

Herzlich Willkommen zu unserer Veranstaltung:

„Kulturelle Vielfalt in der Pflege – verstehen, nutzen, gestalten“

27.06.2025

Das Präventionsnetzwerk Nord

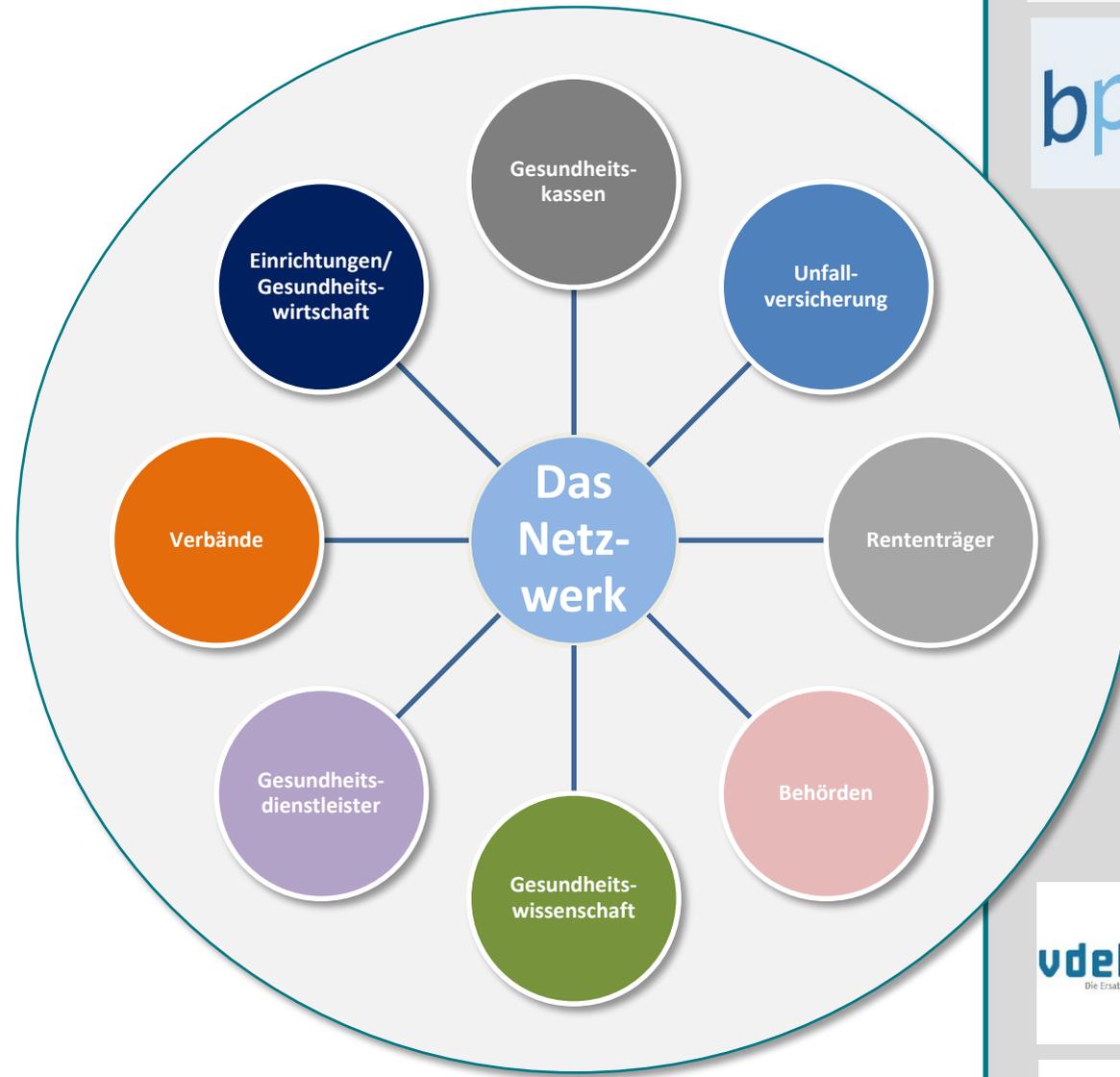
Gegründet im März 2021

Was wir tun

Wir wollen eine lebendige Kultur der Prävention in allen Einrichtungen der Gesundheits- und Sozialwirtschaft, insbesondere in stationären und ambulanten Pflegeeinrichtungen, Krankenhäusern, Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe sowie der Behinderten Hilfe in den nördlichen Bundesländern etablieren, stärken und fördern.

Wie wir arbeiten

Durch die Vernetzung von Unternehmen und Organisationen aus Forschung, Wirtschaft, Politik, Sozialversicherung und Leistungsanbietern entsteht ein reichhaltiger Austausch zwischen diesen Mitgliedern, der dazu beiträgt, praxisnahes Wissen über aktuelle Fragestellungen sowie Lösungsansätze auf dem Gebiet der lebendigen Kultur entwickeln.



Kulturelle Vielfalt in der Pflege – verstehen, nutzen, gestalten

NEUE PERSPEKTIVEN IN DER PRAXISANLEITUNG
INTERNATIONALER PFLEGEFACHKRÄFTE





Hugo Eugenio Barbosa, BScN

- Bachelor of Science in Nursing (Brasilien)
- Krankenpfleger an der Intensivstation für Herz- und Gefäßchirurgie (UKSH – Kiel)
- Masterstudent in Pflegepädagogik an der Christian-Albrechts-Universität zu Kiel (CAU)
- Honorarprofessor an der UKSH – Akademie, Kiel

Was fällt Ihnen als Erstes ein, wenn Sie an internationale Pflegekräfte denken?

diversität
gachkräfte
vielfalt
sprachbarrieren
bereicherung
sprachkompetenz
integration
unterstützung
anerkenntungsverfahren
fachkräftemangel
verständnischwierige
kulturelle gegebenheiten



Enter a word

You may submit multiple responses

Submit



Create your own Mentimeter at [mentimeter.com](https://www.mentimeter.com)

By using Mentimeter you accept our [Terms of Use](#) and [Privacy Policy](#)

Übung

International Pfleger



Bitte Wählen Sie ein Nummer zwischen 1-3 aus

Dauer: 8- 10 Minuten

Format: Diskussion in Gruppen

Ziele:

- Kommunikation und Zusammenarbeit zwischen deutschen und internationalen Pflegekräften verbessern.
- Über reale Herausforderungen und inklusive Praktiken in der Patientenversorgung reflektieren
- Bewusstsein für kulturelle Unterschiede im Pflegealltag fördern.



partici.fi/28577784



1. Sprachbarrieren in der Pflegekommunikation

Situation: Eine internationale Pflegekraft (PI) arbeitet auf einer pädiatrischen Station. Ein Kind sagt während der Pflegeinteraktion: „Ich muss mal.“

Die Pflegekraft versteht den Ausdruck nicht und reagiert zunächst nicht. Das Kind wird unruhig und verunsichert, weil sein Bedürfnis nicht wahrgenommen wird.

Diskussionspunkte:

- Welche einfachen Strategien könnten Pflegefachpersonen nutzen, um solche sprachlichen Missverständnisse in Zukunft zu vermeiden oder besser zu erkennen?
- Wie können Teams internationale Kolleg*innen bei solchen Alltagssituationen unterstützen

2. Höflichkeitsform im Deutschen

Situation: Ein internationaler Pfleger spricht Patienten mit „du“ an, was in seinem Heimatland üblich ist. Einige ältere deutsche Patienten sind jedoch irritiert, da sie die formellere Anrede „Sie“ erwarten.

Diskussionspunkte:

- Wie kann der Pfleger lernen, wann und wie die richtige Höflichkeitsform in Deutschland zu verwenden ist?
- Wie könnte ein Team solch kulturelle Unterschiede erklären und ansprechen?

3. Kulturelle Unterschiede im Umgang mit Hierarchie und Eigenverantwortung

Situation: Eine internationale Pflegekraft (PI) misst bei einer Bewohnerin im Pflegeheim den Blutdruck.

Der Wert ist sehr niedrig, aber die Bewohnerin klagt über keine Beschwerden.

Die PI ist sich nicht sicher, ob sie den Wert sofort melden muss oder nicht.

Sie trägt ihn in die Dokumentation ein, spricht aber erst beim Übergabegespräch am Abend darüber.

Das Team vom Spätdienst ist überrascht, weil die Bewohnerin später gestürzt ist – wahrscheinlich wegen Kreislaufproblemen.

Diskussionspunkte:

Wie kann man PI's dabei unterstützen, sich bei solchen Entscheidungen sicherer zu fühlen?

- Wie kann eine offene Fehlerkultur im Team dazu beitragen, dass internationale Pflegekräfte sich trauen, Unsicherheiten oder kleine Fehler frühzeitig anzusprechen – ohne Angst vor Schuldzuweisungen oder Konsequenzen?

Diskussion in der Gruppe



Onboarding x Mentoring

Onboarding ist ein strukturierter Prozess zur fachlichen, sozialen und kulturellen Integration neuer Mitarbeitender in eine Organisation, der mit der Vertragsunterzeichnung beginnt und über die Einarbeitung hinausgeht. (Sundermeier, K., 2022).

Mentoring bezeichnet eine unterstützende Beziehung, in der eine erfahrene Person (Mentor*in) eine weniger erfahrene Person (Mentee) bei der beruflichen und persönlichen Entwicklung begleitet und fördert. (Krüger, F., 2023)

Haben Sie noch Fragen?

Literatur

- Krüger, F. (2023). *Mentorenprogramme in der Ausbildung zur Pflegefachkraft* (Bachelorarbeit). Medical School Hamburg.
- Sundermeier, K. (2022). *Einarbeitung, Onboarding oder mehr? Eine Studie mit Gesundheits- und Krankenpflegerinnen in konfessionellen und kommunalen Krankenhäusern**.

OBRIGADO



Weitere Angebote des Präventionsnetzwerks Nord

Angebot	Thema	Datum	Branche	Anmeldung
Meet-up	Vielfalt in der Pflege – Chancen und Herausforderungen in der interkulturellen Zusammenarbeit	Am 17.03.25 von 13.00Uhr bis 14.30Uhr	Pflege	
ThemenReihe	Das interkulturelle Team	Ab 16.04.2025 (3 Termine)	Alle	
Hands-on	Konflikte bei der Arbeit – Wie Sie mit Konflikten umgehen können?	Am 07.04.25 von 16.00Uhr bis 17.00Uhr	Alle	
ThemenReihe	Konflikte bei der Arbeit – eine Qualifizierungsreihe für Führungskräfte	Ab 09.05.2025 (4 Termine) jeweils 14.00Uhr bis 17.00Uhr	Alle	
Salon	P.M.-Talk – Der PflegeManagement-Talk um 6.00 P.M. für Führungskräfte	Jeden 1. Mittwoch im Monat von 18.00Uhr bis 19.00Uhr	Pflege	

Ihr Kontakt zu uns

Name: *Nicolas Stepanek (Referent der BGW)*
E-Mail: PNWN@bgw-online.de

Im Auftrag des Präventionsnetzwerks Nord

- E-Mail: info@praeventionsnetzwerk-nord.de
- <http://www.praeventionsnetzwerk-nord.de/>
- Folgen auf LinkedIn: www.linkedin.com/company/pnwn-das-praeventionsnetzwerk-nord/posts/

Newsletter abonnieren:



*Du willst dich für die Gesundheit anderer stark machen? Fange bei dir selbst an.
(alte Weisheit)*

Liebe Mitglieder und Interessierte,

In unserem Oktober-Newsletter dreht sich alles um das Thema **Gesund führen – sich selbst und andere**. Wir beleuchten, was es bedeutet, sich und andere gesund zu führen und stellen innovative Konzepte wie **PERMA@Lead** vor, die bereits im Bereich der gesundheitsfördernden Führung Anwendung finden.

Moderne Führungskräfte sind heute nicht nur fachlich kompetent, sondern auch Vorbilder in Sachen Gesundheit für ihre Mitarbeitenden. Soziale Kompetenz im beruflichen Führungsalltag immer mehr an Bedeutung und spielen eine Rolle neben den rein fachlichen Qualifikationen.

Partizipative Entscheidungsprozesse, transparente Kommunikation und angemessene Delegation von Aufgaben sind von großer Bedeutung. Genes, als Führungskraft gesundheitsförderliche Arbeitsbedingungen zu schaffen, frühzeitig Belastungen bei Mitarbeitenden zu erkennen, um gemeinsam Lösungen zu finden.

Führungskräfte nehmen somit eine Schlüsselrolle in der Erhaltung der Gesundheit ihrer Mitarbeitenden ein. Dabei sind zwei Aspekte besonders wichtig: Einerseits die Unterstützung der Unternehmensleitung, indem diese einen gesunden und sicheren Arbeitsplatz schafft. Andererseits bedeutet "gesund führen" dass Führungskräfte auf ihre eigene Gesundheit achten.

Wir haben spannende **Veranstaltungshinweise** und vertiefende **Informationsblätter** zu diesem Schwerpunkt und anderen relevanten Themen für euch zusammengestellt.

Die Themen im Überblick:



<https://praeventionsnetzwerk-nord.de/newsletter/>

Vielen Dank, dass Sie dabei gewesen sind!

Den Beitrag zu unserer Veranstaltung können Sie in den nächsten Tagen auf unserer Homepage herunterladen.