

Offenheit für andere Kulturen in der gesundheitlichen Selbsthilfe

30. 8. 2022

Fachvortrag bei der Fortbildung der LV Selbsthilfe Berlin

Referentin: Ulrike Haase –

Netzwerk behinderter Frauen Berlin e.V.

Ablauf

- Kurze Austauschrunde in 4er Gruppen
- Was fordern Migrant:innen zur Stärkung von Selbsthilfestrukturen?
- Vernetzungsstrukturen aufbauen - Wer passt zu wem – wie spreche ich die Zielgruppe an.
- Schlaglichter zur Entwicklung einer diversitätsorientierten Willkommenskultur
- Abschlussdiskussion

Einstieg mit Kleingruppen

Fragen für die Austauschrunde in Kleingruppen

- Fühlen sich Migrantinnen von Ihrem Angebot angesprochen?
- Haben sie einen kultursensiblen Zugang zu Migrantinnengruppen bzw.
- welche Elemente einer Willkommenskultur sind Integration oder Inklusion?

Ergebnisse der Kleingruppen / in Stichworten

Gruppe 1:

- 3 von 4 von der Gruppe waren gar nicht so sehr im Thema,
- Haben festgestellt, dass die Sprache ein wichtiges Mittel ist, um in Kontakt treten zu können
- Für Migrantinnen aus andern Ländern gibt es keine Übersetzungsangebote
- Barriere im Großraum Berlin: Englisch ist zwar verbreitet, aber über Probleme / Behinderungen zu reden, ist oft zu schwierig. Nicht alle –auch nicht alle Migant:innen – beherrschen die englische Sprache.

Gruppe 2

- Sprache ist ein großes Thema auch bei Ärzt:innen und Therapien
- Wichtig ist, Behinderung mitzudenken, nicht nur Schwerbehinderung, auch Traumata, die die Kommunikation beeinflussen
- Überhaupt Informationen zu vermitteln ist wesentlich: bei Erstkontakten müssen die Fach-Personen schon informiert sein – auch in den entsprechenden Sprachen und über migrantische Selbsthilfe-Angebote

Gruppe 3

- Warum es Migrant*innen in speziellen Selbsthilfe-Kreisen gibt und in krankheits- und behinderungsbezogenen Bereichen eher keine sind – ist eine Frage
- Sensibilisierungsprogramm vom Selbsthilfezentrum München
- Sprache ist immer ein Problem
- Erfahrung: Mit Expert*innen für interkulturelle Öffnung können Konzepte erstellt werden

Gruppe 4

- Keine Migrant:innen bei unseren Organisationen bzw. Gruppen
- in den Selbsthilfe-Gruppen gibt es dann wieder das Sprachproblem
- Frauen, die benachteiligt sind, werden von uns unterstützt
- Gruppenwissen ist viel besser, um Leute miteinbeziehen

Zahlen, Fakten, Hintergründe

- Nach einer Erhebung des Mikrozensus 2020 lebten 21,9 Mio Menschen mit Zuwanderungsgeschichte in Deutschland – dies entspricht etwas mehr als einem Viertel aller in Deutschland lebenden Menschen- 26,7 %
- Das BMG stellt fest, dass es in D. fast 100.000 Selbsthilfeorganisationen zu fast jedem gesundheitlichen und sozialen Thema gibt. Die Selbsthilfe ist also fester Bestandteil der Gesundheitsvor- und Versorgung
- Entsprechend ihrem Anteil an der Bevölkerung kommen Migrant:innen nicht in Selbsthilfestrukturen an.

Was fordern die Organisationen der Migrantinnen

- Begegnung auf Augenhöhe,
- Einfache Sprache und niedrigschwellige Zugangsangebote
- Informationsweitergabe in gängigen (Mutter)Sprachen
- Strukturelle und finanzielle Förderung, die kontinuierlich und auf Langfristigkeit ausgerichtet ist

Die Selbstorganisationen der Migrantinnen werden oft lediglich nach § 20 SGB V gefördert. Eine Regelfinanzierung, die die hauptamtliche Arbeit absichert bleibt i.d.R. in Berlin aus.

Vernetzung – wer passt zu wem – wie spreche ich die Zielgruppe an?

- Netzwerke aufbauen mit geeigneter Öffentlichkeitsarbeit
- Kontakt zu bestehenden Organisationen und Netzwerken aufnehmen und über die Arbeit berichten, allerdings auch Multiplikator:innenschulungen anbieten

Schlaglichter einer diversitätsorientierten OE

Ebenen der OE

- Organisationskultur
- Organisationsstruktur und
- Handlungspraxis

Wesentliche Prinzipien der DO

- Die Organisationsleitung entscheidet sich für den Prozess der DiversitätsOrientierung - DO.
- Die Organisationsleitung beteiligt alle Mitarbeitenden an der Umsetzung des Prozesses.
- Diversitätsorientierung wird als Querschnittsthema verstanden, das alle Mitarbeitenden und alle Arbeitsbereiche betrifft.

Voraussetzungen:

- Es gibt klare und transparente betriebliche Entscheidungsstrukturen
- Partizipativer Führungsstil

Die Organisation stellt Ressourcen ...

- finanzielle, zeitliche und personelle Ressourcen für den Prozess
- Der Gesamtprozess wird von qualifizierten externen Fachleuten begleitet.
- Der Prozess schafft Raum für Reflexion und Austausch über die Bedeutung und Umsetzung von Diversitätsorientierung.

Ganz wichtig

Weil ein Prozess ein Prozess ist, werden Fehler gemacht, deshalb kommt es darauf an:

Eine Fehlerkultur zu entwickeln!!!

- Methodisch kann man bspw. so vorgehen, dass man eine Liste mit typischen, sprachlichen Fallstricken macht, die man in den eigenen Reihen kennt und dafür neutrale Begriffe verabredet und dass man sich gegenseitig in einer wertschätzenden Atmosphäre auf Fehler aufmerksam macht.
- Und anderes

Verwandte Literatur und Adressen

Grundlagen der diversitätsorientierten Organisationsentwicklung der
raa Berlin [DIVERSITÄTSORIENTIERTE ORGANISATIONSENTWICKLUNG |
RAA Berlin \(raa-berlin.de\)](#)

Organisationen der Diskriminierungssensiblen/-kritischen Arbeit

ZsIMT-Berlin – Zentrum soziale Inklusion und Teilhabe: [ZSIMT Berlin –
the inclusion network – das Inklusions-Netzwerk – la red de inclusión
\(zsimt-berlin.de\)](#)

CASCÖ-Referenti:nnenpool der ISL: [DVfR: Der CASCO-
Referent*innenpool für menschenrechtsbasierte Behindertenpolitik](#)

Vielen Dank
Für Ihre Aufmerksamkeit!!!