

Internationale Fachkräfterekrutierung in der Pflegebranche aus Sicht der Unternehmen – Vietnamesische Fachkräfte in der Altenpflege

Dr. Grit Braeseke, IGES Institut

Colloquium

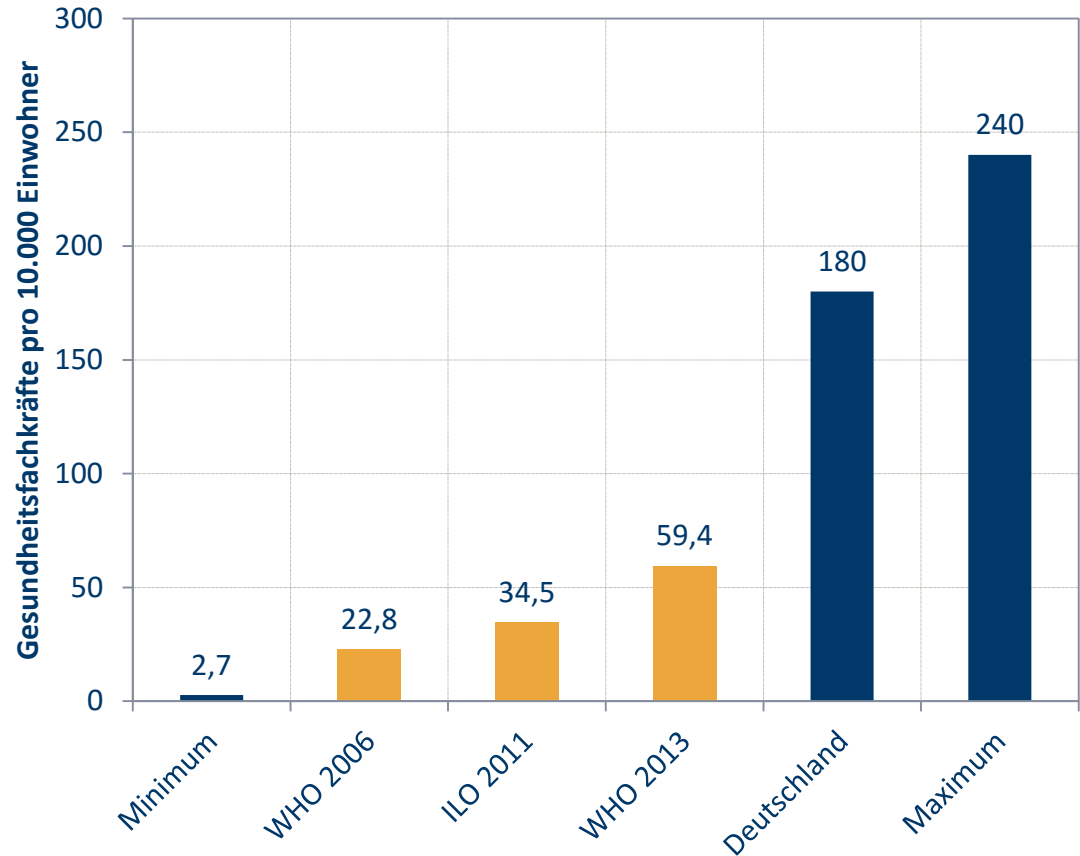
Berlin, 18. April 2016

Gesundheitsfachkräfte – weltweit gesucht iGES

Weltweit stehen nach Schätzungen der WHO (2014) rund 27,2 Mio. ausgebildete Gesundheitsfachkräfte zur Verfügung (Ärzte, Pflegekräfte und Hebammen).

Die Ausstattung variiert sehr stark von Land zu Land (2,7 – 240). Es existieren verschiedene Schwellenwerte zur Feststellung von Unterversorgung (siehe Grafik, gelbe Balken).

Lediglich 37 % (68 Länder) überschreiten den oberen Schwellwert, 45 % (83 L.) liegen unterhalb der 22,8.



Nach Braeseke (2015), Daten WHO 2014

WHO Global Code of Practice on the International Recruitment of Health Personnel **iGES**



- Artikel 3.5 – Die internationale Anwerbung von Gesundheitsfachkräften sollte im Einklang mit den Grundsätzen der Förderung der Nachhaltigkeit von Gesundheitssystemen in Entwicklungsländern erfolgen.
- Artikel 3.6 – Die Mitgliedstaaten sollten sich bemühen, einen nachhaltigen Personalbestand ... aufzubauen und dort auf eine wirksame Personalplanung sowie Strategien zur Aus- und Weiterbildung und zum Erhalt des Personalbestandes hinzuwirken.
- Artikel 5.1 „... die Gesundheitssysteme sowohl des Herkunfts- als auch des Ziellandes sollten Vorteile aus einer internationalen Migration von Gesundheitspersonal ziehen“ – jede Rekrutierung von Fachpersonal sollte von Entwicklungshilfemaßnahmen im Herkunftsland flankiert werden!

