

Kurzüberblick über Aktivitäten und Aktionen von Diversity- Umsetzungsmaßnahmen in 2015

Die Dienststelle Diversity nimmt das erste Quartal 2016 zum Anlass, um über die Aktivitäten, die im Rahmen der städtischen Diversity-Umsetzung auf unterschiedlichen Ebenen im Jahr 2015 erfolgt sind, zu berichten. Hauptaugenmerk liegt auf den vier Themenbereichen: 1. Durchführung von Diversity-Schulungen für städtische Führungskräfte bzw. Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, 2. Initiierung von Arbeitskreisen und Netzwerken, 3. Mitgliedschaften sowie 4. Öffentlichkeitsarbeit.

1. Durchführung von Diversity-Schulungen für städtische Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

➤ Zweitägige Teamschulung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Dienststelle Diversity

Wie bereits im Jahr zuvor hat die Dienststelle Diversity die Möglichkeit genutzt, über die städtische Personalentwicklung eine zweitägige Teamschulung durchzuführen. Diese fand Anfang des Jahres in der Jugendherberge Riehl statt. Im Mittelpunkt der zweitägigen Teamschulung stand die intensive Auseinandersetzung mit dem Thema Diversity. Welche Umsetzungsmöglichkeiten bestehen für die Dienststelle? Wie und wo können Synergien geschärft und ausgebaut werden? Welche Ziele und Zielsetzung werden für die Zukunft gesteckt? Wo treten Herausforderungen auf?

Ergebnisse aus der Schulung wurden in einer Dokumentation festgehalten und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Dienststelle zur Verfügung gestellt. Darüber hinaus wurden vier Postkarten aus den Gedanken, Wünschen und Zielen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Thema Diversity formuliert. Diese Postkarten dienen heute als Give-Aways und werden beispielsweise in diesem Jahr beim 4. Deutschen Diversity Tag verwendet.

Titel: Diversity für mich



[illegible][illegible]

➤ Diversity Schulungsangebote für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Führungskräfte der Stadtverwaltung

In 2015 konnten erstmals Diversity Schulungen für das Personal der Stadtverwaltung auf Leitungs- und Mitarbeitenebene durch die städtische Personalentwicklung angeboten werden.

Angeboten wurde folgendes:

"Vielfalt als Erfolgsfaktor - Diversity als Instrument für Führungskräfte"

Zielgruppe:

Führungskräfte, die zum Thema Diversity ihre eigenen Denk- und Verhaltensweisen reflektieren und ihr Handlungsrepertoire erweitern wollen.

Diversity Management ist eine strategische Ausrichtung und bedarf deswegen einer strategischen Steuerung durch die Führungsebene.

Lernziele:

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer lernen die Vielfalt der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als positive Ressource schätzen und erarbeiten eigene Handlungsstrategien zur Implementierung von Diversity Management(DiM).

Sie erwerben Diversity-Kompetenz auf affektiver, kognitiver und Verhaltens-Ebene und lernen, die Vielfalt ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu nutzen.

Themen:

1. Definition von Diversity und Diversity-Management
2. Bedeutung von Diversity für die Stadtverwaltung und für Führungskräfte (Vorteile)
3. Bewusstsein für Diversity schaffen und für den Umgang damit sensibilisieren
4. Vorstellung der städtischen Angebote zu Diversity und wie diese von Führungskräften genutzt werden können
5. Vorstellung und Diskussion des Phänomens von unbewusster Voreingenommenheit gegenüber Vielfalt
6. Reflektion des Einflusses von unbewusster Voreingenommenheit auf Personalentscheidungen und das eigene Führungsverhalten
7. Praktische Hinweise zur Umsetzung von Diversity im eigenen Führungsverhalten und -bereich

An der ersten Diversity Schulung für Führungskräfte nahmen insgesamt 10 Personen aus unterschiedlichen Ämtern der Verwaltung teil.

Als kurzen Einblick in die Schulungsergebnisse, hier durch die Führungskräfte erarbeitete Punkte, die sich mit dem Thema Diversity und der Umsetzung von Diversity innerhalb der Verwaltung aus deren Sicht als Chance und Risiko ergeben.

Chancen intern	Chancen extern	Risiko intern	Risiko extern
• Überflüssige Hierarchien abbauen • Klüngelauflösung • Chancengerechtigkeit • Motivation • Energie für Produktivität • Ressourcennutzung • Krankenstand wird reduziert • Verbesserung der Kommunikation • Neue Sicht auf das Personal und auf die einzelnen Personen • Erschließung neuer Potentiale • Verbesserte Teambindung • Haltungen verändern sich (auch gegenüber Aufgaben) • „Wir“-Gefühl • Wertschätzung – eigene und in der Verwaltung • - Erweiterung des Horizonts	• Weltoffenes Image • Wirtschaftskraft (+ Tourismus, Ansiedlung v. Fachkräften, etc.) • Reduzierung von Konflikten • Abbau von Barrieren • Verbesserung der Zugänge • Nutzung/Entdecken von Ressourcen • Zusammenwachsen in der Stadtgesellschaft • Abbau von Diskriminierung & Ängsten • Verbesserung der Kundenfreundlichkeit • Abbau von Vorurteilen gegenüber der Verwaltung • Attraktivität der Stadt als Arbeitgeberin • Konkurrenzfähigkeit als Großstadt und als Arbeitgeberin • positives Image der Stadtverwaltung • Vorbildfunktion als Arbeitgeberin und Partnerin	• Stiefkind-Behandlung durch Verwaltungsspitze • Erledigung von Aufgaben verlangsamt • Gefahr von Fehlinterpretationen (auf Defizite orientiert) • pragmatische Reduzierung statt Haltung • Kompetenzkonflikte • wessen Hoheit ist Diversity im Personalmanagement? • Mehrarbeit > Konflikt • Ausspielen von Gruppen ("warum die und nicht wir?") • Diversity - moderner Schnickschnack/Luxus? • Angst vor Neuem & Veränderungen • - Befürchtung von Statusverlust • - Mangelnde Akzeptanz • - Gefahr der Alibivernetzung • - Abschieben der Verantwortung auf Diversity Dienststelle • - Kostenneutrale Umsetzung nicht möglich innerhalb der Stadtverwaltung • - Freiwilligkeit	• Unwillkommene Minderheiten bekommen zu viel Bedeutung • Kosten • Neid & Existenzängste (aktuell Privilegierter) von einzelnen Gruppen • Sorge um den Verlust von zielgruppenspezifischer Bemühungen • Kosten-/Ressourcen-/Personalumverteilung • Befürchtung um Alibi-Umsetzung • Konkurrenzfähigkeit mit anderen Großstädten - kann Köln mithalten? • Sorge um nachlassende Effektivität • Zunahme von Diskriminierung aller Art

„Vielfalt als Erfolgsfaktor – Diversity und der erfolgreiche Umgang mit Vielfalt in Teams“ Ein Schulungsangebot für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Zielgruppe:

Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Lernziele:

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer lernen Vielfalt zu schätzen und erwerben Diversity-Kompetenz. Die eigenen Denk- und Verhaltensweisen werden reflektiert und das Handlungsrepertoire erweitert.

Themen:

1. Definition von Diversity
2. Bedeutung von Diversity für die Stadtverwaltung und für die Zusammenarbeit in Teams (Vorteile)
3. Bewusstsein für Diversity schaffen und für den Umgang damit sensibilisieren
4. Vorstellung der städtischen Angebote zu Diversity und deren Inanspruchnahme durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter
5. Vorstellung und Diskussion des Phänomens von unbewusster Voreingenommenheit gegenüber Vielfalt
6. Reflektion des Einflusses von unbewusster Voreingenommenheit auf das Verhalten im Arbeitsalltag und praktische Hinweise

An der ersten Diversity Schulung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nahmen insgesamt 12 Personen aus unterschiedlichen Ämtern der Verwaltung teil.

Als kurzen Einblick in die Schulungsergebnisse, hier durch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erarbeitet Punkte, die sich mit dem Thema Diversity und der Umsetzung von Diversity innerhalb der Verwaltung als Chance und Risiko ergeben.

Chancen intern	Chancen extern	Risiko intern	Risiko extern
- Selbst offener werden - Blick über den Tellerrand - Spiegel der Stadt Köln Entwicklungsmöglichkeiten und Ressourcen nutzen - Kundenorientierung optimieren - Selbsterkenntnis - Neue Wege - Eingefahrene Denkmodelle in Frage stellen - Andere Ideen & Lösungen „Willkommenskultur“ - Neue Führungskultur - Veränderte Unternehmenskultur - Kooperative, kollegiale Zusammenarbeit - Personalgewinnung & -erhaltung - Sich selbst neu erfinden - Wandel zulassen - Zukunftsfähigkeit herstellen	Führungskräfte → Stadt - Blick von Außen - Steigerung der Attraktivität - Mehr Teilhabe von „Randgruppen“ - Vorbildfunktion - Öffentliche Diskussion anstoßen - Personalgewinnung - Experten in der Stadt - Gemeinsame städtische Identität stiften - Öffentliche Wahrnehmung - Kunden verstehen - Verbesserung der Öffentlichkeitsarbeit (Flyer/Sprache)	Stadt Neue, interne Konkurrenzsituation Handlungsfähigkeit verlieren (eigener) Werteverlust Ziele aus dem Auge verlieren Nachhaltigkeit bei politischem „Paradigmenwechsel“ Konzept „Verzettelung“ Fehlender kleinster gemeinsamer Nenner Gefahr der kompletten Neudefinition der Wertevorstellungen Führungskräfte Fehlende Transparenz in der Vermittlung „Gleichstellung – Chancengleichheit“ Verminderte Wertschätzung für „Normal-Mitarbeiter“ Abscannen aller Mitarbeiter Aufgabenerfüllung tritt in den Hintergrund „Verweichlichung“ Datenschutz/ Vertraulichkeit Dauerdiskussion bei Führungsentscheidungen „Gleichmachen“	Stadt - Aufweichen von gesetzlichen Vorgaben - Vorwurf der Verschwendung von Ressourcen - Verwaltung macht Politik „Überempfindlichkeiten“ - Förderung „Ego-Trips“ - Unsicherheit „Was darf ich noch sagen?“ - Reform vs. Entwicklung - Zeitschiene Führungskräfte - Angreifbarkeit gegenüber „nicht divers orientierten Kunden“ - Erhöhter Erklärungsbedarf/Mehrarbeit - Muss man auf alles eingehen? - Ggf. Erschwerung der täglichen Arbeit - Beschäftigung mit Meta-Themen verdrängt Bearbeitung drängenderer Probleme „En-Vogue-Thema“

2. Initiierung von Arbeitskreisen und Netzwerken

- Erstes bundesweites Diversity Netzwerktreffen auf Kommunal- und Landesebene



In Zusammenarbeit mit der Landesstelle für Gleichstellung – gegen Diskriminierung (LADS) des Landes Berlin, wurde das erste Netzwerktreffen auf Kommunal- und Landesebene zum Thema Diversity initiiert. Hintergrund dieser Initiative war, dass bis zu diesem Zeitpunkt – soweit bekannt – kein offizieller Austausch zum Thema Diversity, weder auf der Kommunal- noch auf der Landesebene, stattfand, obgleich einige Städte und Länder bereits sehr erfolgreiche Diversity Strategien und Strukturen vorweisen können. Aus diesem Grunde stand der Austausch, das Kennenlernen anderer Strukturen und Vorgehensweisen, sowie perspektivisch die Erarbeitung von gemeinsamen Zielen und Strategien für das Thema Diversity im Vordergrund des ersten Treffens.

An der Veranstaltung, die im Dezember letzten Jahres in Köln stattfand, nahmen insgesamt 10 Städte (inkl. Köln) und 3 Länder (inkl. Berlin) teil.

Städte: Heidelberg, Mannheim, Stuttgart, Freiburg, Bochum, Dortmund, Düsseldorf, Hannover, München, Köln

Länder: Hessen, Hessisches Ministerium für Soziales und Integration, Baden-Württemberg, Ministerium für Arbeit und Sozialordnung, Familie, Frauen und Senioren...

Das Netzwerktreffen wurde von allen Teilnehmerinnen und Teilnehmern als sehr erfolgreich gewertet. Es wurde einstimmig vereinbart, dass das Netzwerk auch zukünftig Bestand haben soll. Das nächste Treffen wird am 30.06. und 01.07.2016 in Berlin stattfinden. Eine ausführliche Dokumentation der Veranstaltung ist in Bearbeitung und wird den Gremien nach Fertigstellung bereitgestellt.

Eine besondere Wertschätzung, sowohl dem Thema, als auch den Teilnehmerinnen und Teilnehmern gegenüber, erfolgt durch die Anwesenheit der Oberbürgermeisterin Henriette Reker, die zu Beginn der Veranstaltung ein Grußwort sprach.

„Grußwort von Oberbürgermeisterin Henriette Reker Stadt Köln

Liebe Frau Ünsal

Liebe Frau Dr. Dudek,

Liebe Frau von Winterfeld,

Lieber Herr Merx,

Liebe Frau Rehberg,

Sehr geehrte Damen und Herren,

ich freue mich sehr Sie heute hier im Bürgerhaus Kalk zum ersten Netzwerktreffen auf Kommunal- und Landesebene zum Thema Diversity begrüßen zu dürfen.

Es ist beeindruckend zu sehen, dass Vertreterinnen und Vertreter aus 11 Städten und 4 Ländern –die Stadt Köln wie auch das Land Berlin inbegriffen– zur Gründung dieses Netzwerkes nach Köln gereist sind. Dies zeigt deutlich, dass Diversity nicht ein Thema von Einzelnen sondern von allen, in unserem Fall von vielen Kommunen und Ländern ist.

Vielfalt als Chance erkennen und begreifen ist der Kölner Weg. Die Stadt Köln hat bereits 2007 die Charta der Vielfalt unterzeichnet und sich damit für einen offenen, wertschätzenden und toleranten Umgang mit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern entschieden.

Der Umgang mit Diversity ist für Köln als wachsende, bunte und tolerante Stadt Voraussetzung, um weiterhin, vor allem aber zukünftig, mit den vielen Potenzialen und Ressourcen, die unsere Stadt hat, gut umzugehen. Diversity ist für mich eine Frage der Haltung, die auf allen Ebenen der Verwaltung wie auch der Stadtgesellschaft gelebt und erlebbar gemacht werden muss. Dafür stehe ich als Oberbürgermeisterin der Stadt Köln!

Es freut mich besonders, dass sich aus der Zusammenarbeit der „Berliner Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung“ und der Kölner Diversity Dienststelle die Idee für die Initiierung dieses Netzwerkes ergeben hat.

Frau Dr. Sonja Dudek war im letzten Jahr bei unserer Auftaktveranstaltung „Diversity – Köln ist Vielfalt!“ eine der Hauptreferentin. Ich selbst hatte gemeinsam mit über 100 Personen aus Politik, Stadtgesellschaft und Verwaltungen somit die Gelegenheit, bereits erste Einblicke in den Umsetzungsprozess, den das Land Berlin in die Verwaltung trägt, kennenzulernen.

Und genau darum soll es hier bei Ihnen in dem Netzwerk in den nächsten zwei Tagen gehen. Es geht darum sich auszutauschen, sich zu vernetzen und gemeinsame Ziele und Strategien zu entwickeln.

Ich bin sehr gespannt, wie Sie in Ihren Städten und Ländern das Thema Diversity verortet und umgesetzt haben und freue mich von den Ergebnissen der Veranstaltung zu hören. Wir in Köln sehen Diversity als gesamtstädtische Querschnittsaufgabe, die sich sowohl in der Verwaltung als auch in der Stadtgesellschaft widerspiegeln muss. Durch die Zusammenlegung dreier Fachbereiche (Kommunales Integrationszentrum, Behindertenpolitik und der Bereich für Lesben, Schwule und Transgender) unter dem gemeinsamen Dach Diversity sind Strukturen geschaffen worden, die dieses Ziel beleben und umsetzen.

Ich wünsche Ihnen konstruktive zwei Tage und gratuliere Ihnen zum ersten Diversity Netzwerk auf Kommunal- und Landesebene!“

➤ Städtischer Diversity AK auf Amtsleitungs- und Führungskräfteebene

Im letzten Jahr wurde der städtische Arbeitskreis Diversity auf Amtsleitungs- und Führungskräfteebene eingeführt.

Zum ersten Treffen lud die damalige Dezernentin für Soziales, Integration und Umwelt Henriette Reker ein. Der AK tagte in 2015 insgesamt drei Mal.

Folgende Zielsetzung verfolgt der AK:

- das Thema Diversity als Querschnittsaufgabe in die Verwaltung zu tragen
- „Ideenschmiede“ für weitere und mögliche Diversity Aktivitäten
- Der AK hat eine vernetzende Aufgabe, indem der Austausch untereinander und über gute Praxisbeispiele –intern wie extern- forciert wird.
- Die Mitglieder sind für das Thema auf Amtsebene vor allem aber auch als Führungskraft in den eigenen Ämtern, Multiplikatoren.
- Der AK Diversity ist zudem stark an der inhaltlichen und strukturellen Umsetzung sowie dem fortlaufenden Weiterentwicklungsprozess beteiligt.

Inhalte der drei Sitzungen waren:

- 1. Sitzung: Gründung des AKs mit Beschluss der oben benannten Zielsetzung. Inhaltliche Auseinandersetzung mit dem Themenfeld Diversity und die Umsetzung von Diversity Strategien innerhalb der Stadtverwaltung
- 2. Sitzung: Vorstellung des Diversity Konzeptes „2020: Köln liebt Vielfalt“
Austausch zu den Inhalten, Anregungen und Vorschläge aus den einzelnen Ämtern wurden erarbeitet und später in das Konzept eingearbeitet.
- 3. Sitzung: Vorstellung der Diversity Strategie „Diversity Management im Jobcenter Köln“ durch Frau Mötting:

Derzeit sind 17 Ämter im AK vertreten:

- Amt für Personal, Organisation und Innovation
- Amt für Gleichstellung von Frauen und Männern
- Rechts- und Versicherungsamt
- Amt für Wirtschaftsförderung
- Amt für Schulentwicklung
- Amt für Kinder, Jugend und Familie
- Sportamt
- Familienberatung und Schulpsychologischer Dienst Stadt Köln
- Amt für Soziales und Senioren
- Umwelt- und Verbraucherschutzamt

- Stadtplanungsamt
- Kulturamt
- Historisches Archiv
- Personalrat der Dezernate IV und V
- KidS Kinder- und Jugendpädagogische Einrichtung der Stadt Köln
- Amt für Weiterbildung
- Amt für öffentliche Ordnung - Ausländerangelegenheiten

3. Mitgliedschaften

- Mitglied der Wettbewerbsjury „Vielfalt gewinnt“, sowie Mitglied des Podiums bei der Impulsveranstaltung im Januar 2015



Die Dienststelle Diversity nahm als Jurymitglied an der Auswahl der Gewinnerunternehmen des Preises „Vielfalt gewinnt, ein Wettbewerb für Kölner Unternehmen“ teil.

„Gemeinsam mit dem Kommunalen Bündnis für Arbeit Köln haben wir in 2015 zum vierten Mal den Wettbewerb "Vielfalt gewinnt" veranstaltet. Kölner Unternehmen und Organisationen, die die Vielfältigkeit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erkennen, fördern und gezielt nutzen, konnten sich bewerben. Teilnahmeberechtigt waren alle Unternehmen und Organisationen mit eigenständiger Niederlassung in Köln, sowohl internationale Großunternehmen als auch lokale Ladengeschäfte, Handwerksbetriebe oder Krankenhäuser.“

Vielfalt fördern und gewinnen: Über den Wettbewerb

Mit der Teilnahme haben die Unternehmen und Organisationen die Möglichkeit genutzt, sich als besonders fair und diskriminierungsfrei zu präsentieren. Die besten Beiträge wurden mit einem Label ausgezeichnet. Die Plakatgalerie präsentiert die vielfältigen Möglichkeiten der aktiven Diversity-Förderung.

Die Auswertung und Auszeichnung erfolgte in den vier Kategorien:

- *Kleinstunternehmen, unter 10 Beschäftigte*
- *Kleine Unternehmen/Organisationen, 10 bis 49 Beschäftigte*
- *Mittlere Unternehmen/Organisationen, 50 bis 249 Beschäftigte*
- *Großunternehmen/große Organisationen, ab 250 Beschäftigte*

Die in den Teilnahmebögen dargestellten Aktionen und Initiativen wertete die beauftragte Unternehmensberatung rosenbaum nagy aus. Anschließend erhielt die Wettbewerbsjury Empfehlungen, nach denen sie die endgültigen Siegerunternehmen mit der einfachen Stimmenmehrheit wählte. Der Rechtsweg war ausgeschlossen. Die Jury setzte sich zusammen aus Vertreterinnen und Vertretern des Rates der Stadt Köln, der

Industrie- und Handelskammer zu Köln, der Handwerkskammer zu Köln, des Deutschen Gewerkschaftsbundes Region Köln-Bonn, der Wirtschaftsförderung und der Dienststelle Diversity der Stadt Köln sowie aus Vertreterinnen und Vertretern Kölner Unternehmen.“ (<http://www.stadt-koeln.de/wirtschaft/arbeitsmarktfoerderung/vielfalt-gewinnt>)

Zur Impulsveranstaltung für Unentschlossene und interessierte Unternehmerinnen und Unternehmern wurde am 29. Januar 2015 in das Mercedes-Benz Center, Mercedes-Allee 1/ Widdersdorfer Straße eingeladen. Neben einem Impulsvortrag „Vielfalt nutzen: Diversity Management als Chance für Unternehmen – zwischen Theorie und Praxis“ wurde über die Vorteile von Diversity Management für Unternehmen und die Teilnahme dieser an dem Preis diskutiert. Eine der Podiumsteilnehmerinnen war Frau Rehberg, um über die städtische Diversity-Strategie zu berichten.

- Mitglied im AK Gender & Diversity der IHK zu Köln

Der Arbeitskreis „Gender & Diversity“

Der AK „Gender & Diversity“ wurde durch Beschluss der Vollversammlung vom 16.03.2013 eingerichtet. Die Bezeichnung des Arbeitskreises „Gender & Diversity“ soll die besondere Bedeutung der Frauenförderung deutlich machen, da nach klassischer Definition auch die Förderung der geschlechterspezifischen Fähigkeiten ein Bestandteil des Diversity-Gedankens ist. Insoweit stellt die Bezeichnung „Gender & Diversity“ eine Doppelung dar, die jedoch bewusst gewählt wurde.

Neben Mitgliedern der Vollversammlung steht der Arbeitskreis auch Unternehmerinnen und Unternehmern offen, die aus der unternehmerischen Praxis Impulse geben wollen und können. Gleichmaßen sollen auch Vertreterinnen und Vertreter institutioneller Partner (Kommunen, Regionalagentur, Agentur für Arbeit, Landschaftsverband) einbezogen werden, da sich der Arbeitskreis auch als Schnittstelle zwischen den wirtschaftlichen und gesellschaftspolitischen Fragestellungen in den Themenfeldern Gender und Diversity sieht.“ (http://www.ihk-koeln.de/AK_Gender_Diversity.AxCMS?ActiveID=5119)

- Durchführung eines Workshops bei der Reihe Commom purpos
- Vortrag bei der Veranstaltung „Diversity gestalten – Vielfalt im öffentlichen Sektor! Eine Veranstaltung der Grünen im Landtag“
- Vorstellung der städtischen Diversity-Strategie und deren Umsetzung
 - im Ausschuss für Soziales und Senioren
 - bei der Personalversammlung der Dezernate IV & V

4. Öffentlichkeitsarbeit

- Diversity Kalender 2015

In 2015 wurde wie auch im Vorjahr ein Diversity Kalender erstellt, in diesem Jahr allerdings im DIN A3 Format. Insgesamt wurden 1000 Stück gedruckt. Durch die Bekanntmachung in der Zeitung, Internet, Auslage bei Veranstaltungen und Versendung an Bürgerzentren und Bezirksbürgerhäuser wurden die 1000 Kalender bis Ende des Jahres komplett verteilt. Selbst über die Stadtgrenzen Kölns hinaus wurde der Kalender aufgrund von Nachfragen versendet.

- 3. Deutscher Diversity Tag

Rund um den 3. Deutschen Diversity-Tag am 9. Juni wurden bundesweit mehr als 850 Aktionen durchgeführt - ein neuer Rekord! Es fanden *Workshops*, Tage der offenen Tür, *Diversity-Buffets*, *Flashmobs*, Filme oder Podiumsgespräche statt.

In Köln haben wir verschiedene Aktionen durchgeführt. Während der Mittagspause zwischen von 12 bis 14 Uhr präsentierte sich die Dienststelle Diversity mit einem Info-Stand im Stadthaus Deutz vor der größten Kantine der Stadtverwaltung. In persönlichen Gesprächen mit den städtischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wurde für das Thema Vielfalt geworben. Dazu wurden Broschüren der Dienststelle Diversity sowie Give-Aways der Charta der Vielfalt verteilt.



Ziel dieser Aktionen war es, die Dienststelle und Diversity-Themen bekannter zu machen.

Als Höhepunkt des Tages wurde abends im Kölner Künstler Theater das Stück SCHREI MICH AN - EIN STÜCK THEATER von Marita Ragonese aufgeführt. Es handelte sich dabei um eine Theaterproduktion des Projekts INKLU:CITY des Vereins IN:TAKT. „In dem Stück treffen unterschiedliche Menschen als Expertinnen und Experten ihrer Lebenswelt in einer inklusiven Gesellschaft zusammen. Das heterogene Ensemble besteht aus 17 Menschen, die ihr Leben in Köln künstlerisch erforschen und dabei ihre persönlichen Talente und Kompetenzen einbringen.“ (<http://www.stadt-koeln.de/leben-in-koeln/soziales/diversity/deutscher-diversity-tag>)

Mit dem Online-Banner der Charta der Vielfalt zum 3. Deutschen Diversity-Tag als automatische E-Mail-Signatur wurde in den E-Mails der Dienststelle an die Bürgerinnen und Bürger auf den Diversity-Tag 2015 aufmerksam gemacht.

➤ Tag der offenen Tür am Tag für Toleranz

Nach dem Umzug der Dienststelle Diversity von der Rheingasse in die Kleine Sandkaul, stand im November der erste Tag der offenen Tür für Bürgerinnen und Bürger, Politik, Verwaltung und Träger auf dem Programm. Der Tag begann mit einem Empfang und der Begrüßung durch die Bürgermeisterin Frau Elfi Scho-Antwerpes. Am Nachmittag standen die Räumlichkeiten für alle Interessierte und Kooperationspartner offen. Mit über 100 Besucherinnen und Besucher war es eine sehr erfolgreiche Veranstaltung. Die einzelnen Fachstellen stellten ihre Arbeitsbereiche und Schwerpunkte vor. Gemeinsam wurde und wird der Diversity Gedanke gelebt. Als besondere Highlights ist der Auftritt der Tanz-Projektgruppe von IN VIA mit „Vorbilder inspirieren – Kultur bereichert“, sowie das von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Dienststelle erstellte Kuchenbuffet, bis heute bleibende und verbindende Erinnerung. Letzteres hat nicht nur hervorragend geschmeckt, sondern die Einheit in der Vielfalt sehr deutlich unterstrichen! An dieser Stelle noch einmal ein herzlicher Dank für diesen Einsatz!

Darüber hinaus, wurde an dem Tag ein Film mit dem Titel „Diversity ist für mich....“ erstellt. Der Film ist fertig geschnitten und wurde bereits bei einigen Veranstaltungen gezeigt z.B. bei der KIB Verleihung im Dezember 2015. In Kürze wird der Film auf der städtischen Diversity Seite für alle veröffentlicht.

„Diversity“ mit Tag der offenen Tür



Die Leiterin der Dienststelle „Diversity“, Nina Rehberg, begrüßt Bürgermeisterin Elfi Scho-Antwerpes.

Mit ihrem „Leitbild 2020“ hat sich Köln im Jahre 2003 darauf festgelegt, als funktionierende Stadtgesellschaft die Herausforderungen des demographischen Wandels, der Zuwanderung, des Umbaus der Sozialsysteme und des zunehmenden Wettbewerbs in der Wirtschaft anzunehmen. „Integration bei Erhalt der Vielfalt“ führt zum fairen und toleranten Umgang aller gesellschaftlichen Gruppen“, heißt es in paar Sätzen weiter. Vier Jahre später hat der Rat der Stadt Köln die „Charta der Vielfalt“ unterzeichnet und sich damit das Ziel gesetzt, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das frei von Vorurteilen ist und von einem Klima der Akzeptanz und des gegenseitigen Vertrauens geprägt wird:

„Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen Wertschätzung erfahren – unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität.“

Der Tag, an dem die Mitgliedsstaaten der UNESCO im Jahre 1995 die Charta der Vielfalt unterzeichneten, der 16. November, ist zwischenzeitlich zum „Internationalen Tag der Toleranz“ erklärt worden. Die städtische Dienststelle „Diversity“ (-5001-) nahm ihn in diesem Jahr zum Anlass für einen Tag der offenen Tür. Wobei sich deutlich mehr Besucherinnen und Besucher als erwartet ein Bild von den schmucken neuen Räumlichkeiten

an der Großen Sandkaul (über dem „Hard Rock Café“) machten. „Diversity“-Leiterin Nina Rehberg ist froh, dass sie nach zweieinhalb Jahren endlich alle ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf einer Etage zusammen hat, wodurch ein noch besseres Zusammenarbeiten und Miteinander-Gestalten möglich ist.

Mit der Unterzeichnung der „Charta der Vielfalt“ und auch mit dem Beitritt zur europäischen Städtekoalition gegen Rassismus hat die Stadt Köln ein deutliches Zeichen für die Wertschätzung von Vielfalt gesetzt und dies schließlich mit der Einrichtung der Dienststelle „Diversity“ strukturell bekräftigt. In einer bislang in Deutschland einmaligen Konstellation umfasst sie das Kommunale Integrationszentrum, die Fachstelle für Behindertenpolitik und die Fachstelle für Lesben, Schwule und Transgender (hinzukommen das Landes- und EU-Mitteln finanzierte ESF-Projekt „Willkommen in Köln“ und das „Lotsenprojekt“ für Zuwandernde aus Bulgarien und Rumänien).

