

Geleitwort

der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration, Staatsministerin Prof. Dr. Maria Böhmer

Unsere Gesellschaft wird immer vielfältiger: In Deutschland leben rund 16 Millionen Menschen mit Migrationshintergrund. Der Anteil der Migrantinnen und Migranten an der Gesamtbevölkerung beträgt in einigen Ballungszentren sogar um die 40 %. Diese Menschen kommen aus vielen unterschiedlichen Ländern und bringen verschiedene kulturelle Hintergründe mit. Dies schlägt sich in ihren Gewohnheiten, Anliegen und Bedürfnissen nieder, gerade auch im gesundheitlichen und sozialen Bereich.

Diese Hintergründe zu kennen und zu berücksichtigen, ist grundlegend für eine erfolgreiche soziale Arbeit mit Migrantinnen und Migranten. Die Einrichtungen des Gesundheits- und Sozialwesens müssen sich auf diese Zielgruppe einstellen. Sie sind gefordert, ihre Angebote so zu gestalten, dass sie alle Menschen mit ihren unterschiedlichen Bedürfnissen, Erwartungen und Ansprüchen erreichen und von diesen auch angenommen werden. Es geht dabei nicht darum, für jede Gruppe, ob mit oder ohne Migrationshintergrund, ein gesondertes Angebote vorzuhalten. Von zentraler Bedeutung ist es, die Angebote so offen zu gestalten, dass sich alle Menschen von diesen angesprochen fühlen. In diesem Zusammenhang sprechen wir auch von Konzepten der interkulturellen Öffnung oder Kultursensibilität, im unternehmerischen Bereich hingegen von Diversity Management. Gemeinsam ist all diesen Konzepten, dass sie sich zunächst die Wertschätzung und Akzeptanz aller Menschen in ihrer Vielfalt zum Grundsatz gemacht haben. Es geht um den Umgang mit Patientinnen und Patienten im Gesundheitswesen, mit Klientinnen und Klienten in der Sozialarbeit sowie mit Kundinnen und Kunden im unternehmerischen Bereich. Gefordert sind aber auch geeignete Personalentwicklungskonzepte, in denen darauf geachtet wird, dass sich die Vielfalt der Bevölkerung in der Auswahl der Belegschaft widerspiegelt und das bereits vorhandene Personal in die Lage versetzt wird, mit Vielfalt in angemessener Weise umzugehen.

Die Entwicklung und Erprobung von Diversity-Ansätzen für das Gesundheits- und Sozialwesen sind bereits seit Jahren Bestandteil der interkulturellen Öffnung des Gesundheitswesens. Auch das Forum für eine kultursensible Altenhilfe, das seine Arbeit auf das 2002 verabschiedete Memorandum für eine kultursensible Altenhilfe gründet, befasst sich mit dem Thema.

Der vorliegende Band setzt sich in den Beiträgen mit Diversity-Ansätzen in unterschiedlichen Bereichen des Gesundheits- und Sozialwesens auseinander. Ich bin zuversichtlich, dass diese Publikation die Entwicklung neuer Diversity-Konzepte anstoßen und deren Verbreitung in der Praxis unterstützen wird. Wie die Initiative „Charta der Vielfalt“ zeigt, haben viele Unternehmen bereits

erkennt, dass die Umsetzung eines Diversity-Leitbildes in der Unternehmenskultur, das der Verschiedenheit aller Menschen gerecht wird, zum wirtschaftlichen Erfolg beiträgt. Gleiches gilt für die Einrichtungen des Gesundheits- und Sozialwesens. Denn nur, wenn sie mit ihren Angeboten die Unterschiedlichkeit der Bevölkerungsgruppen berücksichtigen, können sie wirklich effizient und entsprechend ihres jeweiligen Auftrags arbeiten. Eine umfassende Einführung von Diversity-Konzepten im Gesundheits- und Sozialwesen dient dazu, den Anliegen und Bedürfnissen aller Bevölkerungsgruppen gleichermaßen gerecht zu werden.

Vorwort der Herausgeberinnen

Liebe Leserin, lieber Leser,

Vielfalt begegnen wir in einer Zeit der raschen Veränderungen in fast allen Lebensbereichen. Die Diversität der Weltanschauungen und Identitäten durch Globalisierung, demographischen Wandel, Mobilität und Migration führen uns zu neuen gesellschaftlichen Erfahrungen und stellen uns vor die Herausforderung, mit dieser Vielfalt, ihren Chancen und Risiken im Privat- und im Berufsleben umzugehen. In diesem Buch geht es um die Fähigkeiten, die wir brauchen, um mit kultureller Vielfalt in gesundheitlichen und sozialen Handlungsfeldern professionell umzugehen.

