

Ein gutes Miteinander pflegen – Pflegeeinrichtungen umfassend, prozess- und bedarfsorientiert begleiten

Mit diesem Instrument werden Pflegeeinrichtungen unterstützt, die Integration von neu zugewanderten Fachkräften und Auszubildenden im Betrieb positiv zu gestalten. Dafür werden die spezifischen Problemfelder der Einrichtung im Bereich Rassismus und Vorurteile sowie Aufbau von Demokratiekompetenzen bedarfsorientiert bearbeitet.

Interessant für: Unternehmen, Beschäftigte (Pflege)



Ausgangslage

Die personelle Zusammensetzung in der Pflege verändert sich seit einigen Jahren stark, da zunehmend Menschen aus dem Ausland als Fachkräfte oder Auszubildende angeworben werden. Für die Pflegeeinrichtungen sind die Prozesse, die damit in Verbindung stehen, oftmals Neuland. Neben den Unsicherheiten über bürokratische Prozesse, etwa der Anerkennung ausländischer Qualifikationen, Aufenthalts- und Visumsangelegenheiten, stellen sich viele Einrichtungen die Frage, wie die neu Zugewanderten in den Teams gut integriert werden können. Oftmals begegnet die bestehende Belegschaft diesem Prozess mit Skepsis bis hin zu Ablehnung. Daher besteht hier ein hoher Unterstützungsbedarf, der eine langfristige Betreuung erfordert.

Umsetzung Gute-Praxis

Die Begleitung enthält unterschiedliche Elemente, die den jeweiligen Bedarfen angepasst werden, darunter Workshops, Beratungen und Auswertungstreffen. Dabei werden möglichst alle Personalebene – Führungskräfte, Pflegefach- sowie -hilfskräfte und Auszubildende – miteinbezogen und erhalten Angebote, die auf ihre Rolle und ihre Funktion im Unternehmen zugeschnitten sind.

In der ersten Phase wurde durch Vorgespräche und mit Hilfe eines Bedarfsanalyseleitfadens gemeinsam mit der zuständigen Bereichsleitung ein Workshop- und Beratungsplan für die Begleitung entwickelt. Die Workshops für die Beschäftigten behandelten dabei Themen wie Transkulturelle Kompetenzen, Pflegeverständnisse weltweit sowie Vorurteile und Diskriminierung. Für die neu hinzugekommenen Fachkräfte oder Auszubildenden wurden Empowerment-Workshops angeboten, wobei auch deren Rückmeldungen eingeholt wurden, wie sie die Integration in den Betrieb

bisher wahrnehmen und was noch verbessert werden kann. Darüber hinaus wurden sie mittels einer Verweisberatung über weitere Unterstützungsangebote informiert. Im Anschluss an die Workshops erfolgten jeweils Auswertungstreffen mit den Teilnehmer*innen ein Auswertungstreffen mit der Führungsebene. Zum Abschluss wurde ein Führungskräfte-Workshop umgesetzt, der den Führungskräften weitere Handlungsempfehlungen mit auf den Weg gibt.

Fazit

Das Instrument wurde bisher insgesamt vier Mal durchgeführt, im beschriebenen Beispiel wurden 46 Teilnehmende mit den Angeboten erreicht. Durch die langfristige Begleitung konnte die Integration neuer Kolleg*innen mit Zuwanderungsgeschichte positiv gestaltet werden. Beschäftigte in Stammbesellschaften, die dem Thema Zuwanderung bisher skeptisch gegenüberstanden, entwickelten mehr Offenheit für die neuen zugewanderte Kolleg*innen. So berichteten Teilnehmende, dass sie durch die Seminare eine differenziertere Sichtweise auf das Thema Zuwanderung erlangten und Verständnis für die Komplexität des Themas gewannen. Ebenso wurden neu hinzugekommene zugewanderte Kolleg*innen durch Beratung gezielt unterstützt und empowert.



Träger: Arbeit und Leben Sachsen e. V.

Projekt (Sitz): Demokratie pflegen – Demokratische Kompetenzen in Pflegeeinrichtungen fördern (Chemnitz/Leipzig)

Kontakt: Rebekka Cöster, coester@arbeitundleben.eu,
Tel. 0341-710 05 37

Angebot: <https://tinyurl.com/demokratie-pflegen>

Alle veröffentlichten Gute-Praxis Instrumente unter: <https://betriebliche-demokratiekompetenz.de/gute-praxis>

Durch die langfristige Begleitung können tiefgreifende Veränderungen erzielt werden.

Was macht die bedarfsorientierte Begleitung innovativ?

In Bezug auf die Integration von zugewanderten Fachkräften existieren bisher vor allem standardisierte und einmalige Angebote. Diese sind nach Erfahrung des Projekts jedoch nur wirkungsvoll, wenn in den Belegschaften bereits ein grundlegendes Maß an Offenheit vorhanden ist. Bei Belegschaften hingegen, in denen starke Vorbehalte vorherrschen, ist ein mehrstufiges Verfahren erforderlich, mit einer Seminarkonzeption, die an der konkreten Problemlage orientiert ist. Veränderungen lassen sich hierbei nur kleinschrittig und mit viel Geduld erzielen. Für den Erfolg ist es sehr wichtig, über einen längeren Zeitraum als Ansprechpartner*in zur Verfügung zu stehen und den Prozess aktiv zu begleiten.

Wie nachhaltig ist das Format?

Durch den umfassenden Prozess der angestoßen und begleitet wird und der alle Personalebene miteinbezieht, können tiefgreifende Veränderungen erzielt werden. Ein Betrieb erarbeitete im Anschluss an die Begleitung ein spezielles Einarbeitungskonzept für zugewanderte Fachkräfte und Auszubildende – ein Beispiel dafür, wie das Format nachhaltig zu veränderten Abläufen im Betrieb geführt hat.

Ist das Format übertragbar und anwendbar durch andere Akteure?

Aufgrund des bedarfsgerechten Charakters lässt sich das Format sehr gut auf andere Einrichtungen übertragen. Voraussetzung für die Umsetzung ist vor allem ausreichend Zeit und die Bereitschaft der Einrichtungsleitung, den Prozess zu unterstützen.

In der Praxis

„Wir konnten Beschäftigten, die starke Ressentiments hatten einen offenen Gesprächsraum anbieten – welchen diese auch genutzt haben, um ihre Perspektive zu erweitern.“

Vorteile des Instruments für die Zielgruppen:

- ▶ Pflegereinrichtungen erhalten umfassende Unterstützung bei der Integration von neu zugewanderten Fachkräften
- ▶ die bestehende Belegschaft wird für die Perspektive von neu zugewanderten Kolleg*innen sensibilisiert
- ▶ neu zugewanderte Kolleg*innen werden durch Empowerment-Workshops unterstützt, sich in der neuen Umgebung zurechtzufinden



Tipps für die Umsetzung:

- ▶ Am Anfang sollte eine umfassende Auftragsklärung erfolgen. Dabei sollte genau herausgearbeitet werden, welche Ziele die Einrichtung hat und welche Ressourcen sie dafür einsetzen kann und will.
- ▶ Es ist empfehlenswert, nach den Workshops den Beschäftigten informelle Nachgespräche anzubieten. Diese geben den Teilnehmenden die Möglichkeit, offene Fragen und Diskussionsbedarf, der in den Workshops entstanden ist, zu klären sowie aktuelle Entwicklungen zu besprechen.
- ▶ Für die neuzugewanderten Kolleg*innen sollten extra-Workshops mit Empowerment-Ansätzen und Beratung angeboten werden.

