

INTEGRATIONSMONITORING – METHODE UND UMSETZUNG

Monitoring ist das begleitende Sichtbarmachen von Veränderungsprozessen. Es ermöglicht – sofern es die Daten zulassen – Aussagen und Einschätzungen über rechtliche, soziale und ökonomische Entwicklungen einer Gesellschaft. Die Ergebnisse fließen in acht Themenfelder ein, die eng miteinander verbunden sind und deren Indikatoren Schlüsselindikatoren zur Messung von Integration und Diversität darstellen.

Im Integrationsmonitoring werden der Grad der Gleichstellung von Zuwanderungs- und Aufnahmegesellschaft sowie Annäherungsprozesse und Zugang zu und Teilhabe an gesellschaftlichen Positionen, Gütern und (Dienst-)Leistungen gemessen. Miteinbezogen in die quantitative Analyse werden zudem Fragen nach Kontinuitäten und nach den Ursachen für etwaige Veränderungen.

Die Integrationsindikatoren des Wiener Monitorings wurden 2007/2008 im Rahmen einer Machbarkeitsstudie durch das Zentrum für Soziale Innovation¹ und den wissenschaftlichen Beirat, der die Erstellung des ersten Wiener Monitors begleitete, entwickelt. Aus diesen fast 200 gesammelten Indikatoren wurden rund 60 Kernindikatoren gewählt. Diese werden seitdem regelmäßig mit Daten dokumentiert und aktualisiert. Für die vorliegende Publikation werden zwei bis vier Indikatoren pro Themenfeld abgebildet und beschrieben.

1 ZSI (2008a) Konzept für ein städtisches „Integrationsmonitoring“ in Wien; Manuskript und ZSI (2008b) Skizze einer möglichen Struktur des Monitorings; Manuskript.

Auf empirischer Basis wird der Frage nachgegangen, ob die Tatsache der aktiven Einwanderung bzw. die Migrationsgeschichte der Eltern einen Einfluss auf die soziale Position, die Bildungsteilhabe, die berufliche Mobilität, das Risiko, von Arbeitslosigkeit betroffen zu sein, die Gesundheit, die Wahl des Wohnraums, die gesellschaftliche und politische Partizipation hat und ob ein indikatorengestütztes Monitoring-system diesen Aspekt identifizieren und abbilden kann.

Integrationsindikatoren zur Messung von Integration(sprozessen)

Im Rahmen des Wiener Monitorings kann nur als Indikator dienen, was regelmäßig, in immer wieder gleicher Weise und gleicher Qualität erhoben wird. Die Grundlage dafür sind genaue Nachforschungen über Entstehung und Verarbeitung der Daten bei den DatenproduzentInnen und -verfügerInnen. Angaben dazu finden sich bei den jeweiligen Indikatoren unter der Quelle bzw. in der Legende oder in einem eigenen Kasten mit **➤ Methodischen Anmerkungen**.

Um den Kriterien der Indikatorenauswahl gerecht zu werden, wurden – sofern möglich – Informationen aus Registern (**➤ Datenquellen**) herangezogen. Register bieten für das Wiener Integrationsmonitoring bisher nur ein eingeschränktes Variablenangebot, besonders bei migrationsrelevanten Unterscheidungen, weshalb auf Stichprobenerhebungen (**➤ Mikrozensus, EU-SILC**) zurückgegriffen wurde.

