

Stellungnahme zu Vorlage 02/ 18/2012

öffentlich nicht öffentlich

- Es gilt das gesprochene Wort! -

Ausschuss für die Gleichstellung von Frauen und Männern am 11.09.2012

Anfrage der Ratsfraktion Bündnis 90 / Die Grünen

hier: Fortsetzung der Frauenförderung in der Stadtverwaltung Düsseldorf

Frage 1:

Wie ist der aktuelle Stand (Anzahl der Teilnehmerinnen und deren Aufstieg in der Verwaltungshierarchie) bei der schon implementierten Maßnahme „Neu als Führungskraft“ und dem Trainee-Programm für Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen?

Antwort zur Maßnahme „Neu als Führungskraft“:

Zielgruppe für das Seminar „Neu als Führungskraft“ sind ausschließlich Personen, die neu in Führungspositionen gekommen sind oder sich erfolgreich für eine Führungsposition beworben haben.

Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus der Düsseldorfer Stadtverwaltung am Seminar „Neu als Führungskraft“ waren:

	Anzahl Seminare	Anzahl Teilnehmerinnen/Teilnehmer		
		gesamt	Frauen	Männer
im Jahr 2010	5	76	33	43
im Jahr 2011	4	54	33	21
im Jahr 2012 (bisher)	1	19	10	9
Gesamt	10	149	76	73

Antwort zum Trainee-Programm für Hochschulabsolventinnen und Hochschulabsolventen:

Das letzte Trainee-Programm endete am 15.11.2011. Von den 10 Trainees (9 Frauen, 1 Mann) konnten 9 Personen in unbefristete Beschäftigungsverhältnisse (in sachbearbeitende Funktionen) übernommen werden. Eine Trainee hat ein Aufbau-Studium begonnen und hat das Angebot der Weiterbeschäftigung nicht angenommen.

Frage 2:

Welche Mentoring-Programme haben ihre Erprobungsphase inzwischen abgeschlossen und wurden anschließend mit welchem Erfolg in welchen Ämtern angeboten?

Antwort:

Die in 2011 abgeschlossene Trainee-Qualifizierung enthielt ein Mentoring-Programm, welches sich in der Praxis sehr bewährt hat. Die Möglichkeit für die Trai-

Stellungnahme zu Vorlage 02/ 18/2012

nees, sich außerhalb ihrer Aufgaben- und Tätigkeitsinhalte zusätzlich mit persönlichen Fragestellungen mit ihren Mentoren zu beraten, wurde sehr begrüßt und gerne genutzt.

Die Trainees konnten auch sofort sachbearbeitende Funktionen in ihrem jeweiligen Fachbereich übernehmen.

Auch für künftige Trainee-Programme ist ein Mentoring vorgesehen.

Frage 3:

Wurden neue Coaching- und / oder Mentoringkonzepte erarbeitet und umgesetzt, wenn ja, mit welchem Erfolg in welchen Ämtern?

Antwort:

Bereits seit Jahren können Führungskräfte aller Ämter und Institute Coaching und Beratung in Anspruch nehmen. Das Coaching orientiert sich individuell an deren Bedarfslagen.

Das Seminar „Neu als Führungskraft“ (siehe Antwort 1) beinhaltet Coaching und Beratung. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer können dies im Einzelfall in Anspruch nehmen.

Das gesamtstädtische Personalentwicklungskonzept wird derzeit weiterentwickelt. Dabei ist u. a. ein Ziel, den Anteil von Frauen in Führungspositionen nachhaltig zu fördern und zu erhöhen. Coaching und Mentoring sind als mögliche Instrumente angedacht.

Amt/ Institut:

Hauptamt – Amt für Personal, Organisation und IT

Dezernentin / Dezernent:

Prof. Dr. Andreas Meyer-Falcke