

**Akquise, Einstellung und
Betreuung von ausländischen
Auszubildenden**

11. iga.Kolloquium, Dresden im März 2017

Bedarf wird beschleunigt durch
demografische und geografische
Bedingungen, Abwanderung, deutsche
Ignoranz der Realität,
der Flüchtlingsproblematik und rasanter
aktueller politischer Entwicklungen

Realitätskreislauf ist:

- alle brauchen Fachkräfte
- „geföhlt“ und zunehmend real
- rufen nach staatlicher Hilfe
- kooperieren oft mit den Falschen
- Setzen auf „Arbeitsnomaden“
- machen schlechte Erfahrungen
- sind am Ende frustrierter als zuvor
- sind verunsichert
- brauchen immer noch Fachkräfte

Realität ist auch:

- alle sehen die deutsche Sprache als größtes Problem an
- schätzen die Motive der Bewerber falsch ein
- unterschätzen interkulturelle Differenzen und kennen die Bildungssysteme der Heimatländer nicht (Vergleichssysteme)
- kennen die Bereitschaft der eigenen Teams nicht, die Integration mitzutragen

Was Sie eher nicht bekommen:

- sofort einsetzbare Fachkräfte, die beruflich und privat autonom agieren können
- „dankbare“ ausländische Fachkräfte
- eine Garantie für den gewünschten Verbleib in der Firma

Was Sie bekommen können:

- motivierte Bewerber mit dem Wunsch, langfristig in DE zu leben
- Bewerber mit guter/sehr guter Vorbildung je nach Herkunftsland
- Bewerber mit grundsätzlichen Deutschkenntnissen (je nach Vorlaufzeit und Anwerbungskonzept)
- meist Bewerber, die familiär unterstützt werden

Der erprobte Weg sollte sein:

Voraussetzungen

- Die Geschäftsführung/der Personalchef sollte den Weg mittragen und begleiten
- Das Team muss intern offen sein für das „Neue“
- Mitarbeitervertretungen sollten einbezogen werden

Voraussetzungen sind auch

- eine strukturierte Herangehensweise (keine „wilden Anwerbungen“)
- stabile und vertrauenswürdige Partner aus den Entsendeländern
- Transparenz untereinander
- ausreichender Informationsfluss

Der Weg generell kann sein...

- Festlegen von konkreten Auswahlkriterien (wen braucht die Firma?)
- Call in den Entsendeländern, mit einem Jahr Vorlauf
- Regelmäßige Kontrolle der Aktivitäten vor Ort - frühe Bindung an die Firma
- Goldene Regel: Von 50 Bewerbern eigenen sich 30 (Anforderungskatalog), 20 bestehen Sprachprüfungen und 15 beginnen wirklich

Der Weg konkret kann sein...

- Jobinterviews vor Ort
- eigene Fach-und Eignungstests entwickeln
- Sprachtraining mit Prüfung (A2/B1)
- interkulturelle Vorbereitung
- Probepraktika in DE

Verträge nach deutschem Recht zu den gleichen Bedingungen wie für die Kollegen aus Deutschland!

Drei Dinge auf den Weg:

Die Wenigsten verlassen ihre Heimat
ohne triftige ökonomische Gründe

„Ein deutscher Facharbeiter ist kein
ausländischer Facharbeiter“

Unterschätzen Sie nicht Ihre
Mitbewerber (Abwerbungen)

Integrationsansätze im Unternehmen

- Wissen über Herkunftsländer im Team
- Differenzierungen !
- persönliche Patenschaften
- anfangs gemeinsame Freizeitevents
- anfangs regelmäßige Personalgespräche
- Anbieten von „Extras“ (Wohnungssuche etc.)
- alles dient der Bindung an die Firma!!!

Integrationsansätze außerhalb

- Kontaktabbauung zu Sportclubs
- FFW
- Firma „spendiert“ anfangs Tickets für gute Ausbildungsleistungen (Club`s etc.)
- dezentrale Unterbringung
- Kontakte zu QM`s
- Fuhrpark anbieten für Touren

Gerne mehr zum Thema unter

EUROPE? Consulting

Carsten Fröhlich

Mail: kontakt@eu-coach.com

Fon: +49 176 700 94 996

Web: www.eu-coach.com

**Thesen heute – durch Provokation
in die Diskussion:**

**Eine ausländische Fachkraft ist keine
deutsche Fachkraft**

**Deutsche Qualität erfordert gut
ausgebildete Fachkräfte**

Die Ausbildung in Europa ist „anders“

**Thesen heute - durch Provokation
in die Diskussion:**

**Ausländische Arbeitskräfte sind nicht
dankbar und viel zu misstrauisch**

**Ausländische Fachkräfte können alles aber
nicht richtig**

Deshalb mein Tipp:

- nehmen sie die Sache in eigene Hände
- arbeiten sie konzeptionell und mittelfristig und
- gehen sie ein tragbares Risiko ein und kompensieren sie den Fachkräftemangel durch eigene Ausbildung

Vielen Dank !