

Mitteilung

öffentlicher Teil

Gremium	Datum
Stadtarbeitsgemeinschaft Behindertenpolitik	
Ausschuss Soziales und Senioren	05.03.2015
Integrationsrat	09.03.2015
Stadtarbeitsgemeinschaft Lesben, Schwule und Transgender	16.04.2015

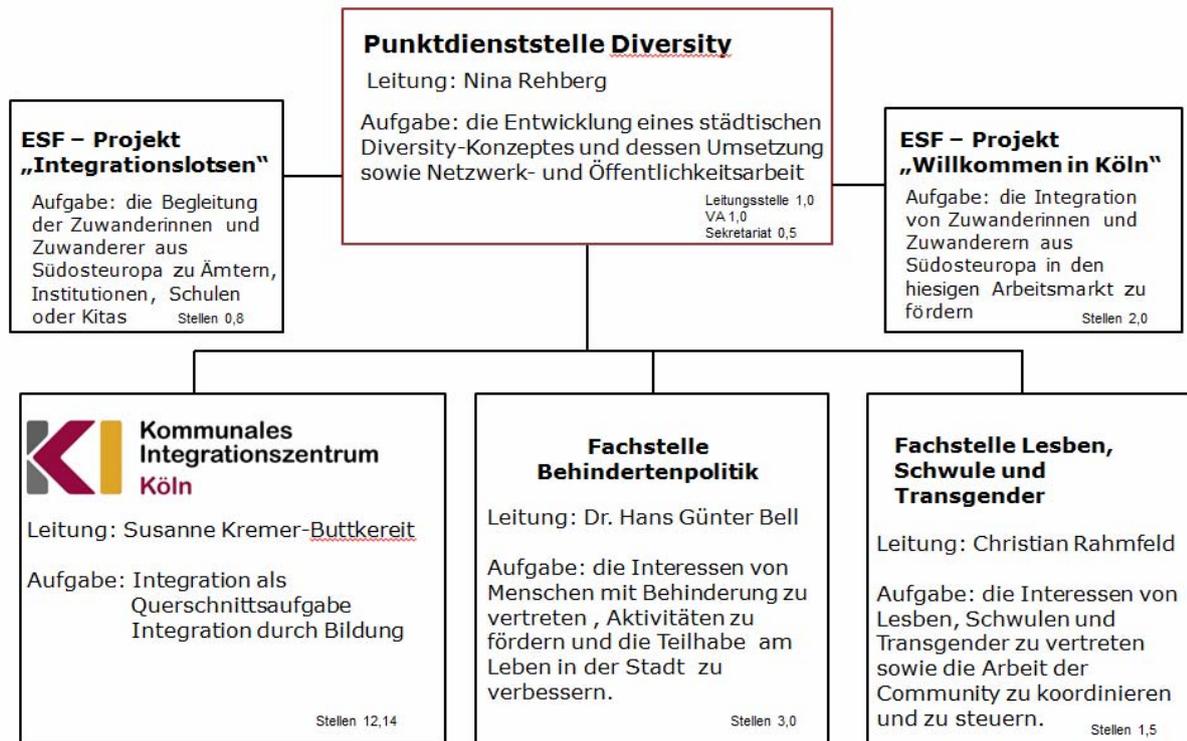
Vorstellung der Punktdienststelle Diversity

In der Sitzung des Ausschusses am 27.11.2014 bittet Frau Schmerbach um eine Vorstellung der Punktdienststelle Diversity.

