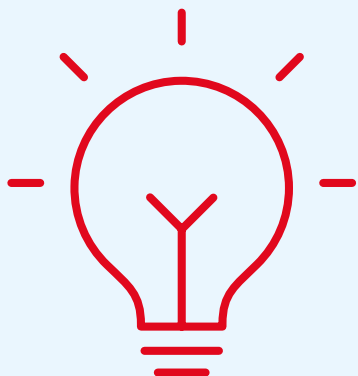


DRK-Solutions Innovation im Verband verbreiten



Steckbrief:
„Integration in Arbeit“
DRK-Kreisverband Lausitz e.V.



Auf einen Blick

Name der Lösung Gliederung

- Integrationskoordination: „Integration in Arbeit“
- DRK-KV Lausitz e.V.

Welches Problem wird gelöst?

- Akuter Fachkräftemangel in den Pflegeeinrichtungen des DRK
- Schwieriger und komplexer Arbeitsmarktzugang für ausländische Pflegekräfte

Kurzbeschreibung: Lösung, Zielgruppe, Ergebnis/ Erfolg

- Beratung und Begleitung ausländischer Pflegekräfte zur Aufnahme einer Ausbildung/ Beschäftigung in Einrichtungen des DRK
- Bindung von Fachkräften an die Einrichtungen des DRK und an die Region
- Weiterlesen: [Projektportrait im DRK-Projektfinder](#)

Bausteine der Lösung

- Beratung und Begleitung ausländischer Fachkräfte zur Integration in Arbeit und in weiteren zentralen Lebensbereichen
- Begleitung der Einrichtungen und Beratung im Verband
- Werbung für Ausbildungswege in den DRK-Einrichtungen

3 Must-Haves für die Implementierung

- Fachliche Expertise zur Beratung zum Arbeitsmarktzugang ausländischer Fachkräfte im Bereich Pflegeausbildung und Pflegeberufe
- Kooperationen und Bekanntheit innerhalb des eigenen KV oder in übergeordneten Strukturen
- Kooperation mit den Pflegeeinrichtungen

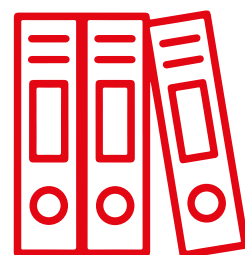
Stärken/ Vorteile der Lösung

- Hilfe für die Zielgruppe Migranten und Migrantinnen und gleichzeitig wirkungsvolle Maßnahme gegen den Fachkräftemangel im Pflegebereich
- Teilen von Ressourcen, zentrale Beratung für verschiedene Einrichtungen
- Antwort auf Fachkräftemangel im Bereich Pflege, Halten der Fachkräfte in der Region



Basisdaten

Name der Lösung	Integrationskoordination: „Integration in Arbeit“
Lösungsgeber [Gliederung]	DRK-Kreisverband Lausitz e.V.
Ansprechperson	Laura Schulz, Fachbereichsleitung Migration / Integrations- koordinatorin
Kontakt	L.schulz@drk-lausitz.de
Website	Startseite KV - Kreisverband Lausitz e.V.
Start der Umsetzung	2023
Themenfeld	Pflege, Ausbildung, Migration und Integration



Ausgangslage

Schmerzpunkt:

Es besteht akuter Fachkräftemangel im Bereich Pflege, der sich in den nächsten Jahren besonders im ländlichen Raum noch verschärfen wird. Viele ausländische Fachkräfte oder Interessierte haben nur schwer Zugang zu dem Bereich und brauchen Unterstützung beim Einstieg in Ausbildung oder Arbeit.