Flächendeckender Fachkräftemangel in der Pflege

Gesundheits- und Krankenpflege



Altenpflege



■ Fachkräftemangel ■ Anzeichen für Fachkräfteeingässe

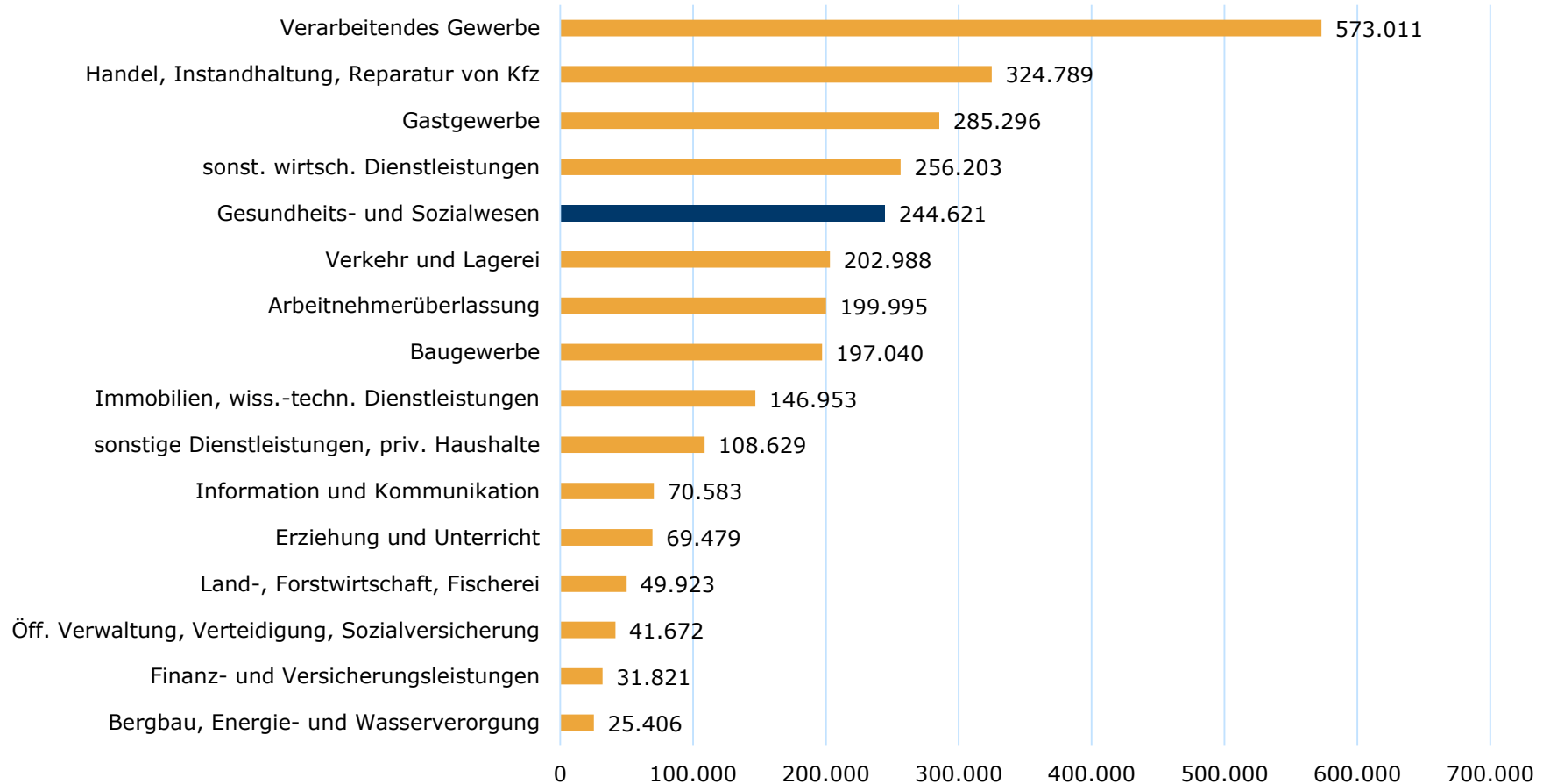
Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Fachkräfteeingessanalyse Dezember 2014.

