

Zusammen anders: Monatliche Coaching-/Workshop-Reihe für Vielfalt, Anti-Diskriminierung & Anti-Rassismus am Arbeitsplatz

Dieses Instrument bietet Beschäftigten von Pflegebetrieben einen regelmäßigen monatlichen Safer-Space, in dem sie sich austauschen, Inputs erhalten und Strategien gegen Rassismus und Diskriminierung am Arbeitsplatz lernen können. Dabei erlangen die Teilnehmer*innen Kenntnisse und Kompetenzen zu den Themen vielfältige Teams, Umgang mit Diskriminierung, Alltagsrassismus und diskriminierungssensible Kommunikation.

Interessant für: Unternehmen, Beschäftigte (Pflege)



Ausgangslage

Mittlerweile hat fast ein Drittel der Arbeitskräfte in der Pflege eine (familiäre) Einwanderungsgeschichte. Während einige Betriebe in der Pflege erst beginnen etwa zugewanderte Fachkräfte oder Auszubildende einzustellen, ist eine sehr diverse Zusammensetzung der Belegschaft in anderen Betrieben längst Realität. Diese diverse Zusammensetzung geht jedoch nicht selten mit Konflikten, Missverständnissen durch Sprachbarrieren und rassistischen Diskriminierungen in den Belegschaften einher.

Umsetzung Gute-Praxis

Die *monatliche Coaching- und Workshopreihe für Vielfalt, Anti-Diskriminierung und Anti-Rassismus am Arbeitsplatz* fördert die gelingende und respektvolle Zusammenarbeit in diversen Belegschaften in der Pflege und wirkt Rassismus und Diskriminierung entgegen.

Zunächst wird mit Führungs- und Personalkräften sowie gegebenenfalls dem Betriebsrat eine Bedarfsanalyse der Situation im Betrieb durchgeführt. Daraufhin werden die Themen für die Workshops und Coachings zugeschnitten. Die Formate werden regelmäßig einmal im Monat ohne Führungskräfte durchgeführt und bieten den Mitarbeitenden einen Safer-Space, um sich auszutauschen und sich neues Wissen anzueignen. Dabei werden folgende thematische Schwerpunkte bearbeitet: Erfolgreiches Arbeiten in vielfältigen und multikulturellen Teams, der Umgang mit Diskriminierung, der Umgang mit Alltagsrassismus und diskriminierungssensible Kommunikation. Um die Workshops und Coachings leichter mit den Schichtplänen im Pflegeheim koordinieren zu können, bietet es sich an, die Formate in mehreren Durchläufen anzubieten. So haben die

Beschäftigten jeweils mehrere Terminoptionen, um ein Thema zu bearbeiten. Die Nachhaltigkeit wird gesichert durch die Ausbildung von Multiplikator*innen unter den Beschäftigten, die durch eine Schulung vertiefte Kompetenzen erhalten und die Verankerung der Themen im Betrieb nach Abschluss der Workshopreihen selbstständig begleiten können.

Fazit

In der ersten Erprobung erreichte das Instrument 59 Teilnehmende, bisher wurde der Ansatz auch noch in drei weiteren Pflegeeinrichtungen umgesetzt, darunter auch einem Anbieter für ambulante Pflege. Das Instrument bot Beschäftigten einen leichten und attraktiven Zugang, da es einen regelmäßigen Termin gab, der sich in den Arbeitsalltag einfügte. Beschäftigte arbeiteten engagiert mit und wurden langfristig befähigt, sich gegen Diskriminierung und Rassismus im Pflegeheim einzusetzen. In den Feedbackbögen gaben die Teilnehmer*innen an, für die bearbeiteten Themen mehr Sensibilität sowie Handlungskompetenzen gewonnen zu haben, um einen sicheren Raum für alle Beschäftigten zu schaffen.



Träger: berami berufliche Integration e. V.

Projekt (Sitz): Zusammen anders! Betriebe leben Vielfalt (Frankfurt)

Kontakt: Anjalika Bhaskar-Sawahn, bhaskar@berami.de, Tel. 069-91301031

Angebot: <https://www.berami.de/zusammen-anders-betriebe-leben-vielfalt/>

Alle veröffentlichten Gute-Praxis Instrumente unter: <https://betriebliche-demokratiekompetenz.de/gute-praxis>

Durch die längerfristige Begleitung und Schaffung eines sicheren Raumes öffneten sich Mitarbeiter*innen und konnten konkrete Problemlagen von Rassismus und Diskriminierung in der Einrichtung wirksam bearbeiten.

Warum ist das Instrument innovativ?

Der regelmäßige monatliche „Safer Space“ für Beschäftigte ohne Anwesenheit von Führungskräften, begleitet durch den/die gleiche Trainer*in für ein Jahr, ermöglichte einen langfristigen vertrauensvollen Austausch zu den Themen Rassismus und Diskriminierung. Dieser langfristige Vertrauensaufbau ist innovativ und führt in Kombination mit Wissensvermittlung und Coaching zur wirksamen Bearbeitung der Problemlagen im Bereich Rassismus und Diskriminierung.

Wie nachhaltig ist das Format?

Die regelmäßigen Workshops über den Zeitraum von einem Jahr halten die Themen präsent und tragen zu ihrer Verankerung im Arbeitsalltag bei. Weiterhin wurden Multiplikator*innen unter den Beschäftigten gewonnen und geschult, welche langfristig die Bearbeitung der Themen Rassismus und Diskriminierung

sowie vielfaltssensible Kommunikation in der Einrichtung begleiten können. Sie fungieren als erste Ansprechpartner*innen und Kontaktperson, wenn Kolleg*innen etwa rassistische Diskriminierung erleben. Auf diese Weise wurden nachhaltige Veränderungen auf individueller, wie auch auf struktureller Ebene erreicht.

Ist das Format übertragbar und anwendbar durch andere Akteure?

Ja, das Instrument ist gut übertragbar, da sich das Format an den konkret vorliegenden Bedarfen vor Ort orientiert und dementsprechend angepasst werden kann. Voraussetzung ist, dass die Leitung der Pflegeeinrichtung das Vorhaben unterstützt und damit auch ein Signal an die Belegschaft sendet, dass die Bearbeitung von Rassismus und Diskriminierung wichtig genommen werden.

In der Praxis

Vorteile des Instruments für die Zielgruppen:

- Beschäftigte werden sensibilisiert für Rassismus und Diskriminierung und erlangen mehr Verständnis für Kolleg*innen, die von Rassismus betroffen sind
- Beschäftigte lernen Handlungsstrategien gegen Rassismus und Diskriminierung, zum Beispiel diskriminierungssensible Kommunikation
- Beschäftigte werden empowert durch mehr Handlungssicherheit
- durch Bearbeitung von Problemlagen in der Belegschaft und Perspektivübernahme für die Lebensrealität von Kolleg*innen wird die wertschätzende Zusammenarbeit gefördert



Tipps für die Umsetzung:

- Leitungen sollten deutlich kommunizieren, dass eine Teamkultur ohne Ausgrenzung und Diskriminierung ein wichtiges Anliegen in der Pflegeeinrichtung sind.
- Die Workshops und Trainings sollten möglichst von der gleichen Person angeleitet werden, um den langfristigen Aufbau eines Vertrauensverhältnisses zu fördern.
- Bei der Umsetzung der Formate sollte auf die Verwendung einfacher Sprache geachtet werden, was gerade für neu zugewanderte Kolleg*innen mit noch geringem Wortschatz in Deutsch hilfreich ist. Gegebenenfalls ist es auch hilfreich, Angebote in Englisch durchzuführen.

