

# **EiKu - kultursensible Einarbeitung in der Altenpflege**

## **... Vorgehen und Ergebnisse in 5 Minuten**

MigraNet-Netzwerktreffen

18. November 2016

Elisa Hartmann  
GAB München

## **Was war unser Ziel?**

- Entwicklung eines kultursensiblen Einarbeitungsmodells

## **Zeitspanne:**

- Januar 2015 – Dezember 2016

## Was haben wir gemacht?

- NICHT: Entwicklung einer Projektidee am Schreibtisch: So sieht ein kultursensibles Einarbeitungskonzept idealerweise aus und Übertragung in die Organisation
- Sondern: **Praxisforschung und partizipative Entwicklung**
  1. **Vor Ort gehen:** Eigene Fragestellung mit Interessen der Organisation in Verbindung setzen: Was habt ihr für eine Frage? Do`s und Dont`s klären
  2. **Analyse der Ausgangslage** – Interviews etc. => VERSTEHEN
  3. **Mit Betroffenen** gemeinsam ein funktionierendes Einarbeitungskonzept entwickeln
  4. **Konkrete Erfahrungen verallgemeinern** => Handreichung für Organisationen und Multiplikatoren

## Was haben wir gelernt?

- kultursensible Einarbeitung setzt voraus: funktionierendes Einarbeitungssystem
- Unternehmen haben oft inhaltliche Frage und “fragen“ nicht nach interkultureller Öffnung
- Beschäftigte: Lernen braucht Selbstbezug, muss Sinn ergeben – konkret: Eine Erleichterung der eigenen Arbeit schaffen
- Vielfaltgerechtigkeit /Kultursensibilität als Ergebnis und nicht als Ausgangspunkt
- Begriff der Kultur ist „vorbelastet“
- Der Diskurs über IKÖ, Interkulturalität, Antirassismus etc. wird schnell polarisierend und moralisierend – dies hilft dem Lernen nicht

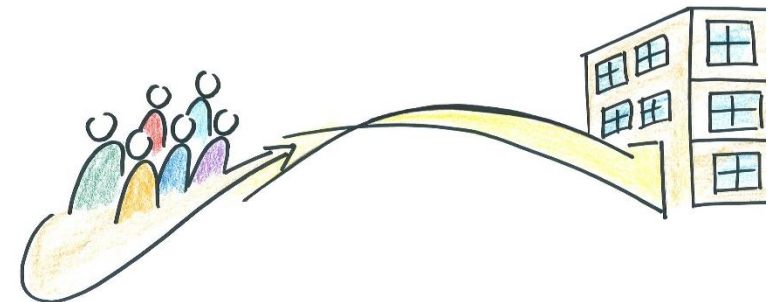
## Was können wir weitergeben?

- Übertragungsfähiges Konzept – über Unternehmen und Branche hinaus
- Derzeit in der Entwicklung: Zwei Formate:
  - **Wirksame Einarbeitung – der Vielfalt eine Brücke bauen**  
**Handlungsempfehlungen für das Managen von Einarbeitung**  
Ziele – Der Weg dahin – Praxisbeispiele
  - **Sich verstehen und wirksam lernen in der Einarbeitung**  
Mit besonderem Blick auf heterogene Hintergründe von neuen  
Mitarbeiter/innen (hinsichtlich Alter, Herkunft, Erfahrungen ...) – **ein Comic**

## **Wirksame Einarbeitung – der Vielfalt eine Brücke bauen** Handlungsempfehlungen für das Managen von Einarbeitung

z.B.:

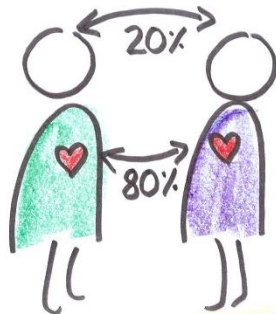
- Orientierung geben:
  - Systematische Zusammenstellung über:
    - Arbeitsaufgaben des neuen Mitarbeitenden
    - wichtige Infos über das Unternehmen
    - wichtige Infos über die Zusammenarbeit
- Frühzeitig Unterschiede (z.B. interkulturelle) in der Arbeit und in der Zusammenarbeit aufgreifen und über Unterschiedlichkeiten reden
- Verständigung sichern



## Sich verstehen und wirksam lernen in der Einarbeitung – ein Comic

Mit besonderem Blick auf heterogene Hintergründe von neuen Mitarbeiter/innen (hinsichtlich Alter, Herkunft, Erfahrungen ...)

- Welche Haltung hilft, um sich gegenseitig zu verstehen und wirksam zu lernen?
  - Lernen und gegenseitiges Verstehen braucht Beziehung



Nur 20% unserer Kommunikation läuft über die Sachebene.  
Für den Großteil ist die Beziehungsebene relevant.

- Was kann ich konkret tun, um die gegenseitige Verständigung zu sichern?

- Mehr vom Gleichen hilft nix!



- Offene Fragen und nachfragen helfen

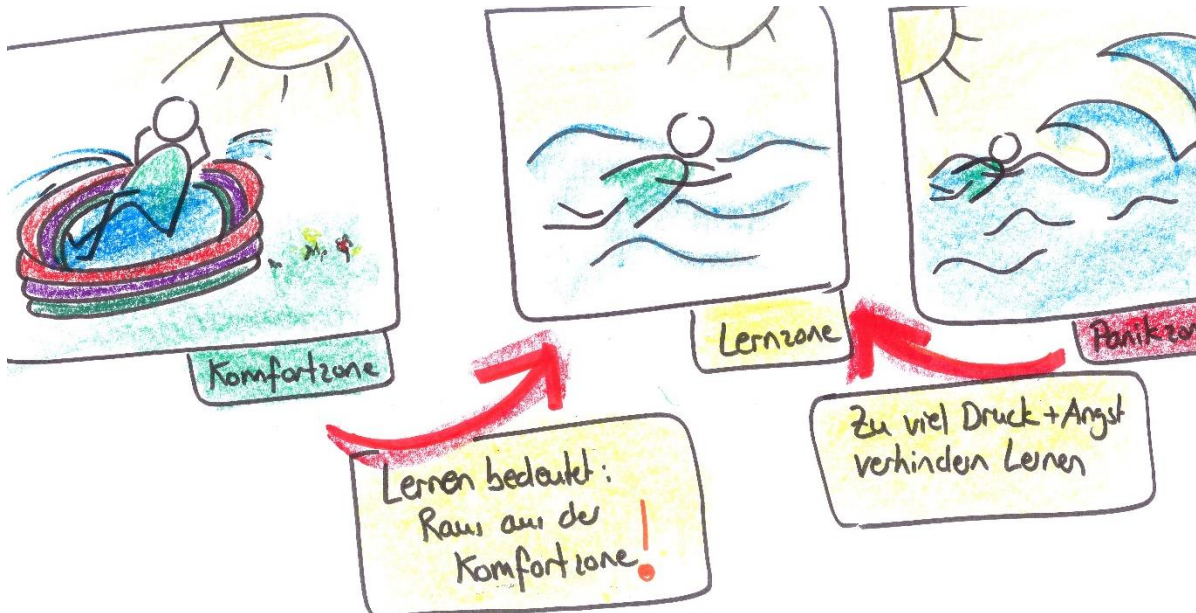




## ▪ Dos und Dont`s beim Lernen

▪ Belehren hilft beim Lernen nicht

▪ Schwimmen lernt man nur im Wasser



## Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!



**Elisa Hartmann**  
GAB München GmbH  
T. 089-2441791-26  
[elisa.hartmann@gab-muenchen.de](mailto:elisa.hartmann@gab-muenchen.de)



**Jost Buschmeyer**  
GAB München GmbH  
T. 089-2441791-32  
[jost.buschmeyer@gab-muenchen.de](mailto:jost.buschmeyer@gab-muenchen.de)



**Nathalie Kleestorfer**  
GAB München GmbH  
T. 089-2441791-0  
[nathalie.kleestorfer@gab-muenchen.de](mailto:nathalie.kleestorfer@gab-muenchen.de)

Das Netzwerk IQ wird gefördert durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, das Bundesministerium für Bildung und Forschung und die Bundesagentur für Arbeit.