Fachkräfte-gewinnung aus dem Ausland

EIN MODELL FÜR DIE ZUKUNFT?

Inhalt

- Arbeitsmarkt und Zuwanderung
- Beschäftigung ausländischer Fachkräfte im Rettungsdienst
- Rechtliche Rahmenbedingungen
- Erfolgsfaktoren
- Rekrutierung und Integration
- Erwartungen an deutsche Arbeitgeber
- Fazit

Dennis Rahneberg

M.A. Management Gesundheits- und Sozialeinrichtungen

Notfallsanitäter

Gründer und Geschäftsführer aczepta Gruppe mit Hauptsitz in Freiburg

- 350 Mitarbeiter
- Vier Wohn- und Pflegeeinrichtungen mit rund 250 Plätzen (somatisch/psychiatrisch)
- Akademie (Pflege und RS Ausbildung)

„Handeln aus eigener Erfahrung“

flexilus Deutschland GmbH

Teil der aczepta Gruppe

Personalvermittlung von Fachkräften aus
dem Ausland für die Gesundheitsbranche

flexilus

Gesellschaft für Personalentwicklung
und -qualifizierung in Pflege & Medizin

flexilus Serbia d.o.o.

„We are in the business of creating the best employees“

Human resource recruitment, selection,
education and carrier development

flexilus

Drustvo za razvoj i kvalifikaciju
zaposlenih u nezi i medicini

Arbeitsmarkt und Zuwanderung

- Status und Ausblick -

Deutschland – ein Zuwanderungsland?!

- 19,7 Mio. Menschen in Deutschland mit Migrationshintergrund (2017)
- Rd. 11 Mio. Ausländer ohne deutschen Pass (5,9 % außerhalb EU)
- Erwerbsmigration aus der Europäischen Union, v.a. aus osteuropäischen Staaten hat zugenommen
- Beispiel 2017: Polen, Rumänien und Bulgarien +439.000 Personen
- Sommer 2019: Inkrafttreten Fachkräftezuwanderungsgesetz

(Quelle: BMI)

Deutschland – ein Zuwanderungsland!

Fazit:

1. Deutschland ist de facto seit vielen Jahren ein Zuwanderungsland.

2. Demografischer Wandel erfordert ausländische Arbeitnehmer, gerade in „Fach- und Engpassberufen“.

3. Politik reagierte zu spät (erst 2019 ein Zuwanderungsgesetz) mit der Folge, dass Zuwanderungsregelungen bislang sehr „föderal“ interpretiert werden (damit auch Unterschiede in Umfang der Anerkennung und Verfahren).

Arbeitsmarktprognosen generell

Zahl verfügbarer Erwerbspersonen geht bis 2030 um 2,9 Millionen zurück, das entspricht

