



educaro⁷



Webinar

Offene Willkommenskultur

Integration ausländischer Fachkräfte
in Netzwerken

Agenda

Offene Willkommenskultur – Integration ausländischer Fachkräfte in Netzwerken



Educaro – Globale Infrastruktur für ganzheitliche Migrationsprozesse



Die Menschen, die zu uns kommen – Erwartungen, Fazit und Chancen



contec – Übergreifende Netzwerke für ganzheitliche Integration



Pflegestrukturplanung im Landkreis Trier-Saarburg



Diskussion

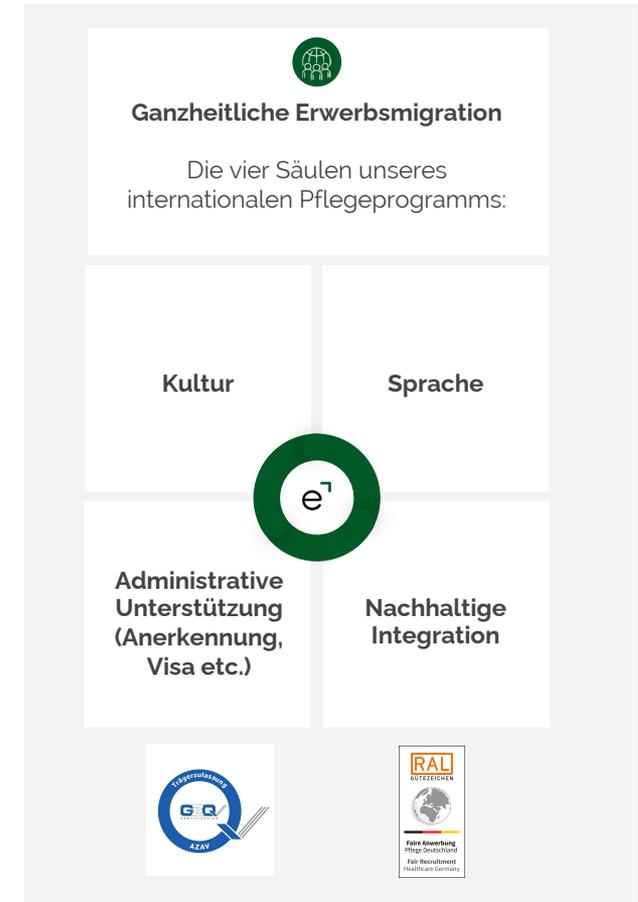
Über Educaro

Die erste internationale Bildungseinrichtung für ethische Erwerbsmigration im Gesundheitswesen



Standorte

Globale Infrastruktur für ganzheitliche Migrationsprozesse



Agenda

Offene Willkommenskultur – Integration ausländischer Fachkräfte in Netzwerken



Educaro – Globale Infrastruktur für ganzheitliche Migrationsprozesse



Die Menschen, die zu uns kommen – Hintergründe, Fazit und Chancen



contec – Übergreifende Netzwerke für ganzheitliche Integration



Pflegestrukturplanung im Landkreis Trier-Saarburg



Diskussion

Die Menschen, die zu uns kommen

Erwartungen, Emotionen und warum Integration so wichtig ist

„Deutschland muss ein Einwanderungsland sein, das auch im internationalen Wettbewerb um Fachkräfte attraktiv ist.“

Zitat aus der aktuellen Fachkräftestrategie der Bundesregierung

Die Menschen, die zu uns kommen

Erwartungen, Emotionen und warum Integration so wichtig ist



[Hier klicken und Video anschauen](#)

Die Menschen, die zu uns kommen

Erwartungen, Emotionen und warum Integration so wichtig ist

**Warum hast Du dich für das Leben und Arbeiten
in Deutschland entschieden?**

„Ich mochte es schon immer zu reisen und andere Kulturen zu erkunden. Außerdem bietet Deutschland mir viele Möglichkeiten und auch finanzielle Stabilität, um meinen Hobbys und Interessen nachzugehen.“

Alejandra N., Pflegekraft aus Mexiko

Die Menschen, die zu uns kommen

Erwartungen, Emotionen und warum Integration so wichtig ist

**Warum hast Du dich für das Leben und Arbeiten
in Deutschland entschieden?**

*„Deutschland war für meinen Partner und mich
sehr interessant, da wir hier die Möglichkeit hatten
eine neue Sprache zu lernen und uns sowohl
persönlich als auch in unserer Karriere
weiterzuentwickeln.“*

Aywuany C., Pflegekraft aus Mexiko

Die Menschen, die zu uns kommen

Erwartungen, Emotionen und warum Integration so wichtig ist

**Warum hast Du dich für das Leben und Arbeiten
in Deutschland entschieden?**

*„Die Lebensqualität ist besser im Vergleich und
man wird besser bezahlt. Außerdem hat mein
Sohn bessere Zukunftsperspektiven als in meinem
Heimatland.“*

Sabeur J., Pflegekraft aus Tunesien

Die Menschen, die zu uns kommen

Erwartungen, Emotionen und warum Integration so wichtig ist

**Die größten Unterschiede zwischen deiner Arbeit
in deinem Heimatland und in Deutschland?**

*„Die Verantwortlichkeiten und Aufgabengebiete
sind deutlich geringer als in Mexiko. Dort habe ich
auch aktiv bei Operationen assistiert. Hier ist das
unmöglich ohne die entsprechende Aus- bzw.
Weiterbildung.“*

Alejandra N., Pflegekraft aus Mexiko

Die Menschen, die zu uns kommen

Erwartungen, Emotionen und warum Integration so wichtig ist

**Die größten Unterschiede zwischen deiner Arbeit
in deinem Heimatland und in Deutschland?**

„Das Arbeitsumfeld ist nicht so, wie ich es aus Mexiko gewohnt bin. Es gibt keine Freundschaften und wenig soziale Kontakte zwischen den KollegInnen, abseits der Arbeit. Neue Leute kennenzulernen ist sehr schwer.“

Aywuany C., Pflegekraft aus Mexiko

Die Menschen, die zu uns kommen

Erwartungen, Emotionen und warum Integration so wichtig ist

**Die größten Unterschiede zwischen deiner Arbeit
in deinem Heimatland und in Deutschland?**

„In Tunesien ist die Arbeit viel flexibler, es muss nicht immer alles nach Plan und Regeln laufen, so wie in Deutschland. Wenn wir Pflegekräfte andere oder sinnvollere Lösungsansätze haben, werden diese auch angenommen und durchgeführt.“

Sabeur J., Pflegekraft aus Tunesien

Die Menschen, die zu uns kommen

Erwartungen, Emotionen und warum Integration so wichtig ist

Was hättest Du dir in den ersten Tagen in der Klinik gewünscht, um dich besser einzuleben?

„Mehr Vorbereitung seitens der Klinik und das Verständnis dafür, dass wir ausgebildete KrankenpflegerInnen mit viel Arbeitserfahrung sind und uns nur im Prozess der Anerkennung befinden. Ich wurde teilweise wie eine reine Pflegehilfskraft oder Auszubildende behandelt. Eine gemeinschaftliche Vorstellung meiner Person am ersten Tag hätte vieles vereinfacht.“

Alejandra N., Pflegekraft aus Mexiko

Die Menschen, die zu uns kommen

Erwartungen, Emotionen und warum Integration so wichtig ist

Was hättest Du dir in den ersten Tagen in der Klinik gewünscht, um dich besser einzuleben?

„Eine Person, die uns in der ersten Zeit begleitet und hilft, sowohl auf Station oder bei personellen Belangen. Insbesondere von der Personalabteilung hätten wir mehr Unterstützung gebraucht, da fehlte oft die Geduld, uns Dinge zu erklären. Man fühlt sich allein und die Familie und Freunde im Ausland möchte man nicht beunruhigen, weswegen man meistens allein mit Zweifeln und Problemen bleibt.“

Aywuany C., Pflegekraft aus Mexiko

Die Menschen, die zu uns kommen

Erwartungen, Emotionen und warum Integration so wichtig ist

Was magst du an Deutschland und was vermisst du hier?

