



Zertifikat seit 2018  
audit berufundfamilie

# Kurzporträt 2021

## Stadtverwaltung Göppingen

Hauptstraße 1, 73033 Göppingen

Das Zertifikat zum audit berufundfamilie wurde am 30.09.2021 bestätigt.

An der Fils gelegen, umrahmt von den Drei Kaiserbergen, lädt die Hohenstaufenstadt Göppingen als pulsierendes Mittelzentrum zwischen Stuttgart und Ulm mit seiner attraktiven Innenstadt, die sowohl von Wasser-, Grün- und Spielzonen als auch von zahlreichen, breitgefächerten Einkaufs- und Einkehrmöglichkeiten geprägt wird, zum Bummeln und Verweilen ein. In Göppingen vereint sich die Metropolregion Stuttgart mit einem Stück Schwäbische Alb. Die jahrhundertealte Landschaft in der Umgebung der Hohenstaufenstadt ist ein besonderer Kulturschatz. Die reizvolle Umgebung mit zahlreichen Angeboten zu Kunst, Kultur, Spiel, Sport und Spaß machen Göppingen zu jeder Jahreszeit lebens- und liebenswert.

Zum Zeitpunkt der Re-Auditierung waren 1214 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt.

### Ziel der Re-Auditierung

Mit dem audit berufundfamilie finden und optimieren wir Maßnahmen und Angebote für eine gute Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben. Wir unterstützen unsere Beschäftigten in allen Lebenslagen, verbessern die Arbeitsbedingungen und steigern in Folge die Lebensqualität unserer Mitarbeitenden.

Familie findet da statt, wo Menschen mit enger persönlicher Beziehung, Verantwortung füreinander übernehmen. Wir sind offen für alle Anliegen und es gibt keine Tabuthemen.

Wir binden unsere Beschäftigten durch eine höhere Zufriedenheit und steigern die Motivation sowie die Produktivität. Durch die systematische Herangehensweise und den verbindlichen Prozess, setzen wir die gemeinsam definierten Ideen um und machen unsere bestehenden und neuen Angebote nach innen und außen sichtbar. Wir sind eine attraktive Arbeitgeberin. Dies wird durch das Zertifikat besonders hervorgehoben wird.

Stand: 30. September 2021

### Durchgeführte Maßnahmen (Auswahl)

- Flexible Arbeitszeit mit Kernzeit und Zeitkonto
- Umfangreiches Angebot an verschiedenen Teilzeitmodellen – auch auf Führungsebene
- Ausbau und erleichterter Zugang zu mobilem Arbeiten
- Lebenszyklusorientierte Personalentwicklung
- Angebote zum Selbstmanagement
- Informationen und Seminare zur Unterstützung bei Pflegeaufgaben
- Angebote zur Gesundheitsförderung sowie zur Individualberatung in schwierigen Lebensphasen
- Aufbau Informationsplattform zu Vereinbarkeitsthemen
- Aufnahme der Thematik „Vereinbarkeit“ in das Mitarbeitendengespräch
- Onboarding-Konzept für Führungskräfte
- Sensibilisierung der Führungskräfte zum Thema „Vereinbarkeit“
- Ausbau Coachingangebote
- Einführung Konfliktmanagement
- Ausstiegskonzept für Familienauszeit
- Mobile Spielzeugkiste
- Flexibilisierung Jobticket

### Zukünftige Maßnahmen (Auswahl)

- Arbeitszeit wird noch flexibler gestaltet
- Weiterentwicklung der Angebote des Gesundheitsmanagements
- Optimierung mobiler Arbeitsangebote
- Optimierung der Information und Kommunikation
- Generation Z und Vereinbarkeit: Was wird erwartet?
- Ausbau Angebote zu Führen auf Distanz
- Führungsleitlinien werden erstellt
- Führung in Teilzeit wird gefördert
- Erarbeiten von Unterstützungsangeboten: Männer und Vereinbarkeit
- Angebote zur positiven Fehlerkultur
- Unterstützung von Teams bei Personalengpässen
- Konzept für Mitarbeitende 55+ und Wissensmanagement
- Wiedereinstiegskonzept nach Familienzeit
- Optimierung Unterstützung der Mitarbeitenden mit Kinderbetreuungsaufgaben