



Der LVR fördert acht
**Sozialpsychiatrische
Kompetenzzentren Migration
(SPKoM).**

Aufgabe dieser Kompetenzzentren ist es, den Zugang zu sozialpsychiatrischen Hilfen für Menschen mit psychischer Erkrankung und Migrationshintergrund zu erleichtern und die Interkulturelle Öffnung in der Sozialpsychiatrie weiter zu entwickeln.

Mit dem Newsletter der SPKoM im Rheinland möchten wir Sie über aktuelle Entwicklungen informieren und Veranstaltungshinweise, Infomaterial und Literaturhinweise zu kultur- und differenzsensiblen Themenbereichen bekannt machen.

Weitere Informationen zu Zielen und Aufgaben der SPKoM sowie weiterführende Publikationen finden Sie hier:

[LVR: Die Sozialpsychiatrischen Kompetenzzentren Migration \(SPKoM\)](#)

Inhaltsverzeichnis

Rückblicke

SPKoM Mittleres Rheinland wurde zu SPKoM Düsseldorf und SPKoM Mönchengladbach

Tanja Kulig-Braß, SPKoM MönchengladbachSeite 3

Traumasesibler Umgang mit geflüchteten Menschen

Tatiana Hülsmann, SPKoM Duisburg/Niederrhein
Tanja Kulig-Braß, SPKoM MönchengladbachSeite 5

Reha-Verein macht Politik verstehbar und erlebbar

Tanja Kulig-Braß, SPKoM MönchengladbachSeite 7

Einblicke

Curriculum zur Weiterbildung „Kultur- und Differenzsensibilität“ der SPKoM aktualisiert

Sabrina Dederichs, SPKoM KölnSeite 10

LVR richtet Versorgungsstrategien neu aus

Melanie Scharf, LVR Abteilung 84.20 Psychiatrische VersorgungSeite 12

Irrtümer im Kontext von Diversity

Tanja Kulig-Braß, SPKoM MönchengladbachSeite 13

Ausblicke

PTV EUREGIO geht neue Wege, um Menschen mit Sprachbarrieren zu erreichen

Puria Chizari, SPKoM Westliches RheinlandSeite 18

Videoclips zur Pflegeversicherung in mehreren Sprachen!

Sabrina Dederichs, SPKoM KölnSeite 20

VeranstaltungshinweiseSeite 21

Infomaterial und ArbeitshilfenSeite 23

LiteraturhinweiseSeite 24

Rückblicke

SPKoM Mittleres Rheinland wurde zu SPKoM Düsseldorf und SPKoM Mönchengladbach

von Tanja Kulig-Braß, SPKoM Mönchengladbach

Das SPKoM Mittleres Rheinland ging 2017 als letztes von insgesamt 7 SPKoM im Rheinland an den Start. Bei der Gründung gab es die Besonderheit, dass sich die Graf Recke Stiftung mit den Versorgungsregionen Stadt Düsseldorf und Rhein-Kreis Neuss und der Verein für die Rehabilitation psychisch Kranker e. V. (Reha-Verein) mit den Versorgungsregionen Stadt Mönchengladbach, Kreis Viersen und Kreis Heinsberg die Trägerschaft teilten. Bei beiden SPKoM-Trägern wurde jeweils eine 0,5-Vollkraftstelle für die Koordination eingerichtet. Schon zum Zeitpunkt der Gründung war es jedoch ein vergleichsweise großes und heterogenes Versorgungsgebiet, in dem sich die Bedarfe in den verschiedenen Versorgungsregionen stark voneinander unterschieden. Das ist einer der Gründe, warum zum 01.01.2024 die gemeinsame Trägerschaft aufgehoben wurde. Für die Sozialpsychiatrischen Zentren in den Versorgungsregionen ergeben sich dadurch keine Änderungen. Lediglich die Namen der SPKoM haben sich geändert: SPKoM Düsseldorf und SPKoM Mönchengladbach.

Die Gesamtanzahl der SPKoM im Rheinland ist somit auf 8 gestiegen. Gerne nehmen wir dies zum Anlass, Ihnen einen Überblick über die SPKoM und das SPKoM-Kollegium zu geben:



(Team der SPKoM im Rheinland)

SPKoM Bergisches Land (Psychosozialer Trägerverein Solingen e. V.)

Versorgungsregionen: Solingen, Kreis Mettmann, Remscheid, Wuppertal, Wermelskirchen, Wipperfürth
Meryem Ödemis, Alice Pollmann

SPKoM Düsseldorf (Graf Recke Stiftung)

Versorgungsregionen: Düsseldorf, Rhein-Kreis Neuss
Simone Heil

SPKoM Duisburg/Niederrhein (Psychiatrische Hilfgemeinschaft Duisburg gGmbH)

Versorgungsregionen: Duisburg, Krefeld, Kreis Wesel, Kreis Kleve
Mehtap Avsar, Tatiana Hülsmann

SPKoM Köln (DER PARITÄTISCHE PARISOZIAL KÖLN - Gesundheitszentrum für Migrant*innen)

Versorgungsregionen: Köln, Leverkusen, Bergisch Gladbach, Overath
Sabrina Dederichs

SPKoM MEO-Region (Soziales Netzwerk Integration und Inklusion e. V.)

Versorgungsregionen: Essen, Mülheim an der Ruhr, Oberhausen
Beritan Aydemir

SPKoM Mönchengladbach (Verein für die Rehabilitation psychisch Kranker e. V.)

Versorgungsregionen: Mönchengladbach, Kreis Viersen, Kreis Heinsberg
Tanja Kulig-Braß

SPKoM Südliches Rheinland (AWO Kreisverband Bonn/Rhein-Sieg e. V.)

Versorgungsregionen: Bonn, Waldbröl, Kreis Euskirchen, Rhein-Sieg-Kreis
Florenca Chretien de Mack

SPKoM Westliches Rheinland (Psychosozialer Trägerverein EUREGIO e. V.)

