

Stadt Oberhausen	Drucksachen-Nr. M/17/3095-01	Termin 13.03.2023	Haupt- und Finanzausschuss		
<u>Bericht / Mitteilung</u>			öffentlich		
Termin	Gremium	Vorlage zur*	Ergebnis	Beschluss- kontrolle*	
22.02.2023	Gleichstellungsausschuss	K			
13.03.2023	Haupt- und Finanzausschuss	K			

Berichtsgegenstand

Familienfreundlicher Arbeitgeber Stadtverwaltung Oberhausen

Sachdarstellung

Die Stadtverwaltung Oberhausen hat im letzten Quartal 2022 an dem Sonderaudit „Qualitätssiegel Familienfreundlicher Arbeitgeber“ der Bertelsmann Stiftung teilgenommen.

Die Familienfreundlichkeit wurde in fünf verschiedenen Handlungsfeldern gemessen: Unternehmens- und Führungskultur, Kommunikation, Unterstützungsangebote, Arbeitsorganisation sowie Strategie und Nachhaltigkeit. Dabei bestand das Prüfverfahren im Wesentlichen aus den nachfolgend aufgeführten drei Elementen:

1. Einschätzung der Familienfreundlichkeit und Auflistung von Maßnahmen durch die Arbeitgeberin (Fragebogen für Arbeitgeberin).
2. Einschätzung beziehungsweise Bewertung der Familienfreundlichkeit im Betrieb durch die Mitarbeiter/innen (Fragebogen für Mitarbeiter/innen).
3. Vor-Ort-Termin mit Ergebnispräsentation, Ableitung von Weiterentwicklungsmöglichkeiten (Entwicklungsworkshop mit Mitarbeiter/innen und Führungskräften) und Interviews mit Mitarbeiter/innen.

Im Ergebnis erhielt die Stadtverwaltung Oberhausen nach erfolgreich absolviertem Prüfverfahren das Qualitätssiegel „Familienfreundlicher Arbeitgeber“. Herr Oberbürgermeister Schranz nahm die Auszeichnung am 15.12.2022 im Rathaus Oberhausen von der Prüferin der Bertelsmann Stiftung, Frau Dr. Heinzelmann entgegen.

Der entsprechende Abschlussbericht ist als Anlage beigelegt.

Bereichsleiter Bereich 4-1	Dezernent Dezernat 4	Oberbürgermeister									
Herr Kawicki Datum 02.02.2023	Herr Jehn Datum 04.02.2023	Herr Schranz Datum 08.02.2023									
<table> <tr> <td>* Vorlage zur:</td><td>* Ergebnis :</td><td>Beteiligung:</td></tr> <tr> <td>Kenntnisnahme (K)</td><td>Kenntnisnahme (K)</td><td>Personalrat []</td></tr> <tr> <td></td><td></td><td>Gleichstellungsstelle []</td></tr> </table>			* Vorlage zur:	* Ergebnis :	Beteiligung:	Kenntnisnahme (K)	Kenntnisnahme (K)	Personalrat []			Gleichstellungsstelle []
* Vorlage zur:	* Ergebnis :	Beteiligung:									
Kenntnisnahme (K)	Kenntnisnahme (K)	Personalrat []									
		Gleichstellungsstelle []									

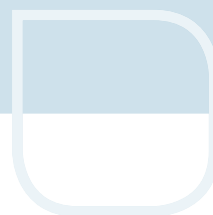
Stadtverwaltung Oberhausen

Gebietskörperschaft



Schwartzstraße 72
46042 Oberhausen, Nordrhein-Westfalen

Dr. Alexandra Heinzelmann · 05.12.2022



Bertelsmann Stiftung · Carl-Bertelsmann-Str. 256 · Postfach 103 · 33311 Gütersloh
Telefon: 05241 81-0 · Telefax: 05241 81-81999 · E-Mail: info@bertelsmann-stiftung.de · www.bertelsmann-stiftung.de

Die Bertelsmann Stiftung ist eine gemeinnützige Stiftung des privaten Rechtes im Sinne von Abschnitt 1 des Stiftungsgesetzes für das Land Nordrhein-Westfalen mit Sitz in Gütersloh.

Zuständige Aufsichtsbehörde ist die Bezirksregierung Detmold.

Stifter: Reinhard Mohn

Vorsitzender des Kuratoriums: Prof. Dr. Werner J. Bauer

Vorstand: Dr. Ralph Heck (Vors.), Liz Mohn (stv. Vors.), Dr. Jörg Dräger, Dr. Brigitte Mohn



Inhalt

1. Bezugsrahmen	2
2. Allgemeine Informationen zum Betrieb	3
3. Ergebnisse	4
3.1 Unternehmens- und Führungskultur	5
3.2 Kommunikation	7
3.3 Arbeitsorganisation	9
3.4 Unterstützungsangebote	11
3.5 Strategie und Nachhaltigkeit	13
4. Arbeitgeberattraktivität	15
5. Weiterentwicklung	16
6. Empfehlung/Auflage	18



1. Bezugsrahmen

Die Bertelsmann Stiftung bietet Arbeitgebern seit Juli 2011 die Möglichkeit an, sich dem Prüfungsverfahren zum Erhalt des Qualitätssiegels „Familienfreundlicher Arbeitgeber“ zu unterziehen. Ziel soll es sein, eine familienbewusste Betriebskultur bundesweit zu fördern. Dabei fällt immer wieder auf, welche innovative und bemerkenswerten Lösungen gerade kleine und mittelständische Arbeitgeber entwickeln und dass gerade hier eine besondere Mitarbeiterorientierung gelebt wird. Diese Leistungen gilt es sichtbar zu machen und in die Öffentlichkeit zu tragen, um sich im Wettbewerb um Fach- und Führungskräfte zu behaupten.

Entscheidend zum Erhalt des Qualitätssiegels ist es, dass im Betrieb vor allem eine auf gute Kommunikation und Vertrauen basierende Kultur gelebt wird, die familienbewusste Maßnahmen ermöglicht. In diesem Zusammenhang kommt es insbesondere auf eine entsprechende Führung an, die diese Grundprinzipien im täglichen Miteinander verankert.

