

Oktober 2019

Diversität in Gesundheit, Pflege und Soziales

Dokumentation des Fachtags
am 28.08.2019 im Rathaus Köpenick

Moderation: ShaNon Bobinger

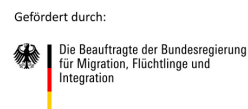
Gemeinsame Veranstaltung von:
Bezirksamt Treptow-Köpenick, samo.fa
Berlin, abw gGmbH – DIALOG
Integrationszentrum für Migrant:innen,
Netzwerk Leben im Kiez (LiK) und dem
Willkommensbüro InteraXion (beide
offensiv'91 e.V.)



Bezirksamt
Treptow-Köpenick



samo.fa
Stärkung der Aktiven aus
Migrantenorganisationen
in der Flüchtlingsarbeit



Dies war ein Anfang

Vielen Dank für Ihr großes Interesse und die zahlreiche aktive Teilnahme am 1. Fachtag zu Diversität in Gesundheit, Pflege und Soziales. Dies soll nur ein Anfang gewesen sein für weitere Formate. Diese Dokumentation fasst die Ergebnisse der Inputs und Workshops zusammen und gibt einen Ausblick darauf, was auf den Fachtag folgt. Eingangs schauten wir auf Migration und Flucht. In der Zukunft werden wir die weiteren verschiedenen Dimensionen von Diversität zum Schwerpunkt nehmen. Wir freuen uns schon jetzt auf den gemeinsamen Austausch mit Ihnen!

Die Teilnehmer:innen kamen von folgenden Trägern:

- Verband für interkulturelle Wohlfahrtspflege, Empowerment und Diversity e.V.
- Seniorenzentrum Stephanus Stiftung und Stephanus Werkstätten Berlin gGmbH
- Ethnomedizinisches Zentrum e.V.
- GEBEWO, Haus Schöne Weide
- Stadtteilzentrum Campus Kiezspindel (tjfbg)
- Drogennotdienst Berlin
- Notdienst Berlin e.V.
- Mobiler Pflegedienst Born GmbH
- BZSL e.V.
- Alexianer Krankenhaus Hedwigshöhe
- Bezirksamt Treptow-Köpenick
- Übergangshaus Bürgerhilfe Kieffholzstraße
- VIA Perspektiven gGmbH
- Berliner Starthilfe e.V.
- Landesamt für Flüchtlingsangelegenheiten
- Johanniter Unfallhilfe Berlin
- OstkreuzCity gGmbH
- AOK Nordost - Die Gesundheitskasse
- TransVer - Psychosoziales Ressourcen-Netzwerk zur interkulturellen Öffnung
- MiNA - Leben in Vielfalt e.V.
- Universal-Stiftung Helmut Ziegner
- DRK Kliniken Köpenick
- Das Kompetenzteam AMVG gGmbH
- Alep e.V.
- Pflegestützpunkt

Programm

Diversität in Gesundheit, Pflege, Soziales
Fachtag am 28.08.2019, 10 - 16 Uhr
Rathaus Köpenick, Alt-Köpenick 21, 12555 Berlin

- 09:30 Uhr** | Anmelden und Ankommen
10:00 Uhr | Begrüßung und Vorstellung des Tagesablaufs
10:10 Uhr | **Best-Practice: Netzwerk „Seelische Gesundheit für vietnamesische Migrant*innen in Berlin“** IKMO - VIA Berlin/Brandenburg e.V.
10:30 Uhr | **Input 1: Sensibilität und Vielfalt im Gesundheitsbereich erreichen, aber wie?** samo.fa
11:00 Uhr | **Input 2: Diversität in der psychosozialen Versorgung – Herausforderungen und Machbares in der gelebten Praxis** TransVer - Psychosoziales Ressourcen-Netzwerk zur interkulturellen Öffnung
11:30 Uhr | Vorstellung der Workshops
11:45 Uhr | Mittagspause
12:45 Uhr | **Workshops** (zwei Durchläufe)
14:45 Uhr | Grußwort Herr Klemm (stellvertretender Bezirksbürgermeister und Bezirksstadtrat Jugend und Soziales)
15:00 Uhr | Zusammentragen der Ergebnisse
15:30 Uhr | Abschluss und Ausklang

Workshops

Diversität in Gesundheit, Pflege, Soziales
Fachtag am 28.08.2019, 10 - 16 Uhr
Rathaus Köpenick, Alt-Köpenick 21, 12555 Berlin

Workshop 1 | Rassismuskritisches Denken in den Bereichen Gesundheit und Soziales

Diversity-Trainerin

Workshop 2 | Diversität in der Praxis am Beispiel der Suchtberatung

Guidance - Notdienst für Suchtmittelgefährdete und -abhängige Berlin e.V.

Workshop 3 | Gelungene Prozesse für Diversität im Pflegebereich

Verband für interkulturelle Wohlfahrtspflege

Workshop 4 | Vielfältige Zugänge zum Regelsystem bei Beeinträchtigungen

MINA-Leben in Vielfalt e. V.

Berliner Zentrum für selbstbestimmtes Leben

Best Practice: Netzwerk für seelische Gesundheit von vietnamesischen Migrant:innen

Nozomi Spennemann M.A., Verband für interkulturelle Arbeit (VIA) Berlin/ Brandenburg e.V.

- **Ausgangslage** für das Netzwerk: 28.000 Personen, seelische Gesundheit mit Stigma belegt, schwer erreichbare Zielgruppe, psychisch erkrankte Mütter, unzureichende Inanspruchnahme psychiatrischer Versorgung, Psychiatrische Spezialambulanz
- **Fachtag 2012:** in Kooperation mit den Bezirken Lichtenberg und Marzahn-Hellersdorf, sozialpsychiatrischer Dienst Treptow-Köpenick, Vietnamesische Spezialambulanz (Charité CBF und KEH), Migrant:innenorganisationen, Beratungsstellen, Privatpersonen und der Integrationsbeauftragten für Lichtenberg)
- **Für bessere Versorgung notwendig:** muttersprachliche Angebote, komplementäre Hilfe, Entstigmatisierung, Schulung von vietn. Multiplikator:innen, Vernetzung
- **Netzwerk gründet seit Mai 2013**, drei bis vier Treffen jährlich, koordiniert von VIA Berlin/ Brandenburg in enger Abstimmung mit Charité CBF und KEH, thematische Arbeitskreise nach Bedarf (derzeit: "Vietnamesische Mütter mit Depression", Mailingverteiler mit über 120 Kontakten: vietnamgesundheit@googlegroups.com
- **Erfolge:** Informationsvermittlung in vietnamesischen Communities, Beratung zur Inanspruchnahme medizinischer Hilfen, Überzeugung, Motivierung, ggf. Begleitung, Behandlung ambulant, teil- und vollstationär, Reintegration durch betreutes Einzelwohnen, Gruppenangebote, Förderung der Selbsthilfe
- **Zweisprachige Webseite:** www.netzwerk-vietpsygesundheit.de (Deutsch) und www.suckhoe-tinthan.de (Vietnamesisch)
- **Kontakt:** info@beratungsnetzwerk-migration.de oder nozomi.spennemann@via-in-berlin.de

Input: Diversität in der psychosozialen Versorgung - Herausforderungen und Machbares in der gelebten Praxis

Dr. Simone Penka M.A., TransVer - Psychosoziales Ressourcen-Netzwerk zur interkulturellen Öffnung

