

Interkulturelle Öffnung im Badischen Roten Kreuz – Projektdokumentation



Inhaltsverzeichnis

Chronologie	2
Leitlinien	4
Selbstverständnis	4
Der „Badische Weg“ – Interkulturelle Öffnung 2010-2013	5
Wirksamkeit und Nachhaltigkeit in der Qualitätsentwicklung	5
Zielsetzung	7
Maßnahmen und Methoden	7
1. Strukturplan	7
2. Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit	9
3. Rettungsdienst	9
4. Pflege	10
5. Netzwerkarbeit / Querschnitte / Multiplikatoren	11
6. EH-Ausbildung	12
7. Personalentwicklung	12
8. Badisches Jugendrotkreuz	13
Auswertung und Ergebnisse der Evaluierung	15

Chronologie

Im Badischen Roten Kreuz ist die Interkulturelle Öffnung seit einigen Jahren ein wichtiges Thema und wurde als strategisches Ziel im Mai 2004 in der Sitzung des Landesausschusses verabschiedet. Seit 2005 besteht im Landesverband eine Steuerungsgruppe „Interkulturelle Öffnung“. Im August 2006 wurde eine Befragung der Kreisverbände und Ortsvereine zum Stand der Interkulturellen Öffnung im Verbandsgebiet vorgelegt. In dieser Analyse wurde deutlich, dass Menschen mit Migrationshintergrund noch nicht entsprechend der demografischen Zahlen im Verbandsgebiet präsent sind.¹

Im August 2008 wurde die Steuerungsgruppe „Interkulturelle Öffnung“ erweitert und mit neuen Aufgaben betraut. 2009 wurde die Steuerungsgruppe im Organigramm des Landesverbandes als Stabstelle direkt der Landesgeschäftsführerin zugeordnet. Mit dieser Maßnahme sollte eine weitere Etappe auf dem Weg zur Interkulturellen Öffnung im Badischen Roten Kreuz beschriftet werden. Vorrangiges Ziel war es dabei, die bisher eher theoretische Beschäftigung mit IKÖ nun auch praktisch umzusetzen.

Damit unterstützt das Badische Rote Kreuz auch den Präsidiumsbeschluss des DRK vom März 2009: „Das Thema Integration, Migration und interkulturelle Öffnung soll über alle Bereiche vernetzt mit messbaren Zielen für 2010 und die gesamte nächste Wahlperiode des Präsidiums ausgestaltet werden.“

Für die praktische Umsetzung der Interkulturellen Öffnung im Badischen Roten Kreuz wurde 2010, in Anlehnung an den Präsidiumsbeschluss, ein Maßnahmenplan entwickelt, der sich über einen Zeitraum von drei Jahren – August 2010 bis Juli 2013 erstreckt.

Als Fazit kann nach den ersten beiden Projektjahren festgestellt werden, dass die Ausgangslage besser ist, als bisher bekannt: Auf der Kreisverbandsebene gibt es in vielen Bereichen einen demografischen Ausgleich an Menschen mit und ohne Migrationshintergrund, d.h. wir finden dort eine Verteilung entsprechend der demografischen Situation in der Bevölkerung.

¹ Zur demografischen Verteilung im Verbandsgebiet siehe: DRK-Landesverband Badisches Rotes Kreuz: Interkulturelle Öffnung im Badischen Roten Kreuz. Informationsdienst Ausgabe 1-2011.

Bereits jetzt haben viele Kolleginnen und Kollegen ihre Wurzeln in anderen Kulturen, sind aber in ihrer jetzigen Heimat und im Badischen Roten Kreuz so gut angekommen und aufgenommen, dass sie nicht als „Menschen mit Migrationshintergrund“ wahrgenommen werden und das Zusammenleben und Zusammenarbeiten als die „normalste Sache der (globalisierten) Welt“ erlebt wird.



Auch in den Angeboten und Diensten des Badischen Roten Kreuzes sind bereits zahlreiche Aktivitäten umgesetzt worden, um auch Menschen mit anderen kulturellen Prägungen adäquat zu versorgen oder sie in die Arbeit des Roten Kreuzes mit einzubinden. Dies reicht von russischsprachigen Pflegekräften über türkische Rettungsassistentinnen bis hin zu Blutspendeaktion in Zusammenarbeit mit Migrantenorganisationen und Moscheegemeinden.

Deshalb ist es auch nicht überraschend, dass das Thema Interkulturelle Öffnung in unserem Verband auf allen Ebenen und bei allen Mitarbeitenden als wichtiges und zukunftsweisendes Thema bewertet wird und eine hohe Bereitschaft zu weiteren Aktivitäten im Rahmen der Interkulturellen Öffnung besteht. Als deutliches Signal dafür ist die Benennung von IKÖ-Beauftragten in allen Kreisverbände im Jahr 2011 zu bewerten.

Leitlinien

Die Interkulturelle Öffnung im Badischen Roten Kreuz basiert auf den Grundsätzen der Rotkreuz- und Halbmondgesellschaften sowie auf den Leitlinien zur Interkulturellen Öffnung im Deutschen Roten Kreuz. Leitlinien und Leitbild sind in den vergangenen Jahren auf breiter Ebene im DRK und im Badischen Roten Kreuz veröffentlicht und diskutiert worden.² Deshalb sollen hier lediglich exemplarisch zwei Grundsätze genannt werden, die besonders prägnant den Rahmen zu unserem Verständnis geben:



„Wir erkennen den Wert an, den Migranten in sozialer, kultureller und wirtschaftlicher Hinsicht in die Gesellschaften der Aufnahmeländer einbringen und diese so bereichern.“³

„Das DRK fördert ein gleichberechtigtes, friedliches, und respektvolles Zusammenleben aller Menschen, unabhängig von ihrer ethnischen Herkunft, kulturellen Prägung oder weltanschaulichen Überzeugung. Zur glaubwürdigen Umsetzung eigener Grundsätze und Leitbilder ist das DRK zur Interkulturellen Öffnung aufgerufen.“⁴

Selbstverständnis

Die Interkulturelle Öffnung im Badischen Roten Kreuz schafft die Voraussetzungen, den veränderten demografischen, sozialen und gesellschaftspolitischen Veränderungen gerecht zu werden.

Das Ziel der Interkulturellen Öffnung besteht darin, den gleichberechtigten Zugang *Aller* zu den Angeboten und Versorgungsstrukturen zu schaffen und mögliche Zugangsbarrieren abzubauen. Ziel ist es auch, die Wettbewerbs- und Zukunftsfähigkeit des Verbandes zu sichern. Die Interkulturelle Öffnung ist deshalb auf zwei Arbeitsebenen angesiedelt:

² Zusammenstellung der Grundlagenpapiere siehe www.drk-ikoe.de

³ Auszug aus „Die Selbstverpflichtung von Istanbul. 7. Europäische Regionalkonferenz der Internationalen Föderation der Rotkreuz- und Rothalbmondgesellschaften“. Istanbul 2007.

⁴ Aus: DRK-Generalsekretariat: Viele Gesichter – Ein Verband. Die Interkulturelle Öffnung im DRK. Berlin 2011, S. 78. Weitere Ausführungen zu den Grundsätzen ebd., S. 78ff.

1. Auf der Personalentwicklung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter: Interkulturelle Öffnung heißt Anerkennung, Wertschätzung und Respekt in der Begegnung und im Umgang von Menschen unterschiedlicher Herkunft und Prägung.



2. Auf der Strukturentwicklung des Verbandes: IKÖ ist Querschnittsaufgabe und geht durch die gesamte Verbandsstruktur und durch alle Arbeitsbereiche. Deshalb ist ein Schwerpunkt die Netzwerkarbeit zwischen Verbandsebenen, Hierarchie-Ebenen und Geschäftsfeldern.

Der Badische Weg - Modellprojekt „IKÖ – 2010-2013“

Aufgrund der besonderen Struktur des Roten Kreuzes mit seinen Untergliederungen, seinen unterschiedlichen Arbeitsbereichen und der engen Zusammenarbeit von Haupt- und Ehrenamt gibt es keine Praxisbeispiele von Interkultureller Öffnung, die auf das Badische Rote Kreuz übertragbar wären. Deshalb wurde der gesamte Prozess der Interkulturellen Öffnung in unserem Verband als Modellprojekt aufgebaut, der sich über einen Zeitraum von drei Jahren - August 2010 bis Juli 2013 - erstreckt. In diesem Zeitraum sollen die Grundlagen zur dauerhaften interkulturellen Öffnung gelegt werden. Schwerpunktsetzung war dabei:

Wirksamkeit und Nachhaltigkeit in der Qualitätsentwicklung

Um dies herzustellen, wurden im Projektkonzept folgende grundsätzlichen Vorgehensweisen festgelegt:

IKÖ ist Querschnittsaufgabe: Umgesetzt wird dies durch Arbeiten innerhalb der Gesamtstruktur aller Hierarchie-Ebenen und Untergliederungen.

