



audit berufundfamilie

Optimierung der familien- und lebensphasenbewussten Personalpolitik bei der Stadtverwaltung Wuppertal



Anforderungen an eine familien- und lebensphasenbewusste Personalpolitik

● Systematische Verankerung der familien- und lebensphasenbewussten Personalpolitik in

der **Organisation**,

den **Instrumenten** und

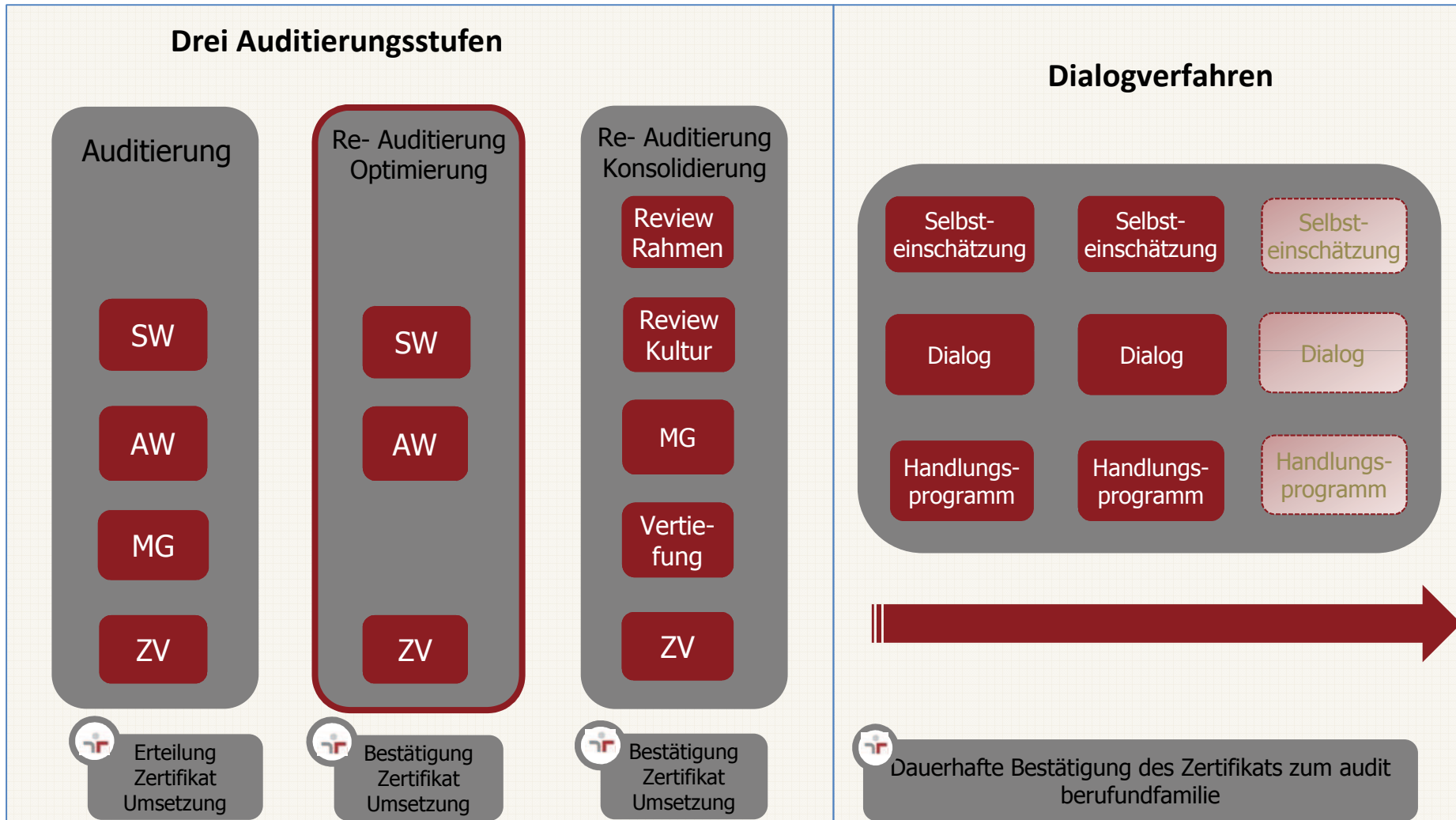
der **Kommunikation**.

