



Integrationsmanagementkonzept

D	Integrationsmanagementkonzept	Campus: CCM, CVK, CBF	 <small>UNIVERSITÄTSMEDIZIN BERLIN</small>
		Geltungsbereich: Pflege- und Funktionsdienst	

Integrationsmanagementkonzept

1. Vorbereitungen nach der Anwerbung

Nach der Zustimmung zu einem Arbeitsverhältnis zwischen Arbeitgebenden 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.

Folgende Bereiche bzw. Prozesse gilt es dabei zu verzähnen:

Arbeitsvertrag

Der Arbeitsvertrag spielt eine wichtige Rolle im Verfahren zur Einwanderung der Fachkraft sowie für die Beziehung zwischen Arbeitgeber:in und Arbeitnehmer:in.

- Die Charité lässt der ausländischen Fachkraft vor Arbeitsbeginn den Arbeitsvertrag schriftlich, auf Deutsch und zusätzlich in deren Erstsprache zukommen.
- Der Arbeitsvertrag erfüllt dabei alle tarifrechtlichen Bestimmungen des Öffentlichen Dienstes.

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.

Version: 1	Letzte Überprüfung: 11.11.2024	Erstellt: P. Schwarz Geprüft: Stabsstelle Integration Pflege, E. Dilmaç	Seite 2 von 15
Freigabe am: 01.09.2021	Nächste Überprüfung: 11.11.2026	Freigegeben: N. Salaz	

D	Integrationsmanagementkonzept	Campus: CCM, CVK, CBF	 UNIVERSITÄTSMEDIZIN BERLIN
		Geltungsbereich: Pflege- und Funktionsdienst	

Anerkennungsverfahren

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 bei der örtlich zuständigen Anerkennungsbehörde 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 (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, bedarf es nicht nur einer berufsfachlichen Anerkennung, sondern in der Regel auch eines Sprachniveaus der deutschen Sprache auf B2-Niveau 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 nachgeholt werden.

- Der Spracherwerb auf B1-Niveau nach GER findet in den Heimatländern in Kooperation mit einem zertifizierten Sprachinstitut statt.
- Der Unterricht erfolgt von Montag bis Freitag ganztägig in Präsenz oder online.
- Die Finanzierung trägt die Charité.
- Des Weiteren erhält jede:r Teilnehmer:in ein monatliches Stipendium in Höhe von 350-400 €; damit wird der Lebensunterhalt sichergestellt und die Teilnehmer:innen werden in die Lage versetzt, sich vollumfänglich dem Spracherwerb widmen zu können.

Version: 1	Letzte Überprüfung: 11.11.2024	Erstellt: P. Schwarz Geprüft: Stabsstelle Integration Pflege, E. Dilmaç	Seite 3 von 15
Freigabe am: 01.09.2021	Nächste Überprüfung: 11.11.2026	Freigegeben: N. Salaz	

D	Integrationsmanagementkonzept	Campus: CCM, CVK, CBF Geltungsbereich: Pflege- und Funktionsdienst	 <small>UNIVERSITÄTSMEDIZIN BERLIN</small>
---	--------------------------------------	---	--

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 das Prüfergebnis der Bundesagentur für Arbeit.

- Der Antrag auf Arbeitsmarktzulassung wird durch die Mitarbeiter:innen der Stabsstelle Integration Pflege gestellt.

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 zur Einreise hat die Charité einen Weg definiert, wie sie verlässlich, engmaschig und professionell Kontakt zu den noch in ihrem Herkunftsland lebenden neuen Arbeitnehmer:innen halten kann.

- In der Charité ist für jede Gruppe ein:e ständiger Ansprechpartner:in aus der Stabsstelle Integration Pflege definiert – diese hält den Kontakt zu den zuwandernden Fachkräften.
- In 14-Tägigen Videokonferenzen mit den Teilnehmer:innen gelingt es, diese Zeit konstruktiv zu nutzen.
- Zum einen bietet sich hier die Möglichkeit, ein Gefühl für den Fortschritt des Spracherwerbs zu erlangen. Des Weiteren haben die Teilnehmer:innen die Gelegenheit, wichtige Informationen über das zukünftige Leben und Arbeiten in Deutschland zu erlangen bzw. kann Unterstützung auch direkt und unbürokratisch bei der Stabsstelle Integration Pflege der Charité angefordert werden.
- Die Mitarbeitenden erhalten nach Festlegung des zukünftigen Einsatzortes durch die Stationsleitungen/ Pflegerischen Centrumsleitungen ein Stationsportfolio 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 bei der Stabsstelle Integration Pflege der Charité anzufordern. Die Termine erfreuen sich großer Resonanz und sind ein wichtiger Baustein im Prozess des Onboardings an der Charité.

Version: 1	Letzte Überprüfung: 11.11.2024	Erstellt: P. Schwarz Geprüft: Stabsstelle Integration Pflege, E. Dilmaç	Seite 4 von 15
Freigabe am: 01.09.2021	Nächste Überprüfung: 11.11.2026	Freigegeben: N. Salaz	

D	Integrationsmanagementkonzept	Campus: CCM, CVK, CBF Geltungsbereich: Pflege- und Funktionsdienst	 <small>UNIVERSITÄTSMEDIZIN BERLIN</small>
---	--------------------------------------	---	--

2. Ankommen und die ersten Tage

Das Ankommen vorbereiten

Wenn es nach der Zeit der Anwerbung, Organisation und des Dokumentenmanagements schließlich mit vorliegendem Visum 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 Stabsstelle Integration Pflege 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 und zu kommunizieren.

Die neuen Mitarbeitenden

- Für die neuen Mitarbeitenden unseres Unternehmens sind die ersten Tage nach der Einreise eine besondere und oft emotional relevante Zeit, von der meist ein Leben lang berichtet wird.
- Auch für das Team der Stabsstelle Integration Pflege und die Kolleg:innen der zukünftigen Einsatzorte sind es symbolträchtige Tage, die gut vorbereitet sein wollen.

Einen Empfang bereiten

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

Bei der Ankunft

- Für die Vertreter:innen der Stabsstelle Integration Pflege ist es wichtig und eine Herzensangelegenheit die neuen Mitarbeitenden bei ihrer Ankunft in Deutschland persönlich zu empfangen.
- Dazu findet sich eine Delegation am Flughafen ein, begrüßt die Ankommenden mit ihrer und der deutschen Landesflagge und bringt sie in ihr neues Zuhause.
- Bei Wunsch und je nach Ressourcen ist auch ein:e Vertreter:in der aufnehmenden Station dabei.
- Häufig sind auch Mitglieder der jeweiligen Communities am Flughafen, um die neuen Kolleg:innen zu begrüßen.

Version: 1	Letzte Überprüfung: 11.11.2024	Erstellt: P. Schwarz Geprüft: Stabsstelle Integration Pflege, E. Dilmaç	Seite 5 von 15
Freigabe am: 01.09.2021	Nächste Überprüfung: 11.11.2026	Freigegeben: N. Salaz	

D	Integrationsmanagementkonzept	Campus: CCM, CVK, CBF Geltungsbereich: Pflege- und Funktionsdienst	 <small>UNIVERSITÄTSMEDIZIN BERLIN</small>
---	--------------------------------------	---	--

Im Unternehmen

Schließlich werden die frisch Eingetroffenen ein erstes Mal auf ihrem zukünftigen Arbeitsplatz erscheinen.

- Die Vertreter:innen der Stabsstelle Integration Pflege begleiten die neuen Mitarbeitenden in die zukünftigen Bereiche und stellen sie dem Kolleg:innenkreis vor.
- Jeden Monat findet zudem eine Willkommensveranstaltung für alle neuen Mitarbeitenden an der Charité statt.

Handbook Germany

Bei der Ankunft 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>

Social Media

Aus dem Ausland kommende Pflegefachkräfte begrüßen es, wenn sie sich über eine Social Media 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 Charité verfügt sowohl über einen Facebook als auch einen Instagram-Account.

Version: 1	Letzte Überprüfung: 11.11.2024	Erstellt: P. Schwarz Geprüft: Stabsstelle Integration Pflege, E. Dilmaç	Seite 6 von 15
Freigabe am: 01.09.2021	Nächste Überprüfung: 11.11.2026	Freigegeben: N. Salaz	

D	Integrationsmanagementkonzept	Campus: CCM, CVK, CBF	 <small>UNIVERSITÄTSMEDIZIN BERLIN</small>
		Geltungsbereich: Pflege- und Funktionsdienst	

3. Unterstützung beim Relocation Management

Besonders wichtig ist folgender Aspekt:

- Ein internationaler Umzug ist für Arbeitnehmende ein großer Moment.

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 Berufsanerkennung 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 Charité stellt Wohnraum zur Verfügung

- Die Charité verfügt – in Kooperation mit einer Immobiliengesellschaft – über Appartements (vollmöbliert), die sie ihren international angeworbenen Mitarbeitenden mindestens bis zum Abschluss der Anerkennungsmaßnahme zur Verfügung stellt.
- Die neuen Mitarbeitenden werden bereits in deren Heimatländern über Wohnungsgröße und Wohnungsausstattung sowie Kosten ausreichend informiert.
- Die Mietkosten trägt der neue Mitarbeitende.
- Aus unserer Erfahrung heraus lässt sich sagen, dass diese Option von den neuen Mitarbeitenden sehr positiv aufgenommen wird.

Version: 1	Letzte Überprüfung: 11.11.2024	Erstellt: P. Schwarz Geprüft: Stabsstelle Integration Pflege, E. Dilmaç	Seite 7 von 15
Freigabe am: 01.09.2021	Nächste Überprüfung: 11.11.2026	Freigegeben: N. Salaz	

D	Integrationsmanagementkonzept	Campus: CCM, CVK, CBF Geltungsbereich: Pflege- und Funktionsdienst	 <small>UNIVERSITÄTSMEDIZIN BERLIN</small>
---	--------------------------------------	---	--

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 Menschen die erste Wahl, um in Berlin mobil zu sein. Auf die wachsende Stadt wurde von Seiten des Senats bereits mit einem kontinuierlichen Ausbau des Verkehrsangebotes reagiert.

- Für neue Mitarbeitende der Charité besteht die Möglichkeit ein Jobtickets zu erwerben, aber auch die Bereitstellung von Informationen über die Abonnement-Optionen bei den Berliner Verkehrsbetrieben wird gewährleistet.

Internetzugang sicherstellen

Erfahrungsgemäß stehen ausländische Fachkräfte über das Internet im Austausch mit Familie und ebenfalls auswandernden Arbeitskollegen:innen, um nach ihrer Ankunft zu recherchieren und den Alltag zu organisieren.

Da die meisten Unterkünfte über keinen Internetzugang verfügt, bieten wir folgende Lösung an:

- Nach Einrichten des Bankkontos erfolgt eine Begleitung zu einem Mobilfunkanbieter, um eine dauerhafte Option zu gewährleisten.

Version: 1	Letzte Überprüfung: 11.11.2024	Erstellt: P. Schwarz Geprüft: Stabsstelle Integration Pflege, E. Dilmaç	Seite 8 von 15
Freigabe am: 01.09.2021	Nächste Überprüfung: 11.11.2026	Freigegeben: N. Salaz	

D	Integrationsmanagementkonzept	Campus: CCM, CVK, CBF Geltungsbereich: Pflege- und Funktionsdienst	 <small>UNIVERSITÄTSMEDIZIN BERLIN</small>
---	--------------------------------------	---	--

Integrationsmanagement etablieren

Ein Integrationsmanagement schaffen

Um die umfassenden Anliegen angeworbener Pflegefachkräfte aus dem Ausland in unserem Unternehmen gut auffangen zu können, hat sich die Einrichtung eines Integrationsmanagements beziehungsweise die Position von Integrationsmanager:innen bewährt.

Im Integrationsmanagement können alle Themen, Fragen und Anliegen, die mit der Anwerbung, Einreise, Einarbeitung und dem Anerkennungsverfahren zusammenhängen, kanalisiert und bearbeitet werden. Integrationsmanager:innen können passgenaue Vorschläge zur strategischen Förderung einer Willkommenskultur entwickeln und konzeptionell zusammenführen.

5. Patenschaften und Mentoringprogramm

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 Kolleg:innen 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 besonders Geltung im Berufsalltag.
- Darüber hinaus werden Tandems auch für Freizeitaktivitäten außerhalb der Arbeit genutzt.

Patenschaftsmodelle

Patenschaftsmodelle bieten sich während der Einarbeitungsphase neuer Mitarbeiter:innen an.

- Die Pate:in zur Einarbeitung befinden sich im selben Team und auf der gleichen Hierarchieebene wie die neue Pflegefachkraft.
- Der:die Pate:in übernimmt diese Aufgabe freiwillig und begleitet die:den neuen Kolleg:in ab dem ersten Arbeitstag für mindestens sechs Monate, bei Bedarf auch länger.
- Die Kolleg: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 Teamkolleg:innen zu finden und klären noch dazu über informelle Regeln auf.

Version: 1	Letzte Überprüfung: 11.11.2024	Erstellt: P. Schwarz Geprüft: Stabsstelle Integration Pflege, E. Dilmaç	Seite 9 von 15
Freigabe am: 01.09.2021	Nächste Überprüfung: 11.11.2026	Freigegeben: N. Salaz	

D	Integrationsmanagementkonzept	Campus: CCM, CVK, CBF	 <small>UNIVERSITÄTSMEDIZIN BERLIN</small>
		Geltungsbereich: Pflege- und Funktionsdienst	

- Planung und Ablauf der Einarbeitung erfolgt in enger Absprache mit dem verantwortlichen Integrationsbeauftragten Praxisanleitenden. Regelmäßige Feedbackspräche aller am Prozess beteiligten Personen werden vereinbart und schriftlich dokumentiert.
- Die Stabsstelle Integration Pflege steht bei Fragen jeder Art unterstützend zur Seite.
- Die Einarbeitung in dem Bereich ist jedoch der Expertise der Kolleg:innen vor Ort vorbehalten.

6. Anerkennungsprozess organisieren

Der 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 PflBG bzw. Gesundheits- und Krankenpfleger:in nach KrPfIG) gestellt.

Das LAGeSo 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.

- An der Charité werden die Anpassungslehrgänge z.B. in Kooperation mit dem Berliner Bildungscampus für Gesundheitsberufe / BBG, aber auch anderen Kooperationspartnern durchgeführt.
- Das Curriculum umfasst einen sechsmonatigen Anpassungslehrgang, bestehend aus theoretischen und praktischen Lerninhalten.
- Dadurch ist eine frühzeitige betriebliche Integration der ausländischen Pflegefachkräfte in die Teams sichergestellt.
- Für Kolleg: innen mit einer überdurchschnittlich guten Sprachentwicklung und ausgeprägter Fachkompetenz wird die Option der Kenntnisprüfung weiter ausgebaut

Version: 1	Letzte Überprüfung: 11.11.2024	Erstellt: P. Schwarz Geprüft: Stabsstelle Integration Pflege, E. Dilmaç	Seite 10 von 15
Freigabe am: 01.09.2021	Nächste Überprüfung: 11.11.2026	Freigegeben: N. Salaz	

D	Integrationsmanagementkonzept	Campus: CCM, CVK, CBF Geltungsbereich: Pflege- und Funktionsdienst	 <small>UNIVERSITÄTSMEDIZIN BERLIN</small>
---	--------------------------------------	---	--

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 und ein Nachweis über Fachsprachkenntnisse notwendig.

- An der Charité wird der Sprachunterricht in Kooperation mit einem zertifizierten Sprachinstitut durchgeführt.
- die Teilnehmer:innen erhalten ganztägig Deutschunterricht.
- Insgesamt sind etwa 400 Unterrichtseinheiten vorgesehen, danach erfolgt die B2-Prüfung.
- Während der Anpassungsmaßnahme erfolgt eine integrierte Sprachförderung. Hier gestalten ein:e Sprach- und ein:e Fachdozent:in in gemeinsamer Zusammenarbeit die Unterrichtsstunden und es kann ein besonderer Fokus auf praxisnahe Fachsprachkompetenzen gelegt werden.

7. Einarbeitung anpassen

Die Einarbeitung als wichtiger Teil der betrieblichen Integration

Das Element der Einarbeitung oder auch des „Onboardings“ 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 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 eine international ausgerichtete Universitätsklinik wie die Charité.
- Es erfolgen Bewerbungsgespräche mit Kolleg: innen der Stabsstelle Integration Pflege und nach Zusage durch die Charité werden die internationalen Pflegekräfte individuell, je nach Vorerfahrung, auf verschiedenen Stationen eingesetzt.
- Hierbei können Fachabteilungen und Stationen aller Campus Einsatzort sein.
- Nach Zusage durch das Centrum und das Stationsleitungsteam informiert die Stabsstelle Integration Pflege die Leitungen vor Ersteinsatz und übersendet ggf. ein kurzes Vorstellungsvideo der neuen Kolleg:innen. Bei Bedarf findet eine Beratung über geeignete Maßnahmen zur Integration und Einarbeitung statt.
- Im laufenden Prozess unterstützt das Team der Stabsstelle Integration Pflege die Station und die internationalen Mitarbeiter:innen.
- Der praktische Teil der Anpassungsqualifizierung findet ausschließlich an den Einsatzorten statt.
- Während des praktischen Teils der Anpassungsqualifizierung dient das Konzept für einen Anpassungslehrgang für zugewanderte Pflegekräfte an der Charité Universitätsmedizin Berlin und die die zugehörige Anleitungscheckliste als Grundlage und muss erfolgreich mit den internationalen Kolleg:innen bearbeitet werden.

Version: 1	Letzte Überprüfung: 11.11.2024	Erstellt: P. Schwarz Geprüft: Stabsstelle Integration Pflege, E. Dilmaç	Seite 11 von 15
Freigabe am: 01.09.2021	Nächste Überprüfung: 11.11.2026	Freigegeben: N. Salaz	

D	Integrationsmanagementkonzept	Campus: CCM, CVK, CBF	 <small>UNIVERSITÄTSMEDIZIN BERLIN</small>
		Geltungsbereich: Pflege- und Funktionsdienst	

- Die Einsatzorte ermöglichen eine individuelle und intensive Betreuung und Begleitung des neuen Mitarbeiters durch praxisanleitungserfahrene Partner: innen, die in der Regel interkulturell geschult sind.
- Die Praxisanleitenden garantieren begleitete Pflegesituationen in der Berufspraxis mit anschließender Reflexion zum Erwerb beruflicher Handlungskompetenzen an der Charité.
- Dazu dienen kleine Übungssequenzen und die Abnahme von mindestens 6 Leistungsscheinen im Bereich der allgemeinen und speziellen Pflege.
- Des Weiteren steht der Ausbau der Sprachkompetenz bis auf das Niveau B2 im Vordergrund. Dieses Niveau wird vor oder am Ende der Anpassungsqualifizierung mit einem Zertifikat bescheinigt.
- Die Stabsstelle Integration Pflege unterstützt beratend den Prozess der Anpassungsqualifizierung in Kooperation mit den Verantwortlichen der Einsatzorte.

Kompetenzen erweitern

Vielfalt als Ressource für Willkommenskultur

Internationale Anwerbung von Pflegefachkräften stärkt die Pflege und sorgt für Entlastung in den Pflegeteams.

Interkulturelle Öffnung als Querschnittsaufgabe

Den Fortbildungsplan ergänzen

Um das Vorhaben einer Willkommenskultur im ganzen Unternehmen weiter wachsen zu lassen, sollte die Förderung nicht nur für Pflegekräfte geöffnet sein, sondern auch für weitere Berufsgruppen.

- An der Charité wird die Fortbildungsreihe IPIKA (InterProfessionelles und InterKulturelles Arbeiten in Medizin, Pflege und Sozialdienst) angeboten.
- Die Fortbildung umfasst 6 grundständige Module mit Zusatzmodulen.
- Die Teams der Einsatzorte erhalten eine Schulung in interkultureller Kompetenz durch eine Beraterin / Trainerin für interkulturelle Kompetenz.

Karrierewege frühzeitig eröffnen

- An der Charité 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 bis zum C1-Niveau nach GER.

Version: 1	Letzte Überprüfung: 11.11.2024	Erstellt: P. Schwarz Geprüft: Stabsstelle Integration Pflege, E. Dilmaç	Seite 12 von 15
Freigabe am: 01.09.2021	Nächste Überprüfung: 11.11.2026	Freigegeben: N. Salaz	

D	Integrationsmanagementkonzept	Campus: CCM, CVK, CBF	 <small>UNIVERSITÄTSMEDIZIN BERLIN</small>
		Geltungsbereich: Pflege- und Funktionsdienst	

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.

- An der Charité besteht das Angebot an Coaching / Beratung / Mediation / Supervision.
- Angeboten wird es durch ausgebildete Pflege-Coaches.
- Dieses Angebot steht allen Mitarbeitenden des Pflege- und Funktionsdienstes unentgeltlich zur Verfügung.

Sprachkompetenzen ausbauen

Erfahrungsberichte zeigen, dass gerade sprachliche Verständigungsschwierigkeiten als mangelnde fachliche Expertise oder auch allgemeine Schwäche fehlgedeutet werden,

Arbeitgebende, die ihre noch recht neu in Deutschland lebenden und arbeitenden Mitarbeitenden 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.

- Die Stabsstelle Integration Pflege bietet nach Möglichkeit einen Konversationskurs an und leistet dadurch einen weiteren Beitrag zur aktiven Sprachförderung.

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 unserer Verfassung, der Rechtsordnung sowie der 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 dazugehören.

Es geht um Freundschaften, um gute Nachbarschaften und Anschluss an Kommune und Region.

International anwerbende Unternehmen können ihre neu gewonnenen Mitarbeitenden dabei unterstützen.

Version: 1	Letzte Überprüfung: 11.11.2024	Erstellt: P. Schwarz Geprüft: Stabsstelle Integration Pflege, E. Dilmaç	Seite 13 von 15
Freigabe am: 01.09.2021	Nächste Überprüfung: 11.11.2026	Freigegeben: N. Salaz	

D	Integrationsmanagementkonzept	Campus: CCM, CVK, CBF Geltungsbereich: Pflege- und Funktionsdienst	 <small>UNIVERSITÄTSMEDIZIN BERLIN</small>
---	--------------------------------------	---	--

Gesellschaftspolitische Teilhabe fördern

Das einstellende Unternehmen kann eine gesellschaftspolitische Teilhabe von international angeworbenen Pflegefachkräften durch die Bereitstellung von Informationsmöglichkeiten fördern:

Die Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration:

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

Die Beauftragte des Berliner Senats für Integration und Migration

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

Unterstützungsangebote durch die Stabsstelle Integration Pflege

- Organisation 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).

Mit Kündigung und Abwerbung umgehen

Wenn es zur Kündigung kommt

Selbstverständlich ist es für ein Unternehmen, das internationale 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. In diesem Fall sollen die Gründe für den Abbruch evaluiert werden, um zukünftig einem Abbruch entgegenzuwirken.

Wie sind die innerbetrieblichen Rahmenbedingungen?

Wie attraktiv ist die:der Arbeitgebende für aus dem Ausland kommende Pflegefachkräfte wirklich – auch nach der intensiven Anwerbung und Einarbeitung?

- Die Charité ist ein zukunftsorientiertes, weltoffenes Unternehmen.
- Wir bieten viele Möglichkeiten zur persönlichen und beruflichen Weiterentwicklung. Dies wird aktiv gefördert und unterstützt.

Version: 1	Letzte Überprüfung: 11.11.2024	Erstellt: P. Schwarz Geprüft: Stabsstelle Integration Pflege, E. Dilmaç	Seite 14 von 15
Freigabe am: 01.09.2021	Nächste Überprüfung: 11.11.2026	Freigegeben: N. Salaz	

D	Integrationsmanagementkonzept	Campus: CCM, CVK, CBF Geltungsbereich: Pflege- und Funktionsdienst	 <small>UNIVERSITÄTSMEDIZIN BERLIN</small>
---	--------------------------------------	---	--

Wurden Erwartungen und Möglichkeiten klar kommuniziert und aufgefangen?

- Das Team der Stabsstelle Integration Pflege besucht die Kolleg:innen regelmäßig in den Bereichen und fordert aktiv Feedback ein.

Wurden Gründe für die Kündigung durch die:den Arbeitnehmende:n offen gelegt?

- Es finden Gespräche statt, um die Beweggründe zu evaluieren.
- In diesen Gesprächen wird die Bereitschaft nach Transparenz und einem offenen Miteinander signalisiert.

Version: 1	Letzte Überprüfung: 11.11.2024	Erstellt: P. Schwarz Geprüft: Stabsstelle Integration Pflege, E. Dilmaç	Seite 15 von 15
Freigabe am: 01.09.2021	Nächste Überprüfung: 11.11.2026	Freigegeben: N. Salaz	