



„Contenance“

Haltungen im Umgang mit Vielfalt
in der Offenen Jugendarbeit

in Kooperation mit



Impressum

Für den Inhalt verantwortlich:

Steirischer Dachverband der Offenen Jugendarbeit
Karmeliterplatz 2, 8010 Graz
www.dv-jugend.at
ZVR-Nr: 531839399

ZEBRA – Interkulturelles Beratungs- und Therapiezentrum
Granatengasse 4/3. Stock, 8020 Graz
www.zebra.or.at
ZVR-Nr: 682899373

Inhaltliche Redaktion: Mag. Robert Konrad,
ZEBRA – Interkulturelles Beratungs- und Therapiezentrum

Titelbild: © Shutterstock / Ollyy

© Graz, 2018



„Contenance“

Haltungen im Umgang mit Vielfalt in der Offenen Jugendarbeit

1. Einleitung	7
2. Grundlagen zu Haltungen im Umgang mit Vielfalt in der Offenen Jugendarbeit	10
2.1. Wir sind vielfältig	10
2.2. Wir bauen auf Prinzipien	11
2.2.1. Charta des Zusammenlebens in Vielfalt in der Steiermark	12
2.2.2. Arbeitsprinzipien der Offenen Jugendarbeit	13
2.3. Fazit	15
3. Haltungen im Umgang mit Vielfalt in der Praxis der Offenen Jugendarbeit ...	18
3.1. Die gelebte Praxis in der sozialpädagogischen Arena der Offenen Jugendarbeit	18
3.2. Dynamiken in der sozialpädagogischen Arena der Offenen Jugendarbeit	18
3.2.1. Diversitätsrad trifft Intersektionalität	20
3.2.1.1. Anwendungsbeispiele aus der Offenen Jugendarbeit für das Diversitätsrad ..	23
3.2.2. Diversität trifft Trägerorganisation	31
3.2.3. Diversität trifft Fachkraft	33
4. Schluss	36
5. Quellenverweis	37

*„Unsere Gesellschaft funktioniert wie die Artenvielfalt,
nur wenn eins ins andere greift,
ist das Ganze gesichert.“**



© Stadt Graz / Fischer

Die „Contenance“ zu wahren, ein perfekter Titel, der den unumgänglichen Anspruch im Umgang mit Diversität, Herausforderungen mit Besonnenheit zu betrachten, beschreibt.

Der Handlungsleitfaden reflektiert Haltungen im Umgang mit Vielfalt in der Offenen Jugendarbeit. Es gelingt anhand von Sachverhalten und Beispielen, dies praxis- und lebensnah zu veranschaulichen. Der Leitfaden schafft ein Einordnen und „Hinter die Kulissen Schauen“ und rückt die Jugendlichen und die in der Offenen Jugendarbeit Tätigen in den Fokus.

Der Umgang mit Vielfalt mag seine Schwierigkeiten im Erkennen der Einzigartigkeit und Vielfältigkeit von Menschen haben. Uns alle verbindet, ob im täglichen Umgang miteinander oder in der Offenen Jugendarbeit, die Tatsache, dass wir den gemeinsamen Wunsch haben, mit unseren Diversitätsmerkmalen anerkannt und als gleich wertvoll betrachtet zu werden.

Eine professionelle Beziehungsarbeit zu jungen Menschen soll mit Kreativität, Freude und Multidimensionalität aufgebaut werden. Erst wenn wir Kenntnis über die Entwicklung unseres Selbst erlangt und die Grundlage unseres Handelns erkundet haben, können wir in der Lage sein, die Vielfalt in der Gesellschaft als Vorteil zu betrachten und dazu beitragen, diese wachsen und gedeihen zu lassen.

Ich möchte dem Team meine Gratulationen zu diesem gelungenen Praxis-Leitfaden aussprechen und wünsche den Leserinnen und Lesern besondere Erkenntnisgewinne und ein zukünftiges Handeln und Tun, geprägt von Vielfalt und inspiriert durch diesen Leitfaden!

Mit den allerbesten
Glückwünschen für die Zukunft,

Mag.ª Daniela Grabovac
Antidiskriminierungsstelle Steiermark

* In Anlehnung an Karl Tainop



© Steirischer Dachverband der Offenen Jugendarbeit

Jugendliche sind vielfältig, haben unterschiedliche Interessen, Fähigkeiten und Fertigkeiten. Ja, eh klar – und gut so! Die Offene Jugendarbeit sieht das als Chance und Ressource und versucht gemeinsam mit den Jugendlichen nahe an und mit ihren Lebenswelten zu arbeiten und gemeinsam Zukunft zu gestalten. Und die Offene Jugendarbeit ist als Profession der Sozialen Arbeit mit dem Auftrag zur Bildung und Erziehung sehr geübt darin. Seit Jahren!

Immer wieder kommen Fachkräfte der Offenen Jugendarbeit in der Praxis aber auch an ihre Grenzen im Umgang mit eben dieser Vielfalt der jugendlichen Besucherinnen und Besucher. Vielfalt bewegt. Vielfalt bereichert. Vielfalt fordert aber auch heraus. Sie fordert vor allem heraus, sich mit ihr auseinanderzusetzen, um letztendlich draufzukommen, dass man sich mit sich selbst und mit den eigenen Haltungen gegenüber der Vielfalt auseinandersetzen muss.

Es ist besorgniserregend, dass aktuell im öffentlichen und vor allem auch im politischen Diskurs verletzende und teils menschenverachtende Äußerungen in den alltäglichen Sprachgebrauch Einzug halten, wenn über Menschen gesprochen wird, die nicht einer vermeintlichen Norm entsprechen. Und es ist besorgniserregend, wenn das Trennende vor das Verbindende

gestellt wird! Auch hier ist seitens der Fachkräfte der Offenen Jugendarbeit eine klare Haltung gefragt.

Der Steirische Dachverband der Offenen Jugendarbeit hat ZEBRA – Interkulturelles Beratungs- und Therapiezentrum mit der Erstellung dieses Handlungsleitfadens beauftragt. ZEBRA hat unter anderem eine Jahrzehntelange Expertise in der Menschenrechtsarbeit und im Feld der Diversität und hat durch die gemeinwesenorientierte Arbeit in den steirischen Regionen zahlreiche Einblicke in die verschiedenen Settings und Herausforderungen der Offenen Jugendarbeit in der Steiermark gewonnen.

Mit diesem Handlungsleitfaden sollen die verschiedenen Einrichtungen der Offenen Jugendarbeit in der Steiermark ermutigt und bestärkt werden, sich mit der Frage der Haltung auseinanderzusetzen und ihre gelebte Praxis zu reflektieren. Dadurch kann Klarheit und Sicherheit hergestellt werden, wie mit Vielfalt in der Offenen Jugendarbeit konstruktiv umgegangen werden kann.

Mag. ^a Alexandra Köck, Mag. Robert Konrad, ZEBRA – Interkulturelles Beratungs- und Therapiezentrum
ASP Florian Arlt, Steirischer Dachverband der Offenen Jugendarbeit



Steirischer Dachverband
der offenen Jugendarbeit

1. Einleitung

Die Offene Jugendarbeit ist ein komplexes Handlungsfeld im Bereich der professionellen Sozialen Arbeit mit einem sozialräumlichen Bezug und einem sozialpolitischen, pädagogischen und soziokulturellen Auftrag. Offene Jugendarbeit begleitet und fördert Kinder und Jugendliche auf ihrem Weg in die erwachsene Selbstständigkeit und Mündigkeit und integriert sie in gesellschaftliche Gestaltungs- und Aneignungsprozesse.

Und die Offene Jugendarbeit ist ein gutes Stück Menschenrechtsarbeit! Es ist eine wesentliche Aufgabe der Fachkräfte der Offenen Jugendarbeit Jugendlichen ihre Rechte bewusst zu machen und ihnen den Zugang zu Menschenrechten zu ermöglichen. Menschenrechtsarbeit ist sehr stark mit grundsätzlichen Fragen der Vielfalt verwoben.

Die gesellschaftliche Vielfalt spiegelt sich in gewisser Weise komprimiert in der Offenen Jugendarbeit wider. Und die Offene Jugendarbeit gibt als professionelles Handlungsfeld ihren Fachkräften ganz klare Prinzipien, arbeitsfeldspezifische Regeln und Rahmenbedingungen mit, wie sie mit dieser Vielfalt umgehen können und sollen. Das gibt Halt und Sicherheit in einem komplexen Handlungsfeld.

Und genau das ist das Ziel des vorliegenden Handlungsleitfadens. Es soll den Fachkräften der Offenen Jugendarbeit als Referenz für ihre Haltungen im Umgang mit Vielfalt dienen und die Rolle der Fachkräfte reflektieren, klären und stärken. Darauf aufbauend sollen sie in ihrem Tun und Handeln sicherer werden und entschieden für Vielfalt und gegen Diskriminierung eintreten. Somit richtet sich der Handlungsleitfaden explizit an die Fachkräfte der Offenen Jugendarbeit, die in Jugendzentren, Jugendtreffs, Jugendclubs oder auch in der mobilen Jugendarbeit tätig sind.

Dieser Handlungsleitfaden soll ebenso als Anstoß und Anregung dienen, sich intensiv und regelmäßig in den eigenen Teams und in der eigenen Organisation mit der Frage nach der Haltung im Umgang mit Vielfalt auseinanderzusetzen. Im Idealfall endet die Auseinandersetzung nicht in der eigenen Organisation, sondern setzt einen organisationsübergreifenden Prozess in Gang, der letztendlich sowohl für die Fachkräfte der Offenen Jugendarbeit gewinnbringend sowie auch für die Zielgruppe, die Jugendlichen, bereichernd und lehrreich ist.

Der inhaltliche Bogen in der Auseinandersetzung mit der Haltung im Umgang mit Vielfalt spannt sich von den bereits erwähnten Arbeitsprinzipien der Offenen Jugendarbeit bis zur individuellen Handlungs- und Gestaltungsmacht jeder Fachkraft. Somit bildet der erste Teil die gedanklichen Grundlagen und der zweite Teil die praxisorientierte Umsetzung in der Offenen Jugendarbeit. Die Charta des Zusammenlebens in Vielfalt in der Steiermark spielt dabei eine ebenso wichtige Rolle wie die Beschäftigung mit dem Diversitätsrad und die Dynamiken in der sozialpädagogischen Arena der Offenen Jugendarbeit.

Entspannungsübungen bei Haltungsproblemen

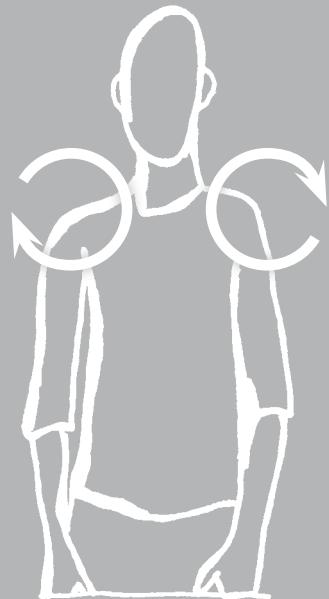
Damit du in deinem Leben Haltung bewahren kannst und dich dabei wohl fühlst, benötigt dein Körper regelmäßige Bewegung und Entspannung. Körperliche Aktivitäten wirken sich nicht nur positiv auf deine Gesundheit aus, sondern auch auf deine Haltung in der täglichen Arbeit. Bewegung steigert nicht nur die Durchblutung des Körpers, sondern fördert auch die Leistung des Gehirns. Körperliche Aktivitäten vertreiben Müdigkeit, steigern die Konzentrationsfähigkeit und helfen dabei, Spannungen und Stress abzubauen.

Also los geht es! Haltung zeigen!



Haltungsprobleme!?

Dann gibt es jetzt Entspannungsübungen
für den Nacken und den Schulterbereich!



- Hüftbreiter Stand, aufrechte Körperhaltung
- Kopf langsam nach links und rechts drehen
- Langsame und kontrollierte Bewegungsabläufe

- Hüftbreiter Stand, aufrechte Körperhaltung
- Schulter kreisen lassen, abwechselnd Kreisbewegungen nach vorne und zurück
- Langsame und kontrollierte Bewegungsabläufe, konzentriertes Bewegen der Schulterpartien nach oben und nach unten

2. Grundlagen zu Haltungen im Umgang mit Vielfalt in der Offenen Jugendarbeit

2.1. Wir sind vielfältig

Einen Handlungsleitfaden zu Haltungen im Umgang mit Vielfalt in der Offenen Jugendarbeit in der Steiermark zu verfassen ist keine leichte Sache! Oder doch? Vielfalt oder Diversität und die Offene Jugendarbeit gehen doch Hand in Hand – und klare Haltungen der Fachkräfte der Offenen Jugendarbeit zu diesem Themenbereich braucht es allemal. Was ist mit Haltung gemeint und welche Haltungen braucht es, um mit der Vielfalt in der Offenen Jugendarbeit umgehen zu können? Der vorliegende Handlungsleitfaden möchte mögliche Antworten und Hilfestellungen geben, aber viel mehr noch eine Anregung sein, damit sich die Fachkräfte der Offenen Jugendarbeit mit dieser Fragestellung beschäftigen. Die verschiedenen Einrichtungen der Jugendarbeit in der Steiermark sollen ermutigt und bestärkt werden, sich mit der Frage der Haltung auseinanderzusetzen und ihre gelebte Praxis zu reflektieren. Dadurch kann Klarheit und Sicherheit hergestellt werden, wie mit Vielfalt in der Offenen Jugendarbeit konstruktiv umgegangen werden kann.

