

FORT- UND WEITERBILDUNG



INTEGRATIONSKONZEPT

INHALTSVERZEICHNIS

1. Vorbereitung nach der Anwerbung
2. Ankommen und Einführungswoche
3. Relocation Management
4. Integrationsmanagement etablieren
5. Anerkennungsprozess
6. Betriebliche Integration
7. Konflikte auffangen
8. Soziale Integration
9. Fazit

Die Evangelische Klinikum Bethel (EvKB) gGmbH– Universitätsklinikum OWL der Universität Bielefeld (UK OWL) – ist ein Haus der Maximalversorgung und gehört zu den wichtigsten Gesundheitseinrichtungen in NRW. Die Krankenhaus Mara gGmbH ist eine Schwestergesellschaft des EvKB. Beide Häuser führen gemeinsam 23 fachübergreifende Zentren, 27 chefarztgeführte Kliniken und Institute sowie drei Belegabteilungen. Mit einer Vielzahl stationärer, ambulanter und teilstationärer Angebote erhalten 170.000 Patientinnen und Patienten im Jahr bei uns spezialisierte Behandlung – vom Säugling bis ins hohe Alter. 5.000 Mitarbeitende sind in unserem Klinikum im Einsatz.

Um auch in Zukunft den Personalbedarf decken zu können, stützen wir uns auf drei Säulen:

- a. Ausbildung in eigenen Gesundheitsschulen*
- b. Akquise im Inland*
- c. Rekrutierung aus dem Ausland*

Für die Rekrutierung aus dem Ausland haben wir das vorliegende Integrationskonzept erarbeitet, um eine Struktur zu erhalten, wie die Integration neuer Kolleginnen und Kollegen aus anderen Ländern im Evangelischen Klinikum Bethel zum Erfolg wird.

Ein Team aus Integrationsbeauftragten, Praxisanleiterinnen und -anleitern, dem Recruitingteam (bestehend aus der Fachbereichsleitung und den Personalreferenten) und Mitarbeitenden der Pflegeschule arbeiten eng zusammen und sind Ansprechpersonen sowohl für die neuen Mitarbeitenden als auch für die direkten Kolleginnen und Kollegen auf den Stationen. Sie kümmern sich um alle wichtigen Themenbereiche, wie das Ankommen in einem fremden Land, die berufliche und soziale Integration sowie die Weiterentwicklung des Sprachniveaus.



1. VORBEREITUNGEN NACH DER ANWERBUNG

ARBEITSVERTRAG

Nach erfolgreicher Anwerbung erhalten die neuen Fachkräfte einen Arbeitsvertrag für das Evangelische Klinikum Bethel bzw. Krankenhaus Mara in deutscher Sprache und englischer Übersetzung. Der Arbeitsvertrag erfüllt alle tarifrechtlichen Bestimmungen. Bis zum erfolgreichen Abschluss des Anerkennungsverfahrens sind die Mitarbeitenden als Pflegehelferinnen oder Pflegehelfer oder vergleichbar beschäftigt.

VISUM FÜR DEUTSCHLAND

Staatsangehörige aus Drittstaaten benötigen ein Visum, das zur Aufnahme einer Erwerbstätigkeit berechtigt. Die beauftragten Agenturen kümmern sich um die Aufenthalts- und Beschäftigungserlaubnis sowie das Visum.

ANERKENNUNGSVERFAHREN

Die ausländische Berufsqualifikation muss in Deutschland als gleichwertig anerkannt werden. Dazu wird vor der Einreise bei der örtlich zuständigen Anerkennungsbehörde (für das EvKB ist die Bezirksregierung in Münster zuständig) ein Antrag gestellt.

In dem Feststellungsbescheid wird festgehalten, welche unterschiedlichen Schwerpunkte zwischen der deutschen und der ausländischen Berufsqualifikation vorliegen und festgelegt, in welchem Umfang Theorie- und Praxisqualifizierungen erfolgen müssen.

SPRACHERWERB

Um in Deutschland die Arbeit aufnehmen zu können, bedarf es eines B2-Sprachniveaus entsprechend der Kompetenzskala des Gemeinsamen europäischen Referenzrahmens für Sprachen (GER).

Der Deutschunterricht findet in Vollzeit über mehrere Monate im Herkunftsland statt und wird von den beauftragten Agenturen organisiert. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer erhalten während dieser Zeit eine Aufwandsentschädigung.

ZUSTIMMUNG DER BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT

Für die Aufnahme einer Berufstätigkeit ist die Erteilung eines Aufenthaltstitels erforderlich. Diesem muss die Bundesagentur für Arbeit zustimmen. Die Bundesagentur für Arbeit prüft außerdem, ob die Ausgleichsmaßnahmen für die Anerkennung der ausländischen Berufsqualifikation geeignet sind. Die Ausländerbehörde und die Auslandsvertretung übernehmen das Prüfergebnis der Bundesagentur für Arbeit.

Die Pflegeschule des EvKB hat für die Pflegefachkräfte ein umfassendes Konzept zur Ausgleichsmaßnahme erarbeitet und steht dazu im engen Kontakt mit der Bundesagentur für Arbeit.

Die Hebammen und Operationstechnischen Assistentinnen und Assistenten legen eine Kenntnisprüfung ab, auf die sie in Kooperation mit unserer beauftragten Agentur vorbereitet werden.

KONTAKT WÄHREND DER VORBEREITUNGEN

Das Anwerbungsteam sowie die Integrationsbeauftragten halten regelmäßigen Kontakt zu den zukünftigen Mitarbeitenden aus dem Ausland. In regelmäßigen Videokonferenzen gelingt es Hemmschwellen abzubauen und sich näher kennenzulernen. Das EvKB kann sich über den Fortschritt des Spracherwerbs informieren und die zukünftigen Mitarbeitenden bekommen die Gelegenheit, Informationen über ihren zukünftigen Arbeitgeber sowie die Stadt und das Leben in Deutschland zu erhalten.

Zusätzlich bieten wir ein Sprachpatenprogramm an. Alle zukünftigen Mitarbeitenden nehmen noch während des Sprachunterrichtes in ihrem Heimatland eine Sprachpatenschaft mit Kolleginnen bzw. Kollegen aus dem EvKB auf, idealerweise schon mit den Tandempartnerinnen und -partnern ihres zukünftigen Einsatzortes. Die Sprachpatenschaften treffen sich in regelmäßigen Abständen virtuell, um sich auszutauschen und organisieren sich dabei selbstständig. Möglich ist ein Austausch via Videokonferenz, Telefonaten, gegenseitigen Sprachnachrichten oder Textnachrichten. So wird der Ausbau der Sprachkenntnisse gefördert und frühzeitig ein Kontakt und kollegiale Vernetzung geschaffen.

Die zukünftigen Mitarbeitenden bekommen, sobald feststeht auf welcher Station sie eingesetzt werden sollen, ausführliche Informationen über die Station, Kollegium, Kontaktdaten u.v.m..

2. ANKOMMEN UND EINFÜHRUNGSWOCHE

ANKUNFT

Wenn es endlich soweit ist und wir unsere neuen Mitarbeitenden begrüßen können, wird ein Bus sowie ein Catering organisiert und ein Empfangsteam, bestehend aus dem Anwerbungsteam und den Integrationsbeauftragten, empfängt die neuen Mitarbeitenden direkt am Flughafen und begleiten sie in ihr zukünftiges Wohnheim.

Am Flughafen erwartet das Empfangsteam sie mit einer angemessenen Begrüßung.

Die neuen Mitarbeitenden werden zu ihrem neuen Wohnheimplatz begleitet, wo ihnen die Mietverträge übergeben werden und sie erst einmal in Ruhe ankommen können. Gegebenenfalls werden im Wohnheim schon erste Lebensmittel zur Verfügung stehen oder gemeinsam eingekauft.

Um einen engen Kontakt mit möglichst geringen Hemmschwellen aufzubauen, bieten wir den neuen Mitarbeitenden neben dem persönlichen Gespräch an, sich mit den Integrationsbeauftragten über Messenger zu vernetzen.

Außerdem haben wir eine klinikinterne App entwickelt: die WIR+. Sie ist von allen Mitarbeitenden nutzbar. In der App lassen sich einzelne Seiten für Bereiche des Klinikums bilden, aber auch für eine Gruppe oder ein Thema. Diese Seiten können öffentlich sein, also für alle Mitarbeitenden offen, oder geschützt und nur für einzelne Mitarbeitende freigegeben. Hier können sowohl Nachrichten aus dem Unternehmen eingestellt als auch statische Inhalte mit Informationen aufgebaut werden. Die Community-Funktion ermöglicht außerdem einen Austausch innerhalb einer Gruppe.

Zu den weiteren Kommunikationswegen zählen natürlich auch Telefonate und E-Mails, um die Kontaktwege möglichst kurz zu halten.



EINFÜHRUNGSWOCHE

Die Integrationsbeauftragten begleiten die neuen Kolleginnen und Kollegen in der ersten Woche intensiv.

Sie unterstützen beim Gang zum Einwohnermeldeamt, bei der Eröffnung eines Bankkontos und beim Abschluss einer Krankenversicherung, sofern die Agenturen das nicht übernehmen. Sie zeigen ihnen die Stadt, diverse Einkaufsmöglichkeiten, den öffentlichen Nahverkehr, die Ortschaft Bethel, den Standort Johannesstift sowie den Tierpark. Bei gemeinsamen Restaurantbesuchen oder gemeinsamen Kochabenden geben die Integrationsbeauftragten den neuen Kolleginnen und Kollegen die Möglichkeit zum Ankommen und sich austauschen.

In einem Welcome Café können die neuen Mitarbeitenden bereits vor ihrem Arbeitsbeginn mit ihren Tandempartnerinnen und -partnern in Kontakt treten, sofern dies nicht bereits durch das Sprachpatenprogramm erfolgt ist. Ist dies schon geschehen, nutzt das Klinikum diese Runde, damit sich die Tandempartnerinnen und -partner und die neuen Kolleginnen und Kollegen auch persönlich kennenlernen. Hier haben die neuen Mitarbeitenden den Raum, sich in entspannter Atmosphäre bei Getränken und Snacks beruflich und auch privat kennenzulernen und auszutauschen und dies außerhalb des beruflichen Alltags. So können wir eine positive Willkommenskultur schaffen und ihnen bereits vor dem ersten Arbeitstag eine bekannte Person an die Seite stellen. Natürlich können auch die anderen Mitarbeitenden von den Stationen an dem Welcome Café teilnehmen, um ihre neuen Kolleginnen und Kollegen kennenzulernen. Die Integrationsbeauftragten sind ebenfalls vor Ort und können bei Bedarf moderierend zur Seite stehen.

WILLKOMMENSPAKET

Alle neuen Mitarbeitenden erhalten als Willkommenspaket eine Mappe mit vielen wichtigen Informationen über Deutschland, Bielefeld und das Evangelische Klinikum Bethel/Krankenhaus Mara mit vielen Tipps, die helfen sollen, sich gut zurechtzufinden.

3. RELOCATION MANAGEMENT (UMZUG)

UNTERKUNFT

Die neuen Kolleginnen und Kollegen bekommen nach ihrer Ankunft in Deutschland für ein Jahr ein vollmöbliertes Zimmer in einem klinikeigenen Wohnheim zur Verfügung gestellt, unabhängig vom Anerkennungsverfahren. Die sehr günstigen Mietkosten tragen die neuen Mitarbeitenden selbst.

Nach einem Jahr suchen die Mitarbeitenden einen anderen Wohnraum, zum Beispiel eine Wohnung oder ein WG-Zimmer. Eventuell kann die v. B. Stiftung interne Wohnungswirtschaft hierbei unterstützen. Auch bei dieser Suche unterstützen die Integrationsbeauftragten tatkräftig.

WLAN

Um den Kontakt zu Familie und Freunden im Heimatland halten zu können, sind alle Wohnheime ausreichend mit WLAN ausgestattet.

ÖPNV

Alle Wohnheime sind verkehrsgünstig gelegen, sodass der öffentliche Nahverkehr gut erreicht werden kann.

4. INTEGRATIONSMANAGEMENT ETABLIEREN

EIN INTEGRATIONSMANAGEMENT SCHAFFEN

Es wurden zwei Stellen als Integrationsbeauftragte geschaffen, die sich um alle Themen, Fragen, Anliegen und Konzepte kümmern. Sie begleiten die neuen Mitarbeitenden auf ihrem Weg bis sie sich im Klinikum und in Deutschland angekommen fühlen. Die Integrationsbeauftragten sind Ansprechpersonen für alle am Integrationsprozess Beteiligten, sowohl die neuen Mitarbeitenden als auch die direkten Kolleginnen und Kollegen auf den Stationen.

Darüber hinaus finden regelmäßige Steuerungsgruppen und ein enger Austausch mit den Praxisanleiterinnen und -anleitern, Schulen, den Tandempartnerinnen und -partnern und den Teams auf den Stationen statt.

