Kultursensible Altenarbeit

Der Begriff „kultursensible Altenarbeit“ ist für viele sehr abstrakt. Was damit gemeint ist, möchte ich Ihnen heute ansatzweise in meinem Vortrag verdeutlichen.

Kultursensible Altenarbeit umfasst ein weites Feld.

Es behandelt alle Lebensbereiche der alten Menschen mit Zuwanderungsgeschichte, wie z. B.

- Kultur
- das Wohnen
- die Freizeit
- die Betreuung
- die Bildung
- den Sport
- die Gesundheit
- die Krankheit
- die Pflege

Den Schwerpunkt meines Referates setze ich heute primär auf die spezifischen Probleme der kultursensiblen Altenpflege, da die Hilfen, die vielleicht heute noch im Falle von Krankheit und Pflegebedürftigkeit von Familienangehörigen, Freunden und Bekannten übernommen werden, abbröckeln und nicht mehr lange bestehen bleiben, da auch die Kinder, Freunde und Bekannten dem gesellschaftlichen Strukturwandel unterliegen und dadurch die Hilfemöglichkeiten für die älteren Migrantinnen und Migranten eingeschränkt werden.

Der Wiener Gerontologe Leopold Rosenmayr hat einmal gesagt: „Das Alter wird bunter.“ Dies trifft in jeder Hinsicht zu. Denn immer mehr unterscheidet sich auch diese Bevölkerungsgruppe älterer Menschen. Deshalb ist es folgerichtig, diese Unterschiede zu berücksichtigen, insbesondere auch die von älteren Menschen mit Zuwanderungsgeschichte. Gemeinsamkeiten finden sich dessen ungeachtet, in den Bedürfnissen und Wünschen das Alter zu gestalten, unabhängig davon wo die Menschen ihre heimatlichen Wurzeln haben. Der Wunsch nach möglichst viel Selbstbestimmtheit verbindet beispielsweise zunehmend.

In der kultursensiblen Altenarbeit haben wir es mit einer Aufgabe zu tun, bei der es außerordentlich viel Nachholbedarf, nicht nur in Rheine, sondern im gesamten Land gibt.

Ein großer Teil der Zuwanderinnen und Zuwanderer, die vor Jahren nach Rheine gekommen sind, um hier zu arbeiten und zu leben, verbringt – entgegen der ursprünglichen Rückkehrabsicht – auch die Zeit nach dem Berufsleben in Rheine.

Die Gründe sind meist familienbezogen oder mit der gesundheitlichen Versorgung zu begründen.

Bei einigen führt diese Entscheidung zu großen Problemen, da sich für diejenigen ihre Lebensplanung nicht erfüllt hat und sie darunter leiden, die Rückkehr vergessen zu lassen. Vor allem Frauen, die sehr viel mehr familiären Verpflichtungen unterworfen sind, fällt dieser Entschluss recht schwer.

Hier müssen wir uns deshalb die Frage stellen, ob wir auf die älteren Menschen mit Zuwanderungsgeschichte richtig eingestellt sind.

Die Antwort lautet:

Nicht so, wie es nötig wäre.

Wir müssen uns neu aufstellen, wie man heute gern sagt.

Es geht darum, erstens die neue Realität zur Kenntnis zu nehmen und zweitens der wachsenden Zahl von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte gerecht zu werden, die in unserer Gesellschaft – mit ganz spezifischen Bedürfnissen und Wünschen – leben.

Um angemessen und das heißt **sensibel** reagieren zu können, stellen sich zuvor folgende Fragen:

- Was verstehen sie unter Alter und älter werden?
- Wie wollen diese Menschen leben?
- Wo können sie sich beteiligen?
- Wo können sie etwas für andere tun?
- Welche Wohnungen brauchen sie?
- Worauf legen sie in ihrem Wohnumfeld Wert?
- Wie soll die häusliche Pflege organisiert sein?
- Welche Dienstleistungen brauchen diese Menschen?
- Wie erkennt man ihre Hilfsbedürftigkeit?
- Wie kommt man an sie heran?
- Welche Begegnungen sind wichtig für sie?
- Wie möchten sie weiter in die Gesellschaft integriert sein?
- Welche Aufgaben möchten sie weiter erfüllen?

Um Antworten auf diese Fragen zu suchen, kann dieses nur gemeinschaftlich erfolgen, nicht über den Köpfen der Menschen mit Zuwanderungsgeschichte hinweg. Deshalb müssen die häufig noch vorherrschenden Berührungspunkte auf beiden Seiten abgebaut und überwunden werden.

Und ich bin der Meinung, auch bei allen Unterschiedlichkeiten haben die Herausforderungen, die das Alter für alle mit sich bringt, durchaus auch etwas Gemeinsames und es wird noch etwas deutlich: Wir können hier neue Chancen nutzen.

Überlegungen, wie ältere Menschen unterschiedlicher Herkunft und Kultur Zugang zu den Institutionen der Altenhilfe erhalten und sie Unterstützung bekommen, die sie für ein würdevolles Leben brauchen, sind im Jahre 2002 in einem Memorandum für kultursensible Altenhilfe zusammengefasst worden.

(bestehend aus verschiedenen Institutionen, Verbänden und Einzelpersonen, die mit Migrations- und Integrationsfragen sowie mit Fragen der Altenhilfe befasst sind).

Leitsätze des Memorandums

1. Bestehende Barrieren zwischen den Institutionen der Altenhilfe und zugewanderten Seniorinnen und Senioren können über zugehende und partizipative Ansätze überwunden werden.

Denn alte zugewanderte Menschen nutzen bisher die Institutionen der Altenhilfe kaum. Fehlende Informationen, schlechte Erfahrungen mit

Institutionen, geringe Deutschkenntnisse sowie auch Angst vor möglichen ausländerrechtlichen Konsequenzen sind oft große Barrieren.

2. Kultursensible Pflege trägt dazu bei, dass eine pflegebedürftige Person entsprechend ihren individuellen Werten, ihrer kulturellen und religiösen Prägung und ihren Bedürfnissen leben kann.

Denn es reicht nicht aus, Migrantinnen und Migranten als neuen Kundenkreis zu gewinnen und dann alle Kunden gleich zu behandeln. Sie dürfen auch nicht auf eine vorgebliche homogene Herkunftskultur reduziert werden.

3. Der Prozess der interkulturellen Öffnung ist kein Zusatzangebot, sondern betrifft die ganze Organisation und erfordert einen transparenten, langfristigen Entwicklungsprozess auf allen Ebenen.

Denn es reicht nicht aus, die interkulturelle Öffnung im Leitbild fortzuschreiben. Die Umsetzung und Öffnung muss vom Management gewollt sein. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen sich den Herausforderungen stellen und Zeit-Ressourcen und Gelegenheit vom Arbeitgeber zur Fort- und Weiterbildung bekommen.

4. Eine interkulturelle Öffnung der Altenhilfe ist eine Aufgabe der Personal- und Teamentwicklung. Ein Team, das sich aus Menschen verschiedener Herkunft zusammensetzt, braucht Anstöße und Begleitung für einen bewussten Teamfindungsprozess, um sich zu einem interkulturell kompetenten Team zu entwickeln.

Denn es reicht nicht aus, Menschen mit Zuwanderungsgeschichte als Mitarbeiter einzustellen, wenn dies nicht als bewusster Teamentwicklungsprozess gestaltet wird. Somit führt ungleiche Aufgabenverteilung zu Rivalität und Konflikten und letztendlich zu erneuter Diskriminierung.

5. Die Institutionen der Aus-, Fort- und Weiterbildung sind aufgefordert, das Thema kultursensible Pflege als Querschnittsthema zu verankern.

Denn es reicht nicht aus, die Themen „Migration“ und „kultursensible“ Pflege als Fächer in den Lehrplan an Pflegeschulen aufzunehmen. Beziehungsfähigkeit kann nicht in einem formalistischen Verhaltenskonsens entwickelt, Handlungsfähigkeit nicht nur durch Wissen um Kultur und Religion abgesichert werden. Die Entwicklung einer interkulturellen Pflegekompetenz erfordert neben Wissensvermittlung Lernformen, in denen Beziehungserfahrungen reflektiert und interkulturelle Handlungskompetenzen entwickelt werden können.

