DIVERSITY-KONZEPT FÜR DIE STADTVERWALTUNG WUPPERTAL I 2023 - 2026



DEZ. 2021: AUFTRAG ZUR ERSTELLUNG EINES DIVERSITY KONZEPTES FÜR DIE VERWALTUNG

1. Quartal 2022:
Recherche von Good-Practice-Beispielen / Rücksprache mit anderen Städten

01

1. Quartal 2022:
Erste Interviews mit unterschiedlichen Bereichen im Haupt- und Personalamt

02

2. Quartal 2022:
Auswertung der Interviews & Best Practices

03

31.05.2022:
Befragung der Beschäftigten zu Diskriminierungserfahrungen am Diversity Day

04

3. Quartal 2022:
Abstimmung der Ziele und Schwerpunkte mit dem Haupt- und Personalamt / Ausschuss für Gleichstellung und Antidiskriminierung

05

4. Quartal 2022:
Integration des Themas „Personalpolitik der Verwaltung“ in die Entwicklung der Antidiskriminierungs-strategie:
WS 1 am 24.09.2022 /
WS 2 am 27.01.2023

06

1./2. Quartal 2023:
Re-Zertifizierung Audit berufundfamilie:
WS 1 am 22.02.2023 /
WS 2 am 02.03.2023
und Entwicklung des Konzeptes sowie Abstimmung mit den Gremien

07

BEREITS VORHANDENE MAßNAHMEN

- Mitglied bei der Charta der Vielfalt seit 2011
- 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)

ZIELE DES DIVERSITY KONZEPTES

1. 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.

2. Wir möchten eine Organisationskultur entwickeln, die ein wertschätzendes und diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld fördert und in der Teilhabe und Partizipation für alle Beschäftigten möglich ist.

3. Wir möchten die unterschiedlichen Bedarfe von Bürger*innen in Wuppertal kennen, berücksichtigen und fördern sowie gleichzeitig Abbild der Diversität Wuppertals sein.

4. Wir möchten unsere Zukunftsfähigkeit stärken und uns als attraktive und moderne Arbeitgeberin nach außen darstellen.

5. Wir bauen auf vorhandenen Instrumenten auf und entwickeln diese weiter.

KONTEXT DES DIVERSITY KONZEPTES

Das vorliegende Diversity Konzept der Stadtverwaltung Wuppertal ist ein **erstmaliges Konzept**, das regelmäßig fortgeschrieben und den aktuellen Entwicklungen angepasst wird.

Hiermit ist ein Handlungskonzept erarbeitet worden, dass sich in die vielen bereits laufenden **Konzepte zur Chancengleichheit** einfügt.

Perspektivisch sollen diese aktuell noch parallellaufenden Konzepte (z.B. Gleichstellungsplan, Maßnahmenplan zum Audit berufundfamilie, Personalentwicklungskonzept, Inklusionsvereinbarung) **synchronisiert** werden, sodass die Stadtverwaltung kompakt und umfassend aufgestellt ist.

KONTEXT DES DIVERSITY KONZEPTES

Der Begriff Diversity stammt aus dem Englischen und wird häufig mit den Begriffen „Vielfalt“ oder „Diversität“ übersetzt. Diversity als Ansatz oder Konzept bedeutet primär Perspektivenvielfalt.

Es ist ein Konzept, das einen **wertschätzenden, bewussten und respektvollen Umgang mit Verschiedenheit und Individualität** ausdrückt und die verschiedenen Lebensrealitäten von Menschen berücksichtigt. "Diversity" umfasst hier sowohl Gemeinsamkeiten als auch Unterschiede von Menschen und verweist zugleich auf den internationalen Rahmen, in dem Diversity-Ansätze entstanden sind und diskutiert werden.



Kern-Dimensionen (wie Alter, Geschlecht, etc.) sind nahezu unveränderbar. Menschen werden aufgrund dieser Eigenschaften bestimmte Merkmale oder Rollen zugeschrieben und sie haben den größten Einfluss auf Ein- oder Ausgrenzung“.

Äußere und Organisationale Ebene: Die aktuelle Lebenslage von Individuen und die organisationale Ebene üben Einfluss auf die Vielfaltskultur und die Erfahrungen von Menschen aus – diese sind aber flexibler und wandelbarer als die Kern-Merkmale und die Persönlichkeit der Individuen.

*Ethnische Herkunft & Nationalität = ethno-kulturelle Unterschiede
*Körperliche & geistige Fähigkeiten = körperliche und geistige Unterschiede (Begriffe aus der Charta der Vielfalt)

