

Wie gelingt die Integration von Pflegefachkräften aus dem Ausland?



Prof. Dr. Michael Isfort
+49 (0)221 / 46861-30
Deutsches Institut für angewandte Pflegeforschung e.V.
Hüchrather Straße 15
D-50670 Köln
<http://www.dip.de>
<mailto:m.isfort@dip.de>

Prof. Dr. Michael Isfort
Prof. für Pflegewissenschaft und Versorgungsforschung katho NRW
Stellvertretender Vorstandsvorsitzender DIP e.V.
Geschäftsführer DIP GmbH

Ausgangslage

01

Berufsdemografischer Wandel wird ab 2027/2028 deutlich sichtbar werden (Stichwort BOOMER)

02

Fachkräftemangel in der Pflege ist bekannt und wird sich kurzfristig nicht “auflösen” lassen

03

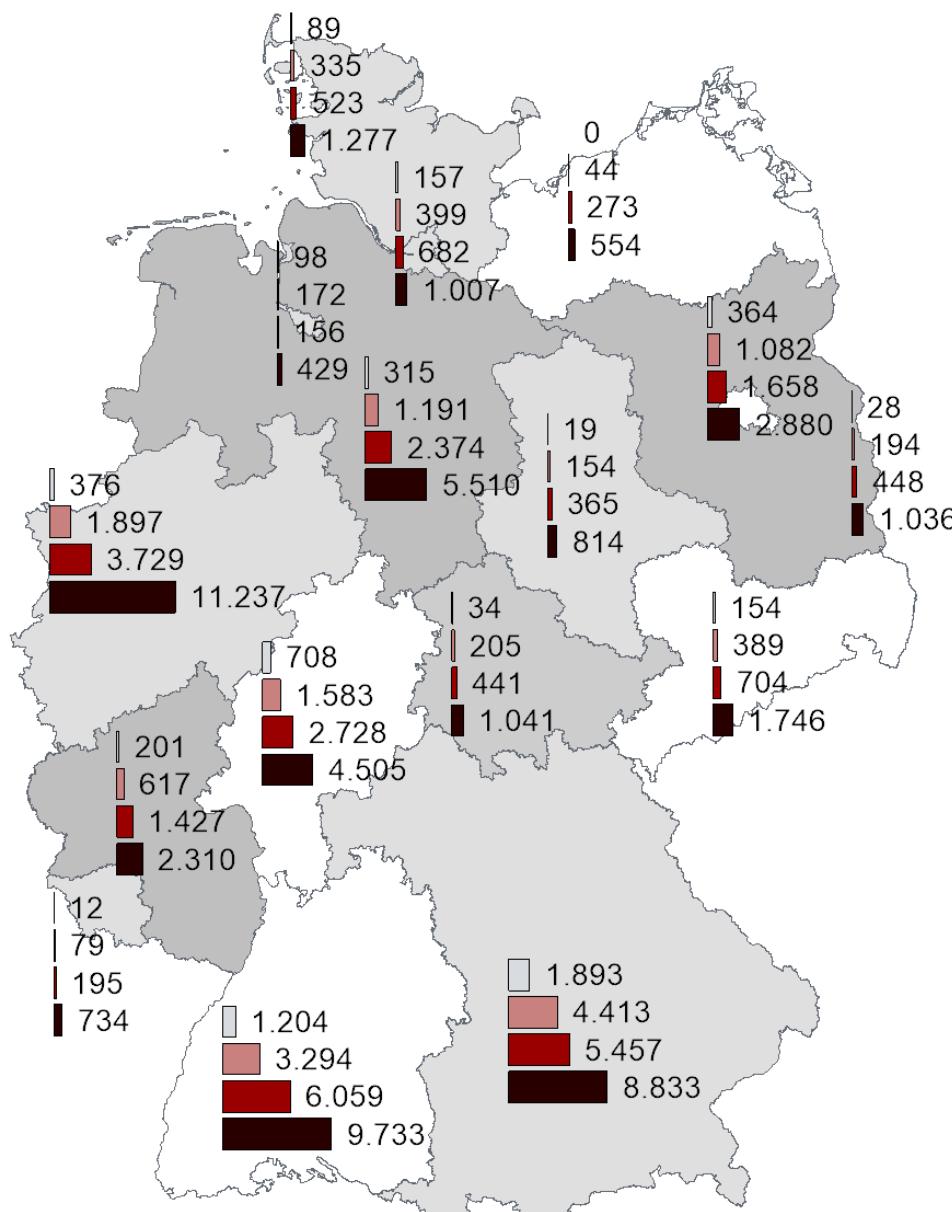
Altersdemografische Entwicklung der Bevölkerung wird ab 2030 erhebliche Anstiege bei Personen über 75 Jahre verzeichnen

04

Ausbildungsstrukturen und Ausbildungskennzahlen konsolidieren sich auf hohem Niveau → große Zuwächse aus der Ausbildung sind nicht zu erwarten

Kennzahlen zur Einordnung

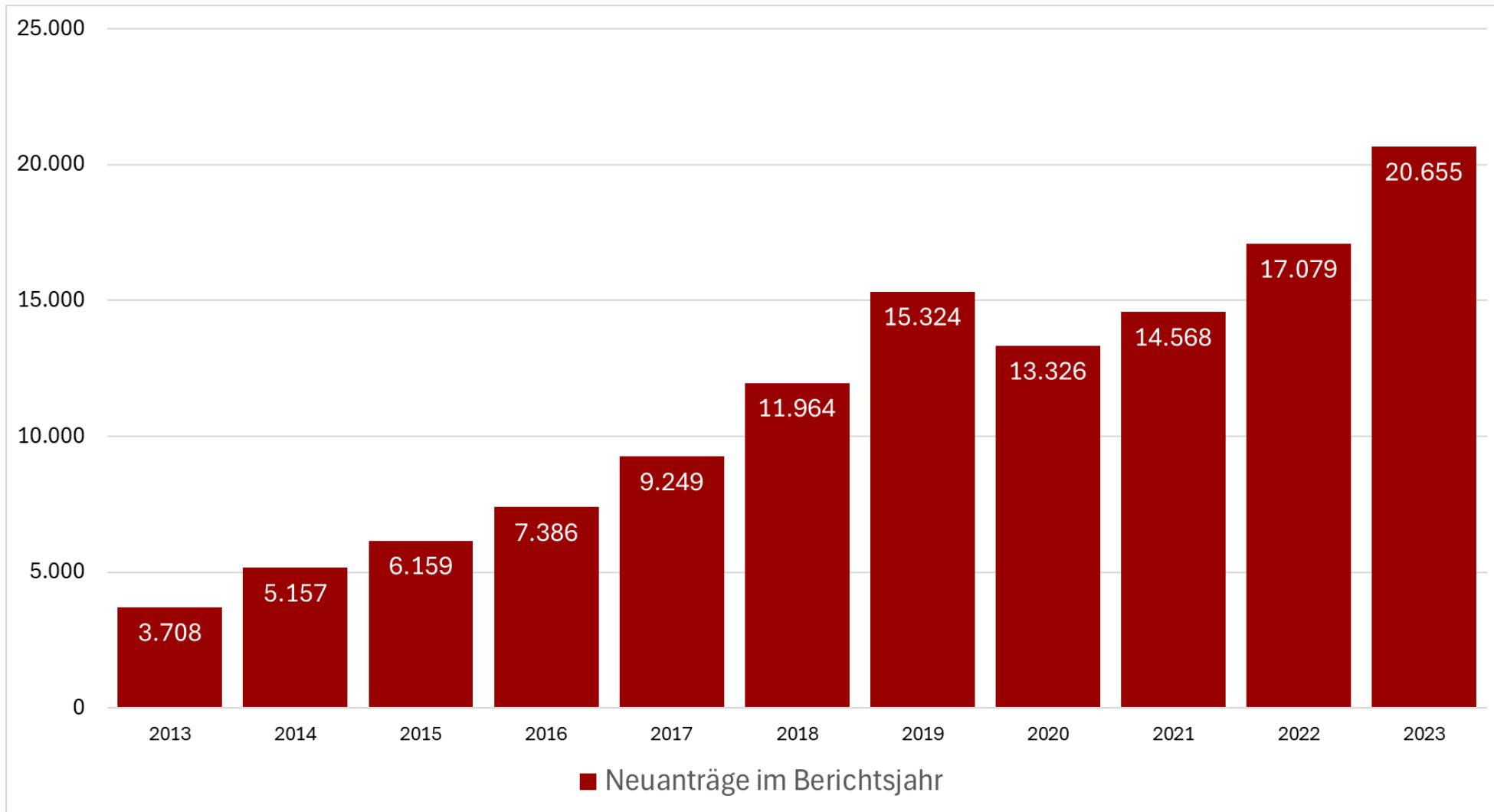
Pflegende aus Drittstaaten



Bundesländer

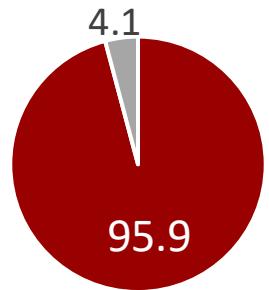
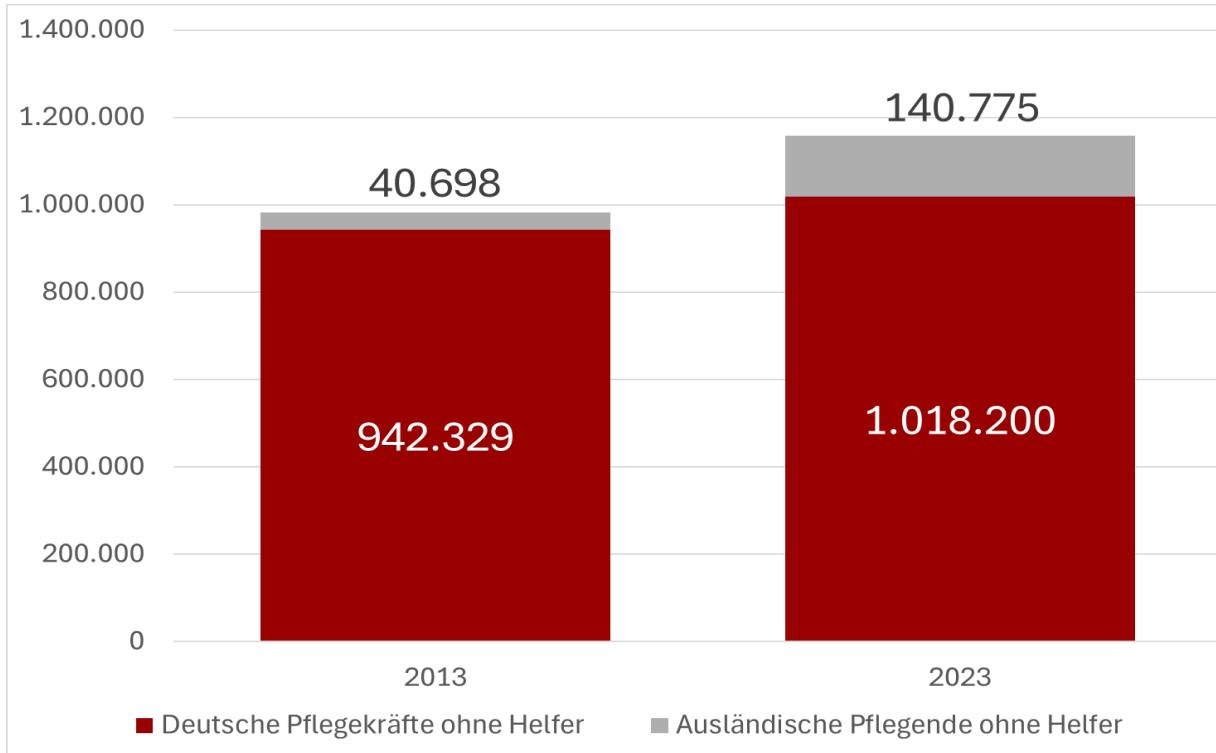
- Zustimmungen von Drittstaatsangehörigen in Pflegeberufen ohne Helfer 2015
 - Zustimmungen von Drittstaatsangehörigen in Pflegeberufen ohne Helfer 2018
 - Zustimmungen von Drittstaatsangehörigen in Pflegeberufen ohne Helfer 2021
 - Zustimmungen von Drittstaatsangehörigen in Pflegeberufen ohne Helfer 2024
- Legend scale:
15.000
10.000
5.000

Pflegende aus dem Ausland (Anträge auf Berufszulassung)

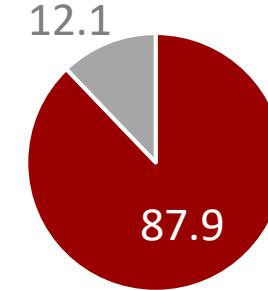


Anerkennungsstatistik bundesrechtlich und landesrechtlich geregelter Berufe
Verfahren nach Entscheidung vor Rechtsbehelf und Berichtsjahr

Pflegende mit ausländischer Staatsangehörigkeit



■ Deutsche Pflegekräfte ohne Helfer
■ Ausländische Pflegende ohne Helfer

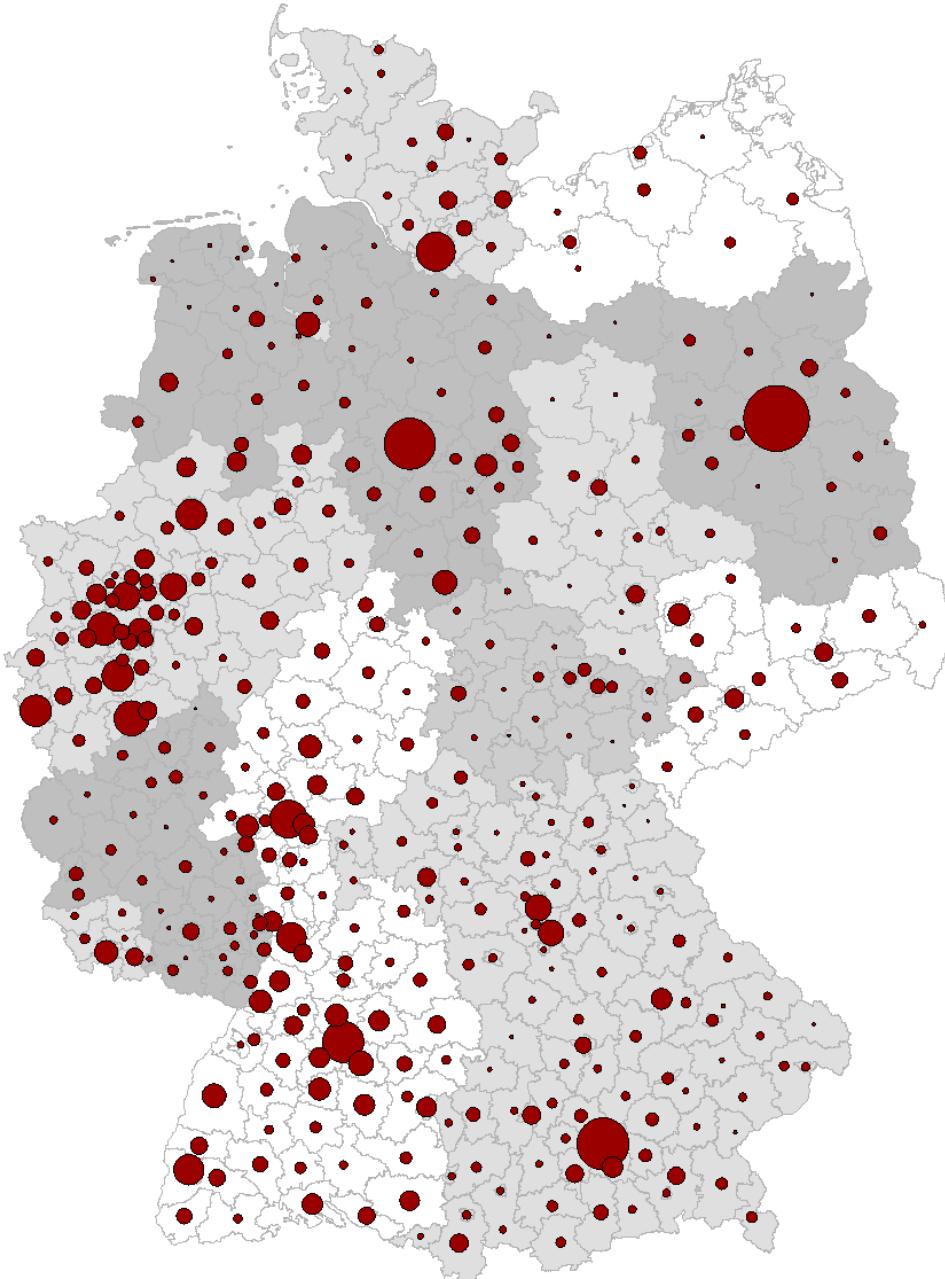


■ Deutsche Pflegekräfte ohne Helfer
■ Ausländische Pflegende ohne Helfer



„Unter den Pflegekräften mit deutscher Staatsangehörigkeit befinden sich mittlerweile deutlich mehr ältere als jüngere Beschäftigte. Erstere erreichen in den nächsten Jahren das Rentenalter oder sind bereits ausgeschieden. Ausländische Pflegekräfte federn diesen demografisch bedingten Rückgang der deutschen Beschäftigten maßgeblich ab und tragen dazu bei, dass der Arbeitskräftemangel nicht noch größer ausfällt.“

Pflegende aus Drittstaaten (regional 2024)



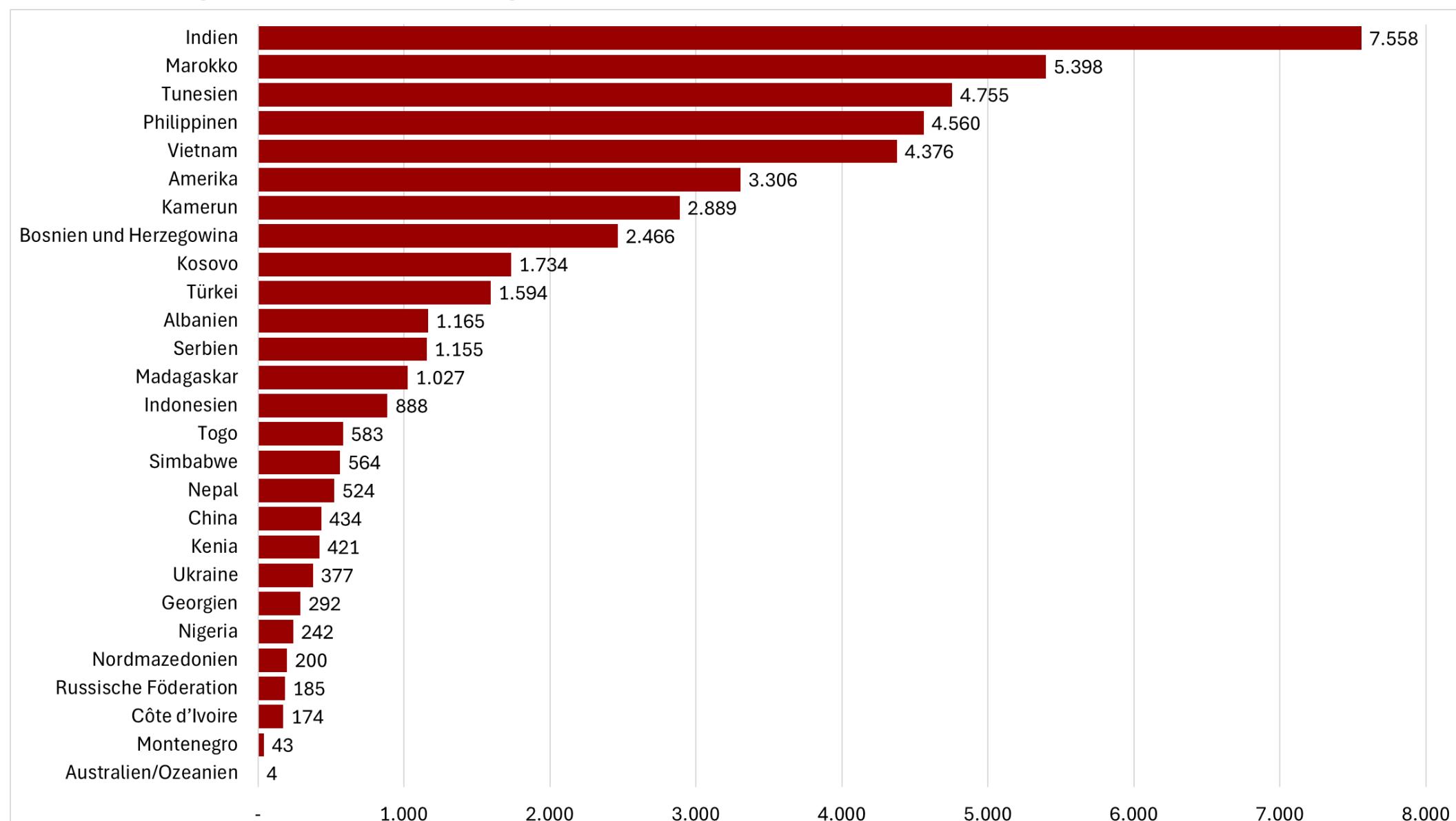
Regional weisen die Kennzahlen auf deutliche Zentrumseffekte hin → für die Flächenversorgung ist dies kritisch zu bewerten. Für die Städte gewinnen Pflegende aus Drittstaaten zunehmend an Bedeutung

Stadt- und Landkreise Pflegemonitoring 2023

■ Zustimmungen von Drittstaatsangehörigen in Pflegeberufen ohne Helfer 2024

Herkunftsländer Pflegende aus Drittstaaten

(Zulassungen auf Anerkennung zur Arbeitsaufnahme im Jahr 2024)



Was eine Integration ausmacht

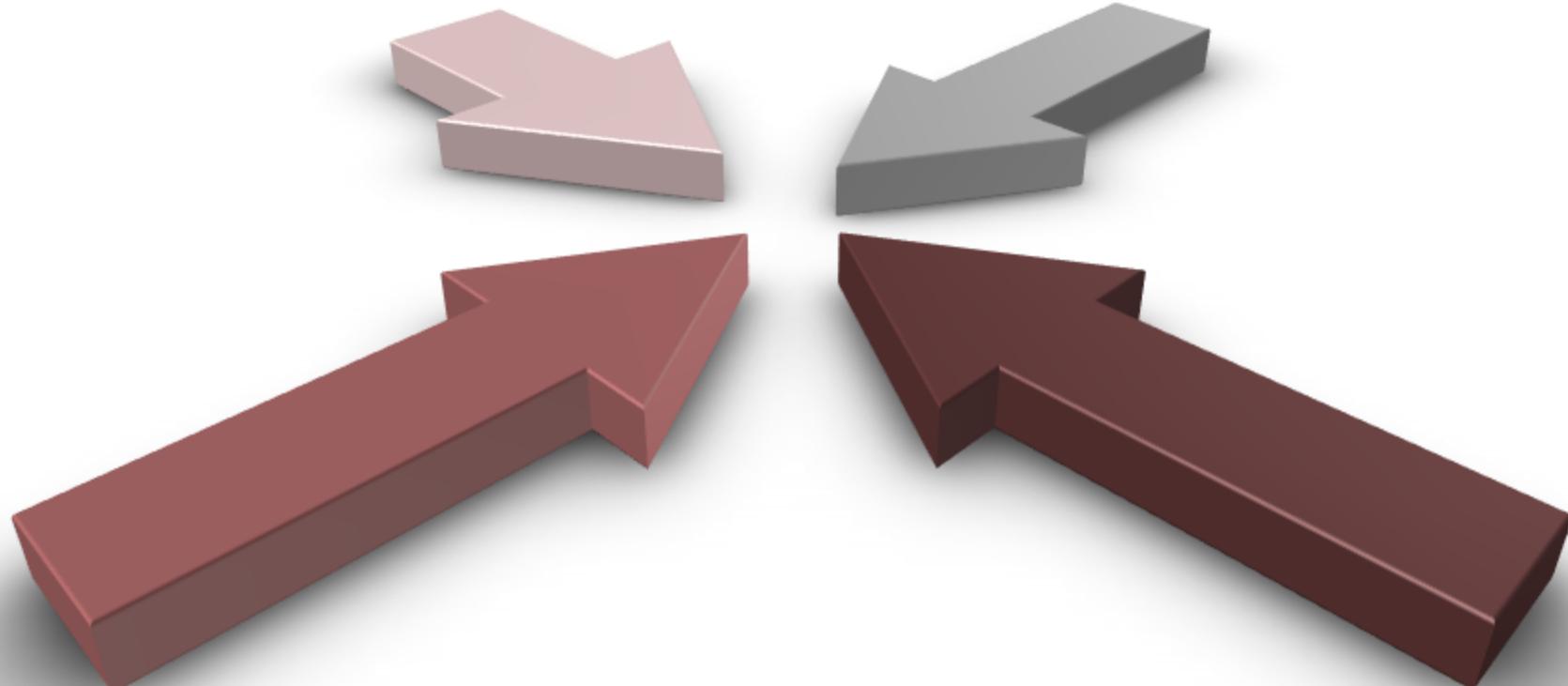
Was zu unterscheiden ist: Sozialintegration...

Kulturation

sinnhaftes, verständiges und erfolgreiches
Agieren und Interagieren
Auf Basis von Wissen und Kompetenzen

Platzierung

Akteure werden in ein bestehendes und mit
Positionen versehenes soziales System
mit Rechten und Pflichten eingegliedert



Identifikation

Identifikation eines Akteurs mit einem sozialen System ist vorhanden,
wenn er sich und das soziale Gebilde als eine Einheit sieht und mit ihr identisch
wird. (Werteintegration statt Hinnahme → Bürgersinn)

Interaktion

Interaktion ist soziales Handeln, bei dem
sich die Akteure wechselseitig orientieren
und über ihr Handeln, Relationen
miteinander bilden.

Was zu unterscheiden ist: Sozialintegration...

Dimension	Beschreibung	Beispiele / Merkmale	Ziel / Bedeutung
Kulturation (kulturelle Integration)	Erwerb grundlegender kultureller Kompetenzen wie Sprache, Werte, Normen und Alltagswissen.	Sprachkenntnisse, rechtliches und gesellschaftliches Wissen, Verständnis sozialer Regeln.	Ermöglicht Handlungsfähigkeit in der Gesellschaft und ist Voraussetzung für weitere Integrationsschritte.
Platzierung (strukturelle Integration)	Eingliederung in gesellschaftliche Strukturen wie Bildung, Arbeitsmarkt, Politik und Wohnungsmarkt.	Schul- und Berufsabschlüsse, Erwerbstätigkeit, Wahlrecht, soziale Sicherheit.	Herstellung gleichberechtigter Teilhabechancen und sozialer Status.
Interaktion (soziale Integration)	Aufbau sozialer Beziehungen und Netzwerke zu Mitgliedern der Aufnahmegerellschaft.	Freundschaften, Kollegenkontakte, Vereinsmitgliedschaften, nachbarschaftliche Beziehungen.	Soziale Anerkennung und Einbindung in das gesellschaftliche Miteinander.
Identifikation (identifikatorische Integration)	Entwicklung eines Zugehörigkeitsgefühls und der emotionalen Verbundenheit mit der Gesellschaft.	Loyalität zum Staat, Anerkennung gemeinsamer Werte, Zugehörigkeitsgefühl.	Innere Verbundenheit und Stabilisierung gesellschaftlichen Zusammenhalts.

Ein Phasenmodell...

EVALUATION UND RÜCKKOPPLUNG

Treiber und Barrieren ermitteln
Erfolge feiern als Teamerfolge/
Rückschlüsse ziehen

PERSONALBINDUNG UND -ENTWICKLUNG

Entwicklungspläne und Förderungen
eruieren

KULTURELLE INTERAKTION

Einbindung in Community/ Neue Kontakte
anbieten und alte erhalten

SOZIALE INTEGRATION

Arbeitsplatz, Aufgaben, Tandem-Lernen
Wohnen, Verträge etc.



ANALYSE DER AUSGANGSLAGE

Chancen und Risiken versus Bedarfe
Ressourcen planen

GEWINUNG UND AUSWAHL

Eignung/ Neigung erfahren
Realitätsnahe Darstellung ermöglichen

VORBEREITUNG IM HERKUNFTSLAND

Sprache/ Kultur verstehen
Chancen erhalten durch Wahl/ Absage

ANKUNFT UND KULTURELLE INTEGRATION

Erfahrbarmachung
An- und Eingewöhnen

Implikationen aus der Perspektive der Praxis und des Managements

Implikationen für die klinische Pflegepraxis

Klinische Praxis

- Platzierung alleine reicht nicht aus! Nur auf der Basis einer bestehenden Kulturation (sinnhaftes kompetenzorientiertes Handeln) kann eine Platzierung (Positionierung als Pflegende*r) gelingen
- Sprachkompetenzen und vor allem Kontextualisierung und wertegebundenes Verstehen und Handeln sind zu befördern
- **Lösungsmöglichkeiten:**
 - Vorherige Akzeptanzermittlung in den Teams schaffen/ Integration als Projekt denken („wenn der/die kommt, der/die nicht wirklich hilft, dann ist die Stelle ja trotzdem besetzt und es kommt niemand anderes“)
 - Tandem-Teams mit entsprechender Zuordnung zu Peer-to-peer Begleitung
 - Langfristige und eigenständige Einarbeitungskonzepte und Anleitungssituationen sind zu planen und zu gestalten
 - Keine frühzeitige Übernahme von Verantwortung anstreben/ umsetzen
 - Reflexionsgespräche nicht nur auf Handlungsfähigkeit ausrichten sondern auch auf wertegebundene Fragen ausrichten
 - Begleitung der Begleiter (Reflexionsmöglichkeiten für Anleitende) andenken
 - Enge Zusammenarbeit zwischen klinischer Anleitung und ggf. externen Koordinator*innen der Integration sind notwendig
 - Rollenklärungen voranbringen (z.B. Zuständigkeit für soziale Fragen/ für fachliche Fragen)

Pflegemanagement

- Platzierung muss frühzeitig verbunden werden mit Bindung und Halteperspektiven
- Flankierende Fragestellungen sind frühzeitig zu steuern (Familiennachzug/ Arbeitsmöglichkeiten von Partner*innen)
- Teams sind weit im Vorfeld zu informieren und Maßnahmen der Akzeptanz und Zusammenarbeit sind im Vorfeld durchzuführen
- Analyse des sozialen Umfelds (Größe der Community vor Ort/ Integration in die Gesellschaft hinein)
- Nicht nur Arbeitsplatzfragen stehen an, sondern auch **Wohnfragen**, Begleitveranstaltungen, Freizeitintegration, Kontakthalten zur Herkunfts familie/ zum Herkunftsland etc.
- Cave: für ambulante Dienste/ stationäre Altenpflege sind Barrieren höher als für Krankenhäuser (Anerkennung führt ggf. zu einem Stellenwechsel in andere Sektoren)
- **Lösungsmöglichkeiten:**
 - Für kleinere Einrichtungen: Keine Alleingänge, sondern Verbünde schaffen und Stellen teilen (z.B. externe Koordinator*innen für Beratung bei Ämtern etc.)
 - Isolation und Einsamkeit präventiv durchdenken
 - „Widerständigkeit“ der Behördenstrukturen (z.B. bei Anerkennungsprozessen etc.) mit andenken und sich vorbereiten (z.B. Ansprechpartner*innen identifizieren)
 - Klare Karrierewege und Bleibeperspektiven markieren
 - Regelmäßige Ankommensgespräche führen, Zielperspektiven eruieren (kleinschrittig)

Fazit: Systemintegration versus Sozialintegration

01

Integration ist mehr als die “Platzierung” auf einem freien Arbeitsplatz und Nutzung der Arbeitskraft

02

Es sind flankierende und aufwendige Prozesse zu gestalten, zu begleiten und zu fördern, um “Integration” zu ermöglichen

03

Bleibeperspektiven hängen nicht nur von der Perspektive einer Person ab, sondern auch vom Bezugssystem (Familiennachzug)

04

Gelingende Integration setzt Konzepte, ein Verständnis und einen theoretischen Bezug voraus CAVE: Erwartungen versus Realisierungsmöglichkeiten

TAK

DANK U WEL

XIÈXIE

תודה הרבה

KÖSZÖNÖM

CHOKRANE

СПАСИБО

TERIMA KASIH

GRAZIE

DZIĘKUJĘ

ARIGATÔ

Paljon kiitoksia

Vielen Dank

MERCI

TESEKKUR EDERIM

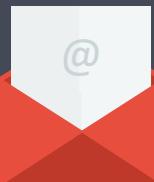
ขอบคุณครับ

HVALA

Thank you

TÄNAN

wielkie dzięki!



Prof. Dr. Michael Isfort
+49 (0)221 / 46861-30
Deutsches Institut für angewandte Pflegeforschung e.V.
Hülichrather Straße 15
D-50670 Köln
<http://www.dip.de>
<mailto:m.isfort@dip.de>