

Diversität im Krankenhaus: Eine empirische Untersuchung zur Nutzung des Potentials der Vielfalt am Beispiel internationaler Pflegefachkräfte in ausgewählten deutschen Krankenhäusern im Jahr 2021

Abstract:

Der demographische Wandel, der Bedarf an Arbeits- und Fachkräften und die sich daraus ergebenden personalpolitischen Folgen stellt viele Gesundheitseinrichtungen vor die Herausforderung, zielführende Handlungsschritte auf normativer, strategischer und operativer Ebene zu generieren und zu implementieren. Sie müssen dem bereits bestehenden Fachkräfteengpass im Pflegesektor aktiv begegnen, neue Mitarbeiter: innen gewinnen und an sich binden. Organisationen im Gesundheitswesen, so auch die Krankenhäuser nutzen dafür unter anderem die Möglichkeit einer Rekrutierung von Pflegefachkräfte aus dem Ausland und verfolgen damit das Ziel, die Bedarfe an qualifiziertem Personal zu decken, das Angebotsspektrum zu halten und zu erfüllen, sowie die Versorgungsqualität für Patienten: innen aufrechtzuerhalten. Ausgehend von einer dadurch entstehenden kulturellen und personellen Vielfalt in Einrichtungen und deren Teams wurde in der Masterthesis den Fragestellungen nachgegangen, wie Diversität durch die Beschäftigung internationaler Pflegefachkräfte aus dem Ausland in den entsprechenden Organisationen gesehen und gelebt wird, wie Krankenhäuser dieser Vielfalt begegnen und sie nutzbar machen. Weiterhin war das Ziel der Arbeit, zukunftsweisende Erkenntnisse zur Nutzung des Potentials von Vielfalt geben, sowie Entwicklungsmöglichkeiten für Unternehmen bieten zu können.

Zu Beginn der Arbeit wurden theoretische Grundlagen zu den Diversitätsaspekten im Krankenhaus, zum Kulturbegriff, sowie zu Chancen und Herausforderungen kulturell-heterogener Teamzusammensetzungen und den daraus resultierenden Auswirkungen auf die gemeinsame Zusammenarbeit beschrieben. Anschließend wurde dann das aus den USA stammende Konzept „Diversity-Management“ als Unternehmensansatz zum Aufbau und Erreichen einer diversitäts- und inklusionsfördernden Organisation aufgezeigt und dafür vorgesehene Schritte sowie notwendige Umsetzungsebenen präsentiert. Darauf aufbauend und zur Beantwortung der Fragestellungen erfolgte eine empirische Erhebung mittels telefonisch durchgeführten und leitfadengestützten Experten: innen-Interviews. Im Rahmen der qualitativen Querschnittstudie wurden insgesamt sieben

Pflegedirektoren: innen aus unterschiedlichen Krankenhäusern Deutschlands befragt, die eben aufgrund ihrer Führungsrolle, einerseits strategisch, andererseits aber auch als Person mit ihren Einstellungen und ihrer Haltung den Umgang mit Vielfalt und damit das Verständnis von Diversität in ihrem Unternehmen maßgeblich mitbeeinflussen und mitprägen. Die Auswertung und Interpretation der gewonnenen Daten erfolgte nach den Prinzipien der qualitativen Inhaltsanalyse nach Mayring.

Die Ergebnisse zeigten, dass Diversität bei allen Befragten durch die regelmäßigen Rekrutierungen von Pflegefachkräften aus anderen Ländern einen hohen Stellenwert einnimmt. Als Chancen nannten diese die Sicherung des Fachkräftebedarfes, eine Aufrechterhaltung und Verbesserung in der Versorgungsqualität der Patienten: innen, sowie eine anregende Vielfalt an Herangehensweisen und Praktiken. Dennoch sahen die befragten Interviewpartner: innen aber auch Herausforderungen in der Anwerbung, wie beispielsweise den hohe Ressourceneinsatz und Grenzen im Sinne der Wahrung ethischer Aspekte (z.B. keine Rekrutierung von Pflegefachkräften aus Ländern mit Pflegeknappheit). Auch die Diversitätsentfaltung in Teams mit vielen positiven Aspekten aber auch herausfordernde und konfliktbehafteten Situationen wurde thematisiert. Letztere wurden insbesondere durch eine unterschiedliche Kommunikation aufgrund von Kulturdimensionen, verschiedenster Erwartungen, Sprachbarrieren sowie in der Abstimmung gemeinsamer Ziele und deren Transparenz gesehen. Hinsichtlich der Umsetzung eines Diversitätsmanagement im Krankenhaus zeigte sich einerseits ein Verständnis hierüber und auch Handlungsansätze auf normativer, strategischer und operativer Ebene. Überwiegend war der Diversitätsbegriff im Leitbild verankert und eine Stabstelle „Diversity-Manager“ etabliert worden. Ebenso wurden verschiedene diversitäts- und inklusionsfördernde Maßnahmen (Willkommensveranstaltungen, Zugang zu Freizeitaktivitäten, Seelsorgetage..) von den Befragten aufgeführt.

Aus der Diskussion und Analyse der empirischen Ergebnisse in Verbindung mit den theoretischen Grundlagen ging hervor, dass bei den befragten Pflegedirektoren: innen und den genannten Chancen von Diversität eine eher wirtschaftliche Sichtweise auf Vielfalt im Sinne von Effektivität und Effizienzsteigerung vorliegt und keineswegs auf das Verständnis eines ganzheitlichen Konzeptes geschlossen werden kann. Die etablierten Strategien lassen sich demgemäß nur als Einzelmaßnahmen verstehen, die situativ zur Anwendung kommen und überwiegend

auf Erfahrungswissen basieren. Ferner konnte eine prozesshafte Einführung eines Diversitätsmanagement aus den Ergebnissen nicht festgestellt werden.

Autorin:

Sandra Braumandl

B.A. Pflegepädagogin

M.A. Klinische Sozialarbeit

Arbeit zur Erlangung des akademischen Grades „Master of Arts“ Klinische Sozialarbeit an der Hochschule für Angewandte Wissenschaften Landshut

Korrespondenzadresse:

braumandsandra@web.de