| BertelsmannStiftung

Quelle: Bonin, Braeseke, Ganserer (2015)

Beschäftigung von Ausländern nach Wirtschaftszweigen

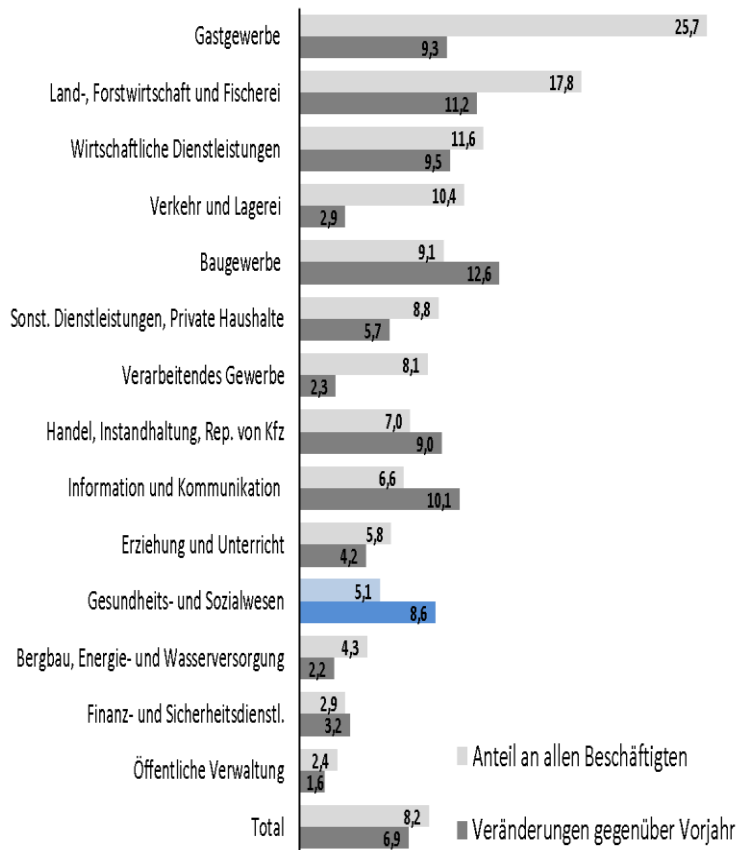
(Jan 2016, in 1.000 Personen, nur sv-pflichtig Beschäftigte)



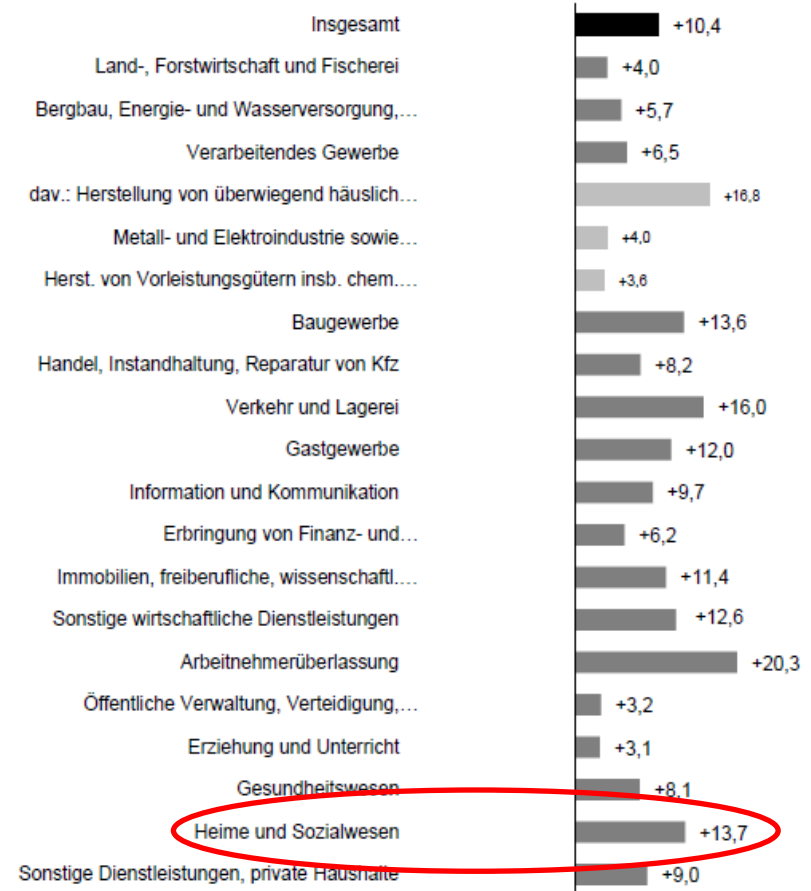
Quelle: Bundesagentur für Arbeit 2016

Anteil ausl. Beschäftigter nach Wirtschaftszweigen

Juni 2013, in 1.000 Personen,
nur sv-pflichtig Beschäftigte



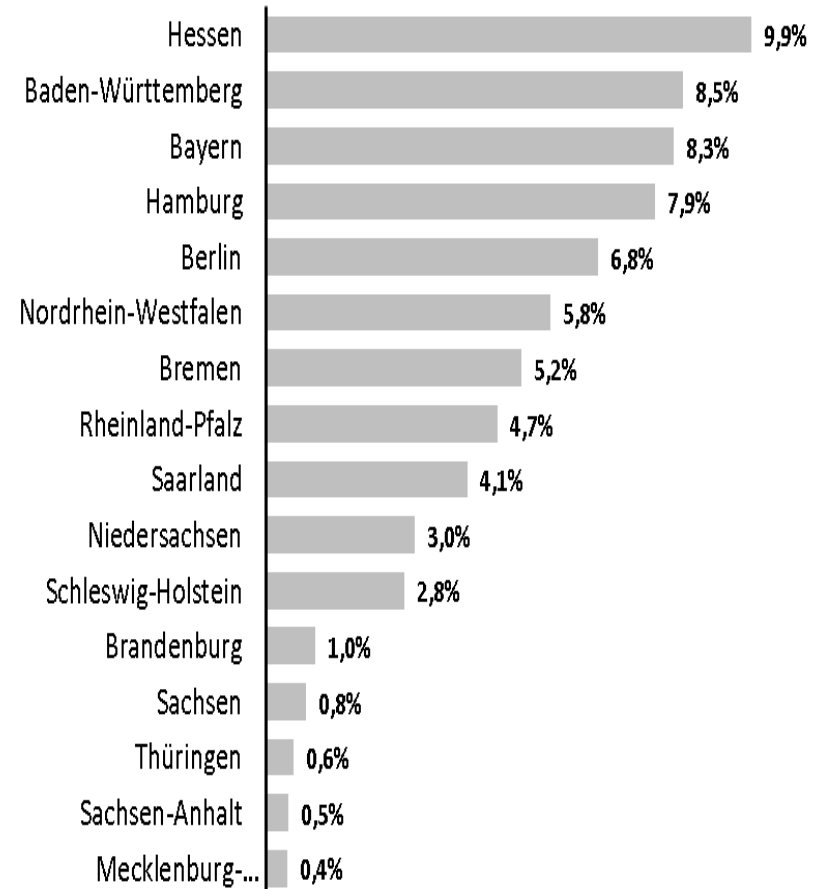
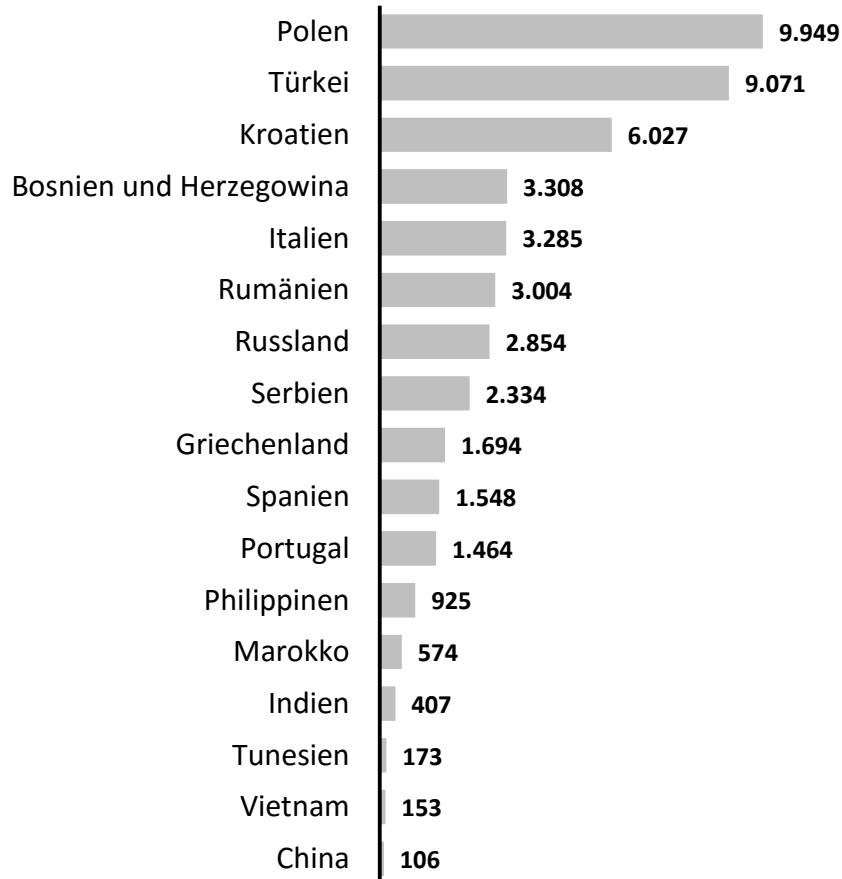
Januar 2016 (Veränderung geg. Vorjahr)



