

### Kriterien für die Suche nach einem Anwerbepartner

Das ZIP Hessen wirbt selbst keine internationalen Fachkräfte an. Für die Anwerbung stehen zahlreiche öffentliche und private Dienstleister zur Verfügung. Das ZIP Hessen informiert, berät und begleitet Sie gern bei Fragen rund um die Anwerbung internationaler Pflege- und Gesundheitsfachkräfte.

Wir haben jedoch einige Kriterien zusammengestellt, die Sie bei der Auswahl eines Partners für die Anwerbung berücksichtigen sollten:



Hat Ihr Anwerbepartner überzeugende Referenzen? Wie viele der vermittelten Fachkräfte bleiben langfristig in Deutschland und dem jeweiligen Betrieb? Nehmen Sie Kontakt mit einigen früheren Kunden des Unternehmens auf und erkundigen Sie sich nach Erfahrungen. In diesen Gesprächen erhalten Sie meist viele gute Hinweise von Unternehmen zu Unternehmen. Wir nennen Ihnen gerne erfahrene Ansprechpartner in Ihrer Region.



Haben Sie ein klares Anforderungsprofil für die zu besetzenden Stellen formuliert? Werden Sie vom Anwerbepartner darin unterstützt? Ein klares Profil hilft Ihnen, die richtigen Bewerberinnen und Bewerber zu finden und auch in den richtigen Regionen der Welt zu suchen.



Pflegeausbildungen sind in aller Welt unterschiedlich. Eine erste Orientierung finden Sie unter <http://zip-hessen.de>. Werden Sie von Ihrem Anwerbepartner individuell über die geeigneten Anwerberegionen informiert? Bekommen Sie Informationen über die Ausbildung sowie das Berufsbild im jeweiligen Heimatland?



Sind alle rechtlichen Rahmenbedingungen geklärt? Je nach Herkunftsland gibt es sehr unterschiedliche Anforderungen an Visum und Arbeitserlaubnis. Unterstützt Ihr Anwerbepartner die Bewerberinnen und Bewerber bei der Beantragung des Visums und der Arbeitserlaubnis?



Informiert und unterstützt Ihr Anwerbepartner Sie und die Bewerberinnen und Bewerber über die notwendigen Schritte, um die vorhandenen Ausbildungen in Deutschland anerkennen zu lassen? Dürfen Ihre neuen internationalen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Anfang an als Fachkräfte in Deutschland eingesetzt werden? Falls nicht, wie sieht das Konzept für die Übergangsphase bis zum Erhalt der Anerkennung aus? Wer unterstützt die Fachkräfte bei der Antragstellung zur Prüfung der Gleichwertigkeit ihrer Ausbildung? Welche (zusätzlichen) Kosten entstehen für eventuell notwendige Qualifizierungsmaßnahmen und Prüfungen und wer führt diese durch? Wie lange dauert es bis die Anerkennung vorliegt?



Wie gut ist die Information der Bewerberinnen und Bewerber im Heimatland? Haben Sie überzeugende Materialien zu den Arbeits- und Entwicklungsmöglichkeiten in Ihrem Unternehmen? Bewerberinnen und Bewerber müssen sich aus der Ferne einen realitätsnahen Eindruck von der Arbeit in Ihrem Hause machen können. Kennt Ihr Anwerbepartner Ihr Unternehmen und kann er es potenziellen Bewerberinnen und Bewerber überzeugend vorstellen?



Informiert Ihr Anwerbepartner die Bewerberinnen und Bewerber bereits während der Rekrutierungsphase über die Ausbildung, das Berufsbild und die Aufgabenbereiche der Gesundheits- und Krankenpflege in Deutschland? Werden Unterschiede zum Heimatland deutlich gemacht? Eine gute Darstellung des künftigen Arbeitgebers, der Region und der Aufgaben sorgen für realistische Erwartungen bei Bewerberinnen und Bewerbern.



Wie verläuft der Bewerberauswahlprozess? Welche Informationen bekommen Sie vor Arbeitsbeginn über Ihre zukünftigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Lebenslauf, Zeugnisse, Vorstellungsgespräch am Telefon, via Skype oder persönlich)? Wie stark sind Sie persönlich in den Auswahlprozess involviert? Welche Unterstützungsleistungen werden durch den Anwerbepartner angeboten im Hinblick auf die Personalauswahl? Steht ein Dolmetscher für (eventuelle) Bewerbungsgespräche zur Verfügung? Je besser Sie informiert und je mehr Sie involviert sind, desto größer ist die Wahrscheinlichkeit, dass Sie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter finden, die zu Ihrem Unternehmen und in Ihr Team passen.

### Kriterien für die Suche nach einem Anwerbepartner

Das ZIP Hessen ist selbst nicht in der Anwerbung ausländischer Fachkräfte für das Gesundheitswesen tätig. Dazu finden Sie zahlreiche öffentliche und private Dienstleister.

Wir haben jedoch einige Kriterien zusammengestellt, die Sie bei der Auswahl eines Partners für die Anwerbung berücksichtigen sollten:

- Wie sieht die Vorbereitung der Bewerberinnen und Bewerber im Heimatland aus? Werden die internationalen Fachkräfte durch den Anwerbepartner schon im Heimatland auf sprachliche Anforderungen vorbereitet und auch über die speziellen Arbeits- und Lebenssituationen in der künftigen Heimat Hessen informiert? Mit welchem Sprachniveau kommen die Bewerberinnen und Bewerber nach Deutschland? Haben Sie ein offizielles Sprachzertifikat, das von der Anerkennungsbehörde in Deutschland akzeptiert wird? Sind die Sprachkenntnisse bereits bei Einreise nach Deutschland ausreichend, um eine Anerkennung in Hessen als Gesundheits- und Krankenpfleger/-in zu bekommen, oder wie sieht das Konzept zum weiteren Spracherwerb aus? Wird im Heimatland bereits fachspezifischer Sprachunterricht gegeben?
- Unterstützt Ihr Anwerbepartner Sie und Ihre neuen internationalen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter über die Personalvermittlung hinaus? Steht er auch nach der Ankunft der Fachkräfte in Deutschland als Ansprechpartner für Sie und Ihre neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Verfügung? Ist durch den Vermittler geklärt, wer sich um die Wohnungssuche für Ihre neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kümmert? Wer organisiert und bezahlt die Anreise nach Deutschland? Wer empfängt die Fachkräfte in Deutschland (z.B. am Flughafen)?
- Unterstützt der Anwerbepartner bei ersten Behördengängen in Deutschland? Gibt er Hilfestellungen für die Integration der Fachkräfte im Betrieb und außerhalb der Arbeit (z.B. Mentorenkonzepte)? Ihre neuen internationalen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter benötigen, insbesondere in der ersten Zeit in Deutschland, mehr Unterstützung als ein/e Mitarbeiter/-in, den/die Sie in Deutschland rekrutieren. Prüfen Sie, welche Aufgaben durch Ihren Anwerbepartner übernommen werden und welche Dinge Sie innerbetrieblich organisieren müssen. Durch eine gute Unterstützung vermeiden Sie Frustration und Abbruchgedanken bei Ihren neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.
- Verlangt Ihr Anwerbepartner eine Provision/Vermittlungsgebühr von den Bewerberinnen und Bewerber? Falls ja, ist diese aus Ihrer Sicht angemessen im Hinblick auf die gebotenen Leistungen oder haben Sie den Eindruck, dass diese Zahlung Ihren zukünftigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter finanziell zu stark belastet? Wie hoch ist die Vermittlungsgebühr, die Sie als Arbeitgeber an den Anwerbepartner zahlen? Welche Leistungen sind in dieser Vermittlungsgebühr enthalten (die Inklusivleistungen der Anwerbepartner sind sehr unterschiedlich)? Vergleichen Sie Kosten und Leistungen mit anderen Angeboten.
- Wie ist das Verfahren, wenn nicht die vertraglich vereinbarte Anzahl von Fachkräften nach Deutschland kommt oder Fachkräfte frühzeitig abbrechen und Ihren Betrieb verlassen ((anteilige) Rückzahlung der Vermittlungsgebühr? Gibt es „Nachrücker“?)