

Internationale Fachkräfte Immer wichtiger für's Personalmanagement



Die Gewinnung und Bindung internationaler Fachkräfte wird im Bereich der Pflege zu einem immer größeren Handlungsfeld. Die Komplexität ist hoch und Stolpersteine gibt es viele. Das „Welcome Center Sozialwirtschaft Baden-Württemberg“ hat Wissen zusammengetragen, Beratungsleistungen aufgebaut und Angebote entwickelt, um Einrichtungen bei der Gewinnung und Integration von Fachkräften mit Migrationserfahrung zu unterstützen. Dr. Kornelius Knapp, Projektleiter des Welcome Centers, berichtet für die Leser der „DEVAP impuls“ über neue Wege, die die Diakonie im Südwesten geht, und gibt hilfreiche Anregungen. Weitere Aspekte unseres Schwerpunktthemas „Arbeitsmigration und Pflege“ lesen Sie im Anschluss an seinen Artikel.

Dass Pflegefachkräfte nicht mehr primär über einfache Zeitungsanzeigen gefunden werden können, ist bekannt. Viele Träger haben inzwischen alternative Wege der Personalgewinnung gefunden. Diese sind sehr vielfältig. Es gibt Träger, die bei der Gewinnung von Nachwuchskräften sehr erfolgreich sind. Sie bauen Kooperationen mit allgemeinbildenden Schulen aus und sind bei Berufsmessen aktiv. Andere fokussieren sich auf Wiedereinsteiger und nutzen niederschwellige Einstiegswege wie Seminare für Rückkehrer. Wieder andere Träger identifizieren Potentiale im bestehenden Personalstamm und sorgen mit attraktiven Qualifizierungswegen für den internen Aufstieg sowie mit Maßnahmen zur Gesundheitsprävention für Zufriedenheit und langfristige Beschäftigungsfähigkeit. Eine nach wie vor kleine

Gruppe von Trägern hat auch internationale Fachkräfte im Blick.

In dem Maße, wie die Altersfluktuation in den nächsten Jahren steigt (von derzeit ca. zwei Prozent auf fünf bis sieben Prozent in zehn Jahren) und die Zahl der Schulabsolventen sinkt (ca. minus 25 Prozent bis 2030), ist es für alle Träger notwendig, mit einem Mix von Maßnahmen aktiv zu sein, um eine qualitativ hochwertige Arbeit aufrecht erhalten zu können. Eine individuell angepasste Personalstrategie wird erforderlich. Die Akquise von internationalen Fachkräften wird zunehmend wichtiger. Unabhängig davon, ob Fachpersonal aus dem Ausland angeworben wird, über die bereits im Rahmen der EU-Freizügigkeit stattfindende binneneuropäische Migration zu uns kommt oder aus Flücht-



Liebe
Leserinnen
und Leser,

in diesen Tagen scheint eine neue Epoche zu beginnen: Tausende

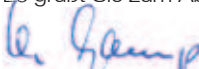
Flüchtlinge kommen in unser Land, oft geflohen vor den grausamen Folgen des Krieges. Das stellt uns vor neue Herausforderungen. Unser Land wird sich ändern.

Immer wieder haben wir Menschen aufgenommen und integriert. Nun kommt eine neue Komponente dazu: Die religiöse Vielfalt, die Menschen aus einem anderen Kulturkreis mit sich bringen, wird uns fordern.

Schon seit langem setzt sich die Pflege mit Migration auseinander. Die Kompetenz, uns auf Mitarbeitende aus anderen Ländern einzustellen und kultursensibel auf Bewohner und Patienten einzugehen, haben wir – weiten wir sie auf die neuen Mitbürger aus. Sehen wir die Stärken in ihnen, und sehen wir in ihrer Integration eine lösbare Aufgabe. Das wünsche ich Ihnen!

Nach fünf Jahren Vorstandsvorsitz des DEVAP stelle ich mich im November nicht wieder zur Wahl. Die Aufgabe hat mir viel Freude gemacht; in dieser Zeit ist die Pflegepolitik in Bewegung gekommen; im politischen Berlin findet der DEVAP Gehör. Ich wünsche dem DEVAP weiterhin so viele engagierte Kolleginnen und Kollegen im Vorstand und in den Fachausschüssen und wünsche allen für ihre wichtige Arbeit viel Kraft und Gottes Segen.

