

# Integrationsmanagementkonzept





### **1 Vorwort / Einleitung**

Wir als ambulanter Pflegedienst streben danach unseren Service stetig zu verbessern. Dieser bezieht sich zum einen auf unsere Bewohner/-innen – sie sind die Menschen, die den Wert unserer Arbeit sichtbar und den Arbeitsalltag abwechslungsreich werden lassen. Zum anderen möchten wir auch unseren Beschäftigten gegenüber den bestmöglichen Service bieten. Deswegen bieten wir stets Gespräche auf Augenhöhe, ein familiäres Arbeitsumfeld mit Aktivitäten und Festen, einen überschaubaren Stamm an Patient\*innen und eine überdurchschnittliche Vergütung.

Zusätzlich möchten wir noch einen weiteren Grundpfeiler ausbauen: Interkulturelle Vielfalt am Arbeitsplatz. In der Vergangenheit haben Menschen aus verschiedenen kulturellen Hintergründen für uns gearbeitet, darunter Menschen aus Polen, Russland und der Türkei. Zukünftig möchten wir diese Diversität deutlich ausbauen und insbesondere Pflegefachkräfte aus Übersee (Staaten außerhalb der EU, sogenannten „Drittstaaten“) ansprechen. Dies ermöglicht uns neue Einsichten – nicht nur in Arbeitsabläufe, sondern auch in die kulturelle Sicht im Umgang mit alternden Menschen.

Dabei ist es uns ausgesprochen wichtig, die internationalen Pflegefachkräfte fair in ein neues Arbeits- und soziales Umfeld zu vermitteln. Darüber hinaus möchten wir sie auch begleiten und dafür sorgen, dass sie gut vernetzt in einem interkulturellen Umfeld Geborgenheit, rechtliche Expertise und Beratung sowie Solidarität erfahren können.

Das folgende Integrationsmanagementkonzept bildet dieses Verständnis unseres Unternehmens als Selbstverpflichtung ab; dazu bekennen wir uns als nicht-staatlicher Akteur im Umfeld der internationalen Vermittlung von Pflegefachkräften.



## **1 Vorbereitungen nach der Anwerbung**

Zeitaufwand und Umfang der Formalitäten für die Aus- und Einreise der angeworbenen Pflegefachkräfte werden häufig unterschätzt. Abhängig von den beteiligten Ländern sind folgende Prüf- und Bewilligungsbehörden mit einzubinden:

### Arbeitsvertrag

Der Arbeitsvertrag spielt eine wichtige Rolle im Verfahren zur Einwanderung und zwischen Pflegefachkraft und Arbeitgeber/-in.

- Daher bekommen die zukünftigen Fachkräfte den Arbeitsvertrag schon vor Arbeitsbeginn schriftlich, auf Deutsch und in Englisch und zusätzlich in ihrer Muttersprache zugesandt.
- Der Arbeitsvertrag erfüllt dabei alle tarifrechtlichen Bestimmungen in Deutschland.
- Das Unternehmen sorgt dafür, dass in den von ihm vermittelten Arbeitsverträgen Regelungen zu Arbeitsbeziehungen, Unterstützung im Anerkennungsverfahren, Unterstützung im Relocation-Prozess und gegebenenfalls Sonderfälle schriftlich reguliert sind.

### Visum für Deutschland

Staatsangehörige aus Drittstaaten benötigen für die Einreise ein Visum, das zur Aufnahme einer Erwerbstätigkeit berechtigt. Vor dem Visaverfahren müssen jedoch die Verfahren zur Aufenthalts- und Beschäftigungserlaubnis in Deutschland sowie zur Anerkennung der Gleichwertigkeit der ausländischen beruflichen Qualifikation durchlaufen werden.

Die Dauer von Visaverfahren kann z.T. stark variieren und hängt von der gewählten Verfahrensart ab. Für das beschleunigte Fachkräfteverfahren (gemäß § 81a AufenthG) sind die Fristen festgelegt. In den Verfahren außerhalb von § 81a AufenthG variiert das Zeitfenster für einen Vorsprachetermin zur Visumantragstellung stark. Längere Wartezeiten werden auf den Webseiten der betroffenen Botschaften veröffentlicht.

- Die „Landleben Ambulanter Pflegedienst GbR“ nutzt hierfür das Beschleunigte Fachkräfteverfahren




### Anerkennungsverfahren

Um in Deutschland als Fachkraft arbeiten zu können, muss zunächst die ausländische Berufsqualifikation in Deutschland als gleichwertig anerkannt werden. Beim reglementierten Beruf der Pflegefachkraft muss zudem eine Erlaubnis zum Führen der Berufsbezeichnung erteilt werden.

- Daher stellt der/die Arbeitgeber/-in den Antrag auf Anerkennung schon **vor Einreise** der Fachkraft bei der örtlich zuständigen Anerkennungsbehörde in Deutschland. Dafür benötigt er von der zukünftigen Fachkraft alle erforderlichen Dokumente und eine Vollmacht.
- Die Anerkennungsbehörde führt daraufhin eine Gleichwertigkeitsprüfung durch. Im Falle von Pflegequalifikationen aus Drittstaaten werden häufig Unterschiede zum angegebenen Referenzberuf in einem Feststellungsbescheid (sog. Defizitbescheid) benannt. In solchen Fällen gilt die ausländische Berufsqualifikation als nicht gleichwertig, sodass Unterschiede mithilfe einer Ausgleichsmaßnahme in Deutschland (§ 16d AufenthG) ausgeglichen werden müssen.

### Deutsche Sprachkenntnisse

 Um in Deutschland eine Berufsausübungserlaubnis als Pflegefachkraft zu erhalten, benötigen die zukünftigen Pflegefachkräfte das Sprachniveau der deutschen Sprache auf B2-Level der Kompetenzskala des Gemeinsamen europäischen Referenzrahmens für Sprachen (GER). Im Falle der Einreise zur Teilnahme an einer Ausgleichsmaßnahme (nach § 16d AufenthG) können auch Visa und eine vorläufige Arbeitserlaubnis an Pflegefachkräfte vergeben werden, die ein B1-Niveau nach GER nachweisen. In diesem Falle müssen die zukünftigen Fachkräfte die deutschen Sprachkenntnisse bis zu einem Sprachniveau von B2 GER vor oder während der Teilnahme an einer Ausgleichsmaßnahme in Deutschland nachholen.

- Deutsch auf B1 GER Niveau muss vor der Einreise erlernt werden, wenn noch keine deutschen Sprachkenntnisse vorliegen.
- Der Spracherwerb auf B1 GER Niveau findet in Kooperation mit einem zertifizierten Sprachinstitut statt.
- Die Finanzierung trägt die „Landleben Ambulanter Pflegedienst GbR“

## **Integrationsmanagementkonzept**

**Freigabe am:**

**Nächste Überprüfung am:**



- Des Weiteren erhält jede/-r Teilnehmer/-in ein monatliches Stipendium in Höhe von 300 €, damit wird der Lebensunterhalt sichergestellt wird und die Teilnehmer/-innen werden in die Lage versetzt, sich vollumfänglich dem Spracherwerb widmen zu können
- Zur Beantragung des Visums muss dann eine Prüfung bei einer zertifizierten Sprachschule absolviert werden, um den Sprachstand nachweisen zu können.

### Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit

Die Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit zur Erteilung des Aufenthaltstitels ist zur Aufnahme einer Berufstätigkeit erforderlich. Die Bundesagentur für Arbeit prüft zudem die Geeignetheit der Ausgleichsmaßnahmen für die Anerkennung der ausländischen Berufsqualifikation. Bei öffentlichen oder staatlich anerkannten Bildungsträgern sowie öffentlich geförderten oder zertifizierten Maßnahmen ist von einer Geeignetheit auszugehen. Die Ausländerbehörde und die Auslandsvertretung übernehmen dann das Prüfergebnis der Bundesagentur für Arbeit.

- Weitere Informationen finden sich zudem auf der Internetseite:  
<https://www.make-it-in-germany.com/de>

### Unterstützung bei den Antragsverfahren im Rahmen der Fachkräfteeinwanderung

Nicht nur für Deutschland gibt es geregelte Verfahren im Rahmen der internationalen Fachkräfteeinwanderung, auch in den Herkunftsländern sind häufig Verwaltungsverfahren vor der Ausreise der Fachkräfte zu absolvieren.

Bis es soweit ist, hat die „Landleben Ambulanter Pflegedienst GbR“ einen Weg definiert, wie verlässlich, engmaschig und professionell Kontakt zu den noch in ihrem Herkunftsland lebenden neuen Arbeitnehmer/-innen halten kann.

- Bei der „Landleben Ambulanter Pflegedienst GbR“ ist die ständige Ansprechpartnerin, Frau Azzouzi – sie hält den Kontakt zu den zuwandernden Fachkräften.
- In 14-tägigen Videokonferenzen mit den Teilnehmer/-innen gelingt es, diese Zeit konstruktiv zu nutzen
- Ein weiterer wichtiger Baustein im Prozess des Onboardings stellt das „Sprachpat/-innen-Programm“ dar. Jede/-r Teilnehmer/-in erhält eine pflegerische Kollegin oder

## **Integrationsmanagementkonzept**

**Freigabe am:**

**Nächste Überprüfung am:**



einen pflegerischen Kollegen als Sprachpatin bzw. Sprachpaten. Die Kolleg/-innen treffen sich regelmäßig virtuell, so werden sowohl der Ausbau der Sprachkenntnisse gefördert, als auch frühzeitig eine kollegiale Vernetzung geschaffen.

- Die Mitarbeitenden erhalten zudem ein Portfolio ihres zukünftigen Einsatzbereiches, sowie die Kontaktdaten der Stationsleitung und des integrationsbeauftragten Praxisanleitenden.
- Die Pflegenden werden über die Lebens- und vor allem natürlich auch die pflegerische Arbeitssituation in Deutschland informiert und haben die Möglichkeit direkt und unbürokratisch Unterstützung beim Integrationsmanagement der „Landleben Ambulanter Pflegedienst GbR“ anzufordern. Die Termine erfreuen sich großer Resonanz und sind ein wichtiger Baustein im Prozess des Onboardings

### In ständigem Kontakt bleiben

Die Prozesse des Dokumentenmanagements, der Behördengänge und ggf. die des Spracherlernens können sich in die Länge ziehen. Erst, wenn diese Prozesse abgeschlossen sind, kann der Aus- bzw. Einreisetermin tatsächlich und verbindlich bestimmt werden. Das gemeinsame Vorhaben kann dann von der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber und der zukünftigen Fachkraft in die nächste und konkret zu planende Phase treten. Bis dahin werden die „Landleben Ambulanter Pflegedienst GbR“ und die Fachkraft regelmäßig Kontakt halten.

- Dazu wird die zukünftige Fachkraft im Unternehmen eine/n Ansprechpartner/-in haben, der/die den Kontakt hält. Dadurch kann bereits ein Vertrauensverhältnis aufgebaut werden und viele Themen für die Zeit nach der Einreise können besprochen bzw. entsprechende Vorbereitungen getroffen werden.
- Durch den ständigen Austausch liegen auch allen Beteiligten stets die gleichen Informationen vor. Es ist wichtig, dass dem vermittelnden Unternehmen bzw. der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber etwaige Änderungen, z. B. bezüglich der Kontaktdaten umgehend mitzuteilen.



## **2 Ankommen und die ersten Tage**

### Das Ankommen vorbereiten

Wenn es nach der Zeit der Anwerbung, Organisation und des Dokumentenmanagements schließlich möglich ist, die Reise zu buchen und damit das genaue Einreisedatum der angeworbenen neuen Mitarbeitenden feststeht, beginnt die nächste Phase der Vorbereitungen. Nun können das Ankommen und die ersten Tage in Deutschland abgestimmt und geplant werden.

- Durch den regelmäßigen Kontakt mit der Ansprechpartnerin, Frau Azzouzi, ist bereits ein engmaschiger und vertrauensvoller Kontakt aufgebaut worden.
- So konnten viele Absprachen darüber, was in den ersten Tagen, Wochen und Monaten geschehen soll, bereits mit zahlreichen Details geplant werden.
- Als unkompliziertes Medium wird von allen Beteiligten der Austausch z.B. über WhatsApp geschätzt, da dies es erlaubt schnell miteinander in Kontakt zu treten.

### Die neuen Mitarbeitenden

- Für die neuen Mitarbeitenden unseres Unternehmens sind die ersten Tage nach der Einreise eine besondere und oft emotional wichtige Zeit, von der meist ein Leben lang berichtet wird.
- Und auch für die Kolleginnen und Kollegen am zukünftigen Einsatzort sind es symbolträchtige Tage, die gut vorbereitet sein wollen.

### Ankunft und Empfang

Es liegt nahe, den Ankommenden einen herzlichen Empfang zu bereiten:

- Viele Arbeitgeber/-innen finden es wichtig, die neuen Mitarbeitenden bei ihrer Ankunft in Deutschland persönlich zu empfangen, z.B. am Flughafen / Bahnhof etc. und sie zu ihrer ersten Unterkunft zu bringen.
- Wie lange und umfassend solch ein Begrüßungskomitee nach der Ankunft gestaltet wird, oder ob die neuen Mitarbeitenden kein Empfangskomitee möchten, sollte vorab besprochen werden. Die Wünsche und Bedürfnisse der neuen Mitarbeitenden stehen hier im Mittelpunkt.

## **Integrationsmanagementkonzept**

**Freigabe am:**

**Nächste Überprüfung am:**



- Auf Wunsch ist auch nur ein Transfer vom Ort der Ankunft zur ersten Unterkunft bzw. zur Wohnung möglich.
- Wer eine lange Reise hinter sich hat, ist in der Regel hungrig, durstig und müde. Zeit oder Energie für große Einkäufe nach Stunden der Anreise haben die wenigsten. Zu gewissen Zeiten ist ein Einkauf auch nicht möglich. Deshalb wird das Unternehmen eine Erstverpflegung sicherstellen, um eine – möglicherweise – erforderliche Quarantänezeit gut bewerkstelligen zu können.
- Des Weiteren wird eine deutsche SIM-Karte für das Smartphone mit einem Startguthaben zur Verfügung gestellt, damit die Verbindung zur Familie und Vertrauten im Heimatland und zum Unternehmen bzw. zum Integrationsmanagement gewährleistet ist.

### Im Unternehmen

Auch bei Ihrem ersten Erscheinen am zukünftigen Arbeitsplatz werden die neuen Mitarbeitenden offiziell als Mitglied des Teams begrüßt. Sie werden sowohl im Kollegen/-innenkreis als auch den Bewohnerinnen und Bewohnern des zukünftigen Einsatzortes kurz vorgestellt werden.

### **Handbook Germany**

Beim Ankommen in Deutschland stellen sich viele Fragen. Handbook Germany bietet Informationen, Links und Videos über Arbeit, Bildung, Leben, Asyl, Gesetze und mehr. Über die Suchfunktion können auch lokale Angebote gefunden werden.

<https://handbookgermany.de/de.html>

### **mbeon**

Ein digitales Angebot, das die Möglichkeit bietet, über die mbeon-App eine kostenfreie, anonyme und datensichere Chat-Beratung zu Fragen rund um das Ankommen in Deutschland (Themen wie Arbeit und Beruf, Deutsch lernen, Gesundheit und Wohnen) in Anspruch zu nehmen.

### Social Media



## **Integrationsmanagementkonzept**

**Freigabe am:**

**Nächste Überprüfung am:**



Aus dem Ausland kommende Pflegefachkräfte begrüßen es, wenn sie sich über eine Social Media Präsenz schon vor Anwerbung einen Eindruck von ihrem möglichen neuen Arbeitgeber und dem Arbeitsplatz in Deutschland machen können. Gleichzeitig bieten Auftritte in den Sozialen Medien Möglichkeiten aufzuzeigen, wie das betriebliche Integrationskonzept mit Leben gefüllt wird: vom Anwerbeprozess im Ausland, über die Einreise über das Anerkennungsverfahren und bei der Einarbeitung ergeben sich hier viele Möglichkeiten Content zu erstellen.

- Die „Landleben Ambulanter Pflegedienst GbR“ verfügt sowohl über einen Emailkontakt, sowie einen Facebook und einen Instagram-Account.
- Auf der Internetseite werden regelmäßig Beiträge zu Themen wie Diversität, ausländische Pflegefachkräfte und Interkulturalität veröffentlicht.

### Im Privaten

Sich unabhängig vom Arbeitsplatz ein soziales Netz aufzubauen, ist für die neuen Mitarbeitenden enorm wichtig.

- Das Unternehmen bzw. die Kolleginnen und Kollegen bieten für die ersten Tage und Wochen ein paar gemeinsame Unternehmungen an bzw. haben Kennenlernetreffen organisiert.
- Auch werden Kontakte zu anderen Organisationen angeboten: zu Glaubensgemeinschaften, Sportvereinen oder anderen Interessengemeinschaften.

### Willkommensmappe bereitstellen

- Jede/-r neue Mitarbeitende erhält einen Willkommensordner in dem die wichtigsten Informationen zum Unternehmen, aber insbesondere auch zum Alltagsleben in Deutschland beinhaltet sind.
- diese bietet den Neuankommenden ein wichtiges Nachschlagewerk



### **3 Unterstützung beim Relocation Management**

Besonders wichtig sind folgende Aspekte:

- Der internationale Umzug ist für die Pflegefachkräfte ein großer Moment.
- Daher werden auch die Wünsche der neuen Mitarbeitenden bezüglich der Umzugsorganisation nach Möglichkeit berücksichtigt. Jedoch handelt es sich um einen freien Dienstleistungsbereich. Daher wird im Vorfeld genau besprochen, welche Teile des Umzugs von der „Landleben Ambulanter Pflegedienst GbR“ übernommen werden und welche nicht. Vor der Einreise der neuen Mitarbeitenden wird vertraglich genau festgelegt, wer welche konkreten Aufgaben und welche Kosten übernimmt.

#### Unterstützung bei Formalitäten

Ein gern genutzter Bereich des Relocation Services ist die Unterstützung bei Anträgen, Behördengängen, der Eröffnung eines Bankkontos und ähnlichen Angelegenheiten. Eine Besonderheit bei der Relocation international angeworbener Pflegefachkräfte ist, dass der Weg zur vollen Berufsankennung und -zulassung gewährleistet sein muss. Damit sind Arbeitgebende bzw. beauftragte Dienstleistende dazu verpflichtet zentrale behördliche Formalitäten im Zuge der Einwanderung zu begleiten. So z. B.:

- die Anmeldung einer Wohnsitzadresse in Deutschland
- die Teilnahme an einem Anerkennungsverfahren
- die Meldung bei der Ausländerbehörde; die Einholung der Arbeitserlaubnis

Für all diese Dienstleistungen muss eine Vollmacht der angeworbenen Person bzw. ihrer Angehörigen vorliegen. Andernfalls kann niemand stellvertretend für sie aktiv werden.

#### Den ersten Wohnraum organisieren

- Die „Landleben Ambulanter Pflegedienst GbR“ verfügt innerhalb der Immobilie der Alten-WG Pinnow über zwei Appartements (vollmöbliert), die sie ihren international angeworbenen Pflegefachkräften mindestens bis zum Abschluss der Anerkennungsmaßnahme zur Verfügung stellen kann.



