

Stadt Weiterstadt
Der Bürgermeister

Dokumentation

**Fachtagung
„Bündnis für Vielfalt – Vernetzung“
zur Entwicklung einer kommunalen
Integrations- und Vielfaltsstrategie
für die Stadt Weiterstadt**

Fachtagung,
Samstag, der 12. Juni 2021

Erstellt von:
Dr. Winfried Kösters
Hauptstraße 49
50127 Bergheim
www.winfried-koesters.de
(Stand: 14. Juli 2021)

Gliederung

Fachtagung „Bündnis für Vielfalt – Vernetzung“ zur Entwicklung einer kommunalen Integrations- und Vielfaltsstrategie für die Stadt Weiterstadt

1. Begrüßung durch den Bürgermeister der Stadt Weiterstadt
2. Ziele und Ablauf
3. Wir lernen uns kennen
4. Kurzvortrag: Grundlagen der Vernetzung
5. Was ist bisher im Prozess erarbeitet worden?
6. Welche Akteur*innen sind in das Bündnis für Vielfalt einzubeziehen?
7. Gelingens- und Erfolgsfaktoren für eine erfolgreiche Vernetzung
8. Mögliche Strukturelemente des Bündnisses und kommunikative Rahmenbedingungen
9. Wie gehen wir im Bündnis mit Konflikten um?
10. Feedback und Schlusswort

Anlagen:

- Anlage 1: Liste der Teilnehmenden
- Anlage 2: Ergebnisübersicht Akteur*innen des Bündnisses für Vielfalt
- Anlage 3: Ergebnisübersicht Gelingens- und Erfolgsfaktoren eines Bündnisses für Vielfalt
- Anlage 4: Ergebnisübersicht Strukturelemente und Kommunikation eines Bündnisses für Vielfalt

Fachtagung „Bündnis für Vielfalt – Vernetzung“ zur Entwicklung einer kommunalen Integrations- und Vielfaltsstrategie für die Stadt Weiterstadt

1. Begrüßung durch den Bürgermeister der Stadt Weiterstadt

Ralf Möller, Bürgermeister der Stadt Weiterstadt, und Dr. Winfried Kösters, Moderator der Fachtagung „Bündnis für Vielfalt – Vernetzung“ und Prozessbegleiter der Stadt Weiterstadt im Rahmen der Entwicklung einer kommunalen Integrations- und Vielfaltsstrategie, begrüßen die digital mitwirkenden Teilnehmenden. (Eine Liste der Teilnehmenden ist als **Anlage 1** dieser Dokumentation beigefügt.) Für Ralf Möller gehört die Vielfalt zum Alltag des Lebens dazu. Ziel sei es, eine gemeinsame Vorstellung davon zu entwickeln, wie die Menschen in und mit dieser Vielfalt in Weiterstadt leben könnten. Dazu brauche es eine gemeinsame Haltung, eine zielorientierte strategische Ausrichtung sowie ein Bündnis der Vielfalt. Das verbinde er mit der Integrations- und Vielfaltsstrategie, die gemeinsam mit interessierten Bürger*innen auch heute wieder weiterentwickelt werde. Er freue sich daher sehr darüber, dass erneut so viele Menschen Zeit investieren, um aktiv an dieser Strategie mitzuarbeiten. Diese Arbeit, so Bürgermeister Möller, werde auch nicht in der Schublade verschwinden. Sie zu erarbeiten sei ein klarer politischer Wille, so dass ihm und wohl auch dem Rat bewusst sei, dass danach die Arbeit erst richtig losgehen werde. Er dankt allen schon jetzt für Ihr Engagement und zeigt sich gespannt auf das, was heute erarbeitet werde.

2. Ziele und Ablauf

Anschließend nennt der Moderator die Ziele, die der heutige Fachtag verfolgt. Sie lauten:

- Bestätigung einer gemeinsamen Haltung zum Thema Vielfalt und Integration sowie gemeinsamer Ziele als Grundlage eines ‚Bündnisses für Vielfalt‘ in Weiterstadt
- Identifikation der zu beteiligenden Akteur*innen bzw. Multiplikator*innen
- Definition der Gelingens- und Erfolgsfaktoren sowie möglicher „Qualitätskriterien“ eines Bündnisses für Vielfalt in Weiterstadt
- Entwicklung einer möglichen Struktur eines solchen Bündnisses sowie der Organisation der Kommunikation innerhalb des Bündnisses
- Vermittlung von Grundlagenwissen zur Vernetzung.

Diese Ziele sollen mittels der nachfolgend erläuterten Tagungsstruktur erarbeitet werden:

- Begrüßung, Einführung, Ziele
- Wir lernen uns kennen
- Kurzvortrag: Grundlagen der Vernetzung
- Was ist bisher im Prozess erarbeitet worden?
- Welche Akteur*innen sind in das Bündnis für Vielfalt einzubeziehen?
- Gelingens- und Erfolgsfaktoren für eine erfolgreiche Vernetzung
- Mögliche Strukturelemente des Bündnisses und kommunikative Rahmenbedingungen
- Wie gehen wir im Bündnis mit Konflikten um?
- Feedback und Schlusswort

Auch die heutige Veranstaltung werde dokumentiert, so dass die Teilnehmenden die Möglichkeit haben, die wesentlichen Ergebnisse noch einmal nachvollziehen zu können. Neu sei, dass

die Ergebnisse auch auf einer speziell entwickelten Plattform eingestellt und dort auch kommentiert werden können:

www.gestalte.weiterstadt.de.

Die Ergebnisse werden aber auch für die noch folgende Fachtagung am 18. September 2021 („Diversitymanagement“) weiter genutzt und weiter fortentwickelt. Ziel sei es, am Ende des Jahres ein Konzept für eine kommunale Integrations- und Vielfaltsstrategie für die Stadt Weiterstadt im zuständigen Gemeinderat verabschieden zu können.

3. Wir lernen uns kennen

Im Rahmen einer Präsenzveranstaltung sieht man, wer ansonsten noch dabei ist, kommt man in den Pausen oder als Sitznachbarn ins Gespräch. Das fällt im Rahmen einer digitalen Veranstaltung weg, daher werden zwei Kennenlernrunden angeboten. Die Teilnehmenden werden zweimal hintereinander in virtuelle Gruppen aufgeteilt, die sich zufällig zusammensetzen. Der Moderator schlägt den Teilnehmenden der Kleingruppen folgendes Vorgehen vor:

- Die Gesprächsleitung übernimmt diejenige Person, deren Zuname im Alphabet hintern ist.
- Bitte stellen Sie sich einander kurz vor und teilen einander mit, welchen Erfahrungen Sie mit den Themenkomplexen Vielfalt und Vernetzung haben.
- Jede Runde dauert ca. fünf Minuten.

4. Kurzvortrag: Grundlagen der Vernetzung

Der Moderator erläutert, dass die Umsetzung von Zielen dann deutlich besser gelingt, wenn viele Menschen sich mehrheitlich dahinter stellen, sich damit identifizieren. Aus diesem Grund ist der Prozess der Entwicklung einer ‚Kommunalen Integrations- und Vielfaltsstrategie‘ besonders wichtig, da im Rahmen dieses Prozesses sehr viele Menschen beteiligt werden, um ihre Erfahrungen, Sichtweisen und Einstellungen einfließen zu lassen. Die Erfahrung mit Bündnissen, die der Vernetzung von Akteur*innen zu einem bestimmten Thema dienen, zeigt, dass folgende Aspekte nachhaltig zu berücksichtigen sind:

- Identifikation: Das betrifft mich. Menschen organisieren sich nicht in einem Bündnis, wenn sie sich nicht mit den Zielen identifizieren können.
- Interessen: Was bringt mir das? Menschen wollen ihre Zeit sinnvoll investieren. Dabei kann es sehr unterschiedliche Antworten auf die Frage nach dem Sinn und dem leitenden Interesse geben.
- Begegnung / Austausch ist gewährleistet. Menschen wollen Geselligkeit und dabei auch Spaß im Miteinander erfahren.
- Strukturen, die klar und transparent sind, die Mitwirkung sowie Mitentscheidung ermöglichen. Menschen müssen Kommunikations- und Entscheidungswege kennen und verstehen, damit sie die getroffenen Entscheidungen auch akzeptieren können.
- Regeln: Das Miteinander erfolgt wertbasiert auf Augenhöhe und ist kompromissbereit. Es braucht die Erfahrung, dass um einen größtmöglichen Kompromiss von allen gerungen wird.
- Rollenklarheit: Verhältnis von Ehren- und Hauptamt ist vereinbart.
- Verlässlichkeit: Reden und Handeln stimmen überein. Aus diesem Grund sind Monitoring und Evaluation wichtige Elemente der Überprüfbarkeit des Vereinbarten.

- Verständnis: interkulturell, intergenerativ, intersozial. Jede*r Mitwirkende muss sich wohl und verstanden fühlen dürfen, auch wenn die jeweilige Meinung nicht immer von allen mitgetragen wird.
- Vertrauen (= zuverlässiges Verhältnis zum Unbekannten). Das ist das wichtigste Gut in einem Bündnis, insbesondere wenn vielfältige Blickwinkel zusammenkommen.

Das Vertrauen untereinander basiert auf mehreren Grundlagen:

- Gemeinsame Haltung als Wertefundament
- Gemeinsame Ziele als Leitorientierung
- Gemeinsames Verständnis zur Umsetzung und Überprüfung der vereinbarten Zielsetzungen
- Transparenz der Strukturen und Entscheidungswege
- Möglichkeiten der Partizipation durch Information und Begegnung (= Kommunikation).

Die zu erarbeitende ‚Kommunale Integrations- und Vielfaltsstrategie‘ soll nachhaltig dazu beitragen, dass dieses Vertrauen entsteht und gehalten wird. Die Inhalte dieser Strategie werden in den jeweiligen Fachtagungen erarbeitet und fortentwickelt. Auch die Online-Umfragen tragen dazu bei, Ergebnisse für die Strategie zu generieren.

5. Was ist bisher im Prozess erarbeitet worden?

Eine wesentliche Grundlage einer erfolgreichen ‚Kommunalen Integrations- und Vielfaltsstrategie‘ ist die Entwicklung einer gemeinsamen Haltung sowie die Erarbeitung gemeinsamer Leitziele. Diese Grundlagen sind zum Teil schon während der Auftaktveranstaltung am 20. Februar 2021, aber im Wesentlichen im Rahmen des ersten Fachtages am 8. Mai 2021 erarbeitet worden.

Ziel ist es heute, den bisher erarbeiteten Haltungstext noch einmal zu betrachten und gegebenenfalls zu präzisieren. Ziel ist es, so viele Blickwinkel und Aspekte wie eben möglich, in dem Haltungstext einzubringen, damit sich möglichst viele Bürger*innen der Stadt Weiterstadt mit dieser Haltung identifizieren. Genauso werfen die Teilnehmenden einen Blick auf die erarbeiteten Zielsetzungen zum Thema ‚Bündnis‘. Sie sollen diese Zielformulierungen ebenfalls anreichern und präzisieren.

Um diese Ziele umzusetzen, schlägt der Moderator folgende Vorgehensweise vor:

- Allen Teilnehmenden wird der Haltungstext der Fachtagung ‚Konzeption‘ vorgestellt. Leitfrage: Welcher Haltungsaspekt wird hier nicht berücksichtigt?
- Allen Teilnehmenden werden die Zielsetzungen vorgestellt. Leitfrage: Welche Ziele zum Thema ‚Bündnis der Vielfalt – Vernetzung‘ sollten ergänzt werden.
- Die Teilnehmenden kommen zu viert in Kleingruppen zusammen. Sie stellen fest, ob und wenn ja, welche Änderungen bzw. Ergänzungen notwendig sind!
- Erläuterung eines Padlet-Dokuments als Instrument zur Verschriftlichung in den Kleingruppen

Was ist ein Padlet?

Ein padlet ist ein internetgestütztes Werkzeug, das Sie durch einen Link in einem separaten Fenster Ihres Internetzugangs aufrufen können und in dem Sie die Ergebnisse Ihrer Gruppenarbeit notieren können.

Zum Haltungstext (Grundlage Fachtag „Konzeption“ vom 8. Mai 2021, siehe Dokumentation zum Fachtag, Seite 7) sind folgende Anmerkungen im Padlet notiert worden:

- Das bedingt auch, Standpunkte, die man selbst nicht teilt, auszuhalten. Weiterhin sind wir aufgefordert, der Missachtung dieser Ziele aktiv entgegenzutreten.
- unserer Meinung nach ist Vorteilsfreiheit nicht möglich, richtiger ist eine vorteilsbewusste Haltung (Vorteilsbewusste Bildung und Erziehung > Anti-Bias-Ansatz)
- Uns verbindet, dass wir in Weiterstadt ... und/oder arbeiten. -> Identifikation von städtischen Beschäftigten und Menschen, die in Weiterstadt arbeiten, aber dort nicht wohnen
- "vorurteilsfrei" ist (fast) unerreichbar - wichtig ist, sich der eigenen Vorurteile bewusst zu werden und sich nicht von ihnen leiten zu lassen
- Haltung gegen Diskriminierung aufbauen
- Ziel: Gemeinsam wollen wir daran arbeiten, diese Haltung in die Breite zu tragen und in den Köpfen zu verfestigen.
- aktiv gegen Antisemitismus
- aktiv gegen Diskriminierung
- Wir stehen für eine aktive Haltung gegen Diskriminierung und schreiten im Rahmen unserer Möglichkeiten ein, sobald wir auf diese treffen.

Im Allgemeinen ist noch angeregt worden, diesen Text auch in leichter Sprache übersetzen zu lassen, da er zu wissenschaftlich sei. Ebenfalls kam der Vorschlag, die Haltung noch zusätzlich in Kernbotschaften (ein Satz!) zu verdichten.

Diese Aspekte sind in der Aktualisierung des bisherigen Haltungstextes so weit wie möglich berücksichtigt worden. Zu beachten ist, dass der Sinngedanke, der dahintersteht, im Text verankert sein soll, nicht unbedingt jeder Gedanke wortwörtlich. Und es bleibt darauf hinzuweisen, dass die Maßnahmen, die es als Folge dieser Haltung umzusetzen gilt, auch nicht aufgenommen worden sind. Auch sind Formulierungsvorschläge, die „gegen“ etwas sind, nicht aufgenommen worden, da der Tenor dieses Textes lautet, „für“ etwas zu stehen. Der aktualisierte Haltungstext lautet:

*Wir sind alle Weiterstädter*innen. Uns verbindet generationenübergreifend, dass wir gemeinsam in dieser Stadt leben, lieben, wohnen, feiern, älter werden wollen und/oder arbeiten. Dies kann in der gesellschaftlichen Vielfalt gelingen, wenn wir neugierig bleiben, offen für andere Menschen und ihre Meinungen sind, einander mit Respekt, Wertschätzung und Toleranz begegnen. Das bedingt auch, Standpunkte, die man selbst nicht teilt, auszuhalten, aber auch der Missachtung dieser Haltung entschlossen entgegenzutreten.*

Wir wollen mit ressourcenorientiertem empathischem Blick positiv denken und darauf vertrauen, dass uns das Wissen weiterbringt, wohin wir gemeinsam wollen. Alle Menschen sollen sich mit ihren Kompetenzen einbringen können. Denn nur so entsteht das Wir-Gefühl,

mit dem wir die Herausforderungen der Zukunft vorurteilsbewusst angehen und gestalten wollen.

Wir wissen um die Notwendigkeit von Konflikten, um zu tragfähigen Lösungen zu gelangen. Dabei schließen wir weder die eigene Veränderungsbereitschaft aus, noch scheuen wir, die eigenen Komfortzonen zu verlassen.

Wir können uns dabei auf viele Leistungen und Grundlagen verlassen, die wir in den letzten Jahren in Weiterstadt gemeinsam geschaffen haben (zum Beispiel Bildungsgesamtplan). Das vermittelt Mut für eine gemeinsame nachhaltige Zukunft. Über diesen Prozess wollen wir transparent kommunizieren und im Gespräch bleiben. Alle sind eingeladen, aktiv mitzuwirken.

Zu den Zielsetzungen, die in der ersten Fachtagung auch zum Thema Vernetzung erarbeitet worden sind, wurden folgenden Anmerkungen gemacht:

- "kleine Infrastruktur bereitstellen" - was ist gemeint?
- Den 2. Satz an den Schluss stellen: "Es gibt öffentliche Orte ... Dort gibt es auch eine Infrastruktur... Alle kennen diese Orte."
- wir prüfen regelmäßig die Arbeitsfähigkeit der Gruppe
- Kindererziehung: Ziel: Schon im frühen Stadium zeigen wir unseren Kindern unsere neue bunte Welt der Globalisierung voller unterschiedlicher Kulturen, Religionen etc. – leben und leben lassen. Wir machen Unterschiede transparent und unterstützen unsere Kinder dadurch, Vorurteile erst gar nicht entstehen zu lassen.
- Wir ermutigen, Fragen zu stellen. Auch Erwachsene dürfen und sollen Fragen stellen.

Daher werden die Zielsätze – bezogen auf das Thema Vernetzung – wie folgt angepasst:

- ✓ Informationen, die das Leben in Weiterstadt betreffen, sind für alle gut verständlich. Es gibt öffentliche Orte, an denen man gerne zusammenkommt oder gut nebeneinander sein kann. Alle Weiterstädter*innen kennen diese Orte, an denen auch ein Mindestmaß an Infrastruktur gegeben ist, um zum Beispiel künstlerisch aktiv zu werden.
- ✓ Alle Weiterstädter Bildungseinrichtungen und deren Kooperationspartner*innen, die Familien auf ihrem individuellen Lebensweg begleiten, sind miteinander vernetzt.
- ✓ Die Arbeitsfähigkeit der Gruppe wird unterstützt.

6. Welche Akteur*innen sind in das Bündnis für Vielfalt einzubeziehen?

Ein Bündnis für Vielfalt macht dann Sinn und erweist sich dann als umsetzungsstark, wenn möglichst viele Akteur*innen sich darin aktiv beteiligen. Das können Institutionen, Behörden, Organisationen, Verbände, Vereine, aber auch Einzelpersonen sein. Die Vielfalt der Akteurslandschaft in der Stadt Weiterstadt sollte sich in einem solchen Bündnis widerspiegeln. Wichtig bleibt, bei den zu beteiligenden Menschen deren Multiplikator*innenfunktion zu beachten.

Im Rahmen einer Online-Umfrage sind die Menschen befragt worden, welche Akteur*innen sie in einem solchen Bündnis vereint wissen möchten. Das Ergebnis dieser Online-Umfrage kann im Allgemeinen wie folgt festgehalten werden:

- Alle Gruppen, Vereine, Beiräte, Institutionen, Parteien, Kirchen, Generationen, Handwerker*innen, Lehrkräfte, Erziehende, Verbände ...

- Alle sozialen Lebenswirklichkeiten, Milieus, Gruppierungen ...
- Politik.

Alle Teilnehmenden waren nun aufgefordert, diese allgemeinen Nennungen zu konkretisieren. Die Leitfrage für die einzelnen Arbeitsgruppen lautet:

Wer sollte unbedingt beteiligt werden, da er/sie ein*e wichtige*r Multiplikator*in ist?

Die Teilnehmenden sollten Ihre Ergänzungen auf ein Padlet schreiben. Das Ergebnis ist synoptisch in einem Dokument zusammengefasst worden, das als **Anlage 2** dieser Dokumentation beigelegt worden ist.

7. Gelingens- und Erfolgsfaktoren für eine erfolgreiche Vernetzung

Die meisten Teilnehmenden, so der Moderator, können bereits auf Erfahrungen in Vereinigungen oder Initiativen, in Bündnissen oder Netzwerken (zu welchem Thema auch immer) zurückgreifen. Auf diese Erfahrungen wird mit einer weiteren Frage Bezug genommen worden: „Welche Erfolgs- und Gelingensfaktoren sind aus Ihrer Erfahrung für den Erfolg eines Bündnisses für Vielfalt wichtig?“ Diese Frage ist auch bei einer Online-Befragung im Vorfeld dieser Fachtagung gestellt worden. Die Ergebnisse dieser Online-Umfrage werden (beschränkt auf die Nennungen, die mindestens von zehn Menschen unterstützt wurden) nachstehend dokumentiert:

Ergebnisse der Online-Umfrage:

- Respekt (21 Nennungen)
- Akzeptanz von Unterschiedlichkeit (21 Nennungen)
- Gemeinsame Ziele (14 Nennungen)
- Regeln des Umgangs (13 Nennungen)
- Vertrauen (13 Nennungen)
- Verlässlichkeit (13 Nennungen)
- Gemeinsame Haltung (11 Nennungen)
- Repräsentanz der Vielfalt (11 Nennungen)

Die Ergebnisse dieser Online-Umfrage sollten dann von den Teilnehmenden der Fachtagung ergänzt und angereichert werden. Daher sind sie erneut in virtuelle Kleingruppen aufgeteilt worden, in denen folgende Fragen diskutiert werden sollten:

- Welche Gelingens- und Erfolgsfaktoren fehlen noch?
- Was macht die Qualität eines funktionierenden Bündnisses aus? Woran können wir das messen?
- Welche win-win-Situationen sollten gegeben sein? Was habe ich von einem Bündnis?

