

Interkulturelles Betriebliches Gesundheitsmanagement- Wie gelingt eine kultursensible Ansprache und Einbindung aller Beschäftigten?

Doris Hormel

Sibel Soyer

Online Netzwerktreffen BGM Rhein-Neckar

05.05.2021, 14h – 17h

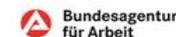


Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.



Zusammen.
Zukunft.
Gestalten.

In Kooperation mit:



IQ – Service Interkulturalität und Vielfalt in der Arbeitswelt Rheinland-Pfalz

In Kooperation mit:



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

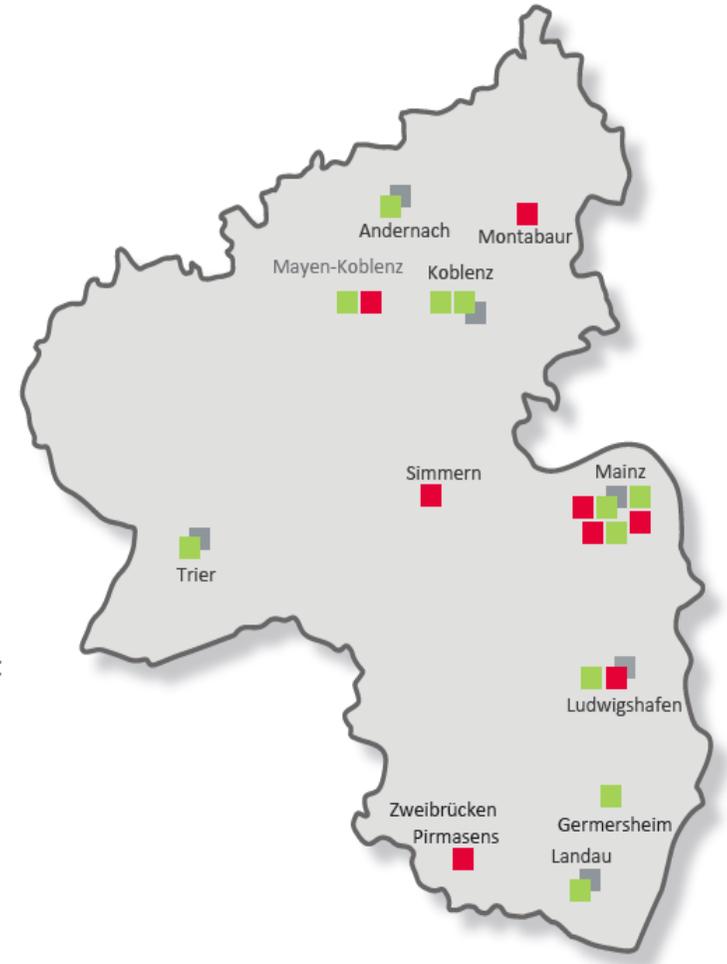


Bundesagentur
für Arbeit

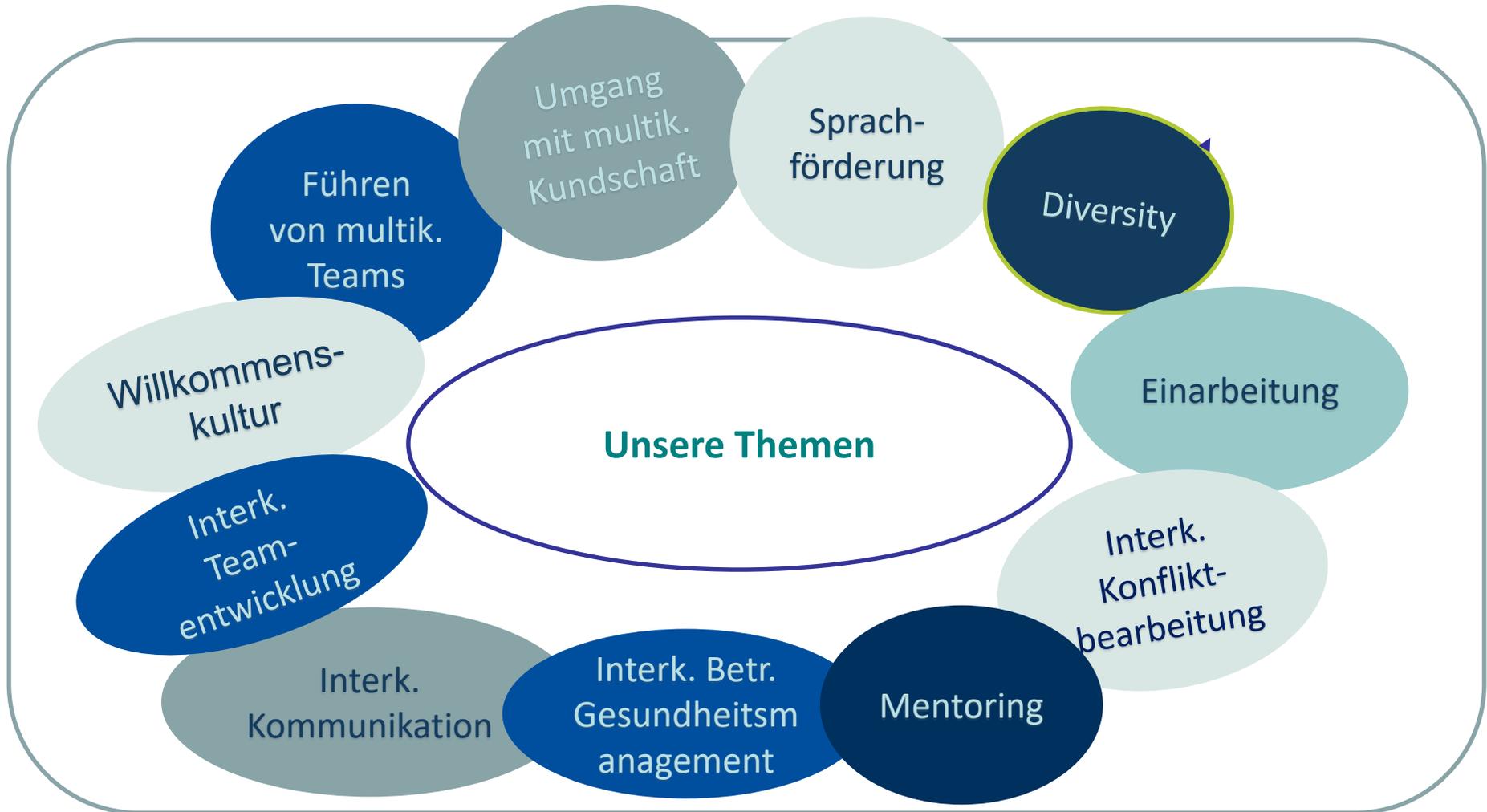
„Integration durch Qualifizierung (IQ)“: Arbeitsmarktintegration Erwachsenen mit Migrationshintergrund

Handlungsfelder, Teilprojekte und Partner in Rheinland-Pfalz

- Beratung und Qualifizierung im Kontext der beruflichen Anerkennung
- Interkulturelle Kompetenzentwicklung von Arbeitsmarktakteuren
