



Rekrutierungsstrategien in der Gesundheits- und Krankenpflege zur Kompensierung des Fachkräftemangels

Entwicklung und Perspektiven in den Gesundheitsberufen – aktuelle
Handlungs- und Forschungsfelder

Forum am 15./ 16.10.2015 in Münster

Aktuelle Situation

Rekrutierungsstrategien

Potenziale und Herausforderungen der Rekrutierung

Voraussetzungen für den langfristigen Verbleib

Das Institut der deutschen Wirtschaft Köln



- ▶ 1951 gegründet
- ▶ getragen von Arbeitgeber- und Wirtschaftsverbänden sowie von Unternehmen
- ▶ forscht in den Bereichen Wirtschafts- und Sozialpolitik, Arbeitsmarkt- und Bildungspolitik, Gesellschaft und Medien
- ▶ führt im Auftrag Dritter Projekte durch: EU-Kommission, Bundes- und Landesministerien, Verbände, Behörden und andere
- ▶ Standorte in Köln, Berlin, Brüssel; Verbund mit rund 350 Mitarbeitern

Aktuelle Situation

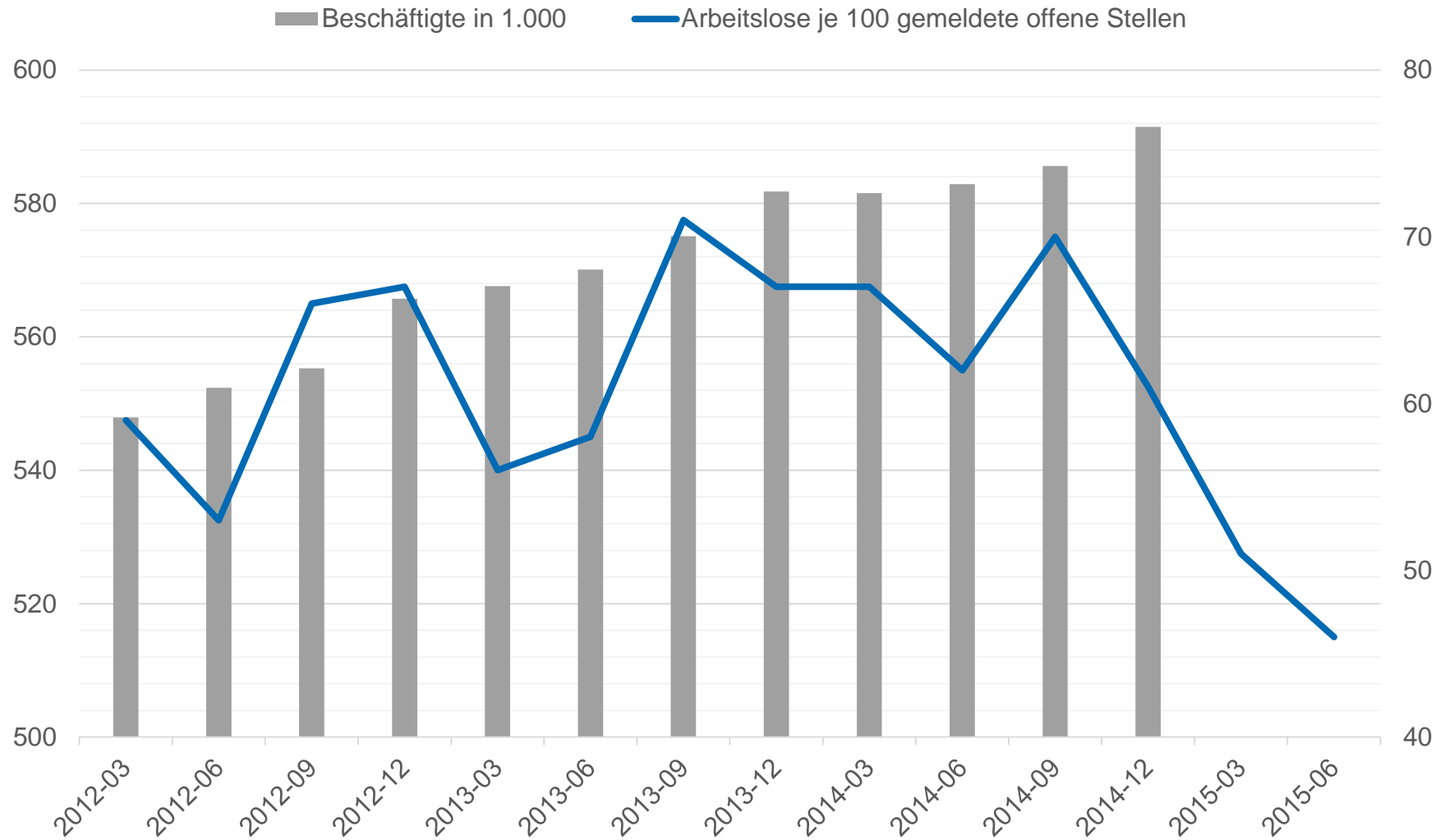
Rekrutierungsstrategien

Potenziale und Herausforderungen der Rekrutierung

Voraussetzungen für den langfristigen Verbleib

Pflege-Engpass

Gesundheits- und Krankenpflege



Aktuelle Situation

Rekrutierungsstrategien

Potenziale und Herausforderungen der Rekrutierung

Voraussetzungen für den langfristigen Verbleib

Potenziale



Qualifizierte Zuwanderung



Pilotprojekte

ZAV – Projekt Triple Win

Triple Win Pflegekräfte

Nachhaltig ausgerichtete Gewinnung von
Pflegekräften – Unser Ansatz



 **Bundesagentur für Arbeit**
Zentrale Auslands-
und Fachvermittlung (ZAV)

giz Deutsche Gesellschaft
für Internationale
Zusammenarbeit (GIZ) GmbH

 **Bundesministerium
für Wirtschaft
und Energie**



Ausbildung junger Menschen aus Drittstaaten

Chancen zur Gewinnung künftiger Fachkräfte für die Pflegewirtschaft

Anerkennung vs. Ausbildung

Ausländische Berufsqualifikation



Deutsche Referenzqualifikation



VS.



Quelle: Fotolia / Christ

Ausbildung

- Noch keine Berufsausbildung als Krankenpflegefachkraft abgeschlossen oder starker Unterschied bei der Ausbildung im Herkunftsland
- gleichen Zugangsvoraussetzungen wie für deutsche Azubis (z.B. Schulabschluss, gesundheitliche Eignung, Deutschkenntnisse)
- je nach Kenntnisstand Verkürzung um bis zu zwei Jahre
- Ausbildungsinhalte werden von Grund auf gelernt
- mehr Zeit für berufliche und soziale Integration
- Erwerb eines deutschen Berufsabschlusses → höhere Akzeptanz bei Arbeitgebern

Anerkennung I

- Migranten, die im Herkunftsland eine Ausbildung als Krankenpfleger/-in absolviert haben und im Idealfall über Berufserfahrung verfügen
- staatlich anerkannte abgeschlossene Berufsausbildung sowie Nachweis von Deutschkenntnissen auf dem Niveau B2
- Anerkennungsverfahren prüft, ob keine **wesentlichen Unterschiede** zwischen ausländischen und deutschen Berufsqualifikation bestehen
- Prüfungen sind zweistufig aufgebaut:
 - A) **Formale Prüfung** = Lehrplanabgleich
 - B) **Individuelle Prüfung** = Berufserfahrung

Anerkennung II

- Personen aus Drittstaaten erhalten in der Regel eine **Teilanerkennung**
- Krankenpflegeberufe sind **reglementierte Berufe** ⇒ Arbeitsaufnahme nur nach **voller Anerkennung** möglich:
 - a) Anpassungslehrgängen mit abschließenden Fachgespräch
 - b) Kenntnisprüfung
- während der Anpassungsqualifizierung können die angehenden Fachkräfte als Helfer/-in eingesetzt werden

Aktuelle Situation

Rekrutierungsstrategien

Potenziale und Herausforderungen der Rekrutierung

Voraussetzungen für den langfristigen Verbleib

Faire Vermittlung

Faire Vermittlung = Vermeidung von:

- Herkunftsländern: „care drain“, medizinische Unterversorgung
- Fachkräften: hohe Vermittlungsgebühren, Knebelverträge
- deutschen Arbeitgebern: hohe Vermittlungsgebühren, schlecht qualifizierte Fachkräfte
- Deutschland: Lohndumping, Absenkung qualitativer Standards

Bilaterale Abkommen zwischen Herkunftsland und Deutschland mit Einbindung aller beteiligten Akteure bieten gute Voraussetzungen für eine faire Vermittlung

Vor- und Nachteile der Rekrutierungsstrategien

	Ausbildung	Teilanerkennung und Qualifizierung
Vorteile	<ul style="list-style-type: none"> • sofern mindestens zweijährig: Zeit für erweiterten Spracherwerb und Integration • standardisierte Ausbildung / Curricula • Vermittlung umfassender Qualifikationen für die Berufsausübung • bessere rechtliche Bedingungen für langfristigen Verbleib und weitere Arbeit in Deutschland 	<ul style="list-style-type: none"> • Möglichkeit, Qualifizierung genau auf Bedarf zuzuschneiden • Möglichkeit, Dauer der Qualifizierung auf weniger als ein Jahr zu beschränken • Vermeidung von doppelt vermittelten Lehrinhalten
Nachteile	<ul style="list-style-type: none"> • erneute Ausbildung signalisiert geringe Wertschätzung der bislang erworbenen Qualifikationen • mögliche finanzielle Engpässe aufgrund des geringen Ausbildungsentgelts insbesondere im ersten Ausbildungsjahr 	<ul style="list-style-type: none"> • geringere Möglichkeiten des erweiterten Spracherwerbs und der Integration aufgrund knapperen Zeitbudgets • weniger Zeit für flankierende integrative Maßnahmen

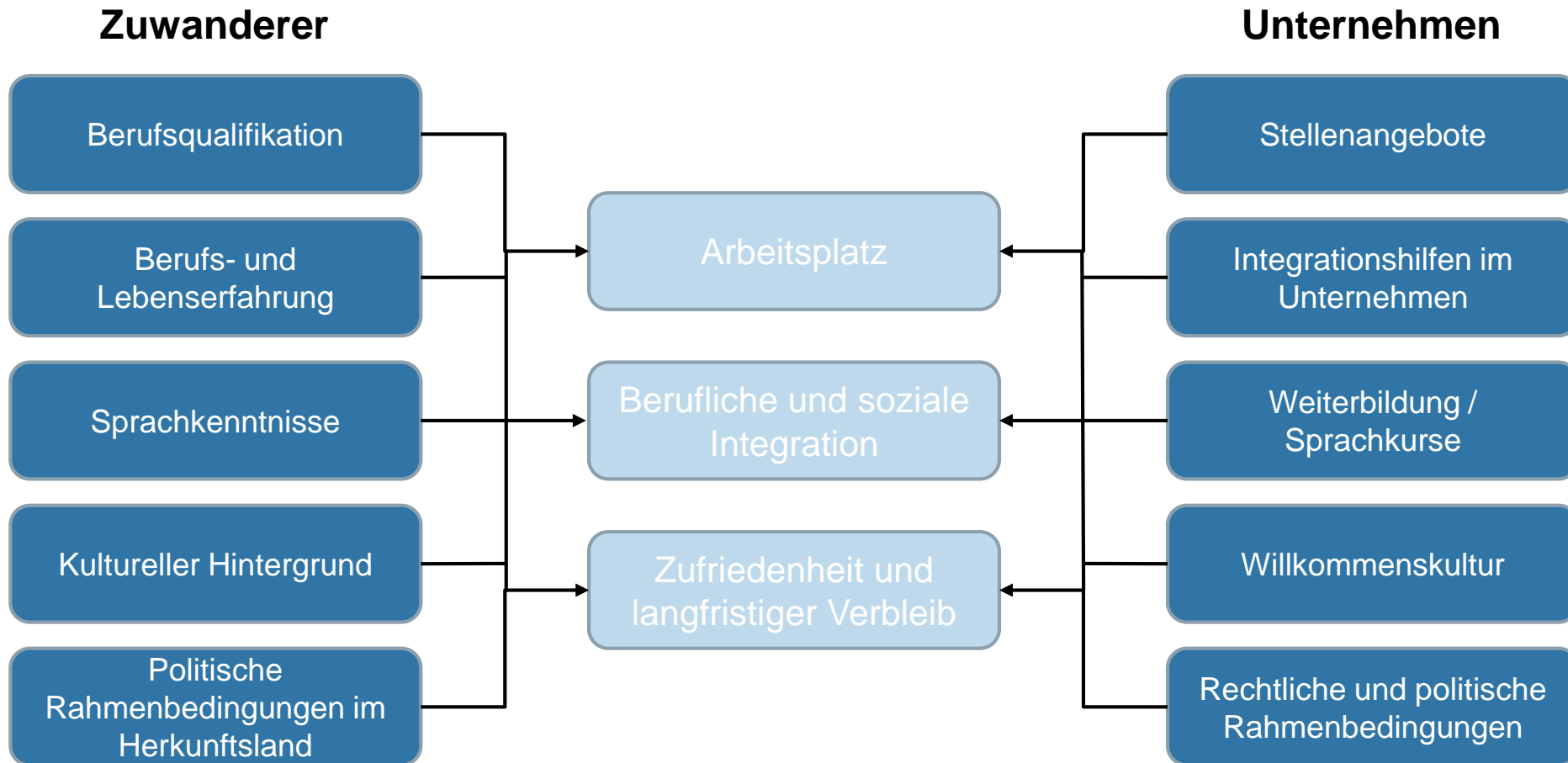
Aktuelle Situation

Rekrutierungsstrategien

Potenziale und Herausforderungen der Rekrutierung

Voraussetzungen für den langfristigen Verbleib

Zentrale Einflussfaktoren der nachhaltigen Integration





Institut der deutschen
Wirtschaft Köln



So erreichen Sie uns:



Sarah Pierenkemper
Economist
im Bereich „Berufliche Qualifizierung und Fachkräfte“

E-Mail: pierenkemper@iwkoeln.de

Telefon: 0221 4981-884



Markus Körbel
Researcher
im Bereich „Berufliche Qualifizierung und Fachkräfte“

E-Mail: koerbel@iwkoeln.de

Telefon: 0221 4981-874