



Dialoge.Fachkräfte.

Einrichtung einer Anlaufstelle mit Lotsenfunktion zur Entwicklung einer „Willkommenskultur“ für ausländische Fachkräfte in NRW.

Workshop am 28.01.2014

02.06.2014



„Tagesordnung“

- **Begrüßung**
 - Anja Sophia Middendorf – Fachbereichsleiterin Gesundheitswirtschaft LZG.NRW

- **Bedeutung von ausländischen Fachkräften in der stationären Versorgung in NRW**
 - Lothar Kratz – Krankenhausgesellschaft NRW

- **Strategien der Fachkräftesicherung in der Gesundheitswirtschaft:**
Ausländische Fachkräfte
 - Rainer Godry - Ministerium für Gesundheit, Emanzipation, Pflege und Alter des Landes Nordrhein-Westfalen (MGEPA)

- **Anlaufstelle mit Lotsenfunktion im Landeszentrum Gesundheit Nordrhein-Westfalen**
 - Andreas Schroller - LZG.NRW

- **Moderierter Dialog: Unterstützungsbedarfe. Entwicklungsperspektiven. Meilensteine.**
 - Moderation: Andreas Schroller

Landeszentrum Gesundheit NRW.



Bielefeld



Bochum



Münster

Landeszentrum Gesundheit NRW.

- **Neubildung zum 1.1.2012.**

Rund 130 MitarbeiterInnen in Bochum, Münster und Bielefeld.
Mitte 2016 Umzug auf den Gesundheitscampus NRW in Bochum.

- **Nachfolge LIGA/LÖGD.**

Unterstützt als fachliche Leitstelle Landesregierung und Kommunen
in allen gesundheitlichen Fragen.

- **Nachfolge Strategiezentrum Gesundheit.**

beauftragt mit der Konkretisierung des Gesundheitscampus NRW,
Versorgungsstrukturentwicklung und Gesundheitswirtschaft.

Gesundheitswirtschaft, Fachkräftesicherung.

- **Clustermanagement Gesundheitswirtschaft:** Vernetzung der bundesweit einzigartigen Klinik-, Forschungs-, Wissenschafts- und Unternehmenslandschaft in NRW.
- Partnerschaftliche Zusammenarbeit **mit den sechs Gesundheitswirtschaftsregionen** Aachen, Köln/Bonn, Münsterland, Metropole Ruhr, Ostwestfalen-Lippe, Südwestfalen und ihren über 500 Mitgliedern.
- Strategien und Projekten zur **Fachkräftesicherung**; Lotsenstelle für Fachkräfte aus dem Ausland in NRW. Landesinitiative docjobs-nrw. Koordination von ESF-BAMF-Sprachkursen.
- **Zahlen, Daten und Fakten** der Gesundheitswirtschaft in NRW.
- Vermarktung **NRW als Referenzmarkt** für versorgungsorientierte Innovationen.



- **Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit**



TOP 4:

Aufbau einer unterstützenden Stelle für die Gewinnung und Unterstützung ausländischer Fachkräfte für das Gesundheitswesen

■ **Andreas Schroller**

- Referent im LZG.NRW Fachgruppe Fachkräftesicherung und Statistik
- Landesinitiative docjobs-nrw
- Koordinierung ESF-BAMF-Sprachprogramm



„Lotsen- und Beratungsstelle“ im LZG.NRW

■ Gliederung:

- Kurzdarstellung des Vorhabens „Lotsenstelle“
- Vorbereitende Gespräche mit Kliniken
 - Ausgewählte Aussagen
 - Erwartungen an eine Lotsenstelle/Unterstützungsbedarf

Im Anschluss:

**Moderierter Dialog: Unterstützungsbedarfe.
Entwicklungsperspektiven. Meilensteine.**



„Lotsen- und Beratungsstelle“ im LZG.NRW

- **Aufbau einer unterstützenden Stelle** für die Gewinnung und Unterstützung ausländischer Fachkräfte für das Gesundheitswesen als erweiterter Aufgabenbereich der Landesinitiative docjobs-nrw mit folgenden Schwerpunkten:
 - Starterberatung und Startplan (Einreise, Visum, Adressen)
 - Prozessbegleitung (Trouble shooting, Monitoring)
 - Information und Erfahrungstransfer (Leitfäden, Workshops)



„Lotsen- und Beratungsstelle“ im LZG.NRW

■ Perspektive:

- Kompetenzaufbau zur Gewinnung ausländischer Fachkräfte im Gesundheitswesen.
- Entwicklung einer „Willkommenskultur in NRW“.



Leitfadenorientierte Gespräche mit Krankenhäusern

■ Ziel der Gespräche:

- Analyse der Unterstützungsbedarfe zur bedarfsgerechten Entwicklung der Lotsenstelle.
- Aktuelle Beschäftigungssituation und Instrumente der Fachkräftesicherung.

■ Auswahl der Krankenhäuser:

- Krankenhäuser, die an den Jobmessen in Österreich und Griechenland teilnahmen.
- Krankenhäuser, die Sprachkurse (ESF-BAMF-Programm) anbieten.



