



# **Leitfaden für Jugendmigrationsdienste**

***gefördert durch das Bundesministerium  
für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ)***

Stand 2006

## Inhaltsverzeichnis

<b>Vorwort</b>	<b>03</b>
<b>Was ist ein Jugendmigrationsdienst (JMD)?</b>	<b>04 - 06</b>
<b>Wie gestaltet sich der Zugang zur Zielgruppe der JMD?</b>	<b>07 - 08</b>
<b>Individuelle Integrationsförderung</b>	<b>09 - 10</b>
<b>Case Management</b>	<b>11 - 17</b>
<b>Einzelberatung und Krisenintervention</b>	<b>18</b>
<b>Sozialpädagogische Begleitung</b>	<b>19</b>
<b>Gruppenangebote / Kurse nach Programm 18 KJP und anderweitig geförderte Projekte</b>	<b>20 - 24</b>
<b>Netzwerkarbeit</b>	<b>25 - 27</b>
<b>Initiierung und Begleitung der Interkulturellen Öffnung (IKÖ)</b>	<b>28 - 30</b>
<b>Konzepterstellung</b>	<b>31 - 37</b>
<b>Qualitätsentwicklung im Jugendmigrationsdienst</b>	<b>38 - 39</b>
<b>Fortbildung</b>	<b>40 - 41</b>
<b>Gender Mainstreaming (GM)</b>	<b>42 - 44</b>
<b>Honorarkräfte</b>	<b>45 - 46</b>
<b>Dokumentation</b>	<b>47 - 48</b>
<b>Öffentlichkeitsarbeit</b>	<b>49 - 52</b>
<b>Anhang</b>	



## Vorwort

Der hier vorliegende Leitfaden wurde von einer Arbeitsgruppe von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus Jugendmigrationsdiensten erstellt.

Er ist also ein Leitfaden von PraktikerInnen für PraktikerInnen.

Der Leitfaden für Jugendmigrationsdienste stellt eine Konkretisierung der Grundsätze für Jugendmigrationsdienste und der zu den Grundsätzen gehörenden Rahmenkonzepte dar.

Der Leitfaden soll einerseits verdeutlichen, wie die Arbeiterwohlfahrt das Programm 18 des Kinder- und Jugendplanes umsetzt und kann andererseits als eine Handlungsanleitung für neue Kolleginnen und Kollegen in den Einrichtungen dienen.

Im Leitfaden werden die verschiedenen in den Grundsätzen angesprochenen Bereiche der Arbeit der Jugendmigrationsdienste, sowie ein Teil der angesprochenen Methoden der Sozialen Arbeit vertieft.

Jeder Teil des Handbuchs ist ein kurzer, eigenständiger Text. In der Regel finden sich im Anhang zu den jeweiligen Texten Unterlagen zur Konkretisierung und/oder Beispiele aus der Praxis, die auch als „Handwerkszeug“ für die Arbeit im Jugendmigrationsdienst benutzt werden können.

Der Leitfaden ist in seiner vorliegenden Form als ein „wachsendes“ und „lebendiges“ Werk zu verstehen, das mit den fortgeschrittenen Erfahrungen und den weiteren Konkretisierungen in der Praxis der Einrichtungen erweitert wird und mit der Zeit an der einen oder anderen Stelle auch überarbeitungsbedürftig wird.

Die Beispiele im Anhang können in die jeweilige Praxis der Einrichtungen vor Ort übertragen werden.

Auch hier können jederzeit weitere Beispiele aus der Alltagspraxis der Jugendmigrationsdienste ergänzt werden.

Wir danken für Rückmeldungen, Anregungen und Ergänzungen an den Arbeiterwohlfahrt Bundesverband unter der eMail-Adresse [jmd@awo.org](mailto:jmd@awo.org).

Die Mitglieder der Arbeitsgruppe zur Erstellung des Leitfadens sind (in alphabetischer Reihenfolge):

Mark Becker

Barbara Bewer

Beatrix Geisen

Katja Glybowski

Ute Grütter

Jens Kühn

Herbert Lücken

Ria Salig

Martin Sanders

Jürgen Schrader-Bendfeldt



### Was ist ein Jugendmigrationsdienst (JMD)?

#### Ausgangslage

Deutschland ist ein Einwanderungsland.

Dies wurde mit der Einführung des „Gesetzes zur Steuerung und Begrenzung der Zuwanderung und zur Regelung und der Integration von Unionsbürgern und Ausländern“ (umgangssprachlich: Zuwanderungsgesetz) bestätigt. Aktuelle Zuwanderungszahlen und Bevölkerungsstatistiken unterstützen dies.

Die Einwanderungsrealität ist ein wichtiger Ansatzpunkt für die Migrationssozialarbeit, die darauf abzielt, alle Zuwandernden bei ihrer Orientierung im Land zu unterstützen und auf ihre Chancengleichheit sowie ihre Partizipation in allen Bereichen der Gesellschaft hinzuwirken.

#### Ziele sind:

- Die persönliche Unterstützung der Zuwandernden im Rahmen der individuellen Begleitung
- Die Verbesserung der politischen und gesellschaftlichen Rahmenbedingungen.

Mit den Jugendmigrationsdiensten fördert der Bund Einrichtungen an mehr als 400 Standorten in der Bundesrepublik.

Jugendmigrationsdienste sind aus den seit den 1950er Jahren tätigen Jugendgemeinschaftswerken entstanden und wurden mit der Öffnung der Zielgruppe im Jahr 2001 und der Einführung der

Grundsätze im Jahr 2004 fachlich weiterentwickelt. Die Arbeit der Jugendmigrationsdienste wird durch vier in der Bundesarbeitsgemeinschaft zusammengeschlossene Trägergruppen umgesetzt.

#### Diese vier Trägergruppen sind:

- Die sozialistische Trägergruppe (alle Einrichtungen der Arbeiterwohlfahrt),
- Die evangelische Trägergruppe,
- Die katholische Trägergruppe,
- Die freie Trägergruppe (bestehend aus dem Internationalen Bund, dem Deutschen Roten Kreuz und dem Paritätischen).

#### Die Trägergruppen sind zuständig für:

- Die Koordination und die fachliche Weiterentwicklung des Programms
- Die Steuerung und die finanztechnische Umsetzung in engem Austausch mit dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ).



### Was ist ein Jugendmigrationsdienst (JMD)?

#### Aufgabenprofil der Jugendmigrationsdienste

Der Jugendmigrationsdienst fördert den individuellen Integrationsprozess junger Menschen mit Migrationshintergrund im Alter von 12 bis zu 27 Jahren. Vorrangig die nicht mehr vollzeitschulpflichtigen Neuzuwandernden im Alter zwischen 16 und 27 Jahren. Diese Altersgrenzen ergeben sich einerseits aus den Zulassungskriterien für Integrationskurse und andererseits aus den altersbedingten Einschränkungen des Kinder- und Jugendplanes (KJP).

#### Die konkreten Aufgaben der Einrichtungen sind:

- die individuelle Integrationsförderung,
- die Netzwerk- und Sozialraumarbeit,
- die Initiierung und Begleitung der interkulturellen Öffnung von Diensten und Einrichtungen der sozialen Handlungsfelder.

#### Die verbindlichen Grundlagen der Arbeit sind:

- die Grundsätze zur Durchführung und Weiterentwicklung des Programmes 18 im Kinder- und Jugendplan des Bundes (KJP) „Eingliederung junger Menschen mit Migrationshintergrund“
- Rahmenkonzepte zu den Grundsätzen zur Durchführung und Weiterentwicklung des Programmes 18 im Kinder- und Jugendplan des Bundes (KJP) „Eingliederung junger Menschen mit Migrationshintergrund“ (Stand 01. Januar 2005)

- Jugendmigrationsdienste sind auch ein „migrationspezifisches Beratungsangebot“ zum § 45, 1 Aufenthaltsgesetz.

#### Die Förderung der JMD

Der Bund fördert über das BMFSFJ die Jugendmigrationsdienste durch das Programm 18 des KJP mit dem Titel „Eingliederung junger Menschen mit Migrationshintergrund“.

Die Einrichtungen leisten im Rahmen ihrer Tätigkeiten Jugendsozialarbeit an den Übergängen von Schule in Ausbildung und Ausbildung in Beruf. Sie unterstützen somit die schulische, berufliche und soziale Integration.

#### Gefördert werden:

- Personalstellen,
- Sachkosten,
- Gruppenangebote.

Von den Trägern werden hierbei Eigenmittel eingebracht.

#### Qualifikationsprofil von JMD-MitarbeiterInnen

Dem vielfältigen Aufgabenspektrum entsprechend sollten die MitarbeiterInnen der Jugendmigrationsdienste folgende Qualifikationen und Fähigkeiten mitbringen:

- Abschluss als Diplom-SozialarbeiterIn oder Diplom-SozialpädagogenIn,



## Was ist ein Jugendmigrationsdienst (JMD)?

- Kenntnisse des Case Management-Verfahrens,
- Interkulturelle Kompetenz,
- Beherrschung mindestens einer Sprache der Hauptherkunftsländer von Neueinwandernden,
- Kenntnisse des Verwaltungs- und Rechnungswesens.

### Jugendmigrationsdienste bei der Arbeiterwohlfahrt

Die Arbeiterwohlfahrt arbeitet, ihrem Leitbild entsprechend, in den Einrichtungen nach den grundlegenden Gedanken der Toleranz, Solidarität und des freiheitlichen Denkens. Die Einrichtungen sind weder konfessionell noch parteipolitisch gebunden.

Aus Sicht der Arbeiterwohlfahrt ist die Kombination der individuellen Integrationsförderung mit Gruppenangeboten ein wichtiger Aspekt der Migrationssozialarbeit.

Die individuelle Integrationsförderung wird nur durch eine zielgruppenorientierte Netzwerkarbeit vor Ort ermöglicht.

Mit dem Beschluss der Bundeskonferenz im Jahr 2000 hat sich die Arbeiterwohlfahrt zur interkulturellen Öffnung ihrer Dienste und Einrichtungen verpflichtet, was ebenfalls ein wichtiges Kriterium für eine erfolgreiche Integrationsarbeit darstellt.

## Wie gestaltet sich der Zugang zur Zielgruppe?

### Wie gestaltet sich der Zugang zur Zielgruppe der JMD?

#### 1. Hintergrund

Die Erreichung der Zielgruppe stellt die Grundlage der erfolgreichen Tätigkeit der Jugendmigrationsdienste dar.

Um den Zugang zu den Jugendlichen und jungen Erwachsenen optimal zu gestalten, müssen deren Bedürfnisse, Probleme und Wünsche in alle Überlegungen und Entscheidungen einbezogen werden.

Ausgehend von einem ganzheitlichen Ansatz ergeben sich dabei vielfältige Strategien, die in der JMD-Arbeit berücksichtigt werden.

#### 2. JMD-Arbeit

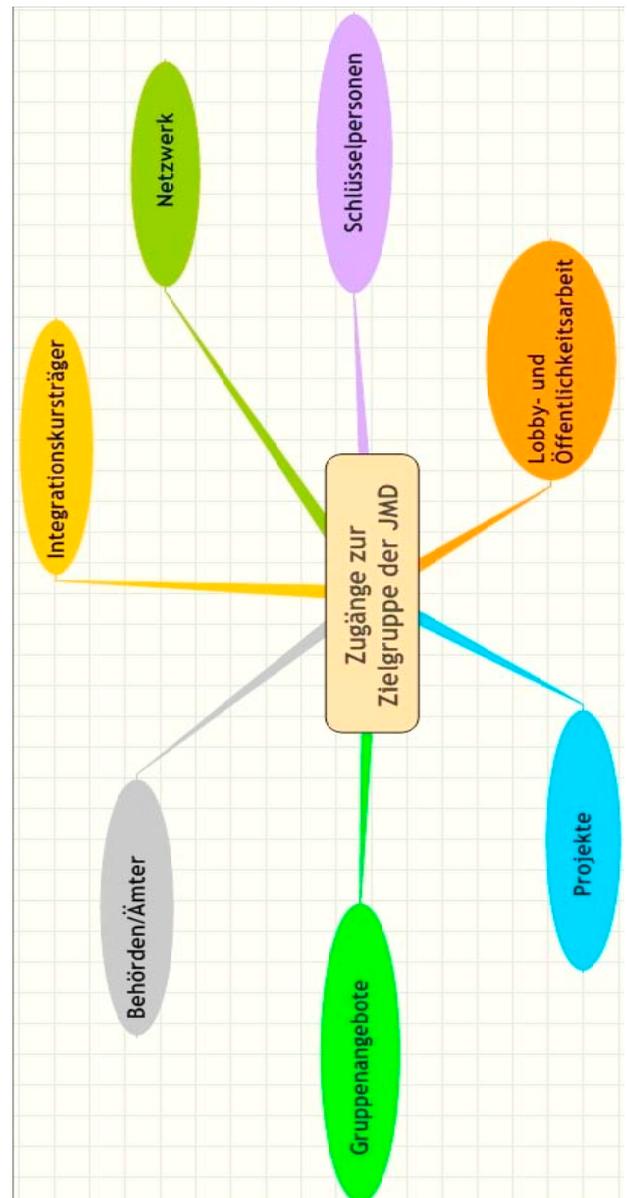
Der Zugang zur Zielgruppe variiert in Abhängigkeit von den jeweiligen Regionen und Standorten.

Grundlage für den Zugang ist die Erreichbarkeit des JMD.

##### Sie wird bestimmt durch:

- Eine zentrale Lage,
- Kundenorientierte Öffnungszeiten,
- Aufsuchende und mobile Beratung,
- Kontinuität und Verlässlichkeit in der Angebotsstruktur.

Folgende Felder ermöglichen den Zugang zur Zielgruppe:



## Wie gestaltet sich der Zugang zur Zielgruppe?

Wie gestaltet sich der Zugang zur Zielgruppe der JMD?

### Zugänge zur Zielgruppe der JMD

#### Integrationskursträger

- Kooperationsvereinbarungen
- Sozialpädagogische Begleitung der IntegrationskursteilnehmerInnen

#### Schlüsselpersonen

- EhrenamtlerInnen
- Angehörige und FreundInnen
- Mund-zu-Mund-Propaganda

#### Netzwerk

- Gremien und Arbeitskreise
  - Regeleinrichtungen, z. B. Bildungsträger, Berufsschulen,
- Offene Jugendarbeit,
- sonstige soziale Einrichtungen
- Vereine und Verbände
- Informationsaustausch
- Kooperation und Synergieeffekte

#### Gruppenarbeit

- Bedarfsorientiert, zielgruppenspezifisch und vielfältig gestaltet

#### Lobby- und Öffentlichkeitsarbeit

- Mehrsprachige Flyer und Aushänge
- Presse- und Medienarbeit
- Informationsveranstaltungen und Tage der offenen Tür
- Präsenz bei öffentlichen Veranstaltungen im Sozialraum, z. B. Stadtteilstefte

#### Behörden und Ämter

- Eigeninitiative zeigen
- Kontakt zu Ausländerbehörde, Vertriebenenamt, ARGE und Unterkünften zwecks Informationsweitergabe
- Absprachen treffen und ggf. Vereinbarungen abschließen

#### Projekte

- Bedarfsorientiert, zielgruppenspezifisch, niederschwellig und öffentlichkeitswirksam gestalten

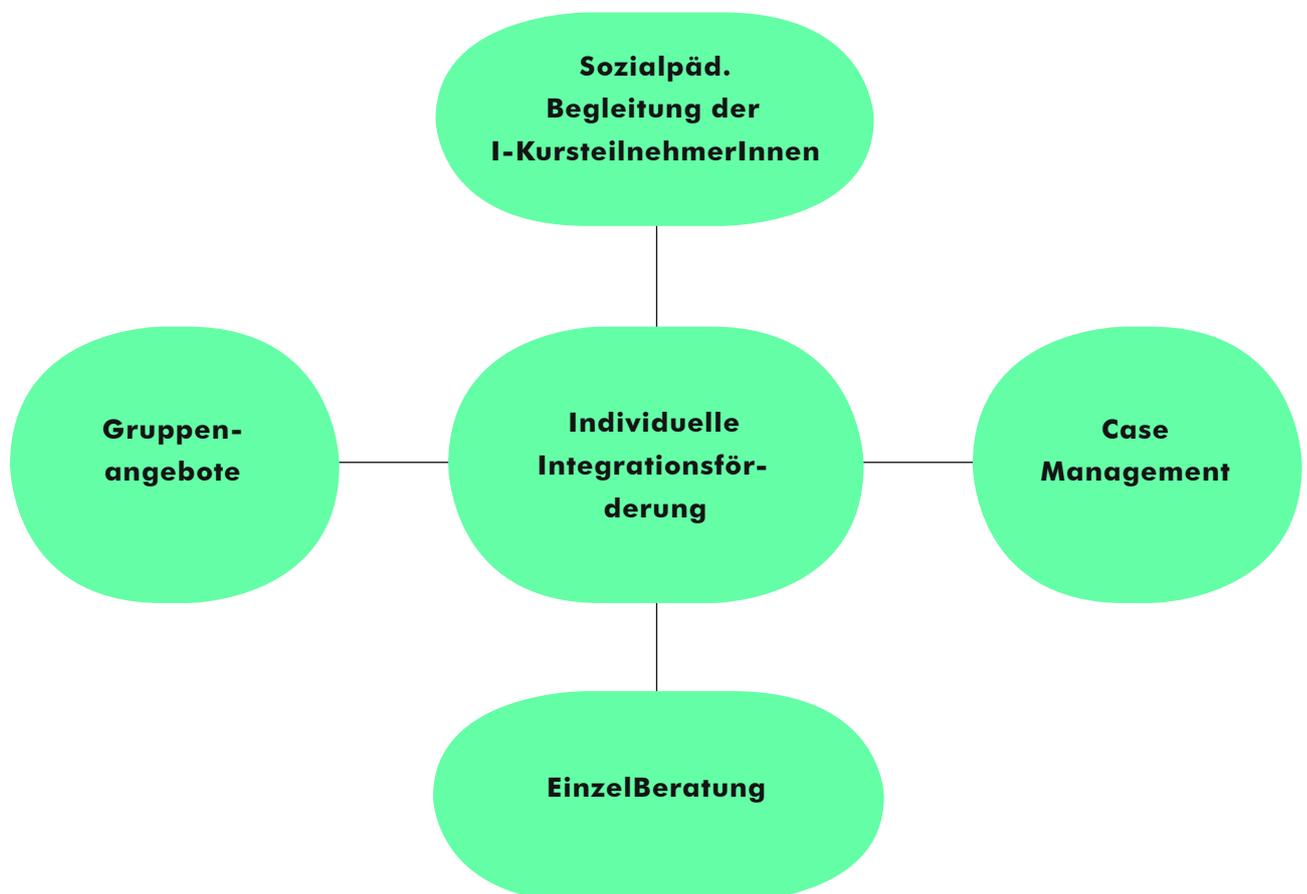
## Individuelle Integrationsförderung

### Die individuelle Integrationsförderung der AWO-JMD:

- setzt bei den individuellen Stärken des jungen Menschen an,
- greift die Ressourcen auf und gleicht sie z.B. mit beruflichen Chancen ab,
- ist auf den Ausgleich zuwanderungsbedingte Nachteile gerichtet
- dient jungen Menschen bei der Orientierung in der deutschen Gesellschaft.

Die folgenden in der Grafik dargestellten Bereiche sind das „migrationspezifische Beratungsangebot“ der Jugendmigrationsdienste zum §45, 1 Aufenthaltsgesetz.

#### Case Management:





### Individuelle Integrationsförderung

Case Management wird im JMD in erster Linie bei jungen NeuzuwanderInnen angewendet.

**Es ist ein Verfahren mit einer/einem:**

- Vereinbarung,
- Zielorientierung,
- ganzheitlichen Ansatz.

**Einzelberatung:**

Die Einzelberatung wird im JMD in erster Linie bei bereits länger in Deutschland lebenden jungen Menschen mit Migrationshintergrund angewendet. Eine Einzelberatung kann zum Case Management führen.

**Es ist ein Verfahren der:**

- punktuellen Beratung
- Krisenintervention.

**Sozialpädagogische Begleitung der IntegrationskursteilnehmerInnen:**

Die sozialpädagogische Begleitung der IntegrationskursteilnehmerInnen dient im JMD der zeitnahen Unterstützung der jungen Neuzuwanderer nach der Einwanderung.

**Hierbei sind die Schwerpunkte die:**

- Unterstützung der Deutschförderung,
- Stärkung der Kommunikationsfähigkeit,
- Entwicklung von Anschlussperspektiven.

**Gruppenangebote:**

Interkulturelle Gruppenangebote im JMD unterstützen junge Migrantinnen und Migranten ihre vorhandenen Fähigkeiten herauszubilden und schaffen Basiskompetenzen für das Zusammenleben in einer Einwanderungsgesellschaft.

**Gruppenangebote sind insbesondere zu finden in den Bereichen:**

- Unterstützung der Deutschförderung,
- Bildung, Ausbildung, Beruf und IT-Kompetenz,
- Sozialkompetenzen/Stärkenprofil,
- Orientierung im sozialen Umfeld,
- Partizipation/Lust auf Integration/Gender Mainstreaming.



## Case-Management

### 1. Allgemein zum Thema

#### Definition

Case Management ist ein Konzept zur Unterstützung von Einzelnen, Familien, Kleingruppen. Case Management gewährleistet durch eine durchgängige fallverantwortliche Beziehungs- und Koordinierungsarbeit Klärungshilfe, Beratung und den Zugang zu notwendigen Dienstleistungen.

Case Management befähigt die KlientInnen, Unterstützungsleistungen selbständig zu nutzen und greift so wenig wie möglich in die Lebenswelt der KlientInnen ein. (in: Manfred Neuffer: Case Management- Soziale Arbeit mit Einzelnen und Familien, Juventa 2002, S. 19)

Case Management (CM) (Unterstützungsmanagement, Casework, Einzelfallhilfe) ist ein Mitte der 70er Jahre in den USA entstandenes Konzept der Sozialarbeit.

CM entwickelte sich vor dem Hintergrund einer zunehmenden Differenzierung und Sektorisierung sozialer Dienstleistungen.

Ausgangspunkte waren die nachsorgende Hilfe und die ambulante Betreuung von psychisch Kranken im Kontext einer gemeindenahen Psychiatrie (Community Care).

Ziel von CM ist es, Fähigkeiten des Klienten zur

Wahrnehmung sozialer Dienstleistungen zu fördern, professionelle, soziale und persönliche Ressourcen zu verknüpfen und bestmögliche Effizienz im Hilfeprozess zu erreichen.

Letzteres steht in Verbindung zum Sozialmanagement. Der Sozialarbeiter erhält im CM die durchgehende Fallverantwortung und tritt in mehreren Funktionen – als Koordinator, Anwalt, Berater auf, d.h. direkte und indirekte Hilfestellungen prägen seine Arbeit.

Das Konzept CM gestalten zirkuläre Phasen: Einschätzung (Assessment), Hilfeplanung, Intervention, Kontrolle der eingeleiteten Hilfestellungen, Auswertung (Evaluation).

In den USA schälten sich mehrere Modelle von CM heraus: das Generalisten-Modell, d.h. ein Sozialarbeiter führt den Klienten durch den gesamten Hilfeprozess; Therapie mit CM, d.h. die therapeutische Funktion wird auf indirekte Hilfestellungen erweitert; CM als interdisziplinäre Teamarbeit, d.h. das Team übernimmt die Generalistenfunktion und das einzelne Teammitglied leistet spezielle Hilfe.

Erkenntnisse der Systemtheorie und des Managements fließen in diesen Ansatz ein.

Er grenzt sich insofern von der psychosozialen Einzelhilfe ab und gilt als problembezogener Ansatz der Sozialarbeit, wobei die praktische Unterstützung im Lebensalltag im Mittelpunkt steht.

Da diese Hilfe auch soziale Netzwerkarbeit im Gemeinwesen und eine Anwaltsfunktion beinhaltet, liegt hier ein integrativer Methodenansatz vor. (...) (Fachlexikon der sozialen Arbeit, 5. Aufl. 2002, Hrsg.: Deutscher für öffentliche und private Fürsorge, Stuttgart; Köln: Kohlhammer Verlag)



## Case-Management

### CASE MANAGEMENT...

- bezieht sich immer auf einen Zusammenhang von Handlungen; ein Hilfesystem, welches organisiert werden muss
- langfristige Hilfen individuell auf den Einzelfall zugeschnitten
- gewährleistet durch eine durchgängige fallverantwortliche Beziehungs- und Koordinierungsarbeit Klärungshilfe, Beratung und den Zugang zu den notwendigen Dienstleistungen
- befähigt die KlientInnen, Unterstützungsleistungen selbständig zu nutzen und greift so wenig wie möglich in die Lebenswelt von KlientInnen ein

### Im Case Management...

- werden die KlientInnen ganzheitlich als Menschen in ihrem sozialen Kontext betrachtet
- ist oberstes Ziel die Eigenkräfte/Ressourcen von Menschen aufzugreifen und zu stärken (Empowerment)

### Ziele des Case Management

- Komplexität reduzieren
- Ziele erreichen
- Ressourcen erschließen
- Kompetenzen mobilisieren
- Entscheidungen ermöglichen

### 2. Hinweise / Konkretisierung zum Case Management bei Jugendmigrationsdiensten (JMD)

- Maßgeschneiderte Unterstützung
- Selbständiges Leben ermöglichen

Die Jugendmigrationsdienste (JMD) benutzen das Case Management (CM) als ein Verfahren zur Moderation des Integrationsprozesses und zur Begleitung dieses Prozesses bei jungen Migranten.

Für die JMD ist CM eine Form „kundenorientierter“ Fallberatung und –betreuung, die an den Kompetenzen und Ressourcen der KlientInnen ansetzt und diese nicht als hilflose Menschen betrachtet.

Die Zielrichtung des CM ist das Clearing und die Erststellung eines individuellen Unterstützungsplanes zusammen mit dem Klienten/der Klientin, die zudem die Beschreibung von Selbsthilfeanteilen und Ressourcen des sozialen Umfeldes beinhaltet.

