

PRAXISHANDBUCH

Vielfalt in Hospiz- und Palliativarbeit

Aylin Aydogdu & Handan Kaymak

Herausgeber

Ansprechstelle im
Land NRW zur
Palliativversorgung,
Hospizarbeit und
Angehörigenbegleitung



Gefördert vom

Ministerium für Arbeit,
Gesundheit und Soziales
des Landes Nordrhein-Westfalen



Inhalt

Vorwort: Konzeptionelle Überlegungen einer Öffnung von Hospiz- und Palliativdiensten

Ein Wort vorab: Einführung in das PDF – die Zusammenarbeit

Eingangsfrage: Was bedeutet für dich persönlich gesellschaftliche Vielfalt?

Einführung: Was bedeutet Diversity

Vorurteile: Funktion von Vorurteilen

Definition: Definition von Vorurteilen und Diskriminierung

Vertiefung: Warum es sich lohnt, über Vielfalt zu sprechen

Aktuelle Studien: Weitere Ergebnisse der ALPHA Umfragen, 2021 Dreieck der Frustration

Reflexion & Übung: Dreieck der Frustration

Reflexion & Übung: Wie kommst du zu deiner Einschätzung?

Kultur: Die Sache mit der Kultur...

Vertiefung: Ein differenzierter Blick lohnt sich

Sprache: Die Sache mit der Sprache...

Sprache: Kommunikation

Reflexion & Übung: Was kann getan werden?

Empfehlungen: Zusammenarbeiten im Team

Haltung: Deine Haltung

Weitere Links

Handeln: Was können die Einrichtungen und Mitarbeitenden sofort tun?

Vertiefung: Forschungsbericht

Kontakte Knüpfen: Mit Migrant*innen-Organisationen in Kontakt kommen

Adressen: Migrant*innen(selbst)-Organisationen in NRW

Impressum

Konzeptionelle Überlegungen einer Öffnung von Hospiz- und Palliativdiensten

Medizinische und therapeutische Angebote benötigen eine individuell angepasste Konzeption zur interkulturellen Öffnung; dies hat sich in zahlreichen Studien immer wieder herausgestellt.

Zudem zeigte sich, dass die Einrichtungen wenig bis kein Handwerkszeug dafür haben, einen Öffnungsprozess einzuleiten:

Diese Prozesse der interkulturellen Öffnung und diversitätsbewussten Begleitung von Sterbenden stellen stationäre und ambulante Einrichtungen vor komplexe Fragen, deren Beantwortung der inneren Auseinandersetzung, aber auch der Zusammenarbeit mit Expertinnen und Experten, z. B. aus den Migrantenselbstorganisationen, bedürfen. Damit verbunden ist der Wunsch und das Ziel, dass die Sterbenden und ihre Angehörigen ihren Bedürfnissen entsprechend begleitet werden und dass Fachkräfte oder andere Personen mit Migrationserfahrungen für die hauptamtliche oder ehrenamtliche Mitarbeit motiviert und gewonnen werden.

Vor vielen Jahren haben wir uns bereits mit der Thematik beschäftigt, eine Befragung durchgeführt und beschrieben, welche Hürden es in dem Zusammenkommen zwischen den Einrichtungen und Menschen aller Kulturen gibt. Dieses Praxishandbuch stellt nun einen weiteren Schritt dar, sich mit Fragen der Vielfalt auseinanderzusetzen. Denn die Gesellschaft ist aufgrund von demografischen Veränderungen und Migrationsprozessen zunehmend von Diversität geprägt, die sich mit entsprechender Sensibilisierung und Befähigung auch in den Hospiz- und Palliativeinrichtungen wiederfinden könnte.

Das Praxishandbuch soll es ermöglichen, den spezifischen Bedarf aus den Einrichtungen heraus definieren zu können und die passenden Maßnahmen abzuleiten. Das damit verbundene konkrete Ziel des Praxishandbuchs ist es, die hospizlichen und palliativen Einrichtungen zu motivieren und darin zu unterstützen, Diversity-Ansätze in ihre Arbeit einzuflechten.

ALPHA NRW

EIN WORT VORAB

Einführung in das PDF – die Zusammenarbeit

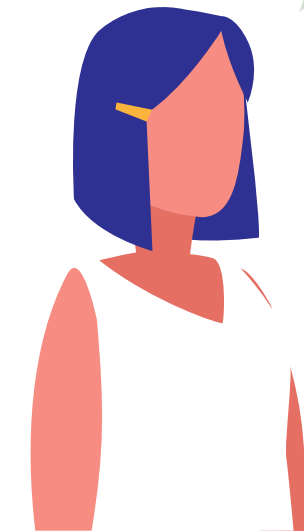
Liebe Leser*innen,

... die Ihnen vorliegende Broschüre ist eine Einladung, über aktuelle Fragen der gesellschaftlichen Vielfalt nachzudenken und gleichzeitig Ihr Wissen zu erweitern. Sie soll Sie dazu ermutigen, anderen Menschen mit unterschiedlichsten Herkunftsbiografien am Lebensende zur Seite zu stehen und deren Familien und Angehörige zu unterstützen.

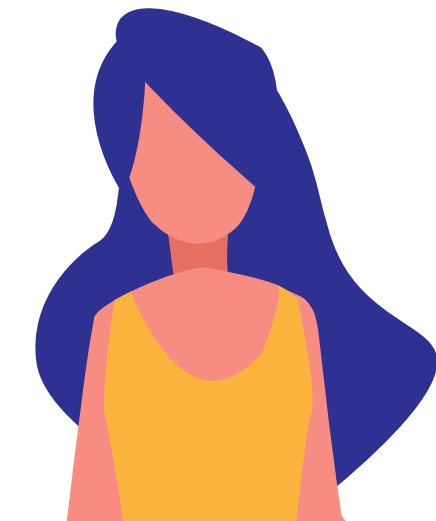
Gesellschaftlicher Wandel bedeutet Veränderungen, die sich auf die Biografien von Menschen auswirken. Deutschland feiert nun mehr als 60 Jahre Anwerber*innenabkommen. Nach 60 Jahren erfahren wir durch die Medien so viel über Einwanderungshintergründe wie selten zuvor. Heimat ist eben doch mehr als ein Herkunftsland. Im Verlauf dieses Projektes mit der Erstellung der Broschüre haben wir die Entscheidung getroffen, uns gemeinsam mit Ihnen auf den Weg zu machen. Wir, das sind die beiden Autorinnen Aylin und Handan.


In der Pflege und Begleitung von Menschen am Lebensende stehen zunehmend viele Veränderungen an. Die Nachkommen der zugewanderten Generation von vor 60 Jahren haben bereits ihren Lebensmittelpunkt in Deutschland gesetzt. Das Bild der sogenannten Rückkehrer*innen in die Heimat ist aus dem Alltag der Menschen fast verschwunden. Die Pandemie wurde zu einem nicht vorhersehbaren Themenfeld: Die Begleitung von Menschen am Lebensende steht auch hier vor neuen Herausforderungen.

Gerne möchten wir Sie duzen, dein freundliches Verständnis vorausgesetzt. Wir möchten dich mit diesem Handbuch begleiten. Uns ist bewusst, dass die Auseinandersetzung mit dem Thema Vielfalt manchmal mühselig ist: Aber es lohnt sich, bleibt dran!



Was das Handbuch bietet?
Selbstreflexion zu Fragen wie:
Was hat Diversity mit mir zu tun?
Oder wie gelingt der Transfer in die
Arbeitspraxis oder zum Ehrenamt?
Außerdem soll es zum Austausch und
zum Handeln anregen!



Bei diesem

Zeichen findest du den
passenden Link

Aktuelle Umfragen haben ergeben, dass sich Mitarbeiter*innen in Hospiz- und Palliativeinrichtungen einen Leitfaden zum Umgang mit Vielfalt wünschen. Niemand kann im Anschluss der Bearbeitung des Praxishandbuches einen besseren, eigenen Leitfaden für die Einrichtung, in der du tätig bist, erarbeiten als du selbst. Wir möchten dein Interesse wecken, mit anderen Menschen in deinem Umfeld in Austausch zu kommen.

Gemeinsam greifen wir Schritt für Schritt dabei Fragen auf, die das Thema Vielfalt und Diversity reflektieren und auf die eigene Haltung übertragen.

Herzlichst Aylin & Handan

EINGANGSFRAGE

Nimm dir einen Moment Zeit und beantworte für dich folgende Frage:

Was bedeutet für dich persönlich **gesellschaftliche Vielfalt**?

Hier kannst du deine Notizen eintragen:

Aylin,
schau mal, zum Ende des
Praxishandbuchs gibt es zur Vertiefung
eine spannende Zusammenfassung
einer Forschungsarbeit von 2009, die
aber immer noch sehr aktuell ist.
Darin wird über die Frage der
gesellschaftlichen Vielfalt
gesprochen...

...das ist spannend!
Ich werde meine Kolleg*innen bei der
Teamsitzung fragen, was für sie
gesellschaftliche Vielfalt bedeutet.
Und was sie denken, welche Auswirkungen ihre
Perspektive auf die gemeinsame Arbeit hat...

Wir hatten bisher keine Zeit darüber mal in Ruhe
zu sprechen...



EINFÜHRUNG

Was bedeutet Diversity

Heute wird die gesellschaftliche und individuelle Vielfalt von Menschen zunehmend wahrgenommen und wertgeschätzt.

Durch deine Bereitschaft, bisherige Strukturen zu überprüfen, neu zu denken und anzupassen, leistest du nicht nur einen Beitrag für dein Arbeitsumfeld, sondern auch für die gesamte Gesellschaft und die nachfolgende Generation.

Diversity wird meist mit dem Begriff der "Vielfalt" übersetzt, dahinter steckt jedoch mehr: Diversity meint den bewussten Umgang mit Vielfalt in der Gesellschaft. Es ist ein organisatorisches sowie gesellschaftspolitisches Konzept, das einen wertschätzenden, bewussten und respektvollen Umgang mit Verschiedenheit und Individualität propagiert. Diversity orientiert sich nicht an Defiziten oder versucht Lösungen für vermeintliche Probleme aufzuzeigen. Vielmehr geht es bei Diversity darum, die vielfältigen Leistungen und Erfahrungen von Menschen zu erkennen und sie als Potenzial zu begreifen und zu nutzen.

Der Abbau von Diskriminierung und die Förderung von Chancengleichheit sind dabei die zentralen Ziele.

Als Kerndimensionen von Diversity, die die Vielfalt der Menschen darstellen, gelten meist: Alter, Geschlecht, Ethnizität, soziale Herkunft, sexuelle Orientierung und physische und psychische Verfassung

 Weitere Diversity Definitionen: Hochschule München

TED Kennst du das TED-Talk Format?

Hierbei handelt es sich um ein spannendes Format mit unterschiedlichen Vorträgen von ganz unterschiedlichen Personen zu den unterschiedlichsten Themen.

Die Vortragenden haben ungefähr 18 Minuten, Zeit ihr Thema zu präsentieren.

So wie die Schriftstellerin Chimamanda Ngozie Adichie.

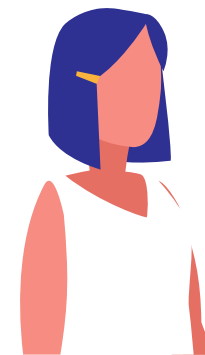
Der Vortrag ist in englischer Sprache, kann aber mit deutschen Untertiteln (und in weiteren 49 anderen Sprachen) abgespielt werden und es gibt eine komplette schriftliche Übersetzung.

Chimamanda Ngozie Adichie erzählt sehr eindrucksvoll über die Gefahr von Stereotypen und Auswirkungen von Vorurteilen auf Beziehungen.



Chimamanda Ngozi Adichie: Die Gefahr einer einzigen Geschichte

Wie können wir über Diversität sprechen? Für viele ist Diversität selbstverständlich und doch wissen wir so wenig über die Erfahrungen von anderen biografischen Hintergründen.



Das wird in diesem Beitrag auch deutlich, ich kann mir das immer wieder anschauen, weil ich jedes Mal auf etwas Neues & sehr Bewegendes stoße. Sie ist auch eine tolle Buchautorin.



Funktion von Vorurteilen

Wie kommt es eigentlich zum Ausschluss von Personengruppen?



Reduktion von Unsicherheiten

- Orientierung
- Klarheit angesichts Komplexität
- Ausblenden von Widersprüchen

Erhalten eines positiven Selbstbildes

- Eigene Aufwertung durch Abwertung der "Anderen"
- Verschiebung von Aggressionen auf Fremdgruppen
- Gefühl von Stärke

Herstellen klarer Zugehörigkeit

- Definition der "Anderen" und des Selbst
- Vereinheitlichung des Eigenen
- "Soziale Eintrittskarte"

Legitimieren von Herrschaft

- Erhalten ungleicher Machtverhältnisse zwischen Mehrheiten und Minderheiten
- Teilhabe an der Macht auf Kosten "Anderer"

Es ist wichtig, die Funktionen von Vorurteilen zu verstehen. Vorurteile passieren nicht einfach so und haben eindeutige Auswirkungen auf die Gesellschaft.



DEFINITION

Definition von Vorurteilen und Diskriminierung

Vorurteile sind Einstellungen, die von anderen übernommen sind und nicht an der Realität auf ihre Richtigkeit hin überprüft werden.

Bei Diskriminierung geht es um mehr!

Erstens handelt es sich um Diskriminierung, wenn Vorurteile genutzt werden, um bestimmte Menschengruppen auszuschließen und zu benachteiligen, mit dem Ziel, die eigenen Vorteile zu sichern. Dies geschieht bewusst, zum Beispiel durch Strukturen, die eine Gruppe von Menschen bevorteilt, oder auch unbewusst durch unconscious Bias.
Zweitens ist Diskriminierung im Gegensatz zu Vorurteilen nicht allein eine Frage von persönlichen Einstellungen. Es handelt sich um eine Verknüpfung von persönlichen Einstellungen mit gesellschaftlichen Strukturen und Machtverhältnissen.

Diskriminierung bedeutet, die Privilegien der einen Gruppe beruhen auf der Benachteiligung der anderen Gruppe.

Wenn Menschen aufgrund eines oder mehrerer Merkmale vom gesellschaftlichen Geschehen ausgeschlossen werden, mit dem Ziel des Ausschlusses oder der Benachteiligung, wird die Sicherung der eigenen Privilegien hergestellt.



Buchtipp!

Anti-Bias-Netz, Hrsg. Lambertus-Verlag, 2021



Gleichstellung und Diversität: Unconscious Bias

Die vier Ziele im Anti-Bias-Ansatz

Quelle: Anti Bias AG

VERTIEFUNG

Warum es sich lohnt, über Vielfalt zu sprechen

Laut statistischem Bundesamt hatten 2020 ca. 21,9 Millionen Menschen, also 26,7 % der Bevölkerung in Deutschland, einen sogenannten Migrationshintergrund. Viele dieser Menschen mit Zuwanderungsgeschichte haben nicht denselben Zugang zu gesellschaftlichen Bereichen wie die Mehrheitsgesellschaft. Das gilt oftmals auch für das Gesundheitssystem.

Palliativ- und Hospizversorgung sind ein wichtiger Bestandteil des Gesundheitssystems überall in Deutschland.

Viele Menschen finden in den zahlreichen Einrichtungen und Organisationen stationäre und ambulante Versorgungsmöglichkeiten am Lebensende.

Doch es ist fraglich, ob alle Gruppen unserer Gesellschaft mit den Angeboten erreicht werden. Wie steht es beispielsweise um Menschen mit Migrationshintergrund?

In unserer Umfrage 2021 haben wir euch gefragt, wie viele Menschen mit Migrationshintergrund ihr in den letzten zwei Jahren versorgt habt.

Der Großteil hat angegeben, dass es weniger als 10 Personen waren.

Diese Zahl erscheint, gemessen an dem Anteil in der Bevölkerung, verhältnismäßig gering.



Lesetipp!

Palliativ- und Hospizversorgung von Menschen mit Migrationshintergrund: Aktueller Stand und Handlungsempfehlungen für Hospiz- und Palliativversorger

AKTUELLE STUDIEN

Weitere Ergebnisse der ALPHA Umfrage, 2021

Ein weiteres Ergebnis unserer Umfrage war, dass Befragte beschrieben, die Begleitung als bereichernd empfunden zu haben, oder sie berichteten von großer Dankbarkeit, die sie erfuhren. Andere haben Sprach- und Kommunikationsschwierigkeiten sowie kulturelle Unterschiede erwähnt.

Diese wurden dabei als Barriere für gewohntes Arbeiten erlebt.

Damit seid ihr nicht allein, ähnliche Ergebnisse zeigen zwei Studien (2020, 2021)

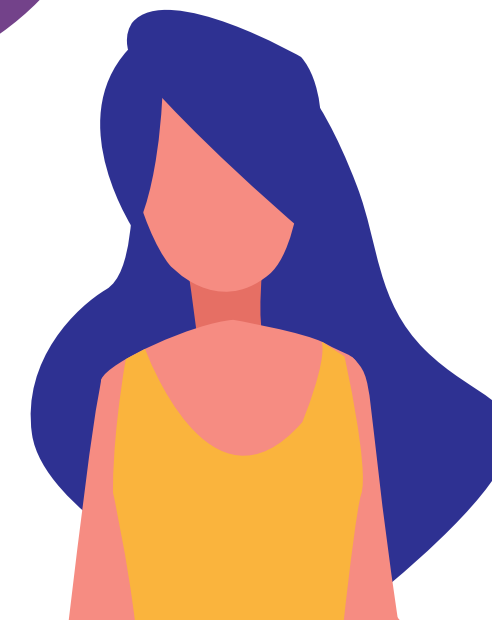
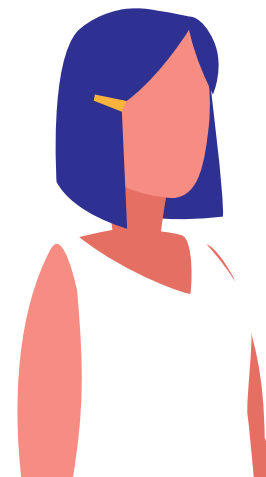
In diesen wird die Begleitung von Personen mit Migrationshintergrund unterschiedlich erlebt. Hierbei handelt es sich um folgende Studien:



Ambulante Palliativversorgung von Menschen mit Migrationshintergrund in der Städteregion Aachen- Perspektiven von Behandelnden und Angehörigen, 2021, Autor*innen: Virginia Nowara, Norbert Krumm, Frank Elsner

Migrationshintergrund als Grenze der Palliativversorgung am Lebensende?, 2020, Autor*innen: Christian Banse, Sonja Owusu-Boakye, Franziska Schade, Maximiliane Jansky, Gabriella Marx, Friedemann Nauck.

Wie wird der Aspekt der Kultur in der Versorgungssituation und Begleitung von Betroffenen und Angehörigen erlebt?



Das schauen wir uns später genauer an.

Aber schon mal vorweg, andere Aspekte scheinen oftmals viel wichtiger.

Für eine umfassende Versorgung von Menschen mit Migrationshintergrund sind Kenntnisse über die spezifische Migrationsbiografie wichtig. Gleichzeitig sollten auch soziale Ungleichheit, strukturelle Themen und personelle Ressourcen in den Blick genommen werden.

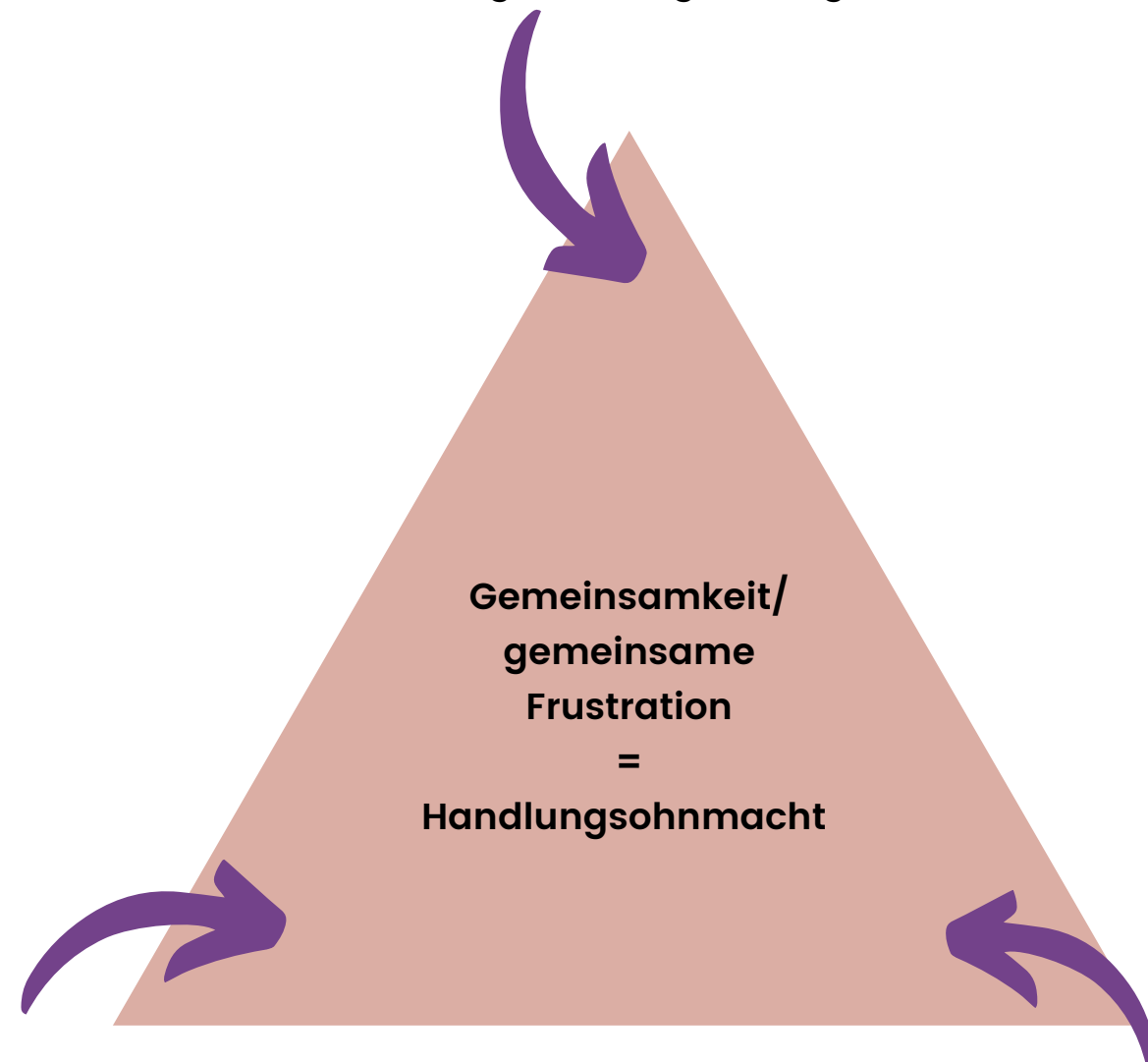
Das zeigt die Abbildung auf der nächsten Seite. Hier wird deutlich, dass alle Beteiligten unter verschiedenen Problemen und Sorgen leiden.

Die Gefühle, die daraus entstehen, sind dabei allerdings oftmals ähnlich.

Dreieck der Frustration

PATIENT*INNEN:

Migration und Krankheit als Faktoren für die Erfahrung von Ausgrenzung



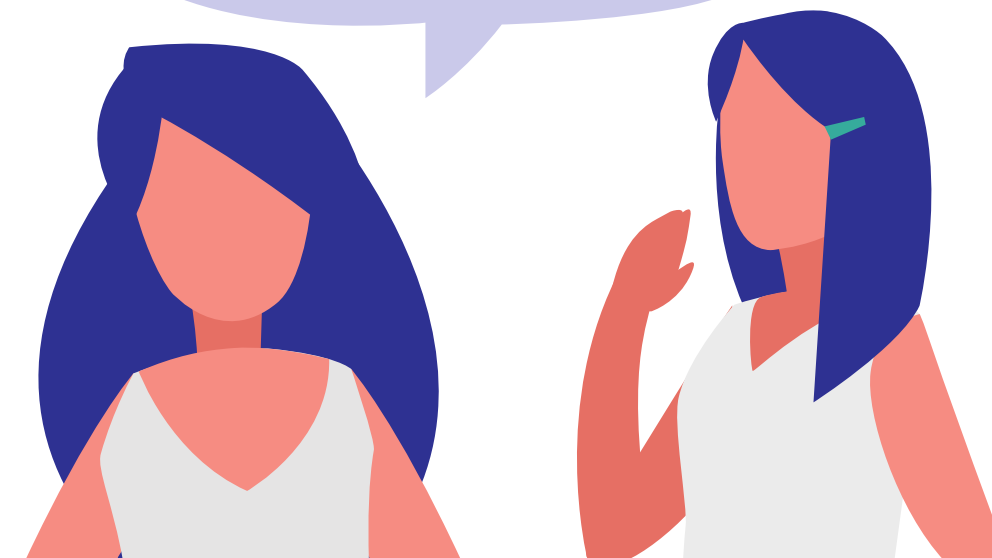
VERSORGENDE:

Versorgung zwischen Anspruch und Wirklichkeit

ANGEHÖRIGE:

Anwält*innen der Patient*innen und Übersetzer*innen

Aus den Studien geht hervor, dass letztlich alle in der Versorgung frustriert sind, aber wohl nicht wegen der kulturellen Unterschiede.



Was denkst du über die Abbildung?

Deckt sich das mit deinen Erfahrungen?

Kann es sein, dass kulturelle Unterschiede in der Versorgungssituation oft überbewertet werden?

Hier ist Platz für deine Notizen:

Dreieck der Frustration

PATIENT*INNEN:

Migration und Krankheit als Faktoren für die Erfahrung von Ausgrenzung



VERSORGENDE:

Versorgung zwischen Anspruch und Wirklichkeit

ANGEHÖRIGE:

Anwält*innen der Patient*innen und Übersetzer*innen

Wie kommst du zu deiner Einschätzung?

Gibt es bereits in deiner Einrichtung Ansätze zur rassismuskritischen Pflege?

Wo finden sich Fragen der gesellschaftlichen Vielfalt in deiner Alltagspraxis wieder?

Welche Bedeutung hat diversitätssensibles Handeln für Sterbende und Angehörige?



Hier ist Platz für deine Notizen:

A large, empty rectangular box with a light grey border and rounded corners, intended for taking notes during the exercise.

KULTUR

Die Sache mit der Kultur...

Schauen wir uns an, wie die verschiedenen Beteiligten die Begleitung am Lebensende erleben.

Und wie sieht es aus mit den oft erwähnten kulturellen Barrieren?

Werden sie von Versorgenden, Patient*innen und Angehörigen gleichermaßen bewertet?

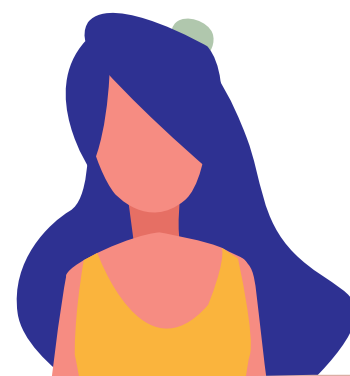
Hierfür ziehen wir die Studie "Migrationshintergrund als Grenze der Palliativversorgung am Lebensende" zu Rate.

Versorgende:

Sie sehen vorwiegend kulturelle Unterschiede als Grund für Probleme in der Versorgung.

Dabei kommt es zu einer Überbetonung des "kultursensiblen" Umgangs mit Patient*innen. Das führt oftmals zu einer grundsätzlichen Unsicherheit gegenüber Menschen mit Migrationsgeschichte. Fortbildungen zur interkulturellen Kompetenz werden besucht – diese sind dabei oft thematisch beschränkt auf verschiedene religiöse Rituale. Selbstreflexion, Patienten*innen-Interaktion und Individualität kommen leider zu kurz.

Ein Zitat aus der Studie "Migrationshintergrund als Grenze der Palliativversorgung am Lebensende" von Frau B. macht es deutlich.



Frau B., Türkei (69) beschreibt: "viel Information kriegt man nicht - so muss man damit leben eigentlich, als Ausländerin wenn man Krankenhaus kommt und so weiter, ist schlimm, ganz ganz schlimm, erstmal Mentalität und zweitens wenn man die Sprache nicht versteht bist du halt dümmer gestellt, man ist ja automatisch anders behandelt wirst."

Patient*innen:

Patient*innen äußern laut den Studien aber kaum kulturspezifische Bedarfe oder Wünsche. Medizinische und soziale Kompetenzen der Versorgenden stehen für sie im Vordergrund.

Angehörige:

Bei den befragten Angehörigen ist keine Fixierung auf kulturspezifische Rituale festzustellen. Im Fokus stehen vielmehr Kompetenzen wie Kommunikationsfähigkeit, Offenheit und Empathie.

Für viele Patient*innen stellen die tatsächlichen kulturellen Unterschiede nicht das Hauptproblem in der Versorgung dar. Problematisch sind vielmehr verallgemeinernde Zuschreibungen und Vorurteile sowie entsprechende soziale Ausgrenzungen, die Patient*innen mit Migrationshintergrund bereits vor ihrem Lebensende erfahren.

Besonders der Statusverlust, der mit der Migration und der Krankheit einhergehen kann, wird von den Patient*innen als bedrohlich erlebt.

Darüber hinaus sind es oft bürokratische Hindernisse, die den Zugang zu verschiedenen Versorgungsangeboten erschweren.

VERTIEFUNG

Ein differenzierter Blick lohnt sich

Ein differenzierter Blick lohnt sich, um offen und emphatisch verschiedenen Lebensmodellen, Lebenspraktiken und Benachteiligungen nachzugehen, um Diskriminierungen vorzubeugen.

Weg vom Fokus auf „kulturspezifische Probleme“, ohne sie zu verdrängen, und hin zu einer Perspektive, die die jeweilige Person in ihrer Individualität vor dem Hintergrund der Migration wahrnimmt.

Weitere Informationen findest du hier:

Maximiliane Jansky & Friedemann Nauck: Palliativ- und Hospizversorgung von Menschen mit Migrationshintergrund. Aktueller Stand und Handlungsempfehlungen für Hospiz- und Palliativversorger



Palliativ- und Hospizversorgung von Menschen mit Migrationshintergrund



Was macht erfolgreiche interkulturelle Öffnung

der Hospiz- und Palliativversorgung aus?

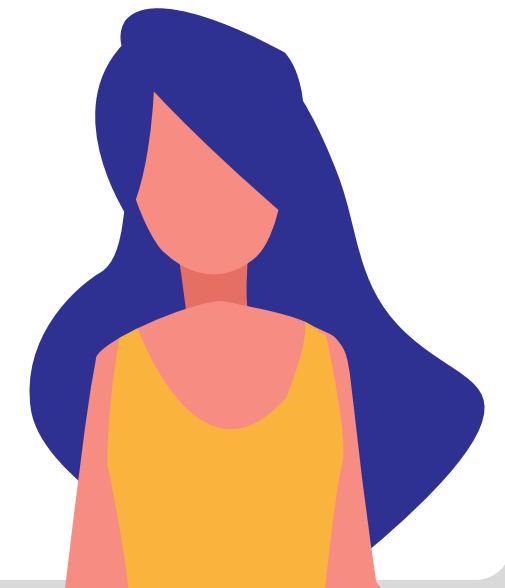
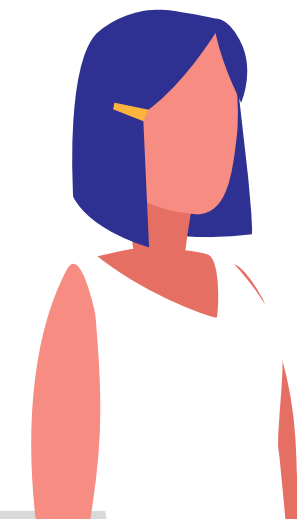
Handreichung zu den Faktoren einer besseren interkulturellen Hospiz- und Palliativversorgung –

Ergebnisse eines qualitativen Forschungsprojekts



Hier ist Platz für deine Notizen:

Welche Rolle spielen kulturelle Unterschiede für dich in deiner Arbeit bei der Begleitung?



SPRACHE

Die Sache mit der Sprache...

Genau wie viele von euch berichten auch andere Versorgende und Angehörige oft von Sprachbarrieren und Kommunikationsproblemen zwischen Versorgenden und Patient*innen. Das hat Auswirkungen auf die Beziehungen aller Beteiligten.

In vielen Hospiz- und Palliativeinrichtungen wird regelmäßig auf Angehörige zum Dolmetschen zurückgegriffen. Auch unsere Umfrage hat gezeigt, dass sehr viele von euch Angehörige um Hilfe bitten. Dabei wird die hohe psychosoziale Belastung der Angehörigen leider oftmals übersehen, wie am "Dreieck der Frustration" am Anfang deutlich gemacht wird.

In unserer Umfrage wurde sichtbar, dass nur ein Bruchteil von euch mit professionellen Dolmetscher*innen zusammenarbeiten. Dabei könnten diese mit mehr emotionaler Distanz weiterhelfen.

Allerdings besteht hier die Gefahr, dass ohne medizinisches Hintergrundwissen, der Fokus nur auf die "wortwörtliche Ebene reduziert wird" (Studie Ambulante Palliativversorgung von Menschen mit Migrationshintergrund in der Städteregion Aachen- Perspektiven von Behandelnden und Angehörigen S.152)

Durch medizinisch ausgebildete Dolmetscher*innen könnte die sprachliche und inhaltliche Verständigung besser gewährleistet werden.

Betroffene wären somit medizinisch besser aufgeklärt und könnten selbstbestimmter Entscheidungen treffen.

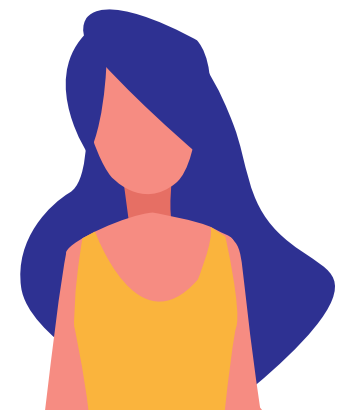
(Studie: Migrationshintergrund als Grenze der Palliativversorgung am Lebensende S.27)

Oder die Behandelnden können selbst übersetzen. Einige von euch haben in der Umfrage angegeben, dass sie auf hauptamtliche Kolleg*innen als Übersetzer*innen zurückgreifen. Unsere Umfrage hat außerdem gezeigt, dass ihr und eure Kolleg*innen auf ein Repertoire von mindestens 15 verschiedenen Sprachen zurückgreifen könnt.

Die Studie aus Aachen zeigt: Die Bildung mehrsprachiger Teams aus Versorgenden scheint ein besonders vielversprechendes Vorgehen zu sein.

Dieses Zitat einer pflegenden Person in der Aachen Studie macht die Entlastung deutlich, wenn die Sprachbarrieren überwunden sind

" Das war schon mal toll. Da haben die auch wieder dafür gesorgt, dass einer da war, der ihre Sprache reden konnte, dass er (der Patient) frei reden konnte (...) Man konnte immer seine Probleme äußern. War echt super. " (P4,w)



SPRACHE

Kommunikation

Neben der sprachlichen Verständigung ist die nonverbale Kommunikation besonders zu betonen. Oftmals werden Offenheit und Empathie als entscheidend für die Kommunikation gewertet. Teilweise kann ein solches Hinwenden zu den Patient*innen sogar Dolmetscher*innen ersetzen.

Auch die aktuelle Studie aus Aachen unter Behandelnden und Angehörigen zeigt, dass Empathie Schlüssel und Basis einer guten Beziehung aller Beteiligten darstellt. Empathie kann Vertrauen und das Gefühl der Akzeptanz im Gegenüber erzeugen.

Auf zwischenmenschlicher Ebene akzeptiert zu werden, steht vermutlich für viele Betroffene neben der medizinischen Versorgung im Vordergrund. Dieses Gefühl, respektvoll und wertschätzend behandelt zu werden, wird durch Sprachbarrieren wohl wenig beeinträchtigt.



Ambulante Palliativversorgung von Menschen mit Migrationshintergrund in der Städteregion Aachen- Perspektiven von Behandelnden und Angehörigen



Zwischen Rassismus und Neugier: Woher kommst du?



Hier ist Platz für deine Notizen:



REFLEXION

Was kann getan werden?

Checklisten anzulegen, macht dann Sinn, wenn die eigene Arbeit auf das Thema Vielfalt regelmäßig überprüft werden soll. Sie dienen der Reflexion und dem Monitoring.

Das bedeutet

- Vielfalt aktiv aufgreifen
- Vielfalt in der Zusammenarbeit und konzeptionell hervorheben
- Sichtbar & besprechbar gestalten
- Vielfalt als ein Querschnittsthema verstehen



Hier ist Platz für deine Notizen:

Habt ihr eine diversitätsbewusste Öffentlichkeitsarbeit?

Pflegst du Netzwerkarbeit mit migrantischen Einrichtungen vor Ort?

Wo findet sich das Bewusstsein für gesellschaftliche Benachteiligungsstrukturen in der Konzeption wieder?

Welche Gründe könnte es geben, damit haupt- und ehrenamtliche Mitarbeitende regelmäßig an weiteren Schulungen zu Diversity-Dimensionen teilnehmen?

EMPFEHLUNG

Zusammenarbeiten im Team

Teams, die bereit sind, sich regelmäßig mit der Reflexion von Zugangsbarrieren auseinanderzusetzen und die Auswirkungen dieser auf ihre Strukturen zu überwinden, fällt dies im Umgang mit allen Patient*innen und Angehörigen leichter.

Damit sich alle Patient*innen und Angehörigen in den Hospiz und Palliativeinrichtungen angesprochen fühlen, müssen auf unterschiedlichen Ebenen "Signale" bzw. unterschiedliche Ansprachen gesetzt werden.

Wir alle nehmen "Signale" wahr, die uns zeigen, wo wir uns wohl fühlen können.
Wo sind "Signale" in eurer Einrichtung zu finden?

Erweiterungen und Überprüfen der eigenen Konzepte

Diversity-Ansätze können erst ihre vollständige Anwendung finden, wenn die Einrichtung geklärt hat, was für sie "gesellschaftliche Vielfalt" bedeutet.



[Erklärfilm Interkulturelle Öffnung](#)



[Interkulturelle Kompetenz](#)



Um eine langfristige Veränderung in der Hospiz und Palliativversorgung für Menschen mit Migrationsbiografien zu ermöglichen, ist eine Diversity Beratung unterstützend.

