



Protokollauszug vom

01.02.2023

Departement Kulturelles und Dienste / Personalamt:

Diversity Management; definitive Einsetzung der Arbeitsgruppe Diversity; Auftrag zur jährlichen Berichterstattung

IDG-Status: öffentlich

SR.19.486-4

Der Stadtrat hat beschlossen:

1. Die Evaluationsergebnisse zur Pilotphase der verwaltungsinternen Arbeitsgruppe Diversity werden zur Kenntnis genommen.

2. Die Arbeitsgruppe Diversity wird definitiv eingesetzt. Als ihre Vertreterinnen und Vertreter delegieren die Departemente folgende Mitarbeitenden in die Arbeitsgruppe: Irina Werner (DKD), Raphael Oberholzer (DFI), Sarah Blickenstorfer (Bau), David Sela (DSU), Ursula Fritschi (DSS), Daniel Kupka (DSO) und Daniela Vianello (DTB). Die Leitung der Arbeitsgruppe und Geschäftsführung liegt bei Neşe Çetinkaya (Fachstelle Diversity Management).

Der Konstituierungsbeschluss 2 des Stadtrates wird entsprechend ergänzt.

3. Das Konzept zur Arbeitsgruppe Diversity wird gemäss Beilage genehmigt. Das Personalamt / Fachstelle Diversity Management wird beauftragt, dem Stadtrat jährlich Bericht zur Umsetzung der städtischen Diversity-Strategie zu erstatten.

4. Mitteilung an: alle Departemente; Stadtkanzlei; Personalamt.

Vor dem Stadtrat

Der Stadtschreiber:

A. Simon

## **Begründung:**

### **1. Ausgangslage**

Um dem Umsetzungsprozess der Diversity-Strategie Nachdruck zu verleihen, beschloss der Stadtrat am 2. September 2020, eine Arbeitsgruppe Diversity einzusetzen und deren Implementierung in zwei Schritten anzugehen (vgl. SR.19.486-3). Er genehmigte für die Pilotphase ein erstes Konzept für die verwaltungsinterne Arbeitsgruppe Diversity mit folgenden Zielen:

1. Der Informationsfluss zwischen der Fachstelle Diversity Management und den Departementen bis auf Ebene Mitarbeitende ist in beide Richtungen verbessert.
2. Die Anliegen der Departemente und Basis werden auf einem einfachen und direkten Weg an die Fachstelle Diversity Management adressiert und in der Arbeitsgruppe Diversity weiterbearbeitet.
3. Die Fachstelle Diversity Management wird in der Umsetzung der Diversity-Strategie aber auch in anderen Anliegen der Gleichstellung der Geschlechter unterstützt.
4. Das Commitment des Stadtrats zu Gleichstellungsthemen wird bis zur Ebene Mitarbeitende deutlicher wahrgenommen.

Zeitgleich mit der Verabschiedung des Konzeptes wurden die Departemente aufgefordert, interessierte Mitarbeitende zur Mitwirkung in der Arbeitsgruppe vorzuschlagen. Die Nominationsphase wurde von Informationen im Intranet begleitet, unter anderem, damit sich Mitarbeitende auch direkt melden konnten. Aus den eingegangenen insgesamt 30 Personenvorschlägen bestimmte das Personalamt / Fachstelle Diversity Management mit Ermächtigung des Stadtrates die Zusammensetzung der achtköpfigen Arbeitsgruppe für die Pilotphase.

### **2. Zusammensetzung der Arbeitsgruppe Diversity**

Der Stadtrat bestätigt die bereits in der Pilotphase für die Arbeitsgruppe Diversity tätigen Mitglieder: Irina Werner (DKD), Raphael Oberholzer (DFI), Sarah Blickenstorfer (Bau), David Sela (DSU), Ursula Fritschi (DSS), Daniel Kupka (DSO), Daniela Vianello (DTB). Die Leitung der Arbeitsgruppe liegt bei Neşe Çetinkaya (Personalamt / Fachstelle Diversity Management). Der Konstituierungsbeschluss 2 des Stadtrates ist entsprechend zu ergänzen.

