

**Umsetzungskonzept
zum Frauenförderplan
der Stadt Bad Segeberg
für den Zeitraum
01.01.2020 bis 31.12.2023**

Ist-Analyse	Ziele	Konkrete Schritte
<i>1. Personalgewinnung</i> Der Personalbedarf an gutem Personal ist unverändert vorhanden. Der Fachkräftemangel ist in den Personalauswahlverfahren offenkundig. Ausbildung ist daher, neben der Bindung von Personal, ein unverzichtbares Instrument der Personalentwicklung. Die Anfrage an Praktikumsplätzen, ist unverändert vorhanden.	Die Stadt Bad Segeberg will... 1. die Zahl der Frauen in unterrepräsentierten Entgelt- und Besoldungsgruppen halten oder steigern 2. vorhandenes Personal binden 3. einen Ausbildungsflyer für alle Ausbildungsberufe erstellen, die von der Stadt Bad Segeberg angeboten werden. 4. sich beim Boy's und Girl's Day beteiligen. 5. an Bildungsmessen teilnehmen 6. Praktikumsplätze anbieten 7. dass die Förderung der beruflichen Gleichstellung Inhalt der Mitarbeitergespräche ist. 8. dass Gleichstellungs-/ Frauenförderung in der Ausbildung thematisiert werden	1. Paritätische Besetzung auf Amtsleitungsebene und auf Sachgebietsleitungsebene 2. bedarfsgerechte Fortbildung und Qualifizierung, Teilzeitarbeit, betriebliches Gesundheitsmanagement, Zufriedenheitsabfrage beim Personal 3. In Zusammenarbeit mit den Azubis sollen Flyer für alle Ausbildungsberufe der Stadt Bad Segeberg erstellt werden 4. Plätze für den Boy's und Girl's Day bereitstellen 5. An Bildungsmessen ab 2020 teilnehmen um über die verschiedenen Ausbildungsgänge der Stadt Bad Segeberg zu informieren 6. Praktikumsplätze möglichst in der gesamten Organisationsstruktur anbieten 7. Mitarbeitergespräche aktivieren und jährlich durchführen 8. Information über Gleichstellungs-/ Frauenförderung in der Ausbildung (Gleichstellungsbeauftragte/Führungskräfte)
<i>2. Fortbildung</i> Fortbildungen sollen entsprechend dem FFP durchgeführt werden. Beschäftigte in Vollzeit und Teilzeit werden gleich behandelt und haben den gleichen	Die Stadt Bad Segeberg will... 1. Führungskräfte zu den Themen: Gleichstellung, Genderkompetenz, Mobbing und sexuelle Belästigung schulen.	1. Inhouse-Seminare für alle Führungskräfte, eine Führungskräfte-Mappe erstellen 2. Bei der Ausschreibung von Seminaren werden die Teilzeitbeschäftigten besonders angesprochen

Anspruch auf die Teilnahme an einer Fortbildung. Regelmäßig werden Inhouse-Seminare mit verschiedenen Themen für das gesamte Kollegium angeboten. Die Qualifikationserweiterung erfolgt nach Bedarf. Die Beteiligung von Frauen liegt bisher über den Männern. Zum Thema Burnout und Betriebliches Gesundheitsmanagement wird regelmäßig informiert und entsprechende Seminare angeboten. Die Themen Gleichstellung und der Umgang mit sexueller Belästigung sind aktuelle Themen bei den Führungskräften. Auch die Führungskräfte werden regelmäßig geschult und in der Führungsrolle fortgebildet.	2. Schulungen und Seminare so anbieten, dass Teilzeitbeschäftigte daran teilnehmen können. 3. Fortbildungen für Mitarbeiter*innen zur Förderung der fachlichen und persönlichen/sozialen Kompetenzen	3. Zum Jahresbeginn soll eine Seminarabstimmung zwischen Mitarbeiter*in und Führungskraft stattfinden
<i>III. Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf für Frauen und Männer</i>	Die Stadt Bad Segeberg will...	
Die Möglichkeit der Beurlaubung von Vätern wird weiterhin angenommen. Beurlaubte Mitarbeiter*innen gab es in den letzten Jahren nur vereinzelt. Weiterhin steigt der Anteil an Teilzeitbeschäftigten und führt zu organisatorischen Problemen bei der Bürobelegung. Die Grenzen der räumlichen Kapazitäten sind in einigen Bereichen nahezu überschritten. Die Möglichkeit der Teilzeitarbeit wird hauptsächlich von Frauen genutzt. Ein weiterer Punkt ist die Telearbeit/ Heimarbeit, deren Möglichkeit seit Jahren besteht.	1. grundsätzlich in allen Bereichen Teilzeit ermöglichen. 2. eine flexible Arbeitsgestaltung ermöglichen 3. ein familienfreundlicher Arbeitgeber sein 4. die Information und Einbindung der Beurlaubten gewährleisten	1. Teilzeit ermöglichen und die dienstlichen Belange neu strukturieren und Aufgaben sowie Stundenanteile anders verteilen. 2. Dienstvereinbarung zur Telearbeit wird regelmäßig auf neue Möglichkeiten zur mobilen Arbeit und den Datenschutz überprüft. 3. Elternnotfälle regeln 4. An die Beurlaubten jährlich Informationen zukommen lassen.

