

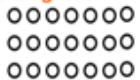
Derzeit 75 zertifizierte Gütesiegelträger



Gütegemeinschaft Anwerbung und
Vermittlung von Pflegekräften aus
dem Ausland mit Erteilung



Ausgezeichnete Unternehmen/
Fördermitglieder



„Integration ist kein Feuerwerk der guten Absichten, sondern ein Haus, das nur steht, wenn auch das Fundament finanziert ist.“

Ina Gean – stellvertretende Vorsitzende der Gütegemeinschaft zur Anwerbung und Vermittlung von Pflegekräften aus dem Ausland e.V.

Faire Anwerbung schafft Sicherheit und reduziert Risiken – doch ihre Wirkung entfaltet sich erst, wenn Arbeitgeber Verantwortung im Betrieb aktiv gestalten. Nachhaltige Rekrutierung und Integration entstehen nicht durch Zertifikate allein, sondern durch gelebte Strukturen, klare Erwartungen und gemeinsames Handeln in den Teams.

1. Erwartungsmanagement im Team

Alle müssen wissen: Warum kommt diese Pflegekraft? Was ist der Prozess? Wer macht was? Was ist realistisch? Integration scheitert fast immer dort, wo Erwartungen unausgesprochen bleiben.

2. Strukturen statt Improvisation

Onboarding, Mentoring, Feedback, Sprache im Alltag, Ansprechpartner – nicht als Zufall, sondern als Architektur.

3. Schutz und Fürsorge im Alltag

Fairness endet nicht am Flughafen. Arbeitgeber müssen dafür sorgen, dass niemand im Betrieb allein gelassen, überfordert oder sozial isoliert wird.

4. Integration als Führungsaufgabe

Nicht delegierbar an „die Personalabteilung/den Integrationsmentor“ oder „die Recruiting-Agentur“. Die Geschäftsführung muss dahinterstehen und es in die Teams tragen.

5. Nachhaltigkeit statt kurzfristiger Bedarfslösung

Internationale Rekrutierung ist keine Lösung, um Lücken zu füllen, sondern ein langfristiges Bindungsprojekt. Schnelle Verfügbarkeiten schaffen keine langfristige Bindung. Der Arbeitgeber sollte im Sprachlernprozess an der Seite der Pflegekraft sein.