



BLR Nr. 311 vom 13.04.2021
ANLAGE E

**DREIJAHRESPLAN DER POSITIVEN
AKTIONEN FÜR DAS
PERSONAL DER LANDESVVERWALTUNG**

2021-2023



Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung.....	3
2. Normative Grundlagen	3
3. Aufbau und Grundlagen des Dreijahresplanes der positiven Aktionen	3
4. Das Personal der Landesverwaltung in Zahlen	4
5. Positive Aktionen	4
6. Die Handlungsfelder	4
6.1 Monitoring und Analyse	4
6.2 Vereinbarkeit Berufsleben und Privatleben	5
6.3 Frauen in Führung - weibliches Management.....	5
6.4 Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz	5
6.5 Chancengleichheit und Inklusion	6



1. Einleitung

Ein gesundes, auf Wertschätzung und Chancengleichheit aufbauendes Arbeitsklima trägt wesentlich zum Wohlbefinden und zur Leistungsfähigkeit der Mitarbeitenden bei. Jeder Arbeitgeber und jede Arbeitgeberin tut daher gut daran, auf das Wohlbefinden der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu achten.

Grundvoraussetzung für ein gutes Arbeitsklima sind ein wertschätzender Umgang miteinander und Respekt vor der Verschiedenheit und Einzigartigkeit jeder Person. So wie die Gesellschaft wird auch die öffentliche Verwaltung vielfältiger und „bunter“. Ziel der Landesverwaltung muss es daher sein, die Vielfalt als Wert zu erkennen und Chancengleichheit zu fördern. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen dieselbe Wertschätzung erfahren, unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität. Und unabhängig von deren vielfältigen, unterschiedlichen Interessen, Bedürfnissen und Formen der Lebens- und Arbeitsgestaltung.

Es ist der Südtiroler Landesverwaltung ein Anliegen, die Bediensteten vom ersten bis zum letzten Arbeitstag in ihrer persönlichen und beruflichen Entwicklung, ihrer Leistungsfähigkeit und Motivation zu stärken. Gelingt dies, spiegelt es sich in der Außenwirkung der Verwaltung wider und trägt zu einem positiven Image bei. Das hilft der Landesverwaltung letztendlich dabei, als attraktiver Arbeitgeber wahrgenommen zu werden und neue, junge Arbeitskräfte anzuziehen.

2. Normative Grundlagen

Gleichbehandlung, Chancengleichheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz sind in der Europäischen Union, auf Staatsebene und auch in Südtirol gesetzlich verankert. Die Personalordnung des Landes (Landesgesetz vom 19. Mai 2015, Nr. 6) legt beispielsweise fest, dass die Landesverwaltung unter Berücksichtigung der Bestimmungen des Autonomiestatutes Maßnahmen zur Umsetzung der Richtlinien der Europäischen Union im Bereich der Gleichbehandlung und Chancengleichheit trifft, um zu gewährleisten, dass bei der Aufnahme in den Dienst, bei der Berufsbildung, beim beruflichen Aufstieg und bei der Arbeitssicherheit direkte oder indirekte Diskriminierungshandlungen jeglicher Art bezüglich des Geschlechts, des Alters, der sexuellen Orientierung, der Hautfarbe, der ethnischen Herkunft, der Beeinträchtigung, der Religion oder der Sprache unterbleiben. Weiters ermöglicht die Landesverwaltung ein Arbeitsklima, das durch eine entsprechende Organisation das Wohlbefinden fördert, und verpflichtet sich, jegliche Form von moralischer oder psychischer Gewalt zu erfassen, ihr entgegen zu wirken und sie zu unterbinden.

Im Verhaltenskodex für das Personal der Autonomen Provinz Bozen (Beschluss der Landesregierung Nr. 839 vom 28. August 2018) werden die Landesbediensteten dazu aufgefordert, jede die Menschenwürde verletzende Handlung, Verhaltensweise oder Belästigung zu vermeiden und sich so zu verhalten, dass niemand diskriminiert wird, sei es aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Herkunft, Religion, Weltanschauung, einer Beeinträchtigung, wegen des Alters oder der sexuellen Ausrichtung.