- Die neuen Pflegefachkräfte werden bereits in deren Heimatländern über Wohnungsgröße und Wohnausstattung sowie Kosten ausreichend informiert.
- Die Mietkosten trägt die neue Pflegefachkraft
- Viele Erfahrungsberichte von ausländischen Fachkräften zeigen, dass diese Option von den neuen Mitarbeitenden sehr positiv aufgenommen wird
- Die aus dem Ausland kommenden Mitarbeitenden haben jedoch die Wahl, ob sie wirklich einen Wohnraum im Eigentum der „Landleben Ambulanter Pflegedienst GbR“ beziehen möchten – oder eine unabhängigere Situation bevorzugen. Das Unternehmen stellt den zukünftigen internationalen Pflegefachkräften ausreichend Informationen über Wohnungsgröße und Wohnausstattung sowie Kosten zur Verfügung, damit diese eine wohl überlegte Entscheidung treffen können.
- Des Weiteren bietet die „Landleben Ambulanter Pflegedienst GbR“ ihre Vermittlung bei der Wohnungssuche in der näheren Umgebung an und wird dafür auf ihre Kontakte mit der Gemeinde zurückgreifen, die eine Immobilie in der Nähe der zukünftigen Arbeitsstätte besitzt.

### Auch Mobilität gewährleisten

Eine weitere wichtige Frage bei einem internationalen Umzug ist, wie Mobilität am neuen Lebensort möglich sein wird. Der öffentliche Nahverkehr ist für viele ausländische Fachkräfte zunächst die erste Wahl um mobil zu sein.

- Da die „Landleben Ambulanter Pflegedienst GbR“ im ländlichen Raum agiert, sind die öffentlichen Verkehrsmittel nicht immer eine Option, gerade wenn es um eine Arbeit im Schichtdienst geht. Daher stellt die „Landleben Ambulanter Pflegedienst GbR“ für die Anfangszeit Fahrräder zur Verfügung.
- Für neue Mitarbeitende der „Landleben Ambulanter Pflegedienst GbR“ besteht zum einen die Möglichkeit eines Job-Tickets/Monatstickets, sowie die Bereitstellung der Informationen über die Abonnement-Optionen bei den öffentlichen Verkehrsbetrieben.
- Für Mitarbeitende, die sich im nächstgrößeren Ort – Neubrandenburg – niederlassen, wird die „Landleben Ambulanter Pflegedienst GbR“ ein gemeinsames Fahrzeug nach dem Car-Sharing-Prinzip zur Verfügung stellen und bei Bedarf Unterstützung bei der Organisation einer Fahrschule leisten

## **Integrationsmanagementkonzept**

**Freigabe am:**

**Nächste Überprüfung am:**



- Für alle Fahrzeuge oder ÖPNV-Tickets (Job-Tickets), die den neuen internationalen Pflegefachkräften zur Verfügung stehen, werden die Nutzungsbedingungen schriftlich und unmissverständlich vereinbart.

### Internetzugang sicherstellen

Erfahrungsgemäß sind ausländische Fachkräfte über das Internet im Austausch mit Familie und ebenfalls auswandernden Arbeitskollegen/-innen und nutzen es, um nach ihrer Ankunft zu recherchieren und den Alltag zu organisieren.

- Die beiden von der „Landleben Ambulanter Pflegedienst GbR“ angebotenen Wohneinheiten verfügen über einen Internetzugang.
- Es wird eine deutsche SIM-Karte für das Smartphone mit einem Startguthaben zur Verfügung gestellt, damit die Verbindung zur Familie und Vertrauten im Heimatland und den Ansprechpartner/-innen bei der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber gewährleistet ist.
- Nach Einrichten des Bankkontos erfolgt eine Begleitung zu einem Mobilfunkanbieter, um eine dauerhafte Option des Internetzugangs zu gewährleisten

## **4 Integrationsmanagement etablieren**

### Ein Integrationsmanagement schaffen

Um die umfassenden Anliegen angeworbener Pflegefachkräfte aus dem Ausland in unserem Unternehmen gut auffangen zu können, wurde ein Integrationsmanagement eingeführt beziehungsweise die Position einer Integrationsmanagerin bzw. eines Integrationsmanagers geschaffen.

Im Integrationsmanagement können alle Themen, Fragen und Anliegen, die mit der Anwerbung, Einreise, Einarbeitung und dem Anerkennungsverfahren zusammenhängen, kanalisiert und bearbeitet werden.

Die Integrationsmanagerin bzw. der Integrationsmanager wird passgenaue Vorschläge zur strategischen Förderung einer Willkommenskultur für die jeweiligen neuen Mitarbeitenden entwickeln – und konzeptionell zusammenführen.

## **Integrationsmanagementkonzept**

**Freigabe am:**

**Nächste Überprüfung am:**



- Das Integrationsmanagement der „Landleben Ambulanter Pflegedienst GbR“ verfügt über 1 freigestellte Teilzeitkraft mit einem Umfang von 30h/Woche.
- Die Kraft ist mit den Integrationsprozessen ausländischer Fachkräfte aus eigener Erfahrung vertraut.
- Die Integrationsmanagerin bzw. der Integrationsmanager ist mit der Schaffung und Pflege nötiger Integrationsstrukturen vertraut und verfügt sowohl über entsprechende Arbeitszeitressourcen sowie den erforderlichen Handlungsspielraum.
- Er/Sie wird von der Geschäftsleitung bei ihren Aufgaben unterstützt, denn das Management von Integrationsmaßnahmen ist – gerade in einem kleineren Unternehmen – Teamarbeit.
- Wichtig ist für alte und neue Mitarbeitende die Kenntnis über und die Erreichbarkeit der Integrationsmanagerin bzw. des Integrationsmanagers von der Anwerbung im Ausland bis zur Einarbeitung im Zielland.

Das vorliegende Integrationskonzept verdeutlicht die Aufgaben und Themenschwerpunkte des Integrationsmanagements bei der „Landleben Ambulanter Pflegedienst GbR“.

Das Konzept wird in regelmäßigen Abständen auf seine Aktualität und Richtigkeit überprüft.

## **5 Patenschaften und Mentoring-Programm**

Mentoring, Patenschaft und Tandem – der Vorteil der persönlichen Begleitung im beruflichen Umfeld

- Persönliche Ansprechpartner/-innen sowie Fürsprecher/-innen sind für viele im neuen Arbeits- und Lebensumfeld eine wichtige Ressource und helfen bei der Orientierung.
- Im Team der „Landleben Ambulanter Pflegedienst GbR“ gibt es mindestens einen integrationsbeauftragten Praxisanleitenden, der in interkultureller Kompetenz fortgebildet wird.

**In unserem Unternehmen werden folgende Modelle gelebt:**

Tandem



- Da wir es den international angeworbenen Pflegefachkräften ermöglichen wollen, ihr deutsches Sprachniveau zur Berufsausübung in der Bundesrepublik kontinuierlich zu erweitern, sind hilfsbereite und engagierte Kolleginnen und Kollegen im Team ein großer Gewinn.
- Sie spielen mit Blick auf den (Fach-)Spracherwerb international angeworbener Pflegefachkräfte eine wichtige Rolle.
- Die Arbeit im Tandem ist jedoch nicht auf die Erweiterung des Sprachniveaus beschränkt, sondern findet Einzug in die tägliche Arbeit im Berufsalltag. Dies gilt im Besonderen für die Einarbeitungsphase im Unternehmen.
- Darüber hinaus werden Tandems auch durchaus für Freizeitaktivitäten außerhalb der Arbeit genutzt.

### Patenschaftsmodelle

Patenschaftsmodelle bieten sich während der Einarbeitungsphase neuer internationaler Pflegefachkräfte an.

- Die Paten zur Einarbeitung befinden sich im selben Team und auf der gleichen Hierarchieebene wie die neue Pflegefachkraft. Da es sich bei der „Landleben Ambulanter Pflegedienst GbR“ um ein kleineres Unternehmen handelt, werden Tandempartner/-in und Pate/-in ein- und dieselbe Person sein.
- Die Patin bzw. der Pate übernimmt diese Aufgabe freiwillig und begleitet die neue Pflegefachkraft ab dem ersten Arbeitstag für mindestens sechs Monate, bei Bedarf auch länger.
- Sie zeigen und erklären die formalen Abläufe und Prozesse am jeweiligen Arbeitsplatz und soweit möglich im ganzen Unternehmen.
- Sie helfen dabei Anschluss an die Kolleginnen und Kollegen zu finden und klären noch dazu über informelle Regeln auf.
- Planung und Ablauf der Einarbeitung erfolgt in enger Absprache mit dem verantwortlichen Praxisanleitenden. Regelmäßige Feedbackspräche aller am Integrationsprozess beteiligten Personen werden vereinbart und schriftlich dokumentiert.

## **Integrationsmanagementkonzept**

**Freigabe am:**

**Nächste Überprüfung am:**



- Die Integrationsmanagerin bzw. der Integrationsmanager steht bei Fragen jeder Art unterstützend zur Seite.
- Die Einarbeitung in dem Bereich ist jedoch der Expertise der Kolleginnen und Kollegen vor Ort vorbehalten

Wichtig sind in allen Phasen der Integration am neuen Arbeitsplatz klare Verständnisse bezüglich der Zusammenarbeit von Integrationsmanagement und Tandempartner/-in sowie Praxisanleitender Fachkraft und Geschäftsleitung.

## **6 Anerkennungsprozess organisieren**

### Der berufsfachliche Anerkennungsprozess

Vor Einreise – und damit auch vor der Visumserteilung – wird bereits der Antrag zur Berufsanerkennung bei der zuständigen Anerkennungsstelle (in Berlin ist dies das Landesamt für Gesundheit und Soziales/ LaGeSo) mit allen notwendigen Unterlagen und einer Angabe zum gewünschten Referenzberuf (Pflegefachmann / Pflegefachfrau nach PfIBG bzw. Gesundheits- und Krankenpfleger/-in nach KrPflG) gestellt.

Die zuständige Anerkennungsstelle nimmt daraufhin eine Gleichwertigkeitsprüfung vor. Im Falle von Pflegequalifikationen aus Drittstaaten werden häufig wesentliche Unterschiede zum angegebenen Referenzberuf in einem Feststellungsbescheid (sog. Defizitbescheid) benannt. In solchen Fällen gilt die ausländische Berufsqualifikation als nicht gleichwertig, sodass Unterschiede mithilfe einer Ausgleichsmaßnahme in Deutschland (§ 16d AufenthG) ausgeglichen werden müssen. Die fehlenden Inhalte können beispielsweise im Rahmen eines individuell abgestimmten Anpassungslehrgangs kompensiert werden. Alternativ besteht die Möglichkeit eine Kenntnisprüfung (direkt bzw. mit einem vorangegangenen Vorbereitungskurs) abzulegen. Sowohl die Kenntnisprüfung als auch die Anpassungslehrgänge können bisher nur in Deutschland, also nach der Einreise, abgelegt werden. Aus dem Ausland kommende Pflegefachkräfte haben das Recht, zwischen Kenntnisprüfung und Anpassungslehrgang frei zu wählen.

## Integrationsmanagementkonzept

Freigabe am:

Nächste Überprüfung am:



- Bei der „Landleben Ambulanter Pflegedienst GbR“ werden die Anpassungslehrgänge in Kooperation durchgeführt.
- Das Curriculum umfasst einen sechsmonatigen Anpassungslehrgang, bestehend aus theoretischen und praktischen Lerninhalten.
- Dadurch ist eine frühzeitige betriebliche Integration der ausländischen Pflegefachkräfte in das Team der „Landleben Ambulanter Pflegedienst GbR“ sichergestellt.
- Die „Landleben Ambulanter Pflegedienst GbR“ ermöglicht die Teilnahme an einem Anerkennungsprozess mit vorrangiger Priorität. Wir stellen die im Ausland berufsqualifizierte Pflegekraft im Anerkennungsprozess für alle Belange, die diesen Prozess betreffen, frei. Die Präsenzarbeitszeiten der betreffenden Pflegefachkraft werden auf die erforderlichen Phasen im Anerkennungsprozess angepasst.

Zusätzlich besteht die Möglichkeit, sich von Anerkennungsberatungsstellen über das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung“ (IQ) im In- und Ausland beraten zu lassen.

### Deutschkenntnisse

Für die in Deutschland reglementierten Pflegefachberufe ist zur Erteilung der Erlaubnis zum Führen der Berufsbezeichnung bzw. der Berufsausübungserlaubnis auch ein Nachweis über einen deutschen Sprachstand auf B2-Niveau nach GER-Referenzrahmen und ab 2021 ein Nachweis über Fachsprachkenntnisse notwendig. Da internationale Pflegefachkräfte bereits mit deutschen Sprachkenntnissen auf dem B1-Niveau GER einreisen dürfen, ist eine vorangegangene oder parallel zur Ausgleichsmaßnahme stattfindende Sprachförderung in Deutschland möglich und sinnvoll. Diese läuft im Unternehmen „Landleben Ambulanter Pflegedienst GbR“ folgendermaßen ab:

- Bei der „Landleben Ambulanter Pflegedienst GbR“ wird der Sprachunterricht in Kooperation mit einem zertifizierten Sprachinstitut durchgeführt





## **7 Einarbeitung anpassen**

Das Element der Einarbeitung oder auch des „Onboardings“ (= „ins Boot holen“) ist das Herzstück der betrieblichen Integration von neuen Mitarbeitenden. Sie ist eine wichtige Phase, in der Arbeitgeber/-innen ihre Attraktivität und Kompetenz unter Beweis stellen können: Je besser eine Einarbeitung organisiert und umgesetzt wird, umso schneller können die neuen internationalen Pflegefachkräfte die gewünschten Leistungen erbringen, Konflikte können aufgefangen und Kündigungen in der Probezeit verhindert werden.

Wie alle neuen Mitarbeitenden, müssen auch aus dem Ausland angeworbene Pflegefachkräfte in die Abläufe und Regelungen eines Unternehmens eingeführt werden. In diesen Fällen ist es erforderlich, den gewohnten Einarbeitungsprozess anzupassen und ihn mit dem Anerkennungsverfahren zu vereinbaren. Denn die zu beachtenden Auflagen des Anerkennungsprozesses bestimmen die ersten Monate nach der Einreise einer aus dem Ausland angeworbenen Pflegefachkraft in erheblichem Maße.

- Die Integration von Pflegekräften aus aller Welt sieht die „Landleben Ambulanter Pflegedienst GbR“ als eine wichtige Aufgabe für die Zukunft der Pflege an.
- Nach dem erfolgreichen Bewerbungsgespräch und der Zusage werden die internationalen Pflegekräfte individuell, je nach Vorerfahrung, bei der „Landleben Ambulanter Pflegedienst GbR“ eingesetzt.
- Ein gestufter Einarbeitungsplan reagiert auf diese besondere Zeit zwischen Einreise und dem vollen Einsatz als Pflegefachkraft. Da die meisten international angeworbenen neuen Mitarbeitenden nach der Einreise noch nicht als Pflegefachkraft anerkannt sind und daher auch nicht als solche im Dienstplan eingesetzt werden können, gilt es sie in dieser besonderen Zeit besonders gut zu begleiten. Der Einarbeitungsplan orientiert sich direkt an den Ansprüchen einer Pflegefachkraft – auch wenn einige Tätigkeiten zu Beginn noch nicht ausgeführt werden dürfen. Es werden regelmäßig Feedbackrunden während der Einarbeitungsphasen durchgeführt. Der Einarbeitungsplan wird ggf. angepasst.
- Bei der Einarbeitung können alle Fachbereiche potentiell Einsatzort sein.

## **Integrationsmanagementkonzept**

**Freigabe am:**

**Nächste Überprüfung am:**



- Die Geschäftsleitung und/oder das Integrationsmanagement präsentiert den Leitungen sowie den Kolleginnen und Kollegen vor Ersteinsatz die neuen internationalen Fachkräfte anhand ihres Lebenslaufes und berät sie über geeignete Maßnahmen zur Integration und Einarbeitung.
- Im laufenden Prozess unterstützt die Integrationsmanagerin bzw. der Integrationsmanager das jeweilige Einsatzteam/Willkommensteam und die internationalen Mitarbeiter/-innen.

Aus der Erfahrung heraus hat sich gezeigt, dass der Prozess der Integration und der Anpassungsqualifizierung besonders gut in einem Team funktioniert, das ein großes Interesse an der interkulturellen Zusammenarbeit und Anleitung mitbringen. Aus diesem Grund wurde das Konzept des Willkommensteams für internationale Pflegekräfte bei der „Landleben Ambulanter Pflegedienst GbR“ etabliert:

- Das „Willkommensteam“ dient der praktischen Ausbildung in der Anpassungsqualifizierung.
- Kompetenzen in der Anleitung internationaler Pflegefachkräfte, der Praxisanleitung, als auch der interkulturellen Erfahrungen werden im Willkommensteam gebündelt und als Ressource genutzt, um internationale Pflegende während der Anpassungsqualifizierung professionell zu begleiten, als auch die Sprachentwicklung zu unterstützen.
- Eine Willkommenskultur ist etabliert, dient der kollegialen Wertschätzung und erhöht die Attraktivität des Pflegeberufs.
- Durch das behutsame Onboarding der neuen Mitarbeiter/-innen wird eine dauerhafte Bindung hochqualifizierter Fachkräfte beim „Landleben Ambulanter Pflegedienst“ gefördert.
- Die arbeitsplatzgebundene Vermittlung von Strukturen der Gesundheitsversorgung im geschützten Bereich des Willkommensteams trägt maßgeblich zu einer Verbesserung der Integration bei. Erfahrungen, die hier gemacht werden, können später im pflegerischen Alltag an allen Einsatzorten umgesetzt werden. Dadurch wird auch der Einarbeitungsprozess im später folgenden Einsatzbereich entlastet und verkürzt.

## **Integrationsmanagementkonzept**

**Freigabe am:**

**Nächste Überprüfung am:**



- Es hat sich gezeigt, dass die sprachliche Kommunikation - einerseits mit anderen Pflegenden, andererseits mit den Patienten - ein besonders wichtiger Aspekt ist. Sie kann im Willkommensteam eingeübt werden, wodurch zugleich vermieden wird, dass internationale Pflegende durch mangelnde Sprachkompetenz an den Rand gedrängt werden.
- Das interkulturelle Setting des Willkommensteams wiederum hat positive Auswirkungen auf die Kompetenzen des gesamten Teams für die Versorgung von Patientinnen und Patienten aus unterschiedlichen Kulturen.
- Der praktische Teil der Anpassungsqualifizierung findet ausschließlich im Willkommensteam statt.
- Während des praktischen Teils der Anpassungsqualifizierung dient das Konzept für einen Anpassungslehrgang für zugewanderte Pflegekräfte und die zugehörige Anleitungscheckliste als Grundlage und muss erfolgreich mit der internationalen Pflegefachkraft abgearbeitet werden.
- Des Weiteren steht der Ausbau der Sprachkompetenz bis auf das Niveau B2 im Vordergrund. Dieses Niveau wird am Ende der Anpassung mit einem Zertifikat bescheinigt. Daher muss der Besuch des Sprachkurses in Freizeit mit einem abgestimmten Dienstplan ermöglicht werden.
- Die Integrationsmanagerin bzw. der Integrationsmanager unterstützt den Prozess der Anpassung im Willkommensteam beratend.

## **8 Teambildung begleiten**

Neue Mitarbeiter/-innen und deren Integration in das Team sind in der Personalführung eine Routinesituation. Doch werden die neuen Kolleginnen und Kollegen aus dem Ausland angeworben, sollte dem Teambuildingprozess besondere Aufmerksamkeit gewidmet werden. So können Missverständnisse und Teamkonflikte bereits zu Beginn aufgefangen und die neue Situation zur Teamentwicklung und Steigerung der Arbeitgeberattraktivität genutzt werden.

### **Das ganze Team bedenken**

## **Integrationsmanagementkonzept**

**Freigabe am:**

**Nächste Überprüfung am:**



- Internationale Kolleginnen und Kollegen werden zu Beginn nur im Willkommensteam eingesetzt.
- Die Entscheidung, dass ein Team sich als Willkommensteam bewirbt, wird gemeinschaftlich mit dem Team, der Geschäftsleitung und der Integrationsmanagerin bzw. dem Integrationsmanager getroffen.
- Das Integrationsmanagement begleitet das Team und die neuen Kolleginnen und Kollegen in der Zeit des Anerkennungsprozesses
- Das aufnehmende Team / Willkommensteam wird von Anfang an (Anwerbeweg, Vorbereitungen bis zur Einreise und Arbeitsaufnahme) miteinbezogen. Wir gehen partizipative Wege, greifen Ideen aus der Belegschaft auf und fördern damit von Anfang an die Akzeptanz der internationalen Pflegefachkräfte. Durch eine Gesamtpersonalstrategie wird keiner benachteiligt und die neuen internationalen Pflegefachkräfte werden nicht als Konkurrenz, sondern langfristig als Entlastung wahrgenommen.
- Es wird eine Aufklärung zum unterschiedlichen Kultur- und Berufsverständnis ermöglicht und ein Dialog initiiert, der Verständnis für unterschiedliche Herangehensweisen eröffnet.
- Es gilt: „Nichts über mich ohne mich!“ – Die neuen Kolleginnen und Kollegen berichten selbst von ihrer Herkunft und ihrer Berufsausbildung. So können alle ihre Fragen direkt adressieren und in einen Austausch treten.
- Bei der „Landleben Ambulanter Pflegedienst GbR“ werden im Willkommensteam regelmäßig Techniken zur Selbstreflektion trainiert, um Konflikten vorzubeugen.

## **9 Kompetenzen erweitern**

### **Vielfalt als Ressource für Willkommenskultur**

Die internationale Anwerbung von Pflegefachkräften stärkt die Pflege und sorgt für Entlastung in den Pflegeteams der „Landleben Ambulanter Pflegedienst GbR“.

Das Unternehmen sieht die interkulturelle Öffnung als Querschnittsaufgabe und ergänzt daher den Fortbildungsplan. Denn um das Vorhaben einer Willkommenskultur im ganzen

## **Integrationsmanagementkonzept**

**Freigabe am:**

**Nächste Überprüfung am:**



Unternehmen weiter wachsen zu lassen, sollte die Förderung nicht nur für Pflegekräfte geöffnet sein, sondern auch für weitere Berufsgruppen.

- Das Willkommensteam erhält eine Schulung in interkultureller Kompetenz durch eine Beraterin / Trainerin für interkulturelle Kompetenz.
- Erfolgreiche Integration erfordert, dass auch die Führungsebene sich kontinuierlich in Themen der Personalführung, des Diversity Managements sowie der interkulturellen Öffnung fortbildet. Gleiches gilt für die Mitarbeitenden auf der Position des Integrationsmanagements an.

### **Karrierewege frühzeitig eröffnen**

Ein Unternehmen sollte damit rechnen, dass international angeworbene Pflegefachkräfte nach der Erteilung der Berufsausübungserlaubnis und der Berufsankennung berufliche Ambitionen haben. Daher werden die neuen internationalen Pflegefachkräfte bei der „Landleben Ambulanter Pflegedienst GbR“ schon frühzeitig im persönlichen Gespräch angesprochen, welche Fort- und Weiterbildungen gewünscht und vom Unternehmen mitgetragen werden können.

- Bei der „Landleben Ambulanter Pflegedienst GbR“ erhalten alle Mitarbeitenden einmal jährlich ein Zielvereinbarungsgespräch und eine Potentialanalyse.
- Hier wird die individuelle Personalentwicklung besprochen und gefördert.
- Des Weiteren unterstützt das Unternehmen die Sprachförderung hin zum C1 Niveau, diese Maßnahme ist für die Mitarbeitenden kostenlos.

## **10 Konflikte auffangen**

### **Konflikte gehören dazu – doch es kommt auf den Umgang mit ihnen an**

Meinungsverschiedenheiten, Reibungen und Konflikte gehören zum Berufsalltag dazu. Jedes Unternehmen hat Wege gefunden, wie es mit ihnen umgeht. Auch international angeworbene Pflegefachkräfte werden an konflikthaften Situationen beteiligt sein.

Internationale Migrationen sind in Deutschland kontrovers diskutiert. Das spiegelt sich auch im beruflichen Alltag wieder. Es kann sein, dass Mitglieder der Stammebelegschaft mit der

## **Integrationsmanagementkonzept**

**Freigabe am:**

**Nächste Überprüfung am:**



internationalen Anwerbung nicht einverstanden sind. Auch Pflegebedürftige und ihre Angehörigen können Pflegefachkräften aus dem Ausland ablehnend gegenüberstehen und dies mit abwertenden Kommentaren zum Ausdruck bringen. Dabei können sachliche Probleme oder leicht zu lösende Missverständnisse kulturalisiert oder ethnisiert werden.

- Vor allem bei kulturellen Missverständnissen kann die Integrationsmanagerin bzw. der Integrationsmanager als Ansprechpartner/-in schlichtend tätig werden.

### **Sprachkompetenzen ausbauen**

Erfahrungsberichte zeigen, dass gerade sprachliche Verständigungsschwierigkeiten als mangelnde fachliche Expertise oder auch allgemeine Schwäche fehlgedeutet werden. Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber, die ihre noch recht neu in Deutschland lebenden internationalen Fachkräfte stärken wollen, sollten sich daher überlegen, wie sie die deutschen Sprachkompetenzen auch über den bestandenen B2-Sprachtest hinaus fördern könnten, beispielsweise mit der Finanzierung weiterer Sprachkurse.

- Hier unterstützt die „Landleben Ambulanter Pflegedienst GbR“ die Sprachförderung hin zum C1 Niveau, diese Maßnahme ist für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kostenlos.

### **Spielregeln gegen Rassismus transparent machen**

Um keiner Willkür Bahn zu bieten, ist es sinnvoll, bestehende Vorgaben, auch hinsichtlich rassistischer und fremdenfeindlicher Ausprägungen hin zu überprüfen. So beispielsweise bei Teamkonflikten oder bei Konflikten mit Pflegebedürftigen und deren Angehörige.

