

---

## Checkliste: Interkulturelle soziale Arbeit

---

**Wolfgang Hinz-Rommel**

**Diakonisches Werk Württemberg**

Inhalt/Themen

Erhebung des Ist-Zustands

Bewertung der Ergebnisse, Zielfindung

### **Begründung:**

Die Checkliste „Interkulturelle soziale Arbeit“ ist ein Instrument, um gemeinsam mit der Leitung und/oder den Mitarbeiter/innen einer Einrichtung oder eines Trägers einen Prozeß der Interkulturellen Öffnung zu starten. Er wird als aktivierende Methode in der Organisationsberatung eingesetzt. Die in der Checkliste eingeforderte Zielbestimmung kann der Einrichtung Defizite deutlich machen und anregen, die eigenen Ziele genauer zu bestimmen. Die Mitarbeiter/innen bzw. die Leitung der Einrichtung werden nicht von außen auf interkulturelle „Mißstände“ hingewiesen, sondern an dieser Erhebung beteiligt und so angeregt, selbst über die Notwendigkeit von Veränderungen nachzudenken.

Im Idealfall wird die Checkliste der Einrichtung als Instrument an die Hand gegeben, um in regelmäßigen Abständen eine erneute Überprüfung durchzuführen

Bundesrepublik Deutschland gehört seit Ende des zweiten Weltkriegs zu denjenigen Industriestaaten, die die höchsten Einwanderungsquoten aufweisen. Für den größten Teil der ZuwanderInnen hat sich der zunächst auf eine absehbare Zeit befristete Aufenthalt zu einem Aufenthalt mit unbestimmter Dauer verwandelt.

### **Ziel:**

- Einrichtung und Mitarbeiter/innen aktivieren
- Grundlage für erste Schritte und Maßnahmen legen
- schriftliche niedergelegte Selbsteinschätzungen als Basis für weitere Arbeit bekommen

### **Zielgruppe:**

- Alle Einrichtungen und Träger, die eine prinzipielle Bereitschaft zu einer Interkulturellen Öffnung erklären.
- Die Checkliste kann aber auch in offenen Seminaren/Trainings eingesetzt werden, um die TN an das Thema Interkulturelle Öffnung heranzuführen.

### **Zur Anwendung:**

Die Checkliste kann sowohl im Vorfeld eines Treffens den Mitarbeiter/innen einer Einrichtung in die Hand gegeben werden, um ihnen die Möglichkeit zu geben, sich gezielt auf das Treffen vorzubereiten. Um die aktivierenden Momente nicht wieder zunichte zu machen, sollten bei dem Treffen die Ergebnisse nicht wie einer Wirtschaftsprüfung Punkt für Punkt abgefragt werden. Es wird eher darauf ankommen, die Themen aufzugreifen, die die Mitarbeiter/innen bzw. die Leitung von sich aus der individuellen oder gemeinsamen Beschäftigung mit der Checkliste formulieren.

In ähnlicher Form ist die Checkliste auch als aktivierende Methode innerhalb des Moduls „Moderation Interkulturelle Öffnung“ oder des Moduls „Ideenwerkstatt zur Interkulturellen Öffnung“ einsetzbar. Es sollte dann allen TN eine Checkliste verteilt werden, die sie in 20 - 30 min ausfüllen sollen. Als nächsten Schritt kommen die TN in kleinen Gruppen zusammen und tauschen ihre wichtigsten Erkenntnisse aus. Diese präsentieren sie dann im Plenum. Auch in offenen Angeboten kann das in ähnlicher Form durchgeführt werden.<sup>1</sup>

### **Checkliste Interkulturelle soziale Arbeit**

Die Gesellschaft der Bundesrepublik Deutschland ist kulturell vielfältiger geworden. In den großen Städten sind bis zu einem Viertel der Bewohner Migrant/innen, von denen der grösste Teil schon viele Jahre hier lebt. Die Einwanderergruppen können "ihre Kultur" nicht einfach ablegen, selbst wenn sie es wollten. Vielmehr werden sie sie unter den Bedingungen der Aufnahmegesellschaft verändern und weiterentwickeln. Eine vollständige Assimilation ist weder wünschenswert noch zu erwarten. Gerade in einer eher ablehnenden Umgebung behalten kulturelle Orientierungen ihren Wert.