Auf nationaler Ebene verpflichtet der Kodex für Chancengleichheit zwischen Mann und Frau (Gesetzesvertretendes Dekret vom 11. April 2006, Nr. 198) die öffentlichen Verwaltungen Aktionspläne zur Förderung der Gleichbehandlung und Chancengleichheit in Beruf und Arbeit und zur Verminderung des Geschlechtergefälles in bestimmten Berufshierarchien auszuarbeiten. Der Planungszeitraum umfasst drei Jahre.

3. Aufbau und Grundlagen des Dreijahresplanes der positiven Aktionen

Der Dreijahresplan der positiven Aktionen für das Personal der Landesverwaltung wird in Anlehnung an den Performance-Plan für die Jahre 2021-2023 erarbeitet und jährlich aktualisiert und angepasst.

Der Dreijahresplan der positiven Aktionen wird unter der Koordinierung des Amtes für Personalentwicklung ausgearbeitet, zu dessen institutionellen Aufgaben Diversity Management und Gleichstellung sowie die Förderung des Wohlbefindens am Arbeitsplatz zählen. Das Amt führt zudem das Sekretariat des Einheitlichen Garantiekomitees für Chancengleichheit, Wohlbefinden der Bediensteten und Nichtdiskriminierung, kurz EGK.

Das Einheitliche Garantiekomitee setzt sich innerhalb der Landesverwaltung für das Wohlbefinden der Bediensteten ein. Ziel des EGKs ist es, Maßnahmen auszuarbeiten, die erforderlich sind, um die Richtlinien und Bestimmungen der



Europäischen Union auf dem Gebiet der Gleichbehandlung und der Chancengleichheit sowie der Nichtdiskriminierung umzusetzen. Das EGK arbeitet Maßnahmenvorschläge für das Wohlbefinden am Arbeitsplatz und für ein positives, auf menschliche und berufliche Wertschätzung und Anerkennung aufgebautes Arbeitsklima aus.

Das Komitee besteht aus acht effektiven Mitgliedern und acht Ersatzmitgliedern, die zur Hälfte von der Landesverwaltung und zur Hälfte von den repräsentativsten Gewerkschaften für jeweils vier Jahre ernannt werden.

Auf der Grundlage von Daten zur Situation der weiblichen und männlichen Beschäftigten in der Landesverwaltung, die jährlich vom Organisationsamt der Landesverwaltung zusammengestellt werden, haben die Gleichstellungsrätin und das Einheitliche Garantiekomitee im Jahr 2020 ein Maßnahmenpaket mit dem Ziel entwickelt, die Gleichstellung von weiblichen und männlichen Beschäftigten in der Landesverwaltung weiter zu fördern. Der „Genderbericht zum Personal der Landesverwaltung – Maßnahmenplan“ diente als Grundlage für die Erarbeitung des Dreijahresplanes der positiven Aktionen. Zudem wurden Anregungen und Vorschläge von weiteren Landesämtern und Netzwerkpartnern eingearbeitet.

4. Das Personal der Landesverwaltung in Zahlen

Die Informationen zum Personal der Landesverwaltung finden Sie:

- auf der Homepage des Landes unter „Transparente Verwaltung“: <http://www.provinz.bz.it/de/transparente-verwaltung/stellenplan.asp>,
- im Dreijahresplan des Personalbedarfs der Landesverwaltung 2021-2023 (siehe Anlage C).

5. Positive Aktionen

Durch die gezielte Weiterentwicklung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wird die Organisation, im konkreten Fall die Landesverwaltung, als Ganzes positiv beeinflusst. In der Personalentwicklung liegt daher ein großes Potential. Durch entsprechende Personalentwicklungsmaßnahmen können im Bereich Chancengleichheit und Wohlbefinden Entwicklungen in Gang gesetzt oder unterstützt werden.

Die Landesverwaltung wird sich in den Jahren 2021-2023 auf die folgenden Handlungsfelder konzentrieren: (1) Monitoring und Analyse, (2) Vereinbarkeit Berufsleben und Privatleben, (3) Frauen in Führung - weibliches Management, (4) Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz, (5) Chancengleichheit und Inklusion.

6. Die Handlungsfelder

6.1 Monitoring und Analyse

Ausgangslage und Ziel: Ein guter Überblick und valide Daten über konkrete Sachverhalte sind Grundvoraussetzungen für die Ausarbeitung und Umsetzung faktenbasierter und wirkungsvoller Maßnahmen. Ein konstantes Monitoring ist dabei genauso wichtig wie punktuelle, themenbezogene Analysen. Die Landesverwaltung wird in den Jahren 2021-2023 eine Vielzahl an Datenerhebungen und -auswertungen durchführen, die Aufschluss über die Gleichbehandlung und das Wohlbefinden der Bediensteten geben und damit aufzeigen, wo Handlungsbedarf besteht.

Zielgruppe: Das gesamte Personal der Landesverwaltung

Maßnahmen:

- a) Genderbericht zum Personal der Landesverwaltung gemäß Landesgesetz vom 8. März 2010, Nr. 5
- b) Risikobewertung zum arbeitsbezogenen Stress gemäß Gesetzesvertretendem Dekret vom 9. April 2008, Nr. 81
- c) Datenanalyse für den Jahresbericht des Einheitlichen Garantiekomitees gemäß Interministerieller Richtlinie 2/2019
- d) Durchführung einer Umfrage zum Wohlbefinden am Arbeitsplatz in der gesamten Landesverwaltung
- e) Umfrage zu Smart Working

Akteure: Organisationsamt (Dienststelle für Controlling); Dienststelle für Arbeitsschutz; Einheitliches Garantiekomitee



für Chancengleichheit, Wohlbefinden der Bediensteten und Nichtdiskriminierung; Amt für Personalentwicklung

6.2 Vereinbarkeit Berufsleben und Privatleben

Ausgangslage und Ziel: Wie genau Berufs- und Privatleben gestaltet sein müssen, um eine gute Vereinbarkeit zu gewährleisten, ist von Person zu Person unterschiedlich. Es hängt von den familiären, gesellschaftlichen und persönlichen Verpflichtungen genauso ab wie von den beruflichen Vorhaben und Zielen. Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben ist nicht nur ein Thema für Eltern, sondern auch - und in zunehmendem Maße - für pflegende Angehörige oder ehrenamtlich engagierten Personen. Die wohl wirkungsvollste Stellschraube in diesem Zusammenhang ist Flexibilität. Durch flexible Arbeitszeitmodelle erreicht man eine bessere Vereinbarkeit. Die Landesverwaltung bietet ihren Bediensteten mit Gleit- und Kernzeiten, Voll- und Teilzeitmodellen bereits flexible Arbeitszeiten. Das agile Arbeiten bzw. Smart Working eröffnet dahingehend neue Möglichkeiten. Im zweiten Teilvertrag für die Erneuerung des bereichsübergreifenden Kollektivvertrages für den Dreijahreszeitraum 2019-2021 vom 3. Dezember 2020 wird der Rahmen für das agile Arbeiten nach dem COVID-19-Notstand abgesteckt.

Zielgruppe: Das gesamte Personal der Landesverwaltung

Maßnahmen:

- Einführen des agilen Arbeitens post COVID-19 und entsprechende Begleitmaßnahmen wie Fortbildungen für Führungskräfte und Bedienstete, Smart-Working-Coaching
- Fortbildungen zum Umgang mit den Tools von Office 365
- Machbarkeitsstudie für die Einrichtung einer Kindertagesstätte für Kinder von Landesbediensteten im Rahmen der Interventionslinie im ESF+ Programm

Akteure: Abteilung Personal; Abteilung Informationstechnik; Abteilung Europa; Familienagentur; Organisationsamt; Amt für Personalentwicklung und weitere mehr

6.3 Frauen in Führung - weibliches Management

Ausgangslage und Ziel: In der Landesverwaltung ist der Anteil der Frauen in Führungspositionen in den letzten Jahren kontinuierlich gestiegen. Am 31. Dezember 2020 liegt er bei 36,0%. Dieser Trend soll fortgeschrieben werden. Anzustreben ist außerdem das Ziel, auch in den höchsten Führungsebenen, sprich in den Abteilungen und Ressorts Geschlechterparität zu erreichen.

