

# Dokumentation

## Integrationsworkshop Stadt Münster

27. /28. April 2012

in der Rüstkammer im historischen Rathaus

Nach einer Konzeption der

| Bertelsmann **Stiftung**



Koordinierungsstelle  
für Migration  
und Interkulturelle  
Angelegenheiten



Begleitet durch Elena Lazaridou, Mirella Kuhl und Hans Wiertert-Wehkamp

Institut für soziale Innovation, Solingen

[h.wiertert-wehkamp@institut-fuer-soziale-innovation.de](mailto:h.wiertert-wehkamp@institut-fuer-soziale-innovation.de)

## Inhaltsverzeichnis

|  |           |
|--|-----------|
| <b>1. Grußwort und Einführung .....</b>                        | <b>4</b>  |
| <b>2. Integrationsdebatte und Sinus-Milieu-Studie .....</b>    | <b>7</b>  |
| <b>3. Dynamisches Kennenlernen .....</b>                       | <b>9</b>  |
| <b>4. Reflexion des Gehörten und Erlebten .....</b>            | <b>11</b> |
| <b>5. Querschnitt- und Netzwerkmanagement .....</b>            | <b>14</b> |
| <b>6. Die Ergebnisse aus den einzelnen Arbeitsgruppen.....</b> | <b>16</b> |
| <b>6.1. Themenfeld - „Bildung und Sprache“ .....</b>           | <b>17</b> |
| <b>6.2. Themenfeld – „Wirtschaft und Arbeit“ .....</b>         | <b>22</b> |
| <b>6.3. Themenfeld – „Wohnen und Stadtentwicklung“ .....</b>   | <b>26</b> |
| <b>7. Realitätscheck, Chancen und Gefahren .....</b>           | <b>31</b> |
| <b>8. Abschluss und Schlusswort.....</b>                       | <b>33</b> |
| <b>9. Teilnehmerliste .....</b>                                | <b>34</b> |

## 1. Grußwort und Einführung



Am Freitag dem 27. und Samstag dem 28. April wurde im Rüstungssaal des historischen Rathauses der Stadt Münster der Integrationsworkshop nach einem Konzept der Bertelsmann Stiftung mit fast 40 Teilnehmerinnen und Teilnehmern durchgeführt. Initiator des Projektes war die Koordinierungsstelle für Migration und Interkulturelle Angelegenheiten, unter der Leitung des Dezernenten Joachim Köhnke, die für die Umsetzung des Migrationsleitbildes der Stadt Münster zuständig ist. Die Finanzierung wurde durch Mittel des Landes Nordrhein-Westfalen (KOMM-IN Förderung) gewährleistet.

Als Beigeordneter der Stadt begrüßte Thomas Paal die Teilnehmenden und verwies auf das Ziel der beiden Tage – „gemeinsam neue Wege und Impulse zu finden, um das umfassende Migrationsleitbild der Stadt mit Leben zu füllen“ und so das „Zusammenleben der vielseitigen Stadtgesellschaft in Münster“ zu verbessern. Herr Paal verwies darauf, dass der Gedanke „Potenziale zu nutzen und Ressourcen zu stärken“, schon im Migrationsleitbild enthalten sei. In der täglichen Arbeit müsse aber noch mehr darüber nachgedacht werden, wie man „die Kräfte und Potentiale aller Menschen –insbesondere der mit Migrationsvorgeschichte- stärken kann“. Anschließend gab Herr Paal das Wort an den Vorsitzenden des Integrationsrates, Spyros Marinos. Er machte den Wunsch deutlich, dass man in dem zweitägigen Integrationsworkshop zu konkreten Arbeitsansätzen komme. Theoretisches Wissen sei zwar wichtig und wertvoll, da sei die Stadt Münster schon sehr weit, aber jetzt gehe es um konkrete Umsetzungsvorschläge.

Darüber hinaus erwähnte Herr Marinos, die zentralen **Themenfelder des Workshops**, auf die man sich im Vorbereitungsworkshop am 31. Januar 2012 im Vorfeld des Integrationsworkshops geeinigt hatte:

- 1 „Teilhabe an Bildungsprozessen im Elementarbereich einschließlich des Übergangs Kita – Grundschule“
- 2 Arbeit – Verbesserung der Teilhabechancen von Migrant/innen am Arbeitsmarkt
- 3 Segregation – Gerechte Verteilung des Wohnraumes

Im Anschluss übernahm das Team des Instituts für soziale Innovation, Elena Lazaridou, Mirella Kuhl und Hans Wiertert-Wehkamp die Moderation des Integrationsworkshops. Nach der Einführung in den Tagesablauf, stellte Hans Wiertert-Wehkamp die Ergebnisse des Vorbereitungsworkshops genauer dar, die als Grundlage für die inhaltliche und organisatorische Durchführung des zweitägigen Integrationsworkshops dienen.

### **Ergebnisse aus dem Vorbereitungsworkshop**

Zur Vorbereitung auf den Integrationsworkshop trifft sich in den jeweiligen Kommunen, wie auch in Münster, eine Arbeitsgruppe von Betroffenen, Entscheidungsträger/innen und Expert/innen, die sich auf den Weg machen, um das Thema Integration voranzubringen.

Im Rahmen des Vorbereitungsworkshops wurden unter den Fragestellungen - „Was sind die Stärken, was funktioniert gut?“ und „Wo bestehen noch Entwicklungspotentiale?“ verschiedene Aspekte gesammelt.

Als **Stärken der Integrationsarbeit** wurde unter anderem das Migrationsleitbild genannt, aber auch der Parteikonsens in der Migrationspolitik, die Einbeziehung der Wissenschaft, die Internationalität des Standortes, die Arbeit des Integrationsrates und auch die Ratsresolution gegen die Abschiebung. Verschiedene Teilnehmerinnen und Teilnehmer stellten fest, „Eigentlich hat die Stadt ein positives Image im Sinne der Integration– in Münster wird viel für Integration getan“. Eine Facette des positiven Images sind auch die vielen kleinen Projekte und die große Vielfalt an unterschiedlichen Migrantenorganisationen und Institutionen sowie Verbänden, die im Bereich Integration aktiv sind.

Bei den **Entwicklungspotenzialen** wurde gesagt, es gebe eine Vielfalt von unterschiedlichen Akteuren und Projekten, aber „Wir müssen die Umsetzungsdynamik erhöhen“. Weiterhin wurde betont, man müsse sich noch stärker an den Potentialen der Menschen orientieren. Auch selbst kritisch wurde genannt, dass das Konzept einer interkulturellen Ausrichtung der Stadtverwaltung noch stärker mit Leben gefüllt werden müsse. Als besondere Herausforderung wurde ebenfalls formuliert, dass die politische Partizipation von Menschen mit Migrationsvorgeschichte, die sich parteipolitisch engagieren oder in sonstigen Gremien mitmachen, noch erhöht werden sollte. Es wurde aber auch gesagt, „Wir als politische Parteien, wir müssen bezüglich der interkulturellen Ausrichtung noch mehr tun, um Wege zu finden, wie wir Menschen mit Migrationsvorgeschichte besser einbeziehen können.“ Ein weiterer Punkt, der an verschiedensten Stellen auftauchte, war, die Art der Öffentlichkeitsarbeit noch stärker deutlich zu machen. Münster sei eine Stadt mit einer guten Willkommenskultur, mit vielfältigen Aktivitäten, das solle auch in der Öffentlichkeitsarbeit deutlich werden.

Auf Basis der genannten Entwicklungspotenziale wurde das **zentrale Ziel** für den Integrationsworkshop festgelegt:

**Die Schaffung von Verbindlichkeiten bei der Umsetzung des Migrationsleitbildes durch:**

- Teilziele, Maßnahmen, Indikatoren und Controllingverfahren (Berichtswesen)

In dem Vorbereitungsworkshop tauchte immer wieder der Aspekt auf, „Wir haben das gute Papier, aber die Umsetzung läuft sehr unterschiedlich“ und „da muss mehr Verbindlichkeit rein, es muss klarer strukturiert werden“. Weiterhin wurden die Fragen geäußert: „Was sind die Indikatoren, an denen man erkennt, dass wir auf dem guten Weg sind?“

Neben dem zentralen Ziel des Workshops, wurden auch **themenunabhängige Ziele** des Workshops im Vorbereitungsworkshop herausgearbeitet. Zu ihnen zählen:

- Verankerung der Integrationsförderung als Querschnittsthema in Verwaltung und Politik
- Förderung des Miteinanders - Vernetzung nach Innen und Außen
- Stärkung der politischen Partizipation
- Förderung des Bürgerengagements

Ergänzend zu den Zielen des Workshops, wurden im Vorbereitungsworkshop die drei oben bereits genannten Themenfelder erarbeitet. Vor dem Hintergrund insbesondere des zentralen Ziels des Workshops „Verbindlichkeit zu schaffen“, wurden an den zwei Tagen des Workshops in Arbeitsgruppen die einzelnen Themenfelder exemplarisch bearbeitet. Zur Sicherung einer langfristigen Umsetzungsdynamik sollen die Arbeitsergebnisse auch für einen Transfer auf weitere Handlungsfelder dienen.


Nachfolgend werden die Inhalte und Ergebnisse des Integrationsworkshops 2012 in Münster dokumentiert.

## 2. Integrationsdebatte und Sinus-Milieu-Studie

Zu Beginn des Integrationsworkshops verknüpfte der Moderator Hans Wiertert-Wehkamp die Integrationsdebatte in Münster mit der Integrationsdebatte in der Bundesrepublik. Im Rahmen einer Zeitreise durch die Integrationsgeschichte Deutschlands in den letzten 200 Jahren stellte er die wichtigsten Ergebnisse der bundesdeutschen Integrationsdebatte vor. Es wurde deutlich, dass Zuwanderung von Arbeitskräften aus dem Ausland immer wieder stattgefunden hat, aber in den politischen Strukturen der Bundesrepublik erst seit 10 Jahren sichtbar ist. Daran zeigt sich auch eine Haltungsänderung: Es werden zunehmend nicht nur Probleme, die durch Migration entstehen, betrachtet, sondern auch die Potenziale der Vielfalt für eine Gesellschaft. Migration wird durch einen differenzierten Blick auf die Gesellschaft als Ressource und Chance verstanden.

BertelsmannStiftung

### Historische und aktuelle Dimensionen der Integration



**1870er:**  
Arbeitskräftemangel -  
Etwa eine halbe Million polnischsprachiger Migranten kamen. Im Kaiserreich sprach man von der zunehmenden „Leutenot“:  
„Ruhrpolen“ und „Polacken“

**1955-1965:**  
Arbeitskräftemangel –  
Anwerbeverträge mit süd- und südosteuropäischen Ländern und der Türkei:  
„Gastarbeiter“

Erfolgreiche Integration ist kein Zufall | BertelsmannStiftung

### Auszug aus dem aktuellen Koalitionsvertrag zwischen CDU, CSU und FDP

„Die Integration der Menschen mit Migrationshintergrund ist für Deutschland eine Schlüsselaufgabe.  
Wir wollen Mitbürgerinnen und Mitbürger aus Zuwandererfamilien alle Chancen eines weltoffenen Landes eröffnen und ihre gesellschaftliche und kulturelle Teilhabe ermöglichen.  
Wir erwarten in gleicher Weise die Aufnahmebereitschaft der deutschen Gesellschaft und die Integrationsbereitschaft der Zuwanderer.“

Anschließend stellte Frau Lazaridou die Sinus-Milieu-Studie vor, die die Vielfalt der gesamtdeutschen und der „migrantischen“ Gesellschaft vergleichbar macht und deutlich zeigt, dass die Unterschiede in den Lebenswelten der Migrant/innen ebenso breit sind wie bei Einheimischen.

Lange wurden Migrant/innen in Deutschland als homogene Gruppe wahrgenommen. Dabei stand die Bereicherung in der Esskultur, in der Musik und im Feiern von Festen im Vordergrund. Heute erweitert sich der Fokus um ökonomische und demografische Aspekte:

- \* Die Internationalisierung der Wirtschaft lässt **Mehrsprachigkeit und interkulturelle Kompetenz** zu gesuchten Kompetenzen auf dem **Arbeitsmarkt** werden.
- \* **Unternehmertum** von Migrant/innen **schafft Arbeitsplätze** und Innovation.
- \* Für eine in sich „bunte“ Gesellschaft sind Bürger/innen wichtig, die sich in den verschiedenen sozialen Milieus zurechtfinden (z.B. **Kulturmittler/innen**).

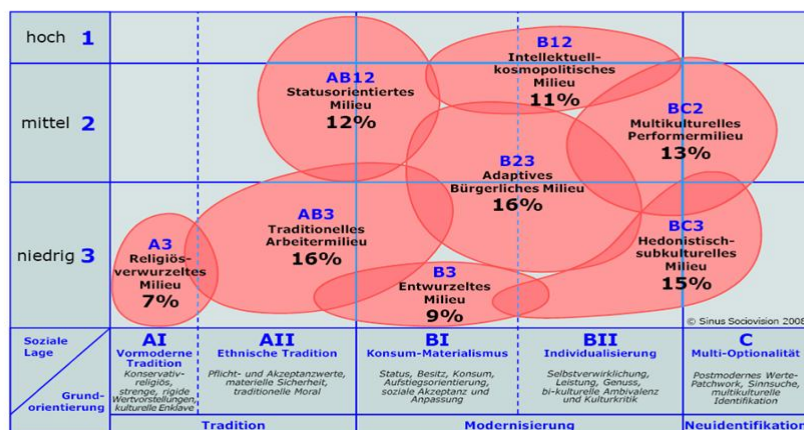
Dabei sind aber auch zwei gegenläufige Trends zu beobachten:

Einerseits erwachsen aus der Migration heraus entscheidende produktive und innovative Kerne für die deutsche Gesellschaft. Die Leistungs- und Einsatzbereitschaft ist in Migrationsgruppen deutlich höher und es bildet sich eine formative Elite heraus, deren Schlüsselqualifikationen Bikulturalität, Mehrsprachigkeit und mehrdimensionaler Erfahrungsreichtum sind.

Andererseits entsteht in der 2. und 3. Generation eine kleine Gruppe, die - obwohl in Deutschland geboren und aufgewachsen - dennoch keinen Einstieg findet und trotzig/rebellisch nach Abgrenzungsmöglichkeiten sucht. Diese finden sie zum Teil in den Traditionen der Herkunftskultur, die auf diese Weise radikalisiert werden.

Die Sinus-Studie verdeutlicht die Vielfalt der unterschiedlichen Bedürfnisse der einzelnen Milieus, die insbesondere bei der Betrachtung von Integrationsangeboten in den Blick genommen werden müssen.

### Sinus-Migranten-Milieus in Deutschland 2008



Die vollständige Präsentation inklusive der Ergebnisse aus dem Vorbereitungsworkshop ist der Dokumentation angehängt.

Einen umfangreichen Auszug aus dem Forschungsbericht „Die Milieus der Menschen mit Migrationshintergrund in Deutschland“ des Sinus-Instituts von 2007 kann im Internet unter: [www.sinus-sociovision.de](http://www.sinus-sociovision.de) abgerufen werden.



### 3. Dynamisches Kennenlernen



Nach dem Input zur Integrationsdebatte und der Sinus-Milieu-Studie lud der Moderator Hans Wiertert-Wehkamp die Teilnehmenden zu einem dynamischen Kennenlernen ein. Der Raum wurde in 4 Ecken geteilt und symbolisierte jeweils die Orte:

„in der Stadt“  
„außerhalb der Stadt“  
„außerhalb des Bundeslandes“  
„außerhalb der BRD“

Zuerst wurden die Teilnehmenden gebeten, sich dort zu positionieren, wo **ihre Eltern geboren** wurden. Dabei wurde deutlich, dass keine der anwesenden Personen Wurzeln vor Ort hatte. Die Herkunft der Eltern hat sich zwischen den restlichen drei Kategorien relativ gleichmäßig aufgeteilt. Damit hatten ein Drittel der anwesenden Wurzeln außerhalb der heute gültigen Grenzen Deutschlands.

Anschließend stellten sich die Teilnehmenden an ihren **eigenen Geburtsort**. Überraschend war, dass nur fünf Personen in Münster geboren wurden. Die größte Gruppe wurde außerhalb der Stadt aber in Nordrhein Westfalen geboren. Besonders auffällig war die Frage nach dem **Ausbildungsort**. Hier wurde der hohe Stellenwert der Stadt Münster als Ausbildungsstandort deutlich: Es zeigte sich, dass nahezu alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer ihre Ausbildung in Münster abgeschlossen haben. Nur zwei Personen gaben an „außerhalb des Bundeslandes“ ihre Ausbildung gemacht zu haben, vier Personen „außerhalb der Stadt“ und keine Person außerhalb Deutschlands.

Herr Wiertert-Wehkamp fragte anschließend weiter, zu welcher **Religion** sich die Teilnehmerinnen und Teilnehmer zugehörig fühlen. Dabei positionierten sich 8 Personen „evangelisch“, die große Mehrheit gab an „katholisch“ zu sein, keiner der Teilnehmenden fühlte sich dem Islam zugehörig, für 8 Personen hat Religion kaum oder keine Relevanz und 3 Personen fühlten sich „sonstigen“ Religionen wie dem Buddhismus zugehörig. Für die

Gruppe war vor allem überraschend, dass kein Teilnehmender sich dem Islam zugehörig fühlte. Die Homogenität der Gruppe und der Schwerpunkt des Teilnehmerkreises auf Menschen, die sich vor allem professionell mit dem Thema Integration auseinandersetzen, wurden auch bei der Positionierung zur nächsten Frage deutlich.

Bei der Frage „**Wie lange arbeiten Sie im Integrationsbereich?**“ positionierten sich die Teilnehmenden bei „weniger als 5 Jahren, ... 10 Jahren, ...15 Jahren, ...20 Jahren“ und „mehr als 20 Jahren“. Die Verteilung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer im Raum variierte von 4 Personen, die Angaben „weniger als 20 Jahre“ im Integrationsbereich tätig zu sein, bis zu 9 Personen, die „weniger als 5 Jahre“ im Integrationsbereich tätig waren und war damit relativ gleichmäßig. Bereits zu Beginn der Aufstellung wurde auf Seiten der besonders „erfahrenen“ Teilnehmerinnen und Teilnehmer mit 20 und mehr Jahren Integrationserfahrung geäußert, „auf uns muss man hören“, hier befindet sich die meiste Erfahrung und Kompetenz. In der weiteren Diskussion wurde jedoch deutlich, dass es für die Integrationsdebatte besonders wichtig ist, verschiedene Blickwinkel und auch Erfahrungshintergründe auf das Thema Integration zuzulassen.

Im Anschluss hat der Moderator Hans Wiertert Wehkamp die Teilnehmenden aufgefordert ihre Beweggründe sich mit dem Thema Integration zu beschäftigen im Plenum darzustellen. Es wurde deutlich, dass die Mehrheit der Teilnehmenden sich aus unterschiedlichen beruflichen Gründen mit dem Thema Integration befassen. Zum Beispiel im Rahmen der Verwaltungsarbeit, der Wissenschaft, der VHS, dem Caritasverband, der Vertretung des Handwerks und der Unterstützung von Jugendlichen im Übergang von der Schule in den Beruf. Aber auch die ehrenamtliche Tätigkeit in Politik und Integrationsrat wurden als Motivationsgründe genannt. Auffällig war, dass nur ein Teilnehmer sein Engagement in einer afrikanischen Migrantinnenorganisation als Beweggrund zur Teilnahme am Integrationsworkshop nannte.

Während der Positionierung wurde bereits deutlich, dass es gar nicht so einfach ist genau festzulegen, seit wann das Thema Integration die Teilnehmenden beschäftigt. Eine Teilnehmerin, die als politische Vertreterin am Workshop teilnahm, schilderte zum Beispiel ihre Erfahrungen als Mutter, die durch die Kindertagesstätte ihrer Kinder ganz konkret mit dem Thema Integration in Berührung kam. Eine andere Teilnehmerin nannte ihre eigene Migrationserfahrung in Spanien als Ansatzpunkt, um sich auch in Deutschland für Integration zu engagieren. Ein weiterer Teilnehmer betonte, „privat beschäftigt mich das Thema Integration schon seit vielen Jahren, aber durch meine Funktion wird es konkreter“.

Zum Abschluss des dynamischen Kennenlernens nahm Hans Wiertert-Wehkamp auf die unterschiedlichen Perspektiven Bezug und betonte, dass viele Perspektiven und Erfahrungen eine Bereicherung seien, bei denen es „kein richtig und falsch“ oder „Recht und Unrecht“ gebe. Unterschiedliche Gruppen haben unterschiedliche Perspektiven, dabei gehe es zunächst darum, diese wahrzunehmen und dann gemeinsam zu gewichten, „was kann das

für uns bedeuten, um voranzukommen.“ Um das Gehörte und Erlebte zu reflektieren, forderte Herr Wietert-Wehkamp die Teilnehmenden auf, sich in Dreiergruppen zusammen zu finden und die Kernaussagen dazu kurz festzuhalten. Die Ergebnisse der Gruppenarbeit wurden anschließend im Plenum vorgestellt und sind nachfolgend zusammengefasst.



## 4. Reflexion des Gehörten und Erlebten

### **Migration als (gemeinsamer) Mobilitätsfaktor**

In der Reflexion des Gehörten und Erlebten war für viele Teilnehmende besonders erstaunlich, dass alle Eltern der Teilnehmenden außerhalb von Münster geboren sind. Diese Erfahrung hat gezeigt, dass „Wanderung“ und „Bewegung“ etwas ganz normales ist und Migration ein wichtiger gemeinsamer Mobilitätsfaktor in einer Gesellschaft ist. Eine Gruppe schilderte, dass während der Wanderungsbewegung in der Vorstellungsrunde auch Sätze vielen, wie „Es ist mir unangenehm mich dazustellen.“ Dies verdeutliche, „dass es unangenehm ist, sich öffentlich einer Minderheit zuzuordnen, der man sich eigentlich nicht zugehörig fühlen möchte.“ Eine andere Gruppe betonte diesbezüglich die Erfahrung - „jeder fühlt sich irgendwo fremd“ und nahm dies als Lernerfahrung aus dem dynamischen Kennenlernen mit.

### **Integration ist Lebensrealität in Münster**

Eine weitere Kernbotschaft aus der Reflektion war, dass Integration in Münster bereits „Lebensrealität“ ist. Dabei war es den Teilnehmenden wichtig zusehen, dass es ganz unterschiedliche Zugänge und Hintergründe gibt, sich mit dem Thema zu beschäftigen - sei es privat, zum Beispiel im Freundeskreis oder der Familie, beruflich, seit kurzem oder schon viele Jahre. Es wurde deutlich: „Integration als Lebenserfahrung, umfasst viele unterschiedliche Bereiche“. Betont wurde, dass auch das Thema Integration dem „gesellschaftlichen Wandel“ ausgesetzt sei, da reiche es nicht „auf die alten Hasen“ zu hören.

### **Milieublick**

Die Sinus-Milieu-Studie zeigt, dass die Milieus von Migranten und Nichtmigranten ähnlich sind. Migranten sind keine homogene Gruppe, somit ist der Blick stärker auf die Milieuproblematik als auf die Migrationsproblematik zu lenken. Eine Gruppe bemerkte dazu, dass „die Differenziertheit der migrantischen Milieus beeindruckt“ hat. Weiterhin wurde ergänzt, dass auch im Hinblick auf die Stadt Münster Integrationsangebote und Aktivitäten stärker durch den Milieublick gekennzeichnet sein sollen. Migration werde zu oft nur unter ethnischen Gesichtspunkten betrachtet und es werde vernachlässigt, dass es auch ein „kultureller, ökonomischer und sozialer Vorgang“ sei, aber das Thema habe an Bedeutung gewonnen. Eine weitere Teilnehmerin nahm eine ganz konkrete Anregung für ihre Arbeit im Sozialpsychiatrischen Dienst mit. Sie will in Zukunft vor allem im Bereich der Datenerfassung milieuorientiert arbeiten. Es wurde aber darauf aufmerksam gemacht, dass der Milieublick allein nicht ausreiche und bemerkt, dass „ein verstärktes Zugehen auf Menschen mit Migrationsvorgeschichte seitens der Mehrheitsgesellschaft fehlt“.

### **Zusammensetzung der Gruppe – „administrativer Blick“**

Vielfach wurde bemerkt, dass der „administrative Blick der Gruppe“ sehr stark ausgeprägt sei. Gleichzeitig wurde beobachtet, dass die Seite der Zielgruppe, die Menschen mit Migrationsvorgeschichte, wenig präsent sei. Diesbezüglich stellten sich einige Teilnehmerinnen und Teilnehmer die Frage - „**Wo ist der Islam?**“ und äußerten, „es ist schade, dass kein Teilnehmender sich dem Islam zugehörig fühlt“. Das Ergebnis der Aufstellung zur Religionszugehörigkeit, mit 50 Prozent Katholiken/innen und keiner Islamzugehörigkeit, wurde mehrfach als besonders aussagekräftig und überraschend betont. Im Kontext der spezifischen, eher funktionalen Zusammensetzung und Perspektive der Gruppe wurde auch bemerkt, dass es wichtig sei, im Blick zu haben, dass die Gruppe „kein Querschnitt der Bevölkerung ist“. Die Zielgruppe dürfe dabei nicht aus den Augen verloren werden. Überwiegend wurde die eher funktionale Zusammensetzung der Gruppe, aber als Chance für den Integrationsworkshop gesehen. Im Sinne des zentralen Zieles „Verbindlichkeit zu schaffen“ seien die zentralen Akteure anwesend. Ihnen biete der Workshop eine gute Möglichkeit, sich untereinander kennenzulernen und zu vernetzen.

### **Kompetenz, Wissen und Erfahrung nutzen**

Die vorhandene Kompetenz und langjährige Erfahrung zum Thema Integration in der Gruppe überraschte nicht nur viele Teilnehmerinnen und Teilnehmer, sie wurden auch als Chance für den Verlauf des Integrationsworkshops beurteilt, da dieser die Möglichkeit biete „vorhandenes Wissen und Kompetenzen stärker zu bündeln“. Es wurde aber auch kritisch angemerkt, dass trotz des vielen Wissens und der vielen Erfahrung in Münster bisher wenige konkrete Ergebnisse der Integrationsarbeit sichtbar seien und gefragt, „Müssten wir bei so viel Kompetenz und Wissen nicht eigentlich weiter sein?“

### **Vernetzung der vielfältigen Angebote und Akteure**

Als ein Ansatzpunkt um Kompetenzen, Wissen und Erfahrung der Akteure vor Ort besser zu nutzen, wurde eine bessere Vernetzung der vielfältigen Angebote und Akteure gefordert. Das Engagement von Bürgergesellschaft, insbesondere der Menschen mit Migrationsvorgeschichte, der Politik und der Verwaltung solle besser „verzahnt und abgestimmt“ werden. Dabei ist es wichtig in den Blick zu nehmen, wie die Einbindung der Bürgergesellschaft aussehen soll. Geschieht sie über bestimmte Themen oder in bestimmten Stadtteilen und wie kann die Einbindung gemanagt werden? Eine Gruppe bemerkte dazu „es muss eigentlich alles zusammen wirken“ und stellte die Frage „Wer kümmert sich darum, dass Wissen und Erfahrung zusammen geführt werden?“ Nach ihrer Beobachtung fehle ein solcher „Kümmerer“.

### **Münster als attraktive (Ausbildungs-)Stadt**

Bei der dynamischen Vorstellungsrunde wurde deutlich, dass viele Teilnehmerinnen und Teilnehmer in Münster ihre Ausbildung gemacht haben und auch geblieben sind. Dies zeige, dass Münster eine Ausbildungsstadt mit einer attraktiven Bildungslandschaft ist, die „Menschen anzieht“. Eine Gruppe bemerkte dazu: „Münster ist nicht eine Stadt, die man verlässt, sondern da kommt man gerne hin und bleibt auch gerne. Vielleicht gilt dies auch für Migranten.“ In der Diskussion wurde aber auch betont, dass man sich auf dem positiven Image nicht ausruhen dürfe. Eine Gruppe sagte dazu, dass das Bildungsangebot im Bereich der Frühkindlichen Bildung in Münster noch erweiterungsfähig sei. Die „Sogwirkung als Ausbildungsstadt“ und die Attraktivität der Stadt wurde insgesamt als Potential beurteilt, dass noch weiter entwickelt werden kann. Dies sei ein „positiver Ausgangspunkt“ zum Beispiel im Sinne der Diskussion um den Fachkräftemangel.

Bevor auf die Ergebnisse aus den drei Arbeitsgruppen dargestellt werden, wird nachfolgend der Impulsvortrag zu den Herausforderungen des Querschnitt- und Netzwerkmanagements des Moderators Hans Wietert-Wehkamp kurz zusammengefasst.



## 5. Querschnitt- und Netzwerkmanagement

Kommunen stehen vor der Bewältigung zentraler Zukunftsaufgaben! Der klassische kommunale Auftrag der Daseinsvorsorge bekommt durch gesamtgesellschaftliche Entwicklungen eine neue Dynamik. Themen wie:

- Demografischer Wandel
- Gestaltung kommunaler Bildungslandschaften
- Integration von zugewanderten Menschen
- Sozialer Zusammenhalt und Familienfreundlichkeit
- Klimawandel

lassen sich nur in einem konstruktiven Zusammenspiel von Politik, Verwaltung und Akteuren der Bürgergesellschaft gestalten, wenn es gelingt, über Dezernats- oder Fachbereichsgrenzen hinweg in Kooperation mit unterschiedlichsten gesellschaftlichen Gruppierungen und Verbänden nach abgestimmten Lösungen zu suchen. Ein herkömmliches Denken und Handeln in Zuständigkeiten und Verantwortungsbereichen kann diesen Anforderungen alleine nicht gerecht werden. Unter Berücksichtigung der kommunalen Steuerungsverantwortung gilt es, ergänzend zu den demokratisch verfassten Strukturen, Formen der verwaltungsübergreifenden Kooperation und Steuerung zu entwickeln, die erweiterte Kommunikations- und Beteiligungsverfahren ermöglichen.

Das Managen von Querschnittsthemen unterscheidet sich von den Aufgaben als Führungskraft in der Linie (Dezernent/in, Amtsleitung). „Führen“ im klassischen Sinn bedeutet, Entscheidungen zu treffen, deren Umsetzung zu veranlassen und Ergebnisse zu überprüfen.

Bei Querschnittsthemen bezieht sich das Managen auf Prozesse des Aushandelns, Gestaltens und Vereinbarens. Langfristig erfolgreich sein bedeutet, das Aushalten von Widersprüchen und immer wieder den Ausgleich von Zielkonflikten, Gemeinwohl und Einzelinteressen herzustellen. Wohl wissend, dass dies nicht dauerhaft ist und schon morgen überholt sein kann.

Es bedarf also Menschen mit der Fähigkeit, kontinuierlich Prozesse vorantreiben und Unsicherheiten aushalten zu können.

Solche Ansätze beruhen auf Freiwilligkeit und Flexibilität. Sie berücksichtigen einen partnerschaftlichen, partizipativen, wertschätzenden Führungsansatz und fragen: Wer hat welchen Gewinn davon, wenn er sich beteiligt, einbringt oder für bestimmte Aufgaben Verantwortung übernimmt? Mögliche Gewinne können sein:

- akquirieren von Projektmitteln
- verbessern des eigenen Marktwertes, erzielen von öffentlicher Aufmerksamkeit, persönliche Profilierung

- mitgestalten der sozialen Wirklichkeit, ausweiten der informellen (politischen) Einflussmöglichkeiten
- Innovations- und Erprobungsmöglichkeiten für neue Herausforderungen
- Impulse zur Qualitätsentwicklung des eigenen Produktes oder des eigenen Aufgabenfeldes
- nutzen von Möglichkeiten der persönlichen oder teambezogenen (Weiter-) Qualifizierung

Berücksichtigt werden muss dabei, dass die Handlungslogiken in öffentlichen Verwaltungen, Bundesbehörden, Wohlfahrtsverbänden, Wirtschaftsunternehmen oder ehrenamtlichen Vereinen und Gruppen jeweils sehr unterschiedlich sind (Macht – Geld – Sinn als Motivationen).

Beteiligung, Partizipation, transparente Kommunikation und Vertrauen sind Voraussetzungen für eine erfolgreiche Prozessgestaltung. Das nachfolgende Schaubild verdeutlicht die Komplexität möglicher Netzwerkstrukturen bei der Bewältigung von Zukunftsaufgaben.



## 6. Die Ergebnisse aus den einzelnen Arbeitsgruppen



An beiden Tagen wurde in den Themenfeldern „Bildung und Sprache“, „Wirtschaft und Arbeit“ und „Wohnen und Stadtentwicklung“ in drei Gruppen gearbeitet. Am **ersten Tag** ging es zunächst darum eine **Bestandsaufnahme** vorzunehmen, dazu haben Vertreter aus einzelnen Ämtern einen **Überblick** gegeben. Anschließend wurden die **Ziele und Teilziele des Migrationsleitbildes** in den Gruppen thematisiert. Neben einer Einschätzung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer zum Stand der Umsetzung, wurden **erste Ideen** zu weiteren oder ergänzenden Themen, Zielen und Maßnahmen gesammelt, die am zweiten Tag konkretisiert wurden.

Inhalt der Gruppenarbeit am **zweiten Tag** des Integrationsworkshops war zunächst die **Formulierung, Priorisierung und Konkretisierung** von Themen, Zielen und Maßnahmen, die am Tag zuvor erarbeitet wurden. Daran anschließend waren die Gruppen dazu aufgefordert, auch die Frage nach der gewünschten **Wirkung und den (Wirkungs-) Indikatoren** zu beantworten. Als hypothetischer Zeitraum, in denen die Maßnahmen wirken, wurde 1 Jahr vorgegeben. Insbesondere vor dem Hintergrund des zentralen Zieles des Integrationsworkshops „Verbindlichkeit zu schaffen“, war die Frage nach den Wirkungen und den Indikatoren wichtig, um diese zu messen. Sie bilden die Basis, um im weiteren Entwicklungsprozess ein Monitoringsystem aufzubauen. Folgendes Raster war den Gruppen am zweiten Tag zur Konkretisierung ihrer Ideen vorgegeben:

1. Thema
2. Leitziel und Teilziel aus dem Migrationsleitbild
3. Maßnahmen
4. Ziel der Maßnahmen
5. Handlungsansatz
  - Wer?
  - Wann?
  - Was?
  - Wie?
6. Welche Wirkungen sollen erzielt werden?
7. Woran erkennen Sie diese Wirkung? (Indikatoren)



## 6.1. Themenfeld - „Bildung und Sprache“

Zu Beginn der Arbeitsgruppenphase des Themenfeldes „Bildung und Sprache“ wurde anhand von verschiedenen Präsentationen ein Überblick über den Stand der Entwicklung zum Themenbereich gegeben.

Herr Ehling (Amtsleiter) und Frau Christine Czepok vom Amt für Schule und Weiterbildung, Herr Clemens Homann vom Amt für Kinder, Jugendliche und Familien sowie Herr Dr. Schulze-Kalthoff (Amtsleiter) vom Gesundheitsamt gaben einen Überblick über migrationsspezifische sowie gesundheitliche Aspekte der Situation im Primar- und Elementarbereich. Es wurde deutlich, dass es eine Vielzahl von Aktivitäten und Handlungsansätze im Bereich Jugendhilfe und Schule gibt, die zur Förderung von Kindern beitragen sollen. Es zeigte sich aber auch, dass in einigen Bereichen noch Entwicklungspotential besteht, wie beispielsweise in der Sprachförderung. Hier ist der Anteil der Kinder mit Migrationsvorgeschichte und Sprachförderbedarf in den vergangenen Jahren kontinuierlich gestiegen. Bemängelt wurde in diesem Zusammenhang, dass es bisher wenig konkrete Evaluationen zum Beispiel zum Erfolg der Sprachförderung gibt. Weiterhin wurde deutlich, dass das Wissen um die Vielfalt der Aktivitäten vielen Akteuren nicht bekannt ist. Im Bereich Gesundheit stand allerdings nicht nur gutes Datenmaterial für Kinder mit Migrationsvorgeschichte zur Verfügung, sondern es konnten auch konkrete positive Entwicklung zum Beispiel in der Nutzung der U8-Untersuchung oder der Verbesserung des Impfschutzes aufgezeigt werden. Weiter Informationen können der Präsentation entnommen werden, die der Dokumentation angehängt ist.

Vor dem Hintergrund der Präsentationen lud der Moderator Hans Wiertert-Wehkamp die Teilnehmerinnen und Teilnehmer ein, den Entwicklungsstand für den Bereich „Bildung und Sprache“ auf einer Skala von 0 Prozent bis 100 Prozent einzuschätzen. Die Gruppe differenzierte zwischen dem Bereich „Bildung und Sprache“ und „Gesundheit“. Während die Einschätzungen zum Bereich Gesundheit zwischen 60 und 80 Prozent variierten, wurde das Thema „Sprache und Bildung“ zwischen 25 und 7 Prozent angesiedelt. Argumente für die positive Einschätzung des Gesundheitsbereichs waren unter anderem die gute Daten- und Informationslage und der Eindruck, dass „das Ziel der Teilhabe an den Angeboten der Gesundheitsversorgung bis in den Bereich der Kinder ganz gut implementiert ist“. Die positive Einschätzung war auch der Grund, warum man im weiteren Verlauf der Gruppenarbeit den Bereich Gesundheit nicht mehr speziell in den Blick genommen hat. Der Tenor für die unterschiedliche Positionierung im Bereich „Bildung und Sprache“ war hingegen: „Es gibt viele gute Elemente, aber es ist eben auch gleichzeitig noch sehr viel zu tun“. Folgende Aspekte wurden als Gründe für die Einschätzung benannt:

- Es gibt ein vielfältiges Angebot, trifft dieses immer die Interessen der Menschen
- Im Bereich Erziehung und Bildung gibt es unterschiedliche Zuständigkeiten (Kommune, Land) und sehr unübersichtliche Strukturen (öffentliche und freie Träger)

der Jugendhilfe, Einzelaktivitäten, die bei unterschiedlichen Ämtern angesiedelt sind etc.)

- vieles läuft nur über Projekte, ist zeitlich befristet und erreicht nur ganz bestimmte Stadtteile oder Zielgruppen
- es fehlt eine abgestimmte Koordination und Steuerung, die dafür sorgt, dass die „Fläche bedarfsgerecht versorgt wird“ und es keine Ressourcenverschwendung durch ein unabgestimmtes Nebeneinander gibt
- der Stellenwert von Mehrsprachigkeit unter besonderer Berücksichtigung der Förderung der Herkunftssprache ist weder konzeptionell im Bereich der Elementar- und Primärerziehung verankert noch wird systematisch danach gehandelt
- die Zusammenarbeit mit migrantischen Elterninitiativen und Migrantenorganisationen müsste weiter ausgebaut werden
- Die strukturellen Rahmenbedingungen von Kindertagesstätten in Bezug auf Personal, Qualifikation, Gruppengröße, abgestimmten Standards verhindern entscheidende Verbesserungen bei Kindern mit besonderem Förderbedarf

Nach der prozentualen Einschätzung hat die Gruppe das Leitziel aus dem Migrationsleitbild nochmals thematisiert, das wie folgt lautet:

„Wir fördern die Potenziale von Menschen mit Migrationsvorgeschichte. Dafür werden gezielt Bildungsmöglichkeiten im Bereich Sprache, Bildung, Arbeit und Beruf bereitgehalten und schon beginnend im Vorschulalter bis hin ins Erwachsenenalter entsprechende Förderprogramme konzipiert und umgesetzt.“

Nach Einschätzung der Gruppe sei Münster in diesem Bereich „schon gut auf dem Weg“, deshalb hat sich die Gruppe im weiteren Verlauf auf andere Aspekte konzentriert. Die Ideen, Gedanken und ersten Maßnahmen der Gruppe, die am ersten Tag gesammelt wurden, sind nachfolgend zusammenfassend dargestellt:

#### **Flächendeckende, evaluierte, differenzierte Sprachförderangebote in Kitas + Schulen**

- Individuelle Sprachförderung für Kinder (MVG) in Kitas stärken
- Angebote zur individuellen Sprachförderung und Integration für Eltern MVG ausbauen und weiter entwickeln, auch Herkunftsfragen
- gezielte und differenzierte Sprachangebote

#### **System der gemeinsamen Steuerung entwickeln**

- Im nächsten Jahr werden die verschiedenen Förderprojekte, die die Stadt finanziell unterstützt, an einem runden Tisch aufeinander abgestimmt
- gemeinsame Steuerung der Angebote Stadt und Land
- Vernetzung von Fachämtern
- Bildungsmonitoring
- Integrationsmonitoring als Bestandteil des Bildungsmonitoring
- Abgleich/Abstimmung - Nachfrage/Angebot

