

8. Rheintaler Alterstagung

Donnerstag, 10. Nov. 2011, 9.00 bis 17.30 Uhr

Im Schützengarten, Schützengartenstraße 8, A-6890 Lustenau

Migration und Alter – Gemeinsam Zukunft gestalten

Kultursensible Altenarbeit – Vorstellung eines interkulturellen Öffnungsprozesses am Beispiel einer stationären Altenhilfe in Berlin



Dipl.-Sozialpädagogin Ulrika Zabel, Leiterin des Kompetenzzentrum für Interkulturelle Öffnung der Altenhilfe, Arbeiterwohlfahrt und Caritas Berlin.

Das kom-zen ist das Referenzmodell des Landes Berlin zum Thema "Interkulturelle Öffnung der Altenhilfe". Es stößt notwendige Fachdebatten an und bringt Bewegung in die Diskussionen. Es fungiert als Brücke zwischen den Bereichen der Altenhilfe, Migration und der Öffentlichkeit und gibt Impulse zur Entwicklung und Förderung stabiler Netzwerke. Das Kompetenz Zentrum ist Lotse für alle, die sich für das Thema Alter und Migration interessieren; ist eine Beratungsstelle, die die Fachwelt für die Bedürfnisse älterer Migrantinnen und Migranten sensibilisiert, informiert professionell vor Ort mit Projektpräsentation und Erfahrungsaustausch; ist ein Treffpunkt für Interessierte; ist der Fachpartner für Medien und Öffentlichkeit sowie Ratgeber für Politik und Verwaltung im Umgang mit multilateralen Kulturen. www.kom-zen.de

Beruflicher Werdegang/ Meilensteine

Kinderkrankenschwester, Sozialpädagogin, Familientherapeutin, Lehrbeauftragte an der Katholischen Hochschule für Sozialwesen Berlin

Ulrika Zabel knüpfte die ersten Kontakte zu Zuwandererfamilien während ihrer Tätigkeit als Kinderkrankenschwester in den 70er Jahren des letzten Jahrhunderts in einer Berliner Kinderklinik. Die seelischen Nöte der Mütter, ihre Kinder nur zu bestimmten Zeiten besuchen zu können, veranlasste sie, sich für das "Rooming in", die Möglichkeit der Mitaufnahme der Eltern bei einer stationären Behandlung, einzusetzen. Diese Form der Einbeziehung von Angehörigen und Eltern eines Kindes war damals wenig bekannt. Weitere Stationen in der Zusammenarbeit und Beratung von Zuwandererfamilien waren die schulische Betreuung der Kinder der ersten Zuwanderergeneration und die Beratung der Eltern. Die Einrichtung eines über die Berliner Grenzen hinaus anerkannten Projektes für Zuwandererkinder und deren Eltern in einem Berliner Stadtteil mit einem hohen Anteil an Zuwanderer wurde durch sie 1985 entwickelt und geleitet. Beispielhaft war hier das Engagement der Eltern für ihre Kinder und deren schulische Erfolge. Die Einrichtung ist nach wie vor eine Anlaufstelle im Land Berlin. Die Konflikte zwischen den Generationen der ersten Zuwanderergeneration und ihren weiteren Angehörigen hat dazu geführt, dass sie sich für diese Beratung als Familientherapeutin ausbildete. Dass ein bi-kultureller Familienkontext Potentiale für alle Beteiligten mit sich bringt, davon war die Arbeit als Familientherapeutin geprägt. Die vielfältigen Erfahrungen in den unterschiedlichsten sozialen Einrichtungen haben dazu beigetragen, diese im Rahmen einer Lehrtätigkeit weiter zu geben. An dem Aufbau des Fachbereichs „Interkulturelle Soziale Arbeit“ an der katholischen Hochschule in Berlin 1994 beteiligte sie sich maßgeblich. Konsequenterweise führten die langjährigen Erfahrungen in der Beratung von Zuwanderern 1999 zum Aufbau und zur Einrichtung des Kompetenzzentrum

Interkulturelle Öffnung der Altenhilfe in Berlin. Die Einrichtung ist ein Forum der Begegnung, der Information und des Austausches verschiedener Akteure im Bereich der Altenhilfe. Gemeinsam mit den Verantwortlichen in der kommunalen Verwaltung wird mit dem Runden Tisch die interkulturelle Öffnung der Altenhilfe in Berlin gesteuert und der Erfahrungsaustausch befördert. Auch dabei kann die Referentin mit eigenen praktischen Erfahrungen aus der Tätigkeit als Krankenschwester in einem ambulanten Dienst dazu beitragen, dass die Beratung zur kultursensiblen Ausrichtung nicht so sehr nur von der Theorie geleitet wird. Ein großes Anliegen ist es ihr, die Vorhaben mit den älteren Zuwanderern im Dialog zu entwickeln. Die Aussage: „Jetzt reden wir“ ist auf Ihre Initiative 2010 hin zurück zu führen und ist inzwischen ein geflügeltes Wort in der Berliner Fachwelt.

