

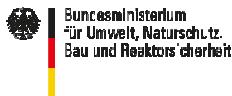


Fachtag BIWAQ

Die Mischung macht's

stationsp. +5.000
kontakte
Gestalter
zen Teilhabe
Talent
berung Gen
zeit Beruf
uabe Unternehm
otivation Wissen
waq/Mut Fam
egration Qualifizierung
Nachbarschaft Praktikum
hrenamt Quartierslotsen Orientierung
-Halle-Neustadt Perspektiven
Stärken Unternehmensberatung
Kompetenzen
Stadtgarter Interkulturelle
Interstützung
Optimierung

Das Projekt „ARBEITsPLATTE“ wird im Rahmen des ESF-Bundesprogramms „Bildung, Wirtschaft, Arbeit im Quartier – BIWAQ“ durch das Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz, Bau und Reaktorsicherheit und den Europäischen Sozialfonds gefördert.



Zusammen. Zukunft. Gestalten.

Fachtag BIWAQ

INHALT

1. Vielfalt in Halle – Neustadt

- 1.1. Entwicklung
- 1.2. Statistische Daten
- 1.3. Quartiere mit unterschiedlichem Charakter
- 1.4. Aktionen und Akteure
 - 1.4.1. Kulturwerkstatt Grüne Villa
 - 1.4.2. Halle Rollt!
 - 1.4.2. Freiraumgalerie
 - 1.4.3. halle.neu.stadt 2050
- 1.5. Die Suche nach der Wertigkeit

2. Diversity im Quartier

- 2.1. Diversity im Quartier
- 2.2. Integrationspolitik in Kommunen
- 2.3. Zuwanderung in Großstädte der neuen Länder
- 2.4. Programmansatz BIWAQ
- 2.5. Überblick BIWAQ 3
- 2.6. Querschnittsziel Antidiskriminierung / Chancengleichheit
- 2.7. BIWAQ-Praxisbeispiele
 - 2.7.1. LaQs Schwerin
 - 2.7.2. BIWAQ Erfurt

3. BIWAQ-Projekt ARBEITsPLATTE Halle-Neustadt

- 3.1. Projektstruktur
- 3.2. Ursprüngliches Konzept
- 3.3. Anpassung der Schwerpunkte
- 3.4. Entwicklung der TN-Zahlen
- 3.5. Ergebnisse
- 3.6. Leitlinien BIWAQ: lernendes Programm
 - 3.6.1. Netzwerken – drüber reden
 - 3.6.2. Menschen annehmen wie sie sind
 - 3.6.3. Zwischennutzung - Ausprobieren

4. Podiumsdiskussion

5. Workshops

- 5.1. ORIENTAS – Wer bin ich und was kann ich?
- 5.2. Berufspatenschaften – ehrenamtliche Unterstützung für Arbeitsuchende
- 5.3. Niedrigschwellige Kontakte im Stadtteil – sozialer Austausch und seine Möglichkeiten

Jana Kirsch
Quartiermanagerin

1. Vielfalt in Halle-Neustadt

1.1. Entwicklung

Von der geplant expandierende sozialistische Stadt in der DDR
zur ungeplant schrumpfende Stadt in Ostdeutschland

Wachstum von 1964 bis 1990

- Halle-Neustadt als sozialistische Chemiearbeiterstadt und Modellgroßstadt der Jugend
- Halle-Neustadt als **Stadt für Privilegierte**
- Einwohner 1983: ca. 98.000

Schrumpfung von 1990 – 2013

- Abwanderungswelle (Arbeitsplatz, Attraktivität anderer Wohnformen)
- Halle-Neustadt als Stadtteil für **alteingesessene Senior*innen**, als **Integrationshauptstadt Sachsen-Anhalts** und **sozialer Schwerpunkt**
- Einwohner 2013: ca. 44.000

1.2. Statistische Daten

Überdurchschnittlich hoher Anteil an Einwohner*innen Ü65

- Halle Neustadt in 2016: 31%
- Gesamtstadt in 2016: 23%

Überdurchschnittlich hoher Anteil an Ausländer*innen

- Halle-Neustadt in 2016: 13%
- Gesamtstadt in 2016: 8,2%

Überdurchschnittlich hohe Kinderarmut (Kinder aus Familien, die Grundsicherung beziehen)

