

Anlage 2

Interkulturelle Personalentwicklung bei der Stadt Oberhausen

- Integrationsrat am 05.02.2013 -

Kommunales Integrationskonzept Oberhausen (2007)

Ziele:

Interkulturelle Personal-entwicklung

- **Interkulturelle Fortbildungen**
- **Erhöhung des Anteils von Beschäftigten mit Migrations-hintergrund**
- **Interkulturelle Kompetenz in Personalauswahlverfahren**
- **Förderung der Vielfalt und Nutzung interkultureller Potentiale**

Projekt „KOMM-IN NRW“ 2009/2010



„Kommunen als zukunftsfähige Arbeitgeber“ (KOMM-IN NRW)

- Aufbauend auf Erstprojekt: „Steuerung von Integrationsprozessen durch interkommunale Zusammenarbeit“

- Projekt „Vielfalt schafft Zukunft“ (2009 / 2010)
  Ziel: Entwicklung praxistauglicher interkommunaler Arbeitsansätze
  - Qualitätsmerkmal „Interkulturelle Kompetenz“
  - Gewinnung junger Talente mit Migrationshintergrund
  - Interkommunale Zusammenarbeit auf dem Ausbildungs- und Fachkräftemarkt

- Projekt „Interkulturelle Kompetenz im Blick von Personalauswahlverfahren“ (2012/2013)

- Beteiligte Städte: BO, DO, DU, E, MH, OB – **Neu**: GE, HER



Interkulturelle Fortbildungen

EU-Projekt „IKoDO - Interkulturelle Kompetenz in den Kommunalverwaltungen Duisburg und Oberhausen“ (2012 – 2014)

- Gemeinsame Qualifizierung für ausgewählte Zielgruppen:
  - Führungskräfte
  - Personalräte
  - Mitarbeiter/innen mit Bürger(innen)kontakt

- parallel: Qualifizierung der Nachwuchskräfte außerhalb des EU-Projektes

Parallel: Evaluationsprojekt der Universität Duisburg Essen

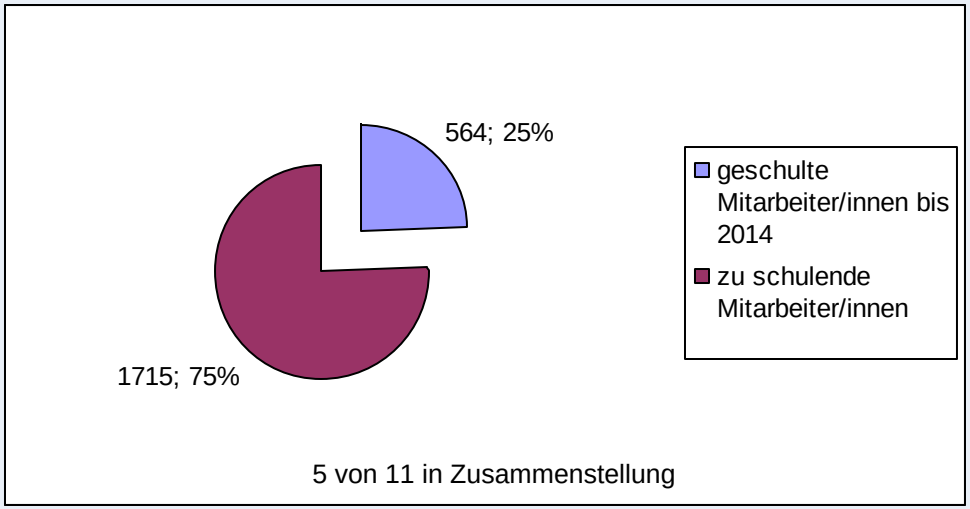
- Längsschnittstudie zu den Effekten der Fortbildungsmaßnahme zur Interkulturellen Kompetenz auf das Verwaltungshandeln

Interkulturelle Fortbildungen

- **bis 2011 TN aus diversen Bereichen 211**

- **2012 – 2014 (IKoDO)**
  - **Führungskräfte 166**
  - **Personalräte 54**
  - **MA in publikumsintensiven Bereichen 65**

- **Nachwuchskräfte 68**



Erhöhung des Anteils von Beschäftigten mit Migrationshintergrund

- Personen mit Migrationshintergrund in Oberhausen 23,1 %

- Beschäftigte in der Kernverwaltung mit
  - ausländischer Staatsangehörigkeit 1,2 %
  - Migrationshintergrund (?)

➡ Mitarbeiter(innen)umfrage „Migrationshintergrund“ (Frühjahr 2013)

Ausbildung: Bewerber/innen mit Migrationshintergrund in der Kernverwaltung*

	Bewerber/innen im Vorstellungsgespräch gesamt	Bewerber/innen mit Migrationshintergrund Bezug: Vorstellungsgespräch gesamt / Quote	Einstellungs-zahl	Bewerber/innen mit Migrationshintergrund Bezug: Ausbildungsangebot gesamt / Quote
2010	114	23 / 20,1 %	36	8 / 22,2 %
2011	97	11 / 11,3 %	25	4 / 16,0 %
2012	61	10 / 16,4 %	19	3 / 15,8 %
2013	79	17 / 21,5 %	24	4 / 16,7 %

*ohne Feuerwehr

Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils von Beschäftigten mit Migrationshintergrund

