

Weltoffene Kommune **Vom Dialog zum Zusammenhalt**

Dessau Roßlau

Abschlussbericht

WELTOFFENE
KOMMUNE



Inhalt

Das Modellprojekt Weltoffene Kommune – Vom Dialog zum Zusammenhalt.....	3
1. Ausgangslage in der Stadt Dessau-Roßlau	4
2. Umsetzung des Modellprojektes in Dessau-Roßlau	5
3. Ergebnisse Selbstcheck-Fragebogen	Fehler! Textmarke nicht definiert.
4. Ergebnisse Selbstcheck-Workshop	8
5. Ausblick und Perspektiven zur strategischen Weiterarbeit	11

Das Modellprojekt Weltoffene Kommune – Vom Dialog zum Zusammenhalt

Die Stadt Dessau-Roßlau ist Modellkommune im Projekt Weltoffene Kommune.

Das Modellprojekt „Weltoffene Kommune – Vom Dialog zum Zusammenhalt“ unterstützt Städte, Landkreise und Gemeinden in ganz Deutschland bei der strategischen Weiterentwicklung ihrer kommunalen Diversitäts- und Integrationsarbeit. Es wird von der PHINEO gAG und der Bertelsmann Stiftung umgesetzt und durch die Bundesbeauftragte für Migration, Flüchtlinge und Integration gefördert. Das Angebot des Projekts für Modellkommunen umfasst hierbei 3 Module:

- Modul 1: **Selbstcheck Weltoffene Kommune:** Im Zentrum steht ein Selbstcheck, der Kommunen bei der Analyse ihres Status quo hinsichtlich Weltoffenheit unterstützt. Basierend auf den Ergebnissen ihrer Selbsteinschätzung planen Kommunen in einem moderierten Workshop nächste Schritte für die Weiterentwicklung ihrer Integrations- und Diversitätsarbeit.
- Modul 2: Unterstützung bei der **Umsetzung von Dialogveranstaltungen** zwischen Einwohner:innen, Verwaltung, Politik, Wirtschaft und Zivilgesellschaft (optional).
- Modul 3: **Angebote für kommunale Entscheidungsträger:innen** zur interkommunalen Vernetzung und zum Austausch beispielsweise zu den Themen strategische Kommunikation oder kommunales Konfliktmanagement.

Die Stadt Dessau-Roßlau hat die Module 1 (Selbstcheck Weltoffene Kommune), 2 (Dialogveranstaltungen) und 3 (Angebote für kommunale Entscheidungsträger:innen) genutzt.

Der vorliegende Abschlussbericht fasst die Ergebnisse des Selbstcheck-Prozesses zusammen und zeigt Perspektiven zur Weiterarbeit auf.

1. Ausgangslage in der Stadt Dessau-Roßlau

Die Ausgangslage in Dessau-Roßlau wird von der Kommune folgendermaßen dargestellt:

1. **Einwohnerzahl:** EW: 80.674 (wegweiser-kommune.de)
2. **Ausländeranteil:** 5,8 % (wegweiser-kommune.de)
3. **6,9 % der Kinder in Kindertageseinrichtungen** haben einen Migrationshintergrund (Stand 06/2019). Jedoch liegt der Anteil der Kinder in dieser Altersgruppe auf die gesamte Stadt betrachtet bei 10,5 % (wegweiser-kommune.de).
Auf Ortsteilebene bzw. Gemeindeebene liegen die Ausländeranteile zwischen 0,00 % (in Mühlstedt und 18,92 % (in innerstädtischer Bereich (Mitte) (für Dessau-Roßlau).
4. **Verwaltungsleitung:** Oberbürgermeister Peter Kuras
5. **Projektverantwortliche:** Integrationsbüro – Christian Altmann
Integrationsbüro – Claudia Heß
6. **Herausforderungen:** Als Herausforderungen werden genannt:
 - Gelingende Integration von zugewanderten Menschen als Prozess (ca. 65 % der Menschen mit Migrationshintergrund leben weniger als 5 Jahre in Dessau-Roßlau).
 - interkulturelle Sensibilisierung der Verwaltungsmitarbeiter:innen und Sensibilisierung der Bürger:innen der Stadt für Diversität und Inklusion.
 - Entgegenwirken des Fachkräfteengpasses hin zu einem gewinnbringenden Umgang mit dem Demographischen Wandel.
 - Fortschreibung zu einer Weltoffenen Kommune – als gewinnbringende Ressource.
 - gleichberechtigter Zugang aller Bürger:innen zu allen gesellschaftlichen Aktivitäten in der Stadt (Barriere-Abbau).
 - Diskriminierungserfahrungen bis hin zu vereinzeltem Rassismus.
 - Mangelnde Erfahrungen mit Andersartigkeit.
 - Begegnung innerhalb der Vielfaltsdimensionen.
 - Durch Individualisierungsprozesse teilweise Rückzugsverhalten der Bürger:innen aus dem Gemeinwesen sowie dem öffentlichen Raum.
 - Struktureller und demographischer Wandel in der Stadt.
 - Ansprache und Mitgestaltung von Zielgruppen, die teilweise das Vertrauen in die politische Arbeit verloren haben, und damit Partizipation fördern.

Als weitere relevante Ausgangsbedingungen werden genannt:

Dessau-Roßlau gehört zu einer alternden Stadt, die stark vom demographischen Wandel betroffen ist (Abwanderung, geringe Geburtenrate, steigender Altersdurchschnitt). Die Einwohner:innen der Innenstadt sind häufiger einkommensschwach als in anderen Stadtteilen. Dabei treffen viele soziale Problemlagen aufeinander. Fachkräftemangel hat inzwischen die hohe Arbeitslosigkeit abgelöst.

2. Umsetzung des Modellprojektes in Dessau-Roßlau

Die Stadt Dessau-Roßlau hat an den Modulen 1 (Selbstcheck Weltoffene Kommune), Modul 2 (Dialogveranstaltungen) und Modul 3 (Angebote für kommunale Entscheidungsträger:innen) teilgenommen.

Auftaktgespräch:

Zum Auftakt der Projektumsetzung in Dessau-Roßlau fand am 17. Februar 2020 das Auftaktgespräch in Dessau-Roßlau statt. Teilnehmende waren: Oberbürgermeister Peter Kuras, Frau Kathrin Hinze (Bürgeranliegen und Engagementförderung), Annalena Rehkämper (PHINEO gAG), Claudia Walther (Bertelsmann Stiftung), entschuldigt Frau Heß und Herr Altmann.

Oberbürgermeister Kuras erläuterte zur Situation in Dessau-Roßlau:

Dessau-Roßlau hat eine bewegte Geschichte (Hugo Junckers, Bauhaus...) und positive wie negative Anknüpfungspunkte (auch zum Thema Weltoffene Kommune).

Seit 2-3 Jahren verzeichnet Dessau-Roßlau wieder ein Zuwanderungswachstum, insgesamt steigt die Geburtenrate wieder leicht an, es müssen zwei neue Kitas gebaut werden. Eine Chance liegt auch in der Rück-Zuwanderung (z.B. aus Leipzig, Berlin).

Eine Stärke ist das Bauhaus: die großen Hoffnungen, die mit den 100-Jahre-Bauhaus-Feierlichkeiten im Jahr 2019 verbunden waren, wurden erfüllt. Im ZDF-Ranking 2019 belegte Dessau-Roßlau einen guten Platz zum Thema Lebensqualität (Platz 4).

Die Stadt hat bereits zahlreiche Projekte und Einrichtungen zur Integration aufgebaut, bereitgestellt bzw. unterstützt: z.B. Sprachmittler (ehrenamtlich mit Aufwandsentschädigung), Willkommenspass, Willkommensordner (IQ), Familienangebote, multikulturelles Zentrum, Netzwerk Vielfalt-gestalter.

Herr Kuras stimmt einer Zusammenarbeit im Rahmen des Modellprojekts Weltoffene Kommune zu.

Bearbeitung des Selbstcheck-Fragebogens:

Der Selbstcheck-Fragebogen wurde in den Monaten März und April - federführend durch das Integrationsbüro - unter Beteiligung der verwaltungsinternen Steuerungsgruppe Integration und unterschiedlichen Vertreter:innen aus den Dezernaten beantwortet.

Ein Überblick über die Ergebnisse des Selbstcheck-Fragebogens befindet sich in Abschnitt 3 dieses Abschlussberichts. Die ausführliche Auswertung liegt den Beteiligten vor.

Selbstcheck-Workshop:

Der Selbstcheck-Workshop der Stadt Dessau-Roßlau fand am 1. Juli 2020 von 14:00 – 18:00 Uhr unter der Beteiligung von ca. 20 Personen statt. Moderiert wurde der Workshop durch Prozessbegleiterin Kerstin Schmidt (demographie lokal).

Die Ergebnisse des Selbstcheck-Workshops sind in Abschnitt 4 dieses Abschlussberichts zusammengefasst. Die ausführliche Dokumentation liegt den Beteiligten vor.

Dialogveranstaltung

Am 16. November 2020 von 17.00 bis 20.00 Uhr fand die Dialogveranstaltung Weltoffene Kommune Dessau-Roßlau als Online-Veranstaltung mit ca. 40 Teilnehmenden statt. Im Fokus stand das Handlungsfeld Engagement und Beteiligung. Die Veranstaltung wurde in enger Zusammenarbeit mit den Netzwerken Gelebte Demokratie, den Vielfaltsgestaltern Dessau-Roßlau sowie der kommunalen Koordination des Projektes „Engagierte Stadt“ durchgeführt. Hierbei wurden bereits erarbeitete Ergebnisse der letzten Jahre in einen aktuellen Diskurs zusammengebracht und mit einer neuen strategischen Ausrichtung der Stadtverwaltung im Bereich Engagementförderung verbunden.

Angebote für kommunale Entscheider:innen

Die Teilnahme an einer Veranstaltung im Rahmen des Modul 3, Angebote für kommunale Entscheider:innen (Impuls-Breakfast-Talk) ist noch offen.

3. Ergebnisse Selbstcheck-Fragebogen

Die Stadt Dessau-Roßlau hat alle 7 Handlungsfelder des Selbstcheck-Fragebogens bearbeitet. Die Bearbeitung erfolgte durch das Integrationsbüro und unter Beteiligung der verwaltungsinternen Steuerungsgruppe Integration sowie anderer Fachbereiche. Der nachfolgenden Tabelle ist zu entnehmen, inwiefern die Stadtverwaltung Dessau-Roßlau nach dieser Selbsteinschätzung die Kriterien der 7 Handlungsfelder erfüllt. Das Gesamtergebnis der Selbsteinschätzung lautet:

„Die Kommune ist auf dem Weg zur Weltoffenheit fortgeschritten.“

Zur Einordnung des Gesamtergebnisses dient die folgende Auswertungsskala:



Die Ergebnisse je Handlungsfeld sind in der Tabelle auf Seite 7 zusammengefasst.

