



LUDWIGSBURG

Demographieorientierte Personalpolitik in der Stadt Ludwigsburg

Fachbereich Organisation und Personal

Robert Nitzsche

Fachbereichsleitung

28.02.2014





LUDWIGSBURG





LUDWIGSBURG

Ludwigsburg in Zahlen

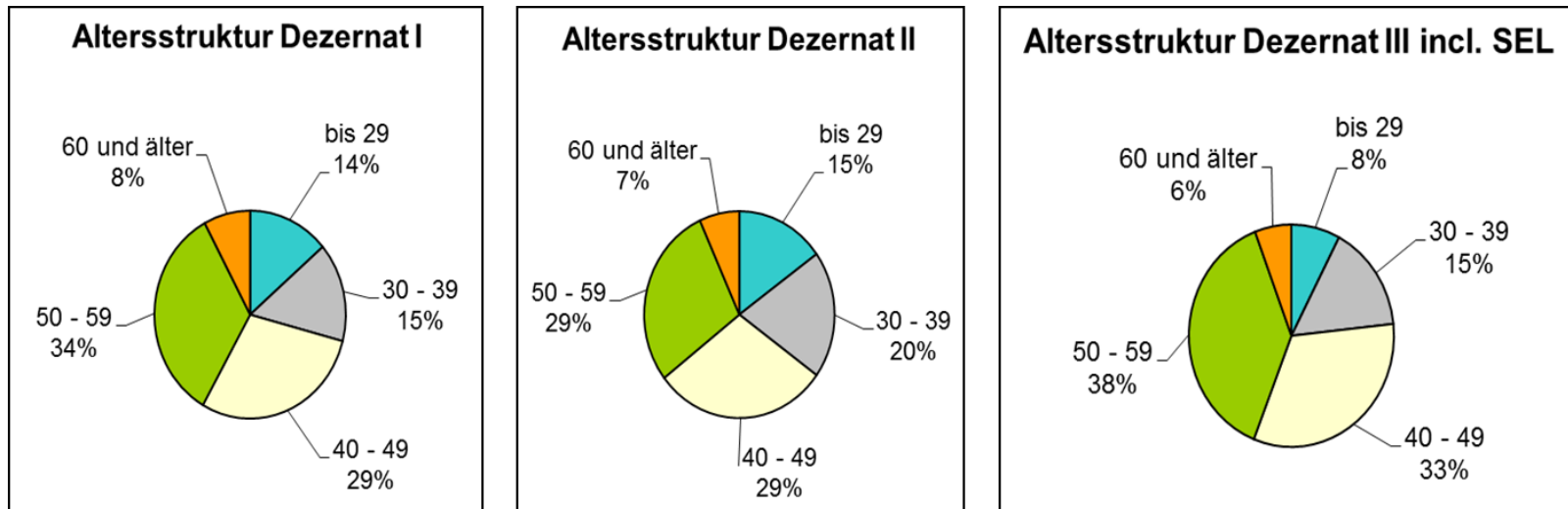
- 90.000 Einwohner (Stadt)
- 2,5 Mio. Einwohner (Region)
- 42.000 soz.vers. Beschäftigte
- Stadtverwaltung mit 1.318 MA`innen (2013)
- 1.056 VZÄ (2013)
1.073 VZÄ (2014)
- 60,3 Mio. € Personalkosten (2013)
64,8 Mio. € Personalkosten (2014)
- 3 Dezernate / 15 Fachbereiche





(Auszug aus dem Personalbericht 2013)

Die Altersstruktur der Belegschaft ist in der Summe relativ konstant geblieben und erfordert weiterhin eine besondere Aufmerksamkeit: Ziel muss es sein, die Leistungsfähigkeit der Beschäftigten zu erhalten. Außerdem sollte, soweit es möglich ist, eine Altersdurchmischung in gleichartigen Berufen angestrebt werden.

