



24.05.2011

Koordinationskreis zur Umsetzung des Migrationsleitbildes

Protokoll der Sitzung vom 03. Mai 2011, 14:00 Uhr bis 16:00 Uhr, ESG (Ev. Studierendengemeine), Breul 43 in Münster

Teilnehmerinnen und Teilnehmer: s. Anwesenheitsliste**1. Begrüßung**

Herr Köhnke eröffnet die Sitzung des Koordinationskreises und begrüßt alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer. Er stellt die Tagesordnung der Sitzung vor, die sich im Wesentlichen mit der Jahresplanung der Umsetzung des Migrationsleitbildes und auf die themenorientierte Steuerung im Prozess von Seiten des Koordinationskreises konzentriert.

2. Aktueller Stand der Umsetzung des Migrationsleitbildes**a. Berichtsvorlage 2010 und Jahresplanung 2011**

Frau Reckfort wies kurz auf den Masterplan zur Umsetzung des MLB hin und erinnerte an dessen einzelne Schritte: Analyse der Ausgangssituation, Netzwerke zur Kooperation, Diversity Management, Ziele in den Handlungsfeldern identifizieren, Ziele gewichten & Abstimmungsprozess organisieren, Entwicklung des Integrationsmonitorings sowie Bericht und Controlling. Im Anschluss ergänzt Sie den Prozessstand von April 2010 bis heute und erklärt als Ergebnis der Berichtsvorlage, dass in zahlreichen Ausschüssen festgehalten wurde, dass künftig unterjährig über die Umsetzung – handlungsfeldorientiert – in Geschäftsberichten der Ämter berichtet werden soll. Zudem ist das erste Integrationsmonitoring zur Entwicklung in den einzelnen Handlungsfeldern für das 3. Quartal in 2012 geplant.

Daran anschließend stellt Frau Reckfort die Jahresplanung vor, welche sich vor allem auf die Einrichtung des Integrationsmonitoring konzentriert, das aktuell mit den Ämtern in Form von Zielen und Indikatoren erarbeitet wird. Dabei wird es sowohl handlungsfeldübergreifend als auch handlungsfeldorientiert eingerichtet.

Des Weiteren macht sie auf die Fachtagung am 11.5.2011 über die bisherige grenzüberschreitende Umsetzungsarbeit in Münster und Almelo sowie auf den Tag der MigrantInnenselbstorganisationen, welcher voraussichtlich im Herbst 2011 statt finden soll, aufmerksam. Das Thema hierbei wird sein: Professionalisierung der MigrantInnenselbstorganisationen und Elternbildung (Informationen Eltern – Bildung – Schule). Im Anschluss daran erwähnt sie die derzeitige Erstellung einer Datenbank bzgl. der MigrantInnenselbstorganisationen in Münster, welche voraussichtlich ab Sommer 2010 online abrufbar sein wird und einen Überblick nach thematischen Schwerpunkten gewährleistet sowie nach herkunftsspezifischen Kriterien gegliedert sein wird.

b. Aktivitäten und Projekte aus den Handlungsfeldern

Im Handlungsfeld *Sprache und Bildung* findet eine ämterübergreifende Zusammenarbeit für den Aufbau eines Monitoringsystems statt.

Dabei ist eine enge Verzahnung von Integrations- und Bildungsmonitoring im Bereich der Übergänge „Grundschule – weiterführende Schule“, „Weiterführende Schule – Ausbildung“ und „Übergang Schule – Beruf“ geplant. Wichtig wird hierbei die Berücksichtigung Datenschutz relevanter Kriterien sein.

Ebenfalls wird das Forschungsprojekt der kath. Fachhochschule „Migration und Bildung“ in Form einer Ergebnisdokumentation veröffentlicht. Im Rahmen des Projektes haben Studentinnen eine Befragung bezüglich der Kooperation der MigrantInnenselbstorganisationen und Grundschulen im Juni 2010 durchgeführt.

Eine besondere Bedeutung im Handlungsfeld „Sprache und Bildung“ nehmen Sprachkurse ein. Hervorzuheben sind dabei der Alphabetisierungskurs in der Marienschule und der Sprachkurs mit Kinderbetreuung in der Flüchtlingseinrichtung „Im Sundern“ (Marienfeld).

Im Handlungsfeld *Arbeit und Wirtschaft* stehen die Ergebnisse und Umsetzung des KOMM IN Projektes im Vordergrund.

Das KOMM IN Projekt „Migrantische Ökonomie – Vom Nischenthema zum Standortfaktor“, das von der Stadt Münster für den Zeitraum vom 15. Mai 2010 bis 31.01.2011 beantragt und koordiniert und vom Institut 21, Herrn Dr. Tsakalidis, durchgeführt wurde bestand aus drei wesentlichen Phasen. In der ersten wurde die Ausgangslage in Form von Interviews mit migrantischen Unternehmen erhoben, in der zweiten Phase wurden dann in einem Workshop die Stärken, Schwächen, Potentiale von migrantischen Unternehmen für Münster und Vorteile der Vernetzung herauskristallisiert, um dann in der dritten Phase eine Entscheidung zur Gründung eines Netzwerks herbeizuführen. Als Ergebnisse des Projektes sind 3 Säulen hervorzuheben:

1. Die Vernetzung in Form eines Unternehmer/innen-Treffs, welches jeden 1. Dienstag im Monat statt finden und erst einmal dem Kennenlernen und Austausch dient.
2. Eine Veranstaltungsreihe zur Professionalisierung, welche originär bei der Wirtschaftsförderung Münster GmbH ansässig ist.
3. Ein „Migrantisches Branchenbuch mit Erfolgsgeschichten“ zur effektiven Öffentlichkeitsarbeit soll ein positives Bild der migrantischen Ökonomie in Münster schaffen.

Weiteres Thema im Handlungsfeld ist die Optimierung der internationalen Ausrichtung des Standortes Münster (stetige Verbesserung des Services für ausländische Fachkräfte, WissenschaftlerInnen und eine Nachwuchssicherung) sowie die Planung der strategischen Ausrichtung. Dabei soll der aktuelle Bedarf erfasst und Praxisbeispiele anderer Städte recherchiert werden. Ebenso ist ein Willkommens-Service geplant – ggf. eine Maßnahme mit Modellcharakter.

Wie bei den übrigen Handlungsfeldern sollen auch hier die Ergebnisse in ein indikatorengestütztes Monitoringsystem einfließen. Dabei ist eine Prüfung von Indikatoren und der Berücksichtigung des Datenschutzes/ Steuergeheimnisses z. B. im Bereich der Steuereinnahmen von Unternehmen mit und ohne Migrationsvorgeschichte geplant. Zudem will die WFM Münster künftig stärker migrantische Unternehmen mit Service und Angeboten erreichen. Sie wird über die Professionalisierungsveranstaltungen der WFM (s. o.), den Zuwachs von migrantischen Unternehmen bei den Angeboten der WFM messen.

Das Handlungsfeld *Wohnen und Stadtentwicklung* umfasst ins Besondere die Geburtsortecodierung, welche die Umsetzung und Nutzung der Datenerfassungsmöglichkeiten erleichtert.

Unter den Überschriften „Integration im Wohnquartier“, „Integration und Wohnen als kommunale Steuerungsaufgabe“ und „Beispiele aus der Praxis“ wurde die Umset-

zung des MLB auch im AK Wohnen (05.04.2011) thematisiert.

Wichtig scheint die Eruiierung der Wohnbedürfnisse von Menschen mit Migrationsvorgesichte. Eine Veranstaltungsreihe mit Ämtern und Wohnungsgesellschaften und MultiplikatorInnen ist geplant.

Des Weiteren ist ein Stadtplan und Wegweiser für Menschen mit Migrationsvorgesichte in Planung.

Das Handlungsfeld *Kinder- und Jugendhilfe, soziale Leistungen und Dienste* soll mit der Indikatorenbildung zu einem Sozialmonitoring beitragen. Bei der Indikatorenbildung soll das SGB II herangezogen werden, da Menschen mit und ohne Migrationsvorgesichte in den Leistungsbezügen stehen.

Handlungsansätze im Bereich der Kinder- und Jugendhilfe sind dabei die vorschulische Sprachförderung in Kindertagesstätten und Schulen sowie Intensivierung der Elternarbeit. Ziel ist dabei die Entwicklung von Qualitätsstandards und regelmäßigen Prüfungsverfahren für Kindertagesstätten, die Integrationsarbeit ehrenamtlicher Initiativen und die Vernetzung professioneller und semiprofessioneller Akteure im Bereich von Migration und Integration.

Im Handlungsfeld *Gesundheit* sollen ebenfalls Indikatoren für das Monitoringsystem zur Bestandsaufnahme entwickelt werden.

Basis sind dabei die amtlichen Statistiken, die regelmäßig im Gesundheitsamt erhoben werden. Im Fokus stehen die Maßnahmen der Prävention bzw. die zahlenmäßige Beteiligung der Menschen mit Migrationsvorgesichte bzw. deren Kinder. Eine wichtige Rolle spielen hierbei die Schuleingangsuntersuchung sowie mögliche Bestandserhebungen mit dem Sozialamt (z. B. Angebote für Menschen mit Migrationsvorgesichte in Pflegeeinrichtungen).

Innerhalb des Handlungsfeldes *Personalentwicklung und Fortbildung* gab es eine Interkommunale Zusammenarbeit mit Hamm und Bielefeld zur Interkulturellen Personalentwicklung (KOMM IN NRW).

Für den Bereich Ausbildung bedeutet dies, dass die Stadt ihre Präsenz als potentieller Arbeitgeber für Menschen mit MVG stärkt und sich den Bewerbungen dieser Personengruppe konkreter öffnet um ihr Image zu verbessern.

Auch soll für Auszubildende ein Modul „Interkulturelle Kompetenz“ zur Sensibilisierung auf eine heterogene Kundschaft entwickelt werden.

Im Bereich Fortbildung soll ebenfalls der Umgang mit heterogenen Kundengruppen im Focus stehen, da es eine zentrale Herausforderung darstellt. Messbar wäre eine bessere Sensibilisierung über das Merkmal „Kundenorientierung“ in der leistungsorientierten Beurteilung. Zudem bietet sich eine „Sprachwerkstatt – richtig verstehen und verstanden werden“ an.

Für die Einrichtung des Monitoringindicators, hier die Identifizierung des Anteils der Beschäftigten in der Stadtverwaltung +/- MVG, soll ein Konzept erstellt werden. So lassen sich künftig die Maßnahmen im Personalbereich messen und darstellen.

Auch im Handlungsfeld *Sport und Kultur* soll die Indikatorenbildung im Bereich Internationalisierung fortgeführt werden.

Wichtig ist die Planung und Umsetzung des Projekts „ Kindermusikfestival 2011“ und die Weitergabe von Informationen aus dem Kultur- und Sportbereich an die MigrantInnenselbstorganisationen. Ziel dabei ist eine Stärkung der interkulturellen Sportvereine

sowie mehr ÜbungsleiterInnen im Sportbereich mit einer Migrationsvorgesichte zu aktivieren.

Das Stadtarchiv plant, die Geschichte der MSO und deren internationale Entwicklung zu sammeln und zu dokumentieren.
Es soll eine stärkere Einbindung von Jugendlichen + MVG im Stadtteil und Archivarbeit (Coerde) erfolgen.

Im Handlungsfeld *Presse- und Öffentlichkeitsarbeit* gibt es Handlungsempfehlungen für mehrsprachige Veröffentlichungen. Diese wurden in den ersten Monaten häufig angeklickt, jedoch gibt es aktuell keinen Bedarf an einer Überarbeitung bzw. gibt es keine Optimierungsvorschläge.

Die Entwicklung einer bürgernahen Sprache soll Akzeptanz schaffen, welche eine exemplarische Überarbeitung von Bescheiden und nachahmenswerte Praxisbeispiele zur Grundlage haben.

Das Meinungsbild über die eigene Internetseite und deren Verständlichkeit und Vollständigkeit ist der Koordinierungsstelle ebenfalls sehr wichtig, um den Aufbau eines Informations- und Wissensmanagementsystem prozessorientiert voran zu treiben. Dabei wurde eine erste Anfragen an MSOs gestellt und anschließend wurden im Stadtteil Coerde Menschen + MVG am 16.04.2011 diesbezüglich befragt worden.

3. Themenorientierte Steuerung und Planung 2011/2012

a. Informations- und Wissensmanagementsysteme

Die Vorstellung der IT- Unterstützung für den Koordinationskreis zur Umsetzung des Migrationsleitbildes nimmt Herr Naschert von der citeq Münster vor.

Zuerst stellt er die genauen Unterschiede von Informations- und Wissensmanagement dar. Grundlage des Informationsmanagements sind die Print- oder elektronischen Medien, in denen die Informationen gespeichert sind. Sie sind greifbar.

Beim Wissensmanagement werden das in den Informations- und Kommunikationssystemen gespeicherte greifbare Wissen und jenes in den Köpfen der Menschen vorhandene nicht greifbare Wissen verwaltet.

Wichtige Fragestellungen dabei sind:

- Wer kann erreicht und welche Inhalte können transportiert werden?
- Welches Wissen benötigen die AnwenderInnen, wie viel Zeit müssen sie investieren?
- Wie hoch ist der technische und administrative Aufwand?

Danach stellte Herr Naschert die unterschiedlichen Alternativen vor zum Informations- und Wissensmanagement vor.

Newsletter: Ein Newsletter informiert einen definierten Personenkreis über Neuigkeiten. Dabei muss ein Einverständnis der EmpfängerInnen vorliegen, wobei die Initiative vom Sender ausgeht.

In Bezug auf das Informationsmanagement funktioniert der Newsletter nur, wenn die Informationen aus dem Netzwerk zuverlässig zur Verfügung gestellt werden. Eine zentrale Stelle muss dabei die Bündelung von Informationen übernehmen. Ebenso muss ein festgelegter Turnus eingehalten werden. Positiv ist, dass ein geringer technischer und administrativer Aufwand erforderlich ist. Negativ ist, dass Informationen schnell in der Werbeflut untergehen können und die Interaktivität nicht unterstützt wird.

Website: Eine Website ist die Summe themenbezogener Webangebote, die dazu dienen, über einen bestimmten Inhalt umfassend zu informieren. Die Akzeptanz hängt von der Qualität und Aktualität der Informationen ab. Eine RedakteurIn ist notwendig, die/der die Inhalte strukturiert und barrierefrei über ein Content Management System veröffentlicht.

In Bezug auf das Informationsmanagement nennt Herr Naschert die Vorteile, dass jede/r Internetnutzer/In erreicht werden kann, der die URL der Website kennt oder

diese finden kann. Erfolge können so schnell öffentlich sichtbar gemacht werden und über abonmierbare RSS-Feeds kann erreicht werden, dass User über Aktualisierungen direkt informiert werden. Nachteilig nennt er, den notwendigen, hohen redaktionellen Aufwand, so wie die mögliche Entstehung von GhostSites (Seiten, welche nicht mehr besucht werden).

Die Interaktivität einer WebSite kann nur über externe Angebote erreicht werden.

Moodle: Moodle ist ursprünglich eine Software für Online-Lernplattformen. Außerdem stellt Moodle online „Themenräume“ zur Verfügung, in denen Arbeitsmaterialien (Texte, Links und Dateien) und Aktivitäten (Umfragen, Abstimmungen) bereitgestellt werden. Basismodule erlauben dem Zugriff auf eingestellte Arbeitsmaterialien, die Kommunikation zwischen den TeilnehmerInnen und ggf. Gästen (Chat, Foren etc.) und Abstimmungs- und Umfragemöglichkeiten. Für die User können über zugewiesene Rollen unterschiedliche Rechte für einzelne Aktivitäten eingerichtet werden.

Bei Moodle bietet sich der Vorteil, dass die Möglichkeiten der direkten Kooperation und des Aufbaus einer Knowledgebase bestehen. Nachteile sind der hohe technische und administrative Aufwand zu Beginn des Projektes (zielgruppengerechte Konfiguration), die moodle-Nutzung muss bekannt sein, bzw. erlernt werden und ohne umfassende Akzeptanz im gesamten Netzwerk ist ein Scheitern unausweichlich.

Als eine letzte Lösung schlägt Herr Naschert ein zweites Treffen des Koordinationskreises vor. Positiv ist hier der direkte, persönliche Austausch. Für die nicht Anwesenden ist eine Informationssicherung über Protokolle möglich. Eine Lösung für die Zeitspannen zwischen den Treffen muss zusätzlich erfolgen.

Abstimmung: Eine Abstimmung ergab, dass der Koordinationskreis die Erstellung eines Newsletters mehrheitlich befürwortet.

Die Agenda könnte wie folgt aussehen:

- 1) Neues in Münster
- 2) Veranstaltungen und Projekte
- 3) Migrations- und Integrationspolitik
- 4) Publikationen und Materialien
- 5) Förderung und Finanzierung
- 6) Nachrichten aus aller Welt

Ergebnis:

Alle Mitglieder des Koordinationskreises werden künftig Ihre Informationen zu Veranstaltungen, Projekten, etc. zwecks Weiterleitung und Veröffentlichung im Newsletter an die Koordinierungsstelle für Migration und Interkulturelle Angelegenheiten senden (reckfort@stadt-muenster.de).

b. Interkulturelle Personalentwicklung und Personalgewinnung

Anschließend stellt Frau Vogel (KGST Köln) die Ergebnisse des KOMM IN Projektes über die interkommunale Zusammenarbeit der Städte Münster, Hamm und Bielefeld vor. Themen sind die Ziele des Projekts, das Projektvorgehen, Erkenntnisse und die Strategie der Stadt Münster. Fragestellungen der Interkulturellen Personalentwicklung sind im Bereich Ausbildung:

- Wo bestehen Erfahrungen?
- Wie können wir mehr Bewerberinnen und Bewerber mit Migrationsvorgeschichte gewinnen?
- Was macht die Städte als attraktiven Arbeitgeber aus?

Im Bereich Fortbildung sind es die Fragen:

- In welcher Form praktizieren wir bereits Interkulturelle Personalentwicklung?
- Was haben wir in den letzten Jahren mit den Qualifizierungen erreicht?
- Wie sollte ein Lernansatz aussehen?
- Von wem können wir lernen?

Für beide Bereichen ergeben sich folgende Fragen:

- Wo stehen wir?
- Was können wir als Verwaltung konkret umsetzen?
- Wo müssen wir Verfahrensweisen überprüfen und überdenken?

Frau Vogel stellt beispielhaft das Projektvorgehen vor, welches mit Vertreter/innen der drei Städte in verschiedenen Phasen umgesetzt wurde.

Zu den Erkenntnissen des Projekts zählt, dass die klassischen Fortbildungen im Sinne einer reinen Wissensvermittlung nur eine geringe Wirkung haben und nicht zu den gewünschten Veränderungen im Verwaltungshandeln führen.

Dabei ist interkulturelle Kompetenz zunächst eine Haltung, bei der ein Anspruch eines interkulturellen Lernprozesses besteht.

Es erfolgt eine Verknüpfung mit bereits bestehenden Führungs- und Personalentwicklungsinstrumenten. Es entsteht eine Verbindung mit Maßnahmen der Organisationsentwicklung und eine Integration in den Alltag der Fachämter.

Des Weiteren herrscht ein wachsender Bedarf an qualifizierten Nachwuchskräften, welcher durch einen großen Informationsbedarf in verschiedenen Milieus gekennzeichnet ist. Die Strategie der Stadt Münster hat zum übergreifenden Ziel, die gleichberechtigte Teilhabe aller Menschen in Arbeits- und Bildungsprozessen. Einerseits ist der professionelle Umgang mit der Heterogenität der Kundschaft und die Schaffung individueller Lösungen wichtig (Neues Bewertungskriterium bei leistungsorientierter Bezahlung; „Sprachwerkstatt – richtig verstehen und verstanden werden“). Die Qualifizierung ist dabei als zirkulärer Lernprozess zu betrachten.

Andererseits spielt die gezielte und qualifizierte Ansprache ihrer Bürgerinnen und Bürger und die bewusste Öffnung für potenzielle Bewerberinnen und Bewerber mit u. ohne Migrationsvorgeschichte eine zentrale Rolle (dazu zählt die Stärkung der Präsenz im Internet und das Modul „Interkulturelle Kompetenz“ für die Auszubildenden).

Ergebnis:

In der anschließenden Diskussion wurde von Seiten der öff. Träger Interesse an weiteren Informationen, Praxisbeispielen und Austausch formuliert. Die Koordinierungsstelle für Migration und Interkulturelle Angelegenheiten wird in Kooperation mit dem Personal- und Organisationsamt im Herbst 2011 zu einer entsprechenden Fachveranstaltung einladen.

4. Planungen 2011/2012

Herbst 2011: Fachveranstaltung zu „Interkulturelle Personalentwicklung und –gewinnung“

Sommer 2010: 1. Monitoringbericht

Herbst 2012: Termin für den Koordinationskreis 2012

5. Verabschiedung

Herr Köhnke bedankte sich für die heutige Mitarbeit und freut sich auf die weitere Unterstützung der Teilnehmenden im Koordinationskreis.

Für das Protokoll: Doris Dužević, Angelika Sommer und Andrea Reckfort