

Junge Männer mit Migrationshintergrund: Erwartungen, Bedürfnisse, Erfahrungen

Ergebnisse der europäischen Studie Migrant Men's Well-Being in Diversity (MiMen)

Frankfurt, 2. März 2017

Eckart Müller-Bachmann, CJD Nord



EUROPEAN UNION

European Fund for the Integration of
Third-Country Nationals



**MIGRANT MEN'S
WELL BEING IN DIVERSITY**



Migrant Men's Well-Being in Diversity (MiMen)

- Rahmendaten und Einführung
- Hintergrund, Forschungsstand und Erkenntnisinteresse
- Methodik
- Well-Being Bereiche junger Männer mit Migrationshintergrund
- Auswertungsergebnisse nach ausgewählten Themenbereichen:
Emotionale Bindungen, Jugendfreizeit, Diskriminierung
- Handlungsempfehlungen / Subjektive Indikatoren



Rahmendaten: Das MiMen Projekt

Titel: Migrant Men's Well-Being in Diversity

Laufzeit: 01. Januar 2014 - 31. August 2015

Ko-Finanzierung:

The European Commission (DG Home Affairs) in the European Fund for the Integration of Third-Country Nationals



Rahmendaten: Das MiMen Projekt

Projektpartner:

- University Manchester, UK;
- The Finnish Youth Research Society;
- Ministry of Justice + GIP, France;
- Psychoanalytic Institute for Social Research, Italy;
- Research Institute for Labour and Social Affairs, Czech Republic;
- The Immigrant Council of Ireland,
- CJD Hamburg + Eutin, Germany
(coordinator)

Assoziierte

Partner: Lokale, regionale and nationale Behörden in den Ländern der Partner



EUROPEAN UNION
European Fund for the Integration of
Third-Country Nationals



MIGRANT MEN'S
WELL BEING IN DIVERSITY



Hintergrund der Projektkonzeption

**Ausschreibung der EU > Fokus auf die
Integration vulnerabler Gruppen**



EUROPEAN UNION

European Fund for the Integration of
Third-Country Nationals



**MIGRANT MEN'S
WELL BEING IN DIVERSITY**



Hintergrund der Projektkonzeption

Öffentliche Debatten:

- Junge Männer sind meistens problembezogenes Thema,
- umso mehr wenn junge es sich um junge Männer in Gruppen handelt und
- insbesondere wenn es sich um Gruppen junger Männer mit Migrationsgeschichte handelt.
- Wenn es sich um junge Männer mit Migrationsgeschichte und muslimischen Glauben handelt, ist die Problem, Gefahr-, Abwehrdebatte festgeschrieben.

Exkurs: „Othering“ oder die Integrationsdebatte über Jugendliche „mit Migrationshintergrund“

„Zu den Menschen mit Migrationshintergrund zählen alle nach 1949 auf das heutige Gebiet der Bundesrepublik Deutschland Zugewanderten sowie alle in Deutschland geborenen Ausländer und alle in Deutschland als Deutsche Geborenen mit zumindest einem zugewanderten oder als Ausländer in Deutschland geborenen Elternteil“ (Statistisches Bundesamt)

Deutschland als Einwanderungsgesellschaft?

Abgrenzung gegenüber dem „Anderen“

Konstruktion einer mutmaßlich homogenen Gruppe

Integrationsdebatte: Defizitäre Darstellung von kultureller Differenz vs. Plädoyer für Diversity



Hintergrund: Öffentliche Debatte und Medien: Junge Männer mit Defiziten

z.B. die Vergangenheit: Jugendkriminalität in Deutschland

- Fokus auf männliche Jugendliche mit türkischen Wurzeln
- Betonung des Migrationshintergrundes auch in „Dritter Generation“
- Stereotype Assoziation von Migrationshintergrund und kriminellen Verhalten

– **Beispiele:**

- Der Spiegel (2008): „Junge Männer die gefährlichste Spezies der Welt. Die Migration der Gewalt. Jung, männlich chancenlos - Die Wurzeln der importierten Gewalt“
- Kirsten Heisig (2010): Das Ende der Geduld. Konsequenz gegen jugendliche Gewalt - „schleichende Brutalisierung primär von Migranten“
- Thilo Sarrazin (2009): Deutschland schafft sich ab. „Eroberung durch Fertilität“



Hintergrund: Öffentliche Debatte und Medien: Junge Männer mit Defiziten

z.B. Erklärungsmodelle zur Jugendkriminalität

Kulturspezifische Ursachen:

- Gewaltlegitimierende Männlichkeitsnormen
- Bedeutung von „Ehre“
- Innerfamiliäre Gewalterfahrungen
- Orientierungslosigkeit durch ein Leben „zwischen den Kulturen“

Sozio-strukturelle Benachteiligung:

- Prekäre soziale (Lebens)lagen
- Mangelnde Bildungsintegration
- Arbeitslosigkeit, fehlende Berufschancen, Exklusion
- Sprachprobleme
- Einfluss der Peergruppe – delinquentes Umfeld



Hintergrund: Öffentliche Debatte und Medien: Junge Männer mit Defiziten

z.B. die Gegenwart:

- Rechtsruck, Nationalismus (Europa, USA, Russland)
 - Flüchtlings(heim)-Abwehr
 - „Nafris“-Diskussion (Köln, zwei Jahre hintereinander)
 - Terrorangst
-
- Ganz selten wird von Potentialen oder noch seltener von den Bedürfnissen der jungen Männer gesprochen



Hintergrund: Öffentliche Debatte und Medien: Junge Männer mit Defiziten

Zusammenfassung:

ZDF Berlin direkt: Türkische und arabische Migranten fördern oder fordern?