5. ANERKENNUNGSPROZESS

Die schnelle Wiedererlangung beruflicher Autonomie ist ein bedeutender Baustein gelungener Integration. Das zusätzlich erlernte Fachwissen und die Fachsprache stärken die internationalen Fachkräfte in ihrer persönlichen und professionellen Haltung und unterstreichen ihr berufliches Selbstverständnis. Gerade die Wahrnehmung der beruflichen Degradierung, besonders vor dem Hintergrund der Nichtanwendung ihrer im Heimatland erworbenen zumeist akademischen Qualifikation, kann sich durch Unzufriedenheit im Arbeitsalltag zeigen.

Deshalb ist gerade im Anerkennungsprozess die Kommunikation sehr wichtig. In das EvKB und Krankenhaus Mara kommen zum größten Teil studierte Fachkräfte mit vielen Jahren Berufserfahrung. Der Anerkennungsprozess dient lediglich dazu die unterschiedlichen Schwerpunkte aus dem Studium nachzuholen und um das deutsche Gesundheitssystem zu erklären.

ANPASSUNGSLEHRGANG

Bereits vor der Einreise wird ein Antrag auf Berufsankennung bei der zuständigen Behörde gestellt. Liegt der Feststellungsbescheid vor, indem die Unterschiede der Berufsqualifizierung und die nachzuholenden Stunden aufgelistet werden, gehen die neuen Kolleginnen und Kollegen in einen Anpassungslehrgang.

Der Anpassungslehrgang für pflegerische Mitarbeitende wird von der klinikeigenen Pflegeschule in Bethel und für die andere Berufsgruppen von entsprechenden Kooperationspartnern organisiert und durchgeführt.

SPRACHKENNTNISSE

Ziel ist es, dass die zukünftigen Mitarbeitenden mit einem B2-Level nach Deutschland kommen. Sollte dies aus verschiedenen Gründen nicht möglich sein, muss vor Ort die B2-Prüfung abgelegt werden.

Auch nach erfolgreich bestandener B2-Prüfung bietet das Klinikum weiterhin Sprachkurse an, um den Spracherwerb stetig zu verbessern. Dabei wird das Angebot für jeden Mitarbeitenden individualisiert, der Schwerpunkt liegt aber vor allem auf der deutschen Fachsprache im Gesundheitswesen.



6. BETRIEBLICHE INTEGRATION

EINARBEITUNGSPROZESS

Die Grundlagen des Einarbeitungsprozesses stimmen grundsätzlich mit den Einarbeitungsprozessen für jeden neuen Mitarbeitenden überein.

Zusätzlich ist darauf zu achten, dass kulturelle Unterschiede und Sprachunterschiede keine Barrieren darstellen. Die Unterschiede in der Berufsqualifikation sollen als Bereicherung angesehen werden, bei denen alle voneinander etwas Neues lernen können.

Die Teams, die Praxisanleiterinnen und -anleiter, die Mitarbeitenden der Pflegeschule, die neuen Mitarbeitenden und die Integrationsbeauftragten arbeiten hier eng zusammen.

TEAMBUILDING BEGLEITEN

Neue Mitarbeitende in ein Team zu integrieren ist eigentlich Routine. Doch bei der Einarbeitung neuer Mitarbeitender aus dem Ausland bedarf es engere Begleitung, um evtl. Missverständnisse gar nicht erst aufkommen zu lassen und Konflikten entgegen zu wirken. Deshalb ist es auch wichtig zu erklären, was der Fachkräftemangel in Deutschland und für unser Klinikum bedeutet und welche Bereicherung die neuen Kolleginnen und Kollegen aus dem Ausland für das Klinikum bedeuten.

Zum Start einer jeden Gruppe von internationalen Fachkräften finden auf den Stationen interkulturelle Schulungen statt. Zusätzlich werden die sogenannten „One Minute Wonder“ genutzt, um Informationen an das Team weiterzugeben. Ziel der Aktivitäten ist eine präventive Aufklärung zu unterschiedlichen Kulturverständnissen, Berufsverständnissen, Berufsausbildungen und eine Sensibilisierung zu unterschiedlichem Sprachgebrauch.

TANDEMMODELLE

Für die Einarbeitung auf den Stationen werden Tandems gebildet. Die Tandempartnerinnen und -partner befinden sich in demselben Team und auf der gleichen Hierarchieebene wie die neue Fachperson. Sie werden zusammen in den Dienstplan eingetragen, sodass sie in denselben Schichten zusammenarbeiten können. Hierzu können entweder die schon vorhandenen Sprachtandems genutzt oder auch neue Tandems gebildet werden.

Die Tandempartnerinnen und -partner übernehmen diese Aufgabe freiwillig und begleiten die neuen Kolleginnen und Kollegen ab dem ersten Arbeitstag für mindestens sechs Monate, bei Bedarf auch länger. Bei Bedarf können die Tandempartnerinnen und -partner selbstverständlich auch noch wechseln. Die Kolleginnen und Kollegen im Tandem zeigen und erklären die formalen Abläufe und Prozesse am jeweiligen Arbeitsplatz und soweit möglich im ganzen Unternehmen. Sie helfen dabei Anschluss an die Teamkolleginnen und -kollegen zu finden und klären noch dazu über informelle Regeln auf. Darüber hinaus, freuen wir uns, wenn die Tandems auch für Freizeitaktivitäten genutzt werden.

Die Planung und der Ablauf der Einarbeitung erfolgt in enger Absprache mit den verantwortlichen Praxisanleitenden. Regelmäßige Reflexionsgespräche aller am Prozess beteiligten Personen werden vereinbart und schriftlich dokumentiert.

Die Integrationsbeauftragten stehen bei Fragen oder Anliegen jeder Art unterstützend zur Seite. Die Einarbeitung in dem Bereich ist jedoch der Expertise der Kolleginnen und Kollegen auf den Stationen vorbehalten.

Die internationalen Fachkräfte tragen bis zum Abschluss der Qualifizierungsmaßnahme den Titel „Pflegefachkraft in Anerkennung“.

REFLEXIONSGESPRÄCHE

Zur stetigen Verbesserung der Integration und der Verbesserung des Integrationskonzeptes finden regelmäßig Reflexionsgespräche auf verschiedenen Ebenen statt, die schriftlich dokumentiert werden. Dort findet ein fachlicher Austausch zwischen den neuen Kolleginnen und Kollegen, den Pflegerischen Klinikleitungen, den Tandempartnerinnen und -partnern und den Teams sowie mit den Integrationsbeauftragten statt.

Außerdem treffen sich die Steuerungsgruppen auf höherer Ebene in regelmäßigen Abständen, um über alle Aktualitäten auf dem Laufenden zu bleiben und gegebenenfalls zu unterstützen.

KOMPETENZEN ERWEITERN

Die Integrationsbeauftragten bieten Schulungen zu interkultureller Kompetenz an. Ob diese freiwillig oder verpflichtet sind, liegt im Ermessen der Stationsleitungen und Fachbereichsleitungen. Die Schulungen sind für alle Berufsgruppen geöffnet.

7. KONFLIKTE AUFFANGEN

Während Zuwanderung für einen Teil unserer Gesellschaft eine kulturelle Bereicherung darstellt, gibt es auch Teile der Gesellschaft, die sich davon überfordert zeigen. Sie erleben Diversität als schwierig oder sorgen sich um Überfremdung am Arbeitsplatz.

Zudem stellt diese Strategie der Personalgewinnung sowohl für die internationalen Pflegefachkräfte als auch für das Klinikum eine große Herausforderung dar. Unterschiedliche kulturelle Hintergründe und Wertvorstellungen sowie gesellschaftliche Einflüsse und verschiedene Sozialisierungen treffen aufeinander. Die neuen Fachkräfte müssen sich nicht nur in einem neuen Land kulturell zurechtfinden und eine neue Sprache lernen, sondern sich ebenso professionell integrieren und ihren Platz im EvKB bzw. Krankenhaus Mara finden.

Deshalb ist eine positive Grundhaltung wesentlich für den Integrationserfolg, so herausfordernd er auch manchmal für alle Beteiligten, ob national oder international, ist. Die neuen Kolleginnen und Kollegen müssen sozial und fachlich akzeptiert werden. Es gilt die verschiedenen Schwerpunkte in der Ausbildung und die unterschiedlichen Erfahrungen als Bereicherung zu erkennen. Noch vorhandene Sprachunterschiede dürfen nicht mit einem fachlichen Defizit verwechselt werden.

In den bereits erwähnten Schulungen und One Minute Wondern wird genau dies thematisiert, um die Mitarbeitenden zu sensibilisieren. Trotz aller Integrationsmaßnahmen müssen alle Beteiligten dazu bereit sein, den Dialog der Vielfalt zu führen und fachliche wie persönliche Vorbehalte und Ängste anzusprechen. Eine größere Offenheit und Sensibilisierung für diese Themen können helfen, ein besseres Verständnis für die internationalen Mitarbeitenden zu entwickeln. Die Vorbildrolle und Unterstützung durch die Führungskräfte sind auf diesem Weg ebenso wichtig wie die zeitliche Ressource und die persönliche Aufgeschlossenheit der etablierten Mitarbeitenden.

In erster Linie sind die Integrationsbeauftragten, direkte Vorgesetzte und die Tandempartnerinnen und -partner direkte Ansprechpersonen und unterstützen in solchen Situationen. Die Mitarbeitervertretung steht allen Mitarbeitenden des Klinikums bei Konflikten als neutrale Beratungsstelle zur Verfügung.

Wir nehmen alle Probleme und Anliegen sehr ernst, damit sich alle Beteiligten angenommen fühlen. Denn nur wenn alle gehört werden und zufrieden sind, kann die Integration erfolgreich sein.

8. SOZIALE INTEGRATION

Die soziale Integration ist ein wichtiger Bestandteil des Ankommens in Deutschland. Ziel ist es, dass sich die neuen Mitarbeitenden nicht nur im Klinikum wohl fühlen, sondern auch im Privaten Freundschaften finden, sich willkommen fühlen und dazu gehören.

Dazu schaffen die Integrationsbeauftragten vor allem am Anfang ein variables Angebot. Es werden Ausflüge oder Veranstaltungen in die nähere Umgebung organisiert und diverse Freizeitaktivitäten (auch das Vereinsleben) aufgezeigt oder Netzwerke vorgestellt. Ziel ist es das Land und ihre Gepflogenheiten kennenzulernen, Kontakte auch außerhalb des Klinikums zu knüpfen, um langfristig auch in der Freizeit anzukommen und diese selbstständig zu gestalten, um ein Gefühl des Ankommens zu erlangen.

Des Weiteren gibt es regelmäßige Austauschmöglichkeiten im vertraulichen Rahmen und offene Runden mit den Tandempartnerinnen und -partnern und Kolleginnen und Kollegen. In diesen Gesprächsrunden gibt es die Möglichkeit für einen Austausch und Hilfestellungen in vertrauter Umgebung.

PATENSCHAFTSFAMILIEN

Familien können sich freiwillig melden, wenn sie Interesse an einer Patenschaft mit neuen Mitarbeitenden aus dem Ausland haben. Außerdem verfügt das EvKB durch seinen diakonischen Träger, die v. Bodelschwingschen Stiftungen Bethel, über ein großes Netzwerk, in der sich viele Freiwillige finden, die gerne eine Patenschaft übernehmen. Sollte die „Chemie stimmen“ ist es Ziel sich im privaten Raum selbstorganisiert zu treffen. Die Art der Treffen und die Häufigkeit liegen dann im Ermessen und Wunsch der Patenschaftsfamilien und den Mitarbeitenden.

9. FAZIT

Das Evangelische Klinikum Bethel und das Krankenhaus Mara und die neuen Kolleginnen und Kollegen aus dem Ausland schließen einen Arbeitsvertrag über mindestens zwei Jahre, um für beide Seiten der Integration genügend Zeit zu geben zu funktionieren.

Gerade zu Beginn ist das Heimweh der neuen Kolleginnen und Kollegen nicht zu unterschätzen und gerade dann ist es wichtig, dass sie Ansprechpersonen finden. Die Integrationsbeauftragten sowie die klinikeigene Seelsorge und die Mitarbeitendenvertretung stehen dazu zur Verfügung.

Das langfristige Ziel ist die neu gewonnenen Kolleginnen und Kollegen an das Unternehmen zu binden und möglichst früh in die soziale Selbstständigkeit zu führen. Dafür arbeiten alle am Prozess Beteiligten Hand in Hand.

Es gilt eine Willkommenskultur zu schaffen, damit die neuen Kolleginnen und Kollegen gut ankommen, sich wohlfühlen und hoffentlich sagen: Deutschland, Bielefeld, Bethel ist mein neues Zuhause.



KONTAKT

Evangelisches Klinikum Bethel

Universitätsklinikum OWL der Universität Bielefeld
Campus Bielefeld-Bethel

Fort- und Weiterbildung

Bethesdaweg 10
33617 Bielefeld

Integrationsbeauftragte
Victoria Flügge

Tel.: 0521 772 77036

E-Mail: victoria.fluegge@evkb.de