

**Integration. Interkommunal
Kommunen als zukunftsfähige Arbeitgeberinnen**

Vielfalt schafft Zukunft Ein Handlungsbuch.

Heft 3

**Gewinnung junger Talente
mit Zuwanderungsgeschichte**

Integration. Interkommunal
Kommunen als zukunftsfähige Arbeitgeberinnen

Vielfalt schafft Zukunft **Ein Handlungsbuch.**

Heft 3

Gewinnung junger Talente mit
Zuwanderungsgeschichte

VIelfalt schaffT Zukunft. Ein Handlungsbuch

- Heft 1 Einführung und Rahmenbedingungen
- Heft 2 Qualitätsmerkmal „Interkulturelle Kompetenz“
- Heft 3 Gewinnung junger Talente mit Zuwanderungsgeschichte
- Heft 4 Interkommunale Zusammenarbeit auf dem Ausbildungs- und Fachkräftemarkt
- Heft 5 Erfolgsfaktoren interkommunaler Zusammenarbeit

Unter besonderer Mitwirkung der

Peters & Helbig GmbH
Marketing - Management - Innovation
Steubenstr. 64, 45138 Essen - www.peters-helbig.de

Impressum

Herausgeber	Die Städte Bochum, Dortmund, Duisburg, Essen, Mülheim an der Ruhr und Oberhausen (Kontaktadressen finden Sie auf Seite 36).
Mitwirkung	Iris Hofmann & Judith Kellerhoff (Stadt Mülheim an der Ruhr), Reyhan Güntürk & Armin Feld (Stadt Dortmund), Zerrin Güngör (wiss. Hilfskraft), Axel Jürgens (Peters & Helbig GmbH), Nergis Kaplan (Mülheim an der Ruhr), Turgay Tahtabas (Elternnetzwerk NRW), Fikret Vural (RAA Mülheim an der Ruhr), Antonio Diaz (Bund Spanischer Elternvereine)
Gestaltung	Axel Jürgens (Peters & Helbig GmbH)
Druck	Druckhaus Duisburg OMD GmbH Mai, 2010

Dieses Heft und die anderen Hefte des Handlungsbuches finden Sie auch als PDF-Dokumente auf:

www.integration-interkommunal.net

Diese Dokumentation wurde mit Mitteln des Ministeriums für Generationen, Familie, Frauen und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen im Rahmen des KOMM-IN-Programms gefördert.

INHALTSVERZEICHNIS

1 Einleitung	4
2 Übersicht.....	5
3 Zusammenfassung.....	6
4 Praxisbeispiele.....	8
4.1 Stadt Berlin	8
4.2 Stadt Bochum	10
4.3 Stadt Bottrop	12
4.4 Stadt Duisburg	13
4.5 Stadt Dortmund	14
4.6 Stadt Essen.....	16
4.7 Stadt Hagen.....	18
4.8 Stadt Hamburg.....	19
4.9 Stadt Hamm.....	22
4.10 Stadt Mülheim an der Ruhr.....	24
4.11 Stadt München	27
4.12 Ford Werke GmbH Köln	29
4.13 Telekom AG Essen	30
4.14 Polizei NRW	32
5 Workshop zur Gewinnung junger Talente.....	33
6 Empfehlungen zur Gewinnung junger Talente	35
7 Kontakte	36

1 EINLEITUNG

Im Rahmen des Landesprogramms KOMM-IN NRW haben die zwei Projektstädte Dortmund und Mülheim an der Ruhr im Rahmen des Projekts „Kommunen als zukunftsfähige Arbeitgeberinnen“ den Fokus auf die Zielgruppe junger Migrantinnen und Migranten gelegt. Unter dem Titel „Entwicklung von Strategien zur Steigerung der Bewerber- und Einstellungszahlen von Jugendlichen mit Zuwanderungsgeschichte“ wurden folgende Inhalte umgesetzt:

- Es wurde eine Arbeitgeberbefragung durchgeführt und Best Practice-Beispiele zur Gewinnung von jungen Talenten mit Zuwanderungsgeschichte von insgesamt 11 Städten, 2 Unternehmen und der Polizei NRW ausgewählt, die wir Ihnen in diesem Handbuch präsentieren möchten.
- Gemeinsam mit Expertinnen und Experten der Verwaltung aus den Bereichen Personal und Integration und Vertretern von Migrantenorganisationen wurden Handlungs-Empfehlungen für eine Arbeitgeber-Checkliste erarbeitet, die als praktische Handreichung zur interkulturellen Orientierung und Öffnung der Verwaltung und zur Gewinnung von Jugendlichen mit Zuwanderungsgeschichte dienen soll.
- Im Rahmen des Workshops wurde mit Verwaltungsexpertinnen und -experten aus den Bereichen Personal, Integration, und Vertreterinnen und Vertretern von Migrantenorganisationen zusammen gearbeitet.

Die Arbeit im interkommunalen Projekt mit den Expertinnen und Experten aus den verschiedenen Bereichen hat immer wieder gezeigt, dass besonders

durch den persönlichen Austausch gute Ergebnisse und Synergieeffekte für eine erfolgreiche Arbeit erzielt werden können. Aus der gemeinsamen Arbeit haben sich viele zielführende Strategien, gute Kontakte und erste Kooperationen ergeben.

Es ist nochmals deutlich geworden, dass die Gewinnung von Jugendlichen mit Zuwanderungsgeschichte für viele der befragten Städte ein Thema ist und immer mehr an Bedeutung gewinnt. Doch es geht nicht nur um die Gewinnung junger Talente, sondern auch darum, die Verwaltung überhaupt als attraktive Arbeitgeberin bekannt zu machen. Und gleichzeitig dürfen auch die Bemühungen nicht nachlassen, Jugendliche in unserem Bildungssystem besser auf die Anforderungen des Berufs vorzubereiten.

Wir freuen uns sehr, wenn die vorliegenden Best-Practice-Beispiele, Anregungen und Handlungsempfehlungen für Ihre Arbeit nützlich sein können. Gerne stehen wir für Rückfragen zur Verfügung, für Vernetzung und den weiteren interkommunalen Austausch - auch über die sechs Projektstädte hinaus.

Die sechs Projektstädte werden die Anregungen individuell aufgreifen und in den Verwaltungen implementieren. Es bleibt ein wichtiges Ziel, dass der Anteil der Menschen mit Zuwanderungsgeschichte, sowohl in der Ausbildung als auch in der Verwaltung insgesamt, langfristig dem Anteil in der Bevölkerung entspricht. Wenn dieses Handbuch dazu einen kleinen Beitrag leistet, dann haben wir eines unserer Ziele schon erreicht!

Das Redaktionsteam

2 ÜBERSICHT

Die folgenden Praxisbeispiele erheben nicht den Anspruch vollständig zu sein. Wir sind Hinweisen und Recherchen gefolgt, welche Kommunen sich intensiv damit beschäftigen, junge Menschen mit Zuwanderungsgeschichte für die Verwaltung zu gewinnen. Im Fokus stand dabei natürlich die Metropole Ruhr mit ihren 53 Kommunen, aber wir haben auch Städte und Gemeinden aus ganz Deutschland in unsere Befragung mit aufgenommen. Außerdem haben wir zusätzlich, um die Vielfalt deutlich zu machen, Beispiele aus der Wirtschaft und der Polizei NRW ergänzt.

Das Spektrum an Maßnahmen reicht dabei von Info-Aktionen an Schulen bis hin zu ganzheit-

lichen Konzepten mit verbindlichen Zielsetzungen zur Steigerung des Anteils junger Menschen mit Zuwanderungsgeschichte am Anteil der Auszubildenden der Verwaltung insgesamt.

Wir empfehlen die verschiedenen Projekte als Anregungen zu verstehen, und bei Bedarf und Interesse bei den Arbeitgeberinnen gezielt nachzufragen: nach Material, nach Arbeitsvorlagen, konkreten Erfahrungen etc. Unsere Erfahrung ist: es gibt schon so viel, dass man gut auf das vorhandene Wissen zugreifen kann – und sich so manche Lernschleife ersparen kann.

Kurz-Überblick der Best-Practice-Beispiele

Stadt Berlin: Kampagne „Berlin braucht Dich!“

Stadt Bochum: Zusatz externe Stellenausschreibung

Stadt Bottrop: Steigerung der Bewerbungszahlen

Stadt Duisburg: Zweite Chance

Stadt Dortmund: Erhöhung der Bewerbungszahlen

Stadt Essen: Interkulturelle Orientierung der Verwaltung

Stadt Hagen: Gezielte Ansprache von Jugendlichen mit Zuwanderungsgeschichte

Stadt Hamburg: „Wir sind Hamburg - Bist Du dabei?“

Stadt Hamm: Entwicklung von Elternflyer

Stadt Mülheim an der Ruhr: Informationsveranstaltungen und interkulturelle Orientierung

Stadt München: Interkulturelle Kompetenz erwünscht!

Ford Werke GmbH: Global Diversity Council

Telekom AG Essen: Verschiedene Projekte

Polizei NRW: Steigerung des Migrantinnen/Migranten-Anteils

3 ZUSAMMENFASSUNG

Die im Rahmen unserer Best-Practise-Umfrage beschriebenen Beispiele haben unterschiedliche Schwerpunkte. Aus den Beispielen und den Erfahrungen ergeben sich eine Reihe von „Learnings“ bzw. Punkten die uns aufgefallen sind und die wir hier zusammenfassend darstellen möchten:

Sicherlich am umfassendsten ist das **Hamburger** Projekt „Wir sind Hamburg! Bist Du dabei?“. Hier werden fast alle Aspekte der Integration junger Menschen mit Zuwanderungsgeschichte in der Ausbildung in der Verwaltung behandelt. Besonders bemerkenswert ist die Festlegung der Stadt Hamburg auf einen Zielwert. 2006 beschloss der Senat der Stadt die Bewerbungs- und Ausbildungsanteile bis 2011 auf einen Zielwert von 20% zu erhöhen. Ein ähnliches Ziel setzt sich Berlin mit 25%.

Immer wieder wurde diskutiert, inwieweit und ob überhaupt Stellenausschreibungen geändert werden sollen, um die Zielgruppe besonders anzusprechen. **Bochum** hat für Stellenausschreibungen einen Zusatz geändert und eine einheitliche Formulierung gewählt, die unabhängig vom kulturellen Hintergrund und der Lebenssituation alle Menschen anspricht. Auch **Dortmund** und **Mülheim an der Ruhr** weisen ausdrücklich darauf hin, dass „Bewerbungen Interessentinnen und Interessenten mit Zuwanderungsgeschichte ausdrücklich erwünscht sind“. Mit den sechs Projektstädten haben wir dafür eine Formulierung erarbeitet, die wir in Heft 2 unseres Handlungsbuches „Qualitätsmerkmal interkulturelle Kompetenz“ ausführlich beschrieben haben.

Grundsätzlich bleibt festzuhalten, dass an der Besten-Auswahl bei den Bewerbungen nicht abgewichen wird. Die stärkere Öffnung der Verwaltung

für Jugendliche mit Zuwanderungsgeschichte soll nicht zu Lasten der Qualität gehen. Gleichwohl: in Dortmund spielen bei der Auswahl der Auszubildenden zunächst Schul-Noten keine Rolle - stattdessen findet ein allgemeiner Intelligenztest statt. Ähnlich wird es in **Mülheim an der Ruhr** gehandhabt. Weil die Rechtschreibung häufig eine große Hürde für Jugendliche mit Zuwanderungsgeschichte darstellt, wurden in einigen Fällen die Standards geändert - gleichzeitig bestand man aber darauf, dass diese Qualität in Fortbildungen nachgeholt werden muss (z.B. **Hamm**).

Auch Jugendliche, die bei der ersten Bewerbung durchgefallen sind, bleiben durchaus attraktiv für den Ausbildungsmarkt. So hat z.B. **Duisburg** darauf reagiert und bietet Bewerberinnen und Bewerbern, die den ersten Test nicht bestehen, einen neunmonatigen Lehrgang an, um im nachfolgenden Jahr erneut an dem Auswahlverfahren teilzunehmen. Die Erfolgsquote liegt in den vergangenen vier Jahren bei fast 90%.

Ein weiteres Thema ist die Erfassung des Migrationshintergrundes der Bewerberinnen und Bewerber. Aufgrund der Bedingungen z.B. des Datenschutzes oder der Gleichbehandlung können bestimmte Daten nur freiwillig in Erfahrung gebracht werden. Das hat dazu geführt, dass die Zuwanderungsgeschichte eher über Fragen geklärt wird, die als Potenzial bzw. Zusatzqualifikation zu verstehen sind, z.B. Mehrsprachigkeit oder Kenntnis eines zweiten kulturellen Hintergrundes. Durch die Aufnahme sogenannter „kulturoffener Bestandteile“ können ganz im Sinne eines Diversity-Ansatzes vorhandene Potenziale besser erschlossen werden, um letztlich Chancengerechtigkeit unter Berücksichtigung der kulturellen Verschiedenartigkeit verwirklichen zu

können.

Gleichzeitig können interkulturelle Erfahrungen in Assessment-Centern abgefragt werden. Und: nicht jeder Jugendliche mit Zuwanderungsgeschichte besitzt automatisch eine besondere interkulturelle Kompetenz.

In einigen Projekten (**Stadt Essen, Telekom AG Essen**) waren die Auszubildenden selbst Akteure der Maßnahmen und Projekte. Es kann nützlich sein, ihr Wissen zu nutzen und darüber hinaus bieten sie im Sinne von „Botschaftern der Verwaltung“ den bestmöglichen Zugang zur Zielgruppe - im Sinne eines authentischen, vorzeigbaren Beispiels.

Neben der Gestaltung von Flyern (auch in mehreren Sprachen, z.B. **Bottrop, Hamburg, Mülheim an der Ruhr**) waren Veranstaltungen ein häufiges Format, um Jugendliche mit Zuwanderungsgeschichte zu gewinnen. Dazu gehören z.B. Bewerbungstrainings, Workshops, Info-Tage, Ausbildungs-Messen, Jobbörsen, Berufsschultag etc. Hier entscheiden vor allem die lokale Situation und die vorhandenen Ressourcen über die Möglichkeiten und sinnvollen Aktivitäten (z.B. **Dortmund, Mülheim an der Ruhr**).

Ein Thema ist auch die Betreuung vor und während der Ausbildung durch z.B. individuelle Beratung und Unterstützung der Lehrkräfte, Ausbildungsleitungen und Personalstellen in den Behörden (z.B. **Hamburg**). Das „interne“ Marketing spielt ebenfalls eine Rolle. Denn nur wenn z.B. Personalverantwortliche davon überzeugt sind, dass Jugendliche mit Zuwanderungsgeschichte ein Potenzial darstellen, wird auch eine höhere Bereitschaft entstehen, auch aktiv um diese Jugendlichen zu werben. Die Qualifizierung von Nachwuchskräften (z.B. **München**)

schlägt in die gleiche Kerbe.

Die Erfolge messen sich natürlich an der Zunahme der Bewerberzahlen. **Berlin** misst den Erfolg aber noch an weiteren Indikatoren:

- Anwesenheit von Kooperationsformen zwischen Schulen und Betrieben des Landes zur beruflichen Orientierung Jugendlicher mit Zuwanderungsgeschichte.
- Umfang der von den Betrieben zur Verfügung gestellten Ressourcen (Personal, Praktika, Unterstützungsangebote für Schüler/innen).
- Anzahl der Schulen, die verbindlich mitarbeiten.
- Anzahl der Schülerinnen und Schüler, die sich an der Kampagne beteiligen.

Wir haben zusätzlich neben den Kommunen noch Unternehmen und die **Polizei NRW** mit in die Befragung aufgenommen. Die Polizei NRW ist bereits sehr weit mit der Steigerung des Anteils junger Menschen mit Zuwanderungsgeschichte - nicht zuletzt, weil man bereits sehr früh und vorausschauend auf die demografische Entwicklung reagiert hat.

Die Unternehmen insgesamt machen deutlich, dass die Vielfalt gerade auch für international agierende Konzerne ein wichtiges Thema ist. Das Thema beschränkt sich aber nicht auf internationale Unternehmen, denn die Internationalität gibt es bereits heute schon in der Metropole Ruhr - unabhängig von Landesgrenzen. Also liegt auch gerade hier für Arbeitgeberinnen in der Region eine große Chance, diese Potenziale in Zukunft noch stärker zu nutzen.

4 PRAXISBEISPIELE

4.1 STADT BERLIN - KAMPAGNE „BERLIN BRAUCHT DICH!“

Ziel:

Ziel der Kampagne ist es, bei allen Ausbildungsstätten beim Land Berlin einen Anteil von 25 Prozent an Auszubildenden mit Zuwanderungsgeschichte zu erreichen.

Zielgruppe:

Direkte Zielgruppen sind Jugendliche mit Zuwanderungsgeschichte am Übergang Schule-Beruf und ihre Eltern.

Kurzbeschreibung:

Seit 2006 führt BQN Berlin im Auftrag des Berliner Senats die Kampagne mit dem Ziel durch, den Anteil Jugendlicher mit Zuwanderungsgeschichte in allen Ausbildungsbereichen, in denen die Politik als Arbeitgeberin Verantwortung trägt, auf 25 Prozent zu erhöhen. Für dieses Ziel engagieren sich Berliner Schulen, Ausbildungsbehörden des Öffentlichen Dienstes und die Betriebe mit Landesbeteiligung wie die BSR, Vivantes, BVG und die Berliner Wasserbetriebe.

Die Kampagne spricht Jugendliche, Eltern, Lehrerinnen und Lehrer an und informiert über Ausbildungsmöglichkeiten. Sie bildet ein Netzwerk aus unterstützenden Institutionen. Und sie motiviert die Jugendlichen, sich zu bewerben. Damit zeigt die Kampagne neue Perspektiven auf und leistet ihren Beitrag zu einer vielfältigen, weltoffenen und damit leistungsfähigen Wirtschaft und Verwaltung. Insgesamt eröffnet die Kampagne Ausbildungsperspektiven für Jugendliche mit Zuwanderungsgeschichte in 12 Berufsfeldern und mehr als 100 Ausbildungs- und Studienberufen. Seit 2009 wirbt die Kampagne außerdem um mehr Migrantinnen und Migranten für den Lehrerberuf.

Anlass:

Migrantinnen und Migranten stellen mit 40 Prozent unter den 18jährigen eine wachsende Gruppe in der Bevölkerung dar. Allerdings wird immer wieder ihr geringer Anteil unter den Auszubildenden im Öffentlichen Dienst beklagt. Hier hatten im Jahr 2006 nur 8% eine Zuwanderungsgeschichte.

Jugendliche mit Zuwanderungsgeschichte nehmen die Chancen auf einen der knapp 2000 Ausbildungsplätze im Öffentlichen Dienst aus unterschiedlichen Gründen nicht genügend wahr:

- Die Konkurrenz um die wenigen Ausbildungsplätze ist groß; die Einstellungstests mit der Schwerpunktsetzung auf deutsche Rechtschreibung stellen für Jugendliche mit Zuwanderungsgeschichte eine ungleich größere Hürde dar.
- Viele junge Migrantinnen und Migranten ziehen eine Arbeit in der Verwaltung erst gar nicht in Betracht – auch weil sie selbst meist keine öffentlich Bediensteten als Vorbilder kennen.
- Die Berufsorientierung an Berliner Oberschulen spricht Jugendliche mit Zuwanderungsgeschichte nicht adäquat an. Das vorhandene Material zur Berufsorientierung ist auf sie nicht zugeschnitten.
- Außerdem sind viele Migrantinnen und Migranten nur unzureichend mit dem deutschen Ausbildungssystem vertraut.

Projektlaufzeit:

2004 bis 2007 Durchführung durch den Berliner Integrationsbeauftragten. Seit 2008 Durchführung durch BQN Berlin.

Projektbeteiligte:

- Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales:
 - Beauftragter des Senats für Integration und Migration
 - Abteilung Arbeit
- Senatsverwaltung für Inneres und Sport:
 - Leiter der Arbeitsgruppe Personalservice
 - Referent für Grundsatzangelegenheiten der Aus- und Fortbildung für Polizei und Feuerwehr
- Senatsverwaltung für Bildung, Wissenschaft und Forschung, Schulaufsicht über Haupt-, Real-, Gesamtschulen, Gymnasien, Kollegs, zweiter Bildungsweg
- Verwaltungsakademie Verwaltungsschule, Leiter der Verwaltungsschule
- Bezirksämter:
 - Friedrichshain-Kreuzberg, Reinickendorf, Mitte, Neukölln
- Agentur für Arbeit
- Oberstufenzentrum für Bürowirtschaft
- Migrantenselbstorganisationen
 - Club Dialog e.V.
 - VIA - Verband für Interkulturelle Arbeit e.V.
 - TIO-Treff- und Informationsort für türkische Frauen e.V.
 - Türkischer Bund in Berlin-Brandenburg

Auswahl- und Erfassungskriterien:

Die Berliner Polizei hat ihr Einstellungsverfahren im Hinblick auf die Berücksichtigung interkultureller Kompetenzen verändert. Die Senatsverwaltung für Inneres und Sport plant eine entsprechende Überarbeitung ihres Einstellungsverfahrens und die Aufnahme von interkulturellen Kompetenzen in den Anforderungsprofilen.

Die Zahl der Bewerberinnen und Bewerber mit Zu-

wanderungsgeschichte wird nicht erfasst. Die Erfassung erfolgt nur für die jährlich neu eingestellten Auszubildenden.

Bis 2009: Einzelabfrage bei den beteiligten Ausbildungsbehörden durch BQN Berlin.

Ab 2010: Erfassung durch die Ausbildungsbetriebe und Rückmeldung der Zahlen an BQN Berlin zur Auswertung.

Ergebnis:

Der Anteil von Auszubildenden mit Zuwanderungsgeschichte im Öffentlichen Dienst konnte in den Jahren 2006 bis 2008 von 8,7% auf 14,3% nahezu verdoppelt werden.

Der Erfolg des Projekts wird durch folgende Indikatoren gemessen:

- Anteil der Auszubildenden mit Zuwanderungsgeschichte beim Land Berlin
- Anwesenheit von Kooperationsformen zwischen Schulen und Betrieben des Landes zur beruflichen Orientierung Jugendlicher mit Zuwanderungsgeschichte
- Umfang der von den Betrieben zur Verfügung gestellten Ressourcen (Personal, Praktika, Unterstützungsangebote)
- Anzahl der Schulen, die verbindlich mitarbeiten.
- Anzahl der Schülerinnen und Schüler, die sich an der Kampagne beteiligen.

Es ist geplant, die Kampagne bis 2013 fortzusetzen.

Kontakt:

Annemie Burkhardt
BQN Berlin - 030/275 90 87 11
ab@bqn-berlin.de

4.2 STADT BOCHUM

ZUSATZ EXTERNE STELLENAUSSCHREIBUNG

Ziele:

- Beitrag zur interkulturellen Öffnung der Verwaltung.
- Umsetzung der ‚Charta der Vielfalt‘.
- Erhöhung der Bewerbungszahlen .
- Durch den Appell an eine größere Gruppe von Menschen, sollen qualitativ gute Bewerberinnen und Bewerber für die einzelnen Berufe gewonnen werden.
- Stadt Bochum als attraktive Arbeitgeberin darstellen.

Zielgruppe:

Das Projekt ‚Zusatz externe Stellenausschreibung‘ richtet sich an alle Bewerberinnen und Bewerber. Herkunft, Religionszugehörigkeit, Geschlecht, sexuelle Orientierung, Alter und das Vorliegen einer Krankheit oder Behinderung sind unbedeutend/ nebensächlich. Die Formulierung wird zukünftig für alle externen Stellenausschreibungen verwendet.

Kurzbeschreibung:

Das Wesentliche des Anforderungsprofils bleibt bestehen. Der Standardzusatz wird geändert.

Es wird eine einheitliche Formulierung gewählt, die unabhängig vom kulturellen Hintergrund und der Lebenssituation alle ansprechen soll.

Der Zusatz beinhaltet:

- Umgang mit kultureller Vielfalt
- Kommunikation und Interaktion zwischen Menschen verschiedener Herkunft
- Respekt und Wertschätzung
- Chancengleichheit

Laufzeit:

Juni 2009 bis mindestens Anfang 2010.

Anlass für das Projekt:

Unterzeichnung der Charta der Vielfalt

Auswahl- und Erfassungskriterien:

Eine Änderung der Auswahl- und Einstellungskriterien findet nicht statt. Jedoch gibt es Ausnahmen bei weniger ‚ansprechenden‘ Berufen (z.B. Gebäudereinigung, Gärtnerei, Straßen- und Kanalbau).

Da viele Bewerberinnen und Bewerber den schriftlichen Teil des Einstellungstests nicht bestehen, werden diese nach Bewertung der Einzelnoten der Tests dennoch zum Vorstellungsgespräch eingeladen.

In den letzten Jahren wurde die Zuwanderungsgeschichte der eingestellten Auszubildenden zu Beginn der Ausbildung mit einem anonymen Fragebogen erfasst.

In Zukunft wird eine anonyme Befragung von Bewerberinnen und Bewerbern, die am schriftlichen Teil des Auswahlverfahrens teilnehmen durchgeführt. Die Zuwanderungsgeschichte soll mit vier Fragen abgegrenzt werden. Die Auswertung der Fragebögen erfolgt maschinell durch ein IT-Verfahren.

Projektbeteiligte:

Für das Projekt ‚Charta der Vielfalt‘ gibt es eine entsprechende Projektgruppe, die sich aus unterschiedlichen Bereichen zusammensetzt.

Bereiche des Organisations- und Personalamts, der Personalrat, die Schwerbehindertenstelle, Gleichsstelle und das Integrationsbüro.

Ergebnis bisher:

Noch kein messbares Ergebnis.

Geplant ist eine weiteres Konzept: Kooperation mit einer Hauptschule im Bereich Praktika.

Kontakt:

Stadt Bochum

Andreas Pamp

Organisations- u. Personalamt Bochum

0234/ 9101425

apamp@bochum.de

Stadt Bochum

Wir sind eine moderne und innovative Dienstleistungsverwaltung im Herzen des Ruhrgebiets. Bei uns gehört der Umgang mit kultureller Vielfalt, die Kommunikation und Interaktion zwischen Menschen verschiedener Herkunft und Lebensweisen zum Alltag. Wir pflegen eine Unternehmenskultur, die von gegenseitigem Respekt und Wertschätzung geprägt ist. Chancengleichheit ist für uns selbstverständlich.

Zum 1. September 2010 suchen wir Auszubildende für folgende Berufe

DIPLOM-VERWALTUNGSBETRIEBSWIRTINNEN
DIPLOM-VERWALTUNGSBETRIEBSWIRTE

VERWALTUNGSFACHANGESTELLTE

VERMESSUNGSTECHNIKERINNEN
VERMESSUNGSTECHNIKER

FACHKRAFT FÜR WASSERWIRTSCHAFT

GÄRTNERINNEN
GÄRTNER

STRASSENBAUERINNEN
STRASSENBAUER

KANALBAUERINNEN
KANALBAUER

FACHKRAFT FÜR ROHR-, KANAL, UND
INDUSTRIESERVICE

Bewerbungsschluss: 4. September 2009

Unsere Internetseite www.bochum.de/ausbildung informiert Sie ausführlich. Nutzen Sie dort die Möglichkeit der Online-Bewerbung oder senden Sie Ihre Bewerbungsunterlagen an

AusBildung Zukunft

Stadt Bochum
Organisations- und
Personalamt • 11 21 -
44777 Bochum

Bewerbungen von Frauen sind ausdrücklich erwünscht. Frauen werden bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung bevorzugt, sofern nicht in der Person eines Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen.

4.3 STADT BOTTROP

STEIGERUNG DER BEWERBUNGSZAHLEN

Ziel:

Bewerbungs- und Einstellungszahlen Jugendlicher mit und ohne Zuwanderungsgeschichte soll gesteigert werden.

Zielgruppe:

Jugendliche mit und ohne Zuwanderungsgeschichte

Projektbeschreibung:

Projekt vollzieht sich in drei aufeinanderfolgenden Schritten:

- Flyer mit den einzelnen Berufsbildern für alle Ausbildungsberufe im gewerblich-technischen als auch im Verwaltungsbereich wurden erstellt und in den Schulen verteilt.
- Abschlussklassen, vorrangig Gesamt- und Hauptschulen, da der Migrationsanteil hier am höchsten ist, wurden besucht, um die Berufe vorzustellen und für diese zu werben.
- Bei Interesse gibt es verschiedene Angebote: Schnuppertag in der Verwaltung und freiwilliges Praktikum. Jugendliche haben somit die Möglichkeit, sich den Arbeitsalltag in den verschiedenen Bereichen anzuschauen.

Am Schnuppertag bestand die Möglichkeit, je nach Interesse zwei Ämter der Stadt Bottrop für je 1 Stunde zu besuchen. Insgesamt waren pro Schule ca. 12 Interessierte anwesend.

Praktika werden in unterschiedlichen Bereichen angeboten, insbesondere in den Bereichen, in denen Ausbildungsberufe angeboten werden.

Anlass:

Die schwache Ausbildungssituation in Bottrop gab einen ersten Anstoß zu Verbesserung der Situation. Es ist eine Kooperationsidee aus dem Bereich Personal und dem Referat Migration.

Projektlaufzeit:

Beginn 01.06.2009

Projektbeteiligte:

Personen der verschiedenen Ämter

Auswahl- und Erfassungskriterien:

Die Auswahl- und Einstellungskriterien wurden nicht geändert. Ein Fragebogen zur Erfassung der Herkunft von Bewerberinnen und Bewerbern soll in Zukunft erstellt werden.

Ergebnis:

Ein statistischer Fragebogen soll entworfen werden, um genauere Aussagen über die Bewerbungszahlen zu treffen.

FORTSETZUNG IST BEABSICHTIGT

Kontakt:

Stadt Bottrop
Nadine Granow- Keysers
Aus- und Fortbildung
02041 / 70 3224
nadine.granow-keysers@bottrop.de

4.4 STADT DUISBURG

ZWEITE CHANCE

Ziel:

Vermittlung Jugendlicher mit Zuwanderungsgeschichte in die Ausbildung und nachhaltige Integration der Teilnehmenden im Arbeitsmarkt.

Zielgruppe:

Maßnahme richtet sich vorrangig an Jugendliche mit Zuwanderungsgeschichte.

Kurzbeschreibung:

Bewerberinnen und Bewerber, die sich für die Ausbildungsberufe des mittleren Verwaltungsdienstes bewerben und den schriftlichen Teil des Eignungstests nicht bestehen, erhalten eine zweite Chance für den Einstellungstest. Sie haben die Möglichkeit einen neunmonatigen Lehrgang zu besuchen, um im nachfolgenden Jahr erneut an dem Auswahlverfahren teilzunehmen.

Es wurde ein Qualifizierungsplan erstellt, der wie folgt aussieht:

1. Berufliche Orientierung wird versucht mit Hilfe einer Interessenanalyse und einem dreiwöchigen Praktikum zu festigen.
2. Verbesserung der Rechtschreibkenntnisse, der Schreibkompetenz und sozialer Kompetenzen.
3. Kompetenzen für die Ausbildung in dem gewünschten Berufsbild werden mit Qualifizierungsbausteinen und zertifizierten Zusatzqualifizierungen erlernt (Business English, europäischer Computerpass etc.).
4. Bewerbungstrainings für erfolgreiche Assessmentverfahren und Ausbildungseignungstests.

Projektbeteiligte:

Zusammenarbeit mit der Duisburger Bildungsholding/ VHS und dem Zentrum für Personalentwicklung (Aus- und Fortbildung) der Stadt Duisburg. Gefördert durch die Agentur für Arbeit als Maßnahme nach dem Sozialgesetzbuch (SGB III).

Ergebnis:

Jeweils bis zu 20 Teilnehmer/innen haben in den letzten 4 Jahren diese Lehrgänge besucht und wurden erfolgreich in die Ausbildung vermittelt. Der Vermittlungsdurchschnitt der letzten vier Jahre betrug 89,4 %.

Kontakt:

Stadt Duisburg
Dr. Thomas Lambertz
Zentralverwaltung für Personal
0203-2832117
th.lambertz@stadt-duisburg.de

4.5 STADT DORTMUND

ERHÖHUNG DER BEWERBUNGSZAHLEN

Ziel:

Anzahl der Bewerberinnen und Bewerber mit Zuwanderungsgeschichte bei der Stadtverwaltung Dortmund erhöhen. Chancen der Jugendlichen mit Zuwanderungsgeschichte zur Einstellung steigern.

Zielgruppen:

Schülerinnen und Schüler und deren Eltern

Projektbeschreibung:

Es wurde eine zentrale Veranstaltungsreihe (am Abend) für die Schülerinnen, Schüler und Eltern organisiert mit den Themen:

- Stadt Dortmund als Arbeitgeberin
- Vorstellung der Ausbildungsberufe der Stadt Dortmund
- Das Bewerbungsverfahren und Voraussetzungen

Außerdem wurden Workshops in Gruppen zu unterschiedlichen Themen angeboten wie z.B.:

1. Bewerberinnen und Bewerber-Trainings
2. Einstellungstest
3. Vorstellungsgespräche
4. Detaillierte Präsentation der Berufe
5. Gesprächsrunden mit Arbeitskräften der Stadtverwaltung Dortmund mit Zuwanderungsgeschichte

Zusätzliches externes allgemeines Bewerbungstraining (kostenneutral für Schülerinnen und Schüler, insgesamt 5 Termine á 4 Stunden).

Modul 1: Bewerbungsunterlagen

Modul 2: Einstellungstestverfahren

Modul 3: Vorstellungsgespräche und Gesamtauswertung

- Dezentrale Schulveranstaltungen an ausgewählten Haupt-, Real-, Gesamtschulen und Gymnasien

- Kurze Präsentation des Ausbildungsangebots bei der Stadt Dortmund
- Förderungsmöglichkeiten
- Praktikum bei der Stadt Dortmund (Schülerbetriebspraktika und Kurzzeitpraktika)
- Flyer mit dem Ausbildungslogan ‚Ausbildung lohnt‘ wurde erstellt. Dieser wurde dann von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Auslandsgesellschaft NRW e. V. in neun verschiedene Sprachen übersetzt. Erstellung einer Ausbildungsscheckliste und eines Elternratgebers zur Berufswahl
- Zudem wurde die Stellenausschreibung geändert.
- Jugendliche mit Zuwanderungsgeschichte wurden aufgefordert sich bei der Stadt zu bewerben.

Anzeige in der Zeitung mit dem Hinweis: „Bei gleicher Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung werden Frauen nach den Bestimmungen des Landesgleichstellungsgesetzes bevorzugt berücksichtigt. Bewerbungen von Frauen sind daher ausdrücklich erwünscht, ebenso wie Bewerbungen ausländischer oder schwerbehinderter Interessentinnen und Interessenten.“

Anlass:

Initiative der Regionalen Arbeitsstelle, der Stadt Dortmund: Durch ihre Tätigkeit, Übergang, Schule-Arbeitswelt hat die RAA Dortmund festgestellt, dass viele Jugendliche mit Zuwanderungsgeschichte in der Übergangphase zum Berufsleben benachteiligt sind.

Ein Masterplan zum Thema Integration wurde erstellt. Verschiedene Themen wurden in dem Masterplan genannt u.a. das Thema der interkulturellen Öffnung der Verwaltung.

Projektbeteiligte:

Regionale Arbeitsstelle zur Förderung von Kindern und Jugendlichen aus Zuwandererfamilien der Stadt Dortmund (RAA), Personalamt der Stadt Dortmund, Entwicklungszentrum für berufliche Qualifizierung und Integration GmbH (EWZ).

Weitere Beteiligte:

- Beratungslehrkräfte BWO,
- BOS (Berufsoberschule) und RÜM (Regionales Übergangsmanagement),
- Migrantenselbstorganisationen und Elternvereine,
- Muttersprachliche Lehrkräfte,
- Ausländerbeirat und
- Urban II

Auswahl- und Erfassungskriterien:

Eine Änderung der Auswahlkriterien findet nicht statt. Stattdessen werden Bewerberinnen und Bewerber, welche die schulischen Grundvoraussetzungen (Schulabschluss und keine unentschuldigten Fehlstunden) mitbringen, zu den Bewerbungstests zugelassen. Dabei spielen die Schulnoten keine Rolle.

Es findet stattdessen ein allgemeiner Intelligenztest statt. Für die einzelnen Testbausteine werden Punkte vergeben.

Aus den Einzelergebnissen wird ein Gesamtergebnis ermittelt. Aus diesen wird dann pro Ausbildungsberuf eine Rangfolge gebildet. Die Jugendlichen werden der Rangfolge entsprechend zu den Vorstellungsgesprächen eingeladen.

Die Zuwanderungsgeschichte wird anhand der Kriterien

- Staatsangehörigkeit
- Geburtsort und
- (Mutter-) Sprachkenntnisse und deren Kombinationen im Lebenslauf eingeschätzt.

Ergebnis:

Einstellungsjahr Personen mit Zuwanderungsgeschichte von jährlich 100 Nachwuchskräften

2007	6
2008	8
2009	12

Ob die Steigerung der Zahlen sich ursächlich in dem Projekt begründet ist nicht überprüfbar, da zahlreiche andere Aktivitäten durchgeführt werden, wie z. B. Teilnahme an Ausbildungsbörsen, Ausbildungsmessen, Durchführung von Informationsveranstaltungen in Schulen oder im Berufsinformationszentrum der Bundesagentur für Arbeit, etc.

FORTSETZUNG IST BEABSICHTIGT

Kontakt:

Stadt Dortmund
 Armin Feld
 Ausbildungsbeauftragter
 Tel. 0231 / 50-2 27 72
 afeld@stadtdo.de

4.6 STADT ESSEN

INTERKULTURELLE ORIENTIERUNG DER VERWALTUNG

Ziel:

Interkulturelle Öffnung bzw. interkulturelle Orientierung der Verwaltung.

Zielgruppe:

Jugendliche mit Zuwanderungsgeschichte

Kurzbeschreibung:

Im Jahr 2002 wurden die ersten Ansätze eines Monitoring- Systems angelegt:

- Erster Anstoß zur Erfassung der Zahlen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Verwaltung (Anteil der Auszubildenden mit Zuwanderungsgeschichte)
- Erste Ansätze einer Statistik wurden aus einem Monitoring-System gewonnen, d.h. man versuchte einen Maßstab anzulegen, mit dem man konkretere Aussagen über den Anteil der Auszubildenden mit Zuwanderungsgeschichte treffen konnte.
- Name der Bewerberinnen und Bewerber und/oder Name der Eltern sollte ersten Aufschluss über eine Zuwanderungsgeschichte geben.
- Eine erste Projektgruppe bestehend aus Auszubildenden wurde gebildet – es wurden Plakate mit Bildern und Erfahrungsberichten der Auszubildenden erstellt, um für die Berufsbilder der Stadt zu werben.

Im Jahr 2005 wurde eine Arbeitsgruppe, bestehend aus den verschiedenen Fachbereichen der Verwaltung gebildet:

- Einen externen Anstoß gab das BQN Projekt- ein Auftrag des BQN Projektes war die interkulturelle Öffnung der Verwaltung.
- Als erste Maßnahme wurde beschlossen ein neues Marketing aufzulegen – Mit einer Projektgruppe bestehend aus Auszubildenden des mitt-

leren Dienstes wurden die Ziele realisiert und zur Umsetzung vorbereitet.

- Die Arbeitsgruppe wurde in das interkulturelle Konzept eingebunden.
- Verteilerstrukturen wurden geändert, um die Zielgruppen besser zu erreichen - Eine Gruppe mit Auszubildenden, die an Infoveranstaltungen, auf Schulen, Messen und Jobbörsen vertreten sein sollten, wurde zusammengestellt
- Personal wurde und wird auch heute noch auf interkulturelle Kompetenzen geschult

Für diese ersten Ansätze der im Jahr 2005 gebildeten Arbeitsgruppe, belegte die Stadt Essen in der Kategorie ‚Öffentliche Verwaltung‘ den 2. Platz bei dem Bundeswettbewerb ‚Vielfalt als Chance‘.

Der Preis von 10.000€ ging an das Ausbildungsmarketing. Mit den Vorschlägen der Auszubildenden aus dem gehobenen Dienst wurde das Ausbildungsmarketing neu strukturiert.

Eine neue Ausbildungsmarketingkampagne wurde erstellt und im Jahr 2009 gestartet. Auf Plakaten und Flyern wird deutlich, dass man sich besonders um Menschen mit Zuwanderungsgeschichte bemüht.

Anlass:

Auch hier war und ist der demografische Wandel handlungsleitend. Einen externen Anstoß zur Umsetzung des interkulturellen Konzepts gab das BQN -Projekt (Berufliches Qualifizierungsnetzwerk) in Essen ‚Kompetenzen fördern‘.

Projektlaufzeit:

Beginn 2002 - heute

Projektbeteiligte:

- Fachbereiche der Verwaltung
- Personalrat
- Gleichstellungsstelle
- Ausbildungsabteilung
- Einstellungsabteilung

Die Leitung übernahm die strategische Personalentwicklung.

Ergebnis:

Im Jahr 2003 lag der Anteil der Auszubildenden mit Zuwanderungsgeschichte bei 4,3%.

Im Vergleich dazu liegt der Anteil der Auszubildenden mit Zuwanderungsgeschichte im Jahr 2008 bei 16,5%. Die Projekte werden fortgesetzt.

Kontakt:

Stadt Essen
Olaf Poch
Organisation und Personalwirtschaft
Tel. 0201/ 88 10 420
olaf.poch@essen.de

4.7 STADT HAGEN

ALLGEMEINE WERBUNG

Ziel:

Adäquate Besetzung der städtischen Ausbildungsplätze

Zielgruppe:

Jugendliche mit und ohne Zuwanderungsgeschichte

Kurzbeschreibung:

Die Stadt Hagen ist vertreten an den Berufsschultagen und der Jobbörse des Arbeitsamtes. Zudem bietet die Stadt Hagen den Schülerinnen und Schülern die Möglichkeit, sich Informationen über verschiedene Berufsbilder der Stadt einzuholen.

Dies geschieht wie folgt:

- Ausschreibung/Beschreibung der Ausbildungsplätze auf der Homepage der Stadt Hagen
- Erstellung einer jährlichen Ausbildungsbroschüre
- Vorstellung der Berufsbilder mittels PowerPoint-Präsentation für Schulklassen nach Terminvereinbarung im Rathaus oder an anderen Standorten

Anlass:

Nach Anfrage von Schulen und/ oder einzelner potenzieller Ausbildungsplatzbewerber hat das Ausbildungsteam selbst die Initiative ergriffen um für eine qualitativ gute Besetzung der offenen Stellen zu werben.

Projektbeteiligte:

Städtisches Ausbildungsteam und Ausbildungskräfte

Auswahl- und Erfassungskriterien:

Auswahlkriterien werden nicht geändert

Ergebnis:

Speziell im Nachgang zum jährlichen Berufsschultag haben sich die Bewerberzahlen nochmals gesteigert. Bewerbungseingänge sind messbar über Abfragen in der städtischen Accessdatenbank.

Weitere Planungen:

Erstellung von Ausbildungsplatz-Flyern in Fremdsprachen

Kontakt:

Stadt Hagen
Birgit Peters
Ausbildung und Qualifizierung
02331/2073364
birgit.peters@stadt-hagen.de

4.8 STADT HAMBURG

„WIR SIND HAMBURG - BIST DU DABEI?“

Ziel:

Kulturelle Vielfalt soll sich in der Mitarbeiterschaft der Stadt Hamburg angemessen widerspiegeln. Ebenso soll auch die Vertretung der Interessen der Bürgerinnen und Bürger mit Zuwanderungsgeschichte verbessert werden.

Somit soll der Anteil von jungen Menschen mit Zuwanderungsgeschichte im mittleren und gehobenen Dienst deutlich erhöht werden.

Zielgruppe:

Die Maßnahmen richten sich hier speziell an Schülerinnen und Schüler (mit und ohne Zuwanderungsgeschichte) mit Realschulabschluss, Fachhochschulreife oder Abitur. Schülerinnen und Schüler mit einem Hauptschulabschluss haben die Möglichkeit, sich nach einer abgeschlossenen Berufsausbildung zu bewerben.

Projektbeschreibung:

Die Kernbereiche des Konzeptes sind:

- Ausbildungsmarketing:
 - Zielgruppengerechte Ansprache von potenziellen Nachwuchskräften mit Zuwanderungsgeschichte in der Öffentlichkeit und in den Medien.
 - Kooperation mit Eltern, Schulen, Migrantenorganisationen und Qualifizierungsträgern.
 - Internetauftritt www.hamburg.de/bist-du-dabei
 - Einbindung von Kurzfilmen sowie von Kurzbiographien von Auszubildenden mit Zuwanderungsgeschichte.
 - Informationskampagne in allen Kundenbereichen der Behörden und Ämter; umfangreiche Anzeigenschaltungen in ausgewählten Printmedien wie z.B. Ausbildungsplatzmagazinen.
 - Messeauftritte, diverse Veranstaltungen, vielfältige Berichterstattung in der Presse, Mitwirkung

an Fachtagungen und Kongressen, attraktive Werbeartikel und Giveaways; U-Bahn-Werbung.

- Die kulturoffene Ausgestaltung der Bewerbungs- und Auswahlverfahren:
 - Aufnahme (weiterer) kulturoffener Bestandteile, um vorhandene Potenziale von Bewerberinnen und Bewerbern mit einer Zuwanderungsgeschichte besser zu erschließen und Chancengerechtigkeit unter Berücksichtigung kultureller Verschiedenartigkeit verwirklichen zu können (ohne dabei jedoch die berufsspezifischen Anforderungen zu senken, es gilt weiterhin die Bestenauslese)
 - Die integrative Betreuung vor und während der Ausbildung
 - z. B. durch individuelle Beratung und Unterstützung seitens der Lehrkräfte der beruflichen Schulen, Ausbildungsleitungen und Personalstellen in den Behörden und Ämtern sowie auch durch das Angebot von Deutsch-Förderkursen.

Anlass:

Der Senat der Freien und Hansestadt Hamburg hatte am 31. Oktober 2006 beschlossen, die Bewerbungs- und Ausbildungsanteile in den Ausbildungen der hamburgischen Verwaltung bis 2011 auf einen Zielwert von 20% zu erhöhen.

Im öffentlichen Dienst der Freien und Hansestadt Hamburg hatten im August 2006 nur 56 von 961 Auszubildenden eine Zuwanderungsgeschichte. Dies entsprach einem Ausbildungsanteil von 5,8%. Gemessen an dem Bevölkerungsanteil waren bisher unverhältnismäßig wenig junge Menschen mit Zuwanderungsgeschichte im öffentlichen Dienst vertreten.

Projektlaufzeit:

Vorbereitungsarbeiten haben im Frühjahr 2006 begonnen. Das Konzept wurde am 31. Oktober 2006 für eine Projektlaufzeit von fünf Jahren beschlossen.

Projektbeteiligte:

Zur Implementierung der Maßnahmen wurde eine überbehördliche Arbeitsgruppe eingerichtet bestehend aus

- Vertreterinnen und Vertreter der auszubildenden Behörden (Personalamt- Zentrum für Aus- und Fortbildung-, Justizbehörde, Behörde für Inneres, Finanzbehörde)
- Psychologinnen und Psychologen mit dem Tätigkeitsschwerpunkt Eignungsdiagnostik
- Lehrkräften der Verwaltungsschule
- Leitstelle für Integration und Zivilgesellschaft der Behörde für Soziales, Familie, Gesundheit und Verbraucherschutz
- Verwaltungsschule und der Hochschule für angewandte Wissenschaften Hamburg (HAW)
- anderen Städten wie z.B. Berlin, Bremen und München, mit dem Ziel, sich über Strategien und Ideen auszutauschen
- Migrant*innenorganisationen

Kooperationspartner:

Zusammenarbeit mit der Referentin für Zuwanderung und Integration der Senatskanzlei.

Auswahl- und Erfassungskriterien:

Es findet keine Änderung der Auswahl- und Erfassungskriterien statt. Es gilt das Prinzip der Bestenauslese.

Ergebnis:

Eindeutiger Fortschritt in der Erhöhung des Einstellungsanteils junger Menschen mit Zuwanderungsgeschichte nachweisbar. Im Jahr 2009 haben bereits 85 der insgesamt 577 Auszubildenden in den genannten Ausbildungen eine Zuwanderungsgeschichte. Das entspricht einem Einstellungsanteil von rund 14,7%.

FORTSETZUNG IST BEABSICHTIGT

Kontakt:

Stadt Hamburg

Stefan Müller

Aus- und Fortbildung

040/428311447

stefan.mueller@zaf.hamburg.de



Ausbildung für
den mittleren Dienst

Wir sind Hamburg! Bist Du dabei?

Junge Menschen mit Migrationshintergrund gesucht!
Ausbildungen für den mittleren Dienst der allgemeinen Verwaltung,
Justiz- und Steuerverwaltung, Polizei, Feuerwehr und Strafvollzug.

**Vielfalt
als Chance**

Auszeichnung des Hamburger Senats
im bundesweiten Wettbewerb
„Kulturelle Vielfalt in der Ausbildung“
in der Kategorie Öffentliche Verwaltung



ZAF
Hamburg
Kompetenz für Sie

alle Infos auf einen Klick: www.hamburg.de/bist-du-dabei

Wir freuen uns auf Ihre Bewerbung · Nos alegramos mucho recibir su solicitud
Aspettiamo con interesse la vostra domanda
Müracaat ederseniz seviniriz · we are looking forward to your application
Мы будем рады вашему заявлению на учёбу у нас

4.9 STADT HAMM

ENTWICKLUNG VON ELTERNFLYERN

Ziel:

Vorurteile gegenüber der Stadt/ Verwaltung sollen durch den unmittelbaren Kontakt mit den Eltern der Jugendlichen mit Zuwanderungsgeschichte abgebaut werden. Das Image der Stadt soll verbessert/ korrigiert werden.

Zielgruppe:

Insbesondere Eltern aber auch Jugendliche mit Zuwanderungsgeschichte wurden angesprochen.

Projektbeschreibung:

Ausbildungsflyer für Eltern sowohl der Jugendlichen mit als auch ohne Zuwanderungsgeschichte wurden in verschiedenen Sprachen (Türkisch, Russisch und Polnisch) erstellt, um

- für die einzelnen Berufe der Stadt zu werben
- die Bewerbungs- und Einstellungszahlen sowohl Jugendlicher mit, als auch ohne Zuwanderungsgeschichte zu steigern

Anlass:

Der Integrationsgedanke als auch der demografische Wandel der Stadt sind handlungsleitend.

Projektlaufzeit:

ca. 6 Monate

Projektbeteiligte:

In Zusammenarbeit mit dem Integrationsbeauftragten.

Auswahl- und Erfassungskriterien:

Die Mindestanforderung für Rechtschreibtesten wurde geändert, um Jugendlichen mit und ohne Zuwanderungsgeschichte eine Ausbildung bei der Stadt zu ermöglichen. Rechtschreibschwächen wurden dann mit späteren Qualifizierungsmaßnahmen aufgearbeitet.

Ein Fragebogen zur Erfassung der Herkunft von Bewerberinnen und Bewerber existiert noch nicht. Geburtsort oder Namensgebung der Bewerberinnen und Bewerber bzw. der Eltern sollen in erster Linie Aufschluss darüber geben.

Ergebnis:

Mehr Jugendliche mit Zuwanderungsgeschichte haben sich beworben. Diese haben sich bis dato im Auswahlverfahren auch in höhere Auswahlstufen durchsetzen können.

FORTSETZUNG IST BEABSICHTIGT

Kontakt:

Stadt Hamm
Malte Dahlhoff
Personalamt
02381/173211
dahlhoff@stadt.hamm.de



Hamm:

Başvuru

BIZE SORUNUZ...

Ne lazım?

- Başvuru yazısı
- Özgeçmiş
- Son 2 okul diplomasının tasdikli kopyası (2009 okul geçme ve yarıyıl kamesi)
- Varsa işyeri kamesi
- Başvuru yapanların 18 yaş alt gurubundan ebeveynlerinin izin yazısı gerekli.

Başvuru adresi:

Der Oberbürgermeister der Stadt Hamm
 Personalamt, Sachgebiet Qualifizierung
 Postfach 2449, 59014 Hamm

Başvurular için son tarih
31.08.2009

Yetkili kişiler:

Malte Dahlhoff

02381 / 17 -3211

Roman Quenter

02381 / 17 -3219

www.hamm.de/jobs

Adresinde, başvurularınız için tavsiyeler ve eleman seçimi yöntemleri ile değişik meslek öğrenimi içeriklerini bulabilirsiniz.

Профессиональное образование

Meslek öğrenimi

Ausbildung

Wykształcenie

**BEI DER STADT
HAMM**



**ГОРОД ГАММ (HAMM)
- МЫ О НАС -**

ДЛЯ ЧЕГО ЭТО ОБУЧЕНИЕ ?

ПРЕДПОСЫЛКИ :

Hamm – это интернационально - культурный город

В городе Гамм проживает в общей сумме около 180.000 жителей, из них примерно 25 % людей с эмиграционным прошлым. Городская администрация с занятостью около 2.400 работниками, является одним из крупнейших работодателей в регионе.

Цель городской администрации состоит в том, чтобы больше молодых людей с эмиграционным прошлым интересовались бы обучением при городе.

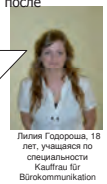
Мы будем рады заявлениям от людей с корнями из других стран мира. Мы ценим в них то, что они своими знаниями языка и своим интернационально – культурным мышлением поддерживают нас.

Не медлите – заявляйте сейчас о Вашем желании на обучение у нас !

Что мы предлагаем ?

- квалифицированное и высококачественное обучение
- высокое обеспечение процесса обучения
- теоретическое обучение в близи от места проживания в Зоесте или в Мюнстере (in Soest bzw. Münster)
- возмещение расходов за проезд до школы
- хорошие шансы на работу и профессиональный рост
- курсы повышения профквалификации
- гибкое рабочее время
- Laptops _ со 2 года обучения
- интересное и разнообразное времяпровождение на многочисленных мероприятиях с другими студентами
- индивидуальный подход и регулярные согласования по обучению
- сочетание семьи и профессии после обучения

Надежду на получение профессионального обучения я уже почти потеряла, но на помощь пришел город Хамм и предложил мне, не смотря на мою эмиграцию, получить специальность с хорошей перспективой на будущее. (Повышение квалификации, постоянное место работы)



На какие профессии мы обучаем ?

Verwaltungsfachangestellte(служащие):

- законченное среднее образование
- разнообразное обучение во всех отделах городской администрации
- стипендия до 780€/месяц
- Практика на экономическом предприятии и в Берлине. (Berlin-Oranienburg)

Предпосылки:

- законченное среднее образование
- свидетельство о поведении без занесений
- успех на конкурсе выбора заявлений

Bachelor of Laws:

- 3 года профобучения в институте Мюнстера (an der Fachhochschule in Münster)
- без оплаты за обучение
- Стипендия от 891€/месяц
- разнообразное обучение во всех отделах городской администрации
- студенческая поездка и заграничная практика

Предпосылки :

- Законченный абитур (Abitur oder volles Fachabitur)
- свидетельство о поведении без занесений
- успех на конкурсе выбора заявлений

4.10 STADT MÜLHEIM AN DER RUHR

INFORMATIONSVORANSTALTUNGEN UND INTERKULTURELLE ORIENTIERUNG

Ziele:

Steigerung der Bewerbungs- und Einstellungszahlen von Jugendlichen mit Zuwanderungsgeschichte.

Demografischer Wandel soll sich auch in der Verwaltung widerspiegeln - Verwaltung als Spiegelbild der Bevölkerungsstruktur.

Zielgruppe:

Jugendliche mit und ohne Zuwanderungsgeschichte

Kurzbeschreibung:

Informationsveranstaltungen

Im Hinblick auf das Einstellungsverfahren für die Ausbildungsplätze zum 1.9.2011 werden schulformspezifische Informationsveranstaltungen für Eltern und ausbildungsfähige Schülerinnen und Schüler angeboten.

Geplant werden unterschiedliche Informationsveranstaltungen, damit Interessierte das Arbeitsleben der Verwaltung vor Ort erleben können (z.B. Tag der offenen Tür). Neben den unterschiedlichen Ausbildungsmöglichkeiten soll so gleichzeitig die Verwaltung als Arbeitgeberin / Dienstleisterin bekannter werden.

Die entsprechenden Veranstaltungen sollen vor bzw. kurz nach den Sommerferien 2010 stattfinden und werden vom Personal und Organisationsamt in Kooperation mit der Koordinierungsstelle Integration, der RAA, der Sozialagentur/ U 25 Team, den Migrantenselbstorganisationen sowie den Berufskordinatorinnen und -kordinatoren an den weiterführenden Schulen geplant.

Die für die einzelnen Ausbildungsberufe entsprechenden Anforderungskriterien werden übersichtlich zusammengestellt und für die Informationsveranstaltungen zur Verfügung gestellt. Im Vorfeld werden die Berufskordinatorinnen und -kordinatoren der Mülheimer Schulen gebeten, für Akzeptanz und Interesse für die Veranstaltungen zu sorgen. Ziel ist es, die Berufskordinatorinnen und -kordinatoren als Multiplikatorinnen und Multiplikatoren für die Einladungen der Eltern / Kinder zu nutzen. Des Weiteren werden Vorschläge aus dem Kreis der Berufskordinatorinnen und -kordinatoren für die Informationsveranstaltungen genutzt.

Gleichzeitig sollen zukünftig interne Ausbildungsfördermaßnahmen erarbeitet werden, um die Nachwuchskräfte während der Ausbildungsdauer zu fördern.

Jobmessen

Die Stadt Mülheim an der Ruhr beteiligt sich an den lokalen Jobmessen. Zudem bietet die Stadt den Schülerinnen und Schülern die Möglichkeit, sich anhand von Praktika über verschiedene Berufsbilder der Stadt zu informieren.

Informationen über die Ausbildungsmöglichkeiten sind erhältlich über :

- die Homepage
- die Ausbildungsbroschüre
- im persönlichen Gespräch

Zusätzlich können die unterschiedlichen Berufsbilder mittels einer PowerPoint-Präsentation für Schulklassen auf den Jobmessen oder nach Anfrage in den Schulen vorgestellt werden.