- 6,6%

Arbeitsmarktprognosen generell

Zahl erwerbsfähiger Personen von 15 bis 74 Jahre sinkt

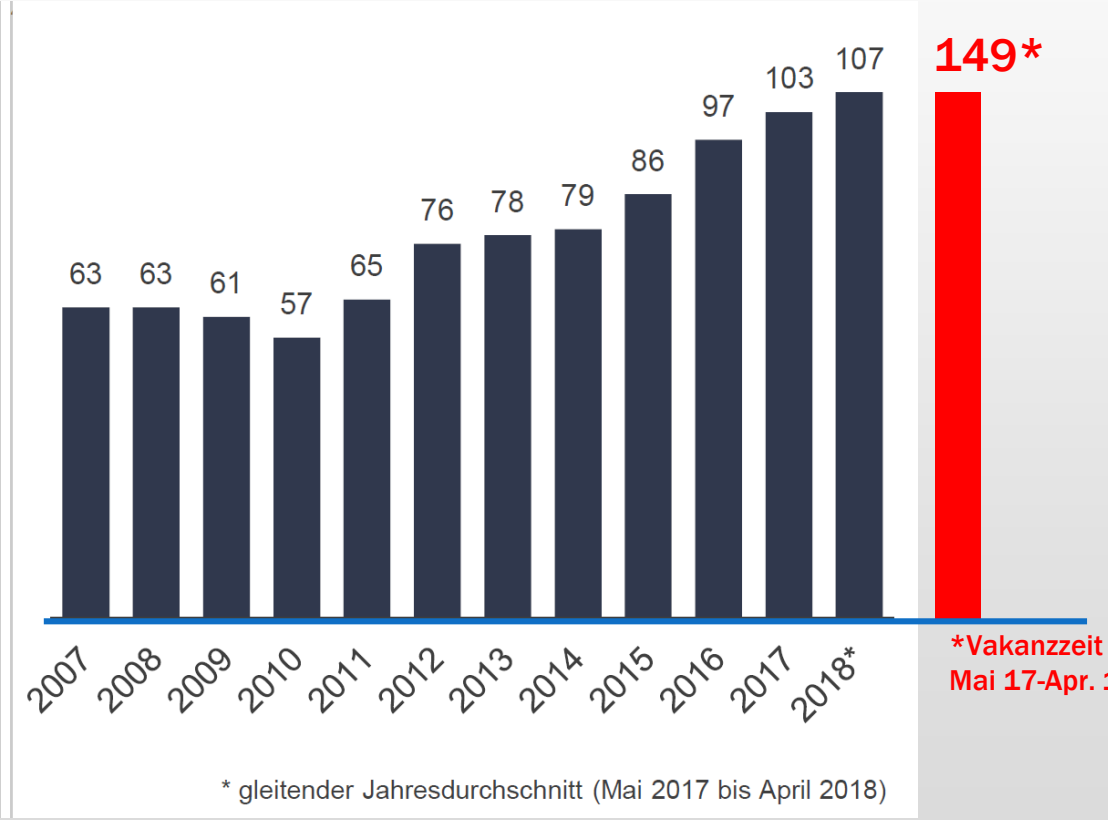
- 4,7 Mio.

Arbeitsmarktprognosen generell

Rückläufige Bevölkerungszahl verschärft Engpässe bei Fachkräften und Auszubildenden!

Fazit: Zuwanderung wird essentiell.

… und im Rettungsdienst?



*Vakanzzeit Berufsgruppe Mai 17-Apr. 18)

Berufsgruppe „Gesundheit-, Krankenpflege, Rettungsdienst und Geburtshilfe“

- Vakanzzeit von Stellenangeboten **149 Tage**
- + 39 Prozent über dem Durchschnitt aller Berufe
- Vakanzzeit um 9 Tage gestiegen **(Zeitraum?)**

(Quelle: Bundesagentur für Arbeit, Engpass-Analyse 6/2018)

… und im Rettungsdienst?

Fachkräftemangel ist längt Realität:

- Auf 100 gemeldete Stellen kommen 62 Arbeitslose (2018)
- Auf 100 gemeldete Stellen kamen XX Arbeitslose (2008)

Beschäftigung ausländischer Fachkräfte im Rettungsdienst

- Grundlegende Faktoren -

Ausländische Kollegen im RD – ein neuer Weg?

JEIN!

- Es gab und gibt Projekte mit ausländischen Fachkräften, bei Hilfsorganisationen und privaten Unternehmen.
- Bislang Einzelfälle, aber das Interesse nimmt zu.
- Parallel (oftmals subventionierte) Projekte mit Flüchtlingen.

Welche Qualifikation wird benötigt?

Notfallsanitäter

- Hohe Eingangsvoraussetzungen (Sprache, Abschluss etc.)
- Aber: Für die kommenden Jahre wird auch die Gewinnung ausländischer Auszubildenden zunehmend an Bedeutung gewinnen (Altenpflege: China, Philippinen, nicht-EU-Ausland)
- Einige (EU) Abschlüsse sind anerkennungsfähig: z.B. Ungarn

Rettungssanitäter

- Kurze Ausbildungsdauer
- Niedrige Zugangshürden
- Kein Sprungbrett sondern Lebensinhalt
- Sprachniveau B1 meist ausreichend (B2 wünschenswert)
- Spätere Ausbildung (ggf. WeGebAU o.ä. Programme) möglich

Sprachniveau A1/B2 - alles chinesisch?

Der Gemeinsame europäische Referenzrahmen für Sprachen ist eine umfangreiche Empfehlung des Europarats zur Klassifizierung. Die 2001 veröffentlichte Empfehlung gliedert sich in drei Stufen – die elementare (A), selbständige (B) und kompetente (C) Sprachverwendung.