- Halle-Neustadt in 2016: 60%
- Gesamtstadt in 2016: 33%

Jana Kirsch
Quartiermanagerin

1. Vielfalt in Halle-Neustadt

1.3. Quartiere mit unterschiedlichem Charakter



www.halle.de

Nördliche Neustadt: „Familienquartier“

32%	Ü65 Jahre
10%	Ausländer
7%	Arbeitslose



www.mz-halle.de

südliche Neustadt: „Zuwanderungsgebiet“

23%	Ü65 Jahre
25%	Ausländer
11%	Arbeitslose



www.mdm-online.de

westliche Neustadt: „Rückbaugebiet“

36%	Ü65 Jahre
6%	Ausländer
7%	Arbeitslose

Jana Kirsch
Quartiermanagerin

1. Vielfalt in Halle-Neustadt

1.4. Aktionen und Akteure

1.4.1. Kulturwerkstatt Grüne Villa



www.kulturwerkstatt-halle.de

1.4.2. Halle Rollt!



www.halle-rollt.de

Jana Kirsch
Quartiermanagerin

1. Vielfalt in Halle-Neustadt

1.4.3. Freiraumgalerie



www.freiraumgalerie.com



1.4.4. halle.neu.stadt 2050



www.halle.neu.stadt-2050.de

1. Vielfalt in Halle-Neustadt

1.5. Die Suche nach der Wertigkeit

- Halle-Neustadt als Zukunftsstadt
- **Die Suche nach der Wertigkeit¹** des Stadtteils hat begonnen und dauert an
(historischer Wert, aktueller Wert, Wert für neue Nutzungsbestimmungen)

kein Wert:	Einstürzende Neubauten
Übergangswert:	Renaturierung und temporäre Heimat
historischer Wert:	historisches Erbe neu vermarkten
sozialräumlicher Wert:	West End Neustadt (Multikulti, Kunst, kostengünstige Wohnalternative)
Innovationswert:	Zukunftslabor Neustadt

¹ Peer Pasternack: 50 Jahre Streitfall Halle-Neustadt, Mitteldeutscher Verlag Halle (Saale) 2014, S. 503ff

VISIONEN ohne AKTIONEN bleiben ILLUSIONEN

2. Diversity im Quartier

2.1. Diversity im Quartier

Diversity: Vielfalt in sozialer Zusammensetzung von Gruppen, Organisationen oder Gesellschaft im Hinblick auf verschiedene Merkmale (z.B. Geschlecht, sexuelle Orientierung, Migrationsbiografie, Alter, Bildung etc.)

Diversity im Quartier: Förderung sozialer Vielfalt, bspw. Berücksichtigung kultureller Hintergründe in Umsetzung sozialer Stadtentwicklung: Diversity Management

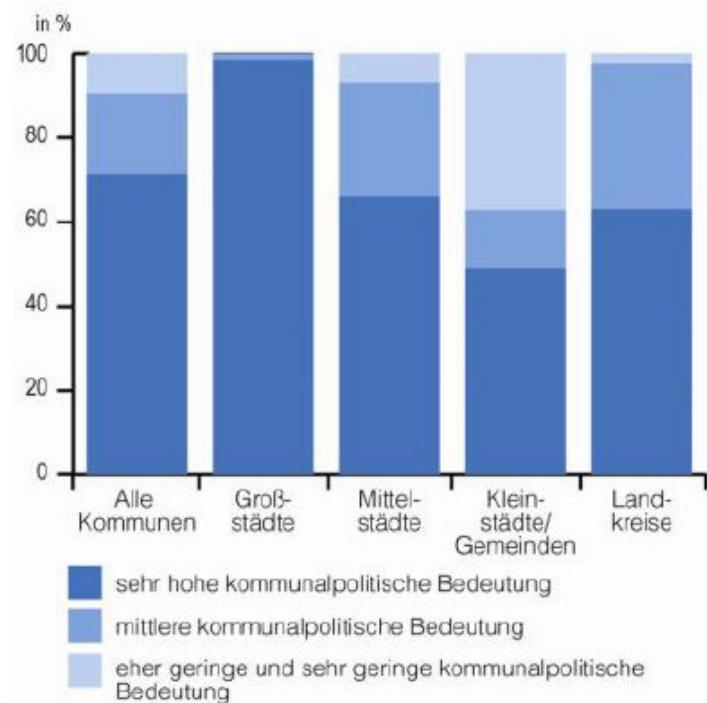
Diversity im Quartier und Integration vor Ort: Zunahme Integrationsbedarfe in Kommunen = mehr Bedarfe für konkrete Ansätze zur Integration von Zuwandererinnen und Zuwanderern und Management von Vielfalt

2.2. Integrationspolitik in Kommunen

Bedeutung kommunaler Integrationspolitik nach Stadttypen

Nahezu alle Großstädte, etwa 65% der Mittelstädte und Landkreise und 50% der Kleinstädte und Gemeinden bewerten kommunale Integrationspolitik als Thema mit hoher Bedeutung.

Basis: Studie „Stand der kommunalen Integrationspolitik in Deutschland“, Institut für demokratische Entwicklung und soziale Integration (DESI) im Auftrag von Integrationsbeauftragte der Bundesregierung / BMVBS, 2012

