

Horst-Salzmann-Zentrum der Arbeiterwohlfahrt

Stellungnahme zum Projekt „Interkulturelle Öffnung der Langzeitpflege“ (Stand Juni 2017)

Im Zentrum der IKÖ im Horst-Salzmann-Zentrum steht das Bemühen, Angebote unter Berücksichtigung der individuellen Gewohnheiten und Wünsche aller Seniorinnen und Senioren bereitzustellen, unabhängig von Herkunft und Religion. Auf Grundlage einer migrationssensiblen biographischen Erfassung jedes Bewohners wird ein jeweils individueller Pflege- und Betreuungsplan entwickelt, der die Bedürfnisse der nationalen Herkunft und kulturellen Orientierung einschließt.

Die folgenden Bausteine der IKÖ konnten bisher konzipiert und umgesetzt werden:

Komplexes Fortbildungsangebot zu IKÖ-Themen

Um Verständnis für andere kulturelle Bedarfe sowie interkulturelle Beratungskompetenz zu entwickeln, nahmen und nehmen hierarchie-übergreifend Mitarbeiter/innen aus allen Betreuungsbereichen des Hauses an transkulturellen Kompetenztrainings teil. Im Spannungsfeld zwischen eigener Befindlichkeit und Umgang mit Fremdheit wird dort die Fähigkeit trainiert, sich in die Lage des Bewohners aus einem anderen Kulturkreis hineinzusetzen und darüber Fremdheit nicht nur zu akzeptieren, sondern als Chance zu begreifen. Die Fortbildungsmodule finden unter Anleitung von Fachkräften aus der FHS statt und werden durch kollegiale Beratungen ergänzt. Ein wichtiger Bestandteil ist das Verständnis für kultursensible Pflege (für Islam-gläubige Bewohner ist z.B. Waschen nur unter fließendem Wasser möglich). Regelmäßig werden dabei auch hierarchie-übergreifend Fallbesprechungen durchgeführt. Die konsequente und kontinuierliche Bereitstellung des IKÖ-Fortbildungsprogramms hat ganz grundsätzlich zu einer Kompetenzerweiterung und erhöhten Sensibilität im Bereich Interkulturelle Pflege im Horst-Salzmann-Zentrum geführt.

Neues Leitbild

Ebenfalls in Zusammenarbeit mit der FHS wurde unter Einbeziehung von Mitarbeitern aller Teams und Stationen hierarchie-übergreifend das Leitbild des Horst-Salzmann-Zentrums im Sinne einer interkulturellen Öffnung eingehend diskutiert und überarbeitet. Die Auseinandersetzung mit den grundlegenden Wie- und Warum-Fragen der interkulturellen Pflege und Betreuung hat bei den Mitarbeitern/innen spürbar zu einer stärkeren Identifikation mit ihrer Tätigkeit sowie zu einer gesteigerten Akzeptanz gegenüber den Bedürfnissen unserer Bewohner geführt.

Vernetzung im Stadtteil

Die Kontakte mit Migrantenorganisationen wurden und werden kontinuierlich intensiviert. In diesem Sinn erfolgte auch eine Ausweitung der offenen internationalen Kunst- und Kulturangebote im Haus. Vor allem die von Künstlern aus verschiedenen Kulturkreisen ausgerichteten bzw. durchgeführten Vernissagen und Konzerte haben sowohl bei unseren Bewohnern als auch bei Gästen und Besuchern großen Anklang gefunden. Oft wurden diese Veranstaltungen angereichert durch ein kulturspezifisches Angebot an Speisen und Getränken. Durch die gelebte Offenheit und Toleranz wurde die interkulturelle Ausrichtung des Horst-Salzmann-Zentrums deutlich gestärkt.

Öffentlichkeitsarbeit

Unser Einrichtungsflyer ist momentan in sechs Sprachen erhältlich. Potentielle Bewohner können sich jederzeit in ihrer Landessprache über die Angebote des Horst-Salzmann-Zentrums informieren. In einem offenen Brief an Kooperationspartner und Betreuungsstellen im Vorfeld der Pflege (z.B. Sozialdienste in Krankenhäusern) wurde speziell auf die interkulturelle Qualität unserer Pflege- und Betreuungsangebote hingewiesen. Inzwischen gibt es Bewohner, die speziell aufgrund dieser interkulturellen Ausrichtung zu uns ins Haus kommen.

Auch die interne Öffentlichkeitsarbeit wurde in Richtung interkulturelle Sensibilität ausgebaut. In der hauseigenen Bewohner- und Mitarbeiterzeitschrift P9 erscheinen Artikel zum tieferen Verständnis anderer Kulturen (Was ist Ramadan?) sowie kurze Texte in Originalsprache.

Voneinander lernen – interkulturelle Mitarbeiter/Innen-Runde

Die Vielfalt der kulturellen und religiösen Erfahrungen ist eine bedeutende Ressource unseres Hauses. Um diese Kompetenz zu nutzen, wurde eine kontinuierliche Mitarbeiter/Innen-Runde eingerichtet, in der Kolleg/Innen aus verschiedenen Teams Vorträge über ihr Herkunftsland, seine Geschichte und Kultur halten. Diese ganz pragmatische interkulturelle Beratung wird sehr gut angenommen. Die Mitarbeiter lernen ihre Kolleginnen und Kollegen aus ganz neuer Sicht kennen, erfahren etwas von ihrem persönlichen Hintergrund und ihrem oft abenteuerlichen Lebensweg. Folge sind eine gestiegene Wertschätzung und eine gestärkte Kollegialität in den Teams.

Kulturdolmetschen

Die Mehrsprachigkeit unserer Mitarbeiter ist ebenfalls eine wichtige Ressource für die Pflege- und Betreuungsarbeit im HSZ. Eine Liste von Mitarbeitern/Innen, die bereit und in der Lage sind, von Fall zu Fall zu dolmetschen, wurde erstellt. Das Fortbildungsangebot „Kulturdolmetschen im HSZ“ wird gut angenommen. Dolmetschen im Interkulturellen Pflege-Kontext bedeutet dabei nicht, dass man in der Lage sein muss, in allen Situationen professionell sowie eins-zu-eins zu übersetzen (die Erläuterung einer medizinischen Maßnahme macht z.B. unbedingt die Anwesenheit einer ärztlich gebildeten Fachkraft erforderlich). Kulturdolmetschen bedeutet vielmehr die Fähigkeit, empathisch auf die Äußerungen eines Bewohners zu reagieren und dessen Bedürfnisse mit den Mitteln der fremden und deutschen Alltagssprache zu formulieren. Dazu ist die realistische Einschätzung der eigenen Sprachkompetenz ein wichtiger Ausgangspunkt. Unsere Mitarbeiter/Innen melden sich freiwillig zur Fortbildung „Kulturdolmetschen im HSZ“, die Teilnahme daran und ihr Gebraucht-sein erfahren sie als Aufwertung ihrer Arbeit.

BEDARFE

Verstetigung des IKÖ Angebots

Die interkulturellen Dienstleistungen und Angebote im Horts-Salzmänn-Zentrum sind etabliert und werden gut angenommen. Zu ihrer Verstetigung und Verstärkung ist eine Aufnahme der IKÖ-Tätigkeit und -Stelle in den regulären Stellen- bzw. Arbeitsplan des Hauses entscheidend. Ob dafür zusätzliche personelle Ressourcen bereitgestellt werden müssen, ist offen. Die konzeptionelle Verankerung und Verzahnung der IKÖ Stelle im Haus wäre nach Abschluss des Modellprojekts z.B. auch im Rahmen der Tätigkeiten des hausinternen Sozialdienstes denkbar.

Multikulturelle Räume

Zu leisten in der nächsten Phase des Modellprojekts ist die Bereitstellung multikulturell offener Räume (insbesondere Gebetsräume) sowie die multikulturelle Umgestaltung des Eingangsbereichs. Die Planungen dazu sind in Arbeit. Im Vorfeld dazu wurde WLAN im ganzen Haus implementiert. Der Abruf multikultureller Inhalte im Internet, auch im Rahmen von öffentlichen Vorführungen, ist damit jederzeit und überall möglich.



Gravelottestr. 8 · 81667 München
Telefon 0 89 / 4 58 32-0
Fax 0 89 / 4 58 32-200

**Stellungnahme zur Projektumsetzung der
Interkulturellen Öffnung des Senioren- und Pflegeheims
„Haus Alt Lehel“ (HAL) des BRK-Kreisverbands München**

Das Senioren- und Pflegeheim „Haus Alt Lehel“ des BRK beteiligt sich seit Beginn am Gesamtprojekt. Im Folgenden nimmt die Projektleitung im Auftrag der Geschäftsleitung Stellung zu bisherigen Ergebnissen, geplanten Vorhaben und Zielen, sowie zu sich daraus ergebenden Empfehlungen zur Fortführung des Teilprojekts.

1. Zusammenfassung: Ergebnisse aus der Projektanfangsphase seit 2014
2. Ausblick: Vorhaben und Ziele bis 2019
3. Empfehlungen zur nachhaltigen Implementierung der Ergebnisse

1. Ergebnisse aus der Projektanfangsphase seit 2014

Das Teilprojekt im Haus Alt Lehel war in seinem ersten Abschnitt (Oktober 2014 – Juni 2017) nahezu vollumfänglich der interkulturellen Personalentwicklung gewidmet. Dieses Vorhaben hat sich im Rahmen einer breit angelegten interkulturellen Fortbildungsreihe auf die interkulturelle Schulung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter konzentriert. Die Schulungen wurden auf verpflichtender Basis durchgeführt, das Vorhaben in einer Kick-off-Veranstaltung im Haus, danach fortlaufend durch die IKÖ-Projektleiterin kommuniziert. Für die Durchführung wurde ein externer Anleiter engagiert, jede/r Mitarbeitende erhielt im Folgenden 16 Unterrichtseinheiten in 4-Workshop-Modulen zu den Themen:

- Trans- und Interkulturalität: Begriffe und Konzepte, Prozessbeispiele
- Lebenswelten, Milieus und Zugehörigkeiten in der Migrationsgesellschaft
- transkulturelle Gesprächsführung und Pflegeanamnese
- Diversität regionaler Konzeptvarianten zum Umgang mit Ernährung, Krankheit, Tod

Mit den Führungskräften des BRK-Kreisverbands München im Haus Alt Lehel wurden zusätzlich zwei-gantztägige Workshops durchgeführt, in denen die

- kulturelle Sensibilisierung und Öffnung von Institutionen
- Entwicklung der IKÖ für die Einbindung personeller Ressourcen
- organisatorische Verankerung der IKÖ im Unternehmen

ergebnisorientiert bearbeitet wurden. Die Schulungen waren in die Arbeitszeit der Mitarbeitenden integriert, diese erhebliche finanzielle Leistung erbrachte die Geschäftsleitung des BRK als Beitrag für die interkulturelle Öffnung in der Einrichtung.

Im Ergebnis ist das Konzept der IKÖ in der Langzeitpflege der gesamten Mitarbeiterschaft im Haus Alt Lehel bekannt, aus der Mitarbeiterschaft hatte sich eine Projektgruppe aus diesem Zusammenhang herausgebildet. Damit ist die theoretische Verständnisbasis für die interkulturelle Arbeit im Haus breit angelegt und die Voraussetzungen für die praktische Umsetzung in allen Bereichen sind gegeben.

2: Vorhaben und Ziele der Interkulturellen Öffnung im Haus Alt Lehel bis 2019

Im nächsten Schritt wird die gesamte Mitarbeiterschaft Gelegenheit bekommen, ihre theoretischen und bereits individuell in die Arbeit eingebrachten, trans- und interkulturellen Kompetenzen in die pflegerische und anderenweilige Praxis im Haus zu überführen.

2.a September – Dezember 2017:

Interkulturelle Praxisorientierung der Mitarbeiterschaft im Haus Alt Lehel.
Die Projektleitung bietet dazu in enger Zusammenarbeit mit der Einrichtungs- und der Pflegedienstleitung drei Arbeitsgruppen (AG) zur Wahl an, vorgegeben sind die Themen

- Hausinternes Kulturdolmetschen – die eigene Mehrsprachigkeit als Laiendolmetscher/in gezielt, gut geschult und zertifiziert einsetzen können (Gespräche mit Angehörigen, Mitarbeitenden (MA), Bewohnerinnen, Hausführungen für BesucherInnen in verschiedenen Sprachen).¹
- Interkulturelles Singen: Liedgut persönlich erwerben – gemeinsam ein Repertoire aus Melodien und Versen aus unterschiedlichen Regionen Deutschlands und der Herkunftsregionen von Mitarbeitenden ermitteln und erlernen, dieses gezielt in der Betreuung sowie im Haus und für das Haus einsetzen können (individueller Einsatz in der Demenzzpflege und Sozialbetreuung; gemeinsame Kurzauftritte an Festen, Geburtstagen)
- Migrationssensible Biographarbeit: Biographiefenster gemeinsam öffnen – in der gemeinsamen Bearbeitung und Visualisierung eines Lebensabschnitts (z.B. „Meine Grundschulzeit“) Unterschiede und Gemeinsamkeiten zwischen der Betreuungsperson und der Bewohnerin/dem Bezugsbewohner entdecken und sichtbar machen (Bilderausstellung im Haus).

Die Arbeitsgruppen (AGs) werden teamübergreifend zusammengestellt, die Gruppen sind nach Abschluss der Impulsphase offen für wechselnde/ neue Teilnehmer. Weitere eigene AG-Themen können fortlaufend diskutiert und mit Unterstützung der IKÖ-Projektgruppe umgesetzt werden.

Die Impulsveranstaltungen sind als kurze, regelmäßige Zusammenkünfte geplant, die über einen Zeitraum von 12 Wochen zweimal monatlich stattfinden werden. Die Projektleitung begleitet alle Gruppen in dieser Phase persönlich und moderiert die Treffen. Das HAL gewährleistet die Freistellung der Mitwirkenden in der Regelarbeitszeit (jeweils 1 Stunde pro Impulsveranstaltung). Ab Anfang 2018 arbeiten die Gruppen selbständig an ihren Zielen und Projekten weiter, der Kulturdolmetscherdienst trifft sich nach Bedarf (Einzel- und Gruppencoaching nach Bedarf fortlaufend durch die IKÖ-Projektleiterin). Die IKÖ-Projektleitung begleitet nach Bedarf, steht mit engagierten Personen (IKÖ-

¹ An dieser Stelle sei ausdrücklich darauf hingewiesen, dass der hausinterne Laiendolmetscherdienst in keinem Fall die in spezifischen Gesprächssituationen notwendige Inanspruchnahme professioneller Dolmetschleistungen ersetzen kann oder soll. Diese werden bislang bedauerlicherweise von keiner Seite gefördert.

Projektgruppe) in regelmäßigem Austausch und organisiert gemeinsam mit den Gruppen die Visualisierung ihrer Ergebnisse.

2 b. Januar 2018 – August 2018:

Interkonfessionelle Netzwerkarbeit und Planung eines interkonfessionellen Andachtsraums für das Haus Alt Lehel

Nachdem die Mitarbeitergruppen weitgehend selbständig in ihrer jeweiligen Thematik arbeiten, wird sich die Projektleitung auf die Recherche und Netzwerkarbeit in Migrantenselbstorganisationen und konfessionellen Einrichtungen/ Glaubensgemeinschaften im Stadtteil Lehel und darüber hinaus konzentrieren. Dies geschieht mit den mittelfristigen Zielen:

- das Haus Alt Lehel als kultursensibel arbeitende Einrichtung diesen Zielgruppen bekannt zu machen und vorzustellen
- diese Gruppen proaktiv und multiplikatorisch in die Planung eines inter-/überkonfessionellen Andachtsraumes zu involvieren.

Für die (Um-)gestaltung des Andachtsraums kann auf die Erfahrungen aus anderen IKO-Teilprojekten zurückgreifen, insbesondere auf die Unterstützung durch die Projektleitung Kleingarten, Sozialservice-Gesellschaft BRK („Raum der Stille“).

2c. September 2018 – Juni 2019:

Fortführung und Vertiefung der Netzwerkarbeit, Umsetzung der gemeinsamen Planungsaktivitäten, räumliche Gestaltung der Einrichtung.

3. Empfehlungen zur nachhaltigen Verankerung der Projektergebnisse

Bereits zum jetzigen Zeitpunkt zeigt sich, dass das in inhaltlicher Abstimmung mit der Einrichtungsleitung an die gesamte Mitarbeiterschaft theoretisch weitergegebene Konzept der Interkulturellen Öffnung in der Langzeitpflege zu einem festen Begriff im Haus geworden ist. Die praxisorientierte Implementierung, die wiederum durch die Ansprache und Mitwirkung aller Mitarbeiter erfolgt, wird diese Grundlage in den Arbeitsalltag überführen. Sie kann und soll dazu genutzt werden, fortlaufend Multiplikatoren innerhalb und außerhalb des HAL zu gewinnen, neue Bewohnerzielgruppen zu akquirieren und die bis 2019 vorgesehenen Ergebnisse (kultursensible Ausrichtung der Pflege, Mobilisierung von Netzwerken im Stadtteil, Nutzung gemeinsamen Andachtsraums) zu erreichen. Darüber hinaus zeigt sich bereits jetzt im Gesamtzusammenhang des Projekts der hohe Stellenwert einer langandauernden Präsenz der Ansprechpersonen und ihrer Arbeit für die Nachhaltigkeit der Implementierung. Mittlerweile treten erste Synergieeffekte zwischen den untereinander vernetzten Teilprojekten auf, die auch von den Netzwerken innerhalb und außerhalb der involvierten vollstationären Pflegeeinrichtungen wahrgenommen und verstärkt werden. Der Gewinn an Multiplikatorinnen und Multiplikatoren, an selbständiger interkultureller Denkweise, an allgemeiner Akzeptanz kultursensibler Langzeitpflege könnte sich als das nachhaltigste Instrument im Projektzusammenhang erweisen. Dieser Prozess hat jedoch auch für das Haus Alt Lehel gerade erst begonnen.

Im Sinn der tatsächlich nachhaltigen Implementierung wird deshalb empfohlen;

1. die Förderung für die einzelnen Träger bis zu einem gemeinsamen Abschluss im Jahr 2020,
2. die Laufzeit des Gesamtprojekts über den bislang bewilligten Zeitraum hinaus

zu verlängern. Begleitend kann eine vergleichende Analyse Aufschluss über die etwaige Anpassung von Instrumenten und Prozessen ergeben.

Im Auftrag der Geschäftsleitung:

Projektleitung IKÖ im Haus Alt Lehel

Stv. Geschäftsführung



Innere Mission München
Hilfe im Alter
 Beruf und Bildung
 Evangelisches Hilfswerk
 diakonia

Hilfe im Alter gemeinnützige GmbH, Landshuter Allee 40, 80637 München
 Landeshauptstadt München Sozialreferat
 Amt für Soziale Sicherung
 Altenhilfe und Pflege
 S-I-AP4

Orleansplatz 11
 81667 München

Geschäftsführer Hilfe im Alter gGmbH

Landshuter Allee 40
 80637 München
 Telefon: (0) 89 - 12 69 91 - 131
 Telefax: (0) 89 - 12 69 91 - 130
 Mail: im-muenchen.de

09.06.2017

Stellungnahme zum Stand des Projekts Interkulturelle Öffnung der Langzeitpflege (Mai 2017)

Seit September 2014 läuft das Projekt Interkulturelle Öffnung in der Modelleinrichtung Leonhard-Henninger-Haus.

Erfolge sind vor allem in den Bereichen Teamentwicklung, Förderung interkultureller Kompetenzen, interkulturelle Führungskompetenzen zu verzeichnen, diese wirken sich auch auf die praktische Arbeit in Bezug auf z.B. Biografiearbeit aus.

Indikatoren für Erfolg:

- **TEAMENTWICKLUNG:**
 Interesse aneinander wächst, Teams werden sprachfähiger, Schwellen zu Fallbesprechungen und Supervision sind gesenkt, damit Pflegequalität und Arbeitszufriedenheit gehoben
- **STÄRKUNG INTERKULTURELLER KOMPETENZEN (INDIVIDUELL):**
 Zutrauen in eigene Fähigkeiten und Fertigkeiten (Sprache, Sozialkompetenzen, interkulturelle Erfahrungen) steigt: durch Fortbildungen, aber auch Projektgruppe (Empowerment), Feste und kleinere Aktionen
- **FÜHRUNGSKOMPETENZEN:**
 Führungsstile erweitern, eigene Kategorien hinterfragen, eigene Haltung entwickeln und ausbauen

Hilfe im Alter - gemeinnützige GmbH der Inneren Mission München
 Geschäftsführer: Gerhard Proß, Dr. Günther Bauer
 Geschäftsstelle: Landshuter Allee 40, 80637 München

Spendenkonto: Hypo Vereinsbank (BLZ 700 202 70)
 Kto.-Nr.: 660 568 00
 BIC: HYVEDE33XXX
 IBAN: DE57 70020270 0066056800

Geschäftskonto: Hypo Vereinsbank (BLZ 700 202 70)
 Kto.-Nr.: 667 582 636
 BIC: HYVEDE33XXX
 IBAN: DE39 70020270 0067582636

Registergericht München: HRB 156944
 Seltner von G.
 USt-Id-Nr.: DE129522908

- **UMSETZUNG:**

Kultur und Herkunft als bedeutsamen Aspekt in Biografiearbeit und Pflegeplanung mitzudenken

Zudem ist festzustellen, dass über das Profil der Einrichtung zunehmend gesprochen wird: Wofür steht das Haus, was zeichnet es aus, wie stehen wir zur Christlichkeit, welchen Umgang wollen wir miteinander – dies sind Fragen, die durch den Prozess angestoßen wurden.