- <https://www.youtube.com/watch?v=ws26tN7fU1s>



Hintergrund der Projektkonzeption: Forschungsstand

Forschung + Sozialpolitik:

- geringe Aufmerksamkeit jungen migrantischen Männern gegenüber
- wenig gender-explizite Studien oder praktische Programme.



Hintergrund der Projektkonzeption: Erkenntnisinteresse und Projektziele

- Junge migrantische Männer zu Wort kommen zu lassen und sie ihre Lebensrealitäten und -welten darstellen zu lassen.
- Die Auseinandersetzung mit den verschiedenen Erwartungen und Erwartungshaltungen ihnen gegenüber zu dokumentieren
- Ihre Bedürfnisse für ein generelles Wohlbefinden zu erfragen



MiMen Zielgruppen und Projektziele

Zielgruppe Männliche jungen Migranten (YMM) zwischen 16-27 Jahren aus nicht-EU Ländern, die entweder selbst migriert sind oder deren Eltern

Qualitative Interviews Die Erfahrungen der Zielgruppe (N= ca. 300) in sieben europäischen Mitgliedsstaaten in biografischen Interviews zu erfassen. Um ein exakteres Bild zu zeichnen, das sich von den gängigen Vorannahmen des öffentlichen Diskurses zur Zielgruppe abhebt.

Zielsetzung: Letztlich sollten so Impulse für eine Integrations- und Diversity-Politik gegeben werden und für einen gender-sensiblen Ansatz der die Bedürfnisse junger migrantischer Männer in den Fokus rückt



European Fund for the Integration of
Third-Country Nationals



MIGRANT MEN'S
WELL BEING IN DIVERSITY



Working Steps / Methoden

- Analyse des Forschungsstandes und der entspr. Politiken
- Individuelle (teils mehrfache) und Fokusgruppeninterviews mit insges. N=282
- Das Sample: Durchschnittsalter 22 Jahre, durchschnittliche Aufenthaltsdauer in der EU 7 Jahre



MiMen Working Steps / Methoden

- Workshops mit Expert/innen in jedem Partnerland
- Auswertung und Analyse der Interviewergebnisse in transnationaler Themenclusterung



Well-Being?

- Einfach formuliert in der Frage “Wie geht’s?”
- Lange akademische Tradition zu Fragen des “well-being”
- Kombination von hedonistischem (Spaß-orientiert) und eudaimonischem (Aristotels: Nach Erfüllung, Sinn suchend und individueller Entwicklung) well-being
- Subjektives Well-Being beschreibt drei Dimensionen: 1) die Lebenszufriedenheit basierend auf der kognitiven Gesamtbewertung des eigenen Lebens; 2) das Vorhandensein gefühl eiund Vorherrschen von positiven Gefühlen und 3) Eudaimonie, das Gefühl einen Sinn zu haben



Well-Being?

„Wenn wir von „Wohlbefinden“ sprechen, kann man sagen, Gott sei Dank bin ich gesund. Ich habe genug Geld zum Leben; das ist relativ. Ich habe meine Aufgaben, die mich ausfüllen. Ich habe eine Familie, die mich unterstützt. Ich habe gute Freunde, mit denen ich etwas teilen kann, mit denen ich reden kann und denen ich vertrauen kann. Ich habe meine Religion, ich habe eine Aufgabe im Leben und ich weiß wofür ich arbeite.“ **Cafer, 24**



EUROPEAN UNION

European Fund for the Integration of
Third-Country Nationals



**MIGRANT MEN'S
WELL BEING IN DIVERSITY**

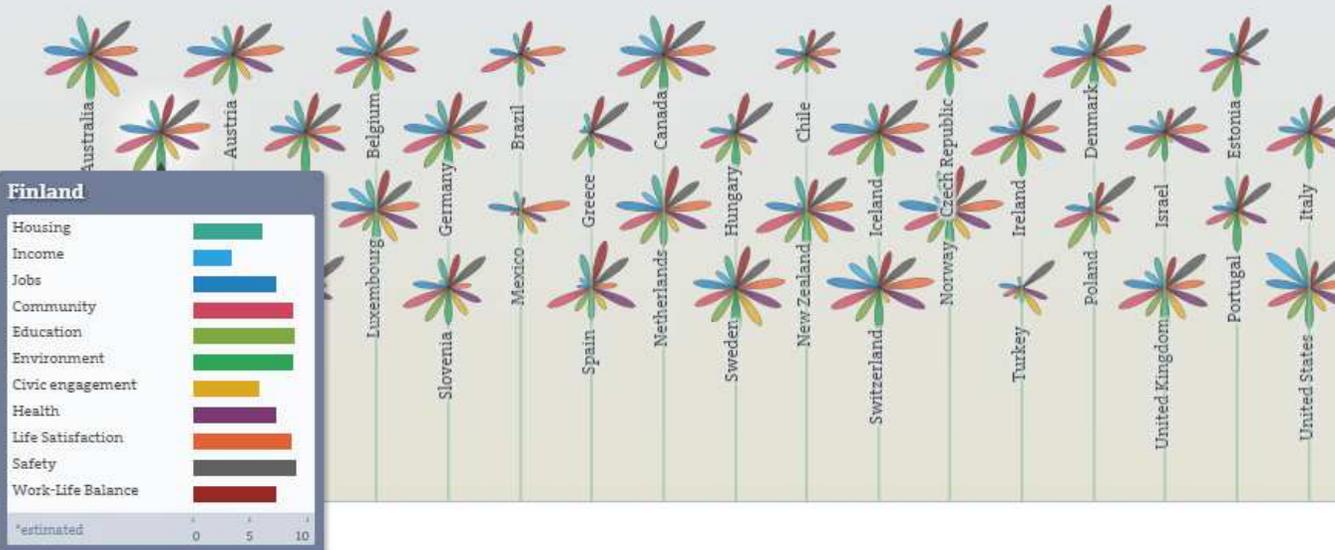


OECD Index of Well-being

Create Your Better Life Index

What is your recipe for a better life — a good education, clean air, nice home, money?
See how your country measures up on the topics important to you. [Help](#)

Start with all topics rated equally or set your own preferences [here](#).



How's life?

There is more to life than the cold numbers of GDP and economic statistics – This Index allows you to compare well-being across countries, based on 11 topics the OECD has identified as essential, in the areas of material living conditions and quality

Create Your Better Life Index

Rate the topics according to their importance to you:

- Housing
- Income
- Jobs
- Community
- Education
- Environment
- Civic Engagement
- Health
- Life Satisfaction
- Safety
- Work-Life Balance

Reset Help

Gender differences

Compare with others

Share your index

Mapping well-being



Entwurf Themenbereiche MiMen		
Zugehörigkeit	Discriminierung	Erreichtes/Errungenschaften
Diskriminierung	Arbeit_Discriminierung	Zukunftspläne
Kulturelle Unterschiede	DisKriminierung in der Schule	Zukunftspläne_ unsicher
Veränderungen durch Migration	Diskriminierung_ Hernterspielen	Posiitive Zukunftsorientierung
	Auseinandersetzungen mit Autoritäten/öffentlichen Institutionen	Sicherheit_ Dankbarkeit
Freundschaften	Auseinandersetzungen mit der Polizei	Strategien zurechtzukommen
Arbeit und Bekanntschaften	Nachbarschaft/Gegend	Autonomie
Familiäre Beziehungen	Wohnsituation	Möglichkeiten
Familie_ Fehlen von	Illegale Aktivitäten	Glück
Konflikt mit Eltern	Sicherheit_ lehlende	Gesundheit
Geschlechterrollen	Vermmeidung von Ärger/sich raushalten	Depression
Freundin	Bilder über den Intviewten	Schwierige Zeiten
Heirat	Bilder Muslims	Role Models/Vorbilder
Männlichkeit	Medien	
Gym	Sprache	
Freizeit Sports	Bildung_ negativ	
Freiwilligentätigkeit	Bildung_ positiv	
Community	Beschäftigung	
Hintergrund	Finanzielle Situation	



Funktionen emotionaler Bindungen im Sample

- stärken Zugehörigkeit und Kontinuität
- bieten (materielle) Unterstützung und Rat in allen Lebensfragen



***“Es gibt keine echten Probleme, solange du jemanden hast,
der dich unterstützt und der dir bei Problemen hilft.”
(Tawab, 18)***



EUROPEAN UNION

European Fund for the Integration of
Third-Country Nationals



MIGRANT MEN'S
WELL BEING IN DIVERSITY



Männlichkeit - Generationelles Kontinuum

- Viele sehen sich in einem “generationellen Kontinuum”
- Hier ist ihnen wichtig ihre männliche Rolle einzunehmen
- Zentral ist für sie in der neuen Gesellschaft voranzukommen, ihre Positionen auf dem Arbeitsmarkt und in sozialen Beziehungen einzunehmen
- Emotionale Bindungen im generationellen Kontinuum als Lebensperspektive

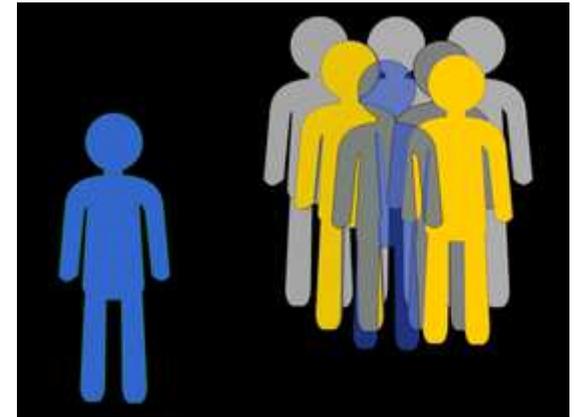


(Elterliche) Erwartungen

- Keine deutliche Trennung zwischen eigenen und elterlichen Erwartungen
- Rollenerwartungen: Als Männer sind diese mit klassischen Erwartungen konfrontiert (Familienernährer, Karriere)
- Für kleine Minderheit bedeutet die Trennung von den Eltern eine substantielle Steigerung des eigenen Wohlbefindens



Emotionale Bindungen



- Existieren in einer großen Vielzahl: Freunde, Partner/innen, Geburts-, Ersatz-, Pflegefamilie, Geschwister, Eltern
- Einigen, wenigen fehlen diese Bindungen: Sie sind psychisch belastet und verfügen über wenig Vertrauen in andere Menschen und die eigene Zukunft.

“Es ist schwer, wenn man allein ist. Niemand sagt dir, was du tun sollst, was gut ist, was schlecht ist. Und jetzt kann meine Familie mir nicht helfen. Ich kam hierher und lebe ganz allein.” Omar, 22



Soziale Netzwerke, Freunde und Freizeitaktivitäten



“No matter how rich you are, you do not want to live alone. I need my friends, a circle where I feel well.”

- *“There are no real problems as long as you have someone you can go to...”*
- *“If you have lots of people, you move forward”*
- *“My friends are a great motivation for me...”* >< *“I quit school because of my friends”*
- *“When I look at other Somalis who are new here, I know straight away what they need.”*
- Avoid conflicts



Sport ist die beste erste Hilfe ...