Wir Herausgeberinnen kommen aus der transkulturellen, klinischen Arbeit (ambulante und stationäre Psychotherapie, Beratung) und der Fortbildungen für MedizinerInnen und PsychotherapeutInnen. Uns verbindet seit einigen Jahren die gemeinsame Bemühung „Wie vermitteln wir das, was wir täglich machen, an andere?“ mittels Diversity-Fortbildungen. Diese Diversity-Fortbildungen führen wir seit 2005 im Psychosozialen Zentrum für Flüchtlinge Düsseldorf (PSZ) durch, im Rahmen des Projektes „Dialog-Kultur“, gefördert vom Europäischen Integrationsfond EIF und in Kooperation mit der Ärztekammer Nordrhein, der Psychotherapeutenkammer NRW und dem Bildungsinstitut im Gesundheitswesen BiG. Unsere eigene transkulturelle Praxis, die didaktische Herausforderung der Fortbildungen und die Fragen der TeilnehmerInnen veranlassten uns, unsere eigenen Konzepte zu überprüfen, uns mit konträren Positionen zu beschäftigen, Widersprüche aufzugreifen, uns mit wissenschaftlichen Konzepten zu befassen, auf der Suche nach einem pragmatischen Ansatz für die Praxis. Der Diversity-Ansatz ermöglicht in diesem Zusammenhang, sich dem Begriff „Kultur“ zu nähern, ohne vorschnell zu kulturalisieren, d. h. alle individuellen Merkmale einer Person wie Geschlecht, Alter, Bildung, sexuelle Orientierung, Familienstatus, sozioökonomischer Status, Behinderung explizit zu berücksichtigen, wobei „Zuwanderung“ nur ein Merkmal unter vielen ist.

Unser Ziel ist es nicht, sozialwissenschaftlich und konzeptionell Diversity zu beleuchten, sondern aufzuzeigen, wie dieses – im deutschen Sprachraum recht neue Konzept – im Praxistransfer, speziell im Gesundheits- und Sozialwesen, umgesetzt werden kann. Daher haben wir Experten angesprochen und gebeten, ihre eigenen Tätigkeitsschwerpunkte in Bezug auf Diversity zu setzen. Da das Thema Diversity in sozialen und klinischen Handlungsfeldern ein noch relativ unbearbeitetes Feld ist, konnten die AutorInnen, die wir eingeladen haben zu schreiben, entsprechend wenig auf diesem Feld ernten. Die meisten mussten das Feld zunächst selbst beackern, indem sie diese Einladung zur

Annäherung und Auseinandersetzung mit Diversity in ihrem jeweiligen Arbeitsfeld (Zuwanderung, Gender, Behinderung, Lebensende und weitere) angenommen haben.

Dabei geht das „Feld“, um bei dem Bild zu bleiben, über eine Landschaft hinaus, die wir nicht weit oder scharf genug in einem Buch aufzeigen können. Doch das Buch als Gesamtes zeigt die Sicht durch verschiedene diversitäts-sensible Fenster, bei dem ein Fenster – das soziokulturell differenzierte – besonders groß und weit geöffnet wird. Das bedeutet aber auch, dass nicht alle relevanten Aspekte entsprechend gewürdigt werden konnten (z. B. Transsexualität).

Dabei ist nicht beliebig, welcher Autor vor einem Fenster steht und die jeweilige Sicht eröffnet. Je nach Zugang und Perspektive präsentiert sich eine andere Landschaft – aus der Perspektive als VerhaltenstherapeutIn oder als PsychoanalytikerIn, als Mehrheits- oder Minderheitsangehörige, als Mann oder Frau. Diese Subjektivität spiegelt sich in allen Texten – Objektivität vermögen wir nicht zu bieten, aber vielleicht reflektierte Subjektivität. Diese Sichtweise möchten wir auch Ihnen beim Lesen ans Herz legen – denn abhängig von Ihrem beruflichen und persönlichen Kontext werden Sie sicherlich die eine oder andere Formulierung als fremd oder berührend wahrnehmen.

Einer unreflektierten Subjektivität haben wir uns bemüht zu begegnen, durch die Wahl der AutorInnen (mit und ohne Zuwanderungsgeschichte, mit und ohne Melaninmangel, mit und ohne zweites X-Chromosom, aus Wissenschaft und Praxis), und ihrer unterschiedlichen, nicht-identischen Themenfelder, die sich aber überkreuzen konnten oder benachbart gelegen waren.

Die Kapitel sind unterschiedlich zu sehen, abhängig von der Thematik und ihrer Präsenz im Gesundheitswesen, in den Medien, im gesellschaftlichen Diskurs. Bei manchen Bereichen geht es darum, spezifische Bedürfnisse einer speziellen Gruppe überhaupt wahrzunehmen (z. B. Flüchtlinge). Bei anderen Themengebieten gibt es bereits dieses gesellschaftliche Bewusstsein, und es geht viel mehr um die innere Diversität (z. B. Gender). Wiederum werden Sie feststellen, dass einige AutorInnen mehr die Unterschiede, andere eher die Gemeinsamkeiten (z. B. bei Diversität am Lebensende) fokussieren, wobei beide wichtige und sich ergänzende Blickwinkel innerhalb des Diversity-Konzepts darstellen.

