



Protokollauszug

aus der
46. öffentliche/nicht öffentliche Sitzung des Hauptausschusses
vom 10.11.2021

öffentlich

**Top 5.5 Berichterstattung 'Attraktive Arbeitgeberin' 2021
gemäß DS 21/SVV/1107**

Frau Dr. Kletzing, Fachbereichsleiterin Personal und Organisation, informiert an Hand einer Powerpoint-Präsentation (dem Tagesordnungspunkt im Ratsinformationssystem als Anlage beigelegt) über die diversen Beschlüsse, welche die Verwaltung modernisieren sollen. Im März werde es einen quantitativen Bericht dazu geben. Sie führt zum Zielbild der geteilten Führung und paritätischen Besetzung bei Fachbereichsleitungen aus. Das Mentoring Programm habe zentrale Lerneffekte zur Folge. Anschließend beantwortet Frau Dr. Kletzing die Nachfragen der Hauptausschussmitglieder zur Entgeltgleichheit, wozu ein Workshop als Einstieg angedacht sei, zur Entschädigung für Praktika, welche ab 01.01.2022 erfolge und bezüglich der Mobilität, wozu bereits das Firmenticket angeboten werde und das Thema Jobfahrrad in Vorbereitung, aber nicht prioritär sei.

Der Oberbürgermeister bedankt sich bei Frau Dr. Kletzing für den Vortrag.

Berichterstattung „Attraktive Arbeitgeberin“ 2021

Beschluss 21/SVV/1107
Hauptausschuss, 10.11.2021

Beschluss Personalberichtswesen (21/SVV/1107)



Künftig **jährlich zweimal** Berichterstattung im Hauptausschuss (Grundlage: haushaltsbegleitender Beschluss H16 – Personalbedarfsplanung zur Haushaltssatzung der LHP 2018/2019 (DS 17/SVV/0951)).

März Personalbericht mit folgenden Schwerpunkten:

- Personalstruktur
- Stellenwirtschaft und Personalkosten
- Personalgewinnung
- Betriebliches Gesundheitsmanagement – Beschluss 18/SVV/0780

November Bericht zu:

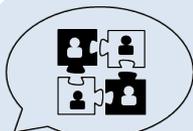
- Paritätische Besetzung – Beschluss 19/SVV/0607
- Geteilte Führung – Beschluss 20/SVV/0439
- Mentoring Programm - Beschluss 17/SVV/0601
- Entgeltgleichheit - Beschluss 20/SVV/0605
- Väterbeteiligung - Beschluss DS 21/SVV/0187
- Mobile Arbeit
- Arbeitgebermarketing

Zielbild Geschäftsbereich Zentrale Verwaltung

Attraktive Arbeitgeberin und bürgernahe Dienstleisterin



Landeshauptstadt
Potsdam



Die Kommunikation ist an strategischen Zielen ausgerichtet und befähigt alle Bürger*innen zur Teilhabe.

Wir sind eine Arbeitgeberin, die Parität und Weltoffenheit lebt

Die Mitarbeiter*innen sind gesund und arbeiten gerne in der Stadt für die Stadt



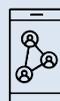
Die Verwaltung hat ihren Standort im Stadtgebiet gefunden und entwickelt diesen zu einer zukunftsorientierten Arbeitswelt



Mobiles Arbeiten ist eine selbstverständliche Arbeitsform neben der „Präsenzarbeit“



Wir entwickeln unsere IT-Landschaft auf der Grundlage einer IT-Strategie systematisch weiter



Die Verwaltungsleistungen sind für die Bürger*innen online verfügbar



Geteilte Führung (20/SVV/0439)



Auftrag:

*„Der Oberbürgermeister wird beauftragt zu prüfen, welche Leitungsstellen in der Stadtverwaltung der Landeshauptstadt Potsdam geeignet sind, dass sie von zwei Mitarbeitenden besetzt werden können, indem sich zwei Mitarbeiter*innen eine Führungsrolle teilen.“*

Was ist passiert?

- ✓ agile Führung Bereichsleitung
533
- ✓ Tandem-Fachbereichsleitung
23
- ✓ begleitende Coachings
- ✓ Tandems bei kommissarischen
Führungskräften

Was ist geplant?

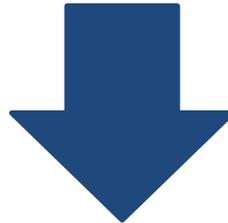
- Evaluation
- interne und externe
Öffentlichkeitsarbeit

Paritätische Besetzung von Fachbereichsleitungen (19/SVV/0607) I



Auftrag:

„Der Oberbürgermeister wird beauftragt, bei der künftigen Besetzung der Fachbereichsleitungen in der Stadtverwaltung Potsdam auf eine Erhöhung des Frauenanteils auf mindestens 50% hinzuwirken.“



Was ist passiert?

