

Gama e cilësisë II

2.2.8 Koncepti i menaxhimit të integritetit tek ALTERNatives Wohnen eG

1. Parathënie/ Hyrje

Kompania ALTERNatives Wohnen eG është një ofrues që siguron kujdes infermieror ambulator për njerëzit që kanë nevojë për kujdes shëndetsor në rajonin e Saksonisë së Poshtme dhe të Rhine-Westfalisë së Veriut..

Fokusi dhe oferta jonë është t'u mundësojë kujdes shëndetsor njerëzve në shtëpitë e vogla të të Moshuarve, në mjedisin e tyre personal, me mbështetje në kontekstin e infermierisë në shtëpi, p.sh. kujdesi bazë dhe trajtimi, t'u mundësojë atyre të jetojnë një jetë të vetëvendosur.

Për të mbështetur dhe garantuar kujdes të vazhdueshëm dhe me cilësi të lartë, sepse aktualisht ka një mungesë në rritje të stafit infermieror në Gjermani.

Për t'iu kundërvënë këtij trendi, prej vitesh kemi punësuar me sukses staf infermieror nga vende të tjera evropiane dhe joevropiane.

Në këtë koncept të menaxhimit të integritetit, ne duam të tregojmë në mënyrë transparente rrugën nga kontakti fillestar drejt integritetit të përhershëm në shoqërinë gjermane, veçanërisht në pasqyren e kujdesit rajonal

Synimi ynë është të vendosim në mënyrë të përhershme infermierët e huaj si një pjesë e rregullt dhe integrale e filozofisë sonë të korporatës.

Ky proces vlerësohet rregullisht dhe rregullohet nëse është e nevojshme.

2. Përgaditje pas rekrutimit

ALTERNatives Wohnen eG ka krijuar një proces të mbështetur në disa pika që liston formalitetet ose hapat që duhet të kryhen për t'u larguar dhe për të hyrë në Gjermani dhe për të filluar punë në Gjermani. Në varësi të vendeve të përfshira, duhet të merren parasysh autoritete të ndryshme testimi dhe miratimi. Fushat e mëposhtme janë veçanërisht të rëndësishme këtu:

- **Kontrata e punës**

Kontrata e punës rregullon marrëdhëniet ndërmjet punëdhënësit dhe punëmarrësit. Punonjësi merr kontratën e punës para fillimit të punës me shkrim, në gjermanisht ose në anglisht ose në gjuhën e zakonshme kombëtare të punonjëseve të ri.

- **Viza për Gjermani**

Shtetasit e vendeve të treta kërkojnë një vizë për të hyrë në vend, e cila u jep të drejtën për të marrë fituar një vend pune. Procedurës së vizës i paraprijnë procedurat për lejet e qëndrimit e të punës dhe për njohjen e barazvlefshmërisë së kualifikimeve profesionale të huaja.

Ne Shoqërojm dhe mbështesim në mënyr Aktive:

- Për të shpjeguar kërkesat për puntor të kualifikuar
- në përgatitjen për shqyrtimin e kërkesave sipas ligjit të imigracionit
- gjatë funksionimit të procedurës së njohjes
- në respektimin e afateve kohore të të gjitha autoriteteve të përfshir sigurimin e dokumenteve të kërkuara dhe të cilësisë së duhur
- dhe kur mirret miratimi i Agjencisë Federale të Punësimit

Proceduren e njohjes

- Leja e punës për të përdorur titullin profesional
- Referenca në portalin e informacioneve të Qeveris federale: anerkennung-in-deutschland.de
- Aplikimi për njohje para Hyrjes së Infermierit në Gjermani
- Përcaktimi i kualifikimit profesional të huaj (Testi i ekuivalencës)
- Eventualisht është e mundshme zbatimi i një formës së njohjes të vlerësimit (i Ashtuquajturi Defizitbescheid ose Njoftim për Deficitin)

- **Aftësit Gjuhësore**

Për të marrë një leje pune si profesionist i infermiere në Gjermani, kërkohet jo vetëm njohja profesionale, por zakonisht edhe një nivel gjuhësor i gjuhës gjermane në nivelin B2 në shkallën e kompetencave të Kornizës së Përbashkët Evropiane të Referencës për Gjuhët. (CEFR). Në rast të hyrjes për të marrë pjesë në një masë kompensuese (sipas § 16d AufenthG), vizat dhe leja e përkohshme e punës mund të lëshohen gjithashtu për personelin infermior që mund të demonstrojë një nivel B1 sipas GER. Në këtë rast, njohuritë e gjuhës gjermane deri në një nivel gjuhësor B2 GER duhet të plotësohen para ose gjatë pjesëmarrjes në një masë kompensuese.