Aktuelle Veröffentlichung:

Carestyle – Magazin 3.11

Kultursensible Altenpflege

Von „oben“ gewollt, von „unten“ mitgetragen

Abstract zum Vortrag

Die Bevölkerungszusammensetzung hat sich durch Zuwanderung verändert. Zwar zeichnete sich die europäische Gesellschaft immer durch Vielfalt aus, doch zu den vorhandenen unterschiedlichen Merkmalen wie beispielsweise soziale Milieus kamen sprachliche und ethnische Faktoren hinzu

Vor diesem Hintergrund bekommt der demografische Wandel, der nicht nur Deutschland erfasst hat, sondern auch die europäischen Länder, eine besondere Dimension.

Die demografischen Veränderungen sind laut der neuesten statistischen Erhebung in Deutschland am weitesten fortgeschritten. Jeder fünfte ältere Mensch ist über 65 Jahre. In dieser Altersgruppe sind verstärkt die älteren Zuwanderer anzutreffen, mit steigender Tendenz. Doch in der offiziellen Sozial-, Senioren- und Pflegepolitik wird die erste Generation der Zuwanderer wenig berücksichtigt. Dass diese Menschen mit ihren besonderen Erfahrungen einen „Mehrwert für die Gesellschaft“ darstellen, ist dabei weniger im Blick, als ihre sichtbare Pflegebedürftigkeit. Tatsächlich scheint der Gesundheitszustand der älteren Zuwanderer schlechter als der gleichaltrigen Einheimischen, dies bestätigen wissenschaftliche Befunde. Diese Prognose gibt Anlass zum Handeln. Die interkulturelle Öffnung der Institutionen der Altenhilfe ist ein erster Schritt, um den Bedürfnissen älterer Zuwanderer gerecht zu werden. Dazu ist es erforderlich, dass sich die Einrichtungen aus Sicht der Betroffenen mit den unterschiedlichen Hilfs- und Versorgungsbedürfnissen älterer zugewanderter Menschen sowie ihrer realen Lebensbedingungen beschäftigen.

Der Vortrag nimmt Bezug auf den interkulturellen Öffnungsprozess einer stationären Einrichtung in Berlin. Vor allem der Aspekt der Öffnung zum Stadtteil ist im Hinblick auf innovative sozialraumbezogene Versorgungsansätze auch in stationären Pflegeeinrichtungen von besonderer Bedeutung. Für zukunftsfähige Konzepte in der Pflege ist es wichtig, die Versorgung älterer Menschen nicht mehr nur von der Einrichtung her zu denken, sondern kleinräumiger, ausgehend vom Stadtteil und dessen Akteuren. Die Umsetzung des kultursensiblen Pflegekonzeptes mit den einzelnen Schritten wird an Hand einer Power-Point Präsentation vorgestellt.

Schlussfolgerungen

- Das System der Altenhilfe ist auf die unterschiedlichen Bedürfnisse älterer Menschen, insbesondere älterer Zuwanderer nicht ausgerichtet. Eine qualitative Weiterentwicklung zu kultursensiblen Pflegekonzepten unterstützt die notwendigen Reformbewegungen in der Altenhilfe
- Veränderungen müssen in den strukturellen, personellen als auch methodischen und inhaltlichen Bereichen erfolgen
- Der Fürsorge- und Versorgungsauftrag ist für alle älteren Menschen unabhängig ihrer Herkunft sicher zu stellen
- Der Abbau von bestehenden Zugangsbarrieren zu dem professionellen System der Altenhilfe ist auf Seiten der Nutzer/-innen sowie der Einrichtungen umzusetzen

Literaturangaben

Statistisches Bundesamt, Wiesbaden /Bundesrepublik Deutschland 2011
ÄLTERE MENSCHEN in Deutschland und der EU

Ulrike Lenthe 2011 Wien / Österreich
Transkulturelle Pflege

Peter Zeman 2002 Berlin/Regensburg
Ältere Migrantinnen und Migranten in Berlin

8. Rheintaler Alterstagung

Donnerstag, 10. Nov. 2011, 9.00 bis 17.30 Uhr

Im Schützengarten, Schützengartenstraße 8, A-6890 Lustenau

Migration und Alter – Gemeinsam Zukunft gestalten

Rahmenbedingungen und Umsetzungsmöglichkeiten einer kultursensiblen Pflege im ambulanten Bereich



Amadou Kaba, Altenpflegeschüler.

Beruflicher Werdegang/ Meilensteine

Ich komme aus der Elfenbeinküste in West Afrika. Zunächst war ich in meiner Heimat als Bildhauer und Verkäufer im Betrieb meiner Brüder und als Gewerkschaftssekretär unserer Assoziation beschäftigt. Seit 1994 habe ich Handel zwischen Afrika und Europa mit afrikanischer Kunst betrieben. Durch die langjährigen Erfahrungen in vielen Ländern Europas (Frankreich, Niederlande, Belgien, Italien, Spanien, Deutschland) konnte ich viele unterschiedliche Erfahrungen machen und kann jetzt sagen, dass ich dadurch interkulturelle Kompetenzen erlangt habe. Ich fühle mich sehr sicher, wenn ich ältere

Menschen pflege, die beispielsweise nicht in Deutschland geboren sind und manchmal spezielle Wünsche haben.

Von 2003 bis 2006 habe ich in Amerika (New York, Georgia) und Kanada (Montreal) gelebt und gearbeitet. Seit 2006 lebe ich in Berlin. Ich habe einen Kurs zur Qualifizierung als Altenpflegerhelfer gemacht von 2009-2010. Ich wurde in verschiedenen Einrichtungen, Seniorenheimen und Wohngemeinschaften (ambulant und stationär) eingesetzt und habe dort vielfältige Erfahrungen gesammelt.

Seit Oktober 2010 befinde ich mich jetzt in der Ausbildung als Altenpfleger. Ich übe diesen Beruf sehr gerne aus und scheinbar kommen meine Freude und mein Respekt für die älteren Menschen in Berlin sehr gut an. Immer wieder erlebe ich,

wenn ich den älteren Menschen behilflich sein kann und ihnen mit Freude entgegen komme, dass sie darüber sehr glücklich sind und das wiederum macht mich auch sehr zufrieden. Wenn wir manchmal über unsere verschiedenen Herkünfte sprechen, erfahre ich noch mehr über Deutschland und umgekehrt, das klassische Bild über Afrika kann ich mit meinen Erzählungen etwas verändern.

Abstract zum Workshop

Wenn man aus einer afrikanischen Gesellschaft kommt, sind einem Achtung und Respekt gegenüber alten Menschen sehr vertraut.

Die Wertschätzung, der Respekt und die Hochachtung alten Menschen gegenüber hängen damit zusammen, dass alte Menschen in unseren Gesellschaften seltener sind als in Europa.

Durch ihr Erzählen sind alte Menschen Transporteure historischer und sozialer Erfahrungen. Viele afrikanische Gesellschaften kennen das Sprichwort: „Stirbt ein alter Mensch, geht eine ganze Bibliothek zugrunde.“

Vor dem Hintergrund meiner Erfahrungen im ambulanten wie stationären Bereich werde ich den Schwerpunkt auf meine Erfahrungen in der ambulanten Pflege legen. Besonders meine positiven Erfahrungen mit dem zu Pflegenden und die Resonanz auf meine pflegerische Arbeit.



Foto: Reinhard Bertsch

8. Rheintaler Alterstagung Migration und Alter Gemeinsam Zukunft gestalten

Ulrika Zabel, Amadou Kaba
10.11.2011



Themenschwerpunkte im Blickpunkt

- Auszug aus dem Berliner Wohnteilhabegesetz
- Warum ist eine interkulturelle Öffnung notwendig?
- Der Mehrwert für die Einrichtung
- Der Mehrwert für die Bewohner/-innen
- Qualifizierung der Mitarbeiter/-innen
- Mehrsprachige Informationsangebote
- Öffnung zum Gemeinwesen
- Umsetzung

Folie 2

Die Umsetzung eines kultursensiblen
Pflegekonzeptes



Die Träger stationärer Einrichtungen haben die Teilhabe der Bewohnerinnen und Bewohner am Leben in der Gesellschaft und die Öffnung der stationären Einrichtungen in das Gemeinwesen unter Einbeziehung der lokal bestehenden Angebote und Netzwerke zu fördern; dabei sind die kulturellen und religiösen Belange der Bewohnerinnen und Bewohner zu berücksichtigen.

(Quelle: Berliner Wohnteilhabegesetz, verabschiedet am 20.05.2010, Auszug § 10)

Folie 3

Die Umsetzung eines kultursensiblen
Pflegekonzeptes

Ziele



- Erreichen neuer Kundengruppen, z.B. ältere Zuwanderer, Menschen mit Behinderung, jüngere Pflegebedürftige
- Qualitätssteigerungen für alle Bewohner durch Umsetzung des kultursensiblen Pflegekonzeptes
- Einbeziehen des kulturellen Hintergrundes aller Bewohner

Folie 4

Die Umsetzung eines kultursensiblen
Pflegekonzeptes



...für die Einrichtung:

- Stärkung der kultursensiblen Kompetenz im Unternehmen
- Referenz für Zukunftsmodelle im Bereich Altenhilfe

Folie 5

Die Umsetzung eines kultursensiblen
Pflegekonzeptes

...für die Einrichtung:

- Zusatzqualifikationen für alle Mitarbeiter, u. a. durch ethisch bewusstes Handeln
- Qualitätssteigerungen in der Pflege



Folie 6

Die Umsetzung eines kultursensiblen
Pflegekonzeptes



...für die Bewohner/-innen

- Gute Pflege wird durch individuelle Versorgung und Biographiearbeit weiterentwickelt
- Angebote zu unterschiedlichen Kulturen werden verstärkt durchgeführt
- Die Arbeit mit Angehörigen wird informativ und qualitativ ausgebaut

Folie 7

Die Umsetzung eines kultursensiblen
Pflegekonzeptes



Qualifizierung der Mitarbeiter/-innen :

- Schulungen der Mitarbeiter aus allen Arbeitsbereichen (Empfang, Ergotherapie, Technik, Küche)
- Vom multikulturellen zum interkulturellen Team
- Schulung des Leitungsteams
- Interkulturelle Steuerungsrunde alle zwei Monate

Folie 8

Die Umsetzung eines kultursensiblen
Pflegekonzeptes



IKÖ-Steuerungsrunde:

- Arbeitsgemeinschaft bestehend aus Pflegekräften, Sozialdienst, Pflegedienstleitung und kom•zen
- Qualifizierung der Mitarbeiter für kultursensibles Handeln durch Fallbesprechungen zu aktuellen Themen und Fragestellungen
- Steuerung und Koordination der Außenaktivitäten und der Vernetzung

Folie 9

Die Umsetzung eines kultursensiblen
Pflegekonzeptes



Mehrsprachige Informationsangebote:

- Mehrsprachige Öffentlichkeitsarbeit
- Mehrsprachige Informationsveranstaltungen
- Ausrichtung der Feste nach dem interkulturellen Kalender
- Muttersprachliche Informationsveranstaltungen

Folie 10

Die Umsetzung eines kultursensiblen
Pflegekonzeptes



Öffnung zum Gemeinwesen

- Zusammenarbeit mit nachbarschaftlichen Selbsthilfegruppen
- Einrichtung fungiert als Treff- und Informationsort für Bürger aus dem Stadtteil (z.B. Bürgersprechstunde, Seniorenvertretung)

Folie 11

Die Umsetzung eines kultursensiblen
Pflegekonzeptes

Was wird für die Umsetzung gebraucht?

- Ein Extra-Finanzierungsbudget für
 - Verstärkte Öffentlichkeitsarbeit und Marketing
 - Arbeit mit den Angehörigen und Ehrenamtlichen
- Eine/-n Ansprechpartner/-in nur für die Interkulturelle Öffnung vor Ort
- Kopplung von Interkultureller Öffnung an das Qualitätsmanagement



Folie 12

Die Umsetzung eines kultursensiblen
Pflegekonzeptes

kom·zen Kompetenz Zentrum Interkulturelle Öffnung der Altenhilfe Impressionen aus zwei Jahren



Die Umsetzung eines kultursensiblen Pflegekonzeptes

mit freundlicher Unterstützung



Teşekkürler!

Nanri!

Hvala!

Šhukran!





Checkliste

Zur Umsetzung kultursensibler Pflege

für Einrichtungsleitungen, Pflegedienstleitung, Wohnbereichsleitung

ausgefüllt von:

In Berlin ist rund ein Viertel der Bewohner/-innen zugewandert. Sie bringen ihre Kulturen mal mehr, mal weniger in ihr Umfeld ein und beeinflussen das Leben in der Stadt. In der Altenhilfe heißt das konkret, dass zunehmend ältere Zuwanderer und Zuwandererinnen auch Pflegeleistungen in Anspruch nehmen. Der Blick auf diese Zielgruppe hat die Biografiearbeit in der Pflege um das Konzept der kultursensiblen Arbeit erweitert. Es handelt sich folglich nicht um ein Zusatzangebot, sondern stellt qualitätsvolle Leistungen für einheimische Ältere sowie zugewanderte Ältere sicher.

Die **Checkliste** kann in regelmäßigen Abständen angewandt werden, um Pflegeprozesse zu überdenken und den Pflegealltag auf seine kultursensible Wirksamkeit hin zu überprüfen.

Schritte zur Anwendung der Checkliste:

1. Erhebung des Ist-Zustand des Pflegealltags in Ihrer Einrichtung
2. Beschreibung der Ziele einer kultursensiblen Pflege in ihrer Einrichtung
3. Neue Erkenntnisse gewinnen - neue Haltungen einüben z.B. durch Erarbeitung von neuen und konkreten Maßnahmen

Zeichenerklärung:

- ++ sehr gut/absolut zutreffend
- + ja/gut
- +/- einigermaßen
- kaum zutreffend/nein
- gar nicht zutreffend

Caritasverband für das
Erzbistum Berlin e.V.
Region Berlin Süd-Ost




Arbeiterwohlfahrt
Friedrichshain-Kreuzberg e.V.

mit freundlicher
Unterstützung von:



CHECKLISTE

Ziele und Leitbild der Einrichtung

1. Gibt es in Ihrem Leitbild Aussagen zur kultursensiblen Ausrichtung wie:
 - Würdigung unterschiedlicher Biografien?
 - Bejahung von Vielfalt?
 - Bejahung religiöser Vielfalt
2. Ist in der nächsten Zeit eine Umsetzung eines kultursensibles Konzept geplant?
3. Welche Zielgruppen sollen angesprochen werden? (Beispielsweise ältere Menschen aus dem umliegenden Stadtteil, ältere Zuwanderer und Zuwandererinnen, ältere Aus- und Spätaussiedler/-innen, ältere russischsprachige Zuwanderer und Zuwandererinnen)

--	-	-/+	+	++

Personal

1. Sind in Ihrer Einrichtung qualifizierte zugewanderte Mitarbeiter/-innen eingestellt?
2. Die Mitarbeiter/-innen-Struktur entspricht der Herkunft der Bewohner/-innen?
3. Bringen Ihre Mitarbeiter/-innen Sprachkompetenzen und Migrationserfahrungen mit?
4. Die sprachliche Vielfalt des Personals entspricht der der Bewohner/-innen?
5. Mit den Zielsetzungen der Einrichtung identifizieren sich Ihre Mitarbeiter/-innen.
6. Gibt es Fortbildungsangebote für die Mitarbeiter/-innen, um Kenntnisse und Fähigkeiten der kultursensiblen Pflege zu erwerben und werden sie ausdrücklich zur Teilnahme ermuntert?
7. Gibt es Fallbesprechungen und finden sie in regelmäßigen Abständen statt?
8. In Ihrer Einrichtung ist ausreichend männliches Personal beschäftigt.

--	-	-/+	+	++

Leitung

1. Haben leitende Mitarbeiter/-innen an Fortbildungen zu kultursensiblen Pflegekonzepten teilgenommen?
2. Beinhaltet die Personalentwicklung die Einstellung und Qualifizierung von zugewanderten bzw. aus Zuwandererfamilien stammenden Mitarbeiter/-innen?
3. Ergreift die Leitung regelmäßig Maßnahmen zur Verbesserung des kultursensiblen Pflegealltags?

--	-	-/+	+	++

Informations- und Öffentlichkeitsarbeit

1. Liegen mehrsprachige Informationen vor, die Ihre kultursensiblen Angebote sichtbar machen?
2. Werben Sie mit Ihrer kultursensiblen Ausrichtung und können Bewohner/-innen, Angehörige und Interessierte das kultursensible Konzept Ihrer Einrichtung klar erkennen?
3. Richtet sich Ihre Einrichtung in der Öffentlichkeitsarbeit gezielt an ältere Zuwanderer und Zuwandererinnen?
 - in zuwanderspezifischen Einrichtungen
 - fremdsprachigen Medien
 - fremdsprachigen Religionsgemeinden

--	-	-/+	+	++

Pflege und Angebote

1. Wird gezielt mit zugewanderten bzw. aus Zuwandererfamilien stammenden Ärzten und Ärztinnen sowie Therapeut/-innen zusammengearbeitet?
2. Sind (ehrenamtliche) Besuchsdienste und Projekte mit verschiedenen Sprachkompetenzen in die Arbeit der Einrichtung eingebunden?
3. Ist es den Bewohner/-innen Ihrer Einrichtung möglich, den Vorschriften ihres religiösen Alltags nachzugehen und gibt es spezielle Räume dafür (Gebetsräume, Aufbahrungsraum, Räume für Feste)?
4. Sind ansprechende Räumlichkeiten vorhanden, die bei einer größeren Anzahl von Besucher/-innen und/oder Familienangehörigen genutzt werden können?
5. Können die Bewohner/-innen Fernseh- und Radiosender in ihrer Sprache empfangen?
6. Gibt es in Ihrer Einrichtung einen interkulturellen Festtagskalender?

--	-	-/+	+	++

Arbeit mit den Angehörigen

1. Ist es Angehörigen möglich (z.B. bei Krankheit oder in der Sterbephase) in den Zimmern ihrer Angehörigen zu übernachten?
2. Ist die Einbindung von Angehörigen (z.B. auch Übernahme von Pflege durch die Angehörigen erwünscht)?

--	-	-/+	+	++

Vernetzung

1. Besteht eine Zusammenarbeit mit Zuwanderervereinen und Religionsgemeinschaften in der Nachbarschaft?
2. Ermitteln Sie regelmäßig die unterschiedlichen Bedürfnisse der BewohnerInnen?
3. Findet ein regelmäßiger Erfahrungsaustausch mit anderen Einrichtungen über die kultursensible Pflegepraxis statt?

--	-	-/+	+	++

Von „oben“ gewollt,



Dass in unserer Gesellschaft auch jene Menschen, die nicht in Deutschland geboren wurden, alt werden und eine individuelle und gute Pflege benötigen, ist längst bekannt. Bis 2030 wird sich die absolute Zahl der älteren Zugewanderten auf 2,86 Millionen verdoppelt haben. Die Frage ist nur, ob das Pflegesystem sein Angebot auf die Bedürfnisse der Zuwanderinnen und Zuwanderer eingestellt hat.

Auf zwei stationäre Pflegeeinrichtungen in Deutschland trifft das ganz sicher zu: das Haus am Sandberg in Duisburg und das Victor-Gollancz-Haus in Frankfurt am Main. Vereinzelt sind auch andere bemüht, aber kaum über das Stadium von Modellprojekten hinausgekommen. So fristet die kultursensible Altenpflege in Deutschland eher ein kümmerliches Dasein. „So lange keine älteren Zugewanderten bei uns einziehen, brauchen wir uns auf sie auch nicht einzustellen“, hört man selbst aus Einrichtungen in Ballungsgebieten. Allerdings beißt sich die Katze hier in den Schwanz: Denn woher soll die Nachfrage kommen, wenn die potentiellen Nutzerinnen* gar nicht erkennen können, dass die Pflege sie und ihre spezifischen Bedürfnisse (z.B. Religion, Ernährung) wahrgenommen hat?

Bleibt also alles beim Alten? Nein, sagt das Vitanas Senioren Centrum Märkisches Viertel im

Berliner Norden, das vor gar nicht langer Zeit Bewohnerinnen bei sich aufgenommen hat, die einst aus Spanien, Italien und der Türkei nach Deutschland gekommen waren. Diese „Neuzugänge“ wirbelten den täglichen Pflegeablauf im Haus ordentlich durcheinander und haben den Fachkräften wie der Leitung gezeigt: Guter Wille und Offenheit allein reichen nicht als Vorbereitung auf die Pflege älterer zugewanderten Menschen – was wir vielmehr brauchen, ist ein kultursensibles Pflegekonzept. Auf dem Weg dahin lässt sich die Einrichtung nun vom Kompetenzzentrum Interkulturelle Öffnung der Altenhilfe (kom-zen), einer Einrichtung des Landes Berlin in Trägerschaft der Wohlfahrtsverbände AWO und Caritas Berlin, fachlich begleiten.

