

Strategiepapier

Diversitätssensible Pflege im Deutschen Roten Kreuz



Für eine vielfältige & diskriminierungskritische Pflege



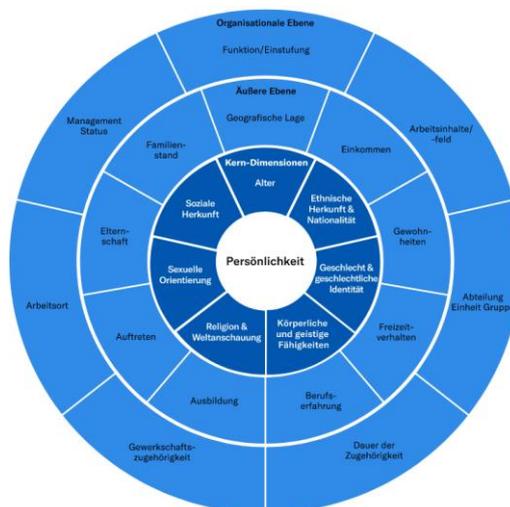
1. Einleitung

In unserer heterogenen Gesellschaft können Pflegebedürftige sowie Mitarbeitende in der Altenhilfe und Pflege in unterschiedlicher Tiefe mit diversitätsbezogenen Herausforderungen konfrontiert sein – von Zugangsbarrieren in der gesundheitlichen Versorgung über Unverständnis bei der Pflegeform bis hin zur Diskriminierung und Ausgrenzung am Arbeitsort. Einrichtungen sowie Organisationen sind heute gefragt, ihr eigenes Handeln im Hinblick auf strukturelle Barrieren zu überprüfen und sich möglichst für alle Menschen zu öffnen. Das gilt auch für das DRK, das durch seine Grundsätze in besonderer Weise verpflichtet ist und demzufolge dies in der DRK-Strategie 2030 thematisch verankert hat.¹

Als DRK ist es unsere Aufgabe, für alle Menschen, unabhängig ihrer ethnischen Herkunft, Religion, Beeinträchtigung, sexuellen Orientierung oder geschlechtlichen Identität da zu sein und ihnen zu helfen - allein nach dem Maß der Not. Das DRK hat sich nun auf den Weg gemacht sich diesem Thema anzunehmen und das hier vorliegende Strategiepapier zur diversitätssensiblen Pflege entwickelt.

Doch was bedeutet diversitätssensible Pflege? In der Altenhilfe und Pflege sind die Begriffe „kultursensible Pflege“ oder „transkulturelle Pflege“ bisher geläufiger. Die meisten Konzepte der kultursensiblen Pflege von Einrichtungen fokussieren sich auf die spezifische Kultur von Personen aus bestimmten Herkunftsländern. Dass die individuelle kulturelle Prägung eines Menschen sich auch von sehr unterschiedlichen Diversitätsmerkmalen (siehe Abbildung 1) speist, von denen die Herkunft eine wichtige, aber nur eine von vielen weiteren Merkmalen ist, wird oft übersehen. Diversitätssensible Pflege ist demgemäß zu verstehen als eine personenzentrierte pflegerische Versorgung von Menschen unter Einbezug ihrer vielfältigen Diversitätsmerkmale, Biografie und individuellen Bedürfnisse².

Abbildung 1³



¹ [DRK-Strategie 2030](#) Die DRK-Strategie 2030 – „Für einander da. Miteinander stark“. wurde in einem mehrjährigen, gesamtverbandlichen Prozess entwickelt und 2021 verabschiedet.

² Beer, B.; Hammer, G.; Kuhr, G. (2008): Integration von Diversity in die Altenpflege. Ein Leitfaden für Pflegeeinrichtungen, S. 9. Online verfügbar unter: http://www.iaw.uni-bremen.de/pflege/proAktiv_download/Leitfaden_Diversity.pdf

³ Abbildung 1: „4 Layers of Diversity“ nach Gardenswartz und Rowe; Quelle: <https://www.charta-der-vielfalt.de/diversity-verstehen-leben/diversity-dimensionen/>

Mit dem Strategiepapier zur diversitätssensiblen Pflege im DRK verständigen wir uns auf einen gemeinsamen Rahmen: Auf Grundlage unserer Rotkreuz-Grundsätze und entlang unserer DRK-Mission möchten wir die Vielfalt und gleichberechtigte Teilhabe für unsere unterschiedlichen Zielgruppen wie Führungs- und Leitungskräfte, Pflegepersonal und Pflegebedürftige in der Altenhilfe und Pflege stärken. Zudem möchten wir auf gesellschaftlich-relevante Debatten reagieren und uns zukunftsorientiert weiterentwickeln. Die dabei bewährten Arbeitsweisen des DRK stellen einen wichtigen Grundstein für eine vielfältige und diskriminierungskritische Altenhilfe und Pflege dar.