Interkulturelle Öffnung ist ein Thema, das die Hilfe im Alter in großem Maße beschäftigt und auch weiterhin dauerhaft beschäftigen wird, dies hat der Öffnungsprozess besonders deutlich gemacht. Deshalb wäre eine weiterführende Förderung seitens der Stadt München sehr wünschenswert.

Besonderen Bedarf sehen wir daher aktuell:

- Weiterförderung einer Stabsstelle nach Projektende (ohne zusätzliche Ressourcen ist zu wenig Spielraum im System)
- Finanzielle Förderung professionellen Dolmetschens in ethisch relevanten Fragen, aber auch Einzugsgesprächen
- Themenfeld Zugangswege in Haus / PÜL:
 - Profil der Pflegeüberleitungen:
Zusätzliche Aufgaben wie Netzwerkarbeit in Migrantengemeinschaften sind nicht gedeckt, PÜL ist aber unersetzlich als beziehungsgeleitete „Tür ins Haus“ zum Aufbau von Vertrauensbeziehungen → dies muss aus unserer Sicht diskutiert werden, auch in Zusammenhang gesehen mit den Änderungen durch PSG
 - Informationsstand der Bewohnerinnen und Bewohner mit Migrationshintergrund zu rechtlichen und finanziellen Fragen ist oftmals sehr niedrig, was sich auf die Arbeitsbelastung der PÜL auswirkt. Hier muss weiter gedacht werden, wie das gelöst werden kann, sei es durch bessere Vernetzung mit Einrichtungen der offenen Altenhilfe, Informationsveranstaltungen und / oder einer Überarbeitung des PÜL-Aufgabenfeldes

Mit freundlichem Gruß

L	Altenhilfe und Pflege	z.K.
Vz.	Kopie mit:	z.w.V.
	07. JULI 2017	Rspr.
	TA: 100	EA 100
	1 2 3 4	M

MÜNCHENSTIFT GmbH, Severinstraße 4, 81541 München

Landeshauptstadt München
Sozialreferat
Amt für Soziale Sicherung
Abteilung Altenhilfe und Pflege
S-I-AP4
Orleansplatz 11
81667 München

München, 03.07.2017

**Aktueller Stand des IKÖ-Projekts „Interkulturelle Öffnung in der
Langzeitpflege“**

Sehr geehrte Frau

wie besprochen erhalten sie hiermit die kurze Stellungnahme der MÜN-
CHENSTIFT GmbH zum Stand des IKÖ-Projektes.

Mit freundlichen Grüßen
MÜNCHENSTIFT GmbH

Geschäftsführer



MÜNCHENSTIFT
MÜNCHENSTIFT GmbH
gemeinnützige Gesellschaft
der Landeshauptstadt, wohnen
und pflegen in der Stadt

Hauptverwaltung
Severinstraße 4
81541 München
Tel.: 089/62020-340
Fax: 089/62020-336
info@muenchenstift.de
www.muenchenstift.de

Einrichtungen der
MÜNCHENSTIFT

Allach-Untermenzing
Hans-Sieber-Haus
Manzostraße 105

Bogenhausen
Haus an der Effnerstraße
Effnerstraße 76

Giesing
Haus St. Martin
St.-Martin-Straße 34

Hadern
Margarete-von-Siemens-Haus
Heilghofstraße 54

Hariaching
Haus an der Tauernstraße
Tauernstraße 11

Laim/Pasing
Alfons-Hoffmann-Haus
Agnes-Bernauer-Straße 185

Neuhausen
Haus Heilig Geist
Dom-Pedro-Platz 6

Nymphenburg
Münchener Bürgerheim
Dall'Armstraße 46

Ramersdorf
Haus St. Maria
St.-Martin-Straße 65

Sending
Haus St. Josef
Luise-Kiesselbach-Platz 2

Schwabing
Haus an der Rümmanstraße
Rümmanstraße 60

Schwabing/Milbertshofen
Karl-Rudolf-Schulte-Haus
Leopoldstraße 261

Zentrum
Mathildienstift
Mathildenstraße 3b

Ambulanter Dienst
zentrale Verwaltung
Luise-Kiesselbach-Platz 2

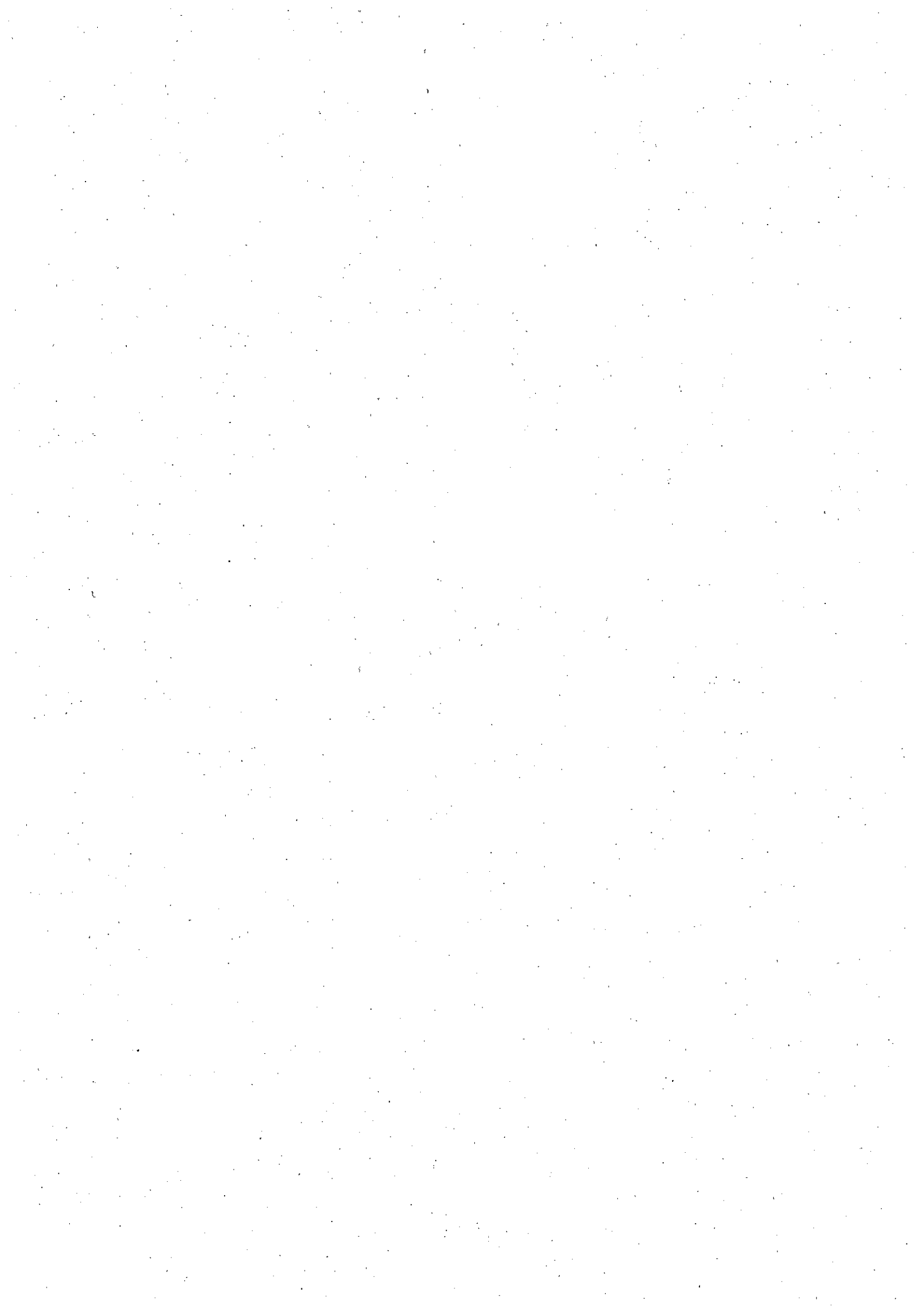
Sitz der Gesellschaft,
Registerrichter
München HRB 108081

Aufsichtsratsvorsitzende
Bürgermeisterin Christine Strobl
Geschäftsführer Siegfried Benker

Bankverbindung
IBAN: DE97 7015 0000 0000 0023 03
BIC: SSKMDE33XXX

charta der vielfalt

Gedruckt auf umweltfreundlichem Papier





Seit 2014 beteiligt sich die MÜNCHENSTIFT GmbH mit drei Projekthäusern an Baustein 1 des Gesamtprojekts „Interkulturelle Öffnung der Langzeitpflege“.

MÜNCHENSTIFT verfolgt im Rahmen des Projektes zwei große Ziele:

Die Projekthäuser sollen **allen** MünchnerInnen offen stehen und die Diversität des Personals soll (noch) intensiver als Ressource erkannt und weiterentwickelt werden.

Das Projekt „Interkulturelle Öffnung der Langzeitpflege“ ist bei der Stabsstelle Vielfalt angesiedelt, die organisatorisch direkt der Geschäftsführung unterstellt ist. Die Projektleitung ist in allen Führungskräftegremien vertreten und im regen Austausch mit Hausleitungen und anderen Berufsgruppen. Sowohl der Einsatz der Geschäftsführung für das Projekt, als auch die genannten strukturellen Möglichkeiten sind maßgeblich verantwortlich für die erfolgreiche Umsetzung der Projektziele. Eine Weiterfinanzierung der Stelle der Projektleitung nach dem Projektende im Januar 2019 durch das Sozialreferat/Amt für soziale Sicherung würde die Nachhaltigkeit im Gesamtunternehmen dauerhaft verankern und weiteren fachlichen Austausch und Unterstützung sichern. Eine Weiterförderung mindestens bis Gesamt-Projektende halte ich für notwendig.

In den drei Projekthäusern der MÜNCHENSTIFT wird die interkulturelle Öffnung mit Hilfe diverser Maßnahmen umgesetzt. Das Ziel des Projektes ist selbstverständlich, dass alle älteren Menschen sich in den Häusern der MÜNCHENSTIFT zu Hause fühlen. Betritt man das Hans-Sieber-Haus im Stadtteil Allach-Untermenzing oder das Haus Heilig Geist in Neuhausen spürt man bereits im Foyer, dass hier interkulturelle Öffnung gelebt wird. Ein „Willkommensteppich“ in verschiedenen Sprachen, Tageszeitungen und Zeitschriften aus unterschiedlichsten Ländern und Bilder, die an Urlaube am Mittelmeer oder an die Jugend unserer BewohnerInnen mit Migrationshintergrund erinnern, heißen die Gäste willkommen. Schon oft wurde diese praktizierte Willkommenskultur von verschiedenen Menschen (BesucherInnen, Angehörige, Personal) positiv hervorgehoben.

