



MÜNCHENSTIFT

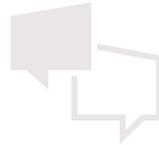
Individuelles Wohnen und zugewandte  
Pflege in unserer Stadt



Eine Handreichung

## Interkulturelle Öffnung der Langzeitpflege 2014–2018

Was hat das Projekt in der MÜNCHENSTIFT GmbH bewirkt?



## **Für wen ist die Handreichung gedacht?**

Die Handreichung richtet sich an Geschäftsführungen der Langzeitpflege, Mitarbeitende der Führungsebene sowie beruflich Pflegende und Interessierte.

## **Wie wird diese Handreichung genutzt?**

Diese Handreichung ist bewusst keine „Anleitung“. Eine weltoffene und individuelle Pflege und Betreuung ist nicht durch universelle Lösungsvorschläge möglich. Der Aufbau umfasst allgemeine, zusammengefasste Empfehlungen in Bezug auf die einzelnen Kapitel. Literaturhinweise, weiterführende Hinweise und Informationen sowie Kontaktdaten ergänzen die Handreichung.

## **Was soll mit der Handreichung erreicht werden?**

Die Prozesse, Meilensteine und Inhalte, die die MÜNCHENSTIFT in diesem Pilotprojekt umsetzte, sollen als Anregung und Information zur Umsetzung in der eigenen Pflegeeinrichtung genutzt werden.

---

# Inhaltsverzeichnis

<b>Grußwort</b> .....	4
<b>Vorwort</b> .....	5
<b>1 Einleitung</b> .....	6
<b>2 Warum interkulturelle Öffnung?</b> .....	7
2.1 Was ist das eigentlich? .....	9
2.2 Ausgangssituation .....	9
2.3 Ziel und Struktur des Projektes .....	11
<b>3 Umsetzung des Projektes in der MÜNCHENSTIFT GmbH</b> .....	13
3.1 Prozessstruktur – Steuerungsmaßnahmen .....	14
3.2 Interkulturelle Gestaltung der Häuser .....	15
3.3 Interkulturelle Angebote .....	21
3.4 Personalentwicklung – Fortbildungen .....	25
3.5 Öffentlichkeitsarbeit .....	30
<b>4 Projekterfahrungen</b> .....	33
4.1 Ziele und Ergebnisse .....	34
4.2 Was hat das Projekt im Unternehmen verändert? .....	36
4.3 Empfehlungen .....	36
4.4 Ausblick: Regelbetrieb .....	38
<b>5 Anhang</b> .....	39
5.1 Empfehlenswerte weiterführende Veröffentlichungen und Informationen .....	39



## Grußwort

### 5 Jahre Projektarbeit interkulturelle Öffnung der Langzeitpflege

Liebe Leser\*innen,

mit dem demographischen Wandel wird der Anteil der pflegebedürftigen Migrantinnen und Migranten in den kommenden Jahren deutlich zunehmen. Denn die in vielen Jahren aus verschiedensten Ländern zugewanderten Menschen sind hier alt geworden und zu einem großen Teil nicht in ihre Herkunftsländer zurückgekehrt. Bei dieser wachsenden Vielfalt gibt es auch Besonderheiten, die bei Planungsprozessen berücksichtigt werden sollten. Deswegen stehen bei der Landeshauptstadt München – und damit auch bei der städtischen Tochter MÜNCHENSTIFT eine kultursensible Pflege und Verständnis für individuelle Lebensrealität im Vordergrund.

Die Landeshauptstadt München will für alle pflegebedürftigen Menschen da sein und entsprechende Angebote bieten. Mit dem Stadtratsbeschluss 2014 zur interkulturellen Öffnung der stationären Langzeitpflege hat die Stadt ein klares Signal für die Beachtung der Vielfalt auch in der Altenpflege und einer bunten Stadtgesellschaft gesetzt.

Es ist auch eine Frage der Pflege- und Betreuungsqualität: Ein Pflegeanbieter wie die MÜNCHENSTIFT GmbH als 100 %ige Tochter der Stadt München muss in der Lage sein, den individuellen Wünschen und Biografien aller Münchner\*innen entsprechend zu pflegen und zu betreuen. Nur ein Unternehmen, das die Vielfalt der Stadtgesellschaft als Aufgabe sieht und umsetzt ist zukunftsorientiert. Die Angebote müssen zur Stadt und den Menschen passen. Die MÜNCHENSTIFT hat die interkulturelle Öffnung wie kein anderer Träger gleich in drei Einrichtungen umgesetzt.

Die MÜNCHENSTIFT hat hier wirklich viel erreicht und ist mit dem Projekt auf einem guten Weg, allen pflegebedürftigen Menschen unabhängig von Nationalität, ethnischer Herkunft und Religion, Weltanschauung, Geschlecht, sexueller Orientierung oder Identität, ein Zuhause zu bieten, in dem sie sich wohlfühlen. Denn Interkulturelle Öffnung und kultursensible Pflege sind eine Bereicherung für alle Bewohnerinnen und Bewohner in den Pflegeeinrichtungen.

Die vorliegende Dokumentation zieht eindrucksvoll Bilanz der fünfjährigen Projektarbeit.

Ich wünsche Ihnen eine angenehme Lektüre!



Christine Strobl  
*Bürgermeisterin der Landeshauptstadt München  
Vorsitzende des Aufsichtsrates der MÜNCHENSTIFT GmbH*

*Christine Strobl*

---

## Vorwort

Die MÜNCHENSTIFT ist mit neun Häusern in der stationären Altenpflege, vier Häusern des Selbstständigen Wohnens, dem Ambulanten Dienst, der Tagespflege und dem Menü-Service mit einem sehr vielfältigen Pflege- und Betreuungsangebot der größte Dienstleister für die Münchner Senior\*innen.

Das Unternehmen soll und will als städtische Tochter für alle Münchner\*innen da sein. Unser Ziel ist es, bei der Pflege unserer Bewohner\*innen auch Rücksicht auf kulturelle Wünsche und Eigenheiten zu nehmen. Deshalb ist es uns wichtig, individuell und kultursensibel zu pflegen und genau zuzuhören: Woher kommt ein Mensch und welche Bedürfnisse, Bedarfe und Ängste hat der Mensch?

Mit dem Projekt Interkulturelle Öffnung werden sowohl die Bedürfnisse von pflegebedürftigen Migranti\*innen berücksichtigt sowie die von Mitarbeite\*rinnen, von denen mehr als die Hälfte ebenfalls eine Migrationsgeschichte hat. In drei Häusern der MÜNCHENSTIFT wurde das Projekt mit Hilfe zahlreicher Maßnahmen umgesetzt. Kultursensible Pflege- und Betreuung bildet sich in unserem Pflege- und Betreuungskonzept, im Unternehmensleitbild, im Pflegeleitbild, in Fortbildungsprogrammen, in der Organisations- und Personalentwicklung, im Kulturprogramm und in der Zusammenarbeit mit verschiedenen Zielgruppen ab. Interkulturelle Öffnung und kultursensible Pflege in all ihren Facetten sind Bestandteile des Gesamtkonzeptes der MÜNCHENSTIFT geworden.

Elementar war in der gesamten Projektlaufzeit das Mitwirken von unterschiedlichen Akteur\*innen, ohne die die MÜNCHENSTIFT das Projekt nicht hätte umsetzen können: Das Sozialreferat der Landeshauptstadt München, die Migrantenorganisationen und die vielen engagierten Mitarbeitenden der MÜNCHENSTIFT.

Mit der nun vorliegenden Publikation möchten wir mit anderen Unternehmen, Trägern und Organisationen unsere Erfahrungen teilen und einen Wissenstransfer ermöglichen.

Nach fünf Jahren Projektzeitraum bin ich mehr denn je überzeugt, dass wir bei der MÜNCHENSTIFT auch zukünftig an diesem wichtigen Prozess arbeiten und diesen Weg dauerhaft weitergehen werden!



Siegfried Benker  
Geschäftsführer MÜNCHENSTIFT GmbH





# 1 Einleitung

Vor dem Hintergrund eines Stadtratsbeschlusses 2014 ist die MÜNCHENSTIFT auf dem Weg der interkulturellen Öffnung (IKÖ). Aus der fünfjährigen Projekterfahrung können wir bestätigen, dass interkulturelle Öffnung und kultursensible Pflege eine Bereicherung für alle Bewohner\*innen in den Pflegeeinrichtungen ist. Alle Menschen – unabhängig von kultureller und sozialer Herkunft, Alter, Behinderung, sexueller Identität, Religion oder Weltanschauung – sollen sich in Pflegeheimen willkommen fühlen. Es ist auch ein großer Gewinn für unsere Mitarbeiter\*innen. Denn um dem zunehmenden Pflegenotstand entgegenzuwirken und eine qualitativ hochwertige Pflege zu gewährleisten, ist interkulturelle Personalentwicklung eine notwendige Maßnahme.

Diese Handreichung richtet sich an Träger der Altenpflege, Unternehmen der Sozialwirtschaft und Organisationen zur Orientierung auf dem Weg zur Interkulturellen Öffnung. Es zeigt, welche Schritte und Maßnahmen notwendig und zu bedenken sind, wenn interkulturelle Öffnung als Organisationsentwicklungsprozess erfolgreich im ganzen Unternehmen nachhaltig umgesetzt werden soll: im Personal-, Organisations- und Qualitätsmanagement.

Das zweite Kapitel erläutert die Notwendigkeit für interkulturelle Öffnung der Altenpflege und schildert die Ausgangssituation und Struktur des Projektes bei der MÜNCHENSTIFT. Im Kapitel 3 wird der komplexe Prozess der Umsetzung des Projektes auf der Gestaltungs- und Angebotsebene sowie auf der Ebene der Personalentwicklung beschrieben.

Das vierte Kapitel blickt auf die fünf Jahre Projektarbeit zurück und schildert, was die interkulturelle Öffnung im Unternehmen verändert hat. Es behandelt die Indikatoren aus den Bereichen Unternehmenskultur und Kommunikation, Personalentwicklung und Qualitätsmanagement, die aus unserer Erfahrung wichtig sind, um den Erfolg der interkulturellen Öffnung zu analysieren und zu messen. Abschließend wird auf weiterführende Literaturempfehlungen, Arbeitsmaterialien und Kontaktdaten von ausgewählten Einrichtungen, Organisationen und unsere Kooperationspartner\*innen verwiesen (Kapitel 5).

## 2 Warum interkulturelle Öffnung?

2.1 Was ist das eigentlich? .....	9
2.2 Ausgangssituation .....	9
2.3 Ziel und Struktur des Projektes .....	11





(Illustration: NEL)

## I Kultursensible Pflege

## 2 Warum interkulturelle Öffnung?

Obwohl **ältere Menschen mit Migrationshintergrund eine stark wachsende Bevölkerungsgruppe** sind, wurden sie noch Ende der 1990er Jahre in Wissenschaft und Politik kaum wahrgenommen. Die in vielen Jahren aus verschiedensten Ländern zugewanderten Menschen sind hier alt geworden und zu einem großen Teil nicht in ihr Herkunftsland zurückgekehrt. Demzufolge werden Bedarf und Nachfrage pflegerischer Leistungen für Migrant\*innen in den nächsten Jahren deutlich zunehmen. Der Anteil der 65-Jährigen und Älteren mit Migrationshintergrund wird sich in den nächsten beiden Jahrzehnten um mehr als 15 % erhöhen. Diese wachsende Heterogenität der Bevölkerung in der stationären Altenhilfe wird häufig als eine besondere Herausforderung erlebt und wahrgenommen. Obwohl mit ähnlichen Herausforderungen im Alter konfrontiert wie einheimische ältere Menschen, gibt es aber auch Merkmale, die bei Planungsprozessen einer kultursensiblen Betreuung berücksichtigt werden sollten. Beispielsweise verfügen ältere zugewanderte Menschen im Vergleich zur älteren deutschen Bevölkerung durchschnittlich über niedrigere

Einkommen. Darüber hinaus sind die Deutschkenntnisse bei einem großen Teil der älteren Migrant\*innen eher gering, da in den 1960er Jahren vor allem Arbeitskräfte für Tätigkeiten mit niedrigen Qualifikationen gesucht wurden. Wie können wir diesen Herausforderungen gerecht werden? Was bedeutet eine kultursensible Betreuung für Migrant\*innen? Was bedeutet die ethnische, religiöse und kulturelle Vielfalt für die deutschen Bewohner\*innen in den Pflegeheimen?

In diesem Zusammenhang ist die **interkulturelle Kompetenz** eine wichtige Qualifikation für das Pflegepersonal in der Altenpflege. Interkulturelle Kompetenz aber darf nicht mit Wissen über verschiedene Kulturen gleichgesetzt werden, da dieses Kulturwissen und damit die Schlussfolgerungen über die Bedürfnisse von pflegebedürftigen Migrant\*innen zu Stereotypisierungen führen können. Wichtig ist vor allem, mit Diversität gut umgehen zu können. Um der Individualität von Menschen gerecht zu werden, setzt die MÜNCHENSTIFT auf einen **selbstreflexiven interkulturellen Ansatz**.

## 2.1 Was ist das eigentlich?

### Interkulturelle Öffnung als dauerhafter Organisationsentwicklungsprozess

Interkulturelle Öffnung ist ein dauerhafter Organisationsentwicklungsprozess. Das bedeutet, dass das Projekt eine feste Verankerung im Unternehmen braucht. Ein genauer strategischer Projektplan mit überprüfbaren Maßnahmen und Zielen ist notwendig.

## Interkulturelle Öffnung in der MÜNCHENSTIFT

Hans-Sieber-Haus



Haus Heilig Geist



Haus an der  
Rümannstraße



### I IKÖ-Projekthäuser

## 2.2 Ausgangssituation

Für die Interkulturelle Öffnung in der Langzeitpflege existiert bis heute kein fest vorgegebener Weg. So gab es auch 2014 zum Start des Projektes bei der MÜNCHENSTIFT keinen schon bestehenden Plan, der nur umgesetzt werden musste. Es lagen Erfahrungen und Empfehlungen aus interkulturellen Öffnungsprozessen in einzelnen Pflegeeinrichtungen und aus anderen Bereichen vor. **Die Kernthemen Personal-, Organisations- und Qualitätsentwicklung innerhalb eines Unternehmens sollten sich in der Projektstruktur wiederfinden.** Nach einer Situationsanalyse waren der **Aufbau der Projektstruktur** und die **Erstellung eines Projektplanes** demnach die

Schwerpunkte im ersten Jahr. Die Koordination lag in den Händen der **Projektleitung**, die das Unternehmen auch in allen externen Gremien vertrat. Die Positionierung der Projektleitung in einer Stabsstelle direkt bei der Geschäftsführung war für den weiteren Prozess enorm hilfreich, ebenso die Verankerung der interkulturellen Öffnung als Unternehmensziel.

### IKÖ wird von der Geschäftsführung initiiert, getragen und verantwortet

Der Geschäftsführer hat sich eindeutig dafür ausgesprochen, dass sich die MÜNCHENSTIFT interkulturell öffnet und ermöglichte, dass drei Häuser (Hans-Sieber-Haus, Haus Heilig Geist, Haus an der Rümannstraße) sich an dem



Modellprojekt beteiligten. Die Hausleitungen der Projekthäuser haben selbst die Schwerpunkte gesetzt. Im Hans-Sieber-Haus und im Haus Heilig Geist lag der Schwerpunkt auf Bewohner\*innen mit Migrationshintergrund. Das Haus an der Rümmanstraße setzte den Schwerpunkt auf interkulturelle Personalentwicklung.

### **Von Anfang an Austausch mit Migrantenorganisationen. Vertrauen aufbauen.**

Der Austausch mit Migrantenorganisationen war einer der Schwerpunkte am Anfang des Projektes. Dabei ging es darum, diese Veränderungen mit den Betroffenen zu planen, denn nur so können strukturelle Ausgrenzungsmechanismen erkannt und Barrieren abgebaut werden. Menschen der so genannten Gastarbeitergeneration haben das gleiche Recht, die soziale Infrastruktur der Stadt zu nutzen. Es ist nur gerecht, diese den Bedürfnissen der Menschen anzupassen, die über Jahrzehnte so wenig Beachtung fanden. Das Ergebnis der Situationsanalyse und des Austausches mit

Betroffenen ergab, dass wir spezielle Dienste und Angebote brauchen.

Aus den Diskussionsrunden mit Migrantenorganisationen ergab sich, dass spezielle Angebote in vollstationären Pflegeeinrichtungen notwendig sind.

Wir richteten spezielle Dienste und Angebote ein, z. B.:

- ein erweitertes Essensangebot
- kulturelle Angebote, die auch Bewohner\*innen mit Migrationshintergrund berücksichtigen
- eine Willkommenskultur (z. B.: Begrüßung im Haus ist mehrsprachig)
- mehrsprachige Medienangebote (Zeitung, TV, Radio)
- ein Konzept zur Überwindung von Sprachbarrieren
- kultursensible Pflege (z. B.: kultursensible Pflegeanamnese)

Um das Thema der Interkulturellen Öffnung der MÜNCHENSTIFT zu diskutieren und die Bedarfe der Senior\*innen mit Migrationshintergrund in München zu erfahren, fanden vor allem zu Beginn des Projektes viele Veranstaltungen statt, Haus Heilig Geist 2014





#### I Zeitplan mit überprüfbaren Zielen

## 2.3 Ziel und Struktur des Projektes

Vielfalt ist eine enorme Bereicherung für unsere Gesellschaft. Die MÜNCHENSTIFT hat das Ziel verfolgt, Zugangsbarrieren für pflegebedürftige Migrant\*innen abzubauen, um eine gute Pflege für alle Münchener\*innen zu leisten.

### Strukturen schaffen

In jedem Projektjahr fanden in den ersten drei Projektjahren Prozessworkshops zur Planung von Maßnahmen und Zielvereinbarungen statt. Diese Ziele und Maßnahmen wurden im Jahr darauf überprüft. Die Festlegung der Ziele, Maßnahmen und Verantwortlichkeiten in einem festgelegten Zeitraum hat sich bewährt und zu dem Erfolg des Projektes außerordentlich beigetragen.

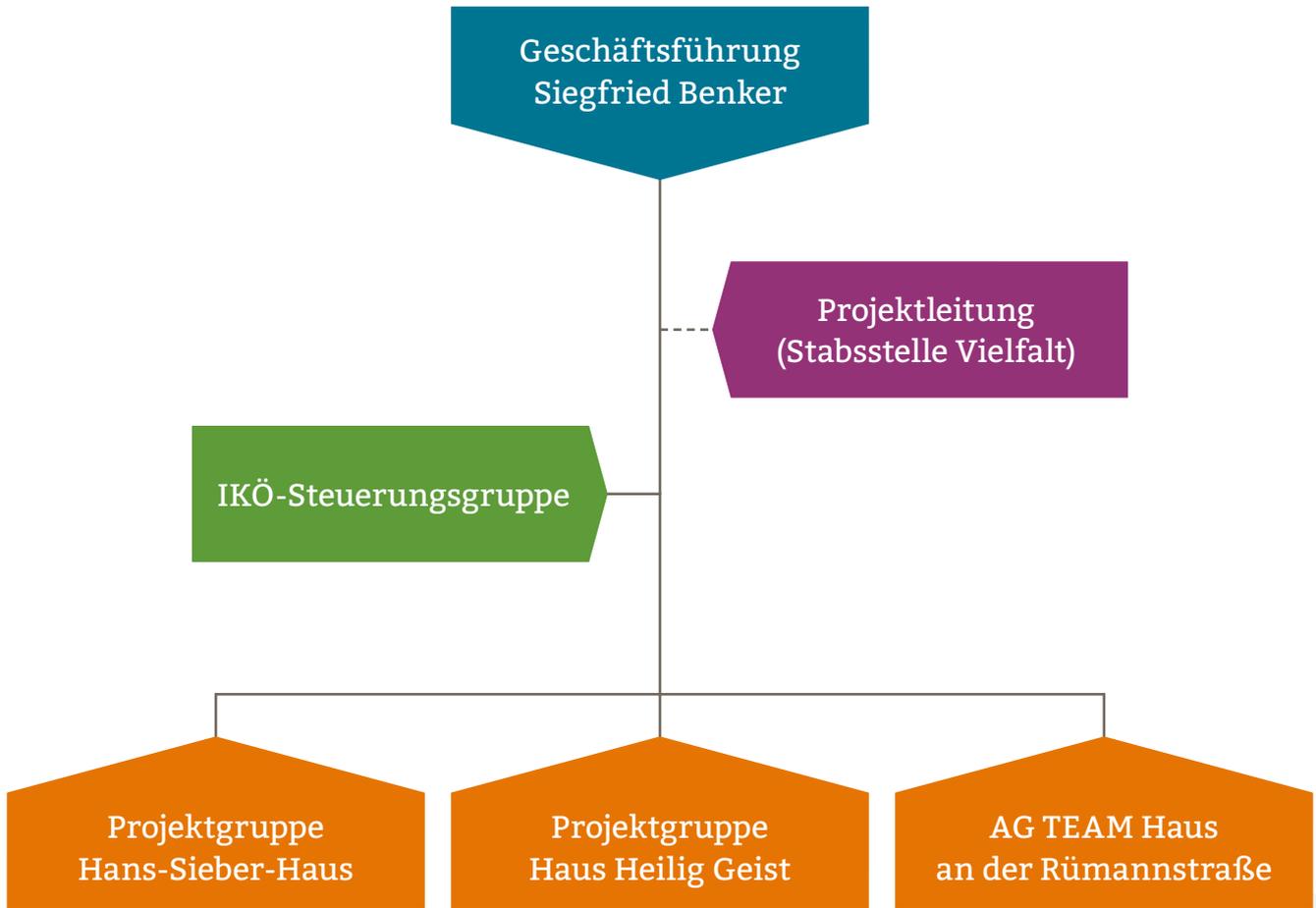
### Zentrale Rolle der Projektleitung

Die Stabsstelle Vielfalt und damit die Projektleitung war seit Beginn des Projektes organisatorisch direkt der Geschäftsführung unterstellt. Die Projektleitung begleitet alle IKÖ-Steuerungs- und Projektgruppen, ist im regen Austausch mit Hausleitungen und anderen Berufsgruppen (Abteilungsleitungen, Pflegedienstleitungen, Hauswirtschaftsleitungen, Ehrenamtskoordinator\*innen, Küchenleitun-

gen). Die Projektleitung und die Referent\*innen der Stabsstelle Vielfalt sind auch in den Häusern mit diversen Aktivitäten präsent. Diese Struktur ermöglicht sowohl einen **Top-down** als auch **Bottom-up-Effekt**. Dadurch ist es möglich, der gesamten Führungsebene sowie der gesamten Basis auf Augenhöhe zu begegnen. Damit ist diese Struktur wichtiger Teil des Umsetzungsprozesses. Die Projektleitung spielt dabei die zentrale Rolle.

### Finanzielle Ressourcen bereitstellen

Neben den Mitteln aus dem Sozialreferat, wodurch die halbe Stelle der Projektleitung, die Prozessbegleitung und ein Teil der Fortbildungen finanziert wurden, stellte die Geschäftsführung der MÜNCHENSTIFT weitere Mittel zur Verfügung. Darüber hinaus beantragte die MÜNCHENSTIFT im Jahr 2016 erfolgreich weitere Mittel beim rückenwind-Projekt des Europäischen Sozialfonds. Damit wurden die Fortbildungsmaßnahmen für den Bereich der interkulturellen Öffnung weiter ausgebaut. Der Zuschuss aus dem Europäischen Sozialfonds ermöglichte es der MÜNCHENSTIFT, jeweils eine halbe Stelle für einen Bildungsreferenten und einen Referenten für Personalentwicklung und weitere Fortbildungsangebote zu finanzieren.



Struktur des IKÖ-Projektes bei der MÜNCHENSTIFT ab 2017



(Illustration: NEL)

## 3 Umsetzung des Projektes in der MÜNCHENSTIFT GmbH

3.1 Prozessstruktur – Steuerungsmaßnahmen .....	14
3.2 Interkulturelle Gestaltung der Häuser .....	15
3.3 Interkulturelle Angebote .....	21
3.4 Personalentwicklung – Fortbildungen .....	25
3.5 Öffentlichkeitsarbeit .....	30



### 3.1 Prozessstruktur – Steuerungsmaßnahmen

Innerhalb des Projektes wurde in verschiedenen Diskussionsrunden in den Gremien und Arbeitsgruppen der Projekthäuser sowie mit Vertreter\*innen von Migrantenorganisationen und Multiplikator\*innen **partizipativ** gearbeitet. Interessierte Mitarbeitende wurden von Anfang an motiviert, sich an dem Projekt zu beteiligen.

Als ein Ergebnis wurden zwei übergeordnete **Steuerungsgruppen** gebildet, in denen sich neben Vertreter\*innen der Projekthäuser auch andere Mitarbeitende aus dem Unternehmen (u. a. aus der Verwaltung) beteiligten: Bis Ende 2016 gab es zur Koordinierung des Prozesses die trägerinternen AG Bewohner\*innen (für die Projekthäuser Hans-Sieber-Haus und Haus Heilig Geist) und AG Personal (Haus an der Rümmanstraße). **Hausinterne Projektgruppen**, die sich aus verschiedenen Professionen zusammensetzten, waren für die Umsetzung der Maßnahmen verantwortlich.

Es zeigte sich im weiteren Verlauf, dass es sinnvoll war, die beiden übergeordneten Arbeitsgruppen (AG BewohnerInnen und AG Personal) 2017 zu einer IKÖ-Steuerungsgruppe zusammenzulegen. Überlegungen zur Verstärkung des Prozesses, zu größerer Effizienz und Nachhaltigkeit führten zur Gründung einer allgemeinen IKÖ-Steuerungsgruppe. Es war deutlich geworden, dass die Schwerpunkte der Arbeitsgruppen wie Sensibilisierung (Fortbildung des Personals) oder Angebote für die Bewohner\*innen mit Migrationshintergrund nicht voneinander zu trennen sind. Sowohl auf die Bewohner\*innen als auch auf das Personal bezogene Maßnahmen wurden damit berücksichtigt, beschlossen und begleitet.

Mit Ende der Projektlaufzeit wurde der Prozess der interkulturellen Öffnung als Querschnittsaufgabe auf das gesamte Unternehmen ausgeweitet.



**So fand in allen Besprechungen für die Kolleg\*innen des Hauses, aber auch bei Bewohnerbesprechungen und dem Bewohnerbeirat IKÖ immer als fixer Tagesordnungspunkt statt. Eine Lenkungs- und Steuerungsgruppe wurde übergeordnet im Unternehmen, aber auch im Haus selbst installiert. Hier waren alle betroffenen Berufsgruppen neben dem Betriebsrat mit eingebunden.**

Wolfgang Hillebrandt, Hausleiter Hans-Sieber-Haus



## 3.2 Interkulturelle Gestaltung der Häuser

Damit interkulturelle Öffnung sichtbar wird, sind Veränderungen im Erscheinungsbild eines Hauses notwendig.

### Angebote für Muslimas und Muslime im Hans-Sieber-Haus

Gestaltungsmaßnahmen können eine starke Wirkung nach innen und nach außen entfalten. Das Hans-Sieber-Haus begrüßt beispielsweise alle Bewohner\*innen, Mitarbeitende und Besucher\*innen im Eingangsfoyer durch ein „Herzlich Willkommen“ in mehreren Sprachen. Im Eingangsfoyer weisen kleine „orientalische“ Accessoires und ein Zeitungsträger mit **internationaler Presse** darauf hin, dass alle Besucher\*innen, egal welcher Herkunft, willkommen sind.

Die MÜNCHENSTIFT legte in diesem Haus einen Schwerpunkt auf spezifische Angebote für Migrant\*innen muslimischen Glaubens. Diese zusätzlichen **Angebote ermöglichen den Bedürfnissen aller Senior\*innen in München gerecht zu werden**. In dem Wohnbereich, der speziell für die Bedürfnisse muslimischer Bewohner\*innen hin verändert wurde, leben dennoch nicht nur Bewohner\*innen muslimischen Glaubens. Die **kultursensible Pflege, die sich in der Tagesstruktur, im Ambiente, beim Essensangebot und in der Berücksichtigung von religiösen Gewohnheiten widerspiegelt**, berücksichtigt aber auch besonders die Bedürfnisse von Muslimen.



Foto: MÜNCHENSTIFT

In allen Häusern der MÜNCHENSTIFT begrüßt eine Fußmatte im Eingangsbereich in verschiedenen Sprachen, 2015



Foto: MÜNCHENSTIFT

Muslimischer Gebetsraum zur Eröffnung, 2015



### Partizipative Planung und Umsetzung Muslimischer Gebetsraum

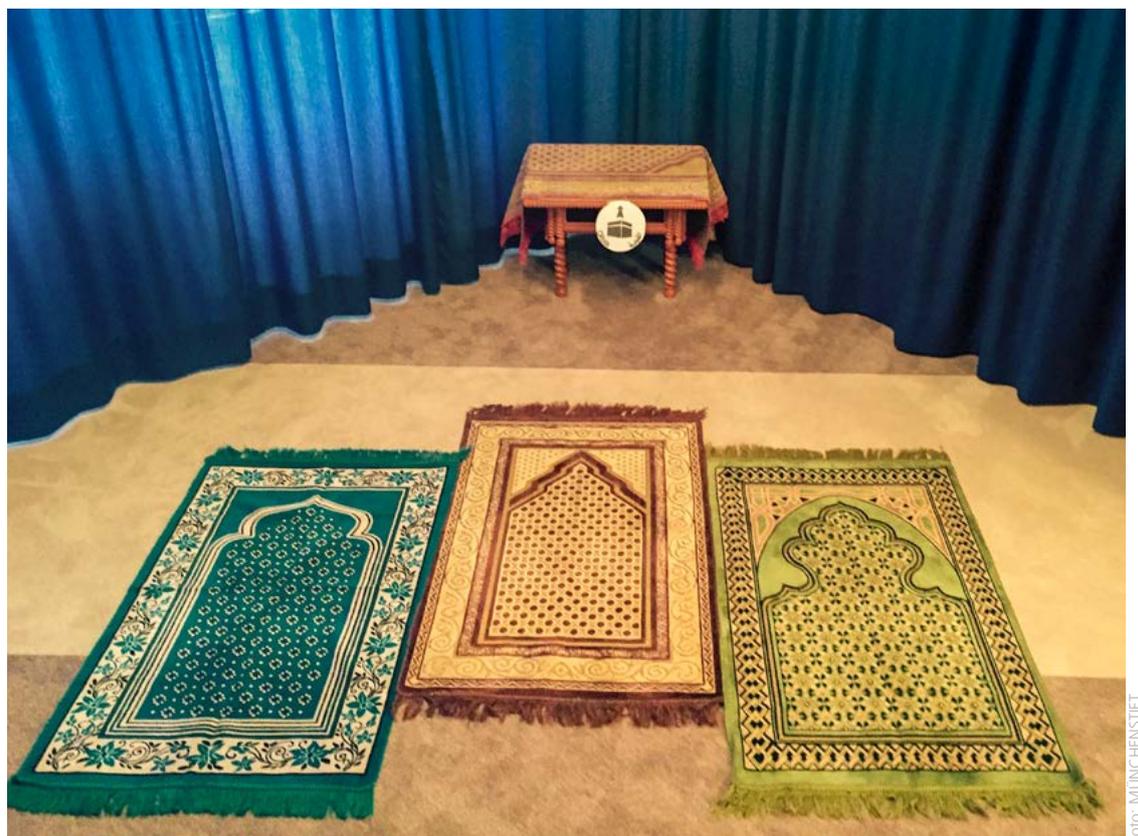
Das Kernstück des neu gestalteten Wohnbereichs ist der Gebetsraum. Das Architekturbüro Jaserevic, das auch die Moschee in Penzberg entwarf, plante den Umbau eines Wohnzimmer zum Gebetsraum. Zur Beratung der Entwürfe wurden der Moscheeverein Allach und Mitarbeitende miteinbezogen. Während des Umbaus lud das Hans-Sieber-Haus den Muslimrat der Landeshauptstadt München und den benachbarten Imam zu einer Besichtigung und Beratung vor Ort ein. Gemeinsam wurden Farben und Lampen für den Raum ausgewählt. Auch die Gebetsrichtung nach Mekka wurde professionell mit einem speziellen Kompass ausgelotet. Ein behindertengerechter Waschraum, der auch für Rollstuhlfahrer\*innen geeignet ist, wurde installiert. Eine „orientalische Teestube“ ist der nächste Blickfang im Wohnbereich. In dieser Teestube befinden sich gut sichtbar ein Samowar und eine Shisha. Die

Polstermöbel, sowie das türkische Teegeschirr in der Glasvitrine erinnern an ein „türkisches“ Wohnzimmer.

