

KONGRESS PFLEGE 2020

Gewinnung ausländischer Pflegekräfte



ZUKUNFT GESTALTEN

Berlin, 24.01.2020 – Rüdiger Herbold

ZEQ⁺

Aufgrund des verstärkten Fachkräftemangels bietet sich die Rekrutierung ausländischer Pflegekräfte an

Fachkräfteengpassanalyse 2018

Fachkräfte bzw. Spezialisten Gesundheits-, Krankenpflege und Geburtshilfe



Quelle: Statistik der Bundesagentur für Arbeit, 2018

Analysen zufolge wird es einen hohen Anteil an unbesetzten Stellen geben:

- 2020 sollen bereits 11,3% der Stellen in der Krankenpflege nicht besetzt sein, 2040 bereits 25,4% der Stellen.
- Die durchschnittliche Vakanzzeit beträgt 154 Tage und ist damit um 36% länger als in allen anderen Berufen.

Hauptgrund ist laut Prognose die zunehmende Überalterung der deutschen Gesellschaft: Die Zahl der Menschen im arbeitsfähigen Alter wird bis 2040 um rund 10% sinken.

Quelle: Forschungsinstitut Prognos, 2017

Gleichzeitig stagniert die Zahl der Auszubildenden seit 2012.

Dafür bestehen Kooperationen mit bestimmten Ländern zur Einhaltung ethischer Grundsätze

Aus welchen Ländern kommen die Pflegekräfte?

„Deutschland braucht mehr Pflegekräfte. Den hohen Personalbedarf können wir ohne Pflegekräfte aus dem Ausland nicht decken.“

- Bundesgesundheitsminister Jens Spahn



Die Bundesregierung hält sich bei der Rekrutierung von Pflegekräften an den Verhaltenskodex der Weltgesundheitsorganisation:

- Sie wirbt nur in Ländern an, deren Bevölkerung im Schnitt sehr jung ist und die deutlich über ihren eigenen Bedarf ausbilden.
- In den Philippinen und in Mexiko sowie im Kosovo und in Tunesien ist dies der Fall.
- Diese Länder verfügen über gute Pflegefachausbildungen, es besteht eine kulturelle Nähe zu Deutschland und die Herkunftsländer sind damit einverstanden, dass Pflegefachkräfte für Deutschland angeworben werden.



Im Rahmen Ausbildungsoffensive *Konzertierte Aktion Pflege* soll die Gewinnung von Pflegefachkräften aus dem Ausland erleichtert werden.

- Einrichtung einer zentrale Servicestelle für berufliche Anerkennung, Entwicklung eines Gütesiegels für private Vermittler ausländischer Pflegekräfte, Prüfung der Fach- und Sprachausbildung, Öffnung der Berufsausbildungsbeihilfe für ausländische Auszubildende



GLOBOGATE RECRUITING

A sophisticated process for successful deployment to Germany

GLOBOGATE Recruiting GmbH | Baarerstrasse 43 | 6300 Zug/Switzerland
www.globogate-recruiting.de | info@globogate-recruiting.de

INNOVATIVE WEGE DER PERSONALGEWINNUNG

- insbesondere ausländische Pflegekräfte
am Beispiel der Philippinen.

Kongress Pflege 2020 | 24. Januar 2020 | Maritim proArte Hotel | Berlin

AGENDA.

- I. Einführung
- II. Fallbeispiele: Erfahrungen und Massnahmen
- III. Schlussfolgerungen und Fragen

1. EINFÜHRUNG (1).

- Start des Pilotprojekts 2016 (Beginn der Markttöffnung) und Gründung des Unternehmens 2017
- Über 3000 Profile in der Datenbank
- Über 2000 Interviews
- 300 Krankenhäuser als Kunden
- Über 1200 Pflegekräfte per Ende 2019 vermittelt
- Über 17 Campus bis Ende 2019
- Ausstiegsquote von 15-20%

→ #1 auf dem Markt

1. EINFÜHRUNG (2).

- Idee GLOBOGATE:
Belastbarer, digitalisierter Prozess für eine nachhaltige Gewinnung von Pflegefachkräften aus Drittländern – insbesondere aus den PHL
- Stand heute:
Einzigartiges Prozessverfahren, innovative Dienstleistungspakete und funktionierendes Expertennetz

II. FALLBEISPIELE

.

FALLBEISPIEL GESAMTPROZESS: DER DRINGENDE BEDARF.

Sachverhalt:

- Klare Profilvergaben: PHL – Pflegekräfte
- Ankunft per 1. Juli 2020
- Deutschkenntnisse B2
- Vollanerkennung
- Kostenrisiko beim Personalvermittler

Wie sieht der Gesamtprozess aus?

FALLBEISPIEL GESAMTPROZESS: DER DRINGENDE BEDARF.

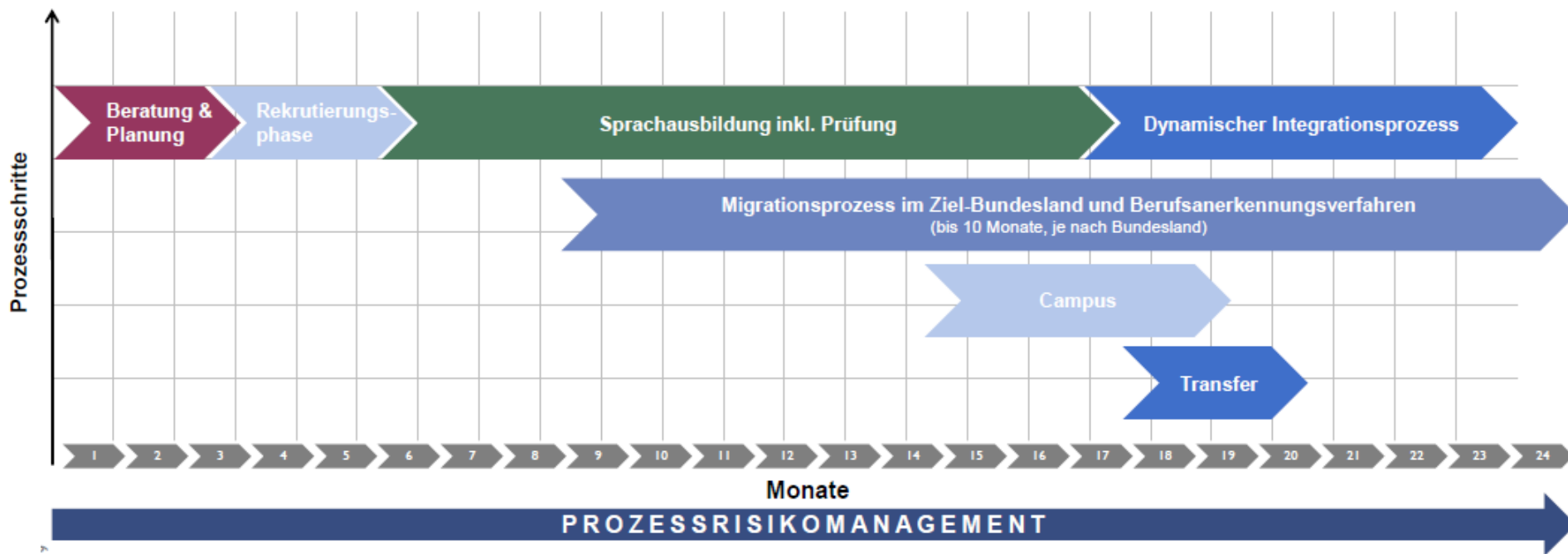
Unsere Erfahrungen:

- Prozessdauer von Auftrag – Ankunft ca. 18 Monate
- Sprachausbildung inkl. Prüfungsphase: 9 – 12 Monate
- Synchronisation verschiedenster Behördenverfahren
- Prozess-/Risikokontrolle und Koordination der involvierten Experten
- Investitionsrisiko (Mensch, Natur, Behörden)
- Klare Aufklärung und Beratung notwendig

→ Fazit: Keine reale Erwartungshaltung

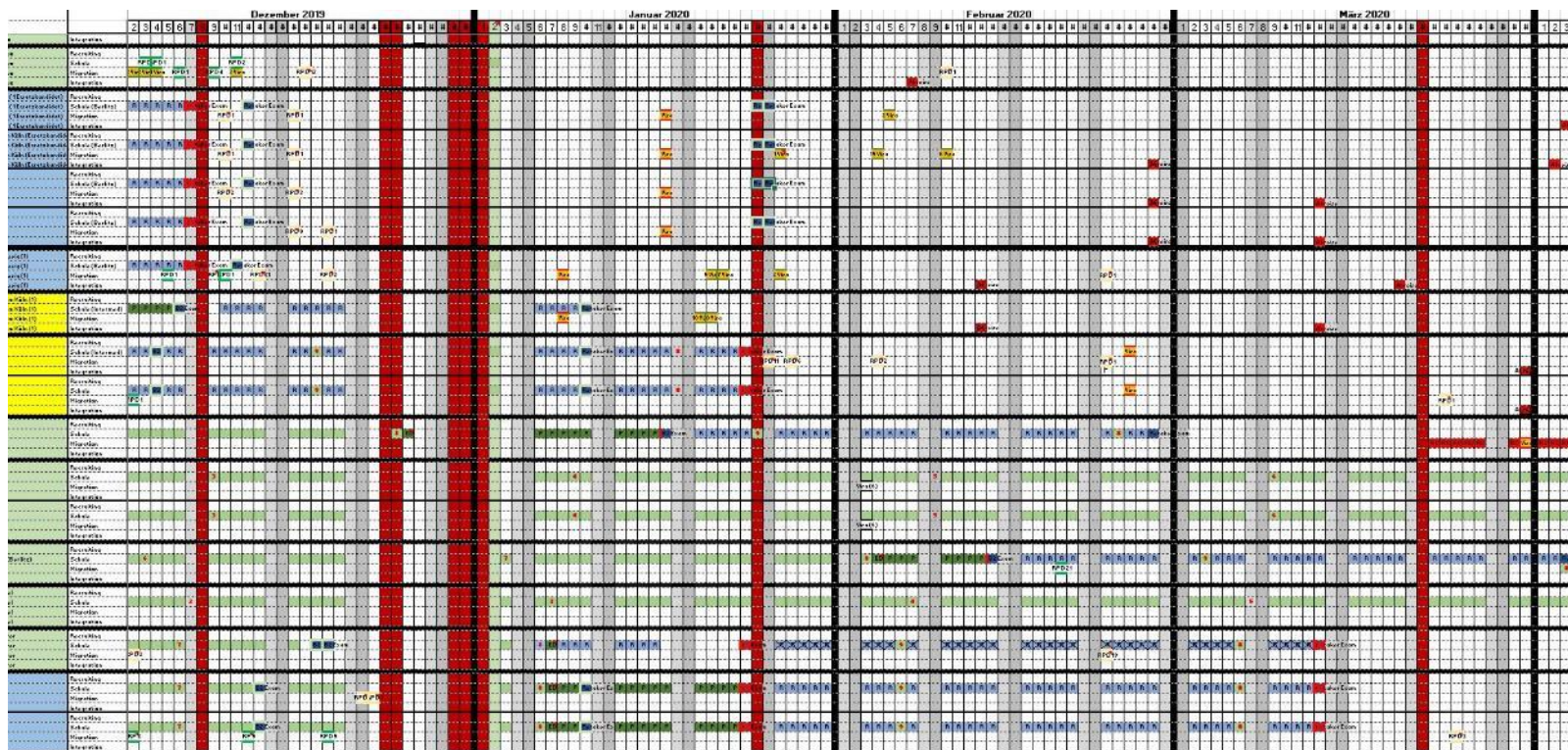
FALLBEISPIEL GESAMTPROZESS: DER DRINGENDE BEDARF.

Massnahmen: Abgestimmter Prozessablauf



FALLBEISPIEL GESAMTPROZESS: DER DRINGENDE BEDARF.

Massnahmen: Gesamtüberblick der Prozesse



FALL RECRUITING: WIE FINDE ICH DEN RICHTIGEN LOKALEN REKRUTER?

Sachverhalt:

- Deutsche Agentur für Fachkräftegewinnung
- Resultat Bedarfsabfrage in DE: 2000 PFK/ Jahr
- Besuch in Manila mit dem Ziel, Aufträge zu verteilen
- Erwartungshaltung (Versprechen): PFK starten mit Arbeit ab Juli 2020

FALL RECRUITING: WIE FINDE ICH DEN RICHTIGEN LOKALEN REKRUTER?

Unsere Erfahrungen:

- Lizenzierte, lokale Rekruter nötig
- Nur 2 Rekruter pro Agentur möglich (Lockerung in Zukunft möglich)
- Langwieriger Anmeldeprozess auf den PHL (3 – 5 Monate)
- Konkurrenzkampf mit anderen Ländern

FALL RECRUITING: WIE FINDE ICH DEN RICHTIGEN LOKALEN REKRUTER?

Massnahmen:

- Suche der bestplatzierten Rekruter
 - Schulung der Mitarbeiter auf die Besonderheiten des Prozesses
 - Aufbau und Bewirtschaftung einer Datenbank und enge Beziehungen zu den Kandidaten
 - Einsatz von Testimonials (Empfehlung aus DE): DE muss als Zielland gut verkauft werden
- Fazit: Vorlaufzeit für den Aufbau eines qualitativ hochstehenden Rekruter-Netzwerks

FALL RECRUITING: DIE EXAKTE PROFILVORGABE. GESUCHT WIRD...

Sachverhalt:

- 2 Pflegekräfte, ledig
- 5-Jahre Berufserfahrung und davon 3-Jahre in der Intensiv-Abteilung
- Interviews in deutscher Sprache
- PFK sollen mindestens 2 Jahre beim Arbeitgeber bleiben

FALL RECRUITING: DIE EXAKTE PROFILVORGABE. GESUCHT WIRD...

Unsere Erfahrungen:

- Keine fachliche Ausbildung zum Spezialisten (z.B. ICU)
- Suche primär im Ausland notwendig, um PFK mit Berufserfahrung zu gewinnen
- Interviews in englischer Sprache (Amtssprache)
- Rekrutierung in Gruppen (mind. 5 – 10 PFK – optimal Klassenbuchung von 25 Kandidaten)
- Weiterbildung bei den Pflegekräften ist erwünscht

FALL RECRUITING: DIE EXAKTE PROFILVORGABE. GESUCHT WIRD...

Massnahmen:

- Kooperationsmodelle mit Karriereplanung
- Social Media Kampagnen in Zielländern

FALLBEISPIEL SPRACHSCHULUNTERRICHT: WO SIND MEINE KANDIDATEN?

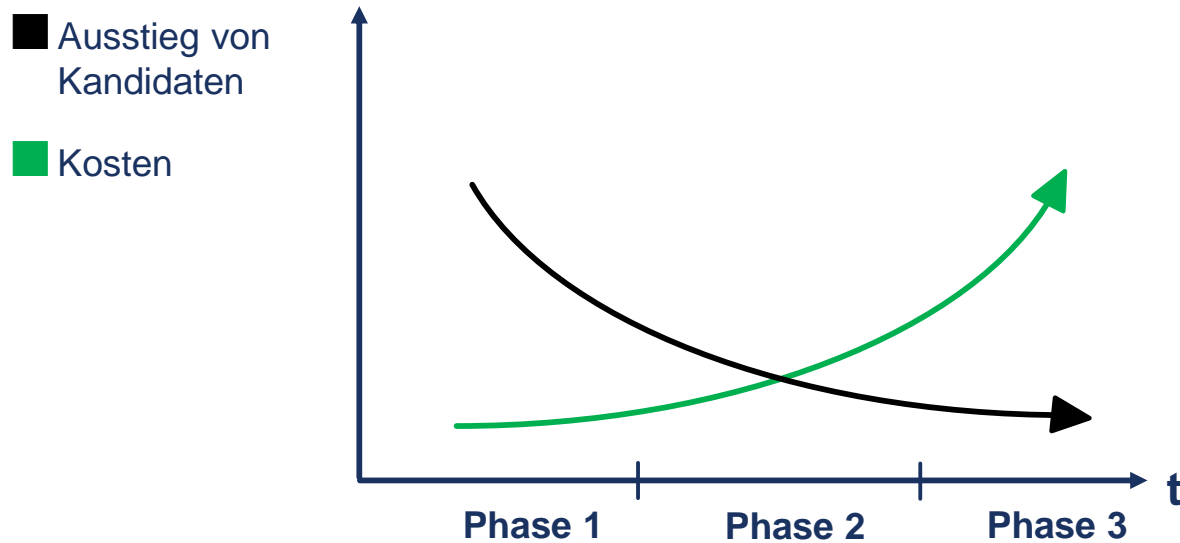
Sachverhalt:

- Deutsches Krankenhaus wählt 25 Kandidaten für ihre Intensivstation aus
- Start der Sprachschule im April 2020 und Ankunft im April 2021 geplant
- Im Juli treffen 10 Kandidaten ein und sprechen kaum deutsch

Was ist passiert?

FALLBEISPIEL SPRACHSCHULUNTERRICHT: WO SIND MEINE KANDIDATEN?

Unsere Erfahrungen:



FALLBEISPIEL SPRACHSCHULUNTERRICHT: WO SIND MEINE KANDIDATEN?

Unsere Erfahrungen:

- Intensive und unabhängige Kontrolle Vorort zwingend nötig
- Motivationsschwankungen bei den Kandidaten
- Schnelles Wachstum bei den Schulen: Lehrermangel, grosse Qualitätsunterschiede
- Verzögerungen im Behördenprozess führen zu mehrmonatigen Wartezeiten nach der B2 Zertifizierung

FALLBEISPIEL SPRACHSCHULUNTERRICHT: WO SIND MEINE KANDIDATEN?

Massnahmen:

- Implementierung eines periodischen Frühwarnsystems
- Standardisierte Abmahnsysteme
- Motivationsprogramme
- Wöchentliche Klassenbesuche mit eigenem Team Vorort
- Überbrückungsprogramme (z.B. zusätzliche Sprachmodule, Campus)

FALLBEISPIEL INTEGRATION: DIE UNVORBEREITETE KLINIK.

Sachverhalt:

- Klinik erwartet Ankunft der Pflegefachkräfte
- Ankunft/Landung in Frankfurt um 6 Uhr morgens
- Klinikadministration öffnet erst um 9 Uhr

FALLBEISPIEL INTEGRATION: DIE UNVORBEREITETE KLINIK.

Unsere Erfahrungen:

- Seriöse und frühzeitige Vorbereitung der Integration seitens Kunden

FALLBEISPIEL INTEGRATION: DIE UNVORBEREITETE KLINIK.

Massnahmen:

- Aufbau einer Bindung zum Träger während Sprachausbildung
- Sicherstellung möblierte, bezugsfähige Unterkunft in Gruppen
- Begrüssungsgeld/Taschengeld/Vorschuss in Bar bei Ankunft
- Sachspende (z.B. Küchengeräte, Kleidung)
- Planung der ersten 3 Arbeitstage (Vorstellung Station, Kollegen, Einführung, Kantine, Rundgang, Arbeitskleidung)
- Patenschaftsmodelle und Eskalationsstufen
- Organisation Job-Ticketprogramme und Welcome Packages der Stadt/Gemeinde
- Unterzeichnung Arbeitsverträge und Organisation Behördengänge
- SIM-Karte und Internetzugang
- Bankkonto, Krankenkasse etc.
- Themen Urlaubsplanung frühzeitig klären
- Soziale Netzwerke (Kirche, Sport, PHL Communities)

III. SCHLUSSFOLGERUNGEN UND FRAGEN.

- Sinnvolle nachhaltige Investition in der Zukunft
- Strukturiertes Prozess- und Risikomanagement notwendig
- Ausdauer und Geduld
- Aufklärung, Beratung und gute Vorbereitung

Danke für Ihre Aufmerksamkeit!

RA Dr. iur HSG Thomas Gehrig
GLOBOGATE Recruiting GmbH

Baarerstrasse 43

6300 Zug, Switzerland

Phone: +41 41 619 00 74

tg@globogate.org

www.globogate-recruiting.de

Wichtig für die erfolgreiche Integration ist eine frühzeitige und umfassende Vorbereitung durch die Klinik

Ein fester Ansprechpartner sollte definiert werden, der dies als Kernaufgabe übernimmt

Recruiter



Anwerbung & Ausbildung

Klinik



Projektsteuerung

Kontakt



Rüdiger Herbold

Vorstand

ZEQ⁺

ZEQ AG

Am Victoria-Turm 2

68163 Mannheim

Tel.: 0621-300 8 400

Fax: 0621-300 8 410

E-Mail: ruediger.herbold@zeq.de

ZUKUNFT GESTALTEN