WELTOFFENE KOMMUNE

Selbstcheck-Workshop Stadt Dessau-Roßlau

am 1. Juli 2020 von 14.00 bis 18.00 Uhr

01.07.2020 demographie lokal BertelsmannStiftung PHINEO

Dokumentation der Ergebnisse

Inhaltsverzeichnis

1. Begrüßung ... 3
2. Ziele und Ablauf des Workshops ... 4
3. Vorstellung des Projektes Weltoffene Kommune ... 5
4. Leitmotiv der Weltoffenen Kommune und das Verständnis von Weltoffenheit in Dessau-Roßlau ... 8
5. Präsentation der Ergebnisse der Online-Befragung zur Weltoffenheit in der Stadt Dessau-Roßlau ... 10
6. Standortbestimmung der Handlungsfelder ... 14
6.1 Diskussionsergebnisse Handlungsfeld 4 „Interkulturelle Öffnung und Antirassismus (Antidiskriminierung) ... 14
6.2 Diskussionsergebnisse Handlungsfeld 5 „Engagement und Beteiligung" ... 16
7. Nächste Schritte im Rahmen der Weltoffenen Kommune ... 19
8. Feedback der Teilnehmerinnen und Teilnehmer ... 20

Anhang 1:

Ergebnispräsentation Selbstcheck-Fragebogen

1. Begrüßung

Peter Kuras, Oberbürgermeister der Stadt Dessau-Roßlau, begrüßt die Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Selbstcheck-Workshops. Die Stadt Dessau-Roßlau ist eine der ersten 20 Kommunen, die am Projekt Weltoffene Kommune teilnehmen, welches im Auftrag der Bundesbeauftragten für Migration, Flüchtlinge und Integration in insgesamt 40 Kommunen durchgeführt wird. Gemeinsam mit der Bertelsmann Stiftung, der gemeinnützigen Phineo AG und externen Prozessbegleitern läuft das Projekt seit Beginn des Jahres 2020.

Peter Kuras verweist auf die langjährige Tradition sowie die heutigen Herausforderungen und Chancen von Zuwanderung nach Dessau-Roßlau. Er freut sich, mit dem Projekt Weltoffene Kommune an die Tradition der Stadt anzuknüpfen und die Potenziale einer vielfältigen Stadtgesellschaft zu fördern. Oberbürgermeister Kuras erinnert daran, dass es bereits im Rahmen des Projektes Vielfalt in Städten eine Zusammenarbeit mit der Bertelsmann Stiftung gab. Er führt aus, dass die Stadt Dessau-Roßlau sich auch schon in ihrem Leitbild als weltoffen und tolerant positioniert. Hieran kann der Selbstcheck Weltoffene Kommune gut anknüpfen. Der Umgang mit Menschen aus anderen Ländern habe eine lange Traidion in der Stadt, beispielsweise hatte Vater Franz in Zeiten der Aufklärung Menschen aus ganz Europa willkommen geheißen. Mit Hinweis auf Moses Mendelssohn betont der Oberbürgermeister: „Wir wollen gemeinsam eine Stadt sein, die weltoffen und tolerant ist!"

Peter Kuras begüßt die Partner des Projektes Weltoffene Kommune:

- Claudia Walther, Senior Projekt Manager der Bertelsmann Stiftung, Weltoffene Kommune und Integrationsprojekte (via Zoom zugeschaltet).
- Annalena Rehkämper, Beraterin für den öffentlichen Sektor, Projektmitarbeiterin Weltoffene Kommune, Phineo gAG, Berlin.
- Kerstin Schmidt, Externe Prozessbegleiterin Weltoffene Kommune, Demographie lokal, Minden.