Vielfalt bedeutet in diesem Kontext Diversität und schließt alle Unterschiede ein, die wir als Individuen ins Arbeitsleben und in den Alltag einbringen. Vielfalt verlangt eine offene Haltung, auf diese Unterschiede einzugehen und sich mit ihnen auseinanderzusetzen, um eine gewisse Normalität und damit verbundene Sicherheit im Umgang mit verschiedenen Personen(gruppen) zu etablieren. Das Konzept von Diversität geht von der Voraussetzung aus, dass wir in einer Gesellschaft der Verschiedenartigkeit und der Gleichwertigkeit leben. Verschiedenartigkeit ist einerseits die Folge einer zunehmenden Vielfalt an Herkunftskulturen, Eigenschaften, Eigenheiten und Merkmalen, die bestimmten Gruppen innerhalb einer Gesellschaft zugeschrieben werden. Andererseits sind auch diese Gruppen innerhalb einer Gesellschaft

selbst nicht homogen – somit gibt es zwischen und innerhalb der Gruppen auch Trennendes und Verbindendes.

Nicht die vorgefundene Vielfalt in der Gesellschaft ist das Problem, sondern der Umgang mit ihr. So muss eine sinnvolle Diversitätsstrategie einerseits diese Tatsache der Verschiedenartigkeit bewusstmachen und andererseits Strategien entwickeln, wie mit dieser Tatsache sinnvollerweise umgegangen werden kann, um den bestmöglichen Nutzen daraus zu ziehen und als Endergebnis Chancengleichheit und Sicherheit im Umgang mit Vielfalt zu erreichen. Die verschiedenen Dimensionen und Kategorien von Diversität werden noch später im 2. Teil (siehe Seite 24, Diversitätsrad) detaillierter erläutert.

Die Steiermark ist vielfältig und die Offene Jugendarbeit in der Steiermark agiert tagtäglich inmitten dieser Vielfalt. Die Gemeinden und Städte, in denen Offene Jugendarbeit stattfindet, sind genauso vielfältig. Die Fachkräfte in der Offenen Jugendarbeit selbst sind vielfältig. Unterschiedliche Biographien und unterschiedliche Wunschvorstellungen von einer (beruflichen) Zukunft haben wohl eine entscheidende Rolle gespielt. Und bestimmt gibt es unter den Fachkräften der Offenen Jugendarbeit auch viele Gemeinsamkeiten, warum sie diese Berufswahl getroffen haben und im Feld der Vielfalt gelandet sind. Aber auch die Trägerorganisationen dahinter sind verschieden, und vor allem ist die Zielgruppe, die Jugendlichen selbst, in jeder Hinsicht bunt und divers. Bereits in der Präambel der Charta des Zusammenlebens in Vielfalt in der Steiermark (2011) wurde festgehalten, dass es eine unverrückbare Tatsache ist, dass die Gesellschaft vielfältig ist.

Zudem gibt die Charta auch eine wesentliche Haltung vor:

„Die Steiermark ist sich bewusst, dass der Schlüssel, um mit einer sich beständig verändernden Gesellschaft gut umgehen zu können, nicht darin liegt, auf die Defizite Einzelner hinzusehen, sondern mit Blick auf die Ressourcen der hier lebenden Menschen beste Chancen zur Verwirklichung und Entfaltung zu ermöglichen“.

Und das ist auch für die Zugänge der Offenen Jugendarbeit entscheidend. Der Umgang mit Vielfalt braucht eine konsequente und professionelle Haltung der Fachkräfte. Dieser professionelle sozialpädagogische Zugang ermöglicht eine interessierte, gleichzeitig aber auch eine unaufgeregte Haltung, mit Fragen der Vielfalt im Sinne von Bildung und Erziehung umzugehen.

Unmissverständlich ist somit festzuhalten, dass die Offene Jugendarbeit einen positiven Zugang und eine positive Haltung der Vielfalt gegenüber einnimmt. Ebenso klar muss die Tatsache kommuniziert werden, dass die Offene Jugendarbeit die Expertise der gelebten Praxis im Umgang mit Diversität innehat. Die Arbeit in diesem Berufsfeld findet hinsichtlich des Umgangs mit Vielfalt auf sehr hohem Niveau statt – der Austausch unter Fachkräften im Handlungsfeld muss nicht bei null beginnen. Dieses Niveau muss aber ebenso wie die positive Haltung gegenüber Vielfalt immer wieder aufs Neue reflektiert und verteidigt werden!

Überall dort, wo Menschen zusammen leben, arbeiten, lernen, wohnen und ihre Freizeit verbringen, offenbaren sich Herausforderungen und Reibungspunkte des alltäglichen Miteinanders. So ist es auch für die Offene Jugendarbeit von großer Bedeutung, auf die immer wieder auftauchenden Herausforderungen ihre Zielgruppen betreffend bewusst einzugehen. Und genau an diesem Punkt, wenn es brenzlig und schwierig wird, sind klare Haltungen gefragt. Konsequente und professionelle Haltungen sind die Voraussetzung, um diese Herausforderungen zu meistern. Interventionen bei diskriminierendem

Verhalten, Gewaltausübung oder Missachtung von Regelwerken brauchen Klarheit, Geschlossenheit als Team und einen sogenannten kühlen Kopf. Gerade in brenzlichen Situationen ist das Auseinanderdividieren von Sachverhalten und der eigenen emotionalen Betroffenheit entscheidend.

An diesem Punkt sei nochmals explizit erwähnt, dass dieser Handlungsleitfaden nicht für die Jugendlichen selbst gedacht ist, sondern für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Offenen Jugendarbeit. Es geht um die Haltungen der Fachkräfte in der Offenen Jugendarbeit, um ihr eigenes Standing und ihre Selbstbilder im Umgang mit der Vielfalt. Um dieses Standing untermauern und festigen zu können, fokussiert der folgende Teil auf die handlungsfeldspezifischen beruflichen Rahmenbedingungen in der Offenen Jugendarbeit, die der professionellen Haltung im Umgang mit Vielfalt zugrunde liegen sollten und auf die sich die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter jederzeit berufen können.

2.2. Wir bauen auf Prinzipien

Auch wenn die Personen im Handlungsfeld der Offenen Jugendarbeit vielfältig sind, so ist es entscheidend, dass sich die Fachkräfte der Offenen Jugendarbeit bewusst sind, dass sie hier in einer Profession agieren, die ihnen einen klaren Bezugsrahmen im Umgang mit Vielfalt liefert und von ihnen auch vorausgesetzt wird, sich mit diesem Bezugsrahmen zu identifizieren.

Die Offene Jugendarbeit ist als professionelles Handlungsfeld der Sozialen Arbeit inzwischen in allen österreichischen Bundesländern gut etabliert. Sie ist unverzichtbarer Bestandteil zeitgemäßer kommunaler und regionaler Jugendpolitik und Infrastruktur. Sie setzt sich mit jungen Menschen auseinander, nimmt sie ernst, begleitet sie beim Hineinwachsen in die Gesellschaft und arbeitet in Sinne eines doppelten Mandats für sie, unabhängig von Alter, Geschlecht, Religion, Bildung, sozialer Schicht und Herkunft. Die Offene Jugendarbeit soll einerseits an der Lebenswelt

Jugendlicher anknüpfen und teilhaben und andererseits Jugendliche dabei unterstützen gesellschaftlich teilhaben zu können.

Das professionelle Handlungsfeld der Offenen Jugendarbeit in der Steiermark gibt eine handlungsfeldspezifische Rahmung vor, auf die sich die Fachkräfte der Jugendarbeit berufen können. Dieser Rahmen soll Halt und Sicherheit für die Klärung der Rolle der Fachkräfte im Umgang mit Vielfalt geben und als Basis für die Haltungsfrage als Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dienen.

Drei feldspezifische Regelwerke bilden diesen Rahmen: die bereits erwähnte *Charta des Zusammenlebens in Vielfalt in der Steiermark, das Qualitätshandbuch für die Offene Jugendarbeit in der Steiermark und die Strategische Ausrichtung der Kinder- und Jugendarbeit des Landes Steiermark – 2017–2022*.

Diese strategische Ausrichtung wurde anlässlich des *Jahres der Jugendarbeit 2016*, das vom Bundesministerium für Familien und Jugend ausgerufen wurde, überarbeitet und beinhaltet wichtige Grundprinzipien der Kinder- und Jugendarbeit in der Steiermark, die für alle Institutionen der Kinder- und Jugendarbeit in diesem Bereich verpflichtend sind.¹

Eines sei jetzt schon verraten: Diese Regelwerke beziehungsweise Prinzipien ergänzen und decken sich in vielen Punkten. Das mag zwar redundant erscheinen, aber es bedeutet auch, dass diese handlungsfeldspezifischen Regeln für die Arbeit in der alltäglichen Praxis ein aus verschiedenen Perspektiven abgesichertes Fundament darstellen und damit Sicherheit für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Handlungsfeld der Offenen Jugendarbeit schaffen. Aufbauend auf diesem Fundament kann dann in weiterer Folge die Rolle der Fachkräfte im Umgang mit Vielfalt spezifisch erörtert werden. Im Folgenden wird speziell auf die *Charta des Zusammenlebens* und die Arbeitsprinzipien der Offenen Jugendarbeit eingegangen. Die stra-

tegische Ausrichtung des Landes Steiermark wird hier nicht weiter abgehandelt, da sich ihre Kernaussagen, die für diesen Handlungsleitfaden relevant sind, mit der Charta und den Arbeitsprinzipien decken. So sollen den Fachkräften einerseits die Arbeitsprinzipien und die Inhalte der Charta in Erinnerung gerufen werden und andererseits soll die Charta speziell durch die Brille der Offenen Jugendarbeit und ihre Arbeitsprinzipien durch die Brille der Vielfalt betrachtet werden.

2.2.1. Charta des Zusammenlebens in Vielfalt in der Steiermark

Am 21. Juni 2011 wurde die *Charta des Zusammenlebens in Vielfalt* vom Landtag Steiermark beschlossen. Sie gibt seitdem den Handlungsrahmen für die Integrationsarbeit des Landes Steiermark vor und fasst die gemeinsame steirische Position zum Themenkreis Integration, Umgang mit Vielfalt und Diversitätsmanagement zusammen. Auf die folgenden ausgewählten Auszüge aus der Charta, die sich direkt in die Offene Jugendarbeit transferieren lassen, möchte dieser Handlungsleitfaden explizit hinweisen und sie auch für die Offene Jugendarbeit vereinnahmen.²

1. Grundsätze

1.2 Das Zusammenleben aller in der Steiermark beruht auf Gleichberechtigung und Freiheit der bzw. des Einzelnen – mit gleichen Rechten und gleichen Pflichten auf Basis unserer Rechtsordnung. Diese Rechtsordnung ist nicht durch Berufung auf Kultur, Religion, ethnische Zugehörigkeit, Tradition oder dergleichen zu relativieren oder außer Kraft zu setzen.

1.4 Die Steiermark verabschiedet sich vom Bild einer homogenen „Mehrheitsgesellschaft“.

Für die Planung von Aktivitäten, Institutionen und Politiken wird das Verständnis zugrunde gelegt, dass die

1 Die überarbeitete Version der Strategischen Ausrichtung ist hier abrufbar:
http://www.jugendreferat.steiermark.at/cms/dokumente/11639213_598018/e5846354/FINALE%20VERSION.pdf

2 Unter folgendem Link kann und soll die gesamte *Charta des Zusammenlebens in Vielfalt in der Steiermark* gelesen werden: http://www.soziales.steiermark.at/cms/dokumente/11562700_103650128/6aa9c633/Charta_Unterlagen_22062011_Web_.pdf

Menschen in der Steiermark verschiedene Geschlechter, Hautfarben, Religionen, Erstsprachen, Traditionen, Weltanschauungen und sexuelle Orientierungen haben, dass sie unterschiedlich alt und unterschiedlich finanziell abgesichert sind, dass sie verschiedene Behinderungen haben und unterschiedliche Sichtweisen, Talente und Potenziale aufweisen.

1.8 Diskriminierung wird in all ihrer schädlichen Wirkung als solche erkannt, benannt und rigoros abgestellt.

1.9 In der Steiermark findet Zuwanderung statt. Die dadurch gewachsene, wachsende und sich verändernde Pluralität ist keine vorübergehende Sondersituation, sondern dauerhafte Normalität. Die Steiermark will und kann damit umgehen.

1.10 Die Menschen in der Steiermark haben unterschiedlichste Bedürfnisse. Das, was uns jedoch alle verbindet, ist das Bedürfnis nach Frieden, Freiheit, Nahrung und Wohnraum, nach Sicherheit, nach Gesundheit, nach menschlicher Nähe und Familienleben, nach Entwicklung, Bildung und Sinnerfüllung und – nicht zuletzt – nach Achtung unserer Persönlichkeit und nach Teilhabe am öffentlichen Leben.

2. Haltungen

2.1 Wir treffen im Alltag nicht mit Kulturen oder Gruppen zusammen, sondern mit Individuen.

2.2 Wir erhalten und pflegen unsere Neugier. Positive Neugier ist immer darauf gerichtet, mehr über andere Menschen zu erfahren und sich nicht von Gruppenzugehörigkeiten und damit verbundene Annahmen ablenken zu lassen.

2.5 Wir erkennen vorurteilsbehaftete Bilder, die bestimmten Gruppen zugeschrieben werden und schieben diese beiseite, um hinter diesen Vorurteilen den Menschen wahrnehmen zu können.

2.9 Wir sind sicher: Vielfalt ist zumutbar. Es ist allen Menschen in der Steiermark zumutbar, mit Menschen

zusammenzutreffen, zusammen zu arbeiten und zusammen zu leben, die hinsichtlich ihres Geschlechtes, ihrer Hautfarbe, ihrer Religion, ihrer Sprache, ihrer Traditionen oder ihrer Weltanschauung, ihrer sexuellen Orientierung, ihres Alters, ihrer nationalen oder sozialen Herkunft, ihrer Behinderung oder anderer sozialer Merkmale unterschiedlich sind.