In diesen Abschlussbericht fließen Erkenntnisse ein, die durch die Mitarbeiterbefragung und die Auswertung des Arbeitgeberbogens gewonnen wurden. Bei einem Vor-Ort-Termin wurden die Kriterien des Qualitätssiegels „Familienfreundlicher Arbeitgeber“ mit den Ergebnissen der Befragungen abgeglichen. Dabei galt es insbesondere, die Authentizität der Betriebskultur und ihre Nachhaltigkeit zu evaluieren. Durch mehrere Gespräche mit Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern konnte sich Dr. Alexandra Heinzelmann von der Qualität der Familienorientierung des Betriebs überzeugen.

Um die Nachhaltigkeit seiner familienfreundlichen Leistungen sicher zu stellen, hat sich der Arbeitgeber verpflichtet, die vorhandenen Leistungen zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie qualitativ weiterzuentwickeln und die familienbewusste Betriebskultur weiterhin zu fördern und zu leben.



2. Allgemeine Informationen zum Betrieb

Beurteilung

Die Stadt Oberhausen ist eine kreisfreie Großstadt im westlichen Ruhrgebiet und liegt am unteren Niederrhein im Regierungsbezirk Düsseldorf des Landes Nordrhein-Westfalen.

Sie ist Mitglied im Landschaftsverband Rheinland, im Regionalverband Ruhr, in der Städteregion Ruhr 2030 und in der Arbeitsgemeinschaft fahrradfreundliche Städte und Gemeinden in Nordrhein-Westfalen.

Der 1758 auf dem heutigen Stadtgebiet in Betrieb genommenen Eisenhütte St. Antony, der ersten im Ruhrgebiet, verdankt Oberhausen den Beinamen „Wiege der Ruhrindustrie“. Heute bilden Einkaufs- und Freizeiteinrichtungen einen Schwerpunkt der Wirtschaft; Einkaufscenter, Freizeitpark, Museen, Theater und andere Attraktionen verzeichnen jährlich hohe Besucherzahlen.

Das Thema Familienfreundlichkeit ist bei der Stadtverwaltung Oberhausen seit Jahren verankert und wird vor allem gelebt, um die Motivation, die Zufriedenheit und den Leistungserhalt der Mitarbeitenden zu fördern. Weiterhin will das Leitungsteam eine Vorbildfunktion als öffentliche Hand einnehmen.

Das Audit "Familienfreundlicher Arbeitgeber" ist in dem Zeitraum September bis Dezember 2022 erfolgreich durchgeführt worden.

Der Oberbürgermeister Daniel Schranz ist sich bewusst, dass eine familienfreundliche, an Lebensphasen orientierte Personalpolitik entscheidend zu einem guten Klima beiträgt und auch als Vorbild für andere Unternehmen und Stadtverwaltungen in der Region dient.



3. Ergebnisse

Beurteilung

Das Siegelaudit für die Zertifizierung im Jahr 2022 hat sinnstiftende Diskussionen, Ideen und sehr gute Potenziale für Maßnahmen hervorgebracht.

Das gesamte Führungsteam inkl. Personalbereich werden das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie in permanenten Schritten für die gesamte Organisation weiter etablieren.

Der Oberbürgermeister Herr Daniel Schranz bietet seine Unterstützung bei der Weiterentwicklung der erforderlichen Maßnahmen an und wird diese weiter verfolgen.

Im Rahmen des aktuellen Auditverfahrens sind von den Mitarbeitenden in Bezug auf die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben vor allem folgende positive Aspekte bzw. Effekte genannt worden:

- Die Stadtverwaltung Oberhausen wird als Arbeitgeberin weiterempfohlen und gilt als verlässlicher Partner.
- Familienfreundlichkeit und Mitarbeiterorientierung sind wichtige Werte, die auch gelebt werden.
- Die Wertschätzung der Mitarbeitenden ist Teil der sehr guten Arbeitsatmosphäre.
- Teilzeitkräfte sind sehr gut in den einzelnen Teams eingebunden.
- Die wünschenswerte Anerkennung von Teilzeitbeschäftigten in allen Abteilungen wird besonders hervorgehoben.
- Die Krisenbewältigung in der aktuellen Situation ist sehr gut organisiert.
- Die Personal- und Gesundheitsförderung hat einen hohen Stellenwert.
- Mitarbeitende wünschen sich eine mitarbeiterorientierte Gleichbehandlung der Telearbeitsmöglichkeiten, die in Bezug auf die eigene Rolle und Aufgabe ermöglicht wird und nicht von dem Wohlwollen der Vorgesetzten abhängig ist - immer vor dem Hintergrund, dass Mitarbeitende einer Stadtverwaltung möglichst in Präsenz erreichbar sein sollten.

Die Verwaltung der Stadt Oberhausen hat sich somit über die Jahre eine sehr gute Unternehmenskultur erarbeitet. Die Themen der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben sowie der Unterstützung der Beschäftigten in ihren unterschiedlichen Lebensphasen und -situationen haben eine wichtige Bedeutung.

Die Anwendbarkeit und der Nutzen der Angebote sowie eventuell auftretende Hindernisse, Vorbehalte und Spannungen werden im Unternehmen offen und aktiv kommuniziert. Es herrscht ein vertrauensvolles Kommunikationsklima mit Grundsätzen und abgestimmten Methoden.

Die Stadtverwaltung Oberhausen hat Potenziale in den Bereichen Kommunikation, Organisation von Mitarbeitergesprächen und digitalem Informationsmanagement, auf die in den weiteren Kapiteln konkreter eingegangen wird.

Ein hervorragendes Ergebnis ist, dass die meisten Mitarbeitenden davon ausgehen, dass die Arbeitgeberin das Audit durchführt, um die Arbeitsplatzzufriedenheit der Mitarbeitenden zu verbessern. Auch das Arbeitsklima in den einzelnen Teams ist durchgehend ungewöhnlich gut für eine Organisation dieser Größe.



Mit einer Rücklaufquote von 28,2 % liegt das Ergebnis im Durchschnittsbereich für eine Stadtverwaltung dieser Größe in dieser herausfordernden Zeit.

Die Stimmung war sowohl in der Vorbereitung, der Durchführung des Vororttermines aber auch in den Workshops sehr positiv. Es wurde aktiv mitgearbeitet und somit direkt auf die Familienfreundlichkeit eingezahlt.