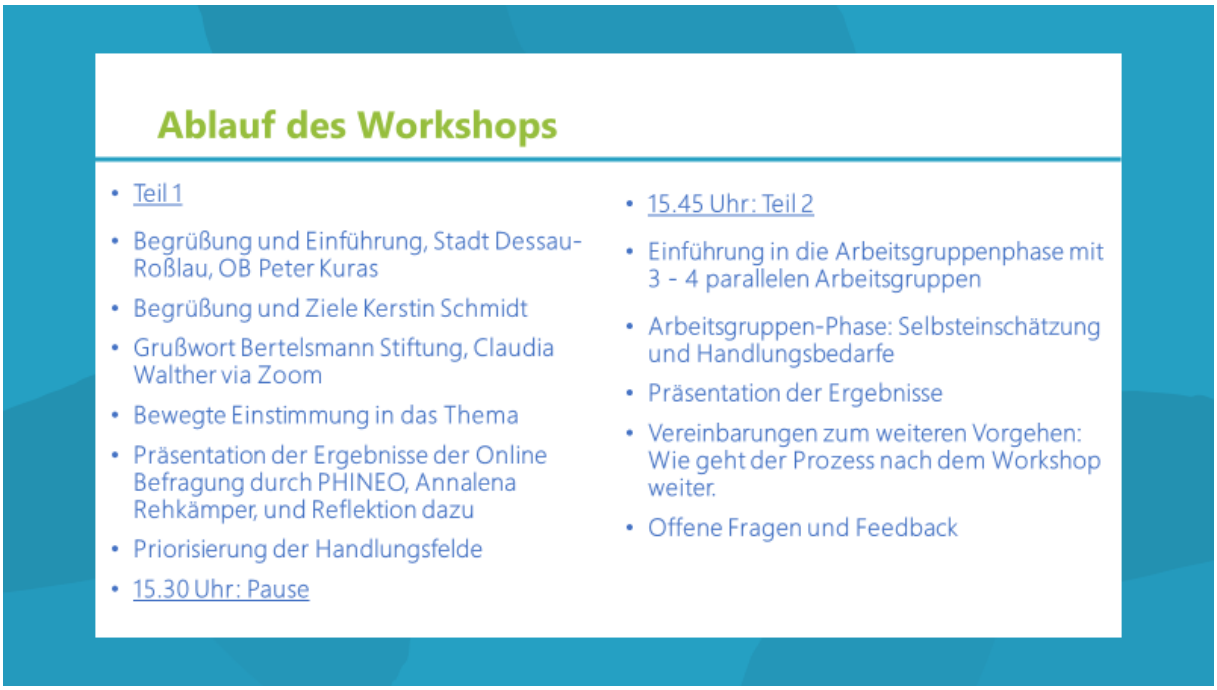
2. Ziele und Ablauf des Workshops

Kerstin Schmidt, Prozessbegleiterin im Projekt Weltoffene Kommune, begrüßt die Teilnehmerinnen und Teilnehmer zum Selbstcheck-Workshop und stellt die Ziele und den Ablaufplan vor.

Ziele des Selbstcheck-Workshops:

- Die kommunalen Akteure haben ein gemeinsames Bild über die Ergebnisse der Selbsteinschätzung:
  - Sie kennen die Ergebnisse der Selbsteinschätzung
  - Sie kennen die verschiedenen Perspektiven zur Selbsteinschätzung
- Die kommunalen Akteure leiten aus den Ergebnissen der Selbsteinschätzung Handlungsbedarfe für priorisierte Handlungsfelder ab
- Die kommunalen Akteure einigen sich auf den weiteren Prozess:
  - Die kommunalen Akteure legen Meilensteine für die Weiterarbeit fest

Der Ablaufplan kann der folgenden Übersicht entnommen werden:



3. Vorstellung des Projektes Weltoffene Kommune

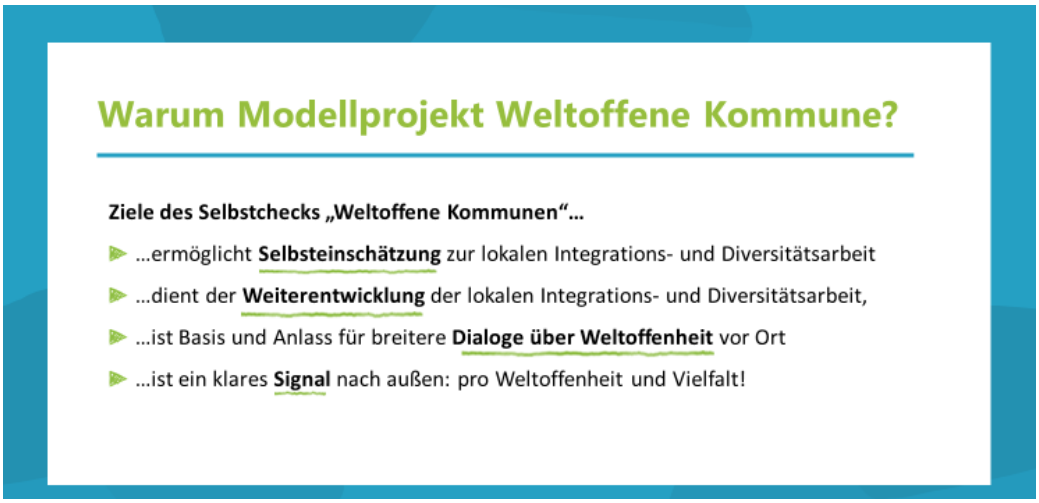
Claudia Walther, Senior Projekt Manager der Bertelsmann Stiftung, ist dem Workshop via Video-Konferenz zugeschaltet und kann aufgrund der aktuellen Situation nicht persönlich am Workshop teilnehmen.

Claudia Walther stellt die Ziele und den Aufbau des Projektes Weltoffene Kommune vor. Mit dem *Selbstcheck Weltoffene Kommune* wird den teilnehmenden Kommunen ein Instrument an die Hand gegeben, dass sie darin unterstützt, ihre Integrations- und Diversitätsarbeit zu gestalten und weiterzuentwickeln.

Auf dem Weg zu einer „weltoffenen Kommune" können Kommunen den Selbstcheck nutzen, um…

- …eine Standortbestimmung in sieben zentralen Handlungsfeldern der lokalen Integrations- und Diversitätsarbeit vorzunehmen. Kommunen können selbst auswerten: Was haben wir bereits auf dem Weg zu einer „weltoffenen Kommune" erreicht? Wo sehen wir noch Entwicklungsbedarf? Welche Handlungsansätze folgen daraus?
- …für ihre kommunale Integrations- und Diversitätsarbeit einen breiten und gleichzeitig inklusiven Ansatz zu entwickeln bzw. weiter zu entwickeln. Der Selbstcheck kann Ausgangspunkt sein, um sich über eine gemeinsame Haltung, sowie über künftige Ziele und Maßnahmen auf dem Weg zu einer „weltoffenen Kommune" zu verständigen.
  - …den polarisierten öffentlichen Diskurs über „Weltoffenheit" und Vielfalt einzuordnen und mit der Positionierung als „weltoffene Kommune" ein deutliches Signal zu setzen.

Mit dem Selbstcheck wird die Kommune darin unterstützt, den Standort Ihrer Diversitäts- und Integrationsarbeit zu bestimmen.



Der Selbstcheck ergibt sich aus der Teilnahme am Selbstcheck-Fragebogen und am Selbstcheck-Workshop.

Im Mittelpunkt des *Selbstchecks Weltoffene Kommune* stehen die folgenden 7 Handlungsfelder:

Im Rahmen des Selbstcheck-Fragebogens wird der Reifegrad der Weltoffenheit in der Kommune ermittelt. Die Reifegrade der Weltoffenheit sind in der folgenden Abbildung dargestellt.

Insgesamt nehmen am Projekt Weltoffene Kommunen im Jahr 2020 die folgenden 21 Kommunen teil.

4. Leitmotiv der Weltoffenen Kommune und das Verständnis von Weltoffenheit in Dessau-Roßlau

Kerstin Schmidt stellt das Leitmotiv des Projektes Weltoffene Kommune vor, welches rahmengebend für die Diskussion in den Workshops ist:

Weltoffene Kommunen setzen sich proaktiv für eine Kultur und Politik ein, die ein Zusammenleben in Vielfalt und die Zugehörigkeit aller Bürger*innen zum Gemeinwesen vor Ort ermöglichen und fördern.

Im Anschluss daran entwickelten die Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Workshops ihr Verständnis von Weltoffenheit in der Stadt Dessau-Roßlau.

Im Folgenden sind die Punkte aufgeführt, die von den Teilnehmenden auf gelbe Plakate geschrieben worden sind:

- Unterschiedlichkeiten akzeptieren und Toleranz füreinander leben.
- Offen für andere Nationalitäten und im Gegenzug Interesse an der Kultur anderer Nationalitäten.
- Bildung und Kommunikation im Quartier ermöglichen.
- Menschen anderer Herkunft, Staatsangehörigkeit und Sprache in Dessau-Roßlau willkommen heißen.
- Sich aufeinander einlassen und sich – trotz – Sprachbarrieren verständigen und mit den Stärken, aber auch den Schwächen, leben.
- Andere Kulturen tolerieren und als Bereicherung unserer Gesellschaft empfinden.
- Respekt, Toleranz und Interesse füreinander zum Ausdruck bringen.
- Jede Einwohnerin, jeder Einwohner lebt hier, ohne dass ihr oder ihm von Anderen erzählt wird, wie sie oder er zu leben hätte.
- Weltoffenheit zeigt sich auch im Wissen über Hindernisse aus der Betroffenheitsperspektive.
- Keine Vorurteile haben.
- Sensibilisierung und Kommunikation/ Aufklärung.
- Selbstkritik schaffen und ermöglichen - für Raum und Austausch auf Augenhöhe.

- In der Organisation der Stadtverwaltung:
    - Verständigung über Sprache
    - Mehrsprachige Informationen
    - Einfache Sprache
    - Infos zu Regeln und Abläufen
- In Räumen:
    - Herzlichkeit, Offenheit, Neugier
    - Menschen vor Ort im Quartier:
    - Orte zum Treffen
    - Gemeinsame Veranstaltungen
    - Vielfältiges Gestalten und Mitmachen.
- Vielfalt:
    - positiv sehen
    - interkulturell
    - tolerant
    - akzeptieren
    - Einlassen auf „Anders“ sein.
- Voneinander erfahren, voneinander wissen.
- Weltoffenheit als Standortvorteil verstehen.
- Weltoffenheit auf Ebene der Nachbarschaften auf Quartiersebene betrachten.
- Die Stadtverwaltung hat bei der Gestaltung von Weltoffenheit eine Vorbildfunktion.

5. Präsentation der Ergebnisse der Online-Befragung zur Weltoffenheit in der Stadt Dessau-Roßlau

Annalena Rehkämper von Phineo stellt die Ergebnisse der Online-Befragung zur Weltoffenheit der Stadt Dessau-Roßlau vor.

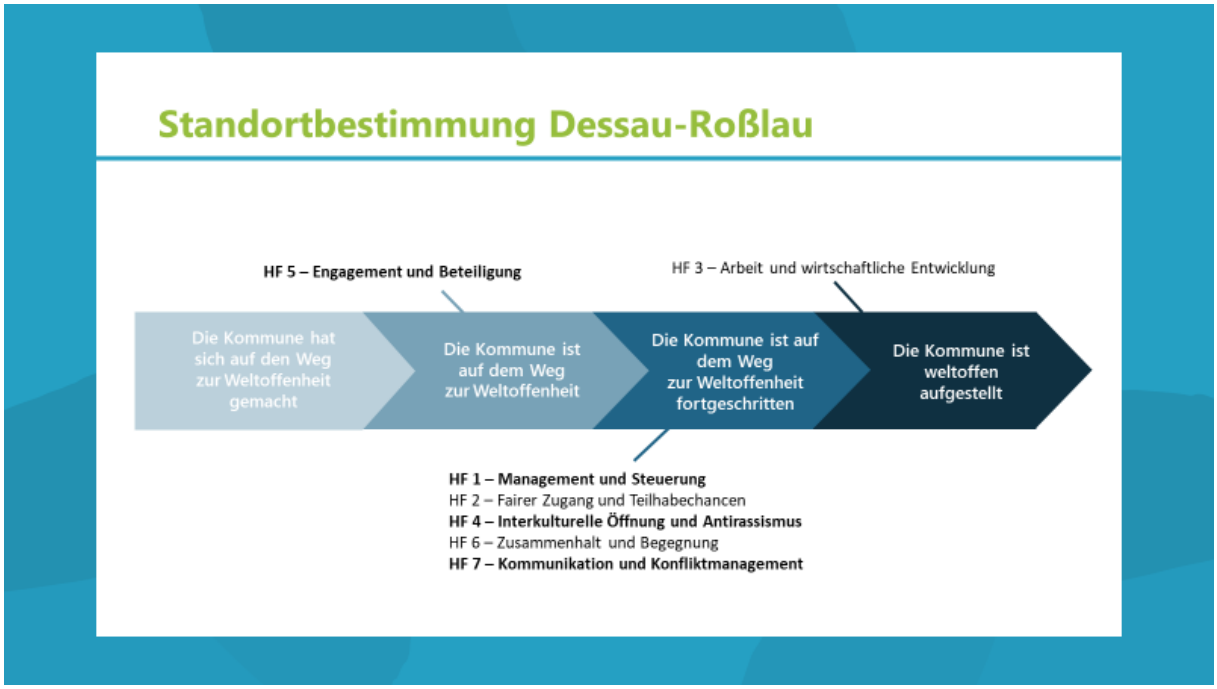
In Dessau-Roßlau wurden im Rahmen der Selbstcheck-Befragung alle Handlungsfelder bearbeitet. Die Bearbeitung erfolgte durch die interne Steuerungsgruppe sowie die folgenden Stellen:

Dezernat I	Beauftragte für Bürgeranliegen	Frau Hinze
	Integrationsbüro der Stadt	Herr Altmann/Frau Heß
Dezernat II	Leiterin Ausländerbehörde Abteilung Bürgeranliegen	Frau Krings
Dezernat III	Abteilungsleiter beim Amt für Stadtentwicklung	Herr Schmieder
Dezernat IV	persönlicher Referent des Beigeordneten für Wirtschaft	Herr Lakotta
	Referatsleiter Sportförderung	Herr Völker
	Sachgebietsleiter bei der Wirtschaftsförderung	Herr Reinsdorf
Dezernat V	Sozialcontrolling	Frau Schulz
	Behindertenbeauftragte	Frau Kaluza

