

### Auf dem Weg zur interkulturellen Öffnung

#### An welchen Merkmalen lässt sich der Prozess in Organisationen und Einrichtungen erkennen?

Dieser Fragebogen will die unterschiedlichen Bereiche benennen, in denen interkulturelle Öffnung sichtbar und befördert werden kann. Er soll dazu anregen, die eigene Einrichtung einmal mit „interkultureller Brille“ anzuschauen und zu beurteilen. Nicht alle aufgeführten Bereiche sind in jedem Arbeitsfeld gleich relevant, manche Fragen spielen vielleicht auch gar keine Rolle. Einige Anregungen lassen sich einfach und schnell umsetzen, andere brauchen konzeptionelle Überlegungen und eine längere Planungsphase. Betrachten Sie es spielerisch - als Art von Bestandsaufnahme und Diskussionsanregung. Sie können sich auf den Weg machen, durch interkulturelle Öffnung dazu beizutragen, dass alle Menschen gleiche Zugänge zu Ihren Angeboten bekommen und Sie in einer vielfältigen Gesellschaft professionell und kompetent handeln können.

#### Organisationsentwicklung:

	Ja	Nein	in Arbeit	nicht relevant
<b>Leitung</b>				
Hat die Leitung einen Beschluss zur interkulturellen Öffnung getroffen?				
<b>Leitbild</b>				
Ist interkulturelle Orientierung im Leitbild verankert?				
<b>Ziele</b>				
Gehört „Vielfalt“ unter den Mitarbeitenden zu den Zielsetzungen Ihrer Einrichtung?				
Ist in den Zielen festgeschrieben, dass allen Menschen der Zugang zu den Angeboten Ihrer Einrichtung ermöglicht werden soll?				
<b>Vernetzung (z.B. mit Fachdiensten, Migrant*innenorganisationen)</b>				
Ist die Vernetzung mit Migrant*innenorganisationen und Akteuren der Integrationsarbeit umgesetzt?				
Werden Beteiligungsmöglichkeiten für Menschen mit Migrationshintergrund angeboten (z.B. in Gremien, bei Programmplanung)?				
<b>„Wissensmanagement“</b>				
Werden die interkulturellen Kompetenzen der Mitarbeitenden erhoben und allen Kollegen/innen zugänglich gemacht?				
<b>Mehrsprachigkeit</b>				
Sind mehrsprachige Informationen vorhanden?				
Sind Hinweisschilder im Gebäude für alle verständlich?				
<b>Bereitstellen von Strukturen</b>				
Sind zeitliche und finanzielle Ressourcen zur Förderung der interkulturellen Öffnung bereitgestellt?				
Gibt es eine Ansprechperson oder eine Arbeitsgruppe, die Prozesse der interkulturellen Öffnung im Blick behält?				
Ist interkulturelle Öffnung in das Qualitätsmanagement aufgenommen?				

### Öffentlichkeitsarbeit:

#### **Mehrsprachigkeit**

Sind die Flyer mehrsprachig?

Sind mehrsprachige Informationen über Angebote, das Leitbild etc. (auch auf der Homepage) vorhanden?

#### **Bilder und Sprache**

Werden Bilder in der Öffentlichkeitsarbeit genutzt, die eine vielfältige Gesellschaft repräsentieren?

Wird eine nicht-diskriminierende Sprache gewählt?

Werden Piktogramme oder einfache Sprache verwendet?

#### **Raumgestaltung**

Sind die Räumlichkeiten so gestaltet, dass sich unterschiedliche Besucher/innen angesprochen fühlen (z. B. Auslage fremdsprachiger Zeitschriften, Schilder mehrsprachig)?

#### **„Vielfalt ist gewünscht“**

Wird in Ihrer Einrichtung vermittelt, dass Vielfalt in der Mitarbeiterschaft eine gewünschte Ressource ist?

#### **Interkulturelles Profil**

Wirbt die Öffentlichkeitsarbeit mit dem interkulturellen Profil der Diakonie?

#### **Vernetzung**

Gibt es Zusammenarbeit mit Migrantenorganisationen und Medien von Migranten?

#### **Platzierung von Infomaterialien**

Wird bei der Verteilung von Informationen bedacht, über welche Wege und Orte bestimmte migrantische Zielgruppen zu erreichen sind?

### Angebote:

Sind Menschen mit Migrationshintergrund ein angemessener Anteil an der Klientel der Einrichtung?

Soll das Verhältnis verändert werden?

Wird in den Angeboten der Arbeitsbereiche die interkulturelle Orientierung sichtbar?

Gibt es niedrigschwellige oder aufsuchende Angebote, die möglichen Hemmschwellen und Zugangsbarrieren entgegenwirken?

Sind Bedarfe von Menschen mit Migrationshintergrund in die Angebotsentwicklung einbezogen?

	Ja	Nein	in Arbeit	nicht relevant
Sind die Flyer mehrsprachig?				
Sind mehrsprachige Informationen über Angebote, das Leitbild etc. (auch auf der Homepage) vorhanden?				
<b>Bilder und Sprache</b>				
Werden Bilder in der Öffentlichkeitsarbeit genutzt, die eine vielfältige Gesellschaft repräsentieren?				
Wird eine nicht-diskriminierende Sprache gewählt?				
Werden Piktogramme oder einfache Sprache verwendet?				
<b>Raumgestaltung</b>				
Sind die Räumlichkeiten so gestaltet, dass sich unterschiedliche Besucher/innen angesprochen fühlen (z. B. Auslage fremdsprachiger Zeitschriften, Schilder mehrsprachig)?				
<b>„Vielfalt ist gewünscht“</b>				
Wird in Ihrer Einrichtung vermittelt, dass Vielfalt in der Mitarbeiterschaft eine gewünschte Ressource ist?				
<b>Interkulturelles Profil</b>				
Wirbt die Öffentlichkeitsarbeit mit dem interkulturellen Profil der Diakonie?				
<b>Vernetzung</b>				
Gibt es Zusammenarbeit mit Migrantenorganisationen und Medien von Migranten?				
<b>Platzierung von Infomaterialien</b>				
Wird bei der Verteilung von Informationen bedacht, über welche Wege und Orte bestimmte migrantische Zielgruppen zu erreichen sind?				
<b>Angebote:</b>				
Sind Menschen mit Migrationshintergrund ein angemessener Anteil an der Klientel der Einrichtung?				
Soll das Verhältnis verändert werden?				
Wird in den Angeboten der Arbeitsbereiche die interkulturelle Orientierung sichtbar?				
Gibt es niedrigschwellige oder aufsuchende Angebote, die möglichen Hemmschwellen und Zugangsbarrieren entgegenwirken?				
Sind Bedarfe von Menschen mit Migrationshintergrund in die Angebotsentwicklung einbezogen?				

### Personalentwicklung:

	Ja	Nein	in Arbeit	nicht relevant
<b>Einstellungsverfahren</b>				
Werden in Stellenbeschreibungen interkulturelle Kompetenzen gefordert?				
Wird in Stellenausschreibungen deutlich, dass Bewerbungen von Migrant/innen erwünscht sind?				
Gibt es Leitfäden, um die interkulturellen Kompetenzen in Bewerbungen zu berücksichtigen?				
Wird im Einstellungsverfahren geprüft, ob auch Kompetenzen außerhalb formaler Bildungsabschlüsse einbezogen werden können?				
Wird es angestrebt, den Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund in der Mitarbeiterschaft zu erhöhen?				
<b>Schulungen / Interkulturelle Kompetenz</b>				
Besuchen Mitarbeitende fachspezifische Fortbildungen zu Themen interkulturellen Arbeitens?				
Wird die Teilnahme an entsprechenden Fortbildungen von der Leitung gefördert?				
Gibt es Praxisberatung/Supervision zu interkulturellen Fragestellungen?				
Wird die Schaffung und Begleitung von interkulturellen Teams gefördert?				
<b>Sprachkompetenz</b>				
Werden Fremdsprachenkenntnisse der Mitarbeitenden gefördert?				
Gibt es Zugang zu Dolmetscher/innen?				
<b>Vielfalt</b>				
Wird das Thema „diversity“ in Ihrer Einrichtung diskutiert?				
<b>Mitarbeitergespräch</b>				
Gehört „interkulturelle Öffnung“ zu den festen Bestandteilen des Mitarbeitergespräches?				
<b>Motivation</b>				
Werden die Mitarbeitenden motiviert, sich mit Fragen der interkulturellen Öffnung zu beschäftigen?				
<b>Sensibilisierung zum Thema Diskriminierung</b>				
Wird sich mit Fragen von Diskriminierung auseinandergesetzt (in Teams, Fortbildungen u.a.)?				

Bei Rückfragen und bei Beratungs- und Unterstützungsbedarf zum Thema IKÖ melden Sie sich bitte bei:

### Diakonisches Werk Hamburg

Referat Migration, Flucht und interkulturelle Arbeit · Bettina Clemens  
 Königstraße 54 · 22767 Hamburg · Telefon 040 30 62 0-342 · Fax 040 30 62 0-340 · Clemens@diakonie-hamburg.de  
[www.diakonie-hamburg.de/web/fachthemen/interkulturelle-arbeit/index.html](http://www.diakonie-hamburg.de/web/fachthemen/interkulturelle-arbeit/index.html)