



INTERKULTURELLE TRAININGS

Kultur verstehen und nutzen

EXPOSEE

Interkulturelle Kompetenzen erlernen durch einen Mix aus Theorie, viel praktischen Übungen und Spaß am Thema. Das Fremde verstehen, Werte bewusst machen, um mit diesen ein Verständnis zu erlangen.

Alexander Koch

C3 Concept

Interkultureller Selbstcheck

Der interkulturelle Selbstcheck erfragt Zugänge und Möglichkeiten zur Teilhabe von Menschen mit Migrationshintergrund auf verschiedenen Strukturebenen. Er ermöglicht eine Ist-Analyse, auf deren Basis Ziele und Aktivitäten entwickelt werden können, um die interkulturelle Öffnung der Organisation voran zu bringen. Daher ist der vorliegende interkulturelle Selbstcheck immer auch im Kontext eines umfassenden Interventionsprogrammes zu sehen. Haben Sie hierzu Fragen, sprechen Sie mich gerne an.

1. Ist-Zustand ermitteln

Wie ist die Organisation interkulturell aufgestellt?

- ☞ Interkulturellen Selbstcheck durchführen
- ☞ Erklärungen für Ergebnisse suchen
- ☞ Vorhandene Maßnahmen identifizieren und bewerten

2. Ziele Definieren

Wie profitiert die Organisation von der interkulturellen Öffnung? Wie kann die Organisation zur gesamtgesellschaftlichen Strategie der interkulturellen Öffnung beitragen?

- ☞ Neue Zielgruppen finden
- ☞ Ansatzpunkte beschreiben
- ☞ Ziele formulieren

Bei der Formulierung von Zielen können die Fragen des interkulturellen Selbstchecks als Orientierung dienen.

3. Einen Plan entwerfen

Wie kann die kulturelle Vielfalt gefördert werden? Welchen Mehrwert hat eine kulturelle Vielfalt für die Organisation? Wie lässt sich der Plan in einzelne Maßnahmen übersetzen?

- Maßnahmen entwickeln und bewerten

- Zeitplan festlegen

4. Maßnahmen umsetzen

Welche Bedeutung haben die Maßnahmen im Gesamtkontext der interkulturellen Öffnung und wie können die Maßnahmen „gelebt“ werden?

- Ziele im Blick halten (falls nötig gegensteuern)

5. Erfolg messen

Welche Wirkungen haben die Maßnahmen?

- Erfolge gemäß Zielstellung und Zeitplan bewerten

Die im interkulturellen Selbstcheck erfragten Einschätzungen können von Einzelpersonen oder in Gruppen vorgenommen werden. Sollten Fragen durch verschiedenen Personen abweichend beantwortet werden, ist es hilfreich zu klären, ob bei der Beantwortung ein unterschiedliches Verständnis der Fragen oder Begriffe zugrunde lag. Voneinander abweichende Interpretationen geben auch Hinweise auf Wahrnehmungsunterschiede hinsichtlich der Thematik. Hier kann es interessant sein, mit den Befragten weiter in Klärung zu gehen.

Interkultureller Selbstcheck ¹

<u>Mitarbeiter</u>	Trifft voll und ganz zu	Trifft weitgehend zu	Trifft teilweise zu	Trifft nicht zu	weiß nicht
1. Bei den Mitarbeiter**innen sind Menschen mit Migrationshintergrund vertreten.					
2. Bei den Mitarbeiter**innen in Teilzeit oder Vollzeit sind Menschen mit Migrationshintergrund vertreten.					
3. Bei den Mitarbeiter**innen in Leitungspositionen sind Menschen mit Migrationshintergrund vertreten.					
4. Die Mitarbeiter*innen tragen regelmäßig interkulturelle Themen in die Organisation (z.B. Weltpolitik, religiöse oder kulturelle Feiertage, Verpflegung,...)					
<u>Vorstand</u>					
5. Die Vorstandsmitglieder haben unterschiedliche nationale oder kulturelle Hintergründe (z.B. Ost- / Westdeutschland, EU /Nicht EU,...)					
6. Es gibt Konzepte, um die Vorstandstätigkeit von Menschen mit Migrationshintergrund gezielt zu fördern.					
<u>Gremien</u>					

7. In den Gremien arbeiten Menschen mit Migrationshintergrund mit.					
8. Bei der Terminierung der Sitzungen und Veranstaltungen werden kulturelle und religionsspezifische Bedürfnisse von Menschen mit Migrationshintergrund (z.B. religiöse oder kulturelle Feiertage, Verpflegung) berücksichtigt.					
<u>Kooperationen und Netzwerke auf Organisationsebene</u>					
9. Es bestehen Kontakte zu anderen Unternehmen in anderen Ländern.					
10. Es gibt bereits punktuelle Kooperationen oder Projekte mit andern Ländern.					
11. Es bestehen dauerhafte Kooperationen mit Unternehmen und/oder Niederlassungen in anderen Ländern.					
<u>Politisches Leitbild</u>					
12. Das Thema interkulturelle Öffnung wird in der Organisation diskutiert.					
13. Bei wichtigen Entscheidungen wird der Ansatz der interkulturellen Öffnung beachtet.					
14. Die interkulturelle Öffnung ist in der Organisation (Leitbild, Satzung, Selbstverständnis) fest verankert.					
15. Die personelle zuständigkeit für das Thema interkulturelle Öffnung ist klar festgelegt.					

16. Für interkulturelle Arbeit stehen ausreichende Budgetmittel zur Verfügung.					
<u>Personalpolitik</u>					
17. In Stellenausschreibungen wird der Wunsch nach interkultureller Kompetenz deutlich.					
18. In Stellenausschreibungen wird der Wunsch nach einer Erhöhung des Anteils an Mitarbeiter**innen mit Migrationshintergrund deutlich.					
<u>Qualitätsmanagement</u>					
19. Interkulturelle Öffnung und interkulturelle Kompetenz sind Qualitätsmerkmale					
20. Er gibt formulierte Ziele zur Umsetzung der interkulturellen Öffnung auf der Ebene der Personalentwicklung (z.B. Gewinnung und Bindung von Mitarbeiter**innen mit Migrationshintergrund)					
21. Es gibt formulierte Ziele zur Umsetzung der interkulturellen Öffnung auf der fachlichen Programm- und Projektebene (z.B. in Konzeptionen und Angeboten)					
22. Es gibt eine Zielkontrolle, in der das Erreichte im Bereich interkulturelle Öffnung gemessen wird.					
<u>Aus- und Fortbildung</u>					

23. Das Thema interkulturelle Öffnung wird in den Veranstaltungen regelmäßig besprochen.					
24. Mitarbeiter**innen in Leitungspositionen veranstalten regelmäßig Schulungen oder Seminare zu interkulturellen Themen					
25. Interkulturelle Öffnung ist in den Aus- und Fortbildungskonzepten verankert.					
26. Die Teilnahme von Mitarbeiter**innen an Fortbildungen zu interkulturellen Themen (z.B. interkulturelle Öffnung, Antirassismus, Antidiskriminierung etc.) wird ausdrücklich gewünscht und gefördert.					
<u>Informationsmaterial/Selbstdarstellung</u>					
27. Die Organisation stellt sich in der Öffentlichkeit bewusst als interkulturell dar.					
28. Die Informationsmaterialien über die Organisation (Leitbild, Satzung, etc.) sind mehrsprachig.					
29. Die visuelle Darstellung der Organisation macht die Vielfalt der Zielgruppen deutlich (Diversität, Ethnie, etc. auf Bildern der Unternehmung).					
30. Die Organisation spricht in ihrer Öffentlichkeitsarbeit insbesondere auch Menschen mit Migrationshintergrund an.					

¹ Vgl. Landesjugendring NRW 2009. https://ljr-nrw.de/fileadmin/content_ljr/Dokumente/Projekte/ISC_2009_fin_4_Kategorien

Eine Mehrheit von Punkten in der Kategorie...

trifft voll und ganz zu



Interkulturelle Öffnung wird in diesem Bereich bereits erfolgreich umgesetzt.

trifft weitgehend zu



Interkulturelle Öffnung wird bereits umgesetzt. Es ist zu überlegen, in welchen Teilbereichen noch Verbesserungen möglich sind.

trifft teilweise zu



Einige Ansätze zur interkulturellen Öffnung existieren in diesem Bereich bereits, die Ergebnisse sind aber noch ausbaufähig.

trifft nicht zu



In diesem Bereich existiert noch ein großer Diskussions- und Handlungsbedarf

weiß nicht



Interkulturelle Öffnung ist in diesem Bereich noch kein Thema oder es fehlen wesentliche Informationen.

Auf dieser Grundlage gilt es nun, Ziele zu definieren, die existierenden Maßnahmen zu entwickeln und umzusetzen und schließlich den Erfolg anhand der aufgestellten Ziele zu messen und zu beurteilen.

Interkulturelle Öffnung ist ein Prozess, der Neugierde, Aufgeschlossenheit und Ausdauer bedarf. Eine Möglichkeit, das Interesse zu befördern und neue Impulse zu setzen, stellen interkulturelle Trainings und Workshops dar. Sie vermitteln interkulturelle Kompetenzen und können die Bereitschaft erhöhen, sich mit der Vielfalt in der eigenen Organisation auseinanderzusetzen.

Sie möchten mehr erfahren und den nächsten Schritt gehen?
Sprechen Sie mich an (office@c3-concept.com).