Selbsttest für Organisationen und Einrichtungen

A Diversitätssensible Kultur

A1: Gemeinschaft bilden

Aussage	**1 – trifft überhaupt nicht zu**	**2 – trifft eher nicht zu**	**3 – teils/teils**	**4 – trifft eher zu**	**5 – trifft voll zu**
Alle Nutzenden bzw. Teilnehmenden empfangen neue Nutzende/Teilnehmende stets offen.	☐	☐	☐	☐	☐
Nutzende/Teilnehmende grenzen niemanden aus, diskriminierende Prozesse werden stets aktiv unterbunden.	☐	☐	☐	☐	☐
Nutzende bzw. Teilnehmende helfen sich in der Regel gegenseitig, egal, um welche Gruppe es sich handelt.	☐	☐	☐	☐	☐
Alle Nutzenden bzw. Teilnehmenden begegnen sich untereinander stets mit Respekt und Wertschätzung.	☐	☐	☐	☐	☐
Unterschiede und Vielfalt werden von den Nutzenden bzw. Teilnehmenden nicht als Problem, sondern als Bereicherung begriffen.	☐	☐	☐	☐	☐
Mitarbeitende leben die Idee der Vielfalt selbst vor (z.B. es gibt eine gemeinsame Verpflichtung zu diversitätssensiblem Handeln).	☐	☐	☐	☐	☐
Alle Nutzenden bzw. Teilnehmenden werden von den Mitarbeitenden potenziell gleich behandelt, egal um welche Gruppen es sich handelt.	☐	☐	☐	☐	☐
Teilnehmende/Nutzende, die einen „Safe Space“ oder Rückzugsraum brauchen, wird dies ermöglicht.	☐	☐	☐	☐	☐

Die Mitarbeitenden begegnen allen Nutzenden bzw. Teilnehmenden stets mit Respekt und Wertschätzung.	☐	☐	☐	☐	☐
Der Umgang unter den Mitarbeitenden in der Einrichtung/Organisation ist respektvoll.	☐	☐	☐	☐	☐
Die Mitarbeitenden regen Nutzende bzw. Teilnehmende stets zu einem respektvollen Umgang miteinander an.	☐	☐	☐	☐	☐
Unterschiede und Vielfalt werden von den Mitarbeitenden nicht als Problem, sondern als Ressource begriffen.	☐	☐	☐	☐	☐
Mitarbeitende und Nutzende bzw. Teilnehmende gehen stets partnerschaftlich miteinander um.	☐	☐	☐	☐	☐
Mitarbeitende verpflichten sich darauf, dass niemand abgewiesen oder ausgegrenzt wird, diskriminierende Prozesse werden stets aktiv unterbunden.	☐	☐	☐	☐	☐
In dem Angebot, der Einrichtung oder Organisation werden regelmäßig Aktivitäten zur Stärkung der Zusammengehörigkeit und zur Förderung des Miteinanders durchgeführt.	☐	☐	☐	☐	☐
In den Angeboten besteht für alle Nutzenden/Teilnehmenden stets die Möglichkeit, sich mitzuteilen und mitzubestimmen.	☐	☐	☐	☐	☐
Bei Begegnungen verschiedener Gruppen wird stets darauf geachtet, dass dies in einer angenehmen Atmosphäre stattfindet.	☐	☐	☐	☐	☐
Die Organisation bzw. Einrichtung führt Aktivitäten zur Sensibilisierung der Nutzenden bzw. Teilnehmenden durch, mit dem Ziel, ein Bewusstsein für benachteiligte, diskriminierte oder ausgegrenzte Personengruppen zu schaffen (z.B. Rollenspiele, Informationsveranstaltungen).	☐	☐	☐	☐	☐

Das Angebot, die Einrichtung, die Organisation wird vom Träger bei der Umsetzung von diversitätssensiblem Arbeiten unterstützt.	☐	☐	☐	☐	☐

