

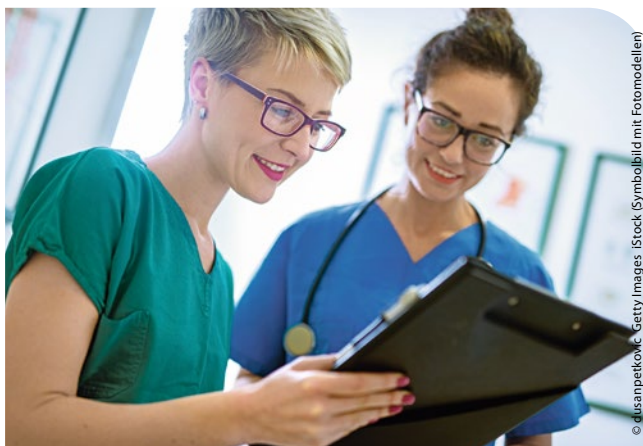
Interkulturell zusammenarbeiten

Kollegen mit Migrationshintergrund Die Teams in den Pflegeeinrichtungen Deutschlands werden bunter. Der Beitrag soll Denkanstöße liefern, wie Pflegenden mit unterschiedlichem sozio-kulturellem Hintergrund zweckmäßig, funktionsfähig und möglichst harmonisch zusammenarbeiten können.

Viele Veröffentlichungen zum Thema der interkulturellen Zusammenarbeit in der Pflege beleuchten die kulturellen Besonderheiten sowie die Beziehungsgestaltung zwischen Pflegekunden und Pflegepersonen. Andere Schriften veranschaulichen die bedeutende Rolle des Managements von Pflegeeinrichtungen in der interkulturellen Zusammenarbeit. So legen die Manager in der oberen und mittleren Führungsebene immer den Grundstein für erfolgreiche interkulturelle Zusammenarbeit. Sie sind diejenigen, die Mithilfe ihrer kultursensiblen Einarbeitungskonzepte, ihrer Mentoring-Programme, ihrer Kooperationen zu den unterschiedlichsten kulturellen Kompetenzzentren, ihrer Angebote von Sprachkursen (z.B. auch während der Arbeitszeit), ihrer intensiven Förderung und durch ihre eigene positive, wertschätzende Haltung Integration erst möglich machen.

Mehr Vielfalt in den Pflegeteams

Eine Statistik der Bundesagentur für Arbeit zeigte bereits im Jahr 2018, dass 12% der Pflegekräfte einen Migrationshintergrund ha-



Voraussetzung für eine gute Zusammenarbeit im interkulturellen Team ist die störungsfreie Kommunikation untereinander.

ben und die Tendenz steigt. Dieser Trend ist bereits Alltag im städtischen Bereich und wird es zunehmend auch in den ländlichen Gebieten. Immer weniger Pflegepersonen entscheiden sich langfristig für das Arbeiten im Gesundheitswesen, vor allem in der Langzeitpflege. Personal-Leasingfirmen werden beauftragt, Pflegenden werden aus dem Ausland zu rekrutieren, um dem Mangel an Fachpersonal in Deutschland entgegenzuwirken. Gerade in der Altenpflege finden sich viele Pflegekräfte mit ausländischen Wurzeln. Häufig sind diese Personen „nur“ angelernt und als Hilfskräfte tätig. Mögliche Gründe hierfür könnten sein, dass die migrierten Personen schnell Geld verdienen müssen. Sie legen vielleicht aber auch sozialisationsbedingt weniger Wert auf eine fundierte Ausbildung. Das Jobcenter bewirbt vermehrt Hilfsjobs im Gesundheitsbereich. Oder die im Ausland erworbenen Berufsabschlüsse werden nur mit viel Aufwand und Bürokratie in Deutschland anerkannt.

Herausforderungen begegnen

Welche Ursachen es auch gibt: Fakt ist, dass die Pflegeteams insgesamt bunter werden. Die Herausforderungen für diese interkulturellen Teams sind groß. Abgesehen von der ungleichen Sprachkompetenz weisen die einzelnen Teammitglieder z.B. unterschiedliches fachliches Wissen, unterschiedliche Pflegeverständnisse, Berufsverständnisse und Rollenerwartungen, Kenntnisse von Pflegestandards und Pflegekulturen auf. Aber auch der Umgang mit Hierarchien, Zeit und Fehlern ist durchaus divers. Dazu kommen unterschiedliche religiöse Ansichten zum Thema Tod und Sterben sowie unterschiedliche Normen und Werte, Prägungen, Wahrnehmungsmuster und Erfahrungen.

Diese Konstellationen der Vielfalt führen auch heute immer noch zu immensen Unsicherheiten, Missverständnissen und Konflikten in den Teams. Und somit wird das Potenzial, dass in interkulturellen Pflegeteams steckt, noch nicht vollends ausgeschöpft.

Leitungen als Vorbilder

Der Dreh- und Angelpunkt des Funktionierens eines „bunten“ Pflegeteams ist immer die Leitungskraft. Ihre Aufgabe besteht darin das Team interkulturell zusammenwachsen zu lassen. Dies könnte

gelingen durch: Dienstbesprechungen, individuelle Dienstplangestaltung mit Berücksichtigung der unterschiedlichen Feiertage, wie Weihnachten, Fest des Fastenbrechens, Yom Kippur, Lichterfest, aber auch der Sprachkurse der Teammitglieder, Supervisionen, Fallbesprechungen, Team Building-Events und jährliche Fortbildungen zur Kultursensibilität. Des Weiteren muss die Wohnbereichsleitung ein Vorbild sein und stets Offenheit und Gesprächsbereitschaft zeigen, um mögliche aufkeimende Konflikte direkt zu klären. Eine sehr verantwortungsvolle Aufgabe. Diese sollte aber nicht allein auf den Schultern der Führungskraft lasten. Jedes einzelne Teammitglied trägt Verantwortung und kann dazu beitragen, dass die Zusammenarbeit im Team, das aus verschiedenen Kulturen zusammengesetzt ist, funktioniert.

Störungsfreie Kommunikation: das A und O

Voraussetzung für eine gute Zusammenarbeit im interkulturellen Team ist die störungsfreie Kommunikation untereinander. Hierzu bedarf es des Engagements und Einsatzes von allen Pflegenden im Team. Die Pflegekräfte, die noch dabei sind Deutsch zu lernen, müssen Eigeninitiative zeigen und ihren Wortschatz erweitern. Die anderen Kollegen müssen Sprachanlässe für die besagten Pflegekräfte schaffen. Geduldig müssen die Übergaben von allen getragen werden, auch wenn die Formulierungen etwas länger dauern. Sprache darf auf gar keinen Fall als Macht missbraucht werden und die Pflegekräfte mit Deutsch als Zweitsprache ausschließen. Daher wäre es z.B. denkbar, Gegenstände im Wohnbereich mit den wichtigsten Begrifflichkeiten zu beschriften und die Pflegekräfte bei pflegespezifischem Fachvokabular zu unterstützen. Die Idee des Konzeptes „Sprachmentoring in der Pflege“ (IQ Netzwerk Hannover) wäre eine weitere Lösung, um Pflegekräfte mit Migrationshintergrund noch besser ins Team zu integrieren.

■ **Sprache darf nicht als Macht missbraucht werden und die Pflegekräfte mit Deutsch als Zweitsprache ausschließen.**

Jeder einzelne trägt Verantwortung

Hierzu braucht es Offenheit, Neugier und echtes Interesse durch das einzelne Teammitglied an seinen Kollegen. Jeder sollte sich bewusst sein, dass seine individuelle kulturelle Prägung dazu führt, dass das Verhalten anderer permanent mit den eigenen Informationen, Erfahrungen und Erlebnissen abgeglichen wird. Stimmen das Verhalten des anderen und seine eigenen Erwartungen nicht überein, gerät sein Weltbild ins Wanken. Daraus resultiert eine Abwehrhaltung. Denn niemand ist sich im Alltag stets darüber bewusst, dass er sich selbst, seine Mitmenschen und seine Umwelt immer durch seine eigene kulturelle Brille wahrnimmt und seine Worte und jede seiner Gesten von jemand anderem, aus einem anderen Kulturkreis, völlig anders interpretiert werden könnten.

Zudem hat jeder Mensch Vorurteile. Erlern werden die Vorurteile und das daraus resultierende Verhalten/Handeln durch die eigene Sozialisation, Erziehung, Kultur, Religion, Umwelt und das eigene Umfeld. Vorurteile geben Orientierung, dienen der Grup-

penbildung und verhelfen zu einem positiven Selbstkonzept in der Zugehörigkeitsgruppe. Außerdem dienen Vorurteile der Stabilisierung und Legitimierung von Machtverhältnissen. Somit ist klar, dass Menschen Vorurteile zur eigenen Aufwertung und Sicherheit benötigen. Inwieweit sie den Berufsalltag bestimmen, ist aber regulierbar.

■ **Menschen benötigen Vorurteile zur eigenen Aufwertung und Sicherheit. Inwieweit sie den Berufsalltag bestimmen, ist aber regulierbar.**

Vorurteile bewusst machen

Mit dem Ansatz des vorurteilsreflektierten Umgangs können die Pflegenden dazu animiert werden, sich ihrer eigenen Vorurteile bewusst zu werden und sie kritisch zu hinterfragen. Pauschalisierte Aussagen verlieren somit schnell ihre Kraft und ein offeneres Miteinander kann stattfinden. Der vorurteilsreflektierte Umgang ist an den Anti-Bias Ansatz angelehnt. Dieser Ansatz ist in vier Kategorien eingeteilt und hat zum Ziel, Schief lagen bewusst zu machen und aufzuheben.

- Erste Kategorie: Hier geht es darum die Ich-Identität und die Bezugsgruppenidentität zu stärken. Wer bin ich? Wo gehöre ich hin? Zu welchen Gruppen zähle ich mich? Das Individuum soll auch in seinen Bezugsgruppen Selbstvertrauen schöpfen und anerkannt und wertgeschätzt werden.
- Zweite Kategorie: Bei der „Wahrnehmung und Anerkennung von Vielfalt“ treten Menschen mit anderen Menschen in Verbindung und machen ihre Erfahrungen. Diese sollen die Empathie für und den Respekt vor anderen Menschen stärken.
- Dritte Kategorie: Das kritische Denken wird gefördert. Vorurteile und Diskriminierung werden thematisiert. Ziel ist es, ein Verständnis für gerecht und ungerecht zu generieren.
- Vierte Kategorie: Inhalt dieses Schrittes ist es, gemeinsam mit anderen Diskriminierung zu stoppen. Jeder soll die Möglichkeit haben, sich offen und bewusst gegen Einseitigkeit und Diskriminierung auszusprechen.

Mithilfe dieser Ansätze kann die einzelne Pflegekraft zur diversitätsreflektierten Handlung geführt werden. Und somit eine wertschätzende, offene und akzeptierende Haltung entwickeln.

Ein Beispiel: Einzelne Mitglieder des Teams „Sonnenhof“ der Altenpflegeeinrichtung „Abendrot“ werden kurz vorgestellt.

Pawel Kowalski (32 Jahre) ist als Säugling mit seiner Familie aus Polen nach Deutschland gekommen. Er fühlt sich als Deutscher. Seine Eltern sind als Eigentümer einer Reinigungsfirma gut in die Gemeinschaft des Wohnorts integriert. Pawel auch. Er ist ausgebildeter Altenpfleger und leitet den Wohnbereich „Sonnenhof“. Pawel denkt: „...Manchmal würde ich gerne Paul Schmied und nicht Pawel Kowalski heißen...“

Lale Kaylan (21 Jahre) lebt bereits in der dritten Generation in Deutschland, nachdem ihre Großeltern Ende der 1960er Jahre als Gastarbeiter nach Deutschland gekommen sind. Lale lebt in ihrer Großfamilie. Sie absolvierte vor einem Jahr ihr Altenpflegeexamen-

und arbeitet seither im Wohnbereich „Sonnenhof“. Lale denkt: „... ich bin doch Deutsche, es ist anstrengend ständig zu erklären, dass ich aus Deutschland komme...“

Maria Ahlers (45 Jahre) ist in der Stadt, in der die Altenpflegeeinrichtung „Abendrot“ liegt, geboren, so wie auch ihre Eltern und ihre Großeltern. Nach ihrem Realschulabschluss absolvierte sie die Ausbildung zur Altenpflegerin und arbeitet seitdem im Wohnbereich „Sonnenhof“. Maria denkt: „...mein Leben ist so 0-8-15. Wie spannend ist es doch, zweisprachig aufzuwachsen und verschiedene Kulturen in meinem Zuhause zu erleben...“

Arina Orlow (56 Jahre) ist in Russland geboren und hat auch noch als junge Frau in Saratow gelebt. Sie fühlt sich Russland sehr verbunden. Wenn möglich, verbringt sie jeden Urlaub in ihrer früheren Heimat. Sie ist außerdem in der russischen Gemeinde tief verwurzelt. Sie arbeitet als Pflegehelferin auf dem Wohnbereich „Sonnenhof“. Sie denkt: „...Blöd, dass ich mit Oksana an der Arbeit nicht russisch sprechen kann, das würde mir viel leichter fallen, als mich immer in Deutsch zu unterhalten...“

Vesna Babic (38 Jahre) ist vor sechs Monaten aus Kroatien eingewandert. Sie spricht noch sehr wenig deutsch, ist aber hoch motiviert. Sie ist ausgebildete Gesundheits- und Krankenpflegerin. Seit einigen Wochen arbeitet sie als Pflegehelferin im Wohnbereich „Sonnenhof“. Sie denkt: „...Ich habe das Gefühl, dass ich doppelt so viel leisten muss, wie meine deutschen Kollegen, da sie bei mir genauer hinschauen...“

Diese Teamkonstellation kennen viele so oder so ähnlich aus ihrem beruflichen Alltag. Welche Auswirkungen können diese Gedanken auf die Kommunikation innerhalb des Teams haben? Wie können die unterschiedlichen Kulturen vom Gegenüber wahrgenommen werden? Berücksichtigen die Kollegen, dass Vesna nur aufgrund fehlender Sprachkenntnisse in einem geringer qualifizierten Job arbeitet? Kann dies Folgen für Vesnas Selbstbewusstsein und ihre Gesundheit haben? Was spricht dagegen, dass Oksana und Arina sich untereinander in russischer Sprache unterhalten? Welche Argumente sprechen vielleicht auch dafür? Aus welchem Grund hätte Pawel lieber einen deutschen Namen? Und woran könnte es liegen, dass Lale immer wieder erklären muss, dass sie Deutsche ist?

Vielfältige Sichtweisen bereichern

Durch die Auseinandersetzung mit den Fragen wird deutlich, dass die Lebenswelten und Zugehörigkeiten sowie die verschiedenen Sichtweisen jedes einzelnen Teammitglieds wahrgenommen und respektiert werden müssen. Das Potenzial eines interkulturellen Teams besteht darin, dass jedes Individuum durch seine unterschiedliche Prägung auf dieselbe Situation einen ganz unterschiedlichen Blick haben kann. Diese Vielfalt an Sichtweisen stellt eine enorme Bereicherung dar und offeriert zahlreiche, kreative Lösungsmöglichkeiten. ▶||

■ **Die Literaturliste finden Sie auf springerpflege.de und im HEILBERUFE eMagazin**

! PFLEGE EINFACH MACHEN

Die Pflegeteams werden insgesamt bunter. Die Herausforderungen dieser interkulturellen Teams sind groß, angefangen von ungleicher Sprachkompetenz über unterschiedliche Pflegeverständnisse bis zum Umgang mit Hierarchien, Zeit und Fehlern.

Entscheidend für das Funktionieren eines interkulturellen Pflegeteams ist immer die Leitungskraft. Ihre Aufgabe besteht darin, das Team zusammenwachsen zu lassen. Dies könnte gelingen durch: Dienstbesprechungen, individuelle Dienstplangestaltung mit Berücksichtigung unterschiedlicher Feiertage, Team Building-Events und jährliche Fortbildungen zur Kultursensibilität.

Doch auch jedes einzelne Teammitglied trägt Verantwortung und kann dazu beitragen, dass die Kommunikation untereinander gut funktioniert.

Schlüsselwörter: *Interkulturelles Team, Vorurteilsreflektierter Umgang, Anti-Bias Ansatz*

BUCHTIPP

**Marco Bonacker
Gunter Geiger (Hrsg.)
Migration in der Pflege**

Springer Verlag 2021
ISBN 978-3-662-61935-3
29,99 € (eBook 22,99 €)



Anna-Katharina Dittmar-Grützner

Gesundheits- und Krankenpflegerin
Pflegermanagerin (B.A.)
Berufspädagogin im Gesundheitswesen (M.A.)
info@dienenkstation.de



Marion Deiters

Gesundheits- und Krankenpflegerin
Diplom-Berufspädagogin (FH) – Fachbereich
Pflege
info@dienenkstation.de