

Anne Dann, IQ Netzwerk
Eiko Csapo, AMIKO

Fachforum2: Ausländische Pflegefachkräfte: Störung oder Bereicherung?

4. Brandenburgischer Pflegefachtag
Erkner, den 07.11.2017

Einwanderungsland Deutschland



- 9,0% Ausländerinnen und Ausländer
- 12,0% Deutsche mit Migrationshintergrund
- 21,0% Menschen mit Migrationshintergrund

© Statistisches Bundesamt, Mikrozensus 2015



Unterschiede:

- Zuwanderungsgründe
- Aufenthaltsstatus
- Herkunftsländer
- Lebensbedingungen
- Zukunftsperspektiven

© Statistisches Bundesamt
Grafik Mikrozensus 2010,
angepasst an Mikrozensus 2013

Gründe im Alter in Deutschland zu bleiben

- familiäre Bindungen
- der Bedarf an qualifizierter medizinischer Betreuung
- finanzielle Gründe
- zunehmende Entfremdung vom Heimatland
- instabile wirtschaftliche und politische Rahmenbedingungen in den Herkunftsländern

Barrieren für die Nutzung von Pflegeeinrichtungen

- Ideal der familiären Versorgung
- Sprachbarrieren
- Fehlende Informationen über Pflegeeinrichtungen
- Schwierigkeiten bei den Begutachtungsverfahren
- Unsicherheiten über ihre eigenen Rechte
- Tendenzielle Rückkehrorientierung
- Alterspioniere
- Negativ Erfahrung mit öffentlichen Einrichtungen
- kulturelle Bedürfnisse

Fachkräftemangel in Pflegeberufen 2014

Gesundheits- und Krankenpflege



Altenpflege



■ Fachkräftemangel ■ Anzeichen für Fachkräfteengpässe

Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Fachkräfteengpassanalyse Dezember 2014.

| BertelsmannStiftung

Anwerbung von PFK



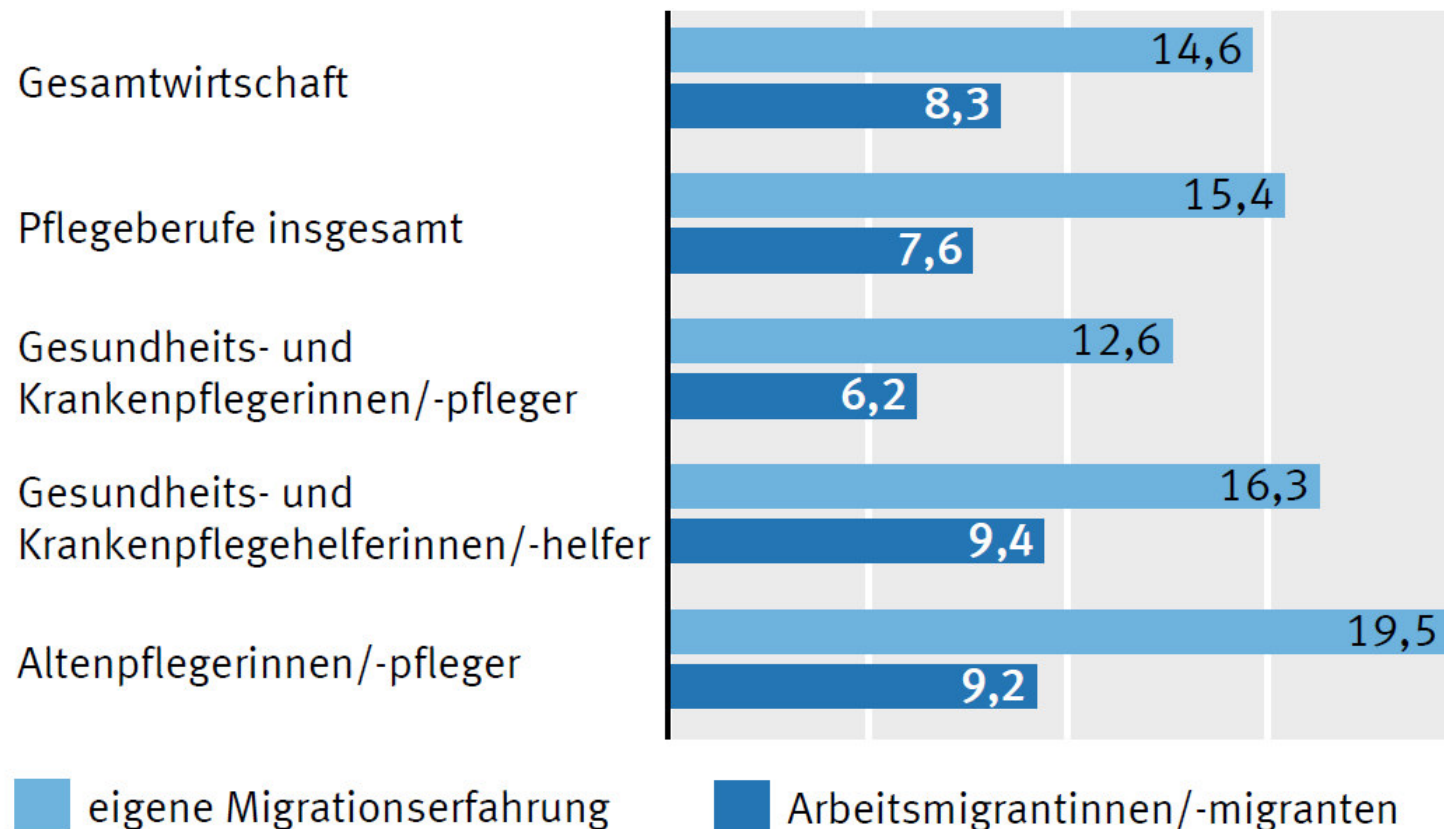
BRD:

- Korea: 1963 Anwerbeabkommen; bis 1977 kamen rund 10.000 Krankenschwestern
- Vietnam, Thailand, Philippinen

DDR:

- Anwerbung im Produktionsbereich

Arbeitskräfte mit eigener Migrations- erfahrung und Arbeitsmigranten 2010



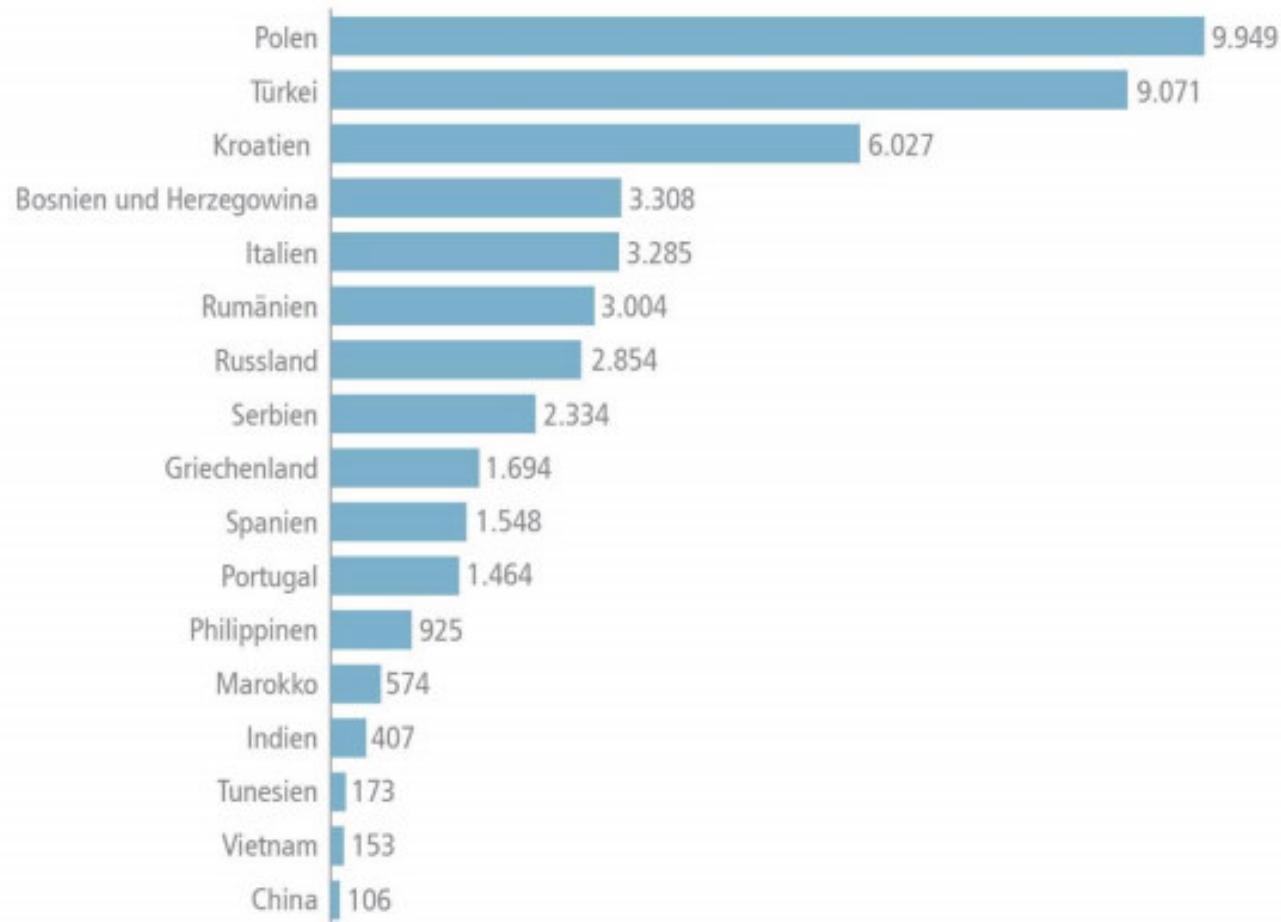
2014 - 01 - 0126

Quelle: Afentakis, Maier 2014

Altenpflege: Pflegende mit Migrationshintergrund

- davon sind ca. 58 % Spätaussiedler/-innen
- ca. 19 % gehören zur ersten Zuwanderergeneration (Italien, Spanien, Portugal, Asien)
- ca. 10,3 % gehören zur zweiten Zuwanderergeneration
- ca. 1,3 % kamen als Geflüchtete

Pflegefachkräfte mit ausländischer Staatsangehörigkeit



Quelle: Eigene Berechnung und Darstellung, Datengrundlage: Sonderauswertung der Beschäftigtenstatistik durch die Bundesagentur für Arbeit (2013b).

Bertelsmann Stiftung

Ausländische Pflegekräfte

Push-Faktoren: Auswanderungsdruck durch ökonomische Instabilität, Berichte über Migrationserfolge

Pull-Faktoren: Moderne technische Ausstattung der Kliniken, Qualifizierungsangebote, Einkommensverbesserung, Eingliederungsangebote der Arbeitgeber

Vor- und Nachteile für das Zuwanderungsland

Positiv

- Reduzierung des Fachkräftemangels
- Bessere Versorgungsangebote
- Zugewandertes Gesundheitspersonal als Sprach- und Kulturmittler

Negativ

- Verständigungsprobleme
- Unterschiedliche Ausbildungsinhalte und -standards
- Kosten für Anwerbung, Sprachschulung und Anerkennungsverfahren

Vor- und Nachteile für die Herkunftsländer bzw. Migrant/-innen

Positiv

- Remittances – Rückfluss von Geldmitteln
- Berufliche Perspektiven
- Verbesserung der Lebensbedingungen
- Bildungsperspektiven für Kinder

Negativ

- Brain Drain
- Lücken in der sozialen Versorgung
- Lücken in der Gesundheitsversorgung
- Emotionale Defizite

Transkulturell angepasste Dienstleistungen in der Gesundheitsversorgung

- kompetente Behandlung und Pflege
- Abbau von Sprachbarrieren
- Transkulturelle Organisationsentwicklung

Das multikulturelle Team in der Pflege

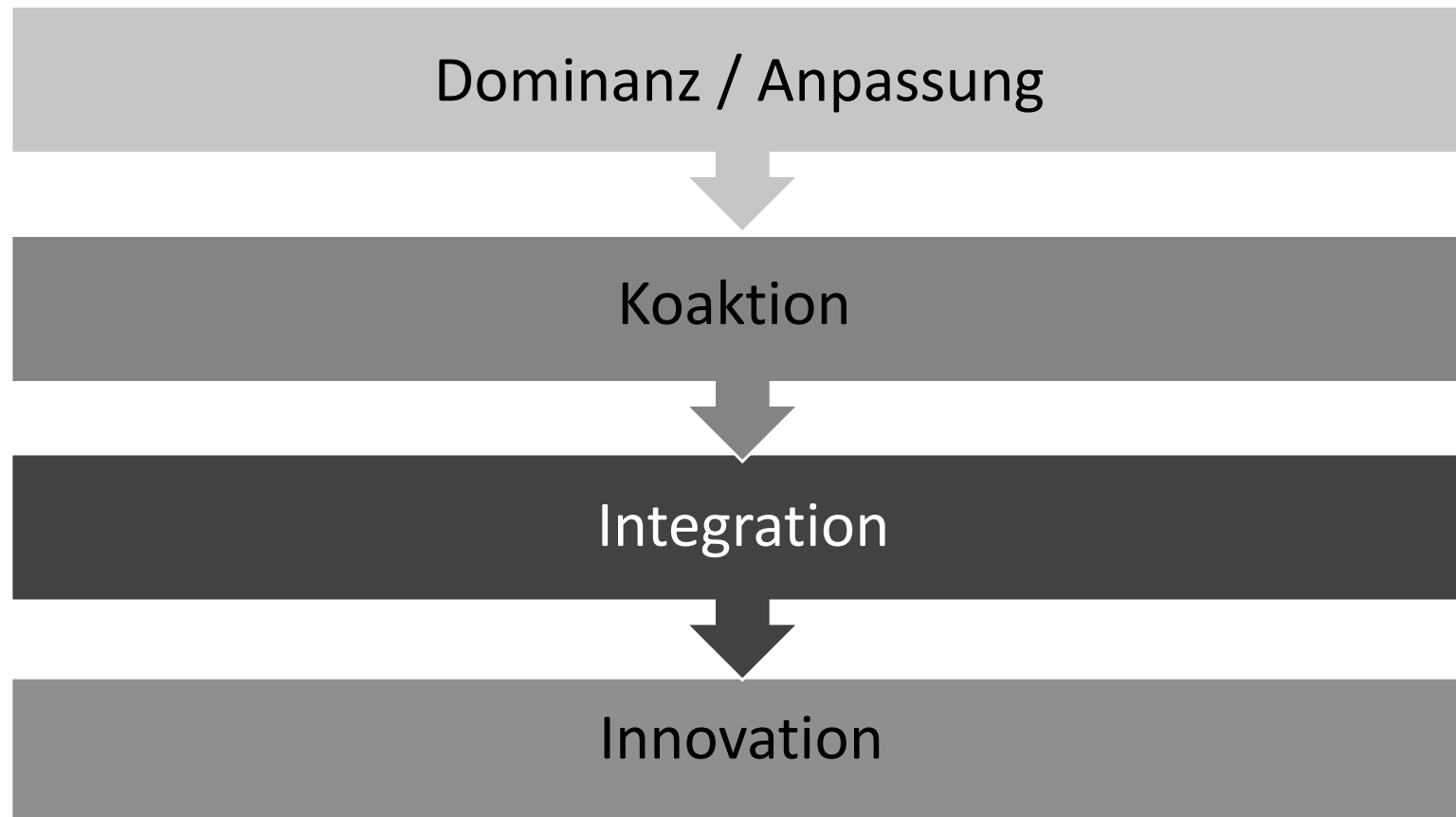
Interkulturelle Missverständnisse in Teams

- gegenseitige Erwartungen sind meist nicht bekannt
- Sprachbarrieren
- unterschiedliche Interpretation der sprachlichen und nichtsprachlichen Signale
- Ausgrenzungsgefühle

Kulturspezifische Dimension der Pflege

- Berufsauffassung
- Pflegeverständnis
- Rollenerwartungen
- Rituale, Symbole, Mythen
- Pflegetechniken

Entwicklungsstufen multikultureller Teams



nach Zeutschel

Multikulturelle Teamarbeit

... erfordert eine offene Konflikt- und Kommunikationskultur sowie eine Fehlerkultur.

... basiert auf einer Kommunikation gegenseitiger Erwartungen und Rollenanforderungen.

Mucciolo-Madler 2003

Multikulturelle Teamarbeit

- Das Kennen der eigenen kulturellen Orientierungen
- Bereitschaft zur Auseinandersetzung mit anderen Kulturen
- Fähigkeit, kulturelle Konflikte und Ausgrenzungen wahrzunehmen und sie zu bearbeiten
- Initiative ergreifen zu gemeinsamen Inhalten und Zielen
- Integration aller Teammitglieder

Multikulturelle Teamarbeit

- Fokussierung auf Gemeinsamkeiten statt auf Differenzen
- Reflexion der eigenkulturellen Prägung
- Reflexiver Umgang mit eigenen Stereotypen und Vorurteilen
- Offen sein für Neues

Konsequenzen für Arbeitgeber

Investitionen

- in Eingliederungs- und Integrationsmaßnahmen
- in Personalbindungsmaßnahmen (langfristige Bindung)
- in fachliche Weiterbildung
- in interkulturelle Trainings (Kommunikation, Teambuilding, kultursensible Pflege etc.)

Ökonomische Argumente für Diversity/IKÖ als Strategie

- Kostensenkung
- Flexibilität
- Kreativität bei Problemlösungen
- Personalmarketing
- Marketing

Leitungsebene:

- Formuliert herausfordernde Erwartungen an den Einzelnen und fördert kollektives Selbstbewusstsein im Team
- Ist selbst Rollenmodell für das gewünschte Verhalten
- Zeigt Vertrauen und Respekt in die Mitarbeiter
- Betont den Wert der Teammitglieder und sucht persönliche Bindungen zu ihnen
- Spricht mit Begeisterung und Zuversicht über das was er erreichen will
- Kennt seine Teammitglieder und betont deren Fähigkeiten und Weiterentwicklungsmöglichkeiten im Rahmen des Projekts
- Regt die Mitarbeiter zu neuen Vorgehensweisen und Perspektiven an

- IKÖ ist auch eine Teamentscheidung
- Transkulturellen Kompetenzentwicklung
- Sensibilisierung des vorhandenen Personals
Vorurteile abzubauen
Information und Aufklärung
- Transkulturelle Fortbildungen
Vorurteile zum Thema machen
Keine Konkurrenz durch MMM
Problemlösungskapazität wächst.
- Längerer Organisationsentwicklungsprozess

Vision für Erfolg

Schaffen eines Arbeitsumfeldes, das ...

Eine Kultur fördert in der Jede/Jeder zu Erfolg
des Unternehmens/der Einrichtung beitragen
kann

Die Unterschiede und Fähigkeiten aller
Mitarbeiterinnen respektiert und wertschätzt

Flexibler ist durch vielfältig
zusammengesetzte Arbeitsteams

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!



Eiko Csapo
Hedemannstrasse 31
D - 10963 Berlin

E-mail: eiko.csapo@amiko-institut.de
Internet: www.amiko-institut.de

Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen in der Gesundheits- und Krankenpflege im Land Brandenburg

Rahmenbedingungen und Zuständigkeiten

4. Brandenburger Pflegefachtag
Anne Dann
Kontakt Eberswalde e.V.
07.11.2017

Gliederung:

- Warum Anerkennung ?
- Rechtliche Grundlagen
- Anerkennungsverfahren im Bereich Gesundheits- und Krankenpflege
- Ausgleichmaßnahmen in Brandenburg
- Kosten und Zuständigkeiten
- Projektangebot
- Übersicht: Zuständigkeiten und Unterstützungsangebote in Brandenburg

Warum Anerkennung?

- Das Berufsbild Gesundheits- und Krankenpflegerin bzw. Gesundheits- und Krankenpfleger zählt in Deutschland zu den reglementierten Berufen
- Reglementiert bedeutet, dass die Aufnahme oder Ausübung des jeweiligen Berufs an den Besitz bestimmter Berufsqualifikationen gebunden ist
- Für die Tätigkeit in einem reglementierten Beruf ist die Anerkennung der entsprechenden Berufsqualifikationen zwingend erforderlich

▪

Rechtliche Grundlagen

- Gesetz zur Verbesserung der Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen (Anerkennungsgesetz des Bundes)
- Gesetz über die Berufe in der Krankenpflege
- Ausbildungs- und Prüfungsverordnung für die Berufe in der Krankenpflege
- EU-Berufsanerkennungsrichtlinie (2005/36/EG)

Das Anerkennungsgesetz des Bundes

Zielgruppe

Personen mit ausländischen Berufsqualifikationen

Struktur

- Seit dem 1. April 2012
- Artikelgesetz:
- Artikel 1:
Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz (BQFG)
- Artikel 2- 61:
berufsrechtliche Fachgesetze (z.B. Krankenpflegegesetz)

Ziele

- Verbesserte Arbeitsmarkts-Integration
- Wertschätzung ausländischer Qualifikationen
- Sicherung des Fachkräftebedarfs

Erneuerungen

- Einheitliche Kriterien und Verfahren
- Rechtsanspruch auf ein Verfahren
- Unabhängigkeit von Staatsangehörigkeit
- Antragsstellungen aus dem In- und Ausland möglich

Anerkennungsverfahren im Bereich Gesundheits- und Krankenpflege

- EU/ EWR- Abschlüsse:
 - Automatische Anerkennung nach EU Richtlinie 2005/36/EG, wenn die Ausbildung nach dem EU- Beitritt des Herkunftslandes absolviert wurde
- Abschlüsse aus Drittstaaten:
 - Individuelles Anerkennungsverfahren (Überprüfung der Ausbildungsinhalte, Ausbildungsdauer, Berufserfahrungen und Zusatzausbildungen)
- Zuständige Stelle in Brandenburg:
 - Landesamt für Arbeitsschutz, Verbraucherschutz und Gesundheit (LAVG)

Welche Unterlagen werden für das Anerkennungsverfahren benötigt ?

- In der Regel werden folgende Unterlagen benötigt:
 - Formloser Antrag/ Lebenslauf
 - Beglaubigte Kopie des Abschlusszeugnisses einschl. Übersicht über Fächer, Schwerpunkte, Anteile von Praxis und Theorie
 - Beglaubigte Kopie der deutschen Übersetzung
 - Nachweise der Berufserfahrung (sofern vorhanden)
 - Kopie des Passes oder des Personalausweis
 - Meldebescheinigung aus Brandenburg
 - Ausreichende Sprachnachweise auf dem Niveau B2 (GER)
 - Ärztliche Bescheinigung der gesundheitlichen Eignung
 - Erklärung, ob ein gerichtliches Strafverfahren anhängig ist
- Weitere Informationen: Landesamt für Arbeitsschutz, Verbraucherschutz und Gesundheit (LAVG) (Anerkennungs- und Qualifizierungsberatungsstellen in Brandenburg).

Anerkennungsverfahren für ausländische Berufsqualifikationen aus Drittstaaten

Antragsstellung

Gleichwertigkeitsprüfung

Keine
Gleichwertigkeit

Teilweise
Gleichwertigkeit

volle
Gleichwertigkeit



**Ausgleichmaßnahmen zum Nachweis des
gleichwertigen Kenntnisstandes**



Kenntnisprüfung



**Anpassungs-
qualifizierung**

Ausgleichmaßnahmen in Brandenburg

Kenntnisprüfung

Praktische und mündliche Prüfung, orientiert an der staatlichen Abschlussprüfung

Individuelle praktische und/ oder kursförmige, theoretische Vorbereitungen

Dauer: Individuell

Klinikum Ernst von Bergmann
(Potsdam)
Akademie der Gesundheit
(Campus Eberswalde)

Anpassungslehrgang

Abschlussprüfung über den Inhalt des Anpassungslehrganges

Kursförmig (ca. 2 x jährlich) theoretischer Unterricht und mehrere Praktika

Dauer: 11 Monate

Europäisches Bildungswerk
für Beruf und Gesellschaft
(Berlin)

Projektangebot

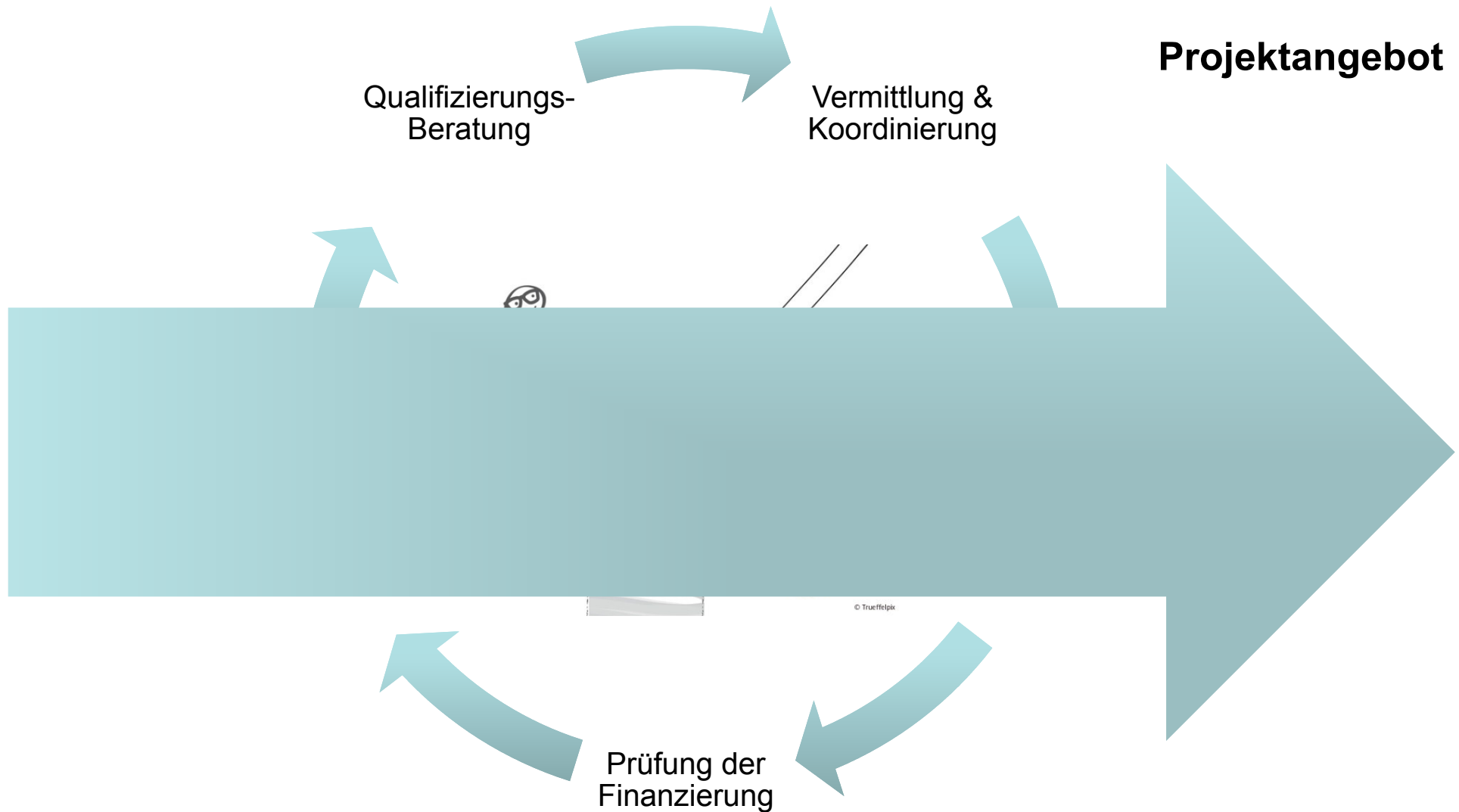


© Trueffelpix

Projektangebot

- **Zugangsvoraussetzungen:**
- Abgeschlossene Berufsqualifikation
- Bescheid der anerkennenden Stelle (LAVG) über wesentliche Unterschiede
- ausreichende Sprachkenntnisse auf dem Niveau B2, gemäß Europäischen Referenzrahmen für Sprachen (GER)
- Wohnsitz in Brandenburg
- **Zielgruppe:**
- Personen mit ausländischen Berufsqualifikationen im Bereich der sozialen Ausbildungsberufe und Gesundheitsfachberufe, die im Rahmen des Anerkennungsprozesses keine volle Gleichwertigkeit erlangt haben:
- z.B.: Gesundheits- und Krankenpflegerinnen und Gesundheits- und Krankenpfleger
- Physiotherapeutinnen und Physiotherapeuten

Projektangebot



Erstberatung

Antragstellung/
Gleichwertigkeitsprüfung

Ausgleichsmaßnahme

Anerkennung als Gesundheits-
und Krankenpfleger/ in

Übersicht: Zuständigkeiten und Unterstützungsangebote in Brandenburg

Was	Wer
Beratung und Unterstützung bei der Antragsstellung: Anerkennungs- und Qualifizierungsberatungsstellen	http://www.brandenburg.netzwerk-iq.de/1533.html
Finanzielle Unterstützung im Kontext der Anerkennung: Anerkennungszuschuss (Beglaubigungen/ Übersetzungen)	https://www.anerkennung-in-deutschland.de/html/de/anerkennungszuschuss.php
Zuständige Stelle in Brandenburg: Landesamt für Arbeitsschutz, Verbraucherschutz und Gesundheit (LAVG)	http://lavg.brandenburg.de/cms/detail.php/bb1.c.430217.de
Sprachkurse (B2) in Brandenburg	https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Downloads/Infothek/ESF/01_Grundlagen/liste-berechtigte-traeger-pdf.pdf?__blob=publicationFile
Anpassungsqualifizierungen in den sozialen Ausbildungsberufen und den Gesundheitsfachberufen	http://www.brandenburg.netzwerk-iq.de/2217.html?&L=4

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Weitere Informationen unter:

www.brandenburg.netzwerk-iq.de/2217.html

Kontakt:

a.dann@kontakt-egerswalde.de

Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds gefördert.



In Kooperation mit:

