SALUTEM connect

SALUTEM connect

Gemeinsam zum Erfolg.
Personalvermittlung im Gesundheitswesen

Die Zahl der Pflegebedürftigen in Deutschland von derzeit ca. 2,3 Millionen wird auf rund 3,4 Millionen im Jahr 2030 ansteigen. Schon jetzt beklagen die Versorgungseinrichtungen, dass offene Pflegestellen lange unbesetzt bleiben.

Auf 100 offen gemeldete Stellen kommen nur 37 als arbeitssuchend gemeldete Altenpflegerinnen. Der demografische Wandel und das sich verändernde Krankheitspanorama mit mehr chronischen Erkrankungen und Multimorbidität werden die Lücke an Fachkräften im Gesundheitswesen vor allem im Pflegesektor weiter vergrößern.

Gleichzeitig gibt es in europäischen und in Nicht-EU Ländern eine große Anzahl von qualifizierten Pflegekräften, welche zuhause keine Arbeitsstelle finden. Pflegekräfte aus Drittstaaten mit anerkannter Berufsbezeichnung als Gesundheits- und Krankenpflegerin dürfen seit Juli 2013 auf Dauer in Deutschland arbeiten.

In der Gewinnung von Fachkräften wird die Chance zur langfristigen Fachkräftesicherung in Deutschland gesehen. Politisch ist eine gezielte Fachkräftezuwanderung erwünscht.

Das Willkommensportal für deutsche Unternehmer und Fachkräfte **www.make-it-in-germany.com** wirbt um internationale Fachkräfte.

Wozu internationale Personalvermittlung?

Unsere Erfolgsgarantie – das SALUTEM-Konzept passgenauer Qualifizierung und Integration

Mit einem ganzheitlichen Ansatz und gezielten Maßnahmen berücksichtigen wir fachliche Qualifizierungsbedarfe, Motivation und individuelle Karriereplanung gleichermaßen. Dafür nutzen wir unser umfassendes Know-How in der Auswahl und Vermittlung von Gesundheitspersonal im internationalen Kontext. Davon profitieren Sie als Arbeitgeber.

Die drei Phasen des SALUTEM-Konzepts:

Phase 1 Anbahnung in Deutschland

- Gespräch mit dem Arbeitgeber und Bedarfsermittlung
- Passgenaue Vermittlungsvorschläge für den Arbeitgeber
- Vertragliche Vereinbarung zwischen Auftraggeber und Personalvermittlung
- Arbeitsvertrag bzw. Vorvertrag mit einem Krankenhaus oder Pflege- bzw. Altenpflegeeinrichtung für den ausgewählten Bewerber

Phase 2 Vorbereitung der Bewerber im Heimatland

- Bewerbergewinnung und – Auswahl innerhalb der EU und Lateinamerika
- Sprachvorbereitung circa neun Monate (mind. Level B1 nach dem europäischen Sprachenreferenzrahmen)
- Interkulturelle Sensibilisierung (Land, Leute, Kultur, Administration in Deutschland)
- Ausreiseprozessbegleitung

Phase 3 Arbeitsbeginn und gemeinsame Integrationsbegleitung

- Qualifizierte Begleitung der Pflegekräfte
- Anerkennung der beruflichen Qualifikation
- Erstellung einer individuelle Karriereplanung gemeinsam mit dem Arbeitgeber
- Feedback des Arbeitgebers nach 3, 6 und 12 Monaten
- Evaluierung nach dem ersten Beschäftigungsjahr

Gute Gründe, um in Deutschland zu leben und zu arbeiten.

Job Perspektiven nutzen.

Der deutsche Arbeitsmarkt bietet Fachkräften im Gesundheitswesen gute Chancen mit attraktiven Verdienstmöglichkeiten. Je nach Qualifikation und Region verdienen Pflegekräfte circa 1.500 - 3.000 Euro brutto monatlich, mit Zusatzqualifikation auch bis circa 4.000 Euro brutto monatlich. Sie erhalten einen deutschen Arbeitsvertrag mit den gleichen Konditionen, die auch für Ihre deutschen Kolleginnen gelten (Gehalt, Arbeitszeit, Urlaub, soziale Leistungen).

Willkommen sein.

Deutschland ist ein weltoffenes Land, in dem internationale Fachkräfte in vielen Bereichen erfolgreich arbeiten. In Zukunft setzt Deutschland noch stärker auf die Zuwanderung qualifizierter Arbeitskräfte. Pflegekräfte werden dringend benötigt, um den stetig ansteigenden Personalbedarf im Gesundheitswesen zu decken. Die Positivliste der Agentur für Arbeit erleichtert die Einwanderung von Fachkräften.

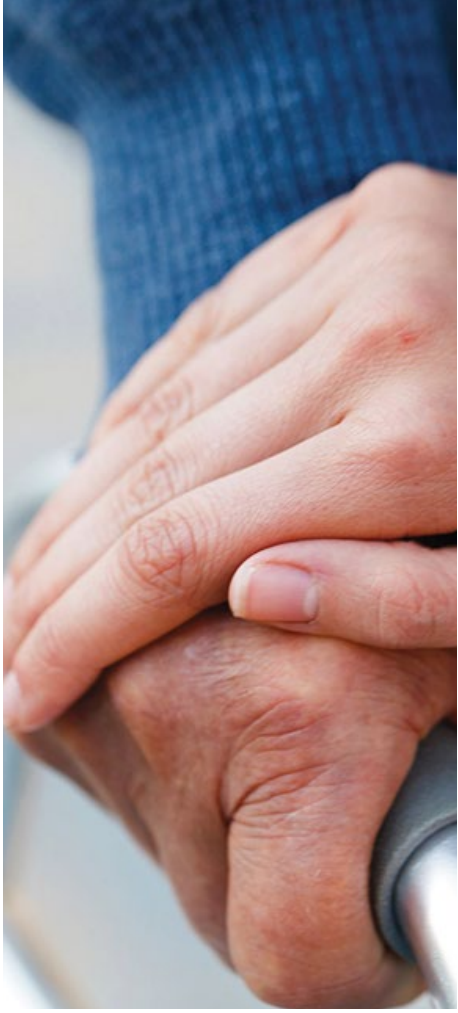
Das Leben genießen.

Deutschland ist ein Land zum Wohlfühlen. Die Balance aus Arbeit und Freizeit, die lebendige Kulturszene, das Klima, die hohe Sicherheit im Alltag und das moderne Gesundheitssystem sind nur einige Gründe dafür, weshalb laut Umfragen 95% der Zuwanderer gerne in Deutschland leben.

Das Willkommensportal für internationale Fachkräfte: **www.make-it-in-germany.com**

Persönliche Begleitung & Qualitätssicherung

Gemeinsam zum Erfolg



Unsere Mitarbeiter verfügen über langjährige Arbeitserfahrung in anderen Kulturkreisen und wissen um die besonderen Herausforderungen, das Leben und den Arbeitsalltag in der Fremde erfolgreich zu gestalten.

Wir nehmen die Presseartikel und persönliche Berichte über nicht gelungene Integration ausländischer Pflegekräfte sehr ernst. Die Ursachen für eine frühzeitige Rückkehr der Mitarbeiter in ihr Heimatland sind meist komplex.

Arbeitgeber berichten von Heimweh als einem führenden Motiv für das Auflösen von Arbeitsverhältnissen. Als Präventionsmaßnahme zur Verhinderung von Arbeitsabbrüchen haben wir die Heimwehprophylaxe in unser Vermittlungskonzept aufgenommen. Die Begleitung durch uns erfolgt in der Muttersprache der Mitarbeiter.

Drei Ansatzpunkte stehen dabei im Mittelpunkt:

- Pflegekräfte werden besonders während der ersten 12 Monate angehalten, ihre persönliche Sprachkompetenz kontinuierlich zu verbessern.
- Wir beraten und motivieren zur Teilnahme an Integrationskursen durch uns oder an Volkshochschulen.
- Wir fördern und unterstützen die Kommunikation mit Zuhause (z.B. mit Skype) um die Eingewöhnung zu erleichtern.

Welche Vorteile haben Sie durch die Beschäftigung ausländischer Pflegekräfte?

Unsere ausländischen Bewerber suchen wir sehr sorgfältig aus. Personalvermittlung rekrutiert ausschließlich qualifizierte Pflegekräfte, mit denen Arbeitgeber in Deutschland auch langfristig planen können.

Als Arbeitgeber möchten Sie sicherstellen, dass bei der Beschäftigung einer ausländischen Pflegekraft deutsche Pflegestandards erfüllt werden. Das Wohl und die Sicherheit der Patienten stehen auch für uns im Mittelpunkt. Deshalb analysieren wir die Pflegeausbildung in unseren Kooperationsländern. Anhand des Vergleichs von inhaltlicher Ausgestaltung (Lehrpläne und Prüfungsverordnungen) und formaler Struktur (Theorie- und Praxisverteilung, Einsatzfelder, Didaktik und Unterrichtsmethoden) verschaffen wir uns ein umfassendes Bild hinsichtlich Vergleichbarkeit und Qualität der Pflegeausbildung.

Mit uns als Partner können Sie sich darauf verlassen, eine fachlich bestens qualifizierte und motivierte Pflegekraft als Mitarbeiter zu bekommen.

Neben einem hohen Anspruch an die Qualität der Berufsausbildung suchen wir Bewerber aus, die auch den Mut haben, neue Wege zu gehen. Dazu gehört auch die Motivation ggfs. die deutsche Sprache zu erlernen.

Wir unterstützen Bewerber und Arbeitgeber bei dem Erwerb interkultureller Kompetenzen, so dass die Integration möglichst gut gelingt und alle Teilnehmer davon profitieren. Ihre Pflegekraft soll in Deutschland aber auch das Angebot erhalten, sich fachlich weiterzubilden und von der Arbeitserfahrung im deutschen Gesundheitswesen zu profitieren.

Ihr Ansprechpartner:

Dr. med. Evelina Toteva
Osannstrasse 36
D-64285 Darmstadt

Tel. +49 6151 78 76 740

info@salutem-connect.de
www.salutem-connect.de

Registergericht: Amtsgericht Darmstadt
Registernummer: HRA 85606

Umsatzsteuer-Identifikationsnummer gem. § 27a UStG: DE 300680509

Rechtliche Rahmenbedingungen

Die Berufsbezeichnung Gesundheits- und Krankenpflegerin (früher Krankenschwester) ist in Deutschland geschützt, jedoch nicht die Ausübung der Tätigkeit. Jede Pflegekraft, die ohne Einschränkung in der Gesundheits- und Krankenpflege in Deutschland tätig sein will, braucht hierfür eine staatliche Genehmigung. Diese Erlaubnis erteilen die Regierungspräsidien der Bundesländer. In Deutschland richtet sich die staatliche Anerkennung als Gesundheits- und Krankenpflegerin nach den Vorschriften des Krankenpflegegesetzes (KrPflG) vom 16.07.2003 (BGBl.I, S.1442 ff.).
Anerkennung der Berufsbezeichnung für Bewerber aus Mitgliedsstaaten der Europäischen Union (EU)

Die Richtlinie 2005/36/EG des Europäischen Parlaments und des Rates der Europäischen Union regelt die Anerkennung von Berufsqualifikationen innerhalb der EU, in Kraft seit 2007. Die berufliche Anerkennung von Pflegekräften ist in Kapitel III "Anerkennung auf der Grundlage der Koordinierung der Mindestanforderungen", Abschnitt 3, Artikel 31 "Ausbildung von Krankenschwestern und Krankenpflegern, die für allgemeine Pflege verantwortlich sind" beschrieben. Der erforderliche Ausbildungsstandard umfasst mindestens einen Ausbildungszeitraum von drei Jahren mit 4.600 Stunden Theorie und klinisch-praktische Anweisungen.

Grundlage des Anerkennungsverfahrens der zuständigen Regierungspräsidien ist das Gesetz über die Feststellung der Gleichwertigkeit der Berufsqualifikationen **www.gesetze-im-internet.de/bqfg/index.html**. Dieses wird durch länderrechtliche Anwendungshinweise umgesetzt.

Sprachkenntnisse sind eines der wichtigsten Prüfkriterien der Anerkennungsstellen zum Erreichen/ Feststellung der Gleichwertigkeit. Formuliert ist üblicherweise: Nachweis der für die Berufsausübung notwendigen Deutschkenntnisse. Zurzeit ist feststellbar, dass die erforderlichen deutschen Sprachkenntnisse auf unterschiedliche Art und Weise geprüft werden, einige Stellen verlangen die persönliche Vorsprache des Bewerbers. Ob Nachweis von B1 oder B2-Niveau hängt von dem Bundesland ab (Hessen zum Beispiel B2). Siehe weiterführende Informationen unter

www.europaeischer-referenzrahmen.de

Rechtliche Aspekte/ Anerkennung der Berufsbezeichnung für Bewerber aus Nicht-EU Staaten (Drittländer)

Gemäß § 2 Abs. 3 des KrPflG wird die Erlaubnis zur Führung der Berufsbezeichnung auch Personen erteilt, die außerhalb der Bundesrepublik Deutschland eine abgeschlossene Ausbildung erworben haben. Eine Pflegekraft muss dazu die Gleichwertigkeit ihrer Berufsausbildung vom zuständigen Regierungspräsidium feststellen lassen. Nationale Pflegediplome, Prüfungszeugnisse oder sonstige Befähigungsqualifikationen, die außerhalb der EU erworben wurden, unterliegen einer besonderen Prüfung. Ist die Gleichwertigkeit der Ausbildung nicht gegeben, ist ein äquivalenter Kenntnisstand nachzuweisen.

Dieser Nachweis wird durch die Ablegung einer mündlichen und praktischen Kenntnisprüfung erbracht. Das Bestehen der Kenntnisprüfung ist eine Voraussetzung, um später die formale Anerkennung zu erlangen und als Gesundheits- und Krankenpflegerin in Deutschland arbeiten zu dürfen. (siehe hierzu weiterührende Informationen unter der Rubrik für Bewerber).

Positivliste (gemäß § 6 Abs.2 Satz 1 Nr. 2 Beschäftigungsverordnung)

2013 wurde von der Agentur für Arbeit in Deutschland eine s.g. Positivliste veröffentlicht, auf der Berufe aufgeführt werden, die Fachkräften aus Drittländern – unter bestimmten Voraussetzungen – den Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt erleichtern. Rechtsgrundlage ist § 6 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 der Beschäftigungsverordnung: Zuwanderung in Ausbildungsberufe.

Seit Juli 2013 gilt dies auch für Pflegekräfte aus Nicht-EU Staaten. Vorausgesetzt, dass sie die Anerkennung als Gesundheits- und Krankenpflegerin erhalten, kann eine dauerhafte Arbeitserlaubnis in Deutschland beantragt werden. Allgemeine Informationen zum Arbeitsmarktzugang für ausländische Bewerber:

www.zav.de/arbeitsmarktzulassung