

Das Finden der Balance

Die Lösung für den Fachkräftemangel? Über Chancen und Herausforderungen bei der Gewinnung internationaler Fachkräfte

Eine Sozialstation ist im Stadtquartier einer badischen Kleinstadt etabliert und ein anerkannter Anbieter ambulanter Leistungen in der häuslichen Pflege. Der Stab der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ist kleiner geworden, da einige Pflegekräfte ihre Arbeit aus Altersgründen beendet haben. Stellenausschreibungen in lokalen Medien bringen nicht mehr den erhofften Bewerberpool zustande. Immer wieder melden sich internationale Pflegekräfte mit einem Diplom aus dem Ausland.

Die damit verbundenen Aufgaben der beruflichen Anerkennung, Überwindung vorhandener Sprachbarrieren und unterschiedlicher Arbeitsverständnisse stellen jedoch oft eine Herausforderung

dar, der sich gerade kleinere Einrichtungen nicht gewachsen fühlen. Beim Austausch der Pflegedienstleitungen wird deutlich, dass diese Situation eher die Regel als die Ausnahme ist. Auch in stationären Einrichtungen der Krankenpflege und Altenhilfe gibt es einen Mangel an Fachkräften, oft können offene Stellen nicht mehr über eigene Auszubildende besetzt werden. Wie kann auf den Fachkräftemangel und die sich ändernden Anforderungen reagiert werden? Ist die gezielte Anwerbung internationaler Fachkräfte eine realistische Option?

Es gibt dazu noch eine andere Realität: Menschen haben ihr Heimatland verlassen und versuchen, sich in Deutschland eine berufliche und soziale Zukunft aufzubauen. Die Gründe ihres Umzugs nach Deutschland sind vielfältig, sie reichen von Arbeitsmigration und Familienzusammenführung hin zu Flucht vor Krieg, Perspektivlosigkeit und Armut. Oder jemand arbeitet bisher niedrig-

oder unqualifiziert, da die Hürden zu einer Anstellung im gelernten Beruf zu hoch erscheinen. Sie bringen Wissen, Berufserfahrung und Engagement mit. Wie können sie ihrer Qualifikation entsprechend Arbeit finden und sich auch so in ihrer neuen Heimat verorten, einbringen und integrieren?

Mit der Gewinnung allein ist es nicht getan

Es geht also um vieles: Unternehmen möchten gut qualifizierte Mitarbeiter:innen und ein stabiles Team. Das soll wirtschaftlich tragbar sein und alle Mitarbeitenden sollen nach ethischen Maßstäben korrekt bezahlt werden. Unser Land ist und wird Heimat für viele Menschen, die hier Zuflucht suchen oder nach Deutschland migrieren. Sie möchten sich gerne engagieren und ihre Potentiale und Begabungen einbringen. Viele Projekte sind in den letzten Jahren initiiert und durchgeführt worden, um internationale Fachkräfte zu gewinnen.



Viele junge Menschen, die in Deutschland Zuflucht suchen, möchten sich mit ihren Begabungen einbringen und über eine Ausbildung eine Existenz aufbauen.



Seminare zur Willkommenskultur und interkultureller Kompetenz gehören zum Angebot des „Welcome Centers“.



Lösungen. Wir analysieren mit den Personalverantwortlichen verschiedene Wege zur Personalbindung und schauen, was in ihrer Situation sinnvoll und zielführend sein kann.

Es gilt abzuwägen, wo der Bedarf liegt und welchen personellen wie auch finanziellen Spielraum eine Einrichtung zur Verfügung hat. Gibt es Mitarbeitende, die durch eine Weiter- und Nachqualifizierung zur vollwertigen Fachkraft geführt werden können? Erscheint eine Anwerbung von Fachkräften im europäischen oder internationalen Ausland sinnvoll? Gibt es informelle und private Kontakte zu potentiellen Bewerbern und Bewerberinnen im Ausland? Welche Voraussetzungen und Herausforderungen bestehen im aktuellen Team hinsichtlich der Einarbeitung und Integration neuer Fachkräfte? So entscheidet sich die Sozialstation, mit einer Vermittlungsagentur Pflegefachkräfte aus einem EU-Land an zu werben. Einer spanischen Frau, die niedrig-qualifiziert arbeitet, haben wir Wege aufgezeigt, wie sie ihren Berufsabschluss in Deutschland anerkennen lassen kann. Das wird nicht ganz problemlos und direkt gehen, aber Gespräche mit ihr, Begleitung bei der Antragstellung im Regierungspräsidium und Zuhören bei ihren Gedanken und Problemen haben sie ermutigt, diesen Schritt zu gehen.

Es stelle sich heraus, dass es mit der Gewinnung alleine nicht getan ist: die Bindung und damit Nachhaltigkeit der Anstellungsverhältnisse erscheint als Herausforderung. Das Ministerium für Wirtschaft und Finanzen in Baden-Württemberg hat erkannt, dass es hierzu zunehmenden Beratungs- und Vernetzungsbedarf gibt und das Angebot „Welcome Center“ gestartet.

