

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. Die Jobs der Zukunft: Berufswelt und Arbeitsmärkte 2035**
- 2. Herausforderungen im Personalmanagement von Krankenhäusern**
- 3. Ausländische Pflegekräfte in Deutschland**
- 4. Gesetzentwurf zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung (Stand 29.03.2023)**
- 5. Update wecare professional**



1. Die Jobs der Zukunft: Berufswelt und Arbeitsmärkte 2035

Der Beruf des Pflegefachmanns/der Pflegefachfrau ist einer der Top Berufe mit Zukunftsperspektive (lt. der Deloitte Studie „Die Jobs der Zukunft – Berufswelt bis 2015 – fünf Trends“). Denn er ist einerseits sehr stark nachgefragt und andererseits nur schwer durch Technologien zu ersetzen. Dies gilt übrigens neben dem Beruf der Pflegefachkraft auch für Bildungs- und Managementberufe. In diesen Berufen bedarf es außerdem starker Grund- und Sozialkompetenz sowie menschlicher Kommunikation und Interaktionsfähigkeit.

Dennoch werden gerade die Schlüsseltechnologien „Data Analytics“ sowie „Robotics“ Auswirkungen u.a. auf den Beruf des Pflegefachmanns/der Pflegefachfrau haben. So kann zukünftig z.B. die Aufzeichnung von Gesundheitsdaten oder die Überwachung vom Gesundheitszustand der Patienten die Pflegekraft mit Hilfe dieser Technologien besser unterstützen (z.B. durch eine schnellere und umfangreichere Dokumentation). Andererseits wird auch die Kooperationsfähigkeit der Pflegeteams erhöht. Ebenso können Roboter die Medikamenten-Infrastruktur unterstützen sowie Speisen ans richtige Bett transportieren und selbständig entsorgen. Diese Entlastungen der Pflegekraft könnten dazu eingesetzt werden, dass sie mehr Zeit mit dem Patienten/der Patientin z.B. für Gespräche verbringen kann.

Die Jobs der Zukunft zeichnen sich vor allem dadurch aus, dass

1. die ausübenden Personen kommunikativ, teamfähig sowie empathisch sind
2. die Berufe kreativ und abwechslungsreich sind und ein analytisches Vorgehen erfordern
3. der Beruf wissensintensiv ist und Spezialisierungen auf akademischen Level gesucht werden.

Ausführlichere Informationen dazu finden Sie unter:

[Deloitte Studie: Deutschland Jobs der Zukunft](#)



2. Herausforderungen im Personalmanagement von Krankenhäusern

In Zeiten von Personalmangel und Überbelastungen im Pflegebereich gilt es hinsichtlich der Mitarbeiterbindung- und gewinnung als Arbeitgeber attraktiv zu sein. Von daher sind u.a. altersgerechtes Arbeiten und familienorientierte Arbeitsgestaltung lt. BDO/DKI-Krankenhausstudie 2022 wichtige Parameter, um sich Wettbewerbsvorteile zu verschaffen. Dies kann bei älteren Mitarbeitern z.B. mit einem Wechsel des Einsatzbereichs oder der Position umgesetzt werden, während bei jüngeren Pflegekräften das Angebot an flexiblen Arbeitszeiten, Unterbringungsmöglichkeiten in Kitaeinrichtungen bzw. Weiterbildungen auch in der Elternzeit ermöglicht werden sollten. Auch das betriebliche Gesundheitsmanagement sollte dazu führen, dass Mitarbeiter die an sie gestellten beruflichen Herausforderungen besser bewältigen können. Umgesetzt wird es aktuell in den Kliniken überwiegend über Sport- und Bewegungskurse, während Themen wie Ernährungsberatung oder psychotherapeutische Maßnahmen noch wenig verbreitet sind.

In vielen Kliniken findet eine altersgerechte Arbeitsgestaltung und Familienorientierung sowie das betriebliche Gesundheitsmanagement und überfachliche Qualifikationsmöglichkeiten schon heute Anwendung, während es noch oftmals sowohl an der notwendigen Zielorientierung als auch an der Zuständigkeit der Geschäftsleitung fehlt.

Des Weiteren stellt sich natürlich die Frage, wie es mit der Zufriedenheit der Bestands-Pflege Teams aussieht: In einer Umfrage des Portals [meinestadt.de](https://www.meinestadt.de) (Studie „Wechseln oder bleiben“) stimmen über 98% der 197 befragten Pflegekräfte zu, dass sie sich aktuell den Job bei gleicher Qualifikation bzw. Erfahrungen grundsätzlich aussuchen können und lediglich ca. ein Viertel mit ihrem aktuellen Arbeitgeber sehr zufrieden sind. Diese Zufriedenheit steht u.a. auch im engen Zusammenhang mit dem Verhalten von Vorgesetzten sowie der Nachhaltigkeit im Personalmanagement.

Ausführlichere Informationen dazu finden Sie unter:

[BDO/DKI-Krankenhausstudie](#)

[Studie "Wechseln oder bleiben" anzufordern unter \[meinestadt.de\]\(https://www.meinestadt.de\)](#)

3. Ausländische Pflegekräfte in Deutschland

Bei einer Arbeitslosenquote von unter 1% in der Altenpflege sowie einer Vakanz von ca. 6 Monaten bei den Pflegefachkräften, ist es nur allzu verständlich, dass Gesundheitsanbieter in Deutschland mehr und mehr Pflegekräfte aus dem Ausland rekrutieren. So hat sich der Anteil an Pflegekräften ohne deutschen Pass innerhalb der letzten Jahre mehr als verdoppelt (von ca. 74.000 in 2013 auf über 194.000 in 2020), laut Isabell Halletz, Geschäftsführerin des Arbeitgeberverbandes Pflege e.V. in WIRKSAM, Ausgabe 04.2019.

Um den Weg der erfolgreichen Auslandsrekrutierung gehen zu können, müssen Unternehmensstrukturen angepasst sowie ggfs. externe Hilfe eingebunden werden. Es sollte auch geprüft werden, ob die Anwerbung aus der EU oder aus Drittstaaten sinnvoll ist. So ist die Anwerbung aus der EU oftmals schneller und vielleicht auch günstiger, jedoch ist die Nachhaltigkeit des Arbeitsverhältnisses häufig nicht vergleichbar mit denen der Pflegekräfte aus Drittstaaten. Bei der Rekrutierung aus Drittstaaten dauert der behördliche Prozess länger und ist dadurch kostenintensiver. Jedoch ist die „Haltedauer“ der Arbeitsverträge und damit die Nachhaltigkeit auch überwiegend besser. Aus einer „kleinen Anfrage“ an den Landtag NRW (Drucksache 18/893) wurde bekannt, dass das Verhältnis der Antragstellungen aus Drittstaaten im Vergleich zu Ländern der EU bzw. dem EWR ca. 7x so groß ist. Das lässt vermuten, dass der Markt zur Rekrutierung aus dem europäischen Raum bereits heute nahezu leergefegt ist.

Ausführlichere Informationen dazu finden Sie unter:

[WIRKSAM Ausgabe 04.2019](#)

[Landtag Nordrhein-Westfalen Drucksache 18/893](#)

4. Gesetzentwurf zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung (Stand 29.03.2023)

Mit dem Gesetz zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung will das Bundeskabinett den Fach-, Arbeitskräfte- und Auszubildenden-Mangel begegnen. Der demografische Wandel, die Digitalisierung und der Klimawandel sowie weitere aktuelle Themen wie u.a. die Covid-19 Pandemie und der Ukrainekrieg bedürfen eines Transformationsprozesses auf allen Ebenen unserer Gesellschaft, der nur mit ausreichend Fach- und Arbeitskräften sowie Auszubildenden umsetzbar ist. Dieser Bedarf kann durch inländische und innereuropäische Rekrutierung leider nicht allein gedeckt werden, so dass der Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt aus Drittstaaten durch gesetzliche Erleichterungen erfolgen und an den Bedarfen des Arbeitsmarktes angepasst werden muss. Dies gilt insbesondere beim Matching von „Bewerbern aus Drittstaaten“ und „Unternehmen“ sowie bei der Herabsetzung von Anforderungen beim Anerkennungsverfahren (damit u.a. verbunden mit verkürzten Prüfzeiten) oder bei zu hohen

Gehaltsanforderungen bei der Beantragung von Visa in den Botschaften (Stichwort: Sicherung des Existenzminimums), um einen nachhaltigen gesellschaftlichen Wohlstand zu sichern.

Ziel ist die Erhöhung der Einwanderung qualifizierter Drittstaatenangehöriger um jährlich ca. 500.000 Personen. So soll die Fachkräfteeinwanderung zukünftig auf drei Säulen ruhen:

- a) "**Fachkräftesäule**" (u.a. Blaue Karte EU und anerkannter Abschluss, Anerkennungsverfahren kann auch in Deutschland begonnen werden)
- b) "**Erfahrungssäule**"
- c) "**Potentialsäule**" (Bildungsmigration u.a. durch Erleichterungen bei Nebenbeschäftigungen)

Für Personen mit einem mind. 2-jährigen Berufsabschluss wird zur Arbeitssuche eine Chancenkarte über ein Punktesystem eingeführt. Das Punktesystem wird über die Themen Berufserfahrungen, Sprachkenntnisse, Alter und Deutschlandbezug gesteuert.

Außerdem soll der Wechsel des Aufenthaltstitels zu Erwerbs- oder Bildungszwecken ermöglicht werden, um die Durchlässigkeit zu steigern.

Ausführlichere Informationen dazu finden Sie unter:

[Gesetzentwurf zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung](#)



5. Update wecare professional

Nachdem wir in 2022 die Vermittlung von Pflegefachkräften und Auszubildenden aus Asien um die Berufsgruppen der OTA/ATA erweitert haben, können wir seit Jahresbeginn nun auch MTA/PTA/BTA/CTA sowie Hebammen aus unseren Partnerländern zur Verfügung stellen.

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

Über uns:

[wecare professional](#) vermittelt medizinisches Fachpersonal und Auszubildende 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 erhalten Sie unter:

www.we-care-professional.com

[wecare professional Broschüre](#)

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