**Aufbau eines verbindlichen Bildungsmonitorings voranbringen**

- Verabredungen zur Datenmanagement
- Einheitliche Daten
- Die Sprachförderprogramme sind evaluiert

**Strukturqualität verbessern**

- Ausbau Familienzentren forcieren
- Ausbau der U-3 Betreuung
- kleinere Gruppen in Kitas

**Potenziale sichtbar machen + anerkennen**

- Anerkennung für mitgebrachte Abschlüsse
- Elternkompetenz stärken
- Mehrsprachigkeit gestärkt durch Verlängerung von Modellprojekten
- Stärken der Kinder mehr in den Vordergrund stellen
- Bewährte Ansätze ausgebaut (Mulingula)
- Abitur auch mit Türkisch, Russisch LK, (Potenzial)
- Fähigkeitsorientierte Projekte wie Mulingula flächendeckend umgesetzt
- Einbindung der Eltern mit MV6 in den Schulen
- Austausch auf Augenhöhe zwischen den unterschiedlichen Verantwortungsträgern aus Jugendhilfe, Schule und Zivilgesellschaft verbessern

**Systematische Stärkung der Zivilgesellschaft und des Ehrenamtes**

- Mehr Kulturalität in den Kitas und den Schulen
- Im nächsten Jahr hat die Bürgerstiftung 25 Mitstreiter mit Migrationsvorgeschichte
- Bleiberecht für Kinder und Eltern

Die Gruppe entschied sich die Themen „Bildungsmonitoring –aufbauen“ und „System der gemeinsamen Steuerung entwickeln“ am zweiten Tag genauer in den Blick zu nehmen. Die Konkretisierung wurde anhand des oben dargestellten Rasters vorgenommen. Nachfolgend sind die Ergebnisse der Gruppenarbeit dargestellt:

| <b>Bildungsmonitoring – Daten für Taten!</b>   |
|--|
| <p><b>Ziele der Maßnahme</b></p> <p>→Bildungsgeschehen vor Ort sichtbar machen (Fokus: Eltern-Kinder)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Planungs- und Steuerungsgrundlagen schaffen</li> <li>- Evaluationsansätze einbinden/zusammenführen</li> </ul> <p>Zum Beispiel:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Delfin 4/Schüler online</li> <li>○ Schuleingangsuntersuchung</li> <li>○ U 8</li> <li>○ Sozialraumuntersuchung</li> <li>○ Zahlen zu der Arbeitslosigkeit in Stadtquartieren</li> </ul> |

### Handlungsansätze

(Definition Migrationsvorgeschichte → Definition des Migrationsleitbildes berücksichtigen)

**Wer?** - Amt für Schule und Weiterbildung

- Amt für Kinder, Jugendliche und Familie

- Gesundheitsamt

- Amt für Stadtplanung, Stadtentwicklung und Verkehrsplanung

- Sozialamt

**Was?** Moderierte Werkstattgespräche zur Bewertung und Diskussion der Datenlage zu ausgewählten Fragestellungen

→ Ziel: Aufdecken blinder Flecken, schwarzer Löcher, AHA-Effekte

(„Welche Kinder sind immer im Blick, welche tauchen nie auf?“)

**Wie?** Ableitung von Impulsen, Ideen für eine strategische, ressortübergreifende städtische Bildungsplanung → als Grundlage für politisches Handeln

**Wann?** Spätsommer/Frühherbst 2012

→ Diskussion und VV-Beschluss zum Aufbau eines kommunalen Bildungsmonitorings

→ unter Federführung Amt40/IV und der Patenschaft des Amtes für Stadtentwicklung, Stadtplanung und Verkehrsplanung

### Denkbare Initiativen zur Anknüpfung/ Ausweitung nach dem Bildungsmonitoring:

- Das Projekt „Mulingula“ flächendeckend in Kita und Schulen

- Qualifizierungsoffensive für ehrenamtlich Tätige und MSO (durch Weiterbildungsträger, Hochschulen)

- Elternbeteiligung durch Modellprojekte, z.B. Daddy's Club

### Wirkung

ressourcenübergreifende Kooperation

### Indikatoren

- Kooperationsbereitschaft und Motivation

○ realistische Bewertung der Daten

○ gemeinsame Ansätze

- im Frühjahr 2013:

1. Kommunaler Bildungsreport mit dem Schwerpunkt „Sprache und Bildung“ als Grundlage für eine chancengerechte und potenzialorientierte Bildungsteilhabe

Bereits innerhalb der Gruppe „Bildung und Sprache“ wurde diskutiert, ob der Titel „Werkstattgespräch“ zu unverbindlich klingt. Die Agenda zeige zwar, dass dies nicht so gemeint sei, aber eventuell könne man über einen anderen Begriff nachdenken. Ein weiterer Diskussionspunkt war die Frage der Verantwortlichkeit. Die Teilnehmenden fragten sich „Dürfen wir das überhaupt, ein Amt als federführend benennen, wenn die Amtsleiter nicht dabei sind?“. Die Diskussion zeigt ein klassisches Spannungsfeld innerhalb der Verwaltung auf. Einerseits das Denken in Zuständigkeiten und stark hierarchisch geprägtes Denken,

andererseits die Notwendigkeit flexible Lösungen zu finden, die neue Formen der Kooperation in Form eines Querschnitt- und Netzwerkmanagements erfordern.

Weiterhin wurde die Überzeugung betont, dass die Stadtentwicklung eng verknüpft ist mit der Bildungsentwicklung. Deshalb sei es wichtig, das Amt für Stadtentwicklung, Stadtplanung und Verkehrsplanung mit einzubeziehen.

**System der gemeinsamen Steuerung entwickeln (Primärer-Elementarbereich 0-10 Jahre)**

**Ziele der Maßnahme**

- Qualität der Angebote und Leistungen und ihre Effizienz gezielter verbessern und weiterentwickeln
- Verankerung bestimmter Standards (Eltern, Kinder, Potenziale, Perspektive – 0-10 Jahre, lebenslanges Lernen)
- Verbesserung des Schnittstellenmanagements (ämterübergreifend, akteursübergreifend)
- weniger „Doppelarbeit“ – Ressourcen besser nutzen
- Regeln des Miteinanders vereinbaren - Kommunikationsregeln
- Regelmäßige Evaluation
- Projekte/Aktivitäten sind bekannt

**Handlungsansätze**

**Wie?** - Identifikation der Schlüsselakteure

- auf Leitungsebene und Mitarbeiterebene
- Welche Gremien oder Arbeitskreise existieren?
- Zuständige Ämter diskutieren Vorschlag → „Wer kriegt den Hut auf?“
- Bestandsaufnahme bestehender Steuerungsstrukturen
- auf bestehende Steuerungs-/Netzwerke zurückgreifen → Stadtteilgremien

**Wer?** Zuständigkeit sollte auf Dezernatsebene angesiedelt sein

**Was?**

- Grundentscheidung
- Auftrag zur Konzeptentwicklung
- Bestandsaufnahme
- Schlüsselakteure
- Auftrag (siehe Migrationsleitbild 6.7, 6.3, 6.6)

**Wann?** nächste oder übernächste Dezernenten-Runde (VV)

**Wirkung / Indikatoren**

- Auftrag eines Arbeitskreises ein „Konzept zu entwickeln“
- Verantwortlichkeit ist klar
- Bereitschaft zur Mitwirkung → Entscheidungsträger, Fachexperten
- Top in Dienstbesprechungen
- Bestandsaufnahme liegt vor (innerhalb eines Jahres)
- Konzept der gemeinsamen Steuerung liegt zur Verabschiedung (innerhalb eines Jahres)

Die Relevanz des zweiten Themas der Gruppe -ein „System der gemeinsamen Steuerung zu entwickeln“- wurde in den Diskussionen innerhalb der Arbeitsgruppen und im Plenum immer wieder thematisiert. Insbesondere die Frage, wie schafft man es zu einer verbindlichen gemeinsamen Steuerung und ressortübergreifenden Kooperation zu kommen, wurde mehrfach diskutiert. Bereits in der Gruppenarbeit zum Thema „Bildung und Sprache“ überraschte es die Teilnehmerinnen und Teilnehmer, wie viele Angebote es gibt, von denen sie vorher noch nie etwas gehört haben. Um „Doppelarbeit“ zu vermeiden und Ressourcen besser nutzen zu können, sei eine gemeinsame Steuerung ein zentraler Ansatz.

Auch in diesem Zusammenhang wurde die Frage der Verantwortlichkeit aufgegriffen. Die Formulierung, die Verantwortung auf „Dezernatsebene“ anzusiedeln, war einigen Teilnehmenden zu „wolkig“. Es sei ein klares benennen der Akteure und der Verantwortlichkeit („Wer hat den „Hut“ auf?“) notwendig. Weiterhin wurde in der Diskussion des Ansatzes betont, dass es nicht darum gehe etwas von Grund auf neu zu entwickeln, sondern vor allem „das zusammen zu führen und gemeinsam nutzbar zu machen, was bereits besteht“.

## 6.2. Themenfeld – „Wirtschaft und Arbeit“

Zu Beginn der Arbeitsgruppenphase zum Themenfeld „Wirtschaft und Arbeit“ stellte Ralf Bierstedt (Amtsleiter) den aktuellen Entwicklungsstand zur Umsetzung des Migrationsleitbildes aus Sicht des Jobcenters dar. Dazu stellte er zentrale Konzepte und Maßnahmen vor. Als Kernziel des Jobcenters formulierte er „die Menschen in den Arbeitsmarkt zu integrieren“, um dies zu erreichen hat das Jobcenter den Blick durch das Fallsteuerungsmodell stärker auf den Bereich der Potenziale gerichtet - nach dem Motto „Stärken zu stärken“. Von diesem Ansatz würden nicht zuletzt Menschen mit Migrationsvorgeschichte profitieren. Eine Herausforderung seien die fehlenden Daten bezogen auf die Zielgruppe der Menschen mit Migrationsvorgeschichte. Weitere Informationen können dem Dokument entnommen werden, das der Dokumentation angehängt ist.

Nach dem Vortrag und der anschließenden Diskussion lud die Moderatorin Elena Lazaridou die Teilnehmerinnen und Teilnehmer ein, den Stand der Umsetzung zu folgendem **Leitziel**, aber auch den Teilzielen aus dem Migrationsleitbild einzuschätzen.

