

Spanien

Kriterienkatalog zur Bewertung von Chancen und Hemmnissen der Personalgewinnung in der Pflege

Kriterium	Beschreibung
Finanzielle Aspekte	<p>Die Verdienstmöglichkeiten in der Pflege sind in Deutschland moderat höher als in Spanien. Die durchschnittlichen jährlichen Bruttoverdienste im Gesundheits- und Sozialwesen in Deutschland betragen im Jahre 2009 Euro 36.096.-, demgegenüber stehen Euro 28.877.- in Spanien (<i>Quelle: Chancen zur Gewinnung von Fachkräften in der Pflegewirtschaft, BMWi 2012, Seite 23</i>).</p> <p>Durch den durch die anhaltende Wirtschaftskrise in Spanien weitergehenden Stellenabbau im Gesundheitswesen und der dadurch bedingten Chancenlosigkeit auf eine Beschäftigung in der Pflege für Absolventen in der Pflege besteht auf viele Jahre hinaus für Pflegeberufe nur die Option, im Ausland zu arbeiten.</p>
Migrationsnetzwerke	Die spanische Diasporagemeinschaft ist in Deutschland gut vertreten. Kulturvereine und in Deutschland lebende Spanier bieten gute Unterstützungsangebote zur Integration.
Erfahrungswerte	Deutschland hat bereits gute Erfahrungen mit spanischen Zuwanderern in den letzten Jahrzehnten gemacht.
Nachwuchs- / Erwerbpersonal, Pflegekräftepotenzial	Das Nachwuchskräftepotenzial ist in Spanien groß. Etwa 10.000 Absolventen in der Krankenpflege werden auf die nächsten 8 Jahre keine Anstellung in der Pflege finden, laut Aussage (<i>Diario, Madrid, 06/2013</i>) der Präsidentin des Gesundheitspflegeverbandes in Spanien. Dem spanischen Gesundheitswesen steht ein weiterer massiver Stellenabbau bevor. Dadurch werden erfahrene Pflegefachkräfte Deutschland als Zielland der Zuwanderung in Erwägung ziehen.
Demographische Entwicklung	Das Nachwuchspotenzial wird in Spanien konstant hoch bleiben, trotz des durch die demographische Entwicklung steigenden Pflegebedarfes auch dort, der aber durch die verbreitete Großfamilienstruktur weitgehend abgedeckt wird. Die Nachfrage nach Pflegekräften wird durch mangelnde Finanzmittel im Gesundheitswesen auf absehbare Zeit nicht steigen, im Gegenteil, sie wird durch Einsparmaßnahmen sinken.
Auswirkungen Migration Fachkräftebestand	Der einheimische Pflegekräftebestand wird durch die Auswanderung nach Deutschland nicht negativ beeinträchtigt, mangels alternativer Beschäftigungsoptionen. Neue Möglichkeiten, nach Deutschland auszuwandern, wirken sich positiv auf die Attraktivität des Pflegeberufes aus.
Know-how-Transfer	In Deutschland tätige Pflegekräfte aus Spanien werden auf die nächsten Jahre mangels Perspektiven nicht wieder in die Heimat zurückkehren.
Akzeptanz von politischer Seite	Die Bereitschaft der Politik in Spanien ist groß, gesteuerte Auswanderung von spanischen Pflegekräften nach Deutschland zu unterstützen.
Berufliche Attraktivität	Potenziell zuwandernde Pflegekräfte können sich in Deutschland weiterentwickeln, durch die medizinisch ausgerichtete akademische Ausbildung bestehen gute fach-

	liche Aufstiegsmöglichkeiten in Deutschland. Ein sicherer Arbeitsplatz ist von hoher Bedeutung.
Soziale und rechtliche Sicherheiten/Freiheiten	Die sozialen/rechtlichen Sicherheiten sind in Deutschland für potenziell zuwandernde Pflegekräfte moderat besser als in Spanien.
Räumliche Distanz	Besuche in der Heimat sind mit wenig Aufwand verbunden (Billigflüge) Die Möglichkeiten, mit Verwandten, Freunden und Bekannten in Kontakt zu bleiben ist gut.
Kulturelle Herausforderungen	Pflegekräfte aus Spanien werden den deutschen Arbeitsalltag mit etwas Anpassung meistern. Die Akzeptanz in der deutschen Bevölkerung ist groß. Pflegekräfte aus Spanien haben große Anpassungs-, Integrationsfähigkeit und interkulturelle Kompetenz bewiesen.
Sprachliche Herausforderungen	Der überwiegende Teil der spanischen Pflegekräfte muss Deutsch von Grund auf lernen. Die Bereitschaft dazu steigt mit Fortschreiten der Krise.
Fachliche Herausforderungen	Die spanische Pflegeausbildung ist ein akademisches Studium und beinhaltet mehr Theorieanteile, wobei der Praxisanteil in der deutschen Pflegeausbildung relativ hoch ist. Zudem ist gibt keine eigene Ausbildung in der Altenpflege. Die Altenpflege kann als Zusatzqualifikation im Studium erworben werden. Um einen Praxisschock zu vermeiden, gilt ein besonderes Augenmerk hierauf schon bei Personalauswahl und nachfolgend in der Integrationsbegleitung.
Einstellungen zu bzw. Erfahrungen mit Deutschland	Spanier sind grundsätzlich positiv gegenüber Deutschland eingestellt und schätzen die funktionierenden Strukturen und die entgegengebrachte Toleranz, sowie das kulturelle Angebot und die Internationalität in Deutschland.
Anwerbung aus anderen Ländern	Die skandinavischen Länder, die Niederlande und Großbritannien sind aktiv auf der Suche nach spanischen Fachpflegekräften. Die Anwerbung erfolgt durch aktive Einbindung der Arbeitgeber, die ebenfalls mit öffentlichen Förderungen der jeweiligen Regierungen ausgestattet sind und selbst ein hohes Maß an Flexibilität bieten, und dadurch schnell und unbürokratisch agieren können. Zudem sind die englischen Sprachkenntnisse weiter insbesondere bei der jungen spanischen Bevölkerung verbreitet, so dass viele sich eine Migration in diese Zielländer entscheiden.