



## Die Einarbeitung als wichtiger Teil der betrieblichen Integration

Für das Sana Klinikum in Offenbach hat ein strukturiertes Einarbeitungskonzept nahezu existenzielle Bedeutung.

Das langfristige Ziel der Einarbeitung ist, dass die internationale Pflegefachkräfte

- sich wohlfühlen,
- Teil des Teams werden
- Verantwortung übernehmen
- und sich nachhaltig ans Sana Klinikum Offenbach binden.

Voraussetzung dafür ist auch ein positiver Einstieg – dies erfordert eine systematische und durchdachte Einarbeitung. Dabei spielt es eine wichtige Rolle, dass internationale Pflegefachkräfte sich sowohl an ihrem neuen Arbeitsplatz als auch in ihrem neuen persönlichen Umfeld willkommen fühlen.

### Wertschätzung erfahren dank durchdachter Vorbereitung

Im Idealfall erfolgt die Einarbeitung des neuen Kollegen:innen sowohl organisatorisch, logistisch als auch emotional und sozial.

Im Sana Klinikum wird mit einem gestuften Einarbeitungsplan auf die herausfordernde Zeit zwischen Einreise und Abschluss des Anerkennungsprozesses reagiert. Dabei berücksichtigt der Plan das soziale Teamgefüge und das emotionale Wohlbefinden. Das neue Kollegen:innen sollen im Rahmen der Einarbeitung an Souveränität gewinnen und Erfolge im Team erleben – die Zufriedenheit aller Beteiligten zählt ebenfalls dazu. Die Erfahrung zeigt: Ein positiv verlaufender Einarbeitungsprozess steigert auch die Bindung der involvierten Mitarbeitenden an das Team und den Arbeitgeber.

Hinzu kommen zusätzlich gesetzliche Vorgaben, Regeln und Fristen, die im Rahmen des Anerkennungslehrgangs eingehalten und gewährleistet werden müssen. Sind diese im Einarbeitungskonzept fest integriert, sind die behördlichen Vorgaben für alle Beteiligten transparent und können fristgerecht umgesetzt werden.

### Konzeption des Einarbeitungskonzeptes innerhalb des Anpassungslehrgangs im Sana Klinikum Offenbach

Es empfiehlt sich, das Einarbeitungskonzept umfassend, langfristig und integrativ anzulegen. Die Dauer des Einarbeitungskonzeptes entspricht dem Defizitbescheid des Regierungspräsidiums. Das oberste Ziel hier sollte die fristgerechte Umsetzung des Lehrgangs sein. Dies sollte sowohl durch ein übergeordnetes Integrationsteam als auch die betreffende Einsatzstation gesteuert werden.

Im Sana Klinikum Offenbach hat sich zudem eine Zweiteilung der Unterlagen in Form von unterschiedlich farbigen Schnellheftern als wirksam erwiesen:

- blauer Ordner: Gesprächsführung
- gelber Ordner: Einarbeitungskatalog

Der Ordner mit den Gesprächsprotokollen bleibt durchgehend bei der Teamleitung. Die internationalen Kollegen:innen erhalten auf Wunsch immer eine Fotokopie des Protokolls. Der Einarbeitungskatalog bleibt bei den internationalen Pflegefachkräften, sie tragen die Verantwortung für dessen Pflege. Die Ordner sind wie folgt, aufgebaut:

- **Deckblatt: ansprechend und übersichtlich gestaltet, personalisiert**  
"Willkommensgruß": kollegiale Sprache inkl. Duzen, Erläuterung von Ziel und Struktur des Konzeptes in kurzen und einfachen Worten  
➔ Eine persönliche Erläuterung während des Onboardings hilft den internationalen Pflegefachkräften dabei, dies vollständig zu erfassen.



- **wichtige Telefonnummern & Termine:** tabellarische Übersicht, Raum für eigene Notizen
- **Checkliste zu wichtigen Unterlagen im Anpassungslehrgang** (Urkunden, Bescheide, Zertifikate, etc.)
- **theoretischer und praktischer Einarbeitungskatalog**

### **Theoretischer und praktischer Einarbeitungskatalog**

Der Katalog beginnt mit dem Onboarding. Alle theoretischen und praktischen Inhalte des Onboardings sind aufgeführt, die Integrationskoordinatoren bestätigen mit ihrem HZ die Einweisungen.

Der Einarbeitungskatalog beinhaltet einen gestuften Einarbeitungsplan. Die internationale Pflegefachkraft erhält in den ersten 4 - 6 Wochen praktische Einweisung und Praxisanleitung zur Grundpflege und Prophylaxen.

Zur Gewährleistung der Patientensicherheit werden zu Beginn auch einfache fachlich Tätigkeiten wie Erhebung wie z. B. Vitalzeichen, Blutzucker etc. überprüft. Im Verlauf erhalten die neuen Kollegen:innen komplexere und tiefgreifende Tätigkeiten.

Im Einarbeitungskatalog ist explizit aufgeführt wer (alle Pflegefachkräfte, Teamleitung, Praxisanleiter:in und Pflegeexpert:innen) in welchem zeitlichen Rahmen was vermitteln muss.

Die Umsetzung wird immer durch das Handzeichen im Katalog bestätigt.

Hierbei muss durchgehend gewährleistet sein, dass die internationalen Pflegefachkräfte begleitet und nicht alleine gelassen werden und, dass die Umsetzungen überprüft wird.

### **Sprachliche Förderung**

Die Erfassung der Sprachkenntnisse erfolgt zu Beginn und mehrmals im Verlauf ausschließlich durch die Sprachlehrkräfte. Unseres neuen Kollegen:innen nehmen mindestens einmal wöchentlich, individuell und kostenfrei am Deutschkurs teil. Hierfür werden Sie während ihrer Arbeitszeit freigestellt. Die Sprachkurse finden am Sana Klinikum Offenbach statt und werden von den am Haus angestellten Sprachlehrkräfte durchgeführt. Die Entwicklung wird im Rahmen der Gesprächsführung und bei Bedarf individuell erfasst. Die internationalen Pflegefachkräfte erhalten zum Abschluss des Anpassungslehrgangs eine Teilnehmer Bescheinigung.

### **Gespräche**

Im Sana Klinikum planen wir regelmäßige Gespräche und führen diese durch.

Dadurch wird nicht nur den Kollegen:innen Wertschätzung entgegengebracht und Feedback gegeben, zudem können auch die Umsetzung des Konzeptes und die individuelle Entwicklung überprüft werden. Dazu führen wir mindestens drei Gespräche.

#### **Erstgespräch**

- Innerhalb der ersten Woche
- Durchführung mit Teamleitung oder Praxisanleiter:in
- Kennenlernen der Wünsche, Bedürfnisse und individuellen Zielsetzungen der Pflegefachkräfte

#### **Zwischengespräch**

- Nach vier bis sechs Wochen
- Durchführung mit Teamleitung und Integrationskoordinator:in
- Gegenseitiges Feedback
- Überprüfung der sprachlichen und fachlichen Entwicklung sowie sozialen Integration entlang des Einarbeitungskonzeptes
- Festlegung individueller Förderbedarfe (z. B. Sprachförderung, Praxisanleitung o.ä.)



#### Abschlussgespräch

- Sechs bis acht Wochen vor Prüfungstermin
- Durchführung mit Teamleitung und Integrationskoordinator:in
- Entscheidung, ob die Prüfung gemessen an der Entwicklung angetreten werden sollte

Falls ja: findet zunächst eine Prüfungsvorbereitung durch die Schulleitung statt.

Nach der Prüfungsvorbereitung bereiten Integrationskoordinator:in im Rahmen eines Trainings die Kollegen:innen auf das Abschlussgespräch vor.

Die Kollegen:innen werden von der Schulleitung beim Regierungspräsidium zum Abschlussgespräch

angemeldet. Die Integrationskoordinator:in unterstützen Kollegen:innen beim Einholen der vom Regierungspräsidium eingeforderten Unterlagen.

Falls nein: finden zunächst eine Erörterung und Erfassung mit allen Beteiligten und den Kollegen:innen statt. Das Integrationsteam erarbeitet anschließend einen individuellen Förderprogramm (zusätzliche Sprachförderung, Praxisanleitungen und Einweisungen) und setzt Fristen zur Umsetzung fest.

Nach dem erfolgreichen Abschluss des Anpassungslehrganges und Erhalt ihrer Berufsurkunde beginnt für die neuen Kolleg:innen die Einarbeitung in ihren Einsatzbereichen anhand des Einarbeitungskonzeptes für neuer Mitarbeiter:innen im Pflegedienst.