Wir wollen die Potenziale von Menschen mit Migrationsvorgeschichte besser erfassen, individuell fördern und stärker in den Arbeitsmarkt einbeziehen.

Die Teilnehmenden positionierten sich zwischen 25 und 55 Prozent. Für eine Positionierung um die 25-35 Prozent, wurden Gründe genannt, wie „fehlende finanzielle und zeitliche

Ressourcen“, „viele Potenziale werden nicht ausreichend wahrgenommen“ und „strukturelle Benachteiligung wird nur langsam in Bewegung gesetzt“. Eine positivere Sicht der Teilnehmerinnen und Teilnehmer wurde zum Beispiel mit der „Qualität der Angebote“ und den „vielen Maßnahmen in Jobcenter, VHS, etc.“ begründet. Außerdem habe sich am Bewusstsein und den Einstellungen bereits viel verändert. Es wurde aber auch hervorgehoben, dass das „Ineinandergreifen der Leistungen und Maßnahmen“ noch verbessert werden müsse.

Im Rahmen der Einschätzung zu den Leit- und Teilzielen wurden bereits erste Ideen diskutiert, die in den weiteren Verlauf der Diskussion der Gruppe mit einfließen. Zu Beginn der Gruppenarbeit bestand eine Herausforderung darin, sich von dem Bereich „Bildung“ abzugrenzen. Dies verdeutlichte den Teilnehmenden noch einmal, wie eng „Arbeit“ und „Bildung“ miteinander verknüpft sind und dass eine Förderung so früh wie möglich im Übergang zwischen Schule und Beruf beginnen muss. So kann es gelingen im späteren Leben „erfolgreich in den Beruf zu kommen“. Unter dem Motto „**Vielfalt „lohnt“ sich**“ hat die Gruppe unter anderem folgende Ideen zu Zielen, oder Kernaussagen gesammelt:

„Das Motto „(Aus)-Bildungsplatz“ für alle setze einerseits eine stärkere Elternarbeit zur Einbindung und Aufklärung der Eltern im Bereich Übergang Schule –Beruf, aber auch die individuelle Förderung von Kindern und Jugendlichen als Basis voraus. Langfristige Begleitstrukturen seien da zielführend, wie z.B. ein „Case Management“, Schulsozialarbeit in Kollegs, oder durch Einsatz von Talentfindern die Ressourcen der Kinder und Jugendlichen finden und fördern können.

Zielführend sei auch in benachteiligten Sozialräumen die Wohnstrukturen von Kindern zu verbessern. Ein positives Wohnklima schaffe Motivation. Dabei müsse im Rahmen des Übergangsmagements über die Rolle des Netzwerks „Schule und Wirtschaft“ nachgedacht werden und über die positive Rolle, die dabei die VHS, als Einrichtung der Beruflichen Bildung einnimmt. Die Unternehmen, die sich positiv für die Integration einsetzen könnten stärker in die Öffentlichkeit durch einen Förderpreis gerückt werden.

Um Talente für die Ausbildung in Zukunft zu finden, könnten

1. öffentlich geförderte Talentfinder eingesetzt werden,
2. verstärkt Stellenausschreibungen z.B. an Migranten-Vereine gesendet werden,
3. eine Migrationsquote gesetzt werden.

Insgesamt sei der Blick auf die Nachhaltigkeit und langfristig angelegte Strukturveränderungen zu richten.

Um auf die Situation der fehlenden Daten zu reagieren, bzw. Steuerungselemente wissenschaftlich zu untermauern, hat die Gruppe den Vorschlag gemacht, die Universität hier einzubinden, zum Beispiel in Form einer Kooperation mit Studierenden in Studien und

Befragungen. Das Ziel sei Daten zur Verfügung zu haben, die als Basis dienen, um stärker in die Steuerung eingreifen zu können.

Zu den bereits vorhandenen Teilzielen aus dem Integrationsleitbild wurden folgende modifiziert, bzw. ergänzt.

- „Interkulturalität als fester Bestandteil von Unternehmenskultur der Münsteraner Unternehmen“
- „Menschen mit Migrationsvorgeschichte ohne offiziell anerkannte Zeugnisse den Zugang zum Arbeitsmarkt erleichtern“
- „Durch Kooperationen mit ausländische Unternehmen die kommunale Wirtschaft stärker internationalisieren“

Am zweiten Tag hat die Gruppe „Wirtschaft und Arbeit“ sich auf zwei Themen geeinigt an denen dann ganz konkret anhand des vorgegebenen Rasters,

- Maßnahmen, Ziele, Handlungsansätze, Wirkungen und Indikatoren erarbeitet wurden. Die Ergebnisse sind nachfolgend zusammengefasst:

| <b>Förderpreis „interkulturelle Beschäftigung“ vergeben (Vielfalt „lohnt“ sich!)</b>   |
|--|
| <p><b><u>Maßnahme</u></b><br/>Interkultureller Förderpreis</p>   |
| <p><b>Ziele der Maßnahme</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Imagegewinn für Firmen</li> <li>- Anreizfunktion → Interkulturalität zu leben</li> <li>- Anspruch-, Motivationsfunktion             <ul style="list-style-type: none"> <li>○ „sich zu beteiligen“</li> <li>○ sich zu bewerben/ Werbepotential/ „Menschen früh an den Betrieb binden“</li> </ul> </li> <li>- Zugewinnfunktion Firmen<br/>→ z.B. mehr Kompetenzen im Bereich Sprache und Kultur als Gewinn<br/>→ Kooperationen/Kundenkontakte</li> </ul>   |
| <p><b>Handlungsansätze</b></p> <p><b>Was?</b> Form des Preises – 2 Alternativen</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Zertifikat, Siegel</li> <li>○ oder Geldpreis             <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ mit Zweckbindung (z. B. Betriebsfest, Beratung für die Unternehmen, Fortbildung, Diversityberatung)</li> <li>▪ ohne Zweckbindung</li> </ul> </li> </ul> <p><b>Wie und Wer?</b></p> <p>Durchführung:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Antragsinitiierung: Integrationsrat</li> <li>○ Juryzusammensetzung:             <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ gemischt Stadt/Rat/Integrationsrat</li> <li>▪ Kriterien zur Bestimmung</li> </ul> </li> <li>○ Kriterien für Preisvergabe → werden je nach Ausgestaltung und Zielen von der Jury festgelegt</li> </ul> |



**Wann?** - ca. 12 Monate nach Aufnahme der Arbeit der Jury → Preisausschreibung  
 - Jury Konstituierung bis Ende 2012

**Wirkungsmessung**

- Beteiligungsmonitoring

Als zentralen Punkt hat die Gruppe das **Marketing** für den Preis benannt. Dabei sei bei der Bekanntmachung wichtig, die Unternehmen überhaupt zu erreichen und darüber zu informieren, was die Ziele des Preises. Am Marketing sollte weitere Akteure beteiligt werden, wie zum Beispiel die Kammern und Münster-Marketing. Darüber hinaus war der Gruppe der Aspekt der **Nachhaltigkeit** wichtig. Diesbezüglich sollte überlegt werden, wie man Anreize setzen kann, oder ein System zu entwickeln kann, dass bei den Unternehmen ein nachhaltiger Prozess angestoßen wird.

Das zweite Thema, was in der Gruppe „Wirtschaft und Arbeit“ diskutiert wurde, war „Transparenz und Förderung zielgruppenspezifischer Maßnahmen. Die zentralen Ergebnisse lauten wie folgt:

**Transparenz und Förderung zielgruppenspezifischer Maßnahmen**

**Maßnahmen**

Was gibt es alles im Bereich „Transparenz und Förderung zielgruppenspezifischer Maßnahmen“ ins Münster? → **Bestandsaufnahme**

Mögliche Ansatzpunkte:

- Arbeitsmarktprogramm Münster 2012
- Koordinationsperson „Berufcoaching“
- „In die Kurse gehen“
- Individuelle Förderung + Begleitung
- Kompaktangebote

**Ziele der Maßnahmen**

- zielorientierte Anschlussmaßnahmen finden – unnötige Qualifikationsketten vermeiden
- Nachhaltigkeit
- KümmererIn / Coach im vorhandenen Netz– als „Brücke“ zwischen den vielen Angeboten und Maßnahmen (Vorbild z.B. Migrationsfachdienste)

**Handlungsansatz**

Runder Tisch „Vielfalt „lohnt“ sich!“ mit vorhanden Akteuren in der Stadt → zur Bestandsaufnahme

**Wer?** Sozialamt, V/MIA, Jobcenter, alle im Bereich tätige Fachkräfte, Beirat  
 Arbeitsmarkt, Integrationsrat/Politik

**Wann?** Herbst bis Frühjahr

|  |
|--|
| <p><b>Was?</b> Vorbereitung - Runder Tisch:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Gemeinsame Einladung: Verwaltung (dezernatsübergreifend), Agentur für Arbeit, Sozialamt, Koordinierungsstelle, Jobcenter etc., Berücksichtigung der Sozialräume</li> </ul>  |
| <p><b>Wirkung</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- „Erfolg“ festhalten</li> <li>- „Vermittlungsquote“ steigern – Ziel: „den Menschen zu helfen“</li> <li>- Weitere Schritte entwickeln + parallele Begleitung?</li> <li>- Laufende Optimierung der Angebote</li> <li>- zentrale Frage: „Wie behalten wir den Prozess der zielgruppenspezifischen Förderung im Fokus?“</li> </ul> |
| <p><b>(Wirkungs –)Indikatoren</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Hat der Runde Tisch getagt?</li> <li>- Wird er kontinuierlich weitergeführt?</li> </ul>   |

**Ergänzungen und Anmerkungen aus dem Plenum:**

- Wie kann man den Runden Tisch nachhaltig umsetzen? → Die Frage der Umsetzungsdynamik muss geklärt werden
- Die genaue Rolle des „Coaches / Kümmerers/in“ muss noch geklärt werden
  - o Vorschläge: Individualförderung; unterstützt im Hintergrund, Netzwerkakteur
- Interesse der Industrie wecken – Industrie einbinden
- „Wir brauchen mehr MAMBA!“ – das Projekt ist erfolgreich.