Elf Welcome Center sind in verschiedenen Regionen des Landes eingerichtet und beraten internationale Fachkräfte und Unternehmen. Das Welcome Center Sozialwirtschaft berät von Karlsruhe und Stuttgart aus Unternehmen wie Pflegestationen, Altenheimrichtungen, Krankenhäuser und Kindergärten, die Fachkräfte suchen. Die Mitarbeitenden sind direkte Ansprechperson und unterstützen in enger Kooperation mit den Migrationsberatungsstellen und den IQ-Kompetenzzentren auch internationale Fachkräfte, gerade auch bezüglich der Möglichkeit von

Anerkennung bestehender beruflicher Qualifikation. Mit der Diakonie Baden und Württemberg als Träger ist gerade die Unterstützung in ethisch prekären Grauzonen zum Beispiel bei der Art der Anwerbung und Vertragsgestaltung ein großes Anliegen.

Wie kann eine Lösung gefunden werden?

Sehr viele Informationen sind schon vorhanden. Es gibt Beratungsstellen für Migranten und Migrantinnen und Kompetenzzentren, die bei der Anerkennung beruflicher Qualifikationen unterstützen. Das Internet ist auch hier eine Quelle vielzähliger Hinweise und Informationen. Eine Hilfe besteht oft darin, den genauen Wissensbedarf zu ermitteln, Ratsuchenden als Lose den Weg zu weisen, ihnen Kontakte zu vermitteln, passgenaue Informationen zukommen zu lassen. Einrichtungen beraten wir in direkten Treffen vor Ort, denn es geht um individuell passende

Mit der Gewinnung von ausländischen Fachkräften allein ist es nicht getan, sie müssen mit ihrem kulturellen Hintergrund in bestehende Teams auch eingebunden werden.

Kultur trifft auf Kultur

Bei der Arbeit mit und für Menschen in Personalverantwortung und in be-

ginnenden Arbeitsverhältnissen wird deutlich, dass guter Wille und Wissen um formale Schritte alleine nicht ausreichend ist. Das war schon immer so und ist keineswegs auf die Neueinstellung internationaler Fachkräfte beschränkt. Begegnung bedeutet, dass zwei (oder mehr) Menschen mit ihren Ideen und Potentialen, Sorgen und Ängsten, Wünschen und Hoffnungen zusammen kommen und eine gemeinsame – neue – Sprache und Arbeitsroutine finden müssen. Das viel beschriebene Motto der Nachhaltigkeit ist auch hier von essentieller Bedeutung, es geht darum „zu kommen und zu bleiben“.

Damit ein Team sich findet und aneinander bindet, ist Zeit und Offenheit von Nöten. Wir führen Seminare zur

Willkommenskultur und interkulturellen Kompetenz durch. In Übungen, gemeinsamen Gesprächen und Gruppenarbeiten ist hier Gelegenheit, über die eigene Identität, Kultur und Werte und die spezifischen Aspekte der Arbeit nachzudenken und voneinander zu lernen. Und die Erfahrung zeigt: wir wissen vieles nicht voneinander, auch vermeintlich „alte Kollegen“ sind sich in manchem fremd. Die Mischung aus Neugier, Offenheit und eigenem Erzählen führt zu Wertschätzung, Staunen und Lachen. So können neue Mitarbeitende, die ihre eigene (Arbeits)kultur in das Team einbringen, bewirken, dass sich Teams neu finden und Arbeitszusammenhänge überdacht werden. Hier investierte Zeit ist der Nährboden, auf dem Personalbindung gedeiht. Jede Initiative ist wichtig, ein wertschätzender Austausch gewinn-

bringend und das staunende Lernen voneinander und miteinander Motivation und Ermutigung.

Christine Böhmig

*Die Autorin ist Referentin im
Welcome-Center Sozialwirtschaft
Baden-Württemberg.*



Weitere Informationen und Kontakt:
Boehmig@diakonie-baden.de
www.welcome-center-sozialwirt-
schaft-bw.de



Zufriedene Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sind die besten „Headhunter“

Seismograph für das Betriebsklima: Der Caritasverband Mannheim fragt seine Beschäftigten regelmäßig nach ihrer Meinung

Es gibt kaum eine Fachzeitschrift aus dem Bereich Wirtschaft, Pädagogik oder Pflege, in der nicht das Gespenst des immens drohenden Fachkräftemangels aufragt. Viele Projekte entstehen, um es abzuwenden oder zumindest abzufedern – mit Hilfe von Pflegekräften aus China, Spanien, Kroatien oder von den Philippinen. Mit dem Programm „Triple Win“ verspricht die Bundesagentur für Arbeit über die

zentrale Auslands- und Fachvermittlung qualifizierte Pflegekräfte aus dem Ausland – was neben einer Dienstleistungsvergütung von 3.700 Euro und den Flugkosten noch zahlreiche weitere Ausgaben nach sich zieht.

Etliche Caritasverbände haben versucht, über persönliche Kontakte ein eigenes Programm zu starten. Auch wir in Mannheim versuchten es über Caritas Barcelona und Caritas Warschau, letztlich ohne Erfolg. Wir haben

zusammen mit dem Mannheimer Theresienkrankenhaus und der Agentur für Arbeit eine eigene Messe für Sozialberufe initiiert, die GoSocial, die 2014 bereits zum vierten Mal stattfand und jedes Mal rund 300 junge Menschen mit uns und unseren Berufen in Kontakt bringt. Wir bilden pro Jahr 30 neue Auszubildende als Pflegefachkraft aus und haben hierzu extra mit dem Theresienkrankenhaus an der dortigen Krankenpflegeschule auch eine Altenpflegeschule angedockt, um junge Menschen von Beginn an an unsere Werte und Ziele heranzuführen. Wir nutzen unsere Migrationsberatungen, um Migrantinnen und Migranten eine