

## QM-Handbuch

### Erweiterung Interkulturelle Öffnung

#### Inhaltsverzeichnis

|  |    |
|--|----|
| Einführung Interkulturelle Öffnung .....   | 4  |
| Die Instrumente .....  | 4  |
| Der Interkulturelle Selbstcheck (ISC) .....  | 5  |
| Koordination der Umsetzung.....  | 16 |
| Entwicklung interkultureller Arbeit in einer betreuten Wohnanlage .....                      | 18 |
| Kultursensible Pflege.....   | 21 |
| Die Instrumente .....  | 21 |
| Kulturanamnese Aufnahmebogen für Angehörige.....   | 22 |
| Unterstützung für Mitarbeiter.....   | 23 |
| Kulturspezifische Kenntnisse Muslime .....   | 25 |
| Öffentlichkeitsarbeit.....   | 30 |
| Die Instrumente .....  | 30 |
| Netzwerkanalyse: Einrichtung / amb. Dienst: .....  | 31 |
| Maßnahmeplan Öffentlichkeitsarbeit – Akquise von Auszubildenden.....                         | 32 |
| Personalentwicklung .....  | 34 |
| Die Instrumente .....  | 34 |
| Integration von Mitarbeitenden.....  | 36 |
| Durchführung „Backen mit Vanja“ in einer Senioreneinrichtung.....                            | 36 |
| Akquise von Mitarbeitenden.....  | 39 |
| Konzept zur Gewinnung von MigrantInnen für die Pflege .....                                  | 39 |
| Jahres-Schulprojekt care4future.....   | 43 |
| Curriculum care4future .....   | 46 |
| Boy’s Day.....   | 51 |
| Durchführungsunterlagen Boy’s Day .....  | 53 |
| Checkliste Einarbeitung PraktikantInnen Pflegebereich.....                                   | 58 |
| Förderung der Sprachkompetenz .....  | 61 |
| Fremdeinschätzung Sprachverständnis.....   | 61 |
| Selbsteinschätzung Sprachverständnis .....   | 63 |
| Fachsprache Deutsch in der Altenpflege - FaDA.....   | 66 |
| Teamentwicklung.....   | 67 |
| Teambildungsabend.....   | 67 |
| Maßnahmenplan „Knigge für Mitarbeitende“.....  | 69 |
| Qualitätsmerkmale für interkulturelle Fort- und Weiterbildungen unter dem Vielfaltsaspekt .. | 71 |
| Die Broschüre.....   | 72 |
| Quellenverzeichnis .....   | 73 |

## QM Handbuch Erweiterung Interkulturelle Öffnung

### Worum geht es?

#### Das Projekt Willkommen Vielfalt (2013 – 2015)

Immer mehr Menschen mit Migrationsgeschichte arbeiten in Betreuung und Pflege – immer mehr „Gastarbeiter“ der ersten Stunde werden alt und brauchen Betreuung und Pflege. Wie können sich Einrichtungen der Altenpflege auf diese Entwicklung vorbereiten?

Im Projekt „Willkommen Vielfalt“ des Instituts für berufliche Aus- und Fortbildung (IBAF) in Kiel in Kooperation mit dem AWO-Bildungszentrum in Preetz wurde diese Frage beantwortet. Ziel war es, interkulturelle Vielfalt und damit auch die zukunftsgerichtete Weiterentwicklung der pflegerischen Angebote im Alltag von stationären Altenpflegeeinrichtungen und ambulanten Diensten zu fördern, 8 Modellbetriebe haben dazu am Projekt teilgenommen.

Im Verlauf des Projektes haben die Modellbetriebe individuell unterschiedliche Prozesse der Organisationsentwicklung durchlaufen. Die hier veröffentlichten Instrumente wurden in den Arbeitsprozessen des Projektteams und der Modellbetriebe entwickelt. Sie werden gerne zur Verfügung gestellt und können als Vorlagen dienen, wenn Betriebe der Altenhilfe an ihrer interkulturellen Öffnung arbeiten wollen.

### Benutzungshinweise

Dieses Material gibt die Erfahrungen der am Projekt beteiligten Einrichtungen und des Projektteams auf dem Stand der Bearbeitung im September 2015 wieder. Die teilnehmenden Einrichtungen haben individuelle Maßnahmen durchgeführt, deren Übertragbarkeit auf andere Einrichtungen im Einzelfall von den Nutzern der Materialsammlung zu prüfen ist. Die Materialsammlung erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit im Sinne eines umfassenden Prozesses interkultureller Öffnung. Die Nutzung und regelmäßig notwendige Anpassung der als Muster zu verstehenden Materialien geschieht in eigener Verantwortung und nur unter folgendem Gewährleistungsausschluss:

Die Inhalte der Materialsammlung wurden sorgfältig geprüft und nach bestem Wissen erstellt. Jedoch kann keinerlei Gewähr für die Korrektheit, Vollständigkeit, Aktualität oder Qualität der bereitgestellten Informationen übernommen werden. Haftungsansprüche gegen die IBAF gGmbH oder die Einrichtungen, die ihre Materialien für die Sammlung der IBAF gGmbH zur Verfügung gestellt haben, welche sich auf Schäden materieller oder ideeller Art beziehen, die durch die Nutzung oder Nichtnutzung der dargebotenen Informationen bzw. durch die Nutzung fehlerhafter und unvollständiger Informationen verursacht wurden sind grundsätzlich ausgeschlossen, sofern auf Seiten der IBAF gGmbH oder auf Seiten der das Material zur Verfügung stellenden Einrichtungen kein nachweislich vorsätzliches oder grob fahrlässiges Verschulden vorliegt. Eine gewerbliche Nutzung ist untersagt. Namentlich gekennzeichnete Beiträge spiegeln nicht unbedingt die Meinung des Herausgebers wider.

**Kontakt:** IBAF Projekt und Innovation , [innovation@ibaf.de](mailto:innovation@ibaf.de), Bitte folgen Sie dem Klickpfad: [www.ibaf.de](http://www.ibaf.de) > Projekt und Innovation > Willkommen Vielfalt

## Technische Hinweise

Die „Erweiterung Interkulturelle Öffnung“ liegt auf diesem USB – Stick in drei Versionen vor:

- Zur besseren Übersicht haben wir eine PDF-Version erstellt. Durch einfache Klicks auf die Kapitel des Inhaltsverzeichnisses gelangen Sie direkt zu den entsprechenden Seiten.
- Zur Ansicht benötigen Sie den frei verfügbaren „Adobe Acrobat Reader“
- Wenn Sie einzelne Maßnahmen interessieren, können Sie die dazugehörigen Dokumente aus den Word Dateien entnehmen, die wir ebenfalls bereitgestellt haben.
- Die Word Dateien liegen in den Versionen 2003 und 2007 vor.

## Einführung Interkulturelle Öffnung

Für die Einführung der Interkulturellen Öffnung (IKÖ) haben wir uns mit den teilnehmenden Betrieben über die benötigten Ressourcen verständigt. Dies ist für einen strukturierten Einstieg nötig. Zu klären sind z.B. folgende Fragen:

- Welche Ressourcen stehen zur Verfügung oder werden zusätzlich zur Verfügung gestellt? Gibt es ein Budget, (z.B. für Schulungen oder Literatur)? Werden Mitarbeitende freigestellt?
- Wer ist zuständig? Wie viele Personen werden beteiligt?
- Welche Ziele werden verfolgt?

Der Prozess interkultureller Öffnung ist erfahrungsgemäß auf Dauer erfolgreich, wenn er „top-down“ gewünscht, unterstützt und regelmäßig verfolgt wird. Das transparente Vorgehen und die Beteiligung der Mitarbeitenden sind dafür eine wichtige Voraussetzung.

Natürlich ist es auch möglich, einzelne Maßnahmen einfach durchzuführen, ohne vorher grundsätzliche Strukturen dafür vorzubereiten. Dies ist in vielen Betrieben der einfachere Einstieg, und er ergibt sich oft von selbst aus den Fragestellungen oder Problemen, die im Pflegealltag auftreten. Der nicht zu unterschätzende Vorteil davon ist, dass anfangs keine großen Befürchtungen entstehen man müsse eine große neue Aufgabe bewältigen. Allerdings kann ein Prozess IKÖ langfristig nur erfolgreich sein, wenn er in alle (Struktur-) Ebenen hinein verfolgt wird. Dies funktioniert, wenn er „von oben gewollt und von unten getragen“ wird. Nach einem Beginn mit einzelnen IKÖ-Maßnahmen muss also irgendwann eine Struktur für den Prozess folgen. Dann eröffnet sich die Chance eines erfolgreichen Prozesses mit zukunftsweisender Personal-, Organisations- und Qualitätsentwicklung im Sinne der interkulturellen Öffnung.

## Die Instrumente

**Selbstcheck:** Als Ausgangsanalyse für den Einstieg ist der Selbstcheck sehr gut geeignet. Ausgehend vom erhobenen Ist-Zustand können immer wieder Ziele gesetzt und einzelne Umsetzungsmaßnahmen geplant werden.

**Koordination der Umsetzung:** Hier wird ein Beispiel einer strukturierten Herangehensweise gegeben. Im Projekt hat es sich als Erfolgsfaktor gezeigt, in der Einrichtung einen größeren für das Thema verantwortlichen Personenkreis zu etablieren. Dann ist sichergestellt, dass mehrere Personen das Thema mittragen und damit auch verbreiten. Eine gegenseitige Unterstützung, Schutz vor Überforderung und Anregung durch unterschiedliche Sichtweisen sind ebenfalls gegeben.

**Entwicklung interkultureller Arbeit in einer betreuten Wohnanlage:** vermittelt einen Eindruck einer erfolgreichen Entwicklung und gibt Beispiele für erfolgreiche Maßnahmen. Hier haben sich einzelne Maßnahmen aus dem Pflegealltag ergeben.

## Der Interkulturelle Selbstcheck (ISC)

### Ein Instrument zur Selbstreflexion im Rahmen der Interkulturellen Öffnung der Altenpflegeeinrichtungen in Schleswig-Holstein

#### **Zu der Entstehung des Interkulturellen Selbstchecks**

Der Interkulturelle Selbstcheck wurde vom Landesjugendring NRW als Instrument entwickelt, um das Ziel zu erreichen, die Partizipation von Kindern und Jugendlichen aus Zuwandererfamilien an der Jugendverbandsarbeit und ihre Teilnahme bzw. Mitwirkung an den Angeboten zu verbessern. Für unser Projekt haben wir die Erlaubnis erhalten, den Selbstcheck nach unserem Bedarf zu verändern.

#### **Was verstehen wir unter Interkultureller Orientierung /Interkultureller Öffnung?**

Interkulturelle Orientierung bedeutet, eine grundsätzliche Haltung im Bezug auf den Umgang mit Vielfalt in unserer Gesellschaft einzunehmen. Leitlinien für diese Grundhaltung sind Anerkennung, Wertschätzung, Offenheit und Gleichbehandlung. Eine Organisation und die in ihr arbeitenden Menschen können diese Haltung für sich übernehmen und damit die Voraussetzung für eine Interkulturelle Öffnung schaffen. Öffnung meint, persönlich und in der Organisation zugänglich zu sein für Weiterentwicklung und Veränderung.

Beim Prozess der Interkulturellen Öffnung handelt es sich um einen Entwicklungsprozess, der auf Veränderungen der gesamten Einrichtung /des ambulanten Dienstes abzielt. Es geht darum, persönliche innere Einstellungen und die Organisation in ihren Strukturen und Abläufen zu verändern. Aufgrund der jeweiligen Wertorientierung und unterschiedlicher Gegebenheiten werden Ziele und Handlungsfelder in diesem Organisationsentwicklungsprozess in jeder Einrichtung unterschiedlich sein. Gemeinsames Ziel ist jedoch, für alle hier lebenden Menschen gleichberechtigte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben – hier in Ihrer Einrichtung, an Ihren Arbeitsplätzen - zu schaffen.

#### **Was heißt „Migrationshintergrund“?**

Die Begriffe „Deutsche“ und „Ausländer/in“ sagen eigentlich nichts über einen möglichen Migrationshintergrund aus. Viele Deutsche sind im Ausland geboren (z.B. Spätaussiedler/innen) oder wurden als ehemalige Ausländer/innen in Deutschland eingebürgert.

Um der Lebenslage von Menschen mit Migrationserfahrungen, die in keiner Statistik auftauchen besser gerecht zu werden, sowie derjenigen von Menschen, die zwar über keine eigenen, jedoch über familiär vermittelte Migrationserfahrungen verfügen, hat man den Begriff „**Personen mit Migrationshintergrund**“ geprägt. Aber auch hier gibt es Schwierigkeiten: Bis zu welcher Generation kann ein Migrationshintergrund sinnvoll angenommen werden (Kinder, Enkel)? Und wann besteht die Gefahr, dass Menschen ein Migrationshintergrund zugeschrieben wird, der für sie selbst längst nicht mehr von Bedeutung ist und nur eine willkürliche Trennung wiederholt? (Nach den heutigen ausländerrechtlichen Vorschriften umfasst die Definition“ Person mit Migrationshintergrund“ üblicherweise Angehörige der 1. bis 3. Migrantengeneration (das heißt Zuwanderer, Kinder von Zuwanderern und Enkel von Zuwanderern).

Diese begrifflichen Schwierigkeiten lassen sich nicht lösen, da die Realität viel zu vielschichtig ist und sich nicht in ein statistisches System pressen lässt.

Die Begriffe Migrant/Migrantin, Menschen mit Migrationsgeschichte, Menschen mit sogenanntem Migrationshintergrund, Angehörige der Minderheitenkulturen werden im Selbstcheck unter dem Begriff „Personen mit Migrationshintergrund“ bzw. vereinfacht „MigrantIn“ gebündelt.

### **Der Interkulturelle Selbstcheck**

Der Selbstcheck ist ein Instrument, das eine Standortbestimmung im Prozess der Interkulturellen Öffnung erleichtern soll. Es soll nicht darum gehen, auf Defizite oder Missstände hinzuweisen. Vielmehr wollen wir mit diesem Selbstcheck Anregungen dazu geben, die eigenen „Normalitäten“ in der Einrichtung zu hinterfragen und auf Hemmschwellen und Barrieren für die Beteiligung von Mitarbeitenden und/oder Kunden/Bewohnern mit Migrationsgeschichte zu überprüfen.

Gleichzeitig bietet der Selbstcheck mit den Fragen zu einzelnen Bereichen Anknüpfungspunkte für Veränderungen. Spannend wird der Selbstcheck, wenn er in regelmäßigen Abständen wiederholt wird und somit Veränderungen und Fortschritte sichtbar werden.

### **Wie funktioniert der Selbstcheck?**

- Zunächst geht es darum, eine genauere Selbsteinschätzung als Basis für die weitere Arbeit zu bekommen. Wichtig ist, dass es sich hierbei nicht um eine „Prüfung“ oder Abfrage von Daten handelt, die irgendwo öffentlich gemacht werden sollen – der Check dient allein zur Selbstüberprüfung.
- Die Beantwortung der Fragen nimmt ca. 25 Minuten in Anspruch, teilweise sind dafür auch Zusatzinfos nötig (z.B.. Wie hoch ist der Anteil von MigrantInnen an der Gesamtbevölkerung).

### **Was tun mit den Ergebnissen des Selbstchecks?**

Die Fragen des Selbstchecks stellen einen ersten Zugang zum Thema Interkulturelle Öffnung dar. Einige Bereiche fallen beim Ausfüllen womöglich auf. Die detaillierte Beschäftigung mit den Fragen des Selbstchecks liefert Anknüpfungspunkte dazu, wie und in welchen Bereichen der Prozess zu einer Interkulturellen Öffnung starten kann und welche Ziele definiert werden können. Er dient der Gesprächsgrundlage beim nächsten Besuch mit den Projektverantwortlichen und den Beratern.

Die Auswertung des Selbstchecks verbleibt im Detail in der Einrichtung und im Projekt. Eine verallgemeinernde Darstellung als Überblick über alle durchgeführten Selbstchecks (ohne Rückschlussmöglichkeit auf eine einzelne Einrichtung/einen Dienst) wird durch das Projekt erstellt.

