



Masterlehrgang

„SUPERVISION, COACHING & ORGANISATIONSENTWICKLUNG“

Abschluss im März 2010

Migrationsspezifisches Diversitätsmanagement als neue Herausforderung für Gesundheitsorganisationen.

Faktisch klar. Was sagt die Praxis?

Dr.ⁱⁿ Ursula Karl-Trummer

uschi.trummer@univie.ac.at

Zusammenfassung:

Europa ist aus demographischen und ökonomischen Gründen für seine weitere nachhaltige Entwicklung auf erfolgreiche Migrationsprozesse angewiesen (Padilla & Pereira Miguel 2007). Am Arbeitsmarkt werden sowohl hoch qualifizierte als auch unqualifizierte Arbeitskräfte in spezifischen Sektoren benötigt; der Gesundheitssektor ist dabei einer der wichtigsten Bereiche (Fotakis 2008).

Für diesen Sektor wird ethnokulturell sensible Organisationsentwicklung und Beratung auf zwei Ebenen zunehmend relevant:

1) Die Globalisierung des Gesundheitsarbeitsmarktes führt zu steigenden Anteilen von MigrantInnen unter ArbeitnehmerInnen in Organisationen (interne Diversität)

2) Gesundheitsorganisationen müssen ihre Dienstleistungen zunehmend auf ethnokulturell heterogene PatientInnen bzw. KlientInnengruppen einstellen. (Kundendiversität)

Gleichzeitig ist Migration und die Integration von MigrantInnen ein politisch besetztes, von Emotionen, Mythen und Fragezeichen bestimmtes Thema. Die vorliegende Arbeit eröffnet eine erste Bestandsaufnahme darüber, welches Bild in der Praxis der österreichischen Gesundheitsversorgung zu Bedarf, Möglichkeit und Umsetzung von migrationsspezifischem Diversitätsmanagement gesehen wird. Perspektiven von Entscheidungsträgern und Basis- MitarbeiterInnen mit Migrationshintergrund wurden mit qualitativen Interviews erhoben und werden zur Diskussion gestellt.

Abstract:

Migration in the EU is needed for demographic and economic reasons (Padilla & Pereira Miguel 2007). Labour force is needed for highly qualified and for low skilled jobs in specific sectors among which healthcare is one of the most important (Fotakis 2008). Migrants are not a homogenous group; they represent diverse people in terms of ethnicity, gender, age, religion, migration background, socioeconomic background etc.

For organisations within the health care sector, organisational development and counselling to implement ethno-cultural diversity management gains increasing importance in a twofold way:

1) The globalisation of the health care labour market leads to increasing proportions of migrants among health care professionals and makes the health care sector an important workplace setting (internal diversity)

2) Health care organisations have to provide adequate services for an increasingly culturally diverse group of patients (client diversity)

At the same time the discussion of migration and processes of integration are issues that are high on an political agenda, often characterised by emotions, myths, and question marks without evidence.

This paper draws a first picture on how needs, possibilities and ways of implementation of ethno-cultural diversity management for and in Austrian health care organisations are.