

Best Practice Beispiele

Im Rahmen der GALA Projektarbeit wurde eine Reihe von Interviews zum Thema internationales Ressourcenmanagement in Lateinamerika geführt. Diese Gespräche mit Expert:innen aus der Gesundheitsbranche haben wertvolle Best-Practice-Beispiele hervorgebracht, die die Vielfalt und die Innovationskraft der Region in diesem Bereich widerspiegeln und Anregungen für den internationalen Austausch von Fachkräften geben. Die nachfolgenden Beispiele illustrieren, wie Unternehmen und Organisationen in Lateinamerika mit den Herausforderungen und Chancen des Ressourcenmanagements umgehen.

Online-Interviews

Der gesamte Bewerbungsprozess im IHRM ist u.a. aufgrund der geographischen Distanz herausfordernd. Online-Interviews bieten eine Vielzahl von Vorteilen und sind mittlerweile im Personalauswahlprozess nicht mehr wegzudenken. Diese Vorteile können auch im IHRM zur Überprüfung der menschlichen, aber auch fachlichen Passung genutzt werden.

Im Vorgang müssen hierfür seitens des Arbeitgebers ein Stellenprofil erstellt werden und bei Bedarf fachliche Aufgaben.

"Unsere Erfahrung ist auch, dass man da doch ganz gutes Bild kriegt und das mit der Auswahl ganz gut klappt. Zum Teil auch bei Fachbereichen, geben wir manchmal Aufgaben als Vorbereitung für das Bewerbungsgespräch rein, um dann einfach gewisse Fachkompetenz abzu prüfen. Das hat sich eigentlich bewährt."

GALA-Verbundpartner

Hausaufgaben

Bei der Eingliederung internationaler Fachkräfte in das deutsche Gesundheitssystem stellen sowohl die Sprache als auch die inhaltlichen Unterschiede in den Ausbildungen über die Länder hinweg eine große Herausforderung dar. Neben der theoretischen Aufarbeitung dieser Defizite ist es wichtig, diese Komponenten im Klinikalltag zu üben.

Als Lösungsansatz können kleine Hausaufgaben dienen. Mit diesem Ansatz wird die Integration einer neuen internationalen Fachkraft auf sprachlicher, fachlicher und zwischenmenschlicher Ebene gefördert.

Die internationalen Fachkräfte erhalten kleine Hausaufgaben, die innerhalb eines kurzen Zeitraums, ca. einer Viertelstunde, zu erledigen sind, da sie keine zusätzliche Belastung darstellen sollen. Für die Bearbeitung können sich die Fachkräfte untereinander in der eigenen Sprache austauschen. Die Aufgaben sind inhaltlich an den Fachbereich der jeweiligen Station angelehnt und können simple Definitionsfragen von Geräten oder einer Behandlungsmethode umfassen. Die Ergebnisse werden am nächsten Tag auf Deutsch vorgestellt. Dies ermöglicht einen Einblick, ob die Fachbegriffe korrekt angewendet werden. Zusätzlich bietet dies dem Praxisanleiter die Möglichkeit, selbst nachzulesen und auf dem neusten Stand zu bleiben. Gleichzeitig fördert die gemeinsame Bearbeitung der Aufgabe das Teambuilding.

"Das ist damals auch gut bei den [neuen] Kollegen angekommen und die erfahrenen Kollegen haben gesagt, dass sie selber dabei noch was gelernt haben"

Communities/Mentor:innenprogramm

Die erfolgreiche Integration einer internationalen Fachkraft geht über den Klinikalltag hinaus. Um Anschluss in der deutschen Gesellschaft und an das Leben in Deutschland finden, können bereits eingegliederte Fachkräfte helfen. In vielen Städten, wo seit Jahren Migration stattfindet, bilden sich meist sog. Communities.

Als Arbeitgeber ist es wichtig, den Kontakt zu den Communities zu halten und im Austausch zu bleiben. Neue Gruppen können direkt an die bestehenden Communities integriert werden. Diese unterstützen die neuen Fachkräfte dabei, sich in der neuen Stadt zu orientieren durch eine Stadtführung, das Aufzeigen von Einkaufsmöglichkeiten und Freizeitaktivitäten.

"Unsere Erfahrung auch ist, dass gerade die Einsamkeit ein großes Problem ist für die Leute. [...] Wir versuchen Leute aus dem Heimatland zu finden, die den Leuten dann zeigen, wo sie einkaufen können und die so ein bisschen begleiten in den ersten Tagen."

GALA-Verbundpartner