In allen Prüfeinheiten konnten im Vororttermin sehr konstruktive Gespräche geführt werden. Sehr positiv ist zu bewerten, dass auch Themen offen angesprochen wurden, wo es vielleicht noch nicht so richtig gut läuft und nach nachhaltigen Lösungen gesucht.

In den Workshops wurde in Bezug auf anstehende Herausforderungen und bestehende Ressourcen sehr engagiert, fokussiert und auf Augenhöhe zusammengearbeitet.

3.1 Unternehmens- und Führungskultur

Unausgesprochen, aber wahrnehmbar, existiert im Unternehmen eine Kultur des Miteinanders, der Partizipation und Wertschätzung. Konkret zeigt sich diese Unternehmenskultur im Stellenwert des Familienbewusstseins im Betrieb, in der Tatsache, dass Führungskräfte Vorbildfunktion übernehmen sowie in der Wahrnehmung des betrieblichen Engagements durch die Mitarbeiter.

Beurteilung

In der Stadtverwaltung Oberhausen hat das Familienbewusstsein einen sehr hohen Stellenwert. In folgenden Auszügen aus dem Leitbild wurde dieses noch einmal dargelegt:

- Wir treten aktiv ein für Gerechtigkeit und Chancengleichheit und unterstützen einzelne Menschen und Gruppen, die durch Benachteiligung, Nichtbeachtung, Ausschluss oder Ungleichbehandlung diskriminiert werden.
- Wir unterstützen genderorientierte Bestrebungen, die die Gestaltungsmöglichkeiten in der Gesellschaft, in der Verwaltung und in unserem täglichen Miteinander öffnen. Im Mittelpunkt stehen Entwicklungsprozesse, die die gemeinsame Verantwortung von Frauen und Männern stärken.
- Als familienfreundlicher Arbeitgeber engagieren wir uns für eine weitergehende Verbesserung familiengerechter Arbeitsbedingungen

In den Jahren 2011, 2015 und 2019 wurde der Aktionstag "Heute geh' ich mit!" erfolgreich durchgeführt. Alle Beschäftigten können an diesem Tag ihre Kinder und Enkelkinder mit zur Arbeit nehmen. Neben dem Kennenlernen der alltäglichen Arbeit wird den Kindern, Enkelkindern und Beschäftigten an diesem Tag ein buntes Rahmenprogramm geboten. Für das Jahr 2023 ist bereits eine erneute Durchführung angekündigt und am 30.05.2023 vorgesehen.

Den Führungskräften wird die Bedeutung und der Nutzen von familienbewussten Führungsverhalten stets verdeutlicht. Führungskräfte wissen sehr gut, dass die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein wichtiges Thema ist. Sie selbst verbinden die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben und Wirken somit als Vorbild.

In der Stadtverwaltung Oberhausen wird das Familienbewusstsein nach innen und außen



kommuniziert. Es wurde auch von der Arbeitgeberin in der Befragung davon ausgegangen, dass die Mitarbeitenden das Engagement der Führungskräfte für Familienfreundlichkeit positiv bewerten, was sich bestätigt hat.

Es treten nur wenig Spannungen zwischen Beschäftigten mit und ohne Familienpflichten auf und Führungskräfte stimmen, nach Möglichkeiten, ihre Bedürfnisse zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf mit den Mitarbeitenden auf geeignete Angebote ab. Die Führungskräfte suchen gemeinsam mit den betroffenen Mitarbeitenden bei familiären Belastungssituationen nach Ansatzpunkten für eine betriebliche Unterstützung.

Sehr förderlich ist an dieser Stelle, dass die Stadtverwaltung Oberhausen eine eigene Pflegeberatungsstelle hat, die auch von Mitarbeitenden voll umfänglich genutzt werden darf.

Führungskräfte werden in der sozialen Kompetenz geschult.

Folgende Art von Gesprächen, beziehungsweise Schulungen der Führungskräfte finden statt:

- Konfliktbewältigung, -vermeidung für Führungskräfte des Einsatz- und Wachdienstes
- Führungskräftebildung Einführung Mitarbeitergespräch (MAG)
- Führungskräftebildung im Rahmen des "Kontinuierlichen Verbesserungsprozesses" (KVP)
- Workshop: Das Gute an der Macht
- Reflektionsseminar Netzwerk Bereichsleiter/-innen
- Modulare Qualifizierung von KTE-Leitungen u. Stellvertretung (Persönlichkeits- u. Führungskompetenz, Sozialkompetenz, Methodenkompetenzen)
- Verschiedene persönliche und Team-Coachings von Führungskräften

In der Stadtverwaltung Oberhausen wird eine Geben-und-Nehmen-Kultur gelebt, bei der individuelle Interessen zum Wohle der Gesamtheit gegebenenfalls auch mal zurückgestellt werden. Die Mitarbeitenden sind bereit, ihre Wünsche zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, zum Beispiel über hohen Arbeitsanfall auch zurück zu stellen.

Konflikte in der Arbeitsorganisation, die durch betriebliche Notwendigkeit und Wünsche der Mitarbeitenden auftreten, werden in der Regel von den Führungskräften im Dialog gelöst. In der Regel kommunizieren die Führungskräfte offen und nachvollziehbar, wenn betriebliche Gründe die Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf erschweren.

In der Stadtverwaltung Oberhausen sind Karriere und Familie kein Gegensatz. Der Wunsch von Führungskräften, zum Beispiel nach Elternzeit, Teilzeit oder mobiler Arbeit, stehen positiv beieinander.

In der Stadtverwaltung Oberhausen wird Vereinbarkeit gelebt, bei der individuelle Interessen zum Wohle der Gesamtheit auch zurückgestellt werden. Die Mitarbeitenden sind bereit, ihre Wünsche zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf, zum Beispiel bei hohem Arbeitsanfall auch zurück zu stellen. Konflikte, die durch betriebliche Notwendigkeit und Wünsche bei Mitarbeitenden auftreten, werden in der Regel von den Führungskräften im Dialog gelöst.

Aus Sicht der Mitarbeitenden kommunizieren die Führungskräfte größtenteils offen und nachvollziehbar, wenn betriebliche Gründe, die Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf erschweren.