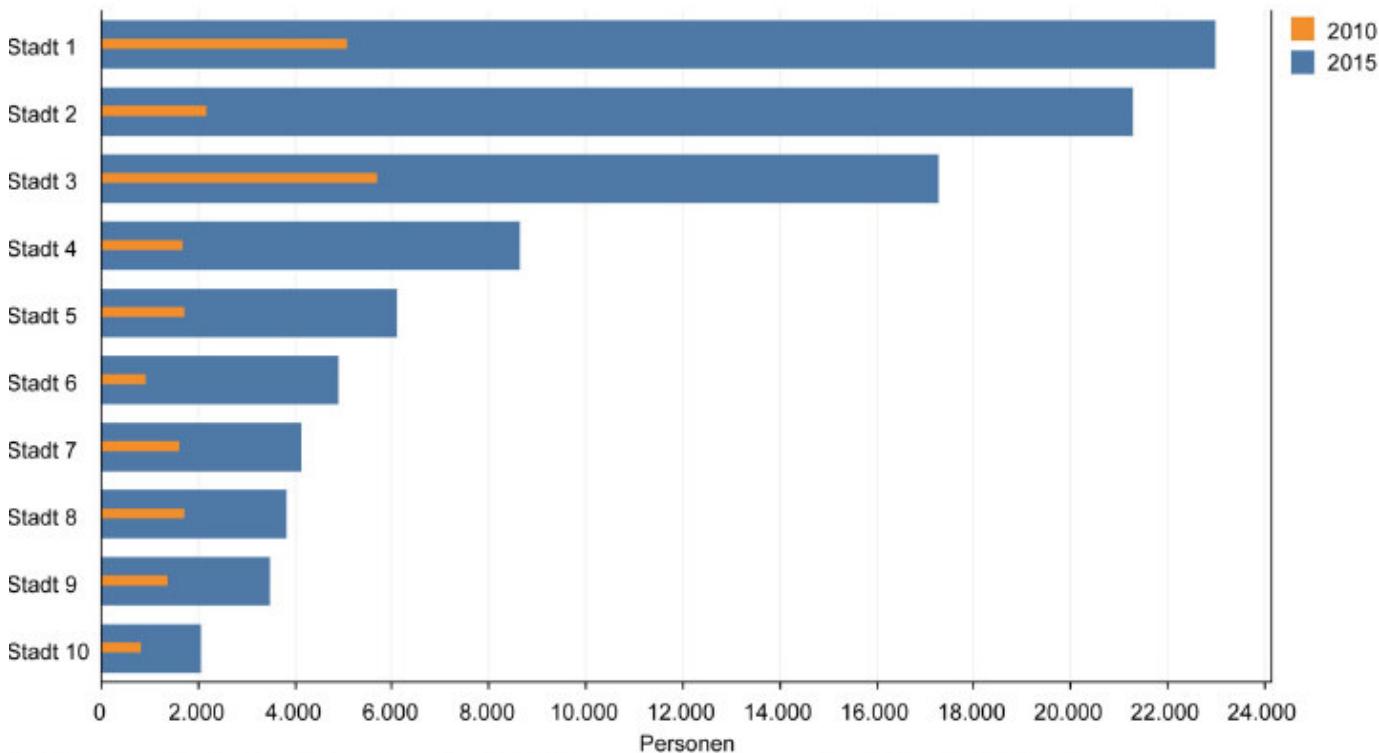


Quelle: DESI - Institut für Demokratische Entwicklung und soziale Integration im Auftrag von BBSR/BMVBS und Arbeitsstab der Integrationsbeauftragten der Bundesregierung

2. Diversity im Quartier

2.3. Zuwanderung in Großstädte der neuen Länder

Entwicklung der Zuzüge ausländischer Staatsbürger in ostdeutschen Städten



Quelle: Innerstädtische Raumbeobachtung des BBSR, Datengrundlage: Kommunalstatistiken der IRB-Städte