A2: Inklusive Werte verankern

Aussage	**1 – trifft überhaupt nicht zu**	**2 – trifft eher nicht zu**	**3 – teils/teils**	**4 – trifft eher zu**	**5 – trifft voll zu**
Alle Nutzenden bzw. Teilnehmenden bejahen den Wert von Vielfalt und beteiligen sich an der Umsetzung diversitätssensiblen Arbeitens.	☐	☐	☐	☐	☐
Alle Mitarbeitenden bejahen den Wert von Vielfalt und beteiligen sich an der Umsetzung diversitätssensiblen Arbeitens.	☐	☐	☐	☐	☐
Alle Kooperationen des Angebots, der Einrichtung oder der Organisation bejahen den Wert von Vielfalt und beteiligen sich an der Umsetzung von diversitätssensiblem Arbeiten.	☐	☐	☐	☐	☐
Für die Nutzenden ist es selbstverständlich, sich nicht über andere Personen lustig zu machen.	☐	☐	☐	☐	☐
Die Mitarbeitenden fördern ein Bewusstsein zu den Folgen von Ausgrenzungsprozessen und Barrieren bei Nutzenden.	☐	☐	☐	☐	☐
Die Mitarbeitenden unterbinden bzw. vermeiden Stereotypisierungen, Vorurteile oder diskriminierende Bemerkungen sofort, wenn sie diese erkennen.	☐	☐	☐	☐	☐
Die Mitarbeitenden verfügen über eine hohe Sensibilität für Ausgrenzungsprozesse und Barrieren (räumliche, sprachliche und soziale Barrieren).	☐	☐	☐	☐	☐
Die Einrichtung/Organisation verfügt über ein Leitbild/eine Konzeption zur	☐	☐	☐	☐	☐

Umsetzung von diversitätssensiblem Arbeiten.					
Die Einrichtung/Organisation fördert durch entsprechende Maßnahmen und Veranstaltungen die Akzeptanz für Vielfalt.	☐	☐	☐	☐	☐
Sofern relevant, informiert die Einrichtung/Organisation Eltern/Angehörige über diversitätssensible Vorhaben und trägt zum Abbau von Bedenken bei.	☐	☐	☐	☐	☐
In der Einrichtung/ Organisation wird über Belange von Menschen mit Ausgrenzungs- oder Diskriminierungserfahrung stets informiert.	☐	☐	☐	☐	☐
Barrieren in den Köpfen, Vorurteile und Stereotypisierungen werden sowohl bei Mitarbeitenden als auch bei Nutzenden kontinuierlich diskutiert und hinterfragt.	☐	☐	☐	☐	☐
In dem Angebot bzw. in der Einrichtung/Organisation zeigt sich Vielfalt auch in der Zusammensetzung des Teams.	☐	☐	☐	☐	☐

B Diversitätssensible Strukturen/Leitlinien

B1: Eine Organisation/Einrichtung für alle entwickeln

Aussage	**1 – trifft überhaupt nicht zu**	**2 – trifft eher nicht zu**	**3 – teils/teils**	**4 – trifft eher zu**	**5 – trifft voll zu**
Menschen mit Ausgrenzungs- oder Diskriminierungserfahrung im Sozialraum werden aktiv ermutigt, das Angebot zu nutzen bzw. die Einrichtung/Organisation zu besuchen.	☐	☐	☐	☐	☐
Aus den Informationen zur Einrichtung oder zum Angebot geht hervor, dass alle Menschen in dem Angebot bzw. in der Einrichtung willkommen sind und die Aktivitäten selbstverständlich für alle Interessierten zur Verfügung stehen.	☐	☐	☐	☐	☐
Relevante Informationen, sowohl im Hinblick auf Werbung und Öffentlichkeitsarbeit als auch bei der Anleitung und Durchführung der Angebote sind barrierearm gestaltet (z.B. Beseitigung sprachlicher Barrieren, diversitätssensible Homepage).	☐	☐	☐	☐	☐
Sofern relevant, werden für interessierte Eltern/Angehörige entsprechende Informationen und Beratung zur Angebotsnutzung stets zur Verfügung gestellt.	☐	☐	☐	☐	☐
Für alle Nutzenden bzw. Teilnehmenden ist es möglich, sich in dem Angebot bzw. in der Einrichtung zurechtzufinden.	☐	☐	☐	☐	☐
Bestehende Nutzende bzw. Teilnehmende helfen stets neuen Nutzenden/Teilnehmenden, sich in der Einrichtung zurechtzufinden.	☐	☐	☐	☐	☐
Durch die Gestaltung der Angebote/Räume wird Vielfalt gezielt sichtbar gemacht und niemand ausgegrenzt (z.B. Art der Bebilderung, Sprache, ausgelegte Broschüren).	☐	☐	☐	☐	☐

