

1. Organisationale Struktur

Der institutionelle Umgang mit Vielfalt und Diskriminierung wird oft an individuellen Haltungen und Kompetenzen der Fachkräfte festgemacht, Fortbildungen dienen zur Sicherung der Qualität. Die strukturelle Ebene wird dabei selten thematisiert. Aus einer diskriminierungskritischen Perspektive gilt es jedoch zu prüfen, wie auch Strukturen Diskriminierungsrisiken bergen und für unterschiedliche Zielgruppen mit Privilegien bzw. Benachteiligungen verbunden sind.

Strukturelle Benachteiligungsrisiken finden sich beispielsweise in nicht ausreichend vorhandener Barrierearmut von Gebäuden, Formularen oder Materialien, in Prozessen und Regeln, die auf bestimmte Vorstellungen von Zielgruppen und „Normalität“ ausgerichtet sind oder in der Zusammensetzung von Teams.

Eine klare interne und externe Kommunikation zur Haltung der Einrichtung gegenüber Vielfalt

und Antidiskriminierung ist dabei ebenso wichtig. Organisationen der Kinder- und Jugendhilfe sollten öffentlich und innerhalb der Organisation deutlich machen, dass sie strukturelle Ausgrenzungsmechanismen hinterfragen und abbauen wollen. Strukturelle Anpassungen dürfen keine bloßen Lippenbekenntnisse bleiben, sondern müssen durch konkrete Maßnahmen sichtbar gemacht werden. Dies gibt nach innen und außen ein starkes Signal dafür, dass die Kinder- und Jugendhilfe sich aktiv für Inklusion und gegen Diskriminierung aufstellt und einsetzt.

Organisationen, die sich bewusst gegen Diskriminierung und für Vielfalt positionieren, übernehmen eine gesellschaftliche Verantwortung. Sie setzen ein Zeichen für soziale Gerechtigkeit und Chancengleichheit. Diese Haltung stärkt nicht nur das Vertrauen in die Organisation seitens der Mitarbeitenden, sondern auch von Klient*innen und der breiten Öffentlichkeit.



1.1 Strukturell verankerte Grundsätze

Eine schriftlich festgehaltene und für alle zugängliche Verankerung von Grundsätzen zum Umgang mit Diskriminierung und Vielfalt innerhalb der Organisation ermöglicht eine nachhaltige, transparente und diskriminierungsfreiere Arbeits- und Unterstützungsumgebung. Sie fördert und schützt Vielfalt und ist aus folgenden Gründen von zentraler Bedeutung:

Verbindlichkeit und Transparenz

Durch die schriftliche Fixierung wird die Haltung der Organisation zu Diskriminierung und Vielfalt für alle Mitarbeitenden, jungen Menschen und Kooperationspartner transparent und nachvollziehbar. Es schafft Verbindlichkeit, da diese Grundsätze nicht nur informell, sondern offiziell als Leitlinien festgelegt sind.

Schutz vor Diskriminierung

Klare, schriftlich festgehaltene Regelungen zum Umgang mit Diskriminierung sorgen dafür, dass Mitarbeitende und Zielgruppen in einem sichereren Umfeld agieren können. Sie bieten Schutzmechanismen und Anlaufstellen im Falle von Diskriminierungserfahrungen, indem sie den Handlungsrahmen und die Konsequenzen für diskriminierendes Verhalten festlegen.

Förderung von Vielfalt

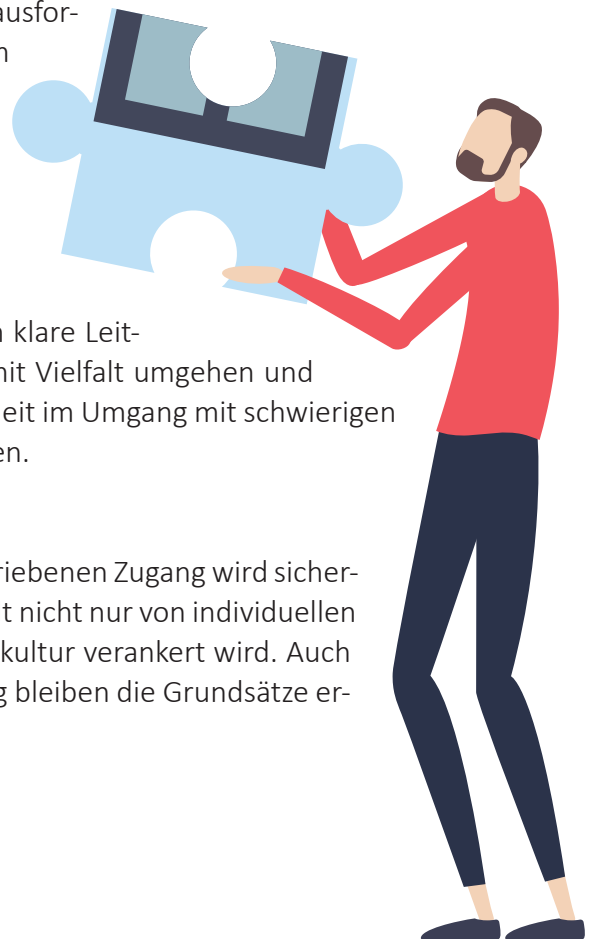
Vielfalt wird als wertvolles Gut und als gewünschte Herausforderung einer lernenden Organisation betrachtet. Indem die Organisation ihre Prinzipien zur Förderung von Diversität festschreibt, signalisiert sie, dass unterschiedliche Lebensrealitäten, Hintergründe und Perspektiven anerkannt und respektiert werden.

Orientierung und Handlungssicherheit

Die formulierten Grundsätze geben den Mitarbeitenden klare Leitlinien an die Hand, wie sie in ihrem beruflichen Alltag mit Vielfalt umgehen und auf Diskriminierung reagieren sollen. Dies schafft Sicherheit im Umgang mit schwierigen Situationen und hilft, eine einheitliche Praxis zu etablieren.

Nachhaltige Organisationskultur

Durch die strukturelle Verankerung und den niedergeschriebenen Zugang wird sichergestellt, dass der Umgang mit Diskriminierung und Vielfalt nicht nur von individuellen Personen abhängig ist, sondern tief in der Organisationskultur verankert wird. Auch bei Personalwechseln oder Veränderungen in der Leitung bleiben die Grundsätze erhalten und wirken langfristig.





Qualitätskriterium 1.1

Es gibt strukturell verankerte Grundsätze zum Umgang mit Diskriminierung und Vielfalt innerhalb der Organisation und ihrer Einrichtungen. Diese sind schriftlich festgehalten und allen zugänglich.

Reflexionsfragen

- Haben wir ein diskriminierungskritisches Leitbild?
- Sind Leitlinien für diskriminierungskritisches Arbeiten vorhanden? Wenn ja, welche sind das?
- Wie wird der Umgang mit Diskriminierung und Vielfalt in unseren Konzeptionen thematisiert?
- Positioniert sich unsere Organisation klar zum Umgang mit Diskriminierung?
- Welche (klaren) Verfahren gibt es zum Umgang mit Diskriminierungen innerhalb der Organisation?



Stehen am Anfang

Sind im Prozess

Fester Bestandteil
unserer Praxis

Wo stehen wir?

Das machen wir schon gut



Da müssen wir etwas tun

Lösungsideen



Erste Absprachen zur Umsetzung

1.2 Diskriminierungskritische Ausrichtung der Teams

Die diskriminierungskritische Ausrichtung einer Organisation, die sich in multiprofessionellen und diversen Teams widerspiegelt, ist von großer Bedeutung, da sie mehrere zentrale Vorteile für die Qualität der Arbeit und das Arbeitsumfeld mit sich bringt. Zusammengefasst schafft eine multiprofessionelle und diverse Teamzusammensetzung nicht nur eine höhere Qualität der Arbeit und eine stärkere Repräsentation von Vielfalt, sondern sendet auch ein klares Signal für Offenheit, Inklusion und den bewussten Umgang mit Diskriminierung:

Förderung von Vielfalt und Inklusion

Ein Team, das sich in Bezug auf Differenzkategorien sowie Bildungs- und Berufsbiografien vielfältig aufstellt, zeigt, dass die Organisation Vielfalt als Bereicherung, Qualitätsfaktor und Anspruch versteht. Diese Diversität bringt verschiedene Perspektiven und Erfahrungen in die tägliche Arbeit ein, was zu kreativeren und passgenaueren Lösungen für die Herausforderungen der Jugendhilfe führt.

Signalwirkung für junge Menschen und ihre Familien

In der Kinder- und Jugendhilfe haben Fachkräfte eine wichtige Funktion. Wenn junge Menschen und ihre Familien sehen, dass das Team vielfältig ist und unterschiedliche Hintergründe in den professionellen Alltag integriert werden, wird deutlich, dass auch ihre eigene Vielfalt anerkannt und geschätzt wird. Dadurch erfahren sie Anerkennung und können positive Identifikationsmöglichkeiten entwickeln.

Bessere Ansprache unterschiedlicher Zielgruppen

Ein multiprofessionelles Team mit vielfältigen Bildungs- und Berufsbiografien ist besser in der Lage, die Bedürfnisse und Lebensrealitäten unterschiedlicher Menschen zu verstehen und zu berücksichtigen. Dies ermöglicht es der Organisation, ihre Angebote gezielter und inklusiver zu gestalten, wodurch Barrieren abgebaut und Ausgrenzung vermieden werden.



Förderung von Kompetenz im Umgang mit Diskriminierung

Die Teilnahme an Fortbildungen zu Differenzsensibilität und Diskriminierungskritik stellt sicher, dass alle Mitarbeitenden ein gemeinsames Verständnis von Diskriminierung entwickeln und befähigt werden, reflektiert und professionell damit umzugehen. Dies reduziert die Gefahr, dass unbewusste Vorurteile oder Stereotype die Arbeit beeinflussen, und stärkt die diskriminierungskritische Haltung des gesamten Teams.

Stärkung der professionellen Praxis

Multiprofessionalität und kontinuierliche Weiterbildung ermöglichen es, unterschiedliche Fachperspektiven und Expertisen in die Arbeit einzubringen. Die regelmäßige Teilnahme an Fortbildungen sorgt dafür, dass Mitarbeitende ihr Wissen ständig aktualisieren und vertiefen. Dies stärkt nicht nur die individuelle Kompetenz, sondern auch die Gesamtqualität der angebotenen Hilfe und Unterstützung.

Vermeidung struktureller Diskriminierung

Teams, die vielfältig aufgestellt sowie in Differenzsensibilität und Diskriminierungskritik geschult sind, hinterfragen automatisch bestehende Strukturen und Routinen auf potenzielle diskriminierende Auswirkungen. Dadurch wird die Organisation widerstandsfähiger gegenüber struktureller Diskriminierung und kann ihre Angebote kontinuierlich verbessern.



Qualitätskriterium 1.2

Die diskriminierungskritische Ausrichtung zeigt sich in multiprofessionellen und diversen Teams sowohl in Bezug auf Differenzkategorien als auch Bildungs- und Berufsbiografien. Die Teilnahme an angebotenen Fortbildungen zu Differenzsensibilität und Diskriminierungskritik wird vorausgesetzt.

Reflexionsfragen

- Werden Bemühungen der Organisation sichtbar, ein Fachkräfteteam zusammenzustellen, das die gesellschaftliche Vielfalt abdeckt?
- Gestalten wir positive Maßnahmen bei Neueinstellung und internen Karrieremöglichkeiten zur Förderung vielfältiger Teams auf allen Ebenen?
- Achten wir darauf, relevante Gremien oder Ämter heterogen und diskriminierungskritisch zu besetzen?
- Welche Fortbildungen und Unterstützungsformate zu Diskriminierungskritik und Inklusion bieten wir an? Reichen diese aus?
- Vermitteln wir nachvollziehbare Handlungsanregungen zur diskriminierungskritischen Praxis?



Stehen am Anfang

Sind im Prozess

Fester Bestandteil
unserer Praxis

Gemeinsam starten

Das machen wir schon gut



Da müssen wir etwas tun



Lösungsideen



Erste Absprachen zur Umsetzung



1.3 Personalakquise und -entwicklung



Die Ausbildung einer diskriminierungskritischen Haltung in der Personalakquise und -entwicklung schafft nicht nur die Basis für ein faires, vielfältiges und inklusives Arbeitsumfeld, sondern sichert auch die Qualität der Arbeitsprozesse und -ergebnisse. Dies ist ein essenzieller Bestandteil professioneller Praxis und fördert nachhaltig den Erfolg und die Glaubwürdigkeit der Organisation. Sie ist daher ein zentrales Element für die Qualitätssicherung:

Vermeidung von unbewusster Diskriminierung

Durch die bewusste Einbindung einer diskriminierungskritischen Haltung in alle Phasen der Personalakquise und -entwicklung (z.B. Stellenausschreibungen, Personalauswahl) wird die Gefahr minimiert, dass unbewusste Vorurteile und Diskriminierungen in den Prozess einfließen. Reflektierte Herangehensweisen und Prozesse bei der Auswahl von Mitarbeitenden ermöglichen, dass alle Bewerber*innen unabhängig von Differenzmerkmalen fair und objektiv bewertet werden.

