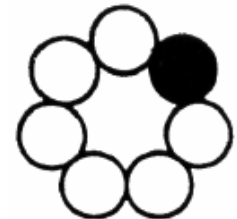


Handlungsempfehlungen zur Weiterentwicklung der transkulturellen gemeindepsychiatrischen Versorgung

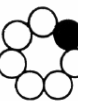
Martin Vedder
Sozialpsychiatrisches
Kompetenzzentrum Migration,
Bergisches Land

Psychosozialer
Trägerverein
Solingen e.V.
Sozialpsychiatrisches Zentrum



Sozialpsychiatrisches Kompetenzzentrum Migration

- Regionale „Entwicklungsagentur“
- Teil eines gemeindepsychiatrischen Verbundes



Aufgaben

Situationsanalyse

Qualitätsentwicklung
und Evaluation

Vernetzung

Öffentlichkeitsarbeit

Schaffung
von
Ressourcen

Wissens-
management



Kennen Sie Ihre Zahlen!

- Ermitteln Sie genaue und differenzierte Zahlen für den Anteil der Menschen mit Migrationshintergrund in Ihrer Einrichtung:
 - nach Herkunftsregionen differenziert,
 - nach Bereichen in Ihrer Einrichtung differenziert
 - in jährlichen Schritten
- Vergleichen Sie mit der Quote in Ihrem Einzugsgebiet!
- Ermitteln Sie die Migranten-Quoten auch unter Ihren Mitarbeitern, unter engagierten Angehörigen etc.



Prüfen Sie den Grad Ihrer Interkulturellen Öffnung!

- Z.B. mit der „Checkliste zur Interkulturellen Öffnung“
... zu folgenden Zwecken:
 - Ist-Stand-Analyse
 - Genauere Bestimmung der Schritte zur interkulturellen Öffnung
 - Messung der Fortschritte bei der Arbeit mit der Zielgruppe

Folie 5

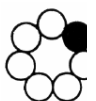
mv3

es reciht ja wahrscheinlich nicht, aus diese Checkliste aufmerksam zu machen - und zu begründen, warum wir ihren Einsatz für nützlich halten. Habt Ihr diese Liste auf Euch angewandt? Ich hatte sie an meine SPZ im Umland verschickt - und eine zurückerhalten. Sinnvoll wäre es dann, Punkte heruaszugreifen, was passieren muss - aber dies beschreiben wir auf den nächsten Foline auch noch. Wenn die Checkliste nur sehr wenig hergibt, könnte man sie doch auch zusammen mit den Zahlen auf eine Folie tun - unter dem Thema Situationsanalyse

mv; 18.03.2008

Benennen Sie einen Migrationsbeauftragten für ihr SPZ!

- Persönlicher Ansprechpartner für Migrantendienste im Netzwerk
- Schaltstelle für migrantenspezifische Anfragen im SPZ.
- Anwalt migrantenspezifischer Belange



„Es muss von oben gewollt sein“

- Leitung muss in den Prozess der Interkulturellen Öffnung eingebunden sein!
- Interkulturell engagierte Mitarbeiter brauchen Zeit für ihre Aufgabe.
- Erstellen Sie ein Umsetzungskonzept!
- Sichern Sie den Prozess im Leitbild ab!

Folie 7

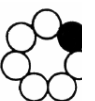
mv4

Liebe Sevgi,
beim überarbeiten füre ich einfach ein paar Kommentare ein. Ich schicke Dir dann zwei Versionen: eine mit und eine ohne
Kommentare.
Ich würde diese Folie gerne nicht an den Anfang setzen - Aussagen zur Organisationsentwicklung kommen aber bei vielen
Zuhörern nicht gut an. Deshalb wäre mir leibe später

mv; 14.03.2008

Vernetzen Sie sich mit den Migrations- und Regeldiensten!

- Nutzen Sie vorhandene Kooperations-Strukturen!
- Suchen Sie konkrete Kooperationspartner!
- Vernetzen heißt auch: persönliches Kennen anderer Berater.



Qualifizieren Sie Ihre Mitarbeiter!

- Überzeugen Sie Ihr Team von der Notwendigkeit Interkulturellen Kompetenzzuwachses!
- Befähigen Sie sich und Ihre Mitarbeiter dazu,
 - die Bedeutung von Sprach- oder Kulturbarrieren für die Betreuung einschätzen zu können.
 - Unterschiede zu kennen, wertzuschätzen und als Ressourcen nutzen zu können,
 - Unsicherheiten zuzulassen und sich kundig machen zu können,
 - klar in der eigenen Position zu sein und nicht Toleranz um jeden Preis zu üben.
- Installieren Sie ständige Lernprozesse (Intervision, Lernfallgruppen)



Stellen Sie Mitarbeiter mit Migrationshintergrund ein!

- Bieten Sie Ihren Klienten Hilfe durch Mitarbeiter an,
 - die ihre Muttersprache beherrschen,
 - über Kenntnisse des ethnisch – kulturellen Hintergrundes verfügen ,
 - die Erfahrung der Migrationsgeschichte und des Lebens in einer ethnischen Minderheit („Diaspora“) teilen
- Geben Sie Ihren Klienten die Möglichkeit, Gefühle und Gedanken in der Muttersprache auszudrücken.
- Legen Sie Ihre Besucher nicht auf ihre „Kultur“ fest: Ihre Klienten sollten wählen können.
- Bilden Sie Interkulturelle Teams - keine ethnischen Sektionen!
- Rechnen Sie mit (zu) hohen Erwartungen an Ihre Mitarbeiter mit Migrationsintergrund.

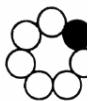
Werben Sie in den Migranten-Gemeinden für sich!

- Bieten Sie schriftliche Informationen über Ihre Angebote in verschiedenen Sprachen an!
- Veranstalten Sie Informationsabende über seelische Beeinträchtigungen und gemeindepsychiatrische Hilfen.
- Sorgen Sie dafür, dass man Sie oder Ihre Mitarbeiter auch unter Migranten persönlich kennt – und empfiehlt!



Setzen Sie Zeichen!

- Begrüßen Sie Ihre Gäste mit Migrationshintergrund mit mehrsprachigen Texten! Bieten Sie mehrsprachiges Informationsmaterial an.
- Machen Sie Migranten niedrigschwellige Gruppenangebote, z.B. Bewegung, Kochen, Spiele.



Pflegen Sie das Gespräch!

- Bringen Sie viel Zeit für Gespräche mit!
- Achten Sie auf Schwierigkeiten, sich über eine Sprachgrenze hinweg zu verstehen und zu verständigen.
- Stellen Sie Standards für den Einsatz von Sprachmittlern auf.
- Formulieren Sie möglichst bescheidene Ziele für jedes Gespräch.
- Beziehen Sie, wo möglich, die Familien in die Hilfen mit ein.



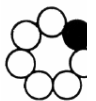
Gründen und unterstützen Sie Selbsthilfegruppen!

- Informieren Sie über die Möglichkeit und die Wirksamkeit von Selbsthilfe.
- Werben Sie langfristig für Selbsthilfegruppen.
- Selbsthilfegruppen von bzw. für Migranten brauchen lange Zeit Anleitung.



Nutzen Sie die Kompetenzen anderer!

- Nutzen Sie daher fachkundige Stellen, die Sie bei der Suche nach Lösungen unterstützen können!
- Die SPKoM haben die Aufgabe, Sie bei Ihren Fragen beratend zu unterstützen.
- Unser Ziel ist es, zusammen mit anderen Stellen Ihre Fragen möglichst konkret zu beantworten.

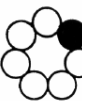


Sozialpsychiatrisches Kompetenzzentrum Migration Bergisches Land

Vielen Dank für Ihr Interesse!

martin.vedder@ptv-solingen.de

Psychosozialer
Trägerverein
Solingen e.V.



Sozialpsychiatrisches Kompetenzzentrum Migration