

## Checkliste „Interkulturelle Öffnung“

### Organisationsentwicklung:

- **Leitung**  
Hat die Leitung einen Beschluss zur interkulturellen Öffnung getroffen?
- **Leitbild**  
Ist interkulturelle Orientierung im Leitbild verankert?
- **Ziele**  
Gehört „Vielfalt“ unter den Mitarbeitenden zu den Zielsetzungen des DW bzw. der einzelnen Fachbereiche?  
Ist in den Zielen festgeschrieben, dass allen Menschen der Zugang zu den Angeboten der Diakonie ermöglicht werden soll?
- **Vernetzung (z.B. mit Fachdiensten, Migrant\*innenorganisationen)**  
Ist die Vernetzung mit Migrant\*innenorganisationen und Akteuren der Integrationsarbeit angestrebt oder umgesetzt?  
Werden Beteiligungsmöglichkeiten für Menschen mit Migrationshintergrund angeboten?
- **„Wissensmanagement“**  
Wo werden Kompetenzen der Mitarbeitenden „gesammelt“ und Kollegen/innen zugänglich gemacht?
- **Mehrsprachigkeit**  
Sind mehrsprachige Informationen vorhanden?  
Sind Hinweisschilder im Gebäude für alle verständlich?
- **Bereitstellen von Strukturen**  
Gibt es eine Ansprechperson oder eine Arbeitsgruppe, die Prozesse der interkulturellen Öffnung im Blick behält? Ist sie als Thema ins QM aufgenommen?  
Sind zeitliche und finanzielle Ressourcen bereitgestellt?

### Personalentwicklung:

- **Einstellungsverfahren**  
Werden in der Stellenbeschreibung interkulturelle Kompetenzen gefordert?  
Wird in den Ausschreibungen deutlich, dass Bewerbungen von Migrant\*innen erwünscht sind? Wie werden Menschen mit Migrationshintergrund gezielt angesprochen?  
Gibt es Leitfäden, um die interkulturellen Kompetenzen in Bewerbungen zu berücksichtigen?  
Wird geprüft, ob auch Kompetenzen außerhalb formaler Bildungsabschlüsse einbezogen werden können?  
Wird es angestrebt, den Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund in der Mitarbeiterschaft zu erhöhen?
- **Schulungen / Interkulturelle Kompetenz**  
Gibt es Grundsensibilisierungen und fachspezifische Fortbildungen zu Themen interkulturellen Arbeitens?  
Wird die Teilnahme an Fortbildungen gefördert?  
Gibt es Praxisberatung/Supervision zu interkulturellen Fragestellungen?  
Wird die Schaffung und Begleitung von interkulturellen Teams gefördert?

- **Sprachkompetenz**  
Werden Fremdsprachenkenntnisse der Mitarbeitenden gefördert?  
Gibt es Zugang zu Dolmetscher/innen?
- **Vielfalt**  
Wie wird das Thema „diversity“ behandelt?
- **Mitarbeitergespräch**  
Gehört „interkulturelle Öffnung“ zu den festen Bestandteilen des Mitarbeitergespräches?
- **Motivation**  
Wie motivieren/ werben die Führungskräfte die Mitarbeitenden zu Fragen der interkulturellen Öffnung?
- **Sensibilisierung zum Thema Diskriminierung**  
Wird sich offensiv mit Fragen von Diskriminierung auseinandergesetzt (in Fachbereichen, Fortbildungen u.a.)?  
Ist Anti-Diskriminierungsarbeit Teil des Beschwerdemanagements?

### Öffentlichkeitsarbeit:

- **Mehrsprachigkeit**  
Ist die Gestaltung von mehrsprachigen Flyern und Informationsmaterialien möglich?  
Sind mehrsprachige Informationen über Angebote, das Leitbild etc. (auch auf der Homepage) vorhanden??
- **Bilder und Sprache**  
Werden Bilder genutzt, die eine vielfältige Gesellschaft repräsentieren? Wird eine nicht-diskriminierende Sprache gewählt?
- **Raumgestaltung**  
Sind die Räumlichkeiten so gestaltet, dass sich unterschiedliche Besucher/innen wohl und angesprochen fühlen?
- **„Vielfalt ist gewünscht“**  
Wird nach innen vermittelt, dass Vielfalt in der Mitarbeiterschaft eine Ressource und erstrebenswert ist?
- **Interkulturelles Profil**  
Wirbt die Öffentlichkeitsarbeit mit dem interkulturellen Profil der Diakonie?
- **Vernetzung**  
Gibt es Zusammenarbeit mit Migrant\*innenorganisationen und Medien von Migrant\*innen?
- **Platzierung von Infomaterialien**  
Wird bei der Verteilung von Informationen bedacht, welche Wege und Orte bestimmte migrantische Zielgruppen erreichen?

### Angebote:

- Wie ist das Verhältnis der Menschen mit Migrationshintergrund an der Klientel zu dem Anteil an der Gesamtbevölkerung? Soll das Verhältnis verändert werden?
- Wird in den Angeboten der Arbeitsbereiche die interkulturelle Orientierung sichtbar?

- Gibt es niedrighschwellige oder aufsuchende Angebote, die möglichen Hemmschwellen und Zugangsbarrieren entgegenwirken?
- Sollen die Angebote oder ihre Strukturen verändert werden? Wie?
- Ist der Sozialraumbezug sinnvoll und ausreichend?
- Sind Bedarfe von Menschen mit Migrationshintergrund in die Angebotsentwicklung einbezogen?

### **Qualitätsmanagement:**

- **Evaluation**  
Wie können und sollen die oben genannten Aspekte evaluiert werden?  
Wurde in den vorhandenen Qualitätsstrukturen auf interkulturelle Dimension geachtet?  
Gehört Interkulturelle Orientierung zu den Qualitätsstandards?  
Sind Leitbild und Ziele transparent?
- **Verbindlichkeit**  
Wie wird die Verbindlichkeit gewährleistet?

Hamburg, September 2012  
Bettina Clemens  
Sangeeta Fager