Soziale Dienstleistungseinrichtungen und Behörden müssen mit ihrem Angebot auf die veränderte Zusammensetzung der Zielgruppen reagieren. Das stellt hohe Anforderungen an Mitarbeiterschaft und Träger. Die interkulturelle Öffnung einer Einrichtung für Migrant/innen muß "oben" wie "unten" gewollt und immer wieder aufs Neue angestoßen und mit Leben gefüllt werden.

Das ist nicht einfach: Denn jede soziale Arbeit grenzt - oft unbemerkt - bestimmte Gruppen aus und orientiert sich an eigenen, von der jeweiligen Kultur geprägten Verhaltensweisen. Interkulturelle Praxis bedeutet demgegenüber, daß auf verschiedene Kulturen und Lebensweisen bewußt eingegangen wird.

### **Die folgende Checkliste soll dabei helfen, die eigene Praxis von dieser Seite zu beleuchten und zu überprüfen.**

Sie ist sowohl in sozialen Diensten und Behörden einsetzbar, aber auch in Schulen, Firmen oder Verbänden. Sie ist auch nicht einer bestimmten Ebene vorbehalten. Interkulturalität ist eine Angelegenheit aller Mitarbeiter/innen einer Einrichtung von der Leitung bis zur Angestellten.

Die folgenden Fragen müssen der jeweiligen Organisation angepasst werden. Manche treffen vielleicht gar nicht zu und können in diesem Fall gestrichen werden. Wir wollen mit der CHECKLISTE eine

---

<sup>1</sup> Diese Checkliste ist eine leicht gekürzte Version des „Interkulturellen Selbsttests“ von Wolfgang Hinz-Rommel (1994).

Anregung geben und zum Weiterdenken motivieren. Zusätzliche Punkte können aufgenommen, vorhandene gestrichen oder umformuliert werden. Der Phantasie sind keine Grenzen gesetzt. Es sollen auch nicht "Schuldige", "Gewinner" oder "Verlierer" ausgemacht, sondern nur der Blick auf ein Thema gelenkt werden, das im Alltag oft nicht ausreichend berücksichtigt wird, bei dem man aber schon mit Kleinigkeiten eine Menge erreichen kann.

Sie sollten mit der Checkliste in mehreren Schritten vorgehen:

1. Ziele der Einrichtung in bezug auf Multikulturalität formulieren: für wen ist die Einrichtung da?
2. Ist-Zustand erheben und beschreiben (Fragen der Checkliste beantworten).
3. Abgleich der Ziele mit dem Ist-Zustand.
4. Bewertung der Ergebnisse
5. Modifikation bzw. Bestätigung der Ziele sowie Entwicklung von Maßnahmen.

Die Checkliste ist formalisiert und bietet dadurch die Möglichkeit, sie in regelmäßigen Abständen erneut anzuwenden. So können Veränderungen sichtbar gemacht werden. Die Ergebnisse sollten in jedem Fall so oft wie möglich thematisiert und diskutiert werden: im Team, in der Mitarbeiter/innenbesprechung, der Mitgliederversammlung, der Betriebsversammlung usw. Durch die Auseinandersetzung mit den Ergebnissen werden praktische Handlungsmöglichkeiten deutlich.

**Bitte markieren Sie bei jeder Frage:**

- - **nicht zutreffend**
- **kaum zutreffend / nein**
- +/- **ja / einigermaßen**
- + **ja / gut**
- ++ **sehr gut /absolut zutreffend**

**I. Das Personal**

	--	-	+/-	+	++
1. Es gibt mehr nicht-deutsche Mitarbeiter/innen in der Einrichtung als vor drei Jahren.					
2. Die MitarbeiterInnenstruktur entspricht der kulturellen Herkunft der Klient/innen bzw. Besucher/innen.					
3. In Bezug auf die kulturelle Herkunft spiegelt die Zusammensetzung des Mitarbeiter/innenteams die Struktur des Einzugsbereichs der Einrichtung wieder.					
4. Migrant/innen nehmen die Einrichtung entsprechend ihrem Anteil an der Zielgruppe in Anspruch.					
5. Der Versorgungsauftrag bzw. die Ziele der Einrichtung werden durch die kulturelle Zusammensetzung des Mitarbeiter/innenteams unterstützt.					
6. Die sprachliche Vielfalt innerhalb der Einrichtung entspricht der des Klientels.					
7. Die Mitarbeiter/innen sind offen für KollegInnen anderer kultureller Prägung.					
8. Die Mitarbeiter/innen interessieren sich für Fortbildungen zu inter-kulturellen Themen.					
9. Sie versuchen regelmäßig, interkulturelle Fragestellungen zu thematisieren.					
10. Die Mitarbeiter/innen grenzen bewusst bestimmte Personengruppen aus der Einrichtung aus. Welche?					
11. Die Mitarbeiter/innen werden regelmäßig aufgefordert, an Fortbildungen zu interkulturellen Themen teilzunehmen.					
12. Interkulturelle Probleme und Fragestellungen spielen bei konzeptionellen Überlegungen eine wichtige Rolle.					

