

2.1 CHECKLISTE: INTERKULTURELLE ÖFFNUNG

Indikatoren zur interkulturellen Orientierung und Öffnung

	noch nichts gemacht	angedacht/ erste Ansätze vorhanden	auf den Weg gebracht	Ziel erreicht
Steuerung				
1. Das Leitbild der Organisation trifft Aussagen zur interkulturellen Orientierung und Öffnung. Die Vision der Organisation thematisiert die Anerkennung von gesellschaftlicher Pluralität. Interkulturelle Öffnung ist als Organisationsziel benannt.				
2. Die Steuerung der Interkulturellen Öffnung erfolgt über Zielvereinbarungen. Für alle Arbeitsbereiche liegen operationalisierte Jahresziele vor.				
3. Es existiert ein Konzept für ein Ziel-Controlling und eine migrationssensible Evaluation von Maßnahmen und Projekten der interkulturellen Orientierung und Öffnung in der Organisation. Das Konzept beinhaltet Aussagen dazu, welche Daten aus welchen Gründen erhoben werden.				

	noch nichts gemacht	angedacht/ erste Ansätze vorhanden	auf den Weg gebracht	Ziel erreicht
4. Die Messkriterien sind offengelegt. Indikatoren sind plausibel begründet, verständlich und auf ihre Aussagekraft hin überprüft.				
5. In der Organisation ist eine Steuerungsgruppe beziehungsweise eine Beauftragte oder ein Beauftragter auf oberster Führungsebene für die Querschnittspolitik der interkulturellen Orientierung und Öffnung benannt.				
6. Die interkulturelle Orientierung und Öffnung wird von der Organisation als fortlaufender Prozess verstanden. Strukturen zur fortlaufenden Bearbeitung der Querschnittspolitik sind durch verbindliche Jahreszielgespräche der Gesamtorganisation und durch Planungsgespräche der einzelnen Fachbereiche gegeben.				
Personal				
7. Die Einstellungspolitik der Organisation ist interkulturell orientiert. Bei Neueinstellungen werden spezifische Kenntnisse und nicht anerkannte Ausbildungen von Migrantinnen und Migranten als Ressource für die Organisation gewertet. Die Stellenausschreibungen sind entsprechend formuliert.				

	noch nichts gemacht	angedacht/ erste Ansätze vorhanden	auf den Weg gebracht	Ziel erreicht
8. Mittel für Übersetzungen sind im Haushalt der Organisation vorgesehen. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind im Einsatz von Sprachmittlerinnen und Sprachmittlern sowie Dolmetscherinnen und Dolmetschern geschult. Fremdsprachenkenntnisse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden gefördert.				
9. Interkulturelle Öffnung ist fester Bestandteil des Mitarbeitergesprächs . Personelle Vielfalt wird als Ressource und erstrebenswertes Ziel vermittelt.				
10. Die Belegschaft wird aktiv in der interkulturellen Zusammenarbeit durch eine interkulturelle Teamentwicklung unterstützt.				
11. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aller Hierarchieebenen haben an interkulturellen Qualifizierungsmaßnahmen teilgenommen.				
12. Es existiert ein Konzept für die Nachwuchsförderung . Die Organisation stellt Praktikumsplätze und Hospitationsmöglichkeiten zur Verfügung. Ein Mentorensystem ist in die Kooperation mit Ausbildungseinrichtungen entwickelt.				

	noch nichts gemacht	angedacht/ erste Ansätze vorhanden	auf den Weg gebracht	Ziel erreicht
13. Die Struktur der Belegschaft ist multiethnisch und spiegelt auf allen Hierarchieebenen die Zusammensetzung der Bevölkerung wider.				
14. Ein migrationssensibles Beschwerdemanagement ist eingeführt. Es wird sich offen mit Fragen von Diskriminierung auseinandergesetzt.				
15. Die schriftliche und mündliche Ansprache von Nutzerinnen und Nutzern der Dienstleistungen mit dem Namen ist korrekt (Geschlecht, Aussprache, Schreibweise).				
16. Ein rassistischer oder diskriminierender Sprachgebrauch oder diskriminierendes Verhalten ist in der Organisation nicht geduldet. Eine Anti-diskriminierungsvereinbarung ist Teil des Arbeitsvertrages.				
Produkte/Angebote/Leistungen				
17. Die Bedarfe potenzieller Zielgruppen unterschiedlicher Herkunft sind bekannt.				
18. Die Leistungen sind auf die spezifischen Bedarfe der verschiedenen potenziellen Zielgruppen ausgerichtet.				
19. Die Erwartungen an die Dienstleistungsqualität der Nutzerinnen und Nutzer sind migrationssensibel ermittelt und berücksichtigt.				

	noch nichts gemacht	angedacht/ erste Ansätze vorhanden	auf den Weg gebracht	Ziel erreicht
20. In den Angeboten der Arbeitsbereiche wird die Interkulturelle Öffnung sichtbar.				
21. Es gibt Angebote, die speziell möglichen Hemmschwellen und Zugangsbarrieren entgegenwirken.				
22. Menschen mit Migrationshintergrund sind in die Angebotsentwicklung einbezogen.				
Öffentlichkeitsarbeit/Vernetzung				
23. Die Öffentlichkeitsarbeit ist interkulturell ausgerichtet. Mit dem interkulturell offenen Profil wird geworben.				
24. Die Einrichtungen sind mit Migrantenorganisationen vernetzt. Eine interkulturell ausgerichtete Vernetzung ist als Ziel der Einrichtungen benannt. Ein Zeitkontingent für Netzwerkarbeit steht zur Verfügung.				
25. Die Räumlichkeiten der Organisation sind migrationssensibel gestaltet. Unterschiedliche Besucherinnen und Besucher fühlen sich angesprochen und wohl.				
26. Informationsmaterialien, Homepages und Flyer existieren bedarfsorientiert mehrsprachig .				

	noch nichts gemacht	angedacht/ erste Ansätze vorhanden	auf den Weg gebracht	Ziel erreicht
27. In den Materialien werden Bilder genutzt, die eine vielfältige Gesellschaft als Normalität zeigen.				
28. Bei der Platzierung von Informationsmaterialien wird darauf geachtet, welche Orte und Wege migrantische Zielgruppen erreichen.				
29. Es werden regelmäßige Informationen zur rechtlichen, zur politischen und zur sozialen Stellung und Situation von Migrantinnen und Migranten für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angeboten.				

In Anlehnung an Handschuck, Sabine; Schröder, Hubertus (2012): Interkulturelle Orientierung und Öffnung. Theoretische Grundlagen und 50 Aktivitäten zur Umsetzung. ZIEL-Verlag: Augsburg, S. 280.