
Vorwort

Der Fach- und Hilfskräftemangel in der Pflege ist in Deutschland seit Jahren Thema und wird sich in den nächsten Jahren deutlich verstärken. Ein möglicher Ansatz dem zu begegnen ist der Einsatz ausländischer Pflegepersonen. Diese Maßnahme wird bereits seit einigen Jahren in der Praxis umgesetzt. Häufig sind alle Beteiligten überfordert und unzufrieden. Als Ergebnis verlassen die ausländischen Pflegepersonen Deutschland. Zurück bleiben frustrierte Mitarbeiter, die mit viel Engagement eingearbeitet haben und am Ende die erhoffte Entlastung durch zusätzliche Mitarbeitende ausbleibt.

Diese Situation habe ich mit Studierenden unterschiedlicher Semester zum Anlass genommen uns mit verschiedenen Aspekten der Integration zu beschäftigen. Ziel war es, herauszuarbeiten, welche Aspekte in welcher Art verändert werden müssen, damit eine Integration für alle Beteiligten mindestens zufriedenstellend erfolgt, noch besser erfreulich. Ein Teil der Ergebnisse sind nun in diesem Buch zusammengefasst, andere sind als Bachelorarbeiten in der Bibliothek der Evangelischen Hochschule Nürnberg zugänglich.

Ziel dieses Buches ist es, Einrichtungen konkrete Impulse für die Integration in der eigenen Einrichtung zu geben und so einen Beitrag zur erfolgreichen Integration ausländischer Pflegepersonen zu leisten. Es gibt bereits verschiedene Veröffentlichungen zu diesem Thema, wie z.B. die Hans-Böckler-Studie „Betriebliche Integration von Pflegefachkräften aus dem Ausland“ aus dem Jahr 2019, die auf Basis qualitativer Interviews erste wichtige Impulse für eine gelungene Integration gibt. Prauss und Roedenbeck Schäfer stellen theoretischen Grundlagen dar, geben Tipps und stellen konkrete Übungen vor, um z.B. kulturelle Integration zu fördern. Zum Thema gibt es also bereits verschiedene Literatur. Dieses Buch soll die bereits bestehenden Veröffentlichungen ergänzen, weil das Thema vielfältig und komplex ist und weitere Impulse bei der Integration unterstützen können.

Im **Teil A** werden Interviews mit philippinischen Pflegepersonen und deren Mentoren ausgewertet, die seit ca. einem Jahr in einem Klinikum der Maximalversorgung mit einem Integrationskonzept eingearbeitet wurden. Ziel dieser Interviews ist es, herauszufinden, wie die Integration gelingt und welcher Verbesserungsbedarf besteht. Die Interviewleitfäden haben Studierende des 3. Semesters im Studiengang Gesundheits- und Pflegemanagement im Rahmen eines Projektes entwickelt und anschließend die Interviews durchgeführt.

In ausführlichen Gesprächen mit Frau Sherpa ist die Idee entstanden, konkrete Konzepte auf Basis dieser Interviews zu entwickeln. Dies hat Frau Sherpa im Rahmen ihrer Bachelorarbeit für den Einsatz im allgemeinen stationären Bereich getan. Das Ergebnis wird im **Teil B** dargestellt.

Frau Vinerica hat in ihrer Bachelorarbeit den aktuellen Integrationsprozess in einer neurologischen Frührehabilitation untersucht. Hierfür hat sie einen standardisierten Fragebogen entwickelt. Basis dieses Fragebogens ist eine orientierende Literaturana-

lyse verbunden mit ihrer Expertise als Pflegefachperson mit 4-jähriger praktischer Erfahrung. Diesen Fragebogen wendet sie in der neurologischen Frührehabilitation an und leitet daraus Handlungsempfehlungen ab. Durch den Einsatz hat Frau Vinerica den Fragebogen erfolgreich getestet. Er ist gut in anderen Kliniken einsetzbar, um die individuellen Integrationsprozesse zu evaluieren und auf dieser Basis zu verbessern (**Teil C**).

Frau Jügler beschäftigt sich in **Teil D** mit der Integration ausländischer Pflegehelfer muslimischer Religion in die ambulante Pflege. Auf Basis qualitativer Interviews entwickelt sie Handlungsempfehlungen, die die Spezifika der ambulanten Pflege aufgreifen.

Alle diese Teile beschäftigen sich schwerpunktmäßig mit der beruflichen Integration. Besonders in den Interviews mit den philippinischen Fachkräften und deren Mentoren wurde deutlich, wie eng die berufliche Integration mit der kulturellen Integration gekoppelt ist. Aber auch in den Teilen C und D spielen kulturelle Unterschiede eine Rolle. Deshalb entstand die Idee, diese kulturellen Aspekte aus den verschiedenen Untersuchungen zusammenzufassen, um kulturelle Probleme und Empfindungen herauszuarbeiten. Ergänzt wurden diese Aspekte um Aussagen aus einem Seminar mit dem indischen Prof. Kapadi. Diese Zusammenschau macht deutlich, dass eine Konzentration auf die berufliche Integration nicht ausreicht, wenn die berufliche Integration gelingen soll. Deshalb werden auf dieser Basis Vorschläge für Maßnahmen für einen gelingenden kulturellen Anpassungsprozess erarbeitet (**Teil E**).

Christine Güse, März 2024

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird in der vorliegenden Arbeit das generische Maskulinum bei personenbezogenen Substantiven und Pronomen verwendet. Dies impliziert jedoch keine Benachteiligung des weiblichen oder diversen Geschlechts, sondern soll im Sinne der sprachlichen Vereinfachung als geschlechtsneutral verstanden werden.

1. Einleitung

Der Fachkräftemangel in der Pflege ist in Deutschland seit Jahren Thema und wird sich in den nächsten Jahren deutlich verstärken. Ein möglicher Ansatz dem zu begegnen, ist der Einsatz ausländischer Pflegefachpersonen. Diese Maßnahme wird bereits seit einigen Jahren in der Praxis umgesetzt. Häufig sind alle Beteiligten überfordert und unzufrieden. Als Ergebnis verlassen die ausländischen Pflegefachpersonen Deutschland. Zurück bleiben frustrierte Mitarbeiter, die mit viel Engagement eingearbeitet haben und am Ende bleibt die erhoffte Entlastung durch zusätzliche Mitarbeiter aus.

In ein Krankenhaus der maximalen Versorgungsstufe, das bereits aus verschiedenen Nationen Pflegefachpersonen erfolglos eingearbeitet hat, wurden in einem erneuten Versuch Pflegefachpersonen aus den Philippinen geholt und die Integration mit Triple Win, das die Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH, Bonn/Eschborn anbietet, unterstützt. Für die Integration der philippinischen Pflegefachpersonen ist von besonderer Bedeutung aus Phase 3, die Vorbereitung vor der Einreise, speziell die Sprachkurse bis B1 und ein 4-tägiger Pflegefachkurs und Orientierungstag (vgl. GIZ, 11.02.2022). Ergänzt wurden diese Vorbereitungen durch folgendes Einarbeitungskonzept des Krankenhauses:

- Erste vier Wochen in Deutschland nur deutscher Sprachkurs
- Anschließend Einsatz zur Einarbeitung in einem Bereich passend zum vorherigen Einsatzgebiet
- 3 Monate Begleitung durch einen festen Mentor
- Einarbeitung nach dem Konzept für alle Mitarbeiter: Checklisten, die abzuarbeiten sind, Erstgespräch, Zwischengespräch und Abschlussgespräch
- Parallel zweimal wöchentlich 1,5 Std. Sprachunterricht um 17.30

Um die Integration weiter zu verbessern, wurde eine empirische Untersuchung mit folgender Fragestellung durchgeführt:

Wie zufrieden sind Filipinos und Mentoren mit der durchgeführten Einarbeitung und Integration und welche Verbesserungsvorschläge haben sie?

Im Folgenden sind Untersuchungsdesign, Untersuchungsergebnisse und Limitationen dargestellt und die Ergebnisse in einem Fazit kurz zusammengefasst.

1. Ausgangslage

Ein Beispiel für eine nachhaltige Akquise von Pflegekräften aus dem Ausland ist das Programm Triple Win, ein gemeinsames Projekt der Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV), der Bundesagentur für Arbeit (BA) und der Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ). Hier werden Pflegefachkräfte aus bestimmten Ländern sprachlich und fachlich auf eine Tätigkeit in Deutschland vorbereitet und in der Integration begleitet. Die Anwerbung einer qualifizierten Fachkraft besteht in diesem Programm aus vier Phasen, nämlich der Arbeitgeberberatung, der Fachkräftevermittlung, der Vorbereitung vor der Einreise und der Begleitung nach der Einreise. Mit beinhaltet sind Sprachkurse bis zum Niveau B1, ein Pflegefachkurs und Orientierungstag, Unterstützung bei der Arbeitsmarktzulassung und Visum, sowie eine Begleitung in Deutschland im Integrationsprozess und bei Behördengängen. (Bundesagentur für Arbeit und Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit 2021, S. 4)

Der Erfolg dieser Maßnahmen wurde durch eine Befragung in 2021 ersichtlich. Hier haben 95,4% der Teilnehmer vom Projekt Triple Win das Projekt positiv bewertet und 84,4% der Befragten waren noch bei ihrem ersten Arbeitgeber in Deutschland beschäftigt. (Alves Luciano und Schimpf 2021, S. 2)

Die Maßnahmen von Triple Win sind allgemein für die Rekrutierung von Pflegefachkräften aus dem Ausland sehr gut geeignet, da sie sich um die übergreifenden Prozesse kümmern. Ein großer Anteil des Integrationsprozesses muss jedoch von den anwerbenden Unternehmen gestaltet werden, da sie letztendlich für die fachliche und betriebliche Integration zuständig sind. Hierfür ist ein gut aufgebautes Konzept für eine Einarbeitung notwendig, was einen sehr wichtigen Faktor für die Motivation, die Bindung und nicht zuletzt den Verbleib sein kann. Eine Einarbeitung, die für Pflegekräfte, die in Deutschland ihre Qualifikation erworben haben, konzipiert ist, wird nicht für die Pflegefachkräfte aus dem Ausland ausreichend sein. Deshalb wurde in diesem Kapitel aufbauend auf die ausgewerteten Interviews in Teil A ein Konzept erstellt, das auf die Pflegefachkräfte aus dem Ausland zugeschnitten ist, um eine schnelle aber ausführliche betriebliche Integration zu erreichen.

Auch bei einem gut organisierten Programm wie dem von Triple Win können die Pflegefachkräfte aus dem Ausland nicht sofort in den Arbeitsalltag eingesetzt werden. Bei einer Befragung der Teilnehmer des o.g. Programms in 2017 wurde eine durchschnittliche Dauer von 9,84 Monaten bis zur vollen beruflichen Anerkennung ermittelt. (Bundesagentur für Arbeit und Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit 2021, S. 14) In diesem Zeitraum werden Sprachkurse zur Erreichung eines B2 Sprachniveaus und bei Bedarf eine Anpassungsmaßnahme für die Anerkennung der Gleichwertigkeit des Pflegeabschlusses absolviert.

Braeseke und Bonin haben das Verfahren zur Anerkennung und Berufszulassung kurz erläutert. Als einer der reglementierten Berufe in Deutschland muss für die Aufnahme und Ausübung des Berufes Gesundheits- und Krankenpflege eine Anerkennung vor-

liegen. Für Staatsangehörige der Europäischen Union oder Personen aus dem Europäischen Wirtschaftsraum kann die im Heimatland erworbene Qualifikation ohne Prüfung anerkannt werden, während für alle Drittstaaten die Gleichwertigkeit der Abschlüsse geprüft wird. Für alle Pflegefachkräfte aus dem Ausland gilt jedoch, dass ein Nachweis der Sprachkenntnisse vorliegen muss. In den meisten Bundesländern wird bisher das Niveau B2 gefordert. (Braeseke und Bonin 2016, S. 248)

Auch wenn eine Pflegefachperson aus dem Ausland alle formalen Kriterien für die Anerkennung zur Berufsausübung in Deutschland erfüllt, bedeutet dies nicht zwangsläufig, dass sie auch im Betrieb vollständig eingearbeitet und im verantwortungsvollen und eng getakteten, stressigen Arbeitsalltag uneingeschränkt einsetzbar ist. Hierfür sind noch andere Maßnahmen zur beruflichen und gesellschaftlichen Integration notwendig. Diese sollten nicht nur das Ankommen in einem fremden Land mit einer neuen Sprache, sondern auch das Ankommen im Betrieb ermöglichen. Hindernisse hierbei sind hauptsächlich die sprachlichen Defizite sowie die Unterschiede in der Fachlichkeit, im Berufsverständnis und in der Arbeitsorganisation.

Grgic et al. verweisen auf wesentliche Unterschiede in der Pflege im Ausland und in Deutschland. Während in den meisten Ländern die Pflegefachkräfte ausschließlich akademisch ausgebildet sind, hat der Hauptanteil der deutschen Pflegekräfte eine berufliche Ausbildung. Dadurch verfügen die im Ausland ausgebildeten Pflegekräfte über mehr Managementwissen und übernehmen in ihren Herkunftsländern eher medizinnahe Tätigkeiten, während grundpflegerische Aufgaben hauptsächlich an Assistenzkräfte bzw. Angehörige delegiert werden. Wenn sie nach Deutschland kommen, wird von ihnen erwartet, dass sie eine ganzheitliche Pflege durchführen, was auch die grundpflegerischen, körpernahen Tätigkeiten beinhaltet. Wenn die Erfahrung in diesem Gebiet fehlt, wird es oft als Praxisferne bewertet und die Leistung der Pflegekräfte wird abgewertet. (Grgic et al. 2019, S. 7)

Dabei wird bei einer solchen Einschätzung eines deutschen Trägers meist nicht das im Ausbildungsland vorherrschende Berufsbild berücksichtigt. Das professionelle Pflegeverständnis in Deutschland ist geprägt von "Caring" und umfasst verstärkt Pflegemaßnahmen wie z.B. Körperpflege, während im Ausland das "Nursing" die berufliche Pflege dominiert, was in Deutschland eher der Behandlungspflege zugeordnet wird. (Tiller 2021, S. 31)

Zudem wird häufig berichtet, dass die Pflegefachkräfte aus dem Ausland weniger Praxiserfahrung mitbringen, was durch einen geringeren Praxisanteil in den eher akademisch organisierten Pflegestudiengängen im Ausland begründet sein kann. (Bonin et al. 2015, S. 48) Besonders für die Pflegefachkräfte aus dem Ausland, die einen Zuzug nach Deutschland direkt nach ihrem Studium erwägen, kann dies problematisch werden.

Um diese Unterschiede in der Kultur, den Sprachkenntnissen, der Qualifikation und dem Berufsverständnis auszugleichen und einen guten Start zu ermöglichen, sind gezielt konzipierte Integrationsmaßnahmen für Pflegekräfte aus dem Ausland notwendig.

In den Interviews (vgl. Teil A), sowie in den Werken von Bonin et al., Pütz et al., Riedel und Voss, Merda et al. und Tiller wird ersichtlich, dass für eine erfolgreiche betriebliche Integration nicht nur die sprachliche Entwicklung eine wichtige Rolle spielt, sondern auch die fachliche Anpassung an das deutsche Pflegesystem. Diese müssen bedacht geplant und eingesetzt werden, um möglichst alle Risiken zu erkennen und diesen entgegenzuwirken.

Hinderungsgründe für eine erfolgreiche Integration können nicht nur auf der Seite der Pflegekräfte aus dem Ausland, sondern auch bei etablierten Pflegekräften in Deutschland oder bei den Unternehmen liegen. Sell berichtet einerseits über Spannungen die entstehen, wenn die Pflegekräfte aus dem Ausland das Gefühl haben „unter Wert“ arbeiten zu müssen, wenn sie ungewohnte Tätigkeiten wie die Grundpflege übernehmen sollen, sich von Informationen ausgeschlossen oder von Vorgesetzten schlechter behandelt fühlen. Auf der anderen Seite kritisieren die in Deutschland ausgebildeten Pflegekräfte, dass die Pflegekräfte aus dem Ausland nicht im Pflegealltag voll einsetzbar sind und der bereits existente Personalmangel eher zuerst verschärft wird, anstatt diesen zu entlasten. (Sell 2020, S. 99) Besonders wenn Informationen zu Unterschieden in der Kultur, der Qualifikation und im Berufsverständnis nicht offen zwischen den Pflegefachkräften aus dem Ausland und den etablierten Mitarbeitern kommuniziert werden, kann sich die Lage verschärfen und somit zu einem unlösbaren Problem werden.

Das führt zu einem Verlust von Motivation und Bindung der Mitarbeiter und letztendlich zu einem Rückschlag für Pflegefachkräfte aus dem Ausland, etablierte Pflegekräfte und Unternehmen. Dies kann zudem den Ruf eines Unternehmens, aber auch den Ruf Deutschlands als potenzielles Auswanderungsland nachhaltig schädigen.

Eine Lösung für die oben genannten Herausforderungen wäre ein gut ausgereiftes Integrationskonzept, das ein Augenmerk auf die Pflegefachkräfte aus dem Ausland, die etablierten Pflegekräfte, aber auch die Unternehmen selbst legt. Das Deutsche Kompetenzzentrum für Internationale Fachkräfte in den Gesundheits- und Pflegeberufen und das Kuratorium Deutsche Altenhilfe haben eine Sammlung von Erklärungen, Hintergrundinformationen und Umsetzungstipps für die Errichtung einer guten Willkommenskultur und Integration von Pflegekräften aus dem Ausland erstellt. (Deutsches Kompetenzzentrum, Kuratorium Deutsche Altenhilfe 2021c, 18.07.2022, 12:48 Uhr) Mit dieser Hilfestellung könnte ein allgemeines Integrationsmanagement für die Unternehmen im Gesundheitswesen aufgebaut werden. Da jedoch ein komplettes Integrationskonzept sehr umfassend sein kann, wird in diesem Kapitel ausschließlich auf ein **Konzept für die fachliche Einarbeitung von Pflegefachkräften aus dem Ausland** eingegangen.

2. Konzept

Die fachliche Einarbeitung von Pflegekräften aus dem Ausland betrifft mehrere Interessensgruppen und dient der strategischen Ausrichtung zur Beschaffung und Bindung von Personal. Um der Unternehmensstrategie, aber auch den Belangen der Stakeholder gerecht zu werden, ist eine strukturierte Vorgehensweise notwendig. Ein gut ausgearbeitetes Konzept kann sehr hilfreich sein, um diesen Vorgang zielgerichtet, geordnet und in der Praxis umsetzbar zu gestalten. Dafür wird kurz der Begriff Konzept, der in diesem Kapitel verwendet wird, erläutert.

2.1. Theoretischer Hintergrund

Laut Duden ist ein Konzept ein

„klar umrissener Plan, Programm für ein Vorhaben“ (Bibliographisches Institut GmbH 2022, 11.06.2022, 13:12 Uhr)

Ludwig beschreibt es ausführlicher:

„Ein Konzept stellt einen Handlungsrahmen dar. Es ermöglicht eine kritische Analyse der aktuellen (Bedarfs-)Situation (IST) und eine kreative Perspektivengestaltung (SOLL). Ein Konzept ist kein Handlungsplan, aber es gibt eine Orientierung für ein

- *strukturiertes*
- *planvolles*
- *zielorientiertes Handeln in der Zukunft.“* (Ludwig 2007, S. 5)

Graf et al. sehen die Entwicklung eines Konzeptes als einen laufenden Lern- und Entwicklungsprozess. Informationen zur Organisation und Umwelt werden gesammelt, um diese als relevant oder nicht einzustufen. Die relevanten Informationen werden ausgesondert, um daraus Entscheidungen treffen zu können, die Konsequenzen für die Ziele und Strategien und letztendlich für das gesamte Unternehmen haben. Die Ergebnisse werden dann evaluiert, um eventuelle Anpassungen oder Neuerungen zu gestalten. (Graf et al. 2021, S. 69–70) Durch diesen systematischen Prozess können operative und taktile Ziele verfolgt werden ohne die strategischen Ziele auszublenden.

Das Konzeptverständnis dieses Kapitels deckt sich mit den o.g. Definitionen und beschäftigt sich mit einem Handlungskonzept für die Einarbeitung von Pflegefachkräften aus dem Ausland. Für die Entwicklung dieses Konzeptes wurden neben dem Setzen von konkreten Zielen und der Benennung der Maßnahmen zu deren Erreichung auch die Ressourcen sowie eventuelle Chancen und Risiken berücksichtigt.

2.2. Zielgruppen und Ziele

Für die Konkretisierung eines Konzeptes sollten die Zielgruppen, die vom Konzept betroffen sind, genannt werden. Bei diesem Konzept ist die Haupt-Zielgruppe Pflegefachkräfte aus dem Ausland, unabhängig davon ob sie in Deutschland Anpassungsmaßnahmen für eine Anerkennung ihrer Qualifikation durchlaufen müssen oder nicht. Sie

sollten von den Inhalten und den Vorgehensweisen des Konzeptes profitieren, um schneller im betrieblichen Alltag ohne eine zusätzliche Belastung integriert zu sein.

Auch die Unternehmen im Gesundheitswesen, in diesem Fall die Krankenhäuser, die neue Pflegefachkräfte rekrutieren wollen, sowie die Mitarbeiter darin sind Zielgruppen dieses Kapitels, da das Konzept eine Entlastung der finanziellen, personellen und zeitlichen Ressourcen erzielt.

Das Ziel kann für alle Zielgruppen dasselbe sein:

Eine Verkürzung der Dauer einer ausführlichen fachlichen Einarbeitung mit dem Endziel einer vollständigen Einsatzbarkeit der Pflegekräfte aus dem Ausland.

Bei der Auswertung der Interviews in Teil A konnte keine einheitliche Dauer für die Einarbeitung ausgerechnet werden. Es besteht Einigkeit, dass die bisherigen drei Monate nicht ausreichen, wenn sie in dieser Art und Weise stattfinden. Es gibt Vorschläge die Einarbeitung zu verändern und es gibt Vorschläge sie zu verlängern. Die finale Zeitdauer kann nicht pauschal festgelegt werden, da sie von unterschiedlichen Faktoren beeinflusst wird. Dazu gehören zum Beispiel die Notwendigkeit einer Anpassungsmaßnahme, die Dauer bis zur Erreichung des Sprachniveaus für die Anerkennung der Qualifikation aus dem Ausland, aber auch die individuellen Gegebenheiten wie die Lerngeschwindigkeit der einzelnen Person.

Dieses Konzept zielt auf eine initiale theoretische Einarbeitung von sechs Wochen, die um eine Einarbeitung auf Station bis zum Ende der Probezeit ergänzt werden sollte. Ziel dieser neu gestalteten initialen theoretischen Einarbeitung ist es, die ausländische Fachkräfte und etablierte Stationsmitarbeiter zu entlasten und den Bedürfnissen beider Seiten in der Anfangszeit möglichst gut gerecht zu werden.

2.3. Methodik

Die Erstellung dieses Konzeptes beruht auf einer reinen Literatur bzw. Theoriearbeit und dem Wissen aus persönlicher Erfahrung als Gesundheits- und Krankenpflegerin der Autorin.

Für die Recherche wurde Literatur in Datenbanken wie OPAC (Online Public Access Catalogue) und SpringerLink, Portalen wie Statista und Google Scholar aber auch in der Hochschulbibliothek inkludiert. Die Suchbegriffe „Ausländische Pflegekräfte“ und „Pflegekräfte aus dem Ausland“ wurden hierfür verwendet. Auch die Abschlussarbeiten mit dem Schwerpunkt „Integration von Pflegefachkräften aus dem Ausland“ von Studenten der Evangelischen Hochschule Nürnberg wurden mit einbezogen. Durch ein Schneeballsystem kamen aus diesen Quellen weitere Quellen und Inhalte zum Vorschein, die dann separat in den Datenbanken, der Hochschulbibliothek, oder aus Internetquellen weiter recherchiert wurden.

Durch die hohe Anzahl an vorhandenen Quellen entschied sich die Autorin für eine Metaanalyse der Quellen. Damit wurden relevante Inhalte herausgefiltert und ausgewertet, um sie anschließend in einem Konzept zusammenzufassen.

1. Einleitung

Die Politik schafft Rahmenbedingungen für die Möglichkeit ausländischer Pflegefachpersonen in Deutschland zu arbeiten. Damit alleine ist es jedoch nicht getan, es benötigt eine erfolgreiche Integration im Unternehmen, um das ausländische Pflegefachpersonal an das Unternehmen oder zumindest an den Beruf zu binden. Inzwischen haben viele Einrichtungen deshalb Integrationskonzepte entwickelt, die häufig noch nicht ausreichend für eine erfolgreiche berufliche Integration sind. Ziel dieses Kapitels ist es, die Integrationsmaßnahmen der Dr. Becker Kiliani-Klinik, Bereich neurologische Frührehabilitation zu evaluieren und daraus Handlungsempfehlungen für eine Verbesserung der Integrationsmaßnahmen abzuleiten.

Hierfür wird zunächst die Dr. Becker Kiliani-Klinik vorgestellt. Als inhaltliche Basis wird eine orientierende Literaturrecherche durchgeführt, die beeinflussende Faktoren, Herausforderungen und erste Handlungsempfehlungen zur erfolgreichen Integration ausländischer Pflegefachkräfte für Unternehmen im Gesundheitswesen belegen soll. Auf diesen Erkenntnissen und der fachlichen Expertise der Autorin wird ein standardisierter Fragebogen entwickelt und in der neurologischen Frührehabilitation der Dr. Becker Kiliani-Klinik angewandt und daraus konkrete Handlungsempfehlungen für diesen Bereich abgeleitet.

1. Einleitung

In der ambulanten Pflege sind immer mehr Menschen zu finden, die eine ausländische Herkunft haben. Neben den Kommunikationsproblemen kommt erschwerend dazu, dass sie häufig noch keine oder wenig Erfahrung im Bereich der Pflege haben. Zum Thema betriebliche Integration von Pflegefachkräften in Gesundheitsbereichen gibt es mit Befragungen, wie der Studie der Hans Böckler Stiftung, schon einschlägige Literatur, allerdings wird dabei der Bereich der ambulanten Pflege nicht ausführlich behandelt. (Vgl. Pütz et al, 2019) Ebenso gibt es Förderprogramme wie z.B. das Programm „Triple Win“, mit dem gezielt Pflegefachkräfte aus Drittstaaten für die deutsche Gesundheits- und Pflegebranche angeworben werden sollen. (Vgl. BA, 2022, Über Triple Win.) Für ausländische Pflegehelfer gibt es dagegen kaum Literatur zur Integration in die ambulante Pflege. Aus diesem Grund beschäftigt sich das folgende Kapitel mit der Integration ausländischer Pflegehelfer in der ambulanten Pflege und geht folgender Frage nach:

Welche Maßnahmen gibt es, die zu einer Integration ausländischer Pflegehelfer in die ambulante Pflege führen?

Um diese Frage zu beantworten, werden in dem folgenden Kapitel zunächst die Begriffe „Integration“ und „Ambulante Pflege“ definiert. Wegen fehlender Fachliteratur wird die Thematik mit Hilfe einer empirischen Untersuchung beleuchtet, wobei zuerst die Wahl des Forschungsdesigns erklärt wird. Im nächsten Schritt wird die Methode, das Interview, erläutert. Es folgen der Aufbau des Interviewleitfadens, die Auswahl der Interviewpartner und die Durchführung der Interviews. Daran schließt sich die Beschreibung der Transkription der Interviews und die qualitative Inhaltsanalyse zur Auswertung der Transkriptionen an. Die gewonnenen Ergebnisse aus der qualitativen Inhaltsanalyse werden im Anschluss daran dargestellt und auf Grundlage bestehender Literatur und der fünfjährigen Berufserfahrung der Autorin in der ambulanten Pflege interpretiert. An diese Interpretation knüpft eine Handlungsempfehlung an, die für die Praxis abgeleitet wird. Das Kapitel endet mit einem Fazit, in dem nochmals auf das Vorhaben zurückgeblickt, Wichtiges zusammengefasst und kritisch hinterfragt wird, ob das Ziel erreicht wurde.

1. Einleitung

Schwerpunkt der bisherigen Kapitel liegt darauf, ein möglichst reibungsloses Funktionieren der ausländischen Pflegepersonen im neuen Umfeld zu unterstützen. Es werden unterschiedliche Hindernisse aufgedeckt und durch die Konzepte und Handlungsempfehlungen vor allem die Sprache und die fachliche Einarbeitung aufgegriffen. Wenig Beachtung findet dagegen der Umgang mit kulturellen Unterschieden. Mentoren haben hierzu individuelle Ansätze entwickelt, wie z. B. die Aufforderung zum Wiederholen von Sätzen, um sicherzustellen, dass sie verstanden wurden. Damit wird der auf den Philippinen üblichen Kultur entgegengewirkt „ja“ zu sagen, obwohl die Aussage nicht verstanden wurde. Dies ist lediglich einer von vielfältigen Aspekten kultureller Differenzen beim Einsatz philippinischer Pflegefachpersonen, der in Konzepten und Handlungsempfehlungen keinen Raum erhält.

Eine Reihe weiterer Punkte, die auf der unterschiedlichen Kultur basieren, kommt zur Sprache und fließt nicht in die Tiefe in die Konzepte und Handlungsempfehlungen ein. Gleichzeitig unterscheiden sich die kulturellen Aspekte sehr stark, je nach dem aus welchem Land eine ausländische Pflegeperson kommt. Die deutsche Sprache muss jeder lernen. Auch muss sich die Arbeit an den deutschen gesetzlichen Rahmenbedingungen orientieren. Doch was ist bzgl. der Kultur?

Mit diesem Bereich setzt sich dieser Teil des Buches auseinander. Es wird untersucht, welche Aspekte der kulturellen Integration die Beteiligten beschäftigt. Dadurch sollen Impulse gegeben werden, um sich der Komplexität dieses Themas bewusst zu werden. Außerdem sollen die genannten Aspekte bei der Entscheidung helfen, ob ausländische Pflegepersonen nach Deutschland geholt werden und die Einrichtung bereit ist, die notwendige Unterstützung für eine kulturelle Integration zu geben. Dafür erfolgt zunächst eine Auseinandersetzung mit den theoretischen Grundlagen von Integration, Kultur und Transkulturalität. Dabei wird herausgearbeitet, welche Aspekte für diese Arbeit in welcher Art und Weise eine Rolle spielen. Anschließend werden aus den durchgeführten Interviews mit Filipinos und Mentoren aus Teil A kulturelle Aspekte extrahiert, verglichen und interpretiert. Ergänzt werden diese um Aussagen aus den Befragungen in Teil C und D dieses Buches sowie Eindrücke aus einem Seminar mit Prof. Kapadi¹ aus Indien zum Thema: Was wünschen sich indische Pflegepersonen für eine erfolgreiche Integration in Deutschland. Abschließend werden Aussagen aus den Befragungen zum Integrationsprozess dargestellt und Elemente für eine erfolgreiche kulturelle Integration vorgeschlagen. Das Kapitel endet mit einem kurzen Fazit.

¹Prof. Dr. Atul Kapadi ist Academic Director, CDGIMS (Chetan Dattaji Gaikwad Institute of Management Studies), Pune, India