



Arbeiter-Samariter-Jugend



Nordrhein-Westfalen

Bericht über die rassismuskritische Evaluation

Jahr 2021

Wir helfen
hier und jetzt.

Arbeiter-Samariter-Jugend



www.asj-nrw.de
www.facebook.com/asjnrw
Instagram: ASJ NRW

Landesjugendbüro:
Patricia Sanchez, Projektreferentin
Telefon: 0221. 949707-25
E-Mail: sanchez@asb-nrw.de

Khadija Abourizq und Hanna Obert, Landesjugendreferentinnen
Telefon: 0221/949707-24 oder -22
E-Mail: abourizq@asb-nrw.de oder obert@asb-nrw.de

Inhalt

Einleitung **5**

Leitbild **7**

Kooperationen und Vernetzung **8**

Beschwerdeverfahren, Ansprechpersonen bei
Rassismus und/oder anderen Diskriminierungsformen **7**

Bedarf an Schulungen und Empowerment-Angeboten
bzw. geschützten Räumen **10**

Zielgruppe: Wie werden Mitglieder angeworben
und welche Zielgruppe wird angesprochen? **13**

ASJ-Mitglieder und Teilnehmende **14**

Zugänge und Hürden **16**

Zusammenfassung **18**

Ausblicke **20**

Vorwort



Liebe Samariter*innen,

„Rassismus geht uns alle etwas an.“ Aus diesem Grund freue ich mich, dass dieses Thema im Verband immer mehr an Relevanz gewinnt. Diskriminierung von Menschen aufgrund ihres Äußeren, ihrer (vermeintlichen) Kultur, Herkunft oder Religion kann jederzeit und überall passieren und macht auch vor der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen nicht Halt.

Als ich zum ersten Mal von dem Projekt „Viele Herzen – ein Verband“ hörte, war ich nicht nur beeindruckt. Ich habe mich auch sehr darüber gefreut, dass sich die ASJ NRW gemeinsam mit den Regionalgliederungen so engagiert für eine gerechte Teilhabe stark macht.

Für mich ist es überaus wertvoll und gewinnbringend, dass sich so viele Regionalgliederungen dazu entschlossen haben, an einem rassismuskritischen Prozess teilzunehmen. Durch die Partizipation an der vorliegenden Evaluation, die mithilfe eines Selbstchecks durchgeführt wurde, haben sie uns einen tiefgründigen Einblick in ihre Arbeit gewährt.

Damit alle Kinder und Jugendlichen in der Jugendverbandsarbeit Teilhabe erleben können, müssen geschützte Räume geschaffen werden und eine kontinuierliche und sensible Auseinandersetzung mit jeder Art von Diskriminierung gewährleistet sein. Hierbei spielt die intersektionale Perspektive eine wichtige Rolle, um Mehrfachdiskriminierungen sichtbar zu machen und diese in unseren Strukturen mitzudenken. Um weiterhin unserem Selbstverständnis als buntem Verband gerecht zu werden, ist es wichtig, die

Menschen anzusprechen, die tagtäglich struktureller Benachteiligung ausgesetzt sind. Hierfür müssen Hemmschwellen herabgesenkt und gezielt Zugänge geschaffen werden, um die Partizipation junger Menschen an der Jugendverbandsarbeit zu fördern.

Das Miteinander und das Füreinanderdasein sind zentrale Merkmale der Arbeiter-Samariter-Jugend NRW und sollen ausnahmslos für ALLE gelten. Der Landesjugend ist es ein fundamentales Anliegen, ihre Strukturen stets zu hinterfragen und diese zu reflektieren. Solche Strukturen, die Menschen möglicherweise ausgrenzen, diskriminieren und benachteiligen, müssen erkannt werden, um ihnen aktiv entgegenwirken zu können.

Wir haben großes Glück, einen so starken Jugendverband zu haben. Ohne die großartige Arbeit der Regionalgliederungen und der Landesjugend wäre ein solch wichtiger Prozess nicht möglich. Ich freue mich auf die vielen inspirierenden Ideen, Visionen und Angebote, die unsere jungen Samariter*innen auch in Zukunft für junge Menschen schaffen werden.

Ich wünsche allen Samariter*innen und Leser*innen viel Spaß beim Durchstöbern dieser spannenden Lektüre.

Renate Sallet
Stellvertretende Landesvorsitzende ASB NRW e.V.

Einleitung

Das Landesjugendbüro NRW hat im Rahmen des Projekts „Du. Ich. Wir. Internationale Biografien im Jugendverband“ einen „Rassismuskritischen Selbstcheck“ erstellt, welcher an alle Regionalgliederungen geschickt wurde. Ziel war es, dass die Koordinationskräfte (zusammen mit anderen Mitarbeiter*innen) Fragen zu unterschiedlichen Bereichen ihrer Arbeit beantworten, um so einen ersten Überblick über die Arbeit und die Angebote in den jeweiligen Gruppen zu bekommen. Der Bericht kann als Grundlage dienen, um weiterhin gemeinsam Wege zu finden, den Verband und dessen Angebote diversitätsbewusster zu gestalten. Hierbei ist wichtig zu erwähnen, dass dieser Selbstcheck keine bestimmten Gruppen anspricht, sondern vielmehr bei der Auseinandersetzung mit dem Thema der Rassismuskritik unterstützen soll.

Das Projekt „Du. Ich. Wir. Internationale Biografien im Jugendverband“

Die Arbeiter-Samariter-Jugend NRW ist seit Anfang 2021 Teil des Projekts „Du. Ich. Wir. Internationale Biografien im Jugendverband“. Durch diese Pauschalförderung erhält die ASJ NRW zusammen mit neun weiteren Jugendverbänden finanzielle Unterstützung für Projekte, die vor allem die Partizipation, Selbstorganisation und -bestimmung junger Menschen mit internationalen Biografien ermöglichen und unterstützen sollen.

Mithilfe des Sonderprogramms „rassismuskritische Jugendverbandsarbeit“ soll der rassismuskritische Öffnungsprozess im Verband begleitet werden. Im letzten Jahr lag der Fokus vor allem auf der rassismuskritischen Evaluation, welche, wie bereits oben erwähnt, mithilfe eines Fragebogens durch-

geführt wurde. Diese sollte zunächst dazu dienen, sich einen Überblick der bisherigen Angebote vor Ort zu machen und erste Hürden und Wünsche zu identifizieren. Mithilfe einer Evaluation soll eine erste Grundlage für künftige Angebote geschaffen werden, welche gezielt eine vielfältigere Zielgruppe erreichen soll.

Die Evaluation

Um die hier aufgeführten Ergebnisse besser verstehen und in ihren jeweiligen Kontext einordnen zu können, soll im Folgenden der Aufbau des Fragebogens näher erläutert werden.

Um die jeweiligen Gruppen besser kennenzulernen, sollten sich die Regionalgliederungen zunächst vorstellen und kurz über ihre aktuellen und vergangenen Projekte berichten.

Unter dem Abschnitt „Leitbild“ sollten die Koordinationskräfte einschätzen, inwieweit ein allgemeines Verständnis über Themen wie Inklusion, Diversität, Rassismus usw. in ihrem Team vorhanden ist. Hierbei ging es auch um die Idee, ein Konzept zu erarbeiten, welches dieses Verständnis und die Positionierung innerhalb des Verbands bezüglich dieser Themen auch nach außen tragen sollte.

Um einen besseren Überblick über die **Vernetzung** der jeweiligen Gruppen vor Ort zu bekommen, wurde im Anschluss nach **Kooperationen** mit anderen Trägern/Schulen/Gruppen gefragt. Hier waren vor allem diverse Kooperationspartner*innen von Bedeutung, welche bereits Projekte mit Jugendlichen mit Flucht- und/oder Migrationserfahrungen oder

VIELE HERZEN – EIN VERBAND

BIPoC¹-Kindern und -Jugendlichen durchgeführt haben und somit ihren Fokus auf Vielfalt, Inklusion und Rassismuskritik legen.

Ob das Team vor Ort über Rassismus und andere Diskriminierungsformen spricht und inwiefern dieses divers aufgestellt ist, wurde mithilfe der Fragen im Abschnitt „**Mitarbeiter*innen**“ näher beleuchtet. Um besser nachvollziehen zu können, wie das Team mit Diskriminierungs- und Rassismuserfahrungen umgeht, wurden die Kolleg*innen gezielt nach möglichen Hilfsmitteln gefragt, welche sie in ihrer Rolle als mögliche Ansprechpersonen unterstützen und begleiten können. Darunter fielen Schulungen, Leitfäden usw., um beispielsweise ein einheitliches Beschwerdeverfahren zu konzipieren oder den Bedarf an geschützten Räumen, in denen sich BIPoC-Mitarbeiter*innen austauschen können, zu decken.

