

Zusammenfassung des Berichts zur Integrationspraxis bei Pflegefachkräften und Auszubildenden aus Drittstaaten in Einrichtungen im Großraum Trier und Saarland – erstellt innerhalb EU-kofinanziertem Projekt IFaP

Wittlich, Zweibrücken, 15.11.2024 – Das Projekt „IFaP – Integrative Fachkräftesicherung in der Pflege“ hat das Ziel, die soziokulturelle Integration von Pflegefachkräften in Anerkennung und Auszubildenden aus Drittstaaten zu verbessern. Hierzu wurden bis Juli 2024 in neun kooperierenden Einrichtungen 30 Interviews mit Leitungspersonal, Fachkräften und Auszubildenden aus Drittstaaten und ExpertInnen durchgeführt und über 70 schriftliche Befragungen von ausländischen Beschäftigten, die derzeit in Anerkennung oder in der Ausbildung sind, abgeschlossen mit dem Ziel, Hemmnisse und Erfolgsfaktoren bei der Integrationspraxis zu identifizieren. Der Altersdurchschnitt der schriftlich Befragten lag bei 31 Jahren. Im Folgenden werden die wichtigsten Erkenntnisse aus der Befragung in aller Kürze zusammengefasst.

Ohne Integrationskonzept geht es nicht: Betriebe mit einer Strategie und einem klaren Plan sind erfolgreich

Sichtbar wurde, wie mit unterschiedlichen Strategien die Integration von Pflegefachkräften und Auszubildenden aus Drittstaaten in Betrieben organisiert wird. Hierzu gehört beispielsweise die Schaffung zusätzlicher Personalressourcen wie aber auch der Versuch mit den vorhandenen Strukturen und Personalressourcen die Aufgabe zu bewältigen. Andere lassen sich erfolgreich durch externe Dienstleister unterstützen, wobei Einige hiermit schlechte Erfahrungen gemacht haben und wieder auf interne Ressourcen zurückgreifen. Auch ehrenamtliche Arbeit spielt eine große Rolle. Insgesamt ist festzustellen, dass es nicht den einen richtigen Weg gibt, aber kontinuierliche, personelle Strukturen wie die von Mentoren, Integrationsmanagern oder Lotsen eine Grundbedingung für gelungene Integration in nennenswertem Umfang ist.

Nicht nur arbeiten, auch leben: Die Integration in die Gesellschaft muss im Blick sein

Die angebotenen Unterstützungsmaßnahmen sind vielfältig. Die Arbeitgeber unterstützen als „Wegweiser“ im bürokratischen Dickicht, begleiten zu Terminen, organisieren die Einreise und den Transfer zur arbeitsortnahen Unterkunft, helfen beim ersten Einkauf. Hinzu kommen Unterstützungen im Betrieb durch Mentoren in den Einsatzbereichen u.v.m.. Zur soziokulturellen Unterstützung werden Ortsführungen, Infos über Vereine sowie interkulturelle Trainings angeboten. Entscheidend für ein gutes Ankommen ist die Vorbereitung: Abholung, Präsenz von Ansprechpersonen, eingerichteter Wohnraum. Bei der Ankunft sollte somit vieles geklärt und bereitgestellt sein. Bis zum ersten Arbeitstag sollten ein paar Tage freie Zeit zum Ankommen und zur Erledigung der wichtigsten formalen Dinge vorhanden sein und auch begleitend unterstützt werden (Bürgeramt, Einkauf, Bank, Handyvertrag). Bei den Ergebnissen dieser Bestandsaufnahme muss auch beachtet werden, dass die Betriebe eine Positivauswahl darstellen, da die Betriebe schon langjährig mit der Integration vertraut sind.



Auf die Frage „Was könnte Ihr Arbeitgeber tun, damit Sie noch besser integriert sind?“ antworten viele der Befragten aus den Einrichtungen der Kooperationspartner mit Aussagen wie „Alles gemacht“; „Fühle mich integriert“; „Arbeitgeber hat sehr viel unterstützt“, etc.. Darüber hinaus wurde aber mehrfach die Haltung im Arbeitsumfeld kritisch angesprochen: „Respektieren. Mehr.“, „Ich denke, Sie müssen uns mehr über die Kultur und die Traditionen hier in Deutschland vermitteln.“, „Sie müssen uns vertrauen.“. Auch sollte bei Fehlern besser unterstützt werden. Über die Haltung hinaus wurden Themen wie Praxisanleitung, Führerscheinwerb, Deutschkurse und des Öfteren verstärktes Teambuilding konkret angesprochen.

Es braucht Geduld: Verstetigung schafft eine hohe Zufriedenheit bei allen Beteiligten

Die soziale Integration ins Team benötigt vor allem Zeit, Geduld, Unterstützung, Neugierde und Lernbereitschaft. Integration ist nicht nur eine Anforderung an die neue Fachkraft aus einem Drittstaat, sondern auch eine Anforderung an jede Arbeitskollegin und jeden Arbeitskollegen sowie jede Führungskraft im Unternehmen. Die Teams sollten somit auf ihnen fremde Kulturtechniken und Verständnisse vorbereitet werden. Nach wie vor sind Sprachkenntnisse und falsche Erwartungen an die Pflege Tätigkeit die größten Herausforderungen im betrieblichen Alltag. Dem kann nur durch unterstützende Angebote, ausführliche Erklärungen und ein realistisches Erwartungsmanagement entgegengewirkt werden.

Es zeigt sich, dass in den Unternehmen, die schon seit längerer Zeit Erfahrungen mit der Beschäftigung von Menschen aus Drittstaaten haben, die Toleranz, das Verständnis und Akzeptanz der Stammbesetzung angewachsen sind. Es wird auch gesehen, dass diese MitarbeiterInnen Qualitäten wie Höflichkeit und Motivation mitbringen. Die soziale Integration in das Unternehmen/das Team ist ein länger laufender Prozess, der vor allem durch Austausch im Team, miteinander reden und durch eine entsprechende Haltung und Wertschätzung getragen werden sollte – dies gilt für alle Seiten.

Bezüglich der sozialen Integration in die deutsche Gesellschaft sind von 73 Befragten 65 mit ihrem Leben in Deutschland zufrieden oder sehr zufrieden. Es liegt auch eine hohe Zufriedenheit bei der Integration vor, wobei bei 30 % ein sichtbarer Verbesserungsbedarf vorliegt. An Deutschland gefällt den Befragten besonders gut die Sicherheit, die Chancen sich weiterzuentwickeln, die vorhandenen Infrastrukturen und auch die erfahrene Hilfsbereitschaft. Hauptgrund für die Migration sind die damit verbundenen Chancen auf Beschäftigung und berufliche Weiterentwicklung – auf verbesserte Lebens- und Arbeitsbedingungen. Was den Befragten in Deutschland weniger gefällt, sind das schlechte Wetter und das hohe Ausmaß an Bürokratie.

Es fällt auf, dass nur 30 von 73 Befragten angaben, dass sie viele Kontakte mit Deutschen außerhalb der Arbeit haben. 65 von 73 der Befragten vermissen ihre Heimat. Interviews ergaben Hinweise darauf, dass die meisten Kontakte mit Menschen aus den eigenen Herkunftsländern bestehen. Soziale Integration bedeutet eben auch in der eigenen Community vernetzt und möglicherweise zu Hause zu sein. Soziokulturelle Integration bleibt



ein relevantes Thema. Dies sieht man auch daran, dass 25% der Befragten Diskriminierung im Alltag erleben.

Betriebe nicht mit dieser Aufgabe allein lassen und überfordern: Es braucht eine Strategie und Hilfsstrukturen für eine ganzheitliche Integration

Aus der Bestandsaufnahme lassen sich mehrere Erfolgsfaktoren ableiten. Die Integration von Fachkräften/Auszubildenden aus Drittstaaten bedarf einer mittelfristig angelegten betrieblichen Strategie, die Ziele, Herkunftsländer, Umfang, eingesetzte personelle Ressourcen und Unterstützungsmaßnahmen beschreibt – kurz gesagt ein Integrationskonzept. Soziokulturelle Integration von Menschen aus Drittstaaten in den Betrieb erfordert die Vorbereitung und Schulung der Führungskräfte und der Teams in interkultureller Begegnung, um so die Voraussetzungen für einen gemeinsamen Lern- und Erfahrungsraum zu schaffen. Die Integration von Fachkräften und Auszubildenden aus Drittstaaten lässt sich bei größerem Umfang nicht mit vorhandenen Personalkapazitäten stemmen. Somit müsste gesellschaftspolitisch regionale Initiativen entsprechende Unterstützung anbieten, die auch teilweise von Dritten oder öffentlichen Förderprogrammen finanziert werden.

