

Diversity Check



Leitfaden zur Implementierung des integrationsorientierten
Diversitätsmanagement in der Wiener Stadtverwaltung

Analyse, Entwicklung, Umsetzung, Evaluation



Stadt  Wien

Inhalt

[Vorwort_03](#)

[Einführung_04](#)

Die Stadt als Managerin von Zuwanderung, Integration und Diversität_07

Diversitätsmanagement in der Verwaltung_10

Magistratsabteilung 17 – Integration und Diversität_12

[Der Diversity Check im Überblick_13](#)

Ziele und Nutzen des Diversity Checks_17

Dauer und Arbeitsweise_19

Grafischer Überblick des Diversity Checks_20

[Leitfaden zur Durchführung_21](#)

Vorbereitung und Aufbau_25

Ist-Analyse, Handlungsbedarf und Maßnahmenvorschläge_27

Diversity Zwischenbericht und Maßnahmenvorschläge_32

Maßnahmenentwicklung und Aktionsplan_32

Umsetzung des Aktionsplans_34

Evaluierung und Weiterentwicklung_34

[Anhang_31](#)

Formulare für die Projektorganisation_39

Maßnahmenblatt_40

Weitere Publikationen der MA 17_41

Weiterführende Links_44

[Impressum_46](#)



| VORWORT

Wien ist Vielfalt – Diversität sowie der damit verbundene Reichtum an Lebensweisen, Sprachen, beruflichen Hintergründen und Kompetenzen prägen unsere Stadt. Dies trägt zu ihrem unverwechselbaren Gesicht bei.

Ein großer Teil der WienerInnen hat internationale Wurzeln. Diese Vielfalt ist Potenzial und Chance, aber auch eine Herausforderung für die Gesellschaft und für die Verwaltung.

Die Chancen und Herausforderungen betreffen alle Magistratsabteilungen, Unternehmungen, Fonds und Geschäftsbereiche der Stadt Wien in den unterschiedlichsten Bereichen - von der Öffentlichkeitsarbeit/Marketing über die Art der Dienstleistungen und die Personalaufnahme bis hin zur Personal- und Organisationsentwicklung stellen die Fragestellungen eine Querschnittsmaterie in allen Aufgabenbereichen dar. Schließlich geht es um die Herausforderung, sowohl die MitarbeiterInnen als auch die KundInnen sensibel für diese Zielsetzungen zu gewinnen und sie bestmöglich dabei zu unterstützen.

Der neu überarbeitete Diversity Check der MA 17 unterstützt Sie bei der Erreichung dieser Ziele. Er ermöglicht es, ein bedarfsgerechtes, strategisches und operatives integrationsorientiertes Diversitätsmanagement in Ihrer Abteilung zu implementieren bzw. weiterzuentwickeln. Mit der Begleitung durch die Prozess- und Fachexpertise der MA 17 können Sie alle Organisationsbereiche auf ihre Diversitätsrelevanz hin analysieren und geeignete aufeinander abgestimmte Maßnahmen entwickeln. Dabei werden die MitarbeiterInnen als Betroffene zu Beteiligten gemacht. Die Diversitätskompetenz in Ihrer Abteilung steigt und wird ausgebaut.

Letztendlich profitieren alle Beteiligten: Die KundInnen durch qualitativ bessere und passgenauere Dienstleistungen und Produkte, die MitarbeiterInnen durch motivierendere Arbeitsbedingungen und Entlastung, die Organisation durch effektivere und effizientere Abläufe.

Der Diversity Check ist ein weiterer wesentlicher Baustein, um die hohe Qualität der Wiener Verwaltung zukunftsorientiert weiterzuentwickeln. Nutzen Sie ihn! Die MitarbeiterInnen der MA 17 beraten Sie gerne hinsichtlich der Anwendung in Ihrer eigenen Abteilung.

Dr.ⁱⁿ Ursula Struppe,
Dienststellenleiterin MA 17 – Integration und Diversität




*Wien ist eine internationale
und weltoffene Metropole.*



Einführung

- 01 Die Stadt als Managerin von Zuwanderung, Integration und Diversität_07
- 02 Diversitätsmanagement in der Verwaltung_10
- 03 Magistratsabteilung 17 – Integration und Diversität_12

A glass globe containing a green liquid, possibly representing a globe or a sphere. The globe is positioned in the center of the page, with the text overlaid on it. The background is a light, textured surface.

„Auf die Diversität einer mobiler gewordenen Gesellschaft hat sich die Verwaltung einzustellen. Weltoffenheit und entsprechende Sprachkenntnisse im Kontakt mit Kundinnen und Kunden werden zunehmend wichtiger.“

Magistratsdirektor Dr. Erich Hechtner
Antrittsrede, 1. Juli 2010



01 | Die Stadt als Managerin von Zuwanderung, Integration und Diversität

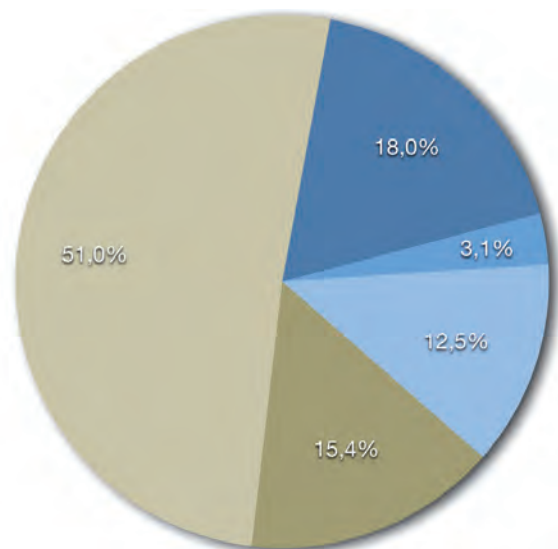
Wien, eine internationale, weltoffene Metropole

Wien als eine europäische Metropole ist gegenwärtig mehr denn je durch Zuwanderung, Internationalität und Diversität geprägt und zeichnet sich durch eine große Vielfalt an sozialen Gruppen, Schichten, Milieus, Lebensstilen und Kulturen aus.

Seit Ende der achtziger Jahre ist ein konstanter Anstieg der Bevölkerung mit Migrationshintergrund zu beobachten. Wie in nur wenigen anderen Städten in Europa, haben politische Ereignisse im internationalen Umfeld die städtische Entwicklung in diesen beiden Jahrzehnten mitgeprägt und die Rahmenbedingungen, unter denen Zuwanderung stattfindet, verändert. Eckdaten dieses Entwicklungsprozesses bilden der Fall des Eisernen Vorhangs 1989, die Kriege in Folge des Zerfalls Jugoslawiens ab 1991, der Beitritt Österreichs zur EU 1995 sowie die EU-Erweiterungen 2004 und 2007. Die vergangenen zwei Jahrzehnte haben nicht nur die Stadt, sondern auch die städtische Politik in Hinblick auf Migration und Integration verändert. Wien ist zu einer Stadt geworden, in der rund 31 Prozent der BewohnerInnen im Ausland geboren wurden und ca. 49 Prozent der Bevölkerung einen Migrationshintergrund haben. Dies bedeutet, dass sie entweder selbst im Ausland geboren wurden, ausländische StaatsbürgerInnen sind oder zumindest ein Elternteil im Ausland geboren wurde.

Das lokale und weltoffene internationale Flair der Stadt samt ihrer Innovationsfähigkeit und Offenheit gegenüber diversen Lebensstilen und Kulturen entscheidet auch über die Attraktivität und Qualität der Stadt. Wie Wien im globalisierten Wettbewerb der Wirtschafts-, Wissenschafts-, Kultur- und Tourismusstandorte bestehen kann, hängt eng damit zusammen, welches Bild sich die Welt von Wien macht. Dies ist wiederum davon abhängig, wie Wien mit seiner eigenen Vielfalt und den damit verbundenen Chancen, Potenzialen und Herausforderungen umgeht.

Wiener Bevölkerung mit/ohne Migrationshintergrund 2011



- In Österreich geboren und österreichische StaatsbürgerIn beide Elternteile in Österreich geboren, kein Migrationshintergrund
- Geburtsland Ausland und Staatsbürgerschaft Österreich eingebürgert, aktive Migrationserfahrung
- Fremde Staatsangehörigkeit und Geburtsland Österreich (noch) nicht eingebürgert, passive Migrationserfahrung
- In Österreich geboren und österreichische StaatsbürgerIn Migrationshintergrund, weil zumindest ein Elternteil im Ausland geboren, passive Migrationserfahrung
- Fremde Staatsangehörigkeit und Geburtsland Ausland aktive Migrationserfahrung

Quelle: Mikrozensus 2010/2011, Berechnungen ZSI

Trends der Zuwanderung in Wien

1. Zuwanderung aus der EU nimmt stark zu
2. Zuwanderung aus dem ehemaligen Jugoslawien und der Türkei stagniert
3. Rund die Hälfte der zweiten Generation ist jünger als 15 Jahre
4. Rund ein Viertel der Zugewanderten ist über 65 und somit im Pensionsalter

Verändertes Selbstverständnis der Stadt

Es liegt daher im Interesse der Stadt, das Potenzial der Bevölkerung in ihrer sozialen und kulturellen Diversität für das gemeinsame Fortkommen zu aktivieren und diesen Transformationsprozess zu begleiten und zu steuern. Die Stadt Wien versteht sich als Einwanderungsstadt und verfolgt einen pro-aktiven und gestalterischen Ansatz in der Integrations- und Diversitätspolitik. Sie anerkennt die soziale und kulturelle Vielfalt der Bevölkerung und sieht sich selbst als Motor für ein sich veränderndes Selbstverständnis der Stadtgesellschaft. Zugewanderte gelten nicht als marginale Sondergruppen sozialpolitischer und rechtlicher Maßnahmen, sondern als selbstverständlicher Teil der Bevölkerung und gleichberechtigte BürgerInnen der Stadt.