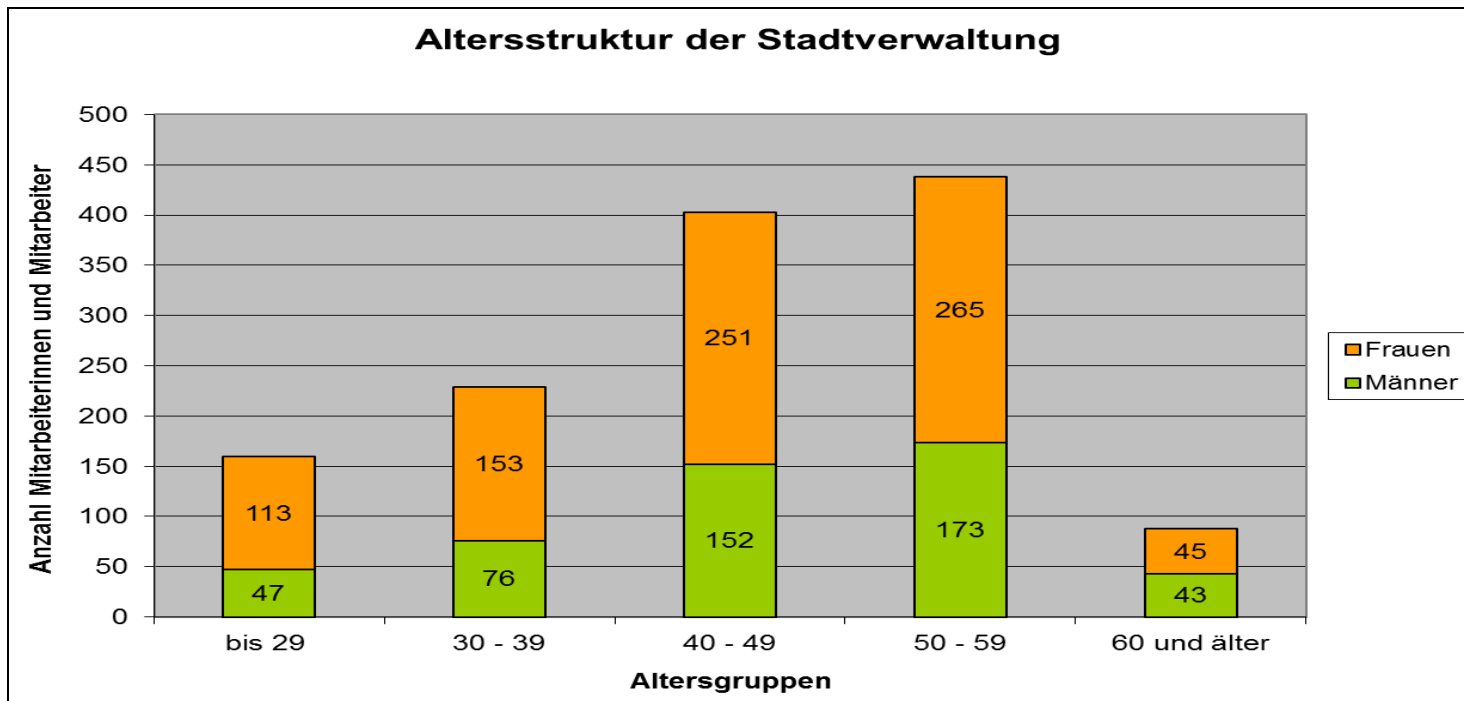




LUDWIGSBURG

(Auszug aus dem Personalbericht 2013)

Ziel des Personalberichts ist es, Tendenzen aufzuzeigen und die Aufmerksamkeit auf allgemeine Entwicklungen zu lenken. Im Jahr 2009 betrug der Anteil der über 50-Jährigen an der Belegschaft ca. 38% und der Anteil der 40 bis 49-Jährigen ca. 35%. Im Berichtsjahr 2012 beträgt der Anteil der über 50-Jährigen 40% und der Anteil der 40 bis 49-Jährigen ist auf 31% gesunken.





Projekt der Robert-Bosch-Stiftung „Die Kommunalverwaltung Baden-Württemberg im Zeichen des demographischen Wandels“

Folgende Ziele sollen erreicht werden:

- Veränderung des Altersbildes zur Erhaltung der Motivation bis zum Ruhestand
- Angebot von Fortbildungen um „up to date“ und „fit“ zu bleiben
- Konzepte für Wissenstransfer zwischen den Generationen
- Schaffung altersangepasster Rahmenbedingungen



Projektplan der Stadt Ludwigsburg

Motto: „**Wir reißen noch was in den nächsten 10-15 Jahren**“

- Mitarbeiterbefragung mit Fragen zum „Älterwerden“
- Auswertung der Ergebnisse für die Gruppe 50+
- Vertiefung der Ergebnisse in 50+ Workshops
- Ergebnisse fließen in Personalmanagement ein
- Bei Bedarf Angebot von Potentialchecks und Gesundheitschecks für einzelne Mitarbeitende



