Integration lohnt sich

Autor(en): **Weetering, Senta van de**

Objekttyp: **Article**

Zeitschrift: **Schauplatz Spitex : Zeitschrift der kantonalen Spitex Verbände Zürich, Aargau, Glarus, Graubünden, Luzern, Schaffhausen, St. Gallen, Thurgau**

Band (Jahr): **- (2009)**

Heft 4: **Ach, du liebe Zeit**

PDF erstellt am: **31.05.2024**

Persistenter Link: https://doi.org/10.5169/seals-822176

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.
Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.
Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Ein Dienst der *ETH-Bibliothek*
ETH Zürich, Rämistrasse 101, 8092 Zürich, Schweiz, www.library.ethz.ch

http://www.e-periodica.ch

Integration lohnt sich

Juristin, Pflegefachfrau und Ethnologin – Dagmar Domenig bringt vielfältige Fähigkeiten mit. Sie ist bekannt als Expertin für transkulturelle Kompetenz und leitet seit 2007 das Departement Gesundheit und Integration des Schweizerischen Roten Kreuzes.

Senta van de Weetering // Das Büro von Dagmar Domenig beim Schweizerischen Roten Kreuz liegt in einem Industriequartier und gibt den Blick auf den Waldrand frei. Hier kommt Verschiedenes zusammen, und das passt gut zur Arbeit der Pflegefachfrau und Medizinethnologin, die sich intensiv damit beschäftigt hat, wie sich Verschiedenes konstruktiv begegnen kann. «Transkulturelle Kompetenz» heisst das Thema, das ihr Arbeitsleben seit über zehn Jahren prägt und zu dem sie das deutschsprachige Standardwerk herausgegeben hat.

Theorien umsetzen

Als ältestes von vier Kindern eines norddeutschen Vaters und einer Bündner Mutter ist Dagmar Domenig mit neun Jahren von Deutschland in die Schweiz migriert und in Bern aufgewachsen, wo sie auch heute noch lebt. Sie leitet beim Schweizerischen Roten Kreuz seit 2007 das Departement Gesundheit und Integration mit über 100 Mitarbeitenden in sechs sehr unterschiedlichen Bereichen. Einen davon, die Abteilung Gesundheit, hat sie selber aufgebaut, bevor sie die heutige Stelle antrat. Seit Juli hat sie zusätzlich die Stellvertretung des SRK-Direktors und damit weitere Aufgaben übernommen.

«Wenn einem etwas fremd erscheint, muss man reflektieren und nicht bewerten.»

In ihrer jetzigen Position ist es ihr wichtig, die Theorien, die sie vertritt und lange in Weiterbildungen unterrichtet hat, auch selber umzusetzen, denn sie weiss aus Erfahrung: Eine systematische transkulturelle Organisationsentwicklung ist nur möglich, wenn sie von der Leitung ausgeht. So stellt Dagmar Domenig zum Beispiel ganz bewusst Migrantinnen und Migranten ein und fördert sie auch.

Die Breite der im Departement vertretenen Themen, das Eingebunden-Sein in eine internationale Institution einerseits, der Kontakt zu den Rotkreuz-Kantonalverbänden andererseits – das alles spiegelt ihre eigene Entwicklung wieder. «Ich habe im Mikrokosmos der transkulturellen Kompetenz mit Weiterbildungen angefangen, dabei jedoch gemerkt, dass dies zu wenig bringt, wenn ich nicht auch die gesamte Organisation verändern kann. So habe ich Lust bekommen, selber zu managen», sagt Dagmar Domenig. Sie ist überzeugt: «Im Management kann nur erfolgreich sein, wer mit Vielfalt umgehen kann.»

Der Weg in eine Führungsfunktion stand nicht von Anfang an fest. «Ich war in den Achtzigerjahren in meinem Privatleben politisch sehr engagiert und somit war das Arbeiten gegen Lohn eher eine Nebenbeschäftigung», sagt Dagmar Domenig rückblickend. So hat sie ihrer beruflichen Laufbahn erst im dritten Anlauf, mit dem Studium der Ethnologie, zielstrebig eine Richtung gegeben. Sie konzentrierte sich auf jenen Bereich, den sie mit ihrer Tätigkeit als Pflegefachfrau verbinden konnte: auf die Medizinethnologie. Bereits gegen Ende des Studiums konzipierte sie für das Inselspital, an dem sie als Pflegefachfrau arbeitete, eine interne Weiterbildung zum Thema transkulturelle Kompetenz, die dort heute noch angeboten wird.

Gegen das Rezeptdenken

Als Dagmar Domenig ihre ersten Weiterbildungen am Inselspital gab, war das Thema der transkulturellen Kompetenz zwar nicht neu, doch die Herangehensweise eine grundlegend andere. Bis dahin waren Checklisten gefragt gewesen, möglichst für jede Kultur eine. Dieses Rezeptdenken lehnte die frischgebackene Medizinethnologin ab, da es «fremde Kulturen» von aussen beobachtet und analysiert, ohne die eigenen Vorstellungen und Werte zu reflektieren.

Seit jener Zeit wehrt sich Dagmar Domenig dagegen, dass Patientinnen und Patienten als stereotype Vertreterinnen und Vertreter einer Kultur wahrgenommen werden: «Jeder Mensch ist auch durch seine persönliche Biografie geprägt. Diese darf nicht ausgeklammert werden.» Domenig stellt deshalb dem «statischen Kulturbegriff» einen «dynamischen Kulturbegriff» entgegen, und sie stellt die Begegnung ins Zentrum der Arbeit. Deshalb verwendet sie den Begriff transkulturell – über die Kultur hinausgehend.

Geht es um transkulturelle Kompetenz, betont Dagmar Domenig immer wieder die Notwendigkeit von Selbstreflexion und Haltungsänderung. Deshalb

findet sie es unbefriedigend, wenn in Ausbildungen das Thema nur in einzelnen Lektionen abgehandelt wird. Eine Integration über alle Ebenen und Bereiche hinweg sei nötig, erklärt sie.

Gleiches fordert sie auch für Institutionen und Organisationen im Gesundheitswesen. Hier reicht es ihrer Meinung nach nicht, wenn transkulturelle Fragen nur im Weiterbildungsangebot auftauchen. Ziel sei es, sie systematisch anzugehen und auf Managementebene zu integrieren: «Das beinhaltet zum Beispiel eine Anpassung der Standards und Leitbilder oder auch die Schaffung einer spezialisierten Fachstelle.»

Andererseits müsse aber auch darüber nachgedacht werden, mit welchen Mitteln und auf welchen Wegen Migrantinnen und Migranten erreicht werden können, damit sie einen chancengleichen Zugang zu Gesundheitsinformationen und -leistungen erhalten, hält Dagmar Domenig fest. Darüber hinaus gelte es, entsprechende Angebote wie beispielsweise einen Dolmetschdienst aufzubauen und mit Wissenschaft und Forschung zusammenzuarbeiten.

Handlungsbedarf bei der Spitex

Dies alles sind Massnahmen, die zunächst einmal kosten. Dagmar Domenig ist jedoch überzeugt, dass sie sich auf die Dauer auszahlen: «Natürlich dauert ein Gespräch mit einem Dolmetscher länger, doch spart man später Zeit, weil alle Seiten die nötigen Informationen haben und eine vertrauensvolle Beziehung aufgebaut werden konnte. Und wenn in einer Situation ein ganzes Team an seine Grenzen kommt, kann eine spezialisierte Fachperson Entlastung bringen.»

In ihrer Weiterbildungstätigkeit hat Dagmar Domenig festgestellt, dass das Bedürfnis nach Kursen mit transkultureller Thematik vor allem dort auftritt, wo es den Teilnehmenden im Berufsalltag begegnet. Aus der Spitex, so sagt sie, sei die Nachfrage vergleichsweise gering. Sie vermutet die Ursache darin, dass verhältnismässig wenige Migrantinnen und Migranten das Spitex-Angebot in Anspruch nehmen. Eine Studie der Basler Fachhochschule für Soziale Arbeit aus dem Jahr 2001 legt dies nahe, ohne jedoch die Gründe dafür belegen zu können.

Hier sieht die Fachfrau Handlungsbedarf. Zunächst bei der Abklärung der Ursachen: Wie passt das Angebot der Spitex in die Lebenspraxis von Migrantinnen und Migranten? Wie gut sind sie darüber informiert, zum Beispiel über den Beitrag der Krankenkassen? Andererseits aber auch: Wie spricht die Spitex diese Zielgruppe an? Gibt es Broschüren in verschiedenen Sprachen? Besteht Kontakt und eine Vertrauensbeziehung zu den entsprechenden Vereinen?

Grundsätzlich ist Dagmar Domenig jedoch überzeugt, dass die Auseinandersetzung mit der eigenen transkulturellen Kompetenz allen Patientinnen und Patienten zugute kommt. Einen Weiterbildungskurs für Pflegepersonal betrachtet sie dann als erfolgreich, wenn die Teilnehmenden feststellen, dass eine veränderte Haltung gegenüber Patientinnen und Patienten die Pflegequalität für alle verbessert, nicht nur für Migrantinnen und Migranten. «Erscheint einem etwas fremd, muss man reflektieren und nicht bewerten. Und sich fragen: Warum ärgert mich das? Warum finde ich es merkwürdig? Was hat das mit mir und meinen Erwartungen zu tun?» Letztlich gehe es um die Fähigkeit, flexibel mit unterschiedlichen Lebenswelten umzugehen, dabei aber auch das Verbindende nicht zu vergessen: «Wenn man das Gefühl hat, es sei einfach alles fremd, sieht man das Gemeinsame nicht mehr.»

Bild: Marius Schären

Dagmar Domenig, Dr. phil., lic. jur., Leiterin Departement Gesundheit und Integration beim SRK, ist überzeugt: «Im Management kann nur erfolgreich sein, wer mit Vielfalt umgehen kann.»

↗ www.transkulturelle-kompetenz.ch, www.migesplus.ch