



**KLINIEN DES
LANDKREISES**
Neustadt a. d. Aisch – Bad Windsheim

Internationaler Pflegecampus Bad Windsheim

Ergebnisse der Begleitforschung

Stefan Kordel, Tobias Weidinger und David Spenger

Das Projekt „Internationaler Pflegecampus“

Begleitforschung

Ergebnisse

Handlungsempfehlungen



WOHNEN IM GLÜCK GBR



Landkreis Neustadt a. d. Aisch-
Bad Windsheim

Gefördert durch

Bayerisches Staatsministerium für
Gesundheit, Pflege und Prävention



Einleitung

Eine umfassende Gesundheitsversorgung und entsprechende wohnortnahe Gesundheitsinfrastrukturen, Gesundheitsförderung sowie Pflege sind zentrale Handlungsfelder der Gesundheitsregion^{plus} im Landkreis Neustadt a.d. Aisch-Bad Windsheim. In einem starken Netzwerk von Akteuren werden gezielte Maßnahmen in den Bereichen Gesundheitsversorgung und -förderung, Pflege und Aus- und Weiterbildung von Gesundheitsfachkräften entwickelt.

Ein besonderer Fokus liegt seit 2018 auf der **Rekrutierung** von Auszubildenden und Pflegekräften aus dem **Ausland**. Die Landkreisverwaltung engagiert sich intensiv in der Anwerbung und Integration ausländischer Pflegekräfte. Durch die Kliniken des Landkreises wurde im Herbst 2022 in der Kleinstadt Bad Windsheim der vorläufige **Internationale Pflegecampus** eröffnet, der Wohnen, Arbeiten, Bildung und soziale Teilhabe für diese Zielgruppe vereint.

In dieser Broschüre werden die Erfahrungen der Bewohnerinnen und Bewohner vorgestellt, die im Rahmen einer Begleitforschung am Institut für Geographie der FAU Erlangen-Nürnberg erhoben wurden. In Kooperation mit der Gesundheitsregion^{plus}, den Kliniken des Landkreises und dem Zentrum für Pflegeberufe wurden anhand verschiedener Dialogformate praxisnahe Handlungsempfehlungen für die Weiterentwicklung des Internationalen Pflegecampus sowie für die nachhaltige Rekrutierung von Gesundheitsfachkräften im Landkreis erarbeitet.



Internationaler Pflegecampus Bad Windsheim

Hintergrund

In den letzten Jahren wird in Politik und Gesellschaft zunehmend über den **Fach- und Arbeitskräftemangel in der Pflege** diskutiert. Dieses Phänomen wird sich durch den demographischen Wandel und das Ausscheiden zahlreicher Pflegekräfte in der Zukunft weiter verschärfen. Personen aus dem Ausland, die aktiv von dort angeworben werden oder bereits in Deutschland leben, werden als ein wichtiger Baustein zur Bewältigung dieser Herausforderung angesehen.

Ländliche Räume stehen dabei vor besonderen Herausforderungen im globalen Wettbewerb um Fach- und Arbeitskräfte: Personen aus dem Ausland ziehen oft Städte und Metropolen vor, wodurch regionale Disparitäten weiter verstärkt werden. **Attraktive Bedingungen** sowohl am Arbeitsplatz als auch am Wohnort sind deshalb entscheidend dafür, dass Gesundheitsfachkräfte aus dem Ausland gerne kommen – und dann auch bleiben wollen.

Dabei zeigt sich, dass eine bloße Reduktion auf ihre Arbeitskraft und damit eine utilitaristische Argumentation – sprich die Frage nach dem Nutzen für den Pflegesektor in Deutschland – nicht ausreichen, um den komplexen Lebensrealitäten dieser Menschen Rechnung zu tragen und zu verstehen. Es ist daher wichtig, die gesamte Lebenswelt der ausländischen Pflegekräfte zu berücksichtigen.

Ziele der Begleitforschung waren ein besseres Verständnis zu gewinnen über...

- ...das Ankommen in der Einrichtung,
- ...den Arbeitsalltag und die Teilhabe in verschiedenen Integrationsdimensionen,
- ...die Bleibeorientierung sowohl in der Einrichtung als auch in der Region, und
- ... die Identifizierung von Haltefaktoren.

Testphase

Erste Rekrutierungen

2018 - 2019

- erste Rekrutierungen durch Schulleiter der Altenpflegeschule
- Herkunftsland Vietnam
- Kooperation mit einzelnen Netzwerkpartnerinnen und -partnern
- Schaffung Stelle Projektkoordination Pflege – Gesundheitsregion^{plus}

Projekt

Internationale Rekrutierung und Internationaler Pflegecampus

2020 - 2022

- Aufbau der internationalen Rekrutierung (Vietnam, Marokko, Mongolei)
- Befragung der vietnamesischen Schülerinnen und Schüler
- Entwicklung eines Integrationskonzepts (Sprachkurs, Ausflüge, u.ä.)
- Anmietung von Wohnraum
- Förderprojekt *Internationaler Pflegecampus*
- Forschungsprojekt *MATILDE* mit FAU Erlangen-Nürnberg

Etablierung

Internationale Rekrutierung und Internationaler Pflegecampus

2023 - Heute

- Einführung Integrationsbeauftragter an den Kliniken des Landkreises
- Erweiterung der Internationalen Rekrutierung (Ausbildung & Fachkräfte)
- Anmietung weiterer Wohnraum
- Bezug Internationaler Pflegecampus
- Forschungsprojekt *Internationaler Pflegecampus*



Gesundheitsregion^{plus}

Landkreis Neustadt a.d.Aisch-Bad Windsheim

Gefördert durch

Bayerisches Staatsministerium für
Gesundheit, Pflege und Prävention



Seit 2015 verfolgt die Gesundheitsregion^{plus} im Landkreis Neustadt a. d. Aisch-Bad Windsheim die Ziele, den Gesundheitszustand der Bevölkerung zu verbessern sowie die regionale Gesundheitsvorsorge und -versorgung zu optimieren.

Die Umsetzung geschieht durch Vernetzung aller Menschen, Einrichtungen und Organisationen, die sich für eine Verbesserung der gesundheitsbezogenen Lebensqualität einsetzen. Ein wichtiger Fokus ist die Bürger über Angebote in den Bereichen Gesundheitsversorgung, -förderung und Pflege zu informieren. Darüber hinaus werden Bedarfe in den Handlungsfeldern erfasst, um partizipativ im Netzwerk Lösungsansätze und Projekte zu entwickeln und zu initiieren.

Als besondere kommunal- und gesundheitspolitische Herausforderungen stellt sich für den ländlichen strukturierten Landkreis Neustadt a.d.Aisch-Bad Windsheim die demographische Entwicklung – mit sinkendem Bevölkerungsstand und einer steigenden Altersstruktur – dar.

Themenschwerpunkte sind daher die Verbesserung der Versorgungsstrukturen, z.B. durch die Gewinnung von Ärzten, die Koordination der Weiterbildung Allgemeinmedizin oder der Förderung für Studierende der Humanmedizin, die Umsetzung von Gesundheitsförderungsprojekten auf kommunaler Ebene, inklusive des jährlichen Schwerpunktthemas des Staatsministeriums für Gesundheit, Pflege und Prävention, sowie die Förderung der Aus- und Weiterbildung von Pflegefachkräften, der internationalen Rekrutierung sowie die Schaffung von Unterstützungs- und Sorgestrukturen im ländlichen Raum.

Methodik



Gespräche mit 12 Personen, davon acht weiblich



Wohnorte der Befragten: Bad Windsheim



Dauer im Durchschnitt: 64 Minuten (42-77 Minuten)



Beschäftigung: v.a. bei Kliniken des Landkreises



Durchschnittliches Alter: 26 Jahre (19-42 Jahre)



Orte der Befragung: Zentrum für Pflegeberufe Scheinfeld, Klinik Bad Windsheim



Einreise nach Deutschland: Sept. 2020 – Sept. 2023

Ergebnisse: Recruiting und Ankommen

■ Gründe für die Entscheidung zur Arbeitsaufnahme in Deutschland

- bessere wirtschaftliche Perspektiven
- unzureichende Verdienstmöglichkeiten im Herkunftsland im Vergleich zu attraktiven Ausbildungsvergütungen und besseren Entwicklungsmöglichkeiten in Deutschland
- attraktiver Arbeitsmarkt
- aktiver Diskurs über Fach- und Arbeitskräftemangel in Deutschland schafft Sicherheit bei der Arbeitsplatzwahl
- persönliche Empfehlungen
- positive Erfahrungsberichte von Verwandten und Bekannten bestärken die Entscheidung



■ Bewerbungsprozess

- Initiativbewerbungen, häufig verbunden mit zahlreichen Absagen
- direkter Kontakt zu Arbeitgebern
- Nutzung privater Personalvermittlungen und spezialisierter Personalvermittlungsagenturen
- Netzwerke als Türöffner
- Empfehlungen durch soziale Netzwerke, besonders wertvoll: das Zentrum für Pflegeberufe
- Registrierung auf Wartelisten bei der Deutschen Botschaft, verbunden mit langen Wartezeiten und Ungewissheit



■ Einreise und Erwartungsmanagement

- sprachliche Vorbereitung & selbstfinanzierter Spracherwerb im Herkunftsland, teilweise mit erheblichem Aufwand und Kosten verbunden
- Informationsbeschaffung: unzureichendes Wissen über die Zielregion, jedoch zum Teil Verwandte vor Ort; Recherche über die Zielregion und den Arbeitgeber, oft über soziale Medien

-
- negative Erfahrungen durch kurzfristige Visumserteilungen und die Notwendigkeit spontaner Ausreisen
 - Bereitstellung von Wohnraum durch Arbeitgeber als wichtige Starthilfe



■ **Ankommen: die ersten Tage**

- kein Empfang am Flughafen; Weiterreise musste eigenständig organisiert werden (unter Nutzung persönlicher Netzwerke), emotionale Belastung
- Wohnungsübergabe verlief überwiegend positiv, mit Orientierungshilfen und Informationen; zu Beginn standen jedoch keine mobilen Daten zur Verfügung
- selbstständige Anmeldung im Rathaus, oft gemeinsam mit anderen Pflegekräften
- am Arbeitsplatz:
 - Hausführung und Begleitung
 - positive Neugier seitens der Kolleginnen und Kollegen
 - Rolle der Praxisanleitung wurde nicht erklärt, ebenso wie andere unbekannte Funktionen in der Einrichtung
 - Feststellung des Sprachniveaus



■ **Herausforderungen**

- Sprache und Dialekt sowohl in der Einrichtung als auch in der Schule; „... *sprechen so so schnell, ich war verloren!*“ (IP1); Kolleginnen und Kollegen helfen beim Wortschatz
- fehlender Mut, Fragen zu stellen
- Vorurteile und Diskriminierung aufgrund von Herkunft, insbesondere gegenüber Personen of Colour; „*Ich muss fleißig sein, um von den Kollegen akzeptiert zu werden.*“ (IP2)