● **Verankerung** der familien- und lebensphasenbewussten Personalpolitik

in der **Kultur**.



Audit berufundfamilie: das **Gesamtkonzept**





Ziele des Verwaltungsvorstandes zum demografischen Wandel

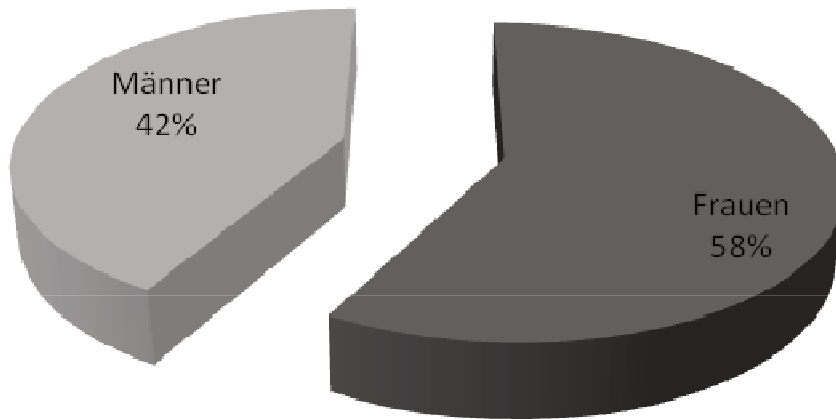
5. ZIEL: VEREINBARKEIT VON BERUF UND FAMILIE

Nachhaltige Umsetzung der Maßnahmen des Audits berufundfamilie und Re-Zertifizierung durch kontinuierlichen Prozess

6. ZIEL: FRAUENFÖRDERUNG

50 % Frauen in Führungspositionen, insbesondere Erhöhung des Frauenanteils in der ersten Führungsebene

Mitarbeiter/innen 2016

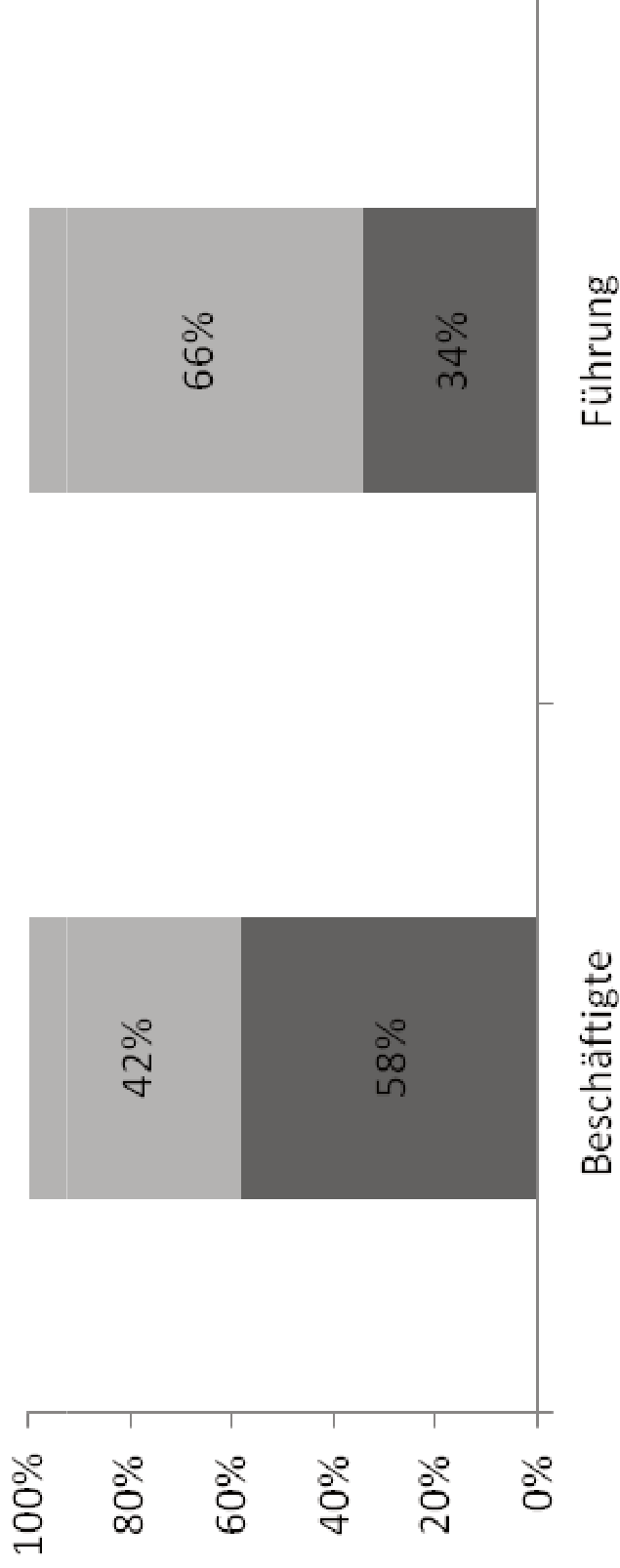


- Insgesamt 4.960 Beschäftigte incl. Eigenbetriebe
- 1.367 davon in **Teilzeit** = 28 %
- Frauenanteil: 91 %

- Von den **58 % weiblichen Beschäftigten** arbeiten 47 %
- und von den **42 % männlichen Beschäftigten** arbeiten 6 % in Teilzeit

Beschäftigte und Führungspositionen 2015

■ Frauen ■ Männer





Unser Familienbegriff orientiert sich an der Vielfalt der Lebenssituationen unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Familie ist für uns da, wo Verantwortung für andere Menschen übernommen wird, insbesondere im Hinblick auf Erziehung, Betreuung und Pflege.

Dabei geht es nicht nur um Lösungen für diejenigen, die Familienaufgaben haben, sondern auch um diejenigen, die sie (noch) nicht haben. Hier muss eine Balance der Interessen hergestellt werden.



Strategische Zielsetzung

- Bewährte Maßnahmen werden weitergeführt
- Neue Maßnahmen unterstützen eine einheitliche Handhabung innerhalb der Verwaltung
- Es geht um diejenigen, die Familienaufgaben haben und diejenigen, die sie (noch) nicht haben



1. Arbeitszeit

1.1 Eine flexible Organisation von Arbeitszeit und Aufgaben trägt zur Kapazitätssicherung für die Stadtverwaltung, zu Aufstockungsmöglichkeiten für Mitarbeiter/innen und zur Reduzierung von Belastungen im Team bei.

- Stundenaufstockungen sind durch Übernahme anderer Aufgaben (ggf. auch in anderen) Bereichen möglich. Es wird geprüft, ob eine unbefristete Vertretung im Hinblick auf die Altersstruktur der Leistungseinheit möglich ist
- Modelle zur flexiblen Gestaltung von Teilzeit / Arbeitszeit werden kommuniziert, auch ein Austausch zu Teilzeitmodellen im Schichtdienst
- Mitarbeiter/innen werden aufgefordert, selbst die Initiative für die Gestaltung von Arbeitsmodellen zu übernehmen



1. Arbeitszeit

1.2 Führung in Teilzeit wird weiterhin umgesetzt und gefördert.

- Es wird ein Leitfadens zur Führung in Teilzeit erstellt
- Beispiele von Führung in Teilzeit werden kommuniziert, damit das Bewusstsein dafür geschärft wird



2. Arbeitsort

2.1 Neue DV „Alternierende(Tele)Arbeit“ wird umgesetzt.

- Die neue Dienstvereinbarung wird kommuniziert, eine Checkliste erarbeitet und Austauschmöglichkeiten für Führungskräfte ermöglicht

