



Bezirksverband
Mittelrhein e.V.

izikö

Institut
zur
Interkulturellen
Öffnung

Praxisseminar : Interkulturelle Öffnung in der Seniorenarbeit

**Beispiel für einen umfassenden Prozess der interkulturellen
Öffnung in der stationären Seniorenarbeit**

Dr. Susanne Schmidt

www.awo-mittelrhein.de

Begleitung des Prozesses der Interkulturellen Öffnung eines Wohnbereichs der Sozialbetriebe-Köln GgmbH durch das Institut zur Interkulturellen Öffnung (IzlkÖ) der Integrationsagentur AWO Mittelrhein

Gestaltung nach einem integrativen Konzept besonders für Menschen aus der Türkei im Einzugsbereich Köln Mülheim, Projektzeitraum: 2008-2011

1. Interkulturelle Öffnung betrifft die gesamte Einrichtung

Meilensteine bei der Interkulturellen Öffnung des Wohnbereichs:

- Gründung Beirat, Einbezug IzlkÖ, Festlegung einzelner Schritte
- Organisations- und Personalentwicklung (Einstellung von deutsch- und türkischsprachiger Sozialarbeiterin, starke Einbeziehung von Schlüsselpersonen aus dem Umfeld)
- Planung von Baumaßnahmen wie Gebetsraum, Raum für rituelle Waschungen, großer Besucherraum mit Teeküche
- Allgemeine interkulturelle Sensibilisierung für Führungskräfte durch IzlkÖ

2. Steigerung interkultureller Kompetenzen der Mitarbeiterinnen durch Schulungen:

Mehrere aufeinander aufbauende Module mit je zwei wechselnden Fach-ReferentInnen des IzlkÖ; für Mitarbeiterinnen aus Hauswirtschaft, Pflege u. Sozialen Diensten im Frühjahr 2009:

- Allgemeine interkulturelle Sensibilisierung, Reflexion, Bedarfsanalyse
- Migrationsgeschichten nach Deutschland (am Beispiel Türkei, ehem. SU)
- Der Islam: Geschichte und Bedeutung im religiösen Alltag
- Religiöse Bedürfnisse und Gebräuche
- Aspekte pflegerischer Versorgung und Gesundheit
- Gewohnheiten und Gebräuche: Ernährung, Wohnen, Freizeitgestaltung
- Umgang mit Sterben, Tod und Trauer

Bei Zunahme des Kontakts zu türkischsprachigen Gruppierungen wurden Informationsveranstaltungen zu den muslimischen Verbänden, ihrer Herkunft und ihrer Bedeutung in Deutschland durch das IzlkÖ durchgeführt.

3. Kultursensible Öffentlichkeitsarbeit

Kontakte:

- zur Presse, auch zur türkischsprachigen
- persönlich vor Ort durch Besuche
- zu /Kooperation mit Vereinen
- zu Familienangehörigen der Schlüsselpersonen im Haus
- zum Generalkonsulat, in Folge Hausbesuche durch Angestellte des Konsulats (Hilfe bei Aufenthaltsfragen)

Großzügige Spenden von Wirtschaftsunternehmen der MigrantInnen

Einladung an und Unterstützung durch Repräsentanten (auch verschiedener muslimischer)

Verbände bei Festen

4. Kultursensible Pflege bedeutet

- Wertschätzung und Einsatz der Sprachkompetenzen der Pflegekräfte
- Wissen um besondere Bedürfnisse wie Körperhygiene, Essensgewohnheiten, geschlechtsspezifische Pflege, Einwanderungsgeschichten, mögliche Auswirkungen von Migrationserfahrungen
- Bereitstellen von türkischsprachigen Zeitungen und TV-Sendern
- Änderung Speiseplan: türkisches Frühstück und Mittagessen
- Organisation eines Pools von Ehrenamtlichen
- Lesekreis für Türkischsprachige
- Regelmäßige Besuche von Jugendlichen des Dialog e.V.
- Türkisch-Islamische Union der Anstalt für Religion e.V., DITIB, holt Interessierte regelmäßig zum Freitagsgebet in die Moschee.
- Im Wohnbereich haben ein Drittel der BewohnerInnen eine Zuwanderungsgeschichte. Neuerungen wie Speiseplan, Feste sind auch interessant für „Deutsche“. Bei Zuwendungen und Spenden werden alle BewohnerInnen berücksichtigt

5. Auch das Personal profitiert

- Schlüsselpersonen aus dem Haus zur Vermittlung zur „Community“
- Neue Aufgabenbereiche
- Verantwortung/ Anerkennung auch für nicht Examinierte oder Küchenpersonal: Erstellung Menüplan zusammen mit den türkischen BewohnerInnen
- Im Alltag mehr Gebrauch der eigenen Sprache (türkisch, polnisch, russisch)
- Besondere Rolle bei Organisation von Festen
- Mehr Anerkennung der eigenen Herkunft
- Veränderungen im Team

6. Fortlaufender Prozess/ Nachhaltigkeit

IzlkÖ gewährleistete:

- Weiteren Kontakt, Angebot der Auffrischung der Themen
- Begleitung des Teams des Wohnbereichs über ein Jahr lang mit Supervisionen (2010-11)

Aktivitäten der Einrichtung:

- Türkischkurs MitarbeiterInnen und Pflegedienstleitung
- Aktivitäten zur Etablierung der Angehörigenarbeit (Bewohnerbeirat, Ehrenamt)
- Offenheit für Kooperationen, Pressearbeit, Öffentlichkeitsarbeit

7. Zur Nachahmung empfohlen

Der Prozess, wie er von der Leitungsebene der Einrichtung gelenkt und ermöglicht wurde, erfüllt eine Grundvoraussetzung: Er wird als **Querschnittsaufgabe** für die ganze Einrichtung verstanden und umgesetzt

Eine weitere Grundvoraussetzung ist eine **kultursensible Öffentlichkeitsarbeit**, die über persönliche Kontakte betrieben wird. Idealerweise vermitteln Schlüsselpersonen aus der „Community“ zwischen Einrichtung und Kooperationspartnern und gewährleisten nachhaltige Kontakte

Innerhalb der Einrichtung ist eine **kultursensible Pflege** notwendig, die die Bedürfnisse aller BewohnerInnen im Blick hat, so dass die Öffnung des Angebots allen BewohnerInnen zugute kommt

Bei der **Personalentwicklung** ist die Neueinstellung von MitarbeiterInnen, die selbst einen Migrationshintergrund bzw. Sprachkompetenzen haben – und zwar nicht nur in der Pflege, sondern bereits im Einzugsmanagement – ebenso förderlich wie die Schulung vorhandenen Personals, um sich gemeinsam auf die Herausforderungen einzulassen

Ein **multikulturell besetztes Team** ist eine gute Voraussetzung zur Umsetzung kultursensibler Pflege. Diese gelingt umso mehr, wenn die MitarbeiterInnen die Gelegenheit haben, Veränderungen zu reflektieren; auch im Hinblick auf mögliche Rollen- oder Kompetenzverschiebungen innerhalb des Teams

Die **Angehörigenarbeit** ist ein weiterer Schlüssel zu einem verständnisvollen Miteinander zwischen der Einrichtung und den BewohnerInnen und ihren Familien, wenn die Kompetenzen der Angehörigen wertschätzend genutzt werden

- **Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit !**