



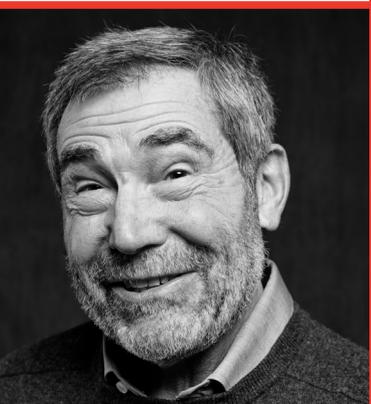
Diversity- Strategie



Wir sind
EINE
Stadtverwaltung



Wir handeln
zum **Gesamtwohl**
der Bevölkerung



Die
Vielfalt
inspiriert uns



Winterthur – heute und morgen

Liebe Kaderpersonen der Stadtverwaltung,
liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Bildungs-, Kultur- und Gartenstadt: Das ist Winterthur. Einerseits für ihre mehr als 113'000 Einwohnerinnen und Einwohner, andererseits für viele Menschen, die täglich in unsere Stadt pendeln oder sie gelegentlich besuchen. Winterthur ist eine **attraktive Stadt**. Das soll sie auch in **Zukunft** sein: für Frauen wie für Männer, mit und ohne Behinderung, für junge, ältere und alte, einheimische und zugewanderte Menschen.

Unsere Stadt befindet sich in einem ständigen **Wandel**. Digitalisierung, demographische Veränderung und damit verbunden eine älter werdende Bevölkerung, Individualisierung, Migration sowie knappe finanzielle Ressourcen – das sind **Herausforderungen**, die sich uns stellen. Das Bewusstsein um die Vielfalt in unserer Stadt muss unseren Blick in die Zukunft steuern und uns im Verwaltungsalltag begleiten. Dieses Wissen muss einfließen in unsere Entscheidungsfindung, wie wir denken und handeln, wie wir unsere Verwaltung führen und welche Dienstleistungen wir unserer Bevölkerung anbieten.

Der Stadtrat hat für Winterthur **als eine der ersten Städte der Schweiz** eine **Diversity-Strategie** verabschiedet, denn das respektvolle Zusammenleben in Vielfalt ist ein Merkmal, das unser künftiges Leben prägen wird. Ich freue mich, dass die Stadtverwaltung damit einen **vorausschauenden und zukunftsweisenden Schritt** gemacht hat.

Winterthur, Frühjahr 2018

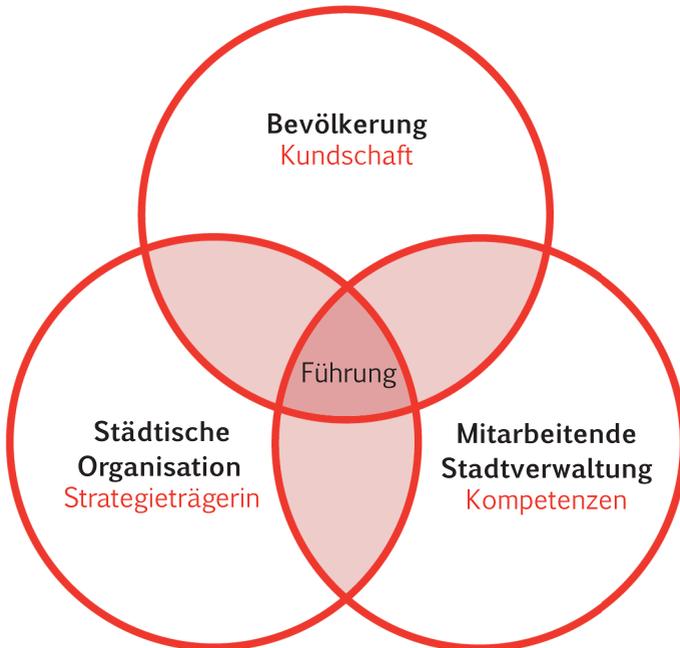
Michael Künzle, Stadtpräsident

Diversity-Strategie der Stadt Winterthur

Diversität ganzheitlich denken

Die Verwaltung muss genau beobachten und Entwicklungen voraussehen, um die richtigen Dienstleistungen zur richtigen Zeit effizient erbringen zu können.

Daher nimmt die Stadt als Dienstleisterin drei Perspektiven ein: Diejenige der Kundschaft und somit der Bevölkerung, diejenige der Mitarbeitenden der Stadt und diejenige der städtischen Verwaltungsorganisation.



Bevölkerung:

Dienste für eine gut funktionierende Stadt

Gesellschaftliche Entwicklungen, die Diversität der Bevölkerung und die Herausforderungen, die damit zusammenhängen, beeinflussen die Arbeit der Stadtverwaltung. Sie erbringt massgeschneiderte Dienstleistungen, indem sie auf die unterschiedlichen Bedürfnisse der Kundschaft eingeht. So werden Dienstleistungen beispielsweise barrierefrei ausgestaltet und adressatinnen- und adressatengerecht kommuniziert, damit sie allen Zielgruppen zugänglich sind.

Mitarbeitende Stadtverwaltung:

Facettenreichtum aktiv fördern

Vielfältige Teams sind besser in der Lage, die Bedürfnisse der vielfältigen Kundschaft zu verstehen. Entsprechend werden Teams, Projekte, Kommissionen und Gremien nach dem Prinzip der Diversität repräsentativ besetzt; sind bestimmte Gruppen oder Kompetenzen untervertreten oder fehlen sie gänzlich, werden diese ausdrücklich gesucht und nach Möglichkeit miteinbezogen.

Führungspersonen und Mitarbeitende der Personaldienste bringen Diversitätskompetenz in die HR-Prozesse ein und achten auf eine ausgewogene Zusammensetzung der Mitarbeitenden.

Städtische Organisation:

Diversity Management ist Chefinnen- und Chefsache

Der Stadtrat hat die Diversity-Strategie beschlossen. Er steuert deren Ziele und bindet sie in die Führungs- und Geschäftsprozesse ein. Als verbindliche Vorgaben verankert er sie in den Legislaturzielen und bringt sie in Einklang mit der Gesamtstrategie der Stadt.

Bei der Umsetzung der strategischen Grundsätze nehmen Führungspersonen in den jeweiligen Verwaltungsbereichen eine zentrale Rolle ein.

Unser Credo

Wir erkennen den **Nutzen von Vielfalt** in einem sich ständig verändernden Umfeld. Um eine attraktive Dienstleisterin für Bevölkerung und Unternehmen und eine attraktive Arbeitgeberin für Mitarbeitende zu sein, binden wir den Diversitätsgedanken in unsere tägliche Arbeit mit ein. Wir pflegen den respektvollen Umgang untereinander und mit unserer Kundschaft.

Mit dem Managementkonzept Diversity bekräftigt die Stadtverwaltung Winterthur ihr Engagement in sowohl ethisch-gesetzlicher als auch ökonomischer Hinsicht.

Ethisch-gesetzlich:

Gleichberechtigung und Diskriminierungsschutz

Ökonomisch:

Proaktiver Umgang mit Vielfalt als Wettbewerbsfaktor

Vier strategische Ziele

1. Die Stadtverwaltung ermöglicht den Zugang zu Ressourcen der Stadt.

Zugang zu Ressourcen der Stadt bedeutet für die Bevölkerung, einen gleichberechtigten Zugang zu den städtischen Dienstleistungen zu haben.

Den Mitarbeitenden gewährt die Stadtverwaltung einen gleichberechtigten Zugang zu Lohn, Beurteilungen, Beförderungen, Positionen und Entwicklungsmöglichkeiten.

- Wir denken darüber nach, welchen Einfluss unsere Entscheidungen und Handlungen auf unterschiedliche Menschen haben können.
- Wir nehmen beim Entwickeln unserer Dienstleistungen unterschiedliche Blickwinkel ein und bieten bewusst auch niederschwellige Dienstleistungen an.
- Wir gestalten unsere Personalprozesse so, dass wir vielfältige Fähigkeiten und Talente erkennen, fördern und optimal nutzen. Wir sensibilisieren für mögliche Stereotypen und unterstützen damit vorurteilsfreie Personalprozesse.
- Wir setzen uns für eine gleichberechtigte Partizipation von Menschen mit einer Behinderung oder Beeinträchtigung ein und wirken aktiv mit an der Beseitigung von Barrieren, die den Zugang zu städtischen Dienstleistungen oder die Ausübung einer beruflichen Tätigkeit bei der Stadtverwaltung erschweren könnten.

2. Die Stadtverwaltung stellt eine ausgewogene Vertretung der Vielfalt bei den Mitarbeitenden sicher.

Eine **ausgewogene Vertretung der Vielfalt** auf allen Stufen, in Entscheidungspositionen, Gremien, Teams, Kommissionen etc. stellt sicher, dass unterschiedliche Blickwinkel tatsächlich eingenommen werden und Dienstleistungen zielgruppengerecht erbracht werden können.

- Wir analysieren die Personal- und Entscheidungsprozesse und prüfen kritisch, wo Hürden (Rollenbilder, institutionelle Strukturen) für eine ausgewogene Vertretung beispielsweise der Geschlechter bestehen.
- Wir formulieren Handlungsanleitungen mit konkreten Massnahmen für die einzelnen Schritte in den Personal- und Entscheidungsprozessen.

3. Die Stadtverwaltung schützt ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor Diskriminierung.

Schutz vor Diskriminierung, Mobbing und sexueller Belästigung ist unentbehrlich für eine respektvolle Unternehmenskultur, welche ihrerseits die Grundlage für effektives, effizientes und kompetentes Arbeiten ist.

- Wir bieten Information und Beratung sowie konkrete Hilfestellung im Falle respektlosen Verhaltens.
- Wir führen Sensibilisierungs- und Präventionsschulungen durch.
- Wir unterstützen unsere Führungskräfte, damit sie ihre Fürsorgepflicht wahrnehmen können.

4. Die Stadtverwaltung unterstützt die Vereinbarkeit von beruflicher Tätigkeit und Privatleben für ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Die **Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben** streben wir an

- mit einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung auf allen Hierarchiestufen, sofern es die Funktion erlaubt.
- indem wir die flexible Arbeitszeitgestaltung konkret unterstützen, insbesondere in Bereichen, wo Teilzeitarbeit oder flexibles Arbeiten (noch) nicht alltäglich ist.
- indem wir anerkennen, dass Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben je nach Lebensphase unterschiedliche Anforderungen an die Stadtverwaltung stellt. Kinderbetreuungspflichten, die Pflege von Angehörigen, persönliche Weiterentwicklungspläne, Freiwilligenarbeit, Vereinstätigkeit, Aus- und Weiterbildung etc. sollten, wo immer betrieblich möglich, entsprechend berücksichtigt werden.

Angebot

Unterstützung bei Prozessbegleitung

Für die Umsetzung der Diversity-Strategie stehen verschiedene Instrumente und eine Auswahl von Massnahmen zur Verfügung. Die Departemente definieren individuell passende Möglichkeiten.

Diversity konkret – Informationsmaterial

Im Intranet/Personalamt finden Sie kontinuierlich aktualisiertes Informationsmaterial, Leitfäden und Merkblätter zu Themen wie:

- Respektvoller Umgang, Diskriminierungsschutz, Sexuelle Belästigung etc.
- Flexible Arbeitszeitmodelle, Eltern sein bei der Stadtverwaltung, Schwangerschaft und Geburt etc.
- Gleichbehandlung in Sprache und Bildern, religiöse Vielfalt und Arbeit, Diversitätskompetenz im Personalprozess etc.

Schulungen

Das städtische Angebot umfasst unter anderem Schulungen zu interkultureller Fitness, Diversitätskompetenz, Kommunikation und Konflikttraining, respektvollem Umgang, Vereinbarkeit von Beruf und Familie etc.

Auskunft und Beratung

Die Fachstelle Diversity Management unterstützt und berät bei Fragen im Alltag wie auch bei der Planung und Realisierung von Massnahmen. Sie führt zudem das Controlling und die Berichterstattung durch.

Kontakt

Stadtverwaltung Winterthur
Personalamt
Fachstelle Diversity Management
Pionierstrasse 7
CH – 8403 Winterthur
Tel. +41 52 267 53 58
personalamt@win.ch



Gedankenspiel

Stellen Sie sich vor: Es gibt eine Vakanz zu besetzen. Welche Eigenschaften, Kenntnisse, Fähigkeiten wären besonders hilfreich für die Aufgabe, welche fehlen im Team? Und was für eine Kandidatin / was für ein Kandidat wäre entsprechend geeignet?

- Sind gewisse kulturelle Kenntnisse nötig? z.B. Migrationserfahrung
- Würde die Kenntnis anderer Wertvorstellungen inspirierend wirken oder zum Verständnis beitragen?
- Sind die Geschlechter ausgewogen vertreten?
- Braucht es unkonventionelle Blickwinkel?
- Ist eine starke Fokussierungsfähigkeit oder messerscharfes Denken erwünscht?
- Braucht es langjährige, tiefverwurzelte Erfahrungen mit der Stadt Winterthur?
- etc.



Kurz und bündig

Die Stadtverwaltung orientiert sich an der Diversität der Bevölkerung.

Sie richtet ihr Angebot an deren Bedürfnissen aus.

Vielfältige Teams helfen, die Bedürfnisse der Kundschaft besser zu verstehen.

Impressum

Konzept Grafik und Inhalt, Realisierung
und Lektorat: Lakritza Communications

Fotos: Milad Ahmadvand

Wir danken den Winterthurerinnen
und Winterthurern, die sich
für die Fotos zur Verfügung
gestellt haben.