## Der Interkulturelle Selbstcheck

### A. Strukturen in der Einrichtung - Daten und Fakten

1 trifft nicht zu 2 trifft weniger zu 3 trifft teilweise zu 4 trifft zu 5 weiß nicht/keine Bewertung möglich

| A 1 | Mitarbeiter, Leitung, Geschäftsführung  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-----|---|---|---|---|---|---|
| 1.  | Es gibt <b>Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (MA)</b> mit Migrationshintergrund  |   |   |   |   |   |
| 2.  | Die Anzahl von MA mit Migrationshintergrund entspricht ihrem Anteil in der Bevölkerung.   |   |   |   |   |   |
| 3.  | Es gibt leitende MA mit Migrationshintergrund   |   |   |   |   |   |
| 4.  | In Stellenausschreibungen wird der Wunsch nach interkultureller Kompetenz deutlich gemacht.   |   |   |   |   |   |
| 5.  | In Stellenausschreibungen wird der Wunsch nach Erhöhung des Anteils an MA mit Migrationshintergrund deutlich gemacht                                      |   |   |   |   |   |
| 6.  | Bei der Neueinstellung wird interkulturelle Kompetenz und Mehrsprachigkeit gefordert / bevorzugt  |   |   |   |   |   |
| 7.  | Es gibt Verantwortliche / eine Anlaufstelle für Personen mit Migrationshintergrund  |   |   |   |   |   |
| 8.  | Die MA interessieren sich für interkulturelle Themen, sie wollen z.B. solche Themen diskutieren oder sich dazu informieren                                |   |   |   |   |   |
| 9.  | Die MA interessieren sich für die Kolleginnen aus anderen Kulturkreisen, kommunizieren z.B. in der Pause miteinander                                      |   |   |   |   |   |
| 10. | Themen wie Werte, Verhaltensweisen, Rollenkonflikte, Schamgrenzen, werden in den Teams diskutiert   |   |   |   |   |   |
| 11. | Der regelmäßige Austausch im Team zu interkulturellen Fragestellungen ist in der Arbeitsorganisation vorgesehen   |   |   |   |   |   |
| 12. | Die MA mit Migrationshintergrund werden in Gespräche zu möglichen Verbesserungen der Arbeitsorganisation und –qualität integriert und gehört              |   |   |   |   |   |
| 13. | MA mit Migrationshintergrund werden bei der Anerkennung / Nachholung von Abschlüssen unterstützt (z.B. mit zeitlichen, finanziellen Ressourcen)           |   |   |   |   |   |
| 14. | Der Besuch von Sprachkursen wird bei MA gefördert   |   |   |   |   |   |
| 15. | Kulturelle / Religiöse Besonderheiten werden in der Einrichtung bereits beachtet, z.B. werden im Dienstplan Feiertage anderer Kulturkreise berücksichtigt |   |   |   |   |   |
| 16. | Wie viele MA mit Migrationshintergrund gibt es derzeit?   |   |   |   |   |   |

**A1 Gesamt Anzahl der Nennungen**

|  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|
|  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|

1 trifft nicht zu 2 trifft weniger zu 3 trifft teilweise zu 4 trifft zu 5 weiß nicht/keine Bewertung möglich

| A 2 | Bewohner / zu Pflegende   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-----|---|---|---|---|---|---|
| 1.  | In der Einrichtung / dem Dienst ist bekannt, wie viele über 50jährige MigrantInnen es im Umfeld / in der Stadt gibt   |   |   |   |   |   |
| 2.  | In der Einrichtung / dem Dienst ist bekannt, welche ethnischen Gruppen es im Umfeld / in der Stadt gibt   |   |   |   |   |   |
| 3.  | Personen mit Migrationshintergrund werden gezielt als KundInnen angesprochen (durch Informationsmaterial, Sprache, Layout, Vertriebswege, etc.)                     |   |   |   |   |   |
| 4.  | Zu den Bewohnern / KundInnen der Einrichtung gehören bereits MigrantInnen   |   |   |   |   |   |
| 5.  | Es gibt Angebote speziell für Bewohner / Kunden mit Migrationshintergrund   |   |   |   |   |   |
| 6.  | MigrantInnen im Einzugsgebiet nehmen die Einrichtung entsprechend ihres Anteils an der Zielgruppe „Pflegebedürftige“ in Anspruch                                    |   |   |   |   |   |
| 7.  | Die deutschen BewohnerInnen / KundInnen / Familienangehörigen wissen über die interkulturelle Öffnung Bescheid, werden über Veränderungen informiert und einbezogen |   |   |   |   |   |
| 8.  | Bei der ersten Kontaktaufnahme ist Beratung in mehreren Sprachen möglich  |   |   |   |   |   |
| 9.  | Bei der Aufnahme wird durch sprachliche Vermittlung sichergestellt, dass organisatorische und vertragliche Regelungen inhaltlich verstanden werden                  |   |   |   |   |   |
| 10. | Wie viele Bewohner/ Klienten mit Migrationshintergrund gibt es derzeit?   |   |   |   |   |   |

**A2 Gesamt Anzahl der Nennungen**

|  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|
|  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|



1 trifft nicht zu 2 trifft weniger zu 3 trifft teilweise zu 4 trifft zu 5 weiß nicht/keine Bewertung möglich

| A 3 Organisatorisches |   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-----------------------|---|---|---|---|---|---|
| 1.                    | Die Kulturen / Sprachen der zu Pflegenden finden sich in einer entsprechenden Gestaltung der Räumlichkeiten wieder                            |   |   |   |   |   |
| 2.                    | Die sprachliche Vielfalt innerhalb des Teams entspricht der des Klientels   |   |   |   |   |   |
| 3.                    | Das Essensangebot nimmt auf kulturell / religiös bedingte Besonderheiten Rücksicht  |   |   |   |   |   |
| 4.                    | Die Versorgung mit kulturspezifischen Speisen durch Angehörige wird ermöglicht  |   |   |   |   |   |
| 5.                    | Die Verantwortlichkeiten und Zuständigkeiten sind für alle MA transparent   |   |   |   |   |   |
| 6.                    | Es gibt einen speziellen Arbeitskreis / verantwortliche Personen, die die Umsetzung der interkulturellen Öffnung verantworten                 |   |   |   |   |   |
| 7.                    | Es gibt eine Anlaufstelle für Menschen mit Migrationshintergrund  |   |   |   |   |   |
| 8.                    | Es werden Mitarbeiter für Dolmetscherdienste geschult und freigestellt  |   |   |   |   |   |
| 9.                    | Als Orientierungshilfen werden Piktogramme, (landestypische) Symbole und mehrsprachige Hinweise genutzt                                       |   |   |   |   |   |
| 10.                   | Es gibt besondere Räumlichkeiten für religiöse Verrichtungen  |   |   |   |   |   |
| 11.                   | Es werden Feiertage verschiedener Kulturen und Religionen gewürdigt, ggf. wird das Umfeld mit einbezogen                                      |   |   |   |   |   |
| 12.                   | Es gibt besondere Angebote wie Probewohnen, offene Besuchszeiten, Gästezimmer für Angehörige, für Bewohner / Kunden mit Migrationshintergrund |   |   |   |   |   |
| 13.                   | Es werden Tage der offenen Tür speziell für Migranten veranstaltet  |   |   |   |   |   |
| 14.                   | Angehörige, auch der Migranten, werden eingebunden  |   |   |   |   |   |
| 15.                   | Diskriminierung und Antidiskriminierungsmaßnahmen sind in der Einrichtung schon diskutiert worden   |   |   |   |   |   |

**A3 Gesamt Anzahl der Nennungen**

|  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|
|  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|

1 trifft nicht zu 2 trifft weniger zu 3 trifft teilweise zu 4 trifft zu 5 weiß nicht/keine Bewertung möglich

| A 4 Kooperation und Netzwerke |  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-------------------------------|--|---|---|---|---|---|
| 1.                            | Es bestehen Kontakte zu MigrantInnen-Selbstorganisationen (MSO)  |   |   |   |   |   |
| 2.                            | Es bestehen Kontakte zu den Migrationsdiensten der Region  |   |   |   |   |   |
| 3.                            | Es gibt Kooperationen mit MSO, Migrationsdiensten und anderen Netzwerkpartnern   |   |   |   |   |   |
| 4.                            | Die bestehenden Kooperationen und Kontakte spiegeln die Vielfalt der Kulturen im Einzugsbereich wider  |   |   |   |   |   |
| 5.                            | Es werden (neue) Angebote in Zusammenarbeit mit den Netzwerkpartnern entwickelt  |   |   |   |   |   |
| 6.                            | Die Migrationspartner werden als Vertrauensträger und Mittler zu älteren EinwanderInnen genutzt  |   |   |   |   |   |
| 7.                            | Netzwerke werden genutzt, um MA und Auszubildende zu finden  |   |   |   |   |   |
| 8.                            | Netzwerk- und Kooperationspartner sollen gefunden werden   |   |   |   |   |   |
| 9.                            | Es besteht eine Zusammenarbeit mit Gemeinden / Religionsgemeinschaften, um Seelsorge zu gewährleisten  |   |   |   |   |   |
| 10.                           | Eine Zusammenarbeit mit Ärzten / Therapeuten entsprechend der Nationalitäten der Bewohner / Kunden ist gewährleistet   |   |   |   |   |   |
| 11.                           | Die Einrichtung tauscht sich in interkulturell ausgerichteten Arbeitsgruppen / Gremien aus oder es findet ein Erfahrungsaustausch mit anderen Einrichtungen (im In- und Ausland) statt |   |   |   |   |   |

|                                       |  |  |  |  |  |
|---------------------------------------|--|--|--|--|--|
| <b>A4 Gesamt Anzahl der Nennungen</b> |  |  |  |  |  |
|---------------------------------------|--|--|--|--|--|

## B. Prozesse / Entwicklungen – was wird getan?

1 trifft nicht zu 2 trifft weniger zu 3 trifft teilweise zu 4 trifft zu 5 weiß nicht/keine Bewertung möglich

| <b>B 1</b> | <b>Mitarbeiter, Leitung, Geschäftsführung</b>  | <b>1</b> | <b>2</b> | <b>3</b> | <b>4</b> | <b>5</b> |
|------------|--|----------|----------|----------|----------|----------|
| 1.         | Die MA nehmen regelmäßig an Seminaren zu interkulturellen Themen teil  |          |          |          |          |          |
| 2.         | Leitende MA nehmen an Seminaren zu interkulturellen Themen teil oder haben teilgenommen  |          |          |          |          |          |
| 3.         | Die Leitung sucht und fördert aktiv ehren- und hauptamtliche MA aus anderen Kulturen   |          |          |          |          |          |
| 4.         | Die Leitung unterstützt bzw. initiiert regelmäßig Maßnahmen zur Verbesserung der interkulturellen Kommunikation (Fortbildungsangebote, Supervision)  |          |          |          |          |          |
| 5.         | Es werden regelmäßig Schulungen zu interkulturellen Themen veranstaltet (z.B. interkulturelle Kommunikation, Vorurteile / Diskriminierung, Aufklärung über Kulturen / Religionen)  |          |          |          |          |          |
| 6.         | Es gibt eine generelle Verankerung von Elementen der interkulturellen Öffnung in Aus- und Fortbildungskonzepten  |          |          |          |          |          |
| 7.         | Es gibt eine ausreichende Handbibliothek zu interkulturellen Themen  |          |          |          |          |          |
| 8.         | Die Teilnahme von MA an Fortbildungen und Veranstaltungen zu interkulturellen Themen wird ausdrücklich gewünscht und gefördert   |          |          |          |          |          |
| 9.         | Die Geschäftsführung sieht es als ihre Aufgabe an, die Einrichtung interkulturell zu öffnen  |          |          |          |          |          |
| 10.        | Die Leitungsebene ist bereit, sich mit zu erwartenden Widerständen / Irritationen / Schwierigkeiten der deutschen MA bzgl. der auf sie zukommenden Anforderungen, sowie der deutschen Klientel und deren Angehörigen auseinander zu setzen und kreativ damit zu arbeiten |          |          |          |          |          |
| 11.        | Die Mitarbeiterschaft ist bereit, sich auf den Prozess der interkulturellen Öffnung einzulassen und Veränderungen mit zu tragen  |          |          |          |          |          |

**B1 Gesamt Anzahl der Nennungen**

|  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|
|  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|

1 trifft nicht zu 2 trifft weniger zu 3 trifft teilweise zu 4 trifft zu 5 weiß nicht/keine Bewertung möglich

| B 2 QM und Besprechungen              |  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---------------------------------------|--|---|---|---|---|---|
| 1.                                    | Interkulturelle Öffnung wurde im Leitbild des Trägers aufgenommen  |   |   |   |   |   |
| 2.                                    | Interkulturelle Öffnung / interkulturelle Kompetenz ist als Qualitätsmerkmal / Qualitätsstandard definiert   |   |   |   |   |   |
| 3.                                    | Es gibt Zielvereinbarungen zur Umsetzung des Ansatzes der interkulturellen Öffnung...  |   |   |   |   |   |
| 4.                                    | ...auf der Ebene der Organisation (z. B. im Leitbild)  |   |   |   |   |   |
| 5.                                    | ...auf der Ebene der internen Personalentwicklung (z. B. Akquise von MA)   |   |   |   |   |   |
| 6.                                    | ...auf der fachlichen Ebene (z.B. in Konzeptionen und Angeboten)   |   |   |   |   |   |
| 7.                                    | Qualitätsstandards werden an den Bedarf von MigrantInnen angepasst   |   |   |   |   |   |
| 8.                                    | Gremien sind anteilig durch Personen mit Migrationshintergrund besetzt   |   |   |   |   |   |
| 9.                                    | Bei der Verteilung der Funktionen innerhalb von Gremien werden Personen mit Migrationshintergrund angemessen berücksichtigt  |   |   |   |   |   |
| 10.                                   | In den Gremien werden regelmäßig interkulturelle Fragestellungen thematisiert  |   |   |   |   |   |
| 11.                                   | Bei der Terminierung von Sitzungen / Veranstaltungen werden kulturelle und religionsspezifische Bedürfnisse von Personen mit Migrationshintergrund berücksichtigt (z.B. Ramadan, Sabbat).      |   |   |   |   |   |
| 12.                                   | Bei konzeptionellen Überlegungen und Entscheidungen, die getroffen werden, spielen interkulturelle Fragestellungen eine wichtige Rolle / wird der Ansatz der interkulturellen Öffnung beachtet |   |   |   |   |   |
| 13.                                   | Bei Seminaren / Veranstaltungen werden Personen mit Migrationshintergrund gleichermaßen als ReferentInnen eingesetzt   |   |   |   |   |   |
| 14.                                   | Es wurden Zielsetzungen im Hinblick auf die Öffnung der Einrichtung für MigrantInnen formuliert und verankert  |   |   |   |   |   |
| <b>B2 Gesamt Anzahl der Nennungen</b> |  |   |   |   |   |   |

1 trifft nicht zu 2 trifft weniger zu 3 trifft teilweise zu 4 trifft zu 5 weiß nicht/keine Bewertung möglich

| B 3 Öffentlichkeitsarbeit / Selbstdarstellung |  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---|--|---|---|---|---|---|
| 1.  | Es wird mehrsprachiges Informationsmaterial über die Einrichtung und ihr Angebot herausgegeben   |   |   |   |   |   |
| 2.  | Das Leitbild wird mehrsprachig zur Verfügung gestellt  |   |   |   |   |   |
| 3.  | Die Einrichtung richtet sich in ihrer Öffentlichkeitsarbeit gezielt an MigrantInnen und nutzt dazu auch von Migranten genutzte Medien  |   |   |   |   |   |
| 4.  | Die Einrichtung macht in der Öffentlichkeit und auf ihrer Website ihre interkulturellen Qualitäten bewusst sichtbar  |   |   |   |   |   |
| 5.  | In der visuellen Darstellung der Einrichtung (z.B. Infomaterial, Flyer) sind Personen mit Migrationshintergrund gleichermaßen repräsentiert  |   |   |   |   |   |
| 6.  | Durch Angebote für ältere Einwanderer wird die Zielgruppe im Einzugsgebiet erreicht (z.B. Infoveranstaltung, Aufklärungsveranstaltung zu Ernährung, Demenz, Gedächtnis, Gymnastik, usw.) |   |   |   |   |   |
| 7.  | Informationen über die Einrichtung und ihre Angebote werden auch muttersprachlich mündlich gegeben   |   |   |   |   |   |
| 8.  | Es gibt Verantwortliche, die über das Thema interkulturelle Öffnung informieren können   |   |   |   |   |   |
| <b>B3 Gesamt Anzahl der Nennungen</b>         |  |   |   |   |   |   |

1 trifft nicht zu 2 trifft weniger zu 3 trifft teilweise zu 4 trifft zu 5 weiß nicht/keine Bewertung möglich

| B 4 Kultursensible Pflege |  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|---------------------------|--|---|---|---|---|---|
| 1                         | Es werden mehrsprachige MA beschäftigt, die muttersprachliche Pflege leisten können  |   |   |   |   |   |
| 2.                        | Es wird Grundpflege angeboten, die von muttersprachlichen und / oder in kultursensibler Pflege geschulten MA durchgeführt wird und spezifische Gewohnheiten berücksichtigt |   |   |   |   |   |
|                           | In der Grundpflege wird der Wunsch nach einer weibl. / männl. Pflegekraft berücksichtigt   |   |   |   |   |   |
| 3.                        | Es wird Behandlungspflege angeboten, die von muttersprachlichen und / oder in kultursensibler Pflege geschulten MA durchgeführt wird                                       |   |   |   |   |   |
| 4.                        | Es wird hauswirtschaftliche Versorgung angeboten, die von muttersprachlichen und / oder in kultursensibler Pflege geschulten MA durchgeführt wird                          |   |   |   |   |   |
| 5.                        | In Prävention, Rehabilitation und Therapie werden kultursensible Aspekte berücksichtigt  |   |   |   |   |   |
| 6.                        | Es werden tagesstrukturierende Angebote gemacht, die kultursensible Aspekte berücksichtigen  |   |   |   |   |   |
| 7.                        | In der Pflegeanamnese sind biographie- und migrationsspezifische Aspekte aufgeführt  |   |   |   |   |   |
| 8.                        | BewohnerInnen werden befragt, ob sie eine Zusammenlegung mit Landsleuten wünschen  |   |   |   |   |   |
| 9.                        | Migrationsspezifische Aspekte für den Todesfall sind bekannt und werden individuell erfragt  |   |   |   |   |   |
| 10.                       | Es ist allen MA bekannt, was kultursensible Pflege bedeutet (z.B kultursensible Pflegebeobachtung, kultursensible Pflegeanamnese)  |   |   |   |   |   |
| 11.                       | MA werden in kultursensibler Pflege fortgebildet   |   |   |   |   |   |
| 12.                       | Das Pflegekonzept berücksichtigt / enthält Aspekte der kultursensiblen Pflege  |   |   |   |   |   |
| 13.                       | Es gibt Verantwortliche, die über das Thema kultursensible Pflege informieren können   |   |   |   |   |   |

**B4 Gesamt Anzahl der Nennungen**

|  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|
|  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|

## Auswertung

|   | trifft nicht zu | trifft weniger zu | trifft teilweise zu | trifft zu | weiß nicht/keine Bewertung möglich |
|---|-----------------|-------------------|---------------------|-----------|------------------------------------|
| <b>Ergebnisse der Einzelbereiche</b>                                    |                 |                   |                     |           |                                    |
| <b>A1 Mitarbeiter, Leitung, Geschäftsführung</b>                        |                 |                   |                     |           |                                    |
| <b>A2 Bewohner / zu Pflegende</b>                                       |                 |                   |                     |           |                                    |
| <b>A3 Organisatorisches</b>   |                 |                   |                     |           |                                    |
| <b>A4 Kooperation und Netzwerke</b>                                     |                 |                   |                     |           |                                    |
| <b>B1 Mitarbeiter, Leitung, Geschäftsführung</b>                        |                 |                   |                     |           |                                    |
| <b>B2 QM und Besprechungen</b>  |                 |                   |                     |           |                                    |
| <b>B3 Öffentlichkeitsarbeit, Selbstdarstellung</b>                      |                 |                   |                     |           |                                    |
| <b>B4 Kultursensible Pflege</b>   |                 |                   |                     |           |                                    |
| <b>Gesamtergebnis aller Bereiche</b>                                    |                 |                   |                     |           |                                    |
| Wie viele MA mit Migrationshintergrund gibt es derzeit?                 |                 |                   |                     |           |                                    |
| Wie viele Bewohner/ Klienten mit Migrationshintergrund gibt es derzeit? |                 |                   |                     |           |                                    |

**Willkommen Vielfalt**

**Koordination der Umsetzung**  
**Einrichtung** \_\_\_\_\_

I = Information / Feststellung    A = Aufgabe / Entscheidung    B = Bewertung von Korrektur- und Vorbeugungsmaßnahmen

| Nr | Art | Inhalt   | delegiert an | zu erledigen bis | Datum / HDZ | Kontrolle Datum / HDZ |
|----|-----|--|--------------|------------------|-------------|-----------------------|
|    |     | Erstellung Übersicht verschiedener Maßnahmepläne   |              |                  |             |                       |
|    |     | Abklärung Voraussetzungen PraktikantInnen  |              |                  |             |                       |
|    |     | Wie führe ich ein Projekt  |              |                  |             |                       |
|    |     | Wie schreibe ich ein Konzept   |              |                  |             |                       |
|    |     | Organisation Qualitätszirkel mit KollegInnen mit Migrationshintergrund aller verfügbaren Nationalitäten aus allen Bereichen unserer Einrichtung<br>Überarbeitung des Entwurfes des Konzeptes<br><br>B= Personalengpass, neue Frist festgelegt am |              |                  |             |                       |
|    |     | Planung Fortbildung  |              |                  |             |                       |
|    |     | Konzept ggf. überarbeiten / Anpassen / ausweitern<br><br>B=QZ-Frist verändert  |              |                  |             |                       |



# Willkommen Vielfalt

| Nr | Art | Inhalt  | delegiert an | zu erledigen bis | Datum / HDZ | Kontrolle Datum / HDZ |
|----|-----|---|--------------|------------------|-------------|-----------------------|
|    |     | Azubi-Messe                                       |              |                  |             |                       |
|    |     | Schule - Messe<br>Vorstellung Konzept             |              |                  |             |                       |
|    |     | Teilnahme Boy's Day und Sozialer Tag organisieren |              |                  |             |                       |
|    |     |   |              |                  |             |                       |
|    |     |   |              |                  |             |                       |

Ort, den \_\_\_\_\_

## Entwicklung interkultureller Arbeit in einer betreuten Wohnanlage

Mit der Pflege und Sozialarbeit am Kieler Gustav-Schatz-Hof betrat die Diakonie Altholstein in vielerlei Hinsicht Neuland: In dem 2013 in Gaarden fertig gestellten Quartier hat ein Viertel der insgesamt 104 Mieter/innen einen Migrationshintergrund. Das bedeutete für die Pflege Diakonie und dem Mietertreff, gezielt Mitarbeitende zu suchen, die sensibel für die Bedürfnisse türkischer oder russischer Pflegekunden und Mieter/innen sind – zum Beispiel, weil ein Großteil der Mieter/innen in der Wohnanlage im Gustav-Schatz-Hof Migrationshintergrund haben. Das sorgte für Umstellungen in der Personalauswahl, Teamentwicklung und Öffentlichkeitsarbeit.

Gustav-Schatz-Hof befindet sich im Stadtteil Kiel-Gaarden, eine interkulturelle Wohnanlage in dem multikulturellen Stadtteil Kiels.

Mit dem Grundsatz „Leben im Betreuten Wohnen bedeutet, so selbstständig wie möglich, so viel Hilfe wie nötig“ hat die Diakonie Altholstein die Arbeit in der neuen Betreuten Wohnanlage Gustav-Schatz-Hof mit verschiedenen, aufeinander abgestimmten Angeboten im Juni 2013 gestartet. An diesem Standort verzahnt die Diakonie zwei große Geschäftsbereiche: Pflege und Soziale Arbeit. Dafür bietet die Diakonie Altholstein ein vernetztes Angebot aus:

- Betreutem Wohnen (94 sozial geförderte Wohnungen)
- ambulanten Pflegedienst (Gaarden)
- Tagespflege mit 12 Plätzen
- Wohngemeinschaft für Demenzerkrankte mit 12 Wohneinheiten

Für alle Bewohner/innen des Gustav-Schatz-Hofes betreibt die Diakonie im Auftrag der Wohnungsunternehmen Frank Gruppe und kwg einen Mietertreff mit Sozialberatung und verschiedenen Angeboten.

**Das Ziel der Arbeit im Gustav-Schatz-Hof ist: „Aufbau einer „bedarfsgerechten und kultursensiblen Pflege sowie einer kultur- und generationsübergreifenden Nachbarschaft“.**

Für eine Sensibilität in interkulturellen Fragen sorgten gerade zu Beginn diverse Fortbildungen für alle Mitarbeitenden, von der Führungs-, Verwaltungs- bis zur Pflege- und Servicekraft.

Das Team im Gustav-Schatz-Hof besteht aus Pädagogen, Pflegefachkräften, Pflegekräfte, Service- und Betreuungskräfte. Innerhalb des Teams sind aktuell 12 Mitarbeitende mit Migrationshintergrund vertreten. So werden neben der deutschen Sprache auch türkisch, arabisch, russisch, englisch, spanisch, dänisch und polnisch gesprochen. Diese Sprachenvielfalt spiegelt auch das im Team vorhandene Wissen um die kulturellen Besonderheiten vor allem der Länder Türkei, Russland und Polen wieder. Dieses Wissen der jeweiligen Mitarbeitenden wird bei Bedarf abgerufen und gezielt in der Arbeit mit den Mieter/innen und Kund/innen mit Migrationshintergrund eingesetzt. Ob es Beratung zum Thema Pflege oder die sozialpädagogische Arbeit im Mietertreff betrifft, hier arbeiten deutsche und nicht-deutsche Mitarbeitende im Team bedarfsbezogen zusammen. Der Kreis der Kund/innen und Mieter/innen, der von Pflege-Diakonie am Gustav-Schatz-Hof bedient wird, betrifft inzwischen Menschen aus 13 verschiedenen Nationen.

Um die interkulturelle Öffnung strukturiert und prozesshaft umzusetzen, hat sich die Diakonie Altholstein mit dem Standort Gustav-Schatz-Hof bereits ab Mai 2013 als Modellbetrieb im Projekt „Willkommen Vielfalt“ beteiligt.

Durch das Projekt „Willkommen Vielfalt“ hat die Diakonie Altholstein Unterstützung in Bezug auf die Interkulturelle Öffnung in den Schwerpunktthemen Personalentwicklung,

Organisationsentwicklung, Qualitätsentwicklung sowie Akquise und Arbeitsmarkt bekommen. Gegenstand des Projektes ist die Förderung interkultureller Aspekte im Alltag von Pflegeinstitutionen durch die Zusammenführung von Fragen der Integration und der Pflege.

So baut die Diakonie Altholstein am Standort Gustav-Schatz-Hof ihre interkulturelle Kompetenz auf und stärkt gezielt bereits bestehende Kompetenzen.

Konkrete Zielsetzung ist einerseits die verstärkte Integration von Mitarbeitern/innen mit Migrationshintergrund in das Team im Gustav-Schatz-Hof. Andererseits geht es darum, in der ambulanten Pflege, der Tagespflege und der Demenz-WG Angebote für Pflegebedürftige aus unterschiedlichen Kulturkreisen zu entwickeln.

Innerhalb des Standortes Gustav-Schatz-Hof setzen sich in diesem Prozess der Interkulturellen Öffnung die Leitungsverantwortlichen und ihre Mitarbeiter/innen mit dem Thema „Vielfalt als Chance“ auseinander. Dafür ist eine Prozessverantwortliche ernannt, die vor Ort die Abläufe koordiniert, den Kontakt zum Projektteam hält und die Projektprozesse steuert. Eine Multiplikatorin sorgt dafür, dass dieser Prozess im gesamten Unternehmen kommuniziert wird und nachhaltig gesichert wird.

Bislang sind im Rahmen der Interkulturellen Öffnung folgende Maßnahmen umgesetzt worden:

- Einstellung von Mitarbeiter/innen mit interkulturellen Kompetenzen
- Trainings zum Thema „Interkulturelle Sensibilisierung“ aller Mitarbeiter/innen und alle Führungskräfte
- Training zum Thema „Arbeiten in interkulturellen Teams“
- Training zum Thema „Leitung von Interkulturellen Teams“
- Inhouseschulung zum Thema „interkulturell sensible Pflege im Gustav-Schatz-Hof“
- Druck von mehrsprachigen Flyern, deutsch-türkisch-russisch für alle Angebote im Gustav-Schatz-Hof
- Vernetzung mit den Migrantenorganisationen: Türkische Gemeinde, Jüdische Gemeinde, Moscheegemeinde Ulu Camii
- Stadtteilrundgänge im multikulturellen Gaarden
- Besuche bei der Moschee und Jüdischen Gemeinde
- Internationaler Kochabend im Team: Kulinarische Weltreise
- Organisation von Aktionen wie „Türkisches Frühstück“
- „Ramadan – Fest“

- Iftar-Abend – gemeinsames Fastenbrechen als Kooperation zwischen Moscheegemeinde, Kirchengemeinde und Jüdische Gemeinde
- Beteiligung bei den Interkulturellen Wochen mit einem Kunstworkshop zum Thema: „Unsere Willkommenkultur im Gustav-Schatz-Hof“ mit Mitarbeitenden der Diakonie Altholstein und Bewohner/innen des Gustav-Schatz-Hofes

Übertragbarkeit auf andere Standorte:

Der Prozess der Interkulturellen Öffnung ist in den Grundzügen, wie die Trainings zur Interkulturelle Sensibilisierung, die mehrsprachige Öffentlichkeitsarbeit sowie Teamentwicklung auf andere Standorte sehr gut übertragbar.

Für einen individuellen Prozess der Interkulturellen Öffnung sollte jedoch die jeweilige Situation vor Ort immer die Grundlage bilden. Die einzelnen Aktionen müssen auf die Gegebenheiten und Besonderheiten des jeweiligen Standortes angepasst werden.

Empfehlungen aus der Erfahrung:

- Arbeit mit den Unterschieden, Wertschätzung
- Raum für eigene Kultur lassen, Wertschätzung
- Schaffung interkultureller Begegnungsmöglichkeiten
- Interkulturelles Dialogmanagement
- Klare Benennung von Verantwortlichen
- Top down-Ansatz

Das Resümee der Prozessverantwortlichen Semra Baçoğlu ist sehr positiv: *„Alle diese Maßnahmen tragen immens dazu bei, dass eine interkulturell sensible Arbeits- und Wohnatmosphäre im Gustav-Schatz-Hof herrscht. Es gelingt zunehmend besser Sprachbarrieren abzubauen und die Teilnahme der Bewohner/innen mit Migrationshintergrund am aktiven Leben in der Anlage zu ermöglichen. Hierbei ist die direkte und persönliche Ansprache der Bewohner/innen sehr entscheidend. Oft ist das Beherrschen einer anderen Sprache nicht unbedingt Garant für die Verständigung; dem sensiblen und offenen Umgang mit Menschen aus anderen Kulturen kommt eine viel wichtigere Bedeutung zu. Die Erfahrung aus der täglichen Arbeit vor Ort zeigt deutlich: Ehrliches Interesse, Geduld und die Bereitschaft, sich auf die Belange des Gegenübers einzulassen sind die Grundlage für ein gelingendes interkulturelles Miteinander.“*

## Kultursensible Pflege

Für die Umsetzung einer kultursensiblen Pflege für Menschen unterschiedlicher kultureller Herkunft haben wir im Projekt unter anderem die gut gebündelte Information aus dem Prodos-Heft Nr. 30 „Kultursensible Pflege“ genutzt.

(<http://www.prodos-verlag.de/start.php?best=1030>; zuletzt aufgerufen Oktober 2015)

Für den Pflegealltag gilt es die Balance zu finden:

Auf der einen Seite steht Unsicherheit der Pflegekräfte im Umgang mit KollegInnen und Klienten/Bewohnern anderer kultureller Hintergründe. Daraus ergibt sich der Wunsch zu wissen, welches Verhalten in welcher Situation genau das richtige sei. Schulungen zu Kultur und Religion können Wissen vermitteln, das dafür hilfreich ist. Wenn sie durch TeamkollegInnen mit Migrationsgeschichte gegenseitig selbst gegeben werden, kann dies gleichzeitig einen fruchtbaren Austausch und den Team-Zusammenhalt fördern.

Auf der anderen Seite steht, dass „Patentrezepte“ (z.B. für „den Umgang mit Russen“ oder „mit Muslimen“) nicht gegeben werden können, weil es sich nie um einheitliche Gruppen handelt. Mitarbeitende, die Gelegenheit bekommen sich persönlich zu öffnen, können zusätzlich zu ihrem kulturellen Wissen dann Aufgeschlossenheit entwickeln. Diese macht es ihnen möglich, Unsicherheiten im Umgang aushalten und kreativ mit ihnen umgehen zu lernen, z.B. wenn sie in bestimmten Situationen kein „Rezept“ für das richtige Verhalten haben.

In den Projektbetrieben hat sich bewährt, den 1. Kontakt zu pflegebedürftigen MigrantInnen mit einem Sprachmittler (dolmetschende Person) zusammen zu haben, um sich zu wichtigen Erklärungen und grundsätzlichen Fragen gut zu verstehen. Im weiteren Kontakt ist ein sensibler, offener Umgang mit Fragen wichtiger als die gemeinsame Sprachkenntnis. Für die Klärung schwieriger Fragen sollte dann wieder ein Sprachmittler beteiligt werden.

## Die Instrumente

**Kulturanamnese Aufnahmebogen für Angehörige:** Im Kontakt mit Angehörigen, Freunden und Bekannten können Bedürfnisse auf biographischer Grundlage erfragt werden.

**Unterstützung für Mitarbeiter:** Dies ist als ergänzende Vorlage für die Einarbeitung neuer Mitarbeiter gedacht.

**Kulturspezifische Kenntnisse Muslime:** Auch wenn es „die Muslime“ nicht gibt, kann diese Übersicht als Grundlage genutzt werden und helfen, sensibel für Unterschiede zu werden. Im direkten Kontakt können dann individuelle Wünsche geklärt werden.

## Kulturanamnese Aufnahmebogen für Angehörige

|  |                                    |   |
|--|------------------------------------|---|
|  | <b>Erweiterung QM<br/>Handbuch</b> | Geltungsbereich:<br>Gesamte Einrichtung |
|  | <b>Projekt Vielfalt</b>            |   |

### Kulturanamnese Aufnahmebogen für Angehörige

Wir möchten uns auf ihre Kultur gerne einstellen. Diese nachfolgenden Informationen wären für uns sehr hilfreich, ihre Angehörige in Ihren Handlungen zu verstehen. Wir möchten uns auf Ihre Angehörige einstellen und dafür benötigen wir diese Informationen. Vielen Dank!

1. Wann ist ihre Mutter/ihr Vater geboren?
2. In welchem Land ist ihre Mutter/ ihr Vater geboren?
3. Wie lange haben sie dort gelebt?
4. Wie nennt sich die Region?
5. Wie viele Einwohner haben dort gelebt?

#### Familie

1. Ist ihre Angehörige verheiratet?
2. Lebt der Ehepartner noch?
3. Hat sie/ er Kinder, wenn ja wie viele?
4. Hat sie/ er Enkelkinder?
5. Welche Rolle hat ihre Mutter/ ihr Vater in der Familie?

#### Sprache

1. Sprechen Sie die Amtssprache ihres Geburtslandes?
2. Sprechen Sie einen Dialekt?
3. Spricht ihre Mutter/ ihr Vater deutsch?
4. Wie gut spricht sie/er deutsch?

#### Religion

1. Welcher Religion gehören Sie an?
2. Übt ihre Mutter/ ihr Vater seine Religion aus?
3. Wie stark wird die Religion gelebt?
4. Welche Rituale gibt es zum/beim Gebet?

#### Schulbildung

1. Wie viele Jahre sind Sie zur Schule gegangen?
2. Welche Sprache kann Ihre Mutter! ihr Vater verstehen?
3. Welche Sprache kann ihre Mutter/ ihr Vater lesen?
4. Welche Sprache kann ihre Mutter/ ihr Vater lesen?
5. Welche beruflichen Tätigkeiten hat ihre Mutter/ ihr Vater ausgeübt?
6. Was kann Ihre Mutter/Ihr Vater besonders gut (nähen, stricken, kochen, reparieren)?

## Unterstützung für Mitarbeiter

|  |                                    |   |
|--|------------------------------------|---|
|  | <b>Erweiterung QM<br/>Handbuch</b> | Geltungsbereich:<br>Gesamte Einrichtung |
|  | <b>Projekt Vielfalt</b>            |   |

***Wir möchten unseren Mitarbeiter eine Unterstützung, bzw. eine Begleitung im Umgang und zur Anregung geben. Eine Vollständigkeit ist mit diesem Schreiben nicht gegeben.***

### Geburtsort / Herkunftsland:

1. Innerbetriebliche Fortbildungen zum Herkunftsland für Mitarbeiter
2. ...

### Religion:

1. Religion kann gelebt werden in Bezug auf Beten, Essen, Kleidung, Zimmergestaltung, Sterben.
2. Kontakte zu örtlichen, bzw. ortsnahen Glaubensgemeinschaften können hergestellt werden.
3. Unterstützung beim Ausüben der Religion, soweit die Gesundheit es zu lässt, im Rahmen unserer Möglichkeiten
4. ..

### Sprache:

1. Wichtige Umgangsformen werden vom Personal geübt, Begrüßungsformeln, Bitte, Danke, wichtige Bezeichnungen, usw.
2. Kontakte zum Krankenhaus vor Ort / Ambulanz herstellen.
3. Kontakte zum Krankenhaus in Rickling / Institutsambulanz herstellen.
4. Kontakte zu kulturellen Einrichtungen vor Ort / näheren Umgebung herstellen.
5. Kontaktaufnahme zu Dolmetschern herstellen
6. ..

### Beschäftigungen:

1. Literaturbeschaffung entsprechend dem Herkunftsland
2. Fernsehen Kabel / Satellit entsprechend dem Herkunftsland
3. Musik
4. Kontakte zu kulturellen Einrichtungen vor Ort / nähere Umgebung herstellen
5. ..



## Essen und Trinken:

1. Wünsche und Bedürfnisse individuell absprechen
2. Extra Mahlzeiten, z.B. ohne Schweinefleisch, usw.
3. Fastenzeiten nach Absprache werden Essenzeiten angepasst
4. ..



## Kulturspezifische Kenntnisse Muslime

### Muslimische Klienten verstehen<sup>1</sup>

DEN Muslim gibt es ebenso wenig wie DEN Christen.

Andere Faktoren sind ebenso wichtig: Geschlecht, Sozialstatus, Bildung, Beruf, Grundkenntnisse über Medizin, Biografie, Generation, eigene Geschichte, Individuelle Lebenserfahrung,

Respekt, Neugier und Sensibilität für Unterschiedlichkeit erleichtern den Zugang zu Klienten und Patienten.

#### Muslime

Muslime in der Welt: mehr als 1,6 Milliarden

Muslime in West - Europa: ca. 13 Millionen

In Deutschland: ca. 4,3 Millionen

Konvertierte deutsche Muslime: ca. 100.000

#### Muslimische Glaubensrichtungen

- Sunniten mit unterschiedlichen Rechtsordnungen
- Allevitzen
- Schiiten der verschiedenen Richtungen
- Vertreter der Ahmadiyya
- Sufigemeinden

#### Was bedeutet Islam?

Islam bedeutet „Hingabe an Allah“ und vollständige Unterwerfung unter seinen Willen.

#### Hauptquellen des Islam:

A) Das heilige Buch „Koran“

B) Die Sunna ist die Gesamtheit der vorbildlichen Bräuche und Gewohnheiten, Entscheidungen und Empfehlungen des Propheten Mohammed.

#### Die 5 Säulen des Islam

1. Das Glaubenbekenntnis
2. Das Pflichtgebet
3. Das Fasten
4. Die Pilgerfahrt nach Mekka

<sup>1</sup> Zusammenstellung aus dem Vortragsskript von Dipl.-Pfleger Ali Lahouaoui und den muslimischen. Pflegestandards des ksd Pflegedienstes Hannover ([http://www.ksd-pflegedienst.de/index.php?option=com\\_content&task=blogcategory&id=18&Itemid=37](http://www.ksd-pflegedienst.de/index.php?option=com_content&task=blogcategory&id=18&Itemid=37); letzter Aufruf 20.05.15)

Nach bestem Wissen geprüft durch Mitarbeitende interkultureller Teams der am Projekt Willkommen Vielfalt beteiligten Betriebe

## 5. Die Almosenspende

### *Islamische Glaubensprinzipien*

Glaube an Gott

Glaube an die Engel (Gabriel, Israfil und Israil)

Glaube an die heiligen Bücher (Thora und das Evangelium)

Glaube an die Propheten (Ibrahim, Isaak, Hiob, Jonas, David, Moses und Jesus)

Glaube an das Jenseits

Glaube an die Vorherbestimmung

### **Muslimisches Krankheitsverständnis**

- Kader/Qadar (der Glaube an die Vorherbestimmung/das Schicksal) Krankheit ist von Gott geschaffen (Der Glaube an die göttliche Allmacht und die Verantwortlichkeit der Menschen)
- Tawakkul Vertrauen auf Allah
- Krankheit als Prüfung und Sündenvergebung
- Muslime sollen ihre Krankheit ertragen. Gott allein hat die heilende Kraft („Wenn ich krank bin, so heilt er mich“ Sure 26/80 Koran)
- Muslime sollen jedoch im Krankheitsfall medizinische Maßnahmen in Anspruch nehmen
- Krankheit als Strafe (Aberglaube)

### **Muslimisches Gesundheitsverständnis**

Der Körper und die Gesundheit sind Gottesgaben.

Muslime sind verpflichtet, ihre Gesundheit zu bewahren und für deren Wiederherstellung erforderliche Maßnahmen zu treffen.

Nur durch einen gesunden Körper können Muslime die sozialen und religiösen Pflichten erfüllen.

Der Islam prägt alle Lebensbereiche praktizierender Muslime z. B. Ernährung, Hygiene, Intimsphäre, Religiöse Rituale, Familienleben

## „Muslimische Pflegestandards“

In unterschiedlichen muslimischen Ländern gibt es unterschiedliche „Pflegestandards“. Respekt, Neugier und Sensibilität für Unterschiedlichkeit erleichtern den Zugang zu Klienten und Patienten.

Pflegekräfte sollten immer fragen, was die Patientin / der Patient wünscht.

- Vor Betreten des Wohnbereiches der Patienten sind die Schuhe auszuziehen.
- Die Pflegemaßnahmen sind immer von gleichgeschlechtlichen Pflegekräften durchzuführen.
- Händedruck zwischen Nichtverheirateten und nichtverwandten Männern und Frauen bedeutet für Muslime Verletzung der eigenen Intimität

### Krankenbesuch

- Kranke besuchen ist Pflicht für Muslime
- Für die muslimischen Patienten bedeutet der Besuch Anteilnahme und Betroffenheit zeigen
- Pflegepersonal soll den Krankenbesuch schätzen und respektieren

### Grundpflege und Körperpflege

- Die Grundpflege am Waschbecken muss immer unter fließendem Wasser erfolgen.
- Duschen ist nach dem üblichen Pflegestandard durchzuführen.
- Reinigungsbäder ( z. B. Vollbad ) werden grundsätzlich abgelehnt. Bei ärztlich angeordneten medizinischen Bädern sollte den Patienten die Möglichkeit gegeben werden, sich vorher und nachher zu duschen.
- Bei der Körperpflege Bedeckung des Körpers und Schutz vor Blicken:  
Beim Mann Bedeckung des Körpers vom Bauchnabel bis zum Fuß  
Bei der Frau Bedeckung des ganzen Körpers außer Gesicht, Hände und Füße

### Intimpflege

- Die Intimpflege ist mit der linken Hand zu vollziehen. Auch hier ist fließendes Wasser zu verwenden.
- Die Intimpflege ist, soweit die Patienten diese nicht selbst durchführen können, ggf. unter Zuhilfenahme eines Kruges und Steckbeckens zu verrichten.

### Ausscheidungen

- Blut, Stuhl, Urin sind für Muslime unrein.
- Hierbei muss besonders die Wahrung der Intimsphäre beachtet werden! Muslime sind es gewöhnt, im Bad ein Gefäß mit Wasser vorzufinden. Dieses dient zur Waschung des Intimbereiches nach dem Toilettengang, ebenso wird eine Waschung nach dem Stuhlgang vollzogen. Diese ist wieder nur mit der linken Hand durchzuführen. Sollte eine Inkontinenz vorliegen, so ist ein häufiges Waschen, Umziehen und evtl. Wechseln der Bettwäsche nötig. Nur

so ist die Patientin/der Patient würdig, seine religiösen Pflichten zu erfüllen.

- Ganzkörperwaschung nach der Menstruation, dem Wochenbett, dem Geschlechtsverkehr und vor dem Freitagsgebet.
- Rasieren der Achselhöhlen und der Schamhaare

### Kleidung

- Männer: Ein Herrenschlafanzug gilt als gesellschaftsfähig.
- Frauen: Die Kleidung sollte weit und knöchellang sein. Kopftuch oder Schleier ist bei zu erwartenden Gästen oder verlassen des Hauses anzulegen.

### Essen und Trinken

- Vor und nach dem Essen sind die Hände zu waschen.
- Der Hausherr beginnt als Erster mit dem Essen und endet als Letzter.
- Mahlzeiten mit Schweinefleisch sind verboten und gelten als unrein.
- Alkoholische Getränke sind ebenfalls verboten, auch bei der Zubereitung von Speisen z.B. von Kuchen, Soßen, Dessert).
- Moslems trinken am liebsten süßen schwarzen Tee oder Mineralwasser.
- Bei Medikamenten, die Alkohol oder Schweineerzeugnisse enthalten gilt: „Die Notwendigkeit hebt das Verbotene auf“

### Fasten

- Fasten als eine Form des Gottesdienstes
- Fasten als Pflicht für gesunde Muslime
- Kranke werden von der Fastenpflicht ausgenommen
- Die Frage, ob kranke Muslime fasten dürfen oder nicht sollen sie mit dem behandelnden Arzt klären
- Der behandelnde Arzt soll über die Wichtigkeit des Fastens für die muslimischen Klienten informiert sein

### Pflichtgebete

- Vor den täglichen 5 Gebeten muss der/die Gläubige sich dem Ritual der religiösen Waschung unterziehen.
- Die Waschung erfolgt unter fließendem Wasser. Gesicht, Ohren, Arme und Füße werden dabei rituell gewaschen.
- Zum Gebet benötigen die Gläubigen einen ruhigen Ort und einen Gebetsteppich oder eine andere saubere Textilie.
- Kranke können liegend oder im Sitzen beten
- Das Freitagsgebet
- Während des Gebets dürfen Muslime nicht gestört werden

## Schmerzen

- Die Schmerztoleranz ist bei muslimischen Patienten / Klienten höher angesiedelt als zum Beispiel in der deutschen Kultur. Sie ist geprägt durch den muslimischen Glauben. Schmerzen werden zudem ganzheitlicher angesehen, wie zum Beispiel bei Bauchschmerzen. Muslime sagen dann häufig, ihre Leber sei kaputt oder zerteilt. Die Leber hat hierbei eine zentrale Bedeutung und umfasst zum Schmerz auch Trauer und / oder Krankheit oder seelische Leiden, sie ist ein Stück Selbst.
- Viele Türkische, arabische Menschen drücken Schmerz intensiver, lauter und deutlicher aus als deutsche, auch was Mimik und Gestik angeht.
- Die Klienten /Patienten versuchen Ihren Schmerz erlebbar und nachvollziehbar zu machen.
- Manche türkischen und arabischen Patienten / Klienten benützen Bilder, um ihren Schmerz zu beschreiben.
- Schmerzäußerung als Hilferuf nach Aufmerksamkeit

## Sterben

Sterbende Muslime dürfen niemals allein gelassen werden. Gegenüber den Sterbenden darf nicht vom heran nahenden Tod gesprochen werden. Sollten Angehörige oder andere muslimische Personen nicht erreichbar sein, um sie mit Gebeten zu begleiten, so sollte man sich an das Islamische Zentrum wenden. Fromme Muslime möchten sich im Angesicht des Todes der rituellen Waschung unterziehen.

- Muslime dürfen nicht durstig sterben, deshalb ist den Sterbenden immer Flüssigkeit anzubieten (Mund, Lippen und Schleimhäute befeuchten).
- Sehr wichtig ist, die Sterbenden peinlichst sauber zu halten, besonders was die Ausscheidungen betrifft. Hierbei ist von Inkontinenzmitteln wie zum Beispiel Windeln abzusehen.
- Unmittelbar nach Eintritt des Todes sind die Verstorbenen mit dem Gesicht nach Mekka zu drehen, also nach Südosten.
- Die Augen werden langsam geschlossen.
- Die weitere rituelle Versorgung der Verstorbenen obliegt allein den Angehörigen oder anderen Muslimen.

## Öffentlichkeitsarbeit

Im Bereich Öffentlichkeitsarbeit haben wir drei Kommunikations-„Richtungen“ unterschieden:

1. Kommunikation intern: Grundsätzliche thematische Verankerung der IKÖ in den Strukturen der Einrichtung. Dies wirkt sich aus auf eine Grundhaltung, die nach innen kommuniziert und durch verschiedene interne Aktivitäten allmählich sichtbar gemacht wird. (Z.B. Aufhängen von Plakaten)

2. Kommunikation extern: Sichtbarkeit nach außen durch Veröffentlichen der Haltung und Positionierung bzw. Bekenntnis dazu. Im Projekt haben zwei Einrichtungen die „Charta der Vielfalt“ unterzeichnet.

3. Extern Kunden / Mitarbeitende: Sichtbarkeit für potenzielle Kundinnen und Kunden bzw. Mitarbeitende durch Entwicklung von Angeboten und gezielte Ansprache.

Für alle 3 Richtungen ist es förderlich, Netzwerkpartner zu finden und deren Expertise zu nutzen. Die unterschiedlichen Verbände der MigrantInnen können als Vermittler angefragt werden, wenn der Zugang zu Kundengruppen gesucht wird. Der Zugang über schriftliches Informationsmaterial funktioniert nicht, wenn – anders als „klassisch deutsch“ - das gesprochene Wort höherwertiger ist als das geschriebene.

## Die Instrumente

**Netzwerkanalyse:** Die Netzwerkanalyse stellt einen wichtigen Schritt dar, um sichtbar zu machen welche potenziellen Netzwerkpartner es gibt, wer für die Einrichtung als Ansprechpartner hilfreich sein könnte und welche Netzwerk-Ressourcen im Umfeld der Einrichtung vorhanden sind. Mehrere thematisch unterschiedliche Analysen erleichtern den Zugang zu wichtigen Personen/Institutionen

### **Maßnahmeplan Öffentlichkeitsarbeit – Akquise Auszubildende:**

Bei der Akquise von Auszubildenden kann Punkt 2 (s.o.) als Werbeargument genutzt werden.

# Willkommen Vielfalt

## Netzwerkanalyse: Einrichtung / amb. Dienst:



## Maßnahmeplan Öffentlichkeitsarbeit – Akquise von Auszubildenden

### Einrichtung

#### Konzeptionalisierung der Öffentlichkeitsarbeit des Projektes Willkommen Vielfalt vom 20.11.2013

I = Information / Feststellung    A = Aufgabe / Entscheidung    B = Bewertung von Korrektur- und Vorbeugungsmaßnahmen

| Nr | Art | Inhalt   | delegiert an | zu erledigen bis | Datum / HDZ | Kontrolle Datum / HDZ |
|----|-----|--|--------------|------------------|-------------|-----------------------|
|    |     | Vorstellung Azubi-Messe 2014   |              | Mai 2014         |             |                       |
|    |     | Vorstellung in Schule #1   |              | Mai 2014         |             |                       |
|    |     | Vorstellung in Schule #2   |              | Mai 2014         |             |                       |
|    |     | Vorstellung in Schule #3   |              | Mai 2014         |             |                       |
|    |     | Prospekte auslegen in Schulen, Vereinen der Umgebung   |              | Mai 2014         |             |                       |
|    |     | Vorstellung beim Integrationsbeauftragten HL   |              | Mai 2014         |             |                       |
|    |     | Vorstellung im Sozialausschuss / Bürgerschaft Hansestadt Lübeck<br>Teilnahme an diesem Projekt |              | 30.11.13         |             | 30.11.13<br>SM        |
|    |     | Vorstellung des fertigen Konzeptes   |              | 30.8.14          |             |                       |



# Willkommen Vielfalt

|           |            |   |                     |                         |                    |                              |
|-----------|------------|---|---------------------|-------------------------|--------------------|------------------------------|
|           |            | Personalentwicklung<br>bei allen Gesprächen mit Schulen / Lehrern<br>Elterngesprächen / Beratung zum Praktikumsplatz<br>Hilfe bei der Praktikumswahl<br><br>Einstellung PraktikantIn-PflegehelferIn-Auszubildende-PFK |                     | laufend                 |                    |                              |
| <b>Nr</b> | <b>Art</b> | <b>Inhalt</b>   | <b>delegiert an</b> | <b>zu erledigen bis</b> | <b>Datum / HDZ</b> | <b>Kontrolle Datum / HDZ</b> |
|           |            | Vorstellung bei VERDI   |                     | Mai 2014                |                    |                              |
|           |            | Gespräche mit Politik<br><br>mehr geförderte Schulplätze / kostenfrei   |                     | laufend                 |                    |                              |

Ort, den \_\_\_\_\_

gez. \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

## Personalentwicklung

Im Bereich Personalentwicklung haben die Projektbetriebe viele Aktivitäten mit unterschiedlichen Schwerpunkten durchgeführt. Voraussetzung für den Erfolg des Prozesses ist, dass sowohl Führungskräfte als auch Mitarbeitende von Anfang an einbezogen werden. Wenn eine Mehrheit der Menschen in einer Organisation Veränderungen sinnvoll findet, sie unterstützt und sich selbst gestaltend beteiligt, ist dies die tragfähige Grundlage für einen Prozess struktureller Veränderungen im Betrieb. Gepaart mit geeigneten Fortbildungen kann aus solch einer gemeinsamen Prozessbeteiligung eine tragende Motivation entstehen, die auch über „Durststrecken“ hinweg Bestand hat. Im Projekt wurden verschiedene Grundlagenschulungen angeboten:

- Sensibilisierung / Interkulturelle Öffnung für Mitarbeitende aus Pflege und Hauswirtschaft
- Sensibilisierung / Interkulturelle Öffnung für Einrichtungs- und Pflegedienstleitungen
- Interkulturelle Teams kompetent leiten für Einrichtungs- und Pflegedienstleitungen
- Interkulturelles Training kultursensible Altenpflege (Muslimische Klienten) für Pflegekräfte
- Multiplikatorenschulung für die Beauftragten der interkulturellen Öffnung
- Einrichtungsspezifische Inhouse-Schulungen nach Wunsch, dies war fast immer „Arbeiten im multikulturellem Team“.

