



Acht kreisfreie Städte der Ruhrregion arbeiten als Städtekooperation Integration. Interkommunal seit dem Jahr 2008 an Lösungswegen im Kontext von Demografie, Integration und Wettbewerbsfähigkeit. Im Blickpunkt steht für alle die Entwicklung gemeinsamer Zukunftsbilder, Vorgehensweisen und praktischer Handreichungen im Umgang mit der Vielfältigkeit der Menschen in der Region.

Interkulturelle Öffnung von Organisationen ist dabei ein richtungsweisendes Instrument. Sie wird von der Städtekooperation als ein kontinuierlicher Prozess von Organisations-, Personal- und Qualitätsentwicklung verstanden¹ und spielt sich innerhalb der Organisationen ab im Spannungsfeld zwischen der Kultur der Organisation bzw. des Unternehmens (Einstellungen, Denkweisen, Vorurteile etc.) und den Anforderungen der Märkte, der Kunden und der Bürgerschaft.

¹ vgl. die Ergebnisdokumentation Vielfalt in der Metropole Ruhr: Zukunftsbilder. Zukunftschancen im Rahmen des KOMM-In-Projektes der Städtekooperation Integration.Interkommunal, September 2011, S. 9.

Die Kommunen der Städtekooperation haben sich 2010 in ihrer Rolle als Arbeitgeber- und Dienstleisterinnen auf drei strategische Ziele unter Berücksichtigung der festgelegten Grundsätze von Eignung, Befähigung und fachlicher Leistung verständigt und im Rahmen des Kontraktes „interkulturelle Städteregion Ruhr“ (Unterzeichnung durch die Oberbürgermeister/innen) erklärt²: *Wir möchten, dass*

1. *Interkulturelle Kompetenz als Qualitätsmerkmal in der Verwaltung, insbesondere im Personalmanagement, verankert wird und in die Kriterien für Personalauswahl und Personalentwicklung einfließt.*
2. *der Anteil der Beschäftigten mit Zuwanderungsgeschichte langfristig ihrem Anteil an der Stadtbevölkerung entspricht.*
3. *die beiden vorgenannten Ziele durch nachhaltige interkommunale Zusammenarbeit erreicht werden.*

Im Verlauf ihrer Kooperation haben die Städte unter Mitwirkung der Fachbereiche Personal und Integration eine gemeinsame Definition „Interkulturelle Kompetenz“ und das Basismodul „Umgang mit Vielfalt“ für das interne Personalmanagement erarbeitet.

Der gemeinsame Weg soll fortgesetzt werden. Im nächsten Schritt rücken Auswahlverfahren in den Fokus der Städtekooperation. Der angestrebte Diskurs soll sich insbesondere dem „cultur fair“ in Auswahlverfahren, den Instrumenten/Verfahren zur Erfassung und der Gewichtung von interkultureller Kompetenz und im Ergebnis der Entwicklung alltagtaugliche Formate widmen.

Grundannahme:

Die Verortung interkultureller Kompetenz und die Öffnung von Beschäftigungsstrukturen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Zuwanderungsgeschichte tragen nicht nur zur Qualität, sondern auch zur Offenheit und Attraktivität der Verwaltung und damit des gesamten Standortes bei.

Ziele:

- Entwicklung gemeinsamer Standards zur Gewichtung und zum Umgang mit interkultureller Kompetenz nach Einstellungsbereichen und Berufsfeldern in der öffentlichen Verwaltung
- Anbindung des Vorhabens an die Landesinitiative „Vielfalt verbindet“ (Kooperationsvertrag zwischen der Städtekooperation Integration. Interkommunal mit den acht Kommunen und dem Land NRW)
- Austausch mit anderen (Metropol-) Städten und mit Unternehmen
- Entwicklung eines Leitfadens/Handreichung für Kommunen

Nutzen:

Über die interkommunale und interdisziplinäre Zusammenarbeit der Fachbereiche Personal und Integration der acht Kommunen wird vorhandenes Knowhow gebündelt. Die einzelnen Kommunen profitieren voneinander und nutzen die im Prozess gewonnenen Ergebnisse als Unterstützung ihrer jeweiligen Strategien. Ein Austausch mit anderen großen Städten (u.a. München, Stuttgart, Frankfurt) und Unternehmen (u.a. British Petrol) ist ebenso vorgesehen.

² vergl. Handlungsbuch „Vielfalt schafft Zukunft“, im Rahmen des KOMM In Projektes „Kommunen als zukunftsfähige Arbeitgeberinnen“ der Städtekooperation Integration. Interkommunal, Heft 1, Mai 2010, S. 24

TOP Fragen:

Wie können „Migrationshintergrund“ und „Interkulturelle Kompetenz“ in das Auswahlverfahren (intern/extern als auch Nachwuchsbereich) operationalisiert werden? Wie kann „Vielfalt“ als Marketingstrategie insbesondere mit Blick auf AZUBIS etabliert werden? Welche Erfahrungen und Möglichkeiten des Monitoring bestehen?

Umsetzungsschritte:

- a) Erstellen eines Städtevergleichs innerhalb der Städtekooperation zum Status quo:
Erfassen und Beurteilen interkultureller Kompetenz
- b) Beitritt zur Landesinitiative „Vielfalt verbindet – mehr Migrant/innen in den öffentlichen Dienst“.
- c) 6 moderierte Arbeitstreffen/Auswertungsworkshop
- d) Redaktionsprozess zur Erstellung eines Leitfadens/Handreichung 2013
 - Musterbeispiele zur Erfassung interkultureller Kompetenz bei AZUBIS
 - Musterbeispiele zu Verfahren: Abprüfen interkultureller Kompetenz nach Einstellungs-/bzw. Aufgabenbereichen
 - Gewichtung interkultureller Kompetenz nach Aufgabenbereichen
- e) Abstimmungsprozess auf Regieebene und Kommunen
- f) 1 Konferenz mit anderen Kommunen und mit Unternehmen zu möglichen Themenstellungen: Werbestrategien/Nachhaltigkeit/Monitoring/ Ergebnistransfer RVR Kommunen und Kreise (Interkommunales Forum 2013)

Kooperationspartner/Beteiligte:

Die Städte Bochum, Dortmund, Duisburg, Essen, Gelsenkirchen, Herne, Mülheim an der Ruhr und Oberhausen mit

- Personalabteilungen
- Integrationsverantwortliche/-büros

Externe Begleitung durch die Deutsche Gesellschaft für Personalwesen e.V. (DGP), Düsseldorf

Finanzierung:

Das NRW Ministerium für Arbeit, Integration und Soziales (MAIS) fördert die Leitinitiative zu 80 %. Die Kommunen leisten einen Eigenbeitrag in Form von Personaleinsatz und kleineren Sachkosten.

Kontakt:

für die Städtekooperation Integration.Interkommunal (BO, DU, DO, E, GE, HER, MH, OB) :

Iris Kaplan-Meys, Stadt Essen

T.: 0201/ 8328-406 E-Mail: iris.kaplanmeys@raa-interkulturellesbuero.essen.de