### **3. Pilotphase der Arbeitsgruppe Diversity**

Die Arbeitsgruppe nahm ihre Tätigkeit im Dezember 2020 auf und traf sich regelmässig alle zwei Monate. Nach dem Kennenlernen wurde mit der Schaffung eines gemeinsamen Verständnisses für die Aufgaben und Ziele die Basis für die Zusammenarbeit gelegt. In einem ersten Schritt ging es darum, den Informationsfluss zu verbessern und die innerstädtische Kommunikation aufzu-

bauen. Parallel dazu wurden erste inhaltliche Themen bearbeitet. Die Themen ergaben sich einerseits aus bestehenden Aufgaben der Fachstelle Diversity Management im Zuge der Strategieumsetzung Diversity, andererseits erreichten Anliegen der Mitarbeitenden die Arbeitsgruppe auf verschiedenen Wegen: über die Mitglieder der Arbeitsgruppe, direkt über die Fachstelle Diversity Management oder über die Mailadresse [diversity@win.ch](mailto:diversity@win.ch). Die wichtigsten Themenbereiche, in denen die Arbeitsgruppe tätig war, werden nachfolgend kurz ausgeführt.

#### *Aufbau Kommunikation*

Die Kommunikation zur Arbeitsgruppe Diversity wurde mit einem Erklärvideo in den News im städtischen Intranet MyWin lanciert mit dem Ziel, die Mitglieder bekannt zu machen und Kontakte zu fördern. Die anschliessend erstellte Intranet-Seite der Arbeitsgruppe in MyWin soll den Kontakt zur Arbeitsgruppe vereinfachen und gibt einen steten Einblick in die Arbeit. So werden Informationen zu den Aufgaben der Arbeitsgruppe, zu aktuellen Aktivitäten und Hinweise zu eigenen oder relevanten externen Veranstaltungen gegeben. Zudem werden Beispiele zu gelebter Diversity in der Stadtverwaltung als Best Practice aufgezeigt. Trotz der verstärkten Kommunikation blieb jedoch eine Herausforderung bestehen: Um alle Mitarbeitenden zu erreichen, also auch diejenigen, die nicht hauptsächlich am Computer arbeiten, müssen noch sachdienliche Lösungen gefunden werden.

#### *Austausch/Vernetzung*

Auf der Grundlage der vier stadträtlichen Ziele aus der Diversity-Strategie setzte sich die Arbeitsgruppe Diversity mit den Themen Gleichstellung, Chancengleichheit, Diversität und Inklusion aus personalpolitischer wie auch gesamtgesellschaftlicher Sicht auseinander. Departemente und Mitglieder der Arbeitsgruppe haben dabei aus naheliegenden Gründen unterschiedliche Perspektiven, weshalb der gemeinsame Austausch und die gegenseitige Vernetzung essentiell sind, um einen gesamtheitlichen Blick zu erhalten und die Diversity-Strategie zielführend umsetzen zu können. Entsprechend müssen die Themen – beispielsweise Instrumente für die Gleichstellung der Geschlechter in der Führung oder für die Lohngleichheit – in den Departementen unterschiedlich eingebracht, diskutiert und weiterentwickelt werden. Mit Best Practice-Beispielen sollen die Erkenntnisse aus der Vernetzung breit nutzbar werden; so formulierte etwa die Arbeitsgruppe eine Empfehlung für eine transparente und gleichstellungsunterstützende Handhabung der Lohnrunde.

#### *Veranstaltungsreihe «Diversity»*

Mit der Veranstaltungsreihe «Diversity», die Inputreferate, Diskussionen und Workshops zu Themen wie Rassismus, Sprache und Macht, Geschlecht, Gender und Geschlechtsidentität umfasst,

hat die Arbeitsgruppe 2022 erstmals eine stadtweite Diskussion zu «Diversity» auf der Ebene der Mitarbeitenden angestossen.

März 2022: «*Diversity und ich?*»: erste Auseinandersetzung mit dem Begriff Diversity auf Ebene Mitarbeitende und Reflexion der eigenen Wahrnehmung der Vielfalt im privaten und im beruflichen Alltag.

