

AWO München – Horst-Salzman-Zentrum

Interkulturelle Öffnung der Langzeitpflege – Stellungnahme der Geschäftsführung

RÜCKBLICK

Die Interkulturelle Öffnung der Pflege hat im Verlauf des Projekts im Horst-Salzman-Zentrum sehr viel Akzeptanz gewonnen und ist letztlich aus unserer Sicht ein Erfolg. Am Anfang waren die Unsicherheit und Skepsis bei den Mitarbeitenden beträchtlich. Durch Fortbildungen, wechselnde Gesprächsrunden und nicht zuletzt durch das Engagement der Heimleitung konnten in der zweiten Projektphase **IKÖ Mechanismen im Heimaltag** aber so etabliert werden, dass sie jetzt – am Ende der Modellphase – von allein funktionieren. Vom Standpunkt des Trägers aus konnte durch die **Entwicklung des Leitbilds** mit starken IKÖ Schwerpunkten ein Vorbild für andere Häuser und Einrichtungen der AWO München und ähnliche Einrichtungen geschaffen werden. In einem zweiten Schritt wurde das **Einrichtungskonzept des HSZ** durch IKÖ-Schwerpunkte in allen Bereichen weiterentwickelt und streckenweise neu formuliert. Alle Mitarbeitenden und Personalebene im Haus waren an diesem Prozess beteiligt. Die geschaffenen Strukturen haben sich dadurch nachhaltig im Arbeitsalltag des HSZ etabliert. Die Mitarbeitenden wollen heute selbst, dass IKÖ bleibt.

Zu den Kernelementen des IKÖ Angebots im Horst-Salzman-Zentrum gehören heute insbesondere:

- **Fortbildungsangebote** zu IKÖ-relevanten Themen unter starker Einbeziehung von Heim- und Pflegedienstleitung.
- **Interkulturelle Fallgespräche:** In einem Interdisziplinären Gesprächsansatz werden die Wünsche und Bedürfnisse unserer BewohnerInnen und Bewohner mit Migrationshintergrund herausgearbeitet und an ihrer Umsetzung gearbeitet.
- **Voneinander lernen:** Indem sich Mitarbeiter aus anderen Kulturen mit ihrer Biographie und ihren Landessitten im Vortrag darstellen, wird die gegenseitige Akzeptanz unter den Mitarbeitern deutlich gestärkt. Das Gefühl der Zusammengehörigkeit ist größer geworden.

Gesteuert werden die IKÖ Aktivitäten nach Wegfall der Projektleitungsstelle von der **IKÖ Kompetenzgruppe**. Diese besteht aus jeweils zwei Mitarbeitern von den Stationen, aus dem Bereich der Betreuung und der Leitung des Hauses. Die Mitglieder der Gruppe haben alle **IKÖ Fortbildungen** von Anfang an durchlaufen, insbesondere die Fortbildungen zu **interkultureller Kompetenz** und zu kollegialer Beratung in Zusammenarbeit mit der Kath. Stiftungshochschule.

HERAUSFÖRDERUNGEN FÜR DIE ZUKUNFT

Die IKÖ Kompetenzgruppe muss gestärkt werden. Es wird Aufgabe der Heimleitung sein, hier die Entwicklung genau zu beobachten und ggf. unterstützend einzugreifen. Jemand aus der Kompetenzgruppe oder aus dem Bereich der Heimleitung muss es als seine oder ihre besondere Aufgabe begreifen, dass IKÖ Aktivitäten gestärkt und ausgebaut werden.

Das gilt insbesondere für den **Transfer von IKÖ in den Pflegealltag**. Die Ergebnisse aus den interkulturellen Fallgesprächen sollen praxisnah, umsetzbar und überprüfbar sein. Die Pflege und Betreuung der Menschen mit Migrationshintergrund wird dadurch gestärkt und unterstützt.

Entscheidend ist, dass die Mitarbeitenden des HSZ die Umsetzung von IKÖ weiterhin als IHRE Aufgabe begreifen. Das wird aber nicht von allein geschehen. Sie benötigen dafür Zeit und Ressourcen. Und eine Heimleitung, die hinter dem IKÖ Ansatz steht und ihre Mitarbeitenden in diesem Sinne unterstützt.

TRANSFER IN ANDERE EINRICHTUNGEN

Die Erfahrungen in dem fünfjährigen Projekt sind vielfältig und können weitergegeben werden. Das gilt insbesondere für die Themen:

- Schwierigkeiten am Anfang – was kann / sollte man vermeiden
- Kontakte / Erfahrungen mit den Fortbildungen und Schulungen
- Gründung einer Kompetenzgruppe
- Verantwortliche für das Projekt benennen
- Stellenwert von IKÖ im Haus kenntlich machen

Der Transfer wird nicht von allein erfolgen. Es braucht jemand, der sich die Übertragung von IKÖ als Denk- und Handlungskultur in andere Einrichtungen bei der AWO federführend organisiert. Mit dem im HSZ erarbeiteten Instrumentarium können wir anderen Häusern ein Angebot machen, das die Erfahrungen des HSZ nutzt, um den anderen Einrichtungen den Einstieg zu erleichtern. Die **Organisation und Umsetzung des Transfers** in die anderen Einrichtungen wird personelle Ressourcen und Zeit erfordern. Wir würden begrüßen, wenn uns diese für zwei weitere Jahre zentral beim Träger durch die Landeshauptstadt München finanziert werden könnten. Eine für diese Aufgabe freigestellte Person könnte deutlich besser wirken als eine, die das Thema noch zusätzlich bearbeitet.

Perspektivisch sehen wir die erarbeiteten Kompetenzen als Regelaufgabe unserer stationären Pflegeeinrichtungen, die wir durch regelmäßige Fortbildungen unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter begleiten wollen.

Zusammenfassend sind wir mit dem Projektverlauf und den etablierten Instrumenten sehr zufrieden, und hoffen, die Ergebnisse im HSZ auch auf unsere anderen Einrichtungen erfolgreich übertragen zu können.

gez.
Geschäftsführer

L	Altenhilfe und Pflege		z. K.
Vz.	Kopie an:		z. w. V.
	27. JUNI 2019		Rspr.
	T. Tob. Nitz		EA für
	1	2	3
			M

Interkulturelle Öffnung in der Langzeitpflege

Senioren und Pflegeheim „Haus Alt Lehel“

Baustein 1

Stellungnahme BRK Kreisverband München

Das Senioren- und Pflegeheim „Haus Alt-Lehel“ des BRK betreibt sich seit Ende 2014 am Gesamtprojekt „Interkulturelle Öffnung der Langzeitpflege“.

Das Haus Alt Lehel verfolgt im Rahmen des Projektes zwei große Ziele:

Die Diversität der MitarbeiterInnen soll stärker als Ressource anerkannt und weiterentwickelt werden.

77,5 % aller im Haus Alt Lehel tätigen MitarbeiterInnen haben einen Migrationshintergrund. An diesem Potential setzten wir für den Aufbau des Projektes an und haben deshalb die interkulturelle Personalentwicklung in den Fokus gestellt.

Ziel war und ist es, die MitarbeiterInnen für kulturelle Unterschiede zu sensibilisieren und einen sichereren sowie bewussteren Umgang mit der Vielfalt zu ermöglichen.

Das Teilprojekt im Haus Alt Lehel hat sich deshalb mit umfangreichen und vielfältigen Fortbildungsangeboten auf die Schulung des interkulturellen Bewusstseins aller MitarbeiterInnen konzentriert. Alle MitarbeiterInnen des Hauses aller Aufgabenbereiche und Funktionsebenen waren zur Teilnahme an der 16- stündigen Grundfortbildung in vier Fortbildungsmodulen aufgefordert. Die Teilnahme an der Fortbildung war verpflichtend.

Dadurch konnten wir rund 98 % der Belegschaft erreichen.

Im nächsten Schritt konnten die MitarbeiterInnen durch drei impulsgebenden Methoden ihre interkulturellen Kompetenzen in die pflegerischen, versorgenden und aktivierenden Kontakte zu den SeniorInnen und im Miteinander überführen.

Folgende Arbeitsgruppen wurden gebildet:

- hausinternes Kulturdolmetschen
- kultursensible Biographiearbeit
- interkulturelles Singen

SeniorInnen und Angehörige sollen sich unabhängig ihrer Religionszugehörigkeit und Ethnie im Haus Alt-Lehel daheim fühlen.

Das Münchner Rote Kreuz hat sich zur Teilnahme an diesem Projekt entschlossen, weil es die fundamentalen Prinzipien des Roten Kreuzes aufgreift. Danach sind die Bedürfnisse aller Menschen, unabhängig ihrer religiösen und kulturellen Besonderheiten zu berücksichtigen und zu respektieren. Auf dieser Basis kann aus einer stationären Versorgung ein Zuhause für den letzten Lebensabschnitt älterer Menschen werden.

Noch vor dem Einzug in das Haus erfasst die Überleitungsberatung und -begleitung die wesentlichen Bedarfe, Ansprüche und Wünsche. Diese fließen in die differenzierte Biographiearbeit ein und sind Basis der kulturspezifischen Pflege. Sie enden mit der interkulturellen Sterbebegleitung, auf die das Haus Alt Lehel einen Schwerpunkt im Rahmen des Projektes setzt.

Bis Ende August 2019 wird deshalb im Haus ein „Transkultureller Abschiedsraum“ gestaltet. Mit diesem soll sich die interkulturelle Öffnung und kultursensiblen Pflege, kulturelle und religiöse Gewohnheiten in der Alltagsstruktur bis zum Tod widerspiegeln. Bei der Gestaltung des transkulturellen Abschiedsraumes wird der Umgang unterschiedlicher Kulturen und Religionen mit dem Thema „Sterben und Tod“ entsprechend berücksichtigt, um den schweren Weg der Trauer über kulturspezifische Rituale gestalten zu können und den Abschied und das Loslassen zu erleichtern. Der Raum soll als überkonfessionelle Pflegeoase der Ruhe, der Einkehr und des stillen Gebets dienen und deshalb symbolneutral bleiben.

Oberste Priorität ist das Schaffen einer Atmosphäre, indem BewohnerInnen, deren Angehörige und MitarbeiterInnen ihre kulturellen und religiösen Werte respektiert sehen und diese in gegenseitiger Toleranz leben können.

Das Projekt setzte durch theoretische und praktische Angebote für die MitarbeiterInnen neue Impulse, sich mit der „Interkulturelle Öffnung in der Langzeitpflege“ auseinanderzusetzen, das eigene Handeln zu reflektieren, zu hinterfragen und eingefahrene Handlungsmuster zu ändern. Im Rahmen des Projektes konnten wir bereits diverse Maßnahmen entwickeln und erproben.


Jedoch ist die nachhaltige Internalisierung der angestoßenen neuen Prozesse nur durch eine fortgesetzte Begleitung auf Basis entsprechender personeller und finanzieller Ressourcen zu erwarten. Durch eine Verstärkung dieser Ressourcen können wir die Erkenntnisse aus dem Projekt nach außen tragen und andere Einrichtungen zur Nachahmung motivieren. Nicht nur aufgrund der durchschnittlichen Fluktuation wären MitarbeiterInnen regelmäßig (wiederholt) fortzubilden. Um interkulturelle Haltung und interkulturelles Handeln zu festigen, bedarf es der kontinuierlichen Auseinandersetzung und Selbstreflexion mit den eigenen Werten und den Werten des Gegenübers.