© Willing-Holtz / DRK

2. DRK-Grundsätze

Um unser Handeln zur diversitätssensiblen Pflege im DRK wirkungsvoll zu gestalten, stärken wir uns von innen heraus. Vor diesem Hintergrund ist eine gezielte Auseinandersetzung mit der eigenen Organisation oder Einrichtung geboten. Diese stellt sicher, dass sowohl alle Zielgruppen gleichberechtigt partizipieren können sowie Angebote und die Zusammenarbeit in der Altenhilfe und Pflege auf Augenhöhe und im Sinne der Vielfalt inkludierend gestaltet werden. Dabei ist das Strategiepapier stets von unseren Rotkreuz-Grundsätzen geleitet:

Vielfalt und Menschlichkeit:

Die Rotkreuz- und Rothalbmond-Bewegung leistet unterschiedslos Hilfe. Wir sind bemüht, menschliches Leiden überall und jederzeit zu verhüten und zu lindern. Wir möchten Leben und Gesundheit schützen und der Würde des Menschen Achtung verschaffen. Sie fördert gegenseitiges Verständnis, Freundschaft, Zusammenarbeit und einen dauerhaften Frieden unter allen Völkern.

Vielfalt und Unparteilichkeit:

Die Rotkreuz- und Rothalbmond-Bewegung unterscheidet nicht nach Nationalität, Religion, sozialer Stellung oder politischer Überzeugung. Sie ist einzig bemüht, den Menschen nach dem Maß ihrer Not zu helfen und dabei den dringendsten Fällen den Vorrang zu geben.

Vielfalt und Universalität:

Die Rotkreuz- und Rothalbmond-Bewegung ist weltumfassend. In ihr haben alle Nationalen Gesellschaften gleiche Rechte und die Pflicht, einander zu helfen.

Vielfalt und Unabhängigkeit:

Die Rotkreuz- und Rothalbmond-Bewegung ist unabhängig. Obgleich den jeweiligen Landesgesetzen unterworfen, bewahren wir unsere Eigenständigkeit, die uns gestattet, jederzeit nach den Grundsätzen der Rotkreuz- und Rothalbmond-Bewegung zu handeln.

Vielfalt und Einheit:

In jedem Land kann es nur eine einzige Nationale Rotkreuz- oder Rothalbmond-Gesellschaft geben. Das Deutsche Rote Kreuz steht allen offen und übt seine Tätigkeiten im ganzen Bundesgebiet aus.

Vielfalt und Freiwilligkeit:

Die Rotkreuz- und Rothalbmond-Bewegung verkörpert freiwillige und uneigennützige Hilfe ohne jedes Gewinnstreben.

Vielfalt und Neutralität:

Um sich das Vertrauen aller zu bewahren, enthält sich die Rotkreuz- und Rothalbmond-Bewegung der Teilnahme an Feindseligkeiten wie auch, zu jeder Zeit, an politischen, rassistischen, religiösen oder ideologischen Auseinandersetzungen⁴

”

***Sollte ich mal pflegebedürftig sein, wünsche ich mir eine Pflegeeinrichtung, die in der Lage ist, auf mich einzugehen, so wie ich bin.
Als schwuler Mann, erhoffe mir, eine gelebte Vielfalt der dort gepflegten und auch der dort arbeitenden Menschen.***

Jan aus Lübeck

⁴ [Vielfalt im DRK in Sachsen](#) DRK-Landesverband Sachsen; Vielfalt-Poster; Modellprojekt „Vielfalt im DRK in Sachsen“, gefördert durch das Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat im Rahmen des Bundesprogramms „Zusammenhalt durch Teilhabe“

3. DRK-Mission

Die DRK-Mission stellt den übergeordneten Auftrag unserer Organisation dar. Damit ist das Strategiepapier zur diversitätssensiblen Pflege im DRK in der Verfasstheit des DRK verankert und bildet einen einheitlichen Rahmen mit der grundlegenden organisatorischen Ausrichtung:

Wir vom Roten Kreuz sind Teil einer weltweiten Gemeinschaft von Menschen in der Internationalen Rotkreuz- und Rothalbmond-Bewegung, die Opfern von Konflikten und Katastrophen sowie anderen hilfsbedürftigen Menschen unterschiedslos Hilfe gewährt, allein nach dem Maß ihrer Not. Im Zeichen der Menschlichkeit setzen wir uns für das Leben, die Gesundheit, das Wohlergehen, den Schutz, das friedliche Zusammenleben und die Würde aller Menschen ein.

