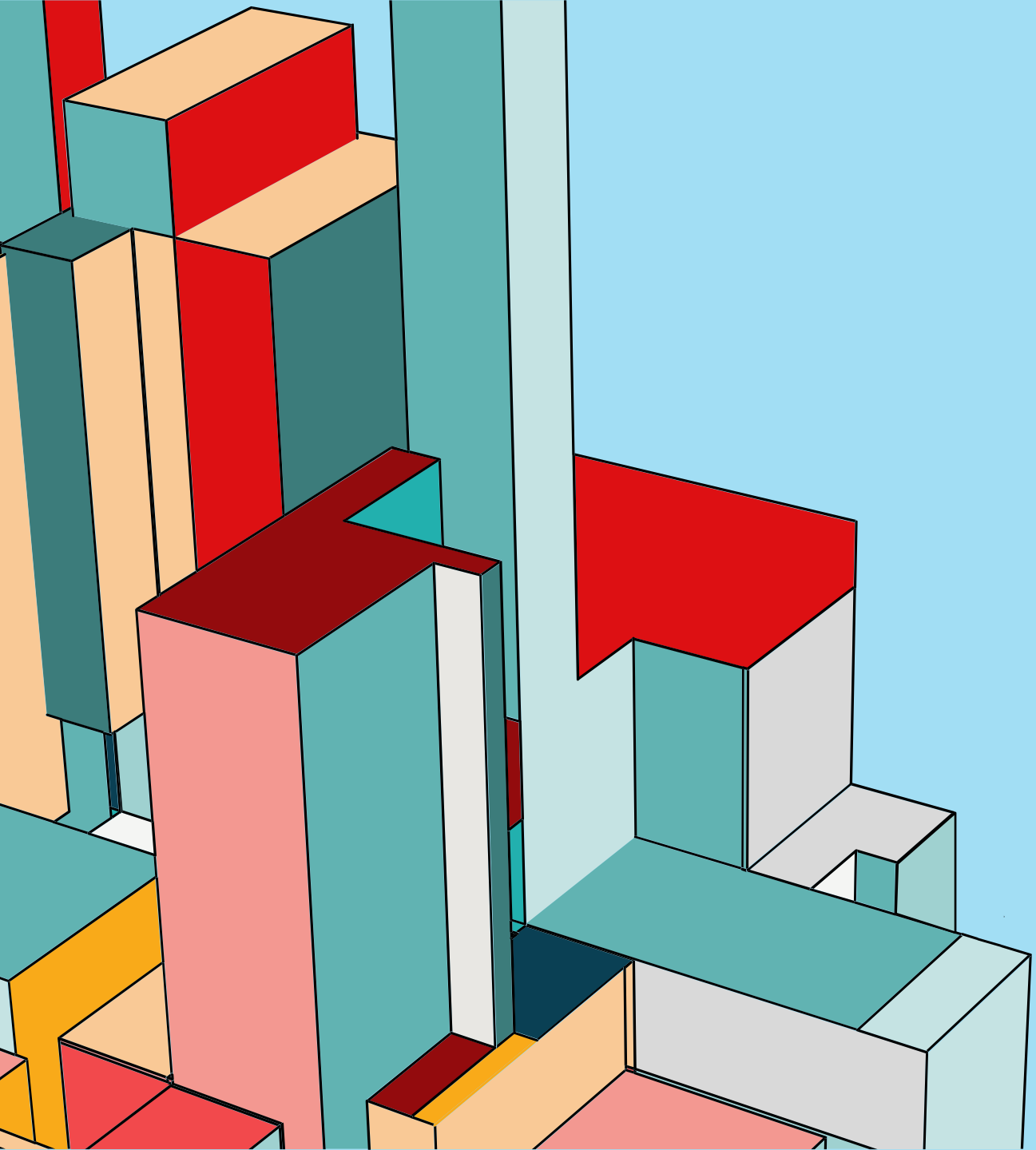
WIE WÜRDE ES EIGENTLICH BEI UNS IM KLINIKUM OHNE MIGRATION AUSSEHEN … ?

„Unser Klinikum ist ein Ort, an dem Menschen unterschiedlichster Herkunft, Hautfarbe, Religion und Geschlecht zusammenkommen und gemeinsam Leben retten. Wir gehören zusammen und wir brauchen einander!