Zielgruppe: Frauen in Führungspositionen und Führungskräfteanwärterinnen

Maßnahmen:

- Gezielte Fortbildungen und Coachings für Frauen mit Führungsauftrag
- Gewährleistung einer angemessenen Vertretung beider Geschlechter bei Förderinitiativen für Führungskräfteanwärter und -anwärterinnen
- Mentoring von weiblichen Führungskräften für weibliche Führungskräfte

Akteure: Amt für Personalentwicklung; Organisationsamt

6.4 Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz

Ausgangslage und Ziel: 86,1% der Landesbediensteten gaben bei der Umfrage zum Wohlbefinden am Arbeitsplatz im Jahr 2018 an, dass sie im Allgemeinen sehr bzw. ziemlich zufrieden sind (19,9% waren sehr zufrieden, 66,2% ziemlich zufrieden). Die Zahl gibt einen Eindruck von der allgemeinen Stimmungslage. Darüber hinaus ist es der Verwaltung wichtig, auf das Wohlbefinden und die Gesundheit jeder einzelnen Mitarbeiterin und jedes einzelnen Mitarbeiters zu achten. Die Verwaltung kann Rahmenbedingungen schaffen, welche die Gesundheit und das Wohlbefinden fördern. Die Eigenverantwortung jeder Person bleibt dabei unabdingbar.

Zielgruppe: Das gesamte Personal der Landesverwaltung

Maßnahmen:

- Einführung der Vertrauensrätin in der Landesverwaltung als externe Expertin und Ansprechperson für alle



Landesbediensteten, die am Arbeitsplatz Diskriminierung, Belästigung, Mobbing oder Konflikte erleben

- b) Schwerpunkt psychische Gesundheit:
 - Ausarbeitung eines Leitfadens zum Thema Führung und psychische Gesundheit;
 - Coachings und Begleitung von Führungskräften im Umgang mit psychisch belasteten Mitarbeitenden;
 - Fortbildungen und Sensibilisierungsmaßnahmen zum Thema psychische Gesundheit.
- c) Teamentwicklungen zur Begleitung von Veränderungsprozessen und Teamentwicklungen in schwierigen Situationen
- d) Initiativen zum gesunden Smart Working
- e) Regelmäßige Veröffentlichung von Tipps für Gesundheit und Wohlbefinden im Newsletter der Landesverwaltung
- f) Projekt "Automatisch gesund" - Gesunde Jause am Arbeitsplatz

Akteure: Amt für Personalentwicklung; Amt für Prävention, Gesundheitsförderung und öffentliche Gesundheit; Einheitliches Garantiekomitee für Chancengleichheit, Wohlbefinden der Bediensteten und Nichtdiskriminierung

6.5 Chancengleichheit und Inklusion

Ausgangslage und Ziel: Als Südtirols größter Arbeitgeber möchte die Landesverwaltung in Sachen Chancengleichheit und Inklusion eine Vorbildrolle einnehmen. Im Zeitalter von Globalisierung und demografischem Wandel gilt es, Diversität als Chance zu sehen und die Potentiale der Verschiedenheit zu nutzen. Großes Augenmerk ist dabei auf Personen mit besonderen Bedürfnissen oder Beeinträchtigungen zu richten. In der Umfrage zum Wohlbefinden der Bediensteten gibt der überwiegende Teil der Landesbediensteten an, dass die Wertschätzung der Arbeit weder durch das Geschlecht noch durch das Alter beeinflusst werden.

Zielgruppe: Das gesamte Personal der Landesverwaltung

Maßnahmen:

- a) Überarbeitung der Richtlinien für eine geschlechtergerechte Sprache in der Landesverwaltung
- b) Bereitstellung von Arbeitssicherheitskursen in leichter Sprache
- c) Behandlung der Themen Gleichbehandlung, Chancengleichheit, Gender Mainstreaming, Diversity Management, Age Management im Rahmen der Führungskräfteausbildung
- d) Digitale Inklusion: Bereitstellung eines E-Learning-Kurses zur Nutzungserleichterung von digitalen Medien
- e) Verhaltenskodex: Verpflichtende Fortbildung für alle Landesbediensteten

Akteure: Amt für Personalentwicklung; Dienststelle für Arbeitsschutz; Amt für Sprachangelegenheiten; Amt für Öffentlichkeitsarbeit; Abteilung Personal