



Anlage 1 - Indikatoren für die Interkulturelle Organisationsentwicklung

Stand März 2020

Wir sind München
für ein soziales Miteinander

Anlage 1 - Interkulturelle Öffnung (IKÖ) in den vollstationären Pflegeeinrichtungen – Baustein 1
Indikatoren für die Interkulturelle Organisationsentwicklung mit Spezifizierungen für
Personalentwicklung und Qualitätsmanagement
Stand März 2020

Abkürzungsverzeichnis	Legende
IKÖ Interkulturelle Öffnung	x => vorhanden, umgesetzt
MA Mitarbeitende	t => teilweise vorhanden, teilweise umgesetzt
MH Migrationshintergrund	i.P. => in Planung
MSO Migrantenselbstorganisationen	- => nicht vorhanden, nicht umgesetzt

Modelleinrichtungen	AWO Horst-Salzman- Zentrum	BRK- Kreisverband Haus Alt-Lehel	Hilfe im Alter- Innere Mission Leonhard- Henninger-Haus	MÜNCHEN- STIFT GmbH Hans-Sieber- Haus	MÜNCHEN- STIFT GmbH Haus Heilig Geist	MÜNCHEN- STIFT GmbH Haus an der Rümannstr	SSG-BRK Senioren- Wohnen Kieferngarten
Zusätzliche komplementäre Finanzierung durch:							
- Eigenmittel	x	x	x	x	x	x	x
- Drittmittel	-	x für Umbau	-	x	x	x	-
Organisations- entwicklung							
Steuerungsgruppe ist implementiert:							
- Ebene - Geschäftsführung Träger		x	x	x	x	x	
- Ebene Einrichtungs- leitung Modellprojekt	x		x	x	x	x	x
Projektgruppe ist implementiert	x	x	x	x	x	x	x
Anpassung Leitbild:							
- Trägerebene	-	-	x	x	x	x	-
- Einrichtung	x	i.P.	kein eigenes Leitbild	x	x	x	x
Integration IKÖ in das QM	x	i.P.	x	x	x	x	t

Anlage 1 - Interkulturelle Öffnung (IKÖ) in den vollstationären Pflegeeinrichtungen – Baustein 1
Indikatoren für die Interkulturelle Organisationsentwicklung mit Spezifizierungen für
Personalentwicklung und Qualitätsmanagement
Stand März 2020

Modelleinrichtungen	AWO Horst-Salzman-Zentrum	BRK-Kreisverband Haus Alt-Lehel	Hilfe im Alter-Innere Mission Leonhard-Henninger-Haus	MÜNCHEN-STIFT GmbH Hans-Sieber-Haus	MÜNCHEN-STIFT GmbH Haus Heilig Geist	MÜNCHEN-STIFT GmbH Haus an der Rümmanstr	SSG-BRK Senioren-Wohnen Kieferngarten
Kommunikation IKÖ intern:							
- Gremien Ebene Geschäftsführung	-	x	x	x	x	x	-
- Gremien Ebene Einrichtungsleitung	x	x	x	x	x	x	x
- Sitzungen operatives Management	x	x	x	x	x	x	x
- Teambesprechungen - und weitere Gefäße - operative Mitarbeitende	x	x	x	x	x	x	x
- Weitere interne - Kommunikationsgefäße, z.B. Mitarbeiterzeitung, Hauszeitung etc.	x	-	x	x	x	x	x
Anpassung Marketingkonzept / Migrationsgerechte PR-Arbeit	x	i.P.	x	x	x	x	t
Netzwerkarbeit/ Vernetzung mit MSO/ Glaubensgemeinschaften findet statt:							
- im Stadtviertel	x	t	x	x	x	x	x
- stadtweit	x	-	-	x	x	x	x
Einbezug von MSO bzw. Fachpersonen mit MH	x	x	x	x	x	x	x
Transkulturelle Küche ist regulär im Angebot	x	x	x	x	x	x	t
Konzept zur Überwindung v. Sprachbarrieren	x	x	x	x	x	x	x

Anlage 1 - Interkulturelle Öffnung (IKÖ) in den vollstationären Pflegeeinrichtungen – Baustein 1
Indikatoren für die Interkulturelle Organisationsentwicklung mit Spezifizierungen für
Personalentwicklung und Qualitätsmanagement
Stand März 2020

Modelleinrichtungen	AWO Horst-Salzmann-Zentrum	BRK-Kreisverband Haus Alt-Lehel	Hilfe im Alter-Innere Mission Leonhard-Henninger-Haus	MÜNCHEN-STIFT GmbH Hans-Sieber-Haus	MÜNCHEN-STIFT GmbH Haus Heilig Geist	MÜNCHEN-STIFT GmbH Haus an der Rümmanstr	SSG-BRK Senioren-Wohnen Kieferngarten
Konzept zum hausinternen Dolmetschdienst liegt vor	x	x	-	x	x	x	x
Kontakt zu professionellen Dolmetschenden besteht	x	-	x	x	x	x	x
IKÖ in der Raumgestaltung wird berücksichtigt	x	t	x	x	x	x	t
Es gibt einen multireligiösen Raum der Stille/ Abschiedsraum	-	x	x	i.P.	-	-	x
Angehörige können in akuten Krankheitsphasen bzw. Sterbephasen in der Einrichtung übernachten	x	t	x	x	x	x	x
Zusammenarbeit mit mehrsprachigen Ärzten/Therapeuten findet standardmäßig statt	x	t	x	-	-	-	-
Vernetzung mit Religionsgemeinschaften/transkulturelle Seelsorge ist möglich	x	x	x	x	x	x	x
Interkultureller Kalender mit Feiertagen und Festen ist Standard	x	x	x	x	x	x	x
Transfer in andere Einrichtungen des Trägers findet statt	x	Keine weiteren Einricht.	x	x	x	x	t

Anlage 1 - Interkulturelle Öffnung (IKÖ) in den vollstationären Pflegeeinrichtungen – Baustein 1
Indikatoren für die Interkulturelle Organisationsentwicklung mit Spezifizierungen für
Personalentwicklung und Qualitätsmanagement
Stand März 2020

Modelleinrichtungen	AWO Horst- Salzmann- Zentrum	BRK- Kreisverband Haus Alt-Lehel	Hilfe im Alter- Innere Mission Leonhard- Henninger-Haus	MÜNCHEN STIFT GmbH Hans-Sieber- Haus	MÜNCHEN STIFT GmbH Haus Heilig Geist	MÜNCHEN STIFT GmbH Haus an der Rümannstr.	SSG-BRK Senioren- wohnen Kieferngarten
Personalentwicklung							
Anteil der MA mit MH für alle Tätigkeitsbereiche wird jährlich erfasst	x	x	x	nur Staatsbürger- schaft	nur Staatsbürger- schaft	nur Staatsbürger- schaft	x
Erfassen Führungspersonen mit MH/ Veränderungen werden dokumentiert	x	x	-	-	-	-	-
Maßnahmen zur transkulturellen Kompetenzentwicklung für MA u. Führungspersonen	x	x	x	x	x	x	x
Themen, Anzahl, Evaluation wird dokumentiert von: Kick-Off Workshops, Exkursionen, IKÖ- Fortbildungen, Teamentwicklungsmaßn.	x	x	x	x	x	x	x
Inhalte/Themen der Fortbildungsmaßnahmen							
Migration, Integration und Gesundheit – historische Perspektive, politische Bildung	x	x	x	x	x	x	x
Kultursensibilität, das Fremde - das Eigene	x	x	x	x	x	x	x
Transkulturelle Pflege	x	x	x	x	x	x	x

Anlage 1 - Interkulturelle Öffnung (IKÖ) in den vollstationären Pflegeeinrichtungen – Baustein 1
Indikatoren für die Interkulturelle Organisationsentwicklung mit Spezifizierungen für
Personalentwicklung und Qualitätsmanagement
Stand März 2020

Modelleinrichtungen	AWO Horst- Salzmann- Zentrum	BRK- Kreisverband Haus Alt-Lehel	Hilfe im Alter- Innere Mission Leonhard- Henninger-Haus	MÜNCHEN STIFT GmbH Hans-Sieber- Haus	MÜNCHEN STIFT GmbH Haus Heilig Geist	MÜNCHEN STIFT GmbH Haus an der Rümannstr.	SSG-BRK Senioren- wohnen Kieferngarten
TK Assessmentinstrumente	x	-	x	-	-	-	x
Migrationssensible Biografiearbeit	x	x	x	x	x	x	x
Diversity Management mit Schwerpunkt transkulturelle Teams	x	i.P.	x	x	x	x	x
Methodenvermittlung z. B. transkulturelle Fall- besprechung, kollegiale Beratung, ethische Fallbesprechung	x	-	x	x	x	x	t
Rassistische Diskriminierung	-	-	x	x	x	x	x
Transkulturelle Küche	x	t	x	x	x	x	x
Ehrenamtliche							
Anzahl der Ehrenamtlichen mit MH ist erfasst	-	-	x	-	-	-	-

Anlage 1 - Interkulturelle Öffnung (IKÖ) in den vollstationären Pflegeeinrichtungen – Baustein 1
Indikatoren für die Interkulturelle Organisationsentwicklung mit Spezifizierungen für
Personalentwicklung und Qualitätsmanagement
Stand März 2020

Modelleinrichtungen	AWO Horst-Salzmann-Zentrum	BRK-Kreisverband Haus Alt-Lehel	Hilfe im Alter-Innere Mission Leonhard-Henninger-Haus	Münchenstift GmbH Hans-Sieber-Haus	Münchenstift GmbH Haus Heilig Geist	Münchenstift GmbH Haus an der Rümmanstr.	SSG-BRK Senioren-Wohnen Kieferngarten
Qualitätsmanagement							
Mainstreaming Migration – Migration ist als Querschnittsthema etabliert	x	-	t	x	x	x	t
Jährliches Erfassen Bewohner/-innen mit MH/ Stand und Veränderung	x	x	x	x	x	-	x
Erfassen von Interessent/-innen mit MH/ Stand und Veränderung	-	-	-	-	-	-	-
Migrationsgerechte PR-Arbeit ist Standard	x	t	t	x	x	x	t
Sprache, Bildmaterial und Inhalt von Infolyern u. -broschüren:							
- sind angepasst	x	x	x	x	x	i.P.	t
- Flyer liegen übersetzt vor	-	i.P.	x	x	x	i.P.	i.P.
Begrüßung und Beschilderung im Haus sind mehrsprachig bzw. sprachunabhängig verständlich	x	t	x	x	x	i.P.-	x
Hausführungen in verschiedenen Sprachen angeboten	x	i.P.	t	x	x	t	x
Gemeinsame Veranstaltungen mit MSO finden im Haus statt	x	-	x	x	x	x	x

Anlage 1 - Interkulturelle Öffnung (IKÖ) in den vollstationären Pflegeeinrichtungen – Baustein 1
Indikatoren für die Interkulturelle Organisationsentwicklung mit Spezifizierungen für
Personalentwicklung und Qualitätsmanagement
Stand März 2020

Modelleinrichtungen	AWO Horst-Salzmann-Zentrum	BRK-Kreisverband Haus Alt-Lehel	Hilfe im Alter-Innere Mission Leonhard-Henninger-Haus	Münchenstift GmbH Hans-Sieber-Haus	Münchenstift GmbH Haus Heilig Geist	Münchenstift GmbH Haus an der Rümmanstr.	SSG-BRK Senioren-Wohnen Kieferngarten
Eine aufsuchende Information - Gehstruktur - wird berücksichtigt: IKÖ-Verantwortliche, Leitungen, MA besuchen Einrichtungen von MSO	x	i.P.	x	x	x	x	x
Interne Kommunikation - IKÖ ist im Aufgabenportfolio der QM-Beauftragten und Internen Kommunikation implementiert	x	i.P.	x	x	x	x	i.P.
Prozesse sind migrationsgerecht und „kultursensibel - überprüft, angepasst und implementiert:							
- mit dem Fokus BewohnerInnen	x	i.P.	t	x	x	x	t
- mit dem Fokus MA's	x	i.P.	t	x	x	x	i.P.
Instrumente sind migrationsgerecht, „kultursensibel“ geprüft, angepasst und implementiert	x	i.P.	t	x	x	x	i.P.
Fortbildungen zur transkulturellen Pflege/Kompetenz sind:							
- implementiert	x	x	x	x	x	x	x
- Pflichtprogramm für alle MA	x	x	-	Für Azubis	Für Azubis	Für Azubis	-

Anlage 1 - Interkulturelle Öffnung (IKÖ) in den vollstationären Pflegeeinrichtungen – Baustein 1
Indikatoren für die Interkulturelle Organisationsentwicklung mit Spezifizierungen für
Personalentwicklung und Qualitätsmanagement
Stand März 2020

Modelleinrichtungen	AWO Horst-Salzman-Zentrum	BRK-Kreisverband Haus Alt-Lehel	Hilfe im Alter-Innere Mission Leonhard-Henninger-Haus	Münchenstift GmbH Hans-Sieber-Haus	Münchenstift GmbH Haus Heilig Geist	Münchenstift GmbH Haus an der Rümmanstr.	SSG-BRK Senioren-Wohnen Kieferngarten
Bewohner/-innen können mit mindestens einer Pflegekraft in ihrer Muttersprache kommunizieren	x	x	x	x	x	x	t
Es gibt mehrsprachige Medienangebote (Zeitung, TV, Radio)	x	-	-	x	x	-	t
Ein Konzept zur Überwindung von Sprachbarrieren liegt vor und wird umgesetzt:	x	x	x	x	x	x	x
- Bilder, Piktogramme	x	i.P.	x	i.P.	i.P.	i.P.	-
- interner Sprachdienst	x	x	x (nicht formalisiert)	x	x	i.P.	x
- professionelle Dolmetscher	-	-	x	x	x	x	-
Angehörige werden proaktiv einbezogen, Einbindung wird angeboten	x	-	x	x	x	x	x
Ein Netzwerk mit mehrsprachigen Ärzt/-innen und Therapeut/-innen wird aufgebaut und gepflegt	-	i.P.	x	-	-	-	-
Aufbau eines Netzwerkes von Ehrenamtlichen mit MH und Zusammenarbeit	-	-	x	t	t	t	-

Anlage 1 - Interkulturelle Öffnung (IKÖ) in den vollstationären Pflegeeinrichtungen – Baustein 1
Indikatoren für die Interkulturelle Organisationsentwicklung mit Spezifizierungen für
Personalentwicklung und Qualitätsmanagement
Stand März 2020

Modelleinrichtungen	AWO Horst-Salzman- Zentrum	BRK- Kreisverband Haus Alt-Lehel	Hilfe im Alter- Innere Mission Leonhard- Henninger-Haus	Münchenstift GmbH Hans-Sieber- Haus	Münchenstift GmbH Haus Heilig Geist	Münchenstift GmbH Haus an der Rümannstr.	SSG-BRK Senioren- Wohnen Kieferngarten
Evaluation IKÖ- Umsetzungsprozess							
- Feed-Back Bewohner*innen zum IKÖ- Prozess wird systematisch erfasst und berücksichtigt	-	-	t	x	x	x	-
- Feed-Back MA zum IKÖ- Prozess wird systematisch erfasst und berücksichtigt	-	t	x	x	x	x	x



Anlage 2 – Konzepte zur Überwindung von Sprachbarrieren

Stand März 2020

Wir sind München
für ein soziales Miteinander



Arbeitsprache Deutsch

Grundsätzlich gilt: Arbeitssprache während der gesamten Arbeitszeit ist Deutsch.
Denn: Deutsch ist Landessprache, Deutsch ist Unternehmenssprache, Deutsch ist die Sprache, von der jede Person etwas versteht und damit die alle verbindende Sprache.
Außerdem ist die Haussprache Deutsch, die Bewohnerinnen und Bewohner sollen verstehen können, was in ihrem Beisein gesprochen wird und sich orientieren können, in welchem Land sie sich befinden.

Ausnahmen:

- Gespräche mit fremdsprachigen BewohnerInnen oder Angehörigen, mit denen eine Verständigung nur (noch) in deren Muttersprache möglich ist oder die Verständigung damit erheblich erleichtert wird (vgl. hierzu auch Konzept zum Umgang mit Sprachbarrieren)
- Gespräche mit fremdsprachigen BewohnerInnen im Zuge der Biografiearbeit
- Fachgespräche mit KollegInnen, die ihre Beobachtungen und Einschätzungen von BewohnerInnen auf Deutsch (noch) nicht adäquat äußern können
- Erklärungen im Zuge der Einarbeitung zusätzlich in der jeweiligen Muttersprache

In den Pausen und der Freizeit dürfen von Arbeitgeberseite keine Vorgaben über die Sprache gemacht werden solange diese Zeit in geschlossenen Räumen oder außerhalb des Hauses verbracht wird. Für das respektvolle Miteinander empfiehlt sich, möglichst Sprachen zu wählen, die alle anwesenden Personen verstehen und niemanden ausschließen.



Überwindung von Sprachbarrieren im Leonhard-Henninger-Haus: Mehrsprachige Versorgung

- I. Einfache Alltagsverständigung
mögliche Situationen: Grundpflege, Einzelbetreuung, Essensbegleitung
Hilfsmittel: Kommunikations- und Bildkarten (tip doc und selbst erhoben, ab 2020 Karten des Sozialreferats)
- II. Verständigung zur sachlichen Übermittlung von (einfachen) Sachverhalten
mögliche Situationen: Heimvertrag, Kassenstunden, Pflegeplanung
Einbezug von Angehörigen und MitarbeiterInnen des Hauses (Tür und Angel)
Hilfsmittel: standardmäßige Erhebung der Sprachkompetenzen bei Eintritt neuer MitarbeiterInnen in Vivendi
- III. Verständigung zu grundlegenden und komplexen, evtl. auch ethisch schwierigen Themen
mögliche Situationen: Aufnahmegespräche, Pflegeplanung, Biografiearbeit; in jedem Fall auch bei Palliativgespräch, Konfliktgespräche (auch mit Angehörigen)
Einbezug von professionellen Dolmetschern
Hilfsmittel: Kontakt zum Bayerischen Zentrum für transkulturelle Medizin besteht

Weitere Maßnahmen, um sprachliche Isolation vermeiden

- Vermittlung von Ehrenamtlichen
- muttersprachliches Personal gezielt planen (Pflege, Betreuung)
- enger Einbezug von Angehörigen
- Zusammenarbeit mit fremdsprachigen Seelsorgern und Organisationen
- Ermöglichen muttersprachlicher Medien (z.B. Unterstützung beim Einrichten von TV- und Radioschüsseln etc., z.B. Hinzuziehen von Bibliotheksdiensten)



Überwindung von Sprachbarrieren im Leonhard-Henninger-Haus: Förderung von Sprachkompetenzen der Mitarbeitenden

Um die Verständigung der Mitarbeitenden untereinander sowie mit Bewohnerinnen und Bewohnern sicherzustellen, werden folgende Maßnahmen ergriffen:

1. Sprache ist Einstellungskriterium, zum Schutz der Versorgungsqualität, aber auch als **Schutz der Mitarbeitenden**, da sie nur bei ausreichenden Sprachkenntnissen sicher Ihre Bedürfnisse äußern können. Die Erwartung der Deutschkenntnisse liegt bei Hilfskräften in Hauswirtschaft und Pflege bei Niveau A2, bei Fachkräften beim Niveau B2.
2. Zur Förderung der Deutschkenntnisse wird die Verantwortung auch beim Arbeitgeber gesehen: mind. einmal jährlich werden **bedarfsabhängig Deutschkurse für Mitarbeitende** angeboten. Diese haben pflegespezifische Inhalte („Deutsch für Pflegekräfte“), werden vom Arbeitgeber finanziert (unter Einbezug von Fördermitteln), die Teilnahme der Mitarbeitenden erfolgt freiwillig und außerhalb der Arbeitszeit. Die Kurse werden im Dienstplan berücksichtigt.^{5 6 7}
3. Die Sprachkompetenzen der Mitarbeitenden werden als Ressource geschätzt: Sie werden standardmäßig bei Einstellung erhoben (Vivendi) und als **Synergieeffekt** wird qualifizierten mehrsprachigen Mitarbeitenden wird die **Möglichkeit einer freiberuflichen Tätigkeit als DolmetscherIn** beim Bayerischen Zentrum für transkulturelle Medizin aufgezeigt und gefördert (Dienstplangestaltung etc): MA können ihre Kompetenzen verwenden, es wird signalisiert, dass diese Kompetenzen gesehen werden und es wird zusätzliche Expertise außerhalb erworben.
4. Die Mehrsprachigkeit der Mitarbeitenden ist eine unschätzbare Ressource in der Versorgung fremdsprachiger Bewohnerinnen und Bewohner, trotzdem haben Mitarbeitende keine Verpflichtung, als Dolmetschende zu fungieren. Wenn sie dolmetschen, ist das nur als freiwillige Leistung zu sehen und ersetzt keine professionellen Dolmetscher. Dies ist

⁵ Gute Erfahrungen bestehen mit PET Sprachen: Ansprechpartnerin
@pet-sprachen.de

⁶ Fördermöglichkeit Inhouse besteht über das Sozialreferat München:
https://www.muenchen.de/rathaus/Stadtverwaltung/Sozialreferat/Sozialamt/fachinformationen-pflege/foerderung_fortbildung_vollstationaere_pflege.html

Ablauf: Planung des Deutschkurses, vor Beginn des Kurses Antrag an Sozialreferat (Förderung von jährlich 4 beruflich Pflegenden möglich, 50%-Förderung bei Deutschkursen), nach Ende des Kurses Auszahlungsantrag (mit Rechnung und Teilnehmendenliste) stellen

⁷ Fördermöglichkeit außerhalb: „Deutsch-Spezialmodul für nichtakademische Heilberufe“, kostenlose Kurse z.B. bei Münchner Volkshochschule oder bfz, Teilnahme nur mit Berechtigungsschein des Jobcenters möglich (aber für Angestellte, Auszubildende, PflegehelferInnen im Anerkennungsverfahren), Ablauf also: 1. Kurs finden, 2. Schein im Jobcenter holen (zuvor abklären, ob Mitarbeitende des Jobcenters über Maßnahme informiert sind), 3. Teilnahme am Kurs. Informationen hierzu kann geben (mit schönen Grüßen vor): vom IQ Netzwerk, 089 48006 6624, @mvhs.de



besonders in Hinblick auf Haftungsfragen und die Psychohygiene der Mitarbeitenden zu betonen.



Vermittlung von mehrsprachigen Ärztinnen und Ärzten

Kontakte zu Ärztinnen und Ärzten, aber auch andere Therapeutinnen und Therapeuten, die der vielfältigen Muttersprachen der Bewohnerinnen und Bewohner mächtig sind, werden nach und nach aufgebaut und gepflegt. Ein prophylaktischer Kontaktaufbau hat sich als nicht sinnvoll erwiesen, da der Aufwand des Kontaktaufbaus sehr hoch ist und die Nachfrage aus dem Haus noch sehr wechselhaft.

- ➔ Alle bekannten Haus- und Facharztkontakte werden zentral bei der Pflegeüberleitung gesammelt und bei Bedarf angefragt. Bereits bestehende Arztkontakte von Bewohnerinnen und Bewohnern werden dort abgespeichert um bei Bedarf darauf zurückgreifen zu können.



Konzept zur Überwindung von Sprachbarrieren

Bezüglich der Überwindung von Sprachbarrieren verfolgt die MÜNCHENSTIFT je nach Bedarf zwei Konzepte: Hausinterner Dolmetschdienst und professionelles Dolmetschen

1. Hausinterner Dolmetschdienst

Im Hans-Sieber-Haus, Haus Heilig Geist und Haus an der Rümmanstr.

wurde ein hausinterner Dolmetschdienst aufgebaut.

Dazu wurde die sprachlich-kulturelle Vielfalt innerhalb der Mitarbeiter*innenschaft als Ressource aktiv wahrgenommen. Die interessierten Mitarbeiter*innen für einen freiwilligen Einsatz im Rahmen ihrer Pfl egetätigkeit wurden als interkulturelle ad-hoc Dolmetscher*innen gewonnen und entsprechend weitergebildet. Ziel ist es, die individuellen sprachlichen Kompetenzen in eine alltägliche Praxis überzuführen und im Rahmen der Regelarbeitszeit systematisch in den Pflegealltag zu implementieren.

Im Fortbildungsprogramm 2016 wurden insgesamt 16 Teilnehmer*innen aus den drei am Projekt IKÖ beteiligten Häusern geschult. Sieben von ihnen erhielten abschließend ein entsprechendes Zertifikat. Eine Nachholveranstaltung wurde im ersten Quartal 2017 geplant, damit weitere 9 Teilnehmer*innen, die aus unterschiedlichen Gründen das Abschlussmodul nicht besuchen konnten, dieses nachholen und ebenfalls mit Zertifikat abschließen konnten. Damit verfügt die MÜNCHENSTIFT seit 2017 über 16 zertifizierte Kräfte im freiwilligen Kulturdolmetscherprogramm. Im Jahr 2017 wurden weitere 13 Mitarbeitende aus den drei Projekthäusern geschult. Des Weiteren wurde ein Konzept zur praktischen Umsetzung im Pflegealltag erstellt. Im Jahr 2018 setzte sich das Projekt mit zwei weiteren Treffen fort.

Ressourcen (Stand Dezember 2018):

14 Sprachen und damit verbunden entsprechende soziokulturelle Lebensbereiche sind neben Deutsch als allen geläufiger Basissprache durch die mindestens zwei-, in vielen Fällen 3-4-sprachigen Dolmetscher*innen vertreten: Bosnisch, Dari/ Farsi (Persisch), Griechisch, Kroatisch, Lettisch, Polnisch, Rumänisch, Russisch, Schlesisch, Serbisch, Türkisch, Ungarisch, Urdu und Zazaki.

Einsatzkriterien für Dolmetschende:

Der Dolmetscheinsatz erfolgt geplant und innerhalb der Dienstzeit in Absprache der betroffenen Bereiche. Spontane Einsätze erfolgen nur in Ausnahmefällen.



Die geschulten Mitarbeiter*innen beteiligen sich freiwillig.

Für Bewohner*innen mit und ohne Migrationshintergrund einen hausinternen Dolmetschdienst anzubieten mit

- geplanten Dolmetschen
- Alltagsdolmetschen
- Beschäftigungs- und Betreuungsangebote in der Muttersprache/Dialekt

Die geschulten Mitarbeiter*innen wissen, wenn es sich um eine Situation handelt, wo professionelles Dolmetschen benötigt wird.

2. Professionelle Dolmetschen

Situationen, wo professionelles Dolmetschen notwendig ist:

1. Bewohner*in/Angehörige sprechen kein Deutsch, um verwaltungstechnische Aspekte (Vertrag, Finanzierung, Betreuung etc.) zu besprechen.
2. Themen wie vorausschauende Versorgungsplanung.
3. Wenn die Bewohner*innen demenziell verändert sind und nicht mehr deutsch sprechen und auch die Ehepartner*innen nicht und/oder keine Angehörigen vorhanden sind.
4. Arzt- und/oder Therapiegespräche mit weitreichenden Konsequenzen (z.B.: Einwilligungen)

Das professionelle Dolmetschen wird zurzeit bei der MÜNCHENSTIFT selten in Anspruch genommen. Bei solchen Fällen haben die Häuser die Möglichkeit, einen professionellen Dolmetschdienst zu beauftragen.

Kontakt für das professionelle Dolmetschen:

Der Dolmetscher-Service für das Gesundheits- und Sozialwesen des Bayerischen Zentrums für transkulturelle Medizin e.V.:

Das Zentrum verfügt über Dolmetscher*innen, welche für 80 Sprachen übersetzen

Kontakt: Mo-Fr: 089 / 18 93 78 76 0, Email: info@bayzent.de, Fax: 089 / 189378769

Kosten: 29€/h plus 10,5€ Fahrtkosten und 24€ Vermittlungsgebühr.

Die Leitung der Stabsstelle Vielfalt ist mit dem Dolmetscher-Service für das Gesundheits- und Sozialwesen des Bayerischen Zentrums für transkulturelle Medizin e.V. im Kontakt.

Kosten tragen die Häuser der MST selbst.

Handlungsempfehlung für die Überwindung von Sprachbarrieren im Seniorenwohnen Kieferngarten

Die Kommunikation im Pflegealltag unter anderem auch im Verwaltungshandeln stellt generell für viele Kundinnen und Kunden mit Migrationshintergrund, selbst wenn sie schon längere Zeit in München leben, eine besondere Herausforderung dar.

Wer Deutsch als Zweit- oder als Fremdsprache spricht, hat häufig Schwierigkeiten, Sachverhalte zu formulieren oder Entscheidungen in Kommunikation mit deutschsprachigen Institutionen zu verstehen.

Dieser Umstand gilt auch für eine Institution der Langzeitpflege. Viele Gespräche zwischen Beschäftigten der deutschsprachigen und Migrantinnen und Migranten verlaufen daher ineffizient und führen häufig zu Unzufriedenheit auf beiden Seiten.

Es ist auch davon auszugehen, dass unsere künftigen Klienten mit einem Migrationshintergrund ohne ausreichende Sprachkenntnisse es schwer haben könnten, sich selbständig unsere Angebote im Haus zu entdecken. Bei der Bewerbung von unseren Dienstleistungen empfiehlt es sich auch eine Mehrsprachigkeit in unserem Informations- und Werbebereich zu ermöglichen, um die potentiellen Klient*innen und deren Angehörige die weitreichende unseres Angebotes entsprechend zu vermitteln. Ausgehend von der Situation, dass wir fast 50% Mitarbeiter*innen beschäftigen, die einen Migrationshintergrund besitzen, ist es sinnvoll, der Bereich Personal bei dem Abbau von Sprachbarrieren zu berücksichtigen.

Somit sind Lösungsansätze zum Abbau von Sprachbarrieren in unserer Einrichtung von zentraler Bedeutung für die Teilhabe und Integration von Menschen mit Migrationshintergrund in unsere Strukturen.

Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, welche Lösungsansätze das Seniorenwohnen in unserer Einrichtung künftig verfolgen wird, um Sprachbarrieren im Pflegehandeln abzubauen.

Als Projektleiter für die Interkulturelle Öffnung der langzeitaltenpflege im Seniorenwohnen Kieferngarten habe ich folgende Bereiche identifiziert bei dem eine Abbau von Sprachbarrieren notwendig sein wird:

- Erstkontakt mit potentielle Klienten und Angehörige mit eine Migrationshintergrund => **Webseite, Werbe und Informationsmaterialien der Einrichtung,**
- Kommunikation mit potentielle Klienten und Angehörige mit eine Migrationshintergrund bei der Umgang mit Verwaltungstechnische Angelegenheiten (z.B. Vertragsangelegenheiten) => **Einsatz von Professionelle Dolmetscher um sich als Einrichtung Rechtlich abzusichern,**
- Kommunikation mit Kunden und Angehörige im Pflegealltag => **Einsatz von mit Piktogramme bestückte Tip Doc Pflege Instrumenten,**
- Pflegealltag mit Personalressourcen aus dem Ausland oder mit eine Migrationshintergrund ohne ausreichende Sprachkenntnisse => **Angebot an Hauseigene Sprachkurse für Mitarbeiter*innen,**
- Eigenständige Bewegungsfreiheit in der Einrichtung von potentielle Klienten, Klienten, Angehörige mit eine Migrationshintergrund => **Beschilderungen der Einrichtungen mit Piktogramme ergänzen,**
- Mediales Angebot der Einrichtung für Klienten => **Bereitstellung von technischen Lösungen damit der TV/ Radio Angebot der Einrichtung Mehrsprachigkeit ermöglicht. Bereitstellung von eine Mehrsprachige Angebot in das Hauseigene Bibliothek**

Stationären Pflegeeinrichtungen hilft es, organisatorisch Lösungen für Übersetzungsbedarfe vorzuhalten. Mitarbeiter, die sich mit Bewohnern in ihrer Muttersprache unterhalten können, werden oftmals als Schlüssel für eine vertrauensvolle Pflege empfunden.

Die Pflegequalität vieler Bewohner mit Migrationshintergrund kann durch gezieltes Einbinden von mehrsprachigen Mitarbeitern oftmals erhöht werden. Immer mehr Einrichtungen stellen daher gezielt bilinguale Mitarbeiter ein, kooperieren mit Übersetzungs- und Dolmetscherdiensten und bieten ihre Materialien zur Öffentlichkeitsarbeit in mehreren Sprachen und auch in Leichter Sprache an. Unsere Einrichtung hat bereits eine hohe Anzahl an Mitarbeiter*innen mit einen oder mehreren Sprachen. Diese Ressourcen können durch die Installation von eine Hausinterne Sprachdienst zu Zufriedenheit alle beteiligten genutzt werden.

Ein bewusster Umgang mit Übersetzungsleistungen von Mitarbeitern ist jedoch ange raten, wenn es nicht um Alltagsgespräche, sondern um Informations- und Beratungsgespräche geht, beispielsweise bei einem Heimeinzug oder wenn Entscheidungen, die die medizinische Versorgung betreffen, gefällt werden müssen.

Wichtig ist es, dass Mitarbeiter zunächst gefragt werden, ob sie überhaupt bereit sind, solche ad-hoc-Übersetzungen auszuführen. Ist dies der Fall, sollten solche Arbeitsleistungen gewürdigt, anerkannt und angemessen honoriert werden. Darüber hinaus sollte arbeitsrechtlich und organisatorisch klar definiert sein, unter welchen Voraussetzungen Sprachkompetenzen für die Einrichtung zur Verfügung gestellt werden

Eine Übersicht zu unterschiedlichen Modellen der Sprachmittlung im Gesundheitswesen bietet die von der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration herausgegebene Broschüre: „Sprachmittlung im Gesundheitswesen. Erhebung und einheitliche Beschreibung von Modellen der Sprachmittlung im Gesundheitswesen Stand 2015“. Sie stellt ambulanten und stationären Einrichtungen, Ländern und Kommunen sowie Fachleuten übersichtliche Informationen für die Einführung oder Erweiterung von Sprachmittlung bereit.

Manche Kommunikationssituation erfordert jedoch des Einsatzes von Staatlich geprüfem Übersetzer um Rechtlich relevante Fragestellungen ohne Problem zu Kommunizieren. Der Einsatz von eine Professionelle Übersetzer sichert die Interessen von sowohl Einrichtung als auch Klient. Der Gebrauch von Dienste von Dolmetscher oder Übersetzer sind nicht Kostenlos und derzeit nicht von der Stadt geförderte Leistungen in Bereich Pflege. Das stellt die Einrichtung und Klienten in einer Situation zusätzliche Monetäre Ressourcen bereitzustellen. Es ist wichtig abzuklären in welche Situationen der Einsatz von professionellen Dolmetschern notwendig sein kann und wie diese zu bezahlen sind.

In der Pflege Alltag wird es Situationen geben in dem es nicht möglich ist auf die Dienste des Hausinterne Sprachdienstes zurückzugreifen und der Einsatz von eine professionelle Dolmetscher nicht notwendig ist. Dafür gibt es Organisationen in München welche ehrenamtlicher Dolmetscher*innen für geringfüge Entgelt anbieten.

Außerdem hat man die Möglichkeit ein Pool von Ehrenamtliche Freiwillige mit Migrationshintergrund in Besitz von mehrsprachigen Fähigkeiten aufzubauen und diese in der Pflege Alltag zum Gunsten der Klienten einzubinden.

Es gibt mittlerweile vielfältige Arbeitshilfen, in denen Schlüsselbegriffe und Situationen der Pflege in allgemein verständlichen Piktogrammen und Übersetzungen zusammengestellt sind, beispielsweise das von Christina Heilgensetzer herausgegebene Heft „tip doc pflege“ mit Bildern und kurz Beschreibungen auf Arabisch, Deutsch und Türkisch.

Wenn Klienten und Ihre Angehörige in unsere Einrichtung sich frei bewegen möchten und unzureichende Sprachkenntnisse besitzen könnten die Beschilderungen unsere Einrichtung eine unüberwindbare Herausforderung werden. Um den entgegen zu wirken bietet es sich an auch hiermit Piktogrammen zu arbeiten welche die bisherige Beschilderungen ergänzen.

Mit der Einsatz von Pflegekräfte aus dem Ausland ergeben sich einige Schwierigkeiten welche mit der geringfügige Besitz der deutsche Sprache verbunden sind. Um diese Situation zu vermindern bietet es sich an Zusätzliche Sprachkurse für Mitarbeiter mit einem Migrationshintergrund anzubieten. Es gibt auch Städtische geförderte Angebote in diesem Bereich auf dem die Einrichtung zurückgreifen könnte. Diese Sprachkurse werden nur besucht werden können wenn der Arbeitgeber Zeiten zu Verfügung stellen kann an dem die Mitarbeiter*innen die Möglichkeit haben diese Sprachkenntnisse zu erwerben. Der Erwerb der deutsche Sprache erhöht die Qualitätsleistung der Einrichtung und führt zu Erhöhung der Zufriedenheit alle in der Einrichtung beteiligte Personen.

Bei der Umgang mit der Herausforderung Sprach Barrieren in der Einrichtung abzubauen ist es immer gut sich mit einige Fragestellungen diesbezüglich auseinanderzusetzen. Unten finden Sie ein paar Beispielfragen die man sich als Einrichtung und Träger sich stellen sollte:

- Haben Sie eine Übersicht, welche Sprachkompetenzen Ihre Mitarbeiter mitbringen?
- Haben Sie mit Ihren Mitarbeitern vereinbart, unter welchen Bedingungen sie bereit sind, im Alltag sowie bei formellen Situationen als Sprachmittler zur Verfügung zu stehen?
- Auf welche Dienste von professionellen Sprachmittlern, Übersetzern und Dolmetschern können Sie zurückgreifen?
- Haben Sie mehrsprachige (auch in Leichter Sprache) Materialien zur Öffentlichkeitsarbeit?
- Ist die Beschilderung in Ihrer Einrichtung mehrsprachig?



Entwicklung eines hauseigenen Sprachdienstes für Menschen anderer Herkunft im Seniorenheim Kieferngarten

Auf dem Weg die Sprachbarrieren im Seniorenwohneinrichtung abzubauen. Gab es in 2017 bereits eine einführende Fortbildung zum Thema Haus Interne Dolmetscher Dienst mit Frau Elisabeth Wesselman. Sie ist eine hochrangige Spezialistin und Pionierin in diesem Feld in der Stadt München. In 2018 gab es eine weitere Fortbildungsveranstaltung mit der Beteiligung alle Bereichsleitern und die Einrichtungsleitung. Die Frau Wesselman hat im vorherigen Jahr ein auf den Kieferngarten zugeschnittenes Programm zur Implementierung von eine Hausinterne Dolmetscherdienst entwickelt. Diese sah vor in Abweichung zu der bisherige Konstrukts des Dolmetscher Dienstes zu gehen. Dafür würde eine sogenannte Sprachdienst kreiert welche für die Arbeit in eine Pflegedienst Einrichtung besser zu sein scheint. Näheres über das uns angebotene Programm sowie der Fahrplan können Sie dem unten stehenden Werk von Frau Wesselman entnehmen:

Einführung

Die Versorgung von Menschen nichtdeutscher Herkunft im Alter verlangt die interkulturelle Öffnung der versorgenden Institutionen. Deshalb kommt auf die Einrichtungen der Altenhilfe zukünftig eine hohe Bedeutung und Verantwortung zu. Ihnen muss es gelingen – trotz hoher Tabuisierung der außerfamiliäre Versorgung von Alten in den Herkunftskulturen – pflegebedürftige Migrantinnen und Migranten als Bewohner zu gewinnen und zufriedenstellend zu versorgen.

Eine hohe Schlüsselfunktion kommt hierbei der Sprache zu. Da Experten davon ausgehen, dass ein großer Teil der alten Migranten im Vergleich zur Mehrheitsbevölkerung früher „alt“ und ebenso „dement“ sein wird, ist davon auszugehen, dass die erworbene Zweitsprache „deutsch“ verloren gehen und die Migranten bei einer Versorgung im Heim auf Sprachmittlung angewiesen sein werden.

Es braucht sprachkundiges Personal in der Muttersprache des jeweiligen Klientels, das auch bereit ist im Sinne einer interkulturellen Kompetenz nicht nur in Übersetzungstätigkeiten, sondern auch darüber hinaus tätig zu werden. Um einen solchen Dienst zu etablieren bevorzuge ich die Bezeichnung „**Spachdienst Kieferngarten**“ oder „Interkultureller Sprachdienst Kieferngarten“ .

Warum?

- Hiermit wird auf jegliche Anlehnung an „Dolmetscher“, „Sprachmittler“, „Übersetzer“ verzichtet und damit vermieden eine nur professionell ausgebildeten Personen zugeordnete Kompetenz zu suggerieren. D.h. bei einem „Sprachdienst“ ist es durchaus möglich, auch geeignete Mitarbeiter, die keine professionelle Ausbildung in der Altenpflege haben, einzubinden – wenn man dies für sinnvoll hält.

- „Sprachdienst“ kann als Metapher genutzt werden, um den Dienst auch in anderen Bereichen als nur dem der mündlichen Kommunikation zwischen Personal und Migrant/Angehörige einzusetzen. Z.B. kann der Sprachdienst herangezogen werden, um Beiträge für einen „Heimatabend“ einer Migranten Gruppe zu entwickeln oder beratend in einem Qualitätsarbeitskreis mitzuarbeiten, die Adressen von örtlichen Organisationen gleicher Sprache zu sammeln oder entsprechende Flyer und Infobroschüren zu besorgen.

- „Sprachdienst“ kann ganz klein anfangen, mit wenigen Mitarbeitern für eine oder zwei Migranten Gruppen und sich dann gemäß der institutionellen Entwicklung vergrößern und auch in verschiedene Aufgabenbereiche professionalisieren. Aller anderen eher hochprofessionell klingenden Serviceangebot wie Dolmetscherdienste etc. etc. versprechen eine Größe und Qualität, die derzeit beim Aufbau wahrscheinlich nicht zu leisten ist.

- Ich warne dringend ab von der Bezeichnung „Sprach- und Kulturmittler“. Dieser Begriff ist bundesweit von Experten besetzt, beinhaltet eine über hunderte von Stunden dauernde Ausbildung von (teuren) Profis, steht derzeit

in der Beantragung eines anerkannten Berufsbildes (womit dieser Titel dann nicht mehr genutzt werden kann) und ist nicht nur insgesamt zu teuer, sondern auch nicht zielführend (Curriculum), um die Anforderungen eines Seniorenheims adäquat zu erfüllen.

Projekt „Sprachdienst Kieferngarten Pilotprojekt, Projektplan

1.) Vorbereitung

Dokumentation / Einverständniserklärung – Erstellen der Formular

Eine Dokumentation und eine Einverständniserklärung für Bewohner/Angehörige muss zur rechtlichen Absicherung des Hauses vorliegen. Dies sollte im In-House-Verfahren entwickelt werden.

2.) Leitung des Sprachdienstes - Beauftragung

Eine Leitung – möglichst aus dem Kreis der Dolmetschenden – muss von der Heimleitung gewonnen/bestimmt werden.

Aufgaben der Leitung:

Jährliche Berichterstellung schriftlich

Ansprechpartner bei Konflikten

Pflege der Dolmetscher

Organisation der jährlichen Konferenz des Sprachdienstes (Fortbildung)

Organisation von Supervisionen (bei Bedarf)

Beachtung / Kontrolle der vereinbarten Spielregeln

Kontakt mit Heimleitung

3.) Seminar „Grundausbildung Sprachdienst Kieferngarten“

Eintägig für sprachkundige Mitarbeiter, die von der Hausleitung bestimmt werden

Themenschwerpunkte:

rechtliche Aspekte

- Bedeutung der schriftlichen Einwilligungserklärung zum Dolmetschereinsatz (haftungsrechtl. Absicherung des Wohnheims wie des Dolmetschers), keine schriftlichen Übersetzungen, keine Telefonate, Abbruch der Übersetzungstätigkeit bei Sprachproblemen, keine Übernahme von inhaltlichen Aufgaben durch den Nutzer

Qualität des Dolmetschens

- Ablauf (Vorgespräch: welches Ziel soll das Gespräch haben; Übersetzung: Vorstellung des Dolmetschers, Hinweis auf Datenschutz, Sitzordnung, direkte Rede, Umgang mit Störungen, Einbeziehung von Angehörigen etc., Angebot weiterer Gespräche; Nachgespräch: Auswertung, z.T. kulturspezifische Erklärungen)
- Rolle
(der Dolmetscher ist Vertreter des Hauses, ein Vermittler zwischen Seniorenheim/Personal und Bewohner/Angehörigen, streng auf die Tätigkeit des Übersetzens fokussiert, kein privater Kontakt zu dem Patienten oder seinem Umfeld, keine private Kommunikation), allen Patienten und Nutzern gegenüber wertschätzend und loyal

- Problemlösungsorientiertes Vorgehen
Typische Probleme mit dem Patienten und seinen Angehörigen (Du bist doch einer von uns...), problematisches Vorgehen des Nutzers (Zeitmangel, keine ausreichende Erklärung für den Patienten, Diskriminierung „Warum können Sie kein Deutsch?, etc.), unangemessenes Verhalten des Nutzers gegenüber dem Dolmetscher, psychische Überforderung
- Kommunikation mit der Familie,
Beachtung von Familienstrukturen, Beachtung des Bewohners in seiner Eigenständigkeit
- Diskriminierung, Stereotypisierung, Ethnisierung – interkulturelle Kompetenz
- Konflikte, Störungen, Ansprechpartner

Das Tagesseminar kann erst stattfinden wenn die Formulare vorliegen (siehe oben), die Leitung bestimmt ist (siehe oben) und eine Festlegung über die Organisation der Inanspruchnahme (innerhalb oder außerhalb der Dienstzeit/Freizeitausgleich etc.) festgelegt und schriftlich von der Heimleitung genehmigt ist.

Nach der Schulung können weitere Schritte wie Qualitätsarbeitskreis, feste Angebote für Bewohner mit Migrationshintergrund, bunte Abende etc. festgelegt werden.

Zeitliche Planung

- Erstellen der Formulare (Einverständniserklärung, Dokumentation) durch das Seniorenheim,
- Auswahl der Leitung des Sprachdienstes durch die Heimleitung,
- Erstellen einer Liste der in Frage kommenden Mitarbeiter (in Absprache mit der Heimleitung)
- Seminar: „Grundausbildung Sprachdienst Kieferngarten“ im Herbst,
- Hausinterne feierliche Vorstellung der Mitglieder des neuen Sprachdienstes. An selbige Veranstaltung festliche Überreichung der Sprachdienstmitglieder Urkunden.



Anlage 3 – Baustein 1

Dokumentation von

Umbaumaßnahmen

Stand März 2020

Wir sind München
für ein soziales Miteinander

HORST-SALZMANN-ZENTRUM

Plievierpark 9, 81737 München
www.awo-muenchen.de



VOM PARK CAFÉ ZUM DIALOG CAFÉ

Im Rahmen unserer Teilnahme am Projekt Interkulturelle Öffnung der Langzeitpflege (IKÖ) wurde das ehemalige Park Café des HSZ zu einem Raum der Interkulturellen Begegnung umgebaut. Das Vorhaben konnte im Zeitraum Oktober 2018 bis September 2019 realisiert werden – u.a. mit Unterstützung durch die Architektin Dr. Birgit Dietz.

Der Begegnungsraum ist ganz in warme Farben gehalten, die neuen Möbel ebenso wie die Wände. Die Besucher*innen sollen schon beim Eintreten ein Wohl-Gefühl empfinden. Ob sie sich dann einfach hinsetzen und Kuchen essen oder eines der interkulturellen Angebote wie die Kochinsel oder eine Interkulturelle Nische wahrnehmen, bleibt ihnen überlassen.



INTERKULTURELLE NISCHEN

Rechts vom Eingang wurden zwei voneinander abgetrennte kleine Räume installiert, die zum Dialog Café hin offen sind. Der offene Gesamtcharakter des Begegnungsraums bleibt dadurch erhalten.

Die Räume sollen eingerichtet werden mit Gegenständen, die die Bewohner*innen an ihre Herkunft, Heimat, Kultur und Sprache erinnern. Durch die Identifikation von typischen Farben, Gerüchen und Lauten aus ihrem früheren Leben wird die eigene Biographie sinnlich erlebbar gemacht. Das Wiedererkennen rettet verschüttete Erinnerungen aus dem Vergessen und erhöht so die Lebensqualität.

GELEBTE ERINNERUNG



Ein kleiner runder Tisch und zwei Sessel in warmen Farben laden in den interkulturellen Nischen zum Verweilen ein.

An den Wänden und auf den Regalen befinden sich Gegenstände aus dem Alltag: Bilder, Vasen, Lampen, vielleicht auch duftende Kräuter, die aufgrund ihrer Vertrautheit in der Lage sind, die Tür zur Erinnerung aufzustoßen.

Um Missverständnissen vorzubeugen, sollen die interkulturellen Nischen keine religiösen Symbole beinhalten. Je nach kulturellem Hintergrund ist ihre Ausstattung flexibel veränderbar.

KOCHINSEL MIT KÜHLVITRINE

Ein Kernbereich im Dialog Café ist die Kochinsel mit angeschlossener Kühlvitrine. An dieser stationären Kocheinrichtung sollen von unseren Bewohnern*innen mit Migrationshintergrund vertraute Gerichte mit ihren typischen Farben und Gerüchen erfahrbar gemacht werden. Das kann beim aktiven Kochen geschehen, man kann aber auch eigene Speisen mitbringen oder sich bedienen lassen.



Umbau- und Gestaltungsmaßnahmen im Haus Heilig Geist der MÜNCHENSTIFT GmbH im Rahmen des Projektes „Interkulturelle Öffnung der Langzeitpflege in München“ (Kurzkonzept)

gefördert aus Projektmitteln der Landeshauptstadt München, Sozialreferat

Mediterranes Flair: Das Haus Heilig Geist zeigt sein neues Gesicht

Damit interkulturelle Öffnung sichtbar wird, sind auch Veränderungen im Erscheinungsbild eines Hauses notwendig. Im Rahmen des Gesamtkonzeptes der MÜNCHENSTIFT legte das Projekt-Haus Heilig Geist einen Schwerpunkt auf MigrantInnen aus dem Mittelmeerraum, u. a. da schon zu Projektbeginn die größte Gruppe der damaligen BewohnerInnen mit Migrationshintergrund aus dieser Region stammte. Demnach orientierten sich die Umbau- und Gestaltungsmaßnahmen an der Zielgruppe der Bewohnerinnen und Bewohner mit mediterranem Migrationshintergrund.

Grundsätzlich lassen sich in dem mehrteiligen Gestaltungskonzept wirkungs- und funktionsbezogene Maßnahmen unterscheiden.

Mit den wirkungsbezogenen Gestaltungsmaßnahmen ist ein mediterranes Flair geschaffen worden, wobei das Farbkonzept dabei eine zentrale Rolle spielt. Im Eingangsbereich machen mediterrane Farbtöne in den Bögen das Raumklima weicher und wärmer. Auf historischer Pastellfarbigkeit basierend ist ein Verbindungsgang mit fünf Farbtönen gegliedert, um mit dem entstehenden Rhythmus Leichtigkeit und ein mediterranes Ambiente zu schaffen. Auch die mehrlagigen Fotocollagen in der Nische eines Wohnbereiches im Erdgeschoss, die wie Fenster wirken, fangen mediterrane Stimmungen ein. Im Flur über einem Handlauf findet sich ein Mosaikband, das den Charakter des langen Ganges verändert und belebt. Abgerundet wird die mediterrane Wirkung im Eingangsbereich durch einen neuen Grünpflanzenmix mit Übertöpfen in Flechtoptik.

Das Farbkonzept wurde von dem Gestalter Alexander Hoenig entwickelt und die vierteilige Fotocollage von der Fotografin Julia Blaukopf.



Farbige Rundbögen kreieren ein mediterranes Flair im Eingangsbereich
© MÜNCHENSTIFT GmbH



Bewohnerinnen und Bewohner schauen gemeinsam eine Fotodokumentation an
© Jonas Gehring

Direkt neben der Rezeption, mit an der dahinterliegenden Wand angebrachten Willkommensgrüßen in verschiedenen Sprachen, ist eine digitale Bildinstallation zu sehen. Für diese animierte Präsentation stellten BewohnerInnen des Hauses alte Fotografien, beispielsweise von Urlauben am Mittelmeer um 1960, zur Verfügung. Die Fotos wurden für die Bildinstallation von einer Fotografin direkt aus den Familienalben abfotografiert. Der Kurator Michael Härteis wählte zahlreiche Bilder aus und ergänzte sie mit Aufnahmen aus dem Stadtarchiv München, dem Archiv der Münchner Arbeiterbewegung und dem „Griechischen Haus“. Darunter befinden sich Aufnahmen von MigrantInnen aus den 1960er Jahren in München in verschiedenen Lebensbereichen und weitere Fotos aus dem „alten“ München. Die digitale Bilderschau lädt so zum Verweilen ein, stellt die Biografien der BewohnerInnen in den Mittelpunkt, bietet vielfältige Anknüpfungspunkte zum Gespräch und regt zum Austausch eigener Erlebnisse an. Die mediterranen Bezüge vieler Bilder verbinden die BewohnerInnen in mehrfacher Hinsicht, etwa indem sie bei einigen heimatliche Erinnerungen wachrufen und andere an Urlaube im Süden denken lassen.

Zudem erfüllt der für diese Bilderschau neu angebrachte, in einem Holzrahmen gefasste große Monitor mehrere weitere Funktionen: beispielsweise eignet sich der Bildschirm aufgrund seiner Größe auch für Filmvorführungen im Foyer.

Nach mehrwöchigen Arbeiten wurden die Umbau- und Gestaltungsmaßnahmen der Öffentlichkeit im Rahmen einer großen Eröffnungsfeier am 9. März 2016 präsentiert.



Zeitungen aus diversen Ländern gehören zum Standardangebot © MÜNCHENSTIFT GmbH



Eine Bewohnerin befühlt ein Mosaikband © Jonas Gehrling



Fototapeten rufen Erinnerungen an das Mittelmeer wach © MÜNCHENSTIFT GmbH



MÜNCHENSTIFT

Haus Heilig Geist

Dom-Pedro-Platz 6
80637 München

Umgestaltung im Wohnbereich 2

Im Rahmen der interkulturellen Öffnung unseres Hauses wurde die Aufenthaltsfläche gegenüber der Wohnküche auf Wohnbereich 2 umgestaltet. Um Bewohner*innen mit und ohne Migrationshintergrund gleichsam zu begeistern, zeigt die gewählte Fototapete Venedig. An der gegenüberliegenden Wandfläche entstand eine neue Sitzecke mit Tischen. Sowohl die Sitzbänke als auch die Tischplatten sind oval geschwungen, sodass die Fototapete von möglichst vielen Bewohner*innen betrachtet werden kann. Ziel dieser Umgestaltung ist es, den Austausch zwischen Bewohner*innen zu fördern und Erinnerungen an die letzte Italienreise oder die alte Heimat aufblühen zu lassen.

Nach Fertigstellung der Gestaltung wurde eine italienische Eröffnungsfeier im Rahmen der hausinternen Tagespflege abgehalten. Hierbei wurden italienische Lieder gespielt und die Bewohner*innen mit Cappuccino und Tiramisu verköstigt.





MÜNCHENSTIFT



Interreligiöser Raum der Stille

SeniorenWohnen Kieferngarten
Bauernfeindstraße 15, 80939 München



rot. weiß. bunt.

*Gemeinsam für ein
vielfältiges BRK!*



„Interkulturelle Öffnung der Langzeitpflege in München“,

Modelleinrichtung Kieferngarten

Teilprojekt „Interreligiöser Raum der Stille“

Verfasst von Silke Ettl in Kooperation mit Philip Egbune

Interreligiöser Raum der Stille

1. Allgemeines zum interreligiösen Raum der Stille
2. Raum der Stille im SeniorenWohnen Kieferngarten
3. Seniorengerechte Einrichtung
4. Räumliche Gestaltung und Einrichtung

Befragung von Expertengruppen

4.1.1 Durchführung Interviews

4.1.2 Ergebnisse

Raumgestaltung: Zusammenarbeit mit dem fahrenden Raum

4.2.1 Projektwoche

Ausbau des Raumes mit Holzelementen

5. Fazit
6. Anhang

6.1 Vorlage Fragen Katalog

6.2 Foto Dokumentation

1. Allgemeines zum interreligiösen Raum der Stille

Im Zuge des Projekts „Interkulturelle Öffnung der Langzeitpflege in München“ sollte in der Modelleinrichtung SeniorenWohnen Kieferngarten ein interreligiöser Raum der Stille entstehen. Im Rahmen des Gesamtprojektes erhielten die Träger der Modelleinrichtungen eine einmalige Förderung für Umbau- und Gestaltungsmaßnahmen zur interkulturellen Öffnung.

Unter interkultureller Öffnung wird eine Strategie der Organisationsentwicklung verstanden, die auf die kulturelle Vielfalt der die Institution umgebenden Gesellschaft angemessen reagieren soll.

Mit einem solchen interreligiösen Räumen der Stille möchte man auf die zunehmende religiöse Heterogenität der Gesellschaft reagieren. In einer Einrichtung wie dem SeniorenWohnen Kieferngarten kann ein solcher Raum sowohl Bewohnerinnen und Bewohnern, deren Angehörigen als auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Institution mit unterschiedlichem religiösem Hintergrund einen Raum für Rückzug und Gebet bieten.

Solche interreligiösen Räume findet man inzwischen in einer Vielzahl von öffentlichen und halböffentlichen Gebäuden, Bahnhöfen, Flughäfen, Krankenhäusern, Universitäten u.v.m. Im Gegensatz zu religiösen Stätten, die sich häufig im Zentrum von Städten und Dörfern befinden, sind solche religiösen Räumlichkeiten häufig eher in den äußeren Zonen oder Nischen von Institutionen zu finden.

Interreligiöse Räume scheinen die adäquate Antwort auf eine zunehmend global vernetzte Welt zu bieten, die zahlreiche Kulturen und deren Religionen miteinander in Kontakt bringt.

Bei einem interreligiösen Raum im strikten Sinne handelt es sich um einen Raum, „der von Menschen aller religiösen Überzeugungen und spiritueller Bedürfnisse gleichzeitig und gleichberechtigt genutzt werden kann und soll“ (Kuschel: Seite 8 zitiert nach Schröder Seite 27). Das heißt, der Raum der Stille steht allen offen, auch evangelischen und katholischen Christen sowie Atheisten.

2. Raum der Stille im SeniorenWohnen Kieferngarten

Da im Projekt „Interkulturelle Öffnung der Langzeitpflege in München“ durch die Landeshauptstadt München auch bauliche Maßnahmen gefördert werden, wurde von der Einrichtungsleitung des SeniorenWohnen Kieferngarten ein Kellerraum innerhalb der Einrichtung zur Verfügung gestellt, um daraus einen interreligiösen Raum der Stille zu gestalten. In unmittelbarer Nähe befindet sich ein Bad, das von muslimischen Gläubigen für deren notwendige rituelle Reinigung vor dem Gebet genutzt werden kann. Der Zugang zum Raum der Stille führt durch einen Aufenthaltsraum für Bewohnerinnen und Bewohner.

Idealerweise könnte diese Konstellation zu Begegnungen führen, die ein Miteinander von Menschen unterschiedlicher religiöser und kultureller Herkunft fördern.

Andererseits könnten sich die Bewohnerinnen und Bewohner bei ihren Treffen durch Besucherinnen und Besucher des Raums der Stille gestört fühlen, was durchaus Konfliktpotenzial bergen könnte.

3. Seniorengerechte und barrierefreie Einrichtung

Da dieser interreligiöse Raum der Stille in Zukunft auch von Bewohnerinnen und Bewohnern mit und ohne Migrationshintergrund genutzt werden soll, ist vor allem auch ein seniorengerechter und barrierefreie Ausbau des Raumes von Bedeutung.

Als wichtigste Maßnahme wurde der Türstock verbreitert, um auch Rollstuhlfahrerinnen und -fahrern den Zugang zu ermöglichen. Zudem wurde eine Tür mit Sichtfenster eingebaut, um sehen zu können, falls Nutzerinnen oder Nutzer gesundheitliche Probleme haben und/oder Hilfe benötigen.

4. Räumliche Gestaltung und Einrichtung

Für die räumliche Gestaltung des interreligiösen Raums der Stille stand, wie bereits erwähnt, ein nur wenige Quadratmeter großer Kellerraum mit einer Tür und Oberlichtern an zwei Außenwänden zur Verfügung.

Idealerweise ermöglichen interreligiöse Räume der Stille ein gleichberechtigtes und gleichzeitiges Ausüben religiöser Aktivitäten unterschiedlicher religiöser Gruppen.

Aufgrund der geringen räumlichen Größe des Raums der Stille im SeniorenWohnen Kieferngarten wird sich ein ungestörtes Miteinander verschiedener Religionen unter Umständen schwer umsetzen lassen.

Um aber eine gleichberechtigte gemeinsame Nutzung des Raumes unterschiedlicher religiöser Gruppen sicherzustellen, und um deren gemeinsame und unterschiedliche Bedürfnisse in der Nutzung herauszufinden, wurden in einem ersten Schritt Interviews mit religiösen Vertreter*innen bzw. Personen mit einem sehr großen Wissensfundus zur jeweiligen Religion (entsprechend der wichtigsten Religionsgruppen im Umkreis des SeniorenWohnen Kieferngarten) durchgeführt. Dazu gehörten Muslime, Griechisch-orthodoxe Christen, Juden und Buddhisten.

Für die Planung und konkrete Umsetzung bei der Gestaltung dieses interreligiösen Raums der Stille konnten die beiden Künstler Patrik Tircher und Veronika Götz gewonnen werden. Für die Gestaltung stellte die geringe Größe der Räumlichkeit eine große Herausforderung dar. Nicht zuletzt, um eine – ähnlich in religiösen Stätten, wie Kirchen oder Moscheen – Stimmung des „Nicht-Alltäglichen“ zu erzeugen, und um sich idealerweise von den eher pragmatisch orientierten Funktionsräumen abzuheben.

Herr Tircher und Frau Götz waren im August und September 2017 in unmittelbarer Nähe des SeniorenWohnens Kieferngarten für das Projekt „Der Fahrende Raum“ der Stadt München tätig. Ein mobiles Kunstprojekt, das zusammen mit Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen aus Freimann Kunst schaffen möchte.

Patrik Tircher hat neben seiner künstlerischen Tätigkeit durch jahrelange Arbeit im Bereich Bühnenbau viel Erfahrung und Wissen und konnte dabei helfen, den künftigen Gebetsraum trotz seiner geringen Größe (oder gerade deshalb) auf professionelle Art kunstvoll funktional und angenehm zum Verweilen zu gestalten.

Veronika Götz ist pädagogisch und künstlerisch an der Konzeption des fahrenden Raums beteiligt.

4.1 Befragungen von Expertengruppen

Um ein gleichberechtigtes Miteinander unterschiedlicher religiöser Gruppen bei der Einrichtung eines interreligiösen Raums der Stille zu unterstützen und um sich überschneidenden bzw. sich voneinander unterscheidenden Bedürfnissen bei der Religionsausübung Rechnung zu tragen, sollten jeweils hochrangige Vertreter der Religionsgemeinschaften oder entsprechende Personen mit einem großen spezifischen Wissen zu ihrer Religion befragt werden

Die ursprüngliche Idee, die Religionsvertreter in einer moderierten Veranstaltung an einen Tisch zu bringen, um gemeinsam Ideen und Konzepte zu gestalten, erwies sich hinsichtlich einer gemeinsamen Terminfindung zu kompliziert und wurde wieder verworfen. Alternativ wurden Einzelinterviews anhand eines Interviewleitfadens geführt.

Bei der Auswahl der jeweiligen Religionsgemeinschaften wurde die Bevölkerungszusammensetzung der umliegenden Stadtteile Kieferngarten/Freimann auch im Hinblick auf zukünftige potentielle Bewohnerinnen und Bewohner herangezogen. Daraus ergab sich eine schwerpunktmäßige Zusammenarbeit mit muslimischen, griechisch-orthodoxen, jüdischen und buddhistischen Religionsgemeinschaften.

4.1.1. Durchführung der Interviews

Folgende Religionsvertreter stellten sich für Interviews zur Verfügung:

Judentum:

Herr Rabbiner Langnas, 1998 bis 2011 Gemeinderabbiner der Israelitischen Kultusgemeinde München und Mitglied im Ständigen Ausschuss der Europäischen Rabbinerkonferenz.

Griechisch-orthodoxe Kirche:

Herr Georgios Simios, Gemeindepfarrer in München, griechisch-orthodoxe Gemeinde Allerheiligen in München

Buddhismus:

Frau Ngan Nguyen-Meyer, Interkulturelle Trainerin Schwerpunkt Vietnam, Lehrbeauftragte an der Hochschule München, Fakultät für angewandte Sozialwissenschaften, vietnamesischer Migrationshintergrund, Pho Bao Pagode Freimann

Islam:

Herr Ahmed Shamel, Blaue Moschee München Freimann
Frau Layli Moradi, Muslimin, Religionslehrerin in Ausbildung

4.1.2 Ergebnisse

Die Ergebnisse der Interviews sind (mit Ausnahme des Vertreters der jüdischen Gemeinde, der terminlich zu sehr eingebunden war) Auszüge aus mehrstündigen Besuchen, Unterhaltungen und Interviews vor Ort.

Die Gespräche mit einer Dauer von 2-3 Stunden fanden in der griechisch-orthodoxen Kirche in München, Ungererstraße, in der Pagode in Freimann und in der Blauen Moschee in Freimann statt. Sie dienten neben der Informationsgewinnung auch der Kontaktaufnahme und Vertrauensarbeit im Zuge des interkulturellen Öffnungsprozesses im SeniorenWohnen Kieferngarten.

Zusammenfassend haben die Interviews folgendes ergeben:

Alle Gesprächspartnerinnen und Gesprächspartner standen der Idee des interreligiösen Raumes von Anfang an äußerst positiv gegenüber. Eine Ausnahme bildete der Vertreter der muslimischen Gemeinde. Dieser meinte, dass sich ein solcher Raum nicht zu einer zufriedenstellenden Nutzung durch muslimische Gläubige umsetzen ließe, sondern dass für diese ein separater Gebetsraum zur exklusiven Nutzung nötig wäre. Nach einem längeren Gespräch und einer ausführlichen Beschreibung der Idee hinter einem solchen interreligiösen Raum der Stille, sah auch er durchaus die Möglichkeit einer gemeinsamen Nutzung des Raumes durch mehrere Religionsgemeinschaften.

Hinsichtlich der Gestaltung des Raumes stand für alle die absolute Neutralität im Vordergrund. Es sollten in keinem Fall religiöse Symbole oder Abbildungen anderer Glaubensgemeinschaften zu sehen sein.

Die Idee des Künstlers Patrik Tircher, die Form des Sechsecks bei der Gestaltung der Mobilien Einrichtungsgegenstände im Raum als wiederkehrendes Element zu verwenden, stand für keinen der Vertreter in Widerspruch zu religiösen Symbolen.

Auch die Farben für den Einsatz in der Raumgestaltung hinsichtlich ihrer religiösen Bedeutung wurden abgefragt. Die Religionsvertretern äußerten diesbezüglich keine besonderen Wünsche.

Sowohl der Vertreter der jüdischen wie auch der Vertreter der islamischen Gemeinschaft äußerte als Voraussetzung für die gemeinsame Raumnutzung von Männern und Frauen den Wunsch, den Raum – z. B. mittels Vorhang oder Paravent – abzutrennen.

Die Ausrichtung beim Gebet nach den Himmelsrichtungen spielt sowohl bei den Muslimen als auch bei den griechisch-orthodoxen Christen eine Rolle.

Die Muslime wünschten sich die Kennzeichnung der Gebetsrichtung Mekka im Raum, während bei den griechisch-orthodoxen Christen religiöse Häuser in der Regel Richtung Osten ausgerichtet werden. Notfalls können diese aber auch in andere Richtungen weisen, falls – wie in unserem Fall oder beispielsweise zwischen Felsen – die baulichen Voraussetzungen nicht gegeben sind.

Für die Religionsvertreter des Islams, des Judentums und der griechisch-orthodoxen Kirche stellt es kein Problem dar, wenn Gegenstände, die für das Gebet oder eine kleine Zeremonie benötigt werden, je nach Bedarf hervorgeholt oder im Anschluss wieder in abschließbare Schränke geräumt werden müssen.

Ausnahme stellt hier der Buddhismus dar. Laut der Vertreterin der (vietnamesischen) Buddhisten gilt ein buddhistischer Altar in der Fremde als Medium zur Verbindung zwischen Person und Hauptaltar. Er kann nicht bei Bedarf auf- oder abgebaut werden, sondern muss ständig vor Ort sein, um genutzt werden zu können. Es wurde vereinbart, einen dauerhaften Altar in einem abschließbaren und für andere Religionen nicht sichtbaren Schrankteil einzurichten.

4.2. Raumgestaltung: Zusammenarbeit mit dem fahrenden Raum

Zentrale Herausforderung für die Gestaltung des interreligiösen Raumes war, die von den Religionsgemeinschaften gewünschte Neutralität zu wahren und auf die Verwendung konkreter religiöser Zeichen zu verzichten. Diese konkreten religiösen Zeichen sollten ersetzt werden durch wiederkehrende Farben, Formen und den Einsatz von Licht.

Dabei kamen zwei, in unterschiedlichsten Religionen vorkommende Elemente zum Einsatz, ohne damit eindeutig auf bestimmte weltreligiöse Traditionen zu verweisen: Zum einen geschah dies durch die Hinterglasmalerei (Plexiglas, gemeinsam gestaltet von Kindern, Bewohnerinnen und Bewohnern des SeniorenWohnen Kieferngarten) und zum anderen durch das in vielen Religionen symbolisch verwendete Sechseck, das in der Gestaltung des Raumes Verwendung fand.

Für den Einsatz der Farben wurden religiöse Bedeutungen abgefragt und bei ihrer Verwendung berücksichtigt. Die Form des Sechsecks findet man vor allem bei der Gestaltung der mobilen Elemente im Raum. Mit Hilfe von Licht durch buntes Glas (Oberlichter, beleuchtete Möbel, indirekt beleuchtete Wände) sollte eine sakrale Anmutung erzeugt werden, ohne auf gewohnte traditionelle Formen zurückzugreifen.

Aus praktischer Sicht wurde auf einen abschließbaren Schrank Wert gelegt - zur Aufbewahrung der wichtigsten sakralen Gegenstände. Ein offenes Regal steht zur Ablage persönlicher Gegenstände während des Aufenthalts zur Verfügung.

