



Evaluation zum Stand der Interkulturellen Öffnung im DRK

Ergebnisbericht zur Durchführung der Fokusgruppen,
der Befragungen und der Interviews

Dr. Angela Schröder,
Prof. Dr. Detlef Krüger

Juni 2017

Inhaltsverzeichnis

Kurzfassung und Handlungsempfehlungen	1
1 Einleitung	10
2 Ziele und Herangehensweise der Evaluation	10
3 Fokusgruppen.....	11
3.1 Methodisches Vorgehen.....	11
3.2 Ergebnisse	12
3.3 Zusammenfassung	15
4 Befragung im Hauptamt.....	16
4.1 Methodisches Vorgehen.....	16
4.2 Inhalte der Befragung	17
4.3 Darstellung der Ergebnisse	18
4.3.1 Angaben zur Person	18
4.3.2 IKÖ auf der Organisationsebene	21
4.3.3 IKÖ auf der Personalebene.....	26
4.3.4 IKÖ auf der Angebotsebene	29
4.3.5 IKÖ auf der Kommunikations- und Kooperationsebene.....	31
4.3.6 IKÖ in der Zukunft	34
4.4 Zusammenfassung	38
5 Befragung im Ehrenamt	41
5.1 Methodisches Vorgehen.....	41
5.2 Inhalte der Befragung	41
5.3 Darstellung der Ergebnisse	43
5.3.1 Angaben zur Person	43
5.3.2 IKÖ auf der Organisationsebene	46
5.3.3 IKÖ auf der Personalebene.....	50
5.3.4 IKÖ auf der Angebotsebene	55
5.3.5 IKÖ auf der Kommunikations- und Kooperationsebene.....	59
5.3.6 IKÖ in der Zukunft	63
5.4 Zusammenfassung	69
6 Interviews.....	72
6.1 Methodisches Vorgehen.....	72
6.2 Darstellung der Ergebnisse	73
6.3 Zusammenfassung	78
7 Handlungsempfehlungen	80
Anhang	83
Fragebogen A – Hauptamt.....	84
Fragebogen B – Hauptamt	91
Fragebogen C – Ehrenamt	98
Fragebogen D – Ehrenamt	106

Kurzfassung und Handlungsempfehlungen

Herangehensweise in der Evaluation

Das Generalsekretariat des DRK hat im September 2016 eine Evaluation zum Stand der Interkulturellen Öffnung¹ im Verband in Auftrag gegeben. Diese Untersuchung wurde durch das Institut healthcompany GmbH durchgeführt. Die Evaluation erfolgte in einem mehrstufigen Verfahren mit der Durchführung von Fokusgruppen, Befragungen und Interviews im Zeitraum von September 2016 bis Mai 2017.

Zur inhaltlichen Grundlegung der Befragung und der Interviews wurden im September und Oktober 2016 drei Fokusgruppen mit Haupt- und Ehrenamtlichen unterschiedlicher Verbandsebenen durchgeführt. Die Rekrutierung für die anschließenden Befragungen im Haupt- und Ehrenamt mit jeweils zwei Zielgruppen erfolgte über interne E-Mail-Verteiler durch das DRK-Generalsekretariat. Die Befragung wurde online im Februar und März 2017 durchgeführt. Im Hauptamt nahmen 86 „Geschäftsführungen, hauptamtliche Vorstände und Abteilungsleitungen“ und 152 „Leitungen von Einrichtungen, Teams, Diensten und Werkstätten“ an der Befragung teil. Aus dem ehrenamtlichen Bereich beteiligten sich an der Befragung 101 „Präsidiumsmitgliedern, ehrenamtlichen Vorstandsmitglieder auf Bundes-, Landes- und Kreisebene, Leitungen der Gemeinschaften“ und 310 „ehrenamtliche Leitungs- und Führungskräfte auf Kreis- und Ortsebene“. Für die Durchführung von 15 Interviews im Mai 2017 wurden analog zu den vier Zielgruppen der Befragung Teilnehmende aus einer verbandsinternen Empfehlungsliste durch das Generalsekretariat ausgewählt.

Ziel der Evaluation war eine Datenerhebung zu den folgenden fünf übergeordneten Themenkomplexen:

- strukturelle Verankerung der IKÖ im Verband
- Bedeutsamkeit und Umsetzung der IKÖ in der Personalgewinnung und Personalentwicklung bzw. in der Gewinnung und Qualifizierung von Ehrenamtlichen
- Bedeutsamkeit der IKÖ für die Planung und Umsetzung von Angeboten und Dienstleistungen bzw. für die Erbringung von Hilfeleistungen
- Austausch und Vernetzung im Rahmen der IKÖ
- Bedeutsamkeit der IKÖ für die Zukunft des Verbandes und notwendige Voraussetzungen für die weitere Umsetzung.

¹ im weiteren Verlauf als „IKÖ“ bezeichnet

Ergebnisse der Evaluation

Fokusgruppen

Im Ergebnis der Auswertung der Fokusgruppen wurden Einschätzungen und Veränderungsbedarfe herausgearbeitet. Danach sind für die Umsetzung der IKÖ große regionale Unterschiede und eine Nachrangigkeit des Themas in der Praxis kennzeichnend. Notwendige Entwicklungen im Verband werden durch starre Verbandsstrukturen, unzureichende Teilhabe und die national-traditionelle Ausrichtung des DRK behindert. Im Ehrenamt gibt es Probleme in der Rekrutierung von Personal und Ehrenamtliche fühlen sich in ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit zu wenig unterstützt und wertgeschätzt.

Die weitere Entwicklung der IKÖ kann nicht losgelöst von der Entwicklung des Verbandes insgesamt betrachtet werden. Wenn die IKÖ weiterentwickelt werden soll, müssen dafür (mehr) Ressourcen bereitgestellt und zur Gewährleistung von Kontinuität „IKÖ-Beauftragte“ eingesetzt werden. Es bedarf kontinuierlicher abteilungs- und verbandsübergreifender Dialog- und Beratungsformen. Im Verband müssen relevante Themen wie Alltagsdiskriminierung und Fremdenfeindlichkeit systematisch bearbeitet werden. Es braucht eine aktuelle und attraktive Öffentlichkeitsarbeit, in der auch der Benefit von IKÖ/Diversität immer wieder deutlich gemacht wird. Im Sinne einer Modernisierung und Öffnung des Verbandes sollten Beteiligungskonzepte entwickelt, Mitwirkungsmöglichkeiten aufgezeigt und die Zugehörigkeit des Verbandes zum internationalen Roten Kreuz stärker hervorgehoben werden. Besondere Aufmerksamkeit muss der Förderung des Ehrenamtes als tragende Säule des DRK gewidmet werden.

Befragung im Hauptamt

Der Stand der Umsetzung der IKÖ im Hauptamt wurde auf verschiedenen Ebenen betrachtet.

IKÖ auf der Organisationsebene

Aus hauptamtlicher Sicht wurde zur Umsetzung der IKÖ auf verschiedenen Verbandsebenen und in einzelnen Verbänden in den letzten Jahren viel erreicht. IKÖ konnte aber in der Breite im Verband noch nicht ausreichend strukturell verankert werden. Das zeigte sich im Rahmen dieser Untersuchung im Realisierungsgrad: der Verschriftlichung von Zielen und Maßnahmen, der Arbeit auf konzeptioneller Basis, der Anwendung von Instrumenten, der Verfügbarkeit von Mitteln und der Kommunikation zur IKÖ in den relevanten Gremien.

Daneben wurden die unterstützenden Angebote des Bundesverbandes unterschiedlich wahrgenommen. Während vorrangig die Fachtagungen, das Rahmenkonzept, die Schulungsangebote und die Arbeitshilfe zur IKÖ als nützlich bewertet wurden, waren vor allem die Homepage und die Broschüren der Landesverbände wenig bekannt. Es ist zu vermuten, dass hier entsprechende Zugangsvoraussetzungen fehlten und/oder Informationen die Adressaten nicht erreichten.

Die Mehrzahl der Befragten bewerteten einerseits die Unterstützung durch Vorgesetzte bei der Umsetzung der IKÖ als ausreichend. Andererseits fehlten für die Umsetzung der IKÖ in der Praxis zentrale Voraussetzungen wie Priorität von IKÖ, Ressourcen, strukturiertes Vorgehen, Haltung zur IKÖ, Kompetenzen, Öffentlichkeitsarbeit und Interdisziplinarität.

IKÖ auf der Personalebene

Interkulturelle Aspekte spielen in der Personalgewinnung und Personalentwicklung noch eine eher geringe Rolle. So sind Beschäftigte mit Migrationshintergrund vor allem auf den „unteren“ Hierarchieebenen des Verbandes vertreten und ihr Anteil an den Neueinstellungen der vergangenen fünf Jahre wurde als sehr gering eingeschätzt.

Gleichzeitig ist die Teilnahme an Fortbildungen zur IKÖ unter den Beschäftigten als sehr gering und unter der Führungs- und Leitungskräften als gering zu bewerten.

IKÖ auf der Angebotsebene

Interkulturelle Aspekte werden durch die Befragten als bedeutsam für die Planung und Umsetzung von Angeboten und Dienstleistungen eingeschätzt. So werden die Wünsche und Interessen von Kunden/Klienten mit Migrationshintergrund in der Mehrzahl der Bereiche berücksichtigt und die Mitarbeiter*innen verfügen überwiegend über die notwendigen Kompetenzen für einen offenen und kompetenten Umgang.

Darüber hinaus bezog sich die gezielte Ansprache von Migrant*innen vor allem auf ihre Gewinnung als Kunden/Klienten, als Aktive für ehrenamtliche Mitwirkung und als Empfänger*innen von Hilfeleistungen. Sie wurden selten als künftige Mitarbeiter*innen auf der operativen oder gar auf der Führungs- und Leitungsebene angesprochen.

IKÖ auf der Kommunikations- und Kooperationsebene

Interkulturelle Aspekte in der Zusammenarbeit mit Kunden/Klienten spielen in der Kommunikation von Teams im Rahmen von Teamsitzungen oder Supervision eine eher untergeordnete Rolle.

Demgegenüber ist die Zusammenarbeit mit Migrantengruppen/-organisationen im Verband recht verbreitet und wurde überwiegend als beiderseitig nützlich bewertet.

IKÖ in der Zukunft

Nachdem der Begriff der „Interkulturellen Öffnung“ in den Fokusgruppen vermehrt als problematisch und veränderungsbedürftig beschrieben wurde, sprachen sich die Befragten im Hauptamt deutlich für die künftige Beibehaltung des Begriffes aus.

Interkulturelle Aspekte wurden für die Zukunft des Verbandes als bedeutsam bewertet und sollten künftig vor allem im Bereich der Personaleinstellung und der Gewinnung von Führungs- und Leitungskräften stärker berücksichtigt werden.

Hinsichtlich der Bedarfe und notwendigen Voraussetzungen für die weitere Entwicklung der IKÖ machten viele Befragte sehr praxisbezogene und konkrete Angaben. Insofern kann davon ausgegangen werden, dass viel Veränderungspotenzial im Verband vorhanden ist und nutzbar gemacht werden kann. Zur Unterstützung durch den Bundesverband bei der Umsetzung der IKÖ in den Gliederungen wurden folgende zusammenfassende Aspekte als notwendig benannt: Ressourcen bereitstellen, Priorität und Stellenwert von IKÖ stärker gewichten, IKÖ als strategisches Ziel weiter bearbeiten, stärkere Koordinierungsfunktion einnehmen, systematische Kompetenzförderung und interkulturelle Personalentwicklung, attraktive Öffentlichkeitsarbeit für alle Ebenen, dialogorientierte und interdisziplinäre Verbandskommunikation ermöglichen, Zusammenarbeit mit Migrantverbänden und Vernetzung unterstützen.

Befragung im Ehrenamt

Der Stand der Umsetzung der IKÖ im Ehrenamt wurde auf verschiedenen Ebenen betrachtet.

IKÖ auf der Organisationsebene

IKÖ wurde aus der Perspektive des Ehrenamtes als wichtig für den Verband und die Gemeinschaften bewertet. Die Umsetzung der IKÖ in den vergangenen Jahren im Sinne des bisher Erreichten wurde für die Verbandsebene positiver eingeschätzt als für die Ebene der Gemeinschaften. Für den ehrenamtlichen Bereich muss deutlicher als für den hauptamtlichen Bereich konstatiert werden, dass eine strukturelle Verankerung von IKÖ noch nicht gelungen ist. Es zeigte sich im Rahmen dieser Untersuchung ein geringer Realisierungsgrad: der Verschriftlichung von Zielen und Maßnahmen, der Anwendung von Instrumenten, der Verfügbarkeit von Mitteln und der Kommunikation zur IKÖ in den relevanten Gremien.

Auch im ehrenamtlichen Bereich wurden die unterstützenden Angebote des Bundesverbandes unterschiedlich wahrgenommen. Hier wurden vorrangig die Schulungsangebote der Landesverbände, die Arbeitshilfe, das Rahmenkonzept und die Fachtagungen zur IKÖ als nützlich bewertet. Demgegenüber waren vor allem die Homepage, die Broschüren der Landesverbände und die Schulungsangebote des Generalsekretariats wenig bekannt. Auch hier ist zu vermuten, dass entsprechende Zugangsvoraussetzungen fehlten und/oder Informationen die Adressaten nicht erreichten.

Ehrenamtliche können auf der Verbandsebene selten und auf der Ebene der Gemeinschaften kaum auf eine Ansprechperson für IKÖ zurückgreifen. Die Verfügbarkeit einer Servicestelle Ehrenamt sowie eine diesbezügliche Zusammenarbeit und Unterstützung stellen sich ähnlich dar.

IKÖ auf der Personalebene

Interkulturelle Aspekte spielen bei der Gewinnung und Qualifizierung von Ehrenamtlichen eine geringe Rolle. Dies zeigte sich einerseits an dem sehr geringen Anteil von Ehrenamtlichen mit Migrationshintergrund an der Neugewinnung von Aktiven in den vergangenen fünf Jahren. Es wurde andererseits aber auch daran deutlich, dass Ehrenamtliche mit Migrationshintergrund vor allem auf der operativen Ebene und kaum auf den übergeordneten Hierarchieebenen vertreten sind.

Der Einschätzung eines bestehenden Fortbildungsbedarfes zur IKÖ stehen im Ehrenamt wenig verfügbare Angebote der Landes- und Kreisverbände sowie eine sehr geringe Teilnahme von Ehrenamtlichen an Fortbildungen zur IKÖ gegenüber.

IKÖ auf der Angebotsebene

Interkulturelle Aspekte können für die ehrenamtliche Arbeit insofern als bedeutsam bewertet werden, dass Ehrenamtliche in ihrer ehrenamtlichen Arbeit häufig mit Menschen mit Migrationshintergrund zu tun haben. In diesem Zusammenhang entstehen nach Einschätzung der Befragten vergleichsweise selten Situationen, in denen eine sprachliche Verständigung nicht möglich ist. Gleichzeitig stehen Dolmetscherdienste selten zur Verfügung.

Die Berücksichtigung kulturell bedingter Wünsche und Interessen im Kontakt mit Menschen mit Migrationshintergrund wurde durch die Befragten für die ehrenamtliche Arbeit in den Gemeinschaften positiv beurteilt.

Als wesentliche Hindernisse im Kontakt mit Migrant*innen erlebten Ehrenamtliche: fehlende Unterstützung durch Landesverband/Hauptamt/Servicestelle Ehrenamt, hoher bürokrati-

scher Aufwand, problematische Haltung gegenüber Fremden seitens der Ehrenamtlichen, Passivität bezüglich Mitgliederwerbung, Grüppchenbildung im Ehrenamt, fehlende Akzeptanz von Migrant*innen als gleichberechtigte Helfer, Sprachbarrieren, Probleme der Migranten untereinander, Missverständnisse, ein problematisches Frauenbild seitens der Migranten und Vorbehalte gegenüber dem (Roten) Kreuz als christliches Symbol.

IKÖ auf der Kommunikations- und Kooperationsebene

Während die Zusammenarbeit mit Migrantengruppen/-organisationen im Ehrenamt auf der Verbandsebene noch nicht sehr stark verbreitet ist, scheint sie auf der Ebene der Gemeinschaften kaum eine Rolle zu spielen.

Ehrenamtliche fühlten sich bei der Umsetzung der IKÖ insgesamt nicht ausreichend durch ihren Verband unterstützt. Für die Ehrenamtlichen auf der Gemeinschaftsebene trifft dies häufiger zu.

Für die Umsetzung der IKÖ in der ehrenamtlichen Arbeit wurden folgende fehlende Voraussetzungen benannt: Priorität des Themas, Ressourcen, strukturiertes Vorgehen, Praxisbezug, Kompetenzförderung, Öffentlichkeitsarbeit, praxisorientierte und bedarfsgerechte Angebote, Austausch und Vernetzung.

IKÖ in der Zukunft

Im Gegensatz zu den Hauptamtlichen sprachen sich die Ehrenamtlichen gleichermaßen häufig dafür aus, den Begriff der „Interkulturellen Öffnung“ beizubehalten oder ihn durch den Begriff „Vielfalt/Diversity“ zu ersetzen.

Interkulturelle Aspekte wurden für die ehrenamtlichen Arbeit in der Zukunft als bedeutsam bewertet und sollten künftig vor allem bei der Gewinnung von Ehrenamtlichen stärker berücksichtigt werden.

Auch aus ehrenamtlicher Perspektive gaben viele Befragte sehr praxisbezogene und konkrete Hinweise hinsichtlich der Bedarfe und notwendigen Voraussetzungen für die weitere Entwicklung der IKÖ. Insofern kann auch für den ehrenamtlichen Bereich davon ausgegangen werden, dass viel Veränderungspotenzial im Verband vorhanden ist und nutzbar gemacht werden kann.

Als notwendige Unterstützung des Bundesverbandes zur Umsetzung der IKÖ in der ehrenamtlichen Arbeit benannten die Befragten die folgenden zusammenfassenden Aspekte: Ressourcen bereitstellen, übergeordnete Themen bearbeiten, Priorität von IKÖ stärker gewichten, koordinierende Rolle wahrnehmen, systematische Kompetenzförderung und interkultu-

relle Personalentwicklung, mehr und aktuellere Öffentlichkeitsarbeit, Veranstaltungen auf Bundes- und Landesebene anbieten, Basis einbeziehen, Erfahrungsaustausch ermöglichen und Vernetzung der ehrenamtlichen Arbeit in den Gemeinschaften unterstützen.

Interviews

Neben den Gesprächen in den Fokusgruppen und den schriftlichen Befragungen bildeten die Interviews mit 15 haupt- und ehrenamtlichen Personen im DRK die dritte Säule in der Methodik der Evaluation. Die Ergebnisbetrachtung der Interviews in der Spiegelung zu den Schlussfolgerungen aus den drei Fokusgruppen und aus den vier schriftlichen Befragungen zeigt eine sehr hohe Übereinstimmung in den Aussagen der verschiedenen Gruppen der befragten Personen.

Die Prozesse der IKÖ im DRK zeigen ein überaus heterogenes Bild in den unterschiedlichen Verbandsebenen sowie in den mannigfaltigen regionalen Gegebenheiten auf. Man könnte das Bild damit beschreiben, dass sich IKÖ-Züge mit unterschiedlichen Geschwindigkeiten bei der IKÖ Bahn brechen. Differenziert man dieses Bild weiter, konkretisieren sich ungleichmäßig zurückgelegte Strecken im Rahmen der erreichten Ziele und Grundsätze der IKÖ. In zahlreichen DRK-Landesverbänden wurden Ressourcen für IKÖ bereitgestellt und am Beispiel von Leuchtturmprojekten konnten positive Resonanzen erzielt werden. Grundsätzlich herrschen ungleichmäßige Entwicklungszustände in der IKÖ zwischen Haupt- und Ehrenamt. In vielen Gemeinschaften im DRK ist IKÖ bislang kein Thema. Als Ursachen wurden vor allem der Mangel an hauptamtlichen Ansprechpartnern, das unzureichende Artikulieren von Haltungsthemen, das Fehlen von Arbeitsanleitungen und an vielen Orten die Abwesenheit von Multiplikatoren mit Vorbildcharakter genannt. Als Faktoren für die Etablierung systematischer Prozesse von IKÖ haben sich in den Interviews die folgenden Merkmale herauskristallisiert: das klare Bekenntnis der Leitungsebene zur IKÖ, die Anstellung hauptamtlicher IKÖ-Koordinator*innen, die Durchführung beispielhafter Projekte zur IKÖ, eine hohe Intensität in der Weiterbildung von Führungskräften sowie eine sukzessive Integration von IKÖ in Arbeitsabläufe. Die ganz überwiegende Mehrheit der interviewten Personen baut auf eine Fortsetzung der Aktivitäten zur IKÖ seitens des Bundesverbandes und des Generalsekretariats. Als deutliche Erwartungshaltungen für die Zukunft von IKÖ in den Verbandsebenen wurden formuliert: die Bereitstellung von mehr Ressourcen, die Entwicklung von Methoden zur Thematisierung von IKÖ im Ehrenamt und auf allen Verbandsebenen die Rekrutierung von mehr Menschen mit Migrationshintergrund.

Handlungsempfehlungen

Auf der Basis der Evaluationsergebnisse werden im Folgenden Handlungsempfehlungen zur Verbandsentwicklung skizziert. Die Vorschläge beziehen sich auf die beiden Handlungsebenen „Verbandspolitik“ und „Organisationsentwicklung“. Die Leitlinie der Verbandspolitik für eine Willkommens- und Anerkennungskultur sollte als politische Willensbekundung zur IKÖ gestärkt werden. Dafür können Statements und Kampagnen der Verbandsspitzen gezielt eingesetzt werden. Die Diffusion von IKÖ in den Arbeitsalltag kann durch positive Willensbekundungen der Leitungen in den Verbandsebenen gestärkt werden. Für die Nachhaltigkeit einer Verbreiterung der IKÖ-Praxis in den Landes- und Kreisverbänden sind Koordinatoren in der Funktion eines „Kümmerers“ von großer Bedeutung. Parallel dazu sind in den Verbandsebenen hauptamtliche Ansprechpersonen für den IKÖ-Prozess in den Gemeinschaften zu berücksichtigen. Die Umsetzung dieser Stellenvorschläge beinhaltet für die kommenden Jahre eine erhebliche Bereitstellung von finanziellen Ressourcen. Der Einsatz von Ressourcen wäre insbesondere in den Landes- und Kreisverbänden angezeigt, deren IKÖ-Indikatoren noch unterdurchschnittliche Werte aufweisen. Als erfolgversprechende Maßnahmen zur Gewinnung weiterer Dynamik von IKÖ spielt die Einrichtung von beispielgebenden Projekten positiver IKÖ-Durchdringung im Alltagsgeschehen in den verschiedenen Verbandsgliederungen eine tragende Rolle. Projekte dieser Art können auch als Gemeinschaftsvorhaben von mehreren Kreisverbänden initiiert und durchgeführt werden. Neben der Bereitstellung finanzieller Ressourcen sind praxisrelevante und medial ansprechend aufbereitete Informationen bedeutsame Ressourcen für einen erfolgversprechenden IKÖ-Diffusionsprozess an der Basis.

Aufgrund der Erfahrungen in den unterschiedlichen Entwicklungslinien von IKÖ im Gesamtverband erschließt sich eine Notwendigkeit für mehr Partizipation und Beteiligung von Haupt- und Ehrenamtlichen bei der Konzeption und Gestaltung von regionalen Aktivitäten zur IKÖ. Dies kann organisatorische, thematische oder informatorische Aspekte betreffen. Dafür sind auf den Verbandsebenen Beteiligungskonzepte zu erarbeiten und zu diskutieren. Bekanntermaßen können bei sozialen Innovationen in einer Organisation Beteiligungsprozesse einen starken Katalysatoreffekt im Rahmen von Organisations- und Personalentwicklungsmaßnahmen ausüben. Insofern ist mit IKÖ ein Beteiligungsprozess auf allen Ebenen als Verbandsstrategie für die kulturelle Veränderung im DRK angezeigt. Eine weitreichende Partizipation von Organisationsmitgliedern muss strategisch geplant und intensiv begleitet wer-

den. Für diese Form der Beteiligung stehen verschiedene Formen und Methoden zur Unterstützung von *Change-Prozessen* zur Verfügung. Zukunftsworkshops und Zukunftskonferenzen sind als adäquate Beteiligungsformen ausgewiesen, wobei in diesen Formaten mehrere Hundert Personen einbezogen werden können.

Mit der weiteren Verankerung von IKÖ in den Arbeitsroutinen werden Instrumente des Qualitätsmanagements zunehmend Berücksichtigung finden. Dabei sollte die Überprüfung der IKÖ-Standards einbezogen werden. Im Zuge von Verstetigungs- und kontinuierlichen Verbesserungsprozessen ist der kommunikative Austausch – Reflexion, Dialog, Feedback, Beratung – ganz entscheidend für die Entwicklung von interkultureller Kompetenz in den verschiedenen Verbandsgliederungen. Bei alledem ist immer wieder zu bedenken, dass durch die gesellschaftliche Dynamik kontinuierlich Haltungsthemen im Alltagsgeschehen eine sehr große Bedeutung haben.

Für die nächste Zeitperiode der Maßnahmen der IKÖ ist eine fundamentale Veränderung in der Rekrutierungspolitik von hauptamtlichen Beschäftigten und von Ehrenamtlichen vonnöten. Die Vielfalt kulturellen Hintergrunds in der Gesellschaft sollte sich zukünftig auch im DRK bei den Beschäftigten und Mitgliedern widerspiegeln. Insofern sind bei Stellenbesetzungen in den kommenden Jahren vorrangig Menschen mit Migrationshintergrund zu berücksichtigen. In den Gemeinschaften sind intensive Anstrengungen zur Integration von Migranten zu leisten. Hier geht es insbesondere um den Abbau struktureller Barrieren in der Organisationsstruktur. Mit großer Priorität ist die IKÖ-Weiterbildung von Führungskräften in allen Verbandsebenen zu steigern. Daneben sind in allen Beschäftigtengruppen und im Ehrenamt Fortbildungen zur Stärkung der interkulturellen Kompetenz von erheblicher Relevanz.

Mit einer kritischen Masse von Innovationsprojekten zur IKÖ und einer entsprechenden Ausstattung mit finanziellen und personellen Ressourcen in den Landes- und Kreisverbänden lassen sich die DRK-Potenziale in den nächsten Jahren strategisch weiterentwickeln.

1 Einleitung

Das Deutsche Rote Kreuz (DRK) beschäftigt sich seit vielen Jahren mit der IKÖ des Verbandes. Seitdem wurden zahlreiche Maßnahmen und Instrumente zur zielgerichteten IKÖ der Angebote und Dienste des DRK entwickelt. Nach einer Bestandsaufnahme zum Stand der IKÖ in den Landes- und Kreisverbänden im Jahre 2011 war für 2016 eine Evaluation zum Stand der IKÖ im DRK auf verschiedenen Verbandsebenen im Haupt- und Ehrenamt vorgesehen. Mit der Evaluation beauftragte das Generalsekretariat des DRK die healthcompany GmbH.

2 Ziele und Herangehensweise der Evaluation

Die Evaluation ist darauf ausgerichtet zu ermitteln, inwiefern die eingesetzten Maßnahmen und Instrumente eine Wirksamkeit zur prozesshaften Umsetzung der IKÖ im DRK erzielen konnten. Die Ergebnisse der Evaluation sollen die Steuerungsgruppe „IKÖ im DRK“ in die Lage versetzen, Antworten auf die folgenden Fragen abzuleiten:

- Was ist der Sachstand der IKÖ im DRK?
- Wie bringen wir die IKÖ in einen systematischen Prozess?
- Was braucht es, damit längerfristige Wirkungen im Sinne einer IKÖ erzielt werden?
- Welche Prozesse der Organisations- und Personalentwicklung brauchen wir weiterhin für die IKÖ im Ehrenamt?

In der methodischen Herangehensweise folgt die Evaluation dem Prinzip der Triangulation indem qualitative und quantitative Methoden in das Evaluationsdesign einbezogen wurden.

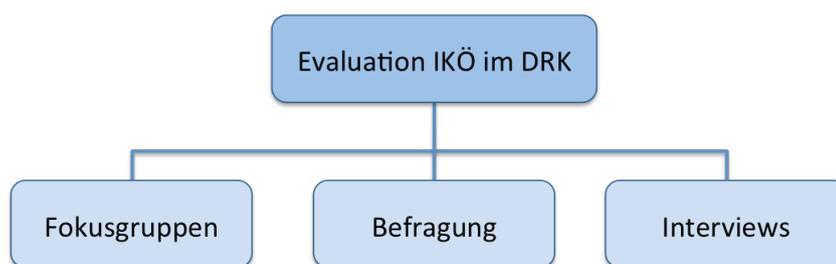


Abbildung: Evaluationsdesign

In der Umsetzung des Evaluationsdesigns wurden in einem ersten Schritt anhand einer Sekundärdatenanalyse zunächst bisherige Vorgehensweisen und relevante Umsetzungsschritte nutzbar gemacht.

Die anschließende Durchführung von drei Fokusgruppen im September und Oktober 2016 mit Haupt- und Ehrenamtlichen unterschiedlicher Aufgabenbereiche war darauf ausgerichtet, in einem themengeleiteten aber ergebnisoffenen Gruppeninterview praxisrelevante As-

pekte und tiefergehende Informationen aus Sicht der teilnehmenden Experten herauszuarbeiten. Diese bildeten die Grundlage für die Struktur der Fragebögen und Einzelinterviews. Die schriftliche Befragung wurde mittels standardisierter Fragebögen als Online-Version im März und April 2017 durchgeführt. Mit jeweils eigenen Fragebögen wurden Haupt- und Ehrenamtliche des DRK aus unterschiedlichen Aufgabenbereichen und Verbandsebenen befragt.

Analog zu den Zielgruppen der schriftlichen Befragung wurden fünfzehn Haupt- und Ehrenamtliche des DRK anhand eines Leitfadens im April und Mai 2017 interviewt.

Die Ergebnisse der qualitativen und quantitativen Datenanalyse werden im Folgenden dargestellt und im Sinne der Beantwortung der evaluationsleitenden Fragen bewertet.

3 Fokusgruppen

Fokusgruppen sind darauf ausgerichtet, in einem themengeleiteten aber ergebnisoffenen Gruppeninterview eine Praxisreflexion mit Experten durchzuführen. In den Sozialwissenschaften werden sie in den letzten Jahren auch als Instrument zur Erstellung von Interviewleitfäden oder Fragebögen für schriftliche Befragungen eingesetzt. Zu diesen Zwecken wurde die Durchführung von drei dreistündigen Fokusgruppen auch in das vorliegende Evaluationskonzept aufgenommen.

3.1 Methodisches Vorgehen

Die Fokusgruppen wurden im DRK angekündigt und für die freiwillige Teilnahme wurde über DRK-interne Verteiler geworben. An der ersten Fokusgruppe, die am 27. September 2016 in Berlin statt fand, nahmen sechzehn Mitarbeiter*innen des Generalsekretariats des DRK teil. Die zweite Fokusgruppe wurde am 29. September 2016 in Göttingen mit sieben hauptamtlichen Führungskräften und Multiplikator*innen des DRK durchgeführt. Die dritte Fokusgruppe fand am 8. Oktober 2016 in Frankfurt mit acht ehrenamtlichen Leitungskräften aller Gliederungen des DRK statt. An allen drei Fokusgruppen hat ebenfalls Frau Vey als Mitglied der Steuerungsgruppe „IKÖ im DRK“ und als Referentin für IKÖ teilgenommen.

Die konzeptionelle Grundlage für die Durchführung der Fokusgruppen bildete ein vierstufiges Vorgehen (siehe folgende Abbildung). Die Inhalte der Fokusgruppen wurden mit einem digitalen Aufnahmegerät festgehalten und die entstandenen Audios wurden inhaltsanalytisch ausgewertet.

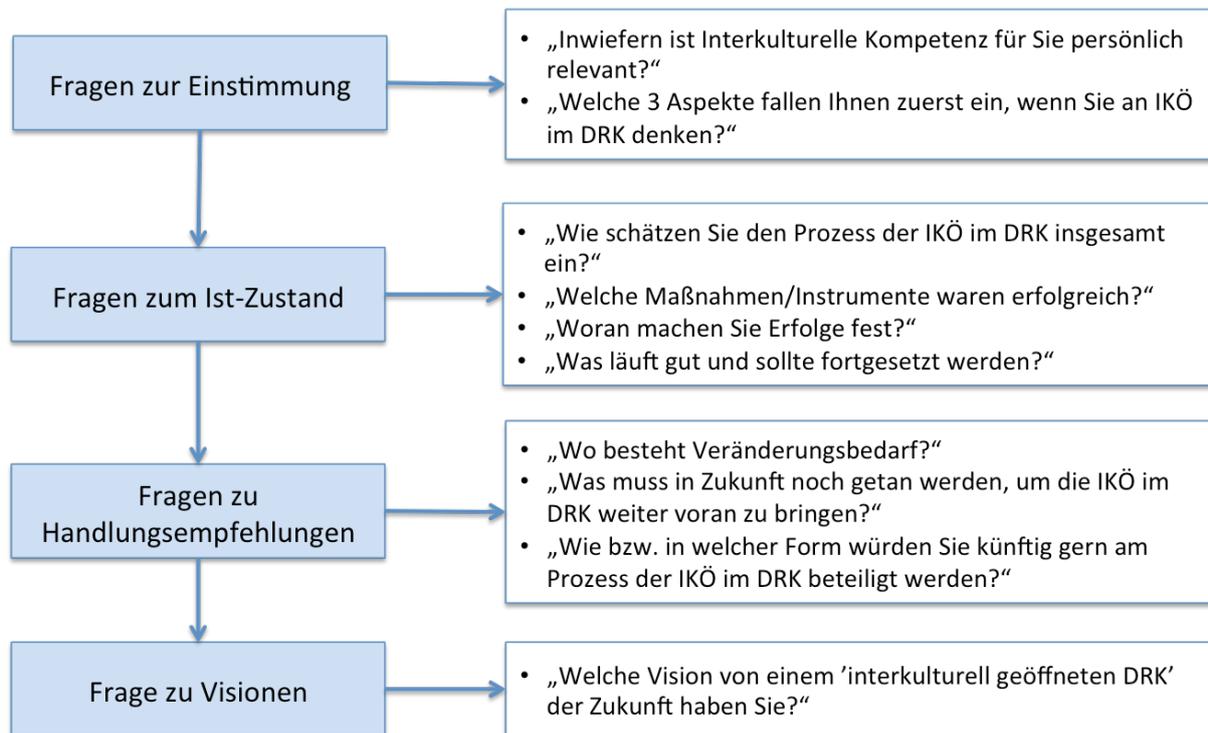


Abbildung: Konzeptionelle Grundlage der Fokusgruppen

In allen drei Fokusgruppen konnte umfangreiches Datenmaterial generiert werden. Besonders in den beiden Fokusgruppen hauptamtliche Führungskräfte/Multiplikator*innen und ehrenamtliche Leitungskräften kam es zu einem sehr regen Erfahrungs- und Informationsaustausch. Obwohl die Ergebnisse der Fokusgruppen nicht konzeptioneller Bestandteil der Datenanalyse sind, sollen sie aufgrund ihres inhaltlichen Ertrags hier berichtet werden.

3.2 Ergebnisse

In allen drei Fokusgruppen zeigten sich im Ergebnis der qualitativen Analyse die folgenden drei zentralen Entwicklungsthemen für das DRK:

- Interkulturelle Öffnung
- Verbandsentwicklung
- Ehrenamt.

Zu jedem Entwicklungsthema wurden Einschätzungen und Veränderungsbedarfe herausgearbeitet.

Interkulturelle Öffnung – Einschätzungen

Die bisherigen Kampagnen, Arbeitsgruppen, Publikationen, Fortbildungen und Veranstaltungen waren für die Sensibilisierung und Umsetzung der IKÖ im Verband sinnvoll. Bei der Umsetzung der IKÖ wurde viel geleistet und es gibt viel Best-Practice an der Basis. Dennoch ist IKÖ als Begriff und als Thema in der Praxis immer noch etwas Besonderes und gilt vielerorts

gleichzeitig als „verbrannt“. IKÖ hat insgesamt als systematischer Prozess von „oben nach unten“ nicht funktioniert. Es gibt große regionale Unterschiede von „IKÖ findet nicht statt“ bis „IKÖ ist Baustein von Personalentwicklung“. Die Umsetzung der IKÖ an der Basis ist abhängig von Führungskräften und Einzelkämpfern und muss letztlich im Zusammenhang mit der Verbandsentwicklung gesehen werden.

Interkulturelle Öffnung – Veränderungsbedarf

Das Thema IKÖ ist für das DRK nach wie vor brisant und muss künftig durch Maßnahmen der Personal- und Organisationsentwicklung weiter entwickelt werden. Es müssen „IKÖ-Ressourcen“ für die Führungskräfte zur Verfügung gestellt werden. Um die Umsetzung von IKÖ in der Praxis wirksam zu unterstützen ist es wichtig, Möglichkeiten für regelmäßigen Dialog und Beratung zu schaffen (z.B. HVR-Lunches) und regelmäßig Feedback aus den Gliederungen einzuholen (z.B. Workshops). Für die Umsetzung der IKÖ in der Breite wäre es sinnvoll, IKÖ-Beauftragte unterhalb der Kreisverbandsebene mit Zugang zu Leitungsgremien einzusetzen. An der Basis braucht es Angebote für die „Macher“ vor Ort und mehr praxisorientierte Aktionen. Darüber hinaus müssen Alltagsrassismus und Fremdenfeindlichkeit systematisch thematisiert werden. Ebenso scheint eine inhaltliche Schwerpunktverlagerung zum Thema Diskriminierung sinnvoll. Darüber hinaus ist es wichtig, den Benefit von Diversität aufzuzeigen und IKÖ auch mit Daten sichtbar zu machen.

Verbandsentwicklung – Einschätzungen

Das DRK hat als Verband seine Stärke im operativen Helfen. Demgegenüber zeigt sich ein Entwicklungsbedarf, wenn es um Gleichberechtigung und Partizipation sowie um die Akzeptanz und die Integration von „Anderen“ geht. Alltagsrassismus und Fremdenfeindlichkeit sind in den verschiedenen Gliederungen des DRK ein Thema. Als positives Gegenbeispiel mit gelingender Integration wird das Jugend-Rot-Kreuz dargestellt.

Das DRK steht als Verband vor zahlreichen Herausforderungen, die sich auch auf die Umsetzung der IKÖ auswirken. Es gibt Probleme in der Rekrutierung von haupt- und ehrenamtlichem Personal. Gleichzeitig steht ein Generationenwechsel an. Notwendige Entwicklungen und Veränderungen werden auch durch die starke Versäulung im DRK behindert. In seiner Außenwirkung findet das DRK in der Öffentlichkeit nicht statt und wird nicht als Verein wahrgenommen. Als ein wesentlicher Grund dafür wird die starke national-traditionelle Ausrichtung des Verbandes angesehen. Demgegenüber muss das DRK stärker als Bestandteil der Föderation der Rot-Kreuz-Halbmond-Gesellschaften dargestellt werden.

Verbandsentwicklung – Veränderungsbedarf

Das DRK muss künftig stärker auf Integration statt auf Kontrolle setzen, um Menschen für den Verband gewinnen zu können. In diesem Zusammenhang ist es wichtig, die Erfahrungen aus der Flüchtlingsarbeit systematisch aufzuarbeiten. Eine notwendige Öffnung des DRK kann durch das Aufzeigen von Mitwirkungsmöglichkeiten und deren Benefit begünstigt werden. Auch hierfür braucht es neue Formen und Schwerpunkte der Öffentlichkeitsarbeit. Zum Abbau von Diskriminierung müssen Beteiligungskonzepte entwickelt und umgesetzt werden. Darüber hinaus braucht es eine Auseinandersetzung und eine präventive Herangehensweise zu den Themen Alltagsrassismus und Fremdenfeindlichkeit. Grundsätzlich steht der Verband vor der Herausforderung, sich zu modernisieren. Hierfür sind substantielle Veränderungen in Form politischer Grundsatzentscheidungen und struktureller Veränderungen zum Abbau von behördlichen Strukturen notwendig.

