



# Pressespiegel

| <u>Medium</u>                 | <u>Erscheinungsdatum</u> | <u>Titel</u>   |
|-------------------------------|--------------------------|--|
| Health & Care Management      | 01.12.2020               | Passendes Personal durch Entwicklungspolitik               |
| Seniorenheim-Magazin          | 17.10.2020               | Fachkräftemangel 2020:<br>Entwicklungspolitische Förderung |
| CAREkonkret                   | 25.09.2020               | Den Know-how Transfer in Europa stärken                    |
| CAREkonkret                   | 12.02.2019               | Integrations-Impulse im Dreiklang                          |
| Werra-Rundschau               | 09.11.2018               | Rumänen sollen bei Pflege im Kreis helfen                  |
| Westfälische Nachrichten      | 26.10.2018               | Einsatz nach intensiver Schulung                           |
| Bocholter-Borkener Volksblatt | 13.10.2018               | Rotes Kreuz setzt auf rumänische Pflegekräfte              |
| Märkische Allgemeine          | 11.07.2018               | Pflegeheim setzt auf rumänische Fachkräfte                 |
| CAREkonkret                   | 06.04.2018               | Gefragt sind geeignete Alternativen                        |

Kooperation mit rumänischen Pflegefachschulen

# Passendes Personal durch Entwicklungspolitik

Europäische Pflegefachkräfte könnten deutlich mehr in stationären Einrichtungen integriert werden. Doch noch mangelt es an entwicklungspolitischen Förderprogrammen. Spezialprogramme wie das von CareTrain – die mit rumänischen Pflegefachschulen kooperieren – zeigen, dass gut ausgebildete Fachkräfte auch gerne Fuß in Deutschland fassen möchten.

**D**er Bedarf zusätzlichen Personals für die stationäre und ambulante Altenpflege in Deutschland ist unbestritten. Dabei schauen alle größeren Einrichtungen, Bezirke und Konzerne bereits auf gescheiterte internationale Projekte zurück. Während zunächst eher die soziokulturelle Integration unterschätzt wurde, fehlte es später an zügigen Anerkennungsverfahren, während inzwischen eher die Entgelte und Arbeitsbedingungen in Deutschland auf dem Prüfstand stehen.

Es fällt auf, dass sich die Politik und große Träger in aller Welt verzweifelt umtun, ohne aber eine Win-Win-Situation in Europa überhaupt zu thematisieren. Liegt es nur daran, dass gefügte oder hilfsbedürftige Zielgruppen in klassischen Entwicklungsländern gesucht werden, die nichts zu verlieren haben? Hoffen wir darauf, dass Mexikaner Deutschland per se toll finden? Glauben wir Deutschen, es sei a priori unmoralisch, die Arbeitsmärkte zweier EU-Länder nebeneinander zu legen und Schnittmengen zu identifizieren, als wäre Europa ein Nullsummenspiel? Warum dieser Kleinmut? Warum suchen wir zum Interessenausgleich nicht die Kooperation innerhalb Europas?

Wer an die Chance einer zirkulären Arbeitsmigration in Europa glaubt, der fischt gleichwohl in einem überhitzten Arbeitsmarkt. Für Rumänien ist zwar ein Personalüberschuss nachgewiesen. Die Pflegefachschulen sind gut aufge-

stellt, dankbar für echten Know-how-Transfer und innovativ bezüglich zukünftiger Herausforderungen des Arbeitsmarktes. Tausende gut ausgebildete Fachkräfte werden ohnehin oberhalb des eigenen Bedarfs ausgebildet und könnten geplant für eine mittlere Frist nach Deutschland gehen. Solche Konzepte aber werden politisch tabuisiert, da scheinbar ein Nullsummenspiel zwischen den Arbeitsmärkten besteht.

## “ Warum suchen wir zum Interessenausgleich nicht die Kooperation innerhalb Europas?

Dabei beschäftigen sich wissenschaftliche und gewerkschaftliche Fachleute, Projekte und Institute beider Seiten schon länger mit zirkulären und fairen Personalansätzen. Ein Weg ist das externalisierte Trainingszentrum, das für andere Berufe bereits mehrfach durchgeführt wurde und Erfolge generiert.

### Projektdesign

In Ländern der östlichen Partnerschaft (Ukraine, Moldau), aber auch im westlichen Balkan (Serbien, Bosnien Herzegowina) gibt es Pflegefachschulen, die willig europäische Standards adoptieren. Diese sind dankbar, EU-Praktiken in den Lehrbetrieb und entsprechende Normen in das zunehmend duale eigene Bildungssystems aufzunehmen. Gängige Ausbildungstechniken werden dort kraftvoll umgesetzt, da diese Länder bereits jetzt hunderttausende Pflegeberufsträger informell in die EU entsenden. Eine formelle Zusammenarbeit kostet einen deutschen Pflegeträger nicht viel, bringt aber eine große Hebelwirkung. Nur drei bis vier Fachreisen mit mehrtägigen Workshops in

## Über CareTrain

Hinter CareTrain steht der Projektentwickler Spellen Associates. Auf rumänischer Seite stehen sechs Fachschulen und zwei Gewerkschaften. Operativ sind in Rumänien die Recruiting-Agenturen ACORD und zwei Fachberater tätig, darunter die renommierte Delta HR aus Timisoara.

den Pflegefachschulen würden reichen, um dutzenden von Lehrern der dortigen Einrichtung das Knowhow und den Geist moderner Dokumentation und Organisation mitzugeben. Zusammen mit parallel durchgeführten Sprachkursen profitieren die Schüler sofort und entscheiden sich für Deutschland.

## 11 Zusammen mit Sprachkursen profitieren die Schüler sofort und entscheiden sich für Deutschland.

Solche Kooperation im Sinne eines Training of Trainers humanisiert die ohnehin stattfindende Migration im Sinne von Formalität und Fairness. Der deutsche Pflegeträger würde als vorbildlicher Arbeitgeber und Leuchtturm im Partnerland bekannt und würde jährlich eine ganze Reihe von frischen Fachleuten anlocken – aber transparent und gesteuert, sodass Nervosität, Wildwuchs und Ausbeutung zurückgedrängt werden.

### Schlussfolgerungen

Den Autoren liegen Beispiele für eine bundesdeutsche Förderung vor, die in einem mehrschrittigen Verfahren beantragt werden kann. Hinzukommen muss aber Freude an der neuen Zielgruppe, ein empathischer (disruptiver) Zugang zu ihr durch ein Einlassen auf die neuen Fachkräfte sowie auch die Bereitschaft zur Marke Arbeitgeber. Durch interne Weiterbildung und couragiertes Projektmanagement muss die Fachkräftesicherung im europäischen Ausland zum Veränderungstreiber werden. Nur dann ist die bescheidene Investition auf Dauer werthaltig.

### Hans-Gerd Spelleken



Entwicklungsökonom und Geschäftsführer von CareTrain  
Kontakt: [spellekenassociates.de](mailto:spelleken@spellekenassociates.de)

### Natalia Bodiu



ist als Projektentwicklerin für verschiedene Ministerien tätig.  
Kontakt: [bodiu@spellekenassociates.de](mailto:bodiu@spellekenassociates.de)



Verpassen Sie keine Ausgabe von **Health&Care Management** mit essentiellen Informationen für intelligente Lösungen und ein nachhaltiges Wirtschaften im Gesundheitswesen.

Sie erhalten mit dem Vorteilsabo:

- 10 Ausgaben zum Vorzugspreis frei Haus
- und unsere HCM-Thermosflasche als Bonusgeschenk



Bestellen Sie gleich Ihr Vorteils-Abo auf [www.hcm-magazin.de/aboshop](http://www.hcm-magazin.de/aboshop)



# Fachkräftemangel 2020: Entwicklungs-politische Förderung

von Hans-Gerd Spelleken und Natalia Bodiu

**A**usgangssituation: Der Bedarf zusätzlichen Personals für die stationäre und ambulante Altenpflege in Deutschland ist unbestritten. Dabei schauen alle größeren Einrichtungen, Bezirke und Konzerne bereits auf gescheiterte internationale Projekte zurück. Während zunächst eher die soziokulturelle Integration unterschätzt wurde, fehlte es später an zügigen Anerkennungsverfahren, während inzwischen eher die Entgelte und Arbeitsbedingungen in Deutschland auf dem Prüfstand stehen.

Es fällt auf, dass sich die Politik und große Träger in aller Welt verzweifelt umtun, ohne aber eine Win-Win-Situation in Europa überhaupt zu thematisieren. Liegt es nur daran, dass gefügige oder hilfsbedürftige Zielgruppen in klassischen Entwicklungsländern gesucht werden, die nichts zu verlieren haben? Hoffen wir darauf, dass Mexikaner Deutschland per se toll finden? Glauben wir Deutschen, es sei a priori unmoralisch, die Arbeitsmärkte zweier EU-Länder nebeneinander zu legen und Schnittmengen zu identifizieren, als wäre Europa ein Nullsummenspiel? Warum dieser Kleinmut?

Warum suchen wir zum Interessenausgleich nicht die Kooperation innerhalb Europas?

## Personalbeschaffung in Rumänien

Wer an die Chance einer zirkulären Arbeitsmigration in Europa glaubt, der fischt gleichwohl in einem überhitzten Arbeitsmarkt. Für Rumänien ist zwar ein Personalüberschuss nachgewiesen. Die Pflegefachschulen sind gut aufgestellt, dankbar für echten Know-how-Transfer und innovativ bzgl. zukünftiger

Herausforderungen des Arbeitsmarktes. Tausende gut ausgebildete Fachkräfte werden ohnehin oberhalb des eigenen Bedarfs ausgebildet und könnten geplant für eine mittlere Frist nach Deutschland gehen. Solche Konzepte aber werden politisch tabuisiert, da scheinbar ein Nullsummenspiel zwischen den Arbeitsmärkten besteht. Dabei beschäftigen sich wissenschaftliche und gewerkschaftliche Fachleute, Projekte und Institute beider Seiten schon länger mit zirkulären und fairen Personalansätzen. Ein Weg ist das externalisierte Trainingszentrum, das für andere Berufe bereits mehrfach durchgeführt wurde und Erfolge generiert.

## Projektdesign

In Ländern der östlichen Partnerschaft (Ukraine, Moldau, Belarus), aber auch im westlichen Balkan (Serbien, Bosnien Herzegowina) gibt es Pflegefachschulen, die willig europäische Standards adoptieren. Diese sind dankbar, EU-Praktiken in den Lehrbetrieb und entsprechende Normen in ein zunehmend duales eigenes Bildungssystem aufzunehmen. Gängige Ausbildungstechniken werden dort kraftvoll umgesetzt, da diese Länder bereits jetzt hunderttausende Pflegeberufsträger informell in die EU entsenden.

Eine formelle Zusammenarbeit kostet einen deutschen Pflegeträger nicht viel, bringt aber eine große Hebelwirkung. Nur drei bis vier Fachreisen mit mehrtägigen Workshops in den Pflegefachschulen im Partnerland würden reichen, um dutzende von Lehrern der dortigen Einrichtung das Know-how und den Geist moderner Dokumentation und Organisation

mitzugeben. Zusammen mit den parallel durchgeführten Sprachkursen profitieren die Schwesternschülerinnen und -schüler sofort und entscheiden sich für Deutschland.

Solche Kooperation im Sinne eines Training of Trainers humanisiert die ohnehin stattfindende Migration im Sinne von Formalität und Fairness. Der deutsche Pflegeträger würde als vorbildlicher Arbeitgeber und Leuchtturm im Partnerland bekannt und würde jährlich eine ganze Reihe von frischen Fachleuten anlocken – aber transparent und gesteuert, so dass Nervosität, Wildwuchs und Ausbeutung zurückgedrängt werden.

## Schlussfolgerungen

Den Autoren liegen Beispiele für eine bundesdeutsche Förderung vor, die in einem mehrschrittigen Verfahren beantragt werden kann.

Hinzukommen muss aber Freude an der neuen Zielgruppe, ein empathischer (disruptiver) Zugang zu ihr durch ein Einlassen auf die neuen Fachkräfte, sowie auch die Bereitschaft zur Marke Arbeitgeber. Durch interne Weiterbildung und couragierte Projektmanagement muss die Fachkräftesicherung im europäischen Ausland zum Veränderungstreiber werden. Nur dann ist die bescheidene Investition auf Dauer werthaltig.

- **Hans-Gerd Spelleken**, 58, hat jeweils zehn Jahre in Honduras und der Republik Moldau gearbeitet. Der Entwicklungsökonom und Vater von vier Kindern ist Projektentwickler und führt in Alzenau Unterfranken die gleichnamige entwicklungspolitische Beratungsunternehmung.
- **Natalia Bodiu**, 37, ist seit 13 Jahren in der Projektentwicklung für Durchführungsorganisationen der Ministerien BMU, BMZ und BMWi zwischen Deutschland und Südosteuropa tätig. Aufgrund langjähriger internationaler Erfahrung kennt sie die Arbeitsmärkte und die Kommunikationsstrategien, die in einem desillusionierten Umfeld Bewerbungen und Zufriedenheit generieren.
- **CareTrain** ist ein Produkt von Spelleken Assoc. und basiert auf sozialer Vernetzung in der Projektregion, auf einem Integrationsmonitoring zugunsten ganzheitlicher Verankerung der neuen Bürger in der Gesellschaft sowie auf einem Sprach-Know-how im Unternehmen selbst. Weitere Informationen unter [www.caretrain.eu](http://www.caretrain.eu)

-Anzeige -

# Senioren- und Pflegeeinrichtungen – der Bedarf boomt!

Die wachsende Zahl an Pflegebedürftigen, neue Heimgesetze und nicht zuletzt die älter werdende Bausubstanz vieler Pflegeeinrichtungen kurbeln den Neubau und die Sanierung von Senioreneinrichtungen massiv an. Jetzt gilt es, die Potenziale zur Verbesserung der Lebenssituation alter und pflegebedürftiger Menschen effektiv zu nutzen.

Die 5. Konferenz „Bau und Betrieb von Senioren- und Pflegeeinrichtungen“ wirft für Sie einen Blick aus der Vogelperspektive auf die aktuelle Baulandschaft im deutschen Pflegesektor. Wie schaffen wir innovative Versorgungslösungen für ein selbstbestimmtes Leben im Alter? Wie sieht die NEUE Generation der Tagespflege aus? Welche Entwicklungen im Bereich der Energieeffizienz und Digitalisierung bringen uns nach vorn? Ob Neuausrichtung des Pflegeheims, Quartierseinbindung, Sensorik und Assistenzsysteme oder die Innen- und Außengestaltung und ein baulicher



## Bau und Betrieb von Senioren- und Pflegeeinrichtungen

5. Fachkonferenz am 3./4. Dezember 2020 in München



Infektionsschutz – alle Maßnahmen zählen auf die Zukunftsfähigkeit der Einrichtungen ein und sind von höchster Relevanz!

Bauherren, Träger, Betreiber, Planer und Architekten bringen sich hier auf den neuesten Stand der Entwicklungen: Hochaktuelle Praxis-Vorträge, Expertengespräche, exklusive Fachausstellung, Diskussionen im Teilnehmerkreis, LIVE-Besichtigung und 2 Workshops am 3./4. Dezember 2020 in München. [www.management-forum.de/senioren](http://www.management-forum.de/senioren)

### Kontakt:

Management Forum Starnberg GmbH, Christa Rehse  
Maximilianstraße 2b, 82319 Starnberg  
[www.management-forum.de/senioren](http://www.management-forum.de/senioren)  
[christa.rehse@management-forum.de](mailto:christa.rehse@management-forum.de)  
Tel: +49 8151 2719-16, Fax: +49 8151 2719-19

# MARKT

## Personalgewinnung aus dem Ausland

# Den Know-how Transfer in Europa stärken

Wenn es um die Anwerbung ausländischer Fachkräfte geht, existieren zahlreiche Projekte außerhalb der europäischen Union wie etwa in Vietnam oder Mexiko. Doch warum nicht die Kooperation mit europäischen Nachbarländern suchen? Zumal es dafür eine entwicklungspolitische Förderung gibt.



Die meisten Pflegefachschulen in Osteuropa sind gut aufgestellt, dankbar für echten Know-how Transfer und innovativ bezüglich zukünftiger Herausforderungen des Arbeitsmarktes.

Foto: Werner Krüper (Symbolbild)

Von Hans-Gerd Spelleken & Natalia Bodiu

**Alzenau //** Der Bedarf zusätzlichen Personals für die stationäre und ambulante Altenpflege in Deutschland ist unbestritten. Dabei schauen alle größeren Einrichtungen, Bezirke und Konzerne bereits auf gescheitete internationale Projekte zurück. Während zunächst eher die soziokulturelle Integration unterschätzt wurde, fehlte es später an zügigen Anerkennungsverfahren, während inzwischen eher die Entgelte und Arbeitsbedingungen in Deutschland auf dem Prüfstand stehen.

### Schnittmengen in Europa identifizieren

Es fällt auf, dass sich die Politik und große Träger in aller Welt verzweifelt umtun, ohne aber eine Win-Win-Situation in Europa überhaupt zu thematisieren. Liegt es nur daran, dass geflüchtige oder hilfsbedürftige Zielgruppen in klassischen Entwicklungsländern gesucht werden, die nichts zu verlieren haben? Hoffen wir darauf, dass Mexikaner Deutschland per se toll finden? Glauben wir Deutschen, es sei a priori unmora-

lisch, die Arbeitsmärkte zweier EU-Länder nebeneinander zu legen und Schnittmengen zu identifizieren, als wäre Europa ein Nullsummenspiel? Warum suchen wir zum Interessenausgleich nicht die Kooperation innerhalb Europas?

Wer an die Chance einer zirkulären Arbeitsmigration in Europa glaubt, der fischt gleichwohl in einem überheizten Arbeitsmarkt. Für Rumänen ist zwar ein Personalüberschuss nachgewiesen. Die Pflegefachschulen sind gut aufgestellt, dankbar für echten Know-how Transfer und innovativ bzgl. zukünftiger Herausforderungen des Arbeitsmarktes. Tausende gut ausgebildete Fachkräfte werden ohnehin oberhalb des eigenen Bedarfs ausgebildet und könnten geplant für eine mittlere Frist nach Deutschland gehen. Solche Konzepte aber werden politisch geradezu tabuisiert, da scheinbar ein Nullsummenspiel zwischen den Arbeitsmärkten besteht.

Dabei beschäftigen sich wissenschaftliche und gewerkschaftliche Fachleute, Projekte und Institute beider Seiten schon länger mit zirkulären und fairen Personalansätzen. Ein Weg ist das externalisierte Trai-

ningszentrum, das für andere Berufe bereits mehrfach durchgeführt wurden und Erfolge generiert.

