

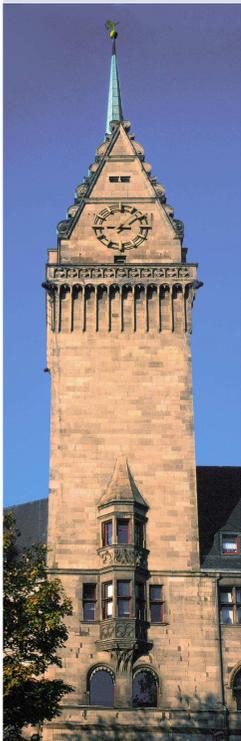
## ■ Interkulturelles Personalmanagement

# Vielfalt als Kapital - Diversity Management und Migration

Demographischer Wandel und Notwendigkeit der  
vermehrten Rekrutierung von Mitarbeiterinnen und  
Mitarbeitern mit Migrationshintergrund

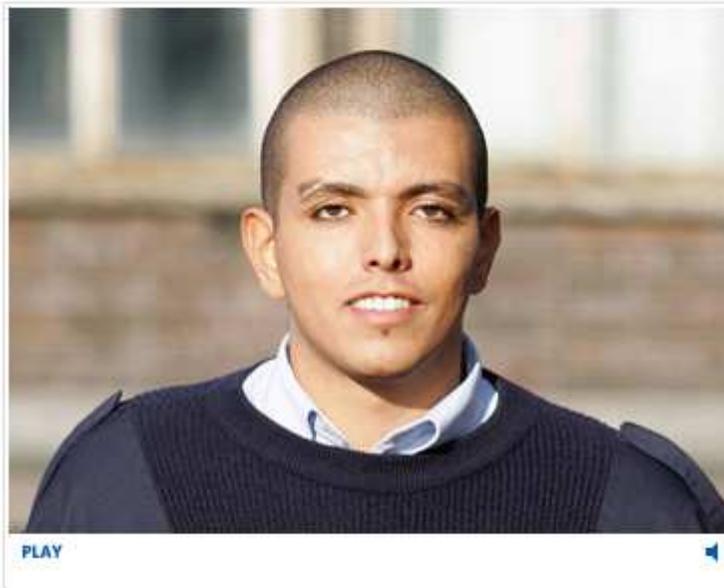
**Dr. Thomas Lambertz**

Stadt Duisburg - Leiter Zentralverwaltung für Personal,  
Organisation und Informationstechnologie



## ■ Interkulturelles Personalmanagement

Adlan Manai



### In Uniform ein positives Zeichen setzen.

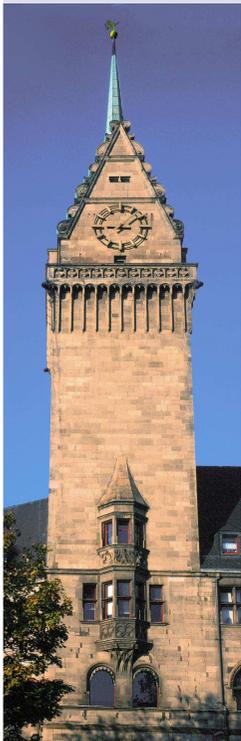
Adlan Manai hat zwei Pässe: einen deutschen und einen tunesischen. Nach der Schule bewarb er sich zunächst erfolgreich bei der Stadt Duisburg um eine Ausbildung zum Kaufmann für Bürokommunikation. Als er feststellte, dass ihm der Job nicht lag, bewarb er sich zum Stadtsekretär-Anwärter, hat vor einem Jahr die Ausbildung abgeschlossen und ist vor kurzem in den Sonderaußendienst aufgestiegen.

„Ich weiß gar nicht mehr, wie oft früher Polizisten meine Personalien kontrolliert haben“, seufzt der dunkelhäutige Tunesier. Dass er heute selbst in Uniform auf Streife geht sieht er als wichtigen Schritt zur Verständigung und Integration. „Ich will einerseits für Zugewanderte die Hemmschwelle gegenüber Beamten verringern und andererseits bei der Behörde das Denken über Zugewanderte beeinflussen.“

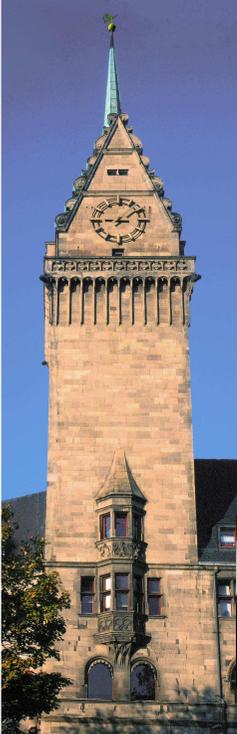
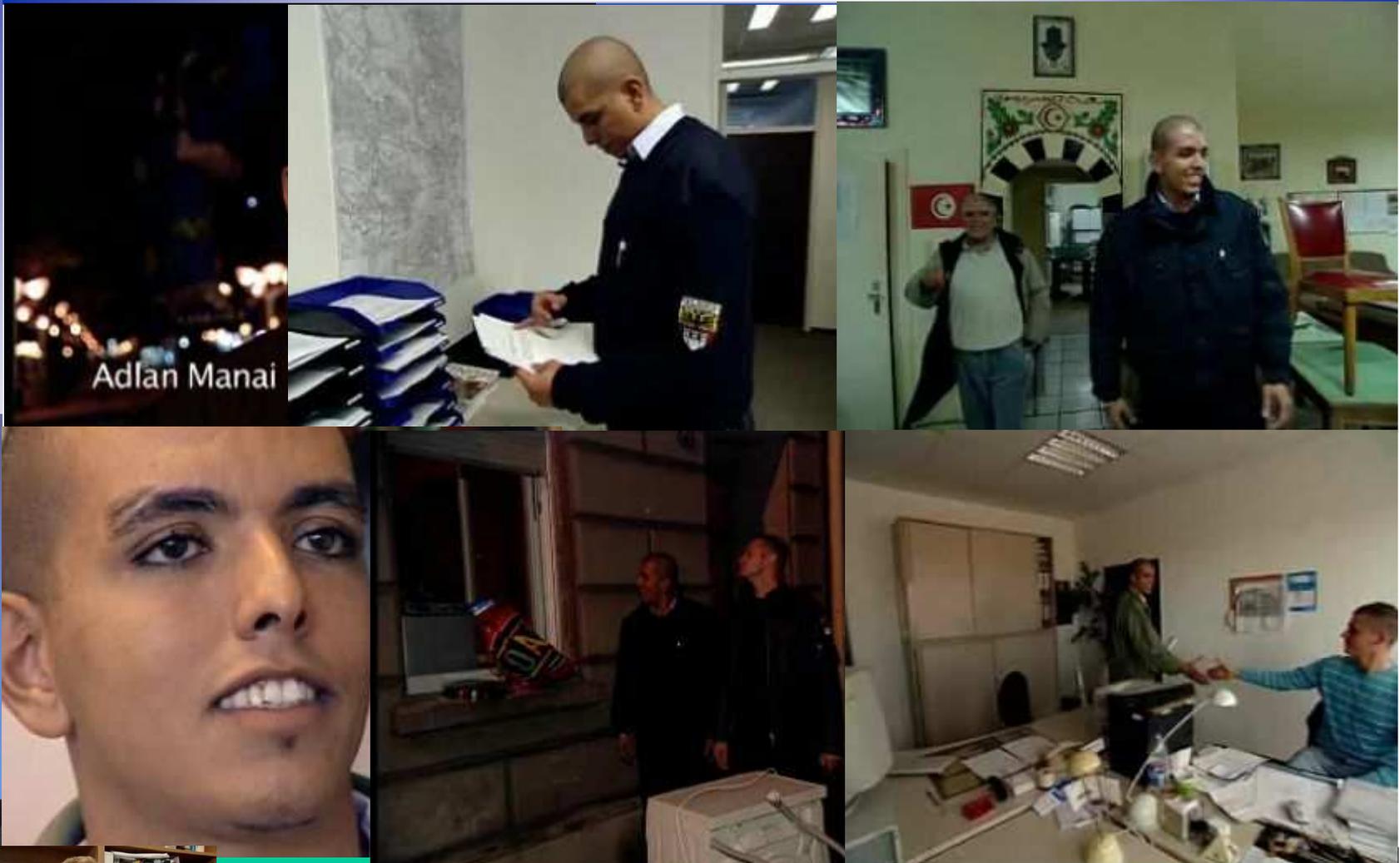
Bei der Arbeit hilft ihm sein Sprachtalent. Er spricht Deutsch, Englisch und den maghrebinischen Dialekt des Arabischen, dazu Türkisch und Französisch, derzeit lernt er Italienisch dazu. Und sein kultureller Hintergrund kommt ihm in vielen Situationen zugute. „Ich weiß etwa, dass in muslimischen Familien ein Problem von mehreren gelöst wird, und stelle mich darauf ein.“

Gemeinsam Probleme lösen und Erfahrungen austauschen stehen für Adlan Manai auch in der Gruppe „Potenziale“ an erster Stelle. „Das, was ich in der Uniform vertrete, setzen wir zusammen fort.“

<http://www.potenziale-nrw.de/adlan-manai.html>

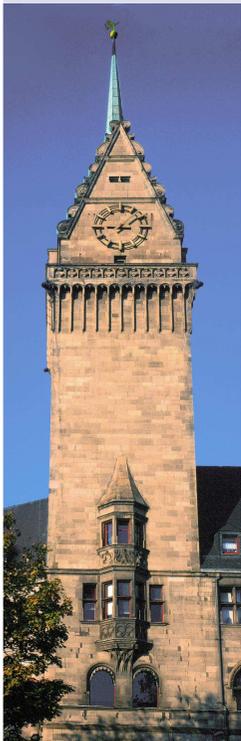


## ■ Interkulturelles Personalmanagement



„Warum fördern Sie junge Migrantinnen und Migranten als Azubis für die Stadtverwaltung?“

## ■ Interkulturelles Personalmanagement



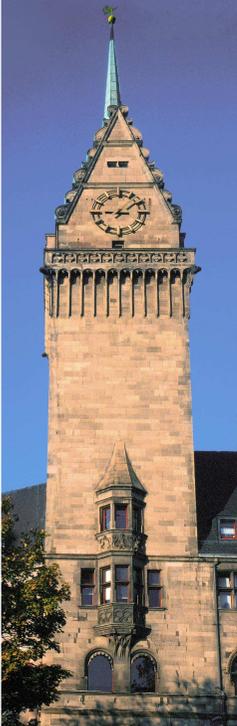
## ■ Interkulturelles Personalmanagement

# Duisburg internationale Hafenstadt an Rhein und Ruhr



„Erfolgreiche Integrationsarbeit konzentriert sich nicht auf die Herkunft ihrer Bewohner, sondern auf die gemeinsame Zukunft unserer Stadt.“

*Oberbürgermeister Adolf Sauerland  
zur Eröffnung der Duisburger Integrationskonferenz*



## ■ Interkulturelles Personalmanagement

Integration  
heißt für uns:  
**Führen in die  
Normalität**

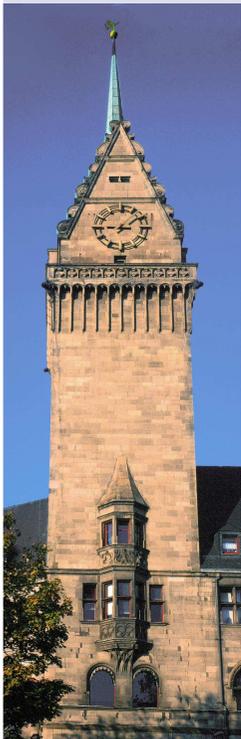


Religion

### De Maizière lobt Moschee als gelungenes Beispiel

Duisburg. Der Bundesinnenminister Thomas de Maizière hat den Bau der Moschee in Duisburg-Marxloh als Beispiel für ein gutes Miteinander aller vor Ort Beteiligten bezeichnet. mehr...

**WE** Duisburg, 02.12.2009, DerWesten



## ■ Überblick

**Vielfalt als Kapital**

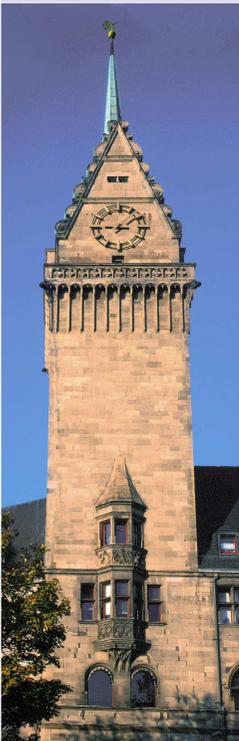
**Interkulturelle Kompetenz und Potenziale**

**Ausgangslage und Rahmenbedingungen**

**Die kommunale Strategie**

**Maßnahmen und Aktionen**

**Ausblick**



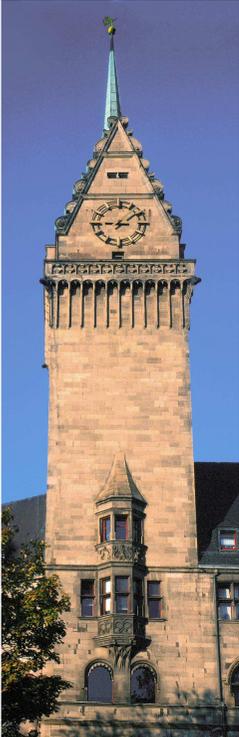
## ■ Vielfalt als Kapital

**Arbeitgeber erkennen immer mehr, dass sie von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Zuwanderungsgeschichte(ZG)/ Migrationshintergrund(MH) profitieren können.**

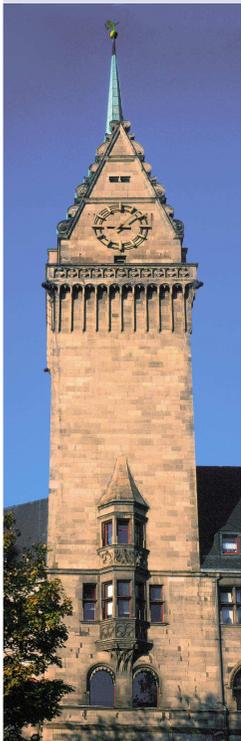
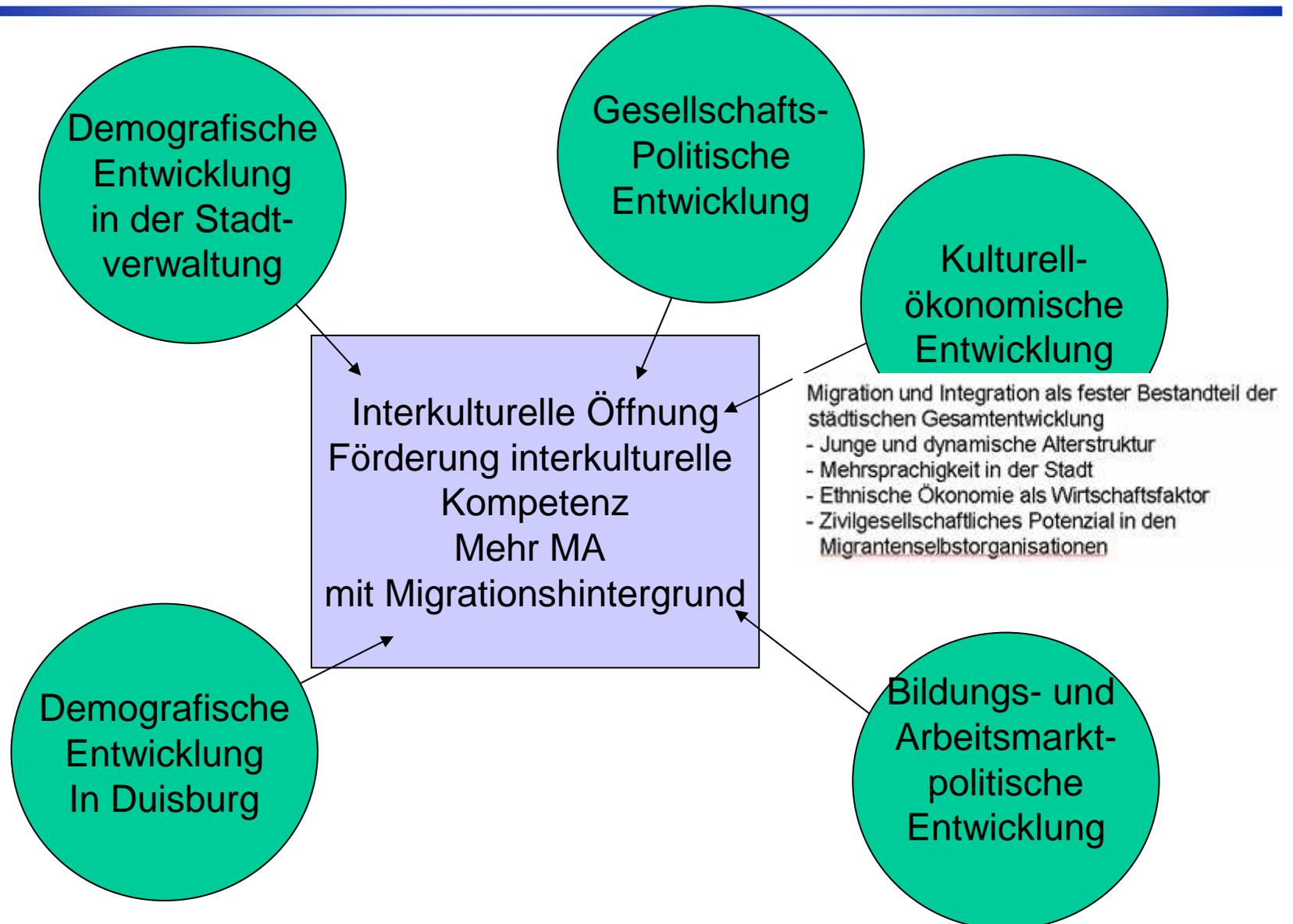
**Vielfalt wird als Wettbewerbsvorteil und Imagegewinn begriffen und gezielt in der Unternehmenspolitik ein- und umgesetzt. (Diversity – Management: Individuelle Verschiedenheit als positive Wertschätzung – nicht Defizitausgleich)**

**Der demografische Wandel zwingt zu einem Umdenken bei bisherigen Standards.**

**An die aktuelle Personalpolitik werden neue Anforderungen gestellt: Potenziale und Qualifikationen junger wie älterer Menschen mit ZG/MH müssen effizient genutzt werden.**



## ■ Vielfalt als Kapital



■ **Vielfalt als Kapital**

**Impulse**

**Projekt VBÖ**

(Verbesserung der Bildungs- und  
Ausbildungssituation bei Jugendlichen  
mit Migrationshintergrund)

**Integrationskonferenz**

**Chance NRW**

**Integrationsbeauftragte**

**VK-Klausur**

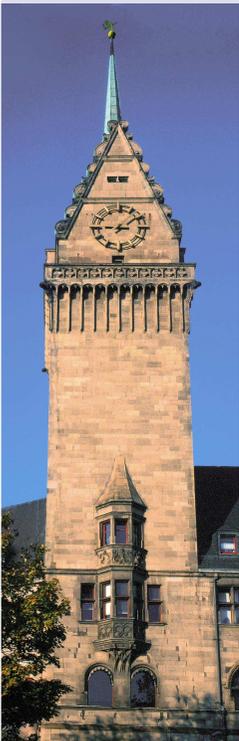
**Leitbild**

**BQN**

(Berufliche  
Qualifizierungs-Netzwerke)

**Gruppe  
„Potentiale“**

**PE-Bausteine**



## ■ Interkulturelles Personalmanagement

### Impulse für das Personal- und Organisationsmanagement



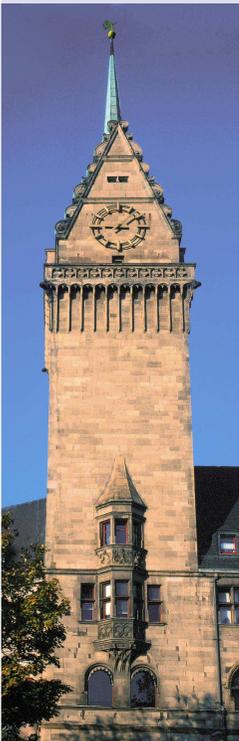
Einladung zum interkommunalen Experten-Austausch der RVR-Kommunen

Die Herausforderungen des demografischen Wandels  
für die Personalentwicklung in den Kommunen nutzen

Reaktionen und Antworten von Experten aus dem Personal- und Integrationsbereich

Städtenetzwerk in NRW zur  
interkulturellen Öffnung der  
Verwaltung

Eine Förderung des  
Ministeriums für  
Generationen, Familien,  
Frauen und Integration



## ■ Interkulturelles Personalmanagement

### Impulse für das Personal- und Organisationsmanagement

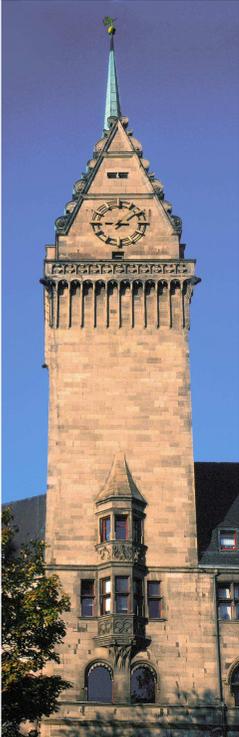


Die Beauftragte der Bundesregierung  
für Migration, Flüchtlinge und  
Integration

#### Bundeskonzferenz 2009

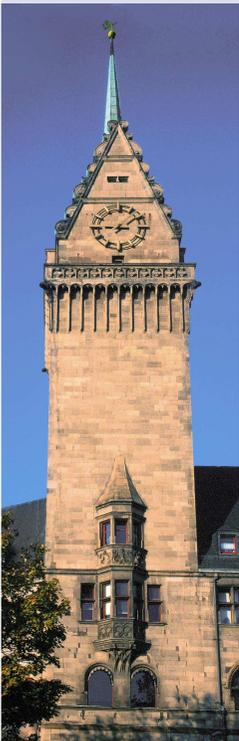
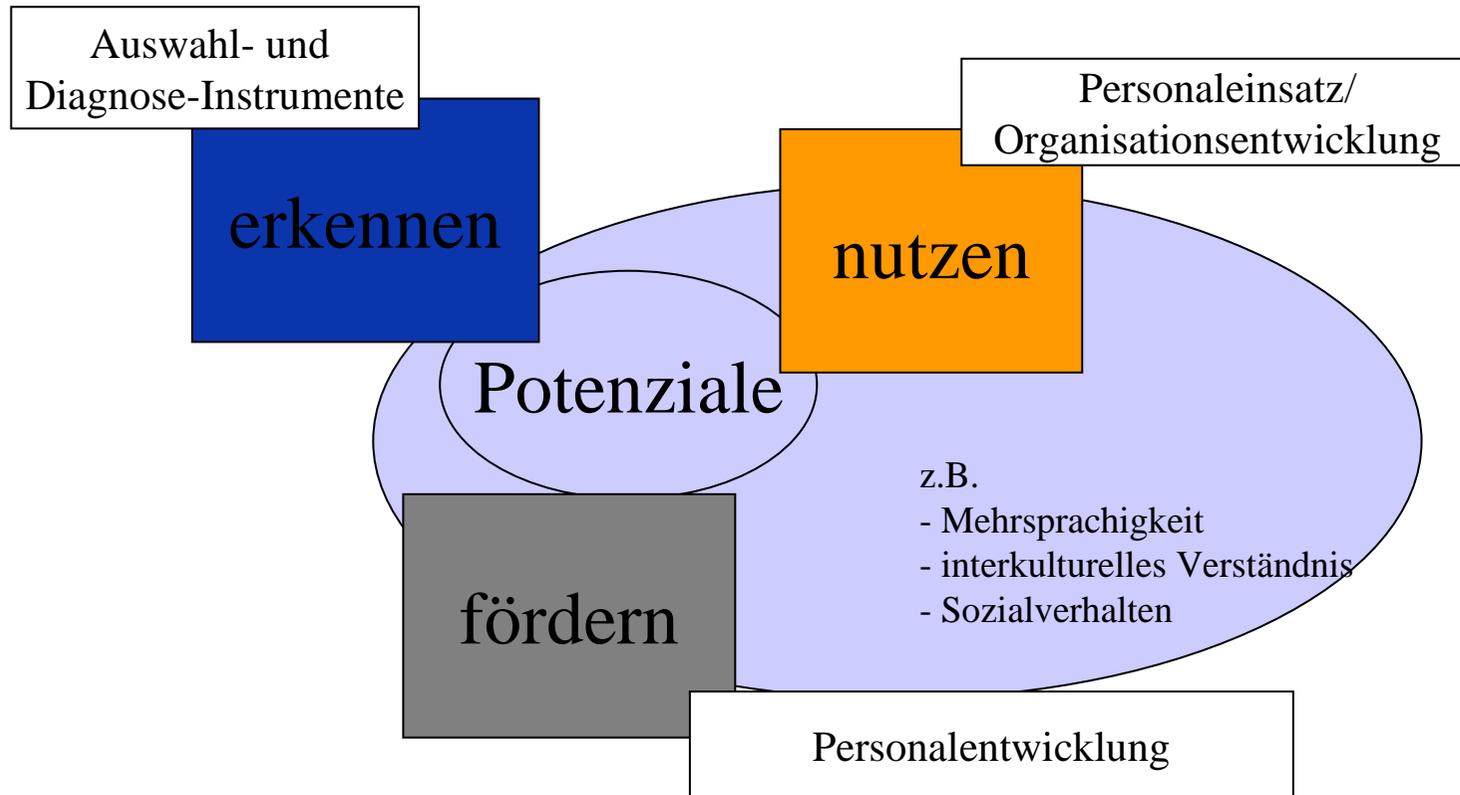
**Die diesjährige Bundeskonferenz der Integrations- und Ausländerbeauftragten beschäftigt sich mit dem Thema "Interkulturelle Öffnung der Verwaltung – Potenziale nutzen, Chancen schaffen". Die Bundesbeauftragte Maria Böhmer lädt ihre Kolleginnen und Kollegen aus den Ländern und Kommunen dazu für den 4. und 5. Mai 2009 nach Duisburg ein.**

Wie im vergangenen Jahr werden auch diesmal neben den Beauftragten Vertreterinnen und Vertreter von Ausländerbehörden, Jugend- und Sozialämtern sowie Migrantorganisationen an der Bundeskonferenz teilnehmen. Kooperationspartner von Maria Böhmer sind die Integrationsbeauftragten des Landes Nordrhein-Westfalen, Thomas Kufen, und der gastgebenden Stadt Duisburg, Leyla Özmal.



## ■ Interkulturelle Potenziale

# Interkulturelle Potenziale

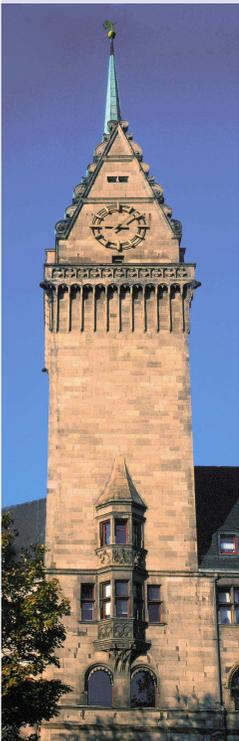


## ■ Interkulturelle Potenziale

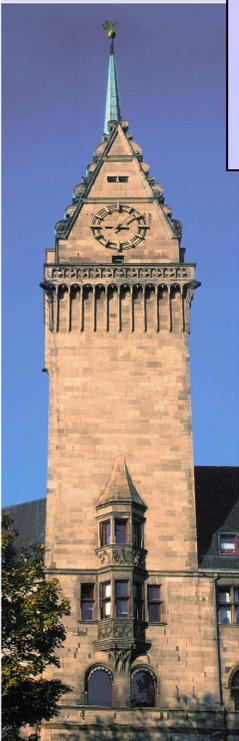
# Interkulturelle Kompetenz

## Fähigkeit

- **interkulturelle Situationen und Zusammenhänge wahrzunehmen, sie mit ihren Problemstellungen zu erfassen und sie in ihren Chancen zu begreifen**
- **Die eigenen Bedingungs-, Bezugs- und Wertesysteme zu sehen und eigene Einstellungen, eigenes Verhalten und Handeln kritisch reflektieren zu können**
- **Interkulturelle Prozesse zu initiieren, Diskriminierungen gegenzusteuern und Benachteiligungen abzubauen**
- **Sensibilität für und in interkulturellen Lernprozessen bei anderen zu fördern und zu entwickeln**
- **Konflikte im interkulturellen Kontext wahrnehmen und bearbeiten zu können**
- **Wissen anzueignen und das Gelernte in die Struktur der eigenen Organisation übertragen zu können**



## ■ Interkulturelle Potenziale



## ■ Interkulturelle Potenziale

Warum Potenziale?



PLAY

Ich bin ein Potenzial, weil ich meine Verantwortung gegenüber der Gesellschaft kenne.

Warum Potenziale?



PLAY

Ich bin ein Potenzial, weil Mehrsprachigkeit in der heutigen Gesellschaft immer wichtiger wird.

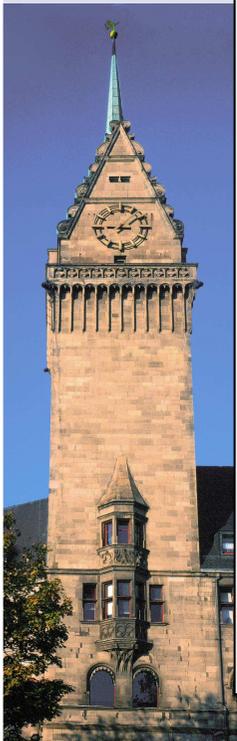
Und ich bin ein Potenzial, weil ich interkulturelle Kompetenz besitze.

Warum Potenziale?



PLAY

<http://www.potenziale-nrw.de/gruppe-potenziale.html>

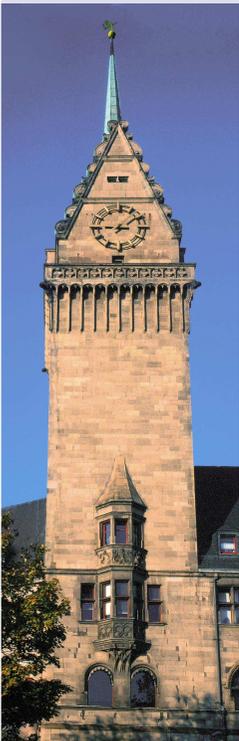


## ■ Interkulturelle Potenziale

# Interkulturelle Kompetenz

## Fähigkeit

- **interkulturelle Situationen und Zusammenhänge wahrzunehmen, sie mit ihren Problemstellungen zu erfassen und sie in ihren Chancen zu begreifen**
- **Die eigenen Bedingungs-, Bezugs- und Wertesysteme zu sehen und eigene Einstellungen, eigenes Verhalten und Handeln kritisch reflektieren zu können**
- **Interkulturelle Prozesse zu initiieren, Diskriminierungen gegenzusteuern und Benachteiligungen abzubauen**
- **Sensibilität für und in interkulturellen Lernprozessen bei anderen zu fördern und zu entwickeln**
- **Konflikte im interkulturellen Kontext wahrnehmen und bearbeiten zu können**
- **Wissen anzueignen und das Gelernte in die Struktur der eigenen Organisation übertragen zu können**



## ■ Interkulturelle Potenziale

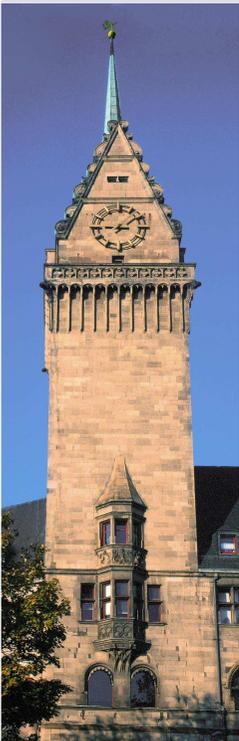
# Interkulturelle Kompetenz

### Duisburger Arbeitsdefinition:

*„Die Fähigkeit, effektiv und angemessen in interkulturellen Situationen zu agieren, auf Grundlage eigenen interkulturellen Wissens, eigener Fähigkeiten und Einstellungen“*

#### Zentrale Teilelemente:

- Relativierung der eigenen, ethnozentrischen Sicht
- Kulturübergreifende Empathie
- Offenheit, Unvoreingenommenheit
- Umfassendes Wissen und Verständnis für andere Kulturen/Weltanschauungen



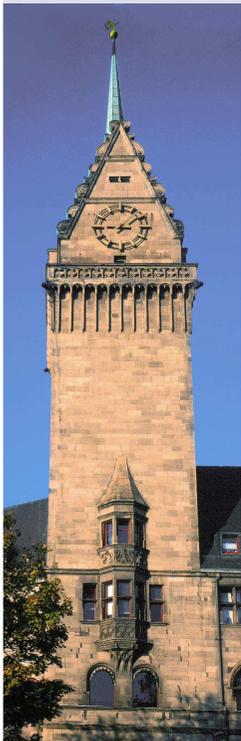
## ■ **Interkulturelle Potenziale**

**Für städtische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bezeichnet „*Interkulturelle Kompetenz*“ in diesem Kontext eine Dimension beruflich-fachlicher Kompetenz, u. a. Wissen über:**

- **Migration und ihre Folgen**
- **Migrationsgeschichte, typische Migrationsschicksale,**
- **sozioökonomische und kulturelle Lebensbedingungen und die rechtlichen Rahmenbedingungen zugewanderter Bevölkerungsgruppen**
- **Selbstreflexionsvermögen**
- **bewussten Umgang mit Fremdheitserfahrungen, unklaren Situationen und den daraus resultierenden Spannungen**



**Anforderungsprofil**



## ■ Interkulturelle Potenziale

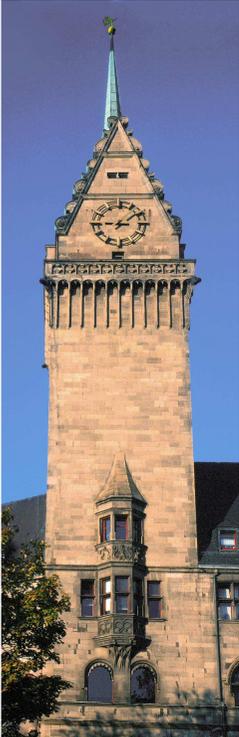
**Interkulturelle Kompetenzen**

**Personale  
Kompetenz**

**Methodische  
Kompetenz**

**Fachkompetenz**

**Sozialkompetenz**



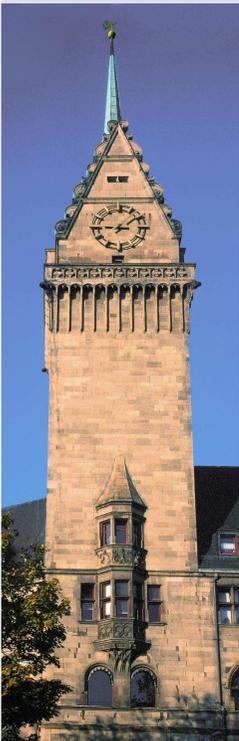
## ■ Interkulturelle Potenziale

Der Begriff der sozialen Kompetenz meint die Fähigkeit, mit anderen Menschen gemeinsam leben und lernen zu können und die interkulturelle Kompetenz ist ein Teil davon.

Es geht bei sozialer Kompetenz darum, wie sich Menschen untereinander verhalten, wie sie kommunizieren, kooperieren und sich in Konflikten auseinandersetzen. Interkulturelle Kompetenz verhilft innerhalb der sozialen Kompetenz zu einer besseren Kommunikation über die Kulturkreise der sich austauschenden Menschen hinweg. **Wer interkulturell kompetent ist, wer also über eine gesteigerte Sensibilität und ein tieferes Verständnis kultureller Zusammenhänge verfügt und weiter dafür offen sowie lernbereit ist, der kann in interkulturellen Zusammenkünften von Menschen besser kommunizieren, handeln und Konflikte lösen oder gar nicht erst entstehen lassen.**

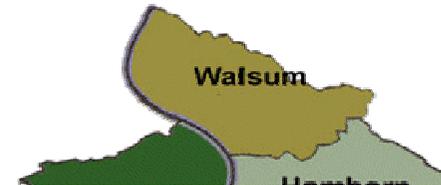
Diese Fähigkeit kann sich sehr unterschiedlich entwickeln; sie kann schon sehr früh ausgeprägt sein, sich im Laufe der Zeit entfalten, sie kann aber auch gefördert werden. Allerdings bildet sich diese Kompetenz erst in sozialen Vorgängen und Kontakten heraus. Sie ist dem Menschen nicht in der Form in die Wiege gelegt, wie zum Beispiel die personale Kompetenz. Auch kann sie nicht einfach erlernt werden, wie wir Methoden zum besseren Umgang mit Informationen erlernen oder uns fachliche Kompetenzen aneignen. Vielmehr bedarf es einer sozialen Interaktion.

Thomas Kufen, Integrationsbeauftragter des Landes NRW



## ■ Ausgangslage und Rahmenbedingungen

### Migration in Duisburg



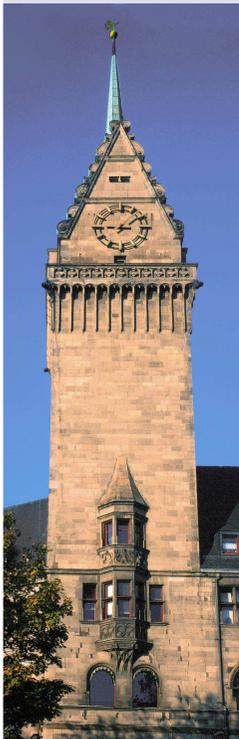
Prognose: Jährliche Zunahme von ca.  
3000 Einwohnern/rinnen mit Migrationshintergrund  
2011: 40%



<b>Bevölkerung gesamt (2008)</b>		<b>498.466</b>
<b>Bevölkerung ohne MH</b>		<b>335.699</b>
<b>Bevölkerung mit MH</b>		<b>162.767 (32,6%)</b>
davan	<b>ausl. Bevölkerung</b>	<b>75.373</b>
	<b>Eingebürgerte (seit 1982)</b>	<b>49.091</b>
	<b>deutsche Bevölkerung mit 2. Pass</b>	<b>35.396</b>
	<b>deutsche Kinder mit ausl. Elternteil</b>	<b>2.907</b>

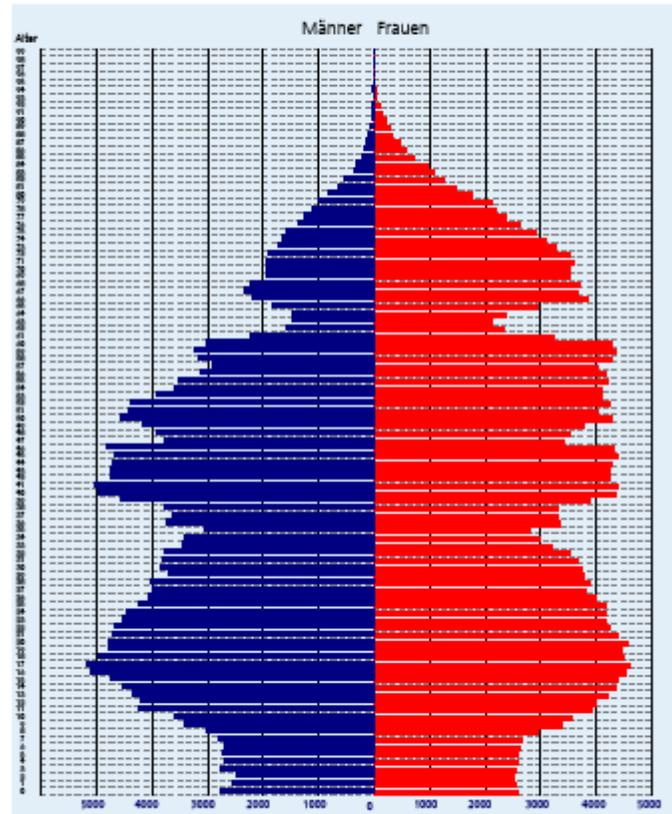
**Kinder im Vorschulalter: ca. 50 % mit MH**

**Türkeistämmige Migranten: ca. 13 %**



## Ausgangslage und Rahmenbedingungen

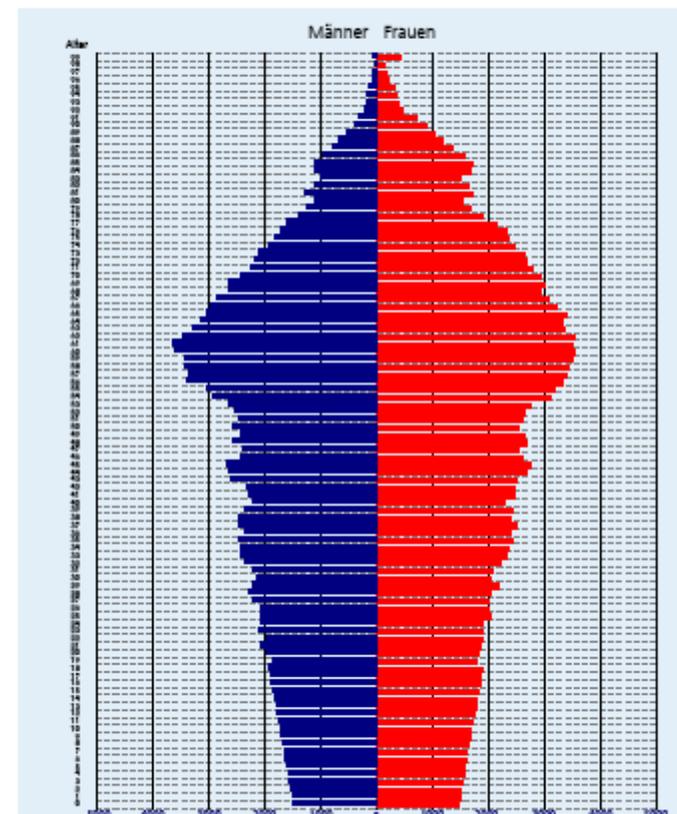
Bevölkerungspyramide 1980  
Einwohner mit Hauptwohnsitz in Duisburg am 31.12.1980



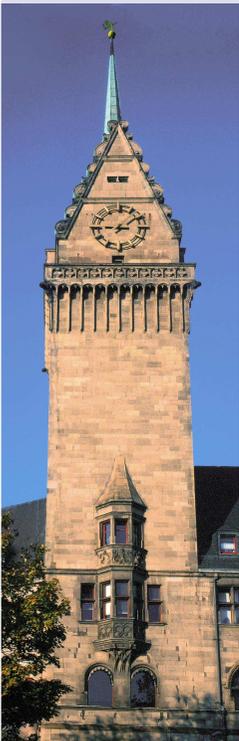
Am für Statistik, Stadtforschung und Europaangelegenheiten



Bevölkerungspyramide 2025  
Einwohner mit Hauptwohnsitz in Duisburg am 31.12.2025

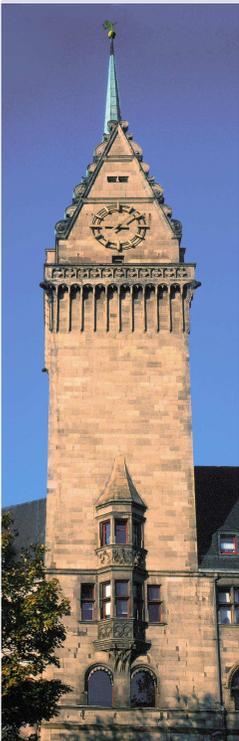
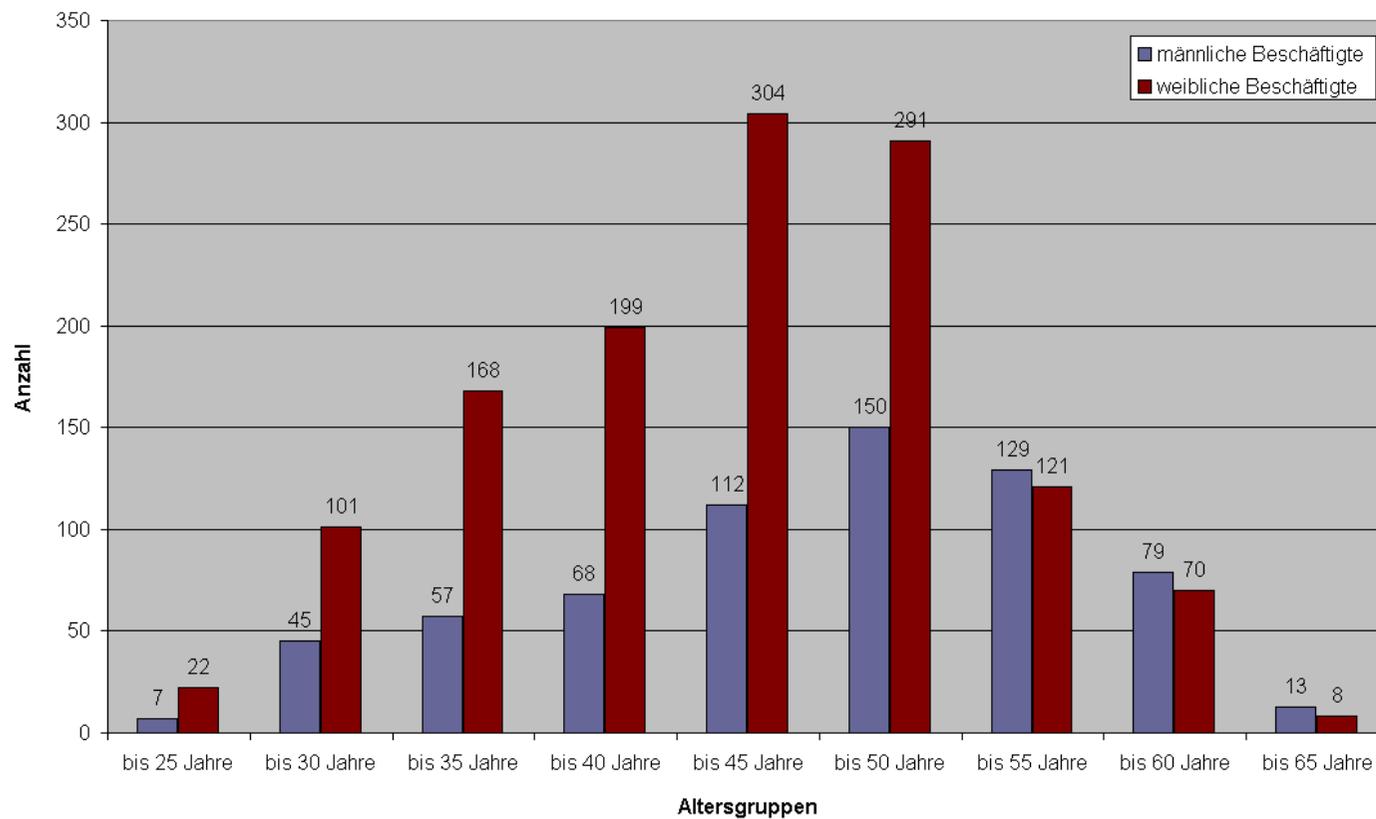


Am für Statistik, Stadtforschung und Europaangelegenheiten

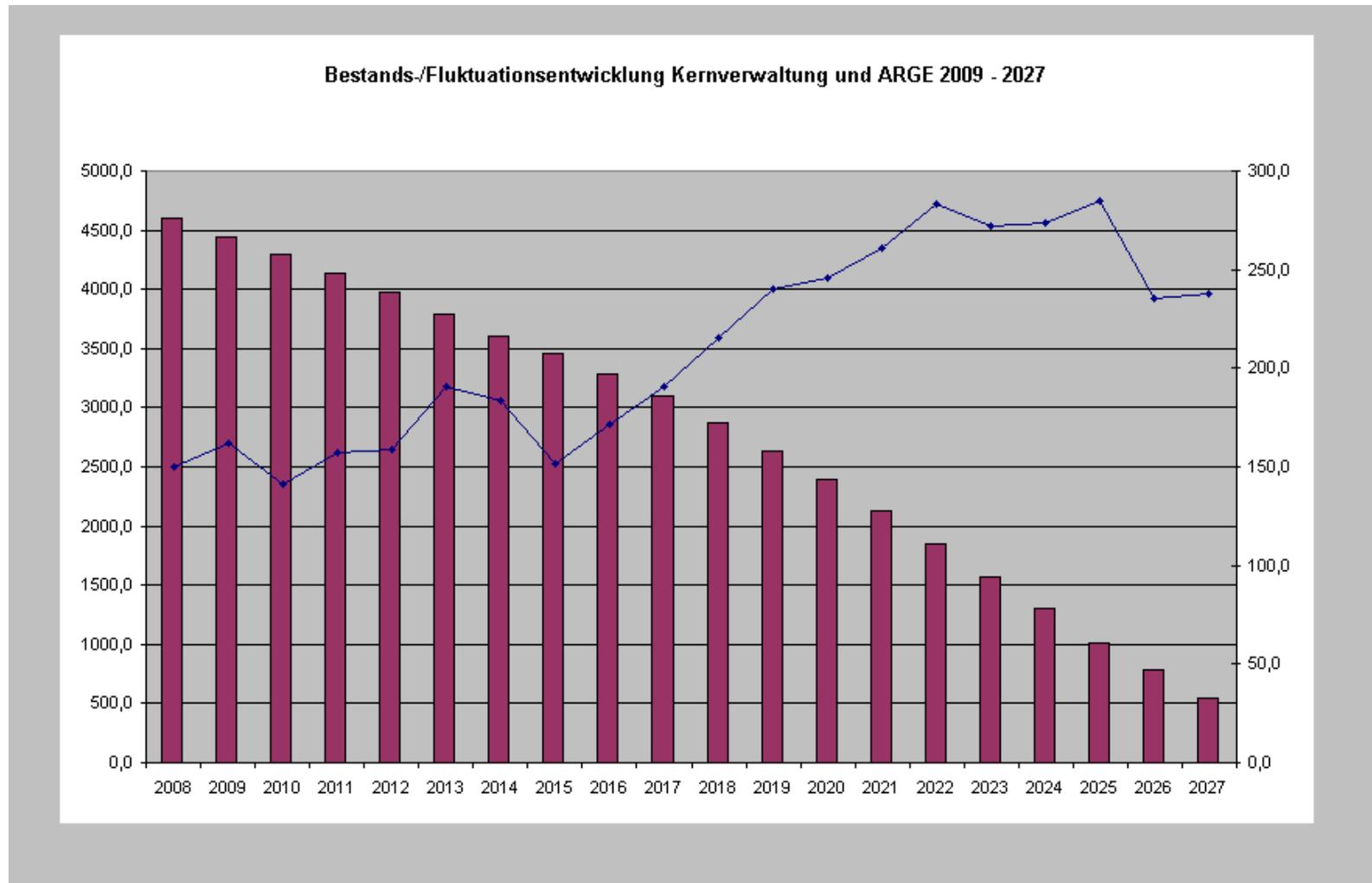
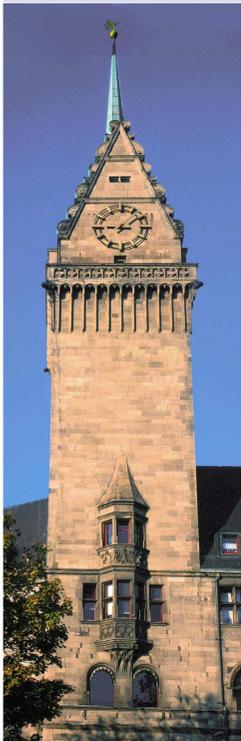


## ■ Ausgangslage und Rahmenbedingungen

Altersstruktur "Allgemeine Verwaltung"



## ■ Ausgangslage und Rahmenbedingungen

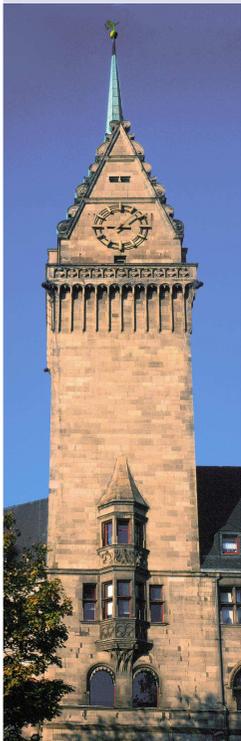


## ■ Ausgangslage und Rahmenbedingungen

# Migration in der Stadtverwaltung Duisburg

➔ **37 Nationalitäten** *(bisher unzureichende statistischen Erfassung der MA mit Migrationshintergrund)*

Nationalitäten bei der Stadt Duisburg (incl. IMD)									
deutsch	türkisch	niederländisch	griechisch	jugoslawisch	italienisch	polnisch	russisch	amerikanisch	kroatisch
6.597	76	17	4	13	14	5	5	3	8
österreichisch	britisch	schweizerisch	kanadisch	moldawisch	marokkanisch	luxemburgisch	japanisch	vietnamesisch	tschechisch
7	3	2	2	1	2	1	3	1	1
portugiesisch	ukrainisch	ungarisch	rumänisch	bulgarisch	französisch	staatenlos	philippinisch	thailändisch	spanisch
2	1	4	3	2	3	1	1	1	4
belgisch	georgisch		kolumbianisch	koreanisch	montenegrinisch	weissrussisch	afghanisch		
2	1		2	2	1	1	1		
<b>Gesamt</b>	<b>6.798</b>								



## ■ Ausgangslage und Rahmenbedingungen

### Erfassungsbogen

#### Erfassungsbogen „Zuwanderungsgeschichte bei den Beschäftigten der Stadt

#### Duisburg“

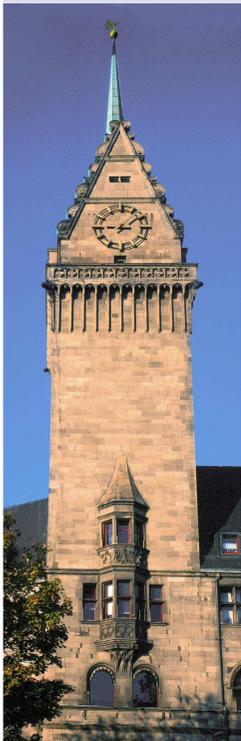
Amt: 10 /Abteilung 10-3 / Sachgebiete 10-31/32/33/34

	Beschäftigte mit Zuwanderungsgeschichte (ZG) *
Beschäftigte** mit ZG	
männlich	_1_____
weiblich	_2_____
zusammen	_3_____
Davon	
• Im mittleren Dienst (Tarifkräfte bis EG 8 <u>TVöD</u> )	
männlich	_1_____
weiblich	_1_____
zusammen	_2_____
• Im gehobenen Dienst (Tarifkräfte bis EG 12 <u>TVöD</u> )	
männlich	_0_____
weiblich	_1_____
zusammen	_1_____
• Im höheren Dienst (Tarifkräfte ab EG 13 <u>TVöD</u> )	
männlich	_0_____
weiblich	_0_____
zusammen	_0_____

\* ) Eine Zuwanderungsgeschichte liegt vor, wenn mindestens eines der folgenden Kriterien erfüllt ist:

- Ausländische Staatsangehörigkeit
- Geburtsort im Ausland
- Eingebürgert
- Beherrschung der ausländischen Herkunftssprache

\*\* ) Beschäftigte ohne geringfügig Beschäftigte, Honorar- und Saisonarbeitskräfte

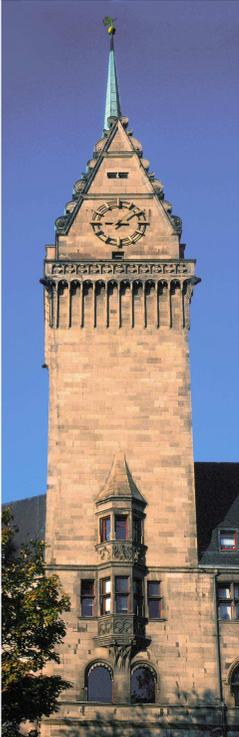


## ■ Ausgangslage und Rahmenbedingungen

### **Definition MH/ZG für interne Erhebung (Erfassungsbogen):**

Eine Zuwanderungsgeschichte(ZG) liegt vor, wenn mindestens eines der folgenden Kriterien erfüllt ist:

- Ausländische Staatsangehörigkeit
- Geburtsort im Ausland
- Eingebürgert
- Beherrschung der ausländischen Herkunftssprache



## ■ Die kommunale Strategie

# DUISBURG<sup>2027</sup>

Diversifizierte Wirtschaftsstruktur  
Nachhaltiger Umgang mit Ressourcen  
Familienfreundlichste Stadt  
Gesundheits- und Sportstadt

**Interkulturelle Urbanität mit einem starken Zentrum und starken Stadtteilen**

Bildungsregion

*Querschnittsbelange:*

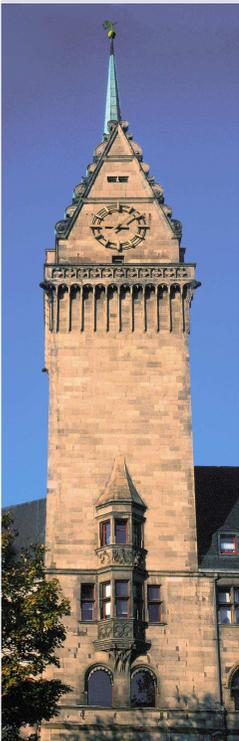
Demografischer Wandel

Gender Mainstreaming

**Integration der Zugewanderten**

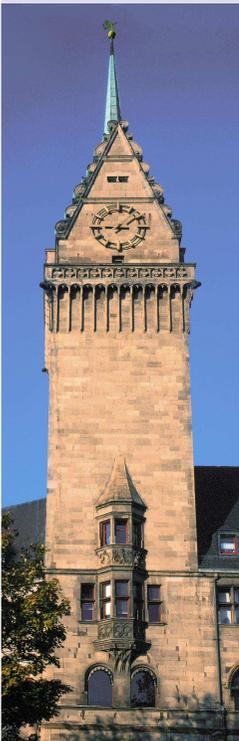
Europäische Integration

Haushaltskonsolidierung



## Die kommunale Strategie

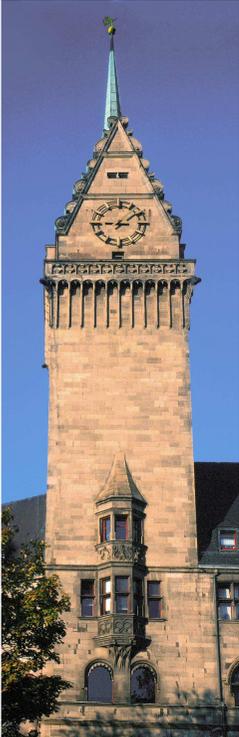
Integration  
heißt für uns:  
**Führen in die  
Normalität**



## Die kommunale Strategie



**Dass ein Migrant im Amt saß,  
stieß bei den Bürgern nicht immer auf Akzeptanz...**



## ■ Die kommunale Strategie

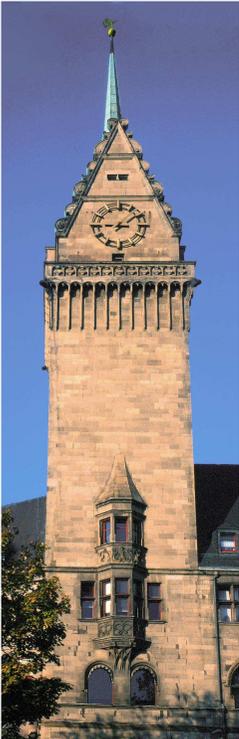
**Warum ist interkulturelle Ausrichtung von Bedeutung?**  
**städtische Organisationen/Institutionen**  
**= Vorbildfunktion**

**Effekt: bessere Dienstleistung, stärkere Identifikation**

**Duisburg 2027: Interkulturelle Urbanität kann nur über eine interkulturell ausgerichtete Verwaltung erreicht werden**

**Problem: Unterrepräsentiert bzw. nicht erfasst**

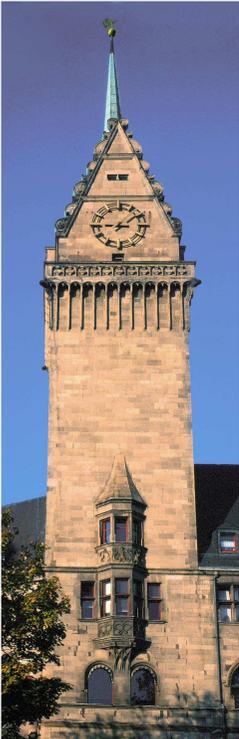
**Multifaktoriell: mentale Hürden, Qualifikation etc.**



## ■ Die kommunale Strategie

### Angestrebte Integrations-Ziele für die öffentliche Dienstleistung im Konzern Stadt

- Verankerung der interkulturellen Orientierung in der Arbeit
- Kooperation und Vernetzung der Fachämter, freien Träger und sonstiger Akteure
- Schaffung einer Informationsplattform zum effektiven Einsatz vorhandener Ressourcen
- Transparentes Verwaltungshandeln im interkulturellen Kontext zur Kundenzufriedenheit



## ■ Die kommunale Strategie

### Interkulturelle Ausrichtung

#### Diversity-Ansatz:

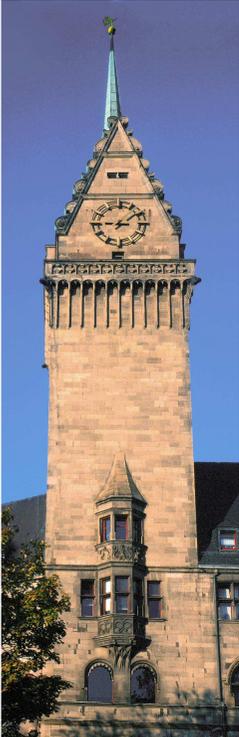
**Gleiche Chancen des Zugangs**

**Vielfältige Versorgungsqualität**

#### Voraussetzung:

**Interkulturelles Personalmanagement**

**Interkulturelles Organisationsmanagement**



## ■ Diversity: Zwei Perspektiven

### **Gesellschaftliche Perspektive**

Gleichstellung  
Gleichbehandlung  
Gerechtigkeit

### **Operationalisierung**

Erfüllung von Quoten

### **Ökonomische Perspektive**

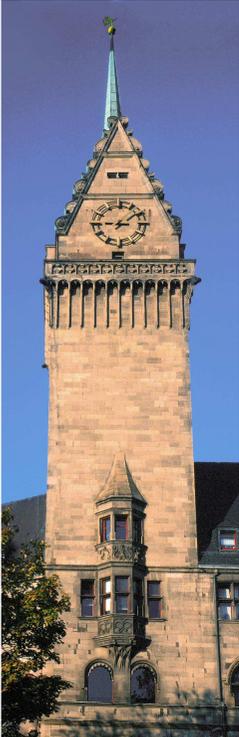
Vielfalt als Wettbewerbsfaktor

Nachbildung der Struktur der  
Kundengruppen in der  
Belegschaft

Vielfalt der Zugänge zur  
Arbeitsgestaltung,  
Aufgabenplanung und  
Problemlösung

### **Operationalisierung**

Wirtschaftlicher Erfolg



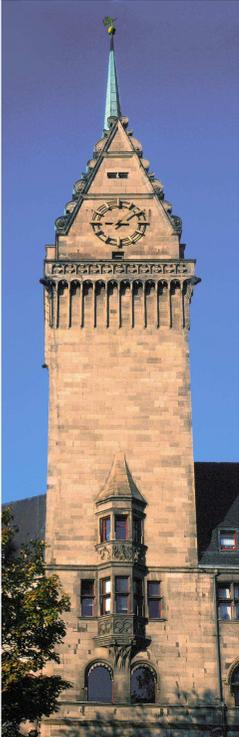
## ■ Die kommunale Strategie

### Organisationsentwicklung

- Interkulturelles Leitbild und Rahmenkonzept
- Prozessmanagement und Controlling
- Kooperationen und Partizipationen strukturieren

### Personalentwicklung

- Migrantinnen und Migranten als Fachpersonal einstellen und fördern
- Personal interkulturell fördern
- Interkulturelle Team-/Netzstrukturen entwickeln



## ■ Die kommunale Strategie

"Die kommunalen Verwaltungen brauchten zu viel Zeit, um sich interkulturell zu öffnen. Erst wenn es dort genügend Menschen mit einem Migrationshintergrund gibt, wird Verwaltungshandeln einfacher, weil die Verwaltung dann Sprache und Mentalität der Menschen vor Ort versteht.,,

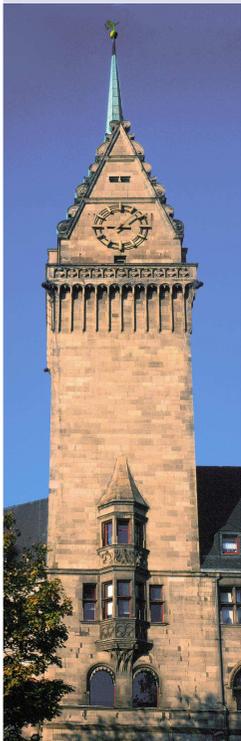
*Oberbürgermeister Adolf Sauerland zur Eröffnung der Integrationsbeauftragten- Konferenz in Duisburg, 4./ 5. Juni 2009*

**Keine Migranten-Quote**

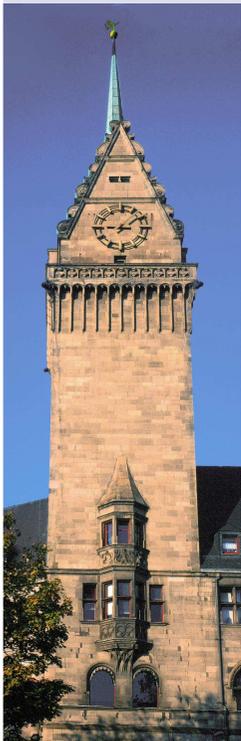
**sondern:**

**Interkulturelle Kompetenz  
so viel wie möglich!**

**= Zielvorgabe**

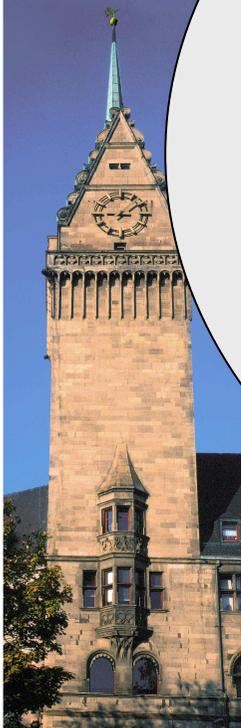
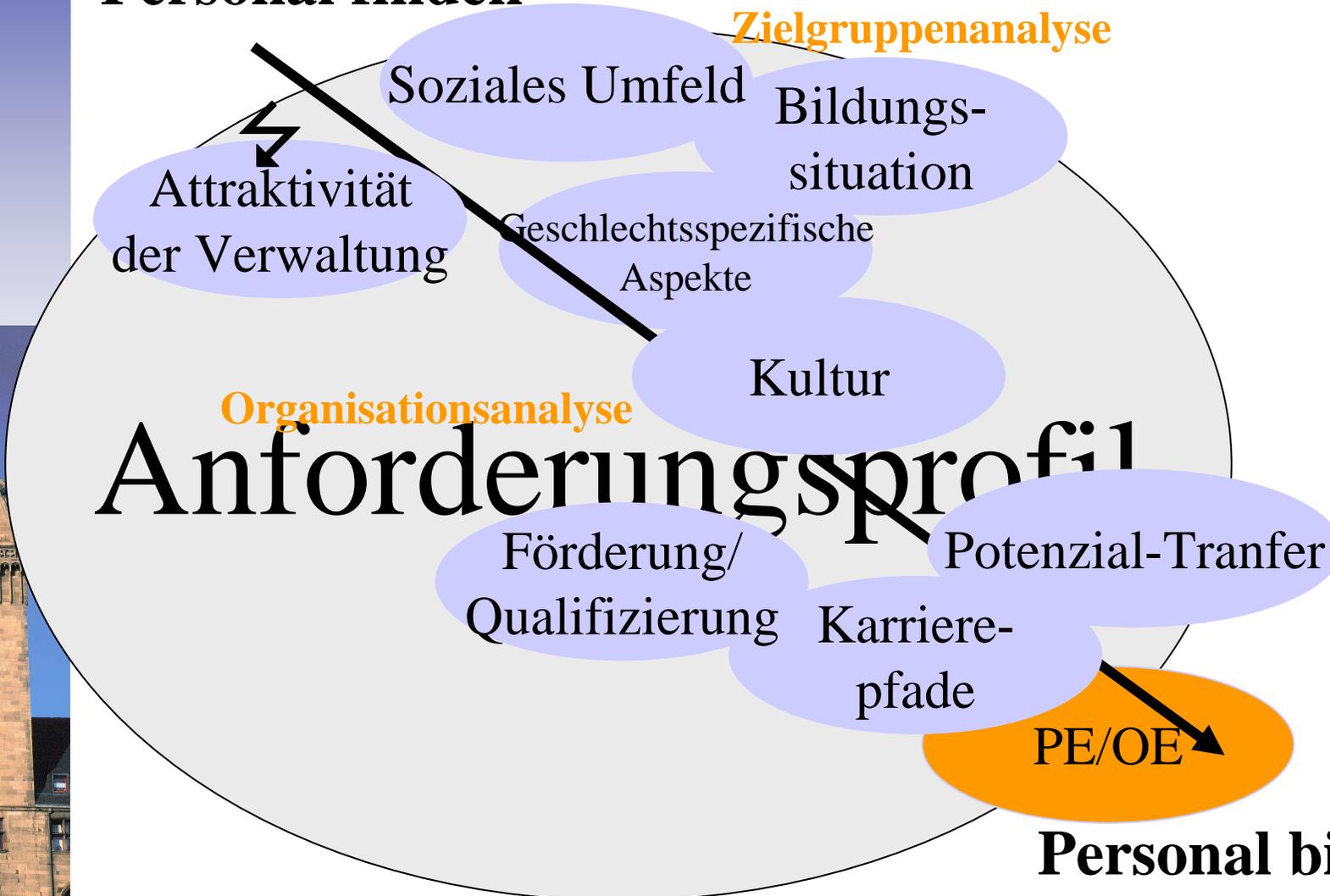


## Die kommunale Strategie



## ■ Die kommunale Strategie

### Personal finden

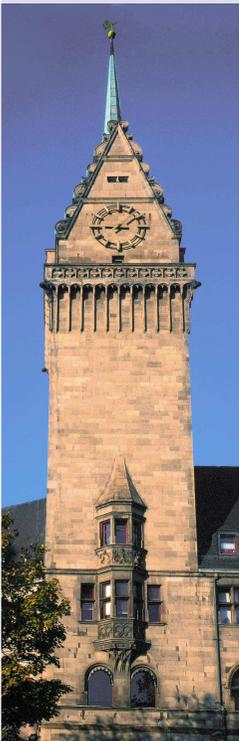


## ■ Die kommunale Strategie

⚡  
Attraktivität  
der Verwaltung

Eine Bürokratie ist eine Institution zur Demotivierung, Diminuierung und Deformierung ihrer Mitglieder. (Horst Bosetzky)

In einer Bürokratie neigt jeder Beschäftigte mit der Zeit dazu, zu einer bürokratischen Persönlichkeit zu werden. (Horst Bosetzky)



## ■ Die kommunale Strategie

### ⚡ Attraktivität der Verwaltung

Zugewanderte - Potenziale für die Wirtschaft

Aktuelles Video: Bewerbung verkehrt

von und mit Potenzialen



PAUSE

Zugewanderte - Potenziale für die Wirtschaft

Aktuelles Video: Bewerbung verkehrt

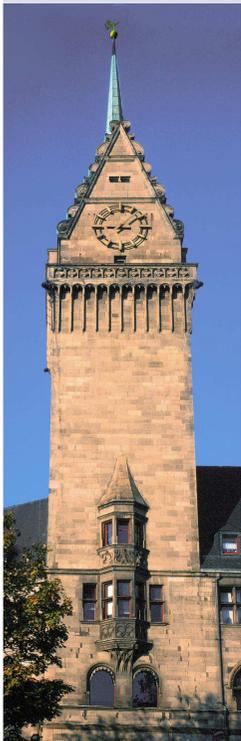
von und mit Potenzialen



PLAY

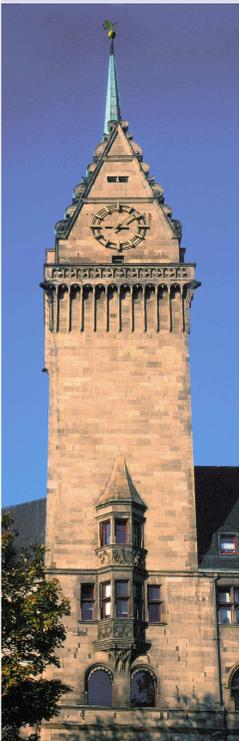
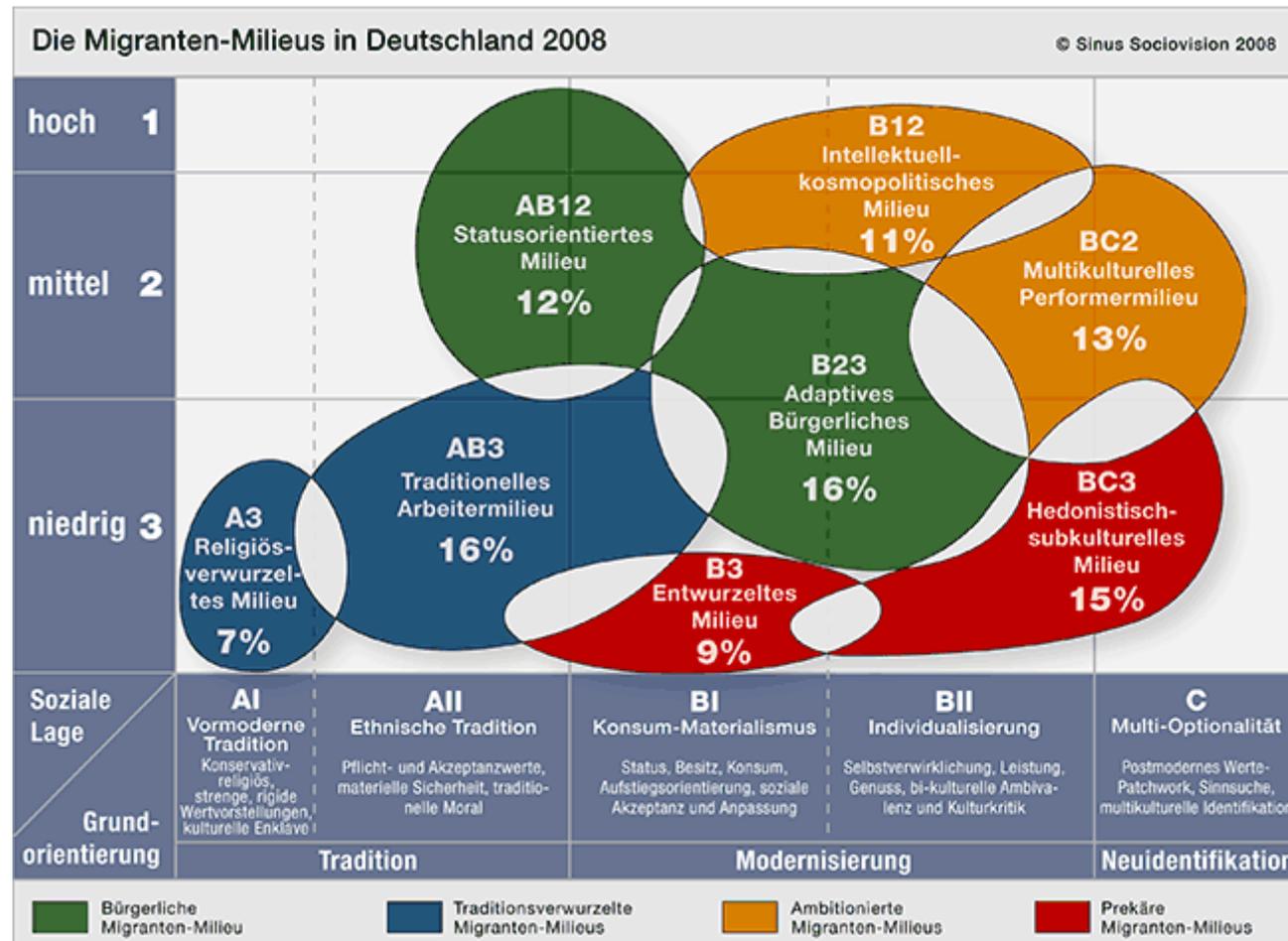
Meine Herrschaften, das ist schon das dritte Gespräch, das so endet. Und damit verschwenden wir unsere Zeit. Es scheint wirklich keine qualifizierten Arbeitgeber mehr zu geben.

<http://www.potenziale-nrw.de/gruppe-potenziale.html>

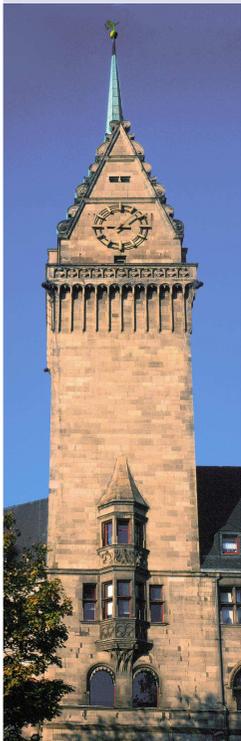
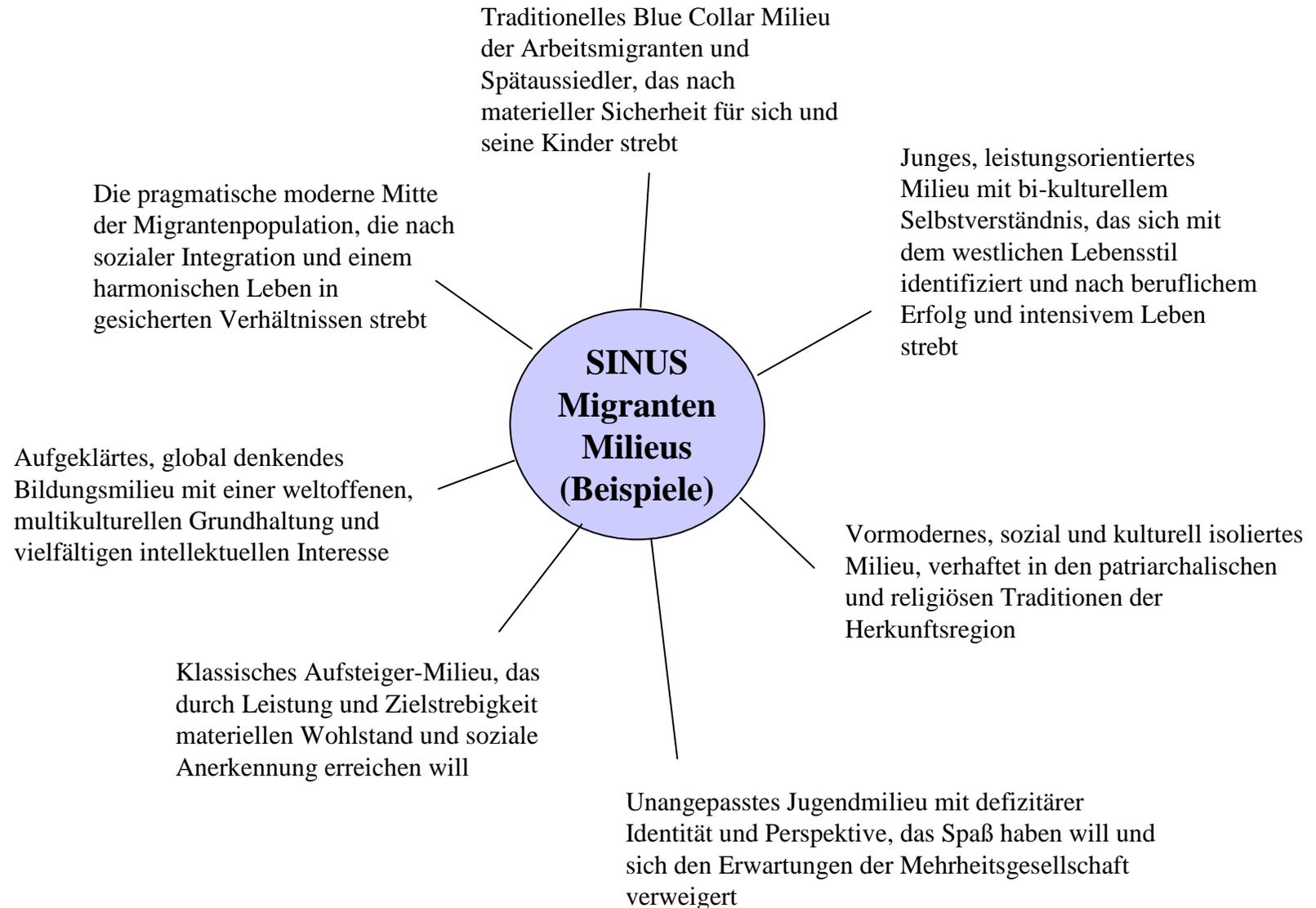


■ **Die kommunale Strategie**

**Zielgruppenanalyse z.B. mit der Sinus (Migranten) Milieu Studie**



## ■ Die kommunale Strategie

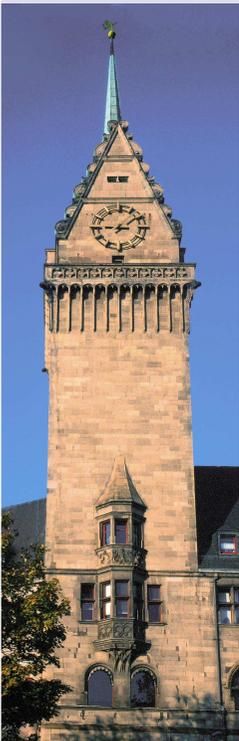


## ■ Die kommunale Strategie

**Welche *Verwaltungsgesellschaft*  
mit welchen Qualifikationen  
und Einstellungen wollen wir?**



**Anforderungsprofil**



## Die kommunale Strategie

### Aus dem Vorwort der Ausbildungsbroschüre

#### Herzlich willkommen bei der Stadtverwaltung Duisburg



Liebe Schülerinnen!  
Liebe Schüler!

Ich freue mich, dass Sie sich für eine Ausbildung bei der Stadt Duisburg interessieren. Duisburg, das ist eine welt-offene Hafenstadt an Rhein und Ruhr, bunt und vielfältig, mit einer Menge interessanter Leute, mit spannenden Angeboten für Jung und Alt, für Bürgerinnen und Bürger und Gäste aus aller Welt, mit wunderschönen Landschaften genauso wie mit kleinen und großen Industrie- und Handelsflächen, auf denen der wirtschaftliche Motor unserer Stadtentwicklung brummt.

Und die Stadtverwaltung mit ihren über 7.000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist überall dabei: Ob in der Deutschen Oper am Rhein und im Theater, im Schwimmbad oder in der Sporthalle, in der Stadtentwicklung oder in der Straßenvermessung, in der Denkmalpflege oder im Gesundheitsschutz, im Umweltbereich oder im Ordnungs-

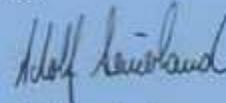
amt, in den sozialen Diensten oder bei der Feuerwehr, in der Schulverwaltung oder in der Stadtbibliothek, im Personal- und IT-Bereich oder in der Finanzverwaltung oder, oder, oder...

Für all diese Bereiche suchen wir engagierte und talentierte junge Menschen, die Spaß an der Arbeit im Dienstleistungsunternehmen Stadtverwaltung haben. Die Palette an Ausbildungsberufen ist groß, mit allen Schulabschlüssen finden Sie bei uns eine passende Stelle. Und mit Fleiß und Engagement steht auch der Karriere nichts im Weg.

Menschen mit vielen Nationalitäten und unterschiedlichen Kulturen leben und arbeiten in Duisburg. Wir wollen, dass die Integration vorangetrieben wird und dass sich die bunte Vielfalt auch bei den Beschäftigten der Stadtverwaltung widerspiegelt.

Kommen Sie zu uns! Bewerben Sie sich bei uns um eine Ausbildungsstelle! Wir freuen uns auf Sie!

Ihr



Adolf Sauerland  
Oberbürgermeister



[http://twitter.com/duisburg\\_de](http://twitter.com/duisburg_de)

engagiert  
talentiert  
Spaß an der  
Dienstleistung

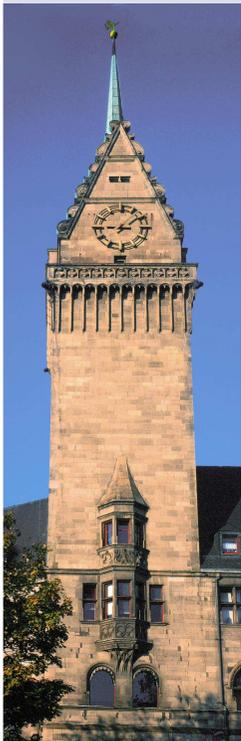
vielfältig  
interessiert

interkulturell

#### Konkrete Indikatoren:

Gute Leistungen in Deutsch, Mathematik, Wirtschaft- und Sozialkunde, zusätzlicher Fremdsprache

Gute Umgangsformen, Teamfähigkeit, Kommunikationsgeschick, Zuverlässigkeit, Sorgfalt, Konflikt- und Kritikfähigkeit, Interkulturelle Sensibilität



## ■ Maßnahmen und Aktionen

### Einzelne Projekte

VBÖ  
Projekt

Anpassung  
des  
Auswahlverfahrens  
für Azubis

Zweite Chance  
bei der  
Azubi-Auswahl

Personalförderung/  
Qualifizierung

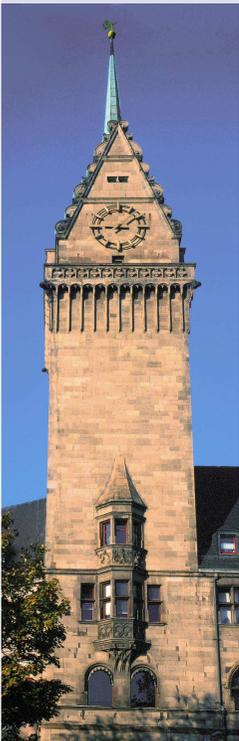
Multiplikatoren/  
Netzwerke

Personal-  
einsatz/ Stellen-  
ausschreibungen

Trainee-  
Programme/  
Praktika

Infosystem im  
Intranet/Portal  
(ISI = Informations-  
und  
Kommunikationssystem  
Integration)

Internationale  
Zusammen-  
arbeit/Auslands-  
praktika



## ■ Maßnahmen und Aktionen

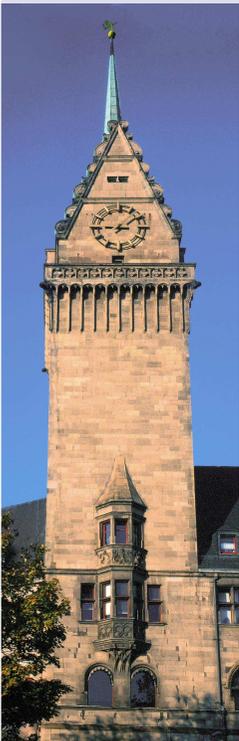
### Einstellung und Ausbildung

- Recruiting
- Auswahlverfahren
- Projekte

### Grundsatz:

**Wir wollen die Besten!** →

Wer  
sind  
die  
Besten?



## ■ Maßnahmen und Aktionen

### VBÖ-Projekt (2004 – 2006)

#### **"Junge Migrantinnen und Migranten für den öffentlichen Dienst gewinnen!"**

Modellprojekt zur „Verbesserung der Bildungs- und Ausbildungssituation junger Migrantinnen und Migranten für den öffentlichen Dienst der Stadt Duisburg (VBÖ)“ gefördert durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung und die Europäische Union

#### **Partner: PE – RAA – RISP/mikom**

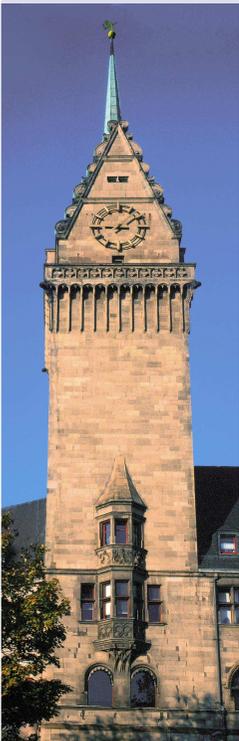
Zentralverwaltung - Zentrum für Personalentwicklung

Referat zur Förderung von Kindern und Jugendlichen aus Zuwanderungsfamilien/RAA

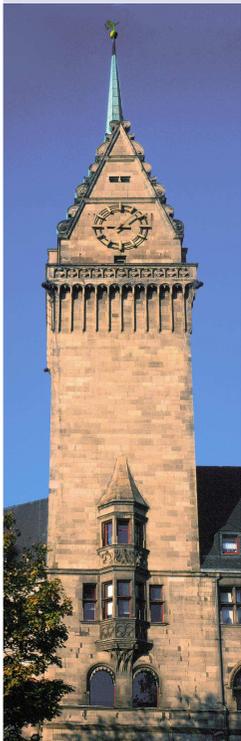
Forschungsgruppe Migration und interkulturelle Kommunikation (mikom) des Rhein-Ruhr-Instituts für Sozialforschung und Politikberatung an der Universität Duisburg-Essen

#### **Projektziel**

... war es, einerseits mehr Jugendliche mit Migrationshintergrund für eine Ausbildung im öffentlichen Dienst zu motivieren und gezielt vorzubereiten, andererseits die Verwaltung für Auszubildende mit Migrationshintergrund weiter zu öffnen. Die Ausbildungsbeteiligung von Jugendlichen mit Migrationshintergrund sollte insbesondere im mittleren Dienst bei der Stadtverwaltung in Duisburg erhöht werden.



## ■ Maßnahmen und Aktionen



## ■ Maßnahmen und Aktionen

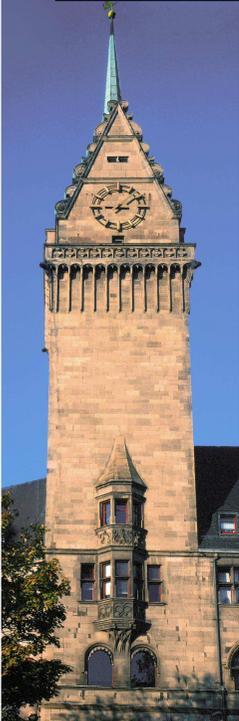
# VBÖ-Projekt

**Maßnahmen aus dem VBÖ Projekt für Schülerinnen und Schüler und Eltern  
(von Juli 2004 – Dezember 2005 mit den Projektschulen durchgeführt):**

Projekt VBÖ

- **Infowände in Schulen und Jugendzentren**
- **Ausbildungsbroschüren für alle Projektschulen**
- **Infolyer**
- **Informationen auf Berufemessen und in Schulen**
- **Vorstellung der Ausbildungsberufe im Mutterspracheunterricht/  
Wahlpflichtunterricht Türkisch**
- **Begegnungen mit städtischen Beschäftigten und Auszubildenden**
- **Trainingstests online**
- **Informationsveranstaltungen für Eltern in  
Migrantenselbstorganisationen (MSO)**
- **Öffentlichkeitsarbeit durch türkische Medien**

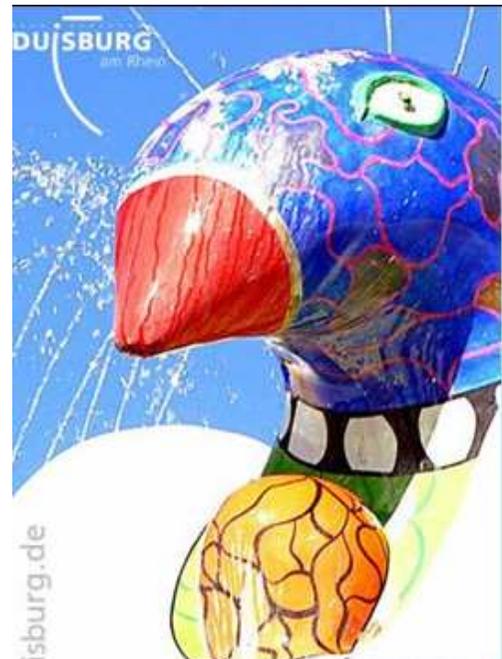
**Ca. 800 Jugendliche, größtenteils mit Migrationshintergrund, wurden über diese Maßnahmen erreicht.**



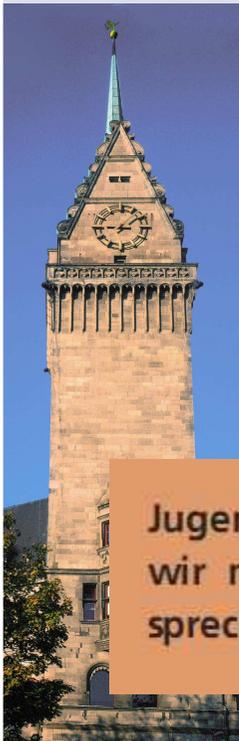
■ **Maßnahmen und Aktionen**



[http://twitter.com/duisburg\\_de](http://twitter.com/duisburg_de)



**Stadt  
Verwaltung  
Duisburg  
Ausbildung**



Jugendliche mit Zuwanderungsgeschichte möchten wir mit unserem Ausbildungsangebot besonders ansprechen.

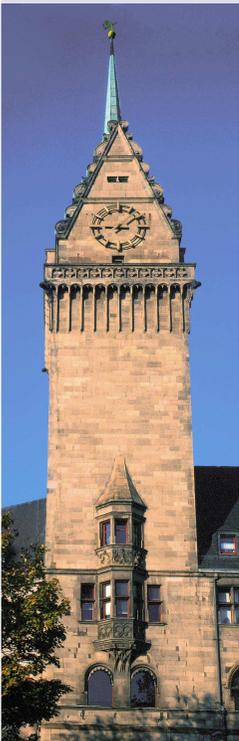
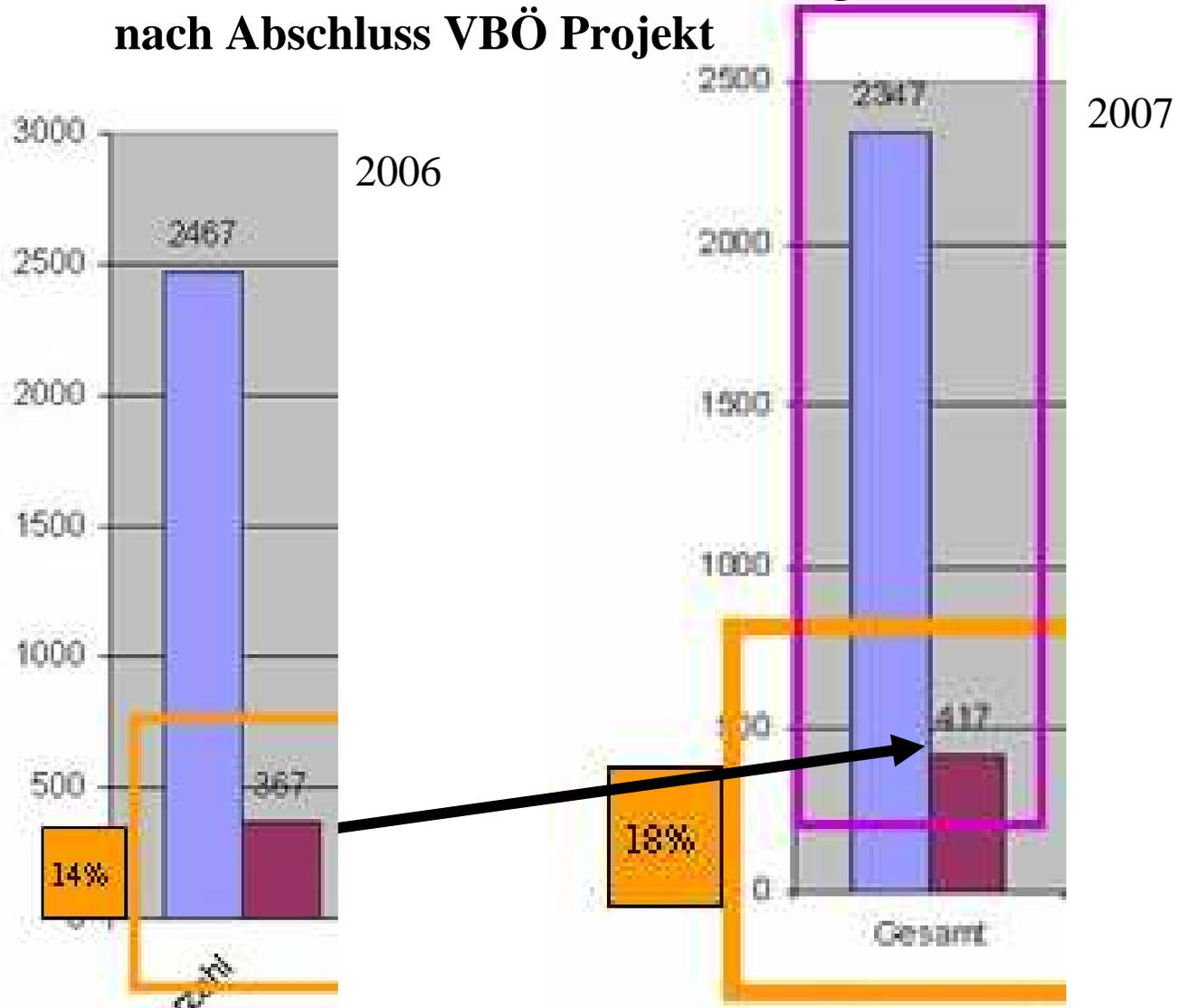


**INTERKULTURELL**

**2010**

■ **Maßnahmen und Aktionen**

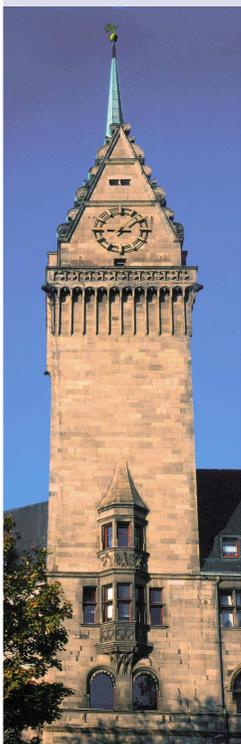
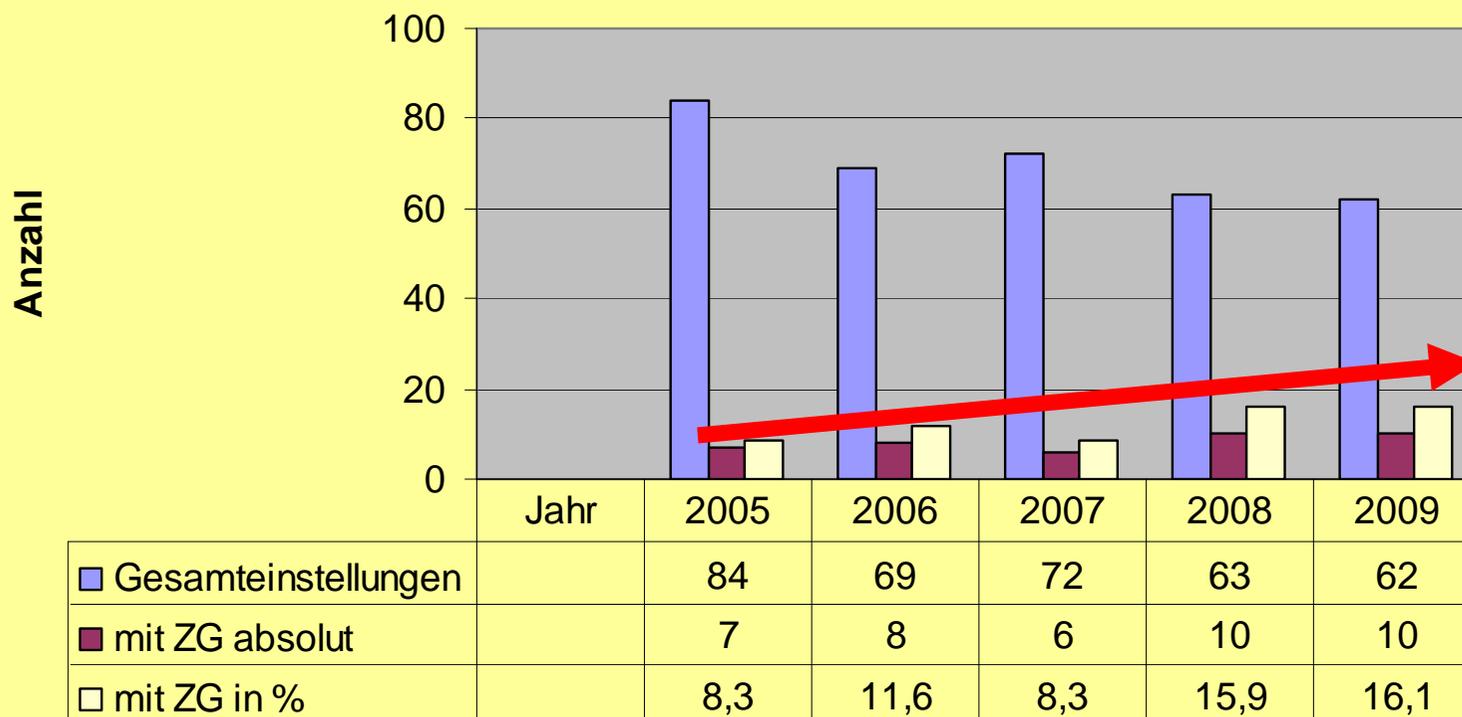
**Bewerber/innen-Zahlen Ausbildung 2006/2007  
nach Abschluss VBÖ Projekt**



■ **Maßnahmen und Aktionen**

# Ausbildungsstatistik 2005 - 2009

## Einstellungen Azubis Kernverwaltung



## Maßnahmen und Aktionen

# Testdesign Auswahl Azubis



### Gesprächsleitfaden für das Einzelgespräch

#### Verwaltungsfachwirte 2007

Gruppe	Tag	2007	Uhr	Name
--------	-----	------	-----	------

#### Fragen an den Bewerber

#### Beobachtungskategorien

#### 1. Individuelle Frage der Bewerbungsur

- Werdegang / Lebenslauf
- soziale Situation, Hobbys

#### Selbstpräsentation:

- Bewerber agiert überzeugend und selbstsicher
- stellt sich und sein Interesse angemessen dar
- erscheint in Auftreten und Kleidung angemessen und respektvoll

<input type="checkbox"/>				
<input type="checkbox"/>				
<input type="checkbox"/>				

2

- Gibt es besondere Gründe für eine Bewerbung bei der Stadt Duisburg?
- Was wissen Sie über Duisburg ?
- Wichtige Ereignisse der letzten Zeit (öffentliche Diskussion) ?

#### Authentizität:

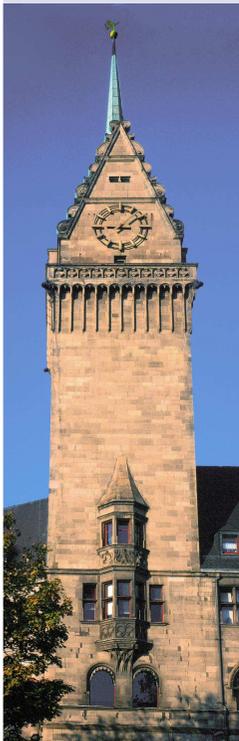
- Bewerber wirkt echt und glaubwürdig
- antwortet stimmig bezogen auf seine Biographie, macht widerspruchsfreie Aussagen

<input type="checkbox"/>				
<input type="checkbox"/>				

#### Selbstreflexion:

- Bewerber reflektiert sein Verhalten selbstkritisch
- nimmt Kritik an und setzt sich damit auseinander

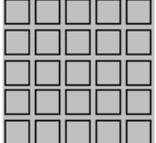
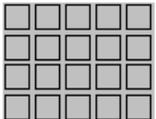
<input type="checkbox"/>				
<input type="checkbox"/>				

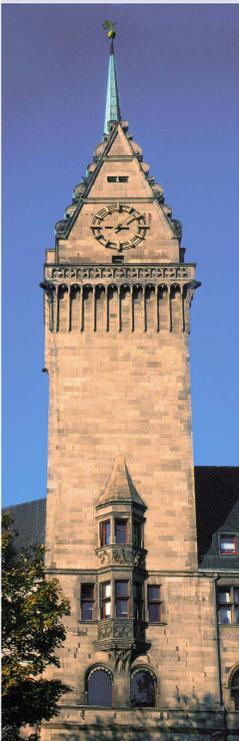


## ■ Maßnahmen und Aktionen

# Testdesign Auswahl Azubis



<p><b>3. Fragen zur Ausbildung</b></p>	<p><b>Motivation:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Bewerber wirkt offen, interessiert und motiviert</li> <li>▪ kann seine Berufswahl erläutern</li> <li>▪ hat eine erste Vorstellung von seinem angestrebten Beruf</li> <li>▪ ist gut über aktuelle Fragen in Duisburg informiert</li> <li>▪ ist gut über aktuelles Zeitgeschehen informiert</li> </ul>	
<p><b>4. Schwierige Situationen („critical incidents“), ausgewählte Konfliktszenarien, vgl. Leitfragen</b></p>	<p><b>Kultursensibilität und Konfliktmanagementfähigkeit:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Bewerber ist in der Lage, das komplexe Konfliktgeschehen als Ganzes zu erfassen</li> <li>▪ erfasst die kulturellen Aspekte des Konflikts</li> <li>▪ fühlt sich in die geschilderte Lage der Konfliktpartner ein</li> <li>▪ ist fähig, erste konstruktive Lösungsansätze zu erarbeiten</li> </ul>	



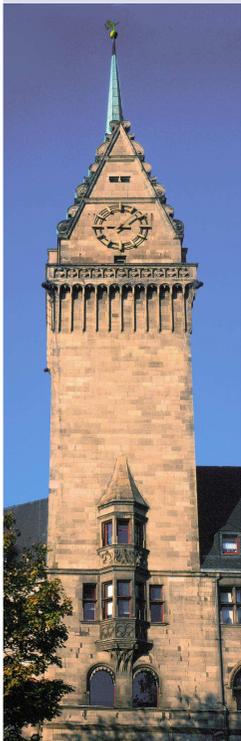
## ■ Maßnahmen und Aktionen

Interkulturelle  
Szenarien

# Testdesign Auswahl Azubis

## Situation: Im Bürgerservice

Ein Mann betritt den Bürgerservice und möchte zwei Karten für eine Veranstaltung kaufen, er spricht aber nur russisch. Die Kollegin hinter dem Schalter versteht ihn nicht und ruft eine weitere Kollegin, die etwas Russisch versteht und spricht. Sie verkauft dem Kunden die Karten, der sich sehr bedankt und sich angeregt und freundlich mit der städtischen Mitarbeiterin unterhält. Als er den Bürgerservice verlassen hat, ist die andere Kollegin sichtbar verstimmt und murmelt: „Hier ist Deutschland und die Verwaltungssprache ist deutsch. Basta.“



## ■ Maßnahmen und Aktionen

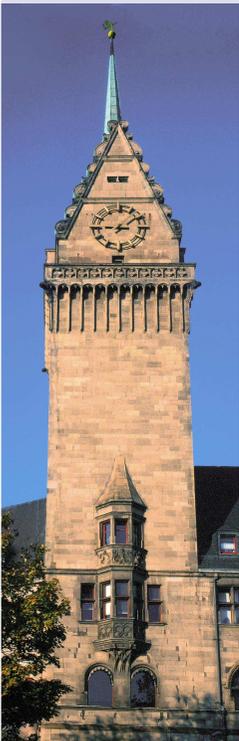
Interkulturelle  
Szenarien

# Testdesign Auswahl Azubis

## Situation: Weihnachtsfeier

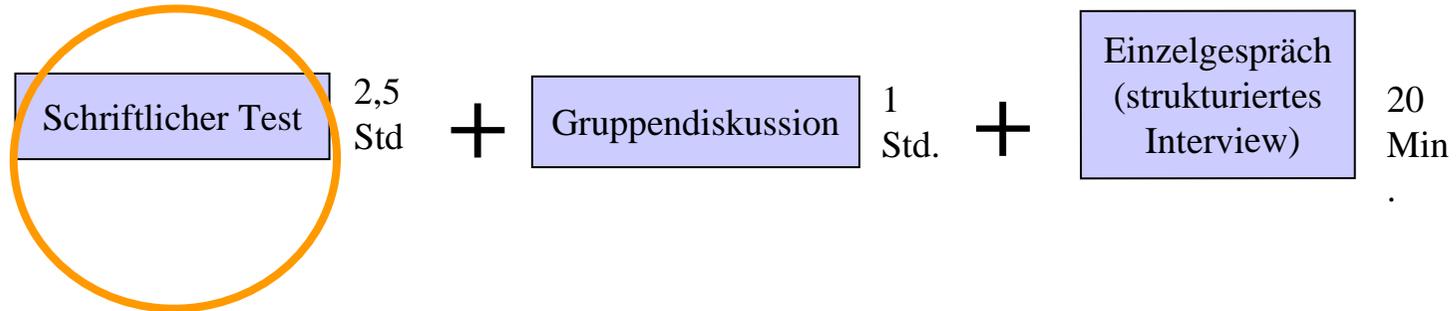
Die Arbeitsgruppe „Stadtbahnbau“ plant eine Weihnachtsfeier am 18. Dezember. Das 20-köpfige Team ist bunt gemischt, ältere und jüngere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, viele haben einen Migrationshintergrund.

Auftrag: Sie sollen die Feier planen. Worauf achten Sie, damit die Feier ein Erfolg wird?



## ■ Maßnahmen und Aktionen

### Zweite Chance



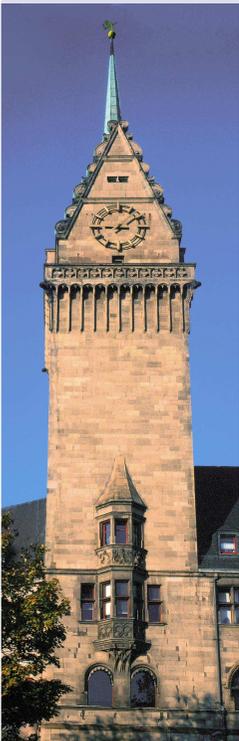
Bei knappem Nichtbestehen des Tests Angebot eines neunmonatigen Qualifizierungslehrgangs mit anschließender, nochmaliger Teilnahme am Auswahlverfahren.

#### Bausteine der Zweiten Chance:

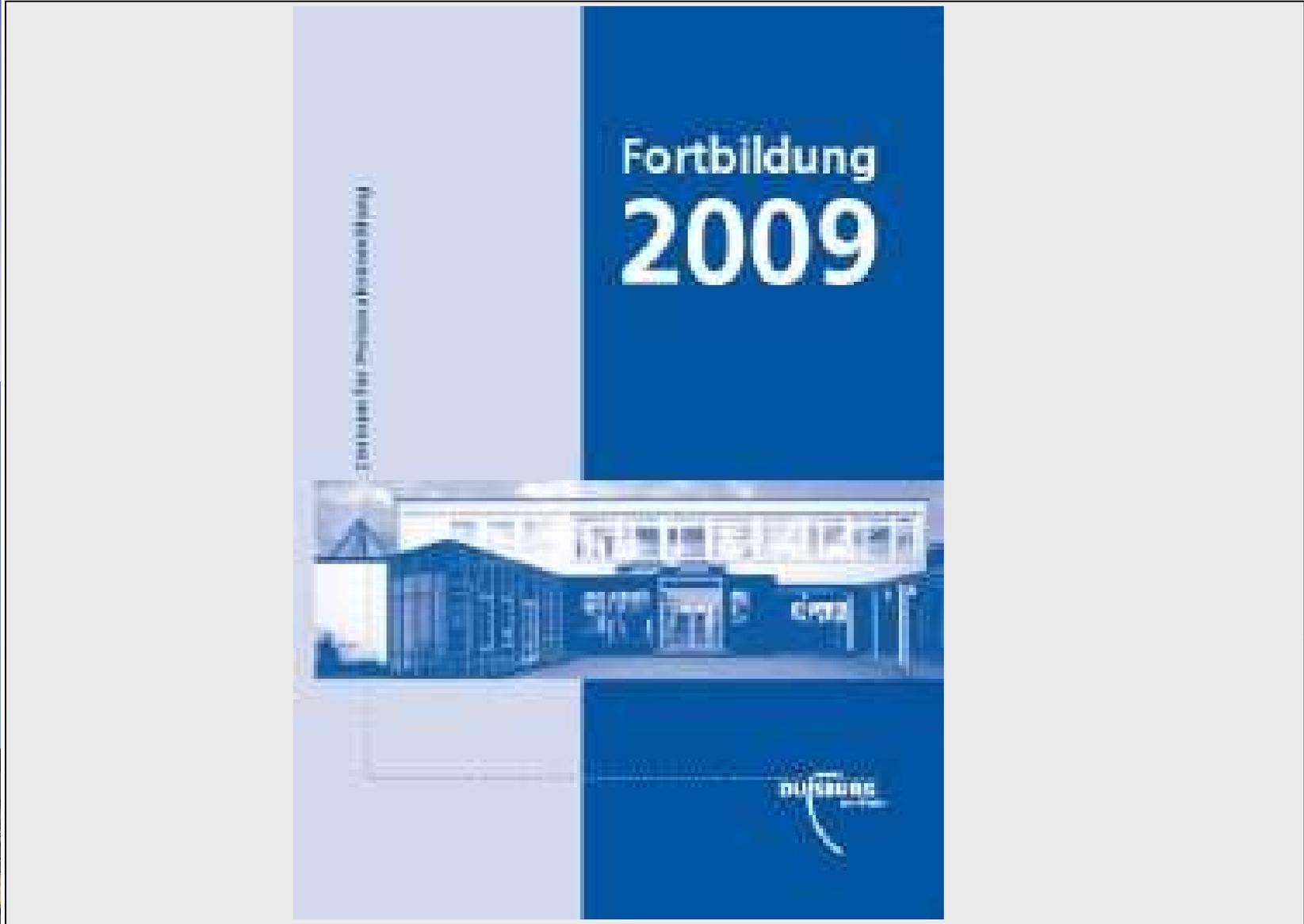
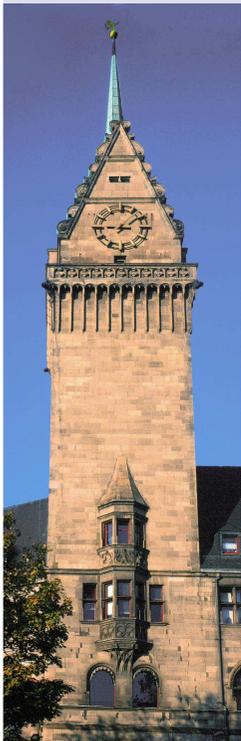
Interessenanalyse/  
Praktikum

Vermittlung von  
schulischen, beruflichen,  
sozialen und personalen  
Kompetenzen

Förderstufe mit  
Übergangsqualifizierung /  
Profilierung für die Ausbildung



## ■ Maßnahmen und Aktionen



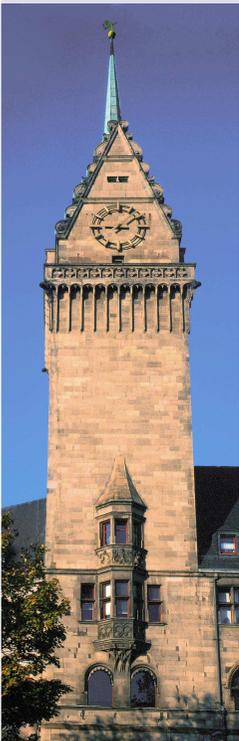
## ■ Maßnahmen und Aktionen

# Qualifizierungs-Konzept 2009

## „Interkulturelle Kompetenz“

Für die Stadtverwaltung wurden 19 Zielgruppen identifiziert:

- Dezernenten, Amts- und Institutsleiter/-innen
- Mitarbeiter/-innen mit Führungsfunktion
- Mitarbeiter/-innen mit Publikumsverkehr
- Mitarbeiter/-innen mit überwiegend telefonischen Bürgerkontakten
- Mitarbeiter/-innen im Außendienst
- Mitarbeiter/-innen im Personalmanagement
- Mitarbeiter/-innen mit Beratungsaufgaben
- Mitarbeiter/-innen mit therapeutischen Aufgaben
- Mitarbeiter/-innen mit pädagogischen Aufgaben
- Mitarbeiter/-innen mit erzieherischen Aufgaben
- Mitarbeiter/-innen mit medizinischen Aufgaben
- Mitarbeiter/-innen mit planerischen Aufgaben
- Mitarbeiter/-innen mit überwiegend Repräsentationsaufgaben
- „Integrationsmittler“, Beauftragte für Integrationsfragen in allen Ämtern/Instituten
- Interkulturelle Teams
- Ausbilder/-innen
- Auszubildende
- Mitarbeiter/-innen mit Zuwanderungsgeschichte



## ■ Maßnahmen und Aktionen

# Qualifizierungs-Konzept 2009

	1	2*	3*	4	5	6	7*	8	9	10	11	12	13	14	15*	16	17	18*	19	
<b>A</b>	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x
<b>B</b>	(x)			x	x	x		x	x	x	x	x		x	x	(x)	x	x		
<b>C</b>		x	x	x	x	x		(x)	x	x	x	(x)			x	(x)	x	x		
<b>D</b>				x	(x)	x	x	x	x	x	x	x	x	x	x	(x)	x			
<b>E</b>								(x)	x	x	x						(x)			
<b>F</b>		x	x				x						(x)		x		(x)	x	(x)	
<b>G</b>				(x)	(x)	x		(x)	x	x	x	x		x		x				

A Einstellungen, Haltungen und Werte zu Fremdheit, eigener Kulturbegriff

B Interkulturelle Kommunikation

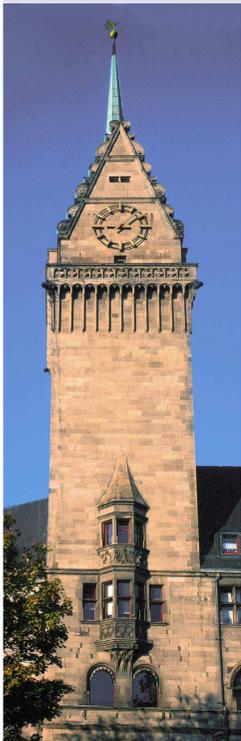
C Interkulturelles Konfliktmanagement

D Kulturbedingte Verhaltensweisen

E Vermittlung fachspezifischer Kenntnisse im interkulturellen Kontext, z.B. Zweitspracherwerb

F Cultural Mainstreaming, interkulturelle Öffnung

G (berufsbezogene) Sprachkenntnisse



## ■ Maßnahmen und Aktionen

# Qualifizierungs-Konzept 2009

## eLearning-Module



### Interkulturelle Kompetenz

Bestell.Nr.: 1231401

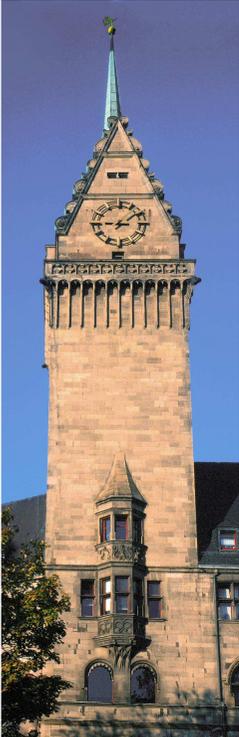
#### ■ Kurzbeschreibung

Das Modul vermittelt den Begriff der Kultur und verschiedene Aspekte des interkulturellen Kontakts. Hierbei geht es um die Faktoren, die einem Unternehmen ein effizientes Agieren im Ausland ermöglichen, um den Umgang mit unterschiedlichen Rahmenbedingungen, mit verschiedenem Zeitverständnis oder mit Sprachbarrieren etc.

#### ■ Inhaltsverzeichnis des Moduls

- 1. Interkulturelle Kompetenz
- 2. Wozu benötigen Sie "Interkulturelle Kompetenz"?
- 3. Interkulturelle Situationen
- 4. Übung: Interkulturelle Situationen 
- 5. Der Grad der Fremdheit
- 6. Trügerische Nähe
- 7. Kulturwissen
- 8. Kulturerfahrungen
- 9. Übung: Interkulturelle Kompetenz 

Für Verwaltungen noch kein gesondertes Produkt am Markt!



## ■ Maßnahmen und Aktionen

### **Aufgabenprofil der Multiplikatoren in den Fachämtern/ interne/externe Netzwerke**

Verankerung der interkulturellen Orientierung in der täglichen Arbeit

Interessenausgleich/Konfliktmanagement

Überprüfung, Optimierung und Weiterentwicklung der Aufgaben und Abläufe im Rahmen eines kontinuierlichen OE-Prozesses

Kontaktpflege mit Migrantenvereinigungen und –verbänden

Förderung des interkulturellen Dialogs im Fachbereich

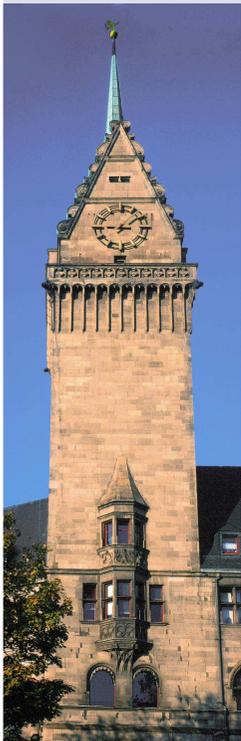
*(Informationspool, Dolmetscherpool, Intranetpflege etc.)*

Mitwirkung bei der Entwicklung von grundlegenden Konzepten zur

Förderung der Chancengleichheit

Bedarfsermittlung spezifischer Qualifikationen

*(z. B. auf Zielgruppen ausgerichtete Fremdsprachenkenntnisse)*



## ■ Maßnahmen und Aktionen

# Traineeprogramme/ Praktika

**Einwohnerförderung und Ausbildungsförderung**  
**Dabei gezielt erreichbar: Studierende mit**  
**Migrationshintergrund**

**Start: Juli 2008**

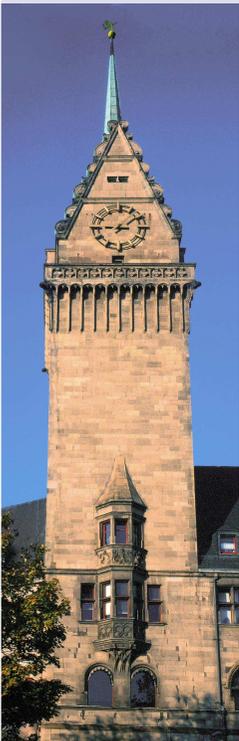
**Zielgruppe: Studierende der Universität Duisburg-Essen**

**Angebot: Übernahme der Studiengebühren**

**Voraussetzung: Wohnort/Zuzug Duisburg/ Ableistung  
eines Praktikums in der Stadtverwaltung**

**Umfang: 60 Tage**

**Einsatzgebiete: Im Konzern Stadtverwaltung**



## ■ Maßnahmen und Aktionen

### **Einwohnerförderung und Ausbildungsförderung**

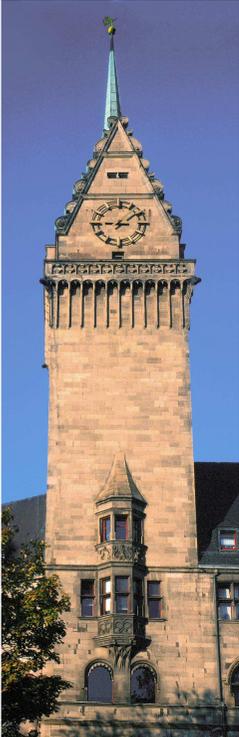
**Betreuung über Personalentwicklungsabteilung**

**Verbindung Praktikum mit wissenschaftlichen  
Arbeiten**

**Zusammenarbeit mit An-Instituten der Universität  
(z.B. NRW School of Governance)**

**Große Presse-Resonanz (Ruhrgebiets- und  
deutschlandweite Ausgaben)**

**Große Resonanz bei der Zielgruppe (Bis heute ca. 400  
Bewerbungen)**



## Maßnahmen und Aktionen

Du befindest Dich in » Home » Venite ad Dispargum, studiosil\*

# ruhrbarone

Venite ad Dispargum, studiosil\*

Suche:  **SUCHE** **780**

Home Impressum

### Kalender

Oktober 2008

M	D	M	D	F	S	S
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

« Sep

### o Venite ad Dispargum, studiosil\*

17. Juli 2008

Veröffentlicht: Ruhrgebiet, Stefan Laurin |



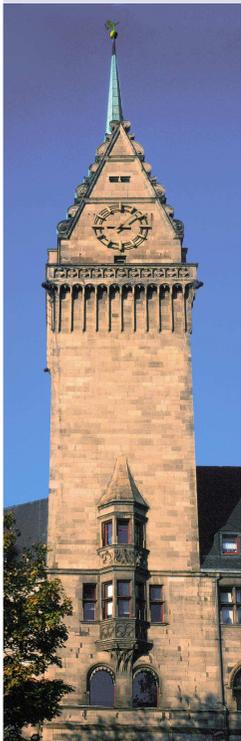
**Duisburg will Studenten der Uni Duisburg-Essen, die ihren Hauptwohnsitz nach Duisburg verlegen, die Studiengebühren erstatten. Eigentlich eine gute Idee – aber nur eigentlich.**

Jürgen Dressler. Foto: Stadt Duisburg

Jürgen Dressler gehört unter den hundertern von Dezernenten des Ruhrgebiets zu den Beachtenswertesten. Er ist eine eigenwilliger Geist, was ihn schon einmal von den meisten seiner Kollegen und Kolleginnen wohltuend unterscheidet und kommt auch immer mal wieder mit einer ausgefallenen Idee um die Ecke. So forderte er im vergangenen Jahr die Gründung einer eigenen Ruhrgebietspartei und griff die Vertreter aller Fraktionen im Duisburger Rat an – Dressler provoziert gerne, macht aber einen guten Job: Seit 1995 ist er Stadtentwicklungsdezernent. In dieser Zeit ist der Innenhafen groß

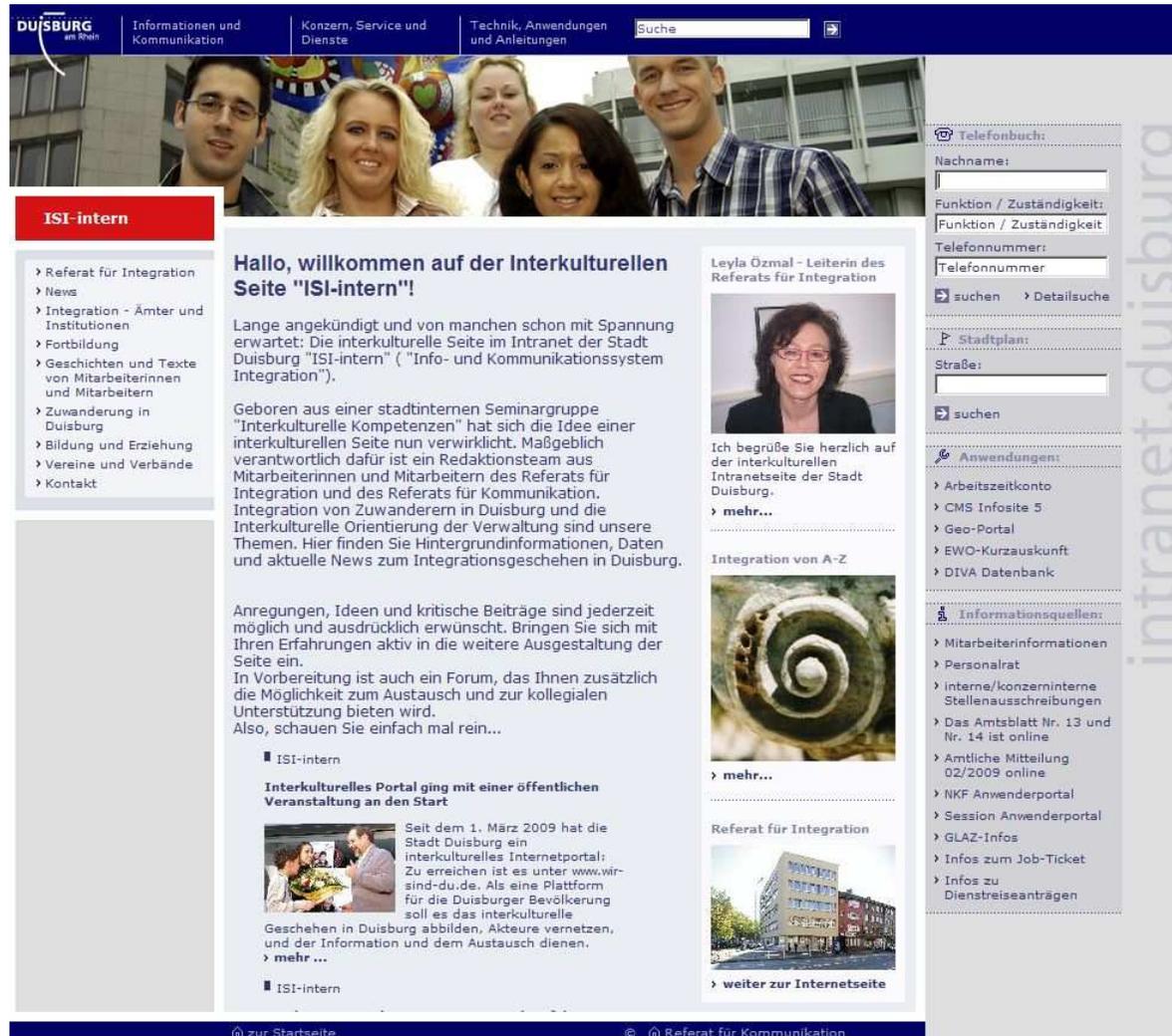
### Streue das Wort

- delicious
- digg
- technorati
- reddit
- magnolia
- stumbleupon
- yahoo
- google

