



**5
Insider-
Tipps**

**So gewinnen Sie
indische IT-Spezialisten
für Ihr Unternehmen!**

Ein Leitfaden für das Recruiting
von IT-Experten aus Indien



Warum Unternehmen bei der Einstellung von Top-IT-Mitarbeitern so häufig scheitern

Der harte Kampf um die Talente

- Der IT-Fachkräftemarkt ist in Deutschland wie leergefegt.
- Ausgewählte Bewerber sagen häufig ab, weil sie sich die beste Stelle aussuchen können.
- Langwierige Einstellungsverfahren kosten Zeit und Geld.
- Die Personalabteilung ist demotiviert, wenn es trotz aller Anstrengungen zu keiner erfolgreichen Einstellung kommt.

Gute Mitarbeiter lassen sich abwerben

- Software-Entwickler möchten gerne ihre Karrierechancen kennen und möglichst schnell die Karriereleiter hochsteigen.
- Oft gibt es nicht genügend Aufstiegschancen für vorhandene Mitarbeiter, so dass diese länger in der gleichen Position bleiben müssen.
- Sie werden von Headhuntern und größeren Arbeitgebern mit höheren Gehältern, einem Karrieresprung oder attraktiveren Arbeitsbedingungen abgeworben.

Manche Unternehmen wirken auf deutsche Top-IT-Experten einfach unattraktiv

- Der Standort des Unternehmens ist abgelegen oder die Technologie ist veraltet.
- Die junge Generation möchte lieber remote oder aus dem Ausland arbeiten.
- Schlechte Kununu-Bewertungen schrecken ab.
- Teamstrukturen, Produkte oder Dienstleistungen sowie die Work-Life-Balance erscheinen wenig reizvoll.
- Unternehmen haben es versäumt, sich als guter Arbeitgeber zu vermarkten. ►



Was bedeutet das für die Unternehmen?

Ständige Sorge, die Top-Mitarbeiter zu verlieren

- Unternehmen werden immer abhängiger von ihren Software-Entwicklern.
- Das bestehende Team ist das ganze Jahr über mit den Aufgaben überlastet.
- Lösungen wie Nearshoring oder Offshoring führen nicht sofort zu einer Arbeitsentlastung.
- Nicht alle IT-Experten sind motiviert, virtuelle Teams remote aufzubauen und zu führen.
- Daher sind Unternehmen in ständiger Sorge, ihre Mitarbeiter und deren Know-how zu verlieren.

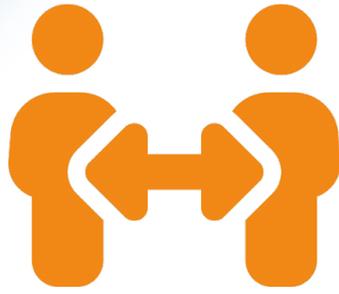
Mittleres Management unter Druck

- Die Team- und Projektleiter müssen den Output der überlasteten Arbeitskräfte managen.
- Ständig droht das Risiko, Compliance-Projekte nicht fristgerecht umsetzen zu können.
- Die Beauftragung von Freiberuflern für solche Projekte ist teuer.
- Das mittlere Management steht vor der permanenten Herausforderung, mit chronisch überlasteten Teams eine Balance zwischen Kundenzufriedenheit, Innovation und Einhaltung der Lieferzusagen zu erzielen.

Umsatzrückgang und Verlust des Marktanteils

- Unternehmen müssen mangels Manpower Aufträge ablehnen.
- Innovationsprojekte müssen immer wieder verschoben werden.
- Daraus entsteht das Risiko, Aufträge an Wettbewerber zu verlieren und im schlimmsten Fall in eine wirtschaftliche Schieflage zu geraten. ►

„Die IT-Branche boomt, doch mangels Talenten kann der deutsche Mittelstand nicht mithalten.“



Wie kann das Problem gelöst werden?

Engagieren Sie indische IT-Experten für Ihr Unternehmen!

Vorteile:

- Ständiger Zufluss qualifizierter Bewerber, aus denen Sie Top-Mitarbeiter auswählen können.
- Sie müssen einen Auftrag nie mehr aufgrund der fehlenden Kapazität in der Software-Entwicklung ablehnen.
- Skalieren Sie Ihr Unternehmen nach Ihren Wünschen.
- **Bonus:** Potenzial, mit Ihrem Produkt in den großen indischen Markt einzutreten.