Der Fokus des darauffolgenden Abschnitts lag vor allem auf den ASJ-**Mitgliedern** bzw. auf den Kindern und Jugendlichen, welche hauptsächlich an den ASJ-Angeboten teilnehmen. Auch hier ging es zunächst darum herauszufinden, ob BIPoC-Mitglieder vertreten sind und inwiefern sich diese durch die Veranstaltungen angesprochen fühlen, bzw. ob die Ortsgliederung bereits Projekte für diese **Zielgruppe** durchgeführt hat.

Um herauszufinden, ob es eine bestimmte Zielgruppe gibt, welche sich häufiger von den Angeboten angesprochen fühlt, wurden die Regionalgliederungen nach den unterschiedlichen Methoden der Mitgliederanwerbung gefragt. So können mögliche Hürden identifiziert werden, welche schon am An-

fang den Zugang für viele Kinder und Jugendliche zu diesen Angeboten erschwert.

Auch die beiden darauffolgenden Abschnitte thematisierten mögliche Hürden. Dazu gehörten sprachliche, örtliche, sowie jene, die durch Personalmangel verursacht werden.

Mithilfe offener Fragen am Ende jedes Abschnitts, sollten die Regionalgliederungen zusätzlich die Möglichkeit haben, Wünsche und Anmerkungen zu äußern. Hierbei war es dem Landesjugendbüro wichtig, eine bessere Vorstellung darüber zu bekommen, wie sie die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen in den Gliederungen besser unterstützen können.

Die ASJ NRW freut sich darüber, dass insgesamt acht Regionalgliederungen (neun Koordinationskräfte) den Fragebogen beantwortet und innerhalb der Frist von zwei Monaten zurückgeschickt haben.

Aber was genau ist Rassismuskritik, und warum ist diese so wichtig für die Jugendverbandsarbeit?

Eine diversitätsorientierte und rassismuskritische Jugendverbandsarbeit beschäftigt sich u.a. mit der folgenden Frage: Wie können Angebote so gestaltet werden, dass sich Jugendliche aus unterschiedlichen Lebenswelten, unabhängig von ihrem familiären, soziokulturellen oder finanziellen Hintergrund angesprochen fühlen? Hierfür müssen Kinder und Jugendliche, welche von struktureller Benachteiligung betroffen sind, ganz besonders mitgedacht werden. Kinder und Jugendliche, die aufgrund ihrer Herkunft, ihrer vermeintlichen² Kultur oder

1 BIPoC steht für Black, Indigenous, People of Color (auf Deutsch Schwarz, Indigen und der Begriff People of Color wird nicht übersetzt). Diese Begriffe sind Selbstbezeichnungen von Menschen, die Rassismus erfahren.

2 Oft werden Menschen aufgrund bestimmter Merkmale einer Gruppe zugeschrieben. Bei Fremdzuschreibungen (Othering) wird eine bestimmte Personengruppe bzw. die nicht-eigene Gruppe im Vergleich zur eigenen Gruppe abgewertet und als „fremd“ gekennzeichnet.

Religion, ihrer sozialen und finanziellen Lage oder aufgrund körperlicher oder geistiger Beeinträchtigung diskriminiert werden, haben oftmals mit eingeschränkten Teilhabemöglichkeiten zu kämpfen, was sich wiederum in unterschiedlichen Lebensbereichen widerspiegelt und den Alltag prägt.

Um also die Partizipationsmöglichkeiten zu stärken, muss diversitätsorientierte Jugendverbandsarbeit die Bedürfnisse dieser Zielgruppe auffangen und sichtbar machen. Hierfür sollen die Angebote so gestaltet werden, dass alle Kinder und Jugendlichen die gleichen Chancen haben, von den Angeboten der Jugendverbandsarbeit zu profitieren. So können auch sie von dem Miteinander der Jugendverbandsarbeit profitieren und Projekte und Angebote selbstbestimmt mitgestalten.

Die Partizipation für junge Geflüchtete zu stärken, ist ebenfalls eines der Ziele des „Du. Ich. Wir“-

Projekts, durch welches nun auch Angebote der ASJ NRW seit Ende 2020 gefördert werden. Mithilfe einer rassismuskritischen Prozessbegleitung und Evaluation, sollen die eigenen Strukturen und Angebotsformen im Hinblick auf Inklusion³ überprüft werden, um nachhaltig Zugänge zu schaffen und Hürden abzubauen, um einer vielfältigeren Zielgruppe die Teilhabe zu ermöglichen.

Der vorliegende Bericht trägt unterschiedliche Perspektiven zusammen. Zunächst werden die wichtigsten Punkte aus der Perspektive der rassismuskritischen Jugend(verbands)arbeit dargestellt, welche u. a. auf Konzepten der Inklusion, Diversität und Rassismuskritik aufbaut. Darauf folgend wird dargelegt, wie der aktuelle Stand bei den Regionalgliederungen aussieht und dann werden Vorschläge von den Koordinationskräften zu den unterschiedlichen (Arbeits-)Bereichen zusammengetragen.

Leitbild

Die ASJ NRW als Jugendverband steht vor allem für das **Miteinander** in den Ortsgruppen, damit die Bedürfnisse von Kindern und Jugendlichen umfangreich aufgefangen werden können. Durch das gemeinsame Konzipieren und Durchführen der ASJ-Angebote sollen Selbstbewusstsein und Selbstbestimmung junger Menschen gestärkt und gefördert werden.

Viele Kinder und Jugendliche haben jedoch nicht die Möglichkeiten bzw. die notwendigen **Ressourcen**, um an diesen Angeboten teilzunehmen. Grund dafür sind **strukturelle Benachteiligungen**, welche oft dazu führen, dass diese Zielgruppe entweder nicht von diesen Angeboten erfährt oder sich durch diese **nicht angesprochen** fühlt.

Dies ist oft damit verbunden, dass sich bestimmte Menschengruppen nicht **in den Leitbildern** oder

³ Unter Inklusion verstehen wir, dass alle Menschen, unabhängig von ihrer Herkunft, (vermeintlichen) Kultur oder Religion, ihrem Geschlecht oder ihrer sozialen, finanziellen oder gesundheitlichen Lage, das Recht haben, miteinbezogen und mitgedacht zu werden. Hierfür gilt es, sich gegen die ungerechte Chancenverteilung und für gerechte Teilhabemöglichkeiten stark zu machen.

VIELE HERZEN – EIN VERBAND

Angeboten einer Organisation **wiederfinden** oder aufgehoben fühlen.

Stand bei den Regionalgliederungen: Gemeinsames Verständnis von Diversität und Sichtbarkeit nach außen

In diesem Bereich wurde vor allem ein Fokus auf die Frage gelegt, inwiefern **ein gemeinsames Verständnis** sowohl von **Diversität** und Inklusion als auch von **Rassismus** und anderen Diskriminierungsformen im Team und bei den Mitgliedern der jeweiligen Regionalgliederungen vorliegt. Um beurteilen zu können, in welchem Maße dies auch nach außen getragen wird, wurden die Ortsgruppen gefragt, ob dies in Form eines **Konzepts** oder Positionspapier bereits geschieht oder Interesse an der Erarbeitung eines solchen Konzepts vorliegt. Ziel eines solchen Konzepts ist es, auch **rassismuskritische** und **diversitätsorientierte Inhalte** in das **Leitbild** aufzunehmen.

Die meisten Koordinierungskräfte bzw. Gruppenleiter*innen gaben an, dass das Team ein gemeinsames Verständnis teile, jedoch noch kein Konzept vorliege, welches diese Positionierung auch nach außen trage. Bei der Frage, ob die Ortsgliederungen Interesse an einem solchen Konzept hätten, gaben die meisten erneut an, dass dieses Interesse grundsätzlich zwar bestünde, sie sich jedoch wünschen würden, dass dies mit anderen Regionalgliederung und dem Landesjugendbüro **gemeinsam erarbeitet** werden sollte: „Ein gewisses Bewusstsein ist vorhanden, dies muss aber vermutlich mehr nach außen getragen werden, wobei ein Konzept sinnvoll wäre. Dazu bräuchten wir aber die Hilfe vom Landesjugendbüro.“ - „Das Konzept sollte sich nicht von Gliederung zu Gliederung unterscheiden, sondern gemeinsam erarbeitet und umgesetzt werden“.

