

Programm „familienbewusst & demografieorientiert“

in Zusammenarbeit mit
dem Kompetenzzentrum Beruf und Familie Baden-Württemberg





- ✓ Abschluss der Zielvereinbarung am 25.04.2014
- ✓ In 6 Handlungsfeldern wurden 19 Ziele mit insgesamt 27 Maßnahmen erarbeitet und beschrieben



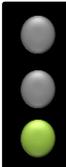
Folgende Ziele sollten durch die Teilnahme erreicht werden:

- ✓ Attraktivität als Arbeitgeber steigern
- ✓ Vereinbarkeit Familie und Beruf fördern
- ✓ Altersgerechtes und gesundes Arbeitsfeld schaffen
- ✓ Bewertung und Evaluation von bestehenden Angeboten und Erarbeitung neuer Angebote

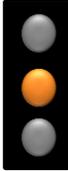


Handlungsfeld 1: Führung

Ziel 1.1	Führungskräfte sensibilisieren und Kompetenzen von Führungskräften stärken
Maßnahme 1.1.1	Auftrag des Landrats zu familienbewusster & demografieorientierter Personalführung erteilen
Umsetzung 	<ul style="list-style-type: none">• Unterzeichnung Zielvereinbarung am 18.04.2014• Brief an Führungskräfte zur Information• Bericht in LARA-Aktuell• Rede Personalversammlung

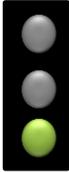
Maßnahme 1.1.2	Führungskräfte-Workshop zum Schwerpunkt „familienbewusste & demografieorientierte Führung“ durchführen
Umsetzung 	<ul style="list-style-type: none"> • Führungskräfteworkshop fand am 12. Mai 2014 statt • Die Zielvereinbarung wurde vorgestellt und in Gruppen konkrete Maßnahmen in den Handlungsfeldern diskutiert • Bericht in LARA-Aktuell über die Themen des Workshops • Workshop-Ergebnisse wurden im Intranet zur Information für alle MitarbeiterInnen eingestellt
Maßnahme 1.1.3	Fortbildungsangebot für neue Führungskräfte um das Thema familienbewusste & demografieorientierte Führung ergänzen
Umsetzung 	<ul style="list-style-type: none"> • Familienbewusste und demografieorientierte Führung ist Teil der Führungskräftefortbildung für neue Führungskräfte • Im Fortbildungsprogramm 2015 wurde für Führungskräfte ein Seminar „Lebenslagenorientierte Führung“ angeboten

Ziel 1.2	Internes Arbeitsklima verbessern und Überlastung reduzieren
Maßnahme 1.2.1	Führungskräfte zu Überlastungssituationen der Mitarbeiter/innen informieren und sensibilisieren
<p>Umsetzung</p> 	<p>Arbeitszeitrichtlinien wurden mit folgenden Änderungen/Ergänzungen überarbeitet:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Einführung von 2 Kappungszeitpunkten (Juli und Dezember), damit Überstundenproblematik reduziert wird und Überlastungen besser erkennbar werden • Die Regelungen Ampelkonto wurde für Teilzeitbeschäftigte bis 50% Beschäftigungsumfang entsprechend angepasst • Die Verantwortung der Führungskräfte und der Mitarbeiter für den Umgang mit dem Zeitbudget wurde deutlicher formuliert • Führungskräfte wurden in der D/AL-Runde informiert • Information in LARA-Aktuell

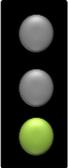
Ziel 1.3	Umgang der Führungskräfte mit Aufgabenpriorisierung/- selektion verbessern
Maßnahme 1.3.1	Aufgabenkritik als Führungsaufgabe konkretisieren und Füh- rungskräfte fortbilden
Umsetzung 	<ul style="list-style-type: none">• Unter Beteiligung einer Arbeitsgruppe aus Füh- rungskräften und Mitarbeiter wurden Bedingungen für eine Aufgabenpriorisierung erarbeitet• Konzeptentwurf ist in Erarbeitung

Handlungsfeld 2: Arbeitszeit und Arbeitsorganisation

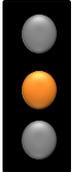
Ziel 2.1	Ausbau bestehender Arbeitszeitmodelle prüfen
Maßnahme 2.1.1	Optionen der Einführung von Lebensarbeitszeitkonten, Sabbatjahren sowie flexibler Altersteilzeit prüfen
Umsetzung 	<ul style="list-style-type: none"> • Altersteilzeit konnte ab 2015 wieder angeboten werden, da Quote unterschritten war • Teilzeit mit Freistellungszeit (Sabbatjahr) wurde eingeführt • Modell Lebensarbeitszeitkonto wurde geprüft und wird derzeit nicht weiterverfolgt • Information an Mitarbeiter über LARA-Aktuell
Ziel 2.2	Flexible Arbeitsorganisationsmodelle ausbauen
Maßnahme 2.2.1	Regelungen zu Telearbeit und Arbeit von zu Hause aktualisieren
Umsetzung 	<ul style="list-style-type: none"> • Wird zurückgestellt

Ziel 2.3	Für ausgewählte Bereiche mit hohem Kundenverkehr Rahmenbedingungen optimieren und Überlastungen reduzieren
Maßnahme 2.3.1	Räumlich-organisatorische Rahmenbedingungen in Arbeitsbereichen mit hohem Kundenverkehr verbessern
Umsetzung 	<ul style="list-style-type: none">• Checkliste „Gefährdungsanalyse“ für Arbeitsplatzbegehungen wurde ergänzt, so dass Gefährdung bei Arbeitsplatzbegehungen explizit geprüft wird• Im Flächen- und Funktionsprogramm 2015 werden räumlich organisatorische Rahmenbedingungen für das gesamte Landratsamt geprüft

Maßnahme 2.3.2	Verstärkt Terminvereinbarung in kundenintensiven Arbeitsbereichen einsetzen
Umsetzung 	<ul style="list-style-type: none">• Beteiligungsgruppe hat Vorschläge für Briefköpfe, E-Mail-Signaturen mit Angabe der Kontaktzeiten erarbeitet. Diese werden nun auf CI geprüft und die Umsetzung wird bis 30.07.2015 entschieden. Nach Entscheidung ggf. Einspielung der DV• Für die Einrichtung von Online-Terminvergabe werden Angebote eingeholt• In kundenintensiven Bereichen werden individuelle Lösungen zur Besuchssteuerung gemeinsam mit dem Organisationsamt gesucht

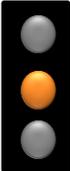
Ziel 2.4	Arbeitsentlastung durch verstärkte Nutzung von EDV und mobiler Arbeitsorganisation fördern
Maßnahme 2.4.1	Mitarbeiter/innen zu EDV- und Onlinetools informieren und qualifizieren und zur Verbesserung von Arbeitsprozessen anleiten
Umsetzung 	<ul style="list-style-type: none"> • Im Startmenü des Intranets wurde eine Rubrik „Tipps und Tricks“ eingebunden • Zu aktuellen DV-Themen wird in LARA-Aktuell informiert
Maßnahme 2.4.2	Regelungen, Möglichkeiten und Kosten zur Nutzung von mobilen Endgeräten (z.B. Diensthandys, Smartphones usw.) kommunizieren
Umsetzung 	<ul style="list-style-type: none"> • Alle Amtsleiter wurden in Einzelgesprächen über die aktuellen Möglichkeiten und Kosten informiert

Handlungsfeld 3: Personalentwicklung

Ziel 3.1	Arbeitsbelastungen aufgrund von Vertretungssituationen und Fluktuation reduzieren
Ziel 3.2	Personalbedarfsplanung und Personalrekrutierung optimieren
Maßnahme 3.1.1	Budget für Vertretungs- und Springerlösungen prüfen
Maßnahme 3.2.1	Vorausschauende Stellenbesetzung und Personalrekrutierung weiterentwickeln
Maßnahme 3.2.2	Übergangmanagement durch Einbindung von Senior-Expert/innen verbessern
Umsetzung 	<ul style="list-style-type: none"> • Maßnahmen 3.1.1, 3.2.1 und 3.2.2 wurden gesamtheitlich betrachtet • Beteiligungsgruppe hat Eckpunkte erarbeitet • Realisierung des Konzepts soll im Rahmen des Stellenplans 2016 entschieden werden. • Eckpunkte sind: <ul style="list-style-type: none"> - Überlappende Stellenbesetzung u. Seniorexperten jeweils bis max. 2 Monate möglich - während Überlappungszeit müssen beide Personen anwesend sein - Vergütung Seniorexperten ist im Einzelfall zu vereinbaren - Pro Dezernat gibt es Zeitbudgets. Finanzierung der Überlappung im Rahmen des Gesamtpersonalhaushalts - Im Stellenplan 2016 feste Springerstelle für Verwaltungsfachwirt

