

## Geschäftsbereich Pflegeentwicklung



# Integrationsmanagementkonzept für internationale Pflegekräfte

Informationen

# Impressum

## Herausgeber

Universitätsklinikum Münster  
Geschäftsbereich Pflegeentwicklung  
Albert-Schweitzer-Campus 1, Gebäude D5  
T +49 251 83-55555  
unternehmenskommunikation@ukmuenster.de  
www.ukm.de

## Redaktion

Geschäftsbereich Pflegeentwicklung  
Angelika Maase

## Gestaltung

Geschäftsbereich Unternehmenskommunikation

## Druck

Hausdruckerei am Universitätsklinikum Münster

## Fotos

Fotozentrale

## Stand

August 2023

1. Auflage

Vorbereitungen nach der Anwerbung .....	4-5
Ankommen und die ersten Tage .....	6-7
Unterstützung beim Relocation Management .....	8
Integrationsmanagement etablieren .....	10
Patenschaften und Mentoringprogramm .....	11
Anerkennungsprozess organisieren.....	12
Einarbeitung anpassen .....	13-14
Teambuilding begleiten .....	15
Kompetenzen erweitern .....	16
Konflikte auffangen .....	17
Schlusswort .....	18
Literaturverzeichnis.....	19

Am Universitätsklinikum Münster (UKM) werden seit Jahren internationale Pflegefachkräfte eingestellt. Begonnen hat das Projekt mit der Anwerbung von spanischen Pflegenden im Jahr 2014. Insgesamt kann das Integrationsteam des Geschäftsbereichs Pflegeentwicklung mittlerweile auf große Kenntnis in der Integration aus mehr als 15 Nationen – das sind unter anderem Italien, Brasilien, Vietnam und Kolumbien – zurückgreifen und hat weit über 200 internationale Fachkräfte für das Klinikum gewinnen können. Das Integrationsteam besteht aus drei Mitarbeiterinnen in dem Geschäftsbereich Pflegeentwicklung sowie weiteren Kolleg\*innen in der Pflegeschule. Sie kümmern sich zum einen um die Akquise und strategische Entwicklung und zum anderen um die Begleitung des Prozesses der Berufsankennung. Das Integrationskonzept am UKM bewegt sich somit in zwei Dimensionen. Auf der einen Seite steht die Auswahl und soziale Integration, also das Ankommen, Leben und Arbeiten der neuen internationalen Mitarbeitenden in Münster im Mittelpunkt. Dem gegenüber steht die berufliche Integration, in der ganz andere Aspekte Berücksichtigung finden müssen. Auf diesen beiden Ebenen versucht das UKM positiv auf die Integration der internationalen Pflegefachkräfte einzuwirken. Die dafür eingesetzten Maßnahmen werden regelmäßig wissenschaftlich evaluiert.

## 1. Vorbereitungen nach der Anwerbung

Nach den Vorstellungsgesprächen und der persönlichen Auswahl der internationalen Kandidat\*innen durch die Mitarbeitenden des Integrationsteams im Ausland oder per Videocall beginnt eine sehr arbeitsintensive Phase, die die Einreise und das Leben und Arbeiten in Deutschland vorbereitet.

### Formalitäten regeln

#### Arbeitsvertrag

Dieser spielt eine wichtige Rolle im Verfahren der Einwanderung der internationalen Fachkraft nach Deutschland sowie für die Beziehung zwischen Arbeitgeber\*in und Arbeitnehmer\*in. Das UKM stellt den vermittelnden Agenturen den Arbeitsvertrag, der alle tarifrechtlichen Bestimmungen des Öffentlichen Dienstes erfüllt, in schriftlicher Form in Deutsch zur Verfügung. Die Agen-

tur übernimmt die Kommunikation mit den Fachkräften und die muttersprachliche Übersetzung.

#### Visum für Deutschland

- Alle Staatsangehörige aus Drittstaaten benötigen für die Einreise nach Deutschland 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.
- Die Dauer der Visaverfahren richtet sich nach der gewählten Verfahrensart. Im beschleunigten Fachkräfteverfahren (gemäß §81a AufenthG) sind die Fristen festgelegt. In den Verfahren außerhalb des beschleunigten Verfahrens variiert das Zeitfenster für einen Vorsprachetermin zur Visumantragstellung in Abhängigkeit vom Auslastungsgrad der jeweiligen deutschen Auslandsvertretung zwischen wenigen Tagen und mehreren Monaten. Längere Wartezeiten sind auf den Internetseiten der jeweiligen Botschaften veröffentlicht.
- Das Fachkräfteeinwanderungsgesetzes (FEG) eröffnet die Möglichkeit, das Einreiseverfahren für Fachkräfte zu beschleunigen (§ 81a des Aufenthaltsgesetzes (AufenthG)).

Bei Vorliegen eines konkreten Arbeitsplatzangebotes kann der Arbeitgeber in Vollmacht der ausländischen Fachkraft gegen Zahlung einer Gebühr ein „beschleunigtes Fachkräfteverfahren“ beantragen. Im beschleunigten Fachkräfteverfahren stellt die Ausländerbehörde eine Schlüsselrolle dar und ist verantwortlich für:

- die Beratung der Arbeitgebenden über die Einreisevoraussetzungen der Fachkraft
- die Prüfung der ausländerrechtlichen Voraussetzungen
- das Betreiben des Anerkennungsverfahrens
- das Einholen der Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit.

Alle beteiligten Behörden sind hierbei an enge Fristen gebunden. Bei Vorliegen aller Voraussetzungen erteilt die Ausländerbehörde eine Vorabzustimmung zur Visumerteilung, auf deren Grundlage die Auslandsvertretung innerhalb von drei Wochen einen Termin zur Visumbeantragung vergibt und in der Regel innerhalb von weiteren drei Wochen nach Antragstellung über die Visumerteilung entscheidet. Die Einhaltung der vorgege-

benen Fristen ist nur möglich, wenn alle erforderlichen Dokumente in der richtigen Qualität eingereicht werden, ansonsten treten Fristunterbrechungen auf. Alternativ steht weiterhin das reguläre Einreiseverfahren und ggf. das Verfahren zur Erlangung einer Vorabzustimmung der Bundesagentur für Arbeit nach § 36 Absatz 3 BeschV offen; Fachkraft und Arbeitgeber\*in können das für sie jeweils als günstiger erscheinende Verfahren wählen.

Dem UKM steht für Rekrutierungen aus vielen Drittstaaten die Deutsche Fachkräfteagentur für Gesundheits- und Pflegeberufe (DeFa) unterstützend zur Seite.

### Anerkennungsverfahren

Um in Deutschland als Pflegefachkraft arbeiten zu können, muss zunächst die im Herkunftsland erworbene 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, im Fall des UKM die Bezirksregierung Münster.

Die Bezirksregierung Münster führt daraufhin eine Gleichwertigkeitsprüfung durch. Wesentliche Unterschiede zum angegebenen Referenzberuf werden in einem Feststellungsbescheid (Defizitbescheid) benannt. In solchen Fällen gilt die ausländische Berufsqualifikation als nicht gleichwertig, sodass Unterschiede mithilfe einer Ausgleichsmaßnahme in Deutschland (§ 16d AufenthG) ausgeglichen werden müssen.

Diese Antragsverfahren sowie das Dokumentenmanagement werden am UKM durch die Agenturen bzw. die DeFa übernommen.

### Deutsche Sprachkenntnisse

- Um in Deutschland eine Berufsausübungserlaubnis als Pflegefachkraft zu erhalten, bedarf es nicht nur einer berufsfachlichen Anerkennung, sondern auch eines Sprachniveaus der deutschen Sprache auf B1 bzw. B2-Level (je nach Bundesland unterschiedlich) 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 der Fachkräfte auf B1 GER Niveau findet in Kooperation mit einem zertifizierten Sprachinstitut in den Herkunftsländern statt und wird durch die Agenturen organisiert. Die Finanzierung trägt das UKM. In Einzelfallprüfungen erhalten die Projektteilnehmer\*innen ein monatliches Stipendium, das den aktuell geltenden Lebenshaltungskosten angepasst berechnet wird, sollte der Sprachkurs in Vollzeit stattfinden.

### Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit

- Die Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit zur Erteilung des Aufenthaltstitels ist zur Aufnahme einer Berufstätigkeit zwingend erforderlich. Die Bundesagentur für Arbeit prüft zudem die Sachdienlichkeit der Ausgleichsmaßnahmen für die Anerkennung der Berufsqualifikation im Herkunftsland. 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 Sachbearbeitenden des Geschäftsbereichs Personal am UKM gestellt. Weitere Informationen finden sich zudem auf der Internetseite: [www.make-it-in-germany.com/de/](http://www.make-it-in-germany.com/de/)

### 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.
- Die Deutsche Fachkräfteagentur für Gesundheits- und Pflegeberufe (DeFa) übernimmt für das UKM bei Beauftragung und Bevollmächtigung die Antragsverfahren im Rahmen der Fachkräfteeinwanderung sowie das Dokumentenmanagement. Weitere Informationen dazu finden sich auf der Internetseite: [www.defa-agentur.de](http://www.defa-agentur.de)

## In Kontakt bleiben bis zur Einreise

Aus den Erfahrungen zeigt sich, dass diese Prozesse des Dokumentenmanagements, der Behördenzustimmungen und die des Spracherlernens länger dauern als gedacht. Bis es soweit ist, dass die Pflegefachkräfte aus dem Herkunftsland endlich nach Münster einreisen können, hat das UKM Maßnahmen etabliert, die zeigen, wie ein professioneller und persönlicher Kontakt zu den ausgewählten Kandidat\*innen während dieser aufregenden und herausfordernden Zeit dennoch möglich ist. Eine wichtige vertrauensbildende Aufgabe im Anwerbeprozess bis zur Einreise nach Deutschland. Dem Integrationsteam des UKM ist es wichtig, direkt nach den Bewerbungsgesprächen den Kontakt zu den internationalen Pflegefachkräften im Herkunftsland nicht zu verlieren. Da die Pflegenden zunächst noch für ein paar Monate im Herkunftsland verweilen, um Deutsch auf B1 Niveau zu lernen und die Dokumente für die Visa zusammenzustellen und übersetzen zu lassen, vergeht eine längere Zeit, in der sich der Kontakt zum neuen Arbeitgeber in Deutschland schon alleine ob der Sprachbarriere aber auch der räumlichen Distanz schwierig gestaltet. Um zu verhindern, dass sich die neuen Kolleg\*innen auf diesem herausfordernden Weg allein gelassen fühlen, finden regelmäßige Videokonferenzen in den unterschiedlichen Herkunftsländern statt. 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 im Integrationsteam des UKM anzufordern. Die Termine erfreuen sich großer Resonanz und sind ein wichtiger Baustein im Prozess des Onboardings am UKM.



## 2. Ankommen und die ersten Tage

### Das Ankommen vorbereiten

Wenn es nach der Zeit der Anwerbung, Organisation und des Dokumentenmanagements dann endlich möglich ist, den Flug nach Deutschland 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. Diese Tage sind immer sehr emotional besetzt und essenziell, sowohl für die neuen Fachkräfte, aber auch für das Integrationsteam am UKM, das die Fachkräfte natürlich herzlich willkommen heißen möchte.

### Gestalten der Ankunft in Deutschland

- Durch den regelmäßigen Kontakt mit dem Integrationsteam am UKM und die Mentor\*innen der Agenturen ist bereits ein vertrauensvoller Kontakt aufgebaut worden und viele Absprachen darüber, was in den ersten Tagen bis folgenden Monaten passieren wird, sind bereits detailliert kommuniziert.
- Die Fachkräfte werden von einer Delegation persönlich am Flughafen abgeholt sodass sie nicht unbegleitet auf ihren ersten Wegen in Deutschland unterwegs sind.
- Neben den persönlichen Kontakten hat sich die Vernetzung mit einem Messengerdienst (z.B. WhatsApp) als sehr hilfreich herausgestellt, da dies eine schnelle Kontaktaufnahme zu den neuen Mitarbeitenden erlaubt. Diese Kontakt-Gruppen mit allen Teilnehmer\*innen, dem UKM-Integrationsteam und den Mentor\*innen der Agentur werden direkt nach Ankunft zumeist durch die Mentor\*innen der Agenturen angelegt. Über dieses Medium können erste Fragen geklärt werden und es dient der kurzen unbürokratischen Kontaktaufnahme bei alltäglichen Problemstellungen jeder Art. Aus datenschutzrechtlichen Gründen werden aber keine arbeitsvertraglichen, behördenbezogenen oder ähnlich gearteten Themen kommuniziert.
- Die Pflegefachkräfte, die über die Agentur IB angeworben sind, werden zunächst im Sprachinternat mit Halbpension in Stuttgart untergebracht. Hier erfolgt der Sprachkurs zum B2 Niveau.
- Vertreterinnen des UKM besuchen die Pflegenden in

den ersten vier Wochen in Stuttgart und heißen sie in einer Abendveranstaltung mit gemeinsamen Essen persönlich willkommen. Hier erfahren die Fachkräfte dann auch ihre final zugeordneten Einsatzstationen und Details zu den Wohnungen. Eine immer sehr aufregende und schöne Veranstaltung.

## Gestalten des Ankommens am UKM und in Münster

- Nach ca. 8 Wochen ist es dann soweit, die internationalen Pflegenden reisen mit dem Zug nach Münster. Am Bahnhof in Münster steht ein Empfangskomitee des Integrationsteams bereit. Von dort aus geht es zunächst einmal in das neue Zuhause, die vom UKM eigens für die Fachkräfte angemieteten möblierten Wohnungen mit einem kleinen lokalen „Münster“-Begrüßungsgeschenk und persönlich geschriebenen Karten des Integrationsteams.
- In den folgenden Tagen werden die Pflegefachkräfte das UKM, ihre neuen Kolleg\*innen und die Stadt Münster kennenlernen und sich beim Bürgeramt anmelden.
- Sie erhalten eine Willkommensmappe mit vielen nützlichen Infos zum UKM, aber auch zu ihrer neuen Heimat Münster. Unter anderem hat das Integrationsteam eine Info-Broschüre, „Das kleine Münster A-Z“ erstellt. Hier finden sich hilfreiche Freizeittipps, aber auch die Telefonnummern des ärztlichen Notdienstes.
- Ebenfalls findet in der ersten Woche eine gemeinsame Stadtführung und ein gemeinsames Mittagessen in der Innenstadt statt. Begleitet wird diese Aktion durch das Integrationsteam des UKM und Mitarbeitende des Vereins Münsterland e.V. Ein Verein, der Fachkräfte in der Region Münsterland im Onboarding und der sozialen Integration mit tollen Freizeitangeboten und Begegnungen außerhalb des Arbeitsumfeldes unterstützt und auch den Familienangehörigen bei der Arbeitssuche hilft. [www.muensterland.com](http://www.muensterland.com)
- Die Ankunft und die Kennenlernphase in einem neuen Land und in einem neuen Arbeitsumfeld sind aufregend und mit vielen Eindrücken verbunden. Das Welcome Café verfolgt das Ziel, die neuen Mitarbeiter\*innen bereits vor ihrem Arbeitsbeginn in der Praxis mit ihren Mentor\*innen in Kontakt zu bringen, um eine positive Willkommenskultur zu schaffen und ihnen bereits vor dem ersten Arbeitstag eine bekannte Person an die Seite zu stellen. Hier haben die Mitar-

beiter\*innen den Raum, sich in entspannter Atmosphäre bei Getränken und Snacks beruflich und auch privat kennenzulernen und auszutauschen und dies außerhalb des beruflichen Alltags. Die Veranstaltung wird durch das Integrationsteam moderiert.

- Bei all den Terminen darf Erholung aber nicht in Vergessenheit geraten. Ihnen wird zwischendurch immer wieder Raum gegeben, ihre Eindrücke zu verarbeiten und in Münster und am UKM anzukommen und sich zu orientieren.
- Die Campus-App hilft bei dieser Orientierung auf dem großen UKM-Campus.
- Zusätzlich unterstützt das Handbook Germany. Es bietet viele Informationen, Links und Videos über Arbeit, Bildung, Leben, Asyl, Gesetze und mehr. Über die Suchfunktion können auch lokale Angebote gefunden werden [handbookgermany.de/de.html](http://handbookgermany.de/de.html)
- mbeon. ist ein weiteres digitales Angebot, das Ratsuchenden die Möglichkeit bietet, über die mbeon-App eine kostenfreie, anonyme und datensichere Chat-Beratung zu Fragen rund um das Ankommen in Deutschland (Arbeit und Beruf, Deutsch lernen, Gesundheit, Wohnen) in Anspruch zu nehmen. Als erste Orientierungshilfe werden in dieser App und auf dieser Webseite umfangreiche Informationen zur Migration bereitgestellt. Darüber hinaus gibt es die Möglichkeit sich persönlich in einer MBE-Beratungsstelle beraten zu lassen. [www.mbeon.de/home/](http://www.mbeon.de/home/)

## Social Media Präsenz

Das UKM verfügt sowohl über einen Facebook- als auch einen Instagram-Account. Hier können die aus dem Ausland kommenden Pflegefachkräfte schon vor Anwerbung einen Eindruck von ihrem möglichen neuen Arbeitgeber und dem Arbeitsplatz in Deutschland bekommen. In vielen Videos stellen Fachkräfte in ihrer Muttersprache ihren Arbeitsplatz in der Pflege am UKM vor. Es werden in ganz regelmäßigen Abständen Beiträge zu Themen wie Diversität, internationale Pflegefachkräfte und Interkulturalität veröffentlicht. Niederschwellig werden über diese Medien auch immer wieder Fragen von Fachkräften aus dem Ausland an das Integrationsteam gestellt.

### 3. Unterstützung beim Relocation Management

Der Umzug in ein neues Land und die Berufsankennung müssen als Prozess gut durch das UKM als Arbeitgeber begleitet sein. Einige Aspekte werden hierbei bereits durch die anwerbende Agentur übernommen, andere wiederum erst beim Umzug nach Münster durch das Integrationsteam des UKM. Der Relocation Service umfasst die Begleitung oder Übernahme von Formalitäten, Behördengängen und der Wohnraumsuche.

#### 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 Berufsankennung und -zulassung gewährleistet sein muss, hierzu gehören folgende behördliche Schritte:
  - Die Anmeldung einer Wohnsitzadresse in Deutschland (in diesem Fall Münster)
  - Die Teilnahme an einem Anerkennungsverfahren (am UKM ist dies die Kenntnisprüfung)
  - Die Meldung bei der Ausländerbehörde; die Einholung der Arbeitserlaubnis (Hierbei unterstützt der Geschäftsbereich Personal des UKM in Kommunikation mit der Ausländerbehörde Münster)
- Für all diese Dienstleistungen muss dem Geschäftsbereich Personal eine Vollmacht der angeworbenen Person vorliegen. Andernfalls kann niemand stellvertretend für sie aktiv werden.