3.2 Kommunikation

Die Themen der Vereinbarkeit von Beruf mit Familie und Privatleben, Unterstützung der Beschäftigten in ihren unterschiedlichen Lebensphasen und -situationen, Anwendbarkeit und der Nutzen der Angebote und eventuell auftretende Hindernisse, Vorbehalte und Spannungen etc. werden im Unternehmen offen und aktiv kommuniziert. Es herrscht ein vertrauensvolles Kommunikationsklima mit verbindlichen Grundsätzen und vereinbarten Methoden.

Beurteilung

Die Stadtverwaltung Oberhausen bekundet auch als Arbeitgeberin den Willen Beruf und Familie der Mitarbeitenden in Einklang zu bringen und informiert gegebenenfalls über Neuerungen, zum Beispiel auch auf Betriebsversammlungen darüber. Auch in Führungsrunden wird bei Bedarf das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben thematisiert. Die Mitarbeitendenergebnisse haben an dieser Stelle verdeutlicht, dass sie sich noch mehr Informationen zu diesem Thema, z.B. vor und nach Beschäftigungspausen wünschen.

Das Thema der Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird auch bei Bedarf vom Personalrat behandelt.

Die Stadtverwaltung Oberhausen kommuniziert auf verschiedene Weise ihr familienbewusstes Engagement auch nach außen.

Im folgenden Auszügen aus Stellenanzeigen Beispiele dafür:

- Die Stadtverwaltung Oberhausen pflegt eine Unternehmenskultur, die von gegenseitigem Respekt, Wertschätzung und Chancengleichheit geprägt ist. Grundsätzlich kann die ausgeschriebene Stelle auch von Teilzeitkräften verwaltet werden. In den Berufsgruppen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind, werden diese bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt berücksichtigt, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen. Daher sind Bewerbungen von Frauen ausdrücklich erwünscht. Geeignete Bewerbungen von schwerbehinderten Personen sind ebenfalls erwünscht. Auch Interessentinnen und Interessenten mit Zuwanderungsgeschichte werden ermutigt sich zu bewerben.

Ebenfalls im Leitbild finden sich ähnliche Texte. Auch der Gleichstellungsplan zeigt hier deutliche Bestrebungen zur Vereinbarkeit.

Über den Aktionstag "Heute geh' ich mit!" wird in der Örtlichen Presse und den sozialen Netzwerken der Stadtverwaltung berichtet.

Das Thema "Vereinbarkeit von Familie und Beruf" ist eine der zentralen Botschaften im Rahmen der städt. Ausbildungskampagne.

Die Stadt Oberhausen pflegt als Arbeitgeberinnen ein Austausch mit anderen Betrieben zum Thema der Vereinbarkeit von Beruf und Familie und engagiert sich in lokalen Bündnissen.

Das Thema der Vereinbarkeit wird auf folgenden Wegen intern kommuniziert:
Intranet

- Infobrief, Rundmails, Mitarbeiterzeitung



- Mitarbeiterbesprechung/Teambesprechung
- Mitarbeitergespräch

Bei der Stadt Oberhausen werden Interviews und Befragungen durchgeführt, um die Zufriedenheit der Mitarbeitenden zu erhöhen und um Verbesserungsvorschläge zu erkunden.

Folgende Maßnahmen werden durchgeführt:

- Betriebliches Vorschlagswesen
- Mitarbeitendenbefragungen (werden derzeit im Rahmen eines Projektes ausgearbeitet); angedacht sind unterjährige Befragungen zu Einzelthemen und regelmäßige Verlaufsbeurteilungen zu installierten Prozessen und Instrumenten, um die jeweilige Entwicklung zu evaluieren.

In der Stadtverwaltung Oberhausen gibt es AnsprechpartnerInnen für familienbezogene Themen, die das Vertrauen der Mitarbeitenden genießen. Den Führungskräften gegenüber wird die Bedeutung der Vereinbarkeit und der Nutzen von familienbewusstem Führungsverhalten verdeutlicht.

Sehr positiv zu bewerten ist, dass die größte Anzahl der Mitarbeitenden denken, dass die Stadtverwaltung Oberhausen sich mit dem Thema der Vereinbarkeit von Familie und Beruf befasst, um die Zufriedenheit der Mitarbeitenden zu erhöhen. An zweiter Stelle wurde genannt, um für Bewerbende attraktiv zu sein und an dritter Stelle, um die Produktivität zu steigern, an vierter Stelle aus sozialem Engagement heraus.

Dieses zeigt sehr deutlich, dass die Mitarbeitenden davon ausgehen, dass ihr Wohlbefinden für die Arbeitgeberin wichtig ist und man von der Verwaltungsspitze bemüht ist, Ihnen eine gute Vereinbarkeit zu ermöglichen.

Zu einer sehr großen Mehrheit fühlen sich die Mitarbeitenden von ihren Vorgesetzten darin unterstützt Beruf und Privatleben zu vereinbaren. An dem Informationsfluss bezüglich dieses Themas kann noch gearbeitet werden, da circa die Hälfte der Mitarbeitenden angeben, nicht genau zu wissen, wo sie sich mit Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben informieren können. Hierzu wurden in den Workshops bereits erste Ideen entwickelt und parallel hat die Stadt Oberhausen auch schon dort ein Konzept erstellt, wie sie den Informationsfluss für die Zukunft verbessern kann.

Ein sehr gutes Ergebnis ist wiederum, dass Mitarbeitende sich gefragt fühlen und sehr gut ihre eigenen Ideen einbringen können. Größtenteils erhalten Sie wichtige Informationen, die sie betreffen, früh genug mitgeteilt. Die Teamkultur ist ausgesprochen gut und es werden regelmäßig Besprechungen im Team und/oder der Abteilung mindestens alle sechs Wochen durchgeführt.

Bei Fehlern werden Mitarbeitende sehr fair und konstruktiv kritisiert. Das Thema der Mitarbeitendengespräche wurde bisher laut Befragungsergebnissen noch nicht in allen Abteilungen durchgehend eingesetzt, aber in den Workshops wurde davon berichtet, dass es diesbezüglich im kommenden Jahr schon ein neues strategisches Vorgehen gibt.



3.3 Arbeitsorganisation

Ein Betrieb bietet seinen Beschäftigten ein breites Spektrum an flexibler Gestaltung von Arbeitszeit und -ort mit Verkürzungsmöglichkeiten, zum Beispiel in Form von unterschiedlichen Arbeitszeit- und Arbeitsortregelungen. Das Angebot ist bedarfsgerecht, unterstützt die Beschäftigten in ihren unterschiedlichen Lebensphasen und richtet sich an möglichst viele Mitarbeiter:innen einschließlich der Führungskräfte.

