

# FACHKRÄFTE IM AUSLAND GEWINNEN?!

01. Oktober 2019



Die Idee, Fachkräfte im Ausland anzuwerben, ist nicht neu. Mittlerweile gibt es verschiedene Projekte, die rund um die Welt nach geeigneten Personen für soziale Berufe in Deutschland suchen. Ob ausgebildete Fachkraft, die anerkannt werden muss, oder junge Menschen, die hier ausgebildet werden – Möglichkeiten gibt es viele. Charlotte Beck von der Personal- und Organisationsberatung unseres Kooperationspartners Beck International Recruitment erklärt, worauf Arbeitgeber grundsätzlich achten sollten, wenn sie internationales Personal gewinnen wollen.

## Internationale Partnerschaften bauen

Internationales Recruiting funktioniert nur mit verlässlichen Partner\*innen im gewählten Herkunftsland. Auf diese Weise sichern Sie beispielsweise die Begleitung in der Muttersprache oder haben Ansprechpersonen rund um Fragen zur Kultur.

Oftmals stellen persönliche Beziehungen aus dem Team oder der Organisation den Ausgangspunkt für erste punktuelle Einstellungen von internationalen Kolleg\*innen dar. Soll es aber nicht bei zufälligen Erfolgen der Personalgewinnung bleiben, müssen stabile Strukturen und Qualitätsstandards her. Angefangen beim wichtigen Thema Spracherwerb bis hin zur Begleitung des gesamten Prozesses.

Kontakte ins Ausland lassen sich zunächst recht schnell knüpfen. Langfristig verlässliche Beziehungen aufzubauen, erfordert jedoch das Engagement und den langen Atem aller Beteiligten.

## Vernetzt denken und Ressourcen teilen

Nicht nur für den Neueinstieg ins Thema ‚Internationales Recruiting‘ gilt: Vernetzen Sie sich mit

unterschiedlichen Organisationen - warum nicht auch aus unterschiedlichen Sektoren? Alle Beteiligten bringen andere Erfahrungen, Kompetenzen und Blickwinkel ein. Stellen Sie diese in den Mittelpunkt und schaffen Sie ein Klima des Austauschs und der Offenheit. So lassen Synergieeffekte und gute Ideen nicht lange auf sich warten!

Der Aufbau eines tragfähigen Netzwerkes und der damit verbundene Lernprozess nehmen Zeit und Ressourcen in Anspruch. Gleches gilt für den Erfahrungsaustausch mit anderen Trägern – beispielsweise innerhalb des Netzwerkes mit Organisationen aus dem Paritätischen Sachsen.

Planen Sie die Zeit ein und bereiten Sie sich gut vor. Es lohnt sich!

## **Recruiting-Prozess transparent gestalten**

Bewerber\*innen wünschen sich einen verlässlichen, transparenten und schnellen Recruiting-Prozess. Nicht nur im internationalen Kontext. Ihnen ist wichtig, dass sie über die zu erwartenden Schritte informiert sind und auf dem Laufenden gehalten werden. Arbeitgeber müssen ihr ehrliches Interesse spürbar vermitteln.

Im internationalen Kontext ist der Prozess noch einmal komplexer, da zu den Anforderungen des Arbeitgebers und der Bewerber\*innen noch gesetzliche und andere bindende Rahmenbedingungen hinzukommen.

Überprüfen Sie Ihre Recruiting-Prozesse doch einmal aus der Perspektive von Bewerber\*innen und nehmen Sie direkt erste Anpassungen vor!

## **Dynamik von Rahmenbedingungen beachten**

Insbesondere bei Projekten mit Drittstaaten ist es unerlässlich, stets über die aktuellen Regelungen und möglichen Änderungen (z.B. für Visabestimmungen) informiert zu bleiben. An dieser Stelle an Ressourcen zu sparen, führt schnell auf dünnes Eis. Schlimmstenfalls verbauen Sie sich und Ihrer Organisation die Chance auf motivierte neue Kolleg\*innen. Von den Konsequenzen für die Bewerber\*innen ganz zu schweigen.

Natürlich läuft nicht alles glatt. In komplexen Multistakeholderprojekten gibt es immer wieder Momente, in denen der so perfekt durchdachte Zeitplan auf Grund äußerer Umstände ins Wanken gerät. Die Praxis zeigt jedoch, dass sich mit Pragmatismus und Gelassenheit immer neue Wege eröffnen und die unterschiedlichen Kompetenzen und Perspektiven des Netzwerks gerade in solchen Situationen Gold wert sind.

Suchen Sie Lösungen und nicht Probleme. Die Erfahrung bestätigt, dass sich das Ziel so am besten erreichen lässt.

## **Willkommenskultur leben**

Ein entscheidender Erfolgsfaktor des internationalen Recruitings sind gute Rahmenbedingungen,

die das Ankommen in der Organisation und im neuen Zuhause unterstützen. Ganz oben auf der Liste für gelingende Integration steht ein lokales Netzwerk, bestehend aus Menschen, die echtes Interesse daran haben, den Neuen im Team bei alltäglichen Fragen zu helfen und sie auch mal in Freizeitaktivitäten einzubinden. Gerade in der Anfangsphase ist auch im beruflichen Alltag eine feste Ansprechperson wichtig, um sich schnell zurechtzufinden und Lernmöglichkeiten zu schaffen.

Als Arbeitgeber sollten Sie sich umfassend vorbereiten, um den neu Ankommenden einen guten Start in Deutschland zu ermöglichen. Stichworte sind hier zum Beispiel die Suche nach nahgelegenem und bezahlbarem Wohnraum, die Unterstützung bei behördlichen Angelegenheiten oder auch die Einbindung der Teams. Interkulturelles Lernen ist keine Einbahnstraße.

Ein ganz simples, aber enorm wirkungsvolles Prinzip mündet in der Frage: „Was bräuchte ich selbst, wenn ich mein bisheriges Leben, meine Familie und Freunde zurücklassen würde, um einen Neuanfang zu wagen?“ Wenn Sie sich und Ihrem Team diese Frage ehrlich beantworten und sie immer wieder überprüfen, ist ein entscheidender Schritt getan.

## Planen Sie ausreichend Ressourcen ein

Was wie eine Binsenweisheit klingt, wird oft unterschätzt: Wer auf faire und nachhaltige Art internationales Recruiting aufbauen möchte, wird keine billigen und schnellen Lösungen finden.

Ganz im Gegenteil: Wer gute Fachkräfte gewinnen und binden möchte, muss erst einmal Geld in die Hand nehmen. Egal, ob Sie selber eine Person für internationales Recruiting und Integrationsbegleitung einstellen oder sich professionelle Partner\*innen ins Boot holen wollen.

Wenn Ihnen jemand etwas anderes verspricht, sollten Sie das Angebot sehr genau prüfen.

---

**Die Autorin:** Charlotte Beck berät seit vielen Jahren insbesondere Unternehmen der Sozialwirtschaft zu Themen der Personalgewinnung und des Recruiting. Die Personalberaterin ist Mitgründerin der Beck International Recruitment GmbH.

---

Der Beitrag erschien zuerst in der Ausgabe 2.2018 unseres Verbandsmagazins [anspiel.](#)