

Interkultureller Selbsttest

Checkliste für die berufliche und ehrenamtliche Praxis sozialer Arbeit

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.

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.

Hinweis: Diese Checkliste ist eine leicht gekürzte Version des „Interkulturellen Selbsttests“ von Wolfgang Hinz-Rommel (1994).

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 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 notieren Sie stichpunktartig und zusammenfassend:

VI. Ziele der Einrichtung

1. Welche Zielgruppen werden von der Einrichtung angesprochen?

2. Welche Ziele werden verfolgt
 - für die Zielgruppen
 - für die Mitarbeiter/innen
 - für die Einrichtung
 - für die Mitglieder?

3. Welche interkulturellen Aussagen trifft die Satzung, bzw. die Konzeption?

4. Werden MigrantInnen / kulturelle Minderheiten gezielt angesprochen?
Wie?

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?

Wolfgang Hinz-Rommel
Diakonisches Werk Württemberg
Soziale Dienste der Jugend
Postfach 10 11 51
70010 Stuttgart

fon +49(0)711.1656.236
fax +49(0)711.1656.49.236
hinz-rommel.w@diakonie-wuerttemberg.de