

Praxishinweise

Internationale Fachkräfte über Personalvermittlung anwerben

Tipps und Hinweise für Arbeitgeber*innen und Einrichtungen

Sie möchten über eine Vermittlungsagentur Gesundheitsfachkräfte für Ihr Unternehmen im Ausland anwerben?

Sich auf eine Personalagentur zu verlassen, bietet viele Vorteile, sowohl für Sie als Arbeitgeber als auch für die zukünftige Fachkraft. Durch eine Agentur wird der Anwerbeprozess schneller und effizienter, da sich die Agentur um Prozesse kümmert, für die Sie keine eigenen personellen Ressourcen haben. Die Agentur vermittelt die wichtigen Informationen, damit sich die Fachkraft bewusst für Sie entscheidet. Im idealen Falle legt außerdem ein optimaler Vermittlungsprozess die Grundlage für eine gute und nachhaltige Integration im Betrieb.

Doch was können Sie von einer Vermittlung erwarten und worauf sollten Sie achten?

Sie und Ihr Team profitieren am meisten, wenn die zukünftige Fachkraft schon von Anfang an gut vorbereitet und informiert wird. Langfristige Personalbindung beginnt damit, dass Informationen von Anfang an möglichst transparent zur Verfügung stehen, der Anwerbeprozess gut begleitet wird und keine falschen Erwartungen entstehen.

Wir haben nachfolgend einige Erwartungen formuliert, von denen wir annehmen, dass Sie diese mit der Beauftragung einer Vermittlungsagentur verbinden. Wie unsere Erfahrung zeigt, geschieht es nicht selten, dass diese Erwartungen nicht bewusst sind oder vorausgesetzt wird, dass die Agentur diese Leistungen sicher erbringen wird.

Ein Gespräch mit der Agentur, in der die Erwartungen und Anforderungen transparent gemacht werden, kann vor Enttäuschungen und misslingenden Rekrutierungsprozessen bewahren. Deshalb finden Sie zu jeder Erwartung Fragestellungen, die Sie beispielsweise zur Vorbereitung eines Auftragsklärungsgesprächs mit der Personalagentur nutzen können. Dabei erheben wir keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

Was Sie erwarten können:



Sie möchten, dass die Fachkraft ein gutes Bild davon hat, welches Arbeitsfeld und welche **beruflichen Aufgaben** auf sie zukommen.

Je besser die Fachkraft über das Berufsbild Bescheid weiß, desto mehr können Sie davon ausgehen, dass die Person sich bewusst für diesen Job entschieden hat.

Dies ist insbesondere wichtig, wenn es sich bei Ihrem Betrieb um eine Altenpflege-Einrichtung handelt, da dies in vielen Ländern kein eigener Ausbildungsberuf ist und so falsche Erwartungen vermieden werden können.

Nutzen Sie diese Fragen und Anregungen für die Absprachen mit der Personalvermittlung:

- Wie wird die Fachkraft über die theoretischen und praktischen Unterschiede der deutschen Berufsbilder „Gesundheits- und Krankenpflege“ bzw. „Altenpflege“ informiert?
- Kennt die Fachkraft die praktischen Aufgaben und Tätigkeiten, die sie bei Ihnen ausüben soll?
- Nach welchen Kriterien läuft das Matching zwischen Ihnen und der Fachkraft ab?



Sie möchten, dass die Fachkraft über ihren zukünftigen **Arbeitsplatz** Bescheid weiß.

Mit der Transparenz über Beschäftigungsbedingungen vermeiden Sie falsche Erwartungen, die später dazu führen könnten, dass die Fachkraft Ihren Betrieb wieder verlässt.

- Bitten Sie frühzeitig um ein persönliches Gespräch mit der ausgewählten Fachkraft, um ein Kennenlernen zu ermöglichen.
- Stellen Sie der Fachkraft Informationen über die Arbeitsabläufe und Beschäftigungsbedingungen Ihres Betriebs zur Verfügung.
- Welche Informationen erhält die Fachkraft über das zu erwartende Brutto und Netto Gehalt?
- Einen Überblick über Lebenshaltungskosten zur Weitergabe an die Fachkraft haben wir für Sie hier zusammengestellt.
- Erhält die Fachkraft eine Kalkulationshilfe zur Berechnung ihrer Ein- und Ausgaben?



Sie möchten, dass die Fachkraft Kenntnisse über den Ort hat, der zukünftiger **Lebensmittelpunkt** sein wird.

Der Bezug zum Wohn- und Arbeitsort gibt der Fachkraft die Möglichkeit, sich ihr Leben am neuen Wohnort vorzustellen, Vorbereitungen zu treffen und dadurch eine erste Bindung zu entwickeln.

- Wurde der Fachkraft der Ort /die Region vorgestellt? (Portrait Video, Power Point, Internetlinks,...)



Sie möchten, dass die Fachkraft erstes Wissen über das **Leben und Arbeiten** in Deutschland hat.

Gute Information über das, was die Person erwartet, erleichtert die Entscheidung und auch die wohlgeplante Ausreise. Zu kostenfreien Schulungen und Beratung informieren wir Sie gerne.

- Welche Informationen erhält die Fachkraft über deutsches Alltagswissen? (Öffnungszeiten von Läden und Behörden, Essenszeiten, Pausenregelungen, Feiertage, Urlaubstage, Gesetze)
- Hat die Fachkraft an einer (onlinebasierten) interkulturellen Schulung teilgenommen?



Sie erwarten, dass die Fachkraft ausreichende **Deutschkenntnisse** hat, um bei Ihnen die Arbeit aufzunehmen bzw. in die Anpassungsqualifizierung zu starten.

Der für die Einreise notwendige Sprachstand kann von Land zu Land variieren. B2 ist zum Ende der Anpassungsqualifizierung vorzuweisen. Gute Grundlagenkenntnisse sind hingegen hilfreich, um direkt in die Anpassungsqualifizierung zu starten. Je nachdem ob die Qualifizierung intern oder extern stattfinden wird, ist es hilfreich die Erwartungen an die Deutschkenntnisse der Fachkraft an die Personalvermittlung zu kommunizieren.

- Besprechen Sie mit der Personalvermittlung welchen Stand an Deutschkenntnissen Sie für die Arbeitsaufnahme bzw. den Start in die Anpassungsqualifizierung erwarten.
- Wird ein Sprachkurs bis B1 im Heimatland gewährleistet? Kann die Person an einem (der Anpassungsqualifizierung vorgeschalteten) Sprachkurs in Deutschland teilnehmen? (Eine Übersicht zu diesem Thema finden Sie hier)
- Welche Informationen erhält die Fachkraft zum Erwerb der Fachsprache (bspw. Online-Tools)?



Sie erwarten transparente **Kosten**, die vor Vertragseinwilligung vollständig einsehbar sind.

Achten Sie auf versteckte Kosten, auch auf Seiten der Fachkraft. Personen, die von ihrem Lohn zunächst Schulden abzahlen müssen, kommen evtl. mit dem üblichen Lohn nicht aus und kehren u.U. zurück ins Herkunftsland.

- Welche Kosten kommen konkret auf Sie als Arbeitgeber zu – für Vermittlung, Anerkennungsprozess, Qualifizierung?
- Wann sind die Zahlungen fällig?
- Welche Kosten (auch Kredite / Vertragsbindung) kommen auf die Fachkraft zu?



Sie erwarten, dass die Vermittlungsagentur den Prozess zur **Anerkennung** der beruflichen Qualifikation Ihrer zukünftigen Pflegekraft in die Hand nimmt.

Bei Personen aus Drittstaaten muss der Anerkennungsantrag vor Einreise gestellt werden. Erst mit Bescheid über das Ergebnis des Anerkennungsverfahrens (gleichwertig oder teilweise gleichwertig) über die Anerkennung wird ein Visum ausgestellt.

- Wird die berufliche Anerkennung noch vor Einreise beantragt? Wurde der Anerkennungsprozess bereits begonnen?
- Welche einzelnen Schritte sind (noch) vorzunehmen, bis die Fachkraft als solche im Betrieb einsteigen kann? Was wird dafür benötigt (Unterlagen/Kosten/Zeit)?
- Wo wird die Anpassungsqualifizierung vorgenommen? Ist dies in Ihrem eigenen Betrieb möglich?
- Wer kümmert sich um die verschiedenen Schritte des Anerkennungsprozesses?
- Werden sowohl Sie als auch die Fachkraft über den Fortgang des Anerkennungsverfahrens informiert?

Was Sie tun können, um frühzeitig in langfristige betriebliche Bindung zu investieren:

- Benennen Sie eine*n Mentor*in oder Ansprechpartner*in im zukünftigen Team der neuen Fachkraft, die für betriebliche und Alltagsfragen zur Verfügung steht und dafür auch die zeitlichen Kapazitäten hat.
- Bleiben Sie bereits während der Vorbereitungszeit vor der Einreise im regelmäßigen Kontakt mit der Fachkraft, um gegenseitiges Vertrauen zu schaffen und eine beiderseitige Bindung zu entwickeln.
- Planen Sie bei der Einreisevorbereitung Zeit zum Ankommen mit ein. Dies beinhaltet sowohl einige Tage zwischen Einreise und Arbeitsbeginn, um wirklich anzukommen, aber auch die Rücksichtnahme darauf, dass die ersten Monate in einem fremden Land zunächst noch aufregend und anstrengend sind, bis sich eine neue Alltagsroutine etabliert hat.
- Besprechen Sie vorab mit der Fachkraft, welche Unterstützungswünsche bei Alltags- und Freizeitthemen bestehen.
- Bereiten Sie das zukünftige Arbeitsteam transparent auf die Einreise der Fachkraft und die angebotenen Unterstützungsangebote vor. Nutzen Sie bestehende Angebote, das gesamte Team interkulturell zu schulen (z.B. kostenfrei über IQ).
- Nutzen Sie das für Sie kostenfreie Angebot von IQ Rheinland-Pfalz zur interkulturellen Vorbereitung Ihres Betriebs und Ihres Teams auf die neuen Fachkräfte. Unter anderem haben wir Angebote zu „Einfache Sprache im Betrieb“, „Interkulturelle Konflikte“, „Reflexion von Alltagserfahrungen“ sowie passgenaue Konzepte auf Anfrage.

Gut vorbereitete betriebliche Integration fördert die nachhaltige Bindung der neuen Fachkräfte an Ihren Betrieb.

Sprechen Sie uns bei Fragen gerne an!

Wir unterstützen Sie sowohl in der Planung der Integration in den Betrieb als auch bei auftretenden Fragen und Herausforderungen auch noch nach Ankunft der Fachkraft.

Kontakt:

IQ Service Gesundheitsberufe

Telefon 06131-3800839

Mobil 0157 37857382

Mobil 0157 51407793

anerkennung@ism-mainz.de

www.iq-rlp.de

Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales gefördert.



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales



In Kooperation mit:



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



**Bundesagentur
für Arbeit**