

Hoher Einsatz für Rekrutierung von Internationalen Pflegefachpersonen Warum Integration dennoch scheitern kann

Text: Dr. German Quernheim und Elisabeth Bauermann

Werden philippinische Pflegefachpersonen nach ihren Erfahrungen hier bei uns gefragt, so empfehlen nur 19 % die Arbeit in Deutschland. 64 % von 224 Befragten erlebten Rassismus oder andere Formen der Diskriminierung, wie z.B. herablassendes Verhalten, Ignorieren, Ausschluss aus Gruppenprozessen, auch körperliche Übergriffe. Je besser die Beteiligten des hiesigen Pflorgeteams vorbereitet wurden, desto geringer war die wahrgenommene Erfahrung mit Diskriminierung und Rassismus (Lugert, 2023).

In Deutschland geborene Pflegende berichten zuweilen von Problemen mit neuen Kolleg*innen. Es scheint bei ihnen ein anderes Kritikverständnis zu geben. Ferner erleben weibliche Führungspersonen und Praxisanleiterinnen Ablehnung von männlichen Kollegen, wenn diese ihre patriarchalische Prägung zum Ausdruck bringen. Äußern Mitarbeiterinnen konstruktive Kritik, werden sie nicht selten als Nazis bezeichnet. Nicht nur deswegen ist es wichtig, Teams rechtzeitig und nachhaltig hinsichtlich kultursensibler Führung und Lernbegleitung zu schulen.

SITUATIONS- UND ADRESSATENGERECHTE FORTBILDUNGEN

Manche Einrichtungen zahlen hohe Rekrutierungsgebühren für International Educated Nurses (IENs), d.h. für meist akademisch qualifizierte Pflegefachpersonen. Gleichzeitig werden Schulungen für hiesige Stationsleitungen, Praxisanleiter*innen und Lehrende unterlassen. Da solche Lerninhalte nicht in der Aus- und Weiterbildung und meist auch nicht in Studiengängen vermittelt werden, wissen sie nicht, wie eine professionelle Integration zu gestalten ist. Stattdessen bezeichnen die Personen, die für Einarbeitungen verantwortlich gemacht werden, ihre Integrationsbemühungen als ein "Herumstochern im Nebel". Diese defizitären Erfahrungen durch ständig neues Einarbeiten rekrutierter IENs bestärkt manche Pflegefachperson die Pflege zu verlassen. Dieser Brain-Drain ist ein hoher Preis. Wir sollten es uns im angespannten Arbeitsmarkt nicht leisten, auf die Expertise erfahrener Pflegefachpersonen zu verzichten.

Eine Reihe rein pflegerischer Unterschiede lassen sich in Integrationsworkshops identifizieren und klären. Führungskräfte

in Einrichtungen planen idealerweise von Anfang an gemeinsam mit den neuen Mitarbeitenden Karriereschritte und bieten praxistaugliche Sprachförderungen an. Denn zahlreiche IENs möchten langfristig bleiben und anschließende Fort- und Weiterbildungen besuchen oder studieren. Darum sind den neuen Kolleg*innen nach Bestätigung des Sprachniveaus B2 weiter Sprachschulungen bis zum Sprachniveau C1 anzubieten. Erst damit kann die im Pflegeberuf notwendige Seelenarbeit geleistet werden (Quernheim & Zegelin, 2024). Ferner können solche professionell eingearbeiteten Kolleg*innen später wiederum wertvolle Integrationsarbeit für andere leisten und durch die erlangte C1 Sprachkompetenz neue Mitarbeitende in der Einarbeitung auch sprachlich besser begleiten. Wir hörten zum Beispiel, dass die Bedeutung der Patientenwünsche im Setting einer Reanimation nicht immer von IENs beachtet werden. Das Thema Patientenverfügungen ist darum Bestandteil der Integrationsworkshops. Vielfach ist die bei uns geforderte "aktivierende Pflege" im Herkunftsland nicht gelehrt und eingeübt worden. So mag eine Pflegefachperson dadurch, dass sie einem pflegebedürftigen älteren Menschen das Essen eingibt, Wertschätzung und Fürsorge zum Ausdruck bringen. Kritisieren wir diese Verhaltensweisen reagiert die betreffende Pflegefachperson oftmals mit Irritation. Eine professionelle Anleitung führt zu neuen Kompetenzen und einem für sie neuen Verständnis von Personenzentrierung und Rehabilitation.

Neben unterschiedlichen Tätigkeitsprofilen können weitere Differenzen in politischen oder religiösen Ansichten zu herausfordernden Konflikten im Team führen. Für manche Kolleg*innen mag es ungewohnt sein diese Themen sofort anzusprechen. Andere "stecken den Kopf in den Sand" und hoffen, dass sich unterschiedliche Haltungen von selbst auflösen. Die bereits beschriebenen sprachlichen Barrieren vergrößern zudem das Konfliktpotenzial. Wie kann hier nachhaltig gehandelt werden? Führungspersonen tun gut daran, ihren Mitarbeitenden exakt solche Fortbildungen zu ermöglichen, die diese Diskrepanzen thematisieren. Beispielsweise wurden E-Learning-Programme gemeinsam mit dem Diplomspsychologen Ahmad Mansour entwickelt (Anleiten2Go, 2023). Im beigefügten Kasten werden Fragen zum Lerninhalt exemplarisch gelistet, auf die in emotionalisierenden Kapiteln praxisnahe Antworten gegeben werden.

E-Learning-Inhalte

- Was verstehen wir als Kultur?
- Welche Gefahr bringt eine Schubladisierung mit sich?
- Wie gelingt kultursensibles Anleiten?
- Welche teaminternen Regeln unterbinden jegliche Formen des Rassismus?
- Wie setzen wir Werte einer freiheitlichen Gesellschaft in unserer Einrichtung um?
- Was kann aus den Erfahrungen der Best Practice-Häuser abgeleitet werden?
- Wie sieht erfolgreiches Onboarding aus?

Lassen Sie uns einen Punkt genauer betrachten: Welche Gefahr bringt eine Schubladisierung mit sich? In einer komplexen und beschleunigten Welt ist es überlebensnotwendig, Begegnungen und Erfahrungen für das eigene Arbeitsfeld als interessant und notwendig zu bewerten und in ähnlichen Situationen darauf zurückgreifen zu können. Wir bilden täglich Schubladen.

So verhalten wir uns auch in der pflegerischen Versorgung. Die eigene Expertise aufgrund gemachter Erfahrung ist wertvoll. Dennoch sind wir immer wieder aufgerufen, fallorientiert und individuell zu agieren. So verhält es sich auch im Umgang mit neuen Mitarbeitenden. Hintergrundwissen über die Studiums- oder Ausbildungssituation der Neuen ist hilfreich. Diese sind jedoch nicht auf alle Personen, die aus dem gleichen Land kommen zu übertragen. Dies bedeutet, wir sind angehalten, unsere vorgefertigten Schubladen wieder zu öffnen und sich immer wieder neu auf die zugewanderten Mitarbeitenden einzulassen (siehe Abb. 1).

Ausschnitt Tag 11 Kapitel 5b



Abb. 1 Ausschnitt E-Learning

In diesen situations- und adressatengerechten Fortbildungen ist ebenso der Zugewinn durch die neuen Mitarbeitenden zu reflektieren. Nicht nur ein neues Teammitglied, das die Dienstplangestaltung erleichtert, wurde gewonnen, sondern Patienten/Bewohner*innen mit Sprachbarrieren können durch die Mehrsprachigkeit der neuen Kolleg:innen individuell in ihrer Erstsprache angesprochen werden.

TIPPS GEGEN DIE VERUNSICHERUNG

"Menschen, die neu ins Land kommen und die Bereitschaft mitbringen, sich zu integrieren, durchleben eine sehr anstrengende mentale und emotionale Entwicklung. Sie sollten dafür belohnt werden [...] und Anerkennung finden" (Mansour, 2018, S. 298). Bekanntes und Gewohntes, vielleicht auch eine Führungsposition hintersichzulassen, sich auf andersartige und zum Teil befremdliche Arbeitsweisen einzulassen bedeutet eine große Herausforderung. Diese ist zu würdigen und die neuen

Kolleg:innen sind auf dem für sie neuen Umfeld wertschätzend zu begleiten. Jedoch wird auch von den hier ausgebildeten Pflegefachpersonen sehr viel gefordert. Es darf darum zu keiner Ungleichbehandlung kommen. Klären Sie unterschiedliche Erwartungshaltungen von Anfang an und prüfen Sie deren Machbarkeit. Stationsleitungen berichten hin und wieder, dass männliche muslimische Kollegen keine Frauen waschen wollen oder eine besondere Rücksichtnahme im Fastenmonat Ramadan eingefordert wird. Ahmad Mansour hat selbst in der Altenpflege gearbeitet. Hier (Tag 11 Kultursensible Lernbegleitung) bezieht er klar Stellung, indem er betont, dass religiöse Bedürfnisse von Mitarbeitenden im Team zu besprechen und diese nicht automatisch zu erfüllen sind. Wertschätzende Gespräche mit "Klartext" sind nötig, anstelle allen Forderungen automatisch nachzukommen. Die Angst deutscher Pflegenden davor, als diskriminierend und rassistisch bezeichnet zu werden, darf nicht dazu führen, unterschiedliche Vorstellungen im Team zu verschweigen.

Wann ist im aufregenden Pflegealltag noch Zeit für den Austausch über die Wertvorstellungen der Kolleg*innen? Möglicherweise helfen "Kultursensible Wertekarten" (Besser, 2023) in Teamsitzungen mit kurzen Gesprächseinheiten, um schnell über die Wichtigkeit unterschiedlicher Werte, z.B. Verantwortung, Pünktlichkeit, Freiheit usw. in einen ehrlichen Austausch zu kommen.

FAZIT UND AUSBLICK

Führungspersonen und Praxisanleitende erleben durch sprachliche Barrieren große Herausforderungen und tragen gleichzeitig für die gelungene Integration von IENs eine hohe Verantwortung. Werden sie frühzeitig fachkundig geschult, kann erfolgreicher Teamgeist entstehen. Wird stattdessen an diesen Fortbildungen gespart, führt es neben Unzufriedenheiten der verantwortlichen Pflegefachpersonen zu ähnlichen desaströsen Erfahrungen der IENs, wie eingangs oben von philippinischen Kolleg*innen beschrieben.

Quellen:
Anleiten2Go (2023). Kultursensible Lernbegleitung Tag 11, Kapitel 12) <https://elopage.com/s/Anleiten2Go/kultursensible-lernbegleitung-tag-12>
Besser, R. (2023) Kultursensible Wertekarten. <https://www.besser-wie-gut.shop/kultursensible-werte.html>
Lugert, G. (2023). Umfassende Studie zur Jobzufriedenheit philippinischer Pflegefachkräfte in Deutschland zeigt Ausmaß und Einfluss von Rassismuserfahrungen. <https://gracelugert.com/umfassende-studie-zur-jobzufriedenheit-philippinischer-pflegefachkraefte/>
Mansour, A. (2018) Klartext zur Integration. Gegen falsche Toleranz und Panikmache. 4. Auflage. Frankfurt: Fischer Verlag.
Quernheim, G. & Zegelin A. (2024) Berufsstolz in der Pflege. 3. Auflage. Bern: Hogrefe.
www.ahmad-mansour.com/



Dr. German Quernheim
Montabaur
kontakt@German-Quernheim.de



Elisabeth Bauermann
Regensburg
Info@ElisabethBauermann.de