

Leitfragen zur transkulturellen Öffnung von Organisationen der Prävention und Gesundheitsförderung

**Ein Werkzeug für EntscheidungsträgerInnen in
Organisationen der Prävention und Gesundheitsförderung**

Thomas Pfluger, Andreas Biedermann, Corina Salis Gross

Leitfragen zur transkulturellen Öffnung von Organisationen der Prävention und Gesundheitsförderung

Menschen mit Migrationshintergrund haben in der Schweiz noch zu wenig Zugang zu Angeboten der Prävention und Gesundheitsförderung. Das Projekt „Transkulturelle Prävention und Gesundheitsförderung“ hat zum Ziel, das vorhandene Wissen zur Arbeit mit der Migrationsbevölkerung zu sammeln und Fachpersonen und Organisationen zur Verfügung zu stellen, damit die Arbeit zugunsten gesundheitlich und sozial benachteiligter Gruppen verstärkt werden kann. Das folgende Leitfragen-Raster wurde im Rahmen dieses Projekts entwickelt.

Weil schlechte sozioökonomische Bedingungen (Einkommen, Bildung, Arbeit) mit einem schlechten Gesundheitszustand und gesundheitsschädlichem Verhalten assoziiert sind, sollten die Organisationen der Prävention und Gesundheitsförderung bei sozioökonomisch benachteiligten Personen und Gruppen einen Schwerpunkt setzen. Dies gilt besonders auch für gesundheitlich benachteiligten Personen und Gruppen mit Migrationshintergrund, da diese durch sprachliche und soziokulturelle Barrieren besonders stark am Zugang zu Angeboten der Prävention und Gesundheitsförderung gehindert werden. Zur Verbesserung der Chancengleichheit soll die Migrationsbevölkerung nicht nur in migrationspezifischen Projekten, sondern in allen Angeboten berücksichtigt werden.

Das Leitfragen-Raster richtet sich an das Management und die übergeordneten strategischen Gremien von Organisationen, die in der Prävention und Gesundheitsförderung tätig sind.

Das Ziel der Arbeit mit dem Raster ist die transkulturelle Öffnung der Organisation:

- § die Anpassung von Strategien, Strukturen und Prozessen hin zu einem transkulturellen Ansatz und
- § der Aufbau von transkultureller Kompetenz bei den Mitarbeitenden.

Ein sofortiger, umfassender Wandel hin zur transkulturellen Arbeit ist den meisten Organisationen unmöglich und auch nicht das primäre Ziel dieses Leitfragen-Rasters. Vielmehr sind die Leitfragen als Werkzeug konzipiert, mit dem die Ausrichtung der Organisation überprüft und schrittweise angepasst werden kann. Unter Punkt 4 (Fazit) ist Platz für eigene Gedanken zu den Möglichkeiten und der Priorisierung der hier angesprochenen Massnahmen.

Es ist wichtig, die für die transkulturelle Organisationsentwicklung notwendigen **Ressourcen (Zeit, Finanzen, Personal, Fachwissen)** langfristig einzuplanen (siehe Punkt 1). Die Unterstützung des transkulturellen Ansatzes durch die EntscheidungsträgerInnen in der Organisation und der Politik ist dafür entscheidend.

Zu den meisten Leitfragen werden Hinweise und Tipps gegeben, die bei der Beantwortung nützlich sein können. Ein Beispiel:

Betreibt die Organisation das Networking mit der Migrationsbevölkerung bzw. den Zielgruppen geplant und nachhaltig?

- § *Das Networking mit den Zielgruppen soll sich nicht auf Einzelprojekte beschränken, sondern koordiniert über alle Angebote/Projekte hinweg betrieben werden.*
- § *Berufsbezogene Bekanntschaften einzelner Mitarbeitender sollten gepflegt und für andere Mitarbeitende nutzbar gemacht werden.*
- § *Mitarbeitende können bei der Verbesserung des Networking zum Beispiel durch entsprechende Leitlinien, Adress-Datenbanken und Fortbildungen unterstützt werden.*

Dieses Leitfragen-Raster und weitere Dokumente des Projekts „Transkulturelle Prävention und Gesundheitsförderung in der Schweiz“ können von www.transpraev.ch heruntergeladen werden (französisch: www.prevtrans.ch).

