

Zielvereinbarung zur beruflichen Gleichstellung

**zwischen der Volkshochschule Düsseldorf
und dem Amt für Gleichstellung und
Antidiskriminierung**



Herzlich willkommen bei der Volkshochschule Düsseldorf

Einleitung

Die Volkshochschule bekennt sich zur Geschlechtergerechtigkeit.

In der über 100-jährigen Geschichte der Volkshochschule Düsseldorf standen die gesellschaftspolitischen Fragen zu Chancengleichheit und Geschlechtergerechtigkeit stets im Fokus. Ihrem bildungspolitischen Auftrag entsprechend setzt sich sie sich dafür ein, dass die VHS ein Ort ist, an dem Vielfalt gelebt wird und die Menschen in ihrer Verschiedenheit gleichberechtigt ihre Chancen zur Teilhabe am gesellschaftlichen, wirtschaftlichen, politischen und kulturellen Leben verbessern können.

Thema 1

Beschäftigtenstruktur und Personalpolitik

In der Volkshochschule sind durchschnittlich 60 Prozent der Stellen mit Frauen besetzt. Auf der mittleren Ebene ist das Verhältnis nahezu ausgeglichen, auf allen anderen Ebenen sind Frauen überrepräsentiert.

Ziel: Horizontale Gleichstellung verbessern – Unterrepräsentanzen auf allen Ebenen abbauen

Maßnahme: In allem Bereichen wird im Rahmen der Möglichkeiten auf ein ausgewogenes Verhältnis zwischen den Geschlechtern geachtet. Dabei werden die Richtlinien des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes sowie des Grundsatzes der Bestenauslese beachtet.

Aufgrund der bestehenden Altersstruktur und der damit einhergehenden Pensionierungswelle der geburtenstarken Jahrgänge befindet sich die personelle Situation der VHS derzeit in einem Umbruchprozess.

Ziel: Personalstruktur verjüngen

Maßnahme: Die Ausbildungstätigkeit wird erweitert und intensiviert. Die VHS bietet derzeit jeweils einen Ausbildungsplatz für Verwaltungsfachangestellte bzw. Verwaltungsfachwirte sowie einen Platz für Auszubildende des Studiengangs Bachelor of Laws an. Mindestens ein weiterer Ausbildungsplatz ist in Planung. Zudem wird eine aktualisierte Ausbildungsstrategie implementiert, bei der die vielfältigen Potentiale und Neigungen der Auszubildenden bewusst genutzt werden sollen. So wird ihnen die Möglichkeit gegeben sich mit ihren individuellen Fähigkeiten auch fachbereichsübergreifend im Team mit eigenen Ideen einbringen zu können. Der Dialog zwischen langjährigen Mitarbeitenden und jungen Nachwuchskräften trägt dabei zu einer offenen Kultur des Austauschs bei. Zusätzlich soll die VHS durch eine zielgerichtete Öffentlichkeitsarbeit als vielseitiges Ausbildungsamt und als attraktiver Arbeitsplatz nach Abschluss der Ausbildung ins Bewusstsein der Nachwuchskräfte gerückt werden.

Ziel: Wissen sichern und Einarbeitungsprozesse durch strukturiertes Wissensmanagement erleichtern

Maßnahme: Vereinfachung der Einarbeitung durch weiteren Ausbau des Wissenstransfers. Als ein Teil der Weiterentwicklung des Wissensmanagements wird in der Volkshochschule die bestehende interne Wissensdatenbank mithilfe von Onboard-Mitteln weiter ausgebaut. Die Umsetzung erfolgt weiterhin mit dem Programm OneNote. Es dient als Wissensplattform, auf der alle Themen des dienstlichen Alltags auf anschauliche Art ihren Platz finden wie zum Beispiel Anleitungen, dienstliche Abläufe, gesetzliche Vorgaben, aktuelle Informationen oder Zuständigkeiten.

Diese Maßnahme ist damit ein wichtiger Bestandteil auf dem Weg zur Digitalisierung des Arbeitslebens und - sofern von den Mitarbeitenden gewünscht - zum mobilen Arbeitsplatz, von dem aus auf alle zur Arbeitserfüllung erforderlichen Daten und Informationen zurückgegriffen werden kann. Sie trägt angesichts des demographischen Wandels auch zur Sicherung von Wissen bei.

Im Zuge der Einführung eines zentralen Geschäftsprozessmanagements bei der Stadt mit der Software ibo werden die in der Wissensdatenbank dargestellten Prozesse sukzessive überprüft und in ibo erfasst. So wird die Einarbeitung für neue Mitarbeitende weiter erleichtert, zumal perspektivisch alle Ämter mit der gleichen Software arbeiten werden. Vertraute Einarbeitungsstrukturen erhöhen so auch ämterübergreifend die Chancengleichheit.

Thema 2

Frauen und Männer in herausgehobenen und Führungsfunktionen

Zwei Drittel der Führungsfunktionen innerhalb der Volkshochschule sind von Frauen besetzt.

Eine Mitarbeiterin konnte sich nach Abschluss der modularen Qualifizierung zur beruflichen Entwicklung innerhalb der Laufbahngruppe 2 im Bewerbungsverfahren um die Leitung der Verwaltungsabteilung durchsetzen, so dass auch hier die Bestrebungen, Frauen in Führungspositionen zu etablieren, erfolgreich waren.

Ziele: Qualifizierung und Weiterentwicklung der Mitarbeitenden fördern

Ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Frauen und Männern in herausgehobenen und Führungsfunktionen schaffen.

Maßnahme: Die Mitarbeitenden werden bei ihren Bemühungen um Fort- und Weiterbildung unterstützt. Es werden entsprechende Angebote unterbreitet und zur Teilnahme motiviert. Das Fort- und Weiterbildungskonzept der Volkshochschule dient hierbei als flexibler Rahmen und wird bedarfsgerecht weiterentwickelt.

Der erforderlichen Sensibilität beim Thema Chancengleichheit wird weiterhin der nötige Raum gegeben.

Thema 3

Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Die Volkshochschule folgt den Vorgaben des Audits berufundfamilie. Sie unterstützt ihre Mitarbeitenden durch die Anpassung der Arbeitszeit an ihre lebensphasenspezifischen Bedürfnisse.

Auch die Covid-19-Pandemie hat mit ihren Herausforderungen zur Vereinbarkeit von Beruf, Familie und Privatleben zu einer Veränderung der Arbeitssituation geführt, so dass hier im Sinne der lebensphasenorientierten Personalpolitik neue Ansätze entwickelt wurden.

Aktuell haben 42 Prozent der Mitarbeitenden eine Einzelvereinbarung zur mobilen Arbeit abgeschlossen und 11 Prozent nutzen das Angebot der Telearbeit. Zwar ist nicht in allen Bereichen mobile oder alternierende Telearbeit möglich (z.B. nicht im Bereich Kunden- und Hausmeisterservice, bei Tätigkeiten an der Information oder im Biogarten sowie bei den Weiterbildungslehrenden in der Abteilung Schulische Weiterbildung), jedoch konnten bislang alle Wünsche der Mitarbeitenden zur Herstellung der individuellen Balance zwischen Beruf und Familie erfüllt werden. Dies gilt für die Umsetzung von Teilzeitbeschäftigung zur Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen, aber auch für Arbeitszeitreduzierungen aus anderen Gründen.

Durch die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung waren und sind flexible Zeitmodelle realisierbar - auch in Führungsfunktionen. Diese Zugeständnisse an die Mitarbeitenden steigern die Arbeitszufriedenheit und dienen auch dem Erhalt der Gesundheit. Hier ist es wichtig die Balance zwischen Arbeitszeit und Aufgabenerfüllung zu halten.

Die Möglichkeiten zur Nutzung des Gleitzeitrahmens und der verschiedenen Angebote zur Kinderbetreuung sind den Mitarbeitenden bekannt und werden verantwortungsvoll genutzt.

Diese Standards sollen auch in Zukunft auf gleichem Niveau fortgeführt werden.

Ziel: In Zukunft weiterhin auf die individuellen Nachfragen und Bedürfnisse der Mitarbeitenden eingehen und somit die Bindung der Mitarbeitenden stärken und die Arbeitszufriedenheit steigern.

Maßnahme: Anträge auf Teilzeit, Altersteilzeit, mobile Arbeit und alternierende Telearbeit et cetera werden individuell geprüft und bewilligt, soweit dies bei der jeweiligen Tätigkeit möglich und der reibungslose Dienstbetrieb sichergestellt ist.

Maßnahme: Insbesondere männliche Mitarbeitende werden unterstützt und ermutigt, Eltern- und Erziehungszeiten sowie Beurlaubung wahrzunehmen.

Maßnahme: Im Wissensportal der VHS wird eine Seite mit Informationen zu verschiedenen Arbeitszeitmodellen und -flexibilisierung sowie zu Betreuungsangeboten erstellt. Auch auf Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen soll dabei hingewiesen werden. Dabei wird auf die Informationen im Intranet verlinkt um die entsprechende Aktualität zu gewährleisten.

Thema 4

Vielfalt in VHS-internen Gremien

Die steuernden volkshochschulinternen Gesprächs- und Kommunikationsgremien werden durch Personen mit Führungsfunktionen besetzt. Dadurch ergibt sich ein höherer Anteil von Frauen.

In den themenbezogenen angesetzten internen Audits sind regelmäßig Kompetenzen aus der Sachbearbeitung gefragt. Hier wird angestrebt, durch die Auswahl der Teilnehmenden (weiblich, männlich, divers sowie neue und langjährig erfahrene Mitarbeitende) alle Perspektiven in den Gestaltungsprozess mit einfließen zu lassen und so die vielfältigen Potentiale der Mitarbeitenden zu nutzen.

Ziel: Erfahrungen aller Mitarbeitenden in sachbezogene Audits einbringen.

Maßnahme: Auditor*innen achten bei der Besetzung der internen Audits auf ein ausgewogenes Verhältnis zwischen allen Geschlechtern sowie auf nutzbare Diversity-Potentiale.

Thema 5

Kund*innenorientierung der Volkshochschule

Familienfreundlicher Service und Diversity

Die Volkshochschule steht für Wertschätzung, Teilhabe und Vielfalt ein. Sie berücksichtigt bei ihren Mitarbeitenden, ihren Teilnehmenden und den Weiterbildungsangeboten alle sechs Diversity-Dimensionen. So spiegelt sich bei den Teilnehmenden der Volkshochschule auch die Vielfalt der Bürgerinnen und Bürger der Stadt wider. Mit den Veranstaltungsangeboten des Internationalen Bildungszentrums DIE BRÜCKE unterstützt die Volkshochschule aktiv ausländische Gesellschaften mit dem Blick auf unterschiedliche Länder, Völker und Kulturen. Die Kompetenzen aller Beteiligten fließen in diesen interkulturellen Austausch ein.

Ziel: Die Volkshochschule als einen sicheren Raum für Personen unabhängig von Alter, Geschlecht, Nationalität und ethnischer Herkunft, Behinderung oder sexueller Identität etablieren, sowohl bei Mitarbeitenden als auch bei den Kundinnen und Kunden.

Maßnahme: Im Zuge der Aktualisierung des Leitbildes wird der Aspekt der Diversität mit aufgenommen. Die Volkshochschule präsentiert sich als Institution, in der Menschen einander respektvoll begegnen und diversitätswertschätzend gelebt wird. Mit der Verankerung im Leitbild wird dabei sowohl Außen- als auch Innenwirkung erzielt.

Ziel: Abbau von Zugangsbarrieren für Menschen mit Behinderungen.

Maßnahme: Auf der Homepage wird die Zugänglichkeit der VHS am Hauptbahnhof für Rollstuhlfahrer*innen in einem Video veranschaulicht. Im Rahmen des Notfallmanagements wird für jeden mobilitätseingeschränkten Teilnehmenden ein individuelles Evakuierungskonzept abgestimmt. Im Internet und in den Printmedien wird auf dieses

Konzept hingewiesen. Die entsprechenden Seiten werden kontinuierlich aktualisiert.

Ziel: Inklusion / Unterstützung von Höreingeschränkten

Maßnahme: Das Weiterbildungszentrum am Bertha-von-Suttner-Platz 1 verfügt über eine mobile Induktionsanlage. Die Einsatzmöglichkeit muss für Teilnehmende, die Dozentenschaft und auch die Mitarbeitenden zur Selbstverständlichkeit werden. Auf der Homepage der Volkshochschule wird über die Induktionsanlage informiert. Alle Nutzerinnen und Nutzer der Volkshochschulräume werden zukünftig entsprechend beraten.

Für Gehörlose gibt es auf der Homepage ein Begrüßungsvideo in deutscher Gebärdensprache.

Ziel: Geschlechtsneutrale Ansprache der Teilnehmenden

Maßnahme: Die Volkshochschule wird zukünftig in jeglichem Schriftverkehr mit den Teilnehmenden die geschlechterneutrale Ansprache wählen.

Thema 6

Abteilung Schulische Weiterbildung

Die Abteilung Schulische Weiterbildung setzt sich dafür ein, dass alle Diversity-Themen noch stärker als bislang Beachtung finden. Dazu gehört neben der angestrebten Kinderbetreuung vor allem ein Konzept zur weiteren Förderung von Menschen mit psychischen Belastungen sowie Maßnahmen zur Förderung der digitalen Teilhabe.

Ziel: Förderung von Teilnehmenden mit psychischen Belastungen

Maßnahme: Entwicklung eines Gesamtkonzeptes, das die Aufgaben und das Selbstverständnis der Mitarbeitenden definiert, Fort- und Weiterbildungsangebote vermehrt und Möglichkeiten weiterer Professionalisierung durch zusätzliche Expertise benennt.

Ziel: Förderung der digitalen Teilhabe von Teilnehmenden

Maßnahme: Anschaffung von Tablets aus Mitteln der Europäischen Union, Fortentwicklung des Medienkonzeptes, Schulung der Dozierenden.

Ausblick:

Die räumliche Situation der Volkshochschule wird sich in den nächsten Jahren durch den Umzug nach Derendorf zur Yorckstraße 19 - 23 umfassend verbessern.

Am neuen Standort soll ein offener Eingangsbereich geschaffen werden, der die Willkommenskultur für Kund*innen spürbar werden lässt.

Konzepte zur persönlichen diversitätssensiblen Ansprache für die verschiedenen Zielgruppen der Volkshochschule werden entsprechend entwickelt.

Zahlreiche Wünsche, die auch von den Kundinnen und Kunden immer wieder im freien Feedback der Veranstaltungsevaluation geäußert wurden, werden umgesetzt werden, wie zum Beispiel ein Café als Ort der Begegnung und des interkulturellen Austauschs sowie eine Kinderbetreuung.

Geplant ist auch die Ergänzung der Sanitärräume durch einen Still- und Wickelraum sowie einen Unisex-Sanitärbereich.

Das Gebäude soll barrierearm gestaltet werden. Taktile Leitlinien sowie eine Kennzeichnung der Sanitärbereiche mit Blindenschrift ermöglichen sehbehinderten Menschen, diese eigenständig aufsuchen zu können. Außerdem wird geprüft, ob für mobilitätseingeschränkte Menschen die Möglichkeit geschaffen werden kann, im Brandfall einen Aufzug für Evakuierungszwecke nutzen zu können.

Der neue Standort bietet die Chance, eine inklusive VHS der Zukunft unter vielfältigen Gesichtspunkten neu und nachhaltig in Beziehung zu ihrem Umfeld zu gestalten und einen Ort zu entwickeln, an dem Teilhabe selbstverständlich gelebt wird und Menschen in all ihrer Verschiedenheit zusammenkommen, sich austauschen und wohlfühlen können.

Diese Vereinbarung tritt zum 01.12.2022 in Kraft und gilt bis zum 31.12.2026.



Simone Bruns
Direktorin der Volkshochschule



Elisabeth Wilfart
Gleichstellungsbeauftragte