



Klinikum
Mutterhaus der Borromäerinnen

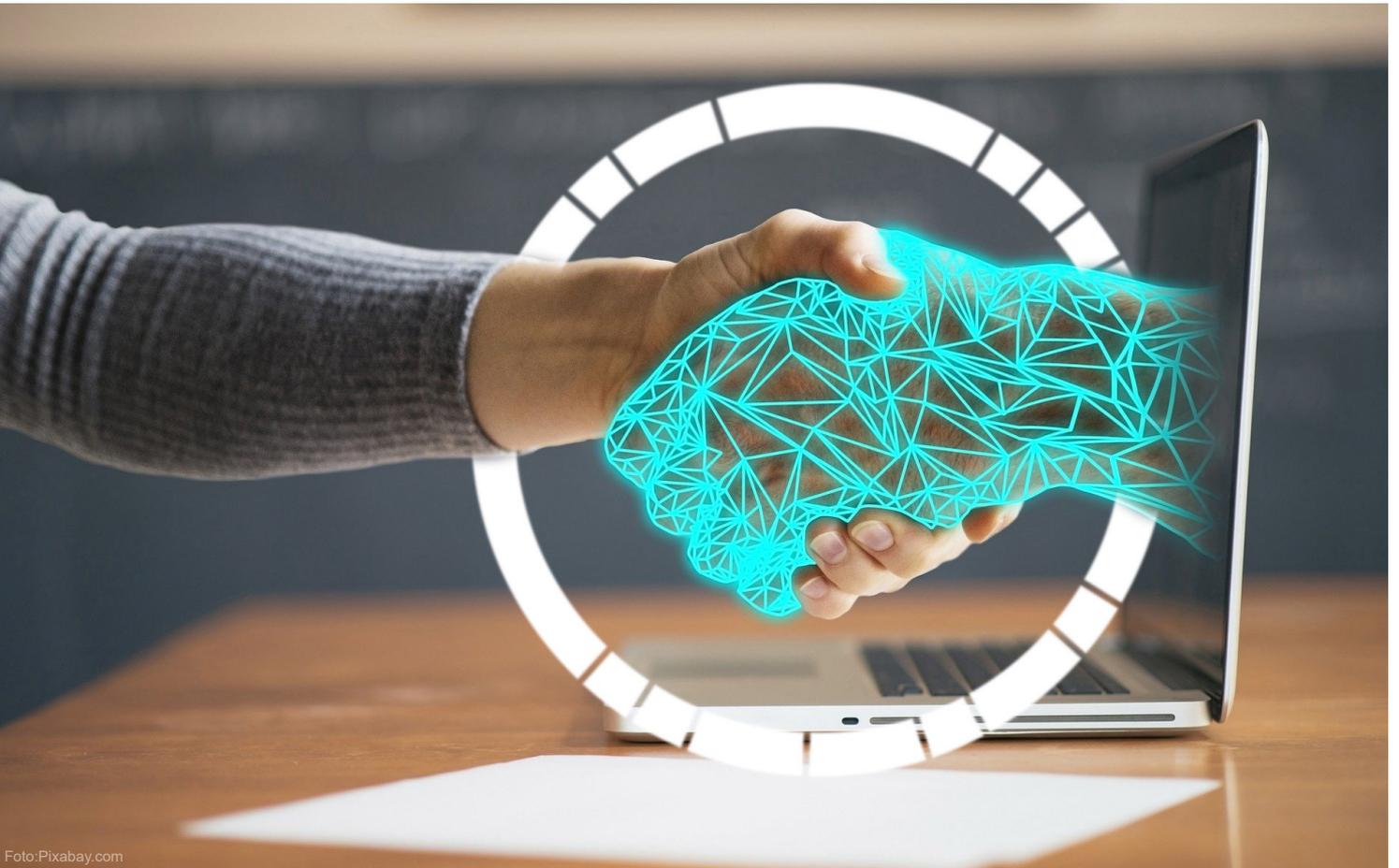


Foto: Pixabay.com

Integrationsmanagement-Konzept

Klinikum Mutterhaus der Borromäerinnen

Stand April 2022

Inhaltsübersicht

| | Seite |
|--|-------|
| 1. Integrationsmanagement am Klinikum Mutterhaus | 3 |
| 2. Warum Klinikum Mutterhaus | 4 |
| 3. Vorbereitungen nach der Anwerbung / Bewerbung | 5 |
| 4. Ankommen und die ersten Tage | 8 |
| 5. Unterstützung beim Relocation Management | 9 |
| 6. Patenschaft und angepasste Einarbeitung | 10 |
| 7. Anerkennungsprozess organisieren | 11 |
| 8. Teambuilding begleiten | 11 |
| 9. Konflikte auffangen | 12 |
| 10. Kompetenzen erweitern | 12 |
| 11. Gesellschaftliche Teilhabe | 12 |
| 12. Mit Kündigungen und Abwerbung umgehen | 13 |
| 13. Ergänzende Informationen / wichtige Links | 13 |

1. Integrationsmanagement am Klinikum Mutterhaus

Um die umfassenden Anliegen der Pflegefachkräfte aus dem Ausland in unserem Klinikum gut aufzufangen zu können, hat sich das Klinikum Mutterhaus entschlossen, ein Integrationsmanagement beziehungsweise eine Stabstelle zur Integration ausländischer Pflegekräfte zu schaffen.

So können Fragen und Anliegen rund um die Bewerbung/Anwerbung, Einreise, Einarbeitung und dem Anerkennungsverfahren kanalisiert und bearbeitet, sowie passgenaue Maßnahmen zur strategischen Förderung einer Willkommenskultur entwickelt und konzeptionell zusammengeführt werden.

- Das Integrationsmanagement des Klinikums Mutterhaus verfügt über 1 freigestellte Vollzeitstelle.
- Die Integrationsbeauftragte des Klinikums hat Weiterbildungen zu interkultureller Kompetenz absolviert, ist Praxisanleiterin, Case Managerin und arbeitet bereits seit 10 Jahren mit Kollegen*innen in Anerkennungsmaßnahmen.
- Die Stelleninhaberin ist mit der Schaffung und Pflege nötiger Integrationsstrukturen vertraut und verfügt sowohl über entsprechende Arbeitszeitressourcen als auch den erforderlichen Handlungsspielraum.
- Das vorliegende Integrationskonzept verdeutlicht die Aufgaben und Themenschwerpunkte der Stabstelle der Pflegedirektion im Klinikum Mutterhaus.

Social Media

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 bis hin zum Anerkennungsverfahren und der Einarbeitung. Das Klinikum verfügt sowohl über einen Facebook- als auch einen Instagram-Account, auf diesen werden regelmäßig Beiträge und aktuelle Informationen auch zu gemeinschaftlichen Veranstaltungen veröffentlicht.

2. Warum Klinikum Mutterhaus

Karriere- und Entlohnungsmöglichkeiten

- Das Klinikum verfügt über ein individuelles Talent- und Karrieremanagement mit attraktiven und lukrativen Zielvereinbarungsmodellen.
- Ein Führungskräfte-Entwicklungsprogramm macht Ihre Teamleitung „fit“ für eine gewinnbringende Zusammenarbeit auf Augenhöhe.
- Profitieren Sie von externen und internen Fort- und Weiterbildungsangeboten.
- Tariflich bieten wir Ihnen:
 - › Attraktive Vergütungspakete durch unseren Tarifvertrag (AVR)
 - › 30 Tage Urlaub pro Jahr
 - › 5 Fort- und Weiterbildungstage pro Jahr
 - › 39 bis 40 Stunden Wochenarbeitszeit
 - › Betriebliche Altersvorsorge (Kirchliche Zusatzversorgungskasse und Klinikrente)

Unsere Corporate Benefits

- Das Team der Klinikgastronomie bietet ein abwechslungsreiches kulinarisches Angebot mit regionalen und frischen Zutaten.
- Rabattierte Personaleinkäufe mit internem bargeldlosem Zahlungsverkehr in Apotheke, Lager und Cafeteria
- Ein Meinungsmanagement, bei dem Verbesserungsvorschläge honoriert werden.
- Arbeitsbefreiung für Wallfahren, Oasentage und Exerzitien
- Mutterhaus-Chor
- Ein eigenes Seelsorge-Team und die Möglichkeit der Inanspruchnahme von Therapieleistungen
- Eine engagierte Mitarbeitervertretung macht sich für Sie stark.
- Unterstützung bei der Wohnungssuche durch Ausschreibungen im Intranet
- Ein Sommerfest und eine Adventsfeier laden zum gemeinsamen Feiern ein.
- Unzählige Vergünstigungen über WGKD (Einkaufsgemeinschaft der Caritas):
 - › Stromversorgung, Urlaubsreisen, Events, Kauf und Leasing von KFZ, Sky-Abonnements und vielem mehr

Infrastrukturelle Rahmenbedingungen

- Die beiden Standorte des Klinikums verfügen über eine sehr gute Anbindung an das öffentliche Verkehrsnetz und sind in der Stadt per Fahrrad erreichbar.
- Im Klinikum wächst stetig eine Community aus den Herkunftsländern der Kolleg*innen.
- Der Austausch und das Kennenlernen werden aktiv gefördert, z.B. durch gemeinschaftliche Unternehmungen.

3. Vorbereitungen nach der Anwerbung / Bewerbung

Zunächst findet ein Online Bewerberinterview mit Mitgliedern der Pflegedirektion und ggf. der Integrationsbeauftragten statt. Nach der Zustimmung zu einem Arbeitsverhältnis zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmenden beginnt ein in Zeit und Aufwand häufig unterschätzter Prozess, in dem alle Formalitäten erledigt werden, die für eine Aus- und Einreise sowie Arbeitsaufnahme erledigt werden müssen.

Arbeitsvertrag

Der Arbeitsvertrag spielt eine wichtige Rolle im Verfahren zur Einwanderung der Fachkraft sowie für die Beziehung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer*in. Das Klinikum Mutterhaus sendet der ausländischen Fachkraft vor Arbeitsbeginn einen Personalbogen und den Arbeitsvertrag per Mail zu mit der Bitte um Rücksendung.

Für das Dienstverhältnis gelten die „Richtlinien für Arbeitsverträge in den Einrichtungen des Deutschen Caritasverbandes“ (AVR) in ihrer jeweils geltenden Fassung.

Gleichzeitig wird die Broschüre „Informationen zur Erwerbsmigration in die Pflege nach Deutschland“ versendet.

Visum für Deutschland

Staatsangehörige aus Drittstaaten benötigen für die Einreise ein Visum, das zur Aufnahme einer Erwerbstätigkeit berechtigt. Dem Visumverfahren vorgelagert sind die Verfahren zur Aufenthalts- und Beschäftigungserlaubnis sowie zur Anerkennung der Gleichwertigkeit der ausländischen beruflichen Qualifikation.

Hierbei stehen der zukünftigen Mitarbeiter*in die Mitarbeiter der Pflegedirektion und die Integrationsbeauftragte zur Seite, die im engen Austausch mit den Behörden vor Ort stehen. Um in Deutschland als Fachkraft arbeiten zu können, muss zunächst die ausländische Berufsqualifikation in Deutschland als gleichwertig anerkannt werden. Daher ist es nötig, den Antrag auf Anerkennung schon vor Einreise der Pflegefachkraft beim Landesamt für Soziales, Jugend und Versorgung in Landau zu stellen. Die Anerkennungsbehörde führt daraufhin eine Gleichwertigkeitsprüfung durch. Im Falle von Pflegequalifikationen aus Drittstaaten werden häufig wesentliche Unterschiede zum angegebenen Referenzberuf in einem Feststellungsbescheid benannt. In solchen Fällen gilt die ausländische Berufsqualifikation als nicht gleichwertig, sodass Unterschiede mithilfe einer Ausgleichsmaßnahme in Deutschland (§ 16d AufenthG) ausgeglichen werden müssen.

Diese Ausgleichsmaßnahmen können am Klinikum Mutterhaus in Zusammenarbeit mit der Karl Borromäus Schule durchgeführt werden.

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 Eignung der Ausgleichsmaßnahmen für die Anerkennung der ausländischen Berufsqualifikation. Bei öffentlichen oder staatlich anerkannten Bildungsträgern sowie öffentlich geförderten oder zertifizierten Maßnahmen ist von einer Eignung auszugehen. Die Ausländerbehörde und die Auslandsvertretung übernehmen das Prüfergebnis der Bundesagentur für Arbeit.

Der Antrag auf Arbeitsmarktzulassung wird durch die Integrationsbeauftragte gestellt und den zukünftigen Mitarbeitern per Mail zugesendet. Ebenso wird bescheinigt, dass für 6 Monate ein kostenfreier Wohnraum zur Verfügung gestellt wird.

Deutsche Sprachkenntnisse

Um in Deutschland eine Berufsausübungserlaubnis als Pflegefachkraft zu erhalten, bedarf es nicht nur einer berufsfachlichen Anerkennung, sondern in der Regel auch eines Sprachniveaus 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 für Pflegefachkräfte vergeben werden, die ein B1-Niveau nach GER nachweisen. In diesem Falle müssen die deutschen Sprachkenntnisse bis zu einem Sprachniveau von B2 GER vor oder während der Teilnahme an einer Ausgleichsmaßnahme nachgewiesen werden.