- Präambel in Stellenausschreibungen
- Berücksichtigung in Stellenausschreibungen
- Befragung der Bewerber/innen im Auswahlverfahren
- Öffentlichkeitsarbeit
  - Werbung in Printmedien, Internet und Lokalradio
  - Information in relevanten Gremien (z. B. Aleviten)
  - Zusammenarbeit mit Schulen (z. B. Schulaktionen)
  - Kooperation mit RAA, Büro für Chancengleichheit und Geschäftsführung des Integrationsrates
- Interkommunale Zusammenarbeit (z. B. Vernetzung Ausbildungsleitungen)

Interkulturelle Kompetenz in Personalauswahlverfahren

- Grundlage: Handlungsbuch „Vielfalt schafft Zukunft“ Qualitätsmerkmal „Interkulturelle Kompetenz“

- Anbindung an das Förderprojekt „Interkulturelle Kompetenz in Personalauswahlverfahren“ – Ziele:

Überprüfung der bestehenden Auswahl- und Erfassungskriterien bezügl. „Kultursensibilität“

Erarbeitung von Standards zur Feststellung Interkultureller Kompetenz in Auswahlverfahren

- Nachwuchskräfte
- Fachkräfte

- Start: 04. Februar 2013

Interkulturelle Standards im System der frühkindlichen Bildung, Erziehung und Betreuung in Oberhausen

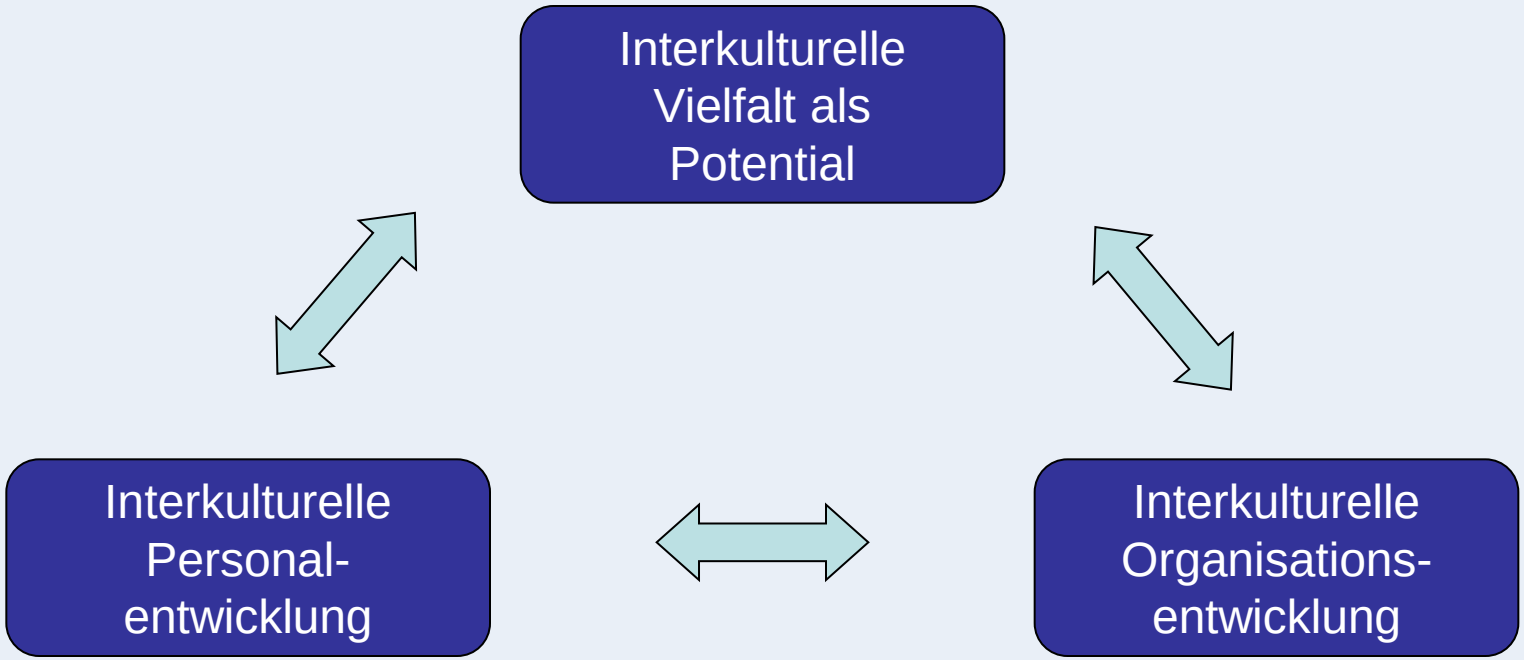
- **Trägerübergreifende Projektgruppe unter Leitung**
  Bereich 0-4 / Büro für Chancengleichheit
  Bereich 3-1 / Kinderpädagogischer Dienst

- Beschlussvorlage für die Sitzung des Jugendhilfeausschuss am 23.01.2013

- Landesprogramm KOMM-IN NRW

- **PE-Ziele der interkulturellen Ausrichtung** in Bezug auf
  - Organisation *(Leitlinien, Konzept, Qualitätsmanagement u. a.)*
  - Personal (*Anforderungsprofil, Gewinnung, Qualifizierung)*

Förderung der Vielfalt und Nutzung interkultureller Potentiale



Interkulturelle Qualifizierung wird wesentlicher Bestandteil der Personalentwicklung



Vielen Dank für

Ihre Aufmerksamkeit!