Quelle: Merda, Braeseke, Kähler (2014)

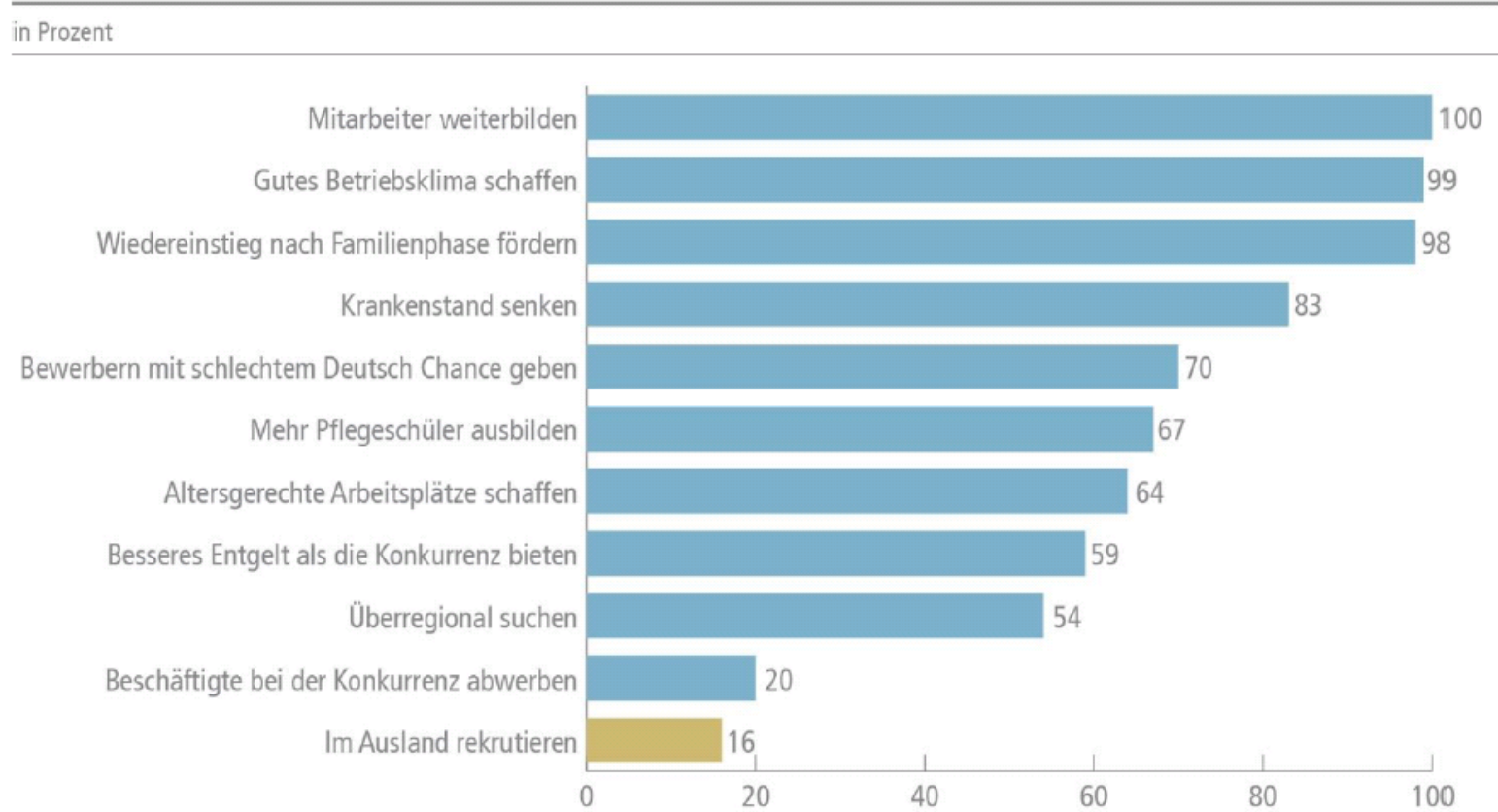
Bundesagentur für Arbeit 2016

Herkunftsländer und regionale Verteilung ausl. Pflegekräfte (2013, insg. 73.594)



Quelle: Merda, Braeseke, Kähler (2014)

