



Stadt Dortmund
Personal- und
Organisationsamt

Auswahlverfahren für die Nachwuchskräfte des Einstellungsjahres 2020



STADT DORTMUND

HOCH HINAUS!



Bewirb dich jetzt!

AUSBILDUNG
& STUDIUM 2020

Verwaltung • Handwerk • Technik
Feuerwehr • Soziales

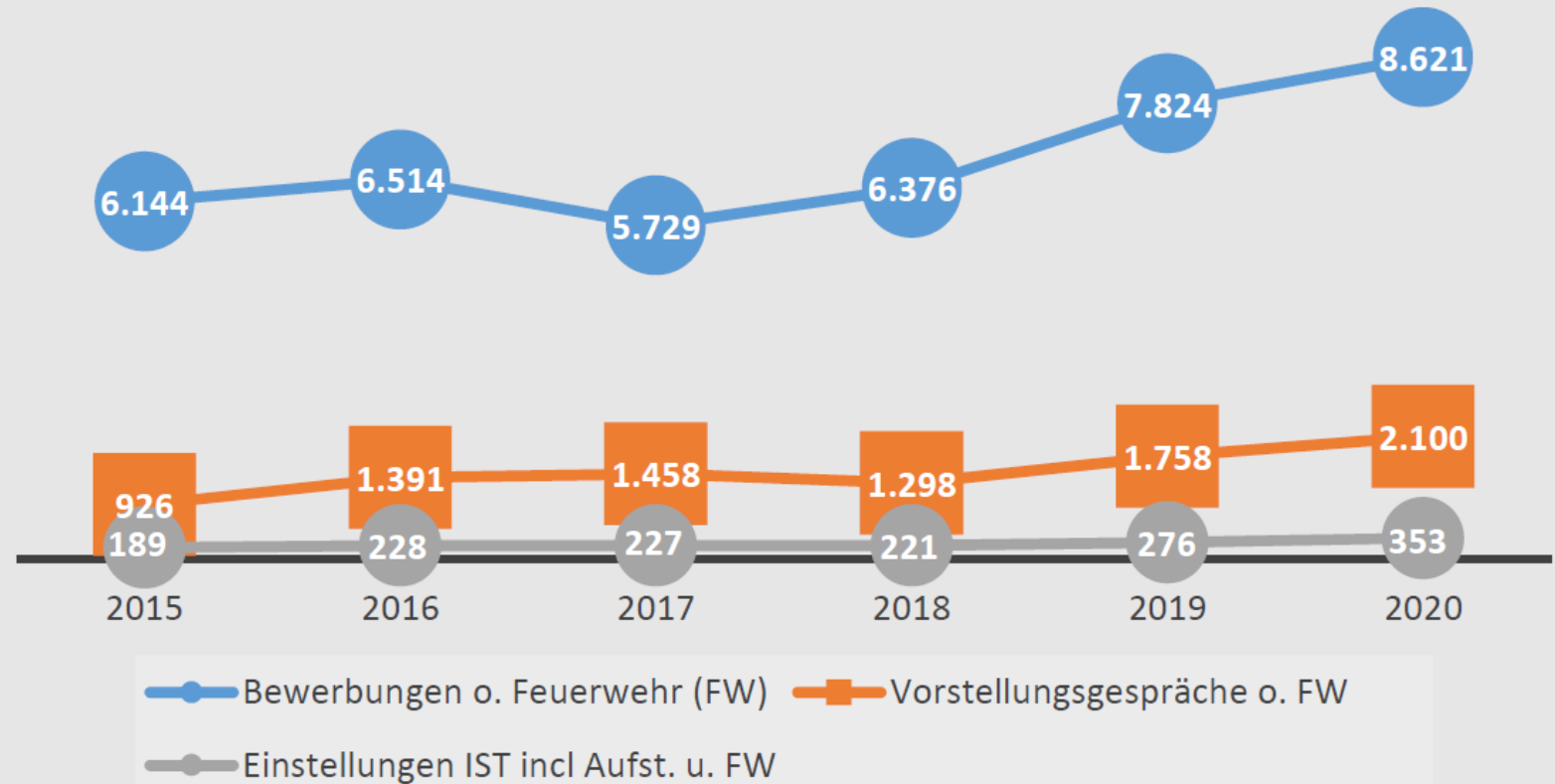


Entwicklung der Anzahl an

- Bewerbungen/
• Vorstellungsgespräche
• Einstellungszahlen

2015 - 2020

Bewerbungen/ Vorstellungsgespräche/ Einstellungen