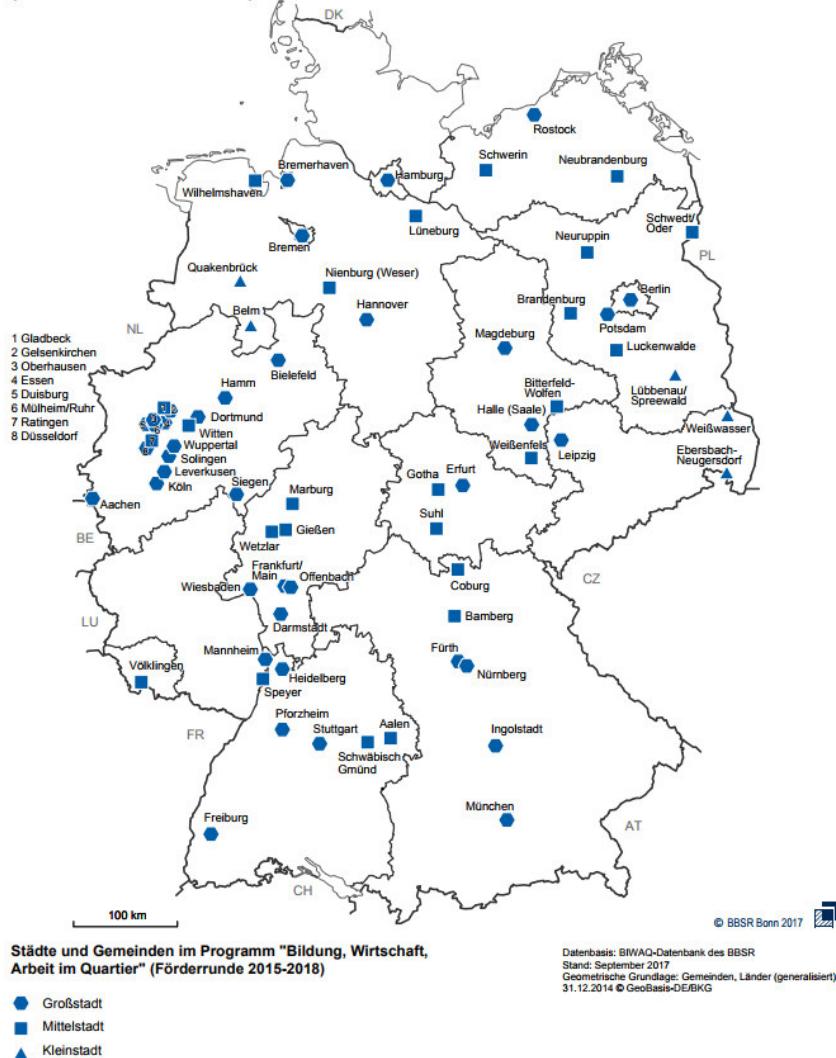
2.4. Programmansatz BIWAQ

- BMUB führt BIWAQ“ seit 2008 durch: Quartiersbezogene Verknüpfung lokaler Bildungs-, Wirtschafts- und Arbeitsmarktprojekte mit städtebaulichen Maßnahmen
- BIWAQ = Partnerprogramm Soziale Stadt: Schwerpunkt benachteiligte Quartiere
- Einbettung Projekte IEK Kommunen und Zusammenhang städtebauliche Investitionen
- Programmziele
 - Übergreifend: zusätzlicher Quartiersmehrwert und Verbesserung sozialer Kohäsion
 - Handlungsfeld 1: Integration (langzeit)arbeitsloser Menschen 27+ in Beschäftigung
 - Handlungsfeld 2: Stärkung der lokalen Ökonomie
- Querschnittsziele: Gleichstellung von Frauen und Männern, Antidiskriminierung und ökologische Nachhaltigkeit

2. Diversity im Quartier

2.5. Überblick BIWAQ 3

Verteilung der Projekte im ESF-Bundesprogramm BIWAQ
(Förderrunde 2015 bis 2018)



2.6. Querschnittsziele Chancengleichheit / Antidiskriminierung

- Integration von Menschen mit Migrationsbiografie = ESF-Querschnittsziel und relevantes Ziel der BIWAQ-Förderung
- Ansätze in Projekten
 - Interkulturelles Personal
 - Berücksichtigung kulturspezifischer Bedarfe (insbes. Frauen / enge Verknüpfung mit Querschnittsziel Gleichstellung Männer und Frauen)
 - begleitende Sprachförderung
- Ziel: kultursensible Ansätze ausbauen

2. Diversity im Quartier

2.7. BIWAQ: Praxisbeispiele

2.7.1. LaQs Schwerin

Projektziele: Vermittlung (langzeit-)arbeitsloser Menschen in Arbeit im Quartier Neu Zippendorf / Mueßer Holz in Arbeit,

besonderer Schwerpunkt: Förderung Menschen mit Migrationshintergrund, insbes. Geflüchteter / Asylsuchender

Aktivitäten: Integrationscoachings, Fall- und Familienmanagement, Arbeitgeberkontakte,

- Vermittlung Arbeit / Ausbildung, Nachbegleitung
- Fördermodul Neuzuwanderer / Geflüchtete
- Kulturabende und Praxisprojekte im Quartier
- Interkulturelles Kochen
- Netzwerkarbeit



Quelle: BiSE Institut Projekt LaQs

2.7.2. BIWAQ Erfurt

Projektziele: Integration Beschäftigung (langzeit)arbeitsloser Bewohnerinnen und Bewohner in Soziale-Stadt-Gebieten in Erfurt (Südost, Magdeburger Allee), lokale Unternehmen („junge“ Unternehmen in Nachgründungsphase)

Aktivitäten: Aufsuchende Projektarbeit, Anlaufstellen vor Ort, Case-Management, Jobcoaching, Vermittlung in Beschäftigung, Übergangsbegleitung, Engagement-Strategien

Zielgruppe Geflüchtete: Aufbau Netzwerk Bürgerpatinnen / Bürgerpaten für soziale und berufliche Integration Geflüchteter, „grüne“ Praxisprojekte mit Migrantinnen / Migranten und Geflüchteten: Vorbereitung BUGA Erfurt 2021

Lokale Ökonomie: Nachgründungsberatung



Quelle: Kontakt in Krisen e.V. (Kik)

Johanna Ludwig

inhaltliche Projektkoordination „ARBEITsPLATTE“

3. BIWAQ-Projekt ARBEITsPLATTE

3.1. Projektstruktur



Zuwendungsempfänger

(Öffentlichkeitarbeit, Vernetzung, Repräsentation, Mittelverwaltung, Fachaufsicht)