Was ist geplant?

Paritätische Besetzung von Fachbereichsleitungen (19/SVV/0607) II



Was ist passiert?

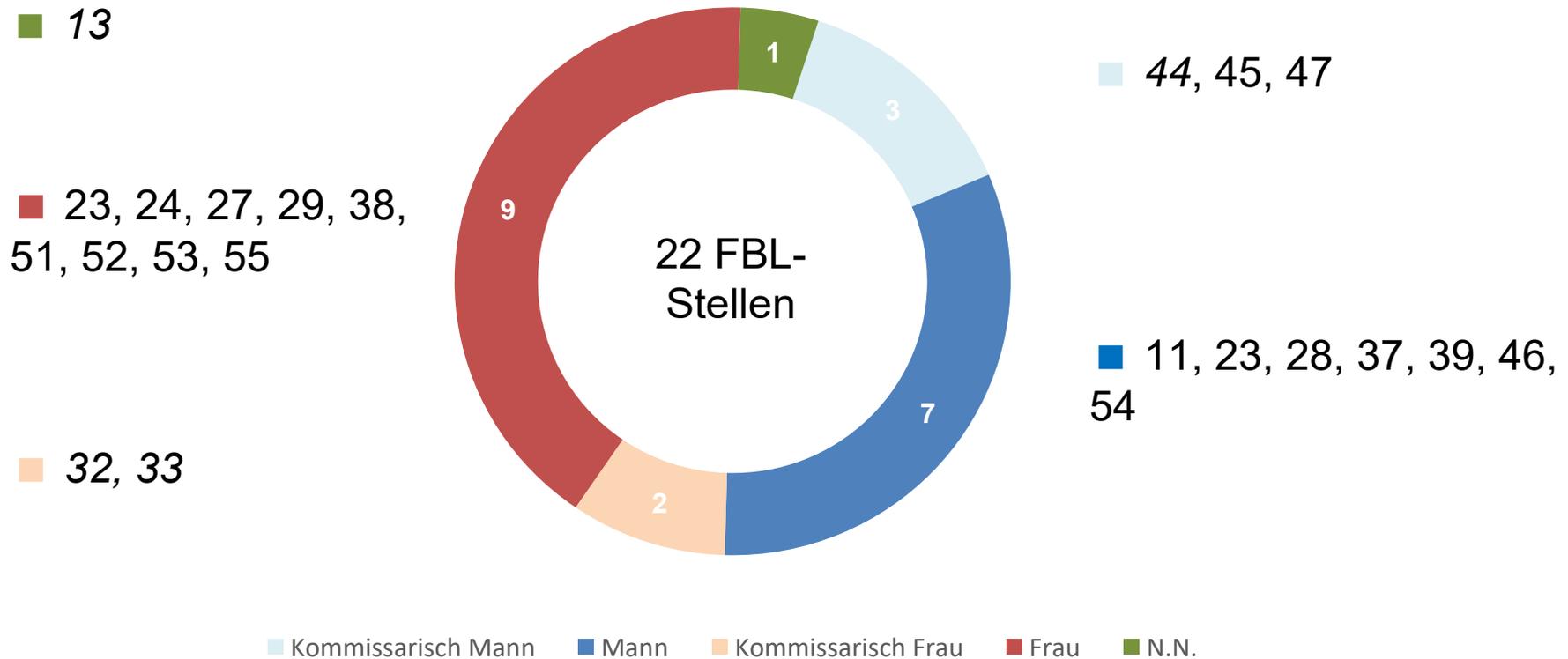
FB 11 besetzt	FB 23 geteilt besetzt	FB 32 <i>komm. besetzt</i>	FB 44 <i>Ausschreibung in Vorbereitung</i>	FB 51 besetzt
FB 13 <i>Ausschreibung in Vorbereitung</i>	FB 24 besetzt	FB 33 <i>Ausschreibung in Vorbereitung</i>	FB 45 komm. besetzt	FB 52 besetzt
	FB 27 besetzt	FB 37 besetzt	FB 46 besetzt	FB 53 besetzt
	FB 28 besetzt	FB 38 besetzt	FB 47 komm. besetzt	FB 54 besetzt
	FB 29 besetzt	FB 39 besetzt		FB 55 besetzt

■ Mann ■ kommissarisch Mann ■ Frau ■ kommissarisch Frau ■ N.N.