Wenn du am 23.02. wählen gehst, wähle Menschlichkeit ! ❤️

#vielfalt #bunt #menschlichkeit #wahl #bundestagswahl „

©GuerrerodeStöhr



AUSWANDERUNG KOLUMBIANISCHER GESUNDHEITS- UND KRANKENPFLEGERINNEN IN DAS EINWANDERUNGSLAND DEUTSCHLAND

Eine qualitative Studie

von

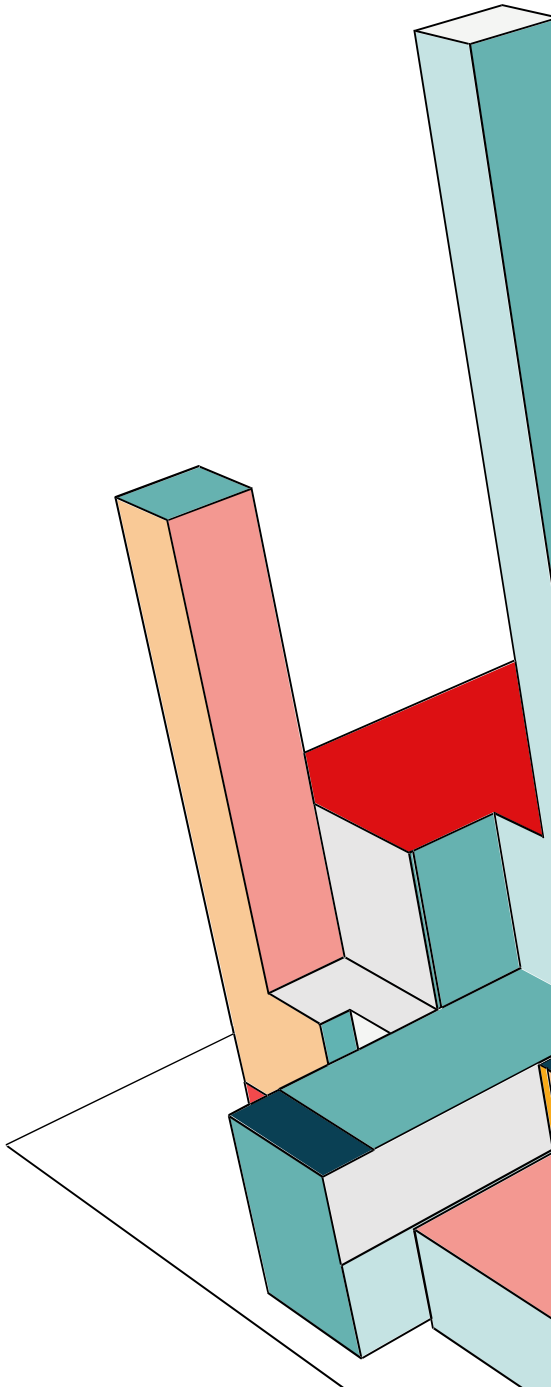
Maria Elena Guerrero de Stöhr

WARUM FRAUEN UND MIGRATION?

Mit großem Respekt und bewundernder Anerkennung für diese starken Frauen, Protagonistinnen ihrer eigenen Migrationsprojekte, dazu bereit ihre gewohnte Welt zu verlassen, mit dem Willen und der Lust, Neues anzugehen und über sich hinaus zu wachsen.

ÜBERSICHT

- Einführung
- Kategorisierungen in der Migration
- Untersuchung
- Gesundheitssektor (DT / COL)
- Empirische Studie
- Kategoriensystem
- Optimierungsansätze



©GuerrerodeStöhr

EINFÜHRUNG

- Um die Fachkräftesicherung zu gewährleisten, müssen alle Akteure aus Politik, Wirtschaft und Wissenschaft (Klimaschutz, 2020), ebenso wie aus der Gesellschaft, zusammenarbeiten.

- + Die Perspektive der Zuwanderer*innen

Quelle:
https://www.matachana.com/de/matachana-y-kaika-impulsando-la-innovacion-en-esterilizacion-en-cali/

©GuerrerodeStöhr

KATEGORISIERUNG VON MIGRANTEN

- erwünscht vs. unerwünscht
- willkommen vs. unwillkommen

"Wer nimmt die Zuordnung von Menschen in Migrant*innenkategorien vor, und warum werden diese Zuordnungen vorgenommen?" (Schmidt, 2020, S. 55).

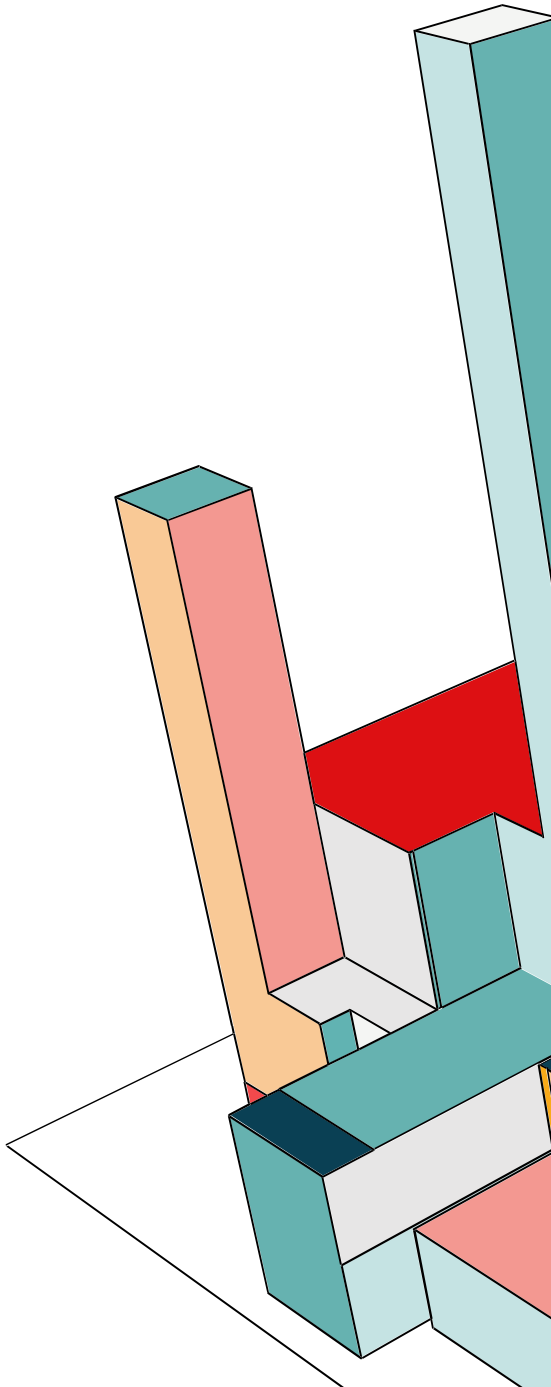
→ rechtliche K. und analytische K.