In Ländern der östlichen Partnerschaft wie Ukraine, Moldau, Belarus, aber auch im westlichen Balkan wie Serbien und Bosnien-Herzegowina gibt es Pflegefachschulen, die willig europäische Standards adoptieren. Diese sind dankbar, EU-Praktiken in den Lehrbetrieb und entsprechende Normen des zunehmend dualen eigenen Bildungssystems aufzunehmen. Gängige Ausbildungstechniken werden dort kraftvoll umgesetzt, da diese Länder bereits jetzt hunderttausende Pflegeberufsträger informell in die europäische Union (EU) entsenden.

### Projektdesign: Training der Trainer

Eine formelle Zusammenarbeit kostet einen deutschen Pflegeberater nicht viel, bringt aber eine große Hebeleistung. Nur drei bis vier Fachreisen mit mehrtagigen Workshops in den Pflegefachschulen im Partnerland würden reichen, um dutzende von Lehrern der dortigen Einrichtung das Know-how und den Geist moderner Dokumentation und Orga-

nisation mitzugeben. Zusammen mit den parallel durchgeführten Sprachkursen profitieren die Schwesternschülerinnen und -schüler sofort und entscheiden sich für Deutschland.

Solche Kooperation im Sinne eines Training of Trainers humanisiert die ohnehin stattfindende Migration im Sinne von Formalität und Fairness.

Der deutsche Pflegeberater würde als vorbildlicher Arbeitgeber und Leuchtturm im Partnerland bekannt und jährlich eine ganze Reihe von frischen Fachleuten anlocken – aber transparent und gesteuert, so dass Nervosität, Wildwuchs und Ausbeutung zurückgedrängt werden.

### Förderung kann beantragt werden

Das Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (BMZ) fördert seit 1998 gemeinnützige Vorhaben deutscher Träger in europäischen Entwicklungsländern. Voraussetzung ist, dass

ein Nutzen für den kommerziellen deutschen Träger im Kerngeschäft (hier: Altenpflege) sowie aber auch eine Stärkung von Aus- und Weiterbildung oder Wettbewerbsfähigkeit des Partnerlandes damit einhergehen. Den Autoren liegen Beispiele für eine bundesdeutsche Förderung vor, die in einem mehrschrittigen Verfahren beantragt werden kann.

Hinzukommen muss aber Freude an der neuen Zielgruppe, ein empathischer – disruptiver – Zugang zu ihr durch ein Einlassen auf die neuen Fachkräfte sowie auch die Bereitschaft zur Marke Arbeitgeber. Durch interne Weiterbildung und couragierte Projektmanagement muss die Fachkräfteförderung im europäischen Ausland zum Veränderungstreiber werden. Nur dann ist die besscheidene Investition auf Dauer werthaltig.

■ Hans-Gerd Spelleken ist Entwicklungsökonom und leitet die entwicklungspolitische Unternehmensberatung Spelleken Assoc. Natalia Bodiu ist in der Projektentwicklung zwischen Deutschland und Südosteuropa tätig. [caretrain.eu](http://caretrain.eu)

## Kundenerfassung

### Bequem per App

**Stuttgart //** Die Pflicht zur Kundenerfassung gemäß der Corona-Richtlinien lässt sich jetzt auch digital erfüllen – mit der neuen Web-App knowwhere. Das Prinzip: Jeder Betrieb, der knowwhere nutzt, erhält einen individuellen QR-Code. Diesen Code scannt der Kunde mit dem Smartphone ein und gelangt so auf eine Online-Seite, wo er die erforderlichen Daten eintragen kann. Anschließend werden die Angaben DSGVO-konform auf einem Server in Deutschland gespeichert und nach vier Wochen automatisch gelöscht.

Das macht die Kundenerfassung einfacher, hygienischer, sicherer und auch günstiger, so das Unternehmen.

■ [knowwhere.de](http://knowwhere.de)

## opta data Gruppe stärkt mit Hycare GmbH Geschäftsbereich Pflege

### „Wertvolles Know-how bündeln und verstärken“

**Essen/Berlin //** Mit der mehrheitlichen Beteiligung an der Firma Hycare Organisationsberatung und Softwarelösungen für Pflegeeinrichtungen GmbH geht die opta data einen wichtigen Schritt, um mit einem innovativen Produktportfolio den Gesundheitsmarkt von morgen mitzumachen, teilen die Unternehmen mit.

Seit ihrer Gründung im Jahr 1998 entwickelt und vertreibt die Hycare GmbH Softwarelösungen für Pflegeeinrichtungen jeglicher Art und ist zudem als Organisationsberatung für derartige Einrichtungen tätig.

Die Geschäftsbereiche unterstützen die Datenerfassung und -verarbeitung in den verschiedenen Tätigkeitsbereichen der Pflege und

erleichtern sämtliche Prozesse von der Dokumentation über die Abrechnung bis hin zum Controlling. Das Produktpotential der Hycare GmbH setzt Impulse bei der Digitalisierung und fördert mit ergänzenden Online-Systemen und spezialisierten Apps eine starke Verzahnung der Abläufe, die zudem verschlankt und optimiert werden.

Zusätzlich profitieren die Kunden auch von spezialisierten Schulungen und Unternehmensberatungen im Bereich der Pflege.

„Mit der Hycare GmbH bündeln und verstärken wir wertvolles Know-how – vor allem im Pflegebereich. Durch das nun noch breitere Produktportfolio profitieren nicht nur unsere Kunden“, erklären die opta data Ge-

schäftsführer Andreas Fischer und Mark Steinbach die Hintergründe in der Pressemitteilung. „Denn zugleich gewinnen wir hochqualifizierte Kollegen, die optimal zu unserer Unternehmensphilosophie passen.“

„Gemeinsam wollen wir das Angebot für Pflegeeinrichtungen weiter ausbauen, modernisieren und an gemeinsamen Lösungen arbeiten“, so Thomas Liehr und Georg Drewnitzky, die die Hycare GmbH weiterhin als Geschäftsführer leiten werden. „In der opta data Gruppe haben wir einen starken Partner für moderne Abrechnungs- und Softwarelösungen in der Pflege gefunden.“

■ [opta-data-gruppe.de](http://opta-data-gruppe.de)

## NEWSTICKER

### Mehr Nachhaltigkeit in der Großküche

Durch ein effektives Ressourcenmanagement in der Großküche können Lebensmittelabfälle reduziert, Ressourcen eingespart und der wirtschaftliche Ertrag gesteigert werden. Wie dies gelingen kann, zeigt die Broschüre „Ressourcen schonen in der Großküche“, die das Kompetenzzentrum für Ernährung (Ker) im Auftrag des Bayerischen Staatsministeriums für Ernährung, Landwirtschaft und Forsten konzipiert hat. Die Broschüre liefert hilfreiche Praxistipps für ein nachhaltiges Wirtschaften in der Großküche. Im Fokus der 12-seitigen Broschüre stehen die Vermeidung von Lebensmittelverschwendungen, Energie-Einsparung und Reduktion von CO2-Emissionen. Dabei stellt sie Arbeitsmaterialien vor, mit deren Hilfe die Küchenleitung das Thema mit dem Küchenteam erarbeiten kann. [kern.bayern.de](http://kern.bayern.de)

### TZMO erweitert Produktion um Schutzmasken

TZMO Deutschland, Hersteller und Vertreiber von Inkontinenz- und Körperpflegeprodukten der Marke Seni, hat seine Produktion erweitert, um Pflegekräfte zukünftig mit Masken versorgen zu können: Ab sofort stellt TZMO SA Gesichtsmasken direkt in der EU her, teilt das Unternehmen mit. Diese seien auch über das deutsche Tochterunternehmen mit Sitz in Biesenthal bei Berlin erhältlich. „Die Nachfrage nach medizinischer Schutzkleidung ist in den letzten Monaten bedingt durch die andauernde Covid-19-Pandemie stark gestiegen“, erklärt Piotr Daszynski, Geschäftsführer der TZMO Deutschland GmbH. Aufgrund von Unterbrechungen in der Lieferkette konnte die Versorgung mit Artikeln wie Schutzmasken mitunter nicht mehr sichergestellt werden. „Auch bei uns waren Gesichtsmasken zeitweise nicht mehr lieferbar“, fügt Daszynski hinzu. „TZMO hat jedoch schnell auf die neuen Anforderungen reagiert und die Produktion angepasst.“ [matopat.de](http://matopat.de)

### Curacon: In Transaktionsberatung neu aufgestellt

Für den Bereich Transaktionsberatung hat Curacon den Transaktionsmanager Heiko Rossek gewinnen können, teilt das Unternehmen mit. Rossek verfügt über umfangreiche Erfahrungen in der Durchführung von Unternehmensbewertungen und Transaktionen, im Bereich Corporate Finance als auch in der Bewertung von Pflegeeinrichtungen und Due Diligences im Krankenhaussektor. Über 50 Transaktionen – von großen Einrichtungen bis zur Zusammenführung von MVZ und Arztpraxen – hat er bereits erfolgreich begleitet. Damit bringt er auch die branchenspezifische Expertise mit, die für Curacon aufgrund der Spezialisierung auf die Gesundheits- und Sozialwirtschaft zentral ist. [curacon.de](http://curacon.de)

# MARKT

## Fachkräfte aus dem Ausland

# Integrations-Impulse im Dreiklang

Das Projekt CareTrain setzt bei der Integration von rumänischen Fachkräften auf den Dreiklang aus Sprachkurs, Gastfamilie und Praktikum. Nun liegen erste Erfahrungen vor.

