

## Wir müssen uns öffnen - Qualifizierungsmaßnahme des DRK fördert interkulturelle Managementkompetenz

Rund ein Fünftel der Bevölkerung in Deutschland hat einen „Migrationshintergrund“ oder eine „Zuwanderungsgeschichte“. Tendenz steigend. Eine Tatsache, mit der sich auch die Dienste und Einrichtungen der freien Wohlfahrt auseinandersetzen müssen. Sie stehen vor der Herausforderung, den Prozess der interkulturellen Öffnung (IKÖ) als wichtige Querschnittsaufgabe für eine nachhaltige und wirksame Personal-, Organisations- und Angebotsentwicklung in ihren Verbandsstrukturen zu verankern, wollen sie Menschen mit Migrationshintergrund als KundInnen und KlientInnen, als Fachkräfte wie auch als SpenderInnen gewinnen. Noch bleiben aber ihre Beschäftigungsstruktur und Dienstleistungsangebote hinter der gesellschaftlichen Entwicklung zurück.

Auch das Deutsche Rote Kreuz (DRK) sieht Handlungsbedarf und will nun mit der neunmonatigen Qualifizierungsmaßnahme „IKÖ-Manager/in in der Sozialwirtschaft“ die interkulturelle Handlungs- und Managementkompetenz ihrer mittleren Führungsebene fördern, um langfristig seine Attraktivität als Dienstleister und Arbeitgeber zu verbessern. Die hauptamtlichen Geschäftsfeldverantwortlichen sollen lernen, ihre Arbeitsbereiche zu öffnen, d.h. im Rahmen ihrer Verantwortung bei Bedarf entsprechende Veränderungs- und Verbesserungsprozesse zu planen, umzusetzen und zu steuern. Ermöglicht wird die Qualifizierung durch das ESF-Programm „rückenwind – Für die Beschäftigten in der Sozialwirtschaft“.

„Die Grundsätze des Roten Kreuzes verpflichten uns zu Offenheit, Toleranz und Gleichbehandlung. Die Frage ist aber, ob auf der operativen Ebene die gleichberechtigte, Unterschiede anerkennende Inklusion von Menschen mit Migrationshintergrund tatsächlich umgesetzt wird. Vielen Fach- und Führungskräften fehlt noch das Gespür und das Verständnis für die Relevanz des Themas“, sagt Lutz Eggeling, der im DRK-Generalsekretariat in Berlin mit der Umsetzung des Projekts betraut ist. 110 Fachkräfte aus der mittleren Führungsebene aller Arbeitsfelder der DRK Kreis- und Landesverbände aus dem gesamten westdeutschen Bundesgebiet werden derzeit darin sensibilisiert, Zugangsbarrieren für Menschen mit Migrationshintergrund zu identifizieren und interkulturelle Öffnung als Bestandteil ihrer Führungsaufgabe zu verstehen.

In zwei 2-tägigen Seminaren erweitern sie ihr Know-how für interkulturelles Projekt- und Veränderungsmanagement und setzen während einer 8-monatigen Praxisphase eigene IKÖ-Projekte in ihren Geschäfts- und Handlungsfeldern um, unterstützt von einem begleitenden Coaching. „So kann das Erlernete zeitnah angewendet werden und zu einer nachhaltigen Entwicklung von Handlungskompetenzen beitragen“, erläutert Eggeling. Zur Nachhaltigkeit trage insbesondere bei, dass in den Praxisprojekten der TeilnehmerInnen aus der Leitungsebene zusätzlich deren Teams im operativen Geschäft – insgesamt werden es über 500



Bild: BAGFW

MitarbeiterInnen von Kitas, Pflegestationen, Rettungsdiensten oder Jugendhilfeeinrichtungen sein – in zweitägigen Trainings ihre Kompetenz im Umgang mit kultureller Vielfalt verbessern können.