Interkulturelle Orientierung der Verwaltung:

- Die Stadt Mülheim an der Ruhr erfasst anhand der Angaben in den vorliegenden Bewerbungen den Anteil der Auszubildenden mit Zuwanderungsgeschichte (keine 100 %-tige Aussage, Name der Bewerberinnen/Bewerber und/oder Name der Eltern geben einen ersten Aufschluss über eine Zuwanderungsgeschichte).
- In der Ausbildungsbroschüre wurden Bilder aktueller Auszubildender – auch mit Zuwanderungsgeschichte – aufgenommen.
- Alle Auszubildenden in den Verwaltungsberufen nehmen an einer dreitägigen Fortbildung „Stadt der Kulturen“ an der VHS Mülheim teil.
- Auch für die Beschäftigten der Verwaltung wird ein neuntägiges Fortbildungsmodul zum Thema Interkulturelle Kompetenz angeboten. Seit mehreren Jahren existiert ein verwaltungs-internes Netzwerk bestehend aus Kolleginnen und Kollegen, die das neuntägige Fortbildungsmodul Interkulturelle Kompetenz mit der zusätzlich durch die VHS angebotene xpert-Prüfung abgeschlossen haben. Zweck des Netzwerkes ist der kollegiale Austausch sowie Fallarbeit.
- In Planung: Zurzeit wird seitens der Koordinierungsstelle und dem Personal- und Organisationsamt an einem gesamtstädtischen Konzept zur Interkulturellen Orientierung gearbeitet.

Anlass:

Initiative des Personal- und Organisationsamtes in Kooperation mit den Projektbeteiligten (siehe unten).

Durch die Tätigkeiten/ Berührungspunkte mit den Jugendlichen im Übergang von Schule-Beruf wurde festgestellt, dass viele Jugendliche in der Übergangsphase zum Berufsleben Schwierigkeiten haben. Dies wirkt sich auf die Anzahl der Bewerber als

auch auf die Möglichkeit der Bestenauswahl aus. Es ist im Sinne der Verwaltung, die Ausbildungsmöglichkeiten zu präsentieren und somit Werbung bzw. Nachwuchsförderung zu betreiben. Gleichzeitig arbeitet die Verwaltung an einem gesamtstädtischen Konzept zum Thema Interkulturelle Orientierung, welches die Schwerpunkte Fort- und Ausbildung umfasst.

Wie in vielen anderen Ruhrgebietsstädten ist der demografische Wandel sowie die Tatsache, die gesellschaftliche Realität auch in der Verwaltung abbilden zu wollen, handlungsleitend.

Projektlaufzeit:

Zu 1: Start Februar 2010, Laufzeit zunächst bis Ende 2011

Alle übrigen Maßnahmen laufen bereits oder befinden sich im Aufbau. Alle Maßnahmen sind dynamisch und können verändert bzw. angepasst werden.

Projektbeteiligte:

Koordinierungsstelle, Personal- und Organisationsamt, RAA, Sozialagentur/ U 25 Team, Migrantenselbstorganisationen, Berufskordinatorinnen und -koordinatoren an den weiterführenden Schulen.

Auswahl- und Erfassungskriterien:

Auswahlkriterien werden nicht verändert.

Kontakt:

Stadt Mülheim an der Ruhr
Judith Kellerhoff / Christian Bohm
Personal- und Organisationsamt
0208/45511-40 / 0208-45511-41
judith.kellerhoff@stadt-mh.de
christian.bohm@stadt-mh.de



Fit für die Zukunft

Ausbildungsberufe
bei der Stadt Mülheim an der Ruhr

4.11 STADT MÜNCHEN

INTERKULTURELLE KOMPETENZ ERWÜNSCHT!

Ziel:

Ziel des Leitprojektes ist es, zum einen die Zahl der Auszubildenden mit Zuwanderungsgeschichte zu erhöhen und zum anderen die interkulturellen Kompetenzen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu stärken

Zielgruppe:

Jugendliche mit Zuwanderungsgeschichte

Projektbeschreibung:

Das Projekt umfasst das Ausbildungsmarketing, die Personalauswahl für Nachwuchskräfte für die Verwaltung, die praktische Ausbildung und die Seminarreihe „Vielfalt macht’s möglich – eine Herausforderung für uns alle“.

Die Seminarreihe „Vielfalt macht’s möglich – eine Herausforderung für uns alle“ besteht aus zwei Modulen (Modul 1: Achtung und Toleranz; Modul 2: Interkulturelle Verständigung) und ist für alle städtischen Nachwuchskräfte obligatorisch.

Die Module sind auf die Ausbildungszeit verteilt. Kerngedanke des Projektes „Vielfalt macht’s möglich – eine Herausforderung für uns alle“ ist es, die zukünftigen Mitarbeiter der Stadt zu befähigen, sich an der Gestaltung einer Stadtgesellschaft zu beteiligen, in der ein friedliches Zusammenleben von Menschen mit unterschiedlichen Wertevorstellungen, Identitäten und kulturellen Lebensentwürfen möglich ist.

Vorhaben des gesamten Leitprojektes ist es, durch ein entsprechendes Marketing Menschen mit Zuwanderungsgeschichte für eine Ausbildung bei der Landeshauptstadt München zu gewinnen.

Im Personalauswahlverfahren hat dieser Personenkreis eine objektive Chance, einen Ausbildungsplatz zu erhalten. Im Rahmen der praktischen Ausbildung und der genannten Seminarreihe werden alle Nachwuchskräfte in interkulturellen Themen geschult, um ihre interkulturelle Kompetenz zu erhöhen.

Anlass:

Die Idee kam aus der Mitte des Stadtrats, da die Bevölkerung in München einen hohen Migrationsanteil aufweist (demografischer Wandel).

Projektlaufzeit:

Projekt ist auf Dauer angelegt.

Projektbeteiligte:

An der Entwicklung des Marketingkonzepts, des Auswahlverfahrens und der Seminarreihe waren

- der Gesamtpersonalrat,
- der Ausländerbeirat,
- die Stelle für interkulturelle Arbeit sowie weitere Interessensvertretungen neben dem Personal- und Organisationsreferat beteiligt.

An der Entwicklung beim Marketingkonzept hat eine Werbeagentur und beim Personalauswahlverfahren die Ludwig-Maximilian-Universität München mitgewirkt.

Auswahl- und Erfassungskriterien:

Im Rahmen des Projektes wurde das Einstellungsverfahren verändert. Mehrsprachigkeit ist nun eine Dimension, die gemessen wird.

Ergebnis:

Die Zahl der Nachwuchskräfte mit Zuwanderungsgeschichte konnte erhöht werden und liegt derzeit bei ca. 18 %. Für alle beschriebenen Bemühungen

erhielt das Personal- und Organisationsreferat der Landeshauptstadt München im Jahr 2008 bei einem von der Bundesregierung deutschlandweit ausgeschriebenem Wettbewerb „Kulturelle Vielfalt in der Ausbildung“ den 1. Platz.

FORTSETZUNG IST BEABSICHTIGT

Kontakt:

Stadt München

Stefan Scholer

Aus- und Fortbildung

089/23344079

stefan.scholer@muenchen.de

4.12 FORD WERKE GMBH

GLOBAL DIVERSITY COUNCIL

Diversity ist seit 1996 ein grundlegender Bestandteil der Unternehmensphilosophie bei Ford.

Ford fördert seine Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in ihren individuellen Fähigkeiten und legt besonderen Wert auf ihre persönlichen Eigenschaften und Besonderheiten.

Ziel ist es die Verschiedenartigkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als Chance zu sehen.

Aus diesem Grund wurde 1996 das Global Diversity Council, das höchste Entscheidungsgremium zu Diversity, gegründet.

Das European Diversity Council, bestehend aus allen Vice Presidents von Ford of Europe, legt die Diversity-Strategie und Ziele für Europa und damit auch für Deutschland fest.

Es finden jährlich insgesamt drei Treffen der Vorstände im Rahmen des Diversity Councils statt. Verschiedene Mitarbeitergruppen im Diversity Council sind vertreten:

- Beruf und Familie
 - Anliegen des Elternnetzwerks und der Mitarbeitergruppe Arbeiten und Pflegen
- Ford GLOBE
 - Zusammenschluss schwuler, lesbischer und bisexueller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die Gleichstellung
- Turkish Ressource Group
 - Interessenvertretung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Zuwanderungsgeschichte und Unterstützung einer stärkeren Ansprache dieser Kundengruppe
 - Positionierung von Ford als ‚Employer of

Choice‘ bei türkischen und deutschen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern

- Ford als ‚Brand of Choice‘ bei Kunden mit Zuwanderungsgeschichte
- Unternehmensinitiativen
 - Unternehmen setzt sich für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein
 - Disability Manager (kümmert sich um die Interessen und Angelegenheiten von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern)
 - FiT- Team (Anteil von Frauen im Unternehmen soll erhöht werden)
 - Betriebliche Beratungsstelle (Beschwerdestelle im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes)
- Women @ Ford
 - Möglichkeit für den Austausch aus verschiedenen Unternehmensbereichen für Frauen

In jeder Mitarbeitergruppe ist ein Vorstandsmitglied als „Champion“ vertreten.

Ford hat keine speziellen Einstellungsprogramme für Bewerberinnen und Bewerber mit Zuwanderungsgeschichte. Das ist zum einen aufgrund des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes nicht möglich und zum anderen bedeutet Diversity bei Ford nicht, „Minderheiten zu fördern“ sondern es soll vielmehr ein Arbeitsumfeld geschaffen werden, das alle Unterschiede, die (zukünftige) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mitbringen, genutzt und respektiert werden.

Kontakt:

Anja Düx
0221/90 12404
aduex@ford.com

4.13 TELEKOM AG ESSEN

VERSCHIEDENE PROJEKTE

Ziel:

Projekte dienen für die Erschließung und Kontaktierung neuer Bewerber und für die Förderung vom interkulturellen Verständnis.

Demografischer Wandel ist hier handlungsleitend. Junge Menschen mit Zuwanderungsgeschichte sollen ermutigt werden, sich in einem Großunternehmen wie der Deutschen Telekom AG zu bewerben und eine berufliche Karriere zu beginnen.

Zielgruppe:

Projekte sollen jeden Menschen persönlich ansprechen. Hierzu gehören jung und alt', Konzernmitarbeiter sowie Auszubildende und Kooperationspartner.

Motiv:

Projektideen entstehen durch

- Gespräche und Reflexionen mit Auszubildenden und in Gruppenarbeiten
- sowohl interne als auch externe Kundenwünsche (Kooperationsschulen, IHK, ARGE, Unternehmensvorstand etc.)
- Erkenntnisse aus Monitoring, Recruitingverfahren, etc.

Projektbeschreibung:

'T- SPIRIT' und Konzernleitlinien bilden die Grundlage der interkulturellen Arbeit als 'global Player' Konzern. Das Konzernleitbild 'T-SPIRIT' steht für:

S-teigerung des Konzernwertes
P-artner für den Kunden
I-nnovation
R-espekt
I-ntegrität
T-op Excellence

Alle Projekte und Maßnahmen zielen auf Integration und interkulturelles Verständnis ab. Sie werden maßgeblich durch die Auszubildenden der Telekom AG geplant, organisiert, durchgeführt und nachhaltig dokumentiert. Ziel ist es die sozialen Kompetenzen, die Kontaktaufnahme und das Verantwortungsbewusstsein der Auszubildenden zu fördern.

Projekt „Passgenau“

Ein Programm des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (Xenos- Projekt). In dem Projekt geht es um die Weiterqualifizierung und Sensibilisierung des Ausbilderteams für multikulturellen Umgang mit Auszubildenden in Zusammenarbeit mit der Steuerungsstelle 'Kommunale Beschäftigungsförderung' in Gelsenkirchen.

Im Zentrum stehen der Ansatz für die Rekrutierung von Auszubildenden diverser Kulturkreise sowie der Umgang mit Auszubildenden mit Zuwanderungsgeschichte und die Netzwerkgestaltung mit Schulklassen und Praktikanten.

Projekt 'Multi- Kulti rund um den Turm' und 'Fremde sind Freunde'

Das Projekt des Ausbildungszentrums Dortmund bezieht sich ausdrücklich auf die multi-kulturelle Zusammenarbeit im weltweiten Konzern Deutsche Telekom AG. Das Projekt war ein interkultureller Erlebnisevent rund um den Essener Funkturm für Auszubildende, Mitarbeiter, Berufsschullehrer/ -klassen, Eltern und Angehörige mit ca. 500 Teilnehmenden aus mehr als 18 Nationen. Initiiert wurde das Projekt durch Auszubildende in Zusammenarbeit mit dem Konzernzentral-Bereich Diversity. Im Zentrum stehen die Bewusstseinsförderung für die multi-kulturelle Vielfalt und der darin liegenden Chancen im eigenen Auszubildenden-Team sowie das 'Erlebbar Machen' der unterschiedlichen Tradi-

tionen und Lebensweisen.

Projekt ‚TIB‘ (Telekom integriert Benachteiligte)

Mit diesem Projekt sollen die Vorgehensweisen der Recruiter auf ihre interkulturellen Kompetenzen im Bewerbungsprozess sensibilisiert und die Akquise für Jugendliche mit Zuwanderungsgeschichte ansprechend gestaltet werden. Ziel ist es den Bewerberkreis für die Ausbildungen interkulturell zu erweitern und Talente zu erkennen und zu fördern.

Projekt ‚Tag des Dialogs‘

Am ‚Tag des Dialogs‘ soll mit Jugendlichen und Familien Kontakt aufgenommen werden, um den Konzern als Ausbildungsbetrieb vorzustellen und Hemmnisse bei Bewerbern zu überwinden. Zudem sollen ein Austausch und eine Verständigung über interkulturelle Gemeinsamkeiten und Unterschiede stattfinden. Maßnahmen sollen in enger Zusammenarbeit mit der RAA und den Migrantenvereinigungen realisiert werden.

Projekt ‚Pacabbo‘

(Paulus-Canisius-Berufsorientierung)

Im Fokus stehen hierbei die Frühförderung (8. Klasse) und die Identifikation von Potentialen zum Einstieg in eine Berufsausbildung im Konzern. Als wöchentliche Maßnahme soll eine ½-jährige Berufsvorbereitung durch Auszubildende für Schülerinnen und Schüler der Gemeinschaftshauptschule im Zuge des schulischen Wahlpflicht-Unterrichts verwirklicht werden. Inhalte dieser Berufsvorbereitung sind:

- Bearbeitung des AGG (allgemeines Gleichstellungsgesetz) mit allen Beteiligten;
- Vorstellung und Erarbeitung der berufsspezifischen Ausbildungsinhalte;

- Aufarbeitung ausbildungsrelevanter Inhalte des Schulunterrichts (u.a. Bewerbungsschreiben, mathematische Grundlagen, Sprachförderung)

Projektbeteiligte:

Auszubildende und Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Ausbildungszentrums Essen

Kooperationspartner:

- Kooperationssschulen und Berufskollegs
- Bereich Diversity- Management
- RAA Essen und NRW
- IHK
- ARGE

Ergebnis:

Es erfolgen diverse Nominierungen und Preisverleihungen intern und extern, welche die Erfolge der Projektarbeiten dokumentieren und stützen. Erfolgreiche Projekte werden in den Regelbetrieb übernommen.

Kontakt:

Dorothee Ruppel
0201/81796821
dorothee.ruppel@telekom.de

4.14 POLIZEI NRW

STEIGERUNG DES MIGRANTINNEN/MIGRANTEN-ANTEILS

Ziel:

Erhöhung der Zahl der Migrantinnen und Migranten im öffentlichen Dienst.

Zielgruppe:

Menschen mit Zuwanderungsgeschichte

Projektbeschreibung:

Verschiedene Maßnahmen wurden getroffen und verwirklicht. So wurde z.B. die Werbekampagne zur Gewinnung von Nachwuchskräften mit Zuwanderungsgeschichte weiterentwickelt:

- Der Themenbereich ‚Migrantinnen/ Migranten‘ im Bewerbungsportal (www.polizeiberuf-nrw.de) wurde neu angelegt und ausgearbeitet.
- Informationen sowie ein Bericht über einen Polizeibeamten türkischer Herkunft sollen Interesse wecken, mögliche Vorurteile abbauen und gewisse Hemmschwellen bei der Bewerbung überwinden.
- Werbemittel, wie ein fremdsprachiger Werbeflyer und ein Werbeplakat, zunächst in türkischer Sprache, kamen zum Einsatz und werden im Bewerbungsportal der Polizei als Download zur Verfügung gestellt.

Im Rahmen dieser beiden Werbekampagnen haben landesweit mehr als 100 öffentliche Personalwerbeveranstaltungen stattgefunden.

Anlass:

Im Jahr 2001 wurde die Forderung nach einer Erhöhung der Migrantinnen und Migranten im öffentlichen Dienst von allen Landtagsfraktionen beschlossen.

Die Anzahl der im Polizeivollzugsdienst beschäftigten Personen mit Zuwanderungsgeschichte wird aufgelistet ab dem Jahr 2005 bis 2008.

Durch einen höheren Anteil von Migrantinnen und Migranten im öffentlichen Dienst verspricht man sich:

- mehr Leistungsfähigkeit von Behörden
- kompetenten Umgang mit Differenz und
- die Identifikation der Bevölkerung mit Zuwanderungsgeschichte mit staatlichen Stellen

Ergebnis:

Die Zahl der Bewerbungen von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte für den gehobenen Polizeivollzugsdienst ist von 13,44% im Jahr 2005 auf 15,39% im Jahr 2008 gestiegen.

Die Zahl der Einstellungen ist von 6,25% im Jahr 2005 auf 7,58% im Jahr 2006 gestiegen. Allerdings im Jahr 2007 auf 4,20% gefallen. Im Jahr 2008 wieder auf 6,18% gestiegen.

Die Anzahl der beschäftigten Personen mit Zuwanderungsgeschichte im Polizeivollzugsdienst ist in den Jahren 2005 von 548 Beschäftigten bis 2008 auf 675 Beschäftigte gestiegen.

Die Werbemaßnahmen werden fortgesetzt.

Kontakt:

Susanne Aye
0259260-2030
pressestelle.lafp@polizei.nrw.de

5 WORKSHOP ZUR GEWINNUNG JUNGER TALENTE MIT ZUWANDERUNGSGESCHICHTE

- Worauf kommt es an, wenn wir junge Talente mit Zuwanderungsgeschichte für die Verwaltung gewinnen wollen?
- Was müssen wir in der interkulturellen Ansprache besonders beachten?
- Was hat die Verwaltung davon, mehr junge Migrantinnen und Migranten einzustellen?

Diese Fragen standen am 30. Januar 2010 im Mittelpunkt eines Praxisworkshops der sechs Projektstädte in Dortmund. Die Besonderheit des Workshops wird bereits in der Vorbereitung deutlich: der Workshop wurde mit einer kleinen Gruppe bestehend aus Verwaltungsmitarbeiterinnen und -mitarbeitern sowie Vertreterinnen und Vertretern von Migrantenselbstorganisationen vorbereitet. An dem Workshop am 30. Januar nahmen zur Hälfte Verwaltungsmitarbeiterinnen und -mitarbeiter teil, die andere Hälfte bildeten Migrantinnen und Migranten und Migrantenselbstorganisationen.

So entstand auch der Titel „Junge Talente zu gewinnen“, dessen Fokus mehr auf die Potenziale abzielt.

50 Menschen kamen einen guten halben Tag zusammen, um in wechselnden kleinen Arbeitsgruppen gemeinsam an Lösungen zu arbeiten. Durch die „interkulturelle“ Zusammensetzung entstanden viele Gespräche darüber, was die Besonderheit in der Kommunikation mit jugendlichen Migrantinnen und Migranten und auch deren Eltern ist - es gab eine Reihe von Aha-Erlebnissen - auch auf Seiten der Vertreterinnen und Vertreter von Migranten.

Die Workshop-Teilnehmerinnen und -teilnehmer präsentierten schließlich Ideen und Anregungen, um die Zielgruppe der jungen Talente mit Zuwanderungsgeschichte besser ansprechen zu können.

Auch die Auswertung des Workshops erfolgte mit einer Gruppe aus Verwaltung und Migranten-Vertretern. Ergebnis waren unter anderem eine Reihe von Empfehlungen, die bei der gezielten Ansprache junger Migrantinnen und Migranten zu berücksichtigen sind. Diese Empfehlungen finden Sie im folgenden Kapitel 6.

Auf der folgenden Seite finden Sie Presseartikel zum Workshop. Insgesamt erschienen fünf Artikel, zwei in deutschen und drei in türkischen Zeitungen.

Nachwuchs-Werbung im Moschee-Verein

Verwaltungen versuchen, junge Zuwanderer als Mitarbeiter zu gewinnen

Der Anruf kam aus dem Duisburger Süden. Doch es hätte ähnlich auch im Dortmund der Süden passieren können.

„Hier läuft eine Türkin in Uniform rum. Gehört die wirklich zu Euch?“ wollte ein Anrufer beim Duisburger Ordnungsamt wissen. Nur ein Beispiel für die Anerkennungsprobleme, die Nurcan Tarakci als Mitarbeiterin der Stadtverwaltung erlebt hat und die sie am Samstag im Rathaus eindrücklich schilderte.

Städteverbund

Welche Probleme gibt es für Zuwanderer in der Verwaltung und wie kann man junge Leute aus Zuwandererfamilien für eine Mitarbeit bei der Stadt gewinnen? Das waren die zentralen Fragen beim Workshop unter dem Titel „Junge Talente für die Region“, zudem das interkommunale Projekt „Kommunen als zukunftsfähige Arbeitgeber“ ins Rathaus eingeladen hatte. Zusammengeschlossen haben sich dazu



Mehr Multikultur – wie hier beim Einkauf auf dem Nordmarkt – wünscht sich Rechtsdezernent Wilhelm Steitz (l.) auch für die Verwaltung. RN-Archivfoto Laney

die sechs Reviernachbarn Bochum, Dortmund, Duisburg, Essen, Oberhausen und Mülheim.

Das Ziel ist klar: „Wir brauchen neues, jüngeres Personal. Und wenn wir die gesell-

schaftliche Realität abbilden wollen, müssen wir uns damit beschäftigen, wie wir junge Leute aus Zuwandererfamilien für uns gewinnen können“, weiß Ulrich Ernst, Dezernent für Arbeit und So-

ziales in Mülheim. Nicht zuletzt wachse in der Verwaltung wie in der freien Wirtschaft die Erkenntnis, dass multikulturelle Teams effektiver arbeiten, stellte Dortmunds Rechtsdezernent Wilhelm Steitz nicht nur mit Blick auf das Sprachpotenzial junger Zuwanderer fest.

Negatives Image

Das Problem, an junge Leute mit ausländischen Wurzeln heranzukommen, ist dabei grundsätzlicher Art. Viele türkische Jugendliche trauen sich gar nicht, sich bei der Verwaltung zu bewerben“, weiß Nurcan Tarakci um das negative Image der Behörden. Ihr Tipp im Rahmen des Workshops: Über die Eltern könne man Image- und Überzeugungsarbeit leisten.

Einen Ratschlag, den Wilhelm Steitz für die nächste Ausbildungs-Werbekampagne der Stadt gern aufgreifen würde. Statt in Schulen könne man dann auch in die Moschee-Vereine gehen, schlägt der Dezernent vor. Oli



Toplantıda gençlerin belediyelerde meslek eğitimi alma ve çalışman gerektiği belirtildi.

Yeni iş kapısı belediyeler

Gençler PARLAYAN - DORTMUND

Dortmund Belediye binasında gerçekleştirilen bir toplantı ile göçmen kökenli gençlerin belediyeler ve resmi kurumlarda daha fazla meslek eğitimi yapabilmeleri ve çalışabilmeleri için neker yapılabileceği üzerinde duruldu. Özellikle Ruhr Havzası'nda göçmen nüfusun yoğun olarak bulunduğu belediyelere bu yönde bir adım atılmaya başlandı. Toplantıda bir konuşma yapan Dortmund Belediyesi Uyum Bürosu Müdürü Wilhelm Steitz, Dortmund nüfusunun yapısı itibarı ile çeşitlilik sunan bir kent olduğunu ve bu zenginlik belediyeye de yansımaları gerektirdiğini belirtti. Steitz, "Göçmenlerin belediyede meslek eğitimi yapmaları gerekir. Bu amaçla göçmen gençlere ulaşılabilecek olanlar özendirilmelidir." dedi.

Mülheim an der Ruhr Belediyesi Spor, İş ve Sağlık Bürosu Müdürü Ulrich Ernst ise Almanya'nın toplam olarak yaşadığını ve nüfusun azaldığını dikkat çekerek belediyelerde genç çalışanlara ihtiyaç bulunduğunu belirtti. Ernst, resmi kurumlarda göçmenlerin genel nüfusa göre az temsil edildiğini vurgulayarak, bu durumun toplumsal gereksinimleri karşıladığını ve bu soruna çözüm bulmak amacıyla yola çıktıklarını söyledi. Toplantıda Dortmund Belediyesi yetkilileri ise hem göçmenlere de hem de belediyeye yetkililerine onayını olduğunu belirttiler.

Plädoyer: Das Potenzial der Zuwanderer nutzen

Multi-kulti auch in der Verwaltung

Thilo Kortmann

Wie können junge Menschen mit Migrationshintergrund für Jobs in der Verwaltung gewonnen werden? Wie können Barrieren und Vorurteile abgebaut werden?

Um diese und andere Fragen drehte sich der Praxis-Workshop zu dem Thema „Junge Talente für die Region - Jugendliche mit Zuwanderungsgeschichte für die Ausbildung in kommunalen Verwaltungen gewinnen“ am Samstag im Rathaus. Eine Aktion, die im Rahmen des interkommunalen Projekts „Kommunen als zukunftsfähige Arbeitgeber“ der sechs Städte Bochum, Dortmund, Duisburg, Essen, Oberhausen und Mülheim an der Ruhr stattfand.

Zum intensiven Austausch trafen sich Beschäftigte der Verwaltung aus den Bereichen Integration und Personal mit Menschen mit Migrationshintergrund. Ziel des Workshops war die Entwicklung konkreter Ideen zum Abbau von Vorbehalten, die Ausländer gegenüber einer beruflichen Laufbahn in der Verwal-

tung haben. „Für viele Ausländer gilt ein Beruf im öffentlichen Dienst immer noch als closed job“, erklärte der Integrationsbeauftragte Wilhelm Steitz und fügte hinzu, dass es im Gegenteil aber schon lange kein Geheimnis sei, dass gerade ein multikulturelles Team eine besonders gute Wirkkraft habe. Die Vielfalt, wie sie beispielsweise in der Dortmunder Nordstadt herrsche, solle man auch mit in die Verwaltung übernehmen.

Auf die demographische Entwicklung wies Ulrich Ernst hin. Der Dezernent für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Sport der Stadt Mülheim an der Ruhr meinte, dass sich durch die immer älter werdende Bevölkerung zwangsläufig die Frage stelle, wie man das Potenzial an jungen Zugewanderten nutzen könne. Von ihren Erfahrungen als ehemalige Auszubildende beim Ordnungsamt berichtete Nurcan Tarakci. Als Türkin in Uniform habe sie bei ihren Landsleuten für Aufsehen gesorgt, erzählt die Duisburgerin. Für viele ihrer türkischen Freunde sei sie ein Vorbild.



Ünvanlı bir toplantıda, Dortmund'un Uyum Bürosu Müdürü Wilhelm Steitz, Dortmund Belediyesi Uyum Bürosu Müdürü Ulrich Ernst ve Uyum Birim Müdürü Turgay Şahin'in (soldan sağa) konuşma konularını özetledi.

Ruhr belediyelerinden göçmen açılımı

Ahmet YILGIZ

ALMANYA'da göçmen nüfusunun en yoğun olduğu Ruhr bölgesinde 6 belediye yönetimi bir araya gelerek, Dortmund Belediye'nin de yer aldığı toplantıya katılarak, Duisburg, Essen, Oberhausen ve Mülheim an der Ruhr belediyelerine göçmen kökenli gençlerin belediyelerde meslek eğitimi almaları konusunda karar aldı. Bu yönde çalışmalar başlatılmaya başlandı. Göçmenlerin belediyelerde bu amaçla alınması hedeflenmektedir. Göçmenlerin belediyelerde meslek eğitimi almaları için belediyelerle anlaşmalar yapılmaktadır. Bu belediyelerin belediyelerde meslek eğitimi almaları için belediyelerle anlaşmalar yapılmaktadır. Bu belediyelerin belediyelerde meslek eğitimi almaları için belediyelerle anlaşmalar yapılmaktadır.

Toplumsal sorumluluk
Soru sızanlarda göçmenlerin resmi kurumlarla daha fazla teması sağlanarak kurumların görevleri önem kazanmalıdır. Mülheim an der Ruhr Belediyesi İş ve Spor Sorumlusu Ulrich Ernst, konuşma sırasında göçmenlere belediyelerde meslek eğitimi için fırsatlar yaratılmasını istedi. Mülheim'de 3-5 yaş arası çocukların yüzde 47'sini göçmen kökenli olduğu bilindiği belirtiliyor.

Göçmenlerin belediyelerde bu amaçla alınması hedeflenmektedir. Göçmenlerin belediyelerde meslek eğitimi almaları için belediyelerle anlaşmalar yapılmaktadır. Bu belediyelerin belediyelerde meslek eğitimi almaları için belediyelerle anlaşmalar yapılmaktadır. Bu belediyelerin belediyelerde meslek eğitimi almaları için belediyelerle anlaşmalar yapılmaktadır.

6 EMPFEHLUNGEN ZUR GEWINNUNG JUGENDLICHER TALENTE MIT ZUWANDERUNGSGESCHICHTE

Empfehlungen zur Zielgruppe junger Migrantinnen und Migranten selbst:

- früher anfangen Migrantinnen und Migranten zu gewinnen (z.B. Praktikum 8. Klasse)
- Jugendliche, die schon in Ausbildung sind, mit einbeziehen (z.B. Austausch organisieren, Netzwerke aufbauen)
- Ausbildungs-Partys
- locker mit dem Thema umgehen
- Kriterien für Bewerbungen kommunizieren
- nicht alle Jugendliche ansprechen, sondern geeignete
- Medien der Jugendlichen nutzen
- Jugendliche hören viele Vorurteile (z.B. „Die stellen keine Jugendliche mit Zuwanderungsgeschichte ein.“)

Empfehlungen zur Zielgruppe Eltern junger Migrantinnen und Migranten:

- im ersten Schritt die engagierten Eltern erreichen (später dann auch andere / Schneeballeffekt)
- ein Bild von Verwaltung vermitteln
- Eltern bei Maßnahmen beteiligen
- gezielte Informationen über Veranstaltungen in Moscheen, Vereinen... (= Communities)
- locker mit dem Thema umgehen
- Kriterien für Bewerbungen kommunizieren
- Engagement der Migranten-Eltern fördern

Empfehlungen für die Verwaltung:

- grundsätzlich: Migrantinnen und Migranten in die Planungs- und Ideenprozesse mit einbeziehen
- gemeinsam mit Migrantinnen und Migranten (= Multiplikatorinnen und Multiplikatoren) zu Veranstaltungen einladen
- Orte identifizieren, wo man viele Migrantinnen und Migranten erreicht
- Praktikumsstellen bei städtischen Töchtern organisieren
- Verwaltung attraktiv machen (auch das Land!)

Sonstige Empfehlungen:

- Integration kostet Geld, keine Integration kostet mehr Geld (Beispiel Polizei)
- Entscheidend: den Zugang zu Jugendlichen und Eltern finden
- Vorzeige-Beispiele („Vorbilder“) kommunizieren
- Wichtig: echte Begegnungen (=Gespräche) ermöglichen, nicht nur Information oder Vorträge
- Sprachproblem: „Ich bin nicht gut genug!“
- Unterstützung und Kooperation mit Sozialagentur, Arbeitsagentur, Schulen, Jugendhäusern organisieren
- Politik gezielt ansprechen
- Unternehmer mit Zuwanderungsgeschichte berichten, warum sie Jugendliche mit Zuwanderungsgeschichte NICHT genommen haben

KONTAKTE

Stadt Bochum
Herr Ulrich Schmitz
Integrationsbüro/RAA
Jungesellenstraße 8
44777 Bochum
Tel. 0234 / 910-1859 oder -1727
ulrichschmitz@bochum.de

Stadt Duisburg
Frau Jutta Wagner
Dezernat des Oberbürgermeisters
Referat für Integration
Gutenbergstraße 24
47051 Duisburg
Tel. 0203 / 2 83 - 69 20
j.wagner@stadt-duisburg.de

Stadt Dortmund
Frau Reyhan Güntürk
Dezernat 3
Integrationsbüro
Südwall 2-4
44122 Dortmund
Tel. 0231 / 50 - 27247
rguentuerk@stadtdo.de

Stadt Essen
Frau Iris Kaplan-Meys
RAA / Büro für interkulturelle Arbeit
Tiegelstr. 27
45141 Essen
Tel. 0201 / 8328-406
iris.kaplanmeys@raa-interkulturellesbuero.essen.de

Stadt Mülheim an der Ruhr
Frau Iris Hofmann
Koordinierungsstelle Integration
Ruhrstraße 1
45468 Mülheim an der Ruhr
Tel. 0208 / 455 15 31
iris.hofmann@stadt-mh.de

Stadt Oberhausen
Herr Jeldrik Stein
Koordinierungsstelle Integration
Concordiastr. 30
46042 Oberhausen
Tel. 0208 / 825-9042
jeldrik.stein@oberhausen.de

Stadt Bochum
Herr Andreas Pamp
Organisations- und Personalamt
Strategische Organisations- und
Personalentwicklung
44777 Bochum
Tel. 0234 / 910-1425
apamp@bochum.de

Stadt Dortmund
Herr Armin Feld
Ausbildungsbeauftragter
Markt 10
44122 Dortmund
Tel. 0231 / 50-2 27 72
afeld@stadtdo.de

Stadt Essen
Herr Olaf Poch
Organisation und Personalwirtschaft
Rathaus, Porscheplatz
45121 Essen
Tel. 0201/ 88 10 420
olaf.poch@essen.de

Stadt Mülheim an der Ruhr
Frau Judith Kellerhoff
Personal- und Organisationsamt
Bahnstr. 25
45468 Mülheim an der Ruhr
Tel. 0208 / 455 1140
judith.kellerhoff@stadt-mh.de

Stadt Oberhausen
Herr Wilhelm Weibels
Fachbereich 4-1-40
Aus- und Fortbildung, Personalentwicklung
Essener Str. 5
46047 Oberhausen
Tel. 0208 / 825-3750
wilhelm.weibels@oberhausen.de

Stadt Bochum



Stadt Dortmund

DUISBURG
an der Rhein

STADT
ESSEN

Mülheim
an der Ruhr
Stadt am Fluss

@
stadt
oberhausen



gefördert vom
Ministerium für Generationen,
Familie, Frauen und Integration
des Landes Nordrhein-Westfalen