

Wort & Blick

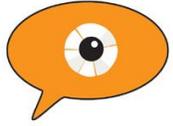
3. Fachtag Personal CARITAS BILDUNGS WERK AHAUS

5. September 2024, Stadtlohn

Internationale Pflegekräfte anwerben –
und in Bestandsteams integrieren

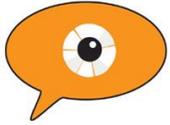
**Sie werben Fachkräfte an – doch
es kommen Menschen**

Referent: Darren Klingbeil, Freier Fachjournalist und Autor, Wort & Blick | Darren Klingbeil



INHALT

1. Wer ich bin und warum ich hier spreche – kurze Vorstellung meiner Person
2. Ethisch korrekt anwerben - Leitlinien zur Zusammenarbeit mit Agenturen
3. Das Onboarding: die Integration können Sie nicht outsourcen!
4. Haltung zeigen: Diversität als Chance begreifen und kommunizieren
5. Mehr als nur Arbeitgeber sein: Ihre Aufgaben der Begleitung angeworbener Menschen
6. Fragen und Diskussion – Ihre Anmerkungen



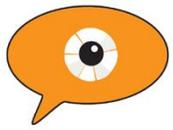
1. Kurze Vorstellung: Wer ich bin und warum ich heute zu Ihnen spreche

- In den 1990er: Sozialwissenschaften studiert an der Uni Hamburg Jahren mit dem Abschluss als Dipl.-Soziologe
- Während des Studiums und danach rund 6 Jahre in der ambulanten Pflege als studentische Pflegehilfskraft gearbeitet
- Ab 1999 parallel erste Veröffentlichungen von Interviews und Reportagen in Hamburger Tageszeitungen als Freier Journalist
- 2000: Volontariat beim Klett Verlag, journalistische Ausbildung zum „Fachzeitschriftenredakteur“
- Ab 2001 Redakteur in verschiedenen Positionen für verschiedene Pflegefachzeitschriften der Verlage Vincentz Network, Hannover und Schlütersche Verlagsgesellschaft, Hannover
- Seit 2023 wieder freiberuflich als Journalist tätig, mit Schwerpunkt Pflege + Gesundheit



1. Kurze Vorstellung: Wer ich bin und warum ich heute zu Ihnen spreche

- Eines meiner beruflichen Schwerpunktthemen seit 2023: Die **Anwerbung und Integration von internationalen Pflegekräften** in der Langzeitpflege. Veröffentlichungen in Zeitschriften „ALTENHEIM“, „SOZIALUS“ und online (Portal: pflegeglobal.net)
- Im Zuge dieser Veröffentlichungen viele **Gespräche und Interviews** geführt mit: Agenturen, Trägern der Altenhilfe, Verbandsvertretern, Arbeitsagentur etc.
- Diese **Rechercheerkenntnisse** und Veröffentlichungen sind die Basis für meinen Vortrag heute und der Anlass, warum **Frau von der Wroge** mich im Januar für diese Tagung angefragt hat!
- Ein privater „Faktor“ kommt noch hinzu, den ich an dieser Stelle nicht unerwähnt lassen möchte: Lebe seit über 30 Jahren mit meiner aus der Türkei stammenden Frau zusammen – oft (mit-) erlebt, was es in Deutschland heißt, als **nicht selbstverständlich dazugehörig angesehen zu werden** (z.B. bei Wohnungssuche, Behördengängen, bei der Arbeit oder auch beim Bäcker... Stichwort: Alltagsrassismus...)



Was Sie aufgrund der Vorbemerkungen von diesem Vortrag erwarten dürfen?

- **Ziel:** Sie **sensibilisieren** dafür, was es heißt als Pflegeunternehmen Menschen aus anderen Ländern und Kulturen hierher zu holen und vor allem:
- ...was es heißt, sich als Unternehmen der Sozialwirtschaft **strukturell und in punkto Haltung** zum Thema Diversität so zu positionieren, dass die Menschen, die sie geholt haben, auch langfristig bei Ihnen und im Land **bleiben** wollen!
- Hierfür möchte ich Ihnen **Denkanstöße und Lösungsansätze** liefern, die ich aufgrund meiner Recherchen zusammengefasst habe.
- Denn: Gelingt Ihnen die Integration der neuen Kolleginnen und Kollegen nicht, war der ganze zeit- und kostenintensive Anwerbeprozess im Worst Case: **umsonst!** Die Menschen werden Sie wieder verlassen!
- Was Sie **nicht** erwarten sollten: eine Managementberatung, wie Anwerbung im Detail funktioniert (aber Hinweise: wie eine Anwerbung ethisch und rechtlich gesichert erfolgt).



