

Landeshauptstadt Magdeburg

Dezernate I und V
39090 Magdeburg

<p>Den Dezernaten I und V der Stadtverwaltung der Landeshauptstadt Magdeburg wurde am 26. März 2007 das Grundzertifikat zum audit berufundfamilie® erteilt.</p> <p>Das Dezernat I ist für Kommunales, Umwelt und Allgemeine Verwaltung zuständig. Zum Dezernat gehören u. a. der Fachbereich Personal- und Organisationservice, der FB Bürgerservice und Ordnung, das Amt für Statistik, das Rechtsamt, das Umweltamt und das Amt für Brand- und Katastrophenschutz.</p> <p>Das Dezernat V ist für Soziales, Jugend und Gesundheit zuständig. Zum Dezernat gehören u. a. das Sozial- und Wohnungsamt, das Jugendamt und das Gesundheits- und Veterinäramt.</p> <p>Zum Zeitpunkt der Auditierung waren in beiden Dezernaten 1.145 Personen tätig, davon 727 Beschäftigte und 418 Beamte. Der Frauenanteil lag bei 64 Prozent, davon acht Prozent in Führungspositionen.</p>	<p>Ziel der Auditierung</p> <p>Durch die Auditierung möchte die Stadtverwaltung Magdeburg eine höhere Attraktivität als Arbeitgeber erlangen. Sie möchte den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Mut machen zur Familiengründung und so ihre gesamtgesellschaftliche Verantwortung übernehmen. Auf diesem Wege sollen auch mehr Frauen in Führungspositionen gebracht und unterstützt werden. Eine höhere Mitarbeiterbindung soll zudem erreicht werden sowie eine gesteigerte Arbeitsfreude durch aktives Mitgestalten am Veränderungsprozess. Dabei wird besonderer Wert gelegt auf die Steigerung der Gesundheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, da die psychosoziale Gesundheit als Wachstumsmotor gesehen wird.</p>	<p>Vorhandene Maßnahmen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Flexible Arbeitszeitgestaltung im Rahmen der bestehenden Gleitzeitvereinbarung • Vielfältige Angebote im Rahmen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements • Vorhandensein eines Personalentwicklungskonzeptes • Aktivitäten zur Gleichstellung von Frau und Mann sind im Frauenförderplan enthalten 	<p>Zukünftige Maßnahmen</p> <ul style="list-style-type: none"> • Einführung von Telearbeit • Aufbau eines Familienportals im Intranet • Erweiterung des Betrieblichen Vorschlagswesens um den Aspekt des Familienbewusstseins • Erarbeitung eines Konzeptes zur Wiedereingliederung nach der Elternzeit • Fortentwicklung des Frauenförderplanes • Prüfen des Aufbaus eines Generationennetzwerkes • Sensibilisierung der Führungskräfte zu einem familienunterstützenden Führungsverhalten
--	---	--	---