

# Betriebliche, kulturelle und soziale Integration ausländischer Pflegekräfte

---

**Olivia Prauss**

[www.pflege-china.de](http://www.pflege-china.de)



**Maja Roedenbeck Schäfer**

[recruiting2go.de](http://recruiting2go.de)

Du bist Führungskraft oder Integrationsmanager in einem Gesundheitsunternehmen?

Bilde Dich weiter mit dem Fachratgeber „[Betriebliche, kulturelle und soziale Integration ausländischer Pflegekräfte](#)“.

Nutze dann die vorliegende Präsentation für einen Integrationsworkshop.

Prauss  
Roedenbeck Schäfer

**WALHALLA**

## **Betriebliche, kulturelle und soziale Integration ausländischer Pflege- kräfte**

Nicht nur finden, sondern binden –  
Wie ausländisches und einheimisches  
Personal nachhaltig zusammenfindet



[ Wissen für die Praxis ]

# Begriffe verstehen und richtig verwenden

Betriebliche Integration

Diversity Management

Integration

Interkulturelle Kompetenz

Interkulturelle Öffnung

Kulturelle Integration

Kultursensible Pflege

Onboarding

Soziale Integration

Teambuilding

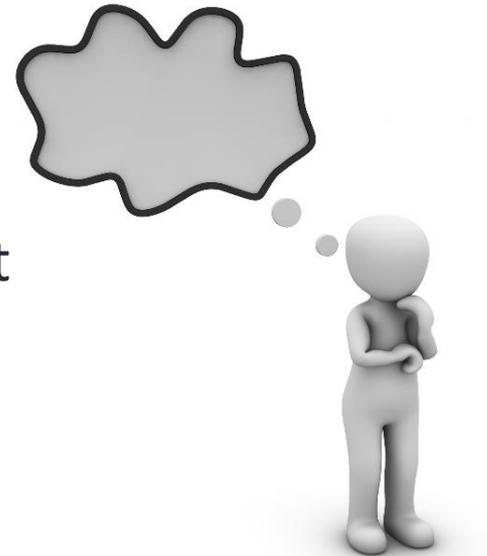
Willkommenskultur



# Übung: Hauptprobleme identifizieren

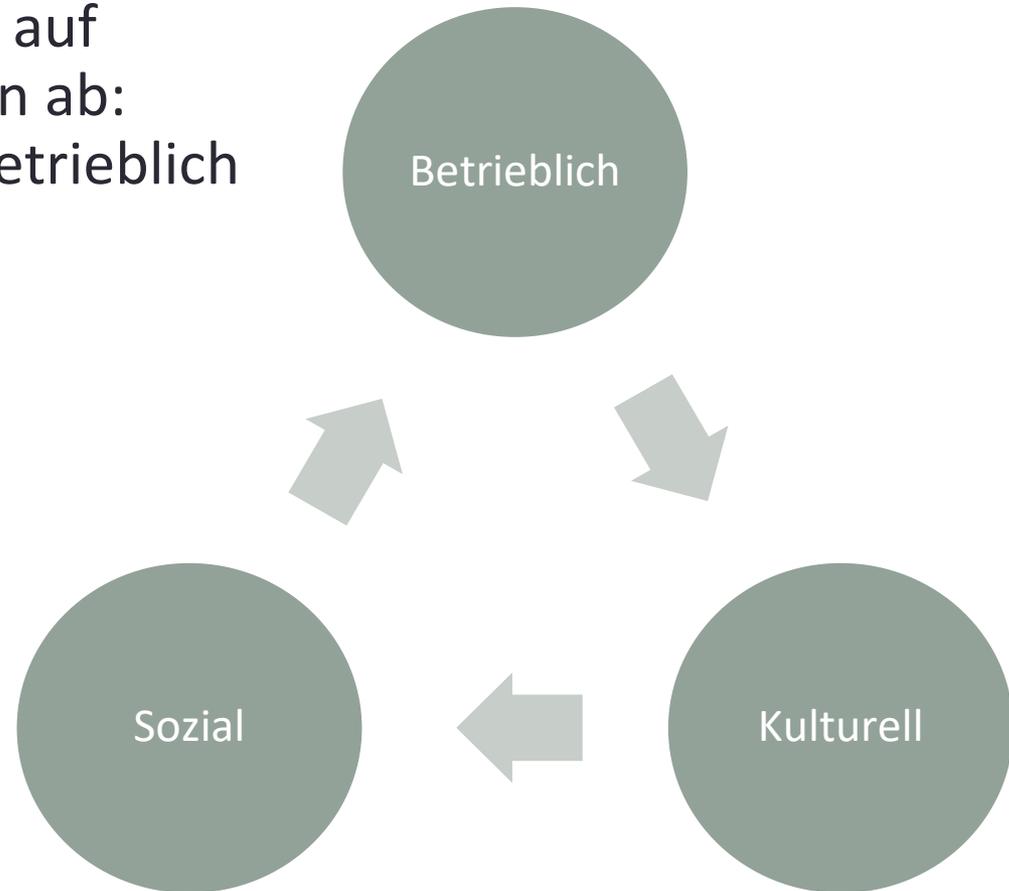
- Was für Herausforderungen haben wir bei der Integration von ausländischen Fachkräften in unserem Gesundheitsunternehmen?
- Was funktioniert gut, was nicht?

Bildet Kleingruppen und überlegt gemeinsam, was die größten Schwierigkeiten im multikulturellen Team sind und ob es vielleicht schon Best-practice-Beispiele gibt.



# Ebenen der Integration

Integration spielt sich auf verschiedenen Ebenen ab: sozial, kulturell und betrieblich



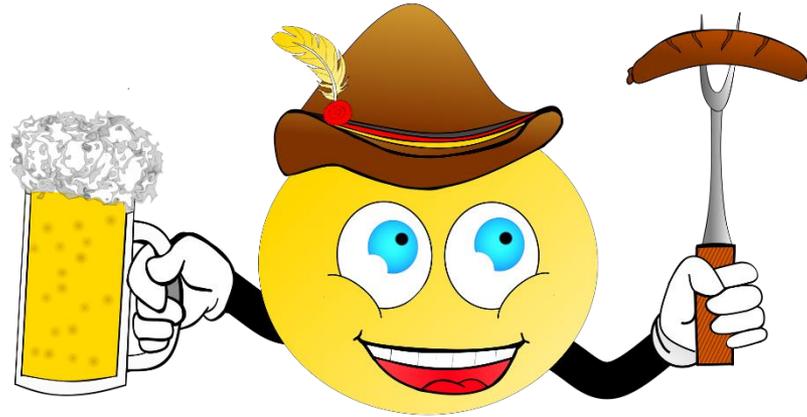
# Was bedeutet für uns „Kultur“?



- Kulturelle Prägung beeinflusst unser Denken und Handeln  
→ wir müssen uns für unsere eigene und andere kulturelle Prägungen sensibilisieren
- Kulturelle Einflussfaktoren: Herkunftsregion, ethnische Zugehörigkeit, Religion, soziales Geschlecht (Gender), Alter, individuelle Persönlichkeit, berufliches Selbstbild, Organisationskultur

# Stereotypen, Vorurteile und Diskriminierung

„Der Deutsche“?



„Die Spanierin“?



„Der Chinese“?



# Stereotypen, Vorurteile und Diskriminierung

- Jeder Mensch denkt in Stereotypen
- Stereotypen und gedankliche Kategorien als „Überlebensstrategie“ für das Gehirn
- Aus Stereotypen können Vorurteile werden (Beispiel: Jahresurlaubsplanung)
- Rassismus und Diskriminierung fangen bei Klischees und Gleichmacherei an – nicht erst bei körperlicher Gewalt
- Interkulturelle Kompetenzen und Sensibilisierung als Mittel zur Eindämmung von Rassismus und Diskriminierung



# Mögliche Lösungen gegen Rassismus und Diskriminierung

- Klare, mit Beispielen hinterlegte Regeln für Kollegen, Bewohner und Führungskräfte festlegen: Welches Verhalten wird nicht geduldet?
- Geschulten Ansprechpartner
- Teams in Workshops für Diskriminierung und Rassismus sensibilisieren
- Leichtfertige Verwendung der Begriffe vermeiden: Nicht jeder Konflikt mit einem ausländischen Kollegen und nicht jede Kritik an ihm sind Diskriminierung oder Rassismus  
→ Welche Lösungen fallen uns noch ein?

Viele Teamübungen und Interviews mit ausländischen Pflegekräften, Arbeitgebern und Vermittlungsagenturen findest Du im Fachratgeber:

„Betriebliche, kulturelle und soziale Integration ausländischer Pflegekräfte“

Prauss  
Roedenbeck Schäfer



## Betriebliche, kulturelle und soziale Integration ausländischer Pflege- kräfte

Nicht nur finden, sondern binden –  
Wie ausländisches und einheimisches  
Personal nachhaltig zusammenfindet



[ Wissen für die Praxis ]

# Erste Integrationsmaßnahmen

- Führungskräfte haben Vorbildfunktion
  - Teambuildingmaßnahmen
  - Einheimische Pflegekräfte für die Hürden der Migration sensibilisieren
  - In ambulanten Pflegediensten: Mehr Möglichkeiten der Begegnung zwischen ausländischen und einheimischen Fachkräften schaffen
  - Tagesordnungspunkt „Interkulturelles“ in jedem Team-Meeting und Übergabe
- Was gibt es noch für Maßnahmen?

# Soziale Integration

- Hobbies und Freizeitbeschäftigungen
- Freundschaften außerhalb der Arbeit
- Kirchengemeinde
- Schul- oder Kitaplatz, Hobbies und Freunde für die Kinder
- Anschluss an Expat-Netzwerke



# Ideen zum Spracherwerb

- Taschenwörterbuch für Pflegefachbegriffe
- Eintägiger Sprachkurs für deutsche Fachkräfte in der Muttersprache ihrer ausländischen Kollegen
- Rollenspiele
- Im Arbeitsalltag fördern, dass Deutsch die Arbeits- und Alltagssprache ist
- Konversationskurse, ehrenamtliche Konversationspaten
- Smalltalk so oft wie möglich
- Info-Dokumente in „Leichter Sprache“
- Elektronische Pflegedokumentation mit definierten Kürzeln

# Kommunikation

- Indirekte, andeutungsreiche vs. direkte Kommunikation
- Unterschiedlicher Umgang mit Humor, Sarkasmus und Ironie
- Unterschiedliche Gebräuche der nonverbalen Kommunikation (Körperkontakt, Gestik, etc.)
- Konfrontativer Umgang mit Konflikten vs. Konfliktvermeidung
- Gesichtsverlust durch Kritik vor der Gruppe
- Ausschweigen, Ausreden und „Lüge“ als akzeptable Form der Absage
- Persönliche, kulturelle und sprachliche Ebene von Konflikten

# Wissensvermittlung

- Pflegekräfte aus anderen Ländern sind oft eine andere Art zu lernen gewohnt (z.B. mehr Theorie als Praxis)
- Unterschiedliche Bildungsvoraussetzungen als Herausforderung
- Unterschiedliche Lernziele in unterschiedlichen Kulturen
- Auch unausgesprochene Regeln in der Pflegearbeit müssen vermittelt werden
- Lehrmaterialien mit Bildern versehen



# Übung: Hierarchie



By Frits Ahlefeldt

Rollenspiel: In gemischten Zweiergruppen aus ausländischen und einheimischen Mitarbeitern soll die Situation durchgespielt werden: „Ihr seid mit einer Entscheidung Eures Vorgesetzten unzufrieden. In der Teamsitzung möchtet Ihr das Thema ansprechen.“ Die Zweiergruppen sollen beide Rollen einmal durchgespielt haben (Chef und Mitarbeiter).

→ Wie haben sie jeweils kommuniziert?  
Wie haben sich beide dabei gefühlt?

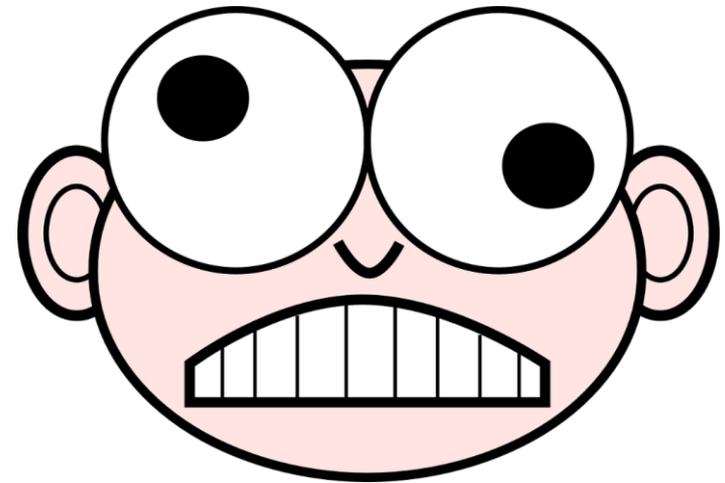
Erwartungen an Hierarchiestrukturen können unterschiedlich sein: von flachen bis starken Hierarchien

## Wieviel Emotionalität gehört in den Berufsalltag?

- Neben der fachlichen Ebene, auch Beziehungsebene wichtig für das Ankommen
- Aufbau der Beziehungsebene: Kontakte bereits vor der Einreise, Willkommensprogramm und -geschenk, Buddy/Pate, gemeinsame Mittagessen, engmaschige Feedbackgespräche
- Jeder Arbeitsmigrant hat ein „Hauptproblem“, dessen Lösung ein Meilenstein auf dem Weg der Integration ist
- Mitbestimmung gegen das Gefühl von Kontrollverlust
- Negative Gefühle nicht herunterschlucken
- Keine permanente Dankbarkeit erwarten

# Kulturschock

- Wer über die Phasen des Kulturschocks Bescheid weiß, kann seine eigenen Gefühle als Arbeitsmigrant bzw. das Verhalten ausländischer Mitarbeiter besser einordnen.
- Die angebotenen Unterstützungsmaßnahmen für ausländische Kollegen sollten zur gerade durchlebten Phase passen.



Wer war schonmal länger im Ausland und kennt das Gefühl vom Kulturschock? Wie konnte er gelindert werden?

Nachdem Dein Team nun über die vielschichtigen Aspekte der Integration Bescheid weiß, könnt Ihr ein professionelles Integrationskonzept entwickeln.

Eine Anleitung findet Ihr im Fachratgeber: „Betriebliche, kulturelle und soziale Integration ausländischer Pflegekräfte“

Prauss  
Roedenbeck Schäfer

WALHALLA

## Betriebliche, kulturelle und soziale Integration ausländischer Pflege- kräfte

Nicht nur finden, sondern binden –  
Wie ausländisches und einheimisches  
Personal nachhaltig zusammenfindet



[ Wissen für die Praxis ]