

Inhalt

Kommen, um zu bleiben – Ein Geleitwort	11
<i>Heinz Lohmann</i>	
Vorwort der Herausgeber	13
<i>Thomas Röhrßen & Benjamin Nabert</i>	
1 Die Gewinnung	17
1.1 Pflege in Not – Die Situation der Fachkräfte und die Pflegeausbildung in Deutschland	17
<i>Andreas Westerfellhaus & Ulrike Steinecke</i>	
1.1.1 Ausbildung als notwendiges Übel	17
1.1.2 Verlust an qualifizierten Fachkräften in der Pflege ..	18
1.1.3 Politische Beschreibung langfristiger Ziele	18
1.1.4 Neujustierung der Versorgungsprozesse	18
1.1.5 Ärztlich dominiertes Gesundheitssystem	19
1.1.6 Massive Unterschiede in den Qualifikationen	19
1.1.7 Bildungskonzept Pflege: Von der Assistenz bis zum Master	20
1.1.8 Entlastung von Pflegenden im beruflichen Alltag ...	20
1.1.9 Qualifizierte Integration zugewanderter Menschen ..	21
1.2 Die globale Welt der Pflege – Internationale und lokale Ausgangsbedingungen für Arbeitsmigration in Pflegeberufen	22
<i>Benjamin Nabert</i>	
1.2.1 Arbeitsmigration von Fachkräften in der Pflege	22
1.2.2 Ausgangsbedingungen in Deutschland	23
1.3 Politik, Berufsrecht und Administration – Herausforderungen und Lösungsansätze für die Anerkennungsverfahren	28
<i>Lukas Elias Best</i>	
1.3.1 Aktuelle Entwicklungslinien	28
1.3.2 Berufsrechtliche und administrative Perspektiven	28
1.3.3 (Berufs-)Politische Perspektiven	31
1.3.4 Perspektive der internationalen Fachkräfte in der Pflege	33
1.3.5 Resümee	33

1.4	Unternehmensstrategien – Internationales Rekrutierung im strategischen Personalmanagement	35
	<i>Michel Schlüter</i>	
1.4.1	Agenturauswahl und Dienstleistungsempfehlungen ..	35
1.4.2	Verzahnung von Arbeitgeber und Agentur	37
1.4.3	Gemeinsames Erwartungsmanagement	37
1.4.4	Qualität als das übergeordnete Ziel	38
1.4.5	Was sind die Qualitätskriterien?	38
1.5	Herausforderungen und Chancen in der stationären Langzeitpflege am Beispiel philippinischer Fachkräfte in der Pflege	40
	<i>Kerstin Hensel & Marcella Eierdanz</i>	
1.5.1	Zahlen, Daten und Fakten	40
1.5.2	Integration und Kompetenzentfaltung internationaler Fachkräfte in der Langzeitpflege – Ergebnisse einer Studie mit philippinischen Fachkräften	42
1.6	Strategische Herausforderungen und Lösungsansätze in der stationären Langzeitpflege	47
	<i>Kerstin Hensel & Marcella Eierdanz</i>	
1.6.1	Die spezielle Positionierung und Profilierung der stationären Langzeitpflege in einer internationalen Personalstrategie	47
1.6.2	Ein mehrdimensionaler Lösungsansatz für die Langzeitpflege	49
1.7	Qualitätssiegel für Agenturen – Das Gütezeichen »Faire Anwerbung Pflege Deutschland«	58
	<i>Ann-Christin Wedeking</i>	
1.7.1	Warum braucht es ein Qualitätssiegel für Agenturen?	58
1.7.2	Struktur des Gütezeichens »Faire Anwerbung Pflege Deutschland«	58
1.7.3	Regelungsinhalte	59
1.7.4	Gütezeichen als Wettbewerbsvorteil national und international	61
1.8	Qualitätssiegel für Arbeitgeber – »Best Places to Work for International Nurses in Germany«	62
	<i>Grace Lugert-Jose</i>	
1.8.1	Einführung	62
1.8.2	Zielsetzung	63
1.8.3	Methodik	63
1.8.4	Ausgezeichnete Einrichtungen	66
1.8.5	Fazit	67
2	Qualifizierung und Integration	69
2.1	Die geschlossene Bildungs- und Integrationskette	69
	<i>Bernadette Berger, Benjamin Nabert & Thomas Röhrßen</i>	

2.1.1	Ziele einer geschlossenen Bildungs- und Integrationskette	69
2.1.2	Verzahnung und Qualitätskontrolle aller beteiligten Unternehmen	71
2.1.3	Ziele von Vorbereitungsprogrammen im Herkunftsland	73
2.2	Sprachliche Vorbereitung im Herkunftsland	81
	<i>Anja Spilker</i>	
2.2.1	Einleitung	81
2.2.2	Herausforderungen und Ursachen für das Scheitern beim Spracherwerb	81
2.2.3	Best Practices	82
2.2.4	Zukunftsperspektiven	84
2.3	Qualifizierungs- und Anerkennungsmaßnahmen in Deutschland	86
	<i>Astrid Sartorius</i>	
2.3.1	Kenntnisprüfung	86
2.3.2	Anpassungslehrgang	87
2.4	Das strategische Integrationsmanagement	89
	<i>Michael Wachholz</i>	
2.4.1	Einleitung	89
2.4.2	Grundlagen des strategischen Integrationsmanagements – Definition und Bedeutung	89
2.4.3	Unterschied zwischen strategischem und operativem Integrationsmanagement	89
2.4.4	Planung und Vorbereitung: Bedarfsanalyse des aktuellen und zukünftigen Personalbedarfs	90
2.4.5	Ermittlung der notwendigen Qualifikationen und Kompetenzen	90
2.4.6	Zielsetzung und Strategien: Festlegung klarer, messbarer Ziele für die Integration	91
2.4.7	Entwicklung von Strategien zur Erreichung dieser Ziele	91
2.4.8	Implementierung von Integrationsmaßnahmen	91
2.4.9	Unterstützungssysteme und Netzwerke	93
2.4.10	Evaluation und kontinuierliche Verbesserung	94
2.4.11	Schlüsselfaktoren für erfolgreiches Integrationsmanagement: Identifikation und Beschreibung der wichtigsten Erfolgsfaktoren	95
2.5	Die Rolle der mittleren und unteren Führungsebenen	97
	<i>Thomas Röhrßen</i>	
2.5.1	Einführung	97
2.5.2	Mittlere und untere Führungsebenen: Die tragenden Säulen des Integrationsmanagements	97

2.5.3	Team-Mapping: Diagnose der Dynamik von Beziehungen	98
2.5.4	Transformationaler Führungsstil: effektives Führen internationaler Teams	100
2.5.5	Stufenmodell der Integration	101
2.6	Die Praxis interkultureller Trainings	104
	<i>Grace Lugert-Jose</i>	
2.6.1	Einleitung	104
2.6.2	Besonderheiten im Gesundheitswesen	104
2.6.3	Interkulturelle Trainings	105
2.6.4	Zielsetzung der interkulturellen Trainings	106
2.6.5	Inhalte interkultureller Trainings in der Praxis	107
2.6.6	Fazit	108
2.7	Die Evaluation kultureller Kompetenztrainings	109
	<i>Patricia Beck & Lisa Peppler</i>	
2.7.1	Einführung	109
2.7.2	Kulturelle Vielfalt und Perspektiven im deutschen Gesundheitswesen	110
2.7.3	Kulturell kompetentes Gesundheitswesen	111
2.7.4	Kulturelle Kompetenztrainings im deutschen Gesundheitswesen (Mikro-Ebene)	112
3	Die Perspektive internationaler Fachkräfte	117
3.1	Befragungen zur Zufriedenheit internationaler Fachkräfte ..	117
	<i>Grace Lugert-Jose</i>	
3.1.1	Einleitung	117
3.1.2	Studienaufbau	118
3.1.3	Ergebnisse der Studie	119
3.1.4	Einflussfaktoren der Zufriedenheit	121
3.1.5	Weitere Einflussfaktoren der Zufriedenheit	122
3.1.6	Handlungsempfehlungen	123
3.1.7	Fünf Praxistipps für Unternehmen	124
3.1.8	Fazit	125
3.2	Arbeitsorganisation und Pflegepraxis aus Sicht internationaler Fachkräfte	127
	<i>Natalie Hubenthal</i>	
3.2.1	Einleitung	127
3.2.2	Internationale Fachkräfte in der Pflege im Spannungsfeld verschiedener Handlungslogiken	128
3.2.3	Studiendesign	130
3.2.4	Schwer verständliche Partizipationsgefüge, starre Strukturen und die Nichtbeachtung von mitgebrachten Potenzialen	131
3.2.5	Rahmenbedingungen für Gestaltungsfreiräume	133

4	Best Practices – Praxisbeispiele aus unternehmerischer Sicht	135
4.1	AGAPLESION Diakonieklinikum Rotenburg	135
	<i>Eugenia Henke</i>	
4.1.1	Einleitung	135
4.1.2	Das AGAPLESION Diakonieklinikum Rotenburg ...	135
4.1.3	Ausgangssituation und Zielsetzungen	136
4.1.4	Struktur des Recruitings und Integrationsmanagements	137
4.1.5	Projekte und Maßnahmen	139
4.1.6	Ergebnisse	142
4.1.7	Umfrage	143
4.2	Bonifatius Hospital Lingen	145
	<i>Christiane Neehoff-Tylla</i>	
4.2.1	Das Bonifatius Hospital Lingen	145
4.2.2	Die Herausforderung des Fachkräftemangels – Die Ausgangssituation	145
4.2.3	Pragmatischer Start für die Zukunftssicherung	146
4.2.4	Aufbau und Struktur des Recruiting- und Integrationsmanagements – Eine Innenansicht	146
4.2.5	Förderung der Zusammenarbeit und nachhaltige Integration internationaler Fachkräfte in der Pflege: Schlüsselrollen im Fokus	147
4.2.6	Optimierung des Recruiting-Prozesses für internationale Fachkräfte in der Pflege	148
4.2.7	Nachhaltige Integration und Einarbeitung von internationalen Fachkräften in der Pflege	148
4.2.8	Gewinnung und Integration ausländischer Fachkräfte in der Pflege: Erfolge in der ländlichen Region	150
4.2.9	Herausforderungen, Probleme und Risiken bei der Rekrutierung und Bindung internationale Fachkräfte	150
4.2.10	Empfehlungen	151
4.3	Klinikum Bremerhaven	153
	<i>Witiko Nickel</i>	
4.3.1	Ausgangssituation und Internationalisierung als Teil der Personalstrategie	153
4.3.2	Der Verlauf des Programmes seit 2020	155
4.3.3	Ankunftsstationen für optimale Einarbeitung	157
4.3.4	Internationalisierung und Ausblick	158
4.3.5	Fazit	159
4.4	Klinikum Kassel	159
	<i>Beate Sippel</i>	
4.4.1	Ausgangssituation und Ziele	159
4.4.2	Struktur Recruiting und Integrationsmanagement ...	160
4.4.3	Projekte und Maßnahmen	161
4.4.4	Ergebnisse und Erfahrungen	164

4.5	Korian Deutschland	166
	<i>Kurt Riege</i>	
4.5.1	Die Korian Deutschland GmbH	166
4.5.2	Ausgangssituation und Ziele	166
4.5.3	Struktur	167
4.5.4	Projekte und Maßnahmen	168
4.5.5	Ergebnisse	170
4.5.6	Fazit	172
4.6	MEDIAN Kliniken	173
	<i>Sebastian Willkomm</i>	
4.6.1	Die MEDIAN Unternehmensgruppe	173
4.6.2	Ausgangssituation	174
4.6.3	Strategische Ziele und Schwerpunkte	174
4.6.4	Einstieg in das Projekt	175
4.6.5	Die Struktur	175
4.6.6	Die Zusammenarbeit mit den Führungskräften und Bereichen im Unternehmen	176
4.6.7	Projekte, Maßnahmen und Instrumente	176
4.6.8	Spezielle Ansätze	177
4.6.9	Erfahrungen und Ergebnisse	177
4.6.10	Instrumente	178
4.6.11	Typische Herausforderungen	179
4.6.12	Ergebnisse	180
4.6.13	Herausforderungen, Probleme und Risiken – unsere Reaktion darauf	181
4.6.14	Die wichtigsten Erfolgsfaktoren	182
4.6.15	Zukünftige Entwicklungen	183
4.6.16	Empfehlungen	183
4.7	Universitätsklinikum Düsseldorf	184
	<i>Ulrike Firmhaber & Torsten Rantzsch</i>	
4.7.1	Das Universitätsklinikum Düsseldorf	184
4.7.2	Rekrutierung internationaler Pflegefachkräfte am Universitätsklinikum Düsseldorf	184
4.7.3	Sprache als Schlüsselfaktor	184
4.7.4	Sprachliche Voraussetzungen – B2-Zertifikat	185
4.7.5	Das Sprachprogramm des UKD	186
4.7.6	Fazit	191
	Literatur	192
	Die Autor/-innen	197