

Sehr geehrte Damen und Herren,

vor dem Hintergrund des Pflegenotstands haben wir im Folgenden einige aus unserer Sicht relevante Themen aus dem Pflegepersonalbereich für Sie zusammengestellt:

- 1. Personalmangel: Ursache – Wirkung und Ausweg**
- 2. Willkommensprämie für ausländische Pflegekräfte aus Drittstaaten**
- 3. Unerlässlich: Migration in der Pflege**
- 4. Update wecare professional**



1. Personalmangel: Ursache – Wirkung und Ausweg

Die PWC-Studie 2022 „Wenn die Pflege selbst zum Pflegefall wird“ hat es wieder auf den Punkt gebracht: Der Fachkräftemangel im Gesundheitswesen wird noch extremer als vor 10 Jahren bereits vorhergesagt. Aktuell gibt es einen Anteil der offenen Stellen von 6,8%, der bis 2035 auf über 35% ansteigen und somit auf über 1,8 Mio. Arbeitsplatzangebote wachsen wird. In der Kranken- und Altenpflege wird dieser Anteil wohl schon früher erreicht werden.

Die Gründe sind vielfältig, so dass sich sowohl die derzeitigen Beschäftigten der Kranken- und Altenpflege als auch die junge Generation, die sich grundsätzlich eine Anstellung in der Pflege vorstellen kann, Folgendes moniert:

- die Entlohnung passt nicht zur psychischen und physischen Arbeitsbelastung,
- die Arbeitszeiten sind selten flexibel und nicht familienfreundlich,
- die Personalverfügbarkeit ist zu gering,
- die Fortbildung muss weiter ausgebaut und umgesetzt werden,
- der Abbau von Bürokratie muss beschleunigt und die Digitalisierung mit Elefantenschritten vorangetrieben werden (www.bvitg.de – Digitalstrategie), um
 - mehr Zeit für den Patienten zu haben,
 - die Patientensicherheit zu gewährleisten und
 - die Versorgungsqualität zu steigern (u.a. durch ein verbessertes Monitoring von Gesundheitsdaten).

Diese Mängel führen dazu, dass sich nicht einmal 10% der Beschäftigten in der Kranken- und Altenpflege eine Anstellung bis zum Renteneintritt vorstellen können und daraus eine sehr hohe Bereitschaft zu einem Berufswechsel herrscht.

Daher haben die Arbeitgeber im Gesundheitswesen sowohl die Herausforderung zu meistern, ihr Personal an sich zu binden als auch neues Personal zu rekrutieren. Und dies umso mehr, je ländlicher und strukturschwächer die Einrichtung gelegen ist.

Somit haben die Steigerung der Attraktivität des Pflegeberufs neben dem Ausbau der Ausbildungskapazitäten und dem Recruiting von Auszubildenden sowie Pflegefachkräften aus dem Ausland (www.we-care-professional.com) eine entscheidende Bedeutung, dass jeder einzelne auch morgen noch Zugang zu Unterstützungs- und Pflegeleistungen hat.

Ausführlichere Informationen dazu finden Sie unter:

[PWC Fachkräftemangel im deutschen Gesundheitswesen 2022](#)



2. Willkommensprämie für ausländische Pflegekräfte aus Drittstaaten

Nordrhein-Westfalen liegt nicht nur bei der Umsetzung des digitalen beschleunigten Verfahrens vorne, sondern wird jetzt auch als erstes Bundesland eine Willkommensprämie in Höhe von €3.000,00 an Pflegekräfte zahlen, die aus einem Nicht-EU Land kommen und dort bereits erfolgreich ihren „Bachelor in Nursing“ absolviert haben. Dazu stehen EU-Mittel bis zu €7,5 Mio. zur Verfügung, so dass ca. 2.500 Pflegekräfte unterstützt werden könnten. Mit diesem Vorstoß gewinnt NRW weiter an Attraktivität für ausländische Pflegekräfte, die weltweit begehrt sind. Ähnliche Prämien werden z.B. auch in Kalifornien (USD 8.000,00) angeboten, um im internationalen Wettbewerb Pflegefachkräfte für sich zu gewinnen.

Das Geld soll als Unterstützung bis zur Anerkennung dienen, um Kosten für das Visaverfahren, Unterkunft und Erstausrüstung sowie Lebenshaltung etc. zu bewältigen.

Ausführlichere Informationen dazu finden Sie unter:

<https://www.mags.nrw/pressemitteilung/minister-laumann-wir-helfen-auslaendischen-pflegekraeften-beim-start-deutschland>

3. Unerlässlich: Migration in der Pflege

Ohne den Einsatz von ausländischen Fachkräften stünde das deutsche Gesundheitssystem vor einem Kollaps. Dies ist eine der Kernaussagen des aktuellen Jahresgutachtens 2022 des Sachverständigenrats für Integration und Migration (SVR). Bereits jetzt ist nahezu jede Erwerbstätige in der Gesundheits- oder Pflegebranche im Ausland geboren, bei den Männern ist es jeder Sechste. 25% aller Ärztinnen und Ärzte haben einen Migrationshintergrund. Sie alle leisten einen unverzichtbaren Beitrag im deutschen Gesundheitssystem. Und angesichts der demographischen Entwicklung wird sich dieser Trend noch weiter fortsetzen. Zumal die Corona-Phase der letzten Jahre und die Diskussionen um Lohnerhöhung oder Arbeitszeiten das Berufsfeld „Pflege“ für angehende Auszubildende im Inland nicht sehr attraktiv erscheinen lässt. Es mangelt also an Nachwuchskräften, die nun ebenfalls vermehrt aus dem Ausland gewonnen werden müssen.