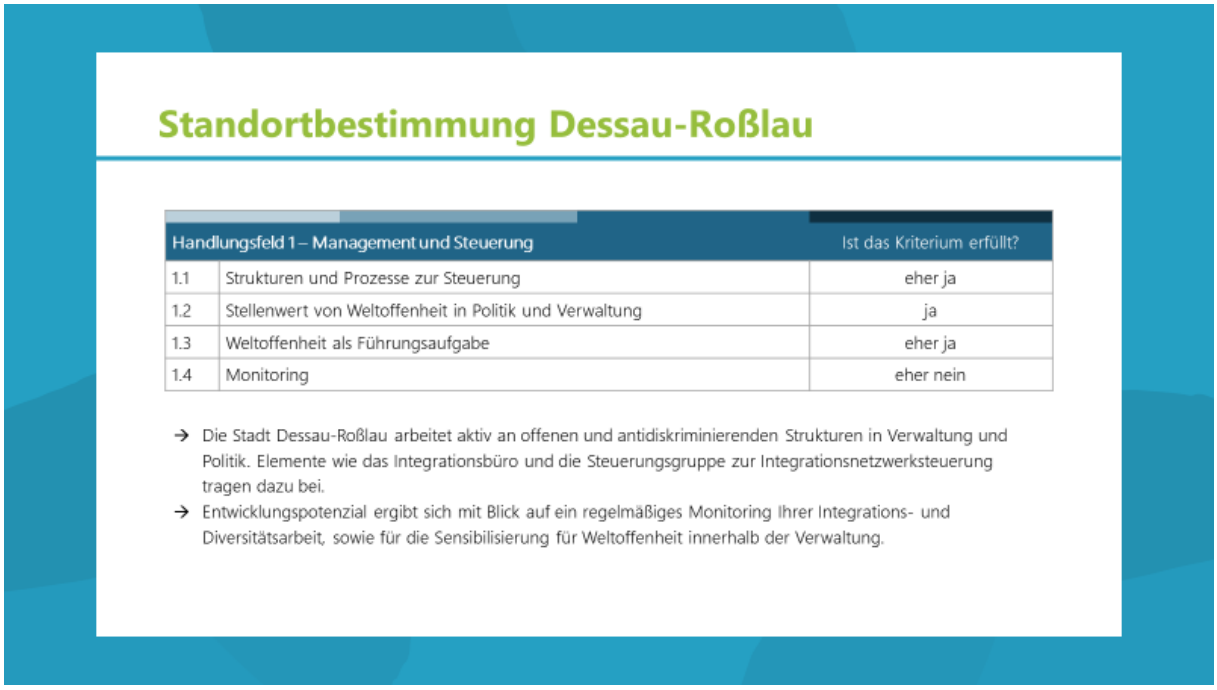
Der Selbstcheck-Fragebogen führt zu dem folgenden Ergebnis:

- Im Handlungsfeld 5 ist die Stadt Dessau-Roßlau mit Ihrer Diversitäts- und Integrationsarbeit auf dem Weg zur Weltoffenheit.
- In den Handlungsfeldern 1, 2, 4, 6 und 7 ist die Stadt Dessau-Roßlau mit Ihrer Diversitäts- und Integrationsarbeit auf dem Weg zur Weltoffenheit fortgeschritten.
- Im Handlungsfeld 3 „Arbeit und wirtschaftliche Entwicklung" ist die Stadt Dessau-Roßlau mit Ihrer Diversitäts- und Integrationsarbeit bereits weltoffen aufgestellt.

Dieses Gesamtergebnis ist auch in der Abbildung auf der folgenden Seite dargestellt.



Die Ergebnisse der Befragung für das Handlungsfeld 1 „Management und Steuerung" sind in der folgenden Abbildung dargestellt.



Standortbestimmung Dessau-Roßlau

Handlungsfeld 1 – Management und Steuerung		Ist das Kriterium erfüllt?
1.1	Strukturen und Prozesse zur Steuerung	eher ja
1.2	Stellenwert von Weltoffenheit in Politik und Verwaltung	ja
1.3	Weltoffenheit als Führungsaufgabe	eher ja
1.4	Monitoring	eher nein

→ Die Stadt Dessau-Roßlau arbeitet aktiv an offenen und antidiskriminierenden Strukturen in Verwaltung und Politik. Elemente wie das Integrationsbüro und die Steuerungsgruppe zur Integrationsnetzwerksteuerung tragen dazu bei.

→ Entwicklungspotenzial ergibt sich mit Blick auf ein regelmäßiges Monitoring Ihrer Integrations- und Diversitätsarbeit, sowie für die Sensibilisierung für Weltoffenheit innerhalb der Verwaltung.

Die Ergebnisse der Befragung für das Handlungsfeld 4 „Interkulturelle Öffnung und Antirassismus“ sind in der folgenden Abbildung dargestellt.

Standortbestimmung Dessau-Roßlau

Handlungsfeld 4 – Interkulturelle Öffnung und Antirassismus		Ist das Kriterium erfüllt?
4.1	Interkulturelles Denken und Handeln in Politik und Verwaltung	eher nein
4.2	Interkulturelles Denken in Institutionen und Gremien relevanter Akteure	eher ja
4.3	Menschen mit Einwanderungsgeschichte in Politik und Verwaltung	eher nein
4.4	Menschen mit Einwanderungsgeschichte in Institutionen und Gremien vor Ort	ja
4.5	Antirassismus in Politik und Verwaltung	eher ja
4.6	Antirassismus in Institutionen und Gremien weiterer Akteure vor Ort und im öffentlichen Raum	ja

→ In der Stadtgesellschaft ist eine weltoffene Haltung gegeben.
→ Diese weltoffene Haltung ist jedoch innerhalb der Verwaltung noch nicht gänzlich verankert. Es zeigt sich Entwicklungspotenzial mit Blick auf eine nachhaltige interkulturelle Öffnung der gesamten Verwaltung.

Die Ergebnisse der Befragung für das Handlungsfeld 5 „Engagement und Beteiligung“ sind in der folgenden Abbildung dargestellt.

Standortbestimmung Dessau-Roßlau

Handlungsfeld 5 – Engagement und Beteiligung		Ist das Kriterium erfüllt?
5.1	Engagement unabhängig von Herkunft, Kultur, Weltanschauung und Religion	eher ja
5.2	Beteiligung an politischen Prozessen	eher ja
5.3	Globale Verantwortung	nein

→ Mit verschiedenen Veranstaltungen der Vielfaltsgestalter und anderen Aktivitäten der Zivilgesellschaft werden Engagement und Beteiligung in Dessau-Roßlau für viele Einwohner*innen möglich.
→ Gleichzeitig zeigen sich zwei Hürden:
- Finanzielle Mittel für die Ehrenamtskoordination gehen zurück.
- Die politische Teilhabe von Menschen mit Migrationsgeschichte wird kaum bis gar nicht gefördert.

Die Ergebnisse der Befragung für das Handlungsfeld 7 „Kommunikation und Konfliktmanagement“ sind in der folgenden Abbildung dargestellt.

Standortbestimmung Dessau-Roßlau

Handlungsfeld 7 – Kommunikation und Konfliktmanagement		Ist das Kriterium erfüllt?
7.1	Dialog mit und zwischen allen Einwohner*innen	eher ja
7.2	Berücksichtigung sprachlicher und kultureller Bedürfnisse	eher ja
7.3	Medialer Diskurs	eher nein
7.4	Adäquates Management von Konflikten	eher ja

- → Dessau-Roßlau arbeitet an einer offenen und inklusiven Kommunikationskultur.
- → Der Fokus liegt bislang auf einer lösungsorientierten Kommunikation und dem Konfliktmanagement (z.B. Koordinierungsgruppe Asyl, die Befragung religiöser Einrichtungen zu Sicherheitsfragen).
- → Entwicklungspotenzial ergibt sich für eine inklusive Kommunikationskultur, die auch präventiv wirken kann.

In der Gesamtauswertung kann die folgende Einschätzung für Dessau-Roßlau festgehalten werden:

Standortbestimmung Dessau-Roßlau

Die Kommune ist auf dem Weg zur Weltoffenheit fortgeschritten

- → Dessau-Roßlau arbeitet aktiv daran, weltoffenes Denken und Handeln in den Strukturen von Politik und Verwaltung zu verankern.
- → Enge Zusammenarbeit mit verschiedenen Akteur*innen der Stadtgesellschaft (z.B. Multikulturelles Zentrum, LAKSA e.V., Netzwerk Gelebte Demokratie, LAMSA, Hochschule Anhalt, Agentur für Arbeit und Jobcenter, etc.).
- → Die Verwaltung ist auf gutem Wege, eine weltoffene Haltung in die Stadtgesellschaft hineinzutragen.
- → Entwicklungspotenzial ergibt sich für die interkulturelle Öffnung der Verwaltung, sowie die Förderung von Weltoffenheit in der Stadtgesellschaft durch Beteiligungs- und Kommunikationsstrategien.

Die ausführliche Präsentation von Annalena Rehkämper ist der Dokumentation als Anlage 2 beigefügt.

6. Standortbestimmung der Handlungsfelder

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer des Workshops einigen sich darauf die folgenden beiden Handlungsfelder in zwei parallelen Arbeitsgruppen zu vertiefen:

- Handlungsfeld 4: Interkulturelle Öffnung und Antirassismus (Antidiskriminierung)
- Handlungsfeld 5: Enagement und Beteiligung

Im Mittelpunkt der Diskussion stehen die folgenden Fragestellungen:

- Was läuft bei der Bearbeitung bzw. Umsetzung dieses Handlungsfeldes schon gut?
- Was läuft noch nicht so gut?
- Welche Handlungsbedarfe der Zukunft liegen aus Sicht der Teilnehmerinnen und Teilnehmer in diesem Handlungsfeld vor?

6.1 Diskussionsergebnisse Handlungsfeld 4 „Interkulturelle Öffnung und Antirassismus (Antidiskriminierung)

Was läuft gut?

- Im Intergrationskonzept ist ein klares Handlungsziel zur Interkulturellen Öffnung der Stadtverwaltung formuliert.
- Die Maßnahme, Workshops partizipativ durchzuführen, ist sehr gut.
- Interkulturelle Kompetenzen in Bewerbngssituationen sind ein Pluspunkt.
- Schulung mit den Mitarbeiter*innen des Sozialamtes zur Interkulturellen Öffnung.
- Vielfaltsparcour für Auszubildende.
- Engagement und Position des Integrationsbüros.

Was läuft noch nicht so gut?

- Das Verantwortungsbewusstsein für Diversitätsthemen ist auf der Leitungsebene noch nicht gegeben.
- Antirassismus ist nicht strukturell verankert (keine klare antirassistische Haltung).
- Zum Punkt interkulturelle Kompetenzen in Bewerbungssituationen: Noch nicht explizit vorgegeben bzw. bisher nur in der Ausländerbehörde.
- Zum Punkt Führungskräfteschulung: Diskussion erfolgte auf individueller Ebene und nicht mit Blick auf Rolle und Funktion der Führungskräfte.
- Engagement des Integrationsbüros wird noch nicht ausreichend gewertschätzt und angenommen und durch weitere Ebenen umgesetzt.
- Auf dem Papier ist alles vorhanden, es wird aber noch nicht gelebt.
- Das Integrationsbüro ist ein Einzelkämpfer.
- Es gibt Fälle von diskriminierendem Verhalten im Kontakt mit Einwohnerinnen und Einwohnern.
- Supervision, Coaching, kollegiale Beratzung zu Diversitätsthemen.
- Überforderungssituationen:
    - Verständnis für personelle Umstände/ Ressourcen.
- Einzelne Bevölkerungsgruppen der Stadtgesellschaft können/ werden noch nicht ganz akzeptiert.

Welche Handlungsbedarfe liegen aus Ihrer Sicht in diesem Handlungsfeld vor?

- Haltungsarbeit und interkulturelle Schulungen für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf allen Ebenen der Stadtverwaltung intensivieren und vertiefen (insbesondere auf den Leitungsebenen und im Publikumsverkehr).
    - Personalentwicklung
    - Förderung dieser Haltung auch durch Einstellung neuer Mitarbeiter
- Bewusstsein für Interdisziplinarität und Schnittstellen entwickeln.
- Obligatorische Diversitätstrainings für alle Dezernentinnen und Dezernenten.
- Zukunftsstrategie Weltoffenheit (regelmäßige Haltepunkte).
- Klares Vorgehen gegen diskriminierendes und rassistisches Verhalten.

6.2 Diskussionsergebnisse Handlungsfeld 5 „Engagement und Beteiligung“

Die Diskussion des Handlungsfeldes 5 „Engagement und Beteiligung“ führte zu den folgenden Ergebnissen:

Was läuft gut?

- Die Ehrenamtskarte ist seit dem Jahr 2019 eingeführt.
- Die Bereitschaft, sich aus der Bürgerschaft heraus zu beteiligen, ist sehr hoch:
    - Starkes Interesse an der Stadtpolitik.
- Aufgrund der kleinen Strukturen von Dessau-Roßlau ist eine Umsetzung von Ideen sehr schnell möglich, z. B. One-Community, Offener Kanal etc.
- Im Rahmen von Projekten sind Beteiligung und Austausch gegeben.
- Wenn es darum geht, Projekte/ Dinge zu organisieren, dann haben wir viele Akteure, die sofort bereit sind, sich einzubringen. => Sehr aktives Netzwerk in bestimmten Bereichen, z. B. im Netzwerk Demokratie.
- Verwaltung hat erkannt, dass Beteiligung notwendig und wichtig ist.

Was läuft noch nicht so gut?

- Die Ehrenamtskarte ist in der Stadtgesellschaft noch nicht angekommen.
- Viele Bürger wissen nicht, dass das ehrenamtliche Engagement so stark ist.
- Die Sichtbarkeit und die Vielfältigkeit des Engagements sind bei den Bürgerinnen und Bürgern noch nicht angekommen.
- Aus Sicht des Stadtmarketings ist es schwierig, dieses Thema zu bearbeiten.
- Beteiligung außerhalb von Projekten ist schwierig. Verstetigung von Beteiligung ist nicht gegeben.
- Auf der Ortsteilebene gibt es teilweise Probleme, Menschen für Engagement zu gewinnen.
- Vielen Bürgerinnen und Bürgern sind die Möglichkeiten, sich ehrenamtlich zu engagieren nicht bekannt. Die Frage ist, ob dies an der zu geringen Kommunikation darüber liegt?
- Beteiligung scheint im Bereich Stadtentwicklung weniger erfolgreich zu sein:
    - Wo ist der Schlüssel, um Engagement und Beteiligung auch im Bereich der Stadtentwicklung gut zu gestalten?
- Oftmals bestehen viele Hürden, wenn sich eine Einwohnerin/ ein Einwohner ehrenamtlich engagieren möchte.
- Kommunikation ist zu wenig prozessorientiert.
- Bei bestimmten Themen werden auch nur bestimmte Zielgruppen angesprochen.

- Es besteht zu wenig Klarheit darüber, wie Beteiligungsprozesse gut und erfolgreich geführt werden (z. B. Leipziger Tor). Beteiligung findet dann oft nur von bestimmten Gruppen statt, die ihre Interessen vertreten. Wenn dies der Fall ist, wird es schwer, ein Konzept vielfältig zu gestalten. Am Leipziger Tor war der Beteiligungsprozess zu wenig vielfältig.

Welche Handlungsbedarfe liegen aus Ihrer Sicht in diesem Handlungsfeld vor?

- Es ist erforderlich, einen Kümmerer zu etablieren, der sich um die Beteiligung/ Aktivierung von Einwohnerinnen und Einwohner kümmert. => Als Anlaufstelle, Beratung etc.
    - Dafür sind finanzielle Ressourcen erforderlich.
- Eeine verlässliche und passende Struktur für Beteiligung schaffen, um Beteiligung langfristig zu ermöglichen:
    - Klarheit über die Struktur und auch die zielgruppen- bzw. aufgabengerechte Formulierung/ attraktive Bezeichnung der Stelle.
    - Bekanntheitsgrad von den Möglichkeiten des ehrenamtlichen Engagements.
    - Stelle für Bürgeranliegen schaffen.
- Netzwerksarbeit sicherstellen und offener gestalten:
    - Netzwerksstruktur weiter ausbauen und auch für andere Bereiche ermöglichen, z. B. im Jugendbereich, Stadtelternbeirat/ Stadtelternrat, Schülerrat, in der kulturellen Bildung.
    - Zusammenbringen der verschiedenen Netzwerke intensivieren.
    - Bei bestehenden Netzwerken auf Offenheit achten, damit auch neue Leute dazu kommen können bzw. sich dazu eingeladen fühlen.
- Die Internetseite der Stadt mit Blick auf Engagement und Beteiligung zielgruppengerecht ausrichten.
- Anerkennungskultur für Engagement und Beteiligung noch weiter fassen und auskleiden. => auf Vielfalt ausrichten.
- Nachwuchsgewinnung im Ehrenamt weltoffener gestalten und vorher die Barrieren identifizieren (Was hindert bestimmte Gruppen daran, sich zu beteiligen? Wo liegen die Hürden?).
- Lernen, wie Beteiligung gut funktioniert und wie ich möglichst viele daran beteiligen kann.
    - Auch die Grenzen der Beteiligung verdeutlichen. Vor den Prozessen deutlich machen. => Wie funktionieren Beteiligungsprozesse und wie kann ich bei der Beteiligung wirklich Vielfalt schaffen?
- Ehrenamt auch an den Kompetenzen der Ehrenamtlichen ausrichten.
- Bei Beteiligungsprozessen mehr Vielfalt gewährleisten.
    - Die ist eine Frage der Zielgruppenorientierung.
    - Gezielte Presse- und Kommunikationsarbeit ist erforderlich.

- Aktives Konfliktmanagement ist erforderlich. => Perspektivwechsel bei Beteiligungsprojekten einnehmen, insbesondere auch innerhalb der Verwaltung vornehmen.
    - Den Blick des Anderen/ der Anderen einnehmen und in den Dialog kommen.
    - Wie kommen wir zum Dialog?
- Finanzielle Mittel für bürgerschaftliches Engagement bereitstellen, damit es gelingen kann.
- Neue Formen des Ehrenamtes ermöglichen:
    - dies insbesondere für Menschen mit Migrationshintergrund.

7. Nächste Schritte im Rahmen der Weltoffenen Kommune

Für die weitere Prozessgestaltung werden die folgenden Vereinbarungen festgehalten:

- Erstellung einer Dokumentation mit den Ergebnissen des Workshops vom 1. Juli 2020
- Den Selbstcheck-Fragebogen an weitere Akteursgruppen weiterleiten. Dafür ev. eine Kurzform des Fragebogens entwickeln oder aber qualitative Interviews durchführen.
- Workshops zur Weltoffenheit mit Akteuren bzw. den Communities durchführen, z. B. zum Thema der Beteiligung.
- Eine Dialogveranstaltung mit Einwohnerinnen und Einwohnern und Akteuren durchführen.
    - Die Dialogveranstaltung ist für den 8. Oktober 2020 geplant (Anmerkung der Verfasser der Dokumentation).

Zudem wurde die Idee entwickelt, einen Workshop mit den Dezernenten zur Weltoffenheit durchzuführen. Diese Idee soll im Nachgang des Workshops mit dem Oberbürgermeister besprochen werden.

8. Feedback der Teilnehmerinnen und Teilnehmer

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer haben die folgende Rückmeldung zu dem Workshop gegeben:

- Vertreter*innen der MSOs und zivilgesellschafltichen Organisationen freuen sich über das Netzwerk zur Diversitäts- und Integrationsarbeit und dass sie eng in den Prozess zur Weltoffenen Kommune eingebunden werden.
- Der Workshop und die Arbeit in Kleingruppen hat viele Teilnehmende zum Nachdenken angeregt. „Den Spiegel vorghealten zu bekommen" hilft bei der persönlichen Weiterentwicklung sowie bei der Weiterentwicklung ihrer Verwaltungsarbeit.
- Die anfängliche Skepsis einiger Teilnehmender ist verflogen und sie haben die Notwendigkeit erkannt, das Integrationsbüro in seinen Anliegen tatkräftig zu unterstützen.
- Die stetige Überprüfung der Diversitäts- und Integrationsarbeit ist wichtig, um allen Einwohner*innen in Dessau-Roßlau die Teilhabe am Zusammenleben zu ermöglichen. Der Workshop hat zu dieser Überprüfung beigetragen und das sollte fortgeführt werden.

Anhang 1:

Ergebnispräsentation Selbstcheck-Fragebogen