Die Angebote des Wohnbereichs wurden zudem mit einer erhöhten Zahl von empfangbaren **TV-Programmen in Landessprache** ergänzt. Hier gelang es, aus einer Mischung von Kabelfernsehen und einer Satellitenschüssel, das Programm um 200 Kanäle aus verschiedensten Ländern zu erweitern. Der Schwerpunkt liegt derzeit auf arabischen, türkischen sowie bosnischen Sendern.



Foto: MÜNCHENSTIFT



Oben: Samowar und Shisha  
in der Teestube, 2015

Unten: Muslimischer  
Gebetsraum, 2015

Foto: MÜNCHENSTIFT



In der Teestube des Hans-Sieber-Hauses werden die Bedürfnisse muslimischer Senior\*innen besonders berücksichtigt, 2015

Foto: Marcus Schlatf



Foto: MÜNCHENSTIFT

### Halal-Küche

Ein weiteres, von muslimischen Senior\*innen benanntes Bedürfnis, war die Ernährung nach Halalregeln. Im Zusammenarbeit mit dem Muslimrat der Landeshauptstadt München konnten in gemeinsamen Gesprächen einfache und umsetzbare Lösungen zur Einhaltung einer Halalküche verwirklicht werden. In der Küche wurde folgend ein spezieller Bereich geschaffen, um Halalkost anbieten zu können.

Küchenleiter Erwin Kraus vor der farblich markierten „Halalecke“ in der Küche des Hans-Sieber-Hauses, 2016



Die Umbau- und Gestaltungsmaßnahmen wurden der Öffentlichkeit im Rahmen einer großen Eröffnungsfeier am 9. Juni 2015 präsentiert. Anwesend waren u. a. auch die an der Planung beteiligten Akteure muslimischer Gemeinschaften. Höhepunkt der Feier war das multireligiöse Gebet, das die Vertreter der katholischen, evangelischen, jüdischen, orthodoxen und muslimischen Gemeinde gemeinsam durchführten.



Foto: MUNICHENSTIFT

Am 9. Juni 2015 wurde die Wohngruppe für Bewohner\*innen muslimischen Glaubens feierlich eröffnet



**Zum Wohlfühlen der muslimischen Bewohner\*innen brauchte es bauliche Veränderungen. Ein Gebetsraum, ein mediterranes Wohnzimmer sowie die Gestaltung des Hauses sind Dinge, die sich einladend auf die Migrant\*innen auswirken und sind deshalb unverzichtbar.**

Wolfgang Hillebrandt, Hausleiter Hans-Sieber-Haus





Foto: MÜNCHENSTIFT

### Mediterranes Flair: Das Haus Heilig Geist zeigt sein neues Gesicht

Das Projekt-Haus Heilig Geist legte einen Schwerpunkt auf Migrant\*innen aus dem Mittelmeerraum, u. a. da schon zu Projektbeginn die größte Gruppe der damaligen Bewohner\*innen mit Migrationshintergrund aus dieser Region stammte.

Mit den Gestaltungsmaßnahmen im Haus Heilig Geist ist ein mediterranes Flair geschaffen worden, wobei das **Farbkonzept** dabei eine zentrale Rolle spielt. Im Eingangsbereich machen mediterrane Farbtöne in den Bögen das Raumklima weicher und wärmer.

Auch die mehrlagigen Fotocollagen in der Nische eines Wohnbereiches im Erdgeschoß, die wie Fenster wirken, fangen mediterrane Stimmungen ein.

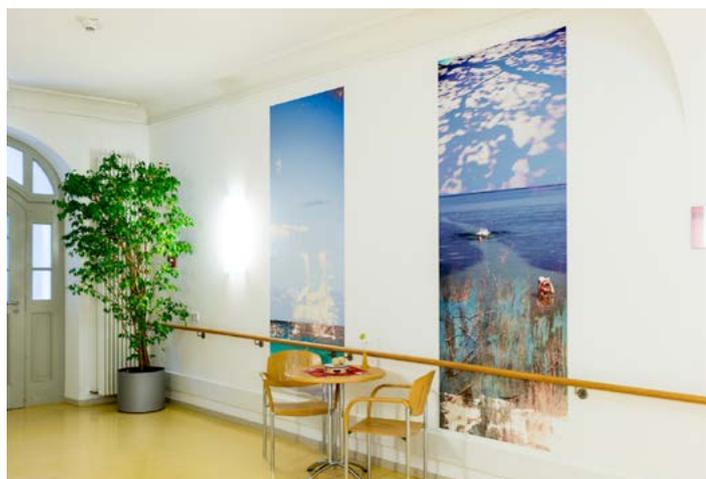


Foto: Jonas Gehring

Oben: Farbige Rundbögen kreieren ein mediterranes Flair im Eingangsbereich, 2016

Unten: Fototapeten rufen Erinnerungen an das Mittelmeer wach, 2016



Foto: MÜNCHENSTIFT



Foto: Jonas Gehrling

Links oben: Mehrsprachige Begrüßung im Haus Heilig Geist 2016

Links unten: Eine Bewohnerin befühlt ein Mosaikband, 2016

Rechts oben: Zeitungen aus diversen Ländern gehören zum Standardangebot, 2016

Rechts unten: Bewohner\*innen schauen gemeinsam eine Foto-dokumentation, 2016



Foto: Jonas Gehrling



Direkt neben der Rezeption, mit an der dahinterliegenden Wand angebrachten **Willkommensgrüßen in verschiedenen Sprachen**, ist eine digitale Bildinstallation zu sehen. Für diese animierte Präsentation stellten Bewohner\*innen des Hauses alte Fotografien, beispielsweise von Urlauben am Mittelmeer um 1960, zur Verfügung. Der Kurator Michael Härteis wählte zahlreiche Bilder aus und ergänzte sie mit Aufnahmen aus dem Stadtarchiv München, dem Archiv der Münchner Arbeiterbewegung und dem „Griechischen Haus“. Darunter befanden sich Aufnahmen von Migrant\*innen aus den 1960er Jahren in München in verschiedenen Lebensbereichen und weitere Fotos aus dem „alten“ München. Die digitale Bilderschau lädt so zum Verweilen

ein, stellt die **Biographien der Bewohner\*innen** in den Mittelpunkt, bietet vielfältige Anknüpfungspunkte zum Gespräch und regt zum Austausch eigener Erlebnisse an.

Nach mehrwöchigen Arbeiten wurden die Umbau- und Gestaltungsmaßnahmen der Öffentlichkeit im Rahmen einer großen Eröffnungsfeier am 9. März 2016 präsentiert.

Der für diese Bilderschau neu angebrachte, in einem Holzrahmen gefasste, große Monitor wird seitdem für wechselnde digitale Bildinstallationen genutzt.

Vor diesem konzeptionellen Hintergrund wird 2019 auch eine Nische im ersten Stock im mediterranem Stil gestaltet werden.

### 3.3 Interkulturelle Angebote

Ein weiterer Schwerpunkt im Projekt interkulturelle Öffnung war und ist ein **vielfältiges interkulturelles Kulturprogramm für alle Bewohner\*innen** im gesamten Unternehmen. Seit 2014 sind unterschiedliche interkulturelle Veranstaltungen ein fester Bestandteil der Angebote der Projekthäuser. Viele verschiedene Ausstellungen, wie beispielsweise „Hoş geldiniz“, die türkische Arbeitsmigrant\*innen in München in den Blick nimmt, wurden seitdem in den Häusern gezeigt.

Im Haus an der Rümannstraße standen die Mitarbeitenden im Fokus des Projektes. 2016 zeigte das Haus etwa die Ausstellung „Ich über mich“ mit Porträtaufnahmen von Mitarbeiter\*innen, die von eigenen Fotos ihrer Herkunftsländer umrahmt wurden.



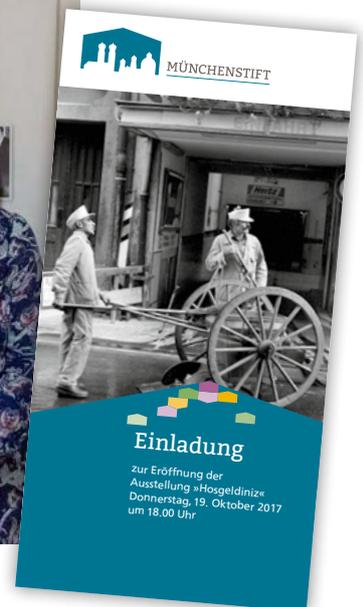
Foto: Marcus Schiäf



Foto: MÜNCHENSTIFT



Foto: MÜNCHENSTIFT



Links oben: Im Rahmen der Ausstellung „Interkulturelle Öffnung bei der MÜNCHENSTIFT – Einblicke und Ausblicke“ im Haus an der Tauernstraße wurden 2018 Porträts von Mitarbeitenden und Bewohner\*innen gezeigt, um die bestehende Vielfalt des Hauses zu demonstrieren

Links unten: Vernissage zur Ausstellung „Ich über mich“ in der Rümannstraße am 11.10.2016

Oben Mitte: Frau Ender Beyhan-Bilgin vor der Ausstellungstafel, die ihre Mutter, Zahide Beyhan, porträtiert. Zahide Beyhan arbeitete im Alfons-Hoffmann-Haus der MÜNCHENSTIFT, 2017

Rechts: Die Ausstellung des „Archivs der Münchner Arbeiterbewegung“ porträtiert türkische Arbeitsmigrant\*innen. Die Ausstellung wurde in mehreren Häusern der MÜNCHENSTIFT gezeigt



Hausführungen in verschiedenen Sprachen, Filmabende, Musikveranstaltungen, interkulturelle Märchenerzählungen, Vorträge und Erzählnachmittage. Die Liste der verschiedenen Veranstaltungsformate ist lang.

Das vielfältige Angebot zeigt sich besonders im Rahmen der **interkulturellen Herbstwochen**, die die MÜNCHENSTIFT seit 2015 veranstaltet und an der sich inzwischen alle Häuser beteiligen.



Deutsch-türkische Märchenstunde und Musik mit Gästen der Allacher muslimischen Gemeinde im großen Theatersaal am 07.11.2014

» Es war uns sehr wichtig, mit den am Projekt Beteiligten in einen Dialog zu treten. Die Betroffenen sollten sich mit Anregungen und Ideen in die Gestaltung des Projektes einbringen können. Befürchtungen und Ängste die dadurch bei den Teilnehmer\*innen entstanden, wurden ernst genommen.