- Webtipp: Wiener Integrations- und Diversitätsmonitor

<http://www.wien.gv.at/menschen/integration/grundlagen/monitoring.html>



Integrationsorientiertes Diversitätsmanagement

Der Wiener Ansatz des potenzial- und befähigungsorientierten Umgangs mit der Vielfalt der Wiener Bevölkerung steht unter dem Paradigma des „integrationsorientierten Diversitätsmanagements“. Darin werden die zwei zentralen Begriffe – Integration und Diversität – in ein modernes und innovatives Gesamtkonzept zusammengeführt. Während sich der Begriff der Integration auf den Inklusions- bzw. Einbindungsprozess in einer Gesellschaft bezieht und auf die zentralen Fragen des Zugangs und der Teilhabechancen fokussiert, macht der Diversitätsbegriff den Blick frei für Chancen und Potenziale, die mit der zunehmenden sozialen und kulturellen Pluralisierung der Stadtgesellschaft einhergehen.

Die Kerndimension des Diversitätsverständnisses der Stadt umfasst die BürgerInnen und MitarbeiterInnen unterschiedlicher soziokultureller Herkunft, die aus einer durch Migration pluralisierten Gesellschaft resultiert. Diese Kerndimension wird aber auch im Zusammenhang mit anderen Dimensionen, wie etwa Alter, Geschlecht, Behinderung, sexuelle Orientierung, soziale Zugehörigkeit und vieles mehr betrachtet.

■ Webtipp: Leitlinien der Wiener Integrations- und Diversitätspolitik

<http://www.wien.gv.at/menschen/integration/grundlagen/integrationsleitlinien.html>

Dieser Ansatz steht unter dem Paradigma des „integrationsorientierten Diversitätsmanagements“ – „integrationsorientiert“ im Sinne von Inklusions- bzw. Einbindungsprozess sowie Zugangs- und Teilhabechancen. Der Diversitätsbegriff macht den Blick für die Chancen und Potenziale frei, die mit der zunehmenden sozialen und kulturellen Pluralisierung unserer Stadtgesellschaft einhergehen.

Dem Diversitätsmanagement der Wiener Integrations- und Diversitätspolitik liegt ein Ansatz zugrunde, der von der Verschiedenheit der Menschen, ihrer Biographien, Lebenslagen, Lebensentwürfe, Kompetenzen und Bedürfnissen ausgeht. Dieser Ansatz sieht Vielfalt als Bereicherung und als Chance, verkennt dabei jedoch nicht, dass diese Vielfalt mit unterschiedlichen Teilhabechancen, Risiken und Herausforderungen einhergeht und daher eine Steuerung bzw. Gestaltung, also ein „Management der Vielfalt“ erfordert.

- Wien ist geprägt durch Zuwanderung, Internationalität und Diversität
- Wien versteht sich als Stadt der Vielfalt mit einem proaktiven und gestalterischen Ansatz in ihrer Integrations- und Diversitätspolitik

02 | Diversitätsmanagement in der Verwaltung

Die Stadt als Dienstleisterin für alle

Die soziale, ethnische und kulturelle Pluralisierung der Bevölkerung schlägt sich in hohem Ausmaß in der KundInnenstruktur der Wiener Verwaltung nieder. Vor dem Hintergrund der Vielfalt stellt sich die Frage, inwiefern es der städtischen Verwaltung gelingt, ihre Strukturen und Prozesse dieser veränderten Realität samt ihrer Potenziale und Anforderungen anzupassen. In dem Maße, in dem die Stadt als Dienstleisterin von und für alle wahrgenommen wird, steigt die KundInnenzufriedenheit und die positive Identifikation mit der Stadt. Die Sicherstellung der Qualität der Dienstleistungen bedeutet Veränderung und bedarfsgerechte Weiterentwicklung. Integrationsorientiertes Diversitätsmanagement unterstützt die Ziele einer kundInnen- und wirkungsorientierten Verwaltung und ist somit Teil des Qualitätsmanagements der Stadt.

Aufbau von Diversitätskompetenz bedeutet Sicherstellung und Steigerung der Qualität

Um die Dienstleistungen und Produkte der Wiener Verwaltung allen BürgerInnen in gleicher Qualität zugänglich zu machen, gilt es, die Diversitätskompetenz in der Verwaltung auf- bzw. auszubauen. Eine bedürfnis- und zielgruppenorientierte Ausrichtung der Dienstleistungen und Produkte setzt eine umfassende Analyse der unternehmensinternen Prozesse voraus. In jenem Maße, in welchem die Effektivität der Arbeitsprozesse den Bedürfnissen der KundInnen angepasst wird, reduzieren sich ablauf- und kommunikationsbedingte Missverständnisse bzw. Leerläufe und es steigt die Zustimmung bzw. die Zufriedenheit der KundInnen. Vom Nutzen derartiger Maßnahmen profitieren sowohl KundInnen als auch MitarbeiterInnen.

Weiters bedeutet Diversitätskompetenz, dass die Verwaltung Wissen über ihre KundInnengruppen und deren spezifische Bedürfnisse erwirbt, was in Folge zu beachtlichen Arbeitserleichterungen führen kann.

Ziele des Diversitätsmanagements

- Die Diversität als Qualität in der Stadt erkennen, nutzen, fördern
- Der Magistrat als kompetentes Dienstleistungsunternehmen für alle BürgerInnen
- Die Stadtverwaltung als „Spiegelbild der Bevölkerung“

Diversitätsansatz in der Personalpolitik

Im Sinne des integrationsorientierten Diversitätsmanagements sind alle Bereiche der städtischen Verwaltung vor die Herausforderung gestellt, ihre Strukturen und Angebote an die veränderten und vielschichtigen Bedürfnisse und Lebenslagen einer in sozialer und kultureller Hinsicht pluralisierten Stadtgesellschaft anzupassen.

Dazu muss die Integrations- und Diversitätskompetenz in der Verwaltung selbst auf- bzw. ausgebaut werden.

Drei Punkte sind hier von besonderer Bedeutung:

- Personal in Schulungen zu qualifizieren,
- Bedingungen zu schaffen, die Reflexion und Austausch zu diversitätsrelevanten Aspekten fördern sowie
- vermehrt Personen mit Migrationshintergrund zu beschäftigen.

Daher strebt die Stadt Wien danach, die Verwaltung zu einem Spiegelbild der Bevölkerung zu machen. Die Überwindung von Unterrepräsentation von MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund auch in den höheren Dienstklassen und in allen Verwendungsgруппen ist das angestrebte Ziel und somit Maßstab einer tatsächlich erfolgreichen, diversitätsgeleiteten kommunalen Personalpolitik.

Auf dieser Grundlage lassen sich zusammenfassend drei zentrale Dimensionen des integrationsorientierten Diversitätsmanagements für die städtische Verwaltung aufzeigen:



03 | Magistratsabteilung 17 Integration und Diversität

Die MA 17 als begleitende Wissens- und Kompetenzstelle der Verwaltung

Um den Diversitätsansatz in der Verwaltung strukturell und nachhaltig zu verankern, wurde im Jahr 2004 die Magistratsabteilung 17 – Integration und Diversität gegründet.

Die Aufgaben umfassen folgende Aktivitäten:

- *StartWien*: Programm zur Integrationsbegleitung von neu zuwandernden Menschen
- Integrationsförderung: Entwicklung und Förderung von Deutsch- und Orientierungskursen, Beratungsstellen
- Maßnahmen zur Förderung eines besseren Zusammenlebens, des Dialogs und der Kommunikation
- Grundlagenarbeit – Recht, Studien, Monitoring und Vernetzung
- Regionale Arbeit in den Bezirken
- Implementierung des Diversitätsmanagements in der Stadtverwaltung

Die MitarbeiterInnen kommen aus ca. 20 Ländern und sprechen über 20 Sprachen. Etwa 2/3 haben einen Migrationshintergrund.

Die MA 17 versteht sich somit auch als eine fördernde und unterstützende Wissens- und Kompetenzstelle, die einzelne Organisationseinheiten des Magistrats bei der Einführung und Weiterentwicklung ihres Diversitätsmanagements fachlich und pro-aktiv begleitet.

