

# Workshop

## Unterrepräsentierte Gruppen im Jugend- und Schüler:innenaustausch – eine Bestandsaufnahme

---

Institut für Kooperationsmanagement

Dipl.-Psych. Heike Abt

Wittelsbacherstr.6

93049 Regensburg

0941-29020674

0173-3803838

[info@iko-consult.de](mailto:info@iko-consult.de)

[www.iko-consult.de](http://www.iko-consult.de)



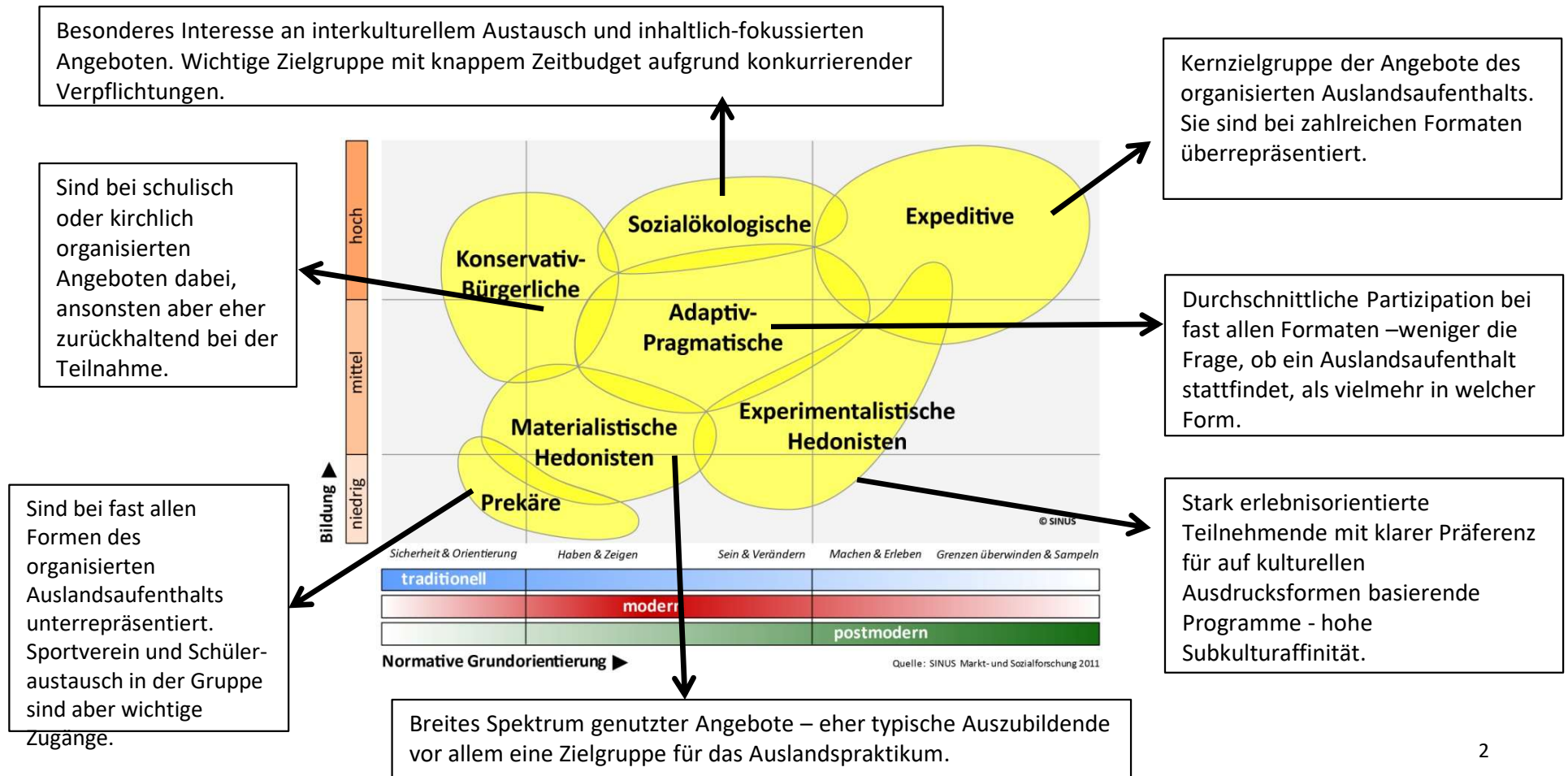
Heike Abt bei twitter



Heike Abt in linkedin



# Lebensweltliche Haltung zum organisierten Auslandsaufenthalt



# Ist-Zustand YFU

---

- 5 Jahrgänge von 2017 bis 2021
- 3450 Teilnehmer:innen Datensätze



# Typische Teilnehmer:in von YFU

---

Gymnasiast:innen  
(72%)

weiblich  
(70%)

urban  
(57%)

