

CHECKLIST

ARBEITGEBER:IN

ONBOARDING

PFLEGEEINRICHTUNG

Diese Checkliste ist ein Nutzungsbeispiel der Maßnahmensammlung 'Toolkit Gesundheit! Teilhabe im Pflegesektor'. Die Maßnahmen wurden von Teilnehmenden an empirischen Erhebungen (Interviews und Workshops), die im Rahmen des Projekts 'Gesundheit! Teilhabe im Pflegesektor' durchgeführt wurden, genannt und u.a. nach Akteuren kategorisiert. Die Zuordnung der erfolgte nach den Prinzipien „am meisten/am besten zutreffend“ und „maximal zuordenbar“. Das Toolkit und die zugehörige Checkliste haben nicht den Anspruch vollständig zu sein und die Maßnahmen können mehreren Akteuren zugeordnet sein. Sie soll der Inspiration für eine teilhabeorientierte, chancengerechte und nachhaltige Beschäftigung von Pflegekräften mit Migrationsgeschichte dienen.

BILDUNG / WEITERBILDUNG / SPRACHE	CHECK
Forderung bundesweiter Vereinheitlichung der Fachsprachenprüfung B2 Pflege	
Empowerment-Training, systemische Beratung, offene Sprechstunden und regelmäßige Feedbackgespräche für Migrant:innen als Teil der Einarbeitung	
Einplanung von ausreichend Zeit für Anleitungssituationen durch Praxisanleitungen, die auch in der Dienstplanung berücksichtigt werden (z.B. feste Praxisanleitungstage), ggf. ergänzt um Hospitationen bei anderen Berufsgruppen wie Physiotherapie	
Förderung von Praxisanleiter:innen mit Migrationsgeschichte	
Förderung von unbefristeten Maßnahmen der Ausbildungsvorbereitung und -unterstützung durch Berufsvorbereitung, Schulsozialarbeit, Ausbildungscoaching (auch Senior Expert Service) und ausbildungsspezifische Sprachkurse	
Erstellung bzw. Anpassung von Willkommens-/Begrüßungsmappen in leicht verständlicher Sprache (z. B. Willkommensschreiben, Ablaufplan 1. Arbeitstag, Einarbeitungsplan, Schulungen, Organigramm, Einrichtungsleitlinien, Umgangsformen, wichtige Ansprechpersonen, Betriebsrat, Beratungsstellen, Veranstaltungen/Team-Events, Vorgehen Krankmeldung, Tipps für Freizeit und Community-Institutionen); • ggf. zusätzlich digitale „Pre-Boarding-Mappe“ vor Einreise	
Erstellung transparenter und systematischer Einarbeitungskonzepte (für in- und ausländische neue Mitarbeiter:innen), die jedoch die individuelle Situation der Person berücksichtigen	
Förderung des Einstiegs über Praktika, Hospitationen, FSJ und Freiwilligendienst:	
• Anstoß der Anerkennung während Sprachkursbesuch/FSJ/Freiwilligendienst	
• Kombination von Sprachkursen mit Praktika und Hospitationen in Einrichtungen	
• Prüfung einer höheren finanziellen Kompensation im FSJ/Freiwilligendienst	
• Nutzung von MAG (Maßnahmen beim Arbeitgeber, bis zu 6 Wochen)	

CHECKLIST

ARBEITGEBER:IN

ONBOARDING

PFLEGEEINRICHTUNG

POLITISCH-RECHTLICHE TEILHABE	CHECK
Forderung der Schaffung einer Abrechnungsmöglichkeit für Personal für die Anpassungslehrgänge über das Pflegebudget auch für die Altenpflege	
Vorantreiben des modularen Aufbaus von Anpassungslehrgängen	
Engere Vernetzung mit und Förderung der Netzwerkbildung von Arbeitgebern, Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister e. V., Bundesarbeitsgemeinschaft Ausländische Pflegekräfte, Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände e. V., Pflegerat, Anerkennungsstellen, Gutachtenstelle für Gesundheitsberufe, Qualifizierungsträgern, Bildungseinrichtungen und Beratungsstellen (Zentrale Servicestelle Berufsanerkennung/Beratungsstellen im Förderprogramm "Integration durch Qualifizierung") in Bezug auf Anerkennung im Inland	
Einführung einer transparenten, verbindlichen Qualifizierungsvereinbarung, die Freistellungen, Vergütung, Kursbeiträge des Arbeitsgebers und geplante Qualifizierungsverläufe der Fachkraft regelt	

GESUNDHEIT / FREIZEIT / WOHLBEFINDEN	CHECK
Eruierung alternativer Schichtmodelle (Zwischenschichten, „Einspringbonus“)	
Anbieten von Ortsführung und Begleitung beim ersten Einkauf im Supermarkt o.ä.	
Aufklärung von Migrant:innen hinsichtlich Optionen der Freizeitgestaltung	
Unterstützung bei der Arzt-/Ärztinnensuche	
Bekanntmachung von Beratungs- und Unterstützungsangeboten für Migrant:innen	
Nutzung des Wordings „Pflegekraft in Anerkennung“ für Personen aus dem Ausland während der Qualifizierungsmaßnahmen, um Qualifikation zu unterstreichen	

WOHNEN	CHECK
Einstellung von Wohnraumbetreuer:innen (ggf. auch für Einzugsbegleitung, Behördengänge und Sozialbegleitung sowie Übergang in privaten Wohnraum zuständig), ggf. finanziert durch kommunale Wohnungsunternehmen, Kommune oder Land	
Ermöglichung freier Tage nach Einreise und vor Arbeitsbeginn, um formale Dinge zu klären (Anmeldung, Einkauf, Bank, Handyvertrag etc.)	
Engere Vernetzung und Förderung der Netzwerkbildung zwischen Einrichtungen, Kommunen, Branchenverbänden und lokaler Wohnungswirtschaft (privat, genossenschaftlich, öffentlich) in Bezug auf Wohnraum Ansprache von Unternehmen über Wirtschaftsförderung und Kammern	

CHECKLIST

ARBEITGEBER:IN

ONBOARDING

PFLEGEEINRICHTUNG

MOBILITÄT	CHECK
Unterstützung beim Zurechtfinden mit ÖPNV	

SOZIALE KONTAKTE	CHECK
Entwicklung und Verankerung von betrieblichem Integrationskonzept (mit entsprechenden Leitlinien, Zielen und Zuständigkeiten)	
Schaffung von Räumen und Möglichkeiten für systematischen Austausch (Fehler-/Feedbackkultur) und Begegnung in Teams, auch außerhalb des Arbeitsplatzes (z. B. im Rahmen von gemeinsamen Kochen, Weihnachtsmarktbesuch)	
Etablierung von Prozesskoordination Integration/Integrationsbeauftragten in der Einrichtung (zumindest mit Teil-Freistellungen) • ggf. einrichtungsübergreifende Qualifizierung/Zuständigkeit	
Benennung einer Ansprechperson für die Migrant:innen (nicht-hierarchisch, stabil, Vergütung zumindest mit Teil-Freistellungen), Supervision und Mentoring	
Regionale Fokussierung bei der Rekrutierung aus dem Ausland auf bestimmte Herkunftsländer/-regionen (Communities vor Ort)	
Fokussierung eher auf die Anwerbung in die Ausbildung als auf Anerkennung/Anpassung, wenn sich Rahmenbedingungen nicht ändern (transnationale Qualifizierungs- und Mobilitätspartnerschaften) • junge Leute eher in Städte, Familien eher aufs Land („Matching!“) • Altenpflege: Fokus auf Länder mit institutionalisierter Altenpflege • ggf. finanzielle Zulage für Arbeit in „unterversorgten Regionen“ (vgl. Ärzt:innen)	
Engere Vernetzung und Förderung der Netzwerkbildung zwischen Arbeitgebern und Kommune (Integrationsbeauftragter, Ehrenamtskoordinator:in/Freiwilligenagentur, ...), Migrantenorganisationen sowie zivilgesellschaftlichen Initiativen (ggf. auch anderen Arbeitgebern, die aus gleichen Herkunftsländern anwerben) in Bezug auf soziale Integration	

SICHERHEIT / DISKRIMINIERUNG / ANTI-RASSISMUS	CHECK
Stärkung von offener Willkommenskultur und Forcierung diversitätssensibler Öffnung in der Einrichtung (Geschäftsführung, Personalabteilung, betriebl. Interessensvertretung, Praxisanleitungen, Teams, Migrant:innen, Patient:innen/Bewohner:innen, Angehörige)	
Change-Management-Prozess unter Beteiligung ALLER	
• Interkulturelle Kompetenzentwicklung als Teil von Personalentwicklung	
• Etablierung eines Konfliktmanagements am Arbeitsplatz	

CHECKLIST

ONBOARDING

ARBEITGEBER:IN

PFLEGEEINRICHTUNG

ÜBERGREIFEND	CHECK
Ziel: Bildung eines Netzwerks zur Integration internationaler Gesundheitsfachkräfte oder allgemeiner, einer regionalen Fachkräfteallianz für die Pflege (Akteure aus Politik, Gesundheitswirtschaft, Bildungsträger und Zivilgesellschaft, Verwaltung/ Ausländerbehörde, Tourismusmarketing, Wirtschaftsförderung) mit den Bausteinen Projektkoordination, Anwerbepartnerschaft, Bildung und Qualifizierung, sowie Integration in den Sozialraum	
NOTIZEN / ZUSÄTZLICHE	

DATUM:

NAME: