

VIelfalt in der OFFENEN KINDER- UND JUGENDARBEIT



UNSER WEG IM D-HOF
ZUR DIVERSITÄTSBEWUSSTEN
EINRICHTUNG

IMPRESSUM

HERAUSGEBER:

Verein Kinder und Jugendliche Driescher Hof e.V.
als Träger des D-Hof für Kinder und Jugendliche

Vertreten durch Dennis Breuer (Vereinsvorsitzender)

VEREINSSITZ

D-Hof für Kinder und Jugendliche

Königsberger Straße 7a
52078 Aachen

www.d-hof.de

 dhofaachen

 ot_dhof

KONTAKT

info@d-hof.de

SPENDENKONTO

Sparkasse Aachen

IBAN: DE73 3905 0000 0028 0132 58

BIC: AACSD33XXX

REDAKTIONELLE BEARBEITUNG

Sandra Jansen, Agnes Zilligen

Mit Gastbeiträgen von John Mukiibi: Kapitel 2 und 4.2

UNTERSTÜTZUNG DURCH

Das gesamte D-Hof-Team

LAYOUT / GRAFIK / "MÄNNEKEN" / VIELFALT-MATERIALIEN / VIELFALT-POSTER

Annika Kuhn Illustration & Grafik, www.annikakuhn.de

FOTOS

 D-Hof für Kinder und Jugendliche, Samy Chae, Michael Menten, Salome Ophelia Ziermann

Das Projekt „**D-Hof: Wir sind vielfältig & gemeinsam verschieden!**“ in Aachen wurde in 2022 und 2023 gefördert vom Ministerium für Kinder, Jugend, Familie, Gleichstellung, Flucht und Migration des Landes Nordrhein-Westfalen im Rahmen von „Vielfalt wir leben sie“ der Arbeitsgemeinschaft Offener Türen NRW. Neben einer Vielzahl an kunterbunten, kostenfreien, diskriminierungssensiblen und diversitätsbewussten Angeboten für junge Menschen im Alter von 6 bis 27 Jahren, ging es dabei um eine Sensibilisierung und Weiterbildung der Mitarbeitenden im Rahmen unserer Einrichtungskultur und in einem dritten Schritt um verschiedene Formen der Öffentlichkeitsarbeit.

HINWEIS Mit dem Gendersternchen * bemühen wir uns um eine geschlechtergerechte Sprache. Das Sternchen symbolisiert dabei alle Geschlechter.

Aachen, im November 2023

Druck auf FSC-zertifiziertem Natur-Papier.

INHALT

1. Vorwort: Vielfalt in der Offenen Kinder- und Jugendarbeit	S. 4
2. Gemeinsam für morgen!	S. 6
Warum ein Jugendhilfeträger nicht nur die Legitimation, sondern die Verpflichtung hat, sich diskriminierungssensibel zu öffnen	
3. Auf dem Weg	S. 8
Zur diskriminierungssensiblen Einrichtung	
3.1 Miteinander lernen	S. 10
Weiterbildung und Sensibilisierung von Fachkräften und allen Mitarbeitenden	
3.2 Angebote für alle	S. 14
Diskriminierungssensibel und diversitätsbewusst	
3.3 Das große Vielfalt-Fest	S. 24
3.4 Raum- und Angebotsgestaltung	S. 26
Vielfalt auf den ersten Blick und Wohlfühlen für alle im D-Hof	
4. Weitere Meilensteine	S. 30
Hin zur diversitätsbewussten Einrichtung	
4.1 Zwischenreflexion im Fachkräfteteam	S. 30
Klausurtagung 2023	
4.2 Beschwerdemanagement	S. 32
Vor Diskriminierung schützen bildet den Auftrag	
4.3 Weiterentwicklung der Angebote	S. 34
Was die Vielfalt mit dem Kochangebot gemacht hat	
4.4 Teamtag 2023	S. 38
Ganz im Zeichen der Vielfalt	
4.5 Arbeit am Design	S. 44
Auch die Verpackung ist wichtig	
4.6 Vielfalt nach Außen tragen	S. 46
4.7 Was wir leisten und erreichen	S. 54
Bewusstsein über die Wirksamkeit der pädagogischen Arbeit erlangen	
5. Ausblick	S. 56
Im D-Hof kommt niemand mehr an der Vielfalt vorbei – und das ist sehr gut so	
6. Literatur & weitere Medien	S. 57
7. Anhang & Beilagen	S. 59

1. VORWORT

Vielfalt in der Offenen Kinder- und Jugendarbeit

Herzlich Willkommen im D-Hof! Hier wird gelebt und gelacht! Bei uns im D-Hof ist jede*r willkommen! Wir begegnen den Kindern, Jugendlichen und ihren Familien mit der Haltung: „Ihr seid wertvoll!“ Wir fördern junge Menschen in ihrer Persönlichkeitsentwicklung und gestalten gemeinsam mit ihnen einen (Selbst-)Erfahrungsraum auf der Grundlage von Inklusion, verstanden als gesellschaftliches Konzept des Zusammenlebens in Vielfalt.

Wie es zu der Projektidee kam

Im Stadtteil Driescher Hof leben zahlreiche Menschen mit vielfältigen Migrations-, Kultur- und Erfahrungshintergründen! Neben einer Vielzahl an Mehrfamilienhäusern und geförderten Sozialbauten, gibt es ebenso Einfamilienhäuser und ein „schickes“ Neubaugebiet. Trotzdem ist der sehr heterogene Stadtteil der mit den günstigsten Mieten in Aachen und belegt der Driescher Hof in der Stadt Aachen den traurigen zweiten Platz mit einer Kinderarmutsquote von 46,2% (vgl. Stadt Aachen 2022).

Schon immer finden sich daher in unserem Haus junge Menschen aus verschiedensten Lebenswelten zusammen. Genau das macht den D-Hof so besonders. Mit unserer pädagogischen Geschlossenheit wollen wir Diskriminierung in unserem Haus und in unserem Wirkungskreis effizient entgegentreten. Wir setzen uns dabei für einen respektvollen und wertschätzenden Umgang miteinander ein.

Außerhalb des Mikrokosmos D-Hof aber erleben viele unserer Kinder und Jugendlichen Benachteiligungen aufgrund ihres Migrationshintergrundes, ihrer Hautfarbe, der hohen Armutskonzentration im Stadtteil und/oder eigener Armutsbetroffenheit, ihres Geschlechtes, ihrer Religionszugehörigkeit, ...

In dem Projekt **D-Hof: Wir sind vielfältig & gemeinsam verschieden!** sehen wir daher einen wertvollen Schritt, um junge Menschen noch mehr zu stärken, für sich einzustehen, damit sie sich solidarisch mit sich selbst und anderen zeigen und einsetzen können.

Dass die Anerkennung der Verschiedenheit und Vielfalt eine große Chance ist und vielfältige Ressourcen für die Gemeinschaft darstellt, dies wollen wir mit und für alle Kinder und Jugendlichen bei uns im Projekt verdeutlichen.

Gefördert wurde das Projekt in 2022 und 2023 vom Ministerium für Kinder, Jugend, Familie, Gleichstellung, Flucht und Migration des Landes Nordrhein-Westfalen im Rahmen von „Vielfalt wir leben sie“ der Arbeitsgemeinschaft Offener Türen NRW.

Mit **D-Hof: Wir sind vielfältig & gemeinsam verschieden!** ist es uns gelungen, uns zunächst im Mitarbeitenden-Team systematisch mit rassismuskritischer Kinder- und Jugendarbeit, Empowerment sowie strukturellem Rassismus auseinander zu setzen. In dem Prozess konnten eigene Diskriminierungserfahrungen und auch Privilegien reflektiert werden, auf deren Grundlage ein gemeinsames Leitbild als gemeinsame Haltung im D-Hof entwickelt wurde. Damit ist die Basis geschaffen worden, unsere diskriminierungssensiblen und diversitätsbewussten Angebote für unterschiedliche Zielgruppen stetig weiterzuentwickeln und auszubauen.

Dabei haben wir mit unserem Vielfalt-Projekt die Erfahrung gemacht, dass die Besonderheit an der Projekt-Herangehensweise bei uns in der intensiven thematischen und selbstreflexiven Auseinandersetzung im Mitarbeitenden-Team liegt, die zu einer gemeinsamen pädagogischen Haltung führt und wesentlicher Bestandteil unserer Einrichtungskultur ist.

So sensibilisiert beispielsweise die Auseinandersetzung mit eigenen Diskriminierungserfahrungen im Team für solche bei Kindern und Jugendlichen und sorgt für mehr Sicherheit, junge Menschen auf sensible Themen an zu sprechen. Darüber hinaus kann eine Sensibilisierung für Diskriminierung bei Kindern und Jugendlichen dazu beitragen Vorurteile frühzeitig erkennen und Vielfalt schätzen zu lernen. Dies trägt zu einer inklusiveren Gesellschaft bei, die einen positiven Einfluss auf das Leben von Kindern und Jugendlichen hat.



Sandra Jansen ist Diplom-Sozialpädagogin und leitet seit 2006 den D-Hof für Kinder und Jugendliche. In freiberuflicher Tätigkeit berät sie als Supervisorin M.A. Gruppen, Teams und Einzelpersonen.

Die Weiterbildung und Reflexion im Team hilft, sowohl (gesellschaftliche) Tabus als auch gemeinsame blinde Flecken kleiner werden zu lassen.

Wir sind im D-Hof davon überzeugt, dass Transformation und Weiterentwicklung einer Einrichtung nachhaltig nur möglich wird, wenn es gelingt, die handelnden Menschen zu bewegen und sie von einer Vision zu begeistern – und zwar alle: pädagogische Fachkräfte, Hausmeister, Reinigung, Ehrenamtliche und Hauptberufliche, Kinder, Jugendliche und deren Familien inklusive.

Was es dafür braucht sind geeignete Räume und Wertschätzung für jeden Einzelnen. Oder wie es eine 14-Jährige beschrieben hat, mit einem Plakat in der Hand im Rahmen einer Foto-Aktion: „Vielfalt im D-Hof bedeutet für mich... Spaß und dass ich Ich sein kann und niemand was sagt!“.

Wir wollen unseren Weg hin zu einer gemeinsamen Haltung und einem Leitbild für unsere diversitätsbewusste Offene Kinder- und Jugendarbeit im Rahmen der vorliegenden Konzeptbroschüre darstellen:

Was waren die einzelnen Schritte? Was war hilfreich? Was ist das vorläufige Ergebnis? Was braucht es in Zukunft?

Damit wollen wir unsere Erfahrungen und unser gesammeltes Wissen an andere Einrichtungen weitergeben und diese ermutigen, sich nicht nur im Hinblick auf die verschiedenen Zielgruppen in der Jugendarbeit mit den Themen und der methodischen Aufbereitung zu beschäftigen, sondern auch selbstreflexiv und kritisch mit sich selbst und dem Team sowie der Einrichtungskultur. Dabei wollen wir auch zeigen, wel-

chen Mehrwert dies für das Team-Gefühl, die Verbundenheit und die Qualität in der Offenen Kinder- und Jugendarbeit mit sich bringt.

Die Broschüre soll so anderen Einrichtungen als Orientierungshilfe bei der Auseinandersetzung mit der Thematik dienen, ganz praktische Anregungen für die Umsetzung im eigenen Haus liefern und bei der Implementierung ins eigene Konzept und die pädagogische Arbeit unterstützen.

Zusätzlich zur Arbeit im Mitarbeitenden-Team und den pädagogischen Vielfalt-Angeboten für Kinder und Jugendliche geht es ebenfalls um verschiedene Formen der Öffentlichkeitsarbeit.

Denn nach unserem Verständnis ist Offene Kinder- und Jugendarbeit auch immer politische Arbeit. Wir wollen damit unseren Beitrag zu einer friedvollen, bunten Gesellschaft leisten, in der Verschiedenheit ein Gewinn ist.

Als Beilage zu dieser Broschüre finden sich verschiedene Methoden, die wir erfolgreich angewendet und die uns weitergebracht haben. Einige Exemplare unserer Öffentlichkeitsarbeit sowie Rezepte finden sich ebenfalls im Anhang.

Wir wünschen viel Freude beim Lesen sowie Mut und Entschlossenheit bei der Umsetzung in und der Weiterentwicklung der eigenen Einrichtung.

Sandra Jansen, Leiterin D-Hof

2. GEMEINSAM FÜR MORGEN

Warum ein Jugendhilfeträger nicht nur die Legitimation, sondern die Verpflichtung hat, sich diskriminierungssensibel zu öffnen | von John Mukiibi

Die zunehmende Sichtbarkeit von Vielfalt geht mit einer kritischen Auseinandersetzung der pädagogischen Arbeit einher. In der Kinder- und Jugendarbeit ist dies mit Blick auf Teilhabe- und Benachteiligungsprozesse bedeutsam. Bereits Kinder und Jugendliche erfahren aus den unterschiedlichsten Gründen Auf- und / oder Abwertung. Jede dritte Person in Deutschland hat Diskriminierung¹ erlebt und Betroffene beschreiben diese Erfahrungen mit eindeutig negativen Auswirkungen² (vgl. Beigang 2017). Dies kann sich negativ auf das Selbstwertgefühl auswirken, geht häufig mit traumatischen Erfahrungen oder einer sozialen Isolation einher, die eine Entwicklung von Kindern und Jugendlichen negativ beeinflussen können. Diskriminierungserfahrungen sind komplex, häufig schwer greifbar und auf unterschiedlichen Ebenen verortet. Mit Blick auf die Kinder- und Jugendarbeit sind auch die Diskriminierungserfahrungen aller Familienmitglieder (z.B. die der Eltern) nachhaltig von zentraler Bedeutung.

¹ Diskriminierung ist eine Ungleichbehandlung, die in alle Lebensbereiche eines Menschen eingreifen kann. Die Ungleichbehandlung erfolgt aufgrund eines Merkmals oder mehrerer Merkmale wie des Geschlechts, der Herkunft oder rassistischer Zuschreibungen, des Alters, der Behinderung, der sexuellen Identität oder des Einkommens.

² Als negative Auswirkungen wurden in der Betroffenenbefragung Schwierigkeiten auf den Kompetenzerwerb sowie Gesundheitszustand, aber auch eine Zunahme von Angst- und Stressreaktionen genannt. Dabei kann laut der Studie Diskriminierungserfahrung aus Angst vor weiterer Diskriminierung und der daraus resultierenden Isolation den gesellschaftlichen Zusammenhalt gefährden.

Kinder- und Jugendhilfeträger verfolgen in ihrem Auftrag die Förderung von Kindern und Jugendlichen, die einerseits präventiv mit dem Schutz vor Gefährdung einhergeht, andererseits durch adäquate Interventionen zum Tragen kommen kann. Verankert im Sozialgesetzbuch VIII § 11, gibt es neben nationalen auch internationale Abkommen wie die UN-Kinderrechtskonvention. In der UN-Kinderrechtskonvention ist nicht nur das Recht auf Bildung verankert, sondern auch ausdrücklich das Recht auf Schutz vor Gewalt.

Diskriminierung gilt es als Gewaltform zu verstehen und darf nicht davon abgekoppelt werden. Auch wenn in der Bevölkerung das Interesse am Thema Gleichbehandlung gewachsen ist, erwarten auch mehr Menschen eine Zunahme von Diskriminierung in Zukunft (vgl. Wieland; Kober 2023). Vor diesem Hintergrund kommt den Akteur*innen der Kinder- und Jugendarbeit im Umgang mit Vielfalt eine professionelle und zukunftsweisende Rolle zu – um Menschenrechte, Teilhabe-Chancen und den gesellschaftlichen Zusammenhalt nachhaltig zu verankern. Die Kinder- und Jugendarbeit als Arbeitsfeld der Sozialen Arbeit geht weit über den staatlichen Auftrag und die bedürfnisorientierten Hilfen hinaus. Sie umfasst die grundlegenden Prinzipien der sozialen Gerechtigkeit, der gemeinsamen Verantwortung, der Achtung der Vielfalt sowie der Menschenrechte. Als „Menschenrechtsprofession“ gilt es für alle Menschen ein menschenwürdiges Leben zu fördern und zu schützen, was mit einem Diskriminierungsschutz sowie mit einem hohen Grad an Reflexivität einhergeht.

Eine diskriminierungskritische bzw. diversitätssensiblen Perspektive lädt dazu ein, mit Kolleg*innen, Adressat*innen, Kooperationspartner*innen sowie mit Akteur*innen aus dem Sozialraum in den Austausch über gesellschaftliche Machtverhältnisse zu kommen und zu bleiben. Im Sinne der Reflexivität beginnt eine diskriminierungssensible / diversitätssensible Öffnung mit dem Blick auf die eigenen



John Mukiibi arbeitet als Sozialpädagoge im Kommunalen Integrationszentrum Aachen im Bereich Übergang Schule/Beruf/Studium.