Versorgungsregionen: StädteRegion Aachen, Kreis Düren, Rhein-Erft-Kreis
Puria Chizari

Traumasesibler Umgang mit geflüchteten Menschen

von Tatiana Hülsmann, SPKoM Duisburg/Niederrhein
und Tanja Kulig-Braß, SPKoM Mönchengladbach

Kultur- und differenzsensible Arbeit beinhaltet in den Sozialpsychiatrischen Zentren auch die Arbeit mit geflüchteten Menschen. Und zur Arbeit mit dieser Zielgruppe gehört der traumasensible Umgang. Zwar muss nicht jeder Mensch, der geflüchtet ist, traumatische Erfahrungen gemacht haben. Aber haupt- oder ehrenamtliche Fachkräfte, die in der Gemeindepsychiatrie tätig sind, sollten über



© Pixabay

Basiswissen im Zusammenhang mit Traumata verfügen. Denn damit wird nicht nur die Qualität der psychosozialen Beratung und Begleitung erhöht, sondern auch ganz allgemein die Sicherheit der Fachkräfte im Umgang mit geflüchteten Menschen. Und natürlich betrifft das Thema Trauma auch viele Menschen ohne Fluchterfahrung.

Der Bedarf spiegelte sich auch in zahlreichen Anfragen wider, die SPKoM-Mitarbeitende im vergangenen Jahr erhielten: „Ich fühle mich nicht sicher im Umgang mit Geflüchteten“, „Wie erkenne ich, ob jemand tatsächlich traumatisiert ist?“, „Welche belastenden Situationen darf ich ansprechen und welche nicht?“

Die SPKoM Duisburg/Niederrhein und SPKoM Mittleres Rheinland (Düsseldorf) kamen dem Bedarf an Information Anfang des Jahres mit einer Fortbildungsveranstaltung in Duisburg entgegen. Unter der Überschrift „Traumasensibler Umgang mit geflüchteten Menschen“ erhielten die 16 Teilnehmenden vielfältige und praxisnahe Informationen vom langjährig erfahrenen Trainer-Team Dr. Dima Zito und Ernest Martin. Mit ihrer menschenzentrierten, wertschätzenden und erfahrungsbasierten

Arbeitsweise ermöglichen sie den Teilnehmenden, auf emotionaler, kognitiver und handlungsbezogener Ebene zu lernen:

*„In der letzten Zeit hört man leider sehr oft von Trauma. An dem Seminar wurde so deutlich gemacht, wie traumatische Ereignisse sich in unserer Psyche verarbeiten bzw. nicht verarbeiten können, das war sehr bildhaft mit der Lotusblüte. Auch die Selbstregulation mit den Übungen haben mich beeindruckt.“
(Teilnehmerin Darya I.)*

„Für mich war es sehr bereichernd, das Thema Trauma bei Geflüchteten noch einmal aufzufrischen. Besonders interessant war für mich der sich wandelnde professionelle Umgang mit Traumata. Auch der therapeutische Umgang mit diesem Thema unterliegt dem Wandel der Zeit und wir können so hoffentlich den betroffenen Menschen besser helfen, im Hier und Jetzt mit ihrer Geschichte und Last, die sie tragen müssen, klarzukommen“ (Teilnehmerin Andrea L.).

Gerne listen wir im SPKoM-Newsletter noch einmal die Inhalte dieser Fortbildung auf, da sie für Mitarbeitende in den SPZ hoch relevant sind und bleiben werden. Vielleicht können sie SPZ-Trägern als Motivation dienen, ebenfalls eine solche Veranstaltung für ihre Mitarbeitenden durchzuführen. Bei Bedarf unterstützen Ihre SPKoM Sie gerne dabei.

6

Trauma:

- Entstehung - Was kann ein Trauma auslösen?
- Traumatische Situationen - Was passiert im Gehirn?
- Entwicklung von Traumafolgestörungen: Ereignis-, Schutz- und Risikofaktoren
- Symptomatik einer Posttraumatischen Belastungsstörung
- Begleiterscheinungen (Psychosomatik, Depression / Suizidalität ...)
- Besonderheiten: Trauma und Flucht, Traumatisierung in der Kindheit

Traumapädagogische Empfehlungen:

- Sicherheit / Stabilisierung
- Der eigene Einsatzort als „sicherer Ort“
- Übungen zu Dissoziationsstopp, Reorientierung, Selbstberuhigung, Ablenktechniken, Achtsamkeit, Atemübungen, Visualisierungsübungen
- Reflektion von Umsetzungsmöglichkeiten in der konkreten Arbeitssituation
- Möglichkeiten der Stabilisierung / Ressourcenorientierung

Selbstfürsorge, Schutz vor Sekundärtraumatisierungen

Reha-Verein macht Politik verstehbar und erlebbar

von Tanja Kulig-Braß, SPKoM Mönchengladbach

Im 100 Plätze fassenden Senatssaal der Hochschule Niederrhein war kein Platz frei geblieben. „Offensichtlich haben wir mit der heutigen Veranstaltung ein Thema aufgegriffen, das die Menschen bewegt“, begrüßte Dieter Schax, Vorstand des Reha-Vereins, das bunt gemischte Publikum. Eingeladen hatte der Träger von Angeboten für Menschen mit einer psychischen Beeinträchtigung im Rahmen seiner Veranstaltungsreihe „Politik verstehbar“, und zwar sowohl Nutzer*innen gemeindepsychiatrischer Angebote als auch Mitarbeitende unterschiedlicher sozialer Institutionen in Mönchengladbach sowie weitere Interessierte. Anlass war der Rechtsruck, der seit einiger Zeit immer spürbarer wird und Träger der Institutionen für Menschen mit Behinderungen große Sorge bereitet. „Wir wollen heute sensibilisieren und klarmachen: Auch psychisch kranke Menschen sind betroffen“, so Schax. Gleichzeitig sollten mit im Stadtrat vertretenen Politikern Ideen entwickelt werden, was jeder Einzelne und die Stadtgesellschaft gegen diese Entwicklungen tun können. Der Einladung waren Janann Safi (Fraktionsvorsitzender SPD), Marcel Klotz (Ratsherr Bündnis 90/Die Grünen), Peter König (Kreisvorsitzender FDP), Martin Heinen (stellvertretender Fraktionsvorsitzender CDU) und Torben Schultz (Fraktionsvorsitzender DIE LINKE) gefolgt.

Die Politiker mussten sich jedoch gedulden, bevor sie für Statements und Diskussion das Podium betreten durften. Zunächst sprach die erste Bürgermeisterin Josephine Gauselmann ein sehr bewegendes Grußwort, in dem sie für Toleranz, Respekt und Vielfalt warb und auf die zunehmende Gewaltbereitschaft und auch konkrete Gewaltakte gegen engagierte Politiker*innen hinwies.

Die faktische Grundlage zur später folgenden Diskussion legte hiernach Prof. Dr. Beate Küpper von der Hochschule Niederrhein. Sie stellte Ergebnisse der aktuellsten „Mitte-Studie“ der Friedrich-Ebert-Stiftung vor, welche unter dem Titel „Die distanzierte



Mitte“ rechtsextreme und demokratiegefährdende Einstellungen in unserer Gesellschaft untersucht. Die repräsentativen Ergebnisse bieten Anlass zur Sorge: Rechtsextreme Einstellungen sind stark angestiegen und weiter in die Mitte gerückt. Mit 8 % ist der Anteil von Befragten mit klar rechtsextremer Orientierung gegenüber den Vorjahren erheblich angestiegen. Das Vertrauen in die Institutionen und in das Funktionieren der Demokratie sinkt auf unter 60 %. Ein erheblicher Teil der Befragten vertritt verschwörungsgläubige (38 %), populistische (33 %) und völkisch-autoritär-rebellische (29 %) Positionen. Menschenfeindliche Einstellungen bleiben weiter auf hohem Niveau. Das macht betroffen und belastet. Dennoch oder besonders deshalb sei es wichtig, dem Thema mit Mut und Kraft zu begegnen, so Küppers. Eine klare Abgrenzung gegenüber denjenigen, die ein geschlossen rechtsextremes Weltbild haben sei ebenso wichtig wie diejenigen abzuholen, die sich „im Graubereich“ befänden, also hinsichtlich ihrer Einstellungen schwanken. Und denjenigen, die sich für ein demokratisches Miteinander und ein Leben in Vielfalt einsetzen, müsse mehr Wertschätzung entgegengebracht werden. Zudem machte sie auf Zusammenhänge von Einstellungen und Lebensumständen aufmerksam: Mangelnde Bildung und Armut können menschenfeindliche Einstellungen begünstigen, woraus sich ein Auftrag an Politik ergäbe: Die Bekämpfung von Armut und sozialer Ungleichheit sowie inklusive Bildungsangebote seien wichtige Ansatzpunkte für ein besseres Miteinander und die Stärkung der Demokratie.

8

Die fünf Politiker – eine Frau war bei der Podiumsdiskussion leider nicht vertreten – hatten nun jeweils ca. zehn Minuten Zeit für Einzelstatements und beantworteten nach der Mittagspause unter Moderation von Dieter Schax zuvor gesammelte Fragen von Menschen mit einer psychischen Erkrankung bzw. Behinderung. Dabei bestand in vielen Punkten Einigkeit bei den politischen Akteuren: Sich klar gegen Rechts positionieren, am besten im gemeinsamen Schulterschluss, sei notwendig. Die Wahlbeteiligung müsse gesteigert werden und dafür müssten Menschen für die Demokratie begeistert werden. Dies gelte ganz besonders für junge Menschen, die laut Mitte-Studie vergleichsweise höhere Werte rechtsextremer und demokratiegefährdender Einstellungen aufweisen. Gleichzeitig werde die Demokratie nicht nur durch Politiker*innen verteidigt, sondern durch uns alle. Unterschiedlichkeit in den Parteien und den politischen Statements sei wichtig und Kompromisse zu machen, sei Teil der Demokratie. Im Grunde müsse Politik vorleben, was wir uns auch im wahren Leben wünschen, nämlich Fairness. In der Sache könne diskutiert werden, aber die Person sei dabei stets wertzuschätzen. Als wichtige Herausforderung wurde die zunehmende Bedeutung von Social-Media-Kanälen für die politische Meinungsbildung identifiziert.

9

Wenn die Podiumsdiskussion ein Abbild der politischen Diskussion in Mönchengladbach war, dann funktioniert das in unserer Stadt sehr gut. Die Politiker waren in ihren Aussagen klar, deutlich und durchaus auch kontrovers. Aber es wurde auch viel gelacht und der gemeinsame Kampfgeist für die Demokratie wurde spürbar. „Es war parteiübergreifend Raum für unterschiedliche Perspektiven – das macht Hoffnung!“, fasste es Dieter Schax am Ende zusammen.

Fazit: „Politik verstehbar“ – ein von Nutzer*innen des Reha-Vereins konzipiertes Format – mit Politiker*innen in der Hochschule Niederrhein war eine informative, diskursive und Mut machende Veranstaltung, die unbedingt fortgeführt werden sollte. Denn eines wurde auch ganz klar: Politik muss verstehbar und erlebbar gemacht werden. Und dafür braucht es mehr Kontakt und Austausch zwischen Bürger*innen und Politiker*innen.

Einblicke

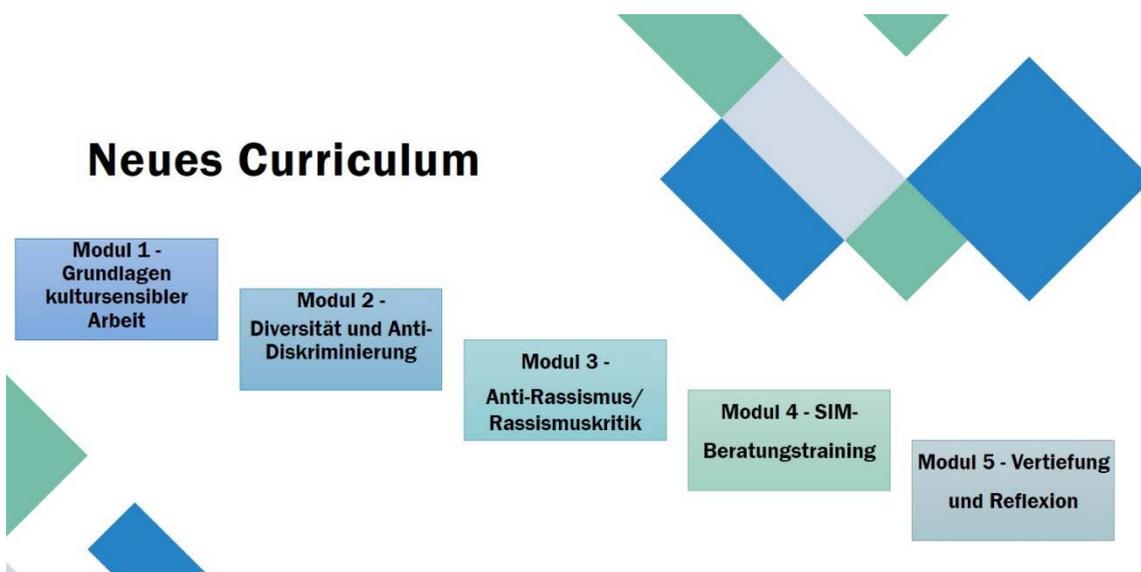
Curriculum zur Weiterbildung „Kultur- und Differenzsensibilität“ der SPKoM aktualisiert