Paritätische Besetzung von Fachbereichsleitungen (19/SVV/0607) III



Was ist geplant?



Auftrag:

„Der Oberbürgermeister wird beauftragt, ab dem 1. November 2017 ein dauerhaftes Mentoringprogramm in der Potsdamer Stadtverwaltung zu etablieren, das mittel- und langfristig den Frauenanteil insbesondere in der Fachbereichsleitungsebene der Stadtverwaltung erhöht.“

Was ist passiert?

- ✓ **1. Pilot-Durchgang** erfolgreich abgeschlossen (2018-2020)
- ✓ zentrale Learnings:
 - ✓ 5 von 7 Mentees in höheren Führungspositionen, Mentoring Teil der internen Rekrutierungsstrategie
 - ✓ Weiterentwicklung des Programmes
 - ✓ u.a. Begleitung Mentor*innen
- ✓ **Kick-Off 2. Durchgang** (2021-2022) am 31.08.2021, 8 Tandems
- ✓ Vorbereitungsworkshops für Mentees bzw. Mentor*innen abgeschlossen

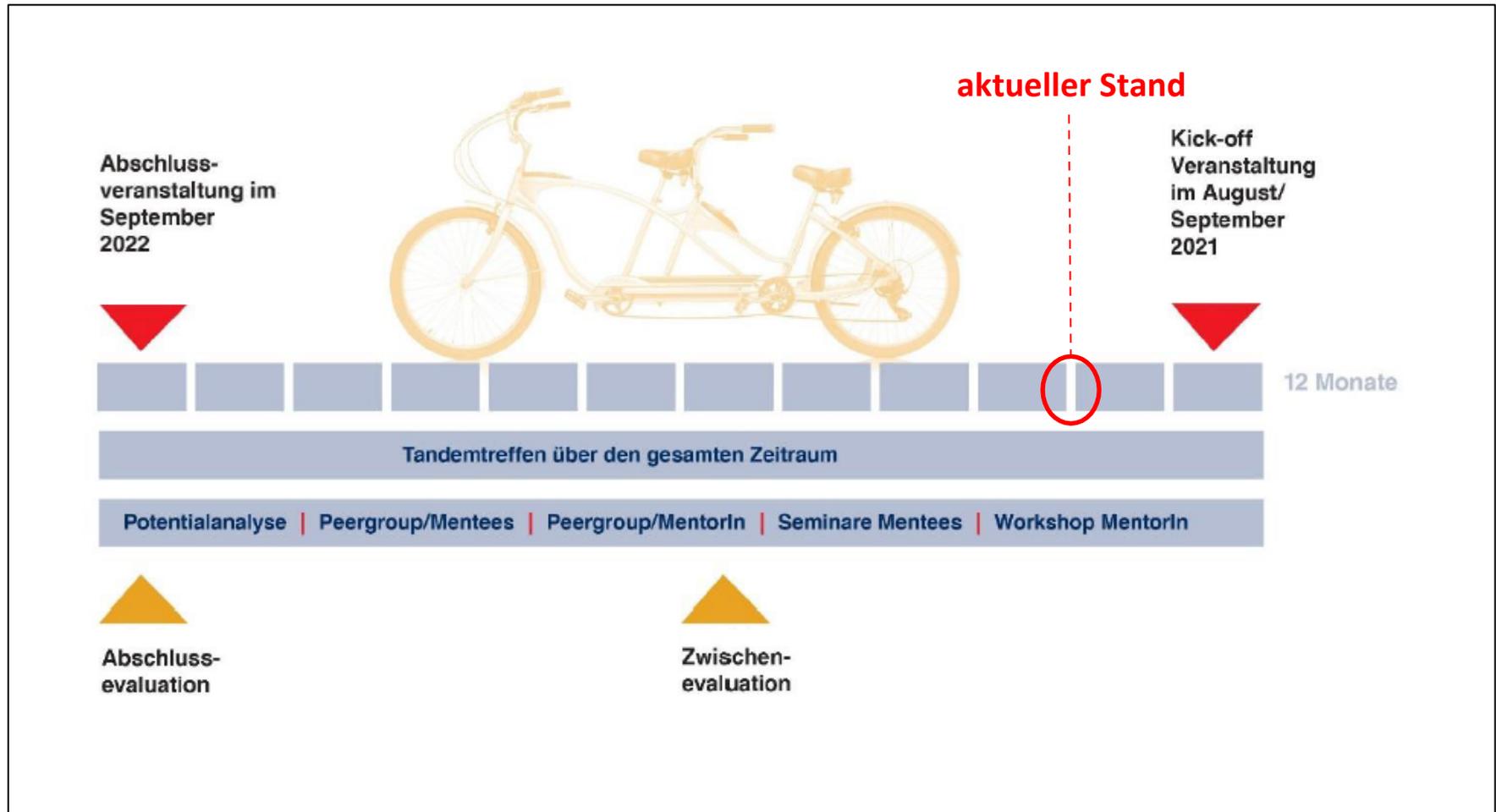


Mentees & Mentor*innen 2021/22
Foto: Landeshauptstadt Potsdam/Robert Schnabel

Mentoring-Programm „Frauen in Führung 2021/22“



“ II



Auftrag:

„Der Oberbürgermeister wird beauftragt, die Entgeltgleichheit in der Verwaltung der Landeshauptstadt Potsdam und den städtischen Betrieben zu überprüfen und dafür im Rahmen des bundesweiten Projektes „Gleicher Lohn - eg-check.de“ der Antidiskriminierungsstelle des Bundes einen Entgeltgleichheits-Check durchzuführen.“

Was ist passiert?

- ✓ Bildung einer internen Projektgruppe
- ✓ Durchführung eines Vergabeverfahrens für die externe Begleitung
 - ✓ Zuschlagserteilung am 18.10.2021

Was ist geplant?

- nächster Schritt: Einstiegsworkshop mit Projektgruppe und Dienstleisterin
- Bearbeitung weiterer Schritte des Prüfinstrumentariums basierend auf dem festgelegten Ablauf des Entgeltgleichheits-Checks

Auftrag:

*„Der Oberbürgermeister wird beauftragt, die Rahmenbedingungen der Beschäftigten der LHP so weiterzuentwickeln und Anreize zu schaffen, dass noch mehr Väter in der LHP eine berufliche Erziehungs-Auszeit für ihre Kinder nehmen, so dass sich sowohl der Anteil der Väter bei den Elterngeldbezieher*innen sowie die Anzahl der genutzten Elterngeldmonate durch Väter erhöht.“*

Was ist passiert?

- ✓ Handlungsfeld „Vereinbarkeit von Familie, Beruf, Pflege und Privatleben“ im Gleichstellungsplan 2021 bis 2024

Was ist geplant?

- weiterer Aufbau einer unterstützenden Betriebskultur:
 - stärkere Fokussierung auf Zielgruppe „Väter“ bei Kommunikation verschiedener Möglichkeiten der Vereinbarkeit
 - Qualifizierung der Personalverantwortlichen für die Etablierung einer väterbewussten Personalpolitik
 - Ermutigung von männlichen Beschäftigten zur Wahrnehmung von (einer längeren) Elternzeit

Mobiles Arbeiten I



Auftrag:

Umsetzung des strategischen Handlungsfeldes, Eckwertebeschluss 2020/21 (19/SVV/1174) und Weiterführung 2022 (21/SVV/0516)
→ *strategisches Ziel GB 5: „Mobiles Arbeiten ist eine selbstverständliche Arbeitsform neben der Präsenzarbeit“*



Foto: Landeshauptstadt Potsdam/Frank Danzer

Was ist passiert?

- ✓ seit 01.07.2021 neue „DV mobiles Arbeiten in der Verwaltung der LHP“
 - ✓ bis zu 50% der Arbeitszeit mobil möglich (in Abhängigkeit der Eignung der Aufgaben)
- ✓ Veröffentlichung von FAQs für Mitarbeitende
- ✓ internes Coaching für Führungskräfte zum Thema „Virtuelle Führung – Führung bei (räumlicher) Distanz“
- ✓ internes Fortbildungsseminar für Mitarbeitende zum Selbstmanagement im mobilen Arbeiten

Mobiles Arbeiten II

Ein Zwischenschritt auf dem Weg ins Homeoffice



Landeshauptstadt
Potsdam

2014

„Zusatzvereinbarung
Mobile Arbeitstage“
(ZV M) zur „DV
Gleitzeit“

2021

01.07.2021 neue „DV
Mobiles Arbeiten“ -interne Begleitung/
Fortbildungen

Was ist geplant?

-Digitalisierung der Verwaltungsleistungen
durch Umsetzung des OZG

**Vision: Mobiles Arbeiten
ist eine
selbstverständliche
Arbeitsform neben der
„Präsenzarbeit“.**

Betriebliches
Gesundheitsmanagement

Betriebliche
Pandemieplanung

Attraktive Arbeitgeberin

Auftrag:

Umsetzung des strategischen Handlungsfeldes, Eckwertebeschluss 2020/2021 (19/SVV/1174) und Weiterführung in 2022 (21/SVV/0516)

Was ist passiert?