Strukturen. Anknüpfungspunkte können hierbei das Wissen über Ungleichheitsverhältnisse, die eigene Haltung sowie die alltägliche Praxis sein.

Anforderungen an eine diversitätsbewusste Kinder- und Jugendhilfe

Die Bereitschaft gesellschaftliche Machtstrukturen zu hinterfragen und sich fachspezifische Wissensbestände³ anzueignen, bildet eine zentrale Aufgabe der Mitarbeitenden. Ebenso ist eine kritische Überprüfung der eigenen Bildungskonzepte und -materialien auf dem Hintergrund der Fragestellung notwendig, inwieweit diese rassistische, sexistische und / oder kasuistische Inhalte reproduzieren. Bedeutsam ist hierbei die Einheit von Reflexion und Aktion, damit es nicht bei einer reflektierenden Haltung bleibt, sondern diese in der pädagogischen Praxis wirksam wird (vgl. Linnemann 2019). Dies lässt sich exemplarisch an einem reflektierten Sprachgebrauch deutlich machen, denn dieser ermöglicht die Entwicklung einer sensiblen Haltung, indem Problemstellungen der Praxis differenzierter erfasst, verstanden und diskutiert werden können. Darüber hinaus ermöglicht eine eigene reflektierte Sprache, Kinder und Jugendliche besser für ausgrenzende und abwertende Effekte von Sprache zu sensibilisieren (vgl. Linnemann 2019).

Eine diskriminierungs- bzw. diversitätsbewusste Öffnung basiert auf klar definierten Standards, wobei dieser Prozess nicht statisch, sondern trägerspezifisch und dynamisch erfolgen kann. Ein Träger kann durch eine klare Positionierung gegen Diskriminierung nach außen, z.B. durch die Aufnahme ins Leitbild oder ins Profil, für einen menschenrechtsbezogenen Ansatz in die eigene Struktur sowie nach außen sorgen. Diese Institutionalisierung bildet langfristig einen Orientierungsrahmen für das pädagogische Handeln der professionellen Akteur*innen. (ebd.). Pädagogisches Handeln erfordert ebenso, Kinder und Jugendliche für Vorurteile und deren Wirkungsdimensionen sowie zu Formen der Ungleichbehandlung zu sensibilisieren mit dem Ziel, Verständnis für Menschen mit den unterschiedlichsten Differenzmerkmalen zu fördern.

Um den Umgang mit Diversität in Form einer diskriminierungskritischen Öffnung langfristig sicherzustellen, müssen singuläre sowie kurzzeitpädagogische Projekte überwunden werden (vgl. Linnemann 2019). Zusätzlich braucht es neben Qualitätsstandards und einem hohen Grad an Reflexivität und spezifischen Schlüsselkompetenzen unbedingt auch eine Vision darüber, „was für eine Einrichtung wir morgen sein möchten“.

³ Dazu gehören fundierte Kenntnisse zu den Themenfeldern Antisemitismus, Rassismus, Kolonialismus, Nationalsozialismus, Migration, Flucht und Sexismus.

3. AUF DEM WEG

Zur diskriminierungssensiblen Einrichtung

Auch wenn wir 2022 erst mit dem „Projekt Vielfalt“ gestartet sind, so liegt der eigentliche Startschuss für die Entwicklung unseres Hauses hin zu einer diskriminierungssensiblen und diversitätsbewussten Einrichtung schon viele Jahre früher. Retrospektiv lassen sich verschiedene Meilensteine identifizieren, die hier vorab benannt werden sollen:



Nach einem Leitungswechsel und einer Umstrukturierung der Einrichtung (Schließung des damaligen integrierten Kinderhortes und Start mit der Betreuung an zwei Schulen im Sozialraum im Rahmen von Offener Ganztagschule) in 2006 hat sich das Hauptberufler*innen-Team in einen **Prozess der Konzeptentwicklung** begeben, bei dem immer wieder auch Kinder und Jugendliche, Vorstand und Außenstehende punktuell eingebunden waren. Leitende Fragen dabei waren: „*Wer sind wir?*“ / „*Was wollen wir?*“ / „*Was tun wir und wie genau machen wir das, um diese Ziele zu erreichen?*“ Am Ende dieses Prozesses standen eine Umbenennung der Einrichtung in „D-Hof für Kinder und Jugendliche“ zur Verdeutlichung der Verbundenheit mit dem Stadtteil Driescher Hof und ein pädagogisches Konzept, das bis heute, mit regelmäßigen Aktualisierungen und Ergänzungen, Grundlage der Arbeit ist.



Zentral in diesem Prozess, der über ein Jahr dauerte, war die Erarbeitung einer **Vision für den D-Hof: Sicheres zweites Zuhause für junge Menschen sein. Und zwar für alle und nicht für Einzelne.**

Zentrale Fragestellungen waren dabei: „*Wer fühlt sich vom Angebot angesprochen? Wer nicht?*“ / „*Wie müssen Angebote und Räume gestaltet werden, damit alle jungen Menschen sich hier wohl und sicher fühlen?*“

Dies hat weitreichende Umstrukturierungen in Programm und Raumgestaltung zur Folge gehabt und wird bis heute konsequent weiter fortgeführt. So wurde beispielsweise der Billardtisch aus einer dunklen, uneinsichtigen Nische im Untergeschoss ins Erdgeschoss geholt. Alle Räume wurden schrittweise hell und freundlich gestaltet.



Verbunden mit dem pädagogischen Konzept war die Entscheidung für eine **pädagogische Geschlossenheit** im Team, die nicht von jedem von Anfang an gewollt war. Denn damit verbunden war die klare Priorisierung für eine Geschlossenheit vor der eigenen individuellen pädagogischen Freiheit. Pädagogische Geschlossenheit setzt die Entschlossenheit aller Mitarbeitenden voraus, bei schwerwiegenden Problemen mit Kindern und Jugendlichen gemeinsam aufzutreten und sich gegenseitig zu unterstützen. Hilfreich waren in diesem Kontext gemeinsame Fortbildungen mit externer Begleitung und regelmäßiges kollegiales Feedback. Seit vielen Jahren gibt es bei allen Mitarbeitenden einen Konsens über die pädagogische Geschlossenheit, die im besten Sinne zu einer Berechenbarkeit gegenüber Kindern und Jugendlichen führt und damit Orientierung und Sicherheit für alle gibt.



Ebenfalls eine sehr bewusste pädagogische Entscheidung lag in der für die **konfrontative Pädagogik**. Diese gibt den Mitarbeitenden eine große Verantwortung für die Gestaltung eines sicheren Rahmens. In diesem Zuge wurden Grundregeln erarbeitet, die nicht verhandelbar sind, wie z.B. „*Gewalt in jedweder Form wird nicht toleriert.*“ Diese Pädagogik erfordert eine hohe Aufmerksamkeit der Mitarbeitenden und eine bewusste Entscheidung dafür, Verantwortung übernehmen zu wollen. Der dadurch entstehende Rahmen schafft einen großen Raum für Partizipation und Mitbestimmung und ist die Grundlage dafür, dass **Alle** sich im D-Hof sicher fühlen können.



Aufgrund der Lage der Einrichtung in einem Stadtteil mit besonderen Herausforderungen und einer hohen Armutskonzentration, setzt sich das pädagogische Team im Rahmen von Fortbildungen, Klausurtagungen und Teamsitzungen seit Jahren sehr aktiv mit den Themen Kinder- und Jugendarmut auseinander. Durch diese **Armutssensibilisierung** wurden weitere Veränderungen im Programm vorgenommen. Leitende Frage ist stets: „Was müssen wir tun, damit alle gesellschaftlich teilhaben können?“ / „Was müssen wir auch lassen?“



Ein weiterer Baustein liegt im Selbstverständnis als **lernende Organisation**. Mit jedem neuen Kind oder Mitarbeitenden verändert sich unser Haus und wir nutzen Neue, um blinde Flecken zu beleuchten, neue Fragen zu erörtern, etc. Aktiv werden diese aufgefordert, kritische Fragen zu stellen, Verbesserungsvorschläge einzubringen, Wünsche zu äußern, etc.



Und nicht zuletzt liegt ein entscheidender Faktor auf dem Weg zur diskriminierungssensiblen und diversitätsbewussten Einrichtung auf **Träger- und Leitungsebene in steuernder Funktion**: So finden beispielsweise Personalentscheidungen auch in Zeiten eines Fachkräftemangels im D-Hof immer mit Blick auf die Passung hinsichtlich der o.g. Eckpfeiler statt. In Bewerbungsverfahren werden immer Fragen nach der pädagogischen Haltung, nach dem Blick auf das Kind und nach dem allgemeinen Menschenbild gestellt. Und nach der Vorstellung unseres pädagogischen Konzeptes gibt es in jedem Vorstellungsgespräch die Frage „*Können Sie sich vorstellen, konfrontativ zu arbeiten?*“. Eine konfrontative Arbeit bildet die Schlüsselqualifikation unserer Mitarbeitenden und daher eine Einstellungs voraussetzung.



Bei uns ist Jede*r
willkommen

3.1 MITEINANDER LERNEN

Weiterbildung und Sensibilisierung von Fachkräften und allen Mitarbeitenden

Bei dem Projekt **D-Hof: Wir sind vielfältig & gemeinsam verschieden!** geht es neben den zahlreichen bunten Angeboten für Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene auch um Einstellungen, Sichtweisen und vor allem um Haltungen. Daher besteht ein grundlegender und entscheidender Schritt des Projektes in der Beschäftigung mit der **Einrichtungskultur** und der thematischen Auseinandersetzung innerhalb des **Mitarbeiter*innen-Teams**.

„Wir im D-Hof sind vielfältig und gemeinsam verschieden!“ – Teamklausur der pädagogischen Fachkräfte

Unter diesem Motto stand eine dreitägige **Teamklausurtagung** in 2022. Mit externer Begleitung durch John Mukibi vom Kommunalen Integrationszentrum der Stadt Aachen setzte sich das pädagogische Fachkräfte-Team mit rassismuskritischer Jugendarbeit und Empowerment auseinander. Dazu gehörte auch die Reflexion eigener Diskriminierungserfahrungen und Privilegien, die Auseinandersetzung mit strukturellem Rassismus sowie die Vergewisserung und Vereinbarung der gemeinsamen Haltung im D-Hof.

Methodische Aufbereitung

Die sogenannte **Kugellagermethode (Zweiergespräche)** diente als Einstieg in die Teamklausur und beschäftigte sich mit den folgenden Fragestellungen:

- 🔗 Wann habe ich zum ersten Mal in meinem Leben Diskriminierung wahrgenommen?
- 🔗 Wo beobachte ich Diskriminierung in meinem beruflichen Alltag?
- 🔗 Was brauche ich als Handwerkszeug, um Diskriminierung perspektivisch adäquat begegnen zu können?

Die Ergebnisse wurden nach den Zweiergesprächen im Plenum bearbeitet, wodurch selbst schon jahrelang zusammenarbeitende Kolleg*innen Neues und Überraschendes voneinander erfuhren. Dies führte zu einer neuen Form der Vertrautheit und auch zu einer offenen Besprechbarkeit von Diskriminierung innerhalb der Einrichtung.

Reflexionsübung „Privilegentest für pädagogische Multiplikator*innen“ von Katharina Debus

Dieser Test wurde zunächst in Einzelarbeit bearbeitet. Für viele Fachkräfte führte diese Arbeit bereits zu verschiedenen „Aha“-Momenten. Es wurde Wert darauf gelegt, dass im Rahmen der Teamklausur nur das veröffentlicht wurde, was jede*r den Kolleg*innen mitteilen wollte. Sich eigener Privilegien bewusst zu werden, hat zu einer neuen Sensibilität für Diskriminierungssituationen geführt. Im Ergebnis sensibilisiert die Reflexion eigener Diskriminierungserfahrungen dafür, ebendies mutig bei Kinder und Jugendlichen anzusprechen.



Privilegentest: s. Anhang

Im Rahmen von **Vorträgen und anschließenden Diskussionen** wurde Rassismus als gesellschaftliches Ordnungsprinzip deutlich. Hieraus leiten wir die Notwendigkeit für eine diversitätswusste Kinder- und Jugendarbeit aus einer postkolonialen Perspektive ab.

Deutlich wurde im gesamten Verlauf der Teamklausur immer wieder die Bedeutung der eigenen Haltung und Positionierung bei Diskriminierungsvorfällen sowie die Reflexion über Machtstrukturen.



Ergebnis: Gemeinsame Haltung

Neben der persönlichen Haltung wurde das Bedürfnis nach einer gemeinsamen Haltung im D-Hof bzw. der Institution D-Hof klar. Sie soll als Orientierung für alle Mitarbeitenden, vor allem aber für alle Kinder und Jugendlichen und deren Familien dienen.

So entstand schrittweise das **Leitbild** als ein weiteres Ergebnis der Teamklausur. Dieses Leitbild ist an den D-Hof-Standorten überall prominent ausgehängt und bietet immer wieder Gesprächsanlässe mit Kindern und Jugendlichen.

Wir sind vielfältig und gemeinsam verschieden

- 👁️ Wir im D-Hof sind vielfältig und gemeinsam verschieden.
- 👁️ Bei uns ist jede*r willkommen!
- 👁️ Wir würdigen und wertschätzen die Unterschiede Aller als Ressource.
- 👁️ So wird Vielfalt für unsere Kinder und Jugendlichen zum Gewinn.

Wir fördern eine Kultur der Neugierde und des Respekts. Unsere pädagogische Arbeit gestalten wir vielfältig, partizipativ und möglichst barrierefrei. **Wir positionieren uns eindeutig gegen jegliche Form von Diskriminierung aufgrund von:**

- 👁️ Hautfarbe
- 👁️ Ethnizität
- 👁️ Herkunft
- 👁️ Nationalität, Sprache
- 👁️ Religion
- 👁️ Schichtzugehörigkeit
- 👁️ Ökonomischen Verhältnissen
- 👁️ Krankheit/Behinderung
- 👁️ Geschlecht
- 👁️ Sexueller Orientierung
- 👁️ Befähigung
- 👁️ Alter
- 👁️ Äußerem Erscheinungsbild ...

Wir wissen um die historisch gewachsenen strukturellen Formen von Diskriminierung und gehen aktiv dagegen vor.



Leitbild D-Hof: s. Anhang



"Vielfalt bedeutet gemeinsam verschieden sein" – Team-Event mit Allen

Ein auf die Erfahrungen der Team-Klausur der pädagogischen Fachkräfte aufbauendes **Team-Event mit Allen** – haupt- und nebenberuflichen Mitarbeiter*innen, Ehrenamtler*innen, pädagogischen Mitarbeiter*innen, Hausmeister, Mitarbeiter*innen in Küche, Reinigung und Büro – fand unter dem Motto „Vielfalt bedeutet gemeinsam verschieden sein“ statt. Wesentlicher Bestandteil war hier das Erleben und Sichtbarmachen der Vielfalt des gesamten Teams, auch um diese als Ressource für die Kinder- und Jugendarbeit besser nutzen zu können. Zudem war das Anliegen des Tages, alle Mitarbeitenden, unabhängig von ihren Einsatzbereichen und Funktionen innerhalb des Teams, thematisch „mitzunehmen“. Denn die thematische Sensibilisierung aller Mitarbeitenden schafft einen fruchtbaren Boden für die Arbeit mit den Kindern, Teenies, Jugendlichen und jungen Erwachsenen im D-Hof und prägt die Atmosphäre in der Einrichtung.

Vielfalt auch bei möglichen methodischen Elementen

Für einen gemeinsamen thematischen Einstieg eignet sich die sogenannte **Zitronen-Methode** aus der Anti-Bias-Werkstatt, die im D-Hof mit allen rund 50 anwesenden Mitarbeitenden erprobt wurde.



Zitronen-Methode: s. Anhang

Schwerpunkt-Workshops vertiefen Vielfalt-Facetten und machen diese sichtbar.



Vielfalt – erkennen, wertschätzen und leben!

Das Interesse an einem thematischen Workshop war sehr groß und als besondere Bereicherung wurde die Beteiligung der unterschiedlichen Professionen und Funktionsbereiche der Einrichtung erlebt.



Mitarbeiter*innen-Vielfalt-Quiz

Zwei gegeneinander antretende Gruppen versuchen, sich anhand von kreativen Fragen gegenseitig im Hinblick auf



Vielfalt-bezogene Aspekte einzuschätzen. Die Fragen und Antworten sowie die „Überprüfung“, inwieweit diese auch zutreffen, werden moderiert. Das Quiz bereitet allen viel Spaß und ermöglichte ein näheres Kennenlernen und voneinander Erfahren.



Portraits: „Ich stehe mit ... für die Vielfalt im D-Hof“

In einem Fotoworkshop wurde der persönliche Beitrag zur Vielfalt im D-Hof reflektiert und auf einem vorbereiteten Plakat verschriftlicht. Eine Fotografin stand bereit, von jeder Person ein Portrait mit ihrem Vielfalt-Plakat zu machen. Für einige waren diese Selbsteinschätzung und Präsentation auf dem Plakat eine große Herausforderung. Hier kam wertschätzendes kollegiales Feedback als Hilfestellung zum Einsatz. Aus den zahlreichen Einzelportraits entstand eine große gemeinsame Collage, die seitdem im Cafébe-



reich der OT D-Hof für alle Besucher*innen einen Blickfang bietet.



„D-Hof macht Kunst – Gemeinsam vielfältig im D-Hof“

Unter Anleitung eines Künstlers erarbeiteten Mitarbeitende des Teams ein Konzept für ein großes Kunstwerk unter dem Motto „Vielfalt“. Das Kunstwerk wurde in zwei Schritten umgesetzt: Beim Team-Event wurde gemeinsam ein bunter Hintergrund gestaltet und auf dem nachfolgenden Sommerfest des D-Hofs konnten sich Kinder und Jugendliche, Eltern und Besucher*innen mit ihren Botschaften / ihren Bildern zur Vielfalt an der Weitergestaltung beteiligen.



„Fliegende Länderküchen“

Das Team der Mitarbeitenden im D-Hof bietet eine Vielzahl an kulturellen Hintergründen. Einige sind selbst als Geflüchte-

te nach Deutschland gekommen, andere in Deutschland geboren und einige zum Teil eng verbunden mit ihren Familien in anderen Ländern. Es gibt u.a. Teammitglieder aus Polen, Russland, Syrien, Rumänien, Libanon, Türkei, Kosovo, Spanien und Deutschland.

Diese Vielfalt stand bei einem Kochworkshop im Mittelpunkt, bei dem einzelne Mitarbeiter*innen Speisen aus ihren Herkunftsländern zubereiteten. Über den ganzen Tag des Team-Events hinweg konnten alle Teilnehmenden davon probieren. So gab es z.B. russische Nüsse, türkische Köfte, polnische Apfeltaschen, schwäbischen Kartoffelsalat, Okra mit Reis (Syrien), italienischen Nudelsalat und Couscous-Salat aus dem Libanon.



Rezepte: s. Anhang

3.2 ANGEBOTE FÜR ALLE

Diskriminierungssensibel und diversitätsbewusst

Für die unterschiedlichen Zielgruppen unserer Einrichtung finden regelmäßige Gruppenangebote statt. Diese werden von hauptberuflichen Mitarbeitenden, pädagogischen Ergänzungskräften, Studierende und Praktikant*innen angeboten. Es gibt unglaublich viele Ansätze, Kinder, Teenies oder Jugendliche spielerisch und kreativ für vielfältige Lebensrealitäten zu sensibilisieren und ihnen Möglichkeiten zu eröffnen, sich als Teil eines Ganzen aktiv einzubringen.

Ob der großen Anzahl stellen wir hier beispielhafte Angebote als eine Art Ideenpool vor. Die Art und Weise, der Umfang und die Schwerpunkte dieser Angebote bieten gleichzeitig auch einen Beleg für die große Vielfalt im Mitarbeitenden-Team: Alle Leiter*innen der Projekte bringen ihre jeweilige persönliche Perspektive in das eigene Angebot ein. Die Konzepte, Planung zur Vorbereitung und die Erfahrungen bei der Umsetzung werden in pädagogischen Teambesprechungen ausdrücklich auch im Hinblick auf das übergeordnete Thema „Vielfalt“ reflektiert und in den Blick genommen. Hieraus erfolgen laufend Überarbeitungen, Ergänzungen und neue Angebote.



„Come together“ – Sport für alle“

Ein wöchentliches Sport- und Bewegungsprogramm arbeitet mit verschiedenen Methoden zum Thema Vielfalt, z.B. mit Quiz oder Parcours. Bei diesem Angebot spielt die Gruppe die Hauptrolle. Das Schaffen von Erfolgserlebnissen, die Umsetzung der Wünsche und Ideen, der Teilnehmenden und die Vermittlung von gegenseitigem Respekt spielen eine zentrale Rolle. Wettkampfgedanken werden gefördert, jedoch ohne dabei Leistungsdruck zu erzeugen. Es dürfen Fehler gemacht werden und das soziale Miteinander steht im Vordergrund. Möglichkeiten sind z.B. Fußball, Basketball, Badminton, Fußballtennis, Billard, Tischtennis, Discgolf, Leadergolf, Gruppenspiele, Tischspiele, E-Sports, Spiele auf dem Außengelände uvm.



„ich finde, ich habe das perfekt gemacht!“ (sagt ein mädchen nach dem Basten)

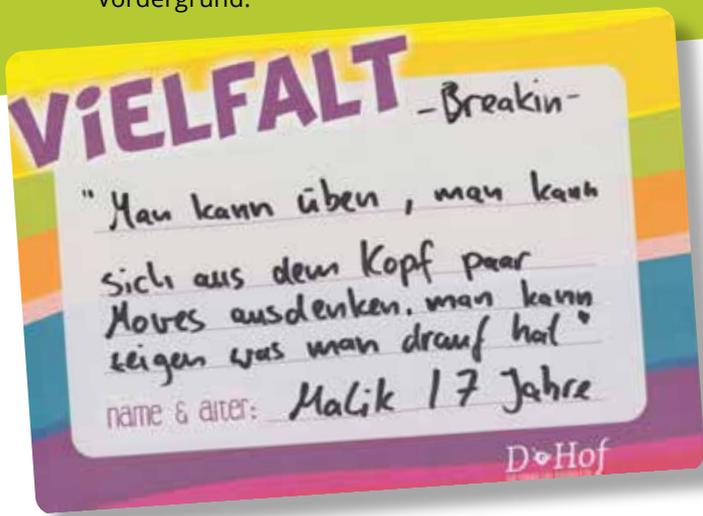
„Ich bin ich – du bist du. Wir sind bunt“

Neben der Akzeptanz von Anderen und Neuem schafft die gemeinsame Zeit vor allem auch Möglichkeiten, sich untereinander besser kennenzulernen. Mit viel Kreativität und Partizipation wurden z.B. Gefühlskarten gestaltet, der eigene Körperumriss mit Kompetenzen gefüllt, sich mit Freundschaft auseinander gesetzt und Armbänder geknüpft.



„Breaking“ – eine Ausdrucksform für Vielfalt

Kindern und Jugendlichen wird mit dem „Breaking“-Angebot ein Raum zur Verfügung gestellt, in dem sie zusammenkommen und gemeinsam tanzen können. Das eigene Körpererlebnis, ein In-Kontakt-treten mit anderen und soziales Kommunizieren stehen im Vordergrund.



VIelfALT

Vielfalt ist für mich
das sehr viele Leute egal welche
herkunft oder hauptfarbe nach
hier kommen können.
name & alter: Herta 12

D♥Hof



VIelfALT

vielfalt ist für mich
das man mit anderen Leuten
zusammen kommt mit persönlich
gefällt das angebot sehr 😊
name & alter: Joel 12 Jahre

D♥Hof

„Gemeinsam durchstarten“ – Sport- und Bewegungsangebot mit Spielen aus aller Welt

Das Angebot unterstützt den Bewegungsdrang der Kinder und Jugendlichen. Die gemeinsame Aktivität ist auch dann möglich, wenn nicht alle dieselbe Sprache sprechen. Gleichzeitig schweißen die Spiele zusammen und erzeugen ein Gemeinschaftsgefühl, weil z.B. die Herausforderungen im Spiel gemeinsam bewältigt werden müssen.



VIelfALT

Vielfalt ist für mich das die OT
viel zusammen hält.

name & alter: Susanna, 15

D♥Hof





VIelfALT

Vielfalt ist alles
und ich finde es nice.

name & alter: Pascal, 12

D-Hof
OFFIZIELLE KOLLEKTION

„Baum der Vielfalt“ – Gestaltung des Baumes im Eingangsbereich

In kreativer Gruppenarbeit konnten sich die Teilnehmer*innen aktiv mit ihrem Handabdruck „verewigen“. Das bedeutet, dass diese individuellen Handabdrücke als Blätter im Baum zu einem Ganzen zusammengefügt wurden – womit das D-Hof-Konzept „gemeinsam vielfältig“ erkennbar dargestellt werden konnte. Die Kinder erkennen sich als Teil der Einrichtung wieder und dass ihre Unterschiedlichkeit akzeptiert wird.

Social media und Kurzvideos – Mädchenangebot

Für Mädchen schafft das Angebot einen Rahmen, in dem sie sich losgelöst von alltäglichen Konkurrenzkämpfen und Vergleichen mit anderen Geschlechtern entfalten können. Sie lernen verschiedene Kulturen kennen, stellen Unterschiede und Gemeinsamkeiten fest und können ein Gruppengefühl bzw. Zusammenhalt entwickeln. Akzeptanz und Toleranz spielen eine große Rolle.

... bedeutet für mich: Willkommen in der OT zu sein. Jeder ist willkommen und das gibt jedem ein warmes Gefühl.

(Sinem, 16 Jahre)

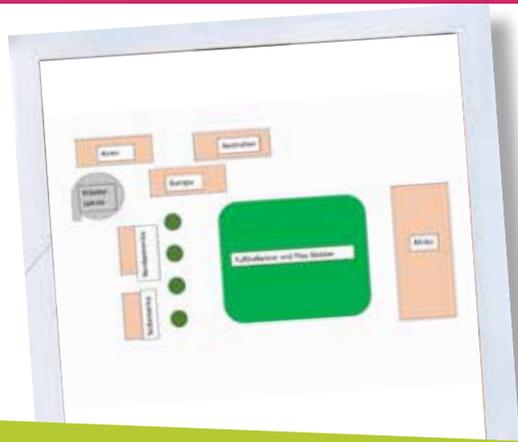
... Endlich ohne Jungs!

(Lilian, 11 Jahre)

... so lernt man auch andere Länder kennen und kann sie vergleichen.

(Samantha, 15 Jahre)





Vielfalt im Garten: Das Green-Team im D-Hof

Die Arbeit im Garten, die Pflege und das Ernten der Pflanzen ermöglicht das Erleben von Selbstwirksamkeit und stärkt somit das Selbstbewusstsein der Teilnehmenden. Zusätzlich wird das Thema Nachhaltigkeit erlebbar und gefördert (z.B. durch das Herstellen von bunten Pflanzgefäßen aus Konservendosen). Das Anlegen von „Kontinent-Beeten“ spiegelt eine gewünschte Vielfalt im Garten wider und macht die Bereicherung von Vielfalt mit vielen Sinnen erlebbar.

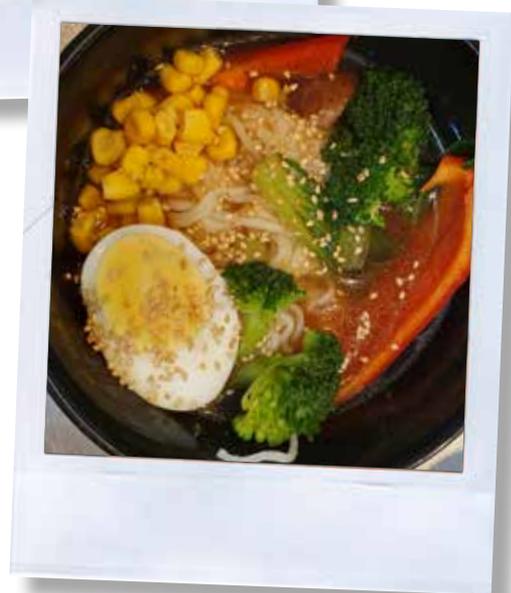
(Ein Kind hat sich vor den Tieren im Kompost geekert. Daraufhin Lyn-milu:)
 „Die sind nicht so hübsch, aber wir müssen trotzdem auf die aufpassen, die sind wichtig für die Erde. Das ist wie bei Menschen: Es ist egal, wie die aussehen.“

(Lyn-milu, 6 Jahre)



Die Erde ist wie eine Mutter für die Pflanzen und gibt Essen, wenn sie hungrig sind.

(marco, 7 Jahre)



vorher hab ich meiner mutter ein bisschen geholfen. jetzt seit dem kochangebot helfe ich viel mehr.

(Lilli, 12 Jahre)

VIELFALT

18.4.23

Wie findet ihr, dass wir uns mit der Kochgruppe aus die Welt kochen und habt ihr was gelernt?
 ich habe gelernt das man nicht Gierig sehen muss beim kochen

name & alter: David

D-Hof

Kreative Länderküche – Die kulinarische Vielfalt unserer Kontinente

In diesem sehr beliebten Angebot stecken enorme Potenziale: Gesundheitsförderung, Vermittlung von Wissen über verschiedene Kulturen, Umsetzen von partizipativem Ansatz und ressourcenorientierter sozialer Gruppenarbeit. Aber vor allem wird hier erlebbar: Gemeinsames Kochen und Essen macht Spaß!

das ansbeot ist vielfältig, weil kinder aus verschiedenen ländern kommen und wir von anderen kindern lernen. wir lernen, wie in den den anderen ländern der kinder gekocht wird.

(Joel, 12 Jahre)



Wir im D-Hof sind vielfältig und gemeinsam verschieden





Das gemeinsame Abendbrot

Ein bereits bestehendes wöchentliches Angebot für Teenies und Jugendliche wurde unter dem Aspekt der "Vielfalt" neu überdacht. Auch hier werden Speisen aus unterschiedlichen Ländern zubereitet. Das „Abendbrot“ basiert auf Freiwilligkeit, d.h. es gibt keine feste Gruppe. Das gemeinsame Überlegen, Zubereiten und Essen bietet gute Möglichkeiten aufzuzeigen, dass jeder einzelne Beitrag ein Teil zum großen Ganzen bedeutet. Die Beteiligten erhalten Wertschätzung in Form von positivem Feedback und Dank.



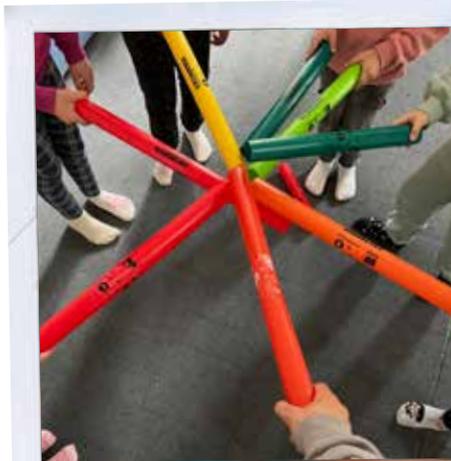
„Wir basteln Ramadan-Kerzen“

Das Kerzen-Basteln wurde im muslimischen Fastenmonat Ramadan angeboten. Es ergänzt die interkulturelle Förderung und Sensibilisierung für religiöse Bräuche und Feste.



„Musik aus aller Welt!“

Dieses Angebot befasst sich mit Instrumenten und Liedern aus verschiedenen Kulturen. Die Vielfalt wird durch das eigene Spielen auf unterschiedlichen Musikinstrumenten, das Hören von Musik von verschiedenen Kontinenten und durch Bilder aus den entsprechenden Ländern erlebbar.



„Unsere Feste“

Mit diesem Angebot können Kinder mehr über fremde oder auch eigene Kulturen und Traditionen erfahren und sich austauschen. Über die Frage „Ob alle die Feste feiern mögen?“ wird (mit-)geteilt, dass es verschiedene Traditionen und Bräuche gibt oder dass ein Fest in anderen Familien nicht genau gleich gefeiert wird.



Es macht Spaß. Ich liebe es, Flaggen zu malen, weil ich alle Länder liebe. Aber am liebsten male ich Bulgarien, weil ich aus Bulgarien komme.

(Filip, 8 Jahre)

Memory der Vielfalt

Es wird ein eigenes D-Hof-Memory hergestellt. Jedes Kind kann eigene Memory-Karten gestalten. So entstanden als Memory-Motive z.B. Flaggen, Lieblingsessen, Lieblingstiere. Da die Kinder direkt an der Entwicklung und Herstellung des Spiels beteiligt waren, identifizieren sie sich sehr damit.





UND VIELES MEHR ...

3.3 DAS GROSSE VIELFALT-FEST

Das große Sommerfest war mit seinen zahlreichen bunten Angeboten ein besonderes Highlight. Mehr als 400 Kinder, Jugendliche, ihre Familien und andere Gäste aus dem Stadtteil erlebten hier das Thema Vielfalt im D-Hof hautnah. Die Teilnahme war natürlich kostenfrei, um eine Teilhabe für alle zu ermöglichen. Es gab eine Vielzahl an Aktionen und Aktivitäten:

In einer **Foto-Box** konnten sich alle Besucher*innen von einem Fotografen ablichten lassen. Zentral war hier ein selbstgestaltetes Plakat mit der Aussage: „Vielfalt im D-Hof bedeutet für mich...“ Mit diesen Portraits entstand im Nachgang eine große Collage, die im Eingangsbereich des D-Hof Eintretende freundlich begrüßt.

D-Hof around the world!

Unter diesem Motto gab es eine „Weltreise“ rund um Heimat, Lieblingsland, Lieblingsessen und Familie: Eine große Weltkarte, die mit Pins markiert wurde, diente als Aufhänger und Ort für intensive Gespräche über Herkunftsländer, Lieblings Speisen, Familie oder Traumreiseziele. Als Ergebnis wird die Weltkarte mit den vielen Fähnchen seitdem gut sichtbar im Eingangsbereich der OT D-Hof präsentiert.



Selbstgemachte Limonade & Leckereres aus aller Welt

Gemeinsam mit Müttern aus dem Stadtteil und Mitarbeitenden aus verschiedenen Ländern wurden 8 Liter türkische Linsensuppe, 6 kg Bulgursalat, 150 bunte Wraps sowie leckere Dips mit Brot zubereitet. In der selbstgemachten Limonade durfte natürlich die Minze aus dem D-Hof-Garten nicht fehlen.

Lieblingseis unserer Kinder

Über eine Abstimmung im Vorfeld durften die Kinder eine Woche vorher ihre drei Liebessorten wählen. Ehrenamtliche des D-Hofs schlüpften an dem Tag in die Rolle der beliebten Eis-Portionierer und um Handumdrehen waren alle 400 Kugeln Eis aus.

Jumping und Breakdance

Natürlich durften Bewegungsangebote an einem solchen Tag nicht fehlen.

„Nimm mit – Hab Spaß“ – Große Geschenkaktion mit gespendeten Spielsachen

Zahlreiche Spiele-Spenden fanden an dem Tag neue glückliche Besitzer*innen. In einem Stadtteil mit einer Kinderarmutsquote von über 46 %, freuen sich immer alle über ein neues Spielzeug oder neue hübsche Kleidung. Wir präsentieren solche Spenden im D-Hof un-aufgeregt und selbstverständlich und es findet sich für alles bei uns eine Abnehmer*in.

Taschen und Kappen kunterbunt gestalten

Kreativ und bunt ging es bei der Gestaltung von Kap-pen und Taschen zu.

Garten & Pflanzen

Selbst gestaltete Pflanzgefäße wurden an dem Tag auf dem D-Hof-Grundstück angebracht.



Spiele für Klein & Groß

Bei verschiedenen Spielangeboten waren auch die Eltern eingeladen, gemeinsam mit ihren Kindern zu spielen oder in Wettkämpfen gegeneinander anzutreten.

„D-Hof macht Kunst – Gemeinsam vielfältig im D-Hof“

Das beim Teamtag begonnene Kunstwerk wurde beim Sommerfest mit allen An-wesenden vollendet.

Mit diesem bunten Programm wurde beim Sommerfest Diversität für alle mit vie-len Sinnen erlebbar. **Die Vielfalt im D-Hof soll sichtbar sein, sie ist hörbar. Wir können sie schmecken und fühlen.**

Dokumentation

Neben vielen Fotos und erlebbaren Events und Produkten gibt auch ein Film einen Ein-blick in das erste Vielfalt-Jahr:





3.4 RAUM- UND ANGEBOTSGESTALTUNG IM D-HOF

Vielfalt auf den ersten Blick und Wohlfühlen für Alle

Wir sind im D-Hof schon lange überzeugt von der Wirkmacht von Räumen und sehen in deren Gestaltung eine große pädagogische Chance. Daher nutzen und gestalten wir Räume sehr bewusst und beteiligen die Menschen, die diese vor allem nutzen, an Gestaltung und / oder Veränderungen. Gleiches gilt für die Angebote, deren Bewerbung, Gestaltung und Weiterentwicklung.

Der Blick durch die „**Brille der Diskriminierungssensibilität**“ ermöglicht die Überprüfung von wesentlichen Kriterien, die durch leitende Reflexions-Fragen ergänzt werden. Erläuternd haben wir Beispiele aus der Praxis beigefügt:

Barrierefreiheit und Zugänglichkeit

Reflexionsfragen: *Können tatsächlich alle teilhaben? Ist auch die Ansprache barrierefrei? ...*

Beispiele: In einem von Armut geprägten Stadtteil wie dem Driescher Hof ist es z.B. unabdingbar, dass die Angebote kostenfrei zugänglich sind. Erforderlich ist daher aufgrund einer unzureichenden strukturellen Förderung die Akquise von Drittmitteln in Form

von passgenauen Projekten und Spendengeldern. Parallel dazu arbeitet der D-Hof an einer besseren Strukturförderung und fordert seit langem die Einführung eines Sozialindex, mit dem Einrichtungen in Stadtteilen mit einer hohen Armutskonzentration eine bedarfsgerechtere finanzielle und personelle Ausstattung erhalten.

Regelmäßig und systematisch setzen die Mitarbeitenden bei der Reflexion von Arbeit und Angeboten bewusst eine „armutssensible Brille“ auf. Als ein Ergebnis wurde beispielsweise entschieden, dass es bei Karnevalsfeiern keine Kostümpremierung mehr gibt, sondern dass sich die Kinder vor der Veranstaltung in der OT schminken (lassen) oder / und sich aus einem Fundus der Einrichtung kostümieren können.

Räumliche Hürden abschaffen bzw. vermindern

Im Rahmen einer Sanierungsmaßnahme wurde in 2021 ein Durchbruch im Erdgeschoss mit einer doppelflügeligen Außentüre vorgenommen, so dass nun über den großen Saal die Einrichtung auch von Menschen mit Bewegungseinschränkungen und Rollstühlen genutzt werden kann.

Eine noch offene Baustelle hinsichtlich der Barrierefreiheit ist der seit Jahren defekte Personenaufzug, mit dem auch das Untergeschoss für Menschen mit Bewegungseinschränkungen zugänglich wäre. Dies kann aufgrund der enormen Kosten nur mit zeitlichem Vorlauf und mit zusätzlichen Projektgeldern in Angriff genommen werden.

Repräsentation

Reflexionsfragen: Finden sich alle in den Räumen (abgebildet) wieder? Wer könnte sich durch die Raumgestaltung ausgeschlossen fühlen? Finden sich Altersgruppen, Geschlechter, Menschen mit und ohne Migrationshintergrund, mit und ohne körperliche Beeinträchtigungen gleichermaßen repräsentiert? Finden die unterschiedlichen Bedürfnisse der verschiedenen Gruppen und Einzelpersonen ausreichend Raum und Angebot im D-Hof?

Beispiele: Ein Verein in Aachen bringt eine Zeitung für und von der queeren Community in Aachen heraus. Diese wollen wir gerne bei uns im D-Hof auslegen. Als Voraussetzung gilt dafür u.a. die Kennzeichnung der Offenen Tür als queerfriendly mithilfe eines Aufklebers an der Eingangstüre. Eine Diskussion mit den Jugendlichen hatte zum Ergebnis, dass diese Zeitschrift in der Einrichtung auf jeden Fall gewünscht wird. Der Aufkleber wurde jedoch abgelehnt, da im D-Hof ausnahmslos **Alle** willkommen sind und es keinerlei Aufkleber gibt, die explizit bestimmte Personengruppen ansprechen. Für Kinder und Jugendliche ist der D-Hof ein sicheres zweites Zuhause und das gilt für alle.

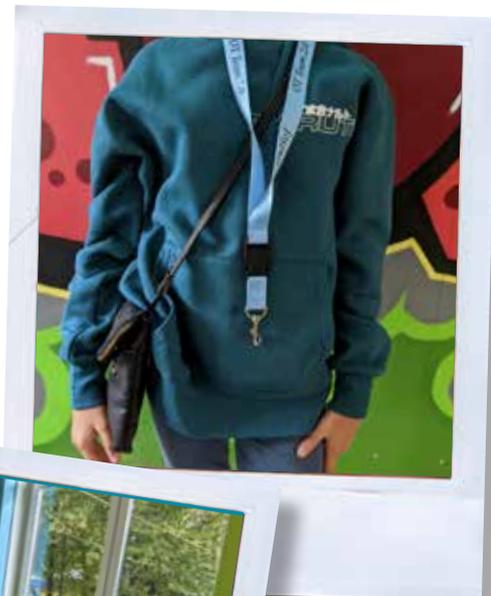
Partizipation

Reflexionsfragen: Wer muss wann und in welcher Form beteiligt werden? Wer trifft welche Entscheidungen?

Beispiel: Im Angebot „OT Team 2.0. – Wir REGELN das mit Vielfalt“ erarbeiten interessierte Kinder gemeinsam mit Pädagog*innen für sie relevante Regeln für die einzelnen Räume und den Umgang miteinander in der Offenen Tür D-Hof. Diese werden mittels Fotos symbolisch visualisiert, um auch die Kinder zu erreichen, die (noch) nicht lesen oder kein Deutsch können. Zusätzlich nehmen diese Kinder als Multiplikator*innen neue Besucher*innen in der OT D-Hof an die Hand und fungieren dabei als Brückenbauende, Dolmetschende, Schutzengel, Sicherheitslotsen etc. Das hilft „neuen“ Kindern und schenkt Wertschätzung und Orientierung. Die Projektbeteiligten erleben sich als selbstwirksam und ernstgenommen.

Hey, ich bin im OT-Team 2.0. ich bin voll stolz auf mich. Gib Highfive!

(amy, 12 Jahre)





Exemplarische Orte der Vielfalt

Mitmach-Kunstwerk an der Außenfassade der OT D-Hof

Das große Kunstwerk, das beim Sommerfest mit Klein und Groß entstanden ist, hat alle so sehr begeistert, dass es im Anschluss, mit einer Beleuchtung versehen, an der Außenwand der Offenen Tür D-Hof angebracht wurde. Damit strahlt die Vielfalt auch im Dunkeln in den Stadtteil. Hier wird es seitdem von vielen Menschen aus dem Quartier sogar häufig als Fotohintergrund genutzt.

Der Stadtteil, der von vielen nach wie vor als „sozialer Brennpunkt“ beschrieben wird, wird auch durch die vielen bunt gestalteten Pflanztöpfe und Beete rund um das Gebäude aufgewertet.





"Herzlich Willkommen" im Eingangsbereich der OT

Im Eingangsbereich der OT heißt ein großer Aufsteller jeden Hereinkommenden in vielen Sprachen „Herzlich Willkommen!“ Dieser „**Wegweiser**“ wurde gemeinsam mit Kindern gestaltet.

Bewusst im Eingangsbereich wurden außerdem platziert die **große Collage mit Portraits** von Kindern und Jugendlichen mit ihren Aussagen zum Thema Vielfalt sowie die **Weltkarte**, die beim Sommerfest als Mitmach-Aktion entstanden ist.

Es gibt noch viele weitere Ideen, wie das Thema Vielfalt zusätzlich sichtbar gemacht werden kann. So wird seit dem Sommer 2023 an einer **Vielfalt-Fahne** aus zahlreichen Stoffteilen, die liebevoll gestaltet werden, gearbeitet.

Und auch die **Schaukästen** im Außenbereich sowie die **Sitzbänke** sollen perspektivisch noch in bunten Farben gestaltet werden.



4. WEITERE MEILENSTEINE

Hin zur diversitätsbewussten Einrichtung

Im zweiten Förderjahr standen die thematische Vertiefung im Mitarbeitenden-Team, die Weiterentwicklung der Angebote für die verschiedenen Zielgruppen sowie die Sichtbarmachung des Themas Vielfalt als Gewinn für alle auch nach Außen im Vordergrund.

4.1 ZWISCHENREFLEXION

im Fachkräfteteam – Klausurtagung 2023

Thematisch standen u.a. die Kolonialgeschichte Deutschlands, politische Entwicklungen in Deutschland und das Verständnis von Ausländer-, Interkultureller und Migrations-Pädagogik sowie verschiedene Begriffsbestimmungen wie „Othering“ und „Intersektionalität“ im Vordergrund der dreitägigen Klausurtagung.

Im weiteren Verlauf ging es konkret um den D-Hof, die verschiedenen Angebote sowie Reflexionsfragen in Bezug auf die eigene Haltung und das Einrichtungskonzept.

Unterschiedliche Methoden und Übungen kamen zum Tragen

Die Methode „Ein neuer Anfang“ aus der Anti-Bias-Arbeit wurde von den Teilnehmer*innen als sehr intensiv erlebt.

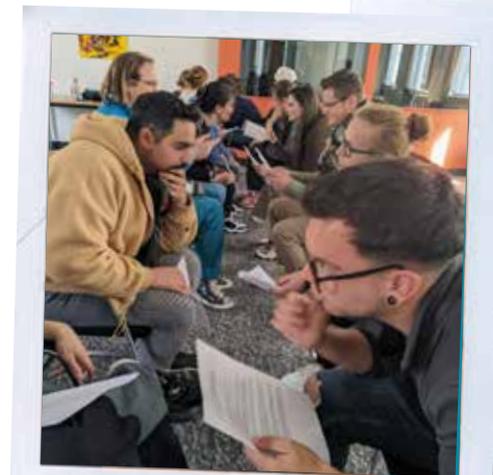


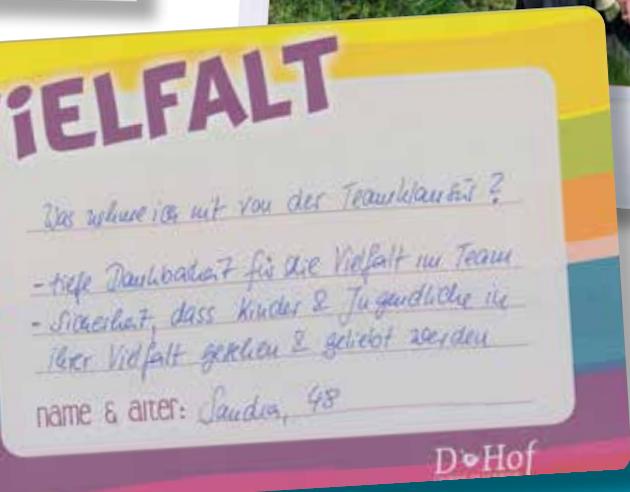
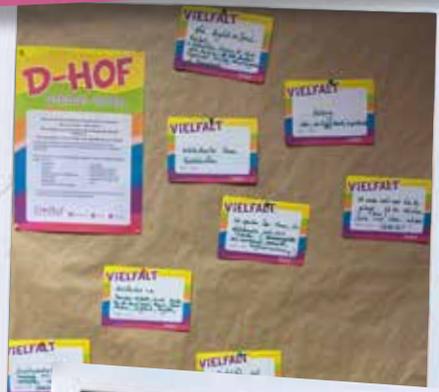
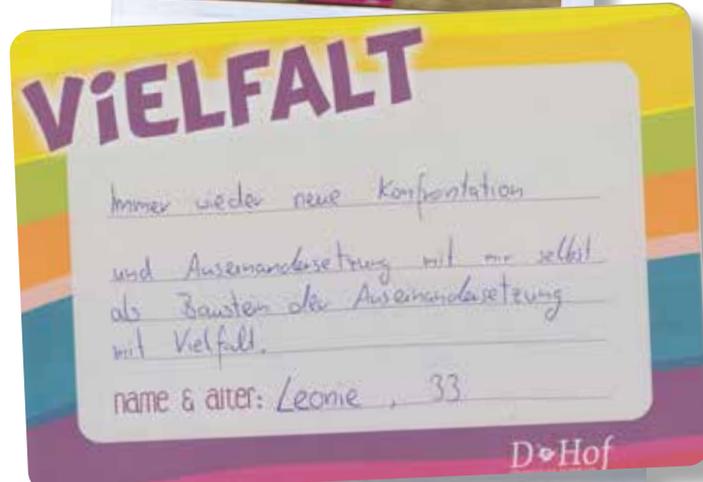
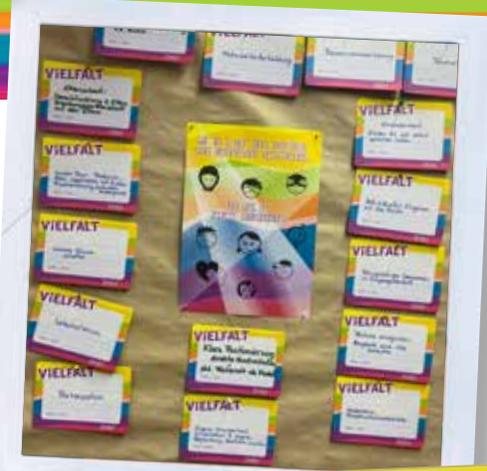
Methode „Ein neuer Anfang“:
s. Anhang

Die Konversationsfragen des Kartensets „Wer hat Angst vor Rassismus(-Kritik)?“ der „John Dewey Forschungsstelle für die Didaktik der Demokratie“ sorgten im Rahmen eines „Walk & Talk“ im Wald für einen lebhaften Austausch. Die Kombination von Gesprächen und Bewegung verstärkt sowohl die inhaltliche Ebene als auch die persönliche Begegnung der Teilnehmenden.



Exemplarisches Beispiel der Karten: s. Anhang.





Der Aspekt der **Prävention** wurde mit dem Austausch und der Dokumentation zur Fragestellung „Mit welchen konkreten Maßnahmen wirken wir jeglichen Formen von **Diskriminierung** entgegen?“ be- und erarbeitet.

Der Austausch unter der Überschrift „**Beschwerde-management**“ fand in Gruppenarbeit statt. Gespräche und Ergebnisse zur Frage „Welche Schritte werden bei **Diskriminierungs-Ereignissen** unternommen und welche Ebenen werden einbezogen?“ förderten bereits vorhandene Standards und Vorgehensweisen zutage.



Näheres dazu: siehe Kapitel 4.2.

Ebenfalls relevant ist die Frage nach der oder den **Ansprechperson(en)**, wenn es um Beschwerden innerhalb der Einrichtung geht. Dies wurde anhand der zentralen Frage „Kennen unsere Zielgruppen unsere **Expertise** um gewachsene strukturelle Formen der **Diskriminierung** und woran können wir dies erkennen?“ gefüllt und weiter ausgearbeitet.

In einer weiteren Arbeitseinheit wurde ein Quiz mit den Fragen des **IDA-Kartenset „Antidiskriminierung, Rassismuskritik und Diversität“** (Beltz Juventa) in der Gruppenarbeit eingesetzt.



Exemplarisches Beispiel der Karten: s. Anhang



4.2 BESCHWERDEMANAGEMENT

Vor Diskriminierung schützen bildet den Auftrag | von John Mukiibi

Ein Diskriminierungsverbot verbietet Benachteiligungen während ein Diskriminierungsschutz darauf abzielt, vor den unterschiedlichsten Formen der Diskriminierung zu schützen. Hierbei stellt sich die Frage, welche systematischen Maßnahmen ein Träger nachhaltig institutionalisieren muss bzw. sollte. Die Thematisierung von gesellschaftlichen Machtverhältnissen verhilft zur Sichtbarkeit, aus der letztendlich Handlungsstrategien abgeleitet werden können.

Jedoch darf zum Beispiel ein leerer „Kummerkasten“ nicht zu der Annahme führen, dass es keine Beschwerden und somit keine Diskriminierung gibt. Der leere Kummerkasten kann ein deutlicher Hinweis darauf sein, dass es keine Kultur der Besprechbarkeit gibt, die neben formellen Verfahren bewusst gestaltet und entwickelt werden muss (Foitzik 2019).

Im Rahmen der Klausurtagungen um die Themenschwerpunkte Vielfalt, Diskriminierung und Antidiskriminierung gab es im D-Hof intensive Auseinandersetzungen um historisch gewachsene Machtstrukturen und in welchen Facetten diese in der alltäglichen Praxis zum Ausdruck kommen. Im Spannungsfeld zwischen Diskriminierungsverbot und Diskriminierungsschutz stellte sich die Frage: Welches Verfahren wollen wir bei Diskriminierungsvorkommnissen verfolgen?

In dieser Auseinandersetzung wurden die bereits existierenden Strategien, die pädagogisch und organisatorisch hergeleitet wurden, systematisch zu einem Beschwerdemanagement zusammengetragen. Wesentliche Säulen des Beschwerdemanagement werden im Folgenden kurz erläutert, bevor anschließend die Prozessschritte vorgestellt werden:

 Für diskriminierungsrelevante Ereignisse in der Einrichtung wird keine spezifische Person benannt, da alle pädagogischen Mitarbeiter*innen in der Verantwortung stehen. „Dabei hilft der Grundsatz „jede*r ist verantwortlich, bestimmte Personen sind zuständig“. Betroffene haben die Möglichkeiten, andere zuständig zu machen, weil sie zum Beispiel zu den Zuständigen kein Vertrauen haben (Foitzik 2019).“



Es ist wichtig, dass alle Zielgruppen, Mitarbeitende und Kooperationspartner*innen über das systematische Vorgehen bei Diskriminierungsereignissen regelmäßig informiert werden. Eine kontinuierliche Thematisierung von Diskriminierungsformen führt zur Steigerung der Diskriminierungssensibilität.



Eine systematische Dokumentation verweist auf Schieflagen, denen es pädagogisch zu begegnen gilt. Dies geschieht unter Einbeziehung aller Akteur*innen, insbesondere derjenigen mit der längsten Systemzugehörigkeit, um präventive Maßnahmen zu entwickeln.

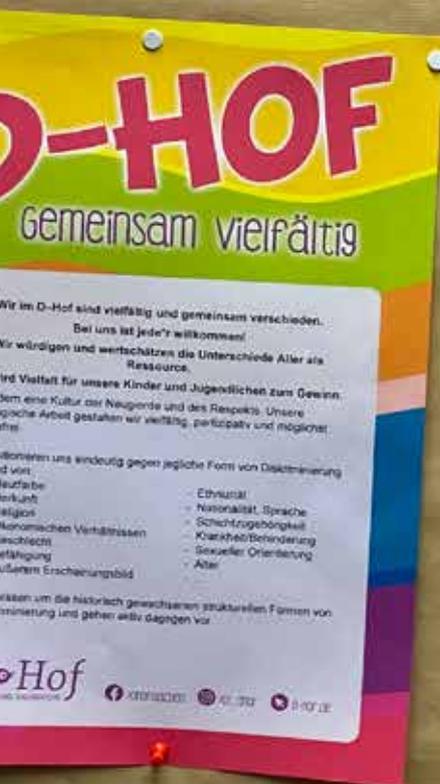
Die Einführung eines Beschwerdemanagements signalisiert den Willen eines Trägers, sich strukturiert und dauerhaft mit dem Thema zu beschäftigen. Damit wird die Besprechbarkeit durch eine informelle Kultur wie auch durch ein formelles Verfahren für Beschwerden gestärkt. Kinder und Jugendliche wissen, an wen sie sich wenden können. Sie können sich dabei darauf verlassen, dass ihre Anliegen ernst genommen und nicht bagatellisiert werden. Dies bedeutet Schutz und verhindert erneute Diskriminierung. (vgl. Foitzik 2019).

Ein Beschwerdemanagement ist in vielerlei Hinsicht sinnvoll. Systematische Reflexionsprozesse kommen auch der Einrichtung insofern zu Gute, da sie einen weiteren Schritt hin zur Qualitätsentwicklung von Strukturen, Kulturen und Praxen in der Einrichtung gehen. (vgl. Farrokhzad; Jagusch 2023)

John Mukiibi arbeitet als Sozialpädagoge im Kommunalen Integrationszentrum Aachen im Bereich Übergang Schule/Beruf/Studium.



Prozess eines Beschwerdeverfahrens



1. **VIELFALT**
Feststellen der Diskriminierung
name & alters:
2. **VIELFALT**
Eindeutige Positionierung in der Situation
D-Hof
- 3a. **VIELFALT**
Entschuldigung und /oder Rücknahme
name & alters:
D-Hof
- 3b. **VIELFALT**
Bei wiederholter und /oder massiver Diskriminierung
name & alters:
- 4a. **VIELFALT**
In gravierenden Fällen Leitungsebene informieren
name & alters:
D-Hof
- 4b. **VIELFALT**
Fallinfo und /oder Beratung (TL) → Dokumentation
name & alters:
D-Hof
5. **VIELFALT**
Eltern- oder Erziehungsbe-rechtigte informieren
name & alters:
6. **VIELFALT**
Aufarbeitung und Wiedergutmachung
name & alters:
D-Hof

4.3 WEITERENTWICKLUNG DER ANGEBOTE

Was die Vielfalt mit dem Kochangebot gemacht hat!

Pädagogischer Mitarbeiter und Angebotsleiter Tim Lausberg im Gespräch mit Agnes Zilligen

Über den Projektverlauf hinweg haben sich die vielen Angebote für unterschiedliche Zielgruppen verändert, was insbesondere durch den „Diversitäts-Blick“ der pädagogisch Mitarbeitenden auf die Konzepte und die Durchführung der Angebote entstand und nachhaltig einbezogen und beibehalten wird. Am Beispiel eines Kochangebotes wollen wir dies beleuchten.

Kochen unter der Überschrift Gesundheitsförderung

Kochen in einer Gruppe gehört schon lange zu den Angeboten der OT D-Hof. Als Tim Lausberg die Angebotsleitung von einer Ökotrophologin übernommen hatte, drehte sich alles um das D-Hof eigene Kochbuch, das gerade erstellt und gedruckt worden war. Der Anspruch: gesund / gesünder kochen, nicht immer nur dasselbe kochen, vegetarisch kochen, etwas über Lebensmittel und Ernährung lernen ... Schon zu dieser Zeit war das Kochangebot beliebt und ein Erfolg.

Die Frage, ob Tim Lausberg mit der Leitung des Kochangebotes auch einer persönlichen Vorliebe oder gar Leidenschaft nachgehe, verneint er. „Nein, so oft habe ich zu Hause eigentlich nicht gekocht. Für mich war der Antrieb, dass ich das Kochen einfach gerne mit den Kindern zusammen machen wollte! Ich bin hier in der OT als Bezugsperson verwurzelt und den Kindern bekannt. Und wir haben alle Bock drauf, zusammen was zu machen.“ Der Aspekt geschlechtsspezifischer Rollenverteilung und -zuschreibungen spielte seit der Übernahme der Angebotsleitung durch ihn keine Rolle. Vielleicht unterstützte die Tatsache, dass er als Mann das Kochangebot leitet, einen selbstverständlich(en) Umgang, der auch bei den einzelnen Kochtreffen zu beobachten ist: Sowohl Jungen als auch Mädchen übernehmen wechselnd alle Rollen (z.B. Kochleitung) und die verschiedenen Aufgaben wie Zutaten klein schneiden, Tischdecken, Aufräumen etc.

Und dann startete der D-Hof mit dem Projekt „**Vielfalt**“ ein Thema, das als Querschnitt über alle Angebote der Einrichtung gelegt werden konnte und auch wurde.

„Der Aspekt der Vielfalt kann besonders gut beim Kochen untergebracht, integriert werden.“, so der Pädagoge.

Er nennt hier insbesondere die Möglichkeiten, den Kindern über Essen, Rezepte und Lebensmittel neue Informationen, Wissen und Erfahrungen zu vermitteln – und alles kann sich auf verschiedene Kulturen und Wertschätzung beziehen.

Konzeptansatz: Die kulinarische Vielfalt unserer Kontinente





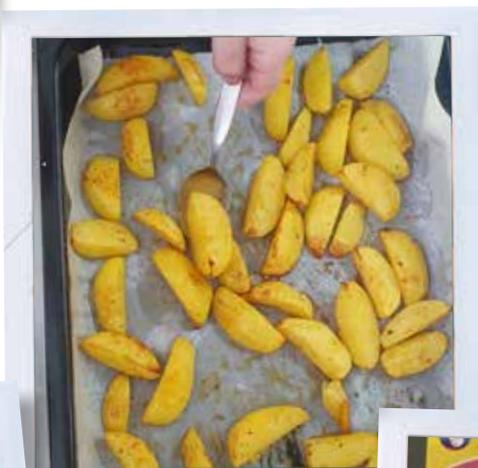
Tim Lausberg ist Sozialpädagoge / Sozialarbeiter B.A. und arbeitet seit 2015 als pädagogischer Mitarbeiter in Vollzeit in der Offenen Tür D-Hof.



"DIE KULINARISCHE VIelfALT UNSERER KONTINENTE"

Alle Entscheidungen in der Kochgruppe werden partizipativ getroffen.

- ✎ Entscheidung des Themas. In dem Fall „Die kulinarische Küche unserer Kontinente“
- ✎ Entscheidung über den Angebotsverlauf. (Durchführung, Darstellung etc.)
- ✎ Auswahl der Gerichte verbunden mit dem Kontinent
- ✎ Gemeinsames Einkaufen der Lebensmittel
- ✎ Gemeinsame Auswahl und Bereitstellung der benötigten Materialien
- ✎ Förderung des Wissens der verwendeten Lebensmittel (Herkunft, Nährwerte etc.)
- ✎ Gemeinsame Zubereitung anhand eines ausgewählten Rezeptes. Wöchentliche Übernahme der Kochleitung eines Gruppenmitgliedes
- ✎ Gemeinsames Vorbereitung des Esstisches inkl. Säuberung, Getränke, Teller, Besteck.
- ✎ Gemeinsames Essen
- ✎ Während des Essens „Kontinent-Quiz“ zu dem aktuellen Kontinent.
- ✎ Gemeinsames Abräumen und Spülen der Materialien
- ✎ Auswahl des nächsten Kontinentes und Gerichtes



Der pädagogische Ansatz der sozialen Gruppenarbeit führt in dieser Form der praktischen Umsetzung des Kochangebotes nahezu automatisch dazu, dass Vielfalt im Sinne von Akzeptanz und Wertschätzung von Verschiedenheiten von den Kindern als Bereicherung erlebt werden (kann). Sie erfahren und lernen spielerisch den Mehrwert von Vielfalt: Dass sie gemeinsam mehr schaffen und mehr Erfolge haben können! Dies wird u.a. auch in der abschließenden gemeinsamen Reflexion darüber, wie das gemeinsame Kochen und das Verhalten untereinander „denn so gelaufen ist“, herausgearbeitet und deutlich gemacht. Als Beobachterin bei einem der Kochtermine war „sichtbar“: Die Kinder erleben sich wertgeschätzt, ernst genommen und als wirkmächtig.

Nachdem die Kontinente „bekocht“ waren, wurde das Konzept „Kontinent-Kochen“ von einer neuen Überschrift abgelöst:

„Wir kochen wie zu Hause!“

Damit bezieht der Ansatz unter dem Vielfalt-Aspekt noch direkter und persönlicher die Erfahrungen und den familiären Kontext der Kinder ein. „Jedes Kind der Kochgruppe kann zu 'seinem' Termin ein Rezept von zu Hause mitbringen, das dann gemeinsam nachgekocht wird.“ Angebotsleiter Tim Lausberg versteht sich gerne als Unterstützer der Kinder, die – wie zu beobachten war – sehr selbstbewusst und mit großer Ernsthaftigkeit den Kochtermin mit Leben füllen. Der besondere Erfolg des Angebots wird u.a. auch durch diesen Dialog deutlich:

Pädagoge Tim: „Toll, dass ihr mittlerweile so viel alleine machen könnt.“
 Selina: „Du bist nur Deko!“
 (Selina, 11 Jahre)

Dieser Spruch passt in die Einordnung, die der Pädagoge auf die Frage gibt, was aus seiner Sicht das allerwichtigste Ergebnis des Kochangebotes im Rahmen des Vielfalt-Projekt sei. Er benennt die Entwicklung der Kinder, wie sie sich in der Kochgruppe untereinander verhalten oder wie sie mit den Abläufen beim Kochen umzugehen gelernt haben. So wurde als Beispiel für Rücksichtnahme ein Rezept mit Zitrone umgewandelt, weil eines der Kinder eine Allergie gegen Zitrone hat. Die Zitrone kam separat auf den Tisch. Oder die Aufgaben eines Kindes in der Kochgruppe wurden von zwei anderen mit übernommen, weil dieses Kind früher gehen musste. Der pädagogische Mitarbeiter stellt fest, dass das soziale Lernen in der Gruppe durch das Thematisieren von „Vielfalt“ enorm gestärkt wurde. *„Die Kinder erleben sich stärker im Miteinander, sehen wo andere Hilfe oder Unterstützung brauchen und sie erleben in der Gruppe, dass sie gemeinsam erfolgreich sein können.“*

Nicht selten drängen die Kinder schon direkt mit Fragen: *„Wo ist mein Foto?“* *„Wann kommt meine Länderflagge an die Tafel?“* In der Dokumentation des Angebotes sieht Tim Lausberg einen wichtigen Aspekt darin, dass diese zum einen natürlich den Projekt- und Förderanforderungen dient, dass sie aber zum anderen vor allem nach innen zur Nachhaltigkeit beiträgt: Gerade beim Kochangebot „verschwindet“ das Erfolgserlebnis beim Essen! Über die Fotodokumentation und die Stellwand, auf der Rezepte, Fotos vom Essen und Einzelheiten der verschiedenen Termine festgehalten werden, bleiben Wertschätzung und Vielfalt sichtbar erhalten.

Das Gespräch mit Tim Lausberg wurde vor Ort im Cafèbereich der OT D-Hof geführt und war kombiniert mit der teilnehmenden Beobachtung eines Kochtermins. *„Als Beobachterin bin ich beeindruckt und berührt davon, wie intensiv das Miteinander der Kinder ist und wie empathisch Tim das Angebot anleitet und vor allem begleitet. Das Leitbild ‚Wir im D-Hof sind vielfältig und gemeinsam verschieden. Bei uns ist jede*r willkommen!‘ ist allgegenwärtig und im besten Sinne mit Leben gefüllt!“* | Agnes Zilligen



Agnes Zilligen, Diplom-Pädagogin, arbeitet u.a. freiberuflich in den Schwerpunkten Öffentlichkeitsarbeit und Projektentwicklung für soziale Einrichtungen.

4.4 TEAMTAG 2023

Ganz im Zeichen der Vielfalt

Den Teamtag 2023 gestalteten 45 Menschen aus Pädagogik, Reinigung, Verwaltung, Küche, Haustechnik, Ehrenamt und Hauptberuf, Studierende und Fachkräfte, Azubis und „Urgesteine“ gemeinsam.

Eine gemeinsame Standort-Bestimmung und Informationen über das Gesamtprojekt versetzte alle Teilnehmenden auf einen gleichen Wissensstand. Damit war die Grundlage für die Einzelemente des Teamtags gelegt.

Eine **Ausstellung** mit vielen Fotos zeigte die vielen Angebote rund um das Thema „Vielfalt“ an allen D-Hof-Standorten.

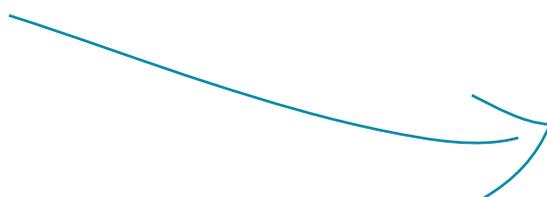
Alle konnten an **Workshops**, geleitet vom hauptberuflichen Team, teilnehmen. Diese machten einzelne Vielfalt-Angebote allen zugänglich und direkt erlebbar:

Mitarbeiter*innen-Vielfalt-Quiz

Passend zum Thema des Tages stand dabei die Vielfalt der jeweiligen Gruppe und die der Teilnehmenden und Teilnehmer im Vordergrund. Es gab zwei Durchläufe des Quiz mit insgesamt 28 Mitarbeitenden.

Das selbst entworfene Quiz, bestehend aus insgesamt acht Fragen, passend zum Thema, beinhaltete zwei verschiedene Fragemodi. So wurden die Gruppen bei einer Fragerunde z.B. gefragt „Was glaubt ihr, wie viele Sprachen spricht die andere Gruppe?“ oder „Wie lange wohnt die andere Gruppe schon am Driescher Hof?“ Während der anderen Fragerunde sollten die Gruppen abwechselnd die Wörter „Danke“ oder „Hallo“ in so vielen Sprachen wie möglich nennen. Fragestellungen und Ablauf machten deutlich, wie vielfältig die Gruppen und die Gruppenmitglieder sind.

Spannende Erkenntnisse aus dem Spielverlauf über einzelne Gruppenmitglieder belegen die folgenden O-Töne:



Gesamtergebnis Vielfalt-Quiz

- 👁️ Wir sprechen **ALLE** gemeinsam **24 Sprachen** (doppelte möglich)
- 👁️ Wir arbeiten insgesamt seit **113 Jahren** und **8 Monaten** für den D-Hof
- 👁️ Wir haben insgesamt **24 Kinder**
- 👁️ Wir besitzen insgesamt **11 Staatsbürgerschaften** (doppelte möglich)
- 👁️ Wir wohnen seit **156 Jahren** im Driescher Hof
- 👁️ Wir sind insgesamt **858 Jahre alt**



„im Libanon ist es möglich zwei Staatsbürgerschaften zu besitzen. in der Türkei ist das nicht möglich“

(nagam, 27 Jahre:)



VIelfALT

Eine Kultur des Friedens auszuüben bedeutet, zu
Angst vor Vielfalt und Unterschieden zu verlieren. In
Vielfalt auszuüben ist ein Geschenk des Lebens,
wahr zu sein.

name & alter: Virginia

D-Hof



VIelfALT

Ich fand den Tag super schön und es hat Spaß
gemacht, das ganze Team kennenzulernen
zu haben. Tolle Menschen, tolle Angebote
und super leckeres Essen aus aller Welt

name & alter: Silly, 16

D-Hof

„ich wusste gar nicht, dass du
Wurzeln aus Polen hast und polnisch
sprichst.“

(über Virginia, 34 Jahre)

„Wenn Tim behauptet er spricht kein
Türkisch, dann kann ich auch nicht
behaupten, ich spreche niederländisch.“

(Simone, 45 Jahre)

„Breaking“ – Tänzerische Vielfalt

Das Angebot „Breaking“ ist vor allem durch Vielfalt geprägt, weil jede*r Teilnehmende einen eigenen Charakter und individuellen „Style“ mitbringt. Gelernte Schritte können nach eigener Vorstellung umstrukturiert werden, um so neue, eigene Bewegungen und „Moves“ zu kreieren. Darüber hinaus ist es eine tolle Kunstform, um mit anderen Menschen in Kontakt zu treten, sich auszutauschen, gemeinsam zu tanzen oder sich gar auch miteinander zu messen in Form von „Battles“. Auch wenn es beim Teamtag nicht zu letzterem kam, so hatten alle Teilnehmenden große Freude an dem Angebot.

Kunstaktion: Mosaik der Vielfalt

In dem Angebot „Vielfalt-Mosaik“ wurden die Teilnehmer*innen eingeladen, ihre Vorstellung von Diversität auf einem 10x10cm großen Quadrat mit Acrylstiften kreativ darzustellen.

Als Anregung unterstützten Fragen: „Was bedeutet Vielfalt für dich?“ „Wie stehst du für Vielfalt im D-Hof?“ „Wie sieht Vielfalt für dich aus?“

Ziel des Angebotes ist und war es, ein Kunstwerk für den D-Hof zu erschaffen, welches die Vielfalt der Mitarbeitenden aller Arbeitsbereiche veranschaulicht. In einem zweiten Schritt werden auch Kinder, Jugendliche, junge Erwachsene, Familien und Kooperationspartner*innen dazu angeregt werden, sich mit ihrer Vorstellung von Vielfalt auf einem Quadrat zu verewigen und so das Mosaik zu erweitern.

Die Quadrate werden anschließend zu einem großen Mosaikbild gelegt und in der OT aufgehängt. Diese Kunstaktion ist eine weitere Visualisierung des Leitsatzes „Wir im D-Hof sind vielfältig und gemeinsam verschieden“.

„Vielfalt ist so ein großer Begriff, das ist echt schwer den auf so eine kleine Fläche zu bringen.“

gefühle und Emotionen können durch den Tanz ausgedrückt werden. Der Tanz dient als Sprachrohr.



man lernt seinen Körper noch einmal auf eine völlig neue und andere Weise kennen. Grenzen werden erreicht und gebrochen.



VIelfALT

Unser Team ist wunderbar vielfältig,
das kann man sehen, schmecken und
erleben.

name & alter: Sophie 26

D•Hof

„so viel gutes und vielfältiges Essen
habe ich noch nie an einem Tag
gegessen. wow!“

(aina, 22 Jahre)

Vielfalt genießen!

Mit dem Kochprojekt „Vielfalt genießen!“ am Teamtag konnten die verschiedenen Nationalitäten und Herkunftsländer der Mitarbeitenden kulinarisch näher kennen gelernt werden. Mit dem Ziel, die vielfältige Küche der Mitarbeitenden zu probieren und das gesamte Team zu verköstigen, wurden gemeinschaftlich unterschiedliche Spezialitäten aus 7 Ländern vorbereitet und gekocht.

Von Olivje, einem leckeren russischen Salat, über Imam Bayildi (geschmorten Auberginen türkische Art), Pirog (ein russisches Teiggericht), Borszcz (polnische Rote-Beete Suppe) bis zu dem geschmackvollen libanesischen Gemüse Eintopf Basela und den italienischen Gerichten Risotto ai funghi und Tiramisu war für jeden Geschmack etwas dabei. Das Feedback war durchgängig positiv und es gab viel Dank von Allen für das köstliche Essen, die gute Organisation und die detailverliebte Präsentation und Dekoration.



Musikalische Vielfalt

Gestartet wurden die beiden Durchgänge jeweils mit einem „Museumsrundgang“, bei dem verschiedene Instrumente mit ihren Herkunftsländern vorgestellt wurden.

Anschließend wurden mit den Instrumenten im Rahmen der musikalischen Gruppenimprovisation verschiedene Übungen durchgeführt. Im Mittelpunkt stand auch hierbei stets das Leitbild, den Spaß am gemeinsamen Musizieren zu entdecken, zu fördern und Musik als Kommunikation ohne Worte zu verstehen.

„Dank des Musikangebotes konnte ich Instrumente aus aller Welt kennenlernen und die musikalische Vielfalt in der Gruppe erleben.“

„Ich wusste nicht, dass es mir so viel Freude bereitet, mit anderen zu musizieren!“

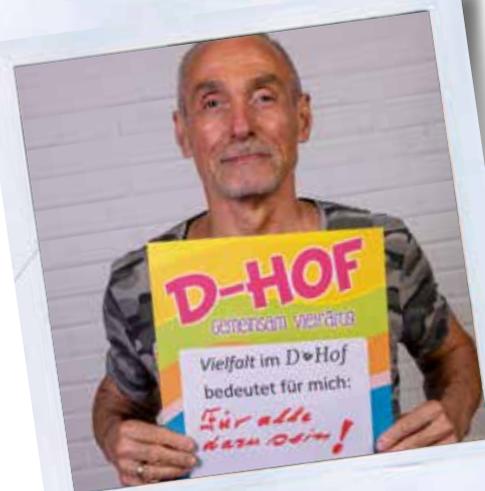


Foto-Workshop

In einem Foto-Workshop konnte sich jede*r mit einem selbst gestaltetem Plakat zum Thema "Vielfalt im D-Hof bedeutet für mich ..." ablichten lassen.

Durchweg positiv fiel die Resonanz auf den Tag von den Mitarbeitenden aus, die es auch in diesem Jahr als großen Gewinn ansahen, sich einmal abseits des Alltags in neuen Rollen ausprobieren und sich so noch besser kennen lernen zu dürfen.

Das gemeinsame Erleben beim Teamtag wurde abgerundet mit einer bunten Mitarbeiter*innen-Party. Erfolge sollten Wertschätzung erfahren und alle Beteiligten durften sich selber feiern!



D-HOF: WIR SIND WEITERHIN VIELFÄLTIG & GEMEINSAM VERSCHIEDEN!

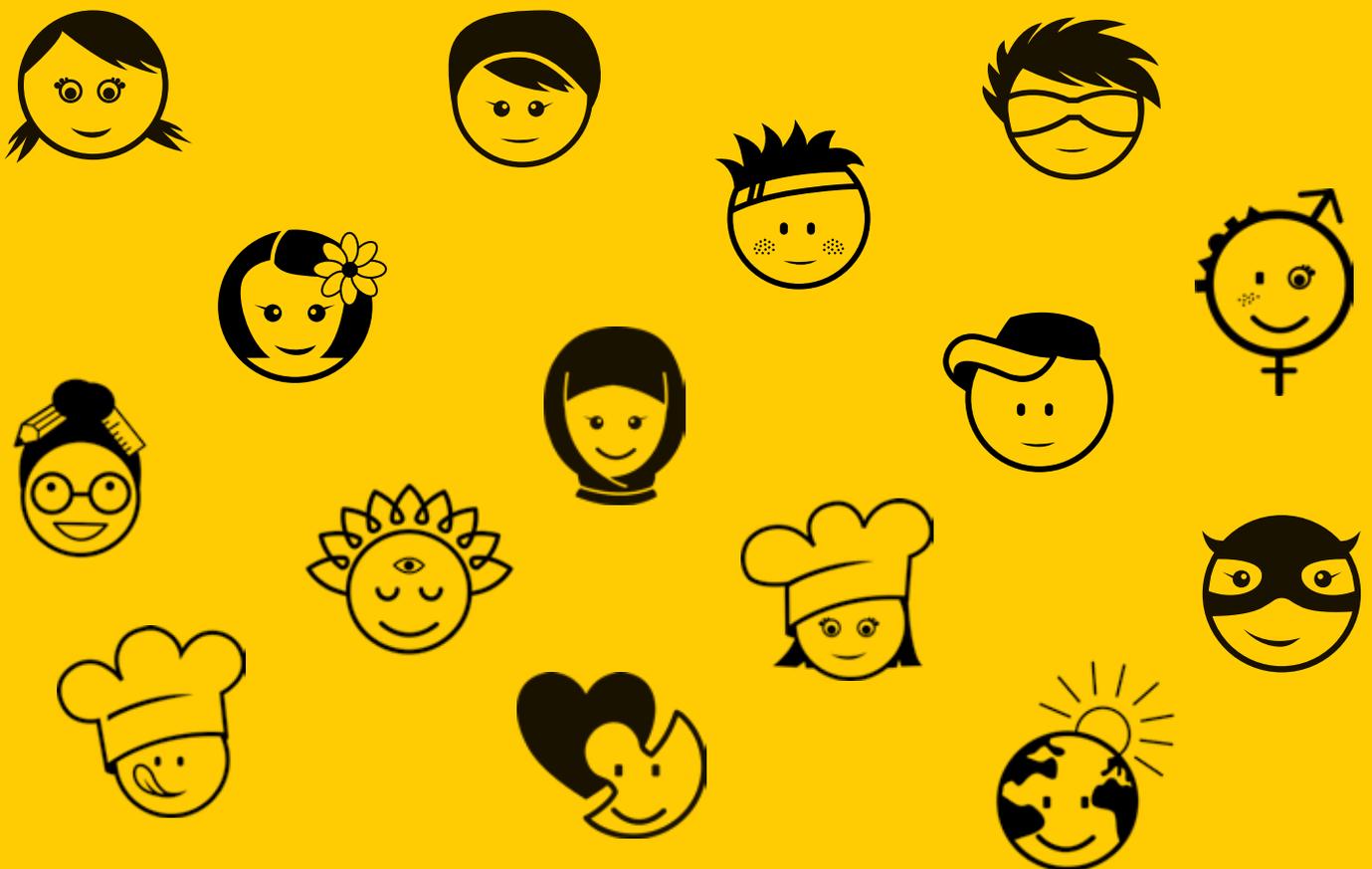
4.5 ARBEIT AM DESIGN

Auch die Verpackung ist wichtig

Um Vielfalt noch stärker zu transportieren und eine größere Sichtbarkeit zu erzielen, wurde in Zusammenarbeit mit einer Grafikerin schrittweise ein buntes Design unter der Überschrift „Vielfalt“ entworfen, das seitdem für die Erstellung verschiedener Materialien genutzt wird.

Der erste Schritt bestand in der Ausarbeitung von sogenannten „Männeken“ für die Themenbereiche Inklusion, Barrierefreiheit, Geschlechtervielfalt und kulturelle Vielfalt. Ihre Botschaft bekräftigt: „Bei uns ist jede*r willkommen!“ Die neuen Piktogramme ergänzen die bereits seit Jahren vielfach genutzten „Männeken“. Diesem Schritt voraus fand eine intensive Auseinandersetzung im Fachkräfte-Team statt zu den Fragen, welche Bereiche durch die bisherigen Figuren nicht abgedeckt werden, wer sich nicht explizit angesprochen fühlen könnte und welche Gruppen durch die bisherigen „Männeken“ nicht repräsentiert werden.

MÄNNEKEN





Schritt für Schritt, verbunden mit verschiedenen Reflexions- und Rückmeldeschleifen, entstand anschließend das finale Design, mit dem seitdem einheitlich und wiedererkennbar **Plakate und Flyer** in verschiedenen Größen für die Bewerbung von Angeboten gedruckt werden.

Natürlich wurde auch das erarbeitete Leitbild auf diesem Design gedruckt.

Auch neu erstellte **Reflexionskarten** kommen nun bei jedem Angebot zum Einsatz. Durch die schöne Gestaltung der Karten macht die Nutzung viel Freude, das wertige Material und die damit verbundene Haptik wird von den beteiligten Menschen als Wertschätzung empfunden und die Reflexion macht so richtig viel Spaß.

Zusätzlich wurden **Notizblöcke, Haftnotizen und Sticker** im neuen Design gedruckt, die von zahlreichen Kindern und Jugendlichen sowie von Mitarbeitenden und Erwachsenen freudig genutzt werden. Immer dabei die Botschaft: „**Gemeinsam vielfältig**“.



Reflexionskarte, Plakat, Haftnotizen, Sticker und Notizblock: s. Anhang

Eine kunterbunte **Square-Flag** ist sowohl Blickfang im Alltag in der OT D-Hof als auch bei verschiedenen Veranstaltungen. Damit wird immer sofort auf den ersten Blick klar: „**Bei uns ist jede*r Willkommen!**“

4.6 **ViELFALT NACH AUSSEN TRAGEN**

Mit dem Projekt-Add On ging es 2023 zusätzlich darum, das Thema Vielfalt noch deutlicher im Außen der OT D-Hof sichtbar zu machen.

In Kapitel 3.4 wurden bereits räumliche Veränderungen sowie solche auf dem Außengelände mit Kunstwerk und Beeten beschrieben. Letztere entfalten ihre Wirkung in den Stadtteil hinein und führen auch hier dazu, dass sich die vielen verschiedenen Menschen und Gruppierungen im Stadtteil Driescher Hof u.a. mit ihren unterschiedlichen kulturellen Hintergründen gesehen und wertgeschätzt fühlen.

Unsere „Botschaft zur Vielfalt“ transportierten wir 2023 über den Stadtteil hinaus in und mit verschiedenen Veranstaltungen und Aktionen:

„Vielfalt Alaaf!“ – Karnevalszug 2023

Die D-Hof-Teilnahme beim Aachener Kinder-Karnevals-umzug haben wir unter das Motto **„Der D-Hof feiert die Vielfalt“** gestellt. Mit eigener Fußgruppe und auf dem Karnevalswagen vom Forster Kinderkarnevalsverein hatten alle eine Menge Spaß!



„good & bad im D-Hof - Zeige uns, wie du es siehst!“ - Ein Demokratieprojekt unterstreicht die Vielfalt

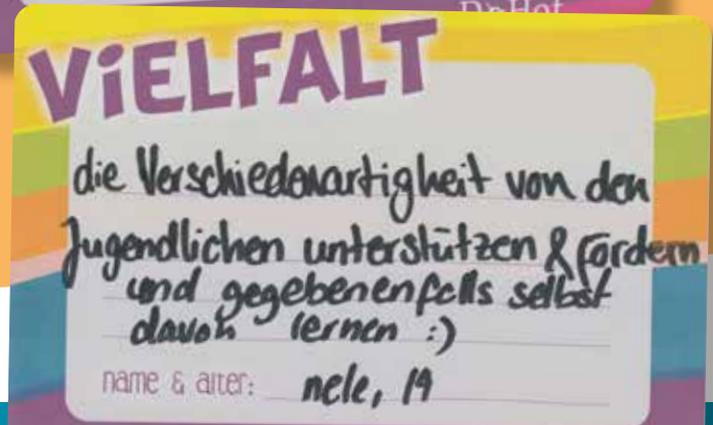
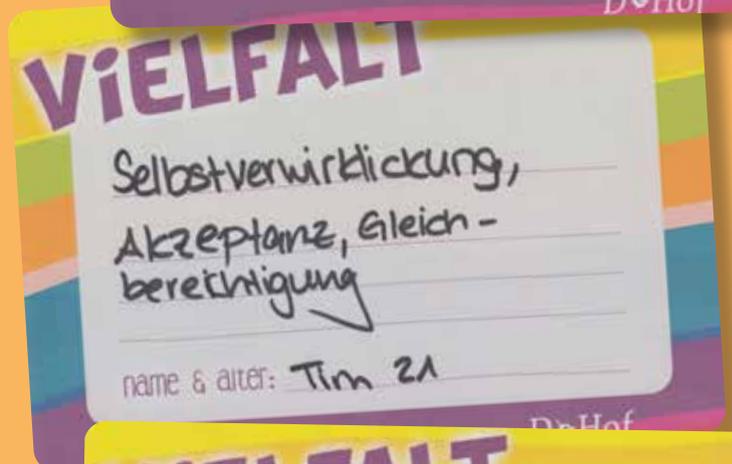
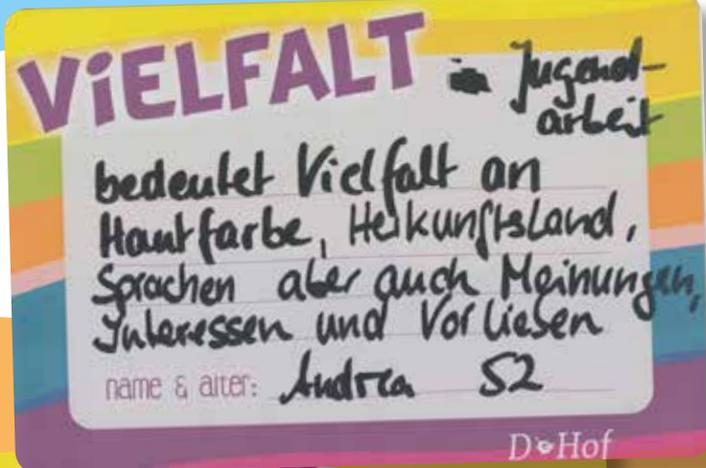
Bei einem Projekt zur Demokratiebildung im Offenen Teenie- und Jugendbereich der Landesarbeitsgemeinschaft Katholische Offene Kinder- und Jugendarbeit NRW e.V. beschäftigten sich zehn Teenies und Jugendliche zwischen 11 und 18 Jahren intensiv mit ihrem Stadtteil. Sie erstellten Fotos ihrer liebsten Orte und Plätze im Stadtteil und auch derer, die sie als ausbaufähig oder als „bad“ empfanden. Von Beginn an war es ein besonderes Anliegen, das Projekt so offen und partizipativ wie möglich zu gestalten mit dem Ziel, Zusammenhänge im politischen Geschehen zu vermitteln und junge Menschen zu empowern. Besonders beeindruckend war es, dass die Teenies und Jugendlichen bei ihren Wünschen, die in einem Antrag an die zuständigen politischen Ausschüsse in Aachen mündeten, folgende Schwerpunkte setzten:

Aufstellung von Bänken, insbesondere für alte Menschen / Beseitigung von Müll und Aufstellung von Abfallern / die Herstellung von Barrierefreiheit / die Herstellung von ausreichender Beleuchtung zwecks Sicherheit für alle / sowie die Verschönerung von zwei belebten Orten im Stadtteil. Damit war das Thema „Inklusion“ sehr zentraler Bestandteil des Projektes.



Praxis- und Begegnungstag der Katholischen Hochschule (KatHo) Aachen - Studierende für die Vielfalt in der Offenen Kinder- und Jugendarbeit sensibilisieren

Der D-Hof beteiligt sich jedes Jahr mit einem Stand am Praxis- und Begegnungstag der Katholischen Hochschule Aachen. Zielgruppe sind die Studierenden der Hochschule, denen von den teilnehmenden Praxiseinrichtungen potenzielle Praktikums- und Arbeitsbereiche vorgestellt und nahegebracht werden. Mit Informationen, Aktionen und im persönlichen Gespräch vertreten und repräsentieren die D-Hof-Mitarbeitenden die Felder der Offenen Kinder- und Jugendarbeit und der Offenen Ganztagschule. 2023 wurde die Veranstaltung genutzt, um mit den Studierenden darüber ins Gespräch zu kommen, was diese unter Vielfalt in der Kinder- und Jugendarbeit verstehen. Die Auswertung der D-Hof-Mitarbeiter*innen über die Aktion am Infostand ergab, dass diese Aktion eine hohe Resonanz hatte und der inhaltliche Austausch über „Vielfalt“ als großer Gewinn für alle Beteiligten empfunden wurde.



Diversität im Gepäck – Der D-Hof beim Gemeindefest

Beim diesjährigen Gemeindefest brachte sich der D-Hof zusätzlich zu den beliebten Spielangeboten mit einem Austausch zur Fragestellung „Was bedeutet Vielfalt in der Gemeinde für dich?“ ein und platzierte auch hier sichtbar das Thema Diversität.





Festival der Vielfalt – Thema als „Klammer“ in der Vernetzungsarbeit

Gemeinsam mit der Arbeitsgemeinschaft der Offenen Türen in Aachen (AGOT) war auch der D-Hof beim „Festival der Vielfalt“ der Stadt Aachen vertreten. Neben verschiedenen Spiel-, Sport- und Kreativ-Angeboten präsentierte sich der D-Hof mit seinen Vielfalt-Angeboten und lud zu einem Austausch darüber ein, was Vielfalt jedem Einzelnen in Aachen bedeutet.

Natürlich auch hier wieder im Einsatz und zum Verschenken dabei: die schönen Vielfalt-Materialien. Zugleich wurde die Social Media-Aktion rund um die Vielfalt-Litfaßsäulen beworben (siehe nachfolgender Abschnitt: „Fotoprojekt – D-Hof goes Litfaßsäule“).



D-Hof goes Litfaßsäule – Fotoprojekt XXL

„So häufig werden wir gefragt, wie das denn in unserem Stadtteil mit so vielen Herausforderungen und in unserer Einrichtung mit so vielen verschiedenen Menschen aus unterschiedlichen Kulturen ‚klappt‘?“. Die Antwort von D-Hof-Leiterin Sandra Jansen darauf lautet schlicht und einfach: „Richtig gut!“ Denn für die Kinder ist es viel weniger wichtig, woher jemand kommt, als die Tatsache, ob jemand nett ist oder gerne Fußball spielt, im Garten mit anpackt oder in der Küche mit kocht. Dass es eine Bereicherung für die Gemeinschaft ist, wenn Menschen unterschiedlich sind und z.B. verschiedene Talente einbringen, das erleben Kinder, Jugendliche, Familien und Mitarbeitende im D-Hof jeden Tag.

Hieraus entstand die Idee, mit einem **Fotoprojekt** einen Beitrag zu schaffen, der transportiert, dass Vielfalt Spaß macht und ein Geschenk für alle ist. Zudem sollten die Ergebnisse der positiven Vielfalt im D-Hof für alle sichtbar in die Stadtgesellschaft hineingetragen werden.

Der Rahmen der Sommer-Ferienspiele 2023 wurde daher genutzt, um geeignete professionelle Vielfalt-Fotos „in den Kasten“ zu bekommen. Ganz schön anstrengend gestaltete sich dies und gar nicht so einfach, Fotos hinzubekommen, auf denen alle in die Kamera gucken, fröhlich lachen und alle Augen geöffnet sind. So manches Kind erkannte an den zwei „Shooting-Tagen“, dass der Job eines Models ein sehr anstrengender ist. Aus den über 900 Fotos wurden final drei ausgesucht.



Die Grafikerin bereitete die erstellten Fotos professionell zu bunten und ansprechenden Plakatemotiven auf. Hierbei legte der D-Hof großen Wert auf die Wiedererkennbarkeit durch die bereits bekannten D-Hof-Männchen und die Erweiterung dieser mit den neuen „Vielfalt-Männchen-Motiven“. (siehe Kapitel 4.5) sowie das aktualisierte und vielfach genutzte Gesamt-Design.

Mit den fertigen Plakatemotiven konnten (natürlich nach erfolgreicher Verhandlung von Sonderkonditionen für den gemeinnützigen Trägerverein) Litfaßsäulen in Aachen und Umgebung für jeweils 10 Tage gebucht werden. Insgesamt drei verschiedene Motive wurden auf zehn Litfaßsäulen im Großformat und auf weiteren 60 Säulen im Format DIN A1 in Aachen und Umgebung veröffentlicht. Damit erreichte der D-Hof eine breite Wirkung in der Öffentlichkeit, d.h. im Stadtteil, auf der Hauptverkehrsrouten zwischen Stadtteil und Innenstadt sowie an markanten und zentralen Punkten in der Aachener Innenstadt und in zwei umliegenden Städten in der Städteregion Aachen.

Flankierend lud der D-Hof zu einer Pressekonferenz ein.



Die Kinder vom D-Hof in Aachen kommen ganz groß raus

Wer mit offenen Augen durch Aachen geht, hat die Plakate schon gesehen: Wie Kinder und Jugendliche sich für Vielfalt und Gemeinsamkeit einsetzen.

VON MARIKE SPÄHR

AACHEN. Sie wie Brillen sind die Eltern, die sie wie die Lila-Falten an der linken Seite in Aachen aufstellen lassen. Und sie lassen sich ein gutes Gesicht. Denn sie gehören zu rund zwei Dutzend Kindern und Jugendlichen vom D-Hof, die sie wie ein großes Plakat machen wollen. Sie lassen, das Gesicht dem Projekt. Wie wird vielfältig und gut? In Aachen, die Familien-Gemeinschaft für Vielfalt in Aachen, die sie wie ein großes Plakat machen wollen.

Der D-Hof arbeitet an einem, das kinderfreundlich und Vielfalt enthält ist. Einmalige Themen, werden die Kinder und Jugendliche gebildet werden. Für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter geht es um Vielfalt und Zusammenhalt. Die Kinder und Jugendlichen sind die Zukunft der Vielfalt in Aachen, die sie wie ein großes Plakat machen wollen.



Zusätzliche Hintergrundinfos: Die Kinder und Jugendlichen sind die Zukunft der Vielfalt in Aachen, die sie wie ein großes Plakat machen wollen.



9. Aus der Region



Hauptsache, jemand ist nett

Hilf wemem Vielfalt-Projekt will der D-Hof zeigen, wie gutes Zusammenleben aussehen kann

Der D-Hof zeigt, wie gutes Zusammenleben aussehen kann. Die Kinder und Jugendlichen sind die Zukunft der Vielfalt in Aachen, die sie wie ein großes Plakat machen wollen.

← Aachener Zeitung, 31.08.2023

→ Kirchenzeitung für das Bistum Aachen, 41-2023



Mit einer **begleitenden Social Media-Aktion** wurden Menschen aufgerufen, sich vor den Litfaßsäulen mit den D-Hof-Motiven zu fotografieren und diese Bilder an den D-Hof zu senden. Alternativ wurden sie via Flyer aufgerufen, Fotos der Litfaßsäulen anzufertigen und zu schreiben, was Vielfalt für sie bedeutet und dies ebenfalls an den D-Hof zu senden. Ein zusätzlicher kleiner Wettbewerb erhöhte den Anreiz und führte zu einer guten Reichweite dieser Öffentlichkeitsarbeit.

Auch die Aachener Verkehrsbetriebe (ASEAG) wurden in die Öffentlichkeitsarbeit der Einrichtung eingebunden: Der D-Hof erhielt auf Anfrage einen **kostenfreien Beitrag im „Fahrgast TV“** (Displays in den Bussen).

Um die Motive effektiv zu nutzen und die Nachhaltigkeit dieser Öffentlichkeitsarbeit zu erhöhen, wurden mit den Motiven außerdem noch kleinere **Plakate und Postkarten** gedruckt, die im D-Hof und in anderen Einrichtungen zum Mitnehmen ausgelegt wurden.



**Material im Anhang:
Plakat + Postkarten**





Interreligiöser Kalender 2024 – Religions-Vielfalt anerkennen und sichtbar machen

Die Team-Klausur 2023 hatte als ein sehr konkretes Ergebnis zur Folge, dass der Bedarf bei den Mitarbeitenden nach einem eigenen interreligiösen Kalender für die Einrichtung deutlich wurde. Es war nämlich im Vorfeld bei der zeitlichen Festlegung der Team-Klausur nicht aufgefallen, dass diese genau auf das muslimische Zuckerfest fiel. Mit einem interreligiösen Kalender, der für alle Kinder und Jugendlichen des D-Hof und für die Mitarbeitenden präsent und sichtbar ist, sollen Konflikte bei der Terminierung künftig vermieden werden. Ziel ist es, grundsätzlich Festlichkeiten verschiedener Religionen aktiv zu berücksichtigen.

Auch dieses Produkt wollen wir zwecks Nachhaltigkeit anderen Einrichtungen, Kooperationspartner*innen und unseren Familien zur Verfügung stellen.



Interreligiöser Kalender: s Anhang.