### Die Instrumente

**Integration von Mitarbeitenden: Backen mit Vanja:** Essen verbindet kulturübergreifend. Dies wird hier erfolgreich genutzt, um eine Mitarbeiterin mit Migrationsgeschichte nicht nur besser ins Team sondern auch in die Bewohnerschaft zu integrieren.

**Akquise von Mitarbeitenden: Das Konzept zur Gewinnung von MigrantInnen für die Pflege** stellt eine systematische Herangehensweise vor, dem Nachwuchsmangel in der Einrichtung zu begegnen. Es ist so angelegt, dass es sowohl für die interne Nutzung als auch für die Information externer Partner genutzt werden kann.

Jugendliche für die Altenpflege zu interessieren ist nicht leicht, dies trifft für Schulabgänger mit und ohne Migrationsgeschichte gleichermaßen (wenn auch in unterschiedlicher Gewichtung) zu. Zwei unterschiedlich intensive Aktivitäten zeigen hier Wege für die Gewinnung von Auszubildenden auf: **Jahresschulprojekt care4future:** Über eine längere Partnerschaft mit einer Schule werden Schüler an das Berufsfeld herangeführt. Das **Curriculum** zeigt detailliert, wie es umgesetzt werden kann.

**Boys day:** Die Initiative Boys day wurde ins Leben gerufen, um Jungen an Berufe heranzuführen, in denen es nur einen geringen Männeranteil gibt (max. 40%). Sehr gut vorbereitete Materialien (s. <http://www.boys-day.de>) machen es Einrichtungen leicht möglich, sich mit geringem Aufwand zu beteiligen. Als sich in einer Einrichtung auch Mädchen gemeldet haben, haben die Verantwortlichen sich gefreut und

kurzerhand einen boys-and-girls-day durchgeführt. Diese **Durchführungsunterlagen** sind im Projekt erfolgreich erprobt worden.

**Checkliste Einarbeitung PraktikantInnen:** „Während der Arbeit im Projekt erstaunte besonders ein Ergebnis des Qualitätszirkels, der die Checkliste zur Einarbeitung und Begleitung der Praktikanten/Menschen mit Migrationshintergrund anpassen sollte.

Inhaltlich wurde die Liste auf das Wesentliche verkürzt. Aber wir kamen zu dem Ergebnis, dass es keine Rolle spielt, ob der Praktikant einen Migrationshintergrund hat oder nicht. Wir müssen uns auf jeden Menschen einstellen und jeder sich auf uns, unabhängig seiner Herkunft. Die einzige Einschränkung, die wir machten, war eine längere Einarbeitung bei sprachlichen Barrieren. Diese galt es zu überwinden. Wir sind bereit dazu und freuen uns auf weitere Vielfalt.“ (Zitat aus der Senioreneinrichtung Dreifelderweg, Lübeck)

Zum Thema Praktikum s. auch **Leitfaden Praktikum in der Altenhilfe SH**, zum Download folgen Sie bitte dem Klickpfad: [www.ibaf.de](http://www.ibaf.de) > Projekt und Innovation > Willkommen Vielfalt

**Förderung der Sprachkompetenz: Fremdeinschätzung, Selbsteinschätzung:** Sich sprachlich sicher fühlen im Arbeitsalltag in der Pflege und Selbstbewusstsein entwickeln, weil man sich besser verständigen kann – mit einer Selbst- und Fremdeinschätzung wird hier die Ausgangssituation unter den Mitarbeitenden analysiert.

**FaDA:** Nach der Analyse der vorhandenen Sprachkompetenzen kann das FaDA-Konzept für die Sprachförderung genutzt werden. (Zu beziehen über [www.awo.org](http://www.awo.org)) Im Zentrum stehen 8 Module für die berufsbezogenen Sprachförderung. Eine qualifizierte Sprach-Lehrkraft wird dafür benötigt.

**Teamentwicklung: Teambildungsabend:** Wichtig für die Teambildung ist, Zeit dafür zur Verfügung zu stellen – dies ist für alle Altenpflegeeinrichtungen eine besondere Herausforderung. Von unten trägt die Motivation der Mitarbeitenden den Prozess, deshalb sollte dieser Spagat immer wieder versucht werden. Ein gemeinsamer Abend kann ein Anfang sein.

**Maßnahmeplan-Knigge für Mitarbeitende:** Eine praktische Idee zur Verbesserung der Teamkultur, hier der Einstieg mit einem Maßnahmeplan. Dieser kurze, Klarheit verschaffende Plan kann auch für jede andere Problemanalyse und Zielbestimmung genutzt werden.

## Integration von Mitarbeitenden

### Durchführung „Backen mit Vanja“ in einer Senioreneinrichtung

#### Einleitung

Zur interkulturellen Vielfalt gehört für das Unternehmen nicht nur die Integration neuer Mitarbeiter innerhalb des Teams sondern auch die Integration der Mitarbeiter innerhalb der Bewohnerschaft.

Hierbei haben wir es uns als Ziel gesetzt, eine Maßnahme mit MitarbeiterInnen und BewohnerInnen zu planen, in die zum einen nicht nur unsere Mitarbeiterin aus Bulgarien in der Durchführung beteiligt wurde sondern auch Mitarbeiter ohne Migrationshintergrund eingebunden waren.

Ein weiterer Aspekt bei der Planung dieser Maßnahme war die Idee, nicht die Berufsqualifikation unserer Mitarbeiterin in den Vordergrund zu stellen, sondern eine gemeinsame Maßnahme zu finden, die Menschen kulturübergreifend verbindet. So erschien es uns eine sinnvolle Maßnahme, den hauswirtschaftlichen Arbeitsbereich auszuwählen und gemeinsam zu backen.

Ein weiterer Aspekt bei der Auswahl dieser Maßnahme war das zu erwartende Endprodukt – der Kuchen. Aus der Arbeit im Projekt haben wir gelernt, dass interkulturelles Verständnis füreinander sehr viel einfacher zu erreichen ist, wenn Dinge erfahren oder erfüllt werden.

So wurden durch das gemeinsame Verzehren des Kuchens alle BewohnerInnen und die weiteren Beteiligten auch auf der Empfindungsebene abgeholt und das Thema „Vanja – Backen – Zutaten – Bulgarien“ war ohne weiteres Zutun und initiierte Gespräche raumfüllend und von großem Interesse.

Zur Visualisierung gab es zusätzlich einen „Ländertisch Bulgarien“: Auf einem kleinen Schau-Tisch hatten wir das Rezept, ein Infoblatt über Bulgarien und Vanya sowie Fotos und Vanyas Werdegang in unserem Unternehmen in Aufstellern präsentiert. So konnten die Teilnehmer aber auch Gäste und Kollegen gewünschte Informationen nachlesen und weitere Anregungen für Gespräche mit Vanya finden.

Die Maßnahme (Planung, Durchführung, Evaluation) lief im Juni 2015, soll aber auch in 2016 und dann kontinuierlich in anderen stationären Einrichtungen weitergeführt werden.

Die Planungsphase war mit wenig Zeitaufwand verbunden, gut in den Arbeitsalltag unserer Einrichtung integrierbar und ist als Idee überhaupt erst durch die Möglichkeit des Austausches mit den anderen Projektpartnern bei Willkommen Vielfalt entstanden.

Am 30.06.2015 erlebten drei Mitarbeiterinnen, eine ehrenamtliche HelferIn, sieben BewohnerInnen und zwei Planungsbeauftragte einen informativen und kommunikativen Tag, bei dem es eben nicht um das Thema Pflege ging sondern um Alltagsthemen wie einkaufen, die Beschaffung von Lebensmitteln auf Märkten oder in Spezialgeschäften und deren Verarbeitung. Ein Thema, zu dem jeder Bewohner, jede Bewohnerin einen Beitrag aus eigener Erfahrung heraus einbringen konnte.

Fazit: Eine Backaktion wie diese ist einfach zu organisieren und durchzuführen und leicht auf jede Einrichtung übertragbar. Neben der Durchführung mit Bewohnern ist auch eine Durchführung unter Kollegen vorstellbar.

Dauer der Maßnahme:

Juni 2015 (dann wiederkehrend)

Zeitplan:

- Anfang Juni 2015: Entscheidung zur Planung und Umsetzung
- Anfang Juni 2015: Entwurf Tagesablaufplan und Festlegung Beteiligte
- Mitte Juni 2015: Konkretisierung Durchführung: Wer macht was?  
Personalplanung, Raumabsprache, Zutaten, Aushang des Backangebotes, Infotafel über Vanja, Info an alle MA, etc.
- 23. Juni 2015: Aushang für BewohnerInnen, Fotofreigaben vorbereiten
- 30. Juni 2015: Durchführung der Maßnahme
- Anfang Juli 2015: Bericht über die Maßnahme in der häuserübergreifenden Dienstbesprechung mit dem Fazit, allen Einrichtungen das Konzept zur eigenen Durchführung der Maßnahme zur Verfügung zu stellen.
- Mitte Juli 2015: Bericht mit Fotomaterial für die Hauszeitung erstellt.

Erfahrungsbericht:

Als Fazit stellen wir fest, dass der Tag für alle an dieser Maßnahme Beteiligten als Bereicherung empfunden wurde. Hervorzuheben ist die Atmosphäre, die sich von Beginn der Aktion bis hin in den Nachmittag zog.

Der Erfolg beruht vor allen Dingen auf der Tatsache, dass die Maßnahme gut in den Arbeitsablauf aller Arbeitsbereiche (Pflege, Hauswirtschaft, Betreuung) einzubinden war und die Maßnahme insgesamt nur einen kleinen Anteil des Tages in Anspruch nahm.

Durch die Kombination von Informationen über Vanja, die über ihre Herkunft, ihren beruflichen Werdegang und ihre Vorliebe für das Backen aussagekräftig waren, hat sich ein Miteinander ergeben, das zum entspannten Plaudern einlud. Diese Atmosphäre zog sich durch den Tag hinweg.

Als Veränderung für die nächste Veranstaltung setzen wir uns als Ziel, im kommenden Jahr die Presse zur direkten Berichterstattung einzuladen, um unsere Arbeit und unser Unternehmen nach außen erfolgreich darzustellen.

### FRAUEN – LUST – UND – LAUNE - REZEPT

Zutaten:

4 Eier

500 g Zucker

250 g Butter

1 Pck. Backpulver

500 g Mehl

500 g Naturjogurt

1 TL Natron

Marmelade (Pflaume)

Nüsse

1 Ei und 3 Eigelb mit Zucker aufschlagen, geschmolzene Butter, Backpulver, Naturjogurt und Natron untermischen.

Backofen auf 220 °C vorheizen.

Kuchenteig auf einem gefetteten Kuchenblech verteilen.

Den Teig 30 – 40 min backen.

Dann den noch heißen Kuchen mit Marmelade bestreichen.

Das Eiweiß aufschlagen und auf der Marmelade verteilen.

Weiterbacken, bis das Eiweiß braun ist – zum Schluss mit Nüssen garnieren.

Guten Appetit!

## Akquise von Mitarbeitenden

### Konzept zur Gewinnung von MigrantInnen für die Pflege

#### 1. Wer sind wir?

Wir sind eine nach DIN ISO 9001 zertifizierte stationäre Pflegeeinrichtung. Bei uns leben 70 BewohnerInnen der Pflegestufen 0 bis 3+. Unserer Einrichtung ist eine betreute Wohnanlage mit 36 Wohnungen angeschlossen.

Wir haben uns zum Ziel gesetzt, auch Menschen mit Migrationshintergrund für die Altenpflege zu gewinnen. Dieses Ziel wollen wir in einem 4-Stufen-Plan erreichen.

Der Prozentsatz an BewohnerInnen mit Migrationshintergrund variiert stark und liegt zwischen 5 und 15 %. Hierbei handelte es sich hauptsächlich um BewohnerInnen mit russischem, polnischem, türkischem Migrationshintergrund und zurzeit einen Amerikaner mit indischer Wurzel.

Der Anteil an MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund in unserem Haus beträgt im Hauswirtschaftsbereich ca. 22% und im Pflegebereich ca. 14 %. Dieser Prozentsatz ist recht stabil, da wir eine geringe Mitarbeiterfluktuation haben. (Stand November 2014)

#### 2. Was wollen wir erreichen?

Wir wollen mit diesem Projekt dem Fachkräftemangel in der Pflege entgegenwirken. Jedes Jahr bewerben sich weniger Jugendliche oder auch Erwachsenen für diesen Beruf. Wir können kaum noch ausreichend Auszubildende gewinnen. Oftmals ist der Grund Unwissenheit über die Tätigkeiten und Voraussetzungen im Pflegeberuf und oft besteht ein völlig falsches Bild vom Leben der BewohnerInnen in einer Pflegeeinrichtung.

Die Erfahrungen haben gezeigt, dass wir durch die intensive Arbeit mit PraktikantInnen und früher Zivildienstleistende bisher sehr gute Auszubildende gewonnen haben. Diesen positiven Effekt wollen wir systematisch ausbauen und nutzen. Gern investieren wir dafür Zeit in die Anleitung unserer PraktikantInnen. Im Vordergrund stehen für uns Arbeits- und Sozialverhalten. Wir stellen während des Praktikums alle Bereiche und Facetten des Berufes der Altenpflege vor und beraten

und unterstützen bei der Wahl einer möglichen Ausbildung.

Wir schätzen die Sprachenvielfalt und die Nationalitätenvielfalt in unserer Einrichtung. So haben wir die Möglichkeit, BewohnerInnen mit Migrationshintergrund nicht nur fachlich zu begegnen, sondern Ihnen mit ihrer Muttersprache auch ein großes Stück mehr Wohlbefinden zu vermitteln. Das Wissen über Gewohnheiten und Bräuche unterstützt dieses.

#### 3. Wie gehen wir vor?

In diesem Konzept stellen wir unsere Bemühungen und Vorgehensweisen vor zur Gewinnung neuer MitarbeiterInnen in der Pflege.

Das Projekt „Willkommen Vielfalt“ brachte uns auf die Idee, unsere bisher erfolgreiche Arbeit mit PraktikantInnen auch mit Migrationshintergrund zu standardisieren, um einen möglichst

hohen Gewinn aus unserer Praxisanleitung zu gewinnen – eine Pflegefachkraft (Altenpfleger/In).

Es war Anstoß für uns, unsere bisherigen Erfahrungen festzuhalten, zu analysieren und die positiven Effekte auszubauen.

Zusammen mit unserer Personalabteilung, dem Qualitätsmanagementbeauftragten und einem Qualitätszirkel, bestehend aus MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund veränderten wir vorhandene Formulare und erstellten Maßnahmepläne zu den Themen Kontakte, Marketing und Informationen.

In diesem Konzept geht es um folgende 4 Schritte:

1. *Werbung / Aufbau eines Netzwerkes*
2. *Kontaktphase*
3. *Praktikum*
4. *Ausbildung zur Altenpflegerin – Weiterbildung*
  - 4.1. *Betreuungskräfte nach § 87b*

Im Folgenden beschreibe ich diese 4 Phasen genauer und erläutere unsere Vorgehensweisen.

### *3.1. Werbung / Aufbau eines Netzwerkes*

Wir haben verschiedene Netzwerkanalysen erstellt, um bestehende Kontakte festzuhalten und ggf. zu sehen, in welchen Bereichen wir weitere Kontakte benötigen. Dazu gehören z.B. die Altenpflegeschulen, verschiedene Berufsbildungswerke, Allgemeinbildende Schulen und das Jobcenter.

### *3.2. Kontaktphase*

Den größten Nutzen haben wir aus den Kontakten zum Jobcenter. Von hier kommen die meisten Interessenten für ein Praktikum. Auch finden viele PraktikantInnen aus einem Berufsschulzentrum zu uns, die die Ausbildung zur Pflegeassistenz dort absolvieren.

