

Das Kultursensible Krankenhaus

Institut
IGM



Weiterbildungskonzept für
Interkulturelle Kompetenz

Interkulturelle Öffnung

Um eine inklusive Atmosphäre für Menschen unterschiedlicher Kulturen in Krankenhäusern und Einrichtungen zu schaffen, ist eine **"Interkulturelle Öffnung"** von grundlegender Bedeutung. Dieser bewusst gestaltete Prozess ermöglicht allen Menschen einen gleichberechtigten Zugang zur modernen Arbeitswelt in Kliniken und Einrichtungen und sorgt für eine hohe Arbeitsqualität. Dieser Prozess umfasst Maßnahmen zur Personalentwicklung, Veränderungen in der Infrastruktur und eine kultursensible Gestaltung der Weiterbildung.

Dieser Prozess sollte gleichzeitig auf Führungsebene und unter den Mitarbeitenden implementiert werden – nach dem Prinzip **"von oben gewollt (top down) und von unten getragen (bottom up)"**. Hierbei ist ein mittel- und langfristiger Ansatz zur Organisations- und Personalentwicklung erforderlich. Dabei geht es nicht nur darum, pragmatische Lösungen zur Beseitigung einzelner Zugangsbarrieren zu finden, sondern vielmehr um die Initiierung eines umfassenden Veränderungsprozesses. Die interkulturelle Öffnung sollte integraler Bestandteil der Organisationskultur werden und eine umfassende strategische Ausrichtung beinhalten.

Die konsequente Förderung und Entwicklung interkultureller Kompetenzen und Strukturen ist von entscheidender Bedeutung.

Innerhalb der Personalentwicklung im Krankenhaus bedeutet interkulturelle Öffnung, gezielt Fachkräfte mit Migrationshintergrund einzustellen, interkulturelle Kompetenz sowohl in Theorie als auch Praxis in die internen Fort- und Weiterbildungsprogramme zu integrieren, und die fachliche Unterstützung der Teamarbeit sicherzustellen.

TIPP

Die interkulturelle Öffnung beeinflusst sämtliche Bereiche des Klinikmanagements. Sie umfasst nicht nur eine auf die Zielgruppen abgestimmte Ausrichtung der Dienstleistungen, sondern betrifft auch die Außendarstellung und Öffentlichkeitsarbeit.

Zusätzlich fließen kontinuierliche Patientenbefragungen (auch in den entsprechenden Muttersprachen) ein, um die Perspektive der Patientinnen und Patienten zu erfassen. Das Qualitätsmanagement eines Krankenhauses begleitet diesen Prozess der interkulturellen Öffnung.



Integration ausländischer Fachkräfte

In den Bereichen Pflege und Medizin herrscht ein akuter Mangel an Fachkräften.

Krankenhäuser und Einrichtungen stehen vor der Herausforderung, ihre Rekrutierungs- und Integrationsprozesse sowie die Vielfalt ihrer Teams so zu gestalten, dass neue Mitarbeitende gut aufgenommen werden, sich schnell einarbeiten und langfristig erfolgreich im Team arbeiten können. Inzwischen existieren zahlreiche Konzepte zur Integration und Bindung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aus dem Ausland. Viele Kliniken und Einrichtungen setzen sich intensiv mit der Rekrutierung von Pflege- und medizinischem Fachpersonal aus dem Ausland auseinander, was organisatorische und kulturelle Herausforderungen mit sich bringt.

Die Fachkräfte bringen teilweise unterschiedliche, oft auch höher qualifizierte Ausbildungen und Berufserfahrungen mit. Dazu kommen verschiedene Vorstellungen und Erfahrungen bezüglich Arbeits- und Rollenverteilung sowie Kompetenzen und Aufgaben des Fachpersonals. Vielfach behindern vor allem strukturelle Unterschiede in der Ausbildung und den Arbeitsabläufen – weniger kulturelle Unterschiede – die Integration ausländischer Pflegekräfte: Viele Pflegefachkräfte aus dem Ausland sind frustriert, weil sie das Gefühl haben, ihre Fähigkeiten nicht ausreichend nutzen zu können. In vielen Ländern haben Pflegefachkräfte an Hochschulen studiert und sind es gewohnt, medizinnahen Tätigkeiten und Managementaufgaben zu übernehmen. Tätigkeiten wie Betten machen und Waschen werden dort von Hilfskräften übernommen. Einheimische Pflegekräfte bemängeln mitunter die als "praxisfern" empfundene Arbeitsweise der ausländischen Kolleginnen und Kollegen.



TIPP

Interkulturelle Zusammenarbeit und Austausch am Arbeitsplatz können eine Vielzahl positiver Effekte hervorbringen. Dazu gehören eine gesteigerte Kreativität, Innovation und Flexibilität, eine wertschätzende Wahrnehmung kultureller Unterschiede, konstruktive Bewältigung von Herausforderungen, gesteigertes Zusammengehörigkeitsgefühl, verbesserte Leistung und höhere Zufriedenheit der Mitarbeitenden sowie bessere Kommunikation mit Patientinnen und Patienten mit Migrationshintergrund.

Diese positiven Aspekte innerhalb interkultureller Teams können erreicht werden, wenn die Rahmenbedingungen stimmen.

Die Bedeutung von Fort- und Weiterbildung

Die Qualität und Nachhaltigkeit von Maßnahmen zur interkulturellen Öffnung von Krankenhäusern und Einrichtungen hängt maßgeblich von der interkulturellen Kompetenz der Mitarbeitenden ab.

Wir haben für Kliniken und Einrichtungen ein Modell für Aus-, Fort- und Weiterbildung entwickelt, die die Entwicklung dieser Kompetenzen in den Fokus rücken. Diese Maßnahmen umfassen unter anderem Sensibilisierung für kulturelle Überschneidungssituationen, Vermittlung von kulturspezifischem Hintergrundwissen oder konkrete Handlungsempfehlungen für bestimmte Situationen.

Dabei wird jede Schulung an die lokalen Gegebenheiten angepasst.

Dabei spielen die Zielgruppe, mögliche Fachspezifikationen der Klinik sowie bereits gesammelte Erfahrungen in diesem Bereich eine Rolle. Neben inhaltlichen Aspekten sind auch Fragen zur Zeitplanung und zum Veranstaltungsort von Bedeutung.

Hierbei unterstützen wir Sie mit unserer langjährigen Erfahrung im Bereich der Fort- und Weiterbildung von Pflegepersonal.

In der IGM Fortbildungsreihe befassen wir uns mit Fragen einer gerechten, auf Chancengleichheit beruhenden, qualitativ hochwertigem Arbeitsumfeld in einer durch Diversität geprägten Organisation.

TIPP

Wir bieten auch Pflichtfortbildungen für Praxisanleiter:innen nach § 4 Abs. 3 der PfiAPrV an:

Vier Module mit jeweils 8 Unterrichtseinheiten zum Thema **interkulturelle Kompetenz:**

Modul 1: Was wir voneinander wissen sollten

Modul 2: Interkulturelle Teams in der Pflege

Modul 3: Kommunikation und Konfliktlösung

Modul 4: Interkulturell Kompetenz festigen



Oder



Weiterbildung für interkulturelle Kompetenz in Krankenhäusern und Einrichtungen:

Zielgruppe sind Pflegepersonal aus dem In- und Ausland:
Ärzte, Führungskräfte, Stationsleitungen, Lehrkräfte an Pflegeschulen, Pflegekräfte und Pflegeschüler

Fünf zweitägige Module mit folgende Themen:

Modul 1: Migration, Flucht und (seelische) Gesundheit

Modul 2: Umgang mit gesellschaftlicher Vielfalt, Rassismus und Diskriminierung im Berufsalltag

Modul 3: Umgang mit Sprachbarrieren

Modul 4: Interkulturelle Ethik-Kompetenz in der Klinik

Modul 5: Umgang mit Konflikten in interkulturellen Kontexten

Bei Teilnahme an mindestens vier von fünf Modulen wird das Zertifikat „Interkulturell kompetent in der Klinik“ verliehen.

Die Module sind jedoch auch einzeln buchbar und werden auf den nächsten Seiten näher beschrieben!



TIPP

Noch mehr interessante Themen für die Praxisanleitung:

- ◆ Generationen im Pflegeberuf
- ◆ Positive Psychologie – Das PERMA care Modell
- ◆ Resilienz–Wege zur eigenen Stärke
- ◆ Mit Konfliktsituationen in der Anleitung umgehen
- ◆ Selbstbilder–wie wirke ich auf Andere
- ◆ Motivation durch richtiges Feedback
- ◆ Neue Wege in der Anleitung

Alle Informationen finden Sie unter:

[www. Institut-igm.de/praxisanleitung](http://www.Institut-igm.de/praxisanleitung)

Beschreibung der Module:

Wegen Sprachbarrieren, fehlendem Wissen über Zusammenhänge zwischen Migration, Flucht und Gesundheit, soziokulturellen Missverständnissen, Vorurteilen und Diskriminierung kommt es in der medizinischen Versorgung, Pflege, aber auch in der kollegialen Zusammenarbeit zu immer neuen Problemen und Herausforderungen. Folgen davon sind eine mangelnde Versorgungsqualität für Patientinnen und Patienten, Konflikte zwischen Patientinnen und Patienten/Angehörigen und Klinikmitarbeitenden und Konflikte innerhalb der Klinik-Teams. Dies führt häufig zu Stress und Frustration auf allen Seiten. Die fünf Module unserer Fortbildungsreihe bieten hier fachgerechte Unterstützung.

