



Interkulturelle Öffnung

Empfehlungen zur
Interkulturellen Öffnung
der Jugend(verbands)arbeit



Impressum

Herausgeber:

Paritätisches Jugendwerk im Paritätischen Wohlfahrtsverband Niedersachsen e.V.
Rosenwall 1
38300 Wolfenbüttel
Telefon: (0 53 31) 9 05 46-0
www.paritaetisches-jugendwerk.de

V.i.S.d.P.: Sebastian Böstel, Vorstand Paritätischer Wohlfahrtsverband Niedersachsen e.V.
Hannover, Dezember 2012

Redaktion:

Kirsten Laging-Yilmaz (Paritätisches Jugendwerk)
Halidun Atlas (STEP gGmbH, Hannover)
Nils Bollhorn (Kinderhaus Wittlager Land e.V.)
Alexandra Gaddis, Omar Sarsam, Barbara Graf (Zukunfts-Werkstatt e.V., Göttingen)
Marion Latzke (VIA Linden e.V.)
Karin Mackevics (VPAK e.V. Osnabrück)
Vera Nickels, Edita Saltyte-Boussouf (Jugendmigrationsdienst des Paritätischen Cuxhaven)

Gestaltung:

agentur spezial
www.spezial-kommunikation.de

Fotos:

Christian Bierwagen

Druck:

Voigt Druck GmbH

Vorwort

Liebe Leserinnen und Leser,

Vielfalt ist Normalität. Doch obwohl unsere Gesellschaft durch Globalisierung und Migration zunehmend pluralistischer und multikultureller geworden ist und durch die demografische Entwicklung der Anteil von Kindern und Jugendlichen mit familiärer Migrationsgeschichte stetig ansteigt, sind eben diese Kinder und Jugendlichen in der Jugend(verbands)arbeit nach wie vor deutlich unterrepräsentiert. Dies gilt erst recht für die jungen ehrenamtlich und hauptamtlich Aktiven (vgl. Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge e.V. 2010, S. 12).

Das Paritätische Jugendwerk (PJW) hat sich als Ziel gesetzt, mit seiner Arbeit die Lebensbedingungen aller jungen Menschen für ein selbstbestimmtes Leben zu verbessern und deren aktive Teilhabe und Mitgestaltung zu fördern. Bereits seit mehreren Jahren beschäftigt sich der Verband mit den Themen Migration, Integration sowie mit den unterschiedlichen Lebenswelten junger Menschen mit (familiärer) Migrationsgeschichte und deren Erfahrungen von Diskriminierung und Ausgrenzung. Um der multiethnischen und kulturell vielfältigen Gesellschaft Rechnung zu tragen und wirklich allen jungen Menschen die gleichen Chancen auf Partizipation zu ermöglichen, hat seine Mitgliederversammlung schließlich im März 2011 den formalen Beschluss gefasst, die Interkulturelle Öffnung des Jugendverbandes auf allen Ebenen aktiv voranzutreiben.

Um diesen Prozess zu strukturieren, hat der Arbeitskreis Interkulturelle Jugendarbeit im Anschluss konkrete Ziele definiert und einen Maßnahmenkatalog zu deren Erreichung zusammengestellt.

Die vorliegende Handreichung ist ein Ergebnis dieser Arbeit. Mit ihr wollen wir die einzelnen Mitgliedsorganisationen ermutigen und dabei unterstützen eigene Öffnungsprozesse vor Ort zu beginnen und nachhaltig zu verfolgen. Denn die Interkulturelle Öffnung des PJW kann nur ge-

lingen, wenn sich auf allen Verbandsebenen viele Menschen aktiv daran beteiligen.

Dieser Prozess benötigt sicher Zeit und wird das PJW und seine Mitgliedsorganisationen wahrscheinlich verändern. Wir sind sehr gespannt darauf und freuen uns auf neue Menschen, neue Themen und neue Ideen. Auf dass die Normalität des Paritätischen Jugendwerks noch vielfältiger wird.

Arbeitskreis Interkulturelle Jugendarbeit im Paritätischen Jugendwerk

Interkulturelle Öffnung – ein kurzer thematischer Einstieg

Im Gegensatz zu den unterschiedlichsten Sonderprogrammen und Projekten zur Integration junger Menschen mit (familiärer) Migrationsgeschichte und den älteren Ansätzen der Interkulturellen Arbeit, bezieht sich der Begriff der Interkulturellen Öffnung nicht auf die persönliche Entwicklung Einzelner, sondern auf die Strukturen von Organisationen, Institutionen und Verbänden. Interkulturelle Öffnung wird also als ein Prozess der Organisationsentwicklung verstanden, der auf Veränderungen eines gesamten Verbandes (Organisation/Vereins) abzielt. Bezogen auf junge Menschen ist die Ausgangsbasis hierbei die Frage, wie dieser so strukturiert sein kann, dass er einen möglichst großen Teil der pluralen Jugendzene, darunter auch Jugendliche mit (familiärer) Migrationsgeschichte, erreicht (vgl. Bundschuh/Jagusch 2011, S. 194).

