



## **Change<sup>2</sup>-Projekt Nr. 12**

### **Vielfalts-Management**

### **- PROJEKTVEREINBARUNG -**

#### **I. PRÄAMBEL**

Vielfalt wahrnehmen, wertschätzen und als Chance nutzen, das ist der Grundgedanke, auf dem Vielfalts-Management basiert.

- Kommunalverwaltungen können den Bürgerinnen und Bürgern nur dann adäquate Dienstleistungen bieten, wenn bei den Beschäftigten Menschen aus allen gesellschaftlichen Gruppen (Männer und Frauen, Menschen mit und ohne Behinderung, Menschen unterschiedlicher Ethnien, Religionen und sexueller Orientierungen) vertreten sind. Deshalb ist es auch Ziel der Stadt Mannheim, die Struktur der Bevölkerung in ihrer Zusammensetzung zu repräsentieren. So bunt gemischt die Bevölkerung ist, so bunt gemischt sollen auch die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Stadt Mannheim sein. Bürgerinnen und Bürger unterschiedlicher Bevölkerungsgruppen fühlen sich in gleichem Maße wertgeschätzt und anerkannt, so dass die Stadtverwaltung Mannheim eine höhere Akzeptanz und mehr Vertrauen auf Seiten der Bevölkerung genießt. Gleichzeitig können ein diskriminierungsfreies und tolerantes Arbeitsumfeld sowie die Wertschätzung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in ihrer Vielfalt und Individualität deren Arbeitszufriedenheit und –produktivität erhöhen. Wertgeschätzte und tolerante Beschäftigte können wirksam die Erreichung der strategischen Ziele der Stadtverwaltung unterstützen. So wirkt die Vielfalt der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gleichermaßen positiv zum Wohle der Stadt, der Stadtverwaltung und der Mitarbeiterschaft.

## **II. Auftrag und Ziele**

Auftrag des Change<sup>2</sup>-Projektes 12 „Vielfalts-Management“ ist die Entwicklung und Implementierung von Maßnahmen zur Abbildung der heterogenen Bevölkerungsstruktur der Stadt Mannheim in der Stadtverwaltung

Die Ziele des Projektes sind:

- Erstellung und Einführung eines Rahmenkonzeptes für Vielfalts-Management für die Stadtverwaltung, das bisherige Instrumente des Gender Mainstreaming sowie weitere Integrationsmaßnahmen einbezieht
- Erhöhung des Anteils der Beschäftigten mit Migrationshintergrund (bei Auszubildenden auf mindestens 20 %)
- Entwicklung und Umsetzung der o.g. Maßnahmen für Vielfalts-Management für die Stadt Mannheim (z. B. über die Entwicklung von Managementzielen bei den FB 11 und 17 im Rahmen der Pilotierung „Umsetzung des Integrationskonzeptes“)
- Weiterentwicklung der Ablauf- und Aufbauorganisation
- Weiterentwicklung der Verwaltungskultur

## **III. Inhalte**

Das Projekt wird sich in erster Linie mit dem Thema Vielfalt als einem wesentlichen Baustein der Personalentwicklung beschäftigen und seine Wirksamkeit hauptsächlich innerhalb der Verwaltung entfalten. Wichtige Aspekte dabei sind die Personalwerbung, die Personalgewinnung und die Personalentwicklung. Ziel ist, innerhalb der Stadtverwaltung Mannheim die Vielfältigkeit unserer Stadtgesellschaft in der Personalstruktur abzubilden und darüber hinaus ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld zu schaffen. Gleichwohl hat dieses Projekt auch eine stadtgesellschaftliche Dimension, die von der Projektgruppe in Form eines Workshops mit Vertretern der unterschiedlichen Gruppierungen aktiv aufgegriffen wird.

Das Projekt hat sich auch mit der Frage zu beschäftigen, wie die Stadt Mannheim als Arbeitsgeberin im Spannungsfeld zwischen dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und den Anforderungen an ein Vielfalts-Management ihrer Verpflichtung aus dem AGG zur Verhinderung von Diskriminierung nachkommen und gleichzeitig ihr strategisches Ziel, die Vielfalt der Mitarbeiterschaft abzubilden, verfolgen kann.

Im Zuge der aufbauorganisatorischen Betrachtung ist die Frage zu klären, welche organisatorische Struktur eine Implementierung von Vielfalts-Management bei der Stadtverwaltung wirksam unterstützt und nachhaltig sicherstellt. Dabei sind auch die aufgrund gesetzlicher

oder eigener Vorschriften bereits bestehenden Strukturen zur Gewährleistung von Chancengleichheit und Integration zu berücksichtigen.

## **IV. Methoden**

- Methoden und Instrumente können u. a. sein:
  - Nutzung von vorliegendem Datenmaterial
  - Einsatz von Befragungsinstrumenten
  - Verwaltungsinterne Fokusgruppen
  - Fachworkshop mit Vertretern der Stadtgesellschaft
  - Hinzuziehung assoziierter Experten zu einzelnen Fragestellungen
- Externe Begleitung bei der Planung und Durchführung des Fachworkshops mit Vertretern der Stadtgesellschaft ist erforderlich. Bei Bedarf ist die weitere Unterstützung durch Dienstleister möglich.

## **V. Verantwortliche**

Die Federführung dieses Projektes liegt bei Herrn Oberbürgermeister Dr. Kurz. Er trägt die Gesamtverantwortung für das Projekt sowie für die politische Steuerung und Kommunikation, die Umsetzung, nachhaltige Qualitätssicherung und Evaluierung. Er beruft die Mitglieder der Projektgruppe ein und ab.

Die Projektleitung wird von Frau Christiane Mairon-Binder, Stadtkämmerei, wahrgenommen.

Die Projektleitung ist verantwortlich für

- die vollständige Projektplanung und -leitung
- Sitzungsvor- und -nachbereitung einschließlich Dokumentation
- die Ergebnisse und Handlungsempfehlungen und den Erfolg des Projektes
- die Planung der Evaluierung und der Qualitätssicherung
- die Benennung der Projektmitglieder und Einbeziehung der Personalvertretung und die Schwerbehindertenvertretung in Abstimmung mit der Federführung
- die Berücksichtigung der Wechselwirkung zu anderen Change<sup>2</sup>-Projekten
- die Ergebnisabstimmung mit der Federführung
- die Erstellung eines Abschlussberichtes und Präsentation der Ergebnisse im Lenkungsausschuss
- die Sicherstellung der Kommunikation über die Federführung in die Fachbereiche.

Die Projektleitung wird durch die Fachgruppe Verwaltungsarchitektur 2013 (Frau Goerner, Herrn Fischer-Valldorf) methodisch begleitet und unterstützt.

Die Projektgruppe sollte wie folgt besetzt sein:

- Fachbereich Personal - Organisation
- Kompetenzzentrum Managemententwicklung
- Frauenbüro
- Beauftragter für Integration und Migration
- Vertretung des Gesamtpersonalrates (wird vom GPR benannt)
- Vertretung der Gesamtschwerbehindertenvertretung (wird von der GSV benannt)
- 1 – 2 interessierte, sachkundige Mitarbeiter/-innen aus Fachbereichen

Zu einzelnen Fragestellungen können Mitglieder des assoziierten Expertenkreises wie z. B. der Beauftragte für Menschen mit Behinderung hinzugezogen werden.

## **VI. Zeitdauer**

Im Lenkungsausschuss am 15.2.2012 wurde der Steckbrief aktualisiert. Der Kick-off-Workshop der Projektgruppe findet am 20. März 2012 statt. Das Konzept zur Einführung von Vielfalts-Management bei der Stadtverwaltung, das bisherige Instrumente des Gender Mainstreaming sowie weitere Integrationsmaßnahmen einbezieht, ist spätestens bis Ende des IV. Quartals 2012 zu erstellen. Es beschreibt die geplanten und bereits angestoßenen oder umgesetzten Maßnahmen und die dafür vorgesehenen Verantwortlichkeiten.

## **VII. Ressourcenbedarf**

Die Federführung hat sicherzustellen, dass die für die Projektarbeit benötigten personellen Ressourcen in ausreichendem Maße zur Verfügung stehen.

Für die räumlichen und sachlichen Ressourcen bei der laufenden Projektarbeit hat die Projektleitung Sorge zu tragen.

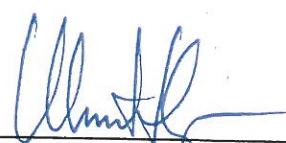
Die Kosten für externe Begleitung des Fachworkshops mit den Vertretern der Stadtgesellschaft sowie für Organisation und Durchführung des Fachworkshops, der Fokusgruppen und der Projektarbeit werden derzeit auf ca. 15.000 € geschätzt.

## VIII. Synergetischer Handlungsbedarf

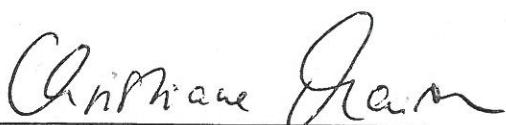
Das Change<sup>2</sup>-Projekt Nr. 12 „Vielfaltsmanagement“ steht in direkter Wechselwirkung zu dem Change<sup>2</sup>- Projekt 11 „Integrationskonzept“. Als Grundlage für das Mannheimer Integrationskonzept ist es erforderlich, die (vorläufigen) Ziele und Grundsätze der Mannheimer Integrationspolitik in den Fachdienststellen in Form von Zielen und Maßnahmen zu konkretisieren und in deren Managementzielsystemen zu verankern. Für die Bereiche Personalwerbung, Personalgewinnung und Personalentwicklung erfolgt die Entwicklung von Zielen und Maßnahmen im Rahmen des Change<sup>2</sup>-Projektes Vielfalts-Management. Die Verankerung erfolgt in den Managementzielsystemen der Fachbereiche 11 und 17.



Mannheim, den  
Oberbürgermeister Dr. Peter Kurz



Mannheim, den 15. März 2012  
Leitung Fachgruppe Verwaltungsarchitektur



Mannheim, den 14. März 2012

Christiane Mairon-Binder  
Projektleitung