

# Zugewanderte Pflegefachpersonen integrieren

Eine Literatursichtung zeigt Faktoren für eine gelingende Integration von zugewanderten Pflegefachpersonen auf: Verbale Kommunikation, Motivation, Anpassungsfähigkeit und Anerkennung der Berufsausbildung. – Von Iris Lipp, Monika Beck und Sabine Hahn

Die Berner Fachhochschule (BFH) führte im Projekt «EQUI – Grademix und Diversität im stabilen Gleichgewicht» eine Literatursichtung zum Thema «Integration zugewanderter Pflegefachpersonen» durch, deren Resultate hier erläutert werden.

## Vorbereitungen für Kompetenzzentrum gegen den Fachkräftemangel

Das Standortprojekt der BFH «KomIN – Kernkompetenzen interdisziplinär fördern, um fit zu sein für rasche Veränderungen, komplexe Settings und berufsbedingte Belastungen» ist ein Bestandteil der Kooperation der Schweizer Hochschulen Gesundheit zur Entwicklung eines Kompetenzzentrums gegen den Fachkräftemangel in den Gesundheitsberufen. KomIN besteht aus zwei Projekten. Das Teilprojekt EQUI schafft eine Wissensbasis, die den kompetenzgerechten Einsatz und die erfolgreiche Zusammenarbeit unter Beachtung von Qualifikationsstufen, Aspekten der Diversität, der Dienstleistungsqualität und der Kosten in der ambulanten und stationären Langzeitpflege sicherstellen soll. Im Bereich Diversität sind die Faktoren ethnische Zugehörigkeit und Generationen im Fokus. Eine erste breite Literatursichtung lieferte einen Überblick zum internationalen Wissen in den Themenbereichen «Gelingende Zusammenarbeit», «Integration zugewanderter Pflegefachpersonen» und «Relation zwischen Qualität, Kosten und Grademix». Im Folgenden wird ein Auszug der Resultate zum Bereich «Integration zugewanderter Pflegefachpersonen» aufgezeigt.

## Einflussfaktoren für die Integration

In der Fachliteratur werden verschiedene Einflussfaktoren für eine gelingende Integ-

ration von zugewanderten Pflegefachpersonen beschrieben. Dazu zählen die verbale Kommunikation, die Motivation, die Anpassungsfähigkeit und die Anerkennung der Berufsausbildung.

## Mehr als die Landessprache verstehen

Unbestritten ist, dass Kompetenzen zur Kommunikation für die erfolgreiche berufliche Integration von zugewanderten Pflegefachpersonen ausschlaggebend sind. Diese umfassen nicht nur das Sprechen der Landessprache, sondern auch das Verstehen von Dialekten, spezifischen Ausdrücken, Jargons und unterschiedlichen Wortbedeutungen. In der täglichen Arbeit erschweren

sprachliche Barrieren die Interaktion mit den Patientinnen und Patienten und Mitarbeitenden, besonders dann, wenn es um Situationen geht, die Durchsetzungskraft, Delegationsfähigkeit und/oder interkulturelle Kommunikation erfordern. Mögliche Folgen von unzureichenden verbalen Kommunikationskompetenzen seitens der zugewanderten Pflegefachpersonen sind Stress, Unsicherheit, Scheitern in Prüfungssituationen oder eingeschränkte berufliche Aufstiegsmöglichkeiten.

## Hoffnung auf Weiterentwicklung

International scheint die Motivation von Pflegefachpersonen, nicht in ihrem Heimat-



Zusammenarbeit erfordert gegenseitiges Verstehen.

land zu arbeiten, vorwiegend finanziell und/oder familiär begründet zu sein. Auch besteht häufig die Hoffnung auf ein besseres Leben im Ausland. Für viele zugewanderte Pflegefachpersonen ist die bessere finanzielle Entlohnung im Aufnahmeland wichtig, um die Familie zuhause zu unterstützen. Weitere Gründe sind Familienmitglieder, die bereits im Aufnahmeland leben und dort gute Erfahrungen gemacht haben sowie die Arbeits- und Lebensbedingungen im Heimatland. Bestehen in den Herkunftsländern nur wenige Möglichkeiten zur beruflichen Weiterqualifikation, erhoffen sich Pflegefachpersonen berufliche Entwicklungsmöglichkeiten im Ausland.