Die Rolle des Beraters/der Beraterin wechselt dabei vom klassischen „Ich regele das für Dich“ zum Manager/zur Managerin der Unterstützungsleistung.



## Case-Management

### Phasen des Case-Managements

#### Intake- Erst-/Aufnahmegespräch

Im Erstgespräch findet eine Statusklärung und Erläuterung des Gesamtverfahrens statt. Dieser Erstkontakt dient der Erfassung des notwendigen Beratungs- bzw. des individuellen Integrationsbedarfs. Das Gespräch dient auch dem Kennenlernen, dem Informationsaustausch, der Erfassung von Problemlagen. Außerdem werden die Erwartungen der Kundin bzw. des Kunden geklärt.

Das Erstgespräch ist Grundlage für die strukturelle und inhaltliche Planung/Vorbereitung eines folgenden Beratungsprozesses.

#### Assessment-Kompetenz- und Potenzialermittlung

Diese Sozial- und Kompetenzanalyse beinhaltet die Feststellung der Kenntnisse und Fähigkeiten, die der Zuwanderer mitbringt. Gleichzeitig ist es dann die Aufgabe des Migrationsberaters, festzustellen, welche Kenntnisse und Fähigkeiten der Zuwanderer noch erwerben muss, um sich integrieren zu können.

Das heißt, beim Assessment werden in Einzelgesprächen die Ressourcen, Bildung, beruflicher Werdegang, Stärken und Schwächen, Erwartungen, Voraussetzungen etc. der Klienten erfasst.

#### Zielsetzung

Bei der Zielsetzung erarbeitet der Berater/die Beraterin gemeinsam mit den KlientInnen konkrete, realistisch messbare kurz-, mittel- und langfristige Ziele, die innerhalb des Begleitungszeitraums erreicht werden sollen.

#### Handlungsplanung – Erstellung eines Förderplans

In der Handlungsplanung wird also ein Hilfeplan erarbeitet, in dem die Handlungsschritte nach ihrer Priorität mit den jeweiligen Beteiligten/Einrichtungen, Zeitplan und Kontrollterminen beschrieben sind. Der individuelle Integrationsförderplan wird in aktiver Zusammenarbeit mit dem/der Neuzuwanderer/in erstellt und setzt an den Kompetenzen, Ressourcen und Selbsthilfepotenzialen der Ratsuchenden an und ist Grundlage für die Begleitung auf dem gesamten Weg der Integration. Der Jugendmigrationsdienst (JMD) wird somit zur Managementstelle des Integrationsprozesses.

#### Umsetzung – Sicherstellung der Umsetzung des Förderplans

Die BeraterInnen des JMD nehmen in dieser Phase die Aufgabe wahr, die am Hilfeprozess beteiligten Personen so zu koordinieren, dass die Tätigkeiten ausgeführt werden, die für eine Veränderung, Wandel bzw. das Erreichen der gesetzten Ziele notwendig sind. Die Zentrale Fragestellung bei der Umsetzung des Prozesses ist also: Wie kann die Planung in Bewegung gesetzt werden?

#### Steuerung / Monitoring

Bei der Steuerung des Hilfeprozesses sind die BeraterInnen JMD HilfeplanerInnen und -managerInnen, die grundsätzlich nicht selbst die Hilfeleistungen erbringen, sondern den Eingliederungsprozess steuern, koordinieren und kontrollieren. Genauso gehört zu ihren Aufgaben, eventuelle Versorgungslücken zu identifizieren und ggf. geeignete Projekte zu entwickeln und deren Umsetzung voranzutreiben.



## Case-Management

### Evaluation und Dokumentation

In der Evaluation des Case-Managementverfahrens findet eine Überprüfung der Zielerreichung statt. Bei fehlendem Erfolg werden die Ziele und Vereinbarungen sowie die Verfahrenswege kritisch überprüft.

### Beendigung – Abschluss des Verfahrens

Bei der Beendigung, als Abschluss des Verfahrens geht es um die Bearbeitung der

- Bearbeitung der Gefühle in Bezug auf den Hilfeprozess und dessen Abschluss
- Rückschau auf das Erreichte o Planung der Zukunft des Klienten
- Evaluation der Leistung während des Hilfeprozesses

Diese Punkte sollen in einem Abschlussgespräch geklärt werden.

### 3. Was heißt Case-Management für die JMD („Standards“)

Die JMD der AWO verfolgen mit ihrem Case Management einen ganzheitlicher Ansatz

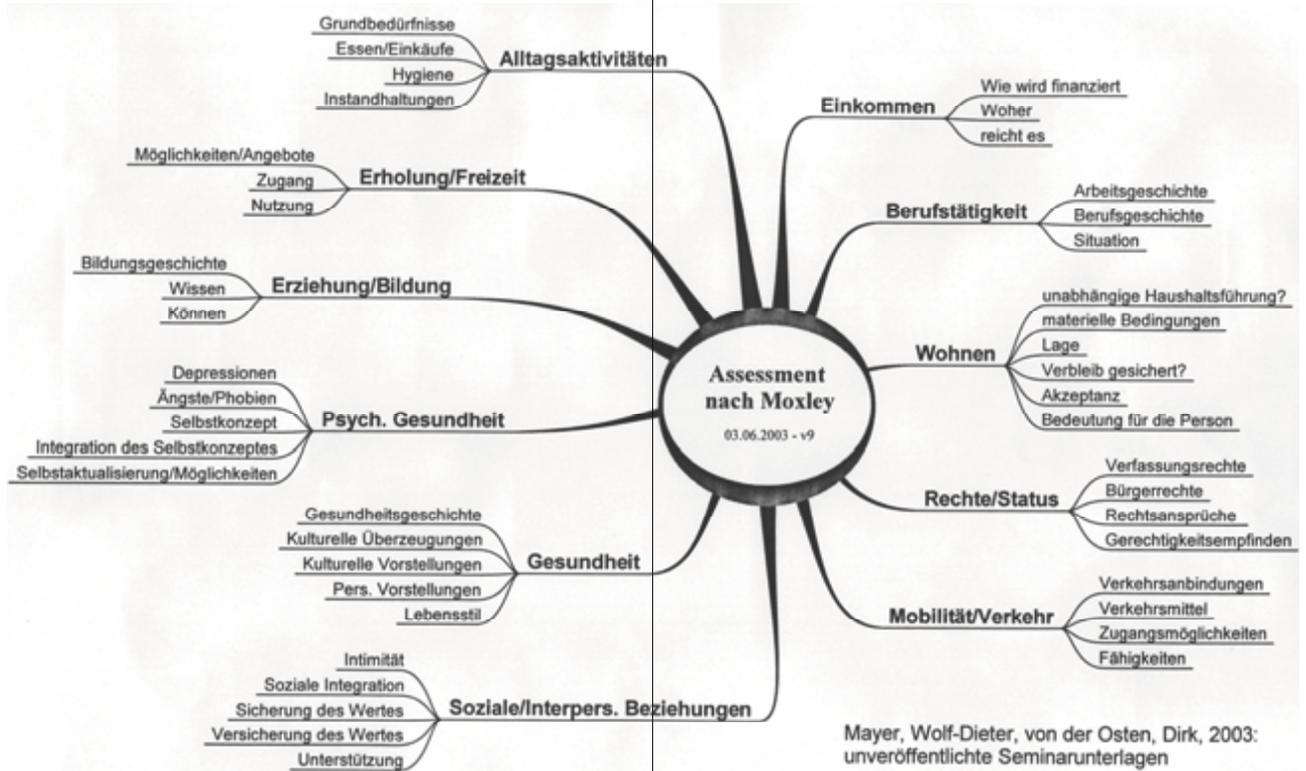
#### Das heißt,

- für AWO JMD ist CM eine Form „kundenorientierter“ Fallberatung und –betreuung,
- die KlientInnen werden ganzheitlich als Menschen in ihrem sozialen Kontext betrachtet

- man geht von den Stärken der Klienten aus
- der/die Case ManagerIn sucht gemeinsam mit dem Klienten nach seinen Stärken und Ressourcen (siehe Assessment nach Moxley)
- man setzt an den Kompetenzen und Ressourcen der KlientInnen an man betrachtet die KlientInnen nicht als hilflose Menschen
- man greift die Eigenkräfte/Ressourcen von Menschen auf und versucht diese zu stärken (Empowerment)
- der/die Case ManagerIn erstellt gemeinsam mit dem/der KlientIn einen individuellen Unterstützungsplan, der vor allem auch die Beschreibung von Selbsthilfeanteilen und Ressourcen des sozialen Umfeldes beinhaltet
- Die Rolle des Beraters/der Beraterin in den AWO JMD wechselt vom klassischen „Ich regle das für Dich“ zum Manager/zur Managerin der Unterstützungsleistung
- Der/die KlientIn wird dahingehend unterstützt, die vorhandenen Ressourcen für seine/ihre Ziele zu erschließen

## Case-Management

### Assessment nach Moxley



Mayer, Wolf-Dieter, von der Osten, Dirk, 2003:  
unveröffentlichte Seminarunterlagen

vgl. Moxley, David P., 1989:  
The Practice of Case Management  
London, ISBN: 0-8039-3205-7



## Case-Management

### Grundlage ist die Netzwerkarbeit

- Die Aufgabe des/der Case ManagerIn ist es, dafür zu sorgen, dass die gemeinsam mit dem/der KlientIn geplanten Handlungen durch ausgewählte und geeignete Akteure umgesetzt werden.
- Geeignete Akteure sind zum einen der/die KlientIn selber, Freiwillige aus dem sozialen Netz und professionelle Dienste.
- Um die KlientInnen an für die jeweilige Situation der KlientInnen geeignete professionelle Dienste vermitteln zu können, müssen die CasemanagerInnen diese Dienste in ihrem Zuständigkeitsbereich aber auch kennen.
- Die Dienste im Zuständigkeitsbereich sollen von jedem AWO JMD in einem sog. „Sozialatlas“ erfasst werden.
- Kooperationen mit den Diensten müssen entsprechend vorbereitet und verbindlich abgesichert werden.
- Der/die KlientIn wird dahingehend unterstützt, die vorhandenen Ressourcen für seine/ihre Ziele zu erschließen.
- Die Methode des Case Management ist also nur dann erfolgreich, wenn mit allen Akteuren des sozialen Netzes und der professionellen Dienste auf kommunaler, regionaler und wo erforderlich auch überregionaler Ebene eine enge Zusammenarbeit gewährleistet werden kann.
- Die Vernetzung und Zusammenarbeit der Angebote sowie die Zuständigkeiten müssen da-

bei verbindlich geklärt werden.

- Die Mitarbeit der AWO JMD in kommunalen, regionalen und wo erforderlich überregionalen Gremien und (klientenspezifischen) Netzwerken ist für ein erfolgreiches CM erforderlich.
- Eine Netzwerk- bzw. ein Sozialatlas ist notwendige Voraussetzung für das Case Management.

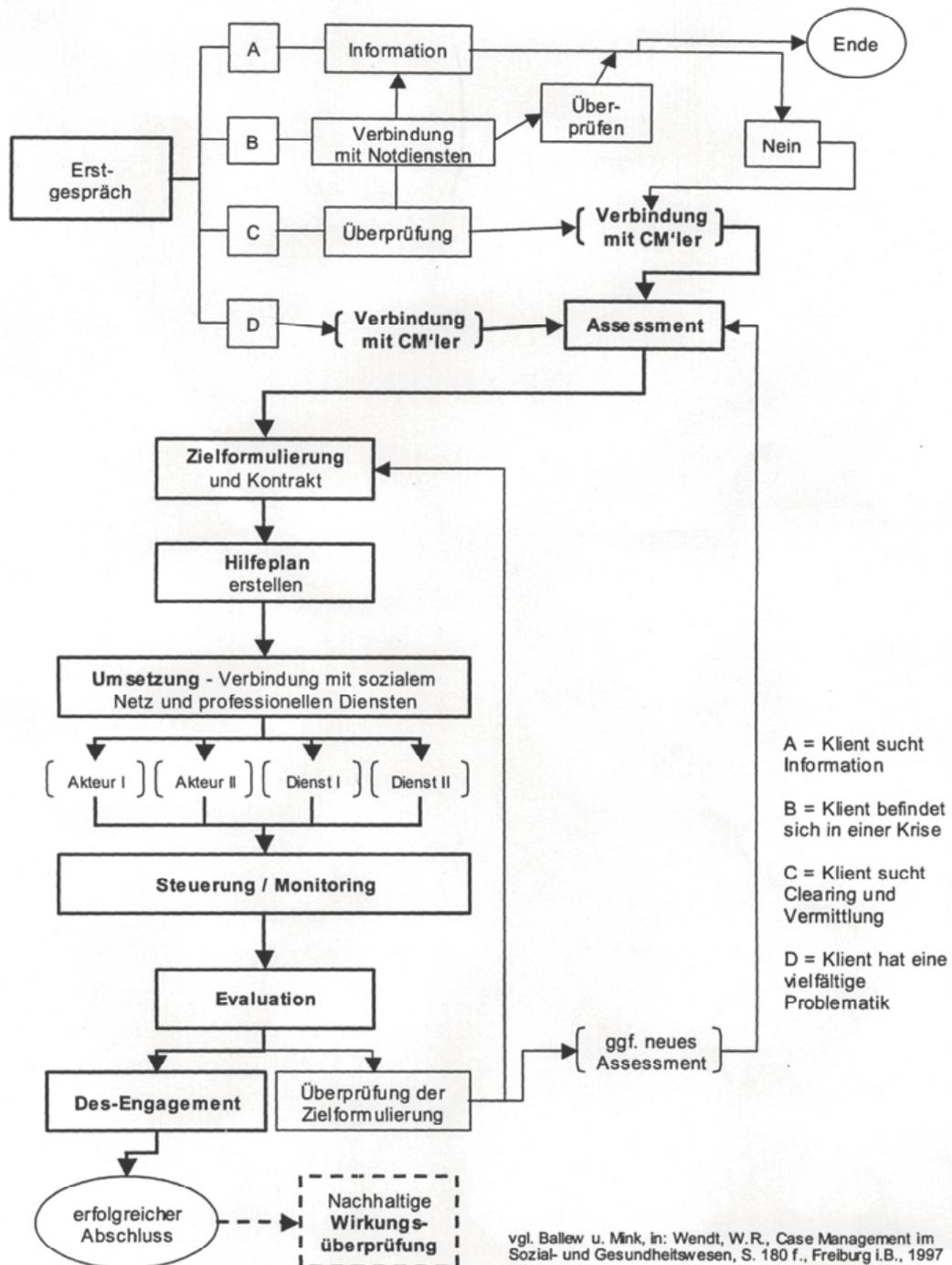
### Durchgehende Fallverantwortung ist für die JMD ein Problem

Die in der CM-Definition genannte durchgehende Fallverantwortung ist in der täglichen JMD Arbeit nicht (immer) umsetzbar. Durchgehende Fallverantwortung heißt nämlich auch Maßnahmen verordnen zu können; diese Befugnis haben die JMD aber nicht.

