

## Sitzungsvorlage

Gremium	Sitzung vom	Behandlung
Kreistag	21.07.2015	Kenntnisnahme

---

TOP 3	<b>Programm "familienbewusst und demografieorientiert" - Abschlussbericht</b> <b>Gast: Frau Lucill Simak,</b> <b>Kompetenzzentrum Beruf&amp;Familie</b>	Sachvortrag: Dreher, Christoph
-------	---	-----------------------------------

---

### I. Gegenstand der Vorlage

Das Landratsamt Ravensburg nimmt seit dem Jahr 2013 als einer von sechs Landkreisen an dem Programm „familienbewusst & demografieorientiert“ des Kompetenzzentrums Beruf&Familie der Familien-Forschung Baden-Württemberg teil. Mit der Zertifizierung zum familienbewussten und demografieorientierten Arbeitgeber durch das Kompetenzzentrum Beruf & Familie im Kreistag am 21.07.2015 wird die Teilnahme am Programm formal abgeschlossen. Über die Umsetzung des Programms wird nachfolgend informiert.

### II. Sachverhalt

#### 1. Allgemeines

Das Landratsamt Ravensburg hat am Programm „familienbewusst & demografieorientiert“ teilgenommen, um seine Qualitäten als Arbeitgeber weiter zu verbessern. Ziele des Landratsamtes sind

- eine lebensphasenorientierte Personalpolitik voranzutreiben,
- die Balance zwischen Beruf im Landratsamt und Privatleben zu ermöglichen und
- ein attraktiver Arbeitgeber zu sein, indem wir ein altersgerechtes und gesundes Arbeitsumfeld schaffen und die Motivation und Leistungsfähigkeit unserer Mitarbeiter langfristig fördern.

Zur Umsetzung des Programms wurde eine Zielvereinbarung mit dem Kompetenzzentrum Beruf & Familie abgeschlossen. Darin sind in 6 Handlungsfeldern 19 Zielsetzungen mit 27 Maßnahmen verankert. Der Verwaltungsausschuss hat am 08. April 2014 dem Abschluss der Zielvereinbarung zugestimmt.

## 2. Umsetzung der Zielvereinbarung

Die Entwicklung und die Umsetzung der Maßnahmen erfolgten mit einer sehr breiten, durch alle Hierarchiestufen gehenden Beteiligung der Mitarbeiter. Eine leitende Fragestellung bei der Maßnahmenumsetzung und Erarbeitung neuer bzw. Überarbeitung bestehender Konzepte und Richtlinien war: Was hat welche Auswirkungen auf den einzelnen Mitarbeiter und was sind praktikable und alltagstaugliche Angebote?

Der Sitzungsvorlage ist eine Aufstellung beigelegt (**Anlage 1**), die den Umsetzungsstand der einzelnen Maßnahmen mittels einer Ampel darstellt und aufzeigt, wie die Maßnahme inhaltlich umgesetzt wurden.

Nachfolgend sind aus den 6 Handlungsfeldern beispielhaft wesentliche Ergebnisse dargestellt:

- Handlungsfeld „Führung“:  
Durchführung Führungskräfteworkshop, Überarbeitung Arbeitszeitrichtlinie, Konzept zur Aufgabenkritik als Führungsaufgabe erarbeitet, familienbewusste und demografieorientierte Führung als Thema in das Fortbildungsprogramm aufgenommen
- Handlungsfeld „Arbeitszeit und –organisation“:  
Einführung einer Richtlinie zur Teilzeit mit Freistellungsjahr (Sabbatjahr), Online-Terminvergabe wird vorgebracht, räumlich-organisatorische Rahmenbedingungen werden verbessert
- Handlungsfeld „Personalentwicklung“:  
Konzept zum Wiedereinstieg nach beruflicher Auszeit entwickelt, Konzept für Vertretungs- und Springerlösungen, Stellenüberlappungen sowie Einsatz von Seniorexperten erarbeitet.
- Handlungsfeld „Gesundheitsmanagement“:  
Konzept zur Unterstützung bei psychischen Belastungen erarbeitet; Beratungsmöglichkeit durch externe Psychologin, Weiterentwicklung des Gesundheitsmanagements
- Handlungsfeld „Bedarfsgerechte Services“:  
Angebot zur Kinderbetreuung in Ferienzeiten, kontinuierliche Information zum Thema Beruf und Pflege
- Handlungsfeld „Kommunikation“:  
Einführung von LARA-Aktuell als interner Kommunikationsweg, Personalmanagementkonzept als Wissensdokumentation

Im Verlauf der letzten 13 Monaten war es leider nicht möglich, alle 27 Maßnahmen komplett im Sinne der Zielvereinbarung abzuschließen. Noch nicht abgeschlossene Maßnahmen werden in die laufende Personalentwicklung mit aufgenommen und in diesem Rahmen angegangen und umgesetzt. Viele der umgesetzten Maßnahmen werden auch als Daueraufgabe in die Personalentwicklung der kommenden Jahre mit einfließen.

### **3. Resümee**

Die Teilnahme am Programm „familienbewusst & demografieorientiert“ war ein wichtiger Baustein der Personalentwicklung und mitarbeiterorientierten Personalarbeit des Landratsamtes. Durch die Teilnahme am Programm „familienbewusst & demografieorientiert“ wurden viele Aspekte einer familienbewussten und demografieorientierten Personalpolitik diskutiert und in konkrete Angebote und Regelungen umgesetzt. Familienbewusste und demografieorientierte Personalpolitik ist im Landratsamt Ravensburg jedoch kein Schlagwort für die Laufzeit eines Programms, sondern noch stärker zu einer Sichtweise und einen handlungs- und entscheidungsleitenden Aspekt geworden. Die Übergabe der Urkunde zum familienbewussten und demografieorientierten Arbeitgeber durch das Kompetenzzentrum Beruf & Familie Baden-Württemberg ist ein Meilenstein und Motivation, eine solche Personalpolitik weiter voranzutreiben.

### **III. Finanzierung und finanzielle Auswirkungen**

Kosten sind bislang in geringem Umfang von ca. 3.000,--€ z.B. für die Kinderbetreuung, Durchführung des Führungskräfteworkshops, Fortbildungsangebote usw. angefallen. Diese Kosten wurden im Rahmen des Haushaltes 2014/2015 abgedeckt. Über Kosten, die durch folgende Maßnahmen

3.2.1 Budget für Vertretungs- und Springerlösungen,

3.2.2 Vorausschauende (überlappende) Stellenbesetzung und

3.2.3 Übergangmanagement durch Einbindung von Seniorexperten

entstehen können, soll im Rahmen des Haushalts- und Stellenplans 2016 entschieden werden.

### **IV. Wertung**

Zentraler Erfolgsfaktor und wichtigste Ressource des Landratsamtes sind seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Diese Ressource gewinnt auf Grund der demografischen Entwicklungen immer stärker an Bedeutung. Bei einer zunehmend älter werdenden Gesellschaft werden eine gute Personalauswahl, die Attraktivität als Arbeitgeber, gute Entwicklungschancen, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie oder der Erhalt der Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter immer wichtiger. Durch die Teilnahme am Programm „familienbewusst & demografieorientiert“ wurde die lebensphasenorientierte Personalpolitik verbessert, ein altersgerechtes und gesundes Arbeitsumfeld ausgebaut und somit das Landratsamt Ravensburg als attraktiver Arbeitgeber gestärkt. Die Weiterentwicklung des Landratsamtes Ravensburg zu einem familienbewussten und demografieorientierten Arbeitgeber soll auch künftig aktiv und zielorientiert gesteuert werden.

### **V. Kenntnisnahme**

Anlage  
Präsentation fud