Thomas Ziller, Hausleiter Haus Heilig Geist





Foto: Marcus Schlaf



Foto: Jürgen Schulze



Foto: MÜNCHENSTIFT



Foto: MÜNCHENSTIFT

- | Oben: Modenschau im Haus Heilig Geist am 25.04.2017
- | Mitte Links: Viel Spaß bei der Vernissage zur Ausstellung „Kubanische Momente“ im Haus Heilig Geist
- | Mitte rechts: Griechischer Abend im Haus Heilig Geist am 30.10.2014
- | Unten Links: „Zuckerfest“ (türk. Şeker Bayramı) zum Ende des Fastenmonats Ramadan im Hans-Sieber-Haus am 20.07.2015



Ein **vielfältiges und auch internationales Speisenangebot** ist Teil des Gesamtkonzeptes der interkulturellen Öffnung der MÜNCHENSTIFT. Durch eine größere Auswahl und Abwechslung profitieren alle Bewohner\*innen und Mitarbeitende. Des Weiteren werden anlässlich von Feiertagen verschiedener Religionen entsprechende Speisen angeboten, wie beispielsweise anlässlich des orthodoxen Osterfestes speziell gefärbte „rote“ Ostereier als Symbole des orthodoxen christlichen Glaubens.

Neben den kulturellen und Speise-Angeboten entwickelte die MÜNCHENSTIFT auch zahlreiche **muttersprachliche Angebote** für Bewohner\*innen mit Migrationshintergrund. Die Anzahl der empfangbaren TV-Sender wurden in den Projekthäusern erhöht, sodass Programme in vielen verschiedenen Sprachen zu sehen sind. Ebenso liegen internationale Zeitungen aus. Des Weiteren steht in den Projekthäusern ein hausinterner Dolmetschdienst zur Verfügung (siehe auch Fortbildungen), der in Alltagssituationen bei Bedarf übersetzen kann. Geburtstagskarten für die Bewohner\*innen werden in der jeweiligen Muttersprache verfasst.

Plakate Zuckerfest und Chanukka



**Die Bewohner\*innen und Angehörigen haben für sich realisiert, dass ihnen nichts ‚weggenommen‘ wird. Alle Bewohner\*innen profitieren letztendlich von vielfältigeren und breitgefächerten Angeboten.**

Thomas Ziller, Hausleiter Haus Heilig-Geist





Foto: MÜNCHENSTIFT

Weiterbildungsveranstaltung  
bei der MÜNCHENSTIFT, 2016

### 3.4 Personalentwicklung – Fortbildungen

Neben gestalterischen Umsetzungen und interkulturellen Angeboten, ist die Personalentwicklung ein wichtiger Baustein. Damit die interkulturelle Öffnung bei der Personalentwicklung wirksam werden konnte, wurden in der Situationserhebung von 2014 die Bedarfe, die Nöte, aber auch die Expertise der Mitarbeitenden aufgegriffen und entsprechende Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen für das (Pflege-)personal geschaffen. Diese werden

laufend optimiert und erweitert. Unsere Mitarbeiter\*innen selbst sehen die Notwendigkeit, sich mit den unterschiedlichen Kulturen, Religionen und gesellschaftlichen Entwicklungen auseinanderzusetzen.

Auf diese Weise kann das übergeordnete Ziel erreicht werden, aus einer bunten Belegschaft interkulturelle Teams zu bilden, die die Bewohner\*innen mit und ohne Migrationshintergrund optimal versorgen.

## Ausgewählte interkulturelle Fortbildungen der MÜNCHENSTIFT

### 1 Das kultursensible Einarbeitungskonzept

Das kultursensible Einarbeitungskonzept wurde gemeinsam mit der Gesellschaft für Ausbildungsentwicklung und Bildungsforschung (GAB) und den Mitarbeitenden aus einem der Projekthäuser entwickelt, um **neuen Kolleg\*innen das Ankommen am Arbeitsplatz zu erleichtern**.

Die Auswertung der Mitarbeiterbefragung ergab durchwegs positive Ergebnisse, wie z. B. dass die **schnelle Einarbeitung** von Mitarbeitenden funktioniert.

2018 wurde das kultursensible Einarbeitungskonzept in allen Häusern der MÜNCHENSTIFT eingeführt.

### 2 Die kultursensible Altenpflege

Neben Informationen zu **Migration und Gesundheit aus soziologischer Sicht**, wie z. B. zu psychischen und psychosomatischen Beschwerden älterer Migrant\*innen und den Besonderheiten verschiedener Kulturen beim Thema Gesundheit und Pflege, stehen bei dieser Fortbildung die **Erfahrungen, Anliegen und Fallbeispiele aus der Pflegepraxis** im Vordergrund.



Das kultursensible Einarbeitungskonzept der MÜNCHENSTIFT hat sich in der Praxis bewährt und wird laufend weiterentwickelt

### 3 Die historisch-politische Bildung

Die Fortbildungsreihe „Politisch-historische Bildung“ fand zunächst in drei Häusern der MÜNCHENSTIFT mit über 360 Teilnehmer\*innen statt.

Mit dem Ziel der **Förderung politisch-gesellschaftlicher Handlungsfähigkeit und aktiver Teilhabe, unter Berücksichtigung der unterschiedlichen individuellen Lebens-, Alltags- und Praxiserfahrungen**, wurden die Teilnehmenden dazu eingeladen, sich politisch-gesellschaftlichen Themen anzunähern und sich darüber auszutauschen. Offene Diskussionen und **Perspektiven der Meinungs- und Wertevielfalt** bildeten die Grundlage der Fortbildung.

Ergänzt wurde die Fortbildung durch Exkursionsveranstaltungen zu (migrations-)historischen Orten, die den in der Fortbildung besprochenen Themen ein praktisches Verständnis geben.



Stadtrundgang zur Geschichte der Migration in München, 2015

#### 4 Spiritualität im Alter

„Spiritualität im Alter“ beinhaltet ein speziell für die MÜNCHENSTIFT entwickeltes Konzept, welches den Fokus auf die spirituellen und religiösen Bedürfnisse im Alter setzt - Denn:

**Wir pflegen, versorgen und dokumentieren – aber der Mensch braucht noch mehr.**

Dr. Wolfgang Neuser, Referent Spiritualität im Alter

Die Fortbildung sensibilisiert die Mitarbeitenden, die spirituellen Bedürfnisse der Bewohner\*innen zu erkennen, vermittelt Grundlagenwissen und zeigt Möglichkeiten hinsichtlich einer religiös-spirituellen Begleitung auf. Zentral ist das persönliche Gespräch mit den pflegebedürftigen Personen und ihren Angehörigen.

Die Fortbildung wird regelmäßig angeboten, um den Mitarbeiter\*innen genügend Raum zu bieten, die eigenen Überzeugungen zu reflektieren, Erfahrungen aus dem Pflegealltag zu verarbeiten und eine **Haltung der Offenheit, Achtung und Wertschätzung** gegenüber den spirituellen Ansichten der Bewohner\*innen zu schaffen. Besucht wurde die Fortbildung bereits von über 250 Mitarbeiter\*innen.

#### 5 Interkulturelles Training

Das „Interkulturelle Training“ ist von Anfang an ein wesentlicher Bestandteil des Fortbildungsangebots der MÜNCHENSTIFT, das bisher 200 Teilnehmer\*innen genutzt haben.

Die eigens für die MÜNCHENSTIFT entwickelte Fortbildungsmaßnahme hat die Aufgabe, die Mitarbeitenden in der Pflege für die soziokulturellen Unterschiede zu sensibilisieren und berücksichtigt dabei deren spezielle Bedürfnisse im Pflegealltag.

Basierend auf der **Selbstreflexion** will das interkulturelle Training dazu anleiten, **Gemeinsamkeiten zu entdecken, um darauf aufbauend gewinnbringend zusammenarbeiten** zu können und zwischenmenschliche Konflikte zu lösen. Ziel der Weiterbildungsmaßnahme ist es, die eigene Wirklichkeit zu analysieren und zu interpretieren.



Foto: MÜNCHENSTIFT



Foto: MÜNCHENSTIFT

Fortbildungsveranstaltung „Politisch-historische Bildung“, 2015

## 6 Antidiskriminierung

Basierend auf einer Mitarbeiterbefragung im Jahr 2017 sah sich die MÜNCHENSTIFT vor der Aufgabe, **Diskriminierungserfahrungen der Mitarbeitenden ernst zu nehmen** und Möglichkeiten zu schaffen, **diese zu erkennen, zu verhindern und abzubauen**. Denn Diskriminierungserfahrungen belasten unsere Mitarbeitenden nicht nur in der täglichen Arbeitswelt.

Die MÜNCHENSTIFT legt besonderen Wert auf **präventive Maßnahmen**, wie die **Sensibilisierung** der Mitarbeiter\*innen für subtile Diskriminierungen und Alltagsdiskriminierung im Arbeitskontext, Interventionsmaßnahmen sowie die Entwicklung diskriminierungskritischer Kommunikationskultur.

## 7 Ethische Fallbesprechungen

Ziel des Ethik-Projektes ist die Befähigung der Mitarbeitenden zu ethischen Fallgesprächen sowie eine ständige **Reflexion** im Arbeitsalltag. Dadurch können Probleme und Fragestellungen (im Hinblick auf andere Mitarbeitende oder Bewohner\*innen) unter fachlicher Moderation behandelt und **individuelle Lösungsvorschläge** erarbeitet werden, welche die **Handlungssicherheit** aller am Pflege- und Betreuungsprozess Beteiligten steigert.

Eine Befragung unter Teilnehmenden 2016 ergab, dass ihnen bei den ethischen Fallbesprechungen Themen wie Professionalität, Zusammenarbeit im Team, Konfliktklärung sowie Entscheidungsfindung besonders wichtig waren.

## 8 Hausinterner Dolmetschdienst

Um Sprachbarrieren zu überwinden, hat die MÜNCHENSTIFT in drei Häusern das Programm „hausinterner Dolmetschdienst“ gestartet. Die **sprachlich-kulturelle Vielfalt innerhalb der Mitarbeiterschaft** wird dabei als **Resource** genutzt. Interessierte Mitarbeiter\*innen wurden für ihren freiwilligen Einsatz im Rahmen ihrer Pflgetätigkeit als interkulturelle Ad-hoc-Dolmetscher\*innen gewonnen und entsprechend weitergebildet, um die **individuellen sprachlichen Kompetenzen** praxistauglich im Rahmen der Regelarbeitszeit **systematisch in den Pflegealltag zu integrieren**.

Zusammen mit den Pflegedienstleitungen der Projekthäuser wurde ein flexibles Konzept erstellt, das an die jeweilige Bewohnerstruktur angepasst ist. Es ermöglicht den Mitarbeiter\*innen ein **strukturiertes Vorgehen bei den Dolmetscheinsätzen**, für die sie während der Arbeitszeit freigestellt werden. Die Einsätze können so geplant und innerhalb der Dienstzeit in Absprache mit den betroffenen Bereichen erfolgen. Viele Mitarbeitende freuen sich darauf, ihre sprachliche Vielfalt einzusetzen und die Weiterentwicklung der kultursensiblen Pflege zu unterstützen.





Das IKÖ-Team der MÜNCHENSTIFT (v. l. n. r.):  
Dr. Martin Rühlemann, Leiterin Dr. Jagoda  
Rošul-Gajić, Dagmar Buckenmayer-Byczek

## Besonderheiten

Für die Organisation und Koordination der Weiterbildungsmaßnahmen erwies sich die Stabsstelle Vielfalt als unerlässlich. Durch die Fachkompetenz der Stabsstelle konnten geeignete Fortbildungsmaßnahmen geplant, organisiert und durchgeführt werden. Besonders der hohe Koordinationsaufwand mit Referent\*innen und den Häusern der MÜNCHENSTIFT sowie die Abrechnungsmodalitäten machten eine übergeordnete Stelle notwendig.

Besonders hervorzuheben ist die **Bereitschaft der Geschäftsführung und der Häuser**, Mitarbeiter\*innen für die Fortbildungsmaßnahmen freizustellen. Dies erfordert nicht nur eine entsprechende Planung seitens der Häuser, sondern auch viel Motivation sowie eine zukunftsorientierte Sichtweise, um in die Weiterbildung der Mitarbeitenden zu investieren.



Ehrenamtskoordinatorinnen der MÜNCHENSTIFT auf der Münchner Freiwilligen Messe 2019. Im interkulturellen Prozess der MÜNCHENSTIFT sind Ehrenamtliche ein ganz wichtiger Bestandteil. Dazu zählt die Aufklärungs- und Informationsarbeit zu kultursensiblen Themen für unsere Ehrenamtlichen ebenso wie das Gewinnen von Menschen mit Migrationshintergrund für einen ehrenamtlichen Einsatz. Bisher sind Menschen aus mittlerweile 33 Nationen als Ehrenamtliche bei der MÜNCHENSTIFT tätig



Foto: MÜNCHENSTIFT

### 3.5 Öffentlichkeitsarbeit

#### Nicht über, sondern mit den Betroffenen sprechen – Netzwerke mit Migrantenorganisationen

Migrantenorganisationen besuchten seit 2014 die Häuser und gaben wertvolle Anregungen. Um eine größere Öffentlichkeit zu erreichen, beteiligte sich die MÜNCHENSTIFT 2014 mit jeweils einem Stand am Fest des Ausländerbeirates (heute Migrationsbeirat) und am griechisch-bayerischen Kulturfest. Der Austausch sowohl mit Migrantenorganisationen und Multiplikator\*innen als auch die Teilnahme an Veranstaltungen und Festen wurde auch in den Folgejahren fortgesetzt. So entstand im Hans-Sieber-Haus eine dauerhafte Zusammenarbeit vor allem mit den türkisch-muslimischen Gemeinden im Münchner Nordwesten. Zudem ist die MÜNCHENSTIFT auch mit Organisationen wie MigraNet oder MORGEN e. V. vernetzt. Mit dem Verein MORGEN e. V. (Netzwerk Münchner Migrantenorganisationen) schloss die MÜNCHENSTIFT 2018 einen Kooperationsvertrag. Der Verein vertritt mehr als 50 Vereine unterschiedlichster Herkunft.

Zur Bewerbung der Angebote wurden **Informationsflyer in verschiedenen Sprachen** aufgelegt, um den Zugang zu den Informationen auch für Menschen mit geringeren Deutschkenntnissen zu ermöglichen. Für das Kurzzeitpflege-Angebot wurde eigens ein Flyer in mehreren Sprachen erstellt.





Foto: MÜNCHENSTIFT

Leitung Stabsstelle Vielfalt Dr. Jagoda Rošul-Gajić am Fachtag „Gel(i)ebte Vielfalt“ der MÜNCHENSTIFT im EineWeltHaus 2017

Auch mit Fachkolleg\*innen in München hat sich die MÜNCHENSTIFT von Beginn an vernetzt. Auf unterschiedlichen Veranstaltungen und Fachtagen haben die Projektleitungen und der Geschäftsführer immer wieder über das Projekt berichtet. 2017 organisierte die MÜNCHENSTIFT selbst den Fachtag „Gel(i)ebte Vielfalt“.

Im EineWeltHaus fand eine mit über 60 Gästen gut besuchte Veranstaltung zum Thema interkulturelle Öffnung und Öffnung der Pflege für gleichgeschlechtliche Lebensweisen (LGBT\*) statt. Das Ziel war die Fachöffentlichkeit zu informieren und eine Zwischenbilanz der Projekte zu ziehen.



Foto: MÜNCHENSTIFT



Links: Informationen zum Angebot für Menschen muslimischen Glaubens im Hans-Sieber-Haus in verschiedenen Sprachen, 2015

Mitte: Informationen zu den Angeboten im Haus Heilig Geist in Griechisch und Informationsflyer zur Interkulturellen Öffnung bei der MÜNCHENSTIFT

Rechts: Willkommensplakat der MÜNCHENSTIFT in verschiedenen Sprachen

Das Gewinnen des Vertrauens der Community sollte während des gesamten Prozesses im Vordergrund stehen. Das Vertrauen konnte bei uns unter anderem durch die gemeinsame Gestaltung des interkulturellen Bereiches mit der muslimischen und der türkischstämmigen Community gewonnen werden.

Wolfgang Hillebrandt, Hausleiter Hans-Sieber-Haus



Bewohner\*innen gestalteten ein Bild zum „Tag der Vielfalt“ 2017

Von Anfang des Projektes an legte die MÜNCHENSTIFT auch viel Wert darauf, über den Prozess der interkulturellen Öffnung und die daraus entstehenden vielfältigen Angebote intern wie extern zu berichten. Prominent wird etwa auf der Webseite der MÜNCHENSTIFT auf die interkulturelle Öffnung verwiesen. Regelmäßig wurde in der Mitarbeitenden-Zeitung „Rollator“ und im MÜNCHENSTIFT Magazin über verschiedene Aspekte der interkulturellen Öffnung informiert. Im Laufe der Jahre erschienen etliche Berichte in den lokalen Münchner Zeitungen und auch in einigen Medien für Migranten. Zudem verfasste die Projektleitung für verschiedene Fachzeitschriften Artikel zu Themen der interkulturellen Öffnung bei der MÜNCHENSTIFT.

Auch beteiligt sich die MÜNCHENSTIFT regelmäßig am bundesweiten „Tag der Vielfalt“. 2017 fertigten Bewohner\*innen in der jeweiligen heiminternen Tagesbetreuung ein Bild zum Thema „Vielfalt“. Anschließend wurden die Werke im EineWeltHaus den ganzen Septem-



Das Kochbuch zeigt, wie lebendig die kulturelle Vielfalt bei der MÜNCHENSTIFT ist

ber über ausgestellt. 2018 haben Mitarbeiter\*innen und Bewohner\*innen ein Kochbuch mit Lieblingsrezepten gestaltet. Es ist eine Vielfalt an internationalen Rezepten entstanden und das Kochbuch war ein großer Erfolg. Als PDF-Version wurde das Kochbuch auf der Webseite des Vincentz Verlages veröffentlicht.

#### Filmische Dokumentation auf YouTube

Wie kann spürbar der Veränderungsprozess geschildert werden? In einer filmischen Dokumentation werden seit 2014 die verschiedenen Etappen zusammengefasst und visualisiert. Damit soll auch nach dem Projektende nach fünf Jahren nachvollzogen werden können, wie sich Wissen, Haltungen, der Pflegealltag, das Angebot, das Essen, das Werbematerial etc. verändert haben. Die Filme dienen auch dazu, das Engagement zu würdigen. Zum Projektende Anfang 2019 wird der dritte Film vorgestellt. Die Dokumentationen werden auf dem YouTube-Kanal der MÜNCHENSTIFT gestreamt.

## 4 Projekterfahrungen

<b>4.1 Ziele und Ergebnisse</b> .....	34
<b>4.2 Was hat das Projekt im Unternehmen verändert?</b> .....	36
<b>4.3 Empfehlungen</b> .....	36
<b>4.4 Ausblick: Regelbetrieb</b> .....	38



### 4.1 Ziele und Ergebnisse

Indikatoren, überprüfbare Maßnahmen sowie gesteckte Ziele sind wichtige Instrumente, um den Erfolg in Bezug auf die interkulturelle Öffnung zu analysieren und zu messen. Die MÜNCHENSTIFT hat Pflichtkriterien, die die Unternehmenskultur und Kommunikation, Personalentwicklung und Qualitätsmanagement betreffen, erarbeitet.

Indikatoren festlegen. Ziele und Ergebnisse überprüfen und evaluieren.

#### 1. Unternehmenskultur und Kommunikation

- Das Thema Vielfalt und IKÖ ist im Leitbild verankert
- Das Thema IKÖ ist im Pflegeleitbild verankert
- Das Thema Vielfalt ist im Pflege- und Betreuungskonzept verankert
- Im Aufnahmegespräch findet eine kultursensible Anamnese statt
- Bewohner\*innen und Mitarbeiter\*innen haben Zugang zu IKÖ-Informationsmaterial
- IKÖ ist Teil des Marketingkonzepts und auf der Webseite des Unternehmens vorgestellt
- Ein regelmäßiger Austausch mit anderen Trägern, städtischen Einrichtungen und Migrantenorganisationen zum Thema kultursensible Pflege findet statt
- Mitarbeiter\*innen ist es möglich, offen über Themen der IKÖ z. B. Diskriminierung, Spiritualität, Religion usw. zu sprechen

#### 2. Personalentwicklung

- Es existiert ein kultursensibles Einarbeitungskonzept
- Im allgemeinen Fort- und Weiterbildungsprogramm sind die IKÖ-Fortbildungen fest verankert
- Das IKÖ-Projekt wird beim Einführungstag für neue Mitarbeiter\*innen vorgestellt
- Der Anteil an Mitarbeiter\*innen mit Migrationshintergrund wird jährlich erfasst
- Ehrenamtliche sind über das Projekt der interkulturellen Öffnung informiert

### 3. Qualitätsmanagement

- ☑ Der Migrationshintergrund von Bewohner\*innen wird erfasst
- ☑ Informationsmaterial liegt in verschiedenen Sprachen vor
- ☑ Es existiert ein hausinterner Dolmetschdienst, um Bewohner\*innen mit Migrationshintergrund zu unterstützen
- ☑ Die Begrüßung im Haus ist mehrsprachig
- ☑ Hausführungen werden in verschiedenen Sprachen angeboten
- ☑ Es besteht die Möglichkeit, Angehörige in die Pflege-Planung miteinzubeziehen
- ☑ Es gibt mehrsprachige Medienangebote (TV, Radio, Zeitung, Flyer)
- ☑ IKÖ ist als Querschnittsthema im QM implementiert
- ☑ Angehörigen wird ermöglicht, einen Teil der pflegerischen Aufgaben zu übernehmen
- ☑ Es gibt Mitarbeiter\*innen, die spezielle Kenntnisse hinsichtlich des Themenfeldes „Migration und Demenz“ haben
- ☑ Es gibt Mitarbeiter\*innen, die spezielle Kenntnisse hinsichtlich spirituelle Bedürfnisse am Lebensende haben
- ☑ Die Bewohner\*innen oder deren Angehörige werden an der Gestaltung ihres Wohnumfeldes beteiligt
- ☑ Das Haus wirkt durch ihre Gestaltung IKÖ-freundlich
- ☑ Die Teilnahme an religiösen Veranstaltungen und Ritualen wird ermöglicht
- ☑ Bewohner\*innen werden zum Thema IKÖ befragt
- ☑ Mitarbeiter\*innen evaluieren das IKÖ-Fortbildungsangebot
- ☑ Bedarfe von Menschen mit Migrationshintergrund werden auch in der Palliativversorgung berücksichtigt





### 4.2 Was hat das Projekt im Unternehmen verändert?

Der Prozess der interkulturellen Öffnung ist in den Projekthäusern wie im Unternehmen erfolgreich verlaufen. Kultursensible Pflege- und Betreuung bildet sich in unserem Pflege- und Betreuungskonzept, im Unternehmensleitbild, im Pflegeleitbild, in Fortbildungsprogrammen, in der Organisations- und Personalentwicklung, im Kulturprogramm und in der Zusammenarbeit mit verschiedenen Zielgruppen ab. Die Verstetigung des Prozesses ist gelungen. Die Nachhaltigkeit zeigte sich in der Veränderung der internen Struktur und der Ausweitung der interkulturellen Maßnahmen auf alle Häuser der MÜNCHENSTIFT.

#### Qualitätsentwicklung

Interkulturelle Öffnung ist auch eine Frage der Qualität. Denn alle unsere Bewohner\*innen haben das Recht darauf, gemäß ihrer persönlichen Bedarfe und Bedürfnisse, qualifiziert gepflegt, betreut und beraten zu werden. Es ist selbstverständlich, dass die Altenpflege auf diese neueren Entwicklungen und Herausforderungen eingehen und interkultureller werden muss. Die Zugangsmöglichkeiten zur Altenhilfe für Migrant\*innen zu erleichtern, ist eine gesellschaftliche Verantwortung.

Der Prozess der interkulturellen Öffnung hatte Auswirkungen auf andere Häuser. An den interkulturellen Veranstaltungen beteiligten sich inzwischen alle MÜNCHENSTIFT-Häuser. 2018 wurde das Haus an der Tauernstraße ein weiteres Projekthaus.

### 4.3 Empfehlungen



**Wolfgang Hillebrandt**  
Hausleiter Hans-Sieber-Haus

#### Empfehlungen aus dem Hans-Sieber-Haus

Das Einbinden der betroffenen Menschen in den Prozess und in die Gestaltung eines IKÖ Bereiches ist unabdingbar.

Die intensive Zusammenarbeit mit den Communities erleichtert die Alltagsgestaltung sehr. Diese unterstützt uns bei Feierlichkeiten, im Ehrenamt und bei religiösen Bedürfnissen.



**Thomas Ziller**  
Hausleiter Haus Heilig Geist

### Empfehlungen zur Nachhaltigkeit aus dem Haus-Heilig-Geist

Das Thema IKÖ ist fester Bestandteil bei den Jahreszielen des Hauses.

Das Thema IKÖ ist regelmäßiger Bestandteil bei den Besprechungen im Haus.

IKÖ wird im Rahmen von Mitarbeiter\*innenversammlungen thematisiert.



**Brigitte Harz-Jahnel**  
Hausleiterin Haus an der Rümmanstraße

### Empfehlungen aus dem Haus an der Rümmanstraße

Kultursensibles Einarbeitungskonzept: Das kultursensible Einarbeitungskonzept war ein Erfolg, der allen Mitarbeiter\*innen im Team hilft.

Sprachförderung: Interkulturelle Personalentwicklung, gekoppelt mit Sprachförderung, muss ein zentrales Thema in einem diversen Unternehmen mit über der Hälfte an Beschäftigten mit Migrationsgeschichte sein.

Fortbildungen für Mitarbeiter\*innen: Die neuen Mitarbeiter\*innen brauchen fortlaufend Fortbildungen.



**Siegfried Benker**  
Geschäftsführer der MÜNCHENSTIFT GmbH

» **Interkulturelle Öffnung kann nur funktionieren, wenn man bereit ist, das gesamte Unternehmen zu verändern. IKÖ nebenher zu machen und ansonsten alles beim Alten zu lassen, funktioniert nicht.** «

## 4.4 Ausblick: Regelbetrieb

### **Interkulturelle Öffnung als Querschnittsthema in allen Bereichen der Personal-, Qualitäts- und Organisationsentwicklung**

Die interkulturelle Öffnung war für die MÜNCHENSTIFT ein sehr komplexer und umfassender Organisationsentwicklungsprozess, bis er als Querschnittsthema in alle Bereiche der Personal-, Qualitäts- und Organisationsentwicklung Eingang fand. Umso wichtiger ist es für alle im Prozess Beteiligten, wie Geschäftsführung, Leitung der Stabsstelle Vielfalt, Hausleitungen und Führungskräfte „dran zu bleiben“, was unter anderem bedeutet, Mitarbeiter\*innen und Bewohner\*innen zu motivieren und zu unterstützen.

Von den Erfahrungen der am Projekt beteiligten Häuser sollen zukünftig alle Häuser der MÜNCHENSTIFT profitieren. Häuserübergreifend werden Fortbildungen für Mitarbeiter\*innen der Häuser und der Ambulanten Dienste angeboten. Das umfangreiche interkulturelle Veranstaltungsprogramm wird ebenso unternehmensweit angeboten.

### **Interkulturelle Öffnung muss weiterhin als dauerhafter Prozess wahrgenommen werden**

Dennoch: wenn wir unserem Anspruch, die Vielfalt der Stadtgesellschaft in unseren Häusern widerzuspiegeln, gerecht werden möchten, muss der Prozess der interkulturellen Öffnung auf allen Ebenen des Unternehmens fortgesetzt werden. Denn ein Kulturwandel braucht Zeit.

## 5 Anhang

### 5.1 Empfehlenswerte weiterführende Veröffentlichungen und Informationen

Arbeitskreis „Alt werden in der Fremde“ (Hg.): Kampagne für eine kultursensible Altenhilfe. Fachtagung für Führungskräfte in der Altenpflege 29. April 2005. Dokumentation (in Zusammenarbeit mit der Stelle für interkulturelle Arbeit der Landeshauptstadt München), München 2005.

Domenig, Dagmar (Hg.), Transkulturelle Kompetenz. Lehrbuchbuch für Pflege-, Gesundheits- und Sozialberufe, Bern/Göttingen 2007.

Forschungsbereich beim Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (Hg.): In Vielfalt altern. Pflege und Pflegepräferenzen im Einwanderungsland Deutschland, Forschungsbericht, Berlin 2015.

Landeshauptstadt München (Hg.): Konsequenzen der LH München aus der Untersuchung von Dr. Philip Anderson zur Lebenssituation älterer Migrantinnen und Migranten in München, München 2008.

Rošul-Gajić, Jagoda: Neue Ansätze in der Altenpflege – Interkulturelle Öffnung und kultursensible Pflege, in: Pflege in Bayern (01/2017), S. 4f.

Rošul-Gajić, Jagoda: Heimische Gefühle bei den Bewohnern wecken. Interkulturelle Öffnung in der Pflege, in: CAREkonkret vom 02.06.2017 (Nr.22), S. 8.

Schröer, Hubertus; Handschuk, Sabine: Interkulturelle Orientierung und Öffnung: theoretische Grundlagen und 50 Aktivitäten zur Umsetzung, Augsburg 2012.

Zanier, Gabriella: Altern in der Migrationsgesellschaft. Neue Ansätze in der Pflege – kultursensible (Alten-) Pflege und Interkulturelle Öffnung, in: Kurzdossier Migration und Pflege (2015), S. 6–13.

Online unter: [www.bpb.de/gesellschaft/migration/kurzdossiers/211007/altern-in-der-migrationsgesellschaft?p=all](http://www.bpb.de/gesellschaft/migration/kurzdossiers/211007/altern-in-der-migrationsgesellschaft?p=all) [Zugriff 24.01.2019]

Arbeitskreis „Interkulturelle Pflege“ Friedrichshafen: Pflege und Religion – Schwerpunkt Islam (hg. v. Diakonisches Institut für Soziale Berufe), Friedrichshafen 2015. Download unter: [www.diakonisches-institut.de/images/Aktuelles/News2016/Brosch%C3%BCre\\_-\\_interkulturelle\\_Pflege\\_April\\_2015h\\_-\\_GANZ\\_IN\\_GR%C3%9CN.pdf](http://www.diakonisches-institut.de/images/Aktuelles/News2016/Brosch%C3%BCre_-_interkulturelle_Pflege_April_2015h_-_GANZ_IN_GR%C3%9CN.pdf) [Zugriff 22.01.2019]



Arbeitskreis „Charta für eine kultursensible Altenhilfe“: Für eine kultursensible Altenpflege. Eine Handreichung, Köln 2002.  
Download unter: [www.bagso.de/fileadmin/Aktuell/Themen/Pflege/handreichung.pdf](http://www.bagso.de/fileadmin/Aktuell/Themen/Pflege/handreichung.pdf) [Zugriff 22.01.2019]

CarEMi – Care for Elderly Migrants (Hg.): Eine Handreichung zur medizinischen und pflegerischen Versorgung von älteren Migrant\_innen, Tübingen 2016.  
Download unter: [www.researchgate.net/publication/306372757\\_CarEMi\\_Care\\_for\\_Elderly\\_Migrants\\_Eine\\_Handreichung\\_zur\\_medizinischen\\_und\\_pflegerischen\\_Versorgung\\_von\\_älteren\\_Migrant\\_innen\\_Altere\\_türkische\\_türkischstammige\\_Migrant\\_innen\\_der\\_ersten\\_Gastarbeitergener](http://www.researchgate.net/publication/306372757_CarEMi_Care_for_Elderly_Migrants_Eine_Handreichung_zur_medizinischen_und_pflegerischen_Versorgung_von_älteren_Migrant_innen_Altere_türkische_türkischstammige_Migrant_innen_der_ersten_Gastarbeitergener) [Zugriff 22.01.2019]

Fachstelle Interkulturelle Öffnung (Hg.): Chancen der Interkulturellen Öffnung. Eine Handreichung für die Altenpflege in Thüringen, Jena 2014.  
Download unter: [www.iq-thueringen.de/Broschueren/Handreichung.pdf](http://www.iq-thueringen.de/Broschueren/Handreichung.pdf) [Zugriff 22.01.2019]

