

# Inhalt

<b>Kommen, um zu bleiben – Ein Geleitwort .....</b>	<b>11</b>
<i>Heinz Lohmann</i>	
<b>Vorwort der Herausgeber .....</b>	<b>13</b>
<i>Thomas Röhrßen &amp; Benjamin Nabert</i>	
<b>1 Die Gewinnung .....</b>	<b>17</b>
1.1 Pflege in Not – Die Situation der Fachkräfte und die Pflegeausbildung in Deutschland .....	17
<i>Andreas Westerfellhaus &amp; 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

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 &amp; 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
<b>3</b>	<b>Die Perspektive internationaler Fachkräfte .....</b>	<b>117</b>
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	Rahmenbedingen für Gestaltungsfreiräume .....	133

<b>4</b>	<b>Best Practices – Praxisbeispiele aus unternehmerischer Sicht</b>	<b>135</b>
4.1	AGAPLESION Diakoniekrinikum Rotenburg .....	135
	<i>Eugenia Henke</i>	
4.1.1	Einleitung .....	135
4.1.2	Das AGAPLESION Diakoniekrinikum 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 Firnhaber &amp; 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
	<b>Literatur .....</b>	<b>192</b>
	<b>Die Autor/-innen .....</b>	<b>197</b>