

FACHKRÄFTE IM AUSLAND GEWINNEN

19. April 2016



Fachkräfte für soziale Berufe auch außerhalb Deutschlands anzuwerben, erscheint aktuell als interessante Option, um qualifiziertes Personal zu gewinnen. Die Personalberaterin Charlotte Beck gibt einige Hinweise, wie das gelingen kann.

Fachkräfte werden in der Sozialwirtschaft dringend gesucht. Es gibt verschiedene Ansätze, qualifizierte Mitarbeiter zu finden. Naheliegend sind bestehende Mitarbeiter ohne Fachkraftstatus, die mittels Personalentwicklungsmaßnahmen weiterqualifiziert werden können. Auch die Steigerung der Ausbildungsattraktivität wird Trägern und Einrichtungen helfen, bei zukünftigen Fachkräften zu punkten und auf diese Weise eigene Nachwuchsmitarbeiter auszubilden. Dass mehr als nur freche Marketing-Slogans notwendig sind, um junge Menschen anzusprechen, sie im bestehenden System an Bord zu halten und auch nach Abschluss der Ausbildung zusammenarbeiten zu können, versteht sich von selbst.

Es ist davon auszugehen, dass in den kommenden Jahren und Jahrzehnten der Fachkräftemangel weiter zunimmt. Selbst wenn viele wirksame Maßnahmen ergriffen werden, nimmt die Zahl der jungen Menschen in Deutschland weiter ab, die eine Berufsausbildung im Gesundheits- und Sozialbereich absolvieren wollen. Der Bedarf wird jedoch parallel weiter steigen. Es liegt also nahe, den Blick bei der Fachkräftesuche auch in andere Länder zu werfen. Unsere Branche ist für ihre hohe fachliche Qualität bekannt und ist somit attraktiv für viele internationale Fachkräfte und auch für junge Menschen, die vor dem Beginn einer Berufsausbildung stehen.

Ausbildungsniveaus sind entscheidend

Der Zugang zu unserem Arbeitsmarkt ist z.B. in der Pflege und im ärztlichen Bereich reglementiert. Um als Fachkraft in Deutschland arbeiten zu dürfen, muss also zunächst die Gleichwertigkeit der Berufsausbildung aus dem Herkunftsland offiziell anerkannt werden. Dafür spielen neben den

Ausbildungsinhalten und dem erzielten Abschluss im Herkunftsland die bisherige Berufserfahrung sowie die Sprachqualifikation eine entscheidende Rolle.

Geeignete internationale Bewerber finden, aber wie?

Wichtig ist es, die lokalen Rahmenbedingungen gut zu kennen. Am besten geht das über eine gute Vernetzung im Herkunftsland, einen zuverlässiger Partner, der beide Sprachen spricht, beide Kulturen versteht und bei Bedarf unterstützen kann. Dahinter empfiehlt sich ein professioneller, dynamischer Recruitingprozess, um auf der einen Seite den individuellen Bedürfnissen und Themen der Bewerber Raum zu geben, auf der anderen Seite schnell agieren zu können. Dieser Aspekt ist nicht zu unterschätzen: Gut qualifizierte internationale Fachkräfte sind auch in unseren Nachbarländern oder bei Mitbewerbern sehr gefragt. Ob und wie lange ihnen die neuen Mitarbeiter erhalten bleiben, wird von verschiedenen Faktoren beeinflusst. Zentral sind ein zuverlässiges Onboarding, gute Kommunikation und eine positive Grundhaltung, die auch das bestehende Team einbindet. Je mehr Unterstützer und Mitdenker im Team bzw. im Unternehmen, desto besser wird die Integration vor Ort gelingen und der neue Mitarbeiter im neuen Zuhause ankommen.

Die Autorin: Charlotte Beck berät seit vielen Jahren insbesondere Unternehmen der Sozialwirtschaft zu Themen der Personalgewinnung und des Recruiting. Die Personalberaterin ist Mitgründerin der Beck International Recruitment GmbH.

Die Veranstaltung "**Check-Up Innovation: Fachkräfte dringend gesucht!**" am **28. April 2016** in Dresden befasst sich umfassend mit der Gewinnung von Fachkräften im Ausland.