

Interkulturelle Öffnung des Ehrenamtes



Stephanie Hofschlaeger_pixelio.de

**Eine Handlungshilfe für DRK-Leitungskräfte
in der Wohlfahrtsarbeit**

Impressum

Herausgeber:
Deutsches Rotes Kreuz
Landesverband Westfalen-Lippe e.V.
Sperlichstraße 25
48151 Münster

Tel.: 0251 9739-0
Fax: 0251 9739-106
E-Mail: info@drk-westfalen.de
Internet: www.drk-westfalen.de

Verantwortlich für den Inhalt:
Ludger Jutkeit
Vorstand

Redaktion:
Erika Hellweg
Helene Ignatzi
Sabine Neumann
Angelika Riedrich
Cornelia Roux
Ulrich Schulte
Margreet Toxopéus

Lektorat:
Contexte, Münster

Layout
Thomas Blank

Bildquelle:
[Stephanie Hofschläger/pixelio.de](mailto:Stephanie.Hofschläger@pixelio.de)
[S. Hainz/pixelio.de](mailto:S.Hainz@pixelio.de)

Druck:
Medienpark Ankum
Im Walsumer Esch 2-6
49577 Ankum

Vorwort

Das Ehrenamt ist das Fundament des Deutschen Roten Kreuzes; es wird auch zukünftig eine tragende Rolle in unserem Verband spielen.

Mehr denn je wird das DRK vor der Herausforderung stehen, insbesondere in der Wohlfahrts- und Sozialarbeit, Menschen einen besonderen Anreiz zum freiwilligen und unentgeltlichen Engagement zu bieten und ein zukunftsorientiertes Angebot für Ehrenamtliche zu entwickeln.

In diesem Zusammenhang muss es auch darum gehen, vermehrt Menschen mit Zuwanderungsgeschichte für eine ehrenamtliche Tätigkeit im DRK zu gewinnen. Das DRK strebt die verstärkte Mitarbeit ehrenamtlicher Kräfte mit Zuwanderungsgeschichte an, weil auf diesem Weg Menschen aus unterschiedlichen beruflichen, sozialen und kulturellen Kreisen, aber mit gemeinsamen Interessen zusammengeführt werden und

damit das interkulturelle Miteinander gefördert wird. Ziel ist es, erfolgreicher und umfassender als bisher zugewanderte Menschen als Ehrenamtliche für das DRK zu gewinnen, damit sie ihre unterschiedlichen Erfahrungen, ihr Wissen, aber auch ihre Besonderheiten einbringen und auf diese Weise uns, unseren Verband und sich selbst bereichern.

Die Vielfalt des Engagements gilt es auszubauen; Möglichkeiten der gemeinsamen Verantwortungsübernahme und des gemeinschaftlichen Handelns sowie der gleichberechtigten Teilhabe sind auf allen Ebenen und in allen Arbeitsfeldern des DRK zu verwirklichen.

Mit der vorliegenden Broschüre wollen wir entsprechende Impulse geben, Möglichkeiten und Chancen aufzeigen, und ganz einfach neugierig machen.



Dr. Jörg Twenhöven

Präsident
des DRK-Landesverbandes
Westfalen-Lippe e. V.



Ludger Jutkeit

Vorstand
des DRK-Landesverbandes
Westfalen-Lippe e. V.

Interkulturelle Öffnung des Ehrenamtes

Eine Handlungshilfe für DRK-Leitungskräfte
in der Wohlfahrtsarbeit

Inhalt

Vorwort	
1 Einleitung	5
2 Organisationsentwicklung	8
3 Verbesserte Orientierung auf Zugewanderte	14
4 Personalentwicklung	18
5 Vernetzung und Kooperation	23
6 Öffentlichkeitsarbeit	28
Finanzierungsmöglichkeiten	32
Glossar	36
Literaturverzeichnis	38

Im Interesse der Lesbarkeit wird nur die männliche Form verwendet.



1 Einleitung

An unserer Gesellschaft haben Zuwanderer in bedeutender Weise Anteil. Vergangenheit und Gegenwart in Deutschland sind von Zuwanderung geprägt; in der Zukunft werden zugewanderte Menschen – mehr noch als bisher – prägender Bestandteil der Gesellschaft sein.

Mehr als 15 Millionen Menschen, das sind knapp 20 Prozent der deutschen Bevölkerung, haben bereits heute eine Zuwanderungsgeschichte; etwa jeder Zweite von ihnen ist – bezogen auf die Staatsbürgerschaft – Ausländer. Mehr als jeder Zweite, der mit ausländischem Pass in unserem Land lebt, tut dies seit mehr als zehn Jahren, jeder Dritte bereits zwanzig Jahre und länger. Eine Untersuchung der Universität Bielefeld aus dem letzten Jahr zeigt, dass der Anteil von Zuwanderern an jungen Erwachsenen, Jugendlichen und Kindern in den kreisfreien Städten Nordrhein-Westfalens in den nächsten Jahren 50 Prozent erreichen und überschreiten wird.

Das Zusammenleben von Menschen verschiedener Herkunft verändert nicht nur die deutsche Gesellschaft. Es stellt auch eine Herausforderung für das Deutsche Rote Kreuz dar, das mit mehr als vier Millionen Mitgliedern in der Gesellschaft fest verankert ist und als Wohlfahrtsverband und nationale Hilfsgesellschaft eine besondere und herausragende Stellung einnimmt.

Chancengleichheit, soziale Gerechtigkeit sowie bürgerschaftliche Mitverantwortung und Teilhabe markieren gesellschaftliche Grundwerte, zu deren Realisierung das Deutsche Rote Kreuz entsprechend den Grundsätzen der Rotkreuz- und Rothalbmondbewegung beitragen will – für alle Menschen, ganz gleich ob mit oder ohne Zuwanderungsgeschichte, unabhängig ihrer ethnischen Herkunft, kulturellen Prägung oder religiösen Überzeugung.

Zur glaubwürdigen Umsetzung eigener Grundsätze und Leitbilder und zur Verwirklichung oben

genannter gesellschaftlicher Grundwerte ist das Deutsche Rote Kreuz zur interkulturellen Öffnung und zur Durchsetzung entsprechender Maßnahmen im eigenen Verband aufgerufen.

Ehrenamtliches Engagement

Ehrenamtliches Engagement ist eine der tragenden Säulen des Deutschen Roten Kreuzes. Rotkreuzbewegung und Rotkreuzidee sind ohne Ehrenamtlichkeit und Freiwilligkeit undenkbar. Über 400.000 Menschen sind in Deutschland im Deutschen Roten Kreuz ehrenamtlich tätig. Das ist eine Zahl, die von vielen anderen Organisationen nicht annähernd erreicht wird und auf die unser Verband mit Recht stolz sein kann.

Geht man jedoch der Frage nach, wie viele Menschen mit Zuwanderungsgeschichte sich ehrenamtlich im Deutschen Roten Kreuz engagieren, tritt Ernüchterung ein. Es gibt keine verbindlichen und verlässlichen Zahlen, aber die Erfahrungen zeigen, dass gerade in diesem Bereich die Mitwirkung von Zuwanderern eher die Ausnahme als die Regel ist.

Nur wenige zugewanderte Menschen sind in unserem Verband ehrenamtlich tätig. Die vielfältigen und wertvollen Kenntnisse und Fähigkeiten, die Zuwanderer im Rahmen eines freiwilligen unentgeltlichen Engagements in den Verband einbringen könnten, werden nicht in ausreichendem Maße aktiviert und bleiben demnach ungenutzt. Dabei hört man in Gesprächen mit Führungs- und Leitungskräften nicht selten: „Die Türen unseres Verbandes stehen allen Interessierten offen. Alle Menschen, und selbstverständlich auch die mit Zuwanderungshintergrund, können bei uns mitwirken und sind herzlich dazu eingeladen.“ Diese durchaus gut gemeinten Worte verkennen, dass die Hürden zur Teilhabe und Mitwirkung für viele zugewanderte Menschen noch immens hoch und nur schwer zu überwinden sind. Menschen mit Zuwanderungsgeschichte sind vielfach eher informell in Bereichen der gegenseitigen Unter-

stützung und Selbsthilfe und im Rahmen von Migrantenorganisationen aktiv. Für ein Engagement von Zuwanderern in traditionellen Organisationen des Freiwilligensektors, zum Beispiel im Roten Kreuz, bestehen erhebliche Hemmschwellen, nicht zuletzt aufgrund von Sprachschwierigkeiten, Unkenntnis von Engagementmöglichkeiten und Fremdheitsgefühlen.

Aber auch im Verband können Barrieren gegenüber dem Engagement von zugewanderten Menschen vorhanden sein. Diese reichen vom Mangel an Problembewusstsein und Sensibilität über fehlende interkulturelle Grundfähigkeiten und Kompetenzen zur interkulturellen Öffnung bis hin zur mangelnden Bereitschaft, interkulturelle Öffnung und damit Vielfalt im Verband zuzulassen und zu fördern.

Dabei kann das ehrenamtliche Engagement von Zuwanderern für das Deutsche Rote Kreuz eine enorme Bereicherung sein.

Angesichts der demographischen Entwicklung in Deutschland und der Zunahme sozialer Aufgaben besteht ein steigender Bedarf an ehrenamtlichen Mitarbeitern; allein rein pragmatische und verbandspolitische Gesichtspunkte sprechen dafür, das enorme Engagementpotenzial von Zugewanderten stärker als bisher ins Blickfeld zu rücken und es nutzbar zu machen.

Ehrenamtliches Engagement von Zuwanderern tut der Rotkreuzarbeit in den Geschäftsstellen, Diensten und Einrichtungen gut. Es fördert neue Ideen, vermittelt neue Erfahrungen, erschließt vielfältige neue Sichtweisen und stößt somit Lernprozesse an. Es schafft Strukturen, die Eigeninitiative, Mitgestaltung und Beteiligung ebenso ermöglichen wie die Aneignung neuer Fertigkeiten und die Entwicklung neuer Angebote. Nicht zuletzt schafft es Zugänge zu anderen Zugewanderten und trägt somit zur Gewinnung neuer Kunden, Klienten – aber auch neuer Förderer, Mitglieder und Engagierter bei.

Meilensteine

Vor diesem Hintergrund hat das DRK-Präsidium bereits Mitte der 1980er Jahre den Arbeitskreis „Einbeziehung von Ausländern in die ehrenamtliche Arbeit des DRK“ eingesetzt, der sich später zum Arbeitskreis „Migranten als Partner im DRK“ und im Jahr 2009 zur Steuerungsgruppe „Interkulturelle Öffnung im DRK“ weiterentwickelt hat. Aufgabe dieses Gremiums ist die Erarbeitung und Begleitung von Konzepten und Projekten mit verbandswweiter Wirkung zur Integration von Zuwanderern mit dem Ziel, die interkulturelle Öffnung im Gesamtverband zu forcieren.

1994 hat das Präsidium des Deutschen Roten Kreuzes in einer Grundsatzaussage erklärt, Zuwanderer „als mitgestaltende Partner in alle Bereiche des verbandlichen Lebens einzubeziehen“. Durch einen Präsidiumsbeschluss hat das Deutsche Rote Kreuz im Jahr 2004 in Form von Grundsätzen die Notwendigkeit unterstrichen, interkulturelle Öffnung im Verband zu verwirklichen. Einer der Grundsätze besagt, dass im DRK Menschen mit Zuwanderungsgeschichte „gleichberechtigte Mitglieder, Führungskräfte, Mitarbeiter, Klienten sowie Kunden“ sind. Die Grundsätze wurden im selben Jahr auf einer bundesweiten Konferenz in Eisenach, die unter dem Motto stand „Das Deutsche Rote Kreuz – nicht nur für Deutsche“, der Öffentlichkeit vorgestellt; sie flossen 2007 in eine gleichnamige DRK-Rahmenkonzeption ein.

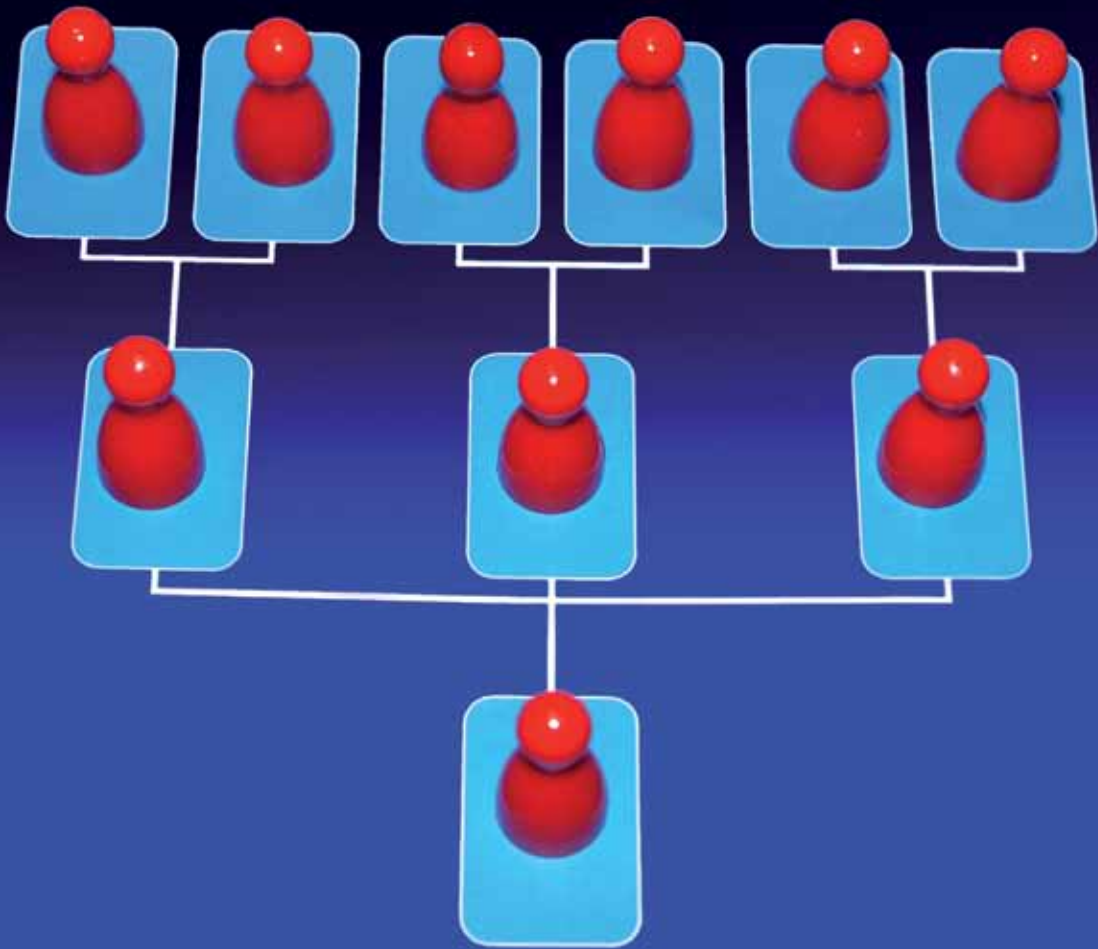
Weitere „Meilensteine“ in Bezug auf die interkulturelle Öffnung des Verbandes sind die Unterzeichnung der Charta der Vielfalt (2008) sowie die 2009 erfolgte Grundsatzaussage des DRK-Präsidiums, „dass die interkulturelle Öffnung des DRK ein wichtiges und auch längerfristiges Thema sein wird, welches das Rote Kreuz auf allen Ebenen als Netzwerkprojekt beschäftigen wird.“

Ziele der Arbeitshilfe

Für den DRK-Landesverband Westfalen-Lippe e.V. stellt die interkulturelle Öffnung eine wichti-

ge und zukunftsweisende Aufgabe dar. Die Förderung des ehrenamtlichen Engagements von Zuwanderern ist eines der Ziele, die das Präsidium des DRK-Landesverbandes Westfalen-Lippe e.V. mit dem von ihm 2009 initiierten Projekt „Ehrenamtliche Wohlfahrtsarbeit 2009/2010“ verfolgt. Im Rahmen dieses Projektes wurde eine Arbeitsgruppe, bestehend aus haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitern des Landesverbandes und mehrerer Kreisverbände, gebildet und damit beauftragt, Handlungsempfehlungen zur interkulturellen Öffnung des Ehrenamtes im Deutschen Roten Kreuz zu erarbeiten. Das Ergebnis ist die hier vorliegende Arbeitshilfe, deren Inhalte die Grundlage für zukünftige interkulturelle Fortbildungsveranstaltungen für DRK-Leitungskräfte darstellen sollen.

Die interkulturelle Öffnung des Ehrenamtes ist sicher ein anstrengender und oft mühsamer Prozess und – wie viele Prozesse der Verbandsentwicklung – bisweilen von Rückschlägen begleitet. Sie fordert oft das Hinterfragen und die Veränderung auch gewohnter und lieb gewonnener Strukturen, und sie erfordert vielleicht auch vom Ehrenamt den Sprung über den eigenen Schatten. Die vorliegende Broschüre will dabei helfen, sich mit diesen Anforderungen auseinanderzusetzen. Sie will Anregungen und Hilfestellungen zur Öffnung des Ehrenamtes für Zuwanderer in den Dienststellen und Einrichtungen des DRK vermitteln sowie die verschiedenen Facetten des Themas Ehrenamt und interkulturelle Öffnung beleuchten. Darüber hinaus will die Arbeitshilfe die Leser motivieren, sich des Themas anzunehmen, sich weiter damit zu beschäftigen, es zur „Chefsache“ zu erklären und die interkulturelle Öffnung des Ehrenamtes voranzutreiben.



2 Institutionelle Veränderungen/ Organisationsentwicklung

Helene Ignatzi – DRK-Kreisverband Bochum e.V.

Die Bevölkerungsstruktur in der Bundesrepublik Deutschland hat sich aufgrund der Zuwanderung der letzten Jahrzehnte deutlich verändert. Durch die Anwerbung von Arbeitsmigranten, die nicht (wie ursprünglich angenommen) in ihre Herkunftsländer zurückkehrten, sondern ihre Familien nachholten und in Deutschland ihr Leben fortsetzten, und durch die Aufnahme von Spätaussiedlern und Flüchtlingen ist der prozentuale Anteil von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte an der Gesamtbevölkerung deutlich gestiegen. Die kulturelle und ethnische Zusammensetzung der Gesellschaft sowie die Zunahme

der Repräsentanz von Menschen mit Migrationshintergrund bei der Inanspruchnahme von Diensten und in der Personalstruktur der Einrichtungen macht eine interkulturelle Ausrichtung der Träger von sozialen Dienstleitungen notwendig. Gefordert ist die Entwicklung eines interkulturellen Anforderungsprofils.

Was versteht man unter Organisationsentwicklung?

Organisationsentwicklung umfasst geplante, systematische Veränderungen in einer Organisation. Diese können z. B. durch Gesetzesänderungen



oder Veränderungen in der Gesellschaft verursacht werden, etwa durch kulturelle Differenzierung oder Verschiebung der Altersstruktur der Bevölkerung. Im Organisationsentwicklungsprozess werden auf Grundlage festgelegter Ziele und unter Beteiligung der Mitarbeiter schrittweise Maßnahmen ergriffen, die zur Optimierung von Arbeitsabläufen, Kommunikationsprozessen, Organisationskultur etc. einer Organisation führen. (vgl. KULBACH 2007: 133)

Organisationsentwicklung in Richtung Interkulturalität bedarf einer aktiven Mitarbeit der Leitung einer Organisation. Sie muss zum politischen Ziel dieser Organisation und ihrer Leitung erklärt und als Querschnittsaufgabe verstanden werden, da sie alle Teile eines Unternehmens betrifft. Interkulturelle Öffnung ist demnach eine Führungsaufgabe, bei der alle Leitungsebenen und -gremien für die Umsetzung des Prozesses verantwortlich sind. „Die Interkulturelle Öffnung muss sowohl ‚oben‘ gewollt als auch ‚unten‘ akzeptiert werden. Sie sollte ein Teil jeder ‚Unternehmenskultur‘ sein“ (BARWIG/HINZ-ROMMEL 1995: 127).

Um den Prozess der interkulturellen Öffnung in einer Organisation anzuregen, empfiehlt sich die Einrichtung einer Steuerungsgruppe, die den Veränderungsprozess koordiniert, überwacht und evaluiert (s. u.: Evaluation). Die Steuerungsgruppe muss ihren Auftrag von der obersten Leitung der jeweiligen Organisation erhalten und mit Kompetenzen ausgestattet werden, die sie handlungsfähig macht. Nur so kann der Veränderungsprozess in einer Organisation erfolgreich durchgesetzt werden.

Bestandsaufnahme der Einrichtung

Die Bestandsaufnahme der Einrichtung dient der Erforschung und Analyse der Organisation bzw. der Organisationsteile, die interkulturell geöffnet werden sollen. Die Erforschung bezieht sich auf die internen Strukturen, Ressourcen und äußeren Einflussfaktoren. Sie geht der Fragestellung

nach: „Was gibt es bereits in der Organisation in Bezug auf deren interkulturelle Ausrichtung und was hat sich bewährt?“

- Existiert ein Konzept zur interkulturellen Öffnung?
- Ist das Dienstleistungsspektrum auf Menschen mit Zuwanderungsgeschichte ausgerichtet, d. h. sind interkulturelle, aber auch kulturspezifische Angebote vorhanden?
- Gibt es Mitarbeiter mit Zuwanderungsgeschichte und über welche Qualifikationen und Kompetenzen verfügen sie? Wie ist der Stand der Qualifizierung aller Mitarbeiter zur interkulturellen Kompetenz?
- Sind Öffentlichkeitsarbeit und Werbung auf die Gewinnung von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte als Nutzer und Mitarbeiter zugeschnitten? Welche Werbewege und -mittel wurden bisher genutzt und welche haben sich bewährt?
- Gibt es Kooperationen und Vernetzungen mit migrationsspezifischen Einrichtungen und Gremien, z.B. mit Migrant*innenorganisationen, dem Ausländerbeirat und dem kommunalen Integrationsbeauftragten?

Die Bestandsaufnahme beinhaltet demnach zum einen die Erfassung der Personalstruktur im Hinblick auf deren kulturellen Hintergrund (Herkunftsland, Sprachen, religiöse Ausrichtung, Qualifikation, Kompetenzen etc.), die Erfassung der Arbeitsbereiche und deren interkultureller Orientierung (Migrationsdienste, z. B. Migrationsberatung für erwachsene Zuwanderer, Integrationsagentur), aber auch alle anderen Bereiche und deren aktuellen Stand der interkulturellen Öffnung, zum anderen die Erfassung der finanziellen und räumlichen Ressourcen.

Anzumerken ist, dass Interkulturalität nicht allein an vorhandenen Ressourcen und Potenzialen einer Organisation gemessen werden kann, son-



dern an der Art, wie sie gelebt wird, d.h. an der Haltung der Mitarbeiter.

Bei der Erfassung des Ist-Zustands in Bezug auf die Mitarbeiterstruktur empfiehlt sich z.B. die Durchführung einer Befragung von Mitarbeitern auf Grundlage eines Fragebogens. Die Form der Befragung ist von der Anzahl der Mitarbeiter abhängig. In großen Verbänden ist die Durchführung einer schriftlichen, in kleineren dagegen einer mündlichen Befragung von Vorteil. Bei der Durchführung eines solchen Vorhabens sind Personalabteilung und Betriebsrat des Verbandes unbedingt einzubinden. Die Erfassung der anderen o.g. Ressourcen kann auf der Basis eines Organigramms der Einrichtung oder eines Fragenkataloges und mittels Gruppen- und Experteninterviews in den einzelnen fachbereichsbezogenen Teams durchgeführt werden.

Sozialraumanalyse

Die Sozialraumanalyse ist ein Ansatz, Lebensräume möglichst wirklichkeitsnah und realitätsgetreu abzubilden. Sie dient u. a. als Informationsgrundlage über die Lebenswelten und Lebensräume dort lebender Menschen, Strukturen, die sie prägen, Formen des Zusammenlebens sowie Spannungen und Konflikte in den vorhandenen Milieus (VEREIN FÜR SOZIALPLANUNG 1998).

Die Sozialraumanalyse konzentriert sich auf eine Erfassung der Infrastruktur mit der Fragestellung „Welche sozialen Einrichtungen, wie viele und welche Migrantorganisationen sind im Sozialraum vorhanden?“, auf die Ermittlung der Ressourcen und Potenziale nachbarschaftlicher Hilfen und auf eine Identifizierung besonderer Bedarfsgruppen, z.B. Menschen mit Zuwanderungsgeschichte, mit der Fragestellung „Gibt es evtl. eine Unterversorgung in Bezug auf diese Bevölkerungsgruppe?“ Des Weiteren erfasst eine Sozialraumanalyse die Netzwerkstrukturen, also Gremien, Arbeitskreise, Sozialraumkonferenzen, Seniorenetzwerke, Foren etc., unter der Frage-

stellung: „Wer arbeitet mit wem zusammen und mit welcher Zielsetzung?“

Da die statistischen Daten einer Kommune, beispielsweise Daten zur Bevölkerungszusammensetzung (Alter, Geschlecht, Staatsangehörigkeit, Migrationshintergrund etc. und deren Verteilung auf das Stadtgebiet) die Lebensverhältnisse und Problemlagen nicht umfassend abbilden, empfiehlt sich ergänzend dazu die Durchführung einer eigenen Datenerfassung des Umfeldes mittels qualitativer Methoden.

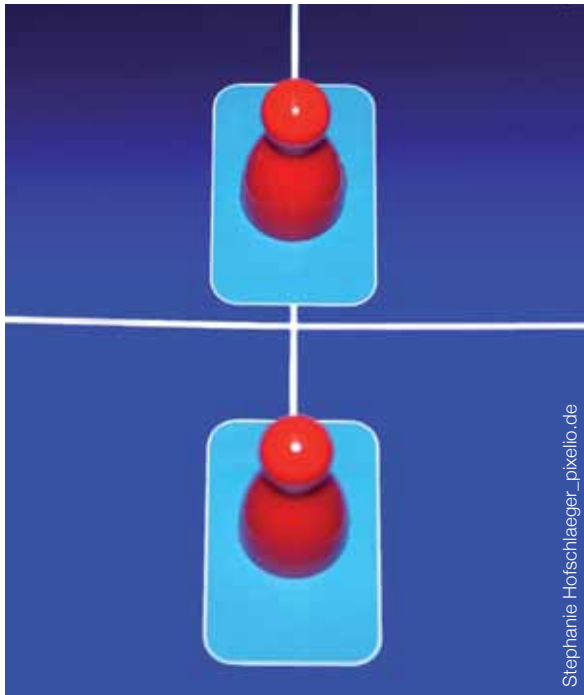
Zunächst ist zu prüfen, für welchen Einzugsbereich (Stadt, Stadtteil, Sozialraum, Bezirk, Quartier) die Organisation zuständig ist und wo die Menschen mit Zuwanderungsgeschichte und ihre Familien leben, um die Angebote ortsnah und lebensweltbezogen auszurichten. Des Weiteren ist es wichtig, die Lebensräume und die ethnische Infrastruktur in dem zuständigen Einzugsbereich zu erfassen:

- Wie wohnen sie?
- Wie sehen ihre sozialen Netzwerke aus?
- Wie sind ihre Gesundheitssituation und pflegerische Versorgung?

So kann ein Bild von den Bedürfnissen der Menschen mit Zuwanderungsgeschichte entstehen, das für eine adäquate Planung und Ausgestaltung der Angebote ausschlaggebend ist. Darüber hinaus ist die Ermittlung aller im Einzugsbereich ansässigen Migrationsfachdienste, interkulturell ausgerichteten Regeldienste, Netzwerke und Migrantorganisationen samt Leistungsübersicht sowie die Erfassung informeller Begegnungsmöglichkeiten für Menschen mit Zuwanderungsgeschichte notwendig.

Zur Erfassung der oben beschriebenen Merkmale können folgende Methoden Verwendung finden:

- Befragung von Experten (Vertreter von Migran-



tenorganisationen und Migrationsfachdiensten, Netzwerkakteure)

- Teilnehmende Beobachtung und Gruppeninterviews bei Angeboten der Moscheevereine, Bewohnerversammlungen, Gremientreffen usw.
- Stadtteil- und Quartiersbegehung zwecks Einschätzung der subjektiven Bedeutung von Treff- und Kommunikationspunkten und deren Ausstattung für Menschen mit Zuwanderungsgeschichte
- Erstellung einer Stadtplanübersicht oder eines Katasters, um Standorte, die für die interkulturelle Ausrichtung von Relevanz sind, sichtbar zu machen

Schaffung von Strukturen, die Interkulturalität fördern; Vorhandensein angemessener Ressourcen

Auf der Basis der zuvor durchgeführten Bestandsaufnahme der Einrichtung und der Sozialraumanalyse werden in der Organisation Strukturen geschaffen, die Interkulturalität fördern. Dabei kann es sich um neue oder modifizierte Struktu-

ren handeln. Der Veränderungsprozess beginnt mit der Verankerung der Ziele im Leitbild.

Verankerung der Ziele im Leitbild

Ziele einer Organisation orientieren sich an Wertehaltungen und geben die Richtung an. Sie bilden die Grundlage für die Festlegung, Planung und Umsetzung konkreter Aufgaben/Maßnahmen und ermöglichen somit die Überprüfung von deren Wirksamkeit. In Bezug auf die interkulturelle Öffnung sollten sich die Ziele an den Bedürfnissen von Menschen mit Migrationshintergrund ausrichten. Eine Voraussetzung ist, dass sich die Mitarbeiter einer Organisation mit den festgelegten Zielen identifizieren können.

Beim Deutschen Roten Kreuz leitet sich die kulturelle Ausrichtung vom Auftrag und den Grundsätzen als nationale Hilfsgesellschaft und Wohlfahrtsverband ab, allen Menschen – unabhängig ihrer nationalen oder ethnischen Zugehörigkeit – mit Diensten zur Verfügung zu stehen. Des Weiteren existieren Leitthesen und Grundsätze zur interkulturellen Öffnung, die allen DRK-Verbänden als Orientierung bei Öffnungsprozessen dienen sollen. Diese Leitziele müssen auf die DRK-Untergliederungen, auf Landes-, Kreis- und Ortsverbände, heruntergebrochen und konkretisiert werden. Die Konkretisierung der Ziele erfolgt im Veränderungsprozess in den jeweiligen Verbänden. In Anlehnung an die Leitziele des Verbandes und vor dem Hintergrund der Fragestellung „Wo soll es hingehen?“ werden zunächst lang-, mittel- und kurzfristige Ziele für die gesamte Organisation oder den Teilbereich, der sich interkulturell ausrichten soll, entwickelt bzw. bereits definierte Ziele um interkulturelle Aspekte erweitert. Im weiteren Verlauf des Veränderungsprozesses werden Maßnahmen und Aufgaben abgeleitet, die auf Grundlage der ermittelten Bedarfe festgelegt werden. Folgendes Beispiel soll die Ableitung von möglichen Maßnahmen zur Erreichung eines Zielles verdeutlichen:



Ehrenamtlicher Besuchsdienst im stationären Bereich der Altenhilfe

Zielsetzung:

Förderung des Ehrenamtes unter Menschen mit Zuwanderungsgeschichte durch deren Einbindung in den Pool der Ehrenamtlichen des Besuchsdienstes im DRK-Alten- und Pflegeheim „X“. Diese Zielsetzung orientiert sich am Grundsatz der Unparteilichkeit.

Maßnahmen:

- Gewinnung von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte für die ehrenamtliche Tätigkeit im DRK-Alten- und Pflegeheim „X“ durch Zusammenarbeit mit örtlichen Migrantenorganisationen
- Heranführung der gewonnenen, potenziellen Ehrenamtlichen in die bestehenden Ehrenamtsstrukturen im DRK-Alten- und Pflegeheim „X“ durch die sensibilisierende Vorbereitung aller in dem Bereich bereits tätigen Ehrenamtlichen mit und ohne Zuwanderungsgeschichte auf den Umgang mit Menschen aus anderen Kulturen
- gemeinsame Qualifizierung und fachliche Begleitung der Ehrenamtlichen

Sind die Ziele formuliert und die Maßnahmen abgeleitet, so folgt deren Umsetzung. Diese darf nicht nur punktuell stattfinden, sondern muss die ganze Organisation umfassen, angefangen bei der Öffentlichkeitsarbeit, über das Personalmanagement, den Einbezug von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte als Nutzer der eigenen Leistungen bis zur Sensibilisierung und Qualifizierung aller Mitarbeiter in interkultureller Kompetenz. Die folgenden Beispiele verdeutlichen die Förderung der Interkulturalität in einer Organisation:

- Entwicklung und Bereitstellung von Informationsmaterialien in mehreren Sprachen
- mehrsprachige Beratung und Aufklärung mit

- Hilfe von migrantenspezifischen Medien
- Gewinnung von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte als Leistungsabnehmer
- Entwicklung und Durchführung bedarfsgerechter, interkultureller Angebote
- interkulturelles Personalmanagement
- Sensibilisierung und Mitarbeiterqualifizierung in interkultureller Kompetenz, kultursensibler sozialer Arbeit, Gemeinwesenarbeit und Teamarbeit
- interkulturelle Vernetzung
- Erprobung modellhafter interkultureller Projekte, adäquate Ausstattung und Bereitstellung von Räumen für interkulturelle Begegnung

Bei der Umsetzung der festgelegten Maßnahmen zur interkulturellen Öffnung ist darauf zu achten, dass die zuvor definierten Ziele erreicht sind. Dafür werden Indikatoren (messbare Hinweise) festgelegt, die den Stand des Veränderungsprozesses bzw. der interkulturellen Ausrichtung abbilden. Mögliche Indikatoren können sein:

- das Vorhandensein operationalisierter Ziele zur interkulturellen Ausrichtung
- die durchgeführte interkulturelle Schulung aller Mitarbeiter
- die Anzahl von Neueinstellungen von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte
- das Vorhandensein von Beauftragten für die Steuerung des interkulturellen Prozesses in der Organisation
- die Anzahl von Teilnehmern mit Zuwanderungsgeschichte am Angebot (Teilnehmerliste)

In Bezug auf die Förderung der Einstellung von Mitarbeitern mit Zuwanderungsgeschichte darf bei der Arbeitsteilung nicht nach ethnischer Zugehörigkeit/Herkunft vorgegangen werden, nach dem Motto: „Vertreter von Migrantengruppen sind für ‚ihr Klientel‘ zuständig.“ Diese Vorgehensweise ist zum Scheitern verurteilt, da sie die



Mitarbeiter überfordert. Das einzig richtige Kriterium für die Auftragsvergabe sind die Kompetenzen der Mitarbeiter (vgl. KULBACH 2007: 138).

Auch bei der Gewinnung von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte als Leistungsabnehmer oder Ehrenamtliche ist sensibel vorzugehen. Menschen mit Zuwanderungsgeschichte sind keine „Lückenbüßer“. Sie dürfen nicht gewonnen werden, weil die Auslastung der Alten- und Pflegeheime schlechter geworden ist oder weil der Nachwuchs bei den ehrenamtlich Tätigen fehlt.

Evaluation

In den Sozialwissenschaften wird unter Evaluation die Analyse und Bewertung eines Sachverhalts, vor allem aber die Begleitforschung einer Innovation verstanden. Die Evaluation dient der Überprüfung der Eignung eines sich in der Erprobungsphase befindlichen Modells und dessen Implementierung in die Praxis (vgl. Definitionen des Begriffes, Evaluation' bei JELLITO 2006).

Bei der Evaluation eines Veränderungsprozesses/ Projektes geht es zunächst um die Untersuchung des Status quo (Bestimmung der Zielgruppen und Kriterien für die Maßnahmen: „Input-Evaluation“). Dem schließt sich die „Prozess-Evaluation“ an, die sich auf die Art der Implementierung des Prozesses konzentriert und darauf, wie er angenommen wird. Die Überprüfung der Wirksamkeit des Prozesses und die abschließende Bewertung werden als „Output-Evaluation“ bezeichnet. Bei der Evaluation geht es immer um Ziele und ihre Wirkungen, die Effizienz und die Qualität eines Prozesses.

Ziele/Wirkung

Für die Evaluation der interkulturellen Ausrichtung einer Organisation bedeutet dies, dass bereits bei der Definition der Ziele für eine konkrete Maßnahme Kriterien aufgestellt werden müssen, die Auskunft darüber geben, ob die Ziele erreicht worden sind. Wurden die Ziele nicht erreicht, so

ist zu überprüfen, aus welchen Gründen sie nicht erreicht worden sind.

Effizienz

Des Weiteren ist es wichtig zu untersuchen, mit welchem Einsatz und Aufwand (Kosten) welche Ergebnisse erreicht wurden, um zeitnah und unmittelbar auf eine evtl. negative Entwicklung reagieren zu können. Es ist zu überprüfen, ob gleiche oder bessere Ergebnisse mit weniger Aufwand erreicht werden können.

Qualität

Ob eine Maßnahme von hoher Qualität ist, hängt von vielen Faktoren ab. Ein messbares Kriterium wäre z.B. die Bewertung eines Angebots durch die Nutzer, beispielsweise durch Menschen mit Zuwanderungsgeschichte. Ferner ist zu untersuchen, ob ein Zusammenhang zwischen der Qualität einer Maßnahme und der Qualifikation der beteiligten Mitarbeiter besteht.

Handlungsempfehlungen

- Einrichtung einer Steuerungsgruppe zur Koordination des interkulturellen Öffnungsprozesses
- Durchführung einer Bestandsaufnahme der Organisation/Einrichtung und deren Mitarbeiter in Bezug auf interkulturelle Merkmale und Prozesse
- Durchführung einer Bestandsaufnahme des Sozialraums in Bezug auf interkulturelle Aspekte
- Einbeziehung aller Ebenen und Arbeitsfelder in interkulturelle Öffnungsprozesse
- Erprobung modellhafter interkultureller Projekte



3 Verbesserte Orientierung auf Zugewanderte

Margreet Toxopéus – DRK-Landesverband Westfalen-Lippe e. V.

Beim DRK sind Menschen mit Zuwanderungsgeschichte unterrepräsentiert. Nicht nur als Kunden, sondern auch als haupt- und ehrenamtliche Mitarbeiter. Das vorliegende Kapitel soll aufzeigen, wo Hemmnisse und Barrieren seitens der Zugewanderten und seitens der Organisation bestehen, so dass eine verbesserte Orientierung auf Zugewanderte gelingen kann.

Hemmnisse und Motive seitens der Zugewanderten, sich zu engagieren

Menschen mit Zuwanderungsgeschichte sind überrepräsentiert in jener Bevölkerungsgruppe, die sich durch eine schlechte sozioökonomische Lage auszeichnet. Man sollte sich bewusst sein,

dass eine ehrenamtliche Tätigkeit Zeit und damit indirekt auch Geld kostet. Für einen Teil der Zugewanderten kommt eine ehrenamtliche Tätigkeit allein schon aus diesem Grund nicht in Frage. Ehrenamtliches Engagement stellt aber auch eine Chance dar. Für viele Arbeitslose, Berufsanfänger und auch für Menschen, die unter ihrem eigentlichen Ausbildungsniveau (z.B. durch nicht anerkannte im Ausland erworbene Qualifikationen¹) arbeiten müssen, bietet eine ehrenamtliche Tätigkeit potenziell auch die Möglichkeit, Arbeitserfahrung zu gewinnen und sich weiterzuqualifizieren. Der Erwerb neuer Kenntnisse und Fähigkeiten kann für Menschen mit Migrationshintergrund somit eine Motivation sein, sich bürgerschaftlich zu



engagieren. Mangelnde Deutschkenntnisse stellen für viele ein Hemmnis dar, unentgeltlich tätig zu werden. Die Unsicherheit, sich in deutscher Sprache nicht richtig mitteilen bzw. verständigen zu können, sollte nicht unterschätzt werden. Was für manche Zugewanderte eine Barriere ist, kann für andere aber auch Motivation sein. Soziale Kontakte im Ehrenamt und die damit verbundene Sprachpraxis in der deutschen Sprache können das Einleben in Deutschland deutlich erleichtern und auch den Zugang zum Arbeitsmarkt verbessern.

Ein weiterer Faktor für die Nichtaufnahme ehrenamtlicher Tätigkeiten sind fehlende Informationen über die Möglichkeiten, sich aktiv für das DRK einzusetzen. Bei vielen Menschen sind zwar die internationalen Rotkreuzaktivitäten bekannt, nur wenige wissen aber etwas über solche Aktivitäten im Bereich der nationalen Wohlfahrtsarbeit. An dieser Stelle wird die wichtige Rolle der (mehrsprachigen) Öffentlichkeitsarbeit deutlich: Durch sie kann das Tätigkeitsspektrum des DRK transparent gemacht werden.

Das Nichtvertrautsein mit Strukturen des Ehrenamtes stellt ebenfalls eine Hürde dar. In vielen Kulturen ist die ehrenamtliche Arbeit nicht – wie in Deutschland – über Verbände organisiert. Viele ehrenamtliche Tätigkeiten finden als Nachbarschafts- oder Familienhilfe statt. Diese Hilfe bzw. Unterstützung wird als selbstverständlich erfahren. Wenn Zugewanderte ehrenamtlich tätig werden, dann in den meisten Fällen in Migrantenorganisationen, z. B. in türkischen Kultur- oder spanischen Elternvereinen.

Zusätzlich schreckt der Begriff „Ehrenamt“ viele Zugewanderte ab. Was hinter dem Begriff verborgen ist, ist nicht für alle klar ersichtlich. Um Menschen mit Zuwanderungsgeschichte für eine

ehrenamtliche Tätigkeit zu gewinnen, ist es wichtig, den Begriff „Ehrenamt“ zu umschreiben oder aber andere Begriffe zu benutzen, wie „Hilfe“ oder „Unterstützung“.

Auch Vorurteile können ein Hindernis sein. Diese existieren nicht nur auf Seiten der Aufnahmegesellschaft, sondern auch seitens der Zugewanderten. Jede Person ist nach ihrem eigenen kulturellen Muster sozialisiert. Dies bestimmt das zwischenmenschliche Verhalten. Wenn interkulturelle Kontakte stattfinden, sind bestimmte Umgangsformen, z. B. Begrüßungsrituale, Höflichkeitsformen oder Gesprächskultur, nicht mehr selbstverständlich und können damit große Unsicherheit und Missverständnisse auslösen, die bereits bestehende Vorurteile noch verstärken können. So können bestimmte Aussagen vom Empfänger ganz anders interpretiert werden, als vom Sender eigentlich vorgesehen. Die Aussage oder Antwort „Ja, ja“ bedeutet häufig so etwas wie: „Das glaube ich nicht so recht.“ Ein Nicht-Muttersprachler kann das doppelte „Ja“ zum Beispiel als ein „auf jedem Fall zutreffend“ interpretieren.

Im Zusammenhang mit den Zugangsbarrieren ist auch das Rote-Kreuz-Emblem zu erwähnen. Es kann fälschlicherweise als christliches Symbol verstanden werden. Eine solche Fehlinterpretation von Zugewanderten mit muslimischem Hintergrund schließt die Teilnahme an Rotkreuzaktivitäten (als vermeintlich christliche Aktivität) aus. Eine direkte Verbindung mit der Organisation Roter Halbmond wird häufig nicht geknüpft.

Die sinnvolle Nutzung von Zeit, eigenen Fähigkeiten und Kenntnissen zur Unterstützung anderer Menschen können Motive für Menschen mit Zuwanderungsgeschichte sein, sich ehrenamtlich zu engagieren, oder auch einfach die Weitergabe

¹ Wenn die im Ausland erworbenen Qualifikationen, wie Berufs- und Studienabschlüsse, in einem in Deutschland reglementierten Beruf liegen, für den eine bestimmte Berufsqualifikation nachgewiesen werden muss, z. B. Lehrer oder Arzt, muss der mitgebrachte Berufs- bzw. Studiumsabschluss in Deutschland anerkannt werden. Solange dies nicht erfolgt ist, kann der erlernte Beruf hier nicht ausgeübt werden. Vielen Zugewanderten gelingt es daher nicht, in Deutschland im erlernten Beruf tätig zu werden. Das führt dazu, dass viele zugewanderte Akademiker Berufe ausüben müssen, für die sie überqualifiziert sind.



von Unterstützung, die ihnen in der Vergangenheit selbst zuteil geworden ist. Weitere Motive fürs Mitmachen sind der Ausgleich zur beruflichen Tätigkeit, die Vertretung eigener Interessen, die Mitgestaltung des eigenen Lebensumfeldes oder einfach Spaß und Freude.

