



Information

Amt: 10/102	Datum: 22.04.2015	Az.: ma	Drucksache Nummer: 126/2015
-------------	-------------------	---------	--------------------------------

Beratungsfolge	Termin	Beratung	Kennung	Abstimmung
Haupt- und Personalausschuss	04.05.2015	beschließend	öffentlich	

Beteiligungsvermerke

Amt						
Handzeichen						

Eingangsvermerke

Oberbürgermeister	Erster Bürgermeister	Bürgermeister	Haupt- und Personalamt Abt. 10/101	Kämmerei	Rechts- und Ordnungsamt

Betreff:

2. Information zu:
„move – Personalkonzept Stadt Lahr“

Mitteilung:

- 1) Der Haupt- und Personalausschuss nimmt den aktuellen Projektstand zustimmend zur Kenntnis und unterstützt die Stadtverwaltung Lahr grundsätzlich in ihrem Entwicklungsprozess als attraktiver Arbeitgeber.
- 2) Die Verwaltung wird weiterhin beauftragt, dem Haupt- und Personalausschuss über Meilensteine in diesem Projekt-Prozess fortlaufend zu berichten.

Anlage(n):

- Anlage 1: Pressemitteilung Nr. 2 vom 12.12.2014
- Anlage 2: Protokollauszug Folien 13/14 Auditierungsworkshop vom 28.01.2015

BERATUNGSERGEBNIS	Sitzungstag:	Bearbeitungsvermerk	
<input type="checkbox"/> Einstimmig <input type="checkbox"/> lt. Beschlussvorschlag <input type="checkbox"/> abweichender Beschluss (s. Anlage)		Datum	Handzeichen
<input type="checkbox"/> mit Stimmenmehrheit Ja-Stimmen Nein-Stimmen Enthalt.			

Begründung:

Auf die erste HPA-Vorlage Nr. 282/2014 vom 07.11.2014 zu diesem Thema wird verwiesen. Unter Beschlusspunkt 2) war dort formuliert:

Die Verwaltung wird beauftragt, dem Haupt- und Personalausschuss über Meilensteine in diesem Projekt-Prozess fortlaufend zu berichten.

Schwerpunkt der heutigen Informations-Vorlage sind die Entwicklungsschritte im Zertifizierungsprozess „Audit berufundfamilie“ seit November 2014.

Aus der Auflistung ist erkennbar, dass der angekündigte transparente Entwicklungsprozess so auch gelebt wird.



Auditierungs-Prozess als familienfreundlicher Arbeitgeber

- ✓ 21.11.2014 Amts- und Abteilungsleitungsrunde aktueller Projektstand (Fr. Martin)
- ✓ 28.11.2014 Auszeichnung als "Unternehmen mit Weitblick" durch die BDA
- ✓ 01.12.2014 Rundschreiben Audit in Gesamtverwaltung verschickt
- ✓ 10.12.2014 Strategie-Workshop Audit (Führungskräfte)
- ✓ 12.12.2014 Pressemitteilung 2 veröffentlicht (Fr. Martin)
- ✓ 16.12.2014 Basis-Check Audit im Spital - Wohnen und Pflege
- ✓ 28.01.2015 Auditierungs-Workshop Audit (Mitarbeitende + Führungskräfte)
- ✓ Feb. 2015 Protokolle/Ergebnisse der Workshops an alle Teilnehmenden
- ✓ Feb. 2015 Entwurf der Zielvereinbarung mit Teilzielen + Maßnahmen (Auditorin)
- ✓ 24.02.2015 Management-Gespräch (OB, Auditorin, Hr. Siefert, Fr. Martin)
- ✓ 03.03.2015 Amts- und Abteilungsleitungsrunde aktueller Projektstand (Hr. Siefert)
- ✓ 24.03.2015 Unterzeichnung Zielvereinbarung durch OB, EBM, BM, Hr. Siefert
- ✓ 25.03.2015 Einreichung Zertifizierungs-Unterlagen bei der Audit gGmbH
- ✓ 15.04.2015 Personalversammlung (aktueller Projektstand Fr. Martin)
- 30.04.2015 VORMERKUNG: Amts/Abteilungsleitungsrunde (aktueller Projektstand)
- 04.05.2015 VORMERKUNG: Informationsvorlage Nr. 2 Haupt- und Personalausschuss**
- Juni 2015 VORMERKUNG: Mitteilung der Audit gGmbH, ob Zertifizierung erfolgreich war
- Juni 2015 VORMERKUNG: Rundschreiben + Veranstaltung für alle Mitarbeitenden
- Juni 2015 VORMERKUNG: Pressemitteilung 3 veröffentlichen
- Juni 2015 VORMERKUNG: Planung, Verteilung erste Umsetzungsschritte