VORTEILE VON DIVERSITY I INTERN – EXTERN

Identifikation: Eine individuelle Wertschätzung verringert Spannungen und Diskriminierungen – gleichzeitig erhöhen sich Motivation und Zufriedenheit der Beschäftigten.	**Kreativität und Problemlösung:** Durch eine vielfältig zusammengestellte Belegschaft wird eine höhere Zufriedenheit der Bürger*innen erreicht, da Informationen, Angebote und Dienstleistungen zielgerichteter gestaltet werden.
Arbeitszufriedenheit: Größere (Perspektiven-)Vielfalt innerhalb der Teams und Organisationseinheiten und das Vermeiden von Diskriminierungserfahrungen am Arbeitsplatz führt zu höherer Zufriedenheit unter den Mitarbeiter*innen.	**Personalmarketing:** Gelebte Vielfalt, eine offene Kultur und das Bekenntnis zu Antidiskriminierung sind wichtige Argumente, um die Attraktivität als Arbeitgeberin zu steigern.
Kreativität und Problemlösung: Eine vielfältig zusammengestellte Belegschaft kann zu zunehmender Kreativität und Innovation innerhalb der Organisationseinheiten führen.	**Marketing:** Diversity Marketing drückt den hohen Stellenwert von gesellschaftlicher und sozialer Verantwortung aus und stärkt die positive Wahrnehmung der Verwaltung.
Nutzung von Potenzialen und Kompetenzen: Durch Perspektivenvielfalt und einer stärkeren Kultur der Vielfalt können ungenutzte personelle Ressourcen, Potenziale und Kompetenzen freigesetzt werden, die die Organisation bereichern.	**Wettbewerb:** Eine Kultur der Wertschätzung und ein weltoffenes Klima sowie Diversitätspolitik erhöhen die Attraktivität der Kommune als Wirtschaftsstandort.

5 HANDLUNGSFELDER – 44 MAßNAHMEN

- ***Handlungsfeld Verwaltungskultur:*** *interne Informationsbroschüre zum Thema Diversity*
- ***Handlungsfeld Führung und Personalentwicklung:*** *fortlaufend Fortbildungen für städtischen Kolleg*innen zum Thema „Diversity“*
- ***Handlungsfeld Personalgewinnung und Ausbildung:*** *Überprüfung der Testverfahren für die Auswahl von Auszubildenden*
- ***Handlungsfeld Dienstleistungen und Angebote der Stadt:*** *Befragung der Einwohner*innen zu ihren Erfahrungen / Bewertungen und Vorschlägen zur Diversitätsorientierung der Angebote der Verwaltung*
- ***Handlungsfeld externe Kommunikation:*** *Kommunikation von guten Beispielen als Anregung für Wuppertaler Unternehmen*

UMSETZUNG DER MAßNAHMEN

EINBETTUNG IN VORHANDENE STRUKTUREN: In der Stadtverwaltung Wuppertal arbeiten bereits verschiedene Akteur*innen an dezentralen Stellen zu verschiedenen Aspekten der Vielfalt bzw. der Antidiskriminierung.

Hierzu gehören

- die Stabsstelle Gleichstellung und Antidiskriminierung mit der Gleichstellungsbeauftragten, der Beauftragten für LSBTIQ* und der Beauftragten für Antidiskriminierung
- das Ressort Zuwanderung und Integration mit der Integrationsbeauftragten und der Beauftragten für Antirassismus, Antisemitismus und antimuslimischen Rassismus
- das Sozialamt mit der Behindertenbeauftragten und Leiterhin des Inklusionsbüros und der Abteilung Sozialplanung, Beratung und Qualitätssicherung
- das Haupt- und Personalamt mit der Inklusionskoordinatorin und Ansprechpartnerin für das AGG
- die Personalvertretung mit der Schwerbehindertenvertretung

Ein **ZENTRALES ANLIEGEN** der Stadtverwaltung ist es, die verschiedenen Konzepte, Strategien und Personalberichte mittelfristig zu synchronisieren und Parallelstrukturen abzubauen.

UMSETZUNG DER MAßNAHMEN

UMSETZUNGSGREMIUM: Unter Beteiligung der Personalvertretung, des Gesundheitsmanagements, der Fachämter mit ihren Beauftragten und dem Haupt- und Personalamt, der internen Kommunikation und der Stabstelle Gleichstellung und Antidiskriminierung wird die Umsetzung der Maßnahmen konzeptionell und zeitlich gesteuert. Der Personalkonferenz, in der alle Geschäftsbereiche vertreten sind, wird regelmäßig berichtet.

CONTROLLING: Das Projekt-Team Diversity steuert die Berichte der Verantwortlichen zu den einzelnen Maßnahmen. Ein jährlicher Bericht über den Umsetzungsstand wird in den Personalbericht der Stadtverwaltung einfließen und von der Personalkonferenz beraten. So werden alle Geschäftsbereiche (auch die, die keine Federführung übernehmen) über den Prozess informiert.

KOMMUNIKATION: Das Konzept wird nach Beschussfassung in den politischen Gremien intern in der Verwaltung kommuniziert aber auch extern in geeigneter Form vorgestellt.

STADT WUPPERTAL I STABSSTELLE GLEICHSTELLUNG UND ANTIDISKRIMINIERUNG

Roswitha Bocklage: roswitha.bocklage@stadt.wuppertal.de

Gesine Ahlzweig: gesine.ahlzweig@stadt.wuppertal.de

www.wuppertal.de/gleichstellungsstelle

STADT WUPPERTAL I HAUPT- UND PERSONALAMT

Michael Telian: michael.telian@stadt.wuppertal.de