Selbstcheck-Fragebogen: Ergebnisse je Handlungsfeld

Handlungsfeld 1 – Management und Steuerung	
Strukturen und Prozesse zur Steuerung	(✓)
Stellenwert von Weltoffenheit in Politik und Verwaltung	✓
Weltoffenheit als Führungsaufgabe	(✓)
Monitoring	✘
Handlungsfeld 2 – Fairer Zugang und Teilhabechancen	
Bildung	(✓)
Sprache	(✓)
Arbeit und Ausbildung	✓
Wohnen	✓
Gesundheit und Pflege	(✓)
Transport und Mobilität	–
Kultur	(✓)
Sport	(✓)
Sicherheit und Recht	(✓)
Orientierung für neu Zugezogene	✓
Handlungsfeld 3 – Arbeit und wirtschaftliche Entwicklung	
Weltoffenheit als Standortvorteil	✓
Vielfältige Potenziale werden genutzt	✓
Interkulturelle Kompetenzen in der Arbeitswelt	(✓)
Adäquate Einbindung in kommunale Wirtschaftskreisläufe	✓
Handlungsfeld 4 – Interkulturelle Öffnung und Antirassismus	
Interkulturelles Denken und Handeln in Politik und Verwaltung	(✘)
Interkulturelles Denken in Institutionen und Gremien relevanter Akteure	(✓)
Menschen mit Einwanderungsgeschichte in Politik und Verwaltung	(✘)
Menschen mit Einwanderungsgeschichte in Institutionen und Gremien vor Ort	✓
Antirassismus in Politik und Verwaltung	(✓)
Antirassismus in Institutionen und Gremien weiterer Akteure vor Ort und im öffentlichen Raum	✓
Handlungsfeld 5 – Engagement und Beteiligung	
Engagement unabhängig von Herkunft, Kultur, Weltanschauung und Religion	(✓)
Beteiligung an politischen Prozessen	(✓)
Globale Verantwortung	✘
Handlungsfeld 6 – Zusammenhalt und Begegnung	
Begegnung in öffentlichen Räumen	✓
Wertschätzung von Vielfalt durch Einwohner*innen	(✓)
Aktives Einstehen für Weltoffenheit durch Einwohner*innen	(✓)
Handlungsfeld 7 – Kommunikation und Konfliktmanagement	
Dialog mit und zwischen allen Einwohner*innen	(✓)
Berücksichtigung sprachlicher und kultureller Bedürfnisse	(✓)
Medialer Diskurs	(✘)
Adäquates Management von Konflikten	(✓)
Die Kommune ist auf dem Weg zur Weltoffenheit fortgeschritten	
Legende – Wurde das Kriterium erfüllt?	
–	= keine Einschätzung möglich
✘	= nein
(✘)	= eher nein
(✓)	= eher ja
✓	= ja

4. Ergebnisse Selbstcheck-Workshop

Die Teilnehmenden des Workshops einigen sich darauf, die folgenden Handlungsfelder zu bearbeiten:

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

Die Diskussion zu den Handlungsfeldern erfolgt entlang folgender 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 Teilnehmer:innen in diesem Handlungsfeld vor?

Im Folgenden werden die Ergebnisse der Diskussion kurz zusammengefasst mit einem Fokus auf Entwicklungspotenziale und erforderliche Handlungsbedarfe. Die ausführliche Dokumentation des Workshops liegt den Beteiligten vor.

Diskussionsergebnisse Handlungsfeld 4 „Interkulturelle Öffnung und Antirassismus“

Folgende Entwicklungspotenziale wurden benannt:

Nach Einschätzung der Teilnehmenden besteht noch Entwicklungspotenzial in Hinblick auf Diversitätsthemen auf der Leitungsebene. Auch das Thema Antirassismus sei noch nicht strukturell verankert (keine klare antirassistische Haltung). Beispielweise sei das Thema interkulturelle Kompetenzen noch nicht auf Bewerbungssituationen übertragen worden bzw. vorgegeben (bzw. bisher nur in der Ausländerbehörde).

Die Teilnehmenden haben den Eindruck, dass die bisherigen Arbeitsergebnisse und Prozesse des Integrationsbüros durch weitere Ebenen innerhalb der Verwaltung umgesetzt und aufgegriffen werden müssen. Strategische Integrationsarbeit muss dabei breiter unterstützt werden.

Zum Thema Führungskräftebildungen: In der Diskussion wurde eingeschätzt, dass diese noch nicht mit Blick auf Rolle und Funktion der Führungskräfte umgesetzt werden.

Es wurde als Beobachtung geschildert, dass es Fälle von diskriminierendem Verhalten im Kontakt mit Einwohner:innen sowie Überforderungssituationen gebe. Zudem wurde geschildert, dass einzelne Bevölkerungsgruppen der Stadtgesellschaft noch nicht ganz akzeptiert werden.

Empfohlen wurden: Supervision, Coaching, kollegiale Beratung zu Diversitätsthemen und bedarfsgerechte Weiterbildungsangebote für Mitarbeiter:innen der Verwaltung. Zudem wurde empfohlen, zielgerichtet Mitarbeiter:innen der Führungsebene für Diversitätsthemen zu sensibilisieren.

Es wurde mehr Verständnis für personelle Umstände und ausreichende Ressourcen gewünscht.

Folgende Handlungsbedarfe in diesem Handlungsfeld wurden benannt:

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

Diskussionsergebnisse Handlungsfeld 5 „Engagement und Beteiligung“

Folgende Entwicklungspotenziale wurden benannt:

Die Engagementwürdigung wie zum Beispiel in Form der Ehrenamtskarte sei in der Stadtgesellschaft noch nicht in der Breite angekommen, so die Teilnehmenden. Es wurde eingeschätzt, dass viele Bürger:innen nicht wissen, dass das ehrenamtliche Engagement so stark ist: „Die Sichtbarkeit und die Vielfältigkeit des Engagements sind bei den Bürger:innen noch nicht angekommen“.

Aus Sicht des Stadtmarketings sei es schwierig, dieses Thema zu bearbeiten. Eine Beteiligung außerhalb von Projekten sei schwierig, eine Verstetigung von Beteiligung sei nicht gegeben.

Es wurde eingeschätzt:

- Auf der Ortsteilebene gibt es teilweise Probleme, Menschen für Engagement zu gewinnen.
- Vielen Bürger:innen sind die Möglichkeiten, sich ehrenamtlich zu engagieren, nicht bekannt. Die Frage ist, ob dies an der zu geringen Kommunikation dazu 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 Einwohner:innen ehrenamtlich engagieren möchten.
- 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.

Folgende Handlungsbedarfe in diesem Handlungsfeld wurden benannt:

- Es ist erforderlich, einen **Kümmerer** zu etablieren, der sich um die Beteiligung/ Aktivierung von Einwohner:innen kümmert: als Anlaufstelle, Beratung etc. Dafür sind finanzielle Ressourcen erforderlich.
- Eine verlässliche und passende **Struktur für Beteiligung schaffen**, um Beteiligung langfristig zu ermöglichen:
 - Klarheit über die Struktur und auch die zielgruppen- bzw. aufgabengerechte Formulierung bzw. 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, Stadelternbeirat/ Stadelternrat, 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, auskleiden und 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: einen **Perspektivwechsel bei Beteiligungsprojekten einnehmen, insbesondere auch** innerhalb der Verwaltung vornehmen.
 - Den Blick 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.

5. Ausblick und Perspektiven zur strategischen Weiterarbeit

Weltoffenheit hat in Dessau-Roßlau eine lange Tradition. Gleichzeitig mahnen auch Vorfälle in der Vergangenheit, das Zusammenleben in Vielfalt heute und in Zukunft positiv zu gestalten.

Die Stadt Dessau-Roßlau hat im Rahmen des **Selbstchecks Weltoffene Kommune** eine Standortbestimmung vorgenommen und hieraus die Schwerpunkte für eine Weiterentwicklung der Integrations- und Vielfaltsarbeit abgeleitet. Sie konnte hierbei an vorangehende Projekte (beispielsweise: Projekt „in Vielfalt leben“ der Bertelsmann Stiftung) sowie gegenwärtige (Vielfaltsgestalter Dessau-Roßlau, Robert Bosch Stiftung) und den vorhandenen integrationsstrategischen Zielen sowie Ansätzen (Integrationskonzept) anknüpfen.

Die Einschätzung des Selbstcheck-Fragebogens durch die Verwaltung lautete insgesamt: **Die Kommune ist auf dem Weg zur Weltoffenheit fortgeschritten**. Im Selbstcheckworkshop wurden die Handlungsfelder **Interkulturelle Öffnung und Antirassismus (Antidiskriminierung)** sowie **Engagement und Beteiligung bearbeitet**. Diese beiden Themen werden im Nachgang strategisch weiterentwickelt.

Zudem wurde bereits eine **Partnerschaft** zwischen der Stadt Dessau-Roßlau, der Hochschule Anhalt, dem Umweltbundesamt und dem IQ-Netzwerk mit dem Ziel vereinbart, eine Strategie **„Dessau-Roßlau lebt Weltoffenheit und Vielfalt“** zu erarbeiten und unter einer Prozessbegleitung umzusetzen. Dabei werden Ziele unter anderen in den Handlungsfeldern „Ausbau Diversityorientierte Personalpolitik der Verwaltungsstrukturen“ sowie „Angebote zur Diversitätsorientierung für Unternehmen in Dessau-Roßlau“ und „Kooperationen zwischen der Stadtverwaltung, dem Umweltbundesamt und der Hochschule Anhalt, mit dem Ziel der Stärkung des Hochschulstandortes unter der Marke „Weltoffenes und vielfältiges Dessau-Roßlau“, in einer **Kooperationsvereinbarung** fixiert.

Bearbeitung der beiden Themen Engagement und Beteiligung sowie Interkulturelle Öffnung:

■ Engagement und Beteiligung:

Das Vorhaben, im Anschluss an den Selbstcheckworkshop eine **Dialogveranstaltung** zu diesem Thema durchzuführen, wurde bereits am 16. November 2020 in Zusammenarbeit mit der Koordinatorin Engagierte Stadt als Online Format umgesetzt. Eine weitere Empfehlung aus dem Selbstcheckworkshop lautete: *„Eine verlässliche und passende **Struktur für Beteiligung schaffen, um Beteiligung langfristig zu ermöglichen**“*.

Die Dialogveranstaltung hat zu den Themen Engagement und Beteiligung wertvolle Anregungen gebracht und erste Meilensteine formuliert. Diese sollen nun in die **Erarbeitung einer Engagementstruktur** münden, die am Netzwerk Engagierte Stadt andockt und von einer entsprechenden Stelle innerhalb der Verwaltung koordiniert wird. Hierbei ist es wichtig, diese Inhalte als Querschnittsthema innerhalb der Verwaltung zu etablieren. Diese Engagementstruktur umfasst dabei als längerfristige Zielsetzung die Etablierung von **Ermöglichungs- und Beteiligungsstrukturen**.

■ Interkulturelle Öffnung und Vielfalt

Das Thema Interkulturelle Öffnung soll in einer **Strategie** mit Zielen und Maßnahmen systematisch bearbeitet werden. Die Stadt Dessau-Roßlau will mit der Hochschule Anhalt sowie

dem Umweltbundesamt hier mit gutem Beispiel vorangehen und dann auch weitere Akteur:innen und Einrichtungen, und insbesondere lokale Firmen, für diesen Ansatz gewinnen. Das Thema Diversität wird hierbei im Sinne von Barrierefreiheit, Chancengleichheit und Empowerment verstanden.

Mit den oben genannten Partner:innen der Kooperationsvereinbarung wurde bereits eine Weiterbildungsreihe aufgebaut: „**Vielfalts-Montag – Verwaltung neu (er)leben**“, die 5 Module umfasst und zu „Vielfaltsgestalter:innen“ in Dessau-Roßlau ausbildet. Weiterhin ist es Ziel, im Rahmen der Personalgewinnung gemeinsame Stärken herauszubilden

Insgesamt ist eine Strategie **Weltoffenheit und Vielfalt** für die Stadt Dessau-Roßlau, die für die nächsten Jahre erarbeitet wird, wichtig, um das Zusammenleben vor Ort positiv zu gestalten und um für junge Fachkräfte, die zuziehen, attraktiv zu sein. Beispielsweise brauchen auch die Hochschulabsolventen eine Perspektive in der Region. Dadurch kann wiederum Innovation entstehen und (in Anknüpfung an die Bauhaus-Tradition) zu einem weiteren Standort-Merkmal werden.

Gefördert durch:



Die Beauftragte der Bundesregierung
für Migration, Flüchtlinge und
Integration

| BertelsmannStiftung

12

PHINEO 
damit Engagement wirkt