IKÖ wird top-down-up, d.h. mit einer Verbindung der beiden Systeme „top-down“ und „bottom-up“ implementiert. Top-down bedeutet dabei, dass die Interkulturelle Öffnung Teil der Organisations- und Qualitätsentwicklung ist. Alle Führungsebenen sind in den Prozess ein-

gebunden und arbeiten in ihren Aufgaben- und Verantwortungsbereichen am Gelingen des Prozesses mit. Bottom-up bedeutet, dass sich die Interkulturelle Öffnung an alle Mitarbeitenden unserer Organisation richtet, denn es geht auch darum, Haltungen und Einstellungen zu verändern. Deshalb spielt die Personalentwicklung eine wichtige Rolle im gesamten Prozess. Durch Schulungen und in Diskussionsforen werden Mitarbeitende in den Prozess eingebunden und in ihrer interkulturellen Kommunikation und Handlungskompetenz geschult.

Langfristige Planung: Nachhaltigkeit herzustellen heißt, langfristig zu planen. Deshalb wird bewusst darauf verzichtet, in Einzelprojekten zu arbeiten, sondern die einzelnen Geschäftsfelder als Ganzes zu bearbeiten.

Qualitätsentwicklung in den Geschäftsfeldern: Um die Geschäftsfelder insgesamt zu bearbeiten, müssen diese auf ihre interkulturell relevanten Arbeitsprozesse und Produkte hin untersucht werden und darauf aufbauend adäquate Maßnahmen erarbeitet werden. Dazu ist das Fachwissen der Geschäftsfeldverantwortlichen unabdingbar. Die Zusammenarbeit mit den Mitarbeitenden aus dem operativen Geschäft ist dafür die Voraussetzung. Sie sorgt, neben fachlich angemessenen Maßnahmen, für Akzeptanz dieser Maßnahmen bei der Umsetzung.

Arbeitssystem Projektmanagement: Um jedes Geschäftsfeld für sich zu bearbeiten wird das Arbeitssystem „Projektmanagement“ genutzt und eine Projektmanagerin eingesetzt. Projektmanagement bedeutet in der Zielsetzung nach den Prämissen SMART zu arbeiten.⁵ Damit wird gewährleistet, dass sowohl in den Geschäftsfeldern zielorientiert und klar strukturiert vorgegangen wird, als auch im Gesamtprozess der IKÖ die Übersicht gewahrt bleibt und eine Gesamtsteuerung möglich ist.

Monitoring und Projektsteuerung: Um dieses Vorgehen im Gesamtprozess zu managen, muss eine Projektsteuerung eingesetzt werden, welche die Projektmanagerin unterstützt, den Prozess begleitet, im Prozessverlauf evaluiert und entsprechend steuert (Monitoring).

Kommunikation und Dokumentation: Der Prozess muss jederzeit für alle Beteiligten transparent sein. Dazu gehört kontinuierliches Informieren aller Mitarbeitenden zum Projektstand und zu den Entwicklungen in den Geschäftsfeldern. Wichtig ist auch, diese zur Diskussion zu stellen und Impulse, Kritik, Anregungen, Verbesserungsvorschläge aufzunehmen und zu bearbeiten.

⁵ SMART ist das Akronym für „**S**pecific **M**asurable **A**ccepted **R**ealistic **T**imely“ und dient im Projektmanagement als Kriterium zur eindeutigen Definition von Zielen im Rahmen einer Zielvereinbarung.

Zielsetzung

1. Oberziele

1. Einführung der IKÖ als grundständiges Thema unter Einbeziehung aller Verbandsstrukturen nach dem System Top-down-up
2. Einführung des „Intercultural Mainstreaming“ (ICM)⁶
3. Einführung der IKÖ im Rahmen eines Interkulturellen Projektmanagements

2. Handlungsziele

1. Autorisierung des Prozesses durch die Leitungspersonen und -gremien
2. Einrichtung einer Projekt-Steuerungsgruppe und Einsetzung einer Projektmanagerin
3. Ausreichendes Informieren und Diskussion über die Inhalte, Begründungen, Zielsetzungen, Möglichkeiten der Umsetzung und Methodik der IKÖ
4. Austausch und Vernetzung mit den Fachbereichen auf allen Ebenen und in allen Gliederungen
5. Gemeinsames Festlegen von Form, Inhalten und Zielsetzung durch die Akteure
6. Erarbeiten von Konzeptionen für die jeweiligen Arbeitsfelder

Maßnahmen und Methoden

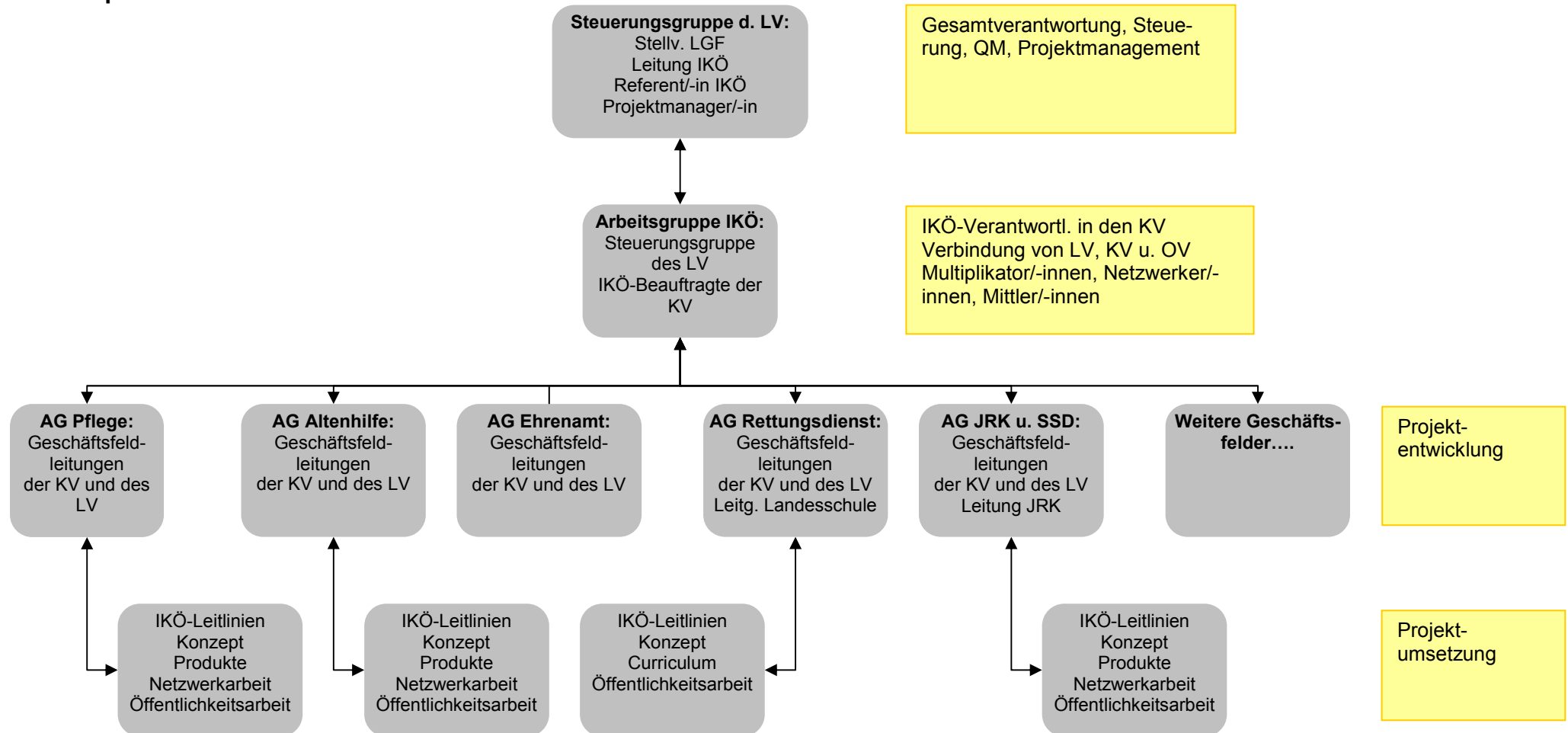
Zur Umsetzung der Schwerpunkte und zur Qualitätssicherung im Rahmen des Projektmanagement wurde von der IKÖ-Beauftragten ein Konzept, ein Rahmenplan und ein Projektplan erstellt. Diese umfassten folgende Maßnahmen:

1. Strukturplan

Für die Umsetzung des Projekts wurde eine Struktur entwickelt, die alle Gliederungen, Hierarchie-Ebenen und Geschäftsfelder umfasst (Übersicht siehe folgende Seite). Sie besteht aus einer Steuerungsgruppe auf Landesverbandsebene, die für Projektmanagement und -steuerung verantwortlich ist. Ihr zur Seite steht eine AG IKÖ, welche aus der Steuerungsgruppe IKÖ und Vertreter/-innen aus den Kreisverbänden besteht. Diese AG ist Schnittstelle und Kommunikationsebene für die Untergliederungen. Sie bringt ebenso Impulse aus dem operativen Geschäft in die Projektleitung wie umgekehrt.

⁶ Der Begriff „Intercultural Mainstreaming“ wurde in Anlehnung an den Begriff „Gender Mainstreaming“ entwickelt und bedeutet: Die Herstellung einer gerechten und gleichen Teilhabe von Menschen mit und ohne Migrationshintergrund in allen gesellschaftlichen, politischen, wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Bereichen.

Strukturplan IKÖ im Badischen Roten Kreuz



Für die Erarbeitung und Umsetzung der IKÖ in den Geschäftsfeldern wurden AG eingerichtet, bestehend aus den jeweiligen Verantwortlichen der KV und des LV. Diese erarbeiten Konzepte für das Geschäftsfeld und bringen sie in die Umsetzung. Alle drei Ebenen sind über die Projektmanagerin miteinander verbunden. Diese leitet alle Informationen an die Steuerungsgruppe IKÖ und an die AG IKÖ der KV. Die Vertreter/-innen der KV in der AG IKÖ sind aber auch auf der Kreisverbandsebene mit ihren Kollegen/-innen aus den verschiedenen AG für Geschäftsfelder verbunden. So können Informationen und Arbeitsabläufe schnell und zielgerichtet mit den jeweils zuständigen Gremien und Personen abgestimmt werden.

2. Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit

Folgende Maßnahmen wurden im Rahmen der internen Kommunikation und der ÖA in Projektphase I und II umgesetzt:

- Erstellung eines Kommunikationsplans
- Akquise von Ansprechpersonen IKÖ aus den KV
- Konzeptionssitzung der AG IKÖ
- Konzeptionssitzungen der Steuerungsgruppe IKÖ
- Einstellen von Texten und Beiträgen in die Kommunikationsorgane des LV (GF-Infos, Sonderausgabe des Info-Dienstes, Homepage, Facebook, Gremien etc.)
- Entwicklung einer Website für die IKÖ
- Erstellung einer Datenbank für Good-Practice-Beispiele (Konzept, Text, Layout, technische Umsetzung)
- Recherche, Akquise, Redigieren und Einpflegen von Beispielen aus den KV und dem LV
- Erstellung von Texten und Präsentationen für Gremien, Arbeitstagungen und Veranstaltungen
- Vorstellung des Modellprojekts im GS (Team 44 und Steuerungsgruppe IKÖ des GS)

3. Rettungsdienst

Das Arbeitsfeld „Rettungsdienst“ unterliegt spezifischen Rahmenbedingungen und Arbeitsformen, welche insbesondere durch den Arbeitseinsatz in Extremsituationen geprägt ist. Begegnungen der Mitarbeitenden im Rettungsdienst mit Kunden/-innen bzw. Patienten/-innen laufen deshalb häufig in Ausnahmesituationen ab. Diese zeichnen sich dadurch aus, dass die Betroffenen im Notfall anders denken, handeln und kommunizieren, als sie dies im „Normalfall“ tun. Daraus ergeben sich Sonderformen der Interaktion. In der AG Rettungsdienst wurden die Zielsetzungen

„Sensibilisierung und Schulung zur Interkulturellen Kommunikation und Handlungskompetenz im Notfalleinsatz“ sowie die Erstellung von Arbeitshilfen zur Erleichterung des Arbeitsalltags festgelegt und dazu folgende Maßnahmen umgesetzt:



- Entwicklung eines Curriculums „Interkulturelle Handlungskompetenz im Rettungsdienst“ für die jährliche Fortbildung im Rettungsdienst in Zusammenarbeit mit Pro Dialog
- Entwicklung von Arbeitsmaterialien für den Rettungsdienst: „tip doc emergency“, zur Erleichterung der Kommunikation im Notfalleinsatz

- Teilnahme der Landesschule am ESF-Projekt „Rückwind für die Interkulturelle Öffnung - Qualifizierung zu(m)r IKÖ-Manager/-in“
- Begleitung des Geschäftsfeldverantwortlichen der Landesschule durch die IKÖ-Beauftragte des LV zur Vertiefung und zur Entwicklung eines Projekts für die Landesschule. Thema: „Schulung und Sensibilisierung der Dozentinnen und Dozenten für die Arbeit in interkulturellen Klassen“

4. Pflege

Angesichts des demografischen Wandels, insbesondere der Zunahme von älteren Menschen mit Migrationshintergrund, ist der Ausbau des Pflege- und Altenhilfesystems ein zentrales gesellschaftliches Zukunftsthema. Sowohl in der AG IKÖ als auch in der Arbeitstagung Pflege wurde dieses Thema als dringlich erkannt. In Zusammenarbeit mit sechs Pflegediensten wurde ein Konzept erstellt, das sich zurzeit noch in der Umsetzung befindet. Es beinhaltet die Zielsetzungen

1. Einführung in das Thema „Migrationssensible und kulturkompetente Pflege“
2. Einführung in das Thema ICM
3. Festlegung weiterer Arbeitsschritte zu den Themen
 - Gewinnung von neuen Kundengruppen
 - Gewinnung von Pflegekräften mit interkultureller Handlungskompetenz

Für die langfristige und nachhaltige Qualitätsentwicklung werden folgende IKÖ-relevanten Arbeitsprozesse und Produkte bis Ende 2012 abgeschlossen:

- Leitlinien und Pflegebilder
- Öffentlichkeitsarbeit – Texte in 7 Sprachen für Flyer, Homepage etc.
- Erstgespräche, Aufnahmegespräche, Aufnahmebogen
- Biografiebögen
- Netzwerkarbeit
- Kultursensible Pflege
- Personalentwicklung

Zur gemeinsamen Entwicklung dieser Produkte wurden von der Projektmanagerin Schulungen zu den Themen Kultursensible Pflege, Pflege in verschiedenen kulturellen und religiösen Kontexten, Palliativversorgung von Menschen anderer Kulturen, kultursensibel Altenhilfe und Projektmanagement angeboten.⁷

5. Netzwerkarbeit / Querschnitte / Multiplikatoren/-innen

Landesverband:

Für folgende Struktur-, Hierarchie- und Arbeitsebenen wurden Abstimmungsprozesse und Netzwerkarbeit eingeleitet:

- Präsidium, Geschäftsführung und Leitungskräfte des LV
- Verbandsentwicklung
- Kommunikation, Öffentlichkeitsarbeit, Medien
- Rettungsdienst
- Landesschule
- Pflege
- Jugendrotkreuz
- EH-Ausbildung
- Projektfinanzierung
- Freiwilligendienste aller Generationen
- Weltwärts
- SSD

⁷ Das Rahmenkonzept „IKÖ in der Pflege“ wird nach der Fertigstellung auf der Homepage des LV veröffentlicht und steht somit allen Interessierten zur Verfügung.

Kreisverbände:

Zur Verstärkung der Netzwerkarbeit haben alle Kreisverbände Ansprechpersonen zur IKÖ benannt. Damit machen die Kreisverbände deutlich, dass die IKÖ ein zukunfts- und richtungweisendes Thema für die Arbeit im Badischen Roten Kreuz ist.

Außerdem arbeiten Geschäftsfeldverantwortliche aus den Kreisverbänden in den jeweiligen AG.

6. EH-Ausbildung

Der Geschäftsfeldverantwortliche des LV wurde durch die ESF-Qualifizierungsmaßnahme zum „IKÖ-Manager“ ausgebildet. In der AG EH wurde bereits während der Ausbildung festgelegt, dass für die Schulung der EH-Ausbilder/-innen ein Curriculum entstehen soll, das in Anlehnung an das Curriculum des Rettungsdienstes entwickelt wird. Das Konzept ist bereits erstellt und Einheiten wurden in einer Praxisphase erprobt. Ähnlich wie im Rettungsdienst war die Resonanz der Teilnehmenden sehr positiv. Die Schulungs- und Qualifizierungsmaßnahmen sollen bis Ende 2012 fertig gestellt werden und ab 2013 in der Ausbildung regelmäßig zur Anwendung kommen.

7. Personalentwicklung

Für die Interkulturelle Öffnung im Geschäftsfeld Personalentwicklung sind folgende Punkte besonders wirkungsvoll:

1. Sensibilisierung und Schulung der Mitarbeitenden
2. Akquise von Personal mit interkultureller Kompetenz
3. Vernetzung der Abteilungen

Zur Umsetzung dieser Zielsetzung wurden deshalb folgende Maßnahmen umgesetzt:

- › Schulung der Führungskräfte im LV incl. der Landesgeschäftsführerin
- › Rechtliche Abklärung von Formulierungen in Stellenausschreibungen zur Gewinnung von Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund unter Berücksichtigung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG)
- › Zusammenarbeit der Geschäftsfeldverantwortlichen aus LV und Kreisverbänden
- › Herstellung eines Zertifikats für Geschäftsfeldverantwortliche in den Arbeitsgruppen IKÖ

8. Badisches Jugendrotkreuz

Bericht von Stefanie Bauerschaper



Seit 2010 setzt sich das Badische Jugendrotkreuz mit dem Querschnittsthema „Vielfalt“ auseinander, das unter dem Arbeitstitel „Unsere Vielfalt – unsere Stärke“ bundesweit im Deutschen Jugendrotkreuz umgesetzt wird. Die Vielfaltsstrategie hat ihre Wurzeln im „Diversity-Management“ und ist eine Reaktion des Bundesverbandes auf gesellschaftliche Veränderungen, die durch die Globalisierung

und den demographischen Wandel hervorgerufen werden. In der Auseinandersetzung mit Vielfalt geht es um die positive Berücksichtigung von Unterschieden zwischen Menschen. Ziel ist es, den Erfolg eines Unternehmens oder einer Organisation zu steigern und einen Mehrwert (ideeller Zugewinn, Zukunftsfähigkeit, Image, Mitglieder) zu erreichen.

Übersetzt für den Jugendverband bedeutet dies, dass die Angebote des Jugendrotkreuzes noch mehr Kindern und Jugendlichen zugänglich gemacht werden und unter anderem durch die Kooperation mit externen Akteuren neue Ehrenamtliche gewonnen werden. Dabei wird von einem weiten Integrationsbegriff ausgegangen, der alle Kinder und Jugendlichen umfasst, die aufgrund bestimmter Merkmale Ausgrenzung, Diskriminierung oder Benachteiligung erfahren.

Seit Herbst 2011 liegt der Schwerpunkt auf der Interkulturellen Öffnung des Verbandes. Kinder und Jugendliche mit Migrationshintergrund sind in der Jugendverbandsarbeit oftmals unterrepräsentiert und werden vielfach dem Feld der Sozialen Arbeit überlassen. Dabei bieten gerade Jugendverbände Chancen einer stärkenden Persönlichkeitsbildung und Orientierung in prekären Lebensphasen. So gibt es in Freiburg und Konstanz beispielsweise 44,6% Kinder und Jugendliche mit Migrationshintergrund, wohingegen in unserem Verband lediglich fünf bis sechs Prozent vertreten sind.

Demnach ist das Hauptziel, Kinder und Jugendliche mit Migrationshintergrund für unseren Verband zu gewinnen und damit durch gesellschaftliche Partizipation zur Integration beizutragen. Zur Erreichung dieses Zieles wurden folgende Maßnahmen umgesetzt:

- Sensibilisierung und Qualifizierung von ehrenamtlichen Führungskräften und weiteren Schlüsselpersonen (Landesleitung, Landesausschuss, Teamer, Gruppenleitungen). Durch Workshops zum interkulturellen Lernen wurden ihre sozialen Kompetenzen gestärkt und sie können als Multiplikatoren/-innen für die Interkulturelle Öffnung fungieren.

- › Präsentation des Themas auf Gremiensitzungen und Großveranstaltungen
- › Zusammenschluss einer ehrenamtlichen Arbeitsgruppe
- › Kooperation mit sieben Kreisverbänden durch Beratung und Workshops
- › Entwicklung eines Bildungsmoduls zum interkulturellen Lernen für die Gruppenleiter/-innengrundausbildung
- › Erstellung einer Rubrik zum Thema IKÖ auf der Homepage des Jugendverbandes
- › Bereitstellung und Veröffentlichung von Literatur und Methoden zum Interkulturellen Lernen für die Gruppenstunden
- › Kooperation mit einem Freiburger Verein aus der Migrationsarbeit
- › Öffentlichkeitsarbeit

Best Practice Beispiele aus den Kreisverbänden:

Der Landesverband und sieben Kreisverbände des Badischen Jugendrotkreuz haben das „Prädikat Vielfalt“ für besondere Aktionen bezüglich des Themas Vielfalt verliehen bekommen. Im Folgenden einige Beispiele:

- Kreisverband Bühl-Achern (JRK Bühlertal, Fautenbach, Mosbach):
Drei Foto-Stories zum Thema Integration
- Kreisverband Emmendingen:
Jugendaustausch mit dem Kroatischen Roten Kreuz
- Kreisverband Rastatt:
Zweisprachiger Image-Flyer (deutsch-türkisch); Internationaler Osterbrunch
- Kreisverband Kehl (JRK Eckartsweier):
Kooperation mit dem Islamischen Verein in Kehl (Moscheebesuch und gemeinsamer Imbissstand beim Internationalen Fest in Willstätt)
- Kreisverband Lörrach (JRK Maulburg/Kleines Wiesental): Kooperation mit Freiburger Verein aus der Migrationsarbeit (Durchführung eines „Bärenhospitals“/kinderfreundliches Projekt zur Heranführung an die Erste Hilfe und die Rotkreuzarbeit auf dem Sommerfest des Vereins)
- Kreisverband Offenburg (JRK Oppenau): Kooperation mit Islamischem Verein (Moscheebesuch und Austausch)

Gegenwärtig wird in Zusammenarbeit mit der ehrenamtlichen Arbeitsgruppe die strategische Planung zur nachhaltigen Verankerung der Interkulturellen Öffnung im Verband konzipiert. Durch das Bildungsmodul zum interkulturellen Lernen in der Gruppenleiter/-innengrundausbildung ist ein erster Schritt in Richtung Nachhaltigkeit gesichert.

Auswertung und Ergebnisse der Evaluierung

Konzipiert für drei Jahre ging das Modellprojekt IKÖ im Badischen Roten Kreuz im Jahr 2010 an den Start. Nachdem das erste Projektjahr vor allem der Einführung des Themas in den verschiedenen Untergliederungen, Geschäftsfeldern und Gremien gewidmet war, wurde Projektphase 2 zur Umsetzung von Maßnahmen genutzt. Die strategische Ausrichtung des Projekts, top-down-up vorzugehen, hat sich zwischenzeitlich als richtig erwiesen. Diese Methode ermöglicht es, in kurzer Zeit sowohl in der Struktur zu arbeiten wie auch inhaltlich in den Fachbereichen und hilft dabei, die Mitarbeitenden aus allen Bereichen und Hierarchie-Ebenen einzubinden. Ein erster Schritt dazu war die Einrichtung einer AG IKÖ, bestehend aus Vertreterinnen und Vertretern aller Kreisverbände und des Landesverbandes. Diese AG ist Schnittstelle und Kommunikationsebene für die Untergliederungen. Sie bringt ebenso Impulse aus dem operativen Geschäft in die Projektleitung wie umgekehrt.

In der operativen Umsetzung der Zielvorgaben hat sich methodisch die Trennung der Fachbereiche und die Bearbeitung jedes Bereichs für sich bewährt. Es bringt den Vorteil, dass eine passgenaue Konzeptentwicklung für die jeweiligen Geschäftsfelder möglich ist. Dabei können folgende Arbeitsbedingungen berücksichtigt werden:

- unterschiedliche Arbeitsabläufe und Arbeitsstrukturen,
- unterschiedliche Arbeitsanforderungen,
- unterschiedliche Ausbildungen mit verschiedenen Standards für soziale Kompetenzen,
- unterschiedliche Erfahrungen mit Menschen mit Migrationshintergrund,
- unterschiedliche Zielsetzungen in der IKÖ, z.B. Akquise von Kunden/-innen (ökonom. Gründe), Umgänge mit Kunden/-innen/Patienten/-innen (Problemlösung, Arbeiterleichterung), Gewinnung von Aktiven/Ehrenamtlichen (Personalentwicklung, Verbandsentwicklung), ideelle Gründe (Leitbild und Leitlinien des DRK).

Ein Nachteil dieser Methode ist, dass sie im Anfangsstadium der IKÖ eine hohe Arbeitsintensität für die Projektleitung mit sich bringt. Sie muss sich in jedes Arbeitsfeld einarbeiten und die spezifischen Kommunikationsformen beachten. Zur Verstetigung von Einstiegsmaßnahmen muss eine intensive und qualifizierte Begleitung gewährleistet werden, damit die Maßnahmen langfristig verankert werden. Deshalb muss es ein Fernziel bleiben, die Strukturen so zu legen, dass IKÖ auf allen Ebenen und in allen Bereichen von den jeweiligen Mitarbeitenden umgesetzt und begleitet wird. Aus diesem Grund wird auch weiterhin der Netzwerkarbeit und der Schulung von Multiplikatoren/-innen besondere Bedeutung beigemessen.

Die Erfahrungen aus dem ESF-Projekt „Rückenwind für die Interkulturelle Öffnung – Qualifizierung zu(m)r IKÖ-Manager/-in“ haben gezeigt, dass die Bearbeitung des Themas von den Untergliederungen dann weniger positiv bewertet wird, wenn eigene Mittel (Personal, Finanzmittel) eingesetzt werden müssen. Deshalb muss im Bereich der internen Kommunikation noch verstärkt darüber informiert werden, dass IKÖ den Einsatz von Ressourcen braucht, dass dieser Einsatz jedoch eine Investition darstellt, welche langfristig einen Mehrwert herstellen wird.

Bei aller guter Planung und Steuerung sind die Erfolge bei der Interkulturellen Öffnung jedoch vor allem der Unterstützung vieler Menschen im Badischen Roten Kreuz zu verdanken: Angefangen vom Präsidium, über die Landesgeschäftsführung, die IKÖ-Vertreter/-innen der Kreisverbände bis hin zu den Kolleginnen und Kollegen vor Ort – dort wo IKÖ gelebt wird. Allen sei an dieser Stelle herzlich für ihr Engagement, ihre Ideen und für ihre Zusammenarbeit gedankt.

Oktober 2012

Dr. Angelika Mölbert

(Projektleitung)