

Fortbildung und Information

Herausforderung	Ziel	Zielgruppe	Angebot/ Maßnahme	Erste Schritte	Mögliche Stakeholder- *innen	benötigte Ressourcen
Fortbildungen für „Profis“						
Interkulturelle Kompetenz (Umgang mit Mentalitäten, Traumata, Religionen, interreligiöser Austausch) ist noch nicht genügend vorhanden.	Die hauptamtlich Tätigen sind hinreichend fortgebildet, um mit Menschen aus anderen Kulturen umgehen und zusammenarbeiten zu können.	Hauptamtler*innen aus dem gesamten sozialen Bereich inkl. Kita und Schule Ehrenamtler*innen	Informations- und Fortbildungsangebote zu: Mentalitäten und Kulturen, Herkunftsländer, Zahlen, Daten und Fakten Religion und interreligiöser Austausch im Bildungsbereich ggf. noch die Relevanz der Anerkennung von Mehrsprachigkeit als Ressource	1. Fachpersonal und ehrenamtlich tätige Personen werden ermutigt, sich fortzubilden. 2. Vorhandene Fortbildungen auf Qualität prüfen: Langfristigkeit, Wirkung, Zufriedenheit TN 3. Ggf. Fortbildungen erweitern/ andere Kooperationspartner*innen suchen 4. Fortbildungsmaßnahmen ggf. um Supervision und Feedbackschleifen erweitern	Institution bei der die Mitarbeiter*innen angestellt sind/ ehrenamtlich tätig sind	Stellenanteil Personal zur Koordinierung, Geldmittel für Referent*innen, zeitliche Ressourcen d. Mitarbeiter*innen im Rahmen der Teilnahme an Fortbildungen
Interkulturelle Kompetenz ist bei der Stadtverwaltung noch nicht in allen Ämtern genügend vorhanden.	Die hauptamtlich Tätigen sind hinreichend fortgebildet, um mit Menschen aus anderen Kulturen, die ggf. traumatisiert sind, umgehen und zusammenarbeiten zu können.	Mitarbeiter*innen der Stadtverwaltung	Schulungen	1. Fachpersonal wird ermutigt, sich fortzubilden. 2. Vorhandene Fortbildungen auf Qualität prüfen: Langfristigkeit, Wirkung, Zufriedenheit TN 3. Ggf. Fortbildungen erweitern/ andere Kooperationspartner*innen suchen 4. Fortbildungsmaßnahmen ggf. um Supervision und Feedbackschleifen erweitern	Stadtverwaltung Gladbeck	Stellenanteil Personal zur Koordinierung, Geldmittel für Referent*innen, zeitliche Ressourcen d. Mitarbeiter*innen im Rahmen der Teilnahme an Fortbildungen
			Selbstverständnis/ Leitfaden	1. Die Stadtverwaltung ernannt eine interne Stelle wie z.B. das Büro für interkulturelle Arbeit, die den Prozess einer Leitfadenerstellung federführend begleitet. 2. Es wird aus dem Querschnitt der Ämter eine Arbeitsgruppe gebildet, die einen Leitfaden erarbeitet. 3. Der Leitfaden wird der Verwaltungsspitze vorgelegt. 4. Der Leitfaden wird als Selbstverständnis der Verwaltung an alle Mitarbeiter*innen weitergegeben. 5. Parallel werden weitere Fortbildungsmaßnahmen implementiert.		
Interkulturelle Kompetenz ist bei Vereinen nicht genügend vorhanden.	Die haupt- und ehrenamtlich Tätigen sind hinreichend fortgebildet, um mit Menschen aus anderen Kulturen, umgehen und in das Vereinsleben einbeziehen zu können.	haupt- und ehrenamtlich Tätige in Vereinen	Schulungen	1. Personal wird ermutigt, sich fortzubilden. 2. Vorhandene Fortbildungen auf Qualität prüfen: Langfristigkeit, Wirkung, Zufriedenheit TN 3. Ggf. Fortbildungen erweitern/ andere Kooperationspartner*innen suchen 4. Fortbildungsmaßnahmen ggf. um Supervision und Feedbackschleifen erweitern	Gladbecker Vereine	Stellenanteil Personal zur Koordinierung (bei Hauptamtler*innen) bzw. zeitliche Ressourcen zur Koordinierung bei Ehrenamtler*innen, Geldmittel für Referent*innen, zeitliche Ressourcen d. Haupt- und Ehrenamtler*innen im Rahmen der Teilnahme an Fortbildungen
Zunehmende Belastungen zehren an Mitarbeiter*innen, Supervision und fachliche Begleitung kommen (noch) zu kurz.	Fachpersonal wird durch Supervision bedarfsbezogen begleitet.	Hauptamtler*innen im Kita- und Schulbereich, Stadtverwaltung	Supervision	1. Die Institution prüft ob und wie sie Supervision für ihre Mitarbeiter*innen anbieten kann.	Kitas, Schulen, Stadtverwaltung Gladbeck	Stellenanteil Personal zur Koordinierung, Geldmittel für Referent*innen, zeitliche Ressourcen d. Mitarbeiter*innen

Eltern werden nicht genügend mitgenommen, ihre Ressourcen und Potentiale werden nicht genügend einbezogen.	Elternarbeit findet auf Augenhöhe statt, so dass die Expertise in eigener Sache bei den Eltern von Seiten des Fachpersonals anerkannt ist. Ressourcen und Potentiale der Eltern werden gesehen und proaktiv einbezogen. Ein besonderer Fokus liegt hierbei auf den Müttern.	Hauptamtler*innen und Ehrenamtler*innen im Kita- und Schulbereich, Familienzentren	siehe Handlungsfeld „Sprache und Bildung“, Herausforderung: „Eltern müssen im Rahmen von intensiverer Elternarbeit fit gemacht werden, damit sie ihre Kinder von Geburt an unterstützen können.“	siehe Handlungsfeld „Sprache und Bildung“, Herausforderung: „Eltern müssen im Rahmen von intensiverer Elternarbeit fit gemacht werden, damit sie ihre Kinder von Geburt an unterstützen können.“		
Migrantenselbstorganisationen sind in ihrem (zumeist ehrenamtlichen) Handeln oft unprofessionell. Die Zusammenarbeit mit anderen Akteur*innen im Handlungsfeld Integration leidet hierunter.	Migrantenselbstorganisationen sind im Rahmen des (zumeist ehrenamtlichen) Handelns unter Berücksichtigung der Grenzen des Ehrenamts professionalisiert.	Hauptamtler*innen und Ehrenamtler*innen von MSOs	Schulungen für Multiplikator*innen; Motivation zum Ehrenamt unter Aufzeigen der Grenzen des Ehrenamts.	1. Initiierung einer Ehrenamtsakademie für MSOs unter Einbeziehung der Wünsche und Bedarfe der Migrant*innen sowie deren zeitlichen Ressourcen.	VHS, MSOs, freie Träger	Stellenanteil Personal zur Koordinierung, Geldmittel für Referent*innen, zeitliche Ressourcen d. Mitarbeiter*innen
	Die Vernetzung mit den MSOs ist für alle daran Interessierten optimal und muss nicht über die Verwaltung laufen. Dabei werden auch die Grenzen des Ehrenamts in MSOs anerkannt.	haupt- und ehrenamtlich im Feld der Integration Tätige	Abfrage, ob und wie sich MSOs stärker beteiligen können und möchten.	1. Abfrage, ob und wie sich MSOs stärker beteiligen können und möchten. 2. Gemeinsamer Austausch; woran mangelt es, wie können die MSOs gestärkt werden?		Stellenanteil Personal zur Koordinierung, zeitliche Ressourcen d. Teilnehmer*innen
Informationsangebote und Begleitung für Betroffene						
Es gibt eine „Zettelflut“ mit Formularen und Informationen, die die Betroffenen überfordert.	Formulare und Informationen sind auf wesentliche Themen, wenn möglich in leichter Sprache, reduziert.	alle Gladbecker*innen mit geringen Sprachkenntnissen, insb. Flüchtlinge	Leichte Sprache überall dort einsetzen, wo es sinnvoll ist.	1. Prüfung der Institutionen: wo können wir leichte Sprache einsetzen. 2. Dokumente in leichter Sprache erstellen und/ oder flankierend zum Informationszettel/ Formular die Kernfakten in leichter Sprache präsentieren, ggf. unterstützt von Bildern. 3. Grenzen dessen, wo leichte Sprache möglich ist, beachten.	alle Institutionen in Gladbeck	Stellenanteil Personal im Rahmen der Prüfung und Anpassung, Geldmittel wenn externe Fachkräfte zur Erstellung von Dokumenten in leichter Sprache benötigt werden
Infodefizite zu Systemen und Strukturen	Alle in Gladbeck lebenden Zuwander*innen sind über Beratungs- und Hilfsangebote sowie in Deutschland wichtige Systeme (Stichworte: Bildung, Berufsbildung) informiert.	Ehrenamtler*innen, Zuwander*innen (bereits länger in Gladbeck lebend und Flüchtlinge), insb. auch: Frauen und umF im Falle Gesundheit, Gesundheitssystem und Hygiene; Jugendliche im Bereich Berufsbildung; Eltern im Bereich Bildungssystem/Sch...	(niederschwellige, ggf. muttersprachliche) Informationsveranstaltungen z.B. zu: Beratungs- und Hilfestrukturen Verwaltung/ ins. Jugendamt Gesundheit, Gesundheitssystem und Hygiene Sport Dabei ist es wichtig, mit einfacher Sprache und vielen Bildern zu arbeiten. Sprachmittler*innen und SPRINT-Coaches können einbezogen werden. Workshops in Sprachen der Zugewanderten	siehe Handlungsfeld „Sprache und Bildung“, Herausforderung: „Eltern müssen im Rahmen von intensiverer Elternarbeit fit gemacht werden, damit sie ihre Kinder von Geburt an unterstützen können.“		

	Eltern sind sensibilisiert und informiert zu den Themen Schule und Bildung.	Eltern, deren Kinder in die Grundschule kommen.	Schulbegrüßungspaket (ähnlich Neugeborenenbegrüßung) für alle Eltern in verschiedenen Sprachen bzw. Schuleingangsbesuche	1. Erfolgreich laufendes Konzept der Schuleingangsbesuche an zwei Grundschulen noch einmal in der Schulleiterkonferenz vorstellen, um dafür zu werben. 2. Abklären, ob es weitere Schulen gibt, die ebenfalls Schuleingangsbesuche für Eltern einzuschulender Kinder anbieten möchten.	Amt 40, Schulleiter*innen, Lehrer*innen, Sozialarbeiter*innen, ggf. auch Stadteileltern	Stellenanteil Personal im Rahmen der Vorstellung des Konzepts auf Schulleiterkonferenz, Stellenanteil Personal zur Ausweitung der Schulsozialarbeit, Stellenanteil Personal der unterstützenden Lehrer*innen
	Eltern sind sensibilisiert und informiert zu den Themen Schule und Bildung. Das Miteinander im Stadtteil ist gestärkt. Es erfolgt eine „Hilfe zur Selbsthilfe“.	Bildungsbenachteiligte und insb. von Armut betroffene Eltern (z.B. aus Südosteuropa)	Ehrenamtliche Stadteileltern/Multiplikator*innen in den Stadtteilen Innenstadt und Butendorf	1. Ein Konzept für das Projekt „Stadteileltern“ wird unter Einbeziehung der Fachkräfte des RE/init! Projekts erstellt. 2. Dabei werden insb. die Grenzen des Ehrenamts sowie das Thema der Begleitung der ehrenamtlich Tätigen beachtet. 3. Mögliche Ehrenamtler*innen werden angesprochen (z.B. mit unterschiedlichen kulturellen Hintergründen). 4. Die Stadteileltern werden geschult. 5. Die Stadteileltern werden in ihrer Tätigkeit in Vernetzung mit dem Team von RE/init! von hauptamtlichen Kräften begleitet. 6. Ggf. erfolgt eine Vernetzung mit dem Projekt „Schuleingangsbesuche“	Büro für interkulturelle Arbeit, freie Träger, Jobcenter	Stellenanteil Personal im Rahmen der Koordinierung und Begleitung der „Stadteileltern“, zeitliche Ressourcen der Ehrenamtler*innen, ggf. Aufwandsentschädigungen
Schulungen für Eltern mit Migrationshintergrund fehlen.	Es gibt ausreichend themenbezogene Schulungen, die wahrgenommen werden.	Eltern mit Zuwanderungshintergrund	Seminare/ Vorträge (z.B. im Rahmen von Elterncafés) zu: Bildungssystem/ was leisten Schule und Kita, was leisten Eltern? FGO/ Dekorateilverständnis Wertediskussionen mit einem multikult. Dozententeam	1. Vorhandene Schulungskonzepte prüfen (Aktualität, Themenstellungen, Qualität) und ggf. anpassen/ erweitern. 2. in Kooperation Eltern ansprechen 3. in Kooperation Schulungen umsetzen	Büro für interkulturelle Arbeit, freie Träger wie z.B. int. Mädchenzentrum, Kitas, Schulen, Amt 40,	Geldmittel für Referent*innen
Erwachsene Neuzuwander*innen, insb. Flüchtlinge und Zuwander*innen aus der EU sind noch nicht ausreichend begleitet	Erwachsene Neuzuwander*in-nen werden ehrenamtlich begleitet.	erwachsene Neuzuwander*innen, insb. Flüchtlingen und aus der EU	Patenschaften: Sprachpaten Integrationspaten (z.B. bei Behördengängen, zur Heranführung an Partizipationsmöglichkeiten)	1. Trägerschaft für mögliche Patenprojekte klären. 2. Konzept für Patenprojekt entwickeln. 3. Ggf. externe Geldmittel einwerben (Fördermittel, Sponsoring) 4. Mögliche Paten ansprechen und gewinnen. Paten fortbilden und begleiten.	freie Träger, Vereine wie z.B. Sportvereine, Kirchengemeinden	Stellenanteil Personal im Rahmen der Koordinierung und Begleitung der „Pat*innen“, zeitliche Ressourcen der Ehrenamtler*innen, ggf. Aufwandsentschädigungen
	Sprachliche Defizite werden an relevanten Stellen vor Ort durch Dolmetscher*innenaufgefangen.	erwachsene Zuwander*innen, ins. Flüchtlingen	(kostenlosen) Dolmetscher*innen (z.B. bei Behördengängen)	1. Ausweitung des vorhandenen Dolmetscherpools unter Einbindung bereits länger in Deutschland lebenden Migrant*innen und Flüchtlingen 1. Prüfung, welche finanziellen Mittel wo zur Verfügung stehen, um Dolmetscher*innen bei relevanten Gesprächen zur Verfügung zu haben.	Büro für interkulturelle Arbeit Stadtverwaltung, Jobcenter, freie Träger	Stellenanteil Personal im Rahmen der Koordinierung und Begleitung der „Dolmetscher*innen“, zeitliche Ressourcen der ehrenamtlichen Dolmetscher*innen, ggf. Aufwandsentschädigungen Geldmittel für professionelle Dolmetscher*innen
An Schulen zeigt sich ein hohes Maß an Aggressivität bei jugendlichen Flüchtlingen, insb. jungen Männern.	Durch Traumata und Fluchterfahrung hervorgerufene Aggressivität gerade bei jugendlichen, männlichen Neuzuwandern wird bearbeitet.	Jugendliche Flüchtlinge, ins. umF, Jugendliche mit Migrationshintergrund allgemein (insb. männlich); Eltern und Schulen; Schulsozialarbeit	Stärkung der Schulsozialarbeit	1. Ansprache der Verwaltungsspitze und der Verwaltung, damit mehr Sozialarbeiterstellen und multiprofessionelle Teams geschaffen werden können. Insb. Politik und Verwaltung müssen sich bei entsprechenden Stellen hierfür einsetzen.	Verwaltungsspitze, Politiker*innen im Rat, Schulen	Stellenanteil Personal für weitere Stellen im Bereich Schulsozialarbeit

