

Willkommen in Deutschland.



Willkommen in der Pflege und Gesundheitsversorgung.

„Gekommen,
um zu bleiben?“

Arbeitgeberattraktivität/
Diversity-Management

Modellprojekt INGE

Fachforum

04. Dezember 2019

Saarbrücken

1. Zielsetzung / Herausforderungen & Chancen
2. INGE-Modellprojekt / „Integrationslabor“
3. Schlüsselfaktor: Arbeitgeber-Attraktivität

1. Zielsetzung / Herausforderungen & Chancen

1.1. Zielsetzung

- ✓ Bereicherung oder Bedrohung?
- ✓ Nutzung der Kompetenzen von Migranten
- ✓ Fachkräftesicherung / Klebe-Effekte
- ✓ Nachhaltige Integrationsinstrumente / Integrationsstrukturen

1.2. Herausforderungen & Chance

- ✓ **gekommen & gegangen:** warum und wie die Anwerbung scheitert!
- ✓ **willkommen & willbleiben:** Chance nutzen / aus Erfahrung lernen!

1. Zielsetzung / Herausforderungen & Chancen

1.3. Integration: Zielgruppenspezifische Anforderungen

✓ **Geflüchtete:**

- Merkmal: ungesteuerte Zuwanderung
- Situation: oft keine Deutschkenntnisse, keine Ausbildungsreife
- Aufgabe: Identifizierung / Aufbau von Kompetenzen
- Ziel: Ausbildungs-/Berufseinmündungskorridor (systemisch)

✓ **International angeworbene Fachkräfte:**

- Merkmal: gesteuerte Zuwanderung
- Situation: vorhandene Qualifizierung / Deutschkenntnisse (B1/B2)
- Aufgabe: Ergänzung von Kompetenzen / Anpassung
- Ziel: Gleichwertigkeit, volle berufliche und soziale Integration

2. INGE-Modellprojekt / „Integrationslabor“

2.1. Instrumentenentwicklung für Flucht- und Arbeitsmigranten/innen

- ✓ **Gemeinsame Ziele:** betriebliche Integration & Mitarbeiter-Zufriedenheit
- ✓ **Gleiche Herausforderung:** Spracherwerb & soziale Integration
- ✓ **Gleiche Erfolgsfaktoren:**
 - „Willkommenskultur“ der Zivilgesellschaft: fordern und fördern
 - Politischer Integrationswille: z.B. KAP
 - Administrative Förderung: Verwaltung, z.B. LAS
 - Integrationsarbeit durch Arbeitgeber: Diversity-Kompetenz

2.2. Betriebliches Integrationsmanagement

- ✓ **Zielsetzung:** Integration nach Berufszulassung / Approbation
- ✓ **Maßnahme:**
 - Konzeptentwicklung
 - modellhafte Durchführung (bis 12 Monate) in 3 Kliniken
 - Leitfaden für Kliniken und Pflegeeinrichtungen

■ 2.3. Betriebliches Integrationsmanagement / On-boarding

- ✓ **Ziel:** Klinikführung / Einführung in die Organisationsstrukturen und Serviceleistungen (Checkliste für neue Mitarbeiter/innen)
 - Willkommensfest
 - Arbeitszeit und Dienstregelungen, Krankmeldung, Urlaub
 - Tandembildung, Lernpaten
 - Teambildende Maßnahmen
 - Einstiegshilfe zur privaten Lebensorganisation

2.4. Betriebliches Integrationsmanagement / fachliche Heranführung

- ✓ **Ziel:** betriebsspezifischer fachlicher Kompetenzaufbau
 - Grundlagen des deutschen Gesundheitswesens
 - Praxismanagement und Organisation in der Einrichtung
 - Schnittstelle ambulanter und stationärer Bereich
 - Zusammenarbeit mit anderen Berufsgruppen / Angehörigen
 - Dokumentationspflichten / Formularwesen
 - Versicherungssystem (gesetzl. / private Kostenträger, Pflegeversicherung)
 - Grundzüge des Qualitätsmanagements
 - Notfallmanagement, Entlassungsmanagement

■ 2.5. Betriebliches Integrationsmanagement / Diversity-Management

- ✓ **Ziel:** Stärkung von Diversity-Kompetenzen in den Einrichtungen:
 - Willkommenskultur in den Kliniken
 - Informationsveranstaltungen / Workshops für die gesamte Belegschaft
 - Angebot von Sprachkursen und Dolmetscherdienstleistungen
 - Verfügbarkeit mehrsprachiger Informationsmaterialien

2.6. Mobiles Integrationsmanagement

- ✓ **Zielsetzung:** Reduzierung von Abbrecher-Quoten / Integration
- ✓ **Maßnahme:** Individuelle Unterstützung (Hilfe zur Selbsthilfe)
- ✓ **Leistungen:**
 - Unterstützung bei fachlichen und sprachlichen Lernzielen
 - Begleitung / Unterstützung bei Praktika, Ausbildung, Berufsausübung
 - Unterstützung im privaten und familiären Bereich

3. Schlüsselfaktor „Arbeitgeber-Attraktivität“

■ Ziel 1: Erkennen

- ✓ Keine Gesundheitsversorgung ohne internationale Fachkräfte!
- ✓ Keine Leistung ohne Gegenleistung (in beide Richtungen)!
- ✓ Multikulturalität: Herausforderung und Bereicherung!

■ Ziel 2: Beginnen

- ✓ INGE-Module als „Steinbruch“ nutzen (öffentlich zugänglich)!
- ✓ Probieren geht über studieren!
- ✓ Sensibilisieren durch Kommunikation (Patienten, Mitarbeiter)!

■ Ziel 3: Machen

- ✓ Systemischer Ansatz statt punktueller Aktionismus
- ✓ Keine schnellen Erfolge, keine einfachen Antworten
- ✓ Nachjustieren & optimieren

Danke für Ihre Aufmerksamkeit!

Fachforum: Qualifizierung und
nachhaltige Integration in Pflege-
und Gesundheitsberufe

04. Dezember 2019, Saarbrücken