Ehrenamt – Einschätzungen

Das Ehrenamt wird einerseits als tragende Säule des DRK gesehen. So hat beispielsweise die „Ehrenamtsmaschinerie“ in der Flüchtlingsarbeit viel geleistet. Andererseits ist in der Praxis tendenziell ein starker Rückgang des ehrenamtlichen Engagements zu verzeichnen. Ehrenamtliche erfahren zu wenig Wertschätzung, werden in ihrer Arbeit oft durch Hauptamtliche und durch die problematische Verknüpfung von Haupt- und Ehrenamt behindert. Wenn IKÖ im ehrenamtlichen Bereich ein Thema ist, wird es oft als „Pflichtübung“ betrachtet oder hat eine „Alibifunktion“.

Ehrenamt – Veränderungsbedarf

Das DRK muss für das Ehrenamt eine Unterstützungsstruktur und Anerkennungskultur etablieren. Für die Entwicklung des Ehrenamtes sind Investitionen, Angebote zur Professionalisierung und eine stärkere Gremienvertretung notwendig. Im Interesse der Personalrekrutierung für das Ehrenamt sollte es möglich sein, Zugangsvoraussetzungen des Verbandes zurück zu stellen.

Die „TOP 10 gelingender IKÖ“

Unter der Fragestellung „IKÖ gelingt eher, wenn...“ wurden verschiedenen Aspekte herausgearbeitet, die zu den folgenden „TOP 10 der IKÖ“ zusammengefasst wurden:

- DRK als Schnittstelle zu aktuellen gesellschaftlichen Themen
- multikulturelle Teams

- Führungskräfte mit Willen zu IKÖ
- Kümmerer
- Zurückstellung von Zugangshürden der Vereinsstruktur
- saubere Schnittstelle zwischen Haupt- und Ehrenamt
- attraktive, praxisnahe und an aktuellen Bedarfen orientierte Angebote
- Bezug zur Bevölkerung herstellen und Menschen einbinden
- „Türöffner“, die von der Gemeinschaft aufgenommen werden
- gleichberechtigte Arbeit an gemeinsamen Zielen vor Ort.

Die Aufzählung der genannten Aspekte stellt keine Rangfolge der Dringlichkeit oder Bedeutung dar.

3.3 Zusammenfassung

Im Ergebnis der Auswertung der Fokusgruppen wurden Einschätzungen und Veränderungsbedarfe herausgearbeitet. Danach sind für die Umsetzung der IKÖ große regionale Unterschiede und eine Nachrangigkeit des Themas in der Praxis kennzeichnend. Notwendige Entwicklungen im Verband werden durch starre Verbandsstrukturen, unzureichende Teilhabe und die national-traditionelle Ausrichtung des DRK behindert. Im Ehrenamt gibt es Probleme in der Rekrutierung von Personal und Ehrenamtliche fühlen sich in ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit zu wenig unterstützt und wertgeschätzt.

Die weitere Entwicklung der IKÖ kann nicht losgelöst von der Entwicklung des Verbandes insgesamt betrachtet werden. Wenn die IKÖ weiterentwickelt werden soll, müssen dafür (mehr) Ressourcen bereitgestellt und zur Gewährleistung von Kontinuität „IKÖ-Beauftragte“ eingesetzt werden. Es bedarf kontinuierlicher abteilungs- und verbandsübergreifender Dialog- und Beratungsformen. Im Verband müssen relevante Themen wie Alltagsdiskriminierung und Fremdenfeindlichkeit systematisch bearbeitet werden. Es braucht eine aktuelle und attraktive Öffentlichkeitsarbeit, in der auch der Benefit von IKÖ/Diversität immer wieder deutlich gemacht wird. Im Sinne einer Modernisierung und Öffnung des Verbandes sollten Beteiligungskonzepte entwickelt, Mitwirkungsmöglichkeiten aufgezeigt und die Zugehörigkeit des Verbandes zum internationalen Roten Kreuz stärker hervorgehoben werden. Besondere Aufmerksamkeit muss der Förderung des Ehrenamtes als tragende Säule des DRK gewidmet werden.

4 Befragung im Hauptamt

4.1 Methodisches Vorgehen

Die Befragung wurde im Vorwege mit zwei Anschreiben durch das Generalsekretariat beworben. Die Befragung wurde online durchgeführt. Aufgrund der geltenden Datenschutzbestimmungen des DRK konnten dem Auftragnehmer keine personalisierten E-Mail-Adressen zur Verfügung gestellt werden. Die Umsetzung der Fragebögen in eine Online-Version und die Durchführung der Online-Befragung im Hauptamt wurden deshalb von der DRK-Service GmbH durchgeführt. Die Einladung zur Befragung erfolgte per E-Mail über den E-Mail-Verteiler der DRK-Wissensbörse in einem zweistufigen Vorgehen. Die zwei Zielgruppen der Befragung waren „Geschäftsführungen, hauptamtliche Vorstände und Abteilungsleitungen“ sowie „Leitungen von Einrichtungen, Teams, Diensten und Werkstätten“. Diese wurden zunächst um ihr Einverständnis zur Teilnahme an der Befragung gebeten. Die Einladungsmail mit dem Link zur Befragung wurde dann nur an diejenigen versandt, die ihr Einverständnis erklärt hatten.

Die Befragung wurde in der Zeit vom 16. Februar bis 24. März 2017 durchgeführt. Zur Erhöhung der Rücklaufquote wurde drei Wochen nach Befragungsbeginn eine Erinnerungsmail versandt. Von den 208 Geschäftsführungen, hauptamtlichen Vorständen und Abteilungsleitungen, die ihr Einverständnis erklärt hatten, nahmen 86 an der Befragung teil. Unter den Leitungen von Einrichtungen, Teams, Diensten und Werkstätten hatten sich 322 zur Teilnahme bereit erklärt und 152 von ihnen beteiligten sich an der Befragung. Die anonymisierten Rohdaten wurden dem Auftragnehmer nach Abschluss der Befragung als Excel-Datensatz zur Verfügung gestellt.

Die Daten wurden mit dem Statistikprogramm SPSS ausgewertet. Zur Datenanalyse wurden univariate Häufigkeitsverteilungen für jede der beiden Gruppen ermittelt, die für die Gegenüberstellung in Diagrammen oder Tabellen in der Regel als Prozentwerte dargestellt sind.

Die Ergebnisse der Befragung können mit Bezug auf die Gesamtgröße beider Zielgruppen nicht als statistisch repräsentativ betrachtet werden. Dennoch bildet die Befragung im Sinne einer Stichprobe einen aussagekräftigen Querschnitt beider Zielgruppen ab.

4.2 Inhalte der Befragung

Ziele der Befragung sind die Ermittlung zum Stand der IKÖ im DRK und die Ableitung von Veränderungsbedarfen für die Zukunft. Die inhaltliche Ausrichtung der Fragebögen basiert auf den Ergebnissen der Fokusgruppen und der intensiven Rückkopplung mit der Fachreferentin für IKÖ. Die thematische Grobstruktur der Fragebögen mit den vier Hauptkategorien „IKÖ auf der Organisations-, Personal-, Angebots- und Kommunikations- und Kooperationsebene“ ist an die übergeordnete Themenstruktur der interkulturellen Qualitätsstandards² angelehnt (siehe folgende Tabelle).

I	Angaben zur Person	<ul style="list-style-type: none"> • Geschlecht, Altersgruppe, Dauer der Verbandszugehörigkeit • Aufgabe/Funktion, Landesverband
II	IKÖ auf der Organisationsebene	<ul style="list-style-type: none"> • Bedeutsamkeit, Verschriftlichung, Instrumente, Kommunikation • Nutzen von Angeboten, Mittel zur Umsetzung, Unterstützung durch Vorgesetzte
III	IKÖ auf der Personalebene	<ul style="list-style-type: none"> • Interkulturelle Aspekte bei Personalauswahl • Anteil und Verortung von Beschäftigten mit Migrationshintergrund • Teilnahme an Fortbildungen zu IKÖ
IV	IKÖ auf der Angebotsebene	<ul style="list-style-type: none"> • Berücksichtigung kulturell bedingter Wünsche und Interessen • Zusammenarbeit mit Dolmetscher*innen • gezielte Ansprache von Migrant*innen
V	IKÖ auf der Kommunikations- und Kooperationsebene	<ul style="list-style-type: none"> • Thematisierung interkultureller Aspekte • Zusammenarbeit mit Migrantenorganisationen und deren Nutzen
VI	IKÖ in der Zukunft	<ul style="list-style-type: none"> • Umgang mit dem Begriff „Interkulturelle Öffnung“ • Bedeutsamkeit interkultureller Aspekte für die Zukunft des Verbandes • Unterstützungsbedarf

Tabelle: Überblick zum Inhalt der Befragung im Hauptamt

Der Fragebogen für die Gruppe „Geschäftsführungen, hauptamtliche Vorstände und Abteilungsleitungen“ enthält sechs Themenblöcke mit 25 inhaltlichen Fragen (siehe Anhang: Fragebogen A). Der Fragebogen für die Gruppe „Leitungen von Einrichtungen, Teams, Diensten und Werkstätten“ enthält ebenfalls sechs Themenblöcke mit 35 inhaltlichen Fragen (siehe Anhang: Fragebogen B).

² siehe Arbeitshilfe „Interkulturelle Öffnung im DRK“ vom 20. Februar 2014

4.3 Darstellung der Ergebnisse

4.3.1 Angaben zur Person

In der Kategorie „Angaben zur Person“ wurden von den Teilnehmenden Geschlecht, Altersgruppe, Funktion, Dauer der hauptamtlichen Tätigkeit und die Zugehörigkeit zum Landesverband erfragt.

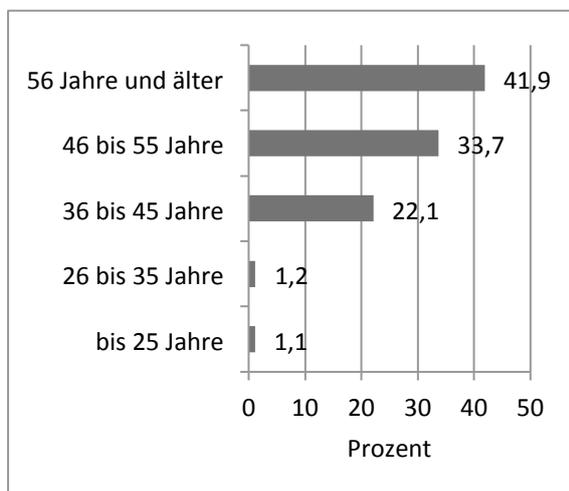
Geschlecht

In der Gruppe „Geschäftsführungen, hauptamtliche Vorstände und Abteilungsleitungen“ (n=86) sind 35 Prozent der Teilnehmenden weiblich und 65 Prozent männlich. Die Gruppe „Leitungen von Einrichtungen, Teams, Diensten und Werkstätten“ (n=152) setzt sich aus 41 Prozent weiblichen und 59 Prozent männlichen Teilnehmenden zusammen.

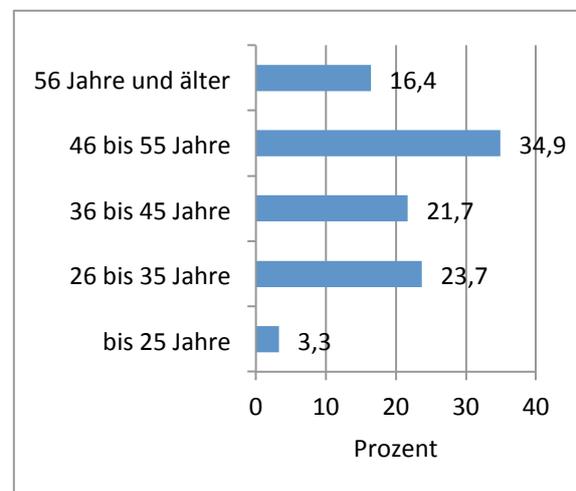
Altersgruppe

Während in der Gruppe „Geschäftsführungen, hauptamtliche Vorstände und Abteilungsleitungen“ die Teilnehmenden am stärksten in der Altersgruppe „56 Jahre und älter“ vertreten sind, trifft dies für die Gruppe „Leitungen von Einrichtungen, Teams, Diensten und Werkstätten“ auf die Altersgruppe „46 bis 55 Jahre“ zu.

Geschäftsführungen, hauptamtliche Vorstände und Abteilungsleitungen (n=86)



Leitungen von Einrichtungen, Teams, Diensten und Werkstätten (n=152)

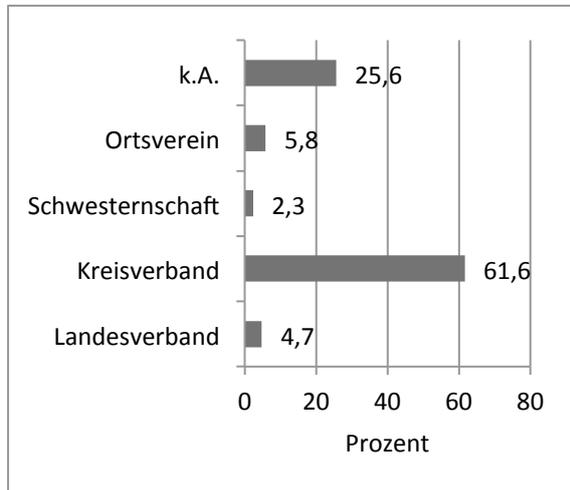


Abbildungen: Zu welcher Altersgruppe gehören Sie?

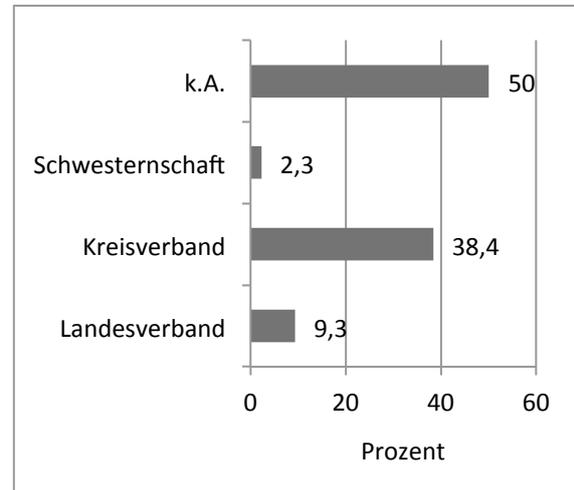
Funktion im Verband/Tätigkeitsbereich

In der Gruppe „Geschäftsführungen, hauptamtliche Vorstände und Abteilungsleitungen“ (n=86) sind überwiegend Teilnehmende aus Kreisverbänden vertreten. Insgesamt hat ein hoher Anteil der Teilnehmenden hier keine Angabe gemacht.

Geschäftsführung/Vorstand



Abteilungsleitung



Abbildungen: In welcher Funktion sind Sie im Verband tätig? (k.A. = keine Angabe)

In der Gruppe „Leitungen von Einrichtungen, Teams, Diensten und Werkstätten“ (n=152) sind die Bereiche „Migrations- und Flüchtlingsarbeit“, „Ehrenamtskoordination“ und „Soziale Dienste“ am stärksten vertreten.

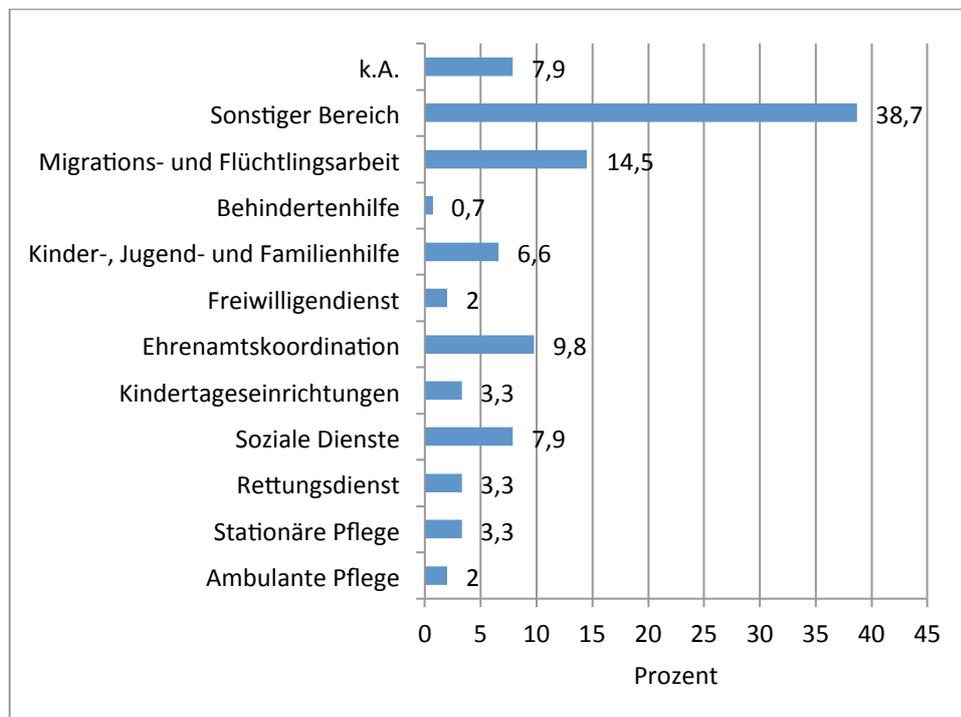


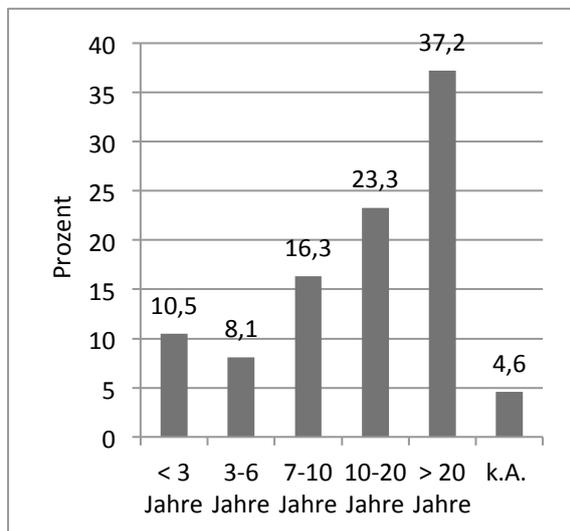
Abbildung: In welchem Bereich sind Sie als Leitung tätig?

Unter „Sonstiger Bereich“ wurden benannt: Beschäftigungsbeförderung, Blutspende, Breitenausbildung, Buchhaltung, Fundraising, Öffentlichkeitsarbeit, Hausnotruf, Internationale Zusammenarbeit, Katastrophenschutz, Klinik, Marketing, Personalwesen, Qualitätsmanagement, Suchdienst, Verwaltung und Revision.

Dauer der hauptamtlichen Tätigkeit

Die Teilnehmenden aus der Gruppe „Geschäftsführungen, hauptamtliche Vorstände und Abteilungsleitungen“ sind überwiegend mehr als 10 Jahre im DRK tätig. Für die Gruppe „Leitungen von Einrichtungen, Teams, Diensten und Werkstätten“ stellt sich ein umgekehrtes Bild dar.

Geschäftsführungen, hauptamtliche Vorstände und Abteilungsleitungen (n=86)



Leitungen von Einrichtungen, Teams, Diensten und Werkstätten (n=152)

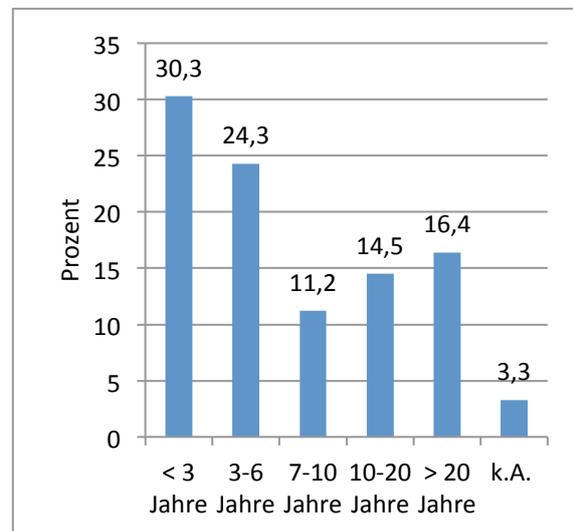


Abbildung: Wie lange sind Sie schon im DRK tätig?

Landesverband

In der Gruppe „Geschäftsführungen, hauptamtliche Vorstände und Abteilungsleitungen“ (n=86) sind die Landesverbände Bayern, Westfalen Lippe und Baden-Württemberg am stärksten vertreten [absolute Zahlen: Baden-Württemberg 8, Badisches RK 2, Bayern 17, Berlin 0, Brandenburg 6, Bremen 0, Hamburg 1, Hessen 1, Mecklenburg Vorpommern 1, Niedersachsen 6, Nordrhein 3, Oldenburg 4, Rheinland-Pfalz 0, Saarland 0, Sachsen 6, Sachsen-Anhalt 3, Schleswig-Holstein 2, Thüringen 5, Westfalen Lippe 10, Generalsekretariat 1, GmbH 8, Schwesternschaft 2].

Teilnehmende aus der Gruppe „Leitungen von Einrichtungen, Teams, Diensten und Werkstätten“ (n=152) stammen am häufigsten aus den Landesverbänden Baden-Württemberg, Bayern, Rheinland-Pfalz, Westfalen Lippe und Niedersachsen [absolute Zahlen: Baden-

Württemberg 23, Badisches RK 5, Bayern 23, Berlin 1, Brandenburg 2, Bremen 1, Hamburg 0, Hessen 6, Mecklenburg Vorpommern 2, Niedersachsen 11, Nordrhein 4, Oldenburg 1, Rheinland-Pfalz 13, Saarland 2, Sachsen 5, Sachsen-Anhalt 7, Schleswig-Holstein 5, Thüringen 8, Westfalen Lippe 13, Generalsekretariat 8, GmbH 10, Schwesternschaft 2].

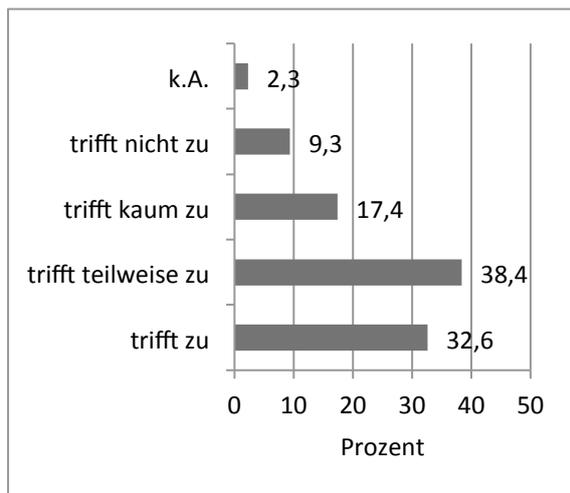
4.3.2 IKÖ auf der Organisationsebene

Die Fragestellungen in der Kategorie „IKÖ auf der Organisationsebene“ sollen Auskunft darüber geben, in welchem Umfang IKÖ im Verband verankert ist.

Einschätzung zur Umsetzung der IKÖ

In beiden Gruppen schätzen mehr als zwei Drittel („trifft zu“/„trifft nicht zu“) der Teilnehmenden ein, dass in ihrem Verband bzw. ihrer Einrichtung in den letzten Jahren zur Umsetzung von IKÖ viel erreicht wurde.

Geschäftsführungen, hauptamtliche Vorstände und Abteilungsleitungen (n=86)



Leitungen von Einrichtungen, Teams, Diensten und Werkstätten (n=152)

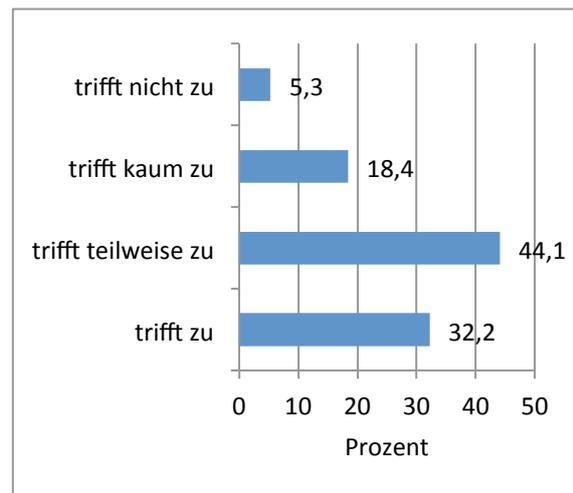


Abbildung: In meiner Einrichtung wurde in den letzten Jahren zur Umsetzung der IKÖ viel erreicht.

Verschriftlichung der IKÖ

Die Teilnehmenden der Gruppe „Geschäftsführungen, hauptamtliche Vorstände und Abteilungsleitungen“ (n=86) wurden dazu befragt, in welcher Form IKÖ in ihrem Verband verschriftlicht ist. In der Rangfolge der Nennungen gibt es am häufigsten „arbeitsbezogene Einzelaufträge“ (44,2%), weniger häufig einen „Vorstandsbeschluss“ (14%) oder einen „Präsidiumsbeschluss“ (16,3). In 25,5 Prozent der Fälle wurde dazu keine Angabe gemacht. Unter „Sonstiges“ wurden benannt: geförderte Projektstelle, KEFA-Stelle, ist selbstverständlicher Teil unserer Arbeit, bereichsübergreifende Querschnittsaufgabe, personelle Ressourcen bereits vorhandene Stelle, persönliches Engagement.

Verschriftlichung von Zielen und Maßnahmen

In der Gruppe „Geschäftsführungen, hauptamtliche Vorstände und Abteilungsleitungen“ gaben 36,1 Prozent der Teilnehmenden an, dass Ziele und Maßnahmen zur Umsetzung von IKÖ in ihrem Verband schriftlich vereinbart wurden. In der Gruppe „Leitungen von Einrichtungen, Teams, Diensten und Werkstätten“ trifft dies auf 23,7 Prozent der Teilnehmenden zu.

	trifft zu	trifft nicht zu	nicht bekannt	keine Angabe
Geschäftsführungen, hauptamtliche Vorstände und Abteilungsleitungen (n=86)	36,1%	36%	20,9%	7%
Leitungen von Einrichtungen, Teams, Diensten und Werkstätten (n=152)	23,7%	27%	48,7%	0,6%

Tabelle: Verschriftlichung von Zielen und Maßnahmen zur Umsetzung von IKÖ

IKÖ im Leitbild

Die Teilnehmenden der Gruppe „Leitungen von Einrichtungen, Teams, Diensten und Werkstätten“ (n=152) wurden dazu befragt, ob IKÖ Bestandteil des Leitbildes ihrer Einrichtung ist. Die Frage beantworteten 70,4 Prozent der Teilnehmenden mit „ja“, 25,6 Prozent mit „nein“ und 4 Prozent machten keine Angabe.

IKÖ auf konzeptioneller Basis

Die Teilnehmenden der Gruppe „Geschäftsführungen, hauptamtliche Vorstände und Abteilungsleitungen“ gaben häufiger (38,4%) als die Teilnehmenden der Gruppe „Leitungen von Einrichtungen, Teams, Diensten und Werkstätten“ an (29,6%), dass in ihrem Verband/ihrer Einrichtung IKÖ auf konzeptioneller Basis in einem systematischen Prozess umgesetzt wird.

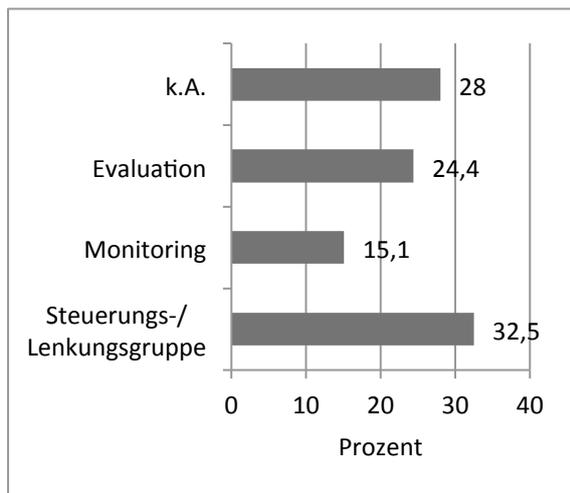
	trifft zu	trifft nicht zu	nicht bekannt	keine Angabe
Geschäftsführungen, hauptamtliche Vorstände und Abteilungsleitungen (n=86)	38,4%	32,6%	24,4%	4,6%
Leitungen von Einrichtungen, Teams, Diensten und Werkstätten (n=152)	29,6%	32,9%	36,8%	0,7%

Tabelle: Umsetzung von IKÖ auf konzeptioneller Basis in einem systematischen Prozess

Instrumente zur Umsetzung der IKÖ

Nach den Angaben der Teilnehmenden werden auf der Verbandsebene „Steuerungs- und Lenkungsgruppen“ am häufigsten als Instrument zur Umsetzung der IKÖ eingesetzt. Auf der Ebene der Einrichtungen haben „Fortbildungsangebote zur Interkulturellen Kompetenz“ Vorrang vor „Interkulturell ausgerichteter Teamentwicklung“.

Geschäftsführungen, hauptamtliche Vorstände und Abteilungsleitungen (n=86)



Leitungen von Einrichtungen, Teams, Diensten und Werkstätten (n=152)

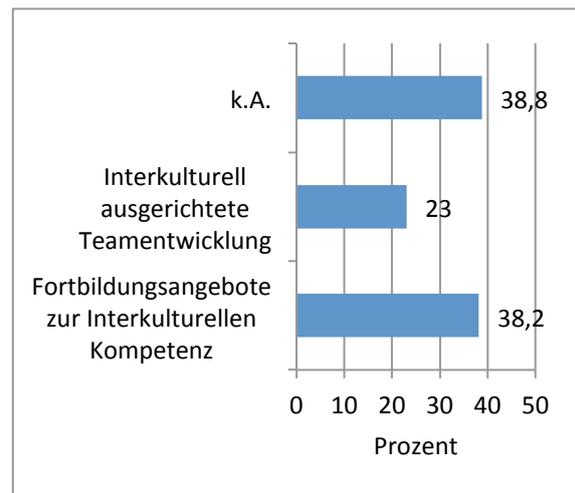


Abbildung: Instrumente zur Umsetzung der IKÖ

Mittel zur Umsetzung der IKÖ

Zur Frage nach zur Verfügung stehenden Mitteln für die Umsetzung der IKÖ benannten die Teilnehmenden der Gruppe „Geschäftsführungen, hauptamtliche Vorstände und Abteilungsleitungen“ (n=86) am häufigsten „befristete Mittel“ (25,5%), „personelle Ressourcen in Teilzeit“ (21%), ein „Budget“ (19,8) und „personelle Ressourcen mit mehreren Stellen“ (12,8%). Seltener stehen „personelle Ressourcen in Vollzeit“ (4,6%) zur Verfügung. In 16,3 Prozent der Fälle wurden diesbezüglich keine Angaben gemacht.

Danach befragt, ob grundsätzlich Mittel zur Umsetzung von Maßnahmen zur IKÖ zur Verfügung stehen, antworteten 29,6 Prozent der Teilnehmenden aus der Gruppe „Leitungen von Einrichtungen, Teams, Diensten und Werkstätten“ (n=152) mit „ja“, 53,9 Prozent mit „nein“ und 16,5 Prozent machten dazu keine Angabe.

Kommunikation zur IKÖ

Die Teilnehmenden der Gruppe „Geschäftsführungen, hauptamtliche Vorstände und Abteilungsleitungen“ (n=86) geben an, dass über die Umsetzung der IKÖ am häufigsten in Besprechungen (45,4%) und weniger häufig in Mitgliederversammlungen (24,4%) oder in Gremien (22,1%) regelmäßig berichtet wird. 8,1 Prozent machten dazu keine Angabe.

Die Gruppe der „Leitungen von Einrichtungen, Teams, Diensten und Werkstätten“ (n=152) wurde danach befragt, ob über die Umsetzung der IKÖ in den Teambesprechungen regelmäßig berichtet wird. Dem stimmten etwa 40 Prozent zu oder teilweise zu (trifft zu = 8,5%, trifft teilweise zu = 31,6%, trifft kaum zu = 30,3%, trifft nicht zu = 28,3%, keine Angabe = 1,3%).

Nutzen von Angeboten des Bundesverbandes

Der Nutzen und Bekanntheitsgrad der Angebote des Bundesverbandes wurde durch die beiden Gruppen unterschiedlich bewertet. Insgesamt wurden in beiden Gruppen das Rahmenkonzept IKÖ, die Fachtagungen IKÖ, die Schulungsangebote und die Arbeitshilfe IKÖ am häufigsten als nützlich bewertet. Die Homepage IKÖ wird von den Teilnehmenden der Gruppe „Geschäftsführungen, hauptamtliche Vorstände und Abteilungsleitungen“ häufiger als nützlich bewertet. In beiden Gruppen waren die Broschüren der Landesverbände und die Homepage IKÖ am wenigsten bekannt.

Geschäftsführungen, hauptamtliche Vorstände und Abteilungsleitungen (n=86)

Leitungen von Einrichtungen, Teams, Diensten und Werkstätten (n=152)

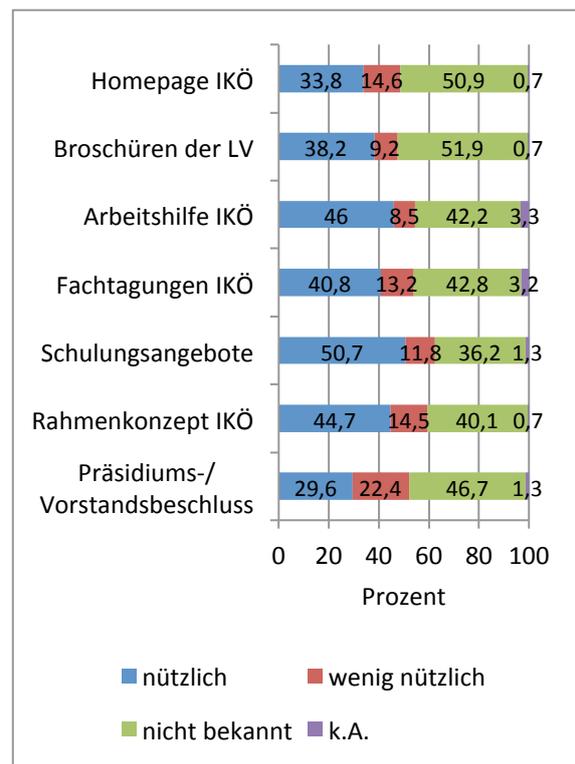
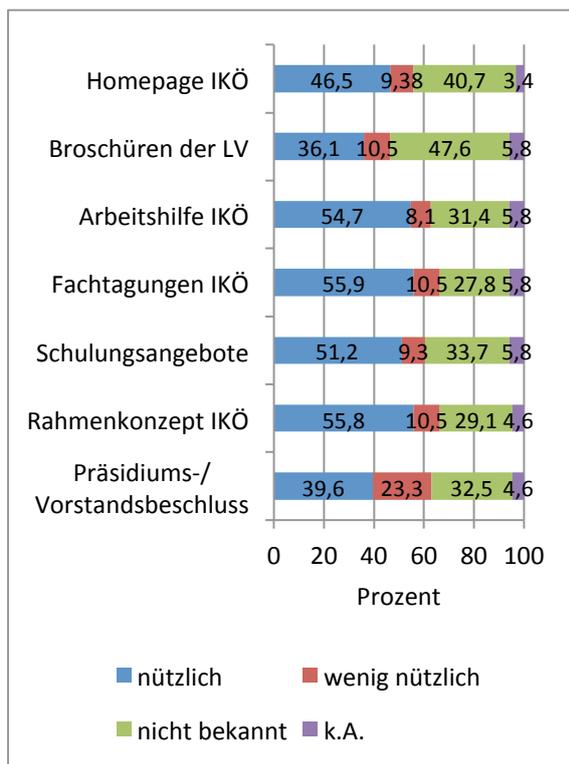


Abbildung: Bewertung des Nutzens von Angeboten des Bundesverbandes

Erlebte Unterstützung durch Vorgesetzte

Etwa 60 Prozent der Teilnehmenden in beiden Gruppen fühlen sich durch Ihre Vorgesetzte/ihren Vorgesetzten bei der Umsetzung der IKÖ in Ihrem Verband ausreichend unterstützt („trifft zu“/„trifft teilweise zu“). (Die fehlenden Prozentwerte zu 100 beziehen sich in beiden Gruppen auf die Kategorie „keine Angabe“.)

	trifft zu	trifft teilweise zu	trifft kaum zu	trifft nicht zu
Geschäftsführungen, hauptamtliche Vorstände und Abteilungsleitungen (n=86)	39,5%	18,6%	12,8%	17,4%
Leitungen von Einrichtungen, Teams, Diensten und Werkstätten (n=152)	30,9%	30,3%	21%	15,1%

Tabelle: Erlebte Unterstützung durch Vorgesetzte bei Umsetzung der IKÖ im Verband

Was hat Ihnen bei der Umsetzung der IKÖ gefehlt?

Die Teilnehmenden der Gruppe „Leitungen von Einrichtungen, Teams, Diensten und Werkstätten“ (46 Nennungen) wurden danach befragt, was ihnen bei der Umsetzung von IKÖ gefehlt hat. Als zentrale Themen ergaben sich in der Auswertung der Nennungen: Priorität von IKÖ, Ressourcen, strukturiertes Vorgehen, Haltung zu IKÖ, Kompetenzen, Öffentlichkeitsarbeit und Interdisziplinarität.

Organisations- ebene	<ul style="list-style-type: none"> • Priorität des Themas (u.a. unbekannt, wird nicht angesprochen, wird z.T. von den Gliederungen nicht ernst genommen, keine Dringlichkeit, das IKÖ Chefsache ist) • Ressourcen (Informationen, Material, Bildmaterial, Fördermittel, Zeit, kompetenter Ansprechpartner, Fortsetzung der Unterstützung nach dem Fachtag) • Strukturiertes Vorgehen (Konzept, definierte Ziele, die Umsetzung, Bedarfsorientierung [Umsetzung geht oft an den Menschen und der Praxis vorbei], Einstieg ins Thema, Überwachung der Umsetzung des IKÖ-Konzeptes durch eine Steuerungsgruppe)
Personalebene	<ul style="list-style-type: none"> • Haltung zu IKÖ (Interesse der Führungskräfte im Haupt- und Ehrenamt, Unterstützung der Vorgesetzten, Vorleben von IKÖ, Engagement) • Kompetenzen (Handwerkszeug, Fachkompetenz bei Planung und Umsetzung)
Kommunikations- und Kooperations- ebene	<ul style="list-style-type: none"> • Öffentlichkeitsarbeit (Informationen, Informationen zu Fortbildungen, Aufklärung in die Breite) • Interdisziplinarität (fachübergreifende Kommunikation, Zusammenarbeit und Austausch der Abteilungen und Fachbereiche)
Angebotsebene	-

Tabelle: Ergebnisse der Auswertung der Nennungen

4.3.3 IKÖ auf der Personalebene

Mit den Fragestellungen der Kategorie „IKÖ auf der Personalebene“ soll ein Überblick dazu gegeben werden, inwiefern IKÖ im Verband/in den Einrichtungen im Zusammenhang mit Personalgewinnung und Personalentwicklung eine Rolle spielt.

Interkulturelle Aspekte bei der Personalauswahl

Die Teilnehmenden beider Gruppen geben am häufigsten an, dass Bewerbungen von Fachleuten mit Migrationshintergrund willkommen sind. Weniger häufig aber mit gleicher Rangigkeit wird zugestimmt, dass interkulturelle Kompetenzen erwünscht sind und bei gleicher Qualifizierung durch geschultes Personal faire Chancen gewährleistet werden. Dagegen spielt die Veröffentlichung von Personalgesuchen in Migrantenmedien kaum eine Rolle.

Angaben in Prozent	Geschäftsführungen, hauptamtliche Vorstände und Abteilungsleitungen (n=86)					Leitungen von Einrichtungen, Teams, Diensten und Werkstätten (n=152)				
	trifft zu	trifft teilweise zu	trifft kaum zu	trifft nicht zu	k.A.	trifft zu	trifft teilweise zu	trifft kaum zu	trifft nicht zu	k.A.
Interkulturelle Kompetenzen sind bei der Personalauswahl erwünscht.	46,5	24,4	18,6	8,1	2,4	49,3	28,9	17,2	2	2,6
Bewerbungen von Fachleuten mit Migrationshintergrund sind willkommen.	72,1	11,6	9,3	2,3	4,7	67,2	20,4	7,2	1,3	3,9
bei gleicher Qualifizierung faire Chance durch interkulturell geschultes Personal	51,2	22,1	12,8	9,3	4,6	45,5	35,5	9,2	5,9	3,9
Personalgesuche werden auch in Migrantenmedien veröffentlicht.	7	10,5	17,4	55,8	9,3	5,3	17,8	20,3	39,5	17,1

Tabelle: Inwiefern sind interkulturelle Aspekte für die Personalauswahl relevant?

Unter „Sonstiges“ wurden benannt: Ausschreibungen sind online; in ausländischen Medien und Agenturen; jedem zugänglich, nicht explizit; Stellenausschreibungen verbreiten sich oft über verschiedene Medien.

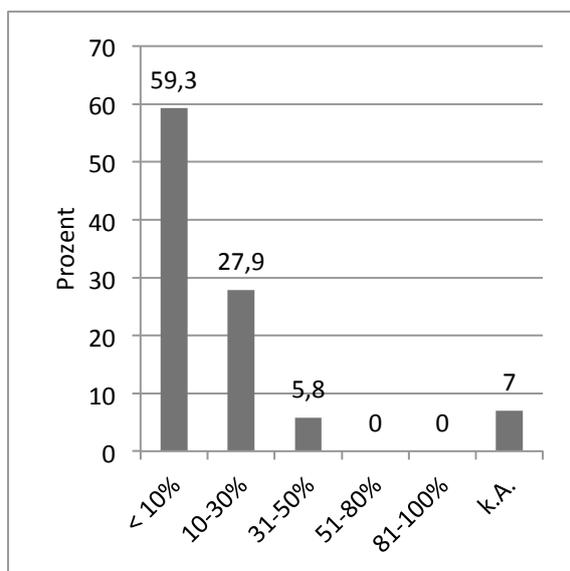
Beschäftigungsfelder/-ebenen von Migrant*innen

Nach den Angaben der Teilnehmenden der Gruppe „Geschäftsführungen, hauptamtliche Vorstände und Abteilungsleitungen“ (n=86) sind Beschäftigte mit Migrationshintergrund am häufigsten auf der Operativen und Sachgebietsebene und am seltensten in Präsidien und Vorständen vertreten (Operative Ebene 27,9%, Sachgebietsebenen 26,7%, Fachreferenten 12,8%, Abteilungsleitungen 10,5%, Einrichtungsleitungen 9,3%, Vorstand 5,8%, Präsidium 4,6%, k.A. 2,4%).

Anteil von Migrant*innen an Neueinstellungen

Die Teilnehmenden beider Gruppen schätzten den prozentualen Anteil der Menschen mit Migrationshintergrund an Neueinstellungen in den vergangenen 5 Jahren am häufigsten unter 10 Prozent ein.

Geschäftsführungen, hauptamtliche Vorstände und Abteilungsleitungen (n=86)



Leitungen von Einrichtungen, Teams, Diensten und Werkstätten (n=152)

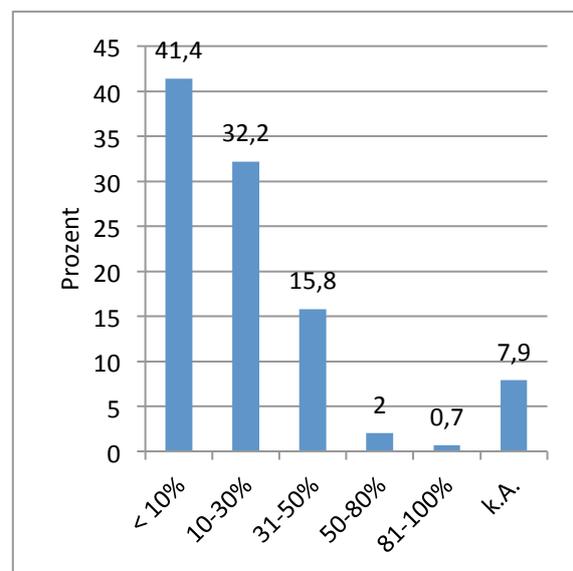


Abbildung: Anteil von Migrant*innen an Neueinstellungen in den vergangenen 5 Jahren

Teilnahme der Beschäftigten an Fortbildungen zur IKÖ

In beiden Gruppen schätzen die Teilnehmenden den prozentualen Anteil der Beschäftigten, die an Fortbildungsangeboten zur interkulturellen Management- und Handlungskompetenz teilgenommen haben, am häufigsten unter 10 Prozent ein. [Gruppe „Geschäftsführungen, hauptamtliche Vorstände und Abteilungsleitungen“ (n=86): weniger als 10% = 66,3%, 10 bis 30% = 20,8%, 31 bis 50% = 4,7%, 51 bis 80 % = 0%, 81 bis 100% = 1,2%, k.A. = 7% / Gruppe „Leitungen von Einrichtungen, Teams, Diensten und Werkstätten“ (n=152): weniger als 10% = 64,5%, 10 bis 30% = 19,1%, 31 bis 50% = 5,9%, 51 bis 80 % = 3,3%, 81 bis 100% = 2%, k.A. = 5,2%]

Teilnahme der Führungs-bzw. Leitungskräfte an Fortbildungen zur IKÖ

Die Teilnehmenden aus der Gruppe „Geschäftsführungen, hauptamtliche Vorstände und Abteilungsleitungen“ haben in ihrer Rolle als Führungs- bzw. Leitungskraft häufiger an Fortbildungsangeboten zur Schulung der interkulturellen Management- und Handlungskompetenz teilgenommen, als die Teilnehmenden aus der Gruppe „Leitungen von Einrichtungen, Teams, Diensten und Werkstätten“.

	ja	nein	keine Angabe
Geschäftsführungen, hauptamtliche Vorstände und Abteilungsleitungen (n=86)	47,7%	48,8%	3,5%
Leitungen von Einrichtungen, Teams, Diensten und Werkstätten (n=152)	36,8%	63,2%	13,1%

Tabelle: Haben Sie als Führungs- bzw. Leitungskraft an Fortbildungsangeboten zur Schulung der interkulturellen Management- und Handlungskompetenz teilgenommen?

Thematisierung interkultureller Aspekte im Team

Interkulturelle Aspekte werden nach den Angaben der Teilnehmenden der Gruppe „Leitungen von Einrichtungen, Teams, Diensten und Werkstätten“ in der überwiegenden Anzahl der Einrichtungen von den Teams thematisiert.

Angaben in Prozent	trifft zu	trifft teilweise zu	trifft kaum zu	trifft nicht zu	k.A.
Werden interkulturelle Aspekte (z.B. Vielfalt, Werte, Verhaltensweisen, Konflikte, Diskriminierung) vom Team Ihrer Einrichtung thematisiert?	34,9	33,5	18,5	9,2	3,9

Tabelle: Thematisierung interkultureller Aspekte im Team

*Konstruktive Zusammenarbeit mit Migrant*innen*

Nach den Angaben der Teilnehmenden der Gruppe „Leitungen von Einrichtungen, Teams, Diensten und Werkstätten“ (n=152) arbeiten die Beschäftigten ihrer Einrichtung überwiegend offen und konstruktiv mit neuen Mitarbeiter*innen mit Migrationshintergrund bzw. anderer kultureller Prägung zusammen (trifft zu = 68,5%, trifft teilweise zu = 21,7%, trifft kaum zu = 3,9%, trifft nicht zu = 2%, k.A. = 3,9%).

*Wertschätzung der Kompetenzen von Migrant*innen*

Die Teilnehmenden der Gruppe „Leitungen von Einrichtungen, Teams, Diensten und Werkstätten“ (n=152) gaben an, dass fremdsprachliche Kenntnisse, kulturelle Sachkenntnisse und

Migrationserfahrungen der Beschäftigten in Ihrer Einrichtung am häufigsten als „Kompetenzen gewürdigt und anerkannt“ und im „Team bekannt gemacht“ werden.

Angaben in Prozent	trifft zu	trifft teilweise zu	trifft kaum zu	trifft nicht zu	k.A.
werden im Team bekannt gemacht	40,2	34,2	16,4	5,3	3,9
werden als Kompetenzen gewürdigt und anerkannt	47,4	30,3	15,8	2,6	3,9
werden in gegenseitigem Einvernehmen gezielt eingesetzt	36,2	34,9	19,7	4,6	4,6
werden ignoriert	2	15,1	21,7	56,6	4,6

Tabelle: Wie werden fremdsprachliche Kenntnisse, kulturelle Sachkenntnisse und Migrationserfahrungen der Beschäftigten in Ihrer Einrichtung wertgeschätzt?

4.3.4 IKÖ auf der Angebotsebene

Die Einschätzungen zur Kategorie „IKÖ auf der Angebotsebene“ sollen Aufschluss darüber geben, inwiefern interkulturelle Aspekte bei der Planung und Umsetzung von Angeboten im Verband/in den Einrichtungen wichtig sind.

Umgang der Beschäftigten mit Kunden/Klienten mit Migrationshintergrund

Die Teilnehmenden der Gruppe „Leitungen von Einrichtungen, Teams, Diensten und Werkstätten“ (n=152) schätzten ein, dass ihre Beschäftigten überwiegend in der Lage sind, offen auf Kunden/Klienten mit Migrationshintergrund zuzugehen und kompetent mit ihnen zu agieren (trifft zu = 53,3%, trifft teilweise zu = 37,5%, trifft kaum zu = 4,6%, trifft nicht zu = 0,7%, k.A. = 3,9%).

*Inanspruchnahme der Angebote durch Migrant*innen des Einzugsgebietes*

Nach Einschätzung der Teilnehmenden der Gruppe „Leitungen von Einrichtungen, Teams, Diensten und Werkstätten“ (n=152) werden ihre Angebote und Dienstleistungen teilweise von Migrant*innen des Einzugsgebietes in Anspruch genommen. In 50 Prozent der Fälle wurde diesbezüglich allerdings keine Angabe gemacht (trifft zu = 17,8%, trifft teilweise zu = 19,7%, trifft kaum zu = 10,5%, trifft nicht zu = 1,3%, k.A. = 50,7%).

*Zusammenarbeit mit Dolmetscher*innen*

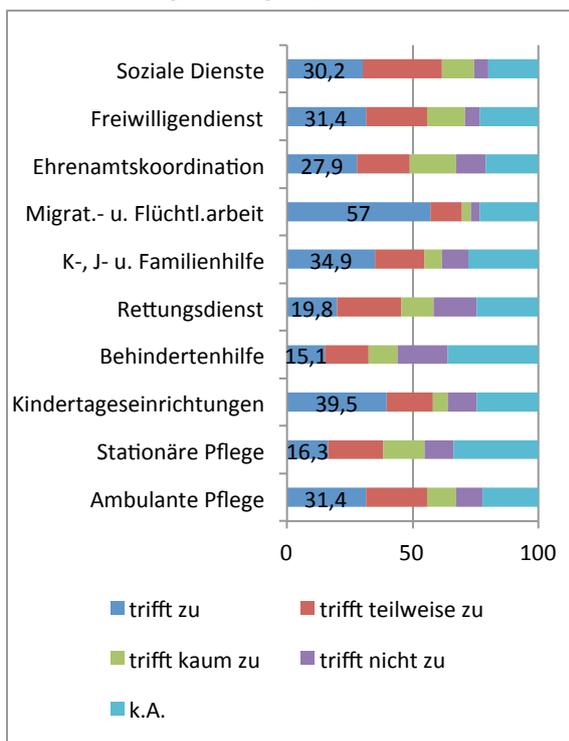
Eine Zusammenarbeit mit Dolmetscher*innen für die Vermittlung und Umsetzung ihrer Angebote und Dienstleistungen bestätigten etwa die Hälfte der Teilnehmenden der Gruppe „Leitungen von Einrichtungen, Teams, Diensten und Werkstätten“ (n=152) (trifft zu = 12,5%, trifft teilweise zu = 36,2%, trifft kaum zu = 24,3%, trifft nicht zu = 22,4%, k.A. = 4,6%).

Berücksichtigung der Wünsche/Interessen der Migrant*innen

Nach den Angaben der Teilnehmenden der Gruppe „Geschäftsführungen, hauptamtliche Vorstände und Abteilungsleitungen“ berücksichtigen die Angebote und Dienstleistungen die Wünsche und Interessen der Kunden/Klienten mit Migrationshintergrund in der Rangfolge der Nennungen der Bereiche am häufigsten („trifft zu“): Migrations- und Flüchtlingsarbeit, Kindertageseinrichtungen, Kinder-, Jugend- und Familienhilfe, Ambulante Pflege, Freiwilligendienst, Soziale Dienste, Ehrenamtskoordination, Rettungsdienst, Stationäre Pflege und Behindertenhilfe.

Dass die Angebote und Dienstleistungen die Wünsche und Interessen der Kunden/Klienten mit Migrationshintergrund berücksichtigen, bestätigt die Mehrzahl der Teilnehmenden der Gruppe „Leitungen von Einrichtungen, Teams, Diensten und Werkstätten“.

Geschäftsführungen, hauptamtliche Vorstände und Abteilungsleitungen (n=86)



Leitungen von Einrichtungen, Teams, Diensten und Werkstätten (n=152)

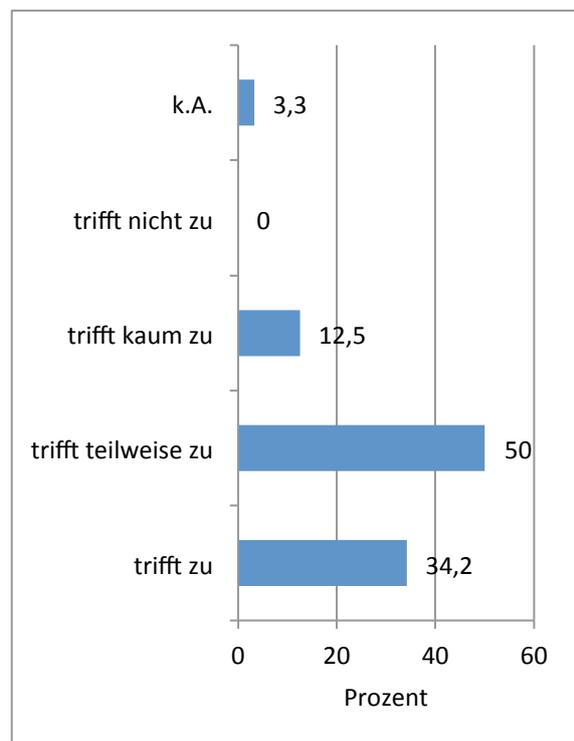


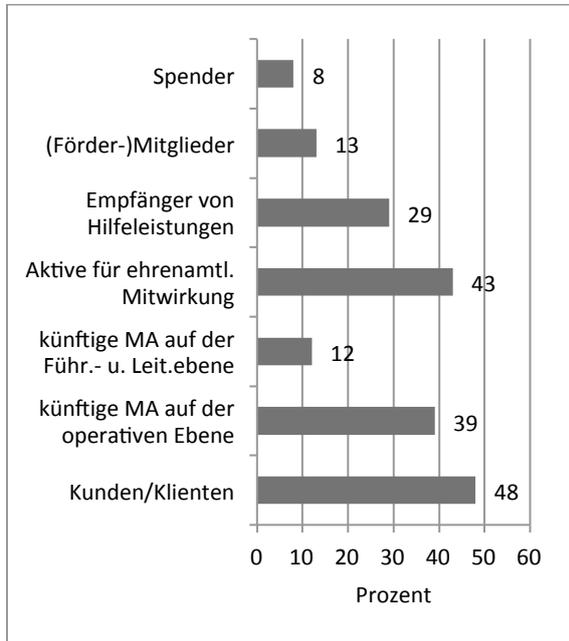
Abbildung: Die Angebote und Dienstleistungen berücksichtigen kulturell bedingte Wünsche und Interessen der Kunden/Klienten mit Migrationshintergrund.

Gezielte Ansprach von Migrant*innen

Laut der Einschätzungen der Teilnehmenden beider Gruppen werden Migrant*innen am häufigsten angesprochen als Kunden/Klienten, als Aktive für ehrenamtliche Mitwirkung, als Mitarbeiter auf der operativen Ebene und als Empfänger von Hilfeleistungen. Migrant*innen

werden seltener angesprochen als künftige Mitarbeiter auf Führungs- und Leitungsebene, oder als (Förder-)Mitglieder und Spender.

Geschäftsführungen, hauptamtliche Vorstände und Abteilungsleitungen (n=86)



Leitungen von Einrichtungen, Teams, Diensten und Werkstätten (n=152)

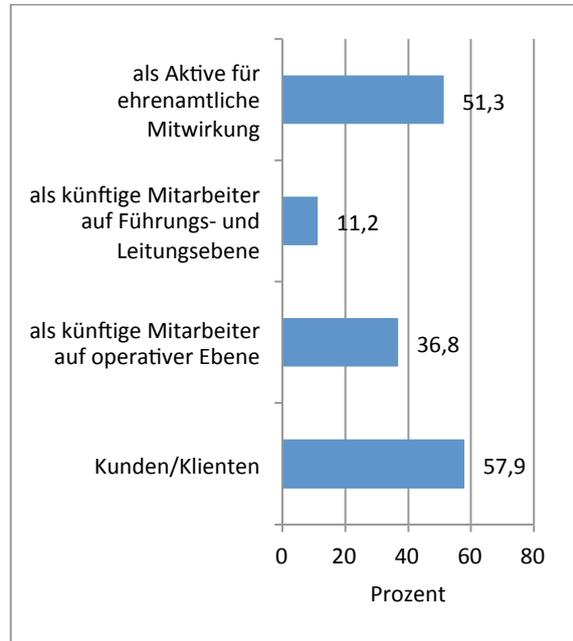


Abbildung: Migrant*innen werden gezielt angesprochen als...

4.3.5 IKÖ auf der Kommunikations- und Kooperationsebene

Die Aspekte der Kategorie „IKÖ auf der Kommunikations- und Kooperationsebene“ sollen Auskunft darüber geben, inwiefern Austausch und Vernetzung im Rahmen von IKÖ für den Verband/die Einrichtungen bedeutsam sind.

Interkulturelle Aspekte als Bestandteil von Teamsitzungen

Die Teilnehmenden der Gruppe „Leitungen von Einrichtungen, Teams, Diensten und Werkstätten“ stimmten in etwa der Hälfte der Fälle zu, dass interkulturelle Aspekte in der Zusammenarbeit mit Kunden/Klienten fester Bestandteil von Teamsitzungen sind.

Angaben in Prozent (n=152)	trifft zu	trifft teilweise zu	trifft kaum zu	trifft nicht zu	k.A.
Sind interkulturelle Aspekte (z.B. Vielfalt, Werte, Verhaltensweisen, Konflikte, Diskriminierung) in der Zusammenarbeit mit Kunden/Klienten fester Bestandteil von Teamsitzungen?	13,8	31,7	30,9	21	2,6

Tabelle: Interkulturelle Aspekte als Bestandteil von Teamsitzungen

Interkulturelle Aspekte in Fallberatung/Supervision

Die Thematisierung interkultureller Aspekte in der Zusammenarbeit mit Kunden/Klienten in kollegialen Fallberatungen oder Supervision bestätigten etwa die Hälfte der Teilnehmenden aus der Gruppe „Leitungen von Einrichtungen, Teams, Diensten und Werkstätten“.

Angaben in Prozent (n=152)	trifft zu	trifft teilweise zu	trifft kaum zu	trifft nicht zu	k.A.
Werden interkulturelle Aspekte (z.B. Vielfalt, Werte, Verhaltensweisen, Konflikte, Diskriminierung) in der Zusammenarbeit mit Kunden/Klienten in kollegialen Fallberatungen oder Supervision thematisiert?	17,1	26,3	30,9	22,4	3,3

Tabelle: Interkulturelle Aspekte in Fallberatung und Supervision

*Zusammenarbeit mit Institutionen, die von Migrant*innen aufgesucht werden*

Die Einrichtungen, Teams, Dienste und Werkstätten arbeiten nach den Angaben der Teilnehmenden der Gruppe „Leitungen von Einrichtungen, Teams, Diensten und Werkstätten“ überwiegend mit Institutionen und Einrichtungen zusammen, die von Menschen mit Migrationshintergrund aufgesucht werden.

Angaben in Prozent (n=152)	trifft zu	trifft teilweise zu	trifft kaum zu	trifft nicht zu	k.A.
Arbeiten Sie mit Institutionen und Einrichtungen zusammen, die überwiegend von Menschen mit Migrationshintergrund aufgesucht werden?	38,8	32,2	17,8	7,9	3,3

Tabelle: Zusammenarbeit mit Institutionen, die von Migrant*innen aufgesucht werden

Zusammenarbeit mit Migrantengruppen/-organisationen

Die Teilnehmenden beider Gruppen schätzten ein, dass in der Praxis häufig eine Zusammenarbeit mit Migrantengruppen/-organisationen besteht.

	ja	nein	keine Angabe
Geschäftsführungen, hauptamtliche Vorstände und Abteilungsleitungen (n=86)	58,1%	37,2%	4,7%
Leitungen von Einrichtungen, Teams, Diensten und Werkstätten (n=152)	52,6%	42,8%	4,6%

Tabelle: Zusammenarbeit mit Migrantengruppen/-organisationen

Nutzen/Öffentlichkeitsarbeit in der Zusammenarbeit mit Migrantengruppen/-organisationen

Die Teilnehmenden beider Gruppen sehen überwiegend einen gegenseitigen Nutzen in der Zusammenarbeit mit Migrantengruppen/-organisationen, die jeweils auch in knapp der Hälfte der Fälle in der Öffentlichkeitsarbeit des Verbandes/der Einrichtung sichtbar gemacht wird. In beiden Gruppen wurde zu den vorgegebenen Aussagen relativ häufig keine Angabe gemacht.

Angaben in Prozent	Geschäftsführungen, hauptamtliche Vorstände und Abteilungsleitungen (n=86)					Leitungen von Einrichtungen, Teams, Diensten und Werkstätten (n=152)				
	trifft zu	trifft teilweise zu	trifft kaum zu	trifft nicht zu	k.A.	trifft zu	trifft teilweise zu	trifft kaum zu	trifft nicht zu	k.A.
Ich sehe einen gegenseitigen Nutzen in der Zusammenarbeit mit Migrantengruppen/-organisationen.	41,9	14	3,5	1,2	39,4	41,4	10,5	0,7	0,7	46,7
In unserem Verband/unserer Einrichtung machen wir die Zusammenarbeit mit Migrantengruppen/-organisationen in unserer Öffentlichkeitsarbeit sichtbar.	22,1	24,4	8,1	8,1	37,3	21,1	22,4	13,8	4,6	38,1

Tabelle: Inwiefern können Sie folgenden Aussagen zustimmen?

Gewinnung von Migrant*innen

Die Teilnehmenden der Gruppe „Leitungen von Einrichtungen, Teams, Diensten und Werkstätten“ (n=152) gaben an, das in den Einrichtungen zugehende Kommunikationswege (z.B. Aufsuchen von Sozialräumen, Nutzung von Migrantemedien) am häufigsten genutzt werden, um Menschen mit Migrationshintergrund als Kunden/Klienten (46,1%) und als Aktive für ehrenamtliche Mitwirkung (40,1%) zu gewinnen. Seltener werden Menschen mit Migrationshintergrund so als künftige Mitarbeiter*innen (25%) gewonnen.

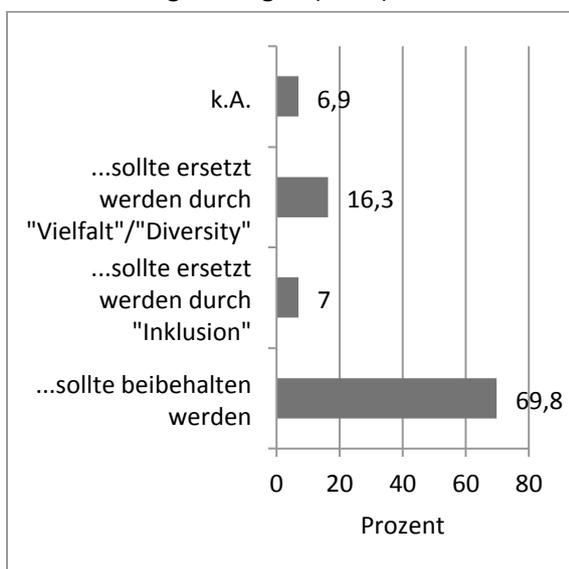
4.3.6 IKÖ in der Zukunft

Die Fragestellungen zur Kategorie „IKÖ in der Zukunft“ sollen einen Eindruck davon vermitteln, wie die Teilnehmenden der Befragung die Entwicklung der IKÖ in ihrem Verband einschätzen und welchen Unterstützungsbedarf sie für sich zur weiteren Umsetzung der IKÖ sehen.

Umgang mit dem Begriff IKÖ

Die Mehrzahl der Teilnehmenden beider Gruppen befürwortete die Beibehaltung des Begriffs der „Interkulturellen Öffnung“.

Geschäftsführungen, hauptamtliche Vorstände und Abteilungsleitungen (n=86)



Leitungen von Einrichtungen, Teams, Diensten und Werkstätten (n=152)

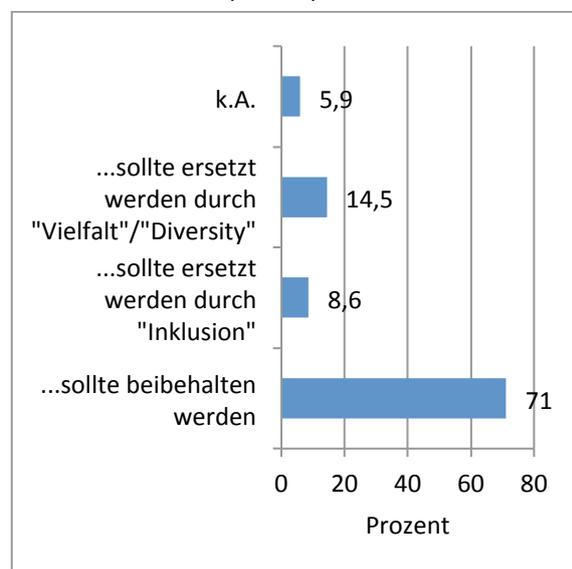


Abbildung: Wie sollte aus Ihrer Sicht künftig mit dem Begriff der „IKÖ“ umgegangen werden?

Bedeutung interkulturelle Aspekte für Angebote und Dienstleistungen in der Zukunft

Interkulturelle Aspekte wurden von den Teilnehmenden beider Gruppen gleichermaßen als bedeutsam für Angebote und Dienstleistungen in der Zukunft eingeschätzt.

Angaben in Prozent	trifft zu	trifft teilweise zu	trifft kaum zu	trifft nicht zu	k.A.
Geschäftsführungen, hauptamtliche Vorstände und Abteilungsleitungen (n=86)	48,8	32,6	11,6	2,3	4,7
Leitungen von Einrichtungen, Teams, Diensten und Werkstätten (n=152)	48,8	35,5	11,8	2,6	1,3

Tabelle: Interkulturelle Aspekte werden in unseren Angeboten und Dienstleistungen in der Zukunft eine wesentlich größere Rolle spielen.

*Stärkere Berücksichtigung von Migrant*innen bei Personaleinstellung in der Zukunft*

Die Teilnehmenden beider Gruppen bewerteten es mehrheitlich als wichtig, dass in der Zukunft Menschen mit Migrationshintergrund bei der Personaleinstellung verstärkt berücksichtigt werden.

Angaben in Prozent	trifft zu	trifft teilweise zu	trifft kaum zu	trifft nicht zu	k.A.
Geschäftsführungen, hauptamtliche Vorstände und Abteilungsleitungen (n=86)	33,7	33,7	18,6	5,8	8,2
Leitungen von Einrichtungen, Teams, Diensten und Werkstätten (n=152)	23	49,4	17,8	3,9	5,9

Tabelle: verstärkte Berücksichtigung von Migrant*innen bei der Personaleinstellung in der Zukunft

*Migrant*innen künftig gezielt als Führungs- und Leitungskräfte einstellen*

Die Teilnehmenden beider Gruppen befürworteten mehrheitlich, dass Menschen mit Migrationshintergrund künftig gezielt als Führungs- und Leitungskräfte eingestellt werden sollten.

Angaben in Prozent	trifft zu	trifft teilweise zu	trifft kaum zu	trifft nicht zu	k.A.
Geschäftsführungen, hauptamtliche Vorstände und Abteilungsleitungen (n=86)	27,9	34,8	23,3	7	7
Leitungen von Einrichtungen, Teams, Diensten und Werkstätten (n=152)	23	44,1	20,4	4,6	7,9

Tabelle: Migrant*innen künftig gezielt als Führungs- und Leitungskräfte einstellen

Was braucht es aus Ihrer Perspektive, damit IKÖ in Ihrem Verband weiter voran gebracht werden kann?

Aus der Sicht der Teilnehmenden der Gruppe „Geschäftsführungen, hauptamtliche Vorstände und Abteilungsleitungen“ braucht es im Ergebnis der Auswertung der Nennungen vor allem Ressourcen, verbandsinterne Konzepte, eine Haltung zu IKÖ, Personalentwicklung, Aus- und Weiterbildung von Migranten, mehr Öffentlichkeitsarbeit und mehr Vernetzung, damit IKÖ im Verband weiter voran gebracht werden kann. Für die Teilnehmenden der Gruppe „Leitungen von Einrichtungen, Teams, Diensten und Werkstätten“ ergaben sich in der Auswertung der Nennungen folgende zentrale Aspekte zur Fragestellung: Ressourcen, strukturiertes Vorgehen, Priorität von IKÖ, Stellenwert von IKÖ, Haltung zu IKÖ, Kompetenz-

förderung, Personalentwicklung, gemeinsame Projekte, Programme, Verbandskommunikation und Öffentlichkeitsarbeit.

	Geschäftsführungen, hauptamtliche Vorstände und Abteilungsleitungen (n=86, 52 Nennungen)	Leitungen von Einrichtungen, Teams, Diensten und Werkstätten (n=152, 63 Nennungen)
Organisations- ebene	<ul style="list-style-type: none"> • Ressourcen (Zeit, Geld, Personal) • verbandsinterne Konzepte (u.a. klare Ziele, geeignete Maßnahmen) 	<ul style="list-style-type: none"> • Ressourcen (Zeit, Geld, Informationsfluss, verständliche Materialien, Arbeitsanleitungen zur niedrigschwelligen Umsetzung, Unterstützung der Ehrenamtlichen) • Strukturiertes Vorgehen (Konzepte, Zielformulierungen, Begleitung der LV bei der Entwicklung von IKÖ, direktere Verbindung zu den Gliederungen, praktische Umsetzung) • Priorität von IKÖ (Unterstützung durch den Vorstand, Wertschätzung für das Thema, Thematisierung von IKÖ, LV und KV in die Verantwortung nehmen) • Stellenwert von IKÖ (stärkere Verbreitung von IKÖ im Verband, IKÖ in <u>allen</u> Bereichen des DRK und nicht nur in der sozialen Arbeit)
Personal- ebene	<ul style="list-style-type: none"> • Haltung zu IKÖ (Interesse und Willen des Vorstandes, Bereitschaft zum Umdenken und Offenheit auf allen Ebenen, Sensibilität für IKÖ) • Personalentwicklung (interkulturelle Vielfalt der Leitungsebene, Fachpersonal) 	<ul style="list-style-type: none"> • Haltung zu IKÖ (Offenheit der LK und der Mitarbeiter*innen, Kooperationsbereitschaft der Kreisgeschäftsführer) • Kompetenzförderung (Fortbildungen, Fachtagungen, Schulungen im Multiplikatorenverfahren zur Erreichung aller HA/EA vor Ort, Sensibilisierung für IKÖ, Sachverstand zum Thema, Fremdsprachenkenntnisse) • Personalentwicklung (Bewerbungen von M.m.M., mehr Migrant*innen im Verband)
Angebots- ebene	<ul style="list-style-type: none"> • Aus- und Weiterbildung von Migranten 	<ul style="list-style-type: none"> • gemeinsame Projekte • Programme (einladend, finanziert)
Kommunikations- und Kooperations- ebene	<ul style="list-style-type: none"> • Öffentlichkeitsarbeit (mehr, Vorteile von IKÖ sichtbar machen, Aufklärung, Transparenz, Informationsfluss über ALLE Ebenen) • mehr Vernetzung (innen und außen) 	<ul style="list-style-type: none"> • Verbandskommunikation (Dialog und Austausch ermöglichen) • Öffentlichkeitsarbeit (mehr, gezielter, Informationen, Programme, Materialien, Außendarstellung, Kampagne, positive Beispiele)

Tabelle: Zusammenfassung der Ergebnisse der Auswertung beider Gruppen

Was muss der Bundesverband aus Ihrer Perspektive tun, damit IKÖ in den Gliederungen besser gelingt?

Aus der Auswertung der Nennungen beider Gruppen ergeben sich inhaltliche Überschneidungen zur vorgehenden Frage, indem zentrale Aspekte wiederholt benannt wurden. Dazu gehören die notwendige Bereitstellung von Ressourcen, die Priorität und der Stellenwert von IKÖ, Kompetenzförderung und Personalentwicklung sowie Öffentlichkeitsarbeit und Verbandskommunikation. Darüber hinaus wurden benannt: IKÖ weiterhin als strategisches Ziel verfolgen, Koordinierungsfunktion stärker wahrnehmen, stärkere Kommunikationsstruktur in den Verband hinein aufbauen sowie Zusammenarbeit mit Migrantenverbänden und Vernetzung.

	Geschäftsführungen, hauptamtliche Vorstände und Abteilungsleitungen (n=86, 37 Nennungen)	Leitungen von Einrichtungen, Teams, Diensten und Werkstätten (n=152, 40 Nennungen)
Organisations- ebene	<ul style="list-style-type: none"> • Ressourcen bereitstellen (z.B. finanzielle Förderung von Projekten, Botschafter für IKÖ einsetzen, Bereitstellung von: Materialien, Arbeitshilfen, Richtlinien, Strategiepapieren, Orientierungshilfen, Konzepten) • IKÖ weiterhin als strategisches Ziel bearbeiten • stärkere Koordinierungsfunktion einnehmen • stärkere Kommunikationsstruktur in den Verband hinein aufbauen 	<ul style="list-style-type: none"> • Priorität von IKÖ (hohe Gewichtung des Themas, LV intensiver einbeziehen) • Stellenwert von IKÖ (Kopplung von IKÖ an Diversität anstatt an Soziale Arbeit, IKÖ als Querschnittsthema darstellen) • Ressourcen bereitstellen (Vermittlung von Fördermöglichkeiten, Materialien in neutraler und einfacher Sprache)
Personalebene	<ul style="list-style-type: none"> • Kompetenzförderung (Fortbildung und Schulungen auf allen Ebenen, Workshops) • mit gutem Beispiel vorangehen 	<ul style="list-style-type: none"> • Kompetenzförderung (kostengünstige und kostenlose Fortbildung, Sensibilisierung der FK, Akzeptanz von Andersartigkeit fördern) • Personalentwicklung (IKÖ in Führungspositionen)
Angebotsebene	-	<ul style="list-style-type: none"> • praxisnahe Angebote
Kommunikations- und Kooperations- ebene	<ul style="list-style-type: none"> • Öffentlichkeitsarbeit (außenwirksam, Aufklärung, gute Beispiele kommunizieren, schnellere Informationen für die KV, in lokalen Gremienveranstaltungen für IKÖ werben) • Zusammenarbeit mit Migrantenverbänden, Vernetzung 	<ul style="list-style-type: none"> • mehr Öffentlichkeitsarbeit (Beispiele guter Praxis bekannt machen, für das Thema begeistern, Informationen, Informationsfluss verbessern) • Verbandskommunikation (Möglichkeiten für Kommunikation/ Austausch/Begegnung mit anderen Gliederungen/Verbänden) • bessere Vernetzung

Tabelle: Zusammenfassung der Ergebnisse der Auswertung beider Gruppen

Gibt es noch etwas, dass Sie uns mitteilen möchten?

Für beide Gruppen wurden im Ergebnis der Auswertung der Nennungen zu dieser Frage nur Aspekte aufgenommen, die zuvor noch nicht oder nicht explizit benannt worden sind.

Für die Teilnehmenden der Gruppe „Geschäftsführungen, hauptamtliche Vorstände und Abteilungsleitungen“ konnten die folgenden Aspekte abgeleitet werden (13 Nennungen).

Organisationsebene:

- „Dankeschön für Ihre Arbeit und diese Umfrage.“

Personalebene:

- überwiegend sehr konservative Einstellung in Gemeinschaften/Kameradschaften

Kommunikations- und Kooperationsebene:

- Flüchtlingssituation hat IKÖ vorangebracht (konkrete Begegnungsmöglichkeiten, Bereitschaft zur aktiven Mitarbeit)

Im Ergebnis der Auswertung der Nennungen der Teilnehmenden der Gruppe „Leitungen von Einrichtungen, Teams, Diensten und Werkstätten“ ergaben sich die folgenden Aspekte (10 Nennungen).

Organisationsebene:

- „Danke.“
- „Es sieht gar nicht so schlecht aus.“
- „Es gibt noch viel zu tun.“
- „Die Entwicklung der IKÖ in den vergangenen Jahren war sehr wichtig und gut. Jetzt aber sollte die Diversität entwickelt werden wie bereits in der Wirtschaft erfolgreich umgesetzt und auch Stabsstellen eingerichtet werden, die eine eigene Förderung erhalten. Nebenbei ist Diversität nicht umzusetzen!!!!“

4.4 Zusammenfassung

Der Stand der Umsetzung der IKÖ im Hauptamt wurde auf verschiedenen Ebenen betrachtet.

IKÖ auf der Organisationsebene

Aus hauptamtlicher Sicht wurde zur Umsetzung der IKÖ auf verschiedenen Verbandsebenen und in einzelnen Verbänden in den letzten Jahren viel erreicht. IKÖ konnte aber in der Breite im Verband noch nicht ausreichend strukturell verankert werden. Das zeigte sich im Rahmen dieser Untersuchung im Realisierungsgrad: der Verschriftlichung von Zielen und Maßnah-

men, der Arbeit auf konzeptioneller Basis, der Anwendung von Instrumenten, der Verfügbarkeit von Mitteln und der Kommunikation zur IKÖ in den relevanten Gremien.

Daneben wurden die unterstützenden Angebote des Bundesverbandes unterschiedlich wahrgenommen. Während vorrangig die Fachtagungen, das Rahmenkonzept, die Schulungsangebote und die Arbeitshilfe zur IKÖ als nützlich bewertet wurden, waren vor allem die Homepage und die Broschüren der Landesverbände wenig bekannt. Es ist zu vermuten, dass hier entsprechende Zugangsvoraussetzungen fehlten und/oder Informationen die Adressaten nicht erreichten.

Die Mehrzahl der Befragten bewerteten einerseits die Unterstützung durch Vorgesetzte bei der Umsetzung der IKÖ als ausreichend. Andererseits fehlten für die Umsetzung der IKÖ in der Praxis zentrale Voraussetzungen wie Priorität von IKÖ, Ressourcen, strukturiertes Vorgehen, Haltung zur IKÖ, Kompetenzen, Öffentlichkeitsarbeit und Interdisziplinarität.

IKÖ auf der Personalebene

Interkulturelle Aspekte spielen in der Personalgewinnung und Personalentwicklung noch eine eher geringe Rolle. So sind Beschäftigte mit Migrationshintergrund vor allem auf den „unteren“ Hierarchieebenen des Verbandes vertreten und ihr Anteil an den Neueinstellungen der vergangenen fünf Jahre wurde als sehr gering eingeschätzt.

Gleichzeitig ist die Teilnahme an Fortbildungen zur IKÖ unter den Beschäftigten als sehr gering und unter der Führungs- und Leitungskräften als gering zu bewerten.

IKÖ auf der Angebotsebene

Interkulturelle Aspekte werden durch die Befragten als bedeutsam für die Planung und Umsetzung von Angeboten und Dienstleistungen eingeschätzt. So werden die Wünsche und Interessen von Kunden/Klienten mit Migrationshintergrund in der Mehrzahl der Bereiche berücksichtigt und die Mitarbeiter*innen verfügen überwiegend über die notwendigen Kompetenzen für einen offenen und kompetenten Umgang.

Darüber hinaus bezog sich die gezielte Ansprache von Migrant*innen vor allem auf ihre Gewinnung als Kunden/Klienten, als Aktive für ehrenamtliche Mitwirkung und als Empfänger*innen von Hilfeleistungen. Sie wurden selten als künftige Mitarbeiter*innen auf der operativen oder gar auf der Führungs- und Leitungsebene angesprochen.

IKÖ auf der Kommunikations- und Kooperationsebene

Interkulturelle Aspekte in der Zusammenarbeit mit Kunden/Klienten spielen in der Kommunikation von Teams im Rahmen von Teamsitzungen oder Supervision eine eher untergeordnete Rolle.

Demgegenüber ist die Zusammenarbeit mit Migrantengruppen/-organisationen im Verband recht verbreitet und wurde überwiegend als beiderseitig nützlich bewertet.

IKÖ in der Zukunft

Nachdem der Begriff der „Interkulturellen Öffnung“ in den Fokusgruppen vermehrt als problematisch und veränderungsbedürftig beschrieben wurde, sprachen sich die Befragten im Hauptamt deutlich für die künftige Beibehaltung des Begriffes aus.

Interkulturelle Aspekte wurden für die Zukunft des Verbandes als bedeutsam bewertet und sollten künftig vor allem im Bereich der Personaleinstellung und der Gewinnung von Führungs- und Leitungskräften stärker berücksichtigt werden.

Hinsichtlich der Bedarfe und notwendigen Voraussetzungen für die weitere Entwicklung der IKÖ machten viele Befragte sehr praxisbezogene und konkrete Angaben. Insofern kann davon ausgegangen werden, dass viel Veränderungspotenzial im Verband vorhanden ist und nutzbar gemacht werden kann. Zur Unterstützung durch den Bundesverband bei der Umsetzung der IKÖ in den Gliederungen wurden folgende zusammenfassende Aspekte als notwendig benannt: Ressourcen bereitstellen, Priorität und Stellenwert von IKÖ stärker gewichten, IKÖ als strategisches Ziel weiter bearbeiten, stärkere Koordinierungsfunktion einnehmen, systematische Kompetenzförderung und interkulturelle Personalentwicklung, attraktive Öffentlichkeitsarbeit für alle Ebenen, dialogorientierte und interdisziplinäre Verbandskommunikation ermöglichen, Zusammenarbeit mit Migrantenvverbänden und Vernetzung unterstützen.

5 Befragung im Ehrenamt

5.1 Methodisches Vorgehen

Auch die Befragung im Ehrenamt wurde im Vorwege mit zwei Anschreiben durch das Generalsekretariat beworben. Die Befragung wurde online durchgeführt. Als technische Basis für die Befragung wurde die Online-Umfrage-Applikation LimeSurvey verwendet. Aufgrund der geltenden Datenschutzbestimmungen des DRK konnten dem Auftragnehmer keine personalisierten E-Mail-Adressen zur Verfügung gestellt werden. Die Einladung zur Befragung erfolgte deshalb über das Generalsekretariat per E-Mail über verschiedene E-Mail-Verteiler des DRK. Die beiden Zielgruppen der Befragung waren „Präsidiumsmitglieder, ehrenamtliche Vorstandsmitglieder auf Bundes-, Landes- und Kreisebene, Leitungen der Gemeinschaften“ sowie „ehrenamtliche Leitungs- und Führungskräfte auf Kreis- und Ortsebene“.

Die Befragung wurde in der Zeit vom 16. Februar bis 24. März 2017 durchgeführt. Zur Erhöhung der Beteiligung an der Befragung wurde drei Wochen nach Befragungsbeginn durch das Generalsekretariat eine zweite Einladungswelle über weitere E-Mail-Verteiler gestartet. An der Befragung nahmen 101 „Präsidiumsmitglieder, ehrenamtliche Vorstandsmitglieder auf Bundes-, Landes- und Kreisebene, Leitungen der Gemeinschaften“ teil. In der Gruppe „ehrenamtliche Leitungs- und Führungskräfte auf Kreis- und Ortsebene“ haben sich 310 an der Befragung beteiligt. Die Berechnung einer Rücklaufquote ist aufgrund des anonymen Hergangs der Befragung nicht möglich.

Die Daten wurden mit dem Statistikprogramm SPSS ausgewertet. Zur Datenanalyse wurden univariate Häufigkeitsverteilungen für jede der beiden Gruppen ermittelt, die für die Gegenüberstellung in Diagrammen oder Tabellen in der Regel als Prozentwerte dargestellt wurden.

Die Ergebnisse der Befragung können mit Bezug auf die Gesamtgröße beider Zielgruppen nicht als statistisch repräsentativ betrachtet werden. Dennoch bildet die Befragung im Sinne einer Stichprobe einen aussagekräftigen Querschnitt beider Zielgruppen ab.

5.2 Inhalte der Befragung

Ziele der Befragung sind die Ermittlung zum Stand der IKÖ im DRK und die Ableitung von Veränderungsbedarfen für die Zukunft. Die inhaltliche Ausrichtung der Fragebögen basiert auf den Ergebnissen der Fokusgruppen und der intensiven Rückkopplung mit der Fachreferentin für IKÖ. Die thematische Grobstruktur der Fragebögen mit den vier Hauptkategorien „IKÖ auf der Organisations-, Personal-, Angebots- und Kommunikations- und Kooperationse-

bene“ ist an die übergeordnete Themenstruktur der interkulturellen Qualitätsstandards³ angelehnt (siehe folgende Tabelle).

I	Angaben zur Person	<ul style="list-style-type: none"> • Geschlecht, Altersgruppe, Dauer der Verbandszugehörigkeit • Aufgabe/Funktion, Landesverband
II	IKÖ auf der Organisationsebene	<ul style="list-style-type: none"> • Bedeutsamkeit, Verschriftlichung, Instrumente, Kommunikation • Nutzen von Angeboten, Ansprechperson, Servicestelle Ehrenamt, finanzielle Mittel
III	IKÖ auf der Personalebene	<ul style="list-style-type: none"> • Interkulturelle Aspekte bei Mitgliederauswahl • Migrationsanteil bei Ehrenamtlichen • Integration und Funktion von Migrant*innen in der Gemeinschaft • Bedarf und eigene Teilnahme an Fortbildungen zu IKÖ
IV	IKÖ auf der Angebotsebene	<ul style="list-style-type: none"> • Kontakthäufigkeit mit Migrant*innen • Häufigkeit sprachlicher Verständigungsprobleme, Verfügbarkeit von Dolmetscherdiensten • Berücksichtigung kulturell bedingter Wünsche und Interessen • Hindernisse im Kontakt mit Migrant*innen
V	IKÖ auf der Kommunikations- und Kooperationsebene	<ul style="list-style-type: none"> • Zusammenarbeit mit anderen Gemeinschaften • Zusammenarbeit mit Migrantenorganisationen und deren Nutzen • erlebte Unterstützung bei der Umsetzung der IKÖ
VI	IKÖ in der Zukunft	<ul style="list-style-type: none"> • Umgang mit dem Begriff „Interkulturelle Öffnung“ • Bedeutsamkeit interkultureller Aspekte für die Zukunft des Verbandes • Unterstützungsbedarf

Tabelle: Überblick zum Inhalt der Befragung im Ehrenamt

Die Fragebögen für die beiden Gruppen „Präsidiumsmitglieder, ehrenamtliche Vorstandsmitglieder auf Bundes-, Landes- und Kreisebene, Leitungen der Gemeinschaften“ (siehe Anhang: Fragebogen C) und „ehrenamtliche Leitungs- und Führungskräfte auf Kreis- und Ortsebene“ (siehe Anhang: Fragebogen D) enthalten jeweils sechs Themenblöcke mit 35 bzw. 34 inhaltlichen Fragen.

³ siehe Arbeitshilfe „Interkulturelle Öffnung im DRK“ vom 20. Februar 2014

5.3 Darstellung der Ergebnisse

Die Ergebnisse der Befragung werden im Folgenden entlang der Struktur des Fragebogens dargestellt.

5.3.1 Angaben zur Person

In der Kategorie „Angaben zur Person“ wurden von den Teilnehmenden Geschlecht, Altersgruppe, Funktion, Dauer der ehrenamtlichen Tätigkeit und die Zugehörigkeit zum Landesverband erfragt.

Geschlecht

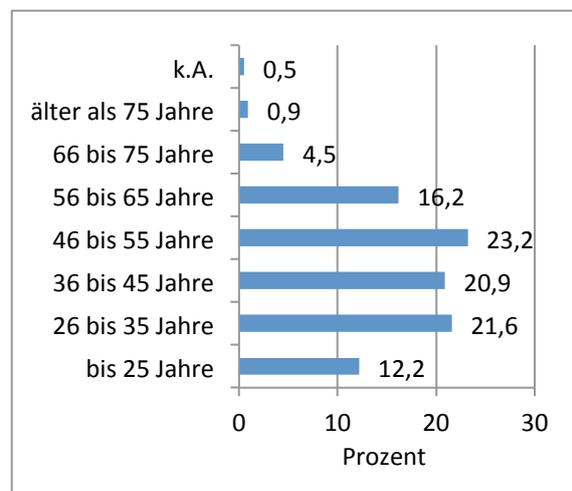
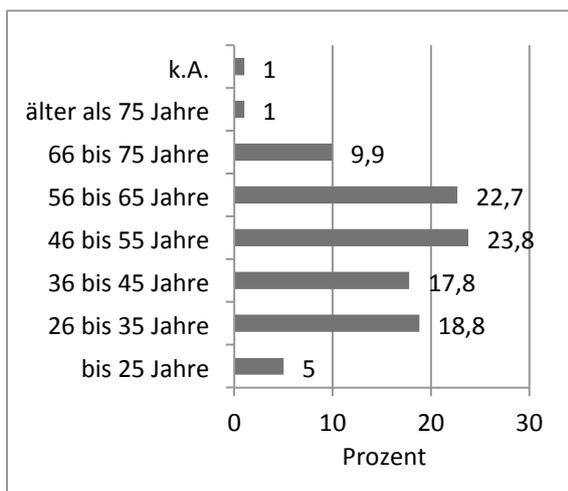
In der Gruppe „Präsidiumsmitglieder, ehrenamtliche Vorstandsmitglieder auf Bundes-, Landes- und Kreisebene, Leitungen der Gemeinschaften“ (n=101) sind 28 Prozent der Teilnehmenden weiblich und 71 Prozent männlich (keine Angabe = 1%). Die Gruppe „ehrenamtliche Leitungs- und Führungskräfte auf Kreis- und Ortsebene“ (n=310) setzt sich aus 34 Prozent weiblichen und 66 Prozent männlichen Teilnehmenden zusammen.

Altersgruppe

In der Gruppe „Präsidiumsmitglieder, ehrenamtliche Vorstandsmitglieder auf Bundes-, Landes- und Kreisebene, Leitungen der Gemeinschaften“ sind die Teilnehmenden am stärksten in den beiden Altersgruppen „46 bis 55 Jahre“ und „56 bis 65 Jahre“ vertreten. Die Teilnehmenden der Gruppe „ehrenamtliche Leitungs- und Führungskräfte auf Kreis- und Ortsebene“ sind nahezu gleich häufig den drei Altersgruppen „46 bis 55 Jahre“, „26 bis 35 Jahre“ und „36 bis 45 Jahre“ zuzuordnen.

Präsidiumsmitglieder, ehrenamtliche Vorstandsmitglieder auf Bundes-, Landes- und Kreisebene, Leitungen der Gemeinschaften (n=101)

ehrenamtliche Leitungs- und Führungskräfte auf Kreis- und Ortsebene (n=310)

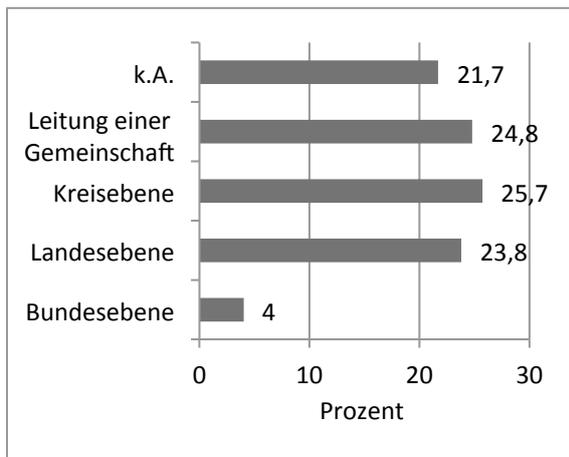


Abbildungen: Zu welcher Altersgruppe gehören Sie?

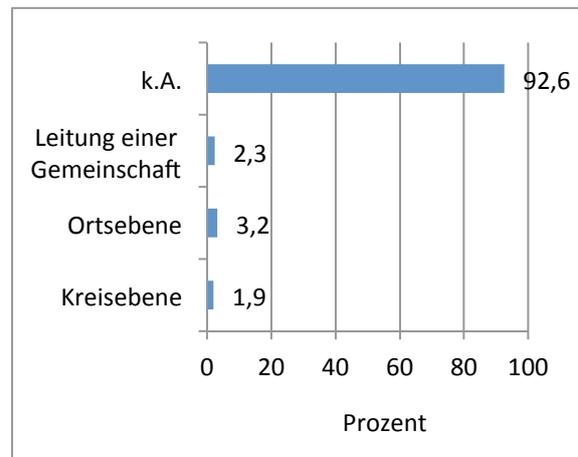
Funktionsebene im Verband

Die Teilnehmenden der Gruppe „Präsidiumsmitglieder, ehrenamtliche Vorstandsmitglieder auf Bundes-, Landes- und Kreisebene, Leitungen der Gemeinschaften“ sind am häufigsten auf Kreisebene, Landesebene und als Leitung einer Gemeinschaft aktiv. In der Gruppe „ehrenamtliche Leitungs- und Führungskräfte auf Kreis- und Ortsebene“ haben die Teilnehmenden dazu überwiegend keine Angabe gemacht.

Präsidiumsmitglieder, ehrenamtliche Vorstandsmitglieder auf Bundes-, Landes- und Kreisebene, Leitungen der Gemeinschaften (n=101)



ehrenamtliche Leitungs- und Führungskräfte auf Kreis- und Ortsebene (n=310)

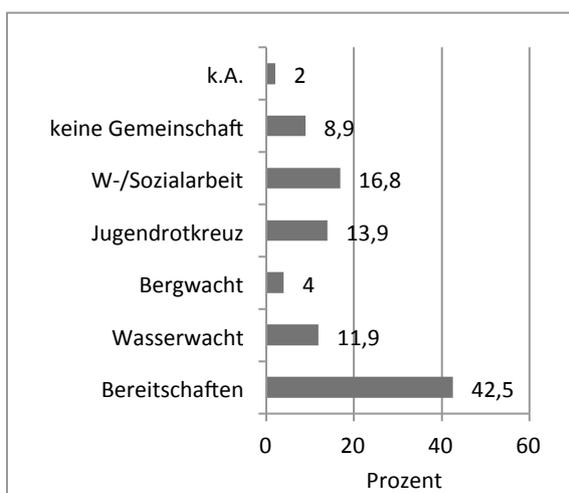


Abbildungen: Sie sind ehrenamtlich aktiv auf...?

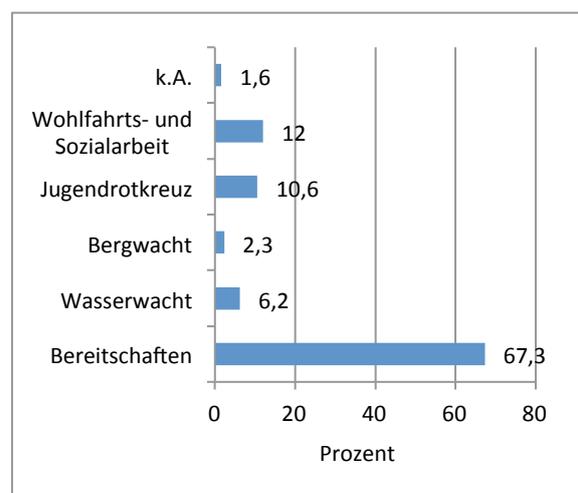
Gemeinschaftszugehörigkeit

Die Teilnehmenden beider Gruppen gehören am häufigsten den „Bereitschaften“ an.

Präsidiumsmitglieder, ehrenamtliche Vorstandsmitglieder auf Bundes-, Landes- und Kreisebene, Leitungen der Gemeinschaften (n=101)



ehrenamtliche Leitungs- und Führungskräfte auf Kreis- und Ortsebene (n=310)



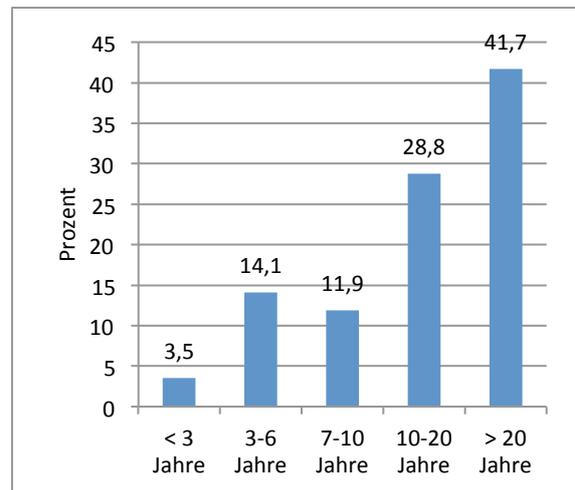
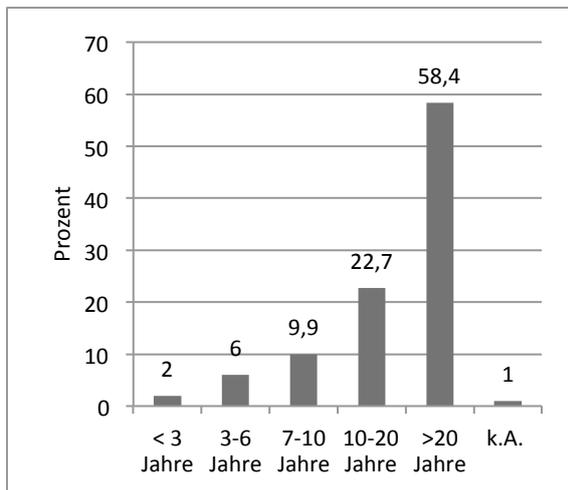
Abbildungen: Zu welcher Gemeinschaft gehören Sie?

Dauer der hauptamtlichen Tätigkeit

Die Teilnehmenden beider Gruppen sind überwiegend „mehr als 20 Jahre“ und „10 bis 20 Jahre“ ehrenamtlich für das DRK tätig.

Präsidiumsmitglieder, ehrenamtliche Vorstandsmitglieder auf Bundes-, Landes- und Kreisebene, Leitungen der Gemeinschaften (n=101)

ehrenamtliche Leitungs- und Führungskräfte auf Kreis- und Ortsebene (n=310)



Abbildungen: Wie lange sind Sie schon ehrenamtlich im DRK tätig?

Landesverband

In der Gruppe „Präsidiumsmitglieder, ehrenamtliche Vorstandsmitglieder auf Bundes-, Landes- und Kreisebene, Leitungen der Gemeinschaften“ (n=101) sind die Landesverbände Hessen, Baden-Württemberg, Niedersachsen und Westfalen Lippe am stärksten vertreten [absolute Zahlen: Baden-Württemberg 10, Badisches RK 4, Bayern 1, Berlin 0, Brandenburg 3, Bremen 0, Hamburg 2, Hessen 14, Mecklenburg Vorpommern 6, Niedersachsen 10, Nordrhein 6, Oldenburg 1, Rheinland-Pfalz 4, Saarland 0, Sachsen 7, Sachsen-Anhalt 5, Schleswig-Holstein 4, Thüringen 7, Westfalen Lippe 9].

Teilnehmende aus der Gruppe „ehrenamtliche Leitungs- und Führungskräfte auf Kreis- und Ortsebene“ (n=310) stammen am häufigsten aus den Landesverbänden Baden-Württemberg, Westfalen Lippe, Niedersachsen, Hessen und Nordrhein [absolute Zahlen: Baden-Württemberg 65, Badisches RK 5, Bayern 3, Berlin 4, Brandenburg 17, Bremen 1, Hamburg 2, Hessen 27, Mecklenburg Vorpommern 7, Niedersachsen 37, Nordrhein 24, Oldenburg 0, Rheinland-Pfalz 3, Saarland 2, Sachsen 16, Sachsen-Anhalt 4, Schleswig-Holstein 10, Thüringen 6, Westfalen Lippe 62].

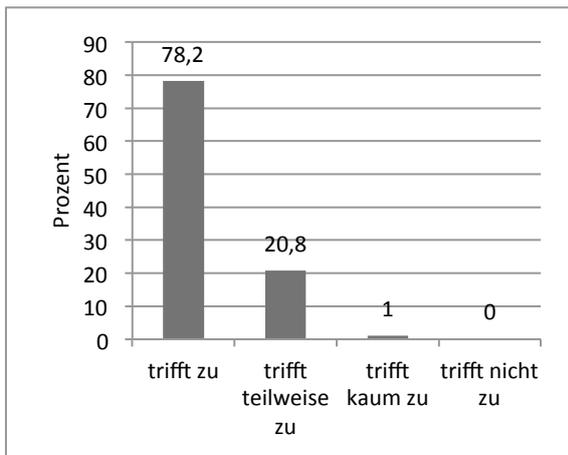
5.3.2 IKÖ auf der Organisationsebene

Die Fragestellungen in der Kategorie „IKÖ auf der Organisationsebene“ sollen Auskunft darüber geben, in welchem Umfang IKÖ im Verband verankert ist.

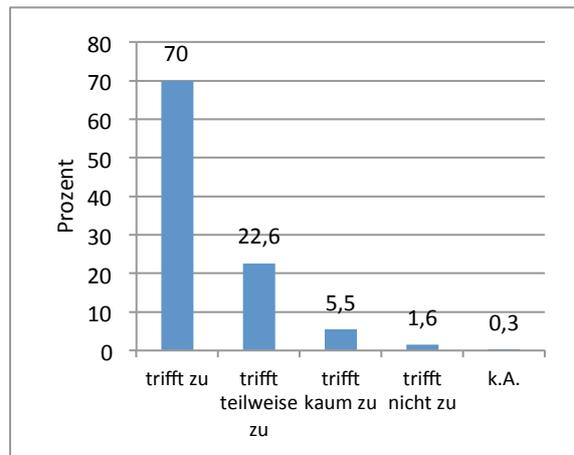
Bedeutsamkeit der IKÖ

Die Teilnehmenden beider Gruppen schätzen IKÖ überwiegend als bedeutsam für ihren Verband/ihre Gemeinschaft ein.

Präsidiumsmitglieder, ehrenamtliche Vorstandsmitglieder auf Bundes-, Landes- und Kreisebene, Leitungen der Gemeinschaften (n=101)



ehrenamtliche Leitungs- und Führungskräfte auf Kreis- und Ortsebene (n=310)

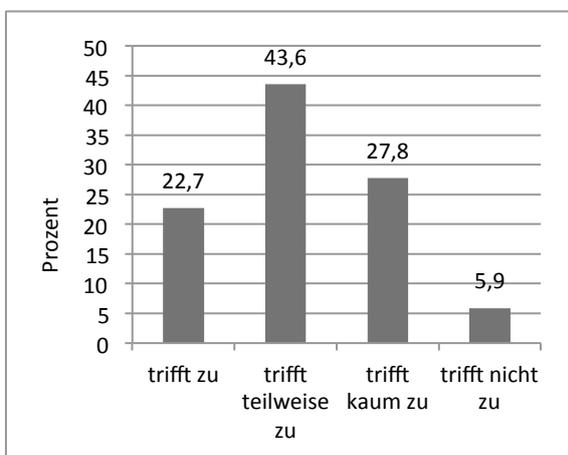


Abbildungen: Ich halte IKÖ in meinem Verband/in meiner Gemeinschaft für wichtig.

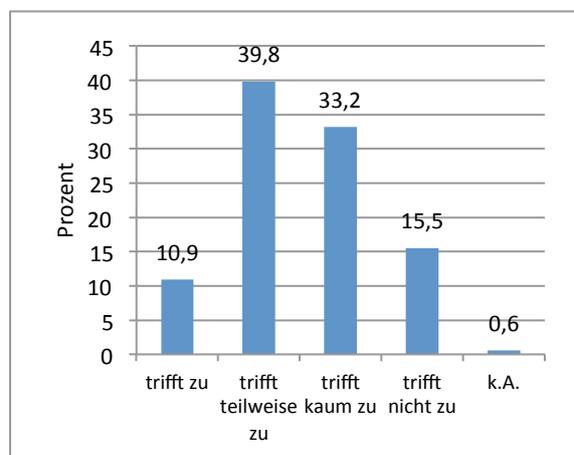
Einschätzung zur Umsetzung der IKÖ

Nach überwiegender Einschätzung der Teilnehmenden beider Gruppen wurde in den letzten Jahren zur Umsetzung von IKÖ im Verband/in der Gemeinschaft viel erreicht.

Präsidiumsmitglieder, ehrenamtliche Vorstandsmitglieder auf Bundes-, Landes- und Kreisebene, Leitungen der Gemeinschaften (n=101)



ehrenamtliche Leitungs- und Führungskräfte auf Kreis- und Ortsebene (n=310)



Abbildungen: In meinem Verband/in meiner Gemeinschaft wurde in den letzten Jahren zur Umsetzung von IKÖ viel erreicht.

Verschriftlichung der IKÖ

Nach den Angaben der Gruppe „Präsidiumsmitglieder, ehrenamtliche Vorstandsmitglieder auf Bundes-, Landes- und Kreisebene, Leitungen der Gemeinschaften“ (n=101) wurde IKÖ in der Rangfolge der Nennungen schriftlich vereinbart als: Beschluss der Bundes-/Landesleitung der Gemeinschaft (12%), Präsidiumsbeschluss (9%), Vorstandsbeschluss (5%). In 74 Prozent der Fälle machten die Teilnehmenden diesbezüglich keine Angabe.

Verschriftlichung von Zielen und Maßnahmen

Die Teilnehmenden der Gruppe „Präsidiumsmitglieder, ehrenamtliche Vorstandsmitglieder auf Bundes-, Landes- und Kreisebene, Leitungen der Gemeinschaften“ stimmen der Verschriftlichung von Zielen und Maßnahmen zur Umsetzung von IKÖ in einem Drittel der Fälle zu.

	trifft zu	trifft nicht zu	nicht bekannt
„Präsidiumsmitglieder, ehrenamtliche Vorstandsmitglieder auf Bundes-, Landes- und Kreisebene, Leitungen der Gemeinschaften“ (n=101)	33,6%	38,6%	27,8%

Tabelle: Verschriftlichung von Zielen und Maßnahmen zur Umsetzung von IKÖ

Instrumente zur Umsetzung der IKÖ

Nach den Angaben der Teilnehmenden der Gruppe „Präsidiumsmitglieder, ehrenamtliche Vorstandsmitglieder auf Bundes-, Landes- und Kreisebene, Leitungen der Gemeinschaften“ (n=101) werden auf der Verbandsebene die vorgegebenen Instrumente zur Umsetzung der IKÖ in folgender Rangfolge der Nennungen angewendet: „Evaluation“ (16%), „Steuerungs- und Lenkungsgruppen“ (12%) und „Monitoring“ (5%). In 67 Prozent der Fälle machten die Teilnehmenden diesbezüglich keine Angabe.

Kommunikation zur IKÖ

Die Teilnehmenden der Gruppe „Präsidiumsmitglieder, ehrenamtliche Vorstandsmitglieder auf Bundes-, Landes- und Kreisebene, Leitungen der Gemeinschaften“ (n=101) gaben an, dass über die Umsetzung der IKÖ in folgender Rangfolge der Nennungen regelmäßig berichtet wird in: „Auswertungs- und Reflexionsgesprächen“ (20%), „Gremien“ (14%), „Präsidium/Vorstand“ (13%), „Bundes-/Landesausschuss der Gemeinschaft“ (12%), „Gemeinschaftsabende“ (8%). In 33 Prozent der Fälle wurden diesbezüglich keine Angaben gemacht.

Nach der Einschätzung der Teilnehmenden der Gruppe „ehrenamtliche Leitungs- und Führungskräfte auf Kreis- und Ortsebene“ (n=310) wird in Besprechungen (2%) und Gremien (1)

kaum über die Umsetzung der IKÖ berichtet. In der Mehrzahl der Fälle (97%) wurden dazu keine Angaben gemacht.

Nutzen von Angeboten des Bundesverbandes

Der Nutzen und Bekanntheitsgrad der Angebote des Bundesverbandes wurde durch die beiden Gruppen unterschiedlich bewertet. Insgesamt wurden in beiden Gruppen das Rahmenkonzept IKÖ, die Fachtagungen IKÖ, die Schulungsangebote und die Arbeitshilfe IKÖ am häufigsten als nützlich bewertet. Die Homepage IKÖ und die Fachtagungen zu IKÖ wurden von den Teilnehmenden der Gruppe „Präsidiumsmitglieder, ehrenamtliche Vorstandsmitglieder auf Bundes-, Landes- und Kreisebene, Leitungen der Gemeinschaften“ häufiger als nützlich bewertet. In beiden Gruppen waren die Broschüren der Landesverbände, die Homepage IKÖ und die Schulungsangebote des Generalsekretariats am wenigsten bekannt.

Präsidiumsmitglieder, ehrenamtliche Vorstandsmitglieder auf Bundes-, Landes- und Kreisebene, Leitungen der Gemeinschaften (n=101)

ehrenamtliche Leitungs- und Führungskräfte auf Kreis- und Ortsebene (n=310)

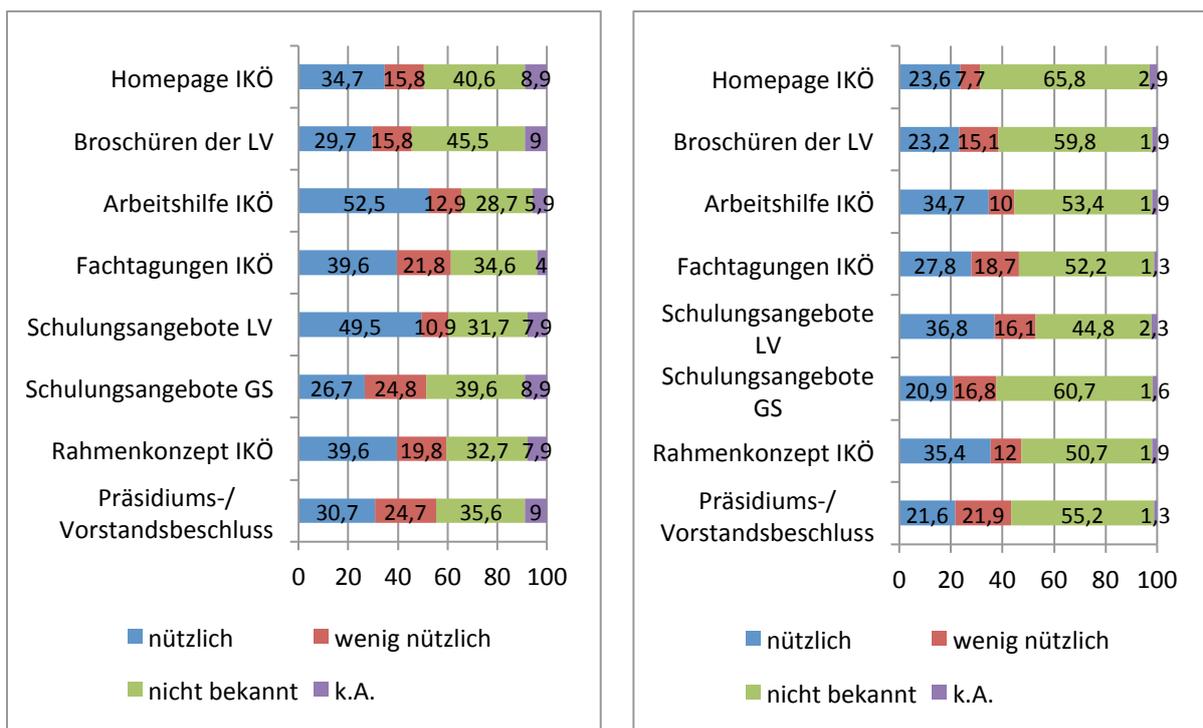


Abbildung: Bewertung des Nutzens von Angeboten des Bundesverbandes

Ansprechperson für IKÖ

Während die Teilnehmenden der Gruppe „Präsidiumsmitglieder, ehrenamtliche Vorstandsmitglieder auf Bundes-, Landes- und Kreisebene, Leitungen der Gemeinschaften“ in 20 Prozent der Fälle auf eine Ansprechperson für IKÖ zurückgreifen können, trifft dies auf die Teil-

nehmenden der Gruppe „ehrenamtliche Leitungs- und Führungskräfte auf Kreis- und Ortsebene“ in weniger als 1 Prozent der Fälle zu.

	ja	nein	nicht bekannt	keine Angabe
„Präsidiumsmitglieder, ehrenamtliche Vorstandsmitglieder auf Bundes-, Landes- und Kreisebene, Leitungen der Gemeinschaften“ (n=101)	19,8%	28,7%	26,8%	24,7%
ehrenamtliche Leitungs- und Führungskräfte auf Kreis- und Ortsebene“ (n=310)	0,3%	30,7%	44,8%	24,2%

Tabelle: Haben Sie in Ihrem Verband eine Ansprechperson für die IKÖ?

Servicestelle Ehrenamt

Nach den Angaben der Teilnehmenden der Gruppe „Präsidiumsmitglieder, ehrenamtliche Vorstandsmitglieder auf Bundes-, Landes- und Kreisebene, Leitungen der Gemeinschaften“ gibt es in einem Drittel der Fälle eine Servicestelle Ehrenamt im Verband. Im Gegensatz dazu gaben nur 4 Prozent der Teilnehmenden der Gruppe „ehrenamtliche Leitungs- und Führungskräfte auf Kreis- und Ortsebene“ an, im Verband über eine Servicestelle Ehrenamt zu verfügen. Allerdings gibt es hier gleichzeitig einen hohen Anteil von Zuordnungen zu den Kategorien „nicht bekannt“ und „keine Angabe“.

	ja	nein	nicht bekannt	keine Angabe
„Präsidiumsmitglieder, ehrenamtliche Vorstandsmitglieder auf Bundes-, Landes- und Kreisebene, Leitungen der Gemeinschaften“ (n=101)	32,7%	22,8%	3%	41,5%
ehrenamtliche Leitungs- und Führungskräfte auf Kreis- und Ortsebene“ (n=310)	3,9%	14,5%	15,5%	66,1%

Tabelle: Gibt es in Ihrem Verband eine Servicestelle Ehrenamt?

Zusammenarbeit mit der Servicestelle Ehrenamt

Die Frage nach der Zusammenarbeit mit der Servicestelle Ehrenamt beantworteten aus der Gruppe „Präsidiumsmitglieder, ehrenamtliche Vorstandsmitglieder auf Bundes-, Landes- und Kreisebene, Leitungen der Gemeinschaften“ (n=101) 31 Teilnehmende und in der Gruppe „ehrenamtliche Leitungs- und Führungskräfte auf Kreis- und Ortsebene“ (n=310) 12 Teilnehmende mit „ja“.

Unterstützung durch die Servicestelle Ehrenamt

Einer Unterstützung bei der Umsetzung der IKÖ durch die Servicestelle Ehrenamt stimmten aus der Gruppe „Präsidiumsmitglieder, ehrenamtliche Vorstandsmitglieder auf Bundes-, Landes- und Kreisebene, Leitungen der Gemeinschaften“ (n=101) 19 Teilnehmende und aus der Gruppe „ehrenamtliche Leitungs- und Führungskräfte auf Kreis- und Ortsebene“ (n=310) 5 Teilnehmende zu.

Mittel zur Umsetzung der IKÖ

Zur Frage nach Mitteln für die Umsetzung der IKÖ benannten die Teilnehmenden der Gruppe „Präsidiumsmitglieder, ehrenamtliche Vorstandsmitglieder auf Bundes-, Landes- und Kreisebene, Leitungen der Gemeinschaften“ (n=101) die vorgegebenen Kategorien nach der Häufigkeit der Nennungen in folgender Rangfolge: „befristete Mittel“ 10,9%, „Honorarmittel“ 7,9%, ein „Budget“ 5%, „personelle Ressourcen in Teilzeit“ 4% und „personelle Ressourcen in Vollzeit“ 3%. Mit 69,2 Prozent machte die Mehrzahl der Teilnehmenden diesbezüglich keine Angaben.

5.3.3 IKÖ auf der Personalebene

Mit den Fragestellungen der Kategorie „IKÖ auf der Personalebene“ soll ein Überblick dazu gegeben werden, inwiefern IKÖ im Präsidium bzw. ehrenamtlichen Verband/in den Gemeinschaften im Zusammenhang mit der Gewinnung und Qualifizierung von Ehrenamtlichen eine Rolle spielt.

*Bedeutsamkeit der Gewinnung von Migrant*innen für ehrenamtliche Mitwirkung*

Die Teilnehmenden der Gruppe „ehrenamtliche Leitungs- und Führungskräfte auf Kreis- und Ortsebene“ (n=310) wurden danach befragt, für wichtig sie die künftige Gewinnung von Menschen mit Migrationshintergrund für die ehrenamtliche Mitwirkung in ihrer Gemeinschaft halten. Dazu wurden für die vorgegebenen Antwortkategorien folgende Einschätzungen abgegeben: „sehr wichtig“ 43,2%, „wichtig“ 45,5%, „nicht so wichtig“ 9,4% und „unwichtig“ 1,9%.

Interkulturelle Aspekte bei der Mitgliederauswahl

Die Teilnehmenden beider Gruppen gaben am häufigsten an, dass Anfragen zur Mitwirkung von Menschen mit Migrationshintergrund willkommen und interkulturelle Kompetenzen erwünscht sind. Deutlich weniger häufig wurde zugestimmt, dass Menschen mit Migrationshintergrund gezielt für die Mitwirkung auf der operativen oder Führungs- und Leitungsebene geworben werden.

Angaben in Prozent	„Präsidiumsmitglieder, ehrenamtliche Vorstandsmitglieder auf Bundes-, Landes- und Kreisebene, Leitungen der Gemeinschaften“ (n=101)					ehrenamtliche Leitungs- und Führungskräfte auf Kreis- und Ortsebene“ (n=310)				
	trifft zu	trifft teilweise zu	trifft kaum zu	trifft nicht zu	k.A.	trifft zu	trifft teilweise zu	trifft kaum zu	trifft nicht zu	k.A.
Interkulturelle Kompetenzen sind erwünscht.	47,5	27,8	14,8	5,9	4	53,6	31,3	12,2	2,6	0,3
Anfragen zur Mitwirkung von Menschen mit Migrationshintergrund sind willkommen.	66,3	16,8	9,9	3	4	71,3	22,6	3,5	1,9	0,7
Menschen mit Migrationshintergrund werden gezielt zur Mitwirkung auf der operativen Ebene geworben.	15,8	21,8	29,7	27,7	5	8,4	29,4	29,3	31,9	1
Menschen mit Migrationshintergrund werden gezielt zur Mitwirkung auf der Führungs- und Leitungsebene geworben.	4	13,9	37,5	36,7	7,9	1	19,1	27,4	50,6	1,9

Tabelle: Inwiefern sind interkulturelle Aspekte für die Auswahl neuer Mitglieder relevant?

*Anteil von Migrant*innen an neugewonnenen Ehrenamtlichen*

Die Teilnehmenden beider Gruppen schätzten den prozentualen Anteil der Menschen mit Migrationshintergrund, die in den vergangenen 5 Jahren für die ehrenamtliche Mitwirkung im Präsidium bzw. ehrenamtlichen Vorstand / in der Gemeinschaft im Verhältnis zur Gesamtzahl gewonnen wurden am häufigsten unter 10 Prozent ein.

	>10%	10-30%	31-50%	51-80%	81-100%
„Präsidiumsmitglieder, ehrenamtliche Vorstandsmitglieder auf Bundes-, Landes- und Kreisebene, Leitungen der Gemeinschaften“ (n=101) (k.A. = 3%)	80,2%	15,8%	0%	0%	1%
ehrenamtliche Leitungs- und Führungskräfte auf Kreis- und Ortsebene“ (n=310)	79,7%	18,4%	1,9%	0%	0%

Tabelle: Anteil von Migrant*innen an neugewonnenen Ehrenamtlichen in den vergangenen 5 Jahren

Integration von Migrant*innen

In beiden Gruppen bewerteten die Teilnehmenden die Integration von Menschen mit Migrationshintergrund anhand der vorgegebenen Aspekte sehr positiv.

„Menschen mit Migrationshintergrund werden...“ (Angaben in Prozent)	„Präsidiumsmitglieder, ehrenamtliche Vorstandsmitglieder auf Bundes-, Landes- und Kreisebene, Leitungen der Gemeinschaften“ (n=101)					ehrenamtliche Leitungs- und Führungskräfte auf Kreis- und Ortsebene“ (n=310)				
	trifft zu	trifft teilweise zu	trifft kaum zu	trifft nicht zu	k.A.	trifft zu	trifft teilweise zu	trifft kaum zu	trifft nicht zu	k.A.
offen aufgenommen.	64,4	24,7	6	0	4,9	60	30,3	3,5	2,3	3,9
akzeptiert.	68,3	23,8	4	0	3,9	61	29,4	3,2	1,9	4,5
gleichrangig behandelt.	59,4	25,8	9	0	5,8	56,8	29,3	6,8	2,6	4,5
mit ihren Fähigkeiten und Erfahrungen wertgeschätzt.	62,3	25,7	4	2	6	56,8	28,4	7,4	2,9	4,5
aktiv einbezogen.	57,5	27,8	8,9	0	5,8	57,1	29,7	5,5	2,9	4,8

Tabelle: Bewertung zur Integration von Migrant*innen in den Gemeinschaften

Ebenen/Funktionen der ehrenamtlichen Tätigkeit von Migrant*innen

Die Teilnehmenden der Gruppe „Präsidiumsmitglieder, ehrenamtliche Vorstandsmitglieder auf Bundes-, Landes- und Kreisebene, Leitungen der Gemeinschaften“ (n=101) sollten einschätzen, auf welchen Ebenen bzw. in welchen Funktionen Ehrenamtliche mit Migrationshintergrund in den Gemeinschaften aktiv sind. Dies trifft am häufigsten für die operative Ebene und am seltensten für die Führungs- und Leitungsebenen zu.

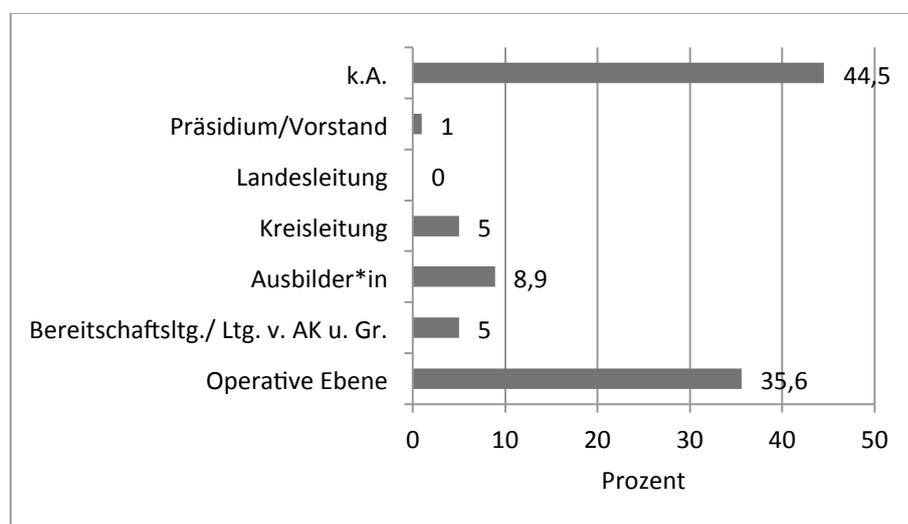


Abbildung: Ebenen/Funktionen der ehrenamtlichen Tätigkeit von Migrant*innen

Bedarf an Fortbildungen zur IKÖ

Die Teilnehmenden beider Gruppen schätzten den Bedarf an Fortbildungen zur IKÖ im Präsidium bzw. ehrenamtlichen Vorstand / in der Gemeinschaft am häufigsten als mittel („mittlerer Bedarf“) oder hoch („hoher Bedarf“) ein.

Präsidiumsmitglieder, ehrenamtliche Vorstandsmitglieder auf Bundes-, Landes- und Kreisebene, Leitungen der Gemeinschaften (n=101)

ehrenamtliche Leitungs- und Führungskräfte auf Kreis- und Ortsebene (n=310)

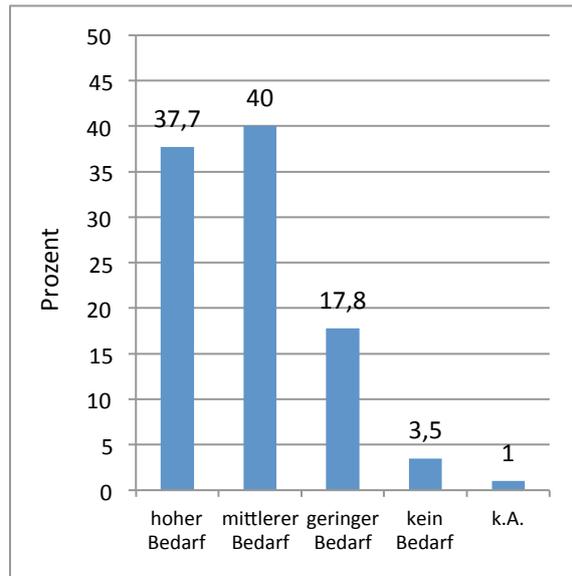
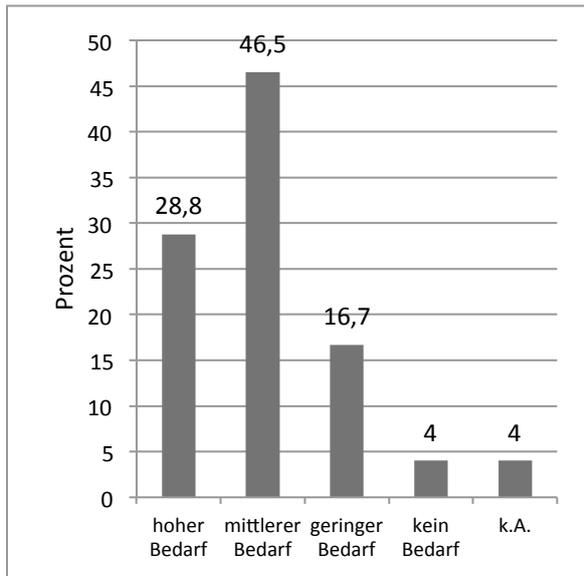


Abbildung: Einschätzung beider Gruppen zum Bedarf an Fortbildungen zu IKÖ

Fortbildungsangebote für IKÖ vom Landes- bzw. Kreisverband

Die Teilnehmenden beider Gruppen gaben in weniger als 20 Prozent der Fälle an, dass vom Landes- bzw. Kreisverband Fortbildungen zur IKÖ für das Präsidium bzw. den ehrenamtlichen Vorstand / die Gemeinschaft angeboten werden. In beiden Gruppen waren einem Großteil der Teilnehmenden entsprechende Fakten nicht bekannt. Auf die Teilnehmenden aus der Gruppe „ehrenamtliche Leitungs- und Führungskräfte auf Kreis- und Ortsebene“ traf dies deutlich häufiger zu.

	ja	nein	nicht bekannt	k.A.
„Präsidiumsmitglieder, ehrenamtliche Vorstandsmitglieder auf Bundes-, Landes- und Kreisebene, Leitungen der Gemeinschaften“ (n=101) (k.A. = 3%)	13,9%	25,8%	42,6%	17,7%
ehrenamtliche Leitungs- und Führungskräfte auf Kreis- und Ortsebene“ (n=310)	16,8%	17,4%	65,8%	-

Tabelle: Einschätzung beider Gruppen zu Fortbildungsangeboten für IKÖ

Themen der Fortbildungen zur IKÖ

Für die angebotenen Fortbildungen wurden vielfältige Themen benannt (siehe folgende Tabelle).

Präsidiumsmitglieder, ehrenamtliche Vorstandsmitglieder auf Bundes-, Landes- und Kreisebene, Leitungen der Gemeinschaften (n=101)	ehrenamtliche Leitungs- und Führungskräfte auf Kreis- und Ortsebene (n=310)
<ul style="list-style-type: none"> • Asylverfahren, Anträge, Sprachvermittlung • Ehrenamt und seine Grenzen • Arbeits- und Ausbildungsplatz • Interkulturelle Kompetenz • Mitgliederversammlung • Eingliederung in das operative Geschäft • Gewinnung von Mitgliedern/Mitarbeitern mit Migrationshintergrund • Informationen aus dem Bundesverband • Arbeitsergebnisse in verschiedenen Landes- und Kreisverbänden • internationale Erfahrungen • wissenschaftliche Erkenntnisse für die Umsetzung in die Praxis • Schulung von interkulturellen Kompetenzen in Haupt- und Ehrenamt 	<ul style="list-style-type: none"> • Diversität • IKÖ, IKÖ im Rettungsdienst • Erfahrungsaustausch von FK und LK, die entsprechend tätig sind • Erwerb von interkulturellen Kompetenzen • Flüchtlingshilfe und verwandte Themen • Infoveranstaltungen, Workshops und Trainings zu IK • Interkulturelle Begegnung • IK und Kommunikation • Einführung in die Arbeit mit Menschen mit Migrationshintergrund • Umgang mit verschiedenen Kulturen in Bädern • Integration in die Gemeinschaft • niedrigschwellige Angebote im EA • Wohlfahrtsarbeit • Wie kann ich werben und wie gehe ich auf Menschen zu?

Tabelle: Nennungen beider Gruppen

Teilnahme von Ehrenamtlichen an Fortbildungen zur IKÖ

Die Teilnehmenden der Gruppe „ehrenamtliche Leitungs- und Führungskräfte auf Kreis- und Ortsebene“ schätzten ein, dass die überwiegende Mehrheit der Ehrenamtlichen ihrer Gemeinschaft nicht an Fortbildungsangeboten zur IKÖ teilgenommen hat.

Angaben in Prozent	>10	10-30	31-50	51-80	81-100	k.A.
ehrenamtliche Leitungs- und Führungskräfte auf Kreis- und Ortsebene“ (n=310)	89%	8,1%	2,3%	0%	0%	0,6%

Tabelle: Anteil von Ehrenamtlichen, die an IKÖ-Fortbildungen teilgenommen haben

Teilnahme der Führungs-bzw. Leitungs-kräfte an Fortbildungen zur IKÖ

Während die Teilnehmenden der Gruppe „Präsidiumsmitglieder, ehrenamtliche Vorstandsmitglieder auf Bundes-, Landes- und Kreisebene, Leitungen der Gemeinschaften“ zu einem geringen Anteil an Fortbildungsangeboten zur IKÖ teilgenommen haben, trifft dies auf die

Teilnehmenden der Gruppe „ehrenamtliche Leitungs- und Führungskräfte auf Kreis- und Ortsebene“ nur zu einem zu vernachlässigenden Anteil zu.

	ja	nein	keine Angabe
Präsidiumsmitglieder, ehrenamtliche Vorstandsmitglieder auf Bundes-, Landes- und Kreisebene, Leitungen der Gemeinschaften (n=101)	15,8%	67,3%	16,9%
ehrenamtliche Leitungs- und Führungskräfte auf Kreis- und Ortsebene“ (n=310)	1%	80,9%	18,1%

Tabelle: Teilnahme von Führungs- bzw. Leitungskräften an Fortbildungsangeboten zur IKÖ

Thematisierung von IKÖ

Die Teilnehmenden der Gruppe „ehrenamtliche Leitungs- und Führungskräfte auf Kreis- und Ortsebene“ (n=310) haben zu der Frage, ob sie als Führungs- bzw. Leitungskraft das Thema IKÖ regelmäßig in verschiedene Gremien einbringen, in der Mehrzahl der Fälle keine Angabe gemacht („keine Angabe“ 96,8%, „Gremien, denen Sie vorstehen bzw. in denen Sie mitwirken“ 1,6%, „Auswertungsgespräche von Einsätzen/Reflexionsgespräche“ 1%, „Gemeinschaftsabende“ 0,6%).

5.3.4 IKÖ auf der Angebotsebene

Die Einschätzungen zur Kategorie „IKÖ auf der Angebotsebene“ sollen Aufschluss darüber geben, inwiefern interkulturelle Aspekte für die Einbringung der Hilfeleistungen der Gemeinschaften wichtig sind.

*Kontakt mit Migrant*innen in der ehrenamtlichen Arbeit*

Die Teilnehmenden beider Gruppen geben in der Mehrzahl der Fälle an, dass Ehrenamtliche der Gemeinschaften in ihrer ehrenamtlichen Arbeit/ihren Einsätzen mit Menschen mit Migrationshintergrund zu tun haben.

	trifft zu	trifft teilweise zu	trifft kaum zu	trifft nicht zu
Präsidiumsmitglieder, ehrenamtliche Vorstandsmitglieder auf Bundes-, Landes- und Kreisebene, Leitungen der Gemeinschaften (n=101) (k.A. = 4%)	56,4%	32,6%	5%	2%
ehrenamtliche Leitungs- und Führungskräfte auf Kreis- und Ortsebene“ (n=310) (k.A. = 1,3%)	44,5%	34,9%	14,1%	5,2%

Tabelle: Kontakt von Ehrenamtlichen zu Migrant*innen während der ehrenamtlichen Arbeit

Häufigkeit von Situationen mit fehlender sprachlicher Verständigung

Nach den Angaben der Teilnehmenden beider Gruppen entstehen für Ehrenamtliche während ihrer ehrenamtlichen Arbeit/ihren Einsätzen mit Menschen mit Migrationshintergrund verhältnismäßig selten Situationen, in denen eine sprachliche Verständigung nicht möglich ist.

Angaben in Prozent	täglich	wöchentlich	monatlich	seltener	k.A.
Präsidiumsmitglieder, ehrenamtliche Vorstandsmitglieder auf Bundes-, Landes- und Kreisebene, Leitungen der Gemeinschaften (n=101)	8,9	11,9	31,7	42,5	5
ehrenamtliche Leitungs- und Führungskräfte auf Kreis- und Ortsebene“ (n=310)	3,2	12,6	18,1	63,8	2,3

Tabelle: Häufigkeit von Situationen, in denen sprachliche Verständigung nicht möglich ist

Verfügbarkeit von Dolmetscherdiensten

Die Verfügbarkeit von Dolmetscherdiensten während der ehrenamtlichen Arbeit/der Einsätze wird durch die Teilnehmenden der Gruppe „Präsidiumsmitglieder, ehrenamtliche Vorstandsmitglieder auf Bundes-, Landes- und Kreisebene, Leitungen der Gemeinschaften“ positiver bewertet, als durch die Teilnehmenden der Gruppe „ehrenamtliche Leitungs- und Führungskräfte auf Kreis- und Ortsebene“.

Angaben in Prozent	trifft zu	trifft teilweise zu	trifft kaum zu	trifft nicht zu	k.A.
Präsidiumsmitglieder, ehrenamtliche Vorstandsmitglieder auf Bundes-, Landes- und Kreisebene, Leitungen der Gemeinschaften (n=101)	6	28,7	27,7	31,7	5,9
ehrenamtliche Leitungs- und Führungskräfte auf Kreis- und Ortsebene“ (n=310)	3,5	16,8	22,3	53,5	3,9

Tabelle: Einschätzungen zur Verfügbarkeit von Dolmetscherdienste in der ehrenamtlichen Arbeit

*Berücksichtigung kulturell bedingter Wünsche/Interessen der Migrant*innen*

Nach den Angaben der Teilnehmenden beider Gruppen berücksichtigen die Ehrenamtlichen der Gemeinschaften im Kontakt mit Menschen mit Migrationshintergrund überwiegend deren kulturelle bedingte Wünsche und Interessen.

Präsidiumsmitglieder, ehrenamtliche Vorstandsmitglieder auf Bundes-, Landes- und Kreisebene, Leitungen der Gemeinschaften (n=101)

ehrenamtliche Leitungs- und Führungskräfte auf Kreis- und Ortsebene (n=310)

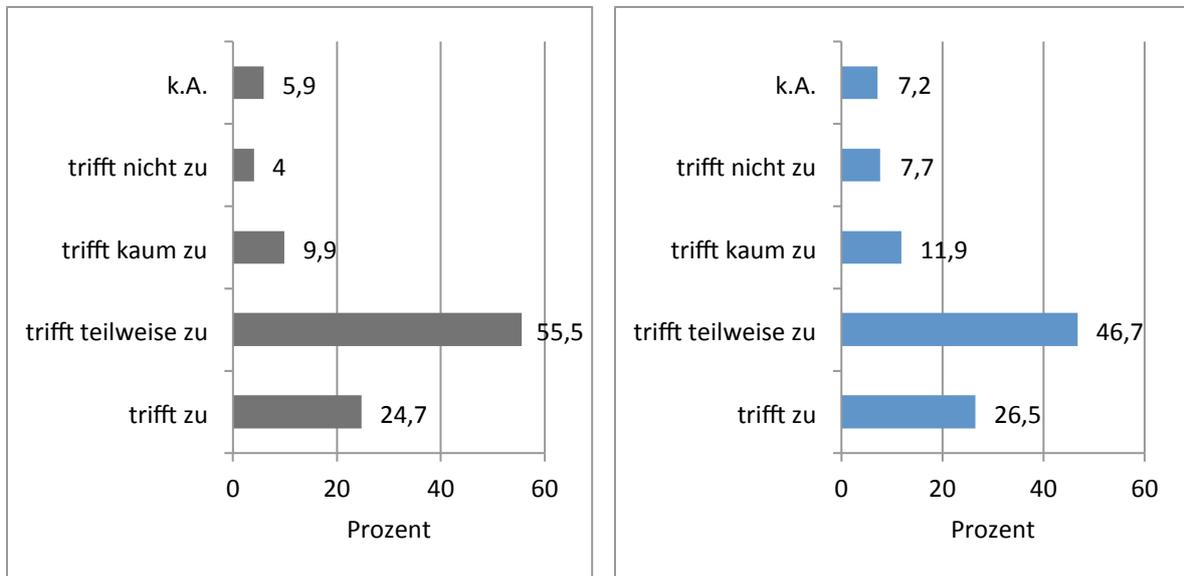


Abbildung: Einschätzung zur Berücksichtigung kulturelle bedingter Wünsche/Interessen von Migrant*innen durch Ehrenamtliche

Hindernisse im Kontakt mit Migrant*innen

In der Auswertung der Nennungen der Gruppe „Präsidiumsmitglieder, ehrenamtliche Vorstandsmitglieder auf Bundes-, Landes- und Kreisebene, Leitungen der Gemeinschaften“ ergaben sich als häufigste Hindernisse im Kontakt mit Menschen mit Migrationshintergrund in der ehrenamtlichen Arbeit: Haltung gegenüber Fremden, Grüppchenbildung im Ehrenamt, fehlende Akzeptanz von Migrant*innen als gleichberechtigte Helfer und Sprachbarrieren.

Präsidiumsmitglieder, ehrenamtliche Vorstandsmitglieder auf Bundes-, Landes- und Kreisebene, Leitungen der Gemeinschaften (n=101, 35 Nennungen)	
Personalebene	<ul style="list-style-type: none"> • Haltung gegenüber Fremden (Anspruchshaltung von Migranten, fehlende Zuverlässigkeit von Migranten, Vorurteile, Unsicherheit, kulturelle Vorbehalte, Hemmschwellen von Führungskräften im Kontakt mit Migranten) • Grüppchenbildung der Ehrenamtlichen • Akzeptanz von Migranten als Kunden, aber nicht als gleichberechtigte Helfer
Kommunikations-/Kooperationsebene	<ul style="list-style-type: none"> • Sprachbarrieren • Probleme der Migranten untereinander

Tabelle: Ergebnisse der Auswertung zu Hindernissen im Kontakt mit Migrant*innen

Zur Verdeutlichung der genannten Inhalte sollen im Folgenden einige Zitate benannt werden.

„Es gibt keine Hindernisse. Manche Dinge brauchen nur etwas länger oder eine Recherche über Sitten und Gebräuche.“

„Obwohl dringend Ehrenamtliche gesucht werden ist der Druck noch nicht groß genug, dass uns diese Menschen eine wichtige Hilfe sind. Vorurteile gegenüber den Migranten bestehen leider immer noch.“

„Die Hemmschwelle der bisherigen Führungskräfte Menschen mit Migrationshintergrund gezielt anzusprechen ist meiner Ansicht zu hoch. Hier wird viel Potential verschenkt. Ich bin der Meinung man sollte gerade in dieser Richtung viel investieren, denn die Menschen mit Migrationshintergrund sind dem Roten Kreuz sehr aufgeschlossen gegenüber. Da sie in ihren Fluchterzählungen meistens sehr positive Erlebnisse mit dem Roten Kreuz gesammelt haben und sich nun gerne revanchieren und aktiv mit einbringen möchten.“

„Der Ehrenamtliche im DRK neigt zur Grüppchenbildung unter Gleichgesinnten. Menschen mit Migrationshintergrund - insbesondere frisch Zugewanderte - werden als Kunden gern gesehen/wahrgenommen, aber weniger ‚auf Augenhöhe‘ als ehrenamtliche Helfer akzeptiert.“

„Migranten als Helfer haben untereinander Konflikte, Animositäten und Rivalitäten.“

Für die Gruppe „ehrenamtliche Leitungs- und Führungskräfte auf Kreis- und Ortsebene“ ergab die Auswertung der Nennungen als häufigste Hindernisse im Kontakt mit Menschen mit Migrationshintergrund in der ehrenamtlichen Arbeit: fehlende Unterstützung, Haltung gegenüber Fremden, Sprachbarrieren und Missverständnisse.

ehrenamtliche Leitungs- und Führungskräfte auf Kreis- und Ortsebene (n=310, 141 Nennungen)	
Organisationsebene	<ul style="list-style-type: none"> • hoher bürokratischer Aufwand, mangelnde Kooperation der Behörden, fehlende Anerkennung ausländischer Bildungsabschlüsse • Vernachlässigung der Nichtmigranten und des Tagesgeschäftes • fehlende Unterstützung der Landesverbände, sowie durch Hauptamt und Servicestelle Ehrenamt
Personalebene	<ul style="list-style-type: none"> • Haltung gegenüber Fremden (fehlende Kenntnis anderer Kulturen, Misstrauen, Desinteresse, fehlende Offenheit, Vorurteile, fehlende Akzeptanz bei den Führungskräften, „deutsche Werte“ als Maßstab, Forderung nach Anpassungsbereitschaft, offener Rassismus) • Vermittlung von „Was ist Ehrenamt?“ (unterschiedliche Vorstellungen zum Ehrenamt, Unkenntnis über Ehrenamt) • Migranten fragen sich, ob "Ausländer" überhaupt erwünscht sind • Passivität bezüglich Mitgliederwerbung
Angebotsebene	<ul style="list-style-type: none"> • hoher Aufwand durch Berücksichtigung kultureller Besonderheiten (z.B. Speisen an Festen, Fastenzeit, Freitagsgebet)

Tabelle Teil1: Ergebnisse der Auswertung zu Hindernissen im Kontakt mit Migrant*innen

Fortsetzung	
Kommunikations- /Kooperationsebene	<ul style="list-style-type: none"> • Sprachbarrieren • Missverständnisse, beiderseits fehlendes Verständnis • problematisches Frauenbild/Haltung gegenüber Frauen • Migranten bleiben unter sich • schnell nachlassendes Interesse der Migranten am Ehrenamt • fehlende Mobilität der Migranten verhindert Ehrenamt • Vorbehalte gegenüber dem Kreuz als christliches Symbol

Tabelle Teil 2: Ergebnisse der Auswertung zu Hindernissen im Kontakt mit Migrant*innen

Um die genannten Inhalte zu veranschaulichen, sollen auch hier im Folgenden einige Zitate aufgeführt werden.

„Das die Personen ohne Migrationshintergrund benachteiligter dastehen als die mit Migrationshintergrund. Im Landesverband wurde die Arbeit mit Migranten so hoch geschraubt, dass die Sorgen und Nöte im Kreisverband kaum noch bearbeitet werden konnten. Wir haben teilweise Probleme gehabt unsere Leute zu Schulen und auszubilden da keine Lehrgänge mehr angeboten wurden.“

„Wenn sie sich in Deutschland integriert haben und nicht hofiert werden, KEINE!“

„Helfer sind meist unter sich, kennen sich lange. Neue Helfer auch ohne Migrationshintergrund haben dann Schwierigkeiten.“

„Das ist total unterschiedlich. Mit manchen kommt man gut zu recht mit anderen weniger. Das ist aber nicht dem Migrationshintergrund geschuldet, sondern einfach nur menschlich. Oft helfen einfach Gesten für ein gutes Miteinander!“

„Passivität bzgl. Mitgliederwerbung: Die können doch zu uns kommen, wenn sie wollen.“

„Das Rote Kreuz als Organisationselement wird teilweise als ‚kirchliches Symbol‘ von Menschen mit Migrationshintergrund gesehen und schreckt je nach der eigenen Religion ab.“

„Es wird zu viel Rücksichtnahme auf die Sitten und Gebräuche von Migranten, bezogen auf deren heimatliche oder religiöse Zugehörigkeit, erwartet oder vorausgesetzt. Diese müssen auch bereit sein sich den Gepflogenheiten der Gemeinschaft anzupassen in die sie aufgenommen werden möchten.“

„Hindernis ist die Sprache. (...) Aber das ist ein temporäres Problem. Bedeutend für die Gemeinschaft sind die Freundlichkeit der Jungs, ihr Engagement und ihr großes Interesse!“

5.3.5 IKÖ auf der Kommunikations- und Kooperationsebene

Die Aspekte der Kategorie „IKÖ auf der Kommunikations- und Kooperationsebene“ sollen Auskunft darüber geben, inwiefern Austausch und Vernetzung im Rahmen von IKÖ in der ehrenamtlichen Arbeit wichtig sind.

Zusammenarbeit mit anderen Gemeinschaften

Die Teilnehmenden der Gruppe „Präsidiumsmitglieder, ehrenamtliche Vorstandsmitglieder auf Bundes-, Landes- und Kreisebene, Leitungen der Gemeinschaften“ (n=101) gaben in 21,8 Prozent der Fälle an, mit anderen Gemeinschaften zusammen zu arbeiten („nein“ 41,6%,

„k.A.“ 36,6%). Eine Zusammenarbeit mit anderen Gemeinschaften bezieht sich in der Rangfolge der Nennungen auf die Bereitschaften (17 Nennungen), die Wohlfahrts- und Sozialarbeit (16 Nennungen) und das Jugendrotkreuz (7 Nennungen).

Dagegen spielt die Zusammenarbeit mit anderen Gemeinschaften nach den Angaben der Teilnehmenden der Gruppe „ehrenamtliche Leitungs- und Führungskräfte auf Kreis- und Ortsebene“ eher keine Rolle („ja“ 1,3%, „nein“ 67,4%, „k.A.“ 31,3%). Auch wenn die Angaben zur Frage „Wenn „ja“, mit welchen Gemeinschaften?“ in Bezug zur vorhergehenden Frage in der Häufigkeit der Nennungen nicht plausibel sind, sollen sie der Vollständigkeit halber hier benannt werden. Danach bezieht sich die Zusammenarbeit mit anderen Gemeinschaften in der Rangfolge der Nennungen auf die Bereitschaften (37 Nennungen), die Wohlfahrts- und Sozialarbeit (25 Nennungen), das Jugendrotkreuz (23 Nennungen) sowie die Bergwacht (1 Nennung) und die Wasserwacht (1 Nennung).

Zusammenarbeit mit Migrantengruppen/-organisationen

Die Teilnehmenden der Gruppe „Präsidiumsmitglieder, ehrenamtliche Vorstandsmitglieder auf Bundes-, Landes- und Kreisebene, Leitungen der Gemeinschaften“ gaben häufiger an, mit Migrantengruppen/-organisationen zusammen zu arbeiten, als die Teilnehmenden der Gruppe „ehrenamtliche Leitungs- und Führungskräfte auf Kreis- und Ortsebene“.

	ja	nein	k.A.
Präsidiumsmitglieder, ehrenamtliche Vorstandsmitglieder auf Bundes-, Landes- und Kreisebene, Leitungen der Gemeinschaften (n=101)	22,8%	49,5%	27,7%
ehrenamtliche Leitungs- und Führungskräfte auf Kreis- und Ortsebene“ (n=310)	1,6%	69,7%	28,7%

Tabelle: Arbeiten Sie mit Migrantengruppen/-organisationen zusammen?

Nutzen/Öffentlichkeitsarbeit in der Zusammenarbeit Migrantengruppen/-organisationen

Einem gegenseitigen Nutzen in der Zusammenarbeit mit Migrantengruppen/-organisationen und einer diesbezüglichen Öffentlichkeitsarbeit stimmten die Teilnehmenden der Gruppe „Präsidiumsmitglieder, ehrenamtliche Vorstandsmitglieder auf Bundes-, Landes- und Kreisebene, Leitungen der Gemeinschaften“ häufiger zu als die Teilnehmenden der Gruppe „ehrenamtliche Leitungs- und Führungskräfte auf Kreis- und Ortsebene“. Es ist allerdings zu berücksichtigen, dass in beiden Gruppen zu den genannten Aspekten in der Mehrzahl der Fälle keine Angaben gemacht wurden. Darüber hinaus werden die Angaben für die Gruppe „ehrenamtliche Leitungs- und Führungskräfte auf Kreis- und Ortsebene“ hier der Vollständigkeit

halber zwar benannt, sie sind aber in Bezug auf die vorgehende Frage in der Häufigkeit der Nennungen nicht plausibel.

Angaben in Prozent	Präsidiumsmitglieder, ehrenamtliche Vorstandsmitglieder auf Bundes-, Landes- und Kreisebene, Leitungen der Gemeinschaften (n=101)					ehrenamtliche Leitungs- und Führungskräfte auf Kreis- und Ortsebene“ (n=310)				
	trifft zu	trifft teilweise zu	trifft kaum zu	trifft nicht zu	k.A.	trifft zu	trifft teilweise zu	trifft kaum zu	trifft nicht zu	k.A.
Ich sehe einen gegenseitigen Nutzen in der Zusammenarbeit mit Migrantengruppen/-organisationen.	25,8	15,8	2	0	56,4	15,8	8,4	1,3	0	74,5
In unserem Verband/unsere(r) Einrichtung machen wir die Zusammenarbeit mit Migrantengruppen/-organisationen in unserer Öffentlichkeitsarbeit sichtbar.	19,8	14,8	6,9	2	56,5	9,7	10,7	3,2	1,9	74,5

Tabelle: Inwiefern können Sie folgenden Aussagen zustimmen?

Erlebte Unterstützung durch den Verband

In der Gegenüberstellung beider Gruppen erlebten die Teilnehmenden der Gruppe „Präsidiumsmitglieder, ehrenamtliche Vorstandsmitglieder auf Bundes-, Landes- und Kreisebene, Leitungen der Gemeinschaften“ häufiger durch den Verband eine ausreichende Unterstützung bei der Umsetzung der IKÖ in der Gemeinschaft als die Teilnehmenden der Gruppe „ehrenamtliche Leitungs- und Führungskräfte auf Kreis- und Ortsebene“.

Angaben in Prozent	trifft zu	trifft teilweise zu	trifft kaum zu	trifft nicht zu	k.A.
Präsidiumsmitglieder, ehrenamtliche Vorstandsmitglieder auf Bundes-, Landes- und Kreisebene, Leitungen der Gemeinschaften (n=101)	26,7	32,7	17,8	16,8	6
ehrenamtliche Leitungs- und Führungskräfte auf Kreis- und Ortsebene“ (n=310)	15,5	31	22,6	22,2	8,7

Tabelle: Fühlen Sie sich durch Ihren Verband bei der Umsetzung der IKÖ in Ihrer Gemeinschaft ausreichend unterstützt?

Was hat Ihnen bei der Umsetzung der IKÖ gefehlt?

Als zentrale Themen ergaben sich in der Auswertung der Nennungen beider Gruppen: Priorität des Themas, Ressourcen, strukturiertes Vorgehen, Praxisbezug, Kompetenzförderung, Öffentlichkeitsarbeit, praxisorientierte und bedarfsgerechte Angebote, Austausch und Vernetzung.

	Präsidiumsmitglieder, ehrenamtliche Vorstandsmitglieder auf Bundes-, Landes- und Kreisebene, Leitungen der Gemeinschaften (n=101, 24 Nennungen)	ehrenamtliche Leitungs- und Führungskräfte auf Kreis- und Ortsebene“ (n=310, 187 Nennungen)
Organisations- ebene	<ul style="list-style-type: none"> • Priorität des Themas (u.a. Unterstützung durch Führungs- und Leitungskräfte, Mitstreiter, IKÖ wurde z.T. als nicht wichtig eingestuft) • Ressourcen (Personal, Zeit, Geld) • Strukturiertes Vorgehen (klare Strategie, Einordnung von IKÖ in DRK-Grundsätze, Maßnahmenpläne, Konzepte für die Basis) • Praxisbezug (Thema wurde viel zu theoretisch angegangen, Berücksichtigung lokaler Gegebenheiten, "IKÖ wird noch immer nicht im Verband gelebt.") 	<ul style="list-style-type: none"> • Ressourcen (Zeit, Geld, Arbeits- und Schulungsmaterialien, Empfehlungen, Handreichungen, praxistaugliche Unterlagen für die Basis, Informationsweitergabe nach "unten", Ansprechpartner, Dolmetscher, Fachdozenten, Beratung und Unterstützung durch HA und Servicestelle EA, Rechtsbeistand bei rassistischen Angriffen, Unterstützung durch Kollegen) • Priorität des Themas (Kenntnis vom Thema überhaupt, Unterstützung des Verbandes, Beschluss "das wollen wir", Interesse an IKÖ im Verband, Thematisierung durch/im LV) • Strukturiertes Vorgehen (Einbeziehung der Basis von Anfang an, praktische Umsetzung)
Personalebene	<ul style="list-style-type: none"> • Bewältigung von Spannungen und Alltagsdiskriminierung • Schulungen • Bereitschaft der Migranten zur Immigration 	<ul style="list-style-type: none"> • Kompetenzen (Wissen über Kulturen, Verständnis im Umgang mit Fremden, Offenheit der Helfer für das Thema, Offenheit und Ehrlichkeit im Umgang mit Problemen, kritische Auseinandersetzung) • Kompetenzförderung (Fortbildungen für FK/LK, regionale und örtliche Fortbildungen, Sensibilisierung der Verantwortlichen, Inputs, Tagungen auf KV- und OV-Ebene, Rassismushygiene)
Angebotsebene	-	<ul style="list-style-type: none"> • praxisorientierte, bedarfsgerechte Angebote
Kommunikations- und Kooperations- ebene	<ul style="list-style-type: none"> • bessere Vernetzung 	<ul style="list-style-type: none"> • Informationen, Ideen • Erfahrungsaustausch

Tabelle: Ergebnisse der Auswertung der Nennungen beider Gruppen

5.3.6 IKÖ in der Zukunft

Die Fragestellungen zur Kategorie „IKÖ in der Zukunft“ sollen einen Eindruck davon vermitteln, wie die Teilnehmenden der Befragung die Entwicklung der IKÖ in ihrem Verband einschätzen und welchen Unterstützungsbedarf sie für sich zur weiteren Umsetzung der IKÖ sehen.

Umgang mit dem Begriff IKÖ

Die Teilnehmenden beider Gruppen sprachen sich etwa gleichermaßen häufig dafür aus, den Begriff „Interkulturelle Öffnung“ beizubehalten oder ihn durch den Begriff „Vielfalt/Diversity“ zu ersetzen.

Präsidiumsmitglieder, ehrenamtliche Vorstandsmitglieder auf Bundes-, Landes- und Kreisebene, Leitungen der Gemeinschaften (n=101)

ehrenamtliche Leitungs- und Führungskräfte auf Kreis- und Ortsebene (n=310)

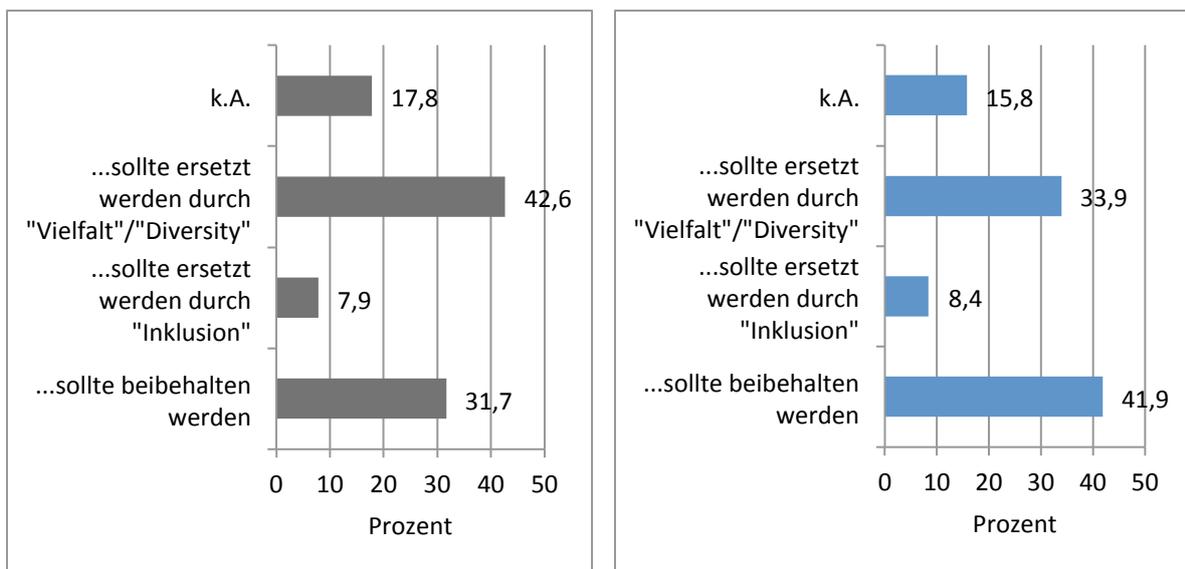


Abbildung: Wie sollte aus Ihrer Sicht künftig mit dem Begriff „IKÖ“ umgegangen werden?

Bedeutung interkulturelle Aspekte für die ehrenamtliche Arbeit in der Zukunft

Interkulturelle Aspekte wurden von den Teilnehmenden beider Gruppen gleichermaßen als bedeutsam für die ehrenamtliche Arbeit im Präsidium/ehrenamtlichen Vorstand/in der Gemeinschaft in der Zukunft eingeschätzt.

Angaben in Prozent	trifft zu	trifft teilweise zu	trifft kaum zu	trifft nicht zu	k.A.
Präsidiumsmitglieder, ehrenamtliche Vorstandsmitglieder auf Bundes-, Landes- und Kreisebene, Leitungen der Gemeinschaften (n=101)	34,6	40,6	12,8	6	6
ehrenamtliche Leitungs- und Führungskräfte auf Kreis- und Ortsebene (n=310)	37,4	40,7	11	2,3	8,6

Tabelle: Interkulturelle Aspekte werden eine wesentlich größere Rolle spielen

*Stärkere Berücksichtigung von Migrant*innen bei Neugewinnung in der Zukunft*

Die Teilnehmenden beider Gruppen bewerteten es mehrheitlich als wichtig, dass in der Zukunft Menschen mit Migrationshintergrund bei der Gewinnung von Ehrenamtlichen auf allen Verbandsebenen verstärkt berücksichtigt werden.

Angaben in Prozent	trifft zu	trifft teilweise zu	trifft kaum zu	trifft nicht zu	k.A.
Präsidiumsmitglieder, ehrenamtliche Vorstandsmitglieder auf Bundes-, Landes- und Kreisebene, Leitungen der Gemeinschaften (n=101)	34,6	40,6	12,8	6	6
ehrenamtliche Leitungs- und Führungskräfte auf Kreis- und Ortsebene (n=310)	42,4	37,3	8,1	3,2	9

Tabelle: verstärkte Berücksichtigung von Migrant*innen bei der Neugewinnung in der Zukunft

Was braucht es aus Ihrer Perspektive, damit IKÖ in Ihrem Präsidium bzw. ehrenamtlichen Vorstand/in Ihrer Gemeinschaft weiter voran gebracht werden kann?

Aus der Sicht der Teilnehmenden der Gruppe „Präsidiumsmitglieder, ehrenamtliche Vorstandsmitglieder auf Bundes-, Landes- und Kreisebene, Leitungen der Gemeinschaften“ braucht es im Ergebnis der Auswertung der Nennungen vor allem Ressourcen, strukturiertes Vorgehen, Priorität von IKÖ, Bearbeitung übergeordneter Themen, Kompetenzförderung, Haltung zu IKÖ, Anerkennung für das Ehrenamt, Personalentwicklung, gezielte Ansprache von Personen, Vernetzung und eine bessere Öffentlichkeitsarbeit.

Für die Teilnehmenden der Gruppe „ehrenamtliche Leitungs- und Führungskräfte auf Kreis- und Ortsebene“ ergaben sich in der Auswertung der Nennungen folgende zentrale Aspekte zur Fragestellung: Priorität von IKÖ, Ressourcen, strukturiertem Vorgehen, Bearbeitung übergeordneter Themen, Haltung zu IKÖ, Personalentwicklung, Kompetenzförderung, mehr-

sprachige Angebote, gemeinsame Veranstaltungen, Anreize für ehrenamtliche Arbeit, örtliche Vernetzung, überverbandliche Zusammenarbeit und mehr Öffentlichkeitsarbeit.

	Präsidiumsmitglieder, ehrenamtliche Vorstandsmitglieder auf Bundes-, Landes- und Kreisebene, Leitungen der Gemeinschaften (n=101, 42 Nennungen)	ehrenamtliche Leitungs- und Führungskräfte auf Kreis- und Ortsebene“ (n=310, 116 Nennungen)
Organisations- ebene	<ul style="list-style-type: none"> • Ressourcen (Geld, Zeit, Personal, hauptamtliche Unterstützung für das EA, Anreizsysteme, Kümmerer) • Strukturiertes Vorgehen (praxistaugliche Konzepte, IKÖ an die Basis bringen, handlungsorientierter Umgang mit dem Thema) • Priorität von IKÖ („IKÖ-Zwang“ für Verbände) • Bearbeitung übergeordneter Themen (Fokus auf den Wandel der OV, bestehende Grundprobleme der Organisation konsequent angehen) 	<ul style="list-style-type: none"> • Priorität von IKÖ (Unterstützung durch LK u. FK, Unterstützung durch den Verband, Unterstützung durch die Politik, gesellschaftliche Akzeptanz) • Ressourcen (Zeit, Geld, Personal, neue Konzepte, kompetenter Ansprechpartner auf Kreisebene, Ansprechpartner für Migrationsfragen auf KV-/OV-Ebene, Imigrationsbeauftragten im HA zur Unterstützung des EA, Kümmerer, Multiplikatoren, mehrsprachige Materialien, Umsetzungshilfen, praxisbezogene Hilfsmittel) • Strukturiertes Vorgehen (Vorteile von Vielfalt sichtbar machen, Basisarbeit unterstützen, IKÖ auf jedes einzelne Mitglied runterbrechen, Integration des Themas in den Gemeinschaftsalltag) • Bearbeitung übergeordneter Themen (Hierarchieabbau, Abbau bürokratischer Hürden)
Personalebene	<ul style="list-style-type: none"> • Kompetenzförderung (gemeinsame Schulungen HA/EA, Schulungen nach Multiplikatorenprinzip für EA, Sensibilisierung für die Wichtigkeit des Themas) • Haltung zu IKÖ (Willen zu IKÖ, gemeinsames Verständnis von IKÖ, Interesse für IKÖ, Offenheit, Kontinuität) • Anerkennung für das EA • Personalentwicklung (Personalwechsel, gute Vorbilder) 	<ul style="list-style-type: none"> • Haltung zu IKÖ (Vorbildwirkung von LK u. FK, mehr interessierte FK und GL, Umdenken der LK u. FK, mehr Engagement, mehr Offenheit, Bereitschaft aller Beteiligten, Toleranz, Kommunikation, Gleichberechtigung für ALLE, Mut, Kraft, Überzeugung, Zivilcourage, Taten, Anerkennung, Zuspruch, gutes Miteinander) • Personalentwicklung (LK mit Migrationshintergrund, Personalwechsel auf den oberen Ebenen, kompetente Präsidien u. Vorstände) • Kompetenzförderung (Wissensvermittlung für FK, praxisbezogene u. mehrsprachige Fortbildungen, bessere Ausbildung vor Ort, Aufklärung, Sensibilisierung für IKÖ)

Tabelle Teil1: Ergebnisse der Auswertung der Nennungen beider Gruppen

	Präsidiumsmitglieder, ehrenamtliche Vorstandsmitglieder auf Bundes-, Landes- und Kreisebene, Leitungen der Gemeinschaften (n=101, 42 Nennungen)	ehrenamtliche Leitungs- und Führungskräfte auf Kreis- und Ortsebene“ (n=310, 116 Nennungen)
Angebotsebene	-	<ul style="list-style-type: none"> • mehrsprachige Angebote, gemeinsame Veranstaltungen zum Abbau von Hemmschwellen, gemeinsame Projekte • mehr Angebote für Migranten in der RK-Arbeit, Aufgaben für Migranten, Anreize für EA
Kommunikations- und Kooperationsebene	<ul style="list-style-type: none"> • gezielte Ansprache von Personen • Vernetzung (Netzwerke, Zusammenarbeit mit Wirtschaft und Politik, auf Migrantenorganisationen zugehen) • bessere Öffentlichkeitsarbeit (Vielfalt als Chance darstellen, mehr Informationen, positive Beispiele bekannt machen) 	<ul style="list-style-type: none"> • örtliche Netzwerke • bessere bundesweite Zusammenarbeit der Gemeinschaften auf allen Ebenen • Integration braucht Zeit, Migranten ankommen lassen • mehr Öffentlichkeitsarbeit (gezielte Werbung, Infomaterial, groß angelegte Kampagne) • gezielte Ansprache von Migranten, Zugänge schaffen, in Kontakt kommen • gewaltfreiere Kommunikation

Tabelle Teil2: Ergebnisse der Auswertung der Nennungen beider Gruppen

Was müssen der Bundesverband und Ihr Landesverband aus Ihrer Perspektive tun, damit IKÖ in den Präsidien bzw. Vorständen/Gemeinschaften besser gelingt?

Auch für die Auswertung der Nennungen beider Gruppen im Ehrenamt ergaben sich inhaltliche Überschneidungen zur vorgehenden Frage, indem zentrale Aspekte wiederholt benannt wurden. Dazu gehören die notwendige Bereitstellung von Ressourcen, die Priorität von IKÖ, strukturiertes Vorgehen, die Bearbeitung übergeordneter Themen, Haltung zu IKÖ, Kompetenzförderung und Personalentwicklung sowie mehr Öffentlichkeitsarbeit und eine bessere Vernetzung der ehrenamtlichen Arbeit. Darüber hinaus wurden benannt: Basis einbeziehen, Veranstaltungen durchführen, koordinierende Rolle wahrnehmen und Erfahrungsaustausch ermöglichen.

	Präsidiumsmitglieder, ehrenamtliche Vorstandsmitglieder auf Bundes-, Landes- und Kreisebene, Leitungen der Gemeinschaften (n=101, 42 Nennungen)	ehrenamtliche Leitungs- und Führungskräfte auf Kreis- und Ortsebene“ (n=310, 89 Nennungen)
Organisations- ebene	<ul style="list-style-type: none"> • Ressourcen zur Verfügung stellen (hauptamtliche Unterstützung des EA auf KV-Ebene, Geld für Schulungen, Fördergelder für gezielte Projekte/Workshops, praxisbezogene Anregungen, Material und Informationen zur Verfügung stellen) • Bearbeitung übergeordneter Themen (Öffnung des Verbandes, Rot Kreuz und Rot Halbmond hervorheben, Kommunikation innerhalb des Verbandes ist grundlegendes Problem) • Stellenwert von IKÖ (Thema weiter verfolgen, Wichtigkeit des Themas vermitteln) • Basis einbeziehen 	<ul style="list-style-type: none"> • Ressourcen bereitstellen (praxistaugliche Hilfen z.B. Postkarten JRK, Arbeitshilfen, Ansprechpartner auf Bundes-/Landesebene zur Unterstützung der KV, Fachpersonal für die Gemeinschaften entsenden, finanzielle Unterstützung der Gemeinschaften, Beratungs-/Koordinationsstellen einrichten, Anreize für KV, Anreize für die Gemeinschaften) • Koordinierende Rolle wahrnehmen (Kommunikation über ALLE Ebenen, Informationsfluss bis auf OV-Ebene unterbrechen, IKÖ bekannt machen, KV u. OV zur Umsetzung auffordern u. LK/FK entsprechend schulen, KV gezielt ansprechen u. konsequent Feedback einfordern, Kommunikation mit den Vorständen, an die Basis gehen, einheitliches Konzept und entsprechende Handlungsempfehlungen) • Bearbeitung übergeordneter Themen (Strukturen überdenken, keine langwierigen Kostenübernahmeverfahren)
Personalebene	<ul style="list-style-type: none"> • Kompetenzförderung (Schulung von Migranten zu EA, Aufklärung in den Präsidien, gezielte Angebote und Fortbildungen für ALLE Gemeinschaften - wird fast nur Wohlfahrts- und Sozialarbeit erreicht, IKÖ-Module für alle Ausbildungen) • Personalentwicklung (Migrationshintergrund in Stellenbeschreibungen) 	<ul style="list-style-type: none"> • Kompetenzförderung (Transparenz zu Fortbildungsmöglichkeiten, IKÖ als fester Bestandteil aller Bildungsmaßnahmen, IKÖ-Schulung für FK u. LK in der Breite, Aufklärung von LK, Pflichtveranstaltungen, Workshops auf KV-Ebene anbieten, kostengünstige u. kostenlose Ausbildungen, regelmäßige Fortbildungen, Fortbildungen für vollzeitbeschäftigte EA ermöglichen) • Personalentwicklung (Personalwechsel, die Alteingesessenen mitnehmen)

Tabelle Teil1: Ergebnisse der Auswertung der Nennungen beider Gruppen

	Präsidiumsmitglieder, ehrenamtliche Vorstandsmitglieder auf Bundes-, Landes- und Kreisebene, Leitungen der Gemeinschaften (n=101, 42 Nennungen)	ehrenamtliche Leitungs- und Führungskräfte auf Kreis- und Ortsebene“ (n=310, 89 Nennungen)
Angebotsebene	• Veranstaltungen (landes- und bundesweit anbieten, fundierte Beiträge zu IKÖ auf Bundes- und Landesversammlung)	-
Kommunikations- und Kooperationssebene	• regelmäßige Thematisierung von IKÖ in den Gremien	• bessere Vernetzung der ehrenamtlichen Arbeit in den Gemeinschaften • Erfahrungsaustausch ermöglichen • Öffentlichkeitsarbeit (mehr, besser, Werbekampagne, bessere Informationen, Thema präsent machen, schnellerer Informationsaustausch, Informationen zu positiven u. negativen Praxisbeispielen, Werbung für Bildungsangebote)

Tabelle Teil2: Ergebnisse der Auswertung der Nennungen beider Gruppen

Gibt es noch etwas, dass Sie uns mitteilen möchten?

Für beide Gruppen wurden auch hier im Ergebnis der Auswertung der Nennungen zu dieser Frage nur Aspekte aufgenommen, die zuvor noch nicht oder nicht explizit benannt worden sind.

Für die Teilnehmenden der Gruppe „Präsidiumsmitglieder, ehrenamtliche Vorstandsmitglieder auf Bundes-, Landes- und Kreisebene, Leitungen der Gemeinschaften“ ergeben sich die folgenden Aspekte (17 Nennungen).

Organisationsebene:

- IKÖ praxisbezogener fortsetzen
- bürokratischen Aufwand für Fördermittel verringern
- stärkere Anleitung und Koordinierung durch Präsidium und Generalsekretariat
- in den Kreisverbänden tut sich zu wenig
- IKÖ nicht auf Migrationshintergrund reduzieren

Personalebene:

- „Ehrenamtliche nicht in immer neue Weiterbildungen zwingen!“
- persönliche Eignung sollte vorrangig für Personalauswahl sein
- Umgang mit Fremdenfeindlichkeit klären.

Im Ergebnis der Auswertung der Nennungen der Teilnehmenden der Gruppe „ehrenamtliche Leitungs- und Führungskräfte auf Kreis- und Ortsebene“ ergaben sich die folgenden Aspekte (44 Nennungen).

Organisationsebene:

- IKÖ wird in den Kreisverbänden oft zerredet und nicht umgesetzt
- auf der Ortsebene kommt zu IKÖ nichts oder wenig an
- IKÖ hilft nicht, die massiven Personal- und Zeitprobleme im Ehrenamt zu lösen
- IKÖ passt gut zu den Grundsätzen des DRK
- IKÖ wird an der Basis einfach gelebt

Personalebene:

- es braucht mehr engagierte Führungskräfte
- IKÖ ist für viele Ehrenamtliche eine Überforderung
- „Die hauptamtlichen Vorstände sind an keiner ehrenamtlichen Arbeit interessiert, fördern Sie nur mangelhaft, diskriminieren ältere Kameraden, schließen Gemeinschaften gegen den Willen der Mitglieder, schließen Mitglieder von ihrem Wahlrecht aus. Die Entscheidung hauptamtliche Vorstände im DRK einzuführen war der größte Fehler für die weitere Entwicklung des Ehrenamts.“

Kommunikations- und Kooperationsebene:

- „Das DRK sollte von anderen Hilfsorganisationen lernen.“

5.4 Zusammenfassung

Der Stand der Umsetzung der IKÖ im Ehrenamt wurde auf verschiedenen Ebenen betrachtet.

IKÖ auf der Organisationsebene

IKÖ wurde aus der Perspektive des Ehrenamtes als wichtig für den Verband und die Gemeinschaften bewertet. Die Umsetzung der IKÖ in den vergangenen Jahren im Sinne des bisher Erreichten wurde für die Verbandsebene positiver eingeschätzt als für die Ebene der Gemeinschaften. Für den ehrenamtlichen Bereich muss deutlicher als für den hauptamtlichen Bereich konstatiert werden, dass eine strukturelle Verankerung von IKÖ noch nicht gelungen ist. Es zeigte sich im Rahmen dieser Untersuchung ein geringer Realisierungsgrad: der Verschriftlichung von Zielen und Maßnahmen, der Anwendung von Instrumenten, der Verfügbarkeit von Mitteln und der Kommunikation zur IKÖ in den relevanten Gremien.

Auch im ehrenamtlichen Bereich wurden die unterstützenden Angebote des Bundesverbandes unterschiedlich wahrgenommen. Hier wurden vorrangig die Schulungsangebote der Landesverbände, die Arbeitshilfe, das Rahmenkonzept und die Fachtagungen zur IKÖ als nützlich bewertet. Demgegenüber waren vor allem die Homepage, die Broschüren der Landesverbände und die Schulungsangebote des Generalsekretariats wenig bekannt. Auch hier ist zu vermuten, dass entsprechende Zugangsvoraussetzungen fehlten und/oder Informationen die Adressaten nicht erreichten.

Ehrenamtliche können auf der Verbandsebene selten und auf der Ebene der Gemeinschaften kaum auf eine Ansprechperson für IKÖ zurückgreifen. Die Verfügbarkeit einer Servicestelle Ehrenamt sowie eine diesbezügliche Zusammenarbeit und Unterstützung stellen sich ähnlich dar.

IKÖ auf der Personalebene

Interkulturelle Aspekte spielen bei der Gewinnung und Qualifizierung von Ehrenamtlichen eine geringe Rolle. Dies zeigte sich einerseits an dem sehr geringen Anteil von Ehrenamtlichen mit Migrationshintergrund an der Neugewinnung von Aktiven in den vergangenen fünf Jahren. Es wurde andererseits aber auch daran deutlich, dass Ehrenamtliche mit Migrationshintergrund vor allem auf der operativen Ebene und kaum auf den übergeordneten Hierarchieebenen vertreten sind.

Der Einschätzung eines bestehenden Fortbildungsbedarfes zur IKÖ stehen im Ehrenamt wenig verfügbare Angebote der Landes- und Kreisverbände sowie eine sehr geringe Teilnahme von Ehrenamtlichen an Fortbildungen zur IKÖ gegenüber.

IKÖ auf der Angebotsebene

Interkulturelle Aspekte können für die ehrenamtliche Arbeit insofern als bedeutsam bewertet werden, dass Ehrenamtliche in ihrer ehrenamtlichen Arbeit häufig mit Menschen mit Migrationshintergrund zu tun haben. In diesem Zusammenhang entstehen nach Einschätzung der Befragten vergleichsweise selten Situationen, in denen eine sprachliche Verständigung nicht möglich ist. Gleichzeitig stehen Dolmetscherdienste selten zur Verfügung.

Die Berücksichtigung kulturell bedingter Wünsche und Interessen im Kontakt mit Menschen mit Migrationshintergrund wurde durch die Befragten für die ehrenamtliche Arbeit in den Gemeinschaften positiv beurteilt.

Als wesentliche Hindernisse im Kontakt mit Migrant*innen erlebten Ehrenamtliche: fehlende Unterstützung durch Landesverband/Hauptamt/Servicestelle Ehrenamt, hoher bürokratischer Aufwand, problematische Haltung gegenüber Fremden seitens der Ehrenamtlichen, Passivität bezüglich Mitgliederwerbung, Grüppchenbildung im Ehrenamt, fehlende Akzeptanz von Migrant*innen als gleichberechtigte Helfer, Sprachbarrieren, Probleme der Migranten untereinander, Missverständnisse, ein problematisches Frauenbild seitens der Migranten und Vorbehalte gegenüber dem (Roten) Kreuz als christliches Symbol.

IKÖ auf der Kommunikations- und Kooperationsebene

Während die Zusammenarbeit mit Migrantengruppen/-organisationen im Ehrenamt auf der Verbandsebene noch nicht sehr stark verbreitet ist, scheint sie auf der Ebene der Gemeinschaften kaum eine Rolle zu spielen.

Ehrenamtliche fühlten sich bei der Umsetzung der IKÖ insgesamt nicht ausreichend durch ihren Verband unterstützt. Für die Ehrenamtlichen auf der Gemeinschaftsebene trifft dies häufiger zu.

Für die Umsetzung der IKÖ in der ehrenamtlichen Arbeit wurden folgende fehlende Voraussetzungen benannt: Priorität des Themas, Ressourcen, strukturiertes Vorgehen, Praxisbezug, Kompetenzförderung, Öffentlichkeitsarbeit, praxisorientierte und bedarfsgerechte Angebote, Austausch und Vernetzung.

IKÖ in der Zukunft

Im Gegensatz zu den Hauptamtlichen sprachen sich die Ehrenamtlichen gleichermaßen häufig dafür aus, den Begriff der „Interkulturellen Öffnung“ beizubehalten oder ihn durch den Begriff „Vielfalt/Diversity“ zu ersetzen.

Interkulturelle Aspekte wurden für die ehrenamtlichen Arbeit in der Zukunft als bedeutsam bewertet und sollten künftig vor allem bei der Gewinnung von Ehrenamtlichen stärker berücksichtigt werden.

Auch aus ehrenamtlicher Perspektive gaben viele Befragte sehr praxisbezogene und konkrete Hinweise hinsichtlich der Bedarfe und notwendigen Voraussetzungen für die weitere Entwicklung der IKÖ. Insofern kann auch für den ehrenamtlichen Bereich davon ausgegangen werden, dass viel Veränderungspotenzial im Verband vorhanden ist und nutzbar gemacht werden kann.

Als notwendige Unterstützung des Bundesverbandes zur Umsetzung der IKÖ in der ehrenamtlichen Arbeit benannten die Befragten die folgenden zusammenfassenden Aspekte: Ressourcen bereitstellen, übergeordnete Themen bearbeiten, Priorität von IKÖ stärker gewichten, koordinierende Rolle wahrnehmen, systematische Kompetenzförderung und interkulturelle Personalentwicklung, mehr und aktuellere Öffentlichkeitsarbeit, Veranstaltungen auf Bundes- und Landesebene anbieten, Basis einbeziehen, Erfahrungsaustausch ermöglichen und Vernetzung der ehrenamtlichen Arbeit in den Gemeinschaften unterstützen.

6 Interviews

6.1 Methodisches Vorgehen

Analog zu den Zielgruppen der schriftlichen Befragung wurden fünfzehn Haupt- und Ehrenamtliche des DRK im April und Mai 2017 anhand eines Leitfadens interviewt. Der Interviewleitfaden wurde mit dem Generalsekretariat abgestimmt. Im Rahmen der Experteninterviews sollten vertiefende Aspekte zu den Erfahrungen und Entwicklungsprozessen von IKÖ im Vor-Ort-Geschehen angesprochen und bewertet werden. Die jeweilige Dauer der Interviews umfasste ein Spektrum zwischen 45 und 120 Minuten. Folgende Verbandsebenen und Arbeitsbereiche wurden in die qualitative Befragung einbezogen:

- Hauptamt – Geschäftsführungen, hauptamtliche Vorstände, Abteilungsleitungen
- Hauptamt – Leitungen von Einrichtungen, Teams, Diensten, Werkstätten
- Ehrenamt – Präsidiumsmitglieder, ehrenamtliche Vorstandsmitglieder, Bundes- und Landesleitungen der Gemeinschaften
- Ehrenamt – Kreisleitungen, Leitungen der Ortsgruppen.

Die 15 Interviewpartner*innen wurden vom Generalsekretariat ausgewählt und dem Evaluationsteam benannt. Terminabsprachen erfolgten dann durch die beiden Interviewer.

Der Leitfaden für die Interviews umfasste die folgenden Fragekomplexe:

- Welche Gelingensfaktoren und welche Stolpersteine gibt es aus Ihrer Sicht bei der Umsetzung der IKÖ in Ihrem Verband/Ihrer Gemeinschaft? (Nachfragen: regionale Besonderheiten, z.B. Stadt/Land)
- Was muss aus Ihrer Sicht künftig passieren, damit das Thema IKÖ in Ihrem Verband/Ihrer Gemeinschaft systematisch in den Alltag integriert werden kann bzw. weiterhin integriert wird? (Nachfragen: Ressourcen, strukturelle Veränderungen, Sicherung von Erreichtem und Nachfolgeregelung)
- Was braucht es Ihrer Meinung nach, um die Umsetzung der IKÖ im Ehrenamt bedarfsgerecht zu unterstützen?
- Wenn Sie sich bezüglich der Umsetzung der IKÖ in Ihrem Verband/Ihrer Gemeinschaft etwas wünschen könnten, was wäre das?

Die Aussagen und Bewertungen der Interviewpartner werden im Folgenden vor dem Hintergrund der vom Generalsekretariat aufgeworfenen Zielfragen für die Evaluation diskutiert:

- Wie ist der Sachstand der Interkulturellen Öffnung im DRK?

- Wie bringen wir die Interkulturelle Öffnung in einen systematischen Prozess?
- Was braucht es, damit längerfristige Wirkungen im Sinne einer Interkulturellen Öffnung erzielt werden können?
- Welche Prozesse der Organisations- und Personalentwicklung brauchen wir weiterhin für die Interkulturelle Öffnung?

6.2 Darstellung der Ergebnisse

Sachstand zur IKÖ

Die Sichtweise der interviewten Haupt- und Ehrenamtlichen zum Sachstand der IKÖ über die Breite aller Landesverbände und die Tiefe aller Verbandsebenen hinweg ergibt ein überaus vielschichtiges Bild. Das Spektrum reicht von „an der Basis nicht angekommen“ bis „gut in Routinen des Alltags integriert“. Eine Mehrheitsposition der Interviewten lässt sich durch die Aussage eines Gesprächspartners am besten so formulieren: „Bei jeweils einem Drittel der Einrichtungen gelingt IKÖ gut, mittelmäßig bzw. unzureichend“. Mehrheitlich wird die intensive Arbeit mit Flüchtlingen in den letzten zwei Jahren für die Integration der IKÖ in das Verbandsleben positiv betrachtet. Die meisten Interviewten betonen die Relevanz der IKÖ als *Chefsache*, die aber nicht intensiv ausgeprägt ist: „IKÖ ist kein Schwerpunktthema im Verband“, „die Geschäftsführung muss sich zu IKÖ bekennen und sagen, wir wollen das – da muss eine Haltung her“, „IKÖ funktioniert so gut, wie die Führung es vormacht“, „in den Ortsvereinen ist IKÖ dagegen oft nicht angekommen“. Sehr heterogen wird IKÖ im Bereich des Ehrenamts gesehen. Es gab eine Öffnung bei Ehrenamtlichen im Zuge der Flüchtlingsarbeit. Dabei wird aber mehrheitlich formuliert, dass es fachliche Begleitung und Methoden braucht, um IKÖ bei der Gruppe der Ehrenamtlichen umzusetzen: „Wer IKÖ voranbringen will, muss an die Basis!“. Ehrenamtliche müssen Gelegenheit zum regelmäßigen Austausch bekommen. Ehrenamtliche brauchen Persönlichkeiten, die IKÖ vorleben und erklären, was es ist: „Es braucht Zugpferde“. Generell wird die Meinung vertreten, dass das Training zu IKÖ von den Ehrenamtlichen nicht angenommen wird. Mehrfach wurde in den Interviews angesprochen, dass es zur Thematisierung von IKÖ im Ehrenamt spezifischer Methoden bedarf: Kurzinfos, Best-Practice-Beispiele, Ideensammlungen, Vor-Ort-Schulungen. In den Gemeinschaften Jugendrotkreuz und Bergwacht wird IKÖ als „alltagsintegriert“ bzw. „übergreifende Kompetenz“ positiv bewertet.

Als ein wesentlicher Gelingensfaktor für IKÖ wurden verpflichtende Schulungen zum IKÖ-Manager für Führungskräfte mehrfach genannt. Das Herausstellen des DRK als internationale

Organisation ist ein Hebel, IKÖ als selbstverständliche Erwartung in diesem Verband zu erklären. Insofern darf IKÖ auch nicht dauerhaft als *Sonderthema* herausgestellt werden. In allen Bereichen ist die Entwicklung von Sozialkompetenz ein wichtiger Gelingensfaktor: Kommunikationskompetenz, interkulturelle Kompetenz, Empathie, Toleranz, Wertschätzung, Zivilcourage. Von zahlreichen Interviewpartnern wird IKÖ als ein Annex von Integration gesehen. Das aktive Zugehen auf Migrant*innen und zugewanderte Familien im Sozialraum wird zukünftig als ein wesentliches Kennzeichen von IKÖ angesehen. Menschen aus anderen Kulturen sind mit ihren Fähigkeiten für einen mitgliederbasierten Verband eine große Bereicherung. Mehrheitlich wurde hervorgehoben, dass in den Landesverbänden Positivbeispiele und Leuchtturmprojekte IKÖ als Thema erheblich bewegen können.

IKÖ als systematischer Prozess

In den Interviews nahm die Frage nach den Faktoren, um die IKÖ in einen systematischen Prozess zu bringen, einen breiten Raum ein. Im Hinblick auf die Ebenen der Landes- und Kreisverbände wiesen die Interviewten auf die Relevanz einer klaren Positionierung der Leitungen hin. In der Organisation müssen die Mitglieder ein eindeutiges Bekenntnis zur IKÖ („Wir wollen das“) durch die jeweilige Verbandsspitze wahrnehmen. Gleichrangig als Gelingensfaktor wurde häufig das Vorhandensein von hauptamtlichen IKÖ-Koordinatoren auf den Verbandsebenen Landes- und Kreisverbände angesprochen. Am Beispiel von positiven Entwicklungssträngen zur IKÖ wurde im Zuge der Vorbereitung und Durchführung von Projekten dabei insbesondere auf die Funktionen eines *Kümmerers* und eines Vernetzungsakteurs hingewiesen. In diesem Zusammenhang spielen Modellvorhaben – vielfach in den Interviews als „Leuchtturmprojekte“ bezeichnet – in einem Landes- oder Kreisverband eine ganz entscheidende Rolle zur Gewinnung von Dynamik für IKÖ. An mehreren Beispielen wurde von den Interviewpartnern verdeutlicht, dass durch das Einwerben von Fördermitteln auf Bundes- und Landesebene Modellvorhaben zur IKÖ im DRK durchgeführt werden konnten. Als einen weiteren Aspekt für eine vertiefende Prozessentwicklung von IKÖ wurden Vernetzungsaktivitäten vor Ort angeführt. Als Beispiele dafür wurden die Kooperation mit Migrantenorganisationen und die Zusammenarbeit mit Bildungsinstitutionen genannt.

Für eine Verstetigung und Verbreiterung von IKÖ wurde darüber hinaus das Qualifikations- und Kommunikationsgeschehen im Verband hervorgehoben. Dabei spielt nach den Aussagen in den Interviews die Weiterbildung von Führungskräften im Verband eine ganz entscheidende Rolle. Beispielsweise wurde in einem Interview die Verpflichtung für Führungskräfte

zum Besuch der Maßnahme *IKÖ-Manager* als ein wesentlicher Schub zur Intensivierung der interkulturellen Öffnung im Alltagsgeschehen eines Kreisverbandes herausgestellt. Ein wesentlicher Schwerpunkt in der Diskussion über die gelingende Entwicklung von IKÖ mit den Interviewpartnern bezog sich auf den Bereich der Informationsbereitstellung hinsichtlich der inhaltlichen Aufbereitung und der adäquaten Verteilung von Informationen in den unterschiedlichen Verbandsebenen. In zahlreichen Interviews wurden Informationsdefizite an der Basis als wesentlicher Hinderungsgrund für eine Systematisierung von IKÖ im Verband angesehen. Für die systematische Entwicklung der IKÖ sind hinsichtlich der ehrenamtlichen Arbeit vor allem praxisnahe Informationen und eine kommunikative Beständigkeit als von großer Bedeutung benannt worden. Als ein weiterer Aspekt für ein strukturiertes Vorgehen im Rahmen der IKÖ wurde die Integration in die Arbeitsabläufe analog der Handhabung beim Qualitätsmanagement angeführt.

IKÖ in der Organisations- und Personalentwicklung

In den Interviews nahmen die Aussagen zu Aspekten der Organisations- und Personalentwicklung im Zusammenhang mit der IKÖ einen breiten Raum ein. Fast alle der interviewten Haupt- und Ehrenamtlichen bekräftigten die Dringlichkeit, mehr Menschen mit Migrationshintergrund für das DRK zu gewinnen („IKÖ ist heute keine Chance mehr sondern eine Notwendigkeit“). Dabei wurde eine deutliche Veränderung in den Verfahren zur Personalrekrutierung angemahnt. In der Frage der Gewinnung von ehrenamtlichen Personen mit Migrationshintergrund wurde die Unerlässlichkeit einer Vernetzung zu Migrantenorganisationen hervorgehoben. Von mehreren Interviewpartnern wurden dabei positive Erfahrungen in der Zusammenarbeit mit Moscheevereinen genannt. Vielfach wurde auch das Erfordernis bekräftigt, Führungs- und Leitungspositionen auf allen Ebenen des Verbandes für Migranten zu öffnen. Mitunter wurde bei dieser Ansicht auf den bevorstehenden Generationenwechsel Bezug genommen. In mehreren Interviews wurde zum Ausdruck gebracht, dass die Flüchtlingsarbeit in den vergangenen zwei Jahren zu wenig als Chance für die Mitgliederwerbung genutzt wurde. Es wäre wichtig, als DRK Angebote zu machen, die für das kulturelle Umfeld interessant sind.

Viele der Interviewteilnehmer*innen hoben die Bedeutung für eine Verschriftlichung der IKÖ-Grundsätze in den Satzungen hervor, damit in Handlungszusammenhängen verbandspolitisch darauf Bezug genommen werden kann („Der Kreisverband muss sich zu IKÖ bekennen“). Neben der Forderung einer deutlichen Positionierung der Leitung („IKÖ funktioniert

so gut, wie die Führung es vormacht“) wird in den Interviews als ein weiterer wesentlicher Aspekt die Arbeit an Haltungsthemen im IKÖ-Prozess herausgehoben. Dazu gehört ganz wesentlich eine kontinuierliche Weiterbildung zur Entwicklung von interkultureller Kompetenz im Haupt- und Ehrenamt. Mehrfach wurde in den Interviews der Vorschlag eingebracht, IKÖ als Baustein in alle Aus-, Weiter- und Fortbildungen im Verband zu integrieren. Qualifizierungsbausteine sollten auch internetbasiert zur Verfügung stehen. Wie schon zuvor darauf hingewiesen wurde, wird die Anstellung von hauptamtlichen Koordinatoren in den Landes- und Kreisverbänden als Querschnittsaufgabe für sehr wesentlich im Hinblick auf die Diffusion und Dynamik der IKÖ in den Einrichtungen und Gemeinschaften angesehen. In einem Kreisverband wurde durch die Etablierung interkultureller Teams die IKÖ breitenwirksam vorangebracht.

Durchgängig wurden in den Interviews organisatorische Schwachstellen in der Umsetzung der IKÖ im Ehrenamt angeführt. Vielfach mangelt es an hauptamtlichen Ansprechpartnern und an einem regelmäßigen Austausch in den Verbandsstrukturen („die Leute müssen begleitet werden“). Weiterhin wurden für die ehrenamtliche Arbeit niedrigschwellige und wohnortnahe Schulungsprogramme als besonders erforderlich betrachtet.

In nahezu allen 15 Interviews wurde der Gegenstandsbereich der medialen Aufbereitung von Informationen zur IKÖ problematisiert. Dabei wurden sowohl vielfältige Kritikpunkte am gegenwärtigen Informationsgeschehen als auch eine Palette von Vorschlägen zukünftiger Mediennutzung vorgetragen („IKÖ müsste praxisnäher, niedrigschwelliger und prägnanter aufgestellt werden“). Ein wesentlicher Kritikfaktor war eine unzureichende Informationsweitergabe von IKÖ-Materialien bis hinunter zur Basis. Die IKÖ-Homepage wird als wenig praxistauglich bewertet. Als notwendig wurden „schnell verfügbare kurze Infos“ für die Alltagsarbeit angesehen. In dieser Hinsicht wurde auch eine verdichtete Aufbereitung von Ergebnissen aus Good-Practice-Projekten als wesentlich hervorgehoben. Zukünftig sollte die digitale Darstellung von Kurzinfos im Telegrammstil und eine Sammlung guter Beispiele von IKÖ („Positivbeispiele bewegen das Thema“) im Vordergrund der Medienbereitstellung liegen. Darüber hinaus wären Apps für junge Mitglieder ein adäquat angezeigtes Informationsmedium. Auch ein „Methodenkoffer IKÖ“ wurde als hilfreiche Standardinformation an der Basis ins Spiel gebracht.

Erwartungshaltungen für die Zukunft

Für die interviewten Haupt- und Ehrenamtlichen fokussieren sich die Erwartungshaltungen für die Zukunft der IKÖ auf zwei Bereiche: Verbandspolitik und Verbandsentwicklung. Dabei sehen die Interviewten beide Bereiche für die weitere prozessuale Gestaltung der IKÖ als gleichgewichtig an. Von zahlreichen Interviewpartner*innen wurde ein verbandspolitisches Engagement eingefordert, sich stärker gegen Diskriminierung und Rassismus auszusprechen. Dabei sollte eine Auseinandersetzung mit Slogans und Ausgrenzungstermini stattfinden, die den Grundsatz der Humanität und die Abwehr einer Stereotypisierung von Menschen offensiv vertritt. IKÖ bedarf insofern nachdrücklich einer Politisierung gegen die Ausgrenzung von Menschen. Dafür wird beispielsweise eine spitzenverbandliche Kommunikation mittels Kampagnen vorgeschlagen. Sehr zahlreich wird als eine weitere verbandspolitische Erwartung die Bereitstellung von mehr Ressourcen ausgesprochen. Als notwendig werden mehr Finanzmittel, Stellen für IKÖ-Koordinator*innen auf Kreisverbandsebene und Ansprechpersonen für Ehrenamtliche herausgestellt.

Für die Verbandsentwicklung versprechen sich die Interviewpartner zukünftig vor allem eine Vertrautheit und Routine bei der IKÖ („IKÖ sollte irgendwann kein Thema mehr sein“; „dass es selbstverständlich wird“, „wir den Punkt erreichen, dass IKÖ-Schulungen nicht mehr notwendig sind“). Hinsichtlich der Informationsbereitstellung bauen sie auf benutzerfreundliche Lösungen mit digitalen Medien für Haupt- und Ehrenamtliche. Dabei werden ein niedrigschwelliger Zugang, einfache Sprache, Telegrammstil und eine medial anspruchsvolle Aufbereitung hervorgehoben. Im Zusammenhang mit einer Routinisierung sollte IKÖ strukturell in Stellenbeschreibungen, in Schulungen von Führungskräften und in Personalgesprächen verankert werden. Hinsichtlich der personellen Entwicklung im Verband werden mehr Menschen mit Migrationshintergrund bei der Stellenbesetzung von Hauptamtlichen erwartet. Bei der Gewinnung von Ehrenamtlichen sollen neue Formen und Zugangswege zu Migranten erarbeitet werden, auch um Migration und Integration im Verband stärker zu thematisieren. Für die interviewten Personen sind die regionalen Gegebenheiten im Zuge der Verbandsentwicklung deutlich zu berücksichtigen, so dass sich Prozesse der IKÖ in den Landes- und Kreisverbänden mit unterschiedlicher Geschwindigkeit entwickeln. Mehrheitlich wird die Erwartung ausgesprochen, dass das Generalsekretariat und der Bundesverband das Thema IKÖ offensiv weiter verfolgen und dabei die Landes- und Kreisverbände gezielt unterstützen.

6.3 Zusammenfassung

Neben den Gesprächen in den Fokusgruppen und den schriftlichen Befragungen bildeten die Interviews mit 15 haupt- und ehrenamtlichen Personen im DRK die dritte Säule in der Methodik der Evaluation. Die Ergebnisbetrachtung der Interviews in der Spiegelung zu den Schlussfolgerungen aus den drei Fokusgruppen und aus den vier schriftlichen Befragungen zeigt eine sehr hohe Übereinstimmung in den Aussagen der verschiedenen Gruppen der befragten Personen.

Die Prozesse der IKÖ im DRK zeigen ein überaus heterogenes Bild in den unterschiedlichen Verbandsebenen sowie in den mannigfaltigen regionalen Gegebenheiten auf. Man könnte das Bild damit beschreiben, dass sich IKÖ-Züge mit unterschiedlichen Geschwindigkeiten bei der IKÖ Bahn brechen. Differenziert man dieses Bild weiter, konkretisieren sich ungleichmäßig zurückgelegte Strecken im Rahmen der erreichten Ziele und Grundsätze der IKÖ. In zahlreichen DRK-Landesverbänden wurden Ressourcen für IKÖ bereitgestellt und am Beispiel von Leuchtturmprojekten konnten positive Resonanzen erzielt werden. Grundsätzlich herrschen ungleichmäßige Entwicklungszustände in der IKÖ zwischen Haupt- und Ehrenamt. In vielen Gemeinschaften im DRK ist IKÖ bislang kein Thema. Als Ursachen wurden vor allem der Mangel an hauptamtlichen Ansprechpartnern, das unzureichende Artikulieren von Haltungsthemen, das Fehlen von Arbeitsanleitungen und an vielen Orten die Abwesenheit von Multiplikatoren mit Vorbildcharakter genannt. Als Faktoren für die Etablierung systematischer Prozesse von IKÖ haben sich in den Interviews die folgenden Merkmale herauskristallisiert: das klare Bekenntnis der Leitungsebene zur IKÖ, die Anstellung hauptamtlicher IKÖ-Koordinator*innen, die Durchführung beispielhafter Projekte zur IKÖ, eine hohe Intensität in der Weiterbildung von Führungskräften sowie eine sukzessive Integration von IKÖ in Arbeitsabläufe. Die ganz überwiegende Mehrheit der interviewten Personen baut auf eine Fortsetzung der Aktivitäten zur IKÖ seitens des Bundesverbandes und des Generalsekretariats. Als deutliche Erwartungshaltungen für die Zukunft von IKÖ in den Verbandsebenen wurden formuliert: die Bereitstellung von mehr Ressourcen, die Entwicklung von Methoden zur Thematisierung von IKÖ im Ehrenamt und auf allen Verbandsebenen die Rekrutierung von mehr Menschen mit Migrationshintergrund.