„Ich mag die Sicherheit. Ich kann zu jeder Zeit rausgehen und mir passiert nichts. Meine Familie fehlt mir aber sehr und meine Haustiere. Hier muss ich mir meinen sozialen Kreis von neu aufbauen, was nicht einfach ist. Es gibt keinen Klatsch und Tratsch auf Station abseits der beruflichen Kommunikation oder zumindest habe ich das noch nicht mitbekommen. Und ich vermisse das mexikanische Essen sehr.“

Alejandra N., Pflegekraft aus Mexiko

Die Menschen, die zu uns kommen

Erwartungen, Emotionen und warum Integration so wichtig ist

Was magst du an Deutschland und was vermisst du hier?

„Ich mag, dass ich hier einen sicheren und gut bezahlten Arbeitsplatz habe und meine Arbeit sehr gefragt ist. Aber es ist schwierig, Freunde und Bekannte zu finden. Das Sozialisieren fällt mir noch sehr schwer und ich fühle mich oft einsam. Ich würde gerne Freunde finden, aber die Menschen gehen hier eher auf Distanz, wenn ich auf sie zugehe und damit komme ich noch nicht ganz zurecht.“

Aywuany C., Pflegekraft aus Mexiko

Die Menschen, die zu uns kommen

Erwartungen, Emotionen und warum Integration so wichtig ist

Was magst du an Deutschland und was vermisst du hier?

„Gut ist, dass es sicher ist und die recht flachen Hierarchien im Beruf gefallen mir. Die Familie fehlt mir sehr und die Lebensunterhaltungskosten sind teurer als erwartet, insbesondere mit meinem jetzigen Gehalt. Dabei ist die Arbeitsbelastung hier sehr hoch, weil es sehr viele Verantwortungsbereiche für viel zu wenige Arbeitskräfte gibt, obendrein bei weniger Anerkennung.“

Sabeur J., Pflegekraft aus Tunesien

Die Menschen, die zu uns kommen

Welches Fazit können wir ziehen?

Was macht Erwerbsmigration in Deutschland attraktiv:

- Sicherheit bzw. sichere Arbeitsplätze
- Verbesserte Lebensbedingungen
- Finanzielle Stabilität
- Persönliche und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten
- Zukunftsperspektiven, auch für Kinder



Die Menschen, die zu uns kommen

Welches Fazit können wir ziehen?

Was macht Erwerbsmigration in Deutschland unattraktiv:

- **Soziale Abgrenzung**
- Zu kleine Kompetenzbereiche im Berufsalltag aufgrund fehlender Akademisierung der Pflege
- Mangelnde Wertschätzung des Pflegeberufs
- Hohe Lebenshaltungskosten bei geringer Bezahlung
- Unregulierter, unverständlicher Verwaltungsaufwand



Die Menschen, die zu uns kommen

IST-Situation und Chancen



Jede zweite eingewanderte Fachkraft verlässt Deutschland wieder - wegen "als fehlend wahrgenommener Perspektiven" oder Erfahrungen mit Rassismus- und Diskriminierung

Kulturelle Öffnung durch Aufklärung, Integrationsbeauftragte in allen Kliniken, mehr Weiterbildung, flexible Übergänge in die Rente, Einbürgerung, Familiennachzug...

Anerkennungsverfahren hochkomplex, zeitintensiv und zermürend für die Fachkräfte - konträr zu einer Willkommenskultur!

Schaffung der zentralen, bundesweiten Anerkennungsstelle und Digitalisierung von Behörden und Gesundheitseinrichtungen

Mangelnde Transparenz und fehlendes Verständnis durch Silodenken, statt übergreifenden Konzepten

Gemeinsamer Auftritt Kommune, Sprachschule, Pflegeschule, Klinik als Einheit für ganzheitliche soziale Integration sowie eine langfristige strukturelle Vorplanung

Agenda

Offene Willkommenskultur – Integration ausländischer Fachkräfte in Netzwerken



Educaro – Globale Infrastruktur für ganzheitliche Migrationsprozesse



Die Menschen, die zu uns kommen – Hintergründe, Fazit und Chancen



contec – Übergreifende Netzwerke für ganzheitliche Integration

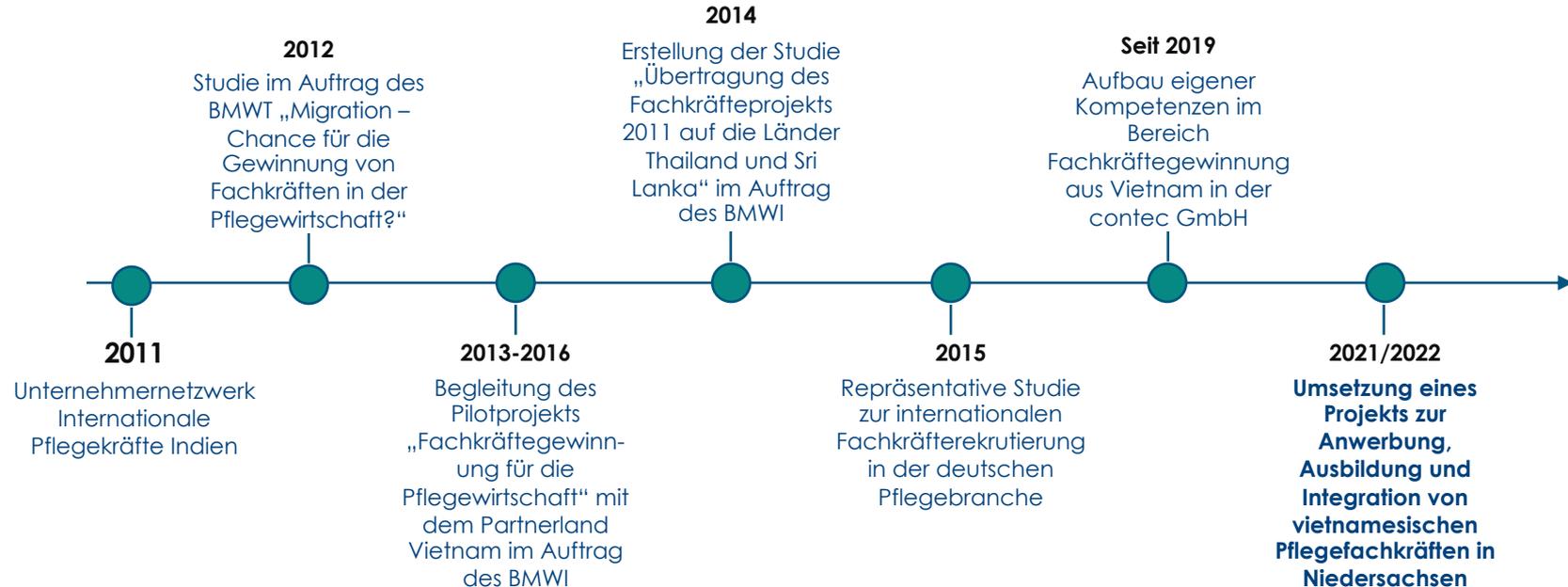


Pflegestrukturplanung im Landkreis Trier-Saarburg



Diskussion

contec beteiligt sich seit 2011 an den Initiativen der Bundesregierung zur Anwerbung ausländischer Pflegefachkräfte



Die Besonderheiten der stationären Altenpflege transparent darstellen



Funktional

- Übersichtlichere Verwaltungs- und Verantwortungsstrukturen
- In der Regel keine eigenen Ausbildungsstätten
- Kleineres Verhältnis Stammpersonal : Integrationspersonal
- Weniger Erfahrung in aufwendigen Personalprojekten
- Regional weniger gebündelte Trägerstrukturen

Operativ

- Hoher Anteil Grundpflege
- Kleinere Teams
 - Familiäres Umfeld
 - Weniger Betreuungskapazitäten
- Weniger Weiterbildungsmöglichkeiten
- Relativ konstanter Patientenstamm
- „Routinierte“ Tagesabläufe
- Hoher Anteil sozialer Interaktion (Patienten, Angehörige, weitere Versorger)

Ein Explorationsprojekt gibt Aufschluss über den komplexen Projektablauf

- Durchführung und Begleitung von der Anwerbung bis zum Abschluss der Anerkennung in Deutschland
- Fokus auf erfolgreicher Integration der ausländischen Pflegefachkräfte in der Zieleinrichtung
- Erprobung von Prozessen und Strukturen zur optimalen Abwicklung der Anerkennung, Ausbildung und Integration
- Partnerschaftliche Weiterentwicklung von Prozessen - unter anderem mit der öffentlichen Verwaltung
- Aufbau eines qualitätsgesicherten Partnernetzwerks zur Abwicklung verschiedener Anforderungen



Kommunen und Landkreise sind vitale Partner bei der Integration

- Willkommenskultur endet nicht an der Einrichtungstür
- Viele Strukturen sind schon vorhanden, müssen nur genutzt werden
- Planungs- und Steuerungsinstrumente von Landkreisen und Kommunen aktiv einbinden
- Zivile Akteure beteiligen – nicht nur als Dienstleister sondern als Partner!

Die Einbindung entscheidet über die Art der Zusammenarbeit: Dienstleistungsnetzwerk vs. Partnernetzwerk



- Professionell gemanagte Netzwerke sind nachhaltiger aber auch teurer
- Klärung von Motivation und Rollen sind notwendige Bedingungen für Vertrauen und Transparenz
- Erarbeitung von Vision und Zielklärung ebnet den gemeinsamen Weg
- Initiierung und Bearbeitung von regionalen Projekten wird erheblich erleichtert

Die contec hat gute Erfahrungen mit regionalen Netzwerken im Rahmen von care4future gemacht



- ca. 90 erfolgreiche Netzwerke im gesamten Bundesgebiet initiiert
- Vernetzung entlang der gesamten „Wertschöpfungskette“ fördert die Zusammenarbeit auf allen Ebenen
- Die gemeinsame Bearbeitung komplexer Herausforderungen mindert die gefühlte und tatsächliche Hilflosigkeit



Agenda

Offene Willkommenskultur – Integration ausländischer Fachkräfte in Netzwerken



Educaro – Globale Infrastruktur für ganzheitliche Migrationsprozesse



Die Menschen, die zu uns kommen – Hintergründe, Fazit und Chancen



contec – Übergreifende Netzwerke für ganzheitliche Integration



Pflegestrukturplanung im Landkreis Trier-Saarburg

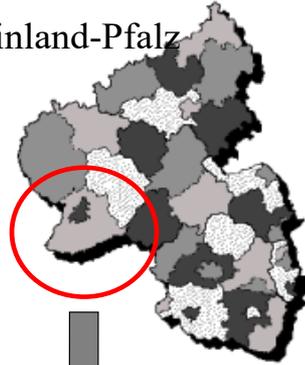


Diskussion

Pflegestrukturplanung

Im Landkreis Trier-Saarburg

Rheinland-Pfalz



Landkreis Trier-Saarburg



Bundesrepublik Deutschland

Pflegestrukturplanung

Im Landkreis Trier-Saarburg



Rheinland-Pfalz → Landesgesetz zur Sicherstellung und Weiterentwicklung der pflegerischen Angebotsstruktur

„Ziel ... ist die Sicherstellung einer leistungsfähigen und wirtschaftlichen Angebotsstruktur und deren bedarfsgerechte Weiterentwicklung in den Bereichen der ambulanten, teilstationären und vollstationären Pflege und der komplementären Hilfen im Vor- und Umfeld der Pflege (pflegerische Angebotsstruktur),...“ (§ 1)

Pflegestrukturplanung

Im Landkreis Trier-Saarburg



Die Landkreise und die kreisfreien Städte sind verpflichtet, eine den örtlichen Anforderungen entsprechende und die Ergebnisse der Pflegestrukturplanung nach § 3 sowie die Trägervielfalt berücksichtigende pflegerische Angebotsstruktur sicherzustellen und weiterzuentwickeln; sie arbeiten hierbei eng mit den Trägern der Dienste und Einrichtungen, den Pflegekassen und den sonstigen Kostenträgern zusammen..." (§ 2)

→ **kommunale Pflegestrukturplanung im Landkreis Trier-Saarburg**

Pflegestrukturplanung

Im Landkreis Trier-Saarburg

Netzwerk Fachaustausch ausländische Pflegefachkräfte - Gewinnung und Anerkennung

- 2019 gegründet - auf Initiative der Kommunen
- **Teilnehmende:** Vertreter:innen Pflege stationär und ambulant sowie der Kliniken, mittlerweile auch überregionale Partner/ Fachinstitutionen auf Landes- und Bundesebene
- **Ziel:** Förderung des Austauschs untereinander, unterstützt durch Impulse „von außen“
- **Mögliche Rolle der Kommune:** vernetzen, begleiten und unterstützen, Impulsgeber und Multiplikator
- **Lösungsorientiertes Arbeiten; Pilotprojekte**

Langer Vorlauf hemmt Einsatz ausländischer Pflegekräfte

Info-Serie von Stadt und Landkreis geht weiter

In der älter werdenden Bevölkerung steigt der Pflegebedarf und damit die Nachfrage nach qualifiziertem Fachpersonal. Sie ist allein mit deutschen Pflegekräften nicht mehr zu decken, wodurch die Anwerbung ausländischer Mitarbeiter für viele Arbeitgeber an Bedeutung zunimmt. Bis diese jedoch in Deutschland arbeiten dürfen, können bis zu zwei Jahre vergehen. Dies war das Kernthema einer Fachtagung, zu der der Landkreis Trier-Saarburg und die Stadt Trier im Rahmen ihrer Pflegestrukturplanung eingeladen hatten. Die Ergebnisse des Expertenaustauschs stellen die *Kreis-Nachrichten* im Rahmen eines gemeinsamen Info-Schwerpunktes zusammen mit der Rathaus Zeitung der Stadt Trier vor.

Die Anregung, das Verfahren bei der Gewinnung und vor allem Anerkennung der Abschlüsse ausländischer Pflegekräfte zu thematisieren, kam von mehreren Leitern regionaler Einrichtungen. Sie wurde von Nadja Adams von der

Leitstelle Familie der Kreisverwaltung und ihrer städtischen Kollegin Anna Weber aufgegriffen. „Die Pflegestrukturplanung von Stadt und Landkreis geht immer wieder auf aktuelle Themen ein. Sie ist offen für Anliegen der Anbieter und unterstützt sie gerne im Rahmen ihrer Möglichkeiten“, erläuterte Weber.

Gute Netzwerke

Die Tagungsteilnehmer kamen von stationären und ambulanten Einrichtungen, aus Kliniken, Pflegeschulen, aber auch von Sozialverbänden. Die Vorträge beschäftigten sich mit der Anerkennungsberatung und Anpassungsqualifizierung für ausländische Gesundheitsfachkräfte in Rheinland-Pfalz, der Situation von Auszubildenden und Fachkräften aus dem Kosovo und mit Unterstützungsangeboten der Agentur für Arbeit. Die Debatte zeigte, dass es für eine verbesserte Einbindung der Pflegekräfte viele qualifizierte Ansprechpartner mit langjähriger Erfahrung gibt. De-

ren Angebote seien jedoch oft zu wenig bekannt.

Bei ausländischen Pflegekräften müssen nach Aussage der Experten neben der fachlichen Qualifikation ausreichende Deutschkenntnisse (mindestens Niveau B 2) vorhanden sein. Für eine erfolgreiche Integration spielen das soziale Umfeld eine zentrale Rolle: die Wohnsituation und Kontaktmöglichkeiten vor Ort. Ein nicht zu unterschätzender Faktor bei der Gewinnung ausländischer Fachkräfte sei, dass von der Anwerbung bis zum vollwertigen Einsatz in einem Seniorenheim oder einer Tageseinrichtung bis zu zwei Jahre vergehen können.

Eine gravierende Hürde ist nach Einschätzung mehrerer Experten, dass der für eine Anerkennung erforderliche Anpassungslehrgang sowie die Prüfung nur an wenigen Orten in Rheinland-Pfalz angeboten werden. Die dafür nötige Mobilität ist aber für viele Bewerber ein Problem.

Ausländische Pflegekräfte schnell vor Ort einbinden

Zweiter Fachaustausch diskutiert auch Auswirkungen der Corona-Pandemie

Ausländische Pflegekräfte schnell in den Beruf in Deutschland einzubinden ist für viele regionale Einrichtungen ein wichtiges Anliegen. Vor allem vor dem Hintergrund einer älter werdenden Bevölkerung steigt der Pflegebedarf und damit die Nachfrage nach qualifiziertem Fachpersonal. Die Einschränkungen der Corona-Pandemie wurden auch in diesem Bereich deutlich: Geschlossene Grenzen hinderten viele Fachkräfte an der Aus- und Einreise. Diese fehlen vor Ort in den Pflegeeinrichtungen und Krankenhäusern. Mit dem Fachaustausch „Ausländische Pflegekräfte – Gewinnung und Anerkennung“ bieten Landkreis und Stadt eine Plattform für lokale Akteure, um solche Schwierigkeiten zu diskutieren und sich über Unterstützungsmöglichkeiten zu informieren.

Die Auswirkungen der Corona-Pandemie waren deutlich wahrnehmbar: Neben den geltenden Abstands- und Hygieneregeln vor Ort, wurde das Thema auch in den verschiedenen Vorträgen aufgegriffen. Dabei kristallisierten sich

die Grenzschließungen und ausgefallene Deutschkurse als Hauptprobleme heraus. Vielen Fachkräften fehlten zu Beginn der Pandemie die nötigen Unterlagen zur Einreise nach Deutschland. Auch die Anerkennung wurde erschwert. Ausreichende Deutschkenntnisse sind eine Voraussetzung für die Anerkennung als Pflegekraft. Durch den fehlenden Unterricht mussten viele Fachkräfte ihre Prüfungen und damit ihren Berufsstart in Deutschland verschieben.

Unterstützung für die Pflegeakteure gibt es an vielen Stellen: Hilfe bei der Gewinnung und Anerkennung von ausländischen Pflegekräften bietet beispielsweise die Deutsche Fachkräfteagentur für Gesundheits- und Pflegeberufe (DeFa). Die DeFa hat die Aufgabe Zuwanderungsverfahren für ausländische Pflegekräfte zu beschleunigen sowie die ethisch und soziale Qualität der Anwerbung zu sichern. Sie übernimmt unter anderem Serviceleistungen für Einrichtungen, Agenturen und deren angeworbene ausländische

Pflegefachkräfte. Ergänzend stellte Rosemary Buch die Unterstützungsmöglichkeiten des Netzwerk IQ für Einrichtungen und ausländische Fachkräfte vor. Weitere Unterstützung bietet auch der Arbeitgeberservice der Agentur für Arbeit Trier.

Der Fachaustausch „Ausländische Pflegekräfte“ fand zum zweiten Mal statt. Nadja Adams von der Leitstelle Familie der Kreisverwaltung und ihre städtische Kollegin Anna Weber hatten damit eine Anregung mehrerer regionaler Einrichtungen aufgegriffen. „Die Pflegestrukturplanung von Stadt und Landkreis arbeitet an vielen Stellen eng zusammen“, erklären die beiden. Der Fachtag als Plattform für den Austausch und als Netzwerk lokaler Akteure soll auch in Zukunft fortgeführt werden. „In diesem Bereich gibt es immer viel Gesprächsbedarf“, meinte Weber.

Bei Fragen oder Anregungen stehen Nadja Adams (0651-715206) und Anna Weber (0651-7181551) zur Verfügung.

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

Zeit für Ihre Fragen, Gedanken und Feedback

