

Prognose und Maßnahmen für die Jahre 2018-2023

Die gesellschaftlichen Entwicklungen sind seit vielen Jahren geprägt durch die demografische Entwicklung. Eine älter werdende Bevölkerung, veränderte Lebensmodelle und Zuwanderung haben die Aufgaben der Kommunalverwaltung und damit die Anforderungen an die Beschäftigten zunehmend verändert. Damit einher gehen veränderte Erwartungen der Bürgerinnen und Bürger sowie der Beschäftigten, ein gesellschaftlicher Wertewandel, der sich insbesondere auf das Führungshandeln auswirkt und die fortschreitende Digitalisierung der Arbeitsprozesse. Insgesamt wird sich in den nächsten Jahren eine grundlegende Kulturveränderung vollziehen.

In den vergangenen Jahren hat die Stadt Hamm durch ein ganzheitliches Personalmanagement kontinuierlich Maßnahmen ergriffen, die Chancen dieses Veränderungsprozesses zu nutzen, aber auch den möglichen negativen Auswirkungen entgegenzuwirken. Eingebettet in die Bemühungen der Vergangenheit waren vor allem die Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern, die Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie/ Pflege und Beruf und der Abbau von Unterrepräsentanz von Frauen in bestimmten Berufsfeldern. Dieser Weg muss konsequent weitergegangen werden. Der besondere Fokus soll erneut im Bereich der Frauenförderung und -qualifizierung sowie im Bereich der Gesunderhaltung und Belastungssteuerung liegen. Hierbei sind die Frauen selbst, vor allem aber auch die Frauen und Männer in Führungsfunktionen besonders einzubeziehen.



Unternehmens- und Führungskultur

Frauenförderung im Kontext Führung



Abbau der Unterrepräsentanzen



Vereinbarkeit Familie und Beruf/ Steuerung der Belastung



Förderung der Gleichstellung



- Die Führungsrichtlinien der Stadt Hamm sollen im Sinne einer modernen und chancengleichen Führungskultur überarbeitet werden.
- Es sollen Werte-Workshops durchgeführt und Maßnahmen entwickelt werden, die sich konkret und nachhaltig auf das Verhalten städtischer Führungskräfte sowie der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auswirken.
- Die Organisationskultur soll im Kontext von zunehmender Digitalisierung die Flexibilisierung von Arbeit fördern.
- Die Gleichstellungsstelle setzt ihre jährlichen Gespräche mit den Ämtern und Instituten fort, um aktiv alle Führungskräfte für das Thema Gleichstellung und Frauenförderung zu sensibilisieren.
- Die Vielzahl der vorhandenen Instrumente und Maßnahmen sollen in einem ganzheitlichen „Betrieblichen Gesundheitsmanagement“ zusammengeführt werden.
- Es sollen Angebote des Führungscoachings für alle Abteilungs- und Amtsleitungen sowie Angebote eines Mentorings für Sachgebietsleitungen geschaffen werden.

Umfassende Chancengleichheit und Frauenförderung ist nur in einer geschlechtergerechten Unternehmenskultur möglich, in der die gleichberechtigte Wirkung aller Menschen selbstverständlich ist und aktiv gefördert wird. Dies schlägt sich nicht nur quantitativ in Frauen und Männeranteilen, sondern auch qualitativ in einem chancengleichen Werteverständnis, in einer gesunden und möglichst belastungsfreien Arbeitswelt und in der geschlechtergerechten Gestaltung organisatorischer Strukturen und Prozesse nieder.



Ausbildung und Qualifizierung

Frauenförderung im Kontext Führung



Abbau der Unterrepräsentanzen



Vereinbarkeit Familie und Beruf/
Steuerung der Belastung



Förderung der Gleichstellung



- Lehrgangsangebote sollen, insbesondere mit Blick auf die Qualifizierung von Frauen z.B. in den Bereichen Reinigung, Sekretariate, soziale und technische Berufe angeboten werden. Hierdurch soll die berufliche Entwicklung von Frauen gestärkt werden. (z.B. Verwaltungslehrgänge/EDV-Schulungen und Digitalisierungsangebote).
- Die bestehenden Führungskräftezirkel sollen fortgesetzt und auf den Personenkreis der Nachwuchsführungskräfte erweitert werden.
- Es soll ein Netzwerk „Frauen in Führung“ initiiert werden, um Frauen in Führungspositionen die Gelegenheit zum Erfahrungsaustausch zu bieten. Gleichzeitig sollen Frauen hierdurch zur Übernahme höherer Führungsfunktionen ermutigt werden.
- Digitale Lernangebote sollen ausgebaut werden. Der Einsatz solcher Angebote soll eine flexible Möglichkeit zur orts- und zeitungebundenen Qualifizierung bieten.
- Ausbildung in Teilzeit soll weiterhin ermöglicht werden.

Das private und berufliche Umfeld entwickelt sich ständig weiter. Veränderte Aufgaben, moderne Technik und der kulturelle Wandel brauchen neues Wissen und neue Wege und Perspektiven. Dies gilt für Frauen und Männer gleichermaßen und besonders für Führungskräfte. Der Weg zu einer umfassenden Chancengleichheit und Frauenförderung führt nur über Weiterbildung und Qualifizierung. Gerade das Interesse von Frauen ist groß. In den bestehenden Führungskräftezirkeln betrug beispielhaft der Anteil der weiblichen Führungskräfte 37%. Im Bereich des Führungsnachwuchses ist mit vergleichbaren Teilnahmezahlen zu rechnen.



Vereinbarkeit Familie und Beruf

Vereinbarkeit Familie und Beruf/
Steuerung der Belastung



Förderung der Gleichstellung



- In 2019 soll ein Informationstag zum Thema Pflege und Beruf durchgeführt werden. Dabei soll es zum einen darum gehen, pflegende Angehörige zu informieren und die Möglichkeit des Erfahrungsaustausches zu schaffen. Gleichzeitig sollen Hilfen zur Bewältigung der eigenen Belastungssituation aufgezeigt werden, (z.B. Resilienz).
- Der Arbeitskreis für pflegende Angehörige soll fortgesetzt werden und für interessierte Frauen und Männer, die noch nicht in einer akuten Pflegesituation sind, geöffnet werden.
- Digitale Angebote sollen für eine flexiblere Arbeitsgestaltung ausgeweitet werden (z.B. Ausbau der Heimarbeit).
- Beschäftigte in Elternzeit oder Beurlaubung sollen frühzeitig auf die Rückkehr in den Beruf vorbereitet sein. Hierbei soll bereits bei Eintritt in die Familienphase ein Gesprächsangebot erfolgen. Ziel ist es, ein ganzheitliches „Rückkehr-Konzept“ zu erstellen.

Eine gute Balance zwischen Familie und Arbeit ist seit vielen Jahren wichtiger Teil der Unternehmenskultur der Stadt Hamm. Aber auch hier hat es Perspektivwechsel gegeben. Es geht nicht mehr allein um die Kindererziehung sondern zunehmend um die Pflege von Angehörigen. Und beides ist nicht mehr allein Frauensache. Die Stadt Hamm unterstützt neue Familien-/Elternmodelle und schafft die notwendigen Rahmenbedingungen.



Gesundheitsförderung

Vereinbarkeit Familie und Beruf/
Steuerung der Belastung



- Die Durchführung von „Gefährdungsbeurteilungen psychische Belastung“ werden in allen Bereichen der Verwaltung durchgeführt.
- In 2019 soll für alle Beschäftigten der Stadt Hamm ein „Gesundheits- und Bewegungstag“ durchgeführt werden.
- Es sollen weitere Gesundheitsangebote entwickelt werden, z.B. „Aktive Mittagspause“, Ernährungsseminare, Resilienz Angebote, Work-Life-Balance.

Im Jahre 2017 wurden auf Initiative des Personalamtes gemeinsam mit der Gleichstellungsstelle, dem Personalrat, dem Vertrauensmann der Schwerbehinderten sowie der Betriebsärztin und der Fachkraft für Arbeitssicherheit der „Arbeitskreis Gesundheit“ und die „Betriebliche Kommission zur Vermeidung von psychischen Belastungen“ installiert. Die Gefährdungsbeurteilungen psychischer Belastungen konnten zum Teil bereits abgeschlossen werden (z.B. im Bereich der Bürgerämter, Sozialamt, Jugendamt, Kindertagesstätten, Feuerwehr). Der Arbeitskreis erarbeitet zudem verschiedene Gesundheitsmaßnahmen. Hierfür gibt es seit 2018 ein Gesundheitsbudget. Bei allen Maßnahmen werden die unterschiedlichen Anforderungen von Frauen und Männern berücksichtigt.



Personalgewinnung/-bindung

Abbau der Unterrepräsentanzen



Vereinbarkeit Familie und Beruf/
Steuerung der Belastung



Förderung der Gleichstellung



- Im Mittelpunkt sollen insbesondere Werbekampagnen für einzelne Berufsfelder (Feuerwehr, Technische Berufe, Soziale Berufe, Verwaltung, Ausbildung) stehen. Die Teilnahme an geschlechtsspezifischen Berufserkundungstagen und das Angebot von Praktika sollen junge Menschen bei der Berufsfindung unterstützen.
- Digitale Portale (z.B. Intranet, Bewerbermanagement, Social-Media) sollen weiter ausgebaut werden.
- Arbeitsverhältnisse sollen künftig – vor allem in den Mangelberufen – möglichst von Beginn an unbefristet abgeschlossen sowie bestehende befristete Arbeitsverhältnisse auch über den eigentlichen Bedarf hinaus vorzeitig entfristet werden.

Die Gewinnung und Bindung von gutem Personal ist aufgrund der prognostizierten Fluktuation, die zentrale Herausforderung der Zukunft. Um erfolgreich zu sein, braucht es eine Marketingstrategie, die sowohl nach außen als auch nach innen eine positive Verwaltungs- und Führungskultur wieder spiegelt. Die Stadt Hamm muss sich als attraktiver Arbeitgeber positionieren und gleichzeitig muss es gelingen, dass sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit ihren Aufgaben bei der Stadt Hamm identifizieren. Die Maßnahmen zur Entwicklung und Umsetzung der Arbeitgebermarke und die Einbindung der Beschäftigten als „MarkenbotschafterInnen“ sollen weitergeführt und ausgebaut werden.



Impressum
Stadt Hamm,
Büro des Oberbürgermeisters
Personalamt in Zusammenarbeit
mit der Gleichstellungsstelle
Texte: Stadt Hamm | Ursula Pfennig
Gestaltung: Hanig Design, Hamm
Druck: Vermessungs- und Katasteramt
Fotos: Shutterstock: Titel Collage Yuri
Shevtsov/stockfour | Seite 3 El Naritz |
Seite 5 fizkes | Seite 7 Halfpoint, Ania-
FotKam | Seite 9 New Africa, paulynn |
Seite 11 fizkes



Informationen:
gleichstellungsstelle@stadt.hamm.de
personal@stadt.hamm.de
www.hamm.de