

Regionale Strategiekonferenz

Familienbewusst Fachkräfte sichern

Willkommenskultur in der Region und im Unternehmen

**Stadt Reutlingen:
Fachkräfte sichern (und gewinnen)
Interkulturelle Öffnung**

Fachkräfte gewinnen und sichern – Interkulturelle Öffnung

Aspekte:

- **Rahmenbedingungen der Stadt Reutlingen als Arbeitgeberin**
- **„Demografieorientiertes Personalmanagement“
Strategien der Stadt Reutlingen**
- **Interkulturelle Öffnung der Stadtverwaltung
Konzept, Stand im November 2014**
- **Ausbildungsoffensive**
- **Erkenntnisse, Einschätzungen**

Arbeitgeberprofil

- Breites Aufgabenspektrum im kommunalen Bereich:
Bildung, Jugend, Soziales, Kultur,
Bauen und Planen, Verkehr,
Daseinsvorsorge, Technik,
Bürgerservice, Ordnung ...
- 2.191 Beschäftigte in 22 Ämtern und Eigenbetrieben
- Große Vielfalt der Beschäftigungsprofile
- Ausbildung in 27 Berufen

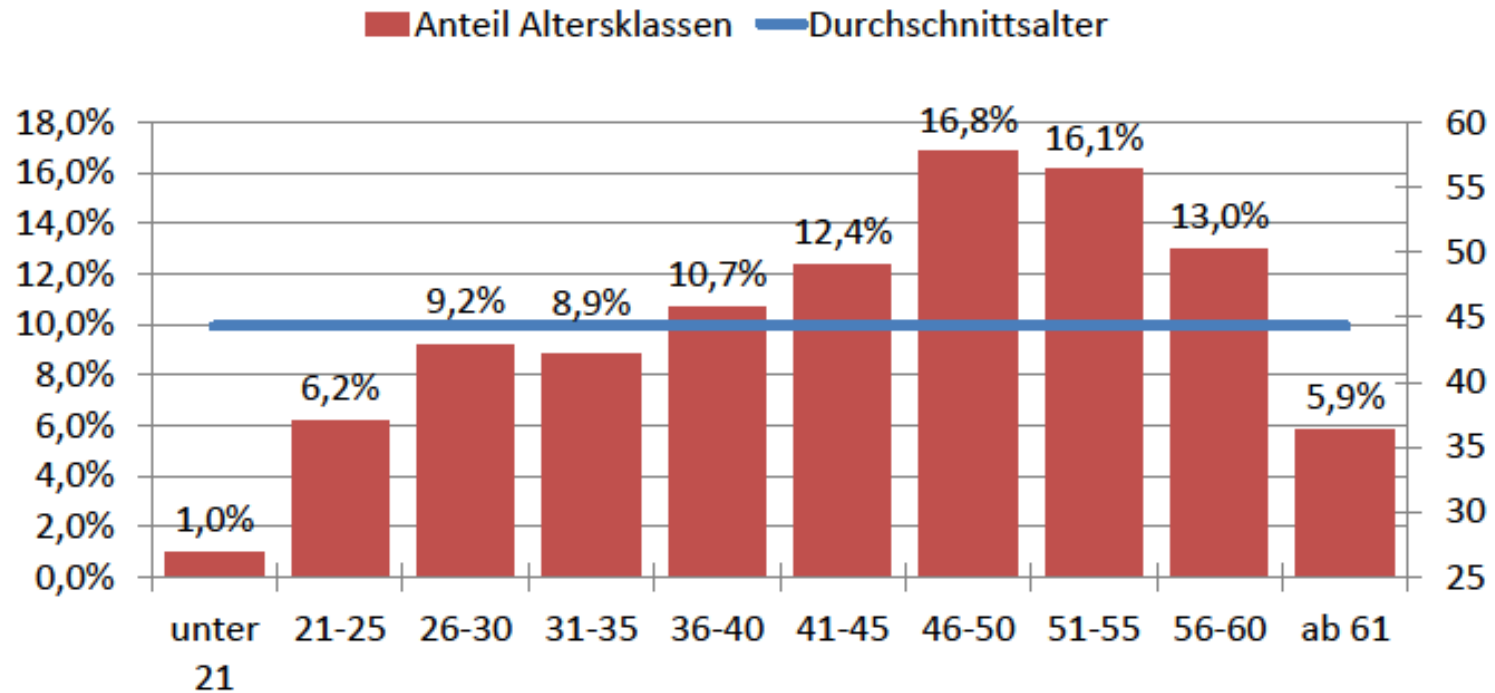
Demografische Ausgangssituation 2014 – Personalstruktur

- Durchschnittsalter 44,3 Jahre
Anteil „Ü 50“ 2014: 34,9 % (Fortschreibung 2025: 50,4 %)
- Stadtverwaltung wird weiblicher, grauer, bunter
- Vielfalt der Lebenssituationen unserer Beschäftigten
- Beschäftigte mit Migrationshintergrund unterrepräsentiert

Absehbarer Mangel an Fach- und Führungskräften

- v. a.: IT-Fachkräfte, Ingenieure, Erzieherinnen, technische Fachkräfte, Führungskräfte in der Verwaltung

Altersstruktur



- **Personalstrukturanalyse**
Demografie, Szenarien, Potenziale, Handlungsschwerpunkte
- **Erwartungen unserer Beschäftigten – Mitarbeiterbefragung**
Vereinbarkeit Beruf mit Erziehung, Pflege, Privatem
Flexibilisierung der Beschäftigung
Entwicklungsmöglichkeiten und Entgelte
- **Gesund älter werden im Beruf**
Fortentwicklung betriebliches Gesundheitsmanagement
- **Interkulturelle Öffnung der Verwaltung**
Bestandteil des städtischen Integrationskonzepts seit 2012
Adressaten: Beschäftigte, potenzielle Beschäftigte, Auszubildende
- **Ausbildungsoffensive**
Zielgruppe: Junge Menschen mit und ohne Migrationshintergrund

Ausgangssituation

- 37 % der Reutlinger/-innen mit Migrationshintergrund
- Reutlinger Jugendliche:
Fast jede(r) Zweite mit Wurzeln in einem anderen Land

Anspruch

- Kulturelle Vielfalt der Stadtgesellschaft soll sich auch in der Verwaltung und den Betrieben der Stadt widerspiegeln
- Auftrag aus Integrationsrat und Gemeinderat

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz:

AGG: „Keine Benachteiligung aus Gründen der Rasse, der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion, der Weltanschauung ...“

Tarifrecht / Personalvertretungsrecht / Dienstrecht

angelegt (und erneuert), um Ungleichbehandlung auszuschließen.

Dennoch sind Barrieren wahrnehmbar

- Anforderungsprofile mit Schwerpunkt sprachliche Kompetenzen
- Interkulturelle Kompetenz und Mehrsprachigkeit unterbewertet
- Wissen um Ausbildungs- und Berufsmöglichkeiten ausbaufähig

Informationskampagne intern und extern

- Unterzeichnung Charta der Vielfalt 2012
- Kampagne „Vielfalt tut gut“:
E-Mail-Signatur, Plakate,
Interkultureller Kalender ...
Arbeitgeberimage „Vielfalt“
Identifikation der Mitarbeiter
Öffentlichkeitsarbeit mit Azubis
- Vielfalt als Aspekt unserer Personalakquise



„... Wir begrüßen Bewerbungen aus allen Altersgruppen, unabhängig von Geschlecht, kultureller und sozialer Herkunft, Nationalität, Behinderung, Religion, Weltanschauung und sexueller Orientierung.“

Weitere strukturell angelegte Maßnahmen zur Steigerung der Arbeitgeberattraktivität für Menschen mit Migrationshintergrund

- Vielfalt als Thema der jährlichen Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gespräche
- Interkulturelle Kompetenz als Aspekt bei der Personalauswahl
- Überarbeitung der Einstellungstests für Auszubildende
- Sensibilisierung der Führungskräfte in Workshops

Zugangsschwellen abbauen

- Ansprache mit zeitgemäßen Medien: Facebook, YouTube, Informationszugang über QR-Codes
- Informationsoffensive: Präsenz in Schulen
Messeauftritt mit gezielter Ansprache
- Hausmesse unter Einbezug von Eltern und Angehörigen seit 2012

Förderliche Rahmenbedingungen etablieren

- Paten mit Migrationshintergrund (in Vorbereitung)
- Fortbildung zur interkulturellen Kompetenz für Auszubildende und Nachwuchsführungskräfte
- Interkulturelles Selbstverständnis schaffen



Reutlingen hat Platz für dich

Egal, ob Ausbildung oder Studium:
Informiere dich jetzt!

 www.reutlingen.de/ausbildung

Stadt Reutlingen | 

Zielgruppe

- Junge Menschen, Eltern, Lehrer
- Werbung über Schulen, Migrantenvereine, Integrationsrat

Angebote

- Informationen zu 27 Ausbildungsberufen
- Berufseinblicke zum Anfassen
- Persönliche Beratung durch junge Mitarbeiter
- Bewerbungsfotos
- Schnupperpraktika
- Dolmetscherpool

Rückmeldungen

- 94 % der Eltern finden eine Ausbildung bei der Stadt gut
- 76 % der jungen Besucher fanden die Angebote interessant
- Auszubildende mit Migrationshintergrund – Quoten: 9 % und 13 %



20. November 2014

Preisverleihung
Integrationsministerium

„Vielfalt gelingt!
Gute Ausbildung für junge
Migrantinnen und Migranten“



VIELFALT GELINGT!

Gute Ausbildung für junge Migrantinnen

URKUNDE

Im Rahmen des landesweiten Wettbewerbs

**„Vielfalt gelingt! Gute Ausbildung
für junge Migrantinnen und Migranten“**

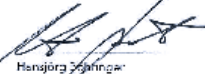
verleiht das Ministerium für Integration Baden-Württemberg,
der PARITÄTISCHE Baden-Württemberg und die Werkstatt PARITÄT
in der Kategorie **Öffentliche Verwaltung** den **2. Preis** an


Stadt Reutlingen

und danken für das herausragende Engagement zur Förderung
der kulturellen Vielfalt in der Ausbildung.

Stuttgart, den 20. November 2014


Bilkey Onay
Integrationsministerin des
Landes Baden-Württemberg


Hans-Jörg Schöninger
Vorsitzender des
PARITÄTISCHEN Baden-Württemberg


Gisa Haas
Geschäftsführerin der
Werkstatt PARITÄT gGmbH



Das Ministerium für Integration Baden-Württemberg, der PARITÄTISCHE Baden-Württemberg und die Werkstatt PARITÄT gGmbH sind an der Realisierung des Wettbewerbs „Vielfalt gelingt! Gute Ausbildung für junge Migrantinnen und Migranten“ beteiligt. Die Urkunde wird an die Gewinner der jeweiligen Kategorie verliehen.



Zielkongruenz

- Wichtiges gesellschaftspolitisches Anliegen und gleichzeitig notwendige Positionierung am Arbeitsmarkt

Interkulturelle Öffnung – wichtiges Element der Personalentwicklung

- Willkommenskultur zielt auf alle Beschäftigten
- Bedeutung ergibt sich direkt aus der demografischen Entwicklung
- Implementation und Begleitung – wie bei anderen Aspekten der Personalentwicklung erforderlich
- Mehrwerte
Offenheit und Wertschätzung als Signal an die Beschäftigten fördern Zusammenarbeit, Mitarbeiterbindung, Identifikation ...

Bewertung

Eigentlich selbstverständlichen Aspekt der Personalpolitik.
Arbeitgeber haben Nachholbedarf.

Danke für Ihre Aufmerksamkeit

Ihre Fragen, Meinungen, Anregungen?