

Inhalt

Vorwort.....	2
Der Verein SOS Radicalisation a.s.b.l.....	3
Missionen: Prävention - Begleitung - Deradikalisierung	3
Prävention: Menschen stärken – Verhaltensweisen erkennen und Handlungsmöglichkeiten erarbeiten.....	4
Beratung – Vertrauen aufbauen – Unterstützen – Maßnahmen entwickeln.....	6
Respekt in der Kommunikation.....	7
Strategie: Mission – Vision – Values von „respect.lu“	7
Medienpräsenz	7
Pressemitteilungen erhöhen die Sichtbarkeit.....	8
Newsletter von „respect.lu“: Gut informiert durch das Jahr	8
Soziale Netzwerke für inhaltliche Arbeit nutzen	8
Öffentlichkeitsarbeit	8
Erstellung von Kommunikationsunterlagen	8
Erstellung von Animationen.....	9
Organisationsform: Komplexität leben und gestalten	9
Mitarbeitende.....	10
Interne Weiterbildung/Qualifizierung.....	10
Räumlichkeiten nachhaltig nutzen.....	11
Vernetzung und grenzüberschreitende Zusammenarbeit aktiv gestalten	11
Perspektiven: Wie geht es 2019 weiter	12
Mit verschiedenen Formaten unsere Ziele erreichen.....	12
Eigene Qualifizierung	12
Strategien und neue Projekte	12
In der Öffentlichkeit präsent sein	13
Ausblicke	13
Partner: Gemeinsam haben wir viel erreicht	13

Vorwort

Der vorliegende Bericht über die Aktivitäten der Vereinigung „SOS Radicalisation a.s.b.l.“ und des Präventions- und Beratungszentrums „respect.lu“ zeigt, dass auch in Luxemburg die gewaltsame Radikalisierung nicht etwa kein Thema ist und, dass sie nicht zu einem Tabuthema mutieren darf.

Mit den Missionen Prävention, Begleitung und Deradikalisierung möchte „respect.lu“ die gesamte Bandbreite des Themas „gewaltsame Radikalisierung“ abdecken. Die beiden Missionen Prävention und Begleitung konnten in den beiden ersten Aktivitätsjahren erfolgreich angegangen werden. In 2018 konnten Weiterbildungen, Sensibilitätsveranstaltungen und Informationsstände angeboten werden, bei denen ca. 2.200 Personen erreicht wurden. In den Beratungstätigkeiten wurden 29 Fälle betreut.

Die 3. Mission, die der Deradikalisierung, ist noch mit dem Prädikat „Hilfestellung“ zur Deradikalisierung versehen, da für die eigentliche Entradikalisierung, in der Regel ein länger laufender Prozess, zuerst die notwendigen Voraussetzungen geschaffen werden müssen. Diese Voraussetzungen, wie z.B. die Formation der Mitarbeiter von „respect.lu“ und das Schaffen einer multi-agency Struktur, sind Punkte die wir im Jahr 2019 angehen wollen.

Mit der Kommunikationsstrategie und unseren „mission, vision, values“ gehen wir gezielt Gesellschaftsgruppen an, um mit den Personen dieser Gruppen das Thema gewaltsame Radikalisierung zu erarbeiten. Selbstverständlich sind auch die Medienpräsenz und die „Facebook“-Seite wichtige Standbeine unserer Öffentlichkeitsarbeit gewesen. Mit dem elektronischen Versenden von 4 „Newletters“ in 2018 wurden ebenfalls einige hundert Personen erreicht. Die Vernetzung im sozialen Bereich konnte demnach in 2018 gestärkt und deutlich ausgebaut werden.

2018 war ein arbeits- und ereignisreiches Jahr sowohl für die Vereinigung „SOS Radicalisation a.s.b.l.“ als auch für das verwaltete Zentrum „respect.lu“. Der Verwaltungsrat der Vereinigung wurde im Geschäftsjahr 2018 ergänzt und besteht nunmehr aus 12 Mitgliedern.

Der Verwaltungsrat von „SOS Radicalisation a.s.b.l.“ möchte den Mitarbeitern des Präventions- und Beratungszentrums „respect.lu“ aber auch allen Partnern und den öffentlichen Stellen für die vertrauensvolle und stets aufrichtige Zusammenarbeit im Jahre 2018 herzlich danken.