Das Hans-Sieber-Haus ist besonders auf die Bedürfnisse von älteren Menschen mit muslimischem Glauben ausgerichtet. In dem neu geschaffenen Wohnbereich befindet sich deswegen auch ein muslimischer Gebetsraum. Das Haus bietet darüber hinaus täglich Halal-Kost an. Begleitet wird die Betreuung von Ehrenamtlichen einer türkischen Gemeinde im Stadtteil. Die Belegung des muslimischen Wohnbereichs ist ein Erfolg. In diesem Wohnbereich leben 11 BewohnerInnen muslimischen Glaubens (Stand Mai 2017). Im Haus Heilig Geist wurde ein „mediterranes“ Flair geschaffen. In diesem Haus wohnen derzeit etwa 17% Bewohnerinnen und Bewohner mit Migrationshintergrund. Damit ist ein neuer Höchststand erreicht. Tatsächlich kam es 2016 häufiger zum Einzug von ItalienerInnen, was auf die Gespräche und Rundgänge mit italienischen Vereinen zurückgeführt werden kann. Das Projekt Interkulturelle Öffnung trägt definitiv dazu bei, Vorurteile gegenüber der stationären Pflege abzubauen. Denn auch die Angehörigen mit Migrationshintergrund stehen berufs- oder familienbedingt vor diversen Hürden, die eine adäquate Pflege zu Hause beeinträchtigen.

Neben den Gestaltungs- und Umbaumaßnahmen, die in zwei Projekthäusern der MÜNCHENSTIFT vollgezogen wurden, ist ein umfangreiches und vielfältiges Bildungs- und Fortbildungsangebot für das Pflegepersonal ein weiterer wichtiger Baustein. Mit dem Ziel eine gute Einarbeitung für neue MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund in der Alten-



pflege zu gewährleisten, wurde im Haus an der Rümmanstraße ein kultursensibles Einarbeitungskonzept entwickelt und erprobt. Ziel ist es, das Ankommen der neuen Pflegekräfte an ihrem Arbeitsplatz zu erleichtern und sie effektiv und schnell einzuarbeiten. Dieses Einarbeitungskonzept sorgt für eine gelungene soziale und berufliche Integration der immer heterogener werdenden Mitarbeiterschaft und trägt dazu bei, dass sie langfristig im Unternehmen bleiben. Bei den MitarbeiterInnen in der Pflege beträgt der Migrationshintergrund geschätzt 60%. Interkulturelle Personalentwicklung ist deshalb ein zentrales Thema. Hier wird auf bestehende Kompetenzen der Einzelnen aufgebaut, die für Betreuungsqualität der BewohnerInnen genutzt werden. Gleichzeitig werden alle Mitarbeitenden für eine kultursensible Pflege systematisch vorbereitet. Das regelmäßige Fortbildungsprogramm richtet sich nicht nur an die Pflegekräfte, sondern auch an Mitarbeitende aus den Bereichen Hauswirtschaft, Küche, Verwaltung und Ehrenamt - unabhängig von ihrer Herkunft. Die FortbildungsteilnehmerInnen werden für die Notwendigkeit sensibilisiert, sich mit den Unterschieden der Kulturen und Religionen auseinanderzusetzen, ohne sie als etwas Trennendes wahrzunehmen. Die Evaluation der IKÖ Fortbildungen hat große Resonanz gefunden. Ein weiterer Schwerpunkt im Projekt interkulturelle Öffnung ist ein vielfältiges Kulturprogramm für alle BewohnerInnen und Bewohner.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass im Rahmen des Projektes der interkulturellen Öffnung zielführende Maßnahmen und Prozesse entwickelt und zum großen Teil umgesetzt worden sind. Dennoch zeigt die Münchner Statistik mit einem „Ausländeranteil“ von 28,4 % (März 2017) und weiteren 15 % MünchnerInnen mit Migrationshintergrund, dass das Zukunftsbild „Pflege und Betreuung“ ohne einen interkulturellen Ansatz keine Zukunft haben kann. Ich plädiere hier ausdrücklich für eine Weiterfinanzierung des Projekts „Interkulturelle Öffnung in der Langzeitpflege“ in Form eines Zuschusses für Personalkosten und Fortbildungen. Denn bei der Fluktuationsquote von ca. 13% muss auch nach dem Projektende eine kontinuierliche interkulturelle Personalentwicklung in Form von Fortbildungen und weiteren Maßnahmen gesichert werden. Ausbau der Vernetzung mit Migrant*innenorganisationen ist ebenso notwendig und erfordert viel Zeit und personelle Ressourcen. Auch die Vernetzung und der Austausch mit städtischen Institutionen sind für die zukünftige Arbeit in diesem Bereich erforderlich.