Ergebnisse: Arbeits- und Lebensalltag

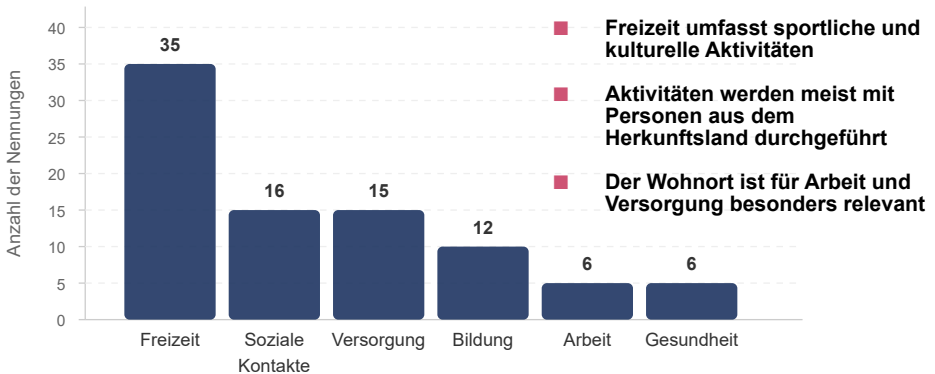
■ Erfahrungen am Arbeitsplatz

- strukturierter Arbeitsalltag
- flexibler Dienstplan
- gute Beziehungen zu Patientinnen und Patienten
- Irritationen bezüglich der Grundpflege als zentraler Tätigkeit
- Fachkenntnisse können nicht angemessen eingebracht werden
- Vorhandene medizinische Kenntnisse werden nicht an Kolleginnen und Kollegen kommuniziert
- Erfahrungswissen aus Verwaltungstätigkeiten im Herkunftsland
- Unterstützung durch andere Personen aus dem Herkunftsland und Praxisanleitungen
- zusätzlicher Sprachkurs nach der Frühschicht

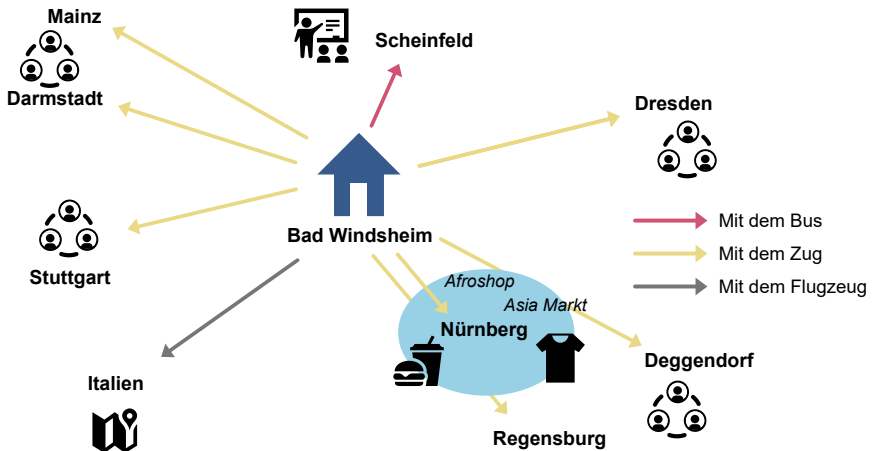
■ Herausforderungen

- Sprache und Dialekt
- Schule
 - zu viele Prüfungen
 - Verwendung von Sprach-Apps verboten
- zu hohes, vorausgesetztes Vorwissen über das Gesundheitssystem und die Pflegepraxis
- geringes Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten und wenig Verantwortungsübernahme
- Mobilitätsprobleme (lange Anreisezeiten) und fehlende Zeitsouveränität

Aktivitäten an den im Lebensalltag der Befragten aufgesuchten Orten



Beispielhafter Aktionsraum von Pflegekräften in Bad Windsheim



- ▶ Die Stadt Nürnberg spielt eine entscheidende Rolle für die Versorgung mit speziellen Lebensmitteln und für Restaurantbesuche.
- ▶ Besuche von Verwandten und Freundinnen und Freunden in anderen Städten erfolgen sporadisch, abhängig von zeitlichen Verfügbarkeiten und finanziellen Ressourcen.
- ▶ Das Deutschland-Ticket ist wichtig, um Mobilität zu gewährleisten.

Ergebnisse: Bleiben – ja oder nein?

Ja, aus Dankbarkeit

Ja, vorübergehend, um Deutschkenntnisse weiter zu verbessern, dann Uniklinik

Ja, wenn Entwicklungsmöglichkeiten in der Einrichtung eröffnet werden

Ja, wenn Führerschein vorhanden ist

Ja, wenn Partnerin oder Partner kommt

Nein, da größere Stadt bevorzugt wird

Nein, da Studium angestrebt wird

■ Argumente im Abwägungsprozess

- **Positiv**

- in der Einrichtung: gutes Verhältnis zu Bewohnerinnen und Bewohnern (in der Altenpflege im Speziellen), Fairness von Vorgesetzten
- im Wohnumfeld: Ruhe, Unterstützung durch Nachbarinnen und Nachbarn, eigene Wohnung gefunden

- **Negativ**

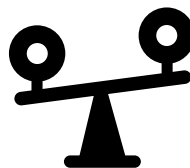
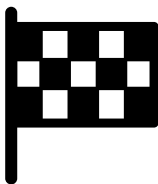
- im Wohnumfeld: zu ruhig und wenig Beschäftigungsmöglichkeiten in der Freizeit, schlechte Erreichbarkeit, Rassismus und Diskriminierung

■ **Zukünftige Ziele**

- Abschlussprüfung ablegen, Prämie bei bestandener Prüfung erhalten
- Weiterbildungen anstreben: Praxisanleitung, Intensivpflege, Wundmanagement
- Sprachkenntnisse weiter verbessern
- Führerschein erwerben
- in Verein integrieren
- andere Personen aus dem Herkunftsland über die Situation in Deutschland informieren

■ **Wünsche**

- in der Einrichtung
 - Abholung am Flughafen organisieren
 - Übungs- / Lernraum und Lernmaterialien bereitstellen
 - mehr Praxisanleitungen anbieten
 - in Gesprächen weniger Dialekt verwenden
- im Wohnumfeld
 - soziale Aktivitäten fördern
 - Mobilität erleichtern, z.B. durch die Bereitstellung von Fahrrädern
 - Ausländerbehörde in der Kommune offener gestalten



Tipps der Befragten

für Menschen, die im Pflegebereich in Deutschland arbeiten möchten

Fachbegriffe gezielt lernen

In der Arbeit erst erklären, dann handeln

Auf Wartezeiten bei der Visumsvergabe einstellen

Regelmäßig mit Praxisanleitungen reflektieren

„Nicht immer ‘ja’ sagen.“

Lebensalltag

Kulturelle Unterschiede akzeptieren, z.B. eine stärkere Extrovertiertheit in Deutschland: Leute auf der Straße grüßen, lachen, sich viel mitteilen und erklären

Raus gehen und Feste besuchen

Arbeitsalltag

Sprachniveau durch Sprachpraxis verbessern

Netzwerke zur Orientierung suchen
„Wäre ich alleine gewesen, hätte ich mich unwohl gefühlt.“

Mit anderen Leuten aus der Community vernetzen

Sich um die eigene Mobilität kümmern

Termine vereinbaren und pünktlich sein; allgemein an die Regeln halten

Datenschutz und Privatsphäre respektieren

Handlungsempfehlungen

für Träger und Kommunen

Vor der Einreise

1. Erwartungsmanagement verbessern!

- Einrichtungen im Vorfeld gut präsentieren
- Testimonials aus den communities einbeziehen
- realistische Beschreibungen der Pflegepraxis (z.B. Grundpflege, Vor-Ort-Besuche physisch / digital) bieten
- Wohnort und Wohnumfeld präsentieren
- Vorstellungen von Deutschland abfragen und die Vorteile des Lebens in einer Kleinstadt näherbringen; Themen wie Wohnen und Mobilität ansprechen
- Dauer der Verwaltungsvorgänge transparent kommunizieren (auf spontane Ausreise vorbereiten)
- Sprache und Dialekt thematisieren

2. Proaktive und systematische Teilnahme an Austauschmaßnahmen und -programmen fördern!

- bereits vor Ausbildungsbeginn Möglichkeiten zur Erfahrung mit Deutschland schaffen, beispielsweise durch Schulpatenschaften, Freiwilligendienste, Au-Pair-Programme, Erasmus+



Der Integrationsbeauftragte der Kliniken des Landkreises

- rekrutiert Personal aus dem Ausland (Pflegefachkräfte, Auszubildene, Ärztinnen und Ärzte und weiteres Fachpersonal), auch durch Vor-Ort-Besuche in den Herkunftsländern;
- unterstützt bei der Ankunft in Deutschland, z.B. durch die Vermittlung von Wohnraum oder bei behördlichen Fragen (etwa zu Aufenthaltstitel, Anmeldung am Wohnsitz);
- koordiniert berufsbegleitende Sprachkurse und bietet soziale Aktivitäten an.

Handlungsempfehlungen: bei der Ankunft

3. Willkommenskultur am Wohnort bereits bei der unmittelbaren Ankunft praktizieren!

- Abholung am Flughafen organisieren, idealerweise durch die Einrichtungsleitung oder eine andere Bezugsperson (ggf. durch ein Rotationsverfahren im Netzwerk)
- Wohnung übergeben, idealerweise gemeinsam mit Mitbewohnerinnen und Mitbewohnern
- mobile Erreichbarkeit unverzüglich sicherstellen (z.B. mobile Daten aktivieren)

4. Willkommenskultur am Arbeitsplatz sicherstellen!

- zugewandte Einstellung der Kolleginnen und Kollegen forcieren
- vermeintliche Selbstverständlichkeiten, wie Funktionsstellen in der Einrichtung, erklären
- Dialekt (zu Beginn) vermeiden und Begriffe spielerisch näher bringen, auch humorvoll im Austausch in unterschiedlichen Situationen und mit verschiedenen Personen

Handlungsempfehlungen: Arbeits- und Schulalltag

5. Begleitung und differenzierte Förderung etablieren!

- Medizinische und verwaltungstechnische Kenntnissen und Erfahrungswissen nutzen
- Schul- und Lehralltag flexibel und bedarfsorientiert gestalten, z.B. durch Regeln für Sprach-Apps
- individuelle Förderbedarfe regelmäßig prüfen (z.B. Sprachkurse, Nachhilfe) und an geeignete (Beratungs-)Stellen verweisen
- Mentorinnen und Mentoren der Pflege
- Peer-Netzwerke etablieren und verstetigen

Ausbildungsmentoren des Freiwilligenzentrums Neustadt a.d. Aisch

Im Projekt „Ausbildungsmentoren“ begleiten berufserfahrene Ehrenamtliche Jugendliche in ihrem Ausbildungsprozess. Sie engagieren sich für das individuelle Coaching der Jugendlichen und unterstützen sie in verschiedenen Bereichen, darunter Nachhilfe in Schulfächern, Lernunterstützung, Berufsorientierung und persönliche Entwicklung. Die Vermittlung von Schülerinnen und Schülern erfolgt über das Freiwilligenzentrum, und Bedarfe können von Schulen im Landkreis gemeldet werden.

„Die Unterstützung durch einen Mentorin oder ein Mentor kann einen entscheidenden Unterschied im Leben eines Auszubildenden machen“, erklärt Reinhold Burger, der selbst seit vielen Jahren Ausbildungs-

mentor ist. „Wir glauben fest daran, dass jeder Mensch die Fähigkeit hat, jemand anderen zu inspirieren und zu fördern. Durch die Teilnahme an unserem Programm haben sowohl Berufstätige als auch ehemals Berufstätige die Möglichkeit, ihre Expertise weiterzugeben und gleichzeitig junge Menschen auf ihrem Weg zum Erfolg zu unterstützen.“



6. Herausforderungen in Erreichbarkeit und Mobilität berücksichtigen!

- Mobilitätseinschränkungen bei der Planung von Unterrichts- und Schichtzeiten berücksichtigen
- an innovativen Lösungen zur Realisierung von Individualmobilität beteiligen, z.B. Zuschüsse für Führerschein und/oder Deutschland-Ticket, Bereitstellung von Fahrrädern oder E-Scootern

7. Möglichkeiten zur Weiterentwicklung bieten!

- Stärken identifizieren und Fortbildungen anbieten
- Kontakt zu Alumni aufrechterhalten

8. Freizeit und soziale Kontakte ermöglichen!

- Abruftdienste reduzieren, um Zeitsouveränität zu fördern
- Soziale Aktivitäten in Kooperation mit lokalen Vereinen und Gruppierungen organisieren
- Exkursionen und Ausflüge anbieten, auch in Zusammenarbeit mit Partnern



Freizeitangebot für soziale Integration

Autoren:

PD Dr. Stefan Kordel, Dr. Tobias Weidinger
und David Spenger

Kontakt:

Stefan Kordel
Am Wetterkreuz 15
91058 Erlangen
stefan.kordel@fau.de

Design und Gestaltung:

Lukas Schorner



Friedrich-Alexander-Universität
Erlangen-Nürnberg