Ziel und Aufgabe der Dienststelle „Diversity“ ist es, eine gemeinsame Strategie der Vielfalt für Verwaltung und Stadtgesellschaft zu entwickeln. Dazu Nina Rehberg: „Diversity erkennt und anerkennt, benennt, nutzt und wertschätzt sowohl die Einzigartigkeit als auch die Vielfalt von Menschen. Die Zukunftsfähigkeit



Elfi Scho-Antwerpes bei ihrem Beitrag zum geplanten Filmprojekt. Rechts die Tanzgruppe von „JIN VIA“ mit jungen Leuten aus „Selteneinstiegsklassen“.



Modernität einer Stadtgesellschaft auch der Verwaltung hängencheidend davon ab, mit welcherung Vielfalt begegnet wird, wie sie rdert und wie sie genutzt wird.“

„Diversity“ ist erst einmal nichts weiter als englische Wort für „Vielfalt“. Begriff wird allerdings im internationalen Kontext ein „engerer Sinn“ ordnet, der eben genau die Vielfalt schlicher Individuen meint, die es produktiv und kreativ zu nutzen. Inm spricht nichts gegen die Verwen- g des englischen Begriffs, der ver- zelt mit einem längst etablierten An- mus ein „Diversity-Management“ xt, das im kommunalen Umfeld zur ersity-Politik“ wird, die die Kompe- en und Potenziale der Menschen in Mittelpunkt stellt und nicht deren zite. So nachzulesen in einem „Eck- te-Papier“ der neuen städtischen iststelle, das den Fokus zunächst vor n auf den innerstädtischen Aspekt

richtet, wo Diversity als „Querschnitts- aufgabe“ verstanden wird.

Bei der Eröffnung des Tages der offenen Tür begrüßte Bürgermeisterin Elfi Scho-Antwerpes in Vertretung von Henriette Reker zahlreiche Gäste aus Politik, Stadtgesellschaft und von Interessens- vertretungen. Sie betonte, dass Köln bereits Einiges unternommen hat, um der Vielfalt der Menschen, die in der Stadt leben und arbeiten, gerecht zu werden: „Dabei geht es nicht nur darum, Diskri- minierung entgegenzutreten, sondern vor allem darum, die Potenziale, die jede und jeder Einzelne mit sich bringt, zu erkennen, zu fördern und zu nutzen.“ Sie bezog in ihre Ausführungen ausdrück- lich die Stadtverwaltung ein, die eben- falls noch schlummernde Potenziale der Vielfalt aktivieren müsse.

Die „Diversity“-Beschäftigten öffneten ihre attraktiven Büros weit für ihre Gäste – weil sie ja noch nicht lange vor Ort

sind, mussten sie dafür gar nicht viel aufräumen. Natürlich gab es auch Info- Stände, an denen man sich reichlich mit Material zum Thema eindecken konnte. Den am 16. November verwaisten War- teraum hatte man mit „Pappkamera- den“ drapiert, und es gab auch sonst einige liebevolle Arrangements. Bei ei- ner Video-Aktion waren „Vielfalt“-State- ments gefragt, die jetzt zu einem Film verarbeitet werden. Ein Höhepunkt des Tages war dann der Auftritt der Tanzpro- jektgruppe von „JIN VIA“ mit Kindern und Jugendlichen aus „Selteneinstiegsklas- sen“. Und nicht zu vergessen: Das Büffet mit selbstgebackenen Kuchen machte dem Namen der Dienststelle alle Ehre

P.S.: Bei -5001- kostenlos erhältlich ist der zweite Diversity-Wandkalender mit den wichtigsten Fest- und Feiertagen der großen Religionsgemeinschaften und säkularen Fest- und Mottotagen wie dem Christopher Street Day oder dem Weltfrauentag: Infos R 29108.



Die Leiterin des Rechts- und Versicherungsamtes, Ursula Henx, die dem Stadtverwaltungs-Arbeitskreis „Diversity“ angehört, informiert sich an einer LifeSkills-Schule, während im Wartezimmer „Pappkameraden“ die Stellung halten.



Tag der offenen Tür war gut besucht. Links Bürgermeister Andreas Wolter und die Ratsmitglieder Martin Erkelens und Stephan Pohl (von links), auf dem rechten Foto Nina Rehberg mit Führungskräften der Verwaltung: Dr. Lothar Becker (-30-), Barbara Foerster (-41-) und Wolfgang Heintz (-11-; von links).