Erst wenn Menschen mit Migrationshintergrund entsprechende interkulturelle Haltung, Infrastruktur und Handlungskompetenz in stationären Einrichtungen vorfinden, werden sie pflegerische Unterstützung außerhalb der Familien und die Versorgung ihrer pflegebedürftigen Angehörigen in diesen Einrichtungen zulassen können. Durch eine kontinuierlich wachsende Vernetzung mit Migrant*innenorganisationen und deren Kenntnis über das System der Langzeitpflege, lassen sich die erforderlichen Zugänge öffnen und offen halten.

Um dies erreichen zu können, bedarf es:

- der entfristeten Finanzierung der verantwortlichen Mitarbeiterin / Interkulturelle Öffnung in der Langzeitpflege für unseren Verband;
- der Refinanzierung von professionellen Dolmetscherleistungen in allen Situationen des Miteinanderlebens im Haus Alt-Lehel, die nicht durch hausinternes Kulturdolmetschen zu bedienen sind;

Wir danken der LHM/ dem Amt für Soziale Sicherung, insbesondere den Verantwortlichen „Altenhilfe und Pflege“ für die Unterstützung bei der Umsetzung des Projektes, danken dem Stadtrat für eine wohlwollende Prüfung unseres Antrags auf Versteigerung des Projekts und freuen uns auf die weitere Zusammenarbeit.


stv. Geschäftsführerin



Unsere Mission
Menschlichkeit

Innere Mission München
Hilfe im Alter
evangelisches Hilfswerk
diakonia

Hilfe im Alter g GmbH, Landshuter Allee 40, 80637 München
Landeshauptstadt München
Sozialreferat
Amt für Soziale Sicherung Alterhilfe und Pflege S-J-AP4
z. Hd.
Sankt-Martin-Straße 53
81669 München

Geschäftsführung Hilfe im Alter g GmbH
Landshuter Allee 40
80637 München
Telefon: (0) 89 – 12 69 91 – 131
Telefax: (0) 89 – 12 69 91 – 130
Mail : / @irn-muenchen.de

12. Juni 2019

Stellungnahme der Geschäftsführung Baustein 1 zum Projektabschlussbericht Leonhard-Henninger-Haus, Hilfe im Alter (HiA) g GmbH

Das Leonhard-Henninger-Haus war und ist seit dem 15.09.2014 bis zum 14.09.2019 Modellhaus im Rahmen des Projekts "Interkulturelle Öffnung der stationären Langzeitpflege in München". Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass der IKÖ-Prozess im Leonhard-Henninger-Haus sehr positive und reichhaltige Ergebnisse generiert hat. Diese Ergebnisse und die Breite der Themen sollen nun für die Arbeit des ganzen Trägers nutzbar gemacht werden

Besonders hervorzuhebende Ergebnisse des IKÖ-Prozesses im Hinblick auf Verstetigung und Nachhaltigkeit sind der *Leitfaden zum Umgang mit Diskriminierung* und die Einrichtung einer *Stabsstelle zur interkulturellen Begleitung*, die die Ergebnisse des Projektes auf Trägerebene verstetigen soll.

Mit dem *Leitfaden zum Umgang mit Diskriminierung* positioniert sich das Leonhard-Henninger-Haus zu einem Thema, auf das in aller Regel mit viel Widerstand reagiert wird, und schafft einen nachhaltigen Umgang damit, der in die Struktur, Abläufe und Gremien des Hauses integriert ist. Damit sind strukturelle Voraussetzungen geschaffen worden, Opfer in Zukunft besser schützen zu können.

Mit der Einrichtung der *Stabsstelle zur interkulturellen Begleitung* werden die Erfahrungen im Leonhard-Henninger-Haus für den gesamten Träger nutzbar gemacht. Damit wird der auf ein Haus beschränkte Prozess ausgeweitet und sehr erfolgreich in einen nachhaltigen, trägerübergreifenden Prozess ausgeweitet.

