

Woran scheitert die Vermittlung ausländischer Fachkräfte?

Welche Faktoren sind für eine erfolgreiche Personalvermittlung ausländischer Ärzte und Pflegekräfte entscheidend?

Aufgrund langjähriger Erfahrungen in der Suche, Vermittlung und Integration von ausländischen Pflegekräften und Ärzten sind für Dr. Tilman Frank, Mediziner und Geschäftsführer der Capitalent Medical in Frankfurt, bestimmte Kriterien entscheidend:

Gute Deutschkenntnisse

Die wichtigste Voraussetzung für einen erfolgreichen Start in Deutschland ist die gute Beherrschung der Sprache. Das mündliche und schriftliche Sprachniveau sollte dem B2-Niveau entsprechen und durch einen Test einer anerkannten Sprachschule wie dem Goethe-Institut nachgewiesen werden. Auf diesem Sprachniveau gelingt die Einarbeitung im deutschen Klinikalltag. Nach etwa sechs bis zwölf Monaten können die

Mitarbeiter dann auch schnell Sprechende und Dialekte verstehen. Für die weitere Entwicklung ist die Erweiterung des Sprachschatzes für medizinische Fachbegriffe und der Erwerb des C1-Sprachniveaus sinnvoll.

Zulassung und Arbeitsinhalte

Da sich die Gesundheitssysteme und die Tätigkeitsprofile in den einzelnen Ländern unterscheiden, müssen jeweils der Weg und die Voraussetzungen geklärt werden, um eine berufliche Zulassung zu erhalten. Auch die tatsächlichen Arbeitsinhalte der neuen Aufgabe sind im Detail zu klären. Dabei sollten die Unterschiede zur Tätigkeit im Heimatland vorab benannt werden. In Spanien berechtigt beispielsweise ein Studium der Krankenpflege zur Arbeit als Gesundheits- und Krankenpfleger und nicht als Pflegehelfer.

Guter Einstieg ins Privatleben

Ein guter Einstieg ins Privatleben am neuen Arbeitsort entscheidet über die Zufriedenheit. Der Personalvermittler sollte deshalb Hilfen bei Alltagsfragen

wie Wohnung, Bankkonto, Anmeldung, Kontakte etc. anbieten und Fragen während der Einarbeitungszeit beantworten.

Klare und verlässliche Vereinbarungen

Für die Zusammenarbeit zwischen Personalvermittler, Arbeitgeber und Fachkraft sind klare, schriftliche und verlässliche Vereinbarungen nötig. In dem Vertrag sollten alle Details wie Arbeitszeiten, konkreter Arbeitseinsatz, Gehalt, Kündigungsfristen etc. geklärt werden. Welche Kosten werden übernommen (z.B. Sprachschule) und ist die Auflistung der Kosten transparent und fair? Unterlagen sollten sowohl in Deutsch wie in der Landessprache der Fachkraft verfasst sein. Alle Schritte der Eingliederung sind vorab zu klären und auch eine Ausstiegsklausel bei Nichteinhaltung festzulegen. Selbstverständlich sind persönliche Gespräche zwischen den Vertragsparteien und keine Vermittlung nur auf Online-Basis. Ein Vermittler muss das Gesundheitssystem in Deutschland erklären und die Unterschiede zum Heimatland erläutern können.

Personalvermittler als umfassender Dienstleister

Sowohl für die Fachkräfte wie für die Kliniken ist ein Personalvermittler erster Ansprechpartner und umfassender Dienstleister. Mit seinem Know-how in der Personalberatung sollte er Fachkräfte auf ihrem beruflichen Weg langfristig begleiten und Kliniken beim Einsatz und bei der Einarbeitung der Fachkräfte beraten. Als Dienstleister entlastet er Kliniken bei alltäglichen Fragen der Integration von ausländischen Fachkräften und unterstützt sie in der Personalentwicklung.

Was man unbedingt vermeiden sollte

Man sollte weder allein auf Kontakte im Internet noch auf mündliche Zusagen vertrauen. Kurzfristige Wege, um die notwendige Sprachkompetenz zu erwerben und nachzuweisen, gibt es nicht. Arbeitsinhalte sind vorab klar zu definieren und zu vereinbaren. Wechselnde Ansprechpartner und wechselnde Absprachen untergraben eine vertrauensvolle Arbeitsbeziehung.

| www.capitalent-medical.com |