



Information

Amt: 10/102 Silberer	Datum: 04.06.2018	Az.: 052.7/0103b	Drucksache Nummer: 139/2018
-------------------------	-------------------	------------------	--------------------------------

Beratungsfolge	Termin	Beratung	Kennung	Abstimmung
Haupt- und Personalausschuss	18.06.2018	Kenntnisnahme	öffentlich	

Beteiligungsvermerke

Amt						
Handzeichen						

Eingangsvermerke

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

Betreff:

Information zum Re-Audit „berufundfamilie“
 Hier: Erteilung des Zertifikates an den Arbeitgeber Stadt Lahr

Mitteilung:

Der Haupt- und Personalausschuss nimmt den aktuellen Projektstand zustimmend zur Kenntnis und unterstützt die Stadtverwaltung Lahr grundsätzlich in ihrem Entwicklungsprozess als attraktiver Arbeitgeber.

Anlage(n):

Kurzporträt der Stadt Lahr zum Re-Audit 2018 - 2021

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:

Die Stadtverwaltung Lahr trägt seit Juni 2015 das Zertifikat als familienfreundlicher Arbeitgeber „berufundfamilie“. Dieses wurde ihr von der Audit berufundfamilie gGmbH verliehen. Das Zertifikat galt bis Mai 2018. Im Herbst letzten Jahres entschied die Verwaltungsspitze, sich um eine weitere Auszeichnung für die kommenden 3 Jahre zu bewerben.

Der neue Anschlussprozess erfolgt in Form eines Re-Audits. Es wurde, wie beim Audit, eine Zielvereinbarung erarbeitet, in der Ziele und Maßnahmen festgelegt sind, welche in den nächsten drei Jahren umgesetzt werden sollen. Die hierfür vorbereitenden Workshops fanden von Februar bis Ende März 2018 statt. Zum 1. April wurden die Zielvereinbarung bei der Audit berufundfamilie gGmbH zur Prüfung eingereicht. Am 31. Mai erhielt die Stadtverwaltung Lahr die Bestätigung das Zertifikat weitere 3 Jahre tragen zu dürfen.

Das Zertifikat zeichnet die Stadt als attraktiven Arbeitgeber aus. Dies ist essenziell für die heutige Platzierung als Arbeitgeber auf dem Arbeitsmarkt. Statistische Daten (Quelle: Robert Half 2010, BMFSFJ 2012, Bundesagentur für Arbeit 2011, Continental 2017) belegen zudem die Wichtigkeit der Vereinbarkeit für Arbeitnehmer:

- 91 % der Beschäftigten halten die Vereinbarkeit von beruf und familie für genauso wichtig wie das Gehalt
- 75% der Beschäftigten würden ihren Job für eine bessere Vereinbarkeit wechseln
- 58% der Beschäftigten sagen, die Vereinbarkeit sei das wichtigste Ziel in ihrem Berufsleben

Bisheriger Zeitverlauf des Zertifizierungsprozesses



Auditierungs-Prozess als familienfreundlicher Arbeitgeber

- 01.06.2015 Zertifizierung als familienfreundlicher Arbeitgeber
- 2015 - 2018 Umsetzung der Maßnahmen der Zielvereinbarung des Audits
- 01.02.2018 Strategie-Workshop zum Re-Audit-Prozess auf Führungskräfteebene – die strategische Zielrichtung wird festgelegt
- 13.03.2018 Auditierungs-Workshop zum Re-Audit Prozess mit Mitarbeitenden aus Verwaltung/ BGL und Spital – Maßnahmen und Ziele für die Zielvereinbarung werden erarbeitet
- 23.03.2018 Management- Gespräch mit Herrn OB Dr. Müller, Herrn Stadtverwaltungsdirektor Siefert, Auditorin Weigel und der Projektleitung Frau Silberer – die Zielvereinbarung wird abschließend bestätigt und seitens der Verwaltungsspitze unterzeichnet
- 01.04.2018 Abgabe der Zielvereinbarung für das Re-Audit an die Audit berufundfamilie gGmbH
- 31.05.2018 Bestätigung der weiteren Zertifizierung von berufundfamilie
Vormerkung: 27.06.2018 Zertifikatsverleihung in Berlin

Ein Team aus Dezernenten und Führungskräften haben im **Strategie-Workshop** am 1. Feb. 2018 die Zielrichtung des Audits überprüft und angepasst. Alle Workshops fanden unter Anleitung der Auditorin Frau Sabine Weigel statt. Die strategische Zielrichtung, der Familienbegriff und die Führungsverantwortung wurde überarbeitet und teilweise ergänzt.

Strategisches Ziel 2018 – 2021 Re-Audit

Die Zufriedenheit der Mitarbeiter/innen ist uns sehr wichtig. Sie ist der 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 und Steigerung der Arbeitgeberattraktivität werden wir mit dem audit berufundfamilie in der Re-Auditierung Herausstellungsmerkmale und Anreize weiter verstärken und noch gezielter einsetzen.

Im Rahmen der Möglichkeiten haben tägliche Zeitsouveränität sowie flexible Arbeitszeitmodelle in allen Lebensphasen eine besondere Bedeutung.

Wir wollen als Stadt Lahr Vorbild sein, gehen mit gutem Beispiel voran und zeigen, dass es funktioniert.

Familienbegriff – Re-Audit

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

Nach dem Strategie-Workshop folgte der **Auditierungs-Workshop** am 13. März 2018. Die Gruppe der Teilnehmenden war größer und spiegelte einen Querschnitt aus der Gesamtverwaltung, dem BGL und dem Spital – Wohnen und Pflege wider. In diesem Tagesworkshop wurden konkrete Ziele und Maßnahmen für die Verbesserung von Vereinbarkeit von Beruf und Familie erarbeitet.



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 22. März 2018 wurde Herr Oberbürgermeister Dr. Wolfgang G. Müller die Zielvereinbarung innerhalb des Managementgesprächs vorgestellt. Anschließend wurde diese von Herrn Oberbürgermeister Dr. Wolfgang G. Müller, Herrn Erstem Bürgermeister Guido Schöneboom, Herrn Bürgermeister Tilman Petters und Herrn Stadtverwaltungsdirektor Achim Siefert als Personalleiter unterzeichnet.

Entlang der [acht Handlungsfeldern](#) 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	2 Z / 5 M
HF2: Arbeitsorganisation	4 Z / 10 M
HF3: Arbeitsort	1 Z / 3 M
HF4: Information und Kommunikation	2 Z / 8 M
HF5: Führung	1 Z / 2 M
HF6: Personalentwicklung	2 Z / 9 M
HF7: Entgeltbestandteile und geldwerte Leistungen	1 Z / 1 M
HF8: Service für Familien	1 Z / 3 M

Das als Anlage beigefügte Kurzporträt gibt zudem ein Überblick über die bisher umgesetzten Maßnahmen, sowie die zukünftig geplanten Ziele und Maßnahmen. Die Mitarbeitenden der Stadt Lahr werden mittels Rundschreiben und Berichterstattung im Intranet über den Verlauf der Zertifizierung auf dem aktuellen Stand gehalten. Nach der Zertifikatsverleihung in Berlin wird zudem eine Pressemitteilung an die Öffentlichkeit gehen.

Dr. Wolfgang G. Müller
Oberbürgermeister

Achim Siefert
Leitung
Abt. Personal,
Organisation und DV

Valerie Silberer
Projektleitung