Freunde: *“Sport and leisure
activities unite the group”*



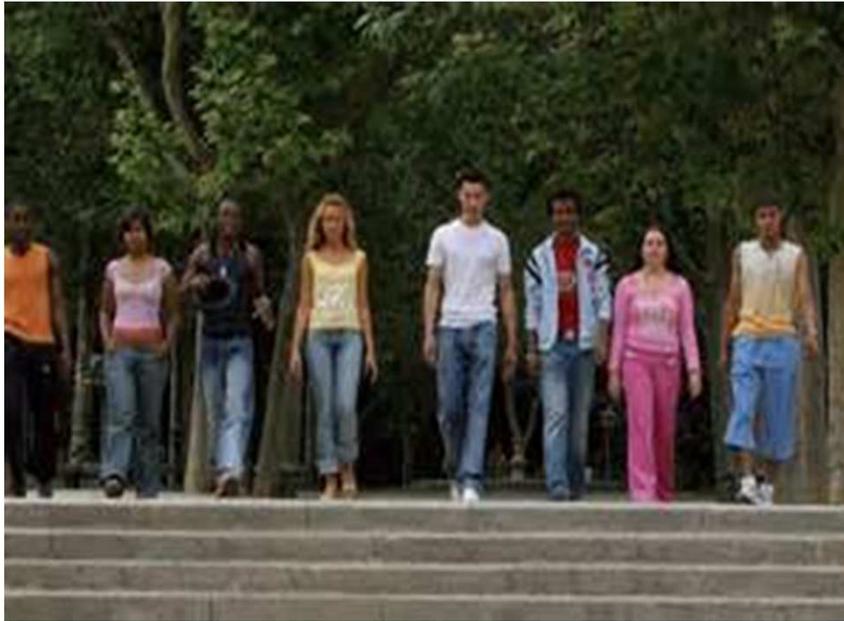
Anerkennung: *“Everybody loves you when you play soccer”*

Prävention: *“You get respect when people know that you know
how to box”*

Ausgleich und Stressabbau
...aber auch Diskriminierung und Rassismus



Einmal Ausländer immer Ausländer?



“Ich fühle diese Grenze zwischen mir und den Deutschen manchmal”

- Unterschiedliche Ansprachen
- Peinlichkeit: Kulturelles Unbehagen
- Vorurteile oder Angst
- Gegensatz zu stark einfühlsamer und umfassender Sprache und Kultur der Heimat



EUROPEAN UNION

European Fund for the Integration of
Third-Country Nationals



**MIGRANT MEN'S
WELL BEING IN DIVERSITY**



Sozialisieren und Integrieren aber wie?

“In England (...) everybody minds their own business. In Egypt we do not mind just our own business.”

“I can ...say hello to an African man. I see him and immediately we are friends. But here you have to see people a couple of times”.

“Everyone stays to their houses; that is what I noticed in Europe.”

“We need places to go out after midnight...in which you wouldn't have to get wasted”



“In school you learn grammar but you need to have places in which to have informal discussions.”

Interkulturelle Interaktionen auf Augenhöhe werden von den jungen Männern eingefordert

Idealerweise muss dieser auch mit gemeinsamen Interessen und Zielen verbunden werden und braucht institutionelle Unterstützung (CJD Interkulturalität)

Freizeitangebote – gleiche Interessen – Frage der Organisation
Interkulturelle Angebote



Diskriminierung

- Eine Frage der Ungleichbehandlung, der Ungleichheit, der Fairness, bspw. durch den Vergleich von Personen, Zugehörigkeit zu einer Kategorie oder Gruppe.
- Diskriminierung findet statt wenn Person A im Vergleich zu Person B ungleich oder unfair behandelt wird, aufgrund von kategorischen Zuschreibung(en) (eine oder mehrere)
- Dieses kann entweder direkt im Prozess geschehen und beobachtet werden oder auch durch die Konsequenzen abgeleitet werden
- Es kann ein Täter und ein Opfer geben, oder aber auch nur einen Prozess, ein System, durch das Person A im Vergleich zu Person B ungleich behandelt wird aufgrund kategorischer Zugehörigkeitsmerkmale, die (ein) negative(s) Signal(e) aussenden.



Diskriminierung: viele Konzepte

Eine Frage der Definition: legal/normative (EU race directive), soziologisch (Unterordnung, hierarchische Systeme, immanente rassistische/ethnische Ungleichheiten), sozial-psychologisch (intergroup Beziehungen, Vorurteile und Stereotypisierungen)

Diskriminierungen bleiben größtenteils unsichtbar und spielen in täglichen Auswahlprozessen immer mit.

Zwei verschiedene Dimensionen eines einzelnen Konzeptes:
Objektive Diskriminierung (Geschl, Alter, Religion, sexuelle Orient. etc) –
Subjektive Beurteilung (Ungleichheitserfahrungen, die mit Diskriminierung in Zshg gebracht werden)



Diskriminierungserfahrungen

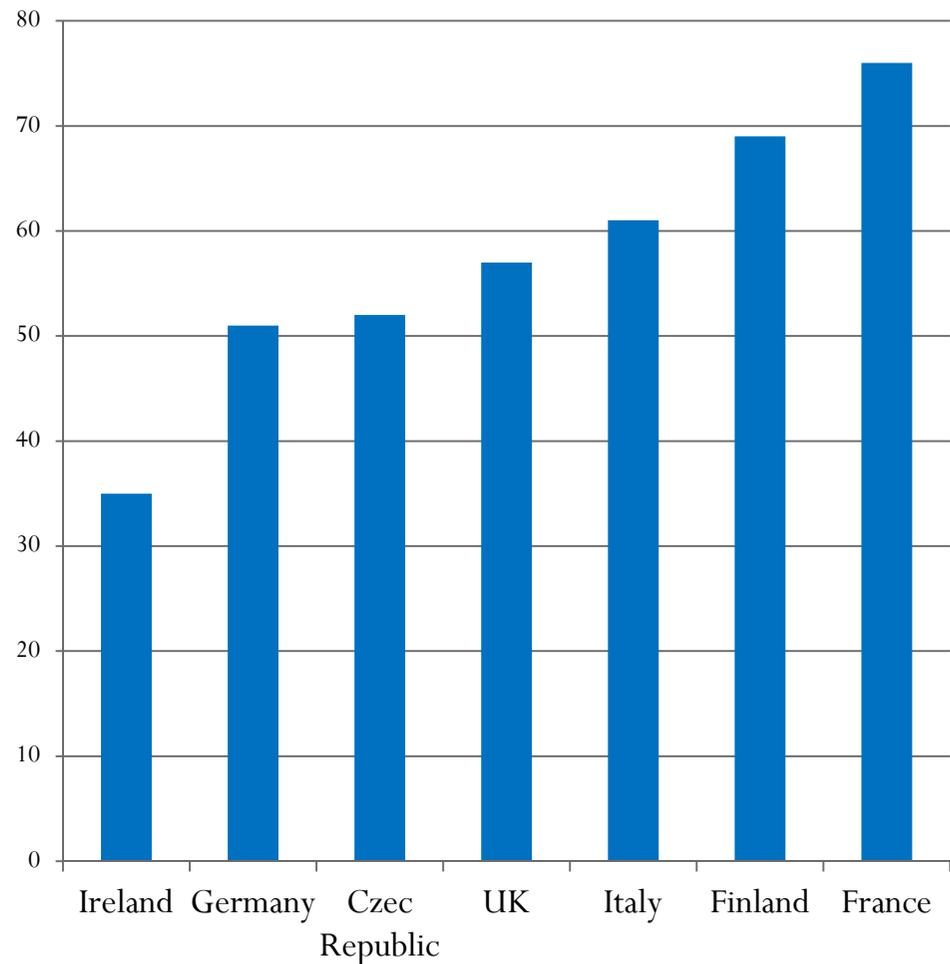
- Situationsabhängig, aber auch abhängig von gesellschaftlichen Rahmen / Themensetzungen
- Schmerzhaftes Erfahrungen setzen Filter: Schande, psychologische Grenzen
- Erklärungsversuche, Konzepte im Kontext von “Diskriminierung” bedienen sich oftmals unangemessenen Worten: persönliches Fehlverhalten, Fehleinschätzung von Talenten, unangemessenes Verhalten etc. pp.



Nationale Diskriminierungskontexte (Eurobarometer 2012)

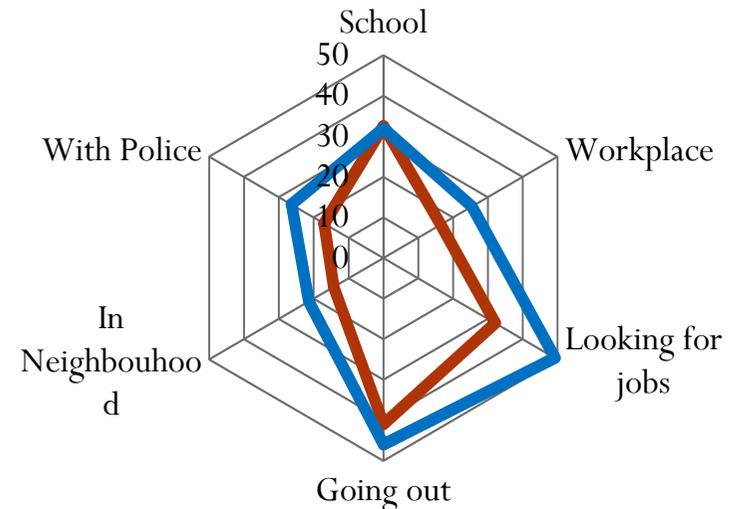
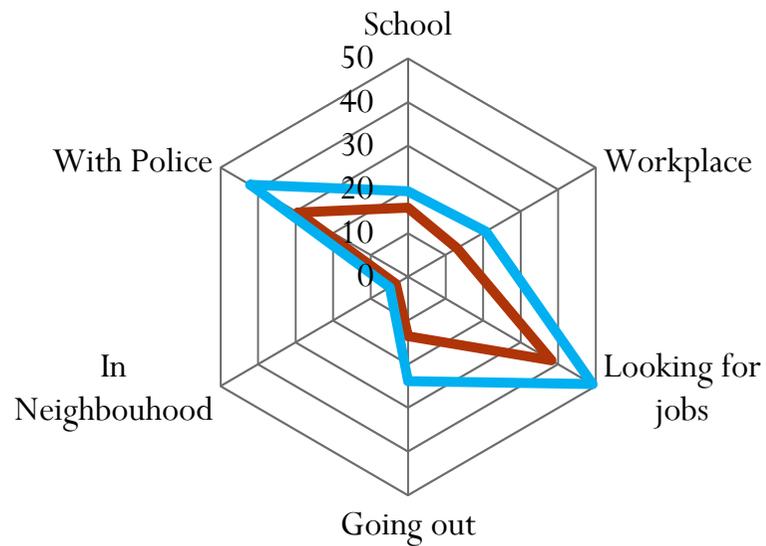
Einschätzungen ethnischer Diskriminierung als weitverbreitetes Phänomen

- Diskriminierung aufgrund ethnischer Ungleichheit wird in Europa als die größte Ursache angegeben (56% auf EU Level, aber 62% in 2008)
- Öffentliches Bewusstsein zum Thema Diskriminierung, trotzdem diffuses Phänomen und irgendwie unklar und unsichtbar



Quelle: Eurobarometer 2012, 393

Warnehmung gruppenspezifischer Diskriminierung (z.B. Türken in verschiedenen Bereichen (TIES survey))



— Turkish descent — French descent

— Germany Turkish descent — Germany German descent

Kontexte

Unterschiedlich ausgeprägte Dissonanzen in verschiedenen Ländern, die entsprechend der sozialen Position von ethnischen Minderheiten/ Migrant/innen im sozialstrukturellen Gefälle variieren.