**II. Leitung**

1. Leitende Mitarbeiter/innen haben an Workshops oder Seminaren zu interkulturellen Themen teilgenommen.
2. Die Leitung sucht aktiv und fördert MitarbeiterInnen aus anderen Kulturen.
3. Die Leitung berichtet regelmäßig über dabei auftretende Probleme und Fortschritte sowie ergriffene Maßnahmen (auch aus anderen Abteilungen).
4. Die Leitung pflegt den direkten Kontakt zu den Mitarbeiter/innen.
5. Die Leitung pflegt den direkten Kontakt zu den nicht-deutschen Mitarbeiter/innen der Einrichtung.
6. Die Leitung ergreift kontinuierlich und regelmäßig Maßnahmen (Fortbildungsangebote, Supervision) zur Verbesserung der interkulturellen Kommunikation.
7. Die Bemühungen der Leitung sind erfolgreich.

--	-	+/-	+	++

**III. Organisatorisches**

1. Diskriminierung und Antidiskriminierungsmaßnahmen sind in der Einrichtung schon diskutiert worden.
2. Es sind diesbezüglich Maßnahmen beschlossen und umgesetzt worden.
3. Die Einrichtung akzeptiert und ermöglicht informelle und formelle Treffen nicht-deutscher Mitarbeiter/innen unter sich.
4. Das Essensangebot in der Kantine nimmt auf kulturell bedingte unterschiedliche Bedürfnisse Rücksicht.
5. Die Überprüfung und Weiterentwicklung der Ziele der Einrichtung findet in Kooperation mit allen MitarbeiterInnen statt.
6. Vorschläge der Mitarbeiter/innen werden aufgegriffen und ggf. umgesetzt.

--	-	+/-	+	++

**IV. Fort- und Weiterbildung**

1. Es gibt regelmäßig Schulungen zu folgenden Themen:  
  
 Landeskunde / Informationen zu den Herkunftsländern der Klient/innen  
  
 Interkulturelle Kommunikation  
  
 Umgang mit Fremdheit  
  
 Vorurteile / Diskriminierung
2. Der Besuch solcher Veranstaltungen ist ausdrücklich gewünscht und wird gefördert.
3. Die Probleme aus der Praxis können in die Fortbildungen eingebracht werden.
4. Der Besuch von Sprachkursen wird gefördert.
5. Es gibt eine ausreichende Handbibliothek für Mitarbeiter/innen zu interkulturellen Themen.
6. Die MitarbeiterInnen haben Zugang zu aktueller Literatur zu interkultureller Themen.

--	-	+/-	+	++

**V. Öffentlichkeitsarbeit**

1. Die Einrichtung richtet sich in ihrer Öffentlichkeitsarbeit gezielt an Migrant/innen.
2. Es wird mehrsprachiges Informationsmaterial herausgegeben.
3. Die Einrichtung wird in der Öffentlichkeit bewußt als multikulturell dargestellt.
4. In Stellenausschreibungen wird der Wunsch nach Erhöhung des Anteils ausländischer Mitarbeiter/innen durch eine entsprechende Formulierung berücksichtigt.
5. Aus den Hinweisschildern / Wegweisern in der Einrichtung geht ihr multikulturelles Profil hervor.
6. Die Aufenthalts- / Warteräume sind für Angehörige aller betroffenen ethnischen Gruppen attraktiv (z.B. entsprechende Zeitschriften...).

--	-	+/-	+	++



## **VII. Angehörige von Minderheiten in der Einrichtung**

1. Wie viele ausländische Mitarbeiter/innen auf welcher Ebene gehören der Einrichtung an?
  
  
  
  
  
  
  
  
  
  
2. Sind Migrant/innen wie Deutsche gleichermaßen in unbefristeten Arbeitsverhältnissen beschäftigt?

## **VIII. Resümee**

Welche Schlüsse ziehe ich für mich, meine Arbeit und für das Team, bzw. die Einrichtung?