

B E S C H L U S S

Bezirksamt Pankow von Berlin

Beschlussgegenstand: Integration stärken – Zugang zum Arbeitsmarkt verbessern

Beschluss-Nr.: VIII-2110/2021 Anzahl der Ausfertigungen: 8

Beschluss-T.: 24.08.2021 Verteiler:
- Bezirksbürgermeister
- Mitglieder des Bezirksamtes (4x)
- Leiterin des Rechtsamtes
- Leiter des Steuerungsdienstes
- Büro des Bezirksbürgermeisters

Das Bezirksamt beschließt:

Die aus der Anlage ersichtliche Vorlage ist der Bezirksverordnetenversammlung zur Kenntnis zu geben.

Sören Benn
Bezirksbürgermeister

An die
Bezirksverordnetenversammlung

In Erledigung der Drucksache-Nr.: VIII-1086/2020

Vorlage zur Kenntnisnahme für die Bezirksverordnetenversammlung gemäß § 13 BezVG

Schlussbericht

Integration stärken – Zugang zum Arbeitsmarkt verbessern

Wir bitten zur Kenntnis zu nehmen:

In Erledigung des in der 30. Sitzung am 04.03.2020 angenommenen Ersuchens der Bezirksverordnetenversammlung – Drucksache Nr.: VIII-1086/2020

„Das Bezirksamt wird ersucht, Schulungsangebote zusammen mit dem »IQ Netzwerk Berlin« für die Mitarbeiter*innen der Pankower Verwaltung schwerpunktübergreifend zu organisieren. Dabei sind die Erfahrungen des Jobcenters Pankow einzubeziehen und die Ergebnisse und Möglichkeiten der BVV zu berichten. Falls nicht schon geschehen, sollten dabei auch die Erfahrungen des Projektes »BQN Berlin« genutzt werden.“

wird gemäß § 13 Bezirksverwaltungsgesetz berichtet:

Das Bezirksamt hat von Seiten des Büros der Integrationsbeauftragten und dem Fachbereich Personalmanagement eine Zusammenarbeit zwischen BQN Berlin und dem Bezirksamt Pankow planmäßig in die Wege geleitet.

Eine Kooperation mit BQN soll ab September 2021 beginnen (eine entsprechende Vorlage ist in Vorbereitung).

Die Zusammenarbeit erstreckt sich in einer ersten Phase bis September 2022 auf das Herausarbeiten von hausinternen Leitsätzen zum Handlungsfeld Diversity, die sich am bereits landesweiten vorgegebenen Rahmen, hauseigener Kultur und Erfahrungen aus anderen Berliner Behörden orientieren soll. Anschließend werden diese Leitsätze in den Anforderungsprofilen der Führungskräfte operationalisiert. Über die Führungskräfte als „Vorbilder“ und Multiplikator:innen soll sich dann ein Top-down-Prozess entspannen, der sich letztendlich

auf die Beschäftigungskultur aller Kolleg:innen erstrecken soll.

Das Büro der Integrationsbeauftragten übernimmt in dieser Kooperation die Rolle die Projektleitung. Die Abstimmung soll dabei in enger Zusammenarbeit mit dem Bereich Personalentwicklung erfolgen.

Um keine Friktionen im Arbeitsablauf zu erhalten, wird im Projektverlauf eine entzerrte Prozessgestaltung angestrebt, da diese auch zu mehr Akzeptanz und Verständnis für das Thema Diversity führt. Das bedeutet in Zahlen, dass mit einem Ressourcenaufwand von drei Workshops für 12 -15 repräsentativ ausgewählte Führungskräfte gearbeitet wird. Die Workshop-Teilnehmer:innen sollen möglichst repräsentativ die Behörde abbilden. Die einzige Voraussetzung für die Führungskräfte, ist die Teilnahme an den drei Workshops. Sie müssen dafür keine Vorkenntnisse im Bereich Diversität und Antidiskriminierung mitbringen.

Nach den Workshops sind die Ergebnisse auszuwerten und in die Personalentwicklungsmaßnahmen einzubetten.

Die Umsetzung der weiteren Ziele kann im Falle der Projektverlängerung dann später begleitet werden.

Haushaltsmäßige Auswirkungen

keine

Gleichstellungs- und gleichbehandlungsrelevante Auswirkungen

keine

Auswirkungen auf die nachhaltige Entwicklung

keine

Kinder- und Familienverträglichkeit

entfällt

Sören Benn
Bezirksbürgermeister