

Aufgaben der Organisationsentwicklung in Pflegeeinrichtungen

Einleitung

Dieses Modul ist als Ergänzung zu den Schulungsbausteinen des Projektes AMIDE entwickelt worden und beschäftigt sich mit Fragen der Organisationsentwicklung. Es ist aus der Erkenntnis heraus entstanden, dass es neben der Vermittlung von Wissen und der Sensibilisierung der Mitarbeiter für eine Verbesserung der Pflege von demenziell erkrankten Menschen mit einem anderen ethnischen/kulturellen Hintergrund als ihre Pflegekräfte oft auch einer Veränderung der organisatorischen Strukturen bedarf. Das Modul soll Bedarfe in diesem Bereich aufdecken und notwendige Entwicklungen initiieren. Soll beispielsweise sichergestellt sein, dass alle Kollegen genügend Informationen zu kulturell oder religiös bedingten Bedürfnissen eines Bewohners haben, könnte es erforderlich sein, dass die Wege des internen Informationsaustausches reflektiert und weiterentwickelt werden.

Die Zielgruppe dieses Moduls sind in erster Linie Führungskräfte und Qualitätsbeauftragte von stationären Pflegeeinrichtungen und ambulanten Diensten. Es ist jedoch zu begrüßen, wenn auch weitere Mitarbeiter an diesem Modul teilnehmen. Zum einen ist es das Ziel, dass die Teilnehmenden ein Bewusstsein dafür entwickeln, dass für eine erfolgreiche Verbesserung der Pflege und Betreuung von Menschen mit Demenz, die einen anderen kulturellen/ethnischen Hintergrund als ihre Pflegekräfte haben auch organisatorische Strukturen im Unternehmen bedacht und angepasst werden müssen. Zum anderen soll ganz konkret die Situation im eigenen Unternehmen reflektiert und erste Ansatzpunkte im Bereich Organisations- und Qualitätsentwicklung im Rahmen eines Workshops erarbeitet werden.

Schaffung von organisatorischen Strukturen für eine Förderung gelingender Pflege von demenziell erkrankten Menschen mit einem anderen kulturellen/ethnischen Hintergrund als ihre Pflegekräfte.

1. Warum bedarf es der Beschäftigung mit Fragen der Organisationsentwicklung, um die Pflege und Betreuung demenziell erkrankter Menschen mit einem anderen kulturellen/ethnischen Hintergrund als ihre Pflegekräfte zu verbessern?

Ein wichtiger Baustein zur Verbesserung der Pflege und Betreuung von Menschen mit einem anderen kulturellen/ethnischen Hintergrund als ihre Pflegekräfte ist die Fortbildung der Mitarbeiter in den Einrichtungen und Diensten. Mit diesem Aspekt der Personalentwicklung beschäftigen sich die vorangegangenen Module 1 - 9 dieses Handbuchs.

Neben einer gezielten Personalentwicklung bedarf es aber in vielen Einrichtungen und Diensten auch eines Blickes auf die Abläufe und Strukturen innerhalb der Organisation, um das oben genannte Ziel zu erreichen. Diese Tatsache spiegelt sich auch in Strategien zur Implementierung von Konzepten zur kultursensiblen Pflege oder zum Diversity-Management wider, die zumeist durch eine systematische Personal- und Organisationsentwicklung begleitet werden.

„Es ist nicht ausreichend, wenn nur die Pflegekräfte an der Basis über transkulturelle Kompetenz verfügen. Da sie meist keine Handlungskompetenz besitzen, können sie institutionelle Mängel im interkulturellen Kontext auch nicht beseitigen. Für einen reibungslosen Ablauf von transkultureller Pflege ist es daher wesentlich, dass die Interaktion zwischen Pflegeperson und Klienten auf einer gesicherten Basis stattfinden kann. Dafür bedarf transkulturelle Kompetenz der institutionellen Verankerung.“ (Lenthe 2020: 182)

Ulrike Lenthe fordert daher, dass die transkulturelle Ausrichtung der Einrichtungen und Dienste als Querschnitts- und Stabsaufgabe auf der Managements-/Leitungsebene (top-down) zu verankern ist. Hierzu gehören die Anpassung des Leitbildes sowie die Entwicklung entsprechender Standards und Richtlinien (Lenthe 2020: 182 f.).



Im Hinblick auf die Entwicklung und Umsetzung einer kultursensiblen Pflege schreibt Gabriella Zanier (u.a. Mitglied des Arbeitskreises Charta für eine kultursensible Altenpflege)(2015):

„Der Ansatz der kultursensiblen Pflege bietet keine vorgefertigten Lösungen, sondern basiert auf einem interkulturellen Lernprozess der professionell Pflegenden, der Hilfebedürftigen

und deren Angehörigen, der Einrichtung und deren Umfeld. "Interkulturelles Lernen ist ein Prozess, in den alle Beteiligten eingebunden werden müssen", damit ein wechselseitiger Anpassungsprozess sowohl auf der Ebene der Pflegebeziehung als auch auf der Ebene der Einrichtung/Organisation eingeleitet werden kann. Dieser Lernprozess ist dauerhaft angelegt, wird in eine kontinuierliche strukturelle Entwicklung der Einrichtung (Interkulturelle Öffnung) eingebettet und sollte fortwährend weiter geführt werden.“

Für diesen fortwährend anhaltenden Lern- und Entwicklungsprozess auf allen Ebenen der Organisation gilt es auf Seiten des Managements regelmäßige Reflexionsräume, und Qualifizierungen zeitlich und finanziell einzuplanen. In den Veränderungsprozess sind nach Zanier, die interkulturelle Öffnung des Leitbildes, eine Anpassung der internen Strukturen und Abläufe, die Überprüfung und Weiterentwicklung des Personalkonzepts und des Qualitätsmanagements, der Aufbau von Vernetzungen und partizipativen Kooperationsstrukturen sowie die Differenzierung der Angebotsgestaltung und der Öffentlichkeitsarbeit einzubeziehen. Für eine erfolgreiche Implementierung eines interkulturellen Öffnungsprozesses ist es entscheidend, dass sie von den Leitungs- und Führungskräften gewollt ist und von den Mitarbeitern in einem partizipativen Prozess im Sinne einer „Top-down und Bottom-up-Strategie“ diskutiert, abgestimmt und mitgetragen wird.

Eine Strategie für die Strukturierung eines solchen kontinuierlichen Verbesserungsprozesses ist der, aus der Qualitätsentwicklung bekannte, PDCA-Zyklus mit den, in der folgenden Abbildung dargestellten vier Schritten:

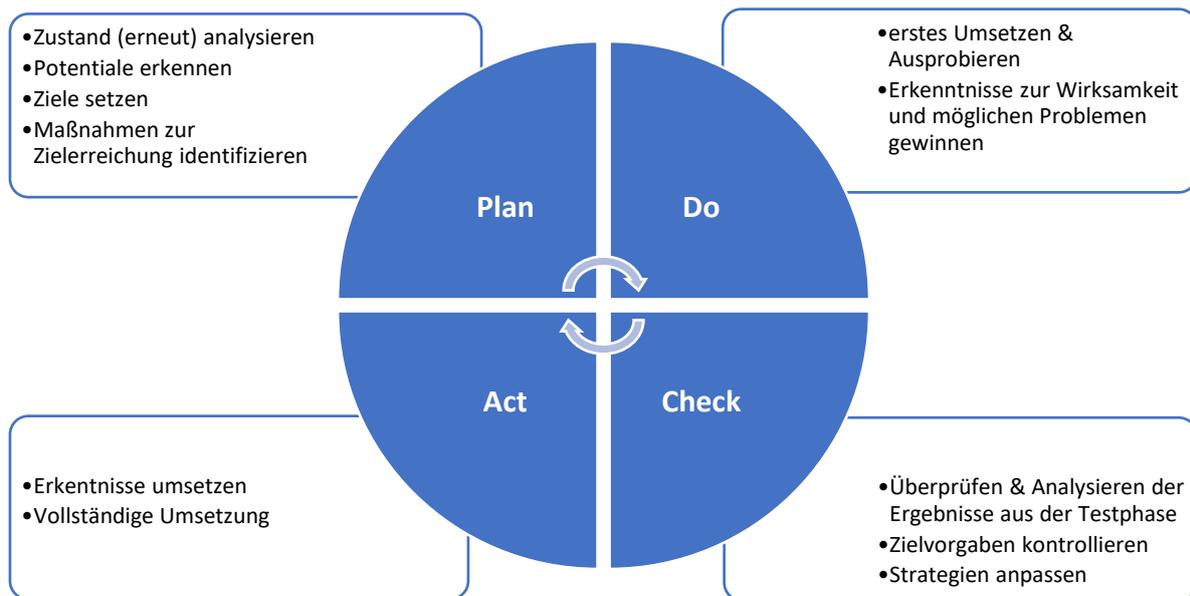


Abb.1: Die Phasen des PDCA-Zyklus

Das vorliegende Modul ist in diesem Prozess in der Phase der Planung angesiedelt. Auf der Grundlage der vorangegangenen Projektschritte, die bereits Interviews in den Einrichtungen, Vorabanalysen und erste Workshops mit Mitarbeitern der Pflegeeinrichtungen und der Bildungseinrichtungen beinhalteten, können nun gezielt Analysen und Planungen hinsichtlich der organisatorischen Strukturen vorgenommen werden.

Bezogen auf die Themen der Module 1 – 9 können sich für die Organisationsentwicklung bspw. folgende Fragen ergeben:

- Wie kann auf organisatorischer Ebene sichergestellt werden, dass alle beteiligten Mitarbeiter in Bezug auf einen demenziell erkrankten Bewohner über
 - Wissen zu dessen Lebensgeschichte, individuellen Werten, kulturellen und religiösen Prägungen und Bedürfnissen sowie relevanten Aspekten aus dessen Heimatland (vor allem aus der Zeit der Kindheit und Jugend)
 - Wissen zu den Bedürfnissen hinsichtlich einer individualisierten, kultursensiblen Pflege und Sterbebegleitung
 - Wissen um die individuelle, kulturgeprägte Wahrnehmung von Gesundheit und Krankheit
 - Wissen hinsichtlich der jeweils diagnostizierten Form der Demenz und ihrer Auswirkungen auf die Wahrnehmung und dem daraus resultierenden Verhalten
 - Verständnis und Wissen bezüglich des Umgangs mit dem daraus ggf. resultierenden herausfordernden Verhalten
 - Wissen um die individuellen Möglichkeiten der nicht-pharmakologischen Intervention

verfügen und dieses Wissen im Team ständig aktuell bleibt und ausgetauscht wird?

- Wie können/müssen die Strukturen und Abläufe in der Einrichtung / im Dienst gestaltet werden, um ein individuelles, kultursensibles und an die Bedarfe hinsichtlich der demenziellen Erkrankung des Bewohners angepasstes Pflege- und Betreuungskonzept entwickeln zu können?

- Wie kann eine gelingende Zusammenarbeit in einem multikulturellen Team organisatorisch unterstützt werden?
- Wie können die Stärken dieses multikulturellen Teams im Sinne des Bewohners genutzt werden und welche Verfahren sollen dafür in der Organisation implementiert werden, mit dem Ziel, Chancen nutzen zu können und Herausforderungen (bspw. Überforderung einzelner) zu erkennen und zu berücksichtigen?
- Wie soll die Zusammenarbeit mit den Angehörigen und / oder weiteren unterstützenden externen Personen (bspw. Dolmetscher) und Institutionen (bspw. Glaubensgemeinschaften) organisiert sein?
- Wie kann die Personal- und Organisationsentwicklung sicherstellen, dass die Entwicklung interkultureller Kompetenzen auch über den Projektzeitraum des Projektes AMiDE hinaus im Unternehmen verankert ist?

