



20. Gesundheitspflege-
Kongress

Hamburg | 4. und 5.11.2022



Springer Pflege

20. Gesundheitspflege-Kongress

Zwischen Anerkennung und Abwertung – Erfahrungen zugewanderter Fachkräfte und Verantwortung von Organisationen bei der Integration

05.11.2022

Sinja Friedl (Pflegerische Zentrumsleitung)

Dr. Sidra Khan-Gökkaya (Integrations- und Anti-Rassismusbeauftragte)

Hintergrund

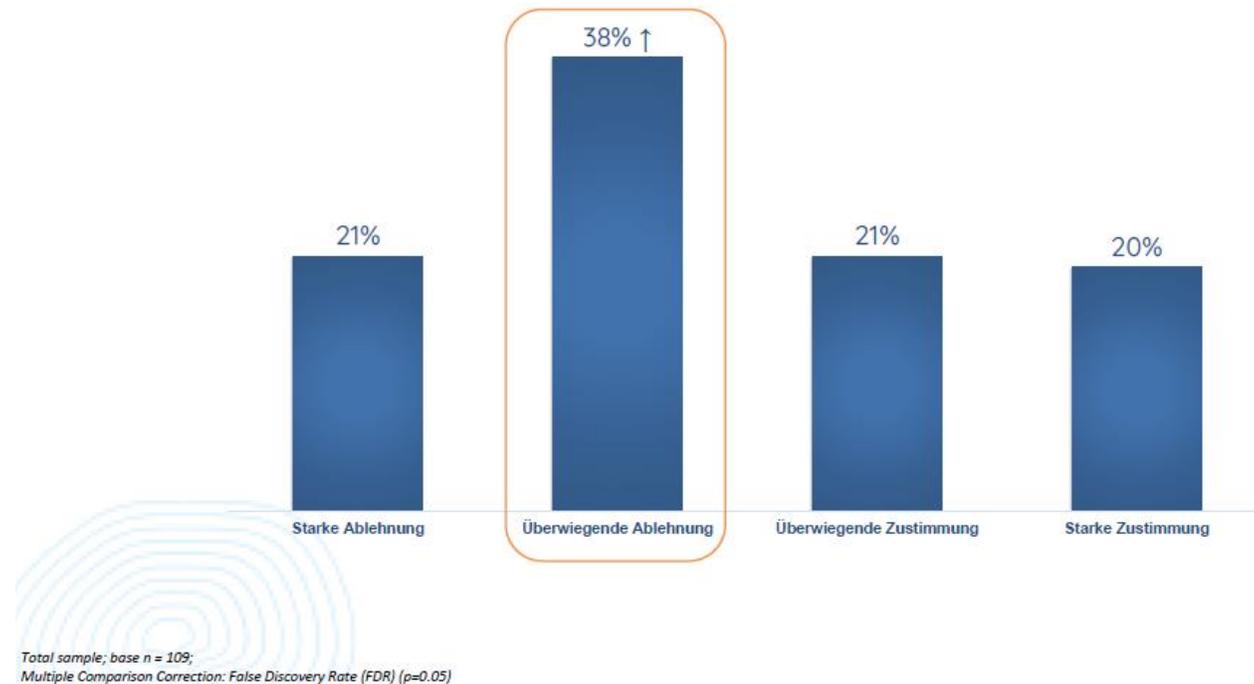
- Die Diversität unter Patient:innen und Mitarbeitenden in Krankenhäusern wächst. Diese Entwicklung wird durch den demographischen Wandel und die zunehmende Rekrutierung von Fachkräften aus dem Ausland beschleunigt.
- Krankenhäuser sind mehr denn je gefragt, professionell mit dieser Diversität umzugehen.
- Dennoch zeigen Studien, dass zugewanderte Fachkräfte sich am Arbeitsplatz nicht willkommen fühlen, in ihren Kompetenzen abgewertet werden oder sogar rassistisch diskriminiert werden.



Studienlage

- Studie von Grace Lugert-Jones (2022): Zufriedenheit von philippinischen Pflegefachkräften in Deutschland
- N=109 befragte philippinische Pflegefachkräfte mit einem quantitativen Online Fragebogen
- Fehlende Willkommenskultur

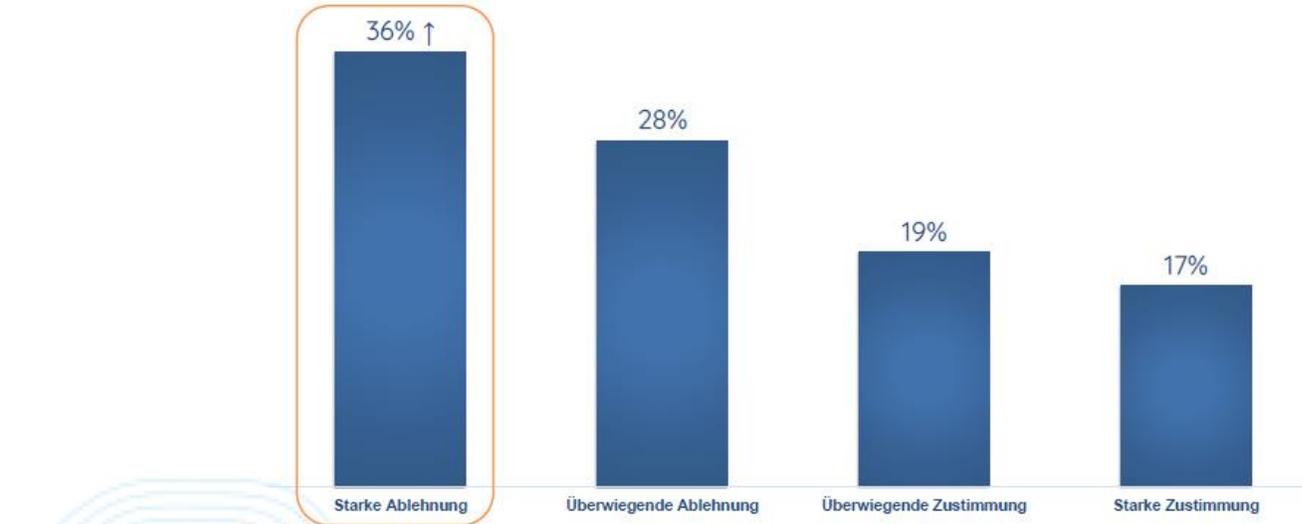
Ich fühle mich hier willkommen.



Studienlage

- Mangelnde Wertschätzung

Hast du das Gefühl, dass deine Qualifikation und bisherige Berufserfahrung in deinem aktuellen Job wertgeschätzt werden?

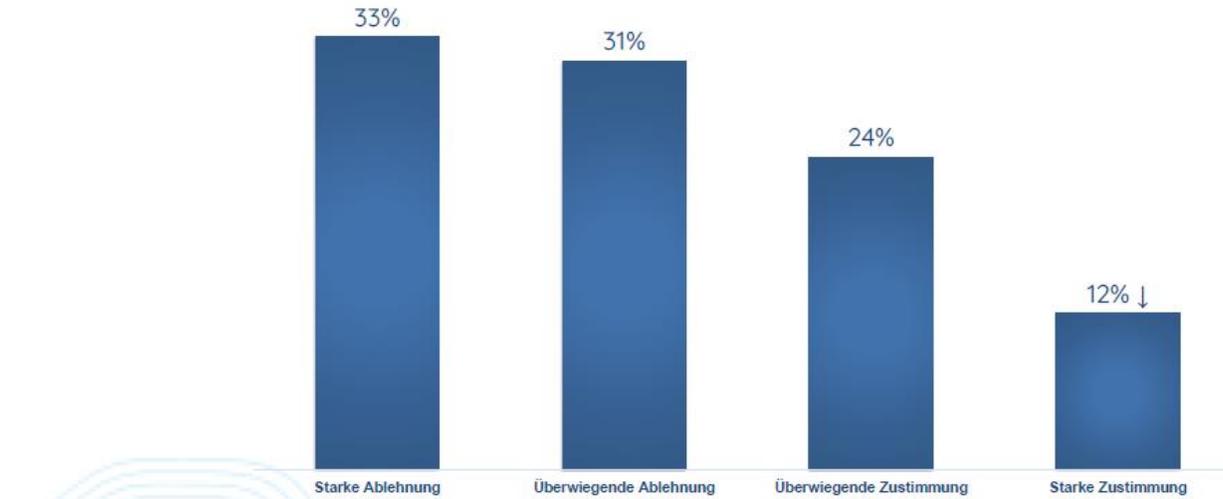


Total sample; base n = 109;
Multiple Comparison Correction: False Discovery Rate (FDR) (p=0.05)

Studienlage

- Arbeitsunzufriedenheit

Insgesamt kann ich sagen, ich bin sehr zufrieden mit meinem Job.



Total sample; base n = 109;
Multiple Comparison Correction: False Discovery Rate (FDR) ($p=0.05$)

Verantwortung von Führungskräften

Verantwortung, Orientierung, Zusammenarbeit, Förderung und Forderung

Das UKE Führungsverständnis

- Wir sind Vorbild in Haltung, Anspruch und Einsatz (VA 1.01.11).
- Wir begegnen Menschen auf der Grundlage von Wertschätzung, Ehrlichkeit und Vertrauen.
- Wir reflektieren, kommunizieren und verfolgen die Ziele in Forschung, Lehre und Krankenversorgung.
- Wir formulieren klar und transparent unsere Erwartungen an die Mitarbeiter und zeigen auf, wie jeder zum Ganzen beiträgt.
- Wir unterstützen unsere Mitarbeiter bei der Zielerreichung. Dafür schaffen wir die notwendigen individuellen Rahmenbedingungen.
- Wir führen ziel- und ergebnisorientiert, dabei der Situation angepasst.
- Wir hören zu und nehmen Kritik an. Konflikte sprechen wir angemessen an und lösen sie gemeinsam.
- Wir sind bereit, unsere Führungsqualität messen zu lassen und fördern eine Feedbackkultur.
- Das WIR im UKE erreichen wir durch Vernetzung und offenen Austausch zwischen allen Berufsgruppen und Hierarchieebenen.

Verantwortung von Führungskräften

- Wir sind Vorbild in Haltung, Anspruch und Einsatz (VA 1.01.11).
- Das WIR im UKE erreichen wir durch Vernetzung und offenen Austausch zwischen allen Berufsgruppen und Hierarchieebenen.
- Wir sind bereit, unsere Führungsqualität messen zu lassen und fördern eine Feedbackkultur.

Verantwortung von Führungskräften

Haltung zeigen im Alltag:

- Klare Positionen äußern
- Reaktion auf unangemessenes Verhalten zeigen
- Offenheit vorleben
- Herausforderungen identifizieren

Verantwortung von Führungskräften

Räume zum Vernetzen zur Verfügung stellen:

- Onboarding oder Integrations-AGs
- Workshops anbieten und unterstützen
- Peergroups bilden, Interessierte sammeln
- Erfahrungen teilen, Vorträge von international Pflegenden
- Informelle Vernetzung fördern: Tandems, Filmabende, Kochschule, etc.

Verantwortung von Führungskräften

Selbstreflektion und Wissenserweiterung:

- Eigene Haltung reflektieren und Leerstellen beleuchten
- Weiterbildung im Thema Diversität
- Eigene Teams auf Diversität screenen
- Diversität mitdenken

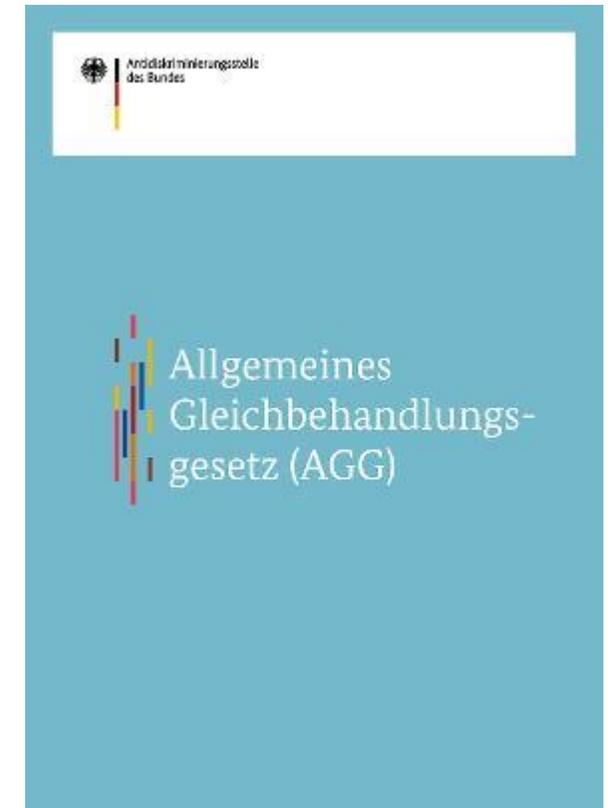
Verantwortung von Organisationen

- Das UKE hat sich als Arbeitgeber einer vorurteilsfreien und wertschätzenden Unternehmenskultur verpflichtet
- Der Arbeitgeber hat eine Verantwortung, Mitarbeitende, Teams und Führungskräfte bei der Integration zu unterstützen und für einen professionellen Umgang mit Vielfalt zu schulen
- In diesem Rahmen werden Strukturen und Angebote zur Verfügung gestellt, die die Integration erleichtern und ein vielfältiges Miteinander ohne Diskriminierung fördern.



charta der **vielfalt**

UNTERZEICHNET



Verantwortung von Organisationen

Sprache

- 360° Onboarding
- Sprachsensibles Mentoring
- Sprachkurse
- Fortbildungen zu Einfacher Sprache

Einarbeitung

- Best Practise Beispiele
- Vernetzung der Leitungen
- Integrationskonzepte
- Stärkung von Willkommenskultur- und Struktur

Sozialisation

- Beratung zu interkulturellen Themen
- Tandemprogramm
- Reflexionstage

Verantwortung von Organisationen

Empowerment

- Stärkung der zugewanderten Fachkräfte
- Umgang mit Abwertung und Rassismus
- Coaching
- Förderung der Kompetenzen

Anti-Rassismus

- Fortbildung der Mitarbeitenden
- Beratung zu Rassismus
- Verfahrensanweisungen zum Umgang mit Rassismus



Umgang mit Diskriminierungsmeldungen

Version	Änderungen gegenüber der letzten Fassung:
01	Neu

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Martinstraße 52 | D-20246 Hamburg

Sinja Friedl

Pflegerische Zentrumsleitung

Telefon +49 (0) 40 7410-53978

Telefax +49 (0) 40 7410-47429

s.friedl@uke.de | www.uke.de

Martinstraße 52 | D-20246 Hamburg

Dr. Sidra Khan-Gökkaya

Vorstandsbeauftragte

Telefon +49 (0) 40 7410-58147

Telefax +49 (0) 40 7410-56187

s.khan-goekkaya@uke.de | www.uke.de