### Anpassungsfähigkeit ist gefragt

Es ist unabdingbar, dass die zugewanderten Pflegefachpersonen eigene Anstrengungen zu ihrer Integration unternehmen. Wichtig ist, die gesellschaftlichen und kulturellen Werte des Aufnahmelandes kennenzulernen. Oft müssen andere pflegerische Tätigkeiten erlernt und ein anderes Pflegeverständnis übernommen werden. Diese Anpassungen können durch Integrationsprogramme und Support von Mitarbeitenden und Vorgesetzten unterstützt werden. Im beruflichen Integrationsprozess sind die Vorgesetzten besonders wichtig. Sie sollten sich der Auswirkungen ihrer eigenen Ethnie auf ihr Führungsverhalten

## Wichtig zu wissen

- Kompetenzen zur verbalen Kommunikation sind für die berufliche Integration ausschlaggebend. Dies umfasst das Verstehen von Dialekten, spezifischen Ausdrücken, Jargons und unterschiedlichen Wortbedeutungen.
- Für die berufliche Integration sind eigene Anstrengungen der zugewanderten Pflegefachpersonen notwendig.
- Vorgesetzte sollten sich der Auswirkungen ihrer Ethnie auf das Führungsverhalten bewusst sein und Diskriminierungen entgegenwirken.
- Massnahmen zur (Re-)Qualifikation für die Anerkennung des im Ausland erworbenen Berufsabschlusses müssen die Heterogenität der Ausbildungen der diplomierten Pflegefachpersonen berücksichtigen. ■

bewusst sein, Diskriminierungen erkennen und diesen entgegenwirken. Auch ist wichtig, dass sie die Arbeitskolleg(inn)en darüber informieren, wie sie sich bei Diskriminierung verhalten sollen.

Aufseiten der im Ausland ausgebildeten Pflegefachpersonen besteht oft eine Diskrepanz zwischen den Erwartungen und der Realität. Mangelhaftes gegenseitiges Verständnis beim zugewanderten sowie beim einheimischen Pflegefachpersonal kann Stress auslösen. Es werden daher inklusive Ansätze angeregt, um die kulturelle Bildung z. B. mit Schulungen und Weiterbildungen des gesamten Teams zu fördern.

### Anerkennung der Berufsausbildung

Die Anerkennung des im Ausland erworbenen Berufsabschlusses ist eine wichtige Voraussetzung für die berufliche Integration. (Re-)Qualifikationsmassnahmen müssen die Heterogenität der Ausbildungen der zugewanderten Pflegefachpersonen berücksichtigen. Allfällige Kompetenzlücken sollten erkannt und geschlossen werden. Dazu braucht es massgeschneiderte und individuelle Angebote.

### Ziel: Bedarfsgerechte Integration von im Ausland ausgebildeten Flüchtlingen

Es werden weltweit unterschiedlichste Bemühungen unternommen, um zugewanderte Pflegefachpersonen im Aufnahmeland beruflich zu integrieren.

Die Autorinnen wollen im nächsten Projektschritt erfahren, ob Flüchtlinge, die über eine Pflegefachausbildung im Herkunftsland verfügen, in den Arbeitsmarkt des schweizerischen Gesundheitswesens integriert werden können. Dies würde ein frühes Erkennen ihrer Ausbildung und ihres Potenzials erfordern. Allfällige Kompetenzlücken sollten rechtzeitig erkannt und geschlossen werden. Hier möchte das Teilprojekt EQUI ansetzen. Es zielt darauf ab, ein bedarfsgerechtes und umsetzbares Modell zu entwickeln, um in der Schweiz lebende Flüchtlinge, die über eine Pflegefachausbildung in ihrem Herkunftsland verfügen, als vollwertige diplomierte Pflegefachpersonen in den Arbeitsmarkt zu integrieren. ■

*Eine Liste mit allen Literaturangaben kann bei der Erstautorin nachgefragt werden.*



**Iris Lipp**, BScN, Wissenschaftliche Assistentin, [iris.lipp@bfh.ch](mailto:iris.lipp@bfh.ch)

**Monika Beck**, MNSc, Projektleiterin EQUI, [monika.beck@bfh.ch](mailto:monika.beck@bfh.ch)

**Prof. Dr. Sabine Hahn**, Leiterin Disziplin Pflege, [sabine.hahn@bfh.ch](mailto:sabine.hahn@bfh.ch)

Alle Abteilung angewandte Forschung und Entwicklung, Dienstleistung Pflege, Berner Fachhochschule, Fachbereich Gesundheit

## Facteurs d'intégration

La littérature consultée dans le cadre du projet «EQUI – Grademix et diversité dans un équilibre stable» présente les facteurs de réussite pour l'intégration de personnel qualifié immigré: les compétences de communication verbale devraient inclure la compréhension des dialectes et des expressions spécifiques. Les efforts personnels des immigrés sont nécessaires. Les supérieurs hiérarchiques devraient quant à eux être conscients des différences culturelles et agir contre la discrimination. Les mesures pour la (re-)qualification en vue de la reconnaissance des diplômes étrangers doivent tenir compte de l'hétérogénéité des formations. EQUI vise à développer un modèle pour que les réfugiés, résidant en Suisse et au bénéfice d'une formation dans les soins à l'étranger, puissent intégrer le marché du travail comme diplômés de plein droit. ■