



Berlin, 28. Januar 2016

Interkulturelle Öffnung der Langzeitpflege in München

Erfahrungen aus der Praxis

Anke Kayser, Amt für Soziale Sicherheit S-I-IP4
anke.kayser@muenchen.de

Übersicht

- Projektstruktur und -konzept
- Beteiligte Träger und Modelleinrichtungen

- Unterschiedliche Herausforderungen an den Prozess der interkulturellen Öffnung
 - Leitbilder neu definieren
 - Mainstreaming Migration oder ethnospezifische Angebote?
 - Wie kann man Migrantenselbstorganisationen (MSO) einbeziehen?
 - Auswahlkriterien für die Projektleiterin, den Projektleiter
 - Umsetzung von Fortbildungen
 - Diversity Management im Team
 - Nachhaltige Verankerung

Demographische Entwicklung:
Anteil der Migrationsbevölkerung an
den Alterskohorten 65+.

Anderson, Philip (2007): „Ein
bisschen dort – ein bisschen hier.“
Studie zur Lebenssituation
älterer Migrantinnen und Migranten
in München, im Auftrag des
Stadtrats.

2010: Multiplikatorenreise

2013: Reise des Stadtrats und
Trägervertretungen
nach Duisburg und Frankfurt.

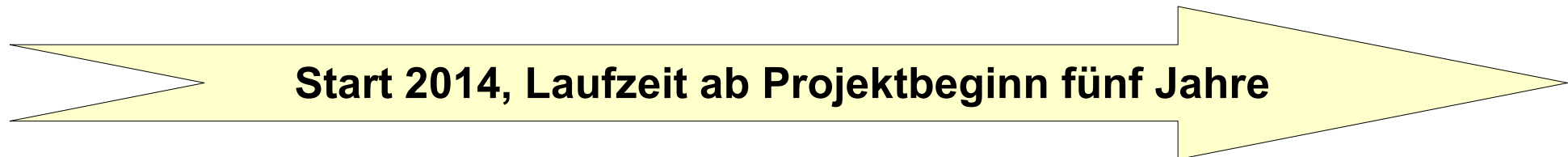
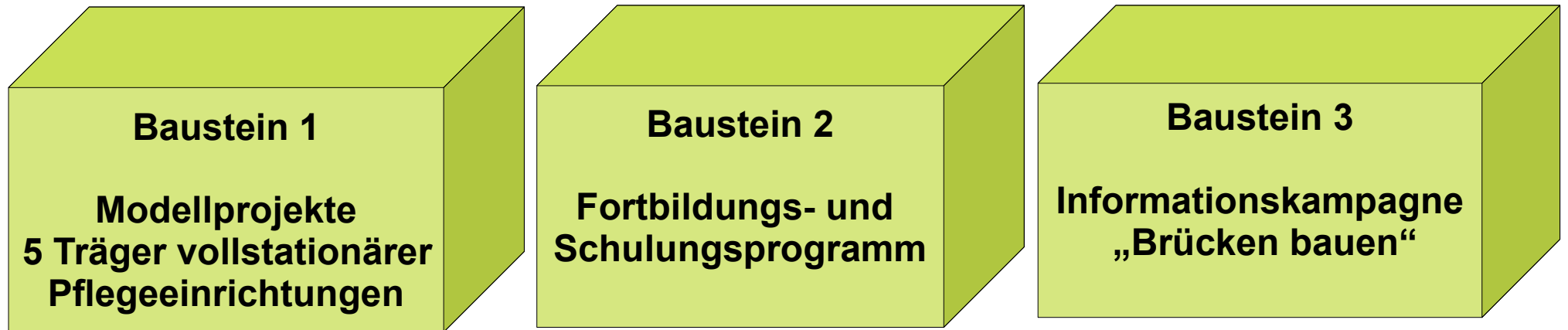


05.12.2013

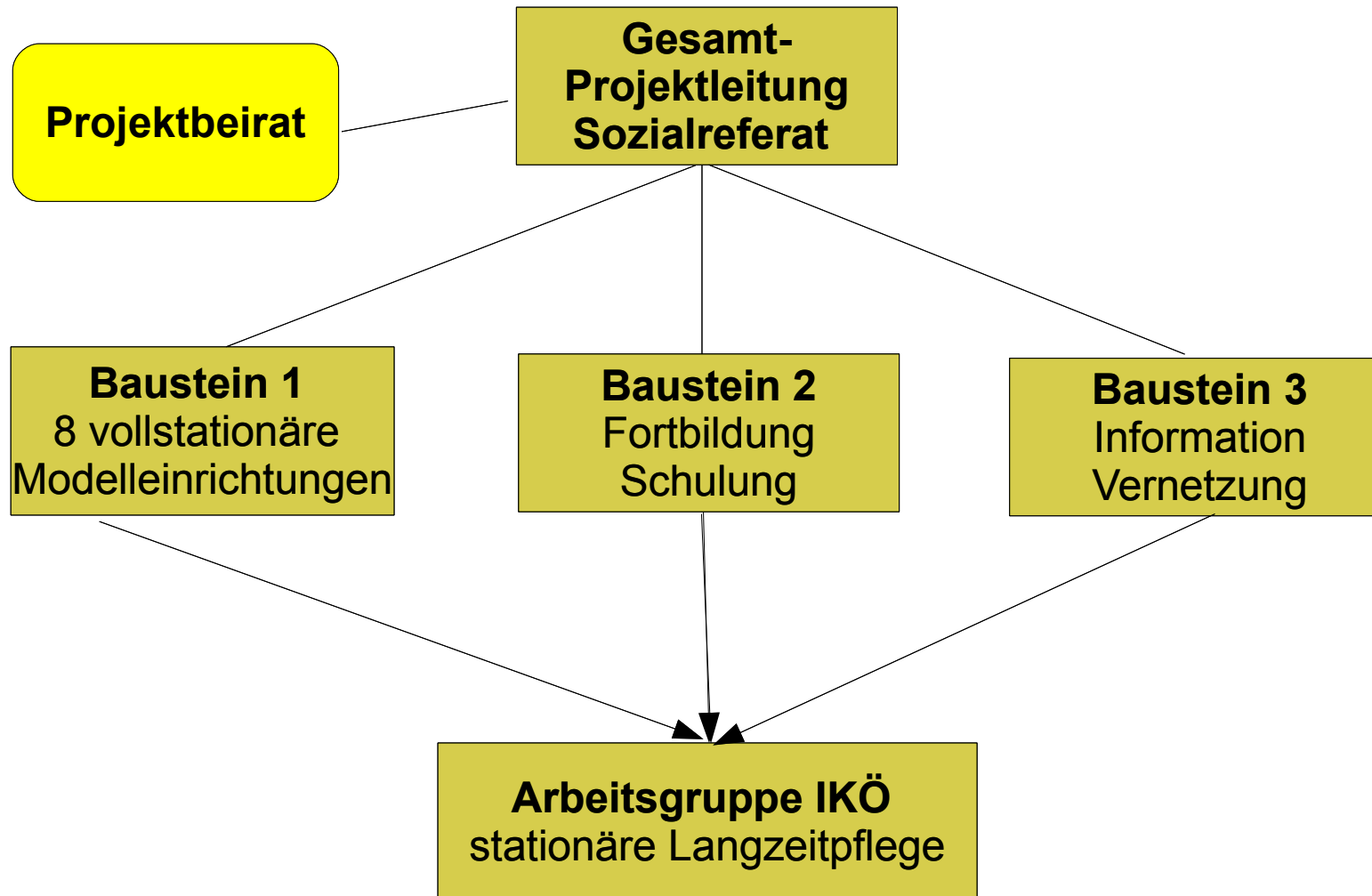
Stadtratsbeschluss
zur

„Interkulturellen
Öffnung der
Langzeitpflege“
in München.

Rahmenkonzeption – Bausteine



Projektstruktur



Grundsatz: Beteiligung der Zielgruppen auf allen Projektebenen

Beispiel Projektbeirat:

- Community-Vertretungen
 - Muslimrat München e.V.,
 - Griech.-orthodoxe Gemeinde
 - Akademie der Nationen
- Stelle für Interkulturelle Arbeit
- Ausländerbeirat
- Seniorenbeirat
- Wissenschaftliche Vertretung
 - Kath. Stiftungsfachhochschule, Frau Prof. Dr. Uzarewicz
 - Ludwig-Maximilians-Universität, Frau Prof. Dr. Roth
- Bei Bedarf themenspezifische Erweiterung

Fünf Projektträger, 8 Einrichtungen im Baustein 1

Förderung im Projektzeitraum

- Eine halbe IKÖ-Stelle befristet auf fünf Jahre je Modellprojekt
- Umbaumaßnahmen bis zu 50.000 € einmalig
- Schulungen und Fortbildungen bis zu 4.000 €/Jahr
- Externe Prozessbegleitung bis zu 5.000 € pro Jahr

AWO

Horst-Salzmann-Zentrum

BRK Kreisverband München
Haus Alt-Lehel

Innere Mission

Leonhard-Henninger-Haus

MÜNCHENSTIFT

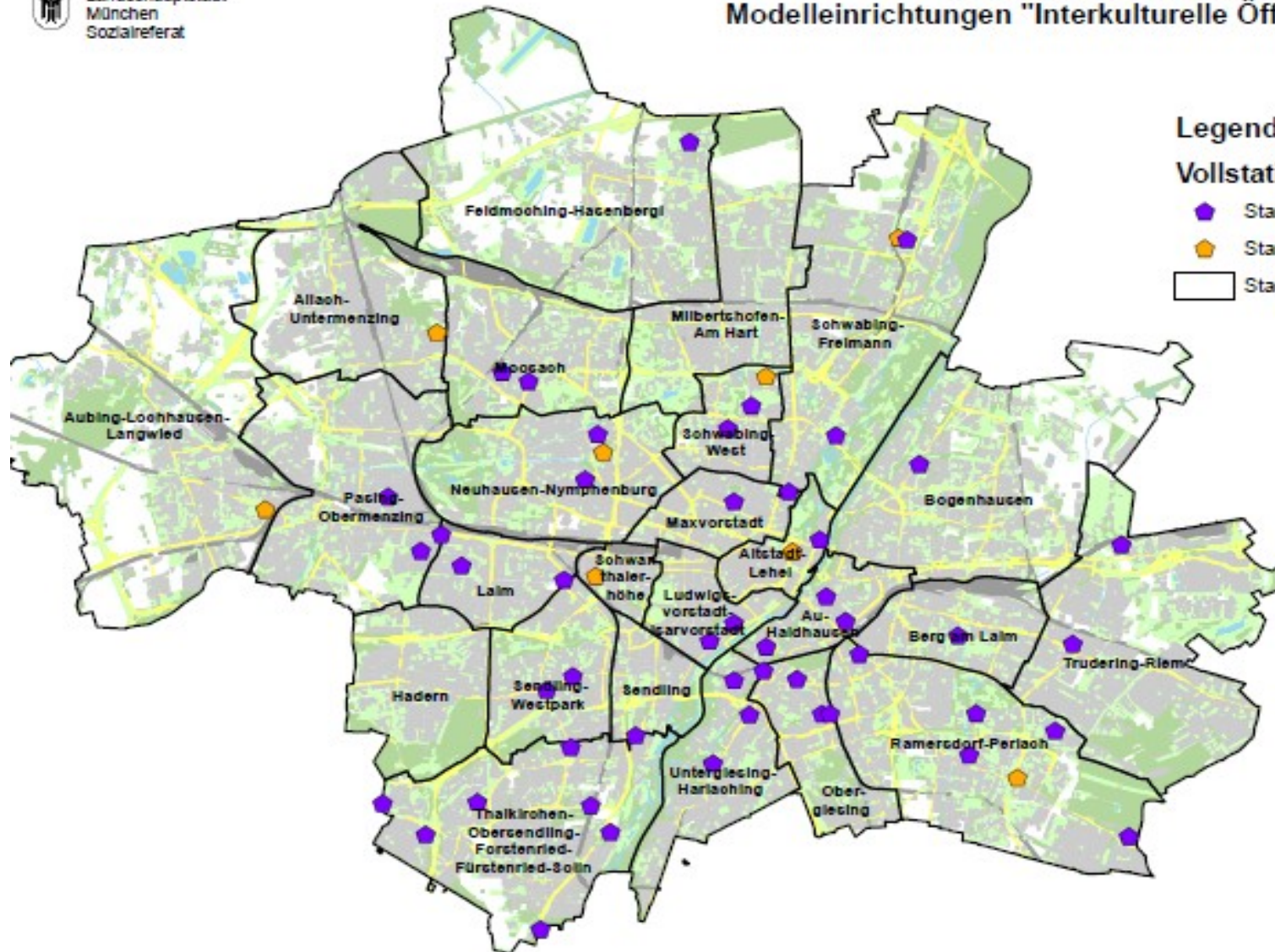
Haus Heilig Geist
Hans-Sieber-Haus
Haus Rümmanstraße

