reperimus

5 Tipps wie Sie Ihre offenen Stellen nachhaltig mit internationalen Software-Entwicklern besetzen

Dr. Lars Holldorf
Wissensführer Auslandsrekrutierung

Herzlich willkommen bei reperimus.
Mein Name ist Lars Holldorf.

Mit Hilfe von reperimus besetzen Arbeitgeber innerhalb von **nur 7 Wochen** ihre **offenen Stellen** für **Software-Entwickler** mit internationalen Bewerbern, ohne dafür überhöhte Gehälter zu zahlen oder sich mit Formalitäten zu beschäftigen.

Dieser kleine Ratgeber bietet Ihnen **5 Tipps** wie Sie Ihre offenen Stellen **nachhaltig** mit internationalen Software-Entwicklern **besetzen**.

Damit können Sie typische und unnötige Fehler vermeiden und sowohl Zeit als auch Geld einsparen.

Die hier gezeigten Erfahrungen und Tipps habe ich selbst in einer anderen **Fachkräftemangel-Branche** gesammelt und zwar im **Krankenhausbereich**. Seit einiger Zeit gebe ich dieses Wissen auch in Workshops und **Coaching-Programmen** weiter. Seit kurzem auch für andere Branchen.

Krankenhäuser sind hinsichtlich der Auslandsrekrutierung insofern schon weiter, als es dort Abteilungen gibt, in denen bis zu **90%** aller Mitarbeitenden **ausländische Fachkräfte** sind.

Auf dem Weg dorthin wurden dort viele Fehler gemacht. Ich habe diese analysiert und gebe Ihnen in diesem Ratgeber diejenigen wieder, die auch sehr gut **auf** die Rekrutierung **ausländischer Software-Entwickler übertragbar** sind.

Ich wünsche Ihnen eine interessante Lektüre!

Lars Holldorf

Dr. Lars Holldorf
Wissensführer Auslandsrekrutierung

Tipp 1:

Unterschätzen Sie nicht das große Potenzial internationaler Arbeitsmärkte

Der Arbeitsmarkt für Software-Entwickler in Deutschland ist und bleibt stark angespannt. Das gilt auch für Österreich und die Schweiz sowie die meisten anderen europäischen Länder.

Parallel nimmt der Bedarf für diese Talente jedoch weltweit zu. Daher ist eine **zukünftige Entspannung** eher **unwahrscheinlich**. Damit wird der Aufwand zur Besetzung einer Stelle über den heimischen Arbeitsmarkt automatisch weiter steigen. Das bedeutet, dass die **Kosten zur Besetzung** derartiger Positionen weiter **steigen** und sich auch die **Dauer** zur Besetzung einer solchen Stelle **verlängert**.

Dennoch gibt es bestimmte Herkunftsländer und Regionen, in denen es **für Software-Entwickler sehr attraktiv** ist, nach **Deutschland auszuwandern**, um hier zu arbeiten und zu leben. Dabei geht es nicht nur um ein höheres Gehalt als im Heimatland. Auch bei anderen Aspekten bietet Deutschland eine höhere bzw. bessere Lebensqualität. Dazu gehört die allgemeine Sicherheit bzw. geringere Kriminalität und die Chance, den eigenen Kindern einen höheren Lebensstandard und bessere Bildungschancen zu bieten.

Meine Erfahrungen aus der Krankenhausbranche haben zudem eindeutig gezeigt, dass deutsche **Arbeitgeber** im Ausland **weniger Konkurrenz** haben und leichter gute Kandidaten gewinnen können als im Inland. Man sollte sich dabei jedoch nicht total „verbissen“ auf die gewohnten typischen Profile fixieren, die man von Bewerbungen aus dem heimischen Markt kennt. Ein bisschen Flexibilität ist also von Vorteil.

Tipp 2:

Prüfen Sie die Expertise und Erfahrung einer potenziellen Personalagentur gründlich

Die meisten deutschen Arbeitgeber bedienen sich gerade zum Start in der Regel einer Personalagentur, die sie bei der Stellenbesetzung unterstützen soll. Hier zeigt die Erfahrung, dass die **Auswahl einer solchen Agentur** häufig sehr stark nach Bauchgefühl oder aufgrund persönlicher oder langjähriger Geschäftsbeziehungen erfolgt oder weil eine Agentur einfach einen guten Vertrieb hat.

Wichtig ist hierbei jedoch, unbedingt die spezielle **Expertise und Erfahrung im Bereich der Auslandsrekrutierung** eines potenziellen Agenturpartners zu **prüfen**. Denn die Unterschiede zwischen Inlandsrekrutierung und Auslandsrekrutierung sind enorm. Diese Tatsache erfordert auch unterschiedliche bzw. neue Kompetenzen. Zeit, die Sie hier in die **sorgfältige Auswahl** investieren, sparen Sie später u.a. dank vermiedener unnötiger Probleme vielfach wieder ein.

Lassen Sie sich daher genau aufzeigen, **wo** eine potenzielle Agentur ihre Erfahrungen und **Expertise gewonnen** bzw. gesammelt hat und welche **weiteren Dienstleistungen** sie Ihnen neben der reinen Vermittlung noch anbieten kann. Idealerweise liefert Ihnen eine externe Agentur nicht nur passende Mitarbeiter, sondern kümmert sich ebenfalls um die **Organisation und Abwicklung** der anfallenden **Formalitäten**, so dass Sie nicht noch zusätzlich und separat auf eine Relocation-Agentur zurückgreifen müssen.

Im besten Fall bietet die Agentur Ihnen auch an, sowohl die zukünftigen Mitarbeitenden aus dem Ausland als auch das heimische Team, also Ihre Stammbelegschaft, auf die zukünftige **(interkulturelle) Zusammenarbeit vorzubereiten**. Dabei sollten die zukünftigen ausländischen Mitarbeitenden sowohl im Vorfeld als auch nach dem Arbeitsstart bei Ihnen auf das Leben und die Arbeit in Deutschland vorbereitet werden.

Tipp 3:

Vernachlässigen Sie nicht die Aspekte der Sprache sowie Mentalität & Kultur

In den ebenfalls sehr stark von Fachkräftemangel betroffenen Krankenhäusern gibt es Abteilungen, in denen bis zu 90% der Mitarbeitenden schon Fachkräfte aus dem Ausland sind. Ein zentraler Fehler, der dort seit 2010 immer wieder gemacht wurde und zum Teil immer noch vorkommt, ist die Vernachlässigung von Sprache sowie Wissen um Mentalität und Kultur.

Hinsichtlich der Gewinnung **ausländischer Software-Entwickler** kann ich daraus folgende **Empfehlungen** ableiten:

- Auch wenn Ihr Unternehmen bereits Englisch als Unternehmenssprache verwendet, sollten Sie dennoch **Wert auf das Erlernen der deutschen Sprache legen**. Denn wer sprachlich nicht in der neuen Heimat ankommt, wird hier meistens auch keine **Wurzeln schlagen**, wodurch die Bindungskraft automatisch sinkt.
- Wenn Sie hingegen die Beherrschung der **deutschen Sprache** schon **zum Arbeitsbeginn als Pflichtqualifikation** einfordern, schließen Sie viele attraktive Bewerber vorab aus, so dass Sie Ihr internationales **Kandidaten-Potenzial** stark **verringern**. Seien Sie sich dieses Umstandes bei Ihrer Entscheidung zumindest bewusst.

Gerade Personen aus so genannten Drittstaaten (von außerhalb der Europäischen Union) profitieren vom Erlernen der deutschen Sprache, da sie so schneller zu einem Daueraufenthalt in Deutschland gelangen können.

Bewährt hat sich ein Online-Sprachunterricht entweder in kleinen firmeneigenen Gruppen oder als Einzeltraining, allerdings eher im Sinne von Remote-Learning mit einem Lehrer statt ausschließlich mittels digitaler Medien. Gerade für die Verbesserung des Sprechens ist das Arbeiten mit einem Lehrer sehr vorteilhaft.

Eine weitere entscheidende Bedeutung für Integration und langfristige Bindung kommt dem **Wissen über Mentalität und Kultur in Deutschland** zu. Dies wird häufig unterschätzt, ist aber mindestens genauso wichtig wie Sprachkenntnisse, in manchen Fällen sogar noch entscheidender.

Tipp 4:

Bereiten Sie auch das heimische Team vor

Wenn ein Unternehmen frisch mit der Auslandsrekrutierung startet, fällt die Bedeutung dieses Themas meistens noch nicht so auf. Aber sobald die Anzahl ausländischer Mitarbeitender kontinuierlich steigt und damit auch ihr Anteil am Team, ist es an der Zeit, auch das heimische Team, also die **Stammbelegschaft**, darauf **vorzubereiten**.

Hierbei geht es überhaupt nicht darum, dass sich das heimische Team an die internationalen Kolleginnen und Kollegen anpassen sollte, sondern vielmehr darum, **Hintergrundinformationen** zu liefern und zu **sensibilisieren**.

Denn wenn das heimische Team in der Lage ist, sich ein wenig in die Rolle der ausländischen Kolleginnen und Kollegen hinein zu versetzen, dann steigt die **Unterstützungsbereitschaft** und es werden potenzielle Missverständnisse oder gar **Konflikte** entschärft bzw. sogar vorab **vermieden**.