Ziele sind die Gleichstellung von Minderheiten, der Abbau von Machtgefällen, sowie die Erzeugung von gleichberechtigten Partizipationschancen. Für die Interkulturelle Öffnung von Jugendverbänden bedeutet dies, dass es Jugendlichen mit (familiärer) Migrationsgeschichte möglich sein muss, sich vertikal wie horizontal in allen Bereichen des Verbandes zu präsentieren und zu repräsentieren.

Die Interkulturelle Öffnung von Jugendverbänden berücksichtigt zwei Dimensionen: Einerseits die Öffnung der eigenen Strukturen und Angebote und andererseits das Empowerment von Initiativen und Vereinen junger Menschen mit (familiärer) Migrationsgeschichte (VJM).¹

Hierbei gilt es zu berücksichtigen, dass Maßnahmen auf unterschiedlichen Organisations-

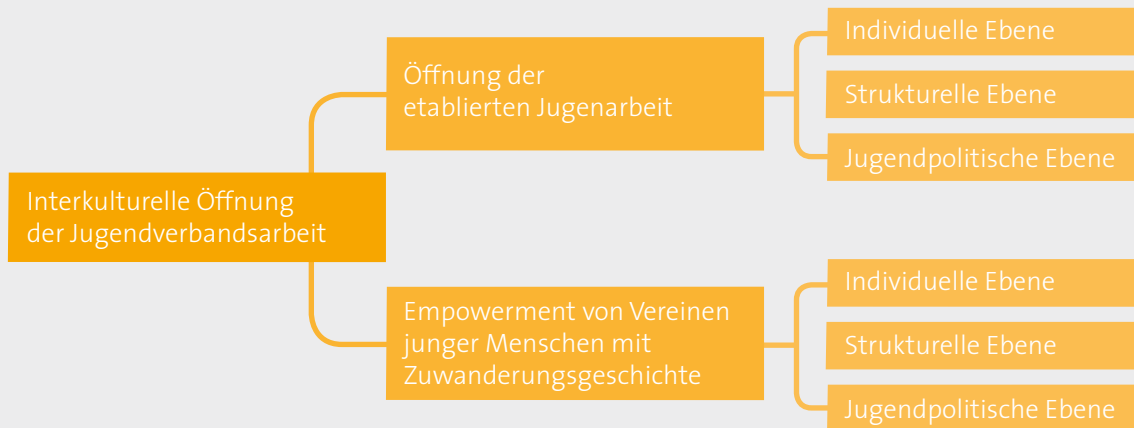
und Arbeitsebenen durchzuführen und zu verzahnen sind. (vgl. Jagusch 2006/2007, S. 210 ff)

Auf der **Individuellen Ebene** überprüft ein Verband/ein Verein mögliche Ausschlussmechanismen oder Zugangsbarrieren. Darüber hinaus geht es hier darum, die eigenen Angebote so zu gestalten, dass mehr Jugendliche mit (familiärer) Migrationsgeschichte daran teilnehmen. Auch fallen in diesen Bereich die Entwicklung von Angeboten, die die vorhandenen Mitglieder bzw. etablierten TeilnehmerInnen sensibilisieren, eigene Vorurteile zu erkennen und Ausgrenzung, Diskriminierung und Rassismus zu verhindern.

Auf der **Strukturellen Ebene** wird zum Beispiel die Zusammensetzung von haupt- und ehrenamtlichen MitarbeiterInnen oder die Gremienbesetzung in den Blick genommen. Auch geht es hier um die interne und externe Darstellung des Verbandes bezüglich des Zieles allen jungen Menschen die Möglichkeit der Teilhabe zu ermöglichen.

Auf der **Jugendpolitischen Ebene** geht es um die öffentliche Stellungnahme zu politischen und gesellschaftlichen Veränderungsanforderungen und um eine klare Positionierung gegen Rassismus und gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit (vgl. ebd.).

¹ In Niedersachsen gibt es bisher wenige Vereine, in denen sich Jugendliche mit (familiärer) Migrationsgeschichte (VJM) zusammengeschlossen haben. Hier bilden sie eher Jugendgruppen unter dem Dach der „erwachsenen“ MigrantInnenSelbstOrganisationen (MSO).



Möglichkeiten der Umsetzung / Maßnahmen

Will sich eine Organisation auf den Weg der Interkulturellen Öffnung begeben, macht es Sinn zuerst einmal eine Standortbestimmung vorzunehmen. Zur Reflektion des Ist - Standes haben wir im Anhang den Selbstcheck zur Interkulturellen Öffnung beigefügt. Dieser wurde ursprünglich vom Landesjugendring NRW entwickelt und von uns so weit wie möglich an die Bedingungen im PJW angepasst. Vor dem Hintergrund der großen Heterogenität der im PJW zusammengeschlossenen Initiativen und Vereine mit ihren unterschiedlichen Organisationsformen, Zielsetzungen und Themenschwerpunkten, treffen sicherlich nicht alle Fragen auf jede Mitgliedsorganisation zu. Dennoch bietet der Fragebogen die Gelegenheit, die eigenen „Normalitäten“ zu hinterfragen und auf Zugangsbarrieren für die Beteiligung junger Menschen mit (familiärer) Migrationsgeschichte hin zu überprüfen.

