



INTERKULTURELLE ÖFFNUNG

WIR SIND HAMBURG! BIST DU DABEI?

Stefan Müller
Personalamt, Landesbetrieb ZAF/ AMD,
Zentrum für Aus- und Fortbildung (ZAF)

Vernetzungsveranstaltung „Interkulturelle Öffnung und Öffentlichkeitsarbeit“
Berlin, 14. Februar 2017



- **Jährlich mehr als 900 Ausbildungs-/Studienplätze** in der Allgemeinen Verwaltung, der Justiz und Steuerverwaltung und bei der Polizei und Feuerwehr:
 - 2017: 160 x Allgemeine Verwaltung, ca. 180 x Steuerverwaltung, ca. 530 x Polizei, ca. 120 x Feuerwehr, ca. 50 x Justizdienst, ca. 120 x Justizvollzug
 - weit überwiegend in Beamtenausbildungen (mehr als 90%)
 - bedarfsorientierte Ausbildung, bedarfsorientierte Übernahme
- **Weitere Ausbildungsplätze in Ausbildungen nach dem Berufsbildungsgesetz**, z. B. in gewerblich-technischen, handwerklichen oder auch kaufmännischen Berufen: z. B. Gärtner/in, Vermessungstechniker/in, Fachangestellte/r für Medien- und Informationsdienste



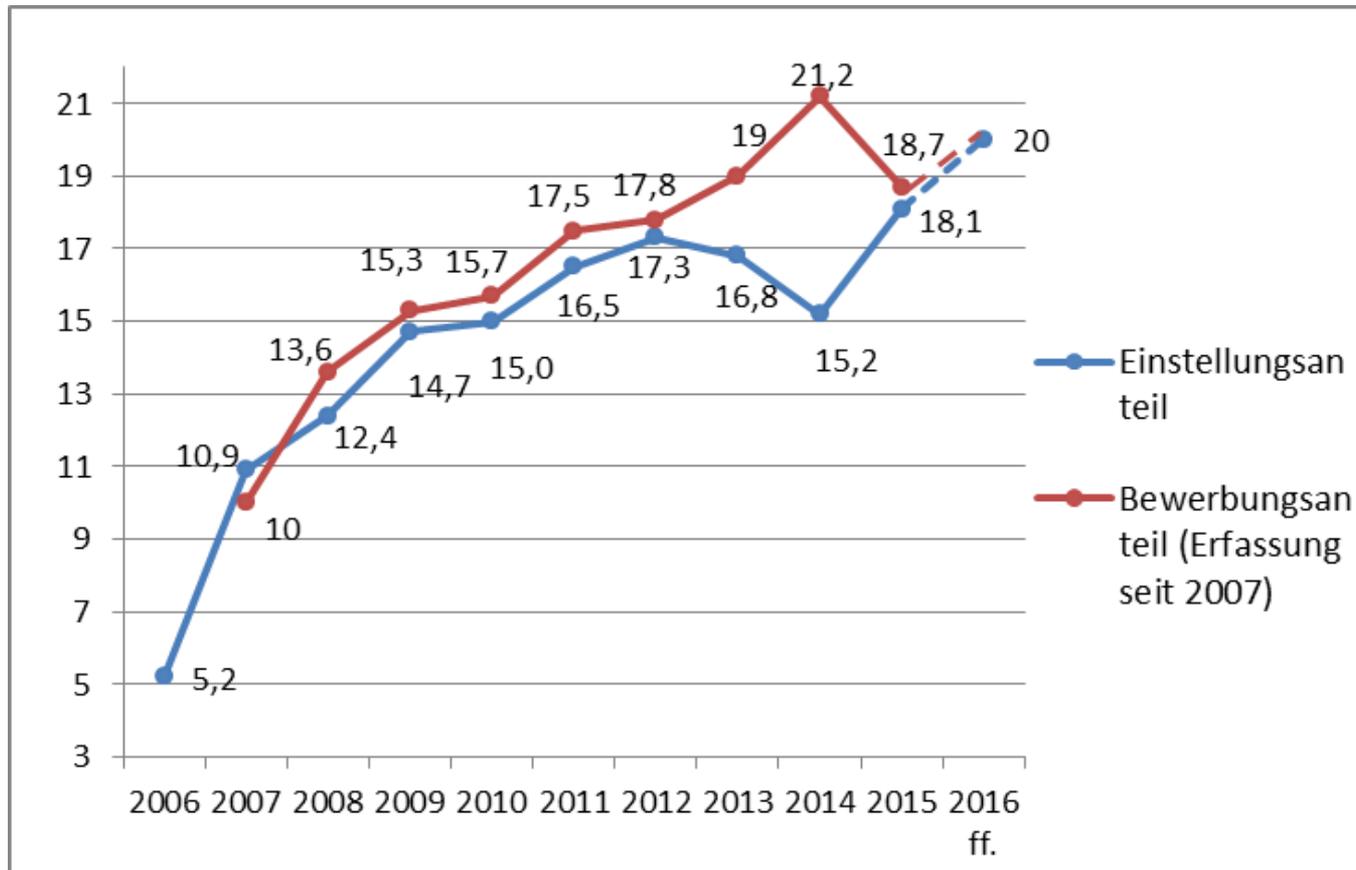
Deutliche Erhöhung der Anteile der Auszubildenden mit Migrationshintergrund in der hamburgischen Verwaltung –

Zielwert: 20%!

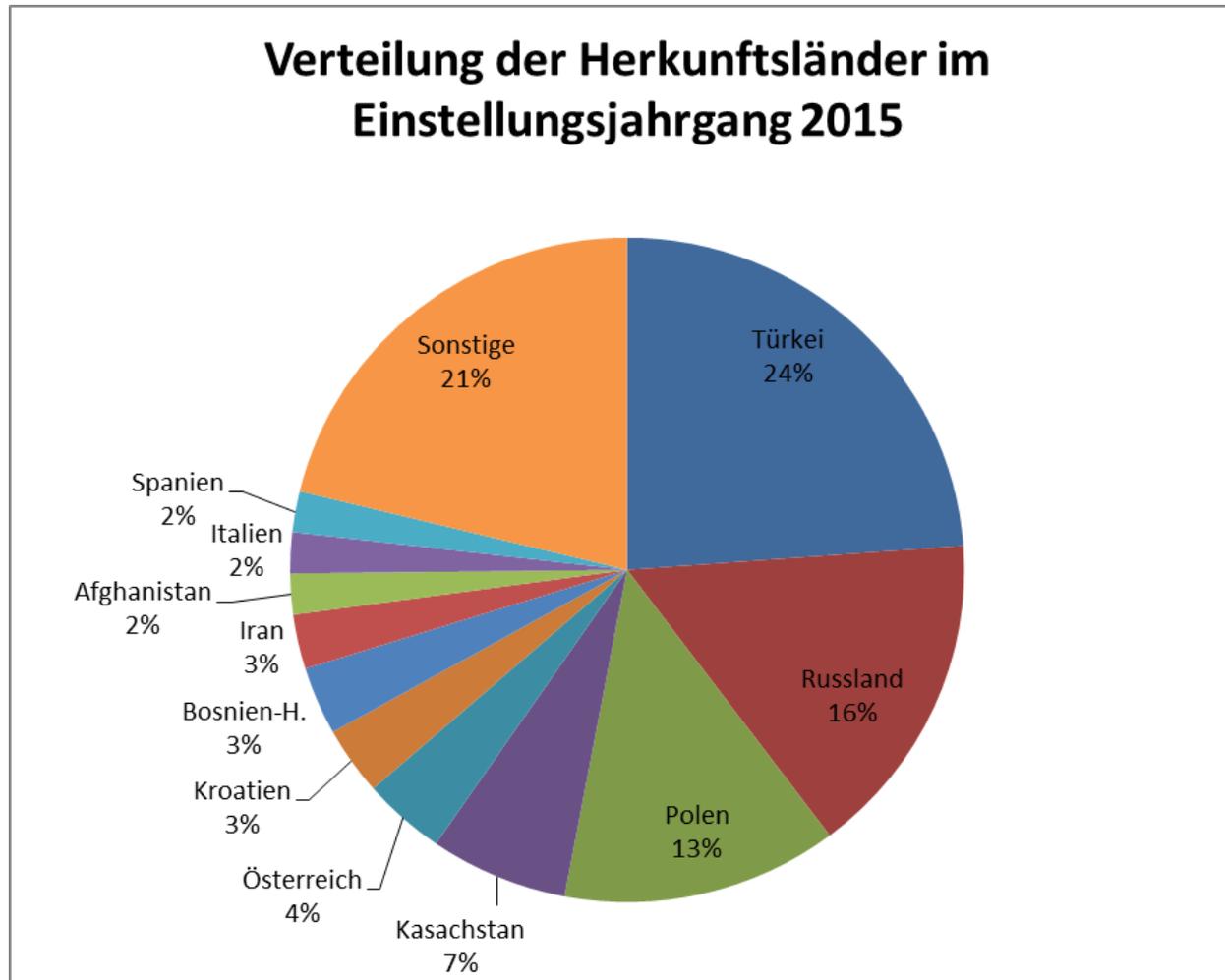
Bisheriger Erfolg:

Steigerung von rund 5% (2006) auf 18,1% (2015)!

www.hamburg.de/bist-du-dabei



Verteilung der Herkunftsländer im Einstellungsjahrgang 2015



- **Zweite freiwillige und anonyme Befragung** aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der hamburgischen Verwaltung im **Jan./Febr. 2014** (erste Befragung: 2008)
- Rücklauf 30,7% (2008: 28,0%), gleichmäßige Verteilung der Rückläufe über alle Behörden und Ämter sowie Tätigkeitsbereiche, repräsentative Stichprobe
- **Wesentliches Ergebnis: 12,3%** der Beschäftigten haben einen Migrationshintergrund (in 2008: 8,9%)
- **Beachtliches Wachstum:** Gesundheitsberufe, Lehrkräfte, wissenschaftliche Berufe, Polizeivollzug, Verwaltung, soziale Berufe
- Aktuell haben 23,9% der Auszubildenden aller Berufe und Laufbahnen (Auszubildende, Anwärter (m/w), Referendare (m/w) u. a.) einen Migrationshintergrund (in 2008: 17,4%)
- 45,6% der Beschäftigten mit Migrationshintergrund sind in Deutschland geboren, mehr als die Hälfte im Ausland; hierbei überwiegen Polen, Türkei und die Russische Föderation. Dies gilt auch für die Elterngeneration.

- **Gleichberechtigte Teilhabe** (Spiegelbild der Gesellschaft, Partizipation):
Besondere gesellschaftliche Verantwortung des Staates, Jugendliche mit Migrationshintergrund stärker auch in die Ausbildungen des öffentlichen Dienstes zu integrieren
- **Verbesserung der Dienstleistungsangebote:**
Hoher Wert interkultureller Kompetenzen wie Mehrsprachigkeit oder Erfahrungen im Umgang mit anderen Kulturen, im Kundenkontakt, in der Vielfalt von Perspektiven bei Planungsprozessen und auch im Hinblick auf Innovation und Kreativität
- **Demografischer Aspekt:**
Interkulturelle Öffnung mit Blick auf den perspektivisch prognostizierten Fachkräftemangel ökonomisch erforderlich

- **Formulierung eines Zielwertes** (20%, keine Quote!)
- Neben den Angestelltenausbildungen ausdrücklicher Fokus auf **Beamtenausbildungen** (Auswirkungen auf das Beschäftigungssystem)
- **Gemeinsamer Auftritt** der ausbildenden Behörden unter dem Schirm der Dachkampagne
- Offensives Zugehen/ Kooperation mit **Migrantenorganisationen, Netzwerkarbeit**
- Entwicklung zielgerichteter, auch fremdsprachlicher Flyer, Nutzung fremdsprachlicher Medien
- Einbindung von **Nachwuchskräften mit Migrationshintergrund**

– Präsentation in Medien und Öffentlichkeit, an Schulen

- Print- und e-Medien – Website „Bist Du dabei?“, Veranstaltungen, Messen, behördenweite Informationskampagne in Kundenbereichen, Schulveranstaltungen
- Großveranstaltungen unter Beteiligung der politischen Leitungsebenen
- Zentrales Marketinginstrument: Werbung in U- und S-Bahnen (seit 2009)
- Zusammenarbeit mit der Presse
- Präsentationen „**best practice**“ auf diversen Fachtagungen und Kongressen, überregional, national und international

Zielsetzung: Erhöhung der Bewerbungszahlen



**Wir sind Hamburg!
Bist Du dabei?**

Für mehr kulturelle Vielfalt in der hamburgischen Verwaltung

Ausbildungen bei der Allgemeinen Verwaltung, Steuer-
verwaltung, Justiz, Polizei, Feuerwehr und beim Straß-

**Ausbildung
bei der Freien
Hansestadt Hamburg**

**Studium
bei der Freien und
Hansestadt Hamburg**

Hamburg



**Мы - Гамбург!
Ты с нами?**

Вы хотели бы, чтобы Ваш
ребенок получил у нас
специальное образование?

Hamburg



**Hamburg bizim!
Siz bizimle misiniz?**

Yeni bir mezarya veya oğlunuza
mi versek ne dersiniz?

**Wir sind Hamburg!
Bist Du dabei?**

Junge Menschen mit Migrationshintergrund gesucht!
Wie wäre es, wenn wir Ihre Tochter
oder Ihren Sohn ausbilden?

**Ausbildung/
Studium bei der Freien
und Hansestadt Hamburg**

Hamburg

**Arbeitgeberportrait FHH
seit 2010**

**Gemeinsame zentrale Ausbildungsseiten
„Ausbildung & Studium“; Dachkampagne
seit 2006**

**Online Berufsorientierung
(Self Assessment)
seit 2007**

Ausbildungsblog seit 2011

**Online Bewerbung
seit 2010**

**Online Tests
ab 2014**

– Informationen für Eltern, Vereine und andere Träger

- Entwicklung von Elternflyern (auch fremdsprachig), Zusammenarbeit mit Multiplikatoren, Vereinen, Eltern- und Kulturverbänden, Workshops
- muttersprachlicher Zugang: Auflagen in deutscher, russischer und türkischer Sprache (zunächst größte Bevölkerungsgruppen)
- z. B. Elternabende, Elterncafés, Workshops, Veranstaltungen an Schulen
- in Stadtteilen mit erhöhten Anteilen an Menschen mit Migrationshintergrund wie z. B. Billstedt, Wilhelmsburg, St. Pauli
- Veranstaltungen und andere Projekte, z. B. Türkische Gemeinde Hamburg und Umgebung e. V., Hamburger Verein der Deutschen aus Russland, Veranstaltungen in Bezirksämtern

Zielsetzung: Erhöhung der Bewerbungszahlen

– Kultursensible Elemente in den Auswahlverfahren

- Detaillierte Bewerbungsverlaufsanalysen
- Aufnahme interkultureller Wissensfragen in die Eignungstests
- Entwicklung interkultureller Fallbeispiele für Vorstellungstermine
- Entwicklung einer hamburgweiten Definition „Interkulturelle Kompetenz“ für alle Auswahlverfahren und die Fortbildung der Beschäftigten in der hamburgischen Verwaltung
- Grundsatz: keine Absenkung der Standards, berufsimmanente Anforderungen werden weiterhin vollständig erhoben, Bestenauslese
- Zielsetzung: kritische Überprüfung des Verfahrens auf versteckte „Marktzutrittsbarrieren“, Feststellung interkultureller Kompetenzen

- eine spezifische Form der Sozialkompetenz;
- die Fähigkeit, in der interkulturellen Begegnung situations- und adressatengerecht Kontakt aufzunehmen, kulturell bedingte Unterschiede aufgeschlossen und wertschätzend wahrzunehmen und sie differenziert und zielorientiert zu kommunizieren;
- das Resultat eines aktiven Lern- und Entwicklungsprozesses, der auf der Erweiterung des konkreten, kulturspezifischen Wissens über andere basiert;
- beruht auf der Aufmerksamkeit für kulturell bedingt andere Selbstverständlichkeiten, auf der Kenntnis und grundsätzlichen Wertschätzung der Werte, Anschauungen und Verhaltensweisen des Gegenübers sowie auf dem Bewusstsein für die eigene Kultur und deren Relativität;
- die Werte des Grundgesetzes bilden die Basis für das interkulturelle Verständnis

- **Dezentrale Aktivitäten der ausbildenden Behörden**
 - z. B. Kurzfilme und Präsentationen im Internet (z. B. Allgemeine Dienste, Justiz, Steuerverwaltung), Web-Angebot C!You und Ausbildungsblog (Allgemeine Dienste), Tag der offenen Tür (Feuerwehr), zusätzliche Angebote der Polizei (Kampagne „Gesucht! Gefunden!“)
 - Zielsetzung: Profilierung der Ressorts im Rahmen der Dachkampagne
- **Jährliches Monitoring**
 - Zielsetzung: Verständigung über die Bewertung der Ergebnisse der vergangenen Einstellungssaison und der daraus abzuleitenden Maßnahmen für das Folgejahr (Controlling)

- **Zugangswege für effektives Marketing:**
 - Informationen zu den Bevölkerungsgruppen, Herkunftsländern, Motivationslagen, Imageaspekten des öffentlichen Dienstes und zu Fragen der Erreichbarkeit erforderlich
 - Grunderkenntnis: Junge Menschen mit Migrationshintergrund und insbesondere auch ihre Familien sind über die vielfältigen Ausbildungsmöglichkeiten des öffentlichen Dienstes und über schulische/berufliche Bildungswege häufig nicht hinreichend informiert
- **Kooperationen als unverzichtbares Element:**
 - Zusammenarbeit mit Migrantenorganisationen, Zugang zu Eltern, die für die berufliche Orientierung ihrer Kinder eine gravierende Rolle einnehmen, Gewinnung von Lehrerinnen und Lehrern für Berufsorientierung als Multiplikatoren
 - Mitwirkung engagierter Nachwuchskräfte mit Migrationshintergrund an Veranstaltungen, Messen, im Internet (Kurzbiographien), in Printmedien, auf Plakaten, in der U/-S-Bahn-Werbung, etc.

Seminarangebote (Beispiele)

- „Fit für andere Kulturen“
- „Zukunft statt Herkunft – Wie kann das interkulturelle Zusammenleben gelingen?“
- „Interkulturelle Kundenkommunikation erfolgreich meistern“
- „Bodytalk between cultures – nonverbale Kommunikation im interkulturellen Kundenkontakt“
- „Wie interkulturell sind Missverständnisse?“
- „„Hätt' ich doch was gesagt! - Argumentationstraining gegen diskriminierende Äußerungen“
- „Was heißt da Diskriminierung? - Umgang und Strategien für den (Berufs)Alltag“
- „Islam im Arbeitsalltag“
- „Heimat und Identität“
- Diverse Sprachfortbildungen im Empfangs- und Kundenbereich (z. B. Englisch, Spanisch, Arabisch, Polnisch, Türkisch)

- Hamburger Netzwerk „Lehrkräfte mit Migrationsgeschichte“ (am Landesinstitut für Lehrerbildung und Schulentwicklung – LI)
- "Alles inklusive!" Leitfaden zur Beteiligung an der Integrierten Stadtteilentwicklung (Behörde für Stadtentwicklung und Wohnen)
- Bezirksamt Hamburg-Nord: „Konzept Vielfaltskompetenz“ (organisationsbezogener Ansatz, Stichwort Inklusion)
- (...)

- Unterzeichnung der Charta der Vielfalt („Diversity als Chance – Die Charta der Vielfalt der Unternehmen in Deutschland“) durch den Ersten Bürgermeister der FHH im November 2008
- Berichterstattung über „Interkulturelle Öffnung der Verwaltung“ als eines der personalpolitischen Schwerpunktthemen des Personalmanagements in den Personalberichten (2009, 2010, 2012, 2013, 2015)
- Ermutigung von Menschen mit Migrationshintergrund, sich auf Stellenausschreibungen der FHH zu bewerben
- Aufnahme interkultureller Kompetenzen in das Anforderungsprofil
- Interkulturelle Öffnung der Verwaltung als eigenständiges Themenfeld im neuen Integrationskonzept des Senats (seit 2013)

**VIELEN DANK FÜR IHRE
AUFMERKSAMKEIT**