Von Hans-Gerd Spelleken & Ömür Batkin

**Alzenau //** Der Bedarf zusätzlichen Personals für die stationäre und ambulante Altenpflege in Deutschland ist unbestritten. Hier setzt das Konzept CareTrain an, das Pflegefachkräfte aus Rumänien für den deutschen Arbeitsmarkt gewinnen will. Das Projekt ist durch die Elemente des Immersionskurses und der gesicherten Rückkehroption gekennzeichnet. In einem sechswöchigen Crashkurs in Deutschland werden die Pflegefachkräfte schnell sprachlich aktiviert und in einem Praktikum beim Pflegeträger eingeführt. Mit dem Ziel einer erfolgreichen B2-Sprachführung wird in dieser Zeit, in der die Muttersprache nicht praktiziert werden darf, der Grundstein für die kulturelle und die berufliche Integration gelegt.

Nachfolgend werden die ersten drei Projekte des besagten Programms CareTrain einer ersten Auswertung unterzogen. Dabei sind besonders die Komponenten Sprachimmersion, Gastfamilien und Praktika kritisch zu betrachten.

### Sprachimmersion: Ein „Vollbad“ in der neuen Sprache

Immersion bedeutet so viel wie „Vollbad“ in der neuen Sprache, beinhaltet also die Zurückdrängung der eigenen Muttersprache, damit die neue Sprache beim motivierten Schüler schnell auch unbewusst bzw. assoziativ verankert werden kann. Zu Beginn des Programms speiste sich die Gewissheit, dass dies funktioniert, aus drei unterschiedlichen Quellen:

- Eigene Erfahrungen zeigen, dass die Beschäftigung mit einer neuen Sprache in einer neuen Umwelt gelingt, wenn auch das Herz mitmacht;
- Die Methode eines Intensivtrainings in verschiedenen Formaten mit stündlichen Anwendungsmöglichkeiten für Hochmotivierte ist etwa aus dem Profisport oder dem Management bekannt.

- Das Netzwerk einer hilfreichen, suggestiven und integrativen Umwelt erlaubt den Spracherwerb auch in der Freizeit.

Die Projekterfahrungen in Wildau (August 2018), Bocholt (November 2018) und Eschwege (Januar 2019) signalisieren nun, dass eine beschleunigte Sprachlernmethode unter bestimmten Umständen tatsächlich möglich ist. Entscheidend sind dabei die Vorbildung, die Motivation und die Freizeit.

Die Motivation ist bei der Zielgruppe von rumänisch sprachigen Fachkräften mit dreijähriger Ausbildung durchgängig sehr hoch. Allerdings ist die Vorbildung nicht determinierend. Das Alter scheint gar keine Rolle zu spielen. Als falsch stellt sich eine Überschulung heraus, wenn formelle Hausaufgaben den Abend bestimmen, und wünschenswert sind alle Gelegenheiten, die neue Sprache spontan zu erleben. Sprich: alle freizeitlichen Aktivitäten werden nach und nach ins Deutsche verschoben.

Die Bereitschaft, ausländische Fachkräfte wie temporäre Familienangehörige aufzunehmen, ist nach der Fluchtkrise von 2015 inzwischen sehr begrenzt. Das Motto von CareTrain, eine funktionale Integration 2.0 anzubieten, also eine eigennützige und gegenseitig fundierte Integration, verhallte in Brandenburg völlig. So kam das Projekt Wildau komplett zum Erliegen, trotz umfassender Publikationen in der Tagespresse, dem Radio und über gesellschaftliche Gruppen. Hier mag der prekäre Wohnungsmarkt und die besondere Lage in und um Berlin eine Rolle gespielt haben.

Anders schon verhielt es sich in Borken, wo in der Tagespresse mehrere Artikel erschienen und ein Landrat die rumänischen Fachkräfte zu einem beachteten Sonntagsausflug einlud. Mindestens die Hälfte der Gruppe wird in Familien untergebracht sein, während es in Borken noch drei Teilnehmer waren. In



Nur über das Betriebspракtikum kann die Altenpflege erlebbar und die Art des Vokabulars vermittelt werden.

Foto: Werner Krüper

Eschwege (Hessen) wird dies noch ausgebaut, indem im Vorfeld bereits zwei explizite Zeitungsartikel zu einigen Anfragen geführt haben.

### Gastfamilien sind nur schwer zu finden

Allerdings ist der Einfluss der Gastfamilie auf den Spracherfolg der Teilnehmerinnen angesichts der anderen Komponenten von CareTrain (Praktikum, Kulturarist, agile Sprachaktionen) noch herauszukristallisieren. Ohne Zweifel ist dieser jedoch hilfreich, um die Immersion zu gewährleisten. Insgesamt spricht viel für die Verlängerung der Zwei-Monate-Immersion auf drei Monate, solange kein Eingangsniveau der Schüler mit A2 durchgesetzt werden kann.

Das Betriebspрактиkum als dritte Komponente – in Borken von sieben bis elf Uhr mit teilweise ambulanten Einsatzformen – ist unersetztlich. Nur hier wird die Altenpflege erlebbar, die Art des Vokabulars vermittelt und insbesondere bei Sprachanforderungen wie B2 allgemein (es gibt auch ein Format „Pflege“) hinreichend praxisnah.

Als Alternative zum Praktikum beim zukünftigen Arbeitgeber sind auch Fremdpрактиka denkbar, indem andere Pflegeheime CareTrain-Teilnehmer für die Dauer von zwei bis drei Monaten aufnehmen. Nicht bewährt haben sich unbezahlte Praktiken.

tika, da die Teilnehmer den Verdacht hegen, nur für die Zeit des kostenlosen Helfens willkommen zu sein.

Ein Spracherwerb in netto nur sechs oder acht Wochen kann wahrscheinlich nicht durchgehalten werden, letztlich werden es zehn bis zwölf Wochen. Der Dreiklang zwischen Sprachkurs, Gastfamilie und Praktikum aber schafft die nötige Dichte an Erfahrungen und Integrations-Impulsen. Alle drei zusammen führen zu einer Hinwendung der Fachwelt, der Kommune und der menschlichen Umwelt generell. Die Wahrnehmung der rumänischen Fachkraft ist dankbar, die Bestätigung und Bestärkung ersetzen die Komplexe der Ausbeutung, der Entfremdung und der Ver einsamung.

Hilfreich wäre politische Unterstützung bei Studien über unterbeschäftigte Fachkräfte in Europa. Warum unterstützt die Politik die Ausbildung von neuen Generationen in außereuropäischen Ländern, anstatt vorhandenen Fachkräften z. B. aus Rumänien in Deutschland eine neue Chance zu geben? Die Rückkehroption gehört zu einem fairen Paket sowieso dazu.

**Hans-Gerd Spelleken** leitet das entwicklungspolitische Beratungsunternehmen Spelleken Associates in Alzenau. Ömür Batkin ist dort als Berater tätig. Info: [care-train.eu](http://care-train.eu)

## Neue Einkaufsplattform

### Einkaufsprozesse digitalisieren

**Frankfurt/M. //** Die Hotellerie-Experten der Deutschen Hospitality haben mit dem Einkaufsdienstleister Kloepfel Group nun die digitale Einkaufsplattform Sourcify.net an den Start gebracht – auch für Alten- und Pflegeheime. Schon heute verwenden 350 Hotels namhafter Ketten die Einkaufsplattform für Hotellerie, Gastronomie und den Care-Bereich, teilt das Unternehmen mit.

Sourcify.net bildet jeden einzelnen Schritt von der Ausschreibung und Bestellung, zur Wareneingangs- und Rechnungsprüfung bis hin zur Materialwirtschaft inklusive Inventuren, Rezepturen und Kassenanbindungen digital ab. Auch die Verwaltung von Verträgen und Katalogen sowie der Dienstleistungseinkauf sind integriert. Mit diesem digitalen

Baukastensystem für den Einkauf können Kunden ihre operativen Beschaffungsprozesse individuell automatisieren und dadurch ihren Einkauf wesentlich vereinfachen.

Die Sourcify.net-Lösung lässt sich innerhalb kürzester Zeit implementieren. Durch ihren intuitiven Aufbau ist sie so einfach zu bedienen wie ein moderner Webshop. Das Tool ist ideal für Betriebe, die dezentral aber vernetzt – mit vollständiger Transparenz und Steuerung der zentralen Einkaufsorganisation – agieren wollen. Das optionale Business Intelligence Tool behält alle Daten aus Bestellungen, Lagerbeständen sowie Rechnungen im Blick, heißt es in der Pressemitteilung.

■ Info: [sourcify.net](http://sourcify.net)

## Aktion StressPegel

### Psychische Gefährdungsbeurteilung leicht gemacht

**Essen //** Das Thema psychische Belastung ist auch für Einrichtungen im Gesundheitswesen von hoher Relevanz. Psychische Erkrankungen sorgen – nach Erkrankungen des Muskel-Skelett-Systems – für die zweithöchste Anzahl von AU-Tagen (BKK-Gesundheitsreport 2018). Zudem verpflichtet das Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) jeden Arbeitgeber zu einer psychischen Gefährdungsbeurteilung. Das heißt: auch alle ambulanten und stationären Pflegeeinrichtungen müssen jene Gefährdungen für ihre Beschäftigten ermitteln, die sich aus der psychischen Belastung bei der Arbeit ergeben. Diese umfasst eine Vielzahl psychisch bedeutsamer Einflüsse, etwa die Arbeitsintensität, die soziale Unterstützung am Arbeitsplatz, die Dauer, Lage und

Verteilung der Arbeitszeit, aber auch Umgebungsfaktoren wie Lärm, Beleuchtung und Klima.

