



## Der interkulturelle Selbstcheck

Stand 29.01.2020

Der Interkulturelle Selbstcheck ist ein Instrument, das eine Standortbestimmung im Prozess der interkulturellen Öffnung erleichtern soll. Bei der interkulturellen Öffnung handelt es sich um einen Organisationsentwicklungsprozess, der auf Veränderungen der gesamten Bildungseinrichtung bzw. des Bildungsanbieters zielt und ggf. auch seinen Trägerverband betrifft.

Die Idee sowie der Grundbaustein des interkulturellen Selbstchecks sind vom Landesjugendring Nordrhein-Westfalen entwickelt wurden. Im ANU Projekt „[Interkulturalität außerschulischer Bildungsorte im Naturschutz](#)“ haben wir den Selbstcheck für Umweltzentren und weitere Anbieter der außerschulischen Umweltbildung angepasst. Dabei haben wir uns am Selbstcheck des Landesjugendring Brandenburg orientiert.

Der Selbstcheck soll dazu anregen, die eigenen „Normalitäten“ in der Einrichtung zu hinterfragen und auf Barrieren für die Beteiligung von Teilnehmenden mit Migrationsgeschichte zu überprüfen. Der Interkulturelle Selbstcheck bietet gleichzeitig eine gute Grundlage für einen Diskussionseinstieg für externe Personen, die die Einrichtung beurteilen. Da sich in der Beantwortung die eigene Wahrnehmung widerspiegelt, können die Ergebnisse durchaus sehr unterschiedlich sein - ein Anlass für detaillierte Diskussionen. Aufgrund der jeweiligen Wertorientierung oder der Organisationsstruktur, (kleiner Verein, Kommunale Einrichtung, Einrichtungen eines größeren Verbands oder einer Landes-Institution) können Ziele und Handlungsmöglichkeiten unterschiedlich sein. Gemeinsames Ziel ist es, für alle Teile der Bevölkerung Mitgestaltungsmöglichkeiten am gesellschaftlichen Leben und am Erhalt der natürlichen Lebensgrundlagen zu schaffen. Für die ANU ist die interkulturelle Öffnung auch eine wichtige Strategie, um Gleichberechtigung und Anerkennung von Vielfalt in unserer Gesellschaft zu verwirklichen.

<b>Strukturen in der Umweltbildungseinrichtung/in der Trägerinstitution</b>		Trifft zu	Trifft über- wiegend zu	Trifft weniger zu	Trifft nicht zu
	<b>Teilnehmer_innen/ Ehrenamtliche</b>	<i>Bitte ankreuzen:</i>			
1.	Die Umweltbildungseinrichtung erreicht viele Teilnehmer*innen mit Migrationshintergrund				
2.	In der Umweltbildungseinrichtung arbeiten Ehrenamtliche mit Migrationshintergrund mit				
	<b>Vorstand / Leitungsebene</b>				
3.	Im Vorstand / in der Leitungsebene sind Personen mit Migrationshintergrund angemessen vertreten.				
4.	Es gibt Konzepte, um die Vorstands-/Leitungstätigkeit von Personen mit Migrationshintergrund gezielt zu fördern.				
	<b>Optional: Hauptamtliche Mitarbeiter_innen</b>				
5.	Es gibt Mitarbeiter*innen mit Migrationshintergrund auf Honorarbasis.				
6.	Es gibt Mitarbeiter*innen mit Migrationshintergrund in Teilzeit- oder Vollzeit.				
7.	Es gibt Mitarbeiter*innen mit Migrationshintergrund in Leitungspositionen.				
8.	Alle Mitarbeiter*innen versuchen regelmäßig, interkulturelle Themen in die Umweltbildungseinrichtung zu tragen.				
	<b>Gremien</b>				
9.	In den Gremien arbeiten Personen mit Migrationshintergrund mit.				
10.	Bei der Terminierung der Sitzungen und Veranstaltungen werden kulturelle und religionspezifische Bedürfnisse von Personen aus Zuwandererfamilien (z.B. religiöse oder kulturelle Feiertage, Verpflegung) berücksichtigt.				
	<b>Optional: Mitgliedsverbände (bei Dachverbänden)</b>				
11.	Im Dachverband sind Migrant*innen-Selbstorganisationen (MSO) Mitglied.				
12.	Es gibt Konzepte, um die Mitgliedschaft von MSO zu fördern.				
		<i>Hier bitte die Ergebnisse aus den einzelnen Rubriken zusammenzählen:</i>			
	<b>Ergebnis „Strukturen“</b>				