Por edhe gjermanishtja në nivelin B1 GER duhet të mësohet fillimisht. Nëse një person nuk ka tashmë aftësi të gjuhës gjermane, është e nevojshme që së bashku të kërkojnë zgjidhje për përvetësimin e strukturuar të gjuhës. Vëmendje duhet t'i kushtohet ofruesve të gjuhëve të certifikuara jashtë vendit. Nuk duhet harruar se duhet të financohen edhe kurset e gjuhës gjysmë-ditore ose të plota. Siç është edhe jetesa e infermierëve që janë studentë të gjuhës në atë kohë. E fundit, por jo më pak e rëndësishme, kur aplikoni për vizë, duhet të jepni edhe një provim në një shkollë gjuhësore të certifikuar në mënyrë që të jeni në gjendje të provoni nivelin tuaj të gjuhës.

3. Mbërritja dhe ditët e para

Pas kohës së rekrutimit, organizimit dhe menaxhimit të dokumenteve, hyrja konkrete do të diskutohet dhe koordinohet.

Data e saktë e hyrjes do të komunikohet dhe faza tjetër e përgatitjeve do të koordinohet. Ardhja dhe ditët e para në Gjermani janë planifikuar së bashku.

Idealisht, kontakti i ngushtë dhe i besueshëm është krijuar tashmë në këtë pikë, p.sh. nëpërmjet telefonatave dhe video-konferencave. Marrëveshjet për atë që duhet të ndodhë në ditët, javët dhe muajt e parë koordinohen në një afat kohor/orari me detajet e nevojshme dhe informohen partnerët përkatës lokalë.

Për punonjësit e rinj të një kompanie, ditët e para pas hyrjes në vend janë një kohë e veçantë dhe shpeshherë e rëndësishme emocionalisht, e cila zakonisht raportohet gjatë gjithë jetës së tyre. Dhe për kompaninë gjithashtu, këto janë ditë simbolike që duhet të përgatiten mirë.

Duhet përgatitur një Pritje

Ka kuptim t'u dhuroni atyre një mirëseardhje të ngrohtë:

Është e rëndësishme për ne si kompani që të mirëpresim personalisht punonjësit e rinj kur të mbërrinë në Gjermani. Një delegacion mbërrin në aeroport ose në stacionin e trenit (autobus), mirëpret ata që mbërrinë dhe i çon në akomodimin e tyre të parë.

Kohëzgjatja dhe qëllimi i një mikëpritje pas mbërritjes së tyre është projektuar individualisht sipas dëshirave dhe nevojave të atyre që vijnë.

Mbërritja në Kompani

Hera e parë që do të paraqiteni në vendin tuaj të ardhshëm të punës do të jetë e koordinuar dhe e organizuar. Edhe këtu, një mirëseardhje zyrtare në ekip është pjesë e integritetit tonë.

Punonjësit e rinj prezantohen shkurtimisht me banorët si në rrethin e kolegëve ashtu edhe në kuadër të ambienteve të kujdesit.

Private

Sa herë që është e mundur, nga kompania gjendet një grup vullnetar punonjësish ose punonjësish të integruar më parë, të cilët ofrojnë ose organizojnë disa aktivitete të përbashkëta për ditët e para.

Janë zhvilluar gjithashtu kontakte fillestare me organizata të tjera, si komunitetet fetare, klubet sportive apo grupet e tjera të interesit.

Në këtë mënyrë, ne përpiqemi t'u japim të sapoardhurve mundësinë për të krijuar shpejt një rrjet social, pavarësisht se ku punojnë.

Procedurat e Orientimit , Induksionet e njohjes

Qëllimi është të shoqërojë punonjësit e rinj sa më shpejt dhe në mënyrë mbështetëse deri në njohjen dhe miratimin profesional si specialist infermieror..

Mbështetje këtu:

- Menaxherët e Integritimit
- Planet e përgjithëshme, dokumentet për orientim
- Koha për trajnim
- Koha për mbërritje private, relaksim
- Orientimi dhe detyrimet operative

Mos mbani asgjë dhe mos u mbigarkoni

Kjo periudhë e parë është plot me takime të rëndësishme. Megjithatë, ne nuk duam të mbingarkojmë punonjësit e sapoardhur.

Një lëvizje ndërkombëtare, një fillim i drejtpërdrejtë i punës, procesi i njohjes, mësimi profesional dhe mësimi i gjuhës, e gjithë kjo është rraskapitëse dhe menaxhohet ndryshe nga personi në person.

Koordinimi i vazhdueshëm me punonjësit përkatës është i rëndësishëm për ne në mënyrë që të marrim dhe mbështesim vendimet së bashku.

Prania e mediave Sociale

Prezenca e mediave sociale është shpesh ekzistenciale në fazat e hershme. Mbajtja dhe mbajtja e kontakteve në mjedisin social të njohur më parë është jashtëzakonisht i rëndësishëm në këtë fazë dhe mund të ofrojë mbështetje pozitive. Mbështetni këtu::

- Facebook, Instagram ose Twitter – Ndërtoni dhe mbështesni praninë tuaj
- të përdorin platforma moderne të komunikimit
- Aktivizo praninë e mediave sociale përpara rekrutimit
- Njihuni me punëdhënësit e rinj dhe vendet e reja të punës në Gjermani
- Platformë komunikimi nëse është e mundur gjuha e Shenjave

Siguroni paketën e mirëseardhjes

Për orientim ofrohet një “dosje mirëseardhjeje”, në të cilën paraqiten informacionet më të rëndësishme për kompaninë dhe në veçanti për jetën e përditshme në Gjermani.

Dosja e mirëseardhjes është e disponueshme në gjuhë të ndryshme.

Kjo u ofron të ardhurve një punë të rëndësishme referimi.

4. Asistencë me menaxhimin e zhvendosjes

Ndihmë gjatë Transferit ose Zhvendosjes

Rekrutimi i një specialisti të infermierisë nga jashtë gjithmonë përfshin një zhvendosje ndërkombëtare, e cila duhet të jetë e organizuar mirë. Kjo është në thelb përgjegjësi private e personit të rekrutuar. Për të rritur atraktivitetin tonë si punëdhënës i ardhshëm, ne marrim përsipër një pjesë të të ashtuquajturave "shërbime të zhvendosjes".

Tek ne, shërbimi i zhvendosjes përfshin mbështetjen ose marrjen e formaliteteve, vizitat tek autoritetet dhe kërkimin e akomodimit. Në fillim ne ofrojmë edhe hapësirën tonë të jetesës si zgjidhje të përkohshme.

Financimi i këtij shërbimi varet nga marrëveshjet ndërmjet kompanisë dhe personit të rekrutuar.

Qfarë shërbimesh përfshin shërbimi ynë i zhvendosjes?

Ne sigurojmë transparencë ndaj punonjësve dhe i informojmë paraprakisht se çfarë do të bëhet për ta, çfarë mund të sigurohet dhe ku mund të ofrojmë mbështetje. Për shembull::

- Kërkesat në lidhje me organizimin e lëvizjes ose zhvendosjes do të merren parasysh sa më shpejt që të jetë e mundur
- Cilat pjesë duhet të merren përsipër nga shërbimet dhe cilat jo?
- Si i trajtoni vështirësitë e paparashikueshme në menaxhimin e zhvendosjes??

Kjo e bën të qartë se cilat fusha po merren dhe si po zbatohen.

Ndihma me formalitetet

Me dëshirë ju mbështesim në fushat e mëposhtme:

- Aplikimi në kuadër të Integrimit,
- shoqërimin gjatë vizitave tek autoritetet,
- hapja e një llogarie bankare dhe çështje të ngjashme
- rrugën drejt njohjes dhe akreditimit të plotë profesional
- regjistrimin e një adrese banimi në Gjermani
- Pjesëmarrja në një procedurë njohjeje
- raportimin në zyrën e imigracionit; marrjen e një leje pune

Për shërbime të tilla, merret një Autorizim nga personi i rekrutuar ose të afërmit e tyre në mënyrë që të mund të veprojnë në emër të tyre.

Organizoni hapsirën e jetesës (Vendbanimit)

Nuk është e mundur të organizohet hapësira banimi përpara se personat e rekrutuar nga vendet e treta të hyjnë në vend, të marrin me qira apo edhe të blejnë hapësirë të përshtatshme

banimi në mënyrë të pavarur, ne i mbështesim me zgjidhje të përkohshme.

Në këtë mënyrë, ne sigurojmë që njerëzit që sapo kanë mbërritur të kenë në dispozicion strehim dhe se ata mund të kërkojnë dhe të krijojnë një hapësirë të përshtatshme jetese në mënyrë të pavarur sa më shpejt që të jetë e mundur (zakonisht brenda gjashtë deri në tetë muaj).

Dy opsione janë testuar:

1. Punëdhënësit ofrojnë Hapsira Banimi

- Ne u ofrojmë vullnetarisht punonjësve tanë të rekrutuar ndërkombëtarisht hapësirë Banimi të përshtatshëm dhe të përkohshëm me një tarifë
- Ne ofrojmë informacion të mjaftueshëm për madhësinë dhe mobilimin e apartamentit dhe kostot e lidhura me to

2. Hapsirat e banimit gjenden në tregun e hapur.

- Ne ju mbështesim në kërkimin tuaj për hapësirë të përshtatshme jetese në tregun e lirë të banesave. Këtu ne përdorim rrjetin tonë të mirë rajonal.
- Sigurisht, ne mbështesim gjithashtu stafin infermieror që vjen nga jashtë për të organizuar vetë hapësirën e jetesës për herë të parë, p.sh. duke u zhvendosur me familjen ose të njohurit - ose duke kërkuar zgjidhjet e tyre nëpërmjet portaleve të internetit
- Nëse partneri përkatës synon të shpërngulet në Gjermani si pjesë e bashkimit familjar, ne do të ofrojmë mbështetje edhe këtu sa më shumë që të jetë e mundur.

Sigurimi i Lëvizjes

- Ne mbështesim lëvizjen Vendbanim – Punë p.sh.
 - Automjetet e Kompanisë
 - Shërbimet e Vozitjes
 - Biletë për transportin publik
 - Bicikletë

Në parim, ne ju mbështesim në zhvillimin e opsioneve tuaja të lëvizjes veçanërisht në javët e para pas hyrjes në vend.

Qasje të Sigurt në Internet

Është e rëndësishme për ne që punëtorët tanë të huaj të kualifikuar të kenë mundësinë të bisedojnë me familjen, të afërmit dhe kolegët e punës nëpërmjet internetit dhe të ruajnë këto marrëdhënie.

Prandaj, akomodimet tona kanë edhe qasje në internet.

5. Organizimi në Procesin e njohjes të Shkollimit

Mbështesim Procesin e njohjes.

Njohja profesionale dhe leja e praktikës profesionale janë një pjesë thelbësore e një rekrutimi ndërkombëtar të infermierëve..

Është e qartë se mbështetja që ne si kompani i japim stafit tonë infermieror në procesin e njohjes është një tregues i kulturës së mirëseardhjes dhe një komponent i rëndësishëm i integritetit të qëndrueshëm operacional dhe profesional.

Procesi i njohjes profesionale në Gjermani

Sipas § 16d AufenthG, specialisti i infermierisë i rekrutuar mund të hyjë në Gjermani me qëllim të njohjes së kualifikimeve të tyre profesionale të fituara jashtë vendit. Përpara hyrjes në vend - dhe kështu edhe para lëshimit të vizës - aplikimi për njohje profesionale duhet të dorëzohet në zyrën përgjegjëse të njohjes me të gjitha dokumentet e nevojshme dhe një tregues të profesionit të dëshiruar referues (specialist infermiere sipas PflBG ose infermiere sipas KrPflG, apo edhe infermierja geriatrike dhe infermierja shëndetësore dhe pediatrike) janë marrë.

Autoriteti përkatës i njohjes më pas kryen një test ekuivalence.

Në rastin e kualifikimeve të infermierisë nga vendet e treta, ndryshime të rëndësishme në profesionin e specifikuar të referencës shpesh përmenden në një njoftim vlerësimi (i ashtuquajtur i njoftim për deficitin). Në raste të tilla, kualifikimi profesional i huaj nuk konsiderohet i barabartë, kështu që diferencat duhet të kompensohen me ndihmën e një mase kompensuese në Gjermani (§ 16d AufenthG).

Përmbajtja që mungon mund të kompensohet, për shembull, si pjesë e një kursi përshtatjeje të përshtatur individualisht. Përndryshe, ekziston mundësia e kryerjes së një testi njohurish (drejtpërdrejt ose me një kurs të mëparshëm përgatitor). Deri më tani, testi i njohurive dhe kurset e përshtatjes mund të bëhen vetëm në Gjermani, pra pas hyrjes.

Përveç mbështetjes aktive, si punëdhënës ne informojmë stafin infermieror për të dyja opsionet.

Gjithashtu, si punëdhënësi ashtu edhe kujdestari kanë mundësinë të marrin këshilla nga qendrat e këshillimit të njohjes për programin mbështetës "Integrimi përmes Kualifikimit" (IQ) në Gjermani dhe jashtë saj.

6. Krijimi i menaxhimit të Integrimit

Për t'u kujdesur mirë për stafin tonë infermieror të rekrutuar nga jashtë në kompani, ne kemi krijuar pozicionin e një trajneri migracioni / menaxher integrimi.

Në këtë mënyrë, të gjitha temat, pyetjet dhe shqetësimet që lidhen me rekrutimin, hyrjen, induksionin dhe procesin e njohjes mund të kanalizohen dhe shoqërohen me përgjegjësi.

Menaxheri ynë i integrimit monitoron, koordinon dhe drejton të gjitha proceset e rëndësishme strategjike për të promovuar një kulturë mikpritëse.

Burimet tona

Zbatimi i menaxherit tonë të integrimit tashmë ka dhënë rezultate në të kaluarën. Përgjegjësitë dhe fushat e përgjegjësisë janë të përcaktuara qartë, kështu që ne gjithmonë marrim dhe garantojmë një pasqyrë transparente të statusit të përpunimit, të cilat procese kanë filluar dhe aktualisht janë duke u përpunuar.

Ne jemi të mbështetur nga një mjet i zhvilluar menaxhimi në të cilin hapat individualë të integrimit mund të gjurmohen në çdo kohë.

Kjo na mundëson të kuptojmë përgjithmonë të gjithë procesin dhe, nëse është e nevojshme, të ndërmarrim veprime korrigjuese në kohë dhe të përditësuara.

Detyrat thelbësore:

- Qendra e kontrollit për shqetësimin e përgjithshëm të integrimit të suksesshëm
- Asistencë në përzgjedhjen e kanaleve të rekrutimit
- Ndihmoni për të vendosur për një aplikant për punë
- Shoqërimi i menaxhimit të hyrjes::
- Mbështetja e procedurës së njohjes:
- Personat e kontaktit për punonjësit e sapoardhur
- Kontaktoni personat për sugjerime, konflikte apo pyetje të thjeshta
- Personat e kontaktit të menaxhmentit të kompanisë
- Shoqërim dhe mbështetje në mjedisin e ri të punës dhe të jetesës
- Marrëveshje me institucione të mundshme arsimore që ofrojnë kurse përshtatjeje ose kurse përgatitore për testin e njohurive

Avantazhet e konceptit tonë

- Shërben për reflektim personal: A është menduar gjithçka?
- Përgjegjësitë janë të përcaktuara qartë, kush është përgjegjës për çfarë.
- Krijon transparencë se cilat masa janë planifikuar dhe zbatohen aktualisht
- Koncepti ynë kontrollohet në intervale të rregullta për t'u siguruar që ai është i përditësuar dhe i saktë

a. Personalizimi i Trajnimit

Induksioni i mirë i punonjësve të rinj është një nga proceset kyçe për suksesin e një integrimi të suksesshëm.

Sa më mirë të organizohet dhe zbatohet një induksion, aq më shpejt punonjësit e rinj mund të integrohen në strukturat ekzistuese.

Një shkëmbim i rregullt informacioni për vendin specifik të punës, si dhe njohuri të rëndësishme për të gjithë kompaninë dhe proceset e saj të funksionimit janë një pjesë e rëndësishme e induksionit tonë. Përveç kësaj, procesi ynë i induksionit rregullohet rregullisht nëse është e nevojshme.

Një plan induksioni i strukturuar siç duhet është gjithashtu pjesë e procesit tonë të integrimit.

7. Ndhmoni dhe ndërtimi i ekipit

Si e merrni të gjithë ekipin me veti ?

Punonjësit e rinj dhe integrimi i tyre në ekip janë një situatë rutinë në menaxhimin e personelit. Megjithatë, nëse kolegët e rinj rekrutohen nga jashtë, ne i kushtojmë vëmendje të veçantë procesit të ndërtimit të ekipit. Në këtë mënyrë, keqkuptimet dhe konfliktet ekipore mund të trajtohen që në fillim dhe situata e re mund të përdoret për të zhvilluar ekipin dhe për të rritur atraktivitetin e punëdhënësit.

I gjithë ekipi është i rëndësishëm

Është në interesin tonë që punonjësit e rekrutuar ndërkombëtarisht të ndihen rehat që në fillim. Qëllimi ynë është të krijojmë perspektiva afatgjata për të qëndruar në punën tuaj të re.

Strategjia jonë synon të përfshijë "të gjithë ekipin", të arrijë një nivel të lartë pranimit midis "punonjësve të rinj", t'i sensibilizojë ata ndaj dallimeve të mundshme dhe potencialit për konflikt, në mënyrë që të parandalohen konfliktet që në radhë të parë.

8. Zgjerimi i Kompetencave

Diversiteti si një burim për një kulturë mikpritëse

Rekrutimi ndërkombëtar i profesionistëve të infermierisë forcon infermierinë në terren dhe lehtëson ekipet e infermierisë.

Imigrimi sjell më shumë diversitet në ekipe, si nga pikëpamja profesionale, ashtu edhe nga pikëpamja sociale dhe kulturore.

Për punonjësit tanë, kurset e trajnimit mund të jenë të dobishme për të lejuar që projekti i një kulture të mirëseardhjes të vazhdojë të rritet në të gjithë kompaninë.

Hapni rrugë Karrieres

Profesionistët e infermierisë të rekrutuar ndërkombëtarisht mund të përfitojnë nga perspektivat profesionale pasi të kenë marrë licencën për të ushtruar profesionin e tyre dhe të kenë marrë njohjen e tyre profesionale.

Kjo është arsyeja pse ne zhvillojmë bisedime me punonjësit në një fazë të hershme për të zbuluar se cili trajnim dhe arsimim i mëtejshëm është i dëshiruar nga personi përkatës si pjesë e një perspektive profesionale.

Ne duam t'u tregojmë punonjësve me një histori personale ose familjare perspektivat e migrimit për zhvillim profesional në kompani.

9. Kapja e Konfliktit

Konfliktet janë pjesë e punës dhe janë normale

Dallimet e mendimeve, fërkimet dhe konfliktet janë pjesë e jetës së përditshme të punës. Në situata konflikti do të përfshihen edhe infermierët e rekrutuar ndërkombëtarisht. Ballafaqimi me konfliktet nuk ndryshon vetëm nga personaliteti në personalitet, por edhe nga kultura në kulturë.

Rregullat dhe kufijtë e qartë i ndihmojnë të gjithë të përfshirët të gjejnë rrugën e tyre.

Si pjesë e një kulture mikpritëse në kompaninë tonë, ne marrim përgjegjësinë për njohjen dhe zgjidhjen e konflikteve që lidhen me migrimin, kulturën dhe fenë në kompani.

Shprehjet raciste dhe ksenofobike nuk do të tolerohen. Kjo gjithashtu përfshin bërjen e diskriminimit (racist) të dukshëm dhe marrjen e masave kundër tij brenda kuadrit të mundësive ligjore.

Qasja jonë proaktive ndaj këtyre çështjeve u ofron të gjithëve të përfshirë siguri.

Zhvillimi i aftësive Gjuhësore.

Vështirësitë gjuhësore, si dhe mungesa e ekspertizës profesionale ose dobësia e përgjithshme mund të përkeqësojnë konfliktet

Prandaj, ne jemi vazhdimisht aktivë në promovimin dhe forcimin e aftësive të gjuhës gjermane të punonjësve tanë përtej kalimit të testit të gjuhës B2.

10. Partneriteti dhe mentorimi

Ne mbështesim dhe shoqërojmë të gjitha proceset në këtë Koncept përmes:

- Emërtimi i "Përfaqesuesit", personat e kontaktit emërohen me emër
- Puna praktike mbështetet, shoqërohet dhe reflektohet nga instruktorë praktikë
- Një koncept induksioni mbështet gjurmueshmërinë e proceseve
- Emërohen personat e kontaktit si menaxhimi i ekipit, menaxhimi i shërbimit infermieror dhe tregohet disponueshmëria e tyre
- Një mentor koordinon dhe mbështet mbështetjen profesionale dhe emërohet

11. Mundësoni pjesëmarrjen sociale

Integrimi social është i rëndësishëm për ne

Është qëllimi ynë që të integrojmë profesionistë të infermierisë të rekrutuar ndërkombëtarisht jo vetëm në situatën e re të punës, por edhe në ndërveprimin social.

Kjo përfshin të kuptuarit dhe të jetuarit me kushtetutën tonë, sistemet ligjore dhe rendin ligjor, shoqëror dhe shoqëror.

Ka të bëjë me pjesëmarrjen në jetën e përditshme publike dhe të kesh ndjenjën e sigurt të të qenit i mirëpritur dhe përkatësisë

Bëhet fjalë për miqësi, për lidhje në lagje, komunitet dhe rajon. Ne duam të mbështesim punonjësit tanë të sapo fituar në këtë.

Si punëdhënës, ne duam të promovojmë pozitivisht pjesëmarrjen socio-politike të stafit infermieror të rekrutuar ndërkombëtarisht, p.sh.

Informacion rreth klubeve dhe shoqatave rajonale

- mbështetje individuale me akses në rrjete, organizata të shoqërisë civile dhe komunitete fetare,
- rregullimin e kontakteve të nevojshme personale
- një sërë seminaresh dhe programesh që përshkruajnë tema të pjesëmarrjes socio-politike

12. Ballafaqimi me përfundimin e punës si dhe me anashkalimi i saj

Sigurisht, gjithmonë mund të ndodhë që një person i rekrutuar ndërkombëtarisht të ndërpresë procesin e vazhdueshëm përpara se të hyjë në vend ose në muajt e parë pas hyrjes në vend.

Gjuetia e synuar nga kompanitë konkurruese pas përfundimit të suksesshëm të procesit të njohjes është gjithashtu e mundur.

Ne Vazhdimisht reflektojmë mbi aspektet kryesore:

Kushtet e kornizës së mbrendshme?

- Sa atraktiv jemi ne si punëdhënës
- sa efektiv dhe i synuar është procesi ynë i rekrutimit
- Si ka shkuar procesi i rekrutimit dhe integritet në të kaluarën?
- çfarë mund të kishte shkuar më mirë
- Pritjet dhe mundësitë janë të përcaktuara qartë dhe të komunikuar
- Janë shpalosur arsyet e largimit nga puna
- Oferta jonë e punës ishte tërheqëse për personin e rekrutuar
- cilat janë avantazhet e një oferte konkurruese
- Çfarë mundësish karriere dhe shpërblimi mund të ofrojmë si punëdhënës në planin afatgjatë?

Kushtet Infrastrukturore

- Vendndodhja e funksionimit, rural ose urban
- Lidhjet infrastrukturore me stacionet e trenave dhe aeroportet, lidhje me rrjetin e transportit publik
- jemi në një konkurs ndërkombëtar

Ky koncept i menaxhimit të integritet mund të vlerësohet dhe rregullohet rregullisht

Statusi i përpunimit : 09.02.2022