

Christopher Siefert / Erik Marquardt

*Auf welche Weise sind transkulturelle
Kompetenzen der Mitarbeiter im
Krankenhaus nutzbar?*

Bachelorarbeit

BEI GRIN MACHT SICH IHR WISSEN BEZAHLT



- Wir veröffentlichen Ihre Hausarbeit, Bachelor- und Masterarbeit
- Ihr eigenes eBook und Buch - weltweit in allen wichtigen Shops
- Verdienen Sie an jedem Verkauf

Jetzt bei www.GRIN.com hochladen
und kostenlos publizieren



Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek:

Die Deutsche Bibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de/> abrufbar.

Dieses Werk sowie alle darin enthaltenen einzelnen Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsschutz zugelassen ist, bedarf der vorherigen Zustimmung des Verlanges. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Bearbeitungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen, Auswertungen durch Datenbanken und für die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronische Systeme. Alle Rechte, auch die des auszugsweisen Nachdrucks, der fotomechanischen Wiedergabe (einschließlich Mikrokopie) sowie der Auswertung durch Datenbanken oder ähnliche Einrichtungen, vorbehalten.

Impressum:

Copyright © 2015 GRIN Verlag
ISBN: 9783668407787

Dieses Buch bei GRIN:

<https://www.grin.com/document/354711>

Christopher Siefert, Erik Marquardt

**Auf welche Weise sind transkulturelle Kompetenzen
der Mitarbeiter im Krankenhaus nutzbar?**

GRIN - Your knowledge has value

Der GRIN Verlag publiziert seit 1998 wissenschaftliche Arbeiten von Studenten, Hochschullehrern und anderen Akademikern als eBook und gedrucktes Buch. Die Verlagswebsite www.grin.com ist die ideale Plattform zur Veröffentlichung von Hausarbeiten, Abschlussarbeiten, wissenschaftlichen Aufsätzen, Dissertationen und Fachbüchern.

Besuchen Sie uns im Internet:

<http://www.grin.com/>

<http://www.facebook.com/grincom>

http://www.twitter.com/grin_com

Erik Marquardt
Christopher Siefert

Auf welche Weise sind transkulturelle Kompetenzen der
Mitarbeiter im Krankenhaus nutzbar?

**Bachelor-Arbeit zur Erlangung des Grades
„Bachelor of Science“ (B.Sc.)
im Studiengang Gesundheits- und Pflegemanage-
ment an der "Alice Salomon"- Hochschule für Sozial-
arbeit und Sozialpädagogik**

eingereicht im Wintersemester 2015/16 am 15.12.2015

Gender-Erklärung

Bei der vorliegenden Arbeit wurde sich bemüht, die geschlechtergerechte Sprache und Schriftform (mittels "Gender Gap") anzuwenden. Sollte es dennoch dazu kommen, dass eine feminine oder maskuline Sprachform verwendet wurde, wird an dieser Stelle darauf hingewiesen, dass die Verwendung der männlichen oder weiblichen Form geschlechtsunabhängig verstanden werden soll.

Abstract

Hintergrund: Kulturelle Vielfalt innerhalb der Gesellschaft spielt eine immer größer werdende Rolle in der heutigen Zeit, die durch Globalisierungsprozesse geprägt ist. Dies hat Einfluss, der sich in Krankenhäusern sowohl auf Mitarbeiter_innenebene, als auch auf Patient_innenebene zeigt. Migration spielt hierbei ebenfalls eine Rolle, da hierdurch eine kulturelle Vielfalt bedingt wird.

Zielsetzung: Ziel der Arbeit ist es, transkulturelle Kompetenzen der Mitarbeiter_innen in Krankenhäusern und das Management der kulturellen Diversität der Belegschaft darzustellen. Darüber hinaus soll geklärt werden, ob dazu eine kulturelle Öffnung der Krankenhäuser nötig ist.

Ergebnisse: Migration und Gesundheit stehen in einer komplexen Wechselwirkungsbeziehung. Das gezielte Management der kulturellen Diversität der Mitarbeiter_innen in Krankenhäusern ermöglicht es, sowohl der eigenen Belegschaft, als auch den Kund_innen gerecht zu werden. Es stehen eine Reihe von Modellen, Methoden und Instrumenten zur Verfügung, sowohl ein Diversity Management, als auch transkulturelle Kompetenzen im Krankenhaus zu implementieren

Schlussfolgerung: Diversity Management und transkulturelle Kompetenzen der Mitarbeiter_innen sind als wichtiges Tool zu betrachten, das es zu nutzen gilt. In die Praxis der Krankenhäuser scheint dies bisher nur begrenzt Einzug erhalten zu haben. Darüber hinaus lässt sich feststellen, dass die kulturelle Öffnung der deutschen Krankenhäuser bisher nur bedingt stattgefunden hat.

Inhaltsverzeichnis

Gender-Erklärung	II
Abstract.....	III
Inhaltsverzeichnis.....	IV
Abbildungsverzeichnis.....	VI
Kapitelaufteilung.....	VII
1. Einleitung	8
2. Kultur.....	11
2.1 Historischer Überblick	12
2.2 Der Kulturbegriff	14
2.2.1 Der enge Kulturbegriff	14
2.2.2 Der erweiterte Kulturbegriff.....	15
2.2.3 Das Multi-, Inter- und Transkulturalitätskonzept.....	18
2.2.4 Ebenen und Schichten von Kultur	21
2.2.5 Abschließende Betrachtung zum Kulturbegriff.....	24
2.3 Transkulturelle Kompetenz	25
2.4 Pflegekonzepte und –theorien zur transkulturellen Pflege	30
2.4.1 Sunrise – Modell nach Leininger	31
2.4.2 Transkulturelles Pflegekonzept nach Andrews und Boyle.....	33
2.4.3 Konzept nach Arthur Kleinmann	34
2.4.4 Transkulturelles Kompetenzmodell nach Ewald Kiel.....	35
2.4.5 Interkulturelles Kommunikationsmodell nach Orque	36
2.5. Potentielle Spannungsfelder.....	36
2.5.1 Allgemeine Spannungsfelder.....	37
2.5.2 Kommunikationsbedingte Spannungsfelder.....	39
2.6 Rechtliche Grundlagen	41
3. Migration	43
3.1 Definition	44
3.2 Gründe und Formen der Migration	44
3.3 Migration und Gesundheit.....	46
3.3.1 Definition von Gesundheit	46

3.3.2 Gesundheit von Migrant_innen.....	48
4. Personalmanagement im kulturellen Kontext.....	60
4.1 Interkulturelles Marketing und Öffentlichkeitsarbeit	60
4.1.1. Interkulturelles Marketing	60
4.1.2 Interkulturelle Öffentlichkeitsarbeit.....	63
4.2 Diversity Management	64
4.2.1 Allgemeines Diversity Management-Konzept	65
4.2.2 Interkulturelles Diversity Management.....	66
4.2.3 Diversity Management in Deutschland allgemein	67
4.2.4 Diversity Management im Krankenhaus	68
5. Das Krankenhaus.....	76
5.1 Personalstruktur in deutschen Krankenhäusern.....	76
5.2 Patient_innenzahlen in deutschen Krankenhäusern	77
5.3 Patient_innen als Kund_innen	79
5.3.1 Sprachliche Maßnahmen zur Kund_innenausrichtung.....	80
5.3.2 Sonstige Maßnahmen zur Kund_innenausrichtung	81
5.4 Die kulturelle Öffnung der Krankenhäuser.....	83
5.5 Die Finanzierung und Versorgung	86
5.5.1 Gesetzliche Krankenversicherungs- und private Krankenversicherungs- finanzierte Patient_innen	87
5.5.2 Selbstzahler_innen.....	88
6. Diskussion.....	89
7. Fazit und Ausblick	98
8. Literaturverzeichnis.....	101

Abbildungsverzeichnis

Abb. 1: Die drei Ebenen der Einzigartigkeit in der menschlichen Programmierung nach Hofstede (Lenthe 2011, S. 25)	21
Abb. 2: Das Zwiebelmodell der verschiedenen Kulturschichten nach Hofstede (Lenthe 2011, S.27)	23
Abb. 3: Das Sunrise Modell von Leininger (Lenthe 2011, S.147)	32

Kapitelaufteilung

Erik Marquardt:

- Kapitel 2.4 bis einschließlich 2.6 (Seite 30 bis einschließlich 42)
- Kapitel 4 komplett (Seite 60 bis einschließlich 75)
- Kapitel 5.3 bis einschließlich 5.3.2 (Seite 79 bis einschließlich 82)
- Kapitel 5.5 bis einschließlich 5.5.2 (Seite 86 bis einschließlich 88)

Christopher Siefert:

- Kapitel 2. bis einschließlich 2.3 (Seite 11 bis einschließlich 30)
- Kapitel 3 komplett (Seite 43 bis einschließlich 59)
- Kapitel 5. bis einschließlich 5.2 (Seite 76 bis einschließlich 79)
- Kapitel 5.4 (Seite 83 bis einschließlich 86)

Da die vorliegende Bachelor-Arbeit eine Gruppenarbeit ist, wurden die Einleitung (Kapitel 1, Seite 8 bis einschließlich 10), der Diskussionsteil (Kapitel 6, Seite 89 bis einschließlich 97), sowie das Fazit und der Ausblick (Kapitel 7, Seite 98 bis einschließlich 100) von beiden Autoren gemeinsam verfasst.