Gérard Bichler

Vorsitzender des Verwaltungsrates

SOS Radicalisation a.s.b.l.

Der Verein SOS Radicalisation a.s.b.l.

„Die Ausweitung der terroristischen Gefahr und die Professionalisierung der Propaganda sowie der Rekrutierungsprozesse terroristischer Gruppierungen zeigen, dass das Phänomen der gewaltsamen Radikalisierung sich weiterentwickelt und dass das Großherzogtum Luxemburg hiervon nicht ausgenommen ist. (...) Deshalb wird das Schaffen einer angemessenen Hilfestellung nötig.“¹

In diesem Kontext wurde SOS Radicalisation a.s.b.l. am 5. Mai 2017 mit folgender Zielsetzung gegründet:

„Bedrohungen der luxemburgischen Gesellschaft durch die gewaltsame Radikalisierung und durch die infolge des Aufrufes zum Hass entstehende Radikalisierung mit allen ihr zur Verfügung stehenden Mitteln und Maßnahmen entgegenzuwirken“².

SOS Radicalisation a.s.b.l. verwaltet seit Juli 2017 „ein Präventions- und Beratungszentrum“³.

Auch im Jahr 2018 wurde dieses Zentrum von der a.s.b.l. in ihrem Aufbau weiter unterstützt und in ihren Arbeiten begleitet.

Bei seiner Vollversammlung am 07.05.2018 wurde der Verwaltungsrat durch die Aufnahme von 6 neuen Mitgliedern verstärkt und besteht derzeit aus **12 Mitgliedern**. Bei der Zusammensetzung des Verwaltungsrates sind die persönlichen und beruflichen Kompetenzen in ihrer Unterschiedlichkeit und Ergänzung sehr wichtig. So gibt es genauso Mitglieder, die aus der privaten Wirtschaft kommen, wie **solche** aus dem öffentlichen und sozialen Bereich.



Die ehrenamtlich tätigen Mitglieder des Verwaltungsrates von SOS Radicalisation a.s.b.l. haben sich im Laufe des Jahres 2018 zu insgesamt 4 gemeinsamen Sitzungen getroffen.

Missionen: Prävention - Begleitung - Deradikalisierung

„respect.lu“ hat drei Missionen:

a. Prävention:

Die Sensibilisierung und die Information seines Zielpublikums bezüglich psycho-sozialen, politischen, historischen, ideologischen und kommunikativen Faktoren, welche die Entstehung von radikalen Attitüden begünstigen können und dies um jeglicher ideologisch begründeter radikalen Gewalttat in Luxemburg oder in irgendeinem Zusammenhang mit Luxemburg vorzubeugen. Dies umfasst ebenfalls die Informationsweitergabe bezüglich des Radikalisierungsprozesses.

Erkennen und das Identifizieren von radikalen Tendenzen in einer präventiven Intention.

¹ Auszüge aus den Statuten von SOS Radicalisation a.s.b.l.

² Ebda

³ Ebda

b. Begleiten:

Das Angebot des Zuhörens, der Unterstützung und der begleitenden Maßnahmen, welche sich unmittelbar an die sich radikalisierte Person und an ihr direktes Umfeld richtet. Dies in Form von Analyse und Evaluation der Situation, durch die Informationsweitergabe bezüglich des Radikalisierungsprozesses, durch psychologische und psychotherapeutische Begleitung, sowie einer umfassenden Hilfestellung in enger Zusammenarbeit mit anderen Institutionen des psychosozialen-educativen Sektors.

Aktives Zuhören, um zu verstehen, sowie Unterstützung und Begleitung.

c. Deradikalisierung:

Das Mitwirken an der Ausarbeitung und die Realisierung eines Programmes zur Deradikalisierung, welches vom Zeitpunkt der Betreuungsaufnahme einer radikalisierten Person bis hin zu ihrer Wiedereingliederung in die Gesellschaft reicht. Dies in enger Zusammenarbeit mit der Justiz und den ihr zugehörigen Organen.

Hilfestellung zur Deradikalisierung in Luxemburg.