Hemmnisse und Barrieren seitens der Organisation

Auch auf Seiten der Organisation existieren Hemmnisse und Barrieren. Fehlende Sensibilität in Bezug auf bestehende Zugangsprobleme seitens der Organisation werden zur ersten Barriere. Aussagen wie „Wir sind doch offen ...“, „Die können doch mitmachen ...“ illustrieren diese.

Wie bei Menschen mit Zuwanderungsgeschichte auf der einen Seite gibt es auch bei Mitgliedern der Aufnahmegesellschaft Berührungängste. Fremdheit verunsichert und kann Irritation und Ängste auslösen. Dies ist ein universelles Phänomen und beschränkt sich nicht auf bestimmte Bevölkerungsgruppen.

Auf Seiten der Organisation kann es eine Angst vor Veränderungen, aber auch eine Furcht vor Mehrbelastung geben. Diese Mehrbelastung kann u. a. von folgenden Faktoren ausgehen: Es kann sprachliche Barrieren geben, die eine Kommunikation erschweren. Es kann aber auch Unkenntnis über Arbeitsabläufe bzw. Dienstwege in Deutschland geben. Auch ein anderes Verständnis von Zeit oder vom Ehrenamt kann vorhanden sein. All diese Faktoren können Mehrbelastungen oder vielleicht auch nur die Angst vor Mehrbelastungen bei Mitarbeitern auslösen.

Eine weitere Barriere seitens der Organisation kann die Überbetonung und die klischeehafte Generalisierung kultureller Unterschiede sein. Dabei spielt die Verkennung der Individualität und die Reduzierung der potenziellen Einsatzfelder durch generelle defizitäre Zuschreibungen seitens der Mitglieder der Aufnahmegesellschaft eine wichtige Rolle (z. B. „Das können die nicht.“).

Auch das gegenteilige Phänomen der „colour blindness“ kann ein Hemmnis darstellen. „Colour blindness“ verweist auf das Ignorieren kultureller Unterschiede. Alle werden gleich behandelt. Auch dabei wird die Individualität des Einzelnen übersehen. (vgl. KULBACH 2007: 131, 132)

Als Beispiel sei hier auf die unterschiedlichen kulturellen und religiösen Essgewohnheiten hingewiesen.

Abwehr von Seiten der Aufnahmegesellschaft kann auch in einer Angst vor Kompetenzverlust begründet sein. Diese kann durch das Einbringen von Fähigkeiten der Migranten entstehen, wenn es sich um Fähigkeiten handelt, die die eigenen um ein beachtliches Maß übersteigen. An dieser Stelle seien z. B. Fremdsprachenkompetenzen genannt. Ehemalige Kommunikationsführer könnten genötigt werden, eine Vorrangposition abzugeben. Durch Einstellung von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte werden auch weitere Fähigkeiten gefordert. Sind wichtige Fähigkeiten, wie soziale und interkulturelle Kompetenz und Flexibilität nicht vorhanden, bedeutet das indirekt einen Kompetenzverlust.

Vorteile und Mehrwert, die Menschen mit Zuwanderungsgeschichte für eine Organisation bringen können, sind bisher nicht erörtert worden. Diese Aspekte werden auf Grund ihrer besonderen Bedeutung in Kap. 4 gesondert besprochen.

Gewinnung von Zuwanderern für ein Engagement

Es gibt verschiedene Ansätze, wie man Menschen mit Zuwanderungsgeschichte für ein bürgerschaftliches Engagement gewinnen kann. Folgende Faktoren spielen eine wichtige Rolle:

Die direkte Ansprache und persönliche Bitte, ehrenamtlich aktiv zu werden, ist für Menschen mit Zuwanderungsgeschichte viel wichtiger als z. B. eine Einladung in gedruckter Form. Dabei ist eine Anfrage unter vier Augen wirksamer als die in einer Gruppe. Solche Ansprachen können z. B.



bei Informationsveranstaltungen, Sprachkursen, Stadtteilstunden erfolgen.

Die Ansprache sollte, wenn möglich, durch so genannte Schlüsselpersonen bzw. Multiplikatoren aus der *ethnic community* erfolgen. Diese Multiplikatoren können Migranten direkt in der Muttersprache ansprechen und besitzen ggf. bereits das Vertrauen von Menschen aus der Zielgruppe. In diesem Zusammenhang spielt die Zusammenarbeit mit Migrantenorganisationen eine bedeutende Rolle. Migrantenorganisationen können u. a. als Multiplikatoren dienen und sind z. B. bei der Gestaltung von Angeboten mit einzubeziehen.

Eine mehrsprachige Öffentlichkeitsarbeit kann unterstützende Wirkung haben. Auch die gemeinsame Darstellung der Embleme des Roten Kreuzes und des Roten Halbmondes auf Flyern, Broschüren und/oder in der erweiterten Öffentlichkeitsarbeit spielt, wie bereits angesprochen, eine wichtige Rolle. Für die Darstellung der Rotkreuzarbeit sind Medien, vor allem die Lokalzeitungen und der regionale Rundfunk, von Bedeutung. Aber auch die muttersprachlichen Medien von Migranten, z. B. türkisch- oder russischsprachige Zeitungen, sollten gezielt zur Informationsvermittlung genutzt werden.

Nicht nur für die Kunden, sondern auch für die ehrenamtlichen Mitarbeiter ist es wichtig, dass für die Durchführung von Angeboten ein neutraler und bekannter Ort (im Viertel) gewählt wird. Alle ehrenamtlichen Mitarbeiter sollten die Möglichkeit haben, sich in ihrem direkten Lebens- und Arbeitsumfeld zu engagieren.

Was sollte man bei der Gestaltung interkultureller Angebote berücksichtigen?

Bei der Gestaltung von interkulturellen Angeboten ist es wichtig, die besondere Lebenssituation und die Bedarfslage von Menschen mit Migrationshintergrund zu berücksichtigen, ohne die Mitglieder der Aufnahmegesellschaft aus den

Augen zu verlieren. Angebote, die Rücksicht auf die persönlichen Umstände der Zugewanderten nehmen, bezeichnet man als „niedrigschwellige Angebote“. Sie können dazu beitragen, dass die Hemmungen, an Angeboten teilzunehmen, reduziert werden und dass Menschen den Weg in die entsprechende Einrichtung bzw. DRK-Geschäftsstelle finden.

Handlungsempfehlungen

- direkte und persönliche Ansprache von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte, ob sie ehrenamtlich aktiv werden möchten
- Ansprache durch so genannte „Schlüsselpersonen“
- mehrsprachige Öffentlichkeitsarbeit
- gemeinsame Darstellung der Embleme des Roten Kreuzes und des Roten Halbmondes
- Tätigkeit im direkten Lebensumfeld bzw. Stadtteil
- Durchführung an neutralen bzw. bekannten Orten im Viertel
- Veranstaltungsräume, deren Ausstattung (Symbole, Fotos und Gegenstände aus verschiedenen Herkunftskulturen) bereits eine vertraute Atmosphäre vermitteln
- Teilnahme kostenlos oder gegen geringe Gebühr
- ggf. eine nach Geschlechtern getrennte Ausrichtung
- Mitbestimmung der Inhalte und Ausrichtung der Treffen
- offene Treffen, die je nach Bedürfnis und Interesse besucht werden können
- Angebot von kleinen Speisen und Getränken, die ggf. von den Teilnehmern selbst mitgebracht werden (vgl. MGFFI 2008: 41)



4 Personalentwicklung

Ulrich Schulte – DRK-Landesverband Westfalen-Lippe e. V.

Die Gewinnung, Förderung und Begleitung von Ehrenamtlichen sind Aufgaben, die sich nur mit ausreichenden finanziellen Mitteln und personellen Ressourcen verwirklichen lassen und nicht am Rande oder „eben mal so“ mit erledigt werden können. Für diese Tätigkeiten bedarf es eigens dafür abgestellter und entsprechend ausgebildeter Mitarbeiter mit einem klaren Auftrag, mit eindeutigen Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten und mit einer angemessenen materiellen Ausstattung. Diese Mitarbeiter werden vielfach als Ehrenamtsbegleiter, Ehrenamtskoordinatoren oder Ehrenamtsverantwortliche bezeichnet.

Mitwirkung von Ehrenamtskoordinatoren

Zu den vielfältigen Aufgaben dieser Mitarbeiter zählt auch die interkulturelle Öffnung des Ehrenamts. Ehrenamtskoordinatoren bzw. -begleiter können bei der Verwirklichung eines von Vielfalt und Interkulturalität geprägten Leitbildes des Verbandes einen entscheidenden Beitrag leisten, indem sie bei der Verankerung der interkultureller Öffnung des Ehrenamtes als Querschnittsaufgabe in allen Gremien, Diensten, Arbeitsbereichen und auf allen Hierarchieebenen des Verbandes maßgeblich mitwirken. Für diese Mitarbeiter er-

geben sich eine Vielzahl neuer fachlicher Anforderungen in Bezug auf Interkulturalität und Diversity-Management. Geeignete Fortbildungskonzepte und -maßnahmen, mit denen sie für ihre anspruchsvolle Aufgabe befähigt werden, haben diesen Anforderungen Rechnung zu tragen.

Indem Ehrenamtskoordinatoren den Verband bei der Entwicklung und Durchführung geeigneter Werbemaßnahmen und -kampagnen unterstützen, tragen sie dazu bei, dass Menschen mit Zuwanderungsgeschichte auch tatsächlich angesprochen und erreicht werden. Eine zielgerichtete kultursensible Öffentlichkeitsarbeit sowie die enge Zusammenarbeit mit all jenen, die einen besonderen Zugang zu der Zielgruppe haben, sind in diesem Zusammenhang unerlässlich (dazu mehr in Kap. 5 u. 6).

Einarbeitung und Anleitung

Es zählt zu den Aufgaben von Ehrenamtskoordinatoren, sicherzustellen, dass ehrenamtliche Menschen mit Zuwanderungsgeschichte in geeigneter Weise in ihre Tätigkeit eingeführt und eingearbeitet werden, dass sie angeleitet, unterstützt, qualifiziert und fachlich begleitet werden, aber auch, dass sie Zuspruch, Anerkennung und Motivation erfahren. Eine wichtige Aufgabe ist ferner, die interkulturelle Zusammenarbeit zwischen allen Mitarbeitern des Verbandes, ganz gleich ob es sich um Haupt- oder Ehrenamtliche, Angehörige der Aufnahmegesellschaft oder Zugewanderte handelt, zu fördern.

Geeignete Formen der Einarbeitung und Anleitung können z. B. Einführungs- oder Kennenlernveranstaltungen sein, in denen die Ehrenamtlichen Wesentliches über den Verband und über ihre zukünftigen Aufgaben erfahren und in denen sie Kontakte mit Mitarbeitern knüpfen können. Ehrenamtlich engagierte Menschen mit Zuwanderungsgeschichte sollten den Mitarbeitern des Verbandes so rasch wie möglich nach Aufnahme ihrer Tätigkeit vorgestellt werden.

Unterstützung durch Mentoren

Hilfreich kann auch ein Paten- bzw. Mentorensystem sein, durch das ehrenamtliche Zuwanderer eine Zeit lang begleitet werden. So genannte „key persons“ oder „Schlüsselpersonen“ gewährleisten Orientierung, Hilfe, Unterstützung, Zuspruch und Sicherheit in einer oftmals ungewohnten und fremden Umgebung. Sie können dabei helfen, Kontakte herzustellen, Zugänge zu schaffen, Verständigungsschwierigkeiten, Unklarheiten und Barrieren abzubauen und anfängliche Gefühle der Fremdheit und Unsicherheit zu beseitigen.

Ziel muss es sein, Ehrenamtliche – gleich welcher Ethnie, Kultur oder Herkunft – in den Verband und die Aktivitäten einzubinden, ihre Integration zu fördern und ihre mögliche Überforderung, Demotivierung oder gar Ausgrenzung und Isolation zu verhindern.

Beachtung kultureller Aspekte

Die im Verband engagierten Zuwanderer darf man nicht als homogene Gruppe betrachten und behandeln. Daher sind Einheitslösungen, Stereotypisierungen und Rollenzuschreibungen zu vermeiden. Dem ehrenamtlichen Engagement von Zuwanderern wird man durch eine Konzentration auf das Individuum und seinen kulturellen Hintergrund am ehesten gerecht. Dazu zählt beispielsweise auch, unterschiedliche religiöse Feiertage und Festtage zu respektieren und sicherzustellen, dass kulturelle und religiöse Gewohnheiten und Bräuche niemanden hindern, ein ehrenamtliches Engagement auszuüben.

Nutzung individueller Fähigkeiten

Ferner sollte vermieden werden, vorschnell als erste und einzige Möglichkeit des ehrenamtlichen Engagements von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte eine Tätigkeit im Rahmen der Migrationsarbeit, z. B. der Flüchtlingsbetreuung, in Betracht zu ziehen. Es ist falsch anzunehmen, dass Zuwanderer grundsätzlich den Wunsch haben,



sich für andere Zuwanderer zu engagieren und mit anderen Zuwanderern zusammenzuarbeiten. Eine Arbeitsteilung nach ethnischer Zuordnung verringert die Möglichkeiten ehrenamtlicher Mitarbeit von Zuwanderern und trägt nicht zur interkulturellen Öffnung des Ehrenamtes im Verband bei.

Die persönlichen, fachlichen und intellektuellen Kompetenzen von Zuwanderern werden oftmals nicht oder nur ansatzweise wahrgenommen und dementsprechend nicht genutzt. Eine Vielzahl wertvoller Fähigkeiten, Kenntnisse und Erfahrungen geht somit verloren; Engagementpotenziale werden nicht genutzt; persönliche Entwicklungsmöglichkeiten des Engagierten werden eingeschränkt.

Zuwanderer in Leitungspositionen

Dieses gilt in besonderem Maße für den Bereich der Führungs- und Leitungsaufgaben im Verband, in dem die Zahl der ehrenamtlich tätigen Menschen mit Migrationsgeschichte verschwindend gering ist.

Zuwanderer in Führungs- und Leitungsgremien stellen nicht nur wichtige Multiplikatoren in Hin-

blick auf die Gewinnung neuer Ehrenamtlicher, Mitglieder und Förderer aus den Reihen der Bevölkerung mit Zuwanderungsgeschichte dar. Zuwanderer in Führungs- und Leitungspositionen können darüber hinaus auch die Arbeit des Verbandes in Bezug auf die Entwicklung und Einführung neuer zukunftssträchtiger Handlungsstrategien voranbringen.