Rekrutierung im Ausland als Strategie gegen Fachkräfteengpässe

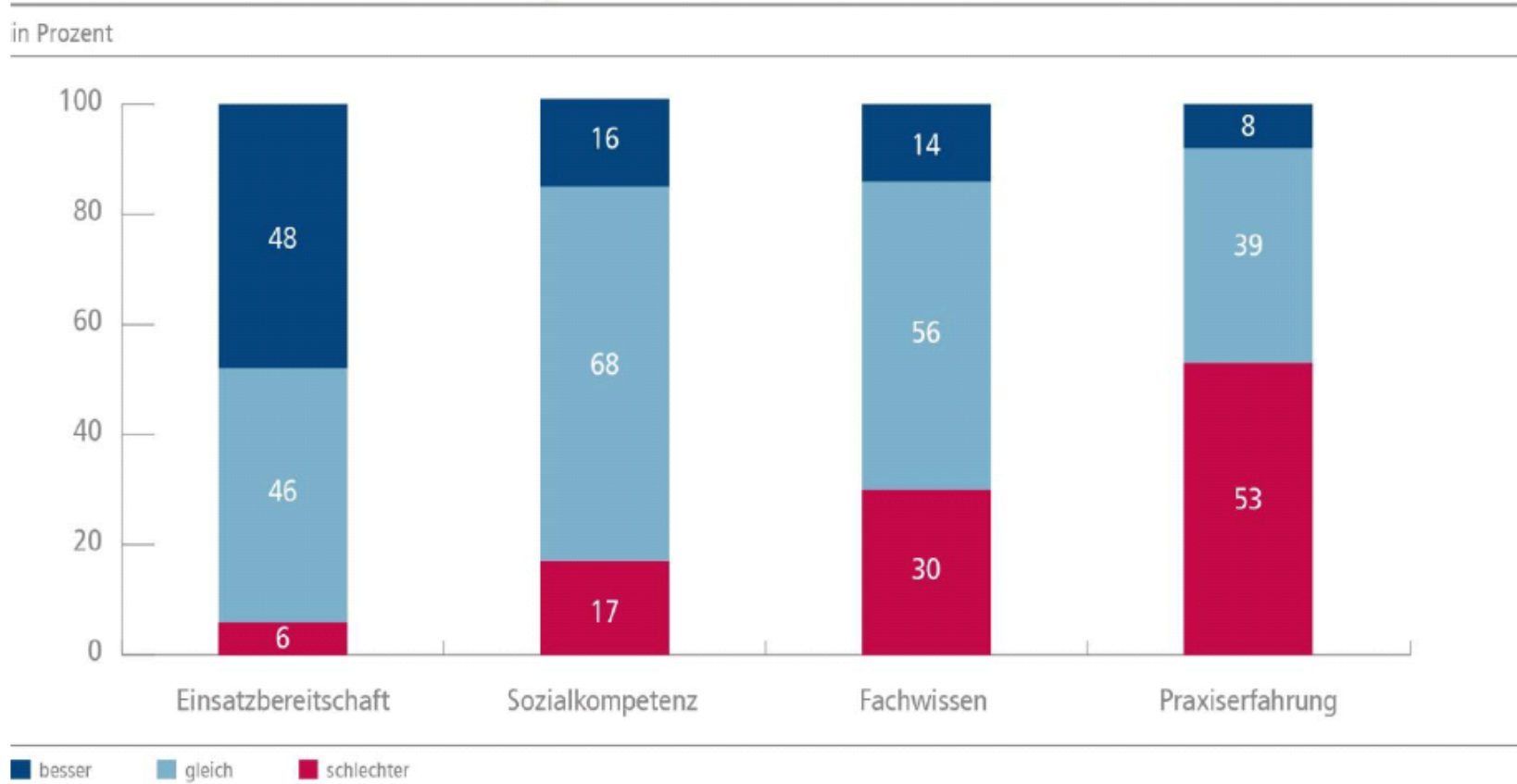


Quelle: Eigene Darstellung. Hochgerechnete Werte auf Basis von Daten aus einer Befragung des ZEW bei 597 Personalverantwortlichen der Pflegebranche. | Bertelsmann Stiftung