SPI
Soziale Stadt und Land
Entwicklungsgesellschaft

- Inhaltliche Koordination
- Kompetenzermittlung
- Case Management
- Qualifizierungen
- Niedrigschwellige Angebote MGH Pusteblume



- Akquise / Coaching von Berufspaten
- TN Beratung/ Begleitung durch Quartierslotse
- Unterstützung bei Empowerment, Vermittlung Engagementstrukturen



- Ermittlung und Kontaktaufbau von Unternehmen im Stadtteil
- Organisation von Erprobungs- und Praktikamöglichkeiten
- Einrichtung eines Kinderbetreuungspools
- Initiierung Stadtteilgarten

3.2. Ursprüngliches Konzept

Start: Mai 2015

Grundidee:

- (Lang-)zeitarbeitslose Eltern als Tagesmütter/-väter qualifizieren
- Kinderbetreuungspool einrichten (zentrale Kontaktstelle Halle-neustadt e.V.)
- Ermöglichen einer Kinderbetreuung für Alleinerziehende
- Beratung, Coaching, Qualifizierung, Arbeitsmarkt (Wieder-)Einstieg
- Kooperation mit Handel (Arbeitskräftebedarf)
- Für Menschen mit Schwierigkeiten der deutschen Sprache → niedrigschwellige Sprachangebote mit verschiedenen Schwerpunkten

Johanna Ludwig

inhaltliche Projektkoordination „ARBEITsPLATTE“

3. BIWAQ-Projekt ARBEITsPLATTE

3.3. Anpassung der Projektschwerpunkte

- Ende 2015 verstärkter Fokus auf gesamtgesellschaftlichen Umgang mit Geflüchteten
→ Änderung der Ausgangslage
- Feststellung von Grenzen des Machbaren mit Kinderbetreuungsidee
- Änderung der Investitionsidee des Handels in Halle-Neustadt (Personalwechsel)
- Grenzen der Möglichkeiten von Qualifizierungsangeboten
→ Anpassung Tagesmütter/-väter → Sprachkurs

3.4. Entwicklung der TN-Zahlen

Teilnehmerzahlen	Soll	2015	2016	2017	Gesamt
TN insgesamt		21	119	77	217
TN Ü26	210	21	103	68	192
davon Menschen aus Halle-Neustadt (51%)	108	15	55	30	52%
davon Frauen	140	14	50	26	90
davon Männer	70	7	53	42	102
davon Langzeitarbeitslose	126	21	46	35	92
davon Menschen mit Migrationshintergrund	110	16	76	57	149

3.5. Ergebnisse

- vermittelt:
- 35 Personen in Arbeit oder duale Ausbildung
- Aktuell 3 Personen die im kommenden Jahr eine Erwerbsarbeit oder Ausbildung in Aussicht haben
- 4 Personen erproben derzeit ihre Fähigkeiten in Praktika
- Z.Zt. etwa 10 Personen im BFD

Johanna Ludwig

inhaltliche Projektkoordination „ARBEITsPLATTE“

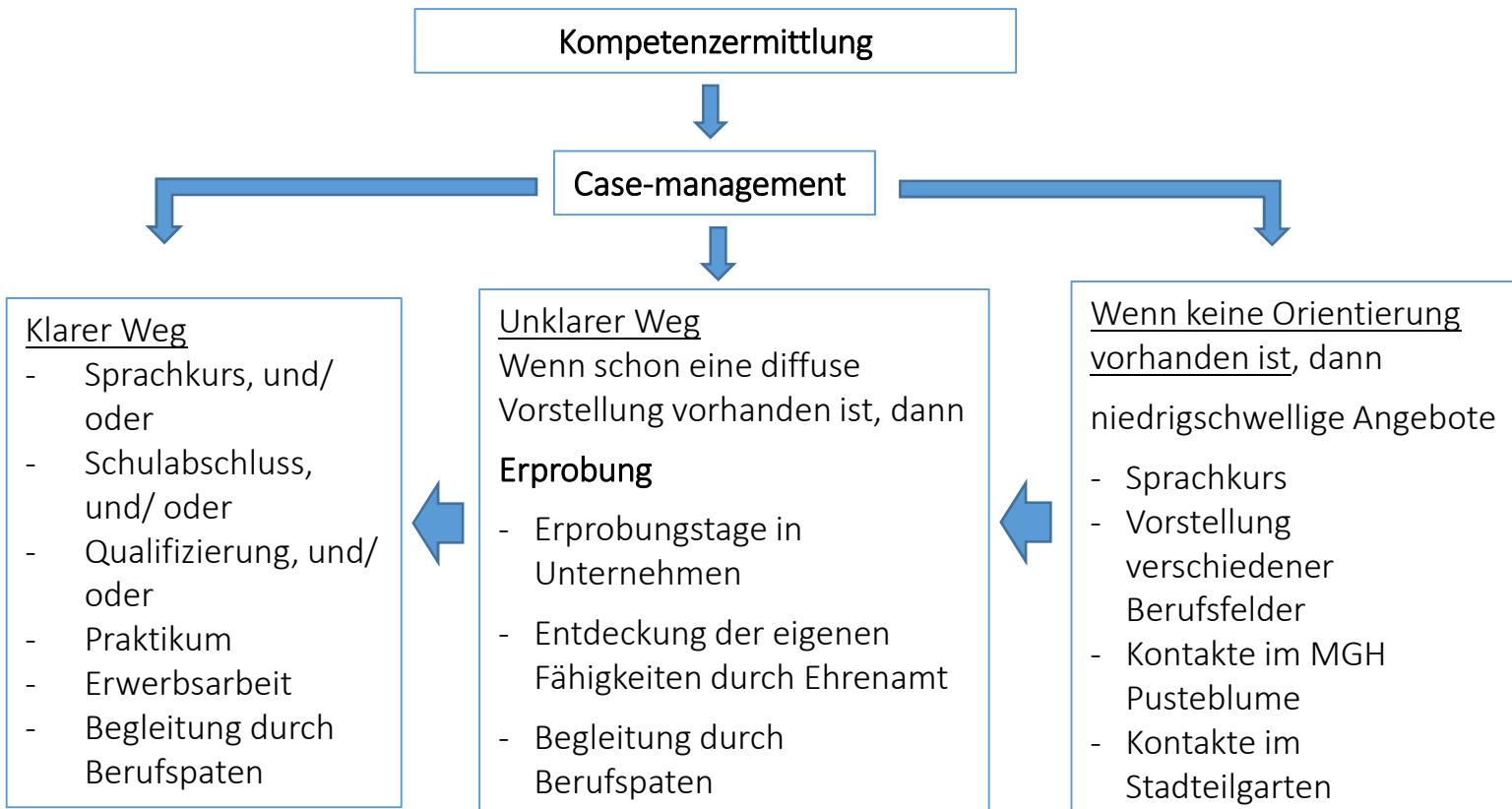
3. BIWAQ-Projekt ARBEITsPLATTE

3.6. Leitlinien BIWAQ: lernendes Programm

3.6.1. Netzwerken – darüber reden



3.6.2. Menschen annehmen wie sie sind



Johanna Ludwig

inhaltliche Projektkoordination „ARBEITsPLATTE“

3. BIWAQ-Projekt ARBEITsPLATTE

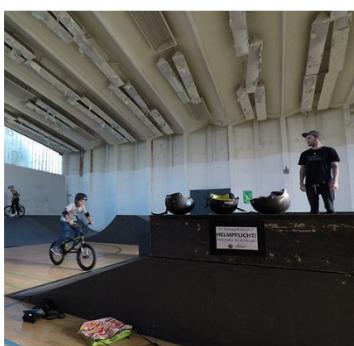
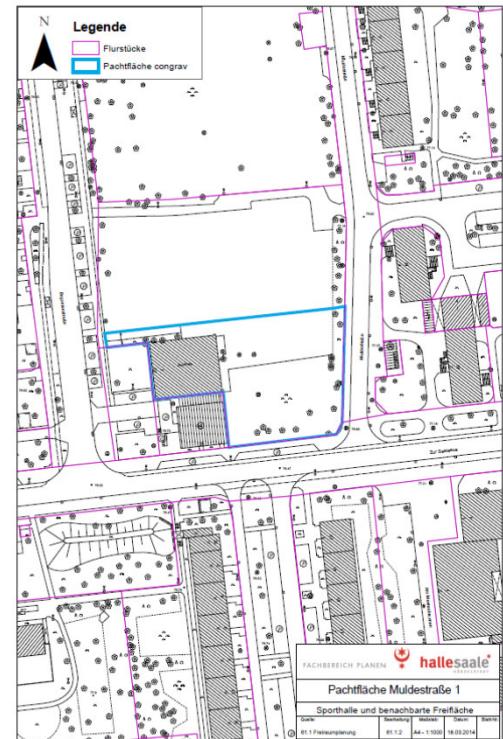
3.6.3. Zwischennutzung - Ausprobieren

FLIPARENA Halle-Neustadt

Teilprojekt NEUTOPIA – der NeuStadtGarten

Eckdaten:

- Pachtfläche ca. 3000m² (2016-2020)
- Standort „Muldedreieck“
- derzeit 3 konstante Netzwerkpartner
- Zusammenarbeit mit Projekt Zukunftsstadt 2050
- Einbindung der MLU – Institut für Geowissenschaften



4. Podiumsdiskussion



Vielfalt ist breit gefächert,
da es verschiedenste
Leute sind.

Grenzen im Kopf
müssen fallen!

Berücksichtigung der individuellen
Möglichkeiten muss gegeben sein!

Man muss Verschiedene
Wege/Möglichkeiten anbieten.

Was bedeutet Vielfalt?

Wichtig ist, Arbeitslose auch ins gesell. Leben
(wieder) zu integrieren.

Netzwerken ist wichtig!

Teilnehmer muss auch selbst
aktiv werden.