3. Strategische Zielsetzungen

Auf Basis der dargelegten Grundsätze und Haltungen bedarf es strategischer Zielsetzungen, um einen normalisierten Umgang mit der gesellschaftlichen Vielfalt zu erreichen. Der Handlungsleitfaden möchte auf drei der sieben gezielt hinweisen:

3.2 Gleiche Chancen ermöglichen: Chancengleichheit kann nur dort herrschen, wo ein barrierefreier Zugang zu öffentlichen und öffentlich geförderten Dienstleistungen und Angeboten besteht.

3.3 Diskriminierung entschieden und sichtbar entgegentreten: Diskriminierungen aufgrund von Geschlecht, Hautfarbe, Religion, nationaler oder sozialer Herkunft, sexueller Orientierung, Alter, Behinderung etc. richten großen materiellen und immateriellen Schaden an und sind Hürden für das Zusammenleben.

3.6 Regionen, Städte und Gemeinden gestalten das Gelingen des Zusammenlebens aller: In Regionen, Städten und Gemeinden findet das alltägliche Zusammenleben statt. Miteinander leben bedeutet unmittelbare persönliche Begegnung und Auseinandersetzung.

2.2.2. Arbeitsprinzipien der Offenen Jugendarbeit

Das bundesweite Netzwerk Offene Jugendarbeit (boJA) hat 17 Arbeitsprinzipien gelistet, wovon manche nur für die Offene Jugendarbeit gelten (sogenannte Alleinstellungsmerkmale), andere aber auch für die Arbeit mit anderen Zielgruppen in unterschiedlichen Kontexten wichtig sind. Die Arbeitsprinzipien sind oft

sehr abstrakt und weisen Beständigkeit auf und sind unabhängig von Struktur- und Rahmenbedingungen Grundlage der fachlichen Arbeit. Sie enthalten auch grundlegende und umfassende Aussagen über das Selbstverständnis und die zentralen Orientierungen einzelner Fachkräfte bzw. Organisationen in der Offenen Jugendarbeit. Somit werden durch diese Arbeitsprinzipien sehr klare Haltungen für die Arbeit im Feld der Offenen Jugendarbeit vermittelt. In ihren abstrakten Formen vermitteln sie eine gewisse berufliche Identität, ohne dass schon genauer festgelegt würde, wie in spezifischen Situationen zu handeln sei. Die Auswahl der im Folgenden näher erläuterten Prinzipien erfolgt aufgrund ihrer expliziten Relevanz für den Umgang mit Vielfalt.³

• Offenheit

Das Prinzip der Offenheit bezieht sich auf die kulturelle, weltanschauliche und politische Ungebundenheit der Einrichtungen. Kinder und Jugendliche müssen keinerlei Voraussetzungen erfüllen, um die Einrichtungen nutzen und deren Angebote wahrnehmen zu können. Die Auseinandersetzung mit den Lebenswelten der Kinder und Jugendlichen ist wichtiger Bestandteil der Offenen Jugendarbeit. Offenheit bezieht sich auch auf die Offenheit der Prozesse und Ergebnisse. Die Offene Jugendarbeit definiert keine vorgegebenen Abläufe, sondern setzt lediglich Rahmenbedingungen für ein erfolgreiches Bearbeiten der Themen und Anliegen der Kinder und Jugendlichen.

• Freiwilligkeit

Das Prinzip der Freiwilligkeit besagt, dass Kinder und Jugendliche die Einrichtungen und Angebote freiwillig nutzen und selbst darüber entscheiden, welche sie wahrnehmen, worauf sie sich einlassen und wie lange. Wesentliche Aspekte der Freiwilligkeit sind damit das Erkennen eigener Bedürfnisse seitens der Kinder und Jugendlichen sowie Selbstbestimmung und individuelle Motivation.

³ Der Gesamtüberblick über die Arbeitsprinzipien der Offenen Jugendarbeit in Österreich ist hier zu finden: http://www.boja.at/fileadmin/download/bOJA/1_Handbuch_Qualitaet_OJA_Onlineversion.pdf (s. 42ff.)

• Niederschwelligkeit

Offene Jugendarbeit versteht sich in der Konzeption, Wahl und Gestaltung ihrer Angebote als niederschwellig. Der Anspruch der Niederschwelligkeit bedeutet den einfachen und freien Zugang zu den Angeboten. Da es unterschiedliche Grade der Niederschwelligkeit gibt, bedeutet das beispielsweise, dass möglichst wenig Bedingungen definiert werden, es keiner langwierigen Vorabklärungen bedarf und keine oder nur kurze Wartezeiten für die Inanspruchnahme der Angebote gegeben sind.

• Partizipation

Das Prinzip der Partizipation erlaubt Kindern und Jugendlichen nicht nur eine aktive Mitgestaltung bei den Themen der Angebote und deren Formen, sondern regt sie dazu an, sich einzubringen. Aufgrund der wechselnden Gruppenstrukturen und der Freiwilligkeit des Kommens und Gehens müssen Ziele und Inhalte der Angebote mit den Beteiligten immer wieder neu verhandelt werden und stärken so die demokratischen Erfahrungen junger Menschen. Dabei wird die Meinung jedes Einzelnen ernst genommen und in den Aushandlungsprozess einbezogen. Die Mitbestimmung an bedeutsamen Entscheidungen sichert für die Nutzerinnen und Nutzer das Anknüpfen der Angebote an ihren Bedürfnissen und Interessen.

• Geschlechtergerechtigkeit

Mit dem Prinzip der Geschlechtergerechtigkeit wird vor allem die Tatsache berücksichtigt, dass Mädchen und Jungen in unterschiedlichen Lebenslagen aufwachsen. Geschlechterreflektierende Arbeit versucht, Benachteiligung abzubauen und Gleichberechtigung zu fördern. Ziel ist weiter, eine selbstbestimmte Geschlechtsidentität mit vielfältigen Facetten zu fördern. Die Praxis der geschlechtssensiblen Offenen Jugendarbeit beschränkt sich aber nicht darauf eine binäre Geschlechterordnung zu reproduzieren, sondern inkludiert gleichermaßen queere Geschlechtsidentitäten und sexuelle Orientierungen.

• Diversität

Aus einer Diversitätsperspektive basieren moderne Gesellschaften auf Unterschiedlichkeit und Vielfalt, die durch ein komplexes Zusammenspiel sozialer und

gesellschaftlicher Rahmenbedingungen gekennzeichnet sind. Diese Sichtweise rückt die Persönlichkeit jedes einzelnen Menschen, der aus einer Vielzahl an Facetten besteht, in den Mittelpunkt und ersetzt gesellschaftliche Zuschreibungen einzelner Merkmale durch differenziertere Betrachtungen.

• Inklusion

Inklusion bedeutet, dass alle Menschen trotz bestehender Unterschiede, in Bezug auf soziale, nationale, regionale, religiöse und kulturelle Herkunft, die im Besitz unterschiedlicher Fähigkeiten und Beeinträchtigungen sind, gemeinsam leben, lernen und arbeiten.

• Parteiliches Mandat

Der junge Mensch und sein Verhalten stehen in ständiger Wechselwirkung mit den Bedürfnissen, Notwendigkeiten, gesetzlichen Regelungen und Rahmenbedingungen einer Gesellschaft. Diese Wechselwirkungen müssen wahrnehmbar, sichtbar und nachvollziehbar gemacht werden. Offene Jugendarbeit hat die Funktion, Interessen, Bedürfnisse und Lebenswelten, Potenziale und insbesondere Rechte von jungen Menschen in der Interaktion mit der Gesellschaft sichtbar zu machen, aber auch die gesellschaftlichen Machtverhältnisse offenzulegen. Entwicklungen und Darstellungen von Möglichkeiten, die sich jungen Menschen in der Gesellschaft bieten bzw. bieten sollten, stehen dabei im Vordergrund.

• Akzeptierende Grundhaltung

Die Offene Jugendarbeit begegnet den jungen Menschen stets annehmend und anerkennend in Hinsicht auf ihre Meinung, Vorschläge und Entscheidungen.

• Reflexive Wertorientierung

Handeln und Verhalten, aber auch Gefühle und Wahrnehmungen werden stark durch Werte geformt. Durch Offene Jugendarbeit haben junge Menschen die Möglichkeit, sich mit unterschiedlichen Wertvorstellungen auseinanderzusetzen und sich über eigene Werte klar zu werden.

• Überparteilichkeit und Überkonfessionalität

Die Grundhaltung in der Offenen Jugendarbeit ist politisch gesehen überparteilich und in Bezug auf Religionen überkonfessionell. Die Möglichkeit zur Nutzung der Angebote der Offenen Jugendarbeit besteht für junge Menschen unabhängig von einer möglichen Partei- und/oder Religionszugehörigkeit.

Weitere Arbeitsprinzipien:

Zusätzlich zu den oben genannten gibt es noch eine Reihe weiterer Prinzipien, die die feldspezifischen Regeln der Offenen Jugendarbeit in Österreich ergänzen. Das sind: Beziehungskontinuität, Lebenswelt- und Sozialraumorientierung, Bedürfnisorientierung, Ressourcenorientierung und Subjektorientierung.

2.3. Fazit

So wie die Arbeitsprinzipien der Offenen Jugendarbeit eine gewisse berufliche Identität vermitteln, wird von den Fachkräften auch eine Identifikation mit den handlungsfeldspezifischen Regeln erwartet. Die Fachkräfte der Offenen Jugendarbeit sollen Jugendliche mit und in ihren verschiedenen Identitäten stärken und stützen.

Mit einer solchen Haltung ausgestattet, tragen die Fachkräfte der Offenen Jugendarbeit durch zivili-couragierte Handeln auch dazu bei, bestehende Diskriminierungen konsequent aufzuzeigen, zu bearbeiten und somit abzubauen. Antidiskriminierung, Antirassismus und Gewaltprävention sind als grundlegende Handlungsprinzipien in der Offenen Jugendarbeit verankert, denn – wie auch die Charta des Zusammenlebens besagt – Diskriminierung ist als wesentliches Hindernis für ein gelingendes Zusammenleben in Vielfalt zu betrachten.

Entspannungsübungen bei Haltungsproblemen

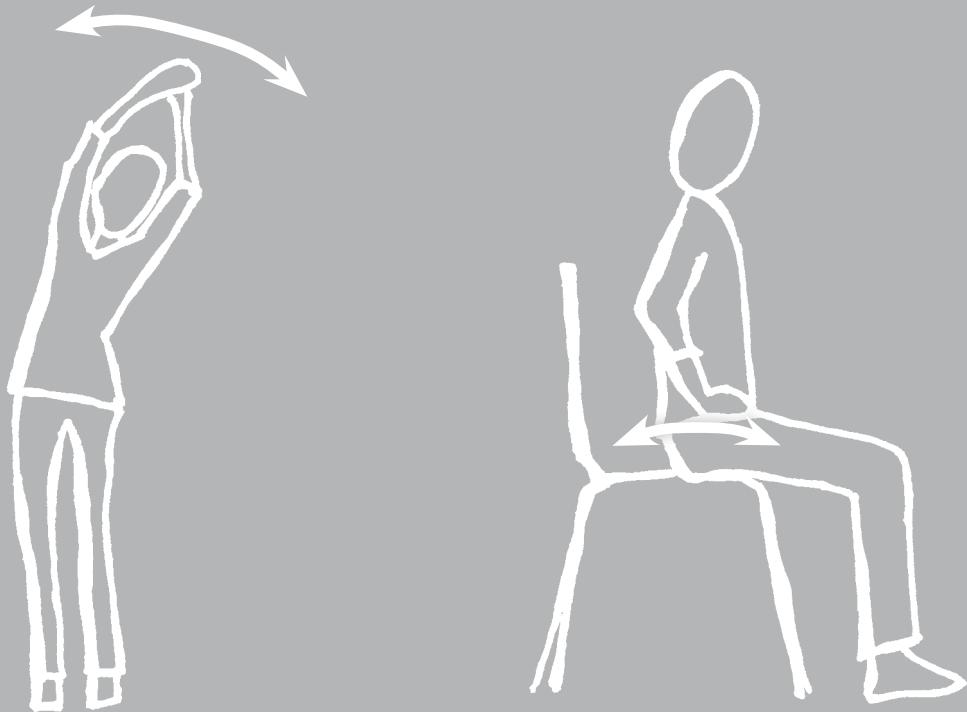
Damit du in deinem Leben Haltung bewahren kannst und dich dabei wohl fühlst, benötigt dein Körper regelmäßige Bewegung und Entspannung. Körperliche Aktivitäten wirken sich nicht nur positiv auf deine Gesundheit aus, sondern auch auf deine Haltung in der täglichen Arbeit. Bewegung steigert nicht nur die Durchblutung des Körpers, sondern fördert auch die Leistung des Gehirns. Körperliche Aktivitäten vertreiben Müdigkeit, steigern die Konzentrationsfähigkeit und helfen dabei, Spannungen und Stress abzubauen.

Also los geht es! Haltung zeigen!



Haltungsprobleme!?

Dann gibt es jetzt Entspannungsübungen
für den Schulter- und den Rumpfbereich!



- Hüftbreiter Stand, aufrechte Körperhaltung, Arme nach oben strecken, Muskulatur entspannen
- Arme abwechselnd rechts und links zur Seite bewegen, der Oberkörper bewegt sich mit
- Becken bleibt ruhig, der Körper und der Kopf bleiben aufrecht, langsame und kontrollierte Bewegungsabläufe

- Hüftbreiter Stand oder sitzende Haltung, aufrechte Körperhaltung, Hände in der Hüfte
- Becken abwechselnd nach vorne und nach hinten kippen lassen
- Langsame und kontrollierte Bewegungsabläufe, aufrechte Körperhaltung

3. Haltungen im Umgang mit Vielfalt in der Praxis der Offenen Jugendarbeit

3.1. Die gelebte Praxis in der sozialpädagogischen Arena der Offenen Jugendarbeit

Die Offene Jugendarbeit ist für alle Jugendlichen da. Sie bietet Raum zum Sein und Platz, um sich zu entfalten. Durch eine professionelle Begleitung durch die Fachkräfte können Jugendliche wachsen und sich dabei den nötigen Rückhalt und die notwendige Begleitung holen. Jugendliche sind in ihrem Alltag vielen Herausforderungen ausgesetzt und werden oft als Zugehörige der vermeintlichen Kategorie „Jugend“ gesellschaftlich benachteiligt. In den Einrichtungen der Offenen Jugendarbeit werden Jugendliche in ihrer Vielfalt gestärkt. Doch auch die Räume der Offenen Jugendarbeit sind nicht per se frei von Benachteiligung und Diskriminierung.

Für die Fachkräfte der Offenen Jugendarbeit gilt es in zwei Richtungen wachsam zu sein: Zum einen muss diskriminierendem Verhalten unter Jugendlichen entschieden entgegengetreten werden. Die Fachkräfte sind Vorbild in der Anerkennung und Wertschätzung von Vielfalt in jeder Hinsicht. Zum anderen müssen sich die Fachkräfte immer wieder die Frage stellen, wo es in der Praxis hakt und wo es in dieser gelebten Praxis ebenso blinde Flecken im Umgang mit Vielfalt gibt und seitens der Fachkräfte vielleicht zu Diskriminierungen kommt. Den Mut zu haben, sich darauf einzulassen und diese möglichen blinden Flecken anzusprechen, kann das eigene Standing nur verbessern und eine Ermächtigung der eigenen Rolle mit sich bringen. Der Umgang mit Vielfalt hat unglaublich viel mit der eigenen Persönlichkeit zu tun – und wohl deshalb führt ein konstruktiver, wertschätzender und neugieriger Umgang mit Vielfalt stets zu einer persönlichen Bereicherung.

3.2. Dynamiken in der sozialpädagogischen Arena der Offenen Jugendarbeit

Die sozialpädagogische Arena wird in der umfassenden Publikation „Die Pädagogik der Kinder- und Jugendarbeit“ von Peter Cloos, Stefan Könteger u.a. als Austragungsort der „*spielerischen Auseinandersetzung und der Aushandlung*“ begriffen. Dabei werden Zugehörigkeit und Gemeinschaft durch Auseinandersetzung und Abgrenzung zu anderen Teilgruppen hergestellt. All diese Handlungen realisieren sich in einem quasi öffentlichen Raum. In der Gestaltung dieser Arena als pädagogisches Setting kommt dem Umgang mit Vielfalt eine wichtige Rolle zu. Ein reflektierter und anerkennender Umgang seitens der Fachkräfte mit den verschiedenen Facetten von Vielfalt beeinflusst das Verhalten und das Wohlfühlen Jugendlicher in jeder Jugendeinrichtung.

Die Erfahrung in der professionellen Praxis der sozialpädagogischen Arena lehrt uns, dass das Nähe-Distanz-Problem in der Gestaltung des sozialpädagogischen Alltags ein schwer lösbares Dilemma darstellt. Nicht auf das Nähe-Distanz-Spannungsfeld hinzusehen, löst das Problem aber nicht. Gerade im Umgang mit Haltungen und einem professionellen und gleichzeitig unaufgeregten Zugang zur sozialpädagogischen Arena ist es unerlässlich, die vielfältigen Beziehungsebenen bewusst zu machen und zu reflektieren. Hierbei lassen sich drei Beziehungsebenen unterscheiden, wobei auf den beiden erstgenannten Ebenen die Fachkräfte der Offenen Jugendarbeit eine aktive Rolle einnehmen: Es handelt sich um die Beziehungsebene zwischen den Fachkräften, um jene zwischen den Fachkräften und den Jugendlichen und letztlich auch um jene zwischen den Jugendlichen selbst.

Speziell im Nähe-Distanz-Verhältnis zwischen Fachkräften und Jugendlichen kommt es zwangsläufig immer zu einer Ausbalancierung von diffusen und rollenspezifischen Anteilen in der Arbeitsbeziehung. So ist beispielsweise eine kumpelhafte Nähe (die sich etwa in gemeinsamen privaten „Freizeitaktivitäten“ mit Jugendlichen ausdrückt) eher diffusen Sozialbeziehungen und eine Vertragsbeziehung (beispielsweise in der Vermietung der Räumlichkeiten der Jugendeinrichtung) dem rollenspezifischen Handlungsbereich zuzuordnen. Während diffuse Beziehungen eher dem Bereich der Privatheit zugeordnet werden können, ist das rollenspezifische Handeln konstitutiv für den Bereich der Öffentlichkeit. Das Nähe-Distanz-Verhältnis, um es nicht per se als Problem darzustellen, ist speziell im Feld der Offenen Jugendarbeit eine tägliche Herausforderung. In der professionellen Beziehung zwischen Jugendlichen und Fachkräften schließen sich nämlich beide Bereiche nicht zwangsläufig aus, sondern bilden vielmehr eine widersprüchliche Einheit, wodurch es oft zu einer Gleichzeitigkeit von diffuser Sozialbeziehung und rollenspezifischem Handeln kommt. Dass sich Fachkräfte der Offenen Jugendarbeit in einer solchen Spannungssituation immer wieder einmal äußerst gefordert und zumal auch verloren fühlen, ist nachvollziehbar. Wenn eine solche Situation auch noch mit der Frage nach dem *richtigen* Umgang mit Vielfalt ergänzt wird, kann sich durchaus große Unsicherheit ausbreiten. Gerade für solche Situationen soll dieser Handlungsleitfaden Sicherheit im Tun und Klarheit im eigenen Standing verschaffen.

Kommentar: Nähe und Distanz

Die Beziehung zwischen Fachkräften und Jugendlichen kann manchmal zu nah sein. Es muss darauf geachtet werden, dass der Kontakt nicht zu eng bzw. zu freundschaftlich wird. Es kann in der Praxis aber auch sein, dass aus persönlichen Gründen und privaten Haltungen heraus der Kontakt zu gewissen Gruppen Jugendlicher gemieden wird und so die Distanz zu groß wird. Auch das kann problematisch werden und entspricht nicht einer professionellen Herangehensweise.

Auch wenn es beispielsweise im Ort eine Gruppe Jugendlicher gibt, deren politische Gesinnung man nicht teilt und die extreme und radikale Positionen vertritt (egal welchem „Lager“ zwischen links und rechts zuordenbar), so sind es doch Jugendliche, die auch zur Zielgruppe der Offenen Jugendarbeit gehören. Selbst wenn die Positionen der Jugendlichen nicht mit den Hausregeln einer Einrichtung vereinbar sind und diese Jugendlichen sogar Hausverbot haben, besteht im Rahmen der Mobilen Jugendarbeit die Möglichkeit, mit diesen Gruppen in Kontakt und in Austausch zu treten und zu bleiben.

Zusätzlich zur Frage nach der Ausgestaltung der Beziehungsebene zwischen Fachkräften und Jugendlichen lässt sich klar festhalten, dass die Fachkräfte für Jugendliche oft eine große Vorbildwirkung haben (können). Vielleicht auch gerade deshalb, weil es diese Gleichzeitigkeit von diffuser Sozialbeziehung und rollenspezifischem Handeln gibt. So kann ein vorbildlicher Umgang mit der gesellschaftlichen Vielfalt durch die Fachkräfte auf Jugendliche einwirken. Fachkräfte kann es durch ihr Handeln und durch das Leben ihrer Haltung in der sozialpädagogischen Arena der Offenen Jugendarbeit gelingen, Lernprozesse bei Jugendlichen anzuregen. Das macht deutlich, wie groß die Einflussmöglichkeit der Offenen Jugendarbeit ist, aber es zeigt auch, dass die Verantwortung der Fachkräfte eine sehr große ist.

Lange bevor es zu diesen von den Fachkräften initiierten Bildungsprozessen kommen kann, stellt sich jedoch die fundamentale Frage nach der Herstellung von Zugehörigkeit und Ermöglichung des Zugangs von Jugendlichen zu dieser sozialpädagogischen Arena. Die Zugangsgeschichten der einzelnen Jugendlichen erweisen sich prinzipiell als Gruppengeschichten. Für die Jugendlichen erscheint das Jugendzentrum beim Zugang vor allen anderen Motiven als ein Treffpunkt, wo jugendliche Netzwerke zusammentreffen und sich neu zusammenfügen. Als eine pädagogische Veranstaltung wird die Jugendeinrichtung wohl kaum wahrgenommen. Weil Jugendliche das Jugendzentrum zumeist in Gruppen aufsuchen, bildet sich im Jugendzentrum eine differenzierte Zugehörigkeit

nach Alter, Geschlecht, Interesse, Ethnie und Status. So kommt es auch vor, dass das Nebeneinander verschiedener Gruppen zu Konflikten führt. Wirksam zeigt sich die Jugendarbeit aber genau dann, wenn sie eine reflektierte Kultur des Umgangs mit Konflikten zwischen Jugendgruppen aufweist, deren Arena Offene Jugendarbeit immer auch ist. Hier sei aber auch angemerkt, dass sich diese „Gruppenkonflikte“ nicht immer nur zwischen verschiedenen Gruppen Jugendlicher manifestieren können, sondern dass es sich hierbei auch um Konflikte zwischen einer Gruppe Jugendlicher und den Fachkräften handeln kann.

Kommentar: Gruppenkonflikte

Immer wieder kommt es vor, dass eine Gruppe Jugendlicher, die mit illegalen Substanzen handieren und sie auch konsumieren, Räume der Offenen Jugendarbeit aufzusuchen. Vielleicht gehört diese Gruppe Jugendlicher sogar zum Stammpublikum. Den Fachkräften muss aber klar sein, dass die Offene Jugendarbeit kein rechtsfreier Raum ist und auch die Orientierung an der Lebenswelt der Jugendlichen nicht als Freischein verstanden werden darf, um illegale Substanzen ins Jugendzentrum zu bringen. Wegschauen und so zu tun als ob man nicht merkt, was da vor sich geht, ist in keiner Weise eine Option. Die Situation muss angesprochen und den Jugendlichen klargemacht werden, dass es sich hier um strafbare Handlungen handelt, die auch Konsequenzen nach sich ziehen. Es ist auch davon auszugehen, dass die Hausregeln solche Handlungen nicht decken und man sich mit einer einmaligen Verwarnung auf diese Regelwerke und Gesetze berufen kann. Wird dem nicht nachgekommen, muss eine Anzeige erfolgen. Auch wenn man dadurch riskiert, das Stammpublikum zu verlieren.

Im nun folgenden Teil des Handlungsleitfadens geht es in erster Linie darum, sich der verschiedenen Merkmale der Vielfalt bewusst zu werden und aufbauend auf den gedanklichen Grundlagen des ersten Teils die Praxis der Lebenswelt Offene Jugendarbeit näher zu beleuchten. Die handlungsfeldspezifischen Regeln der Offenen Jugendarbeit wurden skizziert, der Alltag in den Jugendeinrichtungen hinsichtlich des Umgangs mit Vielfalt sieht aber oft anders aus.

In dieser näheren Betrachtung wird auf drei sehr unterschiedliche Bereiche eingegangen: Auf das Diversitätsrad, auf die Organisation, die die Offene Jugendarbeit umsetzt und auf die einzelnen Fachkräfte der Offenen Jugendarbeit. Das Diversitätsrad mit seinen verschiedenen Dimensionen und Merkmalen soll den Fachkräften als Werkzeug dienen, um Alltagssituationen in der Offenen Jugendarbeit hinsichtlich der Diversität besser analysieren zu können. Die Organisation und die Fachkräfte der Offenen Jugendarbeit sind zwei Faktoren, die in der Praxis den Umgang mit Vielfalt sehr stark beeinflussen. Sowohl die Einrichtung oder Organisation an sich (organisationskulturelle Rahmung) als auch die Fachkräfte in der sozialpädagogischen Arena (habituelle Rahmung) können diesen Umgang mit Vielfalt bewusst steuern. Beispielsweise indem sie das Werkzeug Diversitätsrad und auch den vorliegenden Handlungsleitfaden im Alltag verwenden.