2. Ethisch korrekt anwerben - Leitlinien zur Zusammenarbeit mit Agenturen

- Anwerben aus anderen Ländern ist gewissen internationalen und arbeitnehmerrechtlichen Regeln unterworfen. Sichertgestellt muss u.a. sein, dass alles nach ethisch und **moralisch vertretbaren Gesichtspunkten** abläuft, also kein „brain drain“ (Talentflucht) stattfindet (Zitat: Thorsten Mittag, Paritätischer Gesamtverband)
- Grundlage ist eine Liste der Weltgesundheitsorganisation (WHO), die transparent macht, in welchen Ländern Anwerbung (weil „kritischer Mangel“ vor Ort) für private Agenturen und Arbeitgeber nicht möglich ist ([Anlage 1 BeschV - Einzelnorm \(gesetze-im-internet.de\)](#)). Aus diesen Ländern darf nur die BA anwerben.
- Wenn Sie sich dazu entscheiden, mit einer Personalservice-Agentur zusammenzuarbeiten, ist das nationale **RAL Gütesiegel „Faire Anwerbung Pflege Deutschland“** ein wichtiger Indikator. Es wurde im Auftrag der Bundesregierung vom ‚Deutsche Kompetenzzentrum für internationale Fachkräfte in den Gesundheits- und Pflegeberufen (DKF)‘ im Kuratorium Deutsche Altershilfe (KDA) entwickelt.



2. Ethisch korrekt anwerben - Leitlinien zur Zusammenarbeit mit Agenturen

- „Personalserviceagenturen und Arbeitgeber mit diesem Gütezeichen haben nachgewiesen, dass sie die Anwerbung **ethisch, fair und transparent gestalten**, die Interessenten zum Beispiel die Kosten nicht selbst tragen müssen.“ (Zitat: Helmut Knepe, Vorsitzender des KDA)
- Aktuell erfüllen 54 Agenturen die Kriterien des Gütezeichens (Quelle: KDA, Stand: August 2024)
- Die Website zum Gütesiegel (<https://www.faire-anwerbung-pflege-deutschland.de>) listet alle aktuell zertifizierten Vermittlungsunternehmen und liefert wichtige Hilfestellung bei der Auswahl einer Agentur.
- **Kosten und Zeit** der Anwerbung mittels Agenturen: Rechnen Sie mit 8.000 bis 20.000 Euro und planen Sie 12 – 18 Monate für den Rekrutierungsprozess ein, bis die Person bei Ihnen anfangen kann zu arbeiten



2. Ethisch korrekt anwerben - Leitlinien zur Zusammenarbeit mit Agenturen

- Wichtig ist also, dass Sie selbst auch darauf achten, aus welchen Ländern eine Agentur, die sie planen zu beauftragen, anwirbt. **Tipps der Arbeitsagentur:** Länder kommen infrage, wenn:
 - Es ein gutes Bewerberpotenzial gibt.
 - Ein Interesse daran besteht, in Deutschland zu arbeiten
 - Der Berufsabschluss des Landes mit dem deutschen zumindest teilweise vergleichbar ist
 - Kein Anwerbeverbot für Gesundheitsfachkräfte für private Dienstleister bzw. Unternehmen?“

(Quelle: Matthias Kleindienst, Pressesprecher der BA)

- Wichtig ist auch: die Liste infrage kommender Länder ist **dynamisch**. Länder, aus denen in der Vergangenheit angeworben wurde, haben ggf. kein Interesse mehr nach Deutschland zu vermitteln (z.B.: mexikanische Arbeitsverwaltung: Vermittlung in die deutsche Altenpflege beendet).
- Zum Anwerbeverbot (und viele andere Infos) in bestimmten Ländern verweist BA auf der Website der Bundesregierung „Make it in Germany“ (<https://www.make-it-in-germany.com/de/auslaendische-pflegekraefte-fuer-den-deutschen-arbeitsmarkt-gewinnen>).



2. Ethisch korrekt anwerben - Leitlinien zur Zusammenarbeit mit Agenturen

Merksätze ethisch anwerben:

- Die Auswahl von Herkunftsländern ist aus ethischen Gründen begrenzt und von der WHO vorgegeben.
- Offizielle Stellen und Behörden wie die Bundesagentur und seriöse Vermittlungsagenturen halten sich **strikt** an diese Vorgaben.
- Welche Länder bei der Abwerbung infrage kommen, verändert sich. Die Liste ist **dynamisch**.
- Der Fokus bei der Abwerbung liegt klar auf **Drittstaaten** wie z.B. derzeit den Philippinen oder Indien



3. Das Onboarding – die Integration können Sie nicht outsourcen!

- Es gibt **Agenturen**, die auch Module anbieten, Ihnen die Integration der angeworbenen Menschen abzunehmen (Kurse, Begleitung etc. – kostet natürlich extra.)
- Pflege-Arbeitgeber aber berichten aus der Praxis: Integration kann man nicht outsourcen! Hier sollten Sie also **selbst Standards erarbeiten und setzen!**
- Deshalb: Den Onboardingprozess früh selbst in die Hand nehmen, möglichst früh **persönlichen Kontakt** (SM und Tools wie Zoom nutzen) aufnehmen zu den neuen Mitarbeitern, am Anfang des Rekrutierungsprozesses. Früh begleiten und engmaschig kommunizieren, fragen, informieren...
- Neben dem zwingend notwendigen Erwerb der deutschen Sprache ist neben der fachlichen Einarbeitung ins betriebliche Geschehen z.B. auch das **Vermitteln von Kenntnissen über Kultur, Besonderheiten und Eigenarten** des aufnehmenden Landes sicher hilfreich, da die Menschen ja zum Teil aus völlig anderen Kulturkreisen stammen (mehr unter: Punkt 5).



3. Das Onboarding – die Integration können Sie nicht outsourcen!

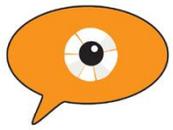
- Zur Relevanz eines speziellen **Einarbeitungskonzepts** auch hier ein Zitat vom KDA-Vorsitzenden Helmut Knepe zur Veranschaulichung: *„Nach der Einreise bilden der Einarbeitungsprozess sowie die Förderung der Sprachentwicklung zentrale Elemente der betrieblichen Integration neuer Mitarbeitender. Je besser eine Einarbeitung organisiert und umgesetzt wird, umso schneller können neue Mitarbeitende an pflegefachlicher sowie sprachlicher Handlungssicherheit gewinnen, Konflikte aufgefangen und vorzeitige Kündigungen verhindert werden.“*
- Sinn macht: ein bis zwei Personen als innerbetriebliche **„Integrationsbeauftragte“** zu benennen. Auch die Funktion als „Kümmerer“, als Ansprechperson (für Fragen zu Arbeit und zum Lebensalltag für die zugewanderten Kräfte ist denkbar und hilfreich, sich schnell zurecht zu finden.
- Schließlich: Integration besser nicht als „Einbahnstraße“ begreifen. D.h.: **Bestandsteams** auf die neuen Kolleg:innen früh vorbereiten, deren Fragen und Unsicherheiten ernst nehmen, Workshops organisieren und vorgeben, wie das Unternehmen zum Thema Arbeitsmigration steht – was zum Themenpunkt 4 überleitet: **Haltung zeigen und Diversität** als Chance sehen!



3. Das Onboarding – die Integration können Sie nicht outsourcen!

Merksätze Onboarding-Integrationsprozess:

- Vergewährtigen Sie sich: Für viele Menschen ist es sehr **schwierig, Deutsch zu lernen**.
- Orientieren Sie sich beim geforderten Spracherwerb am **B2-Spachlevel**: Es ist das Niveau, das laut Experten für die angeworbenen Menschen und für Sie als Unternehmen erforderlich ist, damit die Integration langfristig gelingt.
- Fördern Sie aktiv selbst die **Vertiefung der Sprachkenntnisse**, wenn die neuen Mitarbeitenden bei Ihnen sind.
- Helfen Sie den Menschen auch beim Verstehen der hiesigen **Sitte und Gebräuche**, etwa zu wichtigen Alltagsthemen wie: ÖPNV-Nutzung, Verhalten im Straßenverkehr oder in der Arztpraxis oder Paradebeispiel: Mülltrennung!



4. Haltung zeigen – Diversität als Chance begreifen und kommunizieren

- Eine ernst gemeinte „**Willkommenskultur**“ beinhaltet mehr als ein freundliches Gesicht zu zeigen
- Eine echte Willkommenskultur basiert vielmehr auf dem Ziel, mit den neuen Mitarbeitenden auf **Augenhöhe** zusammenarbeiten zu wollen.
- Um dies in den Teams zu gewährleisten, müssen Sie eine **Haltung vorleben** und kommunizieren, die Diversität wertschätzt, ohne die Bestandsteams vor den Kopf zu stoßen (keiner ist besser als der andere, aber jeder ist anders und gleich wertig!)
- Um zu diesem Punkt zu gelangen, sollten man sich zunächst zugestehen, dass **Ressentiments** gegenüber Migranten im Team durchaus vorhanden sein können – seien Sie hier nicht blauäugig!
- **Alltagsrassismus** ist kein Randphänomen: „Menschen werden benachteiligt, diskriminiert oder ausgegrenzt, weil sie aufgrund ihrer tatsächlichen (oder nur vermeintlichen) Herkunft, ihrer Religion oder ihren äußeren Merkmale als fremd und nicht zugehörig betrachtet werden.“ (Quelle: AOK Gesundheitsmagazin, Online-Beitrag, vom 28.3.2024)



4. Haltung zeigen – Diversität als Chance begreifen und kommunizieren

- Ein **Literaturtipp** an dieser Stelle zum Thema **Rassismus im beruflichen Kontext** der Pflege:
„Rassismus und Altenpflege in Ostdeutschland – Zum ‚Unbehagen‘ in der beruflichen Zusammenarbeit mit Migrant*innen“ (von Dr. Phil. Monique Ritter, transcript Verlag Bielefeld, 2024).
lehrt an Hochschule Zittau im Studiengang Soziale Arbeit.
- Die Lektüre dieser mit dem Landesinnovationsstipendium des Landes Sachsen ausgezeichnete
Dissertationsforschung schärft den Blick und sensibilisiert hinsichtlich Alltagsrassismus unter
Mitarbeitenden aber auch Klient:innen (kein ostdeutsches Phänomen). **Zwei Zitate** von
internationalen Pflegekräften aus dem Einstieg zum Buch von Frau Ritter hierzu:



4. Haltung zeigen – Diversität als Chance begreifen und kommunizieren

- *„[D]as war für mich am Anfang richtig schlimm, weil die [Mitarbeiter*innen im Pflegedienst] haben mir die ganze Zeit nur Fragen gestellt, warum ich Kopftuch trage, wo ich herkomme oder warum ich Muslima bin und die ganzen Sachen halt. Aber irgendwann hat es nicht aufgehört, es wurde immer schlimmer. Irgendwann hat er dann so Sprüche [gesagt] wie »Ruf deine Männer an, die sollen aufhören, in Syrien Krieg zu machen, dass du irgendwann in dein Land zurückgehst«, er hat dabei gelacht, weißt du? Sodass ich denke, er meint es nicht ernst, aber er hat mich trotzdem verletzt, und er hat immer wieder gefragt: »Warum bist du Muslima? Du hast einen schwarzen Rucksack, da ist bestimmt eine Bombe drin.« Das war richtig Mobbing unter den Kollegen, und immer, wenn ich Mittagspause hatte, bin ich immer rausgegangen, weil ich nicht dabei sein wollte. Ich wusste sofort, dass die über mich reden und schlecht über mich, natürlich die ganze Zeit über meine Herkunft, trotz dass ich meine Arbeit richtig gut gemacht habe, ich hab fast keine Pause gemacht. Also, ich habe Psychotherapie hinter mir, weil es anders nicht ging, wusste nicht, wie ich damit umgehen sollte. [Und heute] würde ich einfach [einer anderen Muslima] sagen, dass die stark bleibt und von Anfang an sagt: »Stopp, ihr könnt mit mir so nicht umgehen, ich bin eine Frau, ich trage ein Kopftuch, aber ich bin eine starke Frau«, dass er merkt, oh, die hat einen Mund, die kann reden, die ist stark, so kann ich mit ihr nie machen.“*

Yasmin Bouam (pseudonymisiert), Schülerin zur Altenpflegefachkraft, 20 Jahre, lebt seit 2014 in Dresden.



4. Haltung zeigen – Diversität als Chance begreifen und kommunizieren

- *„[D]u, ich komme dort im Spätdienst [an], das war Dezember. Klingel ich da [bei einer älteren zu Pflegenden an der Haustür]. »Ja, hier ist Pfleger [Abilio].« Sie macht die Tür auf: »Telefon, Hiiiilfe, Hiiiilfe, hallo, hallo, Polizei, bitte, bitte kommen Sie!« – »Nein, ich bin der Pfleger.« – »Nein, gehen Sie raus! Mich nicht anfassen.« Ich hab sie dann versucht zu beruhigen. Ich hab gezittert dort an dem Tag, ich hab gezittert.“*
- *„Das andere sind eigentlich die Mitarbeiter. Bei der Einarbeitung hat [ein Kollege] mich vor den Pflegebedürftigen so vorgestellt: »Ich habe einen Neger mitgebracht.« So, ich war in der Einarbeitung auf der Tour. Ich habe gekocht. Soll ich aufgeben? [Abilio], nein. Vielleicht irgendwann versuche ich noch einmal, mit ihm zu reden.“*

Abilio Effiboley (pseudonymisiert), Pflegehelfer, 48 Jahre, lebt seit 1995 in Dresden

- Quelle: Rassismus und Altenpflege in Ostdeutschland, Monique Ritter, 2024



4. Haltung zeigen – Diversität als Chance begreifen und kommunizieren

- ... Beispiele, die nachhallen und zeigen wie wichtig es ist, dass Sie in punkto Diversität und Anti-Rassismus Haltung zeigen und vorleben.
- Auch eine im Auftrag des Bundesarbeitsministeriums von der OECD im Februar 2024 veröffentlichte Studie (zum Thema Willkommenskultur gegenüber internationalen Fachkräften (über alle Branchen hinweg) liefert Erkenntnisse, die eines verdeutlichen: ein tiefgreifender **Kulturwandel** (in den Köpfen und im Handeln vieler Menschen und Institutionen) **hin zum Einwanderungsland steht noch aus!**
- Denn laut der Studie berichten **70 Prozent der befragten ausländischen Fachkräfte**, hierzulande Erfahrungen mit Rassismus und Diskriminierung gemacht zu haben. Probleme zeigten sich insbesondere auf dem Wohnungsmarkt (52 %) und in Geschäften und Restaurants (37 %). Diskriminierungserfahrungen finden aber auch statt: auf der Straße (37%), durch Ausländerbehörden (30%), durch Nachbarn (30%), bei der Arbeit (28%), in der Schule der Kinder (23%) und durch die Polizei (15%)



4. Haltung zeigen – Diversität als Chance begreifen und kommunizieren

Quelle: [Wer will nach Deutschland? Und wer schafft es? Neue Erkenntnisse aus einer Befragung ausländischer Fachkräfte - Mitgeschnitten: Debatten, Daten, Dokumente \(oecd-berlin.de\)](https://blog.oecd-berlin.de)

(<https://blog.oecd-berlin.de>)



4. Haltung zeigen – Diversität als Chance begreifen und kommunizieren

- Umso wichtiger ist es, dass Sie Diversität – gerade in Zeiten, wie wir sie alle zurzeit erleben – vorleben und deren Vorzüge auch in Ihre Teams spiegeln.
- Auch hierzu wieder einige Statements aus der Fachwelt:

„Entscheidend ist es, eine Bereitschaft zur Zusammenarbeit auf Augenhöhe in den Teams zu entwickeln, ein Verständnis für die Bedürfnisse der zu uns kommenden Menschen und der Teams. Das sollte bereits mit einem regelmäßigen Austausch mit der neuen Kollegin und dem neuen Kollegen im Heimatland beginnen – etwa über digitale Treffen. (...) Es braucht Verständnis – auf allen Seiten. Sorgen sollten offen angesprochen werden, die Teams begleitet werden. Kurz: Das Willkommen und die Integration müssen gestaltet und die Teams mit einbezogen werden. (...) Tatsächlich bedeuten neue Kolleginnen und Kollegen, wenn sie willkommen sind und ankommen dürfen, Bereicherung, Entlastung, Austausch und neue Erfahrungen.“

