



## STRATEGIEN gegen Diskriminierung

**P**flegeheime in der gesamten westlichen Welt verzeichnen eine stetige Zunahme von Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund, vor allem im Assistenzbereich. Obwohl der multikulturelle Hintergrund dieser Menschen vom Management als Ressource am Arbeitsplatz wahrgenommen und genutzt werden kann, zeigen Studien, dass ihre Qualifikationen und Kompetenzen oft unterschätzt werden und nicht selten auch Diskriminierung am Arbeitsplatz stattfindet. Nur wenige Pflegeheime wenden spezifische Diversity-Strategien an.



### Inklusiv führen

Eine 2019 veröffentlichte Studie des Norwegian Research Centre, Bergen, und des Centre for Care Research East in Gjøvik, Norwegen, untersuchte die Wahrnehmungen von Pflegemitarbeitenden aus ethnischen Minderheiten am Arbeitsplatz. Die Studie wurde in einer speziell ausgewählten multikulturellen Pflegeeinrichtung durchgeführt. Die Teilnehmenden mit Migrationshintergrund lebten durchschnittlich etwa zehn Jahre in Norwegen. Anhand einer thematischen Analyse von Tiefeninterviews mit 22 Pflegekräften fanden die Forscher heraus, dass in diesem best-practice Pflegeheim Kompetenz nicht primär eine Frage der Herkunft, des Bildungsniveaus, der Hautfarbe oder der Beherrschung der norwegischen Sprache war. Vielmehr wurde

*Wird Diversität in der Pflege als Ressource begriffen und gemanagt, entfalten multikulturelle Teams ihre Stärke.*

TEXT: STEFAN GÖRRES

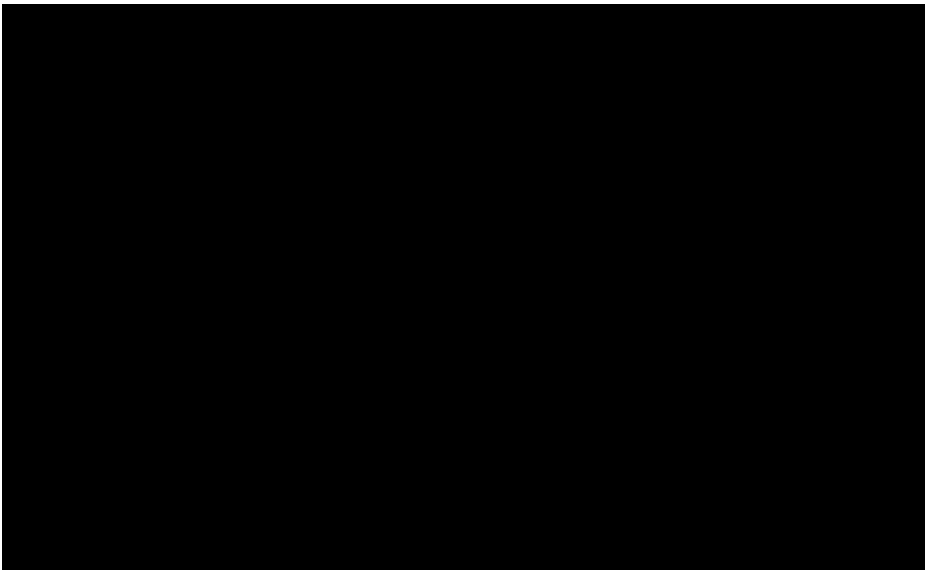
eine kompetente Pflegekraft anhand anderer Kriterien wahrgenommen und beurteilt: dass sie a) über gute fachliche Kenntnisse in der Pflege von Heimbewohnern verfügt (unabhängig vom Bildungsstand), b) entweder gut sprechen kann oder hart daran arbeitet, ihre norwegischen Sprachkenntnisse zu verbessern, c) trotz der relativ harten Arbeitsbedingungen ein "echtes Interesse" an der Arbeit in einem Pflegeheim zeigt und d) in der Lage ist, Prioritäten zu setzen, um alle Aufgaben und Pflichten in jeder Schicht erledigen zu können. Die Kompetenzwahrnehmungen der Mitarbeitenden waren also vorwiegend mit bildungsbezogenen, sprachlichen und sozialen Dimensionen verknüpft. Die Mitarbeitenden konnten sich an einem ethnisch gemischten Arbeitsplatz unabhängig von ihrer Herkunft geschätzt und respektiert fühlen. Voraussetzungen dafür sind ein inklusiver Führungsstil, der die verschiedenen Kenntnisse, Fähigkeiten und Kompetenzen des vielfältigen Personals wertschätzt und es allen Mitarbeitenden ermöglicht, ihre gesamte Palette an Identitäten in die Arbeit

einzubringen sowie eine inklusive und diversitätssensible Arbeitsplatzkultur.



### Vielfalt zeigen

In einer 2020 veröffentlichten Studie des Competence Centre for Epidemiology and Health Services Research for Healthcare Professionals, Universitätsklinikum Hamburg Eppendorf (UKE), untersuchten Forschende die Erfahrungen von Mitarbeitenden mit türkischem Migrationshintergrund. In den meisten Studien berichten Pflegekräfte mit Migrationshintergrund über Erfahrungen mit zwischenmenschlicher Diskriminierung. In Deutschland ist dieses Thema weitgehend unerforscht geblieben, obwohl ein großer Teil der Beschäftigten in der Altenpflege einen Migrationshintergrund hat. Ziel der Studie war es, zu untersuchen, ob Pflegepersonen mit türkischem Migrationshintergrund in der stationären Altenpflege Diskriminierungen insbesondere durch Bewohnerinnen und Bewohner ausgesetzt sind. Darüber hinaus wurden die Gründe für Diskriminierung, der Umgang mit Diskriminierung und Empfehlungen zur Vermeidung/Verminderung von Diskriminierung untersucht. In einer qualitativen, explorativen Studie wurden 24 Mitarbeitende mit türkischem Migrationshintergrund, die in der stationären Altenpflege arbeiten, befragt. Die halbstrukturierten Interviews wurden mittels einer qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring ausgewertet. Die



Einrichtungen, die die Vielfalt der Belegschaft betonen und sichtbar machen, fördern Respekt und kulturelle Sensibilität – zum Wohle des gesamten Teams.

Mehrheit (N = 20) erlebte oder beobachtete Diskriminierung. Dies geschah vor allem in Form von fremdenfeindlichen Beleidigungen und Ablehnungen. Sie nahmen sichtbare Merkmale (dunkle Haar- und Augenfarbe, Kleidung) als mögliche Gründe wahr. Die Forschenden empfehlen, dass Einrichtungen vor allem die Vielfalt der Belegschaft transparent machen sollten, um Diskriminierung zu vermeiden/verringern. Es besteht weiterer Forschungsbedarf zur Diskriminierung von Pflegekräften mit Migrationshintergrund, da Diskriminierung schwerwiegende psychologische Auswirkungen haben kann.



### Akzeptanz fördern

US-amerikanische Forscher des Center for the Study of Law & Religion, der Emory University, Atlanta und der Baptist Health South Florida, Miami, untersuchten über Mitarbeiterwahr-

nehmungen den Zusammenhang von ethnischer Herkunft und beruflicher Ungleichheit in der Langzeitpflege sowie daraus folgende Implikationen für institutionelle Ethikkomitees. Anhand der Ergebnisse von Befragungen der Beschäftigten in der Langzeitpflege (N=275; Rücklaufquote 51%) zeigten sich statistisch signifikante Unterschiede zwischen ethnischer Herkunft und niedrigen beruflichen Positionen. Zudem führte ein unsensibler und diskriminierender Umgang der Mitarbeitenden untereinander oft dazu, dass wertvolle Zeit mit Konflikten verbracht wurde. Weil Teamarbeit, Kollegialität und Respekt nicht gegeben waren, es an kultureller Kompetenz mangelte oder offene Diskriminierung stattfand, wurden Mitarbeitende häufig sogar von Vorgesetzten, Kolleginnen

und Kollegen und Betreuten "ausgegrenzt". Auch einfache Pflegeassistentenberufe sahen sich in der Studie einer subtilen Diskriminierung ausgesetzt. Eine differenzierte Betrachtung von Diversität legt nahe, dass der Kern dieser Probleme eine ethische Dimension hat, da kulturelle Sensibilität einschließlich Respekt und Akzeptanz für Diversität oft fehlen. Ein Diversity-Management ist zentral für die Qualität der Pflege und impliziert eine faire Behandlung und Respektierung von Personen unabhängig von ihrer Demografie oder Position. ««

#### ZUM DOWNLOAD

- Studie 1: [http://bit.ly/studie\\_1](http://bit.ly/studie_1)
- Studie 2: [http://bit.ly/studie\\_2](http://bit.ly/studie_2)
- Studie 3: [http://bit.ly/studie\\_3](http://bit.ly/studie_3)



**Prof. Dr. Stefan Görres**  
ist Pflegewissenschaftler am Institut für PublicHealth und Pflegeforschung (IPP) an der Universität Bremen

**beam**

**TOP-HYGIENE IN DER PFLEGE MIT TROCKENDAMPF UND UVC-LICHT!**

Kostenlose Live-Vorführung: 08337.7400-21 • [www.beam.de](http://www.beam.de)