



## Projekt Willkommen Vielfalt

# Der Interkulturelle Selbstcheck (ISC) für Einrichtungen und ambulante Dienste in der Altenpflege

Ein Instrument zur Selbstreflexion im Rahmen der Interkulturellen Öffnung  
der Altenpflegeeinrichtungen in Schleswig-Holstein<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Entwickelt aus der Vorlage des Interkulturellen Selbstchecks des Landesjugendrings NRW: [www.ljr-nrw.de](http://www.ljr-nrw.de)

## **Der Interkulturelle Selbstcheck (ISC)**

### **Ein Instrument zur Selbstreflexion im Rahmen der Interkulturellen Öffnung der Altenpflegeeinrichtungen in Schleswig-Holstein**

#### ***Zu der Entstehung des Interkulturellen Selbstchecks***

Der Interkulturelle Selbstcheck wurde vom Landesjugendring NRW als Instrument entwickelt, um das Ziel zu erreichen, die Partizipation von Kindern und Jugendlichen aus Zuwandererfamilien an der Jugendverbandsarbeit und ihre Teilnahme bzw. Mitwirkung an den Angeboten zu verbessern. Für unser Projekt haben wir die Erlaubnis erhalten, den Selbstcheck nach unserem Bedarf zu verändern.

#### ***Was verstehen wir unter Interkultureller Orientierung /Interkultureller Öffnung?***

Interkulturelle Orientierung bedeutet, eine grundsätzliche Haltung im Bezug auf den Umgang mit Vielfalt in unserer Gesellschaft einzunehmen. Leitlinien für diese Grundhaltung sind Anerkennung, Wertschätzung, Offenheit und Gleichbehandlung. Eine Organisation und die in ihr arbeitenden Menschen können diese Haltung für sich übernehmen und damit die Voraussetzung für eine Interkulturelle Öffnung schaffen. Öffnung meint, persönlich und in der Organisation zugänglich zu sein für Weiterentwicklung und Veränderung.

Beim Prozess der Interkulturellen Öffnung handelt es sich um einen Entwicklungsprozess, der auf Veränderungen der gesamten Einrichtung /des ambulanten Dienstes abzielt. Es geht darum, persönliche innere Einstellungen und die Organisation in ihren Strukturen und Abläufen zu verändern. Aufgrund der jeweiligen Wertorientierung und unterschiedlicher Gegebenheiten werden Ziele und Handlungsfelder in diesem Organisationsentwicklungsprozess in jeder Einrichtung unterschiedlich sein. Gemeinsames Ziel ist jedoch, für alle hier lebenden Menschen gleichberechtigte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben – hier in Ihrer Einrichtung, an Ihren Arbeitsplätzen - zu schaffen.

#### ***Der Interkulturelle Selbstcheck***

Der Selbstcheck ist ein Instrument, das eine Standortbestimmung im Prozess der Interkulturellen Öffnung erleichtern soll. Es soll nicht darum gehen, auf Defizite oder Missstände hinzuweisen. Vielmehr wollen wir mit diesem Selbstcheck Anregungen dazu geben, die eigenen „Normalitäten“ in der Einrichtung zu hinterfragen und auf Hemmschwellen und Barrieren für die Beteiligung von Mitarbeitenden und/oder Kunden/Bewohnern mit Migrationsgeschichte zu überprüfen.

Gleichzeitig bietet der Selbstcheck mit den Fragen zu einzelnen Bereichen Anknüpfungspunkte für Veränderungen. Spannend wird der Selbstcheck, wenn er in regelmäßigen Abständen wiederholt wird und somit Veränderungen und Fortschritte sichtbar werden.

#### ***Wie funktioniert der Selbstcheck?***

- Zunächst geht es darum, eine genauere Selbsteinschätzung als Basis für die weitere Arbeit zu bekommen. Wichtig ist, dass es sich hierbei nicht um eine „Prüfung“ oder Abfrage von Daten handelt, die irgendwo öffentlich gemacht werden sollen – der Check dient allein zur Selbstüberprüfung.
- Die Beantwortung der Fragen nimmt ca. 25 Minuten in Anspruch, teilweise sind dafür auch Zusatzinfos nötig (z.B.. Wie hoch ist der Anteil von MigrantInnen an der Gesamtbevölkerung).

### **Was tun mit den Ergebnissen des Selbstchecks?**

Die Fragen des Selbstchecks stellen einen ersten Zugang zum Thema Interkulturelle Öffnung dar. Einige Bereiche fallen beim Ausfüllen womöglich auf. Die detaillierte Beschäftigung mit den Fragen des Selbstchecks liefert Anknüpfungspunkte dazu, wie und in welchen Bereichen der Prozess zu einer Interkulturellen Öffnung starten kann und welche Ziele definiert werden können. Er dient der Gesprächsgrundlage beim nächsten Besuch mit den Projektverantwortlichen und den Beratern.

Die Auswertung des Selbstchecks verbleibt im Detail in der Einrichtung und im Projekt. Eine verallgemeinernde Darstellung als Überblick über alle durchgeführten Selbstchecks (ohne Rückschlussmöglichkeit auf eine einzelne Einrichtung/einen Dienst) wird durch das Projekt erstellt.

## **ERLÄUTERUNGEN**

### **Was heißt „Migrationshintergrund“?**

Die Begriffe „Deutsche“ und „Ausländer/in“ sagen eigentlich nichts über einen möglichen Migrationshintergrund aus. Viele Deutsche sind im Ausland geboren (z.B. Spätaussiedler/innen) oder wurden als ehemalige Ausländer/innen in Deutschland eingebürgert.

Um der Lebenslage von Menschen mit Migrationserfahrungen, die in keiner Statistik auftauchen besser gerecht zu werden, sowie derjenigen von Menschen, die zwar über keine eigenen, jedoch über familiär vermittelte Migrationserfahrungen verfügen, hat man den Begriff „**Personen mit Migrationshintergrund**“ geprägt. Aber auch hier gibt es Schwierigkeiten: Bis zu welcher Generation kann ein Migrationshintergrund sinnvoll angenommen werden (Kinder, Enkel)? Und wann besteht die Gefahr, dass Menschen ein Migrationshintergrund zugeschrieben wird, der für sie selbst längst nicht mehr von Bedeutung ist und nur eine willkürliche Trennung wiederholt? (Nach den heutigen ausländerrechtlichen Vorschriften umfasst die Definition „Person mit Migrationshintergrund“ üblicherweise Angehörige der 1. bis 3. Migrantengeneration (das heißt Zuwanderer, Kinder von Zuwanderern und Enkel von Zuwanderern).

Diese begrifflichen Schwierigkeiten lassen sich nicht lösen, da die Realität viel zu vielschichtig ist und sich nicht in ein statistisches System pressen lässt.

Die Begriffe Migrant/Migrantin, Menschen mit Migrationsgeschichte, Menschen mit sogenanntem Migrationshintergrund, Angehörige der Minderheitenkulturen werden im Selbstcheck unter dem Begriff „Personen mit Migrationshintergrund“ bzw. vereinfacht „MigrantIn“ gebündelt.

### **Wie hoch ist der Anteil von Personen mit Migrationshintergrund in Schleswig-Holstein?**

„Seit mehr als 50 Jahren leben Migrantinnen und Migranten in erster, zweiter und mittlerweile auch dritter Generation in Schleswig-Holstein, vor allem aus Ländern der Europäischen Union, der Türkei und der Russischen Föderation. Rund 367.000 – also jeder Achte – der über 2,8



Schleswig-Holstein  
gGmbH

Bildungszentrum Preetz



Millionen in Schleswig-Holstein lebenden Menschen hatten 2009 einen Migrationshintergrund-Tendenz steigend.

In der Landeshauptstadt Kiel und der Hansestadt Lübeck haben schon heute im Durchschnitt knapp 18 Prozent der Bürgerinnen und Bürger einen Migrationshintergrund. Vielfalt ist aber nicht nur ein großstädtisches Thema. Ob im Landkreis Dithmarschen oder Pinneberg: Auch hier leben Menschen aus mehr als 110 Nationen.“

Aus: Vielfalt macht stark – Aktionsplan Integration Schleswig-Holstein (Landesregierung SH, Nov. 2011)

## Der Interkulturelle Selbstcheck

### A. Strukturen in der Einrichtung - Daten und Fakten

1 trifft nicht zu 2 trifft weniger zu 3 trifft teilweise zu 4 trifft zu 5 weiß nicht/keine Bewertung möglich

A 1 Mitarbeiter, Leitung, Geschäftsführung		1	2	3	4	5
1.	Es gibt <b>Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (MA)</b> mit Migrationshintergrund					
2.	Die Anzahl von MA mit Migrationshintergrund entspricht ihrem Anteil in der Bevölkerung.					
3.	Es gibt leitende MA mit Migrationshintergrund					
4.	In Stellenausschreibungen wird der Wunsch nach interkultureller Kompetenz deutlich gemacht.					
5.	In Stellenausschreibungen wird der Wunsch nach Erhöhung des Anteils an MA mit Migrationshintergrund deutlich gemacht					
6.	Bei der Neueinstellung wird interkulturelle Kompetenz und Mehrsprachigkeit gefordert / bevorzugt					
7.	Es gibt Verantwortliche / eine Anlaufstelle für Personen mit Migrationshintergrund					
8.	Die MA interessieren sich für interkulturelle Themen, sie wollen z.B. solche Themen diskutieren oder sich dazu informieren					
9.	Die MA interessieren sich für die Kolleginnen aus anderen Kulturkreisen, kommunizieren z.B. in der Pause miteinander					
10.	Themen wie Werte, Verhaltensweisen, Rollenkonflikte, Schamgrenzen, werden in den Teams diskutiert					
11.	Der regelmäßige Austausch im Team zu interkulturellen Fragestellungen ist in der Arbeitsorganisation vorgesehen					
12.	Die MA mit Migrationshintergrund werden in Gespräche zu möglichen Verbesserungen der Arbeitsorganisation und – qualität integriert und gehört					
13.	MA mit Migrationshintergrund werden bei der Anerkennung / Nachholung von Abschlüssen unterstützt (z.B. mit zeitlichen, finanziellen Ressourcen)					
14.	Der Besuch von Sprachkursen wird bei MA gefördert					
15.	Kulturelle / Religiöse Besonderheiten werden in der Einrichtung bereits beachtet, z.B. werden im Dienstplan Feiertage anderer Kulturkreise berücksichtigt					
16.	Wie viele MA mit Migrationshintergrund gibt es derzeit?					

**A1 Gesamt Anzahl der Nennungen**

--	--	--	--	--

1 trifft nicht zu 2 trifft weniger zu 3 trifft teilweise zu 4 trifft zu 5 weiß nicht/keine Bewertung möglich

A 2	Bewohner / zu Pflegende	1	2	3	4	5
1.	In der Einrichtung / dem Dienst ist bekannt, wie viele über 50jährige MigrantInnen es im Umfeld / in der Stadt gibt					
2.	In der Einrichtung / dem Dienst ist bekannt, welche ethnischen Gruppen es im Umfeld / in der Stadt gibt					
3.	Personen mit Migrationshintergrund werden gezielt als KundInnen angesprochen (durch Informationsmaterial, Sprache, Layout, Vertriebswege, etc.)					
4.	Zu den Bewohnern / KundInnen der Einrichtung gehören bereits MigrantInnen					
5.	Es gibt Angebote speziell für Bewohner / Kunden mit Migrationshintergrund					
6.	MigrantInnen im Einzugsgebiet nehmen die Einrichtung entsprechend ihres Anteils an der Zielgruppe „Pflegebedürftige“ in Anspruch					
7.	Die deutschen BewohnerInnen / KundInnen / Familienangehörigen wissen über die interkulturelle Öffnung Bescheid, werden über Veränderungen informiert und einbezogen					
8.	Bei der ersten Kontaktaufnahme ist Beratung in mehreren Sprachen möglich					
9.	Bei der Aufnahme wird durch sprachliche Vermittlung sichergestellt, dass organisatorische und vertragliche Regelungen inhaltlich verstanden werden					
10.	Wie viele Bewohner/ Klienten mit Migrationshintergrund gibt es derzeit?					

<b>A2 Gesamt Anzahl der Nennungen</b>					
---------------------------------------	--	--	--	--	--

1 trifft nicht zu 2 trifft weniger zu 3 trifft teilweise zu 4 trifft zu 5 weiß nicht/keine Bewertung möglich

A 3	Organisatorisches	1	2	3	4	5
1.	Die Kulturen / Sprachen der zu Pflegenden finden sich in einer entsprechenden Gestaltung der Räumlichkeiten wieder					
2.	Die sprachliche Vielfalt innerhalb des Teams entspricht der des Klientels					
3.	Das Essensangebot nimmt auf kulturell / religiös bedingte Besonderheiten Rücksicht					
4.	Die Versorgung mit kulturspezifischen Speisen durch Angehörige wird ermöglicht					
5.	Die Verantwortlichkeiten und Zuständigkeiten sind für alle MA transparent					

6.	Es gibt einen speziellen Arbeitskreis / verantwortliche Personen, die die Umsetzung der interkulturellen Öffnung verantworten
7.	Es gibt eine Anlaufstelle für Menschen mit Migrationshintergrund
8.	Es werden Mitarbeiter für Dolmetscherdienste geschult und freigestellt
9.	Als Orientierungshilfen werden Piktogramme, (landestypische) Symbole und mehrsprachige Hinweise genutzt
10.	Es gibt besondere Räumlichkeiten für religiöse Einrichtungen
11.	Es werden Feiertage verschiedener Kulturen und Religionen gewürdigt, ggf. wird das Umfeld mit einbezogen
12.	Es gibt besondere Angebote wie Probewohnen, offene Besuchszeiten, Gästezimmer für Angehörige, für Bewohner / Kunden mit Migrationshintergrund
13.	Es werden Tage der offenen Tür speziell für Migranten veranstaltet
14.	Angehörige, auch der Migranten, werden eingebunden
15.	Diskriminierung und Antidiskriminierungsmaßnahmen sind in der Einrichtung schon diskutiert worden


**A3 Gesamt Anzahl der Nennungen**

--	--	--	--	--

1 trifft nicht zu 2 trifft weniger zu 3 trifft teilweise zu 4 trifft zu 5 weiß nicht/keine Bewertung möglich

<b>A 4 Kooperation und Netzwerke</b>	
1.	Es bestehen Kontakte zu MigrantInnen-Selbstorganisationen (MSO)
2.	Es bestehen Kontakte zu den Migrationsdiensten der Region
3.	Es gibt Kooperationen mit MSO, Migrationsdiensten und anderen Netzwerkpartnern
4.	Die bestehenden Kooperationen und Kontakte spiegeln die Vielfalt der Kulturen im Einzugsbereich wider
5.	Es werden (neue) Angebote in Zusammenarbeit mit den Netzwerkpartnern entwickelt
6.	Die Migrationspartner werden als Vertrauensträger und Mittler zu älteren EinwanderInnen genutzt
7.	Netzwerke werden genutzt, um MA und Auszubildende zu finden
8.	Netzwerk- und Kooperationspartner sollen gefunden werden
9.	Es besteht eine Zusammenarbeit mit Gemeinden / Religionsgemeinschaften, um Seelsorge zu gewährleisten
10.	Eine Zusammenarbeit mit Ärzten / Therapeuten entsprechend der Nationalitäten der Bewohner / Kunden ist gewährleistet

1	2	3	4	5

11.	Die Einrichtung tauscht sich in interkulturell ausgerichteten Arbeitsgruppen / Gremien aus oder es findet ein Erfahrungsaustausch mit anderen Einrichtungen (im In- und Ausland) statt
-----	--

--	--	--	--	--	--

<b>A4 Gesamt Anzahl der Nennungen</b>
---------------------------------------

--	--	--	--	--	--

## B. Prozesse / Entwicklungen – was wird getan?

1 trifft nicht zu 2 trifft weniger zu 3 trifft teilweise zu 4 trifft zu 5 weiß nicht/keine Bewertung möglich

B 1	Mitarbeiter, Leitung, Geschäftsführung
1.	Die MA nehmen regelmäßig an Seminaren zu interkulturellen Themen teil
2.	Leitende MA nehmen an Seminaren zu interkulturellen Themen teil oder haben teilgenommen
3.	Die Leitung sucht und fördert aktiv ehren- und hauptamtliche MA aus anderen Kulturen
4.	Die Leitung unterstützt bzw. initiiert regelmäßig Maßnahmen zur Verbesserung der interkulturellen Kommunikation (Fortbildungsangebote, Supervision)
5.	Es werden regelmäßig Schulungen zu interkulturellen Themen veranstaltet (z.B. interkulturelle Kommunikation, Vorurteile / Diskriminierung, Aufklärung über Kulturen / Religionen)
6.	Es gibt eine generelle Verankerung von Elementen der interkulturellen Öffnung in Aus- und Fortbildungskonzepten
7.	Es gibt eine ausreichende Handbibliothek zu interkulturellen Themen
8.	Die Teilnahme von MA an Fortbildungen und Veranstaltungen zu interkulturellen Themen wird ausdrücklich gewünscht und gefördert
9.	Die Geschäftsführung sieht es als ihre Aufgabe an, die Einrichtung interkulturell zu öffnen
10.	Die Leitungsebene ist bereit, sich mit zu erwartenden Widerständen / Irritationen / Schwierigkeiten der deutschen MA bzgl. der auf sie zukommenden Anforderungen, sowie der deutschen Klientel und deren Angehörigen auseinander zu setzen und kreativ damit zu arbeiten
11.	Die Mitarbeiterschaft ist bereit, sich auf den Prozess der interkulturellen Öffnung einzulassen und Veränderungen mit zu tragen

1	2	3	4	5

<b>B1 Gesamt Anzahl der Nennungen</b>
---------------------------------------

--	--	--	--	--	--



1 trifft nicht zu 2 trifft weniger zu 3 trifft teilweise zu 4 trifft zu 5 weiß nicht/keine Bewertung möglich

<b>B 2 QM und Besprechungen</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1.	Interkulturelle Öffnung wurde im Leitbild des Trägers aufgenommen					
2.	Interkulturelle Öffnung / interkulturelle Kompetenz ist als Qualitätsmerkmal / Qualitätsstandard definiert					
3.	Es gibt Zielvereinbarungen zur Umsetzung des Ansatzes der interkulturellen Öffnung...					
4.	...auf der Ebene der Organisation (z. B. im Leitbild)					
5.	...auf der Ebene der internen Personalentwicklung (z. B. Akquise von MA)					
6.	...auf der fachlichen Ebene (z.B. in Konzeptionen und Angeboten)					
7.	Qualitätsstandards werden an den Bedarf von MigrantInnen angepasst					
8.	Gremien sind anteilig durch Personen mit Migrationshintergrund besetzt					
9.	Bei der Verteilung der Funktionen innerhalb von Gremien werden Personen mit Migrationshintergrund angemessen berücksichtigt					
10.	In den Gremien werden regelmäßig interkulturelle Fragestellungen thematisiert					
11.	Bei der Terminierung von Sitzungen / Veranstaltungen werden kulturelle und religionsspezifische Bedürfnisse von Personen mit Migrationshintergrund berücksichtigt (z.B. Ramadan, Sabbat).					
12.	Bei konzeptionellen Überlegungen und Entscheidungen, die getroffen werden, spielen interkulturelle Fragestellungen eine wichtige Rolle / wird der Ansatz der interkulturellen Öffnung beachtet					
13.	Bei Seminaren / Veranstaltungen werden Personen mit Migrationshintergrund gleichermaßen als ReferentInnen eingesetzt					
14.	Es wurden Zielsetzungen im Hinblick auf die Öffnung der Einrichtung für MigrantInnen formuliert und verankert					

**B2 Gesamt Anzahl der Nennungen**

--	--	--	--	--

1 trifft nicht zu 2 trifft weniger zu 3 trifft teilweise zu 4 trifft zu 5 weiß nicht/keine Bewertung möglich

<b>B 3 Öffentlichkeitsarbeit / Selbstdarstellung</b>		<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
1.	Es wird mehrsprachiges Informationsmaterial über die Einrichtung und ihr Angebot herausgegeben					
2.	Das Leitbild wird mehrsprachig zur Verfügung gestellt					

3.	Die Einrichtung richtet sich in ihrer Öffentlichkeitsarbeit gezielt an MigrantInnen und nutzt dazu auch von Migranten genutzte Medien
4.	Die Einrichtung macht in der Öffentlichkeit und auf ihrer Website ihre interkulturellen Qualitäten bewusst sichtbar
5.	In der visuellen Darstellung der Einrichtung (z.B. Infomaterial, Flyer) sind Personen mit Migrationshintergrund gleichermaßen repräsentiert
6.	Durch Angebote für ältere Einwanderer wird die Zielgruppe im Einzugsgebiet erreicht (z.B. Infoveranstaltung, Aufklärungsveranstaltung zu Ernährung, Demenz, Gedächtnis, Gymnastik, usw.)
7.	Informationen über die Einrichtung und ihre Angebote werden auch muttersprachlich mündlich gegeben
8.	Es gibt Verantwortliche, die über das Thema interkulturelle Öffnung informieren können


**B3 Gesamt Anzahl der Nennungen**

--	--	--	--	--

1 trifft nicht zu 2 trifft weniger zu 3 trifft teilweise zu 4 trifft zu 5 weiß nicht/keine Bewertung möglich

B 4	Kultursensible Pflege
1	Es werden mehrsprachige MA beschäftigt, die muttersprachliche Pflege leisten können
2.	Es wird Grundpflege angeboten, die von muttersprachlichen und / oder in kultursensibler Pflege geschulten MA durchgeführt wird und spezifische Gewohnheiten berücksichtigt
	In der Grundpflege wird der Wunsch nach einer weibl. / männl. Pflegekraft berücksichtigt
3.	Es wird Behandlungspflege angeboten, die von muttersprachlichen und / oder in kultursensibler Pflege geschulten MA durchgeführt wird
4.	Es wird hauswirtschaftliche Versorgung angeboten, die von muttersprachlichen und / oder in kultursensibler Pflege geschulten MA durchgeführt wird
5.	In Prävention, Rehabilitation und Therapie werden kultursensible Aspekte berücksichtigt
6.	Es werden tagesstrukturierende Angebote gemacht, die kultursensible Aspekte berücksichtigen
7.	In der Pflegeanamnese sind biographie- und migrationsspezifische Aspekte aufgeführt

1	2	3	4	5

8.	BewohnerInnen werden befragt, ob sie eine Zusammenlegung mit Landsleuten wünschen
9.	Migrationspezifische Aspekte für den Todesfall sind bekannt und werden individuell erfragt
10.	Es ist allen MA bekannt, was kultursensible Pflege bedeutet (z.B kultursensible Pflegebeobachtung, kultursensible Pflegeanamnese)
11.	MA werden in kultursensibler Pflege fortgebildet
12.	Das Pflegekonzept berücksichtigt / enthält Aspekte der kultursensiblen Pflege
13.	Es gibt Verantwortliche, die über das Thema kultursensible Pflege informieren können


<b>B4 Gesamt Anzahl der Nennungen</b>
---------------------------------------

--	--	--	--	--

## Auswertung

	trifft nicht zu	trifft weniger zu	trifft teilweise zu	trifft zu	weiß nicht/keine Bewertung möglich
<b>Ergebnisse der Einzelbereiche</b>					
<b>A1 Mitarbeiter, Leitung, Geschäftsführung</b>					
<b>A2 Bewohner / zu Pflegende</b>					
<b>A3 Organisatorisches</b>					
<b>A4 Kooperation und Netzwerke</b>					
<b>B1 Mitarbeiter, Leitung, Geschäftsführung</b>					
<b>B2 QM und Besprechungen</b>					
<b>B3 Öffentlichkeitsarbeit, Selbstdarstellung</b>					
<b>B4 Kultursensible Pflege</b>					
<b>Gesamtergebnis aller Bereiche</b>					
Wie viele MA mit Migrationshintergrund gibt es derzeit?					
Wie viele Bewohner/ Klienten mit Migrationshintergrund gibt es derzeit?					