Gesundheits- und Krankenpflegerinnen

©GuerrerodeStöhr

UNTERSUCHUNG

- Nach der Darstellung des theoretischen Hintergrundes folgt die Vorstellung der empirischen Untersuchung, die mittels einer qualitativen Interviewstudie über die Migration kolumbianischer GuKP* nach Deutschland durchgeführt wurde. Zuerst werden Forschungsstand und -interesse erläutert, anschließend die angewandte Methodik.
- Diese Studie verfolgt einen explorativen Ansatz. Mit einem Umfang von elf (11) semi-strukturierten Interviews, beansprucht sie in Bezug auf ihre qualitativen Untersuchungen keine Repräsentativität, liefert jedoch bedeutsame Einblicke in das Forschungsfeld.



©GuerrerodeStöhr

GESUNDHEITSSEKTOR (DE)

- Die größte Bedrohung für das deutsche Gesundheitssystem:

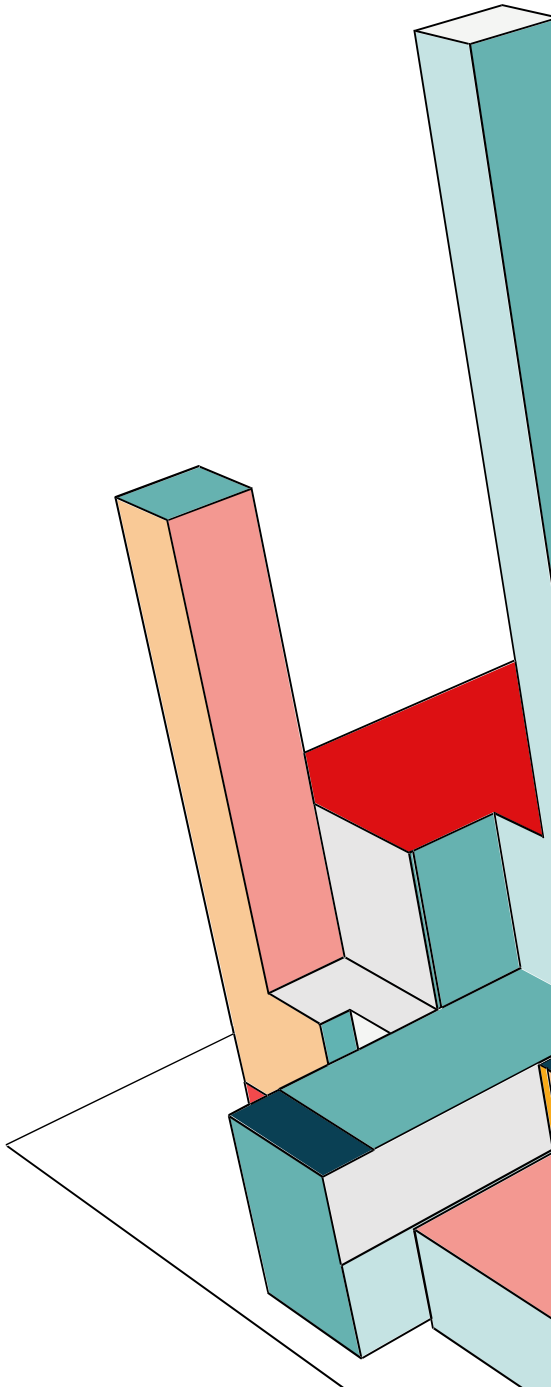
→ der Fachkräftemangel!

Nur 30 % der Ärzte und Pflege(fach)kräfte

→ üben ihren Beruf bis zum Rentenalter (67 Jahre) aus.

- Körperliche und psychische Belastung durch ihren Beruf
- Mangelnde gesellschaftliche Anerkennung für ihre Arbeit in der Pflege

Eine mögliche Lösung: Zuwanderung von Fachkräften



©GuerrerodeStöhr

GESUNDHEITSSEKTOR (CO)

- ob SISBEN, EPS, Medicina Prepagada, Plan Complementario

→ jeder, auch die Bedürftigsten, hat eine Krankenversicherung!

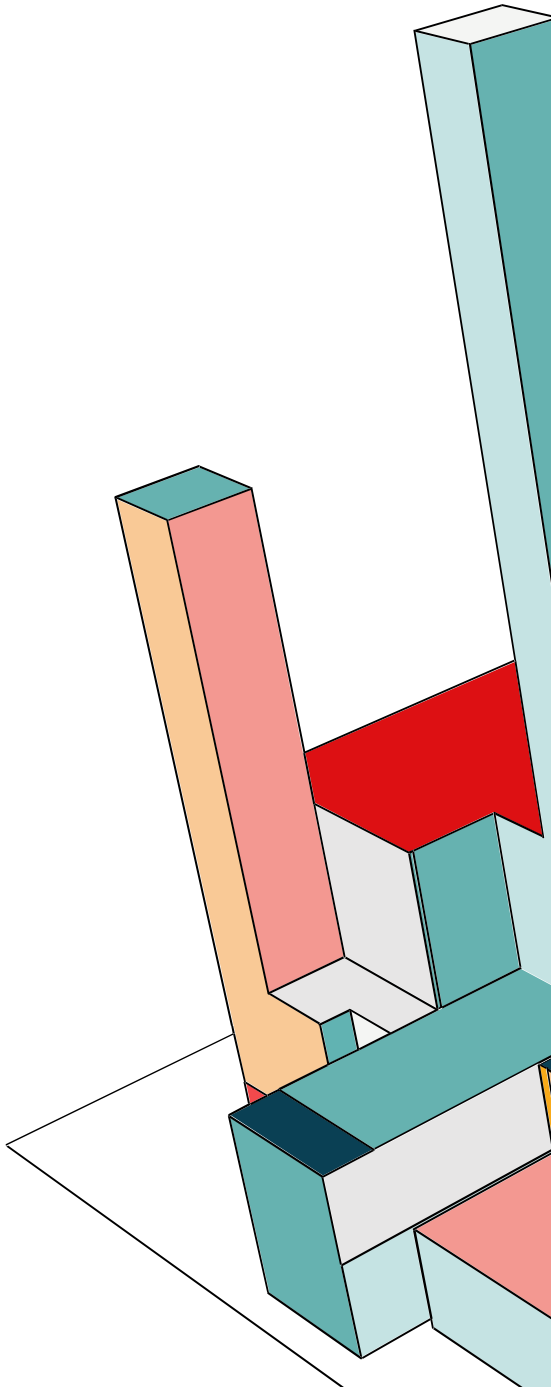
- Hochschulbildung zum Gesundheits- und Pflegefachfrau / -mann

→ mindestens vierjähriges Studium an 65 Universitäten oder Fakultäten

- in „Nicht-COVID-Zeiten“: ca. 50 % von ihnen haben nach dem Abschluss keine Arbeit

- müssen in große Städte ziehen

- sind in prekären Beschäftigungsverhältnissen (befristete Arbeitsverträge)



©GuerrerodeStöhr

EMPIRISCHE STUDIE

Die Berücksichtigung interkultureller Kontexte sowie der **Perspektive der Migrantinnen** selbst → ist für ihre Integration und langfristige Bindung von entscheidender Bedeutung.

Forschungsfrage:

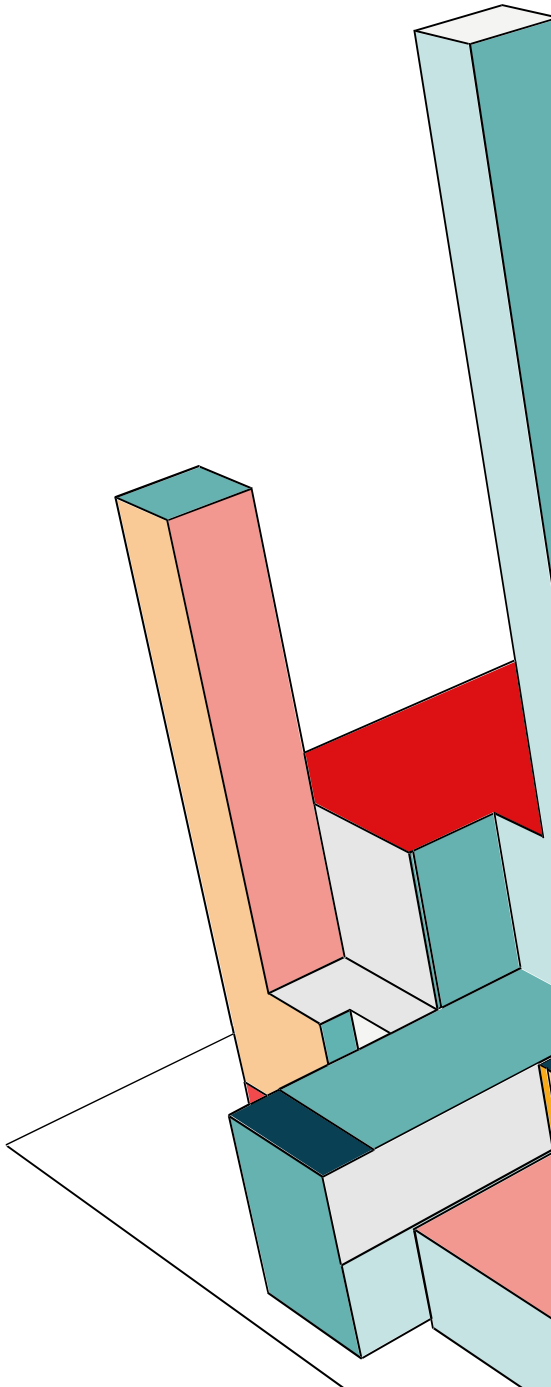
Wie geht es den kolumbianischen Gesundheits- und Krankenpflegerinnen im Berufs- und Privatleben in Deutschland?

