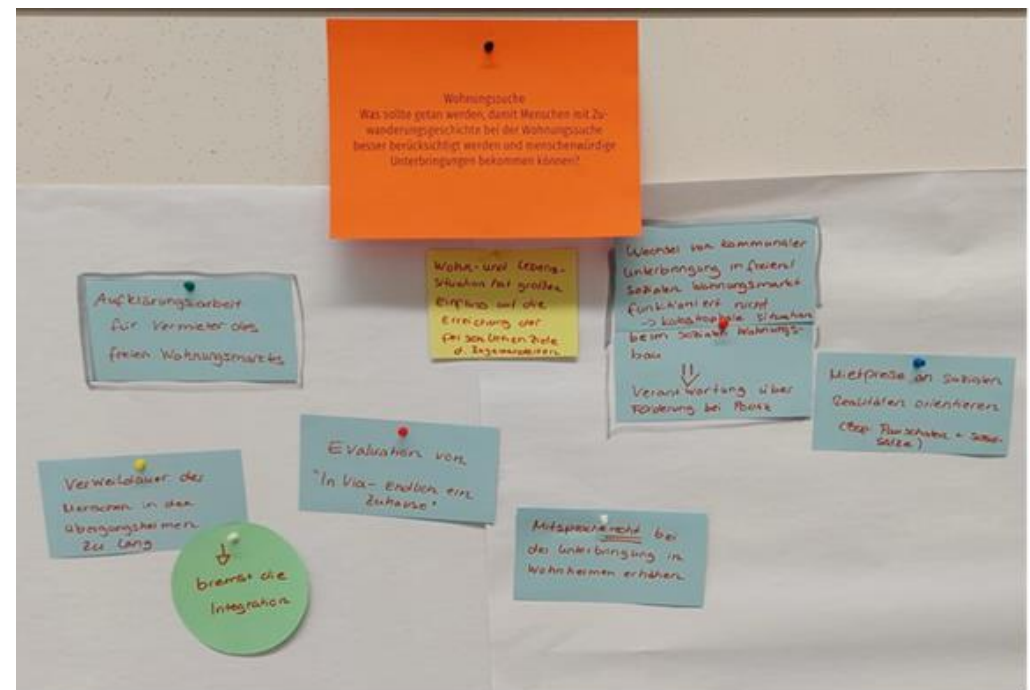


Integrationskonferenz „Kreis Düren – vielfältig und rassismuskritisch“ am 21.05.2022 im Berufskolleg Kaufmännische Schule des Kreises Düren

Fotoprotokoll der Ergebnisse

Wohnungssuche – Was sollte getan werden, damit Menschen mit Zuwanderungsgeschichte bei der Wohnungssuche besser berücksichtigt werden und menschenwürdige Unterbringungen bekommen können?

- Wohn- und Lebenssituation hat großen Einfluss auf die Erreichung der persönlichen Ziele der Zugewanderten
- Aufklärungsarbeit für Vermieter*innen des freien Wohnungsmarktes
- Verweildauer der Menschen in den Übergangsheimen zu lang
→ bremst die Integration
- Evaluation von „IN VIA – Endlich ein Zuhause“
- Wechsel von kommunaler Unterbringung in freien/sozialen Wohnungsmarkt funktioniert nicht
→ katastrophale Situation beim sozialen Wohnungsmarkt → Verantwortung über Förderung bei Politik
- Mitspracherecht bei der Unterbringung in Wohnheimen erhöhen
- Mietpreis an sozialer Realität orientieren (Bsp.: Pauschalen + Sozialsätze)



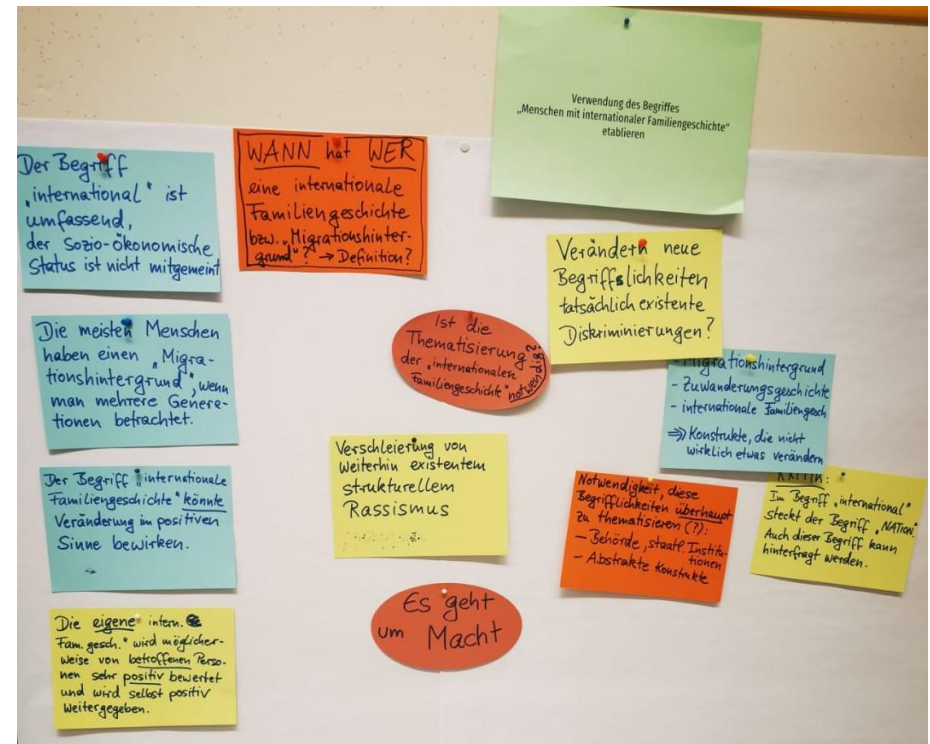
Psychische und menschliche Faktoren beim Deutschunterricht von Migrant*innen, familiäre Strukturen

- Verteilung der Geflüchteten im Kreis unverhältnismäßig und NICHT transparent
→ Ressourcen werden abgebaut
- Persönliche Vernetzungen sind zurzeit in Mitleidenschaft gezogen → Fördern
- Unterstützung & Vernetzung von Ehrenamt/Lehrpersonal gewünscht
→ Umgang mit traumatischen Beiträgen
- Förderung von sozialen Bindungen und Interaktionen
→ Bsp. Ausflug von Ehrenamtler*innen + Zugewanderten
- Traumasensibler altersgerechter Umgang mit Kindern schulen → Literatur vorhanden
- Unterstützung bei der Orga der ehrenamtlichen Tätigkeiten
→ Supervision ist weggefallen
- Selbstfürsorge, Grenzen erkennen + akzeptieren, schulen
- psychische Anlaufstellen/Strategien Begleitung für Geflüchtete und Beratende
- „1.-Hand“-Vernetzung → Anlaufstellen, Beratungen, Ehrenamtler*innen → Infoweitergabe, Anfragen etc.
- Orientierungsangebote, Arbeits-/Ausbildungsmarkt mit geringen/keinen Deutschkenntnissen
- Parallele Sprachförderung zu beruflichen Qualifizierungen
- Persönliche Bereicherung, positive Erfahrungen & soziale Bindungen im Engagement
- Nachwuchsbedarf beim Ehrenamt
→ Orga + Strukturen derzeit nicht lukrativ
- Gesellschaftliche Akzeptanz & Öffnung fördern: „Image verbessern“
- Ehrenamt stärken durch Entlastungsangebote: SV, Schulung etc.
- Ehrenamt stärken
 - durch bessere Unterstützung
 - durch Gewinnung von Nachwuchs
 - durch mehr Vernetzung
- OHNE Geduld + Humor geht nichts!



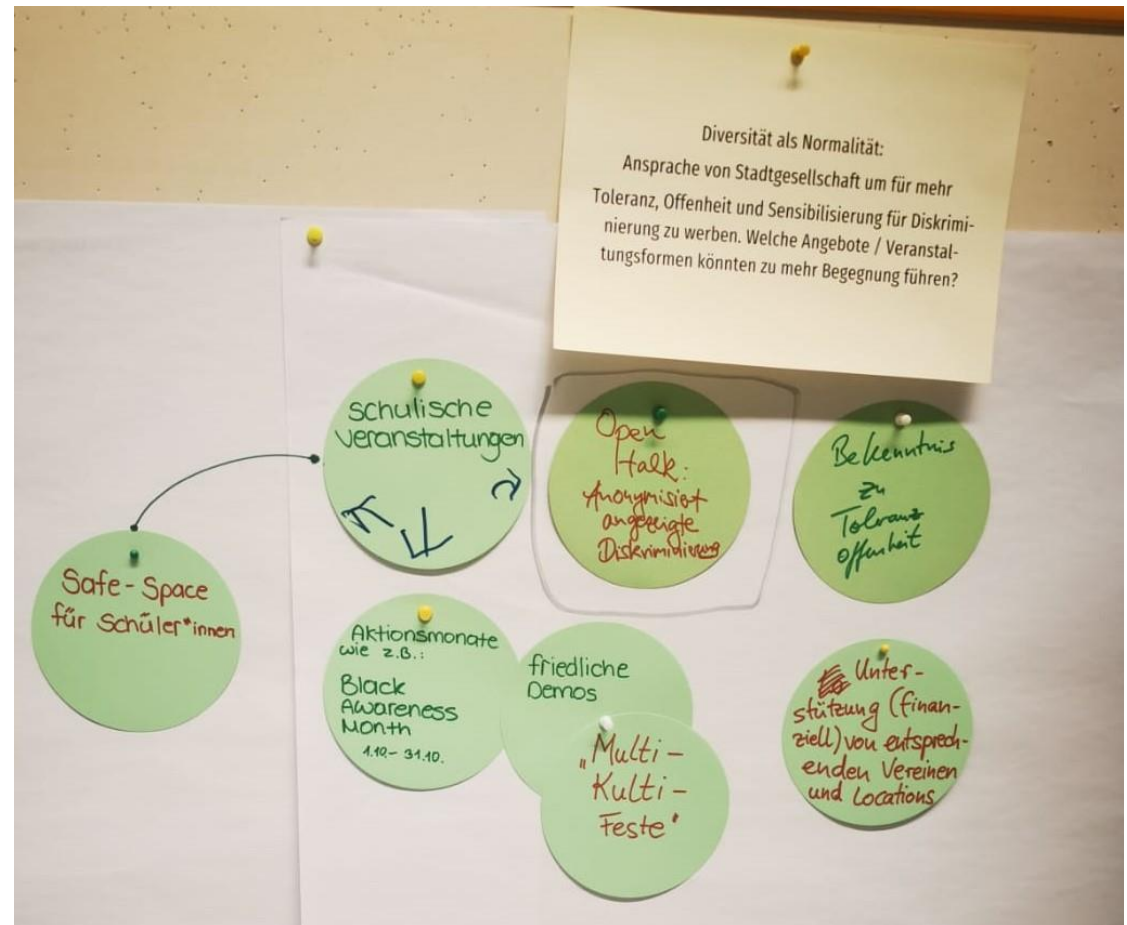
Verwendung des Begriffes „Menschen mit internationaler Familiengeschichte“ etablieren

- WANN hat WER eine internationale Familiengeschichte bzw. Migrationshintergrund? → Definition?
- Der Begriff „international“ ist umfassend, der sozio-ökonomische Status ist nicht berücksichtigt
- Die meisten Menschen haben einen „Migrationshintergrund“, wenn man mehrere Generationen betrachtet.
- Der Begriff „Internationale Familiengeschichte“ könnte Veränderungen im positiven Sinne bewirken.
- Die eigene „internationale Familiengeschichte“ wird möglicherweise von betroffenen Personen sehr positiv bewertet und wird selbst positiv weitergegeben.
- Verändern neue Begrifflichkeiten tatsächlich existierende Diskriminierungen?
- Ist die Thematisierung der „internationalen Familiengeschichte“ notwendig?
- Migrationshintergrund/Zuwanderungsgeschichte/internationale Familiengeschichte
→ Konstrukte, die nicht wirklich etwas verändern
- **KRITIK:** Im Begriff „international“ steckt der Begriff „NATION“. Auch dieser Begriff kann hinterfragt werden.
- Notwendigkeit, diese Begrifflichkeiten überhaupt zu thematisieren (?):
 - Behörden, staatliche Institutionen
 - Abstrakte Konstrukte
- Verschleierung von weiterhin existentem strukturellem Rassismus
- Es geht um Macht



Diversität als Normalität: Ansprache von Stadtgesellschaft, um für mehr Toleranz, Offenheit und Sensibilisierung für Diskriminierung zu werben. Welche Angebote/Veranstaltungsformen können zu mehr Begegnungen führen?

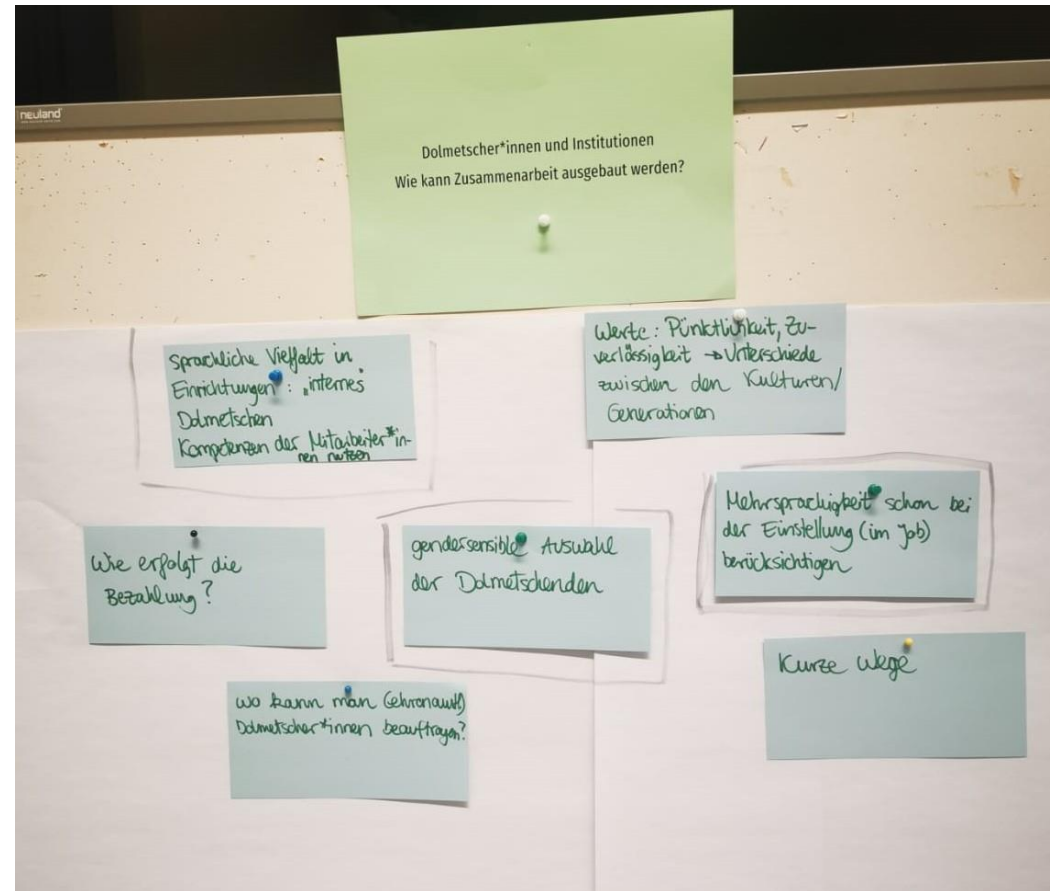
- Open Talk: Anonymisiert angezeigte Diskriminierung
- Bekenntnis zu Toleranz und Offenheit
- Unterstützung (finanziell) von entsprechenden Vereinen und Locations
- Schulische Veranstaltungen
→ Safe Space für Schüler*innen
→ Aktionsmonate wie z. B.: Black Awareness Month 01.10. – 31.10.
- Friedliche Demos
- „Multi-Kulti-Feste“



* Die Themen, die in diesem Fotoprotokoll sind, wurden im Vorfeld teilweise von Willkommensberaterinnen, Migrantenselbstorganisationen und Moderatorinnen erarbeitet und in die Integrationskonferenz eingegeben. Die Begriffe „Stadt“ und „Stadtgesellschaft“ beziehen sich nicht nur auf Düren, sondern auf den gesamten Kreis Düren und seine Gesellschaft.

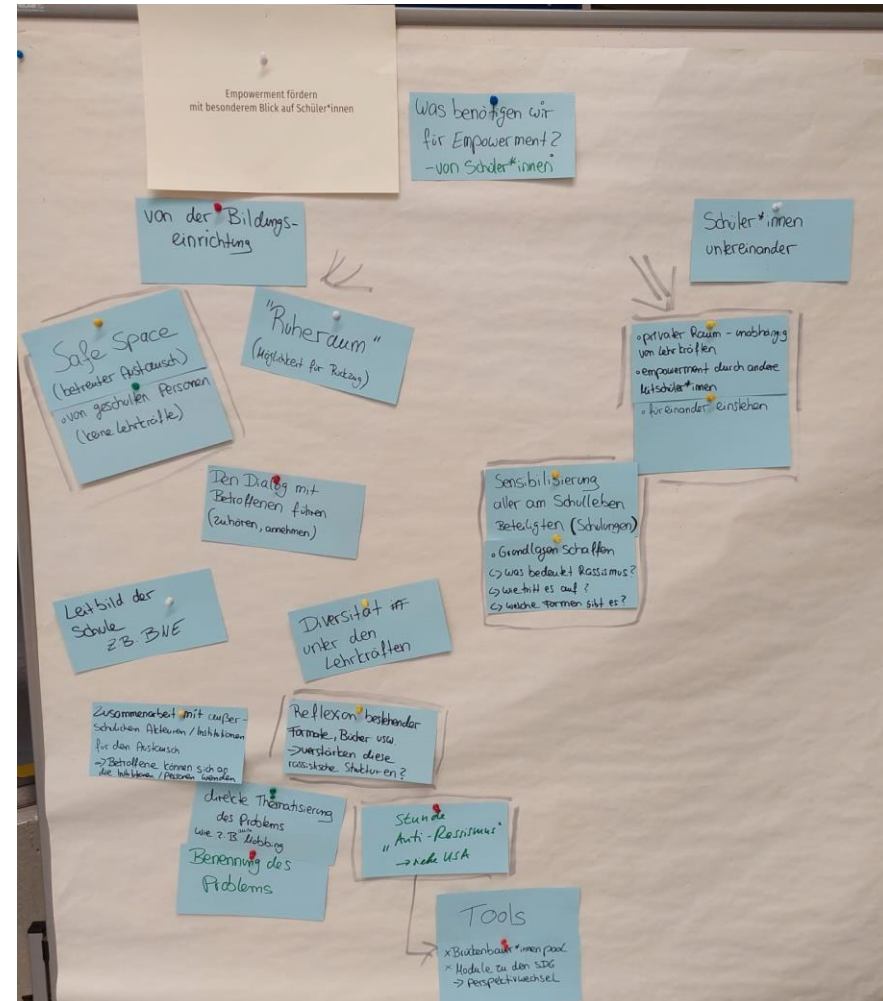
Dolmetscher*innen und Institutionen – Wie kann die Zusammenarbeit ausgebaut werden?

- Sprachliche Vielfalt in Einrichtungen: „internes“ Dolmetschen. Kompetenzen der Mitarbeiter*innen nutzen
- Gendersensible Auswahl der Dolmetschenden
- Mehrsprachigkeit schon bei der Einstellung (im Job) berücksichtigen
- Werte: Pünktlichkeit, Zuverlässigkeit
→ Unterschiede zwischen den Kulturen/Generationen
- Wie erfolgt die Bezahlung?
- Wo kann man (ehrenamtliche) Dolmetscher*innen beauftragen?
- Kurze Wege



Empowerment fördern mit besonderem Blick auf Schüler*innen

- Von der Bildungseinrichtung
- Was benötigen wir für Empowerment? - von Schüler*innen
 - „Ruheraum“ (Möglichkeit für Rückzug)
 - Safe Space (betreuter Austausch) von geschulten Personen (keine Lehrkräfte)
 - privater Raum – unabhängig von Lehrkräften, Empowerment durch andere Mitschüler*innen, füreinander eintreten
 - Sensibilisierung aller am Schulleben Beteiligten (Schulungen)
 - Grundlagen schaffen → Was bedeutet Rassismus?
 - Wie tritt er auf?
 - Welche Formen gibt es?
 - Reflexion bestehender Formate, Bücher usw. → verstärken diese rassistische Strukturen?
 - Tools: Brückenbauer*innenpool
- Module zu den SDG → Perspektivwechsel
- Schüler*innen untereinander
- den Dialog mit Betroffenen fördern (zuhören, annehmen)
- Leitbild der Schule, z.B. BNE
- Diversität unter den Lehrkräften
- Zusammenarbeit mit außerschulischen Akteur*innen/Institutionen für den Austausch
 - Betroffene können sich an die Institutionen/Personen wenden
- direkte Thematisierung des Problems, wie z. B. auch Mobbing
- Stunde „Anti-Rassismus“ → siehe USA



Prävention: Was können Stadt, Institutionen und wir alle tun?

- Viel!
- Wille
- Respekt
- Bildungsarbeit
 - Sensibilisierung
 - Wertschätzung
 - persönlich
 - z. B. durch Einstellung
- Engagement
- Betroffene einbeziehen
- pädagogische Fachkräfte
- Kinder und Jugend einbeziehen + ernstnehmen
- Sensibilisierung Personal
- Schulungen (verpflichtend)
- Selbstfürsorge
- Netzwerke bilden + erhalten!!!
- Vereine
- Sozialisation + soziale Inklusion fördern
- Krieg-/Krisenpräventionsfunktion von Bildung anerkennen & fördern
 - an die „Ursache“ gehen: Bildung für nachhaltige Entwicklung
- Verknüpfung Schule + Vereine
- Zielkonflikte zwischen langfristigen Präventionsmaßnahmen & kurzfristigem Krisenmanagement → wie vereinbar?

* Die Themen, die in diesem Fotoprotokoll sind, wurden im Vorfeld teilweise von Willkommensberaterinnen, Migrantenselbstorganisationen und Moderatorinnen erarbeitet und in die Integrationskonferenz eingegeben. Die Begriffe „Stadt“ und „Stadtgesellschaft“ beziehen sich nicht nur auf Düren, sondern auf den gesamten Kreis Düren und seine Gesellschaft.



- Vorbild sein
- Neues Selbstbild
- Projekte fördern
- Wert
 - Anerkennung unterschiedlicher Lebensrealitäten
 - Kohle! Projektidee/Vision
- Interkulturelle Öffnung
- Diversitätsorientierter Ansatz
- Kennenlernen + Austausch
- Eigene Arbeit kritisch hinterfragen
- Vielfalt bei Einstellung neuer Mitarbeiter*innen!
- Gemeinsame Visionen für ein gutes Leben für alle entwickeln
 - Gestaltungsräume erschließen & nutzen/leben (in Institutionen, Sozialraum, in Gemeinden, Quartieren, Straßen...)
- Informative Veranstaltungen

* Die Themen, die in diesem Fotoprotokoll sind, wurden im Vorfeld teilweise von Willkommensberaterinnen, Migrantenselbstorganisationen und Moderatorinnen erarbeitet und in die Integrationskonferenz eingegeben. Zudem wurden zusätzliche Themen während der Konferenz entwickelt. Die Begriffe „Stadt“ und „Stadtgesellschaft“ beziehen sich nicht nur auf Düren, sondern auf den gesamten Kreis Düren und seine Gesellschaft.

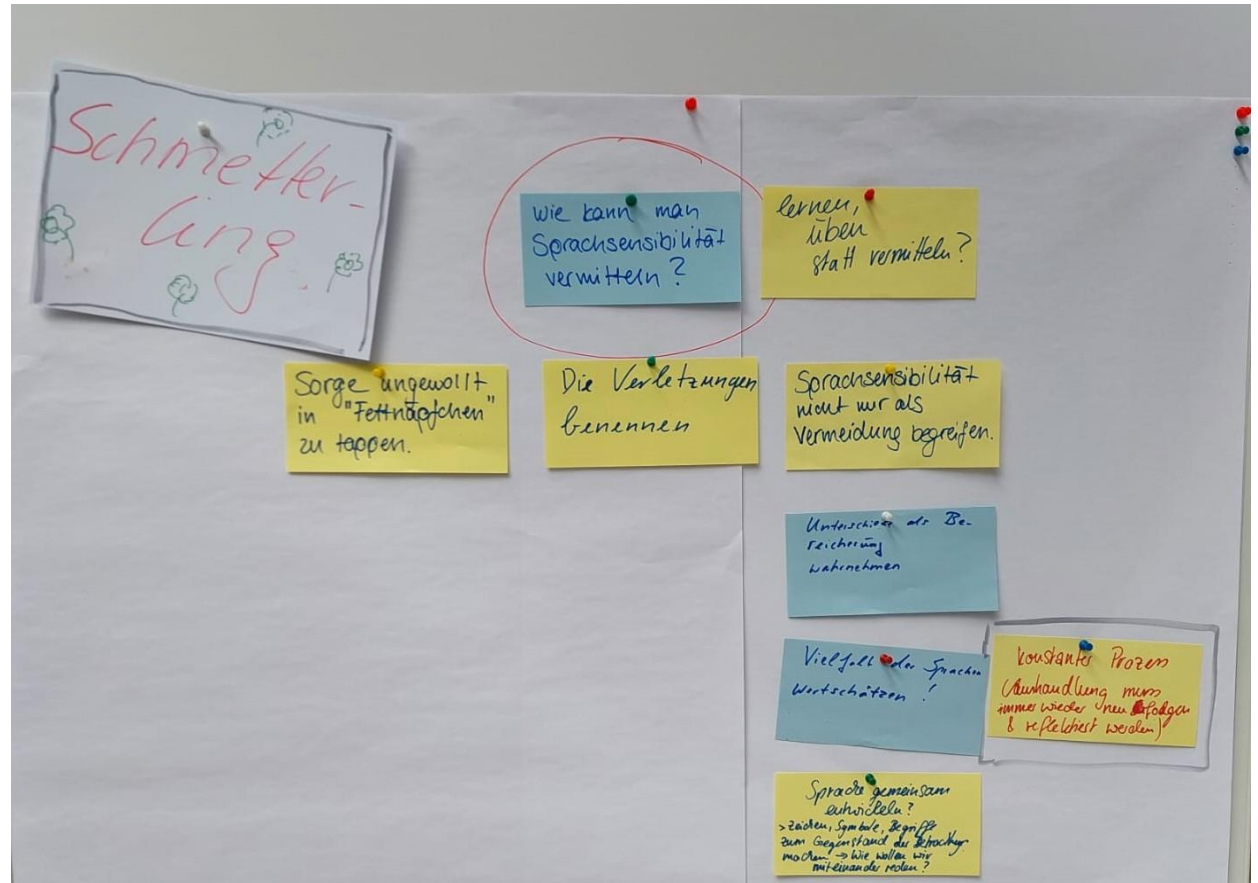


Wie kann man Sprachsensibilität vermitteln?

- lernen, üben statt vermitteln?
- Sorge, ungewollt in „Fettnäpfchen“ zu tappen
- Die Verletzungen benennen
- Sprachsensibilität nicht nur als Vermeidung begreifen
- Unterschiede als Bereicherung wahrnehmen
- Vielfalt der Sprachen wertschätzen!
- konstanter Prozess (Aushandlung muss immer wieder neu erfolgen und reflektiert werden)
- Sprache gemeinsam entwickeln?
→ Zeichen, Symbole, Begriffe zum Gegenstand der Betrachtung machen → Wie wollen wir miteinander reden?

*Der Begriff *Schmetterling* ist hier Teil der Open-Space-Methode. Laut Harrison Owen, Begründer dieser Methode, können Teilnehmende sich entweder wie Schmetterlinge oder wie Hummeln verhalten.

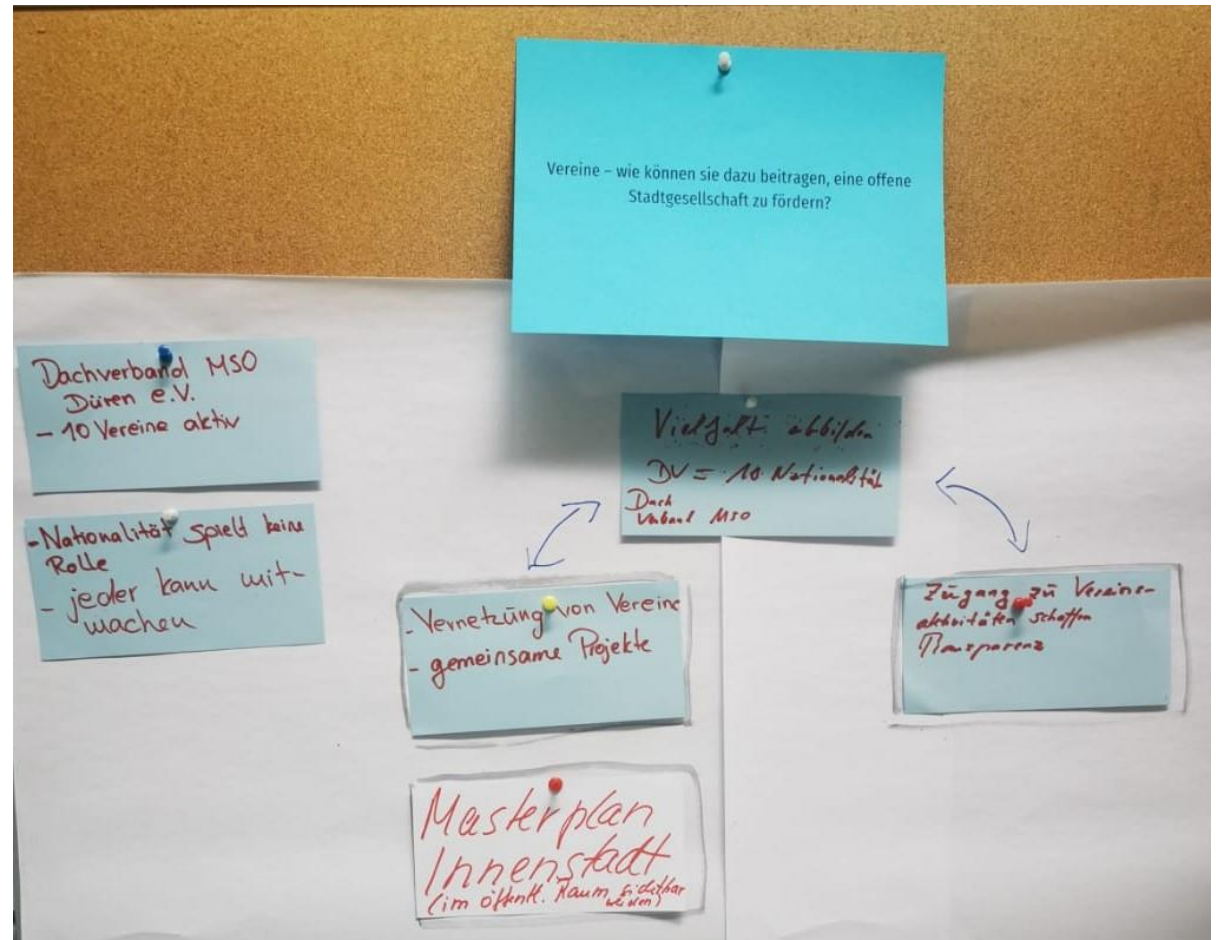
- Hummeln sind aktiv und konzentriert und setzen sich intensiv mit dem Thema auseinander
- Schmetterlinge wechseln von Thema zu Thema und haben Ideen zu bestimmten Themen



Vereine – Wie können sie dazu beitragen, eine offene Stadtgesellschaft zu fördern?

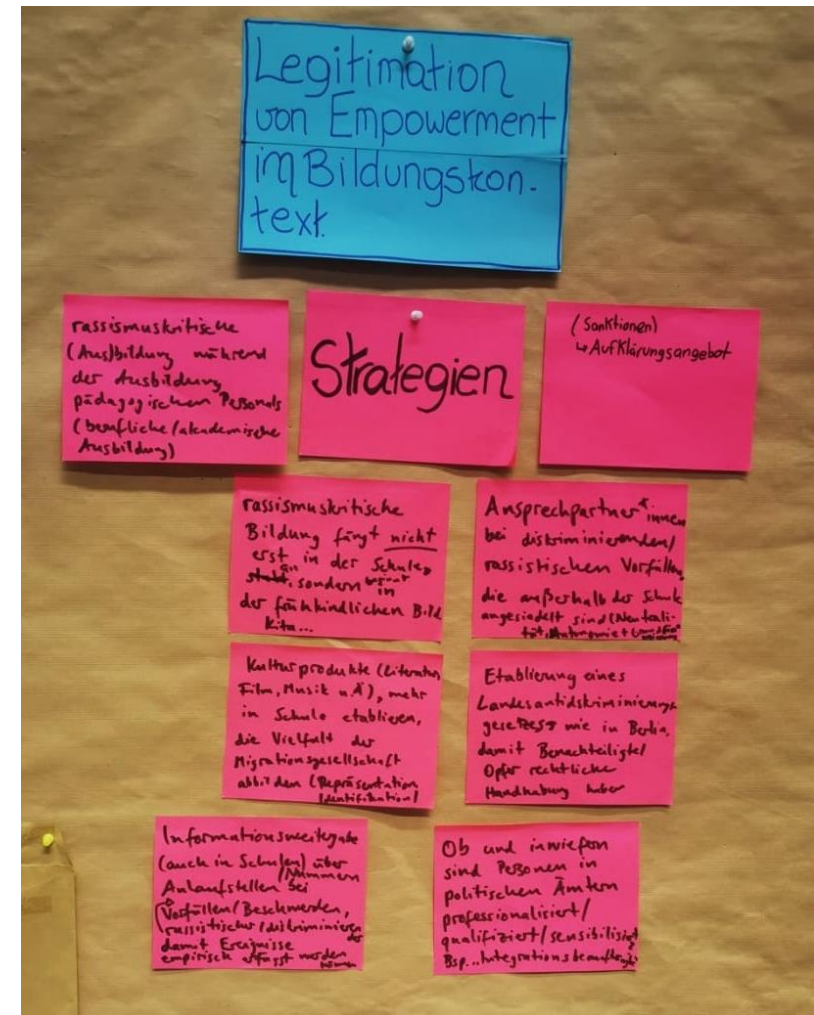
- Dachverband MSO Düren e.V.
 - 10 Vereine aktiv
 - Nationalität spielt keine Rolle
 - jeder kann mitmachen
- Vielfalt abbilden – Dachverband MSO = 10 Nationalitäten
 - ⇒ Vernetzung von Vereinen
 - ⇒ gemeinsame Projekte
 - ⇒ Zugänge zu Vereinsaktivitäten schaffen
 - Transparenz
 - ⇒ gemeinsame Projekte
- Masterplan Innenstadt
 - (im öffentlichen Raum sichtbar werden)

* In diesem Fotoprotokoll wurden die Themen von Willkommensberaterinnen, Migrantenselbstorganisationen und Moderatorinnen im Vorfeld teilweise erarbeitet und in die Integrationskonferenz eingegeben. Die Begriffe „Stadt“ und „Stadtgesellschaft“ beziehen sich nicht nur auf Düren, sondern auf den gesamten Kreis Düren und seine Gesellschaft.



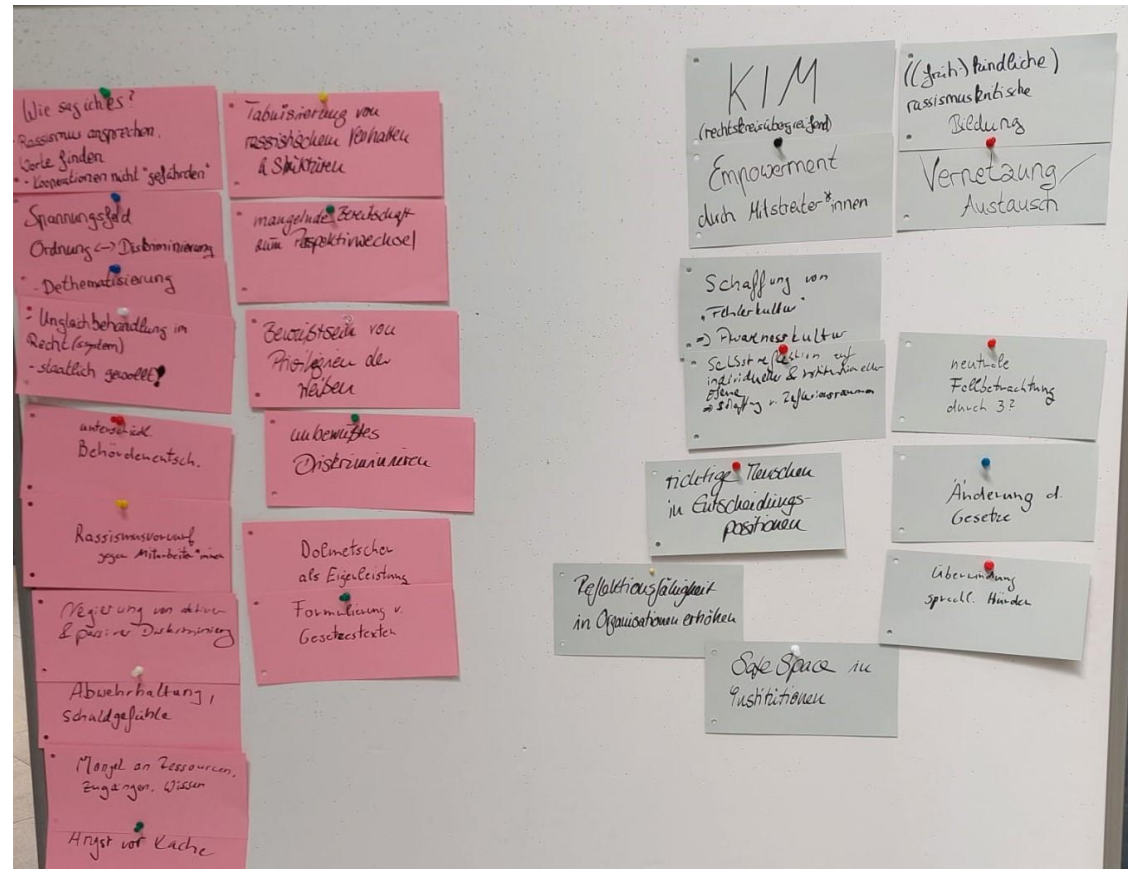
Ergebnisse aus dem Safe-Space-Raum Legitimation von Empowerment im Bildungskontext

- Legitimation von Empowerment im Bildungskontext
- **Strategien**
- rassismuskritische (Aus)bildung während der Ausbildung des pädagogischen Personals (berufliche/akademische Ausbildung)
- Sanktionen
→ Aufklärungsangebot
- rassismuskritische Bildung fängt nicht erst in der Schule an, sondern beginnt in der frühkindlichen Bildung (Kita...)
- Ansprechpartner*innen bei rassistischen/diskriminierenden Vorfällen, die außerhalb der Schule angesiedelt sind (Neutralität, Autonomie, Grundfinanzierung)
- Kulturprodukte (Literatur, Film, Musik u. Ä.) mehr in Schule etablieren, die Vielfalt der Migrationsgesellschaft abbilden (Repräsentation, Identifikation)
- Etablierung eines Landesdiskriminierungsgesetzes wie in Berlin, damit Benachteiligte/Opfer rechtliche Handhabung haben
- Informationsweitergabe (auch in Schulen) über Anlaufstellen/Nummern bei rassistischen/diskriminierenden Vorfällen/Beschwerden, damit Ereignisse empirisch erfasst werden können
- Ob und inwiefern sind Personen in politischen Ämtern professionalisiert/sensibilisiert, bspw. Integrationsbeauftragte?



Ergebnisse aus der Arbeitsgruppe mit Behördenleiter*innen, Leitungskräften von Beratungsstellen und Migrantenselbstorganisationen

- Wie sage ich es?
→ Rassismus ansprechen
→ Worte finden
→ Kooperationen nicht „gefährden“
- Spannungsfeld
Ordnung ↔ Diskriminierung
- Dethematisierung
- Ungleichbehandlung im Recht(ssystem)
→ staatlich gewollt!
- unterschiedliche Behördenentscheidungen
- Rassismusbewertung gegen Mitarbeiter*innen
- Negierung von aktiver und passiver Diskriminierung
- Abwehrhaltung/Schuldgefühle
- Mangel an Ressourcen, Zugängen, Wissen
- Angst vor Rache
- Tabuisierung von rassistischem Verhalten & Strukturen
- mangelnde Bereitschaft zum Perspektivwechsel
- Bewusstsein von Privilegien der Weißen
- unbewusstes Diskriminieren
- Dolmetscher*innen als Eigenleistung
- Formulierung von Gesetzestexten



- KIM (rechtskreisübergreifend)
- Empowerment durch Mitstreiter*innen
- Schaffung von „Fehlerkultur“
→ Awarenesskultur
- Selbstreflektion auf individueller und institutioneller Ebene
→ Schaffung von Reflexionsräumen
- richtige Menschen in Entscheidungspositionen
- Reflektionsfähigkeit in Organisationen erhöhen
- Safe Space in Institutionen
- ((früh)kindliche) rassismuskritische Bildung
- Vernetzung/Austausch
- neutrale Fallbetrachtung durch 3?
- Änderung der Gesetze
- Überwindung sprachlicher Hürden



gez. Anne-Gisèle Nimbona

Vielen Dank für Ihr Engagement !