

BRAUCHEN WIR DIE* ÜBERHAUPT?

Internationale Anwerbung von Pflegefachpersonen

Der Pflegealltag ist anspruchsvoll, stressig und oft belastend. Für dringend benötigte verbesserte Arbeitsbedingungen ist eine personelle Entlastung, u. a. auch durch neue international ausgebildete Kolleg:innen erforderlich. Bei deren Integration kommt den Bestandsteams eine Schlüsselrolle zu, um einen Prozess vom „die“ zum „wir“ zu ermöglichen.

Text: Miriam Pleuger, Julia Schmidt

Der Deutsche Berufsverband für Pflegeberufe (DBfK) warnt vor dem Hintergrund des Fachkräftemangels vor einem Zusammenbruch des Pflegesystems. In einem Interview mit dem Redaktionsnetzwerk Deutschland sagte die Präsidentin Christel Bienstein kürzlich, dass schon heute eine sichere und qualitativ hochwertige Pflege „kaum mehr möglich“ ist [1]. So waren in den Pflegeberufen im Jahresdurchschnitt 2021/22 über 35.000 Stellen nicht besetzt [2]. Die Erkenntnis ist nicht neu, dass sich die daraus resultierende Überlastung negativ auf die Gesundheit aller beruflich Pflegenden auswirken kann [3]. Eine Erhebung der AOK ergab, dass deren Krankenstand in den letzten elf Jahren um mehr als 44 Prozent angestiegen ist [4]. Es ist abzusehen, dass der Fachkräftemangel in den kommenden Jahren noch massiv zunehmen wird [5]. Brisant wird es spätestens beim Renteneintritt der Baby-boomer Generation [6].

In den letzten Jahren wurden Ausbildungs-offensiven sowie Maßnahmen zur Rückgewinnung und Bindung von beruflich Pflegenden gestartet. Der Bedarf kann dadurch allerdings nicht angemessen gedeckt werden [7]. Der Fachkräftemangel in den Pflegeberufen kann nur durch ein Maßnahmenbündel an vielfältigen Lösungen, innovativen Ideen und auf gesamtgesellschaftlicher Ebene ange-

gangen werden. Ein Ansatz von vielen notwendigen Maßnahmen ist die Anwerbung international ausgebildeter Pflegefachpersonen oder von Menschen, die in Deutschland eine Ausbildung in der Pflege absolvieren möchten.

Zahlreiche Einrichtungen beschäftigen bereits Pflegefachpersonen, die ihre pflegerische Qualifikation nicht in Deutschland erlangt haben. Insgesamt haben seit Inkrafttreten des Anerkennungsgesetzes 2012 bis 2021 etwa 60.000 Personen aus Drittstaaten einen Antrag auf Anerkennung als Gesundheits- und Krankenpfleger:in bzw. Pflegefachmann/Pflegefachfrau gestellt [8]. Die Anzahl von international ausgebildeten (siehe Textkasten Wieso hat das „die“ ein „*“?) Pflegefachpersonen, die nach Deutschland kommen, ist in den letzten Jahren stetig angestiegen. Allein im Jahr 2021 wurden 13.773 Anträge auf Berufsanerkennung von Pflegefachpersonen gestellt [9]. Die Pflegeberufe stehen damit an der Spitze aller Berufe, für die eine Anerkennung beantragt wurde. International angeworbene Pflegefachpersonen sind in vielen Einrichtungen der Akut- und Langzeitversorgung nicht mehr wegzudenken. Das Potenzial für Einrichtungen durch unterschiedliche internationale (akademische) Qualifikationen und die Berufserfahrung in anderen Pflege-settings wird bisher trotzdem noch unterschätzt [10].

💡 Wieso hat das „die“ ein „*“?

In unserer Alltagssprache nutzen wir häufig das Wort „die“, um die Gruppe, zu der wir uns selbst zugehörig fühlen, von einer anderen Gruppe zu unterscheiden. Wir stellen das „wir“ gegenüber von „die“. Dieser Prozess wird als „Othering“ bezeichnet: Othering bedeutet eine Person oder Personengruppe zu „anderen“, also zum anderen und Fremden zu machen. Es ist ein Prozess, in dem die „anderen“ als abweichend und nicht zugehörig konstruiert und von einer vermeintlichen „Wir“-Gruppe als Norm unterschieden und abgegrenzt werden. Diese Differenzierung ist problematisch, da sie mit einer Distanzierung einhergeht. Othering fußt auf hierarchischem und stereotypem Denken und festigt so die bestehenden Herrschaftsverhältnisse [14, 15].

Doch was bedeutet internationale Anwerbung, also Vermittlung, Anerkennung und Integration von Menschen, die eine Pflege Tätigkeit in Deutschland anstreben, für Einrichtungen der Akut- und Langzeitversorgung und Pflegende in den Bestandsteams? Im Pflegealltag ist die Ankunft der neuen Kolleg:innen für Einrichtungen und Mitarbeitende zunächst mit Mehrarbeit verbunden. Viele Bestandsmitarbeitende fühlen sich davon eher gestresst. Von der versprochenen Entlastung sei hingegen nicht viel zu spüren [11]. In der Praxis kommt daher oft die Frage auf: „Brauchen wir die* überhaupt?“.

Die oben aufgeführten Fakten zeigen deutlich, dass wir in Deutschland dringend Fachkräfteeinwanderung in die Pflegeberufe brauchen. Internationale Anwerbung von Pflegefachpersonen ist ein wichtiger Baustein, um die Versorgungssicherheit auch in Zukunft gewährleisten zu können und um Teams in der Pflege zu ergänzen und den Beruf somit wieder stressfreier und langfristig attraktiver zu machen. Die Antwort auf die Frage ist also ein eindeutiges „Ja, wir brauchen sie!“.

Wie das Ankommen gelingt

Doch im Alltag werden die Maßnahmen, die im Zuge dieser Antwort angestoßen werden, oft nicht strategisch begleitet und meist auch nicht erläutert. Die Bestandsteams werden vor vollendete Tatsachen gestellt und mit den Herausforderungen, die internationale Anwerbung mit sich bringt, konfrontiert. Außerdem werden die Bedürfnisse der Bestandsteams und der international angeworbenen Pflegefachpersonen häufig nicht ausreichend beachtet. Im Worst Case kann das nicht nur dazu führen, dass sich international angeworbene Pflegefachpersonen nach oder noch während des Anerkennungsprozesses umorientieren, sondern auch, dass Mitarbeitende der Bestandsteams zusätzlich frustriert werden und kündigen.

Die Frage ist also nicht nur, ob wir internationale Anwerbung in die Pflegeberufe brauchen, sondern wie wir

dafür sorgen können, international angeworbenen Pflegefachpersonen ein Ankommen zu ermöglichen und Teil des Bestandsteams zu werden sowie gleichzeitig die Belegschaft nicht zu überfordern.

Nachdem die Entscheidung zur internationalen Anwerbung von Pflegefachpersonen gefallen ist, gilt es für die Einrichtungen, sich gut auf die neuen Mitarbeitenden vorzubereiten. Dazu gehört, darüber nachzudenken, welche Schritte für einen erfolgreichen Anwerbeprozess notwendig sind und wie diese innerhalb der eigenen Einrichtung umgesetzt werden können. Zu diesem Zeitpunkt können Verantwortlich- und Zuständigkeiten festgelegt und die Einrichtung auf die Ankunft der neuen Kolleg:innen vorbereitet werden. Internationale Anwerbung bedeutet einen Changemanagement-Prozess zu initiieren, der mit entsprechenden Zielen, zum Beispiel mithilfe eines betrieblichen Integrationsmanagementkonzeptes, im Unternehmen verankert werden muss. Hierbei empfiehlt es sich, die Ziele und Maßnahmen in einem übergreifenden Team aus beispielsweise Einrichtungsleitung, Pflegedirektion, betrieblicher Interessenvertretung, Pflegepädagog:innen, Integrationsmanagement, Praxisanleitenden und Vertretenden der Bestandsteams zu bearbeiten. Diese Herangehensweise kann dazu beitragen, mehrere Perspektiven und Expertisen zu berücksichtigen und zeitgleich erste Schritte zur Beteiligung und Sensibilisierung der Mitarbeitenden zu unternehmen.

Neben der Beteiligung einiger ausgewählter Kolleg:innen zur Steuerung des Prozesses ist es notwendig, alle anderen Mitarbeitenden transparent über die bevorstehenden Schritte aufzuklären. Das kann Commitment und Verständnis in der Belegschaft erhöhen. Die Gründe für die Anwerbung aufzuzeigen, ist in jedem Fall sinnvoll. Auch Informationen über Ankunftszeit, Herkunftsland und die jeweilige örtliche Ausbildung, Einarbeitungsplan, Anerkennungsprozess und Aufgabenverteilung von bspw. Praxisanleitung und Mentoring ist interessant für die Mitarbeitenden. Wenn bekannt ist, wer genau bald in der

Positionspapier ICN zur ethischen Rekrutierung von Pflegefachpersonen

In einem Positionspapier spricht sich der International Council of Nurses (ICN) für ethisch vertretbare Regelungen in Bezug auf berufliche Mobilität und Anwerbung von beruflich Pflegenden aus. Der ICN spricht offiziell von „internationally educated nurses“ (IENs): Aus diesem Grund haben wir uns für den Terminus „international ausgebildete Pflegefachpersonen“ entschieden.

ICN-Papier:



Werkzeugkoffer Willkommenskultur & Integration

Wie sich Einrichtungen auf internationale Anwerbung von Pflegefachpersonen vorbereiten können, wird ausführlicher im Werkzeugkoffer Willkommenskultur & Integration des Deutschen Kompetenzzentrums für internationale Fachkräfte in den Gesundheits- und Pflegeberufen (DKF) beschrieben [16].

<https://dkf-kda.de/werkzeugkoffer-wi/>



Einrichtung arbeiten wird, bietet es sich an, den neuen Kolleg:innen die Möglichkeit zu geben, sich kurz vorzustellen, um etwas über die Beweg- und Hintergründe sowie ihr Pflegeverständnis zu erfahren. Hierzu können sich ein Steckbrief, Video, Podcast, Videokonferenz o. ä. eignen. Schön ist sicherlich auch, wenn sich Kolleg:innen der Bestandsteams vorstellen. Durch einen solchen Perspektivwechsel stehen sich am ersten Arbeitstag nicht Fremde gegenüber, sondern Menschen, die zumindest schon ein bisschen voneinander wissen. Die transparente Informationsweitergabe und Beteiligung der Mitarbeitenden sind zwei wichtige Schritte, um die Bestandsteams zu sensibilisieren.

Beteiligung aller Mitarbeitenden

Ein weiterer Aspekt ist die gezielte Weiterbildung und Schulung im Bereich interkultureller Kompetenzen und Vielfalt. Hier gilt es, alle mitzunehmen – von der Führungsebene wie Einrichtungsleitung über das mittlere Management wie Stationsleitungen bis hin zu den Pflegefachpersonen und anderen Mitarbeitenden. Interkulturelle Trainings bereiten das Team auf die gemeinsame Arbeit vor und tragen zu einer diversitätssensiblen Öffnung der gesamten Einrichtung bei. So kann das Verständnis unter- und füreinander erhöht und Konflikten präventiv begegnet werden.

Auch für Praxisanleitende, die mit der Einarbeitung beauftragt werden, sind solche Weiterbildungen gewinnbringend. Gerade zu Beginn ist eine zentrale Herausforderung das Thema Sprache bzw. Spracherwerb. Der Pflegealltag wird von Kommunikation geprägt. Daher ist das Ziel, die neuen Mitarbeitenden so zu unterstützen, dass sie sprachlich-kommunikativ handlungskompetent werden. Um dies zu erreichen, ist eine Praxisanleitung nötig, die sowohl interkulturell als auch sprachsensibel weitergebildet wurde.



Miriam Pleuger

Wissenschaftliche Mitarbeiterin
Deutsches Kompetenzzentrum für
internationale Fachkräfte in den Gesundheits- und
Pflegeberufen im Kuratorium
Deutsche Altershilfe gGmbH, Berlin
miriam.pleuger@kda.de



Julia Schmidt

Wissenschaftliche Mitarbeiterin
Deutsches Kompetenzzentrum für
internationale Fachkräfte in den Gesundheits- und
Pflegeberufen im Kuratorium
Deutsche Altershilfe gGmbH, Berlin
julia.schmidt@kda.de

Zudem sind Weiterbildungen auch für die Bereiche Antidiskriminierung und Antirassismus sehr sinnvoll. Viele unsensible und stereotypbehaftete Denk- und Handlungsmuster sind über lange Zeiträume erlernt und unbewusst. So zeigt sich Rassismus oft weniger durch absichtsvolles Handeln, wie häufig vermutet. Es kommt am Arbeitsplatz und auch im Pflegealltag immer wieder zu kulturalisierenden Aussagen und rassistischer Diskriminierung. Dies kann sich durch verletzende Bemerkungen, durch eine Abwertung der Qualifikation der neuen Kolleg:innen bis hin zu offenen rassistischen Beleidigungen äußern [12, 13].

Diese Themen sind äußerst komplex, hochsensibel und oftmals sehr emotional. Daher ist es besonders wichtig zu erläutern, wieso diese Weiterbildungen essenziell sind. Außerdem muss auf die Qualität der Trainings geachtet werden, um weiterer Kulturalisierung und Stereotypisierung entgegenzuwirken. Arbeitgebende können ihre Teams zusätzlich unterstützen, indem sie grundlegende antidiskriminierende Strukturen, etwa in Form von Leitlinien gegen Rassismus oder Betriebsvereinbarungen etablieren.

Bei der Verteilung neuer Aufgaben ist es enorm wichtig, die nötigen Ressourcen zur Verfügung zu stellen. Diese Aufgaben lassen sich nicht nebenher im Stationsalltag erledigen und führen im Zweifel zu Überforderung und Resignation. Hier sind Arbeitgebende in der Pflicht, die Zusatzaufgaben anzuerkennen und Wertschätzung zu zeigen. Es gehört zur Personalentwicklung und -bindung, Mitarbeitende für neue Aufgaben entsprechend zu qualifizieren und Freistellung sowie auch angemessene Bezahlung zu gewähren.

Fazit

Die Sensibilisierung und Beteiligung möglichst vieler Mitarbeitender sind wesentliche Aspekte, um internationale Anwerbung nachhaltig zu gestalten. Sie können dazu beitragen, dass sich neue Kolleg:innen nicht nur willkommen fühlen, sondern gegebenenfalls auch ein Leben in Deutschland aufbauen möchten. Außerdem werden Bestandsmitarbeitende mitgenommen und mit den nötigen Instrumenten ausgestattet, um das Ankommen positiv gestalten und erleben zu können.

Wir brauchen international ausgebildete Pflegefachpersonen. Das Ziel eines erfolgreichen Anwerbeprozesses ist, dass sie Teil des Bestandsteams werden. Damit aus dem „die“ ein „wir“ werden kann, brauchen wir Arbeitgebende, die ihr Unternehmen strukturell für Anwerbung aufstellen und bereit sind, die notwendigen Veränderungen umzusetzen.

Die Literaturliste ist auf Anfrage erhältlich: redaktion@dbfk.de.