



## Audit berufundfamilie am Beispiel des Landratsamt Erlangen-Höchstadt

Familienbeauftragte  
Katja Engelbrecht-Adler,  
Dipl. Sozialpädagogin/Dipl. Kauffrau (FH)





Der Landkreis Erlangen-Höchstadt ist Arbeitgeber von **650**  
Beschäftigten

**520** im Landratsamt mit seinen Außenstellen

**130** im Kreiskrankenhaus St. Anna in Höchstadt a.d. Aisch



Seit 2014 sind wir als familien- und lebensphasenorientierter Arbeitgeber mit dem anerkannten Qualitätssiegel des ‚audit berufundfamilie‘ zertifiziert.

[www.berufundfamilie.de](http://www.berufundfamilie.de)

Landkreis Saalekreis

Landratsamt Alb-Donau-Kreis

Landratsamt Augsburg

Landratsamt Coburg

Landratsamt Ebersberg

Landratsamt Erlangen-Höchstadt

Landratsamt Karlsruhe

Landratsamt Lörrach

Landratsamt Miesbach

Landratsamt Mühldorf am Inn

• Stadt Aschaffenburg

• Stadt Coburg

Stadt Fellbach

Stadt Geestland

• Stadt Germering

Stadt Göttingen

• Stadt Ingolstadt

Stadt Metzingen

Stadt Reutlingen

Stadt Rheinstetten

Stadt Sinsheim

Stadtverwaltung Bad Kreuznach

Stadtverwaltung Emden

Stadtverwaltung Freiburg

Stadtverwaltung Künzelsau

Stadtverwaltung Lahr

Stadtverwaltung Ludwigsburg

Stadtverwaltung Paderborn

Stadtverwaltung Trier

Stadtverwaltung Velbert

Stadtverwaltung Wuppertal

**zertifizierte  
Landkreise und Städte**

Warum ein Qualitätssiegel?



## Warum ein Qualitätsiegel?

- Seit 2004 ist die Vereinbarkeit von Familie und Beruf Thema des **Bündnis für Familie** im Landkreis
- Verantwortung als **vorbildlicher Arbeitgeber** in der Region wahrnehmen
- **Sichtbar machen**, was bereits angeboten wird
- Das Thema **systematisch umsetzen** und weiterentwickeln
- Mit familienorientierter Personalpolitik **Fachkräfte binden und werben**



## Anforderungen an Personalpolitik



junger **Väter** wollen sich stärker familiär engagieren und weniger arbeiten



**Mütter** möchten mehr als 20 Std. arbeiten.



Vereinbarkeit von Beruf und **Pflege**



**Ältere Erwerbstätige** wollen Arbeitszeit reduzieren oder früher in Ruhestand gehen



60% aller **Eltern** wollen eine partnerschaftliche Aufgabenteilung



Familien wünschen sich mehr Zeitsouveränität





**$2/3 > 40$  Jahre**



**$1/3 < 40$  Jahre**



Das ‚audit  
berufundfamilie‘  
bietet uns:

- Ein **Managementsystem**, um Anforderungen an eine **moderne Arbeitswelt** umzusetzen
- **Anleitung und Beratung** bei der Entwicklung unserer Ziele und Maßnahmen
- Ein **bekanntes, anerkanntes Siegel**
- Ein großes **Netzwerk**

2013 hat sich die große Mehrheit der Führungskräfte in einer Abstimmung für das Audit entschieden.

Wie ist der Ablauf?



## Auditierungs- Stufen



3 Phasen  
3 Jahre/Phase  
3 Berichte/Phase



# Entwicklung der Zielvereinbarung

## Strategie-Workshop

Leitungsebene

strategische Ziele

## Auditierungs-Workshop

Operative Ebene

Zielerreichung/Maßnahmen

## Managementgespräch

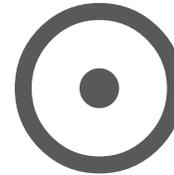
Landrat

Bestätigung der Zielvereinbarung





## Strategische Ziele



- **Attraktivität als Arbeitgeber** in der Region steigern.
- Beim Thema „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ als **vorbildlicher Arbeitgeber in der Region** fungieren.
- Eine familien- und lebensphasenbewusste Personalpolitik in die **Unternehmenskulturen** einbetten.
- Bestehende familienorientierte **Angebote ausbauen**.
- **Neue innovative** lebensphasenorientierte Maßnahmen einführen.
- **Zufriedenheit und Bindung** der Beschäftigten fördern.



Auditierungs-  
Workshop  
Handlungs-  
felder

Erarbeitung konkreter Maßnahmen in den  
Handlungsfeldern:

Arbeits-  
organisation

Arbeitszeit

Arbeitsort

Information/  
Kommunikation

Führung

Personal-  
entwicklung

Service



Katalog von 40 Maßnahmen

Wie haben wir uns organisiert?



Geschäftsführer  
LRA

Familien-  
beauftragte

Gleichstellungs-  
beauftragte

Pflegedienstleiterin  
KKH

Leiter Personal  
LRA

Verwaltungsleiter  
KKH

Personalratsvorsitzende

# Beispiele Ziele-Ergebnisse



Führung

Ziele

Maßnahmen

- Aspekte des „familien- und lebensphasenbewussten Führens“ sind in die **Unternehmensleitlinien** integriert.
- **Führungskräfte werden** bei der Umsetzung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie **unterstützt**.

- Familien- und Lebensphasenorientierung als Führungsaufgabe in **Führungsleitlinien**
- integriert
- **Broschüre**  
**Arbeiten.Leben.Familie**  
Übersicht aller Regelungen zur Vereinbarkeit von Arbeit, Leben und Familie
- **Schulung** aller Führungskräfte





Personal-  
entwicklung

Ziele

Maßnahmen

Die **Personalentwicklung** berücksichtigt familien- und lebensphasenbewusste Belange der Beschäftigten

- Konzept „**Familienbedingte Auszeit und Beruflicher Wiedereinstieg**“
- Erweiterung des **Leitfadens zum Mitarbeitergespräch** um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. Pflege.



Information/  
Kommunikation

Ziele

Maßnahmen

Sicherstellung  
**regelmäßiger  
Information** über  
familien- und  
lebensphasenbewusste  
Maßnahmen und  
Angebote

- **Rubrik im Intranet: „Beruf und Familie/Pflege“**
- Infos der **Familienbildung**
- **Pflegelotsen** in Kreiskrankenhaus und Amt
- Information auf **Personalversammlungen**
- **Broschüre** Arbeiten.Leben.Familie
- Fachbereichsübergreifendes **Offenes Forum**



Arbeitsort

Ziele

Maßnahmen

**Bestehende  
Maßnahmen** zur  
familien- und  
lebensphasenbewussten  
Arbeitsortgestaltung **sind  
weiter ausgebaut**

- **Arbeiten von Zuhause (AzH)** wurde nach einem Jahr Probelauf bestätigt und unbefristet eingeführt
- **Der „Leitfaden für das Mitarbeitergespräch“** wurde um das Thema „AzH“ erweitert.



Arbeitszeit

Ziele

Maßnahmen

**Bestehende Regelungen** zur Arbeitszeit **sind** unter Berücksichtigung familiärer Belange **ausgebaut**

Bei der **Urlaubsplanung in den Schulferien** werden Beschäftigte mit Familienaufgaben **vorrangig** berücksichtigt.





Service

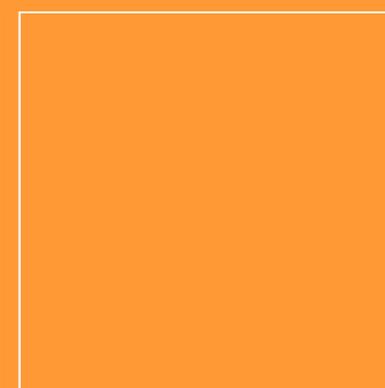
- Zwei Eltern-Kind-Büros im neuen Landratsamt
- Kinderbetreuung Buß- und Betttag



Broschüre  
Arbeiten.Leben  
.Familie.

Konzept  
„Berufliche  
Auszeit/Wieder-  
-einstieg“

Pflegelosten



Schulung  
Führungs-  
kräfte

Familien-  
freundliche  
Urlaubs-  
planung

Eltern-Kind-  
Büros

Arbeiten zu  
Hause

**Verankerung** der Familien- und Lebensphasenorientierung **in Leitlinien**  
**und relevanten Dienstverordnungen**

**Bestehende Maßnahmen:** Flexible Arbeitszeit, vielfältigste  
Teilzeitmodelle, Erprobung Arbeiten zu Hause,  
Kinderbetreuung am Buß- und Betttag





Verleihung  
„Goldener Kinderwagen“  
an Schwan-Stabilo in  
der Kinderkrippe  
„Colorland“



Danke!