(hybride Veranstaltung)

Juni 2022: «*Lust auf Führung?*»: Nachwuchspersonen mit Lust auf Führung und Führungsverantwortliche, die ihre Nachwuchsmitarbeitenden, besonders auch weibliche, fördern wollen, kamen zusammen, um Chancen und Herausforderungen zu diskutieren und sich zu vernetzen.

(hybride Veranstaltung)

September 2022: «*Rassismus verstehen.*»: ein interner Beitrag zu den städtischen Aktionstagen für Respekt und Vielfalt und zu einer ehrlichen und respektvollen Auseinandersetzung mit dieser Diskriminierungsform.

(Präsenzveranstaltung)

Eine Zusammenfassung der Veranstaltungen, der beiden ersteren auch mit Videos, findet sich auf der Intranetseite der Arbeitsgruppe Diversity.

#### *Förderung von Frauen für Führungspositionen*

Ein weiteres Projekt ist die «Förderung von Frauen für Führungspositionen» als Beitrag zu den städtischen Zielen für eine ausgewogene Vertretung der Geschlechter im Kader. Dabei wird insbesondere der mittel- und langfristige Netzwerkaufbau unterstützt, denn das Bedürfnis nach Frauennetzwerken ist ausgewiesen, sowohl auf Ebene Führung als auch im Allgemeinen. Des Weiteren wurde ein sechsmonatiges Pilotprojekt «Gruppencoaching für Frauen mit Lust auf Führung» initiiert, das bis Januar 2023 läuft. Das Gruppencoaching soll Frauen, die eine Führungsaufgabe ins Auge fassen oder schon erste Erfahrungen gemacht haben, ermutigen, auf diesem Weg weiter zu gehen. Ein erstes Zwischenfazit ist positiv. Der Pilot wird nach Abschluss evaluiert und bei Eignung wird das Gruppencoaching ins städtische Weiterbildungsprogramm aufgenommen.

#### *Superblock barrierefrei*

Aus einer Anfrage eines Personaldienstes resultierte die Machbarkeitsstudie «Superblock barrierefrei». Es sollten zukünftig zum Beispiel rasch die Zugangswege zum Arbeitsplatz abgeklärt werden können, wenn eine Person mit Rollstuhl bei einer Bewerbung in die engere Auswahl kommt. Das Arbeitsgruppenmitglied des Departements Finanzen übernahm die Abklärung mit dem Bereich Immobilien. Die Machbarkeitsstudie hat darüber hinaus gezeigt, dass eine bessere Zugänglichkeit zum Superblock für Personen mit Behinderung notwendig ist. Diesbezüglich

wurde der Kontakt zur Vermieterin gesucht, um die Anforderungen zu diskutieren und Lösungen zu suchen.

Alle Themen, die schon abgeschlossen wurden oder die aktuell bearbeitet werden, sind auf der Intranet-Seite der Arbeitsgruppe Diversity zusammengestellt. Aufgrund der Grundsätzlichkeit und der gesellschaftspolitischen Dimensionen vieler bearbeiteter Themen kann häufig keine rasche Lösung gefunden werden. Auch ist teilweise ein grösserer Ressourcenaufwand notwendig, der in der aktuellen Situation nicht erbracht werden kann.

#### **4. Evaluation der Pilotphase**

Die Pilotphase wurde aus unterschiedlichen Perspektiven beleuchtet, um zu prüfen, ob die Arbeitsgruppe in einen ordentlichen Betrieb überführt werden soll. Dabei sind neben der Meinung der Arbeitsgruppen-Mitglieder auch Hinweise aus den Departementen und direkte Rückmeldungen von Mitarbeitenden aus vielfältigen Kontexten eingeflossen, wie zum Beispiel aus Diversity-Veranstaltungen sowie Führungs- und Respekt-Schulungen. Die Resultate sind im Folgenden nach Wirkungsbereichen der Arbeitsgruppe Diversity gruppiert.

##### *Fazit zur Arbeitsgruppe Diversity als Gremium*

Der Erfolg ist dort gross, wo durch gemeinsame Arbeit und die neuen Kommunikationskanäle Wissen zu Diversität sichtbar gemacht werden konnte. Dadurch kann das Wissen auch auf die Ebene der Mitarbeitenden getragen werden. Nachdem der Stadtrat 2017 in einer ersten Phase seine Haltung und Strategie für Diversity und Gleichstellung formuliert hatte, wurden in der zweiten Phase die Umsetzung der Diversity-Strategie auf der oberen Führungsebene der Departemente angestossen und auf die jeweiligen Bereiche angepasste Ziele und Massnahmen formuliert. Die Reflexion zu Diversität und Gleichstellung fand damit vorwiegend auf der Kaderebene statt, unter anderem auch als Teil der städtischen Führungsweiterbildungen. Mit der Einsetzung der Arbeitsgruppe Diversity hat die dritte Phase der Strategieumsetzung auf der Ebene Mitarbeitende begonnen. Damit wird nun der Diversity-Diskurs verwaltungsweit geführt und ermöglicht. Die Arbeitsgruppe Diversity kann den Mitarbeitenden aufzeigen, welche wichtige Rolle jede und jeder Einzelne im Umgang mit Diversity hat. Dies zeigt sich exemplarisch in einer Antwort der Arbeitsgruppe zu einer Frage von Mitarbeitenden, was genau von ihnen erwartet wird, was sie konkret tun sollen:

*«Im Rahmen meiner Aufgabe bei der Stadt denke ich an die Vielfalt der Kundschaft und der (potenziellen) Mitarbeitenden. Ich reflektiere und beziehe dies in meine Arbeit ein. Ich kenne die städtische Haltung im Umgang mit Vielfalt, bezüglich Zugang zu den Dienstleistungen. Ich kenne meine Rechte und Pflichten im Zusammenhang mit Diskriminierungsschutz und respektvollem Umgang. Ich weiss, welche Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben mir von meiner Arbeitgeberin gewährt werden».*

Die Arbeitsgruppe Diversity hat die Möglichkeit, als Gremium Fragen direkt zu beantworten und an die Basis zurückzuspielen. Die Kommunikation muss nicht mehr einzig im Giesskannenprinzip über die Linie erfolgen. Zentrale Fragen und Antworten können direkt und unmittelbar auf der Intranetseite der Arbeitsgruppe Diversity beantwortet werden (Kachel «FAQ»). Diese direkte Kommunikation und Auseinandersetzung mit Fragen ist ein wesentlicher Nutzen der Arbeitsgruppe Diversity als Gremium.

#### *Fazit zur Wirkung der Arbeitsgruppen-Mitglieder in den Departementen*

Bei der Arbeit der Mitglieder im eigenen Departement zeigen sich noch Unterschiede, die auf Eigenheiten der Departemente beruhen. Aufgabe der Arbeitsgruppenmitglieder ist, den Informationsfluss in ihrem Departement sicherzustellen, bestehende Instrumente der Diversity-Umsetzung bekannt zu machen und Ansprechperson für Mitarbeitende zu sein. Die Evaluation zeigte, dass in gut der Hälfte der Departemente unterstützende Bedingungen herrschten und sich die Mitglieder gut etablieren konnten, in einigen Departementen waren die Rahmenbedingungen jedoch schwieriger. Herausforderungen, die nicht oder nur schwer überwunden werden konnten, waren fehlende eigene Ressourcen, coronabedingte Engpässe oder fehlende Akzeptanz des Themas Diversity wegen grosser Arbeitslast in der Linie und in Leitungsgremien. Damit auch in diesen Departementen sich die Arbeitsgruppenmitglieder zielgerecht einbringen können, wurden Anpassungen im Konzept vorgenommen.

#### *Fazit zu bearbeiteten Themen*

Verschiedene Diversity-Projekte der letzten beiden Jahre konnten nur dank der Vernetzung in der Arbeitsgruppe Diversity entstehen. Ein Beispiel ist die Machbarkeitsstudie «Superblock barrierefrei». Darüber hinaus ist mit der Veranstaltungsreihe Diversity ein breiter Diskurs zu Diversity-Themen auf der Ebene Mitarbeitende angelaufen. Es wurde zudem Diversity-Wissen generiert, aufbereitet und im Intranet aufgeschaltet. Weiterführende Entwicklungen und Erfahrungen des Teams Diversity im Departement Schule und Sport können von allen Departementen genutzt werden. Ihre Kurzveranstaltung zum Thema «Migration» beispielsweise wird vom Departement Technische Betriebe zur Sensibilisierung seiner Mitarbeitenden übernommen und an deren eigene Bedürfnisse angepasst. Städtische Stellen unterschiedlicher Departemente können dank der Vernetzung der Arbeitsgruppe Zusammenarbeiten durchführen, die über den Linienweg kaum zustande gekommen wären. Beispielsweise wurde 2021 erstmals unkompliziert ein Berufseinblick für Sonderschülerinnen und -schüler ISS/ISR beim Strasseninspektorat organisiert und durchgeführt.

Im Allgemeinen überwiegen in der Evaluation die positiven Rückmeldungen wie «das Thema Diversity wurde bewusster wahrgenommen» oder «sehr positives Feedback auf die Veranstaltungen». Mit der Aussenwirkung, die durch eine Arbeitsgruppe erzielt wird, bekommen Diversity-

Themen automatisch mehr Raum, so auch mit Texten im Intranet. Ein längeres Interview zur Veranstaltung «Rassismus verstehen» im Intranet wurde im städtischen Vergleich ausserordentlich oft angeklickt. Selbstverständlich sind aber nicht alle Rückmeldungen zur Arbeitsgruppe positiv, genauso wenig, wie zu Diversity Management generell. Hinweise waren: «wird im Departement kaum wahrgenommen», oder «das Interesse ist gering». Auch bleibt die Herausforderung der internen Kommunikation, alle Mitarbeitenden zu erreichen, bestehen. Die Arbeitsgruppe kann die Umsetzung der Diversity-Strategie unterstützen, gleichzeitig müssen aber die städtischen Führungsverantwortlichen mit ihrer Haltung die Diversity-Strategie vorleben. Dem Stadtrat ist es ein Anliegen, die Wichtigkeit der städtischen Diversity-Strategie zu betonen.

Die Zielerreichung der Arbeitsgruppe Diversity lässt sich zusammenfassend folgendermassen formulieren:

1. Der Informationsfluss zwischen der Fachstelle Diversity Management und den Departementen bis auf Ebene Mitarbeitende ist in beide Richtungen verbessert, durch die aufgebaute Diversity-Kommunikation, die Vernetzung in Arbeitsgruppe und in Departementsgremien sowie durch die Veranstaltungsreihe Diversity. Mitarbeitende kennen die Mitglieder der Arbeitsgruppe Diversity und die Departementsverantwortlichen nutzen ihre Vertretung als Bindeglied zur gesamten Stadtverwaltung.
2. Die Anliegen der Departemente und Basis werden mehrheitlich auf einem «einfachen und direkten» Weg an die Fachstelle Diversity Management adressiert und in der Arbeitsgruppe Diversity weiterbearbeitet.
3. Die Fachstelle Diversity Management wird auf der Kommunikationsebene und in der Umsetzung der Diversity-Strategie essenziell unterstützt. Durch die Vernetzung entstehende Synergien werden genutzt.
4. Das Bekenntnis des Stadtrats zu Gleichstellungsthemen wird bis zur Ebene Mitarbeitende deutlicher wahrgenommen.

Der Stadtrat bekräftigt seine Haltung bezüglich Diversity: Der gleichberechtigte Zugang zu Ressourcen der Stadt ist für die Bevölkerung und Mitarbeitende zu ermöglichen, die Vielfalt der Bevölkerung soll sich auch bei den Mitarbeitenden widerspiegeln und es soll einen guten Schutz vor Diskriminierungen geben. Der Diversity-Diskurs gerade mit und in der Arbeitsgruppe Diversity unterstützt damit die Stadtverwaltung, als lernende Organisation den Faktor Mensch umfassend und systematisch mitzudenken. Die Arbeitsgruppe Diversity leistet einen grundlegenden Beitrag an die lernende Organisation Stadtverwaltung, indem sie mitwirkt, den Diskurs in allen Departementen, insbesondere auch an der Basis zu führen. Die Involvierung der Mitarbeitenden ist eine Voraussetzung dafür, dass die Stadtverwaltung Winterthur ihre Dienstleistungen an der Vielfalt

der Bevölkerung ausgerichtet und dabei immer wieder ungewohnte Perspektiven einnimmt. Im Alltag findet diese Auseinandersetzung nicht automatisch statt. Die Stadtverwaltung braucht diesen Diversity-Diskurs auf allen Ebenen, um ihre Diversity-Ziele zu erreichen.