6. Institutionen und Verbände, die sich auf den Weg der interkulturellen Öffnung der ambulanten und stationären Altenpflege und Altenarbeit begeben brauchen politische, fachliche sowie finanzielle Unterstützung.

Denn zentrale Aufgabe ist die finanzielle und institutionelle Absicherung von Zeiten, Aufgaben und Strukturen, die für den Prozess der interkulturellen Öffnung und der Professionalität der Pflege notwendig sind.

7. Die Selbstorganisation der Migrantinnen und Migranten ist als Potenzial und Ressource anzuerkennen und bei politischen Entscheidungen sowie der Verteilung von Geldern zu berücksichtigen.

Denn auf überregionaler wie auf kommunaler Ebene müssen Strukturen geschaffen und Arbeitsweisen entwickelt werden, in denen Migrantenorganisatoren und Migrantengruppen sich an der Ausgestaltung entsprechender Angebote beteiligen können.

Folgende Angaben habe ich von den Altenwohnanlagen in Rheine bekommen, bezüglich Bewohner und Mitarbeiter mit Zuwanderungsgeschichte:

Altenwohnanlage Marienstift

- keine Bewohner
- 5 Mitarbeiter mit Zuwanderungsgeschichte in der Pflege

Coldinne Stift

- 7 Bewohner aus Russland
- 40 Mitarbeiter mit Zuwanderungsgeschichte
- davon 20 in der Pflege

St. Josefshaus

- 8 Bewohner aus Polen und Russland
- 19 Mitarbeiter mit Zuwanderungsgeschichte
- davon 12 in der Pflege

Scheipers Hof

- keine Bewohner
- 2 Mitarbeiter mit Zuwanderungsgeschichte in der Pflege

Mathias Stift

- 2 Bewohner aus Russland
- 15 Mitarbeiter mit Zuwanderungsgeschichte in der Pflege

Altenwohnanlage Jakobi

- 5 Bewohner aus Russland
- 23 Mitarbeiter mit Zuwanderungsgeschichte
- davon 12 in der Pflege

Im Folgenden möchte ich Ihnen wichtige Kriterien in der Altenpflege nennen, die diese Einrichtungen erfüllen sollten:

Generell müssen die Einrichtungen der Altenpflege auf allen Ebenen, d. h. im Management, in der Pflege, in der sozialen Betreuung und in der Hauswirtschaft, in einem gemeinsamen Prozess zusammenarbeiten.

An folgenden Qualitätsmerkmalen einer Einrichtung ist eine gute kultursensible Altenpflege auszumachen:

Das Leitbild

Die Offenheit gegenüber verschiedenen Lebensstilen, kulturellen und religiösen Bedürfnissen der Klienten sollte in allen Bereichen und auf allen Ebenen der Einrichtung oder des Dienstes bestehen und im Leitbild der Organisation Ausdruck finden.

Äußerlichkeiten und Räumlichkeiten

Äußere Zeichen, wie z. B. Symbole, Bilder, Hinweisschilder in mehreren Sprachen, Gegenstände oder ein Gebetsraum, sollten angebracht bzw. eingerichtet werden. Sie sind für ältere Migrantinnen und Migranten Ausdruck der Wahrnehmung und Beachtung ihrer Bedürfnisse. Sie fühlen sich willkommen und akzeptiert.

Personalkonzept

Es sollte gezielt Personal mit mehrsprachigen und interkulturellen Kompetenzen sowie mit Zuwanderungsgeschichte eingesetzt werden. Dieses Personal sollte multikulturelle Teams begleiten und muttersprachliche Übersetzungsmöglichkeiten sicherstellen.

Qualifizierung der Mitarbeiter

Fachkräfte, Hilfskräfte, Küchenpersonal sowie Pflegedienst- und Hausleitung sollten in der Lage sein, sensibel auf die von unterschiedlichen Kulturen geprägten Menschen zu reagieren, z. B.