Ein Teilbestandteil einer solchen Vorbereitung ist zudem häufig, dass Paten für die neuen ausländischen Kolleginnen und Kollegen gewonnen werden. Diese brauchen übrigens nicht zwingend aus der gleichen Abteilung zu kommen.

Sowohl das gesamte heimische Team als auch die Paten lassen sich auf dieses Thema sehr gut mittels eines Video-Trainings vorbereiten. In Krankenhäusern wird ein solches Training jedem Mitarbeitenden ganz einfach und offen per Intranet bereitgestellt. Fakt ist: Wenn das heimische Team mit im Boot sitzt, **steigt** der **Erfolg** der Auslandsrekrutierung **überdurchschnittlich**.

Tipp 5:

Sparen Sie nicht an professionellem Onboarding

Onboarding ist heutzutage für ein erfolgreiches Recruiting bereits sehr wichtig. Denn ein gutes Onboarding-Konzept, das vor allem auch stringent angewendet wird, **sichert** den gesamten **Aufwand ab**, den ein Unternehmen in die **Rekrutierung** eines neuen Mitarbeitenden investiert hat.

Da zu Beginn insbesondere **ausländische Mitarbeitende** mit noch größerer Unsicherheit in den neuen Job in Deutschland starten, ist bei Ihnen die **Relevanz von Onboarding** noch größer. Daher beginnt bei zukünftigen Kolleginnen und Kollegen aus dem Ausland der Onboarding-Prozess am besten schon **vor** dem **Arbeitsbeginn**, während sie noch im Ausland sind.

Eine erfahrene und spezialisierte Agentur kann Sie als Arbeitgeber dabei sehr gut unterstützen, indem sie die Betreuung und Begleitung soweit wie möglich übernimmt und damit Ihr Team entlastet. Um Ihnen eine erste Vorstellung zu geben, welche Aufgaben und Schritte Sie dabei **an eine Personalagentur delegieren** können, erhalten Sie nun ein paar Beispiele für solche (extern erbrachten) Onboarding-Aktivitäten:

Klärung rechtlicher und organisatorischer Fragen vor der Einreise, Unterstützung im Visaverfahren, regelmäßige Frage- & Antwort-Webinare, interkulturelle Vorbereitung auf Job und Leben in Deutschland, Coaching & Begleitung in den ersten 6 Monaten nach dem Arbeitsstart, Unterstützung und Orientierung bei Behördengängen etc.

Weitere Onboarding-Schritte fallen dann in Ihrem Unternehmen direkt an. Und hierzu noch eine interessante Beobachtung: Manche Unternehmen schauen sich im Zuge der Auslands-rekrutierung ihren vorhandenen **Onboarding-Prozess** genauer an und stellen dann fest, dass es generell sinnvoll wäre, diesen zu verbessern. Die **Optimierungen** werden dann manchmal zunächst an dieser kleineren **Mitarbeiterzielgruppe getestet** und optimiert, bevor es dann in den Gesamt-Rollout geht.

So geht's jetzt weiter…

Ihr nächster Schritt

Ich hoffe, die Tipps in diesem Ratgeber waren nützlich für Sie.

Wenn Sie noch **weitere Fragen** haben oder wenn Sie sich bei der Besetzung Ihrer offenen Stellen für Software-Entwickler durch internationale Talente unterstützen lassen wollen, dann nehmen Sie jetzt Kontakt mit meiner Kollegin **Anka Meier** auf.

Telefon: 089-2170449-00

E-Mail: info@reperimus.de

Über den folgenden Kurzlink (oder den QR-Code rechts) können Sie alternativ auch direkt einen für Sie **passenden Termin** in unserem **Online-Kalender auswählen**. Gehen Sie jetzt dazu einfach auf: tiny.cc/erst-termin

QR-Code

Falls Sie sich vor einem persönlichen Gespräch zuerst noch weiter informieren möchten, dann empfehle ich Ihnen unser wöchentliches **Webinar „Stellenbesetzungen dank Auslandsrekrutierung: Wie Sie damit schneller und einfacher Stellen besetzen und was Sie unbedingt beachten sollten"** (immer dienstags). Die Teilnahme ist für Sie kostenlos.

Sichern Sie sich jetzt direkt einen der begehrten Plätze für das Webinar direkt unter dem QR-Code rechts oder unter www.reperimus.de/webinar

QR-Code

Ich wünsche Ihnen alles Gute für Ihre Aktivitäten in der Auslandsrekrutierung und würde mich freuen, von Ihnen zu hören.

Dr. Lars Holldorf
Wissensführer Auslandsrekrutierung

reperimus

Vermittlung, Vorbereitung & Begleitung internationaler Software-Entwickler