Wir stellen uns auf Ausbildungsmessen und in Schulen vor, um das Interesse der jungen Menschen für den Pflegeberuf herzustellen und sie auch schon in dieser Phase für uns zu gewinnen.

### *3.3. Praktikum*

Die Besprechung des Praktikumeinsatzes mit allen notwendigen Hinweisen und Informationen erfolgt durch die Pflegedienstleitung vor Praktikumsbeginn.

Den PraktikantInnen wird ein Einblick in unseren Pflegeablauf, in die tagesstrukturierenden Maßnahmen und die soziale Betreuung gegeben. Die Berufsfelder in der Altenpflege werden vorgestellt, um ggf. neue Auszubildende zu begeistern. Hierbei nehmen wir Rücksicht auf besondere Interessen bei PraktikantInnen mit Migrationshintergrund.



Ziel dieser Einarbeitung und Darstellung des Berufes ist ein größtmöglicher realistischer Einblick in dieses Berufsbild sowie das Sammeln von Erfahrungen im Umgang mit hilfebedürftigen Menschen.

Wir achten besonders darauf, dass PraktikantInnen eine erste berufliche Identität herausbilden können.

Grundsätzlich gilt, dass den PraktikantInnen alle Arbeitsschritte erläutert werden, sie bestimmte Arbeiten unter Anleitung und Aufsicht übernehmen können und andere nach erfolgter Einarbeitung selbstständig übernehmen dürfen. Dieses ist mit dem Praxisanleiter abzusprechen, und bei diesem liegt auch die Verantwortung. Arbeitsschritte werden von der Praxisanleitung verständlich erklärt und diese gibt auch in schwierigen Situationen Orientierung.

Aufgrund des Schichtdienstes ist es nicht möglich, dass PraktikantInnen immer den gleichen Praxisanleiter als Ansprechpartner haben. Allerdings haben sie in jedem Dienst eine erfahrene Pflegekraft, die ihren Einsatz organisiert und überwacht und Fragen beantworten kann.

Während des Praktikums wird darauf geachtet, dass alle Schutzgesetzte eingehalten werden.

Das Praktikum wird anhand einer Checkliste organisiert und durchgeführt. Diese Checkliste stellt sicher, dass dem Praktikanten alle notwendigen Informationen gegeben werden und er den umfassenden Einblick in des Berufsfeld bekommt.

### *3.4. Ausbildung*

Vorraussetzung für die Ausbildung zur AltenpflegerIn ist ein Realschulabschluss. Die Ausbildung dauert 3 Jahre und ist in einen praktischen und einen theoretischen Teil gegliedert. Wir übernehmen gern den praktischen Teil der Ausbildung. Wir arbeiten mit allen Altenpflegeschulen in Lübeck und Umgebung zusammen.

Ziel unserer Ausbildung ist es, dass die Auszubildenden am Ende der Ausbildungszeit Pflegefachkräfte mit gutem Fachwissen und Fachkönnen sind, dass Sie sicher sind beim Treffen Ihrer Entscheidungen und beim Organisieren des Pflegeablaufes. Der Umgang mit Ärzten und die Durchführung der Behandlungspflege (Medikamentenmanagement, Wundmanagement) wird für sie Routine sein. Wir fordern Sie, aber wir überfordern sie nicht. Um die Ausbildung individuell begleiten zu können, wird allen Auszubildenden in dieser Zeit ein Mentor / Praxisanleiter zur Seite gestellt, die sie die 3 Jahre begleitet und unterstützt.

Wir stellen vorzugsweise AltenpflegerInnen ein, die wir selbst ausgebildet haben.

Nach der Ausbildung kann man sich fort- oder weiterbilden. Wohnbereichsleitung, Pflegedienstleitung, Qualitätsmanagementbeauftragter und Praxisanleiter (Mentor) sind nur einige Möglichkeiten. Im Pflegerischen fördern wir die Ausbildung z.B. zum Wundmanager, Ernährungsmanager, im Schmerzmanagement und im Hygienebereich.

#### *3.4.1. Betreuungskräfte nach § 87b*

Bei diesem Berufsbild handelt es sich um MitarbeiterInnen in der sozialen Betreuung unserer Einrichtung, die BewohnerInnen mit einer eingeschränkten Alltagskompetenz, meist begründet durch eine vorhandene Demenz, betreuen. Sie sollen den Anspruchsberechtigten für Gespräche über Alltägliches und ihre Sorgen zur Verfügung stehen, ihnen durch ihre

Anwesenheit Ängste nehmen sowie Sicherheit und Orientierung vermitteln. Betreuungs- und Aktivierungsangebote sollen sich an den Erwartungen, Wünschen, Fähigkeiten und Befindlichkeiten der Anspruchsberechtigten unter Berücksichtigung ihrer jeweiligen Biographie, ggf. einschließlich ihres Migrationshintergrundes, dem Geschlecht sowie dem jeweiligen situativen Kontext orientieren.

Vorraussetzung ist ein Orientierungspraktikum von 40 Stunden sowie eine Qualifikation von insgesamt 160 Theoriestunden sowie praktischen Einsätzen in der Einrichtung.

Hier sprechen wir hauptsächlich das Jobcenter und andere Berufsbildungsunternehmen an, da diese Beschäftigung interessant für Quereinsteiger oder den 2. Berufsweg, gern auch für ältere Arbeitssuchende ist. Der Bedarf an Betreuungskräften ist vorhanden und auch hier benötigen wir Nachwuchs.

#### **4. Haben Sie noch Fragen?**

Für Praktikanten mit Migrationshintergrund haben wir gesondertes Informationsmaterial in verschiedenen Sprachen, um auch den Eltern und Angehörigen in ihrer Muttersprache den Beruf der AltenpflegerIn zu erläutern, die möglichen Ausbildungswege sowie die Voraussetzungen.

## Jahres-Schulprojekt care4future

### Einleitung:

Zur interkulturellen Vielfalt gehört neben der Auseinandersetzung mit ausländischen Mitarbeitern bzw. Mitarbeitern mit Migrationshintergrund auch die Akquise neuer Mitarbeiter auf dem Arbeitsmarkt. Eine hierfür relevante Zielgruppe sind Schüler und Schülerinnen verschiedener Schulformen.

care4future ist ein Projekt vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales und wurde entwickelt, um SchülerInnen in Berufsorientierungskursen einen möglichst authentischen Einblick in die Pflegeberufe zu geben. Im Rahmen des Projektes wird in einer Schule ein Wahlpflichtkurs zum Thema Pflege, Generationsbegegnungen, medizinische Diagnostik und Therapie etabliert und in Zusammenarbeit mit lokalen Kooperationspartnern durchgeführt.

Dieses bereits bestehende übergreifende Projekt sollte im Rahmen von Willkommen Vielfalt eingeführt werden, um SchülerInnen in Jahrgang 9 (ca. 14 Jahre alt) vor Ort für das Thema Pflege und Vielfalt zu begeistern, Vielfalt hier v.a. im Sinne von verschiedene Generationen, Wertvorstellungen, Persönlichkeiten und Charaktere.

Aus der Pflegeeinrichtung wurden insbesondere die Auszubildenden zum Altenpfleger/zur Altenpflegerin mit einbezogen, da diese als Mentoring-Partner für die Schüler zur Verfügung standen. Die Maßnahme (Planung, Durchführung, Evaluation) lief von März 2014 bis Juli 2015, wird aber auch kontinuierlich weitergeführt werden.

Unter Unterstützung eines externen Beraters wurde ein Netzwerk gebildet, bestehend aus der Schule (Gemeinschaftsschule mit Oberstufe im Aufbau), einer Altenpflegeschule, der Pflegeeinrichtung und einer Beraterfirma, um den Wahlpflichtkurs abwechslungsreich und praktisch zu gestalten.

Die Akquise der Teilnehmer fand über Informationsveranstaltungen in der Schule statt. Eine Kooperationsvereinbarung zwischen der Pflegeeinrichtung, der Schule und der Agentur für Arbeit wurde geschlossen, um den Stellenwert des Projekts hervorzuheben. PR-Maßnahmen in der örtlichen Presse ergänzten dieses.

Der erste Wahlpflichtkurs im Schuljahr 2014/2015 ist inzwischen beendet. Sieben SchülerInnen haben den Kurs absolviert. Die geplanten Evaluationsmaßnahmen (Anfangs- und Endbefragung der teilnehmenden Schüler) wurden durchgeführt und ausgewertet. Nach einer Optimierung des Curriculums startete der Kurs auch im Schuljahr 2015/2016, diesmal sogar mit 13 Teilnehmern und soll als fester Bestandteil des Wahlpflichtkurs-Angebotes der Schule kontinuierlich weitergeführt werden.

### Maßnahme:

Der Kurs umfasst zwei Wochenstunden à 45 Minuten und beinhaltet folgende Themen:

- theoretische und praktische Schulungseinheiten
- einen Erste-Hilfe-Kurs
- ein zweiwöchiges Praktikum in einer Pflegeeinrichtung
- eine abschließende Reflexionsphase.

Ziele der Maßnahme sind:

- Aufbau von Kontakt zu SchülerInnen und Schülern
- Netzwerkbildung und Austausch zwischen den Projektpartnern
- Austausch zwischen SchülerInnen und Azubis in der Altenpflege
- Austausch zwischen den Generationen (SchülerInnen und Bewohner der Pflegeeinrichtung)
- Langfristig: Nachwuchsgewinnung in Pflegebereich

Dauer der Maßnahme: März 2014 bis Juli 2015 (dann kontinuierlich)

### Zeitplan:

- März 2014: Planung der Maßnahme, Gründung des Netzwerks
- April – Juni 2014: Erarbeitung des Curriculums
- 14. Mai 2014: Unterzeichnung Kooperationsvertrag und Pressekonferenz
- Juni 2014: Durchführung von Infoabenden in der Schule
- Juli 2014: Festlegung der Teilnehmer
- August 2014: Start des Wahlpflichtkurses inklusive Evaluation
- Juli 2015: Auswertung der Evaluation und Überarbeitung Curriculum
- September 2015: Start des neuen Kurses (2. Durchlauf des Jahresprojekts)

### Erfahrungsbericht:

Als Fazit aus der ersten Durchführung des Wahlpflichtkurses „care4future – Generationenbegegnung, medizinische Diagnostik – Therapie“ kann festgehalten werden, dass der Kurs von den Schülerinnen und Schülern als interessant und abwechslungsreich rückgemeldet wurde. Zudem gaben die Teilnehmer an, dass Ihnen der Kurs bei der Berufswahl geholfen hat.

Hervorzuheben ist, dass SchülerInnen mit dem Thema Pflege in Berührung gekommen sind, die ohne dieses Angebot keinerlei Kontakt zu diesem Bereich gehabt hätten.

Durch die Vielschichtigkeit der angebotenen Themen erhielten die Schülerinnen und Schüler Einblicke in die Arbeitsbereiche einer Pflegeeinrichtung, die Vielfalt innerhalb der Pflegeberufe, verschiedene medizinische Diagnosen im geriatrischen Bereich und dazugehörige Therapien. Zu dem besonderen Erfolg des Kurses trug jedoch vor allem bei, dass ein praktischer Austausch zwischen den Generationen stattfand, so dass die Themen nicht nur faktisch erlernt sondern „erfahren“ werden konnten.

Der Wahlpflichtkurs wird fortgeführt. Aufgrund der Weiterempfehlungen der ersten Teilnehmer hat sich die Anzahl der teilnehmenden SchülerInnen fast verdoppelt.

Die Einführung des Projekts wird weiterhin durch das geförderte Projekt „care4future“ maßgeblich unterstützt. Mehr Infos hierzu finden Sie unter [www.care4future.de](http://www.care4future.de). Erfolgreich kann es jedoch nur sein, wenn vor Ort engagierte Kooperationspartner kontinuierlich, zuverlässig und engagiert zusammenarbeiten

## Curriculum care4future

| Unterrichtseinheiten<br>(je 1 UE a 90<br>Minuten) | KW | Datum                           | Uhrzeit                       | Themen/Inhalt  | •Beteiligte<br>Institutionen<br>•Personen •Ort |
|---|----|---------------------------------|-------------------------------|--|--|
| 1   | 35 | 28.08.2014                      | 7/8<br>Stunde                 | Befragung der SchülerInnen vor Kursbeginn<br>Alter werden in Bargteheide   |  |
| 2   | 36 | 04.09.2014                      | 7/8<br>Stunde                 | ausgefallen  |  |
| 3   | 37 | 11.09.2014                      | 7/8<br>Stunde                 | Vorstellung verschiedener Berufsbilder aus<br>dem Bereich der Pflege, aber auch sozialen<br>Bereich (Voraussetzungen für eine Ausbildung,<br>Ausbildungsinhalte, Vergütung, Berufsalltag,<br>besondere Belastungen, Einsatzorte,<br>Weiterbildungsmöglichkeiten, Aufstiegschancen) |  |
| 4   | 38 | 18.09.2014                      | 7/8<br>Stunde                 | Vorstellung Pflegeeinrichtung in Bargteheide,<br>stb-care Interviewleitfaden für den Besuch<br>einer Einrichtung   |  |
| 5   | 39 | 25.09.2014                      | 7/8<br>Stunde                 | Besuch einer Pflegeeinrichtung (Seniorendorf<br>Bargteheide)   |  |
| 6 + 7   | 40 | 29.09.2014<br>und<br>30.09.2014 | 08.00 Uhr<br>bis 15.00<br>Uhr | Erste-Hilfe Kurs   |  |
| 8   | 44 | 30.10.2014                      | 7/8<br>Stunde                 | Einstieg Gesundheit und Pflege<br>Kommunikation und Umgang (Wie spreche ich<br>eine zu pflegende Person an? Wie verhalte ich<br>mich, wenn ich das Zimmer der zu pflegenden<br>Person betrete?)  |  |

| 9   | 45 | 06.11.2014 | 7/8<br>Stunde | Einstieg Gesundheit und Pflege<br>Selbsterfahrung (Umgang mit dem<br>Rollstuhl/Pflegerollstuhl: SchülerInnen schieben<br>Rollstuhl oder werden selbst geschoben)   |  |
|---|----|------------|---------------|--|--|
| Unterrichtseinheiten<br>(je 1 UE a 90<br>Minuten) | KW | Datum      | Uhrzeit       | Themen/Inhalt  | •Beteiligte<br>Institutionen<br>•Personen •Ort |
| 10  | 46 | 13.11.2014 | 7/8<br>Stunde | Einstieg Gesundheit und Pflege<br>Gedächtnistraining Demenz (Krankheitsbild<br>Demenz, Umgang mit Demenz, Auszubildende<br>führen mit den KursteilnehmerInnen<br>Gedächtnistraining durch) KursteilnehmerInnen<br>entwickeln eigene Übungen zum<br>Gedächtnistraining) |  |
| 11  | 47 | 20.11.2014 | 7/8<br>Stunde | Einstieg Gesundheit und Pflege<br>Gedächtnistraining Demenz  |  |
| 12  | 48 | 27.11.2014 | 7/8<br>Stunde | Einstieg Gesundheit und Pflege<br>Gedächtnistraining Demenz<br>(KursteilnehmerInnen entwickeln eigene Übungen<br>zum Gedächtnistraining)   |  |
| 13  | 49 | 04.12.2014 | 7/8<br>Stunde | Einstieg Gesundheit und Pflege Kinästhetik   |  |
| 14  | 50 | 11.12.2014 | 7/8<br>Stunde | Einstieg Gesundheit und Pflege Kinästhetik   |  |
| 15  | 51 | 18.12.2014 | 7/8<br>Stunde | Weihnachtsbegrüßung von der stb-care:<br>Gemütlicher Austausch zwischen Azubis und<br>Schülern   |  |
| 16  | 2  | 08.01.2015 | 7/8<br>Stunde | Einstieg Gesundheit und Pflege Basale<br>Stimulation Wahrnehmung und Sinnesförderung   |  |

|  |           |                   |                   |   |   |
|--|-----------|-------------------|-------------------|---|---|
| 17   | 3         | 15.01.2015        | 7/8<br>Stunde     | Paragraph 87b SGB XI  |   |
| 18   | 4         | 22.01.2015        | 7/8<br>Stunde     | Paragraph 87b SGB XI und Biografie-Arbeit   |   |
| 19   | 5         | 29.01.2015        | 7/8<br>Stunde     | Einstieg Pflege Hygiene (RKI), Verhaltensregeln<br>(Datenschutz, Schweigepflicht, etc.)   |   |
| 20   | 6         | 05.02.2015        | 7/8<br>Stunde     | Vorbereitung Praktikum Nahrungsanreicherung,<br>Sehbehinderung, Sensibilitätsstörungen, Blutdruck<br>und Puls, Temperatur, Gewichtskontrolle,<br>Körperpflege   |   |
| 2 Wochen   | 7/8       | 09.02.2015        | 6 -8 h pro<br>Tag | Praktikum   |   |
| <b>Unterrichtseinheiten<br/>(je 1 UE a 90<br/>Minuten)</b> | <b>KW</b> | <b>Datum</b>      | <b>Uhrzeit</b>    | <b>Themen/Inhalt</b>  | <b>•Beteiligte<br/>Institutionen<br/>•Personen •Ort</b> |
| 21/22  |           | bis<br>20.02.2015 |                   | SchülerInnen erleben den Pflegealltag und<br>arbeiten je nach Persönlichkeitsentwicklung<br>unterschiedlich intensiv an Pflegemaßnahmen mit.<br>Sie bereichern den Pflegealltag mit<br>sozialpflegerischen Angeboten (z. B.<br>Gedächtnistraining, Vorlesen, Spielen, etc.)<br>Besuch durch die Lehrkraft der DBS |   |
| 23   | 9         | 26.02.2015        | 7/8<br>Stunde     | Reflexion des Praktikums mit Befragung<br>Projekttag z. B. Gesundheitsberufe, Demenz  |   |



## Willkommen Vielfalt

|  |           |  |                |  |   |
|--|-----------|--|----------------|--|---|
| 24   | 10        | 05.03.2015                                 | 7/8<br>Stunde  | Reflexion des Praktikums mit Befragung<br>Projekttag z. B. Gesundheitsberufe, Demenz   |   |
| 25   | 11        | 12.03.2015                                 | 7/8<br>Stunde  | Reflexion des Praktikums mit Befragung<br>Projekttag z. B. Gesundheitsberufe, Demenz<br>und weitere Erkrankungen   |   |
| 26   | 12        | 19.03.2014<br>Ersatztermin<br>für 4.9.2014 | 7/8<br>Stunde  | Vorstellung verschiedener Berufsbilder aus<br>dem Bereich der Pflege, sowie dem sozialen<br>Bereich (Voraussetzungen für eine Ausbildung,<br>Ausbildungsinhalte, Vergütung, Berufsalltag,<br>besondere Belastungen, Einsatzorte,<br>Weiterbildungsmöglichkeiten, Aufstiegschancen) |   |
| 27   | 13        | 26.03.2015                                 | 7/8<br>Stunde  | Planung und Vorbereitung eines<br>jahreszeitlichen Festes  |   |
| 28   | 17        | 23.04.2015                                 | 7/8<br>Stunde  | Ausführung eines jahreszeitlichen Festes   |   |
| 29   | 18        | 30.04.2015                                 | 7/8<br>Stunde  | Themenspezifische Felder z.B.<br>Blutdruckmessen, Herz, Temperatur,<br>Blutzucker (Erkrankungen)   |   |
| 30   | 19        | 07.05.2015                                 | 7/8<br>Stunde  | Themenspezifische Felder z.B.<br>Blutdruckmessen, Herz, Temperatur,<br>Blutzucker (Erkrankungen)   |   |
| <b>Unterrichtseinheiten<br/>(je 1 UE a 90<br/>Minuten)</b> | <b>KW</b> | <b>Datum</b>                               | <b>Uhrzeit</b> | <b>Themen/Inhalt</b>   | <b>•Beteiligte<br/>Institutionen<br/>•Personen •Ort</b> |
| 31   | 21        | 21.05.2015                                 | 7/8<br>Stunde  | Themenspezifische Felder z.B.<br>Bewegungsapparat und Hilfsmittel  |   |
| 32   | 22        | 28.05.2015                                 | 7/8<br>Stunde  | Themenspezifische Felder z.B. Hören und<br>Sehen (Modell GERT)   |   |
| 33   | 23        | 04.06.2015                                 | 7/8<br>Stunde  | Themenspezifische Felder Leben und Tod   |   |

## Willkommen Vielfalt

|    |    |            |               |  |  |
|----|----|------------|---------------|--|--|
| 34 | 24 | 11.06.2015 | 7/8<br>Stunde | Themenspezifische Felder Rollstuhl, Rollator<br>und Gehstock durch Bargteheide   |  |
| 35 | 25 | 18.06.2014 | 7/8<br>Stunde | Berufsberatung   |  |
| 36 | 26 | 25.06.2015 | 7/8<br>Stunde | Reflexion Zu Beginn wurde die Einstellungen und<br>die Erfahrungen erfragt. Zum Ende füllen die<br>SchülerInnen erneut einen Fragebogen aus.<br>Wissenstand, Interesse und Beitrag des Kurses zur<br>Berufsorientierung werden erfragt. Gemeinsam<br>erörtern die SchülerInnen ihre Erfahrungen. Die<br>Ergebnisse tragen zur Evaluation und<br>Verbesserung des Kurses bei. |  |
| 37 | 27 | 02.07.2015 | 7/8<br>Stunde | Abschlussveranstaltung   |  |
|    | 28 | 09.07.2015 |               |  |  |
|    | 29 | 16.07.2015 |               | Puffer   |  |

## Boy's Day

### Durchführung Boys' Day 2014 Einleitung

Zur interkulturellen Vielfalt gehört neben der Auseinandersetzung mit ausländischen Mitarbeitern bzw. Mitarbeitern mit Migrationshintergrund auch die Akquise neuer Mitarbeiter auf dem Arbeitsmarkt. In diesem Tätigkeitsbereich entschieden wir uns für eine zielgruppengerechte und gut geplante Durchführung des Boys' Day 2014.

Die bekannte „Marke“ Boys' Day zusammen mit eigenen Inhalten schien uns ein guter Weg zu sein, junge Leute für die Altenpflege zu interessieren und auch die Begegnung verschiedener Generationen zu fördern. Ein Ziel hierbei war die Zusammenarbeit und das gegenseitige Verständnis der Jugendlichen und Senioren zu verbessern. Da das Geschlechterverhältnis in der Altenpflege sehr unausgeglichen in Richtung weibliche Belegschaft ist, war der Boys' Day für unsere Einrichtung die richtige Veranstaltung.

Die Maßnahme (Planung, Durchführung, Evaluation) lief von November 2013 bis Dezember 2014 sowie in 2015 und soll dann auch in anderen stationären Einrichtung weitergeführt werden.

Nach einer internen Planungsphase, in der wir hilfreich auf die durch den Boys' Day zur Verfügung gestellten Unterlagen zurückgreifen konnten, konnte das Angebot auf der offiziellen Homepage veröffentlicht werden.

Die Akquise der Teilnehmer fand über bereits bestehende Netzwerke mit den Schulen in Bargteheide statt, da über die Homepage keine Anmeldungen eintrafen.

Am 27.03.2014 erlebten drei Jungen und zwei Mädchen, die ebenfalls großes Interesse gezeigt hatten, einen interessanten und spannenden Tag in unserer Pflegeeinrichtung.

Nach der Auswertung und kleineren Anpassungen am Feedbackbogen planen wir, den Boys' Day im nächsten Jahr wieder durchzuführen.

.....

#### Nachtrag:

Im April 2015 wurde der Boys' Day in unserer Stammeinrichtung durchgeführt. Auch hier war die Veranstaltung ein großer Erfolg für alle Beteiligten. Planung und Organisation gestalteten sich durch die Vorlagen aus dem Jahr 2014 sehr einfach, problemlos und ohne großes Investment von Arbeitszeit.

Die PR-Arbeit konnte durch die bestehende Vernetzung mit lokalen Medien in 2015 erfolgreich genutzt werden. Im Hinblick auf viele Flüchtlinge, die derzeit in Bargteheide ankommen oder bereits in den Schulen angekommen sind, wird die Durchführung des Boys' Day im Sinne von Integration und interkultureller Öffnung und Verständigung an Bedeutung gewinnen.

### Maßnahme:

Im Seniorendorf Bargteheide wird der Boys' Day 2014 geplant und durchgeführt.

Dauer der Maßnahme: November 2013 bis Dezember 2014 (dann kontinuierlich)

### Zeitplan:

- November 2013: Entscheidung zur Teilnahme
- Ende Dez. 2013: Entwurf Tagesablaufplan und Festlegung Ansprechpartner
  
- Januar 2014: Entwicklung der Materialien (Feedbackbogen etc.)
- Februar 2014: Erstellen und Einstellen des Angebots auf der Homepage
- Mitte Februar 2014: Kontakt zu Schulen im Ort zur Bewerberakquise
- Anfang März 2014: Konkretisierung Durchführung: Wer macht was? Material etc.
  
- 15. März 2014: Einladung + Einverständniserklärung per Post
- 27.03.2014: Durchführung des Boys' Day 2014
- April/Mai 2014: Auswertung der Feedbackbögen, hier fehlt: PR-Arbeit
- Juni 2014: Erfahrungsbericht und Überarbeitung des Konzepts
- Bis Dez. 2014: Entscheidung über und Planung von Boys' Day 2015 auch in anderen Einrichtungen

### Erfahrungsbericht:

Als Fazit aus der Durchführung des Boys' Day 2014 kann festgehalten werden, dass der Tag von den Schülerinnen und Schülern als interessant und abwechslungsreich rückgemeldet wurde. Der Erfolg beruht vor allen Dingen auf der Tatsache, dass die zur Verfügung stehenden Stunden komplett durchstrukturiert wurden und es für die Schülerinnen und Schüler somit keinen Leerlauf gab.

Zudem stand über den gesamten Tag hinweg mindestens eine Begleitperson zur Verfügung. Durch die Vielschichtigkeit der Angebote erhielten die Schülerinnen und Schüler Einblicke in alle Arbeitsbereiche einer Pflegeeinrichtung.

Zum besonderen Erfolg des Tages trug das an den Schluss des Tages gesetzte praktische Ausprobieren verschiedener Hilfsmittel für Senioren bei (Rollator/Gehstock/Rollstuhl/Oldsuit). So hatten die Jugendlichen die Möglichkeit sowohl aus der Sicht des Hilfebedürftigen als auch aus der Sicht des Helfenden die praktische Erfahrung zu machen.

Als Verbesserung dieses Projekttagess setzen wir uns als Ziel, im nächsten Jahr den Boys' Day durch nachträgliche Berichterstattung auf den Homepages des Unternehmens und des Boys' Day sowie in der örtlichen Presse für die Außenwirkung des Unternehmens zu nutzen.

**Durchführungsunterlagen Boy's Day**

**Tagesablauf Boy's Day**

| Uhrzeit             | Inhalt  | Verantwortliche | Raum             | Material                     |
|---------------------|---|-----------------|------------------|------------------------------|
| 8.00 bis 8.30 Uhr   | Begrüßung u. Hausführung und Vorstellung des Ablaufs  |                 | Foyer            | Blöcke, Stifte etc.          |
| 8.30 bis 10.00 Uhr  | Frühstücksbetreuung -Einführung -<br>Hygienevorschriften -<br>Verhaltensregeln / Aufgaben -<br>Vorstellen einzelner Bewohner  |                 | Gartenrestaurant | Handdesinfektion             |
| 10.00 bis 10.15 Uhr | Pause   |                 | Pausenraum       |                              |
| 10.15 bis 11.30 Uhr | Beschäftigung der Bewohner<br>(Kegeln, Brettspiele, usw.)<br>10.15 bis 10.30 Uhr: Vorbereitung /<br>Aufbau (Raum/Getränke/Material)<br>10.30<br>bis 11.15 Uhr: Durchführung<br>11.15<br>bis 11.30 Uhr: Nachbereitung /<br>Abbau / Dokumentation |                 | Gartenrestaurant | Spiele etc.                  |
| 11.30 bis 11.45 Uhr | Pause & Snacks (Obstteller o.ä.)  |                 | Pausenraum       | Obstteller                   |
| 11.45 bis 12.15 Uhr | Vorstellung Pflegeberufe (Flyer)  |                 | „Wohnzimmer“     | Flyer                        |
| 12.15 bis 13.15 Uhr | „Gerd“ und Rollstuhlfahrt -Einweisung<br>und Anprobe des Age-Suits -<br>Rollstuhlfahrt durch Einrichtung und<br>Innenhof  |                 | Innenhof, Foyer  | Gerd, Rollstuhl              |
| 13.15 bis 13.30 Uhr | Abschluss mit Zertifikat und<br>Feedbackbogen   |                 | „Wohnzimmer“     | Feedbackbogen,<br>Zertifikat |

## Einladung Boy's Day

Hinweis: Auf Geschäftspapier drucken!

Herrn  
Max Mustermann  
Max-Mustermann-Weg 4  
22222 Musterberg

xxxxxxx , den 19.03.2014

### **Deine Einladung zum Boys' Day im Pflegezentrum im xxxxxxxxxxxxxxxx am 00.00.0000**

Hallo .....

wir freuen uns, dass Du Dich für eine Teilnahme am Boys' day 2014 in unserem Unternehmen angemeldet hast! Wir sind gespannt darauf, mit Dir und den anderen Teilnehmern einen interessanten Tag zu verbringen.

Damit Du eine Vorstellung hast, was wir gemeinsam vorhaben, senden wir Dir heute eine Übersicht für den geplanten Ablauf am 27.03.2014. Bitte komme am Donnerstag ein paar Minuten vor 8.00 Uhr in das Foyer des Seniorendorfes in der Bahnhofstraße Nr. 32, damit wir pünktlich starten können. Für Getränke und Frühstück ist gesorgt.

Was wir von Dir benötigen, ist die beigefügte Einverständniserklärung bezüglich der Verwendung von Fotos von Dir, die wir am Donnerstag aufnehmen möchten, um sie für unsere Homepage und die Homepage des Boys' Day zu verwenden. Bitte fülle die Einverständniserklärung mit Deinen Eltern aus und bringe sie am Donnerstag mit. Vielen Dank!

Falls Du noch Fragen hast, melde Dich gerne bei ..... im .....

Wir freuen uns, Dich nächste Woche persönlich kennenzulernen!

Mit besten Grüßen

Ablauf Teilnehmer Boy's Day

## **Boys' Day 2014 - Pflegezentrum im Seniorenort Bargteheide**

### **Pflege macht Spaß!**

#### **Ablauf**

| <b>Uhrzeit</b> | <b>Inhalt</b>                               |
|----------------|---|
| 8.00 Uhr       | Begrüßung und Hausführung                   |
| 8.30 Uhr       | Frühstücksbetreuung                         |
| 10.00 Uhr      | Pause                                       |
| 10.15 Uhr      | Beschäftigungsaktivität: Kegeln             |
|                | Vorbereitung – Durchführung – Nachbereitung |
| 11.30 Uhr      | Pause mit Snack                             |
| 11.45 Uhr      | Vorstellung Pflegeberufe                    |
| 12.15 Uhr      | „Gert“ (Wer ist Gert?) und Rollstuhlfahrt   |
| 13.15 Uhr      | Abschluss mit Feedback                      |
| 14.00 Uhr      | Ende des Praxistages                        |



**Feedbackfragebogen Boy's Day**

Voll & ganz    teils/teils    gar nicht    weiß nicht/keine Angabe

1. Ich habe mich am heutigen Tag in der Einrichtung wohl gefühlt.

          

2. Der Tag war spannend für mich.

          

3. Ich habe nach dem heutigen Tag eine gute Vorstellung davon, was ein Altenpfleger tut und wie er arbeitet.

          

4. Ich habe einen guten Einblick in das Berufsfeld des Altenpflegers erhalten.

          

5. Ich könnte mir vorstellen, als Altenpfleger zu arbeiten.

          

6. Gibt es innerhalb Deiner Familie jemanden, der nicht in Deutschland geboren ist?

ja     nein     weiß nicht



Wenn ja, in welchem Land ist die Person geboren?

.....

Hast Du Anregungen für uns? Was könnten wir anders machen? Was hat Dir gut gefallen?

---



---



## Teilnahmebescheinigung



Herr \_\_\_\_\_

hat am 27.03.2014 am Praxistag des  
Pflegezentrums im Seniorendorf Bargtheide  
im Rahmen des Jungen-Zukunftstags Boys' Day 2014  
erfolgreich teilgenommen.

---

Geschäftsführer

Einrichtungsleitung

## Checkliste Einarbeitung PraktikantInnen Pflegebereich

|   |  |
|---|--|
| Name der Praktikantin / des Praktikanten (PR) |  |
| Grund / Dauer des Praktikums                  |  |
| Name der Praxisanleitung (PA)                 |  |
| Qualifikation der PA                          |  |

|  | Datum | HDZ-PR | HDZ-PA |
|--|-------|--------|--------|
| <b>Vorstellung</b>   |       |        |        |
| Bei EL/PDL/WBL/anwesende MA/PA   |       |        |        |
| Bei den Schnittstellen / Blitzlicht  |       |        |        |
| Bei den BW   |       |        |        |
| Abgabe der Belehrung nach den IFSG   |       |        |        |
| Abgabe des ärztlichen Attestes   |       |        |        |
| Einweisung in die Schwesternrufanlage  |       |        |        |
| Einweisung in den Dienstplan / Dienstzeiten / Pausenregelung   |       |        |        |
| Verhalten bei Arbeitsunfähigkeit   |       |        |        |
| Möglichkeiten und Voraussetzung und Inhalt der Berufsausbildung / Aufstiegschancen und Spezialisierungsmöglichkeiten / Verdienst |       |        |        |
|  |       |        |        |
| <b>Räumlichkeiten der Einrichtung zeigen</b>   |       |        |        |
| Umkleieraum und Dienstkleidung   |       |        |        |
| Personaltoilette   |       |        |        |
| Aufenthaltsraum / Pausenraum   |       |        |        |
| Dienstzimmer   |       |        |        |
|  |       |        |        |
| <b>Hygiene und Arbeitsschutz</b>   |       |        |        |
| Lange Haare zusammenbinden, unlackierte kurze Fingernägel  |       |        |        |
| Kein Schmuck   |       |        |        |
| Festes Schuhwerk, vorn geschlossen, feste Fersenkappe  |       |        |        |
| Hautschutzplan / Händedesinfektion   |       |        |        |
| Mitteilen von Belastungen / Problemen  |       |        |        |

|  |              |               |               |
|--|--------------|---------------|---------------|
| <b>Einführung in den Tagesablauf / Was gehört zur:</b> |              |               |               |
| Information über Pflegeablauf ( AA-094-20)             |              |               |               |
| direkten Pflege einschließlich Prophylaxen             |              |               |               |
| Krankenbeobachtung                                     |              |               |               |
| Pflegedokumentation                                    |              |               |               |
| Vitalwerte   |              |               |               |
|  | <b>Datum</b> | <b>HDZ-PR</b> | <b>HDZ-PA</b> |
| Medizinprodukte / Hilfsmittel                          |              |               |               |
| Behandlungspflege                                      |              |               |               |
| Soziale Betreuung                                      |              |               |               |
|  |              |               |               |
| <b>Zwischengespräch nach 1 Woche</b>                   |              |               |               |
| Was war gut / Wo ist Optimierungsbedarf / Wünsche      |              |               |               |
|  |              |               |               |
| <b>Zwischengespräch</b>                                |              |               |               |
| Was war gut / Wo ist Optimierungsbedarf / Wünsche      |              |               |               |
|  |              |               |               |



# Willkommen Vielfalt



|   |  |  |  |
|---|--|--|--|
| <b>Abschlussgespräch</b>                          |  |  |  |
| Was war gut / Wo ist Optimierungsbedarf / Wünsche |  |  |  |
| <b>Praktikumsbescheinigung</b>                    |  |  |  |
|   |  |  |  |
| <b>Beurteilung</b>                                |  |  |  |

## Förderung der Sprachkompetenz

### Fremdeinschätzung Sprachverständnis

## Bedarfsermittlung zur Verbesserung der Kommunikation

### Liebe Kolleginnen und Kollegen,

vielen Dank, dass Sie diesen Fragebogen ausfüllen. Dadurch unterstützen Sie uns bei der Durchführung des Projektes. Mit diesem Fragebogen möchten wir erfahren, wie Sie den Bedarf zur Verbesserung der Kommunikation im Alltag Ihres Arbeitsbereiches einschätzen.

**Bitte füllen Sie den Fragebogen aus und kreuzen Sie die zutreffenden Antworten an.**

1. In welchen Arbeits-Situationen erleben Sie Kommunikationsstörungen?

---

---

---

2. Was glauben Sie, ist der Grund dafür?

---

---

---

|   | trifft voll zu           | überwiegend              | eher nicht               | trifft nicht zu          |
|---|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| <b>In welchen Bereichen, glauben Sie, sollte die Kommunikation verbessert werden?</b> |                          |                          |                          |                          |
| <b>Mehr Sicherheit in der Kommunikation mit:</b>                                      |                          |                          |                          |                          |
| Bewohnern   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Angehörigen   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Vorgesetzten  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Ärzten, Apotheken und anderen Bereichen   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - Telefonieren  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - Übergaben   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - Teambesprechungen   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - Fragen und Rückfragen stellen, sich vergewissern                                    | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - Fachbegriffe verstehen  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - Normales Sprechtempo verstehen  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <b>Im schriftlichen Bereich:</b>  |                          |                          |                          |                          |
| - Dokumentation   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - mehr Formulierungshilfen  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - Pflegestandards lesen und verstehen   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - E-Mails schreiben   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - Protokolle lesen und verstehen  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - Arztbriefe lesen und verstehen  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - Grammatik, Rechtschreibung  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - Umgang mit dem Computer   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

## Selbsteinschätzung Sprachverständnis

### Bedarfsermittlung zur Verbesserung der Kommunikation

**Liebe Kolleginnen und Kollegen,**

vielen Dank, dass Sie diesen Fragebogen ausfüllen. Dadurch unterstützen Sie uns bei der Durchführung des Projektes. Mit diesem Fragebogen möchten wir erfahren, wie Sie Ihren Bedarf zur Verbesserung der Kommunikation im Arbeitsalltag einschätzen.

**Bitte füllen Sie den Fragebogen aus und kreuzen Sie die zutreffenden Antworten an.**

3. In welchen Arbeits-Situationen verstehen Sie nicht so gut?

---

---

4. Welche Personen (*Keine Namen bitte!*) verstehen Sie nicht so gut?

---

---

5. Welche Situationen in Ihrem Arbeitsalltag empfinden Sie als schwierig?

---

---



6. Was glauben Sie, ist der Grund dafür?

---

---



|  | trifft voll zu           | überwiegend              | eher nicht               | trifft nicht zu          |
|--|--------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| <b>In welchen Bereichen benötigen Sie Unterstützung?</b> |                          |                          |                          |                          |
| Mehr Sicherheit in der Kommunikation mit:                |                          |                          |                          |                          |
| Bewohnern  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Angehörigen  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Vorgesetzten   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| Ärzten, Apotheken und anderen Bereichen                  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - Telefonieren   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - Übergaben  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - Teambesprechungen                                      | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - Fragen und Rückfragen stellen, sich vergewissern       | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - Fachbegriffe verstehen                                 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - Normales Sprechtempo verstehen                         | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <b>Im schriftlichen Bereich:</b>                         |                          |                          |                          |                          |
| - Dokumentation  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - mehr Formulierungshilfen                               | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - Pflegestandards lesen und verstehen                    | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - E-Mails schreiben                                      | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - Protokolle lesen und verstehen                         | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - Arztbriefe lesen und verstehen                         | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - Grammatik, Rechtschreibung                             | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| - Umgang mit dem Computer                                | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

## Fachsprache Deutsch in der Altenpflege - FaDA

FaDA - Fachsprache Deutsch in der Altenpflege ist eine Konzeption zur berufs- und arbeitsplatzbezogenen Sprachförderung für Pflegekräfte mit Migrationshintergrund. Dabei orientiert sich die Qualifizierung am tatsächlichen fachsprachlichen und kommunikativen Bedarf am Arbeitsplatz einer Pflegekraft.

Da in der pflegerischen Tätigkeit eine personenbezogene Dienstleistungs- und Unterstützungsbeziehung hergestellt wird, ist die kommunikative und fachsprachliche Kompetenz der Pflegekräfte von entscheidender Bedeutung für die Qualität der Pflege.

Ziele:

- fachsprachliche und kommunikative Kompetenzen der Pflegekräfte im pflegerischen Kontext fördern
- mehr Sicherheit in der schriftlichen Dokumentation und in der Kommunikation innerhalb und mit Partnern/ innen und Kunden/innen außerhalb der Einrichtung vermitteln
- Motivation zur Fort- und Weiterbildung erhöhen
- Arbeits- und Beschäftigungsfähigkeit für die Pfl egetätigkeit verbessern
- Qualität der Pflege in AWO Einrichtungen sichern
- Pflegefachkräfte gewinnen
- Mitarbeiter/innen an das Unternehmen binden

Das Curriculum FaDA entstand im Rahmen des Programms „Rückenwind-für die Beschäftigten in der Sozialwirtschaft“.

Herausgeber: AWO Bundesverband e.V.

## Teamentwicklung

### Teambuildingsabend

|                                 |   |
|---------------------------------|---|
|                                 | <b>Wir sind das Team „.....“</b>  |
| Datum:<br>Zeit von-bis:<br>Ort: | z.B. 16.30 – 18.00 Uhr<br>Räume der Tagespflege   |
| Teilnehmende:                   | Namen zu ergänzen<br><br>Günstigerweise nur das Team unter sich ohne Außenstehende – einfach „echt“ sein dürfen |
|                                 |   |

#### **Ziel: Teambuildingsprozess starten durch gemeinsames Kochen**

#### **„Name der Einrichtung“-Suppe**

Jeder bringt etwas für eine gemeinsame Suppe mit, die zusammen gekocht und gegessen wird. Dem Team und den Ideen des Teams überlassen, was man mit dem Rezept der Suppe anfängt?

z.B. Veröffentlichung des Rezeptes und Bilder vom gemeinsamen Kochen / oder der Suppe in der internen Zeitschrift

#### **Begrüßungstee** aus dem Samowar mit entsprechenden Gläsern

#### **Ankommen – Auftauen – Sich orientieren**

**Begrüßung:** wie schön, dass wir heute mal ganz einfach Zusammensein können....

Wie ihr schon am Raumaufbau seht, habe ich mir in der Vorbereitung folgendes gedacht....

Ich möchte mit Euch.....

#### **Vorstellungsrunde:**

Ich heiße .... und habe .....für die Suppe mitgebracht (auf Kärtchen schreiben )..... ich arbeite hier ... als.....in der Tagespflege/Demenz-WG/Sozialstation seit.....

#### **Kleine Arbeitsphase:**

Aufgabenaufteilung: Schnippeln, Anbraten, Tisch decken, alle anderen gehen durch den Raum und beschreiben die Pinwände – dann diejenigen am Topf/Schneidebrett ablösen

#### **Beim Tisch decken: „Tischkultur“ – wie zuhause? wie in der Tagespflege – wie in der Demenz-WG?**

Gebet vor dem Essen / Waschen vor dem Essen?

#### **Gemeinsames Essen**

## Planung / Ideen nächster Teamabend :Sammlung

### .Pinwandsammlungen:

Ich spreche ....

- Ute: deutsch, türkisch
- Manfred: deutsch, französisch, englisch

Das kann ich gut...

- Ute: kenne mich mit Demenz aus, bin Wundexpertin, gärtnern, Marmelade kochen
- Semra: nähen, Besprechungen leiten,
- ...

Rezept " ..... "-Suppe

## Maßnahmenplan „Knigge für Mitarbeitende“

Wir haben folgende/s Ausgangssituation/Problem:

- großes Team mit verschiedensten
  - Professionen,
  - Konfessionen und
  - Kulturen
- dadurch teilweise schwierige Teamzusammenarbeit,
- geringe wechselseitige Wertschätzung
- Umgangsregeln aus
  - „unserer“ Kultur, aus
  - „anderen“ Kulturen und
  - Einrichtungsspezifische Umgangsregeln
- sind nicht allen Mitarbeitern bekannt.
- Dadurch entstehen Missverständnisse.

Wir wollen folgendes Ziel erreichen/folgende Anforderungen erfüllen:

- Umgangsregeln und einrichtungsspezifische Werte sind bekannt und werden akzeptiert.
- Wertschätzender Umgang miteinander, sowohl innerhalb unseres Teams als auch nach außen
- Herstellung einer hohen Wechselseitigkeit
- Akzeptanz aller Professionen, Kulturen und Konfessionen
- Sicherheit im Auftreten gegenüber anderen Kulturen
- Sicherheit im Umgang miteinander

Wie müssen wir vorgehen?/Um das Ziel zu erreichen machen wir folgendes:

| Maßnahme   | Erledigt am: |
|--|--------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Knigge – AG wird „gegründet“ – freiwillige Teilnahme, Mitarbeiter aus allen Professionen = Pflegefachkraft, Hauswirtschaft, Pflegehelfer, Leitung, Betreuung</li> <li>Aufstellen von Umgangsregeln / Leitlinien – grundsätzlich, während Besprechungen, Informationen über Umgangsregeln anderer Kulturen</li> <li>Regeln, Leitlinien werden schriftlich festgelegt und von allen Mitarbeitern „bestätigt“. Aushang im Sozialraum</li> <li>MA – Befragung – was ist uns wichtig, welche Regeln müssen beachtet werden</li> <li>Visuelle Darstellung der Wirkung durch nicht Beachtung und / oder Beachtung der Regeln (Sketchform??) im Rahmen der Dienstbesprechung</li> </ul> |              |

Haben wir die Anforderungen erfüllt/das Ziel erreicht und wie können wir das belegen (Messinstrument):

Mitarbeiterbefragung

Müssen wir unser Vorgehen ändern, um die Anforderungen zu erfüllen oder unser Ziel zu erreichen?

Beteiligte Mitarbeiter:

## Qualitätsmerkmale für interkulturelle Fort- und Weiterbildungen unter dem Vielfaltsaspekt

Schulungen zur Sensibilisierung für das Thema Interkulturelle Öffnung und zur Stärkung der Kommunikations-, Handlungs- und Konfliktfähigkeit waren ein Teil des Projektes (s.o. Personalentwicklung). Sie sind ein für den Prozess grundlegendes Element für alle beteiligten Personen.

Was soll damit erreicht werden?

### Die Ziele sind

„Die Teilnehmenden haben

- die Vielschichtigkeit eigener Identitätsbildungsprozesse und Gruppenzugehörigkeiten reflektiert.
- haben sich mit Begriffsdefinitionen und Konzepten zu Interkulturalität und Diversity / Vielfalt auseinandergesetzt.
- Ihnen ist der Zusammenhang zwischen individueller Kompetenzentwicklung und Interkultureller Öffnung / Diversity Management als Organisationsentwicklung bekannt.
- wissen um den Einfluss von Machtstrukturen in personalen Begegnungen, strukturellen Bezügen und in der öffentlichen Meinungsbildung.
- sind für Kulturalisierungen sensibilisiert.
- haben die Möglichkeit eines Perspektivenwechsels erhalten.
- haben sich mit Diskriminierung und Alltagsrassismus auseinander gesetzt.
- haben Ausgrenzungsmechanismen kennengelernt und in Bezug auf das alltägliche Miteinander und die eigene berufliche Praxis reflektiert.
- haben Handlungsoptionen im Umgang mit Diversity / Vielfalt erarbeitet.
- können gegensätzliche Erwartungshaltungen und Mehrdeutigkeiten aushalten und ihre professionelle Handlungsfähigkeit erhalten („Ambiguitätstoleranz“).
- konnten ihre Erfahrungen einbringen, sich in der Gruppe austauschen und ihre berufliche Praxis reflektieren.
- verstehen sich und andere als handelnde Subjekte mit Gestaltungs- und Handlungsspielräumen.“

(IQ – Fachstelle Diversity Management (2014): Broschüre Qualitätsmerkmale für interkulturelle Fort- und Weiterbildungen unter dem Vielfaltsaspekt, S. 8.)

## Die Broschüre

„Qualitätsmerkmale für interkulturelle Fort- und Weiterbildungen unter dem Vielfaltsaspekt“ liefert wichtige Hinweise zur Rahmenqualität solcher Schulungen. Dies unterstützt bei der Einschätzung der Qualität geeigneter Angebote.

Download / Bezug:

[http://www.netzwerk-ig.de/fileadmin/redaktion/Publikationen/03\\_Diversity\\_Management/2014\\_FS\\_DiM\\_Brosch\\_Qualitaet.pdf](http://www.netzwerk-ig.de/fileadmin/redaktion/Publikationen/03_Diversity_Management/2014_FS_DiM_Brosch_Qualitaet.pdf) (zuletzt aufgerufen Oktober 2015)





## Quellenverzeichnis

### Teilnehmende Einrichtungen:

#### **Pflege Diakonie Kiel Gustav-Schatz-Hof**

Gustav-Schatz-Hof 18

24143 Kiel

E-Mail: [pflege-gsh@diakonie-altholstein.de](mailto:pflege-gsh@diakonie-altholstein.de)

<http://www.diakonie-altholstein.de/de/572/pflege-diakonie-kiel-gustav-schatz-hof.html>

Bereitstellung von:

- Entwicklung interkultureller Arbeit in einer betreuten Wohnanlage
- Teambuildingsabend

#### **AWO Servicehaus Mettenhof**

Vaasastraße 2a

24109 Kiel

E-Mail: [info-ksh@awo-sh.de](mailto:info-ksh@awo-sh.de)

<http://www.awo-pflege-sh.de/einrichtungen/awo-servicehaus-mettenhof>

Bereitstellung von:

- Fremdeinschätzung Sprachverständnis
- Selbsteinschätzung Sprachverständnis

#### **Paritätische Pflege Schleswig-Holstein gGmbH Bergheim Boostedt**

Bergstr. 1

24598 Boostedt

E-Mail: [boostedt@pflege-sh.com](mailto:boostedt@pflege-sh.com)

<http://www.pflege-sh.com/index.php?id=306>

Bereitstellung von:

- Kulturanamnese Aufnahmebogen für Angehörige
- Unterstützung für Mitarbeiter

## Senioreneinrichtungen der Hansestadt Lübeck

SeniorInnenEinrichtung Dreifelderweg

Wattstraße 7

23566 Lübeck

E-Mail: [topel@aph-luebeck.de](mailto:topel@aph-luebeck.de)

<http://www.aph-luebeck.de/deutsch/einrichtungen/dreifelderweg.html>

Bereitstellung von:

- Koordination der Umsetzung
- Maßnahmeplan Öffentlichkeitsarbeit – Akquise von Auszubildenden
- Konzept zur Gewinnung von MigrantInnen für die Pflege
- Checkliste Einarbeitung PraktikantInnen Pflegebereich

## Pflegezentrum im Seniorenort Bargteheide

Seniorenort Bargteheide GmbH

Bahnhofstraße 32

22941 Bargteheide

E-Mail: [info@stb-care.de](mailto:info@stb-care.de)

[http://www.stb-care.de/index.php?option=com\\_content&view=article&id=43&Itemid=61](http://www.stb-care.de/index.php?option=com_content&view=article&id=43&Itemid=61)

Bereitstellung von:

- Durchführung „Backen mit Vanja“ in einer Senioreneinrichtung
- Jahres-Schulprojekt care4future
- Curriculum care4future
- Boy's Day
- Durchführungsunterlagen Boy's Day

## AWO Wohn- und Servicezentrum Lauenburg

Häusliche Pflege

Büchener Weg 8a

21481 Lauenburg/Elbe

E-Mail: [servicezentrum-lauenburg@awo-pflege-sh.de](mailto:servicezentrum-lauenburg@awo-pflege-sh.de)

<http://www.awo-pflege-sh.de/einrichtungen/awo-wohn-und-servicezentrum-lauenburg/haeusliche-pflege>

Bereitstellung von:

- Maßnahmenplan „Knigge für Mitarbeitende“