

Vielfalt im DRK in Sachsen

Ausgangs- und Bedarfsanalyse

Interkulturalität



Inhalt



4	Vorwort
6	Einleitung
7	Modellprojekt „Vielfalt im DRK in Sachsen“
11	Ausgangs- und Bedarfsanalyse
13	Projektträger – DRK Bildungswerk Sachsen gGmbH Ergebnisse der Interviews im DRK Bildungswerk
14	DRK Kreisverbandsebene Projektpartner – DRK Kreisverband Bautzen e. V. Ergebnisse der Interviews in den DRK Kreisverbänden
18	Projektpartner – DRK Landesverband Sachsen e. V. Ergebnisse der Interviews im DRK Landesverband
22	Analyseergebnisse, Bedarfe und Handlungsempfehlungen
25	Anhänge
30	Literaturhinweise

Vorwort

Vielfalt im DRK in Sachsen hat viele Facetten und Gesichter

Als international tätige humanitäre Hilfsorganisation und bedeutender inländischer Wohlfahrtsverband gehören Begegnungen mit Menschen unterschiedlichen Alters, Geschlechts, nationaler und kultureller Herkunft, Religion oder Weltanschauung, sexueller Orientierung oder Identität sowie körperlicher, geistiger und psychischer Beeinträchtigung zu unserem professionellen Alltag.

Das breite Spektrum unserer Arbeitsbereiche und Aufgabenfelder bietet viele Anknüpfungspunkte für diejenigen, die sich als haupt- und ehrenamtliche DRK-Mitarbeitende für das Leben, die Gesundheit, das Wohlergehen, den Schutz, das friedliche Zusammenleben und die Würde aller Menschen einsetzen und stark machen.

Die Rotkreuz-Grundsätze bestärken uns, vorbehaltlos und vorurteilsfrei auf Menschen zuzugehen, uns gemeinsam zu engagieren und zusammenzuarbeiten. Die Vielfältigkeit der Mitglieder, Mitarbeiterschaft und Klientschaft ist von zentraler Bedeutung für die Zukunftsfähigkeit des DRK in Sachsen. Insbesondere vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und seiner Fol-

gen spielt die gezielte Förderung und Stärkung von Vielfalt eine große Rolle. Wir sind uns bewusst, dass Chancengleichheit und Teilhabe aller Mitglieder der Gesellschaft zentrale Bausteine für ein wertschätzendes und faires Arbeits- und Lebensumfeld sind. Die unterschiedlichen Einflüsse, Erfahrungen, Sichtweisen und Fähigkeiten der verschiedenen Akteure im gesamten Verband wirken sich motivierend und bereichernd auf die gesamte Arbeitswirklichkeit aus und stehen in enger Wechselwirkung mit unserer Innovationsfähigkeit und Erneuerung.

Zur Unterstützung dieses Prozesses initiierten wir das Modellprojekt „Vielfalt im DRK in Sachsen“, in dem seit März 2017 vier Mitarbeiterinnen den Potenzialen und Chancen gezielt Wirkkraft verleihen. Ein wichtiger Schritt in diesem Zusammenhang stellt die Qualifizierung und Stärkung interkultureller Handlungskompetenz unserer Mitarbeiterschaft dar. Ab 2019 werden wir daher verstärkt diversitätsorientierte Weiterbildungs-, Informations- und Beratungsangebote für unsere Mitarbeiterschaft und Partner auf DRK Kreis- und Landesverbandsebene anbieten.

Wir begreifen Interkulturelle Orientierung und Öffnung dabei als Teil einer diversitätsorientierten Organisationsausrichtung, die sich durch alle Aufgaben und Arbeitsfelder zieht. Das systematische und abgestimmte Ineinandergreifen von Top-down- und Bottom-up-Prozessen unterstreicht die zentrale Bedeutung des Themas als Führungs- und Querschnittsaufgabe, welche darüber hinaus vor allem auch mit der eigenen, persönlichen Haltung zu tun hat.

Wir danken allen Beteiligten recht herzlich für Ihre Zeit, Gedanken und Kooperation und wünschen nicht nur eine spannende, sondern vor allem auch eine inspirierende Lektüre.

Annette Strauß

Aufsichtsratsvorsitzende
DRK Bildungswerk Sachsen gGmbH
Dresden, 2018

Modellprojekt „Vielfalt im DRK in Sachsen“ 2017–2019

2017

1 Wissensbündelung

▶ PHASE I – Bedarfs- und Ausgangsanalyse

Austauschtreffen
„Interkulturelle Öffnung
im DRK in Sachsen“

Interviews

interkultureller
Bildungstag

Vorstellung auf
Tagungen / in Gremien

Broschüre „Vielfalt im
DRK Sachsen – Interkulturalität“



2 innovative Methoden-

▶ PHASE II – Konzeption

Zukunftswerkschaft
„Interkulturelle Vielfalt
im DRK Bautzen“



Methodenkonzepte
für Trainings

2018

3 Wissenstransfer, Bewusstseinsbildung

entwicklung & -umsetzung

▶ PHASE III – Erprobung

Rettungsdienst Kita Pflege Führungskräfte



Steuerungsgruppen/Plenum

▶ PHASE IV – Verstetigung

Ausbildung
„Koordinator/-in für
interkulturelle
Vielfalt
im DRK“

Zukunfts-
werkstatt
„Interkulturelle
Vielfalt im DRK
Landesverband“

Aufnahme der
Qualifizierungs-
maßnahmen in das
Bildungsprogramm

„Vielfalt“ als Lern-
inhalt in Aus-
bildungsgängen

...der diversitätsorientierten Qualifizierungsmaßnahmen

4 Strukturelle Öffnung des Verbandes

► Implementierung – Projekt als Servicestelle

- feste Ansprechpersonen
- Beratung
- Wissensbündelung
- Weiterbildungsangebote DRK Bildungswerk
- Bereitstellung von Materialien und Publikationen

► Kommunikation / Kooperation

- Zusammenarbeit mit Migrantenorganisaitionen
- mehrsprachiges Onlineangebot

► Vielfalt in den DRK Kreisverbänden

- Zusammenarbeit und Beratung bei Öffnungsprozessen
- Austausch und Vernetzung
- gemeinsame Projekte

► Vielfalt im DRK Landesverband

- Strategieworkshops
- klarer Auftrag zur Ausrichtung auf Vielfalt
- Einberufung einer Steuerungsgruppe

Ausgangs- und Bedarfsanalyse



Im Vorfeld der Konzeption und Erprobung der einzelnen Qualifizierungsmaßnahmen und Unterstützungsleistungen wurde eine Ausgangs- und Situationsanalyse erarbeitet, die darüber hinaus der Bedarfsermittlung diente. Diese erfolgte im Zeitraum von Juni bis Dezember 2017 in Form von Leitfaden-gestützten Interviews, vielen weiteren Gesprächen, Veranstaltungen sowie mit Hilfe von internen und externen Presseberichten. Zu den Bestandteilen der Analyse gehörten Interviews

1. im DRK Bildungswerk Sachsen mit Fachbereichsleitungen sowie Lehrkräften,
2. in 25 DRK Kreisverbänden mit Kreisgeschäftsführungen, weiteren Führungskräften sowie haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden,
3. im DRK Kreisverband Bautzen mit Einrichtungs- und Bereichsleitungen,
4. im DRK Landesverband Sachsen mit Abteilungsleitungen sowie Fachreferentinnen und -referenten,
5. in sachsenweiten Austauschtreffen, bei der Tagung der Ausbilderinnen und Ausbilder, beim Treffen der Ehrenamtskoordinatorinnen und -koordinatoren sowie beim „Fest der Vielfalt“ und der „Zukunftswerkstatt“ im DRK Kreisverband Bautzen.