Um dies zu verwirklichen bietet der Fachbereich Diversitätsmanagement der MA 17 anderen Dienststellen unter anderem folgende Leistungen an:

- Diversitätsorientierte Organisationsentwicklung, Beratung und Coaching
- Weiterbildungen, Schulungen und Vorträge
- Diversity Check
- Vernetzung mit Communities, internationalen Stadtverwaltungen und der Privatwirtschaft
- Factsheets und Publikationen



ZUSAMMENFASSUNG

- Durch integrationsorientiertes Diversitätsmanagement werden die Ziele einer kundInnen- und wirkungsorientierten Verwaltung unterstützt.
- Durch den Auf- und Ausbau von Diversitätskompetenz wird die Qualität der Dienstleistungen und Produkte der Stadt sichergestellt.
- Durch diversitätsgeleitete Personalpolitik werden die Potenziale der WienerInnen sichtbar gemacht, anerkannt und für die Stadt wertschätzend eingesetzt.
- Die Vielfalt unter den MitarbeiterInnen wird wertgeschätzt und als Potenzial anerkannt.
- Der Bereich Diversitätsmanagement der MA 17 begleitet Magistratsabteilungen bei der Implementierung und Umsetzung von Diversitätsmanagement.




*Wirkungsvolles Instrument für
diversitätsorientiertes Handeln*



Der Diversity Check im Überblick

- 01 Ziele und Nutzen des Diversity Checks_17
- 02 Dauer und Arbeitsweise_19
- 03 Grafischer Überblick des Diversity Checks_20



MitarbeiterInnen analysieren anhand eines Indikatoren-systems ihr eigenes Arbeits-umfeld und arbeiten konkre-te Maßnahmen aus.



01 | Ziele und Nutzen des Diversity Checks

Der Diversity Check beinhaltet eine tiefgehende diversitätsbezogene Reflexion der Organisationsrealitäten und hat die nachhaltige Implementierung eines strategischen und operativen Diversitätsmanagements zum Ziel. Dieses Instrument wird von der MA 17 moderierend begleitet. Der Diversity Check bietet eine prozessorientierte Analyse der Organisation sowie eine Sensibilisierung der MitarbeiterInnen in Hinblick auf diversitätsrelevante Aspekte ihrer Tätigkeitsfelder. Damit bekommen die Abteilungen ein „Werkzeug“ in die Hand, das es ihnen ermöglicht, alle Organisationsbereiche auf ihre Diversitätsrelevanz hin zu analysieren, Handlungsziele festzulegen und in weiterer Folge geeignete und aufeinander abgestimmte Maßnahmen zu entwickeln.

Zielgruppe

Zielgruppe des Diversity Checks sind die Dienststellen des Magistrats der Stadt Wien. Bei sehr großen und/oder heterogenen Abteilungen kann der Diversity Check auch in Teilbereichen durchgeführt werden.

Auszeichnung mit dem Verwaltungspreis 2008

Der Diversity Check wurde im Dezember 2008 mit dem Österreichischen Verwaltungspreis ausgezeichnet. Entscheidend war dabei, dass der Diversity Check so konzipiert ist, dass er für jede Dienststelle anwendbar ist und das Ziel verfolgt, MitarbeiterInnenzufriedenheit und KundInnenorientierung zu erhöhen.

Ziele und Nutzen

MitarbeiterInnen analysieren anhand eines Indikatorensystems und unter Begleitung der MA 17 ihre eigene Abteilung, sie erkennen weitere Handlungsfelder und arbeiten konkrete Maßnahmen für die zukünftige Umsetzung aus. Zusammengefasst kann die durchführende Abteilung durch den Diversity Check folgenden Nutzen lukrieren:

- Analyse der Arbeitsfelder und Prozessabläufe hinsichtlich bereits vorhandener Maßnahmen und Optimierungsmöglichkeiten
- Betroffene werden zu Beteiligten gemacht – die MitarbeiterInnen analysieren selbst ihren Bereich und finden als SpezialistInnen die geeigneten Maßnahmen zur Wahrnehmung, Förderung und Nutzung von Diversität
- Durch Partizipation und Transparenz werden der gesamte Prozess und die entwickelten Maßnahmen verstärkt mitgetragen
- Fachliche Inputs durch die MA 17 fördern den Aufbau von diversitätsrelevantem Wissen
- Sensibilisierung, Reflexion und Austausch unter den MitarbeiterInnen und Schaffung eines diversitätsspezifischen Dialograums
- Die Prozessbegleitung und Fachexpertise der MA 17 bringt eine wertvolle Außenperspektive ein

Nutzen auf mehreren Ebenen

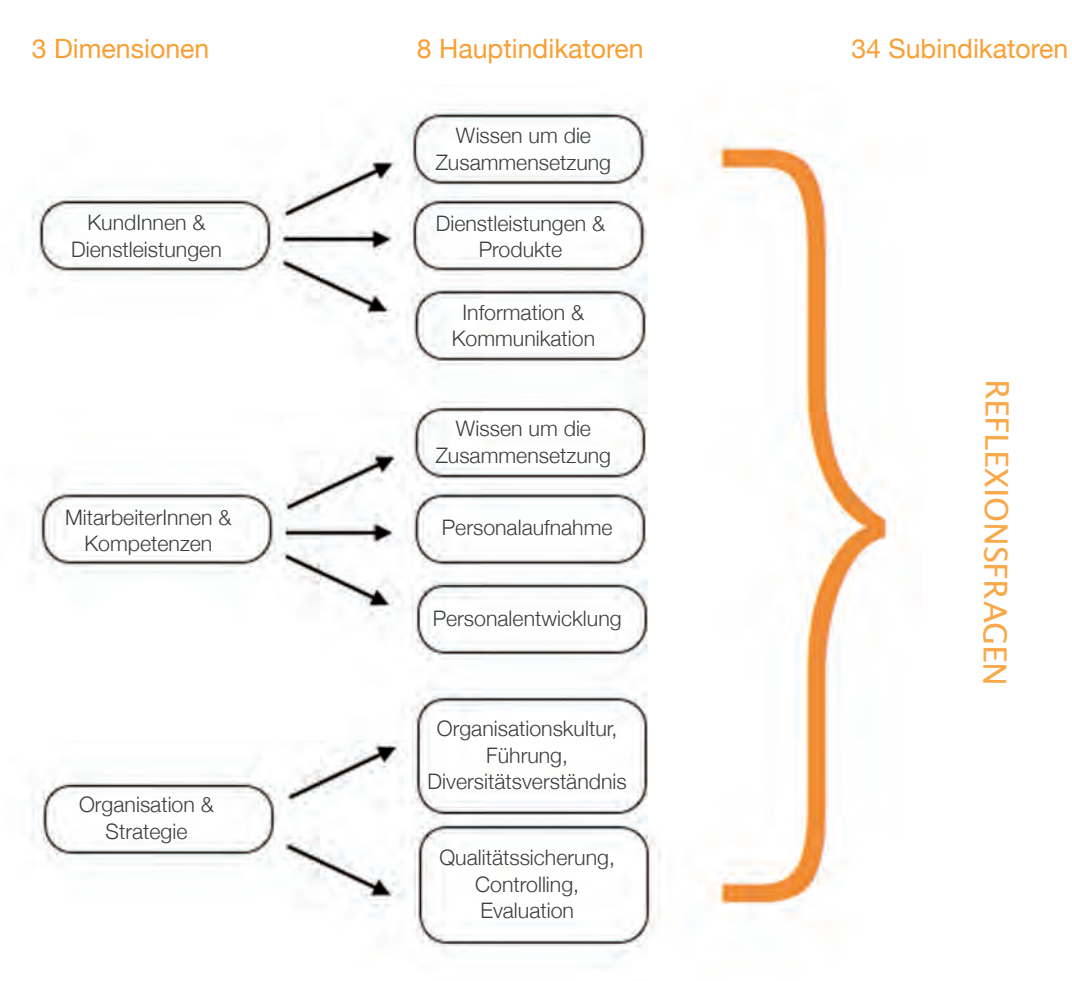
- Sensibilisierung
- Ist-Analyse
- Passagengenaue Maßnahmenentwicklung und -umsetzung
- Betroffene agieren partizipativ als Beteiligte
- Wertvolle Außenperspektive durch die MA 17
- Für alle Dienststellen geeignet

02 | Dauer und Arbeitsweise

Der Diversity Check dauert insgesamt circa 7 Tage, die über einen Zeitraum von circa 4 bis 6 Monaten verteilt sind.