#### Den ersten Wohnraum organisieren

Aus Drittstaaten angeworbenen Pflegenden ist es vor der Einreise nicht möglich, angemessenen Wohnraum in Münster eigenständig zu mieten oder gar zu kaufen. Daher stellt das UKM den angeworbenen Pflegefachkräften den ersten Wohnraum zur Verfügung. Hierbei handelt es sich zumeist um voll möblierte Wohngemeinschaften, in denen die Fachkräfte gemeinsam leben. Hier können die neu eingereisten Pflegenden zunächst ankommen und sich später, falls der Wunsch besteht, vor Ort einen neuen, ihnen zusagenden Wohnraum suchen.

- Das UKM stellt Wohnraum innerhalb des Stadtgebietes zur Verfügung. Alle Wohnungen sind Fahrrad- oder fußläufig zum UKM gelegen.
- Das UKM verfügt – in Kooperation mit einer Tochtergesellschaft UKM IM – über Wohnungen (vollmöbliert), die sie ihren international angeworbenen Mitarbeitenden mindestens bis zum Abschluss der Anerkennungsmaßnahme zur Verfügung stellt.
- Die neuen Mitarbeitenden werden bereits in ihren Heimatländern über Wohnungsgröße und Wohnausstattung sowie Kosten ausreichend informiert. Ihnen liegt zusätzlich eine detaillierte PPT mit exemplarischen Fotos und Informationen zu üblichen Verhaltensregeln in Deutschland (Müll trennen, Lüften der Räume, etc.) in schriftlicher Form dazu vor.
- Die Mietkosten trägt der neue Mitarbeitende, das UKM bezuschusst die Wohnungen während der Berufsankennungszeit mit mindestens 150 €.
- Eine Erstausrüstung an Bettwäsche und Handtüchern sind ein Willkommensgeschenk des UKM an die jeweilige Fachkraft.

#### Mobilität gewährleisten

Eine wichtige Frage bei einem internationalen Umzug ist in diesem Zusammenhang, wie die Mobilität am neuen Lebensort möglich sein wird.

Münster ist langläufig über ihre Grenzen hinweg als Fahrradstadt bekannt. Daher ist Radmobilität neben dem öffentlichen Nahverkehr fast unumgänglich.

- Die internationalen Fachkräfte haben die Möglichkeit sich ein Fahrrad gebraucht zu kaufen oder gegen Gebühr zu leihen. Hierzu ist Swapfiets eine gute und kostengünstige Möglichkeit, schnell an ein Fahrrad zu kommen: [www.swapfiets.de](http://www.swapfiets.de)
- Sollten Sie nicht Radfahren können, besteht das kostenlose Angebot ein Fahrradtraining zu bekommen. Hierzu wird das Integrationsteam von einem ehrenamtlich tätigen Polizisten unterstützt. Dieses Angebot wird sehr dankbar angenommen und macht allen Beteiligten viel Freude.
- Für neue Mitarbeitende des UKM besteht darüber hinaus die Möglichkeit eines Jobtickets.





13

UKM

Seelsorger

50500

## Internetzugang sicherstellen

Erfahrungsgemäß sind internationale Fachkräfte über das Internet im Austausch mit der Familie und ihren privaten Netzwerken, aber auch um nach ihrer Ankunft zu recherchieren und den Alltag in Münster zu organisieren.

Nicht alle Unterkünfte verfügen über einen Internetzugang. Es besteht daher die Möglichkeit z.B. einen Vodafone-GigaCube zu erwerben, sodass auch kurzfristig dieser Zugang sichergestellt werden kann.

Alle internationalen Fachkräfte werden bei ihrer Ankunft in Deutschland oder teilweise auch schon im Heimatland mit einem Tablet ausgestattet, damit sie zum einen per Videotelefonie den Kontakt zu ihrer Familie halten können, zum anderen aber auch technisch bestmöglich am Vorbereitungsunterricht zur Kenntnisprüfung teilnehmen können.



## 4. Integrationsmanagement etablieren

Um die umfassenden Anliegen angeworbener Pflegefachkräfte aus dem Ausland am UKM gut auffangen zu können, arbeitet das Integrationsteam eng verzahnt und breit vernetzt, auch über die Grenzen der Klinik, und hat somit für (fast) jede Frage eine Antwort.

Im Integrationsmanagement können alle Themen, Fragen und Anliegen, die mit der Anwerbung, Einreise, Einarbeitung und dem Anerkennungsverfahren zusammenhängen, gefiltert und bearbeitet werden. Das Integrationsteam entwickelt Konzepte zur strategischen Entwicklung der Akquise oder auch zur Förderung einer Willkommenskultur und setzt diese gemeinsam mit den entsprechenden Akteuren um.

Das Integrationsteam des UKM ist Teil des Geschäftsbereichs Pflegeentwicklung – Abteilung Internationale Fachkräfte und setzt sich wie folgt zusammen:

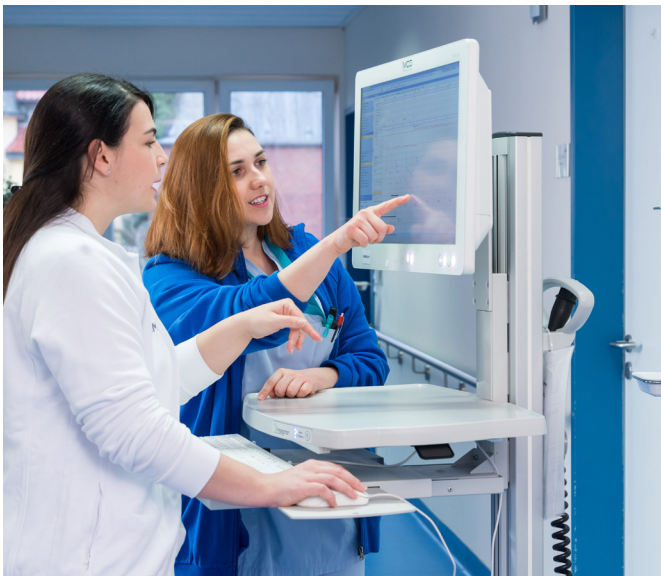
1. Internationale Akquise und strategische Weiterentwicklung
  2. Berufsankennung in Theorie und Praxis
- Die genaue Aufgabenbeschreibung ist in Funktionsbeschreibungen festgehalten. Die Aufgabenteilung ist im Unternehmen transparent kommuniziert. Eine Vertretungsregelung ist etabliert.
  - Zu ihren Zuständigkeiten gehören beispielsweise die Entscheidung, wie eine internationale Anwerbung durchgeführt wird und zu welchem Zeitpunkt, die Wahl des Rekrutierungskanals und welche Agentur oder staatliche Personalvermittler dazu genutzt werden. Darüber hinaus zählt der gesamte Bewerbungsprozess, die Begleitung des Einreiseprozesses sowie die Abbildung der wesentlichen Schnittstellen zu den Pflegedienst- und Stationsleitungen zu ihrem Verantwortungsbereich. Darüber hinaus obliegt ihnen die Erarbeitung eines passenden Einarbeitungsplans, die Etablierung des Mentoringprogramms und die Begleitung des gesamten Anerkennungsverfahrens. Sie sind verlässliche Ansprechpartner\*innen der internationalen Fachkräfte, aber auch der Stationen sowie der Pflegedirektion bzw. des Vorstandes.
  - Insgesamt sind 3 Mitarbeitende in der Abteilung Internationale Fachkräfte beschäftigt und 2 weitere in der Schule für Pflegeberufe.
  - Alle Kolleg\*innen sind durch Studiengänge oder Weiterbildungen gezielt in interkultureller Kompetenz weitergebildet. Einige haben in ihren Qualifizierungsarbeiten wissenschaftliche Studien zur Integrationsperspektive durchgeführt.
  - Verstärkt wird das Team durch eine Sachbearbeiterin im Geschäftsbereich Personal für den Part der vertraglichen und behördlichen Formalien.
  - Alle Mitarbeitenden sind mit der Schaffung und Pflege wichtiger Netzwerk- und Integrationsstrukturen vertraut und verfügen über den erforderlichen Handlungsspielraum. Das vorliegende Integrationskonzept verdeutlicht die Aufgaben und Themenschwerpunkte dieses Teams und ist strukturell eng am Werkzeugkoffer Willkommenskultur & Integration orientiert ([www.dkf-kda.de](http://www.dkf-kda.de)).

## 5. Patenschaften und Mentoringprogramm

Persönliche Ansprechpartner\*innen sowie Fürsprecher\*innen sind für viele Pflegefachkräfte im neuen Arbeits- und Lebensumfeld eine wichtige Ressource und helfen bei der Orientierung. Gerade im Rahmen der internationalen Anwerbung von Pflegefachkräften bietet es sich an, diese Instrumente der Personalentwicklung einzusetzen. Daher hat auch das UKM hierzu wertvolle Strukturen entwickelt und ist noch auf dem Weg, diese weiterzuentwickeln.

### INSTA, die Integrationsstation

Das UKM verfügt über eine Integrationsstation (INSTA). Hier kümmern sich integrationsbeauftragte Praxisanleitenden intensiv um die Einarbeitung von mehreren internationalen Pflegenden, die in Tandems dort eingesetzt sind. Anders als in anderen Konzepten sind dies nicht nur muttersprachlich gleichsprechende Pflegenden, sondern können auch Fachkräfte unterschiedlicher Nationen sein. In diesem Zuge wird die deutsche Sprachkompetenz geschult, aber auch die interkulturelle Kompetenz aller Beteiligten.



### Mentoringkonzept

- Am UKM bekommt jede internationale Pflegefachkraft eine Mentorin, einen Mentor als feste Ansprechperson auf der Station zur Seite gestellt. Diese Ansprechpersonen werden im Vorfeld in einer Schulung für die Rolle qualifiziert und mit vielfältigen Informationen rund um Kultur und die Berufsanerkennung ausgestattet. Regelmäßige Feedbacksprache aller am Prozess beteiligten Personen (Integrationsteam, Station, PDL, Schule für Pflegeberufe) werden vereinbart und schriftlich dokumentiert.
- Der gesamte Prozess wird durch Mitarbeitende des Integrationsteams begleitet. Sie stehen bei Fragen jeder Art unterstützend zur Seite.
- Die Einarbeitung in den Bereichen wird durch die Expertise der Mentor\*innen sichergestellt. Zusätzlich unterstützen aber natürlich auch die Kolleg\*innen vor Ort. Auf den Stationen finden sich spezielle Einarbeitungskonzepte und Informationsbroschüren für alle am Prozess Beteiligten.
- Darüber hinaus erfolgen praktische Begleitungen durch die Mitarbeitenden des Integrationsteams.
- Die internationalen Fachkräfte werden während der Anerkennung zusätzlich im Dienstplan parallel mit ihrer Mentorin, ihrem Mentor geplant.
- Sie tragen den Titel „Pflegefachkraft in Anerkennung“.

### Im Austausch bleiben

Regelmäßige Reflexionsgespräche finden auf unterschiedlichen Ebenen statt. Zur Dokumentation des Lernerfolgs sind entsprechende Protokollvorlagen entwickelt worden. Sie werden zu jedem Gespräch schriftlich festgehalten.

1. Fachlicher Austausch zwischen den internationalen Fachkräften, ihren Stationsleitungen und Mentor\*innen auf der jeweiligen Station.
2. Praktische Begleitung und Reflexion mit internationalen Fachkräften und Mitarbeitenden des Integrationsteams.
3. Übergeordnete gemeinsame Reflexionsgespräche mit den internationalen Pflegenden und ihrer zuständigen PDL unter Begleitung des Integrationsteams.

## 6. Anerkennungsprozess organisieren

Die fachliche Berufsanerkennung und Erlaubnis zur Berufsausübung sind ein wesentlicher Teil der beruflichen Integration internationaler Pflegefachkräfte. Dabei unterstützt das UKM sie vollumfänglich, um eine möglichst schnelle, aber auch fachlich gute Berufsanerkennung zu begleiten. Ein gut organisierter und eng begleiteter Berufsanerkennungsprozess sowie die fachsprachliche Unterstützung sind die Erfolgsfaktoren einer guten Integration. Dabei helfen Unterrichts- und Lernmethoden den Teilnehmenden auf unterschiedlichen Ebenen. Für die pädagogischen Fachkräfte der Pflegeschule gilt es, Methoden zu vermitteln, mit deren Hilfe zum Beispiel Fachwissen in der neuen Sprache Deutsch formuliert und präsentiert werden kann sowie Spezifika und Unterschiede der Pflege zum Heimatland erkannt, aber wertgeschätzt werden können. Zusätzlich werden den Teilnehmenden Tablets, Lehrbücher und eine dazugehörige Lern-App kostenlos zur Verfügung gestellt. Die schnelle Wiedererlangung beruflicher Autonomie ist ein bedeutender Baustein gelungener Integration, das zusätzlich erlernte Fachwissen stärkt die internationalen Fachkräfte in ihrer persönlichen, professionellen Haltung und unterstreicht ihr berufliches Selbstverständnis. Gerade die Wahrnehmung der beruflichen Degradierung, besonders vor dem Hintergrund der Nichtanwendung ihrer im Heimatland erworbenen zumeist akademischen Qualifikation, zeigt sich schnell in Unzufriedenheit im Arbeitsalltag.



### Der fachliche Anerkennungsprozess

- Vor Einreise – und damit auch vor der Visumserteilung – wird bereits der Antrag zur Berufsanerkennung bei der zuständigen Anerkennungsstelle (in Münster ist dies die Bezirksregierung Münster) mit allen notwendigen Unterlagen und einer Angabe zum gewünschten Referenzberuf (Pflegefachmann/Pflegefachfrau nach PflBG) gestellt.
- Dieser Prozess wird bei einigen Rekrutierungen auch durch die DeFa begleitet und meist von den Agenturen unterstützt.
- Die Bezirksregierung Münster 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 am UKM im Rahmen einer Kenntnisprüfung kompensiert werden.

- Das Curriculum umfasst eine mehrmonatige Vorbereitung für die Kenntnisprüfung durch 12-14 Wochen Blockunterricht, bestehend aus theoretischen und praktischen Lerninhalten, sowie praktischen Einsatzphasen auf der Station.
- Dadurch ist eine frühzeitige betriebliche Integration der internationalen Pflegefachkräfte in die Teams sichergestellt.

### Deutschkenntnisse

- Alle Fachkräfte verfügen zu diesem Zeitpunkt über einen deutschen Sprachstand auf B2-Niveau nach GER-Referenzrahmen und dem Nachweis über Fachsprache. Während der Anpassungsmaßnahme erfolgt zusätzlich eine integrierte Sprachförderung. Ein besonderer Fokus liegt hier auf praxisnahen Fachsprachkompetenzen.
- Zusätzlich haben Fachkräfte mit erweiterten Sprachlernbedarf die Möglichkeit Nachhilfeunterricht in Einzelförderung am UKM zu bekommen.

## 7. Einarbeitung anpassen

### Die Einarbeitung als wichtiger Teil der betrieblichen Integration

Das Kernelement der Einarbeitung ist das Herzstück der betrieblichen Integration von neuen internationalen Mitarbeitenden. Je besser eine Einarbeitung organisiert und etabliert wird, umso schneller können die neuen internationalen Pflegenden pflegerisch die Teams verstärken und werden als wertvolle Unterstützung und nicht als Belastung wahrgenommen. Konflikte können so schnell aufgefangen und Kündigungen in der Probezeit verhindert werden.

### Onboarding bei internationaler Anwerbung besonders im Blick behalten

Wie alle neuen Mitarbeitenden müssen auch aus dem Ausland angeworbene Pflegenden in die Abläufe und Regelungen des UKM eingeführt werden. In diesen speziellen Fällen ist es notwendig, den gewohnten Einarbeitungsprozess anzupassen.

Alle internationalen Fachkräfte werden in einer Orientierungswoche mit den Strukturen und wichtigsten Begebenheiten am UKM vertraut gemacht.

Es folgen Skills Trainings im UKM-Trainingszentrum, um erste grundpflegerische Inhalte kennenzulernen bevor es zum ersten Einsatz auf die Station geht.

- In der langjährigen Erfahrung der internationalen Personalakquise wurden vom Integrationsteam des Universitätsklinikum Münster (UKM) große Unterschiede in der durchführenden Praxis des Pflegealltags wahrgenommen. Um die neuen internationalen Pflegefachkräfte in der Zeit der Berufsanerkennung gut und professionell auf das Berufsbild der Pflege in Deutschland vorzubereiten, finden bereits vor dem ersten Praxiseinsatz Skills-Trainingstage im Trainingszentrum des UKM statt.
- In freundlicher, anschaulicher und praxisnaher Atmosphäre werden mittels pflegerischer Fallsituationen und unterschiedlichster Hilfsmittel pflegerische Kernaufgaben, wie z.B. die Grund- und Körperpflege, Mobilisationstechniken oder das Handeln in Notfallsituationen vertieft. Im Skills-Training erhält jede

internationale Pflegefachkraft die Möglichkeit, in einem geschützten Rahmen ihr pflegerisches Handeln zu üben und geschützt Fragen zu stellen. Des Weiteren erfolgen gegenseitige Beobachtungen und der Austausch von beruflichen Erfahrungen in der Durchführung sowie das Trainieren von Feedbackschleifen.

- Das Skills-Training wird durch Mitarbeitende des Integrationsteams sowie Praxisanleiter\*innen des UKM geleitet sowie kontinuierlich reflektiert und angepasst. Berufliche Vorerfahrungen der internationalen Pflegefachkräfte werden aktiv integriert. Das Skills-Training fördert zudem den Austausch und bringt eine Menge Spaß für alle Beteiligten.

Darüber hinaus nehmen die internationalen Fachkräfte ebenso wie ihre heimischen Kolleg\*innen nach erfolgreich abgeschlossener Berufsanerkennung an der Basis-schulung für neue Mitarbeitende am UKM teil.

Im laufenden Prozess unterstützt das Integrationsteam die Stationen und die internationalen Pflegenden. Die Erfahrung hat gezeigt, dass der Prozess der Integration und der Anpassungsqualifizierung besonders gut auf den Stationen funktioniert, die die Kompetenzen der Anleitung in ihrer Teamstruktur gut abbilden können und Interesse an interkultureller Zusammenarbeit und Anleitung mitbringen.

Die Integrationsstation (INSTA) für internationale Pflegefachkräfte dient als ein weiterer Baustein der praktischen Ausbildung in der Anpassungsqualifizierung (siehe Kapitel 5).

Auf den Stationen sind spezielle Einarbeitungskonzepte vorhanden. Das Integrationsteam unterstützt die Einarbeitung mit regelmäßigen Reflexionsgesprächen und praktischen Begleitungen (siehe Kapitel 5, 7).