Vollzahler:innen  
(75%)



Deutsche  
Staatsbürgerschaft,  
geboren in Dtl. (95%, 97%)

Ohne Beeinträchtigung  
(Selbsteinschätzung 98%)

christlich (66%)

Schätzung:  
Abschluss Eltern  
nichtakademisch  
(68%)

N=3450

# Bisher unterrepräsentierte Gruppen

(Vergleich mit Grundgesamtheit)

- Jungen stark unterrepräsentiert (30% ggü. 50%)
- Nicht-Gymnasiast:innen (72% ggü. 57%)
- Jugendliche mit Migrationshintergrund (genaue Zahl nicht erfasst ggü. 25%-34%)
- Muslimische Jugendliche (1% ggü. 5% bis 10% Gesamtbevölkerung)
- Jugendliche mit Erkrankungen (genaue Zahl unbekannt gegenüber 26%)
- Kinder von Nicht-Akademiker:innen leicht unterrepräsentiert (ca. 70% ggü. 80%)
- Urbaner Anteil eher gering (57% ggü. 77% Gesamtbevölkerung)
- Keine Informationen zu anderen diversität-bezogenen Variablen wie Klasse/Milieu, PoC, sexuelle Orientierung/Identität etc.



# „Mission Statement“ YFU

---

- Die Teilnehmenden an YFU Programmen sollen diverser werden
- Jugendliche, **die kein Gymnasium besuchen/kein Abitur anstreben**, aus unterrepräsentierten Regionen in Deutschland kommen, **mit Einwanderungsgeschichte in der Familie und ökonomisch schlechter gestellt sind**, sollen vermehrt angesprochen werden
- Eine verbesserte Datenlage zur Teilnehmer:innenschaft wäre wünschenswert



# Befragung von ehemaligen YFU Teilnehmenden aus unterrep. Gruppen (Schulart)

---

- am 6.8.22 in Würzburg
- Gruppendiskussion
- N=6
- 5 weiblich, 1 männlich



# Gründe der Nicht-Teilnahme und eigene Erfahrungen mit Hürden

---

- **Fehlende Informationen:** Es wird nicht so viel promotet an anderen Schulen (Real-, Gesamt-, Mittel-, FOS) durch Plakate, Flyer etc., Lehrer:innen promoten es nicht so wie auf dem Gymnasium
- **Fehlenden Vorbilder:** Man kennt weniger Leute, die schon teilgenommen haben, Eltern aus dem Osten haben keine eigene Erfahrung damit
- **Keine Unterstützung:** Es wurde abgeraten an der Schule, um sich auf Ausbildung/Berufseinstieg zu fokussieren, man solle kein Jahr verlieren
- **Kosten:** Preise sind abschreckend
- **Bedenken** der Eltern, Freund:innen
- Sorge um **Kontakte** daheim

*„Was mir aufgefallen ist, das am Gymnasium vielmehr Werbung gemacht wird. An der Oberschule habe ich nie was davon gehört, erst als ich mit dem Abitur angefangen habe, kam es dann so auf, dass man in Ausland gehen kann. Dafür gibt es auch Stipendien, davon wusste ich gar nichts, die Information hat gefehlt.“*

*„Ich war an der Mittelschule, ab der 7. Klasse wurde uns eingetrichtert, wir müssen in Ausbildung gehen. Wir wurden darauf vorbereitet mit berufsbegleitenden Personen von der Arbeitsagentur. Da haben wir nicht so dieses Denken. In der 10., während wir uns auf den Abschluss vorbereiten, haben alle schon Ausbildungsstelle oder sind schon in der Schule eingeschrieben.“*



# Hürden – eigene Erfahrungen

---

- Keine Unterstützung an **der Schule**
- **USA**-Aufenthalt als Narrativ im Kopf
- **Bürokratie**

*„Ich war die erste Person, die von meiner Schule die ins Ausland gegangen ist. Ich weiß nicht, wie ich darauf gekommen bin. Ich wollte definitiv keine Ausbildung machen, weil ich nichts Passendes gefunden habe, obwohl ich Jobinterviews gemacht habe. Im Endeffekt war es so, dass man alle selber machen musste, man musste den Lehrern alles hinterher tragen, weil sie ja auch keine Ahnung hatten was sie machen sollten.“*

# Reaktionen der Schulen

---

- **Widerstände bei Lehrer:innen:** Überfordert, die Papiere auszufüllen, können Gutachten nicht auf Englisch verfassen
- **Schulische Unsicherheit:** Genehmigung Auslandsjahr, Rückkehr-Einstufung, Platz/Einschreibung an der Schule, Einbringen von Noten aus dem Ausland

*„Mein Lehrer, der mich am besten kannte, war BWR Lehrer und er hat mit Englisch absolut nichts am Hut. Der konnte nicht mal ein Wort auf Englisch sagen. Er hatte Glück, dass einer seiner Kumpels Englisch Lehrer war, die haben das zusammen ausgefüllt. Aber das ist ja auch schon wieder eine Hürde, was ist wenn der Lehrer dich zwar kennt, aber kein Englisch kann?“*

# Diskriminierungen– eigene Erfahrungen

---

- **Osten**
- **Nicht-Gymnasiast:in**

*„Bei mir war es halt dann wirklich so, dass viele sagten, wie kannst du das machen, wenn du nicht am Gymnasium warst? Hey du hast das Auswahlgespräch geschafft?“ (PPP)*

*„Nur bei meinem Rückflug hatte ich Frust. Aber ich weiß nicht, ob ich das falsch wahrgenommen habe. Die meisten kamen natürlich aus dem Westen. Ich habe gesagt, ich komme aus Brandenburg, hey da kommen ja so viele Nazis her. Ich, entschuldige bitte, da musste ich erst mal die Vorurteile abbauen. Von 25 Leuten, die nach Finnland gegangen sind, war der Großteil aus Bayern, Hamburg, .. und da komme ich aus Nord Brandenburg. Da war halt schon so ein kleiner Unterschied da, das hat mich überrascht, ehrlich gesagt.“*

---

# Ideen für Maßnahmen vom IST zum SOLL



# Mögliche Maßnahmen: Gesellschaftlicher Bezug

---

- Eine Organisation stellt kein geschlossenes System dar, sondern ist angewiesen auf eine produktive Kooperation mit dem gesellschaftlichen Umfeld. In Bezug auf Diversität sind folgende Aspekte zu prüfen:
  - Vernetzung mit spezifischen Gruppen wie Migrationsverbänden bzw. – fachdiensten, Regierungsbeauftragten für spez. Schultypen, Politiker:innen in den unterrepräsentierten Regionen
  - Vernetzung mit politischen Vertreter:innen der bisher unterrep. TN
  - Diversität in den Kommunikationsmedien, z.B. Flyer, social media Auftritten, Ansprechpartner:innen, Webseite etc.
  - Netzwerke, Plattformen der neuen Fokusgruppe gezielt bedienen
  - Schulische Limitierungen wie z.B. fehlende Mobilitätsfenster zur Teilnahme an Programmen thematisieren, aufklären, überwinden helfen

# Die Rolle der Organisation

---

- Die Erhöhung der Diversität kann nur dann wirksam werden, wenn sie durch entsprechende Maßnahmen in der Organisation unterstützt wird.
  - Formulierung eines mission statements zur Diversität
  - Formulierung klarer Zielquoten für die Teilnehmer:innengruppe der Zukunft
  - Diversität im eigenen Personal erhöhen
  - Berater:innen Gruppen aus der neuen Fokusgruppe erstellen
  - Controlling des Prozesses
  - Ressourcen für den Prozess zur Verfügung stellen
  - Personalentwicklung zu Diversity-Themen

# Die Rolle der Strukturen

---

- Erkennen und Beseitigen von Zugangsbarrieren
- Mögliche Felder:
  - Kommunikationsart mit Bildsprache
  - Defizit-Narrativ
  - Angebotene Länder
  - Intransparenter Auswahlprozess
  - Motivlage
  - Fremdsprachen-Sorgen
  - Kosten
  - .....u.v.m.

# Die Rolle der Individuen

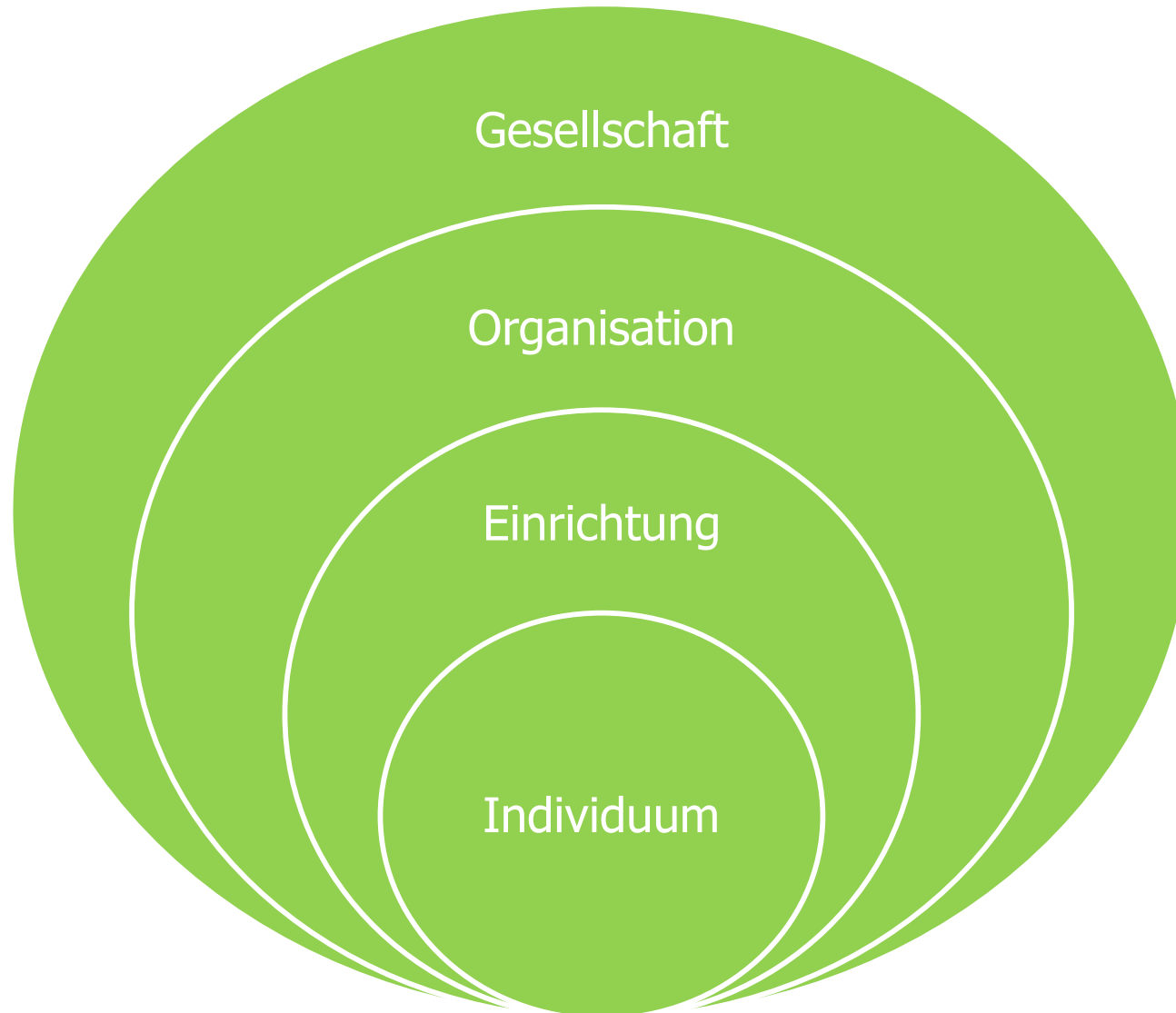
---

- Geschultes (anti-bias) Personal in der Organisation
- sensibilisierte Ehrenamtliche
- diverse peers
- Sensibilisierte Gastfamilien
- Sensibilisiertes pädagogisches Personal (z.B. in Schulen)



# Fazit: Entwicklung auf 4 Ebenen!

---



# Aktionsplan für die Organisation

---

1. Bestimmung IST-Zustand
2. Vergleich mit GG
3. Fehlenden Daten generieren
4. Bestimmung SOLL-Zustand
5. Interne Berater:innen Gruppe bilden
6. Material prüfen
7. Maßnahmen auf den 4 Ebenen ergreifen