

Übersicht der Maßnahmen aus dem 5. Frauenförderplan 20015 – 2017 zum Thema Vereinbarkeit von Familie und Beruf:

	Ziffer 5. FFP	Maßnahmen	Verantwortl. Dienststelle	Kosten	Wann
1.	5.1.1.1	<p>Vorbilder für moderne Rollenbilder</p> <p>Im Journal „Stadt intern“ werden grundsätzlich regelmäßig Erfolgsberichte über Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter veröffentlicht, die erkennbar nach modernen Rollenbildern leben. Ihnen gelingt die Vereinbarkeit von Familie und Beruf und sie dienen damit als Vorbilder.</p> <p>Zielgruppe: umfasst auch Frauen im m. D.</p>	<p>11</p> <p>I/1</p> <p>13</p>	Keine	Sofort
2.	5.2.1.1	<p>Beratung bei anstehender Elternzeit</p> <p>Bereits im Vorfeld der anstehenden Elternzeit ergeben sich zahlreiche Fragestellungen. Beispielsweise:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Welche Steuerklassen wählen wir? • Wie errechnet sich das Familieneinkommen mit Kind? • Wie hoch ist das Elterngeld? • Wer beantragt Elterngeld für welchen Zeitraum? • Wer arbeitet in welcher Teilzeit während der Elterngeldzeit • Wie viel kostet eine Tagesmutter, eine U3-Betreuung? • Wo und wann müssen wir das Kind zur U3-Betreuung anmelden? • Wie kümmern wir uns um Haus, Hof, Garten? <p>Auf Wunsch erhalten die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter sowie der jeweilige Partner/die jeweilige Partnerin die Möglichkeit einer umfassenden und ganzheitlichen Beratung durch eine professionelle externe Beratung (z. B. Spielraum Elternzeit & Karriereplanung).</p> <p>Zielgruppe: umfasst auch Frauen im m. D.</p>	11	35.000 €	Sofort

	Ziffer 5. FFP	Maßnahmen	Verantwortl. Dienststelle	Kosten	Wann
3.	5.2.1.2	<p>Perspektivgespräche durch die Führungskräfte bei anstehender Elternzeit</p> <p>Bei anstehender Elternschaft soll sowohl für die Stadt als auch für die Beschäftigten eine weitgehende Planungssicherheit geschaffen werden. Deswegen führen Vorgesetzte frühzeitig zu dokumentierende Gespräche zur Elternzeit, zum Wiedereinstieg und zur weiteren beruflichen Entwicklung.</p> <p>Im Rahmen individueller Führung und lebensphasenorientierter Beratung zeigen Führungskräfte - insbesondere Frauen - die Vorteile einer zügigen Rückkehr auf und motivieren Väter, Elternzeit zu nehmen.</p> <p>Mitteilungen über den Beginn der Mutterschutzfrist eignen sich hierfür bei Frauen als willkommener Zeitpunkt. Bei Vätern könnte spätestens die Mitteilung über die Veränderung der Familiensituation ein passender Gesprächsanlass sein.</p> <p>Beratung und Gespräche finden auch bei Beurlaubung und Teilzeit zur Pflege von Angehörigen statt.</p> <p>Eine jährliche Veröffentlichung im Intranet erinnert Führungskräfte an diese besondere Aufgabe und zeigt Erfolgsfälle auf.</p> <p>Zielgruppe: umfasst auch Frauen im m. D.</p>	<p>alle Führungs- verant- wortli- chen 11</p>	keine	Sofort

	Ziffer 5. FFP	Maßnahmen	Verantwortl. Dienststelle	Kosten	Wann
4.	5.2.1.3	<p>Forschungsprojekt: Unterbrochene Erwerbsverläufe</p> <p>Die Fachhochschule für öffentliche Verwaltung hat in Kooperation mit I/1 und 11 ein Forschungsprojekt zum Thema „Unterbrochene Erwerbsverläufe“ durchgeführt. Befragt wurden Beschäftigte, die in den Jahren 1988 - 1989 ihr Studium an der FHöV NRW begonnen haben, danach im Laufe ihrer Erwerbstätigkeit mindestens eine sechsmonatige Unterbrechung hatten. Von insgesamt 150 Beschäftigten wurden 32 Frauen und drei Männer befragt, wie sich eine Unterbrechung der Erwerbstätigkeit, z. B. durch Mutterschutz und Elternzeit, auf den weiteren Karriereverlauf ausgewirkt hat, wie die Beschäftigten damit umgegangen sind und welche Personalentwicklungsmaßnahmen für Wiedereinsteigerinnen bzw. Wiedereinsteiger angemessen sind.</p> <p>Von den 35 Befragten (Auszug der Ergebnisse)</p> <ul style="list-style-type: none"> • sind fünf Personen mit ihrem Karriereverlauf zufrieden und wurden ein oder mehrfach befördert, • wurden fünf Personen ebenfalls nach der Unterbrechung befördert, haben jedoch das Gefühl, ihr Potential noch nicht ausgeschöpft zu haben und würden gerne weitere Karriereschritte machen, • haben 19 Personen (54 %) nach der Unterbrechung die gleiche Stelle angetreten und sind seitdem auf der Stelle, überwiegend in Teilzeit, geblieben. Sie möchten ihren Status quo bewahren, • betonen drei Personen einen starken Veränderungswunsch. Vor der Unterbrechung absolvierten sie eine (teilweise steile) Karriere, die allerdings nach der Unterbrechung ins Stocken geriet, • befinden sich insgesamt drei Personen noch in der Beurlaubung. <p>Die Ergebnisse des Projektes geben Anlass die Integration der Beschäftigten mit unterbrochenen Erwerbsverläufen und deren Betreuung nach der Rückkehr zu verbessern. Nach der Auswertung der Projektergebnisse fließen entsprechende Maßnahmen in das unten genannte Konzept zum Wiedereinstieg ein.</p> <p>Hinweis: Bei den befragten Mitarbeiterinnen handelt es sich um Aufstiegsbeamtinnen.</p> <p>Zielgruppe: Die zu entwickelnden Maßnahmen gelten auch für Frauen im m. D.</p>	11	Ermittlung i. R. d. Projekt- planung	2015

	Ziffer 5. FFP	Maßnahmen	Verantwortl. Dienststelle	Kosten	Wann
5.	5.2.1.4	<p>Konzept: Wiedereinstieg</p> <p>Mit Blick auf den Fachkräftemangel, den demographischen Wandel, aber auch auf eine ausreichende Alterssicherung darf das Potential von rund 900 Beschäftigten nicht ungenutzt bleiben. Das Thema „schnelle Rückkehr“ ist als Grundsatzaufgabe installiert und soll Fragen klären und Maßnahmen entwickeln.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Wie sieht ein professionelles städtisches „Wiedereinstiegsmanagement“ aus? • Wie lange lassen sich Frauen und Männer aus welchem Grund freistellen? • Wie hoch ist die Bereitschaft, früher wieder einzusteigen? • Über welche Ansprache (Einzelgespräch vs. Veranstaltung) können Beurlaubte zurück gewonnen werden? • Über welche Qualifikation verfügen die passiv Beschäftigten? • Wie wird die Möglichkeit in der Elternzeit in Teilzeit zu arbeiten genutzt und in welchem Stundenumfang? • Wie können Beamtinnen und Beamte über ihren Versorgungsanspruch informiert werden (siehe auch Ziffer 3.4)? <p>Zielgruppe: umfasst auch Frauen im m. D.</p>	11	Ermittlung i. R. d. Projekt- planung	2016/ 2017
6.	5.2.1.5	<p>Aktive Vaterschaft: Seminarangebot</p> <p>Eine stärkere Beteiligung von Vätern an den Familienpflichten ist zu fördern, um Müttern mehr Kontinuität in ihrer Berufsbiografie zu ermöglichen. Elterngeld, Vätermonate und Teilzeitangebote rütteln an den alten Rollenbildern. Eine neue Vätergeneration ist gefordert!</p> <p>Wie kann es werdenden Vätern gelingen, ein besseres Gleichgewicht von Partnerschaft, Familie und Beruf zu finden?</p> <p>Zielgruppe: umfasst auch Frauen im m. D.</p>	11	Ermittlung i. R. d. Projekt- planung	2015