In speziellen Mentor\*innenschulungen werden die Mentor\*innen der Stationen auf ihren Einsatz vorbereitet (siehe Kapitel 5).

### Einsatz eines gestuften Einarbeitungsplans

Ein gestufter Einarbeitungsplan reagiert auf die herausfordernde Zeit zwischen Einreise und dem vollen Einsatz als Pflegefachkraft. Da die meisten international angeworbenen neuen Mitarbeitenden nach der Einreise noch



nicht als Pflegefachkraft anerkannt sind und daher auch nicht als solche im Dienstplan eingesetzt werden dürfen, gilt es sie in dieser besonderen Zeit besonders gut zu begleiten.

Im Rahmen der Berufsanerkennung wechseln somit praktische Phasen auf der zugewiesenen Station mit theoretischen Phasen im Vorbereitungskurs auf die Kenntnisprüfung.

### Position und Status am Arbeitsplatz

Berufliche Wahrnehmung zeigt sich auch am Beispiel des Namensschildes: Häufig werden internationale Fachkräfte als „Praktikanten“ oder „Hilfskräfte“ bezeichnet. Am UKM hat man sich deshalb auf die Namensgebung „Pflegefachkraft in Anerkennung“ für die Zeit bis zur Berufsanerkennung geeinigt, um sie ganz bewusst nicht im Praktikant\*in - Status zu etablieren und somit eine Abwertung ihrer im Ausland erworbenen Qualifikation zu vermeiden. Es ist eine kleine Geste, die aber als sehr wertschätzend wahrgenommen wird.

## 8. Teambuilding begleiten

Neue internationale Mitarbeitende und deren Integration in die Stationsteams sind in der Personalführung keine Routinesituation. Daher 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.

### Das ganze Team bedenken

- Noch bevor die Fachkräfte das erste Mal ihre Stationen kennenlernen, findet am UKM das Welcome-Café statt. Hier treffen die internationalen Pflegenden ihre Mentor\*innen der Stationen und tauschen sich in ungezwungener Atmosphäre aus.
- Zum Start einer jeden Gruppe von internationalen Fachkräften finden auf den Stationen interkulturelle Mikroschulungen statt, in denen Mitarbeitende des Integrationsteams in der Übergabezeit Kurzimpulse zu kulturellen Besonderheiten und Spezifika der pflegerischen Ausbildung/des Studiums geben. Ein extra dafür entworfenes Handout steht den Teams in Papierform und digital aufbereitet zum Nachlesen zur Verfügung.

Ziel beider Aktivitäten ist eine präventive Aufklärung zu unterschiedlichen Kulturverständnissen, Berufsverständnissen, Berufsausbildungen und eine Sensibilisierung zu unterschiedlichem Sprachgebrauch.





## 9. Kompetenzen erweitern

Internationale Akquise von Pflegefachkräften stärkt die Pflege und sorgt durch die personelle Verstärkung für Entlastung in den Pflegeteams. Interkulturelle Kompetenzen als Erweiterung zu verstehen ist hier ein zentraler Aspekt.

### Vielfalt als Ressource für Willkommenskultur

Das UKM versteht sich als vielfältiges Unternehmen, nicht nur in Bezug auf die Interkulturalität, die sich in mehr als 90 am UKM tätigen Nationen zeigt.

Am UKM steht der Leitfaden für Diversität sinnbildlich für das Kulturverständnis und die Vielfaltsdimensionen des Klinikums. Unterschiedliche Fortbildungsreihen bieten die Möglichkeit, die Kompetenzen in diesem Bereich auszubauen. Interkulturalität ist fester Bestandteil aller innerbetrieblichen Fortbildungen der Pflege am UKM. Darüber hinaus finden regelmäßig Führungsbildungen in den Leitungsbesprechungen der Pflege zu dieser Thematik statt. Am UKM erhalten alle Mitarbeitenden einmal jährlich ein Zielvereinbarungsgespräch und eine Kompetenzanalyse. Hier wird die individuelle Personalentwicklung besprochen und gefördert.



## 10. Konflikte auffangen

Während Zuwanderung für einen Teil unserer Gesellschaft eine kulturelle Bereicherung darstellt, überfordert diese andere, sie erleben Diversität als schwierig oder sorgen sich um Überfremdung am Arbeitsplatz. Zudem stellt diese Strategie der Personalgewinnung sowohl für die internationalen Pflegefachkräfte als auch die Gesundheitsorganisationen eine große Herausforderung dar: Unterschiedliche kulturelle Hintergründe und Wertvorstellungen sowie gesellschaftliche Einflüsse und verschiedene Sozialisierungen treffen aufeinander. Internationale Pflegenden fühlen sich als Wanderer zwischen Staaten, unterschiedlichen Gesundheitssystemen und eben den verschiedenen Kulturen. Sie müssen sich nicht nur in einem neuen Land kulturell zurechtfinden und eine neue Sprache lernen, es gilt für sie ebenso, sich professionell zu integrieren und im Zusammenspiel von vielen Berufsgruppen ihren Platz in der pflegerischen Versorgung im UKM zu finden.

Es zeigen sich allerdings auch Formen von Nichtakzeptanz des fachlichen Pflegewissens internationaler Pflegenden. In Studien beschreiben sie das Gefühl, nur als „helfende Hände“ genutzt, als nicht qualifiziert und nicht als fachlich gleichwertiges Gegenüber wahrgenommen zu werden. Abwertendes Verhalten und geringe Akzeptanz kultureller Vielfalt kann sich maßgeblich negativ auf den Integrationsprozess auswirken. Eine positive Grundhaltung ist wesentlich für den Integrationserfolg, so herausfordernd er auch manchmal für alle Beteiligten, ob national oder international, ist. In den bereits aufgeführten (Kapitel 9) Führungskräfte-Workshops und Mikroschulungen in den Teams zum Umgang mit kultureller Vielfalt wird genau dies am UKM thematisiert und die Mitarbeitenden werden dazu sensibilisiert.