von Sabrina Dederichs, SPKoM Köln

Im Herbst 2019 wurde allen SPZ-Trägern im Rheinland das Weiterbildungsangebot der SPKoM vorgestellt, zu diesem Zeitpunkt noch unter dem Titel „Interkulturelle Beratungskompetenz in den SPZ“. Bis heute hat sich nicht nur der Titel geändert. In mehreren gemeinsamen Workshops mit dem LVR haben die SPKoM-Mitarbeitenden seit Mai 2022 die Inhalte daraufhin geprüft, wo mit Blick auf neue fachliche Erkenntnisse, politische Entwicklungen und Rückmeldungen aus der gemeindepsychiatrischen Praxis Verbesserungsbedarf besteht. Im Ergebnis wurde ein sehr detailliertes Curriculum erstellt und am 26.06.2024 via Zoom den Geschäftsführenden der SPZ und Suchtberatungsstellen im Rheinland vorgestellt. Dieser Zielgruppe wurde zudem das Angebot gemacht, am Workshop „Kultur- und differenzsensible Qualitätsentwicklung - Reflexion von Ansätzen und Angeboten von SPKoM auf der Leitungsebene“ im August 2024 teilzunehmen. Dieses Angebot wurde von ungefähr der Hälfte aller SPZ wahrgenommen.

10

Neues Curriculum



Die Vorteile des neuen Curriculums auf einen Blick

- **Kultur- und differenzsensible Kompetenzen erweitern:**
Sensibilität für kulturelle Vielfalt stärken, Chancen sehen und Ressourcen nutzen.
- **Diskriminierung aktiv bekämpfen:**
Stereotype, Vorurteile und Diskriminierung erkennen und aktiv dagegen vorgehen.
- **Zivilcourage zeigen:**
Strategien entwickeln, um Rassismus und anderen Diskriminierungsformen im Alltag mutig entgegenzutreten.
- **Effektive Kommunikation:**
Qualität der eigenen Beratungs- und Betreuungsangebote durch kultur-sensible Kommunikation und den gezielten Einsatz von SIM verbessern.

11

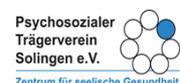
Mitmachen lohnt sich:

- **Inspirierende Inhalte:** Praxisorientierte Inhalte für die tägliche Arbeit.
- **Engagierte Trainer*innen:** Lernen von und mit Menschen, die Ihre Arbeit kennen und wertschätzen.
- **Gemeinschaftlicher Austausch:** Vernetzen Sie sich mit Kolleg*innen und Expert*innen.

Seien Sie dabei!

Nutzen Sie das Angebot der SPKoM und melden Sie Ihren Bedarf für eine Weiterbildung bei Ihrem SPKoM an. Werden Sie Teil einer zukunftsweisenden Initiative, die nicht nur Ihre fachlichen Kompetenzen stärkt, sondern auch Ihren beruflichen Alltag nachhaltig bereichert.

Ihr SPKoM-Team freut sich auf Sie!



LVR richtet Versorgungsstrategien neu aus

von Melanie Scharf, LVR Abteilung 84.20 Psychiatrische Versorgung

Die gesellschaftlichen und politischen Veränderungen der letzten Jahre sowie neue fachliche und wissenschaftliche Erkenntnisse erfordern eine grundlegende Anpassung der psychiatrischen, psychosomatischen und psychotherapeutischen Versorgungskonzepte des Landschaftsverbands Rheinland (LVR). Besonders Menschen mit Migrations- und Fluchtgeschichte stehen vor spezifischen intersektionalen Herausforderungen, die in der bisherigen Versorgung nicht immer ausreichend adressiert wurden. Vor diesem Hintergrund ist eine Neuausrichtung der Versorgungsstrategien des LVR dringend notwendig.

In der politischen Vorlage Nr. 15/2012 wurde diese Neuausrichtung nun angestoßen. Um diskriminierungsfreie Zugänge zu Versorgungsangeboten zu ermöglichen und diversitätssensible Behandlungskonzepte zu fokussieren, sollen neben migrations- und kulturspezifischen Aspekten weitere Vielfaltsdimensionen systematisch in die Versorgung einbezogen werden. Ein zentraler Aspekt dieser Strategie ist die Weiterentwicklung des Aufgabenprofils der Integrationsbeauftragten im LVR-Klinikverbund hin zu Diversity- und Migrationsmanager*innen und die damit verbundene Erweiterung personeller und zeitlicher Ressourcen.

12

Da alternative, sektorenübergreifende Versorgungskonzepte und die Ambulantisierung immer wichtiger werden, erhält die engere Verzahnung von klinischen und außerklinischen Versorgungsstrukturen besondere Aufmerksamkeit. Geplant ist, die Zusammenarbeit der SPKoM mit den LVR-Kliniken, dem LVR-Kompetenzzentrum Migration sowie weiteren externen Akteur*innen zu intensivieren, um eine diskriminierungsfreie, ganzheitliche Versorgung zu fördern. Diese Entwicklung ist Teil einer umfassenden Diversity-Strategie, die den politischen Gremien im Jahr 2025 vorgestellt werden soll.

Irrtümer im Kontext von Diversity

von Tanja Kulig-Braß, SPKoM Mönchengladbach

Im ersten SPKoM-Newsletter 2023 hatte ich EINBLICKE in die Herausforderungen der Interkulturellen Öffnung gegeben. Ich hatte beschrieben, welche Ziele und Veränderungsprozesse für Institutionen relevant sein können, die sich kultur- und differenzsensibel aufstellen wollen. Jetzt haben eifrige Leser*innen auf Seite 12 schon erfahren, dass der Landschaftsverband Rheinland die Neuausrichtung seiner Versorgungsstrategien angestoßen hat und im Zuge dessen das Aufgabenprofil der Integrationsbeauftragten im LVR-Klinikverbund zu Diversity- und Migrationsmanager*innen weiterentwickelt wird.

