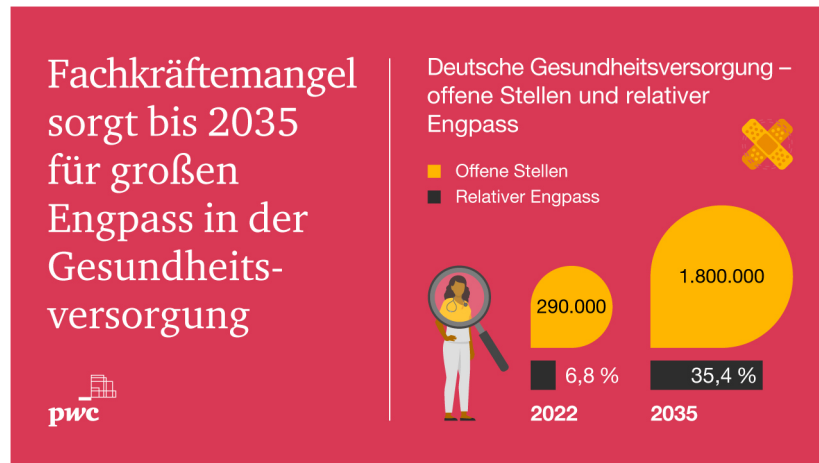


**Praxisbericht  
Rekrutierung und Integration von ausländischen  
Pflegefachkräften für die Altenhilfe**

**Thomas Bouzanne  
17. November 2023  
Heidelberg F&U Fachforum**

- **Ausgangssituation**
- **Übersicht Personalgewinnung**
- **Praxisbeispiel Projekt TripleWin**
  - ❖ **Rahmenbedingungen**
  - ❖ **Erkenntnisse**
  - ❖ **Pro's**
  - ❖ **Con's**
- **Fazit und Ausblick**

## Ausgangssituation



## Ausgangssituation

Dies führt zu

- Belegungsstopp
- Freie Bewohnerplätze trotz Wartelisten
- bis hin zur Zahlungsunfähigkeit großer Träger:

Bericht aus der Badischen Zeitung

Wie es nach dem Insolvenzantrag des Caritasverbands Breisgau-Hochschwarzwald weitergeht

Von [Sebastian Krüger](#) & [Sebastian Heilemann](#)  
Fr. 15. September 2023 um 06:50 Uhr  
[Kreis Breisgau-Hochschwarzwald](#)



## Übersicht Personalgewinnung

Homepage Printanzeigen Social-Media	Eigene Ausbildung – ev. auch Kooperation mit Ausland	Leiharbeit	Externe Infoveranstaltungen Vorträge
Jobmessen Marketing-Events	Wohnungen für Mitarbeitende	Interne Qualifizierung	Einstellung von Fachkräften aus dem Ausland „TripleWin“
Poster, Litfaßsäulen CLP's, Straßenbahn Eigene Fahrzeuge	Vermittlungsprämien Unbefristete Arbeitsverträge	Netzwerk Rentner und Ehrenamtliche	Einstellung von Geflüchteten

## Rahmenbedingungen Projekt TripleWin

- Vermittlung von Pflegefachkräften aus dem Ausland
- Sehr professionell organisiert mit ZAV und GIZ als Partner
- Es gibt viele kleine Anbieter – oft aufgrund persönlicher Kontakte
- Kooperation nur mit Ländern, in denen ein Überhang besteht - immer wieder andere Länder während der Projektlaufzeit – Philippinen, Indien, Tunesien, Bosnien, Serbien
- Komplexes Projekt mit administrativen Hürden

## Rahmenbedingungen Projekt TripleWin

- Das Projekt ist **kosten- und zeitintensiv**
  - ❖ Zu Beginn 4000,-€, dann 5500,- €, jetzt 7900,- € netto pro Vermittlung
  - ❖ In Vermittlung inkludiert:
    - ✓ Auswahl vor Ort
    - ✓ Sprachkurs B1
    - ✓ Einführungskurs Altenhilfe in Deutschland
    - ✓ Organisation der Einreise mit Unterstützung bei Behördengängen
    - ✓ Infoveranstaltung beim Träger
  - ❖ Zusätzlich
    - ✓ Kosten für Flug und Anreise
    - ✓ Kosten Anerkennungs- und Sprachkurs B2
  - ❖ **In Summe ca. 10 – 15 T€ pro Person**
  - ❖ Wohnung (möbliert) muss organisiert werden – aber die Kosten werden von den Fachkräften getragen
  - ❖ Begleitung/Unterstützung im ersten Jahr erforderlich

## Rahmenbedingungen Projekt TripleWin

- zunächst nur einjährige befristete Anstellung als Pflegehelfer\_in möglich – Option Vertragsbindungsklausel
- innerhalb des ersten Jahres sind der Anerkennungs- und Sprachkurs erfolgreich zu absolvieren
- Beide Kurse müssen organisiert und terminlich mit den Dienstplänen abgestimmt werden
- Bezahlung Vollzeit, aber Sprach- und Anerkennungskurs in Arbeitszeit
- Es benötigt eine Projektstruktur
- Wichtig: eine Integrationsperson bestimmen/beschäftigen
- Vorlauf ca. 1,5 bis 2 Jahre

## Rahmenbedingungen Projekt TripleWin

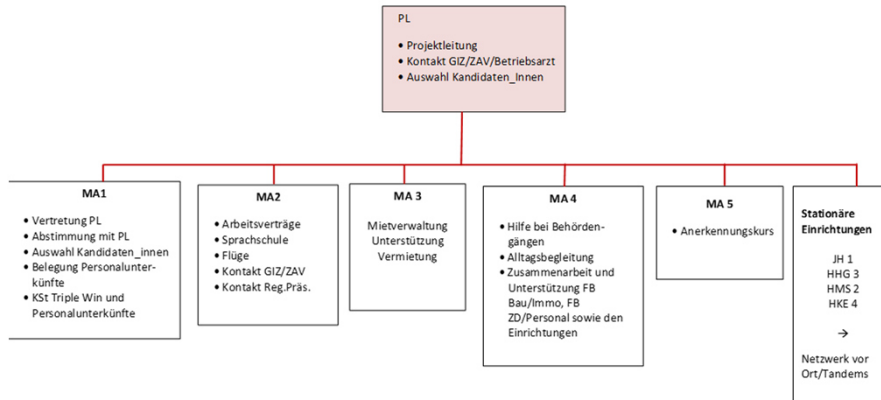
- Zwei Durchläufe mit jeweils 10 Personen
- Nur Fachkräfte von den Philippinen
- Zuvor Abfrage Erfahrungen bei anderen Trägern
- Erstes Projekt 2017 – 2019
  - ❖ Auswahl vor Ort
  - ❖ Einreise in zwei Gruppen
  - ❖ alle 10 Fachkräfte haben Anerkennungs- und Sprachkurs bestanden und sind geblieben
  - ❖ daher Entscheidung in 2019: nochmals Projekt Nr. 2 durchzuführen
  - ❖ heute sind aus der 1. Gruppe noch 3 Fachkräfte beschäftigt

## Rahmenbedingungen Projekt TripleWin

- Zweites Projekt 2021 bis heute – Corona
  - ❖ Auswahl über Videogespräche – schwieriger
  - ❖ auch Einreise verzögert
  - ❖ Kündigung von 4 Personen innerhalb des ersten Jahres (Trägerwechsel) – TripleWin Kräfte sind sehr gut vernetzt
  - ❖ aktuell noch 6 beschäftigt
- Zusätzlich 3 Quervermittlungen kostenfrei bekommen
- Heute sind insgesamt noch 11 von 23 da – aus der zweiten Gruppe sind noch nicht alle mit den Prüfungen fertig

# Rahmenbedingungen Projekt TripleWin

## Organigramm Projekt



# Erkenntnisse TripleWin

## 1. Das Projekt benötigt Vorlauf - **Planen Sie rechtzeitig!**

- Vom ersten Kontakt bis zum Einsatz als anerkannte Pflegefachkraft vergehen 2 bis 3 Jahre

### Unser Zeitplan:

- ❖ Erster Kontakt mit der GIZ            Oktober 2016
- ❖ Projektstart                                März 2017
- ❖ Auswahl vor Ort                            Juni 2017
- ❖ Verträge                                     Juli 2017
- ❖ Einreise                                      März und Mai 2018
- ❖ Pflegefachkräfte                         Frühjahr 2019

## Erkenntnisse TripleWin

### 2. Wichtige Eckpunkte sind bereits im Vorfeld zu klären

- Referenzen im Vorfeld einholen
- Festlegung auf ein oder mehrere Länder
- Einstellungsverfahren festlegen
  - > **Empfehlung: Bewerbungsgespräche vor Ort führen**

## Erkenntnisse TripleWin

### 3. Leisten Sie interne Überzeugungsarbeit und informieren Sie

- TripleWin ist ein Baustein der Personalgewinnung
- Die Fachkräfte haben eine Fachausbildung und kommen, um Sie zu unterstützen
- Es gibt ein Überangebot im Heimatland
- Gleiche Behandlung der neuen Mitarbeitenden – keine Bevorzugung und keine Benachteiligung
- Es ist eine Investition
- Es gibt auch Risiken: Prüfungen, Arbeitgeberwechsel, Heimreise

## Erkenntnisse TripleWin

### 4. Halten Sie im Vorfeld der Einreise Kontakt mit Ihren zukünftigen Beschäftigten

- Videokonferenz
- Weihnachtskarten
- Email-Kontakt

## Erkenntnisse TripleWin

### 5. Planen und organisieren Sie die Integration

- Integrationsworkshop der GIZ mit internen Multiplikatoren
- Eigene Struktur aufbauen
  - ❖ feste Ansprechpartner in der Verwaltung und im Fachbereich
  - ❖ Fachliche Mentoren
  - ❖ Alltagsbegleitung
- Hilfe bei der Wohnungssuche, Auswahl der Sprachschule, Organisation des Anerkennungskurses
- Festlegen der Einsatzorte
- Persönlicher Empfang: Abholung am Flughafen, Begleitung zur Wohnung, Willkommensprogramm in der ersten Woche, W-Lan/Internet,...
- TripleWin Kräfte müssen nach dem ersten Jahr Selbständigkeit lernen – ggf. Familienzusammenführung planen



### Projekt TripleWin – Pro's

1. Gute Organisation des Projektes durch ZAV/GIZ
1. Hohe fachlich Kompetenz und Gewährleistung von Vertretung
2. Gute Vernetzung/Beziehungen
3. Die Fachkräfte sind qualifiziert (Studium und B1)
4. Altenhilfe Deutschland - Kurs als Vorbereitung im Heimatland
5. Sie sind sehr beliebt bei den Kollegen\_innen und Bewohner\_innen
6. Helfen, den Fachkräftemangel zu beheben

### Projekt TripleWin – Con's

1. Kosten- und zeitintensiv
2. Sprachkenntnisse als große Barriere (B2-Prüfung schwierig)
3. Risiko: Anerkennungskurs kann nur einmal wiederholt werden (1 Fall > dann dreijährige Ausbildung, Heimreise od. Anerkennung 1-jährig)
4. Grundpflege und HW-Tätigkeiten werden von den TripleWin Fachkräften nicht gerne übernommen- im Heimatland unüblich
5. Risiko der Fluktuation wegen guter Vernetzung und Wechsel in Krankenhaus
6. Sonderbehandlung kann zu interne Diskussion führen (Ungleichbehandlung)

### Projekt TripleWin – Fazit und Ausblick

- Wir sind derzeit auf Fachkräfte aus dem Ausland angewiesen, da wir es bisher nicht geschafft haben, die Rahmenbedingungen in Deutschland so zu gestalten, dass genügend eigene Fachkräfte vorhanden sind.
  
- Der Beruf der Altenpflege ist aktuell nicht attraktiv genug und die gesetzlichen Rahmenbedingungen ungünstig
  - ❖ bspw. unterschiedliche Finanzierung der Krankenhäuser und der Altenhilfe
  - ❖ steuerliche Vergünstigungen für Leiharbeiter\_innen)

### Projekt TripleWin – Fazit und Ausblick

Folgende bereits umgesetzte oder geplante Maßnahmen sollen dem Personalmangel in der Altenpflege entgegen wirken:

- Die Einführung der Tarifpflicht
- Die Einrichtung von Pflegekammern
- Die Reform der Ausbildung – Generalistik
- Veränderung des Personalmixes (Fachkräfte und Hilfskräfte)
- Änderungen des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes

- Die Rekrutierung von Fachkräften aus dem Ausland ist lediglich ein Steinchen im Mosaik der Personalgewinnung. Punktuell hilft es, Vakanzen zu besetzen, löst jedoch nicht das strukturelle Problem in der Branche.
- Dazu bedarf es neben den bereits getroffenen Maßnahmen weiterer Stellschrauben, wie etwa die Digitalisierung oder die Veränderung gesetzlicher Rahmenbedingungen, um nachhaltig die Branche der Pflege zukunftssicher aufzustellen.

**Vielen Dank  
für Ihre Aufmerksamkeit**