<b>Trägerpolitik</b>		Trifft zu	Trifft über- wiegend zu	Trifft weniger zu	Trifft nicht zu
<b>Politisches Leitziel</b>		<i>Bitte ankreuzen:</i>			
1.	Das Thema interkulturelle Öffnung wird beim Träger der Einrichtung diskutiert				
2.	Bei wichtigen Entscheidungen, die getroffen und Themen, die bearbeitet werden, wird der Ansatz der interkulturellen Öffnung beachtet.				
3.	Die interkulturelle Öffnung ist in der Trägerorganisation (Leitbild, Satzung, Selbstverständnis) fest verankert.				
4.	Es gibt Verantwortliche, die das Thema interkulturelle Öffnung in die Trägerorganisation tragen und darüber informieren.				
5.	Es gibt einen speziellen Arbeitskreis, der sich für die Umsetzung der interkulturellen Öffnung engagiert.				
6.	Es stehen Haushaltsmittel für interkulturelle Arbeit zur Verfügung.				
<b>Personalpolitik</b>					
7.	In Stellenausschreibungen wird der Wunsch nach interkultureller Kompetenz deutlich.				
8.	In Stellenausschreibungen wird der Wunsch nach Erhöhung des Anteils an Mitarbeiter*innen mit Migrationshintergrund deutlich.				
<b>Qualitätsmanagement</b>					
9.	Interkulturelle Öffnung und interkulturelle Kompetenz sind Qualitätsmerkmale.				
10.	Es gibt Zielvereinbarungen zur Umsetzung interkultureller Öffnung ...				
10.1	... auf der Ebene der Organisation (z.B. im Leitbild)				
10.2	... auf der Ebene der internen Personalentwicklung (z.B. Akquise und Mitarbeit von ehren- und hauptamtlichen Mitarbeiter*innen aus Zuwandererfamilien)				
10.3	... auf der fachlichen Programm- und Projektebene (z.B. in Konzeptionen und Angeboten)				
11.	Es gibt eine Zielkontrolle, an denen das Erreichte gemessen wird.				
<b>Fortbildungen</b>					
12.	Die Teilnahme von Mitarbeiter*innen an Fortbildungen zu interkulturellen Themen (interkulturelle Öffnung, Antirassismus, Antidiskriminierung, etc.) wird ausdrücklich gewünscht und gefördert.				
13.	Die Bildungseinrichtung oder ihre Trägerorganisation veranstaltet selbst regelmäßig Schulungen oder Seminare zu interkulturellen Themen.				
14.	Es gibt eine generelle Verankerung von Elementen der interkulturellen Öffnung in Aus- und Fortbildungskonzepten (z. B. in Multiplikator*innenfortbildungen).				
		<i>Hier bitte die Ergebnisse aus den einzelnen Rubriken zusammenzählen:</i>			
<b>Ergebnis „Trägerpolitik“</b>					