3.2.1. Diversitätsrad trifft Intersektionalität

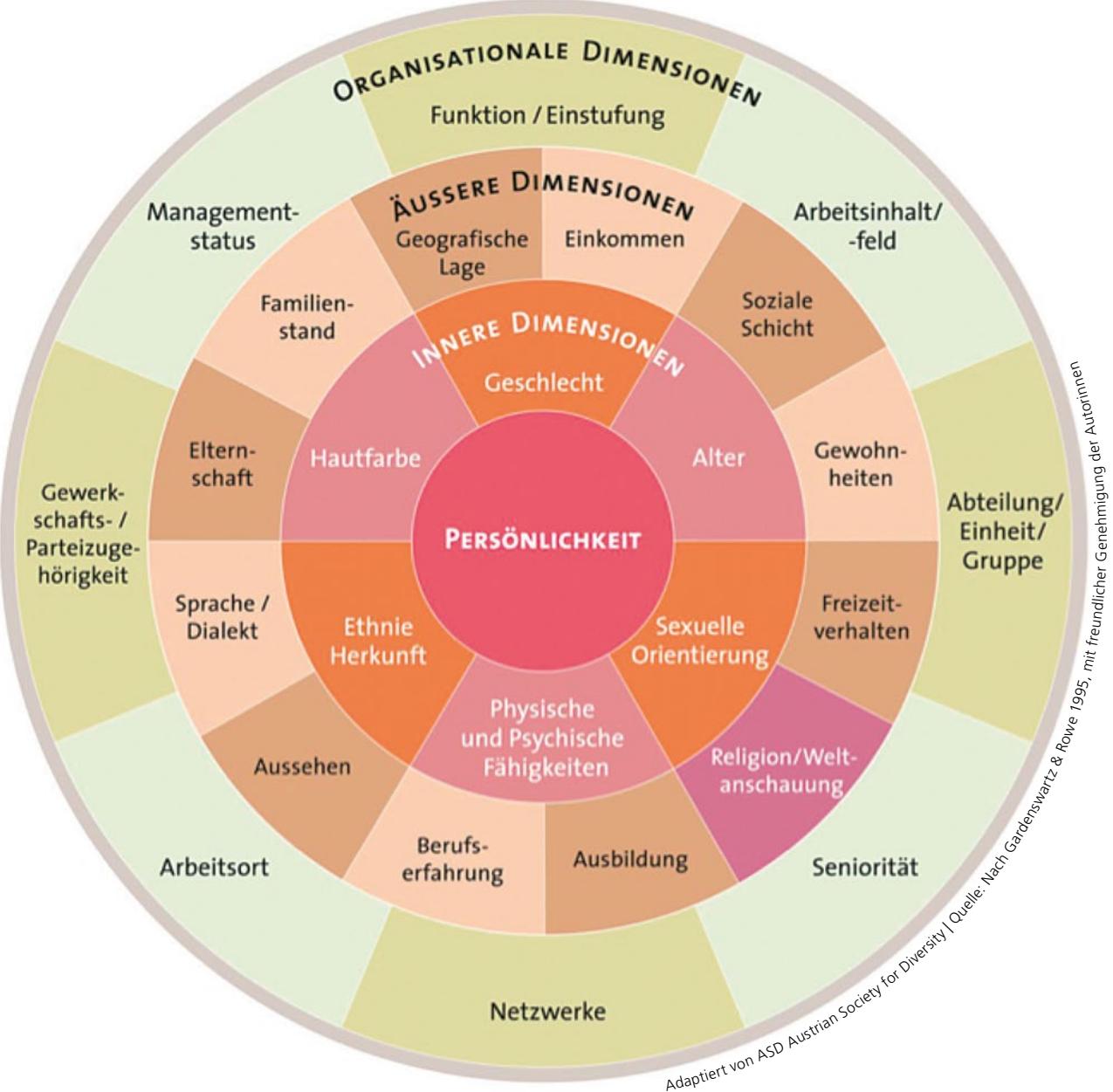
Diversität umfasst viel mehr als Menschen mit Migrationshintergrund oder Migrationsvordergrund. Diversität ist real, allgegenwärtig und vor allem, wie schon die Charta des Zusammenlebens postuliert, absolut zumutbar. Wir alle haben verschiedene Diversitätsmerkmale – und wir alle haben das Bedürfnis nach Anerkennung und Wertschätzung. Wir alle wollen als „ganzer Mensch“ wahr- und angenommen werden. Selbstverständlich wollen das auch Jugendliche. Und idealerweise bietet die Offene Jugendarbeit den Jugendlichen genau diese Räume, wo sie einfach sie selbst sein können, mit all ihren Seiten und Dimensionen.

Manche Diversitätsmerkmale verschaffen uns Privilegien. Das sollte nicht aus den Augen verloren werden, denn meist wird die Diskussion rund um Diversität eher mit einem defizitären Blick geführt, anstatt mit einem ressourcenorientierten Blick. Aufgrund mancher Diversitätsmerkmale werden wir aber auch diskriminiert. Diskriminierung kann in aller Stille erfolgen – sie kann sich aber auch in lautstarken Diskussionen und auch in Handgreiflichkeiten zeigen. Diskriminiert zu werden bedeutet, dass eine Person auf Grund eines bestimmten Merkmals oder der Zugehörigkeit zu einer bestimmten Gruppe ohne sachliche Begründung anders behandelt wird als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation. Diskriminierung kann auf einer individuellen, auf einer strukturellen und auf einer gesamtgesellschaftlichen Ebene stattfinden.

Ausgehend von Diskriminierungen können Konflikte entstehen. Eine reflektierte Kultur des Umgangs mit Konflikten beginnt damit herauszufinden, was die Ursache des Konflikts sein kann. Meist gibt es die Ursache nicht, sondern es spielen mehrere Gründe zusammen, die zu einem Konflikt führen. Das heißt auch, dass Lebenssituationen von einzelnen Menschen nicht durch ein Merkmal alleine, wie zum Beispiel physische Fähigkeit oder sexuelle Orientierung, erklärt werden können. Das Konzept der Intersektionalität geht davon aus, dass Merkmale, die im gesellschaftlichen Leben zu Privilegierung oder eben auch Diskriminierung führen können, ineinander verwoben sind und in dieser Verschränkung wahrgenommen werden müssen. Dieses Vernetzen der verschiedenen Merkmale wird Intersektionalität genannt. Umgelegt auf das Thema Offene Jugendarbeit heißt das, dass die Situation von Jugendlichen in Abhängigkeit von Alter, ethnischer Herkunft, Einkommen, Bildung, Geschlecht, sexueller Orientierung, körperlicher Situation usw. sehr stark differieren kann. Lebenssituationen von Menschen können also nicht durch eine Differenz alleine erklärt werden. Alle Menschen sind Objekt (andere ordnen mich zu) und Subjekt (ich ordne mich selbst zu) einer Reihe von Zuordnungen zu Gruppen. Die Differenzlinien haben auch unterschiedlich starke Auswirkungen, ob sie z. B. auf den ersten Blick sichtbar sind oder

nicht, ob sie veränderbar sind, aber auch je nach der Bedeutung im jeweiligen Kontext. Je nach Kontext also können verschiedene Unterschiedsdimensionen wirksam sein.

Der Begriff Diversität umfasst individuelle, soziale und strukturelle Unterschiede und Gemeinsamkeiten von Menschen und Gruppen. Damit ist klar, dass es sich hier um sehr viele Unterschiedsdimensionen handeln kann. Eine Systematisierungsform im Diversitätsmanagement sind die „Four Layers of Diversity“ von Lee Gardenswartz und Anita Rowe. Die verschiedenen Dimensionen der Diversität werden hier im sogenannten *Diversitätsrad* gut veranschaulicht. Das Diversitätsrad veranschaulicht Diversitäten, die in den verschiedensten Lebensbereichen soziale und strukturelle Inklusions- und Exklusionsprozesse hervorrufen können und beschreibt mögliche Differenzlinien anhand der *organisationalen Dimensionen* (Funktion, Arbeitsort ...), der *äußereren Dimensionen* (Sprache, Ausbildung ...), der *inneren Dimensionen* (Alter, Geschlecht ...) und der *Persönlichkeit*. Die Persönlichkeit, also jene Dimension, die im Zentrum des Modells zu finden ist, umfasst all jene Aspekte einer Person, die als „persönlicher Stil“ bezeichnet werden können. Von innen nach außen gelesen nimmt in diesen vier Kreisringen die Möglichkeit zu, auf die Diversitätsdimension Einfluss zu nehmen. Demnach können wir die inneren Dimensionen kaum beeinflussen, während wir die äußeren und organisationalen Zugehörigkeiten stärker bestimmen können. Wichtig ist, nicht nur eine Dimension in den Blick zu nehmen, sondern multidimensional (Vielfalt von Dimensionen) und intersektionell (verbundene und verflochtene Identitätsaspekte) vorzugehen.



Die inneren Dimensionen oder auch Kerndimensionen gelten als vom Individuum relativ unveränderbar und werden teilweise auch in entsprechenden Gleichbehandlungs- und Antidiskriminierungsgesetzen berücksichtigt. Die Gemeinsamkeit dieser Kerndimensionen besteht darin, dass sie eine Geschichte der Herstellung von Ungleichheit in sich tragen. Mittels dieser Dimensionen wird allzu oft definiert, was *normal* bzw. *nicht normal* ist, wer wo inkludiert bzw.

wovon ausgeschlossen wird oder wer als krank bzw. gesund gilt. Wie diese Begriffe zu verstehen sind, ist abhängig von ihrer theoretischen Verortung und den entsprechenden vorherrschenden Diskursen. Das Ziel im Umgang mit Diversität, auch im Feld der Offenen Jugendarbeit, sollte jedoch sein, dass diese Merkmale nicht zur Konstruktion von Ungleichheit führen, sondern dass sie gleichwertig nebeneinander existieren können.

3.2.1.1. Anwendungsbeispiele aus der Offenen Jugendarbeit für das Diversitätsrad

Im Umgang mit Vielfalt in der Offenen Jugendarbeit ist es Voraussetzung, multidimensional und intersektionell zu arbeiten. Das bedeutet aus der multidimensionalen Perspektive, dass nicht nur ein Unterschiedsmerkmal in den Blick genommen wird, sondern möglichst viele Diversitätsmerkmale. In der konkreten Frage nach der Beurteilung einer Situation mit Jugendlichen heißt das, dass die Fachkräfte bewusst versuchen sollen, sich ein möglichst breites Bild zu verschaffen, welche Diversitätsmerkmale in diese konkrete Situation hineinspielen können. In der Bearbeitung dieser gegebenen Situation werden jene Merkmale herangezogen, die für die konkrete Situation am relevantesten sind.

Aus der intersektionellen Perspektive wird darauf geachtet, welche dieser Diversitätsmerkmale auch miteinander verschränkt sind. Denn alle Menschen haben mehrere Zu- und Nichtzugehörigkeiten bzw. unterschiedliche Identifikationen mit den Merkmalen. Diese Prozesse des Vernetzens sollen dabei helfen, die Komplexität von Dynamiken und Systemen zu erfassen, um Handlungsmöglichkeiten leichter identifizieren zu können.

Die in Folge geschilderten Beispiele sollen verdeutlichen, wie das Diversitätsrad durch die Sichtbarma-

chung der verschiedenen Merkmale von Vielfalt in der Praxis eingesetzt werden kann. Auf den ersten Blick ist meist nur ein Diversitätsmerkmal augenscheinlich. Bei dieser einseitigen Betrachtungsweise soll man als Fachkraft jedoch nicht verharren, sondern versuchen, Situationen multidimensional und intersektionell zu betrachten. Zusätzlich dazu dient die ständige Bewusstmachung der professionellen Haltung dazu, komplexe Situationen klarer und konsequenter zu analysieren. Die geschilderten Beispiele betreffen in erster Linie Jugendliche und deren Diversitätsmerkmale und den Umgang mit dieser Vielfalt seitens der Fachkräfte. Sie sollen aber auch dazu anregen die teaminternen Prozesse und Dynamiken hinsichtlich der Diversitätsmerkmale zu beleuchten. Des Weiteren beziehen sich die folgenden Beispiele auf die sechs Kategorien aus den inneren Dimensionen und zusätzlich der Kategorie Religion/Weltanschauung. Sie bildet eine Ausnahme im Diversitätsrad, denn aus zwei Gründen könnte sie auch zum Kreis der inneren Dimensionen gezählt werden: Zum einen sind Religion und Weltanschauung nicht immer frei wählbar, zum anderen besteht im Hinblick darauf ein rechtliches Verbot der Benachteiligung. Die Beispiele sind zum einen auch so gestaltet, dass in Klammer zusätzliche Merkmale aus dem Diversitätsrad erwähnt werden und zum anderen, dass im nachfolgenden Kommentar auf spezielle Arbeitsprinzipien der Offenen Jugendarbeit verwiesen wird.

Geschlecht

Beispiel: Das Jugendzentrum im Ort ist seit Jahren der Treffpunkt für die Burschen der Kleinstadt. Was sich hinter der Eingangstür wirklich verbirgt, wie so der Alltag in den Räumlichkeiten der Einrichtung eigentlich abläuft, ist für viele Vorbeigehende nicht ganz klar. Sie kennen auch die Fachkräfte nicht. Auch viele Eltern gehen vorbei, manche mit dem Gedanken: „Ach ja, hier verbringt unser Sohn seine Freizeit, wir wissen zumindest wo er ist“. Andere mit dem Gedanken: „Also unsere Tochter darf hier bestimmt nicht hingehen. Da sind ja nur Burschen und außerdem sind die viel älter als sie.“

Ein 13jähriges Mädchen (Alter) hat zwar schon großes Interesse daran, mal in ein Jugendzentrum zu gehen, sieht aber eben auch nur Burschen aus- und eingehen. Sie hat nur wenige Freundinnen und die würden mit ihr niemals gemeinsam ins Jugendzentrum gehen. Alleine wagt sie es auch nicht. Abgesehen davon sind ihre Eltern strikt dagegen, dass sie dorthin geht. Alleine mit Burschen in einem Raum geht für die Eltern gar nicht (Religion/Weltanschauung). Außerdem haben sie gehört, dass es im Jugendzentrum auch mehrere Räume gibt, in denen nicht immer eine Fachkraft anwesend ist. Die Freundinnen des Mädchens gehen oft gemeinsam ins Kino oder vertreiben sich ihre Zeit in einem Einkaufszentrum. Die 13jährige kann oft nicht mitgehen, weil sie von ihren Eltern fast kein Taschengeld bekommt (soziale Schicht). Auch deshalb würde sie eigentlich gerne ins Jugendzentrum, weil sie gehört hat, dass man kein Geld benötigt, um dort sein zu können. Ohne aktives Zugehen der Fachkräfte auf sie bleibt das Mädchen mit diesem Dilemma wohl alleine.

Eine 21jährige Jugendliche (Alter), die immer wieder mal vorbeigeht, entschließt sich dann doch eines Tages ins Jugendzentrum zu schauen. Sie denkt sich, einen Versuch ist es wert und dass sie ohnehin älter ist als all die Burschen, die sie dort sieht. Als einziges Mädchen in der Familie mit 3 Brüdern habe sie ohnehin auch gelernt sich zu behaupten (Gewohnheit). Zusätzlich ist ihr die Jugendarbeiterin, die sie vor dem Jugendzentrum immer wieder mal kurz grüßt hat, auch recht sympathisch. Im Jugendzentrum ist es eh ganz cool, auch mit den Fachkräften fühlt sie sich ganz wohl, aber das permanente sexistische Verhalten der Burschen nervt sie. Zudem gibt es auch keine getrennten Toiletten für Burschen und Mädchen, auch das findet sie recht ungut. Unter diesen Voraussetzungen wird sie wohl nicht allzu oft wieder ins Jugendzentrum kommen.

Zusätzlich zum unterschiedlich ausgeprägten Diversitätsmerkmal Alter, das unterschiedliche Handlungsspielräume eröffnet bzw. eingrenzt, wird im Beispiel deutlich, dass in mehreren Zusammenhängen strukturelle Diskriminierung gegenüber Mädchen vorkommt. Das Arbeitsprinzip der Geschlechtergerechtigkeit verdeutlicht gerade in einem solchen Kontext, dass hier eine aktive Rolle und eine klare Haltung der Fachkräfte gefragt ist. Was kann getan werden, damit vermehrt Mädchen ins Jugendzentrum kommen und was braucht es, damit sie sich dann in den Räumlichkeiten auch wohlfühlen. Ein Selbstverständnis der Einrichtung im Sinne von „*Unser Jugendzentrum ist eh für alle offen, kommen kann wer will*“ ist für eine aktive Zielgruppensteuerung wohl zu wenig.

Alter

Beispiel: Die Altersspanne für die Zielgruppe der Jugendeinrichtung im Ort wurde auf 12 bis 26 Jahre festgelegt. Innerhalb dieser Altersgruppe sind natürlich verschiedene Interessensgruppen vorzufinden und innerhalb dieser Altersspanne finden auch oft altersspezifische Aktionen statt.

Ein 14jähriger Junge besucht seit 2 Jahren regelmäßig das Jugendzentrum. Er hat eine Gehbehinderung (physische Fähigkeiten) und kann sich ohne Unterstützung nicht allzu weit von zu Hause entfernen. So ist es für ihn ein großer Vorteil, dass sich das Jugendzentrum gleich um die Ecke seines Wohnhauses befindet. Er hat einen jüngeren Bruder, der erst 10 Jahre alt ist und auf den er regelmäßig aufpassen muss. Die finanzielle Situation der Familie (Einkommen, soziale Schicht) erlaubt es nicht eine externe Kinderbetreuung zu organisieren. Außerdem wird aufgrund der Weltanschauung seiner Familie von ihm erwartet, sich um seinen kleinen Bruder zu kümmern. Seit das Jugendzentrum mit Schulbeginn seine Öffnungszeiten verändert hat, fallen diese genau mit jener Zeit zusammen, in der der 14jährige auf seinen jüngeren Bruder aufpassen muss. Für seine Eltern ist es in Ordnung, wenn er den jüngeren Bruder ins Jugendzentrum mitnimmt. Er selbst fürchtet aber, dass er aufgrund der Altersgrenze in der Jugendeinrichtung seinen jüngeren Bruder nicht mitnehmen darf und deshalb auch selbst zu Hause bleiben muss. Er hofft, dass es im Gespräch mit den Fachkräften zu einer guten Lösung kommen kann.

Eine langjährige Besucherin der Einrichtung, die gerade frisch junge Mama (Elternschaft) geworden

ist, beschäftigt sich mit einer ähnlichen Frage. Ihre Freundinnen und Freunde, die auch regelmäßig die Jugendeinrichtung besuchen, und die Fachkräfte im Jugendzentrum haben die Schwangerschaft begleitet und unterstützt. Ihr Freund hat sie während der Schwangerschaft verlassen und ihre Eltern leben an einem anderen Ort (Familienstand), auch deshalb war und ist sie auf die Unterstützung ihrer Freundinnen und Freunde und der Fachkräfte angewiesen. Zusätzlich musste sie ja auch wegen der Schwangerschaft ihre Lehre (Ausbildung) unterbrechen. Die junge Mama möchte natürlich weiterhin in das Jugendzentrum kommen, auch wenn ihr klar ist, dass ihr Baby das Alterslimit bei weitem noch nicht erreicht hat. Auch sie hofft auf ein Entgegenkommen der Fachkräfte.

Gerade im Kontext der Offenen Jugendarbeit ist Alter als Diversitätskategorie ein maßgebliches und klares Merkmal, das den Zugang zu den Angeboten regelt. In der gelebten Praxis stellt sich der Umgang mit der Kategorie Alter oft als große Herausforderung dar und erweist sich selten als klare und bestimmende Größe. Durch das Arbeitsprinzip der Beziehungskontinuität und der Lebensweltorientierung bedarf es bezüglich der Einhaltung von Altersgrenzen in den genannten Fällen eines Aushandlungsprozesses zwischen den Fachkräften, der Trägerorganisation und den Jugendlichen selbst. So muss gemeinsam entschieden werden, wie mit diesen beiden Situationen umgegangen werden kann und in welchem Ausmaß und in welchen Anlassfällen die Altersgrenze ein wenig flexibel gestaltet werden kann.

Sexuelle Orientierung

Beispiel: Ein 17jähriger homosexueller Junge (Geschlecht), der vor kurzem mit seinen Eltern in die Nachbarschaft gezogen ist, hat beim Vorbeigehen am Jugendzentrum bemerkt, dass an der Eingangstür ein Regenbogensticker angebracht ist und durch die offene Tür konnte er ein Poster an der Wand sehen, auf dem sich zwei Männer küssen. Der Junge ist weiß (Hautfarbe), seine Eltern sind mit ihm wegen eines lukrativen Jobangebots in einer internationalen Firma in die Gegend gezogen (soziale Schicht), er spielt wie die meisten anderen Jungs in der Jugendeinrichtung gerne Tischfußball, ist verdammt gut darin (Freizeitverhalten) und spricht mehrere Sprachen, weil seine Eltern mit ihm eben schon öfter den Wohnort gewechselt haben.

Da er bisher kaum soziale Kontakte im neuen Umfeld hat, entschließt er sich nach ein paar Tagen erwartungsvoll den Schritt über die Schwelle hinein ins Jugendzentrum zu wagen. Aufgrund seiner Kleidung und seines Stylings (Aussehen) bekommt er von einem anderen Besucher gleich mal ein „Was will denn die Schwuchtel hier?“ zu hören. Die anwesende Jugendarbeiterin interveniert sofort. Sie begrüßt den neuen Besucher herzlich und macht dem anderen Jungen unmissverständlich klar, dass solche Umgangsformen im Jugendzentrum unerwünscht sind.

Würden aus der intersektionellen Perspektive nicht doch viele der Diversitätsmerkmale des Jungen zu Privilegien führen bzw. den Inklusionsprozess fördern, hätten die Fachkräfte wohl mehr Arbeit in Kauf nehmen müssen, um den Inklusionprozess erfolgreich zu gestalten. Denn homophobe Witze und zeitweise auch Beschimpfungen kommen seitens der Besucherinnen und Besucher der Einrichtung von oben immer noch vor. Basierend auf dem Arbeitsprinzip der Geschlechtergerechtigkeit konnte jedoch für den 17jährigen ein Klima geschaffen werden, durch das er sich in seiner sexuellen Orientierung gestärkt fühlt. Dazu zählt unter anderem die Gestaltung der Räumlichkeit (Regenbogensticker, Poster mit küssenden Männern, Hausregeln, die in einer geschlechtersensiblen Sprache formuliert sind), und der Art der Kommunikation durch die Fachkräfte (konsequente Vermeidung heteronormativer Bilder).

Physische und psychische Fähigkeiten

Das Diversitätsmerkmal „physische und psychische Fähigkeiten“ ist wohl zugegebenermaßen jenes Merkmal, das in der Offenen Jugendarbeit am wenigsten berücksichtigt wird. Ganz bewusst wird hier auf die Schilderung eines Beispiels verzichtet, um darauf aufmerksam zu machen. Wie oft werden Jugendliche im Rollstuhl, Jugendliche, die sich mit Gebärdensprache verständigen oder Jugendliche, die kaum sehen können oder gehörlos sind in den Räumlichkeiten der Offenen Jugendarbeit angetroffen? Oder Jugendliche, die aufgrund ihrer psychischen Fähigkeiten größerer Unterstützung und Förderung bedürfen? Äußerst selten. Aber es gibt sie. Das Prinzip der Niederschwellig-

keit gilt für Jugendlichen mit diesem Merkmal nur in seltenen Fällen. Woran liegt das? Bestimmt sind oft die Räumlichkeiten der Offenen Jugendarbeit für diese Zielgruppen nicht adäquat und vielleicht müssten Umbauarbeiten erfolgen (wie es gesetzliche Regelungen auch vorschreiben). Zusätzlich zu dieser strukturellen Diskriminierung muss sich aber auch jede Einrichtung die Frage stellen, wie sie das Prinzip der Inklusion lebt und inwieweit diesbezüglich auch eine aktive Zielgruppensteuerung vorgenommen wird. Meist findet die Freizeitgestaltung Jugendlicher mit den erwähnten Merkmalen eher alleine zurückgezogen oder mit Gleichgesinnten in eigenen Treffpunkten statt.

Ethnie / Herkunft

Beispiel: In den letzten Jahren kam es im Jugendzentrum der Kleinstadt und auch im Umfeld des Jugendzentrums immer wieder zu sogenannten Revierstreitigkeiten zwischen verschiedenen Gruppen. Hierbei handelt es sich meist um die Frage der Identifikation mit der Einrichtung an sich und mit dem Anspruch, dass der Raum „ihnen“ gehört. Jugendliche ohne Migrationsgeschichte verteidigen „ihren“ Raum gegen Jugendliche mit Migrationsgeschichte.

Diese Auseinandersetzung endete damit, dass das Jugendzentrum im letzten Jahr hauptsächlich von albanischen Jugendlichen besucht wurde, meist jungen Burschen (Geschlecht). Vor Kurzem kam hinzu, dass unweit vom Jugendzentrum eine Unterkunft für unbegleitete minderjährige Flüchtlinge (UMF) eröffnet hat, in dem hauptsächlich junge Burschen aus Afghanistan und ein paar Burschen aus Somalia wohnen. Und wieder beginnen Revierstreitigkeiten, dieses Mal zwischen den albanischen Burschen und den UMF. Das Jugendzentrum und die unmittelbare Umgebung rundherum wird von Anrainerinnen und Anrainern und anderen Bewohnerinnen und Bewohnern der Stadt bereits als Hot Spot gemieden. Manchmal kommt es auch zu Handgreiflichkeiten zwischen den Jugendlichen.

Es handelt sich hierbei aber auch um jene Burschen, die am Vormittag teilweise sogar gemeinsam in derselben Klasse die Schulbank drücken (Ausbildung), und sich darüber unterhalten, welche Berufe sie

gerne erlernen möchten. Und sie alle haben den Wunsch in den Sportvereinen (Freizeitverhalten) der Kleinstadt ihr Können unter Beweis stellen zu können.

Den Fachkräften der Offenen Jugendarbeit kommt hier die entscheidende Rolle zu, Prozesse so zu gestalten, dass sich Jugendliche mit „ihrem“ Raum identifizieren und er gleichzeitig offen für alle Jugendlichen ist. Dieser Gestaltungsprozess ist ein zutiefst diversitätsorientierter Prozess, der die Multidimensionalität der einzelnen jugendlichen Persönlichkeiten als Ausgangspunkt hat. Dieser Gestaltungsprozess muss von den Arbeitsprinzipien Inklusion und Diversität getragen werden. Die oft exkludierende Dimension der ethnischen Herkunft muss mit inkludierenden Dimensionen ergänzt werden. Der befürchtete Verlust „ihres“ Raums kann dem Gewinn neuer Zugehörigkeiten und Identifikationen gegenübergestellt werden. Die größte Gemeinsamkeit liegt darin, dass es sich um Jugendliche handelt. Jugendliche in all ihrer Vielfalt. Durch einen aktiven Steuerungsprozess der Fachkräfte können verschiedene – oft unsichtbare – Diversitätsmerkmale sichtbar gemacht und als gleich wertvoll betrachtet werden. Um auf all das kreativ und mit Spaß einzugehen, ist wohl die Offene Jugendarbeit das geeignete Feld. Weil eben Jugendarbeit so vielfältig ist, sind die Fachkräfte an sich auch stets Diversitätsmanagerinnen und -manager.

Hautfarbe

Beispiel: Ein junges Mädchen (Geschlecht) mit dunkler Hautfarbe kommt das erste Mal in das Jugendzentrum der Stadt. Zu ihrer Überraschung wird sie von den Fachkräften und von Jugendlichen auf Englisch angesprochen. Das Mädchen antwortet aber im einwandfreien steirischen Akzent (Sprache) und fügt hinzu, dass sie in der Steiermark geboren wurde, hier aufgewachsen ist (geografische Lage) und hier zur Schule geht (Ausbildung). Ihre Freundinnen haben ihr erzählt, dass sie gerne ins Jugendzentrum gehen. Das hat sie neugierig gemacht und sie hat entschieden, auch mal das Jugendzentrum im Bezirk zu besuchen (Freizeitverhalten). Einerseits findet sie es lustig, dass sie auf Englisch angesprochen wurde, andererseits fühlt sie sich aber auch ein wenig verletzt, weil ihr dadurch das Gefühl vermittelt wurde, dass sie aufgrund ihrer Hautfarbe nicht dazugehört. Den Fachkräften und auch den anderen Jugendlichen war es sichtlich peinlich, dass sie das Mädchen auf Englisch angesprochen haben. Es entwickelte sich aber eine sehr gute Kommunikation zwischen allen und es kommt bereits beim ersten Besuch des Mädchens zu vielen gemeinschaftlichen Aktivitäten. Es kommt bei den nächsten Besuchen aber immer wieder zu Situationen, wo sie merkt, dass die anderen Jugendlichen sich über ihre Hautfarbe unterhalten bzw. dass sie als „anders“ wahrgenommen wird.

