



contec

Unsere größten Herausforderungen bei der Anwerbung nach §81a

Vortrag



23.05.2023



Wie sichern wir die Pflege in Deutschland ?

Wie sichern wir das Personal in der Pflege:

1. Jeder 4. Schüler in die Pflege ???
2. Konversion Quereinsteiger anderer Branchen -> Macht KI Banker und Verwaltungskräfte zu Pflegern ??
3. Leistungsabbau in der Pflege -> Pflege durch wen ? -> Insolvenzen
4. Leistungsabbau im Krankenhaus -> Weniger Leistungen -> Weniger Krankenhäuser -> weniger Pflegekräfte ?
5. Internationale Pflegekräfte ?

Wege zur Deckung Ihres Fachkräftebedarfs

Anwerbung im Inland

Die Anwerbung im Inland ist bislang der am häufigsten beschrittene Weg. Inzwischen ist diese Methode der Bedarfsdeckung nur noch sehr eingeschränkt zielführend und gleichzeitig sehr aufwendig.



Anwerbung im Ausland

Die Anwerbung von Fachkräften im Ausland stellt eine Möglichkeit dar, mittelfristige Personalbedarfe zu decken. Der administrative Aufwand und die Verbleibsunsicherheit sind allerdings hoch.

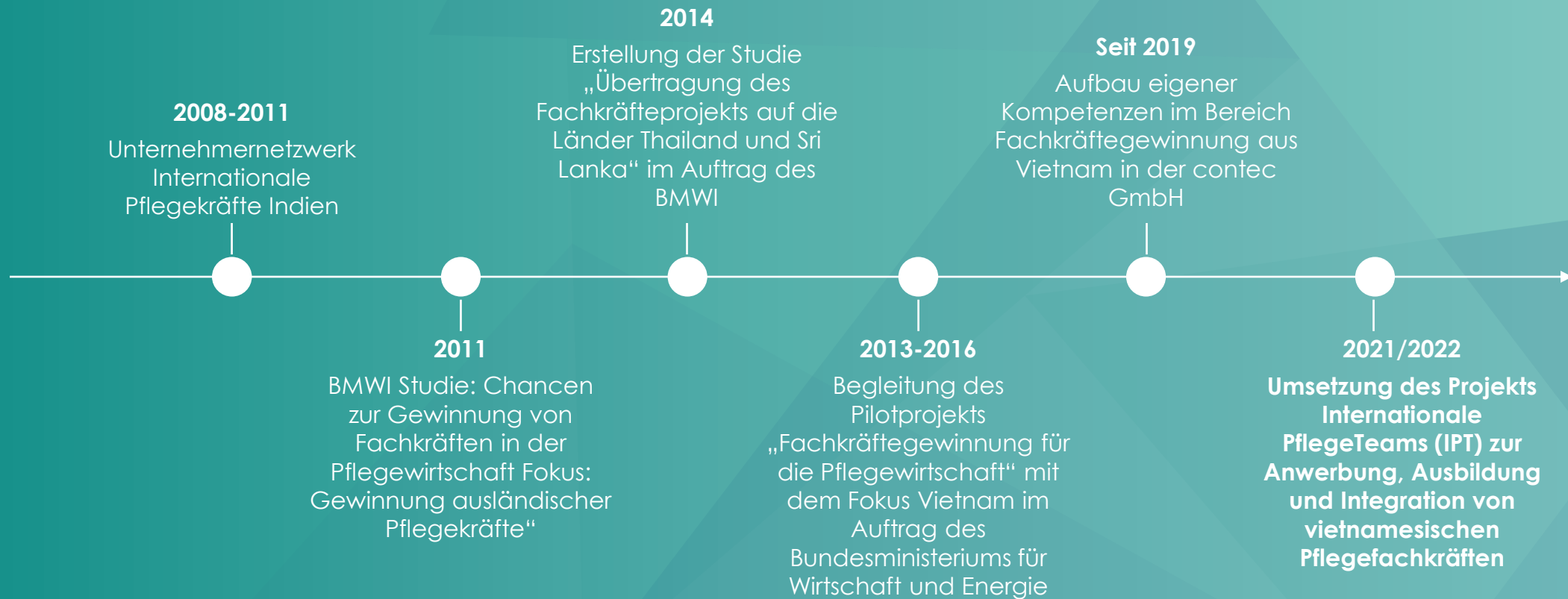


Ausbildung

Eigene Mitarbeiter auszubilden ist ein geeignetes Mittel für die Deckung langfristiger Personalbedarfe. Das Finden geeigneter Kandidat*innen ist nicht trivial und die Abbrecherquote hoch