Die gesellschaftlichen und politischen Veränderungen der letzten Jahre sowie neue fachliche und wissenschaftliche Erkenntnisse betreffen die SPKoM-Arbeit natürlich genauso. Und daher beschäftigen sich auch die SPKoM-Mitarbeitenden mit der Weiterentwicklung ihrer Ziele und Weiterbildungsangebote. Um gemeinsam Synergieeffekte erzielen zu können, findet im September auch ein gemeinsamer Orientierungstag von Mitarbeitenden des LVR-Kompetenzzentrums Migration mit den LVR-Integrationsbeauftragten und den SPKoM-Mitarbeitenden zum Thema „Diversity“ statt.

Ich möchte das zum Anlass nehmen, unseren Leser*innen über verbreitete Irrtümer im Kontext von Diversity und Diversity Management aufzuklären. Denn ich habe das Gefühl, dass an manchen Stellen fehlende oder falsche Informationen eine Öffnung für Diversity-Konzepte behindern. Und ich darf bereits an dieser Stelle verraten, dass ich ein großer Fan – oder sagt man jetzt Fan*in? – des Diversity-Ansatzes bin. Kleiner Scherz, der aber einen guten Einstieg bildet. Denn viele Menschen verbinden heute mit dem Begriff „Diversity“ die LGBTQ-Bewegung oder die Debatte um das Gender-Sternchen. Das ist aber nur ein kleiner Teil des großen Ganzen, dem sich das „Diversity Management“ widmet.

13

Dimensionen von Diversity

Worin besteht denn nun dann genau Diversity? (Wer den englischen Begriff nicht mag, denke sich an dieser Stelle einfach das Wörtchen „Diversität“ oder „Vielfalt“). Dies ist in Wissenschaft und Praxis nicht klar definiert. Ein Konsens besteht lediglich darin, dass Diversity die Verschiedenheit, Ungleichheit, Andersartigkeit und Individualität bezeichnet, die durch zahlreiche Unterschiede bzw. eine je spezifische Kombination von Merkmalen zwischen Menschen entsteht). In der Literatur werden für gewöhnlich mindestens sechs Diversity-Kern-dimensionen genannt, die den Merkmalen im AGG entsprechen: Ethnische Herkunft/Rassismus, Geschlecht/Geschlechtsidentität, Religion/Weltanschauung, Behinderung/chronische Krankheiten, Alter und sexuelle Identität (vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes o. J.). Je nach Kontext sind weitere Dimensionen von Bedeutung und es wird auch in Deutschland politisch seit längerem über die Erweiterung des Diskriminierungsschutzes – wie in anderen Ländern bereits geschehen – diskutiert. So ist beispielsweise der soziale Status ein Schutzgrund in einigen Staaten (z. B. Kroatien, Spanien, Schweiz), ebenso wie der Personenstand bzw. die Familiensituation (Belgien, Frankreich, Estland) oder die politische Einstellung (z. B. Dänemark, Bulgarien, Italien, Norwegen) (vgl. ebd.)

14

Perspektiven im Diversity Management

Auch bezüglich des Begriffs und der Implikationen des „Diversity Management“ gibt es viele Unklarheiten. Viele verbinden mit „Diversity Management“ ein Management-Konzept aus der Wirtschaft, bei dem es um den positiven Umgang mit Vielfalt bzw. die pro-aktive Nutzung der Ressource „Vielfalt“ geht. Da wird dann auf Seiten sozialer Akteure oft argumentiert, dass man die „Wettbewerbslogik“ für den sozialen Bereich nicht einfach so übernehmen könne. Das stimmt – allerdings auch nur zum Teil. Auch hier muss man etwas mehr in die Tiefe gehen, um zu erkennen, welche Vorteile sich aus einem Diversitätsmanagement für soziale Akteure ergeben können. Zum einen wurden bereits 1996 – also vor bald dreißig Jahren – von den Diversity-Pionieren David A. Thomas und Robin J. Ely verschiedene Paradigmen vorgestellt, auf deren Grundlage Diversity im Unternehmen berücksichtigt werden kann.

Dabei ist die Strategie, eine diverse Belegschaft als gewinnbringenden Wettbewerbsvorteil zu nutzen, nur ein Ansatz (vgl. Thomas, D. A. / Ely, R. J. 1996). Unternehmen können ebenso Gleichstellung, Gleichbehandlung und soziale Gerechtigkeit zum Ziel haben und jede Form der Diskriminierung ablehnen. Ein dritter Zugang kann im Verständnis von Diversity Management als ganzheitlichem organisationalen Lernen bestehen. Dabei soll über die Wahrnehmung und Wertschätzung von Unterschieden eine Veränderung der Organisation von innen erfolgen. Die Idee dabei ist, dass es Hürden gibt, die Fachkräfte davon abhalten, ihr Potenzial vollständig zu entwickeln (vgl. Reuter/ Vedder 2007, 135). Bei Unternehmen, die ein Diversity-Konzept umsetzen, spielen oft alle diese Überlegungen eine Rolle – je nach Branche und Zielgruppe unterschiedlich gewichtet.

Auch im Diversity-Konzept des LVR spiegelt sich die Mehrdimensionalität des Diversity-Ansatzes wider:

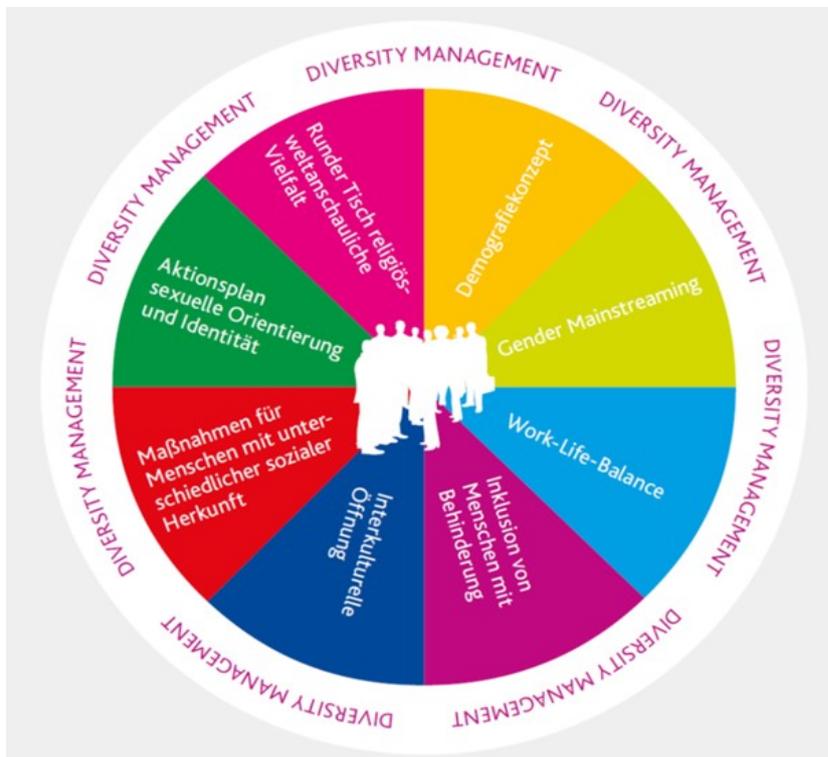
„Will der LVR seinen menschenrechtlichen Verpflichtungen noch besser gerecht werden, ist es daher wichtig, dass er sich als Organisation mit der Vielfalt der Menschen beschäftigt. Und zwar aus zwei Perspektiven:

- Zum einen geht es darum, unterschiedliche Lebenslagen und Erfahrungen von Menschen anzuerkennen, besondere Diskriminierungsrisiken wahrzunehmen, daraus Aktivitäten zum Schutz vor diesen Diskriminierungen sowie Ansätze zur tatsächlichen Gleichstellung abzuleiten und die Allgemeinheit über Diskriminierungsrisiken aufzuklären (Antidiskriminierung).
- Zum anderen geht es darum, sich der Vielfalt der Menschen bewusst zu werden und eben diese Vielfalt wertzuschätzen, als Chance und Ressource wahrzunehmen und gezielt zu fördern (Diversity). Das bedeutet auch, darauf hinzuwirken, dass sich die gesellschaftliche Vielfalt der Menschen im Rheinland, für die der LVR arbeitet, möglichst gut spiegelbildlich in der LVR-Mitarbeiterschaft abbildet“ (LVR 2021, 7-8).

Veränderung der Organisationsentwicklung

Und nun zu einem letzten und in unserem Arbeitskontext besonders bedeutsamen Fehlverständnis: Konzepte des Diversity Managements werden nicht eingeführt, um Konzepte der Inklusion oder der Interkulturellen Öffnung abzulösen, sondern um diese zu integrieren: „Diversity Management bündelt in einem zielgruppenübergreifenden, horizontalen und stärker an individuellen Lebens- und Arbeitssituationen ausgerichteten Gesamtkonzept die bereits bestehenden Strategien wie z.B. Gender Mainstreaming, interkulturelle Öffnung, Inklusion von Menschen mit Behinderung, Demografiekonzept, Aktionsplan sexuelle Orientierung und Identität, Runder Tisch religiös-weltanschauliche Vielfalt, Work-Life-Balance und Maßnahmen für Menschen mit unterschiedlicher sozialer Herkunft, etc. Die bereits vorhandenen ‚Säulen‘ bleiben weiterhin wichtige Bestandteile unter dem ‚Dach‘ Diversity, werden jedoch stärker vernetzt gedacht und auch zielgruppenübergreifend angewandt“ (Charta der Vielfalt 2017, 20).

16



Quelle: Charta der Vielfalt, Vielfalt, Chancengleichheit und Inklusion
Diversity Management in öffentlichen Verwaltungen und Einrichtungen,
2017, S. 20

Im Diversity-Konzept des LVR wird diese Erweiterung des Fokus treffend formuliert: „Inklusion ist jedoch – wie die Gleichstellung – einer von mehreren allgemeinen menschenrechtlichen Grundsätzen, der nicht für oder von Menschen mit Behinderungen allein reklamiert werden kann. Vor diesem Hintergrund erscheint es für den LVR auf Dauer kaum plausibel und nachvollziehbar, eine ‚exklusive Inklusionsstrategie‘ nur für bestimmte Personengruppen menschenrechtlich begründet zu verfolgen und andere Gruppen bzw. andere Dimensionen von Vielfalt nicht systematisch auch, d. h. ggf. ergänzend, in einem menschenrechtlichen Konzept zu sehen und zu behandeln“ (LVR 2021, 10).

Also: Beginnen wir mit dem Abbau von Diversity-Barrieren in unseren Köpfen und öffnen wir uns für ein Konzept, mit dem wir vielfältige(re) Zugangsbarrieren für unsere Nutzer*innen und auch unsere Mitarbeiter*innen besser identifizieren und beseitigen können.

17

Quellen:

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (o. J.): <https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ueber-diskriminierung/diskriminierungsmerkmale/diskriminierungsmerkmale-node.html>.

Charta der Vielfalt e. V. (Hrsg.) (2017): Vielfalt, Chancengleichheit und Inklusion – Diversity Management in öffentlichen Verwaltungen und Einrichtungen.

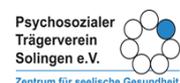
Landschaftsverband Rheinland (LVR) (2021): Diversity-Konzept. [https://dom.lvr.de/lvis/lvr_recherche-www.nsf/0/DBE0B17F74DA1FBBC1258792002EF4C7/\\$file/Vorlage15_584.pdf](https://dom.lvr.de/lvis/lvr_recherche-www.nsf/0/DBE0B17F74DA1FBBC1258792002EF4C7/$file/Vorlage15_584.pdf)

Reuter, J. / Vedder, G. (Hrsg.) (2007): Glossar: Diversity Management und Work-LifeBalance. Trierer Beiträge zum Diversity Management. Merig.

Thomas, D.A./Ely, R.J. (1996): Making differences Matter: A New Paradigm for Managing Diversity. In: Harvard Business Review (74), Nr. 5, S. 79-90.

Zum Weiterlesen:

Kreuzer, M. / Kulig, T. (2012): Diversity Management und Soziale Arbeit. In: Bieker R. / Vomberg, E. (Hrsg.): Management in der Sozialen Arbeit. Stuttgart. S. 113-131.



Ausblicke

PTV EUREGIO geht neue Wege, um Menschen mit Sprachbarrieren zu erreichen

von Puria Chizari – SPKoM Westliches Rheinland

Der PTV EUREGIO ist seit Ende letzten Jahres Träger des SPKoM Westliches Rheinland mit den Versorgungsregionen StädteRegion Aachen, Kreis Düren und Rhein-Erft-Kreis. Schon vor der Übernahme der Förderung gab es eine gute Zusammenarbeit zwischen PTV und SPKoM. Seit letztem Jahr ist das Thema Interkulturelle Öffnung und Diversitätsmanagement nun weiter in den Vordergrund gerückt.

18

„Wir haben uns bewusst für die SPKoM-Förderung beworben und möchten der damit verbundenen Verantwortung natürlich gerecht werden. Die Interkulturelle Öffnung ist für uns kein Randthema, sondern wird von uns in den Vordergrund gerückt, um unsere Angebote für alle Menschen zugänglich zu machen und Barrieren abzubauen.“



Fabian Hagemann – PTV EUREGIO e. V.

Quelle: www.ptv-euregio.de/ueber-uns

Auch in unseren Angeboten kommen Menschen mit Zuwanderungs- und Fluchtgeschichte aufgrund von Zugangsbarrieren seltener an, daher haben wir auf Führungsebene nun einen Veränderungsprozess angestoßen. Wir möchten mit diesem Prozess eine Verbesserung der Versorgungsstrukturen für Menschen mit Zuwanderungs- und Fluchtgeschichte im PTV EUREGIO erreichen. Durch den Abbau struktureller und fachlicher Barrieren wird auf eine kultur- und differenzsensible

Ausrichtung hingewirkt. Unser Ziel ist ebenfalls der Abbau jeglicher Zugangsbarrieren in allen Bereichen des Vereins, so dass sich die jeweiligen prozentualen Anteile der Menschen mit Zuwanderungs- und Fluchtgeschichte in unserer Versorgungsregion auch unter den Nutzer*innen unserer Angebote abbilden.

Ein Baustein dieses Prozesses stellt das SPKoM-Weiterbildungscurriculum dar, welches alle Mitarbeitende des gesamten Vereins verpflichtend durchlaufen werden. Ein weiterer Baustein umfasst das Qualitätsmanagement des PTV EUREGIO, in das ein ausführliches Diversitätsmanagement eingebunden wird. Als dritten Baustein bauen wir ein Team aus Mitarbeitenden mit Sprachkompetenzen auf, um Menschen zu erreichen, die aufgrund von Sprachbarrieren sonst nicht betreut und begleitet werden könnten.

In einigen Bereichen, wie zum Beispiel den Kontakt- und Beratungsstellen überwinden wir Sprachbarrieren mit Sprach- und Integrationsmittlern. Das ist aber nicht in allen Bereichen möglich, daher setzen wir in diesen Bereichen auf Muttersprachler*innen, um diese Zielgruppe auch in weiterführenden Hilfsangeboten begleiten zu können. Dabei ist es uns wichtig, keine parallelen Versorgungsstrukturen aufzubauen, sondern Mitarbeitende mit Sprachkompetenzen und Klient*innen mit Sprachbarrieren in das Gesamtgefüge der Angebote einzubinden.

Wir erhoffen uns von der muttersprachlichen Betreuung nicht nur Menschen zu erreichen, die sonst durch das Versorgungssystem durchfallen würden, sondern auch die erhöhte Tabuisierung in Bezug auf die Inanspruchnahme sozialpsychiatrischer Hilfen aufzubrechen und Informationsdefizite über das Versorgungssystem auszugleichen. Hierzu werden Mitarbeitende mit Sprachkompetenzen gezielt in den entsprechenden Milieus aufsuchend tätig werden und über unsere Arbeit aufklären.

Mit diesen Maßnahmen werden wir eine Neuausrichtung des PTV EUREGIO anstreben und das Motto „Der PTV ist für alle Menschen da“ in die Tat umsetzen.

Videoclips zur Pflegeversicherung in mehreren Sprachen

von Sabrina Dederichs – SPKoM Köln

Anlässlich der Interkulturellen Woche vom 22.09. bis 29.09.2024 veröffentlichen das SPKoM Köln in Zusammenarbeit mit dem Regionalbüro Alter, Pflege und Demenz Köln und das südliche Rheinland täglich kurze Videoclips in verschiedenen Sprachen.

Engagierte Menschen erklären in Arabisch, Türkisch, Spanisch, Polnisch, Deutsch und Russisch zentrale Themen der Pflegeversicherung – von der kostenfreien Pflegeberatung bis zur Nachbarschaftshilfe. Die Videos sind 1-2 Minuten lang und lassen sich leicht über soziale Medien wie WhatsApp teilen, um sie mit Freunden, Nachbarn, Bekannten oder der Familie zu verbreiten. Ziel ist es, niederschwellige Informationen zur Pflegeversicherung bereitzustellen und den Zugang zu erleichtern.

20

Gemeinsam durch das SPKoM Köln und das Regionalbüro Alter, Pflege und Demenz Köln und das südliche Rheinland wurden die Videos entwickelt, um die Versorgung der Zielgruppe im deutschen Gesundheitssystem zu verbessern.

So erhalten Sie die Videos: Interessierte können ihre Handynummer (weitere Daten sind nicht erforderlich) an die E-Mail-Adresse region-koeln@rb-apd.de senden oder uns unter der Telefonnummer 02203-35895-11/12 kontaktieren. Die Videos werden dann während der Interkulturellen Woche automatisch auf Ihr Handy gesendet. Alle Kontaktdaten werden nach der Aktion gelöscht.

Die Videoclips sind außerdem ab dem 22.09.2024 täglich auf unserem YouTube-Kanal verfügbar: [YouTube-Kanal des Regionalbüros](#).

Veranstaltungshinweise

18.10.2024 / 16.30 Uhr / Atrium, Bertha-von-Suttner Platz 1-3 (Anfang Heinz-Schmöle-Straße), 40227 Düsseldorf

„Gemeinsam statt einsam: Das soziale Gehirn auf der Suche nach Verbindung“

Im Rahmen der Woche für seelische Gesundheit laden das SPKoM Düsseldorf, der Genesungsbegleiter EX-IN Andreas Kernchen, die Atrium- Kontakt- und Beratungsstelle für Menschen mit Einwanderungsbiographie und die Volkshochschule Düsseldorf zu einem Vortrag von Prof. Dr. Schilbach ein.

Prof. Dr. Schilbach ist Facharzt für Psychiatrie und Psychotherapie und derzeit Chefarzt der Abteilung für Allgemeine Psychiatrie 2 sowie stellvertretender Ärztlicher Direktor am LVR-Klinikum Düsseldorf, Kliniken der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf.

Eine Anmeldung ist nicht erforderlich.

21

30.10.2024 / 12:30-17:00 Uhr / Theater- und Konzerthaus in Solingen

Fachtag „Vielfalt im Fokus – Islamische Perspektiven in der psychosozialen Versorgung“

Der Islam ist eine bedeutende Religionsgemeinschaft, die viele von uns kennen und über die wir regelmäßig in den Medien hören. Trotz der medialen Aufmerksamkeit fehlt es oft an grundlegenden Kenntnissen und fundierten Informationen zu dem Thema.

In der psychosozialen Arbeit können Fachkräfte und ehrenamtlich Mitarbeitende bei der Betreuung, Beratung, Behandlung oder Therapie von Menschen muslimischen Glaubens auf Herausforderungen und Irritationen stoßen. Sie sollen in dieser Veranstaltung unterstützende Informationen erhalten.

Die Veranstaltung ist eine Kooperation des Psychosozialen Trägerverein Solingen und den SPKoM Bergisches Land, SPKoM Düsseldorf, SPKoM MEO und SPKoM Südliches Rheinland Sie wird vom Kommunalen Integrationszentrum (KI) Solingen unterstützt.

Anmeldelink: <https://lets-meet.org/reg/8b566ce578b37abef7>

27.11.2024 / 12:00-16:00 Uhr / Färberei Wuppertal

Gesundheitliche Chancengleichheit in unserer diversen Gesellschaft – ein Blick auf Teilhabe und Inklusion

Das Bewusstsein für die Vielfalt in unserer Gesellschaft wächst immer weiter und der Wandel ist deutlich zu spüren. Doch ist das Thema auch in unserer Gesundheitsversorgung angekommen? Noch immer gibt es Studien und Berichte, die von Diskriminierung im System berichten und diese Probleme benennen.

Mit interessanten Fachvorträgen der Charité und der Universität Fulda und einer anschließenden Podiumsdiskussion möchten wir den Blick auf den aktuellen Stand richten und diskutieren, wie das Gesundheitssystem weiter vorgehen sollte, sowie welche Schwierigkeiten es in der Praxis geben könnte.

Diese Veranstaltung ist eine Kooperation der SPKoM Düsseldorf, SPKoM Bergisches Land und SPKoM MEO sowie der Selbsthilfe-Kontaktstelle des Paritätischen und dem KI Wuppertal.

Anmeldelink: <https://lets-meet.org/reg/693b50042f7698647a>

22

Infomaterial und Arbeitshilfen

Einsamkeitsbarometer 2024

Langzeitentwicklung von Einsamkeit in Deutschland

[Einsamkeitsbarometer 2024 \(bmfsfj.de\)](https://www.bmfsfj.de)

Wie einsam sind junge Erwachsene im Jahr 2024? Ergebnisse einer repräsentativen Umfrage der Bertelsmann Stiftung

[GenNow Einsamkeit Daten_06lay.pdf \(bertelsmann-stiftung.de\)](https://www.bertelsmann-stiftung.de)

Willkommenskultur in Krisenzeiten

Wahrnehmungen und Einstellungen der Bevölkerung zu Migration und Integration in Deutschland

[Willkommenskultur in Krisenzeiten \(bertelsmann-stiftung.de\)](https://www.bertelsmann-stiftung.de)

Bevölkerung mit Migrationshintergrund neu entdecken

[Die-Bevoelkerung-mit-Migrationshintergrund-neu-entdecken.pdf \(bund.de\)](https://www.bund.de)

Der vom Bundesamt für Migration und Flüchtlinge erstellte Migrationsbericht 2022 wurde am 10. Januar 2024 durch das Bundesministerium des Innern und für Heimat vorgestellt.

[Migrationsbericht der Bundesregierung: Migrationsbericht 2022 \(bamf.de\)](https://www.bamf.de)

DAK Psychreport 2024: Erneuter Höchststand bei psychisch bedingten Fehltagen im Job

[DAK-Psychreport 2024](https://www.dak.de)

Literaturhinweise

Wie wir uns Rassismus beibringen: Eine Analyse deutscher Debatten, 2024

Gilda Sahebi

Herausgeber: S. FISCHER; 1. Edition (20. März 2024)

ISBN-10: 3103976240

War das jetzt rassistisch? 22 Antirassismus-Tipps für den Alltag, 2024

Black Voices

Herausgeber: Heyne Verlag (14. Februar 2024)

ISBN-10: 3453606736

Traumasensibler Umgang mit geflüchteten Menschen: Ein Leitfaden für Fachkräfte und Ehrenamtliche, 2024

Dima Zito und Ernest Martin

Herausgeber: Beltz Juventa; 2. Edition (19. Juni 2024)

ISBN-10: 3779978148

Psychologische Begutachtung von Familien mit Migrationshintergrund, 2024

Helen A. Castellanos

Herausgeber: Springer; 2023. Edition (12. März 2024)

ISBN-10: 3658435569

Wir freuen uns, wenn Sie den Newsletter weiterempfehlen – falls Sie diesen nicht mehr erhalten möchten, teilen Sie uns das bitte per Email mit. Auch Anregungen und Wünsche nehmen wir gerne entgegen.

Den neuen Newsletter finden Sie auch als Download im Newsletter-Archiv unter:

<https://www.rehaverein-mg.de/leistungen/beratung-praevention/fuer-institutionen/spkom/>

Redaktion:

Puria Chizari, SPKoM Westliches Rheinland

Tanja Kulig-Braß, SPKoM Mönchengladbach