**6.3. Themenfeld – „Wohnen und Stadtentwicklung“**

Im Rahmen der Gruppenarbeit zum Themenfeld „Wohnen und Stadtentwicklung“ stellt Gabriele Regenitter (Amtsleiterin) die aktuellen Entwicklungen im Amt für Wohnungswesen zum Thema dar. Dr. Helga Kreft-Kettermann gab einen Überblick aus Sicht des Amtes für Stadtentwicklung, Stadtplanung, Verkehrsplanung. Neben dem Stand der Umsetzung zu den Leitziele und Teilzielen des Migrationsleitbildes und den vorhandenen Instrumenten und Handlungsansätzen, informierte sie über die Arbeit des Arbeitskreises „Wohnen in Münster“ und stellte einige statistische Daten zu den Stadtteilen in Münster dar. Detaillierte Informationen können der angehängten Präsentation entnommen werden.

Nachdem alle anschließenden Fragen zur Präsentation geklärt waren, lud die Moderatorin Mirella Kuhl die Teilnehmerinnen und Teilnehmer ein, den Stand der Umsetzung der Leitziele und Teilziele aus dem Migrationsleitbild der Stadt zu betrachten. Die **Leitziele** für den Bereich „**Wohnen und Stadtentwicklung**“ aus dem Leitbild lauten:

- Unser Ziel ist es, eine ausgeglichene und selbstbestimmte (Durch-)Mischung in den Stadtteilen zu fördern, um aktiv gegen Ausgrenzungsprozesse zu arbeiten.
- Wir wollen Chancengleichheit auf dem Wohnungsmarkt schaffen und Diskriminierung vermeiden.

Die Teilnehmenden positionierten sich relativ einheitlich zwischen 5-10 Prozent, was in der Gruppe selbst als „depressive Stimmung“ eingeschätzt wurde. Als Grund für diese Stimmung wurde zum Beispiel der Wohnungsmarkt in Münster an sich genannt. Ein Teilnehmer brachte die Situation auf dem Punkt, „es gibt in Münster Wohnungen, aber nur wenn man sie bezahlen kann.“ Selbst für Akademiker sei es schwer Wohnungen in einem angemessenen Preissegment zu finden, für Menschen mit Migrationsvorgeschichte verstärkte sich diese Problematik noch. Hinzu komme, dass nicht nur verlässliche Daten fehlen, sondern auch die Einflussmöglichkeiten der Stadt im Bereich des Wohnungsmarktes begrenzt seien.

Im Anschluss wurden von der Gruppe die Entwicklungsmöglichkeiten diskutiert. Dazu wurde gesammelt, welche Ideen, Teilziele und Maßnahmen zur Umsetzung der genannten Leitziele in der Stadt Münster beitragen können. Folgende Punkte geben einen Überblick über die Diskussion:

#### **Selbst**

- Wir haben das Ziel der selbstbestimmten Durchmischung;
- manche Faktoren sind nur schwer beeinflussbar?

#### **Stadtteile öffnen**

- Investition in Infrastruktur in segregierten Gebieten
- Großraumsiedlungen (z.B. LEG Wohnungen, vergleichbare Wohnbeispiele)
- Investitionsbeispiel der Stadt Köln → 30 Mio. (Münster ca. 7,5 Mio)

#### **Information + Kommunikation**

- Attraktivität
- Durchhalten
- Innenentwicklung positiv verkaufen

#### **Teilziele**

- **Schwerpunkt Wohnen**
- Erwerb von Grund und Boden → zur Steuerung
- Konversion nutzen

#### **Handlungsansätze und Ressourcen**

- Geld → Prioritätenverschiebung
- Gesellschaft nutzen/gründen → Projekt Habitat
- Angebote anpassen → Infrastruktur erhalten
- Lotsenarbeit
- Modelle in Genossenschaften
- (mehr)Umzugshilfen
- Beteiligung von Zugewanderten → Interessenslagen klären
- Belegungsmanagement → Altengerechte Wohnungen schaffen

Am zweiten Tag wurden die Ergebnisse von den Teilnehmerinnen und Teilnehmern anhand des einleitend dargestellten Rasters konkretisiert. Um die Aussagen der Leitziele zu

präzisieren und auf die schwierige Wohnungsmarktsituation in Münster anzupassen, hat die Gruppe „Wohnen und Stadtentwicklung“ ein weiteres **zentrales Ziel** ergänzt:

Unser Ziel ist es, bedarfsgerechten, preisgünstigen und barrierefreien Wohnraum für alle Haushaltsgrößen möglichst zeitnah zur Verfügung zu stellen.

Ergänzend dazu hat die Gruppe angeregt, im ersten Leitziel eine Veränderung vorzunehmen. Aus Sicht der Teilnehmenden war es wichtig zu betonen, dass es nicht nur um die Durchmischung der Stadtteile gehe, sondern der **„Durchmischung der Gesamtstadt unter der Anbindung an vorhandene Infrastruktur“**. Genannt wurde auch, dass für die neuen Aspekte ein Konsens in der Stadtgesellschaft gesucht werden solle. Zur Umsetzung der Ziele hat die Gruppe exemplarisch zwei Maßnahmen und Handlungsansätze entwickelt.

|  |
|--|
| <b>Maßnahme</b>  |
| <b>Institutionalisierte Lotsenarbeit</b>   |
| <b>Ziele der Maßnahme</b><br>Durchmischung (Neubau und Bestand)  |
| <b>Handlungsansätze</b><br><b>Wer?</b> - Amt für Wohnungswesen<br>- Neue Stelle Belegungsmanagement (Oktober 2012)<br>- Netzwerk Migration<br>- Netzwerk Menschen mit Migrationsvorgeschichte, Integrationsrat<br><b>Was?</b> - Lotsenarbeit institutionalisieren<br>- Ressourcen vor Ort stärken<br><b>Wie?</b> - Vernetzung Dezernate → Mobilität <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Gesamtstadt in den Blick nehmen</li> <li>○ Maßnahmen abstimmen</li> <li>○ Verknüpfte Sozialraumplanung</li> <li>○ Anpassung Beratungsangebote</li> </ul> - Partizipation<br>- Planung und Vernetzung der Ressourcenstärkung |

|   |  |
|---|--|
| <b>Maßnahme</b>   |  |
| <b>Wohnraum schaffen</b> (durch Neubau und Sanierung des Bestands)                |  |
| <b>Ziele der Maßnahme</b><br>Konversion nutzen, Neubau und Sanierung voranbringen |  |
| <b>Handlungsansätze</b>   |  |
| <b>Was?</b>   | - „rein in den Gesamtprozess Konversion“/ Umgestaltung der jetzigen militärischen genutzten Bereiche<br>- Flächen finden + kaufen + entwickeln + behalten?<br>- Sanierung des Bestands   |
| <b>Wie?</b>   | - Kooperation mit Gesellschaften nutzen/ Gesellschaft gründen<br>- Geld – finanzielle Ressourcen bereitstellen<br>- Erwerb von Grund + Boden<br>- sozialer Wohnungsbau<br>1) andere Beispiele aus anderen Städten anschauen (2012/13)<br>- „Wie sind die Entwicklungen in den anderen Kommunen?“<br>- Bsp. Köln 30.000.000 € für die Entwicklung des sozialen Wohnungsbaues<br>2) Konzept erstellen? – Kommunale Förderprogramme (2013)<br>- Politik einbinden<br>3) einen Teil des Sparkassenzuschusses für Sozialwohnraumförderung verwenden → politischer Konsens nötig |
| <b>Wer?</b>   | Amt für Wohnungswesen (sozialer Wohnungsbau); Amt für Integration, Thomas Paal (Konversion)  |
| <b>Wann?</b>  | zeitnah (2013)   |

**Wirkungen und Indikatoren wurden von der Gruppe für alle Leitziele erarbeitet:**

| <b>Wirkung</b>               | <b>(Wirkungs-) Indikatoren</b>  |
|------------------------------|---|
| Preisgünstiger Wohnraum      | - Wartelisten (Wartezeit, Haushaltsgröße, Orte)<br>o Wohnungsunternehmen, Amt für Wohnungswesen<br>- Freiverfügbare Angebote eruieren |
| Durchmischung                | - Geburtstagsorte Codierung<br>- Mietspiegel (Beobachtung)<br>- Masse neuen Wohnraums   |
| Soziale/ kulturelle Faktoren | - Transferleistung, Kreditreform<br>- Übergangsquoten, Bildungsabschlüsse   |

Nach der Arbeitsgruppenphase wurden die Ergebnisse im Plenum vorgestellt. Nachfolgende **Ergänzungen** wurden vorgenommen:

- Mobilität heißt auch - Vororte mobiler zu machen
- Thema Wohnen im Zusammenhang mit dem Thema Segregation etablieren
- Segregation als Querschnittsaufgabe
- Neue geschaffene Stelle, soll Aufgabe der Lotsenfunktion bekommen
- Neudefinition des Lotsenkonzeptes → übergeordnetes Management und Stadteillotsen



## 7. Realitätscheck, Chancen und Gefahren

Nachdem die Ergebnisse und Ideen der Arbeitsgruppen vorgestellt und im Plenum diskutiert sowie ergänzt worden sind, haben die Teilnehmer noch einmal reflektiert, was der Integrationsworkshop im Sinne des zentralen Ziels „Verbindlichkeit zu schaffen“ bewirkt hat.

### Realitätscheck

Mit Blick in Richtung einer nachhaltigen Entwicklung kam die Diskussion auf, was mit den vielen Ideen und Ergebnissen des Workshops in Zukunft passieren werde. Daraufhin wurde folgender weiterer Ablauf festgehalten:



Die Ergebnisse des Integrationsworkshops, wurden in der vorliegenden Dokumentation festgehalten, die wiederum Basis der Diskussion im Verwaltungsvorstand sein wird. Dort und im Auswertungsworkshop im Juni werden die Ergebnisse einem „Realitätscheck“ unterzogen, konkrete Vereinbarungen getroffen und der weitere Prozess geplant. Deutlich hervorgehoben wurde, dass der angestoßene Veränderungsprozess mit dem Integrationsworkshop nicht beendet sein soll. Politik, Verwaltung und Integrationsrat werden den angestoßenen Prozess zusammen mit dem stadtweiten Netzwerk weiter gestalten und immer wieder im Hinblick auf die Umsetzung in der Praxis überprüfen.

### Chancen

Neben der Frage der Nachhaltigkeit, wurde auch von den Teilnehmenden diskutiert, welche Chancen sich durch die Erkenntnisse aus dem Integrationsworkshop für die Stadt Münster eröffnen. Als eine große Chance wurde mehrfach eine verbesserte Zusammenarbeit genannt. Dazu seien Personen nötig, „die den Überblick behalten“, so können „Maßnahmen gebündelter und dadurch auch effizienter werden“. Um einen positiven Prozesses einzuleiten, wurde es als Chance gesehen, dass nur durch ein weiteres abgestimmtes Zusammenwirken die Arbeitsergebnisse zu einer spürbaren Erhöhung der Umsetzungsdynamik führen werden. Ein Teilnehmer formulierte dies wie folgt: „Wenn es wirklich gelingt, dass die Bildung verbessert wird, dass die Menschen eine Arbeit bekommen, auch bei den Unternehmen der Denkprozess verändert wird und Quartiere sich verändern, dann ist das eine gute Chance und wir werden merken, dass sich spürbar etwas verändert, weil ganz anders zusammengearbeitet wird.“

Als Chancen wurden darüber hinaus folgende Aspekte benannt:

- mehr Menschen werden erreicht
- Ressourcen werden besser verteilt

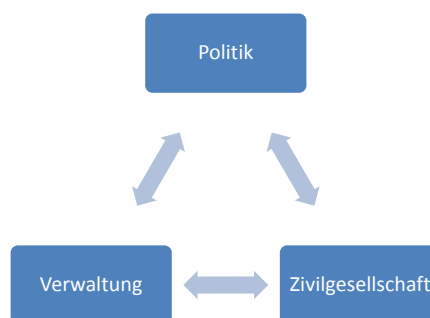
- Beteiligung wird weiter im Blick gehalten – „im Prozess fehlen noch Menschen, die müssen noch eingebunden werden“
- Spürbare Veränderungen und Verbesserungen für die Menschen
- ab 2013 stehen mehr Wohnungen zur Verfügung und die Wartezeiten werden geringer
- die Chancengleichheit steigt
- bestehende Koordinationsaufgaben werden selbstverständlicher auf Augenhöhe wahrgenommen
- es gibt eine veränderte Grundhaltung

### Gefahren

Im Anschluss an die Chancen, wurde auch auf die Gefahren hingewiesen, die der angestoßene Entwicklungsprozess mit sich bringen kann. Zum Beispiel wurde dargestellt, dass Querschnitt- und Netzwerkdenken und -handeln ein Prozess ist, der im traditionellen Verwaltungshandeln nicht erlernt ist. An einzelnen Projekten werde dies zwar praktiziert, aber um kontinuierlich ressortübergreifend und vernetzt zu agieren, fehlen der Verwaltung entwickelte Strukturen und Instrumente. Deshalb gelte es „Begeisterung zu wecken und Einzelne anzuschieben“. In diesem Zusammenhang wurde auch die Gefahr der Konkurrenz gesehen und die Angst „etwas abzugeben“. Dies könne ein Grund zur „Nicht-Kooperation“ sein. Deshalb wurde gefordert, dass eine Haltungsänderung insgesamt stattfinden muss. Als weitere Gefahren nannten die Teilnehmenden unter anderem folgende Aspekte:

- Macht, Geld, Sinn
- es gibt Widerstand, z. B. wenn Dinge nicht richtig verstanden werden
- Beteiligte werden nicht ausreichend eingebunden und informiert
- Beteiligung der Stadtgesellschaft wird vernachlässigt „Wir brauchen eine Beteiligung der Akteure der Stadtgesellschaft!“
- Es gibt aufgrund von Wahlen oder aus sonstigen Gründen plötzlich eine andere finanzielle Prioritätensetzung und das Thema Integration verliert an Bedeutung
- Es fehlt an Kompetenz, um das „natürliche“ Spannungsverhältnis im Dynamischen Dreieck konstruktiv zu managen

### Dynamisches Dreieck





## 8. Abschluss und Schlusswort

Am Ende des zweiten Tages konnten die Teilnehmenden in einer Runde ihre abschließenden Gedanken und Eindrücke äußern. Hier ein paar O-Töne:

*„Es gab viele neue Ideen und Impulse. Und natürlich waren auch viele neue Leute dabei. Das ist ein großer Erfolg.“*

*„Ich nehme einen gewissen Schwung mit und den werde ich auch weitertragen.“*

*„Ich halte solche Foren wirklich für sinnvoll, viele Ideen zu bündeln und zusammen zu bringen.“*

*„Ich sehe, dass es im Vergleich zu den anderen Diskussionen andere Impulse gebracht hat.“*

*„Beim nächsten Mal sollten auch Unternehmer beteiligt sein. In diesem Prozess müssen neue Akteure eingebunden werden.“*

*„In der Stadtverwaltung ist sehr viel Motivation und Engagement vorhanden.“*

*„Ich würde mir wünschen, dass tatsächlich „Jemand“ die Sache in die Hand nimmt. Sonst verläuft das. Das ist noch nicht geklärt.“*

*„Wir wollen versuchen, die Wohnungswirtschaft noch mit zu beteiligen.“*

*„Wir arbeiten hier an sinnvollen Zielen und Projektinhalten. Es wäre gut, wenn die Kommunikation von oben runter gebrochen wird, um Dinge auch anzustoßen und Lösungsweg innerhalb der Verwaltung zu finden.“*

*„Ich glaube, dass wir vernünftige Ziele formuliert haben, aber sie müssen von mehreren getragen werden.“*

*„Ich fand es sehr produktiv und fast schon zu realistisch. Ich finde, dass es ein eigener Realitätscheck stattgefunden hat.“*

### Schlusswort

Abschließend bedankte sich Joachim Köhnke, der Dezernent für Migration und Interkulturelle Angelegenheiten, bei allen Teilnehmenden, dass Sie sich Zeit genommen haben „gemeinsam an der Umsetzung des Migrationsleitbildes weiterzuarbeiten“. Er freute sich besonders, über die aktive Beteiligung am Prozess und betonte: “Wenn ich die letzten beiden Tage reflektiere, ist durch den Integrationsworkshop bereits eine Vernetzung entstanden, die es vorher in dieser Form noch nicht gab.“ Für den weiteren Entwicklungsprozess sei dies ein „sehr guter Ansatz“.

## 9. Teilnehmerliste

| Name der Organisation   | Teilnehmerin/Teilnehmer                  |
|---|--|
| CDU-Ratsfraktion  | Ratsherr Franz-Pius<br>Graf von Merveldt |
| CDU-Ratsfraktion  | Ratsherr Dieter<br>von den Berg          |
| CDU-Ratsfraktion  | Ratsfrau Marliese Kosmider               |
| SPD-Ratsfraktion  | Ratsfrau Petra Seyfferth                 |
| SPD-Ratsfraktion  | Ratsherr<br>Robert von Olberg            |
| SPD-Ratsfraktion  | Ratsfrau Maria Anna<br>Hakenes           |
| Ratsfraktion Bündnis 90/Die<br>Grünen/GAL<br>Münster                            | Ratsherr<br>Christoph Kattentidt         |
| Ratsfraktion Bündnis 90/Die<br>Grünen/GAL<br>Münster                            | Ratsherr Hery Klas                       |
| FDP-Ratsfraktion  | Ratsfrau Sandra Wübken                   |
| DIE LINKE Ratsfraktion  | Joachim Bruns                            |
| Vorsitzender des Integrationsrates  | Herrn Spyros Marinos                     |
| Stadt Münster,<br>Dezernent des Oberbürgermeisters                              | Herr Rainer Uetz                         |
| Stadt Münster,<br>Personal- und Organisationsamt                                | Frau Christiane Köhling                  |
| Stadt Münster,<br>Amt für Stadtentwicklung, Stadtplanung und<br>Verkehrsplanung | Frau Dr. Helga<br>Kreft-Kettermann       |
| Stadt Münster,<br>Amt für Kinder, Jugendliche und Familien                      | Herr Clemens Homann                      |
| Stadt Münster,<br>Amt für Schule und Weiterbildung                              | Frau Christine Czepok                    |
| Stadt Münster,<br>Amt für Schule und Weiterbildung, Amtsleiter                  | Herr Klaus Ehling                        |
| Stadt Münster,<br>Amt für Schule und Weiterbildung                              | Frau Aud Riegel                          |
| Stadt Münster, Dezernat V, Beigeordneter  | Herr Thomas Paal                         |

| Name der Organisation   | Teilnehmerin/Teilnehmer            |
|---|------------------------------------|
| Stadt Münster, Sozialamt  | Frau Michaela Robert               |
| Stadt Münster, Gesundheitsamt   | Frau Mechthild Imhorst             |
| Stadt Münster, Gesundheitsamt, Amtsleiter   | Herr Dr. Norbert Schulze-Kalthoff  |
| Stadt Münster, Jobcenter, Amtsleiter  | Herr Ralf Bierstedt                |
| Stadt Münster, Amt für Wohnungswesen, Amtsleiterin  | Frau Gabriele Regenitter           |
| Stadt Münster, Amt für Wohnungswesen  | Herr Reiner Leskow                 |
| Stadt Münster, Dezernent für Migration und Interkulturelle Angelegenheiten                                | Herr Jochen Köhnke                 |
| Stadt Münster, Koordinierungsstelle für Migration und Interkulturelle Angelegenheiten                     | Frau Andrea Reckfort               |
| Stadt Münster, Koordinierungsstelle für Migration und Interkulturelle Angelegenheiten                     | Frau Ximena Meza Correa-Flock      |
| Handwerkskammer Münster   | Mustafa Schat                      |
| WWU Münster<br>Institut für Ethnologie  | Frau Prof. Dr. Sabine Klocke-Daffa |
| Begegnungszentrum<br>Sprickmannstraße   | Herr Thomas Kollmann               |
| Africa Kooperative e. V. Münster<br>Universität Osnabrück   | Herr Dr. Médard Kabanda            |
| MSO ; Begegnungszentrum ,<br>Begegnungszentrum , Sprickmannstraße   | Herr Ismet Keles                   |
| Fachhochschule Münster<br>Fachbereich Pflege und Gesundheit   | Herr Prof. Dr. Marcellus Bonato    |
| Integrationsratsmitglied im Ausschuss für<br>Stadtplanung, Stadtentwicklung                               | Dr. Georgios Tsakalidis            |
| Kontaktstelle für interkulturelles Lernen und<br>Menschenrechtserziehung, Projekt<br>„Mulingula“          | Frau Krystyna Strozyk              |
| <i>Kontaktstelle für interkulturelles Lernen und<br/>Menschenrechtserziehung, Projekt<br/>„Mulingula“</i> | Frau Antje Sinemus                 |