Für die internationalen Pflegefachkräfte stellen kulturelle Konflikte eine zumeist belastende Erfahrung dar. Dem gegenüber steht die Chance, in Deutschland eine neue Heimat sowie berufliche als auch private Sicherheit zu erlangen. Um diesen Prozess verantwortungsvoll zu begleiten, sieht das Integrationskonzept des UKM unterschiedliche Ebenen des Deeskalierens konfliktärer Situationen vor:

- In erster Linie sind die Stationsleitungen und Mentor\*innen auf den Stationen hier direkte Ansprechpartner\*innen und unterstützen in solchen Situationen. Zudem besteht jederzeit die Möglichkeit, Mitarbeitende des Integrationsteams moderierend hinzuzuziehen bzw. sie vertraulich anzusprechen. Dies geht auch unbürokratisch und sehr schnell über den direkten persönlichen Weg oder über die Kontaktaufnahme per WhatsApp.
- Am UKM besteht das Angebot an Coaching, Beratung, Mediation oder auch Supervision. Dieses Angebot steht allen Mitarbeitenden des Pflege- und Funktionsdienstes zur Verfügung und wird über die zuständige PDL bei Bedarf beantragt. Zusätzlich haben die internationalen Fachkräfte die Möglichkeit ein externes Coaching in Anspruch zu nehmen. Das ‚offene Ohr‘ ist ein externes Coachingangebot eines weiblichen Coaches mit interkulturellem Schwerpunkt. Im betrieblichen Gesundheitsmanagement stehen ebenfalls allen Mitarbeitenden des UKM Mediatoren zur Verfügung. Darüber hinaus steht dem Integrationsteam eine Psychologin am UKM auf Anfrage zur Verfügung. Sie übernimmt Einzelbetreuungen bei den Fachkräften im Falle psychischer Überforderungen als Folge der Migration.
- Zusätzlich besteht für die internationalen Pflegenden das Angebot Sprachnachhilfeunterricht zu bekommen. Hierzu stehen dem Integrationsteam zwei ehrenamtlich tätige pensionierte Lehrer und eine hauptamtliche Pädagogin zur Verfügung.
- Der Personalrat des UKM steht allen Mitarbeitenden des UKM bei Konflikten als neutrale Beratungsstelle zur Verfügung.

Trotz aller Integrationsmaßnahmen muss die Bereitschaft aller Beteiligten im UKM vorhanden sein, diesen Dialog der Vielfalt zukunftsfähig zu führen und fachliche wie persönliche Vorbehalte und Ängste anzusprechen. Eine größere Offenheit und Sensibilisierung für diese Themen können helfen, ein besseres Verständnis für die internationalen Pflegenden zu entwickeln. Die Vorbildrolle und Unterstützung durch die Führungskräfte sind auf diesem Weg ebenso wichtig, wie die zeitliche Ressource und die persönliche Aufgeschlossenheit der deutschen Mitarbeitenden, sich im Mentoring um die Fachkräfte aus dem Ausland zu kümmern.

## 11. Gesellschaftliche Teilhabe

Die Dauer des Aufenthaltes in Deutschland hängt bei internationalen Pflegefachkräften nicht nur von der Arbeitssituation, sondern auch von ihrer Einbindung in das gesellschaftliche Miteinander ab. Dabei geht es um das Verstehen und Mitleben der deutschen 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 Region. International anwerbende Unternehmen können ihre neu gewonnenen Mitarbeitenden dabei unterstützen.

### Gesellschaftspolitische Teilhabe fördern

Das UKM fördert die gesellschaftspolitische Teilhabe von internationalen Pflegefachkräften durch die Bereitstellung von Informationsmöglichkeiten:

- Informationsbroschüre „Das kleine Münster A-Z“ mit allen FAQ's zum Leben und Arbeiten in Münster und dem Münsterland
- Gemeinsame Stadtführung zum Kennenlernen der Münsteraner Kulturgüter und Geschichte
- Es bestehen diverse Kontakte zu Konsulaten, internationalen Gemeinden und nationalen Vertretern der Stadt Münster, die das Integrationsteam gerne für die internationalen Pflegenden vermittelt.
- Das UKM ist Mitglied im Verein Münsterland e.V., ein Verein der die Fachkräfte im sozialen Onboarding in der Region unterstützt ([www.muensterland.com](http://www.muensterland.com)) und ihnen unterschiedliche Willkommensveranstaltungen UKM-übergreifend zur Verfügung stellt. (siehe auch Kapitel 2).
- Alle internationalen Fachkräfte haben die Möglichkeit vergünstigt am Hochschulsport der WWU teilzunehmen.
- In regelmäßigen Abständen findet eine Laudatio zum Dank an alle am Integrationsprozess Beteiligte und den internationalen Fachkräften statt, in der gemeinsam der Erfolg gefeiert wird.
- Der Kulturreferent des UKM organisiert jahreszeitlich kulturelle Aktivitäten für alle Mitarbeitende des UKM.

## 12. Mit Kündigung und Abwerbung umgehen

Selbstverständlich ist es das Ziel des UKM, international angeworbene Fachkräfte 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.

Mitarbeitende des Integrationsteams besuchen die internationalen Fachkräfte regelmäßig in den Bereichen und führt Reflexionsgespräche auf unterschiedlichen Hierarchieebenen durch.

Welche Gründe können eine Abwanderung beeinflussen:

- sprachliche Probleme
- fachliche Hürden der Integration
- behördliche Probleme im Anerkennungsverfahren
- Heimweh oder private (gesundheitliche) Probleme, besonders in der Familie
- Rahmenbedingungen/Konflikte auf der Station
- infrastrukturelle Rahmenbedingungen der Stadt Münster (teurer Wohnraum, wenig Kinderbetreuungsplätze, Anbindung zum nächsten interkontinentalen Flughafen sehr weit)

## Literaturverzeichnis

Deutsches Kompetenzzentrum für internationale Fachkräfte in den Gesundheits- und Pflegeberufen (DKF) im Kuratorium Deutsche Altershilfe e.V. (2022).  
Werkzeugkoffer Willkommenskultur & Integration.  
Verfügbar unter <https://dkf-kda.de/> [14.02.2022]

Maase, A. (2021).  
Internationale Pflegefachkräfte in der akutmedizinischen Versorgung – Kulturelle Herausforderungen und Spannungsfelder. Frankfurt am Main: Mabuse

Maase, A. (2021).  
Zwei Dimensionen für eine  
erfolgreiche Inklusion. KMA: Vol. 26. 98-100

[Universitätsklinikum Münster](#)

Geschäftsbereich Pflegeentwicklung

Albert-Schweitzer-Campus 1, Gebäude A1

T +49 251 83-55555

[www@ukm.de](mailto:www@ukm.de)