



MÜNCHENSTIFT

rückenwind⁺

VIELFALT ALS PROFIL

INTERKULTURELLE ÖFFNUNG BEI DER MÜNCHENSTIFT



Umsetzung der Interkulturellen Öffnung und kultursensiblen Pflege bei der MÜNCHENSTIFT durch bedarfsorientierte Weiterbildungsangebote

Ältere Menschen mit und ohne Migrationshintergrund sind eine stark wachsende Bevölkerungsgruppe, jedoch wurden diejenigen mit einer Migrationsgeschichte bis Ende der 1990er Jahre in Wissenschaft und Politik kaum wahrgenommen. Die in vielen Jahren aus verschiedensten Ländern zugewanderten Menschen sind hier alt geworden und zu einem großen Teil nicht in ihr Herkunftsland zurückgekehrt. Demzufolge nahm der Bedarf und die Nachfrage an pflegerischen Leistungen für Migrat*innen in den letzten Jahren deutlich zu.¹

Dem gegenüber steht gleichzeitig der Pflegenotstand, der sich in den letzten Jahren dramatisch verstärkt hat. Um diesem entgegenzuwirken setzt die MÜNCHENSTIFT auf innovative Maßnahmen. Neben einer guten Bezahlung, einer Wertschätzungs- und Willkommenskultur und einem kultursensiblen Einarbeitungskonzept, ist auch die interkulturelle Personalentwicklung ein zentrales Thema.²

Eine gute Einarbeitung für neue Mitarbeiter*innen mit und ohne Migrationshintergrund und der Anspruch eine optimale Pflege für Alle zu gewährleisten, passiert jedoch nicht von alleine! Hierzu benötigt es ein Umdenken, Konzepte, Motivation und Veränderung.

Wieso Interkulturelle Öffnung in der Langzeitpflege?

Mit der Interkulturellen Öffnung werden die Bedürfnisse unserer Bewohner*innen und unserer Mitarbeiter*innen berücksichtigt. Damit sich Bewohner- und Mitarbeiterschaft wohlfühlen können, geht MÜNCHENSTIFT mit einem interkulturellen Ansatz auf die individuellen Voraussetzungen und Hintergründe ein. Die Bedarfe, die Nöte, aber auch die Expertise unserer Bewohner*innen und Mitarbeiter*innen werden dabei aufgegriffen und entsprechend Angebots-, Gestaltungs- und Weiterbildungsmaßnahmen geschaffen. Die gesellschaftliche und kulturelle Anerkennung und Wertschätzung der vielfältigen Potenziale der Mitarbeiter*innen sowie Bewohner*innen stehen bei uns im Vordergrund.³ Auf diese Weise kann das übergeordnete Ziel, aus einer bunten Mitarbeiterschaft interkulturelle Teams zu machen, die die Bewohner*innen mit und ohne Migrationshintergrund optimal versorgen, erreicht werden. Denn gerade alte Menschen fühlen sich besonders wohl, wenn Sie von Fremden und nahen Bezugspersonen akzeptiert werden und sozialen Rückhalt spüren.⁴

Damit die Interkulturelle Öffnung umgesetzt werden kann, ist ein vielfältiges Bildungs- und Fortbildungsangebot für das Pflegepersonal ein wichtiger Baustein. Denn auch die Mitarbeiter*innen selbst sehen die Notwendigkeit, sich mit den unterschiedlichen Kulturen, Religionen und gesellschaftlichen Entwicklungen auseinanderzusetzen. Nicht nur die Vielfalt der Bewohner*innen sondern auch die der Mitarbeiter*innen gehört dazu!⁵

Die Fortbildungsmaßnahmen waren sowohl ganztägig, als auch als Fortbildungsreihen angesetzt und beinhalten jeweils unterschiedliche Schwerpunkte.

Die Inhalte wurden jeweils vom Dozent*innen-Team zu Beginn des Projekts individuell abgestimmt. Später haben sich Schwerpunkte auch verlagert oder verändert – da bemerkt wurde, dass einzelne Themen ein besonderes Interesse oder viele Fragen bei den Teilnehmenden aufwarfen. Durch regelmäßige Reflexion und Rückmeldung wurden die Fortbildungen im Laufe des Projekts angepasst und bedarfsorientiert weiterentwickelt, um zu einer optimalen Kompetenzentwicklung mit Praxisbezug zu führen.

I. Interkulturelles Training

Koordination und Organisation:
MÜNCHENSTIFT – Stabsstelle Vielfalt

Durchführung:
Dr. Barbara Schellhammer, Dozentin für Erwachsenenbildung

Die Fortbildung »Interkulturelles Training« ist von Anfang an ein wesentlicher Bestandteil dieses Weiterbildungsangebotes. Die eigens für die MÜNCHENSTIFT entwickelte Fortbildungsmaßnahme unter Leitung einer Fachperson hat zur Aufgabe anhand verschiedener Ansätze und unter Berücksichtigung der speziellen Bedürfnisse der Mitarbeitenden aus dem Pflegealltag, für die **Bedeutung von sozio-kulturellen Unterschieden zu sensibilisieren**. Anstatt jedoch diese Unterschiede besonders hervorzuheben oder festzuschreiben, geht es bei uns darum, **Gemeinsamkeiten zu entdecken**, um darauf **aufbauend und gewinnbringend zusammenarbeiten** zu können und zwischenmenschliche Konflikte zu lösen.

Ein grundlegender Baustein der Fortbildung ist die **Selbstreflexion**. Die Kenntnis über die Bedeutung von Identität, Zugehörigkeit, sozio-kulturellen Einflussfaktoren und das Bewusstsein für die eigene Herkunft sowie Gewohnheiten und Orientierungssysteme helfen grundlegend dabei, zu Erkennen wie diese wiederum die zwischenmenschliche Kommunikation im professionellen sowie im privaten Bereich beeinflussen.

¹ Dr. Rosul-Gajic, J. (2017): Neue Ansätze in der Altenpflege – Interkulturelle Öffnung und kultursensible Altenpflege, In: Pflege in Bayern (Ausg. 41).

² Dr. Rosul-Gajic, J. (2018): Interkulturelle Maßnahmen gegen den Pflegenotstand. In: Pflege in Bayern (Ausg. 48).

³ Dr. Rosul-Gajic, J. (2017): Neue Ansätze in der Altenpflege – Interkulturelle Öffnung und kultursensible Altenpflege, In: Pflege in Bayern (Ausg. 41).

⁴ Vgl. Ruhland, R. (2008): Spiritualität im Alter. Eschborn. Dietmar Koltz

⁵ »Auch unsere Bräuche, Sitten und Gewohnheiten gehören dazu«. Zitiert nach Becker, Ute (2016): Über die Bedeutung von Spiritualität im Arbeitsalltag von Pflegenden in der Altenpflege. MÜNCHENSTIFT, S.7.

Wie bereits deutlich wird, geht es im »Interkulturellen Training« nicht darum, rein essentialistisch über andere Kulturen zu informieren oder rezeptartige Techniken zu vermitteln, die vermeintlich »Andersartigkeit« oder »Fremdheit« in den Griff bekommen.⁶ Ziel ist es »die« Wirklichkeit vor dem Hintergrund der eigenen sozio-kulturellen und persönlichen Prägung zu analysieren und zu interpretieren⁷. Die Übermittlung unserer Inhalte erfolgt dabei über die **Kommunikation**. Doch Kommunikation ist nicht gleich Kommunikation!

Die Unterscheidung von Kommunikationsarten, wie z.B. positiver und negativer Kommunikation sensibilisiert für blinde Flecken, die uns das zwischenmenschliche Vorankommen erschweren.⁸ Die methodische Vorgehensweise der Fortbildung setzt hier auf Kommunikationsmodelle, die in der Lage sind, einseitige Positionen aufzudecken und nach den eigenen Grundbedürfnissen zu fragen. Bewährte Modelle sind hier z.B. die »Gewaltfreie Kommunikation« von Marshall Rosenberg sowie die »Dichte Beschreibung« von Clifford Geertz.

II. Historisch-Politische Bildung

Koordination:
MÜNCHENSTIFT – Stabsstelle Vielfalt

Durchführung:
Die Pastinaken – Netzwerk für politische Bildungsarbeit der Arbeitsgemeinschaft Friedenspädagogik e.V.

Ebenfalls ein wesentlicher Bestandteil des Weiterbildungsangebots ist die Fortbildung »Historisch-Politische Bildung«. Konzipiert als Fortbildungsreihe mit den Projektphasen »Historische Bildung«, »Politische Bildung« und »Exkursions-Veranstaltungen« fand die Fortbildung in drei Häusern der MÜNCHENSTIFT statt.

Mit dem Ziel der **Vermittlung politisch-gesellschaftlicher Handlungsfähigkeit und aktiver Teilhabe**, unter **Berücksichtigung der unterschiedlichen individuellen Lebens, Alltags- und Praxiserfahrungen**, werden die Teilnehmenden dazu eingeladen sich politisch-historischen Thematiken anzunähern und sich unter **Einbezug verschiedener Perspektiven** über gesellschaftlich aktuelle Entwicklungen auszutauschen.⁹

Als Grundlage für gelingende Politische Bildung und als erster Schritt für das Verständnis um gesellschaftliche Hintergründe sowie normative und systemische Voraussetzungen erscheint die Betrachtung und Beschäftigung mit der Geschichte Deutschlands und Europas.

Der weitere methodische und inhaltliche Aufbau setzt stark auf den **Austausch** zwischen Teilnehmer*innen und Referent*innen. Offene Diskussionen und **Perspektiven der Meinungs- und Wertevielfalt** bilden in der Fortbildung die Grundlage für demokratisch-gesellschaftliche Aushandlungsprozesse.

Die Fortbildung zeichnet sich insbesondere durch die Anwendung von interaktiven Methoden aus, welche die Teilnehmer*innen und deren themenbezogene Kommunikationskompetenz in den Mittelpunkt stellt. Auf diese Weise wird die Aushandlung und Verständigung über gesellschaftliche und politische Themen erprobt. Politische Bildung greift hier auf ein vielfältiges Methodenangebot zurück, welche Themen veranschaulichen und Reflexionsprozesse anregen. Methoden, wie der historische Zeitstrahl, die Fremd-/Selbstwahrnehmung und -zuschreibung; Übungen zu Gruppenidentitäten-, -konstruktionen und Gruppenprozessen, haben sich hier als besonders praxisnah bewährt.¹⁰

Die durchgeführten Exkursionsveranstaltungen zu (migrations)historischen Orten ergänzen die Fortbildungsreihe und geben den in der Fortbildung besprochenen Themen ein praktisches Verständnis.

III. Spiritualität

Koordination und Organisation:
MÜNCHENSTIFT – Stabsstelle Vielfalt

Durchführung:
Dr. Wolfgang Neuser, Dozent für Erwachsenenbildung

Die Fortbildung »Spiritualität« ist ein für die MÜNCHENSTIFT entwickeltes Konzept, welches die **spirituellen und religiösen Bedürfnisse im Alter** zum Schwerpunkt hat.

»Wir pflegen, versorgen und dokumentieren – **aber der Mensch braucht noch mehr.**«¹¹ Die Suche nach Quellen tragender Werte führt in den Bereich der Spiritualität. **Die spirituellen Bedürfnisse** älterer Menschen sind aber ebenso **vielfältig**, wie sie selbst.¹²

Die Fortbildung dient dazu, die **spirituellen Bedürfnisse** der Bewohner*innen, wie z.B. das Bedürfnis in Würde zu Leben und zu Sterben; das Bedürfnis nach innerem Frieden; Bedürfnisse nach religiöser Praxis sowie das Bedürfnis nach Sinnerfüllung und Anderen etwas geben zu können, zu **erkennen** sowie **Grundlagenwissen** und **Möglichkeiten der religiös-spirituellen Begleitung** zu erfahren.¹³

Konzipiert als Fortbildungsreihe wird den Mitarbeiter*innen genügend Raum geboten, um die eigenen Überzeugungen zu reflektieren, Erfahrungen aus dem Pflegealltag zu verarbeiten und eine **Haltung der Offenheit, Achtung und Wertschätzung gegenüber den spirituellen Ansichten der Bewohner*innen zu schaffen**. Mithilfe von Kommunikationsübungen und Bewältigungsstrategien werden die Mitarbeiter*innen für die **individuellen spirituellen und interreligiösen Anforderungssituationen im Pflegealltag sensibilisiert**.¹⁴ Kernziel ist und bleibt aber das **persönliche Gespräch mit den pflegebedürftigen Personen und ihren Angehörigen**.

⁶ Schellhammer, B. (2018): Handreichung Interkulturelle Kompetenz und fremdkulturelles Verstehen.

⁷ und ⁸ Ebd.

⁹ Die Pastinaken – Netzwerk für politische Bildungsarbeit der Arbeitsgemeinschaft Friedenspädagogik (2018): Projektdokumentation: Historisch-Politische Bildung für Fachkräfte in der Altenpflege.

¹⁰ Ebd.

¹¹ Neuser (2018): Spiritualität im Alter. Anregungen aus einer Fortbildung für Mitarbeitende der MÜNCHENSTIFT im Rahmen des Projektes »Interkulturelle Öffnung in der stationären Altenpflege«.

¹² Ebd.

¹³ Ebd. Pflege, Sterbe- und Abschiedsbegleitung z.B. in Form von Ritualen und Ansichten zu Alter, Krankheit, Leiden, Sterben und Tod in den Religionen.

¹⁴ Es muss deutlich werden, dass über die formale Religionszugehörigkeit oder Nichtzugehörigkeit nicht auf den Glauben, die religiösen oder spirituellen Bedürfnisse einer Person zu schließen ist. Denn die spirituellen Bedürfnisse sind so unterschiedlich, wie die Menschen selbst. Entscheidend ist die persönliche Begegnung. Neuser, a.a.O.

Kontakt

MÜNCHENSTIFT GmbH

Dr. Jagoda Rosul-Gajic

Leitung Stabsstelle Vielfalt

interkulturelle Öffnung und gleichgeschlechtliche Lebensweisen

Severinstraße 4

81541 München

Tel. +49 (0) 89 62020-355

Fax +49 (0) 89 62020-361

E-Mail jagoda.rosul-gajic@muenchenstift.de

Autorin:

Dagmar Buckenmayer-Byczek

Verantwortlich:

Siegfried Benker, Geschäftsführer, MÜNCHENSTIFT GmbH

www.muenchenstift.de

Das Projekt »Vielfalt als Profil – Interkulturelle Öffnung bei der MÜNCHENSTIFT« wird im Rahmen des Programms »rückenwind – Für die Beschäftigten und Unternehmen in der Sozialwirtschaft« durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.