Für die aus den Drittstaaten kommenden Fachkräfte ist der Anerkennungsprozess und die damit verbundenen Prozeduren, der Unterricht und die Sprachkompetenz von entscheidender Bedeutung und auch oftmals mit Stress und der Möglichkeit des Scheiterns verbunden. Gerade hier bedarf es kontinuierlich betrieblicher, fachlicher Unterstützung. Die Integration in die Zivilgesellschaft hängt davon ab, welche Vorstellungen, Ziele und Werte die einzelnen Menschen aus Drittstaaten verfolgen. Steht der Familiennachzug im Vordergrund oder das Erleben neuer Freiheiten oder das berufliche Fortkommen – je nach Fokus kann Integration etwas Anderes bedeuten. Wichtig ist es außerhalb des betrieblichen Rahmens Raum für soziokulturelle Begegnungen zu schaffen. Dies benötigt neben viel Unterstützung vor allem Zeit und Geduld sowie eine kulturelle Haltung der Offenheit, Toleranz und Neugierde.

Der gesamte Bericht der Bestandsaufnahme ist auf der folgend genannten Website zu finden. Einrichtungen, die Interesse haben sich am regionalen Netzwerk IFaP zu beteiligen, können sich jederzeit bei einem der ProjektpartnerInnen melden. Weitere Informationen unter:

www.integration-pflegen.de

Weiterführende Informationen

IFaP-ProjektpartnerInnen

- ed media e. V. – Institut an der Hochschule Kaiserslautern
Amerikastraße 1, 66482 Zweibrücken
- creatio Management und Beratungsgesellschaft mbH
Arnold-Janssen-Straße 1a, 54516 Wittlich



Kofinanziert von der
Europäischen Union



Projektnehmer:
ed-media

Partner:
creatio
MANAGEMENT- UND
BERATUNGSGESellschaft

KooperationspartnerInnen (insgesamt sind mindestens 12 betriebliche Einrichtungen vorgesehen):

- AWO Seniorenzentrum Härenwies Trier
- DRK Kreisverbund Trier-Saarburg
- Johannesbad Saarschleife GmbH & Co. KG Orscholz
- Marienhaus Klinikum St. Elisabeth Saarlouis
- Seniorenresidenz St. Andreas Pölich
- Seniorenresidenz St. Martin Schweich
- Seniorenresidenz St. Paul Wittlich
- Seniorenresidenz St. Peter Trier-Ehrang
- Seniorenwohnanlage Grimm Idar-Oberstein
- Vereinigte Hospitien Trier
- Verbundkrankenhaus Bernkastel/Wittlich

Förderung

Das Gesamtbudget des Projektes beträgt 1.210.986 € über eine Laufzeit von drei Jahren (01.02.2024-31.01.2027). IFaP wird mit 908.239 Euro von der Europäischen Union über den Asyl-, Migrations- und Integrationsfonds 2021-2027 (AMIF) gefördert. Der AMIF ist ein europäischer Fonds, der die EU-Mitgliedstaaten bei der Umsetzung ihrer Asyl- und Migrationspolitik unterstützt. Das Projekt erfolgt unter dem spezifisches Ziel 2 „Stärkung und Weiterentwicklung der legalen Migration in die Mitgliedstaaten entsprechend ihrem wirtschaftlichen und sozialen Bedarf sowie Beitrag zu und Unterstützung der wirksamen Integration und sozialen Inklusion von Drittstaatsangehörigen“. Weitere Informationen unter: www.eu-migrationsfonds.de

Pressekontakt

Projektkoordination:

ed-media e.V. – Institut an der Hochschule Kaiserslautern

Frau Sabine Roschy

Tel: +49 0631 3724 5514/ E-Mail: roschy@ed-media.org

Projektpartner:

creatio Management- und Beratungsgesellschaft mbH

Frau Gesa Ohlsen

Tel: 06571 - 95 467 – 161/ E-Mail: g.ohlsen@creatio-online.de



**Kofinanziert von der
Europäischen Union**



Projektnehmer:



Partner:

