

## Pilotprojektvorschlag „Philippinische Pflegekräfte“

### Ziel

- **Pflegefachkräfte werden in Österreich dringend benötigt** (Stellenandrang bei diplomierten Pflegekräften: 0,7); trotzdem **derzeit kaum Bewilligungen** für Pflegekräfte aus dem Ausland.
- Ziel des Pilotprojekts ist es, österreichischen Betrieben **Pflegekräfte in der Ausbildungsstufe Diplomierte Pflegefachkraft** („gehobener Dienst für Gesundheits- und Krankenpflege“) aus den Philippinen zu vermitteln.
- Diese sollen **unter Aufsicht einer diplomierten Pflegefachkraft** für zwei Jahre ihren Beruf ausüben können und **dabei evtl fehlende Kenntnisse für das Nostrifizierungsverfahren erwerben**.
- Nach dem Nostrifizierungsverfahren kann die **diplomierte Pflegefachkraft bei dem Arbeitgeber weiterarbeiten**.

### Beispiel-Weg einer PH Pflegefachkraft (derzeitiger Stand)

#### 1. Voraussetzungen für potenzielle Kandidaten

- **Abgeschlossene gleichwertige Ausbildung** (zB Studium der Krankenpflege)
- **Ausreichende Deutschkenntnisse** (zB B1-Niveau)
- **Berufserfahrung als diplomierter Krankenpfleger**
- **Bereitschaft, für bis zu 2 Jahre unter fachlicher Aufsicht zu handeln**

#### 2. Voraussetzungen für Pilot-Betriebe

- **Fachliche Einrichtung zur Erreichung des Fortbildungszieles** (§ 34 Abs 5 Z 1 GuKG),
- **Diplomierte Pflegefachkraft, die fachspezifische Anleitung und Aufsicht sicherstellen kann** (§ 34 Abs 5 Z 2 GuKG),
- **Rekrutierungskosten und Kosten im Zusammenhang mit Reise, Verwaltung und Unterkunftssuche:** vermutlich zwischen 8.000-12.500 EUR
- **Schulungen und Deutsch-Kurse für Fachkraft zur Verfügung stellen**, Nostrifizierungsprozess unterstützen;
- **Beschäftigen bereits andere PH Pflegekräfte oder nehmen mehrere PH Pflegekräfte auf, um soziale Kontakte sicherzustellen** (Mentoring-Prinzip).

#### 3. Möglicher Rekrutierungsprozess

Die WKÖ könnte mit Unterstützung des Außenwirtschaftscenter (AWC) Manila Kontakt zu lokalen Recruiting-Agenturen herstellen, die interessierte Betriebe bei der Auswahl und geeigneter Pflegekräfte unterstützen und den Rekrutierungsprozess in den Philippinen bis hin zur Beschaffung von den notwendigen Dokumenten und VISA, sowie Deutschkursen abwickeln. Die Kosten für diese Tätigkeit sind in den Gesamtkosten enthalten.

#### 4. Onboarding-Prozess

Bereits in Manila könnte ein kurzes Seminar über Kultur, Rahmenbedingungen und fachliche Fertigkeiten abgehalten werden, sodass die Pflegekräfte auf ihren Einsatz in Österreich vorbereitet und die Erwartungen abgesteckt sind. Hierbei könnte auf

Erfahrungen von deutscher Seite zurückgegriffen werden, da Deutschland eine bis zu 4-stellige Zahl an Pflegekräften jährlich rekrutiert.

## **5. Ausbildung**

Die Genehmigung des Landeshauptmannes zur Ausbildung wird für ein Jahr erteilt und kann auf Antrag auf ein weiteres Jahr verlängert werden. Innerhalb des Betriebes - oder auch in einer Arbeitsgemeinschaft von mehreren Betrieben - soll dann die Fachkraft entsprechend der heimischen Standards ausgebildet - und Deutsch-Kurse bis B2 Niveau (nötiges Niveau für Eintragung in das Gesundheitsberuferegister) angeboten werden. Weiters soll der Arbeitgeber aktiv auf einen Nostrifizierungsprozess hinwirken und bei fehlenden Qualifikationen entsprechende Unterstützung anbieten.

## **6. Nostrifizierung**

Die Pflegefachkraft durchläuft das Nostrifizierungsverfahren und kann dann beim jeweiligen Arbeitgeber oder, falls dieser keine diplomierte Fachkraft anstellen möchte, auch bei einem anderen Arbeitgeber eine Karriere starten. Die notwendigen Aufenthaltstitel sollten bei Vorliegen der notwendigen Qualifikation und Nostrifizierung gut erreichbar sein. Aufgrund der erworbenen Qualifikationen und Sprachkenntnissen (nun B2), kann eine Eintragung in das Gesundheitsberuferegister erfolgen.

## **Konkrete Schritte**

In einem ersten Schritt sollen das Interesse und der Bedarf von heimischen Unternehmen erhoben werden, zu oben genannten Bedingungen (insbesondere Rekrutierungskosten und Lohn) an einem Pilotprojekt teilzunehmen.

**Wenn eine kritische Masse an Pilot-Unternehmen und Fachkräftebedarf erreicht wird, kann das Projekt sofort in der Umsetzung starten und könnten erste Pflegefachkräfte voraussichtlich im 1. Halbjahr 2022 bereits verfügbar sein** (zeitlicher Rahmen hängt im Wesentlichen von den Sprachkenntnissen der Bewerber ab, es sollte mit jedenfalls 10 Monaten ab Rekrutierung gerechnet werden).