



InPaK-KOLUMNE

Onboarding ausländischer Pflegefachkräfte

Kliniken sind hinsichtlich Organisationserfolg und Produktivität von der Leistungsfähigkeit ihrer Mitarbeiter abhängig und müssen diese an das Unternehmen binden. Mit Blick auf die demografische Entwicklung und die daraus zu erwartende Pflegefallhäufigkeit gewinnt die Frage an Dringlichkeit, welche Entlastung die Pflege durch den medizinisch-technischen Fortschritt und die Digitalisierung erfahren kann. Die Mitarbeiterbindung ist essenziell und im unternehmensinternen Personalmanagement ein zentraler Faktor. Pflegeentlastende Maßnahmen durch komplementäre Dienste sind Standards, um dies zu gewährleisten; hierzu zählen Transporte, Reinigung, logistische Versorgungsdienste, Servicedienste, administrative Unterstützung sowie funktionierende Instrumente für planbare und verlässliche Arbeitszeiten und die Betriebskindertagesstätte.

Am Schwarzwald-Baar Klinikum wurden diese Maßnahmen in den vergangenen Jahren umgesetzt. Zudem schließen jährlich an der hauseigenen Krankenpflegeschule zwei Ausbildungskurse für examinierte Gesundheits- und Krankenpfleger ab. Die Fluktuationsquote im Pflegebereich liegt unter dem Branchenschnitt. Dennoch sind offene Stellen meist nicht rechtzeitig nachzubetzen, weil auf dem Arbeitsmarkt keine qualifizierten Fachkräfte verfügbar sind. Seit 2015 setzen wir daher auf die systematische Rekrutierung und Integration ausländischer Fachkräfte. In Deutschland bestehen jedoch leider oft restriktive Auflagen. Hier ist die Politik gefordert, einfachere Lösungen zu schaffen.

Pflegefachkräfte aus EU-Ländern benötigen die Arbeitserlaubnis, das B2-Sprachzertifikat und die Berufserlaubnis, um hierzulande dauerhaft und gleichwertig, wie nach dem deutschen System ausgebildete Gesundheits- und Krankenpflegekräfte, eingesetzt werden zu können. Für Pflegekräfte aus Drittstaaten bestehen noch höhere Auflagen. Sie benötigen zusätzlich eine Aufenthaltserlaubnis und einen deutschen Arbeitsvertrag.

Ist die ausländische Fachkraft dann hierzulande tätig, ist für die Mitarbeiterbindung eine berufliche, gesellschaftliche und kulturelle Integration erforderlich. Unsere Erfahrungen zeigen, dass mehr integrierende Kontinuität gegeben ist, wenn die ausländische Pflegekraft das B2-Sprachzertifikat bereits in ihrem Heimatland absolviert hat und nun ihren Fokus auf das Anerkennungspraktikum und das Stationsteam legen kann. Ein wichtiger Erfolgsfaktor ist auch die Einbindung eines Dienstleisters, der im Herkunftsland die Anwerbung ausländischer Fachkräfte übernimmt, sie auf Sprachkurse vorbereitet, bei den Ausreisemodalitäten und Behördengängen in Deutschland unterstützt sowie als Ansprechpartner in der deutschen Klinik fungiert.

Karin Burtscher, Personaldirektorin, Schwarzwald-Baar Klinikum Villingen-Schwenningen GmbH (SBK) und InPaK-Mitglied, Kontakt: karin.burtscher@sbk-vs.de



Verpassen Sie keine Ausgabe von **Health&Care Management** mit essentiellen Informationen für intelligente Lösungen und ein nachhaltiges Wirtschaften im Gesundheitswesen.

- Sie erhalten mit dem Vorteilsabo:
 - 10 Ausgaben zum Vorzugspreis frei Haus
 - und unsere HCM-Thermosflasche als Bonusgeschenk



Bestellen Sie gleich Ihr Vorteils-Abo auf www.hcm-magazin.de/aboshop