Teilfragen:

Wie beurteilen Sie Ihren Vorbereitungsprozess in Kolumbien auf die Auswanderung nach Deutschland? (**Vergangenheit**)

Wie beurteilen Sie Ihre Aufnahme bzw. Integration am Arbeitsplatz? (**Gegenwart**)

Was ist notwendig, damit die Gesundheits- und Krankenpflegerinnen aus Kolumbien hier in Deutschland gerne bleiben? (**Zukunft**)

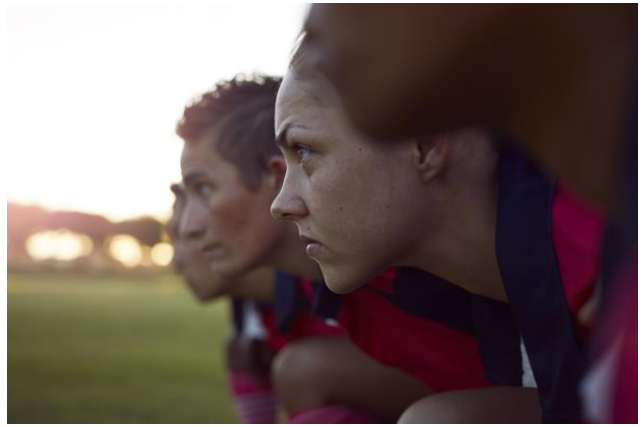


©GuerrerodeStöhr

KATEGORIENSYSTEM

Auswanderung:

- Beweggründe
- Entscheidung für Deutschland
- Eigene Initiative
- Vermittlungsfimen
- Sprachkurse (allgemein & qualitativ)



©GuerrerodeStöhr

KATEGORIENSYSTEM

Studium und Anerkennung:

- Bildung (Studium vs. Ausbildung)
- Einheitlichkeit? (BW, NRW, RP,…)
- Diskrepanz („Defizitbescheid“)
- Anerkennung (Digitalisierung)

„Eine weitere IP wünschte sich, wieder die in ihrem Beruf empowerte und selbstbewusste Frau von früher zu werden, die keinerlei Angst hatte zu sprechen und die von den meisten bewundert wurde (Speaker10: 125).“

©GuerrerodeStöhr

KATEGORIENSYSTEM

Arbeitsleben:

- Arbeiten in Kolumbien
- Arbeiten in Deutschland

Hoffnung:

Durch die Enführung der neuen Pflegeberufe und die Akademisierung der Pflege in DE

↗ Möglichkeiten, ihre mitgebrachten Kompetenzen einzusetzten!

→ Langfristig: Entlastung der Assistenzärzt*innen

©GuerrerodeStöhr

KATEGORIENSYSTEM

Interaktion und Integration:

- Im Alltag (rural vs. urban)
- Freizeit (Reisen)
- Am Arbeitsplatz
- Diversität
- Interaktion mit Vorgesetzten und Kollegen (Anrede, Fahrrad, …)

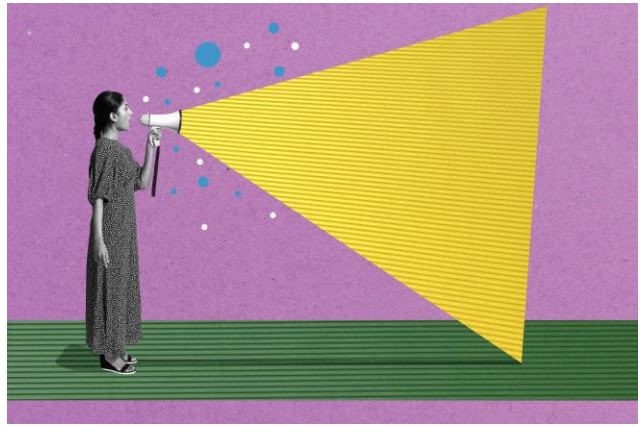
„Was mir an Deutschland gefällt, ist, dass in Kolumbien die Hierarchie so ist, dass der Arzt nicht geht, sondern schwebt. (Speaker9_2: 105)“

©GuerrerodeStöhr

KATEGORIENSYSTEM

Interkulturalität und Sprache:

- Bräuche, Tendenzen und Traditionen (Lärm)
- Interkulturelle Kompetenzen (Schulungen?)
- Erfahrung mit Diskriminierung (sprachlich vs. beruflich)
- Kommunikationsstil (direkt, Region in CO)
- Zeitwahrnehmung: schnell (Prozess) vs. langsam (Zeit mit den Patient*innen)
- Sprachniveau (*gemäß dem Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmen für Sprachen, GER*)



©GuerrerodeStöhr

KATEGORIENSYSTEM

Erwartungen, Hoffnungen und Zukunft:

- Erwartungen (erfüllt, nicht erfüllt, noch nicht erfüllt)

- Wünsche und Forderungen
  - an die Regierung
  - an die Unternehmen (Krankenhäuser, Kliniken)
  - an die Vermittlungsfirmen
  - an die Gesellschaft

→ Aussichten
→ Aufenthalt in Deutschland (Napoleon B.)