Prävention: Menschen stärken – Verhaltensweisen erkennen und Handlungsmöglichkeiten erarbeiten

Um unsere Mission der Prävention im Jahr 2018 umzusetzen, haben wir uns bei **25 Weiterbildungen** und Sensibilisierungsmaßnahmen direkt mit **500 Personen** ausgetauscht. Diese Präventionsangebote von "respect.lu" zeichneten sich durch viele **spannende Diskussionen** mit sehr unterschiedlichen TeilnehmerInnen aus.

In unseren Weiterbildungen geht es immer auch um die Definitionen von Radikalisierung. Welche Art von Radikalisierung ist schädlich und welche Radikalisierungen sind unproblematisch? Wenn klarer ist, dass nicht jede Form der Radikalisierung ein Problem darstellt, gilt es, die Faktoren herauszuarbeiten, die problematische Radikalisierung begünstigen.

Zentral ist es, Verhaltensweisen zu erkennen, die auf eine mögliche Radikalisierung hindeuten und Handlungsmöglichkeiten zu erarbeiten, wie die Teilnehmenden der Weiterbildung in ihrem Umfeld reagieren können.



Darüber hinaus konnten wir bei **4 größeren Veranstaltungen** **520 Personen** erreichen.

In Vorträgen haben internationale Experten ihr Wissen mit uns geteilt.

Bart BRANDSMA hat in seinem Vortrag „**POLARISIERUNG**“ sein Konzept der Polarisierung und des Umgangs mit polarisierenden Tendenzen nahegebracht. Diese Konferenz fand im Rahmen des Diversity Day

zusammen mit der Gemeinde Hesperingen statt.

Herr Moussa Al-Hassan **DIAW** hat zu dem Thema „**SENSIBILISIERUNG ZUR EXTREMISMUS- PRÄVENTION - Wieso schließt sich ein Mensch einer Terrororganisation an? Und was kann die Gesellschaft tun um dem entgegenzuwirken?**“ gesprochen. Diesen Vortrag hatten wir zusammen mit der Police Grand-Ducale Luxemburg und dem Schöffenrat, sowie der beratenden Kommission für soziale Inklusion der Gemeinde Mamer organisiert.

Für eine internationale Fachtagung „**RADIKALISIERUNG! AUCH OHNE ISLAM? – DEMOKRATIE! AUCH OHNE RADIKALITÄT?**“ konnten wir zwei Aussteiger (**Dominik SCHMITZ** (ehemaliger Salafist) und **Maik SCHEFFLER** (ehemaliger Rechtsextremer) gewinnen, die uns die sogar für sie überraschenden Ähnlichkeiten im Prozess der Radikalisierung und De-Radikalisierung sehr konkret und plastisch vor Augen führten.

Im Anschluss an den Fachtag fand noch eine Konferenz **DEMOKRATIE! AUCH OHNE MICH?** mit Dr. **Stefan JUNKER** statt. In seinem Vortrag hat Herr Junker das Thema lebendig und auf sehr humorvolle Weise behandelt.

Sowohl der Fachtag als auch der Abendvortrag wurden zusammen mit Yallah! Salafismus Prävention Saarland organisiert.

Mit 6 Informationsständen bei Veranstaltungen konnten wir uns bei einem größeren Publikum bekannt machen. Auch hier haben wir viele interessierte Menschen getroffen und konnten wir Informationen weitergeben. Schätzungsweise haben dadurch **ca. 1.200 Personen** wahrgenommen, dass es uns gibt.