Die Hautfarbe kann nicht verborgen werden. Und wenn das Wort Hautfarbe genannt wird, assoziiert die Mehrheit wohl eine nicht-weiße Hautfarbe damit. Manchmal dient das Merkmal einer nicht-weißen Hautfarbe aber auch zur positiven Diskriminierung, wobei betroffene Jugendliche dadurch wiederum oft auf ihre Hautfarbe reduziert werden. Will sich eine Jugendeinrichtung als besonders divers zeigen, werden Fotos ins Netz gestellt, auf denen auf alle Fälle Jugendliche mit nicht-weißer Hautfarbe zu sehen sind. Wollen Jugendliche ihre Aufgeschlossenheit und Offenheit anderen Kulturen gegenüber zur Schau stellen, wird gerne auf jene Jugendliche mit einer anderen Hautfarbe als Freundinnen und Freunde verwiesen. Nach wie vor wird eine nicht-weiße Hautfarbe als exotisch wahrgenommen – auch wenn weltweit betrachtet die Anzahl der Menschen mit weißer Hautfarbe definitiv in der Minderheit ist.

Die Herausforderung im Handlungsfeld der Offenen Jugendarbeit liegt auch hier zu allererst in der Dekonstruktion der eigenen Stereotypen, sowohl der Stereotypen der Fachkräfte als auch jener der Jugendlichen. Das Arbeitsprinzip der reflexiven Wertorientierung soll sowohl auf die Fachkräfte als auch auf die Besucherinnen und Besucher der Einrichtungen wirken. Gepaart mit den Prinzipien der Inklusion und Diversität muss ein Umgang untereinander gefunden werden, der zu einer Haltung führt, die für eine Einheit in Vielfalt spricht.

Religion/Weltanschauung

Beispiel: Ein 14jähriger Besucher (Alter, Geschlecht) des örtlichen Jugendzentrums wird seit ein paar Monaten von anderen Besucherinnen und Besucher der Einrichtung belächelt und gehänselt, weil er immer wieder von seinen Erfahrungen aus dem Firmunterricht berichtet und ihm bald die Firmung bevorsteht. Er ging zwar schon immer in die Kirche, aber jetzt setzt er sich auch aktiver mit den Glaubensinhalten auseinander. Er ist ziemlich zwiegespalten, weil ihn seine Religion eigentlich recht fasziniert und ihm Halt gibt, andererseits glaubt er, dass er sich durchaus zu Burschen hingezogen fühlt, seine Religion Homosexualität (sexuelle Orientierung) aber nicht respektiert.

Der 14jährige verbringt üblicherweise in den Osterferien jeden Tag im Jugendzentrum und schlägt den Fachkräften vor, dass es beim Spieleabend am Freitag (Karfreitag, Fasttag) keine Süßigkeitengebensoll und auch die Pizza mit Schinken und Salami nicht angeboten werden soll. Dieser Vorschlag wird abgelehnt.

Ein 15jähriges Mädchen (Alter, Geschlecht), besucht schon seit vielen Jahren die Einrichtung und wurde seitens der Fachkräfte und der anderen Besucherinnen und Besucher immer freundlich aufgenommen. Ihre dunkle Hautfarbe war nie wirklich ein Problem. Seit sie sich entschieden hat, ein Kopftuch zu tragen, merkt sie ganz deutlich, dass sich das Verhalten der anderen ihr gegen-

über doch verändert hat. Sie merkt auch, dass die Fachkräfte irgendwie irritiert auf sie reagieren.

Das muslimische Mädchen geht ins Gymnasium (Ausbildung) und diskutiert gerne über Religion, eigentlich über Religionen, weil sie sich speziell für die Rolle der Frau in verschiedenen Weltreligionen interessiert und auch vorhat, dieses Thema für ihre wissenschaftliche Arbeit zu wählen. Der Austausch mit Mädchen anderer Religionen im Jugendzentrum wäre ihr sehr wichtig. Sie scheut aber irgendwie davor zurück, seit sie wegen des Tragens des Kopftuchs die Reaktionen der anderen nicht ganz einordnen kann.

So wie im Jugendzentrum niemandem vorgeschrieben wird, wie sich jemand kleiden soll, so wird auch niemandem vorgeschrieben, was wann gegessen werden soll oder nicht. Das Arbeitsprinzip der Überkonfessionalität gibt ganz klar vor, welche Position die Fachkräfte hier einzunehmen haben. Das Jugendzentrum ist ein neutraler Ort. Religion ist Privatsache. Natürlich beeinflusst sie Jugendliche in ihrem Heranwachsen, sie ist Teil ihrer Identität. Als solche ist sie von den Fachkräften auch zu sehen und in Gesprächen, Diskussionen und vielen Erzählungen zu thematisieren. Diskriminierung aufgrund der Religion muss entschieden entgegengetreten werden. Das Jugendzentrum ist aber kein Ort, an dem religiöse Praktiken ausgeübt werden oder in dem religiöse Symbole angebracht werden.

3.2.2. Diversität trifft Trägerorganisation

Wie nun etwa im konkreten Fall mit den oben geschilderten Situationen in der Praxis umgegangen wird, hat maßgeblich mit der Haltung der Trägerorganisation zu tun. In der Steiermark gibt es verschiedene Träger der Offenen Jugendarbeit, es gibt kleine örtliche Träger und es gibt große regionale Träger und es gibt jene dazwischen. Es gibt Jugendeinrichtungen in kleineren und größeren Städten sowie in kleineren und größeren Dörfern. Auch hier eben ein Bild der Vielfalt, obwohl alle Anbieter von Offener Jugendarbeit sind. Wie nun jede Einrichtung mit der Frage nach der Haltung in Bezug auf Vielfalt umgeht, ist verschieden und wird von der jeweiligen Organisation kontextualisiert. Jeder Träger gibt eine spezifische organisationskulturelle Rahmung vor, wie er im Kontext der vorgegebenen feldspezifischen Regeln (Arbeitsprinzipien der Offenen Jugendarbeit, Charta des Zusammenlebens) mit Vielfalt umgeht.

In der Analyse dieser Organisationskultur kann man wiederum Anleihe am Diversitätsrad nehmen, in diesem Fall an den organisationalen Dimensionen. Für den organisationskulturellen Umgang mit Vielfalt entscheiden womöglich Merkmale wie Netzwerke, in denen eine Organisation eingebunden ist, oder auch Verbindungen zu politischen Parteien, die Lage des Arbeitsortes, aber auch individuellere Aspekte wie wer in welcher Position ist was vorzugeben (Management Status), oder wer welche Funktion ausfüllt, oder auch die Frage nach der Dauer der Zugehörigkeit (Seniorität) zur Institution.

Leitbilder, als ein Teil der Organisationskultur, schaffen die Rahmung im Umgang mit Vielfalt. Das Leitbild einer Einrichtung soll den Fachkräften zusätzlich zu den feldspezifischen Regeln einen Rahmen vorgeben, der sie in ihrer täglichen Arbeit leitet. Hinsichtlich der verschiedenen Leitbilder lassen sich viele Fragen stellen, wie etwa auswahlhaft folgende:

- *Ist das Leitbild allen Fachkräften bekannt? Wo ist das Leitbild nachzulesen?*
- *Wie ist das Leitbild entstanden? Wurde es top*

down vorgegeben oder ist es bottom up entstanden?

- *Identifizieren sich die Fachkräfte mit dem Leitbild? Beziehen sich Fachkräfte in ihrer Arbeit auf das Leitbild?*
- *Ist das Leitbild nach wie vor aktuell und entspricht es aktuellen Herausforderungen?*
- *Wird das Leitbild seitens der Leitung immer wieder in Erinnerung gerufen? Wird darüber diskutiert? Ist es ein Fall für die Schublade?*
- *Gibt es ein „inoffizielles“ Leitbild das mit dem offiziellen Leitbild konkurriert?*
- *Gibt das Leitbild Anregungen oder klare Statements für den Umgang mit Vielfalt?*
- *Von welcher Vielfalt spricht das Leitbild? ...*
- *Stimmt das Leitbild mit der Charta des Zusammenlebens überein?*

In weiterer Folge lassen sich diese und ähnliche Fragen ebenfalls auf das Thema **Hausregeln** ummünzen.

- *Wie ist dieses Regelwerk entstanden? Hat die Organisation die Hausregeln vorgegeben oder sind sie durch einen partizipativen Prozess mit den Nutzerinnen und Nutzern entstanden?*
- *Wie hat sich das Aushandeln mit Jugendlichen dargestellt? Wurde es als Demokratisierungsprozess verstanden?*
- *Was sind die absoluten „No Gos“ in der Einrichtung? Was ist verhandel- und veränderbar?*
- *Wird durch die Hausregeln klar, was von den Fachkräften erwartet wird und was von den Besucherinnen und Besuchern erwartet wird? ...*

Der Steirische Dachverband für Offene Jugendarbeit in der Steiermark hat in seinem Qualitätshandbuch für die Offene Jugendarbeit in der Steiermark klare Richtlinien vorgegeben, wie Jugendeinrichtungen mit diesen Hausregeln umgehen sollen. Die Hausregeln müssen in der Einrichtung aushängen und vom Team aktiv bekannt gemacht werden. Somit kann es nicht zu einem „Hab ich nicht gewusst!“ seitens der Jugendlichen kommen. Den Jugendlichen müssen nicht nur die Regeln, sondern auch die möglichen Sanktionen bei Regelverstößen bekanntgemacht werden. Dadurch sollen die Jugendlichen die zu erwartenden

Folgen ihres Handelns einschätzen können. Den Fachkräften muss auch klar sein, dass die Sanktion immer nur das Handeln der Jugendlichen betrifft und nicht die Person an sich. Es gibt auch keinen Grund Regelverstöße persönlich zu nehmen, da Grenzgänge zum Verhaltensrepertoire von Jugendlichen gehören. Gerade im Handlungsbereich Umgang mit Regelverstößen liegt eine große pädagogische Verantwortung. Wie die Trägerorganisation und folglich das Team bei Regelverstößen agiert, ist entscheidende pädagogische Arbeit.

Bei den Hausregeln ist nicht nur entscheidend, welche Regeln in Worte gefasst werden, sondern auch wie sie kommuniziert werden. Gerade die Art und Weise wie diese Regeln kommuniziert werden, sagt oft viel über die Haltung der Einrichtung im Umgang mit der Vielfalt ihrer Besucherinnen und Besuchern aus.

- *Sind die Regeln in einer verständlichen Sprache verfasst?*
- *Sind sie geschlechtsneutral formuliert?*
- *Spiegeln die Hausregeln das Leitbild wieder?*
- *Bestehen die Hausregeln aus Verboten oder aus positiv formulierten Anweisungen?*
- *Wird also konkret darauf hingewiesen, dass Gewalt, Drogen, Waffen verboten sind oder das Anliegen nach einem respektvollen Miteinander ausgedrückt?*
- *Wird mit Piktogrammen gearbeitet oder werden Regeln in verschiedene Sprache übersetzt?*
- *Kommt durch die Regeln explizit zum Ausdruck, dass Diversität in der Einrichtung gewünscht und gelebt wird?*

Teamstrukturen und die damit einhergehende Teamkultur als weitere Teile der Organisationskultur beeinflussen ebenfalls den Umgang mit Vielfalt.

- *Wie viele Personen sind im Team?*
- *Welche Professionen bringen sie mit? Wie wird im Team mit Interdisziplinarität umgegangen?*

- *Wie wird mit verschiedenen Stärken und Schwächen umgegangen?*
- *Wie divers oder homogen ist das Team? Welches Bild vermittelt das Team nach außen? Wie agiert das Team nach innen?*
- *Wie kommen Teamvereinbarungen zustande?*
- *Gibt es in der Arbeit Raum für „professionelle Reflexion“ auch abseits der Supervision? Wann und wo haben Fachkräfte Raum um Fragen nach dem Umgang mit Vielfalt zu besprechen und zu reflektieren? ...*

Eine organisationskulturelle Rahmung gibt nicht nur vor, wie innerhalb einer Organisation gelebt und getan wird, sondern auch, ob es ein Netzwerk mit anderen Organisationen der Offenen Jugendarbeit gibt.

- *Gibt es Vernetzungen und inhaltlichen Austausch oder arbeitet man doch eher isoliert?*
- *Wer aus dem Team oder der Einrichtung führt den Austausch? In welcher Regelmäßigkeit?*

Kommentar: Hausverbot und Vernetzung

Speziell in Städten, in denen mehrere Einrichtungen der Offenen Jugendarbeit zu finden sind und Jugendliche sich in gewisser Weise aussuchen können, welche Räume sie besuchen, ist eine Vernetzung zwischen den Einrichtungen äußerst sinnvoll. In einer Vernetzung können nicht nur inhaltliche Planungen und Fragestellungen ausgetauscht werden, sondern im Bedarfsfall auch eine gemeinsame Vorgehensweise besprochen werden. Eine solche macht vielleicht dann Sinn, wenn eine Gruppe Jugendlicher (mit der vorab schon viel versucht und gearbeitet wurde) in mehreren Einrichtungen wiederkehrend Probleme verursacht und immer wieder von Hausverboten betroffen ist. Ein Hausverbot als „Praktik eines Grenzregimes“ hat aber dann keine Kraft, wenn Einrichtungen womöglich von Jugendlichen gegeneinander ausgespielt werden.

3.2.3. Diversität trifft Fachkraft

Wie die Praxis in der sozialpädagogischen Arena konkret gelebt wird, hängt in erster Linie von den beteiligten Personen, den einzelnen Individuen, den Fachkräften der Offenen Jugendarbeit ab. Im direkten Kontakt und in direkter Auseinandersetzung mit der Vielfalt der Jugendlichen kommt den Fachkräften die entscheidende Rolle zu. Die Ausgestaltung und die Belebung der sozialpädagogischen Arena kommt – selbstverständlich abgesehen von den Jugendlichen selbst - durch die Dynamik und Prozesse zwischen der habituellen Rahmung und der organisationskulturellen Rahmung zu Stande. So wird auch die Kultur einer Organisation von dem jeweils unterschiedlich modellierten beruflichen Habitus der professionellen Akteurinnen und Akteure geprägt.

Im vorliegenden Handlungsleitfaden wurde nun ausführlich beschrieben, wodurch eine Haltung im Umgang mit Vielfalt in der Offenen Jugendarbeit gespeist wird und durch welche Prozesse und Verhältnisse sie geformt wird. Damit wird nun auch die Hoffnung zum Ausdruck gebracht, dass dieses Fundament den Fachkräften Klarheit und Sicherheit in ihrem Tun und Analysieren gibt.

Die Offene Jugendarbeit verfügt über keine expliziten Berufsgesetze. Auch eine explizite Berufsethik gibt es in der Jugendarbeit nicht. Dies ist vielleicht auch der Tatsache geschuldet, dass die Jugendarbeit an sich so vielfältig ist und auch die Berufsausbildungen in Österreich hierfür so divers sind. Im Wesentlichen nähren die Arbeitsprinzipien der Offenen Jugendarbeit die Berufsethik der Fachkräfte. Dies soll nochmals ein Plädoyer dafür sein, dass diese Arbeitsprinzipien weit mehr als nur eine Auflistung an verschiedenen Themen sind und von den Fachkräften eigentlich inkorporiert sein und auch immer wieder diskutiert werden sollten. Im Wesentlichen geben sie darüber Auskunft, wie mit der Vielfalt in der Offenen Jugendarbeit umgegangen werden soll. Diese Berufsethik wird durch den Erwerb von aktuellem Fach-

wissen (state of the art) durch die Fachkräfte selbst, durch spezifische Werte, Normen und Standards der Organisation und von gesellschaftlichen Aufträgen und Erwartungen ergänzt und bereichert.

Selbstverständlich lässt sich der berufliche Habitus der Fachkräfte in der Offenen Jugendarbeit nicht ganz von einem persönlichen Habitus trennen. Der persönliche Habitus umfasst lebensgeschichtliche Prägungen und Entwicklungen, bewusste Werteaneignung, unbewusste Werteübernahme, Krisenerfahrungen, Entwicklungsphasen, Familie, Schule und Ausbildung, zentrale Beziehungen und auch Prägungen durch Peer Groups. Ein vielfältiges Leben eben.

Zusätzlich trägt auch die fachspezifische Ausbildung und die Arbeit und der Austausch in einem interdisziplinären Team wesentlich dazu bei, dass es zu den Kompetenzen der Fachkräfte gehört, eine tiefreichende und fortwährende Reflexion der eigenen Haltung gegenüber Vielfalt und Diversität, Chancenungleichheit, Diskriminierung, Privilegierung und Intersektionalität zu führen.

Aber auch als Fachkraft kann man nicht zu jedem Thema oder zu jeder Fragestellung bis ins letzte Detail informiert sein. Selten (oder auch nie) gibt es Absolutes, es geht letztendlich um Prozesshaftigkeit und um Sensibilität, Antworten für konkrete Situation zu finden. Es gibt Situationen und es wird immer wieder zu Situationen kommen, in denen man durch eine „informierte Intuition“ Entscheidungen treffen muss, die man zu diesem Zeitpunkt für die spezielle Situation verantworten muss. Zur Professionalität gehört gerade auch in der Offenen Jugendarbeit die Kompetenz professionell zu improvisieren. Junge Menschen bereichern mit ihrer Unberechenbarkeit. Professionell zu agieren heißt gerade in herausfordernden Situationen Haltung zu zeigen und zu bewahren - und auch wenn man improvisiert, zu wissen warum man als Fachkraft was wie macht. Dadurch kann ein konstruktiver Umgang mit der vielfältigen Vielfalt bestimmt nur bereichern.

Entspannungsübungen bei Haltungsproblemen

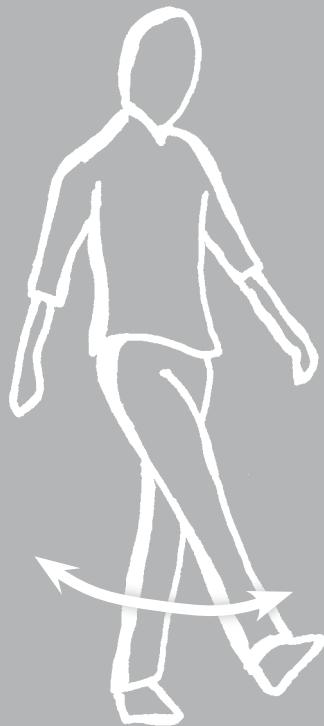
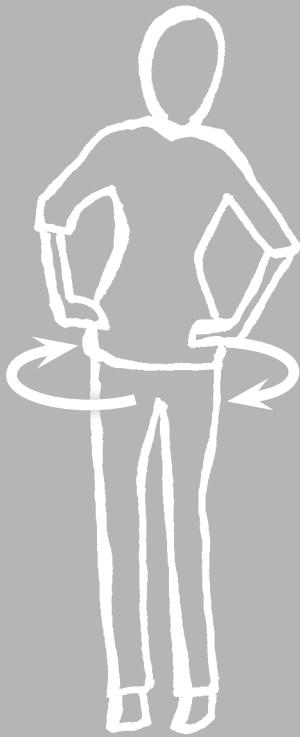
Damit du in deinem Leben Haltung bewahren kannst und dich dabei wohl fühlst, benötigt dein Körper regelmäßige Bewegung und Entspannung. Körperliche Aktivitäten wirken sich nicht nur positiv auf deine Gesundheit aus, sondern auch auf deine Haltung in der täglichen Arbeit. Bewegung steigert nicht nur die Durchblutung des Körpers, sondern fördert auch die Leistung des Gehirns. Körperliche Aktivitäten vertreiben Müdigkeit, steigern die Konzentrationsfähigkeit und helfen dabei, Spannungen und Stress abzubauen.

Also los geht es! Haltung zeigen!



Haltungsprobleme!?

Dann gibt es jetzt Entspannungsübungen
für den Rumpf- und den Beinbereich!



- Hüftbreiter Stand, aufrechte Körperhaltung, Hände in den Hüftbereich
- Becken in abwechselnder Richtung kreisen lassen
- Langsame und kontrollierte Bewegungsabläufe

- Auf einem Bein stehen, das gestreckte Bein langsam nach vorne und nach hinten schwingen lassen
- Aufrechte Körperhaltung, Stabilisierung über den Rumpfbereich
- Langsame und kontrollierte Bewegungsabläufe, Beine wechseln

4. Schluss

Wie schon in der Einleitung erwähnt, ist die Offene Jugendarbeit ein gutes Stück Menschenrechtsarbeit. Ungeachtet der verschiedenen Diversitätsmerkmale Jugendlicher und ihrer individuellen Lebenssituation ist die Offene Jugendarbeit ein wichtiges Sprachrohr für die Anliegen aller Jugendlichen. Dieser Lobbying-Funktion der Offenen Jugendarbeit liegt eine wesentliche Gemeinsamkeit aller Jugendlichen zugrunde, nämlich der Wunsch anerkannt und ernst genommen zu werden!

Es ist der Auftrag der Fachkräfte sich für Jugendliche einzusetzen, sich für ihre Vielfalt einzusetzen, sensibel zu sein für mögliche Diskriminierungsmuster und dort aktiv einzutreten, wo Diskriminierung geschieht. In dieser Hinsicht kann die Offene Jugendarbeit gesamtgesellschaftlich betrachtet als Vorbild dienen, wie unsere Gesellschaft mit Vielfalt umgehen kann. Das kann sich die Offene Jugendarbeit definitiv in großen Buchstaben auf ihre Fahnen heften.

Die Offene Jugendarbeit tut aber auch gut daran, dieses Selbstverständnis den Jugendlichen gegenüber zu kommunizieren und es täglich in der Arbeit auch umzusetzen. Es ist natürlich wichtig sich im Team darüber Gedanken zu machen, welche Angebote, welche Ausstattung der Räumlichkeiten, welche Aktionen man Jugendlichen anbieten kann – entscheidend ist aber, mit welcher Haltung und mit welchem Selbstverständnis die Fachkräfte Jugendlichen gegenüber auftreten. Der Handlungsleitfaden soll dafür eine Grundlage sein. Und es soll motivieren, sich immer wieder mit der Frage nach der Haltung im Umgang mit Vielfalt zu beschäftigen.

Es mag schon sein, dass für manche Jugendliche der Tischfußballtisch oder die Playstation im Jugendzentrum das Attraktivste sind. Wodurch sich die Offene Jugendarbeit aber auszeichnet, ist das professionelle Beziehungsangebot, das sie Jugendlichen macht. Darin liegt die Attraktivität der Offenen Jugend-

arbeit, sich professionell auf die Beziehungen zu jungen Menschen, die sich in dieser Welt orientieren müssen, die viele offene Fragen haben, die Unsicherheiten durch zur Zurschaustellung mancher Fähigkeiten verbergen wollen, einzulassen. Und ihnen das Gefühl zu geben, dass sie als Mensch gleich viel wert sind wie jede und jeder andere auch.

Die Fachkräfte der Offenen Jugendarbeit sind ebenso darin gefordert, den Raum der Offenen Jugendarbeit als Raum der Vielfalt zu gestalten. Die geschilderten Beispiele im vorhergehenden Teil und der Hinweis auf die verschiedenen Diversitätsmerkmale sollen den Fachkräften als Anregung dienen, aktiv diesen Prozess zu gestalten. Das bedeutet auch ganz aktiv und gezielt Zielgruppensteuerung zu betreiben. Vielfalt spaziert nicht bei der Tür herein, zeitweise müssen die Fachkräfte vielleicht auch hinausgehen und die Vielfalt hineinholen. Homogene Besucherinnen- und Besuchergruppen sollen vermieden werden. Immer wieder muss in die Ermöglichung des Zugangs von Jugendlichen in das Feld der Offenen Jugendarbeit sowie in die Herstellung von Zugehörigkeit investiert werden. Um als gesamtgesellschaftliches Vorbild im Umgang mit Vielfalt dienen zu können, muss Diversität in den eigenen Räumen natürlich auch gelebt werden. Im Umgang mit den Jugendlichen sowie im Umgang mit den eigenen Kolleginnen und Kollegen. Die Vielfalt von heute ist nicht die Vielfalt von morgen. Vielfalt ist dynamisch und gestaltbar. Vielfalt muss als immanentes Thema der Offenen Jugendarbeit gesehen und anerkannt werden. Die Fachkräfte der Offenen Jugendarbeit haben die Aufgabe sich Grundlagen im Umgang mit Vielfalt anzueignen, um darauf aufbauend zu entscheiden, wie im konkreten eigenen Kontext mit dieser Vielfalt umgegangen und wie sie gestaltet werden soll. Dafür braucht es Zeit und Raum, eine bewusste Auseinandersetzung mit sich selbst, mit den Jugendlichen, im Team (etwa durch Reflexion, Fortbildungen, Diskussionen, Supervisionen) und eine Trägereinrichtung, die das mitträgt.

5. Quellenverweis

Literatur

bOJA (Bundesweites Netzwerk Offene Jugendarbeit): Qualitätshandbuch für die Offene Jugendarbeit in Österreich. 2016

Böhnisch, L. / Münchmeier, R.: Pädagogik des Jugendraums. Zur Begründung und Praxis einer sozialräumlichen Jugendpädagogik. 1993

Cloos, P. / Köngeter, St. / Müller, B. / Thole, W.: Die Pädagogik der Kinder- und Jugendarbeit. 2009

Cloos, P. / Thole, W.: Alltag, Organisationskultur und beruflicher Habitus. In: Heimgartner, A. / Lauermann, K. (Hrsg.): Kultur in der Sozialen Arbeit. 2006

Gardenswartz, L. / Rowe, A.: Diverse Teams at Work. 2nd Edition, SHRM. 2003

Land Steiermark: Charta des Zusammenlebens in Vielfalt in der Steiermark. 2011

Land Steiermark: Strategische Ausrichtung der Kinder- und Jugendarbeit des Landes Steiermark – 2017–2022

Steirischer Dachverband der Offenen Jugendarbeit: Qualitätshandbuch für die Offene Jugendarbeit Steiermark. 2015

Internet

www.intersektionelle-jugendarbeit.at

www.jugendarbeitinoesterreich.at

<http://www.dv-jugend.at/offene-jugendarbeit>

https://erwachsenenbildung.at/themen/diversitymanagement/grundlagen/definition_divmanagement.php

Netzwerke und PartnerInnen der Offenen Jugendarbeit



blickpunkt.jugend

Plattform des Steirischen Dachverbands der Offenen Jugendarbeit und beteiligung.st, der Fachstelle für Kinder-, Jugend- und BürgerInnenbeteiligung: Angebotsplanung und Angebotsevaluierung.

www.dv-jugend.at und www.beteiligung.st



DAS STEIRISCHE FACHSTELLENNETZWERK
FÜR JUGENDARBEIT UND JUGENDPOLITIK



bOJA Bundesweites Netzwerk Offene Jugendarbeit
Service- und Vernetzungsstelle für die Offene Jugendarbeit sowie Fachstelle für Qualitätsweiterentwicklung im Bereich Offene Jugendarbeit.
www.boja.at

Steirisches Fachstellen Netzwerk für Jugendarbeit und Jugendpolitik

Informelle, überparteiliche und interinstitutionelle Arbeitsgemeinschaft der steirischen Fachstellen
www.fachstellenetzwerk.at



Referat Jugend

Land Steiermark, Abteilung 6 Bildung und Gesellschaft, Fachabteilung Gesellschaft – Referat Jugend
www.jugendreferat.steiermark.at



Steirischer Dachverband der Offenen Jugendarbeit

Karmeliterhof, Karmeliterplatz 2, 8010 Graz
Tel.: +43 316/90 370-121
office@dv-jugend.at · www.dv-jugend.at
ZVR-Nr: 531839399



ZEBRA – Interkulturelles Beratungs- und Therapiezentrum

Granatengasse 4/3. Stock, 8020 Graz
Tel.: +43 316/83 56 30, Fax: -50
office@zebra.or.at · www.zebra.or.at
ZVR-Nr: 682899373



Gefördert vom Land Steiermark –
Ressort Bildung, Gesellschaft, Gesundheit und Pflege