



## Ausländische Fachkräfte finden, gewinnen und binden

Der vielbeschriebene Fachkräftemangel und die zunehmende Arbeitsintensität in den Pflegeberufen stellen die Unternehmen vor z.T. große Herausforderungen. Im Wettbewerb um stabile Belegung und langfristig loyale MitarbeiterInnen sind Personalgewinnung und -entwicklung schon jetzt entscheidende Faktoren im Gesamtkontext der Unternehmensziele. Die Rekrutierung ausländischer Fachkräfte ist in der Pflegebranche mittlerweile ein weit verbreitetes Mittel, sich in dieser Situation am Markt zu behaupten. Wir unterstützen die Unternehmen und Kandidaten entlang des gesamten Integrationsprozesses und sorgen so für langfristige, beidseitig zufriedenstellende Arbeitsverhältnisse.

Ein sorgfältiges und professionelles Vorgehen ist für die Integration ausländischer Pflegekräfte sehr wichtig. Mit unseren assoziierten Partnern in Deutschland und in den Herkunftsländern arbeiten wir daran, den Recruiting-, Vorbereitungs- und Integrationsprozess permanent zu optimieren. Dabei betrachten wir stets die wesentlichen Aspekte:

- Welche **Unterschiede** bestehen in den verschiedenen **Herkunftsländern**? (Qualifikation, Infrastruktur, Sprachkenntnisse, Kultur etc.)
- Was **motiviert** die Bewerber, wie durchdacht ist die **Entscheidung** und wie werden Bewerber von ihrem Umfeld (Familie, Freunde) unterstützt?
- Wie ist das **Sprachniveau** der Kandidaten und was bedeutet das für deren Einsatzmöglichkeiten?
- Welcher **Einarbeitungsaufwand** (bspw. eines Praxisanleiters) ist für einen gelungenen Eingliederungsprozess vorzusehen?
- Welche Faktoren fördern eine **nachhaltige Integration und Zufriedenheit** und welche Einflussmöglichkeit hat das Unternehmen?

comsense ist ein starker und erfahrener Partner von der ersten Bedarfsanalyse und dem Erstellen von Anforderungsprofilen bis zur erfolgreichen Beendigung der Einarbeitungszeit. Mit unseren Dienstleistungen unterstützen wir sowohl die Kandidaten als auch die Unternehmen und Einrichtungen entlang des gesamten, umseitig skizzierten Integrationsprozesses.

Je nach Kundensituation bieten wir grundsätzlich drei Lösungsansätze an, die im Folgenden näher beschrieben werden:

### Fachkräfte mit B1-Sprachkenntnissen

- ✓ hoher Einfluss auf die Integration
- ✓ Vertiefung der Sprache in Deutschland
- ✓ starke Bindung an das Unternehmen/Haus

### Fachkräfte mit B2-Sprachkenntnissen

- ✓ innerhalb von 4 Wochen ab Antragstellung als anerkannte Pflegefachkraft einsetzbar
- ✓ guter Sprachstand vereinfacht Einarbeitung

### Arbeitnehmerüberlassung

von Fachkräften mit B2-Sprachkenntnissen

- ✓ volle Flexibilität ohne Risiko
- ✓ Übernahme nach ca. fünf Monaten möglich

In allen drei Fällen sollte ein begleitender Integrationsprozess stattfinden. Entsprechend der eigenen Möglichkeiten sind Führungskräfte und Teams darin eingebunden bzw. werden befähigt, sich darin einzubringen. Generell ist festzustellen, dass die nachhaltige Bindung an Haus und Unternehmen mit dem Grad der Beteiligung an der Integration steigt.

### Fachkräfte mit B1-Sprachkenntnissen

Die untenstehende Grafik skizziert die Phasen und Schritte im Integrationsprozess, wenn Kandidaten mit B1-Sprachniveau angeworben werden. Je nach Bewerbersituation können die Schritte vor Vertragsbeginn in Deutschland in ihrer Reihenfolge variieren oder parallel laufen. Inhaltlich bleiben sie gleich:

Nach dem Briefing durch den Auftraggeber, das die Erstellung eines Anforderungsprofils beinhaltet, werden passende Kandidaten gefunden und vorgestellt. Bei der **Identifikation und Auswahl** setzen wir ein im medizinisch-pflegerischen Bereich erprobtes kompetenzdiagnostisches Testverfahren (KODE®) und dessen Auswertung ein.