- Derartige Vorfälle sind umgehend der Geschäftsleitung zu melden. Es gilt eine Nulltoleranz gegenüber Rassismus und Fremdenfeindlichkeit im Unternehmen.
- An der Konfliktlösung sind des Weiteren die Integrationsmanagerin bzw. der Integrationsmanager beteiligt sowie die Patin bzw. der Pate der internationalen Fachkraft.
- Im Unternehmen sind grundlegende antidiskriminierende Strukturen, etwa in Form von Leitlinien gegen Rassismus, etabliert.



- Das anonyme Instrumente der regelmäßigen Mitarbeiterbefragungen bezüglich Rassismus oder anderweitiger Diskriminierung am Arbeitsplatz wird für frühzeitiges Erkennen und Handeln ebenfalls genutzt.

## **11 Gesellschaftliche Teilhabe**

### **Warum ist gesellschaftliche Teilhabe wichtig?**

Die Dauer des Aufenthaltes in Deutschland hängt bei international angeworbenen Pflegefachkräften nicht nur von der Arbeitssituation, sondern auch von ihrer Einbindung in das gesellschaftliche Miteinander ab.

Dabei geht es um das Verstehen und Mitleben unserer Verfassung, Rechtsordnung und gesetzlichen gesellschaftlichen und sozialen Ordnung. Es geht darum, den gesellschaftlichen Diskurs in Deutschland verfolgen und mitgestalten zu können, im öffentlichen Alltag mitzuwirken und das sichere Gefühl zu haben, willkommen zu sein und dazuzugehören

Es geht um Freundschaften, um gute Nachbarschaften und Anschluss in Kommune und Region. International anwerbende Unternehmen können ihre neu gewonnenen Mitarbeitenden dabei unterstützen.

### **Gesellschaftspolitische Teilhabe fördern**

Die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber kann eine gesellschaftspolitische Teilhabe von international angeworbenen Pflegefachkräften u.a. durch die Bereitstellung von Informationsmöglichkeiten fördern:

Die Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration:

- <https://www.integrationsbeauftragte.de/ib-de>

Die Beauftragten der Landesregierung MV für Integration und Migration

- <https://www.regierung-mv.de/Landesregierung/sm/Soziales/Integration/>
- <https://willkommeninmv.de/>

## **Integrationsmanagementkonzept**

**Freigabe am:**

**Nächste Überprüfung am:**



Die „Landleben Ambulanter Pflegedienst GbR“ pflegt eigenständig Netzwerke mit zivilgesellschaftlichen Organisationen und vermittelt Kontakte. Des Weiteren vernetzt sie sich mit Migranten(selbst)organisationen – wie den Vereinigungen von international angeworbenen Pflegefachkräften in Deutschland – als Partner im Prozess der Interkulturellen Öffnung und des Diversity Managements.

### **Unterstützungsangebote durch das Willkommensteam und die/den Integrationsmanager/in**

- Veranstaltung von kulturellen Events, wie z.B. Museumsbesuche, Ausstellungen, sportliche Aktivitäten, etc.
- Hierbei wird Wert daraufgelegt, dass es ein gemeinsames Erleben wird (Deutsche und Angehörige anderer Nationalitäten)
- Derartige Inhalte werden in den Einarbeitungsprozess oder den Fortbildungsplan für alle Pflegekräfte im Team aufgenommen.

So wird auch den international angeworbenen Pflegefachkräften sichtbar, dass ihre besondere Situation und Bedürfnisse auf Augenhöhe vom Unternehmen wahrgenommen werden.

## **12 Mit Kündigung und Abwerbung umgehen**

### **Wenn es zur Kündigung kommt**

Selbstverständlich ist es für ein Unternehmen, das international Pflegefachkräfte anwirbt, das Ziel, diese Personen möglichst langfristig an das Unternehmen zu binden. Dennoch wird es immer wieder dazu kommen, dass eine international angeworbene Person den laufenden Prozess schon vor der Einreise oder in den ersten Monaten nach der Einreise abbricht.

Internationale Anwerbung von Pflegefachkräften kann im Verlauf und als Personalstrategie kontrolliert, bewertet und geregelt werden.

Die „Landleben Ambulanter Pflegedienst GbR“ wertet die internationale Anwerbung als Personalstrategie folgendermaßen aus:





**Wie ist der Anwerbe- und Integrationsprozess im jeweiligen Einzelfall verlaufen? Was hätte besser laufen können?**

**Wie sind die innerbetrieblichen Rahmenbedingungen?**

Wie attraktiv ist die Arbeitgeberin bzw. der Arbeitgeber für aus dem Ausland kommende Pflegefachkräfte wirklich - auch nach der intensiven Anwerbung und Einarbeitung?

- Die „Landleben Ambulanter Pflegedienst“ ist ein weltoffenes Unternehmen im ländlichen Raum mit familiärer Atmosphäre.
- Die persönliche Weiterentwicklung der Mitarbeiter wird bei der „Landleben Ambulanter Pflegedienst GbR“ aktiv gefördert und unterstützt.

**Wurden Erwartungen und Möglichkeiten klar kommuniziert und aufgefangen?**

- Die Integrationsmanagerin bzw. der Integrationsmanager besucht die neuen internationalen Fachkräfte regelmäßig in ihrem Einsatzbereich und fordert aktiv Feedback ein.

**Wurden Gründe für die Kündigung durch die internationale Fachkraft offengelegt?**

- Es finden Gespräche statt um die Beweggründe zu evaluieren
- Die Bereitschaft der „offenen Tür“ wird signalisiert. Ehemalige Mitarbeiter/-innen sind auch später immer herzlich willkommen.

**War das Arbeitsfeld für die angeworbene Person attraktiv?**

Welche Karriere- und Entlohnungsmöglichkeiten werden von der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber langfristig geboten?

**Wie sehen die infrastrukturellen Rahmenbedingungen aus?**

- Welche Anbindung an das öffentliche Verkehrsnetz, Entfernungen zu den größeren Städten ...
- Bei der „Landleben Ambulanter Pflegedienst GbR“ soll langfristig eine stetig wachsende Community internationaler Fachkräfte beschäftigt werden, vorrangig von

## **Integrationsmanagementkonzept**

**Freigabe am:**

**Nächste Überprüfung am:**



den Philippinen. Der Austausch und das Kennenlernen der Kolleginnen und Kollegen untereinander werden dabei aktiv gefördert, z.B. durch gemeinschaftliche Unternehmungen.