

**Checkliste für die interkulturelle Öffnung sozialer Dienste**

1. **Wird die multiethnische Bevölkerungsstruktur im Einzugsbereich der Einrichtung in der Nutzerstruktur abgebildet ? Wenn nein, was sind die Zugangsbarrieren/ bzw. die Gründe für die Überrepräsentation ?**
2. **Gibt es MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund bzw. muttersprachlichen Kenntnissen ? Wenn nein, was sind die Gründe ?**
3. **Sind MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund auch auf der Leitungsebene vertreten ?**
4. **Ist die interkulturelle/antidiskriminierende Ausrichtung im Leitbild und der Konzeption der Einrichtung erkennbar ?**
5. **Wird die interkulturelle/antidiskriminierende Ausrichtung im Erscheinungsbild und der Öffentlichkeitsarbeit der Einrichtung erkennbar ?**
6. **Betrachtet der Träger/die Leitung die interkulturelle Öffnung auch als ein Organisationsentwicklungs- und Managementaufgabe?**
7. **Welche Sprachen sind vertreten und wie wird mit Mehrsprachigkeit und Sprachwechsel (Code-Switching) umgegangen ?**
8. **Werden interkulturelle/antidiskriminierende Aspekte der Arbeit im Team regelmäßig angesprochen ?**
9. **Gibt es Ansätze zu einer gezielten interkulturellen Teamentwicklung zum Abbau von Machtgefälle und zur produktiven Nutzung der Vielfalt der Perspektiven ?**
10. **Haben die MitarbeiterInnen sich an einschlägigen Fortbildungen oder Fachtagungen beteiligt ?**
11. **Gibt es Kontakte/Kooperationsbeziehungen zu migrantenspezifischen Diensten (bzw. im Falle von solchen – mit Regeldiensten) ?**
12. **Gibt es zielgruppenspezifische Nutzerbefragungen und/oder Nutzer-Beiräte, bei denen auch MigrantInnen angemessen repräsentiert sind ?**
13. **Gibt es Kontakte/Kooperationsbeziehungen mit MigrantenInnen-selbstorganisationen (Initiativen, Vereinen, religiösen Gemeinschaften)**