Hierbei werden folgende Fragen aufgegriffen:

Wie wirkt sich Vielfalt auf euren Arbeitsalltag aus?
Welche weiteren Maßnahmen braucht es?
Welche Ideen gibt es?

HALTUNG

Deine Haltung

Hier kannst du deine Wertvorstellungen reflektieren und gemeinsam mit deinen Kolleg*innen darüber ins Gespräch kommen.

Ablauf

Einzelarbeit: Bring die Liste mit Werten, die für dich am wichtigsten sind, in eine Reihenfolge
Welche Werte stehen über anderen? Und hast du eine Erklärung dafür?

Unabhängigkeit

Demokratie
Verantwortung für die Umwelt
Toleranz
Ehrlichkeit
Vertrauen
Sicherheit
Respekt
Frieden
Kontrolle
Gerechtigkeit

Soziale Verantwortung

Freiheit
Mitgefühl
Arbeit
Gesundheit
Zufriedenheit
Pünktlichkeit
Eigenverantwortung
Liebe
Freundschaft
Wohlstand

Quelle anti-bias-werkstatt.de

Was glaubst du, wie es dazu kommt, dass manchmal vergessen wird, dass die allermeisten Werte universell sind?



WEITERE LINKS

Es gibt viele interessante Aktivitäten und Material zum Thema

Hier ist eine Auswahl für dich zusammengestellt:



Der Wegweiser der Deutschen Gesellschaft für Palliativmedizin

Der Wegweiser der Deutschen Gesellschaft für Palliativmedizin informiert in vielen Sprachen über verschiedene Versorgungsformen und unterstützt Patient*innen und Angehörige durch eine Suchfunktion dabei, eine Anlaufstelle der Hospiz- und Palliativversorgung bundesweit zu finden.



Brückenbauer*innen

Die Arbeit dieses Projekts der Diakonie wird auf der Homepage so beschrieben: ‚Mit Hilfe von Brückenbauer*innen aus unterschiedlichen Herkunftsländern, die zu den Themen der Hospiz- und Palliativversorgung und dem Pflegesystem allgemein geschult sind, können Beratungs- und Versorgungssituationen von Migrant*innen verbessert werden. Die Fachkräfte und die betroffenen Personen selbst haben die Möglichkeit, eine Muttersprachler*in aus dem Team ‚Brückenbauer*innen Palliative Care‘ bei Bedarf hinzuzuziehen.



AMIKO

Das Institut AMIKO (u. a. mit Sitz in Bonn und Aachen) möchte transkulturelle Kompetenz vermitteln und dabei unterstützen, interkulturelle Herausforderungen im beruflichen Alltag zu meistern. In Seminaren, Workshops und Vorträgen vermitteln die Mitarbeitenden kulturell relevante Kenntnisse und Kompetenzen. U. a. möchte es sensibilisieren für die Fremd- und Eigenwahrnehmung von Kultur und zur Reflexion der eigenen Kultur anregen, wie z. B. in Hinblick auf den Umgang mit Sterben und Tod.



Bestattung auf islamisch

Der Film zeigt Prof. Dr. Wolfgang Reinbold im Gespräch mit der Sozialwissenschaftlerin und Bestatterin Senay Celebi.

In dieser Folge der Serie "Religionen im Gespräch" mit dem Titel: ‚Bestattung auf islamisch – Wie geht das?‘, beschreibt sie die Abläufe bei muslimischen Bestattungen.



Arbeitsgruppe Palliativversorgung für Menschen mit Migrationshintergrund

In der Deutschen Gesellschaft für Palliativmedizin gibt es eine Arbeitsgruppe mit dem Titel:

"Palliativversorgung für Menschen mit Migrationshintergrund", welche zum Ziel hat, "vorhandenes Wissen zu bündeln, bestehende Konzepte abzustimmen, neue Hilfsmöglichkeiten und Materialien zu erstellen und die nationale und internationale Vernetzung sowie die wissenschaftliche Auseinandersetzung voranzubringen". Der Link weist auf die Gruppe und ihre Sprecher*innen hin.



Trauern in der Fremde

Das Medienprojekt Wuppertal beschäftigt sich mit verschiedenen gesellschaftlichen Themen rund um die Migration. Hinter diesem Link verbirgt sich ein Film zu Sterben und Trauer aus der Sicht von Migrant*innen mit zwei Geschichten. In der einen wird die Entwicklung und der Bau des Trauerortes Düsseldorf dokumentiert. In der anderen beschreiben Migrant*innen ihren Umgang mit Tod, Verlust und Trauer – in ihren Herkunftsländern und hier in Deutschland.



Sterben unter fremdem Himmel

Der Film des Südwestdeutschen Rundfunks (SWR) "Sterben unter fremdem Himmel – Wie deutsche Bestattende allen Religionen gerecht werden" beschreibt anschaulich Bestattungen in den verschiedenen Religionen.

HANDELN

Was können die
Einrichtungen und
Mitarbeitenden sofort
tun?



1

Vielfalt aktiv aufgreifen

Wo genau finden sich in eurer Einrichtung Themen von gesellschaftlicher Vielfalt wieder? Überprüft doch mal euer Konzept

2

Sichtbar & Besprechbar

Gestaltet Vielfalt als ein Querschnittsthema

3

Diversity-Ziele definieren

Greift jedes Jahr & aktuell Fragen der gesellschaftlichen Vielfalt auf

VERTIEFUNG



Forschungsbericht "Diversität und Gesellschaft" 2009 vom Max-Planck-Institut zur Erforschung multireligiöser und multiethnischer Gesellschaften von Boris Nieswand zusammengefasst:

Diversität und Gesellschaft Diversity and Society
Autor Nieswand, Boris

"Drei Gründe haben dazu beigetragen, dass der Begriff der Diversität, oder: gesellschaftliche Vielfalt, in den letzten Jahren eine Aufwertung erfahren hat:

- allgemeine Individualisierungstendenzen,
- die Zunahme migrationsbedingter Vielfalt und
- die gestiegene Bedeutung von Antidiskriminierungsdiskursen.

Eine sozialwissenschaftliche Migrationsforschung, die sich den Herausforderungen ethnischer und religiöser Vielfalt stellt, öffnet sich auch gegenüber einer allgemeinen Gesellschaftsforschung.

Diversität in westlichen Gesellschaften

Vielfalt oder Diversität als Begriff zur Beschreibung westlicher Gesellschaften hat Konjunktur. Seine Aufwertung hängt mit drei sich wechselseitig verstärkenden gesellschaftlichen Prozessen zusammen:

Individualisierung

Wie Soziolog*innen bereits in den 1980er-Jahren festgestellt haben, durchlaufen westliche Gesellschaften einen langfristigen Individualisierungsprozess, der seit den 1960er-Jahren an Dynamik gewonnen hat. Traditionelle Milieus und Lebenswelten schrumpfen, Familien werden instabiler und kleiner, Massenorganisationen wie Parteien, Gewerkschaften und Kirchen verlieren Mitglieder, berufliche Karrieren werden unsteter und unsicherer und Medienöffentlichkeiten fragmentieren sich. Das hat zur Folge, dass moderne Integrationsformen von Gesellschaft an Bindekraft verloren haben.

Diversifizierung

In Deutschland beispielsweise dominierte zwischen dem Mauerbau 1961 und dem Anwerbestopp 1973 die Zuwanderung der sogenannten "Gastarbeitermigration". Nach dem Anwerbestopp und insbesondere seit den 1980er-Jahren ist eine graduelle Diversifizierung von Zuwanderung zu beobachten. Die Großgruppen von Arbeitsmigrant*innen aus den Mittelmeerländern haben relativ an Bedeutung verloren und kleinere Gruppen von Zuwander*innen aus einer großen Anzahl von Herkunftsländern haben relativ an Bedeutung gewonnen.

(..)

Gleichzeitig findet ein generationaler Differenzierungsprozess der Nachkommen von Migrant*innen statt.

(...)

Antidiskriminierungsdiskurse

Ein weiterer gesellschaftlicher Prozess, der zu der Aufwertung des Diversitätsbegriffes beigetragen hat, ist die gestiegene Bedeutung von Antidiskriminierungsdiskursen (zum Beispiel Frauen, Alte, Homosexuelle, Behinderte, religiöse und ethnische Minderheiten). Über ihre beabsichtigten praktischen Effekte hinaus haben Antidiskriminierungsdiskurse zu einer partiellen kulturell-normativen Dezentrierung der Gesellschaft beigetragen. Damit ist vor allem gemeint, dass es schwieriger geworden ist, Regeln und Verhaltensstandards mit dem Verweis auf kulturell begründete Normalitätsvorstellungen der Mehrheitsgesellschaft durchzusetzen.

Diversitätsforschung tritt an die Stelle der Migrationsforschung

Die graduelle Dezentrierung des kulturell-ethnischen Selbstverständnisses der deutschen Gesellschaft verläuft sicherlich nicht kurzfristig, unwidersprochen und linear. Sie wird aber wohl mittelfristig schon aufgrund demographischer Prozesse, wenn keine unvorhersehbaren autoritären politischen Entwicklungen stattfinden, ein bedeutsames Element gesellschaftlichen Wandels bleiben. In den deutschen Großstädten Frankfurt, Stuttgart und München haben bereits heute mehr als 35 Prozent der Bevölkerung einen Migrationshintergrund.

Allerdings lässt sich aus der Anzahl der Personen mit Migrationshintergrund nicht ohne Weiteres etwas über den Charakter des Zusammenlebens in einem sozialen Lebensraum aussagen. Vielmehr ist diese Kategorie selbst ein interessanter Fall, der zeigt, auf welche Probleme eine auf Migrationsmerkmale festgelegte Perspektive in einer sich diversifizierenden Gesellschaft stößt. Die sehr breite Definition der Kategorie „Migrationshintergrund“, die zusehends die als veraltet wahrgenommene Kategorie des „Ausländers“ ablöst, zielt darauf ab, migrationsbezogene Merkmale möglichst weitgehend zu erfassen. Sie führt allerdings auch dazu, dass qualitative Unterschiede zwischen Personen mit Migrationshintergrund und dem Rest der Gesellschaft verschwimmen. Dies birgt die methodologische Gefahr, dass andere, relevantere Differenzierungen, die gegebenenfalls soziale Phänomene besser erklären, aber quer zu dieser Unterscheidung laufen, verdeckt werden.

Aus einer diversitätstheoretischen Perspektive scheinen die Probleme, Einheimische von Zuwanderern und ethnischen Minoritäten zu unterscheiden, keineswegs überraschend: dass Kategorien und Merkmale verschwimmen, sich überlappen und überkreuzen, ist genau das, was im Fokus des Interesses steht.

Diversitätsforschung beschränkt sich also nicht auf Migration und ihre Folgen, sondern öffnet ihren Blick für die weiteren Zusammenhänge, in denen soziale, kulturelle und religiöse Unterschiede produziert und reproduziert werden".

KONTAKTE KNÜPFEN

Mit Migrant*innen-Organisationen in Kontakt kommen:

Migranten*innenorganisationen (MO) vertreten die Anliegen von Menschen mit Migrationsgeschichte in der Gesellschaft.

Sie pflegen unter anderem die sprachlichen und kulturellen Traditionen und fördern das ehrenamtliche Engagement ihrer Mitglieder. Auch die Corona-Pandemie hat deutlich gezeigt, dass Migrant*innenorganisationen eine wichtige Rolle in der Gesellschaft einnehmen.

Viele Mitglieder haben dringend notwendige Nachbarschaftshilfe geleistet oder Infektionsschutzmaßnahmen in andere Sprachen übersetzt.

Migrant*innenvereine und -initiativen sind aus dem bürgerschaftlichen Engagement, das unser Land täglich bereichert, nicht mehr wegzudenken.

Die Mitglieder von Migrant*innenorganisationen sind eine wichtige Brücke zwischen Kulturen und Generationen.

Die aufgelisteten Migrant*innen-Organisationen sind nur ein Ausschnitt von vielen in Nordrhein-Westfalen.

Es ist wichtig zu verstehen, dass der Kontakt zu den Organisationen manchmal nicht so einfach ist, da die meisten unter ihnen nicht strukturell gefördert werden.

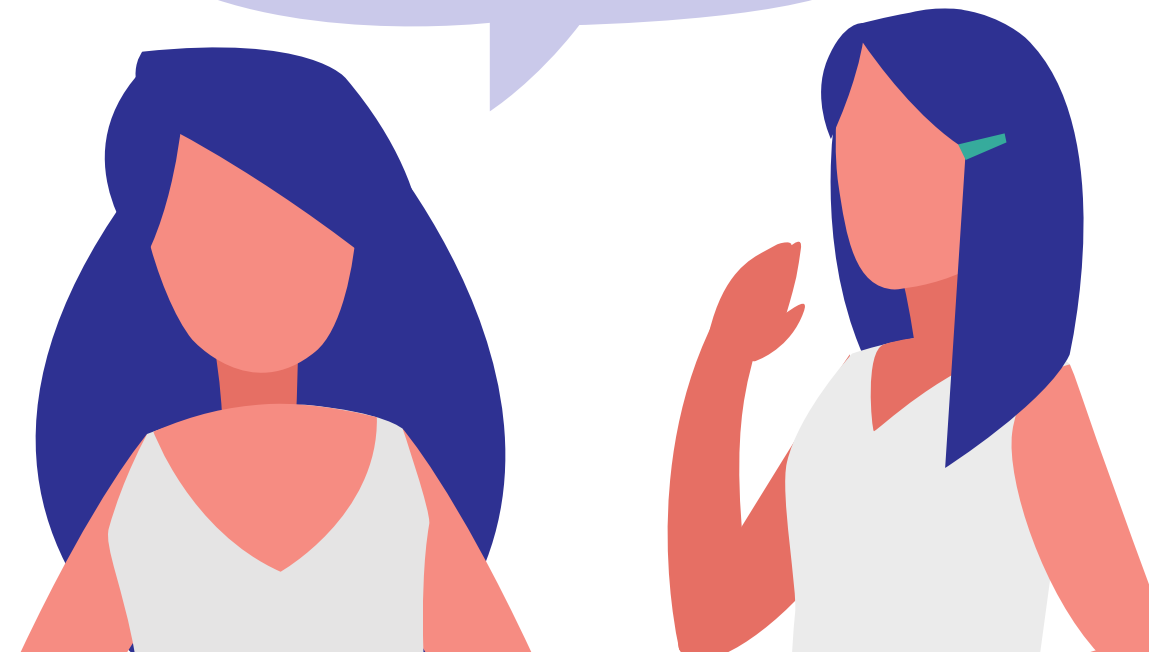
Es ist perspektivisch gesehen dennoch notwendig, mit unterschiedlichen Vereinen & Institutionen in Kontakt zu kommen, um anstehende Bedarfe zu erkennen und langfristig handeln zu können.

Bleib dran!

Kooperation und Zusammenarbeiten mit Migrant*innen-Organisationen

Es lohnt schon, in Kontakt mit MO's zu kommen und die Anliegen zu erfragen.
Vor allem, um zusammenzuarbeiten und voneinander zu lernen.

Ja, ich glaube, das wird immer wichtiger, da die folgenden Generationen der Einwander*innen nicht zurückkehren in ihre Heimat, weil ihre Heimat jetzt hier ist.



ADRESSEN

Adressen Migrant*innen(selbst)-Organisationen in NRW

Besonderheit in NRW sind die sogenannten Integrationsagenturen.

Die Integrationsagenturen arbeiten zu vier Eckpunkten:

Bürgerschaftliches Engagement von und für Menschen mit Zuwanderungsgeschichte,

Interkulturelle Öffnung,

sozialraumorientierte und Antidiskriminierungsarbeit.

www.mkffi.nrw

Wichtige Migrant*innen Organisationen DEUTSCHLAND

Bundesarbeitsgemeinschaft der Immigrantenverbände in Deutschland e. V.

www.bagiv.de

Verband Interkulturelle Wohlfahrtspflege, Empowerment und Diversity e. V.

www.viw-bund.de

Selbstorganisationen von Migrantinnen und Migranten in NRW / Adressenverzeichnis

www.rbk-direkt.de/migration-adressen.pdf

NRW

Türkischer Bund in Nordrhein-Westfalen

Beckumer Str. 34 | 59229 Ahlen

02 34 – 95 54 88

info@tb-nrw.org

www.tb-nrw.org

IFAK e. V.

Verein für multikulturelle Kinder- u. Jugendhilfe – Migrationsarbeit

Engelsburger Str. 168 | 44793 Bochum

02 34 – 6 72 21

ifak@ifak-bochum.de

BONEM e. V.

Bochuer Netzwerk von Migrant*innenorganisationen

02 34 – 92 78 79 67

m.birhimeoglu@lv-nemo-nrw.de

Integration in Bonn

02 28 – 77 31 01

www.integration-in-bonn.de/gesundheit-und-altenhilfe.html

MOZAIK

gemeinnützige Gesellschaft für interkulturelle Bildungs- und Beratungsangebote mbH

Herforder Str. 46 | 33602 Bielefeld

05 21 – 3 29 70 90

info@mozaik.de

www.mozaik.de

ADRESSEN

MOSAİK e. V. Düsseldorf
Zentrum zur Förderung des interkulturellen Dialogs
in Düsseldorf und Umgebung
Bachstrasse 144 | 40217 Düsseldorf
02 11-16 38 79 46
vorstand@mosaikev.de
www.mosaikev.de

Kin-Top e. V. Bildungszentrum
Wilhelm-Kreis-Straße 2 | 40595 Düsseldorf-Garath
02 11 – 77 92 09 52
kontak@kin-top.de
www.kin-top.de

NDMO e. V.
Verbund Netzwerk Düsseldorfer Migrantenorganisationen e. V.
Fritz-Erler-Str. 14 | 40595 Düsseldorf
02 11 – 7 00 46 82 (Büro)
02 11 70 08 42 00 (Salon der Kulturen)
info@verbund-ndmo.de
www.verbund-ndmo.de

Elternnetzwerk NRW
(Zusammenschluss von über 300 MSO)
Neustraße 16 | 40213 Düsseldorf
Tel.: 0211 63 55 32 -61/-64
info@elternnetzwerk-nrw.de
www.elternnetzwerk-nrw.de

Haus der Kulturen Düsseldorf
Mitgliedervereine
www.hdkd.de/mitgliedervereine

DORTMUND

VDMO Dortmund
Beuthstr. 21 | 44147 Dortmund
02 31 – 28 67 82 40
info@vmdo.de
www.vmdo.de

ESSEN

Essener Verbund der Immigrantenvereine e. V.
im KD 11/13 – Zentrum für Kooperation und Inklusion
Karl-Denkhaus-Str. 11 | 45329 Essen-Altenessen
02 01 – 5 57 93 40
info@immigrantenverbund.de
www.immigrantenverbund.de

Kommission Islam und Moscheen in Essen e. V. (KIM-E)
im KD 11/13 – Zentrum für Kooperation und Inklusion
Karl-Denkhaus-Str. 11 | 45329 Essen-Altenessen
02 01 – 5 57 93 41
info@islam-in-essen.de
www.islam-in-essen.de

GÜTERSLOH

NETZWERK Migrantenorganisationen Kreis Gütersloh
Integrationsagentur DRK-Kreisverband Kreis Gütersloh e. V.
Kaiserstr. 38 | 33330 Gütersloh
0 52 41 – 98 86 24
Cemil.Sahinoez@drk-gutersloh.de
www.drk-guetersloh.de/integrationsagentur

HAGEN

Diakonie Mark-Ruhr
Fachdienst Migration und Integration Hagen/ EN
Bergstraße 121 | 58095 Hagen
0 23 31 – 3 06 46 20 35
heike.spielmann@diakonie-mark-ruhr.de
www.diakonie-mark-ruhr.de/unterstuetzung-und-beratung/migration-und-flucht/fachdienst-migration-und-integration-hagen-en/

ADRESSEN

LÖHNE / HERFORD

AWO Fachdienste für Migration und Integration (FMI)

Fröbelstr. 6 | 32584 Löhne

0 57 32 / 94 95 58

elvira.jakupovic@awo-owl.de

www.awo-fachdienste-migration.de

Caritasverband für die Stadt und den Kreis Herford e. V.

Clarenstraße 24 | 32052 Herford

0 52 21 / 16 73 30

info@caritas-herford.de

www.caritas-herford.de

Deutsches Rotes Kreuz KV Herford-Stadt e. V

Wittekindstraße 21 | 32051 Herford

0 52 21 – 1 78 98 24

naggar.maryam@drk-herford.de

www.drk-herford.de/angebote/migration/integrationsagentur

KÖLN

Das Alevitische Beerdigungskollektiv

Stolberger Straße 317 – 50933 Köln

08 00 – 7 88 08 00 (24 Std.)

info@alevi.com

www.alevitische-bestattungen.de

Migrafica e. V. NRW

Braunstraße 21 | 50933 Köln

02 21 – 99 39 04 35

kontakt@migrafica.org

www.migrafica.org

Kölner Verbund der Migrantenorganisationen KVMO e. V.

Friedrichstraße 39-41 | 51143 Köln

Telefon: 0 22 03 – 5 59 93

info@kvmo.de

www.kvmo.de

Solibund e. V.

Interkulturelles Zentrum in Köln-Porz

Friedrichstraße 39-41 | 51143 Köln

0 22 03 – 5 59 93

www.solibund.de

KREFELD

GAIA e. V.

www.gaia-ev.org

Integral Bildungsforum e. V.

Migrantenselbstorganisation (MSO)

Oppumerstr. 42 | 47799 Krefeld

0 21 51 – 56 58 23

info@integral-bildungsforum.de

www.integral-bildungsforum.de

MINDEN:

Deutscher Sinti e. V. Minden

Königstr. 3 | 32423 Minden

05 71 – 3 98 64 41

sintiroma@sintiroma-minden.de

www.sintiroma-minden.de

DANKE

Herzlichen Dank für die Zusammenarbeit

Wir hoffen, wir konnten hiermit einen interaktiven Beitrag leisten um das Thema Vielfalt und Diversität für Mitarbeitende in den Hospiz- und Palliativeinrichtungen zu gestalten - mit dem Ziel, die eigene Haltung zu reflektieren, Wissen zu vertiefen und weiterhin gemeinsam mit Kolleg*innen im Austausch zu bleiben und Konzepte diversitätsgerecht zu überprüfen.

Autorinnen

Aylin Aydogdu
Ethnologin und Sprachwissenschaftlerin
a.aydogdu@t-online.de

Handan Kaymak
Prozessbegleiterin und Beraterin in der diversitätsorientierten Organisationsentwicklung
www.handan-kaymak.de
hallo@handan-kaymak.de



Impressum

Herausgeber Ansprechstellen im
Land NRW zur
Palliativversorgung,
Hospizarbeit und
Angehörigenbegleitung
alpha-nrw.de

Redaktion
ALPHA-Westfalen
Ansprechstelle im
Land NRW zur
Palliativversorgung,
Hospizarbeit und
Angehörigenbegleitung
Landesteil Westfalen-Lippe
Friedrich-Ebert-Str. 157-159
48153 Münster
02 51 - 23 08 48
alpha@muenster.de

Layout
Canva

Gefördert vom
Ministerium für Arbeit
Gesundheit und Soziales
des Landes Nordrhein-Westfalen

**DIVERSITY
BEGINNT
MIT DIR**