Personelle Ausstattung

Die personelle Startaufstellung nach Zusammenlegung zur Punktdienststelle Diversity bestand aus einem Stellenumfang von 11,64 Stellen zzgl. 3 Lehrerstellen, finanziert durch die Bezirksregierung Köln. Die vorangegangene Konsolidierung im Rahmen der Zusammenlegung hatte eine Stellenkürzung von insgesamt 7 Stellen zur Folge. Wichtige Aufgabenbereiche wie beispielsweise die Antidiskriminierungsarbeit, die Geschäftsführung des Rates der Religionen und das Thema „Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Behinderung“, sind aufgrund der Stellenkürzungen kaum bis gar nicht mehr leistbar. Als zusätzliche Aufgaben sind die Konzeptionierung eines Diversity Konzeptes und Maßnahmen und deren Umsetzung innerhalb und außerhalb der Verwaltung zu initiieren und zu begleiten, sowie Netzwerk- und Öffentlichkeitsarbeit auf interner, kommunaler und Bundesebene und außerdem die Schaffung einer neuen Dienststellenstruktur und Zusammenführung der unterschiedlichen Bereiche, hinzugekommen. Darüber hinaus sind mit der Zusammenlegung der RAA und dem Interkulturellen Referat zusätzliche Anforderungen des Landes NRW an das KI Köln bezüglich einer Weiterentwicklung der Integrationsarbeit mit einem aufwändigen qualitativen und quantitativen Controlling gegenüber dem Land, verbunden.

Durch die stetig steigenden Zuwanderungszahlen konnte im Kommunalen Integrationszentrum eine volle Stelle für den Sek. II Bereich hinzugesetzt werden. Eine weitere ½ Stelle im Assistenzbereich wurde ebenfalls zugesetzt, konnte aber bislang nicht besetzt werden. Eine Verwaltungskraft sowie zwei aus Drittmitteln geförderte Projekte wurden zudem in 2014 der Punktdienststelle Diversity zugeordnet.



Diversity – Köln ist Vielfalt

Diversity ist längst Realität innerhalb der Stadtgesellschaft wie auch innerhalb der Stadtverwaltung Köln. Aus diesem Grund wird die Gestaltung gesellschaftlicher Verschiedenheit zu einer Kernaufgabe der Verwaltung. Den damit verbundenen Herausforderungen stellt sich die Stadt Köln, in dem sie die Punktienstelle Diversity eingerichtet hat.

Ziel ist eine diversityorientierte Organisationskultur und damit eine Haltung zu schaffen, die die Stadtverwaltung in die Lage versetzt, anerkennend und ressourcenorientiert mit ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bzw. Bürgerinnen und Bürgern auf den Ebenen als Arbeitgeberin, als Dienstleisterin und als Partnerin qualifiziert zu agieren. Eine Organisationsentwicklung unter Diversity Gesichtspunkten bedeutet, dass die Verwaltung kurz-, mittel- und langfristig ihre Rolle auf den genannten Ebenen so plant und gestaltet, dass Potenzialentwicklung und Innovationsfähigkeit realisiert, Zugangswege und Barrieren abgebaut, Ressourcen und Talente anerkannt und gefördert werden. Durch solch einen grundlegenden Perspektivwandel werden Strukturen und Prozesse eingerichtet, die schrittweise eine spezifische Diversitätsstrategie aufbauen und somit ein Kölner Diversity Management langfristig umsetzt.

Darüber hinaus ist eine Diversity Orientierung als eine strategische Funktion, unter der eine sozialpolitische Haltung von Personen wie auch Institutionen zu verstehen, die anerkennt, dass Personen und Gruppen mit unterschiedlichen Interessen, Bedarfen, Lebenswelten und Lagen in einer Stadtgesellschaft leben und sich in ihren Kommunikations- und Repräsentationsmitteln unterscheiden. Aus diesem Grund ist die Schaffung von Teilhabemöglichkeiten ein weiteres Ziel einer Diversity Orientierung/ Diversity Politik.