Quelle: Bonin, Braeseke, Ganserer (2015)

- Bisher gibt es nur wenige größere Initiativen zur systematischen Rekrutierung internationaler Pflegefachkräfte
- ➔ **Es sind erkennbar noch inländische Potenziale vorhanden und die internationale Rekrutierung wird realistisch als aufwendig und teuer eingeschätzt!**
- Anwerbung aus EU-Ländern – im Zuge der Wirtschaftskrise aus Spanien und Griechenland, aber auch aus Bulgarien, Rumänien und dem Baltikum. Häufig Probleme der fachlichen Passung (in der Altenpflege).
- Kooperationen mit China – Arbeitgeberverband Pflege und ZAV, bis 2015 sollten 150 chinesische Fachkräfte. Neben sprachlichen, fachlichen und rechtlichen Herausforderungen müssen Chinesen 3.000 € Auswanderungsgebühr zahlen.
- Vermittlungsabsprache mit den Philippinen (2013) – bis dato ca. 500 Migranten.

Kompetenzen im Ausland rekrutierter Pflegefachkräfte



Quelle: Anteilswerte beziehen sich auf die Gesamtheit der Unternehmen, die in den letzten drei Jahren erfolgreich Pflegefachkräfte im Ausland rekrutiert haben. Hochgerechnete Werte auf Basis von Daten aus einer Befragung von 597 Personalverantwortlichen der Pflegebranche.

BertelsmannStiftung

Quelle: Bonin, Braeseke, Ganserer (2015)

- Auftraggeber: Bundesministerium für Wirtschaft und Energie (BMWi)
- Partnerland: Vietnam, Ministry of Labour, Invalids and Social Affairs (MoLISA)
- Projektdurchführung: GIZ Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit GmbH, Bundesagentur für Arbeit (BA) – Zentrale Auslandsvermittlung (ZAV)
- Evaluation: IEGUS Institut für europäische Gesundheits- und Sozialwirtschaft GmbH
- Zeitraum: 2012 - 2015



Foto: GIZ

Ziel: pilothafte Erprobung der Möglichkeiten einer Ausbildung junger Menschen aus Schwellen- und Entwicklungsländern zu Pflegekräften in Deutschland

Rahmenbedingungen:

- Rekrutierung von 150 jungen Pflegekräften (nicht älter als 25), College- oder Bachelordegree
- 6monatiger Deutschkurs in Hanoi (bis Niveau A2, 102 Kandidaten)
- Zweijährige (verkürzte) Ausbildung in der Altenpflege in vier Bundesländern
- Einsatz in stationären Einrichtungen öffentlicher, privater und frei-gemeinnütziger Träger



Foto: GIZ

- Interkulturelles Training von SchülerInnen und Mitarbeitenden in den Einrichtungen
- Regionalkoordinatoren und MentorInnen begleiteten SchülerInnen und Einrichtungen
- Sprachkenntnisse erwiesen sich zu Beginn der Ausbildung als unzureichend – ergänzende Sprachkurse mit Fördermitteln des BAMF
- Direkter Einstieg in den Lehrplan des 2. Ausbildungsjahres war nicht möglich – Curricula wurden angepasst
- Es fehlten insb. Kenntnisse im Bereich Körperpflege
- Im Sommer 2015 haben 92 % der vietnamesischen SchülerInnen die Prüfung bestanden und arbeiten nun als Fachkräfte in der Altenpflege.