Im Folgenden haben wir mögliche Ziele und Maßnahmen zusammengetragen, die zur Interkulturellen Öffnung auf den unterschiedlichen Ebenen von Organisationen Wirkung zeigen können. Hierbei handelt es sich keinesfalls um hoch komplizierte oder innovative neue Aktionen, die ausschließlich bezogen auf Jugendliche mit (familiärer) Migrationsgeschichte gelten. Vielmehr handelt es sich auch um kleine Aktivitäten, die

für Viele bereits Selbstverständlichkeiten sind. Um die Interkulturelle Öffnung voranzutreiben ist es jedoch notwendig, diese auch gezielt anzugehen.



Individuelle Ebene

Stellt sich bei der eigenen Reflektion heraus, dass die Angebote und Aktivitäten des Vereins grundsätzlich wenige TeilnehmerInnen aus Zuwanderungsfamilien erreichen, können unterschiedliche Zugangsbarrieren bestehen.

Hintergrund:

Abgesehen von den Angeboten der Offenen Jugendarbeit sind Jugendlichen mit Zuwanderungsgeschichte und deren Familien häufig die Angebote und Engagementmöglichkeiten von Vereinen und Organisationen der Mehrheitsbevölkerung nicht bekannt. Durch individuelle oder

kollektive Diskriminierungs- und Ablehnungserfahrungen bestehen darüber hinaus bei vielen von ihnen nach wie vor Vorbehalte gegenüber diesen Institutionen.

➔ **Ziel: Jugendliche mit (familiärer) Migrationsgeschichte bzw. ihre Eltern kennen unseren Verein und seine Angebote. Sie fühlen sich als selbstverständlich willkommen**

Mögliche Maßnahmen:

- direkte Ansprache von Jugendlichen mit (familiärer) Migrationsgeschichte
- Werbung für Angebote an Schulen (Infostand in den Pausen, Beteiligung an Projekttagen, durch Kooperationen)
- auch interkulturelle Angebote konzipieren
- Informationsmaterialien (z.B. Flyer) so gestalten, dass auf Bildern auch TeilnehmerInnen aus Familien mit Zuwanderungsgeschichte abgebildet sind
- mehrsprachige Flyer bei Angeboten für Kinder/jüngere Jugendliche mit der Einladung an die Eltern einmal vorbeizukommen und die Organisation zu besuchen und anzusehen
- Flyer etc. auch bei MigrantInnenSelbstOrganisationen verteilen und dort über die jeweiligen Angebote und Projekte sprechen
- bei Tagen der Offenen Tür, Festen o.ä. MigrantInnenSelbstOrganisationen einladen
- bei Tagen der Offenen Tür von MigrantInnenSelbstOrganisationen teilnehmen
- Vernetzung und Kooperationen mit MigrantInnenSelbstOrganisationen forcieren
- bei allen Kontakten mit Jugendlichen, Eltern und MigrantInnenSelbstOrganisationen das persönliche Gespräch suchen
- Pressearbeit nicht nur über die Tageszeitung, sondern insbesondere auch über Anzeigebblätter
- Werbung für Angebote in Social Media (Facebook und Co.)

Hintergrund:

Vielen Jugendlichen fällt es nicht leicht sich auf neue, unbekannte Situationen einzulassen. Erschwert wird dies, wenn sie sich gleich für meh-

rere Tage verpflichten und/oder dafür bezahlen müssen.

→ **Ziel: Neue Jugendliche – in diesem Zusammenhang insbesondere junge Menschen mit (familiärer) Migrationsgeschichte – nehmen an unseren Angeboten teil**

Mögliche Maßnahmen:

- auch niedrigschwellige Angebote konzipieren (z.B. Offene Angebote, Aktionen ohne TN-Beiträge)

Hintergrund:

Bei vielen Organisationen fällt auf, dass Jugendliche mit (familiärer) Migrationsgeschichte im Rahmen offener Angebote durchaus angemessen vertreten sind, bei höherschwellig angelegten Angeboten (z.B. bei Jugendbildungsseminaren) allerdings kaum. Wenn die Jugendlichen im Rahmen der niedrigschwelligeren Angebote erkannt

haben, dass sich die Arbeit des Vereins an ihren Interessen und Bedürfnissen ausrichtet bzw. diese bei den MitarbeiterInnen Anerkennung finden, können unterschiedliche Maßnahmen den Zugang auch zu höherschwelligen Angeboten erleichtern.

→ **Ziel: Jugendliche mit (familiärer) Migrationsgeschichte – nehmen an allen Angeboten gleichermaßen teil**

Mögliche Maßnahmen:

- auch Tagesseminare anbieten
- die Jugendlichen im Offenen Bereich an der Themenauswahl für Seminare beteiligen; hierbei auch explizit Jugendliche mit (familiärer) Migrationsgeschichte ansprechen
- möglichst geringe TN-Beiträge (Für Jugendliche, die aus wirtschaftlichen Gründen Teilnahmebeiträge für PJW- Jugendbildungsseminare nicht aufbringen können, stellt das PJW eine zusätzliche Förderung bereit. ²)

² Siehe http://www.paritaetisches-jugendwerk.de/kreisgruppen/pjw/top/internes/Mitgliederfoerderung/Benachteiligte_bei_Bildungsmaßnahmen.html?time=1337070158492



Hintergrund:

Manche Jugendliche mit (familiärer) Migrationsgeschichte bzw. deren Eltern befürchten, dass im Rahmen von Angeboten spezifische religiöse bzw. kulturelle Regeln oder Gepflogenheiten missachtet werden. Möchte man entsprechende

Jugendliche als TeilnehmerInnen gewinnen, ist es also notwendig bei der Planung, Organisation und Konzeptionierung von Angeboten verschiedene Dinge zu bedenken.

→ **Ziel: Bei unseren Angeboten bestehen keine kulturell bzw. religiösbedingten Zugangsbarrieren**

Mögliche Maßnahmen:

- Angebotstermine mit unterschiedlichen religiösen Feiertagen abgleichen ³
- auf spezifische Essensvorschriften (z.B. kein Schweinefleisch) eingehen und dies bei Ausschreibungen und in Gesprächen explizit benennen
- bei bestimmten Altersgruppen und Inhalten geschlechtergetrennte Gruppen in Betracht ziehen
- auch Tagesseminare konzipieren bzw. Seminare ohne Übernachtung ⁴
- Gespräch mit den Eltern suchen, da viele von ihnen ein großes Informationsbedürfnis haben ⁵
- Angebote an Schulen in Betracht ziehen (AGs) ⁶

³ Interkulturelle Kalender sind im Internet zu finden z.B. unter: <http://www.bamf.de/SharedDocs/Meldungen/DE/2011/20111117-interkultureller-kalender-2012.html>

⁴ Erfahrungen zeigen, dass Eltern, wenn sie Vertrauen zu den Organisationen/LeiterInnen gefasst haben, „später“ durchaus erlauben, dass ihre Kinder/Töchter auch an Übernachtungen teilnehmen.

⁵ Insbesondere in Migrationsfamilien aus traditionellen Milieus entscheiden häufig die Eltern, ob ihre Kinder an Maßnahmen der Kinder- und Jugendarbeit / der außerschulischen Jugendbildung teilnehmen dürfen. In Unkenntnis der Ziele und Inhalte solcher Angebote, sehen sie diese häufig als sinnlos an.

⁶ Damit Mädchen aus extrem traditionellen Milieus an Angeboten der Jugendarbeit teilnehmen können, kann es sinnvoll sein Angebote an die Institution Schule zu koppeln, da der Schulbesuch in der Regel eine Selbstverständlichkeit darstellt.

Strukturelle Ebene

Zur Strukturellen Ebene gehören u.a. die Gremienbesetzung und die Zusammensetzung der ehrenamtlichen sowie hauptamtlichen MitarbeiterInnen.

Hintergrund:

Jugend(verbands)arbeit in der Migrationsgesellschaft benötigt interkulturell kompetente Fachkräfte, die die Komplexität und Vielfalt jugendlicher Identitätswürfe anerkennen und

durch kritische Reflexion Kulturalisierungen und Ethnisierungen vermeiden sowie Diskriminierung und Ausgrenzung skandalisieren (vgl. Bundschuh/Jagusch 2011, S. 195).

➔ **Ziel: Alle hauptamtlichen MitarbeiterInnen handeln interkulturell kompetent**

Mögliche Maßnahmen:

- bei Stellenausschreibungen „Interkulturelle Kompetenz“⁷ in das Anforderungsprofil mit aufnehmen
- durch interkulturelle und antirassistische Fortbildungen die Kompetenzen aller MitarbeiterInnen fördern und weiterentwickeln⁸
- entsprechende Themen auch im Alltagsgeschäft reflektieren und diskutieren

Hintergrund:

Der Anteil an hauptamtlichen MitarbeiterInnen mit (familiärer) Migrationsgeschichte ist auch in der Jugend(verbands)arbeit ziemlich gering. Dies liegt u.a. daran, dass aufgrund der Bildungsbenachteiligung junger Menschen mit (familiärer)

Migrationsgeschichte nicht so viele von ihnen eine entsprechende Qualifikation erworben haben.⁹ Auch die schwierige Situation bezüglich der Anerkennung ausländischer Studienabschlüsse spielt hier eine Rolle.

➔ **Ziel: Der Anteil an (qualifizierten) MitarbeiterInnen mit (familiärer) Migrationsgeschichte soll entsprechend der Bevölkerungsstruktur unseres Einzugesbietes angemessen sein¹⁰**

⁷ Der Begriff „Interkulturelle Kompetenz“ ist weder einheitlich definiert noch unumstritten. Eine gute und lesenswerte Zusammenfassung der Diskussion bietet Claus Melter (Melter 2006, S. 110 ff).

⁸ Das Paritätische Jugendwerk / der Paritätische Wohlfahrtsverband Niedersachsen e.V. werden in absehbarer Zeit entsprechende Angebote bereitstellen.

⁹ Diejenigen, die trotz der bestehenden Benachteiligungen die benötigten Schulabschlüsse erreicht haben, bevorzugen nicht selten einen Beruf mit größerer gesellschaftlicher Anerkennung als ErzieherInnen oder SozialpädagogInnen genießen.

¹⁰ Die Beschäftigung hauptamtlicher MitarbeiterInnen erleichtert Jugendlichen und deren Eltern mit Migrationsgeschichte den Zugang zu den Angeboten und Aktivitäten einer Organisation (Türöffner). Es sollte jedoch vermieden werden, an diese MitarbeiterInnen speziell die interkulturellen Arbeitsgebiete zu delegieren.

Mögliche Maßnahmen:

- bei zukünftigen Einstellungsverfahren Formulierungen aufnehmen, die Menschen mit (familiärer) Migrationsgeschichte direkt ansprechen (vereinbar mit dem AGG: „Wir freuen uns insbesondere über Bewerbungen von Menschen mit Migrationshintergrund“)
- für Stellenausschreibungen auch Verbreitungswege nutzen, die gezielt Menschen mit Migrationsgeschichte erreichen (MigrantInnenSelbstOrganisationen, bekannte KollegInnen/Fachkräfte mit eigener Migrationsgeschichte, Integrationsbeauftragte)
- eine Quote für hauptamtliche MitarbeiterInnen mit (familiärer) Migrationsgeschichte festlegen¹¹

Hintergrund:

Freiwilliges Engagement enthält vielfältige Lern- und Bildungspotentiale und vermittelt soziale Einbettung und Identität. Somit ist es nicht nur für die Interkulturelle Öffnung der Jugendarbeit ein wichtiges Ziel mehr Jugendliche mit (familiärer) Migrationsgeschichte zum ehrenamtlichen Engagement im Verein zu ermuntern. Auch die

Jugendlichen selbst profitieren dadurch enorm. Obwohl 54% der Jugendlichen mit (familiärer) Migrationsgeschichte sich gerne freiwillig engagieren würden, erhalten lediglich 22% von ihnen entsprechende Partizipationsmöglichkeiten bzw. Engagementgelegenheiten (vgl. Chehata 2011).

➔ **Ziel: Der Anteil an Jugendlichen mit (familiärer) Migrationsgeschichte an unseren ehrenamtlich Aktiven soll entsprechend der Bevölkerungsstruktur unseres Einzugsgebietes angemessen sein**

Mögliche Maßnahmen:

- direkte Ansprache der Jugendlichen mit (familiärer) Migrationsgeschichte, dass ihr persönliches, aktives Engagement willkommen und „erwünscht“ ist
- alltägliche Bereitstellung von Gelegenheiten zur aktiven Mitgestaltung (vgl. Maul 2009)
- Schaffung von unterschiedlichen Engagementgelegenheiten mit „gestaffelter Verantwortungsübernahme“ (Hilfe bei Auf- und Abbau im Rahmen von Festen, Unterstützung der Fachkräfte oder erfahrenen Ehrenamtlichen bei Aktionen/ Angeboten, Beteiligung an planerischen Prozessen und kleineren eigenständigen Umsetzungen, eigenständige Jugendgruppenleitung) (vgl. Maul 2011)
- gemeinsame Juleica Ausbildung mit MSOs
- Kooperationsprojekte mit MSOs

¹¹ Der Trägerverein Wildwasser e. V. in Berlin berichtet von guten Erfahrungen mit einer seit 20 Jahren bestehenden Quote. (vgl. Hölling 2012)

Hintergrund:

Bezogen auf eine angemessene Vertretung von Personen mit Migrationsgeschichte in Gremien von Vereinen wird deutlich, dass es sich bei der Interkulturellen Öffnung um einen langwierigen Organisationsentwicklungsprozess handelt und nicht von heute auf morgen zu erledigen ist.

Jugendliche, die bereits die Erfahrung gemacht haben, dass Mitsprache und Mitgestaltung Spaß machen und dass ihre Meinungen und Wünsche Berücksichtigung finden, sind eher bereit, auch in Gremien mitzuarbeiten. Dies gilt für alle Jugendlichen.

→ **Ziel: Jugendliche mit (familiärer) Migrationsgeschichte sind in unseren Gremien angemessen vertreten**

Mögliche Maßnahmen (für alle Jugendlichen):

- niedrigschwellige Beteiligungsformen (Hausversammlungen für Alle, Beteiligung an der Programmgestaltung, Beteiligung an der Raumgestaltung)
- gezielte Öffentlichkeitsarbeit für die Gremienarbeit (Beirat/Vorstand) des Vereins bei den TeilnehmerInnen der Angebote und Aktivitäten (Was sind die Aufgaben der Gremien? Warum sind sie wichtig?)
- Eröffnung der Möglichkeit, Gremiensitzungen zu besuchen, ohne formal dafür gewählt zu sein
- MentorInnenprogramme
- evtl. Anreize für die Gremienarbeit bieten (gute Verpflegung bei Sitzungsterminen, 1x im Jahr eine gemeinsame Exkursion mit attraktivem Rahmenprogramm, Bescheinigung der Mitarbeit für Bewerbungen ausstellen)

Mögliche Maßnahmen (bezogen auf die Interkulturelle Öffnung):

- direkte Ansprache der Jugendlichen mit (familiärer) Migrationsgeschichte, dass ihre persönliche Mitarbeit willkommen und „erwünscht“ ist
- eine in der Vereinssatzung verankerte Quotenregelung kann die Kontinuität entsprechender Bemühungen unterstützen

Hintergrund:

Bei Vereinen, die mit Kindern und jüngeren Jugendlichen arbeiten und in denen Erwachsene die Gremien besetzen, sind wahrscheinlich

die Eltern der TeilnehmerInnen die potentiellen AnsprechpartnerInnen für eine Beteiligung an der Gremienarbeit.

