



AUSLANDSRECRUITING

Foto: SteudingHeise für RENAFAN/Symbolfoto vor der Corona-Pandemie aufgenommen

# *So gelingt die Integration*

*Fach- und Hilfskräfte aus dem Ausland sind in der Pflege unersetzlich. Die RENAFAN-Gruppe stieg vor sechs Jahren ins Auslandsrecruiting ein. Sie berichtet hier von ihren Erfahrungen.*

TEXT: NADINE FRÄSDORF, DIANA KÖRNER

# Pflegemanagement

Wenn der Bedarf an inländischen Fachkräften nicht mehr zu decken ist, stehen viele Einrichtungen vor der Entscheidung, Pflegefachpersonen im Ausland anzuwerben. Bei der RENAFAN-Gruppe wurde 2015 mit dem Auslandsrecruiting begonnen. Die Anforderungen sind komplex, doch Fehler können vermieden werden. Im Unternehmen wurde dazu eine eigene Abteilung aufgebaut, geführt von einer Juristin mit eigener Integrationserfahrung. Es ist unerlässlich, die Mindest-Qualifikationen, die geltenden Gesetze, lohn- und arbeitsrechtliche Anforderungen, notwendige notarielle Zertifizierungen der Urkunden und viele andere Voraussetzungen genauestens zu kennen.

Nicht nur im Ausland, auch in Deutschland müssen viele Vorbereitungen anlaufen: Dienstwohnung, Krankenversicherung, Bankkonto und Tickets für den öffentlichen Nahverkehr müssen organisiert werden. Auf der operativen Ebene sollten gründliche Vorrecherchen stattfinden, ehe man in den konkreten Recruiting-Prozess einsteigt. Besonderes Augenmerk richten wir auf die Inhalte der Pflegeausbildung in den Herkunftsländern. Nur so lassen sich die Unterschiede in der praktischen Arbeit im Vorfeld erkennen und in den Anwerbungsveranstaltungen vor Ort richtig wiedergeben. Die Aufgaben in der Langzeitpflege müssen absolut transparent vorgestellt werden. Zudem sollten wir uns bemühen, die Motivation der migrationswilligen Kollegen zu verstehen. Nur, wenn beides gegeben ist, lassen sich auf beiden Seiten realistische Erwartungen erzeugen.

## *Führungskräfte haben eine besondere Verantwortung*

Neben der Betreuung der Fachkräfte aus dem Ausland ist auch ein Begleiten der aufnehmenden Teams wichtig. Führungskräfte müssen sich die Zeit nehmen, genau hinzuhören, um auch unerschwellige Diskussionen wahrzunehmen. Viele Teammitglieder befürchten, dass ausländische Kollegen keine oder nur ungenügende Sprach-

kenntnisse haben, darum gehäuft Fehler auftreten und alles sehr viel länger dauert – dass mit dem neuen Teammitglied die Probleme also erstmal größer statt kleiner werden.

Des Weiteren lässt sich aufgrund eines schwierigen Wohnungsmarktes beobachten, dass es vermehrt zu Neiddebatten kommen kann, da die ausländischen Fachkräfte ein Zimmer in der Dienst-Wohngemeinschaft bekommen – natürlich gegen Mietzahlung, aber subventioniert. Hier hilft Aufklärung, wie lange die Zimmer wirklich genutzt werden dürfen und wie die Kosten refinanziert werden. Die Stammkräfte brauchen engmaschige Feedbackgespräche, in denen auch solche Themen auf den Tisch kommen können.

## *Ausländische Fachkräfte haben andere Berufsvorstellungen*

Es gibt keine einheitliche Gruppe der „Fachkräfte aus dem Ausland“. Es gibt sehr viele Pflegekulturen und sehr große Unterschiede in der Arbeitsorganisation in den Herkunftsländern. Die meisten Pflegekräfte, die wir im Ausland rekrutieren, sind Krankenpflegekräfte. Sie haben sehr gute Kenntnisse in der Akutpflege, aber oftmals kaum Kenntnisse in der Grundpflege. Im Anerkennungsprozess ist den Kollegen Behandlungspflege untersagt. Sie gelten in diesem Zeitraum als Pflegehilfskräfte, was einer faktischen Degradierung auf Zeit entspricht. Die Anerkennung dauert etwa anderthalb Jahre.

● Viele Kollegen aus dem Ausland möchten bevorzugt pflegenderisch arbeiten. Es ist hilfreich, ihnen nach der Einarbeitung solche Aufgaben unter Anleitung zu übertragen,

selbst wenn die Kompetenzen längst vorhanden sind. Dies ist in einer Intensiv-Wohngemeinschaft eher möglich als in einer klassischen Langzeitpflegeeinrichtung.

● Dazu kommen unterschiedliche Erwartungen. „Lebensbegleitung mit Milderung von Altersbeschwerden“ bedeutet ein fundamental anderes Arbeits- und Pflegeverständnis als die „Bewältigung einer akuten gesundheitlichen Krise“. Das kann für Kollegen aus dem Ausland eine Bereicherung, aber auch eine Quelle der Frustration darstellen. Dies gilt insbesondere in der Bezugspflege, wo es auf Beziehungsarbeit und Sprachkompetenz ankommt.

● Die Kollegen sollten möglichst schnell mit allen Arbeiten vertraut gemacht und auch in allen Schichten eingesetzt werden. Dies kann zu Konflikten mit der Dienstplangestaltung führen, denn parallel ist der Sprachkurs zu absolvieren. Schnell entstehen verkürzte Schichten und damit Minusstunden. Die Einarbeitung ausländischer Pflegekräfte erfordert grundsätzlich deutlich mehr Zeit (Faktor 2 bis 4). Wie lange es dauert, ist individuell abhängig von Wünschen, Talenten und Belastungen.

● Es ist wichtig, sich vor Augen zu führen, was die ausländischen Kollegen gerade in der ersten Zeit durchleben und durchleiden. Sie verlassen nicht nur ihre Heimat, ihre Angehörigen und ihre Freunde. Sie sind zum Teil auch gezwungen, sehr kleine Kinder der Obhut der Großeltern zu übergeben oder ihre große Liebe zu verlassen. Migrationswillige Fachkräfte nehmen sehr viel auf sich, oft aus einem »»

## **RENAFAN wurde 2020 als Betreiber des Jahres ausgezeichnet.**

*Das Unternehmen ist bundesweit in allen Versorgungsbereichen der Langzeitpflege tätig: ambulant, stationär, intensiv sowie betreute Wohnformen. Mit dem Thema Auslandsrecruiting setzt sich das Unternehmen seit 2012 intensiv auseinander. Inzwischen betreut das Unternehmen ausländische Mitarbeiter angefangen bei der Anwerbung, über die Einreise bis zur Anerkennung und hat eine eigene Sprachschule aufgebaut. Das Unternehmen beschäftigt Mitarbeiter aus 66 Nationen. 40 Prozent der neu eingestellten Beschäftigten kommen aus dem Ausland.*

## Erfolgsfaktoren für ein erfolgreiches AUSLANDSRECRUITING

### Vorbereitung im Ausland

- Wie ist die Ausbildung im Herkunftsland geregelt?
- Welche Qualifikationen haben ausländische Pflegefachpersonen?
- Überprüfen der vorhandenen Sprachkenntnisse, mindestens B1
- Rechtliche Voraussetzungen für Einwanderungsmodalitäten klären
- Anreise planen
- Notarielle Zertifizierungen von Berufsurkunden
- Berufsbild und Tätigkeiten schon im Anwerbeprozess klar und transparent darstellen: Pflegefachpersonen übernehmen in Deutschland auch die Grundpflege. Das ist im Ausland sehr häufig nicht der Fall. Dort übernehmen Pflegefachpersonen vor allem die Behandlungspflege.

### Vorbereitungen in Deutschland

- Empfang und Begrüßung der neuen Mitarbeiter
- Dienstwohnung bzw. -zimmer organisieren

- Lohn- und arbeitsrechtliche Voraussetzungen klären
- Anmeldung bei der Kranken- und Rentenversicherung
- Unterstützung bei der Kontoeröffnung
- Fachspezifischer Sprachkurs, möglichst in der eigenen Einrichtung oder Organisation
- Hilfestellung bei der Anerkennung im Ausland erworbener Berufsabschlüsse

### Stammebelegschaft einbeziehen

- Berufliche und soziale Integration der neuen Kollegen ins Team begleiten
- Sprachkurse bei der Dienstplangestaltung berücksichtigen
- Behutsame Einarbeitung, ohne zu überfordern
- Stammebelegschaft frühzeitig einbeziehen und deren Bedenken berücksichtigen
- Kennenlernen auch außerhalb der Arbeit ermöglichen, wie Teamevents oder gemeinsames Kochen

Quelle: Nadine Fräsendorf und Diana Körner

» einzigen Grund: um Geld nach Hause zu schicken. Was motiviert, ist die Aussicht auf ein besseres Leben – also in erster Linie ein finanzieller Anreiz.

### *Spracherwerb steht an erster Stelle*

Die Sprachkompetenz, vor allem auch das fachspezifische Vokabular, ist anfangs noch nicht so entwickelt, dass die ausländischen Kollegen die Erklärung der Arbeitsprozesse verstehen können – auch wenn sie das signalisieren. Die anleitenden Kollegen müssen dafür sorgen, dass nach und nach verstanden wird, wie die Pflegeprozesse ablaufen, gleichzeitig aber auch eine gewisse Offenheit zeigen, dazuzulernen und die Kompetenz der ausländischen Fachkraft zu würdigen.

In den für unser Unternehmen klassischen Herkunftsländern aus dem südosteuropäischen Raum und China wird die Grundpflege nicht von den

Krankenpflegekräften geleistet. Einige haben dabei Berührungängste oder sie fühlen sich überqualifiziert. Da die fachlich sichere Ausübung grundpflegerischer Tätigkeiten wesentlich für die Arbeit in der Langzeitpflege und die erforderliche Kenntnisprüfung ist, muss ein ganzer Ausbildungsstrang in kurzer Zeit nachgeholt werden. Um Enttäuschungen zu vermeiden, ist es wichtig, von Anfang an die Aufgaben in den einzelnen Einsatzbereichen genau zu beschreiben.

### *Sprachniveau B2 muss erreicht werden*

Der Gemeinsame Europäische Referenzrahmen (GER) setzt Vorgaben, welches Sprachniveau ausländische BewerberInnen mitbringen müssen (siehe Links am Artikelende). Um in Deutschland das Anerkennungsverfahren zu beginnen, müssen Bewerber mindestens das Sprachniveau B1

(Fortgeschrittene Sprachverwendung) vorweisen. Das sind Grundkenntnisse für den Alltag. Dieses Sprachniveau reicht bei Weitem nicht aus, um zum Beispiel einer Übergabe zu folgen, eine typische Unterhaltung während einer Pflegetätigkeit am Bewohner zu führen und Rückfragen adäquat beantworten zu können.

Es ist wichtig, so schnell wie möglich, fachspezifische Sprachkurse anzubieten, in denen sich die Kollegen vom ersten Tag an sprachlich weiter-

### **MEHR ZUM THEMA**

**Spracherwerb und Sprachniveau  
Der Gemeinsame Europäische  
Referenzrahmen für Sprachen (GER)  
setzt Vorgaben, welches Sprachniveau  
ausländische Bewerber benötigen:  
[bit.ly/2LVwoG3](https://bit.ly/2LVwoG3)  
[bit.ly/362M94V](https://bit.ly/362M94V)**



## Das

tägliche Miteinander in Dienst und Freizeit fördert die Intergration ausländischer Kollegen nachhaltig.

qualifizieren können - am besten im eigenen Haus. Für die erfolgreiche Anerkennung ist das Niveau B2 (Selbständige Sprachverwendung) erforderlich. Ein wichtiger Antrieb: Nach der Anerkennung kann das Gehalt vom Helferniveau, auf das einer Fachkraft angehoben werden. Der Spracherwerb ist anspruchsvoll und führt zu einer Doppelbelastung, denn mit den Kurszeiten ist das Deutschlernen nicht abgeschlossen. Es sind Hausaufgaben und Prüfungstermine zu berücksichtigen.

### *Integration ins Team wichtig für eine langfristige Bindung*

Weder eine gründliche Einarbeitung noch ein möglichst hürdenloser Spracherwerb können über zwei weitere wesentliche Voraussetzungen für eine langfristige Bindung von ausländischen Mitarbeitern hinwegtäuschen: Die Integration ins Team und die Identifikation mit der Arbeit.

● Auch wenn gerade zu Anfang die sprachliche Barriere hoch ist, überwiegen doch die Akzeptanz und Neugier sowohl auf Seiten der Stammkollegen als auch bei den Bewohnern. Die Kollegen aus dem Ausland werden res-

pektiert. Sie sind sehr gut ausgebildet, was das medizinische Fachwissen betrifft und sie sind meist sehr fleißig, wenig krank und sehr einsatzbereit. Die Erfahrung zeigt allerdings, dass die „soziale“ Integration oft zu wenig Beachtung findet. Was geschieht nach der Arbeit, trifft sich da das Team hin und wieder? Am Anfang, wenn die Kontakte noch schwach sind, können diese „Softskills“ über die Einbindung eines neuen Kollegen entscheiden. Integrationsevents, wie „cook your culture“ fördern das Miteinander.

● Die Identifikation mit der Arbeit ist deutlich schwerer zu gewährleisten. Es gibt in der stationären Langzeitpflege kaum Herausforderungen für Kollegen, die eine medizinische Fachausbildung mitbringen und Behandlungspflege übernehmen möchten. Eine praktikable Lösung ist der Wechsel in die Langzeit-Intensivpflege. Im „klassi-

schen“ Heim gelten die ausländischen KollegInnen oftmals als Gäste auf Zeit. Sie kommen, durchlaufen den Anerkennungsprozess und bleiben danach noch durchschnittlich ein halbes Jahr, bis sie anschließend meist in die Akutpflege wechseln. Ob sich der Aufwand lohnt, muss jede Pflegeeinrichtung für sich entscheiden. Aber es bleibt ein bereichernder und für die deutsche Pflege Landschaft notwendiger Prozess. ««



#### **Nadine Fräsdorf**

ist Hausleitung im RENAFAN Service-Leben Havelstadt/ Brandenburg an der Havel. Zuvor

war sie als Pflegedienstleitung und Praxisanleiterin tätig.



#### **Diana Körner**

ist Leitung Intensiv Nordost und Prokuristin RENAFAN GmbH Berlin. Sie hatte bereits

die Funktionen Pflegedienstleitung und Praxisanleitung inne.