



Selbstauskunft

Global finden, lokal binden –
Internationale Rekrutierung für Sachsen

Ihre Selbstauskunft ist Voraussetzung für die Aufnahme in die Übersicht internationaler Rekrutierungsdienstleister des ZEFAS. Die mit einem Stern () gekennzeichneten Fragen sind Pflichtangaben und müssen ausgefüllt sein.*

Bitte beantworten Sie die Fragen zu Ihrem Unternehmen und Ihrem Leistungsangebot so konkret wie möglich. Die Veröffentlichung erfolgt in der von Ihnen zur Verfügung gestellten Form.

ANGABEN ZUM UNTERNEHMEN

A. ALLGEMEIN

Name des Unternehmens*: get a MINT GmbH

Rechtsform*: GmbH

Hauptsitz*: Wilhelm-Raabe-Str. 6, 04416 Markkleeberg

Standort in Deutschland*: Wilhelm-Raabe-Str. 6, 04416 Markkleeberg

Ggf. Standort in Sachsen: Wilhelm-Raabe-Str. 6, 04416 Markkleeberg

Kontaktperson: Romy Wuttke

Telefonnummer: +49 151 561 994 24

E-Mail Adresse*: romy@get-a-mint.de

Erreichbarkeit (Sprechzeiten):

Website*: <https://www.get-a-mint.de/>

B. REKRUTIERUNGSBEREICH

1. Für welche Branchen rekrutieren Sie vorrangig?*

- a)
- b)
- c)

kein Schwerpunkt, wir rekrutieren branchenübergreifend

2. Aus welchen Ländern und welchen Personenkreis rekrutieren Sie vorrangig? Bitte kreuzen Sie an, ob eine Außenstelle im jeweiligen Zielland vorhanden ist.*

Zielland	Personenkreis in Reihenfolge (beginnend mit dem Personenkreis, der am meisten vermittelt wird) (1) Auszubildende, (2) Fachpersonal (3) Arbeitskräfte, (4) Akademikerinnen und Akademiker	Kontaktbüro im Zielland vorhanden
1) Indien	4,2,3,1	<input type="checkbox"/>
2) Pakistan	4,2,3,1	<input type="checkbox"/>
3) USA	4,2,3,1	<input type="checkbox"/>
4) Russland	4,2,3,1	<input type="checkbox"/>
5) Großbritannien	4,2,3,1	<input type="checkbox"/>

Weitere Länder in denen Sie rekrutieren:

kein Schwerpunkt, wir rekrutieren länderübergreifend

3. Seit wie vielen Jahren haben Sie Erfahrung in der Vermittlung von Fach- und Arbeitskräften aus dem Ausland?

über 7 Jahre

C. KOMPETENZEN UND NETZWERK

4. Welche Sprachen sprechen Ihre Mitarbeitenden? (Deutsch, Englisch, Landessprachen)

Deutsch, Englisch, Spanisch, Französisch, Russisch

5. Welche themenrelevanten Zertifikate/Auszeichnungen/Akkreditierungen haben Sie bereits erhalten?

- ISO Zertifizierung für Qualitätsmanagement
- RAL Gütezeichen Faire Anwerbung Pflege Deutschland
- Charta der Vielfalt
- UN Global Compact
- Andere:

6. Welche Kooperationen mit Netzwerkpartnern nutzen Sie für die Gewinnung und Integration internationaler Fach- und Arbeitskräfte?

Kooperation mit...	in Sachsen	im Zielland
Berufsschulen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Rekrutierungsagenturen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sprachschulen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sonstiges	Relocation Agency	

7. Wie werden Ihre Kooperationspartner ausgewählt und ggf. ausgebildet?

Die Auswahl unserer Kooperationspartner erfolgt unter Berücksichtigung folgender Kriterien: Expertise und Erfahrung, Reputation und Referenzen, Kundenzufriedenheit, Zuverlässigkeit und Vertrauenswürdigkeit, sowie kulturelle Sensibilität und Diversität.

KRITERIEN-KATALOG FÜR NACHHALTIGE REKRUTIERUNG

D. VERANTWORTUNG UND INFORMATIONSMANAGEMENT

8. Welche Informationen erteilen Sie Kundenunternehmen zu den rechtlichen Rahmenbedingungen im Zuwanderungsprozess?* (Mehrfachantwort möglich)

- Visaverfahren
- Aufenthaltstitel
- Auskunft über beschleunigtes Fachkräfteverfahren
- Sonstiges

9. Welche Phasen im Zuwanderungsprozess bilden den Schwerpunkt Ihrer Dienstleistung?* (Mehrfachantwort möglich)

- Vorintegration (z. B. sprachliche Qualifizierung im Zielland, Beratungsangebote)
- Rekrutierung (z. B. Bewerbersuche und -auswahl, Kenntnisprüfung für reglementierte Berufe)
- Einreisevorbereitung (z. B. Beantragung Einreise-Visum, Wohnungssuche)
- Ankommen (z. B. Abholung vom Flughafen, Orientierung vor Ort, Eröffnung Bankkonto, Versicherungen, Einwohnermeldeamt)
- Integration (z. B. soziale Integration, Willkommenskultur im Unternehmen)
- Sonstiges

10. Welche konkreten Beratungsleistungen bieten Sie der internationalen Fach- und Arbeitskraft vor Einreise nach Deutschland an?* (Mehrfachantwort möglich)

- Berufsberatung
- Möglichkeiten des Erwerbs deutscher Sprachkenntnisse im Heimatland
- Beratung zu den Arbeitsbedingungen in Sachsen
- Beratung zu den Lebensbedingungen in Sachsen
- Sonstiges Bewerbungscoaching

3


11. Bitte konkretisieren Sie, wie die internationale Fach- und Arbeitskraft während des gesamten Zuwanderungsprozesses begleitet wird?

Ab der Erstansprache erfolgt regelmäßiger Kontakt mit uns. Wir erörtern im Erstgespräch den Prozess und welche Formalien nötig sind, um die Arbeit anzutreten. Nach erfolgreicher Vertragsunterschrift mit unserem Kundenunternehmen unterstützen wir bei Bedarf bei der Beantragung von Visa, empfehlen Agenturen zur Wohnungssuche, etc. Vor dem ersten Arbeitstag schulen wir unser Kundenunternehmen zum Thema Onboarding und Integration des/der neuen Kollegen/in. Weitere Infos im Anhang.

12. Die Kommunikation mit der internationalen Fach- und Arbeitskraft erfolgt in folgender Sprache: *(Mehrfachantwort möglich)*

- Deutsch Englisch Landessprache

E. TRANSPARENZ

13. Erhalten Sie aktuell für die