

Health and care services Germany UG – Fachkräfte aus den Philippinen für Berlin



Grundlage für die Berechnung ist die B2 Prüfung vom Goetheinstitut sowie die geltenden Bestimmungen der deutschen Botschaft in Manila

die eigentliche Dienstleistungs- und Vermittlungsgebühr soll möglichst niedrig ausfallen aber natürlich kostendeckend sein

Kosten der Bewerber im Herkunftsland: ca 2000 € Sprachkurs (8-10 Monate), 600 € Visakosten, 1400 € Reisekosten

Preisfindung: Die Kostenstruktur wird transparent gehalten, soweit nötig und erwünscht sollen die Kosten die der Bewerber hat direkt vom Arbeitgeber übernommen werden. Im Gegenzug kann das Gehalt entsprechend der entstandenen Kosten gestaffelt werden. Die Bewerber wurden darüber aufgeklärt und finden dies angemessen.

Dies hängt wesentlich davon ab wann die ersten Bewerber ihre Sprachprüfung erfolgreich abschließen, anvisierter Termin der ersten 8 Bewerber für B2 ist Mai 2014

Zeitschiene: Wir gehen davon aus, dass die ersten Bewerber im Juni 2014 die Arbeit aufnehmen können

Es ist gewünscht die erste Generation als Paten für die nächste Generation zu gewinnen, ebenso sollen einige der Bewerber später auf den Philippinen in die Begleitung und Vorbereitung der künftigen Bewerber eingebunden werden.

In Deutschland werden die Fachkräfte bei Behördengängen, Wohnraumsuche und beim Aufbau von sozialen Netzwerken unterstützt, es wird ein Sprachcoaching angeboten.

Selbstverständnis: Neben der eigentlichen Vermittlung wird eine intensive vor- und Nachbetreuung in Kontinuität und ein Gemeinschaftsverständnis angestrebt

wichtig ist eine aktive Personalarbeit bei dem Arbeitgeber und eine kulturelle Offenheit mit Beziehungsorientierung

Arbeitgeber: Bevorzugt werden vorerst Arbeitgeber mit besonderem Hintergrund angesprochen

eventuelle Defizite können durch eine Feststellungsprüfung die zur Zeit als 5 Wochen Kurs in Buch durchgeführt wird behoben werden

Anerkennung der Qualifikationen: Mit den zuständigen Personen für die Anerkennung im Lande Berlin und im Lande Brandenburg wurden sehr ausführliche Beratungen durchgeführt, eine Anerkennung als Gesundheitspfleger ist sehr wahrscheinlich muss aber für jede Fachkraft einzeln geprüft werden.

Im Vergleich zu Fachkräften aus Vietnam und China ist mit einer wesentlich besseren Integrationsleistung zu rechnen. In Österreich, der Schweiz und Deutschland gibt es seit den 70 er Jahren Erfahrung, einige Studien weisen darauf hin, dass die philippinischen Fachkräfte eine hohe Integrationskompetenz mitbringen.

Arbeitsmarkt und Integration: Der zukünftige Bedarf an qualifizierten Fachkräften im Bereich Pflege und Betreuung ist als groß definiert. Fachkräfte von den Philippinen sind gut ausgebildet und haben aufgrund des christlichen Hintergrunds bereits eine Nähe zur abendländischen Kultur, da sie mehrsprachig aufwachsen scheint auch das Erlernen der deutschen Sprache gut bewältigbar.

Rechtsträger: eingetragene UG mit Aktivität als Arbeitsvermittler und Genehmigung zur Arbeitnehmerüberlassung.

zusätzlich werden Kooperationen mit anderen Visa-agenturen, Sprachschulen, Bildungseinrichtungen und Vermittlungsagenturen geschlossen

Zielsetzung: vorerst Anwerbung und Vermittlung philippinischer Gesundheitsfachkräfte für Berliner Gesundheits- und Pflegedienstleister.

überwiegend Männer und Frauen mit BSC Nursing, Staatsexamen und 2 Jahre Berufserfahrung die eine dauerhafte Migration nach Deutschland anstreben.

Initialphase: Angestrebt wird für 2014/2015 eine Gruppe von 10-20 Personen im Raum Berlin um diesen Menschen insbesondere in den ersten Jahren einen emotionalen und sozialen Bezug untereinander zu ermöglichen

Gleichzeitig wird auch die Unterstützung durch die philippinische Auslandsvertretung angestrebt sowie eine Einbindung in die philippinische Gemeinde in Berlin angeregt. Es kann davon ausgegangen werden, dass die Fachkräfte sich langfristig an den Arbeitgeber binden da die Arbeitsstelle eine besondere biographische Bedeutung erhält und dadurch eine hohe Identifikation möglich wird

Besonderheit: Die Vermittlung an konventionelle bzw. rein renditeorientierte Arbeitgeber wird möglichst vermieden bzw. es wird darauf geachtet, dass die Arbeitgeber eine akzeptable Personalpolitik betreiben

insbesondere sollte jegliche fremdenfeindliche oder ausbeuterische Kultur ausgeschlossen werden, der Arbeitgeber muss bereit sein die Bewerber gleichberechtigt zu behandeln und zu fördern

Nachhaltigkeit: Die Interessen der Arbeitnehmer werden aktiv verfolgt bei der Vertragsgestaltung etc., es findet eine intensive Betreuung in dem ersten Jahr statt. Es wird darauf geachtet nicht in Regionen Mitarbeiter anzuwerben in denen ein Fachkräftemangel herrscht

Verhaltenskodex der WHO gilt als Orientierung Bei der Auswahl der Bewerber wird darauf geachtet, dass durch die Anwerbung keine soziale Notlage entsteht (kleine Kinder die zurück gelassen werden etc.) Die Fachkräfte bekommen die Möglichkeit ein dauerhaftes Aufenthaltsrecht zu erhalten und auch die Möglichkeit der Einbürgerung steht ihnen offen

Matching: Die Anwerbung und die Auswahl auf den Philippinen berücksichtigt den individuellen Bedarf der potentiellen Arbeitgeber bzw. umgekehrt

Es findet keine Anwerbung ohne intensive Aufklärung und Beratung statt. Arbeitgeber und Bewerber können vor Vertragsabschluss telefonieren oder Videokonferenzen führen, bei Wunsch wird auch ein Besuch des Arbeitgebers vor Ort ermöglicht. Ziel ist eine möglichst hohe Übereinstimmung von Anforderungs- und Erwartungsprofil.

Organisation auf den Philippinen: Aktuell gibt es eine Sprachschule auf Cebu die für uns weitergehende Dienstleistungen erbringt und unsere Filiale vor Ort ist. Mittelfristig ist es denkbar in den Sprachkurs den Grundkurs anthroposophische Pflege zu integrieren. Es wird angestrebt auch in Manila und Davao ähnliche Partner zu finden.

Neben der persönlichen Betreuung und Sicherung von Kultur- und Sprachkursen werden alle Behördengänge unterstützt bzw. begleitet, Übersetzungen von Dokumenten und Coaching für die Visa-Interviews durchgeführt