

Maßnahmenkatalog der AG Chancengleichheit

Die aus Verwaltung und Gesamtpersonalrat paritätisch besetzte Arbeitsgruppe zur DV Chancengleichheit hat unter Einbeziehung der Fachabteilungen einen Maßnahmenkatalog zur Förderung von Chancengleichheit der Mitarbeiter*innen der LHS Stuttgart erarbeitet. Nun liegt der gemeinsame Vorschlag der AG Chancengleichheit vor:

Handlungsbereich 1:		Priorität:
Schwangerschaft/ Elternschaft und Wiedereinstieg		hoch
Maßnahme 1.1	Wiedereinsteiger*innen-Pool	hoch
<p>1. Kurzbeschreibung der Maßnahme</p> <p>Der Wiedereinsteiger*innen-Pool wurde erstmal erfolgreich im Amt für öffentliche Ordnung im Jahr 2006 eingeführt, um Mitarbeiter*innen den Wiedereinstieg durch eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu erleichtern. Kern dieser Maßnahme ist es, durch extra dafür vorgesehene Stellenanteile Mitarbeiter*innen ihren (familiären) Bedarfen und Wünschen (Ort, Arbeitsbereich etc.) entsprechend eine Stelle anbieten zu können, auch wenn aktuell keine freie Stelle zur Verfügung steht. Sobald eine Stelle frei wird, kann die/der Mitarbeitende auf eine reguläre Planstelle zurückkehren.</p> <p>Dieses Instrument bietet sich aktuell gerade für die Personalerhaltung an, um Wiedereinsteiger*innen durch ein Entgegenkommen des AG im beschriebenen Sinne bei der Stadt Stuttgart zu halten. Freie Stellen hierfür dürften aufgrund von Personalmangel in verschiedenen Bereichen zur Verfügung stehen.</p> <p>Zu klären und ggf. einzuführen/ sicherzustellen ist:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ist der Wiedereinsteiger*innen-Pool den einzelnen Personalstellen bekannt? • Wird dieses Instrument in allen Ämtern und Eigenbetrieben angewandt? • Wird dieses Instrument im Interesse der Wiedereinsteiger*innen (als Angebot zur besseren Vereinbarkeit von Familie-Beruf) eingesetzt? • Ist der Einsatz dieses Instruments auch in kleinen Ämtern, die vielleicht über keine freien Stellenanteile verfügen, gesichert? 		
<p>2. Bezug zur EU-Charta</p> <ul style="list-style-type: none"> • Artikel 11, Rolle des Arbeitgebers 		
<p>3. Ziele</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vereinbarkeit von Familie und Beruf • Mitarbeiter*innenbindung • Mitarbeiter*innenmotivation • Personalerhaltung 		

Entwurf, Stand 08. Juli 2019

4. Zielgruppe		
<ul style="list-style-type: none"> • Wiedereinsteiger*innen 		
5. Messgrößen		
<ul style="list-style-type: none"> • Dauer bis zum Wiedereinstieg • Fluktuationsquote nach Elternzeit • Anzahl der Stellenanteile 		
6. Datenquellen		
<ul style="list-style-type: none"> • Bisherige und zukünftige Inanspruchnahme in den Ämtern und Eigenbetrieben 		
7. Zuständigkeit für die Realisierung		
<ul style="list-style-type: none"> • Haupt- und Personalamt (10-5) in Verbindung mit Ämtern und Eigenbetrieben 		
8. Geplanter Ressourceneinsatz		
<ul style="list-style-type: none"> • Keiner, da durch Personalmangel ausreichend freie Stellen(-anteile) vorhanden sind 		
Maßnahme 1.2	U2 Umlage	hoch
1. Kurzbeschreibung der Maßnahme		
<p>Mit der U2-Umlage hat der Gesetzgeber einen finanziellen Ausgleich bei schwangerschaftsbedingtem Ausfall von Frauen geschaffen, um so zu verhindern, dass Schwangere im Arbeitsleben benachteiligt werden. Bei der Stadt Stuttgart werden seit Jahren so freiwerdende Stellen (außer in den Kitas) für die Zeit des Mutterschutzes nicht besetzt. Erst in den HH-Beratungen 2016 wurde beschlossen, in ausgewählten Bereichen eine sofortige Besetzung zu ermöglichen (GRDRs 916/2017). Dies sollte nun umfassend für alle Schwangeren in allen Ämtern und Eigenbetrieben gewährleistet sein. Die entsprechenden Mittel sind im Haushalt (Doppelhaushalt 2019/2020) fortlaufend zu berücksichtigen.</p> <p>➔ Siehe GRDRs 377/2019</p>		
2. Bezug zur EU-Charta		
<ul style="list-style-type: none"> • Artikel 11, Rolle des Arbeitgebers 		
3. Ziele		
<ul style="list-style-type: none"> • Abschaffung von Diskriminierung von Schwangeren • Verhinderung von weiteren Arbeitsverdichtungen durch Stellenvakanzen • Personalgewinnung 		
4. Zielgruppe		
<ul style="list-style-type: none"> • Frauen in Mutterschutz 		
5. Messgrößen		
<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl Nachbesetzungen ab Mutterschutz • Controlling über Excel-Tabelle 		

Entwurf, Stand 08. Juli 2019

6. Datenquellen		
<ul style="list-style-type: none"> • Mittelabfluss in den ausgewählten Bereichen (Bürgerbüros, Jobcenter..) als Quelle für eine Kostenschätzung • Bestehende Excel-Tabelle, die zur Evaluation genutzt wird 		
7. Zuständigkeit für die Realisierung		
<ul style="list-style-type: none"> • Haupt- und Personalamt, 10-5 		
8. Geplanter Ressourceneinsatz		
Maßnahme 1.3	Entwicklung eines Leitfadens für Führungskräfte und Personalverantwortliche: Schwangerschaft – Mutterschutz – Elternzeit –Wiedereinstieg	hoch
1. Kurzbeschreibung der Maßnahme		
<p>Entwicklung und Definition eines Prozessablaufs/ Leitfadens für Führungskräfte und Personalstellen zum Umgang mit Mitarbeitenden ab der ersten Information über Schwangerschaft/ Elternschaft bis zum Wiedereinstieg nach Elternzeit.</p> <p><u>Fragen:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Wie schafft man es, dass das Wissen zum Thema Schwangerschaft und Wiedereinstieg in jedem Amt vorhanden ist und auch aktiv gelebt wird → Bringschuld der Verwaltung • Was benötigen Mitarbeiter*innen, bei Schwangerschaft und bis zum Wiedereinstieg? • Welche Informationen erhalten Mitarbeitende bei Bekanntgabe der Schwangerschaft? • Wie kann der Wiedereinstieg gemeinsam zufriedenstellend gestaltet werden? • Wie bleiben Führungskraft und Mitarbeitende im Kontakt? <p><u>Instrumente zur Förderung und Umsetzung:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Wiedereinstiegsgespräche mit Personalstelle / mit Vorgesetzten • Einladung zu Referatsbesprechungen, Weihnachtsfeiern etc. • Kontakthalte-Gespräche • Regelungen zur U2-Umlage • Wiedereinstiegsportal • Wiedereinsteiger*innen-Pool • Individuelle Qualifizierungsangebote (z.T. bereits schon angeboten, 10-3) • Grüner Ordner • Informationen über Mutterschutzgesetz, Arbeitsschutzgesetz, etc. 		
2. Bezug zur EU-Charta		
<ul style="list-style-type: none"> • Artikel 11, Rolle des Arbeitgebers 		

Entwurf, Stand 08. Juli 2019

3. Ziele

- Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Mitarbeiter*innenbindung vor, während und nach der Schwangerschaft
- Mitarbeiter*innenmotivation
- Arbeitgebermarketing
- Personalerhaltung

4. Zielgruppe

unmittelbar:

- Führungskräfte
- Personalstellen

mittelbar:

- Schwangere
- Mitarbeiter*innen in Elternzeit

5. Messgrößen

- Dauer bis zum Wiedereinstieg
- Fluktuationsquote nach Elternzeit

6. Datenquellen

- Dienstvereinbarungen und Dienstanweisungen der LHS Stuttgart
- Gesetzliche Regelungen

7. Zuständigkeit für die Realisierung

- Zentrales Konzept, dezentrale Umsetzung
- Haupt- und Personalamt und betroffene Führungskräfte

8. Geplanter Ressourceneinsatz

Maßnahme 1.4

Relaunch Wiedereinstiegsportal

hoch

1. Kurzbeschreibung der Maßnahme

Bei dem Wiedereinstiegsportal handelt es sich um ein Informationsportal für beurlaubte Beschäftigte. Die Abteilung für individuelle Chancengleichheit betreibt in Kooperation mit dem Haupt- und Personalamt das Internetportal für beurlaubte Mitarbeiter*innen der Landeshauptstadt und des Klinikums Stuttgart.

Die optimale Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist für die Stadt Stuttgart eine wichtige personalpolitische aber auch eine gesellschaftspolitische Herausforderung. Mit dem Portal wird das Ziel verfolgt, Mitarbeiter*innen, einerseits einen möglichst reibungslosen Übergang in die Familienphase, sei es in die Elternzeit, in eine Beurlaubung oder aber in die pflegerische Betreuung eines Angehörigen zu ermöglichen. Andererseits geht es aber immer

auch um die Planung und Organisation eines erfolgreichen und befriedigenden Wiedereinstiegs in die Erwerbstätigkeit.

Beruf und Familie in der Balance zu halten und auch die eigenen Bedürfnisse nicht zu vernachlässigen, erfordert manchmal ein ausgeklügeltes Zeitmanagement. Gerade beim Wiedereinstieg braucht man die unterschiedlichsten Informationen und entsprechende Verantwortlichkeiten.

Das Portal bietet Mitarbeiter*innen die Möglichkeit, sich eine Übersicht über die neuesten gesetzlichen Regelungen, Anträge und Fristen zu verschaffen, bis hin zu notwendigen Kontakten und interessanten Links. Sowie zu Themenfeldern wie etwa allen Formen von Kinderbetreuung, mögliche Qualifizierungsmaßnahmen, Hilfen bei Doppel- und Dreifachbelastung die mit der neuen Familiensituation verbunden sein können. All dies soll den Mitarbeiter*innen bei der Vorbereitung Ihrer Rückkehr an den Arbeitsplatz helfen.

Die Abteilung für individuelle Chancengleichheit von Frauen und Männern betreut dieses Portal und arbeitet eng mit dem Haupt- und Personalamt sowie mit der Personalvertretung daran, alle wichtigen Informationen in diesem Portal einsehbar und nutzbar zu machen.

Aufgrund neuer gesetzlicher Regelungen, zu erneuernden Inhalten und veränderten Bedürfnissen, bedarf es eines Relaunchs des Wiedereinstiegsportals. Hierbei müssen logischer Aufbau und Nutzerfreundlichkeit, Inhalte und Services sowie eine praktikable Handhabung und Pflege des Portals neu überdacht werden. Dazu wird eine ämterübergreifend Arbeitsgruppe (Amt 10, OB-ICG, GPR, WFB-K, PR Klinikum) gebildet.

2. Bezug zur EU-Charta

- Artikel 11, Rolle des Arbeitgebers

3. Ziele

- Vereinbarkeit von Familie/ Pflege und Beruf
- Mitarbeiter*innenbindung vor, während und nach der Schwangerschaft/ Elternzeit sowie nach Zeiten der Pflegeverantwortung
- Mitarbeiter*innenmotivation
- Arbeitgebermarketing
- Personalerhaltung

4. Zielgruppe

- Schwangere
- Mitarbeiter*innen in Elternzeit
- Mitarbeiter*innen mit Pflegeverantwortung
- Beurlaubte Mitarbeiter*innen

5. Messgrößen

- Dauer bis zum Wiedereinstieg

- Fluktuationsquote nach Elternzeit bzw. Beurlaubung
- Klickzahlen
- User-Zahlen

6. Datenquellen

- Internet (Infobroschüren und Links)
- Solid
- Gesetze, Dienstvereinbarungen, städtische Regelungen

7. Zuständigkeit für die Realisierung

- OB-ICG und Amt 10, GPR, WFB-K, L/OB-K

8. Geplanter Ressourceneinsatz

Handlungsbereich 2: Kinderbetreuung		<u>Priorität:</u> niedrig→ nächster Doppel- haushalt
Maßnahme 2.1	Kinderferienbetreuung für die kleinen Ferien und bewegliche Ferientage	niedrig
1. Kurzbeschreibung der Maßnahme Entwicklung eines Ferienbetreuungsangebots für Kinder von Mitarbeitenden der Stadt Stuttgart Idee: „Abenteuer Stadt Stuttgart“ → Thema Verwaltung (Arbeitswelt Stadt / Müllabfuhr / Krankenhaus / Kläranlage / etc.), gutes Beispiel sind die Kinderführungen im Olgäle <ul style="list-style-type: none"> • Für welches Alter soll das Angebot konzipiert werden? • In welchen Ferien soll es dieses Angebot geben? • Wie ist der Bedarf? • Als Marketing und zur Imagepflege erscheint eine Serie über das Angebot im Amtsblatt 		
2. Bezug zur EU-Charta <ul style="list-style-type: none"> • Artikel 11, Rolle des Arbeitgebers 		
3. Ziele <ul style="list-style-type: none"> • Arbeitgebermarketing / Image • Kinderfreundliches Stuttgart • Vereinbarkeit von Familie und Beruf • Personalgewinnung und -erhaltung 		
4. Zielgruppe <ul style="list-style-type: none"> • Mitarbeitende der Stadt Stuttgart mit Kindern 		
5. Messgrößen <ul style="list-style-type: none"> • Teilnahmezahlen an Kinderferienbetreuung 		
6. Datenquellen		
7. Zuständigkeit für die Realisierung <ul style="list-style-type: none"> • Dienststelle Kinderförderung und Jugendschutz im Jugendamt • Kinderbeauftragte 		
8. Geplanter Ressourceneinsatz		

Entwurf, Stand 08. Juli 2019

Maßnahme 2.2	Zentrale Datenbank für private und städtische Angebote der Kinderferienbetreuung	niedrig
1. Kurzbeschreibung der Maßnahme		
<p>Alle privaten und städtischen Angebote der Kinderferienbetreuung können in einer Datenbank abgerufen werden.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kontakt zu Frau Bürgermeisterin Fezer → Jugendhilfeausschuss bzw. Frau Dr. Heynen, Jugendamt 		
2. Bezug zur EU-Charta		
<ul style="list-style-type: none"> • Artikel 11, Rolle des Arbeitgebers 		
3. Ziele		
<ul style="list-style-type: none"> • Arbeitgebermarketing / Image • Kinderfreundliches Stuttgart • Vereinbarkeit von Familie und Beruf 		
4. Zielgruppe		
<ul style="list-style-type: none"> • Mitarbeitende der Stadt Stuttgart mit Kindern 		
5. Messgrößen		
6. Datenquellen		
7. Zuständigkeit für die Realisierung		
<ul style="list-style-type: none"> • Jugendamt 		
8. Geplanter Ressourceneinsatz		
Maßnahme 2.3	Betriebskindertagesstätte/ betriebliche Kinderbetreuung	niedrig
1. Kurzbeschreibung der Maßnahme		
<ul style="list-style-type: none"> • Thema Fachkräftemangel • Verlängerte Öffnungszeiten • Finanzpolitik Belegplätze und Betriebskitaplätze 		
2. Bezug zur EU-Charta		
<ul style="list-style-type: none"> • Artikel 11, Rolle des Arbeitgebers 		
3. Ziele		
<ul style="list-style-type: none"> • Arbeitgebermarketing / Image • Kinderfreundliches Stuttgart • Vereinbarkeit von Familie und Beruf 		