Viele Unternehmen scheuen sich vor dem Schritt, Recruiting auf unbekanntem Auslandsmärkten zu betreiben. Daher möchten wir Ihnen mit diesem Leitfaden und unseren **5 Insider-Tipps** eine Hilfestellung an die Hand geben, damit auch Sie vom indischen IT-Talentpool profitieren können.





Der Leitfaden

Der Recruitingprozess umfasst alle Schritte, die ein Unternehmen zur Gewinnung von indischen Software-Entwicklern durchführt. Im Wesentlichen besteht er aus fünf Phasen:

1. Phase: Aktive Suche

Der Talentpool in Indien ist nahezu unerschöpflich. Dort können Sie Experten für jede noch so spezielle Technologie finden. Der einfachste Recruiting-Kanal ist LinkedIn, aber auch lokale Optionen wie naukri.com oder monster.in sollten Sie berücksichtigen. Darüber hinaus können Sie lokale Personalvermittler beauftragen.

Unser Insider-Tipp Nr. 1:



Fordern Sie von den Bewerbern die Daten in einer Form an, die eine Bewertung für Sie einfach und gut vergleichbar macht. Schicken Sie z.B. eine Excel-Tabelle, in der die technischen Kompetenzen aufgelistet sind. Hier sollte der Bewerber zu jeder Fähigkeit seine Erfahrung in Jahren angeben, in welchem Projekt er sie gewonnen hat und was seine Funktion war. Noch besser ist es, ein Formular zum Beispiel mit Typeform oder Ihrer internen Recruiting-Software zu entwerfen und es von den Bewerbern ausfüllen zu lassen. So sparen Sie viel Zeit.

2. Phase: Auswahlverfahren

Bei einer Stellenausschreibung in Indien können Sie innerhalb kürzester Zeit mit einer Vielzahl an Bewerbungen rechnen. Die Aufgabe, hier den geeigneten Bewerber auszuwählen, erscheint wie die Suche nach der Nadel im Heuhaufen. Unser o.g. Insider-Tipp bezüglich einer strukturierten und ggfls. auch automatisierten Vorgehensweise wird Ihnen die Suche erleichtern. ►

Für das Auswahlverfahren müssen folgende Angaben geprüft werden:

1. Vorhandene fachliche Skills und Soft Skills
2. Vergleichbare Bildung mit der ANABIN-Datenbank
3. Richtige Motivation für die Migration nach Deutschland
4. Persönliche Situation – erlaubt sie eine Migration nach Deutschland

Unser Insider-Tipp Nr. 2:

Geben Sie dem Bewerber im Vorstellungsgespräch eine realistische Einschätzung, was ihn nach seiner Ankunft in Deutschland erwartet und wo die Herausforderungen liegen. Im Gegenzug sollte der Bewerber Sie davon überzeugen, dass er sich ernsthaft über eine Migration nach Deutschland Gedanken gemacht und sich informiert hat.

Beispiel: Hat ein Bewerber eine Familie mit einem Kind, das in die 2. oder 3. Klasse oder in die weiterführende Schule geht, dann wird das Kind es in den ersten Jahren schwer haben, sich in der Schule einzugewöhnen. Die Option der englischen Privatschule ist zu teuer.

3. Phase: Vertragsunterzeichnung

Sobald Sie eine Bewerberauswahl getroffen haben, sollten Sie bei der Vertragsverhandlung Folgendes berücksichtigen:

In Indien erhalten die Bewerber zunächst ein Angebot, einen sogenannten Offer Letter. Dieser ist jedoch weder für den Arbeitgeber noch für den Bewerber bindend. Erst später wird ein endgültiger Vertrag geschlossen.

Jetzt müssen Sie unbedingt klarstellen, dass in Deutschland dieser angebotene Vertrag endgültig und für beide Seiten verbindlich ist. Das gibt Ihrem Bewerber ein Gefühl der Sicherheit.

Selbstverständlich sollte das Gehalt ausreichend sein, um die Lebenshaltungskosten unter Berücksichtigung der finanziellen und persönlichen Situation des Bewerbers zu decken. ►

Unser Insider-Tipp Nr. 3:



Geben Sie einen realistischen Überblick über die Lebenshaltungskosten in Ihrer Stadt. Vielleicht kennen Sie jemanden in Ihrem Unternehmen oder in Ihrer Stadt, der aus Indien stammt? Falls möglich nutzen Sie die Gelegenheit, dies mit einem Landsmann Ihres zukünftigen Mitarbeiters zu besprechen.

4. Phase: Preboarding, Visumantrag und Reise

In der Phase der Vertragsunterzeichnung beantragt Ihr zukünftiger Mitarbeiter ein Visum und kündigt ggfls. sogar sofort seinen aktuellen Job. Diese Entscheidung bedeutet für ihn und ggfls. auch für seine Familie nun definitiv die Migration in ein anderes Land. Manche Menschen bekommen nun Angst vor der eigenen Courage. Sie sind verunsichert, was sie nach der Ankunft in Deutschland erwartet. Je mehr sie darüber nachdenken, desto mehr Zweifel kommen ihnen.

Gerade jetzt braucht Ihr zukünftiger Mitarbeiter Zuspruch und Bestätigung, damit er das gute Gefühl hat, die richtige Entscheidung getroffen zu haben. Wenn in dieser Zeit von Ihrer Seite Funkstille herrscht, kann es sein, dass er einen Rückzieher macht und alle Ihre bisherigen Bemühungen waren umsonst.

- Pflegen Sie während dieser Phase einen regelmäßigen Kontakt (mindestens alle zwei Wochen).
- Unterstützen Sie ihn bei der Beantragung eines Visums.
- Informieren Sie über das Leben in Deutschland, über die Wohnungssuche, Freizeitaktivitäten, Sportmöglichkeiten oder das Nachtleben in Ihrer Stadt.
- Informieren Sie über Teambuilding-Veranstaltungen, die im Unternehmen stattfinden.
- Schicken Sie kurz vor dem Ankunftsdatum eine Liste mit Pflichtaufgaben, die der zukünftige Mitarbeiter bei seiner Ankunft erledigen muss.
- Wenn möglich, vereinbaren Sie vorab bereits einen Termin für die Anmeldung bei der Stadtverwaltung.
- Schicken Sie eine Liste von hiesigen Banken und Versicherungen, aber lassen Sie den zukünftigen Mitarbeiter die Auswahl selbst treffen. ►



Unser Insider-Tipp Nr. 4:

Die Bewerber sind sehr dankbar, wenn ihnen eine Unterkunft für den ersten Monat und ein Flugticket mit Zusatzgepäck angeboten wird.

5. Onboarding und Integration

Diese Phase beginnt mit der Ankunft Ihres neuen Mitarbeiters in Deutschland und dauert ein bis zwei Monaten. Der Mitarbeiter selber erhält ein Visum, während das Visum für den Familiennachzug erst drei bis sechs Monaten später erteilt wird. Für eine einzelne Person ist es verhältnismäßig einfach, eine Unterkunft und alle bürokratischen Termine zu organisieren.

Daneben sollte man jedoch nicht vergessen, dass dieser Mitarbeiter in der Regel aus einer größeren Stadt kommt und seine Familie zurückgelassen hat. Möglicherweise fühlt er sich plötzlich einsam oder verspürt Heimweh, besonders wenn es im Winter früh dunkel wird und nur noch wenige Menschen draußen anzutreffen sind. Dann fehlen ihm gerade in der ersten Zeit Sozialkontakte außerhalb seiner Arbeitsstelle.

Unser Insider-Tipp Nr. 5:

Helfen Sie Ihrem Mitarbeiter, sich in seiner neuen Heimat zu integrieren und soziale Kontakte zu knüpfen:



- Arrangieren Sie eine Abholung am Flughafen und Hilfe bei den ersten Einkäufen.
- Weisen Sie ihm aus Ihrem Unternehmen einen internen Mentor zu, mit dem er seine Fragen und Probleme besprechen kann.
- Stellen Sie einen Kontakt her zu lokalen indischen Gemeinschaften oder sozialen Medien-gruppen, sofern sie Ihnen bekannt sind.
- Wenn Sie planen, in naher Zukunft mehrere indische IT-Fachkräfte einzustellen, wäre ein interkultureller Kurs für HR und Teamleiter sicher empfehlenswert. ▶



Unser Tipp on top



Falls das Team, in dem der neue Mitarbeiter arbeiten wird, noch im Home-Office-Modus ist, ...

- organisieren Sie im ersten Monat teambildende Aktivitäten oder Veranstaltungen
- sorgen Sie dafür, dass der neue Mitarbeiter mindestens 4 Tage pro Woche im Büro erscheint

Woher wir das alles wissen?

Innerhalb von 5 Jahren haben wir unser Unternehmen von 0 auf rund 1 Million Euro Jahresumsatz gesteigert - und zwar indem wir ausschließlich indische IT-Experten eingestellt haben.

Wir sind ein IT-Dienstleister mit Sitz in München. Alle Mitarbeiter von GloreSoft kommen aus Indien und arbeiten per Arbeitnehmerüberlassung in Kundenteams. Bis Ende 2022 haben wir insgesamt 487 Mannmonate Projektarbeit hier in Deutschland geleistet.

Nun könnte man meinen, dass es mit der Integration und dem Einleben in Deutschland so gut klappt, weil bei GloreSoft die indischen Software-Entwickler unter sich sind. Daher hören wir oft das Argument: „Das mag bei euch funktionieren, aber bei uns ist alles anders!“

Im Arbeitsalltag ist es jedoch so, dass unsere Mitarbeiter permanent in Projekten und den Teams bei den Kunden vor Ort arbeiten. Unser internes indisches Team sieht sich fast nur beim Jour fix und nicht in der täglichen Arbeit. Unsere vielen sehr zufriedenen Kunden bestätigen uns immer wieder: Es funktioniert einwandfrei!

Wir helfen Ihnen gerne bei der ersten Einstellung eines indischen IT-Experten und zeigen Ihnen, wie's geht!

Kontaktieren Sie uns.



Ausgewähltes Kunden-Feedback für unsere Mitarbeiter

Mayur hat sich schnell in das Projekt eingefunden und dort gute bis sehr gute Leistungen erzielt. **Hervorzuheben sind auch die Deutschkenntnisse. Diese waren ein wesentlicher Erfolgsfaktor**, da der Kunde auf deutscher Sprache besteht. Die Zusammenarbeit im Team war sehr gut. Nach Projektende erfolgt eine Beauftragung im neuen Projekt.

Martin Alt, Sulzer GmbH

Dear Rahul, I am writing to you to express our appreciation to you for all the work you have put into the project. Thank you for being such a great coworker **who is willing to help out the team**. We appreciate **your hard work and dedication**, especially now when there are many changes in the team, new joiners to train, it is important to have caring professionals to guide the new people. We truly appreciate the work you put in to meet the timelines and milestones, and are happy to have you on the team, Rahul.

Jaana Seppänen, TechMahindra GmbH

Dear Abir, due to the fact that you are supporting the project and the entire program of for more than 1,5 years, I would like to show my appreciation for the value you create.

With the help of your work, we are able to react fast on demands and issues related to the document field. From my perspective you are one of the leading document experts in our program, which can be seen because other Product Owners and even the BO are asking for your input, work and point of view.

By being so proactive with clients and customers you are able to plan, manage and implement topics more than quickly, **which ensures a great time2market, high customer satisfaction** and enables me to plan document topics really well. Your ability of working in a team is outstanding – you support, ask proactively if help is needed and get in direct communication to colleagues and stakeholders which reduces communication time and the loss of information. Please keep it that way.

Besides your high functional and technical you are a person that is highly respected and by our customers. In addition to that it's a pleasure working with you, since you are a pleasant companion as well as a nice and polite person.

Robert Gläser, Product Owner für Allianz Projekt ▶

Interessiert?

Sie möchten Ihr Unternehmen skalieren und haben Schwierigkeiten, IT-Experten auf dem deutschen Markt zu finden? Sie sind interessiert daran, international erfahrene Software-Entwickler aus dem indischen Talentpool zu gewinnen, wissen aber nicht so recht, wie Sie unsere oben genannten Insider-Tipps praktisch umsetzen?

Wir helfen Ihnen gerne bei der ersten Einstellung eines indischen IT-Experten und zeigen Ihnen, wie's geht!

Kontaktieren Sie uns.



Über den Autor:

Prasad Chaudhari. 46 Jahre alt, arbeitet seit 22 Jahren als Informatiker in Deutschland. Er hat einen MBA-Abschluss von der University of Reading, England. Bis 2018 hat er in der Software-Entwicklung gearbeitet und Software für Unicredit, Allianz, BMW und die Deutsche Börse entwickelt. Seit der Gründung von GloreSoft im Jahr 2018 konzentriert er sich ausschließlich auf die Geschäftsentwicklung und das Recruiting von indischen Fachkräften.



Prasad Chaudhari
Geschäftsführer

+49 179 9171 828

pchaudhari@gloresoft.de
www.gloresoft.de

GloreSoft GmbH
Würmstraße 55, 82166 Gräfelfing