2024												gemeinsam vielfältig												 FÜR KINDER UND JUGENDLICHE Königsberger Str. 7a 52078 Aachen info@d-hof.de www.d-hof.de																																																																																																																																																																																																																															
JANUAR		FEBRUAR		MÄRZ		APRIL		MAI		JUNI		JULI		AUGUST		SEPTEMBER		OKTOBER		NOVEMBER		DEZEMBER																																																																																																																																																																																																																																	
01 MO	02 DI	03 MI	04 DO	05 FR	06 SA	07 SO	08 MO	09 DI	10 MI	11 DO	12 FR	13 SA	14 SO	15 MO	16 DI	17 MI	18 DO	19 FR	20 SA	21 SO	22 MO	23 DI	24 MI	25 DO	26 FR	27 SA	28 SO	29 MO	30 DI	31 MI	01 DI	02 MI	03 DO	04 FR	05 SA	06 SO	07 MO	08 DI	09 MI	10 DO	11 FR	12 SA	13 SO	14 MO	15 DI	16 MI	17 DO	18 FR	19 SA	20 SO	21 MO	22 DI	23 MI	24 DO	25 FR	26 SA	27 SO	28 MO	29 DI	30 MI	31 DO	01 SA	02 SO	03 MO	04 DI	05 MI	06 DO	07 FR	08 SA	09 SO	10 MO	11 DI	12 MI	13 DO	14 FR	15 SA	16 SO	17 MO	18 DI	19 MI	20 DO	21 FR	22 SA	23 SO	24 MO	25 DI	26 MI	27 DO	28 FR	29 SA	30 SO	31 MO	01 DI	02 MI	03 DO	04 FR	05 SA	06 SO	07 MO	08 DI	09 MI	10 DO	11 FR	12 SA	13 SO	14 MO	15 DI	16 MI	17 DO	18 FR	19 SA	20 SO	21 MO	22 DI	23 MI	24 DO	25 FR	26 SA	27 SO	28 MO	29 DI	30 MI	31 DO	01 MI	02 DO	03 FR	04 SA	05 SO	06 MO	07 DI	08 MI	09 DO	10 FR	11 SA	12 SO	13 MO	14 DI	15 MI	16 DO	17 FR	18 SA	19 SO	20 MO	21 DI	22 MI	23 DO	24 FR	25 SA	26 SO	27 MO	28 DI	29 MI	30 DO	31 FR	01 DO	02 FR	03 SA	04 SO	05 MO	06 DI	07 MI	08 DO	09 FR	10 SA	11 SO	12 MO	13 DI	14 MI	15 DO	16 FR	17 SA	18 SO	19 MO	20 DI	21 MI	22 DO	23 FR	24 SA	25 SO	26 MO	27 DI	28 MI	29 DO	30 FR	31 SA	01 FR	02 SA	03 SO	04 MO	05 DI	06 MI	07 DO	08 FR	09 SA	10 SO	11 MO	12 DI	13 MI	14 DO	15 FR	16 SA	17 SO	18 MO	19 DI	20 MI	21 DO	22 FR	23 SA	24 SO	25 MO	26 DI	27 MI	28 DO	29 FR	30 SA	31 SO	01 SO	02 MO	03 DI	04 MI	05 DO	06 FR	07 SA	08 SO	09 MO	10 DI	11 MI	12 DO	13 FR	14 SA	15 SO	16 MO	17 DI	18 MI	19 DO	20 FR	21 SA	22 SO	23 MO	24 DI	25 MI	26 DO	27 FR	28 SA	29 SO	30 MO	31 DI
Christliche Feiertage		Ägyptische Feiertage		Islamische Feiertage		Buddhistische Feiertage		Hinduistische Feiertage		Jüdische Feiertage		Sikh Feiertage		Jainische Feiertage		Gesetzliche/Sonstige Feiertage		Ferien NRW		calendrier events		AGET		D-Hof		D-Hof		D-Hof																																																																																																																																																																																																																											

4.7 WAS WIR LEISTEN UND ERREICHEN

Bewusstsein über die Wirksamkeit der pädagogischen Arbeit erlangen

Häufig erleben wir, dass pädagogische Angebote zwar beschrieben werden können, dass aber gleichzeitig die Frage nach deren **Wirksamkeit** unbeantwortet bleibt. Diese „Gretchenfrage“ in der Pädagogik ist in unseren Augen aber essentiell für die Weiterentwicklung von Angeboten und der eigenen Arbeit. Und hilft noch dazu ungemein in der Argumentation gegenüber Zuschussgebenden, bei der Drittmittelakquise sowie in jedem Kontext, der die Legitimation der Offenen Kinder- und Jugendarbeit in Frage stellt. Als hilfreich haben wir dabei die Analyse unserer Arbeit anhand der nachfolgenden „Wirkungstreppe“ von Phineo erlebt, die wir hier als Exkurs kurz darstellen wollen.

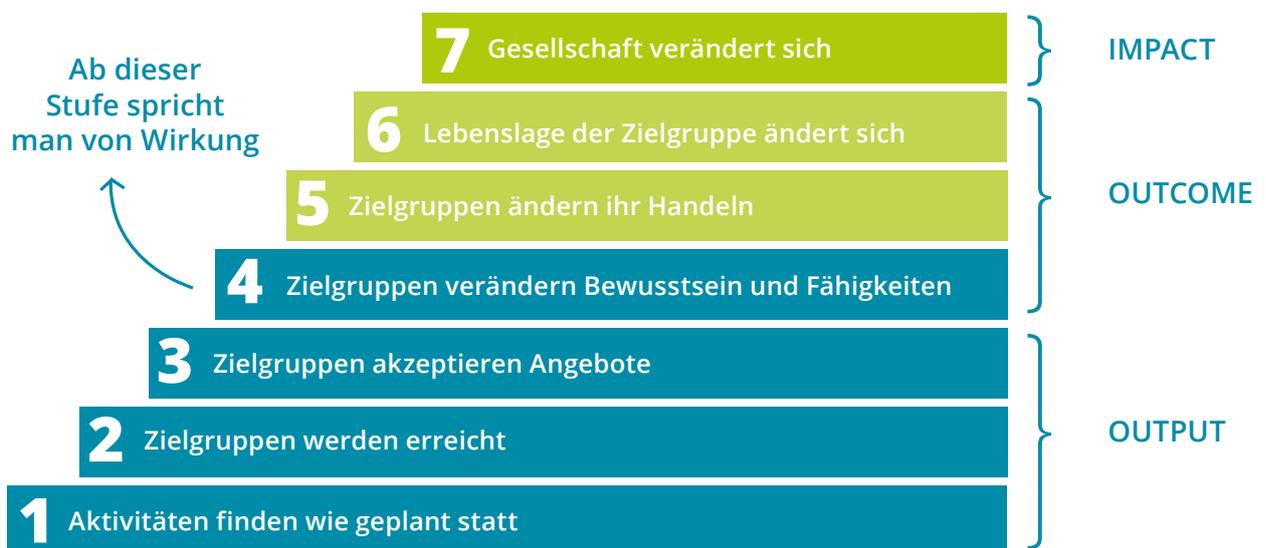


Schaubild Wirkungstreppe (Quelle: Phineo-Stiftung)



Weiterführende Infos und Materialien gibt es kostenfrei hier: www.wirkung-lernen.de



Zur Verdeutlichung wollen wir die Wirkungsziele des Projektes
D-Hof: Wir sind weiterhin vielfältig & gemeinsam verschieden!
kurz hier anführen:

„Outputs“ – Leistungen des D-Hof

- 👁️ Wir bieten verschiedene Gruppenangebote für unterschiedliche Alters- und Zielgruppen.
- 👁️ Wir machen den D-Hof als sicheres, zweites Zuhause für alle noch stärker erlebbar und nutzbar.
- 👁️ Wir stellen verschiedene Reflexions- und Weiterbildungsräume und -möglichkeiten für Mitarbeitende zur Verfügung.
- 👁️ Alle Angebote werden von den verschiedenen Zielgruppen genutzt

„Outcomes“ – Wirkungen auf Ebene der Zielgruppen

- 👁️ Kinder und Jugendliche nutzen die verschiedenen sicheren Räume und werden sich eigener Stärken bewusst.
- 👁️ Sie begreifen die Verschiedenheit aller zunehmend als Ressource und Gewinn für alle.
- 👁️ Kinder und Jugendliche wollen mehr mitbestimmen und nutzen die Möglichkeiten dafür immer stärker.
- 👁️ Mitarbeitende sind sensibilisiert für die unterschiedlichen Formen von Diskriminierung. Sie erkennen, wo jemand und wer ausgeschlossen oder übersehen wird und beziehen Stellung. Es gelingt ihnen, Räume zu schaffen, in denen alle mitsprechen können.
- 👁️ Mitarbeitende geben Macht an Kinder und Jugendliche ab.

„Impact“ – Wirkungen auf gesellschaftlicher Ebene

- 👁️ Kinder und Jugendliche setzen sich im Sozialraum für ihre Bedürfnisse ein und erreichen Veränderungen.
- 👁️ Mitarbeitende unterstützen Kinder und Jugendliche, sich Gehör auch außerhalb der Einrichtung zu verschaffen.
- 👁️ Mitarbeitende werben bei Eltern, Kinder partnerschaftlich an wesentlichen Entscheidungen zu beteiligen und einzubinden. Diese beziehen ihre Kinder mehr mit ein.
- 👁️ Mitarbeitende begreifen ihr eigenes berufliches Handeln als politisches und beziehen öffentlich Position für eine Gesellschaftspolitik für alle.

5. AUSBLICK

Im D-Hof kommt niemand mehr an der **Vielfalt** vorbei – und das ist sehr gut so

Nach fast zwei Jahren Projektarbeit im Themenfeld „Vielfalt im D-Hof“ wird deutlich, dass wir noch lange nicht fertig sind bzw. dass wir nie fertig sein können. Denn mit jedem Menschen, der neu in unsere Einrichtung kommt, mit jedem Kind und neuen Mitarbeitenden, mit Veränderungen im Stadtteil und unserer Gesellschaft können neue Themen oder Situationen auftreten, die Menschen diskriminieren oder ihre Grenzen verletzen.

Deshalb ist Diversität für uns so viel mehr als ein zeitlich befristetes Projekt: Vielfalt ist im D-Hof vielmehr eine **Querschnittsaufgabe** und eine **Frage der Haltung**.

Wir wollen wachsam bleiben und aufmerksam, wir wollen uns immer wieder vergewissern, uns Impulse von Außen holen und wir wollen weiterhin in engem Dialog mit den Kindern und Jugendlichen und ihren Familien bleiben.

Mit der Art und Weise, wie wir im „Projekt Vielfalt“ gelernt haben, noch systematischer und zielgerichteter Feedback einzuholen und zu geben, haben wir uns eine hervorragende Basis erarbeitet, um weiter miteinander und voneinander zu lernen.



**VIELFALT - WIR LEBEN
UND WIR LIEBEN SIE!**



6. LITERATUR & WEITERE MEDIEN

Beigang, Steffen; Fetz, Karolina; Kalkum, Dorina; Otto, Magdalena (2017):

Diskriminierungserfahrungen in Deutschland. Ergebnisse einer Repräsentativ- und einer Betroffenenbefragung. Hrsg.: Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Verfügbar unter: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/expertise_diskriminierungserfahrungen_in_deutschland.pdf?__blob=publicationFile&v=6

Benbrahim, Karima (2020): Rassismuskritik institutionalisieren und als Querschnittsaufgabe begreifen. In: Rassismuskritische Öffnung II. Impulse zur rassismuskritischen Entwicklung der Jugend(verbands)arbeit. Hrsg.: Sebastian Seng und Nora Warrach im Auftrag des Informations- und Dokumentationszentrums für Antirassismuserbeit e. V. (IDA). Düsseldorf.

Verfügbar unter: https://www.idaev.de/fileadmin/user_upload/pdf/publikationen/Reader/Broschuere_RKOE_II_Screenversion_final.pdf

Farrokhzad, Schahrzad; Jagusch, Birgit (2023): Policy Paper. Extrem rechte und rassistische Gewalt – Reflexionspapier für die Praxis der Bildungs- und Beratungsarbeit. Formen, Kontexte und Auswirkungen extrem rechter und rassistischer Gewalt auf das Alltagsleben von Menschen mit Migrationsgeschichte und BPoC in NRW.

Verfügbar unter: https://www.th-koeln.de/mam/downloads/deutsch/hochschule/aktuell/nachrichten/f01/amal_policy_paper_reflexionsfragen_praxis.pdf

Foitzik, Andreas (2019): Eine Kultur der Besprechbarkeit als Voraussetzung für Beschwerdeverfahren. In: Rassismuskritische Öffnung. Herausforderungen und Chancen für die rassismuskritische Öffnung der Jugend(verbands)arbeit und Organisationsentwicklung in der Migrationsgesellschaft. Hrsg.: Sebastian Seng und Nora Warrach im Auftrag des Informations- und Dokumentationszentrums für Antirassismuserbeit e. V. (IDA). Düsseldorf.

Verfügbar unter: https://www.idaev.de/fileadmin/user_upload/pdf/publikationen/Reader/2019_IDA_RKOE.pdf

Linnemann, Tobias; Wojciechowicz, Anna Aleksandra; Yiligin, Fidan (2019):

Gelingensbedingungen einer rassismuskritischen und migrationspädagogischen Kinder- und Jugendarbeit. In: Rassismuskritische Öffnung. Herausforderungen und Chancen für die rassismuskritische Öffnung der Jugend(verbands)arbeit und Organisationsentwicklung in der Migrationsgesellschaft. Hrsg.: Seng Sebastian und Nora Warrach im Auftrag des Informations- und Dokumentationszentrums für Antirassismuserbeit e. V. (IDA). Düsseldorf.

Verfügbar unter: https://www.idaev.de/fileadmin/user_upload/pdf/publikationen/Reader/2019_IDA_RKOE.pdf

Stadt Aachen (06.2022): Update zum Dritten Sozialentwicklungsplan. Eine integrierte Analyse der 60 Aachener Lebensräume

Wieland, Ulrike; Kober, Ulrich (2023): Diskriminierung in der Einwanderungsgesellschaft. Wahrnehmung und Einstellungen in der Bevölkerung. Hrsg.: Bertelsmann Stiftung. Gütersloh.

Verfügbar unter: <https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/publikationen/publikation/did/diskriminierung-in-der-einwanderungsgesellschaft>

Weiterführende Literatur

🔗 <https://agg-reform.jetzt/>

🔗 **Diskriminierungserfahrungen in Deutschland:** https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/forschungsprojekte/DE/UMFRAGE_DiskrErf_in_Dtschl.html

🔗 **Rassismusforschung I. Theoretische und interdisziplinäre Perspektiven:** <https://www.transcript-verlag.de/978-3-8376-6150-7/rassismusforschung-i/?number=978-3-8394-6150-1>

🔗 **Studie: Breite Mehrheit in Deutschland für Antidiskriminierungspolitik:** https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/aktuelles/DE/2023/20230425_Bertelsmann_Studie.html

Materialien

🔗 **IDA-Kartenset „Antidiskriminierung, Rassismuskritik und Diversität“**
(Beltz Juventa)

🔗 **Kartenset: "Wer hat Angst vor Rassismus(-Kritik)?"** – Konversationskarten der „John Dewey Forschungsstelle für die Didaktik der Demokratie“

Set als Bastelbogen downloaden:

<https://tu-dresden.de/gsw/phil/powi/joddid/shop/shop/direkt-nutzen/konversationskartenset-nr-3-rassismuskritische-politische-bildung>

Oder ab Ende des Jahres hier bestellbar:

<https://www.bpb.de/shop>

🔗 <https://www.wirkung-lernen.de/>

🔗 **D-Hof-Film über das erste Vielfalt-Jahr:** <https://www.youtube.com/watch?v=tWfLqfo1Szg&t=10s>



7. ANHANG & BEILAGEN

- 👁️ **„Privilegentest für pädagogische Multiplikatorinnen“** von Katharina Debus
- 👁️ **Leitbild D-Hof**
- 👁️ **Zitronen-Methode** aus der Anti-Bias-Werkstatt
- 👁️ **Rezepte** aus dem D-Hof-Team
- 👁️ **Methode „Ein neuer Anfang“** aus der Anti-Bias-Werkstatt
- 👁️ Kartenexemplar aus dem **Kartenset: "Wer hat Angst vor Rassismus(-Kritik)?" -Konversationskarten der "John Dewey Forschungsstelle für die Didaktik der Demokratie"**
- 👁️ Kartenexemplar aus dem **IDA-Kartenset „Antidiskriminierung, Rassismuskritik und Diversität“** (Beltz Juventa)
- 👁️ D-Hof-**Reflexionskarte**
- 👁️ D-Hof-**Plakatvorlage**
- 👁️ D-Hof-**Haftnotizen**
- 👁️ D-Hof-**Notizblock**
- 👁️ **Plakat + Postkarten**
- 👁️ D-Hof-**Vielfalt-Sticker**
- 👁️ **Interreligiöser D-Hof-Kalender**

Gefördert durch:



Ministerium für Kinder, Jugend, Familie,
Gleichstellung, Flucht und Integration
des Landes Nordrhein-Westfalen