- bei Muslimen auf ärmellose Kleidung oder Halbarmblusen zu verzichten.
- Unterschiedliche Begrüßungsformeln
 - morgens Günaydin
 - tagsüber Merhaba
- Unhöflich wäre es auch, Tee, Gebäck oder Kaffee einfach abzulehnen etc.
- Beachten, dass andere Tagesstrukturen einzuhalten sind
- dass das Alter in bestimmten Kulturen einen anderen Stellenwert hat als in unserer
- dass ein besonderer Respekt vor dem Alter erwartet wird
- dass religiöse Feste eingehalten werden und die Wichtigkeit der Religion gesehen wird
- dass andere Auffassungen von Tod und Körperlichkeit vorherrschen

So baut sich Vertrauen auf.

Verständigung zwischen Pflegenden und Klienten

Zumindest sollten Schlüsselwörter der fremden Sprache bekannt sein.

Wenn nötig, sollten Sprach- und Kulturmittler beispielsweise im Umgang mit demenziell erkrankten Menschen beteiligt sein.

Piktogramme erweisen sich in der Arbeit als vorteilhaft.

Hauswirtschaft

Die Essgewohnheiten und Speisevorschriften zugewanderter Pflegebedürftiger sollten berücksichtigt werden, auch durch die Beteiligung der Angehörigen oder das Heranziehen externer Dienstleistungen und fachkundiger Personen

Zurückgreifen auf externe Ressourcen

Pflegefachpersonen sollten auf externe Ressourcen zurückgreifen, indem sie mit Angehörigen, Migrationsorganisationen und –diensten und der Religionsgemeinschaft des Klienten kooperieren.

So lassen sich mithilfe des engeren sozialen Umfeldes sowie externer Kooperationspartner Grenzen in der Pflege überwinden. Es reduzieren sich fachliche Unsicherheiten, und interkulturelle Entwicklungsprozesse können angestoßen werden.

Vorurteile zwischen den Bewohnern abbauen

Der Dialog zwischen den Bewohnern unterschiedlicher Herkunft sollte gefördert werden, um den Abbau von Vorurteilen und Vorbehalten zu unterstützen.

Neuaufnahmen müssen ohne Tabubrüche erfolgen. Zunächst erfolgt bei jedem Einzelfall der Aufbau einer soliden Vertrauensbasis und die Erstellung der persönlichen Biografie. Anfangs ist die muttersprachliche Kommunikation vielleicht unverzichtbar. Aber wenn die sprachlichen Barrieren überwunden sind, dann gelten die Standards fachlicher Pflege für Migranten wie Einheimische gleichermaßen. Nicht die Pflege ist das Problem, sondern die Grundeinstellung der Menschen gegenüber fremden Kulturen.

Zusammenarbeit der interkulturellen Teams

So lernen Mitarbeiter die kulturellen und religiösen Bedürfnisse der Pflegenden besser kennen und können diese bei der Tagesgestaltung und bei der Würdigung von Festtagen berücksichtigen.

Erwähnen möchte ich an dieser Stelle, dass selbstverständlich auch die ambulanten Pflegedienste sich an den Qualitätsmerkmalen ausrichten haben.

Ausbildung der Pflegekräfte mit Zuwanderungsgeschichte in Rheine

- Ausbildung Altenpflege
 - 1 Polin
 - 3 Russinnen
 - 1 Türke
- Ausbildung Altenpflegehelfer
 - 1 Türkin
- Familienpflege
 - 1 Türkin

Qualifizierungsmaßnahmen für Hartz IV Empfänger

ca. 30% der Teilnehmer haben Zuwanderungsgeschichte
(2 – 3 Teilnehmer pro Kurs)

Zum Abschluss meines Vortrages noch kurz ein Zitat, das unser Bemühen, um eine kultursensible Altenarbeit deutlich macht.

„ In der dörflichen Struktur ihrer Heimat hatten die Frauen einen gemeinsamen Treffpunkt: den Brunnen des Dorfes. Hier in Deutschland finden sie keinen Brunnen mehr. Wir müssen ihnen einen symbolischen bauen.“ (Alay-Manauroğlu)