→ **Ziel: Eltern der TeilnehmerInnen mit (familiärer) Migrationsgeschichte sind in unseren Gremien angemessen vertreten**

Mögliche Maßnahmen:

- Zeit nehmen für informelle Gespräche (z.B. Abholsituationen)
- niedrigschwellige Einbindung der Eltern in die Vereinsarbeit (Unterstützung bei Festen o.ä.)
- Aufklärung bezüglich des deutschen Vereinswesens (Was sind die Aufgaben der Gremien? Warum sind sie wichtig?)
- gezielte Ansprache der Eltern mit Migrationsgeschichte für die Beteiligung an Gremien
- Eröffnung der Möglichkeit, Gremiensitzungen zu besuchen, ohne formal dafür gewählt zu sein
- MentorInnenprogramme
- eine in der Vereinssatzung verankerte Quotenregelung kann die Kontinuität entsprechender Bemühungen unterstützen.

→ **Ziel: Die interne und externe Darstellung unserer Organisation soll den Anspruch auf Interkulturelle Öffnung und gesellschaftliche Gerechtigkeit widerspiegeln**

Mögliche Maßnahmen:

- das Ziel der Interkulturellen Öffnung im Leitbild, der Satzung und/oder Konzepten festschreiben
- Überprüfung der Materialien zur Öffentlichkeitsarbeit (Flyer, Homepage, etc), insbesondere des verwendeten Bildmaterials und ggf. Veränderung dergleichen
- bei Aktivitäten mit jüngeren TeilnehmerInnen mehrsprachiges Informationsmaterial (für die Eltern) bereitstellen



Jugendpolitische Ebene

Die einer Interkulturellen Öffnung von Organisationen zugrundeliegenden Anerkennung der Migrationsgesellschaft ist an sich bereits eine Stellungnahme im Migrations- und Integrationsdiskurs. Auf der Jugendpolitischen Ebene geht es nun darum öffentlich Stellung zu beziehen.

➔ **Ziel: Öffentliche Positionierung zu politischen und gesellschaftlichen Veränderungsanforderungen**

Mögliche Maßnahmen:

- die Notwendigkeit der Interkulturellen Öffnung in die jugendpolitischen Gremien vor Ort transportieren (Jugendringe, Jugendhilfeausschüsse, etc.)
- Rassismus öffentlich skandalisieren
- strukturelle und gesetzliche Veränderungsanforderungen öffentlich benennen (Optionszwang, Residenzpflicht, etc.)

Empowerment von Vereinen/Initiativen junger Menschen mit (familiären) Migrationsgeschichten (VJMs)

Bezogen auf die Interkulturelle Öffnung des Paritätischen Jugendwerks als Dachverband hat seine Mitgliederversammlung im April 2012 das Ziel definiert, den Anteil von MSOs und VJMs im PJW zu erhöhen. In diesem Zusammenhang bietet die Geschäftsstelle u.a. Initiativen junger Menschen mit (familiärer) Migrationsgeschichte Beratung und Unterstützung an.¹³ Für Initiativen, die aufgrund vereinsrechtlicher Formalitäten nicht als ordentliche Mitglieder aufgenommen

werden können, bietet das PJW darüber hinaus die Möglichkeit einer kooperativen Mitgliedschaft an. Wir bitten die Mitgliedsorganisationen vor Ort die Informationen an VJMs und MSOs weiterzugeben.

Darüber hinaus bestehen für die Mitgliedsorganisationen diverse Möglichkeiten VJMs und MSOs (die in die Jugendarbeit einsteigen wollen) vor Ort zu unterstützen.

➔ Ziel: Empowerment von VJMs auf der Individuellen Ebene

Mögliche Maßnahmen:

- Angebot, Jugendliche aus VJMs/MSOs in eigenen Juleica-Schulungen mit auszubilden
- gemeinsame Seminare/Antirassismustrainings durchführen

➔ Ziel: Empowerment von VJMs auf der Strukturellen Ebene

Mögliche Maßnahmen:

- Kooperationsangebote, damit VJM/Initiativen Zugang zu Ressourcen der Jugendarbeit erhalten (z.B. Nutzung von Räumen, Geräten o.ä.)
- Unterstützung von VJM in den Stadt- oder Kreisjugendring aufgenommen zu werden
- punktuelle Hilfestellungen bei strukturellen Fragen (Vereinsrecht, Fördermöglichkeiten etc.) oder bei aufwändigerem Beratungsbedarf bzw. größeren Kooperationsvorhaben: Kontaktherstellung zur PJW-Geschäftsstelle

➔ Ziel: Empowerment von VJMs auf der Jugendpolitischen Ebene

Mögliche Maßnahmen:

- gemeinsame Stellungnahmen und Positionierung zu jugendpolitischen aber auch migrationsrelevanten Fragestellungen (im Rahmen von Kooperationen, Kreisjugendringen, etc.).

¹³ Den Flyer über das Angebot („Du willst was bewegen...und weißt nicht genau wie?“) schickt die Geschäftsstelle gerne zu.

Selbstcheck zur interkulturellen Öffnung

Organisationsstruktur	trifft zu	trifft über- wiegend zu	trifft weniger zu	trifft nicht zu
Teilnehmende				
1. Der Verein erreicht viele TeilnehmerInnen aus Zuwandererfamilien.				
Beirat/Vorstand/Gremien				
2. Im Vorstand sind Personen mit Migrationshintergrund angemessen vertreten.				
3. Es gibt Konzepte, um die Vorstandstätigkeit / Gremienmitarbeit von Personen mit Migrationshintergrund gezielt zu fördern.				
4. Bei der Terminierung der Sitzungen und Veranstaltungen werden kulturelle und religionsspezifische Bedürfnisse von Personen aus Zuwandererfamilien (z.B. religiöse oder kulturelle Feiertage, Verpflegung) berücksichtigt.				
MitarbeiterInnen / Personalentwicklung				
5. Im Verein arbeiten Ehrenamtliche mit Migrationshintergrund mit.				
6. Es gibt Konzepte, Jugendliche aus Zuwandererfamilien zum ehrenamtlichen Engagement im Verein zu motivieren.				
7. Es gibt MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund auf Honorarbasis.				
8. Es gibt MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund in Teilzeit- oder Vollzeit.				
9. Es gibt MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund in Leitungspositionen.				
10. In Stellenausschreibungen wird der Wunsch nach interkultureller Kompetenz deutlich.				
11. In Stellenausschreibungen wird der Wunsch nach Erhöhung des Anteils an MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund deutlich.				
12. Die Teilnahme von MitarbeiterInnen an Fortbildungen zu interkulturellen Themen (interkulturelle Öffnung, Antirassismus, Antidiskriminierung, etc.) wird ausdrücklich gewünscht und gefördert.				
13. Bei eigenen Aus- und Fortbildungskonzepten gibt eine generelle Verankerung von Elementen der interkulturellen Öffnung (z. B. in JugendgruppenleiterInnenschulungen)				
<i>Hier bitte die Ergebnisse aus den einzelnen Rubriken zusammenzählen</i>				
Ergebnisse „Organisationsstruktur“				

Vereinspolitik		trifft zu	trifft über- wiegend zu	trifft weniger zu	trifft nicht zu
Politisches Leitziel					
1.	Das Thema interkulturelle Öffnung wird im Verein diskutiert.				
2.	Bei wichtigen Entscheidungen, die getroffen und Themen, die bearbeitet werden, wird der Ansatz der interkulturellen Öffnung beachtet.				
3.	Die interkulturelle Öffnung ist im Verein (Leitbild, Satzung, Selbstverständnis) fest verankert.				
4.	Es gibt Verantwortliche, die das Thema interkulturelle Öffnung in den Verein tragen und darüber informieren.				
5.	Es werden Haushaltsmittel für interkulturelle Arbeit eingeplant.				
Qualitätsmanagement					
6.	Interkulturelle Öffnung und interkulturelle Kompetenz sind Qualitätsmerkmale.				
7.	Es gibt definierte Ziele zur Umsetzung der interkulturellen Öffnung auf der Ebene der Organisationsstrukturen (z.B. Gremienbesetzung)				
8.	Es gibt definierte Ziele zur Umsetzung der interkulturellen Öffnung auf der Ebene der fachlichen Angebote und Aktivitäten.				
9.	Es gibt eine regelmäßige Zielüberprüfung, an denen das Erreichte gemessen wird.				
<i>Hier bitte die Ergebnisse aus den einzelnen Rubriken zusammenzählen</i>					
Ergebnisse „Vereinspolitik“					

Öffentlichkeitsarbeit und Netzwerke		trifft zu	trifft über- wiegend zu	trifft weniger zu	trifft nicht zu
Informationsmaterial / Selbstdarstellung					
1.	Der Verein stellt sich in der Öffentlichkeit bewusst als interkulturell offen dar.				
2.	Bei Bedarf wird mehrsprachiges Informationsmaterial (Leitbild, Satzung, etc.) über den Verein herausgegeben.				
3.	In der visuellen Darstellung des Vereins sind Personen aus Zuwandererfamilien gleichermaßen repräsentiert.				
4.	Der Verein spricht in seiner Öffentlichkeitsarbeit insbesondere auch Kinder und Jugendliche aus Zuwandererfamilien an.				

Kooperationen und Netzwerke					
5.	Es bestehen Kontakte zu VJM und/oder MSO.				
6.	Es gibt bereits punktuelle Kooperationen oder Projekte mit VJM und/oder MSO.				
7.	Der Verein arbeitet in interkulturellen Netzwerken (z.B. in der Kommune) mit.				

Hier bitte die Ergebnisse aus den einzelnen Rubriken zusammenzählen

Ergebnisse „Öffentlichkeitsarbeit und Netzwerke“					
--	--	--	--	--	--

Angebote und Aktivitäten Freizeit-, Bildungs-, Gruppenangebote, Ferienfreizeiten		trifft zu	trifft über- wiegend zu	trifft weniger zu	trifft nicht zu
Planung und Konzeptionierung					
1.	Bei konzeptionellen und pädagogischen Überlegungen spielen interkulturelle Fragestellungen eine wichtige Rolle.				
2.	Es werden auch niedrigschwellige Angebote konzipiert, die neuen Kindern und Jugendlichen den Zugang erleichtern (Angebotsformen, Teilnahmebeiträge, Themen).				
3.	Bei der Planung der Angebote wird auf organisatorischer Ebene Rücksicht genommen auf kulturell und/oder religiös bedingte Besonderheiten (Verpflegung, Unterbringung, Programmablauf, Termine, etc.)				
Leitung / Betreuung der Angebote					
4.	Die Teams setzen sich interkulturell zusammen.				
5.	Bei Seminaren/Veranstaltungen werden Personen mit Migrationshintergrund gleichermaßen als ReferentInnen eingesetzt.				
Teilnahme und Werbung					
6.	Kinder und Jugendliche aus Zuwandererfamilien nehmen auch an den höherschweligen Angeboten (z.B. Jugendbildungsseminare) teil.				
7.	Kinder und Jugendliche aus Zuwandererfamilien werden in Ankündigungen/Flyern gezielt als TeilnehmerInnen mit angesprochen.				
8.	Bei Ankündigungen/Flyern wird auch das Informationsbedürfnis der Eltern berücksichtigt.				
9.	Für die Ausschreibung werden auch Wege gewählt, die von MigrantInnen besonders genutzt werden (interkulturelle Zentren, Moscheen, MSOs, Schulen oder lokale Medien/Anzeigeblätter)				

Hier bitte die Ergebnisse aus den einzelnen Rubriken zusammenzählen

Ergebnisse „Angebote und Aktivitäten“					
---------------------------------------	--	--	--	--	--

Antworten (Ergebnisse) im Überblick:	trifft zu	trifft über- wiegend zu	trifft weniger zu	trifft nicht zu
Ergebnisse „Strukturelle Ebene“				
Ergebnisse „Politische Ebene“				
Ergebnisse „Öffentlichkeitsarbeit und Netzwerke“				
Ergebnisse „Angebote und Aktivitäten“				

Interpretationshilfe:	
Eine Mehrheit von Punkten in der Kategorie:	Bedeutet:
trifft zu	Interkulturelle Öffnung wird in diesem Bereich bereits erfolgreich umgesetzt.
trifft überwiegend zu	Interkulturelle Öffnung wird bereits umgesetzt. Es ist zu überlegen, in welchen Teilbereichen noch Verbesserungen möglich sind.
trifft weniger zu	Einige Ansätze zur interkulturellen Öffnung existieren in diesem Bereich bereits, die Ergebnisse sind aber noch ausbaufähig.
trifft nicht zu	In diesem Bereich existiert noch ein großer Diskussions- und Handlungsbedarf

Literatur

Bundschuh, Stephan / Jagusch, Birgit (2011): Interkulturelle Jugendbildung. In: Hafener, Benno (Hrsg.): Handbuch Außerschulische Jugendbildung. Grundlagen – Handlungsfelder – Akteure. Schwalbach, S. 187 – 197

Chehata, Yasmine (2011): „Und sie engagieren sich doch“. Engagement von Jugendlichen mit Migrationshintergrund. In: Landesjugendring Berlin (Hrsg.): Potentiale nutzen. Förderung des ehrenamtlichen Engagements Jugendlicher. (Dokumentation der Fachkonferenz am 20.10.1011). Berlin, S. 14 – 18.

Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge e.V. (2010): Empfehlungen des Deutschen Vereins zur erfolgreichen Integration von Menschen mit Migrationshintergrund durch die Kinder- und Jugendhilfe. Berlin

Jagusch, Birgit (2006/2007): Veränderungsprozesse in der Jugendarbeit. Anerkennung und Umverteilung als Maximen der interkulturellen Öffnung. In: IJAB (Hrsg.): Forum Jugendarbeit international. Qualität zeigt Wirkung – Entwicklungen und Perspektiven. Bonn, S. 208 – 223.

Hölling, Iris (2012): Wir haben uns für eine Quote entschieden. In: Paritätischer Wohlfahrtsverband Landesverband Berlin e.V. (Hrsg.): Vielfalt im Alltag gestalten. Interkulturelle Öffnung unter Paritätischem Dach. Berlin, S. 21.

Maul, Karsten (2010): Anerkennung: Anerkennung, Befähigung und Bildung als Leitlinien in der pädagogischen Arbeit mit Jugendlichen aus benachteiligten Milieus – grundsätzliche Überlegungen und Beispiele aus Forschung und Praxis der Jugendarbeit. In: Bundesfachverband Unbegleitete Minderjährige Flüchtlinge e.V. (Hrsg.): Flüchtling – Mensch – Bürger. Perspektiven im Umgang mit jungen Flüchtlingen. (Dokumentation der Herbsttagung in Trier 2009) München. S. 67 – 84.

Maul, Karsten (2011): „Bildung in Freiheit für Freiheit“. Bildungschancen im freiwilligen Engagement auch für bildungsbenachteiligte Jugendliche? In: Landesjugendring Berlin (Hrsg.): Potentiale nutzen. Förderung des ehrenamtlichen Engagements Jugendlicher. (Dokumentation der Fachkonferenz am 20.10.1011). Berlin, S. 19 – 21.

Melter, Claus (2006): Rassismuserfahrungen in der Jugendhilfe. Eine empirische Studie zu Kommunikationspraxen in der Sozialen Arbeit. Münster





www.paritaetisches-jugendwerk.de

Paritätisches Jugendwerk Niedersachsen

Rosenwall 1 • 38300 Wolfenbüttel • Tel.: (0 53 31) 9 05 46-20

E-Mail: jugendwerk@paritaetischer.de



kraftvoll



lautstark



dynamisch