Auswahl Krankenhäuser

■ Jobmessen Österreich:

- **15 Aussteller**, die mit ihren Verbundstrukturen **54 Krankenhäusern** repräsentierten.
- **7 Gespräche mit Klinikvertretungen** (Personalverantwortliche) stellvertretend für 20 Krankenhäuser geführt.

■ Jobmesse Griechenland:

- **14 Aussteller** für eine Repräsentanz von **43 Krankenhäusern**.
- **10 Gespräche Klinikvertretungen** stellvertretend für 36 Krankenhäuser geführt.
- Weitere Gespräche mit Krankenhausvertretungen, die im Kontext der Koordination des ESF-BAMF-Sprachprogramms geführt wurden.



Inhalte der Gespräche

■ Informationen zum Krankenhaus

- Zahlen, Daten, Fakten
- Personal und Personalbedarf
- Strategien zur Personalgewinnung
- Maßnahmen zur Personalbindung
- Personal mit Migrationshintergrund
- Beschäftigung von Personal mit Migrationshintergrund
- Erwartungen an eine Lotsenstelle



Ausgewählte Aussagen zu...

■ Personal mit Migrationshintergrund

- Anteil beim ärztlichen Personal durchschnittlich zwischen 10% und 30%.
- Die Herkunft ist überwiegend europäisch.
- Beispiele EU: Griechenland, Österreich, Litauen, Polen, Rumänien, Bulgarien, Spanien.
- Beispiele Drittstaaten: Ägypten, Aserbaidschan, GUS-Staaten, Indien, Iran, Kasachstan, Türkei.

✓ **Resümee: Tendenz steigend.**



Ausgewählte Aussagen zu...

■ Strategien zur Personalgewinnung – *Internationale Ausrichtung*

- Weltweite Aktivitäten. Schwerpunkt europäisches Ausland, insbesondere zurzeit die Krisenländer Griechenland, Spanien und Portugal.
- Organisation durch Landesinitiative docjobs-nrw, ZAV, eigene Aktivitäten.
- Kooperationen mit internationalen Universitäten und Krankenhäusern sowie politisch und branchenspezifisch relevanten Personen und Institutionen (z.B. Ärztekammern).
- Wenig Messe-Erfahrungen.
- Hoher Aufwand für „Jobmessen-Nachbetreuung“ möglicher Kandidaten.
- ✓ **Resümee: Internationale Akquisition ist aufwendig. Oft fehlt es an Messeerfahrungen und Kapazitäten.**



Ausgewählte Aussagen zu...

- **Erfahrungen im Bereich Personal mit Migrationshintergrund**
 - Qualität der Ausbildung: Länderspezifische Besonderheiten der Qualität der Ausbildung.
 - Sprache: B2 wird als zu gering beurteilt, jedoch wird eine Erhöhung des Eingangsniveaus kritisch betrachtet, da Versorgung dann zum Teil nicht gewährleistet werden kann.
 - kulturelle Unterschiede: Insgesamt spielen interkulturelle Unterschiede eine eher untergeordnete Rolle und treten nur in Einzelfällen auf.



Ausgewählte Aussagen zu...

- **Erfahrungen im Bereich Personal mit Migrationshintergrund – *praktizierte Lösungsansätze***
 - Organisation von Sprachkursen (gefördert und nicht gefördert).
 - Qualifizierungen zu spez. Themen wie z.B. Finanz-/Versicherung, Gesundheitswesen in Deutschland, Medikamente, Kommunikation.
 - 3-monatige Vorbereitungskurse (Sprache, Integration) in Kooperation.
 - Intensive Vorbereitung durch Personaldienstleister.
 - Grundschulung Methoden-, Sozial- und Individualkompetenz zum Einstieg.
 - Fortbildung zur kultursensiblen Arbeit im Gesundheitswesen:
 - 1. Tag: Grundlagen Migration, Diversity Management
 - 2. Tag: Workshop (Was fehlt?, Wünsche der Beschäftigten, Arbeitsprozesse).
 - Konzept: Sprache, Integration, Mentoring-Programm.



Ausgewählte Aussagen zu...

- **Erfahrungen im Bereich Personal mit Migrationshintergrund –
*praktizierte Lösungsansätze II***
 - besondere Aktionen/Aktivitäten für ausländisches Personal: z.B. Treffen zum gegenseitigen Austausch, kulturelle Angebote (Bsp. Kochkurse).
 - „keine gleichen Nationalitäten in einem Team, um Abschottung zu verhindern“. „Gleiche Nationalitäten begleiten sich gegenseitig“
 - Bildung von Teams innerhalb Ärzteschaft zur beruflichen und privaten Integration („Ärztinnen und Ärzte kümmern sich darum“).
 - Es sei wichtig das Personal bei der Integration zu beteiligen.
 - Personalgespräche, Dolmetschung. Meist aber keine zentrale Anlaufstelle für ausländisches Personal.
 - ✓ **Resümee: Viele unterschiedliche Aktionen zur Integration, jedoch scheinbar ohne strategisches Konzept (z.B. Einbindung in Leitbild, Diversity Management).**



Ausgewählte Aussagen zu...

- **Erwartungen an eine Lotsenstelle – Unterstützungsbedarf**
 - **Unterstützung im Umgang mit den Bezirksregierungen**
Anerkennung/Approbation:
 - Vereinheitlichung der Approbationsverfahren der NRW-Bezirksregierungen
 - Beschleunigung der Verfahren
 - wertschätzender Umgang der Bezirksregierungen mit Antragstellenden („Migrationskultur in Ämtern“).
 - **Kommunikation mit weiteren Behörden** (u.a. Botschaften, Ausländerbehörden):
 - Visum/Einreise, Aufenthaltsbestimmungen (EU/Nicht-EU), Anerkennungsverfahren.
 - An wen müssen welche Unterlagen in welcher Form gerichtet werden?
 - **Checklisten für Kliniken:**
 - Wunsch nach Informationen für Verwaltungsmitarbeitende in den Kliniken.
 - Welches Land hat welche Präferenzen: Geld, Ausbildung, Familie, interkulturelle Unterschiede



Ausgewählte Aussagen zu...

■ Erwartungen an eine Lotsenstelle - Unterstützungsbedarf

- Organisation von Veranstaltungen zum Kennenlernen und Erfahrungsaustausch mit anderen Krankenhäusern.
- Veranstaltungsmanagement. Konzepterstellung vor und nach Jobmessen.
- Strategieentwicklung internationale Personalakquise.
- Nachhaltige Penetrierung von Arbeitsmärkten (z.B. weitere Aktionen in Griechenland).
- Langfristiger Aufbau von Beziehungen. Informationskanäle weiter ausbauen.
- Koordination von Angebot + Nachfrage auf EU-Ebene. Abstimmung der Institutionen (z.B. Eures, ZAV, docjobs). Welche Konzeption führt zu größtem Nutzen – nicht nur monetär?



Ausgewählte Aussagen zu...

- **Erwartungen an eine Lotsenstelle – Unterstützungsbedarf**
 - Bewerbungsmanagement (Qualität, Nutzung von Absagen, Kooperationen)
 - Erfahrungsaustausch Personaldienstleistungen.
 - Ergänzung von docjobs-nrw.de um Rubrik „Jobbörse für Arbeitsuchende“.
 - Verbesserte Kooperation mit Arbeitsagentur/ggf. mit Kliniken: z.B. vorbereitende Qualifizierungen für ausländische Ärztinnen und Ärzte.
 - Heimatnahe Vorbereitung von Ärztinnen und Ärzten: z.B. Sprache.
 - Netzwerkarbeit: Weiterbildungsrotationssystem ausländischer Ärztinnen und Ärzte („Schwierig immer die Anfänger zu bekommen“).

- ✓ **Resümee: Es gibt viele Ansatzpunkte für eine Unterstützung.**



Interkulturelle Kompetenz in nordrhein-westfälischen Krankenhäusern

- Eine Außenbetrachtung -



Internationale Ausrichtung der Krankenhauspräsentation

- Es ist keine „Willkommenskultur“ auf den Internetseiten erkennbar.
- Nur vereinzelt fremdsprachige Informationen.
- Die Stellenangebote bzw. Stellenanzeigen sind nicht für internationale Ärztinnen und Ärzte ausgerichtet.
- Interkulturelle Kompetenz sowie Projekte zur Integration von ausländischen Beschäftigten sind vorhanden, aber nicht sichtbar.
- Fokus: Negative Berichterstattung über ausländische Ärztinnen und Ärzte in den Medien. Eine „Gegendarstellung“ ist nicht bekannt.

✓ **Resümee oder Aufgabe: Tue Gutes und rede darüber!**



Weiteres Vorgehen

1. **Feedback. Unterstützungs- und Handlungsbedarfe („Was?“)**
2. **Verortung Lotsenstelle („Wie?“)**
3. **Weiteres Vorgehen. Meilensteine („Wann?“)**



Unterstützungs- bzw. Handlungsbedarfe.

1. Haben Sie Ergänzungen - weitere Themen?

2. Gibt es (weitere) Unterstützungs- bzw. Handlungsbedarfe, und welche Unterstützungsleistung wünschen Sie sich vom Land, docjobs-nrw und/oder der Lotsenstelle?

3. Welche Themen sind Ihnen im Kontext
 - einer „Willkommenskultur“ und
 - von Strategien zur Fachkräftesicherung am wichtigsten?



Verortung der Lotsenstelle.

1. Wie kann eine Lotsenstelle die dargestellten Prozesse begleiten/unterstützen?
2. Welches Informationsmaterial wird benötigt?
3. Welche Formate werden bevorzugt? (z.B. gemeinsamer Newsletter, Workshopreihe, etc.)



Weiteres Vorgehen. Meilensteine.

1. Welche der genannten Themenvorschläge sollten Ihrer Ansicht nach zunächst bearbeitet werden? (Bewertung)
2. Welches Veranstaltungsformat?
3. Unsere Handlungsvorschläge