- Hauptniederlassungen der Teilprojekte



<http://iq-rlp.de/landesnetzwerk/14-foerderprogramm-iq/159-kurzfilm-informiert-aner kennungsberatung-in-rheinland-pfalz>



Unsere Arbeitsformen:

Workshops

Coachings

Beratung

Moderation

Unterstützung

Prozess-
begleitung

online und offline – 2stündig bis mehrtägig

In Kooperation mit:

Umfrage

- Aus welcher beruflichen Organisationsform kommen Sie?
 - A – Kleiner Betrieb
 - B – Mittlerer Betrieb
 - C – Großbetrieb
 - D – Verwaltung
 - E - Organisation

Umfrage

- Haben Sie sich schon einmal mit kultursensiblem BGM beschäftigt?

» Ja/Nein

Umfrage

- Haben Sie selbst Migrationsbiografie?

» Ja/Nein

Eine Person hat einen **Migrationshintergrund**, wenn sie selbst oder mindestens ein Elternteil **nicht mit deutscher Staatsangehörigkeit geboren** wurde.

Im Einzelnen umfasst diese Definition:

→ Ausländer*innen,

→ Eingebürgerte,

→ (Spät-) Aussiedler*innen

sowie die als Deutsche geborenen Nachkommen dieser Gruppen.

Statistisches Bundesamt, aufgerufen am 27.04.2021

1. Genauere Betrachtung der Zielgruppe Migrant*innen

- **Gesundheitliche Lage**
- **Spezifika durch Migrationsbiografie**

2. Konsequenzen für die kultursensible Ansprache im Betrieb

Migrant = Migrantin?

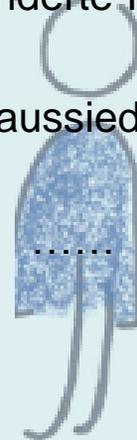


Hier sozialisierte Migrant*in

Geflüchtete*r

Zugewanderte Fachkraft

Spätaussiedler*in



Hier sozialisierte Migrant*in

Geflüchtete*r

Zugewanderte Fachkraft

Spätaussiedler*in

.....

Migrationsgeschichte?

Herkunftsland?

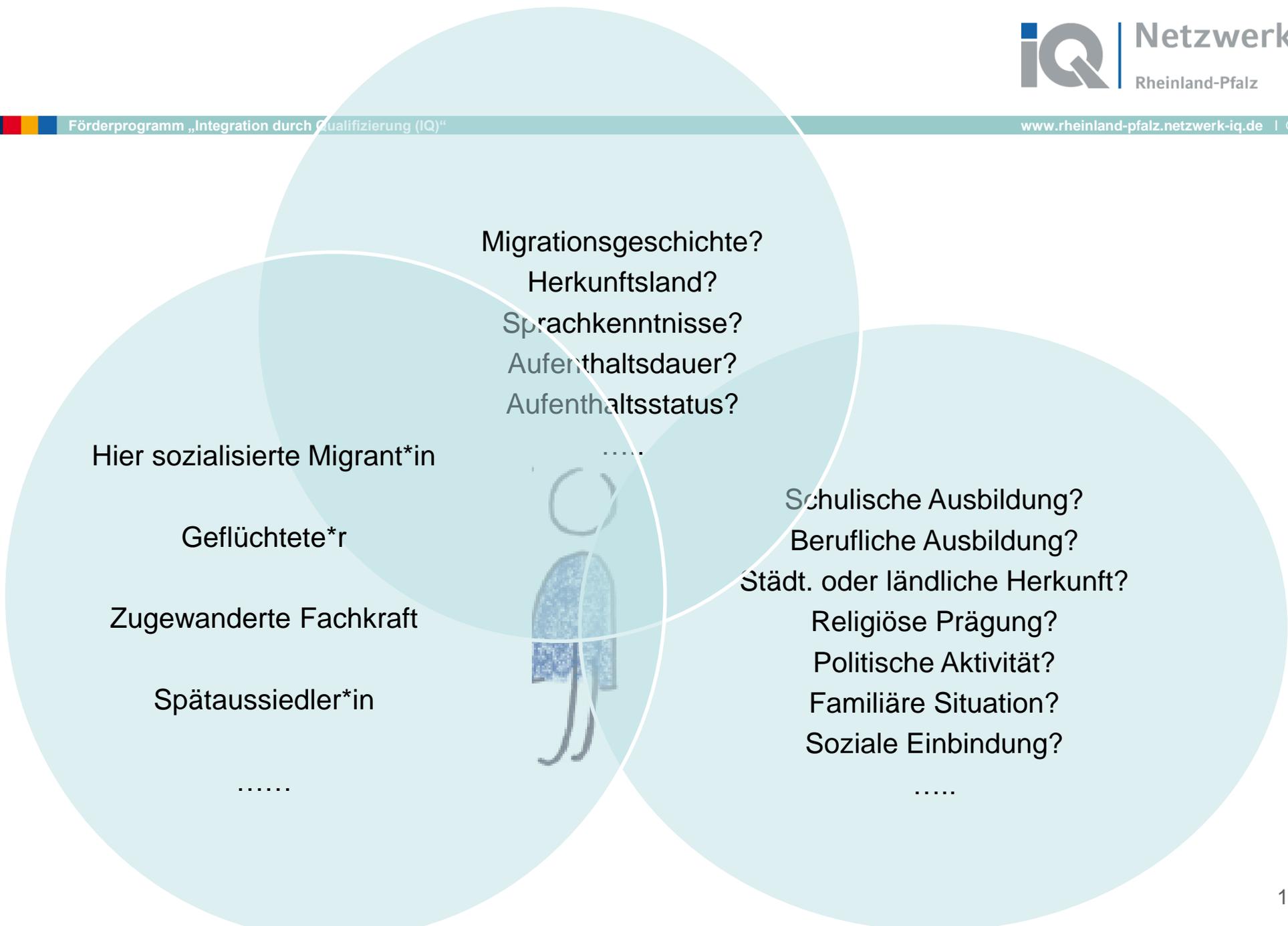
Sprachkenntnisse?

Aufenthaltsdauer?

Aufenthaltsstatus?

.....





Migrationsgeschichte?
Herkunftsland?
Sprachkenntnisse?
Aufenthaltsdauer?
Aufenthaltsstatus?

Hier sozialisierte Migrant*in

Geflüchtete*r

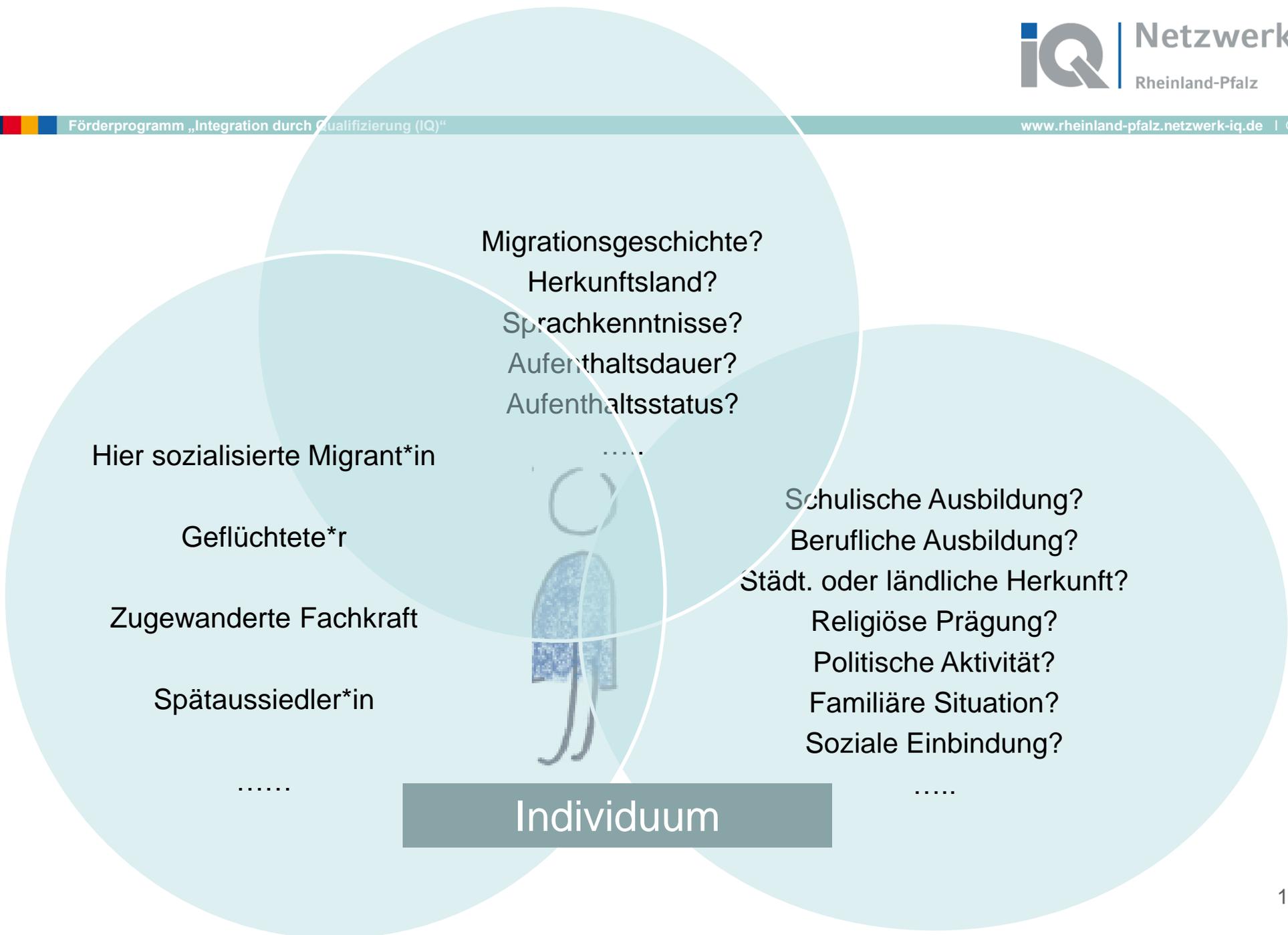
Zugewanderte Fachkraft

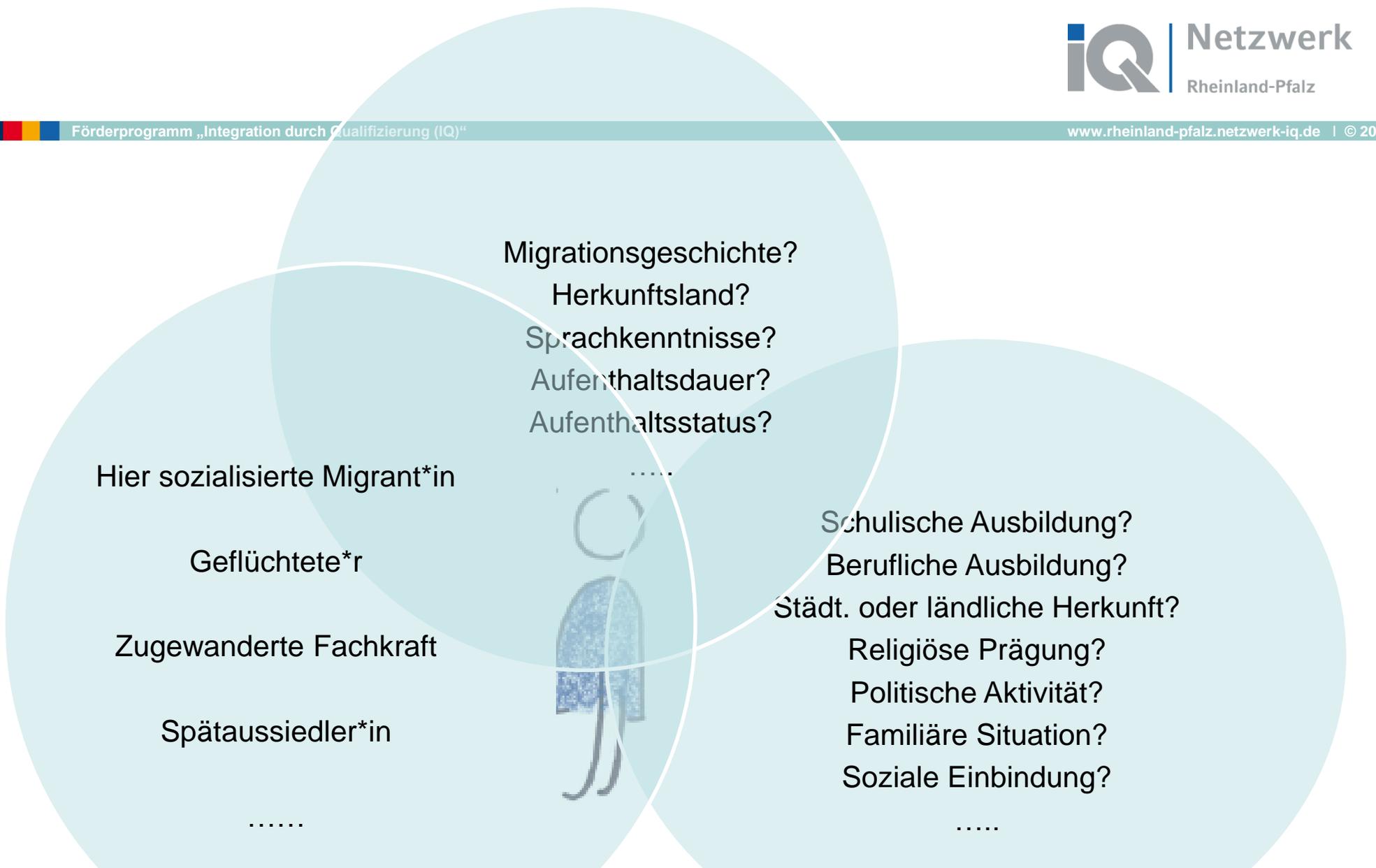
Spätaussiedler*in

.....

Schulische Ausbildung?
Berufliche Ausbildung?
Städt. oder ländliche Herkunft?
Religiöse Prägung?
Politische Aktivität?
Familiäre Situation?
Soziale Einbindung?

.....





Individuum

Geschlecht – Alter – sexuelle Orientierung – sozialer Status – körperl/geistige Fähigkeiten

Möglicherweise haben Migrant*innen....

Trauma der Flucht?

Trauma der Verfolgung?

Heimweh und Trennungsschmerz?

Unterschiedliche Essgewohnheiten?

Unterschiedliche Prägung hinsichtlich Religion?

Sprachliche Schwierigkeiten?

Fehlende Systemkenntnisse?

Unterschiedliche Prägung hinsichtlich Gesundheit/Gesundheitssystem?

Unterschiedliche Prägung im Umgang mit Suchtmitteln?

Unterschiedliche Prägung hinsichtlich körperlicher Bewegung?

.....



Migrant*innen haben spezifische Gesundheitsrisiken

→ psychosoziale Belastungen durch Trennung von der Familie

→ politische Verfolgung oder Folter im Herkunftsland

→ **psychosoziale Belastungen durch Ausgrenzung und Diskriminierung**



Migrant*innen haben überdurchschnittlich häufig

- einen niedrigen sozioökonomischen Status,
- gehen einer die Gesundheit gefährdenden prekären beruflichen Tätigkeit nach
 - sind arbeitslos,
- leben in einer ungünstigen Wohnsituation

Sie nutzen

- Weniger Gesundheitliche Präventionsangebote
 - weniger Pflegedienste
- Mehr ambulante Notfalleinrichtungen als Hausärzte

Dies kann zu einem schlechteren Gesundheitszustand führen.

Je nach Gegenüber kann das bedeuten, dass...

- ...das Wissen über und die Bedeutung von **Funktionsweisen des Körpers, Krankheiten und Krankheitsbildern** (physisch/psychisch/psychosomatisch) nicht als selbstverständlich vorausgesetzt werden können
- ...die Funktion und **Bedeutung von präventiven Gesundheitsmaßnahmen** nicht immer bekannt ist. Häufig gibt es in den Herkunftsländern keine vergleichbaren Gesundheitssysteme und entsprechende Handlungsmuster sind deshalb gering ausgeprägt
- ...ein stark **naturwissenschaftlich geprägtes Verständnis** von Krankheit und Gesundheit auf ein **metaphysisches oder religiöses Verständnis** von ‚Segen oder Strafe Gottes‘ treffen kann

Je nach Gegenüber kann das bedeuten, dass...

- ...man bei Migrant*innen auf die Sorge trifft, dass **Inanspruchnahme von Vorsorge sich nachteilig auswirkt** auf die Sicherheit des Arbeitsplatzes
- ...sich Einschätzungen der Beschäftigten mit (und ohne) Migrationsbiografie auf **populistische Teil- und Fehlinformationen aus den sozialen Medien** stützen

Schwerpunktbericht der Gesundheitsberichterstattung des Bundes; Migration und Gesundheit; Berlin 2008; S.121 und 130

1. Genauere Betrachtung der Zielgruppe Migrant*innen

- Gesundheitliche Lage
- Spezifika durch Migrationsbiografie

2. Konsequenzen für die kultursensible Ansprache im Betrieb

Bewusste Anerkennung von Vielfalt, um Sicherheit und Wertschätzung zu geben

- Umgang mit **Mehrsprachigkeit** im Betrieb
- Umgang mit **unterschiedlichen kulturellen oder religiösen Ausdrucksformen** (Ramadan, Kopftuch, Kleidung, Symbole...)
- Umgang mit **unterschiedlichen Essgewohnheiten**, Aufwertung gesundheitsdienlicher Verhaltensweisen (Schweinefleischverzicht, Obst- und Gemüseauswahl, Vegetarismus, Alkoholverzicht...)
- Umgang mit **vielfältigen Herkünften**
- Check aller gesundheitsbezogenen Angebote auf ihre **„Passung“ auf die Zielgruppe Migrant*innen**

Sprachkompetenzen berücksichtigen

Informationen (Arbeitsanweisungen, Arbeitsschutz, Gesundheitsschutz, Arbeitsregeln...) in

- In einfacher, verständlicher Sprache
- Unterstützt durch Visualisierung, multimedial
- Klar strukturiert

- Mehrsprachige Informationen, schriftlich und mündlich

Sich gegen Ausgrenzung und Diskriminierung positionieren

- Im **Unternehmensleitbild** und in der **öffentlichen Darstellung** (Marketing)
- **Keine Toleranz** von ausgrenzenden, diskriminierenden, rassistischen Äußerungen und Handlungen
- **Ansprechpersonen** für diskriminierendes Verhalten im Betrieb
- **Workshops und Teamentwicklungen für Beschäftigte und Führungskräfte** für einen differenzsensiblen und wertschätzenden Umgang miteinander

Angebot:

IQ Service Interkulturalität und Vielfalt in der Arbeitswelt RLP

Konstante und wiederholte gesundheitliche Aufklärung

- Voraussetzungsarm Ursachen und Auswirkungen von gesundheitsschädlichem Verhalten erklären
- Die Bedeutung und Wirkung von gesundheitsförderlichem Verhalten erläutern
- Partizipation:
Beschäftigte mit Migrationsbiografie und Mehrsprachigkeit als Vorbilder, Ansprechpersonen, Schlüsselpersonen und Vermittler*innen mit einbeziehen in die Strategien und Angebote im Bereich der Gesundheitsförderung
(,Gesundheitsmentor*innen‘)



„Eine gelebte wertschätzende Unternehmenskultur fördert daher die Gesundheit am Arbeitsplatz am besten.“

Grimm, Steffi, Brodersen, Sören: Potenziale der Vielfalt in der Prävention und betrieblichen Gesundheitsförderung, iga.Fakten8, 2016, S.22 und Titel S.1

Zur Diskussion

- **Welche Menschen mit Migrationsbiografie genau finden sich in Ihrem Betrieb? Im chat: Herkunftsländer/Status**
- **Welche Erfahrungen machen Sie hinsichtlich Gesundheitsthemen im Betrieb mit dieser Personengruppe?**
- **Wann genau gelingt die Ansprache von Migrant*innen gut, wann weniger gut?**
- **Welche guten Ideen haben wir, Migrant*innen kultursensibel anzusprechen und zu motivieren, sich gesundheitsförderlich zu verhalten?**



Quellen

Oliver Razum, Hajo Zeeb, Uta Meesmann u.a.: Schwerpunktbericht der Gesundheitsberichterstattung des Bundes; Migration und Gesundheit, Robert Koch-Institut, Berlin 2008.

Michael Knipper, Yasar Bilgin: Migration und Gesundheit, Konrad-Adenauer-Stiftung e.V., Sankt Augustin/Berlin 2009.

Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (Hrsg): Kultursensibilität in der gesundheitlichen Aufklärung – Kulturelle Unterschiede in der Kommunikation: Barrieren, Chancen, Lösungswege. Beiträge zum Werkstattgespräch der BZgA mit Hochschulen am 3. November 2016 in Köln.

Initiative Gesundheit und Arbeit (Hrsg): Grimm, Steffi, Brodersen, Sören: Potenziale der Vielfalt in der Prävention und betrieblichen Gesundheitsförderung, iga.Fakten8, 2016.

Bundeszentrale politische Bildung; Datenreport 2018:
<https://www.bpb.de/nachschlagen/datenreport-2018/gesundheit-und-soziale-sicherung/278420/zusammenfassung>

Herzlichen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Doris Hormel, D.Hormel@arbeit-und-leben.de, 06131 1408631

Sibel Soyer, S.Soyer@arbeit-und-leben.de, 06131 1408636

<https://www.arbeit-und-leben.de/veranstaltungen/workshops-und-informationsveranstaltungen>

iq-rlp.de

Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.



In Kooperation mit:

