Workshop-Zusammenfassung: "Internationales Hiring - Lösungsansatz für nationale Herausforderungen?"

(Veranstaltet von: [Jannis Eller](#) und [Tobias Grieb](#), Jomigo GmbH, Datum: 27.09.23, Ort: HR Barcamp)

Ist internationales Hiring sinnvoll?

- Große Zustimmung, aber es gibt auch Hürden.

Typische Herausforderungen:

- Zeitzonendifferenzen erschweren die Synchronisation der Arbeitszeiten.
- Für viele Positionen und Unternehmenskulturen sind Deutschkenntnisse unabdingbar.

Mögliche Lösungen:

- Festlegung von Kernarbeitszeiten.
- Monatlich 2-3 Meetings außerhalb dieser Kernarbeitszeiten, um sich auch an die internationalen Talente anzupassen.
- Einsatz von Simultanübersetzungen in Meetings, entweder durch Agenturen oder mithilfe von Kopfhörern, die in Echtzeit übersetzen (Kosten: ca. 300-400 Euro).
- Schritt für Schritt Englisch als Unternehmenssprache etablieren (nicht von einem auf den anderen Tag)

Wie gewinnt man internationale Talente?

- Nutzung ihres Netzwerks (Arbeitnehmer, Verwandte, Freunde).
- Ab 50 Mitarbeitern: Empfehlungsboni einführen (4-stelliger Betrag).
- Arbeitgeberbranding: Tage der offenen Tür lokal oder im Ausland, ggf. in Hotels organisieren, um auf das Unternehmen und die Karrierechancen aufmerksam zu machen.
- Für die Bindung der Talente: Unterstützung bei Wohnraum, Versicherung und Sprachkursen anbieten.

Wichtige Aspekte bei der Zusammenarbeit mit internationalen Talenten:

- Bücher wie "The Culture Map" von Erin Meyer können die internationale Kompetenz von Mitarbeitenden und Führungskräften erhöhen.
- Kulturelles Verständnis ist essenziell (z.B. Themen wie Toilettennutzung, Mülltrennung).
- Schulungen zu kulturellen Besonderheiten des Gastlandes.
- Skills wie technisches und sprachliches Wissen sind erlernbar und sollten im Team gefördert werden.
- Kulturelle Anpassungsfähigkeit bereits im Bewerbungsverfahren prüfen, z.B. durch internationale Praktika oder Rollen, da ansonsten häufig die Zusammenarbeit mit lokalen Mitarbeitern schwierig ist.

Talentsuche:

- Ansprache über Jobbörsen, lokale Websites, Stellenanzeigen in Landessprache.
- Regionale Expertise ist erforderlich um die besten Talentgewinnungskanäle ausfindig zu machen (z.B. werden in manchen Ländern weiterhin Radio Ausstrahlungen zur Talentgewinnung verwendet).

Spezifische Anforderungen:

- Pflegepersonal muss ein B1-Sprachniveau erreichen für die Kommunikation mit Ärzten und Patienten.
- Qualitätssicherung durch gute Sprachkenntnisse ist zentral.
- Expertise kann je nach Land variieren, z.B. im Bereich IT-Sicherheit.

Wo findet man Talente?

- Regionen wie das Baltikum, Finnland, Polen sind vielversprechend.
- Netzwerke, z.B. durch bestehende Mitarbeiter, sind wertvoll.

Bereitschaft von Unternehmen, international zu rekrutieren (Skala 1-10):

0: -
1: -
2: 2
3: 1
4: -
5: 1
6: 2
7: 4
8: 3
9: 4
10: 2

Fazit: Grundsätzlich hohe Bereitschaft, aber mit einer gewissen Vorsicht bei einigen Unternehmen.