Handlungsfeld	Indikatoren
Gleichstellung & Partizipation	<ul style="list-style-type: none"> • Anteil der jährlich Eingebürgerten an der Bevölkerung mit ausländischer Staatsangehörigkeit (Einbürgerungsrate) • Anteil der AusländerInnen, die aufgrund ihres niedrigen Haushaltseinkommens von der Einbürgerung ausgeschlossen wären • Anteil von Personen ohne aktives kommunales Wahlrecht an den Personen im wahlfähigen Alter
Bildung	<ul style="list-style-type: none"> • Ausbildungsbeteiligung und Bildungsabschlüsse nach der Pflichtschule • Bildungsstand
Beschäftigung & Arbeitsmarkt	<ul style="list-style-type: none"> • Beschäftigungsquote • Anteil der Beschäftigung in Hilfs-/Anlern Tätigkeiten (Dequalifizierung) • Nicht in Beschäftigung, Ausbildung oder Training (NEET) stehende 15- bis 24-Jährige
Einkommen & soziale Sicherung	<ul style="list-style-type: none"> • Einkommen aus unselbstständiger Erwerbstätigkeit • Äquivalisiertes Haushaltseinkommen • Inanspruchnahme von Bedarfsorientierter Mindestsicherung (BMS)
Gesundheit	<ul style="list-style-type: none"> • Subjektives Gesundheitsempfinden
Wohnen	<ul style="list-style-type: none"> • Verteilung der Herkunftsgruppen innerhalb der und über die Wohnsegmente (Rechtsgrund der Wohnungsbenützung) • Verfügbare Wohnfläche pro Haushaltsmitglied und Anzahl der Wohnräume pro Haushalt (Wohnstandard) • Durchschnittliche Wohnkosten und Bezug von Wohnbeihilfe (Leistbarkeit der Wohnung) • Wohnverteilung der Bevölkerung über definierte Wohngebietstypen (räumliche Konzentrationen)
Infrastruktur	Keine Abbildung
Öffentlicher Raum & Zusammenleben	<ul style="list-style-type: none"> • Potenzieller Nutzungsdruck auf den öffentlichen Raum bzw. die Freiflächen • Einschätzung des Zusammenlebens durch die Wiener Bevölkerung

DIVERSITÄTSMONITORING – METHODE UND UMSETZUNG

Nach 2009, 2011 und 2013 liegt nunmehr mit dem Diversitätsmonitor 2016 die vierte umfassende Analyse des Diversitätsmanagements der Stadt Wien vor. 43 Abteilungen und Einrichtungen der Stadt nahmen diesmal am Monitoring teil. Seit 2009 hat sich die Zahl der teilnehmenden Einrichtungen sukzessive erhöht (2009: 30, 2011: 38, 2013: 42). Von den 43 teilnehmenden Abteilungen waren 38 bereits im Vormonitor vertreten, fünf Abteilungen kamen neu hinzu. Dieses breite Sample stellt in Verbindung mit der hohen Kontinuität des Monitorings ein wesentliches Erfolgskriterium dar. So wird ein umfassender und valider Blick auf den Status quo ermöglicht, Entwicklungsverläufe werden sichtbar gemacht und Erfolge bei der Umsetzung des Diversitätsansatzes der Stadt aufgezeigt.

Anhand der drei Diversitätsdimensionen (Alter, Geschlecht, Herkunft) wird der Stand des Diversitätsmanagements der Einrichtungen analysiert. Bezüglich der Dimension Herkunft wird mit dem Begriff Migrationshintergrund (MH, [↗ Glossar](#)) gearbeitet, welcher breiter gefasst ist als ausländische Herkunft. Diese Form entspricht vom Begriffsinhalt her eher derjenigen, welche im alltäglichen Sprachgebrauch in Verwendung ist. Beim Diversitätsmonitoring wird MH als eine Kategorie zur Analyse verwendet, welche von jeglichen Stereotypen befreit ist. Wird zum Beispiel das Organisationsklima anhand der drei Dimensionen untersucht, kann festgestellt werden, ob mit Diversität umgegangen werden kann oder ob Benachteiligungen oder Bevorteilungen existieren.

Der Diversitätsmonitor ist nicht nur die Darstellung der Ergebnisse der Analyse von Status und Entwicklungsverläufen des Diversitätsmanagements der Abteilungen und Einrichtungen, sondern auch ein Instrument, um erfolgreiche Strategien, Maßnahmen und Projekte bekannt zu machen, um Inputs für die Organisationsentwicklung zu geben und um wechselseitiges Lernen zu ermöglichen. Seit dem Monitor 2013 gehört daher das „vor den Vorhang Holen“ von Best Practices zum Bestandteil des Monitorings.

Wie das Diversitätsmonitoring funktioniert

Basis des Diversitätsmonitorings ist die umfangreiche Online-Befragung ([↗ Anhang: Fragebogen](#)) aller teilnehmenden Abteilungen und Einrichtungen der Stadt Wien. Die Ergebnisse der Befragung bilden die Grundlage für die Darstellung des jeweils erzielten Umsetzungsstands im Diversitätsmanagement. Diese Darstellung erfolgt wie bereits bei den Monitoren 2011 und 2013 in Form von sogenannten „Diversitätsanzeigern“, die verdeutlichen, inwieweit Dienstleistungen und Services, Personalpolitik und organisatorische Strukturen an eine in soziokultureller Hinsicht vielfältige Stadt mit einer mobiler gewordenen Gesellschaft angepasst wurden. Die Erhebungs- und Bewertungsmethode unter Heranziehung von definierten Diversitätsbenchmarks ([↗ Anhang, S. 248](#)) erlaubt einen direkten Vergleich mit den Monitoring-Ergebnissen der Vergangenheit. Möglich ist somit eine valide Einschätzung der Entwicklungspfade einzelner Einrichtungen wie auch insgesamt der Entwicklungsdynamik in Wien.

Drei Analysedimensionen – elf Benchmarks – vier Entwicklungsphasen – ein Diversitätsanzeiger

Drei Analysedimensionen. Der Umsetzungsgrad des Diversitätsmanagements wird in Bezug auf das Leistungsspektrum (Dienstleistungen & KundInnen), auf die Personalentwicklung (Personal & Kompetenzen) sowie die generelle Bedeutung von Diversitätsthemen in der Organisationsentwicklung (Organisation & Strategie) erfasst. Die Darstellung in diesen drei Analysedimensionen ermöglicht die Berücksichtigung aller Organisationsaspekte und eine differenzierte Aufbereitung, die sowohl Erfolge als auch Handlungsanforderungen deutlich sichtbar macht.

Elf Diversitätsbenchmarks, elf Zielsetzungen im Diversitätsmanagement. Die Bewertung basiert auf dem Grundprinzip, dass gemessen wird, wie weit definierte Benchmarks des integrationsorientierten Diversitätsmanagements erfüllt werden. Unter einem Benchmark (dt. Bezugspunkt, Maßstab) wird dabei eine Praxis verstanden, die aus der Perspektive des Diversitätsmanagements einen anzustrebenden Idealzustand markiert. Das Ausmaß der Annäherung an diesen Zustand wird mithilfe eines vierstufigen Punktesystems quantifiziert. Dabei bedeutet der Höchstwert, dass der Benchmark voll erfüllt ist. Hinter den elf übergeordneten Diversitätsbenchmarks stehen jeweils mehrere Detail-Benchmarks, die Einzelaspekte des Diversitätsmanagements abbilden (und denen wiederum die konkreten Fragen der Erhebung zugeordnet sind). In Summe geben sie darüber Auskunft, inwieweit der betreffende Diversitätsbenchmark erfüllt ist.

Vier Entwicklungsphasen. Je höher der Erfüllungsgrad der Diversitätsbenchmarks ist, desto weiter fortgeschritten ist das Diversitätsmanagement. Im Diversitätsmonitor werden die unterschiedlichen Intensitäts- und Entwicklungsgrade durch vier Entwicklungsphasen dargestellt. Dabei handelt es sich um 1) die Sensibilisierungsphase, 2) die Planungs- und Aufbauphase, 3) die Erprobungs- und Umsetzungsphase und 4) die Weiterentwicklungs- und Professionalisierungsphase. Die Bewertung mithilfe eines Punktesystems von 0 bis 4 (auf Basis einer Aussage – trifft „nicht“, „ansatzweise“, „teilweise“, „weitgehend“ oder „voll“ zu) und die Bildung von Durchschnittswerten aus den einzelnen Detail-Benchmarks ermöglichen eine Feststellung, wo genau innerhalb der vier Entwicklungsphasen eine Einrichtung steht.

Ein Diversitätsanzeiger. Der Diversitätsanzeiger führt die einzelnen Elemente der Bewertung zusammen und bietet ein Gesamtbild des erreichten Entwicklungsstands. Je nach Vergleichsperspektive können Anzeiger einer bestimmten Organisation in den drei Analysedimensionen oder für die Details einer spezifischen Analysedimension erstellt werden. Möglich sind auch der Gesamtüberblick über eines der acht thematischen Handlungsfelder sowie vergleichende Darstellungen, die sämtliche einbezogene Organisationen berücksichtigen.

Das detaillierte Benchmark-System und weitere Erläuterungen zur Methode finden sich im **7 Anhang**. Über die im vorliegenden Bericht enthaltenen Diversitätsanzeiger hinaus steht den beteiligten Abteilungen bzw. Einrichtungen individuell eine detaillierte und kommentierte Auswertung entlang der elf Benchmarks zur Verfügung.

Welche Einrichtungen und Themenfelder wurden analysiert?