- ✓ interne Projektgruppe Arbeitgebermarketing: FB Personal/Organisation (53) & FB (51) Kommunikation/Partizipation
- ✓ *Tue Gutes! Und rede drüber!*
- ✓ seit 2019 Umsetzung mehrerer Projekte, u. a.



Was ist passiert?

- ✓ verschiedene Videospots: Rathaus Adventskalender, TramTV & RathausTV
- ✓ Fotoserie „Vielseitiger Arbeitgeber“
- ✓ Flyer „LHP als Arbeitgeberin“
- ✓ Einführung Online-Bewerbungen
- ✓ Stellenanzeigen im neuen Layout
- ✓ Social Media-Präsenz



ARBEITEN FÜR POTSDAM

Vielseitige Aufgaben. Faire Bezahlung. Flexible Arbeitszeiten.

Potsdam ist lebenswert, familienfreundlich und vielfältig. Das spiegelt sich auch in der Verwaltung der brandenburgischen Landeshauptstadt wider. Mit mehr als 2.500 Beschäftigten sind wir einer der größten Arbeitgeber der Region. Als kommunale Behörde halten wir die Stadt am „Laufen“ und sind zuverlässige Dienstleisterin für die Einwohnerinnen und Einwohner. Gleichzeitig geben wir die Impulse für die Entwicklung der Stadt.

Potsdam wächst und damit auch die Aufgaben in der Verwaltung. Wir suchen zum nächstmöglichen Zeitpunkt für den Fachbereich Ordnung, Sicherheit und Gesundheit zur unbefristeten Anstellung mit 38 Wochenstunden eine/n



Sachbearbeiter/in (m/w/d) Infektionsschutz und Hygieneüberwachung Kennziffer 326.200.09

Ihre Aufgaben

Beratung und Aufklärung zu Infektionskrankheiten und zur Einhaltung von Hygienemaßnahmen

Fachliche Bewertung von Befunden und der daraus resultierenden Kontroll-, Nachweis- und Meldepflichten gegenüber dem Gesundheitsamt

Durchführung von Ermittlungen gemäß §25 IfSG zu den eingegangenen Meldungen

Beobachtung und Anordnung der erforderlichen Untersuchungen von Kranken, Krankheitsverdächtigen und Ausscheidern gemäß §29 IfSG

Anordnung von Quarantänemaßnahmen (§30 IfSG), Entscheidung zu Tätigkeitsverboten, Umsetzungen und Absonderungen sowie deren Aufhebung (§§ 31, 34 IfSG)

Überwachung der Umsetzung der gesetzlichen Vorschriften bezüglich der Einhaltung von Hygienestandards in Einrichtungen im Sinne von §§23, 33, 36 IfSG und §3 BspGGDG

Wahrnehmung von Ortsterminen




Was ist geplant?

- aktuelle Kampagne zu Ausbildung und Studium bei der LHP
- Projekt „Weltoffenheit“ auf internes Verwaltungshandeln übertragen
- Relaunch von potsdam.de, einschließlich der Karrierewebsite
- weitere Verstärkung der Social Media-Aktivitäten
- verstärkte Präsenz auf Ausbildung- und Berufsmessen



Alle Fotos: Landeshauptstadt Potsdam



Fragen?

Fragen!

Was ist geplant?

- Start: 01.09.2021, Laufzeit: **12 Monate**
- **8 Tandems**
 - Mentees: weibliche Kolleginnen (Bachelor/Master-Qualifikation) aus allen GBs
 - Mentor*innen: Führungskräfte ab Bereichsleitung der LHP und der ProPotsdam
- **monatliche Tandemtreffen**
- **Seminarprogramm der VWA** für Mentees läuft (Führungs- und Managementmethoden, Selbstreflexion, Bewerbungstipps, Genderkompetenz für Führungskräfte etc.)
 - ZA: interne Seminare, wie z.B. „Gremienarbeit in der LHP“ und kurzfristig umsetzbare Veranstaltungen, wie z.B. Kamienabend, Adventsnetzwerktreffen
- regelmäßige **Peergroup-Treffen** von Mentees bzw. von Mentor*innen mit externer Begleitung
- Zwischenveranstaltung am 08.02.2022 und Zwischenevaluation
- **Potenzialanalyse** Mentees
- Abschlussveranstaltung am 01.09.2022 und Abschlussevaluation
- Begleitung durch Programmkoordination

Mentoring-Programm „Frauen in Führung 2021/22“ IV



Landeshauptstadt
Potsdam

Ziele:

