

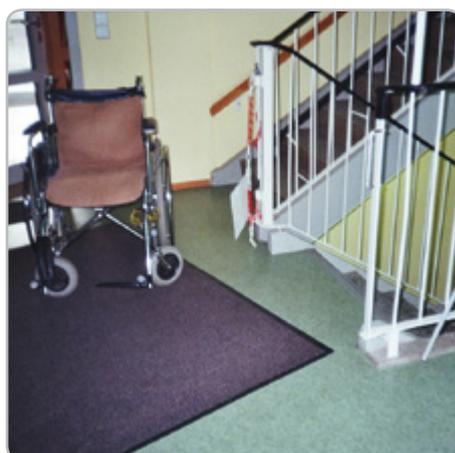
Praxisratgeber IDEE

Interkulturell – Demokratisch – Ehrenamtlich – Emanzipiert



IDEA

Interkulturell
Demokratisch
Ehrenamtlich
Emanzipiert



Praxisratgeber IDEE

Interkulturell – Demokratisch – Ehrenamtlich – Emanzipiert

Impressum

Praxisratgeber IDEE

Interkulturell – Demokratisch – Ehrenamtlich – Emanzipiert

Herausgeber

DRK Landesverband Sachsen-Anhalt e.V., Rudolf-Breitscheid-Straße 06, 06110 Halle (Saale)

Redaktion

Klaus Drewlo, Mary Lange, Mamad Mohamad, Mandy Teichmann

Auflage

1. Auflage 2013

Fotos

Copyright: DRK Landesverband Sachsen-Anhalt e.V.

Foto (Rainer Kleibs, S. 09): Marcus-Andreas Mohr, Halle (Saale)

Foto (Dr. Borschberg, S. 21): Lutz Hannemann, Potsdam

Gestaltung, Satz und Druck

Marcus-Andreas Mohr

Förderer:



Gefördert durch das Bundesministerium des Innern im Rahmen des Bundesprogramms "Zusammenhalt durch Teilhabe".

© 2013 DRK Landesverband Sachsen-Anhalt e.V., Halle (Saale)

Grußwort des Ministers für Arbeit und Soziales, Norbert Bischoff, zum Praxisratgeber des DRK

Mit dem Projekt „IDEE - Interkulturell – Demokratisch – Ehrenamtlich – Emanzipiert“ hat sich der DRK Landesverband Sachsen-Anhalt als einer der ersten Wohlfahrtsverbände auf den Weg der interkulturellen Öffnung und Sensibilisierung gemacht. Die Förderung interkultureller Begegnungen im Alltag und die interkulturelle Öffnung von Einrichtungen sind auch Schwerpunkte der Integrationspolitik der Landesregierung Sachsen-Anhalts.

Im Rahmen des IDEE-Projektes verfolgt das DRK das Ziel, in den einzelnen Mitgliedsverbänden die Mitglieder zu erreichen, für ein gelingendes interkulturelles Zusammenleben zu gewinnen und die Förderung demokratischen Handelns im Alltag voranzubringen. Dabei steht im Mittelpunkt, das DRK in Sachsen-Anhalt ganz praktisch als Ort gelebter Demokratie zu stärken.

Das im Rahmen des Bundesprogramms „Zusammenhalt durch Teilhabe“ geförderte Projekt des DRK richtet sich an alle ehren- und hauptamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Führungskräfte der beteiligten DRK-Mitgliedsverbände sowie an Migrantinnen und Migranten und deren Organisationen vor Ort.

Im vorliegenden Praxisratgeber werden die Erfahrungen aus dem IDEE-Projekt gebündelt. Der Ratgeber soll Hinweise und Anregungen zur interkulturellen Öffnung der Mitgliedsverbände des DRK geben und gelungene Praxisbeispiele präsentieren. Mit dieser Veröffentlichung werden die Erfahrungen des Projektes nachhaltig gesichert. Sie fließen in den Alltag der DRK-Gliederungen ein.

Ich hoffe, dass der Ratgeber viele anregende Impulse für ein sensibles und offenes interkulturelles Zusammenleben innerhalb des DRK und darüber hinaus gibt und dazu anregt, sich aktiv für eine interkulturelle Öffnung im DRK zu begeistern.



Norbert Bischoff
Minister für Arbeit und Soziales

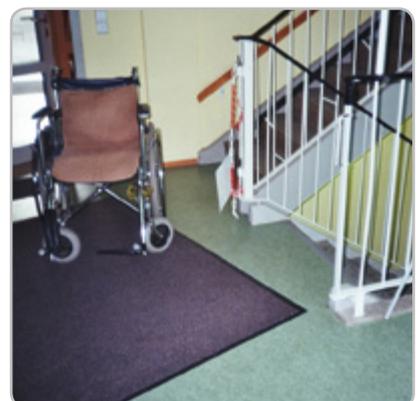


Norbert Bischoff
Minister für Arbeit und Soziales
Sachsen-Anhalt

Inhaltsverzeichnis

1. Ansatz und Grundverständnis	08
1. 1 Zum Aufbau und Nutzen des Praxisratgebers	09
1. 2 Wem nützt Demokratie?	12
1. 3 Interkulturelle Öffnung als Teil der Willkommenskultur?	14
1. 4 Warum ist die Zusammenarbeit mit Migrantenselbstorganisationen wichtig?	16
1. 5 Was ist Partizipation und Teilhabe?	18
1. 6 DRK – Rolle in der Gesellschaft	21
2. Die 7 Schritte zur interkulturellen Öffnung des Mitgliedsverbandes	23
2. 1 Bedarfs- und Bestandsanalyse	24
2. 2 Organisationsanalyse	25
2. 3 Qualitätsmanagement	27
2. 4 Interkulturelle Personalentwicklung	29
2. 5 Einführung neuer Angebote	30
2. 6 Öffentlichkeitsarbeit, die interkulturell sensibel ist	31
2. 7 Vernetzung der Erfahrungen	32
3. Projektvorstellung der beteiligten Mitgliedsverbände	33
3. 1 DRK-Kreisverband Börde e.V.	34
3. 2 DRK-Ortsverein Wasserrettungsdienst Halle (Saale) e.V.	36
3. 3 DRK-Kreisverband Östliche Altmark e.V.	38
3. 4 DRK-Kreisverband Schönebeck e.V.	40
3. 5 DRK-Kreisverband Weißenfels e.V.	42
4. DRK 2025	44
5. Praktisches Handwerkszeug für die Öffentlichkeitsarbeit	46
5. 1 Fachseminare	48
5. 2 Evaluierung und Zielkontrolle	56
5. 3 Ich komme nicht weiter	59
5. 4 Literatur- / Medientipps	62

1. Ansatz und Grundverständnis



1. 1 Zum Aufbau und Nutzen des Praxisratgebers

In den Händen halten Sie: Eine Handreichung aus der Praxis für die Praxis. Dies signalisiert: Es wurde ein Projekt durchgeführt, das eine nachhaltige Wirkung auf direkt beteiligte, aber auch auf nicht direkt beteiligte Mitgliedsverbände des DRK Landesverbandes Sachsen-Anhalt hat. Es drückt die Hoffnung und Erwartung aus, dass auch über den vorliegenden Ratgeber zukünftig Ideen erzeugt, Maßnahmen initiiert und verbessert werden, die es nicht oder wenigstens nicht so gegeben hätte.

Der Prozess der interkulturellen Öffnung in Sachsen-Anhalt ist sinnvoll. Die Gründe liegen

- in den Menschen, von denen viele wollen, dass sie (noch) besser mit „fremden“ Kulturen und andersartigem Sein umgehen können oder sich aktiv in die gesellschaftlichen Prozesse einbringen wollen, auch wenn beispielsweise Sprachbarrieren bestehen
- in den Organisationen, die interkulturelle Öffnung als aktiv anzugehende Aufgabe verstehen, um die Vielfalt noch sprichwörtlicher werden zu lassen
- und in der Gesellschaft, die – zum Beispiel – mit dem Blick auf die Entwicklung der Bevölkerungsstruktur Veränderungsprozesse anstoßen möchte, um sich selbst attraktiv zu machen, aber auch Zuzug von Bevölkerung als Chance zu sehen.

Ausgehend von diesen Überlegungen verabschiedete das Präsidium des DRK Landesverbandes im Jahr 2010 die „Rahmenkonzeption interkulturelle Öffnung im DRK Landesverband Sachsen-Anhalt“. Bedeutsam war zu diesem Zeitpunkt, dass interkulturelle Öffnung nicht wie bisher als Projektarbeit aus der Migrationsarbeit verstanden wurde, sondern als ein Prozess der Organisations- und Personalentwicklung des gesamten Verbandes.

Die Umsetzung einzelner Positionen der Rahmenkonzeption war nicht einfach. Die beschränkten personellen, zeitlichen und finanziellen Ressourcen wirken verzögernd.



*Rainer Kleibs
Landesgeschäftsführer
DRK Landesverband Sachsen-Anhalt e.V.*

Dank des Bundesprogrammes „Zusammenhalt durch Teilhabe“ zur Förderung von Projekten für demokratische Teilhabe und gegen Extremismus in Ostdeutschland konnte ein Projektantrag gestellt werden, der dem Prozess der interkulturellen Öffnung im Deutschen Roten Kreuz Sachsen-Anhalt einen deutlichen Impuls gab. Das Projekt IDEE - Interkulturell – Demokratisch – Ehrenamtlich – Emanzipiert - war geboren und damit die Chance gegeben, sich noch gezielter mit den Themen Demokratieförderung und interkulturelle Sensibilisierung zu befassen. Teil des Projektes war es auch, mit Migrantenorganisationen vor Ort intensiver zusammenzuarbeiten und Themen wie Vielfalt in der Gesellschaft, Toleranz und Zivilcourage zu fördern.

Das Projekt richtet sich - in Umsetzung der Rahmenkonzeption - in erster Linie an uns selbst, an alle haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des DRK in Sachsen-Anhalt.

In dem Sinne ist auch der Praxisratgeber aufgebaut:

- Beginnend mit einem theoretischen und motivierenden Teil
- Rolle des DRK in der Gesellschaft
- Der Prozess der interkulturellen Öffnung im DRK
- Projektvorstellung der beteiligten Mitgliedsverbände
- Vision des DRK in Sachsen-Anhalt
- Praktisches Handwerkszeug für die Öffentlichkeitsarbeit
 - Arbeitsmaterialien
 - Seminarunterlagen
 - Evaluationsergebnisse des Projektes
 - Ratgeber „Ich komme nicht weiter“.

Die zentralen Fragen in der Projektumsetzung lauteten:

- Kann ich mein Angebot verbessern?
- Kann ich die Ergebnisse meiner Arbeit weiter verbessern?
- Kann ich für meine Kunden offener, transparenter und attraktiver werden?
- Kann das DRK für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter attraktiver werden?
- Kann das DRK in der Umsetzung seiner 7 Grundsätze in der Gesellschaft bewusster wahrgenommen werden?

Das Projekt IDEE hat über den Schwerpunkt der interkulturellen Sensibilisierung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern dazu geführt, stärker als bisher das eigene Handeln zu reflektieren und sich im Interesse der Verbesserung eigener Arbeitsansätze mit Migrantinnen und Migranten auszutauschen, die ihre spezifischen Kompetenzen gewinnbringend in den Arbeitsalltag einbringen.

War mancher am Anfang noch skeptisch, ob interkulturelle Öffnung im Osten Deutschlands mit einem vergleichsweise niedrigen Migrantinnen- und Migrantenanteil von großer Bedeutung ist, ist inzwischen klar: Interkulturelle Öffnung ist Teil einer sehr positiv wirkenden Organisa-



„So agieren wir in einem zutiefst menschlich orientierten Verband auch mal dann nicht ausgeprägt menschlich, wenn es die Situation erfordert. Demokratie und Integration sind formelle Forderungen und praktische Handlungsmuster für das DRK, wobei letzte manchmal auch schwer fallen. – Dies bewusst zu machen ist die wesentliche Leistung des Projekts IDEE.“

Rainer Kleibs

Landesgeschäftsführer
DRK Landesverband Sachsen-Anhalt e.V.

tions- und Personalentwicklung in den Organisationen, hilfreich für die Menschen und förderlich für die Gesellschaft. Dazu muss es übergreifend als Führungs- und Querschnittsaufgabe verstanden sein.

Nicht alle Detail-Ergebnisse des Projektes IDEE hatten die erhoffte Wirkung. Das Deutsche Rote Kreuz in Sachsen-Anhalt ist auf einem guten Weg in Richtung vertiefender innerverbandlicher demokratischer Prozesse, hin zu einem noch aktiver interkulturell wirkenden Verband. Uns zeichnet in 2013 bereits seit 150 Jahren aus, dass wir gesellschaftliche Veränderungen immer als Chance begriffen haben. Die Umsetzung des Projekts IDEE ist ein Signal dafür.

Interkulturelle Öffnung als Teil einer sich weiter ausprägenden Willkommens- und Anerkennungskultur wäre sicher ganz in dem Sinne des französischen Philosophen Bourdieu: „Erkenne den kleinen Unterschied“.

Wir laden Sie ein, mit uns ins Gespräch und in den Gedankenaustausch zu kommen.

Rainer Kleibs
Landesgeschäftsführer
DRK Landesverband Sachsen-Anhalt e.V.

1.2 Wem nützt die Demokratie?

Sie nützt allen, die mit einem Mindestmaß an Selbstachtung in einer Gesellschaft leben wollen. Wir sind auf Zusammenleben in einer Gesellschaft angewiesen - der eine mehr, der andere weniger. Wir nehmen Leistungen in Anspruch, die von vielen erbracht wurden und werden. Niemand kann alles selbst erledigen, was er nutzen will und möchte. Das Zusammenleben in einer Gemeinschaft braucht Regeln und Absprachen, das Zusammenleben verschiedener Gemeinschaften braucht Koordinierung und Vereinbarungen. Alles das muss jemand machen. Das kann ein Häuptling sein, ein Fürst, ein König, ein Führer oder ein Präsident. Er kann sich selbst ernannt und durchgesetzt oder er kann gewählt oder von dazu Ermächtigten berufen sein. Niemals werden immer alle einer Meinung sein. Alle Diktatoren der Geschichte haben sich durchgesetzt, indem sie ihre Widersacher ermordet oder wenigstens weggesperrt haben. Das ging immer nur so lange, wie die entmündigten Untertanen sich das haben gefallen lassen, irgendwann bricht sich immer die Forderung durch, über das eigene Schicksal mitentscheiden zu wollen. Das ermöglicht die Demokratie, auch sie muss organisiert werden und auch sie braucht Regeln.

Die staatlichen Strukturen einer Demokratie sind recht verschieden und auch abhängig von der Größe einer Gemeinschaft. In kleinen Gruppen kann man direkt abstimmen, in großen wie etwa einem Staat geht das nur über auf Zeit beauftragte Mandatsträger zu organisieren.

Wahlen können nach einem Mehrheits- oder einem Verhältnisprinzip organisiert werden. Exekutive Verantwortung kann einem Parlament oder einem Präsidenten auf Zeit übertragen werden. Diese Staatsstrukturen werden in mit Mehrheit beschlossenen Grundgesetzen festgeschrieben. Ihnen gemeinsam sind ungeschriebene Grundsätze einer Demokratie.

Jeder mündige Bürger hat das Recht, bei einer Wahl oder einer anderen öffentlichen Entscheidung seine Stimme gleichberechtigt einzubringen. Entscheidungen einer Mehrheit sind von der unterlegenen Minderheit zu akzeptieren. Jeder kann für seinen Standpunkt mit friedlichen Mitteln werben und muss es akzeptieren, wenn ein anderer Vorschlag eine Mehrheit gefunden hat. Niemand darf das Recht haben, sich mit Gewalt



*Prof. Dr. Wolfgang Böhmer
Ministerpräsident a.D.
Sachsen-Anhalt*

oder Androhung von Nachteilen durchsetzen zu wollen. Damit nützt Demokratie allen, die in ihrer Gemeinschaft friedlich und unter Respektierung der Würde jedes Einzelnen zusammen leben wollen. Nur wer das nicht will, schließt sich selbst aus einer solchen Gesellschaft aus.

Wolfgang Böhmer
Ministerpräsident a.D.
Sachsen-Anhalt

1.3 Interkulturelle Öffnung als Teil der Willkommenskultur?

Die interkulturelle Öffnung von Einrichtungen und Diensten ist ein wichtiges Element einer zukunftsfähigen und partizipationsorientierten Integrationspolitik. Angesichts zunehmender Globalisierung und wachsender Vielfalt unserer Gesellschaft ist es dringend erforderlich, diese Vielfalt umfassend abzubilden und als Bereicherung zu nutzen.

Interkulturelle Öffnung öffentlicher Dienste zielt darauf ab, Dienstleistungen und Angebote der öffentlichen Einrichtungen an der gesellschaftlichen Vielfalt auszurichten, mit der Zielstellung gleicher Teilhabechancen für alle. Dies setzt die Wahrnehmung und Anerkennung von Verschiedenheit voraus. Dabei wird die interkulturelle Öffnung der Verwaltung und der Regeldienste als Querschnittsthema der Integrationspolitik und als zentraler Bestandteil kommunaler Integrationsstrategien gesehen.

Zudem trägt die interkulturelle Öffnung von Einrichtungen dazu bei, Vorurteile abzubauen und Diskriminierungserfahrungen zu vermeiden. Aus diesem Grund fördert das Land Sachsen-Anhalt seit vielen Jahren interkulturelle Begegnungen, interkulturellen Dialog und interkulturelle Sensibilisierungsmaßnahmen.

Zugewanderte erleben nicht nur im Wohnumfeld, sondern auch in Behörden und Einrichtungen immer noch viel zu oft mangelnde Sensibilität, Unkenntnis, aber auch Ablehnung und Fremdenfeindlichkeit. Die Förderung interkultureller Begegnungen und die interkulturelle Öffnung von Einrichtungen und Diensten sind daher zwei wesentliche und miteinander verbundene Aufgaben der Integrationspolitik auf dem Weg zu einer weltoffenen Gesellschaft mit einer gelebten Willkommenskultur.

Zur Förderung der Willkommenskultur hat sich das Land Sachsen-Anhalt gemeinsam mit vielen Unternehmen unserer Region mit Unterzeichnung der „Charta der Vielfalt“ verpflichtet. Im Länderbeitrag zum Nationalen Aktionsplan Integration vom Januar 2012 haben sich alle Länder gemeinsam darauf verständigt, die interkulturelle Öffnung des Öffentlichen Dienstes voranzutreiben, interkulturelle Kompetenzen auszubauen und den Anteil von Zugewanderten im Öffentlichen Dienst zu erhöhen.



*Susi Möbbeck
Integrationsbeauftragte
der Landesregierung Sachsen-Anhalt*

Interkulturelle Öffnung ist als umfassender Prozess der Organisations- und Personalentwicklung zu begreifen. Dazu gehört u.a.:

- Institutionelle Verankerung der interkulturellen Öffnung als Führungs- und Querschnittsaufgabe
- Einbindung in einem Gesamtkonzept der politischen und Organisationsentwicklung
- Bestandsaufnahme zum Ist-Zustand und professionelles Monitoring
- Sichtbarmachen der interkulturellen Öffnung, z.B. durch Mehrsprachigkeit und deren Dokumentation nach außen
- Systematische Bildungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen und Qualitätssicherung
- Verkörperung der kulturellen Vielfalt in der Organisation durch die Einstellung von Fachpersonal mit Migrationshintergrund, auch als Multiplikatoren der interkulturellen Öffnung
- Verbesserung der Teilhabe von Menschen mit Migrationshintergrund an den Entscheidungsprozessen der Einrichtungen.

Das Land Sachsen-Anhalt fördert in diesem Sinne bereits seit vielen Jahren Projekte, um Kommunen, Einrichtungen und Diensten Bildungsangebote zur Vermittlung interkultureller Kompetenz anbieten zu können. In diesem Kontext wurden auch viele kompetente Trainerinnen und Trainer mit Migrationshintergrund qualifiziert. Mit Unterstützung des Landes konnten beispielsweise ein mehrjähriges Projekt zur kultursensiblen Öffnung in Gesundheit und Pflege umgesetzt und das „Netzwerk Interkulturelle Öffnung – Interkulturelle Bildung in Sachsen-Anhalt – Fortbildungsservice für Kommunen“ mit angestoßen und finanziert werden. Auch konnten Bildungsmaßnahmen zur interkulturellen Kompetenz für Landesbeschäftigte implementiert werden. Diese Ansätze gilt es in eine systematische Strategie zur interkulturellen Öffnung des Landesdienstes im o.g. Sinne zu überführen.

Susi Möbbeck
Integrationsbeauftragte
der Landesregierung Sachsen-Anhalt

1. 4 Warum ist die Zusammenarbeit mit Migrantenselbstorganisationen wichtig?

Migrantenselbstorganisationen (MSO), verstanden als Initiativen oder Vereine von Menschen mit Migrationshintergrund, werden mittlerweile eine Schlüsselrolle im Integrationsprozess zugestanden. Nicht nur hat ihre Anzahl in den letzten Jahren zugenommen, auch ihre Aufgabengebiete haben vor allem im Zuge des Integrationsgipfelprozesses eine bemerkenswerte Differenzierung erfahren. Stand lange Jahre hauptsächlich die Pflege der Herkunftskultur im Mittelpunkt ihrer Tätigkeit, lässt sich mittlerweile eine zunehmende Verschiebung hin zur Integrationsförderung sowie zur Interessenvertretung ihrer Mitglieder beobachten.

Im Zuge des Integrationsgipfelprozesses hat ein Paradigmenwechsel hinsichtlich der Wahrnehmung von Migrantinnen und Migranten stattgefunden. Er steht exemplarisch für die neue Konsultations- und Kooperationsbereitschaft seitens der Funktionsträger der Aufnahmegesellschaft, welche durch die Verfahrensform der Diskussion auf Augenhöhe und die Einbindung von Migrantinnen und Migranten in die Erarbeitung von Integrationsmaßnahmen gekennzeichnet ist. Es soll, so der explizite Anspruch, nicht mehr über sie, sondern mit ihnen gesprochen werden. Wer, wenn nicht die Migrantinnen und Migranten selbst, könnten am ehesten Vorschläge für eine bessere Integration zugewanderter Menschen erarbeiten. Dass die Zusammenarbeit mit MSO wichtig, wenn nicht gar notwendig für eine erfolgreiche Gestaltung des Integrationsprozesses ist, zeigen folgende Punkte:

1. MSO bündeln Ressourcen und Potentiale, welche für das Gemeinwesen von außerordentlicher Relevanz sind. Ihre Mitglieder bringen umfangreiche Kompetenzen und Fähigkeiten mit, die zukünftig bei der Bewältigung sozialer und kultureller Herausforderungen immer wichtiger werden. Neben spezifischen fachlichen Kenntnissen sind das vor allem Sprachkenntnisse, „Welterfahrung“ sowie Erfahrungen im Umgang mit neuen Lebens- und Arbeitssituationen.
2. In MSO haben Einrichtungen und Institutionen der Aufnahmegesellschaft Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner, um sich ein differenziertes Bild über integrationspolitische Notwendigkeiten



Alexander Dexbach

*Landesnetzwerk der Migrantenselbstorganisationen in Sachsen-Anhalt
Mitglied der geschäftsführenden
Arbeitsgruppe*

sowie Belange der unterschiedlichen Bevölkerungsgruppen mit Migrationshintergrund zu verschaffen. So lassen sich ausgewogene und effektive Integrationsmaßnahmen initiieren und durchführen.

3. MSO bilden Brücken zu Bevölkerungsgruppen, die sonst kaum erreicht werden. Gerade Sprachbarrieren aber auch Unsicherheiten und Scham stellen bei vielen Migrantinnen und Migranten ein Hemmnis dar, mit Einrichtungen und Institutionen der Aufnahmegesellschaft in Kontakt zu treten. Beratung und Betreuung in ihrer Muttersprache und durch Menschen aus ihrem Kulturkreis helfen ihnen maßgeblich dabei, diese Barriere zu überwinden. Diesbezüglich erfüllen MSO eine Scharnierfunktion zwischen Migrantinnen und Migranten und der Aufnahmegesellschaft.
4. MSO sind wichtige Akteure auf dem Politikfeld der Migration. Weder Wohlfahrtsverbände noch andere Organisationen der Aufnahmegesellschaft vermögen die sich als äußerst heterogen darstellenden Interessenlage der Migrantinnen und Migranten erschöpfend zu erfassen. Dies kann im Sinne von deskriptiven Repräsentationsvorstellungen, wonach die Repräsentanten der betreffenden sozialen Gruppe angehören, deren Interessen sie vertreten, nur durch organisierte Migrantinnen und Migranten geleistet werden. Sie selbst sind am ehesten dazu in der Lage, ihre Interessen zu artikulieren.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass MSO im Hinblick auf die soziale Teilhabe von Migrantinnen und Migranten, aber auch für die politische Willens- und Meinungsbildung von großer Bedeutung sind. Indem sie zur Bildung von sozialem Kapital beitragen, soziale Kompetenzen trainieren, gesellschaftliche Bezüge für Minderheiteninteressen herstellen und Aktivitäten zur Unterstützung des Integrationsprozesses mobilisieren, fördern sie die soziale Partizipation von Migrantinnen und Migranten in der Aufnahmegesellschaft und leisten somit einen wichtigen Beitrag zur Integration. Will man den Integrationsprozess erfolgreich gestalten, so ist die Zusammenarbeit mit MSO unabdingbar.

Alexander Dexbach

Landesnetzwerk der Migrantenselbstorganisationen in Sachsen-Anhalt

Mitglied der geschäftsführenden Arbeitsgruppe

1. 5 Was ist Partizipation und Teilhabe?

Partizipation als gleichberechtigte Teilhabe aller Bürgerinnen und Bürger an allen Bereichen gesellschaftlichen Lebens gehört zu den Wesensmerkmalen entwickelter demokratischer Gesellschaften. Sie stellt die Grundlage des gesellschaftlichen Zusammenhalts (Kohäsion) und verleiht der Demokratie und dem Rechtsstaat die unentbehrliche Legitimation, die nur durch die innere Zustimmung seitens ihrer Bürgerinnen und Bürger entstehen kann. Ohne gleichberechtigte Teilhabe droht die gesellschaftliche Desintegration.

Gesellschaftliche Integration ist ohne gleichberechtigte Teilhabe undenkbar. Denn Integration ist viel mehr als ein subjektives Wohlfühl, mehr als ein Zurecht-Kommen im Geflecht alltäglicher sozialer Beziehungen, mehr als ziviles Engagement und Beherrschung der Sprache und auch mehr als das Ergebnis der persönlichen oder der kollektiven Anstrengung und Leistung der Zugewanderten. Integration erfordert auch die Bereitschaft der ganzen Gesellschaft, strukturelle Partizipationsmöglichkeiten für alle zu ermöglichen und so für sozialen Wandel und Transformation offen zu sein.

Die soziale Teilhabe von Migrantinnen und Migranten stützt sich nicht nur auf die Bereitschaft und Fähigkeit des Individuums und seiner Community, sich in die Gesellschaft einzubringen sondern ebenso auf die Bereitschaft und Fähigkeit der Gesellschaft und all ihrer zivil und politisch relevanten Institutionen, sich für die Teilnahme der Zugewanderten zu öffnen. In Zuwanderungsgesellschaften ist die interkulturelle Öffnung aller gesellschaftlich relevanten Institutionen folglich der andere Name, bzw. das Korrelat von Partizipation und eine Grundvoraussetzung für die Integration.

Interkulturelle Öffnung setzt einen Perspektivwechsel voraus und verlangt eine veränderte (Organisations-)Kultur in den Institutionen sowie neue Qualifikationen und Kompetenzen bei ihren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern. Der Perspektivwechsel ergibt sich aus der aktiven und kritischen Wahrnehmung des sich in einer Migrationsgesellschaft, insbesondere in ethnisch-kultureller Hinsicht, zunehmend verändernden und



Vicente Riesgo Alonso
Fachberater des Bundes der Spanischen Elternvereine

veränderten sozialen Umfelds: neben dem bisher Bekannten gehören neue Gesichter, neue Namen und Familiennamen, neue religiöse Praktiken, andere Sprachen und Gebräuche zum Alltag und sind keine Ausnahmen mehr.

Die in dieser sozialen Wirklichkeit nun erforderliche, neue Kultur wird die Einstellung gegenüber dem bisher Neuen und Fremden verändern. Das Fremde wird Eigen werden, Eingang in das Alte finden, damit alle relevanten Institutionen Schritt halten können mit der gesellschaftlichen Entwicklung und nicht selber allmählich zu einer Art Parallelwelt der "Alt-Eingesessenen" verkommen. Um mit dieser neuen Realität angemessen umgehen zu können, benötigen die in den zivilen und staatlichen Institutionen auf allen Ebenen Handelnden interkulturelle (d.h. auch sprachliche) Qualifikationen und Kompetenzen, die in den Institutionen einer homogen gedachten Gesellschaft abkömmlich schienen.

Interkulturelle Öffnung ist nicht mit der ehrenamtlichen Mitwirkung von Migrantinnen und Migranten oder mit ihrer Einstellung als Mitarbeitende in den unteren Positionen erreicht; sie erfordert vielmehr, dass sich die gesamte Institution allmählich in ein reelles Spiegelbild der gesellschaftlichen Vielfalt verwandelt. Unverzichtbar ist gerade die Öffnung in den mittleren und höheren Ebenen der Institutionen, in denen über die Verteilung gesellschaftlicher Ressourcen entschieden wird, denn Integration als gleichberechtigte soziale Teilhabe bedeutet immer eine neue Teilung von Ressourcen. Da solche Veränderungen komplex, langwierig und nicht immer ohne Widerstände und konfliktfrei zu gestalten sind, sollten sie nicht dem Zufall oder dem guten Willen der in ihnen handelnden Personen überlassen werden. Interkulturelle Öffnung erfordert entschlossenes und systematisches Vorgehen, in dem alle hierarchischen Instanzen involviert sind. Und sie gelingt nur dann, wenn sie ausdrücklich gewollt, formell beschlossen, systematisch geplant und strategisch umgesetzt wird.

Zugewanderte sind weiterhin in wichtigen gesellschaftlichen Bereichen stark benachteiligt und von einer gleichberechtigten Teilhabe weit entfernt. Eine auf Partizipation und Nachhaltigkeit ausgerichtete Strategie wird diese Felder identifizieren und Handlungsalternativen entwickeln können. Uns erscheint die fehlende gleichberechtigte Teilhabe von Migrantenkindern im Erziehungs- und Bildungssystem als besonders gravierend. Zur Überwindung dieser Fehlentwicklung reicht die Beschäftigung mit den formellen Bildungsbereichen und -institutionen (Schule, Berufsbildung, Hochschule) nicht aus. Vielmehr ist das gesamte Erziehungssystem und dabei vornehmlich die Familie in den Mittelpunkt zu stellen. Dies ist gerade auch angesichts der zunehmenden Segmentierung von Lebenswelten und Milieus in der aktuellen Gesellschaft umso bedeutsamer. Migrantenfamilien und deren Kinder leiden besonders stark unter den Entsolidarisierungs- und Individualisierungstendenzen, denn somit verschwinden immer mehr Bereiche, in denen im Alltagsleben Erfahrungen von Integration und soziale Teilhabe ermöglicht werden.

Um dem entgegen zu wirken und die negativen Folgen dieser Tendenzen ausgleichen zu können, sollen vor allem - neben Maßnahmen zur

Wiederbelebung des lokalen Sozialraums - Angebote und Maßnahmen entwickelt werden, die die Eltern und die Stärkung ihrer Erziehungskompetenzen in den Mittelpunkt stellen. Die Eltern sollen in ihrer persönlichen Autonomie und Verantwortung gestärkt und somit auch befähigt werden, sich sachkundig für den Schul- und Bildungserfolg ihrer Kinder einzusetzen. Dazu gibt es bereits erprobte Methoden und gute Praktiken, die von einigen Migrantenorganisationen - wie z. B. dem Bund der Spanischen Elternvereine - entwickelt und jahrzehntelang mit sichtbaren Bildungserfolgen angewandt werden.

Es gibt weitere Bereiche, in denen partizipative Integrationsstrategien (weiter-)entwickelt werden müssen.

So bestehen in der Arbeits- und Berufswelt weiterhin erhebliche Barrieren, die eine gleichberechtigte Teilhabe von Zugewanderten und ihren Kindern behindern (Vorurteile, Benachteiligungen von Migrantinnen und Migranten bei gleicher oder höherer Qualifikation, Nicht-Anerkennung ausländischer Abschlüsse u.a.).

Häufig anzutreffende Vorurteile und Vorbehalte im kulturellen Bereich verkennen den offenen Charakter demokratischer Gesellschaften, ersetzen eine rationale politische Debatte über Unterschiede und Gemeinsamkeiten, ignorieren den Rang der Verfassung als Gestaltungsrahmen des gesellschaftlichen Zusammenlebens und erschweren dadurch auch eine gleichberechtigte Teilhabe von Zugewanderten.

Die fehlenden oder sehr eingeschränkten Möglichkeiten politischer Partizipation stehen ebenfalls einer Beseitigung dieser und anderer Hindernisse für die gleichberechtigte Teilhabe von Zugewanderten noch im Wege.

Vicente Riesgo Alonso
Fachberater des Bundes der Spanischen Elternvereine

1. 6 DRK – Rolle in der Gesellschaft

Das „Siamo tutti fratelli“ (Wir alle sind Brüder) der freiwillig und uneigennützig Helfenden, die nach der Schlacht von Solferino bemüht waren, das Leiden der verletzten, kranken und sterbenden Soldaten zu lindern, wird nie verhallen. Weltweit gilt eine goldene Regel: „Hilf anderen, wie du es wünschst, dass andere dir helfen.“

Die Gründer des Roten Kreuzes haben sich davon leiten lassen, dass es wirksamer ist, Hilfe zu organisieren, anstatt sich auf individuelle Zufälle zu verlassen. So können wir heute unsere Arbeit im Deutschen Roten Kreuz auf eine Geschichte der Internationalen Rotkreuz- und Rothalbmondbe-
wegung von 150 Jahren gründen, die einzigartig und allein den Menschen verpflichtet ist. In nunmehr 188 Ländern sind in diesem Sinne Nationale Gesellschaften im Zeichen des Roten Kreuzes, des Roten Halbmonds und des Roten Kristalls organisiert und autorisiert, menschliches Leiden zu verhüten und zu lindern. Dabei dürfen sie auf völkerrechtlichen Schutz und die Mitwirkung vertrauen, welche die bislang 193 Vertragsstaaten des Humanitären Völkerrechts zu gewährleisten haben.

In diesem Sinne ist das Deutsche Rote Kreuz e.V. Nationale Gesellschaft des Roten Kreuzes auf dem Gebiet der Bundesrepublik Deutschland und freiwillige Hilfsgesellschaft der deutschen Behörden im humanitären Bereich, wie es in § 1 des DRK Gesetzes vom 5. Dezember 2008 formuliert wird. Damit ist die Rolle des DRK in unserer Gesellschaft präzise definiert. Als Nationale Gesellschaft ist das DRK Teil einer internationalen Bewegung, die weltweit von großer kultureller und ethnischer Vielfalt geprägt ist. Wie soll das funktionieren, dass bei aller ethnischen, kulturellen, sozialen, religiösen und politischen Unterschiedlichkeit der Menschen weltweit und tagtäglich Rotkreuz- und Rothalbmond-Organisationen freiwillig und uneigennützig Hilfe leisten können?

Wie alle Menschen orientieren auch wir im DRK uns an Werten, nach denen wir unser Leben und jeweiliges Handeln gestalten. Wir sind einzig bemüht, den hilfsbedürftigen Menschen nach dem Maß ihrer Not zu helfen und geben dabei allein den dringendsten Fällen Vorrang, z. B. um akute Lebensgefahr abzuwenden oder allgemeine Not zu lindern. In jedem Falle würde unser Bemühen nur Schaden nehmen, wenn wir Hilfsbedürftige jeweils nach ihrer Nationalität, ihrer ethnischen Herkunft, ihrer Religion, dem sozialen Status oder ihrer politischen Überzeugung unterscheiden würden, ehe wir Hilfe leisten. Solche Diskriminierung verbietet sich für uns überall und jederzeit. Maßgebend für die sach- und qualitätsge-
rechte Tätigkeit unserer Mitglieder und Mitarbeitenden sind allein ihre jeweilige fachliche und persönliche Eignung für die Hilfstätigkeit.



*Dr. Hellmuth Borschberg
DRK Landeskonventionsbeauftragter
Sachsen-Anhalt*



Unsere Mission als Nationale Hilfsgesellschaft funktioniert nur, wenn wir uns allen Menschen öffnen, die gleichermaßen zum humanitären Handeln motiviert sind. Wir nehmen also unsere freiwilligen Mitglieder und Mitarbeitenden ungeachtet ihrer ethnischen Herkunft, des Geschlechts, ihrer sozialen Bindung, ihrer Religion oder politischen Überzeugung auf, wie es sinngemäß in den Statuten der Internationalen Rotkreuz- und Rothalbmondbewegung formuliert wird.

Diese Festlegung trifft genau unser Anliegen, das DRK interkulturell zu öffnen und allen Menschen, die in der Bundesrepublik Deutschland leben, Zugang zur Mitwirkung und zu unseren Werten zu öffnen. Das schließt auch Mitbestimmung im Sinne des demokratischen Prinzips ein. Allen Mitgliedern, Helfern, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stehen demnach auch angemessene Mitbestimmungsrechte zu, die vor allem in unseren regionalen und lokalen Teilverbänden am effektivsten zu realisieren sind. In den Kreisverbänden und besonders in den Ortsvereinen des DRK sind die Voraussetzungen für Mitwirkung und Mitbestimmung am günstigsten. Man kennt sich persönlich und trägt durch das eigene Beispiel unmittelbar zur Popularität des DRK im Lebensumfeld bei. Wie viele Menschen sind es, die aus den verschiedensten Ländern nach Deutschland gekommen sind und hier aktiv Fuß fassen wollen! Etwas Neugier auf Menschen aus Afrika, Ostasien, der Türkei aber auch aus europäischen Ländern steht uns gut an. Das ist übrigens ein vielseitiger Prozess: Auch diese Menschen sind neugierig auf uns. Offen und vertrauensvoll aufeinander zugehen, zuhören können und miteinander kommunizieren – das sind sicherlich wichtige Wege zur interkulturellen Öffnung. Eine mögliche Bedürfnisanalyse sollte sich immer von unten nach oben, niemals von oben nach unten orientieren.

Was ist das Ziel unserer Arbeit, das über das bisher Gesagte hinausgeht? Als Teil der Internationalen Rotkreuz- und Rothalbmondbewegung will das DRK auch einen Beitrag zu gegenseitigem Verständnis, zu Freundschaft und zur Förderung eines dauerhaften Friedens unter allen Völkern leisten. Große Worte sind hier nicht unbedingt passend. Gerade aus dem gesamten humanitären Wirken des DRK, aus unserer Kooperation mit Migrantenorganisationen, der täglichen ehrlichen Mitarbeit unserer Mitglieder, die aus anderen Ländern kommen oder den Erfahrungen von Ausländern, denen wir Hilfe leisten konnten, kann ein Beitrag zum Frieden erwachsen. „Per humanitatem ad pacem“ (Durch Menschlichkeit zum Frieden) – das ist eines unserer Leitworte, denen wir uns verpflichtet fühlen. Das Rote Kreuz als „Faktor des Friedens“ hat sich bereits international durchgesetzt.

Gleichberechtigte Kooperation ist das entscheidende Prinzip, das es vor allem auf Kreisverbands- und Ortsvereinsebene zu entwickeln und dauerhaft zu stabilisieren gilt. So kommen wir dazu, dass wir interkulturelle Öffnung als wichtiges Detail unserer Pflicht zu gegenseitiger Hilfeleistung und Solidarität verstehen und realisieren.

Dr. Hellmuth Borschberg
DRK Landeskonzventionsbeauftragter
Sachsen-Anhalt

„Interkulturelle Öffnung ist ein wichtiges Thema, weil daraus folgt, dass in einer von Zuwanderung geprägten Gesellschaft die Bedingungen für eine umfassende und gleichberechtigte Partizipation von Menschen mit Migrationshintergrund in allen gesellschaftlichen Bereichen herzustellen ist.“

Heinz Knoche

DRK Generalsekretariat, Teamleiter „Migration-Interkulturelle Öffnung-Inklusion“

2. Die 7 Schritte zur interkulturellen Öffnung des Mitgliedsverbandes



2. 1 Bedarfs- und Bestandsanalysen

Analysen zu Bedarfen und bisherigen Beständen sollten sowohl aus Sicht der Zielgruppen als auch aus Sicht des Sozialraums betrachtet werden. Zwischen diesen besteht ein enger Zusammenhang. Das DRK orientiert sich in seiner Arbeit in erster Linie an den Bedürfnissen seiner Zielgruppe. Entsprechend richten sich die Analysen zum Bedarf und Bestand an die Rat- und Hilfesuchenden. Zusammenhänge zwischen der sozialen Situation der Rat- und Hilfesuchenden und deren Situation hinsichtlich sozialer und kultureller Einrichtungen sind zu berücksichtigen. Ebenfalls in die Bedarfs- und Bestandsanalysen einbezogen werden politische und gesellschaftliche Akteure.

Beispiel aus dem DRK-Kreisverband Weißenfels e.V.

Ganz offen, unserer Zusage zur Teilnahme am Projekt IDEE ging keine fundierte Bedarfs- oder Bestandsanalyse voraus. Wir haben den Bedarf einfach erkannt und akzeptiert, ihn aus dem normalen Alltagsgeschäft unseres Kreisverbandes abgeleitet. Es gab ein Defizit an Wissen über interkulturelle Öffnung. Die Akzeptanz gegenüber Mitarbeiterinnen, Mitarbeitern, Ratsuchenden, Bewohnern und Klienten aus anderen Ländern und Kulturkreisen war natürlich vorhanden. Aber uns reichte das nicht. Das Projekt IDEE enthielt für uns genau die richtigen Angebote und auch die richtige Ausstattung und Begleitung. Dafür haben wir gern die nötige Zeit aufgebracht. Wir sind froh, uns für die Projektteilnahme entschieden zu haben.

Sofern man sich nicht sicher ist, ob in seinem Kreisverband die interkulturelle Öffnung ausreichend etabliert ist, empfiehlt sich natürlich eine analytische Betrachtung. Diese sollte von vornherein alle mitnehmen. Die Bereiche des Verbandes könnten dahingehend beleuchtet werden:

- Gibt es Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, ehrenamtlich Aktive aus anderen Ländern?
- Gibt es Nachfragen von ausländischen Mitbürgerinnen und Mitbürgern?
- Sind wir in der Lage, diese Anfragen ausreichend zu beantworten?
- Finden sich die Menschen in unseren Einrichtungen zurecht, wenn sie die deutsche Sprache nicht gut beherrschen?
- Können wir mit Bewohnern, Patienten, Klienten und Besuchern aus anderen Kulturkreisen richtig umgehen?
- Kennen wir die Besonderheiten und Gepflogenheiten der jeweiligen Kultur?

Schon ein „Nein“ bei der Beantwortung dieser Fragen, die nur einen Ausschnitt darstellen, sollte zu der Überlegung führen, sich Rat zu holen.



„Wir haben zur Zeit eine relativ geringe Anzahl von Migrantinnen und Migranten in unserem Kreisgebiet. Aber mit den Menschen aus anderen Ländern kommen natürlich auch Fachkräfte und Menschen, die etwas bewegen möchten. Diese Menschen brauchen wir im DRK und müssen lernen, auf sie zuzugehen.“

Ursula Geisthardt

Mitarbeiterin Soziale Arbeit im DRK-Kreisverband Börde e.V.

2. 2 Organisationsanalyse

Mit Hilfe der Organisationsanalyse sollen einzelne Teilbereiche des DRK überprüft werden. Besonders wichtig ist es hierbei herauszufinden, in welchen Teilbereichen Menschen mit Migrationshintergrund Barrieren vorfinden. Diese können bereits zu Beginn als Zugangsbarrieren auftreten oder später als Hindernisse ehren- und hauptamtlicher Arbeit im Weg stehen. Durch veränderte Rahmenbedingungen ist es möglich, Hindernisse abzubauen. Hierzu ist jedoch die Sicht der haupt- und ehrenamtlichen Akteure mit einzubeziehen.

Interkulturelle Öffnung des DRK kann nicht nur einseitig und auf bestimmte Teilbereiche bezogen, sondern muss ganzheitlich in den Blick genommen werden. Um für alle Akteure eine gleiche Handlungsfähigkeit zu schaffen, ist das Konzept der interkulturellen Öffnung in die Leitsätze des DRK aufzunehmen.

Beispiel aus dem DRK-Kreisverband Östliche Altmark e.V.

Eine Organisationsanalyse besteht aus verschiedenen Analyseeinheiten. Diese betreffen Struktur, Leitungsebenen, Entscheidungseinheiten, Informationsfluss, Weisungsbefugnisse und vieles mehr. Für die Planung des IDEE-Projektes mussten wir einige dieser grundlegenden Informationen haben, um auch wirklich viele Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, ob hauptamtlich oder ehrenamtlich, zu erreichen. Deshalb haben wir uns mehrmals mit unserem Vorstandsvorsitzenden, Herrn Latuske, getroffen, um diese Informationen zu erhalten. Er konnte auch am besten die Möglichkeiten und Grenzen der geplanten Vorhaben beurteilen. Mit ihm haben wir dann auch den Arbeitsplan für das IDEE-Projekt abgestimmt, der die Umsetzung der einzelnen Schritte beinhaltete, mit einer Zeitschiene und den entsprechenden Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartnern.



Weiterhin sammelten wir Informationen aus den Bereichen Öffentlichkeitsarbeit, Ehrenamtskoordination und dem Sekretariat. Daraufhin konnten wir E-Mail-Listen der Einrichtungsleiterinnen und Einrichtungsleiter, Übersichten über Ortsvereine und Mitglieder der Bereitschaften erstellen.

Da der Kreisverband Östliche Altmark e.V. sehr groß ist, haben wir das Demokratie-Kleinprojekt auf die Einrichtungen in der Stadt Stendal begrenzt, da in der Stadt auch die meisten Migrantinnen und Migranten wohnen und somit auch in diesen Einrichtungen am ehesten als Kunden oder Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angesprochen werden.

Nach dem Erstellen der Listen und Übersichten konnten nun die Schreiben zu den Fortbildungen, dem Ausstellungsprojekt oder der Fachtagung jeweils an alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weitergeleitet werden. Mit den Ehrenamtlichen aus den Bereitschaften in der Stadt Stendal wurden Gespräche geführt, um mit ihnen über die interkulturelle Öffnung zu diskutieren.

Eine weitere Analyseeinheit in der Organisation ist ein Überblick über angebotene Leistungen im Mitgliedsverband. Dieser Leistungskatalog, den wir erstellt haben, kann nun langfristig dazu genutzt werden, die einzelnen Leistungen auf die Fortschritte bei der interkulturellen Öffnung zu prüfen. Diese Prüfung muss jedoch von der Geschäftsleitung initiiert werden und durch die Leistungserbringer selbst erfolgen. Der Leistungskatalog in einem Mitgliedsverband ist sehr umfangreich und kann nur langfristig in die Prüfung auf interkulturelle Öffnung einbezogen werden. Da gleiche Leistungen in verschiedenen Einrichtungen erbracht werden, sind ein Austausch von Informationen und die gemeinsame Nutzung von Erfahrungen und gegebenenfalls erarbeiteten Materialien möglich.



2.3 Qualitätsmanagement

Interkulturelle Öffnung ist als Bestandteil der Qualitätsentwicklungsprozesse im DRK mitzudenken. Die Organisations- und Qualitätsziele bauen auf den Grundsätzen des Deutschen Roten Kreuzes auf. Für die Leistungserbringung sind einzelne Standards notwendig, welche die interkulturelle Öffnung berücksichtigen.

Beispiel aus dem DRK-Kreisverband Börde e.V.

Wenn man sich mit dem Begriff des Qualitätsmanagements auseinandersetzt in Bezug auf ein Projekt, dann betrifft dies unweigerlich sowohl die Planung mit einer voraus gegangenen Bedarfs- und Bestandsanalyse, die gesamte praktische Umsetzung, die Sicherung einer gewissen Nachhaltigkeit und nicht zuletzt eine Evaluation bestimmter Prozesse. Der Kreisverband hat sich im Zuge des Qualitätsmanagements Gedanken gemacht, die von der Planung der einzelnen Teilprojekte, über deren Umsetzung bis zur Zielsetzung eines Erreichens von Nachhaltigkeit reichen.

Dazu gehört in der Vorbereitung des gesamten Projektes, wie auch für die jeweiligen Unterprojekte, eine möglichst realistische Planung der zeitlichen, materiellen und personellen Kapazitäten. Gerade auch im Hinblick einer Zusätzlichkeit des Projektes im bestehenden Arbeitsbereich mit bereits engen personellen und zeitlichen Ressourcen erachten wir diese Vorplanungen als unerlässlich.

In der heutigen Fachliteratur findet man gute Handreichungen für eine Projektplanung und Umsetzung sowie ein projektbezogenes Qualitätsmanagement. Im Kreisverband gab es nach anfänglichen Recherchen die Überlegung, das IDEE-Projekt nicht als aufgesetzt oder losgelöst zu betrachten und anzugehen, sondern die Möglichkeiten der Inhalte in bereits bestehende Arbeitsbereiche, Einrichtungen und Aktionen miteinzubinden und somit auch eine Nachhaltigkeit bei bestimmten Teilprojekten sicherstellen zu können.

Aus diesem Grund wurden nicht nur festangestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kreisverbandes über die Basis- und Fachseminare geschult, sondern auch engagierte Ehrenamtliche. Sie fungieren im täglichen Miteinander mehr als Multiplikatoren für die in-



terkulturelle Öffnung als mancher Hauptamtlicher.

Ein wichtiger Aspekt im Zuge unseres Qualitätsmanagements war auch die Einbindung der IDEE-Teilprojekte in unsere aktive Jugendarbeit. Wir sind Ausrichter und Teilnehmer bei vielen Aktionstagen und Veranstaltungen, sei es in der Bildungsarbeit oder in sozialen Bereichen. Es gibt verschiedene Wege, Kinder und Jugendliche in die Projektarbeit miteinzubinden:

1. In aktiver Form mit erstellten Collagen und Stationen auf eigenen Jugendwettbewerben
2. Als Mal-Eintrittskarte mit vorgegebenem interkulturellen Bezug
3. Als Themenstunden in den Ausbildungseinheiten
4. Als Mitwirkende für eine Fotodokumentation.

Im weiteren Verlauf unserer Planungen wurde die Gestaltung von neuen Zugängen zu unseren Angeboten ein wichtiger Faktor, gerade auch in Bezug auf eine nachhaltige Wirkung. Wir haben uns für mehrsprachige Zugänge in bestehenden Bereichen entschieden, sei es in Form von öffentlichen Zugängen zu sozialen Angeboten wie beispielsweise den Kleiderkammern und Tafeln oder in der mehrsprachigen Hinterlegung unserer Angebote und Leistungen in Form einer Informationsmappe zum Downloaden auf unserer offiziellen Internetseite.

Die Teilnahme an bestehenden Netzwerken bzw. die Einbindung von Netzwerkpartnern anderer Bereiche und Institutionen gehört für uns ebenfalls zu einem Teil einer qualitativ sinnvollen Projektarbeit.

Die Einbindung dieses Projektes bzw. von Projektinhalten in bestehende Bereiche war nach äußerer Betrachtung ein einfacher Weg, im Zuge der zeitlichen und personellen Realisierung und einer späteren Messbarkeit in Form von Evaluationen und Betrachtungen für ein spezielles Qualitätsmanagement jedoch eher schwierig, aufgrund der Komplexität. Wir haben uns im Kreisverband aus unserer Arbeitspraxis und nach eigenen Analysen für diesen Weg entschieden, um im Sinne eines qualitativ höheren Anspruchs auch eine sinnvolle Realisierung aller Projektinhalte gewährleisten zu können.



2. 4 Interkulturelle Personalentwicklung

Die interkulturelle Öffnung des DRK kann nur gelingen, wenn alle ehren- und hauptamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mitwirken. Menschen mit Migrationshintergrund sollten als Zielgruppe wahrgenommen werden, denn sie bringen wichtige Ressourcen und Kompetenzen ein, die der Arbeit des DRK zu Gute kommen. Um dieses Potenzial überhaupt nutzen zu können, ist die interkulturelle Öffnung Grundbedingung. Alle haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter sollen Vielfalt als Chance und Bereicherung wahrnehmen.

Interkulturelle Öffnung und die in diesem Prozess zu entwickelnde interkulturelle Kompetenz sind ein mittel- und langfristiges Vorhaben im DRK, welche durch Fort- und Weiterbildungsangebote für alle ehren- und hauptamtlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu erreichen sind. Diese Angebote können durch Projekte und Einzelmaßnahmen unterstützt werden.

Beispiel aus dem DRK-Kreisverband Schönebeck e.V.

Unser Kreisverband beschäftigt sich seit ca. 2 Jahren mit dem Projekt IDEE. Wir nehmen an Seminaren teil, arbeiten eng mit dem internationalen Club „Young Generation“ zusammen und haben ein Erzählcafé gegründet. Anfänglich gab es auch abwartende und skeptische Bemerkungen zu unseren angebotenen Treffen und Weiterbildungen. Die Abteilungen Sozialdienst, Fahrdienst, Verwaltung, Kleiderkammer, Ehrenamtliche Betreuung/Notfallhilfe und Rettungsdienst sowie die Mitglieder des Kreisverbandes wählten das vom Landesverband entwickelte, geeignetste der Seminarmodule aus und fanden Möglichkeiten zu ausführlichen persönlichen Gesprächen. Daraus entwickelte sich die Bereitschaft zur Teilnahme an einem Seminar.

Zunächst interessierten sich vorwiegend hauptamtliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für die interkulturellen Themen; inzwischen sind auch ehrenamtliche Teilnehmerinnen und Teilnehmer dabei. Alle bisher beteiligten Kolleginnen und Kollegen sind sich darin einig, dass die Inhalte diskussionswürdig und nachdenkenswert sind. Sie stellten wichtige Gemeinsamkeiten fest, waren sehr aufgeschlossen und staunten über im Unterbewusstsein ablaufende Gedanken und Wertungen:

- „Obwohl wir als Helfer kommen, kann es passieren, dass wir Menschen momentan ängstigen, weil wir ihre Lebensbesonderheiten noch nicht ausreichend beachten.“
- „Ich freue mich über die gute Zusammenarbeit in unserer Abteilung und habe trotzdem noch Reserven erkannt.“
- „Die Dozenten haben ein niveauvolles und zugleich vertrauensvolles Seminarklima geschaffen. Wir haben uns wohl gefühlt.“

2. 5 Einführung neuer Angebote

Die neuen und überarbeiteten Angebote entsprechen den Bedürfnissen von Menschen mit Migrationshintergrund. Dabei soll unter der Maßgabe „Hilfe zur Selbsthilfe“ gehandelt werden. Bereits bestehende und zukünftige Angebote werden überprüft, um diese gegebenenfalls zu verbessern oder über deren Fortsetzung zu entscheiden. Dafür ist es notwendig, Zielvorgaben zu erarbeiten, um die einzelnen Angebote zur interkulturellen Öffnung messbar zu gestalten.

Beispiel aus dem DRK-Ortsverein Wasserrettungsdienst Halle (Saale) e.V.

Erstmals konnten Schwimmkurse für Erwachsene (Migrantinnen und Migranten) sowie für Kinder, die der deutschen Sprache nicht oder nur ansatzweise mächtig sind, angeboten werden. Diese Schwimmkurse sind bei einer vergleichsweise kleinen Teilnehmerzahl mit einem hohen Zeit- und Betreuungsaufwand verbunden. Zudem sind die Anforderungen an die Ausbilder (Berücksichtigung kultureller Eigenheiten, Fremdsprachenkenntnisse etc.) deutlich höher. Dennoch ist die Vermittlung von Schwimmfähigkeiten für Migrantinnen und Migranten besonders wichtig, einerseits natürlich, um mögliche Gefahren für Leib und Leben der betroffenen Personen zu reduzieren, und andererseits, weil das Schwimmenkönnen einen erheblichen, kulturell wichtigen Beitrag zur Integration leistet.



2. 6 Öffentlichkeitsarbeit, die interkulturell sensibel ist

Interkulturelle Öffnung gilt mittlerweile als unbestrittenes Paradigma einer Einwanderungsgesellschaft. Projekte, Ideen und Angebote im Rahmen der interkulturellen Öffnung können jedoch nur erfolgreich und innovativ sein, wenn diese auch von anderen Personen wahrgenommen werden. In diesem Informationsprozess spielt die Öffentlichkeitsarbeit eine entscheidende Rolle. Sie begleitet den Prozess und dient sowohl der Innen- als auch der Außenwirkung.

Beispiel aus dem DRK Landesverband Sachsen-Anhalt e.V.

Im Projekt IDEE wurden die Zugänge zu Räumen und Angeboten der Kreisverbände mehrsprachig beschriftet. Begriffe wie „Herzlich Willkommen“, „Bitte Tür schließen“, „Fluchtweg“ oder „Anmeldung“, um nur einen Bruchteil der knapp 50 Begriffe aufzuzeigen, wurden ins Englische, Französische, Russische, Arabische und Vietnamesische übersetzt und zur Orientierung für Migrantinnen und Migranten in den Kreisverbänden angebracht. Ebenfalls entstanden sind mehrsprachige Visitenkarten und ein Flyer der Migrationsberatung mit Piktogrammen. Unabhängig von der Mehrsprachigkeit ist es besonders wichtig, Texte so zu schreiben, dass sie jede(r) einfach verstehen kann. Folgende Hinweise können helfen:

- Ein Gedanke, ein Satz
- Vermeiden von Fremdwörtern und Fachbegriffen ohne Erklärung
- Übersetzen von Schlüsselbegriffen in mehrere Sprachen
- Anlegen einer Liste ihrer wichtigsten Wörter mit Übersetzungen (Öffnungszeiten, Kontakt, Ansprechpartnerin, Ansprechpartner...)
- Vereinfachen der Arbeit, indem frühzeitig fachfremde Personen die Texte auf Verständlichkeit überprüfen.

Öffentlichkeitsarbeit interkulturell zu gestalten, bedeutet Menschen mit Migrationshintergrund in ihrer ethnischen, kulturellen und religiösen Vielfalt genauso selbstverständlich und erfolgreich anzusprechen und zu informieren wie Menschen ohne Migrationshintergrund.

2.7 Vernetzung der Erfahrungen

Die Vernetzung von Angeboten sozialer Arbeit kann nur durch planmäßiges und strukturiertes Handeln aller beteiligten Akteure gelingen. Im Hinblick auf die interkulturelle Öffnung soll die interne Vernetzung der Transparenz der Angebote, der Erschließung von Synergieeffekten und der Optimierung des Hilfeprozesses dienen. Die externe Vernetzung fördert die Bündelung und den Austausch von Ressourcen, sowie die Erweiterung der Angebote und den Abbau von Konkurrenzsituationen.

Beispiel aus dem DRK Landesverband Sachsen-Anhalt e.V.

Hinsichtlich des Prozesses der interkulturellen Öffnung spielen sowohl die internen als auch die externen Vernetzungen eine Rolle. In beiden Formen geht es um die Transparenz der Angebote, das Erschließen von Synergieeffekten und die Optimierung von Hilfeprozessen. In diesem Zusammenhang sind regelmäßig stattfindende Gremiensitzungen von besonderer Bedeutung. Sie bieten geeignete Arbeitsbedingungen, verlässliche Strukturen, Wissen über den Zugang zu Handlungsmöglichkeiten und versammeln Mitwirkende, um gemeinsam nach Lösungen zu suchen und Erfahrungen auszutauschen.

Insgesamt wurden im Projekt IDEE drei Gremien ins Leben gerufen: Der Erfahrungsaustausch der Beauftragten, die Steuerungsgruppe und der Projektbeirat. Ersterer bezieht sich auf den Erfahrungsaustausch der direkt am Projekt beteiligten Beauftragten für interkulturelle Arbeit. Hier wird nicht nur der aktuelle Stand in den jeweiligen Teilprojekten der Mitgliedsverbände besprochen, sondern über Erfahrungen berichtet, über Probleme gesprochen und gemeinsam nach kreisverbandsübergreifenden Ideen gesucht. Die Steuerungsgruppe dient dem Austausch der Kreisgeschäftsführungen und beinhaltet ähnliche Tagungspunkte. Der Projektbeirat bezieht nicht nur die Kreisgeschäftsführungen der Verbände, sondern auch Akteure aus Politik und Gesellschaft mit ein. Er umfasst neben dem Stand des Projektes auch thematische Inputs und Diskussionen und dient damit, anders als der Erfahrungsaustausch und die Steuerungsgruppe, der externen Vernetzung.

Die persönliche Zusammenarbeit mit Migrantinnen und Migranten/-organisationen ist der direkteste Weg, neue Interessentinnen und Interessenten für die eigenen Angebote zu gewinnen bzw. mit anderen zusammen neue Inhalte und „Formate“ auf den Weg zu bringen. Hierzu zählen unter anderem die Zusammenarbeit mit Dachverbänden von Migrantenorganisationen und Integrationsbeiräten sowie Netzwerke vor Ort. Hier könnten die Potenziale und Erfahrungen von Migrantinnen und Migranten/-organisationen im Projekt sowie bei der Umsetzung von Ideen vor Ort eingebracht werden.

3. Projektvorstellung der beteiligten Mitgliedsverbände



3. 1 DRK-Kreisverband Börde e.V.



ANSATZ

Die Teilnahme am Projekt ermöglichte uns der Vorstand des DRK-Kreisverbandes Börde e.V. Durch die Mitwirkung des Kreisverbandes an dem Projekt IDEE soll die Auseinandersetzung mit Themen der Migration/Integration, Demokratieförderung und die interkulturelle Öffnung des DRK mehr in das Bewusstsein von Haupt- und Ehrenamt sowie unseren Kindern und Jugendlichen gerückt werden. Sicherlich ist der Kreisverband in vielen seiner Gliederungen seit Jahren schon in diesen Bereichen aktiv und engagiert, aber im Zuge des Projektes ergeben sich neue Perspektiven, Ideen und Anregungen im Sinne eines neuen Verständnisses von Toleranz, dem Miteinander leben und arbeiten.

Darüber hinaus verzeichnen wir gerade im sozialen Arbeitsfeld einen hohen Anteil von Migrantinnen und Migranten im Nutzerbereich unserer Tafeln und Kleiderkammern. Hier sehen wir im Projekt IDEE Chancen, unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter interkulturell zu sensibilisieren und neue Möglichkeiten von Zugängen für Migrantinnen und Migranten zu unseren Angeboten und Leistungen zu schaffen. Des Weiteren möchten wir interessante Teilprojekte gestalten und die interkulturelle Öffnung des DRK verstärkt öffentlichkeitswirksam nach außen tragen.

AKTIONEN/AKTIVITÄTEN

In Bezug auf die Anleitung und Schulung von Multiplikatorinnen und Multiplikatoren für das Projekt IDEE und die interkulturelle Sensibilisierung wurden bisher insgesamt 36 haupt- und ehrenamtliche Mitarbeitende und Mitglieder des Verbandes über die Basis- und Fachmodule weitergebildet.

Im Sommer 2012 haben wir im Rahmen eines kreisinternen Wettbewerbes eine Station Migration gestaltet. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer erstellten Collagen und haben sich intensiv mit dem Thema Migration auseinandergesetzt. Die Collagen wurden prämiert.

Ein weiteres Teilprojekt war im Rahmen von vorweihnachtlichen Feiern die Aufführung des Theaterstücks Pepita durch das Leipziger Puppentheater Eckstein. Die Kinder sollten sich mit den Themen Frieden und miteinander leben auseinandersetzen und brachten als Eintrittskarte selbstgemalte Bilder zum Thema Frieden mit.

Das Theaterstück selbst sollte den Kleinen zeigen, dass mit Kompromissbereitschaft und gutem Willen auch scheinbar unüberbrückbare Probleme gelöst werden können.

Durch die mehrsprachige Übersetzung aller vom Kreisverband angebotenen Leistungen als Infomappe und der Verankerung dieser auf der Internetseite sowie durch die mehrsprachigen Hinweise an Tafeln und Kleiderkammern soll anderssprachigen Mitbürgerinnen und Mitbürgern der Zugang zum DRK und seinen Angeboten erleichtert werden.

Momentan arbeiten wir an der Erstellung einer kleinen Broschüre mit Geschichten und Erlebnissen von Migrantinnen und Migranten, die wir am Projektende veröffentlichen und auch in der Jugendbildungsarbeit einsetzen möchten.

Nicht nur allein gute Ideen sind wichtig, auch die zur Verfügung stehenden zeitlichen Ressourcen sollten realistisch eingeschätzt werden. Die Projekte selbst sind eine sehr gute Möglichkeit, auf Problemstellungen in der Migrations-/Integrationsarbeit hinzuweisen und nachhaltige Schritte auf dem Gebiet der interkulturellen Öffnung zu gehen. Eine Verbesserung der Willkommenskultur ist ein andauernder Prozess und nur im Miteinander und Wollen aller Partner erreichbar.

BESONDERHEITEN

Der Anteil der Migrantinnen und Migranten liegt im Landkreis Börde bei ca. 2%. Im Aufbau befindet sich ein Netzwerk zur interkulturellen Zusammenarbeit unter der Koordinierung des Landkreises Börde. Es wurden zwei Arbeitsgruppen gebildet, die AG Bildung und Arbeit sowie die AG Kultur und Freizeit. Langfristiges Ziel ist der Aufbau eines intakten Netzwerkes, durch welches es in unserem Landkreis möglich werden soll, alle Aktivitäten der beteiligten Verbände, Einrichtungen, Ämter, Vereine etc. sinnvoll zu bündeln, um Migrantinnen und Migranten und ihren Familien den Umgang mit Ämtern, Behörden und Bildungseinrichtungen etc. zu erleichtern und den Zugang zu Gesellschaft, Kultur und Freizeitaktivitäten zu ermöglichen.

PARTNER

Eine gute Zusammenarbeit erfolgt mit der Stadt Haldensleben und der Stadt Wolmirstedt, dem in Aufbau befindlichen Netzwerk für Migration/Integration im Landkreis Börde und dem Landesnetzwerk der Migrantenselbstorganisationen Sachsen-Anhalt (LAMSA) sowie der Beauftragten für interkulturelle Arbeit des Landkreises Börde.

Wichtige und zuverlässige Partner für die Umsetzung unseres Projektes sind zudem der DRK Landesverband Sachsen-Anhalt e.V., unser Präsidium und der Vorstand sowie im Praxisbereich unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Kreisverbandes, unser Ehrenamt und unsere Jugendgruppen der Gemeinschaften Jugendrotkreuz/Schulsanitätsdienst und der Wasserwachten.

Die Einbeziehung, das Interesse und die Motivation von allen Beteiligten, d.h. ehren- und hauptamtlichen Mitgliedern für das Projekt und die Sensibilisierung auf diese Themen gestaltete sich schwerer als erwartet, da wir ein großer Flächenkreisverband mit verstreuten und in der Ausrichtung verschiedenen Einrichtungen sind und ein ebenso weit gestreutes Ehrenamt in den Gemeinschaften und Bereitschaften haben.

FEDERFÜHRENDE HAUPT- UND EHRENAMTLICHE MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER UND BEAUFTRAGTE

Ralf Kürbis – Vorstandsvorsitzender und ehrenamtliches Mitglied im Projektbeirat

Ralf Geisthardt – Landtagsabgeordneter und ehrenamtliches Mitglied im Projektbeirat

Mandy Oelke und Ursula Geisthardt – hauptamtlich Mitarbeitende

Andreas Werner und Sabine Konduch – ehrenamtlich Mitarbeitende

3. 2 DRK-Ortsverein Wasserrettungsdienst Halle (Saale) e.V.



ANSATZ

Auf das Projekt sind wir anlässlich einer Fachtagung des Programms „Zusammenhalt durch Teilhabe“ in Halle, Anfang 2012 gestoßen. Die Kontaktaufnahme mit dem DRK Landesverband führte dann zur Teilnahme am IDEE-Projekt.

Hintergrund für das Interesse des Vereins, an dem Programm teilzunehmen, war der signifikant steigende Anteil von Migrantinnen und Migranten unter den Vereinsmitgliedern sowie die sich daraus ergebenden willkommenen Herausforderungen für die Übungsleiterinnen und Übungsleiter, die Ausbilderinnen und Ausbilder.

Die Wasserwacht Halle versteht sich traditionell als weltoffener Verein, der gern auch international aktiv ist und Partnerschaften mit Wasserrettungsorganisationen, z.B. in Kroatien und Griechenland, pflegt.

AKTIONEN/AKTIVITÄTEN

Das Teilprojekt „Sport und Integration“ beinhaltet die gezielte Förderung der sportlichen Ausbildung und Leistung von Migrantinnen und Migranten, z.B. indem Kinder und Jugendliche schrittweise in die Wettbewerbsmannschaften des Vereins integriert werden. Das ist ein Prozess, der in hohem Maße mit sozialer Integration zu tun hat und sich als äußerst zielführend erweist.

Das Teilprojekt „Integration durch Entwicklung von Sach- und Führungskompetenzen von Migrantinnen und Migranten“ ist anspruchsvoll und wirkungsvoll. Für den Verein entsteht zunächst ein zusätzlicher Betreuungsaufwand. Andererseits ist die integrative Wirkung 1.) von Qualifizierungsmaßnahmen (Ausbilderinnen und Ausbilder, Rettungsschwimmerinnen und Rettungsschwimmer, Rettungstaucherinnen und Rettungstaucher, Ersthelferinnen und Ersthelfer) und 2.) durch die nachfolgende Übertragung von Verantwortung im Rahmen der Vereinstätigkeit sehr effektiv.

Im Bereich der Öffentlichkeitsarbeit hat sich die Entwicklung mehrsprachiger Präsentationen und Werbematerialien hervorragend bewährt. Insbesondere die Verwendung chinesischer und arabischer Übersetzungen hat sich – neben den englischen und französischen Standards – als echter „Aufmerksamkeitsbringer“ erwiesen. Unbestritten sinken dadurch die „Eintrittsschwellen“ für Migrantinnen und Migranten im Verein erheblich.

BESONDERHEITEN

Der Verein verfolgt seit Jahren systematisch ein breit aufgestelltes Aus- und Weiterbildungsprogramm für seine Mitglieder. Kinder, Jugendliche und Erwachsene werden zu Rettungsschwimmerinnen und Rettungsschwimmern, Ersthelferinnen und Ersthelfern, Taucherinnen und Tauchern, Jugendleiterinnen und Jugendleitern, Trainerassistentinnen und Trainerassistenten, Trainerinnen und Trainern sowie Ausbilderinnen und Ausbildern für die vorgenannten Tätigkeiten qualifiziert. Der Verein setzt bewusst auf Qualität durch Qualifizierung.

Weltoffenheit gehört zum Selbstverständnis des Vereins. Wir pflegen internationale Partnerschaften und sind offen für Mitglieder aus aller Welt.

Halle ist eine Universitätsstadt mit einem hohen Anteil ausländischer Studierender und Lehrkräfte. Das wirkt sich spürbar auf die Mitgliederstruktur des Vereins aus.

PARTNER

Im Rahmen des IDEE-Projektes haben wir intensiv mit dem DRK Landesverband Sachsen-Anhalt, dem Kreisverband und dem Jugendrotkreuz des DRK-Kreisverbandes Halle-Saalkreis-Mansfelder Land zusammengearbeitet.

In der praktischen Arbeit wichtig ist die Zusammenarbeit mit den Migrantinnen und Migranten selbst, darunter Migrantinnen und Migranten aus China, Frankreich, Kuba, Russland, Ägypten etc.

FEDERFÜHRENDE HAUPT- UND EHRENAMTLICHE MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER UND BEAUFTRAGTE

Dr. Sven Thomas – Vorstandsvorsitzender und ehrenamtliches Mitglied im Projektbeirat

„Das Projekt IDEE des DRK Landesverbandes ermöglicht es der Wasserwacht Halle, moderner, weltoffener und attraktiver zu werden. Eine bessere Unterstützung hätten wir nicht finden können.“

Dr. Sven Thomas

Vorstandsvorsitzender, DRK-Ortsverein Wasserrettungsdienst Halle (Saale) e.V.



3. 3 DRK-Kreisverband Östliche Altmark e.V.



ANSATZ

Wir sind durch die Werbung und die Empfehlung des DRK Landesverbandes Sachsen-Anhalt auf das IDEE-Projekt aufmerksam geworden und haben uns daraufhin für das Projekt entschieden. Zu der positiven Entscheidung haben unsere Erfahrungen beigetragen, die wir im Bereich der Migrationsarbeit gemacht haben. In diesem Bereich wurden große Erfolge erzielt, ob in Projekten, in der Netzwerkarbeit oder auch in der Beratung. Der DRK-Kreisverband Östliche Altmark e.V. ist bereits über die Ländergrenzen hinaus bekannt für seine positiven Ergebnisse in der Integration von Migrantinnen und Migranten. Diese Kontakte konnten nun für die Umsetzung des IDEE-Projektes genutzt werden. Darüber hinaus haben wir auch eine Erwartungshaltung an das IDEE-Projekt, wobei wir auf die spezifischen Bedarfe zur interkulturellen Öffnung der eigenen Einrichtungen abzielten. Konkret wollten wir die Gelegenheit nutzen, die Möglichkeiten und Grenzen der interkulturellen Öffnung auszutesten und mit unseren Erfahrungen einmal nicht die Migrantinnen und Migranten sondern die eigenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als Zielgruppe zu betrachten.

AKTIONEN/AKTIVITÄTEN

Über die Qualifizierungen, das Foto-Projekt und die Fachtagung hinaus konnte vor allem das Demokratie-Kleinprojekt durchgeführt werden. Dazu wurden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus verschiedenen Einrichtungen des DRK-Kreisverbandes aus der Stadt Stendal eingeladen, sich an einer Projektgruppe zu beteiligen. Im Rahmen dieser konnten Ideen zur interkulturellen Öffnung entwickelt und ausprobiert werden, es wurden Migrantinnen und Migranten befragt, eine sprachfreie Beschilderung initiiert und vor allem neue Werbe- und Infomaterialien mehrsprachig entwickelt.

Als Erfahrung kann mitgegeben werden, dass es sehr schwierig ist, Mitstreiterinnen und Mitstreiter zu finden, die sich in eine solche Projektgruppe mit einbringen. Wenn jedoch eine angenehme Atmosphäre entstanden ist, durch vertrauensbildende Maßnahmen, wie die Möglichkeit zur freien Meinungsäußerung, durch respektvollen Umgang miteinander, durch vertraulichen Umgang mit den Informationen und durch das Eingehen auf die verschiedenen Interessen der Gruppenmitglieder, dann wird eine kreative und erfolgreiche Zusammenarbeit möglich.

Das Ziel, eine Plattform für den Austausch von Ideen zu bieten und damit das Interesse und das Engagement für die Entwicklung des Kreisverbandes zu fördern, konnte im kleinen Rahmen erreicht werden. Es besteht also die Möglichkeit, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch ressortübergreifend für Themen zu sensibilisieren und somit Synergieeffekte zu erreichen. Dazu müssen jedoch räumliche und zeitliche Ressourcen bereitgestellt werden.

BESONDERHEITEN

Im Landkreis Stendal wurden aus wohnungspolitischen Gründen die neu zugezogenen Migrantinnen und Migranten vor allem in der Hansestadt Stendal angesiedelt, so dass hier ein Anteil an Migrantinnen und Migranten von 9,5 % an der Gesamtbevölkerung besteht. In der Hansestadt Stendal wohnen sehr viele Migrantinnen und Migranten im Wohngebiet Stadtsee, in dem sich zudem der Anteil an benachteiligten Familien überproportional häuft. Deshalb konzentriert sich auch die Arbeit des Netzwerkes für die Integration von Migrantinnen und Migranten auf diesen Stadtteil. Es ergeben sich Nachteile, wie z. B. die Ansiedlung in einem benachteiligten Stadtteil, aber auch Vorteile, wie gute Erreichbarkeit und die Konzentration von Angeboten vor Ort. Aus dem Grund der konzentrierten Ansiedlung von Migrantinnen und Migranten wurde auch die interkulturelle Öffnung im Kreisverband vor allem auf Einrichtungen in der Hansestadt Stendal ausgerichtet. Hier werden am ehesten Angebote von Migrantinnen und Migranten in Anspruch genommen bzw. Angebote für Migrantinnen und Migranten vorgehalten.

PARTNER

Im IDEE-Projekt wurde intensiv mit dem Netzwerk für Integration von Migranten zusammengearbeitet und mit der Stendaler Migranteninitiative (STEMI). Für die Fachmesse zur Demokratieförderung wurde die bereits bestehende Zusammenarbeit im Bürgerbündnis „Wir machen mit – HINGUCKEN – EINMISCHEN“ genutzt und vertieft. Da die Zielgruppe für die interkulturelle Öffnung vor allem die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des DRK-KV Östliche Altmark e.V. sind, besteht die Zusammenarbeit vor allem im Austausch über Möglichkeiten für Projekte zur interkulturellen Öffnung oder Fortbildungen.

Es kann generell als schwierig angesehen werden, für das Thema interkulturelle Öffnung zu interessieren. Es ist gelungen bei den sozialen Projekten (AMICUS, Schulsozialarbeit, Yes you can, Migrationsberatung) und bei der Sozialstation Stendal.

Im Bereich Ehrenamt und Bereitschaften wird kein Bedarf gesehen. Dort wird davon ausgegangen, dass die Bereiche bereits für alle Menschen offen sind.

FEDERFÜHRENDE HAUPT- UND EHRENAMTLICHE MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER UND BEAUFTRAGTE

Daniela Groß – Beauftragte für interkulturellen Öffnung
Katja Böttcher – hauptamtlich Mitarbeitende
Sandra Beiersdorff – externe Unterstützung

3. 4 DRK-Kreisverband Schönebeck e.V.



ANSATZ

Der DRK-Kreisverband Schönebeck gehörte zu den ersten Teilnehmenden am Projekt IDEE. Die Beschäftigung mit dem Thema Integration, Migration ist für eine Organisation wie das DRK selbstverständlich und gehört zu ihren Kernen. Dennoch war auch bei uns festzustellen, dass wir zwar niemanden abhielten, zu uns zu stoßen, wir jedoch auch niemanden ausdrücklich dazu einluden. Eine Willkommenskultur gab es noch nicht. Die vernetzte Arbeit im Zusammenhang mit dem Projekt IDEE führt zu einer intensiven Beschäftigung mit den Themen. Sowohl innerhalb des Verbandes als auch in den Netzwerkstrukturen unserer Region und vor allem auch bei der Gruppe der Zugewanderten konnten wir unter Federführung der Integrationsbeauftragten unseres Kreisverbandes und des Kreisgeschäftsführers zahlreiche Menschen bereits erreichen.

AKTIONEN/AKTIVITÄTEN

Im Projekt IDEE angeschoben beziehungsweise umgesetzt werden konnten folgende Aktivitäten:

- Gewinnung von haupt- und ehrenamtlichen Teilnehmerinnen und Teilnehmern an Seminaren zum Thema interkulturelle Sensibilisierung und deren Durchführung
- Ständige Zusammenarbeit mit einem in anderer Trägerschaft geführten Jugendclub mit Schwerpunkt Migration, einschließlich der sanitätsdienstlichen Absicherungen, Teilnahme am Fest der Kulturen mit 19 beteiligten Nationen, Aufbau eines Clubsanitätsdienstes
- Wochenendfahrt nach Güntersberge mit Menschen mit Migrationshintergrund und deutschen Müttern mit ihren Kindern, Projekt IDEE in Verbindung mit Projekt SOS
- Regelmäßige Kontakte zu Spätaussiedlern, Schwerpunkt aktuelle Informationen zu Politik, Kultur, Historischem und Regionalem
- Gründung eines internationalen Lern- und Erzählcafés mit wöchentlichen Treffs und der Möglichkeit, Fragen des Alltags zu stellen und Hilfen auch beim Umgang mit Ämtern zu erhalten

- Hilfe bei beruflicher Interessenfindung in Zusammenarbeit mit den Netzwerkpartnern
- Organisation einer gemeinsamen Weihnachtsfeier mit Pflegepatienten unserer Sozialstation und Menschen aus 6 Nationen
- Zum Kennenlernen der Umgebung: Stadtführung durch die Altstadt von Schönebeck und den Stadtteil Salzelmen durch ein Stadtratsmitglied
- Angebot von Lernpatenschaften und Hausaufgabenhilfe.

BESONDERHEITEN

In Schönebeck gibt es keine Gemeinschaftsunterkünfte und auch keinen Ort, an dem Menschen mit Migrationshintergrund als Gruppe ansprechbar sind. Die bisherige Beschäftigung mit dem Thema „Aufbau von Strukturen“ zeigt, dass in Frage kommende Personen direkt gesucht beziehungsweise empfohlen und personalisiert angesprochen und abgeholt werden müssen. Jeder muss für sich den Wert entdecken und feststellen, welchen Sinn die Aktivitäten für ihn haben. Hierbei ist es eine wichtige und mit interkulturellem Fingerspitzengefühl zu lösende Aufgabe, die tatsächlich auch bei den Zuwanderern bestehenden ethnischen bzw. nationalen Ressentiments zu überwinden, damit eine fruchtbringende Zusammenarbeit gelingen kann. Ein Beispiel ist das Deutschlernen für Menschen, die aufgrund ihres ausländerrechtlichen Status keinen staatlichen Zugang zum Sprachenlernen bekommen.

PARTNER

Aus einer bestehenden Initiative in einem Wohnviertel der Stadt Schönebeck - auch mit hohem Migrantenanteil - hat sich eine Initiativgruppe speziell zum Thema Zuwanderung/Integration gebildet, an der wir federführenden Anteil haben. Wichtige Partner sind hier natürlich die Kollegen des DRK Landesverbandes, örtliche Akteure wie die hiesige städtische Wohnungsbaugesellschaft, der Allgemeine Behindertenverband Sachsen-Anhalt, ein Mitglied des Stadtrats der Stadt Schönebeck, der Salzlandkreis durch seine Integrationskoordinatorin, ein Jugendclub und eine Schule und Menschen mit Migrationshintergrund. Herzlich eingeladen sind natürlich Migrantenselbstorganisationen, die sich jedoch noch nicht wirklich in das Projekt integrieren ließen.

FEDERFÜHRENDE HAUPT- UND EHRENAMTLICHE MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER UND BEAUFTRAGTE

Guido Jurczyk – Kreisgeschäftsführer und ehrenamtliches Mitglied im Projektbeirat
 Heidi Wölfel – ehrenamtliche Mitarbeiterin



3. 5 DRK-Kreisverband Weißenfels e.V.



ANSATZ

Im Rahmen der Geschäftsführertagungen wurde unsere Geschäftsführerin auf das Projekt aufmerksam. Aus den Erfahrungen des ganz normalen Tagesgeschäftes insgesamt wurde ein Defizit an Wissen zur Thematik abgeleitet. Nach der intensiven Projektvorstellung waren wir sicher, dass das Projekt IDEE geeignet ist, uns voranzubringen, Einstellungen zu verändern und der Entwicklung des Kreisverbandes dienlich zu sein.

AKTIONEN/AKTIVITÄTEN

Folgende Aktionen wurden durchgeführt:

- Mitarbeit am Projekt Demokratiestammtisch „VIELFALT ALS CHANCE“
- Aktive Mitarbeit im Integrationsnetzwerk Burgenlandkreis
- Gewinnung und Ausbildung von Integrationslotsen im Mehrgenerationenhaus (MGH) Weißenfels
- Fest der Generationen im DRK Mehrgenerationenhaus Weißenfels, daran nahmen auch Migrantinnen und Migranten mit einem Verkaufsstand (Perlenschmuck) teil
- Teilnahme am 5. Fest der Kulturen der Integra Weißenfeler Land gGmbH (unser Rollup zum Projekt IDEE kam zum Einsatz), Sprach- und Lernpatenschaften für zwei türkisch sprechende Kinder im MGH
- Vorstellung des Projektes IDEE am Seniorenaktionstag „Europäisches Jahr für Aktives Altern und Solidarität zwischen den Generationen“ in Naumburg
- Teilnahme an einer Weiterbildungsmaßnahme (Stadtführung durch Naumburg) der Familienpaten mit einer Gruppe von Spätaussiedlern aus Weißenfels
- Teilnahme an der 2. Integrationskonferenz in Bad Kösen, regelmäßiger Kontakt mit unseren Handarbeitsfrauen (Spätaussiedlerinnen) im MGH
- Teilnahme des Spätaussiedlerchores am ersten Weihnachtskonzert im MGH, Übergabe Projekt Litfaßsäulen im MGH
- Vermittlung des Spätaussiedlerchores für eine gemeinsame Ausgestaltung der Seniorenweihnachtsfeier der Ortschaft Muschwitz, Migrantinnen und Migranten nehmen an den Veranstaltungen zur interkulturellen Sensibilisierung teil, Beteiligung der Akteure des MGH Weißenfels an der Gestaltung der Ausstellung zum Projekt IDEE.

BESONDERHEITEN

Die Stadt Weißenfels liegt im Süden von Sachsen-Anhalt. Der Burgenlandkreis stellt die Südspitze des Bundeslandes, aber zugleich auch eine Schnittstelle im Dreiländereck mit den Freistaaten Sachsen und Thüringen dar. Mit der Einstufung als Mittelzentrum kann die Stadt Weißenfels auch weiterhin über ihre Stadtgrenzen hinaus wirtschaftliche, politische und kulturelle Zentrumsfunktionen wahrnehmen. Generell muss von einem weiteren Rückgang der Bevölkerung in der Stadt Weißenfels ausgegangen werden, der tendenziell von einer Veränderung der Altersstruktur (mehr ältere Bewohner, weniger Kinder und junge Bewohner) und einem gegebenenfalls weiter wachsenden Anteil von Wohnbevölkerung mit Migrationshintergrund begleitet wird. Die soziale Infrastrukturplanung steht angesichts von Bevölkerungsrückgang, sinken der Geburtenrate, Überalterung und Wanderungsbewegungen vor großen Herausforderungen. In einigen sozialen Einrichtungen (z.B. Schulen) geht das Nutzerpotenzial deutlich zurück, während es in anderen Bereichen (z.B. Seniorenbetreuung) wächst. Zugleich erfordert die absehbar verringerte familiäre Hilfeleistung (die durch den hohen beruflichen Mobilitätswang der Kinder- und Enkelgenerationen bedingt ist) zusätzliche soziale Leistungen der Kommunen für Ältere. Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten am Arbeitsort ist weiterhin rückläufig. Die verschiedensten Netzwerke im Burgenlandkreis arbeiten gemeinsam, um den Anforderungen der demografischen Entwicklung standzuhalten. Der DRK-Kreisverband Weißenfels e.V. arbeitet in diesen Netzwerken als verlässlicher Partner mit.

PARTNER

Gleichstellungsbeauftragte Burgenlandkreis, Gleichstellungsbeauftragte Stadt Weißenfels, Behindertenbeauftragte Burgenlandkreis, Integrationsbeauftragte Burgenlandkreis, Netzwerk für Integration Burgenlandkreis, Lokales Bündnis für Familie Burgenlandkreis, Volkshochschule Burgenlandkreis, Abteilungs- und Einrichtungsleiter.
Gut gelungen ist die Kontinuität, mit welcher sich dem Thema zugewendet wird. Es wird mehr und mehr zur Selbstverständlichkeit. Ein Stolperstein ist oft der Zeitmangel.

FEDERFÜHRENDE HAUPT- UND EHRENAMTLICHE MITARBEITERINNEN UND MITARBEITER UND BEAUFTRAGTE

Eveline Simon, Barbara Dittrich, Angelika Hohmuth und Annett Warzecha – hauptamtlich Mitarbeitende
Irina Himmel und Sandy Bryks – ehrenamtliche Akteure



„Ich unterstütze das Projekt IDEE, weil neue Ideen probiert werden können, neue Impulse in die täglichen Abläufe kommen und man über den Tellerrand schaut.“

Daniela Groß

Schulsozialarbeit DRK-Kreisverband
Östliche Altmark e.V.

4. DRK 2025

Stellen wir uns vor, ich bin Vater eines vierjährigen Kindes und möchte mit meiner Frau und ihrer pflegebedürftigen Mutter unser Heimatland Vietnam verlassen, um in Deutschland ein neues Leben anzufangen. In Hanoi habe ich eine Ausbildung als Sanitäter abgeschlossen und arbeite seit vielen Jahren erfolgreich in meinem Beruf. Aus dem ausliegenden Flyern der Botschaft habe ich erfahren, dass Deutschland ein kinderfreundliches Einwanderungsland ist, qualifizierte Fachkräfte sucht und eine Willkommens- und Anerkennungskultur für alle Menschen pflegt. Im Internet werde ich auf das Portal „Make it in Germany“ aufmerksam und finde in meiner Landessprache alle wichtigen Informationen über Jobsuche, Visum, Umzug, Einleben und Familie. Ich klicke mich durch verschiedene Angebote und finde schnell den Link zum Deutschen Roten Kreuz. Ich erinnere mich: Mein Onkel erzählte von Helfern mit jenem Symbol, die vor einigen Jahren nach Ha Tinh kamen, um hilfebedürftigen Familien Wasserfilter zur Trinkwasseraufbereitung zur Verfügung zu stellen. Interessiert durchforste ich die mehrsprachige Homepage und erfahre dort, dass Sachsen-Anhalt sowohl sehr kinderfreundlich als auch vom Fachkräftemangel betroffen ist. Meine berufliche Fachrichtung ist besonders gefragt. Ich kontaktiere das Deutsche Rote Kreuz per Mail und bekomme sofort eine Grußmappe mit allen Informationen zugesandt. Die Grundsätze machen mich neugierig. Parallel dazu belegen meine Frau und ich am Goethe-Institut in Hanoi einen Deutschkurs und wir informieren uns ausgiebig über die deutsche Kultur und Traditionen.

Mit Unterstützung der Migrationsberatung des DRK beantrage ich online unsere Visa und bekomme sie innerhalb weniger Wochen zugeschickt. Für alle Fragen stehen mir die mehrsprachigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Seite. Ich beantrage die Anerkennung meines Berufsabschlusses und schicke alle notwendigen Unterlagen.

Die frühkindliche Bildung meiner Tochter ist gesichert: sie kann die mehrsprachige Kindertagesstätte des DRK besuchen und in einem schulischen Vorbereitungskurs Deutsch lernen. Meiner pflegebedürftigen Schwiegermutter wird ein Platz in der Kurzzeitpflege angebo-

ten. Der Satz „Wir ermutigen Menschen mit Zuwanderungsgeschichte dazu, sich bei uns zu bewerben“ ermutigt mich, mich beim DRK als Sanitäter zu bewerben. Es kann losgehen.

Aufgrund des Besuchs bei der Migrationsberatung habe ich Kontakt zur Migrantenorganisation Vo-Dao-Vietnam Halle aufgenommen, die mich bei meinen ersten Schritten begleiten und mir hilfreiche Tipps rund um das Leben in Sachsen-Anhalt geben. Ich kann mich schnell orientieren und habe auch bei der Stadt Halle mehrsprachige und kompetente Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner, die mir bei den Behördengängen helfen.

Die nächste Hürde ist überwunden: Das Vorstellungsgespräch verläuft gut. Beim DRK Kreisverband Halle-Saalkreis-Mansfelder Land e.V. unterzeichne ich meinen Arbeitsvertrag und finde die Informationen zu Arbeitsabläufen sowie Belehrungen und Datenschutzerklärungen mehrsprachig auf dem Server. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nehmen mich mit großem Interesse auf. Ich berichte über das Leben in Vietnam und werde gebeten, meine beruflichen Erfahrungen in den Arbeitsalltag einzubringen. Viele meiner neuen Kolleginnen und Kollegen haben einen Migrationshintergrund. Interkulturelle Schulungen gehören zum Arbeitsalltag der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und die mehrsprachige Beschilderung aller Räume und Angebote beeindruckt mich. Ich finde mich sofort zurecht. Auch meine Tochter fühlt sich wohl. Sie lernt im Kindergarten spielend die deutsche Sprache und hat viele Freundinnen gefunden. Die Erzieherinnen zeigen ein großes Interesse an der vietnamesischen Kultur und kommen auf mich zu, falls hinsichtlich des interkulturellen Zusammenlebens Fragen bestehen. Ein ebenso großes Interesse zeigt das Pflegepersonal meiner Schwiegermutter. Auch hier sind alle Angebote mehrsprachig ausgerichtet. Feiertage werden gemeinsam erlebt. Bei den Vorbereitungen und an den Festtagen kann jeder Angehörige der Wohngruppe seine Erfahrungen und Kenntnisse einbringen. Sie fühlt sich in der Einrichtung willkommen und ist in die Wohngemeinschaft integriert. Besonders ins Herz geschlossen hat meine Schwiegermutter Frau Müller, ein Urgestein des DRK, die vor vielen Jahren schon einmal in Vietnam lebte, um in einem sozialen Projekt mitzuarbeiten.

Meine Frau engagiert sich mit Freude im Bereich Altenhilfe mit der Aussicht auf eine Festanstellung. Wir sind angekommen.

In die Rolle eines vietnamesischen Sanitäters versetzt sich
Rainer Kleibs
Landesgeschäftsführer
DRK Landesverband Sachsen-Anhalt e.V.



„Interkulturelle Öffnung darf nicht als technokratische Modernisierungsstrategie missverstanden werden. Vielmehr muss es eine gelebte Praxis sein. Nur so kann interkulturelle Öffnung nachhaltig sein. Gesellschaftliche Vielfalt ist keine Bedrohung. Gesellschaftliche Vielfalt ist eine Bereicherung. Ich wünsche mir, dass gesellschaftliche Vielfalt zu einem Leitbild der Gesellschaft wird.“

Prof. Dr. Claudia Dalbert

Fraktionsvorsitzende Landtagsfraktion
BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

5. Praktisches Handwerkszeug für die Öffentlichkeitsarbeit





Im Rahmen des Projektes IDEE sind viele Unterlagen und praktisches Handwerkzeug bei der Umsetzung der Projekte in den Kreisverbänden entstanden.

Im Folgenden wollen wir exemplarisch ein Beispiel für die Verwendung und Gestaltung für barrierefreie Zugänge vorstellen:

Bildliche und fotografische Darstellungen

Folgende Überlegungen sollten bei dem Einsatz von Bildern im Hinblick auf die interkulturelle Öffentlichkeitsarbeit berücksichtigt werden:

- Es gilt als sicher, dass das inhaltliche Verstehen, also das Erkennen von Gegenständen, Personen und Szenen auf Bildern in allen Kulturen keine grundsätzlichen Probleme bereitet, allerdings unter bestimmten Voraussetzungen:
 1. Kulturelles Vorwissen muss vorhanden sein, d. h. es dürfen keine unbekannte Inhalte gezeigt werden
 2. Von der alltäglichen Wahrnehmung abweichende Darstellungen können problematisch sein.
- In jeder Kultur gibt es für bestimmte Bildinhalte Probleme der Akzeptanz oder sogar Abbildungsverbote, meist betreffen sie religiöse und sexuelle Inhalte. Bilder können aber auch Werte und Mentalitäten verletzen, z. B. bei der Darstellung von Sakralgegenständen, beim Umgang mit der Darstellung von Kleidung und Nacktheit.

Folgende Fragen können hilfreich sein:

- Sind die Abgebildeten nach ihrem Einverständnis gefragt worden und wurden sie über den Verwendungszweck unterrichtet?
- Werden Menschen als handelnde Subjekte und nicht als passive Opfer gezeigt (Darstellung auf Augenhöhe)?
- Wird sensibel mit Krankheit, Behinderung und kulturellen Kontexten umgegangen sowie Stereotype und Klischees vermieden?
- Wird vermieden zu sensationalisieren?
- Ist der Zusammenhang zwischen Bild und Text korrekt und haben alle Fotos korrekte Bildunterschriften?

Weitere Beispiele:

- Mehrsprachige Flyer und Infomaterialien
- Interkulturelle Öffentlichkeitsarbeit im Internet
- Mehrsprachige Gestaltung des Angebotes
- Mehrsprachige Gestaltung der Wegweiser.

Die Werkzeuge für die Arbeit sollten gemeinsam mit der Zielgruppe gestaltet werden. Ebenso können Migrantenorganisationen ein wichtiger Hinweisgeber sein.

5. 1 Fachseminare

SEMINARE

ABSICHT

Basisseminar

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer (TN) entwickeln ein Verständnis der Dimension des Begriffes Kultur und sind für kulturelle Hürden sensibilisiert. Die TN entwickeln ebenso den bewussten Umgang mit Kultur und erkennen die Notwendigkeit von Prozessen zur interkulturellen Öffnung. Die TN werden sich ihrer eigenen tragenden Rolle sowie ihrer Gestaltungsmöglichkeiten im Prozess der interkulturellen Öffnung im Mitgliedsverband bewusst.

Erweitertes Basis- und Fachseminar

Das eigene Bedingungs-, Bezugs- und Wertesystem erkennen. Eigene Einstellungen, eigenes Verhalten und Handeln aus anderer Perspektive kritisch reflektieren. Ursachen von Konflikten im interkulturellen Kontext wahrnehmen und bearbeiten können.

Aufbaubasisseminar

Die TN sind weiterführend im Bereich der Wahrnehmung sensibilisiert. Die Teilnehmenden sammeln Hinweise zur Integration. Die Teilnehmenden erfahren und reflektieren ihre eigene Handlungskompetenz.



ZIELGRUPPE

Das Basisseminar ist für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des DRK geeignet.

SEMINARINHALTE UND ZEITLICHE RAHMEN

Das Seminar besteht aus 10 Zeitstunden, welche sich auf 2 Tage á 5 Stunden aufteilen.

Folgende Inhalte sollen bearbeitet werden:

- Was ist Kultur?
- Was ist interkulturelle Öffnung?
- Wie kann ich Kultur in meine Praxis einbinden?
- Wie kann ich den Prozess der interkulturellen Öffnung in meiner Einrichtung bewusst machen?

Das Fachseminar ist für Mitarbeitende eines Fachbereichs geeignet, beispielsweise im Fachbereich Altenpflege oder KiTA.

Dieses Seminar bietet eine Einführung in die Grundlagen, 3 Zeitstunden, und in daran anschließende fachspezifische Inhalte, 5 Zeitstunden.

Hierfür kann aus den Fachseminaren ausgewählt werden.

Die TN werden sich ihrer eigenen tragenden Rolle sowie Gestaltungsmöglichkeiten im Prozess der interkulturellen Öffnung ihrer Einrichtung bewusst.

Das Aufbau-seminar ist für alle haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden eines Mitgliedsverbandes geeignet. Die Teilnahmevoraussetzung ist die Teilnahme an dem Basisseminar oder einem „Erweiterten Fachseminar“.

Das Seminar besteht aus 8 Zeitstunden.

Die Teilnehmenden hinterfragen ihre persönliche Gruppensituation und konkretisieren ihre Ideen zur weiterführenden interkulturellen Öffnung. Die Teilnehmenden haben einen Plan entwickelt wie sie ihre Erkenntnisse und Fähigkeiten an ihre Kolleginnen und Kollegen vermitteln.

5. 1 Fachseminare

SEMINARE

ABSICHT

Analysepraxisseminar

Die TN sollen die Stärken ihres Mitgliedsverbandes reflektieren und erfahren, wie interkulturelle Öffnung im Alltag umsetzbar ist. Die TN erfahren und reflektieren ihre eigene Handlungskompetenz. Die TN hinterfragen ihre persönliche Gruppensituation und konkretisieren ihre Ideen zur Verstetigung interkultureller Öffnung. Die TN kennen die Schwächen ihres Kreisverbandes im Hinblick auf die interkulturelle Öffnung.

Seminar Altenpflege

Auseinandersetzung mit der eigenen Pflege-Kultur, „positive/negative“ Aspekte, Festigung positiver Aspekte als Basis. Für die kollegiale Zusammenarbeit in der Pflege des DRK (vorhandene Schätze der Teilnehmenden heben bzw. an persönliche Ressourcen anknüpfen, Sensibilisierung für individuelle und kulturell/sozial geprägte Grenzen, Grenzüberschreitungen in der Pflege sowie Stärkung von individuellen kultursensiblen Umgangsformen, die die Integration von Kolleginnen und Kollegen ermöglichen und erleichtern.)

Seminar Erste Hilfe

Das „Fremde im Eigenen erkennen“ (Selbstverständnis DRK) und annehmen.
Ermutigung zum Handeln in unsicheren Situationen und damit Stärkung der interkulturellen Sensibilität.



ZIELGRUPPE

Das Seminar ist für alle haupt- und ehrenamtlich Mitarbeitenden eines Mitgliedsverbandes geeignet. Die Teilnahmevoraussetzung ist die Teilnahme an dem Basisseminar oder einem „Erweiterten Fachseminar“ oder Aufbaubasisseminar.

SEMINARINHALTE UND ZEITLICHE RAHMEN

Das Seminar besteht aus zwei Teilen. Der erste Teil besteht aus 5 Zeitstunden und richtet sich an die TN des Basisseminars, des Basis- und Fachseminars oder des erweiterten Basis- und Fachseminars. Der zweite Teil besteht aus 10 Zeitstunden und richtet sich an die TN, die lediglich an einem Aufbauseminar teilgenommen haben. In diesen Seminaren reflektieren die Teilnehmenden die Stärken ihres Mitgliedsverbandes und erfahren, wie interkulturelle Öffnung im Alltag umgesetzt werden kann. Schwerpunkte bilden dabei der Blick auf die eigene Handlungskompetenz und das Entwickeln neuer Handlungsmöglichkeiten.

Das Seminar ist geeignet für Hauptamtliche eines Mitgliedsverbandes, welche im Bereich der Altenpflege beschäftigt sind.

Das Seminar besteht aus 5 Zeitstunden.

In diesem Seminar werden folgende Punkte bearbeitet:

- Relevanz der Pflege- und Kulturorientierung sowohl im gesellschaftlichem als auch im Kontext des DRK Landesverbandes Sachsen-Anhalt
- Austausch über die Relativität von pflegerelevanten Werten
- Vermittlung eines Verständnisses über „Gesundheit“ und „Krankheit“ in kulturellen Kontexten
- Die Bedeutung der verbalen und nonverbalen Kommunikation im Kontext transkultureller Pflege.

Das Seminar ist für Ausbildungsbeauftragte und Ausbilder der Ersten Hilfe vorgesehen.

Das Seminar besteht aus 5 Zeitstunden.

In diesem Seminar steht die eigene Erfahrung in der Selbstreflexion am Anfang. Bei der Ersten Hilfe liegt die Betonung auf dem Erstkontakt und den daraus folgenden Situationen (z.B. Ansprache, lebensrettende Maßnahmen). Das Seminar möchte die Teilnehmenden ermutigen, durch die Stärkung ihrer interkulturellen Sensibilität bei unsicheren Situationen handeln zu können.

5. 1 Fachseminare

SEMINARE

ABSICHT

Seminar Familienberatung

Das eigene Bedingungs-, Bezugs- und Wertesystem erkennen. Das „Fremde im Eigenen“ und das „Eigene im Fremden“ erkennen und annehmen sowie die Empathiefähigkeit erweitern. Eigene Einstellungen, eigenes Verhalten und Handeln aus der Perspektive von Inklusion für die möglichen Zielgruppen der Familienberatung wahrnehmen und kritisch reflektieren, um sich und die Institution vermehrt zu öffnen und/oder Benachteiligungen und Diskriminierungen abzubauen. Ursachen von Konflikten im interkulturellen Kontext wahrnehmen und bearbeiten.

Seminar Jugendrotkreuz

Die Reflexion der eigenen kulturellen Identität, die Wahrnehmung von Gemeinsamkeiten und Unterschieden innerhalb der Gruppe, die eigene plurale Gruppenzugehörigkeit erkennen und die Vielfalt solcher Zugehörigkeiten wahrnehmen. Erleben wie Gruppenidentitäten entstehen und Ausgrenzungen möglich werden und welche Konsequenz der Druck einer Gruppe auf das eigene Verhalten haben kann. Erkennen, dass Minderheiten ausgrenzendes Verhalten viel verletzender erleben, als sich die „Mehrheit“ dies vorstellen kann.

Seminar Kindertagesstätten

Interkulturelle Erziehung richtet sich gleichermaßen an Kinder mit und ohne Migrationshintergrund. In einer multikulturellen Gesellschaft zu leben erfordert Kompetenzen, die alle Menschen mit unterschiedlichen kulturellen Hintergründen betreffen. Interkulturelle Erziehung äußert sich als durchgängiges Prinzip im pädagogischen Handeln und erscheint mit einer entsprechenden pädagogischen Grundhaltung in allen Handlungsbereichen.



ZIELGRUPPE

Das Seminar ist geeignet für Mitarbeitende der Familienberatung in den Mitgliedsverbänden.

Das Seminar ist geeignet für Jugendgruppen des Jugendrotkreuzes in den Mitgliedsverbänden.

Das Seminar ist für Mitarbeitende der Kindertagesstätten in den Mitgliedsverbänden vorgesehen.

SEMINARINHALTE UND ZEITLICHE RAHMEN

Das Seminar besteht aus 5 Zeitstunden. In diesem Seminar geht es um die Sensibilisierung hinsichtlich vielfältiger Familienstrukturen und Erziehungsmethoden. Welche Werte und Konflikte spielen in der Familienberatung eine Rolle und wie viele eigene Werte gehen bei binationalen Beratungen ein? Gibt es Unterschiede bei der Beratung von Familien mit Migrationshintergrund?

Das Seminar besteht aus 5h. Dieses Seminar möchte zeigen wie Gruppenidentitäten und gleichzeitig Ausgrenzungen entstehen und welche Konsequenz der Druck einer Gruppe auf das eigene Verhalten haben kann. Weiterhin geht es um die Reflexion der eigenen kulturellen Identität und den Umgang mit ausgrenzendem Verhalten.

Das Seminar besteht aus 5 Zeitstunden. Im Rahmen dieses Seminars werden folgende Fragen aufgeworfen: Repräsentiert der Kindergarten die vielfältigen Familienkulturen der Kinder oder ausschließlich eine Sichtweise? Wessen Regeln gelten? Was drückt die Raumgestaltung aus - sind es Spuren der Kinder und ihrer Familien oder eher stereotype Dekorationen? Welchen Erfahrungshintergrund haben diejenigen, die im Kindergarten arbeiten?

5. 1 Fachseminare

SEMINARE

Seminar Rettungsdienst

ABSICHT

Das Nebeneinander („sowohl–als–auch“) von verschiedenen kulturellen Erfahrungen als Grundlage für vorurteilsfreie Kommunikation und wertfreies Handeln erkennen. Erfahrungsbezogene sowie personenbezogene situative Wahrnehmung (eigene und fremde) erkennen und dementsprechend Wertungen vermeiden. Nicht erwartungsgemäße Situationen aushalten können und sich öffnen für Lösungen, in der anteilig auch bisher unbekannte Möglichkeiten enthalten sind.



„Als ehrenamtliche Gruppenleiterin im JRK war ich sofort bereit, meine Erfahrungen in das Projekt mit einzubringen und natürlich meine Kenntnisse zu erweitern, durch die verschiedenen Module. Neue Projekte sind auch immer sehr interessant, denn man weiß nicht, wie sie enden werden.“

Susanne Mix
JRK Ehrenamt Östliche Altmark





ZIELGRUPPE

Das Seminar ist geeignet für Rettungsfachkräfte und Rettungshelfer des Rettungsdienstes.

SEMINARINHALTE UND ZEITLICHE RAHMEN

Das Seminar besteht aus 5 Zeitstunden. Das Seminar möchte die Teilnehmenden zu Sicherheit und Vertrauen in Notfallsituationen mit Beteiligten unterschiedlicher kultureller Herkunft ermutigen. Diese Kompetenzen sollen im Fachseminar Rettung durch praktische Übungen und Kenntnisvermittlung zur interkulturellen Sensibilisierung erweitert werden.



5. 2 Evaluierung und Zielkontrolle

Um den eigenen Arbeitsprozess zu überprüfen und sich an den Bedürfnissen der Projektteilnehmerinnen und Projektteilnehmer zu orientieren, sind Evaluationen unabdingbar. Ziel ist es, die Meinungen der Teilnehmenden zu erfassen und zukünftig auf deren Wünsche und eventuelle Probleme einzugehen. Um diese Erkenntnisse zu bekommen, gibt es unterschiedliche Wege:

- Interviews
- Standardisierte Fragebögen
 - Mündliche Befragung
 - Schriftliche Befragung
 - Telefoninterview
 - Onlinebefragung
- Strukturierte Feedbackgespräche
- Qualitätsworkshop.

Welche Evaluationsmethode am besten geeignet ist, hängt unter anderem von den Interessenschwerpunkten, zeitlichen Rahmen und der Verfügbarkeit der Befragten sowie der Gegebenheiten vor Ort ab. In der Praxis gibt es einige Barrieren, die überbrückt werden müssen und für deren Lösung es unterschiedliche Ansätze bedarf. Meist sind Evaluationen noch mit einem hohen Aufwand verbunden, da die Erfassung und Auswertung der Daten „per Hand“ erfolgen. Zudem können methodische Unsicherheiten zu verfälschten und weniger aussagekräftigen Evaluationsergebnissen führen.

Folgende Tipps können bei der Evaluierung hilfreich sein:

Formulieren sie die Fragen so einfach und verständlich wie möglich.	Verwenden sie überschaubare, kurze Fragen und orientieren sie sich an der Alltagssprache, um die Aufmerksamkeit und Konzentration der Befragten zu halten.
Fragen sie möglichst konkret und vermeiden sie Mehrdimensionalität.	Die Antworten auf Fragen, die sich auf konkrete Situationen beziehen, sind meist zuverlässiger als allgemein formulierte Fragen. Die Frage „Waren die Methoden des Seminars abwechslungsreich und das Lerntempo angemessen?“ sollte in zwei Fragen unterteilt werden, in denen jeder Sachverhalt einzeln abgefragt werden kann.

<p>Vermeiden sie komplizierte und lange Fragestellungen und nutzen sie keine doppelten Verneinungen.</p>	<p>Schon einfache Verneinungen bergen das Risiko von Missverständnissen. Auf die Frage: „Hatte unser angebotenes Bildungsseminar keinen roten Faden?“ kreuzen die Befragten „ja“ an, wenn sie der Frage zustimmen, umgangssprachlich würde ihre Zustimmung jedoch lauten: „Nein, es gab keinen roten Faden“.</p>
<p>Wählen sie möglichst einfache Bezeichnungen für die Antwortstufen.</p>	<p>Am besten eignen sich Abstufungen wie:</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) "trifft voll zu" (2) "trifft eher zu" (3) "trifft eher nicht zu" (4) „trifft nicht zu“
<p>Beachten sie die Reihenfolge der Fragen.</p>	<p>Die Einleitungsfragen haben eine besonders große Bedeutung, weil damit die Motivation und das Engagement zur Beantwortung erzeugt werden. Verwenden sie Fragen, die auch wirklich inhaltlich beantwortet werden können. Eine "Weiß-nicht" Antwort zu Beginn erzeugt tendenziell das Gefühl, dass die gesamte Befragung inhaltlich nicht interessant ist. Verschrecken sie die Befragten nicht, indem sie zu Beginn sensible Fragen (beispielsweise über Kriminalität, Sexualität und Einkommensverhältnisse) stellen. Gruppieren sie die Fragen zu sinnvollen, übergeordneten Themengebieten. Fragen zu einem Inhaltsbereich, die an unterschiedlichen Stellen gestellt werden, führen zur Verwirrung.</p>
<p>Vermeiden sie Fachtermini und Abkürzungen, die zwar ihnen aber nicht anderen Projektmitwirkenden bekannt sind.</p>	<p>Unbekannte Worte oder Abkürzungen führen zu Irritationen und möglicherweise zu nicht verwendbaren Antworten.</p>
<p>Vermeiden sie absolute Begriffe wie beispielsweise „immer“ oder „nie“.</p>	<p>Verwenden sie stattdessen Formulierungen wie „meistens“ oder „im Allgemeinen“.</p>
<p>Erklären sie den Befragten die Hintergründe und Ziele ihrer Befragung.</p>	<p>Können die Befragten die Hintergründe und Ziele der Befragung nachvollziehen, erzielen sie eine höhere Teilnehmerzahl.</p>
<p>Schätzen Sie im Vorfeld ab, wie viel Zeit die Befragten für die Beantwortung von Fragen brauchen und testen sie ihre Befragung vorab an neutralen Personen.</p>	<p>Benötigen die Befragten deutlich mehr Zeit als angekündigt, kann dies möglicherweise zum Abbruch der Befragung führen.</p>

Ein Beispiel des Projektes IDEE zeigt der nachfolgende Fragebogen:



Sehr geehrte Damen und Herren,

es freut uns, dass Sie diese Veranstaltung zum Projekt „IDEE – Interkulturell – Demokratisch – Ehrenamtlich – Emanzipiert“ besucht haben. Wir möchten die Qualität unserer Schulungen und Tagungen systematisch überprüfen und weiterentwickeln. Deshalb bitten wir Sie, diese Veranstaltung anhand der folgenden Fragen zu beurteilen.

Feedbackbogen zum Seminar:	Ort/ Datum:
----------------------------	-------------

Inhalte und Gesamteindruck der Qualifizierung

Wertung	trifft voll zu	trifft eher zu	trifft eher nicht zu	trifft nicht zu
	1	2	3	4
1. Das Seminar war gut organisiert.				
2. Die Räumlichkeiten und die Ausstattung waren gut.				
3. Der Dozent hat den Lehrstoff anschaulich vermittelt.				
4. Die Methoden des Seminars waren abwechslungsreich.				
5. Das Lerntempo war angemessen.				
6. Die TeilnehmerInnen des Seminars wurden aktiv in den Seminarprozess einbezogen.				
7. Die Zusammenarbeit zwischen Dozent und Seminargruppe war konstruktiv.				
8. Die Inhalte des Seminars waren hilfreich für die Erweiterung meines interkulturellen Verständnisses.				
9. Die Qualität der Veranstaltung entsprach meinen Erwartungen.				
10. Der Zeitplan hat mir genügend Gelegenheiten zum Erfahrungsaustausch mit anderen TeilnehmerInnen gegeben.				
11. Das mir zur Verfügung gestellte Info-Material ist ausreichend.				

Positiv erwähnen möchte ich:

Ich habe folgende Optimierungsvorschläge:

Herzlichen Dank für Ihre Unterstützung!

5.3 Ich komme nicht weiter

- Wen kann ich um Unterstützung fragen?
- Erste und Zweite Hilfe
- Fortbildungen, Beratung
- Netzwerke lokal und landesweit
- Bundesweite Ausrichtung.

Oft kommt man nicht weiter und fragt sich: Wen kann ich um Unterstützung bitten? Welches Netzwerk gibt es? Welche Partner sind vor Ort, die mich begleiten können? Der Bedeutung der Netzwerkarbeit kommt in der interkulturellen Arbeit eine hohe Bedeutung zu. Informationsaustausch und Initiierung von Diskussionsprozessen können durch Netzwerkarbeit zielgerichtet erfolgen!

Öffentlichkeitsarbeit, die eher an ein breiteres Publikum (z. B. Fachkräfte, Angehörige einer bestimmten Community, Menschen in einem Sozialraum) und nicht an einzelne Akteure eines Netzwerkes gerichtet ist, kann hingegen die Voraussetzung für eine Vernetzung schaffen. Deshalb ist es wichtig, sowohl eigene als auch externe Netzwerke zu kennen.

Im Land Sachsen–Anhalt bestehen folgende Netzwerke und Beratungspartner:

Netzwerk/Beratungsstellen	Beschreibung
Landsnetzwerk Migrantenselbstorganisationen in Sachsen-Anhalt KONTAKT: c/o Multikulturelles Zentrum Dessau e.V. Parkstraße 7 06486 Dessau-Rosslau Tel.: 0340 25198833 E-Mail: info@lamsa.de www.lamsa.de	Das Netzwerk vertritt die politischen, wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Interessen der Bevölkerung mit Migrationshintergrund auf Landesebene. Es versteht sich als legitimierter Gesprächspartner gegenüber der Landesregierung und allen relevanten Organisationen auf Landesebene sowie ähnlichen Migrantenselbstorganisationen in anderen Bundesländern. Das LAMSA möchte einen Beitrag zur nachhaltigen Förderung der Integration von Migrantinnen und Migranten in Sachsen-Anhalt leisten.

Netzwerk/Beratungsstellen	Beschreibung
<p>Gesonderte Beratung und Betreuung für Migrantinnen und Migranten nach dem Aufnahmegesetz des Landes Sachsen-Anhalt</p> <p>KONTAKT: Integrationsbeauftragte der Landesregierung Susie Möbeck Ministerium für Arbeit und Soziales des Landes Sachsen-Anhalt Turmschanzenstraße 25 39114 Magdeburg Tel.: 0391 56744682 E-Mail: integrationsbeauftragte@ms.sachsen-anhalt.de www.integriert-in-sachsen-anhalt.de</p>	<p>Die Aufgabenfelder der gesonderten Beratung nach dem Aufnahmegesetz des Landes Sachsen-Anhalt umfassen die individuelle Integrationsbegleitung und Konfliktberatung, die Entwicklung von lokal angepassten Integrationsangeboten sowie die Betreuung noch nicht integrationsberechtigter Gruppen und Initiativen zur interkulturellen Öffnung und gegen Fremdenfeindlichkeit.</p>
<p>Migrationsberatung für Erwachsene</p> <p>KONTAKT: Integrationsbeauftragte der Landesregierung Susie Möbeck Ministerium für Arbeit und Soziales des Landes Sachsen-Anhalt Turmschanzenstraße 25 39114 Magdeburg Tel.: 0391 56744682 E-Mail: integrationsbeauftragte@ms.sachsen-anhalt.de www.integriert-in-sachsen-anhalt.de</p>	<p>Die Migrationsberatungsstellen für Erwachsene unterstützen Zuwanderinnen und Zuwanderer bei ihren ersten Schritten in Deutschland:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Erlernen der deutschen Sprache • Kennenlernen des neuen Lebensumfeldes <p>zeitnaher Einstieg in Schule, Ausbildung und Beruf durch:</p> <ul style="list-style-type: none"> • individuelles Fallmanagement • Ermittlung des individuellen Unterstützungsbedarfs • Förderplanung.
<p>Migrationsberatung für Jugendliche</p> <p>KONTAKT: JMD Magdeburg Walter-Rathenau-Straße 30 39106 Magdeburg Tel.: 0391 7391089 E-Mail: jmd-magdeburg@internationaler-bund.de www.jugendmigrationsdienste.de <i>(Kontaktadressen weiterer Städte und Gemeinden ersichtlich)</i></p>	<p>Die Jugendmigrationsdienste (JMD) werden gefördert vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend und bieten Zuwanderinnen und Zuwanderern von 12 bis 27 Jahren besondere Fördermaßnahmen und Beratung zur persönlichen, sprachlichen, schulischen, beruflichen und sozialen Integration an.</p>
<p>Koordinierungsstellen für Integration</p> <p>KONTAKT: Herr Abdoul Coulibaly Koordinator für Integration Wilhelm Höpfner Ring 4 39116 Magdeburg Tel.: 0391 5406629 E-Mail: abdoul.coulibaly@soz.magdeburg.de</p>	<p>Die Koordinierungsstellen für die kommunale Integrationsarbeit in den Landkreisen und kreisfreien Städten sollen die vor Ort tätigen Behörden, Organisationen, Vereine und Verbände, die am Thema Integration arbeiten, zusammenbringen und Netzwerke entwickeln, um die Integration von Migrantinnen und Migranten sowie ein interkulturelles Zusammenleben zu fördern.</p>

Netzwerk/Beratungsstellen	Beschreibung
<p>Bündnis für Zuwanderung und Integration</p> <p>KONTAKT: Bündnis für Zuwanderung und Integration in Sachsen-Anhalt e.V. einewelt haus Magdeburg Schellingstraße 3-4 39104 Magdeburg Tel.: 0391 6053236 E-Mail: buendnis-zuwanderung@gmx.de www.buendnis-zuwanderung.de</p>	<p>Das Bündnis für Zuwanderung und Integration e.V. in Sachsen-Anhalt ist ein Zusammenschluss von Vereinen der Ausländerintegration, Migrantenselbstorganisation, Wohlfahrtsverbände, Kirchen, Gewerkschaften und Personen aus Politik und Gesellschaft.</p> <p>Arbeitsschwerpunkte:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Stärkung von Partizipation und Chancengleichheit • Mitgestaltung von Politik • Wahrnehmung von Vielfalt als Chance • Sensibilisierung der Mehrheitsgesellschaft.
<p>Runder Tisch gegen Ausländerfeindlichkeit in Sachsen-Anhalt</p> <p>KONTAKT: Runder Tisch gegen Ausländerfeindlichkeit in Sachsen-Anhalt AGSA e.V. einewelt haus Magdeburg Schellingstraße 3-4 39104 Magdeburg Tel.: 0391 5371203 E-Mail: rundertisch@agsa.de www.netzwerk-interkulturelle-bildung.de</p>	<p>Der „Runde Tisch“ ist ein Bündnis an Vereinen, Verbänden und Organisationen mit Vertreterinnen und Vertretern des Flüchtlingsrats Sachsen-Anhalt, von Miteinander e.V., des Bistums Magdeburg, der evangelischen Landeskirche, des Bündnisses für Integration und Zuwanderung, des DRK, der Stadt Halle und des Multikulturellen Zentrums Dessau. Die Vertreterinnen und Vertreter organisieren ihre Arbeitssitzungen in den Landkreisen oder kreisfreien Städten als Anhörungen zu akuten Problemen ausländischer Bürgerinnen und Bürger in Sachsen-Anhalt, mit dem Ziel, sich ein Bild zur Situation der ausländischen Menschen in der jeweiligen Region zu machen, Defizite wahrzunehmen, positive Impulse in die Öffentlichkeit zu geben und die praktische Lösung von Problemen beratend zu begleiten.</p>
<p>Netzwerk für Demokratie und Toleranz in Sachsen-Anhalt</p> <p>KONTAKT: Miteinander e.V. - Netzwerk für Demokratie und Weltoffenheit in Sachsen-Anhalt Erich-Weinert-Straße 30 39104 Magdeburg Tel.: 0391 620773 E-Mail: net.gs@miteinander-ev.de www.miteinander-ev.de</p>	<p>Der Verein engagiert sich seit 1999 in Sachsen-Anhalt für Demokratie und Weltoffenheit. Er bietet mobile Beratungen für Opfer rechter Gewalt, Koordinierungsstellen der lokalen Aktionspläne gegen Rechtsextremismus in Salzwedel und Magdeburg, sowie Unterstützung und Beratung für alle, die sich gegen Rechtsextremismus engagieren wollen.</p>
<p>DRK Landesverband Sachsen-Anhalt e.V.</p> <p>KONTAKT: Deutsches Rotes Kreuz Landesverband Sachsen-Anhalt e.V. Rudolf-Breitscheid-Straße 6 06110 Halle (Saale) Tel.: 0345 500850 E-Mail: info@sachsen-anhalt.drk.de www.sachsen-anhalt.drk.de</p>	<p>Der DRK Landesverband Sachsen-Anhalt e.V. nimmt die Interessen derjenigen wahr, die der Hilfe und Unterstützung bedürfen um soziale Benachteiligung, Not und menschenunwürdige Situationen zu beseitigen. Mit verschiedenen Angeboten wie beispielsweise Integrationsprojekten wirkt er auf die Verbesserung der individuellen, familiären und sozialen Lebensbedingungen von Menschen mit Migrationshintergrund hin.</p>

5. 4 Literatur- und Medientipps

1. **RAA Brandenburg, Demokratie und Integration Brandenburg e.V.** (Hrsg.) (2010): Interkulturelle Beiträge 41. Erfahrungen mit interkultureller Arbeit im ländlichen Raum. Potsdam

Die Abschlussbroschüre des dreijährigen Modellprojektes „Interkulturelle Kompetenz – Kommunale Verantwortung für Bildung, Integration und Chancengleichheit“ zeigt unter dem Blickwinkel der spezifischen Bedingungen Ostdeutschlands Erfahrungen interkultureller Bildung auf. Die Sensibilisierung für interkulturelle Themen und das Veranschaulichen verschiedener Ansätze stehen hierbei im Vordergrund. Die Broschüre veranschaulicht sowohl das Modellprojekt der RAA Brandenburg als auch Projekte, welche in Sachsen, Sachsen-Anhalt und Mecklenburg-Vorpommern durchgeführt wurden.

2. **Deutsches Rotes Kreuz / Alman Kızıl Haç' ı** (Hrsg.) (2010): Alter und Migration - Yaşlılık ve Göç". Berlin

Die Broschüre zur gleichnamigen Tagung von 2010 in Berlin, die vom Deutschen Roten Kreuz gemeinsam mit der Türkischen Gemeinde in Deutschland (TGD) geplant, vorbereitet und durchgeführt wurde.

3. **Projekt „Fit für Vielfalt“ Interkulturelle und Interreligiöse Bildung und Beratung, Träger: VIA Bayern - Verband für interkulturelle Arbeit e.V.** (Hrsg.) (2008). Festtage der Religionen. München

Neben den verschiedenen Kalendersystemen und Zeitrechnungen werden hier die Inhalte und Festtage der Religionen Alevitentum, Buddhismus, Christentum, Hinduismus, Islam und Judentum vorgestellt.

4. **Deutsches Rotes Kreuz Generalsekretariat** (Hrsg.) (2011): **هيابرتلأ يف تادعاسم** / Hilfen zur Erziehung. Berlin

Diese Broschüre in arabischer und deutscher Sprache gibt einen Überblick über die Bedeutung von Hilfen zur Erziehung und für wen diese gedacht sind. Weiterhin werden spezielle Beratungs-, Betreuungs- und Hilfeangebote aufgezeigt.

5. **Deutsches Rotes Kreuz Generalsekretariat** (Hrsg.) (2011): **Помощь в воспитании** / Hilfen zur Erziehung. Berlin

Diese Broschüre in russischer und deutscher Sprache gibt zunächst einen Überblick über die Bedeutung von Hilfen zur Erziehung und für wen diese gedacht sind. Weiterhin werden spezielle Beratungs-, Betreuungs- und Hilfeangebote aufgezeigt.

6. **Deutsches Rotes Kreuz Generalsekretariat** (Hrsg.) (2011): **Aile içi Egitime Yardimlar** / Hilfen zur Erziehung. Berlin

Diese Broschüre in türkischer und deutscher Sprache gibt einen Überblick über die Bedeutung von Hilfen zur Erziehung. Weiterhin werden spezielle Beratungs-, Betreuungs- und Hilfeangebote aufgezeigt.

7. **Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung** (Hrsg.) (2009): Ungenutzte Potentiale. Zur Lage der Integration in Deutschland. Stiftung Berlin-Institut für Bevölkerung und Entwicklung. Berlin

In Deutschland leben etwa 15 Millionen Menschen mit Migrationshintergrund – was etwa 20 Prozent der Bevölkerung ausmacht. Diese Studie zeigt auf, woher die Zuwanderergruppen stammen und wie sich die unterschiedlichen Herkunftsgruppen in Deutschland zurechtfinden. Das Berlin-Institut für

Bevölkerung und Entwicklung hat erstmals einen Index zur Messung von Integration (IMI) entwickelt, mithilfe dessen der Integrationserfolg von acht verschiedenen Herkunftsgruppen untersucht wurde.

- 8. Deutsches Rotes Kreuz, Landesverband Westfalen-Lippe e.V.** (Hrsg.) (2010): Interkulturelle Öffnung des Ehrenamtes. Eine Handlungshilfe für DRK Leitungskräfte in der Wohlfahrtsarbeit. Münster

Diese Broschüre ist als Handlungshilfe für DRK Leitungskräfte in der Wohlfahrtsarbeit gedacht und soll Impulse geben, wie die Kenntnisse und Fähigkeiten von Zugewanderten im Ehrenamt eingebracht werden können.

- 9. Deutsches Rotes Kreuz Generalsekretariat** (Hrsg.) (2011): Viele Gesichter – Ein Verband. Die Interkulturelle Öffnung im DRK. Berlin

Diese Rahmenkonzeption zur Interkulturellen Öffnung im Deutschen Roten Kreuz zeigt neben einer theoretischen Einbettung eine Vielzahl praktischer Beispiele aus den Arbeitsfeldern.

- 10. LIDIA - interkulturelle Bildung und Beratung (Träger: VIA Bayern - Verband für interkulturelle Arbeit e.V.)** (Hrsg.) (2010): Interkulturelle Öffnung. Warum eigentlich?. München

Die Broschüre des VIA Bayern – Verband für interkulturelle Arbeit e.V. zeigt auf, was interkulturelle Öffnung bedeutet. Darüber hinaus wird ersichtlich, warum diese notwendig ist und gibt einen prägnanten Überblick, wie Interkulturelle Öffnung praktisch umgesetzt werden kann.

- 11. Deutsches Rotes Kreuz Generalsekretariat** (Hrsg.) (2008): Kultursensible Altenhilfe – konkret! Für ein würdevolles Altern in vertrauter Umgebung. Berlin

Die Dokumentation der 1. Fach- und Vernetzungstagung vom 22./23. Oktober 2007 in Berlin gibt einen Überblick über die Resultate der Tagung. Neben Handlungsempfehlungen hinsichtlich der kultursensiblen Altenpflege werden unter anderem auch die Ergebnisse der einzelnen Workshops vorgestellt.

- 12. Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR)** (Hrsg.) (2011): Migrationsland 2011. Jahresgutachten 2011 mit Migrationsbarometer. Berlin

Das Jahresgutachten 2011 des Sachverständigenrates deutscher Stiftungen untersucht die Migrationspolitik Deutschlands und beschäftigt sich mit der zentralen Fragestellung, welche Zuwanderung zukünftig benötigt wird und wie diese gesteuert werden kann. Zudem wird der Zusammenhang von Migration und Entwicklung untersucht.

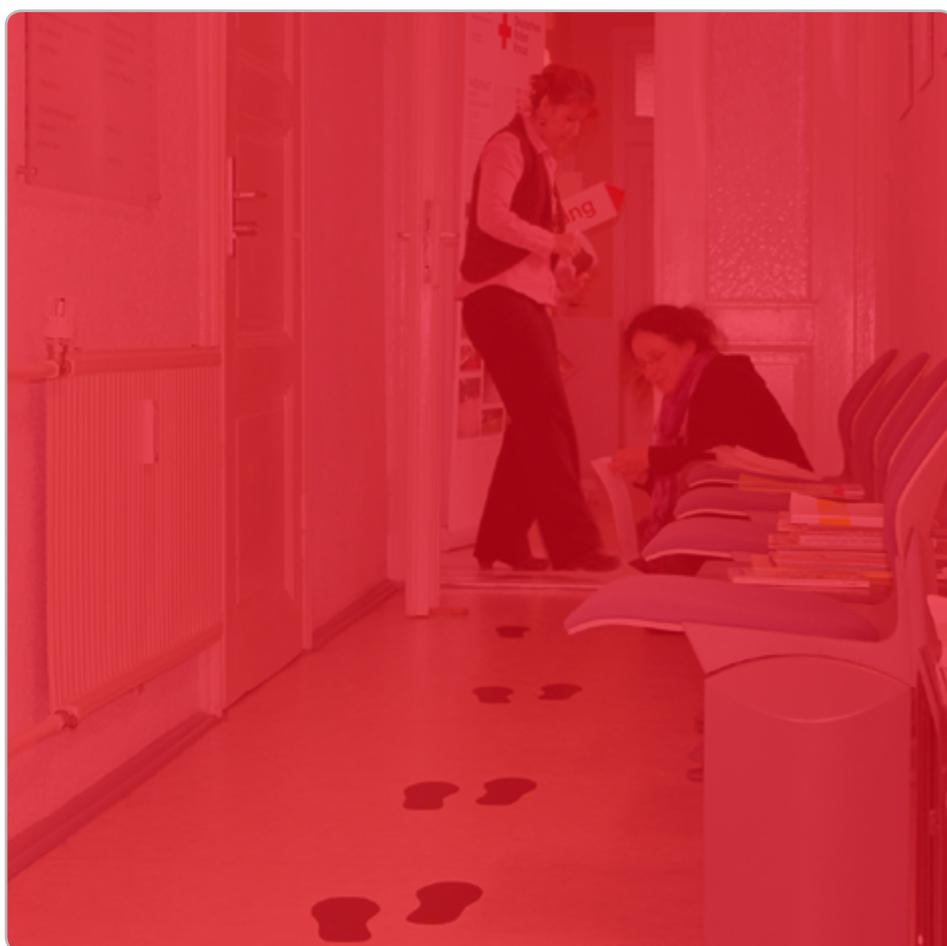
- 13. Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung** (Hrsg.) (2010): Sexualität und Migration: Milieuspezifische Zugangswege für die Sexualaufklärung Jugendlicher. Ergebnisse einer repräsentativen Untersuchung der Lebenswelten von 14 – 17-jährigen Jugendlichen mit Migrationshintergrund. Köln

Die Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (BZgA) hat aufgrund umfangreicher Erhebungen ein breites Wissen über den Zugang von Jugendlichen ohne Migrationshintergrund im Hinblick auf deren Sexualaufklärung. Mithilfe dieser Studie soll herausgefunden werden, über welche Kanäle Sexualaufklärung Zugang zu Jugendlichen mit Migrationshintergrund findet und welche Einstellungen diese hinsichtlich Partnerschaft, Familie und den Umgang mit Sexualität haben.

Zusätzliche Literatur- und Medientipps befinden sich auf der beiliegenden CD-ROM.

Praxisratgeber IDEE

Interkulturell – Demokratisch – Ehrenamtlich – Emanzipiert



IDEA

Interkulturell
Demokratisch
Ehrenamtlich
Emanzipiert