Einschließlich der Dezernenten haben sich Führungskräfte aller Dezernate in den **Strategie-Workshop** am 10.12.2014 mit ihren Ideen und Vorstellungen aktiv eingebracht. Es wurde die strategische Zielrichtung sowie der Familienbegriff definiert.



Die Strategischen Ziele:

Die Zufriedenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist uns wichtig. Sie ist ein Schlüssel für engagierte Beschäftigte und trägt zur Bindung bei. Die Zusammenarbeit im Team spielt eine tragende Rolle. Das Miteinander ist geprägt von Wertschätzung und Respekt. Wir sind tolerant und fördern eine Kultur von „geben und nehmen“.

Zur Gewinnung von qualifizierten Beschäftigten werden wir mit dem audit berufundfamilie Herausstellungsmerkmale sowie Anreize schaffen und damit die Arbeitgeber-Attraktivität steigern. Im Rahmen der Möglichkeiten haben tägliche Zeitsouveränität sowie flexible Arbeitszeit-Modelle in allen Lebensphasen eine besondere Bedeutung.

Wir wollen als Stadt Lahr Vorbild sein und zeigen, dass es funktioniert.

Der Familienbegriff:

Familie findet da statt, wo Menschen langfristig mit enger persönlicher Bindung Verantwortung füreinander übernehmen.

Zum **Auditierungs-Workshop** am 28.01.2015 wurde die Mitarbeiterschaft bewusst offen eingeladen, woraufhin diese von sich aus Interesse bekundeten, im Workshop mitzuarbeiten. Es entstand der gewünschte bunte Querschnitt aus Teilnehmenden der Stadtverwaltung Lahr einschließlich der Eigenbetriebe und des Spitals-Wohnen und Pflege.



Die vielseitigen Ideen und Ansätze konnten als konkrete Ziele und Maßnahmen in der Zielvereinbarung festgehalten werden. Es wurde darauf geachtet, Schwerpunkte für alle Bereiche zu berücksichtigen: Büro/Verwaltung, Kitas/Horte, BGL, Spital.

Am 24.03.2015 wurde die Zielvereinbarung von Oberbürgermeister Dr. Wolfgang G. Müller, Erstem Bürgermeister Guido Schöneboom, Bürgermeister Tilman Petters und StVerwDir Achim Siefert als Personalleiter unterzeichnet.

Entlang der acht Handlungsfelder des Audit berufundfamilie wurden Ziele und Maßnahmen familien- und lebensphasenbewusster Personalpolitik entwickelt, die je nach Umfang in 1-3 Jahren umgesetzt werden.

Übersicht der Ziele (Z) und Maßnahmen (M) je Handlungsfeld (HF):

HF1: Arbeitszeit	4 Z / 11 M
HF2: Arbeitsorganisation	8 Z / 22 M
HF3: Arbeitsort	1 Z / 5 M
HF4: Information und Kommunikation	3 Z / 10 M
HF5: Führung	3 Z / 9 M
HF6: Personalentwicklung	1 Z / 5 M
HF7: Entgeltbestandteile und geldwerte Leistungen	1 Z / 1 M
HF8: Service für Familien	4 Z / 14 M

In der Personalversammlung am 15.04.2015 stellte Frau Martin die bisherigen Projektschritte für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor und informierte über erste Inhalte.



Im Haupt- und Personalausschuss berichtet die Stadtverwaltung über die Inhalte der Audit-Zielvereinbarung voraussichtlich wieder nach der Sommerpause. Zuvor ist es wichtig, die Führungskräfte und Mitarbeitenden aller Bereiche darüber in Kenntnis zu setzen und die weiteren Projekt-Beteiligten über genauere Einzelheiten zu informieren.

Ergänzend zum Arbeitgeber-Prozess Audit berufundfamilie berichten wir über den Fortgang im Rahmen der Förderung durch die Robert-Bosch-Stiftung. Hier liegt der Informationsschwerpunkt auf der Entwicklung neuer Stellenanzeigen.

Robert Bosch Stiftung

Projektbewerbung:
„Die Kommunalverwaltung BW
im Zeichen des demografischen Wandels“

Viele Arbeitgeber, auch die Stadtverwaltung Lahr, sind einer zunehmenden Personalfuktuation unterworfen. Die Gründe sind vielschichtig und reichen von alternativen Arbeitszeitmodellen über zunehmende Arbeitnehmermobilität bis zu einer rückläufigen langfristigen Arbeitgeberbindung der Beschäftigten. Grundsätzlich stehen zur Gewinnung neuer Mitarbeiter/innen zwei Quellen zur Verfügung. Die Ausbildung und anschließende Stellenbesetzung mit Beschäftigten aus dem eigenen Personalstamm sowie die Bewerbung offener Stellen am freien Arbeitsmarkt unter Einbeziehung der Arbeitsagentur. Das klassische Instrument dieser Art der Personalgewinnung ist die „Stellenanzeige“. Bezogen auf die bisherige Präsenz der Stadtverwaltung Lahr als werbendem Arbeitgeber erschienen Stellenanzeigen primär in den Printmedien (Lokalpresse, Fachzeitschriften, im Einzelfall auch überregional und bundesweit). Zunehmend werden offene Stellen auch auf speziellen Online-Stellenbörsen eingestellt. Im Haushaltsjahr 2014 mussten ca. 70.000 € in alle Formen der städtischen Stellenausschreibungen investiert werden, obwohl in den Printmedien in der Regel nur noch eine Kurzfassung der Stellenanzeige mit Verweis auf die Langfassung im Internetauftritt der Stadt Lahr erscheint. Umso wichtiger ist es, mit einer visuell attraktiven, inhaltlich überzeugenden und preislich vertretbaren Anzeigenschaltung das Interesse potentieller Bewerber/innen zu wecken.

Im Rahmen der Förderung durch die Robert-Bosch-Stiftung besteht auch die Möglichkeit, die bisherigen Stellenanzeigen im klassischen Printmedium oder online geschaltet weiterzuentwickeln bzw. zu

optimieren. Im Herbst 2014 wurden deshalb von der Abt. Personal Zielvorgaben verschiedener Anzeigentypen entwickelt. Vorab waren bereits mehrere Agenturen für Personalwerbung hinsichtlich ihres Leistungsangebotes gesichtet worden. Zwischenzeitlich liegen alternative Entwürfe neugestalteter Stellenanzeigen unterschiedlichster Einsatzmöglichkeiten vor. Diese werden gegenwärtig hausintern mit den Vorgaben des „Style-Guide“ der Stadtverwaltung Lahr abgestimmt. Neben der klassischen Bewerbung in Printmedien gewinnt auch das „mobile Personalrecruiting“ zunehmend an Bedeutung; dies speziell bei lebensjüngeren Zielgruppen. In einem ergänzenden weiteren Schritt soll auch die visuelle Form der Platzierung von städtischen Stellenanzeigen auf mobilen Endgeräte mituntersucht werden.

Über die Weiterentwicklung der städtischen Stellenanzeigen als Teil einer Arbeitgebermarke „Stadt Lahr“ wird im Zuge des Projektfortganges informiert.

Guido Schöneboom
Erster Bürgermeister

Achim Siefert
Leitung
Abt. Personal,
Organisation und DV

Mirja Martin
Projektleitung