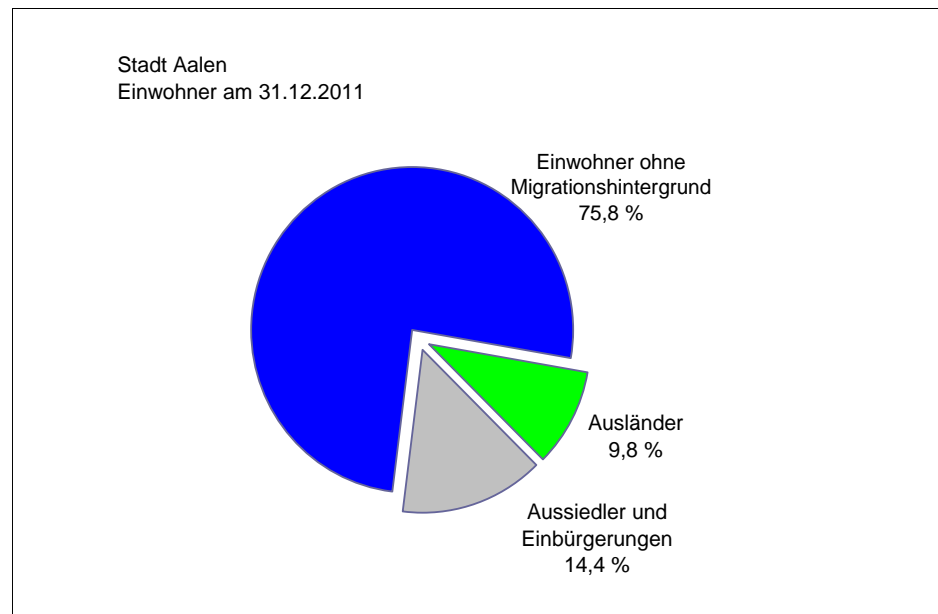
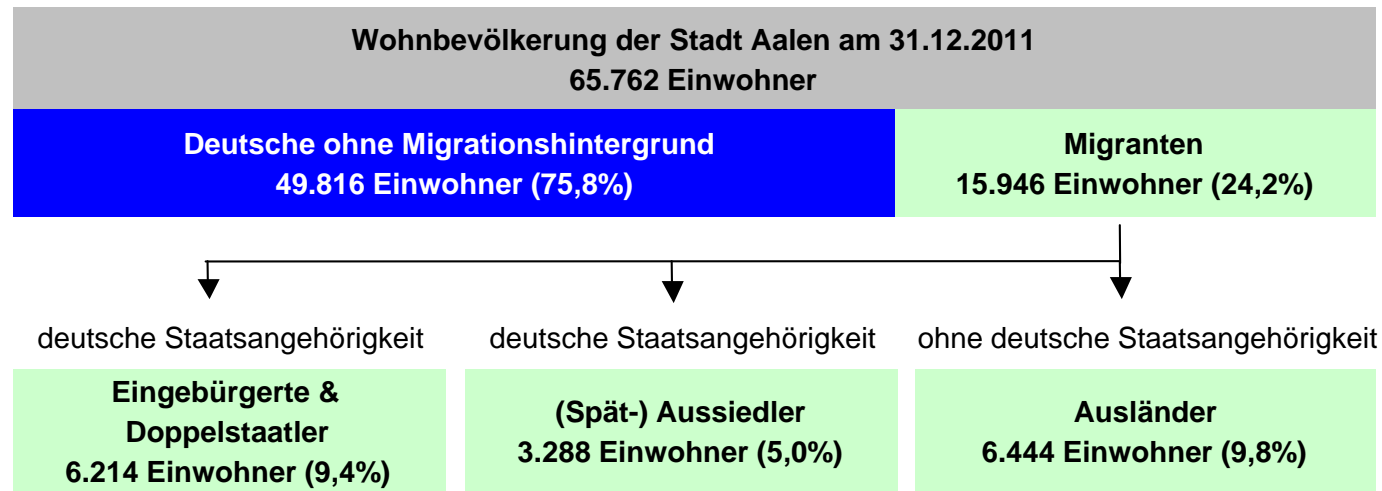


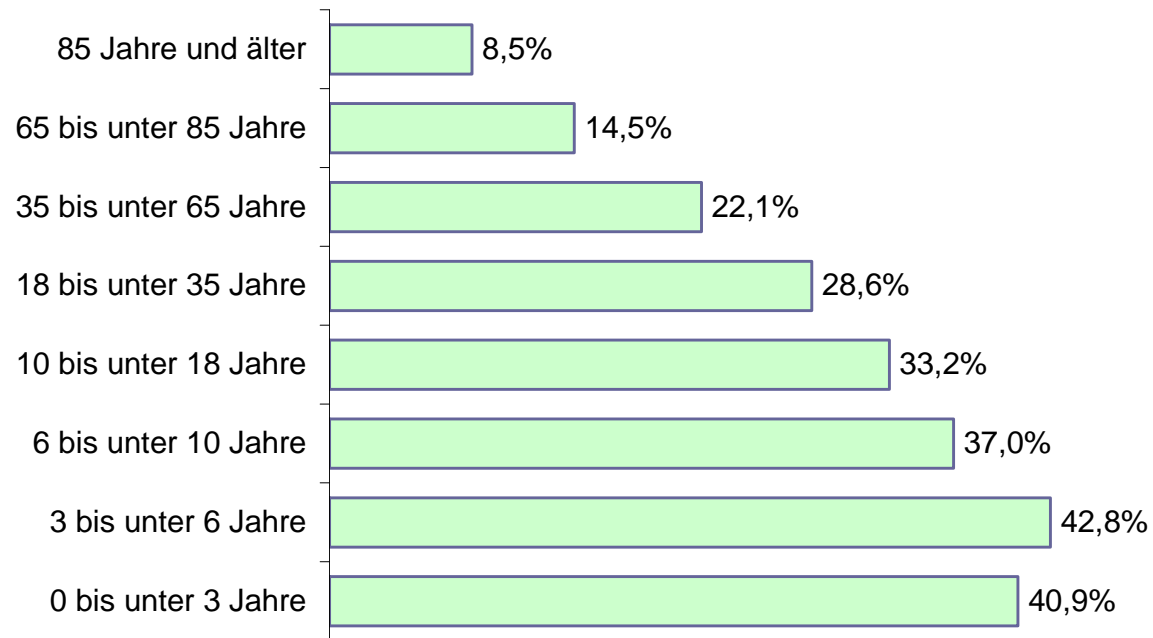
Diversity Management und interkulturelle Öffnung

Aalen – bunte Stadt der Vielfalt



Aalen – bunte Stadt der Vielfalt

Stadt Aalen
Einwohner mit Migrationshintergrund am 31.12.2011
Anteil in den Altersgruppen in Prozent



Was ist Diversity Management (DiM)?:

- ein ganzheitliches Konzept zum Umgang mit personeller und kultureller Vielfalt in einer Organisation
- hebt die individuelle Verschiedenheit von Beschäftigten hervor
- schafft Chancengleichheit im Hinblick auf alle wahrnehmbaren und subjektiven Unterschiede der gesamten Belegschaft sowie aller Hierachiestufen
- soll die Arbeitgeberattraktivität für qualifizierte Nachwuchskräfte erhöhen und damit die Leistungsfähigkeit erhalten

Weshalb ist Diversity Management (DiM) wichtig?:

- **DEMOGRAPHIE:**

Selbst optimistische Prognosen belegen, dass die Anzahl der Erwerbspersonen im Alter von 15 bis 39 Jahren bis 2020 um mind. 13% sinken wird. Dadurch wird sich der bereits heute beklagte Fachkräftemangel verschärfen.

- **MIGRATION:**

Die unterschiedliche Herkunft der Einwohner hat die Kundenstruktur von Behörden mit direktem Bürgerkontakt verändert. Gleichzeitig gibt es auf den Arbeitsmarkt immer mehr Menschen, die ihre kulturelle Kompetenz in die deutsche Verwaltung einbringen können.

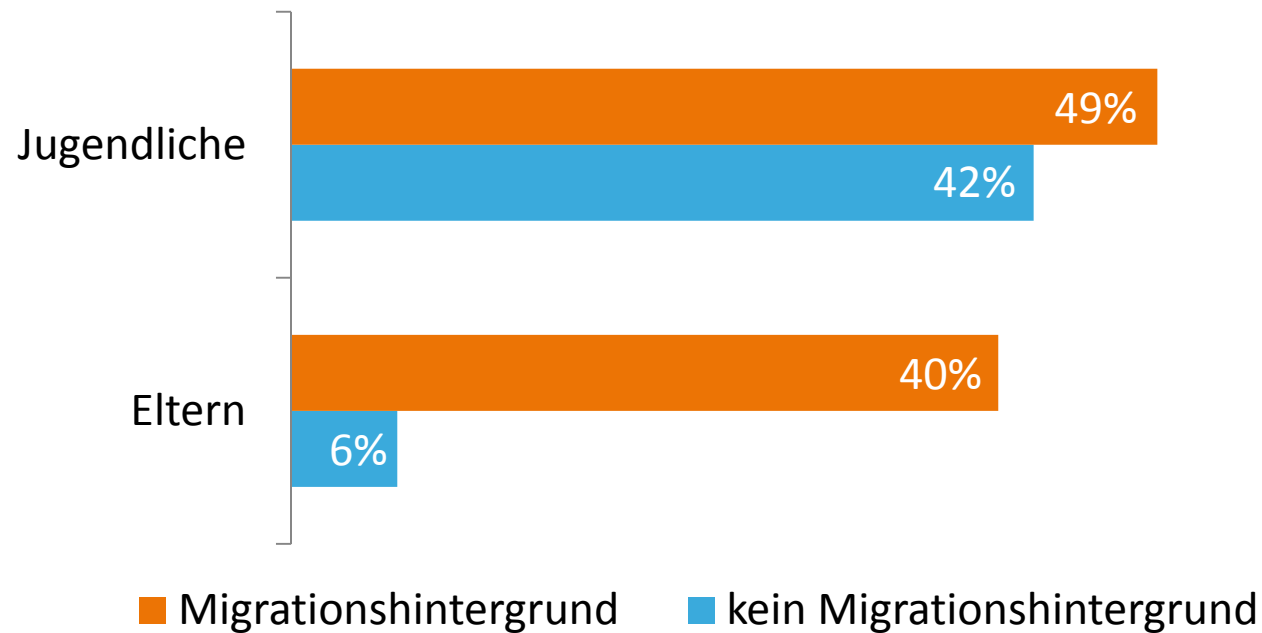
- **INTEGRATION:**

Ziel einer bürgernahen Personalstruktur muss es sein, die Identifikation zwischen Bürgern und Staat zu fördern. Es gilt deshalb einen Perspektivenwechsel vorzunehmen – vom problemzentrierten hin zu einem ressourcenorientierten Verständnis von Zielgruppen. Denn die öffentlichen Verwaltungen sind in der besonderen Verantwortung, die veränderte kulturelle Vielfalt der Bevölkerung im Personal widerzuspiegeln.

Fünf gute Gründe für Diversity Management (DiM):