### Die AWO JMD betreiben Integrationsmanagement durch Case Management

#### Integrationsmanagement durch Case Management V.4

© Prof. Dr. Wolf-Dieter Mayer, Dirk von der Osten





## Einzelberatung und Krisenintervention

### Einzelberatung und Krisenintervention

Ausgehend von den Lebenslagen zugewanderter Jugendlicher verfolgen die JMD ihre Ziele durch die Anwendung verschiedener Methoden. Die Einzelberatung hat neben dem Case-Management ihre Bedeutung und bindet die örtlichen Ressourcen ein.

Der Jugendmigrationsdienst ist eine Beratungseinrichtung mit spezieller Ausrichtung des Angebotes auf die Zielgruppe der Jugendlichen und jungen Erwachsenen mit Migrationshintergrund von 12 bis 27 Jahren. Die spezifischen Themen und Bedürfnisse dieser jungen Menschen in dieser bedeutsamen Lebensphase – von der Pubertät bis zur Verselbständigung – finden explizite Berücksichtigung.

#### Einzelberatung:

- Für Neuzuwandernde als Einstieg in das Case Management-Verfahren
- Für Jugendliche mit Migrationshintergrund und besonderem Förderbedarf die bereits länger in Deutschland leben.

Von besonderer Bedeutung ist hierbei Beratung zu den Bereichen Schule, Ausbildung und Beruf, sowie in den Übergangsphasen. Eine angemessene Einzelberatung muss immer den gesamten Lebenszusammenhang der Jugendlichen berücksichtigen.

#### Krisenintervention:

Die verschiedenen Wechselfälle des Lebens erfordern unter Umständen auch schnelle Reaktionen und Unterstützung.

#### Beispielhaft sind hier u.a. zu nennen:

- Bewältigung von Lebenskrisen im Prozess des Erwachsenwerdens
- Begleitende Hilfen bei Gesundheitsproblemen
- Begleitende Hilfen bei der Bewältigung von akuten Alkohol- und Drogenproblemen

Krisenintervention ist immer eine Sofortreaktion mit der Einbeziehung externer Fachkompetenz. Hier wird die Bedeutung eines gut funktionierenden Netzwerkes deutlich.



## Sozialpädagogische Begleitung

### Sozialpädagogische Begleitung der IntegrationskursteilnehmerInnen

Die jungen NeuzuwanderInnen werden während der Integrationskurse in Kooperation mit den Integrationskursträgern durch den JMD unterstützt und begleitet. Die sozialpädagogische Begleitung greift hierbei auf soziale und gesellschaftliche Netze und die persönlichen Ressourcen der NeuzuwanderInnen zurück.

#### Warum machen wir das?

Die sozialpädagogische Begleitung der TeilnehmerInnen von Integrationskursen ist ein wichtiger Ansatzpunkt für die Integrationsförderung von NeuzuwanderInnen.

#### Gründe hierfür sind:

- Die durch die §§ 43 und 45 Aufenthaltsgesetz vorgegebenen Strukturen der Integrationsförderung des Bundes,
- Die Gewährleistung eines zeitnahen Zugangs zu den jungen Menschen,
- Die frühe Entwicklung von Anschlussperspektiven, z.B. beruflich, nach dem Integrationskurs,
- Informationen zur Orientierung im Alltag,
- Die Stärkung der Kommunikationsfähigkeit und somit die Förderung der Selbstsicherheit.
- Die in vielen Fällen notwendige Motivationsarbeit zur regelmäßigen Teilnahme am Integrationskurs.

#### Wie setzen wir das um?

Die sozialpädagogische Begleitung der IntegrationskursteilnehmerInnen erfolgt auf unterschiedlichen Wegen.

#### Unsere Verfahren und Methoden sind:

- Case Management,
- Einzelberatung/Krisenintervention,
- Gruppenarbeit.

Die Verfahren und Methoden können fließend ineinander übergehen, so kann sich aus einer Einzelberatung ein Case Management-Prozess entwickeln.

#### Was ist hierfür wichtig?

Grundlegend muss es eine Kooperation zwischen dem Jugendmigrationsdienst und den Integrationskursträgern geben. Diese Zusammenarbeit sollte durch eine mündliche oder schriftliche Kooperationsvereinbarung verbindlich gestaltet werden.

#### Welche Voraussetzungen muss der JMD schaffen?

#### Flexibilität bei der Durchführung der Beratung:

- Individuelle Terminvereinbarungen
- Verbindliche, kontinuierliche Sprechzeiten
- Möglichkeit von Beratungszeiten beim Integrationskursträger
- Gute Erreichbarkeit des JMD
- Gezielte Öffentlichkeitsarbeit, um z.B. die JMD-Angebote beim Integrationskursträger vorzustellen.



## Gruppenangebote / Kurse

### Gruppenangebote / Kurse nach Programm 18 KJP + anderweitig geförderte Projekte

Grundlage für alle im Jugendmigrationsdienst stattfindenden Angebote sind die Grundsätze des Programms 18 KJP.

Gruppenarbeit unterstützt und ergänzt die individuelle Begleitung im Rahmen des Case Management und während der sozialpädagogischen Begleitung in den Integrationskursen.

Die Gruppenarbeit ermöglicht jungen NeuzuwanderInnen ihre vorhandenen Fähigkeiten herauszubilden und schafft Basiskompetenz für das gesellschaftliche Zusammenleben in einer Einwanderungsgesellschaft.

Gruppenangebote sind ein pädagogisches Instrument, um die Begegnung miteinander zu ermöglichen, voneinander zu lernen, Toleranz zu entwickeln und neue Lebensperspektiven zu erfahren. Dies sind nur einige Aspekte, die mit der Kurs- und Kursreihenarbeit verbunden sind.

In Tabelle 1 sind Beispiele für Gruppenangebote aufgeführt, die im Rahmen der Kurse und Kursreihen über KJP gefördert werden können.

In Tabelle 2 sind Gruppenangebote aufgeführt, die in den Grundsätzen unter Punkt III.1.4.b) „Initiierung, Vermittlung und ggf.. Durchführung von anderweitig z.B. kommunal – oder landesgeförderten Angeboten“ angesprochen sind und anderweitig aus Landesmitteln, durch kommunale Mittel, durch Stiftungen und andere gefördert werden.

Der Ideenpool\*\* erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit, sondern möchte anregen, mit eigenen

Projektideen an die jeweilige Kommune, ans Land oder an die Stadt heranzutreten und eigene regionbezogene Ideenvorschläge zu präsentieren und Umsetzungsmöglichkeiten zu suchen.

\*\* Ideenpool ist nichts Starres, Festgelegtes, sondern kann ständig durch neue Anregungen und Vorschläge erweitert werden – Einmischung braucht Ideen und Mut!

### JMD Standards – Gruppenangebote

- Qualifizierte Honorarkräfte
- Geeignete Gruppenräume mit ausreichend Material je nach Schwerpunkten der Angebote
- Computerplätze mit aktueller Software (z.B. Word, Excel, Power Point)
- Gruppenzeiten „bedarfsgerecht“ anbieten
- Möglichkeit in kleinen Gruppen zu arbeiten
- Gruppenteilnehmer können die Inhalte mitentscheiden und mitgestalten

Junge NeuzuwanderInnen sollen sich willkommen und angenommen fühlen können.

Gruppenangebote schaffen Vertrauen und bilden eine Basis für Beziehungen.

## Gruppenangebote/ Kurse

### KJP geförderte Gruppenangebote in JugendMigrationsDiensten der Arbeiterwohlfahrt von Flensburg bis Nürnberg

„Rund um Sprache“	Bildung / Ausbildung / Beruf
<b>Fit in Schule und Beruf:</b> Schulbezogene Sprachförderung	<b>PC Grundkurse:</b> Der Grundkurs PC bietet den jungen Migranten die Möglichkeit des ersten Einstiegs in die Welt der EDV
<b>Sprache – Kommunikation und Orientierung</b>	<b>PC Aufbaukurse:</b> Der Aufbaukurs bietet jungen Migranten, die bereits über Vorkenntnisse verfügen, Möglichkeiten der weiterführenden Qualifikation im Bereich EDV
<b>Integrationsorientierung im Alltag Deutschland:</b> Konversationsgruppen	<b>Computerführerschein</b>
<b>Sprachtraining DEUTSCH:</b> Schulunterricht und Maßnahmen flankierendes Angebot zur sprachlichen Qualifizierung	<b>www./ eigene Webseiten gestalten und eine Programmiersprache lernen</b>
<b>Vom Ankommen zum Angekommen sein“ :</b> In spielerischer Art wird Sprachkompetenz vermittelt und durch Exkursionen im Umfeld direkt und praktisch angewendet.	<b>Interaktive Mediengruppen / Medienwerkstatt</b>
	<b>PC Internetkurs mit berufsorientierten Inhalte:</b> PC-gestütztes Lernen
	<b>Berufsorientierung</b>
	<b>Berufsstart mit Erfolg</b>
	<b>Bewerbungstraining</b>
	<b>Wege zum Beruf</b>

## Gruppenangebote / Kurse

### KJP geförderte Gruppenangebote in JugendMigrationsDiensten der Arbeiterwohlfahrt von Flensburg bis Nürnberg

Sozialkompetenzen / Stärken / Profil	Orientierung im Sozialen Umfeld	Partizipation / „Lust auf Integration“
<b>Kompetenzstärkung</b>	<b>Inforeihen:</b> z.B. Angebote im Stadtteil, Schul- und Berufssystem, Drogen, Gewalt, Straffälligkeit...	<b>Mit der eigenen Biografie arbeiten:</b> Sich mitteilen, um zu wissen und zu erkennen, woher man kommt, um eine eigene Zukunft zu sehen und schließlich dorthin zu gehen.
<b>Sozialkompetenztraining</b>	<b>Tagesfahrten und Bildungsveranstaltungen</b>	<b>Integrationscoaching</b>
<b>Konflikttraining:</b> Diese Kursreihe soll für Gewalt sensibilisieren und verbale gewaltfreie Lösungen aufzeigen.	<b>Lebensweltorientierung und Lebensplanung</b>	<b>Partizipation heißt Beteiligung:</b> Interviewreihe zur qualitativen Überprüfung der vorgehaltenen Integrationsangebote
<b>Kommunikationstrainings:</b> „überzeugend überzeugen“, Profiling I – die eigenen Stärken erkennen und Profiling II – Ziele finden	<b>„Einblicke“:</b> Angebote zur Orientierung im Sozialraum und Angebote der politischen Bildung	<b>Übergang Schule – Beruf:</b> Auseinandersetzung mit der Rolle der Frau in Schule, Beruf, Familie und Gesellschaft
<b>Stärkung und Bewusstmachung eigener „interkultureller Kompetenzen“</b>	<b>Lüneburg konkret :</b> Alltagspraktische Orientierungshilfe	<b>Bildungspolitische Integrationshilfe für Angehörige:</b> Auswirkungen der Migration auf die familiäre Balance, Migration und Sucht, Migrationsbedingte Gewalt...
<b>Briefe – Anträge – Bewerbungen</b>		
<b>Frauen fördern Perspektiven:</b> Raum für Erfahrungsaustausch		



## Gruppenangebote / Kurse

**NICHT über KJP geförderte Gruppenangebote in JugendMigrationsDiensten der Arbeiterwohlfahrt von Flensburg bis Miesbach – Ideenpool, Projekte**

„Rund um Sprache“	Bildung / Ausbildung / Beruf
	<b>BVM:</b> „Beratung und Vermittlung von arbeitslosen jugendlichen Migranten „ in arbeitsmarktpolitische Maßnahmen, insbesondere Heranführung an eine Berufsausbildung

## Gruppenangebote / Kurse

**NICHT über KJP geförderte Gruppenangebote in JugendMigrationsDiensten der Arbeiterwohlfahrt von Flensburg bis Miesbach – Ideenpool, Projekte**

Sozialkompetenzen / Stärken / Profil	Orientierung im Sozialen Umfeld	Partizipation / „Lust auf Integration“
<b>Chancengleichheit für Migrantenkinder in der Schule und im Stadtteil : (5000 X 5000 X Zukunft von der Aktion Mensch)</b>		<b>Tagesfahrten mit freizeitpädagogischen Inhalten:</b> z.B. Besuch der Jugendmesse „YOU“
		<b>Come in Contract: „Mehr Bock auf Politik“</b>
		<b>Projekt P: „Misch Dich ein“</b>



## Netzwerkarbeit

### 1. Allgemeines zur Netzwerkarbeit

Es gibt verschiedene Definitionen für Netzwerkarbeit. Selbst in der wissenschaftlichen Literatur wird der Begriff unterschiedlich verwendet. Die Grenzen zwischen Netzwerkarbeit, Kooperation und Zusammenarbeit bleiben meist unscharf. Trotz der begrifflichen Unklarheit bzw. der mangelnden Trennung zwischen Netzwerkarbeit und Kooperation ist jedoch allen Definitionen gemein, dass Netzwerkarbeit - ebenso wie Kooperation - der Erreichung einer gemeinsamen Zielsetzung dient.

Für die praktische Arbeit vor Ort ist es sinnvoll, Netzwerkarbeit – im Sinne der Vernetzung sozialer Dienste und Einrichtungen – als Methode zu definieren, mit der die effektive Zusammenarbeit der verschiedenen Akteure gesteuert werden kann.

#### **Die Arbeit im Netzwerk sollte:**

- fallunabhängig sein und
- sich am Bedarf und den Ressourcen des Sozialraumes orientieren.

Diese Akteure können Individuen, Gruppen, Vereine, Institutionen oder Einrichtungen sein. Wesentlich ist die Bereitschaft eines jeden, aktiv zur gemeinsamen Zielerreichung beizutragen. Der Aufbau eines neuen Netzwerkes erfordert eine gemeinsame Vorbereitung und Planung mit einer gemeinsamen Zielsetzung unterschiedlicher lokaler Akteure.

### 2. Netzwerkarbeit als Aufgabenbereich

Case Management als eine zentrale Aufgabe der Jugendmigrationsdienste ist ohne funktionierende soziale Netzwerke nicht möglich. Die Kenntnis über vorhandene Angebote im Sozialraum ermöglicht eine optimale Unterstützung des Integrationsprozesses der jungen Neuzuwanderinnen und Neuzuwanderer, da passgenaue Angebote empfohlen werden können. Durch die Zusammenarbeit im Netzwerk können zudem zusätzlicher Bedarf erkannt und Angebote zur Schließung von Förderlücken entwickelt werden. Eine Zusammenstellung zielgruppenspezifischer Angebote im definierten Sozialraum („Sozialatlas“) ist hierbei hilfreich.

#### **Der Sozialatlas**

Je nach Größe des Sozialraumes bzw. des Aktionsradius des jeweiligen JMD können die Erstellung und insbesondere auch die Pflege einer solchen Angebotsübersicht sehr zeitaufwändig sein. Von daher muss vorab überlegt werden, in welchem Umfang der JMD selbst diese Aufgabe übernehmen kann. Es gibt verschiedene Möglichkeiten zur Erstellung eines Sozialatlas.

#### **Inhalte des Sozialatlas sollten sein:**

- die kategorisierte und detaillierte Erfassung der Einrichtungen und ihrer Angebote
- die genaue Beschreibung der Zielgruppe.
- die Erfassung von AnsprechpartnerInnen/Ansprechpartnern mit Adressen,
- Telefonnummern und Öffnungszeiten der jeweiligen Einrichtung.



## Netzwerkarbeit

### **Als Methoden stehen – in Abhängigkeit der zeitlichen Ressourcen – zur Verfügung:**

- Fragebogenaktionen
- Leitfadengestützte Interviews

Es besteht die Möglichkeit, diese Abfragen gleich damit zu koppeln, dass die Einrichtungen, Institutionen usw. weiteren Bedarf oder Lücken im Fördersystem aufzeigen.

### **Mitarbeit in vorhandenen Netzwerken**

Gibt es bereits Netzwerke im Sozialraum, ist es erforderlich, deren Zielsetzung zu überprüfen. Jugendmigrationsdienste tragen zur Gestaltung positiver Lebensbedingungen junger Migrantinnen und Migranten im Sozialraum bei. Wichtige Netzwerkpartnerinnen und Netzwerkpartner sind Institutionen, Ämter, Betriebe, Verbände, Vereine, Kultur- und Bildungseinrichtungen usw. Stimmen Zielsetzung und Zusammensetzung der Akteure mit den Zielen des JMD überein, arbeitet der JMD im Netzwerk mit.

### **Initiierung eines neuen Netzwerkes**

Gibt es im Sozialraum kein zielgruppenspezifisches Netzwerk, ist es Aufgabe des JMD, eines zu initiieren. Je nach Zielsetzung sollte die Auswahl der Netzwerkpartnerinnen und Netzwerkpartner erfolgen.

Die Notwendigkeit der Initiierung eines neuen Netzwerkes sollte gut begründet sein, denn nur wenn auch die anderen Akteure davon überzeugt sind und sich aktiv einbringen, wird die Arbeit des Netzwerkes effektiv und beständig sein.

Haben die Netzwerkpartnerinnen und Netzwerkpartner Interesse an der Zusammenarbeit bekundet, wird in einem Abstimmungsprozess die gemeinsame Zielsetzung festgelegt. Diese muss konkret formuliert werden.

### **Es wird eine Aufgabenverteilung im Netzwerk vorgenommen:**

- Wer hat die Federführung?
- Wer lädt ein?
- Wer schreibt Protokolle?

Eine Geschäftsordnung des Netzwerkes strukturiert die gemeinsame Arbeit.



## Netzwerkarbeit

### 3. Was bedeutet Netzwerkarbeit für die JMD-Arbeit

#### Der JMD

- baut (bei Bedarf) zielgruppenspezifische Netzwerke auf und pflegt sie
- vertritt die Interessen der jungen Neuzuwanderinnen und Neuzuwanderer und weist auf ihren Bedarf und ihre Belange hin
- dokumentiert die Netzwerkarbeit in KiDaMi (Klientenbezogenes Datenbanksystem für Migranten)
- macht ggf. Verbesserungsvorschläge trägt im Netzwerk zur interkulturellen Öffnung bei
- motiviert zielgruppenrelevante Akteure zur Mitarbeit im Netzwerk
- arbeitet nicht in möglichst vielen Netzwerken mit, sondern in den richtigen

#### Funktionierende Netzwerke

- haben eine klare Zielsetzung und arbeiten effektiv auf diese hin
- initiieren Projekte
- erkennen und schließen Bedarfslücken
- überprüfen mindestens einmal jährlich, ob sie effektiv arbeiten
- bieten eine Grundlage für Kooperationen



## Initiierung und Begleitung der Interkulturellen Öffnung (IKÖ)

### 1. Allgemeiner Teil

#### Hintergrund

Die Initiierung und Begleitung der Interkulturellen Öffnung (IKÖ) von Diensten und Einrichtungen ist ein fester Bestandteil der Grundsätze für JMD und resultiert aus der Entscheidung, Angebote und Dienstleistungen kundenorientiert zu erbringen. Im Qualitätsmanagementdiskurs der AWO ist sie mit der Entscheidung der Bundeskonferenz der AWO zur Interkulturellen Öffnung des Verbandes bereits im Jahr 2000 zum integralen Bestandteil geworden.

#### Ziele

- Chancengleichheit und gleichberechtigte Teilhabe für Menschen mit Migrationshintergrund
- Abbau von Ausgrenzung und Diskriminierung
- Voraussetzungen für die Nutzung von sozialen, kulturellen und gesellschaftlichen Einrichtungen durch alle Menschen unabhängig von ihrer Herkunft, Kultur, Sprache oder Weltanschauung schaffen

### 2. JMD-Praxis und IKÖ

Die Interkulturelle Öffnung im Sinne der Grundsätze für JMD umfasst zwei Aufgabenfelder:

- Die eigene Einrichtung für alle jungen MigrantInnen öffnen und nutzbar machen,

- Die interkulturelle Öffnung anderer relevanter Einrichtungen und Dienste mit dem Ziel der Beseitigung von Zugangsbarrieren für MigrantInnen initiieren und begleiten.

#### Ebenen der Interkulturellen Öffnung:

##### 1. Individuelle Ebene

Diese Ebene betrachtet die MitarbeiterInnen der JMD und umfasst:

- Haltungen, Wertungen und Einstellungen,
- Sach- und Fachkompetenz,
- Sprachliche und kulturelle Kompetenzen.

##### 2. Institutionelle Ebene

Diese Ebene betrachtet den JMD als Einrichtung sowie seine Einbettung in die eigene Trägerorganisation und umfasst die Verankerung der Interkulturellen Öffnung in das eigene Leitbild und Einrichtungskonzept.

##### 3. Gesellschaftlich-strukturelle Ebene

Diese Ebene betrachtet die Kooperations- und Netzwerkpartner des Jugendmigrationsdienstes.

Sie umfasst Lobby- bzw. Öffentlichkeitsarbeit mit dem Ziel, jungen MigrantInnen den Zugang zu Diensten und Einrichtungen durch deren interkulturellen Öffnung zu ermöglichen.



## Initiierung und Begleitung der Interkulturellen Öffnung (IKÖ)

Initiierung und Begleitung der Interkulturellen Öffnung

### 3. JMD-Standards

IKÖ auf der <u>individuellen</u> Ebene: Interkulturelle Kompetenz	Berücksichtigt
• Aktuelles Fach- und Sachwissen zur Migrationsarbeit	
• Wertschätzung der kulturellen Vielfalt (Verzicht auf ethnisierende und stereotypisierende Zuschreibungen)	
• Flexibilität und Offenheit gegenüber anderen Werten und Einstellungen der Kunden	
• Reflexionsfähigkeit in Bezug auf eigenen Werte und Normen	
• Wissen um kultursensible Methoden und Handlungsstrategien (Körpersprache, Symbole, Rituale) usw.)	
• Sprachliche Kompetenz	

IKÖ auf der <u>institutionellen</u> Ebene: Verankerung im Leitbild und Einrichtungskonzept	Berücksichtigt
• Bedürfnisanalyse der potentiellen Nutzer (Sprachen, Zeiten, Rahmenbedingungen, Angebote)	
• Entwicklung von interkulturellen Zielen und überprüfbaren Handlungsschritten für die Einrichtung	
• MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund auf allen Hierarchieebenen mit Migrationshintergrund oder -migrationserfahrung (HauptamtlerInnen, Honorarkräfte, EhrenamtlerInnen, PraktikantInnen)	
• Sprachkompetenz in den wichtigsten Zielsprachen	
• Dolmetscherpools	
• Mehrsprachige Informationsmaterialien und Werbeträger	
• Regelmäßige Überprüfung der Umsetzung der IKÖ, ggf. Anpassung von Strategien	



**Initiierung und Begleitung der Interkulturellen Öffnung (IKÖ)**

**Initiierung und Begleitung der Interkulturellen Öffnung**

**3. JMD-Standards**

<b>IKÖ auf der <u>Gesellschaftlich-strukturellen</u> Ebene: Lobby- und Öffentlichkeitsarbeit</b>	<b>Berücksichtigt</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vermittlung von Grundsätzen der IKÖ in Gremien und Netzwerken (Vorträge, Präsentationen)</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Angebot von Informationsveranstaltungen und interkulturellen Trainings</li> </ul>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Initiierung und Durchführung von Kooperationsprojekten/-veranstaltungen</li> </ul>	



## Konzepterstellung

### Definition laut Duden:

Konzept = gedanklicher / stichwortartiger Entwurf, klar umrissener Plan, Programm für ein Vorhaben, Leitprogramm.

Bei einem Konzept handelt es sich um einen Entwurf für etwas zu Gestaltendes, eine erst zu schaffende Wirklichkeit. Ein Konzept beinhaltet also immer eine Vorstellung über eine zukünftige Realität, die durch Handeln geschaffen werden könnte oder sollte.

Man braucht Konzepte, um einen sinnvollen Ansatz zur Erfassung komplexer Entscheidungssituationen zu finden und eine Ordnung oder ein „Muster“ zu entwerfen, das man in der Folge mit konkreterem Inhalt ausfüllen kann und woraus Pläne und Maßnahmen zur Erreichung der angestrebten Ziele abgeleitet werden können.

