



Sachbearbeitung ZSD/P - Personal und Organisation

Datum 15.01.2019

Geschäftszeichen

Vorberatung Internationaler Ausschuss

Sitzung am 21.02.2019 TOP

Beschlussorgan Hauptausschuss

Sitzung am 21.03.2019 TOP

Behandlung öffentlich

GD 039/19

Betreff: Sachstand interkulturelle Öffnung der Stadtverwaltung Ulm

Anlagen: Anlage 1 Beispielsmaßnahmen

Antrag:

Es wird beantragt, den Bericht zur Kenntnis zu nehmen.

Ute Dautenheimer

Zur Mitzeichnung an:

BM 1, OB, Z, Z/S

Bearbeitungsvermerke Geschäftsstelle des
Gemeinderats:

Eingang OB/G

Versand an GR

Niederschrift §

Anlage Nr.

Sachdarstellung:

Zuletzt berichteten wir in der GD 084/16 am 10. März 2016 zu dem oben genannten Thema mit einer Handreichung für Führungskräfte. Mittlerweile hat sich das Thema weg von Einzelaktionen hin zu einer systematischen Vorgehensweise weiterentwickelt.

Die interkulturelle Öffnung der Verwaltung haben wir als einen fortlaufenden Prozess der Organisations-, Personal- und Qualitätsentwicklung definiert. Ziel ist es, Menschen mit internationalen Wurzeln die gleiche Teilhabe an gesellschaftlichen, politischen, sozialen und wirtschaftlichen Entwicklungen zu ermöglichen, wie sie die übrigen Mitglieder der Stadtgesellschaft haben. Weiter soll kulturelle Vielfalt als gesellschaftliche „Normalität“ behandelt werden.

Ausgehend von dieser Prozessdefinition beschreibt das Konzept „Ulm: Internationale Stadt“ im Handlungsfeld 1 „Willkommenskultur und interkulturelle Öffnung der Institutionen“ konkrete Handlungsempfehlungen für interkulturelles Personalmanagement sowie interkulturelle Organisationsentwicklung/Verwaltungskultur (siehe dazu GD 084/16).

In der Steuerungsgruppe Interkulturelle Öffnung wurden dazu vor allem zwei Ziele definiert:

1. Den Anteil von Menschen mit internationalen Wurzeln in der Verwaltung zu erhöhen und
2. Mitarbeitende in der Weise fortzubilden, dass dem Ziel der Kundenfreundlichkeit und dem Bedarf an interkultureller Kompetenz in der Verwaltung noch wirkungsvoller Rechnung getragen werden kann.

Wir berichten Ihnen heute aus dem fortlaufenden Entwicklungsprozess der Personal- und Organisationsentwicklung der Stadtverwaltung Ulm und stellen Ihnen die Ergebnisse der letzten beiden Jahre zu diesem Schwerpunktthema vor.

Die Abteilung Zentrale Steuerung und Dienste/Personal und Organisation (ZSD/P) richtet die strategischen Ziele zur Erreichung der Handlungsempfehlungen nach dem Chancengleichheitsplan und dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) aus und orientiert sich hier an der Diversity Kompetenz als einer Schlüsselkompetenz. Das heißt die konzeptionelle Ausrichtung für Personalgewinnung und Personalentwicklung beinhaltet als zentrales Element die Erkenntnis von strukturellen Benachteiligungen in der Gesellschaft, das Wissen um die verschiedenen Formen und Verschränkungen von Benachteiligungen sowie Ausgrenzungsmechanismen.

Diversity Kompetenz beinhaltet dabei die Fähigkeit, mit unterschiedlichen Menschen in unterschiedlichen Situationen wertschätzend zu kommunizieren, die eigenen Vorurteile zu reflektieren und ein anerkennendes Sprechen, ohne sich nur oberflächlich politisch korrekt auszudrücken.

Dass wir mit diesem Ansatz auf dem richtigen Weg sind, zeigt die **erneute Auszeichnung mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat 2018** :

2018 wurde die Stadt Ulm wieder mit dem TOTAL E-QUALITY Prädikat für Chancengleichheit und Vielfalt im Beruf ausgezeichnet. Neu war dabei das Add-On Diversity, ein Zusatz zum Prädikat für den Themenbereich Vielfalt, für das sich die Stadt zum ersten Mal beworben hatte. Mit dieser fünften Auszeichnung in Folge erbrachte Ulm den Beweis für starkes Engagement für Chancengleichheit und erhielt damit auch den Nachhaltigkeitspreis.

