Erste Erfahrungen mit internationalen Fachkräften. Wie Anwerbung und Integration gelingen können.

Patricia Beck, Dr. Bouchra Achoumrar

15 JAHRE IEGUS. research for better health and care

Das IEGUS Institut begleitet seit 2011 die Fachkräfteinitiativen der Bundesregierung

2011
Unternehmernetzwerk Internationale Pflegekräfte Indien

2013
„Arbeitsschutzbezogene Herausforderungen der Beschäftigung ausländischer Pflegekräfte“ mit der BGW

2014
Erstellung der Studie „Übertragung des Fachkräfteprojekts 2011 auf die Länder Thailand und Sri Lanka“ im Auftrag des BMWI

2017
Begleitung des Pilotprojekts „Fachkräftegewinnung für die Pflegewirtschaft“ mit dem Fokus Vietnam im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie

Seit 2019
Aufbau eigener Kompetenzen im Bereich Fachkräftegewinnung aus Vietnam in de contec GmbH

Seit 2021
Umsetzung des „IPT“-Projekts zur Anwerbung, Ausbildung und Integration von vietnamesischen Pflegefachkräften in der medi terra

15 JAHRE IEGUS. research for better health and care

Einleitung und Hintergrund

- 24,3 % der Bevölkerung hatten 2022 eine Einwanderungsgeschichte, davon ist bei 32,4 Prozent ist der Hauptgrund Erwerbstätigkeit, ein Studium oder eine Aus- und Weiterbildung (vgl. Destatis 2023)
- Deutschlandweit arbeiteten 2019 rund 4,2 Millionen Menschen in einem Gesundheits- oder Pflegeberuf in etwa jede/r Zehnte, davon ist jede/r sechste Erwerbstätige (16,5 %) im Ausland geboren (vgl. SVR 2022)
- Zuwanderung von Gesundheitsfachkräften wird nicht statistisch, doch Anerkennugsverfahren geben einen Überblick (vgl. SVR 2022)
- Von 2015 bis 2019 ist die Zahl der Anträge auf Anerkennung in Gesundheitsfachberufen von ca. 6.000 auf fast 15.000 Anträge gestiegen (vgl. SVR 2022)

Diversität im Gesundheitswesen

- Chancen und Herausforderungen auf zwei Ebenen:
  - 1) multikulturelle Zusammenarbeit
  - 2) gesundheitlichen Versorgung
- Vielfalt im Gesundheitswesen ist ein wesentlicher Erfolgsfaktor für die Arbeitsleistung, Zufriedenheit innerhalb des Teams und die Innovation der Arbeitsabläufe und -organisation, was sich positiv auf die Zufriedenheit von PatientInnen bzw. BewohnerInnen sowie wirtschaftliche Faktoren (vgl. Gomez & Bernet, 2019; Jones et al., 2020; Lee & Kim, 2019; Grubbs, 2020; Chaarani/Raimi 2022)
- Gefühl von Zugehörigkeit im Team für das eigene Wohlbefinden und die Arbeitsleistung entscheidend (vgl. Davis et al. 2021)

15 JAHRE IEGUS. research for better health and care

Anwerbung internationaler Pflegekräfte aus Vietnam

- Das IEGUS Institut unterstützt durch wissenschaftliche Expertise das Projekt “Internationale Pflegeteams (IPT)” der contec GmbH
- Insgesamt sind 9 Projektteilnehmende aus Vietnam eingereist und arbeiten in einer stationären Pflegeeinrichtung als Pflegehilfskräfte in Anerkennung bei der medi terra in Braunschweig
- Studien belegen, dass der Einarbeitungs- und Integrationsprozess gelingt, wenn personen- und organisationsbezogene Faktoren berücksichtigt werden (Schenk et al. 2022, Beck et al. 2020)

15 JAHRE IEGUS. research for better health and care

Transparente, faire und nachhaltige Rekrutierung

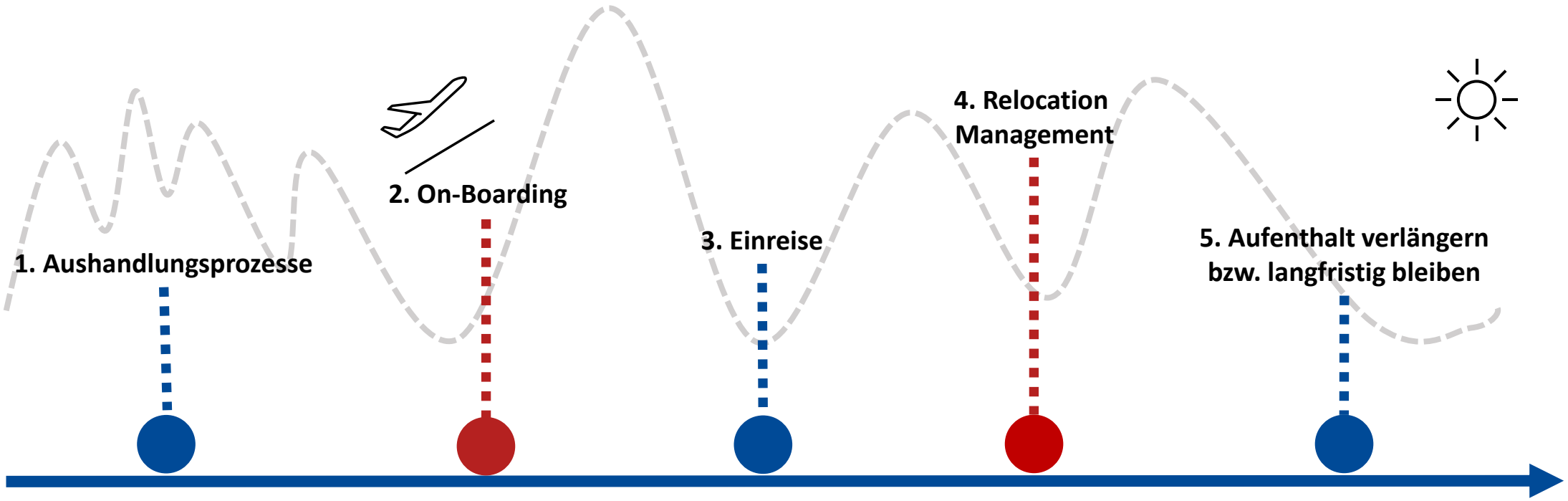
In Anlehnung an die 15 Anforderungsfelder des Deutsches Kompetenzzentrum für internationale Fachkräfte in den Gesundheits- und Pflegeberufen (DKF) im Kuratorium Deutsche Altershilfe (KDA) haben wir folgendes Integrationsmanagement entwickelt:

1. Studium und B1-Level
2. Vorbereitung und Anwerbung
3. Dokumenten-management AufenthG
4. Anerkennung Visa und Einreise
5. Relocation Management
6. Ankommen und die ersten Tage
7. Sprachkurs B2 Ab Einreise, ca. 4 Monate
8. Anpassungskurs (ca. 4 Monate)
9. Integrationsmanag ement
10. Patenschaften und Mentoring
11. Einarbeitung anpassen
12. Teambuilding begleiten
13. Kompetenzen erweitern
14. Konflikte auffangen
15. Gesellschaftliche Teilhabe

(16 ggf. Kündigung und Anwerbung umgehen)

15 JAHRE IEGUS. research for better health and care

Einheit in Vielfalt – Integration ist eine Reise!



15 JAHRE IEGUS. research for better health and care

© IEGUS – Institut für europäische Gesundheits- und Sozialwirtschaft

Wie gelingt es uns die Neuzugewanderten im Sinne einer partizipativen Teilhabe zu integrieren?

15 JAHRE IEGUS. research for better health and care

Ganzheitliche Integration jenseits von rechtlichen und administrativen Aspekten

- Sprachbarrieren als zentrale Herausforderung und Schlüsselrolle
- Systemkenntnis und informelles Wissen jenseits der fachlichen Prüfung
- Zwischen divergierenden und kulturübergreifenden kulturellen Codes und Verhaltensweisen
- Zugehörigkeit zwischen Fremdheit und Anerkennung

Quelle: Quelle: Achoumrar, 2022; BMWi, 2023; Sachverständigenrat für Integration und Migration (SVR), 2022; Yolci et al., 2022

Diskriminierung im beruflichen Alltag

- Diskriminierungsrisiken von Ärzt*innen und Pflegefachpersonen im deutschen Gesundheitswesen
- PatientInnen als häufigste Quelle von Diskriminierung, gefolgt von KollegInnen und Vorgesetzten
- Ethnizität, Erscheinungsbild

Quelle: Achoumrar,2023; Yolci et al., 2022

Neuzugewanderte Pflegefachpersonen: keine Bindung ohne Arbeitszufriedenheit

- Strukturelle Rahmenbedingungen
- Unternehmenskultur und Führungskultur
- Kommunikationsstrukturen
- Normen-Akzeptanz
- Zugehörigkeitsgefühl

Quelle: Achoumrar, 2023

Neuzugewanderte als Stütze zur Versorgung Pflegebedürftiger mit Einwanderungsgeschichte

- Vielfalt prägt die Pflegelandschaft
- Professionell Pflegende mit Migrationsgeschichte bleiben dem Beruf treu und wechseln seltener als ihre autochtonen Kolleg*innen
- Zielgruppengerechte Handlungsweisen
- Sicherstellung der Versorgungsqualität

Quelle: Achoumrar, 2023; IEGUS-KAP-Arbeitsplatzstudie 2022

Integration braucht multidimensionale Lösungsansätze

- Sprachliche Weiterqualifizierungen über das Niveau B2 hinaus
- Virtuelle Sprachkursangebote in ländlichen Gebieten
- Berufsfachliche Kenntnisse und Kompetenzen im neuen Kontext
- Identifizieren potenzieller Rollenkonflikte so früh wie möglich
- Qualifikationsbezogene Aufgabenfelder
- Diversitätssensibles Arbeitsumfeld

Handlungsempfehlungen und Forschungsbedarf

- Mehr Forschung zu Diskriminierungsrisiken im Gesundheits- und Sozialwesen
- Mehr international vergleichende Forschung
- Mehr Forschung zur intersektionalen Diskriminierung und diskriminierenden Strukturen

Quelle: Achoumrar,2023; Yolci et al., 2022

Eine nachhaltige Integration braucht

- Beschleunigte und transparente Verfahren der Gewinnung internationaler Fachkräfte,
- Förderliche Arbeitsbedingungen und Entlastung durch Ressourceneffizienz und höhere Personalausstattung,
- Weiterentwicklung sprachlicher sowie berufsbezogener Weiterbildungsangebote wie z.B. DiCognita,
- Kompetenz- und Organisationsentwicklung sowie
- wissenschaftliche Begleitung & Evaluation

Neuzugewanderte Fachkräfte: Potenzial mit vielen Facetten

- Einwanderungspolitik und verbesserte Rahmenbedingungen
- Anerkennung internationaler Qualifikationen
- Ausbildung und Nachqualifizierung
- Organisationale Implikationen
- Ethische Implikationen
- Soziale Implikationen

15 JAHRE IEGUS. research for better health and care

Literatur

Achoumrar, Bouchra (2023): Gute Pflege im transkulturellen Vergleich. Springer Fachmedien: Wiesbaden.

Beck et al. (2022): Interkulturelle Öffnung im Gesundheitswesen fördert einen solidarischen Umgang, Gesundheitswesen.

Bundesministerium des Innern und für Heimat (2023), eingesehen unter: https://www.bmi.bund.de/DE/themen/heimat-integration/integration/integration-bedeutung/integration-bedeutung-node.html

BMWi_Handlungsempfehlungen Fachkraeftegewinnung Altenpflege - Kopie.

Davis et al. (2022). Team Belonging: Integrating Teamwork and Diversity Training Through Emotions. Small Group Research, 53(1),https://doi.org/10.1177/10464964211044813

El Chaarani et al. (2022). Diversity, entrepreneurial innovation, and performance of healthcare sector in the COVID-19 pandemic period. Journal of Public Affairs, 22(Suppl. 1), e2808. https://doi.org/10.1002/pa.2808

Gomez et al. (2019). Diversity improves performance and outcomes. Journal of the National Medical Association, 111(4), 383–392. https://doi.org/10.1016/j.jnma.2019.01.006

Grubbs et al. (2020). Diversity, Equity, and Inclusion That Matter. The New England journal of medicine, 383(4), e25, https://doi.org/10.1056/NEJMpv2022639

Jones et al. (2022). Perspective: Scientific Workforce Diversity and Its Impact on Aging Research, The Journals of Gerontology: Series A, 77(11), https://doi.org/10.1093/gerona/glac117.

Migrationsbericht-2021. Stand 11. Januar 2023.

Roser et al. (2021): Berufliche Anerkennung von Pflegefachkräften mit einer im Ausland erworbenen Berufsqualifikation. Situationsanalyse aus Sicht des Förderprogramms IQ, Nürnberg.

Sachverständigenrat für Integration und Migration (SVR) (2022): Systemrelevant: Migration als Stütze und Herausforderung für die Gesundheitsversorgung in Deutschland. SVR_Jahresgutachten_2022. Online verfügbar unter https://www.svr-migration.de/publikation/jahresgutachten-2022/.

Schenk et al. (2022). Organisational and staff-related effects on cultural competence in the hospital setting: a cross-sectional online survey of nursing and medical staff. BMC health services research, 22(1), 644. https://doi.org/10.1186/s12913-022-07947-x

Statistisches Bundesamt (Destatis) (2023): Pressemitteilung Nr. 158 vom 20. April 2022, eingesehen unter: 24,3 % der Bevölkerung hatten 2022 eine Einwanderungsgeschichte - Statistisches Bundesamt (destatis.de) [abgerufen am 05.07.2023].

Yolci et al.(2022). Observed and personally experienced discrimination: findings of a cross-sectional survey of physicians and nursing staff. Human resources for health, 20(1), 83.

15 JAHRE IEGUS. research for better health and care

Backup

WHO Global Code of Practice on the International Recruitment of Health Personnel (2010)

Befürwortung internationaler Mobilität und Gleichbehandlung

Reduzierung von Push- und Pull-Faktoren

Keine aktive Anwerbung von Fachkräften aus Ländern mit "kritischem Mangel"

Struktureller Zielkonflikt Wissenstransfer und temporärer Rückkehr von Fachkräften

Anwerbung von Nicht-Fachkräften zur Ausbildung im Zielland kann Braindrain verhindern

Transnationale Ausbildungs-partnerschaften zur Förderung des Fachkräfteaufbaus im Herkunftsland

15 JAHRE IEGUS. research for better health and care