



Auszüge aus dem GLOBOGATE Integrationsbarometer 2022
Kurzvortrag im Rahmen der MATCH-Initiative | 2.04.2022

GLOBOGATE Recruiting GmbH

Baarerstrasse 135 | 6300 Zug/Switzerland
www.globogate-recruiting.de

HERZLICH WILLKOMMEN ZUM GLOBOGATE –VORTRAG, MATCH-INITIATIVE 12.04.2022

Das GLOBOGATE Integrationsbarometer 2022:
Empfehlungen im Bereich Integration
Ausgewertet am Beispiel philippinischer Pflegefachkräfte.

Referent:

Matthias F. Geisler,

Senior Relationship Manager und Integrationsexperte, GLOBOGATE Recruiting GmbH, Mannheim

Dienstag, der 12. April 2022

AGENDA

1. Einführung
2. Das GLOBOGATE Integrationsbarometer
3. Erkenntnisse und Handlungsempfehlungen
4. Fazit

I. EINFÜHRUNG: GGR TRACK-RECORD

Fakten zu GLOBOGATE:

- Start mit Pilotprojekt 2016 und Gründung des Unternehmens Frühjahr 2017
 - Zugang zu über 2 Mio. Pflegekräfte via Social Media
 - Über 20'000 Profile in der Datenbank
 - Über 6'000 Interviews mit Pflegekräften geführt
 - Über 300 deutsche Gesundheitsinstitute als Partnerkliniken
 - Über 2'300 Pflegekräfte für deutsche Kunden per Ende 2020 konkret generiert
 - Mehrere hundert Pflegekräfte bereits im Einsatz in Deutschland
 - Rund 460 Pflegekräfte seit Juli 2020 und während COVID19 nach Deutschland gebracht
 - Skalierbare digitalisierte Prozessstruktur und erfolgreiches Risikomanagement-Konzept
 - Ausweitung des GGR-Konzeptes seit Herbst 2021 Usbekistan und ab 2. Halbjahr 2022 Kolumbien
- ➔ **#1 auf der Achse PHL und generell in der Auslandsrekrutierung aus Drittstaaten in Deutschland**

2. DAS GLOBOGATE INTEGRATIONSBAROMETER

2. HINTERGRUND: GLOBOGATE UMFRAGE 2021

Grundlagen:

- Zeitraum: Oktober – Dezember 2021
- Eingeladene Kandidaten: über 800 philippinische Pflegefachkräfte in Deutschland
- Teilgenommen an der Umfrage: mehr als 350 Pflegefachkräfte
- Alter: 25-51
- Geschlecht:
 - Weiblich: ca. 71 %
 - Männlich: ca. 29 %

Zielsetzung:

- Feststellung der aktuellen Gefühlslage der PHL-Pflegefachkräfte in DEU → Bestandsaufnahme
- Lernen und Verbessern der Integrationsmaßnahmen → vor und nach Ankunft

3. ERKENNTNISSE UND HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN

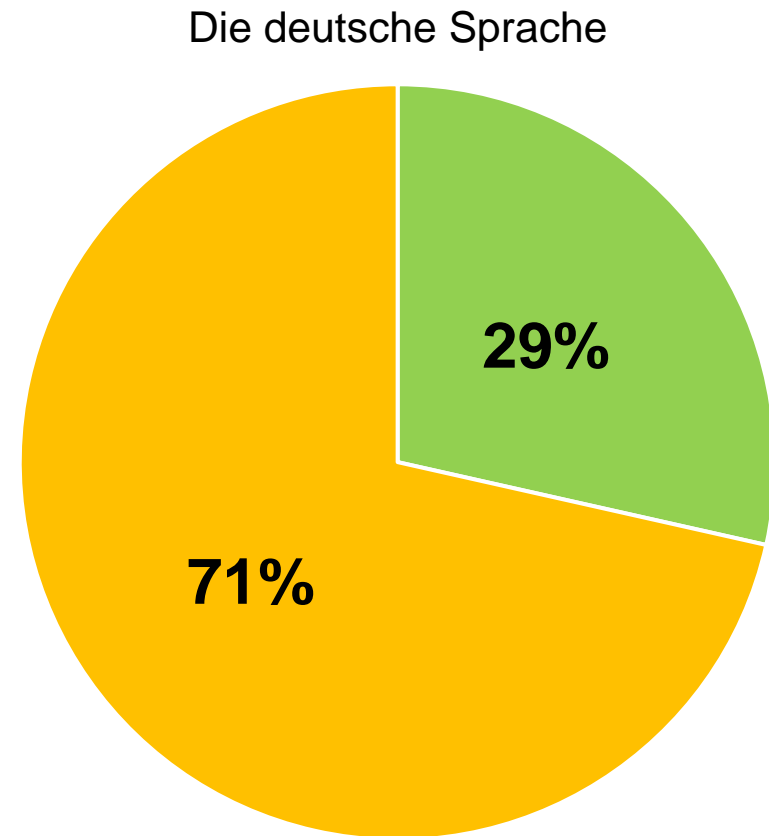
3.1 ERKENNTNISSE



3.2 SPRACHFÄHIGKEITEN UND SPRACHFÖRDERUNG

Umfrage:

Mit über 70% ist die deutsche Sprache weiterhin die größte Herausforderung für die Pflegefachkräfte



■ Keine Probleme bereitet ■ Hat Probleme bereitet

3.2 SPRACHFÄHIGKEITEN UND SPRACHFÖRDERUNG

Massnahmen GLOBOGATE:

- LAT
- Erwerb B2 bereits im Herkunftsland
- Aktives Sprachschulmanagement zusammen mit der Sprachschule (Performance/Attendance)
- Gruppendynamik / Klassen-System

Empfehlungen für den Arbeitgeber:

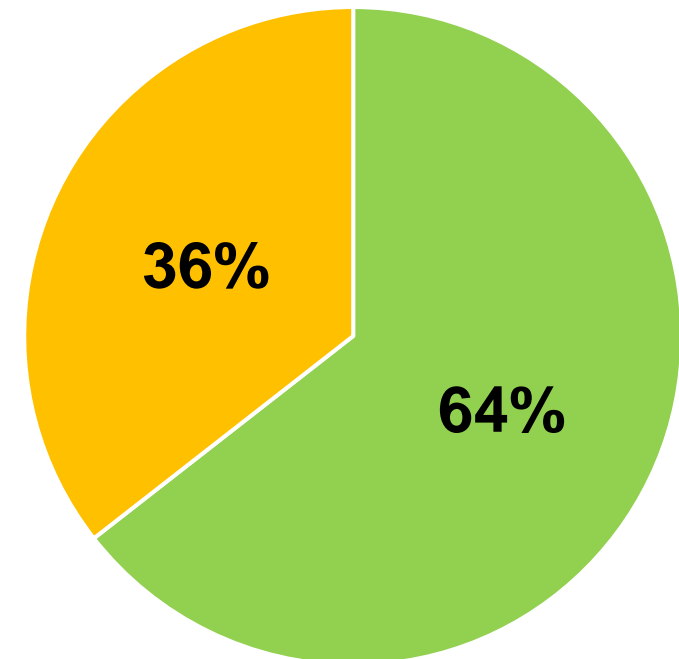
- Sprachförderprogramme organisieren während möglicher Wartezeiten im Herkunftsland
- Angebot eines Sprachförderkurses ab der Ankunft in Deutschland (verpflichtende Teilnahme)
- Sensibilisierung der Mitarbeiterschaft für Umgang mit Sprachkenntnissen (Geduld, Dialekt)
- Perspektivisch: kontinuierliche Sprachförderung bis C1 / Fachweiterbildung

3.3 BERUFSANERKENNUNG

Umfrage:

Über 64% haben angegeben, dass sie dringende Unterstützung bei der Berufsankennung benötigen

Ich brauche/brauchte dringend Unterstützung bei der Vorbereitung auf die Berufsankennung



■ Zutreffend ■ Nicht zutreffend

3.3 BERUFSANERKENNUNG

Massnahmen GLOBOGATE:

- Frühzeitige Aufklärung über Anforderungen und Ablauf der Berufsanererkennung für die Pflegefachkräfte
- Sensibilisierung für Gefahr des Scheiterns der Auslandsverwendung bei Nichtbestehen

Empfehlungen für den Arbeitgeber:

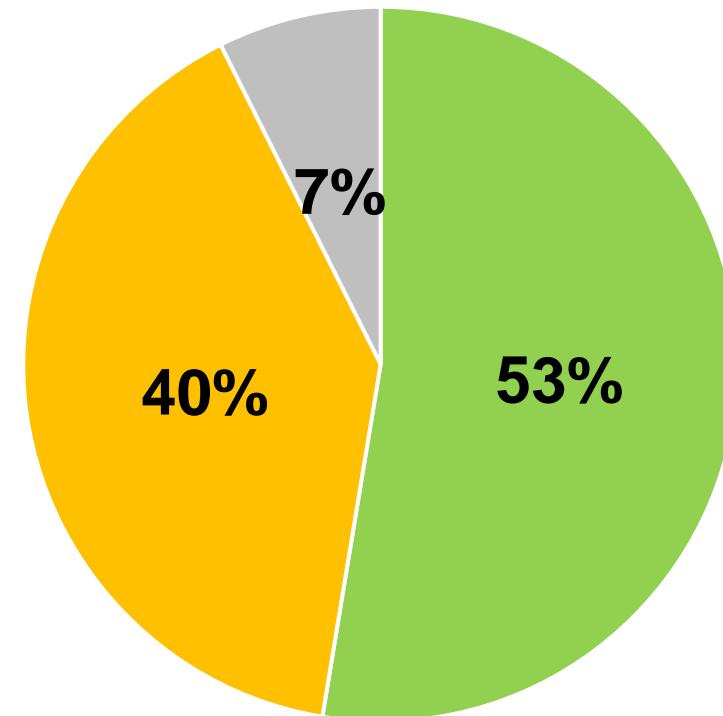
- Frühzeitige Planung der Berufsanererkennung (Kenntnisprüfung/Anpassungslehrgang und Ressourcen)
- Rechtzeitige Buchung von Lehrgangsplätzen
- Organisation der notwendigen Anzahl von Praxisanleitern
- Berücksichtigung der Anpassungsmaßnahmen bei der Dienstplangestaltung
- Sensibilisierung aller Beteiligten für Bedeutung des Gelingens der Berufsanererkennung
- Laufende Feedback- und Evaluationsgespräche zum Stand der Anpassungsmaßnahme
- Ausschöpfen der Fristen / kein Zeitdruck / Vorsichtige Zeitplanung (ab Ankunft 12 Monate)

3.4 ARBEITSKOLLEGEN

Umfrage:

- Die Zusammenarbeit mit den deutschen Kollegen wird als große Herausforderung angesehen
- Über 50% der Pflegefachkräfte fühlten sich schon einmal unfair von ihren Kollegen behandelt
- Ca. 30% der Pflegefachkräfte nehmen wahr, dass ihre philippinische Ausbildung und ihre Berufserfahrungen nicht wertgeschätzt werden
- 20% denken, dass ihre Kollegen in Deutschland nicht auf sie vorbereitet waren

Haben mich schon einmal unfair behandelt



■ Zutreffend ■ Nicht zutreffend ■ Weiß ich nicht

3.4 ARBEITSKOLLEGEN

Massnahmen GLOBOGATE:

- Organisation von Kennenlernerminen während der Sprachausbildung (Nurses mit Kollegen in DEU)
- Bsp. Anleitung zur Erstellung einer Klassenpräsentation der philippinischen Pflegefachkräfte über die Ausbildung, das philippinische Gesundheitssystem und die Erfahrungen als internationale Pflegefachkräfte

Empfehlungen für den Arbeitgeber:

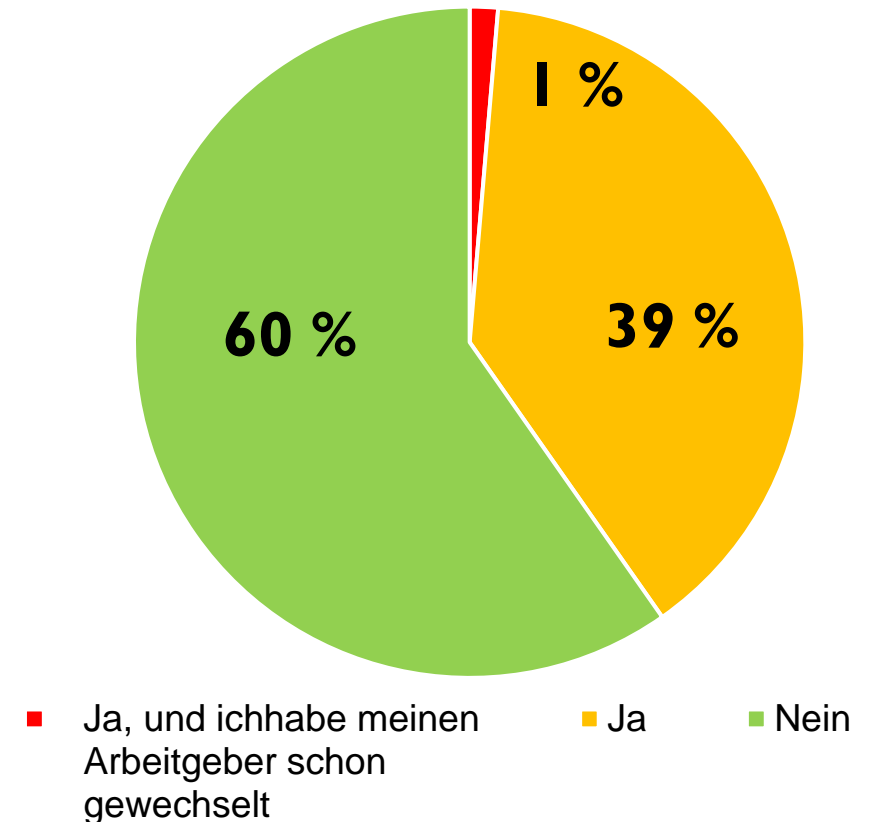
- Aufklärung der Arbeitskollegen über das Rekrutierungsprojekt (Abbau von Vorurteilen und Konkurrenzdenken)
- Information über die Kompetenzen und Erfahrungen der philippinischen Pflegefachkräfte
- Regelmäßige Videokonferenzen zum Kennenlernen während der Sprachschulzeit zwischen philippinischen Pflegefachkräften und den Kollegen in Deutschland
- Paten- und Mentorenprogramme
- Schaffung einer Willkommenskultur und von Strukturen gegen Diskriminierung und Rassismus