D. und/aber auch aufgrund der *Sichtbarkeit* von Migranten

Große Metropolen bieten mehr Gelegenheiten für Akzeptanz innerhalb von migrantischen communities und Nachbarschaften - auf der anderen Seite können Kleinstädte sehr feindselig sein.

“When I came to Eutin, there were probably only two of us blacks in the entire town (...) There are still times, at school, in class, other places, or when I go into a building, when people stare at me because I look different. And when you look different, then you don't feel, I don't want to exaggerate, you don't feel at home, when people are always looking at you (...). I wouldn't stand out in Hamburg, because it's a big city” (Germany)



EUROPEAN UNION

European Fund for the Integration of
Third-Country Nationals



MIGRANT MEN'S
WELL BEING IN DIVERSITY



Diskriminierungserfahrungen herunterspielen

- Sich über Diskriminierung zu beschweren, wird oft mit dem Einnehmen einer Opferrolle gleichgesetzt - zudem beschwert man sich dann jemand über das Land, in dem sie/er lebt (und worüber man/frau “eigentlich dankbar” sein sollte)
- Ungleichheitserfahrungen werden internalisiert
- Adoption dieser negativen Perzeptionen auf Seiten der Mehrheitsgesellschaft: Distanzierung vom “stigmatisierten Anderen”
- Vermeidungsstrategien von Stigmatisierungen: Dadurch transportierte Beschränkungen können als individuelles Stigma des Versagens verstanden werden



Rassismus ignorieren

“But I only remember once when I was running to catch my bus, a white man was saying ‘nigger run, nigger run’, but I ignored it. That is his problem, if he wants to call me a nigger that is his problem, I don’t have any problems with that. I know its racism, but I did not see it as anything, I just ignored it” (UK)

“Actually I should not think like that, I should not believe that it’s just because I’m a foreigner that... I don’t think so. I want to think positive, or else... without knowing the opinion of the others. I don’t think t it’s harder for me to find an apartment because I’m a foreigner. Maybe the others care about this, but I don’t.” (France)



Sprache als Ressource und als Markierung

- Sprache behindert den Eintritt ins soziale Leben, behindert die Netzwerkbildung und die erfolgreiche Suche nach Jobs. Dies unterscheidet sich zwischen europäischen Ländern (oft in Deutschland und Finnland)
- Sobald Sprache beherrscht wird, wird sie ein Zeichen für das Fremdsein

Well, many of my friends or acquaintances say that they don't notice [his accent] and some people say that they notice it immediately. There are some words that I have said incorrectly, always, for ten years. [...] there are those little words, little things that people notice. This is how it is for me. I think after 20 years it will be better.



Othering

Als “Fremd(er)” angesehen und angesprochen zu werden ist eine allgemeine Erfahrung die (junge) Migranten teilen und anfänglich akzeptieren.

Im Laufe der Zeit wird diese Erfahrung aber schmerzhaft.

Gefragt zu werden **“woher kommst du?”** ist die typischste Äußerung

Das Gefühl des **“Anderssein”** macht es schwer sich aufzuführen und zu benehmen in einer typisch nationalen Art, um so jemand “von uns” zu werden.

- *“You cannot be Finnish but you can get close of being one.” (Finland)*
- *“You notice, even if you are on their side (Finnish people), you are an outsider. You are always reminded that you can never get rid of it [a status as a foreigner]. Because of that it [life] is a bit difficult. (...)For instance, there are people who have been born there or lived here for 20 years and they are still foreigners. (...) People don’t accept that we are Finnish”.*(Finland)
- *“In Germany you get funny looks because they see you as a foreigner but here [UK] you don’t get this type of looks.” (UK)*



EUROPEAN UNION
European Fund for the Integration of
Third-Country Nationals

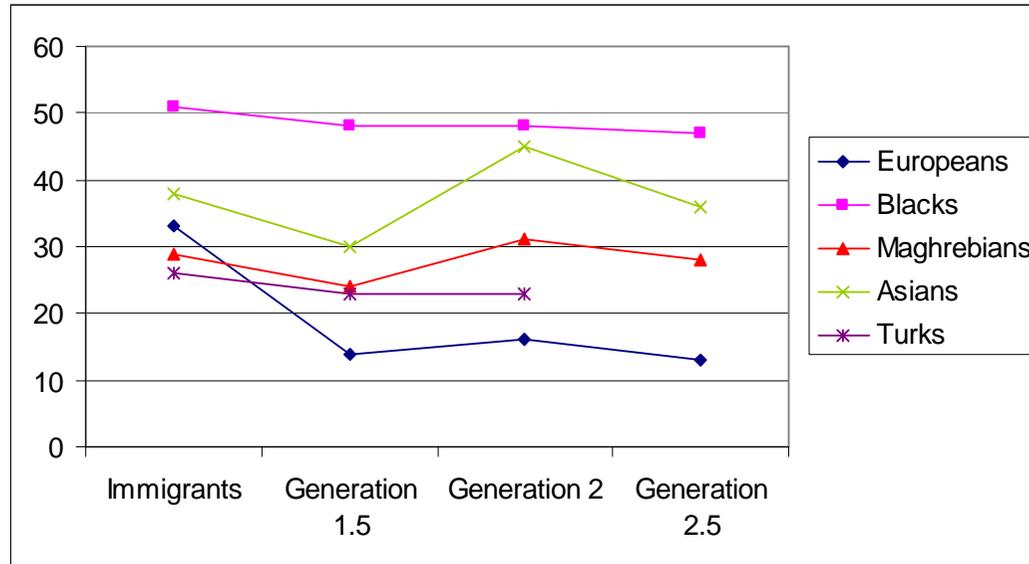


Othering

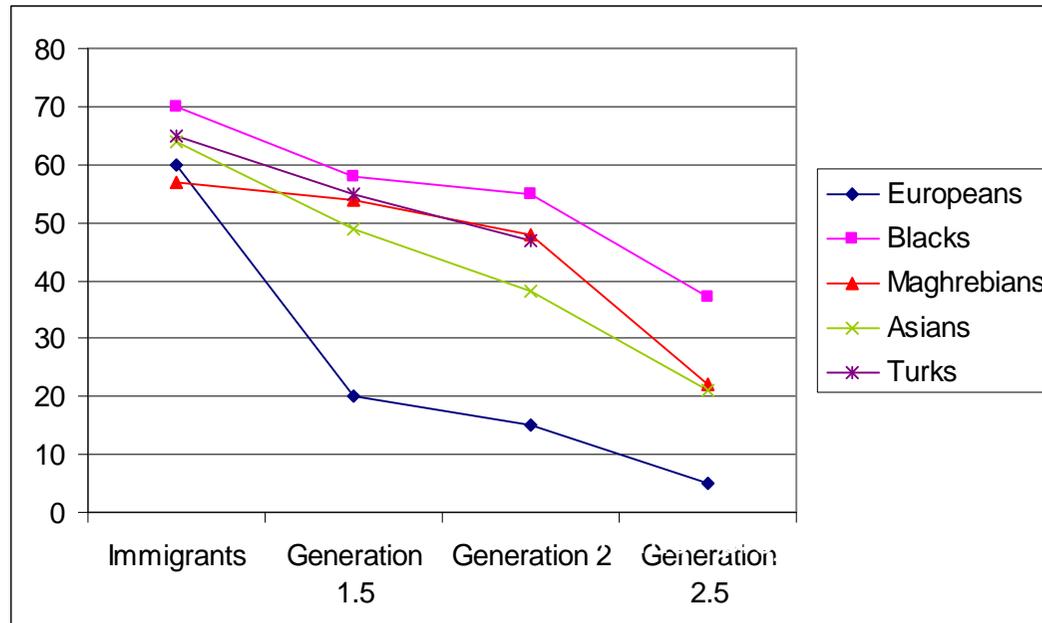
*“Sometimes I am at a table with very senior policy makers and **they look at me like why are you here. They don’t say it but I can see from their facial expressions.** (...) There is nothing preventing me from being British, but I feel whatever I do for this country like Asians, they are still regarded as Asian even though they speak English” (UK)*



Die Anderen fordern Zugehörigkeit heraus



**Ethnische
Zuschreibungen**



**Nationale
Zugehörigkeit
abgelehnt**

Sortierung, Auswahlprozesse

- Täglicher Rassismus in sozialen Interaktionen
- In der Schule: Rassismus durch Lehrer oder Peers, aber auch durch Auswahl-, Benotungs- und Empfehlungssysteme
- Auf dem Arbeitsmarkt:
 - Keine oder kaum Anerkennung der Qualifikationen
 - Gefühl/Äußerungen, dass Jobs eigentlich nicht für die Fremden sind
 - Fehlende Netzwerke
 - Längere(s) Warten (in) Warteschleifen im Vergleich zu peers der Aufnahmegesellschaften



Mit Diskriminierungen zurechtkommen

- Die meisten YMM geben vor D. zu ignorieren
- Einige reagieren stärker auf D., beschweren sich darüber and antizipieren Schwierigkeiten
- Wegziehen als Option: in eine andere Stadt/Gegend, oder sogar Land
- Aber: mit den Vorurteilen «irgendwie umzugehen» ist das meist verbreiteste Verhaltensmuster

“We feel like foreigners because we have to give 160% to be accepted, 100% isn’t enough”. (Italy)



Politische Handlungsempfehlungen/ Subjektive Indikatoren in einzelnen Bereichen

z.B. Sicherheitsgefühl Polizei und Behörden

Politische Handlungsempfehlungen

- Die Beschäftigten von der Polizei und Behörden sollten entsprechend der Bevölkerung (ethnisch) vielfältig sein
- Interkulturelle und Anti-Diskriminierungsstrategien sollten Pflichtbestandteil der Aus- und Fortbildung für Polizei- und Behördenmitarbeiter/innen sein

Subjektive Indikatoren

- Sicherheitsgefühl bei Interaktionen mit der Polizei
- (Einschätzung der) Bewegungsfreiheit aufgrund des Aufenthaltsstatus
- Diskriminierungserfahrungen hinsichtlich ethnischer Zugehörigkeit oder Migrationsstatus durch Behörden-/Polizeivertreter/innen



Politische Handlungsempfehlungen/ Subjektive Indikatoren in einzelnen Bereichen

z.B. Wohnen und Nachbarschaft

Politische Handlungsempfehlungen

- Vergabekriterien für öffentlich geförderten Wohnraum sollten die Bedarfe von JMM berücksichtigen und auf direkte und indirekte Diskriminierung geprüft werden.
- Gewalt- und diskriminierungsfreie Räume für die Begegnung und den informellen Austausch zwischen jungen Menschen sollten geschaffen und unterstützt werden