B1 - Die höhere Mittelstufe

Die erste Kompetenzstufe, die eine gewisse Selbstständigkeit zuweist und beruflich interessant ist. Es können erste Konversationen nachvollzogen und Gespräche geführt werden.

B2 - Das fortgeschrittene Niveau

Bei diesem Niveau wird gewandt in Wort und Schrift umgegangen. Es kann sich entspannt und ohne Probleme mit einem Muttersprachler unterhalten werden, aber man merkt, dass gewisse idiomatische Verwendungen und Ausdrücke fehlen.

Fragen am Anfang

- Die eigene Erwartungshaltung
- Rechtliche Rahmenbedingungen
- Kontaktaufnahme
- Sprachliche Voraussetzungen
- Internes Welcome-Management
- Onboarding

Die Anwerbung ausländischer Fachkräfte

- sollte sehr gut überlegt sein,
- ist keine schnelle Lösung für akuten Personalmangel, sondern
- ein langfristiges Projekt, das
- mit zusätzlicher Arbeit verbunden ist

Das können Sie erwarten.

- Sie erhalten i.d.R. überdurchschnittlich loyale Mitarbeiter.
- Der Bewerberpool ist groß.
- Die Motivation der Bewerber ist sehr hoch.

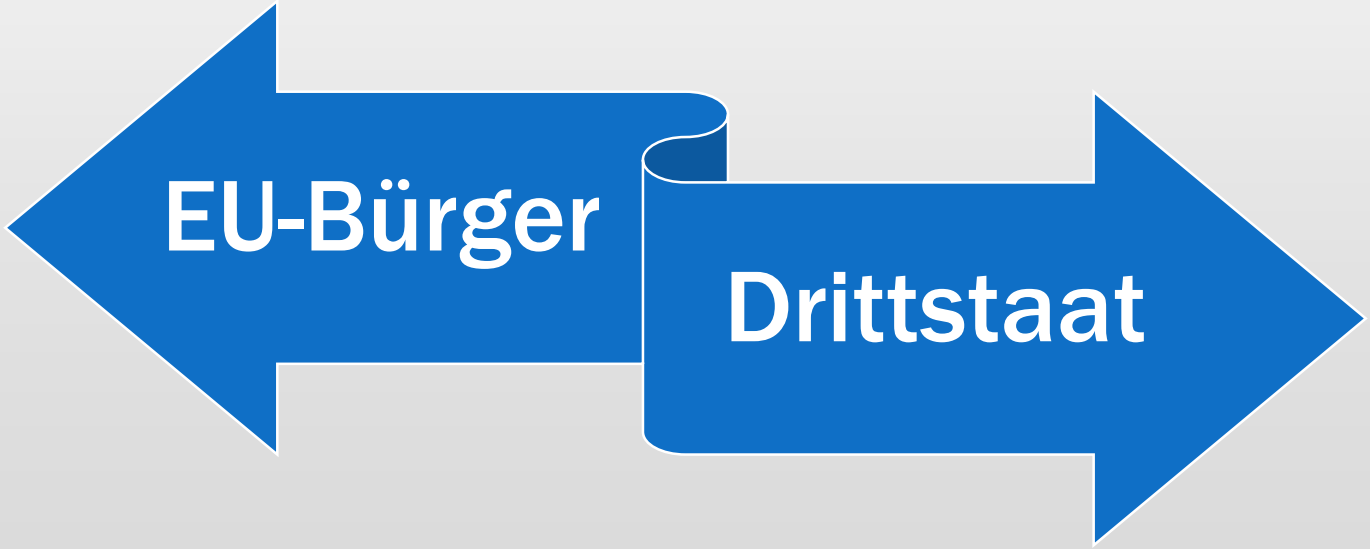
Rechtliche Rahmenbedingungen

- Was ist zu beachten -

Rechtliche Rahmenbedingungen

Die erste entscheidende Frage ist:

Aus welchem Land kommt der potenzielle Arbeitnehmer?



Rechtliche Rahmenbedingungen

EU-Bürger

- Freizügigkeit, d.h. Niederlassungsfreiheit und freie Berufsausübung erlaubt
- Relativ komplikationslose Anerkennung ausländischer Schul- und Ausbildungs-abschlüsse
- Sprachkenntnisse

Bürger von Drittstaaten

- Dürfen nicht aus Ländern der WHO-Negativliste kommen (Ausnahme: von der BfA vermittelt)
- Berufsabschluss/Studium muss in Deutschland anerkannt sein
- Sprachnachweis (Telc/Goethe)
- Arbeitgeberzusage muss vorliegen

→ *Änderungen mit Fachkräftezuwanderungsgesetz*

Rechtliche Rahmenbedingungen - Erfahrungen

- Deutsche Bürokratie ist langsam und gründlich, d.h. Anträge müssen unbedingt vollständig sein, sonst Verzögerung/Abweisung
- Dauer der Visa-Erteilung 6-12 Monate
- Anerkennung von Zeugnissen/Nachweisen je nach Bundesland unterschiedlich
- Anforderungen (z.B. Sprache) ebenfalls verschieden

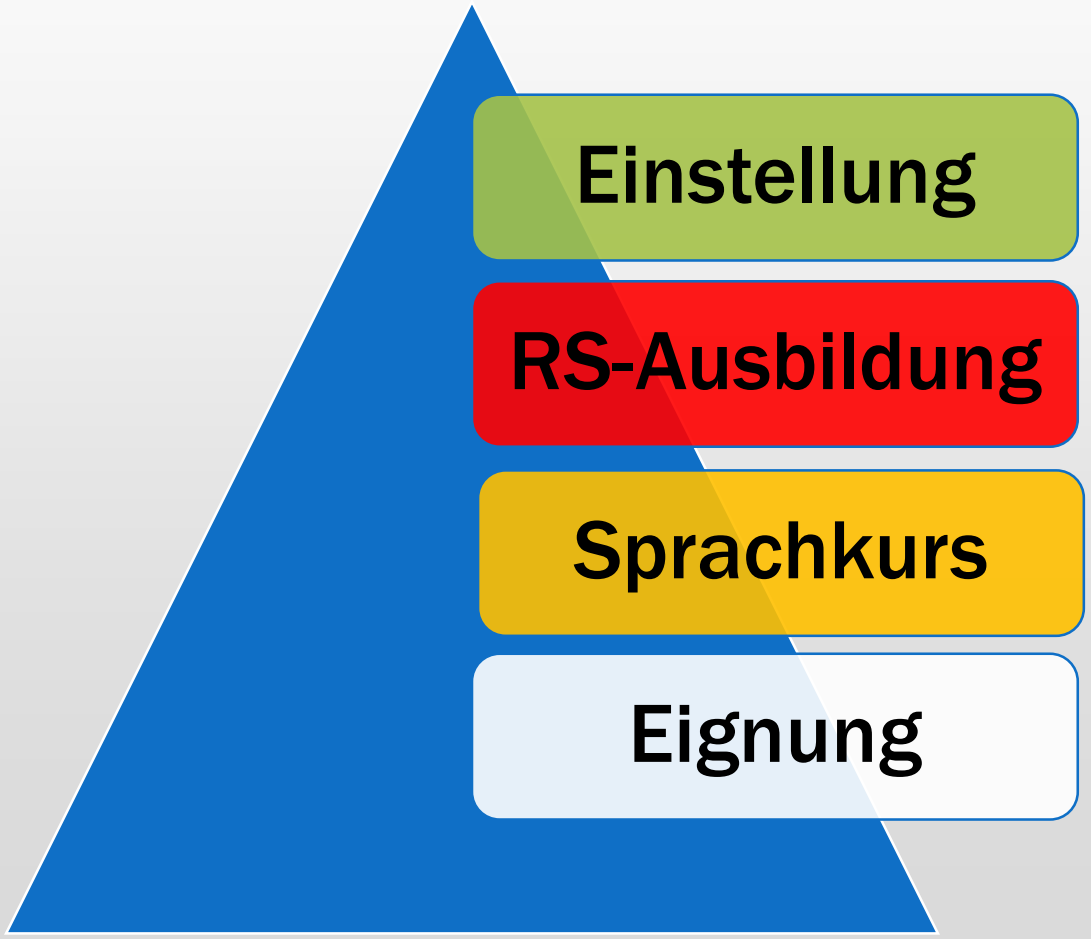
→Unbedingt am Anfang klären!

- CAVE: Unseriöse Agenturen

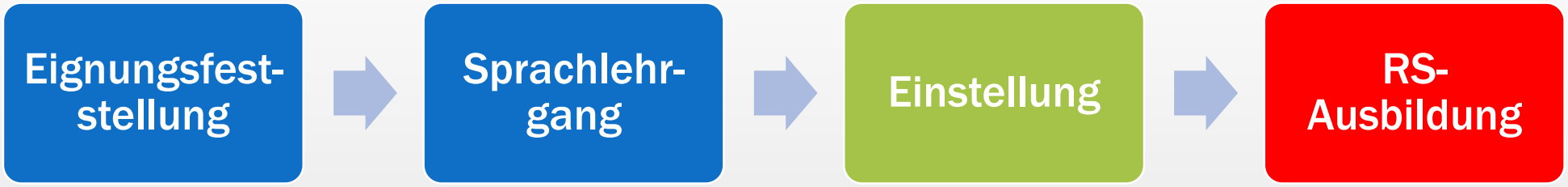
Rekrutierung und Integration

- Die ersten Schritte -

Karrierewege – Sie haben die Wahl



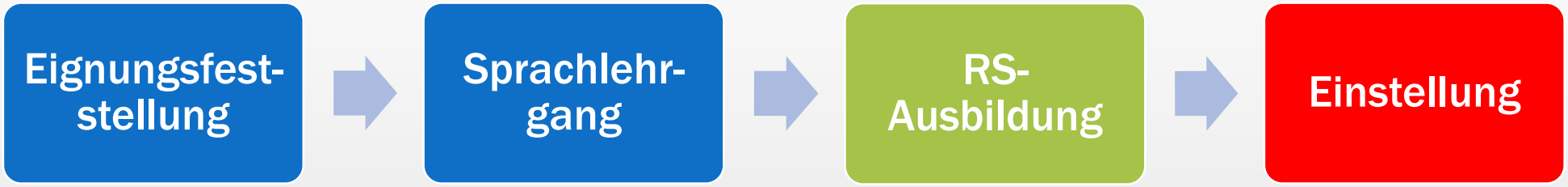
Karriereweg 1: Sie bilden aus



Vorteil:
Gegenseitiges Kennenlernen

Nachteil:
- Hoher zeitlicher Aufwand
- Nichtbestehen bzw. falsche Berufsvorstellung
- Kostenrisiko der RS-Ausbildung

Karriereweg 2: Sie lassen ausbilden



Vorteil:
Arbeitnehmer ist komplett ausgebildet und „weiß, worum es geht“

Nachteil:
- Kennenlernen erst nach Einstellung
- GUT: Bindung an AG durch das Visa für 12 Monate

Kontaktaufnahme, oder: Der Weg ist das Ziel.

Kaum Erfolgschancen ohne Partner vor Ort. Selbst große Arbeitgeber gründen Netzwerke vor Ort mit lokalen Partnern.

Lokale Partner:

- Branchenerfahrung wichtig für Personalauswahl (Assessment)
  → Erfüllt der Bewerber fachlich, persönlich und sozial die Voraussetzungen zur Arbeitsaufnahme in Deutschland?
- Netzwerk in den Ländern (Zugang zu Behörden/Botschaft?)
- Seriosität (wird Geld außerhalb des Vertrages gefordert?)
- Referenzen in Deutschland?

Welcome-Management / Onboarding

- **Vor den Anreise:** Vertrauen schaffen!
- Arbeitsverträge und –bedingungen vorab klar kommunizieren
- Gute Vorbereitung auf den Betrieb/die Tätigkeit (Hospitation)
- Verlässliche Vertragsbedingungen (für alle gleich!)
- **Dann:** Abholung am Flughafen
- Eingewöhnungsprogramm
- Muttersprachliche Vermittlungsperson
- Mobilität + Teilhabe sichern

Welcome-Management / Onboarding

- Vorbereiten der aktuellen Mitarbeiter
- Unterkunft
- Feste Ansprechpartner im Betrieb (Führung + Paten)
- Behördengänge zu Beginn (Bürgeramt, Bank, Finanzamt, Krankenlasse)
- Information und FAQ`s zur Eingewöhnung in Deutschland
- Mentoren helfen bei der Integration
- Verstehen und Akzeptieren der Mentalität und Tradition (z.B. Feiertage)

Was erwarten Bewerber von deutschen Arbeitgebern?

Erwartungen der serbischen Bewerber

- Prof. Miloš Milovančević -

Serbia as potential labor market

OPPORTUNITIES AND CHALLENGES

Content

- Serbia key economic facts
- Healthcare in Serbia
- Germany reputation in Serbia
- Expectations form German employers
- Key motivators
- Efficient welcome management

PhD. Miloš Milovančević

Professor –business economy and management

Professor –mechanical engineering

- One of the founders and
- CEO`s of flexilus Serbia
- Buissnes consultatnt

SERBIA KEY ECONOMIC FACTS

Population:

- 7.0 million

For 2017:

- **GDP** 39.183 mil. €
- 2% real GDP growth rate
- 1,7% 5-year average annual real GDP growth rate

Unemployment - Unemployment according to the Survey:

- 13.5%

Inflation (Consumer prices in %, relative to the same month a year earlier):

- 3%

SERBIA KEY ECONOMIC FACTS

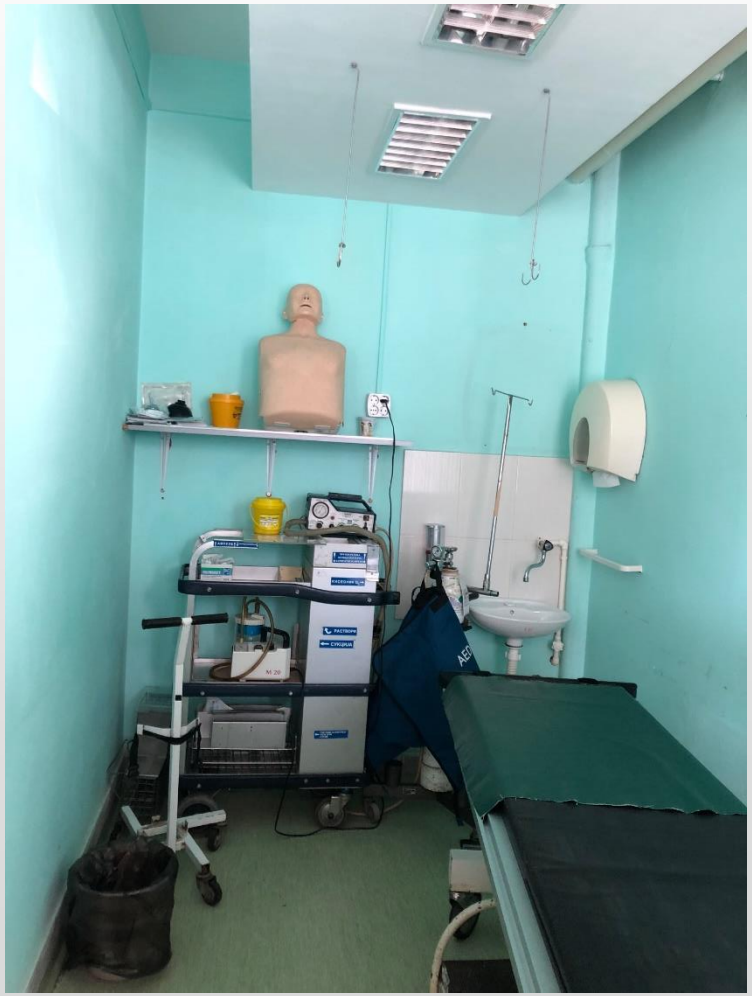
Serbia Labour	.	Uni
Unemployment Rate	25.50	percent
Employed Persons	2929300.00	
Unemployed Persons	970.00	Thousand
Wages	420.00	EUR/Month
Minimum Wages	285.41	EUR/Month
Employment Rate	49.20	percent
Youth Unemployment Rate	54.20	percent

HEALTHCARE IN SERBIA

- Serbian healthcare has been severely under-funded for many years and consequently, the standard of healthcare available is of poor quality.
- Medical staff are well trained; however equipment and facilities let the health system down considerably.
- Healthcare in Serbia is available to all citizens and registered long-term residents.
- Private healthcare is also available for those citizens who can afford it.
- The Health Insurance Fund (HIF) operates and oversees the health service in Serbia, the aim of the organisation is to make the health system equal for every citizen no matter what their status, but in practice this is often not the case.