		und Jugendhilfe	Sprachunabhängige Deeskalationsmaßnahmen und Antiaggressionstrainings an Schulen	1. Vernetzung der Schulen untereinander: wer bietet welche Maßnahmen mit welchen Trainer*innen an? 2. Vorhandene Maßnahmen prüfen (Aktualität, Themenstellungen, Qualität) und ggf. anpassen/ erweitern. 3. Maßnahmen anbieten, ggf. in Kooperation mit anderen Schulen	Schulen	Geldmittel für Referent*innen
			Trainer für Anti-Aggressions-Programm ausbilden, damit Anbieter vor Ort sind	1. Angebote für Inhouse-Schulungen einholen oder alternativ regionale/ überregionale 2. Angebote für Schulungen sammeln 3. künftige Trainer*innen gewinnen 4. Finanzierung klären 5. Schulungen umsetzen	Schulen, KI Recklinghausen, Büro für interkulturelle Arbeit, Schulamt, Jugendamt	zeitliche Ressourcen der künftigen Trainer*innen, Geldmittel für Ausbilder*innen, ggf. Aufwandsentschädigungen
Sonstiges						
Ehrenamtsbörse fehlt	Eine Ehrenamtsbörse ist eingerichtet.	alle Gladbecker*innen	Initiierung einer Ehrenamtsbörse	1. Initiierung der Kooperation zwischen den Stakeholdern, um gemeinsam eine Ehrenamtsbörse zu schaffen.	Büro für freiwilliges Engagement und Selbsthilfe, Caritas	Stellenanteil Personal zur Initiierung und Begleitung der Ehrenamtsbörse
Transparenz von vorhandenen Angeboten verbessern/ Stichwort „Informationsmanagement“	Alle Gladbecker*innen können sich niederschwellig über sämtliche integrative Angebote in Gladbeck informieren.	alle Gladbecker*innen	digitale Informationsplattform App/Info-Säule vor dem Rathaus	1. Vorhandene Angebote (Apps, Sites) sichten. 2. Konzept entwickeln (eher App, eher Site; welche Sprache; mobile oder statische Infosäule). 3. Techniker*innen und IT-Fachleute der Verwaltung zur Realisierung hinzuziehen. 4. Öffentlichkeitsarbeit, um das Angebot bekannt zu machen	Verwaltung, insb. auch für die Pflege des Angebots	Stellenanteil Personal, Geldmittel für die Anschaffung einer Info-Säule und Werbemittel für die Öffentlichkeitsarbeit
		Fachleute	Informationsnetzwerk bilden	1. Vorhandene Netzwerke nach dem Vorbild der Bildungsketten optimieren	Akteur*innen in vorhandenen Netzwerken	ggf. Stellenanteil Personal
Zielgerichtete Vernetzung intensivieren	Alle Akteure fühlen sich in Gladbeck quantitativ und qualitativ ausreichend vernetzt.	Hauptamtler*innen und Ehrenamtler*innen	Fortbildung: Wie geht Vernetzung?	1. Schulung konzipieren (ggf. in Absprache mit ext. Fachreferent*innen). 2. Institutionen, die fortgebildet/ vernetzt werden sollen, ansprechen. 3. Schulung durchführen.	Stadtverwaltung, freie Träger, MSOs, Schulen, Kitas, Sportvereine, kulturelle Einrichtungen	zeitliche Ressourcen der Teilnehmer*innen, Stellenanteil Personal, Geldmittel für Referent*innen

Arbeitsmarkt und Beschäftigung

Herausforderung	Ziel	Zielgruppe	Angebot/ Maßnahme	Erste Schritte	Mögliche Stakeholder*innen	benötigte Ressourcen	
Betroffene							
Erwachsene und Jugendliche hängen dauerhaft in „Warteschleifen“.	Es gibt genügend Praktikums-, Ausbildungs- und Arbeitsplätze.	Erwachsene Flüchtlinge mit Aufenthaltsberechtigung: - Abschluss vorhanden ja/ nein -geeigneter Abschluss vorhanden ja/ nein - familiärer Anschluss vorhanden ja/ nein	Motivierung von Arbeitgebern, mehr auszubilden oder Praktika anzubieten (z.B. Handwerk); Ausbildungsinitiative	1. Die Verwaltungsspitze bringt relevante Stakeholder*innen an einen Tisch. 2. Bei dem Treffen stellen die Stakeholder*innen vor, welche Angebote und Maßnahmen sie durchführen, um Praktikums-, Ausbildungs- und Arbeitsplätze für die Zielgruppe zu schaffen. 3.Darauf aufbauend wird diskutiert, welche Lücken es gibt und wie man diese füllen kann (z.B. Imagekampagne, s.u.).	Wirtschaftsförderung der Stadt, Jugendberufshilfe, Kammern und Unternehmerverbände, Jobcenter, BA, Integration Point, Unternehmerstammtisch, DGB und weitere Gewerkschaften, ggf. einzelne große Unternehmen in der Stadt Gladbeck	Stellenanteil Personal zur Koordinierung	
	Das deutsche System reagiert zeitnah in Verfahren, um Menschen schneller in Arbeit zu bringen.		Platzierung der Herausforderung auf der Agenda der Parteien auf kommunaler, regionaler und überregionaler Ebene	1. Politiker*innen prüfen mit ihren Parteien, wie sie das Thema auf überregionaler Ebene weiterverfolgen können.	Politiker*innen in Gladbeck bzw. für Gladbeck (MdL, MdB), Stadtverwaltung Gladbeck	zeitliche Ressourcen der Politiker*innen	
	Das deutsche System reagiert zeitnah bei der Anerkennung von Qualifikationen (sei es teilweise oder vollständig).		Ansprache der Zentralstelle für ausländisches Bildungswesen (ZAB) im Sekretariat der Kultusministerkonferenz auf Basis des Integrationskonzepts, das die Problematik herausarbeitet und insbesondere der Politik an die Hand gegeben wird.	1. Politiker*innen prüfen mit ihren Parteien, wie sie das Thema auf überregionaler Ebene weiterverfolgen können. 2. Ggf. könnte ein über alle Parteien gehender „offener Brief“ an die Kultusministerkonferenz gesendet werden, den alle Politiker*innen aller Parteien aus Gladbeck unterschreiben.	Politiker*innen in Gladbeck bzw. für Gladbeck (MdL, MdB), Stadtverwaltung Gladbeck	zeitliche Ressourcen der Politiker*innen	
	Es gibt genügend Praktikumsplätze bzw. Maßnahmen, bei der die Zielgruppe sich sinnvoll einsetzen sowie zusätzliche Qualifikationen erwerben kann.	Erwachsene Flüchtlinge im Asylverfahren: - Abschluss vorhanden ja/ nein - geeigneter Abschluss vorhanden ja/ nein - familiärer Anschluss vorhanden ja/ nein	Qualitätsentwicklung des bestehenden Systems, siehe Punkt Controlling				
	Es gibt ausreichend Maßnahmen, bei der die Zielgruppe sich sinnvoll einsetzen sowie zusätzliche Qualifikationen erwerben kann.	Erwachsene mit gescheitertem Asylverfahren: - Abschluss vorhanden ja/ nein - geeigneter Abschluss vorhanden ja/ nein - familiärer Anschluss vorhanden ja/ nein	Qualitätsentwicklung des bestehenden Systems, siehe Punkt Controlling				

	Es gibt genügend Praktikums-, Ausbildungs- und Arbeitsplätze.	Zuwander*innen, die keine Flüchtlinge sind, differenziert nach: - Abschluss vorhanden ja/ nein - geeigneter Abschluss vorhanden ja/ nein - familiärer Anschluss vorhanden ja/ nein	Motivierung von Arbeitgeber*innen, mehr Ausbildungsplätze oder Praktika anzubieten (z.B. Handwerk); Ausbildungsinitiative	<ol style="list-style-type: none"> 1. Die Verwaltungsspitze bringt relevante Stakeholder*innen an einen Tisch. 2. Bei dem Treffen stellen die Stakeholder*innen vor, welche Angebote und Maßnahmen sie durchführen, um Praktikums-, Ausbildungs- und Arbeitsplätze für die Zielgruppe zu schaffen. 3. Darauf aufbauend wird diskutiert, welche Lücken es gibt und wie man diese füllen kann (z.B. Imagekampagne, s.u.). 	Wirtschaftsförderung der Stadt, Jugendberufshilfe, Kammern und Unternehmerverbände, Jobcenter, BA, Integration Point, Unternehmerstammtisch, DGB und weitere Gewerkschaften, ggf. einzelne große Unternehmen in der Stadt Gladbeck	Stellenanteil Personal zur Koordinierung
	Zielgerichtete, persönliche Beratung durch Steigerung der Beratungskompetenz von Mitarbeiter*innen (insb. Empowerment und Eigenverantwortung).	Mitarbeiter*innen der Beratung, Jobvermittlung usw.	Fortbildungsmaßnahmen	<ol style="list-style-type: none"> 1. Die Institution prüft, welche Fortbildungsmaßnahmen hierzu bislang für Mitarbeiter*innen erfolgen und wie sich diese auswirken. 2. Die Fortbildungsmaßnahmen werden ggf. angepasst bzw. flankierende Maßnahmen angeboten. 	Jobcenter, freie Träger, Kirchengemeinden (alle Institutionen, die hier beratend tätig sind)	
Unbegleitete Jugendliche/ junge Erwachsene haben noch nicht ausreichend zielgruppenspezifisch gestaltete Angebote, die bei Bedarf von sozialen Maßnahmen flankiert werden.	Angebote sind zielgruppenspezifisch gestaltet und ggf. mit sozialen Angeboten kombiniert werden.	umF + Alleinreisende männliche Flüchtlinge bis 27	Erstellung einer Übersicht, welche spezifischen Angebote und Lücken es gibt.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Die Verwaltungsspitze bringt relevante Stakeholder*innen an einen Tisch. 2. Bei dem Treffen stellen die Stakeholder*innen vor, welche Angebote und Maßnahmen sie durchführen, um Praktikums-, Ausbildungs- und Arbeitsplätze für die Zielgruppe zu schaffen. 3. Darauf aufbauend wird diskutiert, welche Lücken es gibt und wie man diese füllen kann (z.B. Imagekampagne, s.u.). 	Wirtschaftsförderung der Stadt, Jugendberufshilfe, Kammern und Unternehmerverbände, Jobcenter, BA, Integration Point, Unternehmerstammtisch, DGB und weitere Gewerkschaften, ggf. einzelne große Unternehmen in der Stadt Gladbeck	Stellenanteil Personal zur Koordinierung
Es fehlt an einem Controlling inwieweit Angebote und Bedarfe im Bereich der beruflichen Qualifizierung zusammenpassen.	Das Controlling, ob Angebote zur beruflichen Qualifizierung qualitativ hochwertig sind und zu den Bedarfen passen, erfolgt. Auf dieser Basis erfolgt ggf. die Anpassung von Angeboten.	jugendliche und erwachsene Zuwander*innen (bereits länger in Gladbeck lebend und neu Zugewanderte); Anbieter*innen von Maßnahmen	Zusammenstellung von maßgeblichen Indikatoren zur Weitergabe an Organisationen, die berufliche Qualifizierungsmaßnahmen durchführen.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Erstellung einer Liste von Indikatoren/ Messbereiche* 2. Weitergabe an Institutionen, die berufliche Qualifizierung durchführen durch die Veröffentlichung des Integrationskonzepts 	Institutionen, die berufliche Qualifizierung durchführen	Stellenanteil Personal zur Durchführung des Controllings in den Institutionen
			Institutionen motivieren, intern Controlling auf Basis der benannten Indikatoren (s.o.) durchzuführen, danach Erstellung eines Datenpools	<ol style="list-style-type: none"> 1. Recherche zu Verbindungsmöglichkeiten bestehender Datensammlungen innerhalb des gesetzlichen Rahmens 	AK Monitoring Kreis Recklinghausen; Transferagentur NRW (unterstützend)	Stellenanteil Personal zur Sammlung und Zusammenführung der Daten

Jugendliche mit und ohne Migrations-/ Fluchthintergrund haben keine Vorstellungen von Berufen/ Berufsbildern und sind orientierungslos.	Jugendliche mit und ohne Migrations-/ Fluchthintergrund haben ein Vorstellung von Berufen/ Berufsbildern und sind orientiert.	Jugendliche/ junge Erwachsene mit und ohne Flucht- u. Migrationshintergrund	Imagekampagne mit Gladbecker*innen für Gladbecker*innen	<ol style="list-style-type: none"> 1. Imagekampagne „Potentiale“ der RAA (heute KI) als Vorbild 2. Idee intern an passende Stellen i.d. Verwaltung weitergeben (ins. Wirtschaftsförderung) 3. Idee beim angefachten Treffen aller Akteur*innen aus dem Wirtschaftsbereich vorstellen 4. Wirtschaftsförderung entwickelt mit den anderen Stakeholder*innen eine Idee für die Kampagne (welche Methoden, Einbezug soz. Medien) unter Einbeziehung von „Best Practice“ 5. Junge Arbeitnehmer*innen werden für die Kampagne gewonnen. 	Wirtschaftsförderung, Jugendberufshilfe, Jugendhilfeplanung, Bildungs-träger, BA, Sozialplanung, AK Bildung für Neuzugewanderte, KI Recklinghausen, weitere Kooperationspartner*innen wie z.B. Kammern	Stellenanteil Personal zur Koordinierung der Kampagne Geldmittel für Layout und Druck von Werbemitteln (Fördermittel oder Sponsoring, z.B. von Banken) zeitliche Ressourcen engagierte junge Arbeitnehmer*innen
Einrichtungen und Unternehmer						
Beim Austausch zwischen den Ämtern, insb. bei der Begleitung von Flüchtlingen, kommt es zu Reibungsverlusten (Beispiel Sozialamt und Jobcenter)	Der Austausch zwischen den Ämtern insb. bei der Begleitung von Flüchtlingen ist optimal.	Erwachsene Flüchtlinge, Stadtverwaltung	Die Amtsleitungen klären untereinander ab, inwiefern solche Reibungsverluste minimiert werden können.	1. Treffen der Amtsleiter*innen, um abzuklären, wo Reibungsverluste geschehen und wie diese minimiert werden können.	Verwaltung, Jobcenter, BA, Integration Point	Stellenanteil Personal
Die Transparenz bei Angeboten, die bei der beruflichen Qualifizierung unterstützen, ist nicht ausreichend vorhanden und auch der Informationsfluss nicht optimal.	Die Transparenz bei Angeboten, die bei der beruflichen Qualifizierung unterstützen, ist ausreichend vorhanden und auch der Informationsfluss optimal.	haupt- und ehrenamtlich im Bereich Berufsförderung Tätige	Das Thema wird weitergegeben an den AK Jugendberufshilfe, damit die Fachleute gemeinsam beraten, wie sie Transparenz schaffen können.	1. Weitergabe an den Arbeitskreis Jugendberufshilfe	AK Jugendberufshilfe, Verwaltung, Jobcenter, Bundesagentur für Arbeit, Integration Point, freie Träger, Kammern	
Formulare, insb. des Jobcenters, sind für Menschen mit wenig Sprachkenntnissen nicht verständlich.	Es gibt Formulare in leichter Sprache, die ohne/ mit geringer Hilfestellung verständlich sind.	alle Gladbecker*innen mit geringen Sprachkenntnissen	siehe Handlungsfeld Fortbildung und Information			
Interkulturelle Kompetenz ist bei der Stadtverwaltung noch nicht in allen Ämtern genügend vorhanden.	Die Personalneueinstellung berücksichtigt die Themen „interkulturelle Kompetenz“, Mehrsprachigkeit und Zuwanderungshintergrund als Ressource des/ der Bewerber*in.	Stadtverwaltung	Die Personalneueinstellung berücksichtigt die Themen „interkulturelle Kompetenz“, Mehrsprachigkeit und Zuwanderungshintergrund als Ressource des/ der Bewerber*in	1. Das Personalamt prüft, wie „interkulturelle Kompetenz“, Mehrsprachigkeit und Zuwanderungshintergrund als Ressource von Bewerber*innen verstärkt in das Auswahlverfahren einbezogen werden kann.	Stadtverwaltung Gladbeck, Personalamt	Stellenanteil Personal

Mehrsprachigkeit und Zuwanderungshintergrund werden nicht ausreichend als Ressourcen anerkannt und genutzt.	Die Personalneueinstellung berücksichtigt die Themen „interkulturelle Kompetenz“, Mehrsprachigkeit und Zuwanderungshintergrund als Ressource des/ der Bewerber*in	Unternehmen	Unternehmen werden sensibilisiert.	1. Absprache mit den Kammern und Unternehmerverbänden, wie Unternehmer*innen bereits sensibilisiert werden, ggf. im Rahmen des „Runden Tisches“ siehe oben	Wirtschaftsförderung der Stadt, Jugendberufshilfe, Kammern und Unternehmerverbände, Jobcenter, BA, Integration Point, Unternehmerstammtisch, DGB und weitere Gewerkschaften, ggf. einzelne große Unternehmen in der Stadt Gladbeck.	Stellenanteil Personal zur Koordinierung
Im Bildungsbereich ist nicht genügend Personal vorhanden, gerade auch Personal, das mehrsprachig ist. Die vorhandene Verteilung ist nicht optimal.	Es ist mehr, bei Bedarf auch mehrsprachiges Personal eingestellt worden, das optimal verteilt ist.	Hauptamtler*innen im Kita- und Schulbereich	Berücksichtigung von Mehrsprachigkeit und ggf. Zuwanderungshintergrund bei der Neueinstellung bei adäquater Verteilung	1. Die Institutionen prüfen, wie „interkulturelle Kompetenz“, Mehrsprachigkeit und Zuwanderungshintergrund als Ressource des Bewerbers/ der Bewerberin verstärkt in das Auswahlverfahren vor Ort einbezogen werden kann.	Kitas, Tagespflege, Schulen, OGS	Stellenanteil Personal zur Prüfung
			Politiker*innen wirken in die Parteien, um dort die Relevanz des Themas weiter zu verankern und ggf. „nach oben“ weiterzureichen.	1. Politiker*innen prüfen mit ihren Parteien, wie sie das Thema in der politischen Agenda vor Ort verorten können. 2. Politiker*innen wirken in den Parteien auf überregionaler Ebene	Politiker*innen in Gladbeck bzw. für Gladbeck (MdL, MdB)	zeitliche Ressourcen der Politiker*innen

* Relevante Indikatoren zur Messung der Qualität von Angeboten:

- Messung des Kompetenzzuwachses bei TN i. d. Bereichen Sprache, soziale, berufliche u. interkulturelle Kompetenz. Hierzu gehören auch die Felder Selbstständigkeit, Eigenverantwortung und Selbstorganisation der TN. Darstellung einer Entwicklung durch Messung der Kompetenzen im jeweiligen Bereich vor und nach der Maßnahme? Vergleich der Ergebnisse einer Vorher-Nachher-Messung?
- Erfragen vorhandener (Bildungs-)Kompetenzen der TN zu Beginn der Maßnahme, um TN und Maßnahme einander optimal zuordnen zu können.
- Erfassung einer Vermittlungsquote in Arbeit
- Erfassung einer Abbrecherquote
- Erfassung der Verweildauer in der Maßnahme
- Erfassung, mit welcher Orientierung und welchem Grad an Orientierung die / der TN in die Maßnahme gekommen ist.
- Möglichkeit, die Maßnahme an individuelle Bedarfe anzupassen (Alter, Lebenssituation...)
- Abstimmung mit anderen (flankierenden, vor- und nachgelagerten) Maßnahmen
- Anwerbung von Drittmitteln der anbietenden Institution, um ggf. zusätzliche Angebote zu realisieren.
- Interkulturelle Kompetenz des Personals in der Maßnahme
- Fachliche Eignung des Personals in der Maßnahme
- Weiterbildungsangebote für das Personal in der Maßnahme
- Erfassung des Feedbacks der TN, Umgang mit dem Feedback der TN als Teil des Controllings.

Sprache und Bildung

Herausforderung	Ziel	Zielgruppe	Angebot/ Maßnahme	Erste Schritte	Mögliche Stakeholder*innen	benötigte Ressourcen	Ergänzungen
Bereich Spracherwerb							
Es fehlt an einer koordinierenden Stelle, die die Angebote und Nachfrage im Bereich der Sprachkurse, im Bereich Bildung und im Bereich Integration allgemein verknüpft.	Eine koordinierende Stelle ist eingerichtet. Alternativ ist eine bestehende Institution erweitert, um diese Dienstleistung zu erbringen.	alle Gladbecker*innen mit Sprachförderbedarf	Bestehende Übersichten zu Angeboten aktualisieren und bekannt machen	1. Bestehende Übersichten sammeln. 2. Diese Übersichten zusammenführen und erweitern. 3. Diese Übersicht bekannt machen, ins. bei den Fachleuten für Sprachförderung und Bildung. 4. Diese ständig aktualisieren und fortschreiben. ^d	Stadtverwaltung (z.B. Amt 40, Bildung und Erziehung), VHS, Sprach- und Integrationskursanbieter, Schulen und Kitas, Arbeitskreis Sprache; günstig wäre es, die Maßnahmen an die beiden vorhandenen Arbeitsgruppen (siehe Ergänzung) zu übergeben.	Stellenanteil Personal	Amt 40, Bildung und Erziehung und die Kitas arbeiten eng zum Thema Spracherwerb zusammen; Zielgruppe sind die Kinder im Vorschul- und am Übergang zum Grundschulbereich. Der Arbeitskreis Sprache widmet sich dem Thema Spracherwerb bei Erwachsenen.
			Einrichtung einer Stelle für Projektförderung	1. Bestehende Fördermöglichkeiten sammeln. 2. Diese Fördermöglichkeiten intern und extern bei den Fachleuten für Sprachförderung und Bildung bekannt machen. 3. Diese ständig aktualisieren und fortschreiben.		Stellenanteil Personal	
Viele Kinder gehen nur unregelmäßig oder täglich kürzer als sie könnten in die Kita. Hierdurch werden Sprachförderung und Integration erschwert. Teilweise stehen gar keine Plätze zur Verfügung.	Die Eltern sind über die Möglichkeiten eines regelmäßigen und längeren Kita-Besuchs informiert.	alle Eltern	Eltern werden in die Kitas geholt (Eltern-Cafés o.ä.)	siehe Herausforderung „Eltern müssen im Rahmen von intensiverer Elternarbeit fit gemacht werden, damit sie ihre Kinder von Geburt an unterstützen können.“			
			Sprachförderung für Eltern	1. Rucksack-Projekt ausbauen	Büro für interkulturelle Arbeit, Kitas, Schulen		
			Imagekampagne für Elternverantwortung	1. Die bereits erfolgreich durchgeführte Plakatserie „Eltern bilden unsere Zukunft“ sichten und ggf. an die aktuelle Situation anpassen. 2. Plakatserie drucken. 3. Plakatserie bei den Akteur*innen verteilen und an weiteren Stellen mit einer hohen Öffentlichkeitswirksamkeit für die Zielgruppe platzieren.	Bildungsbüro Gladbeck	Stellenanteil Personal Geldmittel für Druck und Layoutkosten	
			Die aufsuchende Beratung der Eltern durch die entsprechenden Stellen der Stadtverwaltung wird weiter gestärkt.	1. Prüfung welche Stellenanteile bisher vorhanden sind. 2. Quantität und Qualität der vorhandenen Arbeit evaluieren. 3. Analysieren, wie die bisherige Arbeit sinnvoll erweitert werden kann. 4. Beratung ausweiten	Stadtverwaltung	Stellenanteil Personal	

	Es gibt für sämtliche Bereiche, in denen Vorschulkinder innerhalb und außerhalb der Kita gefördert werden, ein Sprachbildungskonzept.	Einrichtungen, in denen Vorschulkinder sprachlich gefördert werden	Umfassendes Sprachbildungskonzept in jeder Einrichtung, das fortlaufend aktualisiert wird, um aktuellen Herausforderungen gerecht zu werden.	1. Die Einrichtungen prüfen ihre Sprachbildungskonzepte (sofern vorhanden). 2. Einrichtungen, die kein Konzept haben erarbeiten ein Konzept, das sich an vorhandenen Best-Practice-Konzepten orientiert. 3. Einrichtungen mit vorhandenem Konzept evaluieren dieses. 4. Es erfolgt eine Anpassung ggf. in Verbindung mit Elternarbeit, siehe „Eltern müssen im Rahmen von intensiverer Elternarbeit fit gemacht werden, damit sie ihre Kinder von Geburt an unterstützen können.“	Einrichtungen, in denen Vorschulkinder sprachlich gefördert werden	Stellenanteil Personal	
Es gibt zu wenig Nachhilfeangebote, u.a. im Sprachbereich (sowohl in gemischten Gruppen als auch sprachspezifisch).	Es existieren ausreichend Nachhilfeangebote, insb. im Sprachbereich (sowohl in gemischten Gruppen als auch sprachspezifisch).	Kinder und Jugendliche mit Zuwanderungshintergrund (bereits länger in Gladbeck lebend und Flüchtlinge)	Nach dem Vorbild „Studenteninitiative für Kinder (StK)“ geben Oberstufenschüler*innen und pensionierte Lehrer*innen kostenlose Nachhilfe für sozial benachteiligte Kinder	1. Prüfung, wie das Programm aus Essen übertragbar ist. 2. Ggf. Anpassung des Programms 3. Gewinnung von Ehrenamtler*innen 4. Raumsuche 5. Ansprache der Zielgruppe	Schulen, freie Träger	Stellenanteil Personal zur Koordinierung zeitliche Ressourcen der Ehrenamtler*innen Räumlichkeiten Geldmittel für Materialien ggf. Aufwandsentschädigungen	
Jugendliche sind nicht ausreichend auf Arbeitsmarkt vorbereitet.:	Es ist ein Austauschgremium zwischen den Schulen, dem Jobcenter, der Verwaltung und der Wirtschaft eingerichtet, das dieses Thema aufgreift.			siehe Handlungsfeld Arbeitsmarkt und Beschäftigung, „Erwachsene und Jugendliche hängen dauerhaft in ‚Warteschleifen‘“			
Bei den Integrationskursen sind die Wartelisten zu lang, zudem gibt es die Problematik der Kinderbetreuung. Ob Lerntempo, Lernziel und Lernerfahrung ausreichend berücksichtigt sind, ist strittig.	Es gibt genügend und ausdifferenzierte Integrationskurse, die individuelle Bedürfnisse und Ressourcen berücksichtigen.	Zuwander*innen (bereits länger in Gladbeck lebend und Neuzuwander*innen), insb. auch Frauen und Senior*innen	Integrationskurse, die die individuelle Bedürfnisse und Ressourcen berücksichtigen, werden verstärkt initiiert.	1. Der AK Sprache und Bildung ist um Mitglieder des Amts für Erziehung erweitert, um Kinderbetreuung zu planen.	AK Sprache, VHS, weitere Sprachkursanbieter	Stellenanteil Personal	
Gerade Frauen mit Zuwanderungsgeschichte sind von mangelnden Deutschkenntnissen betroffen. Hier existiert ein besonderer Bedarf an niederschweligen Sprachkursen (Alltagsdeutsch), z.T. mit Kinderbetreuung.	Es gibt genügend und ausdifferenzierte Sprachkurse, die individuelle Bedürfnisse und Ressourcen von Frauen berücksichtigen.	Zuwanderinnen, die bereits länger in Gladbeck leben	Integrationskurse, die die individuelle Bedürfnisse und Ressourcen berücksichtigen, werden verstärkt initiiert.	1. Der AK Sprache und Bildung ist um Mitglieder des Amts für Erziehung erweitert, um Kinderbetreuung zu planen.	AK Sprache, VHS, weitere Sprachkursanbieter	Stellenanteil Personal, Geldmittel für die Kinderbetreuung	
		Neuzuwanderin-nen	Ein Kurs zum Spracherwerb ist geplant		Mädchenzentrum Gladbeck	Stellenanteil Personal ggf. Geldmittel für die Kinderbetreuung	
Es gibt zu wenig Räume für Sprachkurse	Alle Schulen sind nach Raumnutzungsmöglichkeiten befragt. Sprachkurse u.ä. finden nachmittags und abends auch in Schulen statt.	Zuwander*innen (bereits länger in Gladbeck lebend und Neuzuwander*innen)	Die Schulen werden befragt, ob sie, insb. im Nachmittags- u. Abendbereich, noch nicht genutzte Räumlichkeiten haben.	1. Die Schulen werden befragt, ob sie, insb. im Nachmittags- u. Abendbereich, noch nicht genutzte Räumlichkeiten haben.	Sprachkursanbieter	Stellenanteil Personal	
			Verlegung von Sprachkursen in die Schulen	1. Die Schulen werden befragt, ob sie, insb. im Nachmittags- u. Abendbereich, noch nicht genutzte Räumlichkeiten haben.			
Bereich Bildung und Kompetenzen							

Eltern müssen im Rahmen von intensiverer Elternarbeit fit gemacht werden, damit sie ihre Kinder von Geburt an unterstützen können.	Eltern in Gladbeck haben ein grundlegendes Verständnis vom Bildungssystem, Sprachförderung und ausreichende Erziehungskompetenzen. Dabei erkennen und nutzen sie den Zuwanderungshintergrund und die Mehrsprachigkeit als Ressourcen.	alle Eltern, insb. auch Frauen, gerade bei den Zuwander*innen; ggf. zusätzlicher Fokus auf Vätern	Elternkurse werden konzipiert bzw. bestehende Kursangebote ggf. inhaltlich überarbeitet. Angebote hierzu erfolgen in verschiedenen Sprachen, um möglichst viele Eltern zu erreichen.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Best-practice-Projekte sichten wie z.B. Griffbereit als Elternbildungsprogramm, Op-Stapje, Familienschule des EKJ,Taff, Kinder im Blick, Rucksackprojekte, Brückenangebote mit Elternanbindung/ niederschwelliger Sprachförderung und Besuche von Eltern zur Einschulung 2. Übertragbarkeit der Projekte prüfen wie z.B. Alter d. Kinder, Bedarfe der Eltern 3. Langfristigkeit der Projekte gewährleisten 4. Persönliche Ansprache in den Projekten betonen, um ein Vertrauensverhältnis aufzubauen. 5. Mit der Ansprache möglichst früh beginnen und Eltern erreichen, die ansonsten wenig/schwer zu erreichen sind. 6. Ggf. Vernetzung mit den „Stadtteilern“, siehe Handlungsfeld „Fortbildung und Information“, Herausforderung „Infodefizite zu Systemen und Strukturen“ 7. Ein besonderer Fokus liegt darauf, dass Zuwander*innen die eigenen Ressourcen erkennen und lernen zu nutzen (Stichwort Mehrsprachigkeit, Wissen um andere Kulturen). Die Kompetenzen von interkultureller Flexibilität, das Wechseln zwischen kulturellen Rollen, wird gezielt gestärkt. 	Netzwerk frühe Hilfen, Büro für interkulturelle Arbeit, Kitas, Schulen	Stellenanteil Personal zur Koordinierung, Geldmittel für Honorarkosten Geldmittel für Materialien Räumlichkeiten	Das Netzwerk frühe Hilfen initiiert hierzu am 14.11.2018 ein Treffen.	
	Eltern nutzen die in der Familie vorhandenen kulturellen Elemente, um Verbindendes, anstatt Trennendes zu betonen				<ol style="list-style-type: none"> 1. Vorhandene Fortbildungsmaßnahmen/ Angebote intern für Eltern prüfen, ob sie diese Kompetenzen vermitteln. 2. Ggf. Fortbildungsmaßnahmen um dieses Element erweitern. 	Netzwerk frühe Hilfen, Büro für interkulturelle Arbeit, Kitas, Schulen	Stellenanteil Personal zur Koordinierung, Geldmittel für Honorarkosten Geldmittel für Materialien Räumlichkeiten	
	Eltern werden in den verstärkt einbezogen.	Erzieher*innen, Lehrer*innen, weiteres Fachpersonal	Gladbecker Bildungsvereinbarung um das Thema Elternarbeit erweitern	<ol style="list-style-type: none"> 1. Die bestehende Bildungsvereinbarung wird auf das Thema „Einbeziehung Eltern“ und „Elternarbeit“ geprüft. 2. Die an der Entstehung der Bildungsvereinbarung beteiligten Akteur*innen treffen sich zu einem ersten Austausch zur Erweiterung. 3. Ideen werden gesammelt und geclustert. 4. Die Bildungsvereinbarung wird erweitert und beschlossen. 	Netzwerk frühe Hilfen, Büro für interkulturelle Arbeit, Kitas, Schulen	Stellenanteil Personal		
Schulklassen sind zu groß. Dies überfordert Lehrer*innen und Kinder.	Es existieren kleinere Schulklassen, in denen Kinder emotional sicher lernen können.	Schüler*innen mit und ohne Zuwanderungshintergrund	Die Stakeholder*innen werben auf Basis des Integrationskonzepts, das die Problematik herausarbeitet und insbesondere der Politik an die Hand gegeben wird, bei der Landesregierung und weiteren zuständigen Stellen für kleinere Schulklassen.		Politiker*innen in Gladbeck bzw. für Gladbeck (MdL, MdB), Stadtverwaltung Gladbeck	zeitliche Ressourcen der Politiker*innen		

Zusammenleben und Austausch

Herausforderung	Ziel	Zielgruppe	Angebot/ Maßnahme	Erste Schritte	Mögliche Stakeholder- *innen	benötigte Ressourcen
Befindlichkeiten						
Es gibt, spätestens seit der „Flüchtlingskrise“, Skepsis bei der einheimischen Bevölkerung: Angst vor dem eigenen (ökonomischen oder sozialen) Abstieg Angst vor Raumnutzung Angst vor Übergriffen Angst vor „Überfremdung“.	Die einheimische Bevölkerung hat sich mit vorhandenen Ängsten und Befindlichkeiten auseinandergesetzt und sieht Deutschland realistisch als Zuwanderungsland. Sie hat ein positives Verständnis von Integration.	Einheimische, insb. Jugendliche, Erwachsene und Menschen in prekären Lebenslagen	Querschnittsaufgabe; Relevant im Rahmen der Entwicklung eines Wertekonsens und einer Erstellung einer „Gladbecker Erklärung“ für gemeinsame Werte und eine Willkommenskultur			
Zuwander*innen machen multiple Diskriminierungserfahrungen.	Es gibt keine Diskriminierung mehr, insb. nicht von Frauen mit Zuwanderungsgeschichte.	Zuwander*innen (bereits länger in Gladbeck lebend und Neuzuwander*innen), insb. auch Frauen				
Zuwander*innen, gerade Erwachsene, haben Angst vor Assimilation und dem Verlust eigener kultureller Wurzeln.	Zuwander*innen haben ein positives Verständnis von Integration.	Zuwander*innen				
Die Befindlichkeiten verdecken oft die Gemeinsamkeiten und das, was alle in Gladbeck lebenden Menschen verbindet.	Vor dem Hintergrund all dieser Befindlichkeiten steht das Gemeinsame und Verbindende im Mittelpunkt.	alle Gladbecker*innen				
Politik und Stadtgesellschaft						
Politiker*innen müssen sich aktiver am Prozess der Integration in und für die Stadtgesellschaft beteiligen.	Politiker*innen agieren als wichtige Stakeholder*innen im Integrationsprozess. sowohl	alle Gladbecker*innen	Politiker*innen beteiligen sich am Prozess der Integrationskonzepterstellung	1. Teilnahme an den relevanten Gremien und Arbeitsgruppen	Politiker*innen in Gladbeck bzw. für Gladbeck (MdL, MdB)	zeitliche Ressourcen der Politiker*innen

	innerstädtisch wie auch über die Stadt hinaus.		Politiker*innen wirken in die Parteien, um dort die Relevanz des Integrationsprozesses weiter zu verankern	1. Politiker*innen prüfen mit ihren Parteien, wie sie das Thema in der politischen Agenda verorten können	Politiker*innen in Gladbeck bzw. für Gladbeck (MdL, MdB)	zeitliche Ressourcen der Politiker*innen
Der Integrationsprozess muss bewusst und vor dem Hintergrund der „verpassten“ Integration der Gastarbeiter*innen und ihrer Kinder/ Kindeskiner gestaltet werden.	Defizite des „verpassten“ Integrationsprozesses aus der Ära der Gastarbeiter sind bekannt und wurden für anstehende Integrationsprozesse positiv verarbeitet.	alle Gladbecker*innen	Politiker*innen wirken in die Parteien, um dort die Relevanz des Integrationsprozesses weiter zu verankern unter Einbeziehung der „verpassten“ Integration der Gastarbeiter*innen und ihrer Kinder/ Kindeskiner.	1. Politiker*innen prüfen mit ihren Parteien, wie sie das Thema Integration unter Einbeziehung der „verpassten“ Integration der Gastarbeiter*innen und ihrer Kinder/ Kindeskiner in der politischen Agenda verorten können	Politiker*innen in Gladbeck bzw. für Gladbeck (MdL, MdB); Stadtverwaltung Gladbeck	zeitliche Ressourcen der Politiker*innen
	Es ist abgeklärt, ob und wie diese Integration nachgeholt werden kann und muss.	bereits länger in Gladbeck lebende Zuwander*innen	Anlässe für die bereits länger in Gladbeck lebenden Zuwander*innen bieten, ihre Bedarfe zu formulieren	1. Die bereits länger in Gladbeck lebende Zuwander*innen werden aktiv in den weiteren Prozess zur Gestaltung des Zusammenlebens in Gladbeck einbezogen, um dort Bedarfe formulieren zu können (z.B. Abschlusskonferenz, Dialogformate, Bürgertreffen etc.).	Stadtverwaltung, Kirchengemeinden, freie Träger	
Demokratie und politische Partizipation müssen erlebbar werden.	Alle Gladbecker*innen haben ein grundlegendes Verständnis von Demokratie und demokratischen Prozessen.	Erwachsene Einheimische, insb. auch Menschen in prekären Lebenslagen; erwachsene Zuwander*innen (bereits länger in Gladbeck lebend und Neuzuwander*innen)	Teilnahme an Ratssitzungen	1. Parteien prüfen, wie sie im Rahmen ihrer politischen Arbeit mehr Gladbecker*innen mit und ohne Zuwanderungshintergrund an kommunalpolitische Arbeit heranführen können.	Parteien in Gladbeck; Rat in Gladbeck; Institutionen, die mit der Zielgruppe zu tun haben und an politisches Geschehen heranführen können.	zeitliche Ressourcen der Politiker*innen
			Heranführung an die Arbeit der Parteien		Parteien in Gladbeck; Rat in Gladbeck; Institutionen, die mit der Zielgruppe zu tun haben und an politisches Geschehen heranführen können.	zeitliche Ressourcen der Politiker*innen

Vorurteile und Diskriminierungsstrukturen sind in der Gesellschaft noch viel zu stark vorhanden (Rassismus, Fremdenfeindlichkeit, Antisemitismus, Muslimfeindlichkeit, Gleichstellung von Frau und Mann).	Es gibt durch den aktiven Einsatz von Politiker*innen in/ für Gladbeck und von der Stadtverwaltung keine Diskriminierung mehr.	alle Gladbecker*innen	Politiker*innen, Parteien und politische Institutionen wie z.B. der Rat setzen aktiv gegen Diskriminierung und gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit ein.	Parteien und politische Institutionen wie der Rat prüfen intern, wie sie die Themen in der politischen Agenda verorten können	Politiker*innen in Gladbeck bzw. für Gladbeck (MdL, MdB), Stadtverwaltung Gladbeck	zeitliche Ressourcen der Politiker*innen
			Interkulturelle Trainings, um Haltung zu entwickeln, siehe auch Handlungsfeld Fortbildung und Information		Sportvereine, MSOen, Migrationsberatungssstellen, Jugendverbände, Kitas, Schulen	
Stärkung des Zusammenlebens auf Basis der Willkommens-kultur, in dessen Rahmen es einen Wertekonsens gibt.	Es gibt einen allen Gladbecker*innen bekannten und von ihnen gelebten grundlegenden Wertekonsens im Rahmen der Stärkung des Zusammenlebens auf Basis der Willkommenskultur.	alle Gladbecker*innen	Entwicklung eines Wertekonsens und einer Erstellung einer „Gladbecker Erklärung“ für gemeinsame Werte als ein wichtiger Schritt zur Stärkung des Zusammenlebens.	1. Benennung relevanter Punkte eines Wertekonsens und der weiteren Stärkung des Zusammenlebens im Rahmen der Konzepterstellung.* 2. Initiierung von Arbeitsgruppen im Anschluss an die Integrationskonzepterstellung unter Einbeziehung weiterer Teiler der Gladbecker Bevölkerung 3. Erstellung einer Endversion, die in einem Festakt vom Bürgermeister, anderen Honoratioren der Stadt, Vorsitzenden wichtiger Institutionen wie z.B. Kirchengemeinden, Sportvereinen, freien Trägern, Migrantenselbstorganisationen bis hin zu einzelnen Bürger*innen unterschrieben wird. 4. Parallel können Unterrichtseinheiten für Jugendliche erfolgen (siehe unten)	Politiker*innen in Gladbeck bzw. für Gladbeck (MdL, MdB), Stadtverwaltung Gladbeck, TN am Prozess der Integrationskonzeptentwicklung, Jugendeinrichtungen, Jugendhilfeplanung, weite Teile der Gladbecker Bevölkerung	Stellenanteil Personal zur Koordinierung, zeitliche Ressourcen der Teilnehmer*innen ggf. Geldmittel für Referent*innen/ Moderator*innen
			Jugendliche verbessern ihre Kenntnis von und entwickeln eine Haltung zur freiheitlich demokratischen Grundordnung als Basis des Zusammenlebens	1. Ansprache interessierter Lehrer*innen 2. Entwicklung von pädagogischen Elementen, die vorhandene Unterrichtseinheiten flankieren (ins. mit Bezug zu Gladbeck; ggf. Geschichtswerkstatt der Erich Fried-HS als Modell). 3. Verbindung zur Erstellung des Wertekonsens/ Heranführung der Jugendlichen an diesen Prozess, damit sie teilnehmen.	Schulamt; Fachschaften Politik-/Sozialwissenschaften (Lehrer*innen)	Stellenanteil Personal
Austausch/ Kommunikationsprozess						

Was verstehen wir eigentlich unter „Integration“ in Gladbeck? Brauchen wir überhaupt diesen Begriff?	Es wurde eine Definition von Integration in Gladbeck entwickelt, die alle Gladbecker*innen gemeinsam tragen. Dieser trägt den oft negativ damit verbundenen Assoziationen Rechnung.	alle Gladbecker*innen	Entwicklung eines Integrationsbegriffs im Rahmen der Integrationskonzeptentwicklung	Ist erstellt	erweiterte Steuerungsgruppe	Stellenanteil Personal, zeitliche Ressourcen der Mitglieder der erweiterten Steuerungsgruppe
Viele Zuwander*innen bringen andere Mentalitäten mit, was das Zusammenleben erschweren kann.	Gladbecker*innen sind über verschiedene Mentalitäten informiert und haben einen Weg gefunden, diese Mentalitäten so anzupassen, dass das Zusammenleben gelingt (insb. auch Flüchtlinge sind über die Mentalität der Mehrheitsbevölkerung aufgeklärt).	alle Gladbecker*innen; auch Flüchtlinge	siehe Handlungsbereich Fortbildung und Information; siehe Handlungsbereich Sprache und Bildung			
In Gladbeck fehlt eine „Streitkultur“, in der man schwierige Themen ansprechen und deutlich benennen kann, ohne dass sich das Gegenüber angegriffen fühlt.	Es wurde eine Streitkultur etabliert, die allen Beteiligten verständlich und zugänglich ist.	alle Gladbecker*innen	Verortung des Themas im Rahmen der Erstellung des Wertekonsens	siehe: Stärkung des Zusammenlebens auf Basis der Willkommenskultur, in dessen Rahmen es einen Wertekonsens gibt.		
			Etablierung dialogischer Strukturen, die eine Streitkultur befördern wie z.B. ein Generationendialog oder das Wiederaufleben des interreligiösen Dialogs	1. Vorhandene/ erprobte Modelle/ Methode übertragen:7	Internationales Mädchenzentrum; GISA	Stellenanteil Personal, zeitliche Ressourcen der Teilnehmer*innen, ggf. Geldmittel für Referent*innen, Ausflüge, Materialien, Räumlichkeiten
Koordinierende Stelle, die eine Übersicht über alle Angebote hat und den Austausch und die Vernetzung koordiniert	Es gibt eine koordinierende Stelle.	Haupt- und Ehrenamtlich im Feld der Integration Tätige	siehe Handlungsbereich Sprache und Bildung, „Es fehlt an einer koordinierenden Stelle, die die Angebote und Nachfrage im Bereich der Sprachkurse, im Bereich Bildung und im Bereich Integration allgemein verknüpft.“			
Begegnung						

Es gilt, die Kinder und Jugendarbeit wird als wichtiges Instrument der integrativen Arbeit/ der Begegnung besonders zu stärken	Für alle Kinder und Jugendliche sind möglichst wohnortnah Angebote vorhanden und bekannt, die sie im Freizeitbereich nutzen können.	Kinder und Jugendliche in Gladbeck, ins. aus prekären Verhältnissen	Prüfung der Anzahl nach Stadtteil, Zielgruppe und Einzugsgebiet	1. Kinder- und Jugendarbeit stärken (siehe auch AG 2) 2. Datenabgleich (AG Jugend, Herr Möller, Herr Knappmann)	Jugendeinrichtungen, freie Träger, Kirchengemeinden (Angebote), Schulen, Kitas, Familienzentren, Begegnungszentren, freie Träger, Kirchengemeinden AG Jugend, Amt für Sport und Integration, Jugendhilfeplanung (Multiplikator*innen)	Stellenanteil Personal zur Koordinierung, Stellenanteil Personal zur Sammlung und Zusammenführung der Daten
	Die Ziele des Jugendförderplans werden umgesetzt (drei Hauptamtler*innen pro Einrichtung).	Verwaltung	Die Politik und die Verwaltung sind bereit, die Ziele des Jugendförderplans umzusetzen.	1. Sensibilisierung der Steuerungsgruppe, so dass sie das Anliegen an Politik und Verwaltung weitergeben.	Stadtverwaltung, Jugendausschuss	Stellenanteil Personal
	Allen Einrichtungen aus dem Jugendbereich sind wechselseitig vorhandene Angebote bekannt.	Alle Jugendinstitutionen	Verbreitung neuer/ zusätzlicher Projekte über die Verteiler „Jugend“ und „Sport“		Jugendhilfeplanung, AG Jugend	Stellenanteil Personal
	Vor dem Hintergrund der Zunahme von Hate-Speech verbessern Jugendliche ihre Kenntnisse von und entwickeln eine Haltung zur freiheitlich demokratischen Grundordnung als Basis des Zusammenlebens.	Kinder und Jugendliche in Gladbeck, insb. mit Zuwanderungshintergrund	Jugendliche verbessern ihre Kenntnis von und entwickeln eine Haltung zur freiheitlich demokratischen Grundordnung als Basis des Zusammenlebens.	1. Ansprache interessierter Lehrer*innen. 2. Entwicklung von pädagogischen Elementen, die vorhandene Unterrichtseinheiten flankieren (ins. mit Bezug zu Gladbeck; ggf. Geschichtswerkstatt der Erich Fried-HS als Modell) 3. Verbindung zur Erstellung des Wertekonsens/ Heranführung der Jugendlichen an diesen Prozess, damit sie teilnehmen.	Schulamt; Fachschaften Politik-/Sozialwissenschaften (Lehrer*innen)	Stellenanteil Personal
	Minderjährige Neuzuwander*innen, insb. auch aus der EU werden ehrenamtlich begleitet.		Patenschaften: Sprachpaten Integrationspaten (z.B. bei Behördengängen, zur Heranführung an Partizipationsmöglichkeiten) ggf. spezielle Patenschaften zwischen Kindern und Senior*innen	1. Trägerschaft für mögliche Patenprojekte klären. 2. Konzept für Patenprojekt entwickeln. 3. Ggf. externe Geldmittel einwerben (Fördermittel, Sponsoring) 4. Mögliche Paten ansprechen und gewinnen. Paten fortbilden und begleiten.	freie Träger, Vereine, Kirchengemeinden, Elternvereine	Stellenanteil Personal im Rahmen der Koordinierung und Begleitung der „Pat*innen“, zeitliche Ressourcen der Ehrenamtler*innen, ggf. Aufwandsentschädigungen

	Alle Jugendlichen haben einen Bezug zu Gladbeck, der Geschichte von und Kultur in Gladbeck.					
	Jugendliche vermitteln Jugendliche niederschwellig wichtige Kompetenzen.		Kinder- und Jugendtreffs als Orte des miteinander und voneinander Lernens			
			Veranstaltungen des Jugendrats	1. Der Jugendrat prüft, welche Veranstaltungen er in Zukunft hierfür anbieten kann.	Jugendrat	zeitliche Ressourcen der im Jugendrat Tätigen, ggf. Geldmittel für Materialien, Räumlichkeiten
Es bestehen wenig persönliche Kontakte zwischen Menschen mit und ohne Zuwanderungsgeschichte, ins. Freundschaften (dies wird von Jugendlichen z.T. anders gesehen).	Es bestehen längerfristige, private Kontakte zwischen Gladbecker*innen mit und ohne Zuwanderungshintergrund. Um Hemmungen abzubauen kann man von Kindern und Jugendlichen lernen.	alle Gladbecker*innen	Spezielle Projekte, die Begegnung (B35:G37interkulturell) ermöglichen.	1. Projektanbieter werden angesprochen, das Angebot interkulturell auszurichten (sowohl multikulturell, als auch spezielles Angebot aus anderen Ländern, wie etwa Tänze, Kochen o.ä.). 2. Dies betrifft Inhalte von Angeboten ebenso wie deren interkulturelle Bewerbung	freie Träger, Kirchengemeinden, MSOs, Sportvereine	ggf. Stellenanteil Personal ggf. Geldmittel für Materialien ggf. Räumlichkeiten
	<p>Grundlegende Ideen für einen Wertekonsens aus der Arbeitsgruppe:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Es wurde betont, dass die Grundlage eines Wertekonsens immer das Grundgesetz sein müsse. - Im Mittelpunkt eines Konsens müssten die Gemeinsamkeiten statt der Unterschiede stehen. - Wichtig sei, die gemeinsame Identität "Wir in Gladbeck" mit „Alleinstellungsmerkmalen“ herauszuarbeiten. Hier wurde z.B. benannt: <ul style="list-style-type: none"> - die Tradition eine Zuwanderungsstadt zu sein - die Tradition und der Zusammenhalt der Bergarbeiter - die Betonung, dass Gladbeck eine offene Gesellschaft ist. - Zuschreibungen und Stereotype sowie Diskriminierungsstrukturen werden angesprochen und als unvereinbar mit dem Wertekonsens dargestellt. - Im Wertekonsens wird auf die Wichtigkeit einer Diskussionskultur hingewiesen. Wichtige Punkte hierfür seien: <ul style="list-style-type: none"> - Diskussionen müssen offen und zielgerichtet geführt werden; in ihnen werden Probleme angesprochen ohne zu beleidigen. - die Kommunikation findet auf Augenhöhe statt. - Zudem müsse im Wertekonsens beschrieben sei, dass die Stadtgesellschaft sich verpflichtet, Hilfestellungen zu leisten immer mit dem Ziel, zur Selbsthilfe zu befähigen. - Auch die Eigenverantwortung jeder/ jedes Einzelnen solle betont werden - Integration und Zusammenleben seien die Verantwortung jeder/ jedes Gladbecker*in. - Im Prozess der Erstellung eines Wertekonsens sollen möglichst weitere Teile der Bevölkerung wie z.B. der Zuwander*innen, Politiker*innen, MSOs, Jugendliche einbezogen werden, um eine breite gesellschaftliche Grundlage zu schaffen. 					

Wohnen und Quartier

Herausforderung	Ziel	Zielgruppe	Angebot/ Maßnahme	Erste Schritte	Mögliche Stakeholder- *innen	benötigte Ressourcen
Schwierige Wohnsituation, gerade für Menschen in prekären Lebenslagen	Alle Menschen, die in Gladbeck leben, leben in einem ansprechenden Wohnumfeld, das sie mitgestalten.	alle Gladbecker*innen, ins. in prekären Lebenssituationen	Runder Tisch initiiert von der Verwaltungsspitze mit allen relevanten Stakeholder zum Thema	<ol style="list-style-type: none"> 1. Die Stadtverwaltung benennt intern eine zuständige Stelle. 2. Alle relevanten Stakeholder werden eingeladen. 3. Vorhandene Problemstellungen und Lösungsansätze werden benannt. 4. Es wird abgeklärt, welche Lösungsansätze kurz- mittel- und langfristig verfolgt werden können, wer einbezogen werden muss und welche Ressourcen benötigt werden. 	Stadtverwaltung, Wohnungsbau-genossenschaften, Immobilieneigen-tümer*innen,	Stellenanteil Personal zur Koordinierung und Begleitung
Unbegleitete minderjährige Flüchtlinge (umF) vereinsamen, gerade auch durch Isolierung in Wohnungen	UmF leben mit Altersgenossen zusammen.	UmF	WGs für UmF	<ol style="list-style-type: none"> 1. Es wird geprüft, wieviele Jugendliche betroffen sind. 2. Es wird geprüft, wie und ob weitere WG-Angebote geschaffen werden können. 	Stadtverwaltung, freie Träger wie z.B. Junikum, Sozialarbeiter*in-nen an weiterführenden Schulen	Stellenanteil Personal zur Prüfung