2.2 Mobiles Arbeiten wird ermöglicht.

- Die Rahmenbedingungen werden in einem Workshop erarbeitet, abgestimmt und veröffentlicht
- Die Risiken der zeitlichen Verfügbarkeit werden kommuniziert und der Verwaltungsvorstand wird die Erwartungen an die Erreichbarkeit durch mobiles Arbeiten klären



3. Information / Kommunikation

3.1 Die interne Kommunikation wird optimiert und fortgeführt

- Die bewährte Kommunikation wird fortgeführt und durch Inputs in den Leistungseinheiten durch die Projektverantwortlichen ergänzt, des weiteren wird eine explizite Kommunikation mit den Eigenbetrieben aufgebaut
- Allen Mitarbeitern/innen wird ein PC-Zugang ermöglicht

3.2 Die externe Kommunikation wird zu Positionierung der Stadtverwaltung Wuppertal als attraktiver Arbeitgeber fortgeführt.

- Die familien-/lebensphasenbewusste Personalpolitik wird weiterhin im Rekrutierungsprozess dargestellt, das Logo des Audit zielführend eingesetzt und die Thematik in Reden und Vorträge aufgenommen



4. Führung

4.1 Ein gemeinsames Führungsverständnis wird gefördert.

- Der Verwaltungsvorstand positioniert sich weiter zur familien- und lebensphasenbewussten Personalpolitik
- Es werden Mittagsgespräche als Austausch für die erste und zweite Führungsebene implementiert und eine Begrüßungsmappe für neue Führungskräfte erstellt
- Es erfolgt eine Diskussion zum Thema „Zeitanteile für Führung“
- Im Rahmen der Zielvereinbarungen zur Personalstruktur werden die Themen Personalentwicklung, Beruf und Familie und Gesundheitsmanagement aufgenommen



4. Führung

4.2 Die Vereinbarkeit von Führung und Familie wird weiterhin unterstützt

- Flexible Arbeitsbedingungen/-zeiten und Homeoffice werden ermöglicht
- Vorgesetzte unterstützen Führungskräfte durch Wertschätzung und Vertrauen



5. Personalentwicklung

5.1 Der Anteil von Frauen in Führung hat sich erhöht.

- Ein Konzept zur Förderung von Frauen in Führung wird erstellt

5.2 Die Entwicklung in Teilzeit wird weiter gefördert.

- Die Rahmenbedingungen für eine Entwicklung in Teilzeit werden überprüft, ggf. vorhandene Barrieren werden abgebaut (Zugang zu Fortbildung, Projekten, höherwertigen Stellen)

5.3 Das Elternzeitkonzept wird umgesetzt.

- Das neue Elternzeitkonzept wird abgestimmt, eingeführt und evaluiert



6. Service für Familien

6.1 Beschäftigte, die Angehörige pflegen, werden weiter unterstützt

- Es werden weiterhin Veranstaltungen durchgeführt, die auch über rechtliche, tarifliche und betriebliche Lösungen informieren
- Die Möglichkeit der internen Pflegeberatung wird kommuniziert
- Es erfolgen Informationen der Führungskräfte zum Thema Pflege
- Der Oberbürgermeister nimmt das Thema Pflege explizit in seine Kommunikation auf



6. Service für Familien

6.2 Beschäftigte, die Kinder betreuen, werden weiterhin unterstützt.

- Es werden weiterhin Angebote zur Kinderbetreuung in den Ferien mit Vorbuchmöglichkeit veröffentlicht
- Eine Kooperationen zur Tagepflege wird erneut geprüft
- Die interne Beratung zur Kinderbetreuung wird fortgeführt
- Bedarfsbezogen wird eine Ausweitung der Belegplätze realisiert, unter anderem durch die Kooperationen im Konzern. Eine Ausweitung der Öffnungszeiten wird ebenfalls geprüft



Wie geht es weiter?



- Am 20.06.2017 erfolgte die Verleihung des Zertifikats in Berlin
- Danach wird jährlich über den Fortschritt berichtet
- 2020 erfolgt die nächste Zertifizierung mit Zielvereinbarungen und Maßnahmen