

Dresdner Gespräch Gesundheit und Arbeit 2009  
Interkulturelle Teams gesund führen:  
**Ergebnisse des Health Cafés**



## Key Points

- Wertschätzung
- Gesprächsbereitschaft zeigen
- Umgang mit Zeitfaktoren
  - ↳ z.B. unabhängig von Kultur thematisieren
- andere Kompetenzen aufgrund kultureller Zugehörigkeit bereichern

## Schwierigkeiten und Chancen:

↓  
Sprachbarriere; Religion  
(Bsp. Ramadan)

"Zwischentöne" sind wichtig  
(Humor, Witze, Bemerkungen)

↓  
unterschiedliche Erfahrungen

Horizontenerweiterung

Eingliederungsmöglichkeit

---

Gesundheit hat in unterschiedlichen  
Kulturen unterschiedliche Bedeutung

---

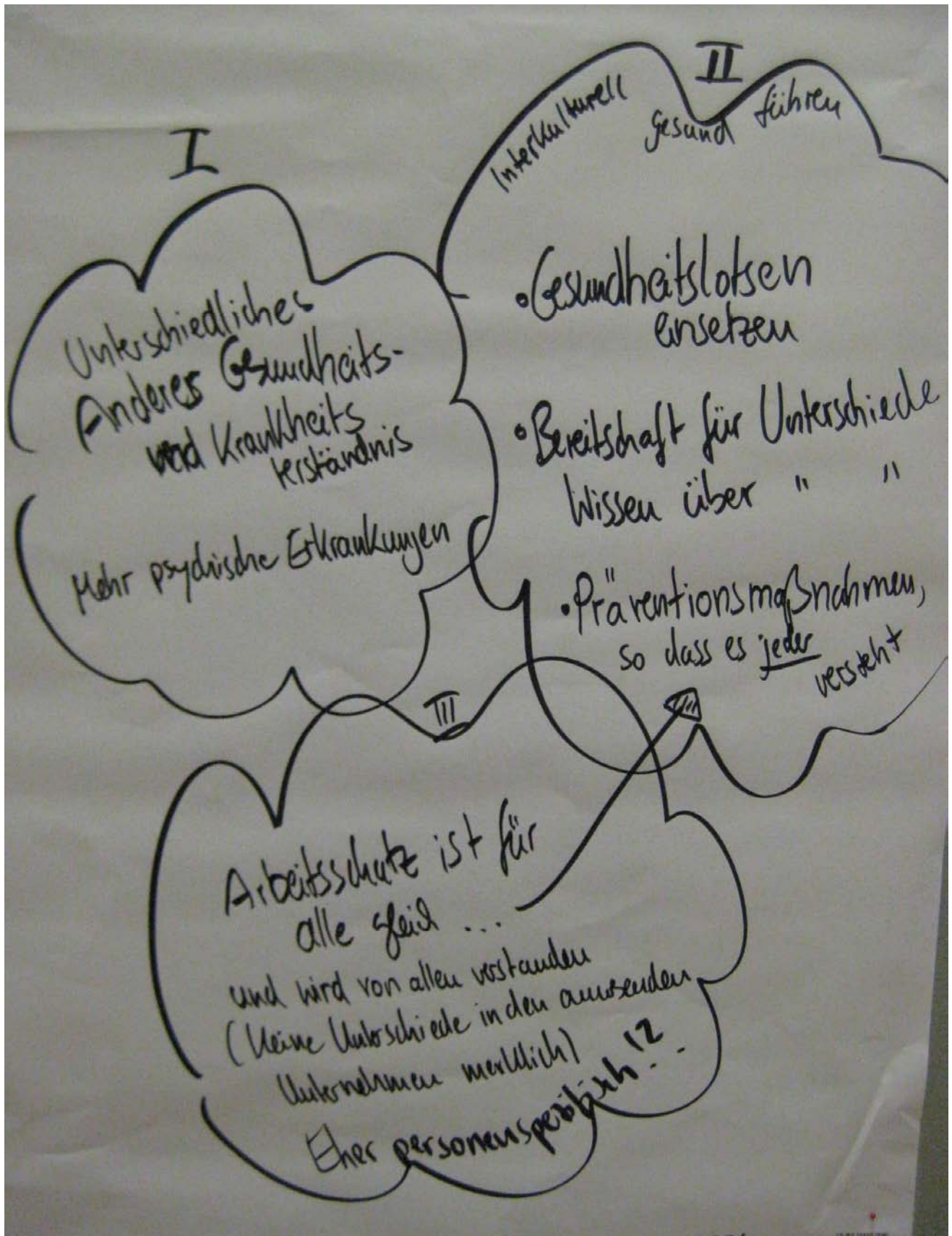
Führung geht nur mit  
gemeinsamer Sprache

---

Verständnis schaffen  
für Arbeitsschutz

---

In Kommunikation treten  
und Kompromisse suchen (im  
Rahmen  
klarer  
Strukturen)



## ① Gesundheit/Migration:

- Unterschiedliche Werte
- "Überzogene Reaktionen"?
- Umgang mit kulturellen Unterschieden?

## ② Interkulturelle Teams:

- Vertrauensperson aus Kultur
- Dolmetscher
- "Empathie geht immer" (wissen)
- Unterschiedliche Teams → unterschiedliche Führung
- Wertschätzende Führung

## ③ Motivation

- anders als Deutsche?
- interaktive Unterweisung / Bildhaft
- Beziehungsorientierung
- Peers
- Gemeinsame Aktivitäten im Fokus  
⇒ nicht Gesundheit

- Vorsicht vor Schubladen!
  - ⇒ „DEN“ Migranten gibt es nicht
- Interkulturelle Kompetenz
  - ≠ Anzahl der Schubladen erhöhen!
- MOTIVATION
  - Menschen betroffen machen
  - Betroffene zu Beteiligten machen
  - Erwartungsabgleich
  - allgemeine kulturelle Schulung

- präventive Maßnahmen (anschaulich machen)
- Sensibilisierung Geschäftsleitung, Arbeitgeber / Arbeitnehmer
- Reflexion eigener Einstellung / Erwartungen (AG/AN)
- Förderung des Betriebsklimas (Wir-Gefühl) z.B. außerbetriebliche Aktivitäten
- Miteinbeziehen der Mitarbeiter / Mitarbeiterbeteiligung (Interesse, Anteilnahme, etc...)
- Anreize schaffen

zu 1.) unterschiedliches Empfinden,  
untersch. Ressourcen

→ Differenzierung nach Körper-  
gippen + Verstärkung Ges./Krankheit  
wie kann man "auffangen"? <sup>Wichtig</sup>

- Arbeitsbefehle mit Beschäftigten  
mit Inpirationshintergrund
- andere Methoden, die Beschäftigten  
einbinden (z.B. wenn Befragungen  
nicht funktionieren)

zu 2.) - Offenheit / Wertschätzung  
→ wie kommuniziert man?

- Sensibilität schaffen
- das "Andere" suchen / einbeziehen
- als Führungskraft Leute aktiv  
beteiligen, einbeziehen (persönliches  
Kontakt!)

zu 3.) - Fragen, was du der Arbeit Freude  
machst, was nicht? wo liegen die  
Stärken?

- was kann jeder selbst tun?

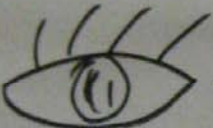
- Mediatoren / Vermittler
- Sprachkurse für alle!
- Allgemeiner Feiertagskalender

# ERREICHEN DER BESCHÄFTIGTEN

- MOTIVATION DURCH GEMEINS. VERANSTALT.
- KLEINE TEAMS
- MULTIPLIKATOREN
- NAPO & PITO - FILME
- EMPATHIE
- "KÜMMERER" EINBINDEN
- VERTRAUENSVOLLE & WERT-SCHÄTZENDE ATMOSPHERE
- UNTERSCHIEDLICHE BEDEUTUNG/ WAHRNEHMUNG DER "KRANKHEIT"
- TOLERANZ & AKZEPTANZ

Unterschiedliches KRANK/  
GESUNDHEITSVERSTÄNDNIS

eine GEMEINSAME SPRACHE FINDEN!

auf  - höhe Kommunizieren

Mitarbeiterbeteiligung

FK = Vorbild

Kulturübergreifend

LERNEN/DENKEN

## Eigene Erfahrungen:

- andere Prioritäten innerhalb der Kulturen

- unterschiedlicher Schmerzempfinden

- Sprache / Verstehen / Verständnis

## Führung

- auf Vielfältigkeit verstehen + eingehen

- Vertrauen / Respekt

- gemeinsamer Verständnis / Ziele

- situativer Führungsstil

## Motivation

Wertschätzung

Respekt

Vorleben

situativer Führungsstil

Qualifikation / Entwicklung

Loben

- Migranten sind „anders“ krank
  - Familie kümmert und hat Vorrang
  - Das Deutsche Gesundheitssystem ist sehr speziell.
    - Wenige Mehrsprachigkeit
    - Transparenz
  - <sup>nicht immer</sup>  
-> Reparieren, um zu funktionieren
  - Achtsamkeit
- 
- Mitarbeiterbeteiligung
  - Was ist Kultur? Wer bin ich?  
<sup>EST</sup>  
↳ Selbstreflexion

# Motivation

- Informieren  
↳ übersetzen
- Führungskräfte  
↳ schulen  
↳ zu Vorbildern machen
- Vereinfachung der Anerkennung von Bildungsabschlüssen; Integration auf adäquater Ebene
- Gegenseitige Anerkennung als Voraussetzung für die Akzeptanz und Einhaltung von Sicherheitsvorschriften

## Impressionen von den Tischen und Pinnwänden



Augusete der Krankenkassen  
sowie (evtl. Behandlung)  
# sprachl. Barrieren  
# kulturelle Strukturen  
Kantinenangebote i. d. Betriebs  
Dienststellen

- visuelle Elemente einbringen  
- Veranstaltungen  
- FKräfte sensibilisieren  
- Diversity als Bestandteil  
des Leitbildes  
- Führungspositionen <sup>auch</sup> mit  
ausst. HA besetzen

Menschen über  
Vertrauen  
Anerkennung  
Respekt  
Offenheit  
Nachfragen

Lasten der Gesellschaft  
berührt Migranten  
Demographische Wandel!

Beide Seiten!

interkulturelle Wertschätzung & Coexistence

Spielräume schaffen ⇒ Motivation

VORURTEILE FÜHRT ZU DIFFERENZIERTE GESPRACHSFÜHRUNG

Deutsche Kultur & Bsp Ost & West

Frauenkultur & Männerkultur?

Aufstiegschancen schaffen

Teambuilding über gemeinsame Aktivitäten

Kulturen

Änderung

Verwöhler, die "deklariert" können

Kulturen kennen lernen  
Eigenschaften wissen/können

Differenzierung

- Alter - Nation
- Region - Bildung
- Geschlecht - Berufstand

Wiederholungs- und Fortschritt

Anerkennung & Wertschätzung

interkulturelle Betriebsidentität

Vorteile nutzen

Fragen

Anreize

Zugehörigkeitsgefühl stärken

„erst nehmen“

eine gemeinsame Sprache im Betrieb die alle verstehen