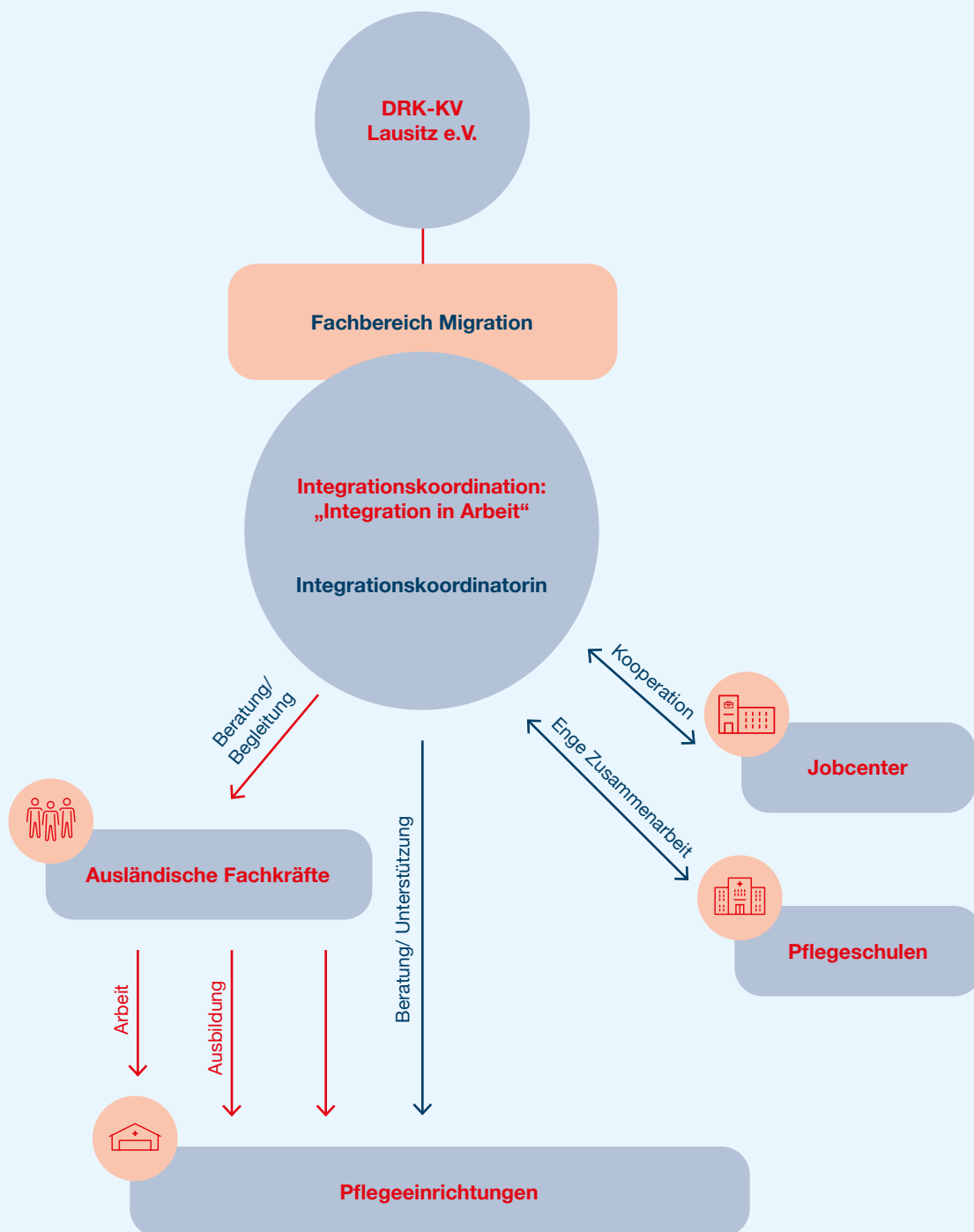
Kurzbeschreibung

- Beratung und Begleitung von ausländischen Fachkräften in Ausbildung oder Arbeit in Pflegeeinrichtungen des DRK und zu Alltagsthemen
- Bereitstellung von Expertise für Pflegeeinrichtungen
- Informationen über Ausbildungswege im Bereich Pflege

Organigramm

Pflegeausbildung

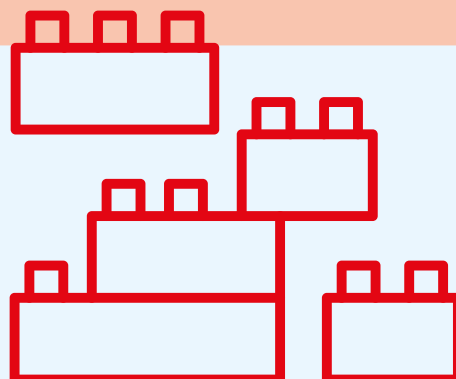
Verschiedene Ausbildungs- und Qualifizierungsangebote





Bausteine der Lösung

Baustein	Beschreibung: Was wurde gemacht? Konkrete Veränderung
1 Beratung und Begleitung von ausländischen Pflegekräften und Interessierten	Beratung und Unterstützung zur Aufnahme einer Ausbildung oder Beschäftigung in einer Pflegeeinrichtung des DRK: • Gewinnung und Bindung von Fachkräften • Gewährleistung der Versorgungssicherheit in den Einrichtungen Allgemeine Integrationshilfe: In Austausch mit entsprechenden Stellen und Behörden auch Unterstützung in den Bereichen Spracherwerb, Anerkennung von Abschlüssen oder Möglichkeiten zur Aus- oder Nachqualifizierung, KiTa Platz- oder Wohnungssuche.
2 Begleitung der Einrichtungen und Beratung im Verband	Unterstützung der Einrichtungen bei Fragen und Anliegen im Kontext der Beschäftigung ausländischer Pflegekräfte. Toleranz stärken: Durch die Integration von Menschen aus anderen Ländern in die Einrichtungen des DRK, stärkt das Projekt die interkulturelle Kompetenz sowie ein vielfältiges, tolerantes Miteinander innerhalb des DRK-Kreisverbands.
3 Ausbildungsmöglichkeiten des DRK-Kreisverbands bei der Zielgruppe bekannt machen	Regelmäßige Informationsveranstaltungen für Interessierte vor-Ort in den Pflegeeinrichtungen des DRK. Informationsveranstaltungen zur Zielgruppenansprache in Bildungszentren, bei Jobmessen, in Unterkünften für Geflüchtete oder bei Kooperationspartnern.





1. Beratung und Begleitung ausländischer Fachkräfte

Zugewanderte als Pflegefachkräfte in die Einrichtungen des DRK integrieren. Fachkräfte in der Region halten.

I show the way,
you go the way!

- Klientenberatung und –begleitung
- Beratungsthemen: Ausbildungswege/ Beschäftigung, Spracherwerb, Anerkennung von Qualifizierungen, Nachqualifizierung, Alltagsthemen

Konkrete Aufgabenstellung und Zusammenarbeit

Was macht die Integrationskoordination?/
Wie sieht der Beratungsprozess genau aus?

- Erstkontakt – individuelle Terminvereinbarung
- Erstgespräch und Hilfeplanung
- Beratung und evtl. Begleitung
- Aufnahme von Arbeit oder Ausbildung in einer Pflegeeinrichtung des DRK
- Beratung und Begleitung nur noch bei Bedarf

Zielgruppe: ausländische Fachkräfte aus dem Pflegebereich, Interessierte an der Aufnahme einer Ausbildung

- Feste Ansprechpartner: Mehr Sicherheit beim Einstieg
- Integration durch Arbeit: Fachkräfte bleiben der Region erhalten und knüpfen Kontakte in anderen Lebensbereichen

Tipps für den Einstieg

- Lösung aktiv im Verband bekannt machen, viel Vernetzungsarbeit betreiben
- Rückhalt im Verband/ durch Leitung

Es wirkt!

- Halten von Fachkräften in der Region
- Gewinnung der Klienten als Ehrenamtliche fürs DRK

2. Beratung von Einrichtungen und im Verband

Integrationskoordinatorin als zentrale Ansprechperson für die Einrichtungen und für den Verband.

Expertise teilen:

- Beratung der Einrichtungen zur Beschäftigung von ausländischen Pflegekräften.
- Beratung von Fachreferenten und –referentinnen aus anderen Bereichen des KVs
- Unterstützung bei Konflikten/ Begleitung von Personalgesprächen in den Einrichtungen

Tipps für den Einstieg

- Erreichbarkeit der Integrationskoordination für Einrichtungen auf kurzem Weg
- Direkte Hilfe, Ansprechbarkeit
- Persönliches Bekanntmachen in den Einrichtungen
- Kontinuierlich Kontakt halten, mit Ausdauer

Es wirkt!

Interkulturelle Öffnung der Einrichtungen und ein offeneres Arbeitsklima.

Mehr Sicherheit auf Seiten der Einrichtungen zum Umgang mit ausländischen Beschäftigten.



3. Werbung von Auszubildenden für die Pflege

Ausbildungsmöglichkeiten des DRK-Kreisverbandes bei der Zielgruppe bekannt machen.

Vorstellung verschiedener Startpunkte für einen Einstieg in die Beschäftigung im Pflegebereich. Vorstellung der DRK-Einrichtungen und der Möglichkeiten als Pflegefachfrau, Altenpflegehelfer oder als Pflegehelfer mit den dazugehörigen Ausbildungswege und -möglichkeiten.

Informationsstände in Kooperation mit dem Jobcenter:

- in den DRK-Einrichtungen (Pflegeeinrichtungen, Wohnheime...)
- Impulstage, Jobmessen/ Ausbildungsmessen
- in Schulen (Oberstufenzentren)
- bei Kooperationspartnern

Auszubildenenengewinnung zum Umgang mit dem Fachkräftemangel

- Organisation von regelmäßigen Informationsveranstaltungen vor-Ort in Kooperation mit dem Jobcenter
 - Kennenlernen der Einrichtungen
 - Kennenlernen möglicher Ausbildungswege: Pflegehelfer, Altenpflegehelfer, Pflegefachfrau
- Rundgang durch die Einrichtungen: Kennenlernen der Arbeit vor Ort
 - Mit dabei: Einrichtungs- oder Pflegedienstleitung, Personalleitung, Leitung Pflegeschule

Tipps für den Einstieg

- Informationen streuen bei anderen Projekten aus dem Integrationsbereich/ zur Unterstützung der Zielgruppe
- Vernetzung und Synergien mit anderen Angeboten im Bereich „Migration“

Es wirkt!

- Gewinnung neuer Klienten
- Klienten lernen die Einrichtungen kennen



Voraussetzungen/ Rahmenbedingungen

Wie lässt sich die Lösung übertragen?

- Übertragbar in alle Regionen, wo Fachkräftemangel herrscht (egal ob Stadt oder Land)
- Auch auf andere Beschäftigungsfelder übertragbar (z.B. Fahrdienst...)

wichtig: Vernetzung mit anderen Fachbereichen/ Hilfen für die Zielgruppe

Welche Ressourcen müssen eingesetzt werden?

- Arbeitsmaterial/ Ausstattung: Diensthandy, Computer, Büro mit Beratungsplatz, Drucker, Kopierer/ Scanner
- Personal: 50% Stelle Integrationskoordination, Unterstützend: Personalreferentin, Geschäftsführung
- Zeit: intensive Aufbauphase zur Bekanntmachung des Angebots

Was muss die Beratende mitbringen?

- fachliche Qualifikation Beratung, rechtliche Grundlagen: Migration und Arbeit
- Wissen zu Pflegesektor

Auf welche Superkraft kann man bei der Umsetzung nicht verzichten?

Mut:	sich nicht ermutigen lassen, Neues auszuprobieren
Ausdauer:	dranbleiben
Engagement:	mit Herzblut dabei sein
Geduld:	auch bei Rückschlägen weitermachen



Kosten und Finanzierung

Einmalige Kosten (Aufbau- und Transferphase)	Erstausstattung, Laptop, Handy
Laufende Kosten pro Jahr	Personalkosten (50% VZÄ), Ausstattung/ Sachkosten
anzunehmende Einsparungen	Entlastung der Pflegeeinrichtungen

Finanzierungsart und Förderquellen

Drittmittel: „Interkulturelle Öffnung“ Sonderfonds
(Laufzeit 4 Jahre)

Eigenmittel

Ideen zur Refinanzierung

Angebot als Dienstleistung für andere Gliederungen/
Verbände

Finanzieller Beitrag aus
Pflegeeinrichtungen



Stakeholder & Partnerschaften

Beteiligung der Führungskräfte	Arbeitsgruppe, kommt einmal im Monat für 2 Stunden zusammen: beide Vorstände, Personalchefin, Leitung und Lehrerin Pflegeschule, Fachbereichsleitung Pflege
Interne Beteiligte / Multiplikatoren	Referent:innen im Kreisverband und den Personalabteilungen der Einrichtungen DRK-Bildungszentrum Lausitz/ Pflegeschule, DRK-Pflegeeinrichtungen
Externe Kooperationen	Andere Integrationsprojekte der Region (IQ-Netzwerk, INSEL, Türöffner), Pflegeschulen, Oberschulzentren
Politische oder institutionelle Akteure	Agentur für Arbeit, Jobcenter; Welcomecenter/ Integrationsbeauftragte (Landkreis)
Zielgruppe	Wichtige Multiplikatoren für das Angebot



Stärken und Risiken

Welche Stärken / Vorteile hat die Lösung?

- Hilfe für die Zielgruppe Migranten und Migrantinnen und gleichzeitig wirkungsvolle Maßnahme gegen den Fachkräftemangel im Pflegebereich
- Teilen von Ressourcen, zentrale Beratung für verschiedene Einrichtungen (Entlastung im Bereich Personalwesen, Verhinderung der Schließung von Einrichtungen)
- Antwort auf Fachkräftemangel im Bereich Pflege, Halten der Fachkräfte in der Region

Welche Schwächen / Risiken birgt die Lösung?

- Durchhalten: Erfolg stellt sich erst nach aktiver Netzwerkarbeit ein
- Zeit: Personal für die Beratung freistellen, langfristige Perspektive im Blick haben

Hürden und Lösungsfindung

Herausforderung	Lösungsfindung
„Keine Ressourcen für das Angebot“	• ressourcensparendes Angebot: Weil es bestehende Expertise nutzt und in Synergie mit Bedarfen im Verband bringt. • vorausschauend: Investition gegen zukünftigen Fachkräftemangel, Prävention gegen Schließung der Einrichtungen
„Keine Expertise im Kreisverband“	Blick weiten: oft schon viel Kompetenz vor Ort (z.B. Beratungskompetenz, fachliche Expertise) in Schulen, Pflegeeinrichtungen... mit Weiterbildungen/ Qualifizierungen ergänzen.



Kontakt und Ausblick

Wie geht's weiter?

Lernen Sie das Projekt vor Ort kennen bei unserer „Lösungswerkstatt“.

Alle Informationen zur Anmeldung und alle aktuellen Termine finden Sie auf der
Webseite: [DRK-Solutions - DRK Wohlfahrt](#)

Kontakt: impact@drk.de