	Ziffer 5. FFP	Maßnahmen	Verantwortl. Dienststelle	Kosten	Wann
7.	5.3.1.2	<p>Innovatives Teilzeitkonzept</p> <p>Teilzeitkräfte und Führungskräfte aller Laufbahnen haben in einem gemeinsamen Workshop am 12.03.2013 ihre gegenseitige Erwartungshaltung artikuliert. Ziel war die Erarbeitung von Maßnahmen zur Verbesserung des Teilzeitklimas, der Formulierung von Schwachstellen, Chancen und Erwartungshaltungen, aber auch das Hinterfragen von Präsenzkultur im Unternehmen und einiges mehr. Die Ergebnisse des Workshops werden von 11 aufgearbeitet und fließen in das Konzept ein.</p> <p>Zielgruppe: umfasst auch Frauen im m. D.</p>	11	Ermittlung i. R. d. Projekt- planung	2015
8.	5.3.1.3	<p>Förderung vollzeitnaher Beschäftigung</p> <p>Als Anreiz für vollzeitnahe Beschäftigung wird Personal bei einer Reduzierung auf 32 Stunden und mehr die flexible Rückkehr zur ehemaligen Stundenzahl zugesichert, soweit organisatorisch sinnvoll und möglich.</p> <p>Zielgruppe: umfasst auch Frauen im m. D.</p>	11	Ermittlung i. R. d. Projekt- planung	Sofort
9.	5.3.1.4	<p>Vereinbarkeit bei der Feuerwehr</p> <p>Den besonderen beruflichen Herausforderungen wird Rechnung getragen mit einem innovativen Konzept zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Feuerwehrmänner und Feuerwehrfrauen.</p> <p>Zielgruppe: umfasst auch Frauen im m. D.</p>	37	Ermittlung i. R. d. Projekt- planung	2016
10.	5.3.1.5	<p>Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen</p> <p>Vor dem Hintergrund, dass zunehmend öffentliche Arbeitgeber und Arbeitgeberinnen in Köln (LVR, Universität, etc.) Betriebskindergärten errichten, U3-Betreuungsplätze vorhalten und einen Senioren-Service anbieten, ist zu prüfen, welche kostengünstige Lösung städtischen Beschäftigten zur Kinderbetreuung oder zur Pflege von Angehörigen zur Verfügung gestellt werden können (Betriebskita, Belegungsplätze in Kitas, Vermittlung von Tagesmüttern/-vätern, Tagesbetreuung in städtischen Räumen etc.).</p> <p>Zielgruppe: umfasst auch Frauen im m. D.</p>	Dez.I/IV/V	Ermittlung i. R. d. Projekt- planung	2015

	Ziffer 5. FFP	Maßnahmen	Verantwortl. Dienststelle	Kosten	Wann
11.	5.3.1.6	<p>Notfallbetreuung - Eltern-Kind-Büro</p> <p>Führungskräfte entscheiden, inwieweit in Ausnahmesituationen Kinder am Arbeitsplatz der Eltern verweilen dürfen.</p> <p>Die Möglichkeiten zur Einrichtung je eines Eltern-Kind-Büros in den beiden größten Dienstgebäuden: Stadthaus Deutz und Kalk-Karree – werden geprüft.</p> <p>Zielgruppe: umfasst auch Frauen im m. D.</p>	11	Ermittlung i. R. d. Projekt- planung	2015
12.	5.4.1.2	<p>Gender-Projekt: Beschäftigtenbefragung</p> <p>Im Zuge der geschlechterdifferenzierten Analyse der Beschäftigtenbefragung durch die Steuerungsstelle Gesundheitsmanagement und Arbeitsschutz werden die unterschiedlichen Aussagen von Frauen und Männern ermittelt. Unabdingbar sind im ersten Schritt differenzierte Auswertungen zu</p> <ul style="list-style-type: none"> • den weiblichen und männlichen Führungskräften • Alleinerziehenden • Fragen aus „Vereinbarkeit von Familie/Privatleben und Beruf“ und zu • der Anzahl der Fälle sexueller Belästigung <p>Anhand der Analyseergebnisse werden geschlechterspezifische Maßnahmen entwickelt und umgesetzt. Dabei liegt der Fokus auf solchen, die den Auswirkungen der Mehrfachbelastung von Frauen Rechnung tragen.</p> <p>Zielgruppe: umfasst auch Frauen im m. D.</p>	I/2 I/1 11	Keine	2016