

# Interkulturelle Orientierung als diakonische Qualität

Leitlinien und  
Handlungsempfehlungen  
für die Einrichtungen und Dienste  
der Diakonie in Württemberg

Oktober 2010

# Inhalt

|   |         |
|---|---------|
| Vorwort   | Seite 1 |
| I Begriffsbestimmungen  | Seite 2 |
| II Interkulturelle Orientierung im Selbstverständnis der Diakonie                       | Seite 3 |
| III Aktuelle Herausforderungen durch gesellschaftliche Wandlungsprozesse                | Seite 4 |
| IV Handlungsempfehlungen für Interkulturelle Orientierung in Einrichtungen und Diensten | Seite 5 |
| Kontakt   | Seite 9 |

# Vorwort



Diakonie in Württemberg ist Teil einer Gesellschaft, die sich durch eine zunehmende Vielfalt auszeichnet. Migration und Globalisierung haben in den vergangenen Jahrzehnten dazu geführt, dass Menschen mit unterschiedlichen kulturellen, ethnischen, nationalen und religiösen Wurzeln in unserem Land zusammen leben. Ziel aller gesellschaftlichen Kräfte muss es sein, zu einem gelingenden Zusammenleben in unserer Gesellschaft beizutragen.

Die vorliegenden Leitlinien und Handlungsempfehlungen wurden in einem zweijährigen Projekt unter Beteiligung der Fachverbände erarbeitet, überprüft und erprobt. Der Verbandsrat des Diakonischen Werkes Württemberg hat sie am 7. Oktober 2010 als Orientierung für die Einrichtungen und Dienste in der Diakonie Württemberg verabschiedet.

Die folgende Positionsbestimmung definiert die zugrunde liegenden Begriffe, reflektiert theologische Grundlagen und zeigt die Verwurzelung der Interkulturellen Orientierung im Selbstverständnis der Kirche und ihrer Diakonie auf. Sie skizziert die aktuellen gesellschaftlichen Herausforderungen und formuliert Handlungsempfehlungen zur Umsetzung Interkultureller Orientierung in der Diakonie Württemberg.

Interkulturelle Orientierung ist ein wesentliches diakonisches Qualitätsmerkmal. In diesem Sinne entspricht es dem diakonischen Auftrag, Prozesse der Interkulturellen Orientierung in unseren Einrichtungen und Diensten zu befördern.

Stuttgart, Oktober 2010



**Oberkirchenrat Dieter Kaufmann**  
**Vorstandsvorsitzender**  
**Diakonisches Werk Württemberg**

# I Begriffsbestimmungen

„Interkulturelle Orientierung“ beschreibt eine Haltung, die Menschen in ihrer Unterschiedlichkeit als gleichwertig anerkennt und zum Ziel hat, alle Menschen am gesellschaftlichen Gestaltungsprozess gleichberechtigt zu beteiligen. Interkulturelle Orientierung antwortet damit auf die sozialen Herausforderungen in einer Gesellschaft, die von einer wachsenden Vielfalt an Lebensformen und Lebenseinstellungen, religiösen und weltanschaulichen Überzeugungen gekennzeichnet ist. Interkulturelle Orientierung bezieht sich auf eine kulturell plurale Gesellschaft und nicht allein auf Menschen mit oder ohne Migrationshintergrund.

Für die Beschreibung eines angemessenen Umgangs mit der Vielfalt in einer Einwanderungsgesellschaft hat sich in der Fachöffentlichkeit in den letzten Jahren der Terminus „Interkulturelle Öffnung“ etabliert. Er zielt nach Hubertus Schröder auf bewusst gestaltete selbstreflexive

Lern- und Veränderungsprozesse von Organisationen, um sich den Herausforderungen interkultureller Vielfalt zu stellen und Zugangsbarrieren und Abgrenzungsmechanismen abzubauen.