Entwurf, Stand 08. Juli 2019

<ul style="list-style-type: none">• Personalgewinnung und -erhaltung
4. Zielgruppe <ul style="list-style-type: none">• Mitarbeitende der Stadt Stuttgart mit Kindern
5. Messgrößen
6. Datenquellen
7. Zuständigkeit für die Realisierung
8. Geplanter Ressourceneinsatz

Handlungsbereich 3: Fortentwicklung des Weiterbildungsangebots zum Thema Diversity		<u>Priorität:</u> niedrig → nächster Doppel- haushalt
Maßnahme 3.1	Diversity als Pflichtthema im Seminarangebot für Auszubildende der LHS Stuttgart	niedrig
1. Kurzbeschreibung der Maßnahme		
2. Bezug zur EU-Charta		
3. Ziele		
4. Zielgruppe		
5. Messgrößen		
6. Datenquellen		
7. Zuständigkeit für die Realisierung		
8. Geplanter Ressourceneinsatz		
Maßnahme 3.2	Weiterentwicklung der Führungskräftefortbildungen zum Thema Diversity	niedrig
1. Kurzbeschreibung der Maßnahme		
2. Bezug zur EU-Charta		
3. Ziele		
4. Zielgruppe		
5. Messgrößen		
6. Datenquellen		

7. Zuständigkeit für die Realisierung		
8. Geplanter Ressourceneinsatz		
Maßnahme 3.3	Entwicklung von Diversityschulungen (mit Bezug zum eigenen Arbeitsplatz)	niedrig
1. Kurzbeschreibung der Maßnahme		
2. Bezug zur EU-Charta		
3. Ziele		
4. Zielgruppe		
5. Messgrößen		
6. Datenquellen		
7. Zuständigkeit für die Realisierung		
8. Geplanter Ressourceneinsatz		

Handlungsbereich 4: Chancengerechtigkeit in Führung		<u>Priorität</u> hoch
Maßnahme 4.1	Führungstandems mit 1,2 VK (überlappenden Arbeitszeiten) vgl. Maßnahme 1.1	hoch
1. Kurzbeschreibung der Maßnahme		
<p>Die Maßnahme soll durch überlappende Arbeitszeiten bei Führungstandems das Modell einer geteilten Führung für Mitarbeiter*innen und für Teams attraktiver machen. Dafür wird Stellenanteil von 0,2 Stellen pro Vollzeitäquivalent benötigt, den sich die beiden Führungskräfte gleichberechtigt teilen. Damit sind gemeinsame Besprechungszeiten, gemeinsame Zeiten für Teams etc. innerhalb der Arbeitszeit abgedeckt. Unter 4.2. und 4.3 sind weitere flankierende Maßnahmen beschrieben.</p> <p>➔ siehe GRDRs 187/2019</p>		
2. Bezug zur EU-Charta		
<ul style="list-style-type: none"> • Präambel • Artikel 11, Rolle des Arbeitgebers 		
3. Ziele		
<ul style="list-style-type: none"> • Vereinbarkeit von Beruf und Familie • Förderung von Frauen/ Eltern in Führungsverantwortung • Personalgewinnung und -erhaltung 		
4. Zielgruppe		
<ul style="list-style-type: none"> • Mitarbeitende mit Führungsverantwortung 		
5. Messgrößen		
<ul style="list-style-type: none"> • Anzahl Führungstandems • Anzahl Führungskräfte in Teilzeit 		
6. Datenquellen		
<ul style="list-style-type: none"> • Personalstatistik 		
7. Zuständigkeit für die Realisierung		
<ul style="list-style-type: none"> • Haupt- und Personalamt (10-3) 		
8. Geplanter Ressourceneinsatz		
<ul style="list-style-type: none"> • Ca. 3 Stellen 		

Maßnahme 4.2	Weiterentwicklung und Ausbau des Coaching-Angebots für Führungstandems	hoch
<p>1. Kurzbeschreibung der Maßnahme</p> <p>Mit diesem Instrument soll die Attraktivität von geteilter Führung erhöht werden. Ein verbindliches Coaching-Angebot hilft, im Vorfeld und mit der Übernahme der geteilten Führungsverantwortung zu klären, ob bzw. unter welchen Bedingungen, mit welchen Vorstellungen, Haltungen, Organisationsabsprachen etc. die Personen die gemeinsame Führungsaufgabe wahrnehmen wollen. So wird ein guter Start in geteilte Führung ermöglicht. Das begleitende Coaching-Angebot muss individuell auf die einzelnen Führungstandems angepasst werden.</p> <p>→ siehe GRDRs 187/2019</p>		
<p>2. Bezug zur EU-Charta</p> <ul style="list-style-type: none"> • Präambel • Artikel 11, Rolle des Arbeitgebers 		
<p>3. Ziele</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vereinbarkeit von Beruf und Familie • Förderung von Frauen/ Eltern in Führungsverantwortung • Personalgewinnung und -erhaltung 		
<p>4. Zielgruppe</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mitarbeitende mit Führungsverantwortung 		
<p>5. Messgrößen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Anzahl Führungstandems • Anzahl Führungskräfte in Teilzeit 		
<p>6. Datenquellen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Feedbackbögen und dazugehörige Evaluation • Anzahl und Dauer der Führungstandems 		
<p>7. Zuständigkeit für die Realisierung</p> <ul style="list-style-type: none"> • Haupt- und Personalamt (10-3) 		
<p>8. Geplanter Ressourceneinsatz</p>		

Maßnahme 4.3	Weiterentwicklung des Leitfadens „Führung in Teilzeit – Handlungsempfehlungen für die Umsetzung bei der Landeshauptstadt Stuttgart	hoch
1. Kurzbeschreibung der Maßnahme		
<p>Der Leitfaden, der im Jahr 2011 veröffentlicht wurde und über das Thema „Führung in Teilzeit“ allgemein informiert und verschiedene Formen von „Führen in Teilzeit“ und Good Practice Beispiele der Stuttgarter Stadtverwaltung aufzeigt, bedarf einer Aktualisierung. Inhalte und Grundlage einer Überarbeitung des Leitfadens können beispielsweise die Maßnahmen 4.1 „Führungstandems mit 1,2 VZK (überlappenden Arbeitszeiten)“, 4.2 „Weiterentwicklung und Ausbau des Coaching-Angebots für Führungstandems“ und 4.4 „Einführung gelebter, ständiger Stellvertreter*innen mit definierten Teilaufgaben“ sein.</p>		
2. Bezug zur EU-Charta		
<ul style="list-style-type: none"> • Präambel • Artikel 11, Rolle des Arbeitsgebers 		
3. Ziele		
<ul style="list-style-type: none"> • Frauenförderung • Vereinbarkeit von Beruf und Familie • Personalgewinnung und -erhaltung 		
4. Zielgruppe		
<ul style="list-style-type: none"> • Mitarbeitende mit Führungsverantwortung 		
5. Messgrößen		
<ul style="list-style-type: none"> • Auflage • Abnahme 		
6. Datenquellen		
7. Zuständigkeit für die Realisierung		
<ul style="list-style-type: none"> • 10-3 		
8. Geplanter Ressourceneinsatz		
Maßnahme 4.4	Einführung gelebter, ständiger Stellvertreter*innen mit definierten Teilaufgaben	hoch
1. Kurzbeschreibung der Maßnahme		
<p>Führungsaufgaben sind und werden immer anspruchsvoller und umfänglicher. Der bestehende und sich noch ausweitende Mangel an Fachkräften dürfte Führungskräfte weiter fordern (vermehrte Stellenbesetzung, Arbeitsverdichtung, Pflege der Mitarbeitenden etc). Mit</p>		

der verbindlichen Delegation von Führungsaufgaben an eine Stellvertretung wird Führung leistbarer und dadurch einer gesundheitsschädlichen Überlastung von Führungskräften vorgebeugt. Führung wird für alle qualitativ besser und dadurch auch attraktiver für all jene, die über eine Stellvertretungsfunktion in Führungsverantwortung hineinwachsen möchten. Dies erhöht die Karrierechancen in den einzelnen Ämtern und Eigenbetrieben und fördert die Bindung an die Stadt als Arbeitgeberin. So kann auch der Wissenstransfer in Zeiten hoher Fluktuation gerade im zentralen Bereich Führung besser gewährleistet und die Qualität von Führung in den Ämtern und Eigenbetrieben verbessert werden.

Dazu müssen Stellen mit entsprechender Bewertung kontinuierlich in den Haushaltplanberatungen geschaffen werden.

→ Siehe GR Drs 187/2019

2. Bezug zur EU-Charta

- Präambel
- Artikel 11, Rolle des Arbeitgebers

3. Ziele

- Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Personalgewinnung und -erhaltung
- Sicherstellung Wissenstransfer
- Personalentwicklung

4. Zielgruppe

- Mitarbeitende, die in Teilen Führungsverantwortung übernehmen und in Führungsaufgaben hineinwachsen möchten

5. Messgrößen

- Anzahl der Bewerbungen auf diese Stellvertreter*innen-Stellen

6. Datenquellen

7. Zuständigkeit für die Realisierung

- Verwaltungsspitze und Politik

8. Geplanter Ressourceneinsatz

- Ist entsprechend der zu schaffenden Stellen zu ermitteln

Handlungsbereich 5: Mitarbeiter*innen mit Pflegeverantwortung		Priorität
		hoch
Maßnahme 5.1	Service- und Informationsstelle für Mitarbeiter*innen in Pflegeverantwortung	hoch
<p>1. Kurzbeschreibung der Maßnahme</p> <p>Pflege von Angehörigen wird für zunehmend mehr Beschäftigte ein Thema. Dies bedeutet, dass Mitarbeiter*innen sehr kurzfristig freigestellt werden müssen, um in akuten Pflegesituationen für die/den zu Pflegenden da sein zu können. Inzwischen gibt es eine Vielzahl von Freistellungsgrundlagen mit unterschiedlichen Anspruchsvoraussetzungen je nach Einzelfall.</p> <p>Diese Komplexität hat in der Vergangenheit dazu geführt, dass in den einzelnen Ämtern und Eigenbetrieben Freistellungen sehr unterschiedlich gehandhabt wurden, Mitarbeitende nicht zu ihrem Recht kamen und viele – gar nicht informiert oder Stress vermeiden wollend – Urlaub genommen haben.</p> <p>Damit ein einheitlicher Standard für alle sichergestellt wird, zur Erleichterung der Freistellung, ggf. Sicherstellung von Ansprüchen auf Darlehen, Lohnfortzahlung, Ansprüchen gegen Dritte etc, schlagen wir vor, diese Aufgabe zentral zu bündeln und eine Service- und Informationsstelle für Mitarbeiter*innen in Pflegeverantwortung beim Haupt- und Personalamt (10-5) einzurichten. Dies entlastet auch die sehr angespannte Situation in den Personalstellen.</p>		
<p>2. Bezug zur EU-Charta</p> <ul style="list-style-type: none"> • Artikel 11, Rolle des Arbeitgebers 		
<p>3. Ziele</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vereinbarkeit von Beruf und Familie/ Pflege • Personalgewinnung und -erhaltung 		
<p>4. Zielgruppe</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mitarbeitende mit Pflegeverantwortung 		
<p>5. Messgrößen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Anzahl der entsprechende Anträge (Dunkelziffer beachten) 		
<p>6. Datenquellen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Personalbericht(Altersstruktur der Beschäftigten) 		
<p>7. Zuständigkeit für die Realisierung</p> <ul style="list-style-type: none"> • Amt 10-5 		
<p>8. Geplanter Ressourceneinsatz</p> <ul style="list-style-type: none"> • Schaffung einer 1,0 VK in EG11/A11 		

Entwurf, Stand 08. Juli 2019

Maßnahme 5.2	100 %-Stelle zur Verstärkung der psychosozialen Beratung für Mitarbeiter*innen in Pflegeverantwortung bei AKR-AGS2	hoch
<p>1. Kurzbeschreibung der Maßnahme</p> <p>Pflege stellt pflegende Angehörige vor große soziale und emotionale Herausforderungen, die in nicht wenigen Fällen in Überforderung und Burnout und den damit verbundenen negativen Konsequenzen (lange Krankheits- und Ausfallzeiten, Ausstieg aus dem Beruf etc.) münden. Damit die Gesundheit pflegender Mitarbeiter*innen langfristig erhalten bleibt, bedarf es eines niederschweligen und raschen Zugangs zu spezifischen psychosozialen Beratungsangeboten.</p> <p>Die psychosoziale Beratung von Mitarbeiter*innen durch den betrieblichen Sozialdienst (AKR-AGS2) ist bezogen auf die zu erledigenden Aufgaben und die wachsende Zahl von Beschäftigten personell ohnehin unzureichend ausgestattet und muss für diese wichtigen Beratungsleistungen ganz dringend personell verstärkt werden. Nur so kann offensiv und zeitnah eine gute psychosoziale Beratung für pflegende Mitarbeiter*innen angeboten werden.</p>		
<p>2. Bezug zur EU-Charta</p> <ul style="list-style-type: none"> • Artikel 11, Rolle des Arbeitgebers 		
<p>3. Ziele</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vereinbarkeit von Beruf und Familie • Personalgewinnung und -erhaltung 		
<p>4. Zielgruppe</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mitarbeitende mit Pflegeverantwortung 		
<p>5. Messgrößen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Anzahl der Beratungskontakte 		
<p>6. Datenquellen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Beratungsstatistik 		
<p>7. Zuständigkeit für die Realisierung</p> <ul style="list-style-type: none"> • AKR-AGS2 		
<p>8. Geplanter Ressourceneinsatz</p> <ul style="list-style-type: none"> • Schaffung einer 1,0 VK in EG12 		

Maßnahme 5.3	Weiterentwicklung des Ratgebers „Zeit für Zuwendung“	hoch
<p>1. Kurzbeschreibung der Maßnahme</p> <p>Im Mai 2015 wurde der Ratgeber für Mitarbeiter*innen „Zeit für Zuwendung -Vereinbarkeit von Pflege und Beruf bei der Landeshauptstadt Stuttgart“ herausgegeben.</p> <p>Der Ratgeber sammelt Informationen und versucht unter anderem auf folgende Fragen Antwort zu geben:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Welche Anträge müssen gestellt werden? • Wer entscheidet über die Pflegestufe? • Welche Leistungen bietet die Pflegeversicherung? • Wie sehen die finanziellen und rechtlichen Aspekte aus? • Wie gestalte ich die Doppelbelastung von Beruf und Pflege? • Wo kann ich mich beraten lassen? <p>Eine Überarbeitung bzw. Weiterentwicklung des Ratgebers ist aufgrund neuer Gesetzesvorschriften auf Bundesebene (Pflegestärkungsgesetze (PSG) I und II) nötig. Darüber hinaus können bei einer Aktualisierung des Ratgebers auch die neuen verwaltungsinternen Angebote (Maßnahmen 5.1 und 5.2) beschrieben werden.</p>		
<p>2. Bezug zur EU-Charta</p> <ul style="list-style-type: none"> • Artikel 11, Rolle des Arbeitgebers 		
<p>3. Ziele</p> <ul style="list-style-type: none"> • Vereinbarkeit von Beruf und Familie • Personalgewinnung und -erhaltung 		
<p>4. Zielgruppe</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mitarbeitende mit Pflegeverantwortung 		
<p>5. Messgrößen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Auflage • Abnahme 		
<p>6. Datenquellen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Internet • DV, Dienstanweisungen und Angebote der LHS Stuttgart 		
<p>7. Zuständigkeit für die Realisierung</p> <ul style="list-style-type: none"> • Amt 10-3 		
<p>8. Geplanter Ressourceneinsatz</p>		