



## Checkliste: Sensibilisierung für Migrationsanliegen in Ihrem Betrieb

Die vorliegende Checkliste erlaubt es Ihnen, Ihren Sensibilisierungsgrad für die Anliegen von Migranten/innen im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung zu testen. Selbst als Sensibilisierungsinstrument gedacht, liefert Ihnen die Checkliste Anhaltspunkte dafür, wie Sie den Anliegen von Migranten/innen innerhalb Ihres Betriebs gegebenenfalls besser gerecht werden könnten. Hierbei geht es nicht um richtige oder falsche Antworten. Vielmehr erlaubt Ihnen die Checkliste, in kurzer Zeit eine Selbsteinschätzung bezüglich der Thematik vorzunehmen.

1. Gesundheitsverhalten				
	regelmässig	gelegentlich	selten oder nie	geplant
Ich berücksichtige aktiv die grosse Vielfalt unterschiedlicher Gewohnheiten im Gesundheitsverhalten der Angestellten mit Migrationshintergrund.				
Ich berücksichtige die geschlechtsspezifischen Gewohnheiten und Unterschiede im Gesundheitsverhalten				
2. Material				
Ich verwende Zeichnungen, Plakate, Poster und Symbole, um das Verständnis der Informationen zu erleichtern.				
3. Information und Weiterbildung				
Ich achte darauf, dass schriftliche Unterlagen und Broschüren, die im Betrieb verwendet werden, auch in unterschiedlichen Herkunftssprachen erhältlich sind.				
Ich gehe sicher, dass die im Betrieb angestellten Migranten/innen angemessen informiert und weitergebildet werden.				
Ich nehme Rückgriff auf interkulturelle Dolmetscher/innen				
Ich überprüfe, ob es unter den Angestellten mit Migrationshintergrund solche gibt, die <i>besondere Bedürfnisse</i> der Information und Weiterbildung haben.				
Ich achte darauf, dass Arbeitsinstrumente und -methoden während Aus- und Weiterbildungen der Situation von Migranten/innen gerecht werden und ihren Bedürfnissen entsprechen.				





<b>4. Teilnahme</b>				
	<b>regelmässig</b>	<b>gelegentlich</b>	<b>selten oder nie</b>	<b>geplant</b>
Ich Sorge dafür, dass alle Angestellten mit Migrationshintergrund angemessen und aktiv an Programmen der betrieblichen Gesundheitsförderung teilnehmen.				
Ich stelle mir die Frage, ob Migranten/innen eine gesonderte Zielgruppe für die BGF darstellen sollten.				

<b>5. Ressourcen von Migranten/innen</b>				
Ich greife bei meinen fremdsprachigen Mitarbeitern/innen auf ihre Sprachkompetenzen in der Herkunftssprache zurück.				
Ich verwende weitere Ressourcen der Angestellten mit Migrationshintergrund (transkulturelle Kompetenzen, Migrationserfahrungen, z.B.).				

<b>6. Integration am Arbeitsplatz</b>				
Ich Sorge dafür, dass Migranten und Migrantinnen aktiv in den Arbeitsplatz integriert sind				
Ich setze Schlüsselpersonen oder Paten/innen ein, welche die Interessen von Migranten/innen vertreten.				

<b>7. Massnahmen gegen Diskriminierung am Arbeitsplatz</b>				
Ich achte darauf, dass Migranten/innen am Arbeitsplatz nicht diskriminiert werden.				
Ich führe Massnahmen gegen Vorurteile und Diskriminierung am Arbeitsplatz ein.				

Für den Fall, dass Sie weitere Informationen über den Einbezug der Migrationsdimension in das Programm der betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF) benötigen, laden wir Sie ein, die Website von quint-essenz zu konsultieren. Sie finden dort das Grundlagendokument mit dem Titel: „Migration und Gesundheit“ unter: [www.quint-essenz.ch/de/topics/1270](http://www.quint-essenz.ch/de/topics/1270).