



# Diversity-Management in der Personal- verwaltung

Erfolgsgeschichten und  
Hemmschuhe auf dem Weg

# Stadt Dortmund

- Wir wollen in unserer Stadtverwaltung
  - weltoffen sein
  - niemanden diskriminieren
  - Gleichstellung
  - kein Mobbing
  - die Stadtgesellschaft in unserer Belegschaft widerspiegeln

– .....





**Diversity**  
Stadt Dortmund  
Beschäftigte  
Bewusstseinsbildung  
Optimierung  
Individualität  
Kunden  
sexuelle Orientierung  
Einfühlungsvermögen  
Unternehmenskultur  
Alter  
Einfühlungsvermögen  
Unterschiedlichkeiten  
Verständnis  
Anti-Diskriminierung  
Potenziale  
Vorteile  
Sensibilität  
Inklusion  
Menschen  
Interkulturelle Kompetenz  
Ethnie  
Lebensstil  
Bedürfnisse  
Gleichstellung  
Führung  
Sprachen  
Gender  
Veränderungen  
Religion  
Behinderung  
Wissen  
Integration  
Transidentität  
Unterschiede



# Von der Absicht zur Praxis



**charta der vielfalt**

Unterzeichnung: 11/2008



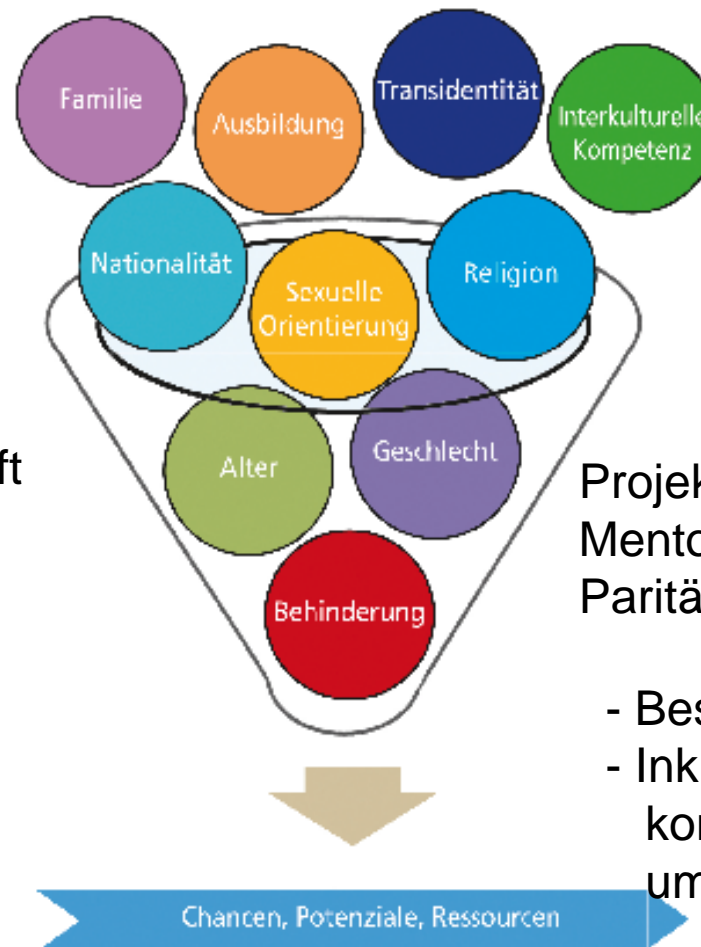


- Ausbildung in TZ
- Dualer Studiengang Armutszuwanderung
- Fluktuationsbedingte  
Ausbildungsbedarfsplanung

- Praxisfall
- gefühlt: Outing bleibt  
eine „Hürde“
- Koord.stelle LSBT

- Teilzeitarbeitsmodelle
- Telearbeitsplätze zur  
Vereinbarkeit von FuB

- Schulungsmaßnahmen  
zur Vielfalt
- Nachwuchskräfte-  
schulungen
- Pflichtseminare für FK



- Ziel:  
Spiegel der Stadtgesellschaft
- Sprachen
  - kulturelle Vielfalt

Projekt: „Top in Führung“  
Mentoring- u. Traineeprogramme  
Parität in Führungspositionen

- Durchschnittsalter: 45 J.,  
40% der MA ist >50 J.
- Fluktuationsprognosen
  - Fachkräftemangel
  - langfr. Personalplanung

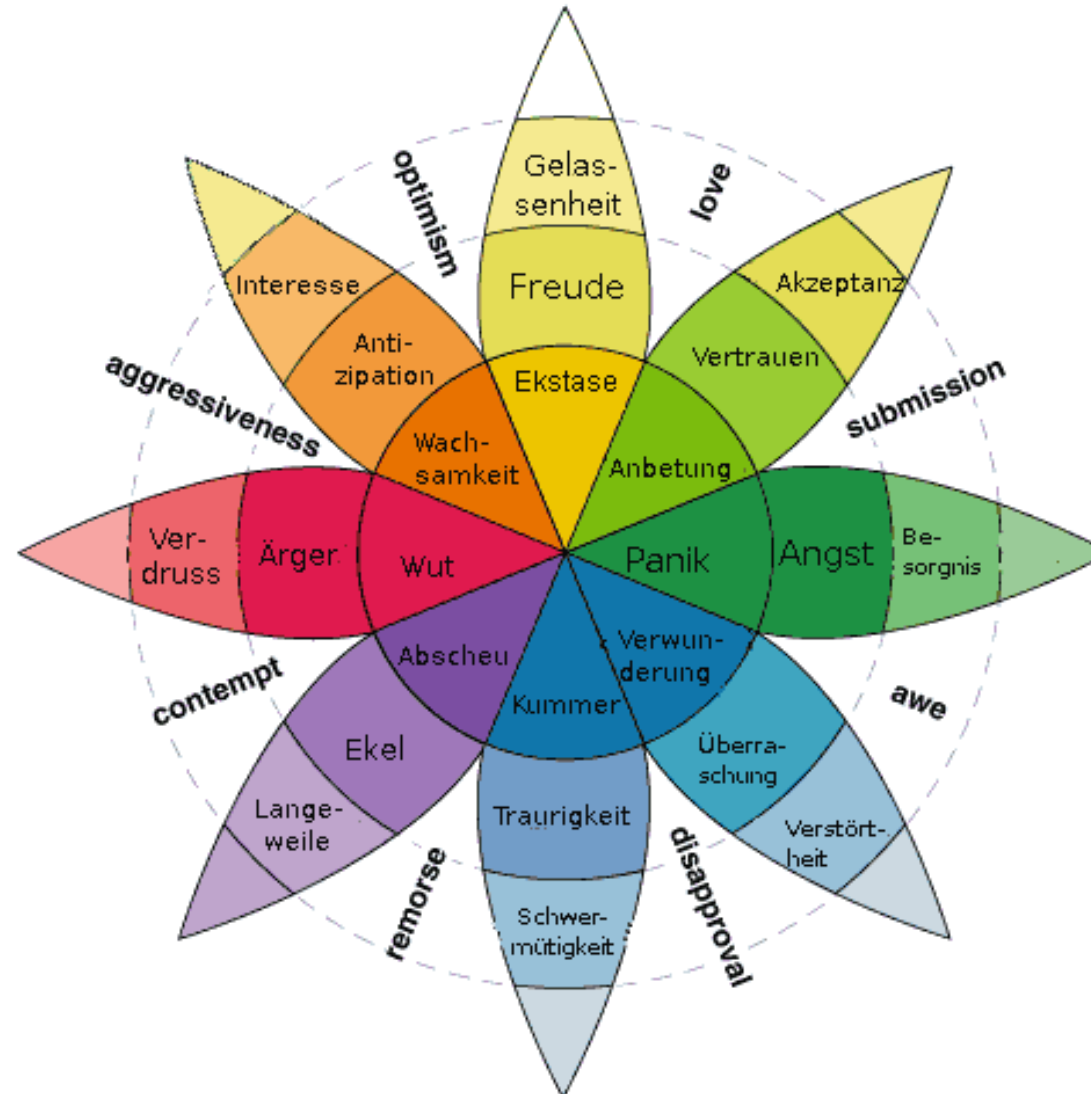
- Beschäftigungsquote: 8,7 %,
- Inklusion Ratsbeschluss 2013:  
konkrete Maßnahmen-  
umsetzung in FB



# Erfolge

- Ausbildungsmarketingschwerpunkt: Vielfalt
- Nachwuchskräfte bringen bereits ein Grundhaltung mit. Konkrete Diversityschulung bereits in der Einführungswoche der Azubis.
- Schulungsmaßnahmen der PE
- Betroffene schulen besser.
- Kein Konzept kann so gut sein wie ein praktischer Fall:  
Die erste Transfrau in unserer Verwaltung.
- Berichterstattung in unserer Mitarbeiter(innen)zeitschrift (MAI)

# „Bunte Vielfalt“ mal anders — alle Emotionen sind dabei!







# Konkreter Fall: Transfrau

- Wer spricht wann mit wem?  
Kommunikationskonzept
- Wer sitzt in diesem Büro?  
Türschild
- Wer mailt?  
Emailadresse
- Wen rufe ich an?  
Notes-Telefonbuch
- Ist der Verwaltungsakt (noch) rechtmäßig?  
Städtischer Kopfbogen mit den Absenderangaben Vorname und Nachname
- Wann welcher Vorname?  
Personalakte, Dienstausweis, Krankmeldung
- Welche Toilette?  
Zielgeschlecht in Vereinbarungen mit dem Team



# Diversity mitgedacht: Möglichkeiten unserer Ämter

## Personal- und Organisationsentwicklungskonzept



2015 - 2019

- Ausbildung
- Qualifizierung/  
Personalentwicklung
- Externe Einstellungen



# Hemmschuhe

- Denkweise:  
„Amtssprache ist Deutsch“
- Haltung:  
„Das haben wir aber schon immer so gemacht.“
- Zuständigkeitsdenken:  
„Das betrifft mich nicht.“
- Weg von Spezialschulungen, hin zu anteiligen Sequenzen, um Diversity zu einer Grundhaltung zu machen.



# Zusammen geht mehr



- MIA DO IZ
- Kitz.do
  
- AK Transidentität
- Runder Tisch
- Koordinierungsstelle LSBT
- Unterstützungsangebot für MA
  
- SIR, VHS, Personalagentur
- Enge Verzahnung auch im Personalbereich
  
- Laufende Benchmarks



Vielen Dank für Ihre  
Aufmerksamkeit.