Die Ergebnisse sind erneut auf einem Padlet notiert worden. Insgesamt lagen Informationen aus sechs Kleingruppen vor, die zu einer synoptischen Übersicht zusammengefasst worden sind. Diese Ergebnisübersicht ist als **Anlage 3** der Dokumentation beigelegt worden.

8. Mögliche Strukturelemente des Bündnisses und kommunikative Rahmenbedingungen

Der Moderator stellt aus seiner Sicht mögliche Elemente einer Prozessstruktur vor, die nach der Erstellung der Integrations- und Vielfaltsstrategie wichtig sein könnten, damit diese Strategie auch mit Leben gefüllt wird.

Folgende Bausteine sollten erfüllt sein - **Struktur**:

- Plenum / Forum der Begegnung
- Betonen des Verbindenden (gemeinsame Ziele)
- Gremien: Vorstand / Sprecher*innen / Sprecherrat
- Steuergruppe / Beirat
- Geschäftsstelle
- Verständnis der Aufgaben und Rollen

Anschließend stellt er Elemente vor, die einen gewissen Kommunikationsstandard innerhalb des Bündnisses sicherstellen können.

Folgende Bausteine sollten erfüllt sein - **Kommunikation**:

- Mitglieder haben ihre Erwartungshaltungen geklärt
- Geregelte Information (Newsletter, Internetseite,...)
- Gezielte Information (Fachgruppen, Gremien, ...)
- Intranet / Austauschforen
- Regeln: Wie gehen wir miteinander und mit den geteilten Informationen um?

Er bittet die Teilnehmenden nun, sich erneut in virtuellen Kleingruppen zusammen zu finden, um aus ihrer gemeinsamen Sicht zu sagen, wie sie sich eine Struktur und eine Kommunikation im Rahmen des Bündnisses vorstellen.

Drei Fragen sollen beantwortet werden:

- Kennen Sie weitere Strukturen für ein Bündnis?
- Welches Strukturmodell bevorzugen Sie und warum?
- Welche Vor- und Nachteile verbinden Sie mit diesem Modell?

Die Diskussionsergebnisse konnten erneut auf einem separaten Padlet notiert werden. Diese sechs Padlets sind in einer synoptischen Ergebnisübersicht zusammengestellt worden, die als **Anlage 4** dieser Dokumentation beigefügt ist.

9. Wie gehen wir im Bündnis mit Konflikten um?

Überall, wo Menschen zusammenkommen, wo unterschiedliche Erfahrungen und Blickwinkel aufeinandertreffen, da können auch jederzeit Konflikte auftreten. Die Frage stellt sich, so der Moderator, weniger, ob Konfliktsituationen in einem Bündnis entstehen, sondern wie man mit ihnen umgeht, wenn sie entstanden sind.

In der Online-Umfrage im Vorfeld zu dieser Fachtagung ist daher auch die Frage gestellt worden: „Wie gehen wir im Bündnis miteinander um, damit keine Konflikte entstehen?“ Damit ist

der vorbeugende Gedanke angesprochen worden. Die Antworten, die mehrfach genannt worden sind, werden nachstehend dokumentiert:

Ergebnisse der Online-Umfrage:

- Respekt
- Offenheit / Weltoffenheit
- Toleranz
- Akzeptanz von Unterschieden
- Konflikte aushalten können
- ... 23 weitere Formulierungen, die jeweils einmal genannt worden sind

Grundsätzlich, so die Erfahrung des Moderators, werden die wesentlichen Konfliktursachen, so wie bei einem Eisberg, nicht gesehen. Sie tauchen nicht auf, müssen manchmal mühsam herausgearbeitet werden. Drei Konfliktebenen können hier unterschieden werden:

- Persönlich: Kränkung, Demütigung
- Inhalte: Ziele, Wege, Ressourcen
- Institutionen: Wettbewerb, Interessen

Als generelle Bewältigungsstrategien schlägt der Moderator vor:

- Offen und transparent benennen, denn ein Konflikt ist nichts Verwerfliches.
- Mediatorenpool anlegen
- Regeln des miteinander vereinbaren (Haltung), auf die sich jeder verlässlich beziehen darf und die für alle gelten.

Die Teilnehmenden werden nun ein letztes Mal in Kleingruppen aufgeteilt, die die folgende Leitfrage beantworten sollen:

Welche Vorgehensweise schlagen Sie im Konfliktfall innerhalb des Bündnisses vor?

Die Antworten sollen erneut auf einem Padlet notiert werden. Die auf diese Weise zusammengetragenen Ergebnisse werden nachstehend dokumentiert:

- Konflikte und Lösung öffentlich machen - als positives Beispiel des gemeinsamen Lernens
- um Konflikte vermeiden und lösen zu können bedarf es Offenheit, Vertrauen Daher gemeinsame Haltung so wichtig
- Problemwahrnehmung
- dem Anderen zugewandt sein
- Mediator, wenn akut nötig, schnell an der Hand haben
- Gesprächsführung in den richtigen Händen (evtl. geschult)
- Was ist ein Konflikt? ...wenn das Verständnis für die andere Meinung fehlt ...wenn ein die Bereitschaft fehlt, den anderen Standpunkt zu verstehen ... wenn Macht missbraucht wird ... wenn eine gemeinsame getragene Lösung fehlt (Kompromiss) unterschiedliche Interessen vorliegen und Kompromissbereitschaft fehlt. ...wenn Veränderungs-bereitschaft fehlt
- keine Bündnisse im Bündnis
- bei unterschiedlichen Meinungen keine Lagerbildung/Fronten im destruktiven Sinn

- Definition von Konflikt? Wann braucht man dieses eher negativ wahrgenommene Framing?
- Bewusstsein darüber haben, dass man sich seinem Gegenüber so verhält, wie man selbst auch gerne behandelt werden möchte
- Notbremse: Wenn ein Konflikt eskaliert: aus der Situation rausgehen, danach Hilfe holen (Moderator, Mediator, ...), manchmal hilft ein zeitlicher Break, um wieder aufnahmefähig zu sein
- Umgang ... Konflikte lösen ...gestärkt aus der Situation herausgehen ...Klärung auf der Sachebene ... Stärkung der Menschen im Hinblick auf Verständnis unterschiedlicher Standpunkte ...Perspektivwechsel trainieren
- andere Kulturen kennenlernen und über deren Gepflogenheiten informiert sein
- Konfliktmanagement als strukturelles Element, zum Beispiel in bestimmten Intervallen aktiv beforschen, ob Konflikte bestehen
- Dinge direkt ansprechen, bevor sie zu einen Konflikt heranwachsen
- konstruktive Kritikbewältigung ... Hinwirken auf das wie
- Kommunikationsmodell von Friedemann Schulz von Thun: 1 Satz, verschiedene Bedeutungen
- konstruktive Kritik, ohne den Anderen in eine unangenehme Situation zu bringen
- Steuerung ...wartet nicht Konflikte, sondern achtet systematisch auf Konflikte einschließlich Tendenzen
- dem Gegenüber Raum geben, Meinung zu äußern
- Mediatoren schulen
- Nachfragen bei Unsicherheit, ob Inhalte richtig verstanden werden
- gutes Setting bei Gesprächen schaffen (Zeit nehmen und dem Gegenüber zuhören, Handy abschalten)
- zentrale Anlaufstelle ..um Konflikte zu melden ... die Statistiken auswertet .. Auswertung geschulte Kräfte
- unterschiedliche Meinungen akzeptieren
- respektvoller Umgang miteinander, es muss möglich sein, sich mit Würde zurückziehen zu können,
- Versuch, auf der Sachebene zu bleiben/wieder zurück zu kommen
- Verhaltenskodex der Zusammenarbeit
- Ich- Botschaften
- Art des Konflikts analysieren, angemessen handeln
- Mediatoren & Vermittler sollten extern und unbefangen sein
- Regeln für Umgang mit Konflikten in der Kommunikation
- Menschen zuhören, sich mit Argumenten offen auseinandersetzen
- Analyse
- systematische Aufarbeitung
- Selbstverständnis zum Konflikt benennen
- Kritik auf der Sach- und nicht auf der persönlichen Ebene zu verstehen
- rechtzeitige Mediation
- Konflikte als Chance
- Wichtig, dass Konflikte entstehen, damit man Verbesserungspotentiale erkennt.
- Wie erreicht man, dass Bürger*innen Konflikte als Chance sehen? Bildung. Fängt schon in KiTa an, U3-Betreuung.
- Konflikte müssen erkannt werden und dann braucht es Raum, um dies zu klären
- im Gespräch bleiben, klären, ob "echtes Problem" oder Missverständnis

- Atmosphäre schaffen, in der Konflikte selbstverständlich sind und als Chance zum Wachsen angesehen werden
- Transparenz und Kommunikation
- Wie immer helfen beide Dinge, Probleme und Herausforderungen aufzuzeigen und zu bewältigen.
- Kommunikation muss beibehalten werden
- Mediatorenpool: Diese Idee gefällt sehr
- Clearing-Stelle
- Eigene Struktur notwendig, Nicht bei Verwaltung angesiedelt, Neutralität wichtig sowie Repräsentanz aller im Bündnis vertreten Hintergründe.

Die Zeit erlaubt es nicht, diese Gedanken alle vorzutragen und zu diskutieren. Sie sind als Sammlung aber wichtig, um daraus Inhalte der Integrations- und Vielfaltsstrategie zu verfassen.

10. Feedback und Schlussworte

Der Moderator bittet einzelne Teilnehmende, ihr persönliches Feedback entweder zum heutigen Fachtag, zum Ablauf, zu den Ergebnissen im Plenum zu geben. Er notiert diese Gedanken auf dem Flipchart. Weitere Teilnehmende haben sich dann ergänzend eingebracht. Die Rückmeldungen werden nachstehend wiedergegeben:

- ganz gut
- anfangs zu schnell
- Austausch zu knapp
- positiv und bereichernd
- gut, zusammen nach vorn zu schauen
- freue mich auf Präsenzveranstaltung
- gut organisiert
- viel Spaß
- positiv
- sehr abstrakt
- Herzlichen Dank für einen wieder sehr interessanten Vormittag. Die Technik ist weiterhin eine Herausforderung für uns. Deswegen Präsenz wäre sehr schön.

Abschließend danken der Moderator sowie Jürgen Mißback allen Teilnehmenden für das engagierte Mitwirken beim Fachtag. Sobald die Ergebnisse vorliegen, werden die Teilnehmenden benachrichtigt. Auf der Plattform www.gestalte.weiterstadt.de kann dann gern weiter diskutiert werden. Schließlich wird noch auf die nächste Fachtagung am 18. September 2021 verwiesen, die wahrscheinlich als Präsenzveranstaltung durchgeführt wird. Nähere Informationen folgen alsbald.

Anlagen:

- Anlage 1: Liste der Teilnehmenden
- Anlage 2: Ergebnisübersicht Akteur*innen des Bündnisses für Vielfalt
- Anlage 3: Ergebnisübersicht Gelingens- und Erfolgsfaktoren eines Bündnisses für Vielfalt
- Anlage 4: Ergebnisübersicht Strukturelemente und Kommunikation eines Bündnisses für Vielfalt

Anlage 1: Liste der Teilnehmenden

(in alphabetischer Reihenfolge)

- Baslah Ahmad
- Daniela Blecher
- Maxi Braun
- Luisa-Marie Danz
- Figen Demir
- Volker Deußner
- Miriam Eicke
- Tino Flächsenhaar
- Daniela Gerer
- GJD
- Wolfgang Haberer
- Peter Herbers
- Max Immoos
- Katja Janusch
- Alexander Koch
- Dominik Kohlmaier
- U. Kmoch
- Lydia Lorenz
- Heike Malchow
- Elisabeth Maltzahn
- Jürgen Mißback
- Ralf Möller
- Birgit Mülders
- Markus Ries
- Judith Romberg
- Julian Schenten, sofia / Darmstadt Uni
- Bärbel Simon
- Jutta Weber
- Monika Wilhelm
-
- Julia ?