

1. Einleitung, übergeordnete Zielsetzungen, Relevanz des Themas ‚kultur- bzw. diversitätssensible Pflege‘ für den Betrieb APH

Die Bewohnerschaft in den APH-Einrichtungen und die APH-Beschäftigten sind geprägt durch ein gleichzeitiges Nebeneinander einer Vielzahl von unterschiedlichen ethnischen, sprachlichen, religiösen, weltanschaulichen und geschlechtsspezifischen Identitäten, Kulturen und Lebensstilen, biografischen Prägungen. Durch die gesellschaftlichen Veränderungen in den letzten Jahrzehnten (‚Einwanderungsland Deutschland‘) ist es auch bei den APH zu einer zunehmenden Heterogenität, Ausdifferenzierung der Bewohner*innen- und Beschäftigten-Persönlichkeiten gekommen. Eine valide Aussage über die Situation bzgl. Diversität bzw. geschlechtlicher Orientierung und Identität aber auch den im Betrieb vorhandenen Kulturen kann allerdings nicht getroffen werden, weil zum großen Teil keine Verpflichtung seitens der Beschäftigten und der Bewohnenden besteht, entsprechende Angaben zu machen.

Konkret bedeutet das nach Auswertung einer aus Anlass des Sachstandsberichtes kurzfristig durchgeführten Abfrage in den APH-Einrichtungen:

- Die vorhandenen individuellen Migrationsgeschichten sind sehr vielfältig: Für die Bewohner*innen = 26, Beschäftigte = 37
- Anzahl Bewohner*innen mit Migrationsgeschichte: 13,6%
- Anzahl Beschäftigte mit Migrationsgeschichte 29,2%
- In 2024 wurden i. R. d. einrichtungsinternen Fehler- und Beschwerdemanagements keine Vorgänge erfasst

Als kommunaler Träger vertreten die APH gegenüber den Pflegebedürftigen eine weltanschauliche, religiöse und politische Neutralität, die Räume für das Lernen an Unterschieden schafft und offenhält. Ziel ist es, ein neutrales, offenes und integrationsförderndes Bild vermitteln. In den APH-Einrichtungen ist deshalb grundsätzlich ein integrativer Pflege- und Betreuungsansatz verwirklicht. Daneben haben sich allerdings in einzelnen Wohnbereichen erkrankungsspezifische Schwerpunkte und spezialisierte Kompetenzen herausgebildet. Außerdem sind einrichtungsbezogen, jeweils nach vorliegender Information über bestehende konkrete Bedarfe seitens der Pflegebedürftigen, gemäß APH-Konzept ‚Kultursensible Pflege und Betreuung‘ passende zielgruppenspezifische Angebote organisatorisch umgesetzt.

2. Sachstandsbericht zur kultur- und diversitätssensiblen Pflege und Betreuung

Zielsetzungen:

- Individuelle Bedürfnisberücksichtigung bei der Planung und Durchführung von Pflege-, Betreuungs- und Versorgungsangeboten und personenorientierte Pflegebeziehung
- Situative Anpassung, kontinuierliche Reflexion
- Kulturelle Sensibilisierung, interkulturelle Kompetenz, sprachliche Verständigung
- Beratungsangebote

Stand der Umsetzung :

- Regelmäßige **innerbetriebliche statistische Erhebung** des Anteils von Bewohner*innen/ Beschäftigten mit Migrationsgeschichte: Wird umgesetzt.
- Beteiligung am „Runden Tisch LSBTIQ*“ der Stadt Wuppertal
- Teilnahme am **CSD Wuppertal**: Einzel-Begleitung auf individuellen Wunsch
- In die **APH-Konzepte ‚Kultursensible Pflege und Betreuung‘** und **‚Gewaltprävention‘** sind alle Berufsgruppen in den Pflegeeinrichtungen eingebunden. Eine Reihe von externen Berufsgruppen im Umfeld unterstützen die ganzheitliche Versorgung der Bewohner*innen

(Ärzt*innen, Physiotherapeut*innen, Logotherapeut*innen u.a.). Hier bestehen teilweise Kooperationsverträge.

- **Interkulturelle Teamarbeit:** Die Förderung von Diversität innerhalb des Pflgeteams kann zu einem breiteren Verständnis und einer verbesserten Patientenversorgung beitragen. Da im Verlauf von dementiellen Erkrankungen die fremdsprachlichen Fähigkeiten in der Regel zuerst vergessen werden, ist die **Möglichkeit der muttersprachlichen Kommunikation** mit den Bewohner*innen im Rahmen von Pflege und Betreuung sehr wichtig. Durch die im Betrieb vorhandene Vielfalt an kulturellen und fremdsprachlichen Kompetenzen ist in der Regel eine muttersprachliche Kommunikation mit Bewohner*innen sichergestellt und auch das Verständnis der kulturell bedingt unterschiedlichen Präferenzen und Bedürfnisse in den Pflege- und Betreuungsteams kann in der Regel unterstützt werden.
- Einsatz von externen Dolmetschern und externen kulturellen Mediatoren: War bisher in den Einrichtungen nicht erforderlich.
- Betriebliches QM-Handbuch mit schriftlichen Informationen (Flyer) in anderen Muttersprachen: das bisherige Angebot soll ausgebaut und besser kommuniziert werden.
- Sicherstellung von diskriminierungsfreien Bewerbungsverfahren
- Kontinuierliche Fort- und Weiterbildung: Regelmäßige Schulungen für Pflege- und Betreuungskräfte zur Förderung kultureller Kompetenz und zum Umgang mit Diversität.
- Umstellung aller betrieblichen Standards, Konzepte und Dokumente auf gendersensible Sprache seit ca. 2014, (erst als ‚Binnen-I‘, dann als ‚Gender-*‘ gem. Leitfaden ‚Handlungsempfehlungen zur Nutzung gendersensibler Sprache‘ des Städte- und Gemeindebundes NRW)
- Für alle APH-Beschäftigten steht seit 2020 ein rund um die Uhr unentgeltlich und ggf. anonym nutzbares externes Beratungsangebot durch Psycholog*innen, Sozialberater*innen und Jurist*innen zur Verfügung: EAP Assist.
- Informationsbroschüre im QM-Handbuch zum Thema ‚kultursensible Pflege und Betreuung von muslimischen Menschen‘ (Stadt Heilbronn, 2017, pdf)
- Geeignete Aufklärungs- und Sensibilisierungsmaterialien, z.B. Flyer zur Rassismusprävention: Infoflyer 'Rassismus im Betrieb die rote Karte zeigen' (03/2015) der Antidiskriminierungsstelle des Bundes stehen im betrieblichen QM-Handbuch zur Verfügung.

Ausblick:

- Im Rahmen des einrichtungsinternen Quartiersmanagements soll durch die Einrichtungsleitungen der Aufbau weiterer Kooperationen mit lokalen Akteur*innen im Quartier u. a. zur Vermittlung von Beratungs- und Betreuungsangeboten erfolgen.
- Konzeption einer Schulung und die Bereitstellung von Schulungsmaterialien zum APH-Konzept ‚Kultursensible Pflege und Betreuung‘, sowie zum AGG, für künftige regelmäßig wiederkehrende einrichtungsinterne (selbstorganisierte) Schulungen der Beschäftigten