



Gütekriterien für die Interkulturelle Öffnung (IKÖ) der Altenpflegebetriebe im Projekt Willkommen Vielfalt

	Kriterium im Bereich...	Messbar durch / Nachweis	Beispiele
Nr.	Personalentwicklung		
1	Förderung / Gewinnung von Praktikanten, Auszubildenden, Mitarbeitenden mit Migrationsgeschichte	<ul style="list-style-type: none"> Fördermaßnahmen sind beschrieben Gewinnung und Verbleib: Anzahl der Personen Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit sind beschrieben 	<ul style="list-style-type: none"> Verankerung von interkultureller Kompetenz im Stellenprofil, in der Ausschreibung Fortbildungen, z.B. Fachsprache Deutsch Teilnahme an berufsbildenden Maßnahmen in Schulen/Jobmessen
2	Aufbau und Förderung von interkultureller Kompetenz: z.B. Teamfortbildung, Sensibilisierung, regelmäßige Reflexion interkultureller Situationen	<ul style="list-style-type: none"> Fördermaßnahme sind beschrieben Interkulturalität als festes Kriterium in Fallbesprechungen 	<ul style="list-style-type: none"> Fortbildung, Teamtraining Supervision Verankerung der Reflexion im Teamgespräch Fallbesprechungen
3	Praxisanleitung mit interkultureller Kompetenz	<ul style="list-style-type: none"> PA ist geschult PA mit Migrationsgeschichte 	<ul style="list-style-type: none"> IKÖ/ Kultursensibilität wird auch auf Praxisanleitertreffen thematisiert PA mit Migrationsgeschichte wird ausgebildet
	Organisationsentwicklung		
4	Veränderungen der Pflegekultur; Einbeziehen der MA mit Migrationsgeschichte	<ul style="list-style-type: none"> Ziele und Veränderungsschritte beschrieben Mitarbeiterschulungen Kultursensible Pflege in Fortbildungsangebot aufgenommen 	<ul style="list-style-type: none"> Erweiterte Leistungsangebote Kommunikationshilfe/Sprachmittler anbieten Interne/externe Schulungen Kultur und Pflege
5	Implementierung von Alltagsstrukturen, die interkulturelle Vielfalt stützen und fördern; Einbeziehen der MA mit Migrationsgeschichte	<ul style="list-style-type: none"> Fördermaßnahmen beschrieben Ziele und Entwicklungsschritte beschrieben Konzept liegt vor 	<ul style="list-style-type: none"> Mitarbeiter-Integrationskonzept Kulturell vielfältiges Essensangebot Kultursensible Pflege im Pflegekonzept Dienstplananpassung
6	Etablierung der eigenen Willkommenskultur / Anerkennungskultur	<ul style="list-style-type: none"> Beschreibung vorhanden Strukturelle Verankerung vorhanden /geplant 	<ul style="list-style-type: none"> Leitbild ergänzen Im Alltag /der Öffentlichkeitsarbeit sichtbar machen Kommunizieren im Vorstellungsgespräch



	Kriterium im Bereich...	Messbar durch / Nachweis	Beispiele
	Qualitätsmanagement		
7	Steuerungsperson mit Multiplikatoren-schulung	<ul style="list-style-type: none"> • An Multiplikatoren-schulung teilgenommen • Thema wird in Fachgremien fortgeführt • Integrationsbeauftragte ernannt 	<ul style="list-style-type: none"> • Person /Steuerungsgruppe o.Ä. (Zirkel, AG, vgl. Hygienebeauftragte) ist bekannt und Anlaufstelle • Interkulturelle Fragestellungen werden regelmäßig thematisiert
8	Überprüfung, Reflexion, Anpassung der bisherigen Arbeitsschritte, Beschreibung Zukunftsziele / Sollzustand	<ul style="list-style-type: none"> • Abschlussberatung erfolgt • Operationalisierte Ziele beschrieben • Grobstruktur für Öffnungsprozess vorhanden • IKÖ in Prozessplanung eingebunden 	<ul style="list-style-type: none"> • Interkulturelle Fragestellungen werden regelmäßig thematisiert • Erneuter / regelmäßiger Interkultureller Selbstcheck • Stärken-Schwächen-Analyse
9	Aufnahme der Interkulturellen Öffnung in die Leitungsaufgaben	<ul style="list-style-type: none"> • Kultursensibilität als Querschnittsthema implementiert 	<ul style="list-style-type: none"> • Verankerung im Budget • Thema wird in Personalfragen berücksichtigt
10	Vernetzung mit Partnern aus dem Migrationsbereich und Migrantenselbstorganisationen	<ul style="list-style-type: none"> • Treffen /Kontaktaufnahme ist erfolgt • Aktivität /Maßnahme beschrieben 	<ul style="list-style-type: none"> • Netzwerkanalyse • Treffen, Aktivität, Kooperation