Vielfalt gestalten ist eine Querschnittsaufgabe, die als Gesamtstrategie von Organisationen verstanden werden muss, um Synergieeffekte bei der Konzeptionierung, Umsetzung und Durchsetzung zu erzielen. Diversity Management gilt hierbei als Dach, unter dem die Dimensionen Alter, Geschlecht, sexuelle Orientierung, Behinderung, Ethnie und Herkunft zusammengeführt werden. Hierbei geht es

nicht darum ein gleichmacherisches Einheitskonzept zu entwickeln, bei dem bestehende Strukturen aufgehoben werden, sondern darum eine gemeinsame Strategie zu entwickeln. Der Zusammenhang der einzelnen Dimensionen steht beim Diversity Gedanken im Vordergrund. Einzelne Dimensionen stehen gleichberechtigt nebeneinander, jedoch ist ein Bewusstsein zu schaffen, dass Vielfalt nicht in Dimensionen sondern in individuellen Lebensentwürfen zu definieren ist. Synergieeffekte entstehen durch eine gemeinsame Strategieentwicklung und Positionierung, durch abgestimmte Fortbildungskonzepte, durch Austausch methodischer Erfahrungen und durch die Entwicklung geeigneter Instrumente sowie durch eine konzentrierte Interessenvertretung.

Durch die Umsetzung einer Diversity Strategie bildet sich ein Mehrwert ab:

- Seit langem gibt es verschiedene Strategien zur Förderung von Chancengleichheit. Beispielsweise die Frauenförderung, Strategien zur Umsetzung der Lesben-, Schwulen und Transgenderarbeit, Integrations-, Behinderten- und Seniorenpolitik. Zumeist sind diese Strategien strukturell und/oder auf der Arbeitsebene nicht bzw. nur kaum miteinander vernetzt. Die bisherige Ausrichtung war und ist sehr Dimensionsorientiert.
 - Der Mehrwert, der sich durch eine gemeinsame Dienststelle, ein gemeinsames Konzept sowie einer gemeinsamen Strategie ergibt, ist, dass Überschneidungen innerhalb der Ansätze wie auch der Arbeitsschwerpunkte definiert, sowie Vernetzung und gemeinsame strategische Richtungen und Maßnahmen entwickelt werden.
 - Daraus ergibt sich der deutliche Vorteil, dass das Ziel der Chancengleichheit und Teilhabe als gemeinsame Strategie und allgemeines Thema eine stärkere Gewichtung erhält. Querschnittsthemen werden aus verschiedenen Richtungen thematisiert und bearbeitet.
- Vielfalt als Realität und Normalität ist Gegenstand unseres täglichen Handels. Deshalb müssen heute die Fragen gestellt werden: Wie können wir in dieser Vielfalt gut zusammenleben? Wie kann eine Teilhabe „Aller“ erreicht werden und wie können wir den Vorteil aus dieser Vielfalt nutzen?
 - Durch den gemeinsamen Austausch und gemeinsame Strategien entstehen Synergieeffekte. Als Beispiel das Thema Alter. Was heißt es für die Verwaltung, wenn der Anteil an älteren Menschen steigt? Was heißt das innerhalb der Verwaltung und was heißt das für Angebote und Leistungen, die für die Stadtgesellschaft geschaffen werden müssen? Die Gruppe der „Älteren“ ist keine homogene, sondern eine heterogene Gruppe, die aus unterschiedlichen Richtungen betrachtet und deren Bedarfe geprüft werden müssen. Durch die Entwicklung von Dimensionsübergreifenden Strategien werden passgenaue Maßnahmen entwickelt und Kosten aufgrund von Nachbesserung gespart.

Einbindung der Fachstelle Behindertenpolitik, der Fachstelle für Lesben, Schwule und Transgender, des Kommunalen Integrationszentrums sowie der beiden ESF-Projekte „Willkommen in Köln“ und „Lotsenprojekt für Rumänen und Bulgaren“

Innerhalb der Punktdienststelle lassen sich die Synergieeffekte wie folgt beschreiben:

Alle Fachstellen arbeiten in ihren Arbeitsschwerpunkten weiter, jedoch besteht durch die enge Zusammenarbeit ein enger fachlicher Austausch. Organisatorisch treffen sich die Fachstellenleitungen und die Dienststellenleitung wöchentlich zu einer Sitzung. Darüber hinaus findet einmal im Monat eine Teamsitzung statt, an der alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Dienststelle teilnehmen.

In den Sitzungen werden Themen aus den einzelnen Fachstellen behandelt, Schnittmengen definiert, unter Diversity Gesichtspunkten beleuchtet und Handlungsmöglichkeiten entwickelt. Dies kann beispielsweise heißen: „Wie müssen Veranstaltungen, die von der Punktdienststelle gesamt geplant und durchgeführt werden, so umgesetzt sein, dass Barrieren in jeglicher Hinsicht vermieden werden?“ Oder, „wie muss das Thema Bürgerbeteiligung unter den Aspekten von Diversity definiert und zukünftig umgesetzt werden?“ „Wie müssen statistische Befragungen aufgebaut sein, damit die Kölner Vielfalt auch in Zahlen deutlich sichtbar wird?“ Die Zusammenlegung verbindet Themen/ Themen-

schwerpunkte. Daraus ergeben sich Synergieeffekte auf allen Ebenen, gleichzeitig ergibt sich aber auch ein erhöhtes Arbeitsaufkommen, da Themen nun in der Breite bearbeitet werden können. Darüber hinaus erfolgt innerhalb der Punktdienststelle eine inhaltliche Auseinandersetzung mit dem Themenfeld Diversity. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden durch Inputs und Schulungen für das Thema sensibilisiert und somit in ihrer Funktion als Multiplikatoren weitergebildet. Die neu gewonnen Erkenntnisse werden im täglichen Tun umgesetzt und weitergetragen.

<p><u>Beispiel</u> Flüchtlinge:</p>	<p>Flüchtlinge können nicht „nur“ als Flüchtlinge betrachtet werden, sondern müssen in ihrer Individualität gesehen und geachtet werden. So sind unter den Flüchtlingen auch Menschen mit einer Behinderung, ob nun seelisch, körperlich oder geistig. Ebenso leben in Köln Personen die aufgrund ihrer sexuellen Orientierung aus ihrem Heimatland flüchten mussten. Der Zusammenschluss der drei Fachstellen bringt einen deutlichen Synergieeffekt, indem vorhandene Netzwerke und Beratungsstellen schneller einbezogen werden können. So werden derzeit beispielsweise die Flyer der einzelnen Fachstellen in verschiedene Sprachen übersetzt. Diese werden bei Beratungen durch das Kommunale Integrationszentrum –bei Bedarf- weitergegeben und zudem direkt in den Flüchtlingsheimen verteilt.</p>
<p><u>Beispiel</u> Unterstützung von Lehr- und pädagogischen Kräften:</p>	<p>Das Kommunale Integrationszentrum hat den Auftrag, Lehrkräfte und Schulsozialarbeiter in der Beschulung und Betreuung von Kindern und Jugendlichen mit Zuwanderungsgeschichte fachlich zu begleiten. Über interkulturelle Aspekte hinaus, hat sich das Kommunale Integrationszentrum zum Standard gesetzt, das Thema Vielfalt inhaltlich mit zu behandeln. So werden die Aspekte Behinderung und/oder sexuelle Orientierung als weitere Dimensionen innerhalb einer heterogenen Klasse aufgegriffen und in den Kontext einer Vielfaltsgesellschaft gestellt.</p>
<p><u>Beispiel</u> Interkulturelle Öffnung > Öffnung der Vielfalt:</p>	<p>Die Interkulturelle Öffnung ist seit vielen Jahren ein Thema innerhalb der Verwaltung wie auch bei Trägern. Im Rahmen von Diversity ist die Interkulturelle Öffnung ein wichtiges Instrument, jedoch zu eng auf eine Zielgruppe gefasst. Das Kommunale Integrationszentrum hat durch seine Landesfinanzierung den Auftrag, die Interkulturelle Öffnung innerhalb der Verwaltungsstrukturen voran zu treiben. Durch die Zusammenlegung zu einer Punktdienststelle geht das KI Köln jedoch einen Schritt weiter und erweitert den eigenen Auftrag hin zu einer Öffnung der Vielfalt. In diese werden nicht nur die Kompetenzen der Kolleginnen und Kollegen der anderen Fachstellen miteinbezogen, sondern der Querschnitt hin zu einer Änderung der Haltung nicht nur gegenüber einer Zielgruppe sondern gegenüber der Vielfalt von Individuen, wird in einem gemeinsamen Prozess voran getragen. Die Dienststelle Diversity begleitet KidS – die Kinder- und Jugendpädagogische Einrichtung der Stadt Köln – gemeinsam mit der Abteilung Grundsatzangelegenheiten für Träger von Hilfen zur Erziehung des Jugendamtes bei ihrer Vielfalts-Öffnung. Die Ausweitung der Weiterentwicklung der Interkulturellen Öffnung zu einem Vielfalts-Ansatz wird von allen Beteiligten als zukunftsfähiger Prozess gesehen.</p>
<p><u>Beispiel</u> leichte Sprache:</p>	<p>Durch die enge Zusammenarbeit der einzelnen Bereiche hat sich ein weiterer Synergieeffekt ergeben. Im Bereich der Fachstelle Behindertenpolitik ist das Thema leichte Sprache ein sehr wichtiges. Leichte Sprache ermöglicht Teilhabe. Leichte Sprache ist jedoch nicht nur ein Thema innerhalb der Fachstelle Behindertenpolitik, sondern auch ein Thema bei Personen die die Deutsche Sprache noch nicht so gut beherrschen. Aus diesem Grund bemüht sich die Punktdienststelle, bei ihren Texten und Veröffentlichungen –nach Möglichkeit- in leichter Sprache zu schreiben</p>