Die unterschiedlichen Blickwinkel der AutorInnen zwingen uns einerseits, die universellen Gemeinsamkeiten der unterschiedlichen Gruppen wahrzunehmen, und andererseits werden uns immer wieder die Grenzen der eigenen Wahrnehmung und der eigenen Gruppenzugehörigkeit deutlich, also das Anderssein.

Sie merken, dieses Buch ist zwar ein Lehrbuch, aber keines, aus dem Sie ohne die persönliche Auseinandersetzung mit sich und den eigenen Gewohnheiten eine „Lehre“ ziehen und auswendig lernen können. Denn die Praxis der Diversity-Kompetenz ist Wissens- und Erfahrungswert zugleich. Wir können Ihnen die Fenster zeigen, die AutorInnen können ihre Sicht beschreiben, erlernbar und erfahrbar wird die Lehre erst, wenn Sie selbst schauen.

Um Ihnen ein wenig die Arbeit zu erleichtern, möchten wir Ihnen an dieser Stelle eine kleine „Gebrauchsanweisung“ für das Buch geben: Während die Kapitel Ihnen einen vertiefenden Einblick in die Themen bieten, werden Sie auf einige kürzere Beiträge („Exkurse“) stoßen. Diese kurzen Überblicke umreißen

Themengebiete, die kein eigenes Kapitel haben, uns aber so wesentlich erscheinen, dass wir Sie mit den kurzen Beiträgen auf diese brisanten und wichtigen Themen aufmerksam machen und zum Weiterlesen motivieren möchten.

Der erste Teil des Buches (*Einführung: Warum „Diversity“ in sozialen und Heilberufen*) zeigt die gesellschaftspolitische Relevanz der Implementierung von Diversity in Heil- und sozialen Berufen aufgrund veränderter demographischer Entwicklungen und Migration (*Anton Rütten, Bernhard Santel*). Die veränderte Bevölkerungsstruktur in Deutschland, wirft die damit einhergehende Identifikationsfrage des „Deutschsein“ auf (*Andreas Ackermann*). Jenseits von nationalen Identifizierungen erfordern diese Veränderungen einen strukturellen Wandel im Gesundheitswesen (*Dagmar M. David*).

Im zweiten Teil, *Grundlagen von transkultureller Öffnung und Diversity*, werden die theoretische Basis von Diversity (*Rebekka Ehret*) und die damit angrenzenden relevanten Grundlagentheorien beschrieben, wie das Konzept der Vorurteile und das Syndrom Gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit (*Andreas Zick, Beate Küpper*). Ein handlungsorientierter Ansatz, der den vorurteilsbewussten Umgang mit Differenzen schult, ist der „Anti-Bias“ (Exkurs *Marina Chernivsky*).

Die rechtlichen Grundlagen von Diversity sind die EU-Antidiskriminierungsrichtlinie und das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Dessen Wirkkraft wird am Beispiel der Diskriminierung durch fehlende sprachliche Verständigungsmöglichkeiten im Bereich des Sozial- und Gesundheitswesens untersucht (*Dorothee Frings*). Weiterhin wird in diesem Grundlagenkapitel die Umsetzung von Diversity-Kompetenz im klinischen und sozialen Alltag fokussiert (*Eva van Keuk, Ljiljana Joksimovic, Cinur Ghaderi*), die konkrete Umsetzung des Diversity-Management im Gesundheitswesen am Beispiel eines Krankenhauses dargestellt (*Wolfram Gießler*) und schließlich wird Diversity theoretisch mit Gender und Intersektionalität (*Cinur Ghaderi, Ilse Lenz*) in Bezug gesetzt und es werden Methoden zur Wahrnehmungssensibilisierung für eine geschlechter-detypisierenden kommunikative Praxis benannt.

Im dritten Teil, *Diversity in klinischen Handlungsfeldern*, werden unterschiedliche klinische Handlungsfelder aus diversitäts-sensibler Perspektive beleuchtet, wie das ärztliche Patientengespräch (*Ljiljana Joksimovic*), die Psychotherapie (*Eva van Keuk, Cinur Ghaderi*), die Arbeits- und Sozialmedizin (*Ulrike Heirusinek*) und die Patientenpflege (*Abdulillah Polat*). Die weiteren Beiträge dieses Kapitels befassen sich zunächst mit der Diversity-Kompetenz in der gesundheitlichen Versorgung von Frauen (*Dela Apedjinou, Şengül Boral, Matthias David & Theda Borde*), Männern (*Norbert Hartkamp*), Jugendlichen (*Wilfried Huck*) und alten Menschen (*Murat Ozankan, Josef Kessler*). Schließlich wird das Thema Tod und Sterbebegleitung (*Christian Schulz, André Karger, Martin W. Schnell*) und Trauer (Exkurs *Meera Sivaloganathan*) fokussiert. Bei der Auswahl dieser Themengebiete haben wir uns bemüht, einerseits universelle Aspekte zu analysieren, die Menschen aufgrund der Zugehörigkeit zu einer sozialer Gruppe (z. B. Frau, Mann, Altersgruppe) machen, gleichzeitig aber auch kulturelle oder milieuspezifische Aspekte in Augenschein zu nehmen (z. B. Exkurs *Mboyo Likafu* zu Beschneidung, Exkurs *Michael Hoshino* zu Männern der japanischen Exil-Community).

Der vierte Teil, *Diversity in sozialen Handlungsfeldern*, gliedert sich in vier thematische Felder. Zunächst wird der Einsatz von Sprach- und Kulturmittlern aus der psychosozialen Arbeit (*Sabine Rauch*) und aus der Sicht eines Sprach- und Kulturmitrers dargestellt (*Abdoulaye Amadou*), die Berichte werden abgerundet von einem Leitfadens für die Praxis.

Die Vorgaben der UN-Behindertenrechtskonvention dienen als Basis, um in dem nächsten Beitrag die Diversity-Kompetenz im Umgang mit Menschen mit Behinderung aus kultursensibler Sicht (*Cornelia Kaiser-Kauczor*) zu beleuchten.

Der dritte Kernbereich befasst sich mit der Arbeit mit Flüchtlingen in der Psychotherapie (*Jutta Bierwirth*), der Begutachtung (*Hans Wolfgang Gierlichs*) und in Krisensituationen wie der Abschiebeandrohung (*Barbara Eßer*).

Das letzte Themenfeld handelt von der Diversity-Kompetenz in der Paar- und Familienberatung und spannt einen Bogen von der Diversität von Erziehungsvorstellungen (*Joscha Kärtner, Heidi Keller*), zur Schulberatung (*Haci-Halil Uslucan*) bis hin zur Identitätsarbeit mit Jungen (*Abousoufiene Akka*).

Die Beiträge des Buchs sind einheitlich gegliedert: Jeder Artikel beginnt mit einer Zusammenfassung und endet mit Fragen oder Übungen. Anhand von zahlreichen Beispielen aus der Praxis haben die AutorInnen dazu beigetragen, einen möglichst anschaulichen Zugang zu einem ohnehin komplexen Thema beizutragen. Literaturverweise, nützliche Links, Einrichtungen und das Schlagwortverzeichnis finden Sie im Anhang.

Liebe Leserin, lieber Leser, liebe LeserIn, gerade in einem Buch über Diversity haben wir uns aufgerufen gefühlt, genau auf eine gender-sensible Sprache zu achten, doch keiner der drei Umgangsvarianten der Ansprache können derzeit unseres Erachtens eine sprachlich überzeugende geschlechtergerechte Lösung bieten. Daher haben wir die Sprachwahl jedem Autor individuell überlassen, ihre eigene Anspracheform zu wählen. Allen gemeinsam ist die Absicht, alle Geschlechter mit einzubeziehen.

Dieses Buch ist ein Herausgeberwerk, d. h. es konnte nur entstehen, weil eine Vielzahl an AutorInnen mit hoher Expertise und Fachkompetenz in unterschiedlichen Bereichen unsere Einladung zur Annäherung und Auseinandersetzung mit Diversity engagiert angenommen haben und die Texte verfasst haben – ihnen allen hier ein ganz herzliches Dankeschön!

Die Zusammenarbeit mit dem Kohlhammer Verlag, besonders mit Frau Ulrike Merkel, die das Projekt von Anfang an mit ihrem guten Rat begleitet hat, war eine angenehme Erfahrung.

Danken möchten wir dem Psychosozialen Zentrum für Flüchtlinge in Düsseldorf, der Klinik für Psychosomatische Medizin und Psychotherapie in Düsseldorf, der Ärztekammer Nordrhein, unseren PatientInnen und KlientInnen in Therapie und Beratung, unseren FortbildungsteilnehmerInnen, unseren ReferentInnen und allen weiteren Diversity-Verbündeten, die uns fachlich angestoßen und mit Hand und Fuß – zuweilen kritisch – in unserer Arbeit begleitet haben.

Nicht zuletzt danken wir unseren Ehemännern für ihre aufrichtige Unterstützung.

Cinur Ghaderi, Eva van Keuk, Ljiljana Joksimovic und Dagmar David
Düsseldorf, im Herbst 2010