Analog zu den Vormonitoren wurden solche Abteilungen bzw. Einrichtungen der Stadt Wien in das Monitoring einbezogen,

- die einen hohen KundInnenkontakt und/oder
- einen hohen MitarbeiterInnenstand und/oder
- eine hohe strategische Relevanz haben.

Auf Basis der Online-Erhebung und der darauf folgenden Feedbackschleifen auf Leitungsebene konnten Diversitätsanzeiger von insgesamt 43 Abteilungen bzw. Einrichtungen erstellt werden. Für 38 dieser Organisationen gab es bereits im Vormonitor 2013 Diversitätsanzeiger. Die betreffenden Anzeiger im vorliegenden Monitor sind somit direkt mit den Resultaten vergleichbar, die drei Jahre zuvor erzielt worden sind. Die Abteilungen wurden wie bisher den Handlungsfeldern zugeteilt.

Der Monitor misst das Diversitätsmanagement in acht Handlungsfeldern – auch das ist eine Konstante seit Beginn des Monitorings. Diese Handlungsfelder, die für die Stadtgesellschaft von zentraler Bedeutung sind, bilden gleichzeitig die Aufgabenbereiche ab, in denen Stadt und städtische Einrichtungen aktiv sind.

Handlungsfeld

Abteilungen bzw. Einrichtungen

Gleichstellung & Partizipation

- MA3 Bedienstetenschutz und berufliche Gesundheitsförderung
- MA 17 Integration und Diversität
- MA35 Einwanderung und Staatsbürgerschaft
- MA57 Frauenförderung und Koordinierung von Frauenangelegenheiten
- MA62 Wahlen und verschiedene Rechtsangelegenheiten*

Bildung

- MA 10 Wiener Kindergärten
- MA 11 Amt für Jugend und Familie
- MA 13 Bildung und außerschulische Jugendbetreuung – Fachbereich Jugend
- MA 13 Bildung und außerschulische Jugendbetreuung – Teildienststellen und Erwachsenenbildung
- Stadtschulrat für Wien*
- VHS Die Wiener Volkshochschulen

Beschäftigung & Arbeitsmarkt

- MA 2 Personalservice
- MA36 Technische Gewerbeangelegenheiten, behördliche Elektro- und Gasangelegenheiten, Feuerpolizei und Veranstaltungswesen
- MA 59 Marktservice und Lebensmittelsicherheit
- MA 63 Gewerberecht, Datenschutz und Personenstand
- waff Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds
- Wirtschaftsagentur Wien

Handlungsfeld	Abteilungen bzw. Einrichtungen
Einkommen & soziale Sicherung	<ul style="list-style-type: none"> • MA 40 Soziales, Sozial- und Gesundheitsrecht
Gesundheit	<ul style="list-style-type: none"> • MA 15 Gesundheitsdienst der Stadt Wien • MA 70 Berufsrettung Wien • FSW Fonds Soziales Wien • KAV Wiener Krankenanstaltenverbund • KWP Kuratorium Wiener Pensionisten-Wohnhäuser • WiG Wiener Gesundheitsförderung • WPPA Wiener Pflege-, Patientinnen- und Patientenanwaltschaft • SDW Sucht- und Drogenkoordination Wien*
Wohnen	<ul style="list-style-type: none"> • MA 25 Stadterneuerung und Prüfstelle für Wohnhäuser/Gruppe Wiener Gebietsbetreuung • MA 50 Wohnbauförderung und Schlichtungsstelle für wohnrechtliche Angelegenheiten • Wiener Wohnen • Wohnservice Wien/wohnpartner
Infrastruktur	<ul style="list-style-type: none"> • MA 44 Bäder • MA 48 Abfallwirtschaft, Straßenreinigung und Fuhrpark • MA 68 Feuerwehr und Katastrophenschutz • MBAs Magistratische Bezirksämter der Bezirke 12, 20 und 21* • Wien Kanal
Öffentlicher Raum & Zusammenleben	<ul style="list-style-type: none"> • MA 7 Kultur* • MA 18 Stadtentwicklung und Stadtplanung • MA 21 Stadtteilplanung und Flächennutzung • MA 53 Presse- und Informationsdienst • MA 55 Bürgerdienst – Stadtservice für alle WienerInnen • stadt wien marketing gmbh • Mobilitätsagentur Wien GmbH*

* Neu im Sample