Kooperationen und Vernetzung

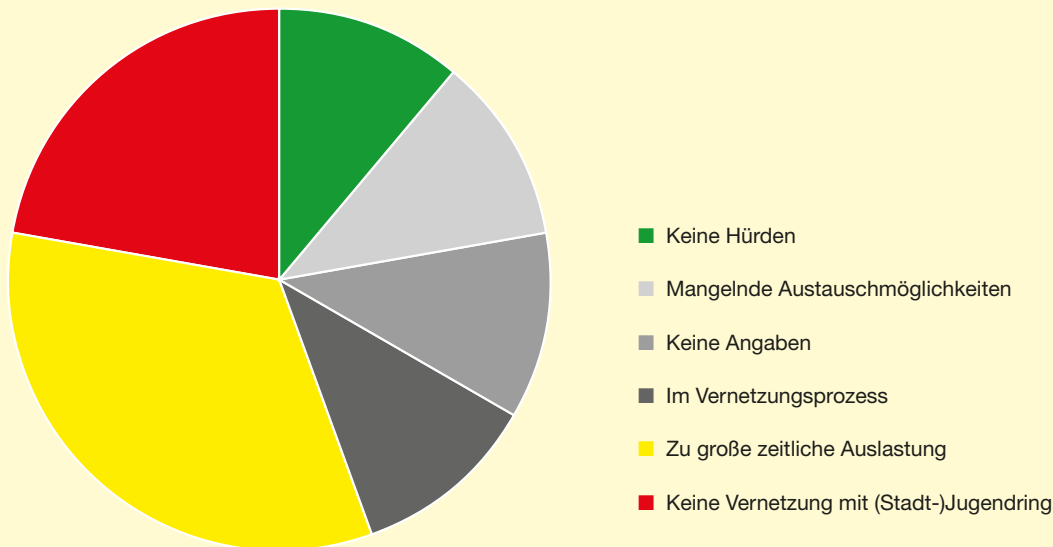
Die **Vernetzung** mit anderen Organisationen und Verbänden ist auch für die Jugendverbandsarbeit gewinnbringend. Zum einen hat die Vernetzung mit diversen⁴ Kooperationspartner*innen oft den Vorteil, auch **Zielgruppen zu erreichen**, welche bis jetzt noch nicht an ASJ-Angeboten teilgenommen haben. Zum anderen bietet es die Möglichkeit, sich mit anderen **Fachkräften und**

Akteur*innen auszutauschen. Das Zusammenreffen von unterschiedlichen Perspektiven und Erfahrungen kann in Bezug auf die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen aus unterschiedlichen Lebenswelten sehr hilfreich sein.

Auch im Hinblick auf das Projekt „Du. Ich. Wir. Internationale Biografien im Jugendverband“,

4 Mit diversen Kooperationspartner*innen sind vor allem diese gemeint, welche entweder in ihrem Team divers aufgestellt sind und/oder sich gezielt mit Themen rund um Diversität beschäftigen. Auch im weiteren Verlauf dieses Berichts wird das Wort „divers“ in diesem Kontext verwendet.

Hürden bei der Vernetzung



welches vor allem darauf abzielt, neue Zugänge zu schaffen, um die Teilhabe junger Geflüchteter zu stärken, ist eine gute Vernetzung von Vorteil. So können beispielsweise auch **nachhaltig neue Mitglieder** angeworben und die **Zielgruppe kann vielfältiger gestaltet** werden.

Stand bei den Regionalgliederungen:

Vor allem die großen ASJ-Regionalgliederungen sind in ihren jeweiligen Ortschaften gut mit anderen Organisationen, Verbänden oder der Stadt vernetzt. Andere befinden sich momentan noch im Vernetzungsprozess, bspw. durch den Aufbau eines Stadtjugendrings. Es gibt jedoch einige Gliederungen, welche aufgrund unterschiedlicher Hürden nicht mit anderen Verbänden vernetzt sind.

Des Weiteren fällt auch auf, dass die **Vernetzung mit diversen Partner*innen** und/oder Organisationen, welche bereits Projekte mit jungen Geflüchteten durchführen, sehr **selten** ist. Dadurch wird das

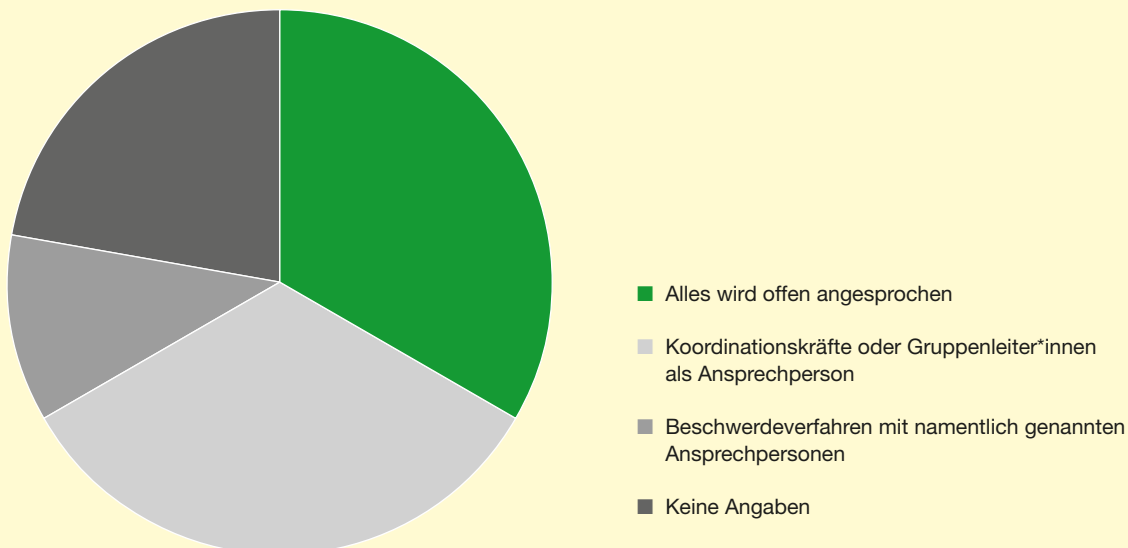
Anwerben neuer Mitglieder, welche der besagten Zielgruppe entsprechen, deutlich erschwert.

Vier Ortsgliederungen wünschen sich eine bessere Vernetzung, haben jedoch unterschiedliche **Hürden** identifiziert, welche eine Zusammenarbeit mit anderen Verbänden erschweren. Darunter finden sich (1) eine **hohe zeitliche Auslastung** aufgrund von unterschiedlichen Projekten, die momentan in der ASJ durchgeführt werden, (2) eine **fehlende Vernetzung** mit dem **Jugendring**, (3) und die **mangelnden** Möglichkeiten, sich über unterschiedliche Projekte **auszutauschen**.

Die Koordinationskräfte wünschen sich auch in diesem Bereich mehr Informationen und **Input** vom Landesjugendbüro. Zu den Verbesserungsvorschlägen der KKS, die zu einer Verringerung möglicher Hemmschwellen im Vernetzungsprozess beitragen sollen, gehört unter anderem eine **Aufschlüsselung von Partner*innenorganisationen** und **Leitfäden**.

Beschwerdeverfahren, Ansprechpersonen bei Rassismus und anderen Diskriminierungsformen

Beschwerdeverfahren, Ansprechpersonen bei Diskriminierung/Rassismus



Eine diskriminierungssensible Jugendverbandsarbeit setzt voraus, dass sowohl Teilnehmende als auch Mitarbeiter*innen in den Räumen **vor jeglichen Diskriminierungsformen geschützt** sind. Da Diskriminierung jedoch auf vielen Ebenen und in unterschiedlichen Lebensbereichen in unserer Gesellschaft stattfindet, muss zumindest ein **bewusster und konsequenter Umgang mit Rassismus** gewährleistet sein. Zur Orientierung sind bestimmte **Strategien, Verfahren** oder **Leitfäden** hilfreich, welche eine **Kultur der Besprechbarkeit** schaffen sollen. Dadurch werden zuständige **Mitarbeiter*innen** und Ansprechpersonen bei der Aufgabe im Umgang mit sensiblen Situationen **begleitet**. Durch das Thematisieren dieser Erfah-

rungen wird **Betroffenen** das Gefühl gegeben, dass sie mit ihrem Anliegen **ernst genommen** werden. Mithilfe bestimmter Beschwerdeverfahren oder Vorgehensweisen werden durch eine **konsequente Bearbeitung** der Fälle Hemmschwellen auch nachhaltig herabgesenkt. **Grundlage** eines solchen Verfahrens kann das zuvor erarbeitete **Antidiskriminierungskonzept** sein.

