

Bericht	Geschäftsbereich	Geschäftsbereich des Oberbürgermeisters
	Ressort / Stadtbetrieb	Stabsstelle Gleichstellungsstelle und Antidiskriminierung
	Bearbeiter/in Telefon (0202) Fax (0202) E-Mail	Martina Völker 563 - 2600 563 - 8491 martina.voelker@stadt.wuppertal.de
	Datum:	20.04.2023
	Drucks.-Nr.:	VO/0300/23 öffentlich
Sitzung am	Gremium	Beschlussqualität
02.05.2023	Ausschuss für Gleichstellung und Antidiskriminierung	Entgegennahme o. B.
Das Audit berufundfamilie im Dialogverfahren – Vorstellung des Handlungsprogramm		

Grund der Vorlage

Die Stadtverwaltung Wuppertal hat sich in diesem Jahr erneut um das Zertifikat berufundfamilie beworben und den Zertifikatsprozess durchlaufen. Mit dem Audit berufundfamilie sichert die Stadtverwaltung seit 2014 eine nachhaltige Verankerung der familien- und lebensphasenbewussten Personalpolitik.

Beschlussvorschlag

Entgegennahme ohne Beschluss

Einverständnisse

Entfällt

Unterschrift

Prof. Dr. Schneidewind

Begründung

Nach der im letzten Verfahren abgeschlossenen „Konsolidierungsphase“ hat die Verwaltung im aktuellen Zertifizierungsprozess mit externer Begleitung das so genannte „Dialogverfahren“ durchlaufen.

Nach Auswertung statistischer Kennzahlen, aktueller Dienstvereinbarungen, den Abschlussberichten der letzten drei Jahre zur Umsetzung der Maßnahmen wird eine Einschätzung von Seiten der Auditorin vorgenommen. Auf dieser Basis werden die weiteren Maßnahmen für das neue Handlungsprogramm konzipiert.

Zusätzlich wurden für das neue Handlungsprogramm zwei Schwerpunkte definiert, die mit Hilfe der externen Auditorin und Beschäftigten sowie Führungskräften eingehender beleuchtet werden konnten. Hierzu fanden zwei Workshops statt. Am 22.2.2023 der Workshop „Vielfalt in der Belegschaft“ und am 02.03.2023 der Workshop „Zusammenarbeit der Generationen“. Für den Workshop „Vielfalt in der Belegschaft“ konnten sich Beschäftigte und Führungskräfte aufgrund einer Ausschreibung im Intranet anmelden, für den Workshop „Zusammenarbeit der Generationen“ wurden die Mitglieder der Personalkonferenz eingeladen. Zusätzlich wurden das Haupt- und Personalamt und die Personalvertretung eingeladen.

Die Maßnahmen, die in diesen Workshops entwickelt wurden, finden sich im Handlungsprogramm wieder. Zusätzlich wird ein so genanntes Kurzportrait erstellt, um die Bemühungen der Verwaltung zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege kurz und knapp zu verdeutlichen. Hierbei werden die bereits durchgeführten Maßnahmen und die weiteren Vorhaben berichtet.

Durchgeführte Maßnahmen (Auswahl)

- Verankerung der familien- und lebensphasenbewussten Personalpolitik in Konzepten und Dienstvereinbarungen
- Umsetzung individueller Lösungen in der Arbeitskultur mit flexiblen Arbeitszeiten, einer Kernarbeitszeit von 6 Stunden
- Mobiles Arbeiten und alternierende Telearbeit
- Vielfältige Teilzeitmodelle, familienfreundliche Urlaubsplanung und Beurlaubungsmöglichkeiten
- Intranet-Information "Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege"
- Mitarbeitenden-App
- Gendercheckliste bei Organisationsveränderungen, Umsetzung eines Gleichstellungsplanes und eines eigenen Konzeptes zur Steigerung des Anteils von Frauen in Führung
- Führungskräftequalifizierung und Jahresgespräche mit der Integration von Themen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Pflege
- Austauschformate für Führungskräfte
- Entwicklungsmöglichkeiten für Teilzeitkräfte sowie Elternzeitkonzepte und eigene Dienste für die Beratung von Beschäftigten
- Informationen und Veranstaltungen zum Thema Pflege sowie Information, Beratung und Belegplätze zur Kinderbetreuung
- Betriebliches Gesundheitsmanagement mit der Möglichkeit der individuellen Unterstützung

Zukünftige Maßnahmen (Auswahl)

- Umsetzung eines Diversity-Konzeptes
- Entwicklung eines Leitbildes für die Stadtverwaltung, das eine Kultur der Vielfalt widerspiegelt
- Anpassung der internen und externen Kommunikation unter Vielfalt-Aspekten
- Durchführung von Awareness-Aktivitäten zum Thema Vielfalt
- Maßnahmen der Förderung der Diversitätskompetenz bei Führungskräften und bei Mitarbeitenden
- Anpassung der Personalentwicklungsinstrumente im Hinblick auf die Vielfalt der Belegschaft
- Förderung der Zusammenarbeit der Generationen

Am 13. Juni 2023 findet die Zertifikatsverleihung in Berlin statt. An der Verleihung werden der Leiter des Haupt- und Personalamtes Herr Telian sowie die Projektleitungen Frau Röhrich (Büro Oberbürgermeister, interne Kommunikation) und Roswitha Bocklage (Stabsstelle Gleichstellung und Antidiskriminierung) teilnehmen. Die Verleihung wird vom Presseamt begleitet.

Klimacheck

Hat das Vorhaben eine langfristige Auswirkung auf den Klimaschutz und/oder die Klimafolgenanpassung?

☒ neutral /nein

☐ ja, positive Auswirkungen

☐ ja, negative Auswirkungen

Begründung: Der Bericht hat keine Auswirkungen auf den Klimaschutz

Kosten und Finanzierung

Entfällt

Zeitplan

Entfällt

Anlagen

Anlage 1 Handlungsprogramm