	und/oder im Minimum die Möglichkeit eines anderen Zugangs zu bieten.
<u>Beispiel</u> Quartiersentwicklung:	Ein Querschnittsthema, das die Punktdienststelle Diversity heute und auch zukünftig begleiten wird, ist die inklusive Quartiersentwicklung. Auch hier stehen die Zielgruppen der Punktdienststelle und deren Teilhabemöglichkeiten in und am Quartiersleben im Vordergrund. Hierbei geht es beispielsweise um barrierefreien Wohnraum, barrierefreie Weg und Zugänge zu Einrichtungen und Geschäften. Die nicht nur Menschen mit einer körperlichen Einschränkung im täglichen Leben helfen, sondern auch Personen mit Kinderwagen oder Rollator. Barrierefrei heißt aber auch eine Beschilderung die les- und fühlbar und vor allem verständlich ist. Auch hier profitieren verschieden Zielgruppen. Quartiersentwicklung hat aber auch immer einen wirtschaftlichen Aspekt. Wie viele Geschäfte, Unternehmen, Agenturen und ähnliches gibt es vor Ort? Wer betreibt diese und welche Zielgruppen werden dadurch angesprochen? Der öffentliche Raum innerhalb eines Quartiers verdient eine besondere Aufmerksamkeit. Wie wird beispielsweise eine Park genutzt? Welche Zielgruppen nutzen ihn? Gibt es Konflikte? Diversity als Instrument nimmt solche Fragen in den Blick. Denn auch hier steht immer die Frage im Vordergrund, wie können wir in einer heterogenen Gesellschaft so miteinander leben, dass ein möglichst großer Profit für alle Beteiligten entstehen kann. Am Beispiel eines Parks könnte dies z.B. bedeuten, dass durch die Unterstützung und die Zusammenarbeit der einzelnen Fachstellen innerhalb der Punktdienststelle Bürgerinnen- und Bürgergruppen die bisher wenig Berührungspunkte hatten überlegen, wie eine gemeinsame Nutzung eines Parks, die Bedürfnisse alles bestmöglich umsetzt.

Konsequenzen die sich aus der Zusammenführung zur Punktdienststelle Diversity ergeben haben.

Die enge Zusammenarbeit innerhalb der Punktdienststelle und der damit verbundene fachliche Austausch ermöglicht es, Themen neu bzw. mit einer ganzheitlichen Strategie zu bearbeiten. Dies hat eine stärkere Positionierung des Themas Vielfalt und Chancengleichheit innerhalb und außerhalb der Verwaltung zur Folge. Durch die Zusammenlegung ist es nun möglich, stärker zu agieren und Vielfalt besser zu platzieren.

Die Umsetzung von Diversity Strategien innerhalb und außerhalb der Verwaltung, kann nur durch eine breite Aufstellung des Themas und der Zielgruppen erfolgen. An diesem Punkt befindet sich derzeit die Punktdienststelle Diversity. Das erste Jahr war notwendig, um eine gute Zusammenführung der einzelnen Fachbereiche zu erzielen und eine gemeinsame inhaltliche Ausrichtung zu erarbeiten. Die in der Tabelle aufgeführten Punkte stellen beispielhaft dar, welche Synergieeffekte sich bisher ergeben und welche Handlungsnotwendigkeiten sich daraus entwickelt haben.

Um den Diversity Prozess innerhalb der Verwaltung weiter fortzusetzen, sind für das Jahr 2015 folgende Punkte geplant. Der gemeinsame Gedanke, Vielfalt als Chance steht immer im Vordergrund.

- Es wird ein verwaltungsinterner Diversity-Arbeitskreis eingerichtet. Auf Amtsleitungsebene wird das Thema Vielfalt als Mehrwert bearbeitet und erste Maßnahmen entwickelt.
- Am 3. Deutschen Diversity Tag (09.06.2015) wird sich die Punktdienststelle wie im vergangenen Jahr beteiligen.
- Um den kommunalen Austausch zu fördern, plant die Punktdienststelle das erste kommunale Netzwerktreffen aller Städte und Kommunen, die das Thema Diversity bereits in ihre Verwaltungsstrukturen aufgenommen und etabliert haben.
- Im Rahmen des internen Fortbildungskatalogs für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist jeweils eine zweitägige Fortbildungseinheit für Mitarbeitende und Führungskräfte geplant.

- Ein E-Learning Diversity Programm soll zusätzlich entwickelt werden, damit die Angestellten der Stadt Köln über das Fortbildungsangebot hinaus für das Themenfeld Diversity sensibilisiert werden können.
- Zudem ist die Aufstellung eines Diversity Parcours z.B. im Stadthaus Deutz geplant. Für die Zeit von zwei Wochen erhalten die Mitarbeitenden, aber auch Kundinnen und Kunden der Stadtverwaltung die Möglichkeit, selbstständig das Thema Vielfalt zu erleben, ertasten und zu erfahren.

Die Umsetzung der angeführten Maßnahmen, kann jedoch nur erfolgen, wenn ein entsprechendes Budget und personelle Ressourcen zur Verfügung stehen.

Die Zusammenlegung der einzelnen Fachstellen zur Punktdienststelle Diversity hatte einen erheblichen Stellenabbau zur Folge. Soll jedoch eine Diversity Strategie innerhalb und außerhalb der Verwaltung eingeführt und umgesetzt werden, ist es notwendig, personelle und finanzielle Ressourcen zur Verfügung zu haben. Einsparungen haben keinen inhaltlichen Synergieeffekt und erst recht nicht, wenn ein neues Thema zusätzlich zu den bereits bestehenden Themenfeldern etabliert werden soll. Diversity Management ist eine Zukunftsstrategie die als solche zu verstehen und umzusetzen ist. Vielfalt als Chance für innovative und kreative Lösungen in der Stadtverwaltung, sind Zukunft für Verwaltung und Stadtgesellschaft wenn wir alle Potenziale nutzbar machen können.

Die neu gegründete Punktdienststelle befindet sich räumlich in der Rheingasse 11, 50676 Köln, auf der Rückseite der Handwerkskammer. Die Dienststellenleitung wurde zum 01.12.2013 eingestellt. Die räumliche Situation wurde bereits auf einigen Sitzungen thematisiert. Das Gebäude in der sich die Dienststelle befindet sowie die Zugangsmöglichkeiten hin zur Dienststelle sind nicht barrierefrei, so dass es für Bürgerinnen und Bürger sowie Vertreterinnen und Vertreter der StadtAG Behindertenpolitik kaum möglich ist, die Punktdienststelle aufzusuchen.

Hinzu kommt, dass die Büros insbesondere für Beratungssituationen mit Familien keine ausreichende Größe haben. Die Dienststelle ist mittlerweile auf drei Etagen und eine Außenstelle in der Ludwigstraße ausgebreitet, ein Umzug ist dringend erforderlich.

Aktivitäten der Punktdienststelle in 2014

Öffentlichkeitsarbeit

- Ein Flyer der Punktdienststelle wurde erstellt
- Unter einem neuen gemeinsamen Internetauftritt wurde eine neue Diversity Seite verlinkt zu den anderen Fachstellen erstellt <http://www.stadt-koeln.de/leben-in-koeln/soziales/diversity/>
- Erstmals wurde ein Diversity Kalender veröffentlicht

2. Deutscher Diversity Tag

Nach dem Beschluss des Rates vom 06.02.2007 ist die Stadt Köln am 13.03.2008 als erste Stadt der „Charta der Vielfalt“ durch Unterzeichnung beigetreten. Die Charta der Vielfalt ist eine Unternehmensinitiative zur Förderung von Vielfalt in Unternehmen und Institutionen. Mit der Charta verpflichten sich die Unterzeichner, Vielfalt anzuerkennen und wertzuschätzen sowie ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das frei von Vorurteilen ist. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen Wertschätzung erfahren - unabhängig von Geschlecht, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität.

Im Sommer 2013 fand, initiiert durch die Charta der Vielfalt, der erste Deutsche Diversity Tag statt. Im Jahr 2014 wurde dieser Tag am 03.06.2014 unter dem Motto „Vielfalt unternehmen“! wiederholt. An diesem deutschlandweiten Aktionstag beteiligen sich wie im Vorjahr Unternehmen, Organisationen und Verwaltungen mit unterschiedlichen Aktionen rund um das Thema Vielfalt.

Die Stadt Köln beteiligte sich erstmalig mit zwei Aktionen.

Auszug aus der Pressemitteilung zum 03.06.2014:

„Es wurde ein Kurzfilm erstellt, der zeigt, wie vielfältig die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadt

Köln sind. Der Film zeigt einen Boten, der in den unterschiedlichen Dienststellen der Stadtverwaltung unterwegs ist, um Unterschriften zu sammeln. Dabei begegnet er vielen verschiedenen Menschen: Frauen, Männern, Menschen mit und ohne Zuwanderungsgeschichte, Kollegen mit Behinderung, jungen und alten Menschen. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die durch ihre Individualität ein Bild von gelebter Vielfalt zeigen.

Die zweite Aktion zum Diversity-Tag richtete sich an die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der „Punktdienststelle Diversity“, die am 3. Juni eine Exkursion zum Thema Vielfalt unternahmen. Sie besuchten zwei Einrichtungen, die sich schon lange mit den Themen „Vielfalt“ und „Barrierefreiheit“ auseinandersetzen. Die Besichtigungen sollen einerseits den Erfahrungsschatz der Mitarbeitenden zu Diversity erweitern, zum anderen aber auch den Teamgedanken in einer Dienststelle, die neu zusammengestellt wurde und deren Beschäftigte zuvor in ganz unterschiedlichen Bereichen tätig waren, fördern. Durch die Beteiligung an diesem Tag gehört Köln zu einer der 330 Organisationen die sich mit rund 600 Aktionen bundesweit beteiligt hat. Vielfalt ist ein Potenzial welches von Organisationen, Kommunen und Unternehmen anerkannt und als Vorteil genutzt werden muss, dies hat die Stadt Köln durch ihre Teilnahme am 2. Deutschen Diversity Tag, unterstrichen.“

Das Eckpunktepapier „Diversity – Köln ist Vielfalt“

Zur Entwicklung des Diversity Konzepts hat die Punktdienststelle im Herbst 2014 ein Eckpunktepapier vorgestellt, welches als roter Faden für das Diversity Konzept gilt. Dieses Eckpunktepapier wurde allen Teilnehmerinnen und Teilnehmern der Fachtagung „Diversity – Köln ist Vielfalt“ am 7.11.2014 im Vorfeld zugestellt. Inhaltlich wurde das Eckpunktepapier in einer der drei World Café Runden am Nachmittag der Veranstaltung thematisiert. Die erarbeiteten Inhalte wurden gesammelt und für die Konzeptentwicklung genutzt.

Fachtagung „Diversity – Köln ist Vielfalt“

(Auszug aus der Pressemitteilung vom 08.11.2014):

„Unter dem Titel "Diversity – Köln ist Vielfalt" fand am Freitag, 7. November 2014, eine Fachtagung im Forum Volkshochschule im Rautenstrauch-Joest-Museum statt. Die Tagung bot die Möglichkeit, sich über die Hintergründe sowie den Nutzen von Diversity zu informieren, die erfolgreiche Umsetzung in der Praxis kennenzulernen und über die Vorteile und Herausforderungen dieses Ansatzes in der Verwaltungspraxis als Antwort auf die gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Veränderungen zu informieren. Expertinnen und Experten aus Verwaltung, Politik, Stadtarbeitsgemeinschaften, der Fachstelle für Lesben, Schwule und Transgender, Behindertenpolitik, Seniorenpolitik und Integrationsrat diskutierten zudem über die Vorteile, die eine Diversity-Politik für die Stadtgesellschaft haben kann.“

Die Stadt Köln war mit der Unterzeichnung der Charta der Vielfalt als erste Kommune Deutschlands Vorreiterstadt der Bewegung der Vielfalt. Die Charta der Vielfalt ist eine Unternehmensinitiative zur Förderung von Vielfalt in Unternehmen und Institutionen. Mit der Charta verpflichten sich die Unterzeichner, Vielfalt anzuerkennen und wertzuschätzen sowie ein Arbeitsumfeld zu schaffen, das frei von Vorurteilen ist. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen Wertschätzung erfahren - unabhängig von Geschlecht, Rasse, Nationalität, ethnischer Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexueller Orientierung und Identität.

„Diversity ist eine Querschnittsaufgabe, die auf allen Ebenen der Verwaltung und der Stadtgesellschaft als Leitgedanke eingeführt werden muss“, sagte Oberbürgermeister Jürgen Roters bei der Fachtagung im Rautenstrauch-Joest-Museum in einem Grußwort.

„Wir alle – Politik, Verwaltung und Stadtgesellschaft – sind aufgerufen, uns im Sinne des Diversity-Gedankens zu engagieren“, machte Henriette Reker, Beigeordnete für Soziales, Integration und Umwelt der Stadt Köln, deutlich. „Wir müssen es als Fortschritt begreifen, einen gemeinsamen Leitgedanken zu entwickeln, in dem Menschen mit Migrationshintergrund, Lesben, Schwule und Transgender, Behinderte, Frauen und Seniorinnen und Senioren aktiv mit ihren Ressourcen und Potenzialen wahrgenommen werden. Wir wollen, dass sie ihre Kompetenzen und Erfahrungen zum Wohle der Stadt in Entscheidungsprozesse einbringen.“

„Vielfalt betrifft alle und wird als solche betrachtet und gefördert. Aus diesem Grund ist eine Diversity-Politik nicht alleine Aufgabe der Verwaltung, sondern es ist ein gesamtgesellschaftlicher Prozess, der von Allen und für Alle mitgestaltet wird“, betonte Nina Rehberg, Leiterin der Dienststelle Diversity.