Gerade kleine und mittlere Pflegeeinrichtungen haben noch Schwierigkeiten bei der Umsetzung der psychischen Gefährdungsbeurteilung. Mit der Aktion StressPegel, einer Online-Befragung, bietet die Medical:Contact eine einfache umsetzbare, zeitsparende und rechtssichere Lösung an, heißt es in der Pressemitteilung. Die Online-Befragung erfolgt freiwillig, anonym und datenschützender per Computer, Tablet oder Smartphone. Die komplette Bearbeitung des Fragebogens dauert 15 Minuten. Direkt im Anschluss erhält der Mitarbeiter per Download sein anonymisiertes Einzelergebnis mit Tipps zur persönlichen Situation. Mit den

## NEWSTICKER

### Händehygiene: CWS-boco und Smixin werden Partner

CWS-boco und Smixin haben eine Vereinbarung zur Bildung einer langfristigen Partnerschaft im Bereich innovativer Handhygienelösungen unterzeichnet. Beide Seiten haben es sich zum Ziel gesetzt, ihre Stärke in der Entwicklung umfassender und nachhaltiger Lösungen für höchste Standards in der Händehygiene zu bündeln. CWS-boco übernimmt 12,5 Prozent der Anteile der Smixin SA. Im Februar 2019 starten beide Unternehmen ihre exklusive Kooperation in den Märkten DACH und Benelux. Unter Einbeziehung von digitalen und IoT-Lösungen arbeitet CWS-boco daran, die Hygienestandards in öffentlichen Waschräumen anzuheben und damit die Hygieneerfahrung der Nutzer zu verbessern. „Diese Ziele werden von unserer Vision eines gesünderen und sichereren Morgens getrieben“, fasst Thomas Schmidt, CEO der CWS-boco Gruppe, zusammen.

### Formulierungshilfen sind aktualisiert

Die Neuauflagen der Formulierungshilfen 2019 des Software-Herstellers Standard Systeme GmbH bieten in bewährter Form übersichtliche Hilfestellungen für die Dokumentation nach den Pflegemodellen AEDL und ATL. Neben den bereits etablierten Expertenstandards wurde auch der neue Expertenstandard „Beziehungsgestaltung in der Pflege von Menschen mit Demenz“ berücksichtigt. Die aktuellen Ausgaben der Formulierungshilfen nach den AEDL und ATL mit allen Änderungen und Ergänzungen nach dem neuesten Stand der fachlichen Entwicklungen sind ab sofort bestellbar. Die bewährten bisherigen Inhalte zu den Aktivitäten des jeweiligen Pflegemodells (ATL/AEDL) sind ebenso wie der enthalten wie die Integration der Module des Begutachtungsinstruments im Rahmen der Pflegergradermittlung. Info: [standard-systeme.de](http://standard-systeme.de)

Ergebnissen wird er nicht allein gelassen, sondern kann sich direkt bei der medizinischen Hotline zu den Befragungsergebnissen sowie Fragen zu Stressbewältigung, Versorgung und Gesundheit beraten lassen.

Die Leitung der Einrichtung erhält nach Abschluss der Befragung einen anonymisierten und detaillierten Bericht zu den befragten Items (Belastungen, Ressourcen und Mitarbeitergesundheit) – auf Wunsch nach Bereichen und Standorten differenziert. Auf diese Weise verschafft sich der Arbeitgeber einen Überblick der psychischen Gefährdungslage im Unternehmen und kann Ansatzpunkte für gezielte Maßnahmen identifizieren und priorisieren.

■ Info: [medical-contact.de](http://medical-contact.de)

# Rumänen sollen bei Pflege im Kreis helfen

## Unternehmer suchen Gastgeber im Werra-Meißner-Kreis

Von Harald Sagawe

**ESCHWEGE.** Zunehmender Fachkräftemangel verschärft den Pflegenotstand in Deutschland. In Rumänien finden gut ausgebildete Pflegekräfte keine Arbeit. Zwei Unternehmer wollen das ändern: Rainer Wolf, der unter anderem das Alten- und Pflegezentrum Lindenhof in Eschwege betreibt, und der Volkswirt Hans-Gerd Spelleken.

„Auf dem deutschen Markt sind zusätzliche Pflegekräfte nicht zu rekrutieren“, so Wolf, „das Personal fehlt, die Probleme werden drängender.“ Spelleken, der sich als Partner für Arbeitsmigration, unter anderem im Pflegesektor sieht, bietet Lösungen an. „100 000 bes-

tens ausgebildete rumänische Pflegekräfte mit halbakademischer Ausbildung finden in ihrer Heimat keine Beschäftigung“, sagt Spelleken. Der Grund: Pflegeeinrichtungen gibt es in dem südosteuropäischen Land nur vereinzelt, die Fachkräfte arbeiten deswegen vielfach in unterqualifizierten, zum Teil auch prekären Arbeitsverhältnissen in anderen europäischen Ländern.

Das wollen Wolf und Spelleken mit ihrer Kooperation ändern. Die rumänischen Pflegekräfte kommen in den Werra-Meißner-Kreis, werden in dreimonatigen Intensiv-Deutschkursen unterrichtet und absolvieren parallel Praktika in Pflegeeinrichtungen, mit dem Ziel, dort anschließend

dauerhaft beschäftigt zu werden. Allein Rainer Wolf hat in Eschwege aktuell Bedarf an acht Vollzeitkräften.

Während dieser ersten Phase in Deutschland sollen die Rumänen in Familien wohnen und leben. Integration in die Kultur und Intensivierung der Sprachkenntnisse verspricht Spelleken sich davon. Diese Gastgeberfamilien werden in der Kreisstadt gesucht. „Unser Konzept baut auf Integration“, sagt Spelleken. 300 Euro pro Gast zahlt er den deutschen Gastgebern pro Monat für Unterkunft und Teilverpflegung. „Ideal wären Familien, in den ein pflegebedürftiger Mensch lebt“, sagt er. Bedingung sei das aber nicht.

SEITE 2,  
HINTERGRUND, ZUM TAGE

## Hintergrund

### Qualifikation für den Arbeitsmarkt

Der Volkswirt Hans-Gerd Spelleken vermittelt mit seinem Unternehmen Fachkräfte nach Deutschland. Er sieht sich als Partner für Arbeitsmigration, unter anderem im Pflegesektor. Unternehmer wie der Eschwege Rainer Wolf, der Pflegeeinrichtungen betreibt und freie Stellen nur schwer mit Fachkräften besetzen kann, weil die auf dem deutschen Arbeitsmarkt nicht zu bekommen sind, nimmt die Dienstleistung Spellekens in Anspruch. Dafür zahlt Wolf eine Vermittlungsgebühr. Spelleken rekrutiert ausländisches Fachpersonal und kümmert sich um die Qualifizierung. Sprachbarrieren müssen überwunden werden. Spelleken bietet Deutschkurse an – in Eschwege in Kooperation mit der Volkshochschule. Nach Praktikum und Einarbeitungszeit ist es Ziel, das rumänische Pflegepersonal dauerhaft in Deutschland zu halten. (hs)

# „Wir brauchen dringend ausländische Pflegekräfte“

**Mehr zum Thema:** Rumänen sollen bei Pflege im Werra-Meißner-Kreis helfen – Unternehmer suchen Gastgeber

**ESCHWEGE.** Für Rainer Wolf steht fest, dass der Fachkräftemangel im Pflegesektor auf politischen Fehlentscheidungen basiert. Das hat nach Ansicht des Unternehmers viel mit finanziellen Rahmenbedingungen zu tun. „Der Staat hat es schlichtweg versäumt, die Pauschalen der Pflegeversicherung anzuheben“, sagt der Betreiber mehrerer Pflegeeinrichtungen, unter anderem des Lindenhofes in Eschwege. „Wir brauchen dringend ausländische Pflegekräfte, weil auf dem deutschen Markt kei-

ne zu rekrutieren sind“, sagt Wolf.  
Wegen ihrer hochwertigen Ausbildung und fehlenden Arbeitsplätzen im eigenen Land seien Rumänen besonders geeignet, die Lücken in Deutschland zu schließen. Das sieht auch Hans-Gerd Spelleken so. Er kümmert sich um die Qualifikation der Südosteuropäer. In erster Linie sprachliche Barrieren müssen überwunden werden. Der Verständigungsfähigkeit rechnen Wolf und Spelleken große Bedeutung zu – nicht unbedingt in der Inten-

sivpflege, ansonsten aber schon.  
Zum Konzept gehört auch die Unterbringung in Familien vor Ort während der Sprachschulung und der Praktikumsphase. Spelleken zahlt Gastgebern 300 Euro pro Monat für Unterkunft und Teilverpflegung (Frühstück und Abendessen). Lebt in der Gastgeberfamilie ein pflegebedürftiger Mensch, hilft der Gast aus Rumänien abends und am Wochenende bei der Betreuung.

Die rumänischen Pflegekräfte sollen nach der Qualifi-

zierung und einer Einarbeitungszeit ihre Familienangehörigen nach Deutschland holen können. „Die Bleibetreue“, sagt Spelleken, „ist auch deswegen sehr hoch.“ Seit drei Jahren arbeitet Spelleken an dem Konzept, seit April ist er auch operativ tätig.

**Kontakt:**

Wer für eine vorübergehende Zeit Gastgeber für

eine Pflegekraft aus Rumänien

sein möchte, meldet sich bei

Hans-Gerd Spelleken, per E-Mail an [spelleken@spelleken-associates.de](mailto:spelleken@spelleken-associates.de) oder telefonisch

unter 0 60 23/50 32 88. (hs)



Pflege: Anika Pohle arbeitet in der Pflege. Fachpersonal ist knapp in der Branche. Hans-Gerd Spelleken und Rainer Wolf (rechts) wollen das ändern. Foto: Sagawe

DRK sucht Gastfamilien

## Einsatz nach intensiver Schulung

Gronau - Das Rote Kreuz im Kreis Borken hat jetzt Pflegefachkräfte aus Osteuropa in seinem Pflegeberatungszentrum im Haus Morgenstern in Gronau begrüßt. Die neuen Mitarbeiter sollen helfen, den akuten Pflegebedarf zu mildern.