Alle Mitarbeitenden werden bei der Planung, Umsetzung und Reflexion der Angebote auf die Berücksichtigung von Vielfalt verpflichtet bzw. verpflichten sich selbst.	☐	☐	☐	☐	☐
Allen neuen Mitarbeitenden wird geholfen, sich mit einer diversitätssensiblen Öffnung auseinanderzusetzen und diese zu bejahen.	☐	☐	☐	☐	☐
Allen Mitarbeitenden werden Schulungen und Austausch bei der Umsetzung und Einarbeitung in die diversitätssensible Arbeit angeboten.	☐	☐	☐	☐	☐
Alle Kooperationen, mit denen wir zusammenarbeiten, haben sich ebenfalls dem Wert von Vielfalt/Diversität verpflichtet.	☐	☐	☐	☐	☐
Es gibt in der Einrichtung oder in der Organisation eine Ansprechperson oder eine zuständige Person für diversitätssensible Themen.	☐	☐	☐	☐	☐
Es gibt eine Ansprechperson im Falle von Diskriminierung/Ausgrenzung, die die Anliegen auch stets ernst nimmt.	☐	☐	☐	☐	☐
Die Mitarbeitenden sind in der Lage, die Grenzen ihrer Kompetenzen in Bezug auf Vielfalt und Diskriminierung zu erkennen und kennen spezialisierte Einrichtungen/Angebote, mit denen im Zweifelsfall kooperiert werden kann bzw. an die weitervermittelt werden kann (z.B. spezialisierte Beratungsstellen oder Community-Organisationen).	☐	☐	☐	☐	☐
Es gibt die Möglichkeit für alle Nutzenden/Teilnehmenden, aber insbesondere für Menschen, die von gesellschaftlicher Ausgrenzung/Diskriminierung betroffen sind, eigene Ideen und Vorschläge einzubringen und mit Unterstützung der Mitarbeitenden umzusetzen.	☐	☐	☐	☐	☐

B2: Umgang mit Vielfalt organisieren

Aussage	**1 – trifft überhaupt nicht zu**	**2 – trifft eher nicht zu**	**3 – teils/teils**	**4 – trifft eher zu**	**5 – trifft voll zu**
Benötigen Nutzende oder Teilnehmende Unterstützung oder Begleitung, kann dies stets organisiert und koordiniert werden.	☐	☐	☐	☐	☐
Bestehende Kooperationen setzen sich dafür ein, dass die Angebote von allen Interessierten genutzt werden können und Chancengerechtigkeit möglich ist.	☐	☐	☐	☐	☐
Die Einrichtung/Organisation tauscht sich mit relevanten Kooperationen kontinuierlich über Bedarfe und Umsetzungsvoraussetzungen von diversitätssensiblen Angeboten aus.	☐	☐	☐	☐	☐
Die Nutzenden bzw. Teilnehmenden sind immer bereit, auf die Bedarfe und Bedürfnisse anderer Nutzender bzw. Teilnehmenden einzugehen und diese zu berücksichtigen.	☐	☐	☐	☐	☐
Es wird aktiv vermieden, die Angebote nach Gruppen, die auf Leistungs- oder Kenntnisstand beruhen, einzuteilen.	☐	☐	☐	☐	☐
Wir sind bestrebt, zielgruppenspezifische Angebote für den Zweck des kollektiven Empowerments für Menschen mit gesellschaftlichen Ausgrenzungs-/Diskriminierungserfahrungen zu entwickeln.	☐	☐	☐	☐	☐
Die Angebote bzw. die Einrichtung/Organisation ist so gestaltet, dass es stets die Möglichkeit für Interaktionen und Kontakte zwischen den Nutzenden/Teilnehmenden gibt.	☐	☐	☐	☐	☐
Es werden ausreichend Fortbildungsveranstaltungen zum Umgang mit Vielfalt für Mitarbeitende und Ehrenamtliche zur Verfügung gestellt.	☐	☐	☐	☐	☐
Abläufe und Vorgehensweise bei der Etablierung von diversitätssensiblen	☐	☐	☐	☐	☐

Aktivitäten werden von den Mitarbeitenden systematisch dokumentiert.					
In dem Angebot bzw. in der Einrichtung/Organisation stehen ausreichende Ressourcen zur Unterstützung von Menschen mit entsprechendem Unterstützungsbedarf zur Verfügung.	☐	☐	☐	☐	☐

C Diversitätssensible Praktiken

C1: Aktivitäten und Angebote diversitätssensibel gestalten

Aussage	**1 – trifft überhaupt nicht zu**	**2 – trifft eher nicht zu**	**3 – teils/teils**	**4 – trifft eher zu**	**5 – trifft voll zu**
Alle Nutzenden/Teilnehmenden können sich stets in die Planung, Gestaltung und Umsetzung des Angebots aktiv einbringen.	☐	☐	☐	☐	☐
Nutzende und Teilnehmende ermutigen alle neuen Nutzenden bzw. Teilnehmenden aktiv zur Teilnahme.	☐	☐	☐	☐	☐
Angebote wurden so umgestaltet bzw. neu entwickelt, dass alle potenziell Interessierten daran teilnehmen könnten.	☐	☐	☐	☐	☐
Bei der Planung und Umsetzung von Angeboten/Aktivitäten werden die Bedürfnisse, Interessen und Wünsche aller Interessierten von den Mitarbeitenden berücksichtigt.	☐	☐	☐	☐	☐
Fachlich begründete zielgruppenspezifische Angebote/Aktivitäten, die dem kollektiven Empowerment von gesellschaftlich benachteiligten oder diskriminierten Nutzenden/Teilnehmenden dienen, werden bei der Planung und Umsetzung von den Mitarbeitenden berücksichtigt.	☐	☐	☐	☐	☐
Die Zuteilung von stereotypen Rollen bei verschiedenen Angeboten/Aktivitäten wird stets aktiv vermieden.	☐	☐	☐	☐	☐
Die Mitarbeitenden achten bei der Gestaltung von Angeboten/ Aktivitäten darauf, dass sie Zugehörigkeit vermitteln und ein Miteinander ermöglichen.	☐	☐	☐	☐	☐
Die Angebote/Aktivitäten sind so konzipiert, dass sie Begegnung ermöglichen, Berührungsängste abbauen, Ausgrenzung und	☐	☐	☐	☐	☐

Vorurteilsbildung vermeiden und Wertschätzung für Unterschiede fördern.					
Die Angebote/Aktivitäten regen zur gegenseitigen Kooperation an und sind so gestaltet, dass gemeinsam auf ein Ziel hingearbeitet werden kann.	☐	☐	☐	☐	☐
Bei einem Angebot bzw. einer Aktivität zählt das Miteinander mehr als das Endprodukt der Aktivität.	☐	☐	☐	☐	☐
Die Angebote/Aktivtäten tragen stets zu einer wertschätzenden und angenehmen Atmosphäre bei, so dass Begegnung als Gewinn gesehen wird.	☐	☐	☐	☐	☐
Die Angebote sind so gestaltet, dass sie stets kontaktfördernde und kommunikative Aktivitäten ermöglichen und alle Nutzenden zu Austausch und Kommunikation angeregt werden.	☐	☐	☐	☐	☐
Die Einrichtung/Organisation sichert Beteiligung an Aktivitäten oder auch an Entscheidungsstrukturen nachhaltig zu.	☐	☐	☐	☐	☐

C2: Unterstützung diversitätssensibel organisieren und Ressourcen nutzen

Aussage	**1 – trifft überhaupt nicht zu**	**2 – trifft eher nicht zu**	**3 – teils/teils**	**4 – trifft eher zu**	**5 – trifft voll zu**
Nutzende oder Teilnehmende werden stets von den Mitarbeitenden gefragt, welche Unterstützung sie benötigen.	☐	☐	☐	☐	☐
Nutzende/Teilnehmende bieten anderen Personen von sich aus bei Bedarf Unterstützung oder Austausch an.	☐	☐	☐	☐	☐
Der jeweils „benötigte Unterstützungsbedarf" eines Menschen ist stets Leitlinie für die Gestaltung von Unterstützung und Begleitung.	☐	☐	☐	☐	☐

Die Unterstützung von Menschen mit Unterstützungsbedarf ist zu jeder Zeit gewährleistet.	☐	☐	☐	☐	☐
Das Team reflektiert kontinuierlich die Angebote, um Teilhabe und Partizipation aller zu ermöglichen.	☐	☐	☐	☐	☐
Zur Sicherung von Unterstützung werden Ressourcen im Sozialraum erschlossen und genutzt.	☐	☐	☐	☐	☐
Bestehende und neue Kooperationen werden stets auf die Wertschätzung von Vielfalt verpflichtet.	☐	☐	☐	☐	☐
Die Einrichtung/Organisation verpflichtet sich auf Vernetzung und gemeinsame Projekte/Aktivitäten im Sozialraum zur Förderung von Vielfalt.	☐	☐	☐	☐	☐

Bearbeitet von Prof. Dr. Thomas Meyer (2024)

Diversity Akademie (2024): Mediathek. URL: https://diversity-akademie.org/mediathek/