- Jedem Konzept liegt eine bestimmte Absicht, Zielsetzung oder Problemstellung zugrunde.
- Jedes Konzept beruht bereits auf Voraussetzungen oder Grundannahmen, die als gegeben angenommen werden.
- Die Konzepterstellung stellt noch nicht die Veränderung einer Situation dar, sondern beschreibt mögliche Handlungsschritte.
- Das Konzept ist ein Ordnungsmuster für die Gestaltung eines zusammenhängenden Ganzen
- Das Konzept stellt eine Entscheidung für eine bestimmte Grundstruktur der angestrebten Leis-

tung dar. Es lässt zwar viele Konkretisierungsmöglichkeiten im Einzelnen offen, kann aber im Grundsätzlichen kaum mehr verändert werden, ohne dass die Ordnung des Ganzen wieder verloren geht.

- Ändert sich eine bestimmte Absicht, Zielsetzung oder Problemstellung kann es notwendig werden, das Konzept den neuen Gegebenheiten anzupassen.

## Konzepterstellung

### Hinweise zur Konzepterstellung

### Vorgehensweise / Ablauf

#### Orientierung an W – Fragen

<b>Wer ?</b>	macht was; Einrichtung, Organisationsstruktur
<b>Wo ?</b>	an welchem Standort, in welchen Räumen
<b>Warum ?</b>	Ausgangslage; Probleme; Ursachen; Aufträge
<b>Wozu ?</b>	Zielvorstellungen, was soll erreicht werden
<b>Wie ?</b>	Methoden, Arbeitsformen, Vorgehensweisen
<b>Wann ?</b>	Zeitplanung
<b>Für wen?</b>	Zielgruppenbeschreibung, Zielgruppendifferenzierung
<b>Durch wen?</b>	Welches Personal wird gebraucht, Aufgabenverteilung
<b>Womit ?</b>	Sachliche und finanzielle Mittel
<b>Mit wem ?</b>	Kooperationspartner
<b>Was ?</b>	Inhalte, Leistungen, Angebote

<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verständigung über die Ausgangslage</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• dazu: Sammeln von verfügbaren Informationen</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Transfer der Informationen auf den eigenen Sektor</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verfassen eines Rohentwurfes</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Beratung des Entwurfes in Gremien</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verfassen des Textes</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Erprobung</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dokumentation</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evaluation</li> </ul>

**Konzepterstellung**

Diese Fragen müssen grundsätzlich beantwortet werden!

## Konzepterstellung

### Inhalte / Bereiche

Mustergliederung mit Checkliste		berücksichtigt	✓
<b>1. Trägerinformation</b>			
Antragsteller			
Durchführende Organisation			
Erfahrungen im Arbeitsfeld			
Begründung der trägerspezifischen Qualität/ Besonderheit			
<b>2. Situations- / Bedarfsanalyse</b>			
Benennung und Beschreibung des Standortes			
Darstellung der aktuellen Situation			
Feststellung und Benennung des Bedarfs			
Begründung des Bedarfes			
Feststellung und Benennung von bestehenden Angeboten			
Feststellung und Benennung von Förderlücken			
Abstimmung mit anderen Akteuren im Sozialraum			

## Konzepterstellung

### Inhalte / Bereiche

Mustergliederung mit Checkliste		berücksichtigt	✓
<b>3. Zielgruppe</b>			
Zielgruppenbeschreibung			
Zielgruppenspezifische Merkmale			
	Migrationshintergrund		
	Soziale Lage		
	Geschlecht		
	Altersstruktur		
	Bildungsstand		
TeilnehmerInnenzugang			
TeilnehmerInnenmotivation			
<b>4. Ziele</b>			
Zieldefinition			
Teilziele benennen und beschreiben			
<b>SMART</b> Kriterien beachten:	<b>S</b> pezifisch		
	<b>M</b> essbar		
	<b>A</b> kzeptabel		
	<b>R</b> ealistisch		
	<b>T</b> erminiert		
Messbare Indikatoren zur Zielerreichung benennen und beschreiben			

## Konzepterstellung

### Inhalte / Bereiche

Mustergliederung mit Checkliste		berücksichtigt	✓
<b>5. Umsetzung des Angebotes/der Aktivitäten</b>			
Angebote benennen und beschreiben			
Aktivitäten benennen und beschreiben			
Methoden benennen und beschreiben			
<b>6. Netzwerk und Kooperation</b>			
Benennen der Netzwerk-/ KooperationspartnerInnen			
Netzwerk-/ Kooperationsform erläutern			
<b>7. Rahmenbedingungen</b>			
Personalausstattung	Personalstellen		
	Qualifikation		
	Arbeitszeitvolumen		
Ausstattung	Räumlichkeiten		
	Sachausstattungen		
<b>8. Öffentlichkeitsarbeit</b>			
Pressearbeit			
Werbematerial			
Veranstaltungen			

Konzepterstellung

## Konzepterstellung

### Inhalte / Bereiche

Mustergliederung mit Checkliste		berücksichtigt	✓
<b>9. Kosten und Finanzierung</b>			
	Finanzplan		
	Personalkosten (incl. Verwaltungsgemeinkosten)		
	Sachkosten		
	Angebotskosten		
<b>10. Dokumentation / Evaluation / Perspektiven</b>			
	Verlaufsdokumentation		
	Ergebnisdokumentation		
	Nachhaltigkeit / Perspektiven		
<b>11. Allgemein zu beachten</b>			
	Konzept unter Gender Aspekten erstellen		

**Mögliche Anwendungsbereiche der Konzepterstellung in der JMD-Arbeit sind beispielsweise:**

- Einrichtungskonzept
- Konzepte für Kurse und Kursreihen (mit Verweis auf den entsprechenden Textteil!)
- Konzepte für Projekte
- Konzepte für ergänzende Angebote



## Konzepterstellung

### Was bedeutet Konzepterstellung für die JMD-Arbeit der AWO?

#### **Konzepte für Jugendmigrationsdienste (JMD) dienen:**

- als interne Handlungsleitfäden
- der Darstellung ihrer Aufgaben in der Öffentlichkeit.

Sie erläutern die Inhalte der Aufgabenbereiche wie Zielgruppen, Ziele, Methoden und deren Umsetzung.

#### **Es wird deutlich:**

- welche Aufgaben wahrgenommen werden,
- nach welchen Anforderungen und Vorgaben der JMD handelt,
- worin die Fachlichkeit besteht und
- welche Synergieeffekte entstehen.

Sie dienen außerdem der Orientierung, der Überprüfung sowie der Evaluation der Arbeitsinhalte.

Jedes JMD arbeitet mit einem Einrichtungskonzept, welches die Ziele, Vorgaben und Methoden mit denen gearbeitet wird aufzeigt.

Grundlage dafür sind die Grundsätze und Rahmenkonzepte zur Durchführung und Weiterentwicklung des Programms 18 im Kinder- und Jugendplan des Bundes (KJP) „Eingliederung junger Menschen mit Migrationshintergrund“. Für jeden Kurs und jede Kursreihe sowie für Projekte sind Einzelkonzepte vorhanden.



## Qualitätsentwicklung im Jugendmigrationsdienst

### Die Qualitätsdebatte

Die Qualitätsdebatte ist zu einer der zentralen fachpolitischen Herausforderungen für die Soziale Arbeit geworden.

Fachliche Standards müssen neu definiert und konkretisiert werden. In den Konzepten der sozialen Arbeit reicht es nicht mehr aus, Fachbegriffe nur zu gebrauchen, sondern diese müssen konkret angepasst formuliert werden, um deutlich zu machen, welche hieraus ableitbaren Indikatoren die Zielerreichung messbar machen.

Die Bewertung der Qualität der Dienstleistungen soll aus der Beliebigkeit und Zufälligkeit herausgehoben werden und sowohl einrichtungsübergreifend als möglichst auch trägerübergreifend nachvollziehbar werden. Die Entwicklungen in der Qualitätsdiskussion führen somit zu einer Verbindung von fachlichen und sozialpolitischen Debatten.

### Qualität in der Sozialen Arbeit

Bei der Verwendung des Begriffes Qualität muss man im Rahmen der Sozialen Arbeit immer von einem komplexen Bündel von Faktoren ausgehen, das diesen Prozess beeinflusst.

#### Diese sind:

- Einrichtungsinterne Faktoren (insbesondere struktureller und prozessbezogener Art),
- Externe Faktoren der Einrichtung (z.B. politische

und finanzielle Unterstützung, Zugang zum Hilfesystem, aber auch die Mitwirkungsbereitschaft des sozialen Umfeldes der AdressatInnen),

- subjektive Faktoren bei den Akteuren (sowohl bei den Fachkräften als auch bei den AdressatInnen).

### Das Tandem-Qualitätsmanagement der Arbeiterwohlfahrt

Die Arbeiterwohlfahrt hat ein Qualitätsmanagement-Konzept entwickelt das Qualitätsziele der AWO mit den Verfahrensstandards für Qualitätsmanagement (QM) nach DIN EN ISO 9000 ff. verknüpft.

Für die Qualitätspolitik der AWO sind hierbei insbesondere sechs Leitorientierungen aus ihrem Leitbild wichtig:

- Humanistisches Menschenbild
- Beteiligung der NutzerInnen
- Beteiligung der MitarbeiterInnen
- Sorgsamer Umgang mit Ressourcen
- Sozialpolitische Einflussnahme
- Fachlichkeit

Der Einsatz dieses AWO-Tandem-QM-Systemes ist in allen Kreisverbänden und Einrichtungen möglich.



## Qualitätsentwicklung im Jugendmigrationsdienst

Qualitätsentwicklung im Jugendmigrationsdienst

### Qualität im Jugendmigrationsdienst

Im Rahmenkonzept „Fortbildung und Qualitätsentwicklung“ werden die Anforderungen in Bezug auf die Qualität der Arbeit der Jugendmigrationsdienste festgelegt.

**Die grundlegenden Erwartungen sind:**

- Regelmäßige, systematische Zusammenstellung aller zielgruppenspezifischen Angebote im Zuständigkeitsbereich sowie der sich hieraus ergebenden Angebotslücken (z.B. mit einem Sozialatlas)
- Ermittlung der Erwartungen der Zielgruppe sowie der Auftraggeber (Bund) und von MigrationsexpertInnen
- Optimierung der Angebote der Jugendmigrationsdienste auf die Situation im Zuständigkeitsbereich
- Anwendung eines systematischen Verfahrens zur Qualitätsentwicklung
- Dokumentation der Arbeitsergebnisse durch Jahresbericht, Bestandserhebung und Netzwerkkarte
- Zielvereinbarung zwischen Führungskräften und MitarbeiterInnen mit Erfolgskontrolle
- Der Einsatz einer Software zur Erfassung der Beratungsprozesse

### Qualität in den Jugendmigrationsdiensten der Arbeiterwohlfahrt

Zur Erfüllung dieser Anforderungen werden in den Jugendmigrationsdiensten der Arbeiterwohlfahrt derzeit bereits folgende Punkte erfüllt:

- Statistik der Jugendmigrationsdienste
- Jährlicher Sachbericht
- Einsatz der „KIDAMI“-Software zur Unterstützung des Case Managementverfahrens
- Regelmäßige Treffen zum Fach- und Erfahrungsaustausch der Jugendmigrationsdienste
- Unterstützung der Netzwerke vor Ort
- Unterstützung der Erstellung eines Sozialatlas im Zuständigkeitsgebiet

Fachlicher Austausch auf allen föderalen Ebenen (z.B. BAG Jugendsozialarbeit, LAG, Jugendsozialarbeit, LIGA der Wohlfahrtspflege) Muster-QM-Handbuch „Fachdienste für Migration und Integration“

**Weitere Schritte sind auf dem Weg der Implementierung:**

- Hinarbeit auf ein systematisches QM-Verfahren



## Fortbildung

### Vorgaben

Das Aufgabenprofil der Jugendmigrationsdienste ist zentriert auf die individuelle Integrationsförderung der jungen NeuzuwanderInnen mit dem Case Management-Verfahren. Daneben werden noch Einzelberatung, Krisenintervention und ergänzende Gruppenangebote als Angebotspalette vorgehalten. Aufgrund dieser vielfältigen Angebote müssen MitarbeiterInnen von Jugendmigrationsdiensten über Methodenvielfalt verfügen.

### Qualifikationsprofil von JMD-MitarbeiterInnen bei der AWO

MitarbeiterInnen von Jugendmigrationsdiensten sollen folgende Qualifikationen und Fähigkeiten mitbringen:

- Abschluss als Diplom-SozialarbeiterIn oder Diplom-SozialpädagogIn,
- Kenntnisse des Case Management-Verfahrens,
- Selbstreflektierte Interkulturelle Kompetenz
- Beherrschung mindestens einer Sprache der Hauptherkunftsländer von Neueinwandernden.

#### **Dies impliziert auch, dass sie**

- mit den Methoden der Sozialen Netzwerkarbeit vertraut sind,
- grundlegende verwaltungsrechtliche und finanzrechtliche Kenntnisse haben,

- die Strukturen ihrer Organisation und der Migrationssozialarbeit in Deutschland kennen,
- Kenntnis über Aufenthaltstitel haben,
- mit den Rahmenbedingungen der Sozialgesetzgebung und des Zuwanderungsgesetzes vertraut sind,
- Grundlagen des Sozialmanagements kennen, da die Grundsätze der Jugendmigrationsdienste hohe Anforderungen an das Selbst- und Einrichtungsmanagement stellen.

