

# Dokumentation

## WORKSHOP

### 14. Zur Notwendigkeit integrierter Handlungsansätze bei der nachhaltigen Gewinnung von Fachkräften

<b>Leitung/ Verantwortliche/r:</b>	<b>Achim Pohlmann, Diakonie Wuppertal, IkuK-NRW</b> <b>Detlev Becker, EWEDO GmbH Dortmund, IkuK-NRW</b>
------------------------------------	--

#### Zentrale Ergebnisse des Workshops:

Der Workshop war nahezu überfüllt, was die Relevanz des Themas Fachkräftesicherung in der Pflege bestätigt.

#### Ergebnisse Vortrag Frau Dr. Olbermann:

- Die Zahl pflegebedürftiger Migrant\_innen nimmt zu. Dementsprechend nehmen die Bedarfe zur Versorgung dieser Bevölkerungsgruppe zu. Die Bedarfe von pflegebedürftigen Migrant\_innen sind vielfältig.
- Pflegebedürftige Migrant\_innen sind und werden eine große Kundengruppe für ambulante und stationäre Pflegeeinrichtungen. Fachkräfte mit Migrationshintergrund sind unabdingbar in der Pflege. Ihre Potentiale und Fähigkeiten müssen erkannt werden.

#### Ergebnisse Gespräch Herr Pohlmann mit Herrn Polack:

- Durch Care-Trans-Fair eG Angeworbene erhalten unbefristete Tarifverträge (ohne Bindungsklausel o. ä.) mit gleicher Bezahlung wie andere Mitarbeiter. Flankierende Integrationsmaßnahmen sowohl im Betrieb (Heranführung an deutsche Besonderheiten im Arbeitsalltag der Pflege) als auch in der Kommune (,Kümmerer', professionelle Sprach- und Integrationsmittler) helfen bei der langfristigen Personalbindung.
- Anwerbung kann nur ein Baustein neben weiteren Strategien wie Ausbau der Ausbildungsplätze, Kampagne zur Aufwertung des Berufsbildes, Gesundheitsförderung der vorhandenen Belegschaft und Vereinbarkeit von Familie und Beruf sein.
- „Wir brauchen alle Menschen!“ in Deutschland. Arbeitsgelegenheit (AGH) war ein Erfolgsmodell: Durch die begleitete Heranführung von arbeitslosen Migrant\_innen an niedrighschwellige Pflegeberufe konnten langfristig durch Qualifizierungsketten Fachkräfte für den 1. Arbeitsmarkt aufgebaut werden.

#### Ergebnisse Vortrag Frau Altundal-Köse:

- Migrantenorganisationen und deren Verbände können als Schlüsselakteure zur Informationsweitergabe in die Communities dienen. Derart können auch Projektteilnehmer für Pflegequalifizierungen als auch Fachkräfte ohne bisherige Berufsankennung identifiziert werden.
- Migrantenorganisationen bringen ihr Know-How in Kooperation mit Pflegebetrieben zur interkulturellen Öffnung und Ausbildung interkultureller Pflegefachkräfte ein.

## Ergebnisse der 3 Schlüsselfragen an das Publikum:

### **An Anwerbung kommen wir nicht vorbei. Wie soll sie daher sinnvoll gestaltet sein?**

- Angeworbene sollten über Unterschiede im deutschen Pflegearbeitsalltag informiert werden. Die Fähigkeiten betreffend sollte Dequalifizierung vermieden werden, denn wir brauchen ebenso akademisch Ausgebildete, die z. B. in mittlerer Führungsebene eingesetzt werden können.
- Tarifliche Bezahlung muss gewährt sein.
- Kandidaten sollten nur dort im Ausland angeworben werden, wo Arbeitsmarktchancen aussichtslos sind.
- Die Bereitstellung und der Einsatz von Paten in den Betrieben und ‚Kümmerer‘ (professionell ausgebildete Sprach- und Integrationsmittler) für die soziale Integration in der Kommune sind notwendig.

### **Wie lassen sich neue Potentiale im Inland für die Pflege erschließen?**

- Durch niedrigschwellige Einstiegsmaßnahmen, Nutzung von Arbeitsmarktförderung (z. B. WeGeBau) und Qualifizierungsketten werden Fachkräfte aufgebaut
- Professionalisierung der Anerkennungsstellen (Anerkennungen aus Drittstaaten vorantreiben)
- Werbung über und Kooperation mit MOs nutzen. Aufbau von Pionieren (= Pflegefachkräfte mit Migrationshintergrund als Vorbild). Einladende, persönliche Ansprache, Zugehen.
- Verringerung von Eintrittsbarrieren und Hemmnissen im Qualifizierungssystem, wie z. B. der psychologische Eignungstest der Agentur für Arbeit (der nicht kulturneutral ist) als Voraussetzung für die Vergabe von Bildungsgutscheinen

### **Fördert Diversität den Zugang zu Angeboten und Beschäftigung in der Pflege?**

- Im Schnitt bleiben Pflegefachkräfte nur 4 bis 7 Jahre im Beruf. Durch Diversity-Ansätze wird die Sicht auf den Menschen im Arbeitssystem verbessert, so dass die Arbeitsgestaltung bedarfsgerecht angepasst werden kann. Derart verbesserte Arbeitsbedingungen halten das Personal.
- Durch Interkulturelle Öffnung werden vorhandene Diversity-Potentiale bewusst gemacht. Diese können als konkrete Angebote genutzt werden. Angebote schaffen Nachfrage.
- Großer Bedarf an interkulturellem Personal. Diversity-Schulungen schaffen wertschätzenden Umgang in multikulturellen Teams. Notwendig sind Organisations- und Teamentwicklungsprozesse in ambulanten und stationären Pflegeeinrichtungen.

Gesamtfazit: Erfolgreiche integrierte Handlungsansätze wie IkuK-NRW beziehen die arbeitsmarktrelevanten Akteure (BA, JC), Migrantenorganisationen, Anerkennungsstellen, Qualifizierungsträger und die Arbeitgeber mit ein und begleiten unterstützend die gesamte Prozesskette der Arbeitsmarktintegration von Migranten im Pflegebereich.