Bundesministerium
für Wirtschaft
und Energie



- Die vietnamesischen Fachkräfte werden von allen Beteiligten als eine große Bereicherung empfunden – von Vorgesetzten, Kollegen, den Bewohnern und den Ausbildern!
- Geschätzt wurden vor allem der große Fleiß, die hohe Motivation, die positive Einstellung und Fröhlichkeit, der sehr respektvolle Umgang mit den Pflegebedürftigen.
- Das Sprachniveau muss zum Beginn der Ausbildung höher sein (B2)
- Ausländische Arbeitskräfte müssen vorab gut über die Arbeit in der Pflege in Deutschland informiert werden (besonders bei Beschäftigung in der Altenpflege)



Foto: GIZ

- Für Pflegekräfte aus Drittstaaten ohne lange Berufserfahrung sollte die Ausbildung in der Altenpflege nicht pauschal verkürzt werden.

Herausforderungen der Beschäftigung internationaler Fachkräfte

1. Sprache
2. Kultur
3. Fachlichkeit
4. Leitung und Führung

Sprache

- Mangelnde Deutschkenntnisse sind die größte Herausforderung in den ersten Monaten der Tätigkeit von ausländischen Pflegekräften.
- Insbesondere in der mündlichen Kommunikation und der Alltagssprache mit den Patienten/ Bewohnern.
- Fachsprachliche Kenntnisse sind trotz Abschluss B2 oft nicht ausreichend.
- Sprachliche Defizite wirken sich negativ auf die Vermittlung von Arbeits- und Gesundheitsschutzvorschriften aus.
- Positiv hervorgehoben wird, dass Brücken zu Patienten/Bewohnern derselben Herkunft geschlagen werden.



© vege – fotolia.com

Quelle: Merda, Braeseke, Kähler (2014)

Kulturelle Unterschiede äußern sich durch verschiedene (1) Symbole, (2) Idole, (3) Rituale und (4) Werte („Sozialisation“).

Das zeigt sich im Arbeitsalltag u. a.

- in einem anderen Verständnis von Hierarchien – z. B. in asiatischen Kulturen viel stärker ausgeprägt (Ehrfurcht gegenüber Vorgesetzten)
- im Kommunikationsstil (direkte / indirekte Sprache) – osteuropäische Pflegekräfte sind häufig von der direkten Art der Deutschen irritiert
- in der Motivation – bei ausländischen Fachkräften häufig sehr hoch, Angst vor Fehlern
- im Umgang mit Zeit, Zeitempfinden – Arbeitstempo in deutschen Einrichtungen wird als sehr schnell und hektisch empfunden
- bei Nähe / Distanz – Körperkontakt variiert kulturell (kaum in England und Japan, sehr viel in Südeuropa), im Umgang mit kognitiv beeinträchtigten Patienten sind geringere Distanzzonen positiv (in den Arm nehmen)
- bei Ritualen – z. B. Umgang mit Sterben und Tod, Scham (Intimpflege) – problematisch bei muslimischen Pflegekräften, aber auch teilweise bei asiatischen Fachkräften

Quelle: Merda, Braeseke, Kähler (2014)



© Rawpixel – fotolia.com

- Ausbildung – in der Regel akademisch, deutlich mehr Theorie, wenig praktische Ausbildung
- Referenzberuf ist Gesundheits- und KrankenpflegerIn, Altenpflege bzw. Geriatrie ist kaum verbreitet, daher werden kaum grundpflegerische Tätigkeiten vermittelt
- Berufliche Sozialisation – interprofessionelle Zusammenarbeit, Rollenverständnis etc. abhängig von der Organisation der Gesundheitsversorgung

- Kenntnisse zum Arbeits- und Gesundheitsschutz: je nach Kultur verschieden (Unsicherheitsvermeidung), häufig gut ausgeprägte Hygienekenntnisse, kaum Kenntnisse im Umgang mit Hilfsmitteln, zu rückengerechtem Arbeiten, zu BGM
- Gerade anfangs ist die psychische Belastung sehr hoch (alles neu, Sprachprobleme)
- Potentielle Gefahrensituation: in Kulturen mit ausgeprägten Hierarchien - Anweisungen werden nicht kritisch hinterfragt, kein „Mitdenken“!

Quelle: Merda, Braeseke, Kähler (2014)

- Ausländische Mitarbeiter haben einen besonderen Anleitungs- und Betreuungsbedarf – Führungskräfte sind entsprechend zu schulen und zu unterstützen!
- Interkulturelle Trainings, Kommunikationstraining, Coaching und Supervision, Mentoren aus dem gleichen Herkunftsland...
- Vorbereitung der Kollegen – Information über die Kultur des Herkunftslandes der neuen Mitarbeiter

Quelle: Merda, Braeseke, Kähler (2014)

IGES Institut
Dr. Grit Braeseke
grit.braeseke@iges.com

www.iges.com