Sachstand zur IKÖ	Systematischer Prozess
<ul style="list-style-type: none"> • vielschichtiges Bild im Gesamtverband • IKÖ kein Schwerpunktthema • „IKÖ funktioniert so gut, wie die Führung es vormacht“ • wesentlicher Gelingensfaktor: verpflichtende Schulungen zum IKÖ-Manager für Leitungskräfte • wesentlicher Stolperstein: Materialien und Konzepte zu IKÖ finden nicht den Weg zur Basis • Thematisierung von IKÖ im Ehrenamt bedarf spezifischer Methoden • Projekte in Landesverbänden haben als Positivbeispiele IKÖ voran gebracht • Die intensive Arbeit mit Flüchtlingen hat die Integration von IKÖ im Verband positiv beeinflusst. 	<ul style="list-style-type: none"> • Landes- und Kreisverbände müssen sich zu IKÖ bekennen und sagen „Wir wollen das“ • Hauptamtliche Koordinatoren für IKÖ müssen im Landes- und Kreisverband vorhanden sein • Förderung von Modellprojekten zur Gewinnung von Dynamik für IKÖ • Eine Vernetzung vor Ort fördert eine kontinuierliche Vertiefung von IKÖ (z.B. mit Bildungsinstitutionen). • Weiterbildung von Führungskräften im Verband spielt eine entscheidende Rolle • IKÖ muss in die Arbeitsabläufe integriert sein (z.B. analog Qualitätsmanagement). • Praxisnahe Information und Kommunikation sind wesentlich für die Alltagsarbeit.
Organisations- und Personalentwicklung	Erwartungshaltungen für die Zukunft
<ul style="list-style-type: none"> • IKÖ muss in Satzungen verschriftlicht werden • Führungs- und Leitungspositionen für Menschen mit Migrationshintergrund öffnen • „IKÖ ist heute keine Chance mehr sondern eine Notwendigkeit“ • „Es braucht eine kontinuierliche Arbeit an Haltungsthemen“ • Interkulturelle Kompetenz erweitern • mediale Aufbereitung von Informationen (Druck und Digital) • IKÖ als Baustein in alle Aus-, Fort- und Weiterbildungen integrieren • Das Ehrenamt braucht hauptamtliche Ansprechpartner. • Ehrenamtliche brauchen Persönlichkeiten, die IKÖ vorleben: „Es braucht Zugpferde“. 	<ul style="list-style-type: none"> • IKÖ bedarf einer Politisierung gegen die Ausgrenzung von Menschen. • spitzenverbandliche Kampagnen • Bereitstellung von mehr Ressourcen • mehr interkulturelle Teams • „dass es selbstverständlich wird“ • „IKÖ sollte irgendwann kein Thema mehr sein“ • Input von Informationen für Ehrenamtliche zu Konzepten von Migration und Integration • benutzerfreundliche Portale zur Informationsaufbereitung für Haupt- und Ehrenamtliche • IKÖ strukturell in Stellenbeschreibungen und Personalgesprächen verankern

Tabelle: Überblick zu den Ergebnissen der Interviews

7 Handlungsempfehlungen

Auf der Basis der Evaluationsergebnisse werden im Folgenden Handlungsempfehlungen zur Verbandsentwicklung skizziert. Die Vorschläge beziehen sich auf die beiden Handlungsebenen „Verbandspolitik“ und „Organisationsentwicklung“ (vgl. folgende Abbildung). Die Leitlinie der Verbandspolitik für eine Willkommens- und Anerkennungskultur sollte als politische Willensbekundung zur IKÖ gestärkt werden. Dafür können Statements und Kampagnen der Verbandsspitzen gezielt eingesetzt werden. Die Diffusion von IKÖ in den Arbeitsalltag kann durch positive Willensbekundungen der Leitungen in den Verbandsebenen gestärkt werden. Für die Nachhaltigkeit einer Verbreiterung der IKÖ-Praxis in den Landes- und Kreisverbänden sind Koordinatoren in der Funktion eines „Kümmerers“ von großer Bedeutung. Parallel dazu sind in den Verbandsebenen hauptamtliche Ansprechpersonen für den IKÖ-Prozess in den Gemeinschaften zu berücksichtigen. Die Umsetzung dieser Stellenvorschläge beinhaltet für die kommenden Jahre eine erhebliche Bereitstellung von finanziellen Ressourcen. Der Einsatz von Ressourcen wäre insbesondere in den Landes- und Kreisverbänden angezeigt, deren IKÖ-Indikatoren noch unterdurchschnittliche Werte aufweisen. Als erfolgversprechende Maßnahmen zur Gewinnung weiterer Dynamik von IKÖ spielt die Einrichtung von beispielgebenden Projekten positiver IKÖ-Durchdringung im Alltagsgeschehen in den verschiedenen Verbandsgliederungen eine tragende Rolle. Projekte dieser Art können auch als Gemeinschaftsvorhaben von mehreren Kreisverbänden initiiert und durchgeführt werden. Neben der Bereitstellung finanzieller Ressourcen sind praxisrelevante und medial ansprechend aufbereitete Informationen bedeutsame Ressourcen für einen erfolgversprechenden IKÖ-Diffusionsprozess an der Basis.

Aufgrund der Erfahrungen in den unterschiedlichen Entwicklungslinien von IKÖ im Gesamtverband erschließt sich eine Notwendigkeit für mehr Partizipation und Beteiligung von Haupt- und Ehrenamtlichen bei der Konzeption und Gestaltung von regionalen Aktivitäten zur IKÖ. Dies kann organisatorische, thematische oder informatorische Aspekte betreffen. Dafür sind auf den Verbandsebenen Beteiligungskonzepte zu erarbeiten und zu diskutieren. Bekanntermaßen können bei sozialen Innovationen in einer Organisation Beteiligungsprozesse einen starken Katalysatoreffekt im Rahmen von Organisations- und Personalentwicklungsmaßnahmen ausüben. Insofern ist mit IKÖ ein Beteiligungsprozess auf allen Ebenen als Verbandsstrategie für die kulturelle Veränderung im DRK angezeigt. Eine weitreichende Partizipation von Organisationsmitgliedern muss strategisch geplant und intensiv begleitet wer-

den. Für diese Form der Beteiligung stehen verschiedene Formen und Methoden zur Unterstützung von *Change-Prozessen* zur Verfügung. Zukunftsworkshops und Zukunftskonferenzen sind als adäquate Beteiligungsformen ausgewiesen, wobei in diesen Formaten mehrere Hundert Personen einbezogen werden können.

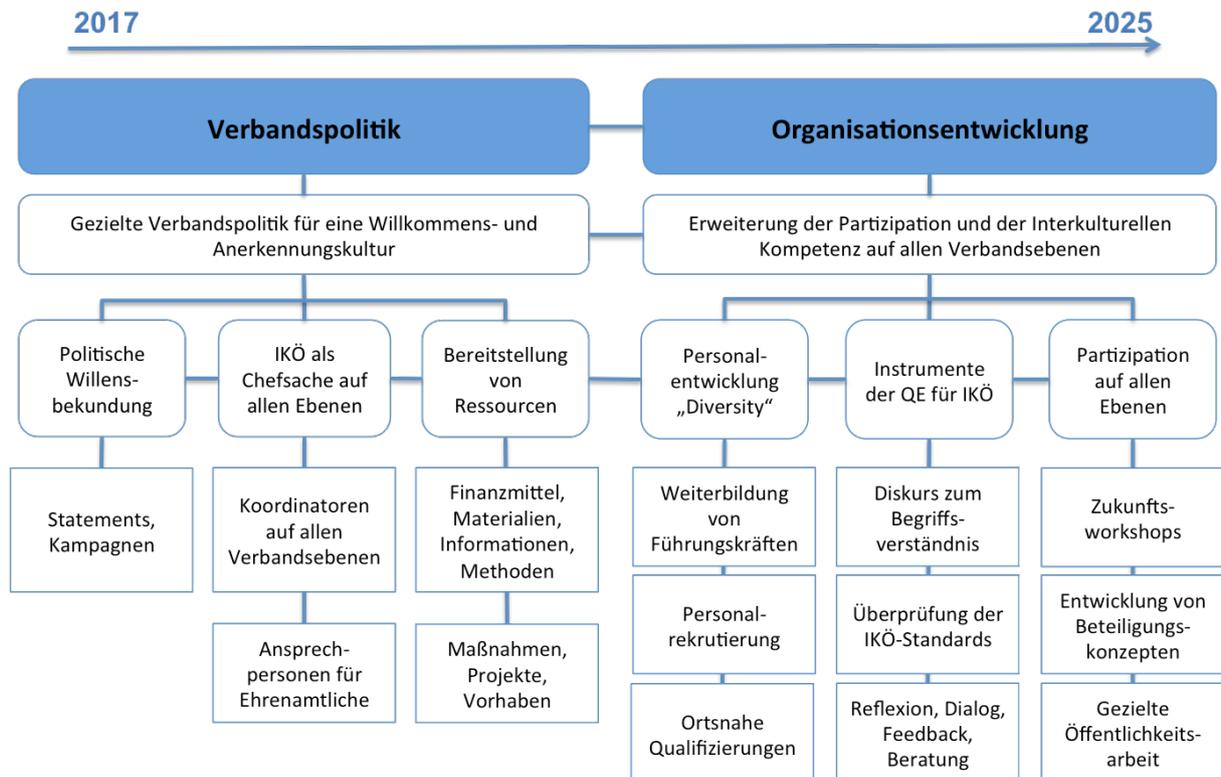


Abbildung: Handlungsempfehlungen zur Verbandsentwicklung

Mit der weiteren Verankerung von IKÖ in den Arbeitsroutinen werden Instrumente des Qualitätsmanagements zunehmend Berücksichtigung finden. Dabei sollte die Überprüfung der IKÖ-Standards einbezogen werden. Im Zuge von Verstetigungs- und kontinuierlichen Verbesserungsprozessen ist der kommunikative Austausch – Reflexion, Dialog, Feedback, Beratung – ganz entscheidend für die Entwicklung von interkultureller Kompetenz in den verschiedenen Verbandsgliederungen. Bei alledem ist immer wieder zu bedenken, dass durch die gesellschaftliche Dynamik kontinuierlich Haltungsthemen im Alltagsgeschehen eine sehr große Bedeutung haben.

Für die nächste Zeitperiode der Maßnahmen der IKÖ ist eine fundamentale Veränderung in der Rekrutierungspolitik von hauptamtlichen Beschäftigten und von Ehrenamtlichen vonnöten. Die Vielfalt kulturellen Hintergrunds in der Gesellschaft sollte sich zukünftig auch im DRK bei den Beschäftigten und Mitgliedern widerspiegeln. Insofern sind bei Stellenbesetzungen in den kommenden Jahren vorrangig Menschen mit Migrationshintergrund zu berücksichtigen.

gen. In den Gemeinschaften sind intensive Anstrengungen zur Integration von Migranten zu leisten. Hier geht es insbesondere um den Abbau struktureller Barrieren in der Organisationsstruktur. Mit großer Priorität ist die IKÖ-Weiterbildung von Führungskräften in allen Verbandsebenen zu steigern. Daneben sind in allen Beschäftigtengruppen und im Ehrenamt Fortbildungen zur Stärkung der interkulturellen Kompetenz von erheblicher Relevanz. Mit einer kritischen Masse von Innovationsprojekten zur IKÖ und einer entsprechenden Ausstattung mit finanziellen und personellen Ressourcen in den Landes- und Kreisverbänden lassen sich die DRK-Potenziale in den nächsten Jahren strategisch weiterentwickeln.

Anhang

Fragebögen A-D

Fragebogen A – Hauptamt

„Fragebogen für Geschäftsführungen, hauptamtliche Vorstände und Abteilungsleitungen“

Angaben zu Ihrer Person

A. Sie sind (*Zutreffendes bitte ankreuzen*):

<input type="radio"/>	weiblich	<input type="radio"/>	männlich
-----------------------	----------	-----------------------	----------

B. Zu welcher Altersgruppe gehören Sie? (*Zutreffendes bitte ankreuzen*)

<input type="radio"/>	bis 25 Jahre	<input type="radio"/>	26 bis 35 Jahre	<input type="radio"/>	36 bis 45 Jahre
<input type="radio"/>	46 bis 55 Jahre	<input type="radio"/>	56 Jahre und älter		

C. In welcher Funktion sind Sie im Verband tätig? (*Zutreffendes bitte ankreuzen*)

Geschäftsführung/hauptamtlicher Vorstand:

<input type="radio"/>	Landesverband	<input type="radio"/>	Kreisverband	<input type="radio"/>	Schwesterschaft
-----------------------	---------------	-----------------------	--------------	-----------------------	-----------------

Abteilungsleitung:

<input type="radio"/>	Landesverband	<input type="radio"/>	Kreisverband	<input type="radio"/>	Schwesterschaft
-----------------------	---------------	-----------------------	--------------	-----------------------	-----------------

D. Wie lange sind Sie schon hauptamtlich im DRK tätig? (*Zutreffendes bitte ankreuzen*)

<input type="radio"/>	unter 3 Jahre	<input type="radio"/>	3 bis 6 Jahre
<input type="radio"/>	7 bis 10 Jahre	<input type="radio"/>	10 bis 20 Jahre
<input type="radio"/>	mehr als 20 Jahre		

E. Zu welchem Landesverband gehören Sie?

 _____

Interkulturelle Öffnung auf der Organisationsebene

Mit den folgenden Aussagen möchten wir erfahren, in welchem Umfang Interkulturelle Öffnung in Ihrem Verband verankert ist.

1. In meinem Verband wurde in den letzten Jahren zur Umsetzung der Interkulturellen Öffnung viel erreicht. *(Zutreffendes bitte ankreuzen)*

<input type="radio"/>	trifft zu	<input type="radio"/>	trifft teilweise zu	<input type="radio"/>	trifft kaum zu	<input type="radio"/>	trifft nicht zu
-----------------------	-----------	-----------------------	---------------------	-----------------------	----------------	-----------------------	-----------------

2. In meinem Verband wurde Interkulturelle Öffnung schriftlich vereinbart. Es gibt dazu *(Zutreffendes bitte ankreuzen, Mehrfachantworten möglich)*:

einen Präsidiumsbeschluss	<input type="radio"/>
einen Vorstandsbeschluss	<input type="radio"/>
arbeitsbezogene Einzelaufträge	<input type="radio"/>
Sonstiges, was? ☞ _____	

3. In meinem Verband wurden Ziele und Maßnahmen zur Umsetzung der Interkulturellen Öffnung schriftlich vereinbart. *(Zutreffendes bitte ankreuzen)*

<input type="radio"/>	trifft zu	<input type="radio"/>	trifft nicht zu	<input type="radio"/>	nicht bekannt
-----------------------	-----------	-----------------------	-----------------	-----------------------	---------------

4. In meinem Verband wird Interkulturelle Öffnung auf konzeptioneller Basis in einem systematischen Prozess umgesetzt. *(Zutreffendes bitte ankreuzen)*

<input type="radio"/>	trifft zu	<input type="radio"/>	trifft nicht zu	<input type="radio"/>	nicht bekannt
-----------------------	-----------	-----------------------	-----------------	-----------------------	---------------

5. Für die Umsetzung der Interkulturellen Öffnung werden im Verband folgende Instrumente eingesetzt *(Zutreffendes bitte ankreuzen, Mehrfachantworten möglich)*:

Steuerungs- bzw. Lenkungsgruppe	<input type="radio"/>
Monitoring	<input type="radio"/>
Evaluation	<input type="radio"/>
Sonstige, welche? ☞ _____	

6. Für die Umsetzung der Interkulturellen Öffnung gibt es *(Zutreffendes bitte ankreuzen, Mehrfachantworten möglich)*:

ein Budget	<input type="radio"/>
befristete Mittel	<input type="radio"/>
personelle Ressourcen - Teilzeitstelle	<input type="radio"/>
personelle Ressourcen - Vollzeitstelle	<input type="radio"/>
personelle Ressourcen - mehrere Stellen	<input type="radio"/>
Sonstiges, was? ☞ _____	

7. Über die Umsetzung der Interkulturellen Öffnung wird regelmäßig berichtet in (Zutreffendes bitte ankreuzen, Mehrfachantworten möglich):

Gremien	<input type="radio"/>
Besprechungen	<input type="radio"/>
Mitarbeiterversammlungen	<input type="radio"/>
Sonstiges, wo?  _____	

8. Wie bewerten Sie den Nutzen folgender Angebote, die im Rahmen der Interkulturellen Öffnung im DRK vom Bundesverband zur Verfügung gestellt wurden?

	nützlich	wenig nützlich	nicht bekannt
Präsidiums- bzw. Vorstandbeschlüsse und -ziele	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Rahmenkonzeption Interkulturelle Öffnung „Viele Gesichter – ein Verband“	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Diverse Schulungsangebote zu Interkultureller Kompetenz	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fachtagungen zu Interkultureller Öffnung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Arbeitshilfe Interkulturelle Öffnung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Broschüren anderer Landesverbände zu interkulturellen Themen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Homepage (www.drk-ikoe.de)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sonstiges, was?  _____			

9. Fühlen Sie sich durch Ihre Vorgesetzte/Ihren Vorgesetzten bei der Umsetzung der Interkulturellen Öffnung in Ihrem Verband ausreichend unterstützt? (Zutreffendes bitte ankreuzen)

<input type="radio"/>	trifft zu	<input type="radio"/>	trifft teilweise zu	<input type="radio"/>	trifft kaum zu	<input type="radio"/>	trifft nicht zu
-----------------------	-----------	-----------------------	---------------------	-----------------------	----------------	-----------------------	-----------------

Interkulturelle Öffnung auf der Personalebene

Die folgenden Fragen sollen uns einen Überblick dazu geben, inwiefern Interkulturelle Öffnung in Ihrem Verband im Zusammenhang mit Personalgewinnung und Personalentwicklung eine Rolle spielt.

10. Inwiefern sind interkulturelle Aspekte für die Personalauswahl in Ihrem Verband relevant? (*Mehrfachantworten möglich*)

	trifft zu	trifft teilweise zu	trifft kaum zu	trifft nicht zu
Interkulturelle Kompetenzen sind bei der Personalauswahl erwünscht.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bewerbungen von Fachleuten mit Migrationshintergrund sind willkommen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Interkulturell geschultes Personal gewährleistet, dass Menschen mit Migrationshintergrund bei gleicher Qualifizierung eine faire Chance erhalten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Personalgesuche werden auch in Migrantenmedien veröffentlicht.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sonstiges, was? <input type="checkbox"/> _____				

11. In welchen Feldern bzw. auf welchen Ebenen Ihres Verbandes sind Beschäftigte mit Migrationshintergrund vertreten? (*Zutreffendes bitte ankreuzen, Mehrfachantworten möglich*)

Operative Ebene	<input type="radio"/>
Sachgebietsebenen	<input type="radio"/>
Fachreferenten	<input type="radio"/>
Abteilungsleitungen	<input type="radio"/>
Einrichtungsleitungen	<input type="radio"/>
Vorstand	<input type="radio"/>
Präsidium	<input type="radio"/>
Sonstige, wo? <input type="checkbox"/> _____	

12. Wie hoch schätzen Sie den prozentualen Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund bei Neueinstellungen in den vergangenen 5 Jahren in Ihrem Verband ein? (*Zutreffendes bitte ankreuzen*)

weniger als 10%	10 bis 30%	31 bis 50%	51 bis 80%	81 bis 100%
<input type="radio"/>				

13. Wie hoch schätzen Sie den prozentualen Anteil der Beschäftigten in Ihrem Verband ein, die an Fortbildungsangeboten zur Interkulturellen Öffnung teilgenommen haben? *(Zutreffendes bitte ankreuzen)*

weniger als 10%	10 bis 30%	31 bis 50%	51 bis 80%	81 bis 100%
<input type="radio"/>				

14. Haben Sie als Führungs- bzw. Leitungskraft an Fortbildungsangeboten zur Schulung interkultureller Management- und Handlungskompetenzen teilgenommen? *(Zutreffendes bitte ankreuzen)*

<input type="radio"/>	ja	<input type="radio"/>	nein
-----------------------	----	-----------------------	------

Interkulturelle Öffnung auf der Angebotsebene

Ihre Einschätzungen zu den folgenden Aussagen sollen uns Aufschluss darüber geben, inwiefern interkulturelle Aspekte bei der Planung und Umsetzung von Angeboten in Ihrem Verband wichtig sind.

15. Angebote und Dienstleistungen der folgenden Bereiche berücksichtigen kulturell bedingte Wünsche und Interessen der Kunden/Klienten mit Migrationshintergrund. *(Mehrfachantworten möglich)*

	trifft zu	trifft teilweise zu	trifft kaum zu	trifft nicht zu
Ambulante Pflege	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Stationäre Pflege	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kindertageseinrichtungen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Behindertenhilfe	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Rettungsdienst	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kinder-, Jugend- und Familienhilfe	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Migrations- und Flüchtlingsarbeit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ehrenamtskoordination	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Freiwilligendienst	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Soziale Dienste	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

16. Migrant*innen werden gezielt angesprochen als (*Zutreffendes bitte ankreuzen, Mehrfachantworten möglich*):

Kunden/Klienten	<input type="radio"/>
als künftige Mitarbeiter*innen auf der operativen Ebene	<input type="radio"/>
als künftige Mitarbeiter*innen auf der Führungs- und Leitungsebene	<input type="radio"/>
als Aktive für ehrenamtliche Mitwirkung	<input type="radio"/>
als Empfänger*innen von Hilfeleistungen	<input type="radio"/>
als (Förder-)Mitglieder	<input type="radio"/>
als Spender*innen	<input type="radio"/>
Sonstige, was? <input type="text"/>	

Interkulturelle Öffnung auf der Kommunikations- und Kooperationsebene

Die folgenden Fragen/Aussagen sollen uns Auskunft darüber geben, inwiefern Austausch und Vernetzung im Rahmen von Interkultureller Öffnung innerhalb und außerhalb Ihres Verbandes wichtig sind.

17. Arbeiten Sie mit Migrantengruppen/-organisationen zusammen? (*Zutreffendes bitte ankreuzen*)

<input type="radio"/>	ja	<input type="radio"/>	nein
-----------------------	----	-----------------------	------

Wenn Sie mit „Nein“ geantwortet haben, dann überspringen Sie bitte die nächste Frage.

18. Inwiefern können Sie den folgenden Aussagen zustimmen? (*Mehrfachantworten möglich*)

	trifft zu	trifft teilweise zu	trifft kaum zu	trifft nicht zu
Ich sehe einen gegenseitigen Nutzen in der Zusammenarbeit mit Migrantengruppen/-organisationen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
In unserem Verband machen wir die Zusammenarbeit mit Migrantengruppen/-organisationen in unserer Öffentlichkeitsarbeit sichtbar.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Interkulturelle Öffnung in der Zukunft

Mit den folgenden Aussagen/Fragen interessieren wir uns dafür, wie Sie die Entwicklung der Interkulturellen Öffnung in Ihrem Verband einschätzen.

19. Wie sollte aus Ihrer Sicht künftig mit dem Begriff der „Interkulturellen Öffnung“ umgegangen werden? (Zutreffendes bitte ankreuzen)

Der Begriff „Interkulturelle Öffnung“...	
...ist unproblematisch und sollte beibehalten werden.	<input type="radio"/>
...ist problematisch und sollte ersetzt werden durch...	
... den Begriff „Inklusion“.	<input type="radio"/>
... den Begriff „Diversity“.	<input type="radio"/>
...durch einen anderen Begriff, welchen? ✎ _____	

20. Interkulturelle Aspekte werden in unseren Angeboten und Dienstleistungen in der Zukunft eine wesentlich größere Rolle spielen. (Zutreffendes bitte ankreuzen)

<input type="radio"/>	trifft zu	<input type="radio"/>	trifft teilweise zu	<input type="radio"/>	trifft kaum zu	<input type="radio"/>	trifft nicht zu
-----------------------	-----------	-----------------------	---------------------	-----------------------	----------------	-----------------------	-----------------

21. In der Personaleinstellung werden wir Menschen mit Migrationshintergrund in der Zukunft verstärkt berücksichtigen. (Zutreffendes bitte ankreuzen)

<input type="radio"/>	trifft zu	<input type="radio"/>	trifft teilweise zu	<input type="radio"/>	trifft kaum zu	<input type="radio"/>	trifft nicht zu
-----------------------	-----------	-----------------------	---------------------	-----------------------	----------------	-----------------------	-----------------

22. Wir sollten künftig gezielt qualifizierte Menschen mit Migrationshintergrund als Führungs- und Leitungskräfte einstellen. (Zutreffendes bitte ankreuzen)

<input type="radio"/>	trifft zu	<input type="radio"/>	trifft teilweise zu	<input type="radio"/>	trifft kaum zu	<input type="radio"/>	trifft nicht zu
-----------------------	-----------	-----------------------	---------------------	-----------------------	----------------	-----------------------	-----------------

23. Was braucht es aus Ihrer Perspektive, damit Interkulturelle Öffnung in Ihrem Verband weiter voran gebracht werden kann?

✎ _____

24. Was muss der Bundesverband aus Ihrer Perspektive tun, damit Interkulturelle Öffnung in den Gliederungen besser gelingt?

✎ _____

25. Gibt es noch etwas, dass Sie uns mitteilen möchten?

✎ _____

Fragebogen B – Hauptamt

„Fragebogen für Leitungen von Einrichtungen, Teams, Diensten und Werkstätten“

Angaben zu Ihrer Person

A. Sie sind (Zutreffendes bitte ankreuzen):

<input type="radio"/>	weiblich	<input type="radio"/>	männlich
-----------------------	----------	-----------------------	----------

B. Zu welcher Altersgruppe gehören Sie? (Zutreffendes bitte ankreuzen)

<input type="radio"/>	bis 25 Jahre	<input type="radio"/>	26 bis 35 Jahre	<input type="radio"/>	36 bis 45 Jahre
<input type="radio"/>	46 bis 55 Jahre	<input type="radio"/>	56 Jahre und älter		

C. In welchem Bereich sind Sie als Leitung tätig? (Zutreffendes bitte ankreuzen)

<input type="radio"/>	Ambulante Pflege	<input type="radio"/>	Stationäre Pflege	<input type="radio"/>	Rettungsdienst
<input type="radio"/>	Soziale Dienste	<input type="radio"/>	Kindertageseinrichtung	<input type="radio"/>	Ehrenamtskoordination
<input type="radio"/>	Freiwilligendienst	<input type="radio"/>	Kinder-, Jugend- und Familienhilfe		
<input type="radio"/>	Behindertenhilfe	<input type="radio"/>	Migrations- und Flüchtlingsarbeit		

Sonstiger Bereich, wo? ✎ _____

D. Wie lange sind Sie schon hauptamtlich im DRK tätig? (Zutreffendes bitte ankreuzen)

<input type="radio"/>	unter 3 Jahre	<input type="radio"/>	3 bis 6 Jahre
<input type="radio"/>	7 bis 10 Jahre	<input type="radio"/>	10 bis 20 Jahre
<input type="radio"/>	mehr als 20 Jahre		

E. Zu welchem Landesverband gehören Sie?

✎ _____

Interkulturelle Öffnung auf der Organisationsebene

Mit den folgenden Fragen/Aussagen möchten wir erfahren, in welchem Umfang Interkulturelle Öffnung in Ihrer Einrichtung/Ihrem Team/Ihrem Dienst/Ihrer Werkstatt verankert ist. (Im Folgenden wird für die verschiedenen Aufgabenbereiche synonym der Begriff „Einrichtung“ verwendet)

1. In meiner Einrichtung wurde in den letzten Jahren zur Umsetzung der Interkulturellen Öffnung viel erreicht. (Zutreffendes bitte ankreuzen)

<input type="radio"/>	trifft zu	<input type="radio"/>	trifft teilweise zu	<input type="radio"/>	trifft kaum zu	<input type="radio"/>	trifft nicht zu
-----------------------	-----------	-----------------------	---------------------	-----------------------	----------------	-----------------------	-----------------

2. In meiner Einrichtung wurden Ziele und Maßnahmen zur Umsetzung der Interkulturellen Öffnung schriftlich vereinbart. (Zutreffendes bitte ankreuzen)

<input type="radio"/>	trifft zu	<input type="radio"/>	trifft nicht zu	<input type="radio"/>	nicht bekannt
-----------------------	-----------	-----------------------	-----------------	-----------------------	---------------

3. Ist Interkulturelle Öffnung Bestandteil des Leitbildes Ihrer Einrichtung? (Zutreffendes bitte ankreuzen)

<input type="radio"/>	Ja	<input type="radio"/>	Nein
-----------------------	----	-----------------------	------

4. In meiner Einrichtung wird Interkulturelle Öffnung auf konzeptioneller Basis in einem systematischen Prozess umgesetzt? (Zutreffendes bitte ankreuzen)

<input type="radio"/>	trifft zu	<input type="radio"/>	trifft nicht zu	<input type="radio"/>	nicht bekannt
-----------------------	-----------	-----------------------	-----------------	-----------------------	---------------

5. Für die Umsetzung der Interkulturellen Öffnung werden in der Einrichtung folgende Instrumente eingesetzt (Zutreffendes bitte ankreuzen, Mehrfachantworten möglich):

Fortbildungsangebote zur Interkulturellen Kompetenz	<input type="radio"/>
Interkulturell ausgerichtete Teamentwicklung	<input type="radio"/>
Sonstige, welche? ☞ _____	

6. Stehen Ihnen zur Umsetzung von Maßnahmen zur Interkulturellen Öffnung Mittel zur Verfügung? (Zutreffendes bitte ankreuzen)

<input type="radio"/>	Ja	<input type="radio"/>	Nein
-----------------------	----	-----------------------	------

7. Über die Umsetzung der Interkulturellen Öffnung wird in den Teambesprechungen regelmäßig berichtet. (Zutreffendes bitte ankreuzen)

<input type="radio"/>	trifft zu	<input type="radio"/>	trifft teilweise zu	<input type="radio"/>	trifft kaum zu	<input type="radio"/>	trifft nicht zu
-----------------------	-----------	-----------------------	---------------------	-----------------------	----------------	-----------------------	-----------------

8. Wie bewerten Sie den Nutzen folgender Angebote, die im Rahmen der Interkulturellen Öffnung im DRK vom Bundesverband zur Verfügung gestellt wurden?

	nützlich	wenig nützlich	nicht bekannt
Präsidiums- bzw. Vorstandbeschlüsse und -ziele	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Rahmenkonzeption Interkulturelle Öffnung „Viele Gesichter – ein Verband“	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Diverse Schulungsangebote zu Interkultureller Kompetenz	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fachtagungen zu Interkultureller Öffnung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Arbeitshilfe Interkulturelle Öffnung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Broschüren anderer Landesverbände zu interkulturellen Themen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Homepage (www.drk-ikoe.de)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sonstiges, was?  _____			

9. Fühlen Sie sich durch Ihre Vorgesetzte/Ihren Vorgesetzten bei der Umsetzung der Interkulturellen Öffnung in Ihrem Verband ausreichend unterstützt? (Zutreffendes bitte ankreuzen)

<input type="radio"/>	trifft zu	<input type="radio"/>	trifft teilweise zu	<input type="radio"/>	trifft kaum zu	<input type="radio"/>	trifft nicht zu
-----------------------	-----------	-----------------------	---------------------	-----------------------	----------------	-----------------------	-----------------

10. Was hat Ihnen bei der Umsetzung der Interkulturellen Öffnung gefehlt?

 _____

Interkulturelle Öffnung auf der Personalebene

Die folgenden Fragen sollen uns einen Überblick dazu geben, inwiefern Interkulturelle Öffnung in Ihrer Einrichtung im Zusammenhang mit Personalgewinnung und Personalentwicklung eine Rolle spielt.

11. Inwiefern sind interkulturelle Aspekte für die Personalauswahl in ihrer Einrichtung relevant? (Mehrfachantworten möglich)

	trifft zu	trifft teilweise zu	trifft kaum zu	trifft nicht zu
Interkulturelle Kompetenzen sind bei der Personalauswahl erwünscht.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bewerbungen von Fachleuten mit Migrationshintergrund sind willkommen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Interkulturell geschultes Personal gewährleistet, dass Menschen mit Migrationshintergrund bei gleicher Qualifizierung eine faire Chance erhalten.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Personalgesuche werden auch in Migrantenmedien veröffentlicht.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sonstiges, was?  _____				

12. Wie hoch schätzen Sie den prozentualen Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund bei Neueinstellungen in den vergangenen 5 Jahren in Ihrer Einrichtung ein? *(Zutreffendes bitte ankreuzen)*

weniger als 10%	10 bis 30%	31 bis 50%	51 bis 80%	81 bis 100%
<input type="radio"/>				

13. Wie hoch schätzen Sie den prozentualen Anteil der Beschäftigten in Ihrer Einrichtung ein, die an Fortbildungsangeboten zur Interkulturellen Öffnung teilgenommen haben? *(Zutreffendes bitte ankreuzen)*

weniger als 10%	10 bis 30%	31 bis 50%	51 bis 80%	81 bis 100%
<input type="radio"/>				

14. Haben Sie als Einrichtungsleitung an Fortbildungsangeboten zur Schulung interkultureller Management- und Handlungskompetenzen teilgenommen? *(Zutreffendes bitte ankreuzen)*

<input type="radio"/> Ja	<input type="radio"/> Nein
--------------------------	----------------------------

15. Werden interkulturelle Aspekte (z.B. Vielfalt, Werte, Verhaltensweisen, Konflikte, Diskriminierung) vom Team Ihrer Einrichtung thematisiert? *(Zutreffendes bitte ankreuzen)*

<input type="radio"/> trifft zu	<input type="radio"/> trifft teilweise zu	<input type="radio"/> trifft kaum zu	<input type="radio"/> trifft nicht zu
---------------------------------	---	--------------------------------------	---------------------------------------

16. Arbeiten die Beschäftigten in Ihrer Einrichtung offen und konstruktiv mit neuen Mitarbeiter*innen mit Migrationshintergrund bzw. anderer kultureller Prägung zusammen? *(Zutreffendes bitte ankreuzen)*

<input type="radio"/> trifft zu	<input type="radio"/> trifft teilweise zu	<input type="radio"/> trifft kaum zu	<input type="radio"/> trifft nicht zu
---------------------------------	---	--------------------------------------	---------------------------------------

17. Wie werden fremdsprachliche Kenntnisse, kulturelle Sachkenntnisse und Migrationserfahrungen der Beschäftigten in Ihrer Einrichtung wertgeschätzt? *(Mehrfachantworten möglich)*

	trifft zu	trifft teilweise zu	trifft kaum zu	trifft nicht zu
...werden im Team bekannt gemacht.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...werden als Kompetenzen gewürdigt und anerkannt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...werden in gegenseitigem Einvernehmen gezielt eingesetzt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...werden ignoriert.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sonstiges, wie? <input type="text"/>				

Interkulturelle Öffnung auf der Angebotsebene

Ihre Einschätzungen zu den folgenden Aussagen sollen uns Aufschluss darüber geben, inwiefern interkulturelle Aspekte bei der Planung und Umsetzung von Angeboten in Ihrer Einrichtung wichtig sind.

18. Unsere Beschäftigten sind in der Lage, offen auf Kunden/Klienten mit Migrationshintergrund zuzugehen und kompetent mit ihnen zu agieren. *(Zutreffendes bitte ankreuzen)*

<input type="radio"/>	trifft zu	<input type="radio"/>	trifft teilweise zu	<input type="radio"/>	trifft kaum zu	<input type="radio"/>	trifft nicht zu
-----------------------	-----------	-----------------------	---------------------	-----------------------	----------------	-----------------------	-----------------

19. Unsere Angebote und Dienstleistungen berücksichtigen die Wünsche und Interessen der Kunden/Klienten mit Migrationshintergrund. *(Zutreffendes bitte ankreuzen)*

<input type="radio"/>	trifft zu	<input type="radio"/>	trifft teilweise zu	<input type="radio"/>	trifft kaum zu	<input type="radio"/>	trifft nicht zu
-----------------------	-----------	-----------------------	---------------------	-----------------------	----------------	-----------------------	-----------------

20. Unsere Angebote und Dienstleistungen werden von Migrant*innen des Einzugsgebietes in Anspruch genommen. *(Zutreffendes bitte ankreuzen)*

<input type="radio"/>	trifft zu	<input type="radio"/>	trifft teilweise zu	<input type="radio"/>	trifft kaum zu	<input type="radio"/>	trifft nicht zu
-----------------------	-----------	-----------------------	---------------------	-----------------------	----------------	-----------------------	-----------------

21. Für die Vermittlung und Umsetzung unserer Angebote und Dienstleistungen arbeiten wir mit Dolmetscher*innen zusammen. *(Zutreffendes bitte ankreuzen)*

<input type="radio"/>	trifft zu	<input type="radio"/>	trifft teilweise zu	<input type="radio"/>	trifft kaum zu	<input type="radio"/>	trifft nicht zu
-----------------------	-----------	-----------------------	---------------------	-----------------------	----------------	-----------------------	-----------------

22. Migrant*innen werden von uns gezielt angesprochen als *(Zutreffendes bitte ankreuzen, Mehrfachantworten möglich)*:

Kunden/Klienten	<input type="radio"/>
als künftige Mitarbeiter*innen auf der operativen Ebene	<input type="radio"/>
als künftige Mitarbeiter*innen auf der Führungs- und Leitungsebene	<input type="radio"/>
als Aktive für ehrenamtliche Mitwirkung	<input type="radio"/>
Sonstige, was?  _____	

Interkulturelle Öffnung auf der Kommunikations- und Kooperationsebene

Die folgenden Fragen/Aussagen sollen uns Auskunft darüber geben, inwiefern Austausch und Vernetzung im Rahmen von Interkultureller Öffnung innerhalb und außerhalb Ihrer Einrichtung wichtig sind.

23. Sind interkulturelle Aspekte (z.B. Vielfalt, Werte, Verhaltensweisen, Konflikte, Diskriminierung) in der Zusammenarbeit mit Kunden/Klienten fester Bestandteil von Teamsitzungen? *(Zutreffendes bitte ankreuzen)*

<input type="radio"/>	trifft zu	<input type="radio"/>	trifft teilweise zu	<input type="radio"/>	trifft kaum zu	<input type="radio"/>	trifft nicht zu
-----------------------	-----------	-----------------------	---------------------	-----------------------	----------------	-----------------------	-----------------

24. Werden interkulturelle Aspekte (z.B. Vielfalt, Werte, Verhaltensweisen, Konflikte, Diskriminierung) in der Zusammenarbeit mit Kunden/Klienten in kollegialen Fallberatungen oder Supervision thematisiert? *(Zutreffendes bitte ankreuzen)*

<input type="radio"/>	trifft zu	<input type="radio"/>	trifft teilweise zu	<input type="radio"/>	trifft kaum zu	<input type="radio"/>	trifft nicht zu
-----------------------	-----------	-----------------------	---------------------	-----------------------	----------------	-----------------------	-----------------

25. Arbeiten Sie mit Institutionen und Einrichtungen zusammen, die überwiegend von Menschen mit Migrationshintergrund aufgesucht werden. *(Zutreffendes bitte ankreuzen)*

<input type="radio"/>	trifft zu	<input type="radio"/>	trifft teilweise zu	<input type="radio"/>	trifft kaum zu	<input type="radio"/>	trifft nicht zu
-----------------------	-----------	-----------------------	---------------------	-----------------------	----------------	-----------------------	-----------------

26. Arbeiten Sie mit Migrantengruppen/-organisationen zusammen? *(Zutreffendes bitte ankreuzen)*

<input type="radio"/>	Ja	<input type="radio"/>	Nein
-----------------------	----	-----------------------	------

Wenn Sie mit „Nein“ geantwortet haben, dann überspringen Sie bitte die nächste Frage.

27. Inwiefern können Sie den folgenden Aussagen zustimmen? *(Mehrfachantworten möglich)*

	trifft zu	trifft teilweise zu	trifft kaum zu	trifft nicht zu
Ich sehe einen gegenseitigen Nutzen in der Zusammenarbeit mit Migrantengruppen/-organisationen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
In unserer Einrichtung machen wir die Zusammenarbeit mit Migrantengruppen/-organisationen in unserer Öffentlichkeitsarbeit sichtbar.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

28. In unserer Einrichtung werden zugehende Kommunikationswege (z.B. Aufsuchen von Sozialräumen, Nutzung von Migrantemedien) genutzt, um Menschen mit Migrationshintergrund zu gewinnen als *(Zutreffendes bitte ankreuzen, Mehrfachantworten möglich)*:

Kunden/Klienten	<input type="radio"/>
als künftige Mitarbeiter*innen	<input type="radio"/>
als Aktive für ehrenamtliche Mitwirkung	<input type="radio"/>

Interkulturelle Öffnung in der Zukunft

Mit den folgenden Aussagen/Fragen interessieren wir uns dafür, wie Sie die Entwicklung der Interkulturellen Öffnung in Ihrem Verband einschätzen.

29. Wie sollte aus Ihrer Sicht künftig mit dem Begriff der „Interkulturellen Öffnung“ umgegangen werden? (Zutreffendes bitte ankreuzen)

Der Begriff „Interkulturelle Öffnung“...	
...ist unproblematisch und sollte beibehalten werden.	<input type="radio"/>
...ist problematisch und sollte ersetzt werden durch...	
... den Begriff „Inklusion“.	<input type="radio"/>
... den Begriff „Diversity“.	<input type="radio"/>
...durch einen anderen Begriff, welchen? ✎ _____	

30. Interkulturelle Aspekte werden in unseren Angeboten und Dienstleistungen in der Zukunft eine wesentlich größere Rolle spielen. (Zutreffendes bitte ankreuzen)

<input type="radio"/>	trifft zu	<input type="radio"/>	trifft teilweise zu	<input type="radio"/>	trifft kaum zu	<input type="radio"/>	trifft nicht zu
-----------------------	-----------	-----------------------	---------------------	-----------------------	----------------	-----------------------	-----------------

31. In der Personaleinstellung werden wir Menschen mit Migrationshintergrund in der Zukunft verstärkt berücksichtigen. (Zutreffendes bitte ankreuzen)

<input type="radio"/>	trifft zu	<input type="radio"/>	trifft teilweise zu	<input type="radio"/>	trifft kaum zu	<input type="radio"/>	trifft nicht zu
-----------------------	-----------	-----------------------	---------------------	-----------------------	----------------	-----------------------	-----------------

32. Wir sollten künftig gezielt qualifizierte Menschen mit Migrationshintergrund als Führungs- und Leitungskräfte einstellen. (Zutreffendes bitte ankreuzen)

<input type="radio"/>	trifft zu	<input type="radio"/>	trifft teilweise zu	<input type="radio"/>	trifft kaum zu	<input type="radio"/>	trifft nicht zu
-----------------------	-----------	-----------------------	---------------------	-----------------------	----------------	-----------------------	-----------------

33. Was braucht es aus Ihrer Perspektive, damit Interkulturelle Öffnung in Ihrem Verband weiter voran gebracht werden kann?

✎ _____

34. Was muss der Bundesverband aus Ihrer Perspektive tun, damit Interkulturelle Öffnung in den Gliederungen besser gelingt?

✎ _____

35. Gibt es noch etwas, dass Sie uns mitteilen möchten?“

✎ _____

Fragebogen C – Ehrenamt

„Fragebogen für Präsidiumsmitglieder, ehrenamtliche Vorstandsmitglieder auf Bundes-, Landes- und Kreisebene und Leitungen der Gemeinschaften“

Angaben zu Ihrer Person

A. Sie sind (*Zutreffendes bitte ankreuzen*):

<input type="radio"/>	weiblich	<input type="radio"/>	männlich
-----------------------	----------	-----------------------	----------

B. Zu welcher Altersgruppe gehören Sie? (*Zutreffendes bitte ankreuzen*)

<input type="radio"/>	bis 25 Jahre	<input type="radio"/>	26 bis 35 Jahre	<input type="radio"/>	36 bis 45 Jahre
<input type="radio"/>	46 bis 55 Jahre	<input type="radio"/>	56 bis 65 Jahre	<input type="radio"/>	66 bis 75 Jahre
<input type="radio"/>	älter als 75 Jahre				

C. Sie sind ehrenamtlich im Vorstand oder Präsidium aktiv auf (*Zutreffendes bitte ankreuzen, Mehrfachantworten möglich*):

<input type="radio"/>	Bundesebene	<input type="radio"/>	Landesebene
<input type="radio"/>	Kreisebene	<input type="radio"/>	Leitung einer Gemeinschaft

D. Zu welcher Gemeinschaft gehören Sie? (*Zutreffendes bitte ankreuzen*)

<input type="radio"/>	Bereitschaften	<input type="radio"/>	Wasserwacht	<input type="radio"/>	Bergwacht
<input type="radio"/>	Jugendrotkreuz	<input type="radio"/>	Wohlfahrts- und Sozialarbeit		
<input type="radio"/>	zu keiner Gemeinschaft dazugehörig				

E. Wie lange sind Sie schon ehrenamtlich im DRK tätig? (*Zutreffendes bitte ankreuzen*)

<input type="radio"/>	unter 3 Jahre	<input type="radio"/>	3 bis 6 Jahre
<input type="radio"/>	7 bis 10 Jahre	<input type="radio"/>	10 bis 20 Jahre
<input type="radio"/>	mehr als 20 Jahre		

F. Zu welchem Landesverband gehören Sie?

 _____

Interkulturelle Öffnung auf der Organisationsebene

Mit den folgenden Aussagen/Fragen möchten wir erfahren, in welchem Umfang Interkulturelle Öffnung in Ihrem Verband verankert ist.

1. Ich halte Interkulturelle Öffnung in meinem Verband/in meiner Gemeinschaft für wichtig. *(Zutreffendes bitte ankreuzen)*

<input type="radio"/>	trifft zu	<input type="radio"/>	trifft teilweise zu	<input type="radio"/>	trifft kaum zu	<input type="radio"/>	trifft nicht zu
-----------------------	-----------	-----------------------	---------------------	-----------------------	----------------	-----------------------	-----------------

2. In meinem Verband/in meiner Gemeinschaft wurde in den letzten Jahren zur Umsetzung der Interkulturellen Öffnung viel erreicht. *(Zutreffendes bitte ankreuzen)*

<input type="radio"/>	trifft zu	<input type="radio"/>	trifft teilweise zu	<input type="radio"/>	trifft kaum zu	<input type="radio"/>	trifft nicht zu
-----------------------	-----------	-----------------------	---------------------	-----------------------	----------------	-----------------------	-----------------

3. In meinem Verband wurde Interkulturelle Öffnung schriftlich vereinbart. Es gibt dazu *(Zutreffendes bitte ankreuzen, Mehrfachantworten möglich)*:

einen Präsidiumsbeschluss	<input type="radio"/>
einen Vorstandsbeschluss	<input type="radio"/>
einen Beschluss der Bundes-/Landesleitung meiner Gemeinschaft	<input type="radio"/>
Sonstiges, was? ☞ _____	

4. In meinem Verband/in meiner Gemeinschaft wurden Ziele und Maßnahmen zur Umsetzung der Interkulturellen Öffnung schriftlich vereinbart. *(Zutreffendes bitte ankreuzen)*

<input type="radio"/>	trifft zu	<input type="radio"/>	trifft nicht zu	<input type="radio"/>	nicht bekannt
-----------------------	-----------	-----------------------	-----------------	-----------------------	---------------

5. Für die Umsetzung der Interkulturellen Öffnung werden im Verband folgende Instrumente eingesetzt *(Zutreffendes bitte ankreuzen, Mehrfachantworten möglich)*:

Steuerungs- bzw. Lenkungsgruppe	<input type="radio"/>
Monitoring	<input type="radio"/>
Evaluation	<input type="radio"/>
Sonstige, welche? ☞ _____	

6. Über die Umsetzung der Interkulturellen Öffnung wird auf der Verbandsebene/in meiner Gemeinschaft regelmäßig berichtet im/in *(Zutreffendes bitte ankreuzen, Mehrfachantworten möglich)*:

Präsidium/Vorstand	<input type="radio"/>
Bundes-/Landesausschuss meiner Gemeinschaft	<input type="radio"/>
Gremien, denen Sie vorstehen bzw. in denen Sie mitwirken	<input type="radio"/>
Gemeinschaftsabenden	<input type="radio"/>
Auswertungsgesprächen von Einsätzen/Reflexionsgesprächen	<input type="radio"/>
Sonstiges, wo? ☞ _____	

7. Wie bewerten Sie den Nutzen folgender Angebote, die im Rahmen der Interkulturellen Öffnung im DRK vom Bundesverband und Ihrem Landesverband zur Verfügung gestellt wurden? (Zutreffendes bitte ankreuzen)

	nützlich	wenig nützlich	nicht bekannt
Präsidiums- bzw. Vorstandbeschlüsse und -ziele	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Rahmenkonzeption Interkulturelle Öffnung „Viele Gesichter – ein Verband“	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Schulungsangebote des bzw. vermittelt durch das Generalsekretariat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Schulungsangebote der Landesverbände	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fachtagungen zu Interkultureller Öffnung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Arbeitshilfe Interkulturelle Öffnung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Broschüren anderer Landesverbände zu interkulturellen Themen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Homepage (www.drk-ikoe.de)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sonstiges, was? <input type="checkbox"/> _____			

8. Haben Sie in Ihrem Verband eine Ansprechperson für die Interkulturelle Öffnung? (Zutreffendes bitte ankreuzen)

<input type="radio"/> ja	<input type="radio"/> nein	<input type="radio"/> nicht bekannt
--------------------------	----------------------------	-------------------------------------

9. Gibt es in Ihrem Verband eine Servicestelle Ehrenamt? (Zutreffendes bitte ankreuzen)

<input type="radio"/> ja	<input type="radio"/> nein	<input type="radio"/> nicht bekannt
--------------------------	----------------------------	-------------------------------------

Wenn Sie nicht mit „ja“ geantwortet haben, dann überspringen Sie bitte die beiden folgenden Fragen.

10. Arbeiten Sie mit der Servicestelle Ehrenamt zusammen? (Zutreffendes bitte ankreuzen)

<input type="radio"/> ja	<input type="radio"/> nein	<input type="radio"/> nicht bekannt
--------------------------	----------------------------	-------------------------------------

11. Erhalten Sie von der Service-Stelle Ehrenamt Unterstützung zur Umsetzung der Interkulturellen Öffnung in Ihrer Gemeinschaft? (Zutreffendes bitte ankreuzen)

<input type="radio"/> ja	<input type="radio"/> nein	<input type="radio"/> nicht bekannt
--------------------------	----------------------------	-------------------------------------

12. Erhalten Sie finanzielle Mittel für die Umsetzung der Interkulturellen Öffnung in Ihrer Gemeinschaft? (Zutreffendes bitte ankreuzen, Mehrfachantworten möglich)

ein Budget	<input type="radio"/>
befristete Mittel	<input type="radio"/>
Honorarmittel für Gastbeiträge	<input type="radio"/>
personelle Ressourcen - Teilzeitstelle	<input type="radio"/>
personelle Ressourcen - Vollzeitstelle	<input type="radio"/>
Sonstiges, was? <input type="checkbox"/> _____	

Interkulturelle Öffnung auf der Personalebene

Die folgenden Fragen sollen uns einen Überblick dazu geben, inwiefern Interkulturelle Öffnung in Ihrem Präsidium bzw. ehrenamtlichen Vorstand/Ihrer Gemeinschaft im Zusammenhang mit der Gewinnung und Qualifizierung von Ehrenamtlichen eine Rolle spielt.

13. Inwiefern sind interkulturelle Aspekte für die Auswahl neuer Mitglieder in Ihrem Präsidium bzw. ehrenamtlichen Vorstand/ihrer Gemeinschaft relevant? *(Zutreffendes bitte ankreuzen)*

	trifft zu	trifft teilweise zu	trifft kaum zu	trifft nicht zu
Interkulturelle Kompetenzen sind erwünscht.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Anfragen zur Mitwirkung von Menschen mit Migrationshintergrund sind willkommen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Menschen mit Migrationshintergrund werden gezielt zur Mitwirkung auf der operativen Ebene geworben.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Menschen mit Migrationshintergrund werden gezielt zur Mitwirkung auf der Führungs- und Leitungsebene geworben.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sonstiges, was? <input type="checkbox"/> _____				

14. Wie hoch schätzen Sie den prozentualen Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund ein, wenn Sie die Gesamtzahl aller Menschen betrachten, die in den vergangenen 5 Jahren für die ehrenamtliche Mitwirkung in Ihrem Präsidium bzw. ehrenamtlichen Vorstand/Ihrer Gemeinschaft gewonnen werden konnten? *(Zutreffendes bitte ankreuzen)*

weniger als 10%	10 bis 30%	31 bis 50%	51 bis 80%	81 bis 100%
<input type="radio"/>				

15. Wie bewerten Sie die Integration der Menschen mit Migrationshintergrund in Ihrer Gemeinschaft? *(Zutreffendes bitte ankreuzen)*

Menschen mit Migrationshintergrund werden...	trifft zu	trifft teilweise zu	trifft kaum zu	trifft nicht zu
...offen aufgenommen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...akzeptiert.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...gleichrangig behandelt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...mit Ihren Fähigkeiten und Erfahrungen wertgeschätzt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...aktiv einbezogen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sonstiges, was? <input type="checkbox"/> _____				

16. Auf welcher Ebene bzw. in welcher Funktion sind Ehrenamtliche mit Migrationshintergrund in Ihrer Gemeinschaft aktiv? (Zutreffendes bitte ankreuzen, Mehrfachantworten möglich)

Operative Ebene	<input type="radio"/>
Bereitschaftsleiter*in/Leiter*in von Arbeitskreisen/Gruppen	<input type="radio"/>
Ausbilder*in	<input type="radio"/>
Kreisleitung	<input type="radio"/>
Landesleitung	<input type="radio"/>
Präsidium/Vorstand	<input type="radio"/>

17. Wie hoch schätzen Sie den Bedarf an Fortbildungen zur Interkulturellen Öffnung in Ihrem Präsidium bzw. ehrenamtlichen Vorstand/Ihrer Gemeinschaft ein? (Zutreffendes bitte ankreuzen)

<input type="radio"/>	hoher Bedarf	<input type="radio"/>	mittlerer Bedarf	<input type="radio"/>	geringer Bedarf	<input type="radio"/>	kein Bedarf
-----------------------	--------------	-----------------------	------------------	-----------------------	-----------------	-----------------------	-------------

18. Werden von Ihrem Landes- bzw. Kreisverband für Ihr Präsidium/Ihren ehrenamtlichen Vorstand/Ihre Gemeinschaft Fortbildungen zur Interkulturellen Öffnung angeboten? (Zutreffendes bitte ankreuzen)

<input type="radio"/>	ja	<input type="radio"/>	nein	<input type="radio"/>	nicht bekannt
-----------------------	----	-----------------------	------	-----------------------	---------------

Wenn „ja“, zu welchen Themen werden Fortbildungen im Rahmen der Interkulturellen Öffnung angeboten?

✎ _____

19. Haben Sie als Führungs- bzw. Leitungskraft an Fortbildungsangeboten zur Interkulturellen Öffnung teilgenommen? (Zutreffendes bitte ankreuzen)

<input type="radio"/>	ja	<input type="radio"/>	nein
-----------------------	----	-----------------------	------

Interkulturelle Öffnung auf der Angebotsebene

Ihre Einschätzungen zu den folgenden Fragen sollen uns Aufschluss darüber geben, inwiefern interkulturelle Aspekte für die Erbringung Ihrer Hilfeleistungen durch Ihre Gemeinschaft wichtig sind.

20. Haben die Ehrenamtlichen Ihrer Gemeinschaft während der ehrenamtlichen Arbeit/der Einsätze mit Menschen mit Migrationshintergrund zu tun? *(Zutreffendes bitte ankreuzen)*

<input type="radio"/>	trifft zu	<input type="radio"/>	trifft teilweise zu	<input type="radio"/>	trifft kaum zu	<input type="radio"/>	trifft nicht zu
-----------------------	-----------	-----------------------	---------------------	-----------------------	----------------	-----------------------	-----------------

21. Wie häufig entstehen während der ehrenamtlichen Arbeit/der Einsätze mit Menschen mit Migrationshintergrund Situationen, in denen eine sprachliche Verständigung nicht möglich ist? *(Zutreffendes bitte ankreuzen)*

<input type="radio"/>	täglich	<input type="radio"/>	wöchentlich	<input type="radio"/>	monatlich	<input type="radio"/>	seltener
-----------------------	---------	-----------------------	-------------	-----------------------	-----------	-----------------------	----------

22. Stehen Ihnen während der ehrenamtlichen Arbeit/der Einsätze Dolmetscherdienste zur Verfügung? *(Zutreffendes bitte ankreuzen)*

<input type="radio"/>	trifft zu	<input type="radio"/>	trifft teilweise zu	<input type="radio"/>	trifft kaum zu	<input type="radio"/>	trifft nicht zu
-----------------------	-----------	-----------------------	---------------------	-----------------------	----------------	-----------------------	-----------------

23. Berücksichtigen die Ehrenamtlichen Ihrer Gemeinschaft im Kontakt mit Menschen mit Migrationshintergrund deren kulturell bedingte Wünsche und Interessen? *(Zutreffendes bitte ankreuzen)*

<input type="radio"/>	trifft zu	<input type="radio"/>	trifft teilweise zu	<input type="radio"/>	trifft kaum zu	<input type="radio"/>	trifft nicht zu
-----------------------	-----------	-----------------------	---------------------	-----------------------	----------------	-----------------------	-----------------

24. Welche Hindernisse erleben Sie im Kontakt mit Menschen mit Migrationshintergrund in der ehrenamtlichen Arbeit?

✎ _____

Interkulturelle Öffnung auf der Kommunikations- und Kooperationsebene

Die folgenden Fragen/Aussagen sollen uns Auskunft darüber geben, inwiefern Austausch und Vernetzung im Rahmen von Interkultureller Öffnung in der ehrenamtlichen Arbeit wichtig sind.

25. Arbeiten Sie in der Interkulturellen Öffnung mit anderen Gemeinschaften zusammen? *(Zutreffendes bitte ankreuzen)*

<input type="radio"/>	ja	<input type="radio"/>	nein
-----------------------	----	-----------------------	------

Wenn „ja“, mit welchen Gemeinschaften? *(Zutreffendes bitte ankreuzen, Mehrfachantworten möglich)*

<input type="radio"/>	Bereitschaften	<input type="radio"/>	Wasserwacht	<input type="radio"/>	Bergwacht
<input type="radio"/>	Jugendrotkreuz	<input type="radio"/>	Wohlfahrts- und Sozialarbeit		

26. Arbeiten Sie mit Migrantengruppen/-organisationen zusammen? *(Zutreffendes bitte ankreuzen)*

<input type="radio"/>	ja	<input type="radio"/>	nein
-----------------------	----	-----------------------	------

Wenn Sie mit „nein“ geantwortet haben, dann überspringen Sie bitte die nächste Frage.

27. Inwiefern können Sie den folgenden Aussagen zustimmen? *(Zutreffendes bitte ankreuzen)*

	trifft zu	trifft teilweise zu	trifft kaum zu	trifft nicht zu
Ich sehe einen gegenseitigen Nutzen in der Zusammenarbeit mit Migrantengruppen/-organisationen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
In unserer ehrenamtlichen Arbeit machen wir die Zusammenarbeit mit Migrantengruppen/-organisationen in unserer Öffentlichkeitsarbeit sichtbar.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

28. Fühlen Sie sich durch Ihren Verband bei der Umsetzung der Interkulturellen Öffnung in Ihrer Gemeinschaft ausreichend unterstützt? *(Zutreffendes bitte ankreuzen)*

<input type="radio"/>	trifft zu	<input type="radio"/>	trifft teilweise zu	<input type="radio"/>	trifft kaum zu	<input type="radio"/>	trifft nicht zu
-----------------------	-----------	-----------------------	---------------------	-----------------------	----------------	-----------------------	-----------------

29. Was hat Ihnen bei der Umsetzung der Interkulturelle Öffnung gefehlt?

✂ _____

Interkulturelle Öffnung in der Zukunft

Mit den folgenden Aussagen/Fragen interessieren wir uns dafür, wie Sie die Entwicklung der Interkulturellen Öffnung für Ihre Gemeinschaft einschätzen.

30. Wie sollte aus Ihrer Sicht künftig mit dem Begriff der „Interkulturellen Öffnung“ umgegangen werden? (Zutreffendes bitte ankreuzen)

Der Begriff „Interkulturelle Öffnung“...	
...ist unproblematisch und sollte beibehalten werden.	<input type="radio"/>
...ist problematisch und sollte ersetzt werden durch...	
... den Begriff „Inklusion“.	<input type="radio"/>
... den Begriff „Vielfalt“ („Diversity“).	<input type="radio"/>
...durch einen anderen Begriff, welchen? ✎ _____	

31. Interkulturelle Aspekte werden in unserer ehrenamtlichen Arbeit im Präsidium/ehrenamtlichen Vorstand /in unserer Gemeinschaft in der Zukunft eine wesentlich größere Rolle spielen. (Zutreffendes bitte ankreuzen)

<input type="radio"/>	trifft zu	<input type="radio"/>	trifft teilweise zu	<input type="radio"/>	trifft kaum zu	<input type="radio"/>	trifft nicht zu
-----------------------	-----------	-----------------------	---------------------	-----------------------	----------------	-----------------------	-----------------

32. Bei der Gewinnung von Ehrenamtlichen sollten wir Menschen mit Migrationshintergrund in der Zukunft verstärkt auf allen Verbandsebenen berücksichtigen. (Zutreffendes bitte ankreuzen)

<input type="radio"/>	trifft zu	<input type="radio"/>	trifft teilweise zu	<input type="radio"/>	trifft kaum zu	<input type="radio"/>	trifft nicht zu
-----------------------	-----------	-----------------------	---------------------	-----------------------	----------------	-----------------------	-----------------

33. Was braucht es aus Ihrer Perspektive, damit Interkulturelle Öffnung in Ihrem Präsidium bzw. ehrenamtlichen Vorstand/Ihrer Gemeinschaft weiter voran gebracht werden kann?

✎ _____

34. Was müssen der Bundesverband und Ihr Landesverband aus Ihrer Perspektive tun, damit Interkulturelle Öffnung in den Präsidien bzw. Vorständen/Gemeinschaften besser gelingt?

✎ _____

35. Gibt es noch etwas, dass Sie uns mitteilen möchten?

✎ _____

Fragebogen D – Ehrenamt

„Fragebogen für ehrenamtliche Leitungs- und Führungskräfte auf Kreis- und Ortsebene“

Angaben zu Ihrer Person

F. Sie sind (*Zutreffendes bitte ankreuzen*):

<input type="radio"/>	weiblich	<input type="radio"/>	männlich
-----------------------	----------	-----------------------	----------

G. Zu welcher Altersgruppe gehören Sie? (*Zutreffendes bitte ankreuzen*)

<input type="radio"/>	bis 25 Jahre	<input type="radio"/>	26 bis 35 Jahre	<input type="radio"/>	36 bis 45 Jahre
<input type="radio"/>	46 bis 55 Jahre	<input type="radio"/>	56 bis 65 Jahre	<input type="radio"/>	66 bis 75 Jahre
<input type="radio"/>	älter als 75 Jahre				

H. Sie sind ehrenamtlich aktiv auf (*Zutreffendes bitte ankreuzen, Mehrfachantworten möglich*):

<input type="radio"/>	Kreisebene	<input type="radio"/>	Ortsebene
<input type="radio"/>	Leitung einer Gemeinschaft	<input type="radio"/>	Sonstiges

I. Zu welcher Gemeinschaft gehören Sie? (*Zutreffendes bitte ankreuzen*)

<input type="radio"/>	Bereitschaften	<input type="radio"/>	Wasserwacht	<input type="radio"/>	Bergwacht
<input type="radio"/>	Jugendrotkreuz	<input type="radio"/>	Wohlfahrts- und Sozialarbeit		

J. Wie lange sind Sie schon ehrenamtlich im DRK tätig? (*Zutreffendes bitte ankreuzen*)

<input type="radio"/>	unter 3 Jahre	<input type="radio"/>	3 bis 6 Jahre
<input type="radio"/>	7 bis 10 Jahre	<input type="radio"/>	10 bis 20 Jahre
<input type="radio"/>	mehr als 20 Jahre		

K. Zu welchem Landesverband gehören Sie?

 _____

Interkulturelle Öffnung auf der Organisationsebene

Mit den folgenden Aussagen/Fragen möchten wir erfahren, in welchem Umfang Interkulturelle Öffnung in Ihrer Gemeinschaft verankert ist.

1. Ich halte Interkulturelle Öffnung in meiner Gemeinschaft für wichtig. *(Zutreffendes bitte ankreuzen)*

<input type="radio"/>	trifft zu	<input type="radio"/>	trifft teilweise zu	<input type="radio"/>	trifft kaum zu	<input type="radio"/>	trifft nicht zu
-----------------------	-----------	-----------------------	---------------------	-----------------------	----------------	-----------------------	-----------------

2. In meiner Gemeinschaft wurde in den letzten Jahren zur Umsetzung der Interkulturellen Öffnung viel erreicht. *(Zutreffendes bitte ankreuzen)*

<input type="radio"/>	trifft zu	<input type="radio"/>	trifft teilweise zu	<input type="radio"/>	trifft kaum zu	<input type="radio"/>	trifft nicht zu
-----------------------	-----------	-----------------------	---------------------	-----------------------	----------------	-----------------------	-----------------

3. Wie bewerten Sie den Nutzen folgender Angebote, die im Rahmen der Interkulturellen Öffnung im DRK vom Bundesverband und Ihrem Landesverband zur Verfügung gestellt wurden? *(Zutreffendes bitte ankreuzen)*

	nützlich	wenig nützlich	nicht bekannt
Präsidiums- bzw. Vorstandbeschlüsse und -ziele	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Rahmenkonzeption Interkulturelle Öffnung „Viele Gesichter – ein Verband“	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Schulungsangebote des bzw. vermittelt durch das Generalsekretariat	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Schulungsangebote der Landesverbände	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Fachtagungen zu Interkultureller Öffnung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Arbeitshilfe Interkulturelle Öffnung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Broschüren anderer Landesverbände zu interkulturellen Themen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Homepage (www.drk-ikoe.de)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sonstiges, was? ☞ _____			

4. Über die Umsetzung der Interkulturellen Öffnung wird regelmäßig berichtet in *(Zutreffendes bitte ankreuzen, Mehrfachantworten möglich)*:

Gremien	<input type="radio"/>
Besprechungen	<input type="radio"/>
Sonstiges, wo? ☞ _____	

5. Was hat Ihnen bei der Umsetzung der Interkulturelle Öffnung gefehlt?

☞ _____

6. Haben Sie in Ihrem Verband eine Ansprechperson für die Interkulturelle Öffnung? (Zutreffendes bitte ankreuzen)

<input type="radio"/> ja	<input type="radio"/> nein	<input type="radio"/> nicht bekannt
--------------------------	----------------------------	-------------------------------------

7. Gibt es in Ihrem Verband eine Servicestelle Ehrenamt? (Zutreffendes bitte ankreuzen)

<input type="radio"/> ja	<input type="radio"/> nein	<input type="radio"/> nicht bekannt
--------------------------	----------------------------	-------------------------------------

Wenn Sie nicht mit „ja“ geantwortet haben, dann überspringen Sie bitte die beiden folgenden Fragen.

8. Arbeiten Sie mit der Servicestelle Ehrenamt zusammen? (Zutreffendes bitte ankreuzen)

<input type="radio"/> ja	<input type="radio"/> nein	<input type="radio"/> nicht bekannt
--------------------------	----------------------------	-------------------------------------

9. Erhalten Sie von der Service-Stelle Ehrenamt Unterstützung zur Umsetzung der Interkulturellen Öffnung in Ihrer Gemeinschaft? (Zutreffendes bitte ankreuzen)

<input type="radio"/> ja	<input type="radio"/> nein	<input type="radio"/> nicht bekannt
--------------------------	----------------------------	-------------------------------------

Interkulturelle Öffnung auf der Personalebene

Die folgenden Fragen sollen uns einen Überblick dazu geben, inwiefern Interkulturelle Öffnung in Ihrer Gemeinschaft im Zusammenhang mit der Gewinnung und Qualifizierung von Ehrenamtlichen eine Rolle spielt.

10. Für wie wichtig halten Sie es, dass künftig mehr Menschen mit Migrationshintergrund für die ehrenamtliche Mitwirkung in Ihrer Gemeinschaft gewonnen werden. (Zutreffendes bitte ankreuzen)

<input type="radio"/> sehr wichtig	<input type="radio"/> wichtig	<input type="radio"/> nicht so wichtig	<input type="radio"/> unwichtig
------------------------------------	-------------------------------	--	---------------------------------

11. Inwiefern sind interkulturelle Aspekte für die Auswahl neuer Mitglieder in ihrer Gemeinschaft relevant? (Zutreffendes bitte ankreuzen)

	trifft zu	trifft teilweise zu	trifft kaum zu	trifft nicht zu
Interkulturelle Kompetenzen sind erwünscht.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Anfragen zur Mitwirkung von Menschen mit Migrationshintergrund sind willkommen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Menschen mit Migrationshintergrund werden gezielt zur Mitwirkung auf der operativen Ebene geworben.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Menschen mit Migrationshintergrund werden gezielt zur Mitwirkung auf der Führungs- und Leitungsebene geworben.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sonstiges, was? <input type="text"/>				

12. Wie hoch schätzen Sie den prozentualen Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund ein, wenn Sie die Gesamtzahl aller Menschen betrachten, die in den vergangenen 5 Jahren für die ehrenamtliche Mitwirkung in Ihrer Gemeinschaft gewonnen werden konnten? (Zutreffendes bitte ankreuzen)

weniger als 10%	10 bis 30%	31 bis 50%	51 bis 80%	81 bis 100%
<input type="radio"/>				

13. Wie bewerten Sie die Integration von Menschen mit Migrationshintergrund in Ihrer Gemeinschaft? (Zutreffendes bitte ankreuzen)

Menschen mit Migrationshintergrund werden...	trifft zu	trifft teilweise zu	trifft kaum zu	trifft nicht zu
...offen aufgenommen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...akzeptiert.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...gleichrangig behandelt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...mit Ihren Fähigkeiten und Erfahrungen wertgeschätzt.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...aktiv einbezogen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sonstiges, was? <input type="text"/>				

14. Wie hoch schätzen Sie den Bedarf an Fortbildungen zur Interkulturellen Öffnung in Ihrer Gemeinschaft ein? (Zutreffendes bitte ankreuzen)

<input type="radio"/>	hoher Bedarf	<input type="radio"/>	mittlerer Bedarf	<input type="radio"/>	geringer Bedarf	<input type="radio"/>	kein Bedarf
-----------------------	--------------	-----------------------	------------------	-----------------------	-----------------	-----------------------	-------------

15. Werden von Ihrem Landes- bzw. Kreisverband für Ihre Gemeinschaft Fortbildungen zur Interkulturellen Öffnung angeboten? (Zutreffendes bitte ankreuzen)

<input type="radio"/>	trifft zu	<input type="radio"/>	trifft nicht zu	<input type="radio"/>	nicht bekannt
-----------------------	-----------	-----------------------	-----------------	-----------------------	---------------

Wenn „ja“, zu welchen Themen werden Fortbildungen im Rahmen der Interkulturellen Öffnung angeboten?

16. Wie hoch schätzen Sie den prozentualen Anteil der Ehrenamtlichen in Ihrer Gemeinschaft ein, die an Fortbildungsangeboten zur Interkulturellen Öffnung teilgenommen haben? (Zutreffendes bitte ankreuzen)

weniger als 10%	10 bis 30%	31 bis 50%	51 bis 80%	81 bis 100%
<input type="radio"/>				

17. Haben Sie als Führungs- bzw. Leitungskraft an Fortbildungsangeboten zur Interkulturellen Öffnung teilgenommen? (Zutreffendes bitte ankreuzen)

<input type="radio"/>	ja	<input type="radio"/>	nein
-----------------------	----	-----------------------	------

18. Bringen Sie als Führungskraft das Thema Interkulturelle Öffnung regelmäßig ein in *(Zutreffendes bitte ankreuzen, Mehrfachantworten möglich)*:

Gemeinschaftsabende	<input type="radio"/>
Auswertungsgespräche von Einsätzen/Reflexionsgespräche	<input type="radio"/>
Gremien, denen Sie vorstehen bzw. in denen Sie mitwirken	<input type="radio"/>
Sonstiges, wo? ✎ _____	

Interkulturelle Öffnung auf der Angebotsebene

Ihre Einschätzungen zu den folgenden Fragen sollen uns Aufschluss darüber geben, inwiefern interkulturelle Aspekte für die Erbringung von Hilfeleistungen durch Ihre Gemeinschaft wichtig sind.

19. Haben die Ehrenamtlichen in Ihrer Gemeinschaft während der ehrenamtlichen Arbeit/der Einsätze mit Menschen mit Migrationshintergrund zu tun? *(Zutreffendes bitte ankreuzen)*

<input type="radio"/>	trifft zu	<input type="radio"/>	trifft teilweise zu	<input type="radio"/>	trifft kaum zu	<input type="radio"/>	trifft nicht zu
-----------------------	-----------	-----------------------	---------------------	-----------------------	----------------	-----------------------	-----------------

20. Wie häufig entstehen während der ehrenamtlichen Arbeit/der Einsätze mit Menschen mit Migrationshintergrund Situationen, in denen eine sprachliche Verständigung nicht möglich ist? *(Zutreffendes bitte ankreuzen)*

<input type="radio"/>	täglich	<input type="radio"/>	wöchentlich	<input type="radio"/>	monatlich	<input type="radio"/>	seltener
-----------------------	---------	-----------------------	-------------	-----------------------	-----------	-----------------------	----------

21. Stehen Ihnen während der ehrenamtlichen Arbeit/der Einsätze Dolmetscherdienste zur Verfügung? *(Zutreffendes bitte ankreuzen)*

<input type="radio"/>	trifft zu	<input type="radio"/>	trifft teilweise zu	<input type="radio"/>	trifft kaum zu	<input type="radio"/>	trifft nicht zu
-----------------------	-----------	-----------------------	---------------------	-----------------------	----------------	-----------------------	-----------------

22. Berücksichtigen die Ehrenamtlichen Ihrer Gemeinschaft im Kontakt mit Menschen mit Migrationshintergrund deren kulturell bedingte Wünsche und Interessen? *(Zutreffendes bitte ankreuzen)*

<input type="radio"/>	trifft zu	<input type="radio"/>	trifft teilweise zu	<input type="radio"/>	trifft kaum zu	<input type="radio"/>	trifft nicht zu
-----------------------	-----------	-----------------------	---------------------	-----------------------	----------------	-----------------------	-----------------

23. Welche Hindernisse erleben Sie im Kontakt mit Menschen mit Migrationshintergrund in der ehrenamtlichen Arbeit?

✎ _____

Interkulturelle Öffnung auf der Kommunikations- und Kooperationsebene

Die folgenden Fragen/Aussagen sollen uns Auskunft darüber geben, inwiefern Austausch und Vernetzung im Rahmen von Interkultureller Öffnung in der ehrenamtlichen Arbeit wichtig sind.

24. Arbeiten Sie in der Interkulturellen Öffnung mit anderen Gemeinschaften zusammen? *(Zutreffendes bitte ankreuzen)*

<input type="radio"/>	ja	<input type="radio"/>	nein
-----------------------	----	-----------------------	------

Wenn „ja“, mit welchen Gemeinschaften? *(Zutreffendes bitte ankreuzen, Mehrfachantworten möglich)*

<input type="radio"/>	Bereitschaften	<input type="radio"/>	Wasserwacht	<input type="radio"/>	Bergwacht
<input type="radio"/>	Jugendrotkreuz	<input type="radio"/>	Wohlfahrts- und Sozialarbeit		

25. Arbeiten Sie mit Migrantengruppen/-organisationen zusammen? *(Zutreffendes bitte ankreuzen)*

<input type="radio"/>	ja	<input type="radio"/>	nein
-----------------------	----	-----------------------	------

Wenn Sie mit „nein“ geantwortet haben, dann überspringen Sie bitte die nächste Frage.

26. Inwiefern können Sie den folgenden Aussagen zustimmen? *(Zutreffendes bitte ankreuzen)*

	trifft zu	trifft teilweise zu	trifft kaum zu	trifft nicht zu
Ich sehe einen gegenseitigen Nutzen in der Zusammenarbeit mit Migrantengruppen/-organisationen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
In unserer ehrenamtlichen Arbeit machen wir die Zusammenarbeit mit Migrantengruppen/-organisationen in unserer Öffentlichkeitsarbeit sichtbar.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

27. Fühlen Sie sich durch Ihren Verband bei der Umsetzung der Interkulturellen Öffnung in Ihrer Gemeinschaft ausreichend unterstützt? *(Zutreffendes bitte ankreuzen)*

<input type="radio"/>	trifft zu	<input type="radio"/>	trifft teilweise zu	<input type="radio"/>	trifft kaum zu	<input type="radio"/>	trifft nicht zu
-----------------------	-----------	-----------------------	---------------------	-----------------------	----------------	-----------------------	-----------------

28. Was hat Ihnen bei der Umsetzung der Interkulturelle Öffnung gefehlt?

✎ _____

Interkulturelle Öffnung in der Zukunft

Mit den folgenden Aussagen/Fragen interessieren wir uns dafür, wie Sie die Entwicklung der Interkulturellen Öffnung in Ihrer Gemeinschaft einschätzen.

29. Wie sollte aus Ihrer Sicht künftig mit dem Begriff der „Interkulturellen Öffnung“ umgegangen werden? (Zutreffendes bitte ankreuzen)

Der Begriff „Interkulturelle Öffnung“...	
...ist unproblematisch und sollte beibehalten werden.	<input type="radio"/>
...ist problematisch und sollte durch ersetzt werden durch...	
... den Begriff „Inklusion“.	<input type="radio"/>
... den Begriff „Vielfalt“ („Diversity“).	<input type="radio"/>
...durch einen anderen Begriff, welchen? ✎ _____	

30. Interkulturelle Aspekte werden in unserer ehrenamtlichen Arbeit in der Gemeinschaft in der Zukunft eine wesentlich größere Rolle spielen. (Zutreffendes bitte ankreuzen)

<input type="radio"/>	trifft zu	<input type="radio"/>	trifft teilweise zu	<input type="radio"/>	trifft kaum zu	<input type="radio"/>	trifft nicht zu
-----------------------	-----------	-----------------------	---------------------	-----------------------	----------------	-----------------------	-----------------

31. Bei der Gewinnung von Ehrenamtlichen sollten wir Menschen mit Migrationshintergrund in der Zukunft verstärkt auf allen Verbandsebenen berücksichtigen. (Zutreffendes bitte ankreuzen)

<input type="radio"/>	trifft zu	<input type="radio"/>	trifft teilweise zu	<input type="radio"/>	trifft kaum zu	<input type="radio"/>	trifft nicht zu
-----------------------	-----------	-----------------------	---------------------	-----------------------	----------------	-----------------------	-----------------

32. Was braucht es aus Ihrer Perspektive, damit Interkulturelle Öffnung in Ihrer Gemeinschaft weiter voran gebracht werden kann?

✎ _____

33. Was müssen der Bundesverband und Ihr Landesverband aus Ihrer Perspektive tun, damit Interkulturelle Öffnung in den Gemeinschaften besser gelingt?

✎ _____

34. Gibt es noch etwas, dass Sie uns mitteilen möchten?

✎ _____