

# Handreichung zur Überprüfung der interkulturellen Öffnung von Diensten und Einrichtungen

**Skala:**

- 0 = überhaupt nicht zutreffend**
- 1 = kaum zutreffend**
- 2 = ja, einigermaßen**
- 3 = ja / gut**
- 4 = ja, sehr gut zutreffend**

Einige Fragen sind nur inhaltlich zu beantworten.  
Einrichtungsbetonte Besonderheiten können ergänzt werden.

	0	1	2	3	4
<b>Einrichtung</b>					
Ist interkulturelle Öffnung im Leitbild der Einrichtung verankert?					
Werden Angebote und Arbeitsstrukturen beständig überprüft mit Blick auf Migrantinnen und Migranten als Nutzer und als Personal?					
Nehmen Migrantinnen und Migranten die Einrichtung entsprechend ihrem Anteil an der Zielgruppe in Anspruch?					
Wird die interkulturelle Ausrichtung nach außen publik und sichtbar gemacht?					
Ist interkulturelle Öffnung dauerhaft in der Organisations- und Personalentwicklung verankert?					
Ist interkulturelle Öffnung ein Qualitätsgrundsatz und ein dauerhafter Bestandteil des Qualitätsentwicklungsprozesses?					
Liegen Evaluationskriterien für die Umsetzung der interkulturellen Öffnung vor?					
<b>Leitung/Management</b>					
Ist die Umsetzung interkultureller Öffnung vom Management gewollt?					
Werden die Angebote mit Blick auf die Bedürfnisse potentieller Nutzerinnen und Nutzer mit Migrationshintergrund analysiert?					
Werden Zugangsbarrieren erkannt und beseitigt?					
Besteht die Bereitschaft / die Notwendigkeit, (weitere) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterschiedlicher kultureller Herkunft einzustellen?					
Ist eine Strategie entwickelt worden, Beschäftigten mit Migrationshintergrund Aufstiegschancen zu eröffnen?					
Ist Migrationserfahrung bzw. interkulturelle Kompetenz ein Qualitätsmerkmal bei der Personalauswahl?					
Wird die Bildung und Entwicklung eines Teams von Menschen unterschiedlicher kultureller Herkunft gefördert und begleitet?					

	0	1	2	3	4
<b>Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter</b>					
Wie viele Menschen mit Migrationshintergrund sind beschäftigt? Anzahl: _____ In %: _____					
Entspricht deren Anzahl dem Anteil der potentiellen Nutzerinnen und Nutzer mit Migrationshintergrund?					
Welche Positionen nehmen sie in der Hierarchie ein?					
Sind die interkulturellen Kompetenzen der vorhandenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bekannt/individualisiert?					
Werden diese Kompetenzen strukturell und fachlich genutzt und eingesetzt?					
Ist kulturelle Offenheit und Lernbereitschaft bei den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vorhanden?					
Werden Erfahrungen aus der Arbeit mit Migranten für die Entwicklung interkultureller Kompetenz genutzt?					
Wie wird mit Fällen von Ausgrenzung und Diskriminierung umgegangen?					
Werden Konflikte erkannt und offen thematisiert?					
Ist in diesen Fällen ein Konfliktmanagement installiert?					
<b>Fortbildung</b>					
Haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter die Möglichkeit, neue interkulturelle Wissens- und Handlungskompetenzen zu erwerben und ihre Erfahrungen zu reflektieren?					
Wird die Möglichkeit der Einflussnahme auf Aus- und Fortbildung genutzt, damit die Grundlegung und Weiterentwicklung interkultureller Kompetenz zu elementaren Bestandteilen der Aus- und Fortbildung werden?					
<b>Vernetzung</b>					
Wenn interkulturelle Kompetenzen im Dienst/in der Einrichtung nicht ausreichend vorhanden sind: sind die entsprechenden Kompetenzen anderer Dienste und Einrichtungen sowie von Experten erschlossen und werden diese genutzt?					
Steht ein Dolmetscher-Pool zur Verfügung?					
Sind die Angebote der Fachdienste für Migranten (Migrationsdienste) bekannt und werden diese genutzt?					
Werden die Chancen der Kooperation und Vernetzung zwischen den verschiedenen Fachdiensten genutzt und gefördert?					
Nimmt die Leitung dabei die entsprechende Steuerungsfunktion wahr?					
Werden Vereine und Selbsthilfeorganisationen von Migrantinnen und Migranten als Potential und Ressource erkannt und genutzt?					