

audit berufundfamilie

Dialogverfahren

Handlungsprogramm

Arbeitgeber: Stadtverwaltung Wuppertal

AuditorIn: Ursula Nicola-Hesse

Strategischer Rahmen

Die Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben ist eine wichtige Voraussetzung dafür, dass unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Leistungsfähigkeit der Verwaltung als Dienstleister für die Bürgerinnen und Bürger der Stadt Wuppertal sicherstellen können. Deshalb ist sie fester Teil unserer Personalpolitik und unserer Unternehmenskultur.

Mit dem audit berufundfamilie entwickeln wir unsere vorhandenen vielfältigen Möglichkeiten zur Unterstützung der Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben weiter und fördern eine entsprechende Arbeitskultur. Führungskräfte, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter tragen gemeinsam Verantwortung für eine Arbeitsorganisation im Spannungsfeld von dienstlichen Anforderungen, individuellen Anliegen und Bedürfnissen sowie dem Interessenausgleich im Team.

Wir setzen uns mit der Digitalisierung und den Veränderungen in der Arbeitswelt auseinander und nutzen diese zur Weiterentwicklung unserer Arbeitsbedingungen. Wir arbeiten stetig an der Optimierung unserer Karrieremöglichkeiten. Damit positionieren wir uns als attraktiver Arbeitgeber für unterschiedliche Generationen und Geschlechter nach innen und nach außen.

Handlungsprogramm

1) Thema / Zielsetzung
Weiterentwicklung und Umsetzung des Diversity-Konzeptes
a) Umsetzungsschritte / Maßnahmen / Zeitplanung
Entwicklung eines Leitbildes für die Stadtverwaltung Wuppertal, das eine Kultur der Vielfalt widerspiegelt und auf die Ziele des Diversity-Konzeptes abgestimmt ist. Schaffung von Awareness für die Thematik: - Die Verwaltungsspitze positioniert sich zur Thematik und kommuniziert dazu - Es werden Best-Practice-Beispiele veröffentlicht - Wir initiieren und werben für Interessengruppen für Beschäftigte - Es werden E-Learning-Tools zur Thematik für Führungskräfte und Mitarbeitende entwickelt Qualifizierung und Sensibilisierung der Führungskräfte: - Diversity-Module werden in die Führungskräfteentwicklung und in Angebote für erfahrene Führungskräfte integriert - Die verschiedenen Kommunikationsformate mit Führungskräften werden zum Austausch zur Thematik genutzt Darstellung der Diversität der Belegschaft in Veranstaltungen sowie der internen und externen Kommunikation: - Podien, Veranstaltungen etc. werden divers besetzt - Die interne und externe Wort-Bild-Sprache wird angepasst (auf Basis von Vorgaben) - Die Website und die Karriereseiten der Stadtverwaltung werden angepasst (Mitarbeitenden-Testimonials, Video, Mehrsprachigkeit usw.) - Diverse Kommunikationskanäle werden genutzt (digitale Kanäle, Veranstaltungen, Broschüre) - In die Weiterentwicklung des Intranet werden Mitarbeitende mit Diversitätsmerkmalen einbezogen - Es wird ein Kommunikationsplan (z. B. Quartalsthema) entwickelt - Wir beteiligen uns an "Gedenktagen" zu Diversity-Themen
b) Verantwortliche
404, 001, 000.4, 005

2) Thema / Zielsetzung

Weiterentwicklung und Umsetzung des Diversity-Konzeptes (Fortsetzung)

a) Umsetzungsschritte / Maßnahmen / Zeitplanung

Führungs- und Personalentwicklungsinstrumente werden im Hinblick auf die Anforderungen des Diversity-Konzeptes überarbeitet; u. a.

- Anforderungsprofile/-kriterien
- Ausschreibungstexte
- Auswahlverfahren (Gesprächsleitfäden, diverse Besetzung von Auswahlgremien, Schulung der Auswahlgremien usw.)
- Onboardingprozess
- Mitarbeitergespräch
- Talentförderung
- Potenzialanalyse

Wir werden Lösungen zur Notwendigkeit, dass sich Führung verändert und Führungskräfte mehr Zeit für Führung benötigen, erarbeiten

Wir halten am Ziel der Steigerung des Frauenanteils in Führungspositionen fest:

- Das Mentoring-Programm wird fortgeführt
- Es finden Workshop für Führungskräfte zum Thema Unconscious Bias statt

Wir vernetzen uns zum Thema Vielfalt mit anderen Arbeitgebern

b) Verantwortliche

404, 001, 000.4, 005

3) Thema / Zielsetzung

Umsetzung Generationenmanagement

a) Umsetzungsschritte / Maßnahmen / Zeitplanung

Optimierung der Personalentwicklung

- Überarbeitung der Karrierewege/-möglichkeiten im Hinblick auf Fach- und Führungskarrieren und deren Durchlässigkeit, auch frühe Ansprache von Mitarbeitenden, Aufzeigen von Karrieremöglichkeiten
- Entwicklung und Durchführung von Potenzialanalysen
- Sichtbarkeit von Mitarbeitenden (insbesondere der nachrückenden Generation) verbessern, durch Aufbrechen von hierarchischen Strukturen (Fachkräfte sollen die Möglichkeit haben, in Besprechung, Projekten usw. ihre Expertise selbst einzubringen)

Förderung der Zusammenarbeit der Generationen

- Durchführung von Sensibilisierungsmaßnahmen zu Zuschreibungen/Altersbildern sowie zur Prägung und zu Bedürfnissen der unterschiedlichen Generationen
- Aufgreifen der Thematik in Veranstaltungen mit Führungskräften (siehe Maßnahmen zum vorherigen Thema)
- Aufgreifen der Thematik in der Führungskräfteentwicklung (siehe Maßnahmen zum vorherigen Thema)
- Beispiele veröffentlichen, wie Räume für Begegnung geschaffen werden können

Generationsübergreifende Marketingstrategie

- Im Rahmen der Anpassung der internen und externen Wort-Bild-Sprache wird auch das Thema Generationen berücksichtigt

b) Verantwortliche

404, 001, 000.4, 005

4) Thema / Zielsetzung

Einbezug von und Transfer der Themen zu Vielfalt und zur Lebensphasenorientierung zu den Eigenbetrieben

a) Umsetzungsschritte / Maßnahmen / Zeitplanung

Durchführung von Workshops und Veranstaltungen mit den Eigenbetrieben

Einbezug bei der Thematik Umgang mit Leistungsminderung

Einbezug in die interne und externe Kommunikation

b) Verantwortliche

Projektteam Audit berufundfamilie

5) Thema / Zielsetzung

Entwicklung von Maßnahmen zum Umgang mit Leistungsminderung bei Mitarbeitenden

a) Umsetzungsschritte / Maßnahmen / Zeitplanung

Aufgrund der Corona-Pandemie konnte dieses Thema, das Inhalt des Vertiefungsmoduls im Konsolidierungsverfahren sein sollte, nicht bearbeitet werden.

Der Workshop zu diesem Thema wird im 2. Quartal 2023 durchgeführt.
Der Bedarf der Eigenbetriebe zu diesem Thema wird dabei aufgenommen.

b) Verantwortliche

Projektteam Audit berufundfamilie

Hiermit erkläre ich mich mit dem im Rahmen des Dialogverfahrens erarbeiteten Handlungsprogramm einverstanden.

Prof. Dr. Uwe Schneidewind / Dr. Stefan Kühn

Name

Oberbürgermeister / Personaldezernent

Funktion



Unterschrift

Wuppertal

Ort

28.03.2023

Datum