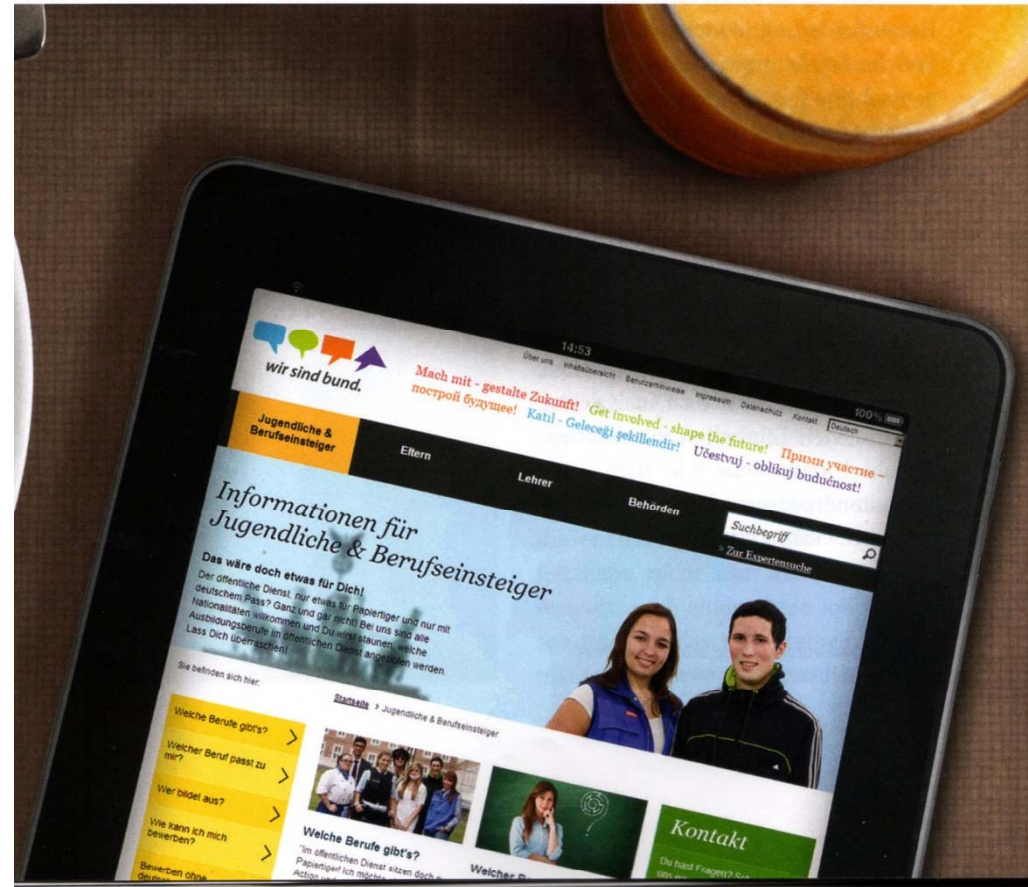
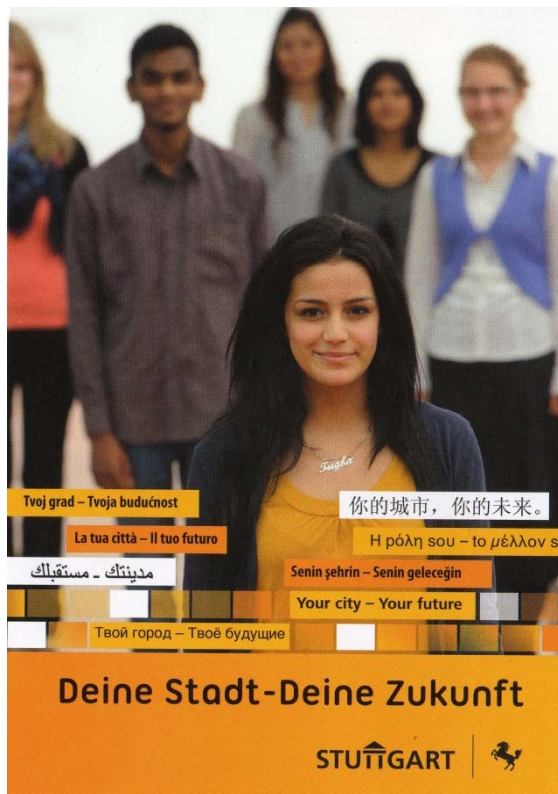
- **Verbesserung der Außendarstellung der Verwaltung:**
Eine „Verwaltung der Vielfalt“ wird als zeitgemäß betrachtet und unterstreicht die Gemeinwohlorientierung der Verwaltung
- **Erhöhung der Kundenfreundlichkeit:**
Migrantinnen und Migranten bringen wertvolles Know-How (Sprache und interkulturelle Kompetenz) mit, das den direkten Kontakt mit kulturell vielfältigen Kunden erleichtert
- **Rekrutierung geeigneter Beschäftigter:**
Verwaltungen, die Vielfalt leben, können einfacher qualifiziertes Personal einstellen und sichern so Nachwuchskräfte
- **Steigerung von Kreativität und Innovationsfähigkeit:**
In vielfältigen Teams werden mehr kreative Vorschläge eingebracht und es kommt häufiger zu tragfähigeren Problemlösungen
- **Bindung der Beschäftigten an die Organisation:**
Weil sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter akzeptiert und „zu Hause“ fühlen, wird die Fluktuationsrate gesenkt

Migranten sind nicht ausreichend über die
Ausbildungsmöglichkeiten in der Verwaltung informiert
Informationsstand von Bürgern zu kommunalen Ausbildungsmöglichkeiten,
„Aussage kommunale Verwaltung bildet nicht aus“



Quelle: Rhein Ruhr Institut für Sozialforschung und Politikberatung 2005

Best Practice Beispiele



Kontakt

Stadtverwaltung Aalen
Amt für Zuwanderung und Integration
Michael Felgenhauer
Marktplatz 30 – 73430 Aalen
Telefon: 07361/52-1024
E-Mail: Integrationsbeauftragter@aalen.de



Quellennachweis:

1. „Vielfalt nutzen“ Broschüre der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration
2. „Leitfaden Diversity Management“ der Bundesagentur für Arbeit



*Vielen Dank
für Ihre
Aufmerksamkeit*