

Vorwort der Herausgeber

Thomas Röhrßen & Benjamin Nabert

Wir befinden uns in den westlichen Industrienationen mitten in einer globalen Fachkräftekrise. Ohne Fachkräftegewinnung aus dem Ausland wird unser Gesundheitssystem es nicht schaffen. Das ist keine neue Erkenntnis. Wir leiden weiterhin chronisch an Pflegepersonalmangel und hoher Belastung in der Pflege, an Nachwuchsproblemen in der Ausbildung sowie bürokratischen Hürden der internationalen Personalgewinnung trotz aller politischen Bekenntnisse und Appelle.

Der Titel »Kommen, um zu bleiben« fordert uns zu einem entscheidenden Perspektivwechsel auf: Weg davon, internationale Fachkräfte in der Pflege lediglich als kurzfristige »Lückenfüller« in diversen Dienstplänen zu sehen, und hin zu einem Verständnis von Fachkräfteeinwanderung als Teil der gesellschaftlichen und beruflichen Normalität.

In der Mitte der 1920er Jahre ist das Integrationsmanagement der deutschen Gesundheitsunternehmen zwar über den Aktionismus der ersten Pionier- und Experimentalphase hinaus, aber die Ansätze und Konzepte verfügen immer noch nicht über die wünschenswerte konzeptionelle Reife und Systematik, die wir letztendlich brauchen, geschweige denn über eine ausreichende Evaluation und wissenschaftliche Fundierung der praktischen Programme in den Gesundheitsunternehmen. Die Kliniken und Pflegeeinrichtungen brauchen jetzt vor allem klare Strategien, ausgereifte Konzepte und praktische Impulse, um bei der Gewinnung und Bindung von internationalen Fachkräften über die ersten kurzfristigen Ergebnisse hinaus vor allem nachhaltig erfolgreich zu sein.

Dieses Überblickswerk und Praxishandbuch bietet eine fundierte Grundlage für die Entwicklung nachhaltiger Strategien, die praktische Implementierung von professionellen Strukturen im Personal- und Integrationsmanagement sowie die Umsetzung von erfolgreichen Projekten der Gewinnung, Qualifizierung und Integration internationaler Fachkräfte im Unternehmen.

Struktur und Lesefreundlichkeit

Wir haben großen Wert auf eine klare Struktur und Lesefreundlichkeit gelegt, um den Lesern eine einfache Orientierung zu ermöglichen. Das Werk ist in vier Hauptkapitel unterteilt:

► Kap. 1 beschäftigt sich mit dem Prozess der Anwerbung, ► Kap. 2 mit der Qualifizierung und Integration, ► Kap. 3 beleuchtet den Prozess aus Sicht der internationalen Pflegefachkräfte. ► Kap. 4 stellt erfolgreiche Strategien, Praxis-konzepte und Instrumente verschiedener Träger und Unternehmen vor.

Am Ende der Kapitel 1, 2 und 3 findet sich jeweils eine prägnante Zusammenfassung der wichtigsten Erkenntnisse. Dies hilft dem »Detailleser«, sich noch einmal einen Überblick über das Wesentliche zu verschaffen, während der »Diagonalleser« zunächst die Zusammenfassungen überfliegen und sich bei Bedarf in die Details der jeweiligen Kapitel vertiefen kann.

Die Autoren der Fallstudien in ► Kap. 4 folgen einer einheitlichen Struktur: Sie stellen zunächst ihr Unternehmen sowie die Ausgangssituation und Zielsetzung vor, erläutern den Rekrutierungs- und Integrationsprozess und beschreiben konkret umgesetzte Projekte und Maßnahmen. Jedes Unternehmenskapitel schließt mit einer Zusammenfassung der gewonnenen Erfahrungen, Ergebnisse und wertvollen Empfehlungen.

Kapitel 1: Die Gewinnung

Der erste Teil des Buches beschreibt die aktuellen globalen, gesundheitspolitischen und unternehmerischen Herausforderungen sowie die notwendige Antwort der Unternehmen darauf. Ausgehend von einer Darstellung der kritischen Fachkräftesituation in der Pflege in Deutschland werden die unternehmerischen Herausforderungen beschrieben. In diesem Teil des Buches werden wichtige unternehmerische Grundsatzfragen behandelt: Wie richte ich mich auf geeignete globale Arbeitsmärkte aus? Nach welchen Kriterien suche und bewerte ich geeignete strategische Partner für ein langfristiges internationales Personalmanagement? Was sind die gesetzlichen Rahmenbedingungen und administrativen Ausführungsbestimmungen im Prozess der Rekrutierung und Qualifizierung? Welche typischen bürokratischen Hürden treten auf und wie können diese genommen werden?

In diesem Teil des Buches wird auch die besondere Situation in der stationären Altenpflege mit ihren Chancen und Risiken in der internationalen Rekrutierung beleuchtet. Weiterhin wird aufgezeigt, dass sich die Anbieter und die Unternehmen einem neuen Qualitätswettbewerb stellen müssen, in dem auch Zertifizierungsverfahren und Gütesiegel eine Rolle spielen. Das Gütezeichen »Faire Anwerbung Pflege Deutschland« ist inzwischen als anerkanntes Qualitätsmerkmal für den Rekrutierungsmarkt etabliert. Und auch die Arbeitgeber werden im Wettbewerb zukünftig strukturierte Nachweise für ihre Arbeitsplatzattraktivität erbringen müssen, was am Beispiel des Qualitätssiegels »Best Places to Work for International Nurses in Germany« aufgezeigt wird.

Kapitel 2: Qualifizierung und Integration

Im zweiten Teil des Buches werden Strategien, Konzepte und Instrumente aufgezeigt, die bei der Qualifizierung und Integration berücksichtigt werden sollten. Zunächst wird das strategische Grundkonzept einer »geschlossenen Bildungs- und Integrationskette« verdeutlicht, das die Verzahnung und Gesamtsteuerung aller Bildungs- und Integrationsmaßnahmen in den Vordergrund stellt. Die Anforderungen an eine sprachliche, fachliche und soziokulturelle Kompetenzvermittlung bereits im Herkunftsland sowie an die systematische Qualifizierung bis zur beruflichen Anerkennung in Deutschland werden dargestellt. Die Leser erhalten Antworten auf zentrale Fragen: Wie etabliere ich ein strategisches Integrationsmanagement mit klaren Strukturen im Unternehmen? Welche Qualitätskriterien

und Erfolgsfaktoren gelten für die Sprachausbildung? Wie können Vorbereitungsprogramme bereits im Herkunftsland den nachhaltigen Erfolg schon von Anfang an unterstützen? Welche Rolle nehmen die Führungskräfte im Unternehmen im Integrationsprozess ein? Welche Funktion haben interkulturelle Trainings und welchen Beitrag liefern sie zur Integration?

Kapitel 3: Die Perspektive internationaler Fachkräfte

Der dritte Teil des Buches betrachtet den Prozess aus dem *Blickwinkel der internationalen Fachkräfte selbst*. Ergebnisse aus Studien und Befragungen geben Antworten auf folgende Fragen: Wie erleben Sie den Rekrutierungsprozess in ihrer Heimat? Erleben sie eine echte Willkommenskultur? Wie bewerten sie ihre Einarbeitung? Welche Erfahrungen machen sie im Team? Wie verbreitet sind Diskriminierung und Rassismus in deutschen Gesundheitsunternehmen?

Ergebnisse einer wissenschaftlichen Studie zeigen auf, dass die Pflgeteams in deutschen Gesundheitsunternehmen immer noch viel zu häufig eine einseitige Integration in unsere nur vermeintlich überlegene Berufs- und Organisationskultur fordern, wodurch ein lebendiger und produktiver Austausch auf Augenhöhe verhindert wird.

Kapitel 4: Best Practices aus unternehmerischer Sicht

Der vierte Teil des Buches liefert Best-Practice-Ansätze aus acht beispielhaften Unternehmen. Der Leser erhält hier einmalige Einblicke in die Projekterfahrungen und die aktuelle Unternehmenspraxis von *Krankenhäusern, Rehabkliniken und stationäre Altenpflegeeinrichtungen* unterschiedlicher Trägerschaft, Struktur und Größe. Die Vorgehensweisen einzelner Unternehmen werden ebenso beleuchtet, wie die Strategien großer Konzerne. Dabei werden auch besondere Perspektiven wie die Rekrutierung und Integration im ländlichen Raum oder eine spezielle Integrationsstrategie für Intensivpflegekräfte vorgestellt.

Die Unternehmen zeigen auf, welche Struktur sie in der Rekrutierung und im Integrationsmanagement aufgebaut, welche Projekte und Maßnahmen sie umgesetzt, welche konkreten Instrumente sie eingesetzt und welche Erfolge sie erzielt haben. Die Herausforderungen werden ebenso deutlich, wie die Chancen und Risiken auf dem Weg zum Erfolg. Aus der Übersicht praktischer Ansätze werden ähnliche Erfahrungen, wichtige Erfolgskriterien aber auch Unterschiede deutlich.

Die Bezeichnung »Fachkräfte in der Pflege«

Mit der Herausgabe dieses Fachbuches stellte sich für uns die Frage der genauen Bezeichnung des Fachberufes, der im Mittelpunkt dieses Werks steht. In Deutschland spiegelt sich historisch in der Berufsbezeichnung für die dreijährige Ausbildung das sich immer weiter entwickelnde Berufsverständnis der Pflegenden ab: ursprünglich die »Krankenschwester« und der »Krankenpfleger«, dann ab 2004 der/die »Gesundheits- und Krankenpfleger/in« (GuKP) und schließlich ab 2020 die »Pflegefachperson« bzw. die »Pflegefachfrau« und der »Pflegefachmann« in Verbindung mit der generalistischen Berufsausbildung.

Aber wie soll der Fachberuf der Pflege bezeichnet werden, wenn er in einer übergreifenden Perspektive nicht nur die klassische Pflegeausbildung, sondern

auch die akademischen Berufe in der Pflege umfassen und darüber hinaus auch die internationalen Ausbildungs- und Berufsbezeichnungen einschließen soll? Wie können wir bei unserer Thematik eine auf Deutschland und seine Gesetzlichkeit verengte Perspektive überwinden?

Nach reifer Überlegung haben wir uns entschieden, in diesem Buch den ganz unspezifischen und globalen Allgemeinbegriff »(internationale) Fachkraft in der Pflege« bzw. »(internationale) Fachkräfte in der Pflege« zu verwenden, der alle Ausbildungs- und Studienschwerpunkte sowie alle Länder implizieren soll. Für diese Fachkräfte wird nicht der deutschlandzentrierte Begriff »Pflegefachperson« angewandt. Nur wenn inhaltlich auf die spezifische berufliche Anerkennung und Berufsbezeichnung in Deutschland Bezug genommen wird, dann wird der Terminus »Pflegefachperson« verwendet. Bei den Zitaten, Literaturhinweisen und Quellen behalten wir selbstverständlich die im Titel bzw. im Zitat verwendeten Begriffe bei.

Nicht-ärztliche Gesundheitsberufe

Unser Buch basiert auf einem zentralen Grundsatz: Die hier vorgestellten allgemeinen Rahmenbedingungen, unternehmerischen Erfolgsstrategien, fachlichen Konzepte und nützlichen Instrumente zur Fachkräftegewinnung und -bindung gelten für den Großteil aller nicht-ärztlichen (und nicht-psychotherapeutischen) Gesundheitsberufe, mit einem Schwerpunkt auf internationale Fachkräfte in der Pflege. Schrittweise werden auch für andere nicht-ärztliche Gesundheitsberufe Strategien zur Rekrutierung, Qualifizierung und Integration internationaler Fachkräfte entwickelt, die sich an ähnlichen Methoden und professionellen Standards orientieren. Dieses Werk bietet auch für diese Berufsgruppen sinnvolle und praktikable Lösungsansätze. Dazu zählen Berufe wie Hebammen, Physiotherapeut/-innen, Anästhesietechnische Assistent/-innen, Operationstechnische Assistent/-innen, Medizinisch-technische Radiologieassistent/-innen, Ergotherapeut/-innen und weitere.

Unsere gesellschaftliche Verantwortung

Wir möchten mit diesem Überblickswerk den Blick auf das große Ganze richten und den Auftrag in den Unternehmen als Teil eines globalen Prozesses verstehen, der auch eine gesellschaftliche Verantwortung mit sich bringt. Die Fachkräftekrise in den Industrienationen ist eng verknüpft mit globalen (Arbeits-)Migrationsbewegungen, die unser Arbeitsleben und unsere Gesellschaft in den kommenden Jahrzehnten grundlegend verändern werden.

Diese komplexe gesellschaftspolitische Herausforderung erfordert höchste Professionalität und vor allem eine besondere Wertschätzung für diejenigen, die ihre Heimat verlassen, um unser Gesundheitssystem zu stärken. Integration ist keine Einbahnstraße. Internationale Fachkräfte sind eine wertvolle Bereicherung durch ihre vielfältigen Kompetenzen und Erfahrungen.

Lassen Sie uns gemeinsam dafür eintreten, dass diese Menschen die Unterstützung und Vorbereitung erhalten, die sie verdienen – für ihr Wohl, für eine exzellente Versorgungsqualität in unserem Gesundheitssystem und letztlich für die kulturelle Bereicherung unserer Gesellschaft.