- **Interkulturelle Öffnung:**
 - Vielfalt und Vielfältigkeit, Heterogenität, Unterschiedlichkeit, Differenz > gesellschaftlich gesetzte individuelle, soziale und strukturelle Unterschiede, die zu Benachteiligung führen (können), Gemeinsamkeiten von Menschen und (zugeschriebenen) sozialen Gruppen nicht vernachlässigen für Beziehungen und Vertrauen
 - Die "interkulturelle Öffnung" von Versorgungseinrichtungen (vgl. Barwig und Hinz-Rommel 1995), 12 Sonnenberger Leitlinien im Jahr 2002 (Machleidt et. al 2005, Kluge und Penka 2010), "Der nationale Integrationsplan" (2007), "Berliner Gesetz zur Regelung von Partizipation und Integration" (PartIntG, 2010)
 - Organisationsentwicklung: Struktur (Leitbild, Öffentlichkeitsarbeit, Sprache) // Personal (Sensibilisierung, Begleitung) // Prozess (Steuerungsrunde, Leitung, Kooperationen) // Ergebnis (Doku, QM)
 - Kritik: Kulturalisierend, nur ein Fokus, statisch, Stereotypisierung, Stigmatisierung, Pädagogisierung gesellsch. Schieflagen
- **Studie:** 138 Einrichtungen > 127 face-to-face Interviews mit Repräsentant:innen von Versorgungsangeboten // Inanspruchnahme von Menschen mit nicht hinreichenden Deutschkenntnissen gering (System hakt, erhöhter Aufwand, keine Dolmetscher:innen) // Barrieren der Mitarbeitenden > z.T. diskriminierend, überfordert, ablehnend
- **TransVer - Psychosoziales Ressourcen-Netzwerk:** Beratung und Vermittlung in die Regelversorgung, Angebote für psychosoziale Fachkräfte, Ressourcen-Datenbank, Rückkopplung mit Entscheidungsträger:innen und wissenschaftliche Begleitforschung
- **Angebote für Fachkräfte:** Fortbildungen, Lounge, Supervision, Netzwerktreffen, Fallberatung, offene Haltung und Reflexionsprozesse
- **"Ich als Fachkraft":** Offenheit und Reflexion, Fokus auf Gemeinsamkeiten und Problemlagen (kulturelle Entkopplung), Hochschwierigkeiten, Austausch und Bestärkung anderer Fachkräfte, "Anfang machen" / "Weitermachen"

Workshop I

Josephine Ulrich, Diversity-Trainerin

"Bei Diversity-Prozessen muss das gesamte Team mitziehen!"

Rassismuskritisches Denken im Bereich Gesundheit

1

Viel zu tun: Übergriffen begegnen, Verhalten bei Kolleg:innen ansprechen, unterschiedliche Problemlagen der Zielgruppen

2

Oft fehlt es an einer offenen Haltung im Team, Rassismus ehrlich anzusprechen - Selbstreflexion ist keine Selbstverständlichkeit

3

Eigene Rolle als Mitarbeiter:in: Welche Rolle möchte ich haben? Moderation, Sensibilisieren, kritische Leidensfähigkeit, Lehrende, ...

4

Wichtige Frage: Wie viel Rassismus kann ich ertragen? Was lasse ich stehen, wo reagiere ich? Führungskräfte setzen Maßstab

5

Auseinandersetzung im Team notwendig - Argumentationshilfe suchen, Konsens suchen (z.B. welche Witze, Wörter Grenzen überschreiten)

6

Das funktioniert gut: Sensibilisieren - Kritisches Hinterfragen - Ignorieren - Aushalten // Anti-Bias Workshops, Trainings

7

Alle Potenziale für ein gemeinsames Arbeitsziel nutzen // ggf. Einrichtung einer Beschwerdestelle, Visionen und Ziele setzen

8

Vernetzung: Vorhandene Anti-Diskriminierungsnetzwerke nutzen (IQ, Bund, LADS Berlin, ...)

9

Interkulturelle Öffnung nimmt nur die Aspekte Herkunft und Nationalität in den Blick > ganzheitlicher: diversitätsorientierte Organisationsentwicklung: erkennen > gestalten > verankern

Workshop II

Andrea Piest (Guidance, Drogennotdienst Berlin)

"Interkulturelle Öffnung bedeutet nicht, bestimmte Menschen einzustellen, sondern meint eine Haltung."

Angebote zur psychosozialen Versorgung mit dem Schwerpunkt Sucht

1

Individuelle Menschen brauchen individuelle Lösungen. Dilemma der Aufrechterhaltung von Stigmata: für eine Unterstützung wird oft eine Diagnose gebraucht.

2

Sich einer Zielgruppe annähern: Wen möchte ich mit meinem Angebot erreichen? Was möchte mein Gegenüber? Was ist sein:ihr Verständnis von einer Abhängigkeitserkrankung?

3

Alle Mitarbeiter:innen mit Fremdsprachekenntnissen beraten auch deutschsprachige Klient:innen - gelebte interkulturelle Öffnung und Vorbeugung von Belastung // Sprachliche Ressourcen über Projekt- und Trägergrenzen hinweg teilen

4

Werbung ohne Stigmatisierung:

- Infoveranstaltungen zum Thema Gesundheit, in der Sucht/Abhängigkeit ein Baustein ist
- Infoplakate an den Innentüren von WC aushängen
- App's anbieten, die Anonymität wahren und Informationen vermitteln

5

Jugendliche erreichen:

- Entproblematisierte Ansprache
- Akzeptierende Drogenansprache
- Angebotsorientiert (Infobroschüren, ...)
- Hinweis auf anonyme Beratung und Schweigepflicht

6

Zugänge auf struktureller Ebene erleichtern:

Direktzugänge in Hilfen/Behandlungen auch ohne bestehende Kostenübernahme, bezirkliche Absprachen, alternative Angebote akquirieren und Zuwendungsprojekte anstelle von Tagessatz

Workshop III

Hamidou Bouba, Verband für interkulturelle Wohlfahrtspflege

"Voraussetzung ist die Öffnung des Systems und die Erleichterung bei der Anerkennung von Abschlüssen."

Gelungene Prozesse der Diversität im Pflegebereich

1

Der Wille ist allseits vorhanden, aber die Zugänge zu Sprache und Arbeitsmarkt müssen erleichtert (z.B. bei Geflüchteten, die eine Ausbildung beginnen möchten), Möglichkeiten der Arbeitsmigration sichtbarer gemacht werden, außerdem bedarf es einer höheren Sensibilität und Schulungsangebote

2

Migrant:innenorganisationen können Brückenbauer bei der Personalgewinnung sein, ebenso Netzwerke in der Pflege zum Thema Diversität

3

Für Diversitätskonzepte müssen die Leitungen der Träger involviert und bezirkliche Angebote bekannter gemacht werden, bspw. mehrsprachige mobile Pflegedienste oder das Diversitätskonzept

4

Mehrsprachige Informationsmaterialien verhindern, dass das Rad immer wieder neu erfunden wird

5

Zugang zu Zielgruppen zeigt zwei Dinge: Pflege ist ein sensibler Bereich: Sprache spielt eine besondere Rolle, zudem sind Menschen sehr individuell (Gefahr des Schubladendenkens)

Workshop IV

*Jana Damke, BZSL e.V., Mohamed Tahiri und Savva Sağdıç
von MiNA - Leben in Vielfalt e.V.*

"Unser Ziel sollte wirkliche Teilhabe auf Augenhöhe sein!"

*Unterstützung für beeinträchtigte Menschen mit Migrations-
und Fluchterfahrung*

1

Hindernisse: strukturelle Abläufe, Unsicherheiten bei Trägern, Themenlagen bei Geflüchteten oft komplex

2

Spannungsverhältnis:
Bedürfnisse von Klient:innen und Angehörigen in Einklang bringen

3

Was funktioniert: Eltenkurse mit Kinderbetreuung, HPA (Leichte Sprache), Lots:innen-Projekte, Einbezug Angehöriger, Selbsthilfe

4

Kommunikation auf Augenhöhe: Vertrauensbasis zu Klient:innen und Angehörigen ist gleichermaßen wichtig - welche Bedürfnisse haben sie?

5

Muttersprachliche Angebote sind oft ein Schlüssel für den Zugang zu Klient:innen mit Migrations- und Fluchterfahrung

6

Das Regelsystem muss mehr in Verantwortung genommen werden und positive Beispiele sichtbar werden > Lobbyarbeit!

7

Für die weitere Bildung / Vernetzung: AWO-Webseite zu Migration und Behinderung