

Personalmangel ist eine anhaltende Herausforderung für deutsche und niederländische Arbeitgeber. Für alle, die bereit sind, ihren Suchradius zu erweitern, bieten sich jedoch kreative Möglichkeiten.

Mitarbeitende im Ausland anwerben

Bürgerinnen und Bürger aus den Staaten der Europäischen Union (EU), des Europäischen Wirtschaftsraums (EWR) und aus der Schweiz dürfen ohne spezielle Arbeitserlaubnis in den Niederlanden und in Deutschland arbeiten.

Das Anwerben von Mitarbeitenden über deutsch-niederländische Ländergrenzen hinweg kann deshalb für Unternehmen eine vielversprechende Möglichkeit sein, qualifizierte Talente zu gewinnen.

In Zusammenarbeit mit EURES unterstützt das GrensWerk Arbeitgeber bei der Anwerbung geeigneter Kandidaten aus ganz Europa.

5 Tipps für Arbeitgeber, die Mitarbeiter im Ausland anwerben

- Internationale Stellenanzeigen:** Erstellen Sie Stellenanzeigen, die Ihre Anforderungen klar darlegen. Mehrsprachige Stellenportale oder internationale Jobbörsen erhöhen die Reichweite Ihrer Anzeigen.
- Kulturelle Sensibilität:** Passen Sie Ihren Rekrutierungsprozess an kulturelle Unterschiede an. Das bezieht sich vor allem auf Interviewfragen, den Onboarding-Prozess sowie die Unternehmenskultur.
- Online-Interviews und -Bewertungen:** Um weite Anreisen zu verhindern, setzen Sie für ein erstes Kennenlernen auf Video-Interviews und virtuelle Beurteilungstools.
- Integration und Onboarding:** Stellen Sie sicher, dass Ihre neuen Mitarbeiter aus dem Ausland eine umfassende Einführung erhalten und sich im Unternehmen willkommen fühlen.
- Kultureller Austausch:** Regen Sie den kulturellen Austausch und die Zusammenarbeit zwischen ausländischen und einheimischen Mitarbeitenden an, um die Stärken Ihres Teams zu fördern.

Ältere Mitarbeitende anwerben

Ältere Arbeitnehmende bringen viele Qualitäten mit sich. Vor allem mit folgenden Eigenschaften stellen sie eine wertvolle Ressource für Unternehmen dar:

- Berufserfahrung und Fachwissen:** Ältere Arbeitnehmer verfügen meist über wertvolle Erfahrungen und Fähigkeiten, die sie über Jahre hinweg entwickelt haben.
- Stabilität und Zuverlässigkeit:** Ältere Arbeitnehmende zeigen oft eine hohe Arbeitsmoral und Zuverlässigkeit und neigen dazu, stabile Arbeitskräfte zu sein.
- Mentoring und Wissensaustausch:** Ältere Mitarbeitende können jüngeren Kollegen wertvolle Mentoren sein, indem sie ihr Wissen und ihre Erfahrungen mit ihnen teilen.
- Gelassenheit und Stressresistenz:** In schwierigen Situationen bewahren ältere Arbeitnehmende oft einen kühlen Kopf und schaffen damit ein angenehmes Arbeitsumfeld.
- Loyalität und Engagement:** Wenn ältere Arbeitnehmende sich mit ihrem Arbeitgeber identifizieren und geschätzt fühlen, sind sie oft sehr loyal und engagiert.
- Vielseitigkeit:** Ihr Erfahrungsschatz ermöglicht es älteren Arbeitnehmenden, in verschiedenen Rollen innerhalb eines Unternehmens zu arbeiten und sich an wechselnde Anforderungen anzupassen.



Jedes Unternehmen steht vor einzigartigen Herausforderungen und sollte deshalb eine individuelle Strategie entwickeln, um den Personalmangel effektiv anzugehen.

Durch Kreativität und Engagement sowie mit Hilfe von Servicestellen wie dem GrensWerk können Arbeitgeber die passenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für sich gewinnen.



Bahnhofstraße 39
48599 Gronau

T 0049 2562-933429

coesfeld.grenswerk@
arbeitsagentur.de

Social media  