Helmut Knepe, KDA-Vorsitzender



4. Haltung zeigen – Diversität als Chance begreifen und kommunizieren

- ...ein weiteres Statements:

„Menschen kommen nicht in ein Land, vor dem sie Angst haben. (...) Die Gewinnung von Fachkräften stagniert. Der Deutsche Pflegerat und seine Verbände verurteilen Rechtspopulismus und Diskriminierung aufs Schärfste. (...) Es ist wichtig, dass wir eine Kultur schaffen und leben, die durch unsere Handlungen, Unterstützung, Zusammenhalt und Haltung deutlich wird. Es geht nicht nur um einzelne Maßnahmen, sondern darum, dass jeder von uns täglich respektvoll mit anderen umgeht, so wie wir es für uns selbst wünschen.“

Christine Vogler, Präsidentin Deutscher Pflegerat, DPR



4. Haltung zeigen – Diversität als Chance begreifen und kommunizieren

- Tipp: „**Werkzeugkoffer Willkommenskultur und Integration**“ des DKF
- Ein dynamisches Projekt, das Ihnen über **verschiedenste Themenfelder** vermittelt, was Sie als Arbeitgeber bei der Integration von internationalen Pflegefachpersonen im Blick haben sollten, damit diese gelingt!
- Themenfelder mit online abrufbaren Erklärungen, Informationen und Umsetzungstipps reichen vom z.B. fairen Recruitment-Prozess über Teambuilding, Konfliktmanagement und dem Umgang mit Kündigung und Abwerbung (um nur einige zu nennen!)
- Infos: <https://dkf-kda.de/werkzeugkoffer-wi/> (Quelle: Deutsches Kompetenzzentrum für internationale Fachkräfte in den Gesundheits- und Pflegeberufen (DKF) im KDA.



5. Mehr als Arbeitgeber: Ihre Aufgaben der Begleitung angeworbener Menschen

- Haltung pro Diversität und Arbeitsmigration zu unterstreichen, heißt auch, dass Sie sich über den Bereich des Arbeitsplatzes der von Ihnen/in Ihrem Auftrag angeworbenen Menschen interessieren.
- Es geht um Menschen, nicht um Arbeitskräfte. Wie schon Max Frisch zur Anwerbung so genannter Gastarbeiter ab Ende der 1950er Jahre feststellte: „**Wir haben Arbeitskräfte gerufen, und es sind Menschen gekommen.**“ Ein Satz, dessen ich mich, abgewandelt, für diesen Vortrag bedient habe... Weil er alles sagt!
- „Interessieren“ ist dabei noch zu schwach. Sie sollten sich **parteilich** zeigen für die Belange der Menschen, die Sie hierher geholt haben (schon aus Eigeninteresse, aber auch darüber hinaus!)
- Das heißt, dass Sie Bereiche im Blick haben und ggf. zu deren Lösung beitragen sollten, dazu zählen Aspekte wie:
 - **Soziale Teilhabe** (Freizeit, Gemeinschaft, Aktivitäten nach Dienstschluss...)
 - **Wohnsituation und Begleitung** in Behördenangelegenheiten
 - **Familiäre Situation**: ggf. Unterstützung beim Thema Familiennachzug
 - **Aktive, zugehende Unterstützung** bei privaten Schwierigkeiten und Sorgen (Heimweh)....



5. Mehr als Arbeitgeber: Ihre Aufgaben der Begleitung angeworbener Menschen

Auch zu diesem Aspekt der lebensweltlich-umfassenden Begleitung einige Zitat aus meiner Recherche zum Thema, die für sich sprechen:

„Eine Frage, die schon frühzeitig geklärt werden sollte, ist zum Beispiel die der Unterkunft. Kann das Unternehmen Wohnraum für die erste Zeit stellen oder zumindest bei der Wohnungssuche helfen?“ Je schwieriger es ist, eine Wohnung vor Ort zu finden, desto eher sollte sie angegangen werden“. (...) Weiterhin ist zu empfehlen, „einen Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin zu benennen, der/die sich um die Belange der neuen Kolleginnen und Kollegen kümmert, gemeinsam Behördengänge unternimmt oder bei der Eröffnung eines Bankkontos hilft und allgemein bei Problemen zur Verfügung steht. In größeren Unternehmen gibt es bereits viele hauptamtliche ‚Kümmerer‘, die diese Funktion übernehmen.“