Landeshauptstadt München
Sozialreferat
Einlaufsstelle

/ 5. Juli 2017

Sozialservice-Gesellschaft des BRK, Hofmannstraße 54, 81379 München

Landeshauptstadt München
Sozialreferat S-I-AP 4

Orleansplatz 11
81667 München

L	Aktenhilfe und Pflege	Z.K.
Wz		Z.W.K.
	06. JULI 2017	Resp.
		EA/Ur
		M

Ihr Schreiben

Bearbeiter/In:

Durchwahl -10

Ihr Zeichen

E-Mail:

@ssg.brk.de

Anlagen

Datum: 14.06.2017

AP	Amf für	Sozialservice-Gesellschaft des Bayerischen Roten Kreuzes GmbH
Bl	Kopie	
SIB		Hauptverwaltung Hofmannstraße 54 81379 München Tel.: 089 6130 47 - 0 Fax: 089 6130 47 - 99 info@ssg.brk.de www.seniorenwohnen.brk.de
WH	Termin	
Z.K.	Z.B.	Resp.
		EA
		S-I-AP
		S-VR

Aktenzeichen

Bereich

Sekretariat

Bei Beantwortung bitte angeben

Stellungnahme zum Projekt „Interkulturelle Öffnung der Langzeitpflege in München“

Sehr geehrte Damen und Herren,
sehr geehrte Frau

wir haben uns seit Anfang 2015 mit der Besetzung der Projektleitung durch Hr. Egbune am Projekt Interkulturelle Öffnung der Stadt München beteiligt. Eine Herausforderung zu Beginn des Projektes bestand darin, das Projekt und den Projektleiter richtig „anzubinden“. Die Erfahrung hat uns gezeigt, dass eine lokale Verortung mit direktem Zugang zu den Bewohnern und Pflegenden wichtiger ist, als eine Anbindung möglichst nahe an der Geschäftsleitung. Der Erfolg im Projekt misst sich am Tun und am Verständnis der Einzelnen. Hierfür war die direkte Zuordnung in einer Einrichtung, dem Kieferngarten, sehr wichtig. So konnte eine Arbeitsumgebung geschaffen werden, in der die Förderung für „interkulturelles Bewusstsein“ gelingen kann. Ebenso sehen wir es als richtig an das Projekt IKÖ vorerst lediglich in unserer größten Einrichtung zu pilotieren und das SeniorenWohnen Pasing-Westkreuz zu einem späteren Zeitpunkt einzubinden.

Durch zahlreiche Schulungen, Veranstaltungen, Einzelgespräche und wiederkehrende Hinweise von Seiten des Projektverantwortlichen ist es gelungen, Mitarbeiter und Gäste zu sensibilisieren für ein gestärktes Bewusstsein und eine zunehmende Akzeptanz unterschiedlicher Kulturen, Religionen, Herkunftsändern und Sichtweisen. Hierin sehen wir bis dato den größten Erfolg des Projektes. Dieses Bewusstsein bildet für uns den ersten Schritt für einen respektvollen, würdevollen und individuellen Umgang der einzelnen Mitarbeiter und Senioren und damit die Basis einer weiterehenden bewohnerbezogenen Arbeit.

Dies lässt sich am Beispiel der Zusammenarbeit von Mitarbeitern im Team verdeutlichen: auch in der Vergangenheit haben interkulturell gemischte Teams schon gut zusammengearbeitet, ohne sich jedoch das „Anders sein“ des Gegenübers zu vergegenwärtigen. Herkunft wurde nicht thematisiert. Durch die Schulung der Mitarbeiter im Rahmen der interkulturellen Arbeit ist es teilweise gelungen, die ethnische Herkunft, die bis dato als „blinder Fleck“ mitgelaufen ist, gegenseitig bewusst zu machen. In Konsequenz steigen damit gegenseitiges Verständnis und Respekt zwischen den Mitarbeitern.

Aufsichtsratsvorsitzender:
Geschäftsführer:
Sitz der Gesellschaft: München
Registergericht: München – HRB 14 79 85

Bankverbindung:
Bank für Sozialwirtschaft, München
IBAN: DE95 7002 0500 0005 8932 00
BIC: BFSWDE33MUE

Sozialservice-Gesellschaft 
des Bayerischen Roten Kreuzes GmbH

Auch zukünftig sehen wir weiteren Bedarf unsere Mitarbeiter auf interkulturelle Unterschiede zu sensibilisieren, Verständnis zu schaffen und das „Aufeinanderzugehen“ zu fördern. Gerade ältere Menschen begegnen ausländischen Mitarbeitern und Senioren noch häufig mit Skepsis und Unwissenheit. Hier sollte auch das Bewusstsein der Bewohnerinnen und Bewohner noch weiter gestärkt werden. Eine Öffnung ins Quartier birgt dabei zusätzlich viele Möglichkeiten.

Die Interkulturelle Öffnung hat sich bisher als ein sehr umfassender und ressourcenaufwändiger Prozess gezeigt, welcher nicht nebenbei bearbeitet werden kann. Es ist ein Prozess, der kontinuierlich wachsen muss und soll. Schon jetzt wird klar, dass nach Projektende zusätzliche Mittel benötigt werden, um die Weiterbearbeitung und Pflege des Prozesses der Interkulturellen Öffnung in der Einrichtung zu erhalten und weiter zu entwickeln. Hier geht es vor allem um die Aufrechterhaltung / weitere Förderung für die Projektleitung und finanzielle Unterstützung für Seminare und die Erstellung von herkunftsbezogenen Materialien.

Aus diesen Gründen ist für uns eine weitere Förderung durch die Landeshauptstadt München wichtig, um den eingeschlagenen Weg weiter zu gehen.

Für Fragen stehe ich gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Geschäftsführer