Von Links:

- Jan Kaltofen -Geschäftsführer Jobcenter Halle (Saale)
- Pierre Ozimek-Bildungs- und Technologiezentrum (BTZ) der Handwerkskammer Halle (Saale)
- Marlene Atzeroth (DIEPA GmbH – Personaldienstleistungsunternehmen)
- Anett Zehnpfund (Servicestelle IQ „Interkulturelle Beratung und Trainings Jugendwerkstatt „Frohe Zukunft“ Halle-Saalekreis e.V.
- Armin Trautwein (Berufsparte Freiwilligen Agentur Halle-Saalkreis e.V.)

*Hilfreich ist zielgerichtetes
Eingehen auf Wünsche.*

*Diskriminierung passiert oft
unbewußt.*

Integration ausländischer Handwerker

*Unterschiedliche Personen
haben verschiedene Belange.*

Welche Problemlagen gibt es?

5. Workshops

5.1. ORIENTAS – Kompetenzfeststellung und Motivationsfindung

Der Workshop fand basierend auf den Erfahrungen mit dem von der AWO SPI gGmbH entwickelten „Stationspark ORIENTAS“ statt. Die Teilnehmenden wurden dazu angehalten, an ausgesuchten Stationen einer Strecke, ihre Fertigkeiten, Talente und persönliche sowie berufliche Kompetenzen zu testen. Hierbei wurde besonderes Augenmerk darauf gelegt, dass der Arbeit an der einzelnen Stationen keine eindeutigen und einheitlichen Ergebnisse folgen. Die Methodik wirkt nicht mit Erfolg oder Misserfolg, sondern fordert den Teilnehmenden heraus, sich selbst in seinem Tun zu beobachten.

Die Methode fußt auf der These „Bewegung schafft Bewegung im Geist“. Das Weiterziehen von Station zu Station sowie der haptische Charakter der einzelnen Aufgaben begünstigen den Denkprozess der Teilnehmenden.

Die aktivierenden Stationen behandeln die Themen Selbstkompetenz und Berufswahl und stellen Module mit spannenden Aufgaben zur Verfügung. Die Teilnehmenden des Workshops konnten für sich selbst oder mit anderen zusammen arbeiten. Ein persönliches Begleitheft wies den Weg durch den Park und dokumentierte das Arbeiten an den Stationen für den einzelnen Teilnehmenden.

Anhand besagter Vorgehensweise konnte dem Fachpersonal eine Form der Herangehensweise an die besondere pädagogische Herausforderung nahegebracht werden, Menschen in der Vorstufe zur tatsächlichen Berufswahl zu begleiten. Wichtige Themen der Teilnehmenden hierzu ergaben sich daraus wie folgt:

- Den Aufgaben zugrunde liegende psychologischen Studien und Erhebungen – Literaturangaben wurden dafür zusammengestellt
 - Reaktionen/Umgang der eigentlichen Teilnehmenden auf die Methode
 - Auswertungen nach den Durchgänge, fassbare Ergebnisse – die Durchführung des Stationspark ORIENTAS dient stets als Grundlage für intensives Coaching, sie wird als Vorstufe zur Berufswahl betrachtet
 - Wie wird die Methodik im weitern Coaching fortgesetzt: Arbeit am Lebenslauf, Umgang mit Sprachbarrieren bei den Teilnehmenden, Fokussierung auf bestimmte Zukunftswünsche

Bilanz: zum größten Teil befürworteten die Teilnehmenden des Workshops diese Form der Selbstfindung und Orientierung und konnten sich gut vorstellen, sie in den Arbeitsalltag einfließen zu lassen.



5. Workshops

5.2. Berufspatenschaften – ehrenamtliche Unterstützung für Arbeitsuchende

Im Workshop „Berufspatenschaften – ehrenamtliche Unterstützung für Arbeitsuchende“ wurde gemeinsam mit den Teilnehmenden diskutiert, wie die Unterstützung durch ehrenamtliche Begleiter*innen beim beruflichen Einstieg aussehen kann, was dieses Engagement bewirkt und welche Herausforderungen dabei gemeistert werden. Die Berufspatenschaften wurden als ein ergänzendes Angebot zur individuellen Begleitung, Motivation und Unterstützung von arbeitsuchenden Menschen im Rahmen des Gesamtprojektes „ARBEITsPLATTE“ durch ehrenamtlich Aktive vorgestellt. Die Teilnehmenden im Workshop entwickelten neue Perspektiven zur Weiterentwicklung des Teilprojektes und überlegten Gewinnungsstrategien neuer Freiwilligen.



5. Workshops

5.3. Niedrigschwellige Kontakte im Stadtteil – sozialer Austausch und seine Möglichkeiten

Die große Leitfrage: Vielfalt im Stadtteil, wie geht das?

An diesem Thementisch wurde diskutiert, wie Vielfalt im Stadtteil gelebt werden kann: Wie können unterschiedliche Bedürfnisse im Stadtteil verknüpft werden? Müssen sie verknüpft werden? Im Rahmen der Stadtteilarbeit und des sozialen Austausches entstehen viele Ideen und Lösungsvorschläge, aber gleichzeitig auch viele weitere Fragen:

Wie bringe ich Realität und Utopie zusammen? Wie hole ich die Leute ab, sodass ich die Utopien ggf. anpassen kann? Welche Bürgerbeteiligungsmethoden sind gut, welche schlecht? Ist Bürgerbeteiligung immer sinnvoll? Was motiviert, sich im Stadtteil zu beteiligen?

Extrinsische oder intrinsische Motivation? Welche Hindernisse gibt es?

Um bei der Beantwortung möglichst viele Perspektiven einbeziehen zu können, wurde sich in einer Diskussionsrunde mit Rollenspiel mit diesen Fragen auseinandergesetzt. Die Teilnehmenden sollten sich in unterschiedliche Zielgruppen hineinversetzen und aus deren Perspektive die Fragen diskutieren.

Der Fokus während des Austausches lag dabei auf drei großen Hauptthemen: **Das Abholen der Menschen, Verantwortung und Beteiligung** (Kritik in positiver wie negativer Weise) sowie **Hindernisse für ein Engagement im Stadtteil**.

Beim **Abholen der Menschen** kristallisierte sich heraus, dass es wichtig ist, die Anerkennung und den Respekt vor dem Know How und der Leistung der sich engagierenden Menschen zu betonen (u.a. Stichwort: Respekt vor dem Know How aus der jeweiligen Heimat). Um die Menschen für ein Engagement im Stadtteil zu begeistern, sei es zudem wichtig, ihnen in einem ersten Schritt soziale Kontakte zu ermöglichen und darüber hinaus Einstiegsangebote zu schaffen, die entlastend auf den Alltag wirken. Wichtig scheint für viele Menschen auch zu sein, dass es sich bei Ideen und

Projekten nicht um

„Großzukunftsprojekte“

handelt, sondern dass deren

Umsetzung unmittelbar

stattfindet.



5. Workshops

Bei der Frage nach der **Verantwortung und Beteiligung** wurde vor allem betont, dass Ideen und Projekte vor allem dann langlebig sind und eine lebhafte Beteiligung hervorrufen, wenn man sie mit den Menschen vor Ort gemeinsam entwickelt hat, bzw. sie aus den Ideen der Menschen selbst heraus entstanden sind. Um möglichst vielen Menschen diese Ideen zugänglich zu machen, muss zudem auf eine gute öffentlichkeitswirksame Kommunikation geachtet werden. Hier bietet sich u.a. an, mit lokalen Künstlern zusammen zu arbeiten, um die Werbung für die jeweiligen Ideen und Aktivitäten in das Stadtteilbild integrieren zu können. Darüber hinaus sollte man versuchen, die Ursprungsidee ganzheitlich zu denken, bspw. nicht nur eine Beteiligung im Garten sondern auch gemeinsame Abende mit Kochen und Zubereiten der geernteten Zutaten anbieten.

An diesem Punkt setzte jedoch auch die Diskussion um die **Hindernisse und Hemmnisse für ein Engagement im Stadtteil** an: Etwas Vorgesetztes/Vorgedachtes kann häufig zu Ablehnung eines Engagements führen, auch wenn die Ursprungsidee vielleicht direkt im Stadtteil geboren wurde. Eine schlechte Kommunikation (schlecht im Sinne von: Einerseits zu wenig, andererseits nicht auf die Zielgruppe zugeschnitten und nicht deren Kommunikationswege nutzend) kann sich hier in vielerlei Hinsicht als Hemmnis erweisen: Zum einen erfährt niemand von dem Projekt/der Initiative, zum anderen kann es dazu kommen, dass sich die entsprechenden Zielgruppen nicht angesprochen fühlen („Wieder nur etwas für die anderen.“), Menschen können sich dadurch abgehängt fühlen. Außerdem ist es wichtig, dass bei der Zielgruppe das Gefühl entsteht, dass ihnen eine Beteiligung etwas für sie selbst bringt, es darf sich nicht nach einer „Beschäftigungstherapie“ ohne eigentlichen Sinn anfühlen. Ebenso kann eine mangelnde Begreifbarkeit der Planungs-/Entwicklungsschritte zu Ablehnung führen, Transparenz der geplanten Teilschritte und Einhaltung derselben schafft hingegen Glaubwürdigkeit und so ggf. zu Akzeptanz und dem Wunsch mitzuwirken.

Auch wenn die verschiedenen Fragestellungen exemplarisch am Stadtteil der nördlichen Neustadt und dem sich gerade im Entstehen befindlichen Stadtteilgarten orientierten, sind die hier zusammengefassten Diskussionsergebnisse grundlegend für andersartige Projektansätze und Ideen und lassen sich daher nach Meinung der Diskussionsteilnehmenden gut übertragen.





ARBEITs PLATTE

Fachtag BIWAQ Die Mischung macht's

Wir bedanken uns bei allen
Anwesenden für Ihr Interesse,
Ihre Aufmerksamkeit und Ihre
aktive Teilnahme am
Diskussionsprozess.

Ihr BIWAQ-Team

ARBEITsPLATTE