Die Entscheidung für Interviews als Analyseinstrument erwies sich als besonders geeignet. Einerseits ermöglichte es den Aufbau persönlicher Kontakte, das individuelle Vorstellen des Vorhabens, das konkrete Anregen eines Austauschs zur Thematik „Vielfalt“ sowie das Eingehen auf individuelle Fragen. Andererseits gestaltete sich dieses Analyseinstrument aber sehr zeitintensiv, sodass es nicht möglich war, in allen DRK Kreisverbänden Gespräche anzufragen und durchzuführen. Geplant ist, diese Analyse kontinuierlich weiterzuführen, um weitere Bedarfe zu erfassen und aufzugreifen damit eine kontinuierliche Sensibilisierung für das Thema erreicht werden kann.

Die nachfolgende Situationsbeschreibung interkultureller Berührungspunkte, Herausforderungen und Lösungsansätze für die einzelnen DRK-Arbeitsbereiche, DRK-Strukturebenen und DRK-Fachabteilungen konzentriert sich auf Mehrfachnennungen und wiederkehrende Bedarfe, um einen guten Überblick in das Handlungsfeld zu bieten. Darüber hinausreichende individuelle Fragestellungen und spezifische Einzelbedarfe sind beim Projektteam im DRK Bildungswerk hinterlegt. Exemplarisch wird in dieser Broschüre auf Beispiele eingegangen, die stellvertretend für viele weitere stehen.

Die Interviews orientierten sich an folgenden Leitfragen.

1 Was fällt Ihnen ein, wenn Sie an Vielfalt in Bezug auf die Mitarbeiterschaft (HA/EA) im DRK in Sachsen denken?

2 Wie sind Sie in Ihrem DRK Kreisverband bisher mit den Themen „Nachwuchsgewinnung“ und „Fachkräftesicherung“ umgegangen?

- Welche Maßnahmen/Instrumente waren erfolgreich bzw. nicht?
- Wo sehen Sie Veränderungs- und Handlungsbedarf?
- Spielt das Thema vielfältige Mitarbeiterschaft dabei bereits eine Rolle?

3 Welche Erfahrungen und Berührungspunkte haben Sie in Ihrem DRK Kreisverband mit Menschen mit Migrationsgeschichte?

- Als Mitarbeitende/Ehrenamtliche/Klientschaft?
- In welchen Arbeitsfeldern?
- Gibt es konkrete Angebote/Beispiele/Projekte?

4 Was waren bisher (besondere) Herausforderungen in diesem Zusammenhang (Frage 3)?

- Gab es interkulturelle Konflikte/Missverständnisse?
- Spielten Diskriminierung/Vorurteile eine Rolle?
- Fehlten Kompetenzen/Informationen/(Weiterbildungs-) Angebote (Sprache, Interkulturelle Kompetenz)?

5 Fühlen Sie sich als DRK Kreisverband gut auf diese Herausforderungen vorbereitet? Wie sind Sie als Kreisverband bisher damit umgegangen?

- Sind in Ihrem KV Materialien zu interkulturellen Fragestellungen vorhanden?
- Spielen interkulturelle Fragestellungen in (Dienst-) Beratungen/Sitzungen eine Rolle? Gibt es einen Austausch zum Thema?
- Haben Sie/Mitarbeitende Ihres KVs an Fortbildungen zu "interkultureller Kompetenz" teilgenommen?
- Kooperiert Ihr KV mit Institutionen und Einrichtungen, die sich mit der Migrationsthematik befassen?
- Von welchen Erfahrungen, die Sie in Ihrem KV gemacht haben, könnten andere besonders profitieren?

6 Welche Unterstützungsangebote würden Ihnen helfen, die Zusammenarbeit mit Migrantinnen und Migranten sowie deren Einbindung in Ihre Vereinsstruktur zu erleichtern?

- Welche Bedarfe an Fortbildungen/Vernetzung/Wissenstransfer sehen Sie?
- Finden Sie feste Ansprechpersonen/Beratung zum Thema wichtig?
- Was wären für Sie geeignete Materialien/Öffentlichkeitsarbeit, um diesen Prozess voranzubringen?
- Benötigen Sie Handreichungen/Strategien zur diversitätsorientierten Personalgewinnung/Organisationsentwicklung?

7 Eckdaten Ihres DRK Kreisverbandes

- Anzahl hauptamtlicher Mitarbeitender
- Geschätzte Anzahl hauptamtlicher Mitarbeitender mit Migrationsgeschichte:
- Geschätzte Anzahl ehrenamtlicher Mitarbeitender
- Geschätzte Anzahl ehrenamtlicher Mitarbeitender mit Migrationsgeschichte
- Vertretene Sprachen/Kulturkreise/Religionen in Ihrer Mitarbeiterschaft

Im anschließenden Evaluationsprozess haben uns darüber hinaus folgende Fragestellungen geleitet.

1. Wo stehen wir? Was ist bereits geschafft?
2. Welche Formate haben wir, die sich bewährt haben?
3. Wie können Erfahrungen genutzt werden, um eine Strategie zur Förderung von Vielfalt zu entwickeln?
4. Welche Faktoren erweisen sich für die Förderung von Vielfalt als besonders hilfreich und welche stellen Barrieren dar?
5. Welche Instrumente und welche Wege sind zielführend für die Diversifizierung des Verbandes? Welche Instrumentarien sind dabei gegebenenfalls neu zu schaffen?
6. Wie können wir mehr Menschen mit Migrationsgeschichte auch für die Leitungs- und Führungsebene sowie Schlüsselpositionen gewinnen?

Projekträger – DRK Bildungswerk Sachsen gGmbH

Als Kompetenzzentrum für Aus-, Fort- und Weiterbildung im DRK in Sachsen und berufliches Schulzentrum für Sozial- und Gesundheitsfachberufe in Sachsen stellen wir uns mit dem Modellprojekt „Vielfalt im DRK in Sachsen“ die Aufgabe, Handlungssicherheiten im Umgang mit der vielfältiger werdenden Adressaten- und Mitarbeiterschaft zu gewinnen. Die rückgemeldeten Bedarfe werden gebündelt, systematisiert und strukturiert. Sie dienen als Grundlage für die Erarbeitung diversitätsorientierter und -sensibler Aus- und Weiterbildungsangebote, die ab 2019 im Bildungsprogramm „Fort-, Aus- und Weiterbildung“ aufgenommen und von den Gliederungen des DRK angefragt werden können.

ERGEBNISSE DER INTERVIEWS IM DRK BILDUNGSWERK

Sprachbarrieren und Verständigungsprobleme stellen innerhalb des Schulbereiches eine Herausforderung für Lehrkräfte und Auszubildende dar. Das Ausbildungsniveau muss beibehalten werden, gleichzeitig sollten Inhalte und Fragestellungen verständlich vermittelt werden. Ein Nachteilsausgleich bei Prüfungen ist derzeit nur schwer möglich und eine Gleichbehandlung sollte stets mitbedacht werden. Hinzu kommt ein erhöhter Gesprächs- und Beratungsbedarf bei persönlichen Fragen, die das Lernumfeld einzelner Schülerinnen und Schüler prägen sowie damit einhergehende Selbstfürsorgepflichten auf Seiten des Lehrpersonals beispielsweise bei emotionalen Themen. Weiterhin erfordern auch die Vielfalt pädagogischer oder pflegerischer Grundhaltungen beziehungsweise Herangehensweisen besondere Aufmerksamkeit.

Innerhalb des DRK Bildungswerkes gibt es bereits zahlreiche Strategien, um diesen Herausforderungen zu begegnen und das gelungene Miteinander aller Beteiligten zu fördern. Durch Tutorien in Kleingruppen oder auch mit Hilfe von Online-Materialien zu einzelnen Lehrveranstaltungen können Schülerinnen und Schüler Ausbildungsinhalte wiederholen und vertiefen. In diesem Rahmen ist es möglich, unbekannte Wörter zu klären oder mit Tandempartnerinnen und -partnern die deutsche Sprache zu üben. Die Vermittlung weiterer Sprachlernangebote ist ebenfalls hilfreich. Häufig ist dies dennoch nicht ausreichend. Um Lehrkräfte verstärkt zu unterstützen und interkulturelle Fragestellungen aus ihrer täglichen Arbeit aufzugreifen, sollen künftig pädagogische Tage zur Weiterbildung genutzt werden. Der Einsatz von Vertrauenslehrkräften oder Schulsozialarbeiterinnen und Schulsozialarbeitern sowie Supervisionen wären mögliche Ansatzpunkte. Der Bezug zur Praxis ist hier besonders wichtig. Dabei werden im Rahmen des Projektes auch Erfahrungen aus einzelnen DRK-Einrichtungen einfließen.

In einigen Ausbildungen ist interkulturelle Vielfalt bereits integraler Bestandteil des Lehrplanes. In der Altenpflege beispielsweise bildet dieses Thema im zweiten Ausbildungsjahr im Fach Ethik einen Schwerpunkt. 20 Unterrichtseinheiten stehen hier zur Verfügung. Auch im Sozialwesen kann in verschiedenen Lernfeldern zu interkulturellen Fragestellungen gearbeitet werden. Im Rahmen des Projektes sollen zunächst für das Sozialwesen Module entwickelt werden, die lernfeldübergreifend Anwendung finden, aber dennoch auf einzelne Teilbereiche gezielt eingehen. Weiterhin soll zur Förderung des interkulturellen Austauschs ein Erasmusprogramm aufgebaut werden.

In Anbetracht der Bedarfe des gesamten DRK in Sachsen ist es naheliegend, auch in den verschiedenen Weiterbildungen das Thema „Interkulturelle Vielfalt“ aufzugreifen. Im Fokus könnten zunächst die Praxisanleiterinnen und -Anleiter, sowie Erste-Hilfe-Ausbilderinnen und -Ausbilder stehen.

In diesem Zusammenhang werden 2018 außerdem eine sechstägige Ausbildung „Koordinator/-in für interkulturelle Vielfalt im DRK“ für haupt- und ehrenamtliche DRK-Mitarbeitende, sowie Austauschtreffen und eine Fachkonferenz durchgeführt. Die entstandenen Weiterbildungsangebote finden ab 2019 Eingang in das reguläre Bildungsprogramm des DRK Bildungswerkes.

DRK Kreisverbandsebene

PROJEKTPARTNER – DRK KREISVERBAND BAUTZEN E. V.

Der DRK Kreisverband Bautzen ist ein gutes Beispiel für die eingangs erwähnten Entwicklungen der letzten Jahre innerhalb unseres Verbandes. Der DRK Kreisverband stand und steht schutzsuchenden und notleidenden Menschen engagiert und kompetent zur Seite. Von September 2015 bis Mai 2016 betreuten viele haupt- und ehrenamtliche Mitarbeitende die Erstaufnahmeeinrichtung für Geflüchtete in Bischofswerda sowie von November 2015 bis März 2016 die Notunterkunft in Bautzen. Weiterhin halfen sie beim Aufbau der Erstaufnahmeeinrichtung in Kamenz im Juli und August 2015. Zusätzlich wurden Deutschkurse in Kooperation mit dem DRK Bildungswerk angeboten.

Der DRK Kreisverband Bautzen möchte die stetige Entwicklung der Gesellschaft positiv mitgestalten und die sich daraus ergebenden Potenziale aktiv fördern. Er nutzt daher als Modellregion die Chance, eine kontinuierliche Begleitung und Beratung in seinem interkulturellen Orientierungsprozess durch das Projekt zu erfahren. Die diversitätssensiblen Qualifizierungsmaßnahmen für die Mitarbeitenden der Kreisgeschäftsstelle sowie für die Arbeitsbereiche „Rettungsdienst“, „Kindertageseinrichtungen“ und „Pflege“ werden 2018 anhand der spezifischen Bedarfe vor Ort entwickelt, erprobt und evaluiert. Hierbei wird sehr auf die überregionale Übertragbarkeit sowie deren Relevanz für andere DRK Kreisverbände geachtet.

ERGEBNISSE DER INTERVIEWS IN DEN DRK KREISVERBÄNDEN

Berührungspunkte

Die Klientenschaft des DRK in Sachsen wird spürbar vielfältiger. In manchen Kindertageseinrichtungen spielen Kinder aus vielen Herkunftsländern und mit unterschiedlicher kultureller Prägung miteinander, Schwangerenberatungsstellen betreuen immer mehr Frauen und Familien nichtdeutscher Herkunft, der Rettungsdienst trifft bei seinem Einsatz häufiger auf Menschen mit Migrationshintergrund und auch in Erste-Hilfe-Kursen werden zunehmend Migrantinnen und Migranten geschult.

Durch den Ausbau des Arbeitsbereiches „Migration und Integration“ innerhalb des DRK in Sachsen ergaben sich für einige DRK Kreisverbände neue Aufgabenfelder. Vielfach wurden Projekte ins Leben gerufen, um diese Arbeit zu unterstützen. Als Beispiele hierfür sind die DRK Kreisverbände in Görlitz Stadt und Land, Zittau, Löbau, Dresden, Pirna, Muldental, Leipzig-Stadt, Weißwasser und Stollberg zu nennen. Es entstanden neue Kontakte und das DRK etablierte sich auch in diesem Bereich als verlässlicher Partner gegenüber öffentlichen Institutionen sowie Nichtregierungsorganisationen. In diesem Zusammenhang intensivierte sich auch die Zusammenarbeit zwischen Haupt- und Ehrenamt, um schnellstmöglich Hand in Hand Hilfe zu leisten.

In einigen der interviewten DRK Kreisverbände engagieren sich bereits Menschen aus verschiedenen Nationen, zum Beispiel in den Gemeinschaften und Bereitschaften des DRK in Sachsen sowie bei Festen und Veranstaltungen, bei einfachen Unterstützungstätigkeiten, als Freiwilligendienstleistende oder als Dolmetscherinnen und Dolmetscher. Das Ehrenamt bietet eine gute Möglichkeit, am gesellschaftlichen Leben teilzuhaben, andere Menschen kennenzulernen und aktiv zu werden. Die Zusammenarbeit mit Migrantenselbstorganisationen spielt dabei eine wichtige Rolle, um Kontakte zu potenziellen Ehrenamtlichen zu knüpfen.

Verschiedene DRK Kreisverbände verfügen bereits über langjährige Erfahrungen in der Zusammenarbeit interkultureller Teams. Mitarbeitende aus Polen, Tschechien, Rumänien, aber auch ferneren Ländern wie Syrien, Afghanistan, Pakistan, Südkorea oder Brasilien sind in Pflegeeinrichtungen, Kindertageseinrichtungen sowie in Kreisgeschäftsstellen tätig.

Einige DRK Kreisverbände haben den Ausbildungsbereich als guten Ansatzpunkt für die nachhaltige Diversifizierung ihrer Mitarbeiterschaft erkannt und befinden sich in der Erprobung. Sie bildeten beispielsweise junge Menschen aus China und Vietnam zu Fachkräften in der Pflege aus.



Herausforderungen und Lösungsansätze

Die zunehmende Vielfalt im DRK in Sachsen stellt eine große Chance und Ressource für den Verband dar. Gleichzeitig ergeben sich in diesem Zusammenhang verschiedene Herausforderungen für unsere Strukturen und Mitarbeitenden im Arbeitsalltag, die es ernst zu nehmen gilt.

Verständigung im Allgemeinen und ausreichend **Sprachkenntnisse** sind ein sehr wichtiger Aspekt für Chancengleichheit und Teilhabe und wurden von allen Befragten als wesentlich benannt. Besonders hilfreich waren dabei bisher:

- Dolmetscherleistungen: Erstaufnahmeeinrichtungen/Gemeinschaftsunterkünfte/Projekte/Telefon
- Patenschaften/Tandemprojekte/zusätzliche Sprachangebote
- Fachspezifische Wörterbücher/Materialien wie Piktogrammbücher, DRK Refugee Guide, Trickfilm etc./angepasste Methoden und einfache Sprache
- Regelmäßiger Austausch in der Mitarbeiterschaft/kollegiale Beratung
- Workshops und Beratung zur Konfliktbearbeitung sowie Kommunikation/Mediation und Coachings
- Fortbildungen zur Schaffung von Verständnis für individuelle Eigenschaften und Verhaltensweisen – insbesondere 2015/16 für Mitarbeitende von Erstaufnahmeeinrichtungen



Die Nachfrage von **Erste-Hilfe-Kursen** durch Teilnehmende, deren Muttersprache nicht Deutsch ist, wächst stetig. Im DRK Kreisverband Dresden werden Kurse schon seit langem in englischer Sprache angeboten, um unter anderem dem Bedarf internationaler Firmen gerecht zu werden. Der DRK Ortsverband Werdau hat ebenfalls mehrsprachige Erste-Hilfe-Kurse durchgeführt und konnte gute Erfahrungen sammeln. Auch im DRK Kreisverband Görlitz Stadt und Land finden mehrsprachige Materialien Anwendung.

Weiterhin berichten **Beratungsstellen** über eine vielfältiger werdende Klientenschaft. Sie sind mit Sprachbarrieren und einem erhöhten Zeitaufwand konfrontiert. Darüber hinaus beschäftigen sich die Mitarbeitenden zunehmend mit neuen Themenfeldern, wie etwa medizinischen Besonderheiten von beschnittenen Klientinnen. Die hohe Komplexität einer vielfältigen Gesellschaft zeigt sich bei den Beratungsstellen beispielsweise im Zusammenhang mit behördlichen Zuständigkeiten.

Die Hauptberührungspunkte der **Kinder- und Jugendhilfe** finden in den Einrichtungen „Hilfen zur Erziehung“ statt, das heißt sowohl in den Einrichtungen für unbegleitete minderjährige Geflüchtete als auch in den Tages- und Wohngruppen. Herausforderungen stellten etwa der sensible Umgang mit Konflikten unter den Kindern und Jugendlichen selbst dar sowie die medizinische Versorgung geflüchteter Mädchen.

In den **Kindertageseinrichtungen** gehören Kinder mit Migrationsgeschichte schon lange zum Alltag. In den Einrichtungen der DRK Kreisverbände finden zum Beispiel regelmäßig interkulturelle und interreligiöse Feste statt. Die Erzieherinnen und Erzieher binden kindgerechte Landeskunde in ihren Tagesablauf ein, die auch die Herkunftsländer der Kinder thematisiert. Weiterhin ist der Kontakt zwischen Leitung beziehungsweise Erzieherinnen und Erzieher mit den Eltern wichtig für deren gelungene Teilnahme und Teilhabe an Informationsabenden und anderen Aktivitäten. Dadurch können Hemmungen und Barrieren abgebaut werden, sodass sich Eltern eingeladen und involviert fühlen und die Vermittlung grundlegender Informationen zum Kita-Konzept, zum Bildungsplan oder zu den Antragsformalitäten gewährleistet ist.

Einige DRK Kreisverbände sind bis heute in der **Flüchtlingshilfe** sowie der **Flüchtlingssozialarbeit/ -beratung** tätig und betreiben etwa Gemeinschaftsunterkünfte für Geflüchtete und/oder Migrations- und Integrationsberatungsstellen. Für diesen Arbeitsbereich wurden in der Regel neue Mitarbeitende eingestellt, die 2015 und 2016 an DRK-Schulungen und Einführungsseminaren, unter anderem zu „Interkultureller Handlungskompetenz“, teilnahmen. Aktuell entstehen Herausforderungen in diesem Aufgabenfeld insbesondere durch die Konkurrenzsituation bei der Vergabe von kommunalen Aufträgen und die kontinuierliche Weiterbildung der Mitarbeitenden.

Im **Rettungsdienst** werden zunehmend Menschen mit Migrationsgeschichte behandelt. Diese Begegnungsmomente sind sehr kurz, stressbehaftet und emotional aufgeladen. Erschwerend kommt hinzu, dass sich der Umgang mit Krankheit und Tod sowie der körperliche Kontakt und die Behandlung von erkrankten Personen je nach kultureller Prägung zum Teil stark unterscheiden. Die erfolgreiche und schnelle Behandlung der Menschen erfordert bei den Mitarbeitenden ein hohes Maß an zwischenmenschlicher Kompetenz und Sicherheit in kulturellen Überschneidungssituationen. In unserer Befragung wurde wiederholt auf Unsicherheiten in der Wahl der adäquaten Verhaltensweise und im professionellen Umgang mit zu behandelnden Migrantinnen und Migranten hingewiesen.