Praxisbeispiele für eine Anpassung der organisatorischen Strukturen an die Bedarfe von Bewohnern mit Migrationsgeschichte sind:

- Umstrukturierung der Abläufe in der Küche zur Anpassung der Speisen an die Bedürfnisse der Bewohner
- Anpassung der Pflegeabläufe und Versorgung an die Ausübung religiöser Rituale
- Einrichtung eines Gebetsraumes in der stationären Einrichtung
- Implementierung eines Patenkonzepts
- Etablierung von regelmäßigen Fallbesprechungen
- Bewusste Gestaltung heterogener Teams und die gezielte Rekrutierung einer diversen Mitarbeiterschaft
- Gründung eines an die Einrichtung angebundenen ambulanten Hospizvereins mit ehrenamtlichen Mitarbeitern, die auf die speziellen Bedürfnisse von Bewohnern mit Migrationsgeschichte im Hinblick auf die Phasen vor und auf dem Tot geschult sind
- Einbindung der Themen Kultursensibilität und Interkulturelle Öffnung als Querschnittsthema in der Einrichtung und Einleitung eines Organisationsentwicklungsprozesses
- Kooperationen mit Institutionen wie Moscheen oder der jüdischen Gemeinde zur Unterstützung der Möglichkeiten des Ausübens des Glaubens und des Austauschs mit Landsleuten
- Eine bewusste Öffnung der Einrichtung für Menschen mit Migrationsgeschichte auf der Grundlage der Entwicklung entsprechender Strukturen und Angebote, durch eine gezielte Ansprache dieser Zielgruppe (bspw. über mehrsprachige Informationsmaterialien, Infoveranstaltungen, Kontakte zu Migrantenorganisationen, etc.). Ziel ist es, die gesellschaftliche Heterogenität auch in der Einrichtung abzubilden und Zugangsbarrieren zu diesem Angebot für Familien und deren demenziell erkrankte Angehörige abzubauen.

Umsetzung des Moduls

Dieses Modul ist als Workshop angelegt bei dem zunächst in einem theoretischen Teil in das Thema eingeführt wird. Anschließend können die Teilnehmer in einem praktischen Teil die Situation in ihren eigenen Unternehmen analysieren und erste Ideen für Veränderungen in den organisatorischen Strukturen entwickeln. Im Folgenden sind die einzelnen Themen des Workshops aufgeführt:

1. Theoretischer Teil

Der Workshop startet mit einer Einführung in das Thema „Schaffung von organisatorischen Strukturen für eine Förderung gelingender Pflege von demenziell erkrankten Menschen mit einem anderen kulturellen/ethnischen Hintergrund als ihre Pflegekräfte“. Folgende Inhalte werden hier erarbeitet:

1. Bedeutung des Themas für die Bewohner/Kunden sowie für die Mitarbeiter
2. Bedeutung des Themas hinsichtlich künftiger gesellschaftlicher Entwicklungen und den daraus resultierenden Bedarfen im Bereich der Pflege -> Herausforderungen und Chancen für die Pflegeeinrichtungen und Dienste
3. Vorstellung von Beispielen möglicher Ansätze in der Organisationsentwicklung (wenn in vorangegangenen Modulen bereits Änderungsbedarfe von Mitarbeitern angesprochen / erarbeitete wurden, können diese hier auch vorgestellt werden).

Im Folgenden sind Beispiele für Bereiche aufgeführt, die in der Organisationsentwicklung überprüft werden könnten. Diese Beispiele wurden aus den Ergebnissen der Befragungen und einführenden Workshops im Rahmen des Projektes AMIDE (IO1) entwickelt und dienen hier als Anregung für die Teilnehmenden des Workshops:

Beispielhafte Ansatzpunkte für die Organisationsentwicklung

- a. Ziel: Mitarbeiter sollen mehr Informationen über die demenziell erkrankten Bewohner erhalten
 - Verbesserung der Sammlung von Informationen zu den Bewohnern (beispielsweise zu individuellen Bedürfnissen, Gewohnheiten oder Ängsten):
 - Beispiele:
 - Angehörige grundsätzlich stärker einbeziehen
 - die Organisation der Kontaktaufnahme zu den engen Angehörigen über die Wohnbereichsleitung oder eine ausgewählte Person im Team
 - die Ermöglichung der Kontaktaufnahme zu Angehörigen auch über E-Mails (Internetzugang ermöglichen)
 - eine Verbesserung der Biographie-Arbeit / Dokumentation (Stichwort SIS)
 - gleicher Zugang zu Informationen über Bewohner für alle Mitarbeiter (Pfleger, Betreuende, Reinigungskräfte, etc.)
 - bei Bedarf Anlage einer Akte zu Bewohnern mit Migrationshintergrund in der Informationen über die normale Dokumentation hinaus gesammelt werden (beispielsweise Hintergrundinformationen zu kulturellen und religiösen Besonderheiten)
 - Verbesserung des Informationsaustausch über die Bewohner im Team durch:
 - Verbesserung der Schnittstelle zwischen der Betreuung und der Pflege

- Alle beteiligten Kollegen bereits vor dem Einzug eines Bewohners besser informieren, damit schon in der (schwierigen) ersten Zeit gezielt auf die Bedürfnisse eingegangen werden kann und so die Eingewöhnung erleichtert wird
 - Sicherung der Informationsweitergabe zwischen den Schichten / Teams:
 - Verbesserung des Austauschs im Team bei den Übergaben (mehr inhaltlicher Austausch zu Bedürfnissen und Befindlichkeiten der Bewohner als bisher)
 - Sicher stellen, dass alle Beteiligten wichtige Informationen bekommen
 - mehr Fallbesprechungen
 - Biographie-Arbeit verbessern, das (gesamte)Team einbeziehen
- b. Ziel: Verbesserung des Wissens der Mitarbeiter zu Kulturen, Religionen, Demenzformen etc.
 - Vorträge von Experten (können beispielsweise Mitarbeiter mit Migrationshintergrund sein) zu relevanten Themen bei Dienstbesprechungen
 - Einrichten eines Wissenspools beispielsweise zu bestimmten Kulturen / Religionen - digital oder analog (beispielsweise ein Ordner mit Grundlageninformationen)
 - Verbesserung der Weitergabe von „neuem“ Wissen aus der schulischen Ausbildung sowie der Fort- und Weiterbildung im Team (Teilnehmer als Multiplikatoren)
 - Bereitstellung eines Internetzugangs für die Informationssammlung
 - Sicherstellung eines gleichen (Grund-)Wissens für alle an der Pflege und Betreuung beteiligten Mitarbeiter*innen (auch Servicekräfte, Reinigungskräfte, Hausmeister, etc.)
 - Entwicklung eines Leitfadens für die Recherche zu pflegerelevanten kulturellen und religiösen Besonderheiten (beispielsweise auf geeigneten Internetportalen oder in der Literatur)
 - Bereitstellung eines (Pflege-)Leitfadens für bestimmte Kulturen (analog oder digital)
 - Nutzung des Wissens von Mitarbeitern zu kulturellen und religiösen Besonderheiten in den multikulturellen Teams
 - Etablierung eines systematischen Fortbildungskonzeptes (auch) zu diesem Thema
- c. Ziel: Veränderungen der organisatorischen Strukturen in der Betreuung und Pflege für eine Verbesserung der Pflege und Betreuung demenziell erkrankter Bewohner mit Migrationsgeschichte
 - Flexiblere Strukturen, um eine bessere Anpassung an die Bedürfnisse der Bewohner zu erreichen -> für eine kultursensiblere Pflege und Betreuung strukturelle Gegebenheiten aufbrechen beispielsweise durch:
 - kultursensible Anpassung der Tagesabläufe (tägliche Aktivitäten wie Rituale, Gebete, Diäten, etc. berücksichtigen)
 - flexiblere Essenszeiten und zu Bettgehzeiten ermöglichen
 - Berücksichtigung von anderen Esskulturen durch passende Speisen und Getränke
 - Berücksichtigung individueller Bedürfnisse in der Einrichtung der Wohnräume der Bewohner
 - Berücksichtigung von Festen und Feiertagen (hilfreich kann das Anlegen eines entsprechenden Kalenders mit Erläuterungen und Handlungsanweisungen sein)
 - mehr Individualität in der Pflege (bei pflegerischen Handlungen) -> Bedürfnisse und Wünsche berücksichtigen -> kultursensible Pflege

- gegebenenfalls die Entwicklung eines Patensystems für die Bewohner mit Migrationshintergrund einführen
 - Kollegen mit entsprechendem Migrationshintergrund systematisch zur Unterstützung des Teams in die Pflege und Betreuung von Bewohnern mit Migrationshintergrund einbeziehen
 - sie können Kollegen Informationen zu Kultur, Religion, Rituale etc. geben,
 - sie können bei der Verständigung mit den Bewohnern und den Angehörigen unterstützen (übersetzen und erklären)
 - sie können mit den Bewohnern kommunizieren, um beispielsweise einen vertrauensvollen Zugang zu ermöglichen, Missverständnisse zu vermeiden und Sicherheit in der neuen Umgebung zu geben
 - Bereitstellung von digitalen Unterstützungsmöglichkeiten für die Pflege- und Betreuungskräfte wie zum Beispiel Geräte mit Programmen/Apps für Übersetzungen, die Möglichkeit der Internetrecherche etc.
 - organisatorische Strukturen für einen verbesserten Austausch, eine verbesserte Informationsweitergabe und eine verbesserte Zusammenarbeit der Betreuungskräfte und der Pflegekräfte schaffen (siehe oben)
 - Biographie-Arbeit / Dokumentation verbessern (siehe oben)
 - organisatorische Strukturen für eine intensivere Zusammenarbeit mit Angehörigen schaffen (für die Sammlung von Informationen und den Zugang zu den Bewohnern)(siehe oben)
 - Mitarbeitern einen Zugang zu Informationen ermöglichen (Internetzugang, Literatur, Ablageorte für Informationen zu Bewohnern, etc. (siehe oben)
 - veränderte / verbesserte Dokumentation und die Sicherstellung, dass alle Pflegenden und Betreuenden die Dokumentation nutzen/lesen
 - Thema zu den Pflegestandards hinzufügen
- d. Ziel: Mehr Unterstützung der Kollegen mit Migrationshintergrund



- Angepasste Einarbeitungssysteme
- Material über deutsche Geschichte bereitstellen für ein besseres Verständnis der Lebenswelt demenziell erkrankter Bewohner die in Deutschland aufgewachsen sind
- ein Paten-System für neue Kollegen mit Migrationshintergrund entwickeln und etablieren
- Materialien wie beispielsweise Piktogramme bereitstellen/entwickeln, die eine bessere Zusammenarbeit mit Kollegen mit Sprachbarrieren ermöglichen

- Unterstützungsangebote bei besonders schwierigen Aufgabenbereichen wie der Dokumentation durch Kollegen
- Entlastung/Vertretung von Kollegen mit Migrationshintergrund, die auf ablehnendes und fremdenfeindliches Verhalten bei Bewohnern stoßen
- e. Ziel: Verbesserte Zusammenarbeit mit dem Umfeld
 - Möglichkeiten des Einbeziehens von externen Unterstützern wie Kulturmittler oder ehrenamtlichen Betreuungspersonen überprüfen und gegebenenfalls etablieren
 - Zusammenarbeit mit Verbänden und Vereinen (bspw. der türkischen oder jüdischen Gemeinde)

Diese Liste enthält erste Ideen, die als Anregungen für die Teilnehmenden dienen sollen, um Problemstellungen und Lösungsansätze zu erkennen. Einige der hier genannten Zielsetzungen werden möglicherweise auch für die eigene Einrichtung der Teilnehmer wichtig sein, Anderes ist vielleicht schon gut gelöst und weitere individuelle Problemstellungen sind hier vielleicht noch gar nicht angesprochen. Die Teilnehmer sollen anschließend darauf aufbauend im praktischen Teil eigene Ideen für ihr Unternehmen entwickeln.

2. Praktischer Teil

Für die „Schaffung von organisatorischen Strukturen für eine Förderung gelingender Pflege von demenziell erkrankten Menschen mit einem anderen kulturellen/ethnischen Hintergrund als ihre Pflegekräfte“ werden in diesem Teil des Workshops erste Ansätze von den Teilnehmern entwickelt:

- a. Ermittlung von Stärken und Defiziten in den organisatorischen Strukturen in der eigenen Organisation beispielsweise anhand eines Fragebogens (interkultureller Selbstcheck) und/oder einer Stärken-Schwächen-Analyse
- b. Erarbeitung erster Lösungsansätze für die eigene Pflegeeinrichtung / den ambulanten Pflegedienst zu den oben genannten Themenkomplexen, beispielsweise im Rahmen eines Word-Cafés
- c. Festlegung der nächsten Schritte, Bestimmung der Zuständigkeiten, Erarbeitung eines Zeitplans

Zusammenfassung



Dieses Modul findet in Form eines Workshops statt, der ergänzend zu den Schulungen des Projektes AMIDE den Aspekt der organisatorischen Strukturen von Pflegeeinrichtungen und Diensten beleuchtet. Die Teilnehmenden arbeiten dabei an der „Schaffung von organisatorischen Strukturen für eine Förderung gelingender Pflege von demenziell erkrankten Menschen mit einem anderen kulturellen/ethnischen Hintergrund als ihre Pflegekräfte“. Auf der Grundlage einer theoretischen Einführung in das Thema wird die konkrete Situation

in der eigenen Einrichtung beleuchtet, die Stärken und Schwächen analysiert sowie erste individuelle Lösungsansätze für die Organisationsentwicklung erarbeitet.

Vermittelte Kompetenzen

Die Teilnehmenden haben ein Bewusstsein dafür entwickelt, dass die „Förderung gelingender Pflege von demenziell erkrankten Menschen mit einem anderen kulturellen/ethnischen Hintergrund als ihre Pflegekräfte“ auch den Bereich der organisatorischen Strukturen beinhaltet.

Die Teilnehmenden kennen relevante Bereiche in den organisatorischen Strukturen von Pflegeeinrichtungen und Pflegediensten an denen angesetzt werden könnte.

Die Teilnehmenden kennen Möglichkeiten der Organisationsentwicklung zur „Förderung gelingender Pflege von demenziell erkrankten Menschen mit einem anderen kulturellen/ethnischen Hintergrund als ihre Pflegekräfte“ und können sie für ihr Unternehmen anpassen.

Die Teilnehmenden haben ein Bewusstsein für Stärken und Schwächen der organisatorischen Strukturen im Hinblick auf das Ziel einer gelingenden Pflege von demenziell erkrankten Menschen mit einem anderen kulturellen/ethnischen Hintergrund als ihre Pflegekräfte in ihrem eigenen Unternehmen entwickelt.

Die Teilnehmenden kennen erste Ansätze für eine Verbesserung der Pflege von demenziell erkrankten Menschen mit einem anderen kulturellen/ethnischen Hintergrund als ihre Pflegekräfte und können sie praktisch umsetzen.

Den Teilnehmenden ist bewusst geworden, dass eine interkulturelle Öffnung von allen Ebenen und Beteiligten der Einrichtung / des Dienstes gewollt sein muss und strategisch durch Konzepte der interkulturellen Öffnung gestützt werden müssen, in die das Qualitätsmanagement einbezogen ist.

Die Teilnehmer wissen, wie sie sich an der Neugestaltung von kultursensiblen Kernprozessen in ihrer Einrichtung / ihrem Dienst beteiligen können und erkennen ihre individuellen Einflussmöglichkeiten auf die Prozessgestaltung.

Quellen:

Zanier, Gabriella (2015): Altern in der Migrationsgesellschaft: neue Ansätze in der Pflege – kultursensible (Alten-) Pflege und Interkulturelle Öffnung. Hrsg.: Bundeszentrale für politische Bildung, Bonn. Online im Internet:

<https://www.bpb.de/gesellschaft/migration/kurzdossiers/211007/altern-in-der-migrationsgesellschaft> (zugegriffen am 28.05.2021)

Lenthe, Ulrike (2020): Transkulturelle Pflege. Kulturspezifische Faktoren erkennen – verstehen – integrieren. Wien, Österreich: facultas Universitätsverlag,