Stand bei den Regionalgliederungen: Verfahren und Strategien

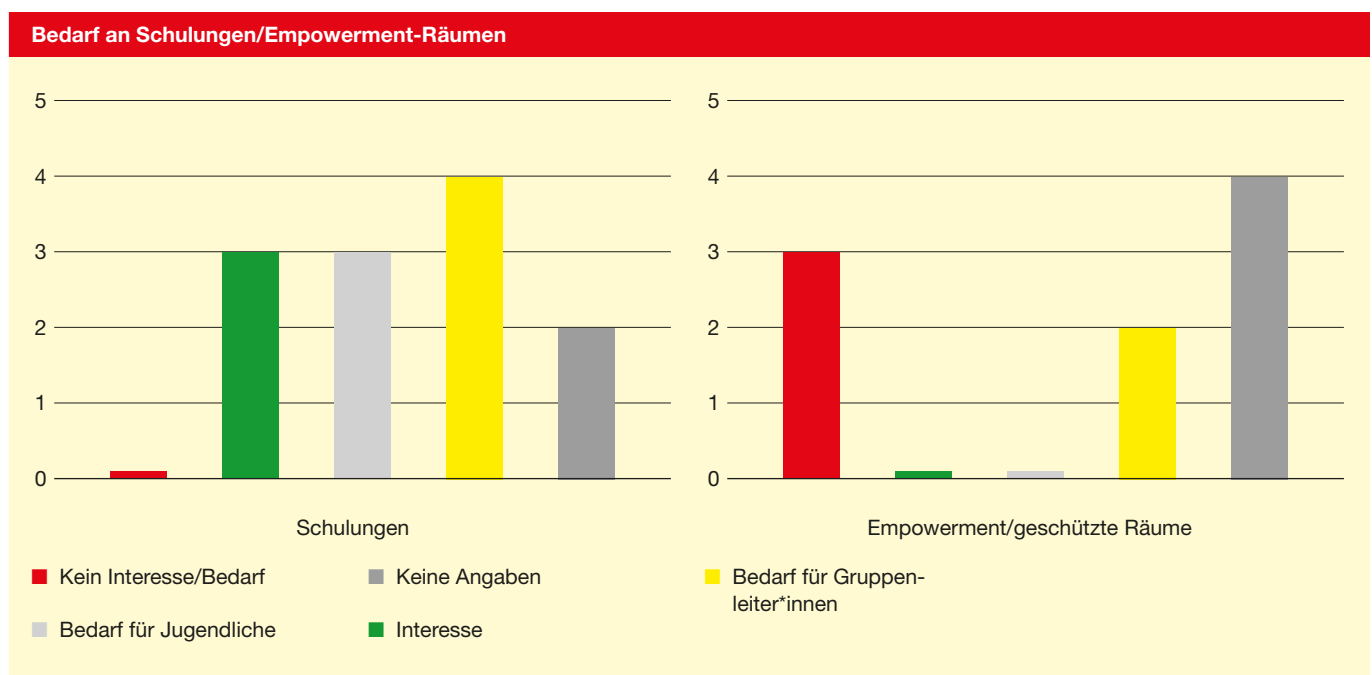
Die Regionalgliederungen haben angegeben, dass Themen wie **Rassismus und Diskriminierung** ebenso im Team wie auch mit ASJler*innen **offen**

angesprochen werden. Dabei gilt bei den meisten Gliederungen die jeweilige **Koordinationskraft oder der/die Gruppenleiter*in** als **direkte Ansprechperson** sowohl für die Mitarbeiter*innen als auch für die Kinder und Jugendlichen.

Es scheint jedoch in den meisten Regionalgliederungen **keine bestimmten Maßnahmen** oder Verfahren zu geben, welche im Falle einer Beschwerde in Kraft treten. Nur eine Gruppe hat ihren **Kummerkasten** erwähnt, welcher auch in solchen Fällen von den Mitgliedern genutzt werden kann. Dies soll mögliche Hemmschwellen abbauen und Betroffenen einen Weg bieten, sich erst einmal anonym zu dem Thema zu äußern.

„Beschwerden dürfen bei uns direkt an die Gruppenleiter*innen/mich weitergetragen werden. Sollen sie anonym mitgeteilt werden, besteht die Möglichkeit, diese in unseren Kummerkasten einzuwerfen“ - „In unserem Team und in der Jugendgruppe sprechen wir offen über Themen wie Rassismus und Diskriminierung. Die Jugendlichen wissen, dass sie sich jederzeit bei den Leiter*innen melden können, sollte ein Problem bestehen“.

Bedarf an Schulungen und Empowerment-Angeboten bzw. geschützten Räumen



Stand bei den Regionalgliederungen:

1. Bedarf an Empowerment-Angeboten

Aus den Aussagen vieler Regionalgliederungen wird ersichtlich, dass momentan noch kein oder nur sehr wenig Bedarf an Empowerment-Angeboten oder geschützten Räumen besteht. Dies liegt daran, dass keine oder nur sehr wenige BIPoC-Mitarbeiter*innen vertreten sind und nur wenige BIPoC-Jugendliche an den ASJ-Angeboten teilnehmen: „Nein, da bei uns in der ASJ niemand arbeitet, der/die betroffen ist.“

Dennoch sollte auch ein **Schutzkonzept für** von Rassismus und anderen Diskriminierungsformen **Betroffene** im Rahmen der Erarbeitung der rassistuskritischen Leitlinien nicht aus den Augen verloren werden.

2. Bedarf an Schulungen

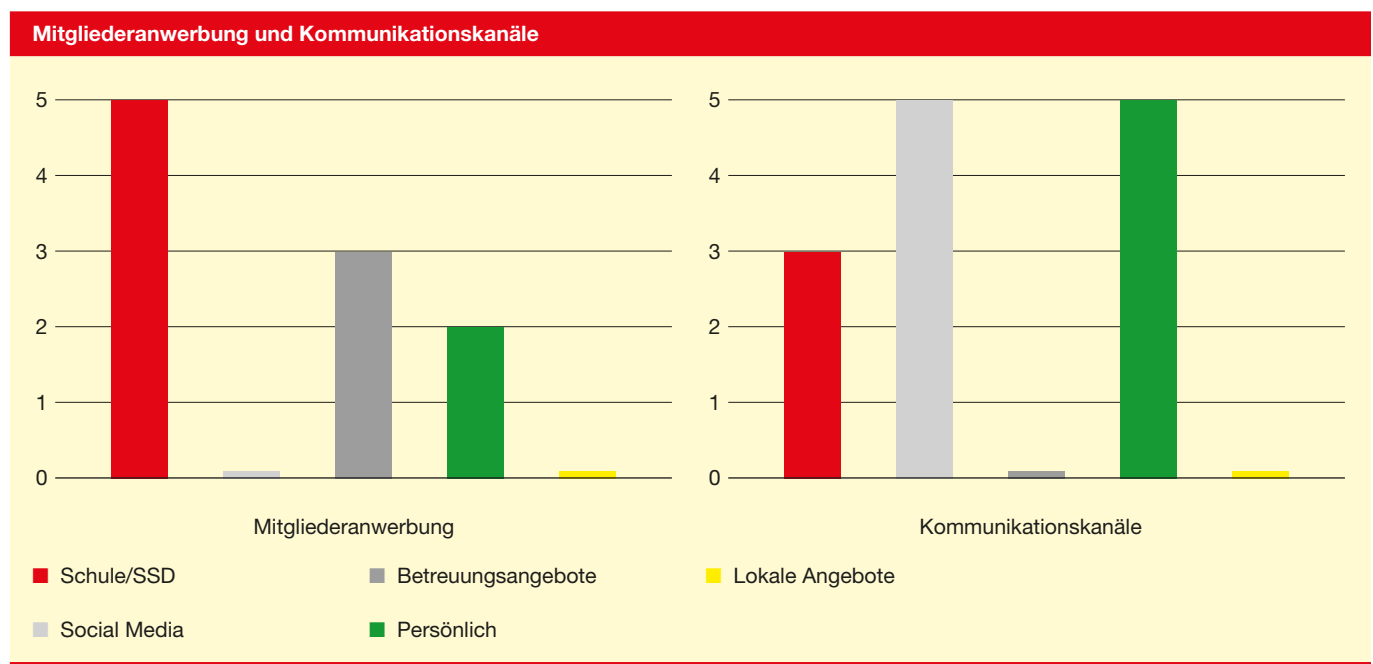
Für Mitarbeiter*innen: Sieben von neun KKs oder Gruppenleiter*innen, die den Fragebogen ausgefüllt haben, gaben an, dass ein Interesse an Schulungen grundsätzlich besteht. Davon haben einige von dem „Kritischen Weißsein-Workshop“ des Landesjugendrings berichtet und würden sich – aufgrund ihrer guten Erfahrungen mit diesem Angebot – das gleiche oder ähnliche Angebote für andere Mitarbeiter*innen wünschen: „Wir würden

gern weitere Betreuer:innen zu dem „Kritischen Weißsein“-Seminar anmelden und ggf. ein ähnliches Angebot für die Jugendlichen schaffen“ - „Aktuell nehme ich an dem Workshop ‚kritisches Weißsein‘ teil. Da das Thema aber so wichtig ist, würde ich auch an weiteren Schulungen teilnehmen (ggf. auch für Arbeitskolleg*innen)“.

