










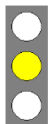
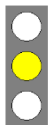











Umsetzung der Maßnahmen des 5. FFP

	Ziffer 5. FFP	Thema - Maßnahme	Sachstand 2015	Ampel
1.	1.6.1	Bewerbung und die erneute Auszeichnung mit dem TOTAL E-QUALITY-Prädikat	Umsetzung bis Ende 2016	
2.	1.6.2	Incentive: Anreiz und Ansporn für Führungskräfte	Umsetzung bis Ende 2017	
3.	2.2.1	Informations- und Aktionspflicht bei Vakanzen – Ansprache von potentiellen Nachfolgerinnen durch Führungskräfte	Vierteljährliche Auswertungen zur altersbedingten Fluktuation liegen vor. Eine Ansprache findet nur vereinzelt statt.	
4.	2.2.2	Cross-Mentoring mit Kölner Unternehmen	Umsetzung bis Ende 2016	
5.	2.2.3	Mentoring	Umsetzung bis Ende 2016	
6.	2.2.4	Pilotprojekt „Kollegiale Karriereberatung“	Umsetzung bis Ende 2016	
7.	2.2.5	Coaching in der Managementebene	Umsetzung bis Ende 2016	
8.	2.2.6	Erfüllung des Gleichstellungsauftrages: - Genderkompetenz der Führungskräfte - Thema als Amtsleitungstag - Soll-Kriterium in Stellenausschreibungen	Regelmäßig finden für Führungskräfte Gender-Seminare statt. In 2015 haben 19 Führungskräfte teilgenommen.	
9.	2.2.7	Quotierung für Führungsfortbildungen	Alle Fortbildungen, die der Vorbereitung auf Führungsaufgaben dienen, werden ausgeschrieben und paritätisch besetzt.	
10.	3.1.1.1	Shortlist bei Auswahlverfahren – geschlechterdifferenziertes Ranking bei externen Verfahren	Umsetzung erfolgt	
11.	3.1.1.2	Frauenförderung im mittleren Dienst	<ul style="list-style-type: none"> • Veranstaltung für Frauen m.D. zum Thema „Selbstmarketing“ ist erfolgt. • Der für 2015 vorgesehene Workshop findet am 11.12.2015 statt. 	

12.	3.2.1.1	Potentiale fördern durch Qualifizierung	Von 20 eingestellten Reinigungskräften wurden 5 Frauen und 2 Männer in höherwertige Aufgabengebiete vermittelt (EG 3- EG 5). 2 Frauen sind als Vorarbeiterinnen eingesetzt.	
13.	3.2.1.2	Projekt „Existenz sichernde Erwerbstätigkeit“	Umsetzung bis Ende 2017	
14.	3.3.1.1	Beförderung/Höhergruppierung	Von 155 Beförderungen/ Höhergruppierungen bis zum Stichtag 30.09.2015 entfallen 73% auf Frauen.	
15.	3.3.1.2	Bewertung von Stellen traditioneller Frauenberufe – Einfluss auf das Tarifgefüge	Umsetzung bis Ende 2016 (Mehrfache Versuche, Ausnahmeregelungen im Vorgriff auf eine neue Entgeltordnung beim KAV zu erwirken (z.B. für med. Fachberufe), sind aufgrund laufender Tarifverhandlungen gescheitert.)	
16.	3.3.1.3	Berichtspflicht an die Politik zu Stellenaufwertungen	Die Verwaltung legte zum Stellenplan 2014 einen geschlechterdifferenzierten Bericht vor.	
17.	3.3.1.4	Informationen zum Equal Pay Day (auch) für städtische Beschäftigte	Umsetzung erfolgt Thema 2015: Das Spiel mit offenen Karten bringt „Cash in de Täsch“ – Transparenz ist gefragt! Impulsreferat, Knowledge-Café, Workshops in Kooperation mit BPW Köln e.V.	
18.	3.4.1.1	Information zur Alterssicherung.	Projekt zur DV-Lösung endet 2016.	
19.	3.4.1.2	Auswertung der Betriebsrenten der ZVK	Die Auswertung liegt vor. Nunmehr folgt die Analyse.	

20.	4.2.1	Junge Frauen in die technischen Ausbildungen	Zum 3. Quartal beträgt der Frauenanteil im Bereich Technik und Handwerk unverändert 29%. In 14 technischen Ausbildungsberufen wurden in den letzten 10 Jahren 80 junge Frauen ausgebildet. Nach wie vor unternimmt die Verwaltung große Anstrengungen, junge Frauen zu gewinnen. So z.B. über Azubi-Messen, Flyer, Praktikumsangebote, Internet.	
21.	4.2.2	Technisches Jahr für junge Frauen und Wiedereinsteigerinnen (analog FSJ)	Für junge Frauen existiert der direkte Einstieg in technische Berufe über eine Ausbildung. Die Prüfung für ein technisches Jahr ist noch nicht abgeschlossen.	
22.	4.2.3	(Junge) Männer in die Kitas	2015 sind 101 Erzieher beschäftigt (3,2%). 7 Erzieher (7,5%) bzw. 19 junge Männer (28%) sind noch im Berufspraktikum bzw. in der praxis-integrierten Ausbildung. Die Stadt Köln schöpft alle Möglichkeiten der Rekrutierung von Erziehern und Berufspraktikanten aus.	
23.	4.2.4	Personalgewinnung und –erhaltung im technischen Bereich	Konzepte werden derzeit erarbeitet.	
24.	4.2.5	Studierende des Masterstudiengangs Architektur, Landschaftsarchitektur, Stadtplanung	Konzepte zum Einsatz akademischer Praktikantinnen und Praktikanten zur Nachwuchsgewinnung werden zurzeit erarbeitet.	
25.	4.2.6	Fachkarriere in neuem Berufsbild	Die Gebäudewirtschaft hat ein entsprechendes Budget im Wirtschaftsplan 2016 bereitgestellt und einen Konzeptvorschlag entwickelt.	
26.	4.2.7	Teilnahme am Messekongress women&work	Die Stadt Köln hat 2015 erneut teilgenommen.	

27.	4.2.8	Teilnahme an der Firmenkontaktmesse meet@fh-koeln	Die Stadt Köln hat 2015 erneut teilgenommen.	
28.	4.2.9	Werbekampagne für Köln – Mehr Frauen in die Feuerwehr (Marketingkonzept)	Ein entsprechendes Konzept ist in Arbeit. Erste Werbemaßnahmen wurden bereits durchgeführt.	
29.	5.1.1.1	Vorbilder für moderne Rollenbilder – Artikelserie in „stadtintern“	Erstmals ist ein Portrait in der Oktober- Ausgabe erschienen und im intranet abrufbar.	
30.	5.2.1.1	Externe Beratung bei anstehender Elternzeit	Die neue interne Beratungsstelle „LebensLangesLernen“ berät Mitarbeitende und Führungskräfte. Ein Konzept zur professionellen externen Beratung existiert noch nicht.	
31.	5.2.1.2	Perspektivgespräche durch die Führungskräfte bei anstehender Elternzeit: - lebensphasenorientierte Beratung durch Führungskräfte - jährlicher Hinweis im intranet	Zurzeit noch keine abschließende Aussage möglich. Die Veröffentlichung steht noch aus.	
32.	5.2.1.3	Forschungsprojekt: Unterbrochene Erwerbsverläufe	Entsprechende Maßnahmen fließen in das Konzept Wiedereinstieg ein (s. 5.2.1.4)	
33.	5.2.1.4	Konzept: Wiedereinstieg	Umsetzung bis Ende 2017	
34.	5.2.1.5	Aktive Vaterschaft: Seminarangebot	Das Seminar befindet sich in Vorbereitung und wird 2016 durchgeführt.	
35.	5.3.1.1	Teilzeitmentoring für Frauen und Männer ab A 12 bzw. EG 11 2014-2016	Das Projekt mit neun Tandems läuft.	
36.	5.3.1.2	Innovatives Teilzeitkonzept	Die Umsetzung wird vorerst zurückgestellt, um u.a. Änderungen aus der Dienstrechtsreform aufzunehmen.	

37.	5.3.1.3	Förderung vollzeitnaher Beschäftigung	Nahezu alle Teilzeitwünsche werden erfüllt. Anreize für eine vollzeitnahe Beschäftigung, die dem Wunsch von Vätern und Müttern nach Übernahme von Familienpflichten entsprechen, gibt es nicht.	
38.	5.3.1.4	Konzept zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei der Feuerwehr	Umsetzung bis Ende 2016	
39.	5.3.1.5	Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen	Konkrete Maßnahmen sind noch nicht entwickelt.	
40.	5.3.1.6	Notfallbetreuung – Eltern-Kind-Büro	Die Raumverdichtung lässt zurzeit keinen Spielraum im Bestand. Bei Neuanmietung/Neubau wird ein Eltern-Kind-Büro mitgeprüft. Aktuell gibt es in der Neuanmietung Enggasse zwei „FlexBüros“. In der Praxis erfolgt unabhängig davon eine weitgehend fürsorgliche und flexible Handhabung durch die Führungskräfte.	
41.	5.4.1.1	Geschlechterdifferenzierte Daten und paritätisch besetzte Gremien	Personenbezogene Daten werden geschlechterdifferenziert dargestellt.	
42.	5.4.1.2	Gender-Projekt: Beschäftigtenbefragung	Umsetzung bis Ende 2016	
43.	5.5.1.1	Jährliches Treffen weiblicher Führungskräfte mit dem Oberbürgermeister bzw. der Oberbürgermeisterin	Nach Amtsantritt der Oberbürgermeisterin wird für 2016 ein Netzwerktreffen initiiert.	
44.	5.5.1.2	Städtische Frauen-Netzwerke	Netzwerktreffen für Frauen des mittleren, gehobenen und höheren Dienstes haben stattgefunden.	
45.	5.5.1.3	Hospitationen und Präsentationen	Die Umsetzung erfolgt nur teilweise; hierzu bedarf es weiterer Appelle.	