

NACHRICHTEN

Integration ausländischer Pflegekräfte strukturiert umsetzen

Fünf Punkte für ein gutes Diversity Management

Auch während der Corona-Pandemie ist es möglich, ausländische Pflegekräfte zu akquirieren. Um die Chancen einer vielfältigen Belegschaft nutzen zu können, sind Maßnahmen in der Personal- und Organisationsentwicklung durch Diversity Management notwendig.

Von Alina Hövelmann und Anna Steger

Zur Bewältigung des Fachkräftemangels in der Pflege warb der Bundesgesundheitsminister Ende 2019 persönlich um Fachkräfte aus dem Ausland für das deutsche Gesundheitssystem. Sein Vorhaben ist ein Schritt in die richtige Richtung, um den Fachkräftemangel zu mindern, stellt Pflegeeinrichtungen in Deutschland jedoch auch vor große Herausforderungen: kulturelle und sprachliche Barrieren, sowie religiöse Unterschiede zwischen Mitarbeitern und Patienten bergen einige Risikopotenziale, sofern diese nicht richtig gehandhabt werden. Aktuell kommen pandemiebedingt weitere Hürden und Einschränkungen hinzu. Grundsätzlich gibt es für medizinisches Fachpersonal jedoch Ausnahmen der Reisebeschränkungen und Anträge auf Einreise bzw. Berufsankennungen von Fachkräften werden nach wie vor bearbeitet.

Um die ökonomischen und gesellschaftlichen Chancen einer vielfältigen Belegschaft jedoch nutzen zu können, sind Maßnahmen in der Personal- und Organisationsentwicklung durch Diversity Management notwendig. Das Konzept Diversity

Management bezieht den Vielfaltsgedanken im professionellen Kontext auf die Mitglieder oder Bezugsgruppen einer Organisation hinsichtlich ihrer Lebensstile, Arbeitsformen und unterschiedlichen Identitätsmerkmale. Als Konzept der Wertschätzung und Förderung personaler Vielfalt trägt Diversity Management dazu bei, Formen der sozialen Diskriminierung zu reduzieren und stattdessen eine Organisationskultur zu implementieren, die alle Mitglieder mit ihren Bedürfnissen und Fähigkeiten widerspiegelt, um so beispielsweise auf vielseitige Kundenbedürfnisse eingehen zu können.

Neben kulturellen oder sprachlichen Barrieren stehen aber auch bürokratische und koordinative Probleme im Fokus der Betrachtung. Der Anwerbe-Prozess von Fachkräften aus dem Ausland bedeutet für die Pflegeeinrichtungen neue Ansprechpartner, unbekannte, komplexe Anträge und Formulare sowie eine Vielzahl an Auflagen. Leistungsanbieter stehen in der Verantwortung zu handeln, werden in der Umsetzung unter Umständen jedoch Schwierigkeiten haben. Um die Komplexität zu reduzieren, die der Anwerbeprozesses und die Integration der ausländischen

Fachkräfte mit sich bringen, empfiehlt Curacon nachfolgende fünf Punkte:

1. Absprache mit zuständigen Stellen: Regelmäßige Koordination mit den relevanten Agenturen über einen dauerhaften Ansprechpartner, der vollumfänglich die Belange der jeweiligen Einrichtung repräsentiert. Dafür gibt es zwei Herangehensweisen: entweder wird eigenes Personal fachlich und inhaltlich mittels Schulungen dazu befähigt und dafür ein entsprechendes Zeitkontingent an Stunden angesetzt oder die komplette Kommunikation und Absprache wird über einen externen Vertreter abgewickelt.

Beide Möglichkeiten sollten von den Einrichtungen als Investition finanzieller und/oder personeller Ressourcen für die Zukunft betrachtet werden. Für derartige Maßnahmen der Organisationsentwicklung können Fördermittel abgerufen werden. Unabhängig davon sollte der konkrete Personalbedarf bekannt und die einrichtungsspezifischen Qualitätsansprüche sollten definiert sein.

2. Vorgaben beim Ausfüllen der Formulare und Anträge einhalten: Sinnvoll kann es auch hier sein, sich dabei von Experten unterstützen zu

lassen und zum Beispiel den ersten Antrag gemeinsam auszufüllen.

3. Fachlich-pflegerischen Anspruch sicherstellen: Die praktische Fähigkeit der jeweiligen Pflegekraft kann in der Regel erst vor Ort in der Einrichtung festgestellt werden. Mögliche Entwicklungsbedarfe sind dann kurzfristig zu erkennen und durch ausgewählte Maßnahmen zu beheben. Dabei kann es sinnvoll sein, eine Checkliste wesentlicher Kompetenzen zu erstellen, die sich innerhalb der vier Bereiche Fachkompetenz, Methodenkompetenz, Sozialkompetenz und Personaler Kompetenz z. B. an der Ausbildung zur Pflegefachkraft orientiert. Es empfiehlt sich außerdem, im Vorfeld einen Einarbeitungsplan zu erstellen und diesen gemeinsam mit der ausländischen Pflegekraft zu besprechen. Verantwortlich für diesen Punkt können sowohl die Pflegedienstleitung als auch ein Pflegefachberater sein.

4. Bei der Implementierung eines Diversity Managements unterstützen: Onboarding und Integration der ausländischen Pflegekraft in das bestehende System sollte durch verschiedene Maßnahmen angestoßen sowie die bestehende Belegschaft für das Thema sensibilisiert und vorbereitet werden. Auftakt bildet zum Beispiel ein gemeinsamer Kennenlerntermin. Hierbei gilt es, sowohl die Vorstellung und Erwar-

tungen der ausländischen Pflegefachkraft zu thematisieren als auch die Organisationskultur der Einrichtung (Leitbild, Ziele, Pflegeverständnis, Mission, Vision etc.) vorzustellen. Gegebenenfalls kann dies auch der Ausgangspunkt für eine Überarbeitung des Pflegeleitbildes sein, das sich an Diversity-Gesichtspunkten orientiert. Zudem können die direkte Vermittlung zu Sprach- und Integrationskursen und Angebote zur Integration im Alltag eine geeignete Hilfestellung sein.

5. Langfristige Teambegleitung: Langfristige Betreuung kann durch regelmäßige, begleitete Teamsitzungen sichergestellt werden. Hierbei sollte immer wieder der aktuelle Stand der Einarbeitung, Integration und Zusammenarbeit thematisiert werden. Für anschließende Fragen oder Themen eignet sich ein Patenschafts- oder Mentorenmodell, wobei die ausländische Pflegekraft einen direkten Ansprechpartner zugeteilt bekommt, der beim Start in den neuen Job hilft. Diese strukturierte Vorgehensweise ermöglicht einen reibungslosen Ablauf der Prozesse und hilft dabei, die Verbindung zwischen Agenturen, ausländischen Fachkräften und den Einrichtungen vor Ort herzustellen.

■ Die Autorinnen arbeiten in der Unternehmensberatung der Curacon Wirtschaftsprüfungsgesellschaft.