Matthias Kleindienst, Pressesprecher BA



5. Mehr als Arbeitgeber: Ihre Aufgaben der Begleitung angeworbener Menschen

....und weiter:

„Das Leben endet nicht nach Feierabend, und wer sich langweilt oder sich nicht wohlfühlt, wird wahrscheinlich nicht lange bleiben. Daher sollten Unternehmen zum Beispiel Kontakt zu Vereinen oder – sofern vorhanden – internationalen Communitys herstellen oder eigene Freizeitaktivitäten organisieren. Aus unserer Erfahrung ist es ebenfalls von Vorteil, neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus demselben Land in kleinen Gruppen einzustellen (sofern der Personalbedarf dies erlaubt), damit diese sich gegenseitig unterstützen können und einen vertrauten Bezugspunkt in der neuen Heimat haben.“

Matthias Kleindienst, Pressesprecher BA



5. Mehr als Arbeitgeber: Ihre Aufgaben der Begleitung angeworbener Menschen

....und abschließend:

„Das Integrationsmanagement ist über das Unternehmen hinaus zu denken und zu praktizieren, wenn die angeworbenen internationalen Pflegefachpersonen hier Fuß fassen sollen. Deren Aufenthaltsdauer in Deutschland hängt nicht nur von der Arbeitssituation, sondern auch von ihrer Einbindung in das gesellschaftliche Miteinander ab. Dabei geht es um das Verstehen und Leben unserer Verfassung, Rechtsordnung und gesellschaftlichen sowie sozialen Ordnung. Es geht darum, im öffentlichen Alltag mitzuwirken und das sichere Gefühl zu haben, willkommen zu sein und dazuzugehören. Es geht um Familie, Freundschaften, um gute Nachbarschaften und den Anschluss in der Kommune und Region. Dabei können international anwerbende Unternehmen ihre neu gewonnenen Mitarbeitenden unterstützen. Gerade die Unterstützung beim Familiennachzug bildet einen wichtigen Ansatzpunkt, um ein tatsächliches Ankommen und Teilhaben an der Gesellschaft zu ermöglichen.“

Helmut Knepe, KDA-Vorstandsvorsitzender



5. Mehr als Arbeitgeber: Ihre Aufgaben der Begleitung angeworbener Menschen

Deutlich wird:

Das Unterfangen „Anwerbung Internationaler Fachkräfte und Kräfte“ ist **bürokratisch, ist teuer und ist zeitaufwändig. Aber machbar.**

Für den Aspekt der **gelingenden Integration** ist das nicht so eindeutig zu beantworten. Expertenaussagen und -erfahrungen legen nahe, dass dieses **viel schwieriger und intensiver** zu bearbeiten ist – mit oftmals unsicherem Ausgang (keine Erfolgsgarantie).

Trotzdem **lohnt der Aufwand!** Denn Deutschland ist ein Einwanderungsland. Deutschland, wir alle, brauchen Einwanderung. Und wir sollten uns deshalb die Mühe machen, auch als aufnehmende Gesellschaft bereit zu sein: Nicht nur Integrationsbemühungen einzufordern, von denen die zu uns kommen.

Sondern uns auch selbst bewegen: **Offen bleiben und werden** für Menschen anderer Kulturen und Herkunft!



Weiterführende Informationen...

Nützliche **Links zum Thema** für Sie auf einen Blick:

- <https://www.make-it-in-germany.com/de/auslaendische-pflegekraefte-fuer-den-deutschen-arbeitsmarkt-gewinnen>
- [Zentrale Auslands- und Fachvermittlung \(ZAV\) | Bundesagentur für Arbeit \(arbeitsagentur.de\)](#)
- [Förderprogramm IQ - Startseite - netzwerk-iq](#)
- [BAMF - Bundesamt für Migration und Flüchtlinge - Deutsch für den Beruf - Deutsch für den Beruf](#)
- <https://dkf-kda.de/werkzeugkoffer-wi/>
- <https://www.faire-anwerbung-pflege-deutschland.de>
- [BMI - Arbeitsmigration - Fragen und Antworten rund um das Fachkräfteeinwanderungsgesetz \(bund.de\)](#)



6. Fragen – Anregungen – Statements – Ihre Gedanken

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Raum für Ihre Anmerkungen, Erfahrungen und Statements!...Legen Sie los!