

Global Hiring

So erschließen Sie ungenutzte Talentmärkte weltweit

Personio



Agenda

01 Global Hiring: Die Vorteile

02 Global-Hiring-Prozesse aufbauen

03 Wie & wo findet man Talente?

04 Remote Team Management

05 Key Takeaways



Über Anna Schnell von Mowomind

Anna Schnell ist Gründerin von MOWOMIND - das steht für Modern Work Mind. In ihrer Hamburger Consultancy beschäftigt sie sich damit, wie die Zukunft der Arbeit aussieht und wie durch Coaching, Training und Beratung praktische Lösungen für Unternehmen und die Menschen darin gefunden werden.

Gemeinsam mit ihrem Mann Nils reiste sie von 2018 bis Ende 2023 beruflich durch 55 Länder. Mit der Leitfrage "Wie arbeitet die Welt und was können wir daraus lernen?" arbeiteten sie dabei mit über 260 Unternehmen zusammen.

Die Vorteile von Global Hiring

4 Mio.

Arbeitskräfte fehlen bis 2030



Was bedeutet das konkret?

- Die Generation der „Babyboomer“ scheidet bis 2031 aus dem Arbeitsleben aus und hinterlässt eine Lücke, die die nachfolgende Generation zahlenmäßig nicht schließen kann.
- Wenn Sie sich nicht auf den deutschsprachigen Raum fokussieren, erhalten Sie Zugang zu hochqualifizierten Fachkräften aus der ganzen Welt.
- Das hat weitere Vorteile: Aus dem Harvard Business Review von 2021 wird deutlich, dass diverse Teams um 35% kreativer sind.
- Tipp: Internationale Talente ins Unternehmen holen, aber die kulturelle und wirtschaftliche Verwurzelung im lokalen Markt beibehalten.

Der Global-Hiring-Prozess

Zutaten eines erfolgreichen Global-Hiring-Prozesses

Die richtigen Stakeholder involvieren

- Team Lead
- HR-Verantwortliche:r
- Arbeitsrechtler:in

Diese drei Rollen stellen sicher, dass die Blickwinkel der Teammitglieder gehört werden und die Neueinstellung aus unternehmerischer Perspektive passt.

**3 Stellschrauben für
internationales Hiring**

- Strategie
- Flexibilität
- Klare Prozesse

#1 Strategische Planung

Bedarfsanalyse

Primär Team Leads: Welche Kompetenzen und Erfahrungen werden im Unternehmen gebraucht?

Standortstrategie

In welchen Ländern lohnt es sich, zu suchen? Zu berücksichtigen sind hier unterschiedliche Faktoren wie Arbeitskosten, Talentdichte und rechtliche Rahmenbedingungen in den jeweiligen Ländern.

Employer Branding

Hochqualifizierte Talente haben ihre Ansprüche und die machen sie überall geltend. Deswegen müssen sich Unternehmen darüber Gedanken machen, wie sie als Arbeitgebende attraktiv für internationale Talente werden.

#1 Strategische Planung: Arbeitsrecht, Steuer & Compliance

Viele internationale Mitarbeitende benötigen Verträge, die dem lokalen Recht entsprechen.

Ein Employer of Record (EOR) ermöglicht Unternehmen, ihre Mitarbeitende in anderen Ländern legal anzustellen, ohne dort eine eigene juristische Einheit zu gründen. Der EOR übernimmt administrative und rechtliche Aufgaben der Anstellung.

Beispiel: 'Remote' als integrierte EOR-Lösung in Personio

Remote, powered by Personio, ermöglicht es Unternehmen, internationale Mitarbeitende einfacher einzustellen, zu verwalten und zu bezahlen, indem er die komplexen Compliance-Anforderungen und die hohen Kosten für die Gründung neuer lokaler Rechtseinheiten auslagert.



#2 Flexibilität

Um erfolgreich global einzustellen, braucht es Anpassungsfähigkeit, denn man bewegt sich in vielen verschiedenen Märkten und damit in nahezu zahllosen Möglichkeiten von Recruiting-Kanälen.

Stellenanzeigen optimieren

- Anzeige sprachlich & inhaltlich an den jeweiligen Markt anpassen
- Lokale Jobportale identifizieren

Länder-spezifische Kanäle nutzen

- z.B. LinkedIn, AngelList oder StartupBlink
- China: WeChat
- Afrika: Facebook
- Südamerika: Häufig WhatsApp

Active Sourcing & Talentpool aufbauen

- direkte Ansprache sinnvoll, weil ein Vertrauensvorschuss vorhanden ist
- Netzwerkveranstaltungen nutzen

Referral-Programme nutzen

- Empfehlungen von bestehenden, internationalen Teammitgliedern oder des eigenen Netzwerks

#3 Klare Prozesse

Schnell

Internationale Top-Talente bringen weniger Geduld mit, ein langsamer, komplizierter Prozess schreckt sie ab. Laut LinkedIn Report verlieren Bewerber:innen nach zwei Wochen Wartezeit das Interesse bis zu 60%. Ein schneller Prozess signalisiert **Professionalität und Wertschätzung**. Auch der **Onboarding-Prozess** sollte reibungslos ablaufen – ggf. mit Pre-Boarding.

Fair

Fairness reduziert blinde Flecken und **erhöht die Objektivität**. Kognitive Verzerrungen wie der Confirmation Bias oder Affinity Bias führen oft dazu, dass unbewusst Kandidat:innen bevorzugt werden, die den bisherigen Mitarbeitenden oder dem Interviewenden ähnlich sind.

Datengetrieben

Strukturierte, anforderungsbezogene Interviews sind oft sehr zuverlässig und können die Arbeitsleistung gut vorhersagen. Durch **regelmäßige Messungen lässt sich der Auswahlprozess weiter optimieren**. Unternehmen, die Daten zu Conversion Rates, Drop-off-Rates und Hiring-Zeiten analysieren, verbessern ihren Prozess kontinuierlich.

Wie und wo findet man die passenden internationale Talente?

Passende Talente finden

Welche Positionen eignen sich für globales Hiring?

1. **Aufgabe ist digital & ortsunabhängig** → z. B. IT, Softwareentwicklung, Design, Marketing und Data Science an.

2. **Asynchrone Arbeit ist möglich** → z. B. Content Creation, Research, Consulting oder Customer Support

3. **Kreative oder analytische Aufgaben** → hier kommen Bereiche wie UX/UI, HR oder Finanzanalyse in Frage

Wo findet man internationale Talente?

Laut einer EY Studie suchen 52% der High Potential ihren nächsten Job auf **Nischenplattformen** statt an den klassischen Jobbörsen.

Für Tech und IT können das **Turing, Stack Overflow und GitHub Jobs** sein. Im Marketing und Business verlassen sich viele auf **We Work Remotely oder AngelList**. Und auch **RemoteOK, Deel und Oyster** sind bewährte Anlaufstellen.

Passt das internationale Teammitglied zu uns?

Beim **Cultural Fit** geht es um die Frage: "Passt die Person zur bestehenden Unternehmenskultur?" → **Testen mit:** „Wie würdest du mit einer Situation umgehen, in der sich Teammitglieder*innen uneinig sind?“

Beim **Cultural Add** geht es um die Frage: "Bringt die Person eine wertvolle, neue Perspektive mit?" → **Testen mit:** „Welche neuen Ideen oder Erfahrungen würdest du in unser Team einbringen?“

Praxistipps für Ihr Remote Team Management



Gute Zusammenarbeit im internationalen Team sicherstellen

- **Negatives Feedback richtig kommunizieren:** Eine Studie im Harvard Business Review zeigt, dass Missverständnisse in internationalen Teams oft auf unterschiedliche Kommunikationsstile zurückzuführen sind. Tipp: Interkulturelle Trainings anbieten.
- **Soziale Interaktionen im virtuellen Raum:** Unternehmen mit starken Remote-Teams setzen bewusst auf Rituale, um den Zusammenhalt zu stärken. Studien zeigen, dass regelmäßige informelle Interaktionen die Produktivität um bis zu 25% erhöhen.
- **Asynchrone und synchrone Kommunikation:** Remote-Teams setzen meist auf asynchrone Kommunikation, damit sie trotz verschiedener Zeitzoneen effizient arbeiten können. Dafür nutzen Unternehmen Tools wie Notion für Dokumentationen, Loom für Video-Updates und Slack für schnelle Absprachen.



Gute Zusammenarbeit im internationalen Team sicherstellen

- **Performance und Engagement.** Um die Performance und das Engagement in internationalen Remote-Teams aufrechtzuerhalten, ist eine transparente Zielsetzung, die Feedback-Kultur und Weiterbildungsmöglichkeiten entscheidend. OKRs können die Motivation und Eigenverantwortung von Remote-Teams erheblich erhöhen. Besonders wichtig ist, dass Ziele klar formuliert sind, da Mitarbeitende nicht ständig nachfragen können.
- **Remote Wellbeing:** Eine Stanford Studie zeigt, dass flexible Arbeitszeiten die Produktivität um 13% steigern – aber nur, wenn klare Grenzen gesetzt sind. Unternehmen, die ihren Mitarbeitenden das **“Recht zum Abschalten”** geben, fördern die Gesundheit der Mitarbeitenden. Ebenso wie Office Perks einen positiven Einfluss auf die Mitarbeitenden haben, verhält es sich auch mit **Remote Benefits**. Unternehmen, die z.B. eine finanzielle Remoteunterstützung anbieten, haben eine um 30% höhere Mitarbeiterzufriedenheit.

Key Takeaways aus der Masterclass

Key Takeaways im Global Hiring

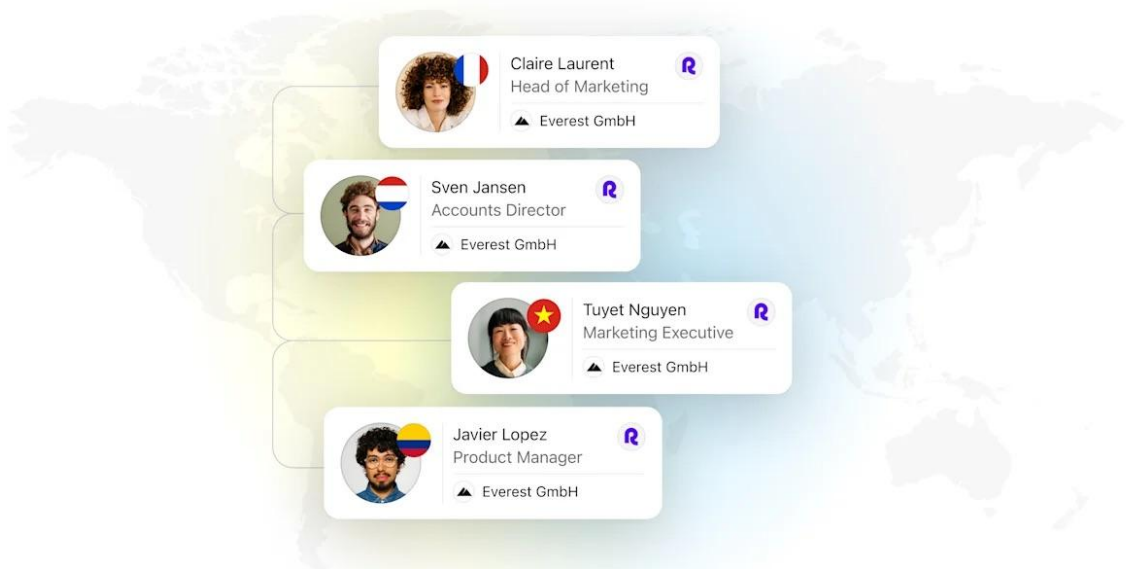
- 01 Der Fachkräftemangel ist real – und globales Recruiting ist eine Lösung!
- 02 „Think Global, Act Local“ schafft einen echten Wettbewerbsvorteil!
- 03 Ein klarer, fairer und schneller Bewerbungsprozess ist entscheidend!
- 04 Erfolgreiche globale Teams brauchen kulturelle Sensibilität
- 05 Remote-Teams brauchen starke Strukturen – und menschliche Nähe!

EOR, powered by Remote

Global einstellen ohne Hindernisse

Mit Personios Employer of Record (EOR) Services, unterstützt von Remote, können Sie qualifizierte **globale Talente einstellen und verwalten** und Ihre internationale Präsenz ausbauen, ohne sich um die **Einhaltung komplexer Vorschriften** kümmern zu müssen.

Warteliste beitreten



Personio