Für Jugendliche: Ein weiteres Anliegen war es, diese Angebote auch an eine jüngere Zielgruppe anzupassen, damit auch Jugendliche der ASJ teilnehmen können. Dabei sei es wichtig, sowohl die Werbung für die Veranstaltung als auch das Rahmenprogramm rund um die Themen wie Rassismus und Diskriminierung so zu formulieren und zu gestalten, dass sich auch Jüngere davon angesprochen fühlen: Es gäbe also Bedarf an „Schulungen für sowohl Gruppenleiter*innen als auch für die Jugendlichen. Dabei sollte der Titel der Schulung nicht zu politisch klingen/eher ansprechend für Jüngere“.

Bei der Frage, wie wir als Landesjugendbüro die Regionalgliederungen unterstützen können, wünschen sich alle Regionalgliederungen, welche die Frage beantwortet haben, mehr **Input** zu dem Thema. Dies kann im Rahmen weiterer **Workshops** stattfinden oder indem den Gliederungen mehr **Materialien**, Internetseiten, Literaturvorschläge usw. zur Verfügung gestellt werden.

Zielgruppe: Wie werden Mitglieder angeworben und welche Zielgruppe wird angesprochen?



Wie oben bereits erwähnt, kann eine gute Vernetzung mit diversen Kooperationspartner*innen dazu beitragen, dass eine vielfältigere Zielgruppe durch die Angebote angesprochen wird. Doch auch die Informationskanäle, welche insbesondere für die Werbung von Veranstaltungen genutzt werden, können eine wichtige Rolle in der Anwerbung neuer Mitglieder bzw. der Zielgruppengestaltung spielen.

Stand bei den Regionalgliederungen:

1. Mitgliederanwerbung:

Folgende Fragen waren in diesem Abschnitt von Bedeutung: Wer ist bereits Mitglied bei der ASJ?

Gibt es eine bestimmte Zielgruppe, die sich durch die Angebote öfter angesprochen fühlt, und woran könnte das liegen?

Die ASJ-Mitglieder werden größtenteils über den **Schulsanitätsdienst** oder aber über **andere Betreuungsangebote an Schulen** angeworben, was wiederum dazu führt, dass auch die Werbung für weitere Veranstaltungen größtenteils in diesen Räumen stattfindet. So erfahren die Schüler*innen direkt von ASJ-Betreuer*innen oder anderen Mitschüler*innen von diesen Angeboten. Aufgrund dieser **örtlichen Gebundenheit** werden mögliche **Hemmschwellen**, um an diesen Angeboten teilzunehmen, **für diese Zielgruppe**

gesenkt: „SSDler*innen werden meist von den Lehrkräften ausgesucht und gezielt angesprochen.“ Dies ist auf der einen Seite von Vorteil für diejenigen, die schnell an diesen Angeboten teilnehmen können, birgt jedoch auf der anderen Seite **Hürden** für Kinder und Jugendliche, die **nicht auf diese Schulen gehen**. Viele Kinder und Jugendliche haben also einen **erschweren bzw. gar keinen Zugang** oder kennen weder die Jugendverbandsarbeit noch die hiermit einhergehenden Angebote.

Positiv hervorzuheben ist dabei jedoch, dass einige der Gliederungen bereits einen Fokus auf Inklusion setzen, indem sie **sozialraumorientiert** arbeiten und durch die vielfachen Kooperationen mit unterschiedlichen Schulen eine breitere Gruppe zu erreichen versuchen. Eine weitere Gliederung hat angegeben, dass auch die **Ferienbetreuungen** dazu beitragen, die Reichweite zu vergrößern und mehr Kinder und Jugendliche anzusprechen.

Die meisten **ASJ-Angebote** sind zudem **kostenlos**, was wiederum Hürden abbaut und mögliche Zugänge für Kinder und Jugendliche schafft, die nur über geringe finanzielle Möglichkeiten verfügen.

2. Kommunikationskanäle

In vielen Regionalgliederungen haben der **persönliche Kontakt** und die damit einhergehende **Mund-zu-Mund-Propaganda** (aber auch über WhatsApp) einen hohen Stellenwert. Viele neue Mitglieder kommen also durch Freund*innen oder Familienangehörige, die bereits bei der ASJ sind, zu den Angeboten. Dadurch können schnell neue Mitglieder gefunden bzw. Kinder und Jugendliche motiviert werden, an den Veranstaltungen teilzunehmen. Dies kann jedoch wiederum dazu führen, dass die Reichweite eingegrenzt wird und Veranstaltungen vermehrt bestimmte Zielgruppen ansprechen und erreichen.

Social Media (größtenteils Instagram, Homepage) scheint ebenfalls ein Informationskanal zu sein, der gerne von den Gliederungen verwendet wird, um Werbung für anstehende Veranstaltungen zu machen. Eine Gliederung hat angegeben, dass sie bei bestimmten Veranstaltungen zusätzlich das Radio als Kommunikationskanal nutzt: „Social Media spricht vorwiegend Personen an, die unsere Organisation schon kennen, weshalb wir für besondere Termine mit dem Radio zusammenarbeiten.“

Hier muss man jedoch auch die Kinder und Jugendlichen sowie ihre Bedarfe im Blick behalten, deren Teilhabemöglichkeiten durch einen mangelnden Zugang zu digitalen Endgeräten eingeschränkt sind.

ASJ-Mitglieder und Teilnehmende

Wenn man nun einen Blick auf die Werbung und die sozialen Medien wirft, stellen sich mit Hinblick auf diversitätsorientierte Arbeit folgende Fragen: Was sieht man, wenn man die Social-Media-Kanäle besucht? Wer wird wie

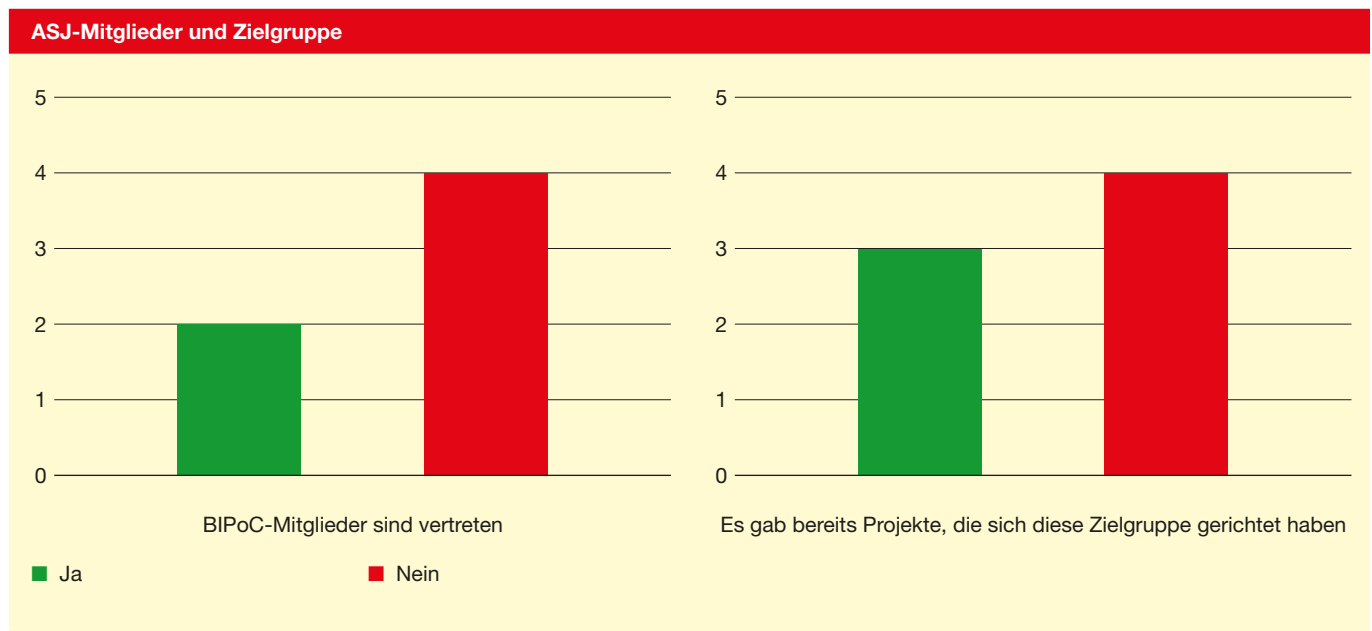
dargestellt? Gibt es eine bestimmte Gruppe, die vermehrt dargestellt ist? Wird auch auf diesen Kanälen Diversität selbstverständlich dargestellt bzw. ist diese sichtbar?