Freitag, 26.10.2018, 08:50 Uhr



Begrüßung der Pflegefachkräfte aus Moldawien in Gronau vor dem Haus Morgenstern an der Vereinsstraße/Dibeliusstraße (v.l.): Susanne Biallas, Jürgen Puhlmann (Rotes Kreuz), Liuba und Alexandru Gaimer, Martina Niehoff, Eva Graml (Haus Morgenstern), Hans-Gerd Spelleken, Vera Hilbert sowie Claudia Alfert (Rotes Kreuz). Foto: Horst Andresen (drk-press)

DRK-Vorstand **Jürgen Puhlmann** und Geschäftsbereichsleiterin Susanne Biallas begrüßten das Ehepaar **Liuba** (27) und **Alexandru Gaimer** (28). Die beiden stammen aus der Republik Moldawien mit enger Anbindung an Rumänien. Eine dritte Pflegerin aus Rumänien wird noch folgen, teilte das **DRK** mit.

Die Gaimers haben nach dem Abitur eine dreijährige Fachausbildung absolviert. Jetzt möchten sie sich in Deutschland beruflich weiterentwickeln, das Land kennenlernen und im Rahmen ihrer Möglichkeiten dazu beitragen, den eklatanten Fachkräftemangel zu beheben. „Vor allem ist die Lebensqualität in Deutschland für Kinder besser“, sagt Liuba Gaimer. Das Ehepaar hat drei Kinder im Alter zwischen eineinhalb und sechs Jahren. Sie sollen möglichst schnell nach Gronau folgen. Deshalb suchen die moldawischen Gäste dringend eine Wohnung oder für die Übergangszeit auch eine Gastfamilie.

Das **Rote Kreuz** macht damit einen neuen Versuch, Pflegefachkräfte zu gewinnen. Drei Rumänen arbeiten bereits seit Kurzem im Südkreis, vor allem in Bocholt und Borken-Burlo. Da hinter steht das Projekt „Care Train“ – eine Art Arbeitsplatzvermittlung in Kooperation mit

dem Unternehmen Spelleken aus Alzenau (Unterfranken in Bayern).

„Wir wollen junge Fachkräfte über das Projekt gewinnen, die wir in unseren Wohngruppen und in der ambulanten Pflege einsetzen“, sagt Puhlmann.

Ambulant vor stationär: Das ist der Grundsatz der Rotkreuz-Pflege. Sie erfordere allerdings auch mehr Personal, erklärt Geschäftsbereichsleiterin Susanne Biallas: „Ambulante Pflege ist wichtig, weil nur sie dem Menschen ermöglicht, möglichst lange zu Hause zu wohnen.“ Wegen der allgemein angespannten Personalsituation in der Pflege könnten derzeit keine neuen Patienten angenommen werden.

Das könnte sich freilich langfristig mit den neuen Mitarbeitern ändern. Sie lernen mit zwei Sprachlehrern zunächst acht Wochen lang intensiv Deutsch, jeden Nachmittag außer sonntags. Danach werden sie allein tätig, um Pflegebedürftige in Gronau und Epe zu betreuen sowie in den Häusern für Menschen mit Demenz zu arbeiten. Das ist in Gronau das Haus Morgenstern. In Epe am Merschgarten ist, wie berichtet, eine weitere WG im Bau. Oberhalb des neuen DRK-Kindergartens entstehen elf Wohnungen. Sie sollen Anfang des nächsten Jahres bezugsfertig sein.

Das Besondere an Care Train ist das Vorhaben, die bereits ausgebildeten Pflegefachkräfte für die ersten drei bis sechs Monate in Gast- oder Wirtsfamilien unterzubringen. DRK-Vorstand Puhlmann: „So kann die Alltagssprache in Deutschland besser erlernt werden. Die Gastfamilien werden für die Aufnahme, den Wohnraum und Beköstigung bezahlt.“

Das Rote Kreuz sucht dringend Gastfamilien im Raum Gronau und Epe, die sich bereiterklären, die neuen Rotkreuz-Mitarbeiterinnen für einen begrenzten Zeitraum aufzunehmen. Als Voraussetzung reicht laut DRK ein möbliertes Zimmer und eine Mahlzeit am Morgen und am Abend sowie die Bereitschaft zur gegenseitigen Kommunikation.

Interessierte können sich direkt an die DRK-Geschäftsbereichsleiterin Susanne Biallas wenden, ☎ 01761 8029252.

#### SCHLAGWÖRTER

- [DRK](#)
- [Liuba Gaimer](#)
- [Rotes Kreuz](#)
- [Jürgen Puhlmann](#)
- [Susanne Biallas](#)
- [Gastfamilie](#)
- [Pflegefachkraft](#)
- [Pflegeberatungszentrum](#)
- [Vorwärts Epe](#)
- [Schulung](#)

## BOCHOLT / ISSELBURG

Unternehmen „Care Train“ vermittelt ausgebildete Altenpflegerinnen nach Deutschland

# Rotes Kreuz setzt auf rumänische Pflegekräfte

Von Carola Korff

**BOCHOLT.** Das Deutsche Rote Kreuz hofft auf Verstärkung aus Rumänien. Gestern Mittag sind drei rumänische Altenpflegerinnen in Bocholt angekommen, die bald in der ambulanten Pflege arbeiten sollen. Dafür müssen sie zunächst Deutsch lernen. Sie und sieben weitere Rumänen, die in den nächsten Tagen ankommen, machen deshalb erst einen mindestens zweimonatigen Sprachkurs. Außerdem leben sie in Gastfamilien, um Sprache und Kultur besser kennenzulernen.

### Enormer Fachkräftemangel

„Der Fachkräftemangel ist enorm“, sagt Susanne Biallas vom DRK. In der ambulanten Pflege sei es besonders schwierig, Personal zu finden. „Da ist man Einzelkämpfer und arbeitet nicht im Team wie in den Seniorenheimen“, sagt sie. Das DRK könne kaum noch neue Patienten aufnehmen, weil die Pflegekräfte fehlten – und das, obwohl ambulante Pflege wichtig sei, weil sie den Menschen ermögliche,



Susanne Biallas vom Deutschen Roten Kreuz (links) freut sich, dass Maria Strigoiu, Maria Angela David und Diana Mititelu (von links) demnächst den ambulanten Pflegedienst unterstützen. Vermittelt wurden sie von Hans-Gerd Spelleken.

Foto: Sven Betz

möglichst lange zu Hause zu wohnen.

2016 hatte das Rote Kreuz schon einmal versucht, dem Problem mit Kräften aus

dem Ausland zu begegnen. Damals kamen acht Chinesen nach Bocholt, die hier ihre Ausbildung zum Altenpfleger machen sollten. „Das

ist letztlich an der Sprache, am Heimweh und am unterschiedlichen Verständnis des Berufsbildes gescheitert“, sagt Biallas. Alle acht sind

inzwischen wieder zu Hause.

Bei den Rumänen verfolgt das DRK nun einen anderen Ansatz. Die Frauen sind allesamt fertig ausgebildete

Fachkräfte, die in Rumänien eine dreijährige Alten- und Krankenpflegeschule besucht haben. Bei der Anwerbung arbeitet das DRK mit dem bayrischen Unternehmen Care Train von Hans-Gerd Spelleken zusammen. Er komme aus der Entwicklungshilfe, sagt Spelleken, und beschäftige sich seit drei Jahren mit dem Thema Arbeitsmigration. „Ich bin überzeugt, dass innerhalb Europas eine Win-Win-Situ-

### Win-Win-Situation

ation möglich ist“, sagt er: Die rumänischen Fachkräfte können hier mehr Geld verdienen, die deutschen Pflegeheime lösen ihre Probleme mit dem Fachkräftemangel.

Spelleken arbeitet deshalb mit Altenpflegeschulen in Rumänien zusammen. Zukünftig sollen die Pflegerinnen dort im letzten Jahr ihrer Ausbildung bereits Deutsch lernen. Doch so weit ist es noch nicht. Maria Angela David, Maria Strigoiu und Diana Mititelu sind die ersten Pflegekräfte, die Spelleken nach Deutschland vermittelt. David und Mititelu

### Familien gesucht

Gestern sind die ersten drei Rumänen in Bocholt angekommen. In den nächsten zwei Wochen folgen sieben weitere. Die meisten von ihnen werden später beim DRK arbeiten. Vier gehen ins Seniorencentrum Azurit. Susanne Biallas vom DRK hofft, dass langfristig jedes Jahr zwei bis drei rumänische Pflegekräfte beim DRK anfangen werden. Noch immer werden Gastfamilien gesucht, die sie gegen Miete und Kostgeld aufnehmen. Interessierte können sich unter ☎ 01761-8029252 melden.

haben zuvor in Italien gearbeitet, Maria Strigoiu in einer Gaststätte in Rhede.

„Ich wünsche mir ein Leben mit mehr Wohlstand“, sagt Strigoiu. Sie wolle wieder in ihrem erlernten Beruf arbeiten und habe immer schon geglaubt, „dass man durch Lernen im Leben weiterkommt“.

