



Plano de gestão de integração

D	Plano de gestão de integração	Campus: CCM, CVK, CBF Geltungsbereich: Pflege- und Funktionsdienst	 CHARITÉ <small>UNIVERSITÄTSMEDIZIN BERLIN</small>
---	--------------------------------------	---	--

Plano de gestão de integração

1. Preparações após o recrutamento

Após a aprovação de um contrato de trabalho entre o empregador e o funcionário, é iniciado um processo cuja duração e complexidade são frequentemente subestimadas, no qual todas as formalidades para uma entrada no país e o início do trabalho são resolvidas.

As seguintes áreas e processos precisam ser coordenados:

Contrato de trabalho

O contrato de trabalho possui um papel importante no processo de imigração do profissional qualificado e o relacionamento entre empregador e funcionário.

- A Charité envia ao funcionário qualificado estrangeiro o contrato de trabalho por escrito em Alemão e, adicionalmente, na sua língua mãe antes do início do trabalho.
- O contrato de trabalho cumpre todas as especificações de tarifas do serviço público.

Visto para a Alemanha

Cidadãos estrangeiros de países não membros necessitam de um visto de trabalho para a entrada no país. Os processos de permissão de permanência e trabalho, como também o reconhecimento da igualdade da qualificação profissional estrangeira, antecedem o processo de visto.

- A Charité é apoiada para recrutamentos do México pela Central de Recrutamento Qualificado e Internacional da Agência Federal para o Trabalho (Zentrale Auslands- und Fachvermittlung – Bundesagentur für Arbeit* (ZAV)) e para recrutamentos do Brasil pela Agência Alemã de Recrutamento Qualificado de Profissões de Saúde e Enfermagem (Deutsche Fachkräfteagentur für Gesundheits- und Pflegeberufe *(DeFa)).
- *A seguir serão usadas as abreviações ZAV e DeFa.

Processo de reconhecimento

Para poder trabalhar como profissional qualificado na Alemanha, é primeiramente necessário que a qualificação profissional estrangeira seja reconhecida como equivalente na Alemanha.

Version: 0	Letzte Überprüfung:	Erstellt: P. Schwarz Geprüft: Welcometeam	Seite 2 von 18
Freigabe am: 01.09.2021	Nächste Überprüfung: 01.09.2023	Freigegeben: J. Heepe	

D	Plano de gestão de integração	Campus: CCM, CVK, CBF Geltungsbereich: Pflege- und Funktionsdienst	
---	--------------------------------------	---	---

Portanto, é necessário apresentar o requerimento de reconhecimento aos órgãos de reconhecimento responsáveis no respectivo local antes da entrada na Alemanha. O órgão de reconhecimento então realizará uma verificação de equivalência. No caso de qualificações de enfermagem de países não membros, as principais diferenças em relação à profissão de referência indicada são citadas em uma decisão declarativa (chamada decisão de deficit - Defizitbescheid). Nestes casos, a qualificação profissional estrangeira não vale como equivalente e, portanto, as diferenças precisam ser igualadas através de uma medida de equiparação na Alemanha (§ 16d AufenthG).

- Na Charité, os processos de requerimento no espectro da imigração de funcionários especializados e a gestão de documentos são processados por:
 - ZAV para o México
 - DeFa para o Brasil

Conhecimento da língua alemã

 Para poder obter uma permissão de trabalho como enfermeiro(a) na Alemanha é necessário não somente um reconhecimento da qualificação profissional, mas geralmente também do nível de conhecimento da língua alemã no nível B2 da escala de competência do espectro de referência europeu conjunto para idiomas (GER). No caso de uma entrada no país para a participação em uma medida de equiparação (de acordo com § 16d AufenthG), é possível conceder um visto e uma autorização de trabalho para enfermeiros(as) que comprovarem um nível B1 de acordo com a GER. Neste caso, o conhecimento da língua alemã até o nível B2 GER precisa ser atingido posteriormente antes ou durante a participação em uma medida de equiparação.

- A aquisição do nível de conhecimento da língua alemã B1 GER é realizada em cooperação com um instituto de línguas certificado no México/Brasil.
- As aulas são realizadas em período integral de segunda a sexta.
- A Charité cobre os respectivos custos.
- Adicionalmente, todos os participantes recebem um subsídio mensal no valor de 300 € para que os custos de vida sejam cobertos e ele(a) possa se dedicar plenamente a aprender a língua.

Aprovação da Agência Federal para o Trabalho

A aprovação pela Agência Federal para o Trabalho da concessão de um título de permanência é necessária para iniciar o trabalho em uma profissão. A Agência Federal para o Trabalho também verifica se as medidas de equiparação são adequadas para o reconhecimento da qualificação profissional estrangeira. Órgãos educacionais públicos ou reconhecidos pelo governo e medidas subsidiadas ou certificadas pelo governo são consideradas apropriadas. O órgão para estrangeiros e

Version: 0	Letzte Überprüfung:	Erstellt: P. Schwarz Geprüft: Welcometeam	Seite 3 von 18
Freigabe am: 01.09.2021	Nächste Überprüfung: 01.09.2023	Freigegeben: J. Heepe	

D	Plano de gestão de integração	Campus: CCM, CVK, CBF	 CHARITÉ UNIVERSITÄTSMEDIZIN BERLIN
		Geltungsbereich: Pflege- und Funktionsdienst	

a representação diplomática no exterior aceitam o resultado da avaliação da Agência Federal para o Trabalho.

- O requerimento de autorização de trabalho é feito pela equipe de boas-vindas

Mais informações podem ser encontradas em:

- <https://www.make-it-in-germany.com/de/>

Apoio durante o processo de requerimento no espectro da imigração de profissionais qualificados

Não somente na Alemanha existem processos organizacionais para a imigração de profissionais qualificados. Os países de origem também frequentemente possuem processos burocráticos que precisam ser completados antes da saída dos profissionais qualificados.

A experiência tem mostrado que estes processos de gestão de documentos, procedimentos em órgãos públicos e, possivelmente, o aprendizado da língua podem se prolongar.

Até que chegue este momento, a Charité definiu um procedimento para manter contato com seus novos funcionários ainda em seus países de origem de maneira confiável, integrada e profissional.

- Na Charité, os parceiros para contato são a Senhora Schwarz e a equipe de boas-vindas. A equipe de boas-vindas mantém o contato com os profissionais qualificados que estão imigrando.
- A equipe de boas-vindas consiste de cinco enfermeiros(as) que possuem uma qualificação na área de competência intercultural.
- Em videoconferências realizadas com os participantes a cada 14 dias é possível usar este tempo de maneira construtiva.
- Por um lado, é possível perceber aqui o progresso do aprendizado da língua. E por outro lado, os participantes têm a oportunidade de adquirir informações importantes sobre a futura vida e trabalho na Alemanha e também pedir apoio à equipe de boas-vindas de maneira direta e sem burocracia.
- Um outro bloco importante no processo de integração na Charité é o “Programa de padrinho/madrinha do curso de alemão”.

Aproximadamente quatro meses após o início do aprendizado da língua, cada participante receberá um(a) enfermeiro(a) padrinho/madrinha do curso de alemão na Charité. Os colegas se encontram virtualmente regularmente e, portanto, não somente o conhecimento da língua é desenvolvido, mas também é criada uma rede de contato com colegas logo no início. Este programa é visto de maneira muito positiva por ambos os lados.

Version: 0	Letzte Überprüfung:	Erstellt: P. Schwarz Geprüft: Welcometeam	Seite 4 von 18
Freigabe am: 01.09.2021	Nächste Überprüfung: 01.09.2023	Freigegeben: J. Heepe	

D	Plano de gestão de integração	Campus: CCM, CVK, CBF	
		Geltungsbereich: Pflege- und Funktionsdienst	

- Os funcionários também recebem um portfólio da estação do seu futuro local de trabalho e os dados de contato da gerência da estação e do supervisor de treino prático responsável pela integração.
- Os enfermeiros são informados sobre a situação de vida e de trabalho no setor de enfermagem na Alemanha e têm a possibilidade de pedir apoio de maneira direta e sem burocracias com a equipe de boas-vindas da Charité.
Os eventos são muito bem recebidos e formam uma peça importante no processo de integração na Charité.

2. A chegada e os primeiros dias

A preparação da chegada

A próxima fase da preparação é iniciada após o período de recrutamento, organização e gestão de documentos, quando finalmente é possível fazer a reserva para a viagem e, portanto, a data da entrada do novo funcionário no país é estipulada.

Agora, a chegada e os primeiros dias na Alemanha podem ser planejados e coordenados.

- Através do contato regular com a equipe de boas-vindas, um contato com proximidade e confiança já foi criado.
- Portanto, já foi possível combinar detalhadamente o que acontecerá nos primeiros dias, semanas e meses.
- O contato descomplicado através do WhatsApp é bastante valorizado por todos os participantes, pois permite entrar em contato rapidamente.

Os novos funcionários

- Para os novos funcionários da nossa empresa, os primeiros dias após a chegada são um período especial e, frequentemente, emocionalmente importante e que será recordado a vida inteira.
- Estes dias também possuem um significado importante para a equipe de boas-vindas e os colegas dos futuros locais de trabalho e precisam ser bem planejados.

Preparar uma recepção

É importante preparar uma recepção calorosa para aqueles que estão chegando.

Version: 0	Letzte Überprüfung:	Erstellt: P. Schwarz Geprüft: Welcometeam	Seite 5 von 18
Freigabe am: 01.09.2021	Nächste Überprüfung: 01.09.2023	Freigegeben: J. Heepe	

D	Plano de gestão de integração	Campus: CCM, CVK, CBF Geltungsbereich: Pflege- und Funktionsdienst	 <small>UNIVERSITÄTSMEDIZIN BERLIN</small>
---	--------------------------------------	---	--

Na chegada

- Para os membros da equipe de boas-vindas, receber os novos colegas pessoalmente ao chegarem na Alemanha é algo muito importante.
- Uma delegação os aguarda no aeroporto e dá as boas-vindas aos que chegam com a bandeira dos seus respectivos países e os levam para suas novas moradias.
- Também é assegurado que o apartamento contém comida o suficiente para poder passar pelo período de quarentena necessário no momento.
- Adicionalmente é disponibilizado um cartão de celular alemão SIM para o smartphone com um crédito inicial para que o contato com a família e os amigos no país de origem e a equipe de boas-vindas seja garantido.

Na empresa

Posteriormente, os recém chegados visitam pela primeira vez os seus futuros locais de trabalho.

- Os membros da equipe de boas-vindas acompanham os novos funcionários nas futuras áreas de trabalho e os apresentam aos colegas.
- Todos os meses é realizado na Charité um evento de boas-vindas para todos os funcionários novos. Ele é organizado pela diretoria de enfermagem, Senhora Heepe, e representantes da diretoria, entre outros.

Manual Alemanha (Handbook Germany)

Muitas perguntas vêm à tona ao chegar na Alemanha. O Manual Alemanha (*Handbook Germany*) oferece informações, links e vídeos sobre trabalho, educação, vida, asilo, leis e muito mais. Ofertas locais também podem ser encontradas através da função de procura.

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

Version: 0	Letzte Überprüfung:	Erstellt: P. Schwarz Geprüft: Welcometeam	Seite 6 von 18
Freigabe am: 01.09.2021	Nächste Überprüfung: 01.09.2023	Freigegeben: J. Heepe	

D	Plano de gestão de integração	Campus: CCM, CVK, CBF Geltungsbereich: Pflege- und Funktionsdienst	 CHARITÉ <small>UNIVERSITÄTSMEDIZIN BERLIN</small>
---	--------------------------------------	---	--

Redes sociais

Enfermeiros vindos do exterior valorizam a possibilidade de poder ter uma ideia através de uma presença nas redes sociais de quem é seu possível novo empregador e novo local de trabalho na Alemanha. Adicionalmente, uma presença nas redes sociais oferece a possibilidade de mostrar como o processo de integração na empresa é realizado: o processo de recrutamento no exterior, a entrada no país através do processo de reconhecimento e o treinamento no trabalho oferecem inúmeras possibilidades de apresentar conteúdo.

- A Charité possui uma conta de Facebook e Instagram
- Nelas são regularmente apresentados temas, como a diversidade, enfermeiros estrangeiros e interculturalidade.

Disponibilizar uma pasta de boas-vindas

- Todo funcionário novo recebe uma pasta de boas-vindas, na qual as principais informações sobre a empresa e, especialmente, sobre a vida cotidiana na Alemanha estão contidas.
- Esta pasta proporciona aos recém-chegados um importante material de consulta.

3. Apoio na gestão de realocação

O seguinte aspecto é especialmente importante:

- Uma mudança internacional é um grande momento para um funcionário.

Apoio no processamento de formalidades

Um setor muito valorizado dos Serviços de Realocação (Relocation Services) é o apoio nos processos de requerimentos, procedimentos em repartições públicas, aberturas de conta de banco e situações similares.

Um aspecto especial da realocação de enfermeiros recrutados internacionalmente é que o completo reconhecimento profissional e a autorização de trabalho precisam ser garantidas. Portanto, o empregador ou empresas contratadas pelo empregador são obrigadas a acompanhar as principais formalidades em repartições públicas durante o processo de imigração. Por exemplo:

- O registro de um endereço de moradia na Alemanha
- A participação em um processo de reconhecimento
- O registro no órgão para estrangeiros; a obtenção de uma autorização de trabalho

Para todos estes serviços é necessária uma procuração da pessoa recrutada ou, respectivamente, seus familiares. Caso contrário, ninguém poderá ser ativo em seu nome como representante.

Version: 0	Letzte Überprüfung:	Erstellt: P. Schwarz Geprüft: Welcometeam	Seite 7 von 18
Freigabe am: 01.09.2021	Nächste Überprüfung: 01.09.2023	Freigegeben: J. Heepe	

D	Plano de gestão de integração	Campus: CCM, CVK, CBF Geltungsbereich: Pflege- und Funktionsdienst	 <small>UNIVERSITÄTSMEDIZIN BERLIN</small>
---	--------------------------------------	---	--

Organizar a primeira moradia - a Charité disponibiliza uma moradia

- A Charité possui – em cooperação com uma imobiliária - apartamentos (totalmente mobiliados) que ela disponibiliza para seus funcionários recrutados internacionalmente pelo menos até a conclusão do procedimento de reconhecimento.
- Os novos funcionários são informados o suficiente sobre o tamanho e configuração dos apartamentos e também os custos já em seus países de origem.
- Os custos do aluguel são cobertos pelo novo funcionário
- Com base na nossa experiência é possível dizer que esta opção é vista muito positivamente pelos novos funcionários.

Também possibilitar a mobilidade

Uma outra pergunta muito importante durante uma mudança internacional é como será a mobilidade na nova moradia.

O transporte público é a opção de mobilidade preferida para muitos moradores de Berlim. O senado já reagiu ao crescimento da cidade com uma expansão da rede de transporte público.

- Os novos funcionários da Charité têm a possibilidade de adquirir um passe-trabalho para o transporte público (Jobticket) e as informações sobre as opções de mensalidades/anuidades do transporte público de Berlim estão disponibilizadas.

Assegurar o acesso à internet

Com base em nossa experiência, a internet é usada por profissionais qualificados do exterior para manter o contato com familiares e outros colegas de trabalho que também imigraram, como também para pesquisar e organizar a vida cotidiana.

Devido ao fato de a moradia não possuir acesso à internet, oferecemos a seguinte solução:

- Um cartão de celular alemão SIM é disponibilizado para o smartphone com um crédito inicial para que o contato com a família, os amigos no país de origem e a equipe de boas-vindas seja garantido.
- Após a abertura da conta de banco, o funcionário novo é acompanhado até um provedor de celular para assegurar uma opção permanente.

Version: 0	Letzte Überprüfung:	Erstellt: P. Schwarz Geprüft: Welcometeam	Seite 8 von 18
Freigabe am: 01.09.2021	Nächste Überprüfung: 01.09.2023	Freigegeben: J. Heepe	

D	Plano de gestão de integração	Campus: CCM, CVK, CBF	 CHARITÉ UNIVERSITÄTSMEDIZIN BERLIN
		Geltungsbereich: Pflege- und Funktionsdienst	

4. Estabelecer uma gestão de integração

Criar uma gestão de integração

Para poder suprir bem as necessidades dos enfermeiros do exterior na nossa empresa, a criação de uma gestão de integração e, respectivamente, a posição do supervisor de integração têm se comprovado como sendo de grande valor.

Na gestão de integração, todos os temas, perguntas e questões relacionadas ao recrutamento, entrada no país, treinamento no trabalho e processo de reconhecimento são canalizadas e processadas. Os supervisores de integração podem fazer sugestões para um suporte estratégico de uma cultura de boas-vindas e unificá-las em um conceito.

- A gestão de integração da Charité possui 5 vagas em tempo integral.
- Todos estes colegas absolveram um treinamento na área de competência intercultural.
- Os colegas estão familiarizados com a criação e manutenção das estruturas de integração necessárias e também possuem o respectivo tempo de trabalho e espectro de ação necessários.

O presente plano de integração ilustra as tarefas e principais temas da equipe de boas-vindas/dos supervisores de integração na Charité.

Version: 0	Letzte Überprüfung:	Erstellt: P. Schwarz Geprüft: Welcometeam	Seite 9 von 18
Freigabe am: 01.09.2021	Nächste Überprüfung: 01.09.2023	Freigegeben: J. Heepe	

D	Plano de gestão de integração	Campus: CCM, CVK, CBF Geltungsbereich: Pflege- und Funktionsdienst	 CHARITÉ <small>UNIVERSITÄTSMEDIZIN BERLIN</small>
---	--------------------------------------	---	--

5. Programa de padrinhos/madrinhas e mentores

Mentores, padrinhos/madrinhas e Tandem - as vantagens do acompanhamento pessoal no ambiente de trabalho

- Parceiros de contato pessoal, parceiros de apoio e defensores são recursos importantes para muitas pessoas e ajudam na orientação no novo local de trabalho e na nova moradia.
- Nas estações de boas-vindas das áreas definidas para enfermeiros internacionais existem no mínimo um supervisor de integração de instrução de trabalho prático com treinamento na área de competência intercultural.

Na nossa empresa são praticados os seguintes modelos:

Tandem

- Colegas engajados e dispostos a ajudar são muito valiosos, pois queremos possibilitar aos enfermeiros recrutados um contínuo desenvolvimento do seu nível de alemão para o trabalho na Alemanha.
- Eles possuem um papel importante em relação ao aprendizado da língua pelos enfermeiros recrutados.
- O trabalho no modo Tandem não se limita à expansão do nível de domínio da língua, mas também penetra no trabalho diário.
- Adicionalmente, o modo Tandem também é usado em atividades de lazer fora do trabalho.

Modelos de programas para padrinhos e madrinhas

Modelos de programas para padrinhos e madrinhas são oferecidos aos novos funcionários durante a fase de treinamento no trabalho.

- Os padrinhos e madrinhas do treinamento no trabalho fazem parte da mesma equipe e estão no mesmo nível hierárquico do novo enfermeiro.
- O padrinho/a madrinha assume esta tarefa voluntariamente e acompanha o(a) novo(a) colega a partir do primeiro dia de trabalho por pelo menos seis meses e, caso necessário, por um período mais longo.
- Os colegas do programa para padrinhos/madrinhas mostram e explicam os procedimentos e processos formais no respectivo local de trabalho e, caso possível, em toda a empresa.
- Eles ajudam na integração com os outros colegas de equipe e explicam também as regras informais.
- O planejamento e procedimento do treinamento no trabalho ocorre em cooperação com o supervisor de integração de instrução de trabalho prático. Conversas de feedback regulares entre todos os que participam no processo são organizadas e documentadas de forma escrita.
- A equipe de boas-vindas está à disposição para quaisquer dúvidas ou perguntas e para apoiá-lo(a).
- Porém o treinamento no trabalho na área está reservado ao conhecimento especializado dos colegas no local.

Version: 0	Letzte Überprüfung:	Erstellt: P. Schwarz Geprüft: Welcometeam	Seite 10 von 18
Freigabe am: 01.09.2021	Nächste Überprüfung: 01.09.2023	Freigegeben: J. Heepe	

D	Plano de gestão de integração	Campus: CCM, CVK, CBF	 CHARITÉ UNIVERSITÄTSMEDIZIN BERLIN
		Geltungsbereich: Pflege- und Funktionsdienst	

6. Organizar o processo de reconhecimento

O processo de reconhecimento profissional

Antes da entrada no país - e, portanto, também antes do visto ser expedido - o requerimento de reconhecimento profissional é feito no respectivo órgão de reconhecimento (em Berlim isto seria o Escritório Estadual para Saúde e Assuntos Sociais de Berlim - Landesamt für Gesundheit und Soziales Berlin) com todos os documentos necessários e uma indicação da profissão de referência desejada (Enfermeiro(a) - Pflegefachmann / Pflegefachfrau de acordo com o PfIBG e, respectivamente, Gesundheits- und Krankenpfleger:in de acordo com o KrPfIG).

- Este processo é acompanhado pela ZAV para recrutamentos do México e pela DeFa para recrutamentos do Brasil.

O Escritório Estadual para Saúde e Assuntos Sociais (LaGeSo) faz então uma verificação de equiparação. No caso de qualificações de enfermagem de países não membros, as principais diferenças em relação à profissão de referência indicada são citadas em uma decisão declarativa (chamada decisão de déficit - Defizitbescheid). Nestes casos, a qualificação profissional estrangeira não vale como equivalente e, portanto, as diferenças precisam ser igualadas através de uma medida de equiparação na Alemanha (§ 16d AufenthG).

Os conteúdos que estão faltando podem, por exemplo, ser compensados no espectro de um curso de adaptação personalizado.

- Na Charité, os cursos de adaptação são realizados em cooperação com o Campus Educacional de Profissões do Setor de Saúde de Berlim (Berliner Bildungscampus für Gesundheitsberufe / BBG).
- O currículo engloba um curso de adaptação de seis meses com conteúdo educacional teórico e prático.
- Assim, uma integração antecipada dos enfermeiros estrangeiros na equipe é garantida.

Nível de conhecimento do alemão - não somente importante para a autorização profissional

Para as profissões de enfermagem na Alemanha também é necessária a comprovação de um grau de conhecimento da língua do Nível B2, de acordo com o espectro de referência GER, e a comprovação de conhecimento especializado da língua a partir de 2021 para receber a permissão do uso do título profissional e, respectivamente, a permissão da atividade profissional.

- Na Charité, as aulas de alemão são realizadas em cooperação com um instituto de línguas certificado.
- Os participantes recebem 2 x por semana 3 unidades de aulas de alemão.

Version: 0	Letzte Überprüfung:	Erstellt: P. Schwarz Geprüft: Welcometeam	Seite 11 von 18
Freigabe am: 01.09.2021	Nächste Überprüfung: 01.09.2023	Freigegeben: J. Heepe	

D	Plano de gestão de integração	Campus: CCM, CVK, CBF	 CHARITÉ UNIVERSITÄTSMEDIZIN BERLIN
		Geltungsbereich: Pflege- und Funktionsdienst	

- No total foram planejadas 400 unidades de aulas e, posteriormente, a prova de alemão B2 é realizada.
- Um apoio integrado do aprendizado do alemão ocorre durante a medida de adaptação. Um(a) professor(a) de línguas e um(a) especializado(a) trabalham em conjunto para elaborar as aulas e é possível colocar um foco especial nas competências linguísticas especializadas com aplicação prática.

7. Adaptar o treinamento no trabalho

O treinamento no trabalho como parte da integração na empresa

O treinamento no trabalho ou o “Onboarding” (= “trazer para dentro do barco, embarcar”) é o principal elemento da integração de novos funcionários na empresa. Ela é uma fase importante na qual o empregador pode comprovar a sua atratividade e competência: Quanto melhor um treinamento no trabalho for organizado e realizado, quantos mais rapidamente os novos funcionários poderão ter o desempenho desejado, conflitos solucionados e demissões evitadas durante o período probatório.

- A integração de enfermeiros de todo o mundo é uma tarefa importante para uma clínica universitária com foco internacional, como a Charité.
- Posteriormente ocorrem entrevistas de emprego com a direção de enfermagem/equipe de boas-vindas e, após a confirmação pela Charité, os enfermeiros internacionais são alocados nas diferentes estações individualmente de acordo com a experiência.
- Neste caso, todos os departamentos de especialização e estações do campus podem potencialmente ser um local de trabalho.
- A equipe de boas-vindas apresenta os funcionários aos supervisores e equipes de enfermagem antes do início do trabalho usando seus currículos e os orienta em relação a medidas apropriadas de integração e treinamento no trabalho.
- A equipe de boas-vindas apoia a estação e os funcionários internacionais durante o processo em andamento.

A experiência tem mostrado que o processo de integração e qualificação de adaptação funciona especialmente bem em estações que já desenvolveram habilidades de supervisão de enfermeiros internacionais no passado e que possuem um grande interesse na cooperação e supervisão intercultural.

Devido a este motivo, o conceito da estação de boas-vindas para enfermeiros internacionais (Willkommensstation für internationale Pflegekräfte - WiP) foi estabelecido na Charité:

- A estação de boas-vindas para enfermeiros internacionais (WiP) serve para o treinamento prático na qualificação de adaptação.
- Habilidades de supervisão de enfermeiros internacionais, supervisão prática e experiência intercultural são unificadas na WiP e usadas como recurso para acompanhar profissionalmente enfermeiros internacionais durante a qualificação de adaptação e para apoiar o desenvolvimento da língua.

Version: 0	Letzte Überprüfung:	Erstellt: P. Schwarz Geprüft: Welcometeam	Seite 12 von 18
Freigabe am: 01.09.2021	Nächste Überprüfung: 01.09.2023	Freigegeben: J. Heepe	

D	Plano de gestão de integração	Campus: CCM, CVK, CBF Geltungsbereich: Pflege- und Funktionsdienst	 CHARITÉ <small>UNIVERSITÄTSMEDIZIN BERLIN</small>
---	--------------------------------------	---	--

- Uma cultura de boas-vindas está estabelecida.
- O estabelecimento das estações WiP no contexto da cultura de boas-vindas é um sinal da valorização colegial e aumenta a atratividade da profissão de enfermeiro.
- Através do cuidadoso Onboarding dos novos funcionários e funcionárias é criado um vínculo permanente entre funcionários especializados altamente qualificados e a Charité.
- O aprendizado das estruturas de fornecimento de serviços de saúde no trabalho na área protegida da estação WiP contribui decisivamente para uma melhoria da integração. As experiências obtidas aqui podem ser aplicadas posteriormente no dia a dia da enfermagem na estação alvo.
- Assim, o processo de treinamento no trabalho na área de trabalho futura também é aliviado e encurtado.

- Foi constatado que a comunicação linguística - com outros enfermeiros e pacientes - é um aspecto especialmente importante.

- Ela pode ser praticada nas estações WiP, onde também é evitado que enfermeiros internacionais sejam marginalizados devido à falta das habilidades linguísticas.

- A estação WiP oferece um espaço livre e a possibilidade de conhecer outros profissionais do setor de saúde e se orientar de maneira interdisciplinar no sistema de saúde alemão.
- A configuração intercultural também tem um efeito positivo nas habilidades da equipe nos cuidados com pacientes de diferentes culturas.

- A parte prática da qualificação ocorre somente na estação WiP.
- Durante a parte prática da qualificação de adaptação, o conceito para o curso de adaptação para enfermeiros imigrados na Charité- Universitätsmedizin Berlin e a respectiva lista de checagem de treinamento servem como base e precisam ser completadas com sucesso pelos colegas internacionais.
- A WiP possibilita um acompanhamento individual e intensivo do novo funcionário através de parceiros com treinamento em competência intercultural e experiência de supervisão prática.
- Ela garante situações de enfermagem acompanhadas na prática profissional com uma reflexão posterior para a aquisição de habilidades profissionais na Charité.
- Para isto servem pequenas sequências de treinamento e a aquisição de no mínimo 6 créditos de desempenho no setor de enfermagem geral e especial.
- Adicionalmente, o desenvolvimento das competências linguísticas até o nível B2 é uma das prioridades. Este nível é confirmado no final da adaptação com um certificado.
- Portanto, a participação no curso de alemão no tempo livre precisa ser coordenada com o plano de trabalho.

- A equipe de boas-vindas apoia e orienta durante o processo de adaptação na estação WiP.

Version: 0	Letzte Überprüfung:	Erstellt: P. Schwarz Geprüft: Welcometeam	Seite 13 von 18
Freigabe am: 01.09.2021	Nächste Überprüfung: 01.09.2023	Freigegeben: J. Heepe	

D	Plano de gestão de integração	Campus: CCM, CVK, CBF	 <small>UNIVERSITÄTSMEDIZIN BERLIN</small>
		Geltungsbereich: Pflege- und Funktionsdienst	

8. Acompanhar a criação da equipe

Novos funcionários e a integração na equipe são uma situação de rotina na gestão de recursos humanos.

Devido ao fato dos(as) novos(as) colegas serem recrutados(as) no exterior, vale a pena dedicar uma atenção especial ao processo de criação da equipe.

Assim, enganos e conflitos na equipe podem ser solucionados logo no início e a nova situação pode ser usada para o desenvolvimento da equipe e o aumento da atratividade do empregador.

Considerar a equipe inteira

- Colegas internacionais são inicialmente somente alocados às áreas WiP.
- A decisão de que uma estação irá fazer a aplicação para se tornar uma estação WiP é tomada em conjunto através da equipe e visualizada através de uma aplicação em conjunto.
- A equipe de boas-vindas acompanha a equipe e os novos colegas durante o período do processo de reconhecimento.
- Na Charité existem as ofertas de coaching / consultoria / mediação / supervisão
- Estas são oferecidas por Coaches de enfermagem qualificados
- Esta oferta está aberta gratuitamente para todos os funcionários de serviços de enfermagem e serviços funcionais.

Version: 0	Letzte Überprüfung:	Erstellt: P. Schwarz Geprüft: Welcometeam	Seite 14 von 18
Freigabe am: 01.09.2021	Nächste Überprüfung: 01.09.2023	Freigegeben: J. Heepe	

D	Plano de gestão de integração	Campus: CCM, CVK, CBF Geltungsbereich: Pflege- und Funktionsdienst	 UNIVERSITÄTSMEDIZIN BERLIN
---	--------------------------------------	---	---

9. Expandir as competências

Diversidade como recurso de cultura de boas-vindas

O recrutamento internacional de enfermeiros fortalece a enfermagem e alivia as equipes de enfermagem.

Abertura intercultural como tarefa transversal

Complementar o plano de treinamento

Para que uma cultura de boas-vindas possa crescer em toda a empresa, o apoio não deve estar somente aberto aos enfermeiros e sim a outros grupos de profissões.

- Na Charité é oferecida a série de treinamentos IPIKA (Trabalho Interprofissional e Intercultural na Medicina, Enfermagem e Serviços Sociais - InterProfessionnelles und InterKulturelles Arbeiten in Medizin, Pflege und Sozialdienst).
- O treinamento contém 6 módulos.
- As equipes das estações WiP recebem um treinamento em competência intercultural através de uma consultora / treinadora para competência intercultural.

Abrir caminhos de carreira logo no início

- Na Charité, todos os funcionários participam anualmente em uma conversa de estabelecimento de metas e uma análise de potencial.
- Aqui, o desenvolvimento pessoal individual é debatido e apoiado.
- Adicionalmente, a empresa apoia o aprendizado da língua alemã em direção ao nível C1. Esta medida é gratuita para os funcionários.

Version: 0	Letzte Überprüfung:	Erstellt: P. Schwarz Geprüft: Welcometeam	Seite 15 von 18
Freigabe am: 01.09.2021	Nächste Überprüfung: 01.09.2023	Freigegeben: J. Heepe	

D	Plano de gestão de integração	Campus: CCM, CVK, CBF	 CHARITÉ UNIVERSITÄTSMEDIZIN BERLIN
		Geltungsbereich: Pflege- und Funktionsdienst	

10. Resolver conflitos

Conflitos fazem parte - porém como lidamos com eles faz a diferença

Diferença de opinião, atritos e conflitos fazem parte do dia a dia no trabalho. Toda empresa descobriu maneiras de lidar com eles.

Enfermeiros recrutados internacionalmente também estarão envolvidos em situações de conflito.

- Na Charité existem as ofertas de coaching / consultoria / mediação / supervisão.
- Estas são oferecidas por Coaches de enfermagem qualificados.
- Esta oferta está aberta gratuitamente para todos os funcionários de serviços de enfermagem e serviços funcionais.

Expandir as habilidades linguísticas

Relatórios de experiências têm mostrado que especialmente dificuldades de compreensão linguística são interpretadas incorretamente como falta de conhecimento técnico ou alguma fraqueza geral.

Empregadores que querem fortificar seus funcionários que chegaram e começaram a trabalhar recentemente na Alemanha devem, portanto, pensar sobre como também podem apoiar o conhecimento da língua alemã além do teste de alemão B2 concluído, por exemplo, através do financiamento de mais cursos de alemão.

- A Charité apóia o aprendizado da língua alemã até o nível C1. Esta medida é gratuita para os funcionários.
- A partir de setembro de 2021, a equipe de boas-vindas oferecerá um curso de conversação em todas as três filiais para, portanto, oferecer mais uma contribuição para o apoio proativo do aprendizado da língua alemã.

Version: 0	Letzte Überprüfung:	Erstellt: P. Schwarz Geprüft: Welcometeam	Seite 16 von 18
Freigabe am: 01.09.2021	Nächste Überprüfung: 01.09.2023	Freigegeben: J. Heepe	

D	Plano de gestão de integração	Campus: CCM, CVK, CBF Geltungsbereich: Pflege- und Funktionsdienst	 <small>UNIVERSITÄTSMEDIZIN BERLIN</small>
---	--------------------------------------	---	--

11. Participação na sociedade

Por que a participação na sociedade é importante?

A duração da permanência na Alemanha depende, no caso de enfermeiros recrutados internacionalmente, não somente da situação de trabalho, mas também da sua integração no convívio social.

Neste caso, o importante é a compreensão e o vivenciar da nossa constituição, organização jurídica e a ordem legal e social. Acompanhar e co-criar o discurso social na Alemanha, participar da vida cotidiana pública e ter a sensação de segurança de ser bem-vindo(a) e pertencente.

O importante são amizades para poder ter bons relacionamentos no bairro e se conectar com a comunidade e região. Empresas que recrutam internacionalmente podem apoiar seus novos funcionários neste processo.

Apoiar a participação política e social

O empregador pode apoiar uma participação política e social de enfermeiros recrutados internacionalmente através da disponibilização de fontes de informação:

Supervisores do Governo Federal para Migração, Refugiados e Integração:

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

A Supervisora do Senado de Berlim para Integração e Migração

- <https://www.berlin.de/lb/intmig/>

Ofertas de apoio da equipe de boas-vindas

- Realização de eventos culturais como, por exemplo, visitas a museus, exposições, atividades esportivas, etc.
- Neste caso, é importante que ocorra uma **vivência em conjunto** (alemães e cidadãos de outras nacionalidades).

Version: 0	Letzte Überprüfung:	Erstellt: P. Schwarz Geprüft: Welcometeam	Seite 17 von 18
Freigabe am: 01.09.2021	Nächste Überprüfung: 01.09.2023	Freigegeben: J. Heepe	

D	Plano de gestão de integração	Campus: CCM, CVK, CBF	 CHARITÉ UNIVERSITÄTSMEDIZIN BERLIN
		Geltungsbereich: Pflege- und Funktionsdienst	

12. Lidar com demissões e recrutamento por outras empresas

Caso ocorra uma demissão

Naturalmente, uma empresa que recruta enfermeiros internacionalmente tem como objetivo possivelmente conectar estas pessoas à empresa em longo prazo. No entanto, sempre ocorrerá que uma pessoa recrutada internacionalmente interrompa o processo em andamento, mesmo antes de entrar no país ou nos primeiros meses após a entrada.

O recrutamento internacional de enfermeiros pode ser controlado no procedimento e estratégia.

Como são as condições básicas dentro da empresa?

Quão atraente é realmente o empregador para enfermeiros vindos do exterior - também após o intensivo recrutamento e treinamento no trabalho.

- A Charité é uma empresa orientada no futuro e aberta ao mundo.
- Oferecemos muitas possibilidades para o desenvolvimento pessoal. Isto é apoiado e incentivado de maneira proativa.

Expectativas e possibilidades foram claramente comunicadas e integradas?

- A equipe de boas-vindas visita os(as) colegas regularmente nas respectivas áreas e pede proativamente um feedback.

Os motivos da demissão foram apresentados abertamente pelo(a) funcionário(a)?

- Conversas são conduzidas para avaliar os motivos.
- A disponibilidade de ter a “porta aberta” é sinalizada nestas conversas.

O ambiente de trabalho era atrativo para a pessoa recrutada?

Quais oportunidades de carreira e salário você pode oferecer a longo prazo como empregador?

- A Charité possui um modelo de percurso de carreira.

Como são as condições básicas da infraestrutura?

- As três filiais da Charité possuem uma conexão muito boa com a rede de transporte público.
- Na Charité existe uma crescente comunidade empregada dos países de origem dos colegas. A troca e o se enturmar com os colegas são apoiados de maneira proativa, por exemplo, através de atividades comunitárias

Version: 0	Letzte Überprüfung:	Erstellt: P. Schwarz Geprüft: Welcometeam	Seite 18 von 18
Freigabe am: 01.09.2021	Nächste Überprüfung: 01.09.2023	Freigegeben: J. Heepe	