Ein Teppichboden ermöglicht ggf. die Religionsausübung auf dem Boden. Abschließbare Waschgelegenheiten befinden sich unweit des Raumes.

Für die Planung und konkrete Umsetzung dieses multireligiösen Raums der Stille wurden, wie bereits erwähnt, die beiden Künstler Patrik Tircher und Veronika Götz mit einbezogen. Sie waren im Sommer 2017 in der Umgebung des SeniorenWohnen Kieferngarten für das Projekt „Der Fahrende Raum“ der Stadt München tätig.

4.2.1 Projektwoche

Veronika Götz war pädagogisch und künstlerisch an der Konzeption des Fahrenden Raums beteiligt.

Sie besuchte zunächst während einer Projektwoche in der Zeit vom 4. bis 8. September 2017 gemeinsam mit Kindern, Seniorinnen und Senioren diverse religiöse Stätten, um anschließend Ergebnisse und Eindrücke aus den Besuchen mit allen Beteiligten in die künstlerische Arbeit einfließen zu lassen.

Auf der Liste der besuchten religiösen Stätten standen das Buddhistische Zentrum Wat Thai in Giesing und die Hauptsynagoge Ohel Jakob in München, die griechisch-orthodoxen Allerheiligenkirche sowie die Blaue Moschee Freimann.

Im Anschluss an die Exkursionen entstanden an zwei aufeinanderfolgenden Kunsttagen im SeniorenWohnen Kieferngarten die Hinterglasbilder auf Plexiglas.

Dazu trafen sich Kinder aus benachbarten Kindertagesstätten sowie einer betreuten Feriengruppe mit Bewohnerinnen und Bewohnern der Senioreneinrichtung. Im Atelier bzw. im Hof wurden unter Anleitung von Herrn Tircher und Frau Götz die Plexiglas-scheiben bemalt. Die gemeinsam gestalteten Hinterglasmalerei-Bilder wurden später von Patrik Tircher in die Inneneinrichtung eingearbeitet.

Die Projektarbeit mit den Künstlern ergab zusätzliche positive Aspekte, da Kinder aus der Umgebung aktiv in einen gemeinsamen kreativen und generationsübergreifenden Schaffungsprozess einbezogen wurden, was allen Beteiligten sehr viel Spaß bereitet hat. Durch die gemeinsame Arbeit und Interaktion mit dem Kunstprojekt bot sich der Einrichtung darüber hinaus die Gelegenheit, neue Kontakte zur Nachbarschaft in der Umgebung der Einrichtung zu knüpfen.

Auf diesem Weg ergab sich darüber hinaus die Möglichkeit, das Projekt „Interkulturelle Öffnung der Langzeitpflege in München“ und dessen Inhalte nach außen hin zu vermitteln.

Im Idealfall könnten die neu geknüpften Bürgerkontakte dazu dienen, Menschen mit Migrationshintergrund auf die Dienstleistungsangebote des SeniorenWohnen Kieferngarten aufmerksam zu machen und perspektivisch neue Klientinnen und Klienten zu gewinnen.

4.3 Ausbau des Raumes mit Holzelementen

Im nächsten Schritt verarbeitete Patrik Tircher die gemeinsam gestalteten Hinterglasbilder in die weitere Gestaltung des Interreligiösen Raums der Stille.

Er brachte vor allem die architektonischen Gestaltungsprinzipien von Licht und Material zur Anwendung. Seine Erfahrung als Bühnengestalter half ihm dabei, einen unscheinbaren Kellerraum in eine sakral anmutende Räumlichkeit zu verwandeln. Durch die Verlegung eines Woll-Teppichbodens, die Verkleidung der Zimmerdecke mit Stoff und mit Holzelementen an den Wänden gelang es, eine angenehme Atmosphäre zu schaffen. Dazu tragen auch die bemalten Plexiglas-elemente und eine indirekte Beleuchtung bei.

Mehrere mobile, sechseckige Elemente mit Beleuchtung, in die ebenfalls große Plexiglasflächen eingebaut wurden, können wahlweise als Tisch, Altar oder als dekorative Gestaltungselemente verwendet werden.

Im hinteren Teil des Raumes befindet sich ein Regal, um persönlicher Gegenstände ablegen zu können, sowie ein abschließbarer Schrank. Der Raum ist ausgestattet mit stapelbaren Stühlen, die je nach Bedarf hervor geholt und im unteren Teil des Schrankes wieder verstaut werden können.

Fazit:

Vor allem durch die Zusammenarbeit mit den Künstlern Patrik Tircher und Veronika Götz ist es gelungen, einen sakral anmutenden Raum zu schaffen. Schon während der Umbauphase haben sich die Bewohnerinnen und Bewohner des Senioren-Wohnen Kieferngarten voller Interesse und Neugier mit dem entstehenden Raum der Stille auseinandergesetzt.

Anfängliche Befürchtungen über mögliche Widerstände bzw. Ablehnung des Umbauprojektes haben sich nicht bestätigt. Die Senioreninnen und Senioren haben den Raum der Stille angenommen und freuen sich über dieses neue Angebot.

Die in das Umbauprojekt einbezogenen Vertreter*innen der religiösen Gruppen haben den Raum eingeweiht und gesegnet. Damit steht seiner gemeinsamen gleichberechtigten Nutzung durch unterschiedliche religiöse Gruppen nichts im Wege.

Quelle: Steinhauer – Köhler/Roth/Schwarz-Boenneke (Hg.): Viele Religionen – ein Raum?! Analysen, Diskussionen und Konzepte. Berlin 2011

Vorlage Fragenkatalog

Was ist ein **Muss**? Was ist ein **Kann**? Was **Darf nicht** sein?

Idee kurz vorstellen

Farbsymbolik

1. Rot Blau Grün Gelb
2. Native Americans: Schwarz Weiß Rot Gelb
3. Rot (Luft) Blau Wasser Grün (Erde) Eeiß (Luft)

Abfrage: gibt es Farben, die nur dezent in die Gestaltung mit einfließen sollten?

(Zum Beispiel Judentum: orthodoxe Frauen würden keine roten Kleider tragen.
Kleidung schwarz-weiß: gefährdet/bodenständig. Ying/Yang)

Zahlensymbolik:

Zum Beispiel im Judentum für bestimmte Gottesdienste zehn Personen

Religionsausübung:

Ist ein Altar oder Ähnliches notwendig? Wenn ja, wie hoch müsste das sein?

Zum Gebet/religiöse Gegenstände, rituelle Gegenstände, wie Thora, Bibel, Koran

Welche Dekorationen, religiöse Utensilien sollten vor Ort sein?

Was kann mitgebracht werden?

Sitzgelegenheiten:

Kerzen/Räucherwerk: (Muss/ kann/ darf nicht)

Bodenbeläge:

zum Beispiel Ziegenhain Buddhismus: Holz oder Teppich, Umgang mit Schuhwerk, Hygienevorschriften

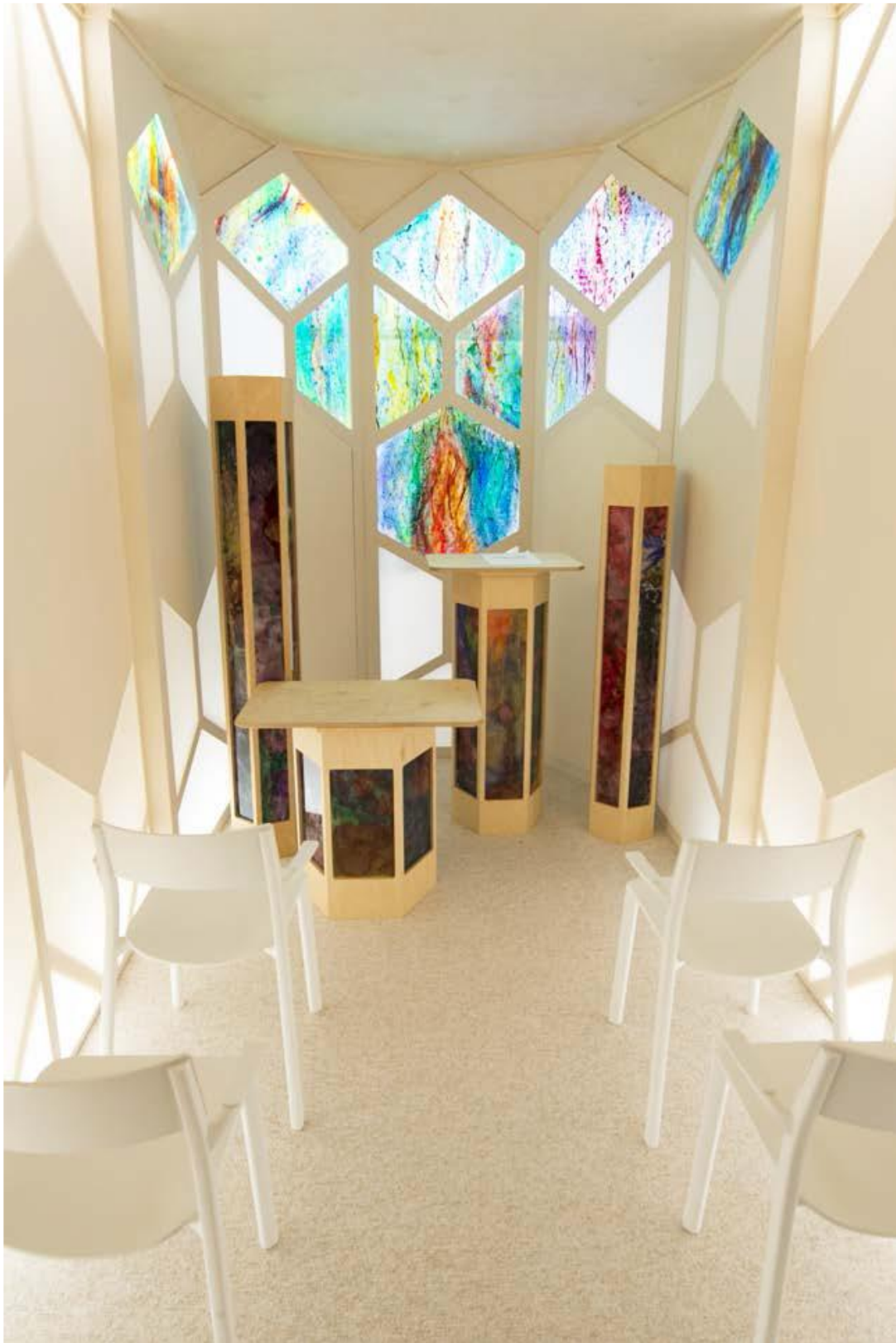
Bunte Fenster in religiösen Stätten?

Gebetsteppiche im Islam

Wie sollten diese aussehen, welche Voraussetzung sollten Sie haben

Raumgestaltung insgesamt

Wie wird Stimmung im Raum bestimmt/erzeugt? Z. B. mit Lichterketten/bunten Girlanden



Interreligiöser Raum der Stille im SeniorenWohnen Kieferngarten mit Bestuhlung - Sicht nach vorne (Foto: Patrik Tircher)



**Interreligiöse Raum der Stille im SeniorenWohnen Kieferngarten
Deckenbeleuchtung (Foto Patrik Tircher)**



**Interreligiöse Raum der Stille im SeniorenWohnen Kieferngarten
Säulenbeleuchtung (Foto Patrik Tircher)**



**Interreligiöser Raum der Stille im SeniorenWohnen Kieferngarten
Einbauschränk (Foto: Patrik Tircher)**



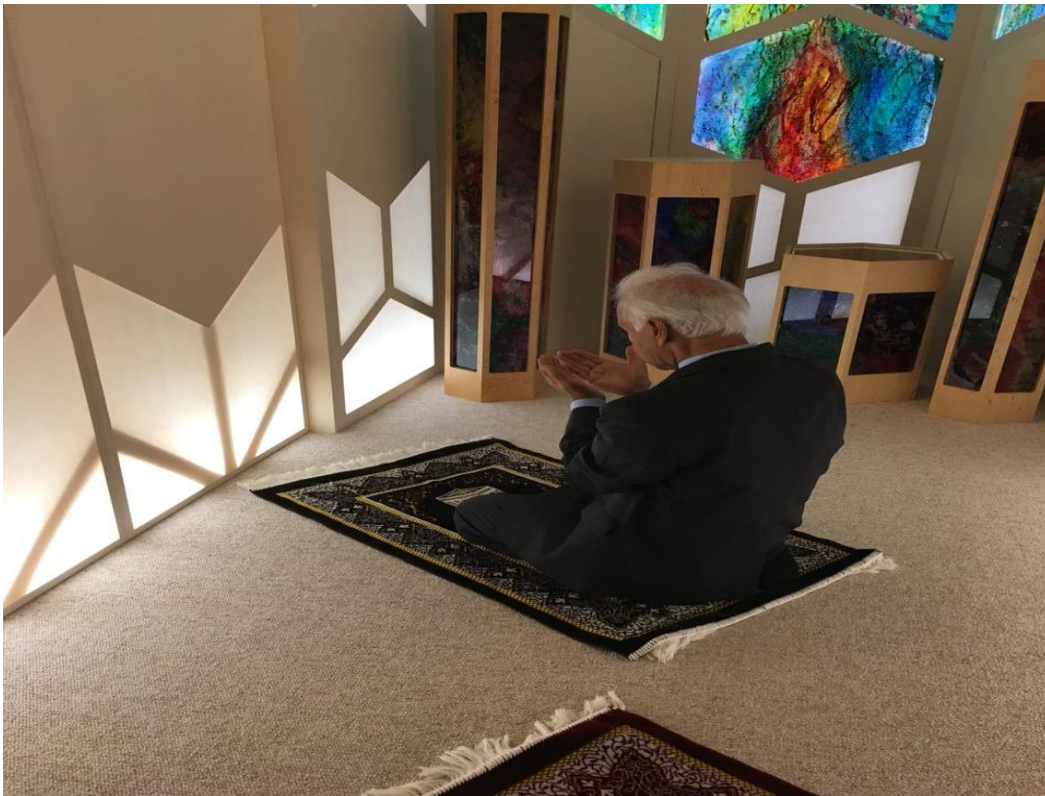
Interreligiöser Raum der Stille im SeniorenWohnen Kieferngarten mit Bestuhlung – Sicht nach hinten (Foto: Patrik Tircher)



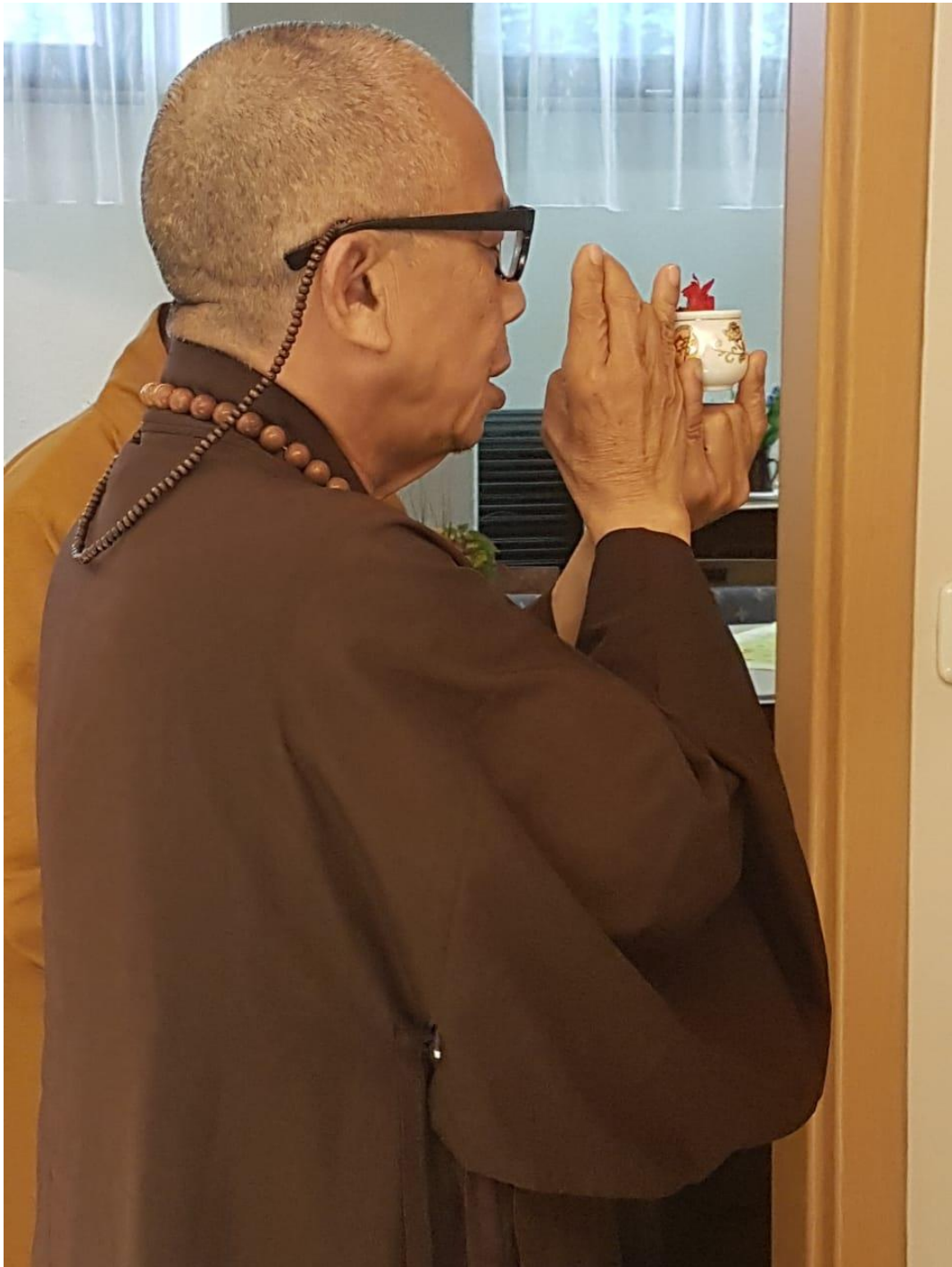
**Interreligiöser Raum der Stille im SeniorenWohnen Kieferngarten
Nutzungsmöglichkeit Jüdisches Gebet (Foto: Patrik Tircher)**



**Interreligiöser Raum der Stille im SeniorenWohnen Kieferngarten
Nutzungsmöglichkeit Muslimisches Gebet (Foto: Patrik Tircher)**



**Interreligiöser Raum der Stille im SeniorenWohnen Kieferngarten
Nutzungsmöglichkeit Muslimisches Gebet (Foto: Monica Pehlgrimm)**



**Interreligiöser Raum der Stille im SeniorenWohnen Kieferngarten
Nutzungsmöglichkeit Buddhistisches Gebet (Foto: Monica Pehlgrimm)**



**Interreligiöser Raum der Stille im SeniorenWohnen Kieferngarten
Nutzungsmöglichkeit Buddhistisches Gebet (Foto: Monica Pehlgrimm)**



**Eröffnungsveranstaltung für den Interreligiösen Raum der Stille
im SeniorenWohnen Kieferngarten (Foto: Philip Egbune)**



Anlage 4 – Baustein 1

Stellungnahmen der Geschäftsführungen

Stand Juli 2019

Wir sind München
für ein soziales Miteinander

Interkulturelle Öffnung der Langzeitpflege – Stellungnahme der Geschäftsführung

RÜCKBLICK

Die interkulturelle Öffnung der Pflege hat im Verlauf des Projekts im Horst-Salzmann-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 Heimalltag** 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-Salzmann-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.

HERAUSFORDERUNGEN 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.

Geschäftsführer

Interkulturelle Öffnung in der Langzeitpflege**Senioren und Pflegeheim „Haus Alt Lehel“****Baustein 1****Stellungnahme BRK Kreisverband München**

L	Altenhilfe und Pflege		z. K.
Vz.	Kopie an:		z. v. V.
	27. JUNI 2019		Rep.
	T. Tab.-Nr.:		A für
	1	2	M

Das Senioren- und Pflegeheim „Haus Alt- Lehel“ des BRK beteiligt 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 Verstetigung 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 Migrantenorganisationen 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 Verstetigung 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, Landshüter Allee 40, 80637 München

Landeshauptstadt München
Sozialreferat
Amt für Soziale Sicherung, Altenhilfe und Pflege S-I-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 : @im-muenchen.de

12. Juni 2017

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 Inneren Mission München
Geschäftsführer:
Geschäftsstelle: Landshuter Allee 40, 80637 München

Spendenkonto: HypoVereinsbank (BLZ 700 202 70)
Kto.-Nr.: 660 566 00
BIC: HYVEDEN33XXX
IBAN: DE57 70020270 0066056600

Geschäftskonto: HypoVereinsbank (BLZ 700 202 70)
Kto.-Nr.: 667 582 636
BIC: HYVEDEN33XXX
IBAN: DE39 70020270 0667582636

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 professionellen Dolmetschens 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 Migrantenorganisationen 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.



Geschäftsjhrer

Sozialservice-Gesellschaft des BRK, Hofmannstraße 54, 81379 München
Landeshauptstadt München Sozialreferat
S-I-AP4/IKÖ

St-Martin-Straße 53
81669 München

Altenhilfe- und Pflege

VZ. Kreis an.

4. JUNI 2019

T. Geb. Nr.

1	2	3
---	---	---

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

Aktenzeichen	Bereich
GF	Sekretariat GF

Bei Beantwortung bitte angeben

Ihr Schreiben
Ihr Zeichen

Bearbeiter/in:
E-Mail: @ssg.brk.de

Durchwahl -10
Anlagen
Datum 05.06.2019

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

Sehr geehrte Frau Kayser,

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 entsprechende 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

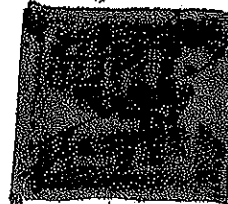


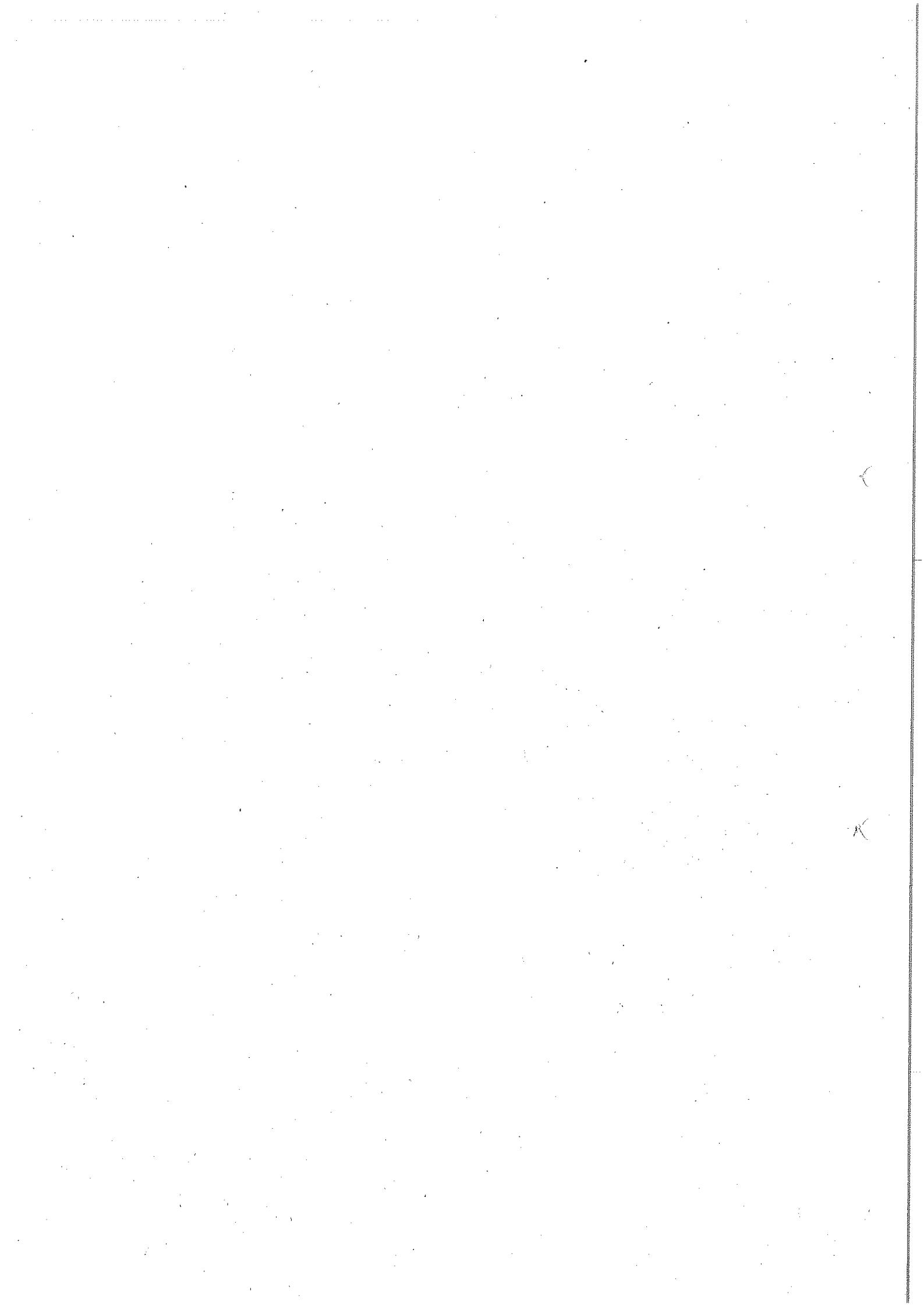
Gezeichnet

Einrichtungsleitung

Gezeichnet

Projektleiter







Anlage 5 – Baustein 2

Informationsflyer zu den Schulungsangeboten

Stand Dezember 2019

Wir sind München
für ein soziales Miteinander

Wir bieten folgende Themen und Schulungen als In-house-Fortbildungen an. Alle Themen können auch als externe Seminare gebucht werden.

Seminare zum Themenkreis 1:

Klientel: älter werdender und alter Migrantinnen und Migranten

- ▷ **Transkulturelle Sterbebegleitung**
Betreuung Sterbender und Umgang mit Verstorbenen in verschiedenen Religionen und Kulturen (Religion, Kultur, Traditionen und Gebräuchen); praktische Tipps zur Unterstützung schwerkranker und sterbender Menschen (und deren Angehöriger)
- ▷ **„Wir haben nicht gedacht, hier alt zu werden“**
Pflege und Begleitung alter Menschen mit türkischem/muslimischen Migrationshintergrund (Hygiene, Ernährung, Körperpflege, Sterberituale, Kommunikation, Schamgefühle)
- ▷ **Lebenswelten von Migranten und Migrantinnen aus Osteuropa mit jüdischem Hintergrund**
Pflege und Begleitung alter Menschen mit entsprechendem Migrationshintergrund (Körperpflege, Essen, Sterben, Schamgefühle, Schmerzerleben - Umgang mit Angehörigen)
- ▷ **Demenz und Migration**
Macht „Demenz“ Unterschiede? Was gilt es zu beachten?

- ▷ **"Damit das Fremde nicht fremd bleibt" - Interkulturelle Erinnerungsarbeit**
Biografische Beschäftigung für Menschen mit Migrationshintergrund
- ▷ **Der akute Schmerz und seine Bedeutung in der interkulturellen Seniorenpflege**
Fachwissen Expertenstandard akuter Schmerz
- ▷ **Der chronische Schmerz und seine Bedeutung in der interkulturellen Seniorenpflege**
Fachwissen Expertenstandard chronischer Schmerz
- ▷ **Freiheitsentziehende Maßnahmen / Gewalt**
(Was ist Gewalt? Wo fängt Gewalt an?)
Sensibilisierung für die häufig unbewussten leisen „gewalttätigen“ Handlungen gegenüber hilfs-/ pflegebedürftigen Menschen unter Beachtung unterschiedlicher kultureller Normen bei Bewohnern und Mitarbeitern
- ▷ **Migrationsbewegungen in Europa im 20. und 21. Jahrhundert**
Historisches Hintergrundwissen / Auswirkungen traumatischer Lebensereignisse bei Migrantinnen und Migranten

Seminare zum Themenkreis 2:

Personal: Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Migrationshintergrund

- ▷ **„Typisch deutsch?“**
Lebenswelten älterer und alter nicht-jüdischer, deutscher Menschen ohne Migrationshintergrund
- ▷ **„Wir sind zu viel gewandert“**
Lebenswelten alter Aussiedlerinnen und Aussiedler
- ▷ **Traditionen und Brauchtum in Bayern**
Sozialisation bzw. Biografie älterer und alter Pflegebedürftiger
Bedeutungen der Feste im Kirchenjahr, Bräuche, Lieder, Essen usw.

Weitere Themen

- ▷ **Zusammenarbeit im Team**
Interkulturell und kultursensibel / Möglichkeiten und Grenzen

(auch als Team-Coaching / zur Team-Entwicklung buchbar)

Angebote für Führungskräfte und Träger

- ▷ **„Multi-Kulti im Team?“**
Kulturspezifisches Hintergrundwissen / Sensibel Führen - Grenzen setzen / positiven und negativen Rassismus entgegentreten

Abhängig vom Bedarf können in persönlicher Absprache spezifische Angebote zur Weiterentwicklung der kultursensiblen Pflege entwickelt werden.



Anlage 6 – Baustein 2

Themen und Anzahl der Schulungsangebote

Stand Dezember 2019

Wir sind München
für ein soziales Miteinander

Fortbildungen im Rahmen des Förderprogramms „Interkulturellen Öffnung in der Langzeitpflege“ der Landeshauptstadt München 2017 - 2019

Dat. FB	Thema	FE (á 45 Min)
29.06.2017	Demenz und interkulturelle Pflege	4
28.09.2017	Akuter u. chronischer Schmerz unter Beachtung transkultureller Pflege	4
01.03.2018	Schmerz: interkulturell	4
15.03.2018	Schmerz und seine Bedeutung in der interkulturellen Seniorenpflege	8
21.03.2018	Interkulturelle Seniorenpflege	4
19.04.2018	Demenz in anderen Kulturen	4
16.05.2018	Interkulturelle Pflege: Ernährung und Demenz	8
26.06.2018	Interkulturelle Seniorenpflege	4
16.07.2018	Zwischen Fürsorge und Gewalt - Kulturelle Unterschiede	4
24.07.2018	Demenz und Migration	8
13.08.2018	Zusammenarbeit im Team - Interkulturell und kultursensibel	4
25.09.2018	Schmerz interkulturelle Bedeutung	8
23.10.2018	Interkulturelle Pflege: Umgang Demenz	8
23.10.2018	Demenz interkulturell	8
22.11.2018	Interkulturelle Pflege: Ernährung und Demenz	8
18.02.2019	Kommunikation mit Angehörigen - interkulturell und kultursensibel	4
17.06.2019	Kommunikation mit Angehörigen - interkulturell und kultursensibel	4
03.07.2019	Kinästhetik als Möglichkeit der interkulturellen Pflege	4
18.07.2019	Zusammenarbeit im Team – interkulturell und kultursensibel – Möglichkeit und Grenzen	4
16.12.2019	Multi-Kulti im Team – Kulturspezifisches Hintergrundwissen/ sensibel führen	4

Stand 31.12.2019



Anlage 7 – Baustein 3

Informationsflyer Kampagne

„Brücken bauen“

Stand 2019

Wir sind München
für ein soziales Miteinander

Entlastungsangebote
 Pflegeheim Patientenverfügung
 Hilfsangebote Hilfe Pflegegrad
 Angst Senioren Senioren WG
 Tagespflege Pflegeversicherung
 Beratungsstelle Alter Pflegehilfsmittel
 russisch Vorsorgevollmacht italienisch gesetzliche Betreuung
**Interkulturelle Öffnung der
 Langzeitpflege in München**
 Migrantinnen/ Migrantinnen Pflegedienst
 Pflegebedürftigkeit türkisch serbo-kroatisch
 Wohnformen Pflege deutsch betreutes Wohnen
 Demenz griechisch
 Leistungen der Pflegeversicherung
 häusliche Pflege

INFORMATIONSKAMPAGNE
 für Betroffene, Angehörige und Pflegende



BRÜCKEN BAUEN wird gefördert durch die:



Landeshauptstadt
 München
Sozialreferat

Die
INFORMATIONSKAMPAGNE
 stellt sich vor

SO ERREICHEN SIE UNS



Ihre Ansprechpartnerin:
ELENA AUGUSTIN
 Projektleiterin
 Telefon: 089 | 30611-129
 E-Mail: elena.augustin@paritaet-bayern.de



**DER PARITÄTISCHE
 BAYERN**

Bezirksverband Oberbayern
**PARITÄTISCHER WOHLFAHRTSVERBAND
 LANDESVERBAND BAYERN e.V.**
 Bezirksverband Oberbayern
 Charles-de-Gaulle-Str. 4
 81737 München
 Telefon: 089 | 30611-0
 E-Mail zentral: oberbayern@paritaet-bayern.de
 Web: <http://oberbayern.paritaet-bayern.de/kampagne-bruecken-bauen>

FOTOS: © www.stock.adobe.com | DESIGN: ULBRICH-DESIGNS. E-Mail: info@ulbrich-designs.de

ÄLTER WERDEN
 in München

Gut informiert
 in Ihrer
MUTTERSPRACHE



DIE INFORMATIONSVERANSTALTUNGEN, DISKUSSIONSRUNDEN, VORTRÄGE ODER BESUCHE BEI EINRICHTUNGEN DER ALTENHILFE RICHTEN SICH AN

- ältere oder pflegebedürftige Menschen mit Migrationshintergrund
- deren Angehörige
- interessierte Organisationen
- generell interessierte Personen

IN DER VERANSTALTUNG ERHALTEN SIE ANTWORTEN AUF IHRE FRAGEN ZU

- Leistungen der Pflegeversicherung
- Beratungsstellen
- Unterstützungsangeboten
- Begegnungsstätten für Ältere und Pflegebedürftige
- Wohn- und Versorgungsformen
- Leben mit Demenz
- Vorsorgemöglichkeiten (Vorsorgevollmacht und gesetzliche Betreuung)

Ergänzend sind Informationsmaterialien zu Beratungs- und Hilfsangeboten für ältere Menschen und deren Angehörigen bei den Veranstaltungen erhältlich.

WIR ARBEITEN ENG MIT MIGRANTEN-SELBSTORGANISATIONEN ZUSAMMEN

Dazu gehören beispielsweise:

- Vereine
- Selbsthilfegruppen
- Glaubensgemeinschaften
- Ethnische Communities

Diese wichtige Kontaktarbeit wird durch MultiplikatorInnen unterstützt. Das sind Personen, die die Situation vor Ort sehr gut kennen, den Bedarf und die spezifischen Fragestellungen an die Projektleitung von **BRÜCKEN BAUEN** weitergeben. Sie helfen auch bei der Organisation von Informationsveranstaltungen.

SPRECHEN SIE UNS UNVERBINDLICH AN!

Gerne organisieren wir auch bei Ihnen eine Informationsveranstaltung, wie z.B. im Rahmen eines Seniorenkreises, einer Frauengruppe, nach einer religiösen Veranstaltung oder auch im Rahmen eines gesondert vereinbarten Termins.



Dolmetscher übersetzen:

Griechisch, Russisch, Italienisch, Serbisch, Kroatisch, Bosnisch, Türkisch, bei Anfrage auch in weitere Sprachen.

DIE TEILNAHME IST FÜR SIE KOSTENLOS!



Anlage 8 – Baustein 3

Zusammenfassende Darstellung der Informationsveranstaltungen

Stand Februar 2020

Wir sind München
für ein soziales Miteinander



Datenerhebung 2015-2019 Informationskampagne „Brücken bauen“, Stand 31.12.2019

Projekt-Jahr	Community/Projektpartner	Veranstaltung/ Thema	Anzahl Multiplikator*innen	Anzahl Veranstaltungen	Anzahl Teilnehmende (M-W) ¹
2015	Gesamtprojekt (IKÖ)	Vorstellung Gesamtprojekt/	-	1	²
Gesamt		1	-	1	
2016	IDIZEM e.V. / Vision Lernpunkte e.V.	Brücken bauen stellt sich vor	2	4	20 ³
		Leistung der Pflegeversicherung			10
		Versorgungsformen			12
		Beratung-Begegnung-Unterstützung			15
	ASZ Perlach / Russische Seniorengruppe	Leistungen der Pflegeversicherung		1	15
	Tolstoi Bibliothek	Leistungen der Pflegeversicherung	2	3	30
		Versorgungsformen			20
		Wohnformen			25
	DITIB e.V. /Kompass e.V.	Leistungen der Pflegeversicherung	3	4	23 19 19 14
	Serbische Community	Brücken bauen stellt sich vor	1	1	150
Gesamt	5	5	8	13	372
2017	IKG München und Oberbayern	Leistungen der Pflegeversicherung	2	4	60
		Wohnformen			45
		Rechtliche Vertretung			32
		Leben mit Demenz			25
	Griechisch-Orthodoxe Community	Leistungen der Pflegeversicherung	3	4	11
		Leben mit Demenz			7 (3+4)
		Begegnung, Beratung, Unterstützung			8(2+6)
		Brücken bauen stellt sich vor			60(20+40)
	Missione Cattolica Italiana, Patronato INCA CGIL e.V., Comites di Monaco	Leistungen der Pflegeversicherung	6	1	35
	Tolstoi Bibliothek	Leistungen der Pflegeversicherung	3	1	5(0+5)
	DITIB e.V. / Kompass e.V.	Leistungen der Pflegeversicherung	3	1	5(5+0) (Imame)
	IDIZEM e.V. /Vision Lernpunkte e.V.	Leistungen der Pflegeversicherung	2	2	6(6+0) 10(0+10)
	Kathedrale der Hl. Neumärtyrer, Russisch-orthodoxe Kirche	Leistungen der Pflegeversicherung	2	1	35(15+20)
	Kroatisch-Katholische Community	Begegnung, Beratung, Unterstützung	2	2	11(5+6)
Leistungen der Pflegeversicherung		45(10+35)			

1 M= Männlich; W=Weiblich
2 Teilnehmerzahl wurde nicht erfasst
3 Teilnehmer wurden nicht nach Geschlecht definiert



	Kroatische Seniorengruppe	Begegnung, Beratung, Unterstützung, Besuch vom ASZ Westend			7(0+7)
	Missione Cattolica Italiana, Comites di Monaco	Wohnformen	5	1	16(6+10)
	Comites di Monaco + Caritas	Leistungen der Pflegeversicherung	4	1	8(4+4)
	DITIB e.V. / Kompass e.V.	Leistungen der Pflegeversicherung	3	4	20(20+0) 3(3+0) 15(15+0) 18(18+0)
Gesamt	13⁴	6	37	23	487
2018	Tolstoibibliothek	Rechtliche Vertretung	3	2	14(4+10) 15(2+13)
	Missione Cattolica Italiana, Comites di Monaco	Begegnung, Beratung, Unterstützung	2	2	24(11+13)
		Rechtliche Vertretung			23(9+14)
	IDIZEM e.V./ Vision Lernpunkte e.V.	Rechtliche Vertretung	2	3	7(0+7) 14(0+14) 11(11+0)
		Leben mit Demenz (Film)		3	20(7+13)
		Leben mit Demenz Nachgespräch nach Film „Demenz“			12(5+7)
		Leben mit Demenz (Film) danach Gespräch			10(0+10)
	Dialog Café	Brücken bauen stellt sich vor		1	10(4+6)
	Mutter-Kind-Gruppe (russisch-ukrainisch)	Brücken bauen stellt sich vor		1	9(0+9)
Gesamt	5	4	7	12	169
2019	Münchenstift (Haus an der Rümmanstr.), Aufschwungalt, Gesamtes Netzwerk (20 MSO)	Leben mit Demenz	49	1	55(15+40)
	SeniorenWohnen im Kieferngarten, Morgen e.V., Gesamtes Netzwerk (20 MSO)	Vernetzung konkret, Netzwerke für Morgen	49	1	60 (20+40)
	Kroatisch-Katholische Community	Erinnerungen: interkultureller Erinnerungskoffer	1	1	28 (7+21)
	Missione Cattolica, Comites di Monaco, Betreuungsverein KJF	Vorsorgevollmacht und rechtliche Betreuung	3	1	42 (12+30)
	Migrationsbeirat, Sozialausschuss	IKÖ stellt sich vor	2	1	6 (1+5)
	Morgen e.V. / kurdischer Vereine	IKÖ stellt sich vor	2	1	60 (25+35)
	Morgen e.V.	IKÖ stellt sich vor	1	1	30 (10+20)
	Frauen Cafe / Bellevue di Monaco	IKÖ stellt sich vor	0	1	7 (0+7)
	Migrationsbeirat / Fest der Kulturen	IKÖ stellt sich vor	1	1	60 (16+44)
	Morgen e.V./ Feierwerk	IKÖ stellt sich vor	1	1	35 (8+27)
	Akademie d. Nationen der Caritas München	IKÖ stellt sich vor	1	1	20 (5+15)

4 Missione Cattolica Italiana und Comites di Monaco zählt man als zwei Partner



	Bündnis gegen Depression / Seminar für mehrsprachige Helferinnen und Helfer	Erinnerungsarbeit mit interkulturellem Erinnerungskoffer	2	1	20 (7+13)
	Morgen e.V., Gesamtes Netzwerk (20 MSO), Münchenstift GmbH (Haus an der Rümmanstraße), Freundeskreis für psychisch Kranke e.V.	Seelische Gesundheit und Migration	50	1	50(10+40)
	SPD Landtagsfraktion / Seniorenarbeit	IKÖ stellt sich vor	0	1	10(2+8)
	Kroatisch-Katholische Community	Erinnerungsarbeit mit interkulturellem Erinnerungskoffer	1	1	35 (10+25)
	Morgen e.V., Münchenstift (Haus Heilig Geist), Betreuungs-verein BIMM, Comites di Monaco di Baviera, Missione Cattolica	Vorsorgevollmacht und rechtliche Betreuung	4	1	4(2+2)
	IDIZEM/Frauengruppe	Leistungen der Pflegeversicherung	1	1	10 (0+10)
Gesamt			7	17	532
Gesamt 2015-2020	-		9	66	1560



Anlage 9 – Baustein 3

Stellungnahme der Projektverantwortlichen Kampagne „Brücken bauen“

Stand Juni 2019

Wir sind München
für ein soziales Miteinander

Landeshauptstadt München
Sozialreferat
Amt für soziale Sicherung
Abt. Altenhilfe und Pflege
Sankt-Martin-Straße 53

81669 München

Projektverantwortliche der
Informationskampagne „Brücken bauen“

Tel. 089 | 30611-120

Fax 089 | 30611-125

E-Mail: @paritaet-bayern.de

München, 12.06.2019

Stellungnahme Baustein 3 „Informationskampagne Brücken bauen“

„Brücken bauen“ leistet einen wichtigen Beitrag, damit ältere Menschen mit Migrationshintergrund den Zugang zum Gesundheits- und Versorgungssystem finden können.

In der Projektlaufzeit ist es gelungen, dass sich „Brücken bauen“ zu einem wichtigen Bindeglied zwischen Hilfesystem in der Pflege und den Migrantenselbstorganisationen etablieren konnte. Die positive Resonanz bestätigt den hohen Bedarf dieser Transmitterfunktion bei der Zielgruppe.

Eine Fortsetzung mit konzeptionellen Erweiterungen ist aus unserer Sicht für die Zukunft wichtig.

Kernaufgabe und Handlungsansatz

Mit dem Baustein 3 „Informationskampagne Brücken bauen“, sollten Zugangsbarrieren für ältere oder pflegebedürftige Menschen mit Migrationshintergrund zu Informations-, Beratungs- und Unterstützungsangeboten sowie zu den Angeboten der pflegerischen Versorgung abgebaut werden und damit Migrantinnen und Migranten den Weg ins Versorgungssystem erleichtert werden.

Um die Ziele und Zielgruppen zu erreichen organisierte „Brücken bauen“ Informationsveranstaltungen. In Vorträgen und Gesprächsrunden wurden Themen des Altwerdens und des Versorgungssystems verständlich erklärt und in die jeweilige Landessprache übersetzt. Zudem erfuhren die Besucherinnen und Besucher der Veranstaltungen auch, bei welchen sozialen Einrichtungen sie sich individuelle Beratung und Hilfe zur persönlichen Lebenssituation holen können.

Um eine möglichst hohe Anzahl an Migrantinnen und Migranten anzusprechen, arbeitete die Informationskampagne „Brücken bauen“ eng mit Migrantenselbstorganisationen (Vereine, Selbsthilfegruppen, Religionsgemeinschaften und nicht organisierten Gruppen z.B. Seniorentreff, Sing- und Tanzgruppen, etc.) zusammen.

Zusätzlich baute „Brücken bauen“ einen festen Pool an Multiplikator*innen auf, die als erste Ansprechpersonen für andere Mitglieder in ihren Communities fungierten. Mit ihren Deutsch- und den Muttersprachkenntnissen sind sie zentrale Wissens- und Kulturmittler*innen im Projekt.

Gut aufbereitetes, mehrsprachiges Informationsmaterial unterstützte die gezielte Kommunikation und sicherte die erfolgreiche Wissensvermittlung.

Es ist gelungen, die größten, nach Sprachräumen differenzierten säkularen Communities sowie die größten Glaubensgemeinschaften Münchens zu erreichen.

Erfahrungen und Erfolgsfaktoren der Arbeit

- „Brücken bauen“ ist bei den größten Migrantenselbstorganisationen als Kooperationspartner und Wissensvermittler über pflegerische und soziale Themen im Bereich Alter und Pflege etabliert. Die Reichweite der Migrantenselbstorganisationen ist hoch. Auf diese Weise konnte eine hohe Anzahl an Migrant*innen erreicht und informiert werden.
- Die enge Zusammenarbeit mit Migrantenselbstorganisationen und im Speziellen der Einsatz von Multiplikator*innen sind wichtige Erfolgsfaktoren von „Brücken bauen“. Sie sind zentrale Impuls- und Feedbackgeber, sorgen für die Passgenauigkeit der Veranstaltungen. Die Mehrsprachigkeit, die Übersetzung, Werbung und kulturvermittelnde Begleitung durch die Multiplikator*innen ist ein vertrauensbildender Faktor für den Zugang von „Brücken bauen“ zur Zielgruppe. Gängige Formen der Öffentlichkeitsarbeit und Wissensvermittlung greifen zu kurz.
- Die Informationskampagne lebt auch vom Beziehungskapital und der Zusammenarbeit zwischen Migrantenselbstorganisation, Multiplikator*innen und der Projektleitung. Um dieses erfolgreich aufzubauen waren und sind interkulturelle Kompetenz, ausreichend Zeit zur strategischen Netzwerkpflge sowie das Durchführen weiterer gemeinsamer Aktionen sehr wichtig. Heute hat „Brücken bauen“ in der entsprechenden Fachwelt und in den Communities einen guten Bekanntheitsgrad erreicht und ist mit den für das Projekt wesentlichen Kooperationspartner*innen in sehr gutem Kontakt.
- Die Flexibilität der Projektleitung für unkonventionelle Arbeitszeiten muss aufgrund des Setting-Ansatzes (Abendstunden, Wochenenden oder Feiertag) hoch sein. Eine Personalverstärkung ist daher wünschenswert.
- Die Versorgungslandschaft in München ist aufgrund der hohen Dynamik der Stadtgesellschaft einem steten Wandel unterworfen. Auch die gesetzlichen Rahmenbedingungen (Pflegeversicherung einschließlich der angrenzenden Gesetze) sind ein äußerst dynamisches System. Daher veraltet das Wissen über die Versorgungssysteme relativ schnell. Das Informationsmaterial über Angebote, Zugänge, rechtliche Rahmenbedingungen und Kontaktmöglichkeiten müssen kontinuierlich angepasst und in die verschiedenen Sprachen übersetzt werden. Speziell das mehrsprachige Angebot der Materialien ist zentral, um die Zielgruppe niederschwellig zu informieren.

Konzeptionelle Folgerungen für die Zukunft und Bedarf

Die Rolle der Multiplikator*innen muss gestärkt und ausgebaut werden

Im Verlauf der Informationskampagne „Brücken bauen“ hat sich gezeigt, dass viele der Multiplikator*innen bereit sind, ihr Wissen über unterstützende und beratende Angebote für ältere Menschen in München in ihrer eigenen Bevölkerungsgruppe zu verbreiten; allerdings benötigen sie dazu Unterstützung im Wissenserwerb und der Koordination ihrer Arbeit. Bei einer Fortführung können Multiplikator*innen aus den größten in München vertretenen Communities selbst darin geschult werden, die Informationsveranstaltungen selbst bzw. unter Einbezug von Fachexpert*innen durchzuführen.

Als zentrale Weiterentwicklung empfehlen wir daher die Multiplikator*innen auf der Basis geringfügiger Beschäftigung anzustellen, um die Verlässlichkeit des Angebots zu gewährleisten und die Personen aus der „Ehrenamtlichkeit“ zu holen.

Einbindung neuer Sprach- und Kulturgruppen

Durch neue Migrationsbewegungen verändert sich die Bevölkerungsstruktur Münchens hinsichtlich der Herkunftsländer, Sprach- und Kulturgruppen. Für die Zukunft sehen wir daher einen wachsenden Informationsbedarf bei Gruppen, die bislang noch nicht durch „Brücken bauen“ angesprochen wurden: EU-Zugewanderte, Geflüchtete oder Menschen aus asiatischen und afrikanischen Ländern.

Trägerschaft Migrantenselbstorganisation

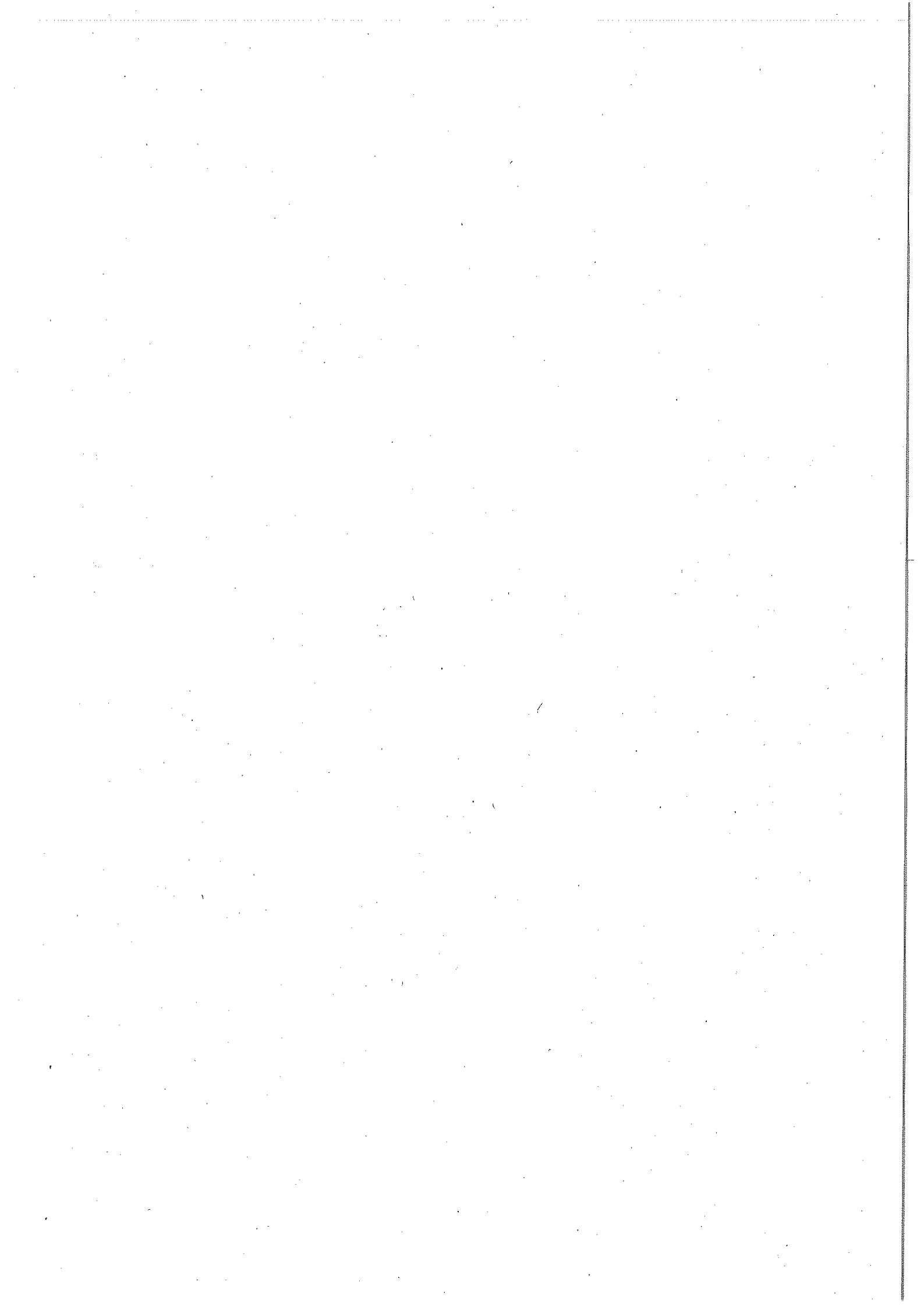
Die Pionierarbeit des Teilprojektes „Brücken bauen“, die bislang der Paritätische Wohlfahrtsverband, Bezirksverband Oberbayern geleistet hatte, endet im März 2020. Um den Brückenschlag zur Zielgruppe noch direkter zu gestalten, sollte die Trägerschaft künftig an eine Migrantenselbstorganisation übergeben oder dort verstetigt werden.

Bedarf

Die Zahl der älteren, pflegebedürftigen Migrantinnen und Migranten wird in den kommenden Jahren weiter rasant steigen. Daraus leitet sich die Annahme ab, dass der Anteil der älteren Migrationsbevölkerung und ihre Angehörigen, die Beratung, Unterstützung und Pflege benötigen, ebenfalls zunehmen wird.

Der Bedarf und die Notwendigkeit für ein an die Informationskampagne anschließendes Programm für Migrant*innen zu den Themen Hilfe im Alter und Pflege wird aufgrund der künftigen Bevölkerungsstruktur somit sichtbar. Unsere Praxiserfahrungen mit der Zielgruppe bestätigen den Informationsbedarf.

Damit die Stadt München auch künftig die Zugänge für ältere Migrantinnen und Migranten zu den Versorgungsangeboten verbessert, damit auch dauerhaft die aufgebauten Strukturen zu den Migrantenselbstorganisationen aufrechterhalten werden können und um die Wissensvermittlung weiterhin in dieser niederschweligen Qualität zu gewährleisten, empfiehlt der Paritätische Bezirksverband Oberbayern eine Fortführung des Projekts mit weiterentwickeltem Konzept.





Anlage 10 – Kommunikationshilfe zur Schmerzerfassung in mehreren Sprachen

Stand März 2020

Wir sind München
für ein soziales Miteinander



Interkulturelle Öffnung der Langzeitpflege

Schmerzerfassung Arabisch

Haben Sie Schmerzen?

هل تعاني أي آلام؟

Aussprache auf Arabisch:

Hal Toani ai alaam?

Wie stark sind Ihre Schmerzen?

ما مدى قوة الآلام؟

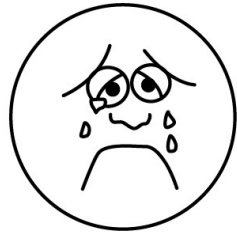
Aussprache auf Arabisch:

Ma mada kouet al alaam?



ما مدى قوة الآلام؟

Wong-Baker FACES® Pain Rating Scale



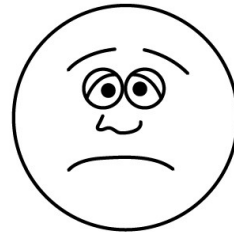
10

وجه (١٠)
أسوأ ألم ممكن



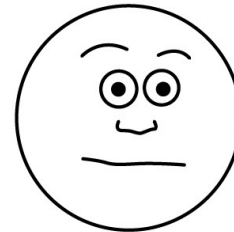
8

وجه (٨)
يؤلم كثيراً جداً.



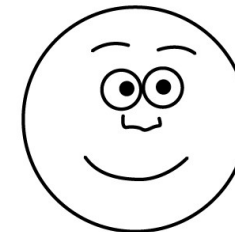
6

وجه (٦)
يؤلم كثيراً.



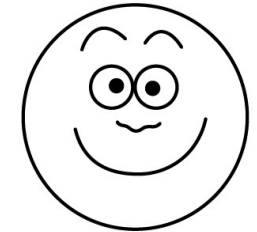
4

وجه (٤)
يؤلم أكثر بقليل



2

وجه (٢)
يؤلم قليلاً.



0

وجه (٠)
لا يؤلم على الإطلاق.

©1983 Wong-Baker FACES Foundation. www.WongBakerFACES.org

Used with permission. Originally published in *Whaley & Wong's Nursing Care of Infants and Children*. ©Elsevier Inc.



Interkulturelle Öffnung der Langzeitpflege

Schmerzerfassung Bosnisch

Haben Sie Schmerzen?
Boli li vas?
Aussprache auf Bosnisch:
Boli li was?

Wie stark sind Ihre Schmerzen?
Koliko jako vas boli?
Aussprache auf Bosnisch:
Koliko jako was boli?



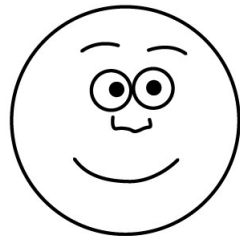
Koliko jako vas boli?

Wong-Baker FACES® Pain Rating Scale



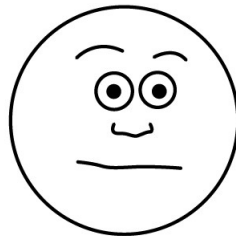
0

**Ne
Boli**



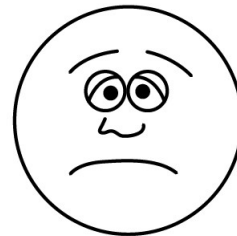
2

**Boli
Samo Malo**



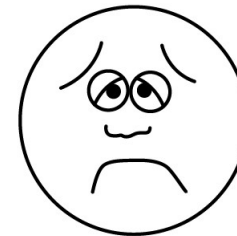
4

**Boli Malo
Više**



6

**Boli Još
Više**



8

**Boli
Puno**



10

**Boli
Najviše**

©1983 Wong-Baker FACES Foundation. www.WongBakerFACES.org
Used with permission. Originally published in *Whaley & Wong's Nursing Care of Infants and Children*. ©Elsevier Inc.



Interkulturelle Öffnung der Langzeitpflege

Schmerzerfassung Englisch

Haben Sie Schmerzen?
Are you in pain?
Aussprache auf Englisch:
Ah juh in päin?

Wie stark sind Ihre Schmerzen?
How bad is your pain?
Aussprache auf Englisch
Hauw bäd is jor päin?



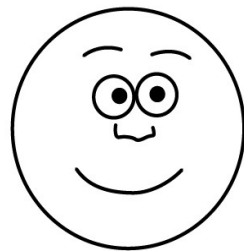
How bad is your pain?

Wong-Baker FACES® Pain Rating Scale



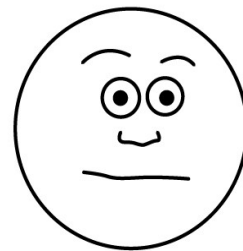
0

No
Hurt



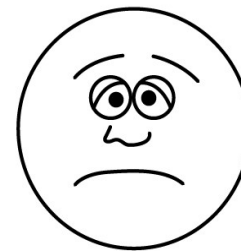
2

Hurts
Little Bit



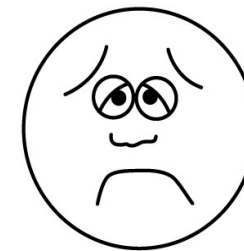
4

Hurts
Little More



6

Hurts
Even More



8

Hurts
Whole Lot



10

Hurts
Worst

©1983 Wong-Baker FACES Foundation. www.WongBakerFACES.org

Used with permission. Originally published in *Whaley & Wong's Nursing Care of Infants and Children*. ©Elsevier Inc.



Interkulturelle Öffnung der Langzeitpflege

Schmerzerfassung Französisch

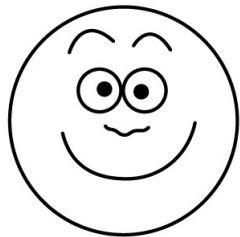
Haben Sie Schmerzen?
Avez-vous mal?
Aussprache auf Französisch:
Awä wu mal?

Wie stark sind Ihre Schmerzen?
À quel point avez-vous mal?
Aussprache auf Französisch:
A kel puan awä wu mal?



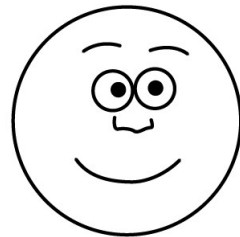
À quel point avez-vous mal?

Wong-Baker FACES® Pain Rating Scale



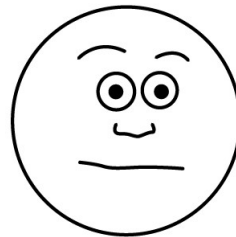
0

Pas mal



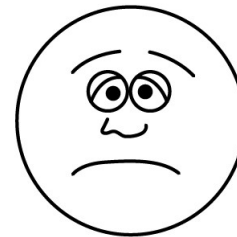
2

**Un petit
peu mal**



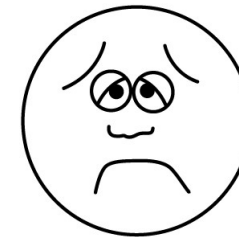
4

**Un peu
plus mal**



6

**Encore
plus mal**



8

Très mal



10

**Très
très mal**

©1983 Wong-Baker FACES Foundation. www.WongBakerFACES.org

Used with permission. Originally published in *Whaley & Wong's Nursing Care of Infants and Children*. ©Elsevier Inc.



Interkulturelle Öffnung der Langzeitpflege

Schmerzerfassung Griechisch

Haben Sie Schmerzen?
Έχετε πόνους;
Aussprache auf Griechisch:
Echete ponus?

Wie stark sind Ihre Schmerzen?
Πόσο δυνατοί είναι οι πόνοι σας;
Aussprache auf Griechisch:
Poso dinati ine i poni sas?



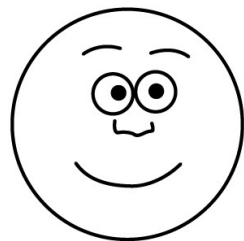
Πόσο δυνατοί είναι οι πόνοι σας;

Wong-Baker FACES® Pain Rating Scale



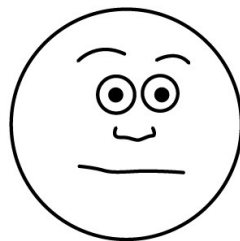
0

Δεν
Πονάει



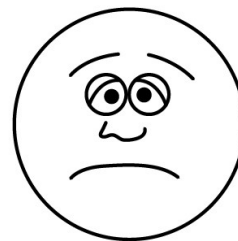
2

Πονάει
Λίγο



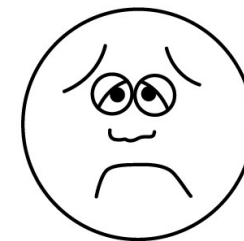
4

Πονάει Λίγο
Πιο Πολύ



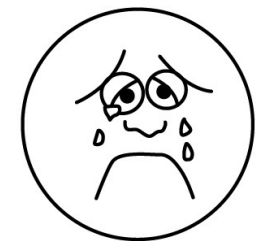
6

Πονάει
Πολύ



8

Πονάει
Πιο Πολύ



10

Πονάει
Πάρα Πολύ

©1983 Wong-Baker FACES Foundation. www.WongBakerFACES.org

Used with permission. Originally published in *Whaley & Wong's Nursing Care of Infants and Children*. ©Elsevier Inc.



Interkulturelle Öffnung der Langzeitpflege

Schmerzerfassung Italienisch

Haben Sie Schmerzen?

Ha dei dolori?

Aussprache auf Italienisch:

A dej dolori?

Wie stark sind Ihre Schmerzen?

Quanto sono intensi i Suoi dolori?

Aussprache auf Italienisch:

Kuanto sono intensi i sueu dolori?



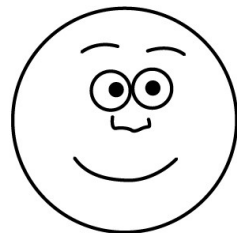
Quanto sono intensi i Suoi dolori?

Wong-Baker FACES® Pain Rating Scale



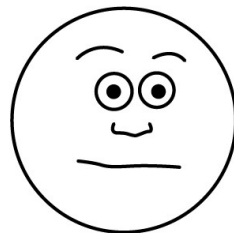
0

Non fa per niente male



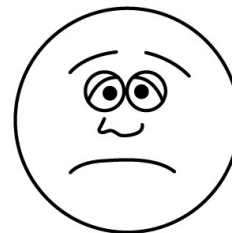
2

Fa male solo un pochino



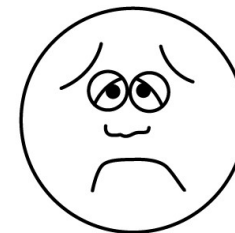
4

Fa male un po' di più



6

Fa ancora più male



8

Fa tanto male



10

Fa un male incredibile

©1983 Wong-Baker FACES Foundation. www.WongBakerFACES.org

Used with permission. Originally published in *Whaley & Wong's Nursing Care of Infants and Children*. ©Elsevier Inc.



Interkulturelle Öffnung der Langzeitpflege

Schmerzerfassung Kroatisch

Haben Sie Schmerzen?
Boli li vas?
Aussprache auf Kroatisch:
Boli li was?

Wie stark sind Ihre Schmerzen?
Koliko jako vas boli?
Aussprache auf Kroatisch:
Koliko jako was boli?



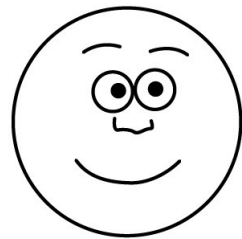
Koliko jako vas boli?

Ljestvica za ocjenu bola „Wong-Baker FACES®”



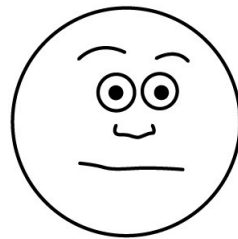
0

**Ne
boli**



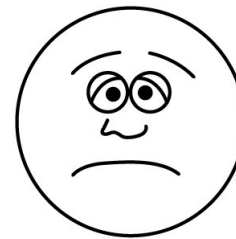
2

**Malo
boli**



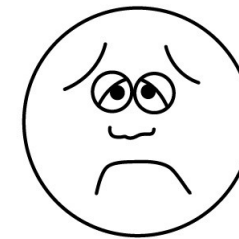
4

**Jače
boli**



6

**Boli još
jače**



8

**Jako
boli**



10

**Boli
najjače**

©1983 Wong-Baker FACES Foundation. www.WongBakerFACES.org

Koristi se uz dopuštenje. Originally published in *Whaley & Wong's Nursing Care of Infants and Children*. ©Elsevier Inc.



Interkulturelle Öffnung der Langzeitpflege

Schmerzerfassung Russisch

Haben Sie Schmerzen?
У Вас что-то болит?
Aussprache auf Russisch:
U was schto-ta balit?

Wie stark sind Ihre Schmerzen?
Насколько сильная боль?
Aussprache auf Russisch:
Naskolko silnaj bol?



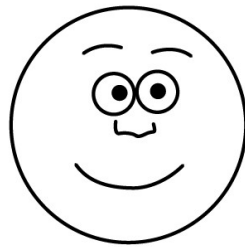
Насколько сильная боль?

Wong-Baker FACES® Pain Rating Scale



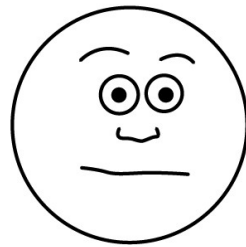
0

Не
болит



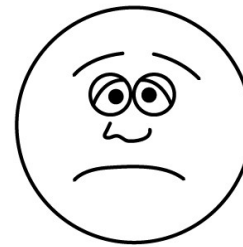
2

Болит
слабо



4

Болит
немного
сильнее



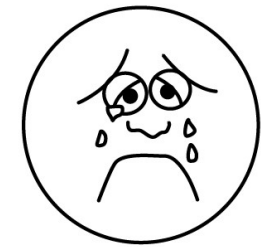
6

Болит
еще
сильнее



8

Болит
очень
сильно



10

Болит
крайне
сильно

©1983 Wong-Baker FACES Foundation. www.WongBakerFACES.org

Used with permission. Originally published in *Whaley & Wong's Nursing Care of Infants and Children*. ©Elsevier Inc.



Interkulturelle Öffnung der Langzeitpflege

Schmerzerfassung Türkisch

Haben Sie Schmerzen?
Ağrınız var mı?
Aussprache auf Türkisch:
Ahrenes war me?

Wie stark sind Ihre Schmerzen?
Ne kadar ağrınız var?
Aussprache auf Türkisch:
Neh kadahr ahrenes war?



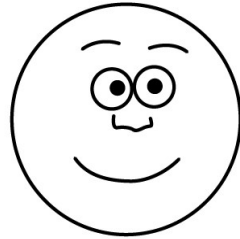
Ne kadar ağrınız var?

Wong-Baker FACES® Pain Rating Scale



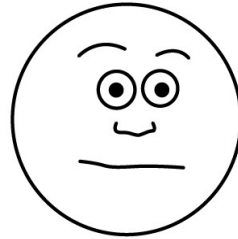
0

Canım
Acımıyor



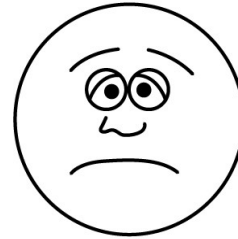
2

Canım Biraz
Acıyor



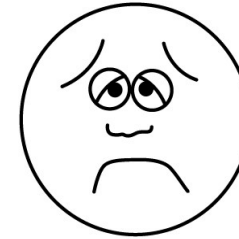
4

Canım Biraz
Daha Fazla
Acıyor



6

Canım Daha
Fazla Acıyor



8

Canım Epey
Fazla Acıyor



10

Canım Çok
Çok Fazla
Acıyor

©1983 Wong-Baker FACES Foundation. www.WongBakerFACES.org

Used with permission. Originally published in *Whaley & Wong's Nursing Care of Infants and Children*. ©Elsevier Inc.