DAG VAN DER POLITESCHER BILDUNG

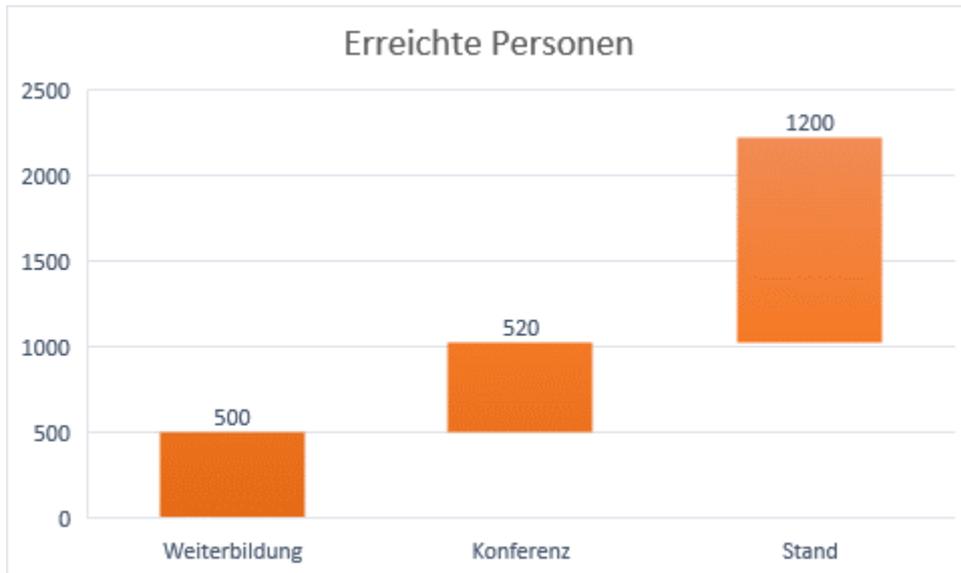


ON STÉITSCH



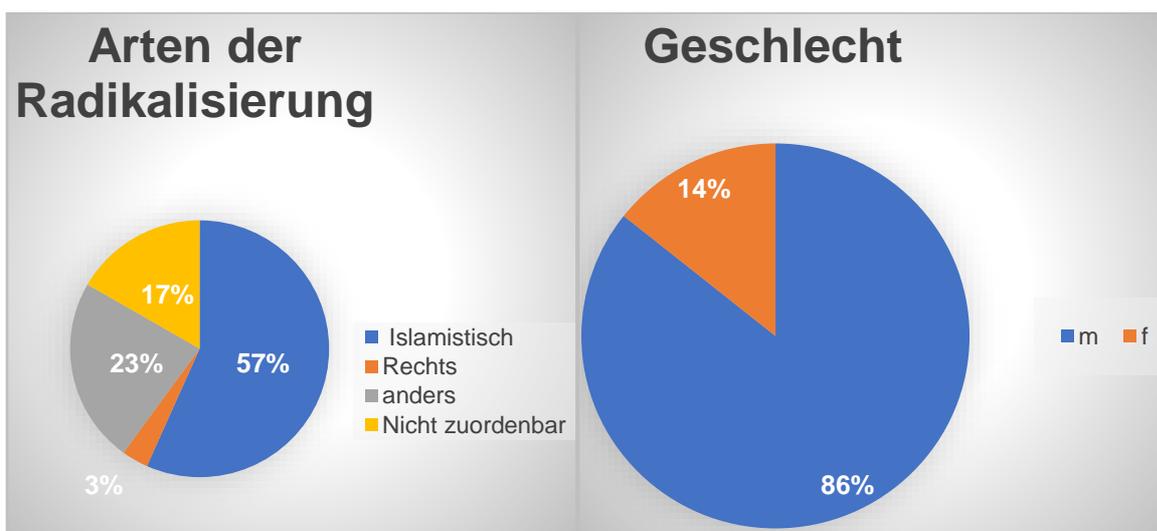
HOHER BESUCH BEIM STAND DES FESTIVAL DES MIGRATIONS, DES CULTURES ET DE LA CITOYENNETÉ

Erreichte Personen: 2.220



Beratung – Vertrauen aufbauen – Unterstützen – Maßnahmen entwickeln

Als „respect.lu“ sind wir **Ansprechpartner für Personen, die in ihrem Umfeld, sei es privat oder professionell, mit dem Phänomen der Radikalisierung konfrontiert sind**. Wir bieten ein niedrighschwelliges Angebot, in dem sich Menschen - auf Wunsch auch anonym - an uns wenden können. Zuhören und Unterstützen stehen dabei im Vordergrund. Wir waren im Laufe des Jahres 2018 **mit 29 Situationen befasst**. Jede Situation ist anders und erfordert ein eigenes Vorgehen. In einer Situation können wir über reine Information schnell weiterhelfen, in einer anderen ist es nötig, mit anderen Stellen und Professionellen zusammen zu arbeiten und Maßnahmen zu entwickeln. In einer dritten Situation kann es nötig sein, sehr behutsam vorzugehen, um Kontakt und Vertrauen aufzubauen und in einer noch anderen sind wir gar nicht die richtigen Ansprechpartner und leiten weiter.