## **5. Konzept Arbeitsgruppe Diversity finalisiert**

Die Evaluation der Pilotphase hat für das Konzept einige Präzisierungen und Ergänzungen ergeben. Für die Zielsetzungen der Arbeitsgruppe Diversity sind es lediglich leichte sprachliche Anpassungen. Die Aufgaben der Arbeitsgruppe Diversity werden ergänzt durch den «Aufbau von Wissen und Sensibilisierung für Diversity-Themen in der Stadtverwaltung» und durch «Beobachten, Vernetzen und Anstossen».

Zur Präzisierung der Verankerung der Arbeitsgruppe Diversity in den Departementen wird ergänzt: «Die Führungsgremien der Departemente sind für die Umsetzung der Diversity-Ziele in den Departementen zuständig. Sie entscheiden über konkrete Umsetzungsmassnahmen und sprechen die dafür notwendigen Ressourcen».

Zur Einbindung der Arbeitsgruppen-Mitglieder und damit der Diversity-Themen in die Führungsstrukturen der Departemente haben sich während der Pilotphase verschiedene Vorgehen bewährt. Diese werden in einem neuen Kapitel «Einbindung der Diversity-Themen in den Departementen» als mögliche Vorgehen ergänzt:

- Die Departemente können ihr Arbeitsgruppenmitglied regelmässig in Sitzungen der Führungsgremien und zu Stellungnahmen/Mitberichten einladen.
- Die Umsetzung der Diversity-Strategie kann als regelmässiges Traktandum in Führungsgefässen der Departemente geführt werden, z.B. Kaderinformation, Bereichsleitungen, Geschäftsleitungen.
- Mitglieder der Arbeitsgruppe Diversity können in Absprache mit der Departementssekretärin oder dem Departementssekretär die Traktandierung eines Themas in den Führungsgremien beantragen.
- Grosse Departemente können ein eigenes Diversity-Team einsetzen.

Die notwendigen Ressourcen werden im Kapitel «Zeitlicher Aufwand und Reporting» präzisiert: Der zeitliche Aufwand beträgt für die Mitglieder der Arbeitsgruppe Diversity fünf Arbeitstage pro Jahr. Damit sind fünf Sitzungen samt Vor- und Nachbereitung und zwei bis drei Diversity-Veranstaltungen für die Mitarbeitenden der Stadtverwaltung abgedeckt. Zudem kann alle zwei Jahre ein Projekt zu einem Schwerpunktthema durchgeführt werden. Darin nicht eingeschlossen sind departementsinterne Aktivitäten und Projekte, die separat bewilligt werden müssen.

Hier ist neu auch festgehalten, dass die Arbeitsgruppe Diversity ganz im Sinne eines Diversity-Diskurses jährlich schriftlich in Berichtsform Stellung zum Stand der Umsetzung der Diversity-



Strategie nimmt, welcher über das Departement Kulturelles und Dienste dem Stadtrat zur Kenntnis vorgelegt wird, einschliesslich allfälliger Handlungsempfehlungen. Alle zwei Jahre ist der Bericht der Arbeitsgruppe Diversity Teil der Berichterstattung zur Umsetzung der Diversity-Strategie.

## **6. Kommunikation**

Die interne Kommunikation zum vorliegenden Beschluss erfolgt via Information des Personalamts / Fachstelle Diversity Management im Intranet in Absprache mit Kommunikation Stadt Winterthur. Es erfolgt keine Medieninformation.

### **Beilagen:**

1. Konzept Arbeitsgruppe Diversity
2. SR-Beschluss vom 2. September (SR.19.486-3)