

“Prozess der Vermittlung von Personal aus dem Ausland”

Personalbeschaffung im Ausland - Wir unterstützen wir Sie gerne!

1. Planung und Organisation:

Eine gut organisierte Planung ist der Schlüssel für ein erfolgreiches und reibungsloses Relocation-Management. Dies umfasst die Vorbereitung der notwendigen Dokumente, die Terminierung von Umzugsunternehmen und Transporten, die Suche nach einer geeigneten Unterkunft, die Organisation der Arbeitsplatz- und Schulumgebung, sowie die Klärung von Visum- und Aufenthaltsfragen. Ein wertschätzendes Onboarding stellt sicher, dass die neuen Mitarbeitenden bei administrativen Angelegenheiten in Deutschland bestmöglich unterstützt werden.

2. Kommunikation und Information:

Eine offene und regelmäßige Kommunikation mit den betroffenen Mitarbeitern ist wichtig, um sicherzustellen, dass alle notwendigen Informationen und Anweisungen klar und deutlich vermittelt werden. Hierbei sollten neben Budget und Timing insbesondere Fragen rund um das Thema Umzug, Unterbringung, Arbeitsplatz, Schule und Kultur beachtet werden. Bitte berücksichtigen Sie, dass die Kommunikation sich oft auch auf die Angehörigen Ihrer neuen Mitarbeitenden erstrecken kann.

3. Unterstützung bei der Integration:

Wichtig ist, die neuen Mitarbeitenden bei ihrer Integration in das Unternehmen, das neue Land und die neue Region nicht allein zu lassen. Dazu gehört neben der Bereitstellung von Informationen über die lokale Kultur, die Suche nach geeigneten Wohnungen und Schulen für die Familien der Mitarbeitenden auch die Hilfe bei der Beantragung und der Umschreibung von notwendigen Dokumenten bis hin zur Begleitung bei Behördengängen und Bankgeschäften. Die erfolgreiche Vermittlung geeigneter Aktivitäten und Freizeitmöglichkeiten sowie von lokalen Kontakten zu relevanten Peer-Groups gehört zu den wichtigsten Erfolgsfaktoren eines guten Relocation-Managements.

4. Kostenmanagement:

Eine kosteneffiziente Steuerung des gesamten Relocation-Prozesses ist für das Unternehmen und den Mitarbeiter gleichermaßen wichtig. Hierzu gehört die Erstellung eines realistischen Budgets, die Angebotsvergleiche von Transportunternehmen sowie das Verhandeln von Miet- und Kaufpreisen. Das veranschlagte Budget ist im Auge zu halten und unnötige Ausgaben sind zu vermeiden. Dies umfasst das Controlling sämtlicher Kosten vom Umzug, der Kosten für Unterbringung, Schul- und Arbeitsplatzsuche sowie die Erstattung sonstiger Ausgaben.

5. Rückkehroptionen:

Unternehmen sollten den Mitarbeitern die Möglichkeit geben, in ihre Heimatländer zurückzukehren, wenn dies gewünscht wird. Dazu gehört auch die Unterstützung bei der Suche nach einem geeigneten Arbeitsplatz und der Vorbereitung einer möglichen Rückkehr. Denn auch dies gehört zu einem wertschätzenden Prozess eines attraktiven Arbeitgebers.

6. Feedback:

Während des gesamten Relocation-Prozesses wird ein wertschätzender Dialog mit den neuen Mitarbeitenden geführt und Feedback aufgenommen. Die Feedback-Analyse ist ein wichtiger Indikator für den Erfolg des Relocation-Managements. Das Unternehmen sollte eine sorgfältige Feedback-Analyse durchführen und Verbesserungsvorschläge diskutieren, um zukünftige Relocation-Projekte zu optimieren.

Bindung entsteht, wenn man Menschen in kritischen Situationen zur Seite steht!

Und Integration gelingt am besten, je früher man damit anfängt. Erhöhen Sie mit unserem Service Loyalität und Bindung zu Ihrem Unternehmen und stärken Sie Ihre Arbeitgeberattraktivität nachhaltig.

Mit dauerhaft bestem Personal.

Diversity – cultural enrichment – Bindung motivierter Fachkräfte

Oft gestellte Fragen - FAQ

Was kostet die Rekrutierung von ausländischen Arbeitskräften?

Die Kosten betragen 25% einer jährlichen Ausbildungsvergütung bei erfolgreicher Vermittlung. Ein Drittel der Vergütung wird bei Vertragsschluss mit uns fällig, ein weiteres Drittel bei Abschluss Ihres Arbeitsvertrages mit den Mitarbeitenden, das letzte Drittel schließlich nach erfolgreichem Abschluss der Probezeit.