Das Engagement von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte kann zu neuen und vielfältigen Sichtweisen, Orientierungen und Ideen beitragen. Es bietet somit für den Verband Chancen in Hinblick auf seine Innovationsfähigkeit, die Attraktivität seiner Angebote und sein öffentliches Ansehen.

Interkulturelle Teamarbeit

Interkulturelle Teamarbeit ist eines der wichtigsten Lernfelder für interkulturelle Sach- und Handlungskompetenz von haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitern. Arbeitsteams, die bewusst im Sinne von Vielfalt und Interkulturalität zusammengesetzt werden, sind bei entsprechender Begleitung sehr gut geeignet, Ehrenamtliche mit Zuwanderungsgeschichte im Verband zu integrieren und deren Engagement zu fördern.

Selbstverständlich kann es in interkulturellen Arbeitszusammenhängen zu Missverständnissen, unterschiedlichen Sichtweisen und Konflikten kommen. Ob und in welchem Umfang die gemeinsame Arbeit im Team sowie die Motivation und das Engagement des Ehrenamtlichen dadurch belastet werden, hängt nicht unwesentlich davon ab, wie im Verband Aufgaben und Arbeiten koordiniert werden und welche Bedeutung den Aspekten Kooperation und Kommunikation beimessen wird.

Eine Kommunikationskultur, die die Mitarbeiter durch Informationsvermittlung einbezieht und die den gegenseitigen Austausch und die Überprüfung von Sichtweisen, Bedürfnissen und Erfahrungen ermöglicht, erleichtert es Menschen mit

Zuwanderungsgeschichte, sich *im* Verband und *für* den Verband ehrenamtlich zu engagieren. Teamarbeit, regelmäßige Treffen, Arbeitsgruppen, Mitarbeitergespräche und auch Supervisionsangebote können in diesem Zusammenhang wirkungsvolle Maßnahmen sein.

Qualifizierung ehrenamtlicher Zuwanderer

Von Bedeutung für das ehrenamtliche Engagement von Zuwanderern ist deren Qualifizierung durch Aus-, Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen, wie Seminare, Trainingsprogramme oder Praktika. Die Teilnahme an derartigen Angeboten bietet engagierten Zugewanderten die Möglichkeit, sich nicht nur sprachlich und fachlich weiterzuentwickeln, sondern auch Kenntnisse und Erfahrungen in Bezug auf wichtige Gegebenheiten der Aufnahmegesellschaft zu erlangen. Qualifizierungsangebote können somit die Integration von Zuwanderern fördern. Sie tragen ferner dazu bei, dass Ehrenamtliche ihr Engagement als attraktiv und gewinnbringend erleben und dass ihre Bindung an den Verband verstärkt wird.

Würdigung des Engagements

Die Qualifizierung von Ehrenamtlichen ist jedoch nicht nur ein Instrument zum Auf- und Ausbau von Kenntnissen und Fähigkeiten, sondern auch ein Mittel, um ehrenamtliche Arbeit zu würdigen und anzuerkennen. Dem starken Bedürfnis vieler Zuwanderer nach Bestätigung und Anerkennung kommt eine Anerkennungskultur im Verband, die die Lebenssituation und die Interessen zugewandeter Ehrenamtlicher angemessen berücksichtigt, entgegen. Ein interkulturelles, zeitgemäßes betriebliches Anerkennungssystem beinhaltet demnach eine breite Vielfalt verschiedener Formen der Würdigung und des Dankes. Diese besteht nicht nur in verliehenen Urkunden und Ehrenzeichen, sondern auch in gewährten Vergünstigungen oder Unterstützungsleistungen,

wie dem unentgeltlichen Sprachkursbesuch oder der Ausrichtung eines interkulturellen Festes.

Interkulturelle Fortbildungen und Trainings

Verbände, die die Mitarbeit von Zuwanderern anstreben und eine interkulturelle Öffnung des Ehrenamtes zum Ziel haben, kommen nicht umhin, interkulturelle Kompetenz, interkulturelle Kommunikation und interkulturelle Teamentwicklung durch institutionell verankerte und systematisch durchgeführte Fort-, Weiterbildungs- und Trainingsprogramme auf allen Verbandsebenen, einschließlich der Vorstands- und Geschäftsführergremien, zu fördern.

Interkulturelle Fortbildungs- und Trainingsangebote sind grundlegende Elemente in Hinblick auf eine interkulturelle Öffnung des Ehrenamtes in den Wohlfahrtsverbänden. Sie haben zum Ziel, Mitarbeiter anzuregen, zu befähigen, sich in Menschen anderer Herkunft einzufühlen, andere Perspektiven einzunehmen, eigene Sichtweisen zu hinterfragen, Fremdheit und Mehrdeutigkeiten auszuhalten, Konflikte konstruktiv zu lösen, andere Meinungen zu respektieren und eine offene,



Stephanie Hofschlaeger_pixello.de

neugierige Haltung gegenüber dem Unbekannten einzunehmen. Ferner sollen kommunikative Kompetenzen, wie Dialog- und Verständigungsfähigkeit, eingeübt und vermittelt werden.

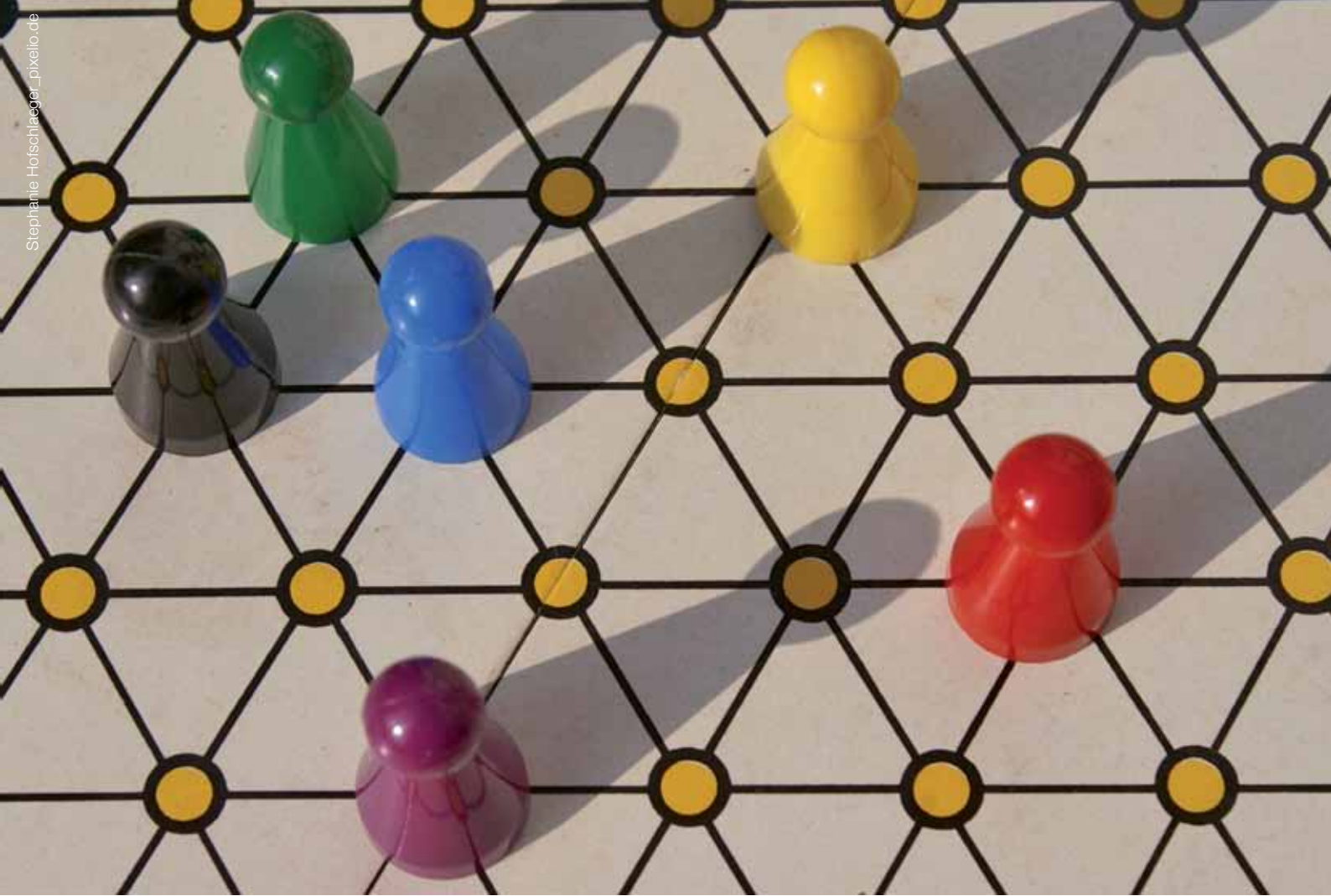
Voraussetzung dafür, dass Strategien und Maßnahmen der interkulturellen Öffnung im Verband wirksam werden können, sind die Verständigung über die Berechtigung und Notwendigkeit von praktizierter Vielfalt, die überzeugte Unterstützung der Führungs- und Leitungsgremien sowie letztendlich die Einsicht, dass die interkulturelle Öffnung des Verbandes im Allgemeinen und die des Ehrenamtes im Besonderen ein Gewinn für alle Mitarbeiter und für den gesamten Verband sind.

- Einbindung von Zuwanderern in Führungs- und Leitungsgremien
- Bildung interkultureller Teams; Nutzung unterschiedlicher persönlicher Fähigkeiten und fachlicher Kompetenzen
- Ermöglichung von Bildung und Kompetenzerwerb
- Vermittlung von Wertschätzung, Anerkennung und Dank durch zielgruppenspezifische Formen der Engagementwürdigung
- Angebot interkultureller Fortbildungen und Trainings für alle haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter

Handlungsempfehlungen

- qualifizierte Gewinnung und Begleitung durch feste Ansprechpartner für Koordination, Fortbildung und evtl. Konfliktvermittlung
- individuelle Einarbeitung und Begleitung (inkl. der Möglichkeit des regelmäßigen kollegialen Austausches, der Herstellung von Kontakten und der Vernetzung der Ehrenamtlichen untereinander)
- Einrichtung eines Mentoren- bzw. Patensystems; Einsatz sog. key persons als Brückenbauer bzw. Kulturmittler
- Orientierung der Engagementmöglichkeiten an individuellen und kulturspezifischen Bedürfnissen und Interessen
- offene, niedrighschwellige und flexible Gestaltung der Engagementmöglichkeiten
- Vermeidung von Rollenzuweisungen und Arbeitsteilungen nach ethnischen Zuordnungen
- Einbindung von ehrenamtlich engagierten Zuwanderern nicht nur als Helfer, sondern als Mitgestalter
- Schaffung von Beteiligungs- und Mitsprachemöglichkeiten





5 Vernetzung und Kooperation

Angelika Riedrich – DRK-Kreisverband Bielefeld e.V.

Interkulturell zu handeln bedeutet, sich nach außen zu wenden. Für eine erfolgreiche interkulturelle Öffnung ist es für Einrichtungen von besonderer Bedeutung, interkulturelle Netzwerke aufzubauen. Das verlangt von der Organisation zunächst, die Umwelt wahrzunehmen und die Situation in der eigenen Organisation zu reflektieren (s. Kap. 2).

Was ist notwendig für eine erfolgreiche Vernetzung?

In der Gesellschaft leben alle Menschen in spezifischen Zusammenhängen und Beziehungen. Jeder Einzelne besitzt ein persönliches Netzwerk, das klein und intensiv bis weit und vielschichtig

sein kann, z.B. das Beziehungsnetz der Verwandtschaft, berufliche Netzwerke oder die Beziehungen zu Personen, mit denen ihn ein Hobby verbindet. Netzwerke haben daher auch unterschiedliche Funktionen: Sie dienen dem Informationsaustausch, der Verständigung über Einstellungen oder Werte, der Erreichung gemeinsamer Ziele oder der Abstimmung von Aktivitäten. Sie sind somit eng mit dem Anlass der Vernetzung verbunden und ständig in Bewegung. Ein Netzwerk entsteht dann, wenn zwischen den Beteiligten eine Schnittmenge von Idealen, Vorstellungen oder Zielen existiert, dies den Beteiligten auch bewusst ist und als Orientierungsrahmen dient. Ein bekanntes Beispiel aus dem Migrationsbe-

reich sind Netzwerke von Menschen, die sich gegen die Abschiebung von Flüchtlingen oder Flüchtlingsgruppen wenden. Ist die Abschiebung abgewehrt, löst sich das Netzwerk auf oder findet ein anderes Ziel.

Durch die Mitarbeit in verschiedenen Netzwerken lernen wir deren Bezugsrahmen und Ressourcen kennen, können diese in unsere Planungen einbeziehen und unsere Möglichkeiten dadurch vielfältigen. Dies funktioniert natürlich nur, wenn die Netzwerkpartner aktiv beteiligt sind und auch einen „Profit“ davon haben.

So gut wir uns in unseren eigenen Netzwerken, z.B. DRK-intern oder im familiären Netz, sicher bewegen, ihre Bezugspunkte und Bedingungen kennen, so wenig kennen wir die Netzwerke der Migranten und deren spezifische Strukturen.

Zusammenarbeit mit Migrantenorganisationen

Migrantenorganisationen sind von Menschen mit Migrationshintergrund gegründete Selbsthilfevereine. Ihr Ziel ist es, vor allem die eigenen ethnischen, kulturellen oder religiösen Wurzeln zu pflegen und die Interessen der Herkunfts- oder Religionsgruppen öffentlich zu vertreten. Man unterscheidet ethnisch homogene und multikulturell zusammengesetzte Vereine. Derzeit überwiegen noch die homogenen Gruppierungen, während die gesellschaftliche Entwicklung jedoch dazu führen wird, dass sich zunehmend multikulturelle, thematisch orientierte Gruppen etablieren (z.B. Elternvereine, Sportvereine). Migrantenorganisationen unterscheiden sich stark sowohl von der Größe und dem Organisationsgrad her als auch in ihren Aktivitäten, die schwerpunktmäßig in den Bereichen Kultur, Religion, Bildung oder Sport liegen. Für neu zuziehende Migranten dienen sie oft als Brücke in und als Informationsquelle über die Zuzugsgesellschaft. Auch wenn sie einen ethnisch homogenen Bezugspunkt darstellen, so tragen sie doch zur Stabilisierung der Integration

bei. Die kulturelle und soziale Verankerung und enge soziale Vernetzung, die den Gruppenmitgliedern auch in Krisensituationen Halt und Unterstützung verspricht, bietet erst den Boden, auf dem sich das „Pflänzchen der neuen Identität“ im Integrationsprozess entwickeln kann.

Somit sind Migrantenorganisationen für die interkulturelle Öffnung der DRK-Arbeit wichtige Netzwerkpartner. Da Netzwerke, wie bereits oben erläutert, eigene Wertvorstellungen und Ziele haben, ist es sinnvoll, die richtigen Netzwerkpartner in Bezug auf unsere eigenen Ziele (Punkt 3) auszuwählen. Fragen hierzu können sein:

- Wer hat Zugang zu Ressourcen?
- Wer hat Zugang zur Zielgruppe?
- Wer beschäftigt sich mit der gleichen oder einer ähnlichen Fragestellung?
- Wer verfügt über wichtige Erfahrungen und Verbindungen?
- Wer kann als „Türöffner“ fungieren?
- Zu wem gehen wir in Konkurrenz?

Grundlage der Zusammenarbeit sollte immer die Klärung gemeinsamer Interessen und Ziele auf „Augenhöhe“ sein. Nur wenn die Vertreter der Migrantenorganisationen als eigenständige und handlungsfähige Personen wahrgenommen werden, können beide Seiten – durch die Kooperation gestärkt – ihre Interessen gemeinsam nach außen und innen vertreten. Nur auf der Basis gegenseitiger Akzeptanz kann der Prozess der Vernetzung gelingen.

Für die interkulturelle Öffnung des Verbandes oder einzelner Arbeitsfelder sind verschiedene Formen der Einbeziehung von Migranten als Ehrenamtliche und der Kooperation mit Migrantenorganisationen möglich. So können z.B. für die Blutspende oder Kleiderkammer einzelne Ehrenamtliche mit Migrationshintergrund gesucht werden. Diese können dadurch ihren Vereinsmit-

gliedern den Zugang erleichtern. Zur Umsetzung längerfristiger Ziele oder gemeinsamer Projektplanung, z. B. Demenzwohngruppe für Muslime, bietet sich eher eine Kooperation an, die durch eine vertragliche Vereinbarung schriftlich festgehalten wird. In allen Fällen müssen natürlich die spezifischen Bedingungen der Migrantenorganisationen berücksichtigt werden, die in der Regel nur ehrenamtlich tätig sind und daher begrenzte zeitliche und finanzielle Ressourcen zur Verfügung haben. So müssen bei der Planung von Veranstaltungen die religiösen oder kulturellen Feiertage berücksichtigt werden. Außerdem ist darauf zu achten, dass an bestimmten Wochentagen oder zu bestimmten Tageszeiten keine Veranstaltungen besucht werden oder bestimmte Essensvorschriften eingehalten werden müssen. Beim Aufbau der Zusammenarbeit mit den Migrantenorganisationen müssen auch die Verunsicherungen der aktiven Ehrenamtlichen im DRK selbst berücksichtigt werden. Zu den von außen gegebenen unsicheren Rahmenbedingungen kommt die eigene Unsicherheit dazu. Wie kann ich selbst angesichts dieser Vielschichtigkeit Entscheidungen treffen, wo muss ich Grenzen ziehen und mit wem sollte ich eine Zusammenarbeit ablehnen? Die Kenntnis der Infrastruktur der Organisationen hilft, hierbei Sicherheit zu entwickeln. Klärende Fragen können sein:

- Wer sind die Entscheidungsträger?
- Wer sind die Energieträger?
- Wen darf ich nicht übersehen?
- Bin ich auf der richtigen hierarchischen Ebene, um entsprechende Akteure anzusprechen?
- Wen darf ich nicht zusammen einladen?

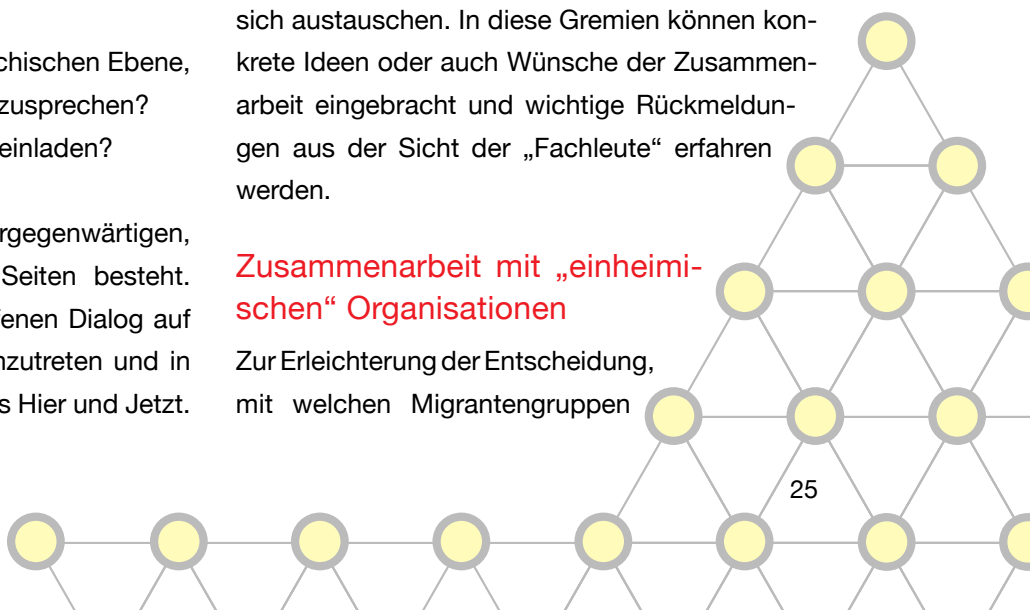
Hilfreich ist es auch, sich zu vergegenwärtigen, dass Unsicherheit auf beiden Seiten besteht. Daher ist es wichtig, in einen offenen Dialog auf Augenhöhe mit den Partnern einzutreten und in den Austausch zu gehen über das Hier und Jetzt.

Es werden keine theoretischen Auseinandersetzungen benötigt, sondern Gespräche über die Sichtweise von Lebenssituationen, Problemlagen und Wertvorstellungen. Indem wir den Mitgliedern der Migrantenorganisationen zuhören, ihnen Fragen stellen und versuchen, ihre Situation zu verstehen, entdecken wir Gemeinsamkeiten und können Unterschiede benennen. Auf dieser Basis können auch Differenzen angesprochen und evtl. ausgeräumt und gemeinsame Interessen und Handlungsoptionen erarbeitet werden. Durch die Einbeziehung von Migranten in die Planung von Anfang an entsteht die Chance, zielgenau die vorhandenen Ressourcen auf beiden Seiten für ein gemeinsames Ziel einzusetzen. Dies gelingt am besten, wenn in den Gesprächen aus konkreten Handlungsfeldern Ideen für gemeinsame Projekte und gegenseitige Unterstützung entwickelt werden. Aus dem gemeinsamen Handeln und dem Austausch über die gewonnenen Erfahrungen kann sich eine fruchtbare Zusammenarbeit entwickeln.

Kommunale Gremien, die sich mit dem Thema „Integration“ beschäftigen, sind auch Netzwerke mit interessanten Partnern für die Planung der interkulturellen Öffnung. In vielen Kommunen gibt es einen Migrationsrat, dessen Mitglieder gewählt oder durch die Migrantenorganisationen bestimmt werden. In größeren Kommunen gibt es zudem auch Gremien, in denen Migrantenorganisationen zusammenarbeiten oder in denen Institutionen, deren Bezugsgruppe Migranten sind, sich austauschen. In diese Gremien können konkrete Ideen oder auch Wünsche der Zusammenarbeit eingebracht und wichtige Rückmeldungen aus der Sicht der „Fachleute“ erfahren werden.

Zusammenarbeit mit „einheimischen“ Organisationen

Zur Erleichterung der Entscheidung, mit welchen Migrantengruppen



die Zusammenarbeit Erfolg versprechend sein könnte, dienen Gespräche mit Institutionen, die von ihrer Zielsetzung her Integrationsarbeit leisten oder die durch ihren räumlichen Bezugsrahmen mit vielen Migranten zusammenarbeiten (Migrationsbeauftragter, Beratungsstellen für Migranten, Kindertagesstätten oder Offene Ganztagschulen mit hohem Migrantenanteil). Sie verfügen über langjährige Erfahrungen mit Migranten und deren Organisationen, kennen die Netzwerke und ihre Bezugsrahmen.

Viele Kommunen haben inzwischen einen Ausländerbeauftragten oder Integrationsbeauftragten eingesetzt, der eng mit den Migrantenorganisationen und dem Migrationsrat zusammenarbeitet und für die Koordinierung der kommunalen Integrationsarbeit zuständig ist. Teilweise obliegt dem Ausländerbeauftragten auch die Geschäftsführung des Migrationsrates. Oft ist er auch Leiter von Arbeitskreisen der Migrationsarbeit. Er ist erster Ansprechpartner, kann Kontakte herstellen oder Anliegen in Gremien einbringen. Er kennt auch die Ausrichtungen der religiösen Gemeinschaften oder politisch beeinflusster Vereine, so dass seine Einschätzung eine wertvolle Orientierungshilfe darstellt.

Wie vielfältig die Landschaft der Institutionen ist, deren Zielgruppe Migranten sind oder die durch ihren Standort einen hohen Anteil von Migranten in ihrer Zielgruppe haben, ist regional sehr unterschiedlich. Immer jedoch gibt es eine räumliche Zuständigkeit eines Regionalkoordinators des Bundesamtes für Migration und Flüchtlinge. Er arbeitet eng mit der oder den Kommunen, der Migrationsberatung für Erwachsene, dem Jugendmigrationsdienst und den Sprachkur-

strägern zusammen (vgl. www.bamf.de). Er soll die interkulturelle Öffnung von Institutionen unterstützen und die Einbeziehung von Migranten in die Ausrichtung von Regelangeboten fördern. Der Regionalkoordinator kann also ebenfalls als Netzwerkpartner oder Informationsgeber für die interkulturelle Öffnung und Vernetzung dienen.

Eine ähnliches Ziel verfolgen auch die vom Land NRW eingerichteten ‚Integrationsagenturen‘, die in Trägerschaft der Wohlfahrtsverbände auf örtlicher Ebene mit unterschiedlichen Schwerpunkten arbeiten. Sie können als kompetente Fachstellen für Planungen oder Fortbildungen zur Verfügung stehen oder Kontakte zu Migranten oder Vereinen vermitteln und die Kooperation begleiten und unterstützen.

Migrationsberatungsstellen für Erwachsene (MBE) oder der Jugendmigrationsdienst (JMD) sollen die Integration der Neuzuwanderer begleiten und Migranten mit Integrationsproblemen unterstützen. Sie arbeiten oft eng mit den Sprachkursträgern zusammen, die sowohl für die Neuzuwanderer als auch für Menschen, die noch immer deutsche Sprachdefizite haben, so genannte Integrationskurse anbieten.

Gibt es vor Ort eine Freiwilligenagentur, ist auch sie ein wichtiger Ansprechpartner. Die Freiwilligenagenturen werben für die verschiedenen Felder der ehrenamtlichen Arbeit und vermitteln Interessierten Kontakte zu entsprechenden Organisationen. Mit den Mitarbeitern können Ideen des Einsatzes und der Werbung von Ehrenamtlichen mit Migrationshintergrund ausgetauscht und entwickelt werden. Eventuell besteht auch die Möglichkeit, Informationen zu übersetzen, um die Zielgruppe besser ansprechen zu können.

Vernetzung innerhalb des Verbandes

Entscheidend für den Erfolg der interkulturellen Öffnung ist die Einbeziehung der Entscheidungsstruktur, des Führungsstils und der verfügbaren Ressourcen: Wer hat im eigenen Verband bereits

Erfahrung in der Zusammenarbeit mit Migranten, wer hat Interesse an der interkulturellen Öffnung und wer könnte als „Türöffner“ oder „Multiplikator“ dienen? Gibt es z. B. ein Beratungsangebot, das Migranten aufsuchen? Welche Einrichtung arbeitet viel mit Migranten zusammen und welcher Dienst sollte sich Migranten mehr öffnen?

Für die Zusammenarbeit können verschiedene Formen gewählt werden, die sich nach der Struktur und Größe der Organisation und der Funktion des Initiators richten:

- eine formalisierte Vernetzung, z. B. in Form einer Projektgruppe
- Beteiligung an bestehenden Vernetzungen oder Gremien
- eine eher formlose Vernetzung zu Einzelpersonen oder Bereichen

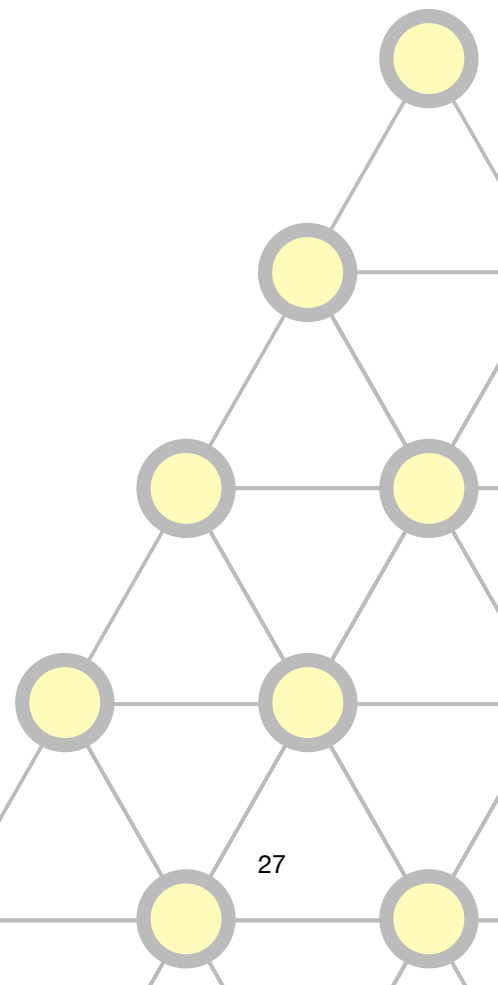
Wo liegen die Grenzen unserer Vernetzung?

Da interkulturelle Öffnung immer eine Querschnittsaufgabe ist, sollten auch der Vorstand und die internen Gremien bereits in die Planung mit einbezogen werden. Dies ist besonders wichtig, da hierbei ja eine Zusammenarbeit mit Kooperationspartnern von außen erfolgt und dadurch andere Verbandsinteressen tangiert sein könnten. Daher kann der Prozess zwar auf der Ebene der formlosen Vernetzung mit einzelnen Ehrenamtlichen oder Mitarbeitern beginnen, wenn jedoch der Schritt nach außen gegangen wird, müssen die Hierarchieebenen in Kenntnis gesetzt und ihre Einwilligung und Einschätzung berücksichtigt werden.

So können auf allen Verbandsebenen unterschiedliche Vorerfahrungen oder Interessenlagen oder Vorgaben von außen vorliegen, die Berücksichtigung finden und geklärt werden müssen. Für alle Vernetzungsformen gilt der Grundsatz, die Menschen zu respektieren, die im Netzwerk

zusammenarbeiten wollen. Vernetzung basiert auf Freiwilligkeit, und somit verändern sich auch Netzwerke. Neue Partner kommen hinzu, alte verabschieden sich, Zusammenarbeit findet zunehmend auch zeitlich befristet statt. Immer gilt aber: Netzwerkpartner müssen sich wahrgenommen fühlen und ihre Möglichkeiten und Bedingungen müssen akzeptiert werden. Bei der Zusammenarbeit mit Ehrenamtlichen mit Migrationshintergrund müssen wir uns oft neu informieren und orientieren.

Wichtig ist immer: Das Netzwerk muss auch gepflegt werden, Netzwerke müssen Spaß machen und brauchen Erfolge, so dass auch die Öffentlichkeitsarbeit nicht vergessen werden darf.





6 Öffentlichkeitsarbeit

Sabine Neumann – DRK-Landesverband Westfalen-Lippe e.V.

Zu den Aufgaben der Öffentlichkeitsarbeit des Deutschen Roten Kreuzes gehören u. a. die Darstellung seiner Leistungen und Aktivitäten, die Berichterstattung über laufende Aktionen, die Information der Bevölkerung über seine Organisationsstrukturen, Aufgaben und Angebote, die Werbung hierfür sowie die Gewinnung von ehrenamtlich engagierten Menschen und Förderern. Neben dieser „nach außen“ gerichteten Kom-

munikation ist auch die Kommunikation innerhalb des Verbandes Bestandteil der Öffentlichkeitsarbeit. Ziel ist es, sich mit seinem eigenen Profil von anderen Verbänden zu unterscheiden und ein den Grundsätzen und dem Leitbild des Roten Kreuzes entsprechendes positives Image zu vermitteln. Wie kaum ein anderer Verband ist das DRK aufgrund seines Leitbildes, das zum Schutz der Menschenrechte und zur Achtung

der Menschenwürde unabhängig von ethnischer Herkunft, kultureller Prägung und religiöser oder weltanschaulicher Überzeugung verpflichtet, geradezu prädestiniert, sich in seinen vielfältigen Handlungsfeldern interkulturell zu öffnen.

Die Initiierung des Prozesses der interkulturellen Öffnung und dessen konsequente Umsetzung bedeuten nicht nur eine Neuausrichtung für den Verband, sondern sind auch verbunden mit neuen Aufgaben, z. B. mit der Entwicklung und Realisierung neuer Angebote für Migranten.

Angesichts immer knapper werdender finanzieller, materieller und personeller Ressourcen ist die Akzeptanz für diesen Prozess unter Umständen nur schwer zu erreichen. Eine erfolgreiche Öffentlichkeitsarbeit kann maßgeblich dazu beitragen,

- die eigenen hauptamtlichen und ehrenamtlichen Mitarbeiter im Verband von der Notwendigkeit und dem Nutzen der interkulturellen Öffnung zu überzeugen,
- ein positives Image des Verbandes nach außen zu kommunizieren,
- neue Sponsoren und Geldquellen zu erschließen,
- sich bei den verschiedenen Migrantengruppen bekannt zu machen und für die Angebote des Roten Kreuzes zu interessieren,
- die Kooperation mit Migrantenorganisationen und Initiativen vor Ort zu unterstützen und
- bei der Vernetzung mit anderen Verbänden, Organisationen und Einrichtungen hilfreich zu sein.

Damit der Prozess der interkulturellen Öffnung erfolgreich verlaufen kann, sollte er von Beginn an transparent gestaltet werden. Der begleitenden Öffentlichkeitsarbeit kommt daher eine wesentliche Bedeutung zu. Die heutige Lebenswirklichkeit ist geprägt von einer pluralistischen Gesellschaft, in der es *die* Öffentlichkeit nicht gibt. Öffentlichkeit besteht aus einer Vielzahl von Gruppen mit

jeweils eigenen Überzeugungen, Zielen, Bedürfnissen und Interessen. Die Öffentlichkeitsarbeit muss sich in Inhalt, Form und Gestaltung an diesen Bedingungen orientieren und ausrichten.

Zielgruppen der Öffentlichkeitsarbeit

Zu den Zielgruppen der Öffentlichkeitsarbeit gehören zunächst alle Ebenen des Verbandes sowie das eigene Team als interne Öffentlichkeit. Die interkulturelle Öffnung des Verbandes kann nur gelingen, wenn die Leitung, aber auch alle Mitarbeiter von deren Notwendigkeit überzeugt sind und den Prozess gemeinsam tragen.

Auch Menschen mit Zuwanderungsgeschichte bilden keine homogene gesellschaftliche Gruppe, sondern haben aufgrund ihrer unterschiedlichen Herkunft auch unterschiedliche Interessen und Bedürfnisse.

Für die Gewinnung und Begleitung von Menschen mit Migrationshintergrund für das Ehrenamt einerseits, aber auch als Kunden von DRK-Angeboten andererseits bedeutet dies, dass die Öffentlichkeitsarbeit deren unterschiedliche Kommunikationsbedürfnisse und -gewohnheiten berücksichtigen muss. Um nicht nur die Aufnahmegesellschaft mit Informationen und Angeboten zu erreichen, sondern verstärkt auch Menschen mit Zuwanderungsgeschichte als ehren- oder hauptamtliche Mitarbeiter, Mitglieder, Kunden oder Spender zu gewinnen, ist eine abgestimmte, zielgruppenspezifische und kultursensible Öffentlichkeitsarbeit notwendig.

Kommunikationsarten

Zur Verbesserung des interkulturellen Images ist zunächst zu überprüfen, ob die Informationen, die herausgegeben werden, auch alle Migrantengruppen erreichen. Oftmals scheitert es an fehlenden oder mangelhaften Sprachkenntnissen, um den Informationsgehalt von Broschüren, Faltblättern, Aushängen in den Geschäftsstellen des Roten Kreuzes, in Kindertageseinrichtungen

oder Seniorenheimen zu erfassen oder Beiträge und Veranstaltungshinweise im Radio und TV zu verstehen. Viele Migranten mit geringen Deutschkenntnissen greifen deshalb auf muttersprachliche Medien zurück und nutzen zu ihrer Information Zeitungen oder Rundfunksender ihrer eigenen Sprache. Die Pressearbeit sollte daher auch fremdsprachige Medien einbeziehen. Neben den etablierten fremdsprachigen Tages- und Wochenzeitungen existieren aber oftmals auch regelmäßige Publikationen von Migrantenorganisationen in Deutschland. Bei der Einbeziehung fremdsprachiger Medien in die Öffentlichkeitsarbeit ist jedoch vorab eine Überprüfung der politischen und religiösen Ausrichtung zu empfehlen, um extremistische Tendenzen auszuschließen. Neben diesen tatsächlichen Hemmnissen kann aber auch eine abweichende Kommunikationskultur Grund dafür sein, dass Migranten sich nicht von den Angeboten des DRK angesprochen fühlen. Lediglich schriftlich verbreitete Hinweise auf Veranstaltungen werden nicht als Einladung verstanden; erst die persönliche Ansprache kann dazu führen, dass Migranten ein Angebot annehmen.

Auch fehlendes Wissen über die Organisation des DRK und dessen Aktivitäten im Bereich der sozialen Arbeit tragen dazu bei, dass Angebote von Zuwanderern oftmals nicht wahrgenommen werden. Mit dem Zeichen des Roten Kreuzes verbinden viele Menschen gerade muslimischen Glaubens eine christliche Organisation und distanzieren sich aus diesem Grund. Vielfach ist nicht bekannt, dass es sich beim Roten Kreuz und beim Roten Halbmond um ein und dieselbe Organisation handelt. Die Verwendung beider Zeichen kann bereits „Türöffner“ sein, da der Rote Halbmond als Hilfsorganisation bekannt ist und wiedererkannt wird. Eine nicht unerhebliche Zahl von Migranten sind Analphabeten, für die ebenfalls spezifische Kommunikationsformen

(z. B. Piktogramme, Bilderreihen oder die persönliche Ansprache) hilfreich sein können.

Handlungsempfehlungen

- Betonung der politischen, religiösen und kulturellen Unparteilichkeit des DRK
- Verwendung des Roten Halbmondes neben dem Zeichen des Roten Kreuzes dort, wo es sinnvoll und möglich ist
- Überprüfung der eigenen Publikationen auf Verbesserungsmöglichkeiten
- Vermeidung von Symbolen, Bildern und Redewendungen, die unter Umständen beleidigend oder in anderen Kulturen unbekannt sind, den Empfänger verwirren und zum Missverstehen der Information führen können
- Erstellung mehrsprachiger/muttersprachlicher Informationsbroschüren, Faltblätter, Plakate und sonstiger Publikationen
- Verwendung von Fotos für DRK-Publikationen, auf denen Menschen unterschiedlicher ethnischer Herkunft abgebildet sind
- Beachtung von rechtlichen und kulturspezifischen Besonderheiten beim Fotografieren bzw. bei der Nutzung von Fotos von Zuwanderern, insbesondere von zugewanderten Kindern
- Einbeziehung von prominenten Menschen mit Migrationshintergrund in DRK-Werbekampagnen
- mehrsprachiger Internetauftritt
- Vermittlung klarer, deutlicher Informationen über Angebote und Mitwirkungsmöglichkeiten unter Verwendung einer einfachen Sprache, um Missverständnisse und falsche Vorstellungen zu vermeiden
- Überprüfung des Sprach- und Schreibstils (sachlich-distanziert/emotional-ansprechend)
- Piktogramme für Analphabeten
- Nutzung von Kommunikationswegen, die von

Migranten genutzt werden (z.B. Auslegen von Faltblättern, Broschüren etc. in Moscheen, Kulturvereinen, Teestuben, von Zuwanderern betriebenen und besuchten Geschäften, bei Integrationskursträgern usw.), persönliche Ansprache auf Veranstaltungen für ethnische bzw. von ethnischen Minderheiten

- Kooperation mit ausländischen Journalisten, fremdsprachigen Zeitungen und anderen Medien. (Nähere Informationen über fremdsprachige Presse gibt die „Internationale Medienhilfe“ auf www.imh-deutschland.de.)
- Bewusste Nutzung der Ressourcen (Sprachkenntnisse) von Zugewanderten, z.B. bei der Erarbeitung von fremdsprachigem Informationsmaterial
- Erarbeitung und Erstellung gemeinsamer Fly-

er im Rahmen der Zusammenarbeit zwischen DRK und Migrantenorganisationen unter Verwendung der Logos beider Organisationen

- Verwendung eines interkulturellen Kalenders in DRK-Dienst- und Veranstaltungsräumen (zu beziehen u.a. als PDF-Download unter www.berlin.de/lb/intmig/publikationen/kalender/index.html oder im DIN-A3-Querformat gegen eine Schutzgebühr von 0,50 € zuzüglich Versandkosten beim Beauftragten des Berliner Senats für Integration und Migration, Potsdamer Str. 65, 10785 Berlin)
- Artikel in internen Publikationsorganen und Mitgliederzeitschriften
- Erstellung von Präsentationen für Mitarbeiterkonferenzen und Teambesprechungen



S.Hainz_pixelio.de



Fördermöglichkeiten für Projekte im Bereich der interkulturellen Öffnung

Die folgenden Informationen wurden der Website des Familienzentrums NRW (www.familienzentrum.nrw.de) und den jeweils angegebenen Internetseiten der Stiftungen und Förderer entnommen. Sollte Interesse an einer Antragstellung bei einem der hier aufgeführten Förderer oder bei anderen Förderern bestehen, bitten wir um vorherige Kontaktaufnahme mit dem DRK-Landesverband Westfalen-Lippe.

www.foerderung.aktion-mensch.de

Die **Aktion Mensch** bezuschusst Projekte aus dem Bereich der Kinder- und Jugendhilfe sowie Investitionen und Projekte für Menschen mit Behinderung bzw. Menschen mit besonderen sozialen Schwierigkeiten. Im Spektrum der Förderung im Bereich Kinder- und Jugendhilfe sind u. a. Vorhaben zugunsten junger Menschen mit Migrationshintergrund, Förderung der Erziehung in der Familie und Qualifizierung haupt- und ehrenamtlicher Kräfte. Beispielsweise werden von der Aktion Mensch im Rahmen des aktuellen Projektes „Die Gesellschafter“ Sachkosten- und Honorarzuschüsse für Projekte gewährt, die sich unter Einbeziehung von Freiwilligenarbeit mit Themen wie Generationengerechtigkeit, interkultureller Vielfalt oder Partizipation von Kindern und Jugendlichen beschäftigen. (www.diegesellschafter.de)

www.bamf.de

Das **Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF)** fördert Projekte der Integration von Ausländern und Spätaussiedlern über einen maximalen Zeitraum von drei Jahren. Im Einzelfall werden auch Modellprojekte gefördert, die einen gewinnbringenden Beitrag dazu leisten, Erkenntnisse im Hinblick auf die Entwicklung von Methoden und Konzeptionen in der Integrationsarbeit zu gewinnen. In diesen Fällen können zusätzliche Mittel für die wissenschaftliche Begleitung und Evaluation bereitgestellt werden.

www.bamf.de

Der Europäische Integrationsfonds (EIF) fördert Integrationsprojekte, die wirtschaftliche, soziale, kulturelle ebenso wie religiöse, sprachliche und ethnische Aspekte beinhalten. All diese Aspekte sind gleichrangig und können/sollen in den jeweils geförderten Projekten auch kumulativ zum Zuge kommen. Die Projekte und Maßnahmen werden in der Regel maximal drei Jahre lang gefördert. Wichtig: Ausgeschlossen von der Förderung des EIF sind:

- Flüchtlinge und Vertriebene (Art. 1 Abs. 3 EIF) (für diese Zielgruppe stehen die Fördermittel des Europäischen Flüchtlingsfonds (EFF) zur Verfügung) und
- Spätaussiedler, da sie deutsche Staatsangehörige sind.

Die **Robert-Bosch-Stiftung** fördert Modellprojekte und innovative Programme aus den verschiedensten gesellschaftlichen Teilbereichen, aber auch wissenschaftliche Arbeiten, z. B. Evaluationsprogramme. In den letzten Jahren wurden beispielsweise Vorleseprojekte, Präventionsprogramme gegen häusliche Gewalt, Alphabetisierungskurse und Programme zur Integration junger Migranten gefördert. Umfang und Art der Förderung werden von den Gegebenheiten des Einzelfalls abhängig gemacht.

www.bosch-stiftung.de

Die **Deutsche Kinder- und Jugendstiftung** (DKJS) fördert grundsätzlich nur innerhalb ihrer laufenden Programme. Die Auswahl der teilnehmenden Projekte erfolgt in der Regel über Ausschreibungen und gezielte Auswahl entsprechend der Programmkriterien.

www.dkjs.de

Das **Deutsche Kinderhilfswerk** fördert Projekte mit folgenden Schwerpunkten: Entwicklung demokratischer Lebensformen und Umweltbewusstsein, kinderfreundliche Veränderungen in Stadt und Dorf, in der Schule, bei Spielplätzen, Schaffung sinnvoller Freizeitangebote und Möglichkeiten zur Entwicklung einer kulturellen Identität und Medienkompetenz. Allen Projekten ist eines gemeinsam: Kinder werden bei der Planung und Gestaltung ihres Spielraumes beteiligt.

www.dkhw.de

Das **Bundesprogramm XENOS** integriert Aktivitäten gegen Diskriminierung, Fremdenfeindlichkeit und Rechtsextremismus in arbeitsmarktbezogenen Maßnahmen an der Schnittstelle zwischen (Berufs-)Schule, Ausbildung und Arbeitswelt. Abgeleitet vom altgriechischen *xénos* (der Fremde, der Gastfreund) steht der Name des Programms für Toleranz, Weltoffenheit und zivilgesellschaftliches Engagement. XENOS ist Teil des Nationalen Integrationsplans der Bundesregierung und wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds (ESF) gefördert.

www.esf.de

Entwicklung und Chancen junger Menschen in sozialen Brennpunkten (E&C) ist ein Modellprogramm des Bundes, durch das die

www.eundc.de

www.familie-osthushenrich-stiftung.de/

unterschiedlichsten Projekte gefördert werden können. Das Programm besteht aus zahlreichen Teilprogrammen, die z. B. sozial-räumliche Ansätze in der Familien- und Jugendarbeit, den Aufbau von Netzwerken und die Förderung ehrenamtlichen Engagements zum Inhalt haben.