Es grüßt Sie zum Abschied herzlich


Ihre Renate Gamp

Die schwache Stärkung der Pflege

Das Pflegestärkungsgesetz II, das jetzt auf den Weg gebracht wird, stärkt die Situation von pflegenden Angehörigen und auch die längst überfällige Einführung des neuen Pflegebedürftigkeitsbegriffes ist beschlossen.

„Dennoch bleibt ein sehr großes ABER“, kritisiert die DEVAP-Vorsitzende Renate Gamp in einer Pressemeldung. „Die Berichterstattung des Ministeriums könnte Pflegebedürftigen suggerieren, dass sie in Zukunft in stationären Einrichtungen nur einen pflegebedingten Eigenanteil zwischen 300 und 900 Euro bezahlen müssen. Das ist nicht transparent genug.“

Fakt ist, dass die Pflegeversicherung eine sogenannte Teilkaskoversicherung ist. Die im SGB XI festgelegten Beträge sind der Anteil, den die Pflegeversicherung bezahlt, wenn es zur Pflegebedürftigkeit kommt. Der Betrag für die vollstationäre Pflege in § 43 reicht jedoch nicht aus, um die von der jeweiligen Einrichtung mit der Pflegekasse verhandelte Pflegevergütung zu decken. Die Differenz zahlt der Pflegebedürftige. Dies nennt sich pflegebedingter Eigenanteil. Und dieser wird in Zukunft in allen Pflegegraden gleich hoch sein. Die Kosten für Unterkunft und Verpflegung des Pflegebedürftigen und die Investitionskosten der Pflegeeinrichtung kommen noch hinzu, in einigen Bundesländern sogar noch eine Ausbildungumlage. Diesen Betrag muss der Pflegebedürftige selbst bezahlen. Im Notfall springt das Sozialamt ein. Diese Fakten bleiben weitestgehend unbenannt; das ist nicht akzeptabel. Die Eigenbeträge, die die Pflegebedürftige in stationären Pflegeeinrichtungen zu leisten haben, haben sich seit Einführung der Pflegeversicherung verdoppelt. Dies wird auch die zweite Stufe der Pflege-reform nicht korrigieren. Pflege wird zu flächendeckender Altersarmut führen, wenn nicht jetzt die Versicherungsleistungen drastisch erhöht werden.“

gründen eine Perspektive in Deutschland sucht: Für die Fachkräftegewinnung wird es in Zukunft eine wichtige Zielgruppe sein. Deshalb ist es notwendig, dass man auf erprobte Konzepte und belastbare Verfahren zurückgreifen kann.

Das Welcome Center Sozialwirtschaft Baden-Württemberg soll dazu beitragen, dass mehr internationale Fachkräfte in der Sozialwirtschaft gewonnen und langfristig beschäftigt werden können. Es wird von den Diakonischen Werken Baden und Württemberg getragen und vom dortigen Finanz- und Wirtschaftsministerium anteilig gefördert. Es gibt einen Verbund von elf Welcome Centern im Bundesland, von denen 10 regional verortet sind und alle Berufsfelder im Blick haben. Das Welcome Center Sozialwirtschaft hat sich auf die spezifischen Fragen und den Bedarf der sozialen Berufe spezialisiert. Gegründet wurde es im Januar 2014. Nach einer ersten Phase der Konzeption und verbandlichen Abstimmung bietet es seit Herbst 2014 als Servicestelle seine Dienste an. Diese beziehen sich insbesondere auf vier unterschiedliche Felder:

1. Beratung von Unternehmen: Einrichtungen und Träger der Sozialwirtschaft können sich an die Servicestelle wenden, wenn sie sich für die Gewinnung internationaler Fachkräfte interessieren, dies bereits konkret planen oder für einzelne Fragen im Prozess der Fachkräftegewinnung aus dem Ausland Unterstützung benötigen. Dabei sind ebenso strategische wie operative Fragen im Blick. Sensibilisieren, informieren, beraten und begleiten sind Wege der Unterstützung. Dabei werden die Settings gewählt, die für den Zweck angemessen sind. Neben Informationsveranstaltungen in den Regionen gibt es den jährlichen Fachkongress „Sozialwirtschaft international“ (9.12.2015 in Stuttgart). Darüber hinaus entwickelt das Welcome Center Modelle, mit denen neue Handlungsfelder erschlossen werden.
2. Beratung von internationalen Fachkräften: Menschen, die eine Ausbildung im Ausland abgeschlossen haben, können sich an das Welcome Center richten, wenn sie Fragen zur Berufseinstimmung haben. Die Anfragen kommen aus dem In- und Ausland und betreffen insbesondere Fragen der beruflichen Anerkennung, des Aufenthalts und des Arbeits-

marktzugangs. Auch Flüchtlinge mit einer entsprechenden Qualifikation erhalten eine Beratung.

3. Beratung von anderen Beratungsstellen: Die Unterstützung von anderen Beratungsinstitutionen war zunächst nicht vorgesehen. In zunehmendem Maße wird deutlich, dass die spezifische Sicht des Welcome Centers Sozialwirtschaft auf die Chancen und Möglichkeiten des Arbeitsmarktes auch für andere Institutionen (z.B. Migrationsberatung) hilfreich sein kann.
4. Verbands- und Vernetzungsarbeit: Das Welcome Center ist aus einer Initiative des Finanz- und Wirtschaftsministeriums entstanden. Nach wie vor sind die Kontakte zur Politik und Verwaltung sehr gut. Diese Kontakte werden auch dazu genutzt, um auf bestehende Schwierigkeiten hinzuweisen und neue Regelungen anzuregen. Darüber hinaus findet ein enger Austausch mit anderen Verbänden statt.



Neben den vier Tätigkeiten des Welcome Centers gibt es weitere Aspekte, die als besonders wichtig anzusehen sind. Es sind Themen, die von zentraler Bedeutung sind, aber bislang nicht oder nicht in ausreichender Form berücksichtigt werden.

- In den letzten Jahren wurde immer wieder von Anwerbeprozessen berichtet, die als ethisch fragwürdig zu bezeichnen sind. So wurden Kosten in unangemessener Höhe auf ausländische Fachkräfte abgewälzt, Verträge geschlossen, die alle Risiken auf die Fachkräfte übertragen, und Entgelte verhandelt, die deutlich unter den hiesigen Standards liegen. Da sich selbst erfahrene Betriebe bei der Beantwortung dieser wertgebundenen Fragen schwer tun und häufig kaum entscheiden können, welche Wege und Methoden legitim sind, hat das Welcome Center acht Kriterien zur Orientierung ausgewiesen. Werden diese Standards fairer Personalgewinnung



beachtet, kann das Risiko ethisch fragwürdiger Aktivitäten minimiert werden. In ausführlicher Fassung sind die Standards auf der Homepage des Welcome Centers (www.welcome-center-sozialwirtschaft-bw.de) zu finden. Zusammenfassen lassen sie sich in acht Schlagworten (siehe Grafik).

- Wenn man sich umsieht, welche Träger der Sozialwirtschaft bislang die internationale Perspektive für die Fachkräftegewinnung wählen, fällt auf, dass hauptsächlich große Träger aktiv sind. Kleine Träger unter hundert Mitarbeitenden nutzen diese Möglichkeit bislang kaum. Ein wesentlicher Faktor ist, dass das Anwerben einzelner ausländischer Fachkräfte hohe Kosten verursacht. Weil große Träger durch Synergien die Kosten senken können, sind kleine Träger hier im Nachteil. Zur Aufhebung dessen hat das Welcome Center Sozialwirtschaft gemeinsam mit dem „Verein für internationale Jugendarbeit“ (vij) ein Modell entwickelt, bei dem Pflegekräfte aus dem europäischen Ausland in einer Gruppe angeworben und gemeinsam in einem Kurs vorbereitet werden. Nach dem Erreichen des erforderlichen Sprachniveaus (B2) und der beruflichen Anerkennung als Fachkraft werden sie an mehrere Einrichtungen vermittelt, die in einer Region angesiedelt sind. Dadurch sind Synergien (z. B. bei der Prozessplanung, Wohnungssuche, Alltagsbegleitung und beruflichen Integration) möglich. Die Kosten und Risiken werden minimiert. Weitere Informationen zu dem Modell sind unter www.vij-fairconnect.de zu finden.
- Anwerbeprozesse kosten Geld und die Unternehmen der Sozialwirtschaft

verfügen nur über begrenzte Ressourcen. Es ist demnach naheliegend, sich bei Anwerbeprozessen auf die offensichtlich notwendigsten Dinge zu beschränken. Da auf Sprachkurse und Nachqualifizierungen nicht verzichtet werden kann, konzentrieren sich die Sparbemühungen nicht selten auf die betriebliche Integration. Häufig vertreten Hausleitungen und Führungskräfte die Auffassung, dass die Integration nebenbei geleistet werden kann. Das ist aber nicht der Fall. Eine Konsequenz ist, dass viele Fachkräfte das Land bereits nach ca. sechs Monaten wieder verlassen haben. Um dies zu vermeiden, darf die betriebliche Integration nicht vernachlässigt werden. Das Welcome Center Sozialwirtschaft hat vier unterschiedliche Angebote etabliert, die in unterschiedlicher Weise die Integration befördern:

- Die neuen Fachkräfte kommen regelmäßig in einer Begleitgruppe zusammen, um Sorgen, Nöte und Schwierigkeiten zu diskutieren und für sich passende Lösungen zu finden. Impulse zu fachlichen Fragen, Sprache und zum Leben in Deutschland werden angeboten. So werden Frustrationen abgebaut, bevor sie sich aufstauen können.
- In einer Ausbildung für interne Integrationsbeauftragte lernen Mitarbeitende, die internationalen Fachkräfte zu begleiten und das Team für interkulturelle Fragestellungen zu sensibilisieren. Die Integrationsbeauftragten stabilisieren den Prozess im Hintergrund.
- In Workshops werden Führungskräfte auf besondere Herausforderungen bei der Integration vorbereitet, sodass sie ihre Handlungssicherheit behalten, auch wenn Schwierigkeiten auftauchen. In den Workshops werden zudem erfolgreiche Strategien analysiert und weitergegeben.
- Die Teams, in denen internationale Fachkräfte beschäftigt sind, werden in Trainings für kulturelle Differenzen sensibilisiert und lernen diese als Bereicherung kennen. Die in der Praxis zunehmend verbreiteten Seminare der interkulturellen Öffnung fokussieren das Handeln der Teammitglieder und sorgen für eine offene Kommunikation und verbesserte Zusammenarbeit.
- Im laufenden Jahr kommen viele Flüchtlinge nach Deutschland. Neben den Fragen der Unterbringung, Versorgung und Verwaltung wird die berufliche Integration zu einem zunehmend wichtigen Thema. Das Welcome Center Sozialwirtschaft begleitet mehrere Projekte, bei denen Flüchtlinge in die

Bericht aus Berlin

Liebe Leserin, lieber Leser,

auf der Facebook-Seite des DEVAP können Sie derzeit ein Video sehen, das sehr schön deutlich macht, welche wunderbaren Chancen es für die deutsche Gesellschaft birgt, dass Menschen in unser Land kommen, die nichts weiter wollen, als hier in Frieden zu leben, ihren Lebensunterhalt zu verdienen und ihre Familien zu ernähren. Der Film handelt nicht von der Altenpflege, kann aber mit ein bisschen Fantasie problemlos auf unseren Bereich ausgeweitet werden – besonders, wenn man bedenkt, welche Lücke an Pflegekräften wir aufgrund des demographischen Wandels in den nächsten 20 Jahren erwarten.

Unter den jetzt gerade so zahlreich und unter unwürdigen Umständen zu uns gelangenden Flüchtlingen aus unsicheren Herkunftsländern sind zweifelsohne viele qualifizierte Menschen, die mit einer entsprechenden sprachlichen Ausbildung und mit behutsamer Begleitung für die Altenpflege geeignet sind. Diejenigen, die über entsprechende Kompetenzen verfügen und in dem Bereich Pflege eine berufliche Perspektive sehen, müssen durch uns für den anspruchsvollen Pflegeberuf begeistert werden. Spracherwerb steht natürlich an erster Stelle.

Diese Fachkräfte wären in gewisser Weise doppelt qualifiziert, denn sie werden auch hilfreich sein, die Pflegebedürftigen aus ihrem Herkunftsland hier in Deutschland zu pflegen, da sie ihre Sprache sprechen.

Was natürlich nicht passieren darf ist, dass aufgrund des akuten Fachkräftemangels Menschen in die Pflege gedrängt werden, die weder geeignet noch motiviert sind. Es muss für beide Seiten ein Gewinn sein. Das ist ein anstrengender Weg, aber jedes Engagement lohnt sich. Ich zitiere aus dem erwähnten Film: Nehmen wir unsere Chance wahr.

Es grüßt Sie

Ihre
Imme Lanz

Gravierende Änderungen

Ende September hat der Bundestag den Regierungsentwurf zum zweiten Pflege-stärkungsgesetz beschlossen. „Auf Pflegebedürftige und Pflegeheime kommen mit dem zweiten Pflegestärkungsgesetz gravierende Änderungen zu“, sagte zu diesem Anlass Maria Loheide, Vorstand Sozialpolitik der Diakonie Deutschland.

Aus Sicht der Diakonie sei die große Richtung der Reform mit der Einführung des neuen Pflegebedürftigkeitsbegriffs zu begrüßen, aber – so Loheide: „Wir brauchen längere Übergangsfristen für die Aushandlung der konkreten Rahmenbedingungen auf der Landesebene und mit den Pflegekassen. Dabei denke ich besonders an ausreichendes Personal, das ‚A und O‘ für die Pflegeheime.“

In der vollstationären Pflege soll der Eigenanteil für Pflegebedürftige nicht mehr mit zunehmender Pflegebedürftigkeit steigen: Pflegebedürftige des Pflegegrades zwei bis fünf zahlen den gleichen Anteil. In der Konsequenz bedeute dies aber auch, dass der Einzug ins Pflegeheim mit einem niedrigen Pflegegrad sehr viel mehr kosten werde als heute, betont Loheide.

DEVAP-Vorsitzende Renate Gamp sieht in dem Gesetzentwurf eine enorme konzeptionelle Herausforderung für die stationäre Altenhilfe: „Wenn künftig nur noch Menschen mit hohem Pflegegrad ins Pflegeheim wechseln sollten, werden sich die Pflegeheime stark verändern.“ Sie erinnert: „Jeder Pflegebedürftige hat ein Wunsch- und Wahlrecht für die Art, wie er versorgt werden will. Wir dürfen die finanzielle Schwelle für den Einzug in ein Pflegeheim nicht so hochsetzen, dass diese Option für betagte Menschen ohne schwere Einschränkungen praktisch nicht mehr in Frage kommt.“

Ausbildung gebracht werden. Insbesondere die Altenpflege und die Hauswirtschaft sind hier im Blick.

Mit den beschriebenen Aktivitäten unterstützt das Welcome Center die Fachkräftesicherung in der Sozialwirtschaft. Dargestellt ist das aktuelle Portfolio, aus dem sich künftig weitere Themen und Angebote entwickeln werden, wenn es erforderlich wird. In diesem Sinne versteht sich das Welcome Center Sozialwirtschaft als Servicestelle im

Themenfeld der internationalen Fachkräftegewinnung, die auf der Basis einer diakonischen Grundorientierung flexibel dort aktiv wird, wo sich entsprechender Bedarf entwickelt.

Dr. Kornelius Knapp
Leitung des Welcome Centers Sozialwirtschaft Baden-Württemberg
Diakonisches Werk der evangelischen Kirche in Württemberg, Stuttgart
Knapp.K@diakonie-wuerttemberg.de

Internationale Fachkräftesicherung

Wo steht die Altenpflege heute?

Im Rahmen eines Projekts sind im August 100 junge Vietnamesinnen und Vietnamesen nach Deutschland eingereist, um hier eine dreijährige Altenpflegeausbildung zu beginnen. Zuvor hatten sie in einem einjährigen Intensivsprachkurs Deutschkenntnisse in Form eines durch das Goethe-Institut zertifizierten Sprachabschlusses auf B2-Niveau erworben. Das Projekt mit insgesamt etwa 200 Vietnamesinnen und Vietnamesen wird vom Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi) in Zusammenarbeit mit dem vietnamesischen Arbeitsministerium unterstützt und ist bis 2016 befristet. Die ausbildenden stationären Pflegeeinrichtungen, die über mehrere Standorte verteilt sind, heben besonders die hohe Motivation und das Engagement der neuen Schüler hervor.

Das Anwerben von internationalen Pflegefachkräften, wie in diesem aktuellen Praxisbeispiel geschildert, ist bei Altenhilfeträgern bisher eher nachrangig. In einer Studie der Bertelsmannstiftung¹ gaben lediglich 16 Prozent der befragten ambulanten und stationären Einrichtungen an, dass sie in den letzten drei Jahren aktiv versucht haben, Fachkräfte aus dem Ausland zu rekrutieren. 59 Prozent der Unternehmen, die bislang keine Versuche unternahmen, wollen dies auch in nächster Zeit auf keinen Fall tun. Nur 4 Prozent wollen auf jeden Fall Fachkräfte aus dem Ausland gewinnen.

Als Gründe für das Verzicht auf diese Personalstrategie nennen die Befragten vor allem bürokratische Schwierigkeiten, insbesondere bei Rekrutierungen außerhalb der EU. Die rechtlichen Hürden sind zwar in den letzten Jahren deutlich abgebaut worden; trotzdem nennen Personalverantwortlichen die Probleme mit Behörden und Ämtern als häufigsten Grund. Die Befragungsergebnisse machen deutlich, dass die Bereitschaft, sich mit der Akquise internationaler Fachkräfte auseinanderzusetzen, zunimmt, je schwieriger die Personalsituation wird.

Der häufig erhobene Vorwurf, die Träger würden mit der Gewinnung internationaler

Pflegekräfte vor allem das Ziel verfolgen, billige Arbeitskräfte anzuwerben, bestätigt sich in der Umfrage nicht. Über die Hälfte der Träger nennen die hohen Kosten und einen hohen zeitlichen Aufwand als Hinderungsgrund.

Nach Auffassung der Diakonie Deutschland kann das Anwerben internationaler Fachkräfte nur ein ergänzender Beitrag zur Fachkräftesicherung sein². Eine nachhaltige Verbesserung der Personalsituation in der Pflege ist nur durch ein Bündel von Maßnahmen möglich, das die Attraktivität des Pflegeberufs erhöht.

In Deutschland liegen Erfahrungen einzelner Unternehmen sowohl mit der Gewinnung von Pflegekräften aus dem EU-Ausland als auch aus Drittstaaten vor. Es gibt allerdings keine systematische Auswertung, so dass die Erfahrungsberichte episodenhaft bleiben. Berichte zeigen, dass internationale Pflegekräfte mit unrealistischen Erwartungen nach ihrer deutschen Berufsankunft häufig in den Krankenhausbereich wechseln oder frühzeitig enttäuscht in ihr Herkunftsland zurückkehren. Eine vorbereitende mündliche Aufklärung zur deutschen Berufstätigkeit allein reicht oft nicht aus. Hilfreich sind Hospitationen, die einen persön-

¹ Internationale Fachkräfterekrutierung in der deutschen Pflegebranche. Chancen und Hemmnisse aus Sicht der Einrichtungen, Holger Bonin, Grit Braeseke, Angelika Ganserer © Bertelsmann Stiftung, 2015

² Arbeitsmigration und Pflege - Strategiepapier und Handreichung für Einrichtungsträger
Diakonie Texte | Handreichung | 11.2014