

**Ethno-  
Medizinisches  
Zentrum e.V.**



**Das Gesundheitsprojekt  
Mit Migranten  
für Migranten**

## **Gewusst wie: Interkulturelles Gesundheitsmanagement in Betrieben**

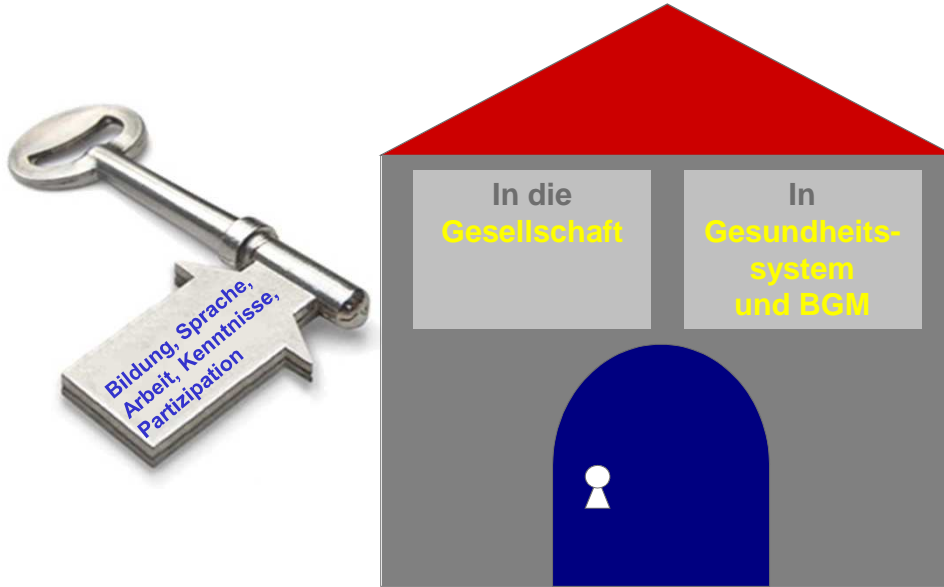
Präsentation: Ramazan Salman

Ethno-Medizinisches Zentrum e.V., Hannover

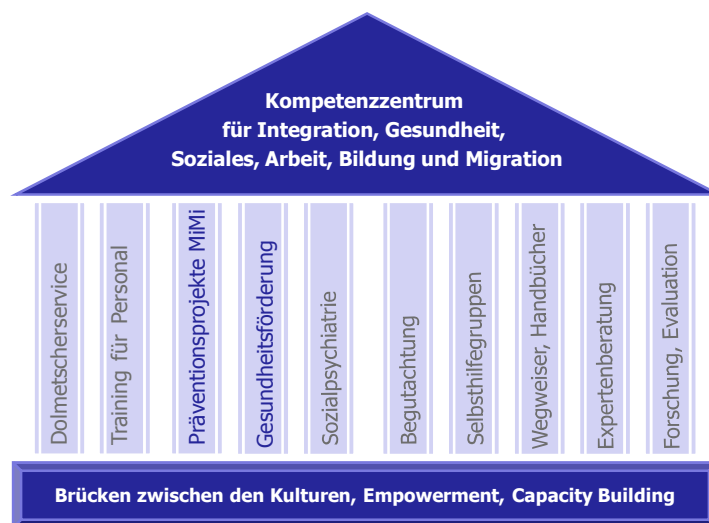
### **Betriebliches Gesundheitsmanagement: Ausgangslage bei Migranten/innen**



## Zugang zum BGM



## Das Ethno-Medizinische Zentrum e.V.



## MiMi: Mission

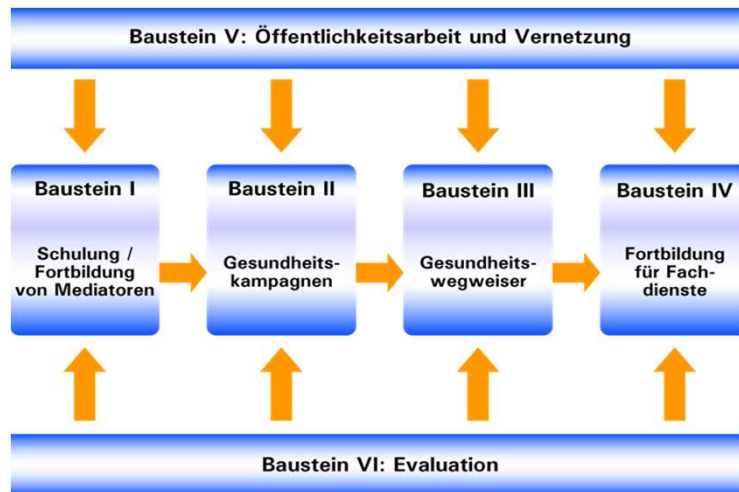
- 1** Gut integrierte und sozial engagierte MigrantInnen dienen als Vorbilder und unterstützen bzw. Motivieren weniger gut integrierte
- 2** Helfen das Gesundheits- und Sozialsystem sinnvoll zu nutzen und dadurch die Barrieren zur öffentlichen Regelversorgung zu senken
- 3** MigrantInnen als verantwortungsbewusste ExpertInnen für ihre eigene Gesundheit und für die Entwicklung positiver Integrationsstrategien fördern

## MiMi erreicht MigrantInnen aus allen Kulturen!



Veranstaltungen in Moscheen, Kirchengemeindehäusern, Synagogen, Vereinen, Schulen, Freizeitzentren etc.

## MiMi: Projektmodule



## Gute Gründe für das Interkulturelle Betriebliche Gesundheitsmanagement



- Menschen mit unterschiedlichen kulturellen Hintergründen haben unterschiedliche Vorstellungen, was Gesundheit bedeutet, und sie nehmen Krankheiten verschieden wahr.
- Es existieren andere berufliche Belastungen und Beanspruchungen, aber auch Sprachbarrieren oder Wissenslücken, wer der richtige Ansprechpartner im Betrieb für ein spezielles Anliegen ist.
- Diese „Verschiedenheit“ kann sich in der Arbeitsunfähigkeit ausdrücken, die je nach kulturellem Hintergrund variiert.
- Zum anderen haben Arbeitnehmer anderer Nationalität häufiger Arbeitsunfälle und erkranken öfter an Berufskrankheiten als deutsche Beschäftigte.

## IBGM – Interkulturelles Betriebliches Gesundheitsmanagement



Im Auftrag der Initiative Gesundheit und Arbeit.  
Projektumsetzung Ethno-Medizinisches Zentrum e.V. und BKK Bundesverband.  
Bearbeitung durch Ramazan Salman, Dr. Martina Harms, Dr. Wolfgang Bödeker

## Grundlagen des Interkulturellen Betrieblichen Gesundheitsmanagements

- Mit dem Interkulturellen Betrieblichen Gesundheitsmanagement können Bedarf und Anforderungen von Beschäftigten mit unterschiedlichen kulturellen Hintergründen besser gerecht werden.
- Zwei Faktoren, die durch die Betriebe gut zu beeinflussen sind:
  - das **Führungsverhalten** der direkten Vorgesetzten und
  - die **Einbindung** von Beschäftigten in das Betriebliche Gesundheitsmanagement, unter anderem durch Lotsenschulung.
- Die verschiedenen Bausteine können dabei je nach Ausgangssituation des Unternehmens flexibel angepasst werden.

## Gute Gründe für das Interkulturelle Betriebliche Gesundheitsmanagement

- Die betriebliche Prävention sollte die verschiedenen kulturellen Hintergründe der Belegschaft berücksichtigen. Weil bisher kaum Maßnahmen existierten, mit denen darauf eingegangen wird, hat die Initiative Gesundheit und Arbeit (iga) ein Interkulturelles Betriebliches Gesundheitsmanagement (IBGM) konzipieren lassen.
- Dies wurde in zwei Unternehmen erprobt, die den Bedarf für ein kultursensibles Gesundheitsmanagement für sich erkannten.

## Implementierung des Interkulturellen Betrieblichen Gesundheitsmanagements

Das Interkulturelle Betriebliche Gesundheitsmanagement wird in enger Abstimmung mit den betrieblichen Ansprechpartnern geplant und eingeführt.

Unterstützt werden die internen Prozesse von erfahrenen Beratern, die das allgemeine Projektmanagement übernehmen und die Schulungen durchführen.

## Grundlagen des Interkulturellen Betrieblichen Gesundheitsmanagements



- Am Beginn des Projektes steht die **Sensibilisierung der Verantwortlichen des „allgemeinen“ Betrieblichen Gesundheitsmanagements für interkulturelle Aspekte**. In Gesprächen werden die besonderen Probleme von Beschäftigten mit kulturellen Hintergründen sowie Zusammenhänge zwischen Führung und Gesundheit erfasst.
- Auch für Unternehmen geeignet, die noch kein Betriebliches Gesundheitsmanagement haben, aber **Strukturen schaffen** wollen.
- Begleitend und unterstützend gibt es den mehrsprachigen **Gesundheitswegweiser „Gesund arbeiten“**. In ihm wird über gesundes Arbeiten sowie über gesetzliche Regelungen und Kontaktadressen informiert. Er kann betriebsspezifisch angepasst werden und helfen dem BGM und Lotsen, Kollegen zu informieren.

## Wegweiser „Gesundheit im Betrieb“



### Inhalte:

- **Angebote** des Arbeitgebers zum Thema Gesundheit
- **Rechte** und Pflichten der Beschäftigten
- **Tipps**: Was kann jede/r Beschäftigte selbst für seine / ihre Gesundheit tun?
- **Ansprechpartner**: Wer im Unternehmen hilft bei Fragen und Problemen?



## Bausteine des Interkulturellen Betrieblichen Gesundheitsmanagements



- **1) Gemeinsame Auftaktveranstaltung der Führungskräfte & Mitarbeiter;**  
sie dient der Vernetzung der ausgewählten Projektbeteiligten.  
Es wird das weitere Vorgehen vereinbart. Es folgen dann die Schulungen:
- **2.) Eine interkulturelle Schulung von Vorgesetzten:**  
Studien zeigten, dass sich Führungsverhalten sowohl positiv als auch negativ auf Gesundheit und Fehlzeiten des Personals auswirken. Beschäftigte bevorzugen unterschiedliches kulturelles Führungsverhalten.
- **3.) Schulung zum Gesundheitslotsen für die Belegschaft:**  
Ausbildung zu Multiplikatoren der Betrieblichen Gesundheitsförderung & Prävention. Lotsen übernehmen wichtige Vermittlerrolle für Kollegen. Sie helfen Barrieren zu überwinden, BGM zu lernen, Angebote zu nutzen.
- **4.) In einer gemeinsamen Veranstaltung**  
Zwischenbilanz und Vereinbarung weiterer Schritte. Zum Ende der Schulungen sammeln die Lotsen und Führungskräfte jeweils Themen, die ihnen auf den „Nägeln brennen“.

## Bausteine des Interkulturellen Betrieblichen Gesundheitsmanagements



Die Vorschläge für weitere Maßnahmen werden an den **Steuerkreis des Betrieblichen Gesundheitsmanagements** zurückgemeldet und mit festgelegten Verantwortlichkeiten geplant und umgesetzt.



## Bausteine des Interkulturellen Betrieblichen Gesundheitsmanagements

Ein solches Projekt bietet eine ideale Möglichkeit, eine aktive **Mitarbeiterbeteiligung** zu praktizieren und das gegenseitige Verständnis zu fördern. Die Kollegen erfahren dadurch eine **Wertschätzung** ihrer Person und ihrer Kompetenzen. Gleichzeitig besteht für die Lotsen die Möglichkeit, sich über ihren eigentlichen Aufgabenbereich hinaus **zu engagieren** und dadurch auch für ihre **persönliche Entwicklung** zu profitieren. Im Endeffekt schafft das eine Situation, in der **alle gewinnen**: der Betrieb, die Lotsen und die Kolleginnen und Kollegen insgesamt.

*Yasar Fincan, Migrationsexperte der Münchner Stadtentwässerung und  
ehemaliger Personalratsvorsitzender*

## Bausteine des Interkulturellen Betrieblichen Gesundheitsmanagements

**Gute Einbindung von Gesundheitslotsen in die vorhandenen Strukturen des Betrieblichen Gesundheitsmanagements ist notwendig für erfolgreiche Umsetzung von IBGM-Maßnahmen.**

**Integration von Lotsen in vorhandene Gesundheitszirkel ist ein Beispiel, wie das erreicht werden kann**

**Betreuung und Unterstützung der Lotsen durch das GM ist notwendig, damit sie ihre Rolle gut ausfüllen können.**

*Daniel Spohn, Gesundheitsmanager der Münchner Stadtentwässerung*

**Das sagen Unternehmen, die das Interkulturelle Betriebliche Gesundheitsmanagement schon für sich nutzen:**



Mit dem Interkulturellen Betrieblichen Gesundheitsmanagement gelingt es, vor dem Hintergrund verschiedener Herkunftskulturen die **Mitarbeiter noch stärker in das Unternehmen einzubinden**. Hierfür wurden die Führungskräfte geschult, um ihre Kompetenzen im Umgang mit der kulturellen Vielfalt zu erweitern.

Die neu ausgebildeten **Gesundheitslotsen geben ihre Kenntnisse an ihre Landsleute/Kollegen weiter**, wenn nötig auch in der jeweiligen Muttersprache.

Aufgrund der guten Erfahrung wollen wir das IBGM auch in anderen Unternehmensteilen einführen.

*Joachim Grüger BMW Group, Leiter Presswerk und Karosseriebau, Werk München*