



Kurzporträt



Stadt Langen

Kernverwaltung

Sieverner Straße 10, 27607 Langen

Das Zertifikat zum audit berufundfamilie wurde am 17.05.2010 bestätigt.

Die Stadt Langen ist mit ca. 19.000 Einwohnern und mehr als 990 Gewerbebetrieben wichtiger Wohn-, Wirtschafts- und Freizeitstandort in unmittelbarer Nachbarschaft zur Seestadt Bremerhaven.

Zum Zeitpunkt der Auditierung waren in der Kernverwaltung insgesamt 47 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt, davon 12,24 Prozent verbeamtet.

Zum Zeitpunkt der Re-Auditierung waren 98 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt. Der Anteil weiblicher Beschäftigter lag bei 63,3 Prozent. Teilzeitbeschäftigt waren 30,6 Prozent.

Ziel der Re-Auditierung

Durch die Re-Auditierung wird der eingeschlagene Weg fortgeführt und die Vereinbarkeit von Beruf und Familie für die Beschäftigten der Stadt Langen abgesichert und weiterentwickelt. Insbesondere die Entwicklung einer Kultur, in der gegenseitiges Verständnis und eine Akzeptanz für Familienaufgaben vorhanden sind und gleichzeitig die Leistungs- und Funktionsfähigkeit der Teams und der Verwaltung insgesamt sichergestellt sind, ist ein einzentrales Anliegen.

Intensivierte Kommunikation soll zur Zielerreichung beitragen. Letztlich werden so die Motivation und die Identifikation der Beschäftigten positiv beeinflusst und die Stadtverwaltung auch von außen als attraktiver familienbewusster Arbeitgeber wahrgenommen. Betriebe aus Langen sollen zudem für das Thema sensibilisiert und die Unterstützung weiterer Beteiligter aus Langen für das Thema erreicht werden. Ein Anspruch an alle Lösungen ist es dabei, dass sie finanzierbar, realisierbar und betriebswirtschaftlich sinnvoll sind.

Durchgeführte Maßnahmen (Auswahl)

- Gleitzeitregelung mit flexibler Pausenregelung
- Vertrauensarbeitszeit für Führungskräfte
- Job-Sharing
- familienbedingte Teilzeitarbeit
- abgestufte Teilzeit nach Erziehungsfreistellung
- kontinuierlicher Verbesserungsprozess im Rahmen der Dienstbesprechungen
- Teamarbeit
- Vertretungsregelungen
- gesundheitsfördernde Maßnahmen
- alternierende Telearbeit und "Arbeit von zu Hause"
- Informationsmittel wie eine Mitarbeiterzeitung
- Intranet und ein schwarzes Brett
- betriebliches Vorschlagswesen
- Tag der offenen Tür und Öffentlichkeitsarbeit
- Familiengerechte Philosophie und Führungsdefinition
- Kontakthaltung und Wiedereinstiegsplan bei Elternzeit
- Vermittlung von Tagesmüttern

Zukünftige Maßnahmen (Auswahl)

- Ausbau und qualitative sowie quantitative Ausweitung und Weiterentwicklung der technischen Unterstützung zu flexiblem Arbeiten
- Fortführung des kontinuierlichen Verbesserungsprozess zu Beruf und Familie
- Durchführen einer Mitarbeiter-Befragung mit Fragen zur familiengerechten Personalpolitik und insbesondere zu familiengerechter Führung
- Kindermithnahme in Not- und Sondersituationen
- Fortführung und Aktualisierung der internen und externen Kommunikation und Information
- Durchführung eines Familienfests
- permanenter Austausch zu Arbeitsinhalten und zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Integration in die Personalentwicklung
- Erarbeiten und Umsetzen eines Ausstiegsprozesses in den Ruhestand

Stand: 17. Mai 2010