

audit berufundfamilie

Dialogverfahren

Handlungsprogramm

Arbeitgeber: Stadtverwaltung Trier

AuditorIn: Sigrid Bischof

Strategischer Rahmen

Mit einer familien- und lebensphasenbewussten Personalpolitik unterstützt die Stadtverwaltung Trier ihre über 2.100 Beschäftigten darin, Beruf und Familienaufgaben besser vereinbaren zu können.

2008 wurde die Stadtverwaltung Trier erstmals zertifiziert und seither wiederholt reauditert, denn sie arbeitet kontinuierlich an der Verbesserung der Arbeitssituation für Eltern sowie Beschäftigte mit Pflegeaufgaben. Lebensphasengerechtigkeit ist ein Wert, der von der Verwaltungsführung getragen und deshalb in der täglichen Arbeit umgesetzt wird. Das Engagement in diesem Bereich ist ein Beitrag zur Förderung der Chancengerechtigkeit und selbstverständlicher Bestandteil einer diversitätssensiblen Verwaltungskultur. Dem kommt vor dem Hintergrund der demographischen Entwicklung und des wachsenden Fachkräftemangels immer größere Bedeutung zu. Familien- und Pflegearbeit werden in ihrer Vielfalt und individuellen Bedürfnissen wahrgenommen.

Die Ziele des jetzigen Handlungsprogrammes ergeben sich aus den Erfahrungen der vergangenen Auditierungen. Die Stadtverwaltung Trier möchte die Erfolge und Fortschritte der vergangenen 12 Jahre nachhaltig sichern, sich aber gleichzeitig neuen Herausforderungen stellen. Das Ziel, Arbeits- und Familienleben zu harmonisieren, soll Potenziale entfalten und zu einer noch umfassenderen Realisierung führen. Die Stadtverwaltung Trier bleibt dadurch eine attraktive, weil zukunfts- und wettbewerbsfähige Arbeitgeberin. Neue Impulse werden im Rahmen der Grenzen und unter Ausschöpfung der Ressourcenausstattung und der Möglichkeiten eine öffentlichen Verwaltung gesetzt.

Die Auditierung ist eine nachhaltige Selbstverpflichtung, der sich die Stadtverwaltung Trier gern stellt. Dazu werden bereits bestehende Maßnahmen konsolidiert und Bedarf und Passgenauigkeit von Maßnahmen fortwährend überdacht. Prägend sind eine offenen Kommunikationskultur und pragmatische Lösungsansätze zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen.

Handlungsprogramm

1) Thema / Zielsetzung

Handlungsfeld Arbeitsorganisation

Arbeitsabläufe sind unter Berücksichtigung von Aspekten der Vereinbarkeit organisiert. Rahmenregelungen werden kontinuierlich reflektiert und bei Bedarf an die aktuellen Erfordernisse angepasst. Maßnahmen stärken teamorientierte Arbeitsabläufe und gesunde Arbeitsbedingungen.

a) Umsetzungsschritte / Maßnahmen / Zeitplanung

1.1 Betriebliches Gesundheitsmanagement:

- spezifische Angebote zur Verhältnisprävention / Verhaltensprävention
- Fortführung und Erweiterung der Angebote im Gesundheitsmanagement
- Sensibilisierung Führungskräfte zu "Gesundem Führen" über Schulungen

1.2 Stärkung von E-Learning-Möglichkeiten zur Steigerung der Flexibilität

1.3 Abschluss der neuen Dienstvereinbarung zur Telearbeit und zum kurzfristigen Arbeiten in Ausnahmesituationen

1.4 Es wird ein Angebot zur Teamentwicklung geschaffen und ein Konzept dazu aufgelegt

b) Verantwortliche

AMT 10, AMT 11, KVS, Steuerungskreis BGM, Personalrat

2) Thema / Zielsetzung

Handlungsfeld Führung

Das Thema Vereinbarkeit ist weiterhin in der Führungskultur verankert. Flexibilität ist Normalität und Führungskräfte tragen zu einem familiensensiblen Umfeld bei. Die Führungskräfte tragen das Commitment der Verwaltungsführung mit und weiter. Unterstützungsangebote für Führungskräfte werden ausgebaut.

a) Umsetzungsschritte / Maßnahmen / Zeitplanung

- 2.1 Führungsleitlinien werden entwickelt
- 2.2 Führungstag findet künftig alle zwei Jahre unter Einbeziehung aller drei Führungsebenen statt
- 2.3 Mentorenprogramm für Frauen in Führungspositionen wird aufgelegt
- 2.4 Führungskräfte-seminare werden weiterhin ausgebaut und etabliert; bei der Fortentwicklung wird Bezug genommen auf die eigenen Möglichkeiten für Führungskräfte, Instrumente der Vereinbarkeit selbst zu nutzen
- 2.5 Kollegiale Beratung steht als Führungsunterstützungsinstrument allen Führungsebenen zur Verfügung
- 2.6 Fortentwicklung Coaching-Angebot
- 2.7 Elemente aus AC-Verfahren werden nach der Einführung der AC-Verfahren für Führungskräfte der Führungsebene 1 und deren Stellvertretungen auch für weitere Führungsstellen eingeführt, um Führungspositionen unter Berücksichtigung sozialer Kompetenzen zu besetzen

b) Verantwortliche

AMT 11, KVS

3) Thema / Zielsetzung

Handlungsfeld Personalentwicklung

Die Mitte 2016 in einer eigenen Abteilung des Personalamtes institutionalisierte Personalentwicklung mit ihren verschiedenen Handlungsfeldern gibt sich eine konzeptionellen Handlungsrahmen und setzt diesen sukzessive um. Lebenszyklusorientierte und familienbedingte Anforderungen, Auszeiten von Beschäftigten aus verschiedenen Gründen (Elternschaft, Pflege) werden dabei berücksichtigt.

a) Umsetzungsschritte / Maßnahmen / Zeitplanung

- 3.1 Personalentwicklungskonzept wird verabschiedet und kommuniziert
- 3.2 MAG-Quote wird stabilisiert
- 3.3 Fortbildungen der MA werden in SAP-HCM erfasst
- 3.4 Ein Wissensmanagement bei Stellennachfolge wird entwickelt; dabei wird insbesondere auf Spezialistenfunktionen und Vertretungsregelungen geachtet
- 3.5 Auf das Angebot zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird in Bewerbungsgesprächen und Einstellungsgesprächen hingewiesen und damit noch besser zu Marketingzwecken genutzt (Fachkräftegewinnung).

b) Verantwortliche

AMT 11, AMT 10

4) Thema / Zielsetzung

Handlungsfeld Service für Familien

Die bestehenden Angebote werden im hohen Standard verstetigt, aber auch bedarfsorientiert fortentwickelt. Diese tragen dazu bei, Beschäftigte konkret zu entlasten, um neben dem Beruf Familien- und/oder Pflegearbeit leisten zu können.

a) Umsetzungsschritte / Maßnahmen / Zeitplanung

- 4.1 Die Belegplätze der betrieblichen Krippe werden quantitativ evaluiert, Kriterien zur Erlangung eines Platzes entwickelt
- 4.2 Beibehaltung der Ferien- und Brückentagsbetreuung
- 4.3 Erste-Hilfe-Kurs für Eltern von Babys und Kleinkindern ("Erste Hilfe am Kind") wird angeboten
- 4.4 Einrichtung eines Familien-Arbeitszimmers in Ausnahmesituationen (auch Eltern-Kind, erweiterter Familienbegriff)
- 4.5 Vermittlung einer Beratung bei Bedarf an Tagespflegepersonen, bei fehlender Krippe oder KiTa
- 4.6 Abschluss einer Vereinbarung zur Bereitstellung eines festen Belegbettes in einer Kurzzeitpflegeeinrichtung für die Dauer eines Projektjahres mit anschließender Evaluation zum weiteren Verfahren und Option auf Verlängerung

b) Verantwortliche

AMT 10, AMT 11, I/Si

5) Thema / Zielsetzung

Handlungsfeld Information und Kommunikation

Die Informationspolitik nach Außen und Innen sorgt dafür, dass Art und Umfang des Angebotes der Stadtverwaltung Trier zur Vereinbarkeit von Berufs- und Familienleben und Möglichkeiten der individuellen Inanspruchnahme bekannt sind. Dazu befindet sich die Arbeitgeberin in Kommunikation mit der Belegschaft, um Angebote passgenau und bedarfsgerecht aufrecht zu erhalten oder zu schaffen.

a) Umsetzungsschritte / Maßnahmen / Zeitplanung

- 5.1 Regelmäßige Informationen zur Vereinbarkeit von Elternarbeit und Beruf
- 5.2 Regelmäßige Informationen zur Vereinbarkeit von Pflegearbeit und Beruf
- 5.3 Weitere Sensibilisierung aller Beschäftigten für die Belange der Beschäftigten mit Familien- und/oder Pflegeaufgaben
- 5.4 FAIRwattungssprache - Leitfaden und ggfs. Schulungen dazu bzw. in Schulungen einbauen zu Themen "Interkulturalität", "Kommunikation", "Bürgernahe Sprache", "Reden", usw.
Genderbewusstsein fördern / Diskriminierung verhindern

b) Verantwortliche

AMT 11

Hiermit erkläre ich mich mit dem im Rahmen des Dialogverfahrens erarbeiteten Handlungsprogramm einverstanden.

Wolfram L E I B E

Name



Unterschrift

Oberbürgermeister der Stadt Trier

Funktion

Trier

Ort

19. März 2020

Datum