

Rekrutierung und Onboarding ausländischer Fachkräfte im deutschen Gesundheitswesen

Der Prozess der Rekrutierung und des Onboardings von ausländischen Fach- und Pflegekräften für deutsche Krankenhäuser ist ein komplexer, aber entscheidender Vorgang, um dem wachsenden Fachkräftemangel im Gesundheitssektor zu begegnen. Dieser mehrstufige Prozess umfasst acht wesentliche Phasen, die von der Bedarfsermittlung bis zur erfolgreichen Integration der neuen Mitarbeiter reichen.

Jede Phase spielt eine wichtige Rolle bei der Sicherstellung, dass qualifizierte Fachkräfte gefunden, ausgewählt und erfolgreich in das deutsche Gesundheitssystem integriert werden. Von der sorgfältigen Bedarfsanalyse über die internationale Rekrutierung bis hin zur Unterstützung bei Visa-Angelegenheiten und dem strukturierten Onboarding - jeder Schritt ist darauf ausgerichtet, einen reibungslosen Übergang für die ausländischen Fachkräfte zu gewährleisten und gleichzeitig den Personalbedarf der deutschen Krankenhäuser zu decken.

1

Phase 1: Bedarf

In dieser ersten Phase wird der aktuelle und zukünftige Personalbedarf des Krankenhauses analysiert. Dabei werden Faktoren wie Patientenzahlen, Spezialisierungen und Personalfluktuation berücksichtigt, um genaue Prognosen für den Bedarf an ausländischen Fachkräften zu erstellen.

2

Phase 2: Recruitment

Hier beginnt die aktive Suche nach geeigneten Kandidaten im Ausland. Basis ist hier die Kooperation mit ausländischen Partneruniversitäten und qualifizierten Rekrutingpartnern. Der Fokus liegt darauf, qualifizierte Fachkräfte zu erreichen und für eine Karriere in Deutschland zu interessieren.

3

Phase 3: Auswahl

In dieser Phase werden die Bewerbungen durch unsere Rekrutierer gesichtet und die vielversprechendsten Kandidaten ausgewählt. Dabei werden nicht nur fachliche Qualifikationen, sondern auch Sprachkenntnisse und interkulturelle Kompetenzen berücksichtigt. Eine Vorauswahl erfolgt durch Online-Assessments oder Videointerviews.

4

Phase 4: Immatrikulation

Hier geht es um die formale Anerkennung der ausländischen Qualifikationen. Die Kandidaten werden bei der Zusammenstellung der notwendigen Dokumente unterstützt und durch den Prozess der Anerkennung ihrer Abschlüsse in Deutschland geführt. Dies kann Sprachprüfungen und fachliche Eignungstests beinhalten.

5

Phase 5: Vorstellungsgespräch und Vorbereitung auf Deutschland

Die ausgewählten Kandidaten werden zu persönlichen Vorstellungsgesprächen eingeladen. Diese finden vorwiegend per Videokonferenz statt. Hier geht es darum, die fachliche und persönliche Eignung tiefergehend zu prüfen und den Kandidaten einen Einblick in ihre zukünftige Arbeitsumgebung zu geben. Bei fehlenden deutschen Sprachkenntnissen stellen wir einen Übersetzer zur Verfügung. Nach einem erfolgreichen Gespräch und dem Interesse des Krankenhauses an der Pflegekraft, gibt das Krankenhaus dem Bewerber eine Arbeitsplatzzusage. Im Falle fehlender Sprachkenntnisse nehmen die ausländischen Fachkräfte an Sprachschulen zur Erlangung der Deutschkenntnisse B1-2 teil. Dieser Prozess kann bis zu 8 Monate dauern und wird durch die AWR Inhalation GmbH organisiert.

6

Phase 6: Visum

Nach der erfolgreichen Auswahl unterstützt das Krankenhaus die Kandidaten bei der Beantragung des notwendigen Arbeitsvisums. Dies beinhaltet die Bereitstellung aller erforderlichen Dokumente und die Kommunikation mit den zuständigen Behörden, um einen reibungslosen Ablauf zu gewährleisten.

7

Phase 7: Einreise

In dieser Phase wird die tatsächliche Einreise der ausländischen Fachkräfte nach Deutschland organisiert. Die AWR Inhalation GmbH unterstützt zusammen mit dem Krankenhaus bei der Reiseplanung, der Wohnungssuche und anderen logistischen Aspekten (wie einen Umzug anbieten), um den Start in Deutschland zu erleichtern.

8

Phase 8: Onboarding

Die letzte Phase umfasst die Integration der neuen Mitarbeiter in das Krankenhaus und das deutsche Gesundheitssystem. Dies beinhaltet Einführungsveranstaltungen, Mentoring-Programme, spezielle Schulungen und kontinuierliche Unterstützung, um sicherzustellen, dass sich die ausländischen Fachkräfte schnell einleben und effektiv arbeiten können.



by Holger Ranft-Rößler