<i>IV. Ausstattung von Arbeitsplätzen und Arbeitsbedingungen, Personalbetreuung</i>	Die Stadt Bad Segeberg will...	
Die Sicherheit der Beschäftigten in Publikumsabteilungen im Rathaus wird über ein Alarmierungssystem gesteigert, welches über die Telefonanlage gesteuert wird. Weiter sind wie gesetzlich vorgeschrieben Flucht- und Rettungspläne vorhanden. Die Ausstattung der Arbeitsplätze wird verbessert durch ergonomische Bürostühle und höhenverstellbare Schreibtische, die nach und nach ausgetauscht werden. Die Regelungen zum Betrieblichen Gesundheits- und Eingliederungsmanagement werden entsprechend umgesetzt. Die Stundenkonten der Mitarbeiter*innen werden über die Dienstvereinbarung Arbeitszeit geregelt und gedeckelt. Eine Freischaltung der Kappungsgrenze ist nur auf Genehmigung vorzunehmen.	1. Arbeitsplätze ergonomische ausstatten 2. ein Sicherheitskonzept erstellen und umsetzen 3. eine Befragung der Mitarbeiter*innen durchführen	1. Bei Neubeschaffungen wird auf ergonomische Büroausstattung geachtet. 2. Die Erstellung eines Sicherheitskonzeptes für die Stadt Bad Segeberg ist in Auftrag zu geben. 3. Eine Befragung der Mitarbeiter*innen zur Feststellung der Zufriedenheit
<i>V. Gremien- und Projektgruppenbesetzung</i>	Die Stadt Bad Segeberg will...	
Eine Übersicht über die Besetzung der innerstädtischen Gremien wurde erstellt (Personalrat). Paritätische Besetzung der Gremien ist nicht immer möglich.	1. Gremien und Arbeitsgruppen innerhalb der Verwaltung paritätisch besetzen.	1. Gruppenleiter*innen und Gremienverantwortliche werden auf dieses Ziel erneut hingewiesen.

<i>VI. Maßnahmen gegen sexuelle Belästigung</i>	Die Stadt Bad Segeberg will...	
Die Gleichstellungsbeauftragte hat die Amtsleitungen und Leitungen der Außenstellen über das Thema sexuelle Belästigung und Verfahrenswege im Beschwerdefall informiert. Ebenso liegt im Eingangsbereich des Rathauses und im Büro der Gleichstellungsbeauftragten entsprechendes Informationsmaterial bereit, Plakate und Materialien wurden allen Führungskräften ausgehändigt. Die Mitarbeiter*innen wurden im Workshop informiert.	1. die Beschäftigten über das Thema sexuelle Belästigung und Verfahrenswege im Beschwerdefall informieren.	1. In Dienstbesprechungen informiert die Gleichstellungsbeauftragte über das Thema sexuelle Belästigung und Verfahrenswege im Beschwerdefall. Informationsmaterial steht auch in den Außenstellen zur Verfügung. Es wird in 2020 Informationsveranstaltungen zum Thema partnerschaftlicher Umgang am Arbeitsplatz (sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz/Mobbing) durchgeführt.
<i>VII. Berichterstattung, Kontrolle und Fortschreibung des Frauenförderplans</i>	Die Stadt Bad Segeberg will...	
Über den Frauenförderplan wird in Dienstbesprechungen informiert. (Ab Beginn alle 4 Jahre) Die Berichterstattung des/der Bürgermeister*in erfolgt im gleichen Turnus Der Maßnahmenplan soll eingehalten und umgesetzt werden. Eine AG FFP aus Amtsleitung 1, Personalratsvorsitzenden, Gleichstellungsbeauftragten, Personalabteilungsleitung, Ausbildungsleitung und zuständiger Sachbearbeitung prüfen regelmäßig den Stand der Umsetzung	1. die Beschäftigten über die Umsetzung des Maßnahmenplans informieren. 2. die Politik ist über die Umsetzung des Maßnahmenplans informieren. 3. kontinuierlich an der Umsetzung des Maßnahmenplans arbeiten.	1. Die Berichterstattung zum Frauenförderplan erfolgt nach dessen Verabschiedung in den Dienstbesprechungen und in der Personalversammlung. 2. Die Berichterstattung erfolgt in der ersten Herbstsitzung der Stadtvertretung 2023. 3. Die AG FFP kommt halbjährlich zusammen. Sie analysiert den Stand der Umsetzung des Maßnahmenplans und Umsetzungskonzeptes. Zuständig für die Koordination und Moderation der Sitzungen ist die zuständige Sachbearbeitung.