



Vom JGW zum JMG

Karsten, Maria-Eleonora; Hetzer, Silke; Karber, Anke; Riesen, Kathrin

Publication date:
2008

Document Version
Begutachtete Fassung (Peer reviewed)

[Link to publication](#)

Citation for published version (APA):

Karsten, M-E., Hetzer, S., Karber, A., & van Riesen, K. (2008). Vom JGW zum JMG: Bericht der externen wissenschaftlichen Beratung der Universität Leuphana, Lüneburg zum Umstrukturierungsprozess von Jugendgemeinschaftswerken (JGW) zu Jugendmigrationsdiensten (JMD) von Juni 2004 bis Juni 2007. Düsseldorf: Bundesarbeitsgemeinschaft Katholische Jugendsozialarbeit.

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal ?

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

„Vom JGW zum JMD“

„Es geht um Integration junger Menschen mit ihren Problemen und ihren Lebenslagen.“ (II 126-128)

Bericht der externen wissenschaftlichen Beratung
der Universität Leuphana, Lüneburg
zum Umstrukturierungsprozess von Jugendgemeinschaftswerken (JGW)
zu Jugendmigrationsdiensten (JMD)

von Juni 2004 bis Juni 2007

Impressum:

Herausgeber:

Bundesarbeitsgemeinschaft Katholische Jugendsozialarbeit (BAG KJS) e.V.

Carl-Mosterts-Platz 1

40477 Düsseldorf

Fon: (0211) 94485-0

Fax: (0211) 486509

E-Mail: bagkjs@jugendsozialarbeit.de

V.i.S.d.P.:

Andreas Lorenz (Geschäftsführer)

Redaktion:

Hermann Laubach (Referent)

Layout:

Dagmar Riegel

Düsseldorf, im Juni 2008

Diese Veröffentlichung wird gefördert aus Mitteln des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ), Berlin/Bonn.

Vorwort

Integrationshilfen für junge Menschen mit Migrationshintergrund haben in der Jugendsozialarbeit Tradition. So gab es schon nach dem Zweiten Weltkrieg Jugendgemeinschaftswerke, die sich um Heimatlose und Flüchtlinge gekümmert haben. Die Zielgruppen und Bedarfe haben sich im Lauf der Zeit genau so verändert, wie die Konzepte der Dienste. Jugendmigrationsdienste sind heute Teil der Jugendhilfe und Teil eines mit einander verzahnten bundesweiten Integrationsprogramms. Sie tragen durch ihr Beratungs- und Begleitungsangebot wesentlich dazu bei, dass neuzugewanderte und schon länger in Deutschland lebende oder auch hier geborene junge Menschen mit Migrationshintergrund ihre sprachliche, schulische, berufliche und gesellschaftliche Integration bewältigen können. An fast 400 Standorten in der Bundesrepublik Deutschland begleiten Jugendmigrationsdienste heute jährlich ca. 70.000 12 bis 27 jährige junge Menschen auf ihrem Weg der Integration.

Das seit 2004 neu angewendete Konzept der Jugendmigrationsdienste machte in den Diensten vor Ort vielfältige Umstrukturierungsprozesse und Fortbildungsangebote für die JMD-Mitarbeiter/-innen erforderlich, um das neue Anforderungsprofil umsetzen zu können.

Im Rahmen der Qualitätsentwicklung der BAG KJS zum Thema: „Umstrukturierung von Jugendgemeinschaftswerken (JGW) zu Jugendmigrationsdiensten (JMD) in der BAG KJS“ haben Prof. Dr. Maria-Eleonora Karsten, Dr. Silke Hetzer, Anke Karber und Kathrin van Riesen von der Universität Leuphana, Lüneburg über den Zeitraum Juni 2004 bis Juni 2007 diesen Umstrukturierungsprozess begleitet. Neben der Entwicklung von bedarfsgerechten Fortbildungsangeboten im Hinblick auf die konzeptionelle Umsetzung der Grundsätze und Rahmenkonzepte für die JMD, die seit dem 01.01.2004 in Ergänzung zu den KJP-Richtlinien in Kraft getreten sind, liegen mit dem Endbericht der wissenschaftlichen Beratung Befunde und Erkenntnisse in folgenden Bereichen vor, die in die Weiterentwicklung der JMD einbezogen werden:

- Netzwerk – und Integrationsstrukturen sowie Organisationsformen bei interkultureller Öffnung,
- Verlauf von Integrationsprozessen,
- Innovative soziale Qualitäten und Kompetenzen bei der Verwirklichung von interkulturellem Management in sozialen Organisationen

Im Sinne eines Monitoring - Prozesses wurde dabei aktivierend und bilanzierend mit Elementen der Praxisanleitung vorgegangen. Untersuchungsgegenstand war das gesamte Aufgabenprofil der JMD von der individuellen Integrationsförderung, Gruppenangeboten, Netzwerk- und Sozialraumarbeit bis zur interkulturellen Öffnung relevanter Maßnahmen, Einrichtungen Dienste.

Die Ergebnisse der 2003/2004 durchgeführten Pilotphase in den JMD Hamburg, Cloppenburg und Osnabrück einschließlich der erstellten Mus-

terworkshops (veröffentlicht im Aspekteheft Nr. 55, April 2005) wurden in die bundesweite Begleitung der JMD in katholischer Trägerschaft einbezogen.

Die Realisierung der neuen Konzeption der Jugendmigrationsdienste findet in einer Zeit statt, die als neue Ära der Migration und damit der Einwanderungsgesellschaft Deutschland bezeichnet werden kann. Die JMD sind selbst Träger dieses Wandels und Veränderungsprozesses. Die ersten drei Jahre zeigen somit, quasi als Initiativphase, all jene Prozesse und Herausforderungen, die im Bericht dargestellt werden.

Notwendige soziale Qualitäten und Kompetenzen bei der Verwirklichung von interkulturellem Management beziehen sich im Prinzip auf alle Bereiche vom JMD- Management bis hin zum einzelnen Jugendmigrationsdienst.

Innovative Kompetenzen werden somit zuallererst dadurch herausgefordert, dass dieses Gesamtorganisationsmodell von allen beteiligten Professionellen auf allen Ebenen verstanden und in (unterschiedlich) praktisches Handeln herausgearbeitet werden.

Wird für diesen Gesamtzusammenhang von Personal auf jeder Ebene, Profession und professionellen Ansprüchen, ebenfalls auf den Ebenen von gender- und interkultureller Qualität - alles wesentliche Elemente der Rahmenkonzeption - unter den gesellschaftlichen Rahmenbedingungen der Umbildung der Gesellschaft zur Informations-, Wissens- und Dienstleistungsgesellschaft sowie der sozialen Anforderungen des Zuwanderungsgesetzes ausgeführt, dann kommen den Jugendmigrationsdiensten neue Aufgaben zu.

Das Rahmenkonzept ermöglicht eine professionelle Ausgestaltung dieser gesellschaftlichen Anforderungen, welche eben auch als Kompetenzanforderungen eingefordert werden und durch das JMD-Management unterstützt werden müssen. Es ist auch neues Handeln im Rahmen der interkulturellen Kompetenz von Seiten des JMD - Managements und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in den Einrichtungen notwendig.

Mit dem Dank an die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und alle Beteiligten der JMD und des JMD Managements für die geleistete Arbeit verbindet sich die Aufforderung an alle Leserinnen und Leser zu kritischer Reflexion der Erhebungsergebnisse und daraus abgeleiteter Konsequenzen für die praktische Arbeit vor Ort, Angebote und Maßnahmen sowie die fachpolitische Arbeit auf allen Ebenen.

Düsseldorf, im Juni 2008

Hermann Laubach
Bundestutor

Andreas Lorenz
Geschäftsführer

Silke Hetzer, Anke Karber, Maria-Eleonora Karsten, Kathrin van Riesen

***„Es geht um Integration junger Menschen mit ihren
Problemen und ihren Lebenslagen.“ (II 126-128)***

Bericht der Wissenschaftlichen Beratung
des Umstrukturierungsprozesses vom
Jugendgemeinschaftswerk zum
Jugendmigrationsdienst
in katholischer Trägerschaft
2004-2007

Inhaltsverzeichnis

1.	Einleitung	4
2.	Prozessverlauf und methodisches Vorgehen	6
2.1	Erhebungsmethoden: Tätigkeitsanalysen und Interviews	11
3.	Das Rahmenkonzept und seine Realisierung im Umwandlungsprozess	20
3.1	Einzelfallbegleitung und Gruppenarbeit – Jugendmigrationsdienste auf dem Weg zu einem eigenen Profil in einem „ungeordneten“ Arbeitsfeld	27
3.2	Netzwerk- und Sozialraumarbeit – Jugendmigrationsdienste als Garanten für Vernetzung im Sozialraum	36
3.3	Qualitätsentwicklung und Fortbildung – Jugendmigrationsdienste auf dem Weg zur Professionalisierung	44
3.4	Gender Mainstreaming – Jugendmigrationsdienste und ihre Wahrnehmung einer Querschnittsaufgabe	51
4.	Innovative Soziale Qualitäten und Kompetenzen bei der Verwirklichung von Interkulturellem Management in Jugendmigrationsdiensten	54
5.	Literatur	64

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1	Vorgehensweise der qualitativen Erhebung	7
Abb. 2	Zusammensetzung der Arbeitsgruppen	9
Abb. 3	Fragenmatrix nach dem Paternosterprinzip als Arbeitsgrundlage für die Auswertung der Arbeitstagebücher	13
Abb. 4	inhaltliche Themen des Interviewleitfadens mit den Fachberaterinnen u. –beratern, dem Bundestutor	17
Abb. 5	inhaltliche Themen des Interviewleitfadens mit den Vertreterinnen u. Vertretern des JMD-Managements	17
Abb. 6	Standards individueller Förderplanung	31
Abb.7	Individuelle Förderung als Stufenmodell	32
Abb. 8	Beteiligte Akteurinnen und Akteure im Sozialraum	37
Abb. 9	Fortbildungsbedarfe 2005	46

Abkürzungsverzeichnis

Abb.	Abbildung
BAG JSA	Bundesarbeitsgemeinschaft Jugendsozialarbeit
BAG KJS	Bundesarbeitsgemeinschaft Katholische Jugendsozialarbeit
BMFSFJ	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
etc.	et cetera
JGW	Jugendgemeinschaftswerk
JMD	Jugendmigrationsdienst
KJP	Kinder- und Jugendplan des Bundes
LAG KJS NRW	Landesarbeitsgemeinschaft Katholische Jugendsozialarbeit Nordrhein-Westfalen
SGB VIII	Achtes Sozialgesetzbuch (Kinder- und Jugendhilfegesetz)
u.a.	unter anderem/ und andere
vgl.	vergleiche
z.B.	zum Beispiel

1. Einleitung

In Deutschland bildet sich eine mehrdimensionale und zunehmend multikulturelle Gesellschaft (vgl. Bundesjugendkuratorium 2001), welche sich zu einer Wissens-, Risiko-, Dienstleistungs-, Zivil- sowie zu einer Einwanderungsgesellschaft entwickelt hat, die in einer wachsenden europäischen Gemeinschaft neue Formen der Lebensgestaltung annimmt.

Mit der seit 01.01.2001 in Kraft getretenen neuen Richtlinie für den Kinder- und Jugendplan des Bundes (KJP) reagierte der KJP auf gesellschaftliche Entwicklungen, die bereits seit Ende der 1990er Jahre als gesichert gelten. Mit dem neuen Programm 18: „Integration junger Menschen mit Migrationshintergrund“ wurde die Arbeit in der Jugendmigrationssozialarbeit für weitere Zielgruppen geöffnet.

Dies ist der Kontext für die Entwicklung der Jugendgemeinschaftswerke zu Jugendmigrationsdiensten mit einer neuen Zielgruppe sowie einer neuen Rahmenkonzeption (vgl. Karsten/ Hetzer/ van Riesen 2005).

Für den damit zusammenhängenden Umwandlungsprozess der Jugendgemeinschaftswerke in Jugendmigrationsdienste wurden vier Rahmenkonzepte strukturell entwickelt, die es in den Umwandlungsprozessen von den unterschiedlichen Beteiligten zu berücksichtigen galt. Diese Rahmenkonzepte beziehen sich auf:

- Einzelfallbegleitung und Gruppenarbeit; Case Management;
- Netzwerk- und Sozialraumarbeit/ Interkulturelle Öffnung;
- Qualitätsentwicklung und Fortbildung;
- Gender Mainstreaming.

Damit verbundene zentrale Themen und Aufgaben waren für die Jugendmigrationsdienste einerseits die Einführung des Case Managements mit dem Instrument des Integrationsförderplans und andererseits die Intensivierung von Kooperationen und Netzwerkarbeit mit dem Ziel der Übereinkunft in Kooperationsvereinbarungen.

Interkulturelle Kompetenz und Netzwerkkompetenz zeigten sich dabei als zentrale Kompetenzen, welche auch zukünftig im Kontext des Diversity-Konzeptes noch

stärker ausgebaut und weiterentwickelt werden müssen. Somit wurde die Auseinandersetzung mit Interkultureller Kompetenz und dem Umgang mit Case Management und Integrationsförderplänen als besonders wichtig zur Beförderung des Umwandlungsprozesses eingestuft und im Kontext der wissenschaftlichen Beratung eingehend betrachtet.

Diese Entwicklungen wurden in ihrer Prozesshaftigkeit durch das Team der Universität Lüneburg begleitet und beraten. Dieser Prozessverlauf und das daraus resultierende methodische Vorgehen wird im folgenden Kapitel dargestellt.

2. Prozessverlauf und methodisches Vorgehen

Die wissenschaftliche Beratung der Universität Lüneburg von 2004-2007 enthielt insbesondere Elemente der Prozessberatung, die sich anschließen an Prozessverlaufsbeobachtungen mit verschiedenen Datenerhebungsmethoden. Dazu gehörten sowohl schriftliche Befragungen, Befragungen in Interviewform als auch Expertinnen- und Experteninterviews.

Die wissenschaftliche Beratung war als Monitoring-Prozess angelegt. Ziel des Monitoring-Verfahrens war es, auf der Grundlage einer gemeinsamen Erarbeitung von Themen und Inhalten zu einer Aktivierung der beteiligten Personen in Bezug auf die Prozessinhalte des Umwandlungsprozesses zu kommen.

Kennzeichnend für diesen Prozess waren:

- Prozessverlaufsbeobachtung(en) durch die Erhebung und Auswertung von Statusberichten. Sie beinhalteten unter anderem die Frage nach dem Prozessverlauf in den Arbeitsbeziehungen, nach Rahmenbedingungen und Problemen.
- In ausgewählten Einrichtungen wurden Telefoninterviews zu inhaltlichen Schwerpunkten, wie beispielsweise Einbindung in die örtlichen Jugendhilfe-/ Sozialraumplanungsdiskussionen durchgeführt. Kriterien wie Ost, West, Nord, Süd, Alter der Einrichtung und Berufserfahrung wurden im Sample mit berücksichtigt.
- Aktivierende Erarbeitung und Diskussion von zentralen Themen, die in eine eigenständige Erarbeitung von Themen und Workshops einmündeten. In diesem Kontext wurden Fortbildungen, wie beispielsweise zu interkultureller Kompetenz, interkultureller Öffnung entwickelt und zur Prozessreflektion erprobt.

Als Elemente der externen Beratung wurden realisiert:

Abb.1: Vorgehensweise der qualitativen Erhebung



Das Ziel, möglichst gegenstandsnah Arbeitsabläufe unter den organisatorischen Aspekten des Umwandlungsprozesses unter Berücksichtigung der Alltagssicht der dort Agierenden zu betrachten, d.h. das tagtägliche professionelle „Wissen, Können und Tun“ der Mitarbeiter/innen in den Jugendmigrationsdiensten aufzuzeigen wurde im Zeitraum 2004-2007 realisiert.

Die daraus entwickelten Befunde bildeten die Grundlage einer aktivierenden Erarbeitung und Diskussion von zentralen Themen durch kontinuierliche Rückkopplungsschleifen.

Während der Prozessberatung wurde in den einzelnen Sitzungen immer wieder deutlich, dass die Mitwirkenden der Jugendmigrationsdienste für Rückmeldungen der Ergebnisse aus den Untersuchungen und Anregungen offen waren. Deutlich wird dies nicht nur in der Einladung der wissenschaftlichen Beratung während der Planungs- und Auswertungskonferenz in der Aufgabe der Moderation, sondern auch in den zahlreichen Handreichungen, die durch die BAG KJS herausgegeben wurden:

- No: 55: Vom Jugendgemeinschaftswerk zum Jugendmigrationsdienst. Zur Modellhaften Erprobung eines erneuernden Konzeptes. Düsseldorf 2005
- No: 56: Gender Mainstreaming: Umsetzung für Dienststellen und Organisationen. Düsseldorf 2005
- No 57: Jugendberufshilfe und Jugendmigrationsdienste: Informationen und Empfehlungen für die Zusammenarbeit.
- No 58: Weg-weisend: Grundlagen für die Integrationsarbeit mit jungen Ausiedler/innen in Deutschland. Düsseldorf 2005
- No 59: Professionell: Ehrenamtliche in der Jugendsozialarbeit. Dokumentation und Arbeitshilfe. Düsseldorf 2005
- No 60: Der Jugendmigrationsdienst (JMD) in katholischer Trägerschaft. Arbeitshilfe. Düsseldorf 2005
- No 61: Neue Horizonte der interkulturellen Pädagogik und der Arbeit gegen Rechtsextremismus. Düsseldorf 2006
- No 62: Pädagogische Interventionsstrategien gegen Rechtsextremismus. Erfahrungen und Ergebnisse aus vier Veranstaltungen. Düsseldorf 2006
- No 63: Bildung und Jugendsozialarbeit. Analyse eines sozialpädagogischen Handlungsfeldes im Kontext einer theoretischen Rekonstruktion. Düsseldorf 2006
- No 64: Von anderen lernen. Ansätze von Jugendsozialarbeit in Europa. Düsseldorf 2007

Die Beratung richtete sich zudem an verschiedene Ebenen der am Umstrukturierungsprozess beteiligten Personen. Dies sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Jugendmigrationsdiensten und zum anderen die Fachberaterinnen und Fachberater auf Landes- und Bundesebene, sowie das JMD-Management und ein mal jährlich die Rückkoppelung an die Vertreterinnen und Vertreter der Träger auf den jährlichen Trägerkonferenzen.

Um einen adäquaten Informationsfluss und eine gelingende Zusammenarbeit aller Ebenen zu gewährleisten, wurden zwei Arbeitsgruppen eingerichtet. Eine Arbeitsgruppe, die die externe Beratung über aktuelle politische und administrative Ent-

wicklungen, die den Umstrukturierungsprozess betreffen, flankiert informierte und das weitere Vorgehen in der prozessberatenden Datenerhebung beriet. Diese Gruppe bestand neben den Beraterinnen der Universität Lüneburg aus dem Geschäftsführer der BAG KJS, dem Bundestutor sowie einem Fachberater (KJS Region Nord). Außerdem wurde eine erweiterte Arbeitsgruppe konzipiert, die insbesondere die Aufgabe hatte, die spezifischen Anliegen und Situationen der Arbeit der JMD vor Ort in den Beratungsprozess zu transportieren sowie die weiteren Handlungsschritte der aktivierenden Erarbeitung und Diskussion mitzugestalten. Diese bestand neben den Beraterinnen der Universität Lüneburg aus dem Geschäftsführer BAG KJS, dem Bundestutor, den Fachberaterinnen und Fachberatern sowie drei Mitarbeiterinnen aus der Jugendmigrationsdienst-Arbeit vor Ort.

Abb.2: Zusammensetzung der Arbeitsgruppen

1. Teilnehmer/innen der ständigen Arbeitsgruppe:

Dr. Silke Hetzer, Universität Lüneburg
Anke Karber, Universität Lüneburg
Prof. Dr. Maria-Eleonora Karsten, Universität Lüneburg
Andreas Lorenz, Geschäftsführer der BAG KJS
Hermann Laubach, Bundestutor der BAG KJS
José Torrejon, Fachberater
Dr. Kathrin van Riesen, Universität Lüneburg

2. Teilnehmer/innen der erweiterten Arbeitsgruppe:

Peter Botzian, Fachberater
Ruth Fischer, JMD Mayen
Dr. Silke Hetzer, Universität Lüneburg
Anke Karber, Universität Lüneburg
Sandra Kloke, JMD Hamburg
Sigrid Kokot, JMD Dresden
Prof. Dr. Maria-Eleonora Karsten, Universität Lüneburg
Gabriele Leibold, Fachberaterin
Andreas Lorenz, Geschäftsführer der BAG KJS
Hermann Laubach, Bundestutor der BAG KJS
Bernadette Ruprecht, Fachberaterin
José Torrejon, Fachberater
Dr. Elvira Spötter, Fachberaterin
Dr. Kathrin van Riesen, Universität Lüneburg

Eine solche Begleitforschungsarbeit berücksichtigt dabei in einem Mehrmethoden-vorgehen die heute entwickelten Standards, wie sie sich in interkulturellen, interdisziplinären, gendersensiblen und institutionenübergreifenden Projekten zunehmend realisieren.

Dem Analysegegenstand wurde sich im Kontext der qualitativ-rekonstruierten Forschung über jeweils angemessene Methoden, wie beispielsweise über die Interviews, Dokumente und Veröffentlichungen der BAG KJS angenähert.