<b>Öffentlichkeitsarbeit und Netzwerke</b>		Trifft zu	Trifft über- wiegend zu	Trifft weniger zu	Trifft nicht zu
	<b>Informationsmaterial/Selbstdarstellung</b>	<i>Bitte ankreuzen:</i>			
1.	Die Bildungseinrichtung stellt sich in der Öffentlichkeit bewusst als interkulturell dar.				
2.	Es wird mehrsprachiges Informationsmaterial (Leitbild, Satzung, etc.) über die Einrichtung und ihr Angebot herausgegeben.				
3.	In der visuellen Darstellung der Bildungseinrichtung sind Personen aus Zuwandererfamilien gleichermaßen repräsentiert.				
4.	Der Verband/ Jugendring spricht in seiner Öffentlichkeitsarbeit insbesondere auch Menschen mit Migrationshintergrund an				
	<b>Kooperationen und Netzwerke</b>				
5.	Es bestehen Kontakte zu MSO.				
6.	Es gibt bereits punktuelle Kooperationen oder Projekte mit MSO.				
7.	Die Bildungseinrichtung arbeitet in interkulturellen Netzwerken (bspw. in der Kommune) mit.				
8.	Es bestehen dauerhafte Kooperationen mit MSO (Projekte, Arbeitskreise, etc.).				
		<i>Hier bitte die Ergebnisse aus den einzelnen Rubriken zusammenzählen:</i>			
	<b>Ergebnis „Öffentlichkeitsarbeit und Netzwerke“</b>				

<b>Angebote und Aktivitäten Freizeit-, Bildungs-, Gruppenangebote, Ferienfreizeiten</b>		Trifft zu	Trifft über- wiegend zu	Trifft weniger zu	Trifft nicht zu
<b>Planung und Konzeptionierung</b>		<i>Bitte ankreuzen:</i>			
1.	Bei der Planung der Angebote wird Rücksicht genommen auf kulturelle und/oder religiös bedingte Besonderheiten (Verpflegung, Unterbringung, Programmablauf, Termine, etc.)				
2.	Bei konzeptionellen und pädagogischen Überlegungen spielen interkulturelle Fragestellungen eine wichtige Rolle.				
3.	Es werden auch niedrighschwellige Angebote konzipiert, die neuen Teilnehmenden den Zugang erleichtern (Angebotsformen, Teilnahmebeiträge).				
<b>Teilnahme und Werbung</b>					
4.	Menschen mit Migrationsgeschichte nehmen an den verschiedenen Angebotsarten gleichermaßen gut teil.				
6.	Menschen mit Migrationsgeschichte werden in der Ausschreibung gezielt als Teilnehmer*innen angesprochen.				
7.	Bei der Ausschreibung von Veranstaltungen für Kinder und Jugendliche wird auch das Informationsbedürfnis der Eltern berücksichtigt.				
8.	Für die Ausschreibung werden auch Wege gewählt, die von Migrant*innen besonders genutzt werden (interkulturelle Zentren, Moscheen, Anzeigenblätter, Schulen oder lokale Medien/Anzeigenblätter)				
<b>Leitung der Angebote</b>					
9.	Die Leitungsteams setzen sich interkulturell zusammen.				
10.	Bei Seminaren/Veranstaltungen werden Personen mit Migrationshintergrund gleichermaßen als Referent*innen eingesetzt.				
		<i>Hier bitte die Ergebnisse aus den einzelnen Rubriken zusammenzählen:</i>			
<b>Ergebnis „Angebote und Aktivitäten“</b>					

<b>Ergebnisse der Einzelbereiche</b>	Trifft zu	Trifft über- wiegend zu	Trifft weniger zu	Trifft nicht zu
<b>Strukturen</b>				
<b>Trägerpolitik</b>				
<b>Öffentlichkeitsarbeit und Netzwerke</b>				
<b>Angebote und Aktivitäten</b>				
<b>Gesamtergebnis aller Bereiche</b>				

**Fragen für das Ergebnis:**

Was kann meine Bildungseinrichtung/meine Trägerorganisation strukturell verändern bzw. verbessern?

Wobei benötigen wir Unterstützung?

Kann man gewisse Einzelbereiche nicht ändern?

Was ist schon in Angriff genommen worden?