### Fort- und Weiterbildungsangebote

Da nicht alle MitarbeiterInnen dieses umfangreiche Profil bei der Einstellung mitbringen können, ist im Rahmen des Jugendmigrationsdienst-Programms die Möglichkeit der gezielten Fortbildung vorgesehen. Mit dem Rahmenkonzept „Qualitätsentwicklung und Fortbildung“ wurde festgelegt, dass dies bedarfsgerecht durch trägerinterne und – externe Fortbildungen und Tagungen erfolgen kann.

Dementsprechend bietet der Bundesverband der Arbeiterwohlfahrt in Zusammenarbeit mit der AWO-Akademie Helene Simon grundlegende Fortbildungsveranstaltungen zu „Case Management“ und „Netzwerkarbeit“ sowie „Interkulturellen Trainings“ an. Die Akademie bietet zudem ein breites Feld der Fortbildungen in Handlungsfeldern der Sozialen Arbeit, im Sozialmanagement und in Bezug auf Methodenkompetenz an.

Darüber hinaus werden durch die kommunalen und regionalen Jugendhilfeträger vielfältige Angebote der Weiterbildung vorgehalten.



## Fortbildung

### Was bedeutet Fortbildung für Jugendmigrationsdienste der AWO?

Fortbildung und Personalentwicklung ist der Auftrag an alle Jugendmigrationsdienste der Arbeiterwohlfahrt alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kontinuierlich durch Fortbildungen bedarfsbezogen weiterzubilden.

## Gender Mainstreaming (GM)

### 1. Allgemein zum Thema

#### Definitionen

##### Gender

Kommt aus dem Englischen und bezeichnet die gesellschaftlich, sozial und kulturell geprägten Geschlechtsrollen von Frauen und Männern.

Diese sind – anders als das biologische Geschlecht – erlernt und damit auch veränderbar.

##### Mainstreaming

(Englisch für „Hauptstrom“) bedeutet, dass eine bestimmte inhaltliche Vorgabe, die bisher nicht das Handeln bestimmt hat, nun zum zentralen Bestandteil bei allen Entscheidungen und Prozessen gemacht wird.

##### Gender Mainstreaming

Ist eine Strategie aus der Frauen- und Geschlechterpolitik und bedeutet, bei allen gesellschaftlichen Vorhaben die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern von vornherein und regelmäßig zu berücksichtigen, da es keine geschlechtsneutrale Wirklichkeit gibt.

#### Gender Mainstreaming ist damit ein Auftrag

- an die Spitze einer Verwaltung, einer Organisation, eines Unternehmens und
- an alle Beschäftigten,
- die unterschiedlichen Interessen und Lebenssituationen von Frauen und Männern
- in der Struktur
- in der Gestaltung von Prozessen und Arbeitsabläufen
- in den Ergebnissen und Produkten
- in der Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit
- in der Steuerung (Controlling)
- von vornherein zu berücksichtigen, um das Ziel der Gleichstellung von Frauen und
- Männern effektiv verwirklichen zu können.

Quelle: BMFSFJ ([www.gender-mainstreaming.net/gm/definition.html](http://www.gender-mainstreaming.net/gm/definition.html))

GM schreibt also nicht vor, wie eine „Aufgabe“ gelöst werden soll. GM sagt nur, dass vor jeder Entscheidung, die Geschlechterperspektive in den Blick genommen wird, d.h. beleuchtet wird, wie sich die jeweilige Entscheidung auf Männer und Frauen auswirkt.



## Gender Mainstreaming (GM)

Zu welchem Ergebnis man bei einer sich stellenden Aufgabe schließlich kommt, hängt dann von den Vorstellungen, der an diesem Entscheidungsprozess Beteiligten, ab.

### Methoden zur Analyse

#### Repräsentation:

Hier wird geprüft wie viele Frauen und Männer von einem Vorhaben betroffen sind und wie viele Frauen und Männer daran mitwirken

#### Ressourcen:

Hier wird gefragt, wie die im Vorhaben bewegten Mittel wie Geld, Raum und Zeit zwischen den Geschlechtern verteilt werden.

#### Realisierung:

Hier wird nach den Ursachen der festgestellten Repräsentation und Ressourcenverteilung zwischen den Geschlechtern und ihren Veränderungsmöglichkeiten geforscht. Wenn die Gründe für die bestehenden Verhältnisse bekannt sind, können Konsequenzen für künftiges Handeln entwickelt werden.

(in: Ver.di Broschüre „Kurs Gleichstellung“)

## 2. Gender Mainstreaming und Jugendmigrationsdienste (JMD)

GM ist ein fortlaufender Entwicklungsprozess, der einer regelmäßigen Evaluation und Anpassung bedarf.

Die Wichtigkeit von Gender Mainstreaming für die Arbeit der Jugendmigrationsdienste, zeigt sich in der Zielgruppe, der Zielsetzung und den Angeboten der Jugendmigrationsdienste:

#### Zielgruppe:

Mädchen/jungen Frauen und Jungen/jungen Männer mit Migrationshintergrund

#### Ziele:

Gleichberechtigte Teilhabe und damit die Förderung von Chancengleichheit der Zielgruppe

#### Angebote:

Das Angebot der JMD richtet sich gleichermaßen an junge Migrantinnen und Migranten sowie an Mädchen/junge Frauen und Jungen/junge Männer mit Migrationshintergrund unter Berücksichtigung ihrer spezifischen Lebenssituation und Interessenlage.



## Gender Mainstreaming (GM)

### 3. Was heißt GM für die Arbeit der Jugendmigrationsdienste (JMD)

Die Berücksichtigung von Gender Mainstreaming heißt, dass sie bei ihren Konzepten und Angeboten bereits in der Planungsphase wie auch in der Durchführung, Begleitung und Bewertung der betreffenden Konzepte und Angebote deren Auswirkung auf Mädchen/junge Frauen und Jungen/junge Männer berücksichtigen.

Das heißt, die Jugendmigrationsdienste der Arbeiterwohlfahrt berücksichtigen bei ihrer Arbeit den „geschlechtssensiblen“ Fokus.

#### **Dies bezieht sich insbesondere auf:**

- TeilnehmerInnenstruktur
- Räumlichkeiten
- Material
- Angebote
- Sprechstundengestaltung
- Lernverhalten
- Interessen
- Zugangschancen
- Teilhabechancen
- Bedürfnisse
- Anforderungen
- Benachteiligungen

- Datenerhebung
- Erfolgsindikatoren
- Mittelverteilung
- Sprachverwendung in Schriftstücken



## Honorarkräfte

Um die Arbeit der Jugendmigrationsdienste umsetzen zu können ist es in einigen Bereichen – abhängig vom Standort – notwendig geeignete und qualifizierte Honorarkräfte einzusetzen.

Dies betrifft insbesondere die Gruppenarbeit und die Sprachmittlung im Rahmen der Beratung, nicht jedoch das Case Management, das durch die hauptamtlich Beschäftigten umgesetzt wird.

Bei größeren Veranstaltungen sind sie auch als Betreuungsg- und Begleitpersonen von Bedeutung.

Die notwendigen Honorarkosten sind beim Jahresantrag einzuplanen.

Die Höhe der Honorare ist stark ortsabhängig. Eine Orientierung an den ortsüblichen Honoraren in anderen Einrichtungen der Arbeiterwohlfahrt, der Volkshochschulen oder Vereinen ist eine geeignete Hilfestellung.

Die notwendige Anleitung und Fortbildung der Honorarkräfte bedeutet eine zusätzliche Belastung für die JMD-MitarbeiterInnen.

Hinzu kommt, dass es je nach Standort des Jugendmigrationsdienstes relativ schwer sein kann, geeignete Honorarkräfte zu finden.

Dies gilt besonders für die ländlichen Gebiete, in denen in der Regel keine Hochschulen in der Nähe sind. Hochschulen, Fachhochschulen oder auch Berufsfachschulen für Sozialpädagogik sind wichtige Quellen für die Gewinnung von Honorarkräften.

Wichtig beim Einsatz von Honorarkräften, ist ein „wasserdichter“ Honorarvertrag um sich rechtlich abzusichern. Ansonsten kann die Gefahr bestehen, dass sich Honorarkräfte auf eine Festanstellung einklagen.

Es ist in jedem Fall ratsam den jeweiligen individuellen Vertrag noch einmal überprüfen zu lassen,

zumal sich die Rechtslage oder Rechtssprechung ändern kann.

Bei den von der Rechtssprechung entwickelten Merkmalen, die für eine selbstständige Tätigkeit (und somit für eine Honorartätigkeit) sprechen, handelt es sich im Wesentlichen um Folgende:

- Der Honorarvertrag ist angelehnt an den Werkvertrag (§ 631 BGB), allerdings ist die Dienstleistung kein Werk im Sinne des § 631 Abs.1 BGB, da die Honorarkraft (Dienstverpflichtete) nicht in erster Linie für das Arbeitsergebnis als Erfolg haftet, sondern nur für die kunstgerechte Tätigkeit an sich.
- Die Tätigkeit kann nach Inhalt, Art und Weise im Wesentlichen selbst gestaltet werden (fachliche Ungebundenheit).
- Die Arbeitszeit kann im Wesentlichen selbst bestimmt werden oder liegt nicht in der Dispositionsbefugnis des Auftraggebers (Zeitsouveränität).
- keine Eingliederung in den Betrieb des Auftraggebers (örtliche und organisatorische Ungebundenheit)
- die Leistung muss nicht persönlich, sondern kann durch Dritte erbracht werden (dies muss vertraglich geregelt werden)
- alle Weisungen, die für Arbeitnehmer typisch sind, müssen bei Honorarkräften unterbleiben, da sonst ein Arbeitnehmerstatus begründet wird



## Honorarkräfte

- die inhaltliche Umsetzung des Vertrages liegt bei der Honorarkraft, d.h. das der Inhalt im Vertrag klar formuliert sein muss sehr wichtig ist, dass ein Vertrag „gelebt“ werden muss, d.h. die Realität muss dem Vertrag entsprechen

Eine Rangfolge der genannten Merkmale besteht nicht. Auch genügt ein einzelnes Kriterium nicht für die Zuordnung.

So begründet beispielsweise die Auferlegung besonderer Risiken noch keine Selbstständigkeit oder andererseits die Pflicht zur persönlichen Dienstleistung noch kein Beschäftigungsverhältnis.

Vielmehr ist anhand der Merkmale der Grad der persönlichen Abhängigkeit bzw. Selbstständigkeit zu ermitteln.



## Dokumentation

### Jahresbericht

Die Arbeit der Jugendmigrationsdienste wird jährlich in einem detaillierten Bericht dargestellt dessen Gliederung durch das Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) vorgegeben ist. Er dient zum einen als Rechenschaftsbericht gegenüber dem BMFSFJ als Geldgeber, zum anderen dient er aber auch der Öffentlichkeitsarbeit des Jugendmigrationsdienstes. Ein Bestandteil des Jahresberichtes ist die Statistik für Jugendmigrationsdienste. Der Jahresbericht wird bis zum 15. Februar des folgenden Jahres an den Bundesverband geschickt

### Statistik für Jugendmigrationsdienste der Bundesarbeitsgemeinschaft Jugendsozialarbeit (BAG Jugendsozialarbeit)

Die jährliche Statistik für Jugendmigrationsdienste wird in der Regel mit Unterstützung einer Software, z.B. KIDAMI erstellt und an den Bundesverband weitergeleitet. Dort wird sie für alle Jugendmigrationsdienste der Arbeiterwohlfahrt zusammengestellt und an die Bundesarbeitsgemeinschaft Jugendsozialarbeit weitergeleitet, die dann die zusammenfassende Auswertung der Statistiken der Jugendmigrationsdienste aller Trägergruppen bundesweit vornimmt.

### Quartalsstatistik

Alle Jugendmigrationsdienste müssen quartalsweise Ihre (anonymisierten) aktuellen Daten zur Begleitungssituation auf der Internetseite [www.jugendmigrationsdienste.de](http://www.jugendmigrationsdienste.de) einstellen. Abgabetermine für diese Daten sind der 15. April, 15. Juli, 15. Oktober und 15. Januar des jeweiligen Jahres.

### Beratung – Case-Management

Die Beratungsgespräche werden nicht mehr per Karteikarte inhaltlich differenziert erfasst, sondern mit Hilfe einer Software, beispielsweise der Datenbank KIDAMI, die auch für das Case Management-Verfahren eingesetzt wird. So hat jede MitarbeiterIn jederzeit Zugriff auf alle erfassten Daten und Vorgänge, die während der Beratungstätigkeit gesammelt werden. Dies erleichtert die Dokumentation der Arbeit in erheblicher Weise, da zu jeder Zeit alle Informationen zur Verfügung stehen. Voraussetzung ist die konsequente Pflege der Datenbank.

### Gruppenarbeit

Die Gruppenarbeit wird ebenfalls in dem jährlichen strukturierten Sachbericht dokumentiert. Nach Abschluss eines Kurses oder einer Kursreihe ist ein Sachbericht zu dem jeweiligen Kurs oder Kursreihe zu verfassen, der Bestandteil des Verwendungsnachweises ist, der zu jeder Maßnahme anzufertigen ist. Der Verwendungsnachweis wird an den Bundesverband der Arbeiterwohlfahrt geschickt.