# Pflegeheim setzt auf rumänische Fachkräfte

Fachkräfte sind rar, besonders in der Pflege. Die Seniorenheim Wildau GmbH startet deshalb einen Großversuch mit 20 rumänischen Pflegern.



20 Rumänische Pflegekräfte sollen bei der Seniorenheim Wildau GmbH anfangen. Quelle: Matthias Zomer

Als Andreas Beckmann unlängst durch ein Fachmagazin für Pflege blätterte, stieß er auf einen Artikel, der ihm Hoffnung machte. Es ging um rumänische Krankenpflegerinnen, die in Deutschland arbeiten wollen und um einen Unternehmer, der sie für den deutschen Markt fit machen will. Es klang, als könne das die Lösung vieler Sorgen sein. Andreas Beckmann griff sofort zum Telefon.

Beckmann ist Geschäftsführer der Seniorenheim Wildau GmbH und braucht dringend Pflegekräfte. Seine Gesellschaft, eine Tochter der Arbeiterwohlfahrt, betreibt vier Häuser in Wildau und Königs Wusterhausen und ist damit vergleichsweise groß. Es gibt 480 Plätze insgesamt, die Einrichtungen sind voll belegt mit pflegebedürftigen Senioren. Dafür werden es viele Pfleger benötigt, die sind nicht erst seit gestern eine Rarität auf dem Arbeitsmarkt.

## Jedes Jahr 15 bis 20 Azubis

Seit Jahren lege die Seniorenheim Wildau GmbH deshalb großen Wert auf Ausbildung, sagt Beckmann. Zwischen 15 und 20 Jugendliche fangen dort jedes Jahr die Ausbildung an, die meisten davon halten auch durch. Mehr könnte man nicht ausbilden. Trotzdem sagt Andreas Beckmann: „Es reicht nicht.“ Mit den Azubis könne man gerade die natürliche Fluktuation abdecken, aber nicht die zusätzlichen Anforderungen, die von der Politik beschlossen werden.

Das neue Pflegegesetz von Gesundheitsminister Jens Spahn (CDU) etwa soll 13.000 zusätzliche Stellen in der Pflege schaffen, in dem der Personalschlüssel angehoben wird. Das sei auch zu begrüßen, sagt Beckmann. Als Geschäftsführer muss er damit aber entweder zusätzliches Personal einstellen oder die Kapazität verringern. „Wir brauchen ab Januar zehn bis 14 zusätzliche Pflegekräfte. Das bekomme ich nicht ohne Neueinstellungen hin, und der Markt gibt keine Fachkräfte her“, sagt Beckmann.

## **Fast alle leiden an Personalmangel**

Ein Problem, das fast alle Heime haben. „Es gibt kaum eine Einrichtung, die nicht über Personalmangel klagt. Mit deutschen Fachkräften allein lässt sich der Bedarf nicht decken“, sagt etwa Ina Künzel-Langklotz, Chefin des „Fontanehof“-Pflegeheims in Ludwigsfelde, das zur Casa-Reha-Gruppe gehört.

Die Casa-Reha-Gruppe stellt deshalb schon länger ausländische Pflegekräfte ein, in Ludwigsfelde waren unter anderem Spanier eingesetzt. Das Deutsche Rote Kreuz, das ebenfalls mehrere Heime in der Region betreibt, setzt derzeit eher auf albanische Fachkräfte, von denen eine Hand voll in den DRK-Häusern in Mahlow und Großbeeren arbeiten.

Andreas Beckmann wird es jetzt mit Rumäninnen versuchen, und zwar gleich mit 20. Wenn, dann richtig.

## **Keine berufliche Perspektive in Rumänien**

Vermittelt wurden ihm die Fachkräfte von Hans-Gerd Spellecken. Dessen Firma ist seit Jahren in Lateinamerika, Rumänien und Moldawien unterwegs, wo sie alle möglichen Fachkräfte für Unternehmen rekrutiert, die vor Ort investieren wollten. Dabei sei ihm aufgefallen, dass Rumänien anders als Deutschland zu viele Krankenpfleger hat, erzählt er. Diese seien gut ausgebildet, meistens hätten sie sogar studiert. Ihnen fehle aber die berufliche Perspektive in ihrer Heimat. Eine gute Ausgangsposition für eine Vermittlung, fand Spellecken.

Als EU-Bürger können Rumänen grundsätzlich auch in Deutschland arbeiten. Für einen Job in der Pflege müssen sie allerdings Deutsch auf B2-Niveau sprechen. Spelleckens Angebot: Er besorgt die Arbeitskräfte und die Deutsch-Ausbildung. Die fachliche Einarbeitung übernehmen die Pflegeheime selbst.

Andreas Beckmann überzeugte dieser Ansatz. Der Unternehmer und der Geschäftsführer klärten rasch die Modalitäten. Bereits ab der kommenden Woche sollen 20 rumänische Pflegerinnen bei der Seniorenheim Wildau GmbH anfangen und zu Altenpflegern umgeschult werden.

## **Gastfamilien gesucht**

Am problematischsten scheint dabei die Sprache zu sein. Denn Spelleckens Konzept sieht vor, dass die Pflegekräfte in Gastfamilien wohnen. „Wir wollen nach dem Prinzip der Immersion vorgehen. Dabei drängt man die Muttersprache zugunsten der neuen Sprache zurück – aber das funktioniert nur, wenn man zwei Monate lang nur von der Sprache umgeben ist, die man lernen will“, sagt Spellecken.

Allein: Die Pflegefamilien gibt es noch nicht. Der Unternehmer hofft nun auf Familien, die kurzentschlossen etwas für die Pflegebranche tun wollen. Spellecken: „Wir suchen Leute, die ein Zimmer frei haben und Pflegekräften gegenüber eine Art Willkommenskultur zeigen.“

Bei Erfolg würde ein Großteil der Pflegekräfte auch dauerhaft in der Region bleiben und arbeiten, glaubt Spellecken. Ob das tatsächlich gelingt, muss sich zeigen. Andreas Beckmann ist verhalten optimistisch. „Es ist ein Projekt, das man realistisch einschätzen muss“, sagt er. Eine Herausforderung sei der Umgang mit Fachkräften, die die deutsche Sprache nicht hinreichend beherrschen, allemal. „Aber da ich die besten Mitarbeiter der Welt habe, werden wir das hinbekommen.“

*Von Oliver Fischer*

# MARKT

Fachkräfte aus dem Ausland gewinnen

## Gefragt sind geeignete Alternativen

Es gibt es viele Projekte, mit deren Hilfe Pflegekräfte aus dem Ausland für den deutschen Arbeitsmarkt gewonnen werden sollen. Doch so besonders erfolgreich gelingt das bisher nicht. Worin liegen die Gründe und welche Alternativen gibt es?



Fast alle Pflegeträger in Deutschland nutzen internationale Kontakte. Wenn es gelingt, zum Beispiel Pflegekräfte aus asiatischen Ländern zu holen, übernehmen die Träger die Kosten des Spracherwerbs und der Integrationsbetreuung.

Foto: epd/Thomas Lohnes

Von Hans-Gerd Spelleken und Ömür Batkin

**Alzenau//** Werden heute nur rund eine Million Bürger von Fachkräften außerhalb der Familie gepflegt, so steigt diese Zahl auf über drei Millionen bis 2050. Aufgrund tariflicher und demografischer Bedingungen in Deutschland kommen nach derzeitigen Schätzungen bis 2025 nur wenige der benötigten rund 150 000 zusätzlichen Fachkräfte aus dem heimischen Arbeitsmarkt (Arend/Klie 2017). Notwendig ist die Anwerbung von Pflegekräften aus dem Ausland. Bisherige Ansätze einer Zusammenarbeit mit Menschen in Europa und Übersee zei- gen jedoch systemische Hürden.

### Systematische Hürden der Pilotprojekte

Schon seit 2011 schildern diverse Fachbeiträge in der Literatur eine ganze Reihe von Pilotprojekten mit ausländischen Arbeitnehmern. Aus Gründen der Übersichtlichkeit sollen hier drei Typen von Pilotprojekten betrachtet werden. Unterschieden sei daher zwischen EU-Projekten z.B. mit Spanien, Überseuprojekten z.B. mit China und offiziösen Vorhaben z.B. der renommierten Zentrale Auslands- und Fachvermittlung (ZAV) der Bundesagentur für Arbeit.

Europäische Projekte wurden z.B. in Frankfurt am Main durchgeführt. Unter Leitung der dortigen Diakonie sowie der Stadt Frankfurt wurden

98 Krankenschwestern und -pfleger aus Spanien nach Rhein-Main geholt. Nach gut drei Jahren sind nur noch zwei der fast hundert Kandidaten in einer fachnahmen Tätigkeit zu finden. Das Projekt schlug fehl, wobei die Hauptursache in der allgemeinen Lebensqualität in Deutschland liegt. Fast alle Pflegeträger in Deutschland haben internationale Kontakte. Daraus können Kleinprojekte entstehen, in deren Rahmen zunächst fünf bis zehn und dann immer wieder formell ausgebildete Pflegekräfte aus China, Vietnam oder anderen vorwiegend asiatischen Partnerländern nach Deutschland geholt werden. Der Preis für den Träger ist hoch, da Kosten des Spracherwerbs, der Integrationsbetreuung und anderer Dienste entstehen.

Die Zentrale Arbeitsvermittlung (ZAV) der Bundesagentur für Arbeit (BA) hat mit der bundesdeutschen Gesellschaft für internationale Zusammenarbeit (GIZ) eine regelmäßige Kooperation mit Schwerpunktländern der deutschen Entwicklungszusammenarbeit aufgebaut. Der Ansatz heißt Triple Win (BA), das Vorgehen ist nicht vollständig standardisiert und damit zivilrechtlich offenbar nicht einklagbar. Interessierte Träger zahlen zwar 3 750 Euro, unterliegen allerdings den Risiken der einzelnen Vorhaben mit Bosnien-Herzegowina, Serbien und den Philippinen.

