

Kriterien zur interkulturellen Orientierung und Öffnung

(aus: Handschuck, Sabine & Schröer, Hubertus (2012): Interkulturelle Orientierung und Öffnung. Augsburg: ZIEL)

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.

zu 100% erfüllt zu 0% erfüllt

2. Die **Steuerung** der interkulturellen Öffnung erfolgt über Zielvereinbarungen. Für alle Arbeitsbereiche liegen operationalisierte Jahresziele vor.

zu 100% erfüllt zu 0% erfüllt

3. Es existiert ein Konzept für ein **Ziel-Controlling** und eine **migrationsensible 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.

zu 100% erfüllt zu 0% erfüllt

4. Die Messkriterien sind offen gelegt. **Indikatoren** sind plausibel begründet, verständlich und auf ihre Aussagekraft hin überprüft.

zu 100% erfüllt zu 0% erfüllt

5. In der Organisation ist eine **Steuerungsgruppe** bzw. eine Beauftragte oder ein Beauftragter auf oberster Führungsebene für die Querschnittspolitik der interkulturellen Orientierung und Öffnung benannt.

zu 100% erfüllt zu 0% erfüllt

6. 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.

zu 100% erfüllt zu 0% erfüllt

7. Mittel für Übersetzungen sind im **Haushalt** der Organisation vorgesehen. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind im Einsatz von Sprachmittlern und Dolmetschern geschult.

zu 100% erfüllt zu 0% erfüllt

8. Die Belegschaft wird aktiv in der interkulturellen Zusammenarbeit durch eine **interkulturelle Teamentwicklung** unterstützt.

zu 100% erfüllt zu 0% erfüllt

9. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aller Hierarchieebenen haben an **interkulturellen Qualifizierungsmaßnahmen** teilgenommen.

zu 100% erfüllt zu 0% erfüllt

10. Es existiert ein Konzept für die **Nachwuchsförderung**. Die Organisation stellt Praktikumsplätze und Hospitationsmöglichkeiten zur Verfügung. Ein Mentorensystem ist in Kooperation mit Ausbildungseinrichtungen entwickelt.

zu 100% erfüllt zu 0% erfüllt

11. Die Erwartungen an die **Dienstleistungsqualität** der Nutzerinnen und Nutzer sind migrationssensibel ermittelt und berücksichtigt.

zu 100% erfüllt zu 0% erfüllt

12. Die schriftliche und mündliche Ansprache von Nutzerinnen und Nutzern der Dienstleistungen mit dem **Namen** ist korrekt (Geschlecht, Aussprache, Schreibweise).

zu 100% erfüllt zu 0% erfüllt

13. Ein rassistischer oder diskriminierender Sprachgebrauch oder diskriminierendes Verhalten ist in der Organisation nicht geduldet. Eine **Antidiskriminierungsvereinbarung** ist Teil des Arbeitsvertrages.

zu 100% erfüllt zu 0% erfüllt

14. Die Struktur der **Belegschaft** ist multiethnisch und spiegelt auf allen Hierarchieebenen die Zusammensetzung der Bevölkerung wider.

zu 100% erfüllt zu 0% erfüllt

15. Ein migrationssensibles **Beschwerdemanagement** ist eingeführt.

zu 100% erfüllt zu 0% erfüllt

16. Die **Öffentlichkeitsarbeit** ist interkulturell ausgerichtet.

zu 100% erfüllt zu 0% erfüllt

17. Die Einrichtungen sind mit Migrantenorganisationen vernetzt. Eine interkulturell ausgerichtete **Vernetzung** ist als Ziel der Einrichtungen benannt. Ein Zeitkontingent für Netzwerkarbeit steht zur Verfügung.

zu 100% erfüllt zu 0% erfüllt

18. Die **Räumlichkeiten** der Organisation sind migrationssensibel gestaltet.

zu 100% erfüllt zu 0% erfüllt

19. Es werden regelmäßige **Informationen** zur rechtlichen, zur politischen und zur sozialen Stellung und Situation von Migranten für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter angeboten.

zu 100% erfüllt zu 0% erfüllt

20. 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.

zu 100% erfüllt zu 0% erfüllt