Subjektive Indikatoren

- Zufriedenheit mit den nachbarschaftlichen Beziehungen
- Sicherheitsgefühl im öffentlichen Raum tagsüber / nachts
- Zufriedenheit mit den Möglichkeiten, Bars, Jugendhäuser, Geschäfte nutzen zu können



Politische Handlungsempfehlungen/ Subjektive Indikatoren in einzelnen Bereichen

z.B. Zugang zu Arbeit und Ausbildung

Politische Handlungsempfehlungen

- Zugang zu Finanzierungsmöglichkeiten für Aus- und Weiterbildung
- (Kostenfreie) Allgemeine und fachbezogene Sprachkurse
- Anti-Diskriminierungsoffensiven in Privatwirtschaft und in öffentlichen (Bildungs-)Institutionen

Subjektive Indikatoren

- Zufriedenheit mit eigenen Ausbildungsmöglichkeiten
- Zufriedenheit mit Zugang zu (fachbezogenen) Sprachkursen
- Zufriedenheit mit Ausbildungsberatung / Berufsberatung



Studie (englisch) unter:

http://www.cjd-nord.de/fileadmin/assets/eutin/Downloads/Publikationen/MiMen_Final_Synthesis_Report.pdf

Well-Being Index download unter:

http://www.cjd-nord.de/fileadmin/assets/eutin/Downloads/Publikationen/MiMen_Well-Being_Index.pdf

www.cjd-nord.de

Eckart.Mueller-Bachmann@cjd-nord.de

Besten Dank



EUROPEAN UNION

European Fund for the Integration of
Third-Country Nationals



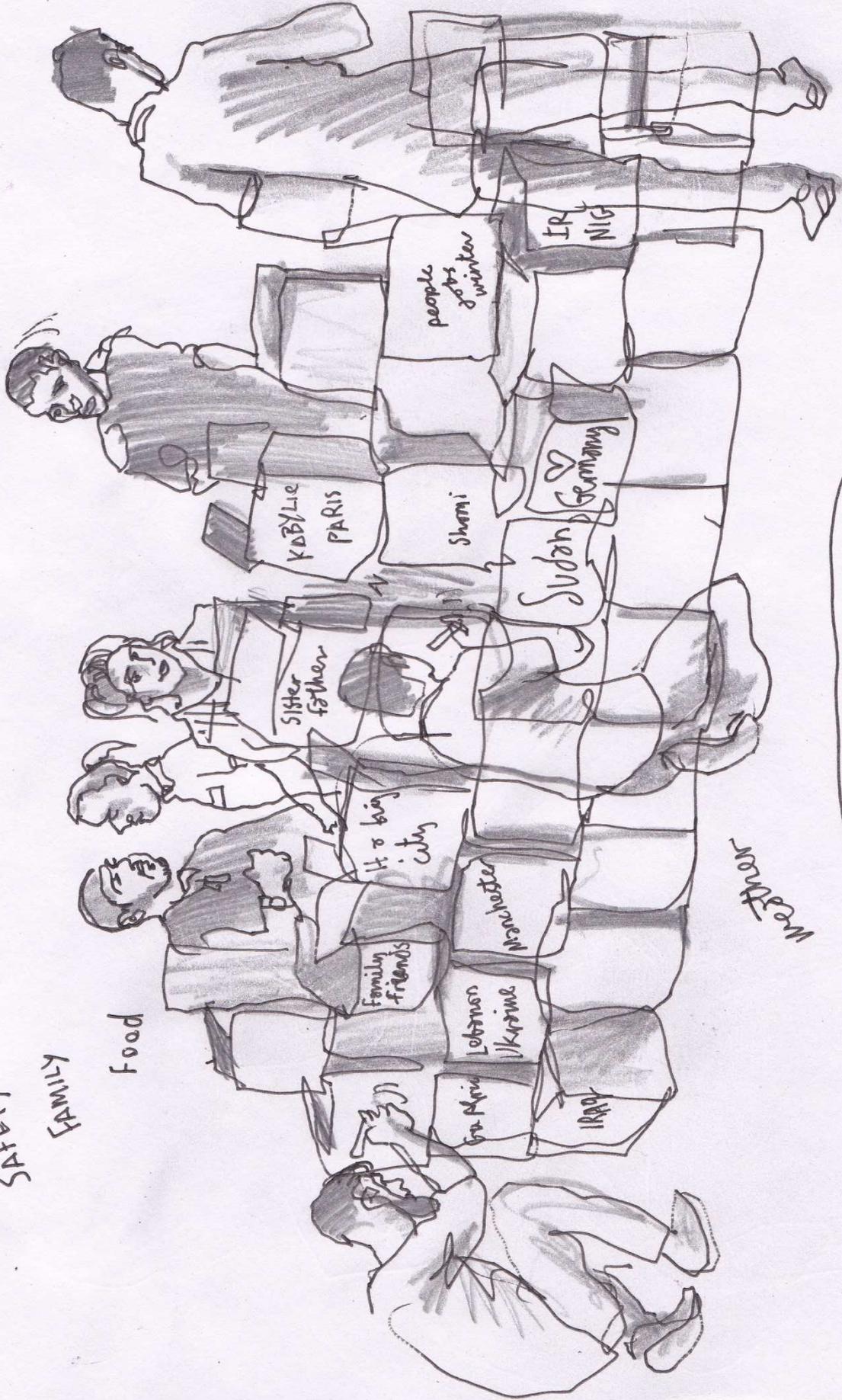
**MIGRANT MEN'S
WELL BEING IN DIVERSITY**



SAFETY

FAMILY

Food



This is where it gets interesting...