In der **Pflege** bestehen ähnliche Unsicherheiten. Insbesondere Tätigkeiten der Körperreinigung und -pflege erfordern eine hohe Sensibilität. Das Eingehen auf individuelle Bedürfnisse ist entscheidend für eine respektvolle Pflege. Im Themenfeld der kultursensiblen Pflege ist im DRK schon vieles erarbeitet worden, das auch in Sachsen aufgegriffen wird. Grundsätzlich sind Klientinnen und Klienten mit Migrationsgeschichte in unseren Einrichtungen bisher vereinzelt vertreten.

Dafür ist dieser Arbeitsbereich Vorreiter in Bezug auf eine vielfältige Mitarbeiterschaft. Insbesondere in grenznahen DRK Kreisverbänden gehören Kolleginnen und Kollegen etwa aus Tschechien, Polen, der Slowakei und Ukraine schon lange zum Team. Einige DRK Kreisverbände haben darüber hinaus Erfahrungen in der Ausbildung ausländischer Pflegekräfte gesammelt. Sie sahen sich dabei auch mit großen und unerwarteten Herausforderungen konfrontiert. Einerseits ist das Berufsbild „Altenpflege“ außerhalb westlicher und industriell geprägter Gesellschaften wenig bekannt und verbreitet. Potenzielle Auszubildende müssen entsprechend gut vorbereitet werden. Andererseits muss ebenfalls auf Berührungspunkte bei Klientinnen und Klienten geachtet werden. Diese gilt es ernst zu nehmen. Dabei ist auch eine klare Haltung der Einrichtungsleitung sowie innerhalb des Teams sehr hilfreich.

Projektpartner – DRK Landesverband Sachsen e. V.



2 Mio.

ausgegebene Mahlzeiten an Flüchtlinge



51.500

Flüchtlinge, die vom DRK Sachsen betreut wurden



35

DRK Erstaufnahmeeinrichtungen zur Hochzeit der Flüchtlingskrise



4.150

Helfer, die insgesamt im Einsatz waren



225t

Material wurden pro Monat bewegt



82.250 Stk.

gepackte Hygienepakete für Flüchtlinge

Quelle: DRK LV Sachsen, 3. Auflage, April 2017: „Engagement in Sachsen“

Der DRK Landesverband steht dem DRK Bildungswerk als Kooperationspartner dieses Modellprojektes insbesondere bei folgenden Aufgaben zur Seite:

- Durchführung der Ausgangs- und Bedarfsanalyse
- Erstellung eines Handlungskonzeptes zur Entwicklung, Durchführung und Verankerung diversitätssensibler Aus- und Weiterbildungsangeboten
- Prozessbegleitung, Implementierung und Evaluation diversitätsorientierter Verbandsarbeit
- Ausbildung von „Kordinator/-innen für interkulturelle Vielfalt im DRK“
- Umsetzung von öffentlichkeitswirksamen Maßnahmen
- Unterstützung und Beratung bei der verbandsinternen und -externen Kommunikation

Dem DRK Landesverband liegt ein diversitätsorientiertes Verbandsverständnis zu Grunde. Als Führungs- und Querschnittsaufgabe vollzieht sich die Förderung und Stärkung von Vielfalt gleichermaßen auf der Organisations-, Personal-, Angebots- und Kommunikationsebene. Im Zuge der Projektumsetzung sollen weitere Möglichkeiten und Chancen für ein „Diversity Management“ auf Landesverbandsebene erörtert werden.

Starke Berührungspunkte erfuh der DRK Landesverband insbesondere in der Flüchtlingshilfe. Das bestehende Arbeitsfeld wurde aufgrund der Erfordernisse durch das Team Migration/Integration noch intensiver bearbeitet. Zu den Hauptaufgaben zählen:

- Fachberatung: Unterstützung bei der Angebotsgestaltung und Entwicklung neuer fachlicher Konzepte
- Interessenvertretung, intensive Vernetzung und Wissenstransfer auf Landes- und Bundesebene
- Sensibilisierung bezüglich des Islams, zur Radikalisierungsprävention und Muslimfeindlichkeit
- Fortbildungen: Entwicklung und Durchführung von Weiterbildungen, beispielsweise zum Asylrecht, zu Deeskalation und Konfliktmanagement
- Beantragung von Fördermitteln: Unterstützung und Beratung beim Aufbau von Projekten
- Entwicklung übertragbarer Konzepte, beispielsweise zur Gewaltschutzprävention in Gemeinschaftsunterkünften
- Organisation regelmäßiger Austauschtreffen im Fachbereich



ERGEBNISSE DER INTERVIEWS IM DRK LANDESVERBAND

Berührungspunkte

Die Gespräche mit Abteilungsleitungen, Fachreferentinnen und -referenten des DRK Landesverbandes unterstreichen die Ergebnisse der Analyse in den DRK Kreisverbänden. Neben der vielfältiger werdenden Klientenschaft in allen DRK-Tätigkeitsbereichen stehen ebenfalls die Themen „kultursensible Pflege“ sowie „Gewinnung von ausländischen Auszubildenden und Fachkräften“ auf der Agenda des DRK Landesverbandes.

Innerhalb des **Jugendrotkreuz** wurde im November 2016 eine Schulung zur Auffrischung der Jugendleitercard G genutzt, um das Thema „Vielfalt“ mit Hilfe verschiedener Methoden einzubringen. Kontakte zu jungen Menschen mit Migrationsgeschichte bestehen unter anderem im Rahmen der Flüchtlingsarbeit oder einzelner Projekte der DRK Kreisverbände. Migrantinnen und Migranten beteiligen sich beispielsweise aktiv in der DRK Wasserwacht. Aktive Mitglieder mit Migrationsgeschichte in Jugendrotkreuzgruppen sind allerdings nicht bekannt.

Im Bereich **Freiwilligendienste** können, unter anderem im Rahmen des Projektes **FSJ Welcomes**, Menschen mit Migrationsgeschichte das DRK in Sachsen und seine verschiedenen Einrichtungen kennenlernen und unterstützen. Zusätzliche Sprachangebote oder Qualifizierungen sind Bestandteil des DRK-Freiwilligendienstes. Außerdem werden über das DRK Bildungswerk eintägige Seminare zu Hintergründen von Flucht und Migration, zum Umgang mit traumatisierten Menschen und zu interkulturellen Fragestellungen angeboten, die Freiwillige im Rahmen von Bildungs- und Aktionstagen regelmäßig besuchen.

Der Stärkung und Unterstützung der regionalen ehrenamtlichen Strukturen der DRK Kreisverbände widmet sich seit 2011 das Projekt **!MitMischen**. Das Projektteam berät bei unterschiedlichen Fragestellungen im Kontext von Demokratie- und Beteiligungsförderung. Darüber hinaus werden Workshops in folgenden Themenfeldern angeboten:

- Argumentations- und Handlungstraining gegen menschenverachtende Einstellungen
- „Wie wir einander begegnen“
- „Auf der Flucht – Was wissen wir?“
- „Hinein ins Bad der Kulturen – kultursensibel in der Badesaison“
- Planspiel „Miteinander – Das DRK in (Inter-)Aktion“

Herausforderungen und Lösungsansätze

Wie in den DRK Kreisverbänden wird auch im DRK Landesverband die zentrale Bedeutung einer guten Kommunikation deutlich. Der Informationsfluss innerhalb sowie zwischen den einzelnen Ebenen ist besonders wichtig, um über das aktuelle Geschehen, Herausforderungen und Bedarfe im Bilde zu sein und Synergien nutzbar zu machen.