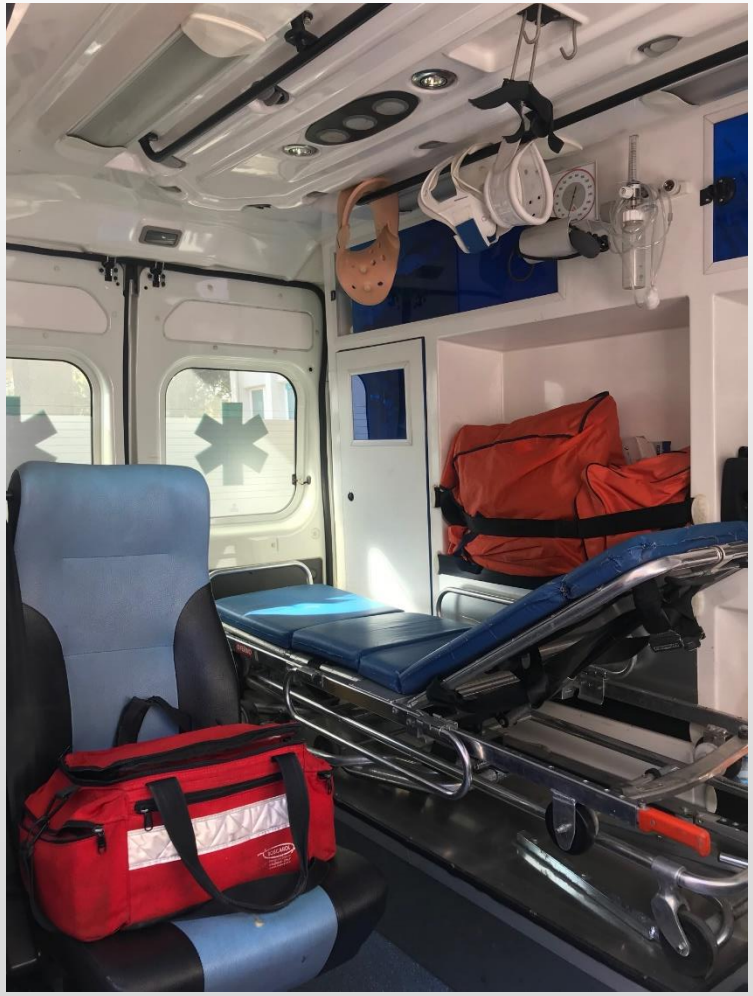
HEALTHCARE IN SERBIA – Emergency Care

- Emergency care is initially free for everyone
- Emergency treatment is provided at the emergency room, the standard of these emergency rooms are poor, due to the lack of funds and equipment.



HEALTHCARE IN SERBIA – Ambulance Services

- Emergency departments are open non-stop all year.
- The emergency care services are very expensive since a lot of doctors are involved in EC process.



GERMANY REPUTATION IN SERBIA

Land of

- opportunities
- Quality
- Precision
- Engenearing

EXPECTATIONS FORM GERMAN EMPLOYERS

- Regular onetime paychecks
- Opportunity for career development
- Opportunity for overtime salary
- Long term job stability
- Job opportunity for spouse

KEY MOTIVATORS

- Long term job stability
- Lifetime opportunity
- Possibility for creating normal life for offspring

EFFICIENT WELCOME MANAGEMENT

- Welcome manager familiar with Serbian language
- Introduction with job obligations and rights
- Introduction with bank account opening
- Introduction with housing regulations
- Introduction with tax system

Fazit / Summary

Wesentliche Erfolgsfaktoren für die Rekrutierung und Integration ausländischer Arbeitnehmer:

1. Das Projekt langfristig sehen
2. Seriöse Vermittlungspartner im Ausland suchen
3. Gute Sprachkenntnisse bereits bei der Einreise
4. Gut organisiertes Welcome Management/Onboarding