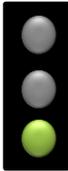
Ziel 3.3	Beruflichen Wiedereinstieg nach familiärer Auszeit verbessern
Maßnahme 3.3.1	Angebote zum beruflichen Wiedereinstieg kommunizieren, Planungsgespräche einführen und Führungskräfte einbinden
Umsetzung 	Konzept „Wiedereinstieg nach beruflicher Auszeit“ erstellt <ul style="list-style-type: none"> • Vor der Beurlaubung: Informationen zur Beurlaubung, Austausch von Vorstellungen u. Erwartungen, Maßnahmen zur Aufrechterhaltung des Kontaktes, usw. • Während der Beurlaubung: 1 x jährlich Fortbildung „Fit für den Wiedereinstieg“, Einladungen zu betriebl. Veranstaltungen, internes Fortbildungsangebot • Planung des Wiedereinstiegs: Rückkehrgespräche, Vorbereitung des Arbeitsbeginns, konkrete Einarbeitungspläne • Veröffentlichung über LARA-Aktuell

Ziel 3.4	Möglichkeiten der beruflichen Entwicklung im Landratsamt prüfen und ggf. erweitern
Maßnahme 3.4.1	Führungspositionen in Teilzeit ausbauen
Umsetzung 	<ul style="list-style-type: none"> • Möglichkeit Führung in Teilzeit wird im Einzelfall geprüft • Teil des Chancengleichheitsplans • Bei der nächsten Überarbeitung „Grundsätze für Stellenbesetzung“ wird das Ziel Führungsstellen auch in Teilzeit zu besetzen aufgenommen
Maßnahme 3.4.2	Zur frühzeitigen Anpassung der Einsatzoptionen von älteren Mitarbeiter/innen von Erfahrungen anderer Arbeitgeber lernen
Umsetzung 	<ul style="list-style-type: none"> • Umfrage bei anderen Arbeitgebern brachte keine konkreten Erkenntnisse. Die Einsatzoptionen älterer Mitarbeiter wird Thema der Personalentwicklung 2016.

Maßnahme 3.4.3	Programm zur Entwicklung von Nachwuchskräften konzipieren und umsetzen
Umsetzung 	<ul style="list-style-type: none"> • Konzeptentwicklung bis 30.09.2015
Maßnahme 3.4.4	Interne Aufstiegsmöglichkeiten verbessern
Umsetzung 	<ul style="list-style-type: none"> • Konzeptentwicklung bis 31.12.2015

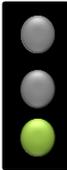
Ziel 3.5	Mitarbeiter/innen im Umgang mit hoher Belastung/Überlastung und Überstunden unterstützen
Maßnahme 3.5.1	Konzept erarbeiten und bereichsspezifisch zusätzliche Bedarfsanalyse durchführen
Umsetzung 	<ul style="list-style-type: none"> • Siehe Maßnahme 1.3.1 Aufgabenpriorisierung zur Entlastung • Thema der Personalentwicklung 2016

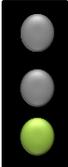
Handlungsfeld 4: Gesundheitsmanagement

Ziel 4.1	Professionelle und schnelle Unterstützung zur Förderung und Erhalt der Gesundheit sicherstellen
Maßnahme 4.1.1	Ansprechpartner/innen für psychische Belastung benennen
Umsetzung 	<ul style="list-style-type: none"> • Konzept „Unterstützung bei psychischen Belastungen im Berufsalltag erstellt: <ul style="list-style-type: none"> - Aufzeigen von Unterstützung- und Hilfsangeboten innerhalb und außerhalb des Landratsamtes - Angebot der Beratung durch eine externe Psychologin - Konzept im Intranet - Veröffentlichung über LARA-Aktuell

