

# Leuchttürme der Pflege

Interkulturell ausrichten. Personal binden.  
Integration fördern.



## LEUCHTTÜRME DER PFLEGE - WARUM DIESES PROJEKT?

Fachkräftemangel ist mittlerweile ein in Deutschland häufig verwendetes Schlagwort, denn in verschiedensten Branchen fehlen qualifizierte Arbeitnehmer\*innen. **Besonders dramatisch erscheint die Personalsituation im Pflegebereich:** Die deutsche Bevölkerung altert – nach Prognosen des Statistischen Bundesamts werden 2060 über 30 Prozent der Menschen älter als 65 Jahre sein – und damit steigt auch die Anzahl an Personen mit Pflegebedarf.<sup>1</sup>

Um diese Menschen angemessen zu versorgen, werden laut dem Statistischen Bundesamt eine halbe Million Pflegekräfte gebraucht, doch **schon heute fehlen qualifizierte Bewerber\*innen**. Damit leidet die Arbeit in den Pflegeeinrichtungen bereits jetzt spürbar unter dem Mangel an Personal. Um auf den sich weiter zuspitzenden Fachkräftemangel zu reagieren, werden vermehrt Pflegefachkräfte aus dem Ausland angeworben. Auch eine Ausbildung und ein Beschäftigungsverhältnis von Geflüchteten in der Altenpflege werden aktiv angestrebt. Mit Erfolg: Zwischen 2012 und 2017 ist die Zahl der Fachkräfte für Pflege mit ausländischer Staatsangehörigkeit laut einer Untersuchung der Hans-Böckler-Stiftung um fast das Sechsfache gestiegen.<sup>2</sup> Das durch den Bundestag beschlossene Fachkräfteeinwanderungsgesetz soll nun insbesondere Menschen aus Drittstaaten den Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt weiter erleichtern.

So stehen Pflegeeinrichtungen vor neuen Herausforderungen, denn Sie werden zu Orten, an denen Menschen mit unterschiedlichen kulturellen Prägungen eng zusammenarbeiten. Damit wird ein **angemessener und sensibler Umgang mit kultureller Diversität** zu einem entscheidenden Qualitätsmerkmal von Organisationen in der Pflegebranche. Denn nur durch eine gelingende Integration ausländischer Fachkräfte können diese langfristig an die Einrichtungen gebunden werden und so die Bewohner\*innen angemessen betreut werden.

<sup>1</sup> Statistisches Bundesamt (2019). Bevölkerungsvorausberechnung. Abgerufen von: [https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Bevoelkerungsvorausberechnung/\\_inhalt.html?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Bevoelkerung/Bevoelkerungsvorausberechnung/_inhalt.html?__blob=publicationFile).

<sup>2</sup> Pütz, R. Kontos, M. Larsen, C. Rand, S. & Ruokonen-Engler M.-K. (2019). Betriebliche Integration von Pflegefachkräften aus dem Ausland - Innenansichten zu Herausforderungen globalisierter Arbeitsmärkte. Reihe Study der Hans-Böckler-Stiftung. Abgerufen von: [https://www.boeckler.de/pdf/p\\_study\\_hbs\\_416.pdf](https://www.boeckler.de/pdf/p_study_hbs_416.pdf).

## DIE UMFRAGE

Diesen interkulturellen Herausforderungen in der Pflegebranche begegnet IMAP mit dem Projekt „Leuchttürme der Pflege“, das durch den europäischen Asyl-, Migrations-, und Integrationsfonds gefördert wird. Unter dem Motto „**Interkulturell ausrichten. Personal binden. Integration fördern**“ werden 20 Pflegeeinrichtungen als Pilotstandorte im Bereich Integration und Interkultureller Öffnung begleitet und beraten. So soll ein Klima der interkulturellen Offenheit und Wertschätzung in der DNA der ausgewählten Piloteinrichtungen verankert werden – von den Bewohner\*innen über die Pflegekräfte bis zur Leitungsebene.

In einem ersten Schritt wurde eine **quantitative Erhebung zu den Herausforderungen und Bedarfen** in der Integration der Pflegekräfte aus Drittstaaten in den teilnehmenden Pflegeeinrichtungen durchgeführt. Insgesamt wurde die Online-Befragung von 140 Personen beantwortet, darunter Leitungskräfte wie Teammitglieder. Zusätzlich wurde innerhalb der Online-Befragung die Möglichkeit gegeben, **qualitative Antworten** zu geben, die tiefere Einblicke und ein besseres Verständnis der quantitativen Ergebnisse eröffnen. Im Folgenden werden einige Ergebnisse dieser Erhebung zusammengefasst dargestellt und in den Gesamtkontext eingeordnet.

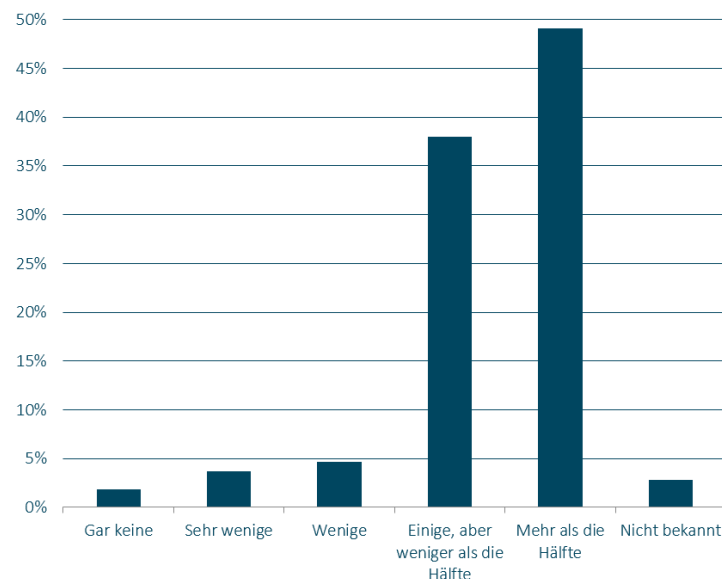


## QUANTITATIVE ANALYSE

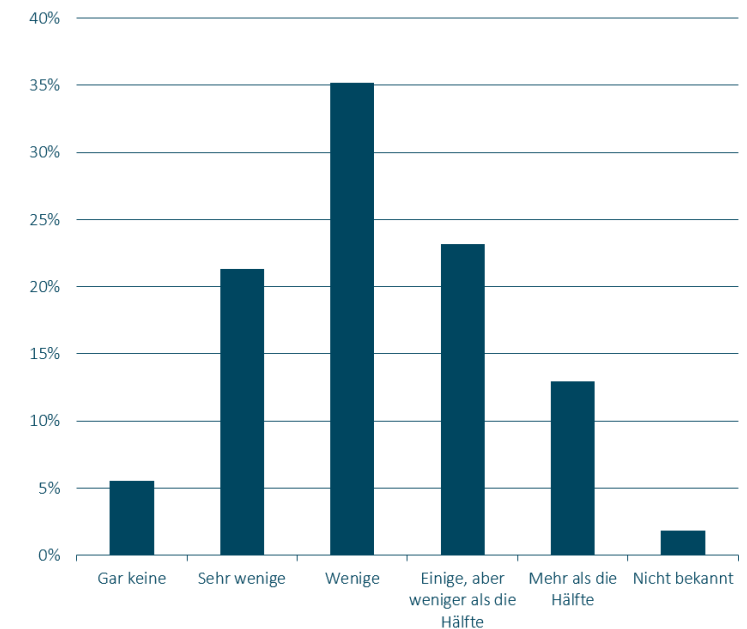
### Pflegeeinrichtungen als Orte der Interkulturalität

Pflegeeinrichtungen sind schon heute **Orte der Interkulturalität** - vor allem im Hinblick auf die Beschäftigten. Im Rahmen unserer Umfrage gaben nahezu 50 Prozent der Befragten an, dass in ihrer Einrichtung mehr als die Hälfte der Pflegekräfte über eine Migrationsgeschichte oder -erfahrung verfügen. Weitere 37 Prozent antworteten, dass dies bei einigen, aber weniger als der Hälfte der Beschäftigten der Fall sei. Herkunftsspektrum und Zugangswege zum Pflegeberuf zeichnen sich dabei durch eine große Diversität aus.

Damit einher geht ein Aufeinandertreffen vielfältiger kultureller Prägungen, die mit unterschiedlichen Einstellungen, Gewohnheiten und Werten einhergehen. Dabei gilt es zwei Ebenen zu unterscheiden: die Differenzen innerhalb der interkulturell geprägten Pflegeteams sowie die verschiedenen Werte und Einstellungen zwischen den Pflegekräften und den Bewohner\*innen. In beiden Bereichen bedarf es einer **hohen kulturellen Sensibilität**, um die Zusammenarbeit im Team und die Interaktion zwischen Pflegekräften und Bewohner\*innen für alle Seiten positiv zu gestalten.



Anteil an Mitarbeitenden mit Migrationsgeschichte oder -erfahrung (n = 108)



Anteil an Bewohner\*innen mit Migrationsgeschichte oder -erfahrung (n = 108)

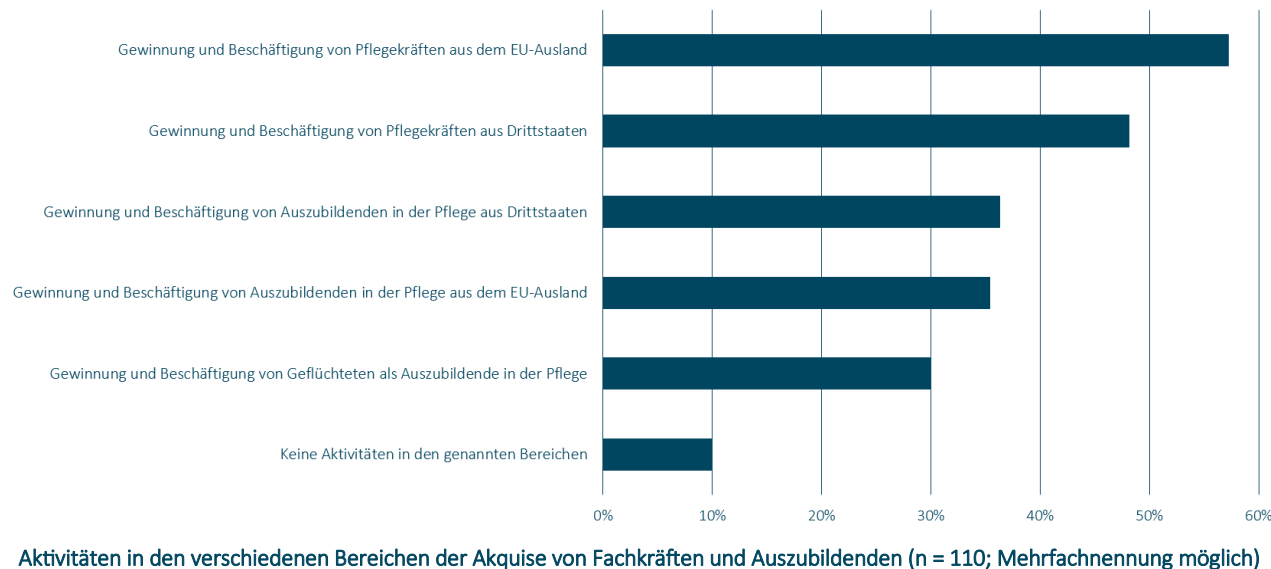
Auch auf Seiten der Bewohner\*innen ist **kulturelle Diversität von zunehmender Relevanz**. Etwa 35 Prozent der Befragten gaben in unserer Umfrage an, dass nur wenige Bewohner\*innen in ihrer Einrichtung über eine Migrationsgeschichte oder -erfahrung verfügen. Immerhin etwa 23 Prozent antworteten, dass dies für einige, aber weniger als die Hälfte der Fall sei, bei etwa 13 Prozent der Befragten verfügen mehr als die Hälfte der Bewohner\*innen der Einrichtung über eine Migrationsgeschichte oder -erfahrung. Bundesweit ist hier in den nächsten Jahren ein steigender Trend zu erwarten.<sup>3</sup>

Diese erfordert einen noch sensibleren Umgang mit kulturellen Unterschieden, da Pflegekräfte auf neue Gewohnheiten treffen und Bewohner\*innen sich mit unbekannten Werten und Einstellungen konfrontiert sehen.

<sup>3</sup> Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2019). Migrationsbericht der Bundesregierung 2016/2017. Abgerufen von: [https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Forschung/Migrationsberichte/migrationsbericht-2016-2017.pdf?\\_\\_blob=publicationFile](https://www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Forschung/Migrationsberichte/migrationsbericht-2016-2017.pdf?__blob=publicationFile).

Laut Auswertungen des Mikrozensus des Statistischen Bundesamts waren 2015 etwa 419 000 Personen mit eigener Migrationsgeschichte oder -erfahrung im Gesundheits- und Pflegesektor tätig, was etwa 10 Prozent der Gesamtanzahl an Beschäftigten ausmachte - Tendenz weiter steigend<sup>4</sup>. Neben Personen, die in zweiter oder dritter Generation in Deutschland leben und sich für den Pflegeberuf entschieden haben, resultiert diese hohe Zahl an Pflegekräften mit Migrationsgeschichte oder -erfahrung aus dem massiven Fachkräftemangel in der Branche. So wurde und wird vermehrt auf **Rekrutierung aus dem Ausland** gesetzt, beispielsweise durch das Projekt „Triple Win“, bundesweite Initiativen für Pflegekräfte aus China oder Auszubildende aus Vietnam sowie verschiedene Aktivitäten der Bundesländer und der einzelnen Trägerorganisationen.<sup>5</sup>

Auch in unserer Umfrage wurden die Aktivitäten zur Akquise von Fachkräften und Auszubildenden thematisiert. Hier zeigte sich, dass die **Gewinnung und Beschäftigung von Fachkräften aus dem EU-Ausland am weitesten verbreitet** ist, nahezu 60 Prozent der Befragten gaben an, dass hierzu in ihren Einrichtungen Aktivitäten vorhanden waren. Auch die Gewinnung und Beschäftigung von Fachkräften aus dem Ausland ist von großer Bedeutung, bei etwa der Hälfte der Befragten waren hier Aktivitäten zu verzeichnen. Aktivitäten zur Ausbildung von Pflegekräften aus dem EU-Ausland oder aus Drittstaaten sind mit jeweils etwa 35 Prozent ebenfalls oft vorhanden. Interessant erscheint hier die **vergleichsweise geringe Anzahl an Ausbildungsaktivitäten für Geflüchtete**, obwohl sich diese bereits in Deutschland befinden und nicht erst aus dem Ausland angeworben werden müssen.



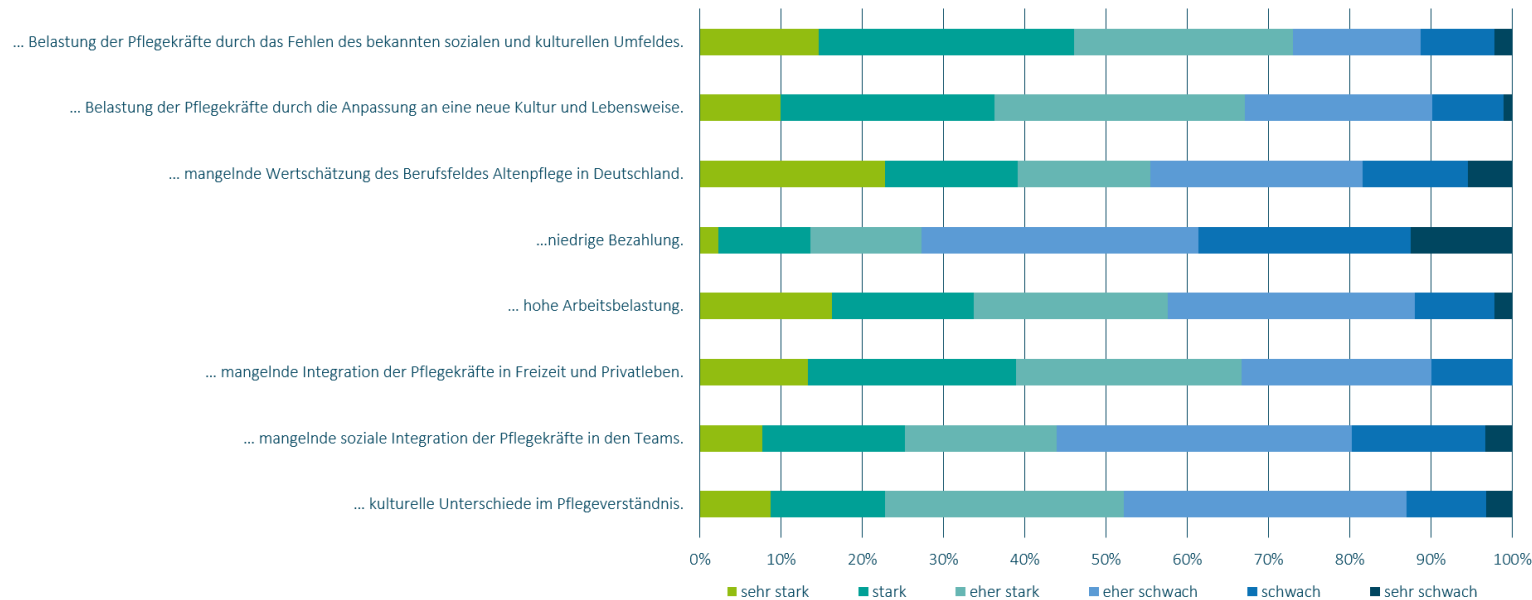
<sup>4</sup> Rada, A. (2016). Pflegekräftemigration aus den neuen EU-Mitgliedsstaaten nach Deutschland. Entwicklungslinien, Zukunftsperspektive und verantwortliche Faktoren. Beobachtungsstelle für gesellschaftspolitische Entwicklungen in Europa: Frankfurt. Abgerufen von: <https://www.beobachtungsstelle-gesellschaftspolitik.de/f/8c5df6b57c.pdf>.

<sup>5</sup> Pütz, R., Kontos, M., Larsen, C., Rand, S. & Ruokonen-Engler, M.-K. (2019). Betriebliche Integration von Pflegefachkräften aus dem Ausland - Innenansichten zu Herausforderungen globalisierter Arbeitsmärkte. Reihe Study der Hans-Böckler-Stiftung. Abgerufen von: [https://www.boeckler.de/pdf/p\\_study\\_hbs\\_416.pdf](https://www.boeckler.de/pdf/p_study_hbs_416.pdf).

## QUANTITATIVE ANALYSE

### Ergebnisse der Umfrage - Was sind die Herausforderungen?

Wie schätzen Sie die Herausforderungen bei der Bindung von Pflegekräften aus dem Ausland ein? Die Bindung wird erschwert durch ... (n = 93)



Anschließend an die Gewinnung und Einarbeitung der Pflegekräfte ist die **Mitarbeiterbindung für die Pflegeeinrichtungen von zentraler Bedeutung**. Nur wenn Arbeitskräfte langfristig gehalten werden können, sind die Einrichtungen in der Lage, dem sich weiter verschärfenden Fachkräftemangel effektiv zu begegnen und ihre Arbeitsfähigkeit auf hohem Qualitätsniveau zu sichern. Dabei stehen sie im Hinblick auf Pflegekräfte mit Migrationsgeschichte oder -erfahrung vor besonderen Herausforderungen.

Aus Sicht der Befragten sind vor allem die Themen **Integration und Veränderung des Lebensumfeldes** von Relevanz. Mehr als siebzig Prozent schätzen die Belastung ausländischer Pflegekräfte durch das Fehlen des bekannten sozialen und kulturellen Umfeldes als sehr starke bis eher starke Herausforderung für die Bindung ein. Auch Belastungen durch die Anpassung an eine neue Kultur und Lebensweise sowie eine mangelnde Integration der Pflegekräfte in Freizeit und Privatleben wurden durch über 60 Prozent entsprechend hoch bewertet. Eine mangelnde Integration der Pflegekräfte in den Teams erscheint von geringerer Bedeutung.

Daneben spielen **strukturelle Aspekte** des Pflegesektors eine wichtige Rolle: Jeweils mehr als die Hälfte der Befragten gaben an, dass die hohe Arbeitsbelastung und die mangelnde Wertschätzung des Berufsfeldes Altenpflege in Deutschland eine eher starke bis sehr starke Herausforderung darstellen, wobei letzteres sogar von über 20 Prozent mit „sehr stark“ bewertet wird. Eine niedrige Bezahlung erscheint dagegen deutlich weniger relevant.

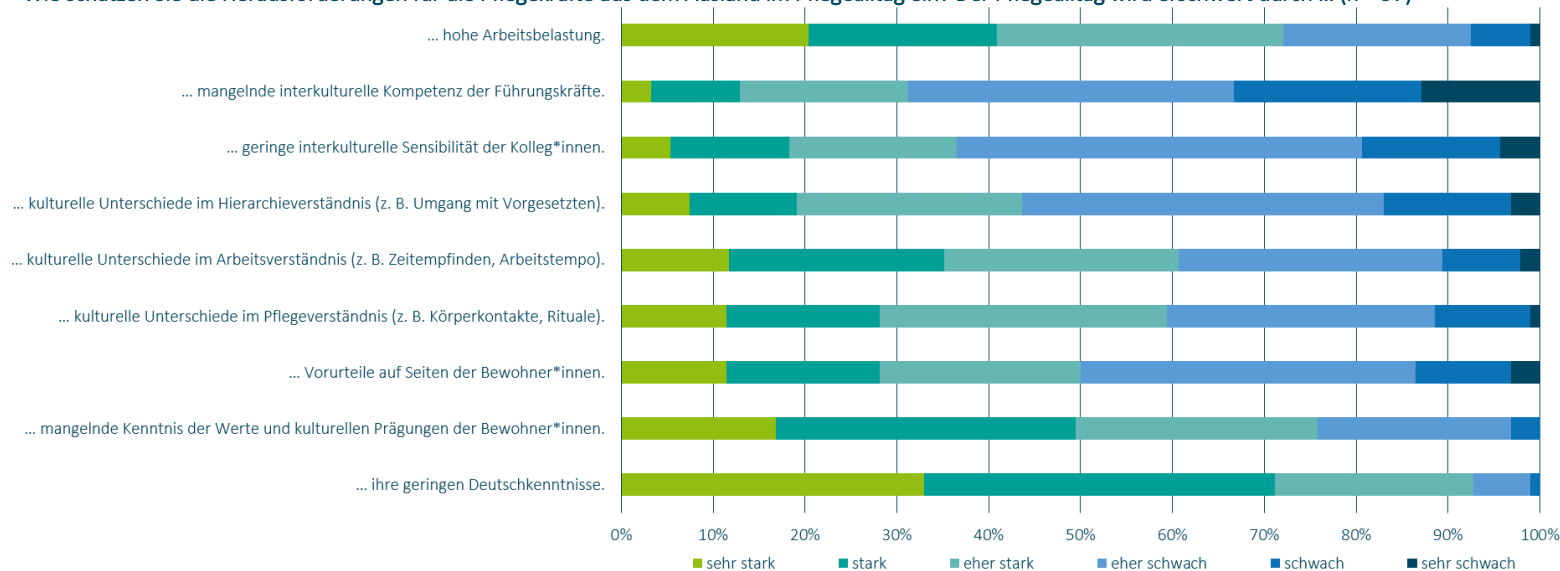
## QUANTITATIVE ANALYSE

Neben den im Hinblick auf Mitarbeiterbindung thematisierten Aspekten ist die **Gestaltung des Pflegealltags** von großer Bedeutung für die Pflegekräfte wie auch für die Einrichtungen insgesamt. In der konkreten täglichen Aufgabenerledigung und bei der Pflege der Bewohner\*innen sind die ausländischen Fachkräfte mit besonderen Herausforderungen konfrontiert.

Im Rahmen der Online-Umfrage zeigte sich, dass **mangelnde Sprachkenntnisse die gravierendste Einschränkung** darstellen. Über 30 Prozent der Befragten bewerteten dies als sehr starke, weitere 60 Prozent als starke bis eher starke Herausforderung im Pflegealltag. Daneben erscheint die **hohe Arbeitsbelastung** als wichtiger struktureller Faktor, der von mehr als 70 Prozent der Befragten als sehr starke bis eher starke Herausforderung für die ausländischen Pflegekräfte wahrgenommen wird. Hinzu kommen **interkulturelle Hürden**, eine mangelnde Kenntnis der Werte und kulturellen Prägungen der Bewohner\*innen, die von etwa Dreiviertel der Teilnehmenden als eher starke bis sehr starke Herausforderung angegeben werden. Auch kulturell bedingte Differenzen im Pflegeverständnis sowie im Arbeitsverständnis werden von jeweils etwa 60 Prozent der Befragten entsprechend eingeordnet. Als Beispiele wurden von den Teilnehmenden unterschiedliche Auffassungen von Grundpflege, indirektes Kommunikationsverhalten sowie Unterschiede im Zeitmanagement beschrieben. Kulturelle Unterschiede im Umgang mit Vorgesetzten werden dagegen nur von knapp 45 Prozent der Befragten als sehr starke bis eher starke Herausforderung wahrgenommen.

Den **Personen im Umfeld der ausländischen Pflegekräfte** wird insgesamt eine geringere Bedeutung beigemessen: Vorurteile auf Seiten der Bewohner\*innen werden immerhin von der Hälfte der Befragten als eher starke bis sehr starke Herausforderung angegeben. Ablehnung aufgrund von rassistischen Einstellungen wurde dabei häufig als Beispiel genannt. Eine geringe interkulturelle Sensibilität der Kolleg\*innen wird nur von etwas mehr als 35 Prozent, mangelnde interkulturelle Kompetenz der Führungskräfte lediglich von etwa 30 Prozent der Befragten entsprechend bewertet.

Wie schätzen Sie die Herausforderungen für die Pflegekräfte aus dem Ausland im Pflegealltag ein? Der Pflegealltag wird erschwert durch ... (n = 97)



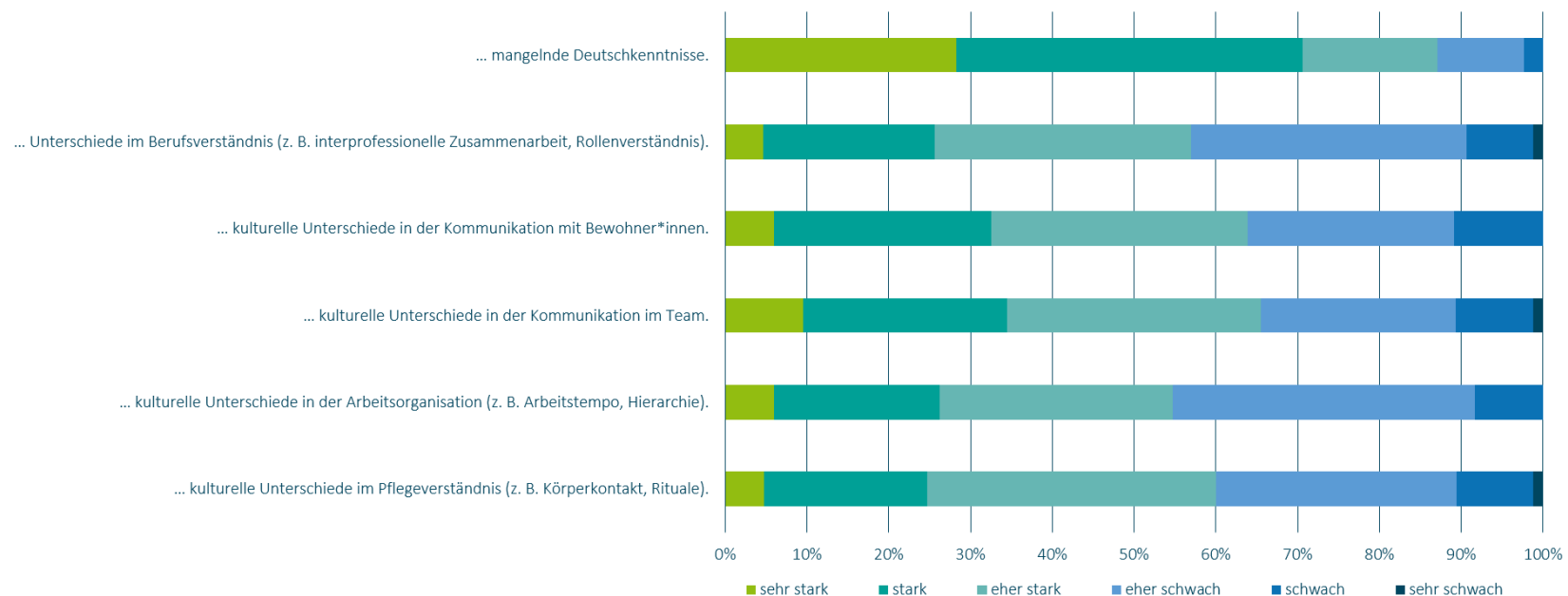
## QUANTITATIVE ANALYSE

### Ergebnisse der Umfrage - Arbeit in interkulturellen Pflegeteams

Aufgrund der hohen Anzahl und großen Diversität an Pflegekräften mit Migrationsgeschichte oder -erfahrung kann die Zusammenarbeit im Pflegesektor nahezu flächendeckend **als interkulturelle Teamarbeit verstanden werden, die mit zahlreichen Potenzialen verbunden ist**. Dies zeigte sich auch in unserer Online-Umfrage: Die Kenntnis mehrerer Sprachen sowie eine erhöhte interkulturelle Sensibilität werden klar als Vorteile interkultureller Pflegeteams bewertet. Auch kulturelle Differenzen in der beruflichen Sozialisation können für eine Mehrheit der Befragten gewinnbringend für die Arbeit der Teams sein. So können diese den Austausch untereinander anregen, aus dem sich Verbesserungen - etwa im Umgang mit Bewohner\*innen - ableiten lassen.

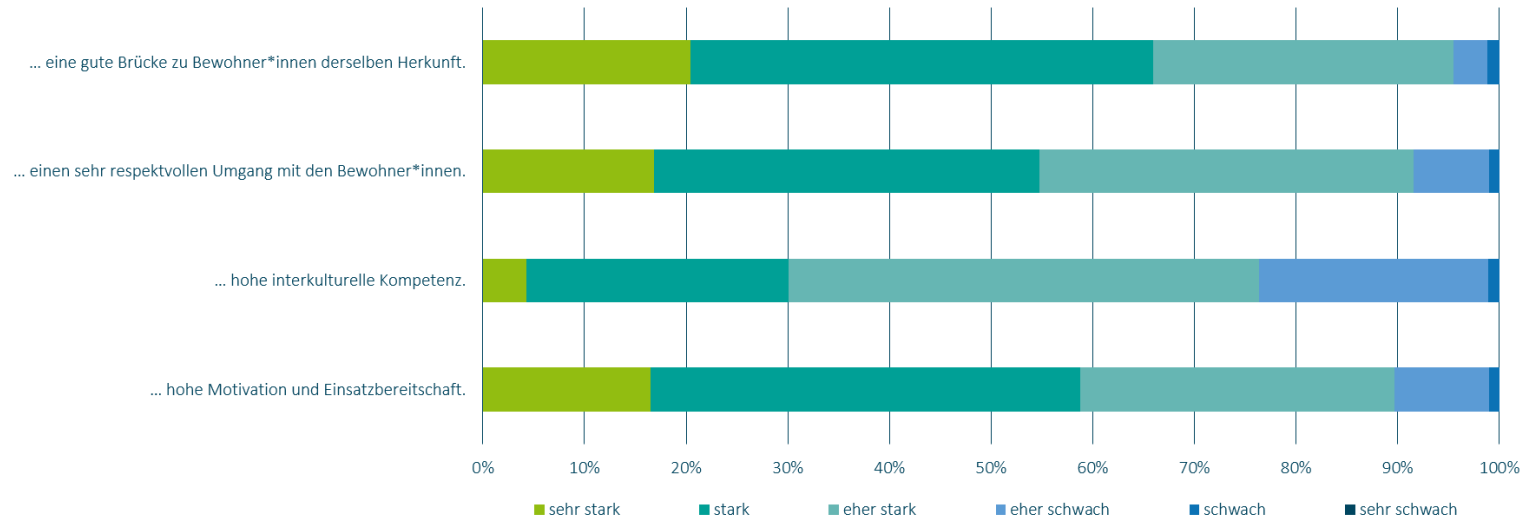
Gleichzeitig können kulturelle Unterschiede **Schwierigkeiten in der Zusammenarbeit** bedingen. Die Befragten gaben in der Online-Umfrage mehrheitlich an, dass dies auf unterschiedlichen Ebenen - im Berufsverständnis, in der Kommunikation mit Angehörigen bzw. innerhalb des Teams, in der Arbeitsorganisation sowie im Pflegeverständnis - eher starke bis sehr starke Herausforderungen mit sich bringt. Deutlich bedeutsamer sind jedoch auch an dieser Stelle mangelnde Deutschkenntnisse - diese werden von nahezu 90 Prozent als eher starke bis sehr starke Herausforderung für interkulturelle Pflegeteams bewertet. Als Beispiele für Herausforderungen in der Teamarbeit nannten die Befragten Verständigungsschwierigkeiten, ein Gefühl der gegenseitigen Ablehnung sowie Unklarheiten bei Rollen und Abläufen.

Wie beurteilen Sie aufgrund Ihrer Erfahrungen die Arbeit in interkulturellen Pflegeteams? Herausforderungen in der Zusammenarbeit sind ... (n = 87)





Welche Kompetenzen bringen Pflegekräfte aus dem Ausland aus Ihrer Sicht mit in den Pflegealltag? Die Arbeit der Pflegekräfte aus dem Ausland ist gekennzeichnet durch ... (n = 97)



Während der Einsatz ausländischer Pflegekräfte mit einigen Herausforderungen verbunden ist, verfügen diese häufig über besondere Kompetenzen, die eine **große Bereicherung für die Pflegeeinrichtungen insgesamt, die Bewohner\*innen sowie die Teamarbeit** darstellen können. Dies gilt laut den Ergebnissen unserer Online-Umfrage zunächst mit Blick auf Bewohner\*innen derselben Herkunft: Mehr als 95 Prozent der Befragten gaben an, dass die Arbeit von Pflegekräften eher stark bis sehr stark durch eine gute Brücke zu diesen Bewohner\*innen gekennzeichnet ist. Insbesondere durch die zu erwartende steigende Anzahl an Bewohner\*innen mit Migrationsgeschichte oder -erfahrung erscheint diese Brückenfunktion von großer Wichtigkeit. Darüber hinaus deuten die Ergebnisse an, dass den ausländischen Pflegekräften ein sehr respektvoller Umgang mit den Bewohner\*innen, hohe Motivation und Einsatzbereitschaft sowie ausgeprägte interkulturelle Kompetenz zugeschrieben werden.

Pflegeeinrichtungen sind **geprägt durch eine kulturell diverse Belegschaft**. Mit dieser Online-Umfrage konnten Herausforderungen und Bedarfe hinsichtlich der Integration von Pflegekräften aus dem Ausland vertieft erhoben werden. Dies umfasst die Situation der Pflegekräfte selbst, ihren Arbeitsalltag, die Zusammenarbeit in den Teams sowie die langfristige Mitarbeiterbindung. Dabei zeigt sich, dass mit der Einbindung der ausländischen Fachkräfte viele Potenziale, aber auch einige Herausforderungen verbunden sind. Damit die Integration vor Ort gelingt und die Pflegekräfte mit Migrationsgeschichte oder -erfahrung langfristig zu einer qualitativ hochwertigen Arbeit in den Einrichtungen beitragen können, bedarf es einer sensiblen Begleitung dieser vielschichtigen Prozesse. Insbesondere der Spracherwerb sowie ein erfolgreicher Umgang mit komplexen kulturell bedingten Unterschieden sind dabei aus unserer Sicht von entscheidender Bedeutung.

## QUALITATIVE ANALYSE

### Ergebnisse der Umfrage - Hintergründe und Beispiele

Die Ergebnisse der Online-Umfrage eröffnen bereits tiefe Einblicke in die Herausforderungen, Bedarfe, aber auch Potenziale der Gewinnung von Pflegekräften aus dem Ausland. Ausgewählte Ergebnisse dieser quantitativen Erhebung werden im Folgenden durch qualitative Antworten und Beispiele in Bezug auf die Herausforderungen im Pflegebereich ergänzt. Hierbei handelt es sich z. T. um subjektive Einschätzungen, die nicht verallgemeinert werden sollten.

#### Herausforderungen bei der Gewinnung von Pflegekräften aus dem Ausland

Neben den genannten Herausforderungen bei der Gewinnung von Pflegekräften aus dem Ausland spielen auch verfügbare personelle Ressourcen sowie der Umgang mit bürokratischen Hürden eine Rolle. Für die zeitlich intensiven Abwicklungsprozesse in den zuständigen Behörden müssen ausreichende personelle Ressourcen zur Verfügung stehen, die den hohen Aufwand und die Hürden u. a. bei Anerkennungsverfahren, Visa und Arbeitserlaubnis bewältigen. Auf Seiten der ausländischen Arbeitnehmer\*innen kommt hinzu, dass z. T. Hürden hinsichtlich des Sprachniveaus sowie Differenzen in der Ausbildung bestehen, die bei der Entscheidung, nach Deutschland zu gehen, Einfluss haben.

#### Herausforderungen bei der Ausbildung von Pflegekräften aus dem Ausland

Weitere Herausforderungen bestehen bei der Ausbildung von Pflegekräften aus dem Ausland. Die größte Herausforderung besteht in den kulturellen Unterschieden im Pflegeverständnis. Dies zeigt sich u. a. im Umgang mit dem anderen Geschlecht sowohl bei den Bewohner\*innen als auch bei Vorgesetzten. Hier wirken sich auch religiöse, kulturelle, ethische und gesellschaftliche Aspekte auf ein differenziertes Pflegeverständnis aus. Zudem weisen Pflegeeinrichtungen z. T. wenige Erfahrungen mit interkultureller Sensibilität auf, sodass im Umgang mit unterschiedlichen Kulturen Herausforderungen im Alltag spürbar sind. Hierzu gehören z. B. eine unterschiedliche Toleranz sowie ein unterschiedliches Verständnis anderer Kulturen. Bei auftretenden Problemen erschweren die geringen zeitlichen Ressourcen zusätzlich z. T. eine angemessene Lösungsfindung. Neben den Pflegeeinrichtungen bringen Schulen als Ausbildungsstätten z. T. auch wenige Erfahrungen im Umgang mit ausländischen Pflegekräften mit. Hierbei sind Herausforderungen beispielsweise das Erkennen bestehender Sprachbarrieren und eine zu geringe aktive Einbindung im Unterricht. Als Hilfestellung von Seiten der Schulen könnte auf den Einsatz von einfacher Sprache, sowohl in der mündlichen als auch schriftlichen Kommunikation geachtet werden, um diesen Herausforderung zu begegnen.

#### Herausforderungen bei der Einarbeitung von Pflegekräften aus dem Ausland

Eine soziale und inhaltliche Einarbeitung von ausländischen Pflegekräften benötigt personelle- und zeitliche Ressourcen sowie ein auf den Standort zugeschnittenes Einarbeitungskonzept. Da diese Ressourcen häufig in den Pflegeeinrichtungen nicht ausreichend verfügbar sind, treten im Arbeitsverlauf Herausforderungen und Missverständnisse auf. Der Einarbeitungsprozess wird zusätzlich durch ein sich unterscheidendes Pflegeverständnis sowie Sprachbarrieren erschwert. Hierbei existieren z. T. unterschiedliche Kenntnisse über die Grundpflege sowie über den Servicegedanken der Pflege. Kulturelle Unterschiede in Bezug auf nationale Normen und Werte variieren z. B. in Bezug auf den Umgang miteinander, was sich negativ auf die Zufriedenheit der Bewohner\*innen auswirken kann. Beispiele hierfür sind ein unterschiedliches Verständnis über die Einhaltung von Zeiten sowie der Arbeitsgeschwindigkeit. Dieses unterschiedliche Kulturverständnis resultiert u. a. aus der Ausbildung im Heimatland, die z. T. andere Ausbildungsinhalte sowie ein anderes Pflegeverständnis vermittelt hat. Der Fokus liegt z. T. stark auf theoretischem Wissen ohne praktische Anwendung, wodurch Erfahrungen im Pflegebereich fehlen.

## QUALITATIVE ANALYSE

Hierdurch bestehen z. T. unterschiedliche Standards bei der Dokumentation von Arbeitsschritten und der Kommunikation innerhalb des Teams. Hinzu kommt, dass Medikamentennamen national voneinander abweichen und verschiedene gesetzliche Regelungen bestehen.

Die Ergebnisse deuteten an, dass bestehende Sprachbarrieren die Wirksamkeit des Einarbeitungsprozesses sowie die Feinheiten im Umgang z. T. negativ beeinflussen. Abschließend kann die Einarbeitung durch kulturelle Unterschiede im Hierarchie- und Rollenverständnis erschwert werden. So zeigt sich, dass das Anlernen durch Frauen in Führungspositionen in einigen Kulturen weniger üblich ist und das Gelernte sowie die Vorgesetzte daher auf eine geringere Akzeptanz bei den Lernenden stößt. Aber auch männliche Führungskräfte spiegeln das Problem wider, dass diese aufgrund des z. T. divergierenden Hierarchieverständnisses bei Problemen oder Wünschen nicht direkt angesprochen werden, sodass existierende Probleme oder Wünsche nicht berücksichtigt und ausländische Pflegekräfte z. T. nicht in einem angemessenen Maße unterstützt werden können.

### Herausforderungen im Pflegealltag

Im Pflegealltag bestehen die im Einarbeitungsprozess auftretenden Herausforderungen fort, sofern diese nicht bewältigt worden sind. Darüber hinaus kommen insbesondere durch den direkten Kontakt mit Bewohner\*innen neue Herausforderungen hinzu. Hierbei zählt eine mangelnde Kenntnis der Werte und kulturellen Prägungen der Bewohner\*innen zu einer großen Herausforderung. Die Gründe für das Bestehen dieser sind vielfältig: Auf Seiten der ausländischen Pflegekräfte wird ein Verständnis der Bewohner\*innen durch Sprachbarrieren z. T. erschwert. Hinzu kommen z. T. religiöse Unterschiede sowie eine unterschiedliche kulturelle Sozialisation. Hieraus resultieren ein unterschiedlicher zwischenmenschlicher Umgang und eine andere Art der Kommunikation, z. B. in Form von direkter bzw. indirekter Kommunikation oder objekt- bzw. beziehungsorientierter Kommunikation. Auf Seiten der Bewohner\*innen belasten Vorurteile die Beziehung zu ausländischen Pflegekräften, da Pflegekräfte z. T. aufgrund von negativen rassistischen Haltungen abgelehnt werden.

### Herausforderungen bei der Bindung von Pflegekräften aus dem Ausland

Langfristig ist die Bindung der ausländischen Pflegekräfte ein Indikator dafür, inwiefern die Integration in den Pflegealltag gelungen ist. Auf dem Weg zu einer hohen Bindung sind ausländische Pflegekräfte mit weiteren Herausforderungen konfrontiert: Erstens kann sich eine mangelnde Integration in den Pflegeteams negativ auf die Bindung auswirken. Befragte gaben hierzu z. B. an, dass Sprachbarrieren, die hohe Arbeitsbelastung oder Ausgrenzung ausschlaggebende Faktoren sind. Zweitens sehen die Befragten eine große Herausforderung in den bereits angesprochenen kulturellen Unterschieden in dem Pflegeverständnis. Das z. T. nicht ausreichende Wissen über die Pflegetätigkeit in Deutschland oder das z. T. mangelnde Verständnis von pflegerischen Aufgaben sowie eine Arbeitsüberlastung sind hier erklärende Faktoren. Als dritte Herausforderung bei der Bindung von ausländischen Pflegekräften werden Diskriminierungserfahrungen bei der Arbeit genannt. Diskriminierungen beeinträchtigen das Wohlbefinden und folglich die Integration in einem hohen Maße.

### Zusammenfassung

Pflegeeinrichtungen sind Orte der kulturellen Vielfalt und werden durch diese geprägt. Dies birgt viele Potenziale, jedoch bestehen auch Herausforderungen, die es anzugehen gilt, wie diese Umfrageergebnisse gezeigt haben. Nach der Gewinnung von ausländischen Pflegekräften beginnt die Einarbeitung in den Alltag und die Integration in das Pflegeteam. Durch einen kulturell sensiblen Umgang kann so eine langfristige Bindung von ausländischen Pflegekräften gelingen.

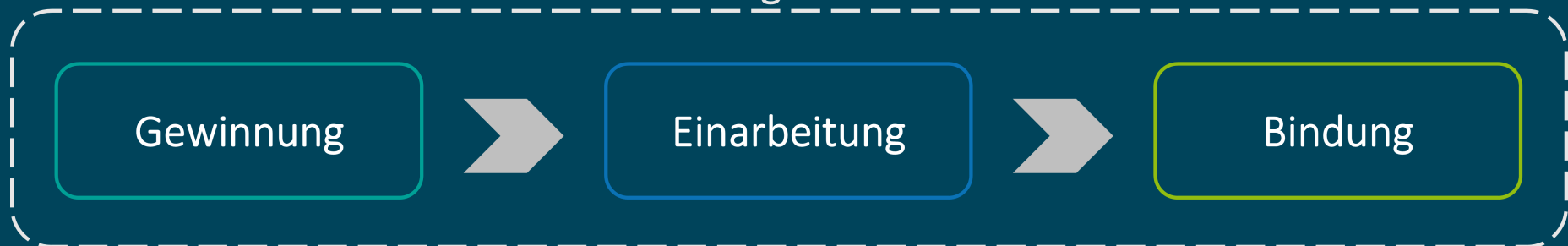
## FAZIT

Eine zunehmend alternde Gesellschaft stellt die deutsche Pflegelandschaft vor große Herausforderungen - während die Anzahl an Menschen mit Pflegebedarf stetig steigt, fehlen schon heute qualifizierte Fachkräfte. Um dies anzugehen, setzen viele Pflegeeinrichtungen auf Pflegekräfte aus dem Ausland. Es zeigt sich, dass diese eine große Bereicherung darstellen können, jedoch auch einige Hürden bewältigt werden müssen.

Nur durch eine Sensibilisierung auf kultureller Ebene und eine langfristig angelegte, tiefgreifende Integration kann diesen Hürden angemessen begegnet werden. Hierzu gehören sowohl die Gewinnung und Einarbeitung von ausländischen Pflegekräften als auch die langfristige Bindung dieser. Integration wird dabei als Prozess aufgefasst, der nicht nach der Einarbeitung aufhört, sondern fortlaufend angepasst werden muss. Dabei sind für eine nachhaltige Wirkung alle Ebenen gefordert: vom Individuum über das Team sowie die Einrichtung bis hin zur Gesamtgesellschaft.

Zudem muss Integration auf allen Ebenen geschehen, um nachhaltig eine Wirkung zeigen zu können.

### Integration



## WIE GEHT ES WEITER?

Im Rahmen des Projektes „Leuchttürme der Pflege“ werden die 20 Pflegeeinrichtungen als Pilotstandorte im Bereich Integration und Interkulturelle Öffnung über einen Zeitraum von drei Jahren begleitet und beraten. Unter dem Motto „Interkulturell ausrichten. Personal binden. Integration fördern.“ begegnet das Projekt den identifizierten Herausforderungen hinsichtlich der Integration von Pflegekräften aus Drittstaaten in der stationären Altenpflege. Die Maßnahmen des Projektes unterstützen dabei die Gewinnung, Einarbeitung und Bindung der Pflegekräfte genauso wie die konkrete Zusammenarbeit der kulturell diversen Pflegeteams. Dabei kombiniert IMAP die individuelle Weiterentwicklung des jeweiligen Standortes mit einrichtungsübergreifenden Schulungen und Workshops. Die Erfahrungen und Best-Practices, die im Rahmen dieses Förderprojektes entstehen, werden zum Abschluss in eine handlungsorientierte Toolbox überführt.





**IMAP GmbH**

Gladbacher Straße 6  
40468 Düsseldorf

T +49 (0)211 513 6973-0

F +49 (0)211 513 6973-39

[imap-institut.de](http://imap-institut.de)

[info@imap-institut.de](mailto:info@imap-institut.de)