„Die Wahrheit ist, dass ich es wie Napoleon gemacht habe, ich habe die Schiffe begraben, verbrannt. (Speaker2: 143)"

©GuerrerodeStöhr

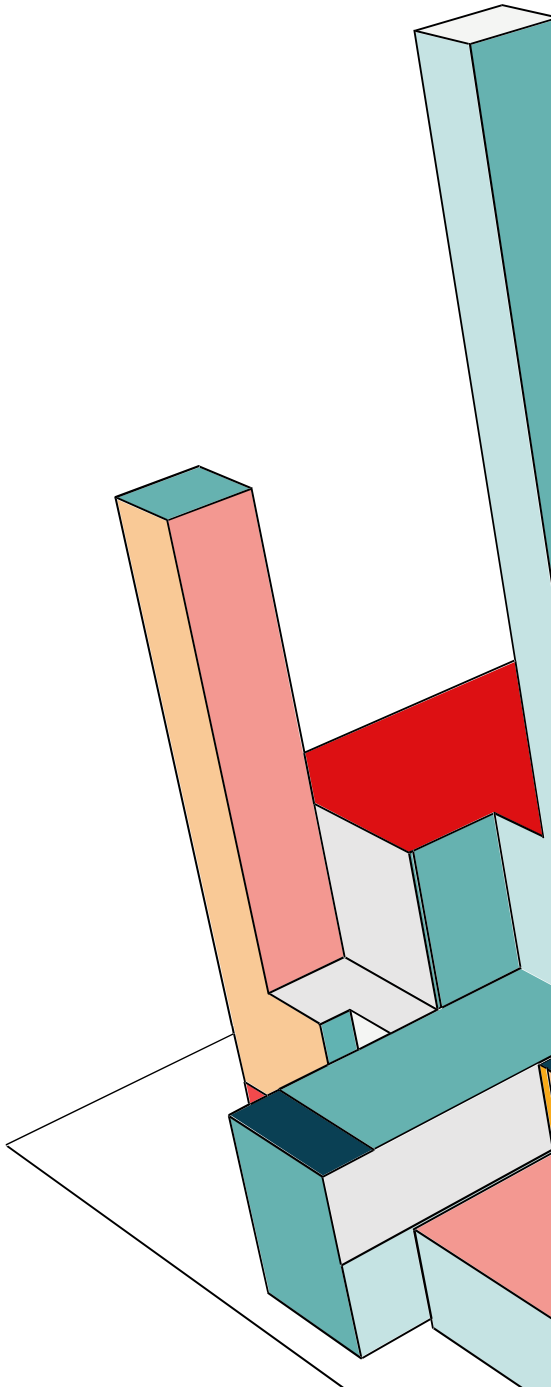
OPTIMIERUNGSANSÄTZE

Zusammenarbeit aller Beteiligten

- (Viel) mehr Eigeninitiative → „Make it in Germany“, Welcome Centers, ...
- Vermittlungsagenturen und Zeitarbeitsfirmen → mehr Kontrolle!

  (Trotz Gütesiegel seit 2021)
- Jede Organisation braucht ein Integrationskonzept

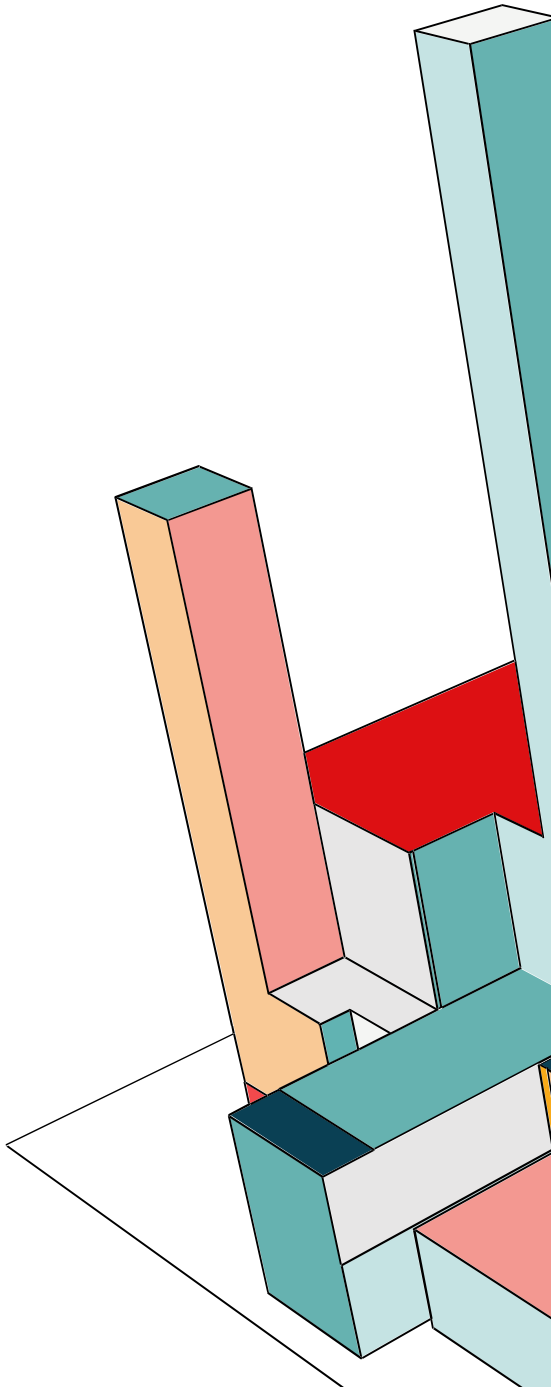
  → *Wir wollen Sie hier! (direkte Ansprache)*
- B1 → Mindestniveau bei Ankunft in Deutschland
- Deutschkurse im Herkunftsland → Schwerpunkt auf Fachsprache Gesundheitswesen (ab Tag 1)



©GuerrerodeStöhr

OPTIMIERUNGSANSÄTZE

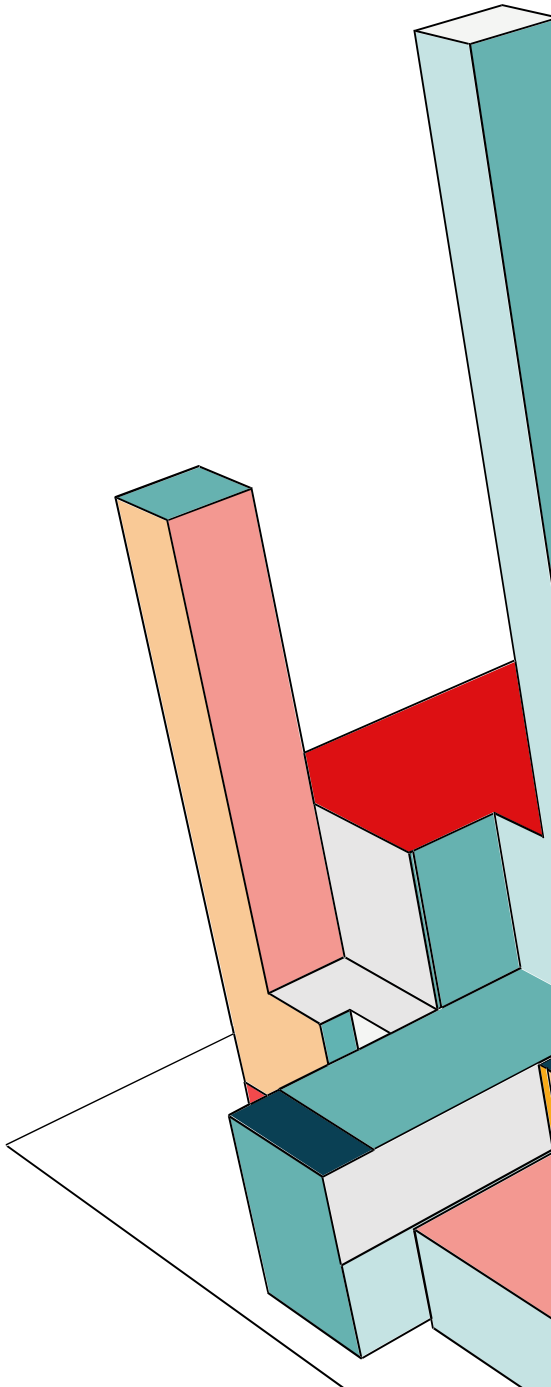
- Vermittlung interkultureller Kompetenzen → bereits im Herkunftsland (durch qualifiziertes Personal!)
- Schulung zur Inklusion, Wertschätzung von Vielfalt und Erhöhung einer fairen Beteiligung der gesamten Belegschaft → in Deutschland
- Einstellung von Lehrkräften zur Vermittlung von interkulturellen Kompetenzen an Gesundheits- und Krankenpflegeschulen



