



Anlage 1: 2. Controlling-Bericht des Diversity-Konzeptes „2020: Köln I(i)ebt Vielfalt“

Controlling der Umsetzung von Einzelmaßnahmen, Stand: 31.08.2021

 = umgesetzt

 = in Bearbeitung

 = noch nicht bearbeitet

Diversity-Konzept „2020: Köln I(i)ebt Vielfalt“

Nr.	Maßnahme (laut Diversity-Konzept)	Beschreibung der Umsetzung	Status
1	<p>Teilnahme am Deutschen Diversity Tag</p> <p>Der Deutsche Diversity Tag (DDT), der 2013 von der Charta der Vielfalt ins Leben gerufen wurde, bietet allen Unternehmen, die die Charta unterzeichnet haben, die Möglichkeit, an diesem Tag durch eine oder mehrere Aktionen auf der Internetseite der Charta auf die Vielfalt und die Bestrebungen des eigenen Unternehmens hinzuweisen.</p>	<p>Die Stadt Köln beteiligt sich seit 2014 jährlich unter Federführung der Abteilung Vielfalt im Amt für Integration und Vielfalt (bis 2018 Dienststelle Diversity) am Deutschen Diversity Tag der Charta der Vielfalt.</p> <p>Seit 2018 koordiniert die Stadt Köln den Diversity-Arbeitskreis mit den Unternehmen des Stadtwerke Köln Konzerns (Abfallentsorgungs- und Verwertungsgesellschaft Köln mbH, Abfallwirtschaftsbetriebe Köln GmbH, KölnBäder GmbH, Kölner Verkehrs-Betriebe AG, RheinEnergie AG, Stadtwerke Köln GmbH) und den Kliniken der Stadt Köln gGmbH. Der Arbeitskreis setzt jährlich folgende Aktionen gemeinsam um:</p> <ul style="list-style-type: none"> • das Hissen der Diversity-Flagge vor den Bürgerämtern, einzelnen Museen und den Dienststellen der beteiligten Unternehmen 	

		<ul style="list-style-type: none"> • gemeinsame Pressearbeit und Social Media-Beiträge zum Deutschen Diversity Tag <p>Seit 2020 beteiligen sich außerdem das Jobcenter Köln und seit 2021 erstmals auch der Landschaftsverband Rheinland und das Festkomitee des Kölner Karnevals von 1823 e.V.</p> <p>2021 wurden im Intranet sowie auf der städtischen Internetseite die Videobeiträge #IchBinWielchBin veröffentlicht, in denen Mitarbeitende der Stadtverwaltung von ihren Diversity-Erfahrungen berichten.</p> <p>Einzelne Ämter beteiligen sich mit eigenen öffentlichkeitswirksamen Aktionen am Deutschen Diversity Tag. Die Gleichstellungsbeauftragte hat 2021 in Zusammenarbeit mit der Abteilung Vielfalt des Amtes für Integration und Vielfalt im Rahmen der Veranstaltungsreihe „Wissen to go“ eine Informationsveranstaltung für alle Beschäftigten angeboten.</p>	
2	<p>Erstellung einer Intranet Plattform zum Austausch</p> <p>Um das Thema innerhalb der Stadtverwaltung bekannter zu gestalten, aber auch um Mitarbeitende eine Plattform des Austausches zu bieten, wäre die Erstellung und Umsetzung einer Intranet Plattform sinnvoll. Diskussionsbeiträge, Veranstaltungen, Neuerungen, Projektideen etc. könnten eingestellt werden.</p>	<p>Auf der Intranet-Seite der Abteilung Vielfalt des Amtes für Integration und Vielfalt werden Inhalte zum Thema Diversity veröffentlicht. Hier finden die Mitarbeitenden der Stadtverwaltung Antworten auf die Fragen, was Diversity ist und warum Diversity Management für die Stadt Köln wichtig ist. Zudem stehen hier ein Glossar sowie der jährliche Diversity-Kalender zur Verfügung. Zukünftig sollen hier die Termine der städtischen Diversity-Schulungen veröffentlicht werden.</p>	

