



«Best Practice bei der Anwerbung und Integration
aus Sicht einer internationalen Personalagentur»
Expertenaustausch MATCH am 26. Januar 2022

GLOBOGATE Recruiting GmbH

Baarerstrasse 135 | 6300 Zug/Switzerland
www.globogate-recruiting.de

„Best Practice bei der Anwerbung und Integration aus Sicht einer internationalen Personalagentur“

DAS TEAM



Dr. iur Urs Lustenberger
Gründer
Mitglied des Verwaltungsrates



Dr. iur HSG Thomas Gehrig
Gründer
Rechtsanwalt
CEO



Roger Breitenstein
Gründer
MLaw
Leitung Personalvermittlung



Johannes Meyer
Partner



John Ebner
Chief Technology & Information Officer



Matthias Geisler
Key Account Manager &
Business Development



Jochen Hieber
Relationship Management



Büsra Dincer
Projektmanagement &
Key Account Manager



Gulnara Salimova
Senior Director on Projects
Management in Uzbekistan

(+++ aktuell 18 Personen)

GLOBOGATE TRACK-RECORD

Fakten zu GLOBOGATE:

- Start mit Pilotprojekt 2016 und Gründung des Unternehmens Frühjahr 2017
- Zugang zu über 2 Mio. Pflegefachkräfte via Social Media
- Über 20'000 Profile in der Datenbank
- Über 6'000 Interviews mit Pflegefachkräften geführt
- Über 300 deutsche Gesundheitsinstitute als Partnerkliniken
- Über 2'300 Pflegefachkräfte für deutsche Kunden per Ende Juni 2021 konkret generiert
- Rund 460 Pflegefachkräfte seit Juli 2020 und während COVID19 nach Deutschland gebracht
- Skalierbare digitalisierte Prozessstruktur und erfolgreiches Risikomanagement-Konzept
- Ausweitung des GGR-Konzeptes auf weitere Herkunftsländer ab Q1/2021 (Usbekistan, Mittel-/ Südamerika)
- ➔ **#1 auf der Achse PHL und generell in der Auslandsrekrutierung aus Drittstaaten in Deutschland**

KLARSTELLUNG DER PERSPEKTIVE

Begriff „Personalagentur“ kann irreführend sein!

- Erwartungshaltung: „Personalvermittlung“ (klassisch, erfolgsbasiert)
- Aber: Personalvermittlung (Matching) ist „nur“ der Beginn des Verfahrens.
- Gefordert ist: Prozessmanagement, Ausbildungsbegleitung, Integrationsmaßnahmen, etc.
- Orientierung gibt das Gütesiegel „Faire Anwerbung Pflege Deutschland“:

Der ethisch verantwortliche und fürsorgliche Arbeitgeber, begleitet die Kandidaten und trägt die Risiken und Kosten der Anwerbung!

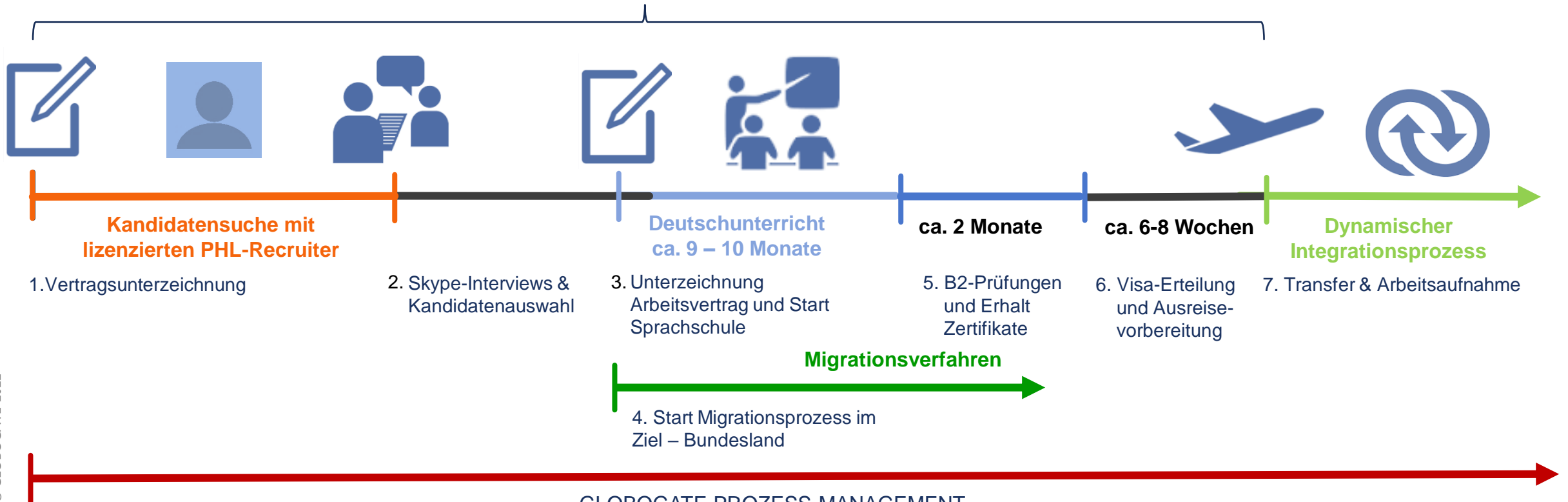
Tatsächliche Anforderungen für eine erfolgreiche Auslandsrekrutierung:

- Infrastruktur zur Prozesssteuerung / Prozeßüberwachung (Leistung des AG oder Agentur)
- Aufbau einer persönlichen Bindung des Arbeitgebers zu den Kandidaten ab Auswahl

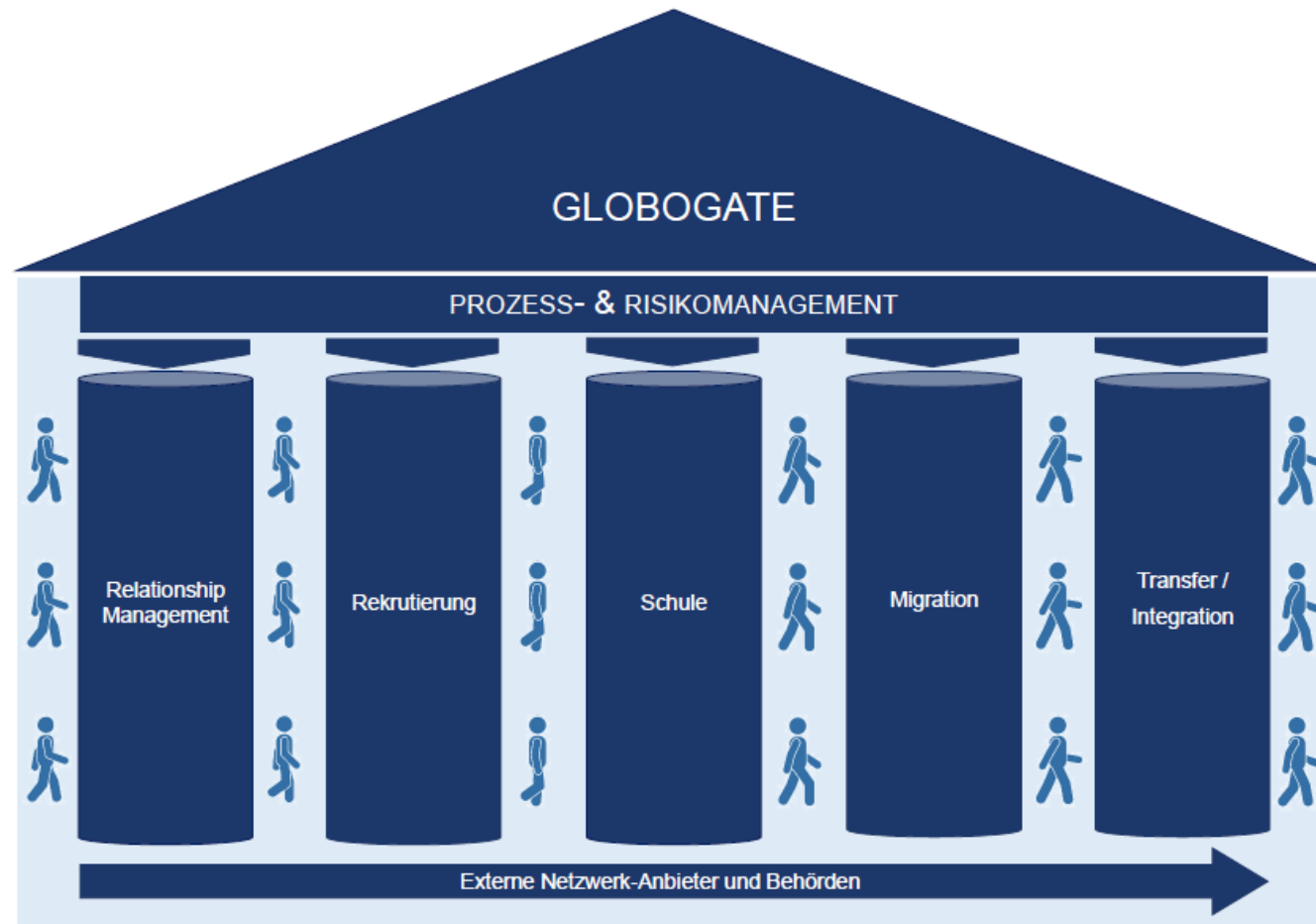
PROZESSSCHRITTE IM ÜBERBLICK

REKRUTIERUNGSPROZESS IM ÜBERBLICK

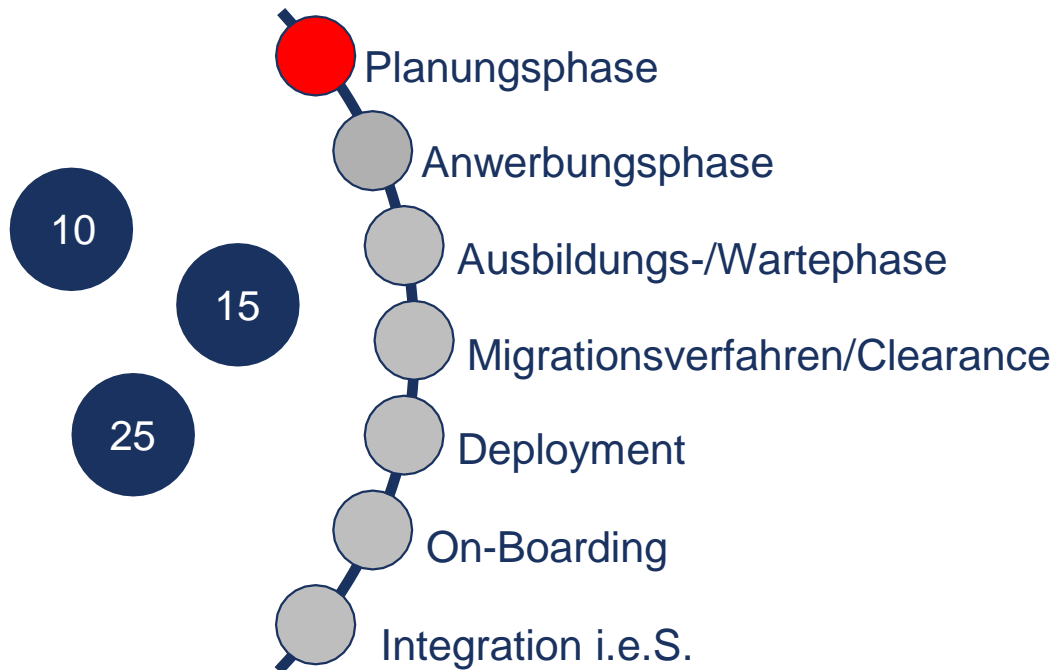
Prozessdauer ca. 15 – 18 Monate



PROZESSSCHRITTE IM ÜBERBLICK



PLANUNGSPHASE



Planungsphase berücksichtigt:

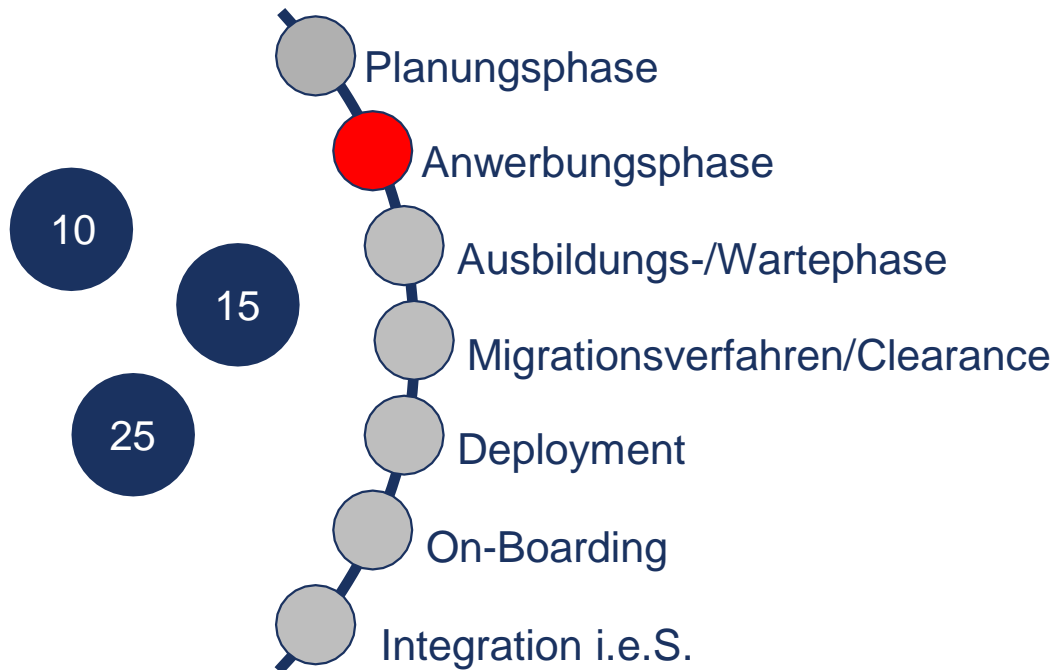
- Ressourcenplanung (Personal, Finanzen, etc.)
- Berufsankennung, Sprachförderung
- Integrationskonzept

Empfehlung:

- Langfristige und wiederkehrende Rekrutierung
- Permanent Learning
- Prozessoptimierung

= **bessere Integrationsleistung**

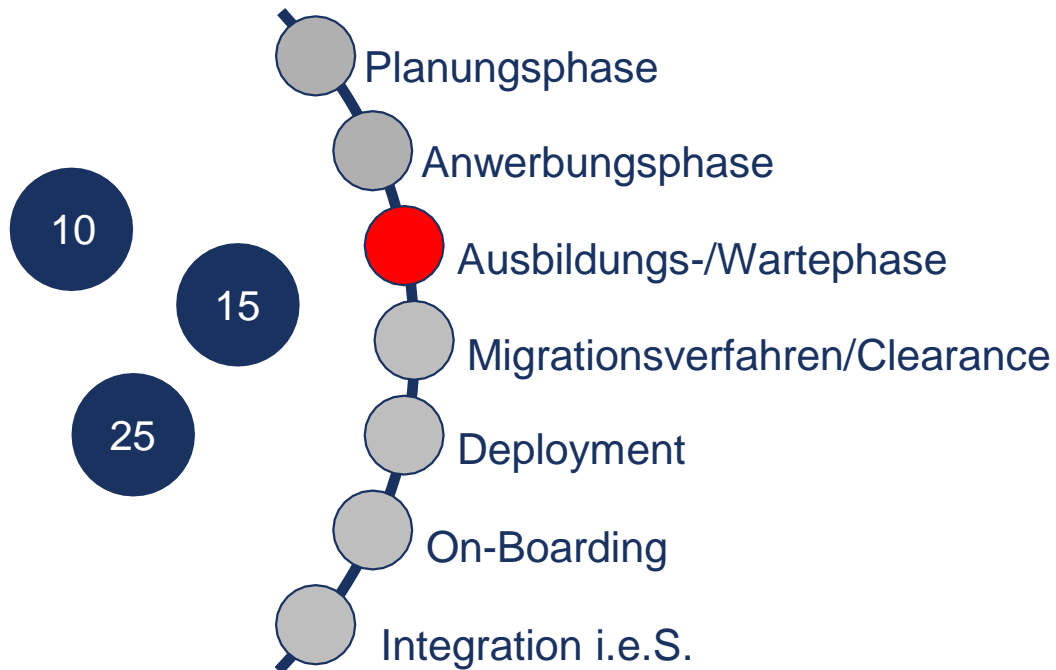
ANWERBUNGSPHASE



Anwerbungsphase:

- Praktikable Profilvorgabe / realistisches Matching
- Transparentes Job-Angebot (unter Bedingungen) = Verbindlichkeit
- Bekanntgabe der Erwartungshaltung des Arbeitgebers: (Sprachtraining, Berufsankennung, langfristiges Arbeitsverhältnis, Karrierechancen)
- Übernahme der Verantwortung durch den AG (Lebenszeit, Kosten, Fürsorge, Mitarbeiterbindung)
- Implementierung der Infrastruktur für Prozesssteuerung (Begleitung, Erfolgsmessung, Nähe zu Kandidaten)

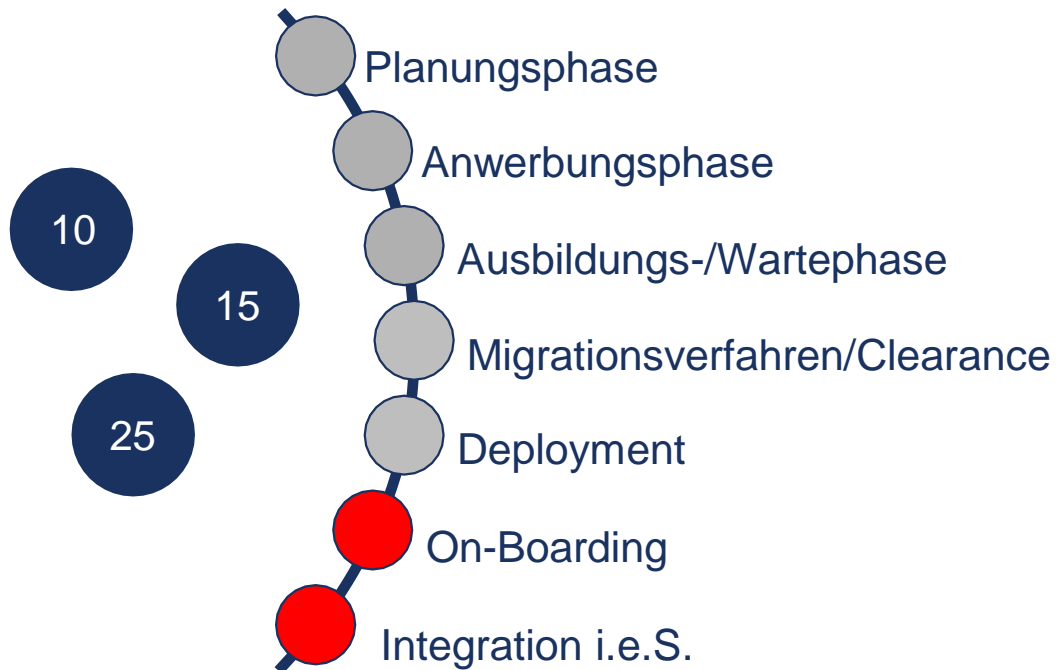
AUSBILDUNGS- UND WARTEPHASE IM HERKUNFTSLAND



Ausbildungs- und Wartephase:

- Permanentes Monitoring der vereinbarten Bedingungen des Rekrutierungsprogramms
- Aktives Prozeß- und Risikomanagement (Sicherstellung daß Kandidaten nicht verlorengehen)
- Aufbau und Vertiefung der persönlichen Beziehung zwischen Arbeitgeber und Kandidaten
- Bereitschaft zu Unterstützungsmaßnahmen durch den AG (falls erforderlich, z.B. C19)
- Vorbereitung der Ankunft (Organisation Unterkünfte, Berufsanerkennung, Sprachförderung)

ON-BOARDING UND VERTIEFENDE INTEGRATIONSMAßNAHMEN



On-Boarding und Integration i.e.S.:

- Enge und persönliche Führung der Pflegefachkräfte
- Geduld bei Einarbeitung
- Feedback-Gespräche
- Mentorenprogramm
- Überwachung und Unterstützung der Berufsanerkennungsmaßnahmen
- Weitere Sprachförderung
- Klassische Integrationsmaßnahmen

FAZIT

- Erfolgreiche Integration durch persönliche Bindung (AG)
- Aufbau der Bindung startet bei Personalauswahl
- Wurzeln der Integration während Sprachausbildung
- Bindung muss zwingend durch den Arbeitgeber erfolgen (kein Outsourcing / keine „Leihmutter“)
- Infrastruktur für permanente Nähe zu den Kandidaten muß vorhanden sein



Falls keine frühe Bindung aufgebaut wird:

- Kostenrisiko durch hohe Drop-Off-Quote
- Schwache Bindung kann nach Ankunft zu erhöhter Fluktuation führen
- Höhere Anfälligkeit für Abwerbung (Poaching)

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit.

Wir freuen uns auf Ihre Kontaktaufnahme.

GLOBOGATE Recruiting GmbH

Baarerstrasse 135, CH-6300 Zug

Für Sie zuständig:

Matthias F. Geisler

matthias.geisler@globogate-recruiting.de

Telefon: +49 172 643 28 23