Im Folgenden ein Auszug aus der Jurybegründung:

„Die Stadt Ulm beschäftigt ca. 3.200 (2015: 2.850) Personen, darunter 62 (215: 58) Prozent Frauen. In Führungspositionen beträgt der Frauenanteil fast 54 (2015: 50 und 2012: 30) Prozent. 37 Führungskräfte arbeiten in Teilzeit, davon 92 (2015: 87) Prozent Frauen. Seit 2017 gibt es ein neues Ausbildungskonzept, das den Auszubildenden eine fachlich fundierte Ausbildung bieten, eigenen Nachwuchs fördern und die Arbeitgeberinnenposition der Stadtverwaltung Ulm stärken soll. Die städtischen Schwerpunktthemen Internationale Stadt, Chancengleichheit, Inklusion und Digitale Welt wurden explizit mit Maßnahmen für beide Geschlechter verankert,Fünffmal ausgezeichnet zu werden, ist der nachhaltige Beweis des starken Engagements für Chancengleichheit. Als Best Practice Organisation trägt die Stadtverwaltung Ulm zur positiven Entwicklung von Chancengleichheit und Vielfalt in unserer Gesellschaft bei. Wir freuen uns, wenn dieses fortwährende Engagement für Chancengleichheit auch in Zukunft bestehen bleibt.“

Das Prädikat TOTAL E-QUALITY wird jährlich vergeben. Die Auszeichnung gilt für jeweils drei Jahre und ist das Ergebnis eines umfangreichen Bewerbungsprozesses. Weitere Informationen zum TOTAL E-QUALITY Prädikat finden Sie unter www.total-e-quality.de.

Diversity-Bausteine in der Personalgewinnung und Personalentwicklung

Im Bereich Diversity gibt es bereits länger verschiedene Aktivitäten, die bislang jedoch überwiegend noch nicht unter dem Begriff Diversity gebündelt werden.

Dazu gehört u. a. die Berücksichtigung bei der Personalauswahl (z. B. Achten auf altersgemischte Teams), das gezielte Miteinbeziehen der jeweiligen Stellen wie z. B. des Frauenbüros, der Koordinierungsstelle Internationale Stadt oder des Inklusionsbeauftragten bei wichtigen Entscheidungen. So wurde bspw. in Zusammenarbeit mit der Koordinierungsstelle Internationale Stadt die Handreichung für Führungskräfte zur interkulturellen Öffnung der Stadt erarbeitet. Hierin hat sich die Stadt u. a. zur Aufnahme des folgenden Hinweises in Stellenausschreibungen verpflichtet, welcher alle Diversity-Dimensionen abdeckt:

„Die Stadtverwaltung Ulm fördert aktiv die Gleichstellung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Wir begrüßen deshalb Ihre Bewerbung unabhängig Ihrer kulturellen und sozialen Herkunft, Ihres Alters, Ihrer Religion oder Weltanschauung, Ihrer Behinderung, Ihres Geschlechts oder Ihrer sexuellen Identität. Schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Menschen werden bei gleicher Eignung besonders berücksichtigt.“

Darüber hinaus werden z. B. auch bereits bestehende Bezeichnungen permanent hinterfragt und angepasst. So haben wir die Berufsbezeichnungen in den Stellenausschreibungen vor kurzem entsprechend der aktuellen Rechtsprechung angepasst und die Bezeichnungen „m/w“ in „m/w/d“ erweitert, bzw. versuchen tätigkeitsbezogene Formulierungen (z.B. Abteilungsleitung) zu verwenden. Zudem wurde auch die Bezeichnung „Bewerberportal“ in unseren Stellenausschreibungen in „Bewerbungsportal“ geändert.

Um die Auswahlverfahren rechtssicher durchführen und dokumentieren zu können, arbeiten wir mit Interviewleitfäden und einem strukturierten Interview. Dadurch können Benachteiligungen besser vermieden werden. Bei der Besetzung der Auswahlgremien und der Auswahl der einzuladenden Bewerbenden ist neben der rein fachlichen Qualifikation Diversity ein weiterer Aspekt.

