



PRAXIS

„DAS VERSTÄNDNIS FÜREINANDER WÄCHST“

UM DAS MITEINANDER IM KOLLEGIUM AUS 53 NATIONALITÄTEN OFFEN UND VERSTÄNDNISVOLL ZU GESTALTEN, SETZT DAS HAMBURGER HOSPITAL ZUM HEILIGEN GEIST AUF EINEN MIX AUS VERSCHIEDENEN MASSNAHMEN. UNTERSTÜTZUNG BEIM DIVERSITY-MANAGEMENT KOMMT VON IQ.

Einmal im Monat trifft sich eine Arbeitsgruppe, die sich der Thematik „Diversity-Management“ im Hospital zum Heiligen Geist angenommen hat. Denn von den 940 Mitarbeitenden in der Hamburger Pflegeeinrichtung bringen 13 % einen Migrationshintergrund aus insgesamt 53 Nationalitäten mit. Zunehmend setzt die Pflegeeinrichtung auch auf speziell im Ausland akquirierte Fachkräfte – aus China, Vietnam und auch Italien. „Wir haben bereits heute einen eklatanten Personalmangel“, so Frank Schubert, Vorstand im Hospital zum Heiligen Geist. „Daher müssen wir uns neuen Zielgruppen öffnen und versuchen, diese für die Arbeit in der Pflege in Deutschland zu begeistern.“

Das Hospital zum Heiligen Geist ist die älteste Stiftung in Hamburg. Rund 1.100 Menschen werden nach dem Konzept einer „Kleinen Stadt für Senioren“ in verschiedenen Wohnformen von Wohnen mit Service bis hin zur stationären Langzeitpflege betreut und gepflegt. Zudem bietet die Stiftung für das Leben im Alter im Hamburger Nordosten auch Leistungen wie Ambulante Pflege, Tages- und Kurzzeitpflege, Hausnotruf oder Menüservice an.

GROSSE VORBEHALTE IM VORFELD

Die Skepsis der Mitarbeitenden gegenüber den zugewanderten Fachkräften war zunächst groß. „Im Vorfeld wurde die Arbeit mit ausländischen Kolleginnen und Kollegen vielfach als Zusatzbelastung gesehen. ‚Die können unsere Sprache nicht. Die haben doch ganz andere Werte als wir.‘ Da fand viel Schwarz-Weiß-Malerei statt“, resümiert Schubert. „Doch mein Eindruck ist, dass das Verständnis füreinander deutlich gewachsen ist.“ Dass dem so ist, dafür hat die Stiftung einiges unternommen.

In der Arbeitsgruppe werden regelmäßig die aktuellen Bedürfnisse in den einzelnen Bereichen der Stiftung besprochen und geeignete Maßnahmen entwickelt. So können

sich mittlerweile interessierte Führungskräfte interkulturell schulen lassen, und es gibt Deutschkurse für Mitarbeitende mit Deutsch als Zweitsprache, an denen aktuell 40 Personen teilnehmen. Zudem können Patenschaften für neu zugewanderte Kolleginnen und Kollegen übernommen werden. „Aktuell haben wir zwei neue Mitarbeiter aus China“, berichtet Schubert. „Zwei unserer Hausleitungen haben hier freiwillig Patenschaften übernommen, sind Ansprechpartner, helfen bei der Orientierung in der Stadt und man lädt sich innerhalb der Teams auch gegenseitig zu Freizeitaktivitäten ein – lauter kleine Mosaiksteine, die bei der Eingliederung helfen.“



© Waldemar Krause

Frank Schubert ist Vorstand im Hamburger Hospital zum Heiligen Geist und setzt auf Interkulturelle Vielfalt.

Ein weiterer Mosaikstein im Diversity-Management der Pflegeeinrichtung ist die Teilnahme an der Weiterbildungsreihe „Vielfalt im Betrieb gestalten“, die von Arbeit und Leben Hamburg im Rahmen des Förderprogramms IQ angeboten wird. Dabei werden die Teilnehmenden zu betrieblichen Vielfaltsexpertinnen und -experten ausgebildet. „Wir unterstützen die Teilnahme unserer Mitarbeiter an dieser Veranstaltungsreihe, weil wir als Arbeitgeber mit einer interkulturellen Belegschaft natürlich davon profitieren“, so Schubert. „Interessierte Führungskräfte können sich jederzeit dafür anmelden.“ In insgesamt acht Veranstaltungen erhalten sie ein Diversity-Grundlagentraining sowie vertiefende Kenntnisse in den sechs Dimensionen von Vielfalt. Zudem werden auch praktische Tipps gegeben, wie im eigenen Betrieb Veränderungen geschaffen werden können. An-



Fachstelle Migration und Vielfalt

Fachkräftemangel, Globalisierung, wachsende Vielfalt durch Migrationsbewegungen: Wirtschaftliche und gesellschaftliche Trends verändern unsere Arbeitswelt. Arbeitgebende müssen neue Strategien entwickeln und gute Rahmenbedingungen für alle Beschäftigten schaffen. Dabei helfen Konzepte wie Interkulturelle Öffnung und Diversity Management. Mit der „Fachstelle Migration und Vielfalt“ von Arbeit und Leben im IQ Netzwerk Hamburg bekommen betriebliche Interessenvertretungen und Personalverantwortliche Unterstützung. Die Fachstelle bietet Beratung, Coaching, Inhouse-Schulungen und Weiterbildungen. Das Angebot ist unabhängig und vertraulich. Arbeit und Leben arbeitet eng mit dem Deutschen Gewerkschaftsbund Hamburg zusammen und ist Teil eines Netzwerks aus Betrieben, Behörden, Weiterbildungseinrichtungen und Migrantenorganisationen.



Kontakt:

IQ Projekt „Fachstelle Migration und Vielfalt“
Arbeit und Leben Hamburg e. V.
Besenbinderhof 60
20097 Hamburg

Lil-Ann Tang Schönfeld, Projektleiterin
Telefon: +49 0(40) 284016-97
lil.schoenfeld@hamburg.arbeitundleben.de
www.hamburg.arbeitundleben.de/migration

hand von Beispielen aus der betrieblichen Praxis werden gemeinsam Handlungspläne entwickelt.

Die interkulturelle Schulung seiner Mitarbeitenden hilft nicht nur bei Konflikten innerhalb der Belegschaft, sondern auch in der Arbeit mit den Seniorinnen und Senioren. „Einige Bewohner äußern sich aufgrund ihrer Biografie ablehnend gegenüber zugewanderten Pflegekräften“, so Schubert. „Je mehr eigene Erfahrungen sie aber mit Menschen mit Migrationshintergrund machen, desto mehr legt sich das zum Glück.“

In den Schulungen von Arbeit und Leben versuchen die Dozierenden den Teilnehmenden zu vermitteln, dass Menschen unterschiedliche Sichtweisen und Werte haben. „Mit Kriterien wie richtig oder falsch, weiß oder schwarz werden wir dem nicht gerecht und kommen wir auch nicht weiter“, erklärt Lil-Ann Tang Schönfeld, Leiterin des IQ Projekts „Fachstelle Migration und Vielfalt“. „Mehr Toleranz ist ein guter Schlüssel für ein besseres Miteinander.“

In den USA wird Diversity-Management bereits seit über 20 Jahren als erfolgreiches Konzept eingesetzt, um Vorurteile abzubauen und eine Kultur der Offenheit zu schaffen. „Deutschland dämmert diesbezüglich noch vor sich hin“, warnt Schönfeld. „Wer zukünftig wettbewerbsfähig bleiben möchte, sollte sich dringend interkulturell öffnen.“ (md)

Überblick:

Module der Weiterbildungsreihe „Vielfalt im Betrieb gestalten“

Modul I:

Diversity Grundlagentraining

Modul II:

Geschlecht und Geschlechterrollen

Modul III:

Umgang mit unterschiedlicher sexueller Orientierung

Modul IV:

Demografischer Wandel

Modul V:

Ethnische Zugehörigkeit

Modul VI:

Religion und Weltanschauung

Modul VII:

Inklusion von Mitarbeitenden mit Behinderung

Modul VIII:

Diversity – wie geht es jetzt weiter?