MEHRWERT AUF VIELEN EBENEN

Am Beispiel Vitanas lässt sich schon jetzt ein Mehrwert auf mehreren Ebenen feststellen.

Mehrwert für das Unternehmen: Da es als Ansprechpartner in einem neuen Bereich der Pflege agiert, können völlig neue Kundinnengrup-

pen akquiriert werden, für die es kaum andere stationäre Angebote gibt. Gleichzeitig macht das Unternehmen wichtige Pioniererfahrungen, besetzt eine Vorreiterrolle und prägt mit seinen Erfahrungen weitere Konzepte.

Mehrwert auf Personalebene: Hier wachsen die sozialen und pflegerischen Kompetenzen etwa durch vermehrte Schulungen und Veränderungen im kultursensibler werdenden Pflegealltag. Das neue Wissen kann unmittelbar angewandt werden, was wiederum etwa durch vermehrte Biografiearbeit die Arbeitsprozesse und die Pflegequalität insgesamt optimiert. Zugleich werden die Mitarbeitenden so zu Expertinnen auf einem weitgehend noch unberührten Gebiet. Dies bereichert alle Abteilungen einer Einrichtung und fördert Profilbildung wie Wissen.

Mehrwert für alle Bewohnerinnen: Ihre unterschiedlichen Biografien erhalten eine höhere Anerkennung, weil der individuelle Blick auf Lebensleistungen insgesamt neu belebt und verstärkt wird.

Mehrwert für das Gemeinwesen: Stationäre Einrichtungen sollen ihrer Bewohnerschaft die Teilhabe am gesellschaftlichen Leben ermöglichen, ihre kulturellen und religiösen Belange dabei berücksichtigen, sich dem lokalen Gemeinwesen öffnen und ihre Leistungen entsprechend ausrichten, so will es das Wohnteilhabegesetz in Berlin. Der Mehrwert für das Gemeinwesen durch die kultursensible Pflege in einer Einrichtung ergibt sich also durch die Umsetzung des Konzeptes. So werden vermehrt Ehrenamtliche für ein Engagement in der Einrichtung gewon-

*Unsere weibliche Schreibweise schließt die männliche Form mit ein.

VON „UNTEN“ MITGETRAGEN

nen, die wiederum anderen Menschen im Stadtteil von ihrer Arbeit berichten und das negative Image stationärer Pflegeeinrichtungen revidieren. Es spricht für die Qualität eines Heimes, wenn sich dort Ehrenamtliche engagieren; und es signalisiert der lokalen Öffentlichkeit, dass es sich auch in einer stationären Pflegeeinrichtung gut leben lässt.

Zudem werden Kontakte zu den in der Nachbarschaft ansässigen Initiativen und Vereinen ausgebaut, so dass die Schwelle zum sozialen Nahraum niedrig gehalten wird. Dies senkt auch die Scheu der Menschen im Stadtteil vor der Einrichtung; sie wird nicht länger als eine in sich geschlossene Institution wahrgenommen, sondern als Motor im Gemeinwesen, der Themen besetzt und als Ort der Begegnung fungiert.

FORTSCHRITTE UND STOLPERSTEINE

Entscheidendes Kriterium für eine angemessene Umsetzung ist aber der unbedingte Wille der Leitung, wie das bei Vitanas der Fall ist und auf allen Ebenen kommuniziert wird. Deshalb bewegt sich die gesamte Einrichtung in eine neue Richtung. Ob Köchin oder Einrichtungsleitung – alle Mitarbeitenden werden ohne Ausnahme kultursensibel weitergebildet. Da ihre Ängste und Fragen ernst genommen werden, gelingt es, dass die neue Entwicklung „von oben“ gewollt und „von unten“ mitgetragen wird.

Hilfreich ist auch eine Arbeitsgemeinschaft aus Pflegedienstleitung, Sozialdienst und Pflegekräften, die regelmäßig unter Begleitung des Kompetenz-Zentrums alle relevanten Aufgaben bei der Umsetzung des Pflegekonzeptes bespricht. In diesem Rahmen werden auch Fallbesprechungen durchgeführt und Fragen wie z.B. nach dem Umgang mit persönlichen religiösen Ritualen erörtert. Gerade hier stellen die Beteiligten immer wieder fest, wie positiv sich kultursensibles Handeln auch auf einheimische Bewohnerinnen – also die Pflegequalität insgesamt – auswirkt.

Kultursensible Pflege darf aber nicht nur Pflegekräften aus Einwandererfamilien überlassen werden, auch wenn sich diese dafür meist besonders interessieren bzw. verantwortlich fühlen. Entsprechend interkulturell ist die Arbeits-

gemeinschaft bei Vitanas besetzt, damit kulturelle Besonderheiten nicht verallgemeinert werden, sondern jeder mit professioneller Neugierde die Gründe für das Handeln von Bewohnerinnen herausfinden kann. Die wichtigste Ressource dieses Teams wurde bei Vitanas früh erkannt und geschätzt: Die Fähigkeit, unterschiedliche Erfahrungen und Auffassungen von Pflege in einem geschützten Rahmen zu diskutieren und für die Arbeit nutzbar zu machen. Darüber hinaus haben die Diskussionen zu einer Verbesserung der Atmosphäre im gesamten Haus geführt. Hilfreich war hierbei die professionelle Begleitung des Diskurses, denn eine interkulturelle Teamzusammensetzung allein garantiert noch keine kultursensible Pflege.

Erste Haltungsveränderungen bei den Mitarbeitenden zeigten sich z.B. daran, dass zuerst die Bewohnerinnen nach ihren Bedürfnissen gefragt werden – erst danach folgen dazu Gespräche mit Angehörigen. Die Mitarbeitenden wagen es jetzt auch, ihre eigenen Bilder, etwa über „die Spanier“ (vergl. „die Westfalen“ oder „die Ostfriesen“), direkt mit den zugewanderten Bewohnerinnen zu überprüfen. Dabei gewinnen sie einen immer differenzierteren Blick, von dem auch einheimische Bewohnerinnen in ihren Belangen profitieren. Diese Haltung spricht sich aber auch „nach draußen“ herum. Im Vorfeld hatte die Einrichtung dort bereits durch mehrsprachige Flyer mit spezifischen Bildern die Vielfalt der älteren Menschen und ihre unterschiedlichen Vorstellungen vom Alter thematisiert. Zudem ist ihr ständig präsent, dass Initiativen in der Nachbarschaft, die mit Zugewanderten arbeiten, wichtige Multiplikatorinnen sind. Entsprechend wird die Zu-



sammenarbeit der Einrichtung mit ihnen etwa durch gegenseitige Einladungen kontinuierlich zu Partnerschaften vertieft.

Andererseits dürfen auch die Stolpersteine im Prozess nicht unter den Tisch gekehrt werden. Nach über einem Jahr Erfahrung bei Vitanas, in dem die täglichen Abläufe nicht unter dem neuen kultursensiblen Ansatz und der damit verbundenen Mehrarbeit „leiden“ durften, zeigte sich:



Das größte Problem ist die zeitliche Ressource für die kultursensible Pflege. Sie musste immer als erste zurückstehen, wenn es „eng“ wurde. Daher wäre hier besser von Anfang an zu überlegen, welcher andere Schwerpunkt zu Gunsten der kultursensiblen Pflege zurückgestellt werden soll, damit Überlastung bei den Mitarbeitenden vermieden wird. Ebenso gilt es, genügend finanzielle Ressourcen bereit zu stellen, um handlungsfähig zu bleiben. Denn eines ist auch klar: Kultursensible Pflege als Querschnittsaufgabe einer ganzen Einrichtung gibt es weder zeitlich noch finanziell zum Nulltarif. Langfristig wird durch diese Investition aber ein neuer Kundinnenkreis gewonnen – und gleichzeitig der gesellschaftliche Auftrag an die Altenpflege erfüllt, der zunehmenden Vielfalt älterer Menschen gerecht zu werden. Dazu müssen die Bereitschaft zu neuem Denken und Handeln entwickelt und anschließend neue Wege beschritten werden. Und das nicht nur in Berlin.

■ **ULRIKA ZABEL, DIPL. SOZIALPÄDAGOGIN**
VERENA GLEICH, DIPL. SOZIOLOGIN
Kompetenz-Zentrum Interkulturelle Öffnung
der Altenhilfe, Berlin
Weitere Informationen: www.kom-zen.de