Förderung von Vielfalt im Team

Eine diskriminierungskritische Haltung bei der Personalauswahl fördert vielfältige Perspektiven und Hintergründe in der Organisation. Diese Vielfalt bereichert nicht nur das Team, sondern verbessert auch die Qualität der Arbeit, da vielfältige Lebensrealitäten und Erfahrungen der Zielgruppen besser repräsentiert und verstanden werden können. Gleichzeitig setzt sie das Recht auf Nichtdiskriminierung um, das durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz seit 2006 vorgegeben ist und den Diskriminierungsschutz im Arbeitsleben regelt.

Stärkung der Organisationskultur

Wenn Diskriminierungssensibilität und -kritik systematisch in den Prozessen der Personalentwicklung verankert werden, z.B. in Mitarbeiter*innengesprächen oder der Ressourcenverteilung, prägt dies langfristig die Organisationskultur. Es fördert eine Umgebung, in der Ungleichheiten aktiv hinterfragt und Privilegien transparent gemacht werden. Das führt zu einer offenen, inklusiven und gerechten Arbeitsatmosphäre, in der sich alle Mitarbeitenden wertgeschätzt und gehört fühlen.

Sicherstellung einer gerechten Ressourcenverteilung

Diskriminierungskritische Prozesse stellen sicher, dass Ressourcen und Chancen – wie Fortbildungen, Aufstiegsmöglichkeiten oder Projektverantwortung – gerecht und transparent verteilt werden. Dies verhindert, dass Privilegien aufgrund von Status, Beziehungen oder anderen ungerechten Faktoren zum Tragen kommen. Eine faire Ressourcenverteilung stärkt die Chancengleichheit und sorgt dafür, dass alle Mitarbeitenden ihre Fähigkeiten und Potenziale voll entfalten können.

Qualitätssicherung und Professionalisierung

Diskriminierungskritik ist nicht nur ein ethischer Standard, sondern auch ein zentraler Bestandteil der Professionalisierung. Wenn eine Organisation auf allen Ebenen – von der Personalauswahl über

Mitarbeitendengespräche bis hin zur internen Förderung – eine diskriminierungskritische Haltung einnimmt, fördert sie eine reflektierte und professionelle Praxis. Dies trägt entscheidend zur Qualitätssicherung bei, da es die Sensibilität für die Bedürfnisse verschiedener Zielgruppen erhöht und die Arbeitsprozesse verbessert.



Qualitätskriterium 1.3

Die Ausbildung einer diskriminierungskritischen Haltung ist ein zentrales Element in der Personalakquise und -entwicklung (z.B. Stellenausschreibung, Personalauswahl, Mitarbeiter*innengespräche, Ressourcenverteilung, Transparenz bei Privilegien, etc.) und dient der Qualitätssicherung.

Reflexionsfragen

- Sind unsere Stellenausschreibungen diskriminierungskritisch gestaltet bzw. formuliert?
- Welche Grundsätze und Ziele zur Förderung der Diversität der Beschäftigten gibt es bei uns? Sind diese klar formuliert?
- Gibt es positive Maßnahmen zum Abbau von Benachteiligungen bei Akquise und Personalentscheidungen auf allen Ebenen?
- Haben wir in allen Bereichen unserer Organisation Expert*innen im Umgang mit Diskriminierungserfahrungen? Wenn nein, benennen wir in Stellenausschreibungen und beschreibungen der pädagogischen Fachkräfte explizit, dass sie ggf. als Ansprechpartner*innen für Diskriminierungserfahrung agieren?
- Spielen Wissen über und Qualifikation in Themenbereichen wie Antidiskriminierung und Diskriminierungskritik bei der Auswahl des Personals eine Rolle? Wie stellen wir das sicher?



Stehen am Anfang

Sind im Prozess

Fester Bestandteil
unserer Praxis

Gemeinsam starten

Das machen wir schon gut



Da müssen wir etwas tun



Lösungsideen



Erste Absprachen zur Umsetzung



1.4 Positiver Umgang mit Vielfalt

Die diskriminierungskritische Struktur muss im alltäglichen Handeln sichtbar sein, sowohl im Umgang mit den jungen Menschen als auch innerhalb des Teams, da dies für eine inklusive, gerechte und respektvolle Umgebung unerlässlich ist. Diese Sichtbarkeit und der positive Umgang mit Vielfalt im Alltag sind nicht nur entscheidend für die Förderung eines respektvollen Miteinanders, sondern auch für die Qualität der pädagogischen Arbeit. Diese Haltung stärkt das Vertrauen, die Chancengleichheit und die persönliche Entwicklung der jungen Menschen und des Teams und schafft eine nachhaltige, faire und inklusive Kultur. Folgende Gründe verdeutlichen die Wichtigkeit:

Vorbildfunktion für Kinder und Jugendliche

Junge Menschen orientieren sich stark an den Verhaltensweisen der Erwachsenen, die sie umgeben. Wenn der Umgang mit Vielfalt und Diskriminierungskritik im täglichen Handeln sichtbar ist, lernen die jungen Menschen, wie sie selbst respektvoll und offen gegenüber unterschiedlichen Lebenswelten und Perspektiven sein können. Das tägliche Vorleben von Diversität und Antidiskriminierung durch Fachkräfte ist ein starkes Signal für die Wertschätzung aller Menschen.

Sicherstellung von Chancengleichheit und Teilhabe

Eine diskriminierungskritische Struktur stellt sicher, dass alle Kinder und Jugendlichen gleichermaßen einbezogen und wertgeschätzt werden. Durch bewusstes Handeln und Reflexion werden unbewusste Ausgrenzung und Benachteiligung einzelner junger Menschen reduziert. Dies schafft ein inklusiveres Umfeld, in dem sich alle (möglichst) frei entfalten können.

Vertrauensvolle Atmosphäre und Sicherheit

Kinder und Jugendliche, die erleben, dass Vielfalt im Alltag positiv gelebt wird und Diskriminierung keinen Platz hat, fühlen sich sicher und respektiert. Diese Vertrauensbasis ist besonders in der Kinder- und Jugendhilfe wichtig, da sie den Zielgruppen die notwendige emotionale Sicherheit gibt, um sich zu öffnen, Unterstützung zu suchen und sich weiterzuentwickeln.

Stärkung der Teamkultur und Zusammenarbeit

Wenn der positive Umgang mit Vielfalt auch im Teamalltag sichtbar wird, führt dies zu einer offenen und wertschätzenden Teamkultur. Die Mitarbeitenden lernen, Unterschiede als Bereicherung zu sehen, und fördern gegenseitiges Verständnis und Zusammenarbeit. Dies verbessert die Teamdynamik, fördert gegenseitige Unterstützung und schafft ein Arbeitsumfeld, in dem alle Mitarbeitenden ihre Fähigkeiten optimal einbringen können.

Aktive Auseinandersetzung mit Vorurteilen und Diskriminierung

Die ständige Reflexion und Auseinandersetzung mit diskriminierenden Strukturen im Alltag – sowohl im Umgang mit den jungen Menschen als auch im Team – ist notwendig, um Denkmuster und Routinen zu reflektieren und Ausgrenzungsmechanismen abzubauen. Ein diskriminierungskritischer Umgang fördert eine Kultur der Sensibilität und Offenheit, in der Herausforderungen benannt und gemeinsam gelöst werden können.

Förderung der individuellen Entwicklung

Der positive Umgang mit Vielfalt unterstützt die individuelle Entwicklung der Kinder und Jugend-

lichen, indem sie in ihrer Individualität anerkannt und gefördert werden. Dies stärkt ihr Selbstbewusstsein, ihre soziale Kompetenz und ihre Fähigkeit, empathisch auf andere zuzugehen. Auch im Team führt der offene Umgang mit unterschiedlichen Perspektiven dazu, dass die Mitarbeitenden ihre fachlichen und persönlichen Kompetenzen erweitern und voneinander lernen.

Nachhaltige Qualitätssicherung

Wenn Diskriminierungskritik und Vielfalt nicht nur theoretische Konzepte bleiben, sondern im Alltag aktiv gelebt werden, trägt dies maßgeblich zur Qualitätssicherung in der Kinder- und Jugendhilfe bei. Es sorgt dafür, dass sich alle Beteiligten kontinuierlich reflektieren und die Arbeit an den Bedürfnissen der vielfältigen Zielgruppen orientiert wird.



Qualitätskriterium 1.4

Die diskriminierungskritische Struktur und der positive Umgang mit Vielfalt sind in der alltäglichen Praxis sichtbar.

Reflexionsfragen

- Gibt es klare Kriterien für eine diskriminierungskritische Struktur auf allen institutionellen Ebenen? Wenn ja, wie sind die ausformuliert?
- Ist für alle Beteiligten (Klient*innen, Personal, ...) die diskriminierungskritische Struktur der Organisation erfahrbar? Woran machen wir das fest?
- Was tun wir in der alltäglichen Praxis, um einen positiven Umgang mit Vielfalt zwischen allen Beteiligten zu ermöglichen? Woran stellen wir fest, ob es gelingt?
- Reflektieren wir im Umgang mit Kolleg*innen und Zielgruppen unterschiedliche gesellschaftliche Positionierungen?



Stehen am Anfang

Sind im Prozess

Fester Bestandteil
unserer Praxis

Gemeinsam starten

Das machen wir schon gut



Da müssen wir etwas tun

Lösungsideen



Erste Absprachen zur Umsetzung

1.5 Interne Maßnahmen und Angebote

Der diskriminierungskritische strukturelle Umgang mit Vielfalt, der sich in allen Maßnahmen und Angeboten innerhalb einer Organisation und ihrer Einrichtungen widerspiegelt, ist aus mehreren zentralen Gründen entscheidend. Er sorgt in allen Maßnahmen und Angeboten dafür, dass die Organisation inklusiver, gerechter und professioneller arbeitet. Er schafft gleiche Chancen für alle, fördert soziale Gerechtigkeit, stärkt das Vertrauen der Zielgruppen und sichert langfristig die Qualität und Relevanz der Angebote in einer diversen Gesellschaft.

Gleiche Zugänge für alle Zielgruppen

Wenn die Vielfalt der jungen Menschen in allen Maßnahmen und Angeboten berücksichtigt wird, wird gewährleistet, dass niemand benachteiligt wird. Angebote, die Vielfalt aktiv einbeziehen, schaffen gleiche Zugangs- und Teilhabemöglichkeiten für alle, unabhängig von individuellen Lebensumständen. Das reduziert Barrieren und fördert eine inklusive Nutzung der Angebote.

Differenzierte Angebote für unterschiedliche Lebensrealitäten

Kinder, Jugendliche und ihre Familien kommen aus unterschiedlichen sozialen Kontexten und bringen vielfältige Bedürfnisse und Herausforderungen mit. Ein diskriminierungskritischer Ansatz bedeutet, dass Maßnahmen und Programme an diese Vielfalt angepasst werden, um auf spezifische Bedürfnisse einzugehen. Dies sorgt für eine höhere Relevanz und Wirksamkeit der Angebote, da sie auf die jeweiligen Lebensrealitäten abgestimmt sind.

Sichtbare Wertschätzung von Vielfalt

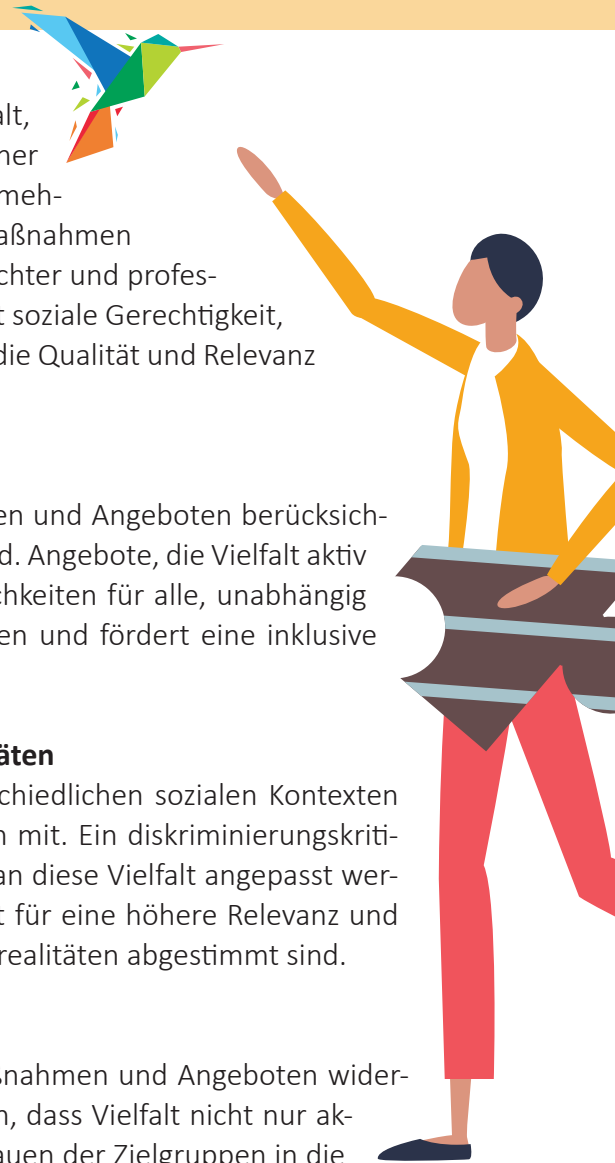
Wenn sich der Umgang mit Vielfalt strukturell in allen Maßnahmen und Angeboten widerspiegelt, signalisiert die Organisation nach innen und außen, dass Vielfalt nicht nur akzeptiert, sondern aktiv gefördert wird. Dies stärkt das Vertrauen der Zielgruppen in die Einrichtung, da sie sich in den Angeboten repräsentiert und anerkannt fühlen. Auch die Mitarbeitenden sehen, dass ihre Organisation die Förderung von Diversität ernst nimmt und auf allen Ebenen umsetzt.

Prävention von Diskriminierung

Diskriminierungskritische Maßnahmen und Angebote hinterfragen bestehende Strukturen und vermeiden, dass Menschen willkürlich ausgegrenzt werden. Durch bewusst gestaltete Angebote wird verhindert, dass unbewusste Vorurteile oder diskriminierende Praktiken Eingang in die Arbeit finden. Dies schafft ein sichereres Umfeld für alle und schützt besonders marginalisierte Gruppen vor potenziellen Diskriminierungserfahrungen.

Förderung von sozialer Gerechtigkeit und Chancengleichheit

Diskriminierungskritische Strukturen stellen sicher, dass gesellschaftlich benachteiligte junge Menschen und Familien gleiche Chancen auf Teilhabe und Förderung erhalten. Dies unterstützt die soziale Gerechtigkeit, da es die strukturelle Benachteiligung bestimmter Gruppen aktiv abbaut und diese



gezielt fördert. Maßnahmen wie besondere Unterstützungsangebote für marginalisierte Gruppen tragen dazu bei, Ungleichheiten auszugleichen und ihre gleichberechtigte Teilhabe zu stärken.

Langfristige Integration der Vielfalt in die Organisationspraxis

Wenn der diskriminierungskritische Umgang mit Vielfalt strukturell verankert ist und sich in allen Maßnahmen und Angeboten widerspiegelt, wird sichergestellt, dass diese Haltung tief in der Organisationspraxis verankert bleibt. Diese Nachhaltigkeit verhindert, dass Diversität und Antidiskriminierung als einmalige Projekte oder kurzfristige Initiativen betrachtet werden, und stellt sicher, dass sie Teil des langfristigen Leitbilds und der täglichen Arbeit der Organisation sind.

Stärkung des Vertrauens in die Organisation

Wenn junge Menschen und ihre Familien erleben, dass Vielfalt in allen Angeboten und Maßnahmen berücksichtigt wird, stärkt dies das Vertrauen in die Organisation. Sie erkennen, dass ihre individuellen Bedürfnisse und Lebenssituationen ernst genommen und Maßnahmen und Strukturen darauf ausgerichtet werden. So wird ein positives Image der Organisation in der Öffentlichkeit gefördert, dass Hemmschwellen und Ängste der Zielgruppen abbaut und ihnen den Zugang zur und das Vertrauen in die Organisation erleichtert.

Erweiterung der professionellen Kompetenzen

Eine Organisation, die den diskriminierungskritischen Umgang mit Vielfalt in all ihren Maßnahmen verankert, fördert gleichzeitig die Weiterentwicklung der Fachkräfte. Die kontinuierliche Auseinandersetzung mit Diversität und Antidiskriminierung schult die Mitarbeitenden, sensibler und reflektierter auf unterschiedliche Herausforderungen zu reagieren. Dies verbessert nicht nur die Qualität der Angebote, sondern auch die professionelle Praxis und Handlungssicherheit der Fachkräfte.



Qualitätskriterium 1.5

Der diskriminierungskritische strukturelle Umgang mit Vielfalt spiegelt sich auch in allen Maßnahmen und Angeboten innerhalb der Organisation und ihren Einrichtungen wider.

Reflexionsfragen

- Wie stellen wir sicher, dass alle jungen Menschen Zugang zu unseren Maßnahmen und Angeboten haben?
- Wie überprüfen wir, dass unsere Maßnahmen und Angebote inklusiv sind?
- Kennen wir die Lebenswelten und Hintergründe unserer Zielgruppen?
- Kennen wir ihren Sozialraum und die damit verbundenen Sozialstrukturen und Verhältnisse?
- Wie stellen wir sicher, dass wir differenzierte Angebote für diese unterschiedlichen Lebensrealitäten anbieten?
- Binden wir die Zielgruppen in Angebots- und Maßnahmenplanungen und Auswertung mit ein?
- Spiegelt unser vorhandenes Repertoire (Medien, Ausstattung, etc.) gesellschaftliche heterogene Lebenswelten gleichermaßen wider und macht alle Zielgruppen sichtbar?
- Wie überprüfen wir bestehende Konzeptionen auf Diskriminierungsrisiken und passen sie entsprechend an?



Stehen am Anfang

Sind im Prozess

Fester Bestandteil
unserer Praxis

Gemeinsam starten

Das machen wir schon gut



Da müssen wir etwas tun



Lösungsideen



Erste Absprachen zur Umsetzung



1.6 Beschwerdemanagement

Ein diskriminierungskritisches und transparentes Beschwerdemanagement, das sowohl für die Zielgruppe als auch für Mitarbeitende zugänglich ist, ist von zentraler Bedeutung. Es trägt entscheidend dazu bei, dass eine Organisation oder Einrichtung fair, inklusiv und professionell arbeitet. Es schützt die Rechte der Zielgruppen und der Mitarbeitenden auf Nichtdiskriminierung, stärkt das Vertrauen in die Organisation und sorgt für eine kontinuierliche Verbesserung der Arbeits- und Lebensbedingungen aller Beteiligten.

Sicherstellung von Schutz und Gerechtigkeit

Ein gut funktionierendes Beschwerdemanagement ermöglicht es sowohl Kindern und Jugendlichen als auch Mitarbeitenden, Diskriminierungserfahrungen sicher und ohne Angst vor negativen Konsequenzen zu melden. Dies stellt sicher, dass Diskriminierung in der Organisation nicht unbeachtet bleibt, sondern angemessen behandelt wird. Es bietet Betroffenen einen klaren Weg, ihre Rechte zu schützen und Unterstützung zu erhalten.

Förderung von Chancengleichheit und Teilhabe

Ein niedrigschwelliges, partizipativ gestaltetes Beschwerdemanagement, das an die Bedürfnisse der Zielgruppe angepasst ist, gewährleistet, dass alle Kinder und Jugendlichen die Möglichkeit haben, sich zu äußern – unabhängig von ihren individuellen Hintergründen. Dies fördert die Chancengleichheit, stellt sicher, dass alle Stimmen in der Organisation gehört werden, und stärkt insbesondere benachteiligte Gruppen darin, ihr Recht auf Nichtdiskriminierung aktiv einzufordern.

Stärkung des Vertrauens und der Sicherheit

Ein transparentes Beschwerdemanagement signalisiert sowohl der Zielgruppe als auch den Mitarbeitenden, dass die Organisation Diskriminierung und Missstände ernst nimmt. Wenn klar geregelt ist, wie Beschwerden eingereicht und bearbeitet werden, und diese Prozesse offen kommuniziert werden, stärkt dies das Vertrauen in die Organisation. Die Zielgruppe und die Mitarbeitenden wissen, dass sie sich auf faire und gerechte Prozesse verlassen können, was ein Gefühl von Sicherheit schafft.

Förderung einer offenen und transparenten Kultur

Ein offener Umgang mit Fehlern und Kritik ist ein wichtiger Bestandteil einer gesunden Organisationskultur. Indem sowohl die Mitarbeitenden als auch die Zielgruppen ermutigt werden, das Beschwerdemanagement zu nutzen, entsteht eine Kultur der Besprech-



barkeit. Dies fördert die Offenheit im Umgang mit Kritik und Fehlern und schafft ein Klima, in dem Probleme angesprochen und gelöst werden können, anstatt ignoriert oder unterdrückt zu werden.

Prävention von Diskriminierung und strukturellen Ungerechtigkeiten

Durch ein geregeltes und transparent kommuniziertes Beschwerdemanagement können frühzeitig Muster oder Strukturen identifiziert werden, die Diskriminierung fördern oder begünstigen. So können systematische Missstände erkannt und behoben werden, bevor sie sich verfestigen oder schwerwiegendere Auswirkungen haben. Dies hilft, Diskriminierung aktiv entgegenzuwirken und eine faire, inklusivere Umgebung zu schaffen.

Förderung der Partizipation und Mitbestimmung

Wenn das Beschwerdemanagement partizipativ gestaltet ist und die Zielgruppen aktiv in die Entwicklung und Weiterentwicklung der Strukturen eingebunden werden, wird nicht nur das Verantwortungsbewusstsein gestärkt, sondern auch das Gefühl der Selbstwirksamkeit. Jugendliche erleben, dass sie durch ihre Rückmeldungen aktiv Veränderungen herbeiführen können, was ihre Partizipation und ihr Vertrauen in die Organisation fördert.

Kontinuierliche Verbesserung der Organisation

Ein effektives Beschwerdemanagement ist nicht nur eine Reaktion auf Probleme, sondern auch ein Mechanismus zur kontinuierlichen Verbesserung. Indem Beschwerden ernst genommen, systematisch bearbeitet und evaluiert werden, kann die Organisation aus Fehlern lernen und ihre Strukturen, Angebote und Arbeitsweisen optimieren. Dies trägt zur Qualitätssicherung bei und stellt sicher, dass die Organisation flexibel und lernfähig bleibt.

Schutz der Mitarbeitenden und Förderung eines fairen Arbeitsumfelds

Ein geregeltes und transparentes Beschwerdemanagement gibt auch den Mitarbeitenden die Sicherheit, Diskriminierung und Missstände anzusprechen, ohne Repressalien befürchten zu müssen. Gleichzeitig erleben sie, dass Beschwerden der Zielgruppen konstruktiv bearbeitet und genutzt werden, um Verbesserungen anzustoßen. Dies reduziert Ängste und fördert ein faires und unterstützendes Arbeitsumfeld.



Qualitätskriterium 1.6

Die Organisation und ihre Einrichtungen verfügen über ein diskriminierungskritisches und transparentes Beschwerdemanagement für die Zielgruppe und Mitarbeitende.

Reflexionsfragen

- Ist das Beschwerdeverfahren für Beschäftigte und Zielgruppen bei Diskriminierungserfahrungen geregelt und wird es transparent kommuniziert? Über welche Kommunikationskanäle wird das Verfahren bei allen Organisationsangehörigen bekannt gemacht?
- Ist das Beschwerdeverfahren der Organisation/Einrichtung den Zielgruppen entsprechend niedrigschwellig, partizipativ und inklusiv gestaltet?
- Herrscht in der Organisation und ihren Einrichtungen ein offener, transparenter Umgang mit Fehlern und Kritik sowie eine Kultur der Besprechbarkeit?
- Ermutigen wir sowohl die Zielgruppe als auch die Mitarbeitenden, das Beschwerdemanagement zu nutzen und stetig weiterzuentwickeln?
- Wird das Beschwerdemanagement partizipativ gestaltet und bindet die Zielgruppen aktiv in die Entwicklung und Weiterentwicklung der Strukturen ein?



Stehen am Anfang

Sind im Prozess

Fester Bestandteil
unserer Praxis

Gemeinsam starten

Das machen wir schon gut



Da müssen wir etwas tun



Lösungsideen



Erste Absprachen zur Umsetzung



1.7 Aktive Kommunikation

Die aktive Kommunikation des diskriminierungskritischen strukturellen Umgangs mit Vielfalt nach innen und außen ist ein zentraler Baustein für die Glaubwürdigkeit, Transparenz und Wirksamkeit der Organisation. Sie stärkt das Vertrauen, fördert die Offenheit und Reflexion innerhalb der Organisation und setzt ein klares Zeichen in der Gesellschaft für Gerechtigkeit, Teilhabe und Chancengleichheit. Folgende Gründe unterstreichen die Wichtigkeit dieser aktiven Kommunikation:

Sichtbarkeit der Werte und Haltung

Indem die Organisation ihren diskriminierungskritischen Ansatz klar und deutlich kommuniziert, wird ihre Haltung nach außen sichtbar. Dies zeigt, dass sie sich aktiv gegen Diskriminierung stellt, gesellschaftliche Ungleichheits- und Machtverhältnisse ernst nimmt und Vielfalt als wertvolle Ressource anerkennt. Diese Offenheit trägt dazu bei, dass die Organisation nicht nur intern, sondern auch in der Gesellschaft als Akteur wahrgenommen wird, der sich für Gerechtigkeit, Teilhabe und Inklusion engagiert.

Stärkung des Vertrauens bei der Zielgruppe

Kinder, Jugendliche und ihre Familien gewinnen durch eine aktive Kommunikation über den diskriminierungskritischen Ansatz Vertrauen in die Organisation. Wenn klar vermittelt wird, dass Diskriminierung nicht toleriert wird und Vielfalt geschätzt wird, fühlen sich alle Beteiligten sicherer und ernstgenommen. Dies fördert die Bereitschaft der Zielgruppen, sich der Organisation anzuvertrauen und deren Angebote in Anspruch zu nehmen.

Vorbildfunktion in der Öffentlichkeit

Durch die externe Kommunikation ihrer diskriminierungskritischen Struktur als Qualitätsanspruch kann die Organisation eine Vorbildrolle in der Gesellschaft einnehmen. Sie zeigt auf, wie Vielfalt positiv gelebt und Diskriminierung aktiv bekämpft werden kann. Dies inspiriert andere Institutionen, Unternehmen oder soziale Organisationen, ähnliche Ansätze zu verfolgen, und setzt damit wichtige gesellschaftliche Impulse.

Sicherung von Transparenz und Verbindlichkeit

Wenn der Umgang mit Vielfalt und Diskriminierung aktiv nach innen und außen kommuniziert wird, schafft dies Klarheit und Verbindlichkeit für alle Beteiligten. Sowohl Mitarbeitende als auch Zielgruppen wissen genau, welche Werte die Organisation vertritt und was von ih-



nen erwartet wird. Dies hilft, Missverständnisse und Unklarheiten zu vermeiden und gibt allen Orientierung im Umgang mit Diskriminierungsthemen.

Interne Kultur der Offenheit und Reflexion

Eine aktive interne Kommunikation des diskriminierungskritischen Ansatzes fördert eine offene und reflektierte Organisationskultur. Mitarbeitende werden durch diese Kommunikation ermutigt, sich mit den Themen Vielfalt und Diskriminierung auseinanderzusetzen, ihre eigenen Haltungen zu hinterfragen und sich weiterzubilden. Dies stärkt den Zusammenhalt und die gemeinsame Ausrichtung der Belegschaft auf ein gerechtes und inklusives Arbeitsumfeld.

Förderung des kontinuierlichen Lernprozesses

Durch die aktive Kommunikation nach innen wird der diskriminierungskritische Umgang mit Vielfalt als dynamischer Prozess verstanden, der ständig weiterentwickelt wird. Mitarbeitende und Zielgruppen werden ermutigt, Feedback zu geben und an der Verbesserung der Strukturen mitzuwirken. Dadurch entsteht ein Klima der ständigen Lernbereitschaft und Anpassung, das die Organisation voranbringt und ihre Qualität verbessert.

Stärkung der Mitarbeitendenbindung und -motivation

Mitarbeitende, die wissen, dass ihre Organisation sich klar zu Diversität und Antidiskriminierung bekennt und dies auch aktiv kommuniziert, fühlen sich stärker mit der Organisation verbunden. Diese Offenheit schafft ein Arbeitsumfeld, das auf Wertschätzung, Respekt und Fairness basiert, was wiederum die Mitarbeitendenmotivation und das Engagement erhöht.

Gewinnung neuer Zielgruppen und Partner*innen

Eine klare und aktive externe Kommunikation der diskriminierungskritischen Haltung kann neue Zielgruppen und Partner*innen ansprechen, die sich ebenfalls für Gerechtigkeit und Vielfalt einsetzen. Dies kann zu einer Erweiterung der Netzwerke und zu neuen Kooperationen führen, die die Arbeit der Organisation stärken und ihre Reichweite erhöhen. Zudem können junge Menschen, die sich von anderen Institutionen ausgeschlossen fühlen, Vertrauen in die Organisation gewinnen und ihre Angebote nutzen.



Qualitätskriterium 1.7

Der diskriminierungskritische strukturelle Umgang mit Vielfalt wird aktiv nach innen und außen kommuniziert.

Reflexionsfragen

- Welche Methoden der Öffentlichkeitsarbeit nutzen wir, um unseren institutionellen Umgang mit Vielfalt und Diskriminierung im Sozialraum und den Medien publik zu machen? (z.B. Aktionstage; Mund-zu-Mund-Propaganda; Wettbewerbe; social media Kanäle)
- Werden diskriminierungskritische Werte und Praxen verbindlich nach innen und außen kommuniziert?
- Welche Regelungen gibt es zur diskriminierungskritischen Kommunikation nach innen und außen?



Stehen am Anfang

Sind im Prozess

Fester Bestandteil
unserer Praxis

Gemeinsam starten

Das machen wir schon gut



Da müssen wir etwas tun



Lösungsideen



Erste Absprachen zur Umsetzung



1.8 Diskriminierung und Stigmatisierung

Das Ergreifen von Maßnahmen, die der Diskriminierung und der gesellschaftlichen Stigmatisierung von Kindern und Jugendlichen – insbesondere derjenigen in der Kinder- und Jugendhilfe – entgegenwirken, ist von zentraler Bedeutung für die Förderung einer gerechten und inklusiven Gesellschaft. Es ist entscheidend für ihre Entwicklung, ihr Wohlbefinden sowie ihre Teilhabe und Anerkennung. Solche Maßnahmen schützen die Rechte der jungen Menschen, fördern ihr Selbstwertgefühl, sensibilisieren die Gesellschaft und tragen zu einer gerechteren und inklusiveren Gemeinschaft bei, in der alle Menschen die Chance haben, sich positiv zu entfalten. Folgende Gründe untermauern die Wichtigkeit dieser Maßnahmen:

Schutz der Rechte und Würde der jungen Menschen

Diskriminierung und Stigmatisierung verletzen die grundlegenden Rechte und die Würde von jungen Menschen. Indem Organisationen gezielte Maßnahmen ergreifen, schützen sie diese Rechte und tragen dazu bei, ein respektvolles und wertschätzendes Umfeld zu schaffen. Dies fördert ein Gefühl der Sicherheit, Zugehörigkeit und Anerkennung, was für die gesunde Entwicklung junger Menschen unerlässlich ist.



Stärkung des Selbstwertgefühls

Diskriminierung und gesellschaftliche Stigmatisierung können das Selbstwertgefühl und das Selbstvertrauen von Kindern und Jugendlichen erheblich beeinträchtigen. Durch präventive und unterstützende Maßnahmen, die ihre Stärken und Potenziale in den Vordergrund stellen, können Organisationen das Selbstbewusstsein der jungen Menschen fördern und ihnen helfen, ihre Identität positiv zu entwickeln. Dies ist entscheidend, um ein positives Selbstbild zu entwickeln und Resilienz gegenüber äußeren negativen Einflüssen zu stärken.

Verbesserung der Teilhabe und inklusiven Gesellschaft

Maßnahmen gegen Diskriminierung und Stigmatisierung tragen zur sozialen Inklusion von Kindern und Jugendlichen bei. Wenn Organisationen aktiv darauf hinwirken, Vorurteile abzubauen und gleichberechtigte Teilhabe zu fördern, schaffen sie ein Umfeld, in dem sich alle jungen Menschen willkommen und akzeptiert fühlen. Dies ermutigt und stärkt junge Menschen zudem darin, ihren Anspruch auf Teilhabe und Partizipation zu kennen und selbstbewusst einzufordern.

Förderung von Chancengleichheit

Diskriminierung führt oft dazu, dass bestimmte Gruppen von jungen Menschen benachteiligt werden. Durch gezielte Maßnahmen, die auf die Bedürfnisse dieser

Gruppen eingehen und diskriminierende Barrieren abbauen, können Organisationen Chancengleichheit fördern. Indem sie selbst gleiche Zugänge zu Ressourcen, Bildung und Unterstützung gewährleisten sowie diese gesellschaftlich einfordern, stärken sie gerechte Teilhabemöglichkeiten aller jungen Menschen.

Sensibilisierung der Gesellschaft

Maßnahmen, die Diskriminierung und Stigmatisierung entgegenwirken, tragen auch zur Sensibilisierung der Gesellschaft bei. Wenn Organisationen sich aktiv gegen Ungleichheit und Diskriminierung einsetzen, stärken sie nicht nur die Zielgruppen, sondern senden klare Signale für den Anspruch auf Nichtdiskriminierung und Teilhabe in die Öffentlichkeit.

Prävention von Gewalt und Konflikten

Diskriminierung und Stigmatisierung können zu Gewalt und Konflikten führen. Durch präventive Maßnahmen, die Anerkennung und Respekt fördern, können Organisationen dazu beitragen, ein gewaltfreies und respektvolles Miteinander zu gewährleisten. Dies verbessert die soziale Atmosphäre und reduziert das Risiko von Mobbing und anderen Formen von Gewalt unter den Kindern und Jugendlichen.

Erhöhung der Lebensqualität und des Wohlbefindens

Ein diskriminierungsfreies Umfeld verbessert die Lebensqualität und das allgemeine Wohlbefinden der Kinder und Jugendlichen. Wenn sie sich akzeptiert und wertgeschätzt fühlen, steigt ihre Zufriedenheit und Lebensfreude. Maßnahmen, die Diskriminierung entgegenwirken, tragen somit zu einem gesunden und positiven Lebensumfeld bei.

Einbindung der Jugendlichen in Entscheidungsprozesse

Maßnahmen, die sich gegen Diskriminierung und Stigmatisierung richten, sollten partizipativ gestaltet werden, indem die jungen Menschen in die Entwicklung und Umsetzung einbezogen werden. Dies fördert ihr Empowerment und gibt ihnen eine Stimme. Indem sie in die Gestaltung der Maßnahmen eingebunden werden, lernen sie, ihre eigenen Bedürfnisse und Rechte zu vertreten und aktiv an Veränderungen in ihrer Umgebung mitzuarbeiten.

Nachhaltige Veränderung der Strukturen

Maßnahmen gegen Diskriminierung und Stigmatisierung sollten nicht nur kurzfristig, sondern nachhaltig angelegt sein. Dies erfordert eine kontinuierliche Auseinandersetzung mit bestehenden Strukturen und deren Einfluss auf Diskriminierung. Organisationen müssen sich verpflichten, ihre Angebote, Räume und Verfahren regelmäßig zu überprüfen und anzupassen, um sicherzustellen, dass sie diskriminierungsarm sind.



Qualitätskriterium 1.8

Es werden Maßnahmen ergriffen, die der Diskriminierung und der gesellschaftlichen Stigmatisierung der jungen Menschen entgegenwirken.

Reflexionsfragen

- Vermitteln wir ein positives Bild unserer Zielgruppen und wirken auf eine positive Berichterstattung über unsere Organisation/Einrichtung und unsere Zielgruppen hin?
- Suchen und halten wir Kontakt zu Redaktionen oder Redakteur*innen der Tageszeitungen oder des Rundfunks, die bereits positiv über unsere Organisation/Einrichtung und junge Menschen berichtet haben? Versorgen wir sie regelmäßig mit Presseberichten?
- Wie stark engagieren wir uns bei der Mitarbeit in Gremien, die bestehende Vorurteile abbauen können, wie Stadtteilgremien, Arbeitsgruppen oder Aktionen zum Generationendialog?
- Wie gestalten wir unsere Vertreter*innenrolle der Zielgruppe bei anderen Institutionen? Vertreten wir unsere Zielgruppen gegenüber Kindergärten, Schulen, Ausbildungsbetrieben etc. aktiv parteilich?
- Veröffentlichen wir Presseberichte in sozialen Netzwerken, die junge Menschen nicht stereotyp darstellen?
- Treten wir aktiv stigmatisierenden und diskriminierenden Bildern, Berichten, Vorfällen entgegen? Sind die Rollen und Zuständigkeiten diesbezüglich in der Organisation geklärt und transparent kommuniziert?



Stehen am Anfang

Sind im Prozess

Fester Bestandteil
unserer Praxis

Gemeinsam starten

Das machen wir schon gut



Da müssen wir etwas tun



Lösungsideen



Erste Absprachen zur Umsetzung