Beurteilung

Folgende Arbeitszeitmodelle werden bei der Stadtverwaltung Oberhausen gelebt:

- Gleitzeit/Jahresarbeitszeit
- Teilzeitarbeit
- Mobiler Arbeitsort (z.B. alternierende Telearbeit/Homeoffice)
- Vertrauensarbeitszeit

Die verschiedenen Arbeitszeitmodelle und Angebote für Teilzeit und mobiles Arbeiten werden offen kommuniziert und gefördert. Auch Teilzeitkräfte sowie Mitarbeitende mit mobilem Arbeitsort nehmen an den Besprechungen teil und sind gut in den Informationsfluss eingebunden.

Führungskräfte bieten den betroffenen Beschäftigten aktiv Unterstützungsangebote an und kommunizieren offen und nachvollziehbar, wenn betriebliche Gründe die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erschweren.

Die bestehende Arbeitszeitregelung ermöglicht es den Mitarbeitenden größtenteils:

- nach Absprache zu kommen, zu gehen
- flexibel Pausen zu nehmen
- nach Absprache halbe, ganze Tage flexibel frei zu nehmen.
In dem Bereich der Kindertageseinrichtung, des Bürgerservice und der öffentlichen Ordnung und der Feuerwehr gibt dieses das Aufgabenfeld nicht immer her.

Es gibt Zeitkonten und die Mitarbeitenden können Plusstunden in Freizeit ausgleichen.

Bei der Urlaubsplanung werden persönliche Belange sehr gut beachtet, beziehungsweise die Möglichkeiten der Kinder- und Angehörigenbetreuung berücksichtigt.

Bei der Planung der Arbeitszeiten werden persönliche Belange, zum Beispiel die Möglichkeiten der Kinder- und Angehörigenbetreuung berücksichtigt. Es wird nur bei der Feuerwehr ein Planungstool für die Personaleinsatzplanung genutzt. Änderungen der Arbeitszeit werden rechtzeitig geplant und abgestimmt und für die Mitarbeitenden besteht die Möglichkeit Arbeitszeiten mit anderen Kolleginnen zu tauschen.

Die Führungskräfte unterstützen ihre Mitarbeitenden bei der Gestaltung von Arbeitszeiten, die zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben beitragen. Es kann noch nicht immer und in allen Abteilungen mit Erfolg Rücksicht auf familiäre Bedürfnisse und Verpflichtungen bei dem



Aufgabenzuschnitt geachtet werden. Insbesondere im Bereich der Teilzeitbeschäftigten scheint dieses ein Thema zu sein, was sich auch in den Workshops herausstellte.

Folgende Teilzeitformen werden bei der Stadtverwaltung Oberhausen praktiziert:

- Halbtagsarbeit (50 %)
- Teilzeit mit unterschiedlicher Wochenarbeitszeit wie z.B. 10, 15, 30 Stunden etc.
- Teilzeit kann zu bestimmten Tagen/Zeiten vereinbart werden
- Teilzeit im Schichtsystem (Feuerwehr)

Die Stadtverwaltung Oberhausen ermöglicht es den Mitarbeitenden, abhängig von ihrer familiären Situation, zeitweise die regelmäßige Wochenstundenzahl zu reduzieren später wieder aufzustocken, wenn dies betrieblich möglich ist.

Die verschiedenen Arbeitszeitmodelle und Angebote für Teilzeit und für mobiles Arbeiten werden größtenteils offen kommuniziert und gefördert.

Bei der Vereinbarung von Teilzeit wird i.d.R. der Aufgabenzuschnitt an den neuen Rahmen angepasst, so dass die Teilzeitkräfte und das Team nicht überlastet werden. Hier gab es in den Workshops und auch im Vorort Termin, dass dies nicht immer gelingt, da der Aufgabendruck einfach enorm hoch ist und es insbesondere zu Begrenzungen kommt, wenn Aufgabenfelder nur durch eine Person besetzt seien.

Auch Teilzeitkräfte sowie Mitarbeitende mit mobilen Arbeitsort nehmen an Besprechungen teil und sind sehr gut in den Informationsfluss eingebunden. Die Führungskräfte unterstützen die Integration von Teilzeitkräften und oder Mitarbeitenden mit mobilen Arbeitsort in den Teams.

Die Stadt Oberhausen bietet Mitarbeitenden an ihre Aufgaben auch stunden- oder tageweise von zu Hause zu bearbeiten. Für die Feuerwehr und den Kindertageseinrichtungsbereich ist dies situationsbedingt nur selten möglich. Sofern ein mobiler Arbeitsort möglich ist, sind die Mitarbeitenden sehr gut in das Team integriert. Insgesamt arbeiten bei der Stadt Oberhausen 741 Mitarbeitende in Teilzeit und 996 Mitarbeitende arbeiten zeitweise auch von zu Hause in Form von Home-Office oder Telearbeit.

Die Mitarbeitenden der Stadt Oberhausen fühlen sich bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie (derzeit wie in der Vergangenheit) am stärksten durch die Gleitzeit und oder Jahres Arbeitszeit unterstützt. Auch der mobile Arbeitsort (zum Beispiel alternierende Telearbeit oder Home-Office) zahlen sehr positiv auf die Vereinbarkeit ein. An dritter Stelle wird hier die Teilzeitarbeit genannt.

Je nach Aufgabenfeld ermöglicht es die Stadt Oberhausen Mitarbeitenden, nach Absprache, flexibel zu kommen und zu gehen, im Tagesverlauf längere Pausen zu nehmen und freie Tage zu nehmen. Je nach Dienstbereich sind hier die Absprachen unterschiedlich, scheinen aber sehr zum Wohle der Mitarbeitenden und im Sinne der Vereinbarkeit von Familie und Beruf ausgerichtet zu sein.

Mehr als die Hälfte der Mitarbeitenden sind mit der Arbeitszeit beziehungsweise Personal-Einsatz-Planung sehr zufrieden. Ein weiteres sehr positives Ergebnis zeigt, dass die Mitarbeitenden sich sehr gut durch die Vorgesetzten unterstützt fühlen, grundsätzlich Beruf und Privatleben zu vereinen. Die Stadtverwaltung Oberhausen ermöglicht es, den Mitarbeitenden, im Bedarfsfall Teilzeit zu arbeiten beziehungsweise auch problemlos zu beantragen.

Mehr als die Hälfte der Mitarbeitenden ist grundsätzlich mit der Arbeitsatmosphäre und den Arbeitsbedingungen zufrieden. Im Bereich der Entwicklungsmöglichkeiten in der eigenen Organisation gibt die Hälfte der Mitarbeitenden an, dass sie noch Potenzial haben und sich gerne



weiter entwickeln möchten. Dieses kann sehr deutlich zum Anlass genommen werden hier in den eigenen Reihen das Personal zu Schulen, weiter zu entwickeln und für die Zukunft diese Potenziale zu nutzen.

Die Arbeitsabläufe sind gut organisiert. Was den Bereich der Einarbeitung angeht, könnten noch neue Konzepte entwickelt werden, da sich laut Ergebnis dieser Befragung einige Mitarbeitende noch nicht optimal abgeholt fühlten. Auch hier gibt es bereits laut Aussage der Mitarbeitenden in den Workshops und im vor Ort Termin geplante Maßnahmen, um das Onboarding weiter zu verbessern.

Ein weiteres sehr gutes Ergebnis ist es, dass fast alle Mitarbeitenden sehr gut eigenverantwortlich arbeiten können. Dieses ist die Basis für alle flexiblen Formen der Zusammenarbeit und ist somit für die zukünftige Entwicklung der Vereinbarkeit von Familie von Beruf und Privatleben ein sehr gutes und wichtiges Ergebnis.

3.4 Unterstützungsangebote

Ein Betrieb unterstützt bei Bedarf seinen Möglichkeiten entsprechend seine Beschäftigten in Lebenssituationen, die in erster Linie den privaten Lebensbereich betreffen, die sich aber auf die Arbeits- und Leistungsfähigkeit der Beschäftigten auswirken können. Auch auf Präventivmaßnahmen wird geachtet.

Beurteilung

Die Stadtverwaltung Oberhausen stellt den Mitarbeitenden Informationen zum Bereich Kinderbetreuung und Pflege zur Verfügung. Ein herausragender Vorteil ist, dass es Beratungsstellen sowohl für Soziales, Kinderbetreuung und Pflege im eigenen Hause gibt, so dass Mitarbeitende diese Services voll in Anspruch nehmen können.

Für Mitarbeitende werden folgende Angebote zum Bereich, Kinder, Betreuung und Pflege zur Verfügung gestellt:

- Gespräche mit Mitarbeitenden der Pflegeberatungsstelle & Personalwirtschaft
- Intranetangebote: Beurlaubung, Elternzeit, Elterngeld, Familienzuschläge, Mutterschutz, Kinderbetreuung, Pflegebedürftigkeit, Teilzeitbeschäftigung

Durch den Fachbereich "Kindertageseinrichtung, Trägeraufgaben, frühkindliche Bildung" sind viele Unterstützungsangebote betriebsintern auf höchstem Niveau vorhanden und für alle Mitarbeitenden nutzbar.

Folgende Angebote zur Förderung der Gesundheit und zum Erhalt der Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden sind bereits vorhanden:

- jährlich installiert: mit dem Rad zur Arbeit
- in der Vergangenheit: aktive Mittagspause und Bewegungskurse
- Prüfungsangst im Griff
- Workshop "Mit Arbeitsbelastung, Zeitdruck und Stress umgehen"



- fit im Büro "Gesunder Rücken"
- Workshop "Gelassenheit praktisch (Die Gelassenheits-Apotheke)"
- Bewegte Pause im Verwaltungsalltag
- Fünf Wege zu einem perfekten Gedächtnis
- Väterseminar - Vereinbarkeit von Beruf und Familie
- Männergesundheit: Da lässt sich doch was machen.

Durch eine neue Stabsstelle BGM (seit Mitte 2022) werden hier zukünftig verstärkt neue Maßnahmen aufgesetzt, um das Wohlergehen der Mitarbeitenden zu erhalten und zu fördern.

Situationsbezogen bieten die Führungskräfte den Mitarbeitenden Unterstützung an. Bisher werden die Angebote zur Unterstützung von Kinderbetreuung, Pflege sowie zur Gesundheitsförderung von den Mitarbeitenden gut genutzt.

Als Arbeitgeberin leistet die Stadt Oberhausen finanzielle Unterstützung für die Mitarbeitenden zum Beispiel in folgenden Bereichen:

- Gehaltsvorschuss: max. 2560 Euro in höchstens 36 gleichen Raten zu tilgen
- Jobticket: Für ein Jobticket im Abonnement erhalten Mitarbeiter/-innen einen Zuschuss von 20 Euro/Monat. Darüber hinaus wird der Rabatt i.H.v. 14 Euro/Monat, der von den Verkehrsbetrieben gewährt wird, an die Beschäftigten weitergegeben.
- Geburtshilfe: Tarifbeschäftigte, die vor dem 1.1.1999 eingestellt wurden, sowie alle Beamtinnen erhalten bei der Geburt eines Kindes 170 Euro. 387 Mitarbeitende haben im vergangenen Jahr davon Gebrauch gemacht.

Für die Zukunft möchte die Stadt Oberhausen die Unterstützungsangebote in der Form erweitern, dass es ein Fahrrad Leasing Angebot geben soll. Deren Umsetzung soll bereits im Jahr 2023 erfolgen.

Die Hälfte der Mitarbeitenden schätzt die Bezahlung als leistungsgerecht ein, was für Stadtverwaltungen ein durchschnittlich gutes Ergebnis ist.

Insgesamt betrachtet gilt es an diesem Punkt zu erwähnen, dass das Miteinander und die Vertrauenskultur in der Stadtverwaltung Oberhausen sehr gut gepflegt und unterstützt wird. In allen Bereichen, zu denen im Rahmen des Qualitätssiegels Familienfreundlicher Arbeitgeber Kontakt entstanden ist, war es spürbar, dass hier sehr gut zusammengearbeitet, kommuniziert und aufeinander geachtet und Rücksicht genommen wird. Der persönliche Kontakt wird gepflegt und auf dieser Ebene sich gegenseitig unterstützt, was für das soziale Miteinander, die wichtigste Basis und der größte Benefit ist.

Einerseits waren die großen Herausforderungen einer Stadtverwaltung in der heutigen Zeit deutlich spürbar und andererseits der gelebte und außergewöhnlich gute Zusammenhalt der Mitarbeitenden der Stadt Oberhausen. Das stabile Zugehörigkeitsgefühl ist ein sehr wichtiger und nachhaltiger Erfolgsfaktor für die Zukunftsfähigkeit der Stadtverwaltung Oberhausen in Bezug auf die Vereinbarkeit von Beruf und Familie.



3.5 Strategie und Nachhaltigkeit

Für einen Betrieb ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf eine strategische Herausforderung. Der/die Arbeitgeber:in investiert gezielt in Mitarbeiter:innen mit familiären Herausforderungen und positioniert sich mit seiner Familienfreundlichkeit auf dem Arbeitskräftemarkt.

Beurteilung

Die Bedeutung einer lebensphasenorientierten Personalpolitik wird in der Stadtverwaltung Oberhausen in den nächsten fünf Jahren als sehr hoch eingeschätzt. Eine Umsetzung wird aufgrund der schlechten Haushaltslage, Personalkosten (nicht vorhandene Ressourcen) als schwierig eingeschätzt. Dennoch wird im Rahmen der betrieblichen Personalentwicklung eine prioritäre Behandlung vorgenommen.

In dem von der Politik und dem Verwaltungsvorstand verabschiedeten Gleichstellungsplan für die Jahre 2022 bis 2026 sind in der Rubrik "Vereinbarkeit Familie und Beruf" Maßnahmen wie beispielsweise Erleichterung Wiedereinstieg, Mobiles Arbeiten, Fokus Väter etc. festgelegt.

Die diesbezüglichen Leistungen der Wettbewerber sind der Stadtverwaltung Oberhausen im Bereich Familie und Beruf sehr gut bekannt, da z.B. ein eigenes Zertifikat der Familienfreundlichkeit in Unternehmen auch verliehen wird und man sich intensiv mit diesem Thema seit vielen Jahren beschäftigt.

Vor dem Eintritt in Freistellungsphasen werden die Erwartungen mit den Mitarbeitenden und mögliche Angebote zur Kontaktpflege bereits besprochen, aber in den Workshops ergab es sich, dass die Mitarbeitenden sich an dieser Stelle noch deutlich mehr Informationen und Angebote wünschen.

Zur Kontaktpflege und zum wieder Einstieg nach längerer Auszeit bietet die Stadtverwaltung Oberhausen Informationsgespräche vor einer Elternauszeit an, Teilzeit oder Angebote für mobiles Arbeiten.

Bereits im Gleichstellungsplan für die Jahre 2022 bis 2026 wurden weitere Angebote für die Personalentwicklung festgelegt. Die Inanspruchnahme von Elternzeit wird bei Müttern und Vätern gleichermaßen unterstützt.

Zur Berücksichtigung der unterschiedlichen Lebensphasen und der demographischen Entwicklung werden folgende Maßnahmen angeboten:

- Stellennachbesetzungen bei planmäßigen Ausscheiden werden vom Bereich Personal und Organisation angestoßen. Die jeweiligen Führungskräfte erhalten des Weiteren eine Fluktuationsübersicht über ihren Bereich/Fachbereich.



- Verschiedene Personalentwicklungsmaßnahmen werden angeboten:
 - Angestelltenlehrgang I+II
 - Modulare Qualifizierungen höherer Dienst
 - Führungskräftenachwuchsschulung
 - Führen mit Persönlichkeit
 - Coachingprozesse

Durchgeführte Mentoringprogramme seitens der Gleichstellungsstelle in Kooperation mit der Aus- und Fortbildung: In 2013/2014 Mentoring für Mitarbeiterinnen vor der bzw. zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. In 2018 bis 2020 Mentoring für führungsinteressierte Frauen.

Bei der Stadtverwaltung Oberhausen werden jegliche Beschäftigungsgruppen im Rahmen der Möglichkeiten zielgerichtet gefördert und unterstützt eine höchst mögliche Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu leben.

Der aktuelle und zukünftige Fortbildungsbedarf wird für alle Mitarbeitenden ermittelt und es werden Angebote gleichermaßen für alle Mitarbeitenden mit und ohne Familienaufgaben sowie jeden Alters angeboten.

Bei der Planung und Durchführung von Fortbildungsmaßnahmen werden zeitlich und organisatorische Verpflichtungen von Mitarbeitenden mit Familienpflichten berücksichtigt.

Aktuell nehmen 80 Personen die Elternzeit in Anspruch, davon sechs Führungskräfte. Das Familienbewusstsein hat bei der Stadtverwaltung Oberhausen ein sehr hohen Stellenwert.



4. Arbeitgeberattraktivität

Bei der Arbeitgeberattraktivität geht es zum einen darum, wie die Mitarbeiter die Atmosphäre, die Arbeitsbedingungen und das Arbeitsumfeld im Betrieb insgesamt empfinden, zum anderen, wie attraktiv der Arbeitgeber nach außen von potentiellen Bewerbern wahrgenommen wird.

Beurteilung

Die Stadtverwaltung Oberhausen ist eine attraktive Arbeitgeberin. Das Thema der Vereinbarkeit von Beruf und Familie spielt in der Organisationskultur eine große Rolle und birgt auch weitere zukunftsfähige Entwicklungspotenziale.

Viele Aspekte der Familienfreundlichkeit werden schon selbstverständlich gelebt, aber in der Flexibilität der Arbeitszeiten, der Einteilung der Arbeitslast und auch dem Zusammenspiel der Führungskräfte mit den Mitarbeitenden, gibt es Verbesserungspotenzial.

Insgesamt gesehen werden schon sehr viele Unterstützungsangebote vorgehalten und an der Verbesserung der Situation gearbeitet. Außergewöhnlich gut ist auch, dass die Pflegeberatung und diesbezügliche Unterstützungsangebote verankert sind. Es besteht ein offenes und freundliches Miteinander, es wird eine Geben-und-Nehmen-Kultur gepflegt und auf Augenhöhe kommuniziert. Es herrscht eine positiv gelebte Vertrauenskultur, Kritikfähigkeit auf allen Ebenen und das allgemein sehr gute Betriebsklima macht eine lernende Organisation möglich, die sich zeitgemäß weiterentwickelt.

Mit dem Qualitätssiegel Familienfreundlicher Arbeitgeber wird der Stadtverwaltung Oberhausen eine Auszeichnung zu Teil, die absolut verdient ist und berechtigterweise einen Glanzpunkt mit Strahlkraft in die eigenen Abteilungen und auch in die Öffentlichkeit setzt.



5. Weiterentwicklung

Beurteilung

Um die Arbeitgeberattraktivität der Stadtverwaltung Oberhausen weiter voranzutreiben, sind in den Workshops folgende Maßnahmenvorschläge entstanden:

einerseits ging es darum, das Thema der Vereinbarkeit von Beruf und Familie noch stärker in Mitarbeiter-Gesprächen zu verankern und eventuell sogar eine Ansprechperson in dem Fachbereich 4.1 für den Bereich der internen Pflegeberatung zu installieren, da die Meinung herrschte, dass viele Mitarbeitende davon stark profitieren könnten.

Auch wurde darüber diskutiert möglichst zeitnah eine Dienstvereinbarung über die Mobile oder auch die Tele Arbeit zu verfassen, damit man genau weiß, wie die Vorschriften sind, die für alle gleichermaßen gelten, denn alle möchten es richtig machen.

Es werden große Vorteile in der hybriden Zusammenarbeit gesehen, da zum Beispiel weite Anfahrtswege eingespart werden können und somit Menschen mit Pflegeverpflichtungen oder auch familiären Aufgaben leichter und stressfreier ihrer beruflichen Tätigkeit nachgehen können. Es wurde sogar thematisiert, dass dadurch eventuelle Fehlzeiten heruntergefahren werden können. Es wäre förderlich im Laufe des Tages zwischen dem Arbeitsort Stadtverwaltung und Homeoffice wechseln zu können. Für diese neuen Formen der Zusammenarbeit sollten angepasste Arbeitswelten geschaffen werden, die die Mitarbeitenden darin unterstützen flexibel und effektiv zu arbeiten, während sie ihre Gesundheit schützen. Die Mitarbeitenden sind sehr interessiert daran, diesen Prozess mitzugestalten und die Wohlfühlatmosphäre bei der Stadt Oberhausen zu verbessern.

Des Weiteren wird ein großer Erfolgsfaktor in der schnelleren Installation der E-Akte gesehen, da das Datenmanagement auch sehr wichtig für die hybride Zusammenarbeit ist.

Im Entwicklungsworkshop der Mitarbeitenden entstanden weitere sehr wertvolle Ideen.

Es wurde der Vorschlag gemacht, einen Bereich im Internet auszubauen, wo zum Thema Vereinbarkeit Fragepfade bereitgestellt werden, um die Transparenz von Abläufen, AnsprechpartnerInnen und Formularen zu verbessern. Damit Mitarbeitende geringe Hemmschwellen haben, die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu thematisieren, wurde vorgeschlagen, dass es regelmäßige Infoveranstaltungen gibt, wo Vorgesetzte die Möglichkeiten darstellen, beziehungsweise diese selber bestenfalls vorleben.

Es wurde gewünscht, eine zentrale Ansprechperson für den Wiedereinstieg nach Familienzeit zu haben und diese auch im Intranet vorzustellen. Auch im Newsletter könnten diese Informationen bekannt gemacht werden. Der Mehrwert wäre eine höhere Mitarbeitendenzufriedenheit, Wiederbesetzungspläne könnten schon vor dem Beginn einer Auszeit besser geplant werden und es entsteht eine höhere Mitarbeitendenbindung über Auszeiten hinaus.

Da die Möglichkeit einer Betriebs-Kindertagesstätte als unwahrscheinlich erschien, wurde der Vorschlag eines Eltern-Kind-Büros gemacht. Dieses könnte genutzt werden, wenn kürzere Aufenthaltszeiten nötig sind, zum Beispiel um Unterschriften zu tätigen oder Ähnliches.

Des Weiteren wurde vorgeschlagen eine betriebliche Kinderbetreuung zum Beispiel im Rahmen der Tagespflege anzubieten. Der Mehrwert wäre, dass Eltern sich nicht mehr wegen der fehlenden Kinderbetreuung frei nehmen müssten, sondern könnten arbeiten.

Zu den Arbeitszeiten gab es auch Vorschläge, da der Rahmen der Kernzeiten zu eng gefasst



schien, so dass die Flexibilität der Mitarbeitenden hierdurch eingeschränkt wird. All diese Maßnahmen würden die Zufriedenheit der Mitarbeitenden erhöhen und die Bindung an den Arbeitgeber unterstützen.

Zur Teilzeitarbeit gab es den Vorschlag oder auch die Forderung, wenn es zu einer Arbeitszeitkürzung kommt auf jeden Fall auch die Verringerung der Arbeitsbelastung herbeizuführen, diese schriftlich festzuhalten und vor allen Dingen im Vorfeld darüber ausreichend Gespräche zu führen. Dieses trägt zu einer besseren Vereinbarkeit bei und einer höheren Bindung an die Stadtverwaltung Oberhausen.

Im Rahmen der Gesundheitsvorsorge wurde in Bezug auch auf die neu geschaffene Stelle im Gesundheitsmanagement noch vorgeschlagen, eventuell für Pausenzeiten eine Massage anzubieten, die privat bezahlt wird, aber in den Räumen der Stadtverwaltung stattfinden kann - in der Pause oder nach Feierabend.

Auch zum Beispiel Gesundheitscheck an einem Gesundheitstag oder auch Informationen dazu wurden thematisiert.

Insgesamt betrachtet ist die Stadt Oberhausen, was die Vereinbarkeit von Familie und Beruf angeht, eine vorbildliche Arbeitgeberin, die die Aktivitäten auf die Bedarfe der Mitarbeitenden abstimmt und bereit ist neue Wege zu gehen.



6. Empfehlung/Auflage

Beurteilung

Das Qualitätssiegel Familienfreundlicher Arbeitgeber kann nach meiner intensiven Prüfung (Gespräche, Vor-Ort-Termin, Ergebnisse der Fragebögen, Entwicklungs-Workshops und Führungskräfte-Workshop mit Mitarbeitenden) ohne Auflage vergeben werden.

Ort, Datum

Dr. Alexandra Heinzelmann