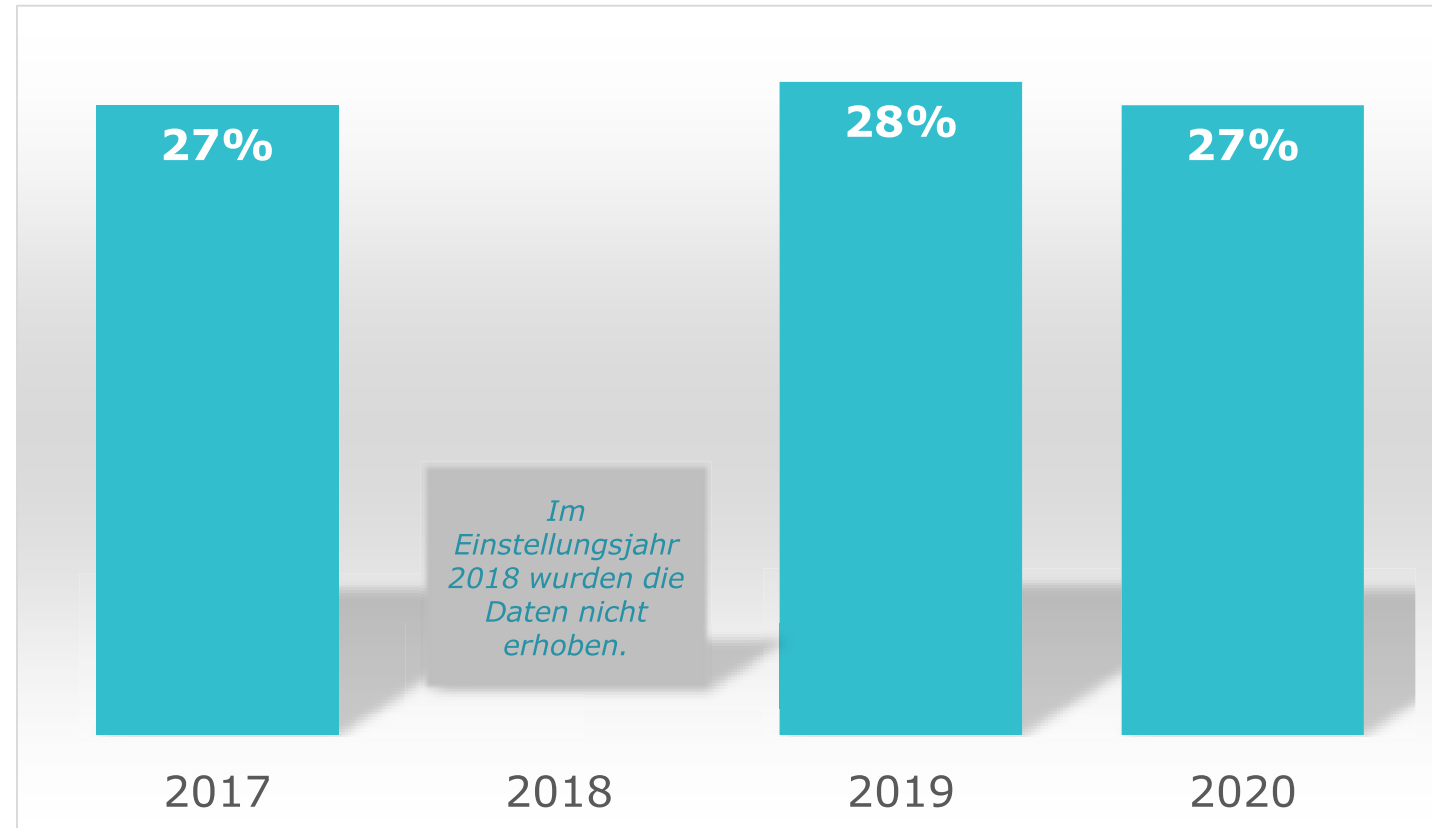
Einstellungszahlen 2020

Einstellungen von Nachwuchskräften	Anzahl	summiert
für die Stadt Dortmund	283	
für das Jobcenter	15	
Kombi-Ausbildungen für die Feuerwehr	13	
		311
für die Feuerwehr	42	353
Projekt Assistierte Ausbildung	6	359
Trainees	2	361
Praxisintegrierte Ausbildung und Berufspraktikant*innen bei FABIDO	106	467
Gesamtsumme der eingestellten Nachwuchskräfte		



Anteil der Nachwuchskräfte mit Zuwanderungs- geschichte

Einstellungsjahre 2017 - 2020

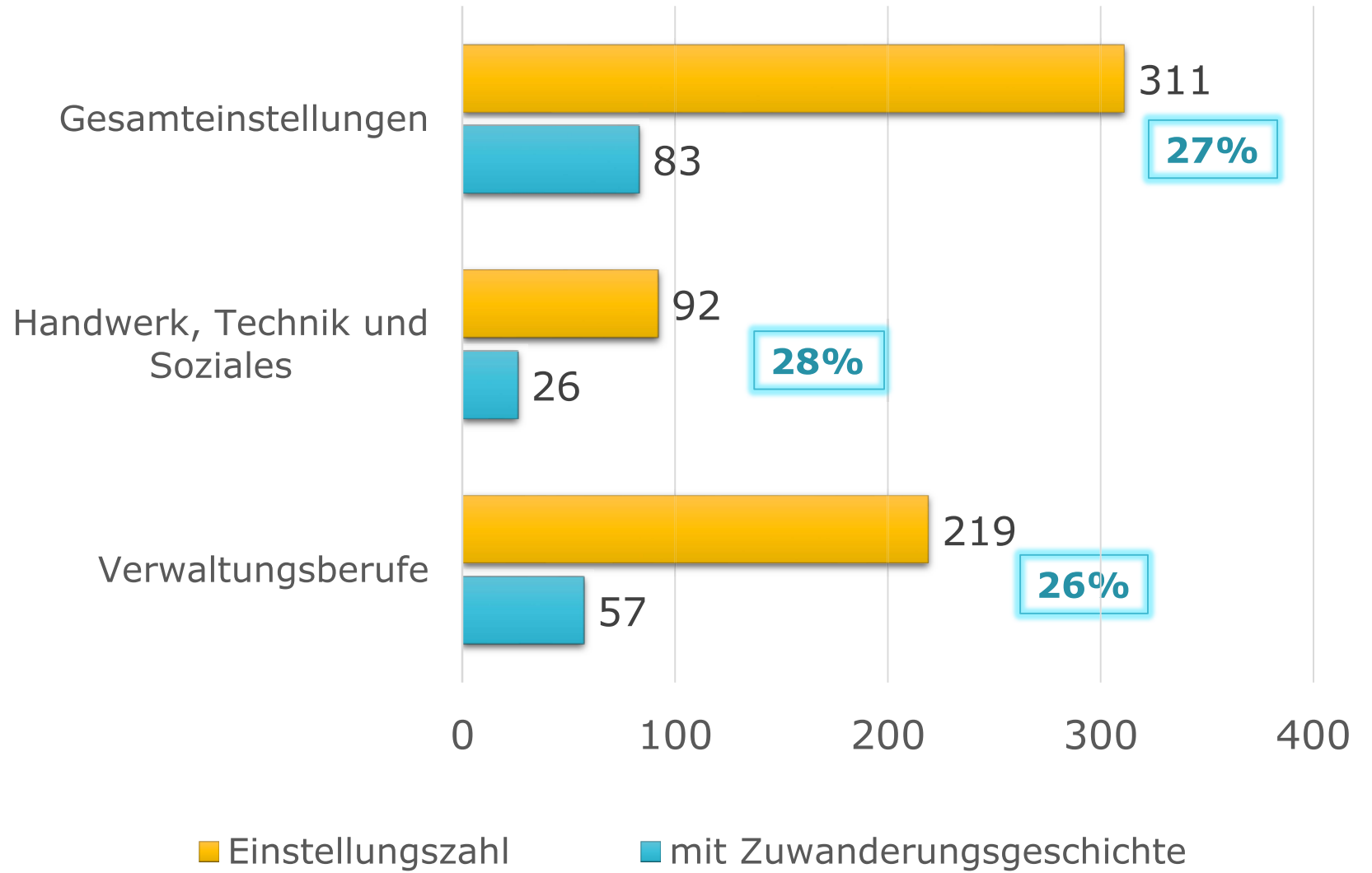


- ✓ Die absoluten Zahlen steigen:
2019 72 Nachwuchskräfte
2020 83 Nachwuchskräfte ↗



Anteil der Nachwuchskräfte mit Zuwanderungs- geschichte

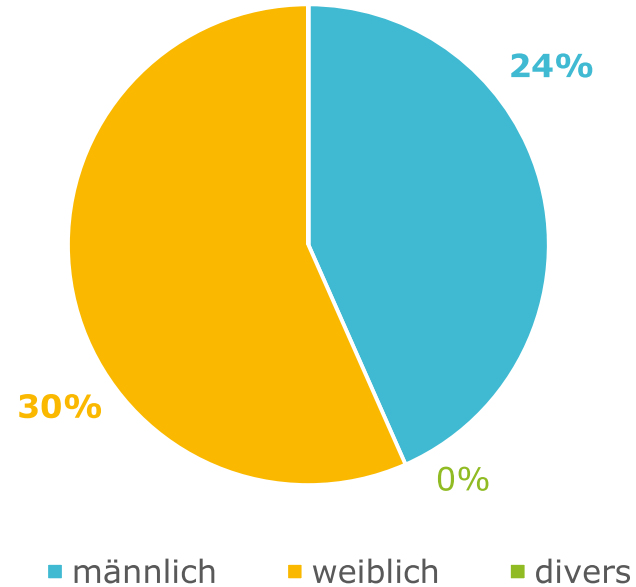
Einstellungsjahr 2020



Anteil der Nachwuchskräfte mit Zuwanderungs- geschichte

Einstellungsjahr
2020

❖ Verteilung m/w/d:



- ❖ Im Einstellungsjahr 2020 begrüßte die Stadt Dortmund Nachwuchskräfte mit Zuwanderungsgeschichte aus insgesamt **19 Nationen**.



Marketing und Recruiting



- ✓ authentische Imagefilme und Kampagnenfotos mit echten Nachwuchskräften
- ✓ Darstellung kultureller Vielfalt als Spiegel der Gesellschaft und der städt. Belegschaft
- ✓ Interkulturelle Kompetenz und Chancengleichheit als ausdrücklicher Bestandteil aller Ausschreibungs- und Berufsbildinformationstexte



Marketing und Recruiting

- ✓ Nachwuchskräfte als Markenbotschafter auf diversen Veranstaltungen (z.B. DiversCity)
- ✓ Stadt Dortmund als Trägerin des Zusatzprädikats „Total –E-Quality“ und Unterzeichnerin der Charta der Vielfalt
- ✓ Diversität als Marketingbotschaft
- ✓ Ansprache einer möglichst breiten Interessentenmasse durch Teilhabe an unterschiedlichsten Veranstaltungen, Messen und Schulbesuchen





Auswahlverfahren

„Soft-Skills“ als Kernkriterium des
Auswahlverfahrens

situative Fragen mit interkulturellem
Hintergrund und Bezug zur Diversität

praxisorientierte Auswahlverfahren sorgen
für mehr Chancengleichheit

Verzicht auf Online-Tests für (zunächst) fünf
Ausbildungsberufe im gew.-techn. Bereich