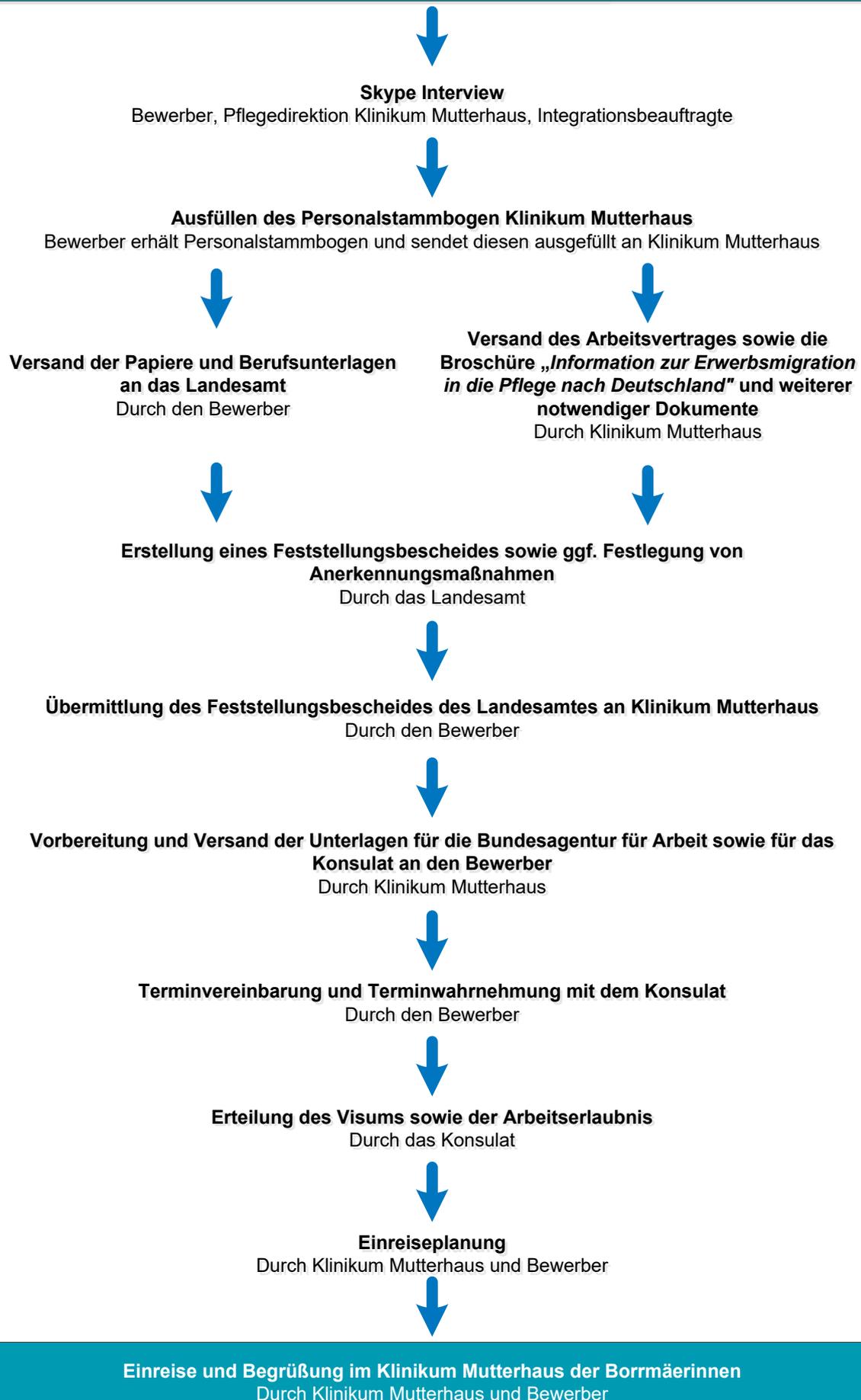
Das Klinikum Mutterhaus finanziert einen Sprachlehrer, um B2 Niveau zu erreichen. Der Unterricht erfolgt donnerstags. Zudem wird privater Sprachunterricht gefördert und ggf. können die Dienstzeiten entsprechend angepasst werden.

Unterstützung seitens des Klinikums Mutterhaus

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. Erfahrungsgemäß können sich die Prozesse des Dokumentenmanagements, der Behördengänge und ggf. die des Deutschlernens in die Länge ziehen.

Bis es soweit ist, hält die Integrationsbeauftragte engmaschig Kontakt mit den zuwandernden Fachkräften per Mail, Zoom oder auch Whatsapp. Zum einen bietet sich hier die Möglichkeit, ein Gefühl für den Fortschritt des Deutschlernens zu erlangen. Des Weiteren haben die Teilnehmer*innen die Gelegenheit, wichtige Informationen über das zukünftige Leben und Arbeiten in Deutschland zu erlangen bzw. kann auch direkt und unbürokratisch um Auskunft gebeten werden. Als unkompliziertes Medium wird von allen Beteiligten der Austausch z.B. über Whatsapp geschätzt, da es dieser erlaubt, schnell miteinander in Kontakt zu treten. Für jede Nationalität gibt es eine eigene Whatsapp-Gruppe, in der auch viele Informationen und Erfahrungen ausgetauscht werden können.

Bewerbung am Klinikum Mutterhaus der Borromäerinnen
Pflegefachkraft-Ausbildung, Sprachlevel B2, Anschreiben und Lebenslauf



4. Ankommen und die ersten Tage

Das Ankommen vorbereiten

Wenn es nach der Zeit der Bewerbung, 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 Integrationsbeauftragten 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.

Für die neuen Mitarbeitenden sind die ersten Tage nach der Einreise eine besondere und oft emotional wichtige Zeit, von der meist ein Leben lang berichtet wird. Ebenso sind es für die Pflegedirektion und die Kollegen*innen der zukünftigen Stationen wichtige Tage, die gut vorbereitet sein wollen.

Einen Empfang bereiten

Es liegt nahe, den Ankommenden einen herzlichen Empfang zu bereiten. Für die Pflegedirektion ist es wichtig und eine Herzensangelegenheit die neuen Mitarbeitenden bei ihrer Ankunft in Deutschland persönlich zu empfangen. Dazu findet sich eine Delegation am verabredeten Treffpunkt ein, begrüßt die Ankommenden und bringt sie zu ihrem neuen Zuhause. Vorab wird sichergestellt, dass sich ausreichend Lebensmittel in dem Zimmer befinden, die Wohnung beheizt ist und ein WLAN-Zugang zur Verfügung steht. Weiterhin liegt eine individuell vorbereitete Welcome-Mappe mit allen wichtigen Informationen bereit.

Das erste Mal das Klinikum Mutterhaus live erleben

Der erste Termin ist in der Pflegedirektion. Anschließend erfolgt der Kontakt mit dem Personalsachbearbeiter, wo ggf. noch fehlende Dokumente nachgereicht und die Begrüßungsmappe übergeben wird.

Zum Abschluss des ersten Tages im Klinikum Mutterhaus erfolgt eine Führung durch das Klinikum und eine Vorstellung der Abteilung und der neuen Kollegen mit anschließendem gemeinsamen Mittagessen in der Cafeteria.

Die Mitarbeitenden erhalten zudem ein Einarbeitungskonzept ihres zukünftigen Einsatzbereiches, sowie die Kontaktdaten der Stationsleitung und des integrationsbeauftragten Praxisanleitenden.

5. Unterstützung beim Relocation

Management

Unterstützung bei den Formalitäten vor Ort in Deutschland

Eine Besonderheit bei der Relocation international angeworbener Pflegefachkräfte ist die Gewährleistung zur vollen Berufsankennung und -zulassung. Damit sind Arbeitgeber 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

Bei all diesen Schritten wird der neue Mitarbeiter*in durch die Pflegedirektion begleitet.

Den ersten Wohnraum organisieren

Das Klinikum Mutterhaus stellt Wohnraum im eigenen Wohnheim oder in angemieteten vollmöblierten Wohnungen zur Verfügung. Der neue Mitarbeiter*in kann den Wohnraum in den ersten 6 Monaten kostenfrei nutzen.

Mobilität gewährleisten

Eine weitere wichtige Frage bei einem internationalen Umzug ist, wie Mobilität am neuen Lebensort möglich sein wird. Der öffentliche Nahverkehr und das Fahrrad sind für viele Menschen die erste Wahl, um in Trier mobil zu sein.

Für neue Mitarbeitende besteht die Möglichkeit, ein Jobticket zu erwerben. Das Klinikum beteiligt sich mit 46 Euro an diesen Kosten, sodass für neue Mitarbeitende lediglich 20 Euro monatlich anfallen. Damit sind neue Mitarbeitende im kompletten VRT Bereich mobil. Zudem stehen im Wohnheim Leihfahrräder zur Verfügung.

Internetzugang

Um weiterhin mit der Familie im Heimatland sowie mit ebenfalls auswandernden oder bereits ausgewanderten Arbeitskollegen*innen im Austausch zu stehen, sind die vom Klinikum Mutterhaus zur Verfügung gestellten Wohneinheiten mit einem leistungsfähigen Internetzugang ausgestattet. Bei Bedarf steht Unterstützung bereit, um nach der Kontoeröffnung bei einer deutschen Bank einen nationalen Handyvertrag abzuschließen.

6. Patenschaft und angepasste Einarbeitung

Patenschaft — der Vorteil der persönlichen Begleitung im beruflichen Umfeld

Neue Mitarbeitende werden im Klinikum Mutterhaus durch persönliche Ansprech-partner*innen, Förder*innen sowie Praxisanleiter*innen – die Paten – unterstützt. Sie sind, neben der Integrationsbeauftragten, für die neuen Kollegen*innen im neuen Arbeits- und Lebensumfeld eine wichtige Ressource und helfen bei der Orientierung. Der*die Pate*in übernimmt diese Aufgabe freiwillig und begleitet die*den neuen Kollegen*in ab dem ersten Arbeitstag für mindestens drei Monate, bei Bedarf auch länger.

Die Paten zur Einarbeitung befinden sich im selben Team und auf der gleichen Hierarchieebene wie die neue Pflegefachkraft. Die Kollegen*innen in Patenschaft zeigen und erklären die formalen Abläufe und Prozesse am jeweiligen Arbeitsplatz und, soweit möglich, im ganzen Unternehmen. Sie helfen dabei, Anschluss an die Teamkollegen*innen zu finden und klären über Regeln, Teamdynamik und Unternehmenskultur auf.

Die Planung und der Ablauf der Einarbeitung erfolgt in enger Absprache mit dem zuständigen Praxisanleiter. Regelmäßige Feedbackgespräche aller am Prozess beteiligten Personen werden vereinbart und schriftlich dokumentiert.

Die Einarbeitung als wichtiger Teil der betrieblichen Integration

Das Element der Einarbeitung oder auch des „Onboardings“ (= „ins Boot holen“) ist das Herzstück der betrieblichen Integration von neuen Mitarbeitenden. Sie ist sowohl für Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer*innen eine wichtige Phase.

Die fachlich-inhaltliche Einarbeitung im Arbeitsbereichs des neuen Mitarbeitenden erfolgt geplant und dokumentiert anhand eines fachspezifischen Einarbeitungskonzeptes durch die Kollegen*innen vor Ort. Bereits während der Anwerbungsphase findet ein Austausch zwischen der Integrationsbeauftragten und den Kollegen*innen des möglichen Einsatzortes statt, um geeignete Maßnahmen zur Integration und Einarbeitung zu planen.

Je besser eine Einarbeitung organisiert und umgesetzt wird, umso schneller können neue Mitarbeitende die gewünschten Leistungen erbringen, Konflikte können aufgefangen und Kündigungen in der Probezeit verhindert werden.

Die Integration von Pflegekräften aus aller Welt ist eine wichtige Aufgabe für einen international ausgerichteten Arbeitgeber wie das Klinikum, mit seiner Lage im Dreiländereck ist das Klinikum dafür prädestiniert.

Es erfolgen Bewerbungsgespräche mit der Pflegedirektion/Integrationsbeauftragten und nach Zusage durch das Klinikum Mutterhaus werden die internationalen Pflegekräfte individuell, je nach Vorerfahrung, auf verschiedenen Stationen eingesetzt.

Hierbei können Fachabteilungen und Stationen potentiell Einsatzort sein.

Die Integrationsbeauftrage stellt den Leitungen und Pflegeteams vor Ersteinsatz die Mitarbeiter*innen anhand ihrer Bewerbungsunterlagen vor und berät sie über geeignete Maßnahmen zur Integration und Einarbeitung.

Im laufenden Prozess unterstützt die Integrationsbeauftrage die Station und die internationalen Mitarbeiter*innen.

Aus der Erfahrung hat sich gezeigt, dass der Prozess der Integration und der Anpassungsqualifizierung besonders gut auf Stationen funktioniert, die Kompetenzen in der Anleitung internationaler Pflegekräfte bereits in der Vergangenheit gesammelt haben und die ein großes Interesse an der interkulturellen Zusammenarbeit und Anleitung mitbringen.

Die Praxisanleitung und Begleitung durch die Karl Borromäus Schule ist von Beginn der Anerkennungsmaßnahme individuell geplant und dokumentiert.

7. Anerkennungsprozess organisieren

Der berufsfachliche Anerkennungsprozess

Vor Einreise — und damit auch vor der Visumserteilung — wird bereits der Antrag zur Berufsankennung bei der zuständigen Anerkennungsstelle, dem Landesamt für Soziales, Versorgung und Jugend in Landau, mit allen notwendigen Unterlagen und einer Angabe zum gewünschten Referenzberuf (Pflegefachmann / Pflegefachfrau nach PflBG bzw. Gesundheits- und Krankenpfleger*in nach KrPflG) gestellt.

Bei Rekrutierungen von den Philippinen wird dieser Prozess durch die Deutsche Fachkräfteagentur für Gesundheits- und Pflegeberufe (DeFa) begleitet.

Das Landesamt nimmt daraufhin eine Gleichwertigkeitsprüfung vor. Im Falle von Pflegequalifikationen aus Drittstaaten werden häufig wesentliche Unterschiede zum angegebenen Referenzberuf in einem Feststellungsbescheid 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. Im Klinikum Mutterhaus werden die Anpassungslehrgänge in Kooperation mit der Karl Borromäus Schule und den zuständigen Praxisanleitern durchgeführt. Das Curriculum umfasst einen sechsmonatigen Anpassungslehrgang, bestehend aus theoretischen und praktischen Lerninhalten. Hierdurch werden neben der beruflichen Qualifikation eine frühzeitige betriebliche Integration der ausländischen Pflegefachkräfte in die Teams sichergestellt.

Deutschkenntnisse — nicht nur für die Berufszulassung wichtig

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 notwendig.

Am Klinikum wird der Sprachunterricht durch einen Deutschlehrer durchgeführt. Die Teilnehmer*innen erhalten 1 x wöchentlich je 3 Unterrichtseinheiten Deutschunterricht. Der Unterricht wird individuell angepasst und unterstützt die Kolleg*innen auf dem Weg zur B2-Prüfung. Zudem erfolgt während der Anpassungsmaßnahme eine integrierte Sprachförderung. Hierbei gestalten ein Sprachlehrer und eine Fachdozentin in gemeinsamer Zusammenarbeit die Unterrichtsstunden und es kann ein besonderer Fokus auf praxisnahe Fachsprachkompetenzen gelegt werden.

Somit wird bereits von Anfang an ein wesentlicher Baustein der Einarbeitung, welcher von Beginn der Anerkennungsmaßnahme an individuell geplant und dokumentiert wird, sichergestellt.

8. Teambuilding begleiten

Neue Mitarbeitende und deren Integration in das Team sind in der Personalführung eine Routine-situation. Doch werden die neuen Kolleg*innen aus dem Ausland angeworben, lohnt es sich, dem Teambuildingprozess besondere Aufmerksamkeit zu widmen. So können Missverständnisse und Teamkonflikte bereits zu Beginn aufgefangen und die neue Situation zur Teamentwicklung und Steigerung der Arbeitgeberattraktivität genutzt werden.

Um das Teambuilding insbesondere in der Anfangszeit zu fördern, werden internationale Kolleg*innen zu Beginn der Einarbeitungsphase nur im Kerndienst (08:00-16:30 Uhr) eingesetzt. Zudem wird die Möglichkeit zur Teilnahme am kostenlosen individuellen Sprachunterricht offeriert.

Am Klinikum Mutterhaus besteht für alle Mitarbeitenden des Pflege- und Funktionsdienstes das unentgeltliche Angebot, an Coaching / Beratung / Supervision teilzunehmen. Dieses dient sowohl der Kompetenzerweiterung als auch zur Unterstützung bei konflikthafter Situationen.

9. 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 konflikthafter Situationen beteiligt sein.

Im Klinikum Mutterhaus besteht das Angebot, an Coaching / Beratung / Supervision teilzunehmen. Dieses Angebot steht allen Mitarbeitenden des Pflege- und Funktionsdienstes unentgeltlich zur Verfügung.

10. Kompetenzen erweitern

Jährlich finden Zielvereinbarungsgespräche statt, in welchem u.a. die individuelle Personalentwicklung besprochen und gefördert wird. Im Zuge der Kompetenzerweiterung stehen den Mitarbeitenden des Klinikums Mutterhaus vielfältige Fortbildungsangebote, veröffentlicht im klinikeigenen Intranet zur Verfügung. Zudem kann das kostenlose Online-Fortbildungsprogramm CNE (Certified Nursing Education) genutzt werden.

Im Zuge der Coaching-, Beratungs- und Supervisionsangebote haben neue Mitarbeitende die Möglichkeit, ihre persönlichen Kompetenzen wie z.B. der Umgang mit Konflikten zu vertiefen.

Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf dem Ausbau der Sprachkompetenzen. Erfahrungsberichte zeigen, dass gerade sprachliche Verständigungsschwierigkeiten als mangelnde fachliche Expertise oder allgemeine Schwäche fehlgedeutet werden. Aus diesem Grund unterstützt das Klinikum Mutterhaus neue Mitarbeitende bei der Erweiterung ihrer Sprachkompetenzen.

11. Gesellschaftliche Teilhabe

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 Miterleben 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 ggf. Kirchengemeinde. International anwerbende Unternehmen können ihre neu gewonnenen Mitarbeitenden dabei unterstützen.

Unterstützungsangebote durch das Klinikum Mutterhaus

- Seitens des Klinikum Mutterhaus werden zur Förderung der gesellschaftlichen Teilhabe interkulturelle Events veranstaltet, wie z.B. Museumsbesuche, Besuch von Festen, sportliche Aktivitäten, etc. Hierbei wird Wert auf ein gemeinsames Erleben der unterschiedlichen Nationalitäten gelegt.

12. Mit Kündigungen und Abwerbung umgehen

Selbstverständlich ist es ein Ziel von international anwerbenden Unternehmen, neue Mitarbeitende 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. In einem solchen Fall wird versucht, mit der angeworbenen Person die Ursachen eines Abbruchs oder einer Kündigung zu klären.

Um dem entgegen zu wirken, hat sich das Klinikum Mutterhaus bereits in der Vergangenheit mit relevanten Fragestellungen, die neue Mitarbeitenden besonders interessiert, auseinandergesetzt und Strategien und Maßnahmen umgesetzt, um möglichst attraktive Rahmenbedingungen zu schaffen:

- Das Klinikum Mutterhaus ist ein zukunftsorientiertes, weltoffenes Unternehmen.
- Wir bieten viele Möglichkeiten zur persönlichen Weiterentwicklung. Dies wird aktiv gefördert und unterstützt.
- Die Integrationsbeauftragte besucht die Kollegen*innen regelmäßig in den Bereichen und fordert aktiv Feedback bei allen Beteiligten ein.
- Das Klinikum verfügt über ein strukturiertes und engmaschig begleitetes Einarbeitungs- und Integrationskonzept.
- Die zwei Standorte des Klinikums verfügen über eine sehr gute Anbindung an das öffentliche Verkehrsnetz und sind in der Stadt per Fahrrad erreichbar.
- Im Klinikum wächst stetig eine Community aus den Herkunftsländern der Kollegen*innen.
- Der Austausch und das Kennenlernen werden aktiv gefördert, z.B. durch gemeinschaftliche Unternehmungen.

13. Ergänzende Informationen / wichtige Links

Weitere Informationen zum Arbeitgeber Klinikum Mutterhaus:

- Klinikum Mutterhaus www.mutterhaus.de
- Facebook www.facebook.com/KlinikumMutterhaus
- Instagram www.instagram.com/klinikummutterhaus

Weitere Informationen zum Anerkennungsverfahren:

- www.make-it-in-germany.com/de

Weitere Informationen über Arbeiten und Leben in Deutschland:

- www.handbookgermanv.de/de.html
Über die Suchfunktion können auch lokale Angebote gefunden werden.
- www.ein-tag-deutsch.de/

Weitere Informationen über Trier und die Region:

- www.trier.de
- www.lokalo.de

Hilfreiche mobile Apps:

- Bahn Navigator
- VRT-App

www.cne.thieme.de/cne-webapp/p/home

www.thieme.de/de/pflege/l-care-Wissen-to-go

Weitere Informationen zur Integration:

- www.integrationsbeauftragte.de/ib-de
- www.integration-trier.de/Startseite
- www.trier-saarburg.de/migration-und-integration
- www.beirat-fuer-migration.de