



Evangelische
Hochschule
Nürnberg



*Institut für
Praxisforschung
und Evaluation*

ERGEBNISREPORT TEILSTICHPROBE JUGENDRING

BJR-Monitoring: Gleichberechtigte Teilhabe von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in der Jugendarbeit

Auftraggeber:

Bayerischer Jugendring K.d.ö.R.
Herzog-Heinrich-Straße 7
80336 München

Institutsleitung: Prof. Dr. Joachim König
Projektleitung: Sebastian Ottmann, M.A.
Mitarbeitende: Anne-Kathrin Helten M.Sc.

Monitoring: Gleichberechtigte Teilhabe von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in der Jugendarbeit
Bayerischer Jugendring

Evangelische Hochschule Nürnberg
© Institut für Praxisforschung und Evaluation
Nürnberg 2023

Hinweis Auf- und Abrundungen

Im Allgemeinen ist ohne Rücksicht auf die Endsummen auf- bzw. abgerundet worden. Deshalb können sich bei der Summierung von Einzelangaben geringfügige Abweichungen zu den ausgewiesenen Endsummen ergeben. Bei der Aufgliederung der Gesamtheit in Prozent kann die Summe der Einzelwerte wegen Rundens vom Wert 100 % abweichen. Eine Abstimmung auf 100 % erfolgt im Allgemeinen nicht.

1 Inhaltsverzeichnis

| | |
|--|----------|
| 1 Inhaltsverzeichnis | 3 |
| 2 Datengrundlage | 4 |
| 3 Ergebnisse | 5 |
| 3.1 Hinweise zur Ergebnisdarstellung | 5 |
| 3.2 Hintergrunddaten zur Organisation / zum Träger | 6 |
| 3.2.1 Bereich der Organisation..... | 6 |
| 3.2.2 Tätigkeitsebene der Organisation..... | 6 |
| 3.2.3 Haupt- und ehrenamtliche Fachkräfte..... | 7 |
| 3.3 Selbstverständnis und Kultur der Organisation | 8 |
| 3.4 Personalauswahl | 11 |
| 3.5 Öffentlichkeitsarbeit und Kommunikation..... | 13 |
| 3.6 Pädagogische Angebote und Zielgruppen | 15 |
| 3.7 Netzwerke und Kooperationen..... | 20 |
| 3.8 Bedarfe..... | 22 |
| 3.8.1 Angebote und Anlaufstellen des BJR..... | 22 |
| 3.8.2 Teilnahme an Angeboten des BJR und der Fachstelle Jugendarbeit in der Migrationsgesellschaft | 23 |
| 3.8.3 Relevanz verschiedener Themen rund um die Migrationsgesellschaft | 24 |
| 3.8.4 Angebotswünsche..... | 26 |
| 3.9 Konzepte in den Organisationen und Einrichtungen..... | 28 |
| 3.10 Anmerkungen..... | 28 |

2 Datengrundlage

Der vorliegende Ergebnisreport enthält die Auswertungen des ersten BJR-Monitorings **Gleichberechtigte Teilhabe von Jugendlichen mit Migrationshintergrund in der Jugendarbeit** für die **Teilstichprobe „Jugendring“** (n = 20).

Bei einigen Fragen gab es die Option neben den vorgegebenen Items über ein Feld „Sonstige“ o.ä. eigene Antwortmöglichkeiten zu ergänzen. Die dort gegebenen, qualitativen Antworten sind direkt bei der jeweiligen Frage aufgeführt. Darüber hinaus gab es freie Textfelder für die Beantwortung offener Fragen, welche im Originalwortlaut in den Ergebnisreport übernommen wurden.

Die Befragung erfolgte mittels eines standardisierten, schriftlichen Online-Fragebogens im Zeitraum von Mitte Februar 2023 bis Mitte März 2023. Der Fragebogen wurde vom Bayerischen Jugendring entwickelt und vom Institut für Praxisforschung und Evaluation der Evangelischen Hochschule Nürnberg in enger Abstimmung mit dem BJR überarbeitet. Der Einladungslink zur Befragung wurde über den Bayerischen Jugendring an Akteur*innen der Jugendarbeit in Bayern versandt. Insgesamt liegen 80 vollständig ausgefüllte Fragebögen vor.

3 Ergebnisse

3.1 Hinweise zur Ergebnisdarstellung

Im Fragebogen wurden sowohl Fragen mit einer Einfach- als auch mit einer Mehrfachantwort gestellt. Bei Fragen mit der Möglichkeit eine Antwort auszuwählen, wird in diesem Bericht die Anzahl der gültigen Antworten auf die jeweilige Frage ausgegeben, einmal in absoluten Werten (Anzahl) und einmal in relativen Werten (%). Weiterhin werden die fehlenden Werte, also die Anzahl an Personen, die auf die Frage nicht geantwortet haben, angegeben. Diese fehlenden Werte entstehen, wenn Befragte nicht auf die Frage antworten oder die Frage für den Befragten nicht angezeigt wird, da dieser bestimmten Kriterien nicht entspricht.

Bei Fragen mit der Möglichkeit mehrere Antworten anzukreuzen, wird die Anzahl der abgegebenen Antworten (Anzahl) angegeben sowie der Prozentanteil der Befragten, die diese Antwortmöglichkeit ausgewählt haben. Hierbei ist zu beachten, dass die Anzahl der abgegebenen Antworten die Anzahl der Teilnehmenden an der Umfrage übersteigen kann.

Bei einigen Fragen konnte die Zustimmung auf einer sechs-stufigen Skala angegeben werden. Bei diesen Fragen werden folgende Kennwerte im Ergebnisbericht dargestellt:

Anzahl der Antworten

Anzahl der abgegebenen Antworten für die jeweilige Frage.

Mittelwert

Der Mittelwert wird als Durchschnitt (arithmetisches Mittel) über alle Antworten berechnet. Da hier die Antworten aller Befragten in einem Wert zusammengefasst sind, bietet er einen schnellen Überblick über die Antworttendenzen. Die Streubreite des Mittelwertes liegt zwischen 1 (maximal negatives Ergebnis) und 6 (maximal positives Ergebnis).

Streuung

Als Kennzahl für die Streuung wurde die Standardabweichung berechnet. Diese gibt an in welchem Bereich die meisten Werte der Befragten liegen. Umso geringer dieser Wert ist (grün hinterlegte Werte), desto einheitlicher haben die Befragten geantwortet. Je höher diese Werte (rot hinterlegte Werte), umso mehr gehen die Bewertungen der Befragten auseinander.

Die Farbenskala im Bericht wurde wie folgt festgelegt:

- **Grün** = Standardabweichung < 1,10
- **Gelb** = Standardabweichung zwischen 1,10 und < 1,40
- **Rot** = Standardabweichung \geq 1,40

Diese Kennwerte werden auch bei der Auswertung der verwendeten Skalen angegeben. Um die Skalenergebnisse zu erhalten, wurde für jeden Befragten der Mittelwert über alle Items der Skala berechnet.

3.2 Hintergrunddaten zur Organisation / zum Träger

3.2.1 Bereich der Organisation

Die Befragten konnten zunächst angeben, in welchem Bereich ihre Organisation angesiedelt ist (Jugendring, Jugendverband/-verein/-gruppe, Kommunale Jugendarbeit, Offene Kinder- und Jugendarbeit, Jugendbildungsstätte).

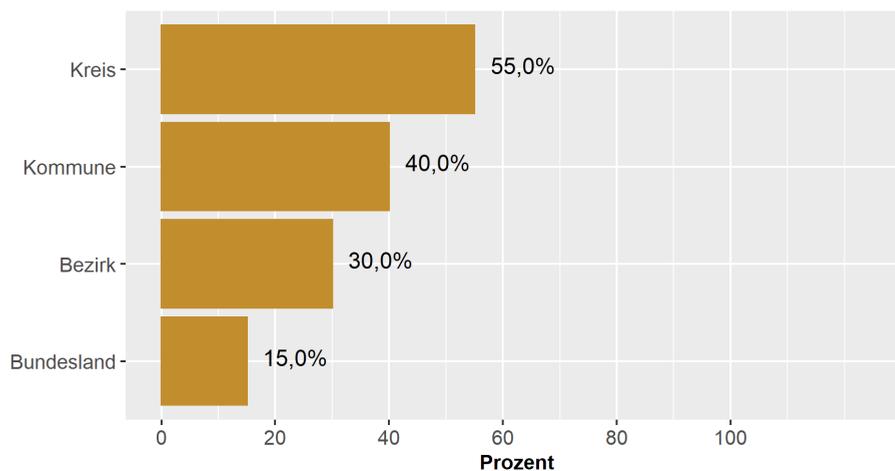
Nachfolgende Ergebnisse beziehen sich auf die **Teilstichprobe "Jugendring"** (n = 20).

3.2.2 Tätigkeitsebene der Organisation

| Item | Anzahl | Prozent der Fälle |
|-----------------------------|-----------|-------------------|
| Bundesland | 3 | 15,0 |
| Bezirk | 6 | 30,0 |
| Kreis | 11 | 55,0 |
| Kommune | 8 | 40,0 |
| Anzahl der Nennungen | 28 | |
| <i>Anzahl der Fälle</i> | <i>20</i> | |

Meine Organisation / mein Träger ist auf folgender Ebene tätig:

Mehrfachnennung möglich / Angaben in Prozent der Fälle / n = 20

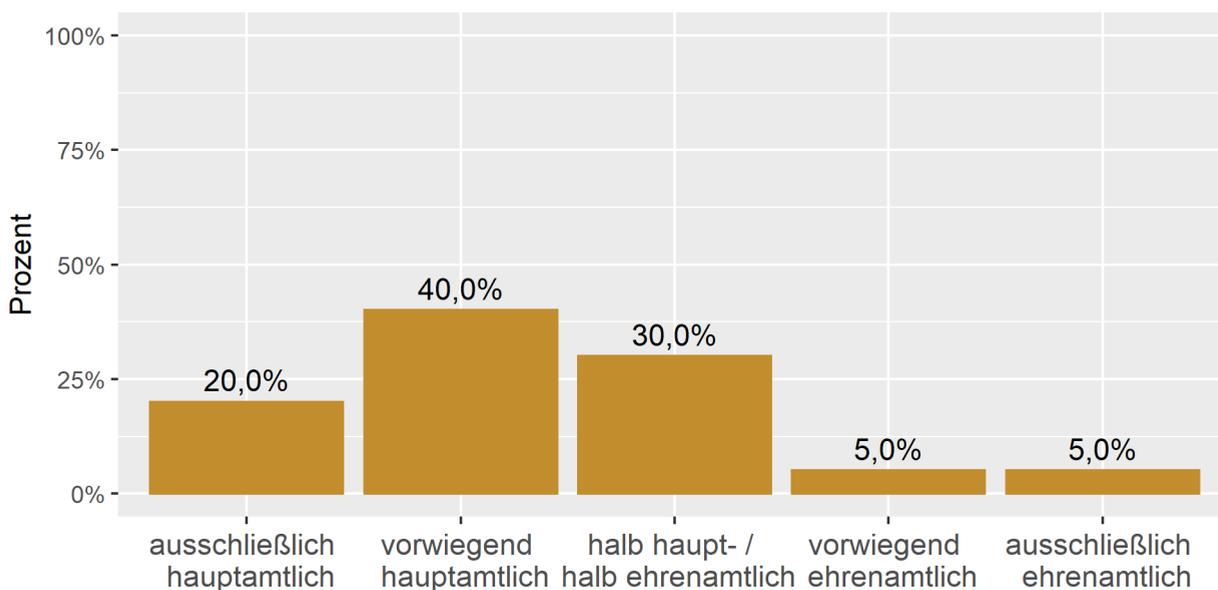


3.2.3 Haupt- und ehrenamtliche Fachkräfte

| Antworten | Anzahl | Prozent |
|--|-----------|--------------|
| ausschließlich hauptamtlich tätig | 4 | 20,0 |
| vorwiegend hauptamtlich tätig | 8 | 40,0 |
| halb hauptamtlich, halb ehrenamtlich tätig | 6 | 30,0 |
| vorwiegend ehrenamtlich tätig | 1 | 5,0 |
| ausschließlich ehrenamtlich tätig | 1 | 5,0 |
| Gültige Antworten | 20 | 100,0 |
| Fehlende Werte | 0 | |
| Gesamt | 20 | |

Die Fachkräfte / Multiplikator:innen in meiner Organisation sind ... tätig.

Angaben in Prozent / n = 20



3.3 Selbstverständnis und Kultur der Organisation

Den Teilnehmer:innen wurden zunächst Fragen zu Selbstverständnis und Kultur der Organisation gestellt, die mit ja oder nein zu beantworten waren. In nachfolgender Tabelle sind die absolute Anzahl sowie der prozentuale Anteil der ja-Antworten aufgeführt.

| Item | Anzahl | Prozent der Fälle |
|---|-----------|-------------------|
| Mitarbeiter:innen und Vorstand der Organisation haben die Förderung von Vielfalt und den Abbau von Diskriminierung als gemeinsames Ziel formuliert. | 16 | 80,0 |
| Es gibt Arbeitskreise o.Ä. zum Themenbereich. | 11 | 55,0 |
| Es gibt qualifizierte Ansprechpersonen, die fachlich für diversitätssensible und diskriminierungsrelevante Themen zuständig sind. | 10 | 50,0 |
| Im Falle von diskriminierenden Übergriffen gibt es ein Schutzkonzept, einen Beschwerdemechanismus und transparente Regelungen und Zuständigkeiten. | 4 | 20,0 |
| Anzahl der Fälle | 20 | |

Darüber hinaus wurden Aussagen formuliert, die auf einer 6-stufigen Skala von 1 = Trifft überhaupt nicht zu bis 6 = Trifft voll und ganz zu beantwortet werden konnten.

| Item | Anzahl | Mittelwert | Streuung |
|---|--------|------------|----------|
| Vorstand, Geschäftsführung und Mitarbeitende gehen ressourcenorientiert und wertschätzend mit Diversität um. | 20 | 5,4 | 0,75 |
| Der Vorstand positioniert sich öffentlich klar gegen Rassismus und Diskriminierungen. | 20 | 5,2 | 1,24 |
| Pädagog:innen haben die Möglichkeit, auftretende Situationen von Diskriminierung mit Kolleg:innen zu reflektieren. | 20 | 5,2 | 1,20 |
| Die Organisation formuliert politische Ziele und Forderungen bezüglich Vielfalt und Diskriminierung. | 20 | 4,8 | 1,76 |
| Die Organisation stellt sicher, dass Leitungsebene und Mitarbeiter:innen für Diversität und diskriminierungskritisches Handeln sensibilisiert sind. | 20 | 4,8 | 1,41 |
| Die Organisation setzt sich kritisch damit auseinander, welche Vorstellungen bei ihnen als „normal“ gelten und durch die Kultur der Organisation vermittelt werden, und ob diese ausschließend wirken können. | 20 | 4,7 | 1,45 |
| Der Vorstand setzt ausreichend Schwerpunkte rund um die Themen Diversität und Diskriminierungskritik in der Jahresplanung. | 20 | 4,3 | 1,75 |
| Die Mitarbeitenden nehmen an Workshops, Seminaren und Trainings im Themenbereich teil. | 20 | 4,0 | 1,81 |
| Es stehen ausreichend finanzielle Mittel zur Verfügung, um die Arbeit und das Engagement vielfaltsbewusst und diskriminierungskritisch zu gestalten. | 20 | 3,9 | 1,59 |

Selbstverständnis und Kultur der Organisation

Skala: 1 = Trifft überhaupt nicht zu / 6 = Trifft voll und ganz zu



3.4 Personalauswahl

Den Teilnehmer:innen wurden zunächst Fragen zur Personalauswahl gestellt, die mit ja oder nein zu beantworten waren. In nachfolgender Tabelle sind die absolute Anzahl sowie der prozentuale Anteil der ja-Antworten aufgeführt.

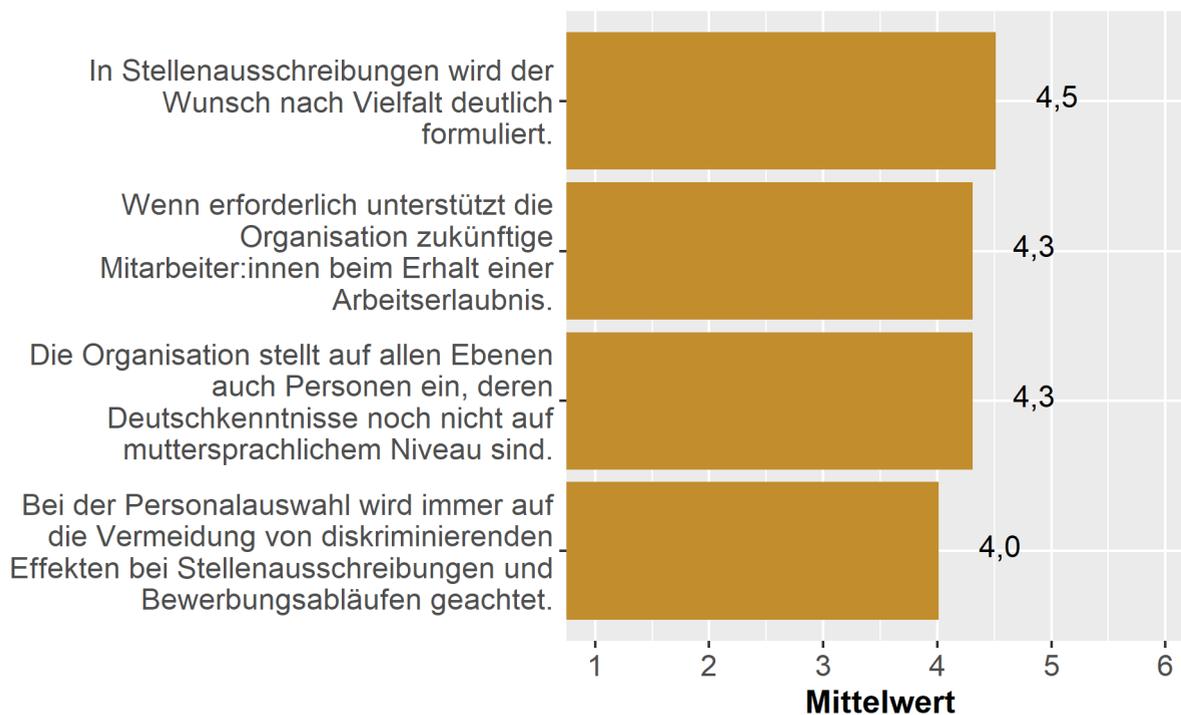
| Item | Anzahl | Prozent der Fälle |
|---|-----------|-------------------|
| Bei der Personalauswahl ist die Religionszugehörigkeit der Bewerber:innen gleichgültig. | 19 | 95,0 |
| Stellenausschreibungen werden über verschiedene Medien und Verteiler veröffentlicht, um Zugangsbarrieren abzubauen und eine größere Bandbreite an Zielgruppen anzusprechen. | 19 | 95,0 |
| Anzahl der Fälle | 20 | |

Aussagen zur Personalauswahl, die auf einer 6-stufigen Skala von 1 = Trifft überhaupt nicht zu bis 6 = Trifft voll und ganz zu beantwortet werden konnten, sind nachfolgend aufgeführt.

| Item | Anzahl | Mittelwert | Streuung |
|--|--------|------------|----------|
| In Stellenausschreibungen wird der Wunsch nach Vielfalt deutlich formuliert. | 19 | 4,5 | 1,71 |
| Die Organisation stellt auf allen Ebenen auch Personen ein, deren Deutschkenntnisse noch nicht auf muttersprachlichem Niveau sind. | 19 | 4,3 | 1,60 |
| Wenn erforderlich unterstützt die Organisation zukünftige Mitarbeiter:innen beim Erhalt einer Arbeitserlaubnis. | 15 | 4,3 | 1,87 |
| Bei der Personalauswahl wird immer auf die Vermeidung von diskriminierenden Effekten bei Stellenausschreibungen und Bewerbungsabläufen geachtet. | 19 | 4,0 | 1,76 |

Personalauswahl

Skala: 1 = Trifft überhaupt nicht zu / 6 = Trifft voll und ganz zu



3.5 Öffentlichkeitsarbeit und Kommunikation

Zum Thema Öffentlichkeitsarbeit und Kommunikation wurde lediglich eine Frage im ja-nein-Format gestellt. Demnach gab knapp die Hälfte der Teilnehmenden an, dass Informationsmöglichkeiten zu einer diskriminierungsbewussten Sprache und Öffentlichkeitsarbeit bestehen.

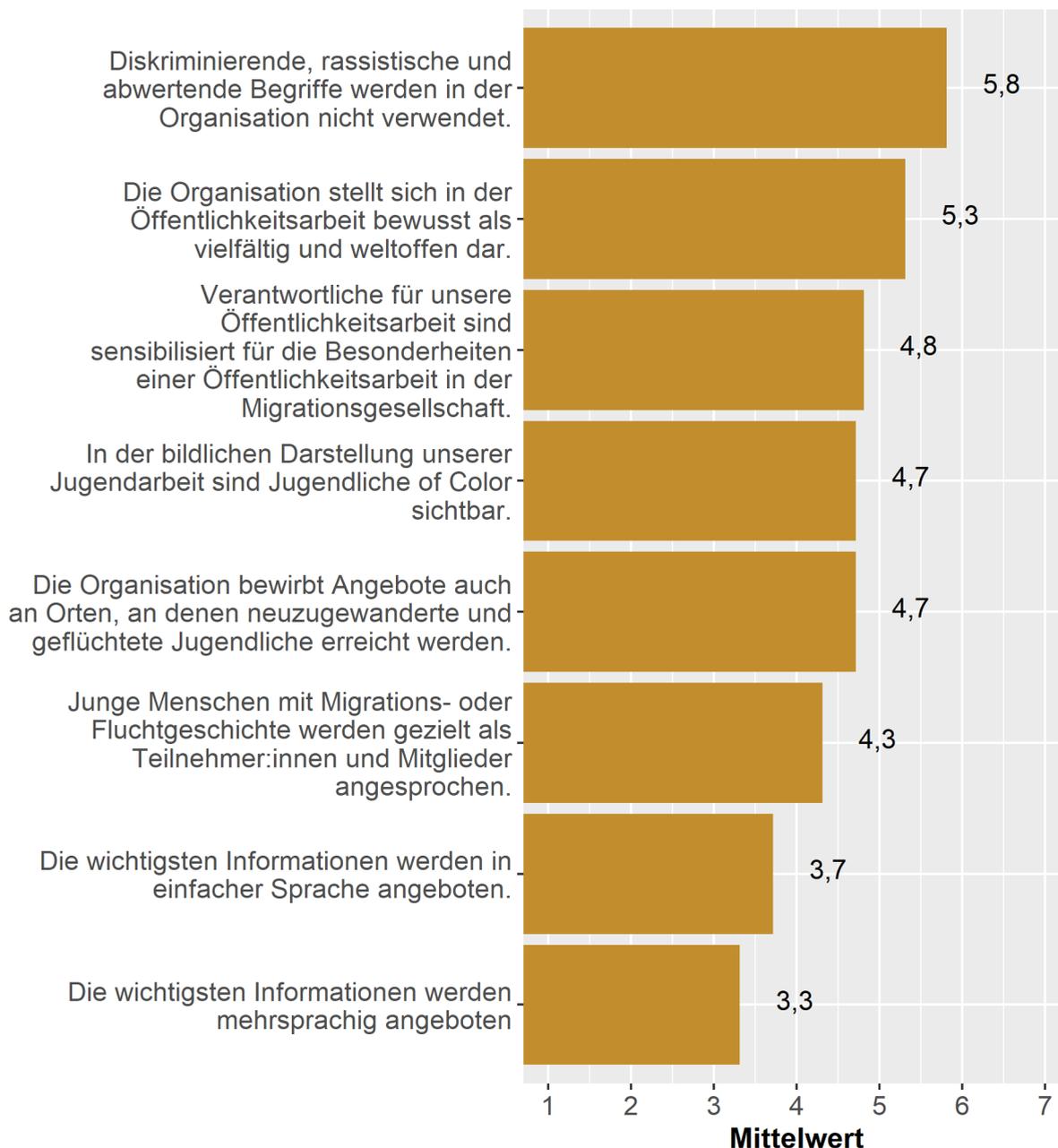
| Item | Anzahl | Prozent der Fälle |
|---|-----------|-------------------|
| Es bestehen Informationsmöglichkeiten zu einer diskriminierungsbewussten Sprache und Öffentlichkeitsarbeit. | 9 | 45,0 |
| Anzahl der Fälle | 20 | |

Nachfolgend sind die Aussagen aufgeführt, die auf einer 6-stufigen Skala von 1 = Trifft überhaupt nicht zu bis 6 = Trifft voll und ganz zu beantwortet werden konnten.

| Item | Anzahl | Mittelwert | Streuung |
|--|--------|------------|----------|
| Diskriminierende, rassistische und abwertende Begriffe werden in der Organisation nicht verwendet. | 20 | 5,8 | 0,41 |
| Die Organisation stellt sich in der Öffentlichkeitsarbeit bewusst als vielfältig und weltoffen dar. | 20 | 5,3 | 1,26 |
| Verantwortliche für unsere Öffentlichkeitsarbeit sind sensibilisiert für die Besonderheiten einer Öffentlichkeitsarbeit in der Migrationsgesellschaft. | 20 | 4,8 | 1,57 |
| Die Organisation bewirbt Angebote auch an Orten, an denen neuzugewanderte und geflüchtete Jugendliche erreicht werden. | 18 | 4,7 | 1,36 |
| In der bildlichen Darstellung unserer Jugendarbeit sind Jugendliche of Color sichtbar. | 20 | 4,7 | 1,73 |
| Junge Menschen mit Migrations- oder Fluchtgeschichte werden gezielt als Teilnehmer:innen und Mitglieder angesprochen. | 20 | 4,3 | 1,42 |
| Die wichtigsten Informationen werden in einfacher Sprache angeboten. | 20 | 3,7 | 2,05 |
| Die wichtigsten Informationen werden mehrsprachig angeboten | 20 | 3,3 | 1,63 |

Öffentlichkeitsarbeit und Kommunikation

Skala: 1 = Trifft überhaupt nicht zu / 6 = Trifft voll und ganz zu



3.6 Pädagogische Angebote und Zielgruppen

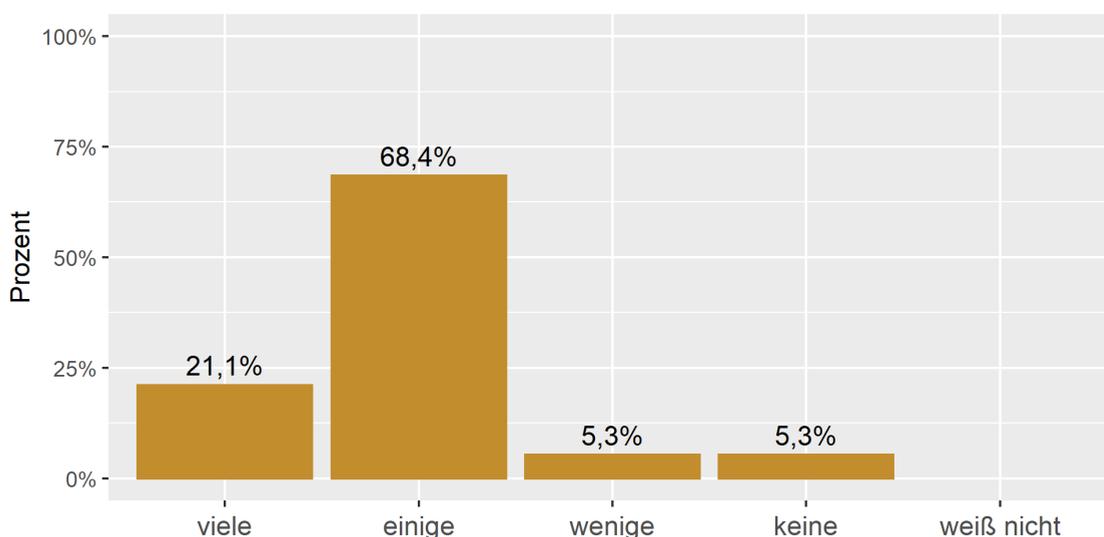
Untenstehende Tabelle enthält die absolute Anzahl sowie den prozentualen Anteil der ja-Antworten rund um Pädagogische Angebote und Zielgruppen.

| Item | Anzahl | Prozent der Fälle |
|---|-----------|-------------------|
| Für die Teilnahme an Angeboten spielt der Aufenthaltsstatus keine Rolle. | 19 | 95,0 |
| Es gibt Angebote, bei denen das Sprachniveau keine Rolle spielt. | 17 | 85,0 |
| Es gibt Konzepte, die Begegnung und Miteinander fördern. | 16 | 80,0 |
| Es gibt ein Konzept, damit sich neue Jugendliche willkommen fühlen. | 14 | 70,0 |
| Menschen aller Glaubensrichtungen sind bei den Angeboten der Organisation willkommen. | 20 | 100,0 |
| Anzahl der Fälle | 20 | |

Zudem wurde die Frage gestellt, wie viele Kinder aus gesellschaftlich unterrepräsentierten Zielgruppen an den Veranstaltungen / Angeboten teilnehmen (z.B. Kinder und Jugendliche of Color, Geflüchtete, Kinder und Jugendliche mit unsicherem Aufenthaltsstatus etc.).

Kinder und Jugendliche aus unterrepräsentierten Zielgruppen

Angaben in Prozent / n = 19

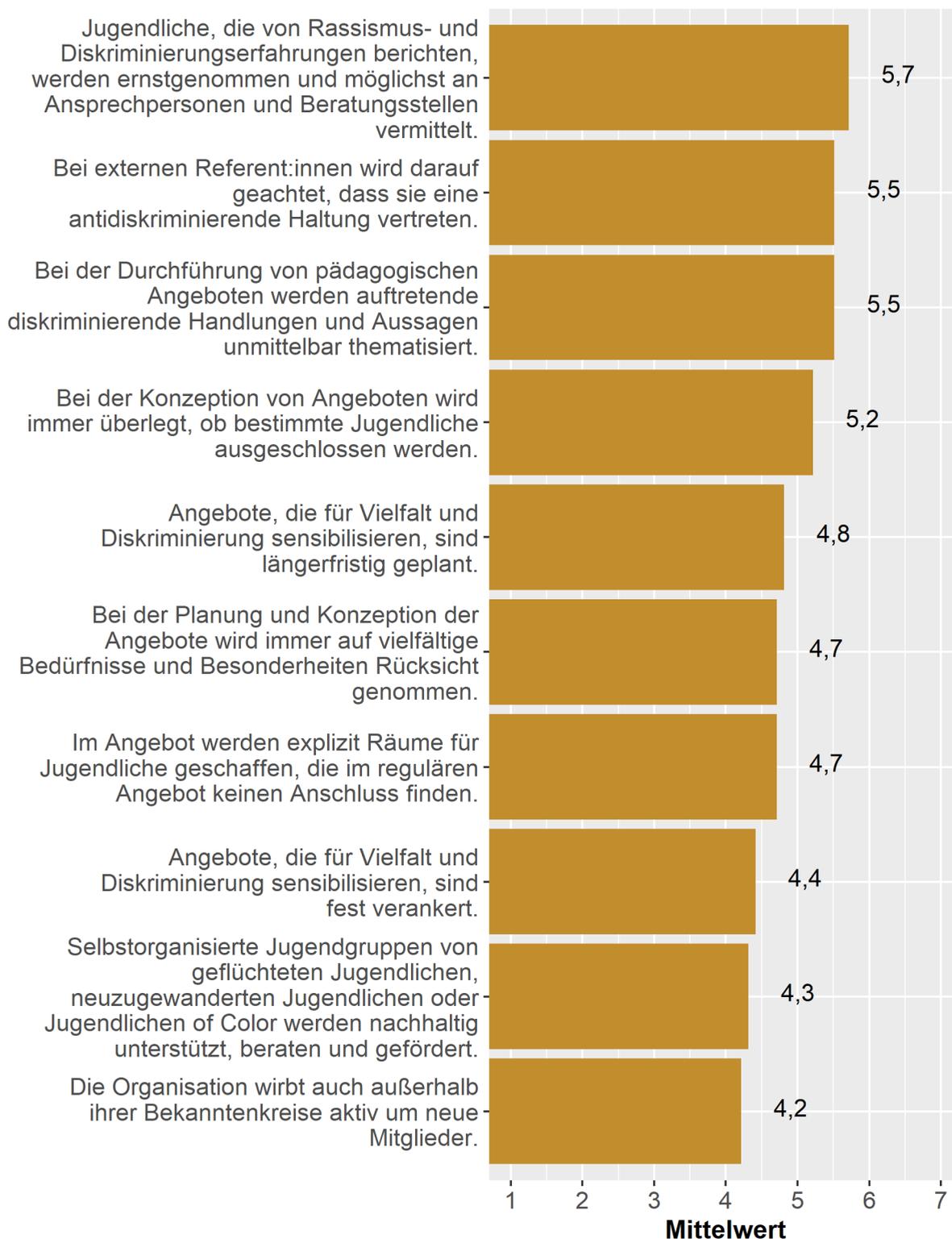


Darüber hinaus wurden Aussagen formuliert, die auf einer 6-stufigen Skala von 1 = Trifft überhaupt nicht zu bis 6 = Trifft voll und ganz zu beantwortet werden konnten.

| Item | Anzahl | Mittelwert | Streuung |
|--|--------|------------|----------|
| Jugendliche, die von Rassismus- und Diskriminierungserfahrungen berichten, werden ernstgenommen und möglichst an Ansprechpersonen und Beratungsstellen vermittelt. | 19 | 5,7 | 0,67 |
| Bei der Durchführung von pädagogischen Angeboten werden auftretende diskriminierende Handlungen und Aussagen unmittelbar thematisiert. | 20 | 5,5 | 0,61 |
| Bei externen Referent:innen wird darauf geachtet, dass sie eine anti-diskriminierende Haltung vertreten. | 19 | 5,5 | 1,02 |
| Bei der Konzeption von Angeboten wird immer überlegt, ob bestimmte Jugendliche ausgeschlossen werden. | 20 | 5,2 | 1,32 |
| Angebote, die für Vielfalt und Diskriminierung sensibilisieren, sind längerfristig geplant. | 18 | 4,8 | 1,72 |
| Im Angebot werden explizit Räume für Jugendliche geschaffen, die im regulären Angebot keinen Anschluss finden. | 18 | 4,7 | 1,41 |
| Bei der Planung und Konzeption der Angebote wird immer auf vielfältige Bedürfnisse und Besonderheiten Rücksicht genommen. | 20 | 4,7 | 1,53 |
| Angebote, die für Vielfalt und Diskriminierung sensibilisieren, sind fest verankert. | 19 | 4,4 | 1,80 |
| Selbstorganisierte Jugendgruppen von geflüchteten Jugendlichen, neuzugewanderten Jugendlichen oder Jugendlichen of Color werden nachhaltig unterstützt, beraten und gefördert. | 20 | 4,3 | 1,57 |
| Die Organisation wirbt auch außerhalb ihrer Bekanntenkreise aktiv um neue Mitglieder. | 17 | 4,2 | 1,47 |

Pädagogische Angebote und Zielgruppen

Skala: 1 = Trifft überhaupt nicht zu / 6 = Trifft voll und ganz zu



In der Befragung wurde zum Themenbereich Pädagogische Angebote und Zielgruppen auch das Stufenleitermodell herangezogen. Teilnehmende, die mit dem Modell nicht vertraut waren, konnten sich über einen Link eine kurze Information zum Stufenleitermodell ansehen.

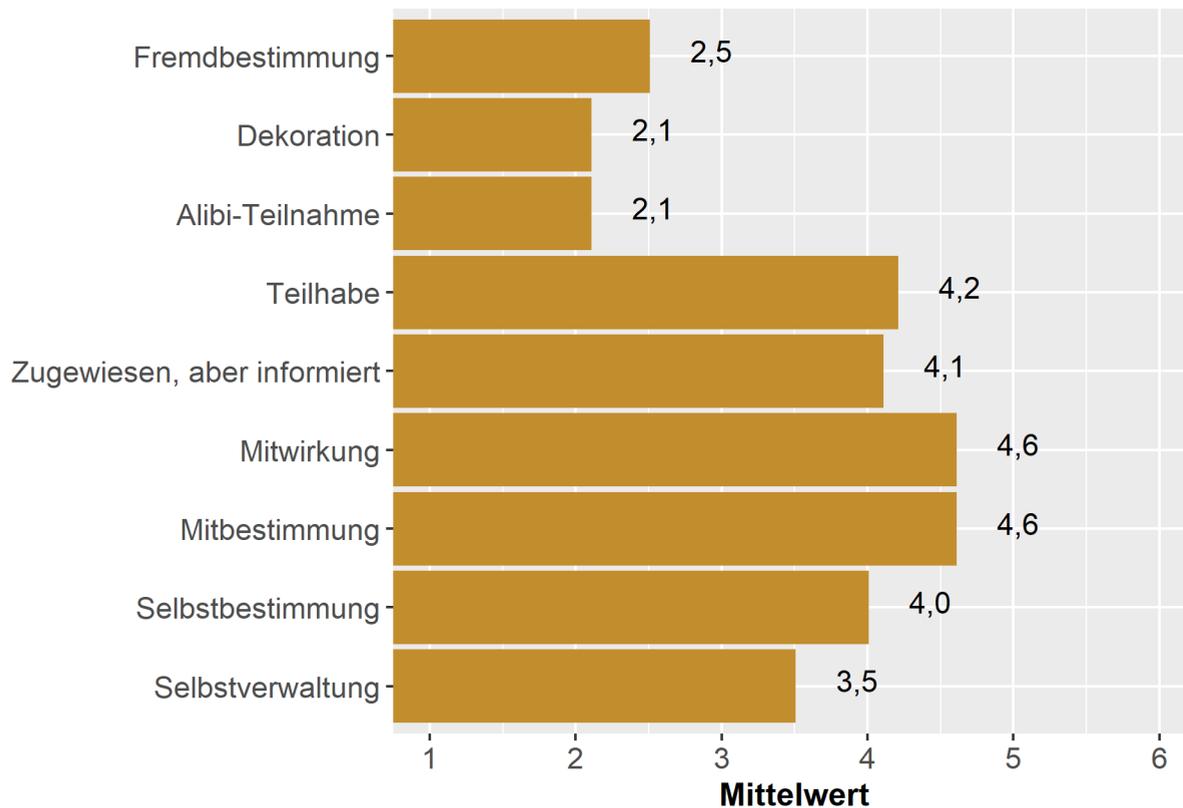
Zunächst wurde gefragt, wie sehr die Zielgruppe bei der Angebotsentwicklung ganz allgemein einbezogen wird. Die Aussage ‚Die inhaltliche Planung der Angebote entsteht ganz allgemein im Austausch mit der Zielgruppe‘ erreichte auf der 6-stufigen Skala einen Mittelwert von 4,1 bei einer relativ niedrigen Standardabweichung von 0,73. Es ist also davon auszugehen, dass die Einbindung der Zielgruppe in die Angebotsentwicklung bei den Jugendringen sehr ähnlich gehandhabt wird.

In einem nächsten Schritt konnten dann die einzelnen Stufen des Stufenleitermodells auf der 6-stufigen Skala bewertet werden.

| Item | Anzahl | Mittelwert | Streuung |
|-----------------------------|--------|------------|----------|
| Fremdbestimmung | 15 | 2,5 | 1,30 |
| Dekoration | 15 | 2,1 | 1,44 |
| Alibi-Teilnahme | 14 | 2,1 | 1,14 |
| Teilhabe | 15 | 4,2 | 1,26 |
| Zugewiesen, aber informiert | 15 | 4,1 | 1,53 |
| Mitwirkung | 16 | 4,6 | 0,96 |
| Mitbestimmung | 15 | 4,6 | 0,91 |
| Selbstbestimmung | 14 | 4,0 | 0,78 |
| Selbstverwaltung | 15 | 3,5 | 1,25 |

Stufenleitermodell

Skala: 1 = Trifft überhaupt nicht zu / 6 = Trifft voll und ganz zu



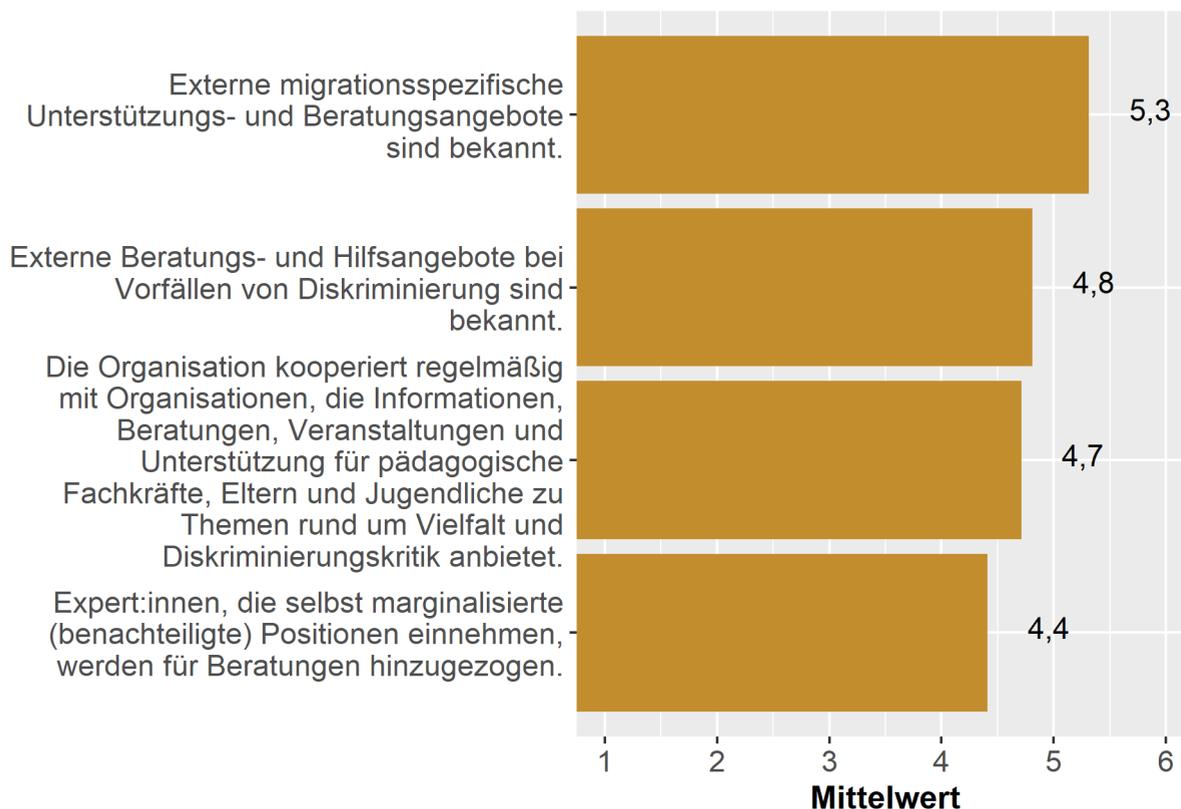
3.7 Netzwerke und Kooperationen

| Item | Anzahl | Prozent der Fälle |
|--|-----------|-------------------|
| Es besteht Kontakt zu Vereinen und Organisationen, die sich für Vielfalt und gegen Diskriminierungen einsetzen. | 19 | 95,0 |
| Es besteht Kontakt zu Selbstvertretungsorganisationen, wie Vereine junger Menschen mit Migrationshintergrund, Migrant:innenselbstorganisationen etc. | 18 | 90,0 |
| Anzahl der Fälle | 20 | |

| Item | Anzahl | Mittelwert | Streuung |
|---|--------|------------|----------|
| Externe migrationsspezifische Unterstützungs- und Beratungsangebote sind bekannt. | 20 | 5,3 | 0,92 |
| Externe Beratungs- und Hilfsangebote bei Vorfällen von Diskriminierung sind bekannt. | 20 | 4,8 | 1,44 |
| Die Organisation kooperiert regelmäßig mit Organisationen, die Informationen, Beratungen, Veranstaltungen und Unterstützung für pädagogische Fachkräfte, Eltern und Jugendliche zu Themen rund um Vielfalt und Diskriminierungskritik anbietet. | 19 | 4,7 | 1,48 |
| Expert:innen, die selbst marginalisierte (benachteiligte) Positionen einnehmen, werden für Beratungen hinzugezogen. | 19 | 4,4 | 1,39 |

Netzwerke und Kooperationen

Skala: 1 = Trifft überhaupt nicht zu / 6 = Trifft voll und ganz zu



3.8 Bedarfe

Im letzten inhaltlichen Themenblock ging es um Bedarfe der Teilnehmenden bzw. ihrer Organisationen und Einrichtungen.

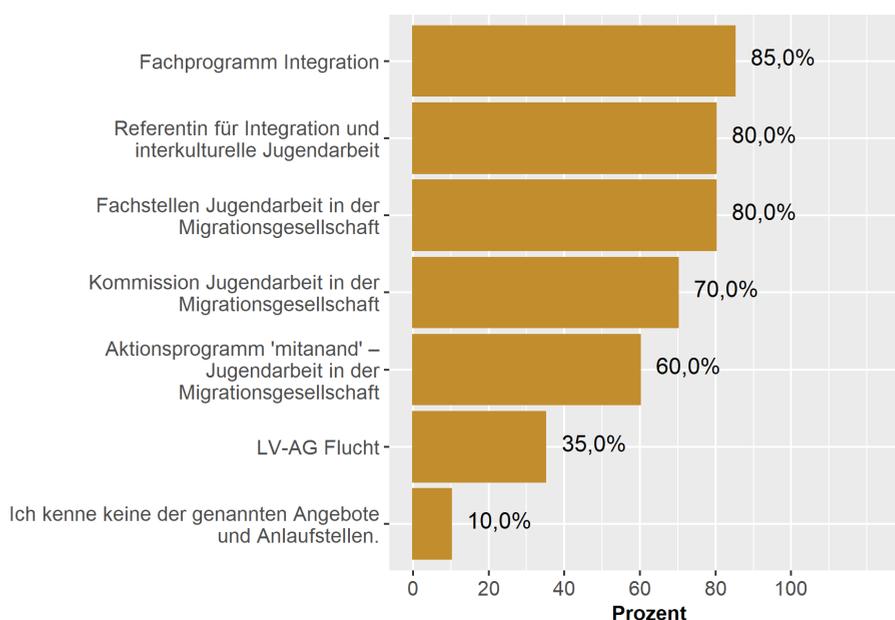
3.8.1 Angebote und Anlaufstellen des BJR

Zunächst konnten die Befragten anhand einer Liste alle Angebote und Anlaufstellen des BJR auswählen, die ihnen bekannt sind.

| Item | Anzahl | Prozent der Fälle |
|---|-----------|-------------------|
| Fachprogramm Integration | 17 | 85,0 |
| Fachstellen Jugendarbeit in der Migrationsgesellschaft | 16 | 80,0 |
| Referentin für Integration und interkulturelle Jugendarbeit | 16 | 80,0 |
| Kommission Jugendarbeit in der Migrationsgesellschaft | 14 | 70,0 |
| Aktionsprogramm 'mitanand' – Jugendarbeit in der Migrationsgesellschaft | 12 | 60,0 |
| LV-AG Flucht | 7 | 35,0 |
| Ich kenne keine der genannten Angebote und Anlaufstellen. | 2 | 10,0 |
| Anzahl der Fälle | 20 | |

Bekanntheit Angebote und Anlaufstellen des BJR

Mehrfachnennung möglich / Angaben in Prozent der Fälle / n = 20



3.8.2 Teilnahme an Angeboten des BJR und der Fachstelle Jugendarbeit in der Migrationsgesellschaft

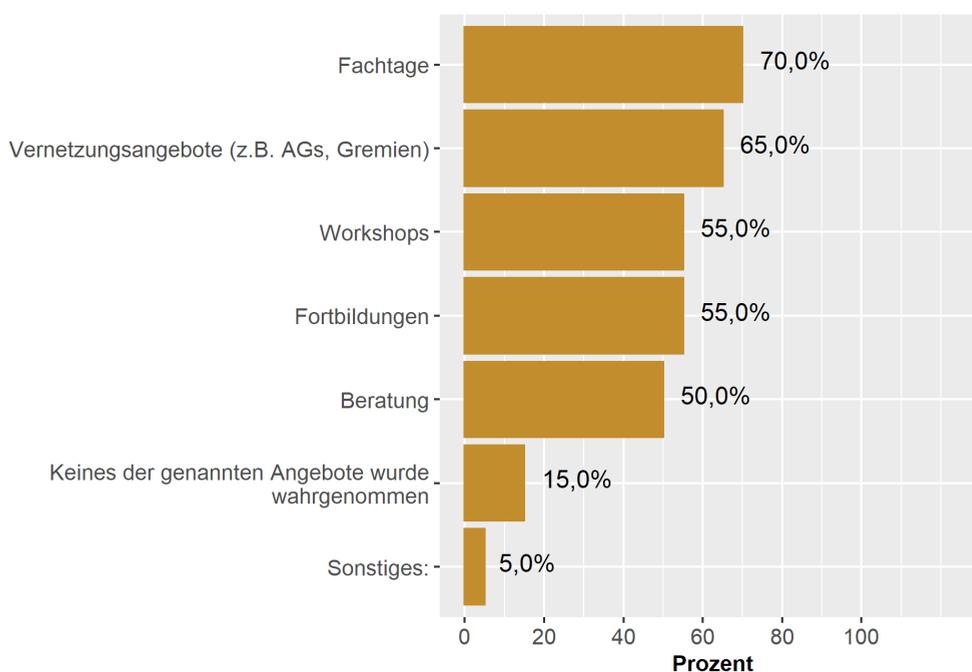
Weiterhin konnten die Befragten angeben, welche Angebote des BJR und der Fachstellen Jugendarbeit in der Migrationsgesellschaft von jemandem aus ihrer Organisation wahrgenommen wurden.

| Item | Anzahl | Prozent der Fälle |
|--|-----------|-------------------|
| Fachtage | 14 | 70,0 |
| Vernetzungsangebote (z.B. AGs, Gremien) | 13 | 65,0 |
| Workshops | 11 | 55,0 |
| Fortbildungen | 11 | 55,0 |
| Beratung | 10 | 50,0 |
| Sonstiges: | 1 | 5,0 |
| Keines der genannten Angebote wurde wahrgenommen | 3 | 15,0 |
| Anzahl der Fälle | 20 | |

Nennung unter Sonstige: Safe Space.

Teilnahme an Angeboten

Mehrfachnennung möglich / Angaben in Prozent der Fälle / n = 20



3.8.3 Relevanz verschiedener Themen rund um die Migrationsgesellschaft

Im Anschluss konnten die Teilnehmenden aus einer Liste auswählen, welche Themen für ihre Organisation besonders relevant sind.

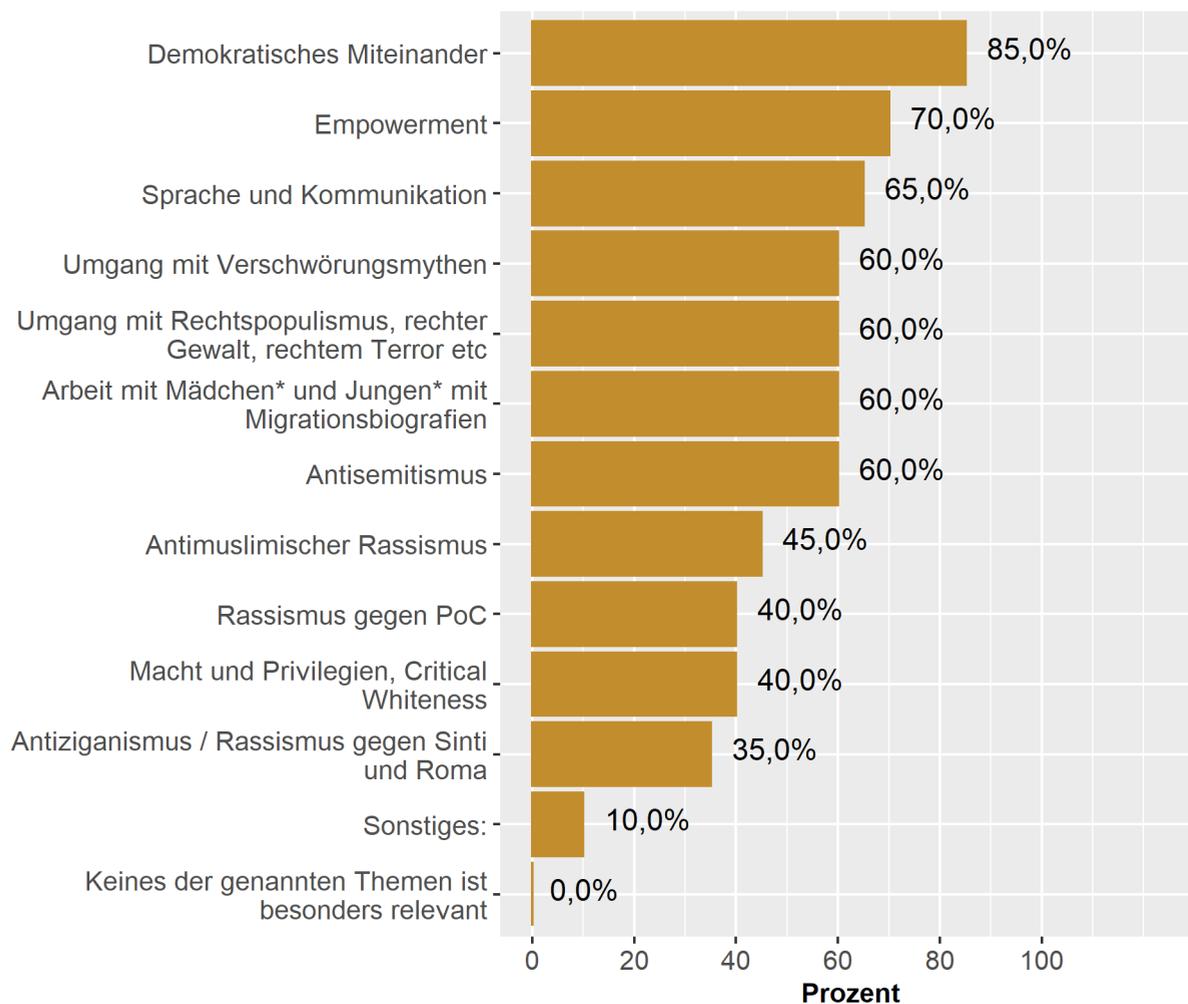
| Item | Anzahl | Prozent der Fälle |
|---|-----------|-------------------|
| Demokratisches Miteinander | 17 | 85,0 |
| Empowerment | 14 | 70,0 |
| Sprache und Kommunikation | 13 | 65,0 |
| Antisemitismus | 12 | 60,0 |
| Arbeit mit Mädchen* und Jungen* mit Migrationsbiografien | 12 | 60,0 |
| Umgang mit Rechtspopulismus, rechter Gewalt, rechtem Terror etc | 12 | 60,0 |
| Umgang mit Verschwörungsmmythen | 12 | 60,0 |
| Antimuslimischer Rassismus | 9 | 45,0 |
| Rassismus gegen PoC | 8 | 40,0 |
| Macht und Privilegien, Critical Whiteness | 8 | 40,0 |
| Antiziganismus / Rassismus gegen Sinti und Roma | 7 | 35,0 |
| Sonstiges: | 2 | 10,0 |
| Keines der genannten Themen ist besonders relevant | 0 | 0,0 |
| Anzahl der Fälle | 20 | |

Unter Sonstiges gab es folgende Nennungen:

- Burschenschaften
- Diskriminierung und Rassismus jeglicher Form sind für uns relevant und werden thematisiert

Themenrelevanz

Mehrfachnennung möglich / Angaben in Prozent der Fälle / n = 20



3.8.4 Angebotswünsche

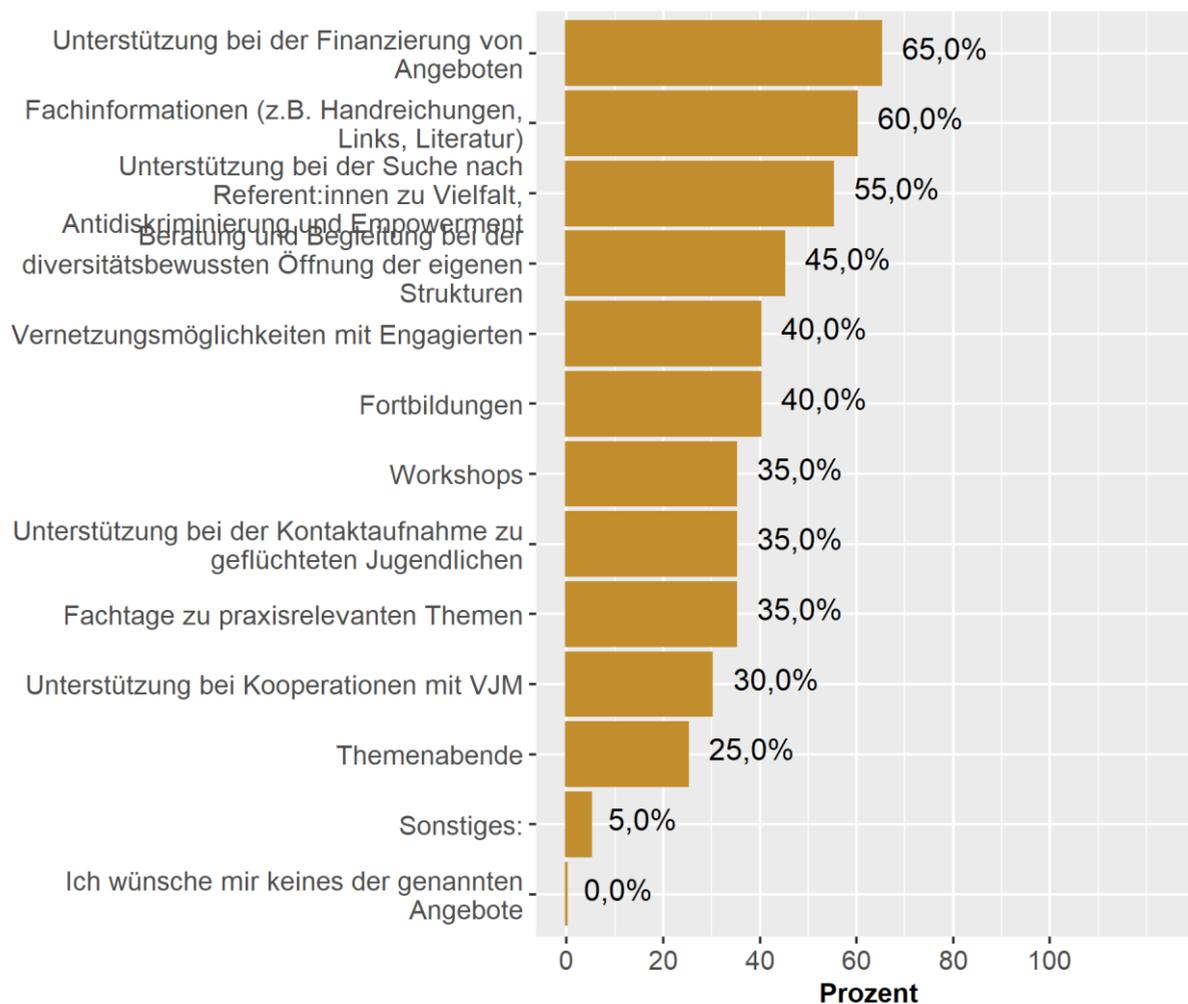
Zudem konnten die Teilnehmenden noch angeben, welche Angebote sie sich für ihre Organisation wünschen.

| Item | Anzahl | Prozent der Fälle |
|--|-----------|-------------------|
| Unterstützung bei der Finanzierung von Angeboten | 13 | 65,0 |
| Fachinformationen (z.B. Handreichungen, Links, Literatur) | 12 | 60,0 |
| Unterstützung bei der Suche nach Referent:innen zu Vielfalt, Antidiskriminierung und Empowerment | 11 | 55,0 |
| Beratung und Begleitung bei der diversitätsbewussten Öffnung der eigenen Strukturen | 9 | 45,0 |
| Fortbildungen | 8 | 40,0 |
| Vernetzungsmöglichkeiten mit Engagierten | 8 | 40,0 |
| Fachtage zu praxisrelevanten Themen | 7 | 35,0 |
| Workshops | 7 | 35,0 |
| Unterstützung bei der Kontaktaufnahme zu geflüchteten Jugendlichen | 7 | 35,0 |
| Unterstützung bei Kooperationen mit VJM | 6 | 30,0 |
| Themenabende | 5 | 25,0 |
| Sonstiges: | 1 | 5,0 |
| Ich wünsche mir keines der genannten Angebote | 0 | 0,0 |
| Anzahl der Fälle | 20 | |

Unter Sonstiges gab es folgende Nennung: Personal, welches das abbilden kann.

Angebotswünsche

Mehrfachnennung möglich / Angaben in Prozent der Fälle / n = 20



3.9 Konzepte in den Organisationen und Einrichtungen

In einem freien Textfeld wurden die Teilnehmenden gebeten, bestehende Konzepte ihrer Organisation zum Thema Jugendarbeit in der Migrationsgesellschaft anzugeben. Die Antworten sind in ihrem Wortlaut aufgeführt.

Antworten

- Abteilung für junge, unbegleitete Flüchtlinge (auch geflüchtete Familien werden betreut)
- Kompetenzagentur (unterstützt ALLE junge Menschen in Bezug auf Schule und Beruf)
- Rassismus wird in der offenen Jugendarbeit thematisiert in Gesprächen mit Jugendlichen
- Veranstaltung Meet the world ist fester Bestandteil unseres Veranstaltungsjahres
- Regelmäßige Teilnahme bei Treffen des Integrationsbeirats in Kempten
- Infos zu Veranstaltungen, Fortbildungen, Newsletter etc. werden den MA zur Verfügung gestellt

Arbeitsgemeinschaft Integration Arbeitskreis Asyl Im Verein bin ich Zuhause (Integrationsprojekt) Mädchen- und Frauenprojekt Diversity-Projekt Demokratie Leben!-Projekte und Aktionen Teilhabe und Inklusionsberatung Inklusive Freizeitmaßnahmen für Kinder und Jugendliche Offene Jugendarbeit mit Schwerpunkt Antidiskriminierung

Konzept - Fachstelle - Jugendarbeit in der Migrationsgesellschaft - Positionspapier - Zum Umgang mit politischen Parteien, Organisationen und Personen Auf der Flucht - Arbeitshilfe zur Arbeit mit jungen Geflüchteten Arbeitshilfe - Integration tut gut! Bildreich Broschüre in englisch und arabisch (Arbeitshilfe Medienpädagogik - Fotografie) Oberbayerisches Kinder- und Jugendprogramm (hier: Internationalisierung der Jugendhilfe und Interkulturelle Öffnung)

Schutzkonzept, Seminare zu Safe(r) Spaces, Flyer für Kinderrechte

3.10 Anmerkungen

Zum Abschluss hatten die Teilnehmenden die Möglichkeit, in einem Fragebogen Anmerkungen jeglicher Art zu hinterlassen. Die Antworten sind in ihrem Wortlaut aufgeführt.

Antworten

Aus unserer Sicht braucht die Fachstelle Jugendarbeit in der Migrationsgesellschaft eine deutliche Ausweitung. Eine halbe Personalstelle für den größten Bezirk in Bayern, in dem ein Drittel aller Kinder und Jugendliche in Bayern leben, ist einfach nicht ausreichend. Das ist schon ein Paradox, je erfolgreicher die Arbeit ist, umso mehr Bedarf entsteht.

Leider ist es so, dass wir aufgrund unserer personellen Ausstattung in diesem Themenbereich so überhaupt nicht präsent sind. Es gibt niemand, der sich hier auskennt oder auch nur ansatzweise Ideen hätte, Programme zu entwickeln. Wir können das schlicht ehrenamtlich nicht auch noch stemmen.

Antworten

Wir haben jahrzehntelang darum gekämpft, gendergerechte Sprache einzuführen und für Vielfalt zu werben. Das habe ich immer als Einladung an die Menschen in unserem Land verstanden. Inzwischen ist das zum Zwang verkehrt, der eine kritische Auseinandersetzung über gesellschaftliche Themen kaum noch möglich macht. Ein Jugendringsvorstand kann durchaus vielfältig die Themen erkennen, die gerade in seinem Wirkkreis wichtig sind und sich ihnen auch ebenso vielfältig stellen, ohne dass zwingend so genannte PoC oder queere Menschen dort Mitglied sind. Jeder Mensch für sich ist schon vielfältig genug, wenn man ihn nur lässt. Mein Eindruck ist, dass insbesondere der BJR sich ständig im Regeln erfinden überbieten muss, um die jakobinische Avantgarde einer höchst undemokratischen Bewegung zu sein, die ursprünglich Vielfalt schaffen wollte, letztlich jedoch Gleichschaltung erzwingt. Anstatt 'Rassismuskritische Selbstchecks' zu produzieren, sollten BJR-Mitarbeiter vielleicht George Orwells '1984' lesen.