Leitfragen zur transkulturellen Öffnung der Organisation

1. Organisationsentwicklung und Förderung der Mitarbeitenden

„Was wird unternommen, damit die professionelle Arbeit der Organisation (Verwaltungsstelle, NGO, Firma, Verein, Stiftung etc.) jederzeit auch den Bedürfnissen von Personen mit Migrationshintergrund gerecht wird?“

1.1. Ist die Arbeit zugunsten von benachteiligten Personen, insbesondere solchen mit Migrationshintergrund, in Ihrer Organisation ein wichtiges Thema? Was unternimmt die Organisation zur transkulturellen Öffnung?

- § Eine Analyse des Handlungsbedarfs gibt Aufschluss darüber, welche Elemente der transkulturellen Prävention und Gesundheitsförderung in der Organisation strategisch verankert werden sollen.
- § Diskussionen in den entsprechenden Gremien sorgen für die Unterstützung der EntscheidungsträgerInnen.
- § Die Dokumente der Organisation (Statuten, Leitbild, Strategien etc.) sollten angepasst werden, mit Vorteil unter Verwendung handlungsleitender Formulierungen.
- § Die Ressourcen (Zeit, Finanzen, Personal) für den Prozess der transkulturellen Öffnung sollten in Mehrjahresbudgets eingeplant werden.
- § Bei Bedarf kann externe fachliche Hilfe beigezogen werden.
- § Die neue strategische Ausrichtung sollte intern und extern kommuniziert werden.

1.2. Verfügt die Organisation über Mitarbeitende mit Migrationshintergrund? Besteht eine Politik zur Förderung der transkulturellen Kompetenz der Mitarbeitenden?

- § Aufgrund der Erfahrungen von transkulturell tätigen Organisationen wird empfohlen, Fachpersonen mit Migrationshintergrund anzustellen (sowohl im Management als auch in der operativen Umsetzung von Angeboten und Projekten).
- § Zusätzlich können bei Bedarf externe Fachpersonen mit Migrationshintergrund beigezogen werden, zum Beispiel in beratender Funktion.
- § Das Fortbildungsangebot der Organisation soll zur Entwicklung transkultureller Kompetenz beitragen und Themen wie Gesundheit und Lebenswelten der Migrationsbevölkerung, transkulturelle Öffnung von Angeboten und Projekten, transkulturelle Angebote der Prävention und Gesundheitsförderung in der Schweiz etc. umfassen.

1.3. Gibt es interne Widerstände gegenüber einer transkulturellen Öffnung der Organisation? Wie äussern sie sich? Welche Massnahmen werden ergriffen, um die Widerstände zu bewältigen?

- § Die Verankerung der transkulturellen Öffnung in den strategischen Grundlagen der Organisation bringt zum Ausdruck, dass die Führungsebene hinter der Idee steht.
- § Eine gute Information der Mitarbeitenden und eine gute Begründung der transkulturellen Ausrichtung ermöglicht die Akzeptanz bei den Mitarbeitenden der Organisation. Zu den wichtigsten Argumenten gehören das Anstreben von Chancengleichheit und die Tatsache, dass gewisse Zielgruppen nur mit einer transkulturellen Öffnung erreicht werden können.
- § Die Unterstützung der Mitarbeitenden bei der transkulturellen Öffnung trägt dazu bei, den Wandel in der Organisation zu verankern. Wichtig sind vor allem Angebote zur Fortbildung und zum Konfliktmanagement.

2. Vernetzung und Koordination mit dem professionellen Umfeld

„Wie sind die Angebote/Projekte der Organisation in der Schweizer Landschaft der Prävention und Gesundheitsförderung positioniert?“

- 2.1. **Sind die Strategien und Massnahmen der Organisation in Übereinstimmung mit der nationalen Strategie Migration und Gesundheit?** (Siehe www.miges.admin.ch)
- § In der nationalen Strategie Migration und Gesundheit ist die Ausrichtung der Schweizer Prävention und Gesundheitsförderung zugunsten der Migrationsbevölkerung festgehalten. Zur Bündelung der begrenzten Ressourcen ist es empfehlenswert, eine grosse Kohärenz der Aktivitäten in der Schweiz anzustreben.
 - § Es empfiehlt sich zu prüfen, welchen Handlungsfeldern der Strategie Migration und Gesundheit die Angebote/Projekte der Organisation am ehesten zugeordnet werden können. Dies eröffnet die Möglichkeit einer Koordination mit im gleichen Handlungsfeld aktiven Organisationen.
 - § Ein „Alleingang“ ausserhalb der nationalen Strategie sollte begründet werden können.
- 2.2. **Sind Strukturen und Prozesse vorgesehen, die den Austausch und die Vernetzung mit für die transkulturelle Arbeit bedeutenden Personen/Organisationen ermöglichen?**
- § Die Bildung von Koordinationsgremien und/oder der Einsitz in Gremien anderer Organisationen vereinfacht den Austausch. Vertreterinnen anderer Organisationen können auch in eigene Gremien eingeladen werden (zum Beispiel in Beiräte). Ein Austausch mit Fachleuten aus anderen Disziplinen ist ebenfalls zu prüfen.
 - § Regelmässige Kontakte zu EntscheidungsträgerInnen aus der Politik und Verwaltung sind empfehlenswert (Parlamentsmitglieder, Fraktionssekretariate, Parteien, zuständige Verwaltungsstellen).
 - § Die Migrationsbevölkerung pflegt Kontakte über die Region und die Landesgrenzen hinaus. Eine Zusammenarbeit über geografische Grenzen hinweg lohnt sich auch für Fachleute. Interessant sind zum Beispiel Kontakte zu Fachleuten der Prävention und Gesundheitsförderung in den Herkunftsländern der Migrationsbevölkerung oder in anderen Aufnahmeländern.

3. Vernetzung mit der Migrationsbevölkerung

„Pfl egt die Organisation Netzwerke und Kontakte zu den Communities der Migrationsbevölkerung, auch über die Zusammenarbeit in Einzelprojekten hinaus?“

- 3.1. **Betreibt die Organisation das Networking mit der Migrationsbevölkerung bzw. den Zielgruppen geplant und nachhaltig?**
- § Das Networking mit den Zielgruppen soll sich nicht auf Einzelprojekte beschränken, sondern koordiniert über alle Angebote/Projekte hinweg betrieben werden.
 - § Berufsbezogene Bekanntschaften einzelner Mitarbeitender sollten gepflegt und für andere Mitarbeitende nutzbar gemacht werden.
 - § Mitarbeitende können bei der Verbesserung des Networking zum Beispiel durch entsprechende Leitlinien, Adress-Datenbanken und Fortbildungen unterstützt werden.
- 3.2. **Wird die externe Mitarbeit von Personen mit Migrationshintergrund und von Organisationen der Migrationsbevölkerung honoriert? In welcher Form?**
- § Für externe Fachpersonen sollten angemessene Honorare und Spesenvergütungen vorgesehen werden.
 - § Wo ein regelmässiger, weiterreichender Einsatz von Fachpersonen mit Migrationshintergrund geplant ist, kann die Einrichtung von Fachpersonen-Pools mit vertraglich geregelter Honorierung erwogen werden (zum Beispiel für interkulturelle Vermittlerinnen).
 - § Der Bedarf für eine Festanstellung der externen Fachpersonen sollte regelmässig geprüft werden.
 - § Allenfalls kann es für Organisationen der Migrationsbevölkerung hilfreich sein, strukturellen Support zu erhalten (zum Beispiel durch die Bereitstellung von Büro-Infrastrukturen).

4. Fazit

Wir möchten Sie einladen, sich etwas Zeit für ein persönliches Fazit zu nehmen. Welche der in den Leitfragen thematisierten Aspekte möchten Sie in Ihrer Organisation priorisieren? Wo sehen Sie Probleme für Ihre Organisation? Welche neuen Erkenntnisse haben Sie gewonnen?

Literatur zur transkulturellen Prävention und Gesundheitsförderung

- Pfluger, T., Biedermann, A., Salis Gross, C. (2008). Transkulturelle Prävention und Gesundheitsförderung in der Schweiz: Grundlagen und Empfehlungen. Herzogenbuchsee: Public Health Services. Download unter www.transpraev.ch (französisch: www.prevtrans.ch)
- Bundesamt für Gesundheit (o. A.) quint-essenz. Checkliste Migration. Bern: Bundesamt für Gesundheit BAG. www.quint-essenz.ch.
- Domenig, D. (2007). Transkulturelle Kompetenz: Lehrbuch für Pflege-, Gesundheits- und Sozialberufe. Bern: Hans Huber Verlag. Zu bestellen bei www.hanshuber.ch
- Eicke, M. und Zeuglin, B. (2007). Transkulturell handeln – Vielfalt gestalten. Zur Bedeutung transkultureller Kompetenzen in einer Gesellschaft der Diversität (Diskussionspapier 17). Luzern: Caritas. Zu bestellen bei www.caritas.ch
- Kaya B, Efionayi-Mäder D (2008): Migrationsgerechte Prävention und Gesundheitsförderung. Anleitung zur Planung und Umsetzung von Projekten. Bern: Bundesamt für Gesundheit und Gesundheitsförderung Schweiz (Download unter www.bag.admin.ch)