LUDWIGSBURG

Ausgangssituation in Ludwigsburg

Anteil 50+ der Belegschaft rund 40 %, Tendenz steigend

Schrittweise Verlängerung der Lebensarbeitszeit auf 67

Rückgang der Möglichkeiten der Altersteilzeit- Anteil halbiert

Anstieg der Fehlzeitenquote

Teilnahme an Fortbildungsangeboten von Mitarbeitenden 50+ unterrepräsentiert



50+ gibt Antworten

Auszug aus der Mitarbeiterbefragung (Frühjahr 2012):

Gesundheit:

Weitgehend positive Einschätzung des Zustands und der künftigen Leistungsfähigkeit

„Älter werden“:

Zusammenarbeit zwischen „Alten“ und „Jungen“ funktioniert gut -
Arbeitgeber kennt Bedürfnisse der Älteren nicht ausreichend - Angebote für altersgerechtes Arbeiten zu gering – fehlende Maßnahmen für Wissenstransfer



50+ gibt Antworten

Tätigkeit/Aufgabe:

Körperliche und psychische Anforderungen weitgehend angemessen-
Zeitdruck akzeptabel- Erwartungen an die Mitarbeitenden sind definiert

Familie, Pflege, Beruf und Privates:

Vereinbarkeit zwischen Beruf und Privatleben wird unterstützt –
Gleichstellung zwischen Frauen und Männern wird unterstützt –
Teilzeitkräfte haben geringere Entwicklungschancen

Arbeitszeit:

Entspricht im Großen und Ganzen den Bedürfnissen



Was macht 50+ mit den Fortbildungsangeboten ?

Anmeldungen internes Fortbildungsangebot 2012 234 Personen

Anzahl U 50 (Gesamtanzahl rd. 810) 186 Personen
(entspricht ca. 23 %)

Anzahl 50+ (Gesamtanzahl rd. 540 Pers.) 48 Personen
(entspricht ca. 9 %)

Anzahl der teilnehmenden Personen 50+ deutlich unterrepräsentiert



Gesundheitsangebote - was macht 50+ damit ?

Anmeldungen Gesundheitsprävention 2012 73 Personen

Anzahl U 50 (Gesamtanzahl rd. 810 Personen)
(entspricht knapp 7%) 55 Personen

Anzahl 50+ (Gesamtanzahl rd. 540 Personen)
(entspricht ca 3%) 18 Personen

Anzahl der teilnehmenden Personen insgesamt sehr gering, **Altersgruppe 50+
deutlich unterrepräsentiert**



Anregungen aus 7 durchgeführten Workshops 50+ (170 Personen)

Fortbildung/Gesundheitsprävention:

EDV Auffrischkurse für 50+

Ergänzung Fortbildungsangebot mit Themen für Gruppe 50+ (Vereinbarkeit Beruf/Pflege, Handhabung e-mail Flut, Vorbereitung Ruhestand.....)

Ausrichtung Gesundheitsprävention auf spezielle Bedürfnisse 50+ (Nordic Walking, Aquafitness)

Kooperation mit Landkreisvolkshochschulen und Kostenbeteiligung für Fitness-Studios o.ä.



Anregungen aus 7 durchgeführten Workshops 50+ (170 Personen)

Fortbildung/Gesundheitsprävention:

Verbilligung auch für Jahreskarten der städtischen Bäder

Fitness / Ruheraum soll eingerichtet werden

Gymnastik 50+ in der Mittagspause und vor Arbeitsbeginn anbieten

Mehr Urlaub für 60+, Sonderurlaub für Pflege analog Kinderbetreuung

Kantine: Angebot 50+ Portionen, Erweiterung Salatbuffet, Angebot von „Abspeckaktionen“



LUDWIGSBURG

Anregungen aus 7 durchgeführten Workshops 50+ (ca. 170 Personen)

Fortbildung/Gesundheitsprävention:

Fitnessstag anstatt Betriebsausflug

Anteil von LOB für Gesundheitsprävention



Anregungen aus 7 durchgeführten Workshops 50+ (170 Personen)

Wissenstransfer:

Überlappender Übergang von Nachfolgern bei Eintritt in den Ruhestand

Verbesserung Vertretungsregelungen, damit automatisch größerer Wissenstransfer

Gezielte Einrichtung altersgemischter Teams

Angebot von Hospitationen in anderen Arbeitsfeldern

Beschäftigung altershalber ausgeschiedener Mitarbeiter auf Honorarbasis als Berater („Silverager“)



Anregungen aus 7 durchgeführten Workshops 50+ (170 Personen)

Arbeitszeit:

Einrichtung von Lebensarbeitszeitkonten (mit Sabbatregelungen)

Individuelle lebensphasengerechte Arbeitszeitlösungen für 50+ vereinbaren (erweiterte Gleitregelungen...)

Aktives Angebot von Telearbeit (situativ auch phasenweise bzw. tageweise)

Konditionen und damit Attraktivität von Altersteilzeit verbessern, Quote von derzeit 2,5 % wieder erhöhen



Anregungen aus 7 durchgeführten Workshops 50+ (ca. 170 Personen)

Allgemein:

Anlauf-/Beratungsstelle für Mitarbeitende 50+ einrichten

Ansprechpartner 50+ beim Personalrat benennen

Newsletter 50+ mit aktuellen Infos einrichten

Arbeitsgruppe 50+ aus verschiedenen Arbeitsbereichen einrichten

Verbesserung der Kommunikationswege besonders für „Außenstellen“
(Infos kommen nicht überall an !)

Überprüfung der Arbeitsplätze für Mitarbeitende 50+ durch Fachleute
(Sicherheitsbeauftragter...)bez. Ergonomie, Lichtverhältnisse,
Bildschirmbrillen)



Anregungen aus 7 durchgeführten Workshops 50+ (170 Personen)

Allgemein:

Mitarbeitergespräche sollen in allen Fachbereichen geführt werden und Aspekte „Ältersein“ beinhalten (keine Zusammenlegung mit Beurteilungsgespräch)

Führungskräfte sollen Fortbildungswünsche auch Älterer positiv begleiten

Jüngere Führungskräfte sollen Bedürfnisse 50+ Mitarbeitende kennen

Erweiterung der Teilbarkeit von 100% Stellen (auch Führungspositionen)



LUDWIGSBURG

Anregungen aus 7 durchgeführten Workshops 50+ (ca. 170 Personen)

Allgemein:

Konzepte für körperlich arbeitende Mitarbeitende zur Überleitung in Alternativjobs/Bürojobs erarbeiten

Erweiterung BEM mit Thema „Ausgliederung“ (Sanfter Übergang in Rente/Ruhestand)



LUDWIGSBURG

Impressionen (Workshops)





LUDWIGSBURG

Impressionen (Workshops)





Weiteres Vorgehen

Arbeitspaket Frühjahr / Sommer 2013

- Präsentation der Ergebnisse der 7 Workshops 50+ beim Arbeitertag am 21.03.2013
- Durchführung Potentialchecks (Profilpass)
- Prüfung der Realisierbarkeit der Vorschläge aus den Workshops 50+ und Erarbeitung der Zeitschiene für die Umsetzung
- Diskussion mit Fachbereichsleitungen über Ergebnisse Mitarbeiterbefragung und Workshops 50+



Veränderungen

- ✓ Bildung Arbeitsgruppe Lebensarbeitszeitkonto
- ✓ Überprüfung und Optimierung von Kommunikationswegen
- ✓ Erweiterung Internes Fortbildungsprogramm mit Rubrik 50+
- Ergänzung Leitfaden Mitarbeitergespräch mit Rubrik 50+
- ✓ Probeweise Veränderung Essensangebot der Kantine



Wie geht es weiter?

- Bewerbung für eine zweite Staffel bei der Robert-Bosch-Stiftung Thema: Wissenstransfer
- Einbringung der Generationendiskussion (Babyboomer versus Y-Generation? oder doch gemeinsam?)
- Fortschreibung unseres Führungskonzeptes
- Neue Impulse für das Reaudit „berufundfamilie“



LUDWIGSBURG

Danke für Ihre Aufmerksamkeit

Für Rückfragen stehe ich Ihnen gerne zur Verfügung:

Robert Nitzsche

Postfach 249

71602 Ludwigsburg

e-mail: j.nitzsche@ludwigsburg.de

Tel.: 07141-910-2811