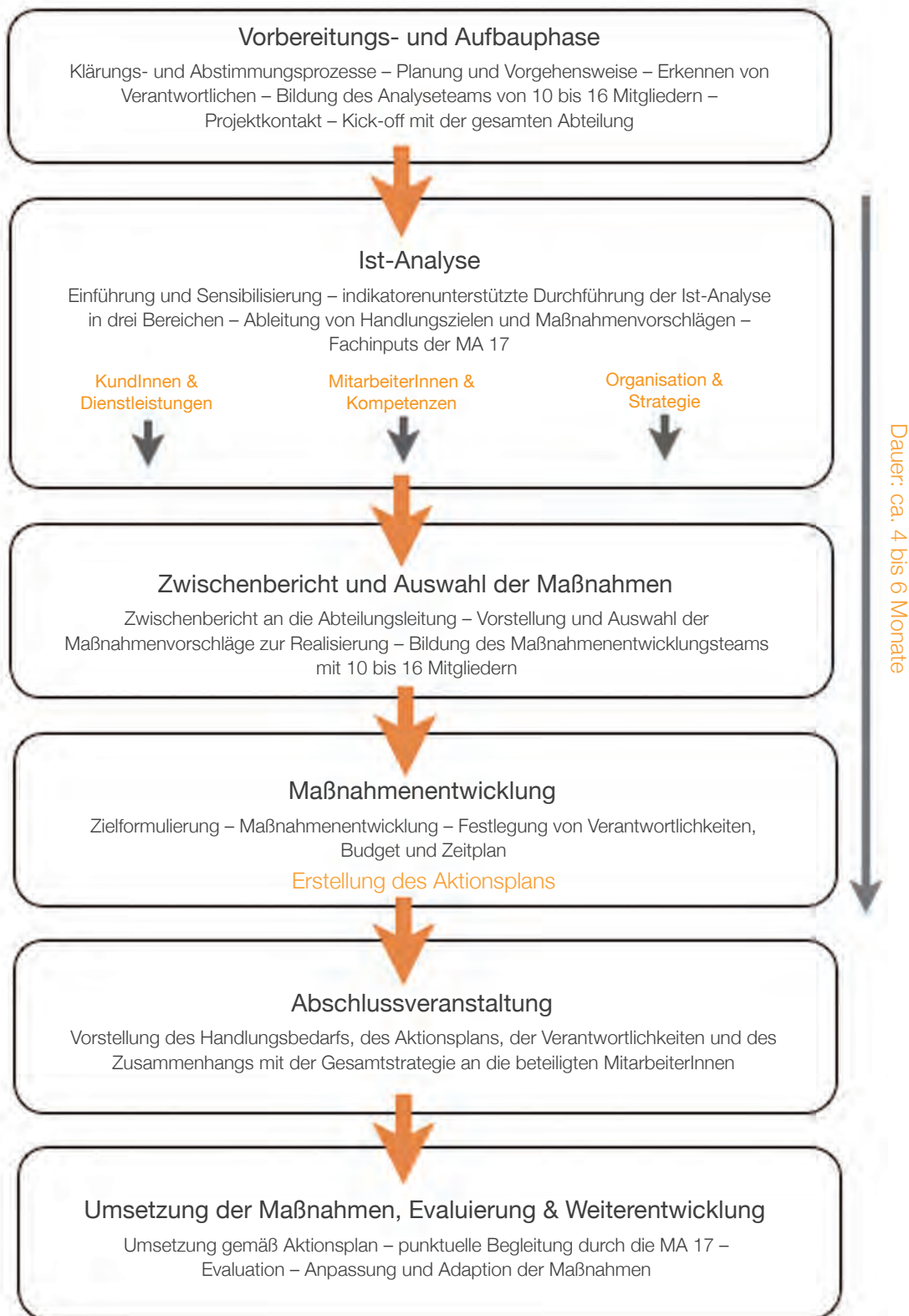
Circa 10 bis 16 MitarbeiterInnen aus verschiedensten Bereichen der durchführenden Abteilung analysieren in halb- bzw. ganztägigen Workshops anhand eines Indikatorensets gemeinsam mit der externen Begleitung durch die MA 17 ihre Abteilung. Das prozessorientierte Arbeiten in Kleingruppen und im Plenum dient der Analyse und der Maßnahmenentwicklung. Darüber hinaus bietet es aber auch Platz für Austausch und diversitätsrelevante Reflexion. Fachliche Inputs in den Workshops durch die MA 17 – beispielsweise zu Diversitätsmanagement, interkultureller Kompetenz, Personalentwicklung uvm. – ergänzen das Setting.

Für die drei Kernbereiche einer Verwaltungseinheit – *KundInnen & Dienstleistungen, MitarbeiterInnen & Kompetenzen, Organisation & Strategie* – wurden insgesamt 8 Hauptindikatoren und 34 Subindikatoren in Form von Reflexionsfragen entwickelt. Sie beschreiben die Anforderungen an ein effizientes und effektives Diversitätsmanagement in einer Organisation:



Das ausführliche Indikatorenset findet sich auf Seite 27.

03 | Der Diversity Check im Überblick





ZUSAMMENFASSUNG

- Der Diversity Check ist ein Instrument, das die umfassende Reflexion und Implementierung von Diversitätsmanagement in Dienststellen ermöglicht.
- Die Zielgruppe sind die Dienststellen des Magistrats der Stadt Wien.
- Der Diversity Check unterstützt die kundInnenorientierte Ausrichtung der Dienstleistungen, der Produkte und des Servicegrades der Dienststellen.




*Für mehr Nachhaltigkeit
im täglichen Miteinander.*



Leitfaden zur Durchführung

- 01 Vorbereitung und Aufbau_25
- 02 Ist-Analyse, Handlungsbedarf und Maßnahmenvorschläge_27
- 03 Diversity Zwischenbericht und Maßnahmenvorschläge_32
- 04 Maßnahmenentwicklung und Aktionsplan_32
- 05 Umsetzung des Aktionsplans_34
- 06 Evaluierung und Weiterentwicklung_34

A large, blue-tinted glass sphere is the central focus of the page. Inside the sphere, a landscape scene is reflected, showing a blue sky, a dark horizon, and a body of water. The sphere is set against a light blue background. At the top of the page, there is a horizontal bar with five rectangular segments in shades of grey and blue.

Der Leitfaden bietet eine Anleitung zur Durchführung des Diversity Checks. Die einzelnen Phasen werden beschrieben und anhand von Beispielen anschaulich dargestellt. Der Leitfaden hilft einen Überblick über das Ausmaß und den Verlauf des Prozesses sowie die dafür erforderlichen Ressourcen zu bekommen.

01 | Vorbereitung und Aufbau

Klärung und Abstimmungsprozesse

Die Durchführung des Diversity Checks bedarf einer sorgfältigen Planung, Abstimmung und Vorbereitung. Im Rahmen der Vorbereitungen sind durch die Dienststellenleitung sowie die dienststelleninterne Projektleitung mit fachlicher Unterstützung der MA 17 unter anderem folgende Punkte zu klären:

- Stehen die Führungskräfte hinter dem Prozess?
- Warum ist bzw. kann Diversitätskompetenz für die Dienststelle von Bedeutung sein?
- Welche Teilbereiche einer Dienststelle sind besonders diversitätsrelevant?
- Welche Aufgaben, Chancen, Potenziale und Herausforderungen gehen damit einher?
- Gibt es eine Zuständigkeitsstruktur für Diversitätsfragen in der Dienststelle?
- Welche zeitlichen, personellen und organisatorischen Ressourcen werden für das Projekt gebraucht, und können diese bereitgestellt werden?
- Welche Projektstruktur und Kommunikationswege werden benötigt?
- Welcher Zeitrahmen ist für die Durchführung des Diversity Checks zu planen?

Ziele des Abstimmungsprozesses

- Erhebung des Ist-Zustandes und von Kontextfaktoren
- Definition der Ziele des Diversity Checks
- Projekt- und Kommunikationsdesign
- Projektauftrag

Bildung des Analyseteams

Die Ist-Analyse wird durch ein Analyseteam durchgeführt. Bei der Zusammenstellung des Teams, das aus 10 bis 16 MitarbeiterInnen besteht, wird empfohlen, RepräsentantInnen aller relevanten Hierarchieebenen und Organisationsbereiche einzubeziehen und auf die ausreichende Einbindung von EntscheidungsträgerInnen zu achten. Die Mitglieder des Analyseteams sollen neben ihrem Engagement und ihrer Motivation auch ihre Bereitschaft, mit kritischem Auge Handlungsfelder aufzudecken, einbringen. Die Projektorganisation soll in schriftlicher Form dokumentiert werden.

- Sämtliche Projektrollen sind im Anhang ersichtlich!

Transparenz und breite Kommunikation

Der/Die von der Abteilungsleitung bestimmte ProjektleiterIn sorgt für größtmögliche Transparenz während des gesamten Prozesses und kommuniziert die wesentlichen Vorgänge und Ergebnisse an die MitarbeiterInnen.

Der Prozess kann nur dann langfristig erfolgreich sein, wenn den MitarbeiterInnen der Dienststelle der Sinn, der mögliche Nutzen und die damit einhergehende Bedeutung von Diversitätsmanagement sowie die Prozessschritte des Diversity Checks entsprechend vermittelt werden. Diesbezüglich kann auch eine Kick-off Veranstaltung und/oder eine Abschlussveranstaltung in der Abteilung durchgeführt werden. Dadurch werden wertvolle Informations- und Überzeugungsarbeit geleistet und die Teilhabe der Organisationsmitglieder an diesem Veränderungsprozess intensiviert.