		In den städtischen Leitlinien für Führung und Zusammenarbeit stellt Diversity eine der sechs Leitlinien dar. Anfang 2021 wurde im Rahmen der Initiative „Leitlinien unter der Lupe“ der Schwerpunkt auf das Thema Diversity gelegt. Hier wurden Beiträge zum Thema veröffentlicht.	
3	<p>Öffentliche Ideenbox für den Deutschen Diversity Tag</p> <p>Durch die Gestaltung einer öffentlichen Ideenbox für Umsetzungsideen im Intranet zum Diversity Tag können sich Mitarbeitende einbringen und somit entweder Ideen für eine Gesamtktion oder für mehrere Aktionen von einzelnen Ämtern gestalten.</p>	<p>Die vergangenen Aktionen zum Deutschen Diversity Tag wurden im Intranet und Internet veröffentlicht und dienen als Ideenreservoir für weitere Aktionen.</p> <p>Zukünftig sollen Mitarbeitende der Stadt Köln die Möglichkeit haben, ihre Ideen für eine städtische Gesamtktion oder für Aktionen innerhalb der Ämter miteinzubringen. Dafür werden die Ämter zeitnah über den Termin des Deutschen Diversity Tags sowie über Aktionsideen informiert.</p>	
4	<p>Erstellung einer Diversity Broschüre</p> <p>Als attraktive Arbeitgeberin erstellt die Stadt Köln eine Broschüre, in der sie die vielfältigen Angebote, die sie für ihre Mitarbeitenden (Storytelling) vorhält, darstellt. Die Broschüre soll sich an die bereits vorhandenen, aber auch an zukünftigen Mitarbeitenden der Stadt richten.</p>	Eine Broschüre, die das gesamte zielgruppenübergreifende und zielgruppenspezifische Diversity-Angebot für Mitarbeitende der Stadt Köln umfasst, wurde zu diesem Zeitpunkt aufgrund fehlender personeller Ressourcen noch nicht erstellt.	
5	<p>Interne wie externe Stellenanzeigen werden um den AGG-Passus erweitert</p> <p>In jeder Stellenanzeige wird deutlich darauf hingewiesen, dass Köln eine tolerante und weltoffene Stadt ist und sich</p>	Bei Stellenanzeigen der Stadtverwaltung wird ein AGG-Passus eingesetzt, der alle Personengruppen aktiv zur Bewerbung auffordert. Zudem werden Stellenausschreibungen geschlechterumfassend gestaltet.	

	<p>deshalb über alle Bewerbungen freut, die den Leistungsanforderungen entsprechen.</p>	<p>Die Stadt Köln ist Trägerin des Prädikats TOTAL E-QUALITY – Engagement für Chancengleichheit von Frauen und Männern sowie des Zusatzprädikats DIVERSITY</p>	
<p>6</p>	<p>Diversity Kompetenzen für Führungskräfte</p> <p>Ein zentrales Instrument zur Umsetzung von Diversity Management ist die Schulung von Führungskräften im Rahmen der Personalentwicklung.</p>	<p><u>Diversity Management und Diversity-Kompetenz - Vielfalt als Ressource erkennen und nutzen</u></p> <p>Seit 2015 werden 4 x pro Jahr eintägige Schulungen für Führungskräfte über die Personalentwicklung der Stadt Köln angeboten. Ziel der Schulungen ist es, Führungskräften das Potential von Vielfalt als positive Ressource zu verdeutlichen und ihnen aufzuzeigen, wie diese Ressource bestmöglich im Arbeitskontext genutzt werden kann. Zudem werden den Führungskräften Handlungsstrategien im Umgang mit Vielfalt im Kollegium sowie in der gesamten Verwaltung vermittelt. Schwerpunktthemen sind Diversity als Führungsaufgabe sowie das Thema „Unbewusste Voreingenommenheit (Unconscious Bias)“.</p> <p>Insgesamt haben 68 Führungskräfte der Stadt Köln von 2018-2021 daran teilgenommen (2018: 14, 2019: 43, 2020: 11, 2021: n. a.).</p> <hr/> <p><u>Qualifikationsreihe für neue Führungskräfte</u></p> <p>Seit 2019 finden im Rahmen der Qualifikationsreihe für neue Führungskräfte obligatorisch weitere Diversity-Schulungen statt. Insgesamt haben bereits 155 neue Führungskräfte der Stadt Köln daran teilgenommen.</p>	

		<p>Die Personalentwicklung und die Abteilung Vielfalt im Amt für Integration und Vielfalt haben gemeinsam das Fortbildungsformat „Diversitytraining 4.0“ für die Führungskräfte der Stadt Köln realisiert. Das Seminar ist Bestandteil der Qualifikationsreihe für neue Führungskräfte und beinhaltet Elemente mit einer VR (virtual reality) Brille. Mit Hilfe der Brille wird das Führungspersonal darin geschult, mit individuellen Biografien von Mitarbeitenden und Kund*innen umzugehen. Im Vordergrund stehen die Sensibilisierung der Führungskräfte für "ungelernte" Situationen und der Umgang mit diesen, ebenso wie die Erfahrbarmachung der eigenen Verhaltensmuster. Durch das "reale" Erleben einer neuen/ungelernten Situation durch eine VR Brille, können die Unsicherheiten und unbewussten Verhaltensmuster der Führungskraft sichtbar werden und im Verlauf des Seminars, anhand der mit VR gemachten Erfahrung, thematisiert werden.</p>	
		<p>2018 haben Follow-Up Workshops für Teilnehmende der bisherigen Schulungen stattgefunden. Zur Sicherstellung der Nachhaltigkeit und zur Vernetzung der Teilnehmenden sollen diese weiter fortgeführt werden.</p>	
		<p>Zusätzlich haben Diversity-Schulungen speziell für einzelne Ämter und Bürgerhäuser stattgefunden.</p>	
7	<p>Diversity Kompetenzen für Mitarbeitende</p> <p>Ähnlich dem Schulungsangebot für Führungskräfte werden ebenfalls Schulungen zweimal jährlich als zweitägige Schulungseinheit für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadt Köln angeboten.</p>	<p><u>Diversity Management und Diversity-Kompetenz – Umgang mit Vielfalt</u></p> <p>Seit 2015 werden 2 x pro Jahr zweitägige Schulungen für Mitarbeitende der Stadt Köln über die Personalentwicklung angeboten.</p>	

	<p>Insgesamt haben 53 Mitarbeitende der Stadt Köln von 2018-2020 daran teilgenommen (2018: 24, 2019: 20, 2020: 9, 2021: n. a.). Zusätzlich haben Diversity-Schulungen speziell für einzelne Ämter und Bürgerhäuser stattgefunden. 2021 werden zwei weitere dieser Schulungen stattfinden. Ein weiteres Amt hat Interesse angemeldet.</p>	
<p>2018 haben Follow-Up Workshops für Teilnehmende der bisherigen Schulungen stattgefunden. Zur Sicherstellung der Nachhaltigkeit und zur Vernetzung der Teilnehmenden sollen diese weiter fortgeführt werden.</p>		
<p>Außerdem haben Mitarbeitende an externen Fortbildungen, Teamschulungen und Fachtagungen mit Diversity-Bezug (zielgruppenspezifisch und zielgruppenübergreifend) teilgenommen.</p>		
<p>An zielgruppenspezifischen Schulungen haben im Rahmen des städtischen Fortbildungsangebotes haben Mitarbeitende wie folgt teilgenommen (2019-2021):</p> <ul style="list-style-type: none"> • „Barrierefreies Bauen für öffentliche Hochbauten nach DIN 18040-1“: 16 Mitarbeitende • „Kundenkontakt mit gehörlosen und hörgeschädigten Bürgerinnen und Bürgern: 15 Mitarbeitende • „ ‚Andere Länder andere Sitten‘ – Zum Umgang mit einer vielfältigen Stadtgesellschaft“: 142 Mitarbeitende • „Leichte Sprache“: 10 Mitarbeitende • „Word Aufbau: Barrierefreie PDF-Dokumente erstellen“: 22 Mitarbeitende 		

8	<p>Bildung von Netzwerken</p> <p>Die Bildung von Netzwerken unter den Mitarbeitenden zielt nicht nur auf einen Austausch, sondern vor allem auch auf eine Wertschätzung gegenüber diesen Netzwerken/Gruppen ab. Zudem dienen Netzwerkgruppen häufig als Mittlerinnen und Ansprechpartnerinnen für Führungskräfte, da sie wertvolle Hinweise und Ideen für eine zielgruppengerechte Gestaltung in der eigenen Dienststelle geben können.</p>	<p><u>Die Stadt Köln verfügt über folgende Arbeitskreise (AK) im Bereich Diversity:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • Verwaltungsinterner Diversity AK auf Amtsleitungsebene Der AK Diversity hat sich 2015 gegründet und verfolgt das Ziel, Diversity als Querschnittsaufgabe in die Verwaltung zu tragen und gemeinsam an der Entwicklung neuer Ideen für weitere Diversity-Aktivitäten zu arbeiten. Er dient der Vernetzung sowie dem Austausch über gute Praxisbeispiele (intern und extern). Die Mitglieder des AKs üben in ihrer Funktion als Führungskräfte die Rolle von Multiplikator*innen für Diversity in den eigenen Ämtern aus. Zudem beteiligt sich der AK Diversity an der inhaltlichen und strukturellen Umsetzung bzw. an dem fortlaufenden Weiterentwicklungsprozess im Bereich Diversity. • AG Diversität und AG Inklusion Innerhalb des Museumsdienstes wurden diese beiden Arbeitsgemeinschaften gegründet. Hieran beteiligen sich 10 Mitarbeitende. 	
---	--	---	--

	<p><u>Die Stadt Köln verfügt über folgende interne Netzwerke im Bereich Diversity:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> • BUNTWERK-Netzwerk Buntwerk ist das Netzwerk der LSBTI-Mitarbeitenden der Kölner Stadtverwaltung. Das Netzwerk ist ein geschützter Raum, der LSBTI-Mitarbeitenden informellen Austausch ermöglicht. Buntwerk bietet zusätzlich eine Plattform für gemeinsame Aktionen, die der Stärkung von sexueller und geschlechtlicher Vielfalt (innerhalb und außerhalb der Stadtverwaltung) dienen. • Frauen Netzwerke für die verschiedenen Laufbahnen • Väter Netzwerk • Diversity Matters! Das Rautenstrauch-Joest-Museum hat den Mitarbeitendenkreis „Diversity Matters!“ ins Leben gerufen. 	
	<p>Weitere interne Netzwerke für andere Zielgruppen unter den Mitarbeitenden und Themengruppen sind derzeit in Planung.</p>	
	<p>Die Stadt Köln verfügt über die genannten internen, als auch über externe Netzwerke im Bereich Diversity</p> <ul style="list-style-type: none"> • Diversity Arbeitskreis (AK) mit den Unternehmen des Stadtwerke Köln Konzerns und den Kliniken der Stadt Köln gGmbH (siehe Maßnahme 1) Der AK mit den Tochtergesellschaften der Stadt Köln hat sich zusammengeschlossen, um gemeinsam Ideen für den Deutschen Diversity Tag zu entwickeln. Der AK setzt seine Ideen seit 2018 in Aktionen um. • Diversity-Netzwerk der Kommunal- und Landesverwaltungen 	

		<p>Das Diversity-Netzwerk besteht aus 18 Kommunen und 9 Bundesländern. Das Netzwerk stellt eine Plattform dar, die dem fachlichen Austausch, der Weiterbildung und der kollegialen Beratung dient. Hier werden Strategien formuliert und diskutiert, die das Thema Diversity in der öffentlichen Verwaltung voranbringen. Das Netzwerk hat bereits die zweite Auflage seiner Broschüre „Das Diversity-Netzwerk der Kommunal- und Landesverwaltungen, Vielfalt fördern und stärken – Diskriminierung und Barrieren abbauen“ veröffentlicht.</p>	
9	<p>Erstellung von Arbeitsmaterialien zur Umsetzung von Diversity Maßnahmen innerhalb des eigenen Wirkungskreises</p> <p>Durch die Erstellung eines „Materialkoffers“ könnten die Ämter und Dienststellen eigenständig das Thema Diversity umsetzen. Der Koffer, gefüllt mit Instrumenten zur Implementierung von Diversity Maßnahmen, würde praktische Beispiele, Arbeitsmaterialien, Umsetzungsvorschläge etc. beinhalten.</p>	<p>Die Abteilung Vielfalt des Amtes für Integration und Vielfalt erstellt jedes Jahr den Kölner Diversity-Kalender. Dieser umfasst religiöse und säkulare Feiertage gleichermaßen. Der Kalender ermöglicht es den Mitarbeitenden der Stadt Köln, u.a. die Feiertage der Religionen, denen ihre Kolleg*innen und Kund*innen angehören, im Blick zu haben. Das führt zu mehr Verständnis und Wertschätzung. Der Diversity-Kalender wird zusätzlich jeden Monat im Intranet veröffentlicht.</p> <p>Erstellung und Veröffentlichung des Leitfadens für eine wertschätzende Kommunikation sowie einer Broschüre und einen Flyer mit Praxistipps. (siehe Maßnahme 16)</p> <p>Im Berichtszeitraum wurden in 14 Ämtern Arbeitsmaterialien zum Thema Diversity für die eigene Arbeit entwickelt. Hierzu zählen: interne Leitbilder, Handouts, Leitfäden und eigene Standards und Konzepte. Das Rautenstrauch-Joest-Museum z.B. hat ein Konzept für diversitätsorientierte, diskriminierungssensible - und rassistuskritische Awareness-Vermittlungsarbeit sowie einen „Code of Conduct“ erstellt.</p>	

10	<p>Diversity Check – Ist-Analyse</p> <p>Für jeden Prozessbeginn bedarf es einer Daten- und Strukturerhebung, die maßgeblich den strukturierten und strategischen Umsetzungsprozess unterstützt. Die Ausgangsbedingungen, die derzeit für die städtische Verwaltung bestehen, müssen professionell erhoben und ausgewertet werden. Eine qualitative und quantitative Betrachtung bestehender Strukturen wird möglich. Gute Umsetzungsbeispiele wie auch Problemfelder, aber auch bereits vorhandene Strukturdaten und noch notwendige Datenfelder werden sichtbar.</p>	<p>Zur Weiterentwicklung der städtischen Diversity-Strategie sind Kenntnisse sowohl über die Wirkung von Maßnahmen auf die Verwaltungsstrukturen als auch über die Personalstruktur notwendig. Aus diesem Grund bedarf es einer professionellen Datenerhebung, die eine fundierte Erkenntnislage ermöglicht. Aus den gewonnenen Daten lassen sich Handlungsbedarfe ableiten.</p>	
11	<p>Softwareschulung zum Thema AGG & Diversity</p> <p>Bei der großen Anzahl von Mitarbeitenden der Stadtverwaltung (17.694 Gesamtpersonalbestand, Stand 31.12.2014) ist es nicht möglich, in kurzer Zeit eine Schulung für alle anzubieten. Aus diesem Grund sollte eine Software eingeführt werden, die es allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ermöglicht, am Arbeits-PC eine ca.10-minütige Einführung zum Thema durchzuführen. Diese Einführung ist nicht mit einer persönlichen Schulung zu vergleichen, vielmehr geht es bei dem Softwareprogramm darum, ein erstes Bewusstsein für das Thema Vielfalt zu erhalten.</p>	<p>Die über das reguläre Fortbildungsangebot hinausgehende und angestrebte Schulungssoftware zur Einführung in die Themen AGG und Diversity wurde noch nicht eingeführt.</p> <p>Aufgrund der anhaltenden Pandemie wurde das reguläre Schulungsangebot kurzfristig auf eine digitale Form umgestellt.</p>	
12	<p>Die aktive Diversity Politik der Stadt Köln wird durch einen Slogan prominent auf der Startseite der Stadt Köln dargestellt.</p> <p>Um einen Slogan zu entwickeln, wird über die innerstädtischen Medien ein Aufruf gestartet, Ideen für den Slogan einzubringen. Durch ein dann zu</p>	<p>Die Entwicklung eines Slogans für die Startseite der Stadt Köln konnte aufgrund fehlender personeller Ressourcen noch nicht umgesetzt werden.</p>	

	<p>konzeptionierendes Auswahlverfahren wird der „beste“ Slogan ausgewählt, prämiert und auf die Startseite der Stadt Köln gestellt.</p>		
<p>13</p>	<p>Berücksichtigung von Diversity in allen Personalmarketingaktivitäten</p> <p>Sowohl bei der externen Bewerbung durch Bilder, bei einer Kampagne z.B. „Vielfalt ist ...“, bei Messen und Infoständen wie auch bei der sonstigen Öffentlichkeitsarbeit zum Thema Personalmarketing und -akquise wird Diversity als potenzieller Mehrwert beworben und als gelebter Standard der Stadtverwaltung dargestellt.</p>	<p>Die Stadt Köln weiß den Wert von Vielfalt für die Stadtverwaltung zu schätzen. Deshalb wurde Diversity als eine der sechs Leitlinien für Führung und Zusammenarbeit herausgestellt.</p> <p>Das Bewerbungscenter nutzt die Jobbörse EDI: EDI Jobs ist die erste Jobbörse für „Equality, Diversity & Inclusion“ und ein Human-Resources-Kanal, mit dem gezielt vielfältige Kandidat*innen und Talente angesprochen werden.</p> <p>Das Bewerbungscenter berücksichtigt bei Personalmarketingaktivitäten verstärkt den Aspekt Diversity als Teil der Arbeitgeber*innenmarke.</p> <p>Darüber hinaus kommt dem Thema Diversity durch verschiedene Kampagnen und Aktionen Beachtung zu:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Citylight-Kampagne: Unsere Vielfalt. Kölns Stärke • CSD + IDAHOBIT ¹ • Kölner Innovationspreis Behindertenpolitik • Tage der Menschen mit Behinderung • Gebet der Religionen • Vielfaltsbahn der KVB • Arbeitgeberinkampagne <i>Mach Köln</i> 	

¹ Internationaler Tag gegen Homo-, Bi-, Inter- und Transphobie (IDAHOBIT)

14	<p>Erstellung einer städtischen Wort-Bild-Marke</p> <p>Als Statement für die städtische Diversity Arbeit und der damit verbundenen städtischen Haltung sollte eine Wort-Bild-Marke (Logo) entwickelt werden, die bei Veranstaltungen und Veröffentlichungen verwendet wird.</p>	<p>Die Erstellung einer städtischen Wort-Bild-Marke konnte aufgrund fehlender Ressourcen noch nicht umgesetzt werden.</p>	
15	<p>Jährlicher Report/Controlling über gesamtstädtische Diversity Aktivitäten</p> <p>In einem jährlichen Bericht werden die Aktivitäten und Maßnahmen, die im Berichtsjahr stattgefunden haben, verschriftlicht. Hierzu zählen Aktivitäten einzelner Dienststellen, ein Bericht über die Schulungen/Teilnehmerzahlen, die Aktivitäten des städtischen Diversity AKs, eine Kostenaufstellung zu durchgeführten Maßnahmen sowie der jährliche „Abgleich“ zu den beschriebenen Zielen.</p>	<p>Im Rahmen des Controllings zum Umsetzungsstatus des Diversity-Konzepts werden die gesamtstädtischen Aktivitäten im Bereich Diversity erfasst. Das Controlling findet im 2-3 Jahresrhythmus statt.</p>	
16	<p>Erstellung von Standards für eine diskriminierungsfreie Sprache innerhalb und außerhalb der Verwaltung</p> <p>Die Nutzung einer diskriminierungsfreien Sprache muss Standard in der Verwaltung sein. Da solch eine Sprache aber auch geübt und gelernt werden muss bzw. häufig nicht das Wissen und Bewusstsein besteht, ab wann Sprache für wen diskriminierend ist, ist es notwendig, dass Standards erstellt werden. Diese Maßnahme ist</p>	<p>Die Stadt Köln bekennt sich zu einer diskriminierungsfreien Verwaltungssprache. Deshalb wurden ein Leitfaden für eine diskriminierungsfreie Sprache bei der Stadt Köln sowie eine Broschüre und ein Flyer mit Praxistipps erstellt, die die Mitarbeitenden bei der praktischen Anwendung unterstützen. Darüber hinaus wurden die Inhalte des Leitfadens in Workshops vermittelt.</p> <p>In 98% der Ämter ist der Leitfaden bekannt. 97% der Ämter arbeiten bereits an der Umsetzung. In anderen Bereichen wurden die Inhalte des Leitfadens bereits eingearbeitet.</p>	

	<p>nicht zielgruppenspezifisch, sondern von und für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.</p>	<p>Für die Mitarbeitenden wurde ein städtischer Glossar erstellt, der die häufigsten Fach- und Fremdwörter in den Themenfeldern LSBTI, Behindertenpolitik, Integration, Religion und Diversity-Management definiert. Dieser ist auf der Intranet-Seite des Amtes für Integration und Vielfalt hinterlegt.</p>	
<p>17</p>	<p>Diversity Kriterien werden fester Bestandteil der Personalentwicklung</p> <p>Im Rahmen der Personalentwicklung verfügt die Stadt Köln bereits über sehr gute Instrumente. Zu nennen sind beispielsweise die „Leistungsorientierte Bezahlung“ und die Personalentwicklungs- und Klimagespräche, die jeweils zwischen Mitarbeiterin/Mitarbeiter und Führungskraft durchgeführt werden. Ein Punkt zum Thema Diversity wird in die jeweiligen Formulare aufgenommen und fester Bestandteil der Gespräche. Die Änderungen der Formulare erfolgen in Abstimmung mit dem Personal- und Verwaltungsmanagement.</p>	<p>Die Personalentwicklung der Stadt Köln hat mit dem sogenannten „KölnerKompetenzmodell“ die Kompetenzen und Fähigkeiten definiert, die für eine erfolgreiche Aufgabenerledigung in der gesamten Stadtverwaltung erforderlich sind. Definierte Anforderung ist unter anderem die Vielfaltsorientierung mit den Handlungsfeldern Diversitätsüberzeugung und Förderung von Individualität und Vielfalt. Das „KölnerKompetenzmodell“ soll Grundlage verschiedener Personalentwicklungsinstrumente werden, sodass auch der Kompetenzbereich der Vielfaltsorientierung in diesen Instrumenten verankert ist.</p> <p>In den Ämtern wird Diversity u.a. durch Fortbildungen, die Thematisierung in Besprechungen und Jour-Fixe-Terminen, das Angebot flexibler Arbeitsmodelle, die Stärkung von Vielfalt in der Belegschaft/ im Team sowie die gezielte Thematisierung in Auswahlrunden vorangebracht.</p> <p>In einem Amt wurde beispielsweise die Teilnahme an einer Diversity Schulung in der LOB-Vereinbarung verankert und in Form einer Schulung für das gesamte Team umgesetzt.</p> <p>Die Stadtbibliothek richtet sich bei der Akquise neuer Auszubildenden insbesondere an Jugendliche mit Migrationsgeschichte.</p>	

		<p>Der Museumsdienst hat im Bereich Diversität und Inklusion zwei eigene Stellen geschaffen. Im Rahmen des Projektes 360° sind zwei Diversity-Managerinnen im Rautenstrauch-Joest-Museum eingestellt worden.</p>	
		<p>Die Bühnen der Stadt Köln setzen sich für divers besetzte Ensembles und Personal am Theater ein. Deshalb findet zum 3. Mal der Inklusionstag, eine Veranstaltung des Sommerblut Kulturfestivals in Zusammenarbeit mit dem Schauspiel Köln, statt.</p>	
		<p>2018 gab es einen Fachaustausch zum Thema anonymisierte Bewerbungsverfahren.</p>	
18	<p>Erstellung einer Diversity Dienstvereinbarung</p> <p>Eine schriftliche Vereinbarung zum Thema Diversity – Chancengerechtigkeit – Antidiskriminierung positioniert das Thema über das Diversity Konzept hinaus verbindlich in der Stadtverwaltung. Unter Beteiligung des Personal- und Verwaltungsmanagements und einer festgesetzten Zielsetzung sowie Maßnahmen aus diesem Konzept wird eine Dienstvereinbarung verbindlich umgesetzt.</p>	<p>Die Erstellung einer Diversity Dienstvereinbarung für die Stadt Köln ist derzeit in Bearbeitung.</p>	

19	<p>Übernahme von Assistenzkosten bei der Gremienarbeit zur Förderung der politischen Teilhabe aller ehrenamtlichen und gewählten Mitglieder</p> <p>Um die politische Teilhabe aller Mitglieder und sachkundigen Einwohner*innen in allen Gremiensitzungen zu gewährleisten, ist es notwendig, dass die Stadt Köln – in notwendigen Fällen – die Kosten für Assistenzleistungen, die die Personen zur Umsetzung ihrer politischen Aufgabe benötigen, übernimmt.</p>	<p>Assistenzleistungen für die Teilnahme an Sitzungen werden bisher von einzelnen Dienststellen auf Antrag anteilig übernommen.</p>	
20	<p>Erstellung einer Bilddatenbank mit diversitätsgerechter Bildsprache sowie Bildern für die städtische Öffentlichkeitsarbeit</p> <p>Damit eine einheitliche Beschilderung durch Bildsprache in den Räumen der Stadtverwaltung möglich ist, muss eine Datenbank erstellt werden, in der alle notwendigen Schilder in eine leicht erkennbare Bildsprache übersetzt sind. Darüber hinaus braucht es eine Bilddatenbank in der zielgruppenspezifische und zielgruppenübergreifende Bilder abgespeichert sind, die von allen Ämtern und Dienststellen der Stadtverwaltung für die eigene und gesamtstädtische Öffentlichkeitsarbeit genutzt werden können.</p>	<p>Eine zentrale Bilddatenbank mit diversitätsgerechter Bildsprache, auf die alle Ämter der Stadt Köln zugreifen können, ist derzeit im Aufbau.</p> <p>Das Kommunale Integrationszentrum (KI) im Amt für Integration und Vielfalt hat mit dem Aufbau einer kultursensiblen Foto-Datenbank begonnen. Diese trägt dazu bei, die städtische Öffentlichkeitsarbeit zu stärken, indem die Bebilderung der Vielfalt der Gesellschaft angepasst sowie diskriminierungsfrei und identitätsstiftend gestaltet wird.</p> <p>Das Amt für Weiterbildung arbeitet an einer Bilddatenbank, die alle Diversity-Merkmale in den Blick nimmt.</p>	

21	<p>Durch spezifische Ausbildungsförderungsprojekte werden junge Menschen mit einer körperlichen oder geistigen Beeinträchtigung so qualifiziert, dass der Einstieg in das Ausbildungsverfahren der Stadt Köln erreicht und durchlaufen werden kann</p> <p>Ausbildungsförderungsprojekte setzen vor der Ausbildung an und sollen den Einstieg in das Ausbildungsverfahren erleichtern.</p>	<p>Die Ausbildungsabteilung der Stadtverwaltung Köln lebt seit langem Diversity in der täglichen Arbeit. Es werden vorurteilsfrei Ausbildungsplätze „jungen Menschen mit einer körperlichen, psychischen, Lern- und/oder Mehrfachbehinderung“ (Inklusionsbericht 2019, S.22) angeboten. Im Rahmen des städtischen Inklusionskonzeptes konnte 2021 die erste lernbeeinträchtigte Auszubildende übernommen werden. Insgesamt haben 2018 eine Person und 2019 sowie 2020 jeweils fünf Personen die Ausbildung gestartet. 2 Personen haben die Ausbildung vorzeitig abgebrochen, sodass sich aktuell 8 Personen in der Ausbildung als Fachpraktiker*in befinden. Für 2021 konnten 4 weitere Auszubildende gewonnen werden.</p>	
22	<p>Mentoring-Programm für Diversity Zielgruppen</p> <p>Angelehnt an bereits bestehende Mentoring-Programme soll die Programmidee auf weitere Zielgruppen ausgebaut werden. Mitarbeitende stellen sich für Kolleg*innen und/oder Auszubildende als Mentor*innen zur Verfügung.</p>	<p>Im Rahmen der städtischen Themenwochen zu den Leitlinien für Führung und Zusammenarbeit wurden speziell zur Leitlinie „Wir leben Vielfalt“ verschiedene Aktionen – unter anderem das erste Di(re)vers(e)-Mentoring – durchgeführt.</p> <p>Die Verwaltungsmitarbeitenden sollen für das Thema Vielfalt sensibilisiert werden. Das Wissen über unbewusste Voreingenommenheit und die Ausdrucksformen sollen gestärkt und der Mehrwert einer diversen Belegschaft soll in den Vordergrund gestellt werden. Die verschiedenen Aktionen wurden im Intranet veröffentlicht, um den Dialog über Vielfalt als wesentlichen Baustein einer guten Organisationskultur anzustoßen.</p> <p>Aktionen der Themenwochen waren:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Mehrere Impulsbeiträge zur inhaltlichen-theoretischen Auseinandersetzung mit den verschiedenen Vielfaltdimensionen (Geschlecht, Alter, Herkunft und Hautfarbe sowie Behinderung, Religion und 	

		<p>Weltanschauung, sexuelle Orientierung und geschlechtliche Identität).</p> <ul style="list-style-type: none"> • Die #IchBinWielchBin-Videokampagne • Das Di(re)vers(e)-Mentoring <p>Mit dem Di(re)vers(e) Mentoring werden vertrauliche Räume für den kollegialen Austausch geschaffen, in denen Verwaltungsmitarbeitende voneinander lernen können, unabhängig von Hierarchie und Position. 40 Mitarbeitende haben an dem Programm teilgenommen. Über eine Verstetigung des Projektes wird derzeit beraten.</p>	
23	<p>Diversity Budget für externe Projekte mit Diversity Bezug</p> <p>Um Diversity außerhalb der Stadtverwaltung als Strategie der Vielfalt auch innerhalb von Projekten zu verdeutlichen, ist es notwendig, dass ein Budget zur Verfügung steht, aus dem Projekte finanziert werden, die die Mehrdimensionalität ihrer Zielgruppen bewusst in den Fokus rückt. Beispielsweise Projekte, die sich mit den Themen „Alter und Vielfalt = sexuelle Orientierung, Migrationshintergrund, Behinderung, Geschlecht“ befassen usw.</p>	<p>Die Etablierung eines festen Diversity-Budgets für externe Projekte mit intersektionaler Ausrichtung konnte noch nicht abschließend konzipiert und festgelegt werden.</p> <p>Das Kulturamt hat ein Referat für kulturelle Teilhabe gegründet, das über ein Projektbudget verfügt. Gefördert werden Projekte, die sich sowohl inhaltlich als auch strukturell für mehr Diversität im Bereich Kultur stark machen.</p>	