DIVERSITY MANAGEMENT

Erste Schritte zur Umsetzung eines Diversity Konzeptes bei der Stadtverwaltung Wuppertal



AUFTRAG:
ENTWICKLUNG EINES DIVERSITY KONZEPTES

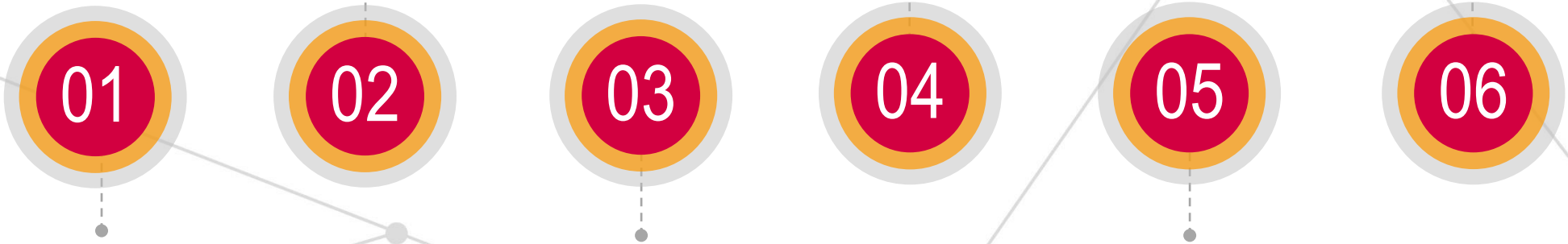
Mit der Drucksache VO/1681/21 wurde die Verwaltung zur Konzeption eines Diversity Konzeptes aufgefordert:

Die Verwaltung wird aufgefordert, den Mitgliedern des Integrationsausschusses spätestens in der Juni-Sitzung 2022 die wesentlichen Elemente und Zielsetzungen eines möglichen Konzeptes zum „Diversity-Management“ schriftlich vorzustellen.

DIVERSITY / DIVERSITÄT

Diversity ist ein Konzept, das einen wertschätzenden, bewussten und respektvollen Umgang mit Verschiedenheit und Individualität ausdrückt. Dimensionen von Diversity können z.B. sein: Alter, Geschlecht, Religion, ethno-kulturelle Unterschiede, sexuelle Orientierung, finanzielle Möglichkeiten, Behinderung, physische und psychische Verfassung.

VORGEHEN UND ARBEITSSCHRITTE



Auftrag

Recherche & Rücksprachen

Exemplarische Interviews (Personalentwicklung)

Auswertung Interviews & Best Practices

Definition von Handlungsoptionen

Ausblick

ZIELE DES DIVERSITY-KONZEPTES

- Wir möchten die Vielfalt der Belegschaft als Ressource und Stärke fördern und nutzen, die Talente und Potenziale sehen und Möglichkeiten eröffnen, dass sich diese Potenziale entfalten können.
- Wir möchten eine Unternehmenskultur entwickeln, die ein wertschätzendes und diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld fördert und in der Teilhabe und Partizipation für alle Menschen möglich ist.
- Wir möchten die unterschiedlichen Bedarfe von Bürger*innen in Wuppertal kennen, berücksichtigen und fördern sowie gleichzeitig Abbild der Diversität Wuppertals sein.
- Wir möchten unsere Zukunftsfähigkeit stärken und uns als attraktive und moderne Arbeitgeberin nach außen darstellen.
- Dabei möchten wir auch auf vorhandene Instrumente aufbauen.

HANDLUNGSFELDER DES DIVERSITY-KONZEPTS

- Ausbildung
- Personalmanagement / Personalentwicklung
- Fortbildung
- Betriebliches Gesundheitsmanagement / Eingliederungsmanagement
- Audit berufundfamilie
- Organisationsentwicklung
- Marketing

ERSTE ERGEBNISSE - INTERVIEWS

Bereits vorhandene Maßnahmen

- Mitglied bei der Charta der Vielfalt seit 2011: Teilnahme am Diversity Tag
- Überarbeitung von Plakatkampagnen zum Marketing für Ausbildungsberufe
- Überarbeiteter Slogan für die Ausbildungsakquise
- Planung „Social Day“ in der Ausbildungswoche
- Diversitätssensible Fragen in Auswahlverfahren (z.B. beim Laufbahnwechsel)
- Umsetzung gendergerechter Sprache mit Beschluss des Verwaltungsvorstandes
- Aktenauswertung: „21 Nationen“ (Antwort auf Anfrage Drucks. VO/0903/21/1-A)

ERSTE ERGEBNISSE – INTERVIEWS UND RECHERCHE

Notwendige Maßnahmen

- Ist-Stand-Analyse unter freiwilliger Beteiligung der Beschäftigten
- Konkrete Zielsetzungen und Maßnahmen für einzelne Handlungsfelder
- Diversitätssensible und -orientierte Kommunikation und Marketing
- Bereitstellung interner Leitfäden und Räumen zum Austausch
- Schulungen für Führungskräfte und Beschäftigte

ERSTE MAßNAHMEN ZUR UMSETZUNG

Ausbildung I Personalmanagement/Personalentwicklung I Fortbildung I Organisationsentwicklung I Marketing

- Entwicklung von konkreten Zielen und Maßnahmen für alle Handlungsfelder der Diversity-Strategie
- Entwicklung Berichtswesen & Controlling aller relevanten Daten
- Bildung von internen Netzwerken zum Austausch
- Durchführung von Fokusgruppen – Entwicklung weiterer Maßnahmen
- Erstellung einer internen Diversity-Broschüre
- Entwicklung eines Schulungskonzeptes zur Sensibilisierung zum Thema Diversity
- Erstellung eines Leitfadens für das Verwaltungsmarketing
- Anpassung der Foto- und Grafiktoolbox für diversitätssensible Darstellungen
- Planung Diversity Tag 2023

BEISPIELHAFTE DARSTELLUNG

HANDLUNGSFELD PERSONALMANAGEMENT / PERSONALENTWICKLUNG	
Ziel 1	Wir möchten die Vielfalt der Belegschaft als Ressource und Stärke fördern und nutzen
Messkriterium	Eine standardisierte Datengrundlage liegt vor
Maßnahme 1.1	Entwicklung Berichtswesen & Controlling aller relevanten Daten
Zielgruppe	Beschäftigte und Führungskräfte
Umsetzung bis	12.2022
Verantwortlich	Haupt- und Personalamt / Stabsstelle Gleichstellung und Antidiskriminierung

BETEILIGUNGSPROZESS ZUR ENTWICKLUNG UND BEGLEITUNG DES KONZEPTES

- Fokusgruppen mit Beschäftigten
- Projektgruppe Diversity Konzept
- Personalkonferenz



WIR GESTALTEN DIE VERWALTUNG DER ZUKUNFT

STADT WUPPERTAL I STABSSTELLE GLEICHSTELLUNG UND ANTIDISKRIMINIERUNG

Gesine Ahlzweig
gesine.ahlzweig@stadt.wuppertal.de