Auch in den Analyse- und Maßnahmenentwicklungsteams selbst ist entsprechende Kommunikation ein elementarer Bestandteil für einen erfolgreichen Prozess. Dabei ist besonders darauf zu achten, dass allen Meinungen in den Teams gleichermaßen Raum gegeben wird und keine Idee verloren geht. Beobachtungen, Meinungen, Erklärungen sowie konstruktive Kritiken sollen respektvoll geäußert und angenommen werden.

Wesentliche Schritte

- Klärung und Abstimmung mit der Dienststellenleitung
- Planung und Vorbereitung des Diversity Checks
- Bildung des Analyseteams
- Einbindung aller MitarbeiterInnen in den Prozess durch laufende Kommunikationsmaßnahmen

02 | Ist-Analyse, Handlungsbedarf und Maßnahmenvorschläge

Das Ziel dieser Phase des Diversity Checks ist die Erhebung des diversitätsbezogenen Ist-Standes der Organisation anhand von Hauptindikatoren und Subindikatoren, das Erkennen eines möglichen Handlungsbedarfs sowie die Ableitung von Maßnahmenvorschlägen durch die Analysegruppe. Die Magistratsabteilung 17, als Kompetenzstelle für Integrations- und Diversitätsfragen, unterstützt diesen Prozess und übernimmt die fachliche Moderation und Begleitung.

Ziele

- Diversitätsbezogener Ist-Stand der Organisation
- Erkennen eines möglichen Handlungsbedarfs
- Ableitung von Maßnahmenvorschlägen

Das Indikatorenset

Es umfasst insgesamt acht aufeinander abgestimmte Hauptindikatoren sowie 34 Subindikatoren, deren Anzahl und Auswahl je nach Situation adaptiert werden können. Sie sind inhaltlich zu drei Dimensionen zusammengefasst:



Die drei Dimensionen *KundInnen & Dienstleistungen*, *MitarbeiterInnen & Kompetenzen*, *Organisation & Strategie* sind für ein effizientes und effektives Diversitätsmanagement von zentraler Bedeutung. Die „Zufriedenheit der KundInnen“ ist eines der wichtigsten Verwaltungsziele. Angesichts der Tatsache, dass rund 49 Prozent der Wiener Bevölkerung einen Migrationshintergrund haben und die KundInnenstruktur auch hinsichtlich weiterer Faktoren sehr heterogen ist, muss die KundInnenorientierung sowie das Dienstleistungsportfolio sinnvollerweise auch nach diversitätsbezogenen Aspekten ausgerichtet werden. Die Fähigkeiten der MitarbeiterInnen und ihre Motivation tragen zur Sicherung und Verbesserung der Qualität der Dienstleistungen und Produkte der Dienststelle bei. Die MitarbeiterInnen sind einerseits Ziel von Diversitätsmanagement (bspw. Weiterbildungsmaßnahmen in interkultureller Kompetenz), andererseits sind ihre Fähigkeiten und Kompetenzen wertvolle Ressourcen im Rahmen des Diversitätsmanagements. Der Bereich *Organisation & Strategie* stellt die Basis und den Rahmen für die Erreichung der Organisations- und Diversitätsziele dar.

Um eine Reflexion, Diskussion sowie eine Bezugnahme auf die spezifischen Arbeitsinhalte zu fördern, sind die Subindikatoren als Reflexionsfragen ausgestaltet. Die TeilnehmerInnen analysieren anhand dieser Fragen ihr eigenes Arbeitsfeld.

DIMENSION **KundInnen und Dienstleistungen**

I. Hauptindikator: Wissen um die soziokulturelle Zusammensetzung unserer KundInnen

Subindikatoren/Reflexionsfragen:

- 1) Wer sind unsere Zielgruppen und wen erreichen wir tatsächlich?
- 2) Wie sind unsere KundInnengruppen zusammengesetzt ?
- 3) Mit welchen Erwartungen treten unsere KundInnen an uns heran und welche Bilder haben sie von uns?
- 4) Welche Kenntnisse, Fähigkeiten und Bedürfnisse haben unsere KundInnen?

II. Hauptindikator: Inanspruchnahme, Entwicklung und Adaption der Dienstleistungen und Produkte

Subindikatoren/Reflexionsfragen:

- 1) Welche Produkte und Dienstleistungen werden von uns angeboten?
In welchem Ausmaß werden sie von wem genutzt?
- 2) In welcher Weise werden Produktinnovationen und -adaptionen in unserer Abteilung durchgeführt? Nehmen wir dabei Rücksicht auf die Zusammensetzung und Bedürfnisse unserer KundInnen?
- 3) Beziehen wir das relevante soziokulturelle Wissen und die Fähigkeiten unserer KundInnen und relevanter PartnerInnen bei der Gestaltung, Entwicklung und Verbesserung der Produkte und Dienstleistungen mit ein?
- 4) Passen wir unsere Räumlichkeiten, Öffnungszeiten und Ablaufprozesse den Bedarfslagen unserer soziokulturell heterogenen KundInnengruppen an?

III. Hauptindikator: Zielgruppenorientierte Information und Kommunikation

Subindikatoren/Reflexionsfragen:

- 1) Passen wir unsere Kommunikation hinsichtlich benutzter Sprachen, Bilder, Inhalte und Kommunikationskanäle (bspw. Medienarten) an unsere diversen KundInnengruppen an?
- 2) Berücksichtigen wir in unserem Beschwerdemanagement diversitätsspezifische Aspekte?
- 3) Fördern wir ein diversitätsbejahendes Image unserer Abteilung?

DIMENSION**MitarbeiterInnen und Kompetenzen****I. Hauptindikator: Wissen um die soziokulturelle Zusammensetzung unserer MitarbeiterInnen**

Subindikatoren/Reflexionsfragen:

- 1) Wie vielfältig ist die Zusammensetzung unserer MitarbeiterInnen in verschiedenen Funktionsbereichen und hierarchischen Ebenen?
- 2) Gibt es eine systematische Erfassung, Analyse und wertschätzende Sichtbarmachung der soziokulturellen Kompetenzen und Qualifikationen der MitarbeiterInnen?
- 3) Wie werden diese diversitätsrelevanten Kompetenzen für die Organisation genutzt?

II. Hauptindikator: Personalaufnahme

Subindikatoren/Reflexionsfragen:

- 1) In welchen Bereichen haben wir besonderen Bedarf an MitarbeiterInnen mit Diversitätskompetenz?
- 2) Haben wir unsere Aufnahmeprozesse chancengerecht gestaltet?
- 3) Berücksichtigen wir diversitätsrelevantes Wissen, Kompetenzen und Erfahrungen bei der Aufnahme und beim Einsatz unserer MitarbeiterInnen?
- 4) Ist unsere Abteilung für die Wertschätzung und Förderung personeller Vielfalt bekannt? Ist dies nach innen und außen sichtbar?
- 5) Nehmen wir sowohl in der Einarbeitungs- und Einschulungsphase als auch bei Prozessen der Teamfindung und -entwicklung auf Diversitätsaspekte Rücksicht?

III. Hauptindikator: Personalentwicklung

Subindikatoren/Reflexionsfragen:

- 1) Nehmen wir in der Personalentwicklung auf diversitätsspezifische Aspekte und unterschiedliche Bedarfslagen der MitarbeiterInnen Rücksicht?
- 2) Evaluieren wir unsere Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen nach diversitätsrelevanten Aspekten? Bieten wir Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zur Steigerung der soziokulturellen Kompetenzen an?
- 3) Welche Maßnahmen setzen wir zur Sicherstellung der Chancengleichheit bei Förderungen und beim Aufstieg in höherwertige Funktionen, Dienstklassen und in Leitungsfunktionen ungeachtet der Herkunft der Person?
- 4) Wer verlässt unsere Abteilung und warum? Wissen wir über die Fluktuationsentwicklung und -gründe in verschiedenen Abteilungsbereichen Bescheid?

DIMENSION Organisation und Strategie

I. Hauptindikator: Organisationskultur, Führung & Diversitätsverständnis

Subindikatoren/Reflexionsfragen:

- 1) Haben wir ein abteilungsspezifisches, gemeinsames Diversitätsverständnis und wie sieht dieses aus?
- 2) Wie ist unser Diversitätsverständnis in der Organisation verankert (Leitbild, Kontrakt, Strategie etc.) und wie wird es umgesetzt (Bereiche, Prozesse)?
- 3) In welchem Ausmaß unterstützen die Führungskräfte den Diversitätsansatz und wie wird dies an die MitarbeiterInnen kommuniziert?
- 4) Haben wir in unserer Abteilung eine Zuständigkeitsstruktur für Diversitätsmanagement?
- 5) Wie offen und wertschätzend ist unsere Abteilungskultur und welche Fehlerkultur haben wir?
- 6) Haben wir „Räume“ zum diversitätsrelevanten Austausch und zur Reflexion (beispielsweise Supervision, Nachbesprechungen, Netzwerktreffen, ...)?
- 7) Sind wir in diversitätsspezifischem Dialog und Austausch mit anderen AkteurInnen aus Politik, Verwaltung, Zivilgesellschaft und weiteren Bereichen?

