

Checklisten

A4

Allgemeine Angaben

A4

Name der Einrichtung :

Rechtsform :

Ist die Einrichtung einem Träger angeschlossen?

Ja

Nein

Seit wann besteht diese?

Seit wann ist diese in der Arbeit mit gewaltbetroffenen Migrantinnen tätig?

Wie viele Mitarbeiterinnen arbeiten in der Einrichtung?

Wie viele Migrantinnen arbeiten in der Einrichtung?

Auf welchen Positionen?

Wie wird interkulturelle Kompetenz definiert?

Existiert ein (interkulturelles) Leitbild?

Ja Nein

Wurden Qualitätskriterien auf Interkulturalität überprüft?

Ja Nein

Liegt Öffentlichkeitsmaterial mehrsprachig vor?

Ja Nein

Anmerkungen

Selbstevaluation

A4

Strukturebene		
1	Jede Mitarbeiterin verfügt über einen Beratungsraum für ungestörte Beratungsgespräche (Telefon kann abgestellt oder auf andere Nummer umgeleitet werden).	
2	Jede Fachkraft verfügt über eine Amtsleitung und hat ausreichenden Zugang und Nutzungsmöglichkeit eines dem Team zugeordneten PC mit einem Textverarbeitungsprogramm.	
3	Die Einrichtung verfügt über notwendige räumliche Möglichkeiten für andere sozialpädagogische/sozialarbeiterische Tätigkeiten (z. B. Soziale Gruppenarbeit/Gruppengespräche, Kinderarbeit).	
4	Jede Mitarbeiterin wurde über datenschutzrechtliche Bestimmungen und zusätzliche professionsbezogene Schweigepflichten informiert.	
5	Jede Mitarbeiterin hat eine Verpflichtung über die Einhaltung der Bestimmungen des Datenschutz und der Schweigepflicht unterschrieben.	
6	Die Leitung verlangt von den Mitarbeiterinnen keine personenbezogenen Daten außerhalb des unmittelbaren Dienstauftrages.	
7	Nutzerinnendateien, -akten oder -vorgänge sind gegenüber Unbefugten sicher unterzubringen (entsprechend den datenschutzrechtlichen Bestimmungen).	
8	Die Mitarbeiterinnen verpflichten sich Nutzerinnendateien, -akten und andere nutzerinnenrelevanten Vorgänge nach Abschluss der Beratung zu vernichten.	

Strukturebene		
9	Die Schweigepflicht bzw. der Datenschutz gilt auch innerhalb der Beratungsstelle bzw. gegenüber Kolleginnen.	
10	Die Mitarbeiterinnen haben eine Liste über die Gesetzestexte und Kommentare, die pädagogischen Materialien und Software, über die jede Mitarbeiterin direkt an ihrem Arbeitsplatz verfügen muss, erstellt. Die Liste wird mindestens einmal im Jahr überprüft und entsprechend aktualisiert.	
11	Diese Listen sind an jedem Arbeitsplatz von Mitarbeiterinnen vorhanden.	
12	Die Mitarbeiterinnen wissen, welche Fachliteratur/Materialien in der Beratungsstelle vorhanden ist und können darüber verfügen.	
13	Die Mitarbeiterinnen haben die Möglichkeit, Fachliteratur innerhalb eines festgesetzten finanziellen Rahmen selbständig zu bestellen.	
14	Die Institution bemüht sich um kontinuierliche Entwicklung (interkultureller) Materialien.	
15	Es gibt eine Supervisionsregelung durch die Einrichtung, worin (interkulturelle) Supervision der Mitarbeiterinnen grundsätzlich und für die Arbeit als notwendig anerkannt ist.	
16	Es sind Kriterien mit den Mitarbeiterinnen vereinbart, wann und wieviele Supervisionsstunden Mitarbeiterinnen in Anspruch nehmen können bzw. sollen.	
17	Supervision ist Arbeitszeit.	
18	Die Kosten für Supervision werden von der Einrichtung getragen.	

Strukturebene		
19	Die Mitarbeiterinnen haben jederzeit die Möglichkeit Fachberatung in Anspruch zu nehmen.	
20	Die Zeit für die Fachberatung ist Arbeitszeit.	
21	Die Kosten für die Fachberatung werden nach Absprache und Genehmigung von der Einrichtung übernommen.	
22	Alle Mitarbeiterinnen verfügen über einen jährlich schriftlich festgelegten Fortbildungsplan, der spezifische Fortbildung in interkultureller Arbeit enthält.	
23	Es gibt eine Fortbildungsregelung durch die Einrichtung, worin die regelmäßige Fortbildung der Mitarbeiterinnen grundsätzlich gesichert und eindeutig geregelt ist, wie und unter welchen Bedingungen Fortbildung genehmigt wird.	
24	Die Institution bemüht sich um gute Fortbildungsangebote, die migrationspezifische Fragen bearbeiten.	
25	Mitarbeiterinnen werden an der Aufgabenerstellung und der Zielformulierung beteiligt.	
26	Alle Mitarbeiterinnen haben eine Fortbildung in (interkultureller) Konfliktbearbeitung absolviert.	
27	Die Einrichtung verfügt über eine (interkulturelle) Mediatorinnenkartei.	
28	Die Leitung besteht aus Fachkräften mit mehrjähriger Berufserfahrung in der Antigewalt-Arbeit.	

Strukturebene		
29	Mindestens eine Person in der Leitung verfügt über einen Migrationshintergrund. Alle verfügen über interkulturelle Kompetenz.	
30	Mitarbeiterinnen entscheiden in fachlichen Fragen frei und unabhängig von fachfremden Weisungen.	
31	Die berufsethische Prinzipien - insbesondere die antidiskriminierende Haltung - sind Grundlage des professionellen Handelns.	
32	Im Konfliktfalle zwischen Fachkraft/Nutzerin oder Leitung entscheidet die Mehrheit der Mitarbeiterinnen über den Einsatz von Methoden bzw. über die Arbeitsweise bzw. über die Frage, ob das Handeln der entsprechenden Fachkraft fachlich korrekt war.	
33	Es gibt ein schriftlich verfasstes Verfahren, das vom Team der Mitarbeiterinnen und der Leitung gemeinsam entwickelt wurde, wie im Konfliktfalle (z. B. Anwendung von Methoden, die dem Arbeitgeber nicht gefallen) zu verfahren ist.	
34	Die Leitung unterstützt die Mitarbeiterinnen und engagiert sich in der (finanziellen) Sicherung der Arbeitsplätze.	
35	Die Leitung unterstützt die Mitarbeiterinnen bei der Befriedigung von existenziellen Grundbedürfnissen der Nutzerinnen.	
36	Das Prinzip der Arbeit ist die kritische Parteilichkeit - dies beinhaltet das öffentliche Auftreten gegen rassistische Gewalt.	
37	Es ist sichergestellt, dass Mitarbeiterinnen der Einrichtung an der Sozialplanung und an der Entwicklung von Projekten mitwirken können.	

Strukturebene		
38	Mitarbeiterinnen werden von der Leitung unterstützt, ihr Fachwissen in politischen Gremien einzubringen.	
39	Es existieren schriftlich festgelegte Qualitätskriterien.	
40	Alle Mitarbeiterinnen und Praktikantinnen der Einrichtung kennen diese.	
41	Die Reichweite der sozialräumlichen Arbeit in Bezug auf die Lebenswelt der Nutzerinnen, vernetzende Tätigkeiten, politische Vertretung usw. ist klar definiert und quotiert.	
42	Die Einrichtung verfügt über Konzepte für das entsprechende Arbeitsfeld und die damit verbundenen Tätigkeiten.	
43	Im Konzept sind die Aufgaben, Ziele und die Interessen der Träger der Einrichtung klar dargestellt. Das Leitbild betont die interkulturelle Ausrichtung und affirmiert gesellschaftliche Pluralität.	
44	Die Qualität der Arbeit ist in einer Leistungsbeschreibung transparent gemacht. Beschrieben sind Ziele / erwartete Ergebnisse; Prozesse der Leistungserbringung (Schlüsselprozesse); Notwendige Strukturelle/organisatorische Voraussetzungen zur Erbringung der Leistungen; Standards der Ergebnisüberprüfung.	
45	Die Leitung bemüht sich insbesondere um Mitarbeiterinnen mit interkultureller Kompetenz und mit Migrationshintergrund.	
46	Jede Mitarbeiterin verfügt über eine Stellenbeschreibung. In dieser sind vor allem die Arbeitsbedingungen, die geforderten Leistungen, Arbeitszeit, Arbeitsort, Arbeitsgegenstand und die Kompetenzen aufgeführt.	

Strukturebene		
47	Mitarbeiterinnen werden auf der Grundlage eines Tarifvertrages oder eines vergleichbaren Regelwerks entlohnt.	
48	Es gibt ein System, dass gute Leistungen belohnt (z. B. Anerkennung, Belobigung, Prämierung, Höhergruppierung etc.).	
49	Die Leitung verfügt über ein mit den Mitarbeiterinnen abgestimmtes Personalentwicklungskonzept.	
50	Die Leitung bemüht sich um die offizielle Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen.	
51	Die Einrichtung verfügt und bemüht sich um einen diversiven, aktiven Vorstand und Fachbeirat.	
52	Der Vorstand verfügt über einen schriftlich "Codex of good Practice".	
53	Beiratssitzungen finden regelmäßig statt. Die Themen werden in Kooperation mit den Mitarbeiterinnen vereinbart, die Sitzungen dokumentiert und zugänglich gemacht.	

Kompetenzebene		
1	Die sozialarbeiterischen Tätigkeiten werden von Mitarbeiterinnen mit Fachhochschulabschluss bzw. Universitätsabschluss und staatlicher Anerkennung wahrgenommen.	
2	Interkulturelle Kompetenz und Know-how in der Antigewalt-Arbeit werden vorausgesetzt.	
3	Reflektierter Migrationshintergrund wird von der Leitung als fachliche Zusatzqualifikation anerkannt.	
4	Erzieherinnen, die Aufgaben von Mitarbeiterinnen der Profession Soziale Arbeit wahrnehmen, können eine entsprechende Qualifikation nachweisen (mind. 5 Jahre Berufserfahrung und entsprechende Fortbildungen).	
5	Die Leistungsbeschreibungen machen deutlich, für welche Leistung ausschließlich Mitarbeiterinnen eingesetzt werden.	
6	In der Einrichtung sind die Stellen auch tatsächlich, so wie vereinbart bzw. in Leistungsbeschreibung beschrieben, von Mitarbeiterinnen besetzt.	
7	Mitarbeiterinnen nehmen das Angebot der Leitung zum Besuch von Fortbildungen wahr und bemühen sich insbesondere um interkulturelle, antirassistische Fortbildungen.	
8	Mitarbeiterinnen nehmen das Angebot der Leitung von Team- oder Einzelsupervision (in Arbeitsfeldern der beratenden und therapeutisch Arbeit) regelmäßig wahr.	
9	Die Mitarbeiterinnen treffen sich regelmäßig zu Teamsitzungen.	