Für ausländische Fachkräfte und Auszubildende gilt gleichermaßen, dass die Zugangsmöglichkeiten aufgrund der aktuellen Reglementierung für Gesundheitsberufe in Deutschland erheblich vereinfacht werden müssen. Zwar ist es zum Patientenschutz unerlässlich, dass die erworbenen Qualifikationen den deutschen Standards entsprechen müssen, aber unverständlich, wieso langwierige Verfahren (Anerkennung, Visa etc.) und Unklarheiten bei den Zuständigkeiten immer noch an der Tagesordnung sind. Konsulate im Ausland, Ausländer- und Anerkennungsbehörden oder auch die Bundesagentur für Arbeit agieren oft unabgestimmt, routinierte Abläufe sind eher selten. Für Auszubildende sind zumindest die langwierigen Anerkennungsverfahren nicht notwendig, da sie ja noch am Beginn ihres Berufsweges stehen. Ein weiterer Vorteil besteht darin, dass sie während Ihrer Ausbildung in Deutschland durch ihr Zusammensein mit anderen Auszubildenden, ihren sozialen und beruflichen Kontakten schnell Deutsch lernen und sich so leichter integrieren. Zur Behebung des Status Quo schlägt der SVR eine Bündelung der Zuständigkeiten für die Anerkennung im Gesundheitsbereich innerhalb der Länder vor. Außerdem sollte die digitale Verwaltung optimiert, schnellere erforderliche Nachqualifizierungsmaßnahmen umgesetzt und bilaterale Vereinbarungen abgeschlossen werden, um die notwendigen Prozesse für die systemrelevante und erforderliche Zuwanderung von interessierten Fachkräften und Auszubildenden zu vereinfachen und zu beschleunigen.

Ausführlichere Informationen dazu finden Sie unter:

https://www.svr-migration.de/wp-content/uploads/2022/06/SVR_Jahresgutachten_2022_barrierefrei.pdf

sowie: Pflegemanagement 6/7 2022 S. 8



4. Update wecare professional

An dieser Stelle möchten wir Sie über unsere Angebotserweiterung informieren:

Wir rekrutieren unsere Pflegefachkräfte sowie Auszubildende für die Pflege aus den Ländern Iran, Philippinen, Vietnam und China. Seit August haben wir einen weiteren Partner aus Vietnam, der mit uns gemeinsam die Rekrutierung der Pflegefachkräfte nach dem **RAL Gütezeichen "Faire Anwerbung Pflege Deutschland"** durchführt.

Für weitere Informationen u.a. über Rekrutierung, behördliche Prozesse, Integrationsmanagement und Fördergelder stehen wir gerne zur Verfügung.

Über uns:

wecare professional vermittelt Pflegefachkräfte und Auszubildende für den Pflegeberuf aus unterschiedlichen Ländern Asiens.

Unser Leistungsspektrum unterliegt einem ganzheitlichen Ansatz, so dass wir auf Basis des Anforderungsprofils sämtliche Prozesse abbilden. Dies beinhaltet insbesondere die Rekrutierung und Sprachausbildung bis B2, inklusive der Integrationskurse bereits im Heimatland. Darüber hinaus organisieren wir die Übersetzung/Beglaubigung sämtlicher Dokumente und die Umsetzung aller erforderlichen behördlichen Themen wie Anerkennung, Arbeitsmarktzulassung und Visum. Sobald alle notwendigen Dokumente vorliegen, planen wir die Anreise nach Deutschland. Gerne unterstützen wir Sie auch bei der Beantragung von Fördergeldern oder bei Weiterbildungsträgern für die Gleichwertigkeit.

Des Weiteren stellen wir ab Ankunft in Deutschland ein Personnel Care Management als Integrationshilfe zur Verfügung, um die Pflegekräfte von Beginn an bei allen Themen außerhalb des Arbeitsplatzes zu unterstützen. Somit wird auch die Eingewöhnungsphase optimal gestaltet.



Weitere Informationen entnehmen Sie gerne unserer Website unter:

www.we-care-professional.com

oder unserer Broschüre unter:

https://we-care-professional.com/app/uploads/2021/05/wecare-professional_Broschüre_2021.pdf

oder erhalten Sie telefonisch unter: +49 40 68 99 64 84.

wecare professional GmbH

[Schenkendorfstraße 22](#)

[22085 Hamburg](#)

[Deutschland](#)

Tel.: +49 40 68 99 64 84

E-Mail: info@we-care-professional.com

Wenn Sie dauerhaft "wecare professional news" abbestellen möchten, senden Sie uns bitte eine Nachricht an:

mail@we-care-professional.com