II. Hauptindikator: Qualitätssicherung, Controlling und Evaluation

Subindikatoren/Reflexionsfragen:

- 1) Werden bei der Datenerhebung diversitätsrelevante Aspekte berücksichtigt (beispielsweise KundInnenbefragung nach Alter, Geschlecht und Herkunft)?
- 2) Haben wir diversitätsrelevante Aspekte in unser Controlling und in das Qualitätsmanagement integriert?
- 3) Haben wir Budgetmittel für unser Diversitätsmanagement zur Verfügung?
- 4) Evaluieren wir unsere diversitätsbezogenen Aktivitäten und Maßnahmen und wie nutzen wir die Ergebnisse für die Weiterentwicklung?

Die Arbeitsweise der Ist-Analyse

Die Workshops mit den circa 10 bis 16 Mitgliedern des Ist-Analyseteams werden von der MA 17 begleitet und moderiert. Dem ist ein halber Tag Sensibilisierung für das Thema Diversitätsmanagement durch die MA 17 vorangestellt. Das Analyseteam erhält dabei eine Einführung in die Sinnhaftigkeit und das Konzept des integrationsorientierten Diversitätsmanagements und es wird gemeinsam eine erste Verknüpfung mit den Arbeitsinhalten der jeweiligen Abteilung hergestellt.



Um eine persönliche und gruppenspezifische Auseinandersetzung mit dem Thema Diversitätsmanagement zu ermöglichen sowie einen Austausch sicherzustellen, ist die Arbeitsweise sehr prozessorientiert angelegt. Die Diskussionsphasen werden durch Fachinputs (bspw. interkulturelle Kompetenz, Diversitätsmanagement in der Personalentwicklung etc.) durch das Diversity Check-Team der MA 17 ergänzt.

Basis der Ist-Analyse

Kommunikation – Reflexion – Bewusstseinsbildung

Die Mitglieder der Analysegruppe bekommen ein bis zwei Wochen vor dem Gruppentreffen ein Arbeitsblatt mit den zu behandelnden Indikatoren übermittelt. Das Arbeitsblatt soll bereits vor dem Treffen alleine reflektiert und auch gemeinsam mit KollegInnen diskutiert werden, um möglichst viele Perspektiven auf die Fragestellungen der Subindikatoren zu bekommen.

Drei Metafragen leiten dabei von der Analyse über die Reflexion bereits vorhandener Maßnahmen bis hin zur Definition von zukünftigen Handlungsfeldern und Maßnahmenvorschlägen. Die Metafragen bleiben immer gleich:

Wissensquelle

Woher wissen wir das?

Bereits vorhandene Maßnahmen

Worauf können wir in unserer Abteilung in diesem Bereich schon aufbauen?

Auf welche Erfahrungen und Ergebnisse können wir zurückgreifen?

Handlungsbedarf

Was fehlt noch, was ist entwicklungsfähig, welche Handlungsziele wollen wir uns setzen?

Die darauffolgenden Workshops mit den 10 bis 16 Mitgliedern des Analyseteams werden von der MA 17 moderiert.

Das Prozessdesign führt mittels Arbeit in Kleingruppen sowie im Plenum von einer Analyse des jeweiligen Arbeitsbereichs über eine Analyse der bereits vorhandenen Maßnahmen bis hin zu einer Formulierung von Maßnahmenvorschlägen.

Vertraulichkeit und Respekt

Vertraulichkeit und Respekt sind wichtige Faktoren in der Workshoparbeit. Dies beinhaltet, dass alle Ideen und Inputs wertgeschätzt werden und dass die MA 17 als Prozessbegleiterin nur anonymisierte Inhalte aus den Ist-Analysen in den Zwischenbericht an die Dienststellenleitung einfließen lässt.

Beispiele für Maßnahmenvorschläge:

- Inkludierung des Themenbereichs *Interkulturelle Kompetenz* in die Personalentwicklung
- Personalentwicklungscontrolling hinsichtlich Alter, Geschlecht und Migrationshintergrund
- Einrichtung einer Bilddatenbank mit diversitätsgerechter Bildsprache für die Öffentlichkeitsarbeit
- Einführung diversitätsspezifischer Aspekte in das MitarbeiterInnenorientierungsgespräch
- Bildung eines Arbeitskreises zur Definition des Diversitätsverständnisses der Organisation
- Erstellung eines Factsheets zum Thema Diversitätsmanagement

Für jeden der acht Hauptindikatoren (bspw. „Personalentwicklung“ in der Dimension „MitarbeiterInnen“) wird ca. ein Halbtag benötigt.

Wesentliche Schritte:

- Ist-Analyse anhand von Indikatoren in den Bereichen *KundInnen & Dienstleistungen, MitarbeiterInnen & Kompetenzen sowie Organisation & Strategie*
- Prozessorientiertes Arbeiten und Austausch in Kleingruppen
- Erkennen von Handlungsfeldern und Formulierung von Maßnahmenvorschlägen durch Metafragen

03 | Diversity Zwischenbericht und Maßnahmenvorschläge

Die Ergebnisse und Erkenntnisse der Ist-Analyse werden festgehalten und von der MA 17 in einem Zwischenbericht für die Abteilungsleitung zusammengefasst. So erhält die Abteilungsleitung eine kompakte Übersicht über den Ist-Zustand in der Abteilung und die in der Analysephase abgeleiteten Maßnahmenvorschläge.

Vor dem Hintergrund der organisationsspezifischen Rahmenbedingungen und Möglichkeiten werden mit der Abteilungsleitung die Maßnahmenvorschläge hinsichtlich ihrer Umsetzbarkeit und strategischen Passung erörtert und priorisiert. Diese Phase wird ebenfalls von der MA 17 als Kompetenzstelle für Diversitätsmanagement begleitet. Es können auch andere Führungskräfte aus der Abteilung sowie Mitglieder des Analyseteams hinzugezogen werden. Die ausgewählten Maßnahmen werden im weiteren Prozessverlauf von einem Maßnahmenentwicklungsteam konkretisiert und in Umsetzungspläne gegossen.

Die Abteilungsleitung erhält einen Zwischenbericht zum Ist-Stand und wählt die zu konkretisierenden Maßnahmen aus.

04 | Maßnahmenentwicklung und Aktionsplan

Nach erfolgter Ist-Analyse werden in der nachfolgenden Phase Maßnahmen entwickelt und ein Aktionsplan zur Umsetzung erstellt.

Bildung der Maßnahmenentwicklungsteams

Die Entwicklung von Maßnahmen erfolgt je nach Bedarf durch eine oder mehrere Arbeitsgruppen/ Teams, deren Mitglieder über das Wissen, die Qualifikationen und Kompetenzen verfügen, die für die jeweilige Maßnahmenentwicklung erforderlich sind (Personal, Controlling, verschiedenste funktionale Hintergründe etc.). Das Maßnahmenentwicklungsteam kann sich personell vom Analyseteam unterscheiden, da zusätzlich von den Maßnahmen betroffene MitarbeiterInnen, Budgetverantwortliche und/ oder weitere Führungskräfte hinzugezogen werden können. Für die Sitzungen der Teams wird ein formaler Rahmen geschaffen.

Anforderungen bei der Maßnahmenentwicklung

Die in der Analysephase erarbeiteten und zusammen mit der Abteilungsleitung ausgewählten Maßnahmenvorschläge müssen nun inhaltlich konkretisiert und in einem Umsetzungsplan festgelegt werden. Folgende Fragestellungen sollen im Rahmen des Entwicklungsprozesses für jede Maßnahme beantwortet werden:

- 1) Was soll mit der Maßnahme erreicht werden? (Ergebnis- oder Prozessziel)
- 2) Wie soll die Maßnahme aussehen bzw. nach welcher Methode ist vorzugehen?
- 3) Wie kann ein Erfolg/Misserfolg der Maßnahme festgestellt werden?
- 4) Wann sind welche Zwischenziele und Endergebnisse zu erreichen?
- 5) Wer ist für die Entwicklung bzw. Umsetzung der Maßnahme zuständig/verantwortlich?
- 6) Welche Mittel sind dafür notwendig?

Darüber hinaus sind folgende Kriterien zu berücksichtigen:

- Kompatibilität zu den Organisationszielen
- Realisierbarkeit
- Kosten-Nutzen-Verhältnis (Vorteile/Nachteile)
- Nachhaltigkeit und Evaluationsmöglichkeit

■ Ein Maßnahmenblatt im Anhang dient als Hilfe bei der Planung.

Aktionsplan

Der Aktionsplan umfasst - auf der Grundlage des Ist-Standes und des Handlungsbedarfs - die erarbeiteten und abgestimmten Maßnahmen, Schritte und Strategien. Dieser Aktionsplan wird im Rahmen einer Abschlussveranstaltung oder zumindest via Aussendung den Führungskräften und KollegInnen präsentiert.

Nutzen und Inhalte des Aktionsplanes sollen dabei konkretisiert und nachvollziehbar dargestellt werden. Der durch die Maßnahmen erreichte Wirkungsgrad ist in bestimmten Abständen zu erheben. Anpassungen sind bei Zielabweichungen in Aussicht zu stellen.

Wesentliche Schritte:

- Konkretisierung und Formulierung der Diversitätsziele
- Entwicklung geeigneter Maßnahmen zur Zielerreichung
- Zusammenführung der Maßnahmen im Aktionsplan

05 | Umsetzung des Aktionsplans

Gemäß dem im Aktionsplan vorgegebenen zeitlichen Rahmen werden nun die einzelnen Maßnahmen umgesetzt. Um überprüfen zu können, ob mit den jeweiligen Maßnahmen die formulierten Ziele erreicht worden sind, sind die Maßnahmen durch die Projektverantwortlichen in den Abteilungen zu evaluieren.

Nach Wunsch bietet die MA 17 periodische Evaluationsgespräche zwischen Abteilungsleitung, ProjektleiterIn und der MA 17 an. Hier können die Situation der Dienststelle hinsichtlich diversitätsrelevanter Aspekte reflektiert und die Umsetzung der geplanten Maßnahmen und Aktivitäten überprüft, evaluiert und gegebenenfalls angepasst werden.

Da bei der Vornahme der Ist-Analyse eine Bewertung bereits durchgeführter Maßnahmen implizit erfolgt, sowie im Zuge der Zielformulierung neue Ziele definiert bzw. bestehende Ziele adaptiert werden können, kann bei periodisch wiederkehrender Durchführung des Diversity Checks eine gesonderte Evaluierung einzelner Maßnahmen entfallen.

Der Aktionsplan als Instrument zur Umsetzung der Maßnahmen

- macht den Ist-Stand und den Handlungsbedarf sichtbar,
- weist die getroffenen Maßnahmen, Schritte und Strategien aus,
- begründet und dokumentiert die Umsetzung,
- kommuniziert die Vorgehensweise an die MitarbeiterInnen und
- unterstützt die Ressourcenplanung.

06 | Evaluierung und Weiterentwicklung

Wird der Diversity Check wiederholt durchgeführt, so können entsprechend den Erkenntnissen und Ergebnissen einer neuerlichen Analyse Adaptierungen, Weiterentwicklungen und Abänderungen sowie die Erstellung neuer Maßnahmenkonzepte vorgenommen werden.

Da sich innerhalb mehrjähriger Zyklen organisationsinterne sowie externe Bedingungen (z.B. Aufgaben bzw. Dienstleistungen einer Dienststelle, demografische Sachverhalte etc.) ändern können, sollen die Analyse sowie die Reflexion in periodischen Abständen durchgeführt werden. Um einen effektiven Verbesserungszyklus zu implementieren, ist eine Durchführung des Diversity Checks nach zwei bis drei Jahren sinnvoll. Je nach Erfordernissen ist die Gestaltung und die Form des Prozesses neu zu überlegen. So kann eine Konzentration auf bestimmte Dimensionen (bspw. *MitarbeiterInnen & Kompetenzen*) oder bestimmte Hauptindikatoren (bspw. „Personalaufnahme“) Sinn machen.

- Eine neuerliche Durchführung des Diversity Checks nach 2-3 Jahren wird empfohlen!

Ein kontinuierlicher Entwicklungsprozess des Diversitätsmanagements führt dazu, dass innerhalb der Dienststelle Wissen über das Thema Diversität aufgebaut und die Eigenkompetenz gesteigert werden. Wird dieses Wissen dokumentiert und laufend erweitert, sinkt die Notwendigkeit der Inanspruchnahme externen ExpertInnenwissens. Unterstützt wird dies durch eine strukturelle Verankerung des Diversitätsmanagements, wie etwa die Schaffung der Funktion eines/-r Diversitätsmanagers/-in.

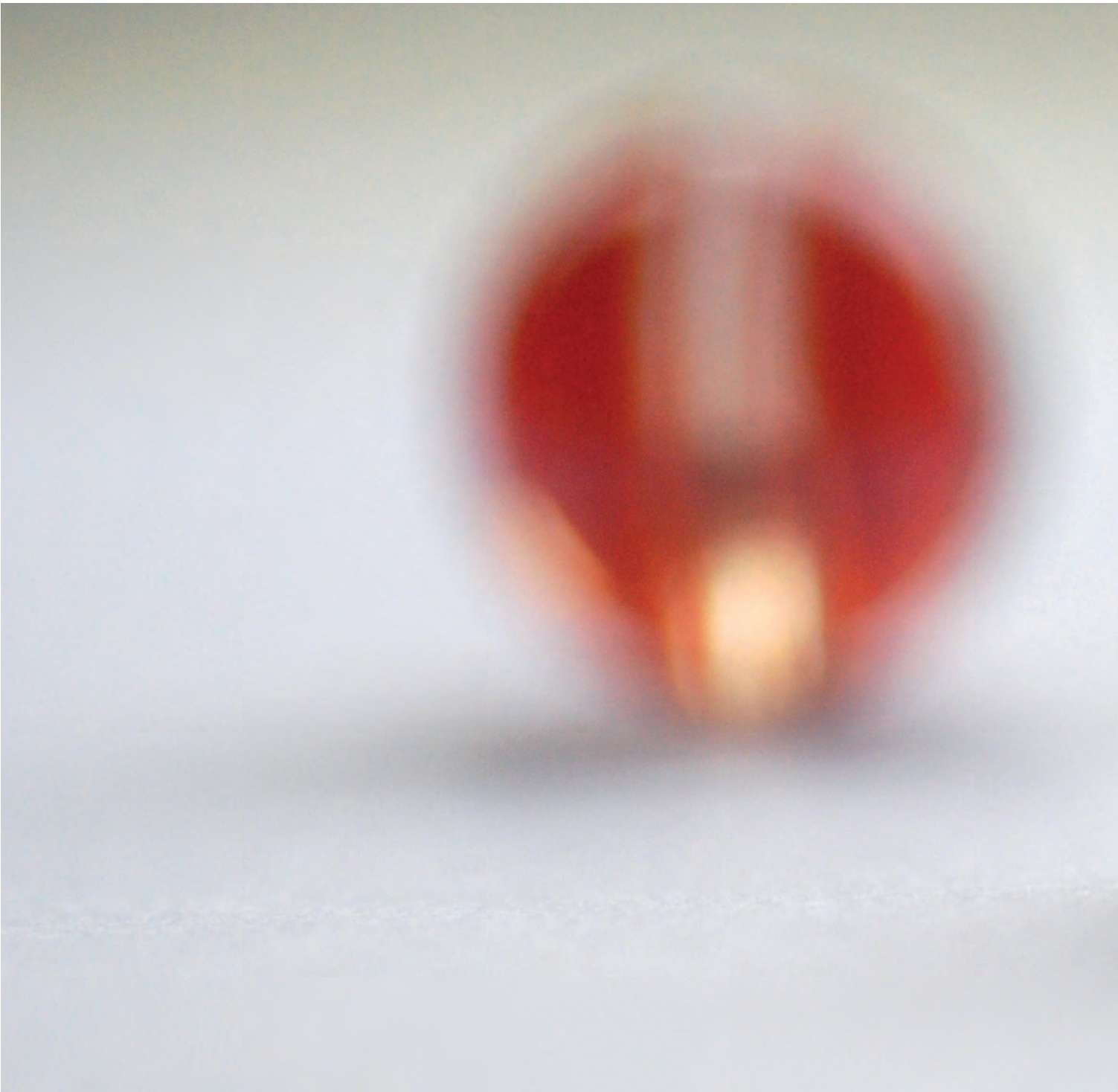
- Die diversitätsbezogene Eigenkompetenz innerhalb der Dienststelle wird gesteigert!

Auch eine entsprechende Fehlerkultur in der Dienststelle fördert das Potenzial der Vielfalt. Eine offene Unternehmenskultur, die dem Lernen aus Fehlern Raum lässt, unterstützt Kreativität, Innovation und Engagement der MitarbeiterInnen.

ZUSAMMENFASSUNG

Langfristig soll das Diversitätsmanagement strukturell und nachhaltig in der jeweiligen Dienststelle integriert werden, durch

- Evaluierung und Weiterentwicklung der Maßnahmen
- Feedbackschleife durch periodische Durchführung der Ist-Analyse
- Weiterentwicklung und Verbesserung des Diversitätsmanagements durch den Aufbau von Wissen und einer offenen Unternehmenskultur



*Mehrwert durch ständige
Weiterentwicklung.*



Anhang

- 01 Formular für die Projektorganisation_39
- 02 Maßnahmenblatt_40
- 03 Weitere Publikationen der MA 17_41
- 04 Weiterführende Links_44



01 | Formular für die Projektorganisation

Projektkontrolle	Aufgabenbereich	Durchführung
ProjektauftraggeberIn	<ul style="list-style-type: none"> • Letztentscheidungen • Vertretung des Projekts nach innen und außen 	DienststellenleiterIn
Fachliche Begleitung	<ul style="list-style-type: none"> • Prozessmoderation • Fachliche Unterstützung bei der Ist-Analyse • Fachliche Unterstützung bei der Maßnahmenentwicklung und –umsetzung • Fachliche Unterstützung bei der Evaluierung 	MA 17
Projektleitung Stv. Projektleitung	<ul style="list-style-type: none"> • Projektmanagement • Projektcontrolling • Zusammenstellung des Analyseteams • Zielformulierung • Verantwortlich für den Aktionsplan • Maßnahmenevaluierung • Kommunikation nach innen • Schnittstellenfunktion 	Führungskräfte/ MitarbeiterInnen
Analyseteam	<ul style="list-style-type: none"> • Ist-Analyse • Feststellung der Handlungsfelder bzw. des Handlungsbedarfs • Ideensammlung/Maßnahmenvorschläge 	Führungskräfte/ MitarbeiterInnen
Maßnahmenentwicklungsteams	<ul style="list-style-type: none"> • Entwicklung von Maßnahmen • teilweise auch Umsetzung von Maßnahmen 	Führungskräfte/ MitarbeiterInnen

02 | Maßnahmenblatt zum Aktionsplan

Maßnahmentitel:
Zielsetzung:
Kurzbeschreibung:
Zielgruppe:
Projektschritte/Zwischenziele:
Ressourcenbedarf:
Zeitraumen:
Verantwortliche/r:
Datum:
AuftraggeberIn: _____ Verantwortliche/r: _____

03 | Weitere Publikationen der MA17

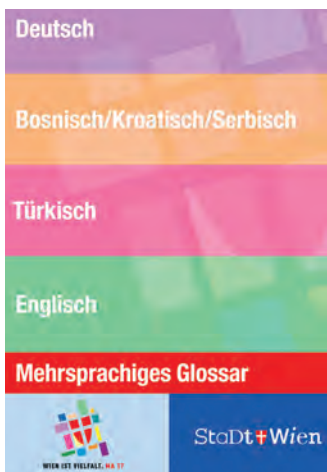
Integrations- und Diversitätsmonitoring der Stadt Wien



Die Stadt Wien führt seit 2008 ein Integrations- und Diversitätsmonitoring durch. Nachdem 2010 der erste Monitor-Bericht zu Integration und Diversität publiziert wurde, bietet der zweite Integrations- und Diversitätsmonitor erstmals die Möglichkeit, Veränderungen sichtbar zu machen und Entwicklungen zu verdeutlichen.

■ Online unter: <http://www.wien.gv.at/menschen/integration/pdf/monitor-2012.pdf>

Glossar der Stadt Wien in 6 Sprachen



Dieses Glossar beinhaltet die Übersetzung von ca. 650 Ausdrücken, die mit Gesetzen und der Stadtverwaltung zu tun haben und erscheint neben Deutsch auf Bosnisch, Englisch, Kroatisch, Serbisch und Türkisch (von „A“ wie „Abfertigung“ bis „Z“ wie „Zweckänderungsantrag“).

Das Glossar ist eine Hilfestellung für alle, die mit der Übersetzung von „amtsdeutschen“ Begriffen beschäftigt sind.

■ Online unter: <http://www.wien.gv.at/menschen/integration/pdf/glossar.pdf>

Schul ABC in 8 Sprachen



Wenn Eltern die Mitteilungen in deutscher Sprache nicht gut genug oder gar nicht verstehen, kann es zu Missverständnissen und Problemen im Schulalltag kommen. Das „Schul-ABC“ hilft.

Die MA 17 stellt dieses „Schul-ABC“ Eltern sowie LehrerInnen als Heft und als Download zur Verfügung. Die Unterlagen sind so gestaltet, dass sie nicht nur als Nachschlagewerk, sondern auch als Kopiervorlage verwendet werden können.

■ Online unter: <http://www.wien.gv.at/menschen/integration/pdf/schul-abc.pdf>

Interkultureller Kalender



Jedes Jahr aktuell! Die MA 17 veröffentlicht im Internet einen interkulturellen Kalender, der die Feiertage der größten religiösen und ethnischen Gruppen in Wien beinhaltet.

Außer den staatlichen und traditionellen Feiertagen sind die Festtage im Christentum, Islam, Buddhismus, Judentum sowie im Hinduismus und Sikhismus beschrieben.

■ Online unter: <http://www.wien.gv.at/menschen/integration/kalender/>

Mehrsprachige Websites



Die MA 17 bietet Informationen auf der eigenen Website in den Sprachen der größten Zuwanderlergruppen in Wien an. Die wichtigsten Infos aus dem eigenen Tätigkeitsbereich finden Interessierte auf Bosnisch/Kroatisch/Serbisch sowie Türkisch und Englisch.

Die Abteilung ist auch für muttersprachliche Inhalte auf wien.at in den angeführten Sprachen zuständig.

■ Online unter: <http://www.wien.gv.at/menschen/integration/index.html>

04 | Weiterführende Links

Im und um den Magistrat der Stadt Wien:

Magistratsabteilung 17 – Integration und Diversität

<http://www.wien.gv.at/menschen/integration>

Frauenabteilung der Stadt Wien

<http://www.wien.gv.at/menschen/frauen/>

Gender Mainstreaming in Wien

<http://www.wien.gv.at/menschen/gendermainstreaming/index.html>

Projektstelle Gender Mainstreaming (Intranet)

<http://www.intern.magwien.gv.at/gendermainstreaming/>

Gleichbehandlungsbeauftragte der Stadt Wien

<http://www.wien.gv.at/menschen/gleichbehandlung/index.html>

Unabhängiger Bedienstetenschutzbeauftragter (Intranet)

<http://www.intern.magwien.gv.at/bedienstetenschutz/index.html>

Stelle zur Bekämpfung von Diskriminierung

<http://www.wien.gv.at/verwaltung/antidiskriminierung/index.html>

Mobbingberatungsstelle (Intranet)

<http://www.intern.magwien.gv.at/bedienstetenschutz/mobbingstelle/index.html>

Wiener Antidiskriminierungsstelle für gleichgeschlechtliche Lebensweisen

<http://www.wien.gv.at/queerwien/wa.htm>

Barrierefreie Stadt Wien

<http://www.wien.gv.at/menschen/barrierefreistadt/>

Rechtliche Grundlagen zur Gleichbehandlung

<http://www.wien.gv.at/menschen/gleichbehandlung/recht/>

Diversitätsmanagement im KAV

<http://www.wienkav.at/kav/gd/intranet/ZeigeText.asp?ID=22944&Suchbegriff=diversit%E4t>

Externe Websites:

Texte und Artikel zu Diversity, Integration und Migration der Heinrich Böll Stiftung
<http://www.migration-boell.de/>

Charta der Vielfalt Österreich
<http://www.charta-der-vielfalt.at>

Charta der Vielfalt – Homepage der deutschen Beauftragten für Migration
<http://www.vielfalt-als-chance.de>

Gleiche Chancen im Betrieb - Das Handbuch zur Gleichstellung von MigrantInnen
<http://www.gleichechancen.at>

Klagsverband zur Durchsetzung der Rechte von Diskriminierungsopfern
<http://www.klagsverband.at>

Diversity Homepage der Universität Wien
<http://www.univie.ac.at/diversity>

WU Wien - Abteilung für Gender und Diversity
<http://www.wu.ac.at/gender>

CLIP: Gleichstellung und Vielfalt bei Arbeitsplätzen und Diensten für MigrantInnen in europäischen Städten
http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0872_de.htm

Mentoring für MigrantInnen der WK Wien
<http://www.wko.at/mentoring>

Forschungsplattform Migration and Integration Research
<http://migration.univie.ac.at/home/>

Kommission für Migrations- und Integrationsforschung an der Österreichischen Akademie der Wissenschaften
<http://www.oeaw.ac.at/kmi/>

Österreichischer Integrationsfonds
<http://www.integrationsfonds.at>

Wirtschaftskammer Wien – Diversity Referat
<http://www.wko.at/wien/diversity>

Impressum

Magistrat der Stadt Wien
MA 17 – Integration und Diversität
Diversitätsmanagement
Auerspergstraße 15/5/52
1080 Wien
Telefon: +43 1 4000 81523
post@ma17.wien.gv.at
www.wien.gv.at/menschen/integration

Redaktionsteam

Mag.^a Victoria Benesch
OAR Kurt Luger
Mag. Dominik Sandner
Mag.^a Barbara Szerb-Mantl

Beratung und Begleitung

Dipl. Soz. Kenan Güngör

Lektorat

Mag. Borko Ivanković

Gestaltung und Fotografien

frischesgras – kommunikation & visuelles design
Mag. Gerd Götzenbrucker, Imre Cerjan (Foto Vorwort)

Das Werk ist urheberrechtlich geschützt.

Nachdrucke nur mit Quellenangabe.

Stand: 2012

Diversity Check