

Arbeiten mit und in multikulturellen Teams – eine wissenschaftliche Perspektive

Matthias Klemm

24.03.2023

Hochschule Fulda
University of Applied Sciences



Problemaufriss

Menschen mit unterschiedlichen Hintergründen kooperieren

Umgang mit Fremdheit und Irritationen

Multi-kulturelle Teams

Wechselseitige Anpassung,
Lernkulturen
Bindung und Motivation

Maßnahmen:
Willkommenskulturen
Schulungen
Subjektives Engagement

Besonderheiten des Hauswirtschaftssektors:
Mangelnde öffentl. Wertschätzung, „verkannte Leistungsträger“
Probleme der Nachwuchsrekrutierung...

These: Integration „ist“ Arbeit, die als solche sichtbar gemacht und betrieblich anerkannt werden muss

Fahrplan

1. Einführung
2. „Internationalisierung“ des Arbeitsmarkts, demografischer Wandel und Pluralisierung der Belegschaften
3. Grenzen willkommenskultureller und interkultureller Interventionen
4. Integrationsarbeit – eine Alternative?
5. Fazit in drei Thesen

Transferforschung - Forschungstransfer IntIP

Wissenstransfer in die Praxis

- Instrument zur Entwicklung einrichtungsspezifischer Integrationskonzepte
- Ressourcenorientierte Trainings für int. Fachkräfte in den Pflege-Laboren

Kooperation in der Region:

- Aufbau sektorenübergreifender und kooperativer Strukturen
- gemeinsame Qualifizierungsangebote für die Berufsanerkennung nach PflBG

Erkenntnisse für Wissenschaft & Politik:

- „Integrationsarbeit“ der Pflgeteams
- „Statusmanagement“ internationaler Pflegekräfte

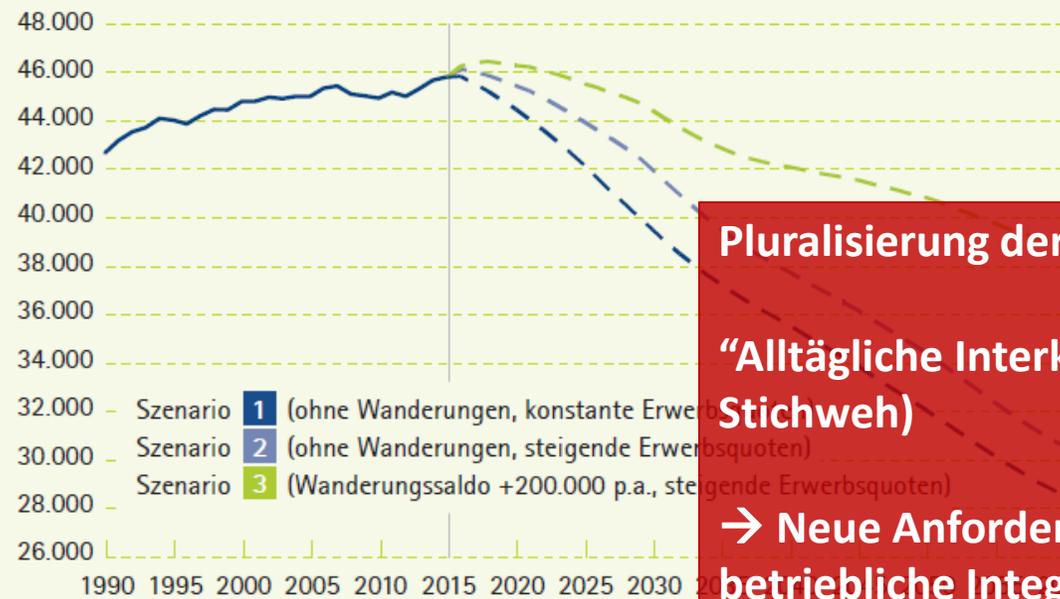
Quelle: „Integration internationaler Pflegekräfte in regionale Einrichtungen der Kranken- und Altenpflege“ (IntIP)

2. Hintergrund

Abbildung 1

Erwerbspersonenpotenzial bis 2060

Szenarien mit unterschiedlichen Annahmen, jeweils Jahresdurchschnitte, in 1.000 Personen (Basisjahr 2015)



Pluralisierung der Belegschaften

“Alltägliche Interkulturalität” (Rudolf Stichweh)

→ Neue Anforderungen an die betriebliche Integration

↘ Demografischer Wandel: Steigender Arbeitskräftebedarf bei sinkendem Erwerbspersonenpotenzial

↘ Politischer Wandel – Internationalisierung des Arbeitsmarkts (Fachkräfteeinwanderung)

↘ Kultureller Wandel: Bildungs- und Erwerbsorientierungen und Generationenunterschiede (Gen Z...)

↘ Geopolitischer Wandel: Flucht und Krisen, neues Erwerbspersonenpotenzial

Anmerkung: Bei Szenario 3 ist für die Jahre 2016 und 2017 eine Schätzung für die Flüchtlingszuwanderung eingerechnet (Fuchs/Weber 2016). Außerdem umfasst die sonstige Nettozuwanderung in beiden Jahren 300.000 Personen.

Quelle: Eigene Berechnungen.

Quelle: IAB-Kurzbericht 6/2017, S. 3

© IAB



Willkommenskultur - Schulungen

Willkommenskultur: Maßnahmen des Ankommens auf fachlicher, organisatorischer und persönlicher/sozialer Ebene

→ Integrationskonzepte, Appelle, im weiteren Sinne bürokratische Maßnahmen

Schulungen in interkultureller Kommunikation

→ kulturelle Sensibilisierung, normative Programme, Abbau von Vorbehalten

Subjektive Maßnahmen

→ Buddy-Programme, Abendessen auf der Basis von Interesse, Neugier, Unterstützungsbereitschaft

+ Sensibilisierung für das Problem, Auseinandersetzung mit Vorbehalten als Quelle von Unzufriedenheit, vielfältige Aktivitäten

- Mitarbeiter_innen werden für Organisationsprobleme verantwortlich gemacht, eingefordertes außeralltägliche^s subjektives Engagement → Rückgang in der Zeit und wachsende Vorbehalte

Integrationsarbeit – ein alternativer Ansatz?

Integration heterogener (und fluktuierender) Teams stellt eine kontinuierliche, notwendige und bislang unsichtbare Tätigkeit dar, die Bestandteil des Arbeitsprozesses ist

- Sprachlich (in der Zusammenarbeit, bei der Dokumentation)
- interaktiv (Anweisung, Kontrolle, Korrektur)
- motivational und statusbezogen (biografische Erfahrungen und Kenntnisse)

Arbeit an der „suspendierten Normalitätsannahme“ →
muss sichtbar gemacht werden

Drei Thesen als Fazit

1. Die Zusammensetzung von Arbeitsteams in verschiedenen Einrichtungen in der BRD wird absehbar heterogener und die Personalbindung anspruchsvoller
2. Gut gemeinte (!) Ansätze des Umgangs mit den Herausforderungen der langfristigen Personalbindung und der Integration heterogener Belegschaften machen Integrationsarbeit unsichtbar
3. Integrationsarbeit stellt einen integralen Bestandteil der Arbeitsgestaltung in multikulturellen Teams dar, der der betrieblichen Anerkennung und Gratifikation bedarf.