

## **Diverse Pflorgeteams brauchen eine nachhaltige Steuerung**

Bericht zur Tagung

„Kulturelle Vielfalt als Personalbindungsfaktor im Pflorgeteam - Lernen aus der Praxis“

Prof. Dr. Olivia Dibelius und Simone Ehm

**15. Oktober 2019**

Französische Friedrichstadtkirche

---



Eine Tagungsreihe für Führungskräfte und Pflegefachkräfte macht deutlich, dass Pflege und Migration gesellschaftliche Themen geworden sind und stärker der kritischen Reflexion, Steuerung und Forschung bedürfen.

Anwerbung und Zuwanderung von Pflegenden haben in den letzten Jahren zu einer großen Vielfalt von Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund in der Pflege geführt. Momentan wird die Anwerbung von Mitarbeitenden in der Pflege aus dem Ausland seitens der Arbeitgeber\*innen und des Gesundheitsministeriums forciert, um dem allgegenwärtigen Pflegenotstand zu

begegnen. Indes wären auch Initiativen notwendig, um eine gemeinsame Reflexion und Diskussion mit den Leitungskräften und Pflegenden zu führen, wie sie diese Entwicklung erleben, welche Herausforderungen sich ergeben und welche Veränderungen diese Entwicklungen in der Zukunft bringen werden.

Im Rahmen eines ersten Workshops am 17. Juni 2019 stand der Dialog im Vordergrund: 20 Leitungskräfte und Mitarbeitende in der Pflege mit und ohne Migrationshintergrund berieten über die Wechselwirkungen von kulturellen und sozialen Bedingungsfaktoren, erworbenen Kompetenzen, Dynamiken im Team, Arbeitsbedingungen, Rollenverständnis, pflegerische und ethische Positionen in Bezug auf das pflegerische Handeln. Als Ergebnisse dieses ersten Workshops wurde festgehalten: Diverse Teams müssen gestaltet werden. Leitende Mitarbeitende spielen dabei eine wichtige Rolle, auch in Bezug auf die Klärung der Ressourcenfrage. Zu den Schlussfolgerungen der Veranstaltung gehört auch die Erkenntnis, dass eine zunehmende Vielfalt in Pflorgeteams bisher keine nennenswerten Auswirkungen auf das berufliche Rollenverständnis und die Veränderung des Pflegeprozesses geführt hat. Diese Ergebnisse flossen in die zweite Tagung „Kulturelle Vielfalt als Personalbindungsfaktor im Pflorgeteam, Lernen aus der Praxis“ ein, die am 15. Oktober in der Französischen Friedrichstadtkirche stattfand.

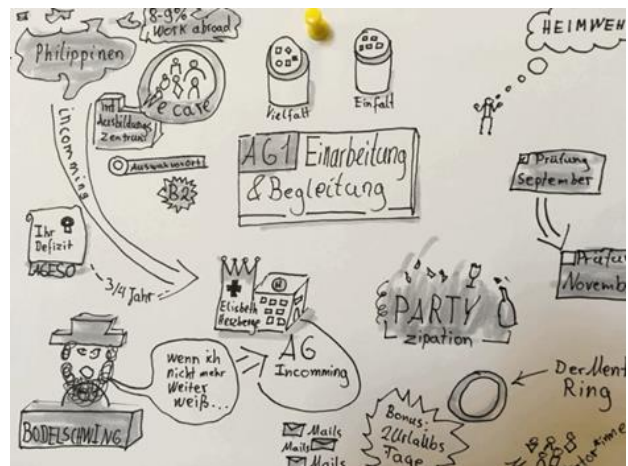
70 Leitungspersonen und Pflegefachkräfte besuchten die Veranstaltung. Sie stellte eine Verbindung zwischen einem erfahrungsbezogenen Austausch und einer wissenschaftsbasierten Auseinandersetzung dar.

Der Vortrag von Sigrid Rand, (Institut für Wirtschaft, Arbeit und Kultur –IWAK; Goethe-Institut Frankfurt am Main) fokussierte auf die „Spannungsfelder und Herausforderungen bei der betrieblichen Integration von Pflegefachkräften aus dem Ausland – Zentrale Ergebnisse einer Studie der Hans-Böckler-Stiftung“. Im Rahmen der Untersuchung wurden Interviews mit Pflegefachkräften mit Migrationshintergrund geführt, die in Deutschland arbeiten. Die präsentierten Ergebnisse machen deutlich, dass die Zugangshürden zum deutschen Arbeitsmarkt hoch sind (z.B. Sprachkurs,

Anerkennung der Zeugnisse, Anpassungskurs). Hinzu kommt, dass sich die „berufliche Re-Orientierung in Deutschland“ für die meisten Betroffenen sehr schwierig gestaltet. Viele Pflegenden mit Migrationshintergrund klagen über die mangelnde Anerkennung ihrer Kompetenzen, über die damit einhergehende niedrigere Bezahlung und die schwierige soziale Integration ins Team am Arbeitsplatz. Aus diesem Grund ist der Anteil der Pflegekräfte aus dem europäischen Ausland, die wieder in ihr Herkunftsland zurückkehren, relativ hoch.

In dem zweiten Vortrag von Marie-Luise Eßrich, (Integrationsmanagerin, Charité, Berlin) wurden die Maßnahmen von der Aufnahme, der Einarbeitung und der Begleitung der Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund im Rahmen des Integrationsmanagements dargestellt und diskutiert. Die Charité wirbt Pflegefachkräfte aus Albanien, Mexiko und Philippinen an. In der Diskussion wurden die präsentierten Maßnahmen des Integrationsmanagement als gutes Signal in Richtung Willkommenskultur, Integrationsförderung in den Pflegealltag und der Gesellschaft hierzulande gelobt. Kritisch wurde bemerkt, dass die Prozesse nicht weitreichend genug sind, um eine transkulturelle Teambildung und Organisationsentwicklung zu fördern. Hinzu kommt der hohe institutionelle Anpassungsdruck auf die Mitarbeitenden, die z.B. aus Mexiko kommen, da das Hierbleiben für sie aufgrund der schwierigen Menschenrechtssituation im Herkunftsland alternativlos ist. Hier drängen sich ethische Fragestellungen in Bezug auf die Globalisierung und die neo-liberalen Marktmechanismen in den Gesundheitssystemen auf. Die Einhaltung des „Global Code of Practise on the International Recruitment of Health Personnel“ ist ebenfalls nicht gewährleistet. Das reiche Europa schöpft die human resources der ärmeren Länder der Südhalbkugel ab: eine Praxis, die an die Kolonialzeit erinnert. Wer wird die pflegebedürftigen Menschen in Mexiko, wenn der Markt leer gefischt ist, pflegen? Diese Frage wird häufig als zweitrangig abgetan. In osteuropäischen Ländern ist zu beobachten, welche negativen Folgen der Brain-Drain für deren Gesundheitssysteme hat.

Fünf Workshops präsentierten ihre Best-Practise-Modelle und stellten sie zur Diskussion: das Modell des Integrationsmanagement des Königin Elisabeth Herzberge-Krankenhaus (Juliane Winkler); das Modell der Kulturprozesse (Dr. Werner Weinholdt) der Johannesstift Diakonie gAG; das Spiral Dynamics-Modell zur interkulturellen Teamentwicklung (Elizabeth Schmidt-Pabst) des Diakonischen Werks in Zusammenarbeit mit der „AOK Pflege Akademie“ und dem Institut für Innovation und Beratung (INIB) an der EHB; das Modell des Konfliktmanagements in diversen Teams (Dr. Silva Demirci) der Bundesvereinigung Lebenshilfe e.V. und die kultursensible Ausbildung per E-Learning-Plattform (Prof. Dr. Schürcks) der Berufsfachschule Paulo Freire.





Die Tagung zeigte, dass Vielfalt seitens der Mitarbeitenden längst gelebt wird. Jedoch gibt es bisher kein einheitliches Vorgehen, um Prozesse der Teambildung und Organisationsentwicklung nachhaltig zu steuern. Eine systematische Begleitforschung, die zu einer besseren Evidenz führen würde, fehlt in diesem Bereich. Die Praxis zeigt, dass die meisten Einrichtungen Personalrekrutierung aus dem Ausland betreiben, aber die nachhaltige Personalbindung von Mitarbeitenden mit und ohne Migrationshintergrund vernachlässigt wird. Der Pflegenotstand verstärkt das Konkurrenzverhalten der Einrichtungen untereinander. Der Austausch

bei dieser Tagung wurde als sehr innovativ gewertet, er trug zur Vernetzung und „best practise“ bei. Notwendig ist ein stärkeres Engagement seitens Politik, Forschung und Zivilgesellschaft. Die Integrationsprozesse müssen nachhaltig gestaltet werden. Dazu gehören auch die Team- und Organisationsentwicklungsprozesse für die Pflege.

Die Tagung wurde veranstaltet von der Evangelischen Akademie zu Berlin in Kooperation mit dem Johannesstift Diakonie gAG und der Evangelischen Hochschule Berlin.