Maßnahme 4.2.1	Bestehende Angebote des Gesundheitsmanagements strategisch erweitern und besser kommunizieren
Umsetzung 	<ul style="list-style-type: none">• Bestehende Angebote des BGM im Fortbildungsprogramm gebündelt, gute Erfahrungen und Aktivitäten sowie interne Ansprechpartner/innen in LARA-Aktuell kommuniziert und Angebote erweitert• Beteiligungsergebnisse aus den Workshops im Rahmen des Programms wurden als Bedarfe an den Arbeitskreis Gesundheit übermittelt• jährliches Gesundheitsprogramm im Rahmen des Fortbildungsprogramms entwickelt, umgesetzt und gebündelt kommuniziert.• Zusätzliche Unterstützungsangebote für Langzeitkranke und häufig kranke Mitarbeiter/innen laufend prüfen• Bedarfsorientierte Angebote für besondere Gruppen, bspw. „Fit im Forst“, „Fit durch den Winterdienst“ entwickelt

Handlungsfeld 5: Bedarfsgerechte Services

Ziel 5.1	Mitarbeiter/innen bedarfsorientiert bei der Kinderbetreuung unterstützen
Maßnahme 5.1.1	Ferienbetreuung während der „kleinen Ferien“ für Mitarbeiter/innen-Kinder im Grundschulalter anbieten
Umsetzung 	<ul style="list-style-type: none"> • Ferienbetreuung wird 2x jährlich angeboten (Faschings- und Herbstferien) • Evaluation 2016 geplant • Ausschreibung über LARA-Aktuell

Ziel 5.2	Mitarbeiter/innen mit Pflegeverantwortung für Angehörige bedarfsorientiert unterstützen
Maßnahme 5.2.1	Informationsangebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege bereitstellen und Erfahrungsaustausch fördern
Umsetzung 	<ul style="list-style-type: none"> • Informationsvortrag im Mai 2014 und November 2015 • Information zum Pflegestützpunkt in LARA-Aktuell • Infoblätter im Intranet • Fortbildungsangebot 2015 • Information über LARA-Aktuell bei Bedarf

Handlungsfeld 6: Kommunikation

Ziel 6.1	Interne Kommunikation von Informationen und Angeboten verbessern
Maßnahme 6.1.1	Zielgruppenspezifische Kommunikationswege ausbauen
Umsetzung 	<ul style="list-style-type: none"> • Einführung Newsletter LARA-Aktuell • Veröffentlichung Gesamtkonzept „Personalmanagement“. Dadurch schnelleren Überblick und Zugriff auf alle Konzepte und Richtlinien des Landratsamtes • Zugriff auf das Intranet für alle Mitarbeiter sichergestellt
Ziel 6.2	Außendarstellung als familienbewusster und demografieorientierter Arbeitgeber verbessern
Maßnahme 6.2.1	Marketing um familienbewusste und demografieorientierte Aspekte erweitern
Umsetzung 	<ul style="list-style-type: none"> • Einbindung Logo „fud“ auf Homepage • Neues Layout der Stellenanzeigen bis 31.07.2015 und Beschreibung Arbeitgeber

Ziel 6.3	Internes Wissensmanagement systematisieren und optimieren
Maßnahme 6.3.1	Wissenstransfer durch Wissensdatenbank und Dokumentationswesen verbessern
Umsetzung 	<ul style="list-style-type: none">• Ausbau des Dokumentenmanagementsystems• Information an alle Amtsleiter über die Möglichkeit der Einrichtung einer amtspezifischen Wissensdatenbank



Ausblick

- ✓ Viele Maßnahmen werden Daueraufgabe der Personalentwicklung
- ✓ Nicht abgearbeitete Maßnahmen werden im Rahmen der weiteren Personalentwicklung bearbeitet
- ✓ Mit Blick auf die Zielgruppen der Personalentwicklung und den künftigen Themen ergibt sich daraus der weitere konkrete Handlungsbedarf
- ✓ Eine familienbewusste und demografieorientierte Personalpolitik ist noch stärker Sichtweise und handlungsleitender Aspekt künftiger Personal- und Führungsarbeit geworden



Vielen Dank
für Ihre Aufmerksamkeit