

Diversität und Integration:

Ihre Rolle bei der Rekrutierung und Bindung von Pflegefachpersonal

Session 6: Fachkräftemangel – Rekrutierung und Bindung von Personal

G+ Gesundheitsgipfel Mitte

28. Februar 2024

Sabine Brase (Klinikum Ernst von Bergmann gGmbH)

Geschäftsführung Pflege – Bildung – Zukunft

Master of Science Nursing Pflegewissenschaft/Pflegemanagement,

Coach (DGfC), Lehrbeauftragte, Pflegediagnostikerin

Sprecherin der BAG Pflegemanagement DBfK



**Gesundheitsgipfel
Mitteldeutschland**

Klinikum Ernst von Bergmann – der Schwerpunktversorger



Potsdam

Bad Belzig

Forst



- **Hintergrund:**
 - WHO „Verhaltenskodex Internationale Anwerbung“
 - Deutschland im Entwicklungsprozess internationale Gewinnung von Pflegefachpersonen
 - Betriebliche Integration und gesellschaftliche Teilhabe ist eine große Herausforderungen

- **Wie stellen wir uns diesen Herausforderungen?**
 - Infrastruktur & Kultur im Unternehmen
 - Professionalisierung & Standardisierung von Programmen
 - Stärkung der Interkulturellen Kompetenz

- **Wissenschaftliche Konzepte in der kultursensiblen Pflege sind entwickelt und regelhaft implementiert**
 - Bedeutung der Schulung der Pflorgeteams
 - Ein Beispiel das „Sunrise Modell“ zur transkulturellen Pflege nach Madeleine Leininger
 - **Integrationsprozess**
 - Im Arbeitsalltag: berufsbiografische Konflikte und symbolische Kämpfe zwischen etablierten und neu migrierten Pflegefachpersonen
- Das **erfolgreiche Onboarding** der migrierten Pflegefachpersonen im eigenen Pflorgeteam bedeutet die **größte Herausforderung für das Pflegemanagement**

- Rekrutierung und Integration von internationalen Pflegefachpersonen sind noch immer hochkomplex und sehr kompliziert (Slotala, 2022)
- Mittlere Management ist eine zentrale Weichenstellung für den Erfolg der Integration und Transformationsprozess
- Vier Komponenten der **transformationalen Führung**:
 - **Charisma** (Ich bin stolz darauf, mit ihm/ihr zusammenzuarbeiten)
 - **Inspirierende Motivation** (Symbole/ Bilder für unsere Zielvorstellungen)
 - **Intellektuelle Stimulierung** (Ermöglicht, alte Probleme in neuem Licht zu sehen)
 - **Individuelle Wertschätzung** (Berät, fördert und unterstützt mich, wenn es notwendig ist)

Interkulturelle Öffnung als ein bewusst gestalteter Prozess eines Unternehmens:

„Der Prozess besteht aus Maßnahmen der **Personalentwicklung**, Veränderungen in der **Infrastruktur**, einer **kultursensiblen Gestaltung** der Behandlung und Pflege sowie einer **Grundhaltung**, die sich der Gefahr von Dominanzstrukturen im Gesundheitssystem bewusst ist“

(Graef-Calliess & Schellhammer, 2017)

Aspekte:

- **Strategie** – über alle Führungsebenen
- **Gute Vorbereitung** – für alle Beteiligten
- **Willkommenskultur** – eine Haltung
- **Onboarding / Integration** – ein andauernder Prozess

Integrierende Maßnahmen:

- „Orientierungs- und Einführungsgespräche“,
- Zuteilung eines Paten/einer Patin als Ansprechperson für die Anfangszeit,
- gemeinsamer Rundgang durch das neue Unternehmen,
- Durchführung einer offiziellen Kennenlernrunde,
- Festlegung von Zielen für die Einarbeitung,
- Besuch von Bildungsmaßnahmen,
- Einsatz von Mentoring- und Coaching- Systemen,
- gemeinsame Aktivitäten mit den neuen Kolleginnen und Kollegen,
- Feedback- und Mitarbeitergespräche,
- gezielte Hilfe bei priv. Integration ins neue Umfeld, Hilfe bei Suche nach Wohnung o. Betreuungsplätzen für Kinder (Reinbold-Scheible und Flato 2006, Boden 2009, Mentzel 2009, Flato 2008, Linde 2008, Lau 2008)





INGA Pflege Philippinen

Berufsintegrierte
Ausgleichsmaßnahme
für philippinische Pflegefachkräfte
mit integriertem Sprachtraining

INGA:

- Ermöglicht eine frühe Berufsintegration mit einem hohen Anteil angeleiteter Praxis und einer begleitenden, intensiven Förderung in der Sprache Deutsch



INGA – und Internationales Personalmanagement – Ablauf am Beispiel KEvB



Mit dem Ziel der
Anerkennung mittels
Kenntnisprüfung oder
INGA - Anpassungslehrgang

Übersicht des Ablauf:

Ankommen und die ersten Tage

Einbindung und Mitnahme aller Gesellschaften & entsprechender Führungskräfte

Vorbereitung des Ankommens

- Zeit für privates Ankommen, Erholung und die Orientierung mit betrieblichen Verpflichtungen

Teambuilding begleiten

- Training, Coaching und Beratung im Interkulturellen Bereich

Gesellschaftliche Teilhabe ermöglichen

- Einbindung in das gesellschaftliche Miteinander
- Verstehen und Mitleben unserer Verfassung, Rechtsordnung und der gesetzlichen, gesellschaftlichen und sozialen Ordnung

→ **Es geht um Freundschaften, um gute Nachbarschaften und Anschluss in Kommune und Region.**



- Was trägt zur Bindungsrate bei?
- Talentgewinnung im Gesundheitssektor



Rekrutierung von internationalen Pflegefachpersonen:

- Kritische Reflexion mit strategischen Planung und organisatorische Umsetzung
- Hinterfragen von kulturellen Vorannahmen und Haltungen

Erfolgsfaktoren:

- **Organisatorische Offenheit** herstellen und Partizipation aller Pflegefachpersonen und der gesamten Belegschaft, dazu dienen Workshops bis zur Errichtung des betrieblichen Integrationsmanagements
- **Transparenz** und **gezielte Informationen** über die unterschiedlichen Ausbildungs- und Berufssysteme der Pflege in Deutschland und Herkunftsland
- **Lernfördernde Umgebung und Lebenslanges Lernen** ermöglichen



Buchvorstellung „Internationale Pflegefachkräfte – Ein Praxisleitfaden für Gesundheitseinrichtungen“

- Live – Veranstaltung
- am 06.03.2024
- um 14:00 Uhr bis 15:30 Uhr
- Online

Anmeldelink:

[https://www.medhochzwei-
verlag.de/Shop/ProduktDetail/Internationale-Pflegefachkraefte-978-3-
98800-015-6](https://www.medhochzwei-verlag.de/Shop/ProduktDetail/Internationale-Pflegefachkraefte-978-3-98800-015-6)

Herzlichen Dank!

Sabine Brase

Geschäftsführung Pflege - Bildung - Zukunft

Klinikum Ernst von Bergmann

Master of Science Nursing Pflegewissenschaft/Pflegemanagement,
Coach (DGfC), Lehrbeauftragte, Pflegediagnostikerin
Sprecherin der BAG Pflegemanagement DBfK

Tel. 0331 241 – 44011

Sabine.brase@klinikumevb.de