Die contec GmbH begleitet seit 2011 die Fachkräfteinitiativen der Bundesregierung

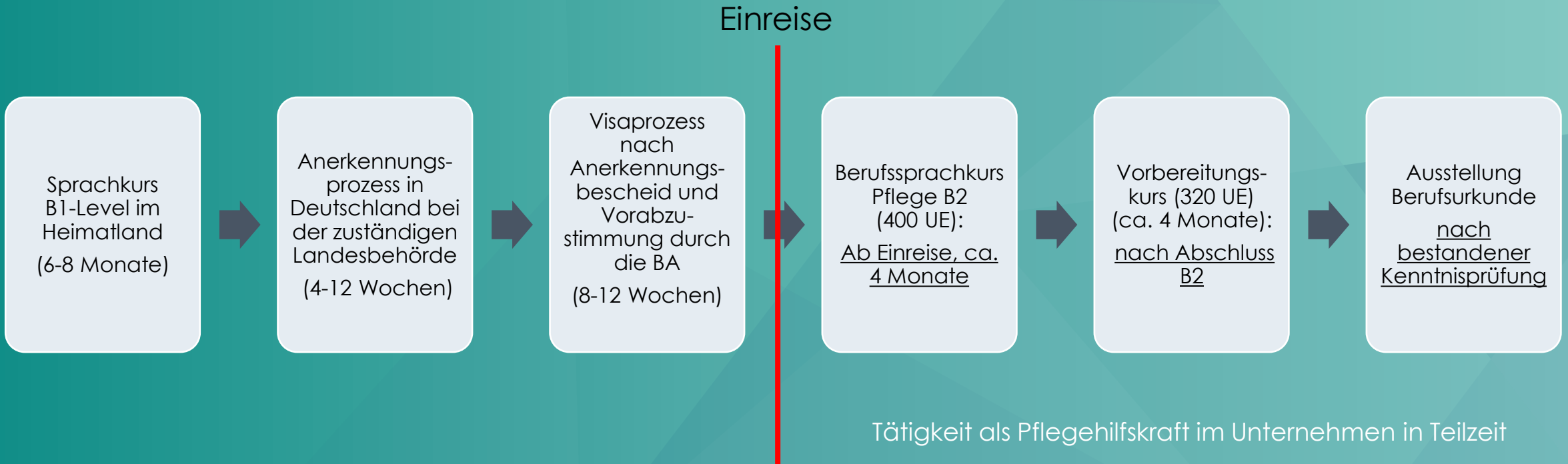


Umsetzungen im Rahmen der Konzertierten Aktion Pflege

➔ KAP – Arbeitsgruppe ausl. Pflegekräfte

- Entwicklung eines Gütesiegels BMG -> Auftrag DKF
 - DKF – Deutsches Kompetenzzentrum für Internationale Fachkräfte in den Gesundheits- und Pflegeberufen (beim KDA)
 - DEFA – Deutsche Fachkräfteagentur für ausländische Gesundheits- und Pflegekräfte – Beschleunigung der Anerkennung (Saarland)
 - Gütegemeinschaft Anwerbung und Vermittlung von Pflegekräften aus dem Ausland e.V.
 - Referat Fachkräfte im Ausland im BMG
 - Ankündigung Zuschuss für Pflegekräfte > Voraussetzung: Heimatland > 3000 km entfernt
 - Abkommen mit Mexiko und Philippinen
 - Aktuell: Abkommen mit Brasilien
- Zentralstelle für Ausländisches Bildungswesen (Carola Dörfler) – Gutachtenstelle für Gesundheitsberufe
- ### ➔ Anabin Datenbank für vergleichende Gutachten
- Goldgräberstimmung kommt auf viele Personalserviceagenturen kommen auf den Markt

Die Anwerbung und Integration von internationalen Pflegekräften ist keine kurzfristige Lösung – “Migrationsreise” dauert 18-24 Monate



Die Rolle der Behörden



- Beteiligung durch Visastelle des Auswärtigen Amtes oder
- Beteiligung im Rahmen des beschl. Verfahrens nach §81a AufenthG



- Entscheidung über Visum auf Grund der Zulieferung der Ausländerbehörde, der Landesbehörde, dem Arbeitgeber und der internationalen Fachkraft



- Anerkennung von Berufsabschlüssen in Landesverantwortung
- Prozesse können unterschiedlich organisiert sein
- Einheitliche Entscheidungsgrundlage

Erfahrungen mit Landesbehörden zu Anerkennung der ausländischen Berufsqualifikation

- Die Anerkennung ist Ländersache und damit auch in jedem Bundesland abweichend geregelt.
- Anforderungen an die Unterlagen sind nicht immer eindeutig bis hin zur Widersprüchlichkeit
- Die Erreichbarkeit von aus- oder überlasteten Behörden ist in der Regel nicht gegeben
- Standardisierte Nachrichten im „beamtendeutsch“ sind in der Regel für den Adressaten nicht hilfreich
- Mitunter lange Wartezeit ohne einen Hinweis auf die Dauer des Prozesses
- Ein detaillierter Ausbildungsvergleich ist in der Regel nicht sinnvoll, da es keine individuellen Ausbildungsangebote gibt. In der Regel wird eine Kenntnisprüfung abgelegt, deren Inhalte sich an der Fachkraftprüfung orientieren
- Übersetzung von Unterlagen muss von anerkannten Dolmetschern vorgenommen werden. Im Heimatland nicht immer ohne weiteres zu finden und kostenintensiv
- Zusätzliche Erfordernisse wie bspw. Gesundheitszeugnisse oder Strafregisterauszüge verkomplizieren das Dokumentenmanagement zusätzlich

Erfahrungen mit den Ausländerbehörden (ABH)

- Bei fehlenden zentralen ABHs, in der Regel fehlende kompetente Ansprechpartner*innen und unterschiedliche Zeitschiene
- Fehlende digitale Infrastruktur in den kommunalen ABHs
- Zuständigkeit der ABH als Ansprechpartner für den Arbeitgeber nur im beschleunigten Verfahren gegeben
- Vollmachten und Formulare müssen zum Teil dem Standard der ABH entsprechen. Formulare anderer Behörden werden nicht akzeptiert
- Bei Beteiligung der ABH im beschleunigten Verfahren werden die Unterlagen über die ABH an die anerkennende Stelle gesandt mit entsprechend verlängerter Laufzeit ohne gesetzliche Fristsetzung

Erfahrungen mit den deutschen Botschaften

- Beglaubigungen im Herkunftsland können in der Regel nur von Botschaften oder Konsulaten angefertigt werden. Diese bieten diesen Service aber aus Kapazitätsgründen nicht immer an
- Manchmal scheitert die Beglaubigung auch schon an der Kopie (Kolumbien)
- Übersetzungen müssen von offiziell anerkannten Übersetzern angefertigt werden. Im Heimatland sind diese nicht immer einfach zu finden und teuer
- Oftmals müssen daher Originaldokumente per Kurier durch die Welt geschickt werden, um in Deutschland die notwendige Form der einzureichenden Unterlagen herzustellen (was nicht sein soll)
- Von den Visastellen werden je nach Herkunftsland unterschiedliche Voraussetzungen an die Visavergabe geknüpft

Weitere Erfahrungen im Markt

- Auf Grund der langen und unsicheren Zeitschiene ist die Planbarkeit der notwendigen Vorbereitungen bei den Arbeitgebern schwierig und verzögert sich häufig
- Die Zusammenarbeit mit Personalserviceagenturen und den Arbeitgebern gestaltet sich im Rahmen der Anwerbungsprozesse wegen der wechselseitigen Verlässlichkeit z.T. schwierig. In der Folge ist der Fortschritt von Ausbildung und Einreiseperspektive gefährdet
- Notwendige Vorintegration der Stammbegleitschaft wird in der Regel nicht durchgeführt
- Klar definierte Regelungen für faire und ethisch korrekte Anwerbung werden bei den Arbeitgebenden häufig als zusätzlicher, nicht vertretbarer Aufwand verstanden
- Zertifikate und Siegel zur fairen Anwerbung des Kuratoriums Deutsche Altershilfe (KDA) im Auftrag des BMG werden nicht konsequent durchgesetzt
- Arbeitgebende zeigen wenig bis kein Interesse an dem Prozess, der zu Anwerbung und Anerkennung führt und sind vor allem an der zusätzlichen Arbeitskraft interessiert
- Die Rolle der DEFA, mit dem Angebot der Übernahme des Dokumentenmanagements ist zwar aktuell hilfreich sollte aber durch Standards und digitalisierte Prozesse überflüssig werden.

Gemeinsame Festlegung der Prozesse und klare Verantwortlichkeiten sind dringend erforderlich!

- Gemeinsame Überarbeitung des Anerkennungsprozesses mit Arbeitgebern, Teilnehmenden, Behörden und Vermittlern
 - Genereller Verzicht auf detaillierten Unterlagenvergleich und ausschließliche Prüfung des Vorliegens der Berufsurkunde aus dem Heimatland
 - Detaillierter Unterlagenvergleich auf Anforderung des Teilnehmenden möglich
 - Einheitliche digitale, mehrsprachige Anträge, Formulare und Vordrucke für den Prozess
 - Zentrale Ausländerbehörden oder Fachkraftagenturen, die als zentrale Servicepartner für den gesamten Behördenprozess dienen
 - Klar geregeltes Anwerbeverfahren, welches nachweislich eingehalten werden muss
 - Zentrale Ansprechpartner für die Teilnehmenden bei den deutschen Botschaften und Konsulaten, die insbesondere für das zentrale Dokumentenmanagement verantwortlich sind
- > Entwicklung einer gemeinsamen Strategie der Bundesregierung zur Qualitätssicherung und Optimierung der Anwerbung und Verbesserung des zeitlichen Anerkennungsprozesses im Ausland und Inland

Wir haben es nicht nur mit Prozessen zu tun sondern mit Menschen!

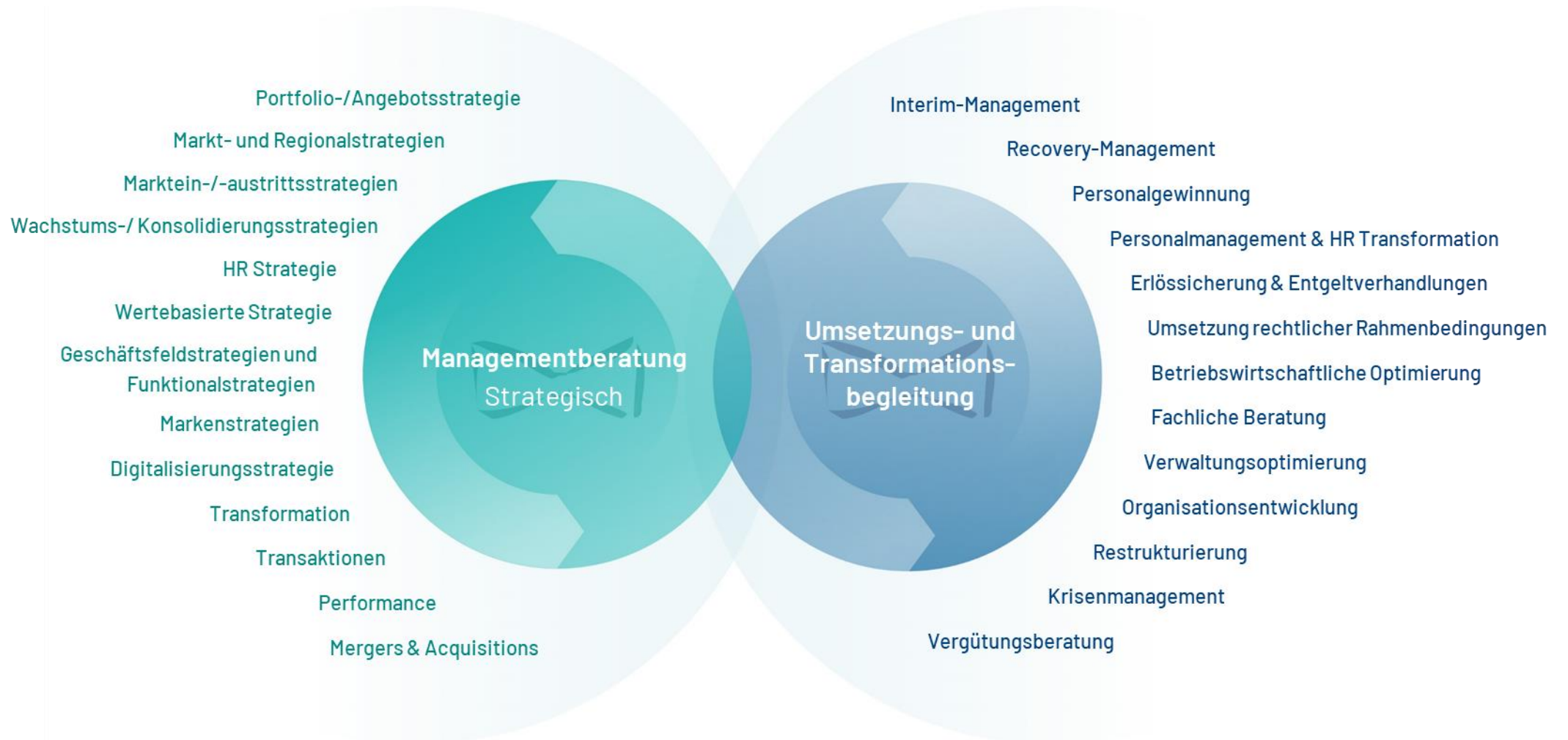


Jeder schlechte Prozessschritt, jede zeitintensive Schnittstelle ist für uns in Deutschland ärgerlich:

Für die Menschen, die Ihre Heimat im besten Fall für den Rest ihres Lebens hinter sich lassen und dafür in jedem Fall viel Geld und Zeit investiert haben, ist jede Verzögerung demotivierend, Angst machend und höchst belastend!

Fachliche Exzellenz im marktfeldbezogenen Kontext





Referenzen



Wir agieren bundesweit und unterstützen unsere Kunden bei der Planung und Umsetzung aller Projektgrößen.

Wohlfahrtsverbände.

Privatwirtschaft.

Versicherungsträger.

Ministerien.

Bund und Länder.

Kommunen.

Diakonie 

 Deutscher
Caritasverband e.V.

 AWO

 Deutsches
Rotes
Kreuz

 ASB
Arbeiter-Samariter-Bund

 DER PARITÄTISCHE

 Malteser

Lebenshilfe 

 JOHANNITER
Aus Liebe zum Leben

 BGW
Berufsgenossenschaft
für Gesundheitsdienst
und Wohlfahrtspflege

vdek 
Die Ersatzkassen

BKK 
Dachverband

 PKV
Verband der Privaten
Krankenversicherung

BARMER

AOK 
Die Gesundheitskasse.

#WIRVSVIRUS
DER HACKATHON DER BUNDESREGIERUNG 


Europäische
Kommission

Ansprechpartner



Detlef Friedrich

geschäftsführender
Gesellschafter

d.friedrich@contec.de



Die Unternehmens- und Personalberatung

Seit über 30 Jahren Ihr Partner für
innovative Beratungsleistungen in der
Gesundheits- und Sozialwirtschaft.

www.contec.de

www.conquaesso.de

Bochum | Berlin | Hamburg | München | Stuttgart