Ziel der Weiterbildungsreihe:

Die Teilnehmenden erhalten relevantes Hintergrundwissen, bekommen Raum für Selbstreflexion und entwickeln Fähigkeiten und Haltungen, um diversitätssensibel mit Kolleg:innen, Patient:innen und Angehörigen umgehen zu können. Wie dabei auch die interprofessionelle, berufsgruppenübergreifende Kooperation im Team unterstützen **kann**, wird gemeinsam diskutiert.

Die Module bieten Gelegenheit, um Probleme, Konflikte und Missverständnisse aus dem eigenen Arbeitsalltag einzubringen und neue konstruktive Perspektiven und Umgangsweisen damit zu entwickeln.

Die Fortbildungsreihe will somit nicht nur zu einer besseren Arbeitsklima für Alle beitragen, sondern auch zur Verringerung von Konflikten und Stressbelastung im Arbeitsalltag und zu einer besseren Zusammenarbeit im Team.

Modul 1: Migration, Flucht und (seelische) Gesundheit

Inhalt

- Migration, Flucht und (seelische) Gesundheit
- Zusammenhänge zwischen Migration, Flucht und Gesundheit
- Welche Zugangs- und Versorgungsbarrieren für Menschen mit Migrations- und Fluchtgeschichte gibt es?
- Auswirkungen traumatischer Erfahrungen auf die Psyche, Anzeichen von Traumatisierung
- Was sind Interkulturelle Kompetenzen und Diversitätssensibilität in der Klinik?
- Berufsübergreifende Zusammenarbeit und Vernetzung als Schlüsselkompetenz

Modul 2: Umgang mit gesellschaftlicher Vielfalt, Rassismus und Diskriminierung im Berufsalltag

Inhalt

- Diskriminierung und Rassismus als Einflussfaktor auf Gesundheit
- Formen von Diskriminierung in der Klinik aufgrund von (zugeschriebener) ethnischer Herkunft und Rassismus
- Entstehung und Wirkung von Vorurteilen und Stereotypen
- Auseinandersetzung mit der eigenen Wahrnehmung, Vorurteilen und Verhaltensweisen
- Reflexion der eigenen beruflichen und gesellschaftlichen Machtposition
- Gesetzliche Regelungen und Diskriminierungsschutz im Bereich Klinik (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz - AGG etc.)

Modul 3: Umgang mit Sprachbarrieren

Inhalt

- Einführung in interkulturelle, diversitätssensible Kommunikation
- Fallstricke beim Umgang mit Sprachhürden
- Möglichkeiten und Grenzen des Einsatzes von Dolmetscherdiensten, Telefon- und Videodolmetschen
- Praktische Übungen mit professionellen Sprachmittlerinnen und Sprachmittlern (Dolmetscherinnen und Dolmetscher) und Simulationspatienteninnen und Simulationspatienten
- Kommunikationshilfen wie Bildtafeln (z.B. tip doc), Internet-Apps etc.

Modul 4: Interkulturelle Ethik-Kompetenz in der Klinik

Inhalt

- Einführung zu Ethik in der Klinik
- Häufige ethische Konfliktfelder in inter- und transkulturellen Settings
- Umgang mit ethischen Differenzen und die Rolle von Kommunikation
- Entscheidungsfindung am Lebensende aus transkultureller Perspektive
- Selbstreflexion, Perspektivenwechsel

Modul 5: Umgang mit Konflikten in interkulturellen Kontexten

Inhalt

- Worum geht es in Konflikten? (Grundlagen)
- Verschiedene Konfliktstile
- Selbstreflexion zum eigenen Konfliktverhalten
- Reflexion über Macht-Ungleichheiten in der Klinik, Macht- und Ohnmachtserfahrungen im Beruf
- Auswirkungen von Konflikten im Berufsalltag
- Konfliktvermeidungsstrategien - Handwerkszeug im Umgang mit Konflikten
- Interprofessionelle Unterstützung im Team

Bitte beachten

Durch die Teilnahme an mindestens 4 von 6 Modulen der Fortbildungsreihe wird das Zertifikat „Interkulturell kompetent in der Klinik“ erworben.
Die Module können auch einzelne gebucht werden.

Teilnahmegebühr

Zweitägiges Module 278,00 € zzgl. MwSt.

Buchung

Unter www.institut-igm.de/kultursensibel finden Sie alle Termine und Sie können sich direkt anmelden.

Für Inhouse Workshops richten Sie Ihre Anfrage gerne per Email an: institut@institut-igm.de

Wir freuen uns auch auf Ihren Anruf! 09428–949 612 7



Gesundheitsschutz für Generationen und Kulturen



Institut für interkulturelles Gesundheitsmanagement e.V.

Neudau 1
94356 Kirchroth

Telefon: +49(0)9428-949 612 7
www.institut-igm.de