Hilfe im Alter – gemeinnützige GmbH der Innere Mission München
Geschäftsführer:
Geschäftsstelle: Landshuter Allee 40, 80637 MÜN

Spendenkonto: HypoVereinsbank (BLZ 700 202 70)
Kto.-Nr.: 660 566 00
BIC: HYVED333XXX
IBAN: DE57 70020270 0066056600

Geschäftskonto: HypoVereinsbank (BLZ 700 202 70)
Kto.-Nr.: 667 582 636
BIC: HYVED333XXX
IBAN: DE39 70020270 0667582636

Seite 1 von 2

Registergericht München: HRB 156944
Steuernummer: 143/237/30327
USt-IdNr.: DE129522908

Um, aufbauend auf diesen IKÖ-Prozess der vergangenen Jahre in der Modelleinrichtung Leonhard-Henninger-Haus weiterführend auch für die HIA diesen Prozess verstetigen und ausbauen zu können, bräuchte die HIA folgende Ressourcen:

1. (Teil)finanzierung der Stabstelle nach Projektende
2. Finanzielle Förderung professioneller Dolmetschers in rechtlich und ethisch relevanten Fragen sowie darüber hinaus in Aufnahmegesprächen.
3. Förderung von fachbezogenen Deutschkursen
4. Vereinfachte und schnellere Anerkennung von ausländischen Berufsabschlüsse





Stellungnahme zum Projekt Interkulturelle Öffnung der Langzeitpflege

Bis Januar 2019 beteiligte sich die MÜNCHENSTIFT GmbH mit drei Projekthäusern an Baustein 1 des Gesamtprojekts „Interkulturelle Öffnung der Langzeitpflege“.

Die MÜNCHENSTIFT verfolgte im Rahmen des Projektes zwei große Ziele:

Die Projekthäuser stehen allen Münchner*innen offen und die Diversität des Personals wird (noch) intensiver als Ressource erkannt und weiterentwickelt.

Zur Koordinierung der Umsetzung des Projektes „Interkulturelle Öffnung der Langzeitpflege“ wurde die Stabsstelle Vielfalt ins Leben gerufen, die organisatorisch direkt der Geschäftsführung unterstellt ist. Die Projektleitung wurde in der Stabsstelle Vielfalt angesiedelt. Damit war sie in allen Führungskräftegremien vertreten und im regen Austausch mit den 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 Dauerfinanzierung der Stelle zur Umsetzung der interkulturellen Öffnung durch das Sozialreferat/Amt für soziale Sicherung würde die Nachhaltigkeit im Gesamtunternehmen dauerhaft verankern und weiteren fachlichen Austausch und Unterstützung sichern.

Betrifft 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 Bewohner*innen mit Migrationshintergrund erinnern, heißen die Gäste willkommen. Schon oft wurde diese praktizierte Willkommenskultur von verschiedenen Menschen (Besucher*innen, 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 13 Bewohner*innen muslimischen Glaubens (Stand Mai 2019). Insgesamt stieg der Anteil der Bewohner*innen mit Migrationshintergrund von ca. 4% 2014 auf 18% 2019. 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. Das Projekt Interkulturelle Öffnung trägt definitiv dazu bei, Vorurteile und Barrieren gegenüber der stationären Pflege bei Senior*innen mit Migrationshintergrund abzubauen.

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 Mitarbeiter*innen mit Migrationshintergrund in der Altenpflege 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 Mitarbeiter*innen in der Pflege beträgt der Migrationshintergrund etwa 60%. Interkulturelle Personalentwicklung ist deshalb ein zentrales Thema. Das erfolgreiche kultursensible Einarbeitungskonzept wurde 2019 auf alle Häuser der MÜNCHENSTIFT übertragen. 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 Fortbildungsteilnehmer*innen 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 eine große positive Resonanz ergeben. Deshalb sind die IKÖ-Fortbildungen im allgemeinen Fort- und Weiterbildungsprogramm festverankert. Ein weiterer Schwerpunkt im Projekt interkulturelle Öffnung war und ist ein vielfältiges Kulturprogramm für alle Bewohnerinnen und Bewohner.

Seit Januar 2019 versucht die MÜNCHENSTIFT die interkulturelle Öffnung mit Hilfe diverser Maßnahmen in allen Häusern umzusetzen. Ohne finanzielle Unterstützung wird dies erschwert. Denn es fehlen die Mittel sowohl für die Personalkosten als auch für die notwendigen Fortbildungsmaßnahmen. Aus finanziellen Gründen mussten z.B. die Fortbildungsstunden von 3384 Stunden in 2017 auf 1392 in 2019 reduziert werden.

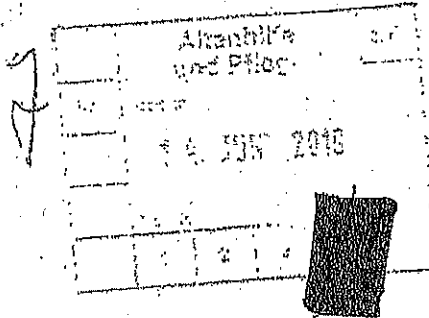
Zusammenfassend lässt sich sagen, dass im Rahmen des Projektes der interkulturellen Öffnung zielführende Maßnahmen und Prozesse entwickelt und zum großen Teil umgesetzt worden sind.

44,3% aller Münchner*innen haben Migrationshintergrund (Stand März 2019). Damit kann das Zukunftsbild „Pflege und Betreuung“ ohne einen interkulturellen Ansatz keine Zukunft haben. Ich plädiere hier ausdrücklich für eine Dauerfinanzierung des Bereichs „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. Der 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.

[Redacted signature]

Geschäftsführer
[Redacted name]

Sozialservice-Gesellschaft des BRK, Hofmannstraße 54, 81379 München
Landeshauptstadt München Sozialreferat
S-I-AP4/IKÖ
Frau
St- Martin-Straße 53
81669 München



Sozialservice-Gesellschaft des
Bayerischen Roten Kreuzes GmbH

Hauptverwaltung
Hofmannstraße 54
81379 München
Tel.: 089 6130 47 - 0
Fax: 089 6130 47 - 99
info@ssg.brk.de
www.seniorenwohnen.brk.de

Ihr Schreiben
Ihr Zeichen

Bearbeiter/in:
E-Mail: [@ssg.brk.de](mailto: @ssg.brk.de)

Aktenzeichen	Bereich
GF	Sekretariat GF

Bei Beantwortung bitte angeben

Durchwahl -10
Anlagen
Datum 05.06.2019

Stellungnahme zu den Bausteinen 1 und 3 für den Projektabschlussbericht IKÖ im SeniorenWohnen Kieferngarten

Sehr geehrte Frau

seit 2015 beschäftigt sich die Sozialservice-Gesellschaft des BRK im SeniorenWohnen Kieferngarten mit den Inhalten des Projektes Interkulturelle Öffnung.

Durch eine Vielzahl von thematisch unterschiedlichen Schulungen, internen sowie an die Öffentlichkeit gerichteten Informations-, Kultur- und Bildungsveranstaltungen, die Anknüpfung an und den von Aufbau Netzwerken war es möglich, Mitarbeitende, Bewohner*innen und Angehörige für einen bewussteren Umgang mit den Themen der Interkulturelle Öffnung zu gewinnen und sie zu sensibilisieren, offen unterschiedlichen Religionen, Kulturen, Herkunftsländer und den damit verbundenen Sichtweisen zu begegnen.

Zur Nachhaltigkeit des IKÖ-Projekts sind die o.g. Maßnahmen weiterhin durchzuführen. Auch nach Beendigung des Projekts mit der LHM wird zur Qualitätssicherung auf diesem Gebiet künftig eine Mindestanzahl an IKÖ-Fortbildungen jährlich angeboten werden: konkret sollten jährlich mindestens zwei bis vier IKÖ-Fortbildungen stattfinden. Die entsprechenden Handlungsempfehlung dazu wurden vom Projektleiter und der Prozessbegleiterin konzipiert und bereits im Projektbericht 2018 präsentiert.

Die Themen Rassismus, Gender, Religion und Kultur werden künftig weiterhin in die Fortbildungs- und Veranstaltungsplanung des SeniorenWohnen Kieferngarten einfließen und im Idealfall einmal pro Quartal eine entsprechende Maßnahme umgesetzt.

In Rahmen des Projektes fand und findet eine erfolgreiche Netzwerkarbeit statt. Dadurch ergaben sich wichtige Kontakte zu Einzelpersonen, Institutionen und Organisationen in der unmittelbaren Umgebung des SeniorenWohnen Kieferngarten, zu Ansprechpartner*innen bei der Stadt München, bundesweit und außerhalb Deutschlands.

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

Bankverbindung:
Bank für Sozialwirtschaft, München
IBAN: DE34 7002 0500 0005 8910 00
BIC: BFSWDE33MUE

Sozialservice-Gesellschaft 
des Bayerischen Roten Kreuzes GmbH

Insgesamt findet das IKÖ-Projekt aufgrund der vielfältigen und prägnanten Angebote und Maßnahmen großes Interesse sowohl bei Bewohner*innen als auch bei den Mitarbeitenden im SeniorenWohnen Kiefern Garten. Die Mitglieder der örtlichen „Arbeitsgruppe IKÖ“ sind sehr motiviert, auch weiterhin aktiv an diesem Prozess mitzuwirken. Sie setzen sich konstruktiv mit den für IKÖ angelegten Handlungskonzepten auseinander und gestalten die Umsetzung durchdacht und kreativ. Für die nachhaltige Implementierung der IKÖ nach Projektende hat die seit 2016 bestehende Arbeitsgruppe IKÖ im SeniorenWohnen Kiefern Garten eine wichtige Funktion.

Die Umsetzung der jetzigen und zukünftigen IKÖ-Ziele ist als Querschnittsaufgabe zu sehen; daher setzt sich die Multiplikatorengruppe aus Mitarbeitenden sechs unterschiedlicher Bereichen der Einrichtung zusammen. Die Prozesse in der Gruppe werden bis Projektende vom Projektleiter gelenkt und von der Prozessbegleitung persönlich begleitet. Dieses Gremium konnte weitere Mitglieder aus der Ambulanten Pflege und die Beauftragte für Betriebliches Gesundheitsmanagement und Innerbetriebliche Fortbildung zur Mitarbeit gewinnen. Zur Zeit setzt sich die IKÖ-AG damit auseinander, wie nach Projektende – also langfristig – die Interkulturelle Öffnung fortgesetzt werden kann: In welchen Handlungsbereichen, weitere Entwicklung der Handlungskonzepte, personelle und finanzielle Ressourcen.

Die Interkulturelle Öffnung ist ein kontinuierlicher Prozess, der ausreichende personelle und finanzielle Ressourcen benötigt. Der Umfang der erforderlichen Arbeitszeit zur Aufgabenbewältigung ist mit rund 20 Wochenstunden zu kalkulieren. Der Rahmen für die finanziellen Ressourcen, die zur Umsetzung der in der Einrichtung zu leistenden IKÖ-Arbeit erforderlich ist, wird aktuell durch die IKÖ-AG ermittelt.

Eine nachhaltige Förderung durch die Landeshauptstadt München wäre wichtig und wünschenswert, um den eingeschlagenen Weg weiter zu gehen und auszubauen.

Für Fragen und weitere Ausführungen stehen wir gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen



Geschäftsführer



Gezeichnet

Einrichtungsleitung

Gezeichnet

Projektleiter