Respekt in der Kommunikation

R – RESILIENZ stärken

E – EGALITÄT (Gleichheit vor dem Gesetz) leben

S – SOLIDARITÄT fördern

P – PERSPEKTIVEN finden

E – EMPATHIE erhöhen

K – KOMMUNIKATION verbessern

T – TOLERANZ definieren

„Man kann nicht nicht kommunizieren“⁴ und Kommunikation entsteht überall dort, wo Menschen zusammenkommen. Sogar wenn sie nicht miteinander kommunizieren wollen, tun sie es dennoch - unbewusst.

Wichtiger Leitgedanke der Arbeit von „respect.lu“ ist die **kohärente Umsetzung der Werte**, welche sich hinter dem Namen von „respect.lu“ verstecken. Diese spiegeln sich sowohl in der internen, als auch in der externen Kommunikation mit den verschiedenen Zielgruppen wider.

Jeder Mensch, der mit „respect.lu“ in Kontakt tritt, soll eine wohlwollende, respektvolle und aufrichtige Kommunikation erfahren.

Strategie: Mission – Vision – Values von „respect.lu“

„respect.lu“ hat eine Strategie mit „**mission, vision, values**“ erarbeitet. Das Festhalten von kurzfristigen, mittelfristigen und längerfristigen Zielen soll darüber hinaus der täglichen Orientierung in der Arbeit dienen.

Die daraus entwickelte **Kommunikation** ermöglicht es, Zielgruppen zu definieren und die Kommunikation auf die jeweilige Zielgruppe abzustimmen.

Der Kommunikationsplan ist nicht starr festgeschrieben, sondern der ausgearbeitete Fundus an Möglichkeiten, mit den verschiedenen Zielgruppen in Kontakt zu treten und diese zu erreichen, wird den Gegebenheiten angepasst und angemessen zum richtigen Zeitpunkt umgesetzt.⁵

Medienpräsenz

Die noch junge Organisation „respect.lu“ hatte auch im Jahr 2018 die volle Aufmerksamkeit der nationalen Medien und so wurde sie **insgesamt 27 Mal erwähnt** (im Jahre 2017 waren es 18 Publikationen). Nebst gezielten Interviewanfragen von Seiten der Presseorgane gab es erstmals auch Berichterstattung über öffentliche Veranstaltungen, welche von „respect.lu“ organisiert wurden.

⁴ Paul Watzlawick, Janet H. Beavin, Don D. Jackson: *Menschliche Kommunikation*. 12. Auflage. Bern 2011, S. 232

⁵ Vgl unsere Organisationsform in Anlehnung an Frédéric Laloux: *Reinventing Organisations*.

Pressemitteilungen erhöhen die Sichtbarkeit

Die Stelle hat insgesamt **5 Pressemitteilungen** verschickt:

Pressemitteilung zur Konferenz „**POLARISIERUNG**“ mit Bart Brandsma am 17.05.18 in Hesperingen

Pressemitteilung – „**Präsentation und Diskussionsrunde von und mit „respect.lu“**“ am 30.5.18 in Hesperingen

Pressemitteilung anlässlich des ersten Geburtstages von „respect.lu“ am 03.07.18

Pressemitteilung zur Konferenz mit Moussa Al-Hassan Diaw „**SENSIBILISIERUNG ZUR EXTREMISMUS-PRÄVENTION - Wieso schließt sich ein Mensch einer Terrororganisation an? Und was kann die Gesellschaft tun, um dem entgegenzuwirken?**“ am 08.11.18 in Mamer

Pressemitteilung anlässlich der Organisation einer Fachveranstaltung „**RADIKALISIERUNG! AUCH OHNE ISLAM? – DEMOKRATIE! AUCH OHNE RADIKALITÄT?**“ mit anschließender Konferenz „**DEMOKRATIE! AUCH OHNE MICH?**“ mit Dr. **Stefan JUNKER** am 11.12.18 in Saarbrücken

Newsletter von „respect.lu“: Gut informiert durch das Jahr

Es wurden **4 Newsletters** an durchschnittlich **584 Leser** verschickt und die Öffnungsrate lag jeweils bei über 35%.

Die Newsletter informiert über aktuelle Entwicklungen bei „respect.lu“ und stellt interessante Informationen zu den folgenden Bereichen zur Verfügung:

R – RESILIENZ stärken

E – EGALITÄT leben

S – SOLIDARITÄT fördern

P – PERSPEKTIVEN finden

E – EMPATHIE erhöhen

K – KOMMUNIKATION verbessern

T – TOLERANZ definieren



Soziale Netzwerke für inhaltliche Arbeit nutzen

„respect.lu“ ist über die **Facebookseite** in ständigem Kontakt mit seinen Interessenten und zählte am 31.12.2018 insgesamt 399 Abonnenten.

Öffentlichkeitsarbeit

Erstellung von Kommunikationsunterlagen

Erstellt wurden **Flyer** im A6 Format und in **Postkartenformat, Dokumentenmappen, Schreibblöcke und Kugelschreiber, sowie Aufkleber**. Diese kamen bei allen Veranstaltungen zum Einsatz.

Der Jahresbericht 2017 wurde in 500facher Auflage gedruckt. Die Flyer im Postkartenformat sowie der Jahresbericht 2017 wurden gezielt an sämtliche Gemeinden verschickt.

Auch wurde ein weiterer **Roll-up** erstellt. Dieser kam bei Infoständen und Konferenzen zum Einsatz.

Die erstellten Materialien unterstützen uns dabei, bekannter zu werden. Unser Ziel ist es, uns als Institution im Bewusstsein der Menschen zu verankern.

Erstellung von Animationen



Anlässlich des Präsenz beim Festival *On Stéitsch*, wurde ein Video von „respect.lu“ erstellt:

<https://www.youtube.com/watch?v=o7w30zCohi4&index=47&list=UUxcx0NUe65ckut9CC8JnCYQ&frags=pl%2Cwn>

Organisationsform: Komplexität leben und gestalten

„Komplexität kann weder gemanagt, noch reduziert werden. Man kann ihr nur mit menschlichem Können begegnen.“⁶

Die mit Bedacht gewählte Arbeitsform erweist sich angesichts der Komplexität der Thematik und der Dynamik in dem Arbeitsfeld der Radikalisierung als tragfähig. Die gewählte Form spiegelt sich in allen Aspekten der Arbeit und Zusammenarbeit sei es intern, mit Partnern oder Dienstleistungsempfängern wider.

Die Arbeitsform orientiert sich an folgenden 3 Punkten:

- dem **Sinn** von „respect.lu“ - Centre contre la radicalisation. Dieser wurde in dem mission statement zusammengefasst.
- der **Selbstorganisation** des Teams mit einem fluiden System verteilter Verantwortung. Wir haben ein System von Rollen und Verantwortlichkeiten erarbeitet, das flexibel an neue Herausforderungen angepasst wird.
- Der **Ganzheitlichkeit**, d.h. dem Wunsch, dass sich die Mitarbeitenden mit allen Aspekten ihrer Kompetenz einbringen. Die sehr große Vielfalt an fachlichen und persönlichen Kompetenzen ist ein Garant für die hohe Fachlichkeit im professionellen Handeln.

⁶ N. Pfläging, S. Hermann: Komplexitoden: Clevere Wege zur (Wieder)Belebung von Unternehmen und Arbeit in Komplexität München 2015 (S.14)

Der Aufbau einer stabilen und tragfähigen Verwaltung, sowie eine **gute Organisation der Abläufe und der Arbeitsprozesse** ermöglicht es, die inhaltlich anspruchsvolle Arbeit ohne viel Reibungsverlust zu tätigen.

Mitarbeitende

2018 haben auf **3,5 Stellen**. 6 Personen gearbeitet.

- 2,5 Stellen waren mit 4 PsychologInnen besetzt
- 0,5 Stellen wurde von einer Kommunikationswissenschaftlerin besetzt
- 0,5 Stellen wurden durch eine Sekretärin besetzt.

Eine Stelle wurde neu geschaffen. Eine Mitarbeiterin hat uns verlassen und wurde durch einen neuen Kollegen ersetzt.



DAS AKTUELLE TEAM VON „RESPECT.LU“

Der Einführung und Integration von neuen KollegInnen wird viel Aufmerksamkeit in fachlicher wie organisationsmethodischer Hinsicht geschenkt.

Interne Weiterbildung/Qualifizierung

Die **inhaltliche Weiterentwicklung hat eine hohe Priorität** und so haben wir u.a. am Deutschen Präventionstag zum Thema Radikalisierung teilgenommen. Auch wurden spezielle Weiterbildungen zu folgenden Themen besucht

1. Deutscher Präventionstag zum Thema Radikalisierung
2. Fachtagung des BpB: Nationalismus in Europa und Deutschland
3. Fachtagung BpB: Religiös begründeter Extremismus
4. Informationsveranstaltung: Islamistische Radikalisierung – Erkennen und vorbeugen
5. Weiterbildung der CSL: Protection des Données
6. Interne Weiterbildung: Islam in Luxemburg



Das Thema **Diversität** ist von Anfang an eine Selbstverständlichkeit gewesen, so haben wir auch die **Charte de la Diversité unterzeichnet**.

UNTERZEICHNUNG DER CHARTE DE LA DIVERSITÉ

Räumlichkeiten nachhaltig nutzen



Die **Raumkonzeption** hat sich bewährt, so gibt es ein gemeinsames Büro für die inhaltlichen Fachkräfte. Dies ermöglicht sowohl schnell und reaktiv zu sein als auch eine intensive inhaltliche Zusammenarbeit. Daneben gibt es einen Raum, in dem Kleingruppenarbeit möglich ist, und der auch genutzt wird, um konzeptuelle Überlegungen anzustellen und mit ein wenig Distanz „out of the box“ zu denken. Ein kleineres Büro dient vormittags als Sekretariat und kann an den Nachmittagen für ruhige konzentrierte Arbeiten genutzt

werden. Der Beratungsraum mit seiner einladenden Atmosphäre dient neben den Beratungen auch oft dem Austausch im Team oder mit anderen Fachstellen.

Das gewählte Raumkonzept erlaubt es, nebeneinander eine **reative Atmosphäre der Zusammenarbeit**, eine **ruhige Atmosphäre für konzentriertes Arbeiten** und eine **ansprechende Atmosphäre für KlientInnen** zu schaffen. Die bewusste Gestaltung und der bewusste Umgang mit den Räumlichkeiten schaffen einen örtlichen Rahmen für die geforderte Diversität der Tätigkeiten.



Vernetzung und grenzüberschreitende Zusammenarbeit aktiv gestalten

Bei unserer Arbeit ist es zentral wichtig, mit anderen Stellen zusammenzuarbeiten. Die **Vernetzung sowohl mit sozialen Einrichtungen als auch mit öffentlichen Stellen ist unabdingbar**, um eine langfristige Zusammenarbeit zu etablieren. Diese ermöglicht es, zu dem doch heiklen Thema der Radikalisierung zusammen zu arbeiten.

Es fanden 33 Vernetzungstreffen statt.

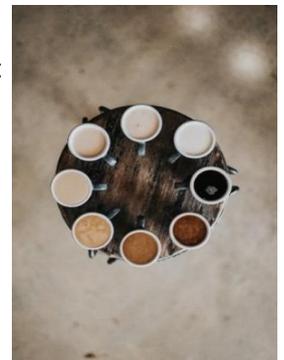


Photo by Nathan Dumlao on Unsplash

Perspektiven: Wie geht es 2019 weiter

Nach dem rasanten Start 2017 folgte 2018 eine ebenso rasante Beschleunigungsphase. Die Zahl der konkreten Fälle übertraf, ebenso wie die Anfragen für Fortbildungen und die Möglichkeiten zu Vernetzung und Kooperation, unsere Erwartungen.

Natürlich sind wir „bemüht“, diesen Schwung auch 2019 beizubehalten.

Mit verschiedenen Formaten unsere Ziele erreichen



Zunächst einmal werden unsere Fortbildungen in den Bereichen **Radikalisierungsprävention** (in Schulen, Institutionen, bei Gemeinden etc.) und **Let's talk about ...** (IFEN, SNJ) fortgesetzt. Diese Weiterbildung soll eine Fortführung in Form von Supervision erhalten.

Weitere Themen wie z.B. **Respekt** oder **Wie wollen wir leben** (evtl. mit Kooperationspartnern) sind in Vorbereitung.

Im Mai werden wir auf dem Deutschen Präventionstag (DPT, www.praeventionstag.de) das luxemburgische Modell der Radikalisierungsprävention vorstellen, das sich von denen anderer Länder in einigen Aspekten erheblich unterscheidet.

Für den Herbst sind zwei **Fachtage** zu Radikalisierungsaspekten in Luxemburg geplant. Die Themen werden sein: **Gender und Radikalisierung** in Kooperation mit CID Fraen an Gender und **Zusammenhänge zwischen gesellschaftlichem Diskurs, Biografie und Radikalisierung** zusammen mit Yallah! Salafismusprävention-Saar. Die konkreten Titel und Programme werden wir rechtzeitig veröffentlichen.

Eigene Qualifizierung

Neben den vielfältigen Informationsangeboten auf dem DPT (s.o) werden wir dieses Jahr eine umfassende Ausbildung in **AKT® (Antigewalt- und Kompetenz-Training)** mit Thomas Mücke absolvieren. Damit hoffen wir, der Umsetzung unserer Mission „Deradikalisierung“ einen entscheidenden Schritt näher zu kommen.

Darüber hinaus werden wir an einigen Arbeitstreffen des **RAN** (Radicalisation Awareness Network der EU) zu Themen wie „Grooming for Terror - Manipulation and Control“, „Current and future most used and most watched narratives and strategies of far right extremists and Islamist extremists“ und „**Correlation between violent extremism and mental health disorders**“ teilnehmen.

Strategien und neue Projekte

Neben der eigenen Weiterbildung im Bereich Deradikalisierung wäre ein zentraler Schritt die Implementierung einer **multi-agency**-Struktur, die zu einem umfassenden Deradikalisierungsgeschehen und einer tiefgehenden Re-Integration von ideologiegeleitet gewaltbereiten Menschen unabdingbar ist. Hieran werden wir mitarbeiten.

Auch das schon angeklungene Thema **Narrative** wird uns in diesem Jahr weiter beschäftigen. Europaweit gibt es Überlegungen, den Narrativen der Rekrutierer und Populisten eine Positiv-Erzählung der freiheitlich-demokratischen Rechtsstaaten und der Europäischen Union gegenüberzustellen. Dies wäre ein wichtiger Schritt breit angelegter Prävention, an dem wir uns bezogen auf Luxemburg natürlich beteiligen wollen.

In der Öffentlichkeit präsent sein

Im Laufe des Jahres werden wir unsere Präsenz in den **sozialen Medien** ausbauen und unsere **Homepage** professionalisieren. Somit werden wir besser und schneller erreichbar sein und können wichtige Informationen über uns und unsere Themengebiete online zur Verfügung stellen. Ein wichtiger Schritt bleibt hier die Versendung unserer **Newsletter**, die auch in diesem Jahr wieder regelmäßig informieren wird.

Um unseren KlientInnen und unserem Auftrag gerecht werden zu können und um die Zusammenarbeit im Team zu stärken, sowie zur Sicherung der Qualität des Angebotes, werden wir uns ab 2019 regelmäßig mit einem externen **Supervisor** treffen.

Außerdem werden wir ein Reflecting Team ins Leben rufen, das uns in strategischen und inhaltlichen Punkten als Think Tank beraten wird.

Ausblicke

Gern würden wir auch die Idee eines **Online-Games** realisieren, mit dem v.a. junge Menschen auf spannende Art für das Thema Radikalisierung sensibilisiert und erreicht werden könnten.

Wir planen unsere Fachtage stetig auszubauen und zu einer Themenwoche zu entwickeln.

Partner: Gemeinsam haben wir viel erreicht

Ohne die Unterstützung und Zusammenarbeit mit vielen diversen Partnern hätten wir 2018 nicht so viel umsetzen können. Deswegen geht unser

großer Dank an all unsere Partner.

Unser Netzwerk der Zusammenarbeit erweitert sich ständig. Mit einigen Partnern konnten wir dieses Jahr Tagungen oder Konferenzen zusammen organisieren, andere haben uns in einem fruchtbaren Gedankenaustausch weitergebracht. Mit anderen sind konkrete Kooperationen für 2019 geplant und wieder andere können wir einfach zwischendurch mal anrufen, um uns auszutauschen und Fragen zu klären. Immer sind wir auf Institutionen gestoßen, die offen für einen Austausch waren und die unsere Arbeit unterstützen. In den Institutionen sind wir Menschen begegnet, die an unserer Arbeit interessiert sind und mit denen die Zusammenarbeit fruchtbar ist.