Auf den **Posts** und **Flyern**, die für zukünftige Veranstaltungen werben, sind größtenteils ASJ-Mitglieder zu sehen. Dadurch wird auch eine bestimmte Zielgruppe dargestellt, was wiederum dazu führen kann, dass sich Kinder und Jugendliche aus anderen Lebenswelten **nicht von den Bildern angesprochen** bzw. sich nicht durch diese **repräsentiert fühlen**. In vielen Gliederungen wird bereits diversitätsorientiert gearbeitet und doch werden wenige BIPoC-Kinder und Jugendliche auf den Materialien dargestellt. Wie das folgende Schaubild zeigt, lässt sich das darauf zurückführen, dass nur eine **geringe Anzahl an BIPoC-Kindern** und **-Jugendlichen**, die **Räume** der ASJ-Gruppen **nutzen**.

Aus der rassismuskritischen Perspektive scheint es jedoch wichtig, sich mit **Repräsentationen** näher zu befassen. Wer auf welche Art und Weise auf

Flyern oder Postern dargestellt wird oder welche **Lebensrealitäten** auf Bildern zu sehen sind, nimmt einen großen Einfluss darauf, wer sich durch diese angesprochen fühlt und so mit höherer Wahrscheinlichkeit an den Angeboten teilnimmt.

Eine diversitätsorientierte Jugendverbandsarbeit setzt auf unterschiedlichen Ebenen an, um die Positionierung zur Inklusion und Vielfalt sowohl nach innen als auch nach außen zu tragen. Auch wenn es im Verband noch nicht viele BIPoC-Mitglieder gibt, muss mit Repräsentationen und Bildern bewusst umgegangen werden. Wer wird wie dargestellt? Welche Lebensrealitäten werden abgebildet? Welche Feste werden gefeiert und welches Essen gegessen? Werden also vor allem Normvorstellungen bzw. die Lebensrealität der meisten Mitglieder dargestellt oder auch die der weniger zahlreichen Zielgruppen?



Stand bei den Regionalgliederungen

Von den befragten Regionalgliederungen haben zwei Regionalgliederungen angegeben, dass sich unter den Teilnehmenden bzw. ASJ-Mitgliedern BIPoC-Jugendliche befinden.

Drei Koordinationskräfte haben bereits **Projekte** durchgeführt, welche sich **gezielt** an strukturell benachteiligte Gruppen und/oder **junge Geflüchtete gerichtet** haben. Vier haben bisher noch keine Projekte mit dieser Zielgruppe durchgeführt.

Da vor allem die Förderung der Selbstorganisation und -bestimmung im Vordergrund steht und somit die Jugendlichen die Angebote mitgestalten, **orientieren** sich Regionalgliederungen vor allem an den **Bedürfnissen** derer, die bereits **Mitglied** bei der ASJ sind. Dies führt beispielsweise dazu, dass größtenteils christliche **Feste** gefeiert werden, welche dann auch auf den Posts auf Social Media zu sehen sind: „Teilweise wird sich am christlichen

Leitbild orientiert. Auf den Social Media-Kanälen sind Bilder von Weihnachts- und Osteraktionen zu erkennen. Da in unserer Gruppe Kinder sind, die diese Feste nicht feiern, geben wir uns Mühe das Ganze bspw. in ‚Frühlingsaktion‘ umzubenennen.“ - „Gemeinsam wird als Fest nur Weihnachten gefeiert. Bei dem Essen berücksichtigen wir immer alle Wünsche und religiöse Besonderheiten und sorgen somit für Vielfalt.“

Auch in diesem Bereich haben die Regionalgliederungen Vorschläge dazu gemacht, wie eine Unterstützung durch das Landesjugendbüro aussehen könnte. Die meisten Koordinationskräfte haben angegeben, dass sie es hilfreich fänden, wenn das Landesjugendbüro **Veranstaltungen** der Regionalgliederungen öfter **auf Social Media teilen** würde. Auch hier scheinen **Schulungen** und/oder **Infomaterial** sowie **Austausch-**, **Beratungs-** und **Vernetzungsmöglichkeiten** untereinander ein wichtiger Punkt zu sein.

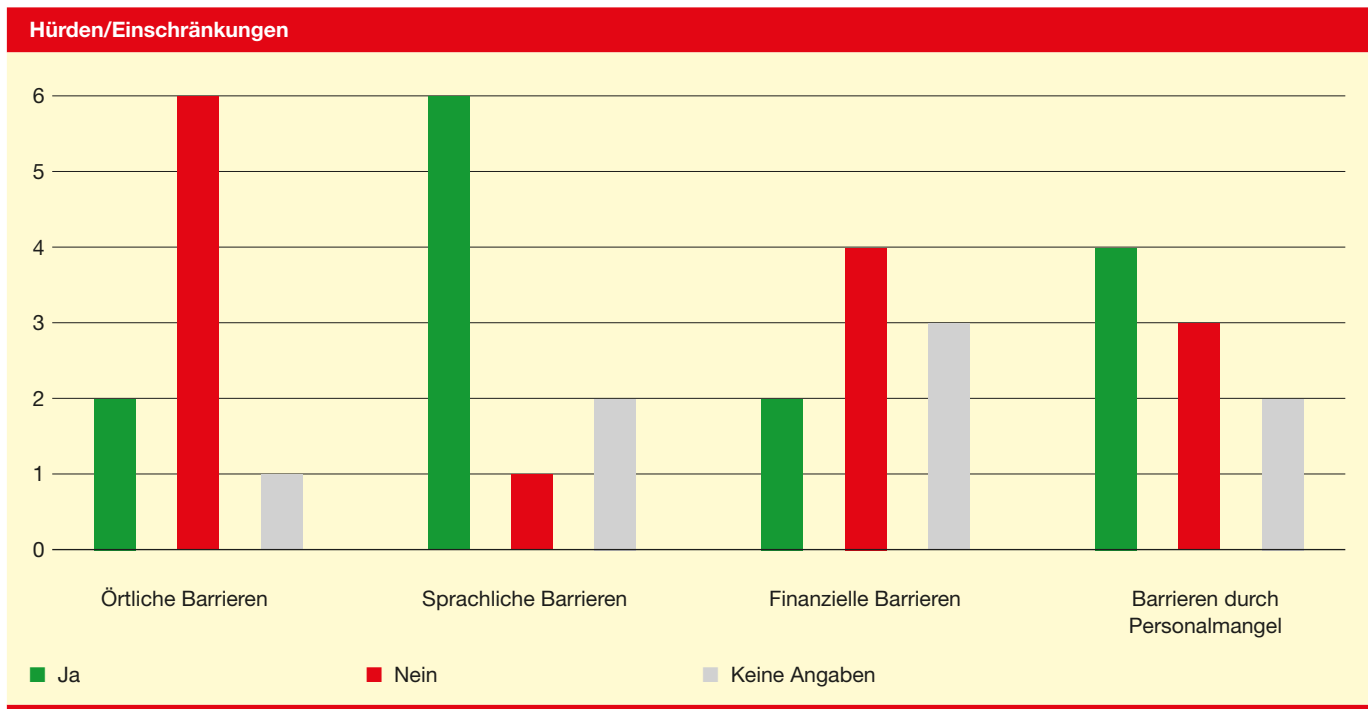
Zugänge und Hürden

Um die Teilhabemöglichkeiten für eine große Zielgruppe zu gewährleisten, müssen gezielt Hürden abgebaut werden. Es sollte Kindern und Jugendlichen unabhängig von ihrer finanziellen Situation und familiärem Hintergrund möglich sein, an den Angeboten teilzunehmen.

Kinder und Jugendliche, die strukturelle Benachteiligung erfahren, verfügen oft nicht über die notwendigen **Ressourcen**, um an Angeboten der Kinder- und Jugendarbeit teilzunehmen. Um auch die **Selbstbestimmung** und **Selbstorganisation** dieser Jugendlichen zu stärken, müssen bestimmte **Hür-**

den abgebaut und **Zugänge geschaffen** werden. Oft sind die Angebote **ortsgebunden** und lassen sich nur schwer erreichen. Kinder und Jugendliche, die nicht über **finanzielle Mittel** verfügen und somit nur eingeschränkte Möglichkeiten haben, sich fortzubewegen, können diese Angebote nicht wahrnehmen. Dies wird weiter erschwert, wenn die **Räumlichkeiten** außerhalb liegen und nur schwer mit dem ÖPNV zu erreichen sind.

Auch **Sprache** kann eine Barriere darstellen, da viele Jugendliche noch nicht gut genug Deutsch sprechen, um an **sprachbasierten Angeboten**



teilnehmen zu können. Wenn die **Werbung** für anstehende Veranstaltungen ebenfalls auf Deutsch ist, fühlen sich bestimmte Gruppen nicht angesprochen.

Diese Hürden werden durch **Personalman-
gel** verstärkt, da oft die Ressourcen fehlen, um die unterschiedlichen Bedürfnisse auffangen zu können. So können zum Beispiel weniger Mitarbeiter*innen eingesetzt werden, die als mögliche Sprachmittler*innen fungieren oder Fahrdienste (zur Abholung der Teilnehmenden) übernehmen könnten. Im Folgenden werden diese Barrieren aus der Perspektive der Regionalgliederungen beleuchtet.

Stand bei den Regionalgliederungen

Die meisten Regionalgliederungen haben angegeben, dass ihre Räumlichkeiten sich entweder in der Nähe der Viertel/Ortschaften, in denen die Mitglieder wohnen, befinden oder aber **gut mit dem**

ÖPNV zu erreichen sind. Eine Gliederung, deren Räumlichkeiten sich etwas außerhalb befinden, hat angegeben, dass Gruppenkinder gefahren oder bei Bedarf von den Leiter*innen abgeholt (**Fahrdienste**) werden.

Eine weitere Gliederung hat aktuell Schwierigkeiten, kindergerecht zu arbeiten, da sie sich zum einen den Raum, in denen die Angebote stattfinden, mit anderen Bereichen teilen müssen und zum anderen über **keine Außenbereiche** (Wiese oder Spielplatz) verfügen. **Mangelnde Räumlichkeiten** stellen auch zwei weitere Gliederungen vor eine Herausforderung, da diese zurzeit noch auf der Suche nach passenden Räumen sind, bzw. keinen eigenen Gruppenraum besitzen.

Aufgrund dessen, dass die meisten **Angebote** der ASJ **für Mitglieder kostenlos** ist, werden finanzielle Hürden größtenteils abgebaut. Umso wichtiger erscheint es jedoch, einen besonderen **Fokus auf die Anwerbung neuer Mitglieder** zu legen, damit

VIELE HERZEN – EIN VERBAND

auch andere Kinder und Jugendliche, die bis dahin noch nicht von diesen Angeboten profitieren konnten, die gleichen Möglichkeiten bekommen.

Sowohl die **Angebote** als auch die **Werbung** für anstehende Veranstaltungen sind zurzeit **sprachbasiert**. Auch die **Kommunikation** auf den unterschiedlichen Informationskanälen verläuft größtenteils auf **Deutsch**. Eine Regionalgliederung hat angegeben, dass auch eine Beratung auf Englisch oder Arabisch teilweise möglich ist.

Die Hälfte der Koordinationskräfte nimmt einen **Personalmangel** wahr, welcher dazu führt, dass

die unterschiedlichen **Bedarfe** einer vielfältigen Zielgruppe **nicht aufgefangen** werden können. Dies wird dadurch verstärkt, dass nur **ein*e hauptamtliche*r Mitarbeiter*in** die meisten Aufgaben- und Verantwortungsbereiche übernimmt: „Es gibt nur eine hauptamtliche Kraft. Die ehrenamtlichen Helfer*innen stoßen mal so mal so dazu oder sagen öfter kurzfristig aufgrund ihrer Arbeitsstelle ab“. Die restlichen Regionalgliederungen sind mit der Besetzung zufrieden, würden sich aber unter anderem wünschen, dass Mitarbeiter*innen im Umgang mit Menschen mit Flucht- und oder Migrationserfahrungen **geschult** sind und/oder weitere **Sprachen** sprechen.

Zusammenfassung



Dank der ausführlichen Antworten der Regionalgliederungen konnten für die unterschiedlichen Kategorien Ideen und Wünsche zusammengetragen werden. Darunter waren viele Anregungen dazu, wie das Landesjugendbüro die Arbeit in den Gliederungen unterstützen könnte. **Themen** wie **Inklusion**, **rassismuskritische** und **diversitätsorientierte Jugendverbandsarbeit**, Projektmanage-

ment im Bereich Flucht und Migration, Rassismus und andere Diskriminierungsformen usw. sind einige der Themen, welche sich die Koordinationskräfte als mögliche **Schulungsinhalte** wünschen beziehungsweise vorstellen könnten. Einige der Mitarbeiter*innen und Teilnehmer*innen haben bereits an den Workshops zu „kritischem Weißsein“ und Empowerment vom Landesjugendring NRW

teilgenommen und würden sich in Zukunft ähnliche von der ASJ NRW organisierte Schulungen wünschen, die dann auch **für alle ASJ-Mitglieder und Mitarbeiter*innen zugänglich** sind. Im Fragebogen wird ersichtlich, dass weder viele BIPoC-Kinder und -Jugendliche Mitglied bei der ASJ sind und deren Räume nutzen, noch BIPoC-Mitarbeiter*innen in den Teams der Regionalgliederungen vertreten sind. Nichtsdestotrotz sollte auch weiterhin ein Augenmerk auf **Empowerment-Workshops** liegen, um **geschützte Räume** für den Austausch von BIPoC zu schaffen.

In diesem Zusammenhang wünschen sich die Regionalgliederung Unterstützung bei der Erarbeitung bestimmter Konzepte. Die Arbeit vor Ort ist bereits **diversitätsorientiert**, wird jedoch nicht **durch ein Konzept** oder Positionspapier **gestützt**. Damit das Miteinander, welches bei einem Jugendverband wie die ASJ im Vordergrund steht, und sich auch auf Konzepte wie Inklusion und Vielfalt stützt, **nach außen** getragen werden kann, wäre die gemeinsame Erarbeitung von Konzepten oder Positionspapieren von Vorteil.

Wie bereits oben erwähnt, sind Schulungen, welche dabei helfen sollen, Zielgruppen vielfältiger zu gestalten, sehr hilfreich. Nichtsdestotrotz ist auch das **Bündeln** und **Reflektieren** bisheriger und anstehender Projekte ein wichtiger Teil der Jugendverbandsarbeit. Viele Regionalgliederungen wünschen sich mehr **Vernetzungs- und Austauschmöglichkeiten untereinander**. Das Landesjugendbüro soll dabei helfen diese Treffen zu organisieren, damit sich die teilnehmenden Koordinationskräfte und Mitarbeiter*innen über den Stand in ihren Ortsgruppen und die Projekte austauschen können. Das Zusammenkommen von unterschiedlichen Erfahrungen und Expertisen kann auch für die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen, welche Flucht- und/oder Migrationserfahrungen (und von struktureller Benachteiligung

und Diskriminierung betroffen sind), gewinnbringend sein.

Einige der Regionalgliederung wünschen sich mehr Unterstützung bei der **Öffentlichkeitsarbeit**. Hierbei soll das Landesjugendbüro mehr **Beiträge** zu Veranstaltungen der Ortsgruppen **teilen**, um somit eine größere Zielgruppe zu erreichen.

Um auch die zukünftige Anwerbung neuer Mitglieder zu unterstützen, wünschen sich einige Regionalgliederungen eine **bessere Vernetzung mit diversen Kooperationspartner*innen**. Viele haben bereits gute Kooperationen mit Schulen und würden nun auch mit anderen Trägern oder Vereinen (z. B. Stadtjugendring, Stadt usw.) kooperieren, um mit ihren Angeboten auch Kinder und Jugendliche zu erreichen, welche bis jetzt noch nicht die Möglichkeiten hatten, an den Angeboten teilzunehmen. Viele Ortsgruppen haben erwähnt, dass sie sich dessen bewusst sind, dass sie ihre Mitglieder vor allem über ihre Kooperationsschulen und dem hiermit verbundenen Schulsanitätsdienst anwerben. Da die ASJ-Mitglieder oft auf diese Schulen gehen und auch die Werbung bevorstehender Veranstaltungen vor allem Schüler*innen erreicht, wird der Zugang für andere Zielgruppen erschwert. Viele Kinder und Jugendliche erfahren nicht von diesen Angeboten oder fühlen sich nicht angesprochen. Andere würden gerne teilnehmen, verfügen aber nicht über die notwendigen Ressourcen, um dies zu tun. Mangelnder Zugang kann vor allem durch Sprachbarrieren, Personalmangel oder mangelnde finanzielle Mittel bedingt sein. Um Zugänge zu schaffen, und die Teilhabemöglichkeiten einer vielfältigeren Zielgruppe zu stärken, wünschen sich auch hier die Regionalgliederungen Unterstützung vom Landesjugendbüro. Unter den Vorschlägen gab es u. a. eine Aufschlüsselung möglicher Kooperationspartner*innen, Infomaterialien zu diversen Verbänden und Trägern und Leitfäden, welche im Vernetzungsprozess helfen sollen.

Auch viele weitere Faktoren spielen eine wichtige Rolle, wenn es darum geht, die Jugendverbandsarbeit diversitätsorientierter und rassismuskritischer zu gestalten. Der Fragebogen sollte dazu dienen, sich zunächst einen Überblick über die unterschiedlichen Regionalgliederungen und ihre Projekten zu verschaffen. Mithilfe der Fragen und der ausführlichen Antworten, konnten Wünsche, aber auch Hürden und Ängste in

den unterschiedlichen Bereichen der Arbeit zum Ausdruck gebracht werden. Dadurch konnten auch Anregungen zu Bereichen und Prozessen gemacht werden, bei denen das Landesjugendbüro unterstützen und begleiten kann. Dies ist vor allem im Hinblick auf den Prozess der Interkulturellen Öffnung wichtig, der nur gemeinsam und unter der Einbeziehung aller Erfahrungen und Bedarfe gelingen kann.

Ausblicke

Der Evaluationsprozess bietet eine gute Grundlage, um Projekte und Angebote zu schaffen, welche die übergeordneten Ziele des Projekts “Viele Herzen – ein Verband” erfüllen sollen.

Schon jetzt kann man ein großes Interesse erkennen, sich verstärkt mit rassismuskritischen Themen zu beschäftigen. Dies zeigt sich sowohl in der Teilnahme an den Workshops zu Kritischem Weißsein und Empowerment, als auch an der Motivation zukünftig **eigenen Veranstaltungen** in diesen Themenbereichen zu gestalten und durchzuführen. Viele Regionalgliederungen wollen für Jugendliche angepasste Angebote konzipieren, welche für die Zielgruppe ansprechend sind und vor allem der **Sensibilisierung** und **Aufklärung** dienen sollen. Das Landesjugendbüro kann hierbei unterstützend zur Seite stehen und sowohl **Referent*innen** zu unterschiedlichen Themen **vermitteln** als auch bei der Konzeption des Angebots helfen. Ebenso sind **Kooperationen** zwischen dem Landesjugendbüro und ASJ-Regionalgliederungen angedacht, um so gemeinsame Projekte durchzuführen.

Das Bewusstsein, welches in den Gliederungen herrscht, sich gezielt einem kontinuierlichen

Umgang mit Rassismus zu widmen, ist an dieser Stelle positiv hervorzuheben. Allerdings können die Aufgaben, welche hiermit einhergehen, viele Hürden mit sich bringen und die Verantwortlichen vor viele Herausforderungen stellen. Daher ist es umso wichtiger, zu gewährleisten, dass die Koordinationskräfte und/oder Gruppenleiter*innen bei diesen Aufgaben nicht alleingelassen werden und auch ihre Bedürfnisse während dieses Prozesses aufgefangen und gehört werden. Die Tatsache, dass die jeweiligen Koordinationskräfte und/oder Gruppenleiter*innen für die Kinder und Jugendlichen in unterschiedlichen Situationen als direkte Ansprechpartner*innen fungieren, wird transparent an ASJler*innen und Kolleg*innen herangetragen. Nichtsdestotrotz ist diese Rolle als Vertrauensperson auch in Bezug auf Themen rund um Rassismus und Diskriminierung klar zu kommunizieren. So wird Betroffenen gezielt ein Raum geboten, in dem ihre Ängste und Bedürfnisse ernst genommen werden. Dies trägt auch zu einer offenen Gesprächskultur bei, bei der alle Themen gehört werden und Betroffene ermutigt werden, ihre Geschichte zu teilen. Hierbei ist es, wie bereits erwähnt, notwendig, die Verantwortlichen bei dieser Aufgabe zu unterstützen und ihnen bestimmte Werkzeuge an die Hand

zu geben. Wie bereits oben erwähnt, kann dies in Form von Leitfäden oder der Gestaltung von bestimmten formellen Verfahren passieren. Es wird angedacht, erneut einen **Input** während der **Stadt-Land-Treffen** anzubieten. Dieser Raum soll den **Austausch** untereinander fördern und vor allem die **Bedarfe** der jeweiligen Regionalgliederungen in den Blick nehmen.

Dies ist auch im Hinblick auf eines der übergeordneten Ziele des Projekts wichtig, welches den Fokus vor allem auf das **Bündeln von Expertisen** und das Zusammentragen bisheriger Angebote legt. Diese regelmäßigen Treffen sind ein wichtiger Bestandteil des Prozesses und sollen dazu dienen, Bedürfnisse, Bedenken und Unsicherheiten mit anderen Verantwortlichen zu teilen.

Um auch weiterhin die diversitätsorientierte Jugendverbandsarbeit zu stärken, ist es wichtig, die Positionierung zur Inklusion nach außen sichtbar zu machen. Dies kann in Form von **Konzepten** wie einem Antidiskriminierungskonzept passieren, welches die Regionalgliederungen zusammen mit dem Landesjugendbüro erstellen können. Auch im Bereich der **Öffentlichkeitsarbeit** können Verantwortliche mithilfe von Schulungen oder Leitfäden unterstützt werden, um so einen sensiblen **Umgang mit Repräsentationen** zu fördern und sich verstärkt mit der **Darstellung unterschiedlicher Lebensrealitäten** zu beschäftigen.

Da es sich bei dem Thema Rassismus um ein so komplexes und auf so vielen Ebenen und Lebensbereichen präsent Thema handelt, ist auch weiterhin eine kontinuierliche Reflexion der Strukturen wichtig, um einen konsequenten Umgang mit dem Thema zu gewährleisten. Der Prozess der interkulturellen, beziehungsweise rassismuskritischen Öffnung birgt viele Hürden, und dennoch freut sich die ASJ NRW, auf eine solche Expertise in den Gliederungen zählen zu dürfen und diesen Weg zu-

sammen mit den Regionalgliederungen in NRW zu gehen, um sowohl Altes zu stärken als auch Neues zu schaffen. Die ASJ NRW bedankt sich bei allen ASJ-Regionalgliederungen, die von Anfang an den Prozess unterstützt und durch ihre zahlreiche Teilnahme an der Evaluation zu den Ergebnissen beigetragen haben. An dieser Stelle möchte die ASJ NRW vor allem die ASJ-Gliederungen positiv hervorheben, welche sich schon jetzt mit dem Thema befassen und bereits erste Angebote durchgeführt haben.

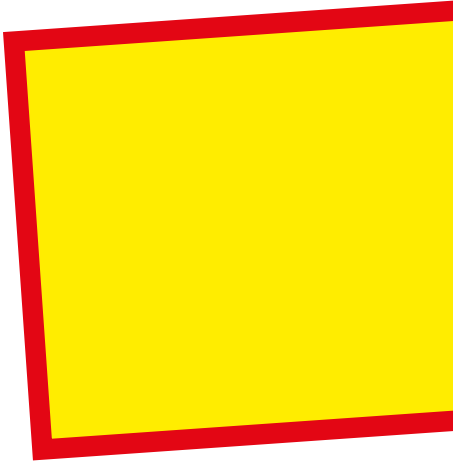
Wir freuen uns auf weitere tolle und inspirierende Projekte, neue Ideen und viele schöne und spannende Erfahrungen!

Euer Landesjugendbüro



VIELE HERZEN – EIN VERBAND





Wir helfen
hier und jetzt.

Arbeiter-Samariter-Jugend