Für den vorliegenden Untersuchungszusammenhang wurden deshalb Grundbestandteile qualitativer Sozialforschung von der externen Beratung einbezogen, wie:

- Daten, die aus unterschiedlichen Quellen stammen (hier u.a.: Arbeitstagebücher, Interviews);
- analytische und/ oder interpretative Verfahren, um zu Befunden und/ oder Theorien (hier u.a. Paternosterprinzip, qualitative Inhaltsanalyse) zu gelangen sowie
- schriftliche und mündliche Berichte, die den dritten Grundbestandteil, den der Ergebnisvorstellung (hier u.a.: Tagungen der Arbeitsgruppen, Vorträge der externen Beratung von Trägerkonferenzen).

Diese zeichnen qualitative Sozialforschung aus (vgl. Strauss/ Corbin 1996: 5).

Im Sinne des Prinzips der Naturalistizität wurde darauf geachtet, verfremdete Einflüsse in der Erhebungssituation zu vermeiden, um eine höchstmögliche Alltagsnähe für die Mitarbeiter/innen in den Jugendmigrationsdiensten und im JMD-Management herzustellen. So konnte der Ort der Expertinneninterviews frei gewählt werden als auch die Art und Weise des „Arbeitstagebücher-Schreibens“. Vorgegeben wurde hier jedoch der Rahmen „Wer tut was mit wem in welchem Zeitraum?“ (siehe Anlage 1, Anhang).

Im Mittelpunkt der Analysen stand die Strukturierung der Arbeit von Jugendmigrationsdienstmitarbeiterinnen und -mitarbeitern, die selbständig in interaktiven, planenden, koordinierenden, verwaltend-administrativen und strukturierenden Prozessen tätig waren. Sie wurden damit auch als Sozialmanagerinnen und –manager beschrieben. In diesem Zusammenhang ging es darum, die Organisation der Arbeitsprozesse der beteiligten Akteure/innen im Umwandlungsprozess, die für die Organisation der Produktion von personenbezogenen sozialen Migrationsdienstleistungen notwendig sind, darzustellen (Karsten 2000: 670f).

Darüber hinaus wurde im Kontext der Samplebildung die Struktur der unterschiedlichen Konstruktionen der Anstellungsträger der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

in den Jugendmigrationsdiensten berücksichtigt. In diesem Zusammenhang war für die Samplebildung der horizontale und vertikale Aufbau von der Arbeitsgestaltung der einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Jugendmigrationsdiensten über ihre jeweiligen Anstellungsträger bis hin zur ministeriellen Ansiedlung berücksichtigt. Die vertikale Schichtung umfasste die kommunale Ebene sowie Kreis-, Bezirks-, Land- und Bundesebene (vgl. Karsten u.a. 1999: 43f).

Innerhalb dieses mehrdimensionalen Organisationssystems wurden die sozialen Dienstleistungen der Fachkräfte in den Jugendmigrationsdiensten und im JMD-Management produziert und der Prozess der Dienstleistungserbringung organisiert, das heißt auf jeder Ebene wurden im Rahmen der Zuständigkeiten für bestimmte Arbeitskontexte Formen der Interaktion, der Planung, Koordination und Organisation für ein qualitativvolles gutes Leben jugendlicher Migrantinnen und Migranten sowie ihrer Familien professionell strukturiert und ausgestaltet.

Im Rahmen der wissenschaftlichen Beratung wurden die beteiligten Akteurinnen und Akteure des Umwandlungsprozesses gebeten, sich sowohl an Befragungen zu beteiligen als auch mind-maps in Bezug auf durchgeführte Tätigkeiten zu führen, um eine möglichst breite Wirkungsanalyse anzufertigen. Im Folgenden wird deshalb auf die einzelnen Erhebungs- und dazugehörigen Auswertungsmethoden eingegangen.

2.1 Erhebungsmethoden: Tätigkeitsanalysen und Interviews

Die befragten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Jugendmigrationsdiensten wurden gebeten, ein ausgewähltes Beispiel von Tätigkeiten des beruflichen Alltags zu notieren.

Zusätzlich wurden die Zeitaufwendungen, die Handlungsorte und Kooperationspartnerinnen und -partner mit den entsprechenden zeitlichen Aufwendungen und Tätigkeiten festgehalten. Die Arbeits- und Zeitorganisation wurde anhand von mind-maps als zentrales Instrument dargestellt, denn während die Befragten in Interviews nur Schätzwerte zum Arbeitsaufwand für bestimmte Aktivitäten liefern können, ermöglichen Tätigkeitsanalysen, die die Untersuchungspersonen strukturiert ausfüllen, eine weitaus präzisere Erfassung der spezifischen Arbeits- und Zeit-

anteile (Lakemann 1984: 13). Dies diene somit der besseren Berücksichtigung des faktischen Tuns.

Durch die Interpretation der mind-maps, die mit Unterstützung des Paternosterprinzips (s. Abb. 3) ausgewertet wurden, wurde eine sehr nahe objektive Betrachtung der Tätigkeitsbereiche der Fachkräfte in den Jugendmigrationsdiensten gewährleistet.

Abb. 3: Fragenmatrix nach dem Paternosterprinzip als Arbeitsgrundlage für die Auswertung der Arbeitstagebücher

	1. Wer?	2. Was?	3. Wann?	4. Mit wem?	5. Was ist kurzfristiges Ziel der Tätigkeit?	6. Welche langfristigen Perspektiven werden mit der Tätigkeit verfolgt?	7. Ergebnisauswertung der Tätigkeit	8. Zukünftige Veränderungen
1. Kooperationspartner/innen im Rahmen der Tätigkeit	An wen richtet sich die Tätigkeit?	Was veranlasst die Kooperationspartner/innen, die Tätigkeit zu nutzen?	Wann werden Kooperationspartner/innen in die Tätigkeit einbezogen?	Mit wem wird kooperiert?	Mit welchem Ziel wird die Tätigkeit von den Kooperationspartner/innen in Anspruch genommen?	Welche neuen, anderen Perspektiven ergeben sich in der Arbeit mit den Kooperationspartner/innen?	Sind Kooperationspartner/innen bei der Auswertung der Tätigkeit beteiligt?	Sind zukünftig andere Kooperationspartner/innen relevant?
2. Mitarbeiter/innen im Rahmen der Tätigkeit	An wen richtet sich die Tätigkeit?	Was veranlasst die Mitarbeiter/innen, die Tätigkeit zu nutzen?	Wann werden Mitarbeiter/innen in die Tätigkeit einbezogen?	Mit wem wird kooperiert/gearbeitet?	Mit welchem Ziel wird die Tätigkeit von den Mitarbeiter/innen in Anspruch genommen?	Welche neuen, anderen Perspektiven ergeben sich in der Arbeit mit den Mitarbeiter/innen?	Sind Mitarbeiter/innen bei der Auswertung der Arbeitsergebnisse beteiligt?	Sind zukünftig andere Mitarbeiter/innen relevant?
3. Tätigkeitsinhalt	Wer fühlt sich bei dieser Tätigkeit mit diesem Inhalt angesprochen?	Was ist das Thema der Tätigkeit?	Wann werden Inhalte der Tätigkeit bearbeitet/entwickelt?	Mit wem wird wie zu welchem Inhalt gearbeitet?	Mit welchem Ziel werden Inhalte der Tätigkeit vermittelt?	Ergeben sich langfristige Entwicklungsperspektiven aus der Tätigkeit?	Welche Inhalte sind bei der Auswertung der Tätigkeit relevant?	Sind zukünftig andere Arbeitsinhalte relevant?
4. Zeit/Dauer der Tätigkeit	Wer wird wann beteiligt?	Was für ein Zeitrahmen benötigt die Tätigkeit? Was hat die Wahl der Zeit/Dauer beeinflusst?	Wann wird sich für die Zeit/Dauer der Tätigkeit entschieden?	Mit wem wird zu welchen Zeiten und über welche Dauer gearbeitet?	Mit welchem Ziel wird sich für diese Zeit/ Dauer entschieden?	Mit welcher zeitlichen Perspektive werden Tätigkeitsinhalte (weiter)bearbeitet/genutzt?	Wann und mit welchem zeitlichen Rahmen erfolgt die Auswertung der Arbeitsergebnisse?	Sind zukünftig andere Zeiten/Dauer relevant?
5. Arbeitsform Methode	Wer hat welche Arbeitsform gewählt?	Was für Arbeitsformen wurden gewählt?	Wann wird sich für die Form der Tätigkeit entschieden?	Mit wem wird in welcher Arbeitsform gearbeitet?	Mit welchem kurzfristigen Ziel wird diese Arbeitsform gewählt?	Mit welcher langfristigen Perspektive wird die Arbeitsform gewählt?	In welchen Arbeitsformen werden die Ergebnisse ausgewertet?	Sind zukünftig andere Tätigkeitsformen relevant?
6. Ort/ Institution	Wer hat den Ort der Tätigkeit gewählt?	Was für ein Ort wurde gewählt? Was zeichnet den Ort aus?	Wann wird sich für den Ort der Tätigkeit entschieden?	Mit wem wird an welchem Ort gearbeitet?	Mit welchem Ziel wird der Arbeitsort gewählt?	Mit welcher Perspektive wird der Arbeitsort gewählt?	Wo wird die Ergebnisauswertung durchgeführt?	Sind zukünftig andere Arbeitsorte relevant?
7. Ergebnisauswertung der Tätigkeit	Wer führt die Ergebnisauswertung durch?	Was beeinflusst die Ergebnisauswertung?	Wann erfolgt die Ergebnisauswertung der Tätigkeit?	Mit wem wird die Ergebnisauswertung durchgeführt?	Welches kurzfristige Ziel hat die Auswertung der Arbeitsergebnisse?	Welche langfristige Perspektive ergibt sich durch die Tätigkeitsauswertung?		Verändert sich zukünftig die Tätigkeitsauswertung?
8. Zukünftige Veränderungen der Tätigkeit	Wer setzt Veränderungen um?	Was wird verändert oder führt zu Veränderungen?	Wann werden aus der Tätigkeit resultierende Veränderungen umgesetzt?	Mit wem werden aus der Tätigkeit resultierende Veränderungen umgesetzt?	Mit welchem kurzfristigem Ziel werden Veränderungen angestrebt?	Mit welcher langfristigen Perspektive werden Veränderungen angestrebt?		

vgl. Paternoster nach: Karsten 1997

Mit diesem Verfahren, das von Karsten u.a. (1997) entwickelt wurde, wird der in der Regel vernachlässigte Zusammenhang von „*Wer tut was mit wem zu welchem Zeitpunkt*“ einbezogen und sichert somit eine objektive Betrachtung der Organisationsprozesse im Umwandlungsprozess.

Zudem erfolgte eine schriftliche Befragung aller 86 Jugendmigrationsdienste, die als nicht standardisierte offene Befragung angelegt war. Sie diente der Situations- und Problemanalyse in den Einrichtungen vor Ort und umfasste folgende Fragen:

- Wie ist Ihre Einrichtung personell und finanziell derzeit ausgestattet?
- Stehen Ihnen besondere finanzielle und personelle Ressourcen/ Mittel für die Zeit der Umwandlung zur Verfügung?
- Wie gestaltet sich der Prozess der Umwandlung der Jugendgemeinschaftswerke in Jugendmigrationsdienste?
- (Kriterien; Findungsprozess; Schwierigkeiten; Kooperations- und Ansprechpartner/innen)
- Nennen Sie bitte den prozentualen Zeitaufwand von ihrer jetzigen Arbeitszeit, die sie in die Gestaltung des Prozesses investieren!
- Welche geplanten Aktivitäten gibt es?
- (Nächste Schritte)
- Benötigen Sie Unterstützung in Bezug auf den Umwandlungsprozess? Wenn ja welche?
- Was erwarten Sie, wie lange der Umwandlungsprozess dauert?
- Welche Erwartungen haben Sie an den Umwandlungsprozess in Bezug auf ihre zukünftige Arbeit?
- Welche Erwartungen haben Sie an den Umwandlungsprozess in Bezug auf das JMD-Management?
- Welche Erwartungen haben Sie an den Umwandlungsprozess in Bezug auf Ihren Träger?

Es haben sich 68% aller Einrichtungen an der schriftlichen Eingangsbefragung beteiligt: Eine nicht-standardisierte Befragung lässt sich nicht über Häufigkeitskorrelationen auswerten, sondern es wurden alle Einzelaussagen betrachtet und in einer Generalisierung zu Kategorien zusammengetragen. Grundlagen für die Auswertungen sind ebenso das Vorgehen der qualitativen Inhaltsanalyse.

Eine weitere wesentliche empirische Datenquelle bildeten, eingeordnet in die Methoden der qualitativen Sozialforschung, die Expertinneninterviews mit den Fachberaterinnen und Fachberatern, dem Bundestutor und der Steuerungsebene im JMD-Management.

Das JMD-Management, bestehend aus einer Steuerungsebene, dem Bundestutor und den Fachberaterinnen und Fachberatern, ist mit dem Ziel der fachlichen Begleitung der Jugendmigrationsdienste aufgebaut worden (Beschluss aus dem Jahr 2004, KJS 2005: 63).

Die Mitglieder des JMD-Managements ordnen sich in folgender Struktur (laut Vereinbarung BAG KJS und DCV 12/04):

- **Steuerungsebene** „strategische Ebene“
Andreas Lorenz (Geschäftsführer, BAG KJS)
Roberto Alborino (Referatsleiter Migration, DCV)
Marion Paar (stellvertretende Vorsitzende, BAG KJS)
- **Operative Ebene** „Umsetzungsebene“
Hermann Laubach, Amin Salim,
(Referenten)
Gabi Leibold, Bernadette Ruprecht, José Torrejón, Peter Botzian, Dr. Elvira Spötter
(Fachberaterinnen und Fachberater)

Ziele der fachlichen Begleitung der Jugendmigrationsdienste durch das JMD-Management sind die Qualitätsentwicklung und -optimierung der Jugendmigrationsdienste in katholischer Trägerschaft, die Unterstützung der Träger und Dienste bei der effektiven Wahrnehmung der in den Fördergrundsätzen formulierten Ziele der JMD-Arbeit, die Unterstützung bei der fachlichen Vernetzung (Orts-, Regional- und Bundesebene) und die Unterstützung bzw. Optimierung der Wahrnehmung der Organisationsaufgaben gemäß Abschnitt IV der Grundsätze JMD (KJS 2005).

Die Fachberaterinnen und Fachberater leisten organisatorische und fachliche Beratung und übernehmen darüber hinaus fachliche Schwerpunkte (wie z.B. Internetpräsenz, Öffentlichkeitsarbeit, Förderplangestaltung, Fortbildungsangebote, Qualitätsentwicklung und Gender Mainstreaming etc.). Die Aufgaben der Fachberaterinnen und Fachberater beziehen sich auf den fachlichen Informationsaustausch der Jugendmigrationsdienste, die Beratung zu den Themen der Implementierung und die örtliche Realisierung des Konzeptes, die Unterstützung bei der Einführung neuer Qualitätsentwicklungsinstrumentarien und der Erstellung des Sozialatlasses. Außerdem gehört zu den Aufgaben der Aufbau und die Förderung der Vernetzung unter den Jugendmigrationsdiensten, die Erprobung und Weiterentwicklung modellhafter Arbeitsansätze und des JMD-Konzeptes, aber auch Fortbildungsangebote und die Vernetzung von Fortbildungsangeboten, die Zuarbeit zur Öffentlichkeitsarbeit

und Analyse und bedarfsgerechte Empfehlungen zur Weiterentwicklung der JMD-Arbeit sowie die regelmäßige und zeitnahe Überprüfung der Qualität der Arbeit (KJS 2005: 65 f.)

Die Zusammenarbeit erfolgte über verschiedene Ebenen: Das ganze JMD-Management kommt einmal im Jahr, in der Planungs- und Auswertungskonferenz zusammen, die Fachberaterinnen und Fachberater treffen sich dreimal im Jahr zu einer Konferenz. Der Bundestutor nimmt im Einzelfall an konzeptionellen Überlegungen des DCV teil, mindestens einmal jährlich finden Informations- und Koordinationsgespräche zwischen DCV und BAG KJS und auf der Ebene der Mitglieder der Koordination und geschäftsführenden Aufgaben statt. Die Fachberaterinnen und Fachberater trafen sich mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Einrichtungen vor Ort bedarfsorientiert. Diese Treffen gestalteten sich je nach Beraterin und Berater unterschiedlich.

Mit den Interviews des JMD-Managements, den Fachberaterinnen und Fachberatern sowie mit den Telefoninterviews ausgewählter Jugendmigrationsdienstmitarbeiterinnen und –mitarbeitern liegen differenzierte praktische Alltagsvorstellungen der Befragten über den Umwandlungsprozesses im Hinblick auf den Zielfindungsprozess in einer Gründlichkeit, Ausführlichkeit und Tiefe vor, die eine vernünftige Interpretationsbasis bieten (vgl. Lamnek 1995).

Nach Meuser/ Nagel sind Experten/inneninterviews als „*Verfahren der Generierung praxisgesättigter Bewertungen und Prognosen der durch Dauerbeobachtung dokumentierten ‚harten‘ sozialstatistischen Tatsachen und bürokratisch institutionellen Erträge*“ (Meuser/ Nagel 1996: 6) und einzuordnen mit dem Ziel „*auch die ‚ungeschützten‘ Bestandteile des Rollenhandelns und ExpertenInnenwissen, seine zu Leitlinien, Faustregeln und Überzeugungen gewonnene Erfahrung, insbesondere sein Wissen um organisatorisch- institutionell und statistisch-verfahrenstechnisch bedingte Fehlerquellen im Handlungsbereich*“ (vgl. *ebd.*) zu konkretisieren, sodass dem erhobenen Wissen die Funktion eines Datenkorrektivs zukommt.

Auf der Grundlage des Vorwissens wurde ein Interviewleitfaden mit folgenden Schwerpunktthemen entwickelt:

Abb. 4: inhaltliche Themen des Interviewleitfadens mit den Fachberaterinnen u. -beratern, dem Bundestutor

- beruflicher Werdegang
- Arbeitsaufgaben; Zeitfaktor; regionale Bedingungen; Verbindung zwischen regionalen u. bundesweiten Aufgaben
- persönliche berufliche Veränderungsprozesse (Veränderungen in der Arbeitsstruktur, Zeitfaktor; Zusammenarbeit im Team; neue Kollegen/innen, neue Formen der Zusammenarbeit)
- Gestaltung des Informations- und Kommunikationsprozesses mit den einzelnen JMDs als auch innerhalb des JMD-Managements gestalten (Transparenz)
- Kooperationsbedingungen (mit wem, was läuft positiv, was läuft problematisch?)
- Anteil/ Aufgaben im Team des JMD-Managements
- Erforderliche Ressourcen und Unterstützungen
- Handlungsbedarfe und damit verbundene Strategien im Rahmen des Umwandlungsprozesses (Chancen, Risiken)

Abb. 5: inhaltliche Themen des Interviewleitfadens mit den Vertreterinnen u. Vertretern des JMD-Management

- Prozessverlauf bis zur Zielfindung
- Erörterung der einzelnen Zielebenen
- Impulse für die Arbeit im JMD-Management
- Impulse für die JMD-Basis vor Ort
- Vorstellungen über den Prozess der Zielüberprüfung

Der Interviewleitfaden wurde für alle Interviews gleichermaßen eingesetzt, sodass die differenzierten Sichtweisen durchaus vergleichbar sind.

Der Leitfaden bildete den organisatorischen Rahmen für das Interview, sodass den einzelnen Interviewten ausreichend ‚Erzählraum‘ gegeben wurde. Im Durchschnitt dauerten die Interviews zwischen ca. 60 min bis 120 min.

Die Aufbereitung und Auswertung des Datenmaterials erfolgte im Kontext der qualitativen Sozialforschung in Anlehnung an Mayring (2002) und Meuser/ Nagel (1989-1996).

In einem ersten Schritt wurden vorhandene Daten im Sinne der „wörtlichen Transkription“ erfasst, da aufgrund der Auswertungsmethode sowie der Fragestellung eher der themati-

sche, inhaltsanalytische Vergleich im Vordergrund stand und nicht eine tiefenhermeneutische Analyse (vgl. Mayring 2002).

Bezogen auf die Auswertung der einzelnen Interviews umfassten die weiteren Schritte im Wesentlichen:

- eine Verdichtung des umfangreichen Textmaterials durch Paraphrasierung,
- die Gliederung jedes einzelnen Interviews in thematische Sequenzen sowie
- die Zusammenstellung von thematischen vergleichbaren Textpassagen aller Interviews (vgl. Mayring 2000; Meuser/ Nagel 1989 19f.).

Aufgrund der herausgearbeiteten vergleichbaren Sequenzen wurden Codes entwickelt, die relevante Daten zur Zeitgestaltung von Sozialmanagerinnen zusammenfassen (vgl. Kelle/ Kluge 1999: 54ff.).

Diese Daten wurden auf einer erweiterten Ebene wieder zusammengeführt, indem Verbindungen zwischen den einzelnen Codes bzw. Kategorien hergestellt wurden (vgl. Strauss/ Corbin 1998: 75ff). Die Auswertung der Interviews erfolgte nach Kategorien, die im Kontext der offenen qualitativen Codierung entwickelt wurden.

In diesem Verständnis wurden die Paraphrasen und Interpretationen der Interviews eingeordnet, sodass eine weitere Interpretationsebene möglich wurde, die den Status des Einzelfalls verlassen hat. Von Strauss/ Corbin wurde dieser Schritt mit dem Terminus „axiales Kodieren“ (vgl. ebd.) versehen.

Entsprechend des weiteren Analyseschrittes „*empirische Generalisierung*“ (Meuser/ Nagel 1989: 22) erfolgte eine Einordnung in sozialwissenschaftliche Konzepte, sodass die Reichweite des Datenmaterials geprüft werden konnte und die Ergebnisse mit vorhandenen Theorienbeständen in Beziehung gesetzt wurde.

Anhand der dargestellten Beispiele wurden Sinnzusammenhänge zu Typologien verknüpft, „*wo bisher Addition und pragmatisches nebeneinander geherrscht haben*“ (Meuser/ Nagel 1989: 22).

In diesem Sinne wurden alle Erkenntnisse in der Fragenmatrix des Paternosterprinzips in Beziehung gesetzt, sodass sich nachfolgende Dimensionen in Bezug auf den Umwandlungsprozess herauskristallisieren, die in den nachfolgenden Kapiteln dargestellt werden.

In den weiteren Ausarbeitungen werden diese Ergebnisse in den Kontext theoretischer Erkenntnisse gestellt und mit Empfehlungen für die weitere Arbeit in den Jugendmigrationsdiensten im Folgenden ausgeführt. In diesem Zusammenhang werden die wesentlichen Befunde in Bezug zum Rahmenkonzept gesetzt.

3. Das Rahmenkonzept und seine Realisierung im Umwandlungsprozess

Interkulturelle Kompetenz wird aufgrund der Entwicklungen zur Wissens-, Risiko-, Arbeits-, Zivil- und Einwanderungsgesellschaft sowie in der Globalisierung zu einer Schlüsselkompetenz im Sozialen, denn mit einer Zuwanderung von 8,6 Millionen Migranten/innen zwischen 1950 und 2000 (Atlas der Globalisierung 2003: 54) weist sich Deutschland im Vergleich zu anderen westeuropäischen Staaten als wichtigstes Einwanderungsland aus.

Über 14 Millionen Menschen, also fast jede/r fünfte Einwohnerin und Einwohner Deutschlands hat einen Migrationshintergrund – unabhängig von der Staatsbürgerschaft.

Zur Zeit haben bereits 30% der Neugeborenen zumindest ein Elternteil nichtdeutscher Herkunft - die Bevölkerung in Deutschland ist ethisch, kulturell und religiös vielfältiger geworden (Beauftragte d. Bundesregierung f. Migration, Flüchtlinge u. Integration 2005: 1).

Auch die Enquete-Kommission „Demografischer Wandel“ weist darauf hin, dass im Jahr 2010 in Deutschland vermutlich 45% der Bevölkerung zwischen 20 und 40 Jahren bikultureller Herkunft sein wird (Deutscher Bundestag 2002: 64).

Bereits Ende der 1980er Jahre stand ein großer Teil der Jugendlichen aus Migrationsfamilien in Deutschland vor der Alternative und nicht etwa vor der Wahl „Integration oder Ausgrenzung“ (Reißig/ Gaupp/ Lex 2004: 4). Auch die amtlichen Statistiken haben den Zusammenhang bisher mehr verdeckt als zur Klarheit beigetragen. Die Jugendforschung resp. die quantitativ empirische sozialwissenschaftliche Forschung und, bis zu PISA, die Bildungsforschung hat sich gegenüber den damit verbundenen Themen eher abstinenter verhalten.

Erst die PISA-Erhebungen in 2000, 2003 und auch wieder 2005 haben gezeigt, dass die interkulturelle Dimension im Hinblick auf das soziale Miteinander-Leben und formale Bildungsaspekte bis heute in Deutschland eher unterentwickelt ist (Krabbes 2005; Karsten/Hetzer/ van Riesen 2003). So haben im Vergleich zu Schülerinnen und Schülern mit deutschem Familienhintergrund Schülerinnen und Schüler mit Migrationshintergrund ein 2,6mal höheres Risiko zur Gruppe derjenigen mit schwacher Lesekompetenz¹ zu gehören

¹ Unter schwacher Lesekompetenz ist zu verstehen, dass die Kompetenzstufe 1 im Lesen zwar erreicht, aber nicht überschritten wurde.

(vgl. Granato 2003: 474). „*Der Anspruch jedoch, Bildungserfolg unabhängig von Herkunft und Lebenslage zu ermöglichen*“, wie es der 11. Kinder- und Jugendbericht formuliert, ist bis heute nicht eingelöst (BMFSFJ 2002: 154).

Zusammenfassend lässt sich im Kontext der PISA-Veröffentlichungen weiterbilanzieren, dass Jugendliche mit Migrationshintergrund, vor allem Jungen international, besonders aber auch in Deutschland ein geringeres Kompetenzniveau in Mathematik und auch in den anderen getesteten Domänen als Jugendliche ohne Migrationshintergrund aufweisen. Dieser Abstand entspricht in einigen Staaten und auch in Deutschland der Kompetenzentwicklung von einem bis zu zwei Schuljahren (vgl. Ramm u.a. 2004: 271).

Von zeitgenössischen Beobachtern wird bereits eine „*Americanization of European welfare politics*“ prognostiziert (Schroer/ Sting 2004: 57). An die Stelle der kollektiven Daseinsvorsorge treten in diesem Fall selektive Sicherungssysteme, die protektionistisch von der Mehrheitsklasse gegenüber der neuen Unterklasse der Langzeitarbeitslosen, der illegalen Migrantinnen und Migranten sowie Obdachlosen verteidigt werden. „*Auch in Deutschland ist diese neue Unterklasse bereits ethnisch stratifiziert. In Berlin etwa beträgt die Arbeitslosenrate bei türkischen Jugendlichen 30 Prozent: Die Zahl derer nimmt zu, die noch nicht einmal als Verlierer gelten, sondern erst gar nicht mitspielen dürfen*“ (Neckel/ Körber 1997: 318)

Angesichts dieser vielfältigen Entwicklung ist bereits von einer neuen „*Ära der Migration*“ (Schroer/ Sting 2004: 67) auszugehen, die in die bisherigen politischen Bilder zur Zukunft von Bildung, Betreuung und Erziehung in der deutschen Einwanderungsgesellschaft kaum einfließt. Positiv ist in diesem Kontext die Entwicklung der Jugendgemeinschaftswerke (JGWs) zu Jugendmigrationsdiensten (JMDs) zu sehen.

Dieses wurden aufgrund der skizzierten gesellschaftlichen und bildungspolitischen Entwicklungen und Tendenzen durch das BMFSFJ 2003 durch das Rahmenkonzept zu den Grundsätzen zur Durchführung und Weiterentwicklung des Programms 18 im Kinder- und Jugendplan des Bundes (KJP) zur „*Eingliederung junger Menschen mit Migrationshintergrund*“ initiiert – als Handlungsanweisung für die praktische Arbeit vor Ort. Die JMDs sind zukünftig als Garanten für eine „*schulische, berufliche und soziale Integration sowie*

für Chancengleichheit und Partizipation junger Migranten/innen in allen Bereichen des sozialen, kulturellen und politischen Lebens“ zu werten (vgl. KJS-Flyer 2004).

Vor dem Hintergrund der Entwicklungen der Fördergrundlagen für die Integrationskurse und des bundesweiten Integrationsprogramms wird das Programm 18 im Kinder- und Jugendplan des Bundes (KJP) zur „Eingliederung junger Menschen mit Migrationshintergrund“ in Verantwortung des Bundes auf der Grundlage der Grundsätze realisiert.

Die bundesweit 86 geförderten Einrichtungen in katholischer Trägerschaft erhielten 2004/2005 die Jugendgemeinschaftswerke den Namen „Jugendmigrationsdienste“. In Bezug auf die aktuelle Situation des Umwandlungsprozesses ist durchgängig festzustellen, dass alle Einrichtungen den Prozess aktiv und professionell ausgestalteten, wenn auch weitere Intensivierungen sinnvoll und möglich sind.

Vorausgegangen ist in den vergangenen Jahrzehnten eine hoch professionelle Arbeit der Jugendgemeinschaftswerke (JGWs), die Eingliederungshilfen für junge Migrantinnen und Migranten sowie Spätaussiedlerinnen und –aussiedler mit Erfolg geleistet und dokumentiert haben, die ihre Konzepte und Methoden immer wieder neu entsprechend der Lebenslagen von zugewanderten jungen Frauen und Männern und ihren Familien sowie der veränderten Aufnahmestrukturen kontinuierlich weiterentwickelt haben: *„Die JGW, die alten Jugendgemeinschaftswerke, haben immer schon ihr fachliches Know-how gehabt, in der Begleitung Neuzuwanderer.“* (I4 454-456).

Als Teil der Jugendhilfe zielen Jugendmigrationsdienste auf Chancengleichheit und Partizipation in allen gesellschaftlichen Bereichen, d.h. auf eine generelle Verbesserung der Integrationschancen von neu zugewanderten Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen im Alter von 12 bis 27 Jahren ab.

Für die damit verbundene direkte Arbeit in den Einrichtungen vor Ort wurden spezielle Rahmenkonzepte des BMFSFJ entwickelt, die für die neu entstehenden Jugendmigrationsdienste handlungsleitend sind: *„Also, die Chance ist sicherlich die klare Aufgabenzuschreibung und eine Konzentration auf Aufgaben, die mit der klassischen Einzelfallhilfe eigentlich nichts mehr zu tun haben.“* (I4 383-386)

Die daraus resultierenden Aufgaben sind in vier Rahmenkonzepten

- Einzelfallbegleitung und Gruppenarbeit, Case Management
- Netzwerk- und Sozialraumarbeit/ Interkulturelle Öffnung
- Qualitätsentwicklung und Fortbildung
- Gender Mainstreaming
- Sozialpädagogische Begleitung von Integrationskursteilnehmern/innen

verortet.

Die Grundsätze JMD beschreiben das neue Rahmenkonzept der JMD-Arbeit und sind verpflichtend. Sie gelten zusätzlich zu den KJP-Richtlinien. Die Rahmenkonzepte zu einzelnen Themen sind Handlungsanweisungen, die vor Ort professionell in den Jugendmigrationsdiensten ausgestaltet werden.

Während die Arbeit der Jugendgemeinschaftswerke auf eher niedrigschwellige Gruppenangebote ausgerichtet war, geht es nunmehr im Kontext des Umwandlungsprozesses um genderechte Einzelfallhilfe und Vernetzung. Das damit verbundene veränderte Profil der Einrichtung wird als Aufwertung der Arbeit erfahren, aber gleichzeitig auch als starke Einschränkung im Vergleich zu früheren sozialpädagogischen Angeboten: *„JGWs waren ja sehr gruppenangebotsspezifisch ausgerichtet. Niedrigschwellig und so weiter, was ich auch ein Stück weit befürworte. Aber mit den Jugendmigrationsdiensten haben wir auch eine sehr starke Ausrichtung was Einzelfallhilfe bedeutet, was CaseManagement bedeutet. Das heißt, das Profil der Mitarbeiter oder der Einrichtung hat sich geändert. Für manche zum Vorteil. Für manche nicht zum Vorteil.“* (I1 300-307).

Im Vordergrund der Arbeit der Jugendmigrationsdienste standen zu Beginn der wissenschaftlichen Beratung in Bezug auf den im Umwandlungsprozess die für die Ausgestaltung der Rahmenkonzepte relevanten Aufgaben:

- der Ausbau und die Durchführung des CaseManagement (alle Einrichtungen)
- die Mitarbeit in regionalen Netzwerken bzw. deren Neuorganisation (81% der befragten Einrichtungen)
- die Aufrechterhaltung und Neugewinnung von Kooperationspartnern/ innen im Bereich der Sprachförderung (32% der befragten Einrichtungen)
- Entwicklungen im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit (17% der befragten Einrichtungen)

Aufgrund der Realisierung des Rahmenkonzeptes lassen sich zudem Verschiebungen in der Arbeitsstruktur erkennen. So führt ein erhöhter bürokratischer Aufwand und eine noch nicht optimale Statistiksoftware zu erheblichen Veränderungen innerhalb des Arbeitsalltages. Es wurde Mitte 2006 bereits vereinzelt begonnen, die strukturellen Arbeitsbedingungen vor Ort zu verändern, um dem Rahmenkonzept gerecht zu werden: „Zwei Tage Einzelfallhilfe, andere Tage Statistiken etc. dadurch eventuell klarere Arbeitsstrukturen“ (JMD7).

Innerhalb dieser strukturellen Veränderungen ist eindeutig der Anfall zwischen 20 und 70 Überstunden pro Monat in unterschiedlichen personellen Konstellationen zu verorten. Ein Drittel der Befragten gab jedoch an, dass auch die Arbeit in den Jugendgemeinschaftswerken durch monatliche Überstunden geprägt war. Ebenfalls ist ein hoher Fahrt- und Wegeaufwand in diesem Kontext zu verzeichnen. So werden für halbstündige Klientinnen- und Klientengespräche Wege bis zu zwei Stunden bewältigt.

Durchschnittlich findet an jedem dritten Arbeitstag ein Wechsel des Arbeitsortes statt. Dies hängt unter anderem damit zusammen, dass spezielle Gegebenheiten des jeweiligen Bundeslandes, der Landkreise, das heißt des Lebens im ländlichen Raum etc., berücksichtigt werden müssen. Soziale Arbeit allgemein unterliegt beispielsweise im ländlichen Raum einer besonderen Struktur. Die Adressatinnen und Adressaten sind teilweise weniger mobil, viele Freizeit- und auch Bildungsangebote sind daher für sie nicht gut erreichbar, die Nutzung solcher Angebote ist in der Regel mit großem Zeit- und zum Teil auch Geldaufwand verbunden.

In diesem Kontext des Gestaltens agieren Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Jugendmigrationsdiensten ähnlich wie Sozialmanagerinnen und –manager als Alleindienstleisterinnen und –dienstleister (Hetzer 2004: 180). Sie sind weniger Arbeitnehmer/innen, sondern vielmehr professionelle, kooperative und kommunikative Arbeitsgestalterinnen und -gestalter in den Jugendmigrationsdiensten, die sich durch einen hohen Grad an Autonomie auszeichnen.

Es gibt nämlich nicht mehr nur einen Arbeitsort und einen Arbeitsbereich, sondern vielfäl-

tige Arbeitszusammenhänge, die mit den Rahmenkonzepten verbunden sind und die die Fachkräfte in den Jugendmigrationsdiensten zu den wesentlichen Gestalter/innen einer multikulturellen Dienstleistungsgesellschaft werden lassen. Sie sind die Professionellen, die integrative Zuwendungen geben, organisieren und koordinieren, d.h. Integrationsleistungen

- planen
- verwalten
- gestalten
- strukturieren
- konstruieren
- synchronisieren
- reflektieren
- verbinden
- verwerten
- abrechnen
- legitimieren und
- kommunizieren (vgl. Karsten u.a. 1999).

Bei all diesen sozialen Dienstleistungen im Kontext der vier Rahmenkonzepte geht es um eine erfolgreiche Integration von Jugendlichen, Mädchen, Jungen, jungen Frauen und jungen Männern, damit sie nicht zu Verliererinnen und Verlierern einer multikulturellen Gesellschaft werden. Mit den Rahmenkonzepten des BMFSFJ werden den Jugendmigrationsdiensten klare Strukturen vorgegeben, mit denen eine Breitenwirkung in möglichst vielen Bereichen durchaus erzielt werden konnte und kann.

Insbesondere das im Rahmenkonzept „Einzelfallbegleitung und Gruppenarbeit“ festgeschriebene Verfahren des Case Managements als eine Form gezielter Einzelfallhilfe während des Integrationsprozesses führte im Verlaufe des Prozesses zu unterschiedlichen Reaktionen in den Einrichtungen. Dies hängt zum einen damit zusammen, dass die im Kontext des Case Managements miteinzubeziehenden Einrichtungen und Dienste im Sozialraum immer noch nicht integriert oder bekannt sind: *„Das Konzept läuft daher auch schwierig an: Ansprechpartner sind nicht klar“* (JMD 6).

Zum anderen war die individuelle Förderung bereits Bestandteil der professionellen Arbeit

in den Jugendgemeinschaftswerken. Auf diesen Kontext wird im folgenden Abschnitt eingegangen.

3.1 Einzelfallbegleitung und Gruppenarbeit – Jugendmigrationsdienste auf dem Weg zu einem eigenen Profil in einem „ungeordneten“ Arbeitsfeld

Die Einzelfallbegleitung erfolgt im Rahmen des Case Managements als spezifische Weiterentwicklung der Einzelfallhilfe. Case Management wird hier verstanden als Fallberatung und –betreuung während des Integrationsprozesses in Abstimmung und Zusammenarbeit mit den jungen Menschen und in Kooperation mit anderen Einrichtungen und Diensten. Ausgehend vom ganzheitlichen Ansatz, der sich an den Kompetenzen und Ressourcen der jungen Menschen orientiert, wird mit den jungen Neuzuwanderinnen und Neuzuwanderern im Rahmen ihrer Lebensplanung ein individueller Förderplan erarbeitet. Die Orientierung an der langfristigen Lebensplanung zielt dabei auf die Förderung der Motivation der jungen Menschen bezüglich des Spracherwerbs, der Berufsausbildung etc. Eine kurz- und mittelfristige Zielsetzung dient der Handlungsplanung sowie der Steuerung der Integrations-schritte (vgl. BMFSFJ 2004).

Case Management ist weder eine Technik, noch eine neue Methode; vielmehr gilt es den Klienten ein in Bezug auf Effektivität und Effizienz optimiertes Unterstützungsnetzwerk anzubieten. Schwerpunkt dabei ist die einzelfallbezogene Steuerung von Sozialdienstleistungen und die Abstimmung verschiedener Dienstleistungsanbieter mit der Lebensweltlogik der Klientinnen und Klienten. Ziel ist die Zusammenarbeit aller Beteiligten, die Koordination der Leistungserbringung und die Zusammenführung der Ressourcen (vgl. Raitchel/Dollinger 2006).

In Bezug auf die Jugendmigrationsdienste wird diesen eine Brückenfunktion zugesprochen. Das Verfahren des Case Managements ist nur dann erfolgreich, wenn mit allen Akteurinnen und Akteuren des sozialen Netzwerkes und der professionellen Dienste auf kommunaler, regionaler und überregionaler Ebene eine enge, verbindlich festgelegte Zusammenarbeit gewährleistet ist. Aufgrund der Brückenfunktion der Jugendmigrationsdienste, die die bedarfsbezogene Vermittlung der jungen Menschen an andere Dienste und Einrichtungen aller sozialer Handlungsfelder in öffentlicher und freier Trägerschaft, die zur Erreichung der individuell vereinbarten Ziele umfasste, bedarf es einer Klärung der Zusammenarbeit und Vernetzung der Angebote durch die Jugendmigrationsdienste.

Diese Vereinbarungen beziehen sich auf die Federführung der Jugendmigrationsdienste im Rahmen des Case Management-Verfahrens und die Anerkennung der Jugendmigrations-

dienste als Steuerungsstelle für den Integrationsprozess junger Menschen (vgl. BMFSFJ 2004).

Das Case Management wird unterstützt durch Gruppenangebote während der Integrationskurse, der Ausbildung und Maßnahmen der Jugendberufshilfe mit dem Ziel der Förderung des sozialen Lernens und des Selbsthilfepotentials der Jugendlichen (vgl. BMFSFJ 2004).

Neu hinzugekommen ist im Kontext des Umwandlungsprozesses die Komponente des individuellen Förderplanes, der „*in aktiver Zusammenarbeit mit dem/ der jungen Neuzuwanderer/in erstellt (...)*“ wird und „*an den Kompetenzen, Ressourcen und Selbsthilfepotenzialen der jungen Menschen ansetzt und Grundlage für die Begleitung auf dem gesamten Weg der Integration*“ ist (BMFSFJ 2004: 3). Die individuelle Förderplanung, als ein Instrument der Integrationsarbeit, ist eingebunden in das Konzept des Case Managements und wird von den JMD-Mitarbeiterinnen und –mitarbeitern besonders in NRW bereits dokumentiert und entsprechend evaluiert.

Die individuelle Förderplanung erhöht die Transparenz des Beratungsprozesses und wurde schon weit vor der verpflichtenden Einführung von einigen Jugendmigrationsdiensten eingesetzt. Die JMD-Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Landesarbeitsgemeinschaft Katholische Jugendsozialarbeit Nordrhein-Westfalen haben zudem ein Softwareprogramm „*integrate!*“ entwickelt, welches gegenwärtig den Jugendmigrationsdiensten bundesweit zur Verfügung gestellt wird (vgl. LAG KJS NRW 2007).

Ziele des individuellen Integrationsförderplans sind eine neue Qualität in der Beratung der Neuzugewanderten, ein guter Einstieg in eine nachhaltig gesellschaftliche Integration, die Strukturierung und Transparenz des gemeinsamen Arbeitsprozesses und eine bessere Koordinierung der Kooperation und Netzwerkarbeit, zu gestalten (KJS 2005: 42).

Zur Analyse der Begleitungs- und Integrationsprozesse wurde 2006 eine Tätigkeitsanalyse in den Jugendmigrationsdiensten durchgeführt. In diesen Tätigkeitsanalysen wurden Schwierigkeiten des Case Managements und der damit zusammenhängende Arbeitsorganisation in den Jugendmigrationsdiensten deutlich. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurden durch die wissenschaftliche Beratung aufgefordert einen frei selbstgewählten Arbeitsbereich auszuwählen und die dazugehörigen Tätigkeiten in Anlehnung an das „mind-map-Verfahren“ hinzuzufügen.

In der Auswertung konnten verschiedene gewählte Dimensionen festgestellt werden:

- Beratung von Adressaten/innen 35,71%
- Netzwerkarbeit 23,80%
- Sozialpädagogische Begleitung der Integrationskurse 19,04%
- Projektinitiierung und –durchführung 16,66%
- Sonstige 4,76%

In der näheren Betrachtung der Beratung von Adressatinnen und Adressaten wurden die Arbeitsbereiche „Initiierung spezieller Maßnahmen für die Adressatinnen und Adressaten, Hausbesuche und Beratung der Schlüsselpersonen im Umfeld der Adressatin/ des Adressaten“ genannt, und mit den Tätigkeiten, wie Pädagogisches „direktes Arbeiten“ (E17), telefonische und persönliche Gespräche mit Einzelnen/ Schlüsselpersonen, Planen, Koordinieren, Aufrechterhalten des Kontaktes, Dokumentieren, Evaluieren beschrieben. In dieser Beschreibung wird die Orientierung am Einzelfall und der klassischen sozialpädagogischen Arbeit deutlich. Somit konnten nicht nur die Zahl von durchschnittlich 50 Tätigkeiten für eine Maßnahme ermittelt werden, es wird auch der hohe Organisationsaufwand und die –arbeit deutlich. An diesem Punkt stellt sich die Frage, wie hier das Case Management ausgestaltet wird. Während das Case Management dem JMD eine Brückenfunktion und somit deutlich den JMD-Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die Koordination des Einsatzes der Beteiligten zuweist, zeigt die Untersuchung Tendenzen klassisch sozialpädagogischer Arbeit auf.

Deutlich wird das unterschiedliche Verständnis von Case Management auch in dem Flyer zur Weiterbildung „*In der Methode des Case Management wird die klassische Einzelfallhilfe um die Gemeinwesenarbeit und den Netzwerkgedanken erweitert*“ (Meinwerk-Institut, Info-Flyer).

In dieser Formulierung, dass die klassische Einzelfallhilfe um weitere Gedanken und Handlungsansätze erweitert wird, ist ersichtlich, dass die Arbeit weiterhin auf den Einzelnen bezogen und intensive Kommunikation und Interaktion und Übernahme kleinschrittiger Tätigkeiten enthalten ist.

Aufgabe wird es sein, Unterstützungsmöglichkeiten in der Arbeitsorganisation und Systeme-

matisierung dieser anzubieten (PC-Programme) und die Rahmenbedingungen in den Jugendmigrationsdiensten zu hinterfragen. Denn auch die Zeitverwendung von 32% der Arbeitszeit für die Organisation des Arbeitsverhältnisses deutet auf eine zu optimierende Case Management-Arbeit hin.

In der Betrachtung der Einzelfallbegleitung, unter Heranziehung der Tätigkeitsanalyse wird deutlich, dass in den Jugendmigrationsdiensten ein „versäultes Denken“ statt findet. Die individuelle Arbeit, also die Beratung und die Netzwerkarbeit sind als sich gegenseitig zu unterstützende Teile des Case Managements zu denken. Zum einen existiert eine individuelle Förderung, speziell durch die Erstellung der Förderpläne, aber gleichzeitig mitzudenken ist das Arbeiten im Netzwerk. In der Tätigkeitsanalyse wird ein Denken in Versäulung (Beratung, Netzwerk, Case Management) deutlich, während gleichzeitig verschiedenste Aktionen in allen Bereichen benannt werden – also in der Arbeit die Bereiche nichtkoordiniert vermischt und somit unter dem oben benannten Organisationsaspekt zeitlich intensiv immer neu bearbeitet werden müssen.

Die im Umwandlungsprozess neu hinzu gekommene Komponente des Förderplanes wurde von den JMD-Mitarbeiterinnen und –mitarbeitern entsprechend dokumentiert und evaluiert. Der damit verbundene Arbeitsaufwand wurde im gesamten Umwandlungsprozess als sehr zeitintensiv beschrieben: „*Case Management ist zeitlich sehr aufwendig. Wir haben schon immer Jugendliche individuell begleitet, nun kommt aber noch die Dokumentation hinzu.*“ (JMD 17).

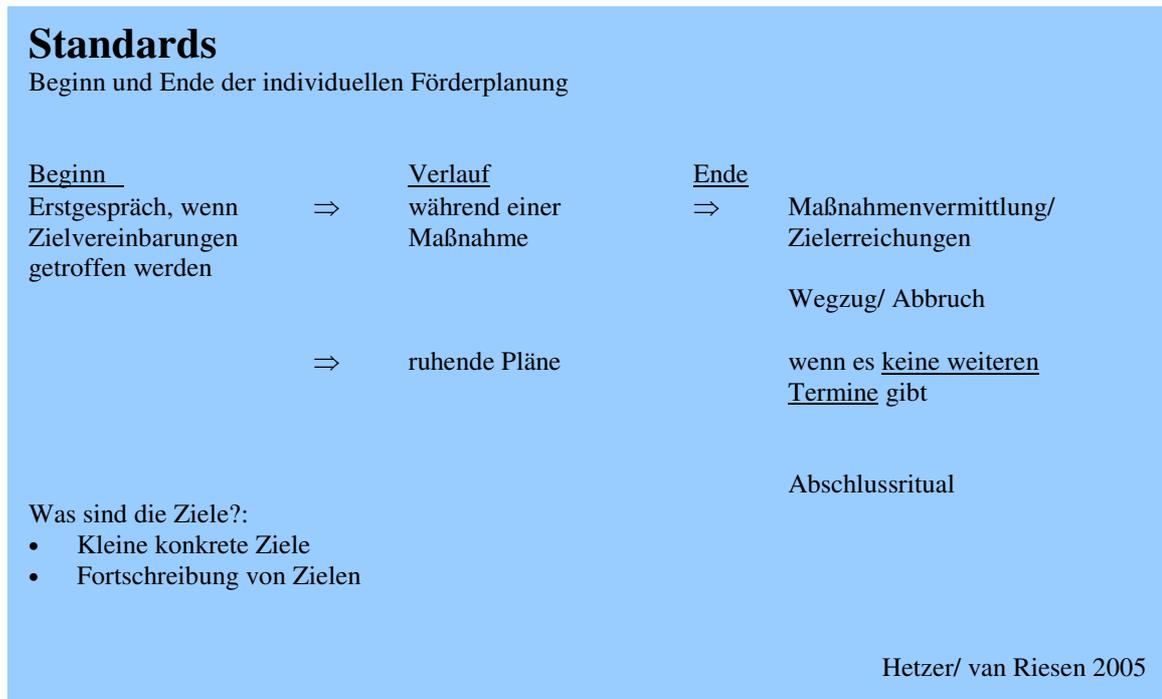
Eine einheitliche Praxis im Umgang mit den Integrationsförderplänen ist dementsprechend weit entfernt von den Realitäten in den Jugendmigrationsdiensten vor Ort.

Es existiert vielmehr eine Vielzahl unterschiedlichster individueller Konzepte, die hinsichtlich ihrer Zielsetzung und Funktion, Qualifikation der JMD-Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den verschiedenen sozialen Einrichtungen, der Trägerzugehörigkeit, des Leistungsvolumens und der institutionellen Rahmenbedingungen, in denen sie zum Einsatz kommen, erhebliche Varianzen aufweisen.

Um die „Ungeordnetheit des Feldes“ (Karsten u.a. 1999: 35) übersichtlicher zu gestalten, ist es den Fachkräften in Nordrhein-Westfalen gelungen, Standards für ihre Arbeit im Um-

gang mit den Integrationsförderplänen für jugendliche Migrantinnen und Migranten zu formulieren. Ausgangspunkt waren Unsicherheiten, wann die individuelle Förderplanung in Kraft tritt und wann die Zusammenarbeit beendet ist. Dies spiegeln auch die formulierten Standards wieder.²

Abb. 6: Standards individueller Förderplanung



Hinter dem Konzept der individuellen Förderung stehen pädagogische Prinzipien und theoretische Ansätze, die sich mit den Stichworten Partizipation, Lebensweltbezug, Kompetenzansatz und Individualisierung charakterisieren lassen und von vielen Fachkräften wurde das Konzept insgesamt als positiv bewertet. Als zentrale positive Aspekte im Umgang mit den Förderplänen wurden von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in den Einrichtungen benannt:

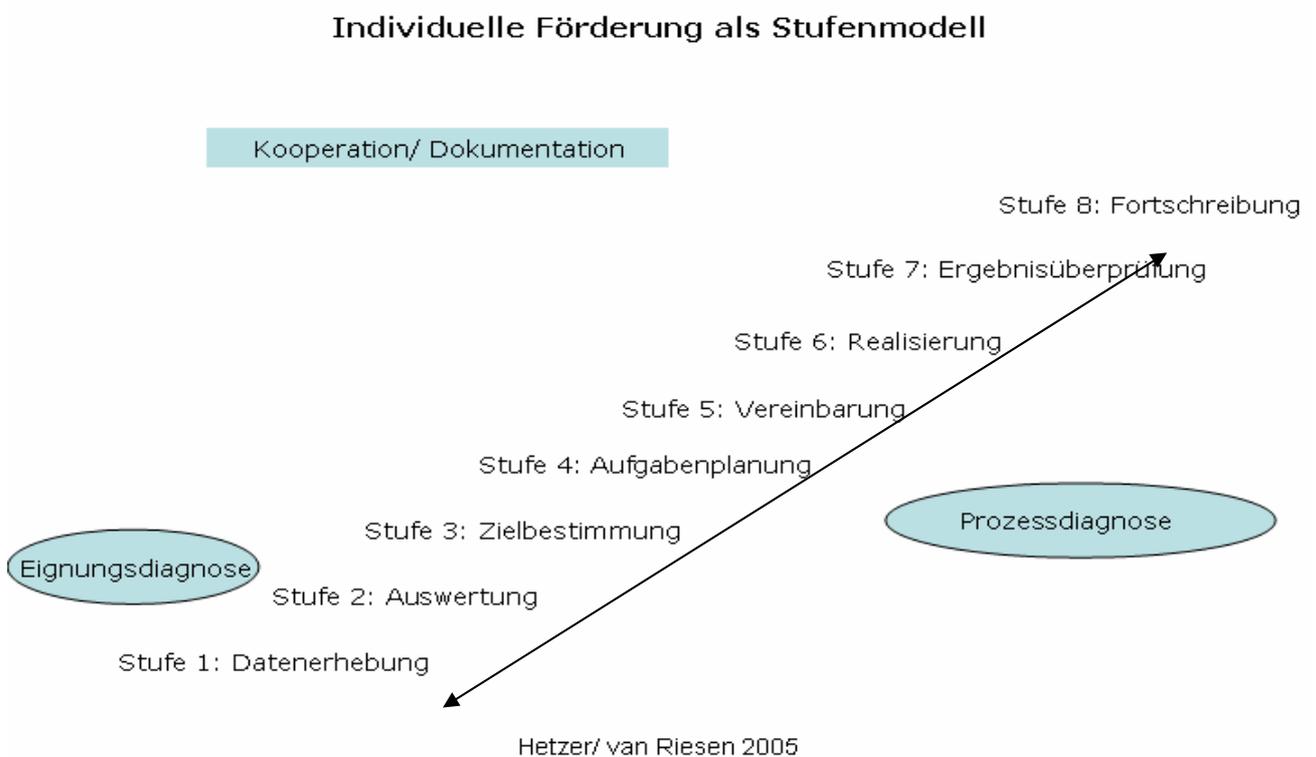
- Schaffung von Verbindlichkeit und Transparenz in der Beziehung
- Qualifizierung der Beratungsarbeit
- Disziplinierung der Arbeitsweise der JMD-Mitarbeiter/innen
- Nachvollziehbarkeit des Integrationsverlaufs (Mitarbeiter/innen und Klient)
- Aktive Mitwirkung der/des Jugendlichen und dadurch gleichzeitige Kompetenzerweiterung der/des Jugendlichen, z.B. Zuverlässigkeit, Eigenverantwortung, Durchhaltevermögen, eigene Ziele verfolgen
- Stärkung der Zusammenarbeit mit anderen Einrichtungen im Sozialraum.

² Diese Standards wurden von den JMDs in NRW gemeinsam mit Hetzer/ van Riesen im Oktober 2005 entwickelt.

Vielfach wurde jedoch der mit den Integrationsförderplänen verbundene Verwaltungsaufwand von den Fachkräften kritisiert, da zum Teil noch eine doppelte Dokumentation als Handakte und eine elektronische Akte mit dem Einsatz der Förderpläne verbunden ist.

Eine Förderplanung in Kontext der JMD-Arbeit benötigt zukünftig, um den Anspruch einer individuellen Chancenerweiterung gerecht zu werden, einen systematischen und begründeten Planungsprozess (vgl. Abb. 7).

Abb. 7: Individuelle Förderung als Stufenmodell



(Hetzer van Riesen 2005 in Anlehnung an INBAS 2000)

Gleichsam wurde im Kontext der Analysen der wissenschaftlichen Beratung deutlich, dass CaseManagement und die damit zusammenhängende individuelle Förderplanung insgesamt konkretisierte Instrumente benötigt, die im Sinne praktikabler Hilfsmittel (Förderplan, Checklisten, Gesprächsleitfäden, Beobachtungsbögen, diagnostische Materialien, Verlaufsaufzeichnungen, Vereinbarungsblätter usw.) diesen Prozess unterstützen.

Sinnvoll wären Erprobungen in unterschiedlichen Bundesgebieten, welche Förderpläne und Hilfsmittel für die Arbeit mit den Jugendlichen zielgerichtet und effektiv sind. Außerdem wird vom JMD-Management eine Vereinheitlichung der Förderpläne angestrebt. Dies ist in den Einrichtungen vor Ort zu realisieren, um Vergleichbarkeiten zu gewährleisten.

Für die Realisierung bedarf es jedoch von den Jugendmigrationsdienstmitarbeiterinnen und -mitarbeitern in den Einrichtungen vor Ort eine weitere (Aus)Formulierung von Standards für eine qualitätsvolle individuelle Förderplanung sowie eine Auseinandersetzung mit dem Case Management für Jugendmigrationsdienste im Kontext des Rahmenkonzeptes. Hierin liegt die einmalige Chance, für die Jugendmigrationsdienst-Arbeit vor Ort, ein gemeinsames Verständnis individueller Förderplanung für jugendliche Migrantinnen und Migranten zu entwickeln.

Um den Bestand einer multikulturellen Gesellschaft zu gewährleisten, hat ein mit Zuwanderung und ethnisch-kultureller Heterogenität konfrontiertes Bildungs- und Sozialsystem, die Möglichkeiten zu bieten, kulturübergreifende Fähigkeiten auszubilden. *„Nichtformelle und informelle Bildung als Interkulturalität muss die Lebenslagen von deutschen wie nicht-deutschen jungen Menschen aufgreifen“* und *„erweiterte und offene Erfahrungsmöglichkeiten, die Neugier und Akzeptanz wecken, Kommunikationskompetenzen und Frustrationstoleranz stärken sowie Konfliktfähigkeit und Perspektivenübernahme üben“* (BJK 2001: 11).

Die Ausführungen im Länderbericht der OECD (1998), die Streitschrift des Bundesjugendkuratoriums (2001) und der Zwölfte Kinder- und Jugendbericht (2002) verdeutlichen die neue Wertschätzung der Bildung vor allem auch für Kinder und Jugendliche aus Migrationsfamilien. Formal verfolgt das deutsche Bildungssystem die Zielsetzung alle Mädchen und Jungen, unabhängig von sozialer und ethnischer Herkunft, in gleicher Weise zu fördern (KJHG §1).

In den Argumentationen der Mitarbeiter/innen in den Jugendmigrationsdiensten wird jedoch deutlich, dass eine Gleichbehandlung noch nicht realisiert ist. *„Sehr monokulturell ist Deutschland ja ausgerichtet, in allen Bereichen. Sag ich jetzt mal so ein bisschen, viel-*

leicht zu überspitzt. Aber ich denke, das Schulsystem ist monokulturell ausgerichtet, überhaupt das Bildungssystem. Die Gesellschaft ist sehr monokulturell aufgestellt.“ (I1 50-54). Hier wird deutlich, dass als entscheidendes Kriterium für eine erfolgreiche Integration der jeweilige Bildungsstand ist: „Ich denke, eines der entscheidenden Sachen ist Bildung für Integration.“ (I1 754/755)

Auch der Nachrichtendienst des Deutschen Vereins für öffentliche und private Fürsorge fordert mit seinen „Thesen zur Neugestaltung der Integrationspolitik für Zuwanderer“ (2004) gezielte Fördermaßnahmen zur Integration und fordert in diesem Kontext:

- eine bessere Verzahnung der vorhandenen Integrationsmaßnahmen zu einem transparenten Förderkatalog,
- der Schaffung von Integrationsangeboten, die sich an den individuellen Bedürfnissen der Migrantinnen und Migranten orientieren und ihre Selbsthilfekräfte mobilisieren sowie
- eine systematische Beseitigung von Zugangsbarrieren zu Diensten und Einrichtungen durch interkulturelle Öffnungsprozesse (vgl. NDV 2004: 201).

Dennoch wird deutlich, dass gerade Mädchen und Jungen resp. junge Frauen und Männer mit Migrationshintergrund Bildungschancen schwerer zugänglich sind. Mit einer solchen Bildungsdiskriminierung ist Integration nicht zu erreichen (vgl. KARSTEN u.a. 2003, S. 35). Exemplarisch zeigt folgende Aussage von Karsten u.a., welche Anforderungen an sozialpädagogische Fachkräfte gestellt werden: *„Für Kindertagesstätten [...] stellt sich daher nicht nur die Herausforderung für derzeit viel diskutierte Lebenslagen, Lösungen zu finden. Vielmehr muss sich in den Institutionen ein Denken und Handeln etablieren, dass von den individuellen Lebenslagen eines jeden Kindes [...] ausgehen kann, um darauf aufzubauen, auch eine individuell angepasste Leistung zu erbringen“* (KARSTEN u.a. 2003: 35).

So wurden von den Jugendmigrationsdiensten im Umwandlungsprozess gezielte Bildungsangebote realisiert. In allen befragten Einrichtungen liegt der Schwerpunkt in der Sprachförderung. Zudem wurden im ersten Halbjahr unter anderem folgende Angebote von den befragten Einrichtungen realisiert.

- Einrichtung einer Jugendetage mit Mädchen- und Jungenräumen, PC-Räumen etc.

- Einrichtung einer speziellen Sprechstunde in russischer und polnischer Sprache
- Entwicklung und Durchführung eines Gruppenangebotes für neu zugewanderte Jugendliche
- Elterninformationsabende für neu zugewanderte junge Menschen.

In der Dimension der sozialpädagogischen Begleitung der Integrationskurse wurden im Kontext der Tätigkeitsanalysen zudem zusätzliche Arbeitsbereiche definiert:

- Didaktische und Inhaltliche Planung von Gruppenangeboten
- Organisation der Gruppenangebote
- Aufnahme von Integrationsförderplänen

Zu den Tätigkeiten der sozialpädagogischen Arbeit der Integrationskurse zählen unter anderem Aktenführung, Dolmetscher/innen organisieren, Einzelgespräche, Vermittlung an andere Dienste, Dokumentieren, Telefonieren, Fahrtkostenzuschüsse beantragen und verwalten.

Wie auch in der Konzeption gefordert, werden Integrationskursteilnehmerinnen und -teilnehmer durch Gruppenangebote unterstützt. In dieser Aufstellung der unterschiedlichen Tätigkeiten werden verschiedenste Aspekte der inhaltlichen Arbeit ersichtlich. In der Statistik des Jahres 2006 (BAG KJS 2007) wurde die Gruppenarbeit in den Jugendmigrationsdiensten mit folgender Rangfolge wahrgenommen:

- ergänzendes Sprach- und Kommunikationstraining
- Sonstiges (z.B.: interkulturelle Arbeit, Angebote zum sozialen Lernen)
- Heranführen an Informationstechnologien (PC und Internet)
- Orientierungshilfen im Bildungs- und Ausbildungssystem
- Orientierungshilfen zu gesellschaftlichen und politischen Themen
- Beratung und Information zu weiteren Maßnahmen
- Training sozialer Kompetenzen
- Elternarbeit (BAG JSA 2007).

All diese Aspekte konnten nur im Kontext einer aktivierenden Sozialraumgestaltung von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in den Jugendmigrationsdiensten professionell konzipiert und realisiert werden, wie in den nachfolgenden Ausführungen deutlich wird.

3.2 Netzwerk- und Sozialraumarbeit/ Interkulturelle Öffnung – Jugendmigrationsdienste als Garanten für Vernetzung im Sozialraum

Ein Grundprinzip der Sozialraumorientierung ist die Vernetzung der Sozialen Dienste.

Die Netzwerkarbeit der Jugendmigrationsdienste ist somit in den theoretischen Zugängen der Sozialraumorientierung zu diskutieren und zu verorten.

Ein genauer Blick auf die Diskussion theoretischer und konzeptioneller Ebenen zeigen jedoch, dass keineswegs ein eindeutiges Verständnis vorherrscht, von dem was Sozialraumorientierung bedeutet.

Für die sozialpädagogische Fachpraxis in Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe stellt die Diskussion zur Sozialraumorientierung vor allem Aktivitäten von Sozialraumanalysen, Netzwerkarbeit, Strukturarbeit und Partizipation dar.

Um Jugendmigrationsarbeit im sozialen Lebensraum der jugendlichen Migrantinnen und Migranten reflektiert gestalten zu können, ist Wissen darüber notwendig, was den Lebensraum ausmacht und wer welche Angebote macht oder Hilfen anbietet.

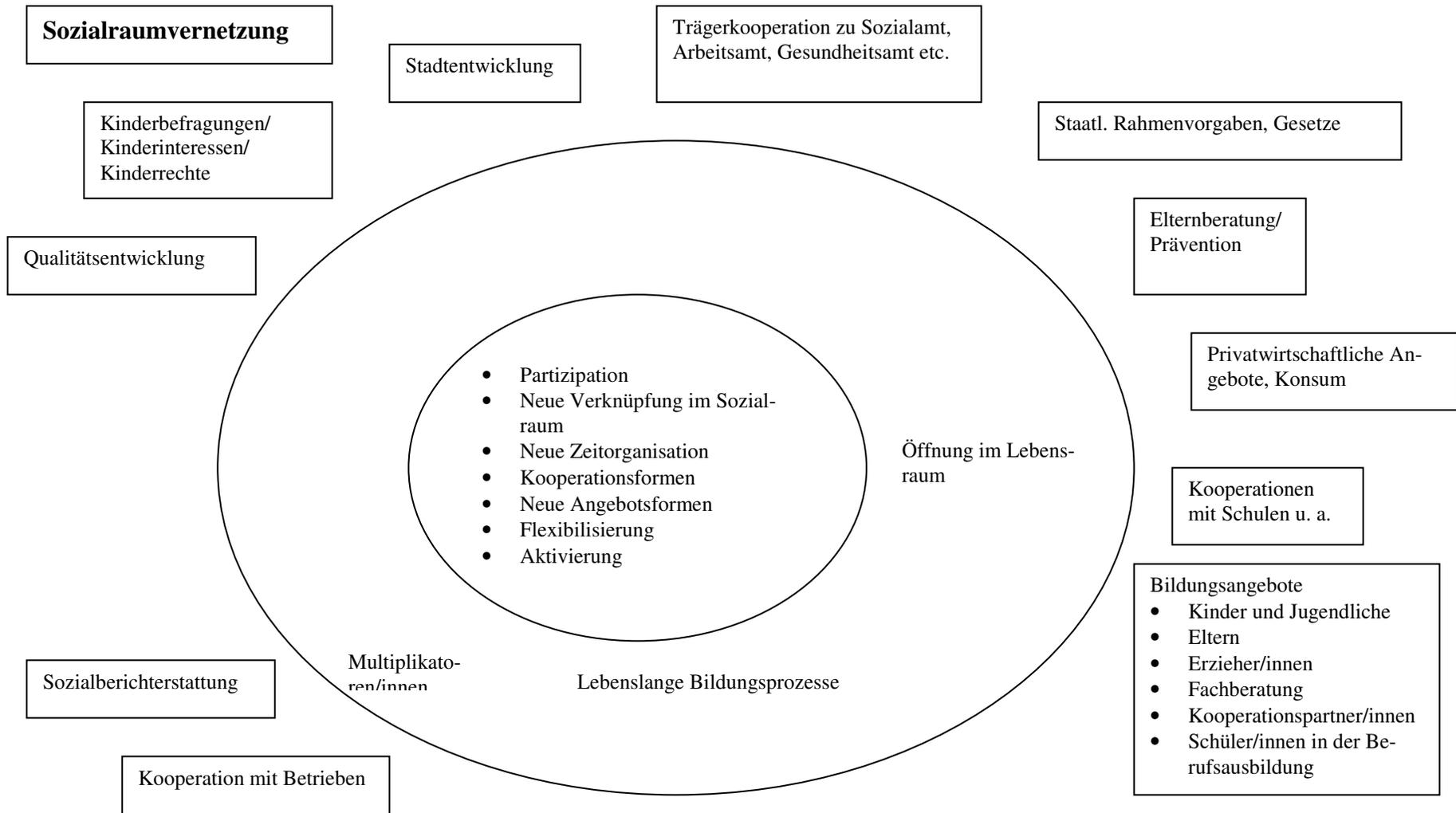
Dieses Wissen ist Grundvoraussetzung für die Etablierung von Kooperationen und Verknüpfungsdienstleistungen, wie es auch das Case Management zur Grundlage hat, und sollte in Sozialraumanalysen sichtbar und zugänglich gemacht werden.

Welche Akteurinnen und Akteure sowie Komponenten an der Gestaltung des Lebensraums beteiligt sind, verdeutlicht nachfolgende Abbildung am Beispiel von Bildungsprozessen.

Dabei ist die sozialräumliche Vernetzung ein bedeutendes Prinzip zur Verbindung von staatlichen, institutionellen und individuellen Vorgaben, Anliegen und Bedürfnissen.

Diese bilden den Rahmen, in dem sich professionelle Entwicklungen innerhalb der Kinder- und Jugendhilfe vollziehen können, die sich dann wiederum in strukturellen und inhaltlichen Qualitätsanforderungen äußern.

Abb. 8: beteiligte Akteurinnen und Akteure im Sozialraum



© Karsten u. a. 1999

Soziale Arbeit verstanden als personenbezogene Dienstleistung, stellt den Bezug zu individuellen Lebenslagen mit den Kontexten von Bildungszugängen und –partizipationen, Wohnraum, Familienverbände und Soziale Netzwerke, Gesundheit, Arbeit, kulturellen und nationalen Hintergründen. Damit wird von der individuellen Lage aus ermittelt, welche Dienste in welchem Maße am Besten unterstützen können. Soziale Arbeit wird damit zu einer Verknüpfungsdienstleistung, deren Ausgangspunkt immer die individuellen Bedürfnisse der Adressatinnen und Adressaten sind.

So brauchen z.B. jugendliche Frauen und Männer andere Angebote als erwachsene Frauen und Männer mit Migrationshintergrund andere Angebote als Jugendliche deutscher Herkunft.

Um Verknüpfungsdienstleistungen professionell zu realisieren, ist daher im Voraus zu analysieren, wie sich Lebenslagen von jugendlichen Migrantinnen und Migranten gestalten und welche Angebote zur Bewältigung dieser Lebenssituationen zur Verfügung stehen. Dafür sind fachlich ausgestaltete Sozialraumanalysen unabdingbar (vg. Karsten u.a. 2004).

Die Netzwerk- und Sozialraumarbeit der Jugendmigrationsdienste bezieht sich auf

- die Erstellung einer Angebotsanalyse für jugendliche Migrantinnen und Migranten im Sozialraum (Sozialatlas, Netzwerkkarte etc.);
- den Aufbau und die Pflege von Netzwerkstrukturen;
- die Beteiligung an der Erarbeitung regionaler Integrationskonzepte;
- die Teilnahme an Jugendkonferenzen, die der Träger der Grundsicherung gemäß §18 SGB III initiiert;
- die Förderung der ehrenamtlichen Arbeit;
- die Entwicklung und Begleitung von gemeinwesen- und sozialraumorientierten Angeboten;
- die Identifizierung von Förderlücken und Anregungen von Förderungsangeboten für die genannten Zielgruppen;
- das Hinwirken auf die zielgruppengerechte Abstimmung der Angebote für die Zielgruppe im Sozialraum;
- das Angebot der Zusammenarbeit mit den Migrant*innenorganisationen.

(Aspekte Jugendsozialarbeit No 60, 2005: 725f)

Vernetzungsarbeit wurde bereits seit vielen Jahren von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Jugendgemeinschaftswerke betrieben, sie war bisher jedoch abhängig von dem Engagement einzelner Fachkräfte und daher in ihrer Struktur sehr punktuell und instabil. Ein Mitglied des JMD-Managements brachte das folgendermaßen auf den Punkt: *„Um der Vernetzungsarbeit mehr Gewicht zu verschaffen, sie zu professionalisieren und zu institutionalisieren wurden die äußeren Rahmenbedingungen verbessert.“* (I7 544/555).

Dies wurde auch noch durch den Stellenausbau mit sogenannten „Mobilen Beraterinnen und Berater“ 2005 an einigen Standorten unterstützt. Rund ein Drittel dieser Standorte haben dadurch ihre Netzwerk- und Sozialraumarbeit intensiviert.

Eine Professionalisierung der Netzwerkarbeit bezieht sich dabei auf die interprofessionelle sowie interinstitutionelle Vernetzung und damit gleichzeitig auf die interkulturelle Öffnung von Regeldiensten sowie weiteren Anbietern sozialer Angebote und Bildungsangebote.

Die zweite und dritte Statistik der Jugendmigrationsdienste der BAG Jugendsozialarbeit von 2004 und 2005 weisen aus, dass an den Standorten, an denen ein zielgruppenspezifisches Netzwerk vorhanden ist, die Jugendmigrationsdienste mit diesen zusammenarbeiten. In etwa einem Drittel der Einrichtungen liegt die Federführung des Netzwerkes bei ihnen. Zudem haben 44% aller Jugendmigrationsdienste bis 2004 und 47% aller Jugendmigrationsdienste bis 2005 einen Sozialatlas erstellt, welche zu über 50% bereits aktualisiert wurden.

Auf der Grundlage der Eingangserhebung der wissenschaftlichen Beratung vom Juni/ Juli 2004 lässt sich nachvollziehen, dass die Einführung der neuen Grundsätze in Bezug auf Netzwerk- und Sozialraumarbeit kaum Irritationen hervorgerufen haben, da hier bereits viele Bezüge und Aktivitäten vorlagen.

Mit der Einführung der neuen Grundsätze und damit verbunden auch des neuen Namens „Jugendmigrationsdienst“ waren die Einrichtungen aufgefordert, das neue Konzept mit seinen Aufgabenschwerpunkten innerhalb der Kommune bei den freien und öffentlichen Trägern der Jugendhilfe sowie bei der Agentur für Arbeit, den ARGEn und den Sprachkursträgern vorzustellen. Diese Aktivitäten wurden genutzt, um Kooperationen zu intensivieren oder auch zu erneuern. Es wurden Kooperationsvereinbarungen mit den Ausländerbehörden im Hinblick auf die Vermittlung von Neuzugewanderten in die Einrichtungen

sowie mit Sprachkursträgern bezüglich der sozialpädagogischen Begleitung von jugendlichen Sprachkursteilnehmenden geschlossen.

Das Abschließen von Vereinbarungen war kommunal sehr unterschiedlich möglich. An einigen Orten wurde dieses Anliegen der Jugendmigrationsdienste begrüßt und unterstützt. An anderen Orten wiederum waren Einrichtungen oder Behörden nicht gewillt Kooperationsvereinbarungen einzugehen.

Die Jugendmigrationsdienste übernahmen in der Vergangenheit auch die Initiierung und Leitung von Arbeitskreisen zur Migrations- bzw. Integrationsarbeit. Ebenso sind Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter einiger Jugendmigrationsdienste beratende Mitglieder in den kommunalen Jugendhilfeausschüssen. Die Ausgestaltung der Netzwerkarbeit im Sozialraum waren für die Fachkräfte der Jugendmigrationsdienste selbstverständliche und wichtige Tätigkeiten, die sie selbst in den Telefoninterviews mit folgenden Beispielen konkretisierten:

- Ausbau der bisherigen Netzwerkarbeit
- Installierung einer kreisweiten Integrationskonferenz
- Eventuell Absprachen mit anderen Trägern der JMDs
- Kontaktaufnahme mit der Kreisverwaltung, mit den Sprachkursträgern/anbietern, mit dem Ausländeramt, mit dem Landesjugendamt, mit der Agentur für Arbeit, mit den zuständigen Behörden auf Landesebene, mit dem Sozialen Dienst für Flüchtlinge, mit der Schule für EDV und berufliche Bildung
- Erstellung von Netzwerklandkarten/ Sozialatlas
- Mitgestaltung der kommunalen Planungen
- Gründung themenspezifischer Arbeitskreise
- Entwicklung gemeinsamer Konzeptionen (evtl. Kooperationsvertrag)
- Vereinbarung zur individuellen Betreuung und Begleitung zugewanderter Jugendlicher mit den berufsbildenden Schulen.

Eine zukunftsfähige Gestaltung von Lebensräumen zielt darauf, Infrastrukturen zu schaffen und Prozesse zu initiieren, die Bildung, Arbeit, Freizeit, Gesundheitsförderung und gesellschaftliches Engagement und Teilhabe ermöglichen. Dies fordert die Jugendmigrationsdienste als Migrationsfachstellen nicht nur heraus mit anderen Fachstellen kooperativ zu-

sammenzuarbeiten, sondern deren interkulturelle Öffnung zu fordern, zu unterstützen und sie dabei zu beraten. Gegebenenfalls ist es notwendig die Fachstellen fortzubilden.

Die hohe Bedeutung der Beschreibung der inhaltlichen Ausgestaltung der Netzwerkarbeit wird auch in der Tätigkeitsanalyse besonders deutlich. In der Statistik für das Jahr 2006 (BAG KJS 2007) werden die Kooperationspartner der JMDs aufgeführt, die aus dem Bereich Jugendhilfe, Migrationshilfe, Schulen sowie öffentlichen und anderen Einrichtungen stammen. Die Liste ist sehr umfangreich, trifft aber keine Aussagen zu den Inhalten, der Qualität und der Ausgestaltung der Kooperation. Zur Begründung der eigenen Tätigkeit sind aber Inhalte und Qualität der Arbeit unerlässlich.

In der Dimension Netzwerkarbeit, konnten im Kontext der Tätigkeitsanalyse unterschiedlichste Arbeitsbereiche festgestellt werden:

- Durchführung gemeinsamer Projekte mit Multiplikatoren/innen
- Weitergabe der Kenntnisse und Erfahrungen
- Entwicklung und Erprobung spezifischer Aus- und Fortbildungskonzepte, insbesondere für die Gewinnung von ehrenamtlichen Mitarbeiter/innen
- Erschließung zusätzlicher Finanzierungsquellen
- Ausarbeiten von Berichten und Dokumentationen
- Sensibilisieren der Gremien für Belange von jugendlichen Migranten/innen
- Beratung von Gremien in Bezug auf Migrationsfragen
- Übergreifende Kooperation und mit den Arbeitskreisen der Fachkräfte im Sozialraum
- Koordination der Arbeitskreise im Sozialraum
- Beratung von Einrichtungen zu Migrationsfragen
- Gespräche zur Informationsgewinnung und Weitergabe

Ebenso deutlich werden in der Liste der Tätigkeiten die Inhalte der Netzwerkarbeit: Organisieren, Initiieren, Planen, Leiten, Kooperieren, Dokumentieren; Recherchieren, Besprechungen in Teams, Fahrten, Aktenführung, Schriftverkehr, gemeinsame Besprechungen der Fachkräfte, Aktivitäten initiieren und daran teilnehmen; Protokolle führen, organisations- und Planungsaufgaben übernehmen, Mitwirken an Veranstaltungen, Anfertigen von Artikeln, Broschüren, verhandeln mit zusätzlichen potenziellen Geldgeberinnen und Geldgebern, Verwaltung von Finanzen, Abrechnungen, Gewinnen von möglichen Referentinnen und Referenten.

Deutlich in den Darstellungen zur Netzwerkarbeit ist das inkonsistente Verständnis der Lobby-Arbeit. *„Lobbyarbeit wird durch die Erstellung von Zeitungsartikeln betrieben, ein Einfluss auf die Kommunalpolitik finde aber derzeit nicht statt.“* (JMD 22). Jedoch wird durch Veröffentlichungen und Kommunikation der Jugendmigrationsdienst-Themen in lokalen Medien ein Einfluss auf die Kommunalpolitik genommen. Zeitgleich dient Lobbyarbeit dem Ansatz der Interkulturellen Öffnung der Regeldienste und den weiteren Sozialraumakteurinnen und –akteuren.

Der Bedarf für eine interkulturelle Öffnung der Sozialräume ist aus unterschiedlichen Perspektiven evident. Gaitanides (1995) begründet die Notwendigkeit für eine verbesserte Vernetzung vor allem nach ökonomischen Gesichtspunkten, da in Zeiten der Verknappung der Mittel die Arbeit nur durch eine Bündelung der Kräfte und durch Vernetzung verbessert werden kann (vgl. Gaitanides 1995, S. 79). Daneben kann durch Vernetzung und Öffnung *„der berufliche Wissenstransfer besser organisiert werden“* (Gaitanides 1995). Im Kontext der Arbeit der Regeldienste sind diese, wenn sie sich auf Migrantinnen und Migranten einstellen wollen, auf die jahrzehntelangen Erfahrungen der Migrationsexpertinnen und -experten angewiesen.

Der Aufgabenbereich der Interkulturellen Öffnung wurde im Prozessverlauf erst später erschlossen, nach dem die Einrichtungen Sicherheit in der Arbeit mit den individuellen Förderplänen gewonnen hatten.

Öffnung und Vernetzung mussten von den Jugendmigrationsdiensten erst kommunikativ und didaktisch entwickelt werden. Sie reichen von Vorträgen und Referaten in Arbeitskreisen oder Einrichtungen, über Informationsveranstaltungen und Workshops bis zu Interkulturellen Trainings und Veröffentlichungen (vgl. JMD-Statistik 2006). Folgende Aussage unterstreicht die Bedeutung dieser Arbeit: *„Von daher ist Information eigentlich unser Produkt. Das ist das Entscheidende. Und das muss, ja, richtig und gut kommuniziert werden. Das ist teilweise schwierig.“* (II 371-376).

Die Jugendmigrationsdienste werden so zu interkulturellen Lernorten, die sich dem Gemeinwesen öffnen, um so den Sozialraumakteurinnen und –akteuren eine Analyse der Lebenssituation der Migrationsfamilien im Stadtteil näher zu bringen und sie für die Bedürfnisse und Interessen der jugendlichen Migrantinnen und Migranten zu sensibilisieren. Für die weitere Realisierung dieser Aspekte bedarf es weiterer Fortbildungsangebote, die eng

im Kontext der Qualitätsentwicklung der Jugendmigrationsdienste verortet sind. Auf diesen zentralen Moment wird im nächsten Abschnitt eingegangen.

3.3 Qualitätsentwicklung und Fortbildung – Jugendmigrationsdienste auf dem Weg zur Professionalisierung

In einem Prozess von Kontinuität und Wandel, im Wechsel der Generationen und durch Zuwanderung muss es unserer Gesellschaft derzeit gelingen, sich zu erhalten. Die Notwendigkeit Bewährtes zu bewahren, steht hier dem Erfordernis der Gesellschaft sich zu verändern gegenüber (vgl. Diem/Radtke 1999: 162). Zwischen diesen gegenüberliegenden Polen muss es den Jugendmigrationsdiensten gelingen, jugendliche Migrantinnen und Migranten im Alter von 12 bis 27 Jahren erfolgreich in die Gesellschaft zu integrieren.

Die zweite Integrationsleistung der Jugendmigrationsdienste ist die Eingliederung der durch Geburt oder Migration neu Hinzukommender in die Gesellschaft, denn die *„Teilnahme an den gesellschaftlich organisierten Aufgaben und Leistungen wie Arbeit, Wohnung, Gesundheit, Recht und Erziehung ist aus der Sicht des Einzelnen die Voraussetzung für seine soziale Existenz und jede Form individuellen Glücks“* (Diem/Radtke 1999: 162). Auch das Rahmenkonzept spiegelt wieder, dass es zukünftig im Kontext erfolgreicher Integration darum gehen muss, die im Lebensumfeld (Familie, Gemeinwesen, Arbeitswelt etc.) vorhandenen Ressourcen einzubeziehen.

Für Mitarbeiter/innen in den Jugendmigrationsdiensten vor Ort heißt dies auf beinahe alle *„Fragen der sozialen Integration von der Wiege bis zur Bahre“* (Diem/Radtke 1999: 176) professionell eingehen zu können, um der Ausgrenzung von jugendlichen Migrantinnen und Migranten entgegenzuwirken.

In diesem Sinne ist zu verstehen, dass es für die befragten Einrichtungen vor Ort immer notwendiger wird, sich mit aktuellen bildungs-, sozial- und arbeitsmarktpolitischen Fragen auseinanderzusetzen. *„Es wird zunehmend wichtiger der Frage nachzugehen welche Auswirkungen Hartz IV für die JMDs hat; sind formale Regelungen möglich; wie entwickelt sich dadurch das Fallmanagement“* (JMD 16). Professionell zu integrieren bedeutet demnach, zunehmend eine multikulturelle Ausrichtung auf allen gesellschaftlichen Ebenen. Es geht, ähnlich wie beim Konzept des Gender Mainstreaming, um eine Analyse der Lebenssituationen von jungen Migrantinnen und Migranten die es immer wieder in allen Arbeitsfeldern der Jugendmigrationsdienste neu zu betrachten und zu reflektieren gilt. Diese Ana-

lysen bilden die gesellschaftliche Grundlage für die Analyse gelingender Integrationspolitik.

Im Kontext des Umwandlungsprozesses haben alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Jugendmigrationsdiensten in katholischer Trägerschaft an der Fortbildung „Case- und Sozialraum-Management in der Jugendsozialarbeit“ des Meinwerk-Institutes teilgenommen. Diese Fortbildung diente jedoch eher als Einführung in die Thematik. Zudem waren die übergreifenden Projekte der Fortbildungsteilnehmerinnen und –teilnehmer nicht eindeutig Case Managementorientiert, sodass sich bis heute kein einheitliches Verständnis über Case Management bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nachzeichnen lässt. Dieses uneinheitliche Verständnis spiegelt sich auch in den durchgeführten Tätigkeitsanalysen wieder.

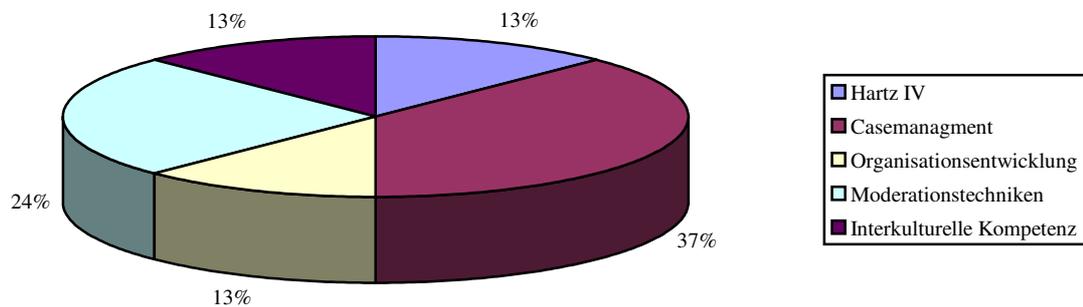
Zudem lässt sich bilanzieren, dass trotz des hohen Zeitaufwandes, den der Umwandlungsprozess mit sich bringt, fast von der Hälfte aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern Fortbildungen wahrgenommen werden. Schwerpunktsetzungen waren hier neben der Case Management-Fortbildung vor allem Themen wie:

- Sozialraumorientierung,
- Arbeits- und Zeitorganisation und
- Gender-Training.

Als zukünftige Fortbildungsbedarfe, die sich allein schon aus den derzeitigen gesellschaftlichen Entwicklungen ergeben, wurden von den befragten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern benannt:

- Hartz IV,
- Case Management,
- Moderationstechniken sowie
- Interkulturelle Kompetenz.

Abb. 9: Fortbildungsbedarfe 2005



Diese Bedarfe der Mitarbeiter/innen wurden in den neuen Zielkonkretisierungen des JMD-Managements aufgenommen und zwei Mitarbeiter/innen des JMD-Managements mit der Koordination des Fortbildungsangebotes betraut.

Um zukünftig in enger Abstimmung mit den Mitarbeiter/innen in den Jugendmigrationsdiensten vor Ort die Bedarfe rechtzeitig zu formulieren und mit entsprechenden Angeboten zu reagieren, ist es sinnvoll eine zweimal jährlich tagende Arbeitsgruppe „Fortbildung“ zu etablieren. Diese AG ist als Unterstützung der beiden zuständigen Fachberaterinnen und Fachberater zu sehen. Erste Aufgabe können unter anderem sein:

- Entwicklung einer Fortbildungsreihe zu Öffentlichkeitsarbeit,
- Entwicklung einer Fortbildungsreihe Kommunikation,
- Entwicklung einer Fortbildungsreihe Moderation,
- Entwicklung einer Fortbildungsreihe zur Erstellung von Konzepten zur Teamentwicklung.

Dabei kann es von Seiten der Praxisvertreterinnen und Praxisvertreter nur um eine inhaltliche Beratung der gewünschten und möglichen Fortbildungsangebote gehen.

Die mit den Fortbildungen erworbenen methodischen Kompetenzen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Jugendmigrationsdiensten zeichnen sich neben didaktischen Methoden in der Einzelfall und Gruppenarbeit eben auch durch Wissensaneignung, Wissensbildung und Wissensvermittlung aus. Dies alles sind Kompetenzen, die sich durch ein hohes Analyse- und Wissenspotenzial gekennzeichnet sind. Diese Kompetenzen werden von

den Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fast ausschließlich außerinstitutionell, zum Teil durch das JMD-Management organisiert, erworben und so zu „*Pfunden*“ werden, mit denen sie auf dem personenbezogenen Dienstleistungsmarkt „*wuchern können*“ (van Riesen 2004: 208).

Die Entwicklung von strategischen Zielen für einzelne Mitglieder im JMD-Management ist als ein erster Schritt im Kontext der Etablierung von Qualitätsentwicklungs- und Evaluationsprozessen zu sehen.

In den Interviews mit den Mitgliedern des JMD-Managements wurden die unterschiedlichen Einstellungen in der Beschreibung der strategischen Ziele in diesem Prozess besonders deutlich. Insgesamt wird der Prozess der Einführung der strategischen Ziele von allen Mitgliedern des JMD-Managements als konfliktträchtig bezeichnet. So empfanden die Fachberaterinnen und Fachberater die Einführung der strategischen Ziele als ein „*überstülpen*“ (I4, 83) oder als Einführung „*mit der Brechstange*“ (I5, 145). Während die Fachberaterinnen und Fachberater die strategischen Ziele anfänglich als gemeinsame Aufgabe aufgefasst haben und daher von der Steuerungsebene sowohl Mitarbeit, als auch Übernahme von Aufgaben erwarteten, sah sich die Steuerungsebene in ihrer Führungsfunktion und erwartet die Aufgabenwahrnehmung durch der operative Ebene des JMD-Managements.

Als besonders schwierige Kommunikationssituation empfinden die Fachberater/innen die jährliche Planungs- und Auswertungskonferenz, an der alle JMD-Management-Mitglieder zusammenkommen.

Aufgrund der als schwierig empfundenen Kommunikation, besonders erwartet für die Planungs- und Auswertungskonferenz, befürwortete die wissenschaftliche Beratung die Konferenz durch Moderation der Veranstaltung. Die Moderation wird im November 2006 und Januar 2007 von Mitgliedern der wissenschaftlichen Beratung übernommen.

Als empfohlene Maßnahme seitens der wissenschaftlichen Beratung wurde die Formulierung der unterschiedlichen Erwartungen innerhalb des JMD-Managements benannt, um so die verschiedenen Erwartungshaltungen zu verdeutlichen und zu besprechen. Dieses konnte über eine Metaplan-Abfrage im Rahmen der Planungs- und Auswertungskonferenz bearbeitet werden. Ebenso wurde die Klärung der strategischen Ziele im Zusammenhang mit Controlling-Funktionen empfohlen. Auch dies wurde im Rahmen einer angeleiteten Diskussion der Moderation besprochen. Als Ergebnis wurde festgehalten: Aufgrund fehlender

Fach- und Dienstaufsicht ist keine direkte Controllingfunktion möglich. Die Zusammenarbeit wird durch die Zielkonkretisierungen der einzelnen Fachberaterinnen und Fachberater in Absprache mit den jeweiligen Trägern festgeschrieben.

Unterschiedliche Auffassungen der Mitglieder über ihre Zuständigkeiten im JMD-Management traten auch in den Interviews deutlich hervor. Die Fachberaterinnen und Fachberater verstehen sich überwiegend als „das“ JMD-Management und vermittelten die drei Ebenen des Managements nicht ausreichend transparent in Struktur und Aufgabewahrnehmung. Dementsprechend werden Personen und ihre Zugehörigkeiten nicht durchgehend gleich definiert. Zudem waren Verantwortlichkeiten unklar. So mahnte eine Person des JMD-Managements unter anderem an, dass nach wie vor die Führungspersonen fehlen. Eine weitere empfohlene Maßnahme, die Ebenen, welche das JMD-Management beinhaltet, stärker noch zu klären sowie Personen und Zuständigkeiten zu ordnen, konnte durch die Moderation in der Planungs- und Auswertungsrunde diskutiert und besprochen werden.

Im Bezug auf die Bedeutung der strategischen Ziele gab es keine einheitliche Interpretation unter den Mitgliedern des JMD-Managements. Zudem fehlte auch eine (gemeinsame) Identifikation der Fachberaterinnen und Fachberater mit den strategischen Zielen. Zwischen der oberen Steuerungsrunde und den Fachberaterinnen und Fachberatern gab es vor allem bezüglich des Ziels „Befähigungsinitiative“ unterschiedliche Gewichtungen. Während die obere Steuerungsrunde diesem Aspekt eine hohe Bedeutung zuordnete, spielte dieser bei den Fachberaterinnen und Fachberatern eine untergeordnete Rolle. Weiterhin entstanden bei ihnen Unsicherheiten, ob sie die „richtigen“ Ziele verfolgten.

Als Empfehlung seitens der wissenschaftlichen Beratung wurde ein gemeinsamer Prozess benannt, der die Identifikation aller mit den strategischen Zielen anregen sollte. Damit einhergehend sollte auch eine gemeinsame Klärung der Prioritäten der einzelnen Ziele von statten gehen.

Der gemeinsame Prozess wurde während zwei der Planungs- und Auswertungskonferenzen im Winter 2006/2007 begonnen. Ersichtlich ist dies in den überarbeiteten und teilweise neuen strategischen Zielen, die, durch die Moderation, in einer gemeinsamen Diskussion erarbeitet wurden.

Der Zusammenhang von Zielgewichtung und Arbeitsaufwand wird ersichtlich in den Aussagen einzelner Fachberater/innen, ob die Ziele bei der jetzigen Arbeitsstruktur realisierbar seien. Als Maßnahme wurde angeregt, eine neue Verteilung der sektoralen Zuständigkeiten, auch unter der Berücksichtigung der derzeitigen Stellensituation (volle Stellen/ halbe Stellen).

Im Zusammenhang der Diskussion um die sektoralen Zuständigkeiten und deren Arbeitsaufwand ist auch der Widerspruch dieser sektoralen Zuständigkeiten und gesamtpolitischer Strategien anzudeuten. Durch die Zuordnung sektoraler Aufgaben der Fachberaterinnen und Fachberater zu den strategischen Zielen kommt es einerseits zu unterschiedlichen Interpretationen der Ziele und ihre Realisierung durch die Fachberaterinnen und Fachberater, andererseits kommen diese Realisierungen durch die sektorale und landesbezogene Schwerpunktsetzung zu keinem gesamtpolitischen Kontext.

Durch die gemeinsame „Neu-Diskussion“ der strategischen Ziele und deren gemeinsamen Festlegung konnten die Fachberaterinnen und Fachberater ihre Schwerpunkte und zu bearbeitende Themen einbringen und sind so aber aufgrund der Einbindung in die strategischen Ziele in einen Gesamtkontext miteinbezogen. Aufgrund der Reduzierung der jeweiligen Aufgaben im Rahmen „strategisches Ziel – Feinziel - Indikatoren – Aufgaben“ der einzelnen Fachberaterinnen und Fachberater konnte auch ein unangemessener Arbeitsaufwand in bearbeitbare Dimensionen erreicht werden.

Die Interviews zeigten außerdem deutlich, dass im Bereich der Zieldokumentation und Zielevaluation kein gemeinsames Verständnis über ein Verfahren besteht. Die Planungs- und Auswertungskonferenz wurde immer wieder als Dreh- und Angelpunkt genannt, doch gleichzeitig skeptisch bezüglich der Terminierung gesehen. Die Steuerungsebene formuliert deutlich, dass Rückmeldungen und Kommunikation eigeninitiativ durch die operative Ebene, speziell die Fachberaterinnen und Fachberater, gewünscht sind. Im Gegensatz dazu waren die Erwartungen der Fachberaterinnen und Fachberater an die Steuerungsebene für die dann folgende Planungs- und Auswertungsrunde eher negativ besetzt.

Durch die Moderation der Planungs- und Auswertungskonferenzen konnten unterschiedliche Sichtweisen geklärt und Positionen bestimmt und somit eine Kommunikation aller JMD-Management-Mitglieder in Gang gesetzt werden, durch die eine gemeinsame Ver-

ständigung auf die Strategischen Ziele ermöglicht wurde. Die überarbeiteten Ziele des JMD-Managements betreffen nun folgende Bereiche:

- Übergangsmanagement
- Qualitätsentwicklung/Personal
- Befähigungsinitiative
- Qualitätsentwicklung und -management
- Integrationskonzepte
- Katholisches Profil
- Sicherung jugendspezifischer Integrationsangebote.

Mit dem Aufbau der JMD-Statistik und damit dem sukzessiven Bereitstellen einer kontinuierlich gepflegten Wissensbasis verwirklichen die professionellen Akteure/innen und das JMD-Management neue soziale Qualitäten der Migrationssozialarbeit sozialer Organisationen, da es kaum einen Bereich des Sozialen in Deutschland gibt, der angesichts der jeweiligen bereichsspezifischen Organisationsvielfalt über Daten verfügt, die von der interaktionalen Arbeit vor Ort bis in die Bundesebene reicht.

Zu begrüßen ist zudem das Bemühen des JMD-Managements um die Entwicklung eines einheitlichen Statistik-, Dokumentations- und Evaluierungskonzepts im Kontext der Qualitätssicherung der Arbeit der Jugendmigrationsdienste. Die verschiedenen in einzelnen Einrichtungen vor Ort bereits praktizierten Verfahren sind dafür zu vereinheitlichen und in einem gemeinsamen Statistik-, Dokumentations- und Evaluierungskonzept zu integrieren. Dabei ist sicherzustellen, dass nur solche Daten erhoben werden, die auch ausgewertet und für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Einrichtungen vor Ort erkennbarem Nutzen zur Verbesserung der Arbeit verwertet werden.

Zudem gilt es, sich zukünftig verstärkt mit diesem Aspekt des Rahmenkonzeptes auseinanderzusetzen, da es ähnlich wie das Gender Mainstreaming-Konzept im Umwandlungsprozess sowohl in den Einrichtungen vor Ort als auch in den Diskussionen des JMD-Managements bisher eine eher untergeordnete Rolle spielte. Auf diesen Aspekt wird im folgenden eingegangen.

3.4 Gender Mainstreaming – Jugendmigrationsdienste und die Wahrnehmung einer Querschnittsaufgabe

Das Thema des Gender Mainstreamings ist in dem Rahmenkonzept „Gender Mainstreaming“ für die Arbeit in den Jugendmigrationsdiensten verankert, zudem ist es in den KJP-Richtlinien als Leitprinzip verpflichtend vorgegeben. Gender Mainstreaming ist als Querschnittsaufgabe zu verstehen und quer zu allen anderen Themen wie beispielsweise Einzelfallbegleitung, Sozialpädagogische Begleitung der Integrationsteilnehmer und -teilnehmerinnen und Netzwerkarbeit zu denken. Die Jugendmigrationsdienste haben sich zum Ziel gesetzt:

- Überlegungen zu Teilnehmer und Teilnehmerinnenstruktur,
- die Formulierung von Zielen zur Chancengleichheit,
- die Berücksichtigung geschlechtsspezifischer Bedürfnisse und Anforderungen,
- die Bereitstellung von Rahmenbedingungen und
- die Evaluation und Erfolgskontrolle

als Verfahrensstandards in der JMD-Arbeit werden zu lassen (KJS 2005: 31).

Genderkompetentes Handeln setzt die Einsicht in das Geschlechterverhältnis voraus, dass beispielsweise seinen Ausdruck in der Definitions- und Gestaltungsmacht, Teilhabe und Arbeitsteilung der Geschlechter findet. Gleichsam ist die Bereitschaft der Rekonstruktion sozialer Konstruktionen von Geschlecht sowie das Erkennen von Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern von zentraler Bedeutung. Geschlechtergerechte Wege zu beschreiten und Chancengleichheit zu praktizieren ist daraus folgend konsequentes Handeln für alle Akteurinnen und Akteure der Jugendmigrationsdienste. Die Chancengleichheit von Frauen und Männern innerhalb von Jugendmigrationsdiensten herzustellen, wird zum gesellschaftlich gewünschten Tatbestand, damit Potenziale, die in Wissenschaft, Wirtschaft, Technik und Gesellschaft eingebracht werden können, nicht aufgrund traditionell stereotyper geschlechtsbezogener Beschränkungen, die hierbei noch verstärkt werden durch migrationsbezogene, verloren gehen (vgl. Metz-Göckel/ Roloff 2005).

Geschlecht und Jugendmigrationsdienste zu thematisieren, bedeutet somit die Lebenssituationen von jungen Frauen und Männern theorie-, institutionen-, und datensensibel zu betrachten, um daraufhin geschlechtersensible Handlungsansätze für die Arbeit zu entwickeln (vgl. van Riesen 2006:21).

Dazu ist Genderkompetenz notwendige Voraussetzung: „*Genderkompetenz ist somit das Wissen, in Verhalten und Einstellungen von Frauen und Männern soziale Festlegungen im (privaten, beruflichen, universitären) Alltag zu erkennen und die Fähigkeit, so damit umzugehen, dass beiden Geschlechtern neue und vielfältige Entwicklungsmöglichkeiten eröffnet werden*“ (Metz-Göckel/ Roloff 2005: 14).

Genderkompetenz ist definiert als eines der zentralen Ziele der Gender Mainstreaming-Strategie.

Mit Gender Mainstreaming wird auf die strukturellen Bedingungen von Geschlechterverhältnissen geblickt. Gender Mainstreaming bedeutet die Gestaltung von gesellschaftlichen Rahmenbedingungen dahingehend, dass sich die Geschlechterverhältnisse verändern. Hierbei geht es nicht um eine spezielle Förderung eines Geschlechts, sondern um die Bereitstellung gleicher Chancen für beide Geschlechter (vgl. Stiegler 2003).

Diese Chancengleichheit zu realisieren gilt für alle politisch handelnden Institutionen, also auch für Schulen sowie öffentliche und freie Träger der Wohlfahrtspflege. Ziel ist es, für die Jugendmigrationsdienste, interne und nach außen gerichtete Prozesse daraufhin zu analysieren, wie Mädchen und Jungen bzw. junge Männer und Frauen an diesen Prozessen beteiligt, und wie sie davon betroffen sind (Karsten u.a. 2001: 40).

Für die Praxis der Jugendmigrationsdienste bedeutet dies, dass zum einen Bildungsprozesse in Form von Aus-, Fort-, und Weiterbildung für die professionell Handelnden gewährleistet werden müssen, damit diese ihr eigenes Handeln auf das geschlechtergerechte Handeln hin reflektieren können. Andererseits müssen mit Jugendlichen Bildungsprozesse initiiert werden, die ihnen Bildung über emanzipierte Geschlechtsidentitäten vermitteln. Jugendmigrationsarbeit wird somit zu einer Verknüpfungsdienstleistung im sozialen Raum, die von individuellen Lebenslagen ausgeht, und nicht nur Prozesse innerhalb einer Organisation auf diese Bedürfnisse ausrichtet, sondern ebenfalls die Möglichkeit und Chancen der Vernetzung von Institutionen nutzt. Hier treffen sich die Prinzipien von Netzwerkarbeit und Gender Mainstreaming. Um dieses Ziel der Orientierung an Lebenslagen zu verfolgen, sind die Lebenslagen der JMD-Adressaten und JMD-Adressatinnen regelmäßig methodisch zu erheben und den fachlichen Diskussionen und Konzepten zur Verfügung zu stellen und somit auch als Querschnittsthema innerhalb der Aktivitäten zur interkulturellen Öffnung zu berücksichtigen. Dies ermöglicht eine Sichtweise, die auch danach fragt, wie

diese als Zielgruppen besonders gut erreicht werden können, um die Betrachtung von Jugendlichen als scheinbar homogene Gruppe zu überwinden.

Zur Unterstützung der Fachkräfte in den Einrichtungen, wurde durch das JMD-Management Gender Mainstreaming als eine sektorale Aufgabe ausgewiesen und bundesweit eine Ansprechpartnerin für diesen Aufgabenbereich benannt. Zudem wurden aus dieser sektoralen Aufgabenwahrnehmung heraus Fortbildungsveranstaltungen angeboten sowie eine Handreichung in der Aspekte-Reihe (Nr. 56) veröffentlicht.

Insgesamt kam diesem Aufgabenbereich der Rahmenrichtlinien bisher eher wenig Bedeutung zu. Gender Mainstreaming als Querschnittsaufgabe durch alle organisatorischen, strukturellen und inhaltlichen Fragen des beruflichen Alltags zu realisieren, bedeutet eine hohe Reflexivität bezogen auf Analysen des Geschlechterverhältnisses in der deutschen Gesellschaft, der kulturellen Hintergründe der Herkunftsfamilie sowie der ganz persönlichen Einstellungen und Erfahrungen der Fachkräfte. Gender Mainstreaming ist als Prozess anzulegen und bedarf daher einer intensiven und andauernden Auseinandersetzung.

4. Innovative soziale Qualitäten und Kompetenzen bei der Verwirklichung von interkulturellem Management in sozialen Organisationen

Die Realisierung der neuen Konzeption der Jugendmigrationsdienste findet in einer Zeit statt, die eingangs bereits als neue Ära der Migration und damit der Einwanderungsgesellschaft Deutschland bestimmt wurde. Deutlich zugespitzter lässt sich formulieren: Die JMD-Konzeption und ihre Realisierung sind selbst Träger dieses Wandels und Veränderungsprozesses. Die ersten drei Jahre zeigen somit, quasi als Initiativphase, all jene Prozesse und Herausforderungen, die im weiteren zu verallgemeinern sind.

Dies führt dazu, dass sich innovative soziale Qualitäten und Kompetenzen bei der Verwirklichung von interkulturellem Management im Prinzip auf alle Bereiche vom JMD-Management bis hin zum einzelnen Jugendmigrationsdienst beziehen.

Hierbei ist als Besonderheit zu berücksichtigen, dass die Jugendmigrationsdienste in unterschiedlichsten Trägerkonstellationen ihre soziale Organisation bilden und der Gesamtzusammenhang, der auf Bundesebene durch das gemeinsame Programm strukturiert wird, auf Landesebene nicht in jedem Bundesland und bei jedem Einzelträger ein entsprechendes (Organisations) Pendant findet.

Ähnliches gilt für die organisatorische Einbindung der Jugendmigrationsdienste bei den örtlichen (katholischen) Einzelträgern oder Trägerkonstellationen.

Innovative Kompetenzen werden somit zuallererst dadurch herausgefordert, dass dieses Gesamtorganisationsmodell von allen beteiligten Professionellen auf allen Ebenen verstanden und in (unterschiedlich) praktisches Handeln herausgearbeitet werden.

Dies erfordert, um eine angemessene Würdigung der Anforderungen einschätzen zu können, den Rahmen der Einordnung des innovativen Managements gesellschaftstheoretisch zu strukturieren.

Wird für diesen Gesamtzusammenhang von Personal auf jeder Ebene, Profession und professionellen Ansprüchen, ebenfalls auf den Ebenen von gender- und interkultureller Qualität - alles wesentliche Elemente der Rahmenkonzeption - unter den gesellschaftlichen Rahmenbedingungen der Umbildung der Gesellschaft zur Informations-, Wissens- und

Dienstleistungsgesellschaft sowie der sozialen Anforderungen des Zuwanderungsgesetzes ausgeführt, dann kommen den Jugendmigrationsdiensten neue Aufgaben zu. Das Rahmenkonzept ermöglicht eine professionelle Ausgestaltung dieser gesellschaftlichen Anforderungen, welche eben auch als Kompetenzanforderungen eingefordert werden und durch das JMD-Management unterstützt werden müssen.

Es ist auch neues Handeln im Rahmen der interkulturellen Kompetenz von Seiten des JMD-Managements und den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in den Einrichtung notwendig.

Die Beispiele der Stadt Wien, die die gesamte Jugendarbeit auf die Grundsätze des Diversity- Denkens und Diversity- Handelns hin entwickelt haben oder der Stadt München, deren Jugendamtsarbeit an interkulturellen Maßstäben ausgerichtet ist, lehren, dass dies eine grundlegende Umorientierung und damit das Erlernen und Erwerben von Denken, Handeln und Habitus umfasst.

Hier gilt es, das Rahmenkonzept im Hinblick auf Gender Mainstreaming um den Diversity-Ansatz zu erweitern.

Neue soziale Qualitäten werden zudem dadurch erreicht, dass jedes Feld der Rahmenkonzeption in weitere Kompetenzen hinein konkretisiert werden:

- Interkulturelle Kompetenz umfasst die unmittelbare Interaktion mit den jugendlichen Mädchen und Jungen, das Denken ihres Integrations- und Lebensweges, die Beratung der kooperierenden Partnerinnen und Partner, die für den Einzelfall von Bedeutung sind sowie die Reflexion dieser vielfältigen Prozesse im Maßstab interkultureller Professionalität,
- Netzwerkarbeit umfasst die Kompetenz, Netzwerke mit und für die Adressatinnen und Adressaten, die fachlichen Netzwerke vor Ort, die überinstitutionellen Netzwerke beim Einzelträger vor Ort aus Sicht der Jugendmigrationsdienste, die überörtlichen Netzwerke bis zur Bundesebene zu denken, durch eigenes Handeln lebendig zu erhalten und aktiv initiiierend weiterzuentwickeln,
- Interkulturelle Öffnung deutscher Institutionen umfasst die Kompetenz, wiederum auf jeder Ebene, mit Fachkolleg/innen, Administrationen, Bildungsinstanzen oder Politik, interkulturelles Denken und Handeln aktiv zu entwickeln und zu praktizieren,

- Gender Mainstreaming als nochmals querliegende Dimension der Kompetenzen des Reflektierens und Agierens stellt dabei einen weiteren Bereich der Durchsetzung von Chancengleichheit und Chancengerechtigkeit im Integrationsprozess dar, mithin ein Prüfstein und ein Handlungsprogramm, das vom Management bis in die direkte Interaktion reicht.

Wird einmal genauer betrachtet, auf wen sich dies alles bezieht, so besagen die demographischen Daten, dass 29,5 % der ausländischen Bevölkerung unter 25 Jahre alt ist, d.h., die ausländische Bevölkerung ist immer noch jünger als die deutsche Bevölkerung und von den 7,335 Millionen junge Menschen mit Migrationshintergrund sind ca. 1,5 Millionen in Deutschland geboren, also jede oder jeder Fünfte. Dies entspricht einem Anteil an der Gesamtbevölkerung von 8,9 %. 53,1 % sind männlichen Geschlechts und 46,9 % weiblichen Geschlechts. Nach wie vor ist der Männeranteil im Migrationsbereich höher als bei der deutschen Bevölkerung.

Die größte Nationalitätengruppe stellen die Bürgerinnen und Bürger türkischer Herkunft mit rund 1,88 Millionen dar (25,6 % der ausländischen Bevölkerung) (Mies-van Engelshofen 2004).

Die schulische und berufliche Situation der Jugendlichen mit Migrationshintergrund in der Ausgestaltung der JMD-Arbeit für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Jugendmigrationsdienste stellen ein weiteres Kompetenzfeld dar. Erkannt ist sowohl im 12. Kinder- und Jugendbericht (BMFSFJ 2005) als auch im Memorandum der Integrationsbeauftragten (2005), dass die vorschulische und die schulische und die Berufsausbildungssituation von besonders hoher Bedeutung ist.

Von der Kompetenz der Jugendmigrationsdienste ausgehend muss die elementarpädagogische, die schulische und die berufsschulische Situation sowie die örtliche, wie auch überörtliche Politik beraten werden, sich hierzu gegebenenfalls fachlich einzumischen, stellt im Rahmen der Aktivitäten zur interkulturellen Öffnung ein weiteres Kompetenzfeld dar.

Zu innovativen Sichtweisen im Management sozialer Organisationen gehört heute auch, sich des gesellschaftlichen und volkswirtschaftlichen Wertes der eigenen Arbeit kompetent zu versichern.

Werden also die Jugendmigrationsdienste im Kontext der Entwicklung von Professionalität und Wirtschaftlichkeit betrachtet, so sind sie zentral dafür zuständig, die Standortqualität für diese jungen Personen bis 27 Jahren zu realisieren. Dies wiederum bedeutet, dass diese in den Mittelpunkt der Realisierung von Lebensmöglichkeiten und Chancen rücken und von den Jugendmigrationsdiensten aus als Gesamtbiographie gedacht wird.

Werden hierzu die 675 Erwachsenenendienste (MEB) hinzugezogen mit jeweilig der Anzahl der ihrer einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die dort tätig sind, so sind dies insgesamt rund 2.000 Menschen, die professionell in der Integrationsarbeit tätig sind. Zur Zeit haben diese rund 2.000 Menschen jeweilig rd. 80 Fälle zu begleiten und zu unterstützen und in die diversen Integrations- und Sprachkurse zu geleiten, Förderpläne zu erstellen und die Grundsätze der JMD-Arbeit zu realisieren, d.h. parallel werden rd. 160.000 Fälle bearbeitet.

Werden die Ehrenamtlichen noch in die Arbeit mit einbezogen, so ist der Anteil noch wesentlich höher.

Würde in etwa für die Erarbeitung der Integrationsleistungen Fallzahlen nach internationalem Muster verstanden, so würde sich diese Zahl noch deutlich vervielfältigen und die Migrationsdienste erreichen dann den ihnen angemessenen Wert.

Darauf aufbauend bestünde so die Möglichkeit, dass weitere Personen in diesem Feld tätig werden.

Da die Bundesrepublik sowohl auf die jungen Einwanderinnen und Einwanderer selbst als auch auf ihre Kinder und deren aktive Mitgestaltung der Gesellschaft angewiesen sind, ist es nur angemessen nach den neuen Bedingungen des Zuwanderungsgesetzes zu befinden, dass es eine alte Aufgabe ist interkulturelle Integration zu betreiben, aber die Rahmenbedingungen sind neu.

Die neue Qualität, durch interkulturelles Management auch neue soziale Qualitäten in den eigenen Organisationen hervorzubringen, besteht also darin, die Leistungen und das Wissen über die Bedeutung der Leistung als neues Zusammenhangswissen zu bilden und kompetent nach außen zu vertreten.

Die innovativen neuen Qualitäten und Kompetenzen der einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Einrichtungen vor Ort und im JMD-Management zeigen sich auch darin, dass

- auf der interaktiven Ebene der JMD-Mitarbeiterinnen und –mitarbeiter mit dem fachlichen (Selbst)Verständnis, Managerinnen und Manager von interkultureller Lebensqualität zu sein, also als die Schnittstelle in der Lebensplanung und als Garanten für Lebensqualität, gearbeitet wird;
- auf jeder Ebene der Organisationen mit dem fachlichen (Selbst)Verständnis der Bereitstellung und Weiterentwicklung der Ressourcen gedacht und gehandelt wird und
- das gemeinsame professionelle Projekt von der Erkenntnis getragen wird, dass es zu einer umfassenden innovativen Gestaltung vielfältiger Lehr- und Lernprozesse, der Fort- und Weiterbildungen, auch auf mittelfristige Sicht weiterhin bedarf, um die prinzipiell möglichen Handlungserweiterungschancen, die das Rahmenkonzept ermöglicht, auch in verwirklichte Struktur-, Prozess- und Ergebnisqualitäten hinein zu konkretisieren.

Für eine weitere Entwicklung der Jugendmigrationsdienste ist es sinnvoll, das besondere, historisch entstandene und durch die letzten drei Jahre der Umorganisation neu gebildete, Organisationsmodell zwischen

- der örtlichen Trägerebene,
- der spezifischen Organisation der Zwischenebenen in der katholischen Trägergruppe und
- der Bundesebene

insgesamt in den Kontext Lebenslangen Lernens zu stellen, um dadurch mit möglicherweise neuen Kooperationspartnerinnen und -partnern in diesem Feld Allianzen eingehen zu können.

Konkretisiert für die weitere Arbeit im JMD-Management und der fachlichen Arbeit in den Jugendmigrationsdiensten bedeutet dies:

Strategische Ziele – Ein Ansatzpunkt zur weiteren Entwicklung einer Organisationskultur

Der im Kontext der Entwicklung der strategischen Ziele der Fachberaterinnen und Fachberater begonnene Kommunikationsprozess innerhalb des JMD-Managements muss Ausgangspunkt einer weiterführenden Analyse und Diskussion innerhalb der katholischen Trägergruppe werden. Nur in einem so verstandenen Gesamtkontext kann es über das JMD-Management hinaus zu einem gemeinsamen Kommunikationsprozess mit den Trägern und Diensten zu einer Definition sowie einer gemeinsamen Grundhaltung und zu einer übereinstimmenden Organisationskultur in Hinblick auf die Arbeit mit Migrantinnen und Migranten führen.

Gender Mainstreaming – Eine Grundlage für die Entwicklung eines Diversity-Barometers

Den Umbau der Gesellschaft der Zukunft mitgestalten, kann hierfür ein Motto sein, denn die Gesellschaft der Zukunft wird eine multikulturelle Gesellschaft bleiben. Perspektive kann hier ein durchgängiges Diversity –Denken sein, das mit dem Rahmenkonzept in wesentlichen Feldern bereits begonnen wurde, aber als Gesamtstrategie durchaus der Weiterentwicklung bedarf, da es über die Rahmenkonzeption strategisch doch noch hinausweist. Gender- und Diversity-Denken als Querschnittsaufgabe durch alle organisatorischen, strukturellen und inhaltlichen Fragen des beruflichen Alltags zu realisieren, bedeutet eine hohe Reflexivität bezogen auf Analysen des Geschlechterverhältnisses in der deutschen Gesellschaft, der kulturellen Hintergründe der Herkunftsfamilie sowie der ganz persönlichen Einstellungen und Erfahrungen der Fachkräfte

In diesem Zusammenhang ist die Frage zu klären, in welchen Kontexten von Bildung, Arbeit, privaten Leben wird Ethnizität zu einem sozialen Problem für jugendliche Migrantinnen und Migranten, um so angemessene reale Diversitypolitik(en) von Seiten der Jugendmigrationsdienste zu etablieren. Grundlage bei der Analyse der Diversity-Kategorien ist die Anwendung von Genderanalysen durch alle Kategorien hindurch.

Für ein gender- und diversitysensibles Denken kann beispielsweise ein Diversity-Barometer entwickelt werden mit den Zugängen Bildung, Arbeitsmarkt, Räumen, Politik. Grundlage hierfür können die in den einzelnen Einrichtungen praktizierten Gender Mainstreaming-Methoden (u.a. 3-R/ 5-R-Methode) sein, die ähnliche Fragestellungen beinhalten.

Um diese Prinzipien realisieren zu können, sollten ähnlich wie beim Case Management Fortbildungen zur Erlangung von gender- und diversity-Kompetenz verpflichtend etabliert werden. Nur durch solche Kompetenzen im Bereich gender und diversity kann ein alle miteinbeziehender Prozess in Gang gesetzt und intensive und andauernde Auseinandersetzungen angeregt werden.

Einbeziehung der Träger – Spezifische Trägerstrukturen als Ausgangspunkt für Fortbildungen

In den Konferenzen mit den Trägern trat der Aspekt immer wieder zu Tage, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Jugendmigrationsdienste und deren Aufgabenstellung oftmals eine geringe Einbindung in die jeweilige Trägerstruktur erfährt. Dies zeigte sich im Rahmen des Wissens von und über JMD-spezifischen Aufgabenstellungen, der infrastrukturellen Unterstützung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und nichtgenutzten Verknüpfungsleistungen verschiedener Maßnahmeprojekte innerhalb der Träger.

Bei der Betrachtung der Fortbildungen wird die Problematik der Steuerung des Fortbildungsangebotes aufgrund der besonderen Vertragsstrukturen (Zuwendungsvertrag wird mit den Trägern abgeschlossen) deutlich. Aufgrund des Selbstverständnisses der JMD Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von sich und der Träger über diese tritt die Bedeutung hervor, die Fortbildungsangebote ebenso an die Träger zu richten. Erst durch diese Verknüpfung, insbesondere bei den Fortbildungsangeboten, kann die Bildung interdisziplinären Wissens und das vernetzte Denken einzelner Teilbereiche (Gender Mainstreaming, Lobbyarbeit, Einzelfallbegleitung, Gruppenarbeit etc.) in der JMD-Aufgabenstellung und der gleichzeitigen Beachtung der spezifischen Trägerstrukturen hin zu einer Gesamtaufgabenstellung sowohl durch die JMD- Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als auch dem Träger selbst verstanden werden. Hier gilt es die organisatorische Einbindung der Jugendmigrationsdienste bei den örtlichen (katholischen) Einzelträgern oder Trägerkonstellationen zu strukturieren und weiter zu entwickeln.

Qualitätsentwicklung – Instrumente in einem „ungeordneten Feld“

In der Weiterentwicklung des Qualitätsmanagements in den Jugendmigrationsdiensten, unterstützt durch das JMD-Management, bedarf es der Berücksichtigung der Trägerperspektive. Denn ein Qualitätsmanagement, das unabhängig von den Trägern gedacht wird, ist nicht möglich. Daher bedarf es hier weiterer Kommunikation und Grundsatzfestlegun-

gen in gemeinsamer Absprache mit den Trägern zu den Qualitätsmerkmalen in der Jugendmigrationsarbeit. Diese Anforderung stellt zugleich eine Bedingung für die Kommunikation innerhalb der Jugendmigrationsdienste und deren Management dar, da aufgrund der engen Verknüpfung mit den Trägern nicht von einem spezifischen JMD-Qualitätsmanagement gesprochen werden kann. Dieser Aspekt verweist darauf, dass es bereits einer Differenzierung bedarf.

Berichterstattung – Agieren im Sozialen Raum

Bildung von notwendigem Zusammenhangswissen über Lebenslagen von jugendlichen Migrantinnen und Migranten ist eine Funktion der Berichterstattung der Jugendmigrationsdienste.

Durch den Bereich Berichterstattung werden Zusammenhänge zwischen Jugendhilfe, Jugendarbeit, Jugendberufshilfe und verschiedenen Lebensgestaltungsformen jugendlicher Migrantinnen und Migranten sichtbar gemacht. Die Veröffentlichung der BAG KJS in Formen von Dokumentationen sowie die Berichterstattung der Jahrestätigkeiten der einzelnen Jugendmigrationsdienste tragen dazu bei.

Jedoch bedarf es hinsichtlich der Qualitätsmanagementinstrumente einer weiterführenden Entwicklung der Berichterstattung. Nicht nur einer überall einheitlich gestalteten Förderplanung (schriftlich/elektronisch), die zur Verbesserung der Vergleichbarkeit untereinander führen kann und die auch eine von allen geteilte Organisationsplanung und eine effektivere Zeitnutzung innerhalb der Organisationsstrukturen ermöglicht. Auch ein von allen geteiltes und vertretenes Verständnis von Case Management, nämlich in der Aufgabe der Jugendmigrationsdienste als Brückenfunktion, die Zusammenarbeit aller Beteiligten, die Koordination der Leistungserbringung und die Zusammenführung der Ressourcen zu ermöglichen. Hierbei gilt es, die Rahmenbedingungen der Organisationsarbeit so zu optimieren, dass ein gelingender Integrationsprozess, für die Adressatinnen und Adressaten als auch für die Jugendmigrationsdienste, gestaltet werden kann.

Auch das Instrument der Selbstevaluation ist zukünftig zu nutzen, um die Effektivität von Arbeitsstrukturen und Zeitmustern aufzudecken, aufzuzeigen und damit auch für die einzelnen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im JMD-Management als auch in den Jugendmigrationsdiensten vor Ort reflektierbar zu machen.

Erweiterung der Zielgruppe – eine zukünftige Aufgabenstellung

Für die zukünftige Arbeit wird sich zeigen müssen, für welche Zielgruppe sich die Jugendmigrationsdienste weiter öffnen müssen. 5,8 Millionen junge Menschen unter 25 Jahren haben einen Migrationshintergrund – das ist ungefähr ein Viertel (27,2%) der jungen Menschen im bildungsrelevanten Alter. Gesteigert wird diese Zahl, wenn man sich die Kinder unter sechs Jahren betrachtet – dort sind es gut ein Drittel (33%) Kinder mit Migrationshintergrund (vgl. Rauschenbach 2006). Auch wenn die Zahlen zur Neuzuwanderung sinken, kann Deutschland keinesfalls das Thema als erfolgreich bearbeitet ansehen. Denn durch die hohe Zahl der Menschen mit Migrationshintergrund wird deutlich, dass die Herausforderungen der Integration von zugewanderten Menschen nicht nur die sicherheits-, sozial- und arbeitsmarktpolitischen Aspekte berühren, sondern den bildungs-, familien- und jugendpolitischen Bereich betreffen (vgl. Rauschenbach 2006).

Dadurch rückt erneut die wachsende Bedeutung der interkulturellen Öffnung in den Mittelpunkt der Betrachtungen, welche erweiterte Kompetenzen im Bereich der Vermittlung von Wissen an Fachkräfte sowie in der Unterstützung von Prozessen zur Öffnung, erfordern.

Profil der Jugendmigrationsdienste in katholischer Trägerschaft - Grundlage für ein gelingendes Selbstverständnis der Jugendmigrationsdienste

Die angeführten Punkte sind Aspekte, die eine erfolgreiche Weiterbearbeitung der Idee „Alleinstellungsmerkmal der Jugendmigrationsdienste in katholischer Trägerschaft“ erlauben.

Die Frage des Alleinstellungsmerkmals ist besonders für eine katholische Trägerschaft von Bedeutung, da die Erklärung für eine katholisch begründete Jugendmigrationsarbeit profilbildend ist. Katholisch begründete Jugendsozialarbeit mit dem Hintergrund des christlichen Menschenbildes und dem Bild der Nächstenliebe benötigt weitere berufliche Kompetenzen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und eine reflektierte, zukunftsorientierte verbandliche Organisationsarbeit.

Besonders berufliche Kompetenzen, ein neues Handeln der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Rahmen der oben beschriebenen Case Management Arbeit, müssen weiter ausgebaut werden. Zudem wird aber auch eine reflektierte und kommunizierende verbandliche Arbeit eingefordert. Sowohl die Bundesebene als auch die Träger in Berücksichtigung ihrer spezi-

fischen Organisation und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Jugendmigrationsdienste gilt es hier in einen gemeinsamen Denkprozess zu holen, der sich zukunftsweisend zum einen auf die Beratung der elementarpädagogischen, der schulischen und der berufsschulischen Situation sowie der örtlichen, wie auch überörtlichen Politik und zum anderen die Eröffnung neuer Zielgruppen bezieht.

Ausgehend von der Kompetenz der Jugendmigrationsdienste und der Stärke der gewachsenen katholisch-verbandlichen Struktur gilt es ein Selbstverständnis bzw. Profil zu entwickeln, dass im Rahmen sozial-gesellschaftlicher Bedingungen junge Migrantinnen und Migranten unterstützt, (Qualitäts)Standards und Projektdefinitionen formuliert sowie gesellschaftspolitische Rahmenbedingungen mitbestimmt.

5. Literatur

- Arbeitsgemeinschaft für Jugendhilfe/ Bundesjugendkuratorium/ Sachverständigenkommission für den Elften Kinder- und Jugendbericht 2002: Bildung ist mehr als Schule. Leipziger Thesen zur aktuellen bildungspolitischen Debatte. Berlin
- BAG JSA 2005: Integration junger Menschen mit Migrationshintergrund vom 01.01.2004-31.12.2005. Brigitte Mies-van-Engelshoven. Bonn
- BAG KJS (2006): Jugendsozialarbeit News Nr. 221 (06.02.2006) Kirche und Jugendsozialarbeit. Verlautbarungen des Apostolischen Stuhls: Enzyklika DEUS CARITAS EST von Papst Benedikt XVI. <http://bagkjs.jugendsozialarbeit.de/>
- BAG KJS 2007: JMD-Statistik. Jugendmigrationsdienste in katholischer Trägerschaft begleiten über 15.000 junge Menschen mit Migrationshintergrund. <http://bagkjs.jugendsozialarbeit.de/> 21.05.2007
- Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration 2005: Presseerklärung vom 23.06.2005. Weniger Ausländer, mehr Migranten. Integrationspolitik ist Gesellschaftspolitik in der Einwanderungsgesellschaft
- BMFSFJ 2001: Kinder- und Jugendplan des Bundes. Richtlinien des BMFSFJ vom 19.12.2000 - 505 T – 2411/ 2001.
- BMFSFJ 2002: Elfter Kinder- und Jugendbericht. Bericht über die Lebenssituation junger Menschen und die Leistungen der Kinder- und Jugendhilfe in Deutschland 2002. Berlin
- BMFSFJ 2004: Rahmenkonzepte zu den Grundsätzen zur Durchführung und Weiterentwicklung des Programms 18 im Kinder- und Jugendplan des Bundes (KJP) „Eingliederung junger Menschen mit Migrationshintergrund“.
- BMFSFJ 2005: Grundsätze zur Durchführung und Weiterentwicklung des Programms 18 im Kinder- und Jugendplan des Bundes (KJP) „Eingliederung junger Menschen mit Migrationshintergrund“.
- Bundesjugendkuratorium 2001: Streitschrift Zukunftsfähigkeit sichern! – Für ein neues Verhältnis von Bildung und Jugendhilfe. Bonn/Berlin
- Bundesjugendkuratorium 2001: Streitschrift Zukunftsfähigkeit sichern! – Für ein neues Verhältnis von Bildung und Jugendhilfe. Bonn/Berlin
- Diehm, I./ Radtke, F.-O. 1999: Erziehung und Migration. Eine Einführung. (1. Auflage) Stuttgart, Berlin, Köln: Kohlhammer
- Dollinger, B./ Raithel, J. 2006: Case Management. In: Dollinger, B./ Raithel, J (Hrsg.). Aktivierende Sozialpädagogik. Ein kritisches Glossar. Wiesbaden: VS. Seite:79-90
- Dumke, Jürgen 2001: Interkulturelle Entwicklungspädagogik: Soziales Wissen und Lernen. Erziehung in früher Kindheit in Gesellschaft mit kultureller Diversität. Münster, Hamburg, London: Lit

- Ewers, M./ Schaeffer, D. 2005: Case Management in Theorie und Praxis. München.
- Ewers, M./ Schaeffer, D. 2005: Case Management in Theorie und Praxis. München. Ist doppelt!
- Gaitanides, S. 1995: Interkulturelle Öffnung der sozialen Dienste. In: Barwig, Klaus/ Hinz-Rommel, Wolfgang (Hrsg.): Interkulturelle Öffnung sozialer Dienste. Freiburg im Breisgau: Lambertus (S. 65-82)
- Gomolla, M./ Radtke, F.-O. 2002: Institutionelle Diskriminierung. Die Herstellung ethnischer Differenz in der Schule. Opladen: Leske und Budrich
- Granato, M. 2003: Jugendliche mit Migrationshintergrund in der beruflichen Bildung. In WSI Mitteilungen 8/2003. Berlin (S. 474-483)
- Grundgesetz: 35., neubearbeitete Auflage, Stand: 15. August 1998
<http://www.destatis.de/presse/deutsch/pm2004/zdw37.htm>
http://www.dji.de/bibs/DJI_Multikulti_Heft2.pdf
http://www.integrationsbeauftragte.de/gra/presse/presse_1120.php
http://www.na-bibb.de/uploads/zusatz2/memorandum_lebenslangeslernen.pdf
- INBAS 2000: Individuelle Förderung benachteiligter Jugendlicher und junger Erwachsener. Förderdiagnose, Förderplan und differenzierte Angebote. Offenbach.
- INBAS 2000: Individuelle Förderung benachteiligter Jugendlicher und junger Erwachsener. Offenbach.
- Janke, D. 2003: Die Vernetzung der Tageseinrichtung mit anderen Institutionen. In: Verein für Kommunalwissenschaften e.V. (Hrsg.): Nicht nur gut aufgehoben. Kindertagesbetreuung als zukunftsorientierte Dienstleistung. Tagungsdokumentation. Berlin (S. 134-138)
- Karsten, M.-E. 1987: Die Bedeutung der Zeit im Migrationsleben. In: Migration 1/1987 (S. 109-137)
- Karsten, M.-E. 1997: Praxisanalyse KJP. Lüneburg
- Karsten, M.-E./ Degenkolb, A./ Hetzer, S./ Meyer, C./ Thiessen, B./ Walther, K. 1999: Entwicklung des Qualifikations- und Arbeitskräftebedarfs in den personenbezogenen Dienstleistungsberufen. Expertise im Auftrag der Senatsverwaltung für Arbeit, Soziales und Frauen. Berlin
- Karsten, M.-E./ Hetzer, S./ Meyer, C. / Stockhausen, Y. 2001: Zehn Punkte für Kinder und Jugendliche in NRW – Aktiv die Kindheit als Zukunftsressource gestalten. Studie im Auftrag der Fraktion Bündnis 90/ Die Grünen. Düsseldorf
- Karsten, M.-E./ Hetzer, S./ van Riesen, K. 2005: „Resümee und Auswertung der Modellphase. IN: BAG KJS Aspekte-Heft Nr. 55: Vom Jugendgemeinschaftswerk zum Jugendmigrationsdienst. Düsseldorf, S. 21-43
- Karsten, M.-E./ Meyer, C./ Hetzer, S./ van Riesen, K./ Baier, F.2003: Bildung in Kindertagesstätten. Verdi (Hrsg.). Berlin
- BAG KJS 2005 Apekte-Heft Nr. 60: Der Jugendmigrationsdienst (JMD) in katholischer Trägerschaft. Arbeitshilfe. Düsseldorf.

- Kommission der Europäischen Gemeinschaften 2000: Memorandum über Lebenslanges Lernen. Brüssel
- LAG KJS NRW 2007: Jugendsozialarbeit aktuell. Nr. 70. Februar 2007. Köln
- Lakemann; U. 1984: Das Aktivitätsspektrum privater Haushalte in der Bundesrepublik Deutschland 1950-1980. Düsseldorf.
- Lamnek, S. 1995: Qualitative Sozialforschung. Band 1 u.2. Weinheim
- Mayring, P. 2002: Einführung in die Qualitative Sozialforschung. Eine Anleitung zum qualitativen Denken. Weinheim.
- Meinwerk Institut. IN VIA Akademie (o. A.) Case Management in der Jugendsozialarbeit. 2. Jahrgang. Berufsbegleitende Weiterbildung mit Zertifikat. Info-Flyer
- Metz-Göckel, S./ Roloff, C. 2005: Genderkompetenz als Schlüsselqualifikation. In: Hrsg: Internationales Netzwerk Weiterbildung (INET) e.V.: Genderkompetenz. Ein Reader für die Praxis. Leipzig-Mölkau, S. 12-18
- Meuser, M./ Nagel, U. 1989 : Statuspassagen und Risikolagen im Lebenslauf. Bremen
- Meuser, M./ Nagel, U. 1996 : Vom Nutzen der Expertise. Expertinneninterviews in der Sozialberichterstattung. Opladen
- Militzer, R./ Fuchs, R./ Demandewitz, H./ Houf, M. 2002: Der Vielfalt Raum geben. Interkulturelle Erziehung in Tageseinrichtungen für Kinder. Münster: Votum
- Nachrichtendienst des Deutschen Vereins für öffentliche und private Fürsorge 2004: Miteinander leben – Integration fördern. Thesen des Deutschen Vereins zur Neugestaltung der Integrationspolitik für Zuwanderer. Heft 6/2004. Frankfurt am Main: Eigenverlag 201-203
- Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) 1998: Die Politik der frühkindlichen Betreuung, Bildung und Erziehung in der Bundesrepublik Deutschland. Ein Länderbericht der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) – Kurzfassung. www.oecd.org/dataoecd/42/3/33979291.pdf
- Pisa –Konsortium Deutschland (Hrsg.) 2004: PISA 2003. Der Bildungsstand der Jugendlichen in Deutschland – Ergebnisse des zweiten internationalen Vergleichs. Münster: Waxmann
- Ramm, G./ Prenzel, M./ Heidemeier, H./ Walter, O. 2004: Soziokulturelle Herkunft: Migration. In: PISA-Konsortium Deutschland (Hrsg.): PISA 2003. Der Bildungsstand der Jugendlichen in Deutschland – Ergebnisse des zweiten internationalen Vergleichs. Münster, New York, München, Berlin: Waxmann (S. 254-272)
- Rauschenbach, T. 2006: Das Gelingen von Migration und Integration – ein notwendiges Ziel für die Gesellschaft. In: DJI Bulletin. Band 76, S. 4-6
- Reissig, B./ Gaupp, N./ Lex, T. 2005: Hoffnungen und Ängste - Jugendliche aus Zuwandererfamilien an der Schwelle zur Arbeitswelt, in: DJI-Bulletin, Band 69, 2005, S. 4-7.
- Schröer, W./ Sting, S. 2004: Migration, globale Ökonomie und sozialer Wandel. Neue Anforderungen an die Soziale Arbeit in der Einwanderungsgesellschaft. In: Treichler, A./ Cyrus, N.

- (Hrsg.): Handbuch Soziale Arbeit in der Einwanderungsgesellschaft. (1. Auflage) Frankfurt am Main: Brandes und Apsel (S. 55-70)
- Schweikhardt, J./ Winkler, E. 1982: Expedition Mensch. Streifzüge durch die Anthropologie. Wien: Ueberreuter
- Statistisches Bundesamt 2004: Zahl der Woche vom 14. September 2004. Fast 30% der Dreijährigen werden im Kindergarten betreut. Bonn
- Stiegler, B. 2003: Gender Mainstreaming. Postmoderner Schmusekurs oder geschlechterpolitische Chance? Argumente zur Diskussion. Hrsg: Friedrich-Ebert-Stiftung. Bonn
- Strauß, A.L./ Corbin, J. 1996: Grounded Theorie: Grundlagen qualitativer Sozialforschung. München.
- Treichler, A./ Cyrus, N. (Hrsg.) 2004: Handbuch Soziale Arbeit in der Einwanderungsgesellschaft. (1. Auflage) Frankfurt am Main: Brandes und Apsel
- Unabhängige Kommission „Zuwanderung“ 2001: Zuwanderung gestalten – Integration fördern. Bericht der Unabhängigen Kommission „Zuwanderung“ (Zusammenfassung). Berlin
- van Riesen, K. 2004: Bildungsbiografische Aspekte von Qualifikationsaneignungen und –verwendungen im Erwerbsleben von Frauen. Tönning.
- Wagner, P. 1999: Kindertagesstätten als Lernorte – Überlegungen zu einem Projekt. In: Deutsches Jugendinstitut DJI Projekt "Multikulturelles Kinderleben" Mehrsprachigkeit im multikulturellen Kinderleben. Eine Tagungsdokumentation. Projektheft 2 / 1999 (2. Auflage als PDF-Datei) München (S. 54-67)
- Wendt, W. R. 2000: Case Management. In: Stimmer, F. (Hrsg.). Lexikon der Sozialpädagogik und der Sozialarbeit. München; Wien: Oldenbourg. Seite: 117-119

ANHANG

Anlage 1:



An alle Mitarbeiter/innen
der Jugendmigrationsdienste
in katholischer Trägerschaft

„Analyse der JMD-Arbeitsbereiche und dazugehöriger Tätigkeiten“

Sehr geehrte Damen und Herren,

im Rahmen der wissenschaftlichen Beratung der Jugendmigrationsdienste in katholischer Trägerschaft durch das Team der Universität Lüneburg möchten wir sie heute wieder bitten, sich weiterhin aktiv an den Befragungen zu beteiligen.

Im Kontext des letzten Workshops mit den JMD-Fachberaterinnen, einem Mitglied der erweiterten Steuerungsrunde und ihren jeweiligen Praxisvertreter/innen sind wir zu dem Ergebnis gekommen, dass es zunehmend immer notwendiger wird, ihre tagtägliche Arbeit in den Jugendmigrationsdiensten für Außenstehende – sowohl auf administrativer als auch auf politischer Ebene - transparenter werden zu lassen. Deshalb bitten wir Sie wieder, um eine rege Beteiligung.

Die Ergebnisse werden wie immer in den Auswertungsrunden mit ihren Praxisvertreter/innen als auch auf der Trägerkonferenz zurückgekoppelt.

Beschreibung der Analyse:

Jeweils ein/e Mitarbeiter/in wählt einen Arbeitsbereich aus und fügt die dazugehörigen Tätigkeiten in Anlehnung an das „mind-map-Verfahren“ hinzu.

Nachfolgend die Aktionen der jeweiligen Tätigkeiten, die zur Durchführung unerlässlich sind, bitte beschreiben.

Dies können unter anderem sein:

- Briefe/Schriftverkehr (Anzahl/Umfang)
- Gespräche führen (Anzahl/Umfang)
- Telefonate (Anzahl/Umfang)
- Fax (Anzahl/Umfang)
- Besuche vor Ort (Anzahl/Umfang)
- Wegbringen/Abholen von benötigten Hilfsmitteln aller Art (Anzahl/Umfang)

Im Anhang haben wir für Sie das Beispiel „Arbeitskreis Migration“ versucht zusammenzustellen. Sie können Ihre Bereiche individuell wählen, so dass wir ein möglichst breites Bild Ihrer alltäglichen professionellen Arbeit erhalten.

Abschließend bitten wir Sie Ihren Berufsabschluss und evtl. Zusatzausbildungen (z.B. therapeutische Zusatzausbildung etc.) ebenfalls zu notieren.

Bitte senden Sie Ihre Materialien bis zum 10.09.06 wie immer an hetzer@hawk-hhg.de zurück oder auf postalischem Wege. Für Rückfragen stehen wir wie immer per mail oder unter den bekannten Telefonnummern zur Verfügung.

Vielen Dank für Ihre Bereitschaft aus Lüneburg und Hildesheim!

Prof. Dr. Maria-Eleonora Karsten, Prof. Dr. Silke Hetzer, Dr. Kathrin van Riesen und Anke Karber

Anlage 3:

Statusbericht: Eingangsbefragung

Sehr geehrte JMD-Mitarbeiter/einnen,

wir, die wissenschaftliche Begleitung (WB), wenden uns heute mit der ersten Befragung per mail an Sie und bitten Sie, uns diese ausgefüllt bis Mitte Juli 2004 zurückzusenden. Da es wegen der vielen Viren und Würmer in der letzten Zeit immer wieder zu Übermittlungsfehlern und –ausfällen gekommen ist, bitten wir Sie die Absendung zu kontrollieren. Danke!

Wir die WB möchten uns bei Ihnen persönlich noch einmal vorstellen und hoffen, dass Ihre Träger Sie von dem Konzept und der Tagung in Bonn informiert sowie die Materialien zur WB erhalten haben. Deswegen hier in aller Kürze.

Von jetzt an über den Zeitraum von drei Jahren werden wir und der Projektbeirat den Umwandlungsprozess begleiten und mit verschiedenen Methoden evaluieren.

Wir sind Prof. Dr. Maria-Eleonora Karsten, Dr. Silke Hetzer; Dipl. Sozialpäd. Kathrin van Riesen und Dipl. Päd. Ute Eggers.

Das Vorgehen wird gemeinsam geplant und regelmäßig rückgekoppelt mit dem Projektbeirat (Andreas Lorenz; Hermann Laubach, José Torrejón) und den Fachberatern/-innen des JMD-Managements und sowie Vertreter/innen der praktischen Arbeit vor Ort, sodass alle Ebenen: örtlich Land und Bund direkt beteiligt sind. Auf diese Weise stellen wir sicher, dass die Informationen zwischen diesen Ebenen fließen können und der mehrperspektivische Ansatz der WB realisiert werden kann.

Der direkte Kontakt mit uns ist sowohl per mail und per telefon möglich.

Wir freuen uns auf die Zusammenarbeit und verbleiben.

Mit freundlichem Gruß



Anlage 4:

An die JMD-Träger

An die Mitglieder des BAG KJS e.V.

An das Referat „Migration und Integration“ des DCV, Freiburg
An die Diözesanreferenten/-innen
in Hessen, Rheinland-Pfalz, Saarland

An den Vorstand des BAG KJS e.V.
zur freundlichen Kenntnis

Düsseldorf, 15.06.2004/lau/lo/ja.

Wissenschaftliche Begleitung und Evaluation der Jugendmigrationsdienste (JMD) in katholischer Trägerschaft

Sehr geehrte Damen und Herren,

wie bereits anlässlich der JMD-Trägertagung vom 11. bis 12.05.2004 in Bonn angekündigt und von Frau Prof. Dr. Maria-Eleonora Karsten, Stiftungsuniversität Lüneburg, vorgestellt, soll die Umstrukturierung der Jugendgemeinschaftswerke (JGW) zu Jugendmigrationsdienste (JMD) in der katholischen Trägergruppe über den Zeitraum 2004 bis Frühjahr 2007 wissenschaftlich begleitet werden. Wir erwarten von dieser Begleitforschung Argumente und Hinweise zu Fragen der konzeptionellen Umsetzung der Grundsätze und Rahmenkonzepte, die seit dem 01.01.2004 in Ergänzung zu den Richtlinien in Kraft getreten sind. Es werden u.a. Befunde und Erkenntnisse in den Bereichen

- Netzwerk – und Integrationsstrukturen sowie Organisationsformen bei interkultureller Öffnung,
 - Zeitstrukturen von Integrationsprozessen,
 - Innovative soziale Qualitäten und Kompetenzen bei der Verwirklichung von interkulturellem Management in sozialen Organisationen sowie
 - Standards und Maßstäbe für weiteres Wissen und Querdenken zur interkulturellen Gestaltung der Zukunft, auch über den sozialen Bereich hinaus
- erwartet.

Im Sinne eines Monitoring-Prozesses wird dabei aktivierend und bilanzierend vorgegangen.

Die Ergebnisse der 2003/2004 durchgeführten Pilotphase in den JMD's Hamburg, Cloppenburg und Osnabrück einschließlich der erstellten Musterworkshops fließen in diese bundesweite wissenschaftliche Begleitung ein.

Über das Konzept und die Vorgehensweise des Teams der Uni Lüneburg informiert beigefügte Darstellung.

In einem ersten Schritt erfolgt eine Eingangsbefragung aller JMD's, die als Statusbericht genutzt wird, um die Ergebnisse zu bewerten und in der Folge einzelne Standorte nach repräsentativen Kriterien für Interviews und weitere Erhebungen auszuwählen.

Wir bitten Sie recht herzlich diese Eingangsbefragung ausgefüllt bis Mitte Juli 2004 direkt an das Team von Frau Prof. Dr. Maria-Eleonora Karsten frauenbu@uni-lueneburg.de zurückzuschicken (-mailen).

Für weitere fachliche Rückfragen steht Ihnen Herr Laubach in unserer Geschäftsstelle zur Verfügung. Verbunden mit der Bitte um Unterstützung dieses Begleitforschungsvorhabens verbleibe ich

mit freundlichen Grüßen



Andreas Lorenz
Geschäftsführer

Anlage 5:

Handreichungen und Arbeitshilfen

zur Unterstützung der Arbeit der Jugendmigrationsdienste

Herausgegeben von der BAG KJS e.V. in der Reihe Aspekte Jugendsozialarbeit:

- No: 55: Vom Jugendgemeinschaftswerk zum Jugendmigrationsdienst. Zur Modellhaften Erprobung eines erneuernden Konzeptes. Düsseldorf 2005
- No: 56: Gender Mainstreaming: Umsetzung für Dienststellen und Organisationen. Düsseldorf 2005
- No 57: Jugendberufshilfe und Jugendmigrationsdienste: Informationen und Empfehlungen für die Zusammenarbeit.
- No 58: Weg-weisend: Grundlagen für die Integrationsarbeit mit jungen Aussiedler/innen in Deutschland. Düsseldorf 2005
- No 59: Professionell: Ehrenamtliche in der Jugendsozialarbeit. Dokumentation und Arbeitshilfe. Düsseldorf 2005
- No 60: Der Jugendmigrationsdienst (JMD in katholischer Trägerschaft. Arbeitshilfe. Düsseldorf 2005
- No 61: Neue Horizonte der interkulturellen Pädagogik und der Arbeit gegen Rechtsextremismus. Düsseldorf 2006
- No 62: Pädagogische Interventionsstrategien gegen Rechtsextremismus. Erfahrungen und Ergebnisse aus vier Veranstaltungen. Düsseldorf 2006
- No 63: Bildung und Jugendsozialarbeit. Analyse eines sozialpädagogischen Handlungsfeldes im Kontext einer theoretischen Rekonstruktion. Düsseldorf 2006
- No 64: Von anderen lernen. Ansätze von Jugendsozialarbeit in Europa. Düsseldorf 2007