

Wie funktionieren multikulturelle Pflegeteams?

Fachvortrag auf der Veranstaltung

IQ Praxistage Pflege – Impulse für die Integration von ausländischen Pflegefachkräften in Hessen

am 20. Juni 2018 in Frankfurt

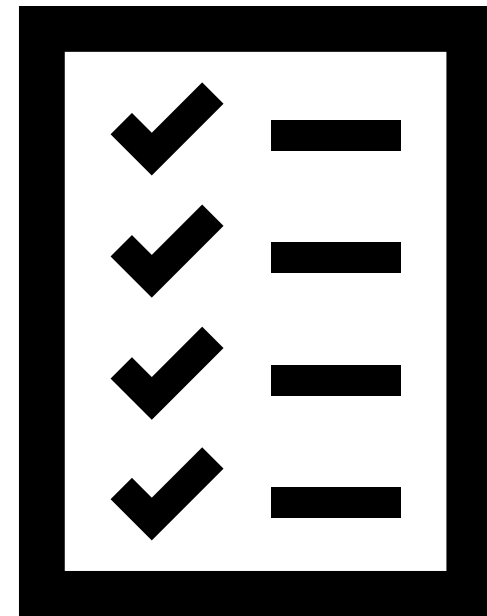
Dr. Maya Stagge

Koordinatorin Altenpflege/Gesundheitswesen

F+U Rhein-Main-Neckar gGmbH

Gliederung

- Definition – was sind multikulturelle Teams (MKTs)?
 - Anteil MitarbeiterInnen (MA) mit Migrationshintergrund (MH) in der Pflege
 - Zwischenfazit
 - Empirische Ergebnisse
 - Konfliktdimensionen und Herausforderungen in MKTs
 - Dynamiken in MKTs
 - Exkurs: Die ideale Besetzung?!?
 - Fazit
-



Definition - Was sind multikulturelle Teams?

- Multikulturelle Teams sind Teams, in denen Personen mit und ohne Migrationshintergrund zusammenarbeiten.
- 2016 haben **23 %** der Bevölkerung einen Migrationshintergrund (Statistisches Bundesamt 2017).

- *„Zur Bevölkerung mit Migrationshintergrund zählen alle Personen, die die deutsche Staatsangehörigkeit nicht durch Geburt besitzen oder die mindestens ein Elternteil haben, auf das dies zutrifft. Im Einzelnen haben folgende Gruppen nach dieser Definition einen Migrationshintergrund: Ausländer, Eingebürgerte, (Spät-) Aussiedler und die Kinder dieser drei Gruppen.“*

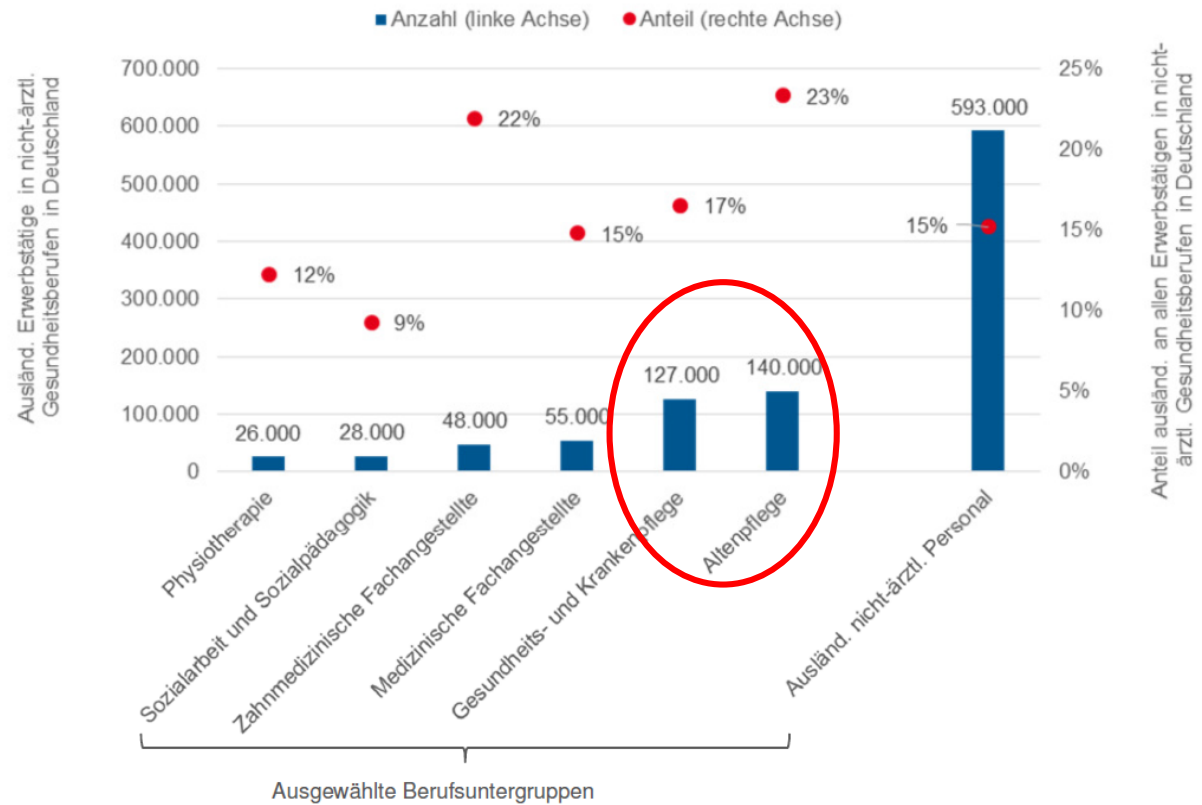
Definition des statistischen Bundesamtes (Statistisches Bundesamt 2017)

