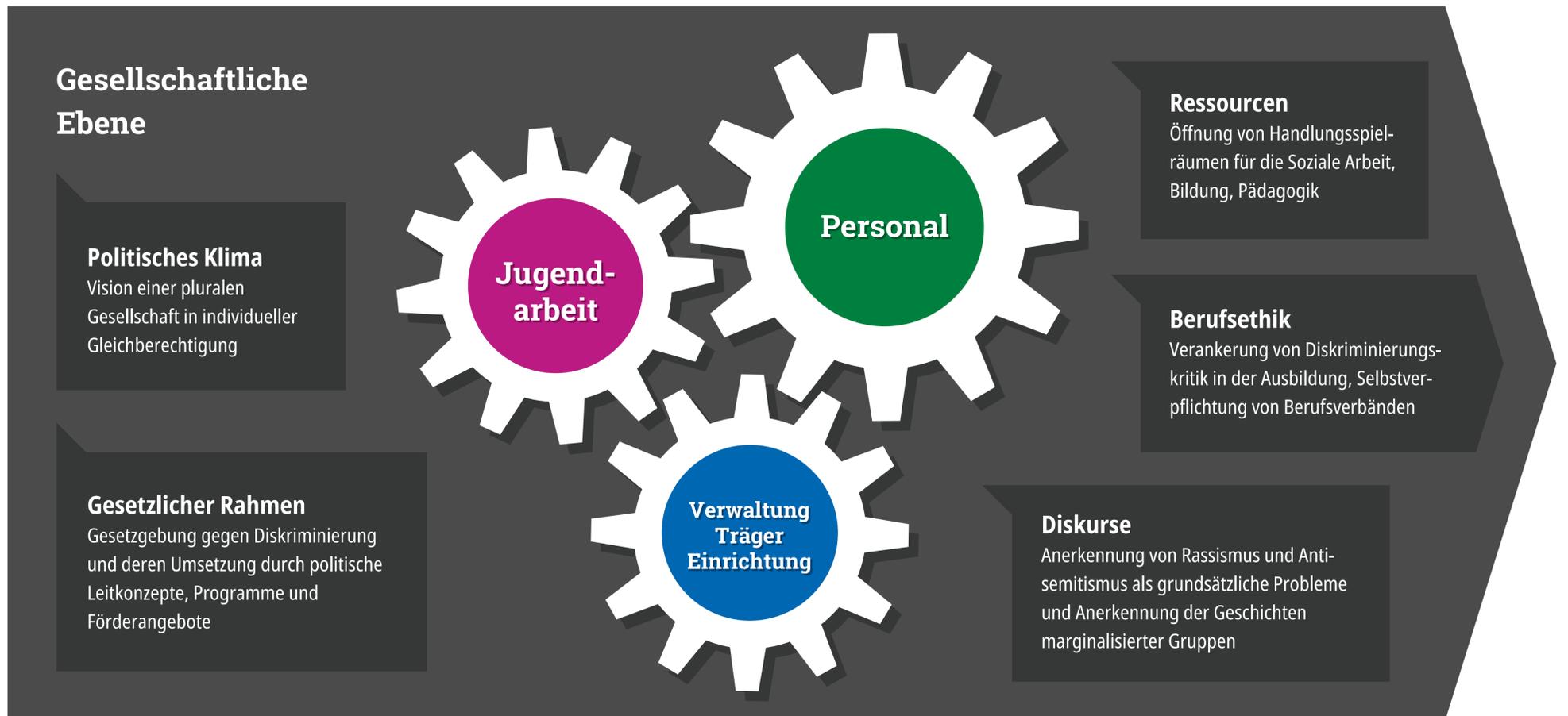


in Zukunft: Jugendarbeit antisemitismuskritisch und rassistuskritisch und empowernd