„55 Führungskräfte haben in der ersten Staffel ihren Theorieteil abgeschlossen und realisieren derzeit in ihrer Praxisphase unterschiedlichste Projekte zur Öffnung ihrer Geschäftsfelder“, bilanziert Projektleiter Eggeling. Das Spektrum reiche von der Entwicklung zielgruppenspezifischer Angebote für Menschen mit Migrationshintergrund bis hin zu Personalentwicklungskonzepten für MitarbeiterInnen mit Kundenkontakt oder zu Vereinbarungen für kultursensible Stellenausschreibungen. „Wir dürfen Menschen, die eine Migrationsgeschichte haben, nicht mehr nur als benachteiligte Menschen wahrnehmen, sondern müssen vielmehr ihre Potentiale, Kompetenzen und Ressourcen erkennen und

nutzen. Die Qualifizierung soll unsere MitarbeiterInnen befähigen, Menschen mit Migrationshintergrund als Fachkräfte zu gewinnen, kompetent zu führen sowie bedarfsgerechte Angebote für MigrantInnen zu entwickeln“, sagt Eggeling.

So wie die Sozialpädagogin Maren Mischlisch-Berth, die sich schon viele Jahre professionell mit dem Thema Migration auseinandersetzt. Seit 2010 ist sie als Fachberaterin bei der Kinder und Jugendhilfe gemeinnützige GmbH (Kiju) in Hamburg tätig, eine Tochterfirma des DRK-Landesverbands Hamburg. Sie unterstützt die 25 Kindertagesstätten und Einrichtungen der offenen und stationären Kinder- und Jugendhilfe und ihre 450 MitarbeiterInnen darin, ihre pädagogischen Konzepte weiter zu entwickeln und umzusetzen.

„Unsere Teams sind zwar multikulturell besetzt, da sind wir auf einem guten Weg“, erklärt Mischlisch-Berth, „aber ich erlebe durchaus, dass es unterschiedliche Wert- und Normvorstellungen gibt, Konflikte und Diskussionen.“ Schon rund 26 Prozent der Bevölkerung in Hamburg hätten einen Migrationshintergrund, in manchen Stadtteilen läge der Prozentsatz sogar höher, so Mischlisch-Berth. „Um für diese Zielgruppe als Arbeitgeber und Dienstleister attraktiv zu sein, müssen wir unsere Personal-, Organisations-, und Angebotsentwicklung im interkulturellen Kontext weiter entwickeln und interkulturelle Qualitätskriterien definieren. Die Qualifizierung hat mir hierfür neue Impulse gegeben und meine strategischen Instrumente für die Fachberatung spürbar erweitert“, sagt sie und freut sich darüber, dass sie im Rahmen ihres Praxisprojektes zur interkulturellen Öffnung der Kitas schon neun weiteren Kiju-MitarbeiterInnen zwei 2-tägige Schulungen zur interkulturellen Kompetenz anbieten konnte. „Sie haben einen tiefergehenden Einblick in unterschiedliche Kulturkreise, Kommunikationsstrukturen und Erziehungsformen bekommen.“

Damit ist eine gute Grundlage für weitere Aktivitäten gelegt. Noch im Sommer 2011 startet ein dreijähriges neues Angebot bei Kiju. Dabei werden Eltern mit Migrationshintergrund begleitet, wenn ihre Kinder auf der Schwelle zwischen Kita und Schule stehen, um ihre Chancengleichheit zu fördern.

„Dies zeigt, dass die Qualifizierungsmaßnahme positiv in die Regelstruktur und in die Regelangebote hineinwirken kann und den verbandsweiten Prozess der interkulturellen Öffnung des DRK nachhaltig befördert“, freut sich Lutz Eggeling. Die Fortbildung, so der Plan, soll deshalb über die Projektlaufzeit hinaus weiterhin angeboten werden. Alle von den TeilnehmerInnen erprobten IKÖ-Projekte werden fortlaufend als „Gute Beispiele“ dokumentiert und sollen in allen Arbeits- und Geschäftsfeldern des DRK „Nachahmer finden“, hofft Eggeling.

### **Kontakt zum Projekt:**

DRK - Generalsekretariat  
Lutz Eggeling  
Carstennstr. 58  
12205 Berlin  
Tel. 030 / 85 404 - 552  
Fax 030 / 85 404 - 451  
[eggelini@drk.de](mailto:eggelini@drk.de)