Weitere Herausforderungen bestehen in der Koordination angezeigter Bedarfe wie beispielsweise der Erfahrungsaustausch zu den Themen „ausländische Auszubildende“, „Vielfalt als Chance für die Fachkräftegewinnung“, „Anerkennung von ausländischen Berufsabschlüssen“ oder Ähnliches.

Darüber hinaus können weitere Handlungsansätze unterstützen, Zugangsbarrieren abzubauen und allen Menschen gleichermaßen die Wege ins DRK in Sachsen zu eröffnen. Die Überprüfung bisheriger Strategien und Herangehensweisen stellt dabei einen wichtigen Schritt dar.

Analog zu den Unterstützungsbedarfen der DRK Kreisverbände sind generell in der sächsischen Rot-Kreuz-Familie Weiterbildungen zu interkulturellen Fragestellungen und der gezielten Beratung unter diesem Blickwinkel gewünscht.

Förderlich für den weiteren verbandlichen Diversifizierungsprozess sind darüber hinaus:

- der Austausch und die Abstimmung in relevanten (Fach-)Arbeitsgruppen, Gremien, Managementtagungen sowie regelmäßiges Agenda Setting
- die Fortführung der Zusammenarbeit mit Führungskräften und Schlüsselpersonen aus den DRK-Gliederungen
- die Teilnahme an Qualifizierungsmaßnahmen und Fachkonferenzen DRK-intern und -extern
- die Nutzung des Beratungs- und Bildungsangebotes durch das Projekt „Vielfalt im DRK in Sachsen“



Analyseergebnisse

Vielfalt begegnet uns innerhalb des DRK in Sachsen in zahlreichen Arbeitsbereichen. Sie wird in den letzten Jahren verstärkt von der DRK-Mitarbeiterschaft wahrgenommen. In den DRK Kreisverbänden lässt sich die spürbare Zunahme sowohl einer vielfältiger werdenden Klientschaft in Kindertageseinrichtungen, im Rettungsdienst, in Pflegeeinrichtungen, in Beratungsstellen, in Kleiderkammern und in Erste-Hilfe-Kursen als auch die vermehrte Zusammenarbeit in heterogenen Teams beobachten. Das heißt, dass wir zunehmend unsere Dienstleistungen und Angebote auch für Klientschaft mit Migrationserfahrungen zur Verfügung stellen und uns gleichzeitig aktiv um eine vielfältiger aufgestellte Mitarbeiterschaft bemühen. Dabei stellt der komplizierte, individuelle und ergebnisoffene Anerkennungsprozess von ausländischen Abschlüssen das DRK in Sachsen immer wieder vor große Herausforderungen. Dies ist ein möglicher Grund, warum Menschen mit Migrationsgeschichte in den Reihen der hauptamtlichen Mitarbeiterschaft unterrepräsentiert sind. Die von Menschen mit Migrationsgeschichte besetzten Stellen sind in der Regel auf den unteren Hierarchieebenen angesiedelt, die keine fachliche Ausbildung erfordern. Häufig handelt es sich dabei um Hilfstätigkeiten oder unbezahlte Praktika.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Teilhabe von Menschen mit Migrationsgeschichte im Verband abhängig vom Engagement einzelner Akteure ist und eine systematische Vorgehensweise eher die Ausnahme als die Regel ist. In den DRK Kreis- und Ortsverbänden, welche den Themen „Integration“ und „Beteiligung“, „Willkommenskultur“ oder „Interkulturelle Öffnung“ bewusst Aufmerksamkeit schenken, gelingt der Zugang zur Zielgruppe und eine gleichberechtigte Zusammenarbeit sehr gut.

Bedarfe

Zur Stärkung und Unterstützung der Mitarbeiterschaft wurden neben Weiterbildungsmöglichkeiten vor allem auch der Bedarf nach einem verstärkten Austausch unter den DRK Kreisverbänden sowie nach einer klaren Haltung von Führungskräften Ausdruck verliehen. Die Gewinnung von haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden mit Migrationsgeschichte, aber auch das Eingehen auf individuelle Bedürfnisse innerhalb der vielfältigen Klientschaft benötigen darüber hinaus eine konstante Aufmerksamkeit. Es bedarf einer hohen Kontinuität und Sorgfalt, um DRK-Angebote und -Dienstleistungen zielgruppenspezifisch und kultursensibel anzupassen, Kontakte zu Migrantenselbstorganisationen, Willkommensbündnissen und weiteren relevanten Netzwerken sowie Institutionen zu knüpfen und zu pflegen. Dabei wurden feste Ansprechpersonen, das Vorhandensein und die Nutzung öffentlichkeitswirksamer Materialien und Strategien, aber auch finanzielle Ressourcen als notwendige Erfolgsfaktoren wiederholt genannt.

Viele der Befragten äußerten im Rahmen der Analyse konkrete Bedarfe, um einerseits die Mitarbeiterschaft in ihrem Arbeitsalltag zu unterstützen und um andererseits die gleichberechtigte Teilhabe aller Menschen in ihrem DRK Kreisverband zu stärken.

Im Folgenden sind die zentralen Ergebnisse der Bedarfsaufnahme nach Themen zusammengefasst:

Verbandspolitik

- feste Ansprechperson für Anerkennung von ausländischen Abschlüssen
- feste Ansprechperson für gezielte Ansprache und Begleitung von Menschen mit Migrationsgeschichte bei Ausbildung/Neuanstellung
- Unterstützung bei der Vermittlung zusätzlicher Sprachangebote für Auszubildende sowie Mitarbeitende mit Migrationsgeschichte
- Unterstützung bei Organisation und Finanzierung von Dolmetscherleistungen

Weiterbildungen

- zur Stärkung interkultureller Kompetenzen und eigener Haltung der Mitarbeitenden
- zu migrationsspezifischem und interkulturell relevantem Kontextwissen der Mitarbeitenden, speziell auch für Praxisanleitungen, Ausbilderinnen und Ausbilder
- zur Einführung in das DRK, den örtlichen Gepflogenheiten und die DRK-Strukturen für neue Mitarbeitende und Auszubildende
- zur Förderung der Veränderungskompetenz inklusive des Themenfeldes „Resilienz“, das heißt der Arbeit an der eigenen Widerstandfähigkeit
- zu Argumentations- und Kommunikationstrainings im Hinblick auf die Stärkung von Handlungssicherheit in herausfordernden Situationen
- zur Implementierung des Themas „Vielfalt“ in Aus- und Weiterbildungsinhalten

Kommunikation/Kooperation

- regelmäßiger Austausch – unter anderem über Erfahrungen mit ausländischen Auszubildenden, Fachkräften in der Pflege, Gewinnung von Ehrenamtlichen mit Migrationsgeschichte
- Unterstützung bei Schaffung von interkulturellen Begegnungsmöglichkeiten
- Kontaktaufbau zu Netzwerken/Migrantenselbstorganisationen/Bündnissen
- Sammlung und Bereitstellung von Informationen und Materialien zum Thema
- Bereitstellung von (mehrsprachigen) Materialien der Öffentlichkeitsarbeit, um Interessierte für das DRK in Sachsen zu gewinnen

Die Befragung hat noch weitere Bedarfe zu Tage gefördert. Eine zentrale Herausforderung für das Projektjahr 2019 wird daher sein, eine sinnvolle Priorisierung sowie die konkrete Reihenfolge der Bearbeitung der ermittelten Bedarfe festzulegen.

Handlungsempfehlungen

Die im Folgenden dargestellten Handlungsempfehlungen berücksichtigen neben den Ergebnissen der Ausgangs- und Bedarfsanalyse im DRK in Sachsen (Juni bis Dezember 2017) ebenfalls die Evaluationsergebnisse zum Stand der Interkulturellen Öffnung im DRK auf Bundesebene (Ergebnisbericht Juni 2017). Die folgenden Anregungen sind daher als Möglichkeit und Chance für das DRK in Sachsen zu sehen, um der vielfältiger werdenden Lebensrealität adäquat und zugleich zukunftsorientiert zu begegnen.

Die bewusste Wertschätzung und zielgerichtete Stärkung der DRK-Haupt- und Ehrenamtlichen sind eng verbunden mit Fairness und Toleranz, aber auch mit Chancengleichheit und Teilhabe. Dies schafft ein gutes Betriebs- und Arbeitsklima, was nicht nur allen Mitarbeitenden unabhängig ihres Alters, Geschlechts, ihrer Herkunft, Religion, sexuellen Orientierung sowie körperlichen und geistigen Fitness, sondern vor allem auch dem Verband selbst zu Gute kommt.

Die systematische Berücksichtigung der Interessen unserer heterogenen Klient- und Mitarbeiterschaft stellt daher eine zentrale Voraussetzung für das Gelingen einer interkulturell- und diversitätsorientierten Verbandsentwicklung dar. Die zielgerichtete Entscheidung der Leitungsebene, Menschen mit Migrationsgeschichte für das Haupt- und Ehrenamt unserer Organisation zu gewinnen und Zugangsbarrieren abzubauen, ist dabei ebenso essenziell.

Auf dieser Grundlage kristallisierten sich für das DRK in Sachsen insbesondere die Berücksichtigung folgender Anregungen heraus:

Weiterbildung

- Förderung Interkultureller Kompetenzen bei der Mitarbeiterschaft
- Führungskräfteentwicklung: Sensibilisierung und Kompetenzerweiterung
- Verstärkte Thematisierung vielfaltsorientierter Lehrinhalte in den Ausbildungsgängen
- Verstetigung der mehrsprachigen Erste-Hilfe-Kurse
- Vermittlung von zusätzlichen Angeboten zum deutschen Spracherwerb

Verbandsentwicklung

- Prozess der diversitätsorientierten Verbandsentwicklung als Leitungs- und Querschnittsaufgabe verankern
- Diversity Management: Erarbeitung systematischer Vorgehensweisen für die einzelnen Arbeitsbereiche und Aufgabenfelder sowie deren Unterstützung und systematische Beratung
- Agenda Setting: Vielfalt in Tagesordnungen von verbandsinternen Sitzungen und Treffen integrieren

Kommunikation/Kooperation

- Vernetzung und Zusammenarbeit mit Migrantenorganisationen vor Ort etwa für die Ansprache und bessere Erreichung der Zielgruppe sowie überregional
- Stärkung und Erhöhung der Reichweite des DRK als Arbeitgeber für Menschen mit Migrationsgeschichte

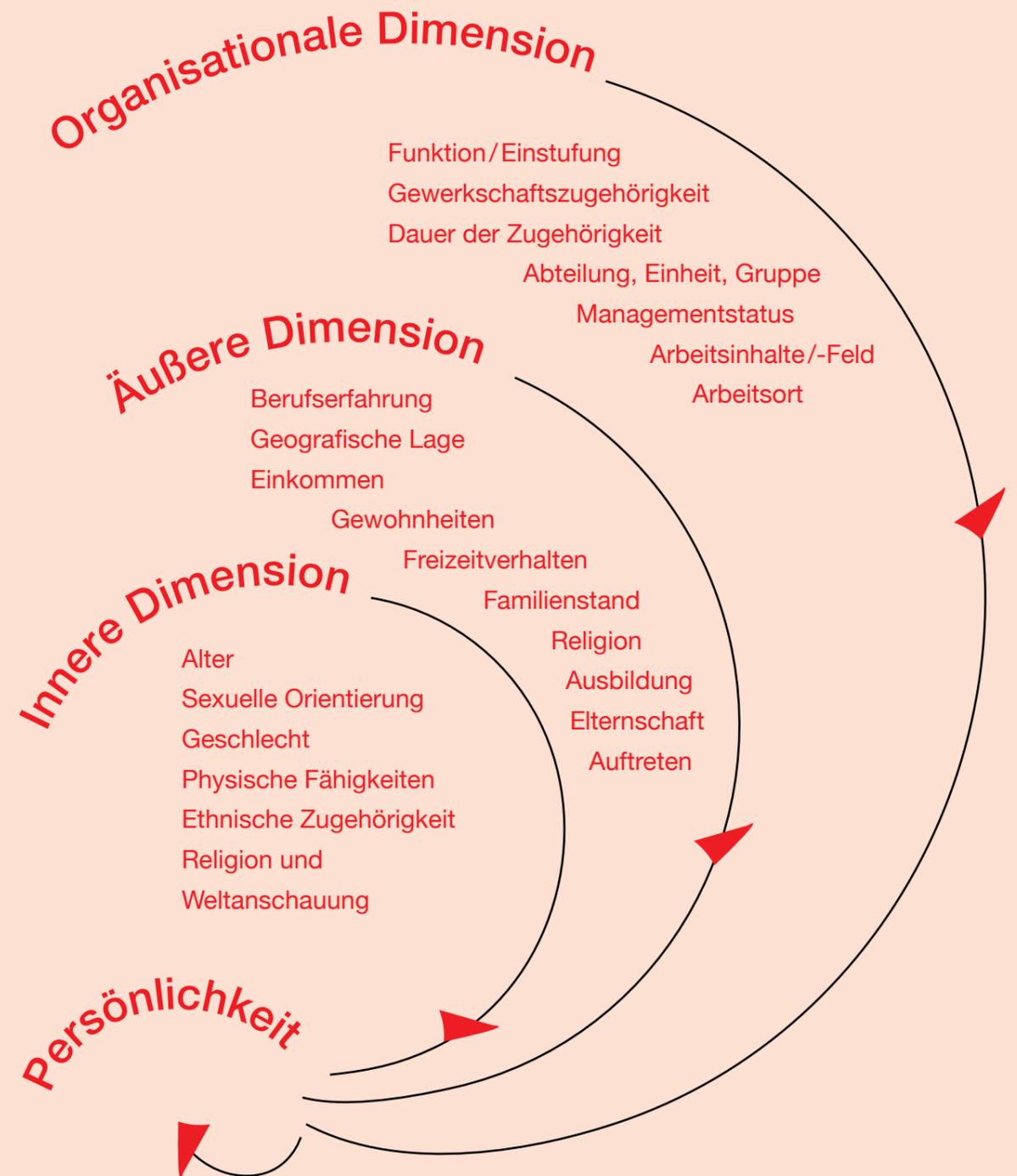
Personalmanagement

- Entwicklung und Einführung diskriminierungsfreier Personalinstrumente in den Bereichen Personalplanung, -gewinnung und -auswahl
- Personalgewinnung: Strategieentwicklung insbesondere für die Rekrutierung Auszubildender in der Pflege und gezielte Gewinnung von Personal mit Migrationsgeschichte, insbesondere auch Führungskräfte und Schlüsselpersonen
- Personalentwicklung: Einbeziehung aller Potenziale der Mitarbeiterschaft sowie Weiterentwicklung dieser durch gezielte Befähigung/Förderung, Wertschätzung der Arbeit
- Personalmarketing: Auswahl zielgruppengerechter Kommunikationskanäle etwa über die Zusammenarbeit mit Medien nichtdeutscher Sprache oder Social Media

Der Prozess einer interkulturellen Öffnung und die Implementierung einer Diversitätsstrategie erfordern viel Zeit, Kontinuität, Geduld und Feingefühl, bis er auf allen Ebenen und in allen Bereichen des Verbandes Umsetzung findet. Gemeinsam mit Ihnen möchten wir daher Vielfalt im DRK in Sachsen weiter fördern und dazu im Rahmen des Modellvorhabens noch bis Ende 2019 in enger Zusammenarbeit mit Ihnen konkrete Maßnahmen umsetzen sowie die Chancen, welche uns Vielfalt für die Zukunftsfähigkeit unseres Verbandes bietet, ergreifen.

Ihr Projektteam

Dimensionen von Vielfalt



„Vielfalt 30“ — Bausteine einer diversitätsorientierten Verbandsentwicklung

2030

2018

Verbandspolitik

Verbandsentwicklung

gezielte Verbandspolitik für eine Willkommens- und Anerkennungskultur

Erweiterung der Interkulturellen Kompetenz auf allen Ebenen

Politische Willensbekundung

Vielfalt als Führungs- und Querschnittsaufgabe

Bereitstellung von Ressourcen

Personalentwicklung „Diversity“

Instrumente der QE für Vielfalt

Partizipation auf allen Ebenen

Satzung, Kampagne, Statements

Koordinator/-innen auf allen Ebenen

Finanzmittel, Materialien, Informationen, Methoden

Weiterbildung von Führungskräften

Diskurs zum Begriffsverständnis

Zukunftsworkshops...

Anprechpersonen auf allen Ebenen

Maßnahmen, Projekte, Vorhaben

Personalrekrutierung

Überprüfung der Vielfalts-Standards

Entwicklung von Beteiligungskonzepten

Ortsnahe Qualifizierungen

Reflexion, Dialog, Feedback, Beratung

Gezielte Öffentlichkeitsarbeit

Quelle: basierend auf den Ergebnissen und Empfehlungen der „Evaluation zum Stand der Interkulturellen Öffnung im DRK“ durchgeführt von Dr. Angela Schröder / Prof. Dr. Detlef Krüger (healthcompany, Juni 2017)

Vielfalt-Mini-Check für 2018 bis 2020

Bitte ausfüllen zur Selbsteinschätzung...



Fragen	2018				2019				2020			
	ja	meist	teils	nein	ja	meist	teils	nein	ja	meist	teils	nein
OE Es gibt einen klaren Auftrag zur interkulturellen Ausrichtung.	<input type="radio"/>											
OE Es gibt Vielfalt bezogene Zielvereinbarungen und Maßnahmenpläne.	<input type="radio"/>											
OE Die Maßnahmen werden in Bezug auf die Erreichung und Prozessqualität ausgewertet.	<input type="radio"/>											
OE Über den Stand und Planung der interkulturellen Öffnung wird in Gremien, Besprechungen, Besprechungen und Mitarbeiterversammlungen regelmäßig berichtet.	<input type="radio"/>											
PE Für die Beschäftigten gibt es Fortbildungsangebote zum interkulturellen Management und Handlungskompetenz.	<input type="radio"/>											
PE »Interkulturelle Offenheit« bzw. »Interkulturelle Handlungskompetenz« gelten bei der Einstellung von Personal als Qualitäts- und Auswahlkriterien.	<input type="radio"/>											
AE Angebote und Dienstleistungen berücksichtigen die Wünsche und Interessen der Klientinnen und Klienten mit Migrationshintergrund.	<input type="radio"/>											
K+K Die Öffentlichkeitsarbeit bezieht Migrantengruppen aktiv mit ein.	<input type="radio"/>											
K+K Es werden zielgruppenspezifische Kommunikationswege für die Ansprache von Menschen mit Migrationshintergrund zur Gewinnung als Klientinnen und Klienten sowie ehrenamtliche Mitarbeitende.	<input type="radio"/>											
K+K Es wird mit den für die Klienten wichtigen lokalen Migrantengruppen zusammengearbeitet.	<input type="radio"/>											

OE: Organisationsentwicklung
 PE: Personalentwicklung
 AE: Angebotsentwicklung
 K+K: Kommunikation und Kooperation

Quelle: DRK GS Team 41 – Vielfalt und inklusive Bildung

Literaturhinweise

DRK-Generalsekretariat Berlin, 2011:

„Die interkulturelle Öffnung im DRK. Viele Gesichter – ein Verband“

DRK-Generalsekretariat Berlin, Dezember Juni 2011:

„Bundesweite Bestandsaufnahme zur Interkulturellen Öffnung des DRK“

Dr. Angela Schröder, Prof. Dr. Detlef Krüger (healthcompany); Juni 2017:

„Evaluation zum Stand der Interkulturellen Öffnung im DRK. Ergebnisbericht zur Durchführung der Fokusgruppen, der Befragungen und der Interviews“ für das DRK-Generalsekretariat

DRK Landesverband Sachsen, 3.Auflage, April 2017: „Engagement in Sachsen“

Impressum

Herausgeber

DRK Bildungswerk Sachsen gGmbH

Bremer Straße 10d, 01067 Dresden

www.drk-bildungswerk-sachsen.de

info@drk-bildungswerk-sachsen.de

Geschäftsführung

Anja Gräbert, Thomas Eckert

Autorinnen

Kristin Eubling (Projektleiterin)

Cornelia Thate (Projektmitarbeiterin)

Fotos

Bildarchiv des DRK sowie aus der Projektarbeit

Auflage 500 Exemplare

Dresden 2018

Förderer

Das Modellprojekt „Vielfalt im DRK in Sachsen“ wird gefördert durch das Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat im Rahmen des Bundesprogramms „Zusammenhalt durch Teilhabe“.





Deutsche Rote Vielfalt

WIR BRAUCHEN MENSCHEN AUS ALLEN KULTUREN,
UM ALS VIELFÄLTIGE ORGANISATION ZU **HELFEN**.

#SetzeEinZeichen

Informationen zum DRK unter: **08000 365 000** | drk.de



drk-bildungswerk-sachsen.de



[/drk.bildungswerk.sachsen](https://www.facebook.com/drk.bildungswerk.sachsen)