Anteil MA mit MH

- Da die einschlägigen Statistiken das Merkmal „MH“ nicht mitführen, z.B. die Pflegestatistik oder die Gesundheitspersonalstatistik, wissen wir nicht genau wie viele Menschen mit MH tatsächlich in den Pflegeberufen arbeiten.
 - Es gibt aber Hinweise, dass Pflegende mit MH zahlreich in den Pflegeberufen tätig sind.
-

Anteil MA mit MH

Abbildung 6: Anteil ausländischer Erwerbstätiger in ausgewählten nicht-ärztlichen Berufsuntergruppen an allen Erwerbstätigen in nicht-ärztlichen Gesundheitsberufen in Deutschland (2014)

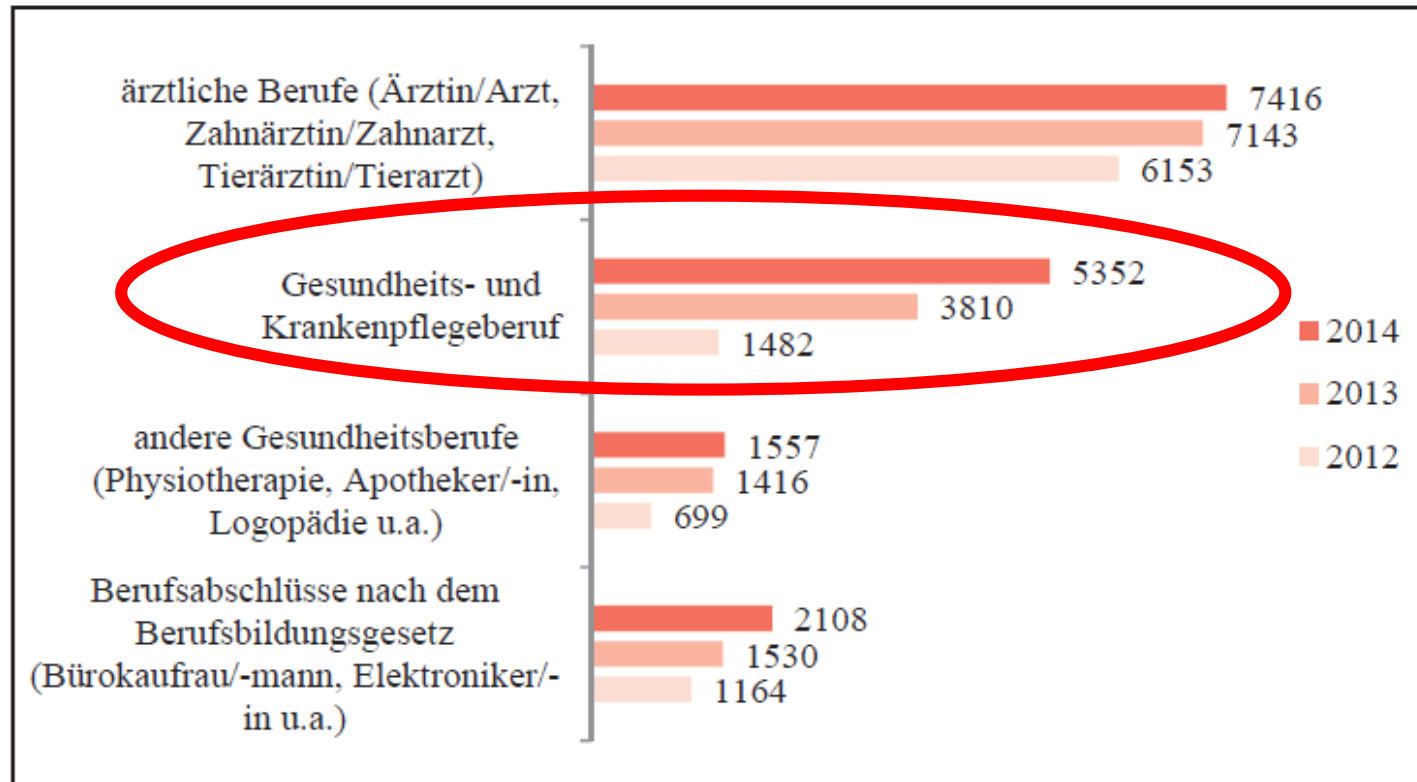


Quelle Abb: Krämer 2015, S. 10

Quelle: Statistisches Bundesamt (2015): Mikrozensus

Anteil MA mit MH

Anzahl der bundesweit bearbeiteten Anerkennungsanträge in den Jahren
2012, 2013, 2014



Quelle Bild: Slotala (2016), S. 283

Anteil MA mit MH

- Problem: Häufig wird der **Anteil** von befragten Leitungsverantwortlichen **unterschätzt** (Habermann/Cramer 2012 & BMG 2011) – man sieht es den Menschen nicht an und das Item wird in den Personalstatistiken nicht geführt (Habermann et al. 2009).
 - Wanderungsbewegungen von Pflegekräften sind nicht nachvollziehbar
 - z.B. wo bleiben die zugewanderten Pflegekräfte nach erfolgreichem Anerkennungsverfahren?
 - Wie erfolgreich waren/sind Integrationsmaßnahmen für MigrantInnen/Flüchtlinge?
-

Zwischenfazit

- MA mit MH sind bereits zahlreich in der (Alten-)Pflege vertreten.
 - Deutschland bemüht sich aktuell aktiv darum professionelle Pflegende aus dem Ausland zu rekrutieren
 - vermehrte Anerkennungsverfahren
 - Überlegungen Flüchtlinge in die Pflege zu integrieren
 - Die Ergebnisse empirischer Studien sprechen dafür, dass multikulturelle Teams vor zahlreichen Herausforderungen stehen.
-

Konfliktdimensionen und Herausforderungen in MKTs

„Multi-kulti ist nicht unser Problem“

- Problematisiert werden ad hoc andere Herausforderungen im Team, wie z.B.
 - strukturelle Schwierigkeiten (Hoher Arbeitsanfall durch Doku etc., Zeitdruck...)
 - Konflikte mit der Leitung
 - Konflikte zwischen Hilfskräften und Fachkräften bedingt durch die Strukturen
 - vermehrter Einsatz von Zeitarbeitskräften und Springern

(Stagge 2016)

Dynamiken in MKTs

- „lack of social skill“ (O'Brien & Ackroyd 2012, S. 44) – Mangel an sozialer Kompetenz*
- „domino effects of communication deficiency“ (Xu 2007, S. 256) – Mangel an Kommunikationsfähigkeit hat einen Dominoeffekt
- „*language (...) functions to create in-groups and out-groups*“ (Zhou 2011, S. 1425) – Sprache fungiert als Trennung zwischen Gruppen, zwischen „wir“ und „den anderen“
- „*the language barrier became a vehicle for racism*“ (Likupe 2006, S. 1216) – Die Sprachbarriere setzt Rassismus in Gang.
- „*race determines promotion*“ (Xu 2007, S. 258) – „Rasse“ wirkt sich auf die Beförderung aus

* Sinngemäße Übersetzung von der Autorin

Dynamiken in MKTs

- Einsatz professionell Pflegender mit im Ausland absolvierter Ausbildung bergen zusätzliche Herausforderungen für das Team.
 - Zusätzlich zu den Kommunikationsschwierigkeiten und daraus resultierender Dynamiken können noch **Unsicherheiten auf beiden Seiten hinsichtlich des Pflegeverständnisses**, der **Pflegekultur** oder unterschiedliche **Rollenverständnisse** auftreten, welche Missverständnisse und Stereotype befördern können.
 - Ausländische Pflegende in anderen Ländern beschreiben ihre Situationen im Teamgeschehen teils noch diskriminierender und nachteiliger als in Deutschland. (Stagge 2016)
-

Dynamiken in MKTs

- **Entkulturalisierung** des Teamgeschehens als Reaktion auf die Arbeitsanforderungen und die stark reglementieren Arbeitsabläufe
 - **Anpassungsstrategie** als Verhaltensmuster der neuen, „fremden“ MitarbeiterInnen (**Kultur ist „Privatsache“**)
 - **Gleichbehandlungsstrategie** als Verhaltensmuster des bestehenden Teams („**wir sind alle gleich**“)
- **keine Gleichbehandlung ohne Anpassung**

(Stagge 2016)

Dynamiken in MKTs

Entkulturalisierungsstrategien fungieren

- als Neutralisierung
- gegen Überforderung
- als Machtstrategie

und vermeiden eine Auseinandersetzung mit der kulturell diversen Struktur und den daraus resultierenden Herausforderungen.

Exkurs: Die ideale Besetzung?!?

- Weitere Studien über multikulturelle Teams aus anderen Disziplinen und der Diversityforschung deuten dahin, dass
 - es keine eindeutige Richtung gibt, sondern dass das „Funktionieren“ von anderen Faktoren abhängig ist, wie
 - ✓ vom Diskurs über Vielfalt in den Einrichtungen (Ely 2001)
 - ✓ einem regelmäßigen Feedback, damit sich das Team seine Vielfalt zu Nutze machen kann (Watson 1998)
 - ✓ der Einstellung gegenüber kultureller Vielfalt, welche wiederum beeinflusst wird durch Alter, „Rasse“ und Geschlecht der Personen (Sawyer 2005)
 - ✓ der Diversitätsstruktur an sich (Sawyer 2006)
 - ✓ der kulturellen Durchmischung einer Gruppe (Earley 2000)
-

Exkurs: Die ideale Besetzung?!?

- Studien über **multikulturelle Teams** aus der Diversityforschung deuten dahin, dass kulturelle Diversität in Teams hinsichtlich verschiedener Merkmale problematisch ist (z.B. Thomas 1999, Van Der Zee 2004; Kooij-De Bode 2008) und selbst bei besseren Teilergebnissen, zum Beispiel hinsichtlich der Effektivität, scheinbar immer mit **mehr Konfliktpotential und Aufwand** verbunden ist als in einem monokulturellen Team (z.B. Thomas 1996; Williams 1998).



Fazit

- Das Pflegewesen ist auf den Einsatz von Menschen mit Migrationshintergrund angewiesen.
 - Der Einsatz professionell Pflegender mit im Ausland absolvierter Ausbildung birgt zusätzliche Herausforderungen für das Team.
 - **Vermeidungsstrategien**, wie die Entkulturalisierung, können langfristig unter den Bedingungen des demografischen Wandels, der knappen personalen Ressourcen und der steigenden Diversität der Gesellschaft **nicht Erfolg versprechend** sein.
-

Fazit

- Organisationen sollten die Herausforderungen, die in einem interkulturellen Setting entstehen können, zunächst anerkennen und ein **Bewusstsein** dafür **schaffen** – auch im Sinne der Versorgungsqualität.
- Der Einsatz von MA mit MH darf nicht als weitestgehend **unreflektierter „quick fix“** von den Einrichtungen genutzt werden, um Stellen besetzt zu bekommen.

Hypothese:

Den Anforderungen im Arbeitsalltag könnte langfristig produktiver begegnet werden, wenn Teamentwicklungsmöglichkeiten Raum gegeben werden würde und vorgestellte Dynamiken thematisiert werden würden.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Fragen???



Dr. Maya Stagge
Koordinatorin Altenpflege/Gesundheitswesen
F+U Rhein-Main-Neckar gGmbH
E-Mail: maya.stagge@fuu.de

Quellenverzeichnis:

- Bundesministerium für Gesundheit 2011: Abschlussbericht zur Studie "Wirkungen des Pflege-Weiterentwicklungsgesetzes". Druckerei im Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Berlin.
 - Earley, P.C. & Mosakowski, E. (2000) Creating hybrid team cultures: an empirical test of transnational team functioning. *Academy of Management Journal* **43**(1), 26-49.
 - Ely, R.J. & Thomas, D.A. (2001) Cultural diversity at work: the effects of diversity perspectives on work group processes and outcomes. *Administrative Science Quarterly* **46**, 229-273.
 - Habermann, M. & Cramer, H. 2012: Migration von Health Professionals und Patientensicherheit. In Prävention und Versorgung (Kirch W., Hoffmann T. & Pfaff H., eds.), Thieme, Stuttgart, pp. 622-633.
 - Habermann et al. 2009: Planning and controlling care services for elderly migrants - an analysis of health-care reporting in nursing homes and at home. *Gesundheitswesen* **71**(6), 363-367.
 - Kooij-De Bode, H.J.M., van Knippenberg, D. & van Ginkel, W.P. (2008) Ethnic diversity and distributed information in group decision making: The importance of information elaboration. *Group Dynamics: Theory, Research, and Practice* **12**(4), 307-320.
 - Krämer 2015: Ausländische Beschäftigte im Gesundheitswesen nach Herkunftsländern. Abrufbar unter: <https://www.prognos.com/publikationen/alle-publikationen/590/show/27d159be7094b06078886692656554c8>
 - Likupe, G. (2006) Experiences of African nurses in the UK National Health Service: a literature review. *Journal of Clinical Nursing* **15**(10), 1213-1220.
 - O'Brien/Ackroyd, S. (2012) Understanding the recruitment and retention of overseas nurses: realist case study research in National Health Service Hospitals in the UK. *Nursing Inquiry* **19**(1), 39-50.
 - Sawyer, J.E., Houlette, M.A. & Yeagley, E.L. (2006) Decision performance and diversity structure: Comparing faultlines in convergent, crosscut, and racially homogeneous groups. *Organizational Behavior and Human Decision Processes* **99**(1), 1-15.
 - Sawyer, O.O., Strauss, J. & Yan, J. (2005) Individual value structure and diversity attitudes The moderating effects of age, gender, race, and religiosity. *Journal of Managerial Psychology* **20**(6), 498-521.
 - Slotala 2016: Anerkennung ausländischer Pflegeabschlüsse in Deutschland. In: *Pflege*, Vol. 29 (6). S. 281-288.
 - Statistisches Bundesamt 2017: Pressemitteilung Nr. 261 vom 01.08.2017: Bevölkerung mit Migrationshintergrund um 8,5 % gestiegen. Abrufbar unter: https://www.destatis.de/DE/PresseService/Presse/Pressemitteilungen/2017/08/PD17_261_12511.html
 - Stagge 2016: Multikulturelle Teams in der Altenpflege. Springer VS Verlag, Wiesbaden u.a..
 - Thomas, D.C., Ravlin, E.C. & Wallace, A. (1996) Effect of cultural diversity in work groups. *Research in the sociology of organizations* **14**, 1-33.
 - Thomas, D.C. (1999) Cultural Diversity and work group effectiveness: An experimental study. *Journal of Cross-Cultural Psychology* **30**(2), 242-263.
 - van der Zee, K., Atsma, N. & Brodbeck, F. (2004) The influence of social identity and personality on outcomes of cultural diversity in teams. *Journal of Cross-Cultural Psychology* **35**(3), 283-303.
 - Watson, W.E., Johnson, L., Kumar, K. & Critelli, J. (1998a) Process gain and process loss: comparing interpersonal processes and performance of culturally diverse and non-diverse teams across time. *International Journal of Intercultural Relations* **22**(4), 409-430.
 - Williams, K.Y. & O'Reilly, C.A. (1998) Demography and diversity in organizations: a review of 40 years of research. *Research in Organizational Behavior* **20**, 77-140.
 - Xu, Y. (2007) Strangers in strange lands: a metasynthesis of lived experiences of immigrant asian nurses working in Western countries. *ANS.Advances in nursing science* **30**, 246-265.
 - Zhou, Y., Windsor, C., Theobald, K. & Coyer, F. (2011) The concept of difference and the experience of China-educated nurses working in Australia: A symbolic interactionist exploration. *International journal of nursing studies* **48**, 1420-1428.
-