

„Wir leben die Vielfalt jeden Tag“

Beatrice Hamberger am 24. Februar 2021



Personalerin Marie-Christin Schmieder: Legen großen Wert auf ein wertschätzendes kultursensibles Miteinander © UMM

Mannheim ist schon lange eine bunte Stadt. Die Diversität spiegelt sich auch im Universitätsklinikum wider und ist hier Normalität. Damit das Selbstverständliche selbstverständlich bleibt, gibt es neben einem allgemeinen Wertebekenntnis konkrete Unterstützung durch das Klinikmanagement.

Der Begriff „**Diversity**“ ist heute in aller Munde und meint mehr als nur Menschen mit Migrationshintergrund. Auch Geschlecht, Alter, sexuelle Orientierung, Religion, Weltanschauung oder Behinderung prägen das **Verschiedensein in Gesellschaft und Arbeitswelt**. Immer mehr Arbeitgeber tragen dem Rechnung und betreiben ein mehr oder weniger aktives **Diversity Management**. Dabei geht es nicht nur um Toleranz, Frauenquote, Sprachförderung oder Respekt vor religiösen Feiertagen, sondern auch um **mehr Unternehmenserfolg**.

Erfolgreich ist der, der die Diversität zu nutzen weiß, heißt es sinngemäß in der „**Charta der Vielfalt**“ – eine 2006 gegründete Initiative zur Förderung der **Vielfalt und Wertschätzung in der Arbeitswelt**. Inzwischen haben 3.800 Organisationen und Unternehmen die Charta unterzeichnet und sich damit verpflichtet, ein vorurteilsfreies Arbeitsumfeld zu schaffen.

Zu den Unterzeichnern gehört auch das **Universitätsklinikum Mannheim**. In der 300.000-Einwohner Stadt am Rhein hat fast jeder zweite einen Migrationshintergrund, entsprechend interkulturell ist ihr größtes Klinikum geprägt. Menschen aus knapp 60 Nationen arbeiten hier und versorgen Patienten aus allen Ländern.

Vielfalt hat am Uniklinikum Mannheim Tradition

„Diversität ist in unserem Arbeitsalltag selbstverständlich“, sagt Stephanie Oehl, Leiterin des Geschäftsbereiches Personal. „Menschen jeglichen Geschlechts gehören zu unseren Teams, unabhängig von der sexuellen Orientierung, Religionszugehörigkeit oder Herkunft.“ Ein Pluspunkt, findet die Personalchefin, der etwa die Rekrutierung von neuen Mitarbeitern erheblich erleichtere. „Wir müssen die Vielfalt nicht erst lernen, wir leben sie jeden Tag.“



Stephanie Oehl, Leiterin
Geschäftsbereich Personal

Doch so selbstverständlich die **gelebte Vielfalt** ist, ein automatischer Selbstläufer ist sie nicht. Es kommt durchaus vor, dass ein Patient sich nicht von Frauen behandeln lassen will oder ein Mitarbeiter Probleme mit der Homosexualität eines Kollegen hat. Dann gilt es, im Dialog an den **Wertekodex** zu erinnern, in dem von einem „**wertschätzenden, kultursensiblen und familienfreundlichen Miteinander auf Augenhöhe**“ die Rede ist.

Interkulturelles Konfliktmanagement kann man lernen



Mitarbeitende in Leitungsfunktion werden im Rahmen der **strukturierten Führungskräfteentwicklung** auf solche Situationen vorbereitet. In Workshops oder über Vorträge lernen sie, das Unternehmensleitbild zu verinnerlichen und Dritten zu vermitteln. Zudem gibt es ein offenes Seminarprogramm, das immer mindestens ein Seminar zur Stärkung der **interkulturellen Kompetenz** von Mitarbeitern und Führungskräften beinhaltet. „In diesem Jahr geht es insbesondere um **Interkulturelles Konfliktmanagement**“, erzählt Marie-Christin Schmieder, Leiterin Strategische Personalentwicklung an der Akademie des Universitätsklinikums. Kompetenzen auf diesem Gebiet seien vor allem für Vorgesetzte wichtig. „Die haben eine besondere Verantwortung, solche Konflikte schnell zu lösen.“

Für den Fall der Fälle gibt es eine **Konfliktbeauftragte**, die entweder selbst einschreitet oder schaut, wer die Gespräche moderieren könnte. Bislang habe es noch nie einen so harten Konflikt gegeben, dass jemand gekündigt werden musste, erzählt Stephanie Oehl. „Das kriegt man gelöst, dafür haben wir Instrumente.“

Gemeinsame Sprache stärkt das Wohlbefinden

Kommunikation ist dabei zwar das entscheidende Instrument, aber nicht alles. Dass in der Klinik **ohne Ansehen des persönlichen Hintergrunds** zusammengearbeitet wird, wird eben auch vorgelebt. Funktionen sind hier wichtiger als Religion oder Geschlecht. „Die allermeisten Mitarbeiter begreifen das schnell und wissen gerade den **partnerschaftlichen Umgang** und die Vielfalt zu schätzen.“ Davon abgesehen profitierten auch Patienten, etwa solche, die kein Deutsch sprechen. „Bei uns sind Übersetzer schnell gefunden, das ist ganz wichtig für die Versorgung und das Wohlbefinden unserer Patienten.“

Spezielle Angebote hat das Universitätsklinikum für neue Mitarbeiter aus dem Ausland. Ausländische Pflegekräfte können in einem dualen Ausbildungsgang an der UMM Akademie ihre Anerkennung in Deutschland erwerben. Dort erhalten sie auch **Deutschunterricht** mit Fokus auf das fachspezifische Vokabular für das „Gespräch am Bett“. Deutsch auf dem Niveau B2 wird für die Prüfung vorausgesetzt. Wer besteht, wird übernommen. Eine **Win-Win-Situation** für beide Seiten, finden die beiden Personalerinnen.

Damit sich **Neuankömmlinge** schnell wohl in Mannheim fühlen, ist das Klinikum 2018 dem „**Rhine-Neckar Welcome Club**“ beigetreten. Der Club bietet regelmäßig Veranstaltungen wie Grillabende oder gemeinsame Kinobesuche an, jedenfalls unter normalen Umständen. „Damit möchten wir speziell unseren ausländischen Mitarbeitern über das reguläre onboarding hinaus eine Möglichkeit bieten, sich selbst und auch ihre Familien **schnell in der Region einzufinden und neue Kontakte zu knüpfen**“, erläutert Marie-Christin Schmieder.

Wer in Mitarbeiter investiert, investiert in die Zukunft

Weitere Aktivitäten der Personalentwicklung im Diversity-Kontext sind Workshops und Seminare für Mitarbeiterinnen und weibliche Führungskräfte unter dem Motto WUMMAN@WORK. Und für die ältere Belegschaft gibt es Seminarangebote wie das Seminar „**Älter werden im Beruf**“. Zudem bietet das Uniklinikum ausgewählten Mitarbeitern im Rahmen des HOPE-Programms einen einmonatigen **Austausch in anderen europäischen Krankenhäusern** an, um interkulturelle Kompetenz und Offenheit zu fördern.

Personalleiterin Stephanie Oehl sieht in den **Diversity-Aktivitäten** des Klinikums eine wichtige **Investition in die Zukunft**. „Unsere Mitarbeiter/innen sind unser größtes Kapital, darum tun wir einiges, damit sich jede/r bei uns gut aufgehoben fühlt und seinen Bedürfnissen entsprechend weiterentwickeln kann“, sagt sie. „Umgekehrt erwarten wir natürlich auch, dass **unsere Werte** von jeder/m anerkannt und gelebt werden. Das gehört mit zu unserem Selbstverständnis.“



Beatrice Hamberger

Freie Journalistin aus Berlin. Schreibt über Gesundheit, Medizin und Pflege für die Fach- und Publikumspresse.

[Alle Beiträge](#)