### Netzwerkarbeit

Die Arbeit im Netzwerk und ihre Ergebnisse werden ebenfalls mit einer Software, z.B. KIDAMI, erfasst und dokumentiert. Die Kooperationspartner vor Ort werden ebenfalls mit der Statistik für Jugendmigrationsdienste erfasst.

Ebenso sollte jeder Jugendmigrationsdienst eine Netzwerkkarte vorhalten und an der Erstellung eines Sozialatlas für die Zuständigkeitsgebiete mitarbeiten.



## Dokumentation

### Öffentlichkeitsarbeit

Im Jahresbericht wird in geeigneter Weise auf die Aktionen zur Öffentlichkeitsarbeit hingewiesen.

Zusätzlich ist jedoch zu empfehlen, die öffentlichkeitswirksamen Maßnahmen auch Außenstehenden näher zu bringen, z.B. durch eine Präsentationsmappe, die u.a. Politiker über die Arbeit des Jugendmigrationsdienstes informiert um so einen Einblick in die Integrationsarbeit der Einrichtung zu geben.



## Öffentlichkeitsarbeit

### 1. Allgemeines zur Öffentlichkeitsarbeit

Öffentlichkeitsarbeit findet häufig nur im Zusammenhang mit besonderen Veranstaltungen statt. Ziel ist es dabei meist, Klienten zu werben oder die Bevölkerung aufmerksam zu machen. Das Ziel systematischer Öffentlichkeitsarbeit jedoch muss viel umfassender gesehen werden:

**Sie muss Akzeptanz und eine dauerhafte Zustimmung erzielen:**

- bei den MitarbeiterInnen,
- bei der Bevölkerung,
- bei Meinungs- und Entscheidungsträgern sowie
- in den Medien.

Die zentrale Aufgabe ist, ein positives Image der eigenen Leistung zu etablieren. Alle MitarbeiterInnen repräsentieren als Kontaktpersonen ihre Institution, durch ihr Auftreten, ihre Kompetenz und ihr äußeres Erscheinungsbild. Dieses nennt man „passive Öffentlichkeitsarbeit“. Die „aktive Öffentlichkeitsarbeit“ dagegen sind planmäßige, strukturierte Maßnahmen zur Beeinflussung definierter Zielgruppen<sup>1</sup>. Um ein Produkt auf dem Markt etablieren zu können, muss es gut verpackt sein.

**Dazu sind folgende Fragen zu beantworten:**

- Welche Zielgruppe will ich ansprechen,
- Über welche Medien will ich die Zielgruppe erreichen und

- wie beschaffe ich mir die dazu notwendigen Medien-Kontakte?

### Zielgruppe

Nicht nur im Sozialwesen, sondern in allen gesellschaftlichen Bereichen wird es immer notwendig sein, sich auf Einzelgruppen mit differenzierten Ansprüchen, Vorstellungen und Wünschen auszurichten. Alle Menschen gleichzeitig erreichen zu wollen, ist aussichtslos. Daher ist es wichtig zu überlegen, welche definierte Zielgruppe man ansprechen will, zu überprüfen, welche Zielgruppe man tatsächlich erreicht hat und welche Zielgruppenbildung für die Streubreite und Zielgenauigkeit der Öffentlichkeitsarbeit besonders effektiv ist.

### Medien

Nachdem die Zielgruppe definiert wurde, muss überlegt werden, über welche Medien ich diese erreichen kann. Der Medienmarkt hat viele Gesichter: Printmedien (gedrucktes), Hörfunk (privat, öffentlich-rechtlich oder lokal), Fernsehen (ebenso), Bücher, Kataloge sowie das Internet. Als Besonderheit im Sozialwesen kommen noch Netzwerke, PolitikerInnen und das Berichtswesen hinzu.

### Medienkontakte

Die Kontakte zu MedienvertreterInnen erhalte ich durch ein Impressum, durch Pressestellen (z.B. bei Sendeanstalten), durch den „Zimpel“ (Adressensammlung sämtlicher deutscher Medien, ist meist in Bibliotheken vorhanden), den „Oeckl.“ (Taschenbuch mit allen einschlägigen Adressen und Telefonnummern des öffentlichen Lebens, ist ebenfalls in Bibliotheken vorhanden), in Bibliotheken, durch

<sup>1</sup> Prof.Dipl.-Psych Ursula Gröttrup, Vortrag „Öffentlichkeitsarbeit für Jugendarbeit/Jugendsozialarbeit“, 21.11.2001, Hannover



## Öffentlichkeitsarbeit

Adressenaustausch mit anderen Institutionen sowie Pressestellen anderer Institutionen. Als Besonderheit im Sozialwesen kommen noch Kontakte in der eigenen Organisation, im Netzwerk und zu politischen Entscheidungsträgern hinzu. Die Kriterien für die Auswahl einer „Botschaft“ entscheiden über die Akzeptanz bei der Zielgruppe. Am wichtigsten ist das eigentliche Ereignis. Seine Ursache dagegen ist sekundär! Dieses Ereignis muss außergewöhnlich und einfach, klar und widerspruchsfrei dargestellt sein. Je folgenreicher das Ereignis ist, desto eher wird es wahrgenommen. Gibt es einen Protagonisten, also eine bekannte Person im Zusammenhang dieses Ereignisses, ist die Chance auf Wahrnehmung besonders hoch. Überraschendes wird eher wahrgenommen als Gewohntes, Negatives eher als Positives. Auch beschleunigende und wiederkehrende Ereignisse (z.B. eskalierende Jugendgewalt vor der Disko in der Innenstadt) erreichen das Publikum gut.

**Die Verpackung einer (schriftlichen) Nachricht ist wichtig:**

**In der Regel**

- nie länger als eine Seite,
- klare und ansprechende Optik,
- Reduzierung auf max. drei Kernaussagen,
- sprachlich ausgefeilt, angenehm lesbarer Stil,
- der Zielgruppe ein klares Angebot machen,
- Nähe herstellen durch konkrete Bezüge,
- an Aktuelles anknüpfen und diese Präsenz dann aufrecht halten.

### 2. Öffentlichkeitsarbeit als Aufgabebereich der Jugendmigrationsdienste

Jugendmigrationsdienste finden den Aufgabebereich „Öffentlichkeitsarbeit“ sowohl in der Einbettung in ihrer Organisation vor als auch in der Rahmenkonzeption zu den Grundsätzen zur Durchführung und Weiterentwicklung des Programms 18 im Kinder- und Jugendplan des Bundes. Daher wird es zunächst notwendig sein zu prüfen, ob und welche Hinweise es innerhalb der Organisation zur Öffentlichkeitsarbeit gibt. Die Herausgabe von Informationen bedarf immer der Abstimmung innerhalb der Organisation.

Im Rahmenkonzept „Netzwerk- und Sozialraumarbeit / Interkulturelle Öffnung“ steht unter dem Punkt 2. „Interkulturelle Öffnung“:

#### Information und Öffentlichkeitsarbeit

Der JMD informiert die Aufnahmegesellschaft sowie alle relevanten Akteure über die Lebenssituation junger MigrantInnen durch eine gezielte Öffentlichkeitsarbeit. Der JMD macht auf die Notwendigkeit interkultureller Öffnung aufmerksam, die ein zentraler Aspekt der Verbesserung der Partizipationsmöglichkeiten junger MigrantInnen in allen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens darstellt. Er übernimmt die Interessenvertretung der Zielgruppe bzw. fördert deren eigenständige Vertretung. Der JMD setzt sich mit seiner Lobbyarbeit für politische Entscheidungen zur Verbesserung der Lebenssituation der Zielgruppe ein. Der JMD bringt seine interkulturelle Kompetenz in die Förderung der interkulturellen Begegnung und des interkulturellen Dialoges ein. Die Öffentlichkeits- und Lobbyarbeit findet im regionalen Raum, auf der Ebene der Trä-



## Öffentlichkeitsarbeit

gergruppen und gemeinsam über die BAG JAW statt<sup>2</sup>.

### Damit werden folgende Aufgaben beschrieben:

- Definition der Zielgruppe „relevante Akteure“ sowie der „Trägergruppen“
- Definition der Zielgruppe politischer Entscheidungsträger und
- Definition des „regionalen Raumes“

Diese Aufgaben schließen am Textteil „Netzwerkarbeit/ Der Sozialatlas“ an. Im Rahmen dieser Arbeit werden die Akteure erfasst. Neben diesen Zielgruppen gibt es die Zielgruppe der Jugendlichen selbst sowie natürlich die der Medien. Als Ziel der Öffentlichkeitsarbeit wird die „Interessenvertretung bzw. die Förderung eigenständiger Vertretung“ sowie politische „Lobbyarbeit“ benannt.

Die Öffentlichkeitsarbeit wird im Rahmenkonzept in 3 Ebenen aufgeteilt: der regionale Raum, die Trägergruppen und damit die BAG JAW. Aus der Perspektive der Organisation kommen möglicherweise weitere Ebenen hinzu wie etwa organisationseigene Publikationen oder interne Gremien.

Die Öffentlichkeitsarbeit wird im Rahmenkonzept in 3 Ebenen aufgeteilt: der regionale Raum, die Trägergruppen und damit die BAG JAW. Aus der Perspektive der Organisation kommen möglicherweise weitere Ebenen hinzu wie etwa organisationseigene Publikationen oder interne Gremien.

### 3. Was bedeutet Öffentlichkeitsarbeit für die JMD-Arbeit?

#### Der Jugendmigrationsdienst:

- definiert - etwa im Rahmen seiner Sozialraumanalyse - die relevanten Akteure im Netzwerk, in der Politik und in den Medien
- definiert den regionalen Raum, also den Sozialraum bzw. seine Wirkungsreichweite
- stimmt sich bei der Öffentlichkeitsarbeit innerhalb seiner Organisation ab und
- macht gemeinsame Öffentlichkeitsarbeit mit den anderen Trägergruppen bzw. der BAG JAW.

Die Möglichkeiten zur Öffentlichkeitsarbeit sind sehr vielfältig.

#### Zur Pflicht der Jugendmigrationsdienste gehören:

- das Berichtswesen (Verband, Kostenträger, Kooperationspartner)
- das Bilden und/oder die Mitarbeit in Netzwerken
- Mitarbeit in weiteren Arbeitskreisen, an Veranstaltungen und Aktionen
- Infoaustausch und Kooperationsgespräche mit öffentlicher Verwaltung und/oder KooperationspartnerInnen
- Angebote in Beratungsführern inserieren und stets auf Aktualität prüfen
- Angebote, Öffnungszeiten und Veranstaltungen in der Presse veröffentlichen

<sup>2</sup> Rahmenkonzeption zu den Grundsätzen zur Durchführung und Weiterentwicklung des Programms 18 im Kinder- und Jugendplan des Bundes (KJP) Eingliederung junger Menschen mit Migrationshintergrund?



## Öffentlichkeitsarbeit

- Allgemeine Flyer, Spezielle Flyer für Infoveranstaltungen
- Veröffentlichungen im Internet
- Presse, Radio und TV einladen (z.B. Pressekonferenz)
- DIN A4-Seite über Aktivitäten automatisch an die EntscheidungsträgerInnen
- Dankbriefe an politische VertreterInnen bei Eingang des Zuwendungsbescheids

### **Zur Kür in der Öffentlichkeitsarbeit der Jugendmigrationsdienste gehören:**

- Postkarten-Aktion (z.B. Jahresend-Dankungen)
- „Selbsteinladung“ bei öffentlicher Verwaltung oder politischen Fraktionen
- Persönliche Kontakte zu politischen EntscheidungsträgerInnen
- Mitarbeit in politischen Gremien
- Teilnahme an politischen Sitzungen, Ausschüssen-, Bürgersprechstunden
- Sich als Mitglied für Ausschüsse vorschlagen lassen
- Tag der offenen Tür
- Demonstration
- Fotoaktion (z.B. gemeinsam mit den Klienten des JMD)
- Abwesenheit (z.B. Urlaub) in der Presse veröffentlichen

### **Zu den Medien in der Öffentlichkeitsarbeit von Jugendmigrationsdiensten gehören:**

- Stadtteilzeitungen und Tagespresse
- Pressedienste, Radio und TV (öffentlich/privat)
- Nichtkommerzielle Sender (Bürgersender)
- Online-Dienste, Mailboxen
- Interner Infodienst für andere Verbandsgliederungen
- Fachpublikationen
- Außenwerbung (an PKW, Einrichtung, oder Stellwänden)

### **Um der definierten Zielgruppe das Verständnis so leicht wie möglich zu machen, sollten folgende Regeln für eine Veröffentlichung beachtet werden:**

- Das Wichtigste zuerst
- Die Nachricht muss klar und unmissverständlich sein
- Die Nachricht muss auch für den Nicht-Fachmann verständlich sein
- Die Nachricht muss vollständig sein
- Die Nachricht muss eine Quelle enthalten
- Die Nachricht muss in einfacher, guter Sprache vermittelt werden
- Namen und Zitate erhöhen die Glaubwürdigkeit der Nachricht