Dieser Weg erscheint insofern weitgehend erfolglos, als wenige der

von uns befragten Pflegeträger hierin eine Lösung sehen. Problematisch ist der nicht schlüssel fertige Spracherwerb, der auch in anderen Projekttypen zu erheblichen Warteschleifen und der Wahrnehmung der Betroffenen einer persönlichen Unzulänglichkeit führt. Eine Alternative kann hier die Methode der Sprach-Immersion aufweisen.

Daher sind Kooperationsformen gefragt, die es erlauben, die Zufriedenheit aus der Arbeit mit pflegebedürftigen Menschen auf ein höheres Niveau von Berufsethos und Lebensplanung zu stellen. Da in diesem Prozess spezifische deutsche Standortfaktoren wie die Bodenständigkeit, der Berufseifer und die Arbeitnehmer- und Verbraucherkultur einfließen können, besteht eine reelle Chance, einen Teil der allfälligen Arbeitsmigration für das Entstehen einer neuen Generation von zufriedenen Pflegekräften zu nutzen.

### Europäische Wege bieten sich mit Rumänien an

Beide Gründe des bisherigen Scheiterns – der alimentierte Spracherwerb und die Transformation des Berufsethos – weisen auf die Notwendigkeit einer Zusammenarbeit mit europäischen Zielgruppen hin.

Auf der Suche nach geeigneten Verbündeten bietet sich das südost-europäische Rumänien an. Dies hat einerseits die unterschätzte rumäni-

nische Sprache und Zivilisation als Grundlage. Rumänen haben keinen harten, slawischen Akzent im Deutschen und verfügen über eine filigrane, analytische Grammatik und Sprechweise.

In Rumänien haben die fast 50 staatlichen Fachschulen von 2005 bis heute so drastisch über den Bedarf ausgebildet, dass nach Expertenschätzungen etwa 100 000 Pflegefachkräfte fachfremd oder informell in der EU arbeiten. Das Niveau der Ausbildung und die Qualifikation der Pflegefachkräfte aus diesen Schulen liegt im obersten Drittel eines europäischen Vergleichs. Beides manifestiert sich in der Mitarbeit der rumänischen Gewerkschaft der Pflegekräfte Solidaritatea Sanitaria an CareTrain.

### Sprachliche Aktivierung in sechs Wochen

Im Konzept CareTrain wird die Arbeit mit rumänischen Pflegefachkräften durch die Elemente des Immersionskurses ([linguedu.de](http://linguedu.de)) und der Rückkehroption ([www.centrul-mariabrasov.ro/en/](http://www.centrul-mariabrasov.ro/en/)) abgesichert. In einem sechswöchigen Crashkurs in Deutschland werden die Pflegefachkräfte schnell sprachlich aktiviert und in einem Praktikum beim Pflegeträger eingeführt. Mit dem Ziel einer erfolgreichen B2-Sprachführung wird in dieser Zeit, in der die Muttersprache nicht praktiziert werden darf, der Grundstein für die kulturelle und die berufliche Integration geliefert.

CareTrain ist ein Produkt des Konsortiums von Personalern und Projektentwicklern, die eine institutionell abgesicherte Alternative zu Triple Win aufweisen. Somit ist es möglich, in einer politisch korrekten und nachhaltigen Weise hoch qualifizierte Fachkräfte nach Deutschland zu holen – mit EU-Zertifikat und dem Segen der Gewerkschaften des Herkunftslandes.

■ Hans-Gerd Spelleken betreibt die entwicklungs politische Beratungsunternehmung Spelleken Associates in Alzenau. Ömür Batkin ist dort als Berater tätig. [caretrain.eu](http://caretrain.eu)

Literatur: Stefan Arend und Thomas Klie: Wer pflegt Deutschland? - Transnationale Pflegekräfte - Analysen, Erfahrungen, Konzepte. Vincentz Network, Hannover 2017

## NEWSTICKER

### 2. Niedersächsischer Demenzkongress

Die Landesvereinigung für Gesundheit und Akademie für Sozialmedizin Nds. e.V. (LVG & AfS Nds. e.V.) lädt am 8. Mai 2018 zum 2. Niedersächsischen Demenzkongress nach Hannover ein. Neben der Betrachtung des Expertenstandards „Beziehungsgestaltung in der Pflege von Menschen mit Demenz“ werden präventive, rechtliche Aspekte bei Demenz, erfolgreiche, partizipative Projekte, gesundheitsförderliche Konzepte im stationären Setting sowie Trauer- und Sterbegleitung bei demenzkranken Menschen Themen der diesjährigen Veranstaltung sein. Der 2. Niedersächsische Demenzkongress richtet sich an Verantwortliche in Trägerorganisationen, an medizinisches und pflegerisches Fachpersonal, pflegende Angehörige, Ehrenamtliche, Beschäftigte in Alzheimer-Gesellschaften und in Beratungsstellen sowie an alle Interessierten. Infos unter: [gesundheit-nds.de](http://gesundheit-nds.de)

### Praxisnahe Infos zur Gemeinschaftsverpflegung

Am 8. Juni 2018 führt die RAL Gütegemeinschaft Ernährungskompetenz e.V. ihre jährliche Fortbildungsveranstaltung, das RAL Symposium Ernährung, in Bochum durch. Namhafte Experten liefern praxisnah aufbereitete Informationen zu den Herausforderungen, mit denen sich Betriebe der Gemeinschaftsverpflegung alltäglich konfrontiert sehen. So wird ein gelungenes Beispiel aus der Praxis dargestellt, das zeigt, wie Nachhaltigkeit mit wirtschaftlichen Interessen zu vereinbaren ist. Mit einem Update im Bereich der Mangelernährung von Senioren, der Nierenerkrankungen und dem German-Nutrition Care Process (G-NCP) steigen Referenten und Teilnehmer tiefer in die therapeutische Diskussion ein. Der Themenblock rund um Allergenmanagement gibt Auskunft über die Herkunftsquelle der Daten von Softwareprogrammen, welchen Einfluss gesundes Kochen auf die Darmflora hat und wie es um die Versorgung von Allergie-Patienten in der Gemeinschaftsverpflegung steht. Infos unter: [gek-ev.de/Aktuell](http://gek-ev.de/Aktuell)

### Neuer ZQP-Ratgeber: Mundgesundheit bei Pflegebedürftigen

## Prävention ist das A und O

**Berlin//** Mund- und Zahnpflege sind auch bei älteren pflegebedürftigen Menschen wichtig für die Lebensqualität und die Gesundheit. Aufgrund körperlicher oder kognitiver Beeinträchtigungen bei Pflegebedürftigkeit kann es jedoch sehr schwer sein, zum Beispiel die tägliche Zahn- oder Prothesenpflege selbstständig zu bewältigen. Etwa 30 Prozent der Pflegebedürftigen brauchen dabei Hilfe.

Bei der Mundpflege helfen häufig pflegende Angehörige. Dafür benötigen diese nicht nur viel Einfühlungsvermögen, sondern auch fundiertes

praktisches Wissen. Um pflegende Angehörige in der häuslichen Pflege zu unterstützen, hat das Zentrum für Qualität in der Pflege (ZQP) in Kooperation mit der Bundeszahnärztekammer den neuen Ratgeber Mundpflege – Praxistipps für den Pflegealltag erarbeitet.

Dieser informiert über allgemeine Fragen zur Mundgesundheit im Alter sowie geeignete Hilfsmittel, damit der Pflegebedürftige möglichst viel selbst machen kann und seine Selbstständigkeit erhalten bleibt. Wird zum Beispiel der Griff ei-

ner Zahnbürste mit einem kleinen Gummiball verstärkt, kann man sie besser greifen. Zudem zeigt der Ratgeber mit anschaulichen Illustrationen, wie pflegende Angehörige bei der Mund- und Zahnpflege unterstützen oder diese sogar ganz übernehmen können. Außerdem erfahren die Pflegenden, wann ein Arzt oder Zahnarzt zurate gezogen werden sollte.

■ Printausgaben können kostenlos per E-Mail beim ZQP unter [bestellung@zqp.de](mailto:bestellung@zqp.de) bestellt werden.

### Hepp Hospitala mit neuer Website

## Erweiterte Funktionen für Kunden

**Birkenfeld//** Passend zum frischen Corporate Design der Marke präsentiert sich die Website des Herstellers von Systemgeschirrteilen und Bestecken für die Gemeinschaftsverpflegung direkt auf der Startseite mit einem großen Slider, der die wichtigsten Themen und News auf einen Blick liefert.

Über verschiedene Filterfunktionen können Kunden durch das gesamte Produktpotential an Systemgeschirrteilen und zentrale Speisenverteilung navigieren. Sobald sie fündig geworden sind, genügt ein

Klick und die Artikel landen auf der persönlichen Merkliste, von wo aus die Stückzahlen noch angepasst werden können. Alle Daten werden dann direkt an die Mitarbeiter aus dem Vertrieb übermittelt, so dass die Anfrage so schnell wie möglich bearbeitet werden kann.

Nicht zuletzt stehen natürlich auch sämtliche Informationen zu Hepp Hospitala und dem Kundenservice sowie aktuelle Verkaufsunterlagen zum Download zur Verfügung.

■ [hepp-hospitala.de](http://hepp-hospitala.de)