



*Leitfaden:  
Interkulturelle Öffnung*

*Indikatoren für die  
interkulturelle Orientierung  
von sozialen Einrichtungen*



# 1. Organisationsentwicklung

## Organisationsstrukturen

- Interkulturelle Öffnung ist Leitungsaufgabe.
- Es gibt eine/einen AnsprechpartnerIn oder besser eine Gruppe, die intern für den Prozess der Interkulturellen Öffnung verantwortlich und mit den nötigen Kompetenzen ausgestattet ist.
- In der Organisation sind MigrantInnen beschäftigt und in Gremien sind sie zahlenmäßig angemessen, d.h. entsprechend ihrer Verteilung in der Mitarbeiterschaft, vertreten.
- Es gibt ausgearbeitete Konzepte, um die Gremienmitarbeit von MigrantInnen gezielt zu fördern.
- Bei der Terminierung der Sitzungen und Veranstaltungen werden kulturelle Bedürfnisse von MigrantInnen (z.B. Feiertage, Verpflegung) berücksichtigt.
- Bei wichtigen Entwicklungen (Personalplanung, Öffentlichkeitsarbeit, Planung und Umsetzung der Angebotsstruktur) wird der/die entsprechende AnsprechpartnerIn beteiligt.

## Öffentlichkeitsarbeit und Außendarstellung

- Das Informationsmaterial (Leitbild, Flyer, Broschüren etc.) wird mehrsprachig herausgegeben.
- In der visuellen Darstellung der Organisation erscheinen Personen aus Zuwandererfamilien proportional.
- In Kampagnen und Werbeflyern werden kulturelle Unterschiede als Normalität dargestellt.
- Die Organisation richtet sich mit seiner Öffentlichkeitsarbeit auch an MigrantInnen und hat Kontakt zu ausländischen Medien.
- Die Raumgestaltung ist neutral, so dass sich Menschen unterschiedlicher Kulturen wohlfühlen.
- Die Beschilderung (Wegweiser, Schilder etc.) ist für alle verständlich.

## Kooperationen und Netzwerke

- Es bestehen regelmäßige Kontakte zu Migrantenorganisationen.
- Es gibt bereits punktuelle Kooperationen oder Projekte mit Migrantenorganisationen.
- Es wird regelmäßig in interkulturellen Netzwerken (z. B. in der Kommune) mitgearbeitet.

## **Organisationspolitik**

- Bei wichtigen Entscheidungen und Themen wird der Ansatz der interkulturellen Öffnung beachtet.
- Die interkulturelle Öffnung ist in der Organisation (Leitbild, Satzung, Selbstverständnis, Regelwerke) schriftlich verankert.
- Es werden Haushaltsmittel für interkulturelle Arbeit eingeplant.

## **2. Personalentwicklung**

### **Stellenausschreibungen/Einstellungen**

- In Stellenausschreibungen wird Interkulturelle Kompetenz als notwendige Voraussetzung ausgesprochen.
- Die gewünschte Erhöhung des Anteils an MigrantInnen innerhalb der Mitarbeiterschaft wird in der Stellenanzeige ausdrücklich erwähnt.
- Idealerweise gibt es MigrantInnen auf allen Ebenen - als MitarbeiterInnen, Führungskräfte und ehrenamtlich Engagierte.
- Anonymisierte Bewerbungsverfahren werden eingeführt.

### **Interkulturalität in der Mitarbeiterschaft**

- Teams und Mitarbeiterschaft setzen sich interkulturell zusammen.
- Die Mitarbeiterstruktur entspricht der kulturellen Herkunft der Zielgruppe.
- Die sprachliche Vielfalt der MitarbeiterInnen greift die Bedürfnisse der Zielgruppe auf.
- Die MitarbeiterInnen sind interkulturell geschult.

### **Fort- und Weiterbildung**

- Die Teilnahme von MitarbeiterInnen an Fortbildungen zu interkulturellen Themen (interkulturelle Öffnung, Antirassismus, Antidiskriminierung etc.) wird gefördert.
- Es werden regelmäßig Fort- und Weiterbildungen zu Elementen der Interkulturellen Öffnung angeboten. Die Teilnahme daran ist erwünscht.
- Die Fremdsprachenkompetenz der MitarbeiterInnen wird aktiv gefördert.
- Deutsch als Zweitsprache wird aktiv gefördert.

## 3. Qualitätsmanagement

### Ziele

- Es werden operationalisierte Ziele zur Umsetzung der Interkulturellen Öffnung in einem gemeinsamen Entwicklungsprozess definiert (z. B. hinsichtlich der Besetzung von Gremien, der Einstellung von MigrantInnen, der Entwicklung von spezifischen Angeboten etc.)
- Interkulturelle Öffnung und Interkulturelle Kompetenz sind Qualitätsmerkmale.
- Es gibt eine regelmäßige Zielüberprüfung/Selbstevaluation, um das Erreichte zu messen.

### Angebote und Maßnahmen

- Bei Seminaren und anderen Veranstaltungen werden ReferentInnen, PädagogInnen, KünstlerInnen u.ä. eingesetzt, die ausschließlich nach ihrer Qualifikation und unabhängig von ihrer Herkunft ausgewählt werden.
- Bei der Planung der Angebote wird auf organisatorischer Ebene Rücksicht genommen auf kulturell bedingte Besonderheiten (Verpflegung, Programmablauf, Termine).
- Bei konzeptionellen und pädagogischen Überlegungen spielen interkulturelle Fragestellungen eine wichtige Rolle.

### Zielgruppenorientierung

- Die Einrichtung erreicht mit ihrer Arbeit auch Menschen aus Zuwandererfamilien.
- Für Ausschreibungen, Informationen und Werbung werden auch Wege gewählt, die von MigrantInnen besonders genutzt werden (interkulturelle Zentren, Moscheen, Migrantenorganisationen, Schulen, lokale und fremdsprachige Medien).
- MigrantInnen werden in Ankündigungen gezielt und als ExpertInnen angesprochen.
- Es werden auch niedrigschwellige Angebote konzipiert (Formen, Teilnahmebeiträge, Themen) und Angebote mit einer Komm- und einer Geh-Struktur konzipiert.