MIT ORGANISATIONSENTWICKLUNG ZUM ZIEL



Die Jugendarbeit

- lebt Demokratie im Alltag und wirbt für eine demokratische und gewaltfreie Form des Zusammenlebens
- vermittelt den Wert der Gleichberechtigung aller mit dem Anspruch auf Schutz vor Diskriminierung
- basiert auf kommunikativen und partizipativen Ansätzen, die die Jugendlichen motivieren, „ihren“ Raum selbstbestimmt zu nutzen
- gestaltet die eigenen Räume und Aktivitäten so, dass sie die gesellschaftliche Diversität spiegeln (Mehrsprachigkeit, kulturelle Angebote, Poster an der Wand, Videoregal, ...)
- schafft Räume für die Auseinandersetzung mit Abwertung, Mobbing und Diskriminierung und die Reflexion der eigenen Rolle darin
- macht Angebote, die dem Empowerment von Jugendlichen dienen, die Rassismus und/oder Antisemitismus erfahren, und bietet ihnen eine*n Ansprechpartner*in und geschütztere Räume an
- regt zur Auseinandersetzung mit gesellschaftlichen Verhältnissen, politischem Denken und gesellschaftspolitischen Aktivitäten an
- bezieht in Fällen von rassistischen oder antisemitischen Verletzungen unter Jugendlichen eindeutig Position und vermittelt ihnen Wege, mit Streit, Abneigung und schwierigen Situationen umzugehen

Die Verwaltung, der Träger, die Jugendeinrichtung

- versteht Soziale Arbeit als Menschenrechtsprofession und folgt dem Aufruf des Deutschen Berufsverbands Soziale Arbeit, Diskriminierungen entgegenzuwirken
- positioniert sich deutlich gegen Rassismus und Antisemitismus
- sieht sich als lernende Organisation, die ihre Mitarbeiter*innen dazu befähigt, Veränderungen zu initiieren und mitzugestalten
- entwickelt ein Konzept für Vielfalt und gegen Diskriminierung und stellt Ressourcen dafür zur Verfügung
- kann identifizieren, wo es Leerstellen, Defizite und Widerstände gibt, die die Auseinandersetzung mit Rassismus und Antisemitismus hemmen
- organisiert regelmäßig Fortbildungen und prozessbegleitende Supervisionen
- stellt Räume für den Austausch und die Vernetzung der Mitarbeiter*innen untereinander und mit externen Fachkräften und Expert*innen zur Verfügung (Intervision, Methodenwerkstatt, Hospitationen, ...)
- betreibt eine diversitätsorientierte Personalentwicklung
- hat eine interne Anlaufstelle bzw. eine*n Ansprechpartner*in für Mitarbeiter*innen, die Diskriminierungen erfahren
- kennt Ansprechpartner*innen aus den Communities der Jugendlichen und kooperiert mit Einrichtungen, die Unterstützung bieten (Beratungs- und Informationsstellen)
- kann die eigenen Bedarfe für Präventionsarbeit gegen Rassismus und Antisemitismus gegenüber der Politik und Öffentlichkeit vertreten

Personal: Pädagogische Fachkräfte und Multiplikator*innen

- verstehen eine diskriminierungskritische Haltung als Bestandteil ihrer Professionalität, die sie zu Prävention und Intervention befähigt
- haben grundlegendes Wissen über Rassismus, Antisemitismus, deren Gemeinsamkeiten und Unterschiede und kennen typische Erscheinungsformen im Alltag
- sehen Rassismus und Antisemitismus nicht nur als individuelles Problem, sondern verstehen ihre gesellschaftliche Verankerung
- erkennen die eigene Involvierung in vereinfachende Welterklärungen und klischeehaftes Denken, das Jugendliche oder Kolleg*innen als „Andere“ markiert
- reflektieren die eigenen Gedanken und Gefühle zum Nahostkonflikt und Israel und übertragen sie nicht auf die Jugendlichen
- entwickeln eine eigene Haltung gegen Rassismus und Antisemitismus
- kennen das Konzept des Empowerment und andere Strategien der (Selbst-)Stärkung in marginalisierten Positionen
- arbeiten kollegial und wertschätzend miteinander, um auftretende Diskriminierungen gemeinsam anzugehen
- betrachten die Jugendlichen individuell in ihrer konkreten Situation, kennen ihre Alltagsrealitäten und nehmen Berichte über Diskriminierungen ernst
- sind auf Grundlage ihrer Beziehung zu den Jugendlichen zur Auseinandersetzung und Formulierung klarer Grenzen bereit, wenn diese sich antisemitisch oder rassistisch verhalten