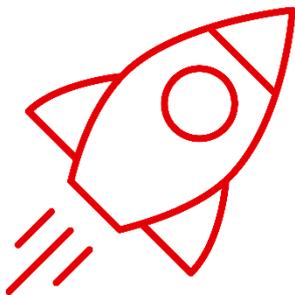
4. Vision

Mit dieser übergeordneten Vision richten wir das Strategiepapier zur diversitätssensiblen Pflege im DRK aus:

Jeder Mensch soll so leben können, wie er möchte. Deswegen gestalten wir als im DRK-Tätige ein vielfältiges und inklusives Miteinander aller Menschen in der Altenhilfe und Pflege auf Augenhöhe.

5. Ziele

Basierend auf unsere Vision konnten folgende drei Ziele definiert werden:



- a.) Wir sprechen uns klar für Antidiskriminierung und gegen jegliche Ausgrenzung in der Altenhilfe und Pflege aus. Dafür setzen wir uns aktiv für den Abbau von Zugangsbarrieren für Menschen im Alter sowie alle Mitarbeitenden ein.
- b.) Wir wollen gleichberechtigte Teilhabe für unsere vielfältigen Zielgruppen in der Pflege und Altenhilfe fördern und unseren Auftrag in Übereinstimmung mit unseren Grundsätzen umsetzen.
- c.) Wir wollen gelebte Vielfalt wie Herkunft, Alter, Geschlecht, Weltanschauung, sexuelle Orientierung, geschlechtliche Identität etc. in unseren Angeboten und unserer Arbeit in der Pflege und Altenhilfe widerspiegeln.

6. Handlungsempfehlungen

Um unsere Ziele zu erreichen, wurden für zwei Schlüsselzielgruppen, Mitarbeitende sowie Pflegebedürftige, die nachfolgenden konkreten Handlungsempfehlungen identifiziert und ausgearbeitet. Während sich viele dieser auf alle Schlüsselzielgruppen beziehen, werden zielgruppenspezifische Handlungsempfehlungen (z.B. Auszubildene) explizit erwähnt:

6.1 Kommunikation

6.1.1 Vielfalt im Leitbild

Ein Leitbild repräsentiert zum einen das Selbstverständnis und die Grundwerte einer Organisation bzw. Einrichtung. Zum anderen dient es als klare Orientierung für Führungs- und Leitungskräfte, Mitarbeitende sowie für die Pflegebedürftigen. Darin sollte ausdrücklich darauf hingewiesen werden, dass Vielfalt und diversitätssensible Pflege gelebt werden und eine offene Haltung für alle Menschen vorliegt. Das Leitbild sollte für jede Person gut zugänglich sein.

6.1.2 Gender- und diversitätssensible Sprache

Mit dem Hintergrund, dass Sprache unsere Wirklichkeit bestimmt, ist der Gebrauch einer gender- und diversitätssensiblen Sprache eine wirkungsvolle Möglichkeit, geschlechtliche Vielfalt sichtbar zu machen und sich sensibel gegenüber verschiedenen Lebensrealitäten zu zeigen. In dem alle Menschen sprachlich einbezogen werden, wird auch gleichberechtigte Teilhabe gestärkt. Begriffe wie zum Beispiel „Schwesternzimmer“ sollten vermieden werden (stattdessen z.B. „Dienstzimmer“). Wichtig dabei ist sicherzustellen, dass gendersensible- und diversitätssensible Sprache einheitlich und durchgängig in der internen (Verträge, Dokumente, Anweisungen, etc.) sowie externen Kommunikation (Ausschreibungen, Broschüren, Homepage etc.) angewendet wird.

6.1.3 Vielfalt in der Bildsprache

Heutzutage ist in der Öffentlichkeitsarbeit die Nutzung von Bildern äußerst wichtig. Um eine gleichwertige Darstellung aller Menschen sichtbar zu machen, ist es relevant, alle Diversitätsmerkmale wie zum Beispiel Alter, Hautfarbe und Beeinträchtigung von Menschen in Bildern darzustellen. Zum anderen sollten stereotypische Szenen und Botschaften in der Bildkommunikation (z. B. Leitungskräfte männlich, Pflegepersonen weiblich) vermieden werden. Dies gilt auch für die Darstellung von Fürsorge- und Altersbildern, welche im Spannungsverhältnis von körperlichen und geistigen Einschränkungen und den Errungenschaften einer umfassenden Lebenserfahrung die Vielfältigkeit des Alter(n)s aufzeigen und Wertschätzung ausdrücken sollten.

6.2 Wissenstransfer

6.2.1 Schulungen für Mitarbeitende & DRK-Diversitäts-Check

Das Ziel von Schulungen zu Vielfalt ist, die Aufmerksamkeit des Personals für die besonderen Bedarfe in der diversitätssensiblen Pflege zu wecken und Kenntnisse zu vermitteln, die im Umgang mit bzw. bei der Pflege nützlich sind. Dabei sollte allen Mitarbeitenden angeboten werden, an den Schulungen teilzunehmen (Pflegepersonen, Hauswirtschafts- und Reinigungspersonal, Leitungspersonal etc.). Beispiele für Schulungsschwerpunkte könnten sein: „Sexualität im Alter“, „Bedürfnisorientierte Pflege“, „Vielfalt in Pflegeteams“ und zur Kultivierung einer professionellen Fachsprache, die Menschen mit Pflegebedarf nicht infantilisiert oder herabsetzt, sondern wertschätzend die individuellen Potentiale und Möglichkeiten betont. Die in den Schulungen erarbeiteten Themen sollten in anschließenden Teamsitzungen nachbesprochen werden, um diese in die Pflegepraxis einzubinden. Zudem sollte Führungs- und Leitungspersonal an gesonderten Schulungen teilnehmen, bei denen ihre Rollen im Sinne eines diversitätssensiblen Führungsstils geschärft werden. Um die Bedarfe für Schulungen leichter zu identifizieren, können vorab Mitarbeitende sowie Führungs- und Leitungspersonal mit Hilfe eines eigens für den DRK entwickelten Diversitäts-Checks⁵ sich zu Diversität und diskriminierungsvermeidenden Arbeitsansätze und deren aktiven Umsetzungen einschätzen.

6.2.2 Ausbildung von Pflegepersonal

Mit neuen Reformansätzen in der Pflegeausbildung werden kontinuierlich auch die Lehrpläne weiterentwickelt. Bei einer festen Verankerung von diversitätssensibler Pflege in die Curricula der Pflegeschulen und die Ausbildungspläne der Praxiseinrichtungen, könnten Auszubildene eine professionelle Haltung zu Menschen entwickeln, deren Identität, Kultur- oder Geschlechterkonstruktion ihnen bislang unbekannt ist. Die Fachkommission nach dem PflBG hat hierzu das Modul „CE 09 – Menschen bei der Lebensgestaltung lebensweltorientiert unterstützen“ in dem Rahmenlehrplan für die Ausbildung als Pflegefachperson vorgesehen.



© Willing-Holtz / DRK

⁵ [DRK-Diversitäts-Check](#) Zusammen mit dem Team der digitalen Wohlfahrt sowie aus den DRK-Landes- und Kreisverbänden wurde der Diversität-Check für alle DRK-Gliederungen 2022 entwickelt. Neben einer Auswertung und einem Einschätzungsgrad werden konkrete Handlungsempfehlungen zur Verfügung gestellt.

6.3 Vielfältige Lebenswelten verstehen und stärken

6.3.1 Bedarfs- und Bedürfnisorientierte Pflege

Bedarfs- und Bedürfnisorientierte Pflege bedeutet die konsequente, bewusste und fortlaufende Berücksichtigung der biographisch-kulturellen Dimension in der Pflegesituation. Dafür ist die Auseinandersetzung mit der individuellen Lebensgeschichte eines Menschen wichtig und ermöglicht, die Bedürfnisse und Fähigkeiten der Pflegebedürftigen besser zu erfassen sowie ihr Handeln zu verstehen. Die Basis für eine gelingende bedarfs- und bedürfnisorientierte Pflege ist Vertrauen. Es ist daher wichtig, zum einen Offenheit zu signalisieren und zum anderen zu berücksichtigen, dass nicht alle Pflegebedürftigen von ihren Lebenserfahrungen erzählen möchten. Die gesammelten Erkenntnisse sollten in den gesamten Pflegeprozess miteinfließen.

6.3.2 Sicherheit

Beim Thema Sicherheit geht es nicht nur um die tatsächliche Sicherheit, sondern auch um ein Sicherheitsgefühl der einzelnen Mitarbeitenden sowie der Pflegebedürftigen. Um die Sicherheit bzw. das Sicherheitsgefühl zu erhöhen, könnte zum Beispiel eine Form von Diversitätskodex eingeführt werden, der klar ausdrückt, dass keine Diskriminierung toleriert und Vielfalt sowie gewaltfreie Kommunikationskultur gelebt wird. Solch ein Diversitätskodex ermöglicht eine einheitliche und nachvollziehbare Orientierung und schafft verbindliche Verhaltensstrukturen. Ein etabliertes Beschwerdemanagement für Beschäftigte und Pflegebedürftige kann ebenso das Sicherheitsgefühl erhöhen. Dabei sollte sichergestellt werden, dass die Verfahrensweise, wie Beschwerden eingereicht werden können, anonym und niedrigschwellig erfolgt. Dafür kann auch eine geschulte Vertrauensperson benannt werden, die bei Fragen und Anliegen beratend zur Seite steht, vermittelnd tätig werden kann und der Schweigepflicht unterliegt.

6.3.3 Einrichtungsgestaltung

Der Aspekt der Einrichtungsgestaltung betrifft in erster Linie stationäre Pflegeeinrichtungen, wobei bestimmte Aspekte für andere Organisationen ebenfalls Relevanz haben. Durch eine vielfaltsfreundliche Gestaltung in Bildern, Fotos und Postern wird eine offene Kultur für alle Menschen räumlich sichtbar und erfahrbar. Zudem können auch Bücher, Magazine, Flyer, Broschüren, etc. rund um Vielfaltsthemen für Pflegebedürftige aber auch für Mitarbeitende zur Verfügung gestellt werden. Zum anderen kann mit Veranstaltungen und Festen der rege Austausch von verschiedenen Kulturen und Lebenswelten gefördert werden.

6.4 Personalmanagement

Im Personalbereich können eigens konzipierte Leitlinien für diversitätssensible Ausschreibungen, Bewerbungs- und Einstellungsverfahren entwickelt werden. Die Leitlinien können u. a. umfassen, dass in

Stellenausschreibungen besonders Menschen mit Beeinträchtigung und Migrationsgeschichte sowie aus der LGBTIQ* Community gezielt eingeladen werden, sich zu bewerben. Ein weiteres Beispiel ist, an dem von der Schwulenberatung Berlin e.V. für die Altenhilfe und Pflege bundesweit angebotenen kostenfreien Modellprojekt „Qualitätssiegel Lebensort Vielfalt®“ teilzunehmen. Das Qualitätssiegel ist eine Auszeichnung, die stationäre Pflegeeinrichtungen und ambulante Pflegedienste erhalten, die in struktureller, organisationspolitischer und personeller Hinsicht Voraussetzungen schaffen, sexuelle und geschlechtliche Minderheiten zu inkludieren⁶.

6.5 Implementierung sicherstellen

Um eine Verstetigung der Umsetzungen der Qualität zu erreichen, sollten diese Handlungsempfehlungen in das Qualitätsmanagement der Organisation bzw. Einrichtung aufgenommen werden. Dafür sollten regelmäßige Monitoring-Prozesse und Evaluationen durchgeführt werden.

7. Ausblick

Das Strategiepapier zur diversitätssensiblen Pflege im DRK soll einen Rahmen für die Förderung von Vielfalt und Teilhabe in der Altenhilfe und Pflege setzen. Um es zum Erfolg zu führen, bedarf es der Anstrengung aller DRK-Verbandsgliederungen im Bereich Altenhilfe und Pflege. Daher sind alle DRK-Verbandsgliederungen im Bereich Altenhilfe und Pflege dazu eingeladen, sich aktiv zu beteiligen und eigenständig vor Ort den Prozess zum Austausch und zur praktischen Umsetzung voranzubringen. Die Entwicklung und Implementierung von eigenen Umsetzungen in der Altenhilfe und Pflege zur Zielerreichung liegen grundsätzlich in der Eigenverantwortung sowie entlang der individuellen Gegebenheiten vor Ort. Jedoch übernimmt das DRK-Generalsekretariat eine koordinierende Funktion und setzt Impulse.

Lassen Sie uns im Sinne des Strategiepapiers zur diversitätssensiblen Pflege gemeinsam die Altenhilfe und Pflege im DRK gestalten!

⁶ Weitere Informationen unter www.qualitaetssiegel-lebensort-vielfalt.de

Impressum

Herausgeber:

Deutsches Rotes Kreuz e.V.
Hauptaufgaben Altenhilfe
Carstennstraße 58
12205 Berlin

Berlin, April 2023

Version: I/2023

Redaktion: Eine Zusammenarbeit mit dem DRK-Generalsekretariat und den DRK-Landesverbänden

Verantwortlich im Sinne des Presserechts
Christian Reuter, DRK-Generalsekretär