Im Seminarprogramm des Ausbildungskonzeptes gibt es den Baustein zur interkulturellen Kompetenz unter dem Gesamtrahmen Diversity. Zielgruppe sind sowohl die Auszubildenden selbst, als auch die Ausbildenden. Im Trainee-Programm ist ein solcher Baustein bereits fest verankert.

Im Herbst 2017 konnten wir mit Frau Hedy Wasella eine kompetente Referentin für das Thema Interkulturelle Kompetenz gewinnen. Die halbtägigen Workshops werden als Grundlagenworkshop für alle Abteilungen angeboten und in 2019 mit einem Aufbaukurs für ausgewählte Zielgruppen ergänzt. Die vh ulm ist hier als Kooperationspartner mit im Boot.

Mit der Terminierung für die vier Workshops in 2019 konnten wir allen Abteilungen ein Angebot für den Grundlagenworkshop machen.

Unser internes Fortbildungsprogramm orientiert sich am Bedarf der Beschäftigten und in allen Themenfeldern, wie z. B. Kommunikation, Gesprächsführung, Coaching, Seminaren zur Personalauswahl oder Gesundheitsmanagement ist auch für unsere Referierenden die Diversity Kompetenz ein wichtiger Bezugspunkt.

Das Thema Chancengleichheit und Vielfalt berührt in der Personalentwicklung viele Bereiche, bspw. bei Mitarbeitendenbefragungen, professionellen Auswahlverfahren, Fortbildung, Ausbildung, Gesundheitsmanagement und Personalmarketing. Die Qualitätskriterien sind neben einer leistungsstarken Verwaltung, zufriedene Beschäftigte und in der Vielfalt gut funktionierende Teams mit Führungskräften, die Diversity auch im beruflichen Alltag leben. Dazu gehören auch die kulturellen Wurzeln und sprachlichen Kompetenzen der einzelnen Teammitglieder. Sie sind dabei ein Aspekt neben den bereits im Begriff der Diversity Kompetenz genannten.

Auch im aktuell laufenden Prozess des **Employer Branding** wird dies deutlich:

Der Hauptausschuss beschloss am 30.03.2017 (GD 092/17) in einer nicht-öffentlichen Sitzung die Durchführung des Employer Branding Projektes bei der Stadt Ulm. Dieses Projekt dient der Entwicklung der Arbeitgebermarke „Stadt Ulm“. Gemeinsam mit der externen Strategieberatungsfirma ovummarken, führten wir zu Beginn eine interne Mitarbeitendenbefragung durch. Durch die u.a. aufgrund der Befragungsergebnisse ermittelten Marke der Arbeitgeberin Stadt Ulm wird sich das Thema Diversity in direkter und indirekter Form bei den bestehenden und den neuen Prozessen (aktuellen Stellenanzeigen oder Bildersprache) wiederfinden. Im Rahmen weiterer Umsetzungsmaßnahmen ist eine aktive Beteiligung der Mitarbeitenden vorgesehen. In den Gesprächen werden die gewonnenen Eindrücke, Bedürfnisse und Erwartungen durch Moderation erfragt und dokumentiert.

Strategische Ausrichtung und weiteres Vorgehen

Angestrebt wird aktuell, das Thema Diversity sowie sämtliche bereits vorhandenen Maßnahmen und Bausteine zusammen zu führen und ganzheitlich zu betrachten.

Mit diesem Ansatz sollen dann auch neue Maßnahmen entwickelt und umgesetzt werden.

Am 08.06.2018 haben sich Oberbürgermeister Czisch sowie Vertreter/innen des Gemeinderats mit der Thematik Diversity auseinandergesetzt. Neben grundlegenden Informationen wurde in diesem Rahmen überlegt, wie die Stadt Ulm mit dem Thema Diversity umgehen möchte und welche Strukturen, Maßnahmen etc. hierfür geschaffen bzw. durchgeführt werden müssen. Hierzu wird noch gesondert berichtet.

In der Anlage 1 sind beispielhaft Seminarangebote, -ausschreibungen, sowie ein Ausschnitt der Werbeflyer für Ausbildungsberufe, die nach dem Diversity Ansatz gestaltet sind, beigefügt.