Die Kandidaten bereiten sich im Herkunftsland bereits auf die zukünftige Arbeits- und Alltagssituation in deutschen Pflegeeinrichtungen und in Deutschland als Heimat vor. Schwerpunkt der **Vorbereitung** bildet die **Sprachschule**, die sie mit B1-Sprachkenntnissen (nach dem „Europäischen Referenzrahmen“) absolvieren. Das bedeutet eine fortgeschrittene Sprachanwendung, die es den Kandidaten ermöglicht, die meisten Situationen im Alltag zu bewältigen.

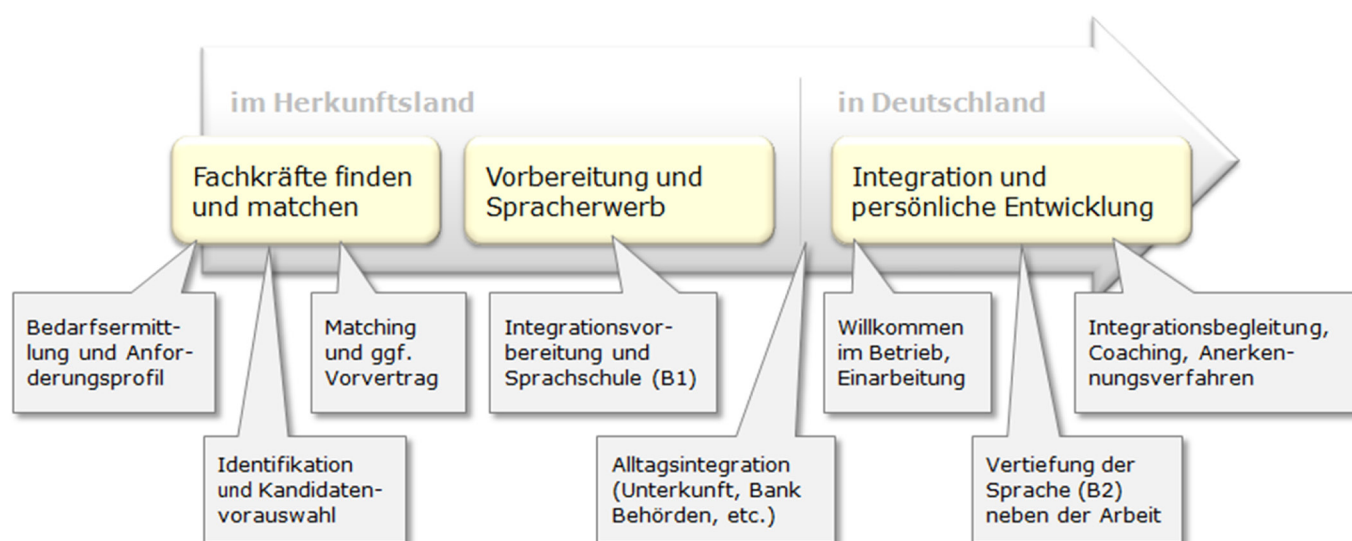
Gleichzeitig unterstützt comsense die **Führungskräfte und Teams** dabei, sich auf die Integration ausländischer KollegInnen vorzubereiten. Es hat sich

als äußerst wichtig erwiesen, dass alle Beteiligten den Integrationsprozess kennen und wissen, welchen Beitrag sie zum Gelingen leisten. Die Begleitung der internen Fach- und Führungskräfte erstreckt sich bis zum Ende der Einarbeitungszeit.

Das für die Anerkennung zur Pflegefachkraft erforderliche **B2-Sprachniveau** erwerben die Kandidaten in Deutschland - parallel zur Arbeit. Um die Sprachschule und die Hilfestellung im Alltag (Bankgeschäfte, Unterkunft, Behördengänge, ÖPNV-Tickets etc.) kümmert sich ein Integrationsscout von comsense. Für die Sprachschule werden die Kandidaten z.T. von der Arbeit freigestellt.

Der B2-Spracherwerb und die Anerkennung dauern etwa fünf Monate. In dieser Zeit sind die Kandidaten als Hilfskräfte tätig und lernen die Einrichtung, die KollegInnen und die BewohnerInnen gut kennen. Durch den intensiven Kontakt und die Integration ins Team baut sich eine **starke Bindung zum Unternehmen** auf. Dies erhöht die Loyalität und Zufriedenheit der MitarbeiterInnen und damit die Nachhaltigkeit der Integration.

Während des gesamten Integrationsprozesses stellt comsense **für alle Beteiligten einen Ansprechpartner** und koordiniert die Einzelelemente des Vorgehens. So sorgen wir für Sicherheit auf Seiten der Kandidaten und der Auftraggeber.



### Fachkräfte mit B2-Sprachkenntnissen

Das Sprachniveau B2 steht für eine selbstständige Sprachanwendung und eine fließende, spontane Verständigung. Es ist Voraussetzung für die Anerkennung als Pflegefachkraft in Deutschland. Die Kandidaten sind in der Lage, alltägliche Aufgaben und Formalitäten (Bankgeschäfte, Behördengänge, Besorgungen etc.) selbstständig zu erledigen. Der oben beschriebene Integrationsprozess in Deutschland ist für die Beteiligten dementsprechend vereinfacht.

Sobald die Kandidaten in Deutschland sind, wird die **fachliche Anerkennung** durch die Behörden beantragt. In der Zeit des Verfahrens, das etwa vier Wochen in Anspruch nimmt, sind sie als Hilfskraft tätig und lernen die Einrichtung, die KollegInnen, die BewohnerInnen und die Prozesse kennen. Um die Formalitäten im Rahmen der Anerkennung kümmert sich comsense gemeinsam mit den Kandidaten.

Mit erfolgter Anerkennung übernehmen sie die Tätigkeiten einer **vollwertigen Pflegefachkraft**. Sofern notwendig steht comsense den Beteiligten im weiteren Eingliederungsprozess als Ansprechpartner zur Verfügung. Unserer Erfahrung nach verläuft die Integration ab hier allerdings problemlos und ohne externe Intervention.

#### Empfehlung:

Die Eingliederung neuer MitarbeiterInnen bedeutet für Führungskräfte und Teams immer einen nicht zu unterschätzenden **Veränderungsprozess** – mit vielen Chancen und einigen Schwierigkeiten. Damit die Betroffenen zu Beteiligten werden und alle einen Beitrag zum Gelingen einer nachhaltigen Integration leisten, empfehlen wir eine angemessene Vorbereitung der internen Kräfte. **Coachings und Workshops** versetzen Führungskräfte und Teams von Anfang an noch besser in die Lage, mit der neuen Situation umzugehen und neue MitarbeiterInnen willkommen zu heißen. So erhöhen sie Mitarbeiterbindung, Zufriedenheit und Loyalität auf allen Seiten.

Unsere BeraterInnen und Coaches entwickeln mit Ihnen zusammen maßgeschneiderte, effiziente und effektive Lösungen.

### Arbeitnehmerüberlassung von Fachkräften mit B2-Sprachkenntnissen

Inhaltlich verläuft der Prozess der Gewinnung und Integration von Fachkräften genau wie bei der Vermittlung von Kandidaten mit B2-Sprachkenntnissen. Im Rahmen der Arbeitnehmerüberlassung besteht allerdings das Vertragsverhältnis zwischen den Kandidaten und comsense. Die Fachkräfte werden dem Unternehmen zur Erbringung der Arbeitsleistung überlassen. Die Rechte und Pflichten des Arbeitgebers – insbesondere die Weisungsbefugnis – übernimmt das Unternehmen, bei dem die Fachkräfte eingesetzt werden.

Nach der Anerkennung und einer erfolgreichen Probezeit (i.d.R. sechs Monate) **kann** der Auftraggeber den MitarbeiterInnen einen Arbeitgeberwechsel anbieten und gegen ein Vermittlungshonorar **übernehmen**.

Diese Variante der Personalgewinnung bietet sowohl Arbeitgebern als auch Arbeitnehmern höchste Flexibilität und geringes Risiko.

Kennenlernen und sich sicher sein - beide Seiten

---

### Was können wir für Sie tun?

Für weitere Informationen über die Herkunftsländer, den Integrationsprozess und über Umsetzungsmöglichkeiten in Ihrem Unternehmen nehmen Sie gern Kontakt auf. Unsere BeraterInnen freuen sich auf ein persönliches Gespräch.

Ihre Ansprechpartnerin: **Cornelia Peters**

E-Mail: **c.peters@comsense-consulting.de**

Telefon: **040 - 4135 4900**

Internet: **www.comsense-consulting.de/Pflege**