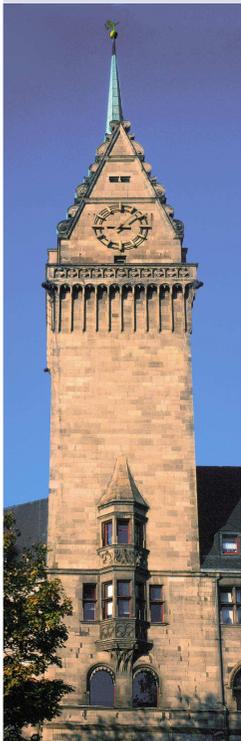


## ■ Maßnahmen und Aktionen

# Intranet Integrationsportal ISI



The screenshot shows the ISI Intranet portal with a navigation bar at the top containing 'Informationen und Kommunikation', 'Konzern, Service und Dienste', and 'Technik, Anwendungen und Anleitungen'. A search bar is also present. The main content area features a large photo of a diverse group of people. Below this, there is a red 'ISI-intern' header and a sidebar with a list of links including 'Referat für Integration', 'News', 'Integration - Ämter und Institutionen', 'Fortbildung', 'Geschichten und Texte von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern', 'Zuwanderung in Duisburg', 'Bildung und Erziehung', 'Vereine und Verbände', and 'Kontakt'. The main text area contains a welcome message: 'Hallo, willkommen auf der Interkulturellen Seite "ISI-intern"!'. It explains that the portal is a long-awaited inter-cultural page in the city's intranet, managed by a team from the Referat für Integration. It mentions that the portal was created by a group of city employees and is intended to provide information and communication for integration. A section titled 'Anregungen, Ideen und kritische Beiträge...' encourages user participation. Below this, there is a news item about the 'Interkulturelles Portal ging mit einer öffentlichen Veranstaltung an den Start' dated March 1, 2009. The right sidebar contains various utility links such as 'Telefonbuch', 'Stadtplan', 'Anwendungen' (including 'Arbeitszeitkonto', 'CMS Infosite 5', 'Geo-Portal', 'EWO-Kurzauskunft', 'DIVA Datenbank'), and 'Informationsquellen' (including 'Mitarbeiterinformationen', 'Personalrat', 'interne/konzerninterne Stellenausschreibungen', 'Das Amtsblatt Nr. 13 und Nr. 14 ist online', 'Amtliche Mitteilung 02/2009 online', 'NKF Anwenderportal', 'Session Anwenderportal', 'GLAZ-Infos', 'Infos zum Job-Ticket', and 'Infos zu Dienstreiseanträgen'). A vertical watermark 'intranet.duisburg' is visible on the right side of the page.

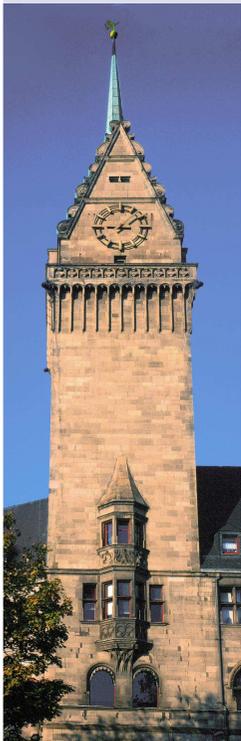


■ **Maßnahmen und Aktionen**

# Integrationsportal

## „Dolmetscherpool“

Anrede	Nachname	Vorname	Sprache	Telefon	Telefax	E-Mail	Sonstiges
Herr		<u>Ribhi</u>	Arabisch				NUR schriftliche Übersetzungen
Frau	P	Kathrin	Russisch				eher mündlich / täglich bis 13.00 Uhr
Herr	J	Daniel	Niederländisch				NICHT VIEL
Herr	O	Peter	Spanisch / Englisch / Japanisch				Japanisch nur Wort
Frau	S	<u>Sevim</u>	Türkisch				
Frau	D	<u>Domin</u>	Serbo Kroatisch				Alles
Herr	K	Waldemar	Polnisch (staatlich anerkannt)				
Frau	M	<u>Soraja</u>	Spanisch/Französisch				
Herr	A	<u>Hakkan</u>	Türkisch/Kurdisch				
Frau		<u>Martaryam</u>	Persisch /Kurdisch				Sie ist in einer Sprachschule tätig - Können auch Russisch, Französisch Arabisch, Spanisch und Türkisch anbieten (Arbeitet in Essen)
Herr	D	<u>Ermin</u>	Serbo Kroatisch				



## ■ Maßnahmen und Aktionen

# Gezielter personalwirtschaftlicher Einsatz

## Stellenausschreibungen

Projektkoordinator/in

Stellenwert: EG 13 TVöD

Wöchentliche Arbeitszeit: 39,0 Stunden

Aufgaben:

Sie steuern das Projekt im Rahmen der durch die Steuerungsgruppe „Lernen vor Ort“ vorgegebenen Rahmenbedingungen und tragen die

Verantwortung für die Projektdurchführung.

### **Anforderungen:**

Verhandlungsgeschick sowie die Fähigkeit, unterschiedliche Interessenlagen zu antizipieren

ein gutes Urteilsvermögen und eine hohe Problemlösefähigkeit

ein klares Entscheidungsverfahren

Wertschätzung und Einfühlungsvermögen gegenüber Kooperations- und Gesprächspartnern besonders auch auf interkulturellem

Hintergrund

Selbständigkeit, Initiative und Kreativität

ein starkes Engagement verbunden mit sehr guter Arbeitsorganisation

eine hohe Einsatzbereitschaft und zeitliche Flexibilität

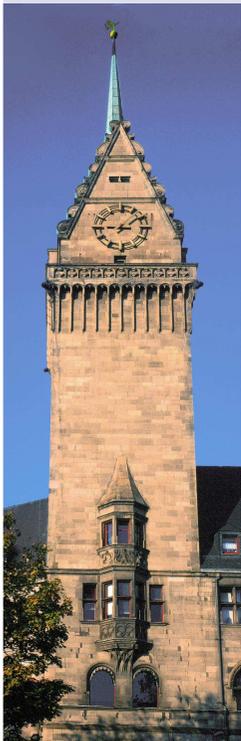
ausgeprägte kommunikative sowie Präsentationskompetenz

einschlägige Berufserfahrung

Erfahrungen in der Moderation und Mediation unterschiedlicher Interessen

Erfahrungen in der Konzeptentwicklung

Kenntnisse der aktuellen Diskussionen zur Bildungspolitik



## ■ Maßnahmen und Aktionen

# Gezielter personalwirtschaftlicher Einsatz

## Stellenausschreibungen

Die Stadt Duisburg sucht zum nächstmöglichen Zeitpunkt für den Allgemeinen Sozialen Dienst in den Außenstellen des Jugendamtes

**Sozialarbeiterinnen/Sozialarbeiter**  
**Sozialpädagoginnen/Sozialpädagogen**

Der Allgemeine Soziale Dienst des Jugendamtes wird im Stadtgebiet verteilt auf sieben Außenstellen angeboten.

**Das Aufgabengebiet umfasst:**

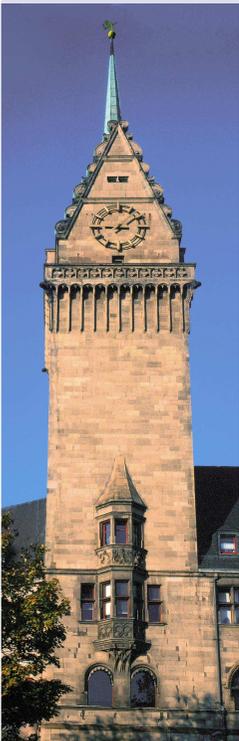
– Krisenhilfe in akuten Fällen der Jugend- und Familienhilfe leisten (insbesondere mit Blick auf die Wahrnehmung des Schutzauftrages nach § 8a des KJHG) usw.

– **Wir erwarten:**

ein abgeschlossenes Fachhochschulstudium bzw. einen Universitätsabschluss als Diplom-Sozialarbeiterin/Diplom-Sozialarbeiter oder Diplom-Sozialpädagogin/Diplom-Sozialpädagoge. Fähigkeit zu eigenverantwortlicher, selbstständiger methodischer Sozialarbeit.

Kenntnisse in der einschlägigen Gesetzgebung, Geschick im Umgang mit Rat und Hilfe suchenden Bürgern, Verständnis für die Bedeutung interkultureller Kompetenzen sowie einen kooperativen, teamorientierten Arbeitstil.

Bewerberinnen/Bewerber mit Migrationshintergrund sind ausdrücklich erwünscht.



## Maßnahmen und Aktionen

# Beurteilungen: Sozialkompetenz und interkulturelle Kompetenz verbinden



Blättern vorwärts

Der Oberbürgermeister  
Zentralverwaltung für Personal, Organisation  
und Informationstechnologie – Ausbildung –

**Beurteilung**  
für auszubildende Verwaltungsfachangestellte

<b>Auszubildende / Auszubildender</b>		
Name	Vorname	Geburtsdatum
<b>Ausbilderin / Ausbilder</b>		
Name	Vorname	Ausbildungsstelle
<b>Beurlaubungszeiten</b>	<b>Festzeiten</b> Urlaub etc.	<b>Krankheit</b>

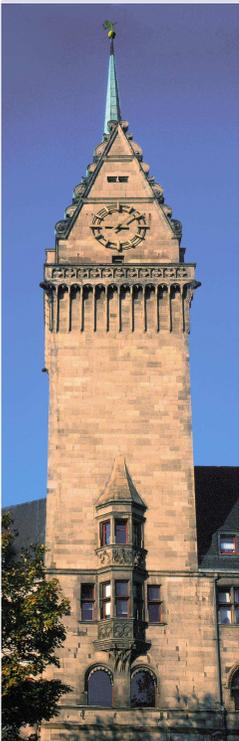
**Ausbildungsziele und -inhalte:**

Blättern rückwärts

Blättern vorwärts

	Punktzahl	Gewicht	Prozentales Gewicht und Punktzahl
<b>Fachkenntnisse</b>			
<b>01 - Umfang der Fachkenntnisse</b>			
Umfang und Differenziertheit der in diesem Ausbildungsabschnitt bisher erworbenen Kenntnisse, so weit sie erwartet werden können.			
<div style="display: flex; justify-content: space-between; font-size: 8px;"> <span>sehr weit über den Anforderungen</span> <span>weit über den Anforderungen</span> <span>über den Anforderungen</span> <span>den Anforderungen entsprechend</span> <span>den Anforderungen noch knapp entsprechend</span> <span>unter den Anforderungen</span> <span>weit unter den Anforderungen</span> </div> <div style="background-color: yellow; height: 20px; width: 100%;"></div>	3	<div style="width: 20px; height: 10px; background-color: red; margin: 0 auto;"></div>	
<b>02 - Anwendung der Fachkenntnisse</b>			
Grad der Sicherheit und Exaktheit, mit der erworbenes Wissen in der Praxis angewandt wird.			
<div style="display: flex; justify-content: space-between; font-size: 8px;"> <span>sehr weit über den Anforderungen</span> <span>weit über den Anforderungen</span> <span>über den Anforderungen</span> <span>den Anforderungen entsprechend</span> <span>den Anforderungen noch knapp entsprechend</span> <span>unter den Anforderungen</span> <span>weit unter den Anforderungen</span> </div> <div style="background-color: yellow; height: 20px; width: 100%;"></div>	3	<div style="width: 20px; height: 10px; background-color: red; margin: 0 auto;"></div>	
<b>Interesse und Motivation</b>			
<b>03 - Einsatzbereitschaft</b>			
Grad der Bereitschaft sich unabhängig von der Art der Aufgabe in diesem Ausbildungsabschnitt für deren Erledigung einzusetzen.			
<div style="display: flex; justify-content: space-between; font-size: 8px;"> <span>sehr weit über den Anforderungen</span> <span>weit über den Anforderungen</span> <span>über den Anforderungen</span> <span>den Anforderungen entsprechend</span> <span>den Anforderungen noch knapp entsprechend</span> <span>unter den Anforderungen</span> <span>weit unter den Anforderungen</span> </div> <div style="background-color: yellow; height: 20px; width: 100%;"></div>	3	<div style="width: 20px; height: 10px; background-color: red; margin: 0 auto;"></div>	

## Maßnahmen und Aktionen



Blättern rückwärts Blättern vorwärts

**Sozialverhalten**

**11 - Verhalten im sozialen Kontakt**

Fähigkeit und Bereitschaft, sich im Umgang mit anderen kooperativ und angemessen zu verhalten.

■ kooperatives und angemessenes Verhalten  
■ im großen und ganzen kooperatives und angemessenes Verhalten  
■ nicht immer kooperatives und angemessenes Verhalten

**Punktzahl**

**Gewicht**

**Produkt aus Gewicht und Punktzahl**

2

**Anleitung zur Bildung der Gesamtnote**

**1. Durchschnittseinstufung**

Summe geteilt durch 31, d.h. Summe aller Produkte aus Gewicht mal angekreuzter Punktzahl durch die Summe aller Gewichte. Die Durchschnittseinstufung ist bis zur zweiten Dezimalstelle zu berechnen.

**2. Note**

Die Note wird nach der ermittelten Durchschnittseinstufung aus nebenstehender Tabelle abgelesen.

Durchschnittseinstufung	Gesamtnote
1.00 - 1.99	ungenügend (0,1 Pkt.)
2.00 - 2.99	mangelhaft (2,3,4 Pkt.)
3.00 - 3.99	ausreichend (5,6,7 Pkt.)
4.00 - 4.99	befriedigend (8,9,10 Pkt.)
5.00 - 5.99	gut (11,12,13 Pkt.)
6.00 - 7.00	sehr gut (14,15 Pkt.)

**1. Durchschnittseinstufung**

Gesamtpunktwert: 31

**2. Gesamtnote**

Auf welchen Gebieten zeigte die / der Auszubildende bemerkenswerte und besonders gute Leistungen, auf welchen Gebieten sind Verbesserungen wünschenswert?

## ■ Maßnahmen und Aktionen

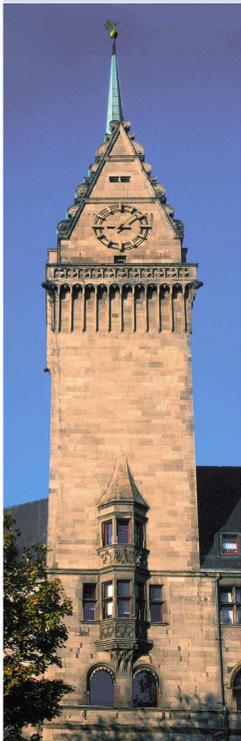
### Mitarbeiter/innen - Austauschprogramme mit europäischen Städten

**Hospitationen von Azubis und  
Mitarbeitern/rinnen**

**Dauer: 1 – 6 Monate**

**Voraussetzung: Konkretes Projekt in  
der Partnerstadt**

**Gegenbesuche und Netzwerkbildungen**



## ■ **Ausblick**

### **Aufbau Indikatoren**

**Anteil der Menschen mit MH bei Neueinstellungen**

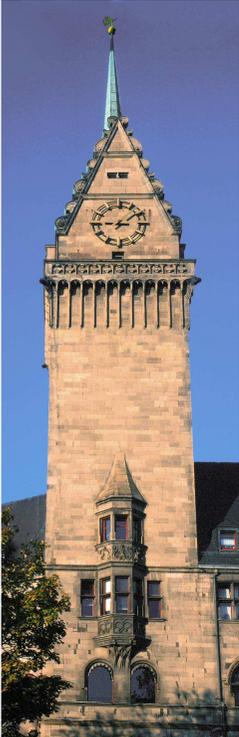
**Anteil der Menschen mit MH innerhalb der Verwaltung (evtl. mit Position)**

**Anteil der Nutzer mit MH eines Dienstes im Verhältnis zu Nutzern ohne MH**

**Zufriedenheit (Qualitätsmerkmal)**

**Anteil der interkulturell qualifizierten Mitarbeiter/innen**

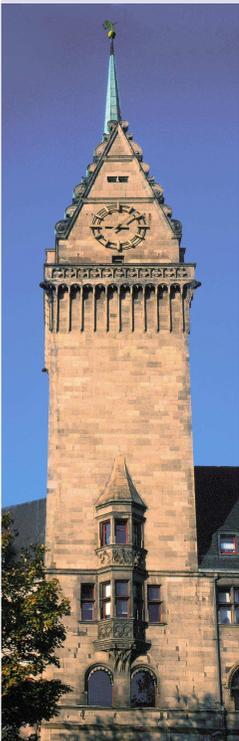
**Kontakte/Kooperation mit Migrantenselbstorganisationen**



## ■ **Ausblick**

# Integrations-Monitoring

**Indikatoren in den jeweiligen  
Zuständigkeitsbereichen beobachten  
Fachbereichs-Ziele setzen  
Erfolge/Misserfolge analysieren**

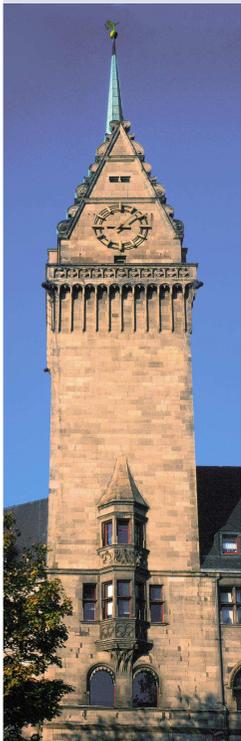


■ **Ausblick**

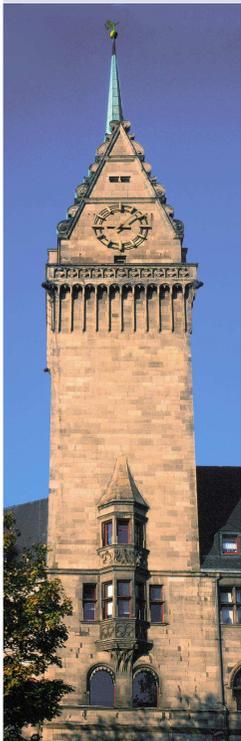
# Gemeinsame Marketingstrategien?



**Beispiel Handwerksberufe,  
Berlin**



■ **Ausblick**



**Adlan Manais Werdegang hat vielen  
Migranten Mut gemacht...**

## ■ Interkulturelles Personalmanagement

**Herzlichen Dank  
für  
Ihre Aufmerksamkeit.**

**Sie haben Fragen?**

**Kontakt:**

**[th.lambertz@stadt-duisburg.de](mailto:th.lambertz@stadt-duisburg.de)**

