



EINSTELLEN: PRAKTIKUM, AUSBILDUNG UND BESCHÄFTIGUNG

Geflüchtete in der Pflegebranche

Sie sind auf der Suche nach Personal in der Pflegebranche und denken darüber nach, Menschen mit Fluchthintergrund zu beschäftigen? Wie kann der Weg zur Fachkraft in der Praxis aussehen? Wie wichtig ist die deutsche Sprache im Arbeitsalltag?

WEGWEISER FÜR UNTERNEHMEN

AUS DER PRAXIS, FÜR DIE PRAXIS.



© „bei St. Otto“ GmbH

„BEI ST. OTTO“ GMBH, LAUF AN DER PEGNITZ

Die Seniorenbetreuung und -pflege „bei St. Otto“ bietet seit 2002 bis zu 68 Pflegeplätze in Doppel- und Einzelzimmern mit eigenem Badezimmer an. Rund 40 Pflegekräfte sind bei dem Familienbetrieb in Lauf an der Pegnitz beschäftigt. Aktuell werden sie von vier Mitarbeitern mit Fluchthintergrund unterstützt, die Kristine Lütke, Geschäftsführerin des „bei St. Otto“, sehr gerne bei sich beschäftigt.

Was war Ihre Motivation, Menschen mit Fluchthintergrund zu beschäftigen?

Wir beschäftigen schon immer Mitarbeiter aus vielen verschiedenen Ländern. Geflüchteten eine Chance zu geben, auf dem deutschen Arbeitsmarkt Fuß zu fassen, war daher selbstverständlich für uns. Die Pflegebranche kann über eine Helfertätigkeit einen guten Einstieg bieten, und für uns ist es eine riesengroße Chance, offene Stellen zu besetzen und unseren Beitrag zur Integration zu leisten.

Können Geflüchtete Fachkräfte im Pflegebereich werden? Und wie kann dieser Weg aussehen?

Wir beschäftigen bereits seit längerem einen Mitarbeiter mit Fluchthintergrund. Solomon kommt aus Äthiopien und hat 2005 über ein Praktikum den Einstieg als Altenpflegehelfer bei uns gefunden. Nach ca. einem Jahr kam er auf mich zu und meinte, dass er gerne eine Ausbildung machen würde. Über WeGebAU sind wir dann gemeinsam diesen Schritt gegangen.

Inzwischen hat sich Solomon über den Wundmanager zur leitenden Pflegekraft in der Pflege „bei St. Otto“ weiterqualifiziert. Der Weg zur Fachkraft in Leitungsfunktion wurde bei uns also bereits erfolgreich beschritten und aus meiner Perspektive kann seine Karriere im St. Otto gerne noch weitergehen.

Welche Rolle spielt die Sprache?

Im direkten Kontakt mit den Bewohnern ist ein gewisses Sprachverständnis sehr wichtig. Für eine Ausbildung empfehle ich ein Sprachniveau von B2. In der Pflege „bei St. Otto“ leben wir aber auch nach dem Motto „learning by doing“. Neue Mitarbeiter/-innen schauen sich die täglichen Übergeben z.B. zwei Mal an und müssen dann selbst über ihre Bewohner berichten. So wird die relevante Fachsprache gleich zu Beginn konsequent angewendet und täglich wiederholt.



Praktische Tipps für die Arbeitsmarktintegration von Geflüchteten im Pflegebereich

Berufssprachkurse im Pflegebereich

Die Berufssprachkurse gemäß § 45 a AufenthG sind ein Sprachlernangebot für Menschen mit Migrationshintergrund, die ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt verbessern wollen. Die Kurse können in ganz Deutschland besucht werden und bestehen aus Basismodulen und Spezialmodulen.

Es gibt bereits ein Spezialmodul, das sich an Personen aus den Bereichen Pflege und Pädagogik richtet, die sich im Berufs- anerkennungsverfahren befinden, und ein weiteres, das auf die akademischen Heilberufe abzielt. Hier können Ihre Mitarbeiter/-innen oder potenzielle Mitarbeiter/-innen ihren Wortschatz und wichtige Begriffe rund um den jeweiligen Beruf in der Pflege verbessern und sich so gut auf eine neue Stelle vorbereiten oder ihren bisherigen Beruf in Zukunft besser ausüben.

Mit WeGebAU zur Fachkraft in der Pflege

Über das Programm „Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer in Unternehmen“ (WeGebAU) können Sie Ihren Mitarbeiter/-innen die Chance geben, sich beruflich weiterzubilden – und gleichzeitig als Unternehmen von den neuen

Kenntnissen profitieren. Unter bestimmten Voraussetzungen zahlt die Agentur für Arbeit für die Dauer der Weiterbildung einen Zuschuss zum Arbeitsentgelt. Ihre Mitarbeiter/-innen bekommen zudem die Lehrgangskosten teilweise oder ganz erstattet. Gerade für Menschen mit Fluchthintergrund, die in ihrer Heimat bereits erfolgreich in einem pflegenahen Beruf gearbeitet haben, können so neue Perspektiven entstehen.

Ausbildungsduldung gilt auch für schulische Ausbildungen

Sie möchten Geflüchtete in Ihrem Unternehmen ausbilden und sicherstellen, dass diese für die Ausbildung und darüber hinaus in Ihrem Unternehmen bleiben? Dann ist die Ausbildungsduldung ein Weg für Sie und Ihre Auszubildenden, um für die Zeit der Ausbildung und daran angeschlossene zwei Jahre Beschäftigung den Aufenthalt in Deutschland zu sichern. Auch für schulische Ausbildungen wie z. B. zum Krankenpfleger oder zur Krankenschwester kann eine Ausbildungsduldung beantragt werden, wenn die entsprechenden Voraussetzungen gegeben sind. Weitere Informationen finden Sie in unserem Infoblatt zur Ausbildungsduldung:

www.unternehmen-integrieren-fluechtlinge.de/medien/kurzuebersicht-ausbildungsduldung

Dafür brauchen Sie ...



PERSONELLE RESSOURCEN



FINANZIELLE RESSOURCEN



ZUSAMMENARBEIT MIT UNTERSTÜTZERN



Alle Themenfelder finden Sie unter: www.unternehmen-integrieren-fluechtlinge.de/aktiv-werden



KONTAKTAUFNAHME ZU GEFLÜCHTETEN



ABSCHLÜSSE ANERKENNEN UND QUALIFIZIEREN



FÖRDERMÖGLICHKEITEN FÜR UNTERNEHMEN UND GEFLÜCHTETE



KOMPETENZEN EINSCHÄTZEN



INTEGRATION IN DAS UNTERNEHMEN UND DIVERSITY MANAGEMENT



PRAKTISCHE UNTERSTÜTZUNG IM ARBEITSALLTAG



EINSTELLEN: PRAKTIKUM, AUSBILDUNG UND BESCHÄFTIGUNG



SPRACHE



ENGAGEMENT

www.unternehmen-integrieren-fluechtlinge.de

NETZWERK Unternehmen integrieren Flüchtlinge

DIHK Service GmbH
Breite Straße 29
10178 Berlin
T +49 30 20 308 - 6551
F +49 30 20 308 - 5 - 6551
info@unternehmen-integrieren-fluechtlinge.de

Gefördert durch:



Bundesministerium
für Wirtschaft
und Energie

aufgrund eines Beschlusses des
Deutschen Bundestages



Durchgeführt von der
DIHK Service GmbH