©GuerrerodeStöhr

OPTIMIERUNGSANSÄTZE

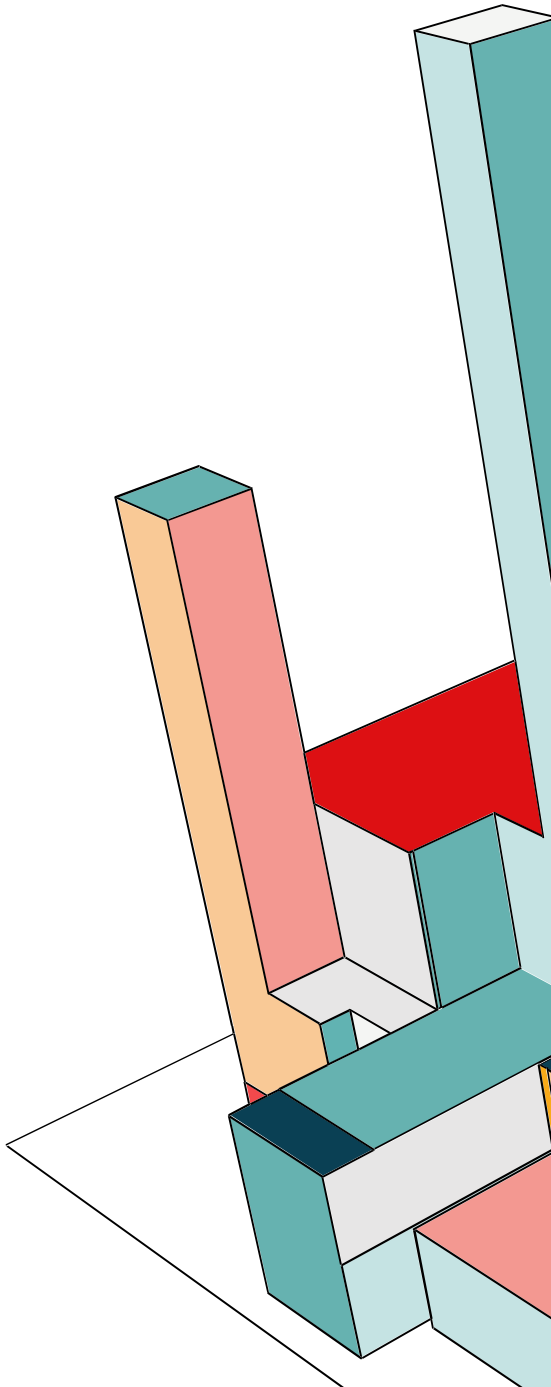
- Mehr direkte Rekrutierung und Transparenz
- Mentee-Mentor-Programme
- Exkursionen (gruppenweise)
- In kleineren Ortschaften → Mehr Austausch ermöglichen, im Sinne der „Häuser der Vielfalt“
- Aktiv werden als Mitglied der Gesellschaft → Offenheit und Empathie!



©GuerrerodeStöhr

SCHLUSSGEDANKE

„ … ist es uns nicht bekannt, ob wir selbst die Zuwander*innen von morgen sein werden. Die einzige Gewissheit besteht darin, dass wir uns alle wünschen, mit Geduld und Wertschätzung aufgenommen zu werden.“



©GuerrerodeStöhr

NEUESTE ERKENNTNISSE

Es gibt bisher keine Forschung zu kolumbianischen Krankenpflegerinnen im Zielland Deutschland. Diese Studie vermittelt einen Gesamteindruck von der Situation und liefert wichtige Erkenntnisse direkt aus der Perspektive der Migrantinnen, die für den Forschungsbereich relevant sind, z. B. moderne weibliche Migration, weibliche qualifizierte Migration, und kann als Vorarbeit für eine umfassendere qualitative Erhebung dienen.

©GuerrerodeStöhr

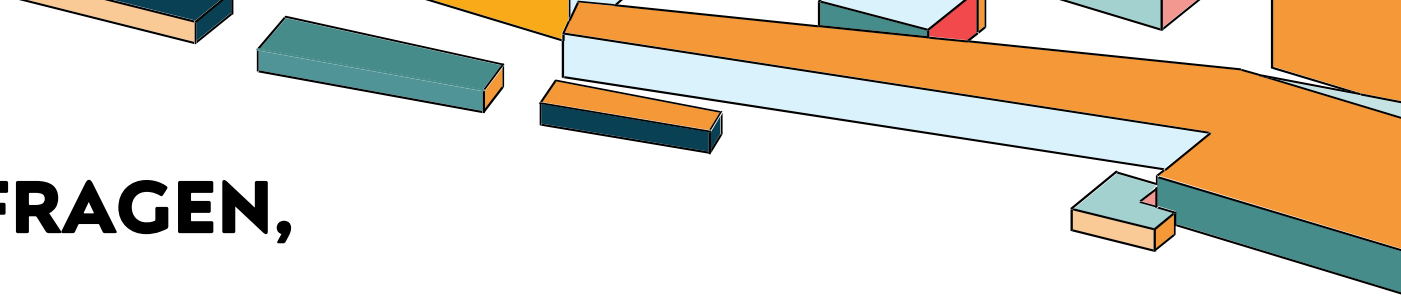
¡MUCHAS GRACIAS POR SU ATENCIÓN!

Maria Elena Guerrero de Stöhr

office@guerrero.de

www.guerrero.de

linkedin.com/in/maria-elena-guerrero-de-stöhr-563a06a5



EIGENE ERFAHRUNGEN, FRAGEN, KOMMENTARE

- Wenn Ihr in den letzten zwei Jahren ein Krankenhaus, eine Klinik, ein Seniorenheim, eine Seniorenresidenz oder eine ähnliche Einrichtung in Deutschland besucht habt, wie waren Eure Eindrücke?
- Wenn es kostenlos ist, immer willkommen! (z. B. wenn es um Geflüchtete geht) Aber wie können wir die Institutionen von der Notwendigkeit einer guten Vorbereitung und Orientierung im Rahmen der interkulturellen Bildung überzeugen, sowohl für neu hinzukommende als auch für bereits tätige Mitarbeiter*innen, d. h. für alle?