Jansky Maximiliane; Nauck Friedemann: Palliativ- und Hospizversorgung von Menschen mit Migrationshintergrund. Aktueller Stand und Handlungsempfehlungen für Hospiz- und Palliativversorger, Göttingen 2015.  
Download unter: [www.palliativmedizin.med.uni-goettingen.de/de/media/Palliativ-\\_und\\_Hospizversorgung\\_von\\_Menschen\\_mit\\_Migrationshintergrund.pdf](http://www.palliativmedizin.med.uni-goettingen.de/de/media/Palliativ-_und_Hospizversorgung_von_Menschen_mit_Migrationshintergrund.pdf) [Zugriff 22.01.2019]

Kayser Anke: Transkulturelle Kompetenz in der Palliative Care, in: Deutsches Rotes Kreuz Landesverband Westfalen-Lippe e. V. Akademie am Johannes Hospiz Münster. Empfehlungen zur Hospiz- und Palliativbetreuung von Menschen mit Migrationshintergrund - eine Handreichung, Münster 2013, S. 8-14.

kom•zen – Kompetenz Zentrum Interkulturelle Öffnung der Altenhilfe: Handreichung Interkulturelle Öffnung von stationären Einrichtungen der Altenpflege (hg. v. Senatsverwaltung für Gesundheit, Pflege und Gleichstellung Berlin), Berlin 2016.  
Download unter: [www.kom-zen.de/fachinformationen](http://www.kom-zen.de/fachinformationen) [Zugriff 22.01.2019]

Schaffranke, Dorte; Schwenzer, Victoria: Interkulturelle Altenhilfe in Berlin Empfehlungen für eine kultursensible Pflege älterer Migrantinnen und Migranten (hg. v. Die Camino – Werkstatt für Fortbildung, Praxisbegleitung und Forschung im sozialen Bereich gGmbH), Gutachten, Berlin 2014, S. 1-18.  
Download unter: [www.camino-werkstatt.de/publikationen/interkulturelle-altenhilfe-in-berlin](http://www.camino-werkstatt.de/publikationen/interkulturelle-altenhilfe-in-berlin) [Zugriff 22.01.2019]

Zanier, Gabriella; Motallebi, S.: Empfehlungskatalog für eine kultursensible Pflege, Ludwigshafen 2013.

Handreichung Interkultureller Erinnerungskoffer, München 2017. Download unter: [https://www.muenchen.de/rathaus/dam/jcr:5e9f7189-1e31-4ee3-b116-9acd5af-2cf1c/Handreichung\\_Demenzkoffer\\_2017.pdf](https://www.muenchen.de/rathaus/dam/jcr:5e9f7189-1e31-4ee3-b116-9acd5af-2cf1c/Handreichung_Demenzkoffer_2017.pdf) [Zugriff 22.01.2019]

### Weiterführende Informationen

#### **kom•zen**

Kompetenz Zentrum Interkulturelle Öffnung der Altenhilfe

Das kom•zen strebt eine Bewusstseinswerdung für die interkulturelle Öffnung in der Altenhilfe an und beschäftigt sich u. a. mit den Themen: Migration, Alter, Pflegebedürftigkeit.

[www.kom-zen.de/start/willkommen/](http://www.kom-zen.de/start/willkommen/)

#### **Forum für kultursensible Altenhilfe**

Das Forum für kultursensible Altenhilfe ist ein Zusammenkommen von unterschiedlichen Verbänden, Migrant\*innenorganisationen und Organisationen aus den Bereichen der Altenhilfe und Migrationsarbeit. Das Forum setzt sich für einen gleichberechtigten Zugang zu Pflege und Betreuung für alle Migrant\*innen ein.

[www.kultursensible-altenhilfe.de/](http://www.kultursensible-altenhilfe.de/)

#### **DeMigranz**

Mit DeMigranz wird das Ziel verfolgt, die Lebenssituation von Menschen mit Demenz und Migrationshintergrund zu verbessern. Konkret soll erreicht werden, dass in Deutschland lebende Betroffene und ihre Familien besser über das Thema Demenz informiert sind.

[www.demenz-support.de/projekte/demigranz](http://www.demenz-support.de/projekte/demigranz) [Zugriff 22.01.2019]

#### **Deutsche Alzheimer Gesellschaft**

Internetseite zum Thema Demenz und Migration

[www.demenz-und-migration.de](http://www.demenz-und-migration.de) [Zugriff 22.01.2019]

#### **Kultursensible Pflege**

[www.kultursensibelpflege.de/interkulturelle\\_kompetenz.html#anfang](http://www.kultursensibelpflege.de/interkulturelle_kompetenz.html#anfang) [Zugriff 22.01.2019]

#### **Newsletter Interkulturelle Öffnung im Gesundheitswesen**

[www.gesundheit-nds.de/index.php/medien/newsletter/214-interkulturelle-oeffnung](http://www.gesundheit-nds.de/index.php/medien/newsletter/214-interkulturelle-oeffnung) [Zugriff 22.01.2019]



### **Kooperationspartner\*innen**

#### **Landeshauptstadt München – Sozialreferat**

Amt für soziale Sicherung  
Abteilung Altenhilfe und Pflege  
S-I-AP 4, St.-Martin-Str. 53, 81669 München

[www.muenchen.de/rathaus/Stadtverwaltung/Sozialreferat.html](http://www.muenchen.de/rathaus/Stadtverwaltung/Sozialreferat.html)  
[www.muenchen.de/fachinfo-pflege](http://www.muenchen.de/fachinfo-pflege)

[www.muenchen.de/rathaus/Stadtverwaltung/Sozialreferat/Sozialamt/fachinformationen-pflege/ik\\_oeffnung\\_pflege\\_in\\_muenchen.html](http://www.muenchen.de/rathaus/Stadtverwaltung/Sozialreferat/Sozialamt/fachinformationen-pflege/ik_oeffnung_pflege_in_muenchen.html)

Hier finden sich weitere Informationen und Dokumentationen zum Projekt der Landeshauptstadt München: „Interkulturelle Öffnung der Pflege in München“

#### **MORGEN e.V.**

Netzwerk Münchner Migrantenorganisationen  
[www.morgen-muenchen.de](http://www.morgen-muenchen.de) [Zugriff 22.01.2019]

#### **Migrationsbeirat der Landeshauptstadt München**

[www.migrationsbeirat-muenchen.de](http://www.migrationsbeirat-muenchen.de) [Zugriff 22.01.2019]

#### **Europäischer Sozialfonds für Deutschland (ESF) Bundesministerium für Arbeit und Soziales**

Bundesverwaltungsamt,  
Referat ZMV II 1 – rückenwind+  
50728 Köln

[www.esf-projekte.bund.de](http://www.esf-projekte.bund.de)  
[www.bundesverwaltungsamt.de](http://www.bundesverwaltungsamt.de)  
[www.esf.de](http://www.esf.de)

#### **Materialien MÜNCHENSTIFT GmbH**

Buckenmayer-Byczek, Dagmar: Vielfalt als Profil. Interkulturelle Öffnung bei der MÜNCHENSTIFT. Umsetzung der Interkulturellen Öffnung und kultursensiblen Pflege bei der MÜNCHENSTIFT durch bedarfsorientierte Weiterbildungsangebote (Hg. v. MÜNCHENSTIFT GmbH), München 2018.

Download unter: [www.bagfw-esf.de/ueber-rueckenwind/projekte-1-foerderrunde/vielfalt-als-profil-interkulturelle-oeffnung-im-muenchenstift/](http://www.bagfw-esf.de/ueber-rueckenwind/projekte-1-foerderrunde/vielfalt-als-profil-interkulturelle-oeffnung-im-muenchenstift/) [Zugriff 23.01.2019]

MÜNCHENSTIFT GmbH (Hg.), „Yes, we cook!“, München 2018.

Kostenloser Download des „Interkulturellen Kochbuchs“ unter:  
[www.vincentz.de/?s=Kochbuch](http://www.vincentz.de/?s=Kochbuch) [Zugriff 22.01.2019]

Neuser, Wolfgang: Spiritualität im Alter. Anregungen aus einer Fortbildung für Mitarbeitende der MÜNCHENSTIFT im Rahmen des Projektes „Interkulturelle Öffnung in der stationären Altenpflege“, München 2018.

Schellhammer, Barbara: Handreichung Interkulturelle Kompetenz und fremdkulturelles Verstehen, München 2018.

### MÜNCHENSTIFT GmbH – Stabsstelle Vielfalt

weiterführende Informationen zum IKÖ-Projekt  
[www.muenchenstift.de/de/projekte/ikoe/71](http://www.muenchenstift.de/de/projekte/ikoe/71)

MÜNCHENSTIFT-YouTube Kanal  
[www.youtube.com/user/MUENCHENSTIFT](http://www.youtube.com/user/MUENCHENSTIFT)

Mitarbeiter\*innen der Stabsstelle Vielfalt im Projekt Interkulturelle Öffnung bei der MÜNCHENSTIFT GmbH (2014–2019): Dagmar Buckenmayer-Byczek, Simon Goeke, Badr Larhzali, Heidi Obermeier, Dr. Martina Ortner, Dr. Jagoda Rošul-Gajić, Dr. Martin W. Rühlemann, Christine Vogel

### Impressum:

**Autor\*innen:** Dr. Jagoda Rošul-Gajić, Dr. Martin W. Rühlemann,  
Dagmar Buckenmayer-Byczek

**Redaktion:** Dr. Jagoda Rošul-Gajić, Dr. Martin W. Rühlemann,  
Dagmar Buckenmayer-Byczek

**Herausgeber:** MÜNCHENSTIFT GmbH  
Stabsstelle Vielfalt  
Kirchseeoner Straße 3, 81669 München  
Telefon 089 62020-355  
Telefax 089 62020-365  
[stabsstelle-vielfalt@muenchenstift.de](mailto:stabsstelle-vielfalt@muenchenstift.de)  
[www.muenchenstift.de](http://www.muenchenstift.de)

**Verantwortlich:** Siegfried Benker

**Bilder:** MÜNCHENSTIFT GmbH, Marcus Schlaf, Jonas Gehrling, Jürgen Schulze,  
Illustrationen: NEL für MÜNCHENSTIFT

**Design und Satz:** Gute Botschafter GmbH, [www.gute-botschafter.de](http://www.gute-botschafter.de)

**Stand:** Februar 2019

**Auflage:** 300 Stück

**Druck:** Halterner Druckerei



**MÜNCHENSTIFT**

Individuelles Wohnen und zugewandte  
Pflege in unserer Stadt

MÜNCHENSTIFT GmbH  
Gemeinnützige Gesellschaft der Landeshauptstadt,  
wohnen und pflegen in der Stadt

Stabsstelle Vielfalt

Kirchseeoner Straße 3  
81669 München

Telefon: 089 62020-355  
Telefax: 089 62020-365  
stabsstelle-vielfalt@muenchenstift.de

[www.muenchenstift.de](http://www.muenchenstift.de)