„Interkulturelle Öffnung“ beschreibt also eine der kulturellen, weltanschaulichen und religiösen Vielfalt angemessene Strategie. Sie umfasst Elemente der Organisations-, Personal- und Qualitätsentwicklung. Demgegenüber fokussiert „Interkulturelle Orientierung“ auf eine der kulturellen, weltanschaulichen und religiösen Vielfalt angemessene Haltung. Im Folgenden wird einheitlich der Begriff der „Interkulturellen Orientierung“ verwendet, der Aspekte der „Interkulturellen Öffnung“ mit einbezieht

„Interkulturelle Kompetenz“ beschreibt die Fähigkeit, sensibel mit unterschiedlichen kulturellen und religiösen Prägungen von Menschen umzugehen.

## II Interkulturelle Orientierung im Selbstverständnis der Diakonie

Interkulturelle Orientierung gehört wesentlich zum Selbstverständnis von Kirche und ihrer Diakonie. Das Leitbild des Diakonischen Werks Württemberg hält fest: „Alle Menschen [sind] ohne Einschränkungen und Voraussetzungen von Gott nach seinem Bilde geschaffen und von ihm geliebt [...] Deshalb gilt die Hilfe der Diakonie allen, unabhängig von Herkunft, Nationalität oder Religion.“

Die biblischen Schöpfungserzählungen bezeugen, dass jeder Mensch als Ebenbild Gottes geschaffen und darin seine unverlierbare Würde begründet ist (1. Mose 1, 27). Die Vielfalt der Menschen ist dabei von Gott gewollt, wie sich an der Unterscheidung von Mann und Frau und der Vielzahl der Völker (1. Mose 10, 35) zeigt. Diakonische Zuwendung gilt deshalb allen Menschen unabhängig von Herkunft, Nationalität oder Religion. Sie orientiert sich allein an der universalen Menschenwürde und der damit verbundenen Anerkennung einer „Würde der Differenz“ (Jonathan Sachs).

Die biblische Überlieferung unterstreicht ausdrücklich, dass die Liebe zum Nächsten auch den Fremden gelten soll: „Wenn ein Fremdling bei euch wohnt in eurem Lande, den sollt ihr nicht bedrücken. Er soll bei euch wohnen wie ein Einheimischer unter euch, und du sollst ihn lieben wie dich selbst; denn ihr seid auch Fremdlinge gewesen in Ägyptenland. Ich bin der Herr, euer Gott“ (3. Mose 19, 33f). Auch für Jesus ist die Aufmerksamkeit für die Fremden von besonderer Bedeutung (Mt 25, 35). Gastfreundschaft gilt als ein hohes Gut: „Vergesst die Gastfreundschaft nicht!“ (Hebr 13, 2).

Die biblische Tradition durchzieht das Anliegen, Ausgrenzungen von Menschen entgegenzuwirken und Teilhabe für alle zu verwirklichen. Jesus selbst sitzt mit ausgegrenzten Menschen seiner Zeit zu Tisch und setzt damit unübersehbare Zeichen für eine Kultur der Inklusion (Mt 9, 9-13),

in der soziale und kulturelle Grenzen überwunden werden. Dies zeigt sich auch in seiner Begegnung mit der syrophönizischen Frau (Mt 15, 21-28). In dieser Begegnung wird Jesus zum Lernenden hinsichtlich interkultureller Orientierung.

Die urchristlichen Gemeinden stehen von Anfang an vor der Herausforderung, ein interkulturelles Miteinander zu gestalten. Denn in ihnen fanden sich Menschen aus unterschiedlichen kulturellen, religiösen und sozialen Kontexten zusammen. Diese Vielfalt führte nicht selten zu Missverständnissen und Spannungen (Apg 6, 1-6; 1. Kor 11, 17-34). Der Apostel Paulus war deshalb sehr darum bemüht, den interkulturellen Dialog in den Gemeinden zu fördern und daran zu erinnern, dass alle durch einen Geist zu einem Leib getauft sind, „wir seien Juden oder Griechen, Sklaven oder Freie“ (1. Kor 12, 13; Gal 3, 28). Die biblischen Quellen motivieren sehr nachdrücklich zu einem guten interkulturellen Miteinander. Sie verschweigen dabei nicht die damit verbundenen Schwierigkeiten. Durch die ganze Geschichte des Christentums hindurch gibt es Erfahrungen eines gelingenden Miteinanders, ebenso aber auch solche des Scheiterns und des Schuldigwerdens an Menschen anderer Herkunft. Diese unterschiedlichen Erfahrungen im Umgang mit Verschiedenheit sind in ihrer Gebrochenheit Teil der christlichen Identität.

Interkulturelle Orientierung ist nach der biblischen Überlieferung ein integraler Bestandteil des christlichen Selbstverständnisses. Die Diakonie Württemberg fördert deshalb die Interkulturelle Orientierung ihrer Einrichtungen und Dienste und die interkulturelle Kompetenz ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf allen Ebenen. In ihrer sozialanwaltschaftlichen und fachlichen Funktion geht es ihr um ein entschiedenes Eintreten gegen Diskriminierung und um die Verwirklichung von gleichberechtigter Teilhabe in unserer Gesellschaft.

### III Aktuelle Herausforderungen durch gesellschaftliche Wandlungsprozesse

Die aktuellen gesellschaftlichen Entwicklungen zu einer multikulturellen und multireligiösen Gesellschaft stellen eine besondere Herausforderung für die Diakonie dar. Der Mikrozensus 2005 mit seiner neuen Kategorisierung „Menschen mit bzw. ohne Migrationshintergrund“ trägt zu einem differenzierten Bild bei: Er belegt in Baden-Württemberg für 25 % der Einwohnerinnen und Einwohner einen Migrationshintergrund. Dies entspricht ca. 2,7 Mio. Menschen, davon ca. 1,3 Mio. mit einem ausländischen Pass und ca. 1,4 Mio. Deutsche mit Migrationshintergrund (vorwiegend Eingebürgerte und Spätaussiedler/Spätaussiedlerinnen).

Eine weitere Herausforderung liegt in der Umsetzung des Nationalen Integrationsplans, der im Sommer 2007 von der Bundeskanzlerin vorgestellt wurde. Dazu haben die Wohlfahrtsverbände in verschiedenen Arbeitsgruppen Selbstverpflichtungserklärungen abgegeben. Sie wollen in ihrer anwaltschaftlichen Funktion und mit ihren Diensten das Gelingen des Integrationsprogramms fördern:

„Die Mitgliedsverbände der BAGFW [Bundesarbeitsgemeinschaft der Freien Wohlfahrtspflege] sichern zu, den Prozess der interkulturellen Öffnung in ihren Einrichtungen und Diensten umzusetzen. Sie berücksichtigen dies bei ihrer Organisationsentwicklung und Personalpolitik und unterstützen diesen Prozess durch Fortbildungen. Ziel dabei ist es, für Migrant/-innen Zugangsbarrieren bei der Inanspruchnahme etwa von Gesundheits-

dienstleistungen zu beseitigen und bei der Ausgestaltung der Angebote die spezifischen Bedürfnisse von Migrant/-innen stärker zu berücksichtigen.“

Interkulturelle Orientierung und die Förderung interkultureller Kompetenz stehen im Zusammenhang der Gestaltung des Versorgungsauftrags in der Einwanderungsgesellschaft sowie der Vermeidung von Wettbewerbsnachteilen. Diese können entstehen, wenn einerseits die Angebote der Diakonie den Erfordernissen eines Einwanderungslandes nicht (mehr) entsprechen oder die Voraussetzungen für finanzielle Förderungen zum Beispiel durch Programme der Europäischen Union nicht gegeben sind.

Interkulturelle Orientierung bedeutet vor diesem Hintergrund für die Diakonie Württemberg, den Umgang mit Vielfalt und Differenz zu definieren, und Handlungsempfehlungen für die Arbeit in Einrichtungen und Diensten zu entwickeln, um dem diakonischen Auftrag in einer sich verändernden Gesellschaft Rechnung zu tragen.

Ausgangsbasis und zugleich Grenze jeder interkulturellen Öffnung ist die Freiheit und Würde jedes einzelnen Menschen. Die universale Geltung der Menschenrechte schließt aus, dass unter Hinweis auf kulturelle Selbstverständnisse oder Traditionen Abstriche an der Durchsetzung menschenrechtlicher Normen gerechtfertigt werden.

## IV Handlungsempfehlungen für Interkulturelle Orientierung in Einrichtungen und Diensten

Interkulturelle Orientierung richtet die Aufmerksamkeit sowohl auf die interkulturelle Kompetenz der Mitarbeitenden als auch auf die Organisationsstruktur von Einrichtungen. Dies schließt einen bewussten selbstreflexiven Lernprozess von Leitung, Mitarbeitenden, Kundinnen und Kunden im Sinne einer lernenden Organisation ein. Interkulturelle Orientierung unterstützt so Einrichtungen und Dienste der Diakonie, in qualifizierter Weise offen zu sein für alle Menschen.

Interkulturelle Orientierung will allen Menschen, unabhängig von Herkunft, kultureller Tradition und religiöser Überzeugung, einen gleichberechtigten Zugang zu allen

Bereichen des gesellschaftlichen Lebens, der Arbeitswelt sowie zu Hilfe- und Dienstleistungsangeboten ermöglichen. Sie ist somit eine Haltung, die sich in Strategien gegen Ausgrenzung und Diskriminierung konkretisiert.

Der Ansatz der Interkulturellen Orientierung versteht Integration als wechselseitigen Prozess zwischen Einheimischen und Zugewanderten. Es geht nicht um Anpassung, sondern um Anerkennung von Vielfalt in einem Prozess der Inklusion, der Teilhabe ermöglicht. Der Umgang mit Verschiedenheit gelingt in einer Haltung, wo Menschen einander mit Interesse, offen und respektvoll begegnen.

### Zugangsbarrieren erkennen und abbauen

Zugangsbarrieren finden sich zum einen auf Seiten der Menschen mit Migrationshintergrund und zum anderen auf Seiten der Einrichtungen und Dienste in deren Strukturen und in Einstellungen der Mitarbeitenden.

Auf Seiten der Menschen mit Migrationshintergrund sind dies häufig Informationsdefizite über vorhandene Angebote und Strukturen, sprachliche Verständigungsschwierigkeiten sowie geringes Vertrauen in die eigenen Verständnismöglichkeiten und die interkulturelle Aufgeschlossenheit von Institutionen, die durch Unsicherheit, Vorurteile, negative oder fehlende Erfahrungen geprägt sein können. Weitere Zugangshindernisse stellen individuelle und traditionelle Tabus und Rollenbilder dar, aber auch die Angst vor ausländerrechtlichen Konsequenzen und Sanktionen bei der Inanspruchnahme von sozialen Dienstleistungen.

Auf Seiten der Einrichtungen und Dienste sind strukturelle Zugangsbarrieren: unflexible Öffnungszeiten, Wohnortferne, der Mangel an mehrsprachigem Informationsmaterial und eine Komm-Struktur der Einrichtungen.

Bei den Mitarbeitenden in den Einrichtungen und Diensten kann es an interkultureller Kompetenz sowie an migrationspezifischem Wissen fehlen. Dieses beinhaltet beispielsweise Kenntnisse über ausländerrechtliche Bestimmungen, die den Aufenthalt von Migrantinnen und Migranten, aber auch deren Ausschluss von bestimmten sozialen Leistungen regeln. Dazu gehören Kenntnisse über Ursachen sowie soziale und psychische Folgen der Migration. Fehlendes Wissen, aber auch fehlende Sensibilität gegenüber kulturellen Unterschieden können eine Anerkennung des „Anders-Sein“ verhindern. Überforderung und Verunsicherung sind dann die

Folge, die Zielgruppe wird zum „schwierigen“ Klientel. Dies zeigt sich zum Beispiel an klischeehaften Zuschreibungen, die zur Überbetonung kultureller Unterschiede führen und den Blick auf das Individuum verstellen. Weiter fehlt es häufig an Fachkräften, die in der Muttersprache der

Klientinnen und Klienten als Brückenbauer und Brückenbauerinnen fungieren könnten. Dabei geht es nicht nur darum, dass sprachliche Inhalte korrekt übersetzt werden, sondern dass die Botschaft in den jeweiligen Kontext übertragen wird.

## Wir empfehlen:

- den Kontakt zu Zielgruppen herzustellen, Multiplikatoren und Multiplikatorinnen einzubeziehen, ihre lebensweltlichen Treffpunkte aufzusuchen und ihre Medien zu nutzen;
- diakonische Angebote in ihren Treffpunkten zu präsentieren;
- die Zufriedenheit im Blick auf Interkulturelle Orientierung bei den Zielgruppen abzufragen;
- die bestehenden Angebote und Maßnahmen zu überprüfen, bei Veränderungs- bzw. Verbesserungsbedarf geeignete Maßnahmen zu entwickeln, beispielsweise bei Ängsten vor Nachteilen aufgrund des Ausländerrechts adäquat zu reagieren. Hierzu sind Hintergrundinformationen zu ausländ-

- derrechtlichem und migrationsspezifischem Wissen nötig, ebenso die Vermittlung von interkultureller Kommunikations- und Handlungskompetenz;
- Öffentlichkeitsarbeit interkulturell auszurichten, d.h. Informationen über die Einrichtung zu prüfen und anzupassen, mehrsprachiges Informationsmaterial bereitzuhalten und damit zu werben;
- Sprachkenntnisse bei den Mitarbeitenden zu fördern, muttersprachliche Fachkräfte und andere Kulturmittlerinnen und Kulturmittler einzubeziehen, Dolmetscherpools zu installieren;
- zu überprüfen, wo „Komm-Strukturen“ in „Geh-Strukturen“ umgewandelt werden können, und zu erproben, ob damit die Zielgruppen besser erreicht werden.

## Beteiligung ermöglichen

Eine interkulturell ausgerichtete Arbeit setzt kultursensibel an den Ressourcen der Menschen mit Migrationshintergrund an. Sie bestärkt Migrantinnen und Migran-

ten darin, ihre Fähigkeiten und Erfahrungen in das gesellschaftliche Leben aktiv einzubringen. Sie fördert damit gleichberechtigte Teilhabe.

## Wir empfehlen:

- Haltungen bei Mitarbeitenden zu unterstützen, die auf eine Anerkennung der Vielfalt und gleichberechtigten Teilhabe abzielen;
- Mitarbeitende zu unterstützen durch interkulturelle Sensibilisierungstrainings, Supervision und kollegiale Beratung;
- eine Kultur der Anerkennung zu pflegen, Begegnung auf Augenhöhe zu ermög-

- lichen und einen vorurteilsbewussten Umgang mit Menschen zum Thema zu machen;
- Offenheit für kulturspezifische Lösungsansätze zu fördern;
- Beteiligungsmöglichkeiten für Menschen mit Migrationshintergrund zu eröffnen.

## Migrationsdienste einbeziehen und mit Migrantenorganisationen kooperieren

Interkulturelle Orientierung schließt die verstärkte Kooperation von Einrichtungen und Diensten mit den Migrationsdiensten in der Region ein. Dies umfasst auch die Zusammenarbeit mit weiteren Akteuren der Integrationsarbeit, insbesondere den vielfältigen Initiativen von Menschen mit

Migrationshintergrund und die Kooperation mit den Integrationsbeauftragten der Kommunen und Landkreise. Dies erfordert Flexibilität in den Arbeitszeiten und die Bereitschaft der Mitarbeitenden zur Kooperation.

### Wir empfehlen:

- die Kompetenzen der Mitarbeitenden aus den Migrationsdiensten zu nutzen und diese bei der Reflexion und Entwicklung von Angeboten einzubeziehen;
- die Kompetenzen von Migrantenvereinen, Initiativen, Elternvereinen, Ge-

meinden anderer Sprache und Herkunft und anderen Religionsgemeinschaften einzubeziehen,

- in Netzwerken mit zu arbeiten, in denen wichtige Akteure der Integrationsarbeit kooperieren.

## Personalpolitik und -entwicklung interkulturell ausrichten

Interkulturelle Orientierung erfordert den Erwerb von interkultureller Kompetenz bei allen Mitarbeitenden. Interkulturelles Lernen hat Prozesscharakter. Wesentliche Bausteine sind Selbstreflexion hinsichtlich des Umgangs mit Unterschieden und der eigenen Identität, Sensibilität für religiöse Prägungen, Kenntnisse gesellschaftlicher und migrationspezifischer Prozesse sowie asyl- und ausländerrechtliches Wissen. Die Aus-, Fort- und Weiterbildung wird so zu einem zentralen Instrument der interkulturellen Orientierung.

Dabei kommt der Vergewisserung über das eigene christliche Profil in der Auseinandersetzung mit anderen kulturellen und religiösen Traditionen eine besondere Be-

deutung zu. Für den Dialog mit Menschen anderer Religionen braucht die Diakonie Mitarbeitende, die fähig sind, über ihren Glauben zu sprechen. Sie können sich interessiert und offen auf das Gespräch mit anderen einlassen und bei gegebenem Anlass sensibel und situationsgerecht christliche Glaubensinhalte zur Sprache bringen.

Die Anstellung von Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund ist im Sinne des diakonischen Auftrags, der an alle Menschen ungeachtet ihrer Ethnie, Religionszugehörigkeit oder Kultur weist, nachdrücklich zu befürworten. Zudem fördert das Arbeiten in multikulturellen Teams interkulturelles Lernen.

### Wir empfehlen:

#### Personalpolitik

- Personalpolitik und -konzepte im Hinblick auf Stellenausschreibungen und Besetzungsverfahren, Anforderungsprofile und Aufgabenbeschreibungen, Mitarbeitenden-Gespräche und Zusammensetzung von Teams zu überprüfen;
- den Anteil der Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund zu erhöhen;

- Mitarbeitende, die keiner christlichen Kirche angehören, im Einzelfall und nach den Anforderungen des konkreten Arbeitsfeldes dann anzustellen, wenn dies im Rahmen der arbeitsrechtlichen Möglichkeiten (KAO und AVR) und des Staatskirchenrechts möglich ist.

## Interkulturelle Kompetenz

- Interkulturelle Fragestellungen bei Teambesprechungen, Supervision und Praxisberatung auf die Tagesordnung zu setzen;
- Anforderungen an interkulturelle Kompetenz für die Handlungsfelder von Leitung und Mitarbeitenden gemeinsam zu definieren (z.B. bei Anforderungsprofilen und Aufgabenbeschreibungen);
- den Mitarbeitenden Fachliteratur und Informationsmaterialien zur Verfügung zu stellen;
- die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungen zu interkulturellen Themen auf allen Ebenen zu fördern; hierbei geht die Leitung mit gutem Beispiel voran, nimmt regelmäßig an Fortbildungen teil und schafft Anreize für alle Mitarbeitenden, sich interkulturell fortzubilden;
- die Teilnahme an Fort- und Weiterbildungen zu diakonischen Standpunkten und Profilen auf allen Ebenen zu fördern, um so Mitarbeitende für den interkulturellen Dialog zu befähigen. Ziel der Fort- und Weiterbildungsangebote ist zum einen die Stärkung der

Sprachfähigkeit über den christlichen Glauben und zum andern die Stärkung der interreligiösen und interkulturellen Kompetenz.

- interkulturelle Fragestellungen in anderen Fortbildungsveranstaltungen, die sich nicht gezielt mit dem Thema interkulturelle Orientierung befassen, als Querschnittsthema zu berücksichtigen;
- den Besuch von Sprachkursen zu fördern.

## Interkulturelle Teams

- Den Anteil der Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund in der Einrichtung wahrzunehmen;
- darauf zu achten, dass Mitarbeitende mit Migrationshintergrund nicht automatisch zu „Integrationsbeauftragten“ gemacht werden bzw. sie darauf reduziert werden;
- interkulturelle Teams durch Supervision und kollegiale Beratung zu unterstützen;
- Teamentwicklungsprozesse anzuregen, wobei der Umgang mit Vielfalt als durchgängiges Thema etabliert wird.

## Interkulturelle Orientierung als Querschnitt im Qualitätsmanagement implementieren

Interkulturelle Orientierung wird zum Qualitätsmerkmal einer professionellen Arbeit der Diakonie in der Einwanderungsgesellschaft. Interkulturelle Orientierung und Öffnung sind als Prozesse zu verstehen, die langfristig angelegt sind und ihren Ein-

gang auf allen Ebenen von diakonischen Einrichtungen finden sollen. Angebote und Dienstleistungen der Einrichtungen werden im Sinne der Interkulturellen Orientierung kontinuierlich weiterentwickelt.

## Wir empfehlen:

- die bestehenden Qualitätsstrukturen auf die interkulturelle Dimension hin zu untersuchen, d.h. Ziele, Abläufe, Schlüsselprozesse und Auswertungsinstrumentarien entsprechend zu überprüfen und anzupassen;
- Strukturen zu schaffen, die den interkulturellen Orientierungsprozess implementieren, begleiten und evaluieren;
- Ressourcen bereit zu stellen, damit Interkulturelle Orientierung als Querschnittsthema den nötigen Raum

einnehmen kann und Nachhaltigkeit gesichert wird;

- den Prozess der Interkulturellen Orientierung regelmäßig auf allen Hierarchieebenen zu kommunizieren;
- Verantwortlichkeiten zu regeln, Vereinbarungen zu treffen und diese in regelmäßigen Abständen zu überprüfen;
- Qualitätsstandards gegebenenfalls anzupassen und in die bisherigen Beschreibungen zu übernehmen.

## Interkulturelle Orientierung als Leitungs- und Führungsaufgabe definieren

Die konsequente Förderung Interkultureller Orientierung bedeutet einen langfristigen Entwicklungsprozess auf allen Ebenen der Diakonie. Dabei ist zu beachten,

dass dieser Prozess einer strukturierten Begleitung, Moderation und Evaluation bedarf, um die Nachhaltigkeit zu sichern.

### Wir empfehlen:

- in der Einrichtung darauf zu achten, dass Interkulturelle Orientierung deutlich sichtbar und als Grundhaltung erfahrbar ist;
- Interkulturelle Orientierung als Haltung und Aufgabe nachhaltig zu verankern und in der Organisation transparent zu machen;
- Interkulturelle Orientierung offensiv nach außen zu vertreten, beispielsweise bei der Überprüfung und Weiterentwicklung von Instrumenten bei Hilfeplänen, bei der Angebotsentwicklung und bei Entgeltverhandlungen.

### Kontakt

Diakonisches Werk Württemberg  
Abteilung Landkreis- und  
Kirchenbezirksdiakonie, Migration

#### Josef Minarsch-Engisch

Referent  
Projektberatung, Interkulturelle Bildung  
Telefon: 0711 16 56 - 1 70  
engisch.j@diakonie-wuerttemberg.de

#### Inge Mugler

Referentin  
Integration, Interkulturelle Soziale Arbeit  
Telefon 0711 16 56 - 2 92  
mugler.i@diakonie-wuerttemberg.de

#### Birgit Susanne Dinzinger

Fachleitung Migration  
Telefon 0711 16 56 - 3 77  
dinzinger.b@diakonie-wuerttemberg.de

Die Leitlinien und Handlungsempfehlungen  
stehen als pdf unter  
[www.diakonie-wuerttemberg.de/interkulturelle-orientierung](http://www.diakonie-wuerttemberg.de/interkulturelle-orientierung)  
zur Verfügung,  
ebenso die Stellungnahme des  
Theologischen Ausschusses des Verbandsrats  
des Diakonischen Werkes Württemberg  
„Für ein gelingendes Miteinander  
in unserer Gesellschaft“.