Die **Familie-Osthushenrich-Stiftung** ist fördernd tätig und unterstützt nur Institutionen und Einrichtungen, die ihren Sitz in Ostwestfalen haben. Gefördert wird die Bildung und Erziehung von Kindern und Jugendlichen in Ostwestfalen, etwa die Vermittlung und Verbesserung von Kenntnissen der deutschen Sprache für deutsche und ausländische Kinder und Jugendliche.

www.gluecksspirale.de

Seit 1970 fördert die **GlücksSpirale** gemeinnützige Projekte. Vor mehr als 35 Jahren wurde die GlücksSpirale als Gemeinschaftswerk des Nationalen Olympischen Komitees, des Deutschen Lotto-Blocks und des Fernsehens zur Finanzierung der Olympischen Spiele in Deutschland gegründet. Das damalige Grundprinzip der Lotterie war Glück für Spieler und gemeinnützige Einrichtungen.

www.jugendmarke.de

Satzungsgemäß hat die **Stiftung „Deutsche Jugendmarke“** die Aufgabe, mit ihren Mitteln Maßnahmen zum Wohle junger Menschen in Deutschland zu fördern. Im Rahmen dieser Aufgaben kann der Verein auf allen Gebieten der Jugendhilfe tätig werden. Er führt keine eigenen Maßnahmen durch. Er fördert ausschließlich Projekte, Programme und Experimente, die insbesondere von den freien Trägern der Jugendhilfe durchgeführt werden. 2008 wurde z. B. gefördert: ‚Integration fördern – Demokratiepoteziale entwickeln Selbstorganisation stärken‘ – Kompetenzvermittlung und Strukturentwicklung für Migrant(inn)en-Jugendselfstorganisationen.

www.kkstiftung.de

Als Kernziel will die **Karl-Kübel-Stiftung für Kind und Familie** dazu beitragen, dass immer mehr Eltern in der Welt der leiblich-seelisch-geistige Nährboden für ihre Kinder sein können. Angesichts der auflösenden Tendenzen in Familie und Gesellschaft ist es von höchster Dringlichkeit, die Werte zu vermitteln, bewusst zu machen und zu pflegen, die dem menschlichen Dasein tragenden und verlässlichen Grund verleihen. (Karl Kübel)

Mehr Informationen zu niedrigschwelligen Integrationsvorhaben finden Sie auf der Website des **Ministeriums für Arbeit, Integration und Soziales des Landes NRW** (MAIS). Die Antragstellung erfolgt über den DRK-Landesverband Westfalen-Lippe, Abteilung Nationale Hilfsgesellschaft, Fachbereich Suchdienst/Migration. Gefördert werden niedrigschwellige Projekte zur interkulturellen Öffnung, Sprachförderung usw.

www.mais.nrw.de

Die **Stiftung Wohlfahrtspflege NRW** setzt sich für eine Verbesserung der Lebenssituation behinderter und alter Menschen sowie benachteiligter Kinder ein. Gefördert werden soziale Einrichtungen und Maßnahmen freier gemeinnütziger Träger, wenn diese der Arbeitsgemeinschaft der Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtspflege des Landes NRW angehören oder einem dieser Spitzenverbände angeschlossen sind. Die Stiftung wählt ihre Projekte nach der Bedeutung für ihre Zielgruppen und vor allem auch nach dem Grad der Innovation aus. Innovative Projekte und Maßnahmen im Bereich der ehrenamtlichen Wohlfahrtsarbeit, die den Zielgruppen behinderte und alte Menschen oder benachteiligten Kindern zugutekommen, sind förderfähig. Gefördert werden Personalkosten als Anschubfinanzierung für Modellvorhaben und Sachkosten (auch Bauvorhaben). Der Zuschuss kann bis zu 50 Prozent der zuwendungsfähigen Ausgaben beitragen. Förderanträge sind ausschließlich über den Spitzenverband zu senden.

www.sw.nrw.de

Darüber hinaus gibt es weitere Möglichkeiten zur Finanzierung über Sponsoren, z.B. Sparkassen und weitere Geldinstitute und Unternehmen. Zum Thema Gesundheit/Prävention kann man sich bei unterschiedlichen Krankenkassen, wie Technikerkrankenkasse, AOK usw., über Finanzierungsmöglichkeiten informieren.



Glossar

▪ **Bürgerengagement oder bürgerschaftliches Engagement**

wird das freiwillige, nicht auf finanzielle Vorteile gerichtete, das Gemeinwohl fördernde Engagement von Bürgern zur Erreichung gemeinsamer Ziele genannt. Es umfasst verschiedene Formen des Engagements, zu denen auch Ehrenamt bzw. Freiwilligentätigkeit, Freiwilligendienst oder Zivildienst gehören.

▪ **Diversity**

(deutsch: Vielfalt, Verschiedenheit) wird ausdrücklich auf alle Merkmale kultureller und sozialer Vielfalt bezogen, also auf ethnische Herkunft,

Sprache, Gender (soziale Geschlechtermerkmale wie Beruf, Kleidung), sexuelle Orientierung, Alter, alle Formen von geistiger und körperlicher Behinderung sowie auf die kulturelle Vielfalt in allen Berufen, in der Wissenschaft, im Sozialbereich etc.

▪ **Diversity-Management**

ist ein ganzheitliches Konzept des Umgangs mit kultureller und sozialer Vielfalt (Diversity) im Unternehmen – zum Nutzen des Unternehmens und zum Nutzen aller Beteiligten.

▪ **Ehrenamt**

bezeichnet eine Tätigkeit auf freiwilliger und unentgeltlicher Grundlage. Ehrenamtliche im DRK sind Menschen, die sich über ihre gesellschaftlichen und arbeitsrechtlichen Verpflichtungen hinaus besonders hervorheben, indem sie Zeit, Wissen und Können freiwillig und unentgeltlich für humanitäre und soziale Zwecke und Dienstleistungen in der Überzeugung einbringen, dass ihre Arbeit dem Gemeinwohl und ihrer eigenen Selbstverwirklichung dient.

▪ **Integration**

ist ein Prozess gemeinsamen Handelns von Gesellschaft und gesellschaftlichen Institutionen, die Chancen zur Teilhabe zu eröffnen, sowie von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte, die diese Chancen aufgreifen und nutzen.

▪ **Integrationsbeauftragte**

sind für die Belange von Migranten und Personen mit Migrationshintergrund zuständig und setzen sich für deren erfolgreiche Integration ein. In manchen Fällen sind sie auch Vorsitzende im Integrationsrat.

▪ **Integrationsrat**

ist der Begriff für ein Gremium, das auf kommunaler Ebene die gesetzliche Aufgabe hat, in den Gemeinden und Gemeindeverbänden die Inte-

ressen ausländischer Einwohner zu vertreten. Dazu beraten die Integrationsräte die Organe der Gemeinde in allen Angelegenheiten, die ausländische Einwohner betreffen.

▪ **Interkulturelle Kompetenz**

ist die Fähigkeit, mit Menschen anderer Kulturkreise erfolgreich zu agieren, die kulturellen Unterschiede und Gemeinsamkeiten anzuerkennen und bewusst mit diesen umzugehen. Sie umfasst emotionale Kompetenz und interkulturelle Sensibilität.

▪ **Interkulturelle Öffnung**

beschreibt den Prozess, Menschen mit Migrationshintergrund – seien es Ausländer, Aussiedler, Flüchtlinge oder eingebürgerte Zuwanderer – grundsätzlich als gleichberechtigt anzuerkennen und ihnen in allen gesellschaftlichen Bereichen Teilhabe und Mitwirkung zu ermöglichen.

▪ **Kooperation**

bezeichnet das Zusammenbringen von Handlungen zweier oder mehrerer Personen (Systeme), so dass die Wirkungen der Handlungen zum Nutzen all dieser Personen (Systeme) führen.

▪ **Kultur**

bezeichnet die Gesamtheit von Kenntnissen, Glaubensvorstellungen, Kunst, Moralauffassungen, Rechten, Bräuchen und allen anderen Fähigkeiten und Sitten, die der Mensch als Mitglied einer Gesellschaft erworben hat. Kultur ist nicht statisch, sondern kann sich verändern.

▪ **Kultursensibilität**

beinhaltet die bewusste Wertschätzung und Aneignung von Hintergrundwissen über die Vielfalt anderskultureller Prägungen.

▪ **Menschen mit Migrationshintergrund**

Zu ihnen 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 2005: 6).

▪ **Migration**

ist ein Begriff für den dauerhaften Wechsel des Lebensumfeldes einer Person, einer Gruppe oder einer Gesellschaft im geographischen und sozialen Raum.

▪ **Migrantenorganisationen**

(kurz MO) sind herkunftshomogene und herkunftsheterogene Zusammenschlüsse bzw. Vereine, deren Vorstand, Mitarbeiter und Mitglieder mehrheitlich aus Migrantinnen und Migranten bestehen. Ihr Ziel ist es, eigene Interessenvertretungen einzurichten, Selbsthilfepotenziale zu bündeln und Brücken in die Gesellschaft zu bauen. Bei den Organisationen kann es sich z. B. um politische, religiöse oder kulturelle Organisationen handeln.

▪ **Netzwerke**

sind eine Form der Zusammenarbeit von Einzelpersonen, Gruppen und Organisationen, die als gleichberechtigte Partner freiwillig kooperieren. Sie sind nicht immer auf Dauer angelegt, sondern wirken so lange, wie sie ihren Zweck erfüllen.

▪ **Stereotypisierung oder Stereotypenbildung**

bezeichnet die Klassifizierung von Personen nach bestimmten Eigenschaften, die einer bestimmten Gruppe zugeschrieben werden, wobei individuelle Unterschiede übersehen werden. Stereotypenbildung beruht nicht unbedingt auf Erfahrung oder fundiertem Wissen über die jeweilige Gruppe. Häufig sind Vorurteile die Basis für die Kategorisierung der Mitglieder einer Gruppe.

Literaturverzeichnis

- BARWIG, K., HINZ-ROMMEL, W. (1995): Interkulturelle Öffnung sozialer Dienste. Freiburg i. Br.
- EPPENSTEIN, T., KIESEL, D. (2008): Soziale Arbeit interkulturell. Stuttgart
- GAITANIDES, S. (2006): Interkulturelle Öffnung der sozialen Dienste. Visionen und Stolpersteine. In:
DEUTSCHES ROTES KREUZ, GENERALSEKRETARIAT, TEAM MIGRATION UND INTEGRATION (Hg.) (2006) Das Deutsche Rote Kreuz – nicht nur für Deutsche. Dokumentation der Eisenacher Konferenz. Berlin, S. 24 – 38
- INTERNATIONALE FÖDERATION DER ROTKREUZ- UND ROTHALBMONDGESELLSCHAFTEN (Hg.) (2004): Kulturelle Vielfalt in der Organisation. Leitfaden für Nationale Rotkreuz- und Rothalbmundgesellschaften zum Ehrenamt in der sozialen Arbeit. Genf
- JELLITO, M. (2006): Definitionen für Begriffe rund um Evaluation [04.01.2006],
<http://www.evaluiieren.de/evaluat.ion/definiti.htm>, 01.12.2009
- KULBACH, R. (2007): Organisation und Verankerung interkultureller Arbeit in soziale Einrichtungen. In:
ZACHARAKI, I., EPPENSTEIN, T., KRUMMACHER, M. (Hg.) (2007): Interkulturelle Kompetenz vermitteln, vertiefen, umsetzen. Praxishandbuch. Schwalbach/Ts., S. 131 – 146
- MINISTERIUM FÜR GENERATIONEN, FAMILIE, FRAUEN UND INTEGRATION DES LANDES NORDRHEIN-WESTFALEN (MGFFI)
(Hg.) (2007): Zuwanderung – Eine Chance für die Familienbildung. Bestandsaufnahme und Empfehlungen zur Eltern- und Familienbildung in Nordrhein-Westfalen. Düsseldorf
- MINISTERIUM FÜR GENERATIONEN, FAMILIE, FRAUEN UND INTEGRATION DES LANDES NORDRHEIN-WESTFALEN (MGFFI)
(Hg.) (2008): Praxisleitfaden. Interkulturelle Öffnung der Familienbildung. Düsseldorf
- ROSENKRANZ, D., WEBER, A. (Hg.) (2002) Freiwilligenarbeit. Einführung in das Management von Ehrenamtlichen in der Sozialen Arbeit. Weinheim / München.
- STATISTISCHES BUNDESAMT (2005): Bevölkerung und Erwerbstätigkeit.
Bevölkerung mit Migrationshintergrund – Ergebnisse des Mikrozensus 2005, Wiesbaden.
- VEREIN FÜR SOZIALPLANUNG E. V. (1997): Sozialraumanalyse und Sozialraumplanung, http://www.vsop.de/cms/front_content352d.html?client=1&lang=1&idcat=5&idart=28#a2, 25.11.2009

Engagement heute

Zukunftskongress Ehrenamt und Freiwilligentätigkeit

28.-30. Oktober 2011, Kongresszentrum Halle Münsterland

www.engagement-heute.de

Freiwillige, Experten und Organisationen aus ganz Deutschland und Europa treffen sich in Münster, um der Zukunft des Ehrenamts ein Profil zu geben. Gemeinsam soll auf dem Kongress die Charta „Ehrenamt heute und morgen!“ erarbeitet werden, um das freiwillige Engagement in Deutschland und Europa zu stärken.

Wir laden Sie ein, dabei zu sein!



www.drk-westfalen.de

**DRK-Landesverband
Westfalen-Lippe e.V.**

Sperlichstr. 25
48151 Münster
Telefon: 0251 9739-0
Telefax: 0251 9739-106
E-Mail: info@drk-westfalen.de

Gefördert durch

Ministerium für Arbeit,
Integration und Soziales
des Landes Nordrhein-Westfalen