Sozialservice-Gesellschaft des BRK

Seniorenwohnen Kieferngarten
Seniorenwohnen Pasing-
Westkreuz

Verteilung im Stadtgebiet

Münchener vollstationäre Pflegeeinrichtungen mit Modelleinrichtungen "Interkulturelle Öffnung der Langzeitpflege" (Baustein 1)



Legende

Vollstationäre Pflegeeinrichtungen

- Standort
- Standort mit Baustein 1
- Stadtbezirk

Zielsetzung

- Bedarfsgerechte Angebote für pflegebedürftige Menschen mit Migrationshintergrund entwickeln und umsetzen.
- Interkulturelle Öffnung der Einrichtung.

Berücksichtigt werden:

- Unterschiedliche Ausgangslage in den Projekteinrichtungen (Lage, BewohnerInnenstruktur, bauliche Ausstattung, Stand der interkulturellen Öffnung etc.).
- Versetzter Start der Modellprojekte.

Der PARITÄTISCHE

Informationskampagne „Brücken bauen“

Zielsetzung

- Informationsbedarf zu Pflege und Versorgung systematisch decken.
- Über Zugangswege zu Versorgungsstrukturen informieren.
- Kontakte und Vernetzung fördern.

Zielgruppen

- Vornehmlich Menschen mit Pflegebedarf und deren Angehörige.
- Multiplikatorinnen und Multiplikatoren aus den Communities (Einzelpersonen, Gremien und Institutionen).

Verschiedene Träger und Einrichtungen

- Unterschiedliche Ausgangssituationen
- Unterschiedliche Herausforderungen an den Prozess der interkulturellen Öffnung
- Verschiedene Konzepte: Ethnospezifische Angebote versus Mainstreaming Migration
- Kooperation versus Konkurrenz?

Unterschiedliche Herausforderungen an den Prozess der interkulturellen Öffnung



Beispiel:

Innere Mission, Leonhard-Henninger-Haus:

Projektleitung seit November 2015 - Frau Daniela Weis

Interkulturelle Öffnung des Trägers nach innen

Diskursive Prozesse:

Was macht die diakonische Identität aus?

In wieweit schränkt die Klausel der Arbeitsgemeinschaft Christlicher Kirchen (ACK) die Möglichkeiten zur interkulturellen Öffnung ein?

Welche Funktionen sollen intern zwingend von Mitarbeitenden besetzt sein, die einer christlichen Kirche angehören?

Mainstreaming Migration oder Ethnospezifische Angebote?

Beispiel:
Horst-Salzman-Zentrum,
AWO – München
Projektleitung:
Herr Dr. Martin Rühlemann



Ansatz: Mainstreaming Migration, Biographieorientierung
=> keine Fokussierung auf eine spezifische Herkunfts- oder Sprachgruppe.

- Anpassung des elektronischen Dokumentationssystems an migrationsspezifische Aspekte
- Anpassung der Assessmentinstrumente, z.B. transkulturelle Pflegeanamnese, Schmerzerfassung

Wie kann man MigrantInnenselbstorganisationen (MSO) einbeziehen?

**Beispiel: MÜNCHENSTIFT GmbH,
Projektleitung: Frau Dr. Martina Ortner**



- Perspektivenwechsel: Hausbegehung mit VertreterInnen von MSO.
- Keine Angst vor „Halal“: Beratung des Küchenchefs durch Vertreter des Muslimrates im Hans-Sieber-Haus.
- Gemeinsame Auswahl für die Farbe der Vorhänge des muslimischen Gebetsraums.



Auswahlkriterien für die Projektleiterin, den Projektleiter

- Trans- bzw. interkulturelle Kompetenz zwingend erforderlich!
- Projektleitungserfahrung!
- Soziale Kompetenz bzw. „soziale Mobilität“: Zusammenarbeit mit Mitarbeitenden verschiedener Arbeits- und Funktionsbereiche innerhalb der Institution.
- Ist eine professionelle Erfahrung im Arbeitsfeld notwendig?
- Sollte die Projektleitung selber einen Migrationshintergrund haben?

Fortbildungen

Mitarbeitende aus allen Funktions- und Arbeitsbereichen sollen einbezogen werden.

- Wie werden die Fortbildungen für Mitarbeitende verschiedener Funktions- und Arbeitsbereiche umgesetzt?
- Wie soll der zeitliche Rahmen für die Fortbildungen gestaltet sein? Ganztägig, halbtägig, kürzere Dauer?
- Wie erreicht man die Mitarbeitenden mit dem Fortbildungsangebot? (freiwillige Teilnahme, Fortbildung als Pflichtmodul?)
- Auswahl Dozentin, Dozent: Professionelle Erfahrung im Feld erhöht die Glaubwürdigkeit!
- Zielgruppenspezifische Umsetzung ist: angepasste Sprache, angepasste Übungen.

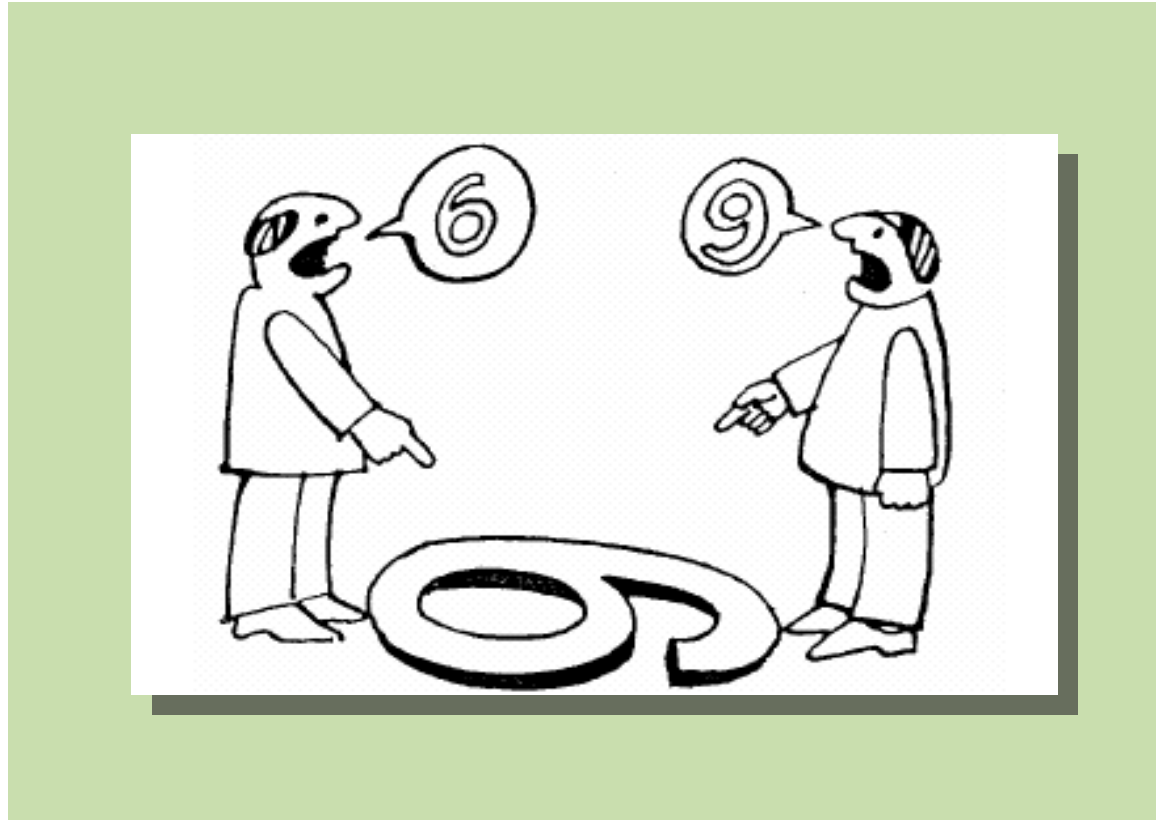
Diversity Management im Team

„Jetzt arbeite ich schon seit 20 Jahren hier im Haus, viele von uns sind in einem anderen Land geboren. Unser Migrationshintergrund war kein Thema. Nun sollen wir uns interkulturell öffnen. Das verstehe ich nicht.“
Altenpflegerin

Willkommenskultur: Haben wir das nicht schon immer gehabt?

Wie geht man damit um, wenn Konflikte im Team an die Oberfläche treten?

Verstehen und verstanden werden



- Herausforderung: Finanzierung von professionellen Dolmetschleistungen
- Aufbau eines internen Dolmetschnetzes

Herausforderung



Eine nachhaltige Verankerung sicherstellen!



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!