3.5 MITARBEITERBINDUNG

Umfrage:

- 60 % der Pflegefachkräfte haben noch nicht über einen Arbeitgeberwechsel nachgedacht
- Aber ca. 40 % haben schon einmal daran gedacht den Arbeitgeber zu wechseln
- Ca. 27 % wollen nach 2-4 Jahren ihren Arbeitgeber wechseln

Haben Sie seit Ihrer Ankunft in Deutschland schon einmal daran gedacht, den Arbeitgeber zu wechseln?



3.5 MITARBEITERBINDUNG

Empfehlungen GLOBOGATE: Vor Ankunft in Deutschland

- Betriebliches Integrationsmanagementkonzept erstellen und Umsetzung gewährleisten
- Integrations- und Bindungsverantwortliche Personen benennen (= z.B. Integrationsmanager)
- Bindung zwischen Arbeitgeber und den rekrutierten Pflegefachkräften nach Auswahl und VOR dem Start des Sprachtrainings
- Aufklärung über Karrieremöglichkeiten und Management der Erwartungshaltungen (langfristige Mitarbeit gesucht)
- Notwendige Infrastruktur, damit die Bindung nachhaltig aufgebaut werden kann
- Aktives Prozessmanagement und Controlling (Puls fühlen)

3.5 MITARBEITERBINDUNG

Empfehlungen GLOBOGATE: Nach Ankunft

- Regelmäßige Feedback- und Karrieregespräche führen (Erwartungshaltungen, Nah-dran-Sein)
- Enge Betreuung durch Mentoren zur Linderung von Heimweh (z.B. durch Netzwerken und soziale Kontakte)
- Fachkräftesicherungsmaßnahmen (Karrierperspektive, Familiennachzug, Urlaubsplanung, Fortbildung)
- Sensibilität für Wechselmotive (Generationenphänomen und/oder Mentalität)
- Karriereperspektiven eröffnen und fördern

4. FAZIT

Zusammenfassende Empfehlungen aus dem GLOBOGATE-Integrationsbarometer 2021:

- Kontinuierliche Sprachförderangebote nach Ankunft in Deutschland einplanen
- Frühzeitige Planung der Berufsanerkenntnismaßnahmen
- Enge Begleitung der Anpassungsmaßnahmen (Mentoren)
- Großzügiger Zeitrahmen für Berufsanerkenntnis einplanen (ca. 12 Monate)
- Stammbesellschaft früh in Rekrutierungsprojekt einbinden (Kennenlernen während Sprachtraining im Ausland)
- Frühzeitiger Aufbau einer persönlichen Bindung zwischen Arbeitgeber und internationalen Pflegefachkräften
- Verantwortung für Bindung und Integration an geeignete Person übertragen
- Enge Begleitung (Mentoren, Feedbackgespräche)
- Karriereperspektiven eröffnen und fördern / Ziel: langjährige Mitarbeit im Betrieb

FRAGEN UND ANTWORTEN

VIELEN DANK FÜR IHRE AUFMERKSAMKEIT

GLOBOGATE Recruiting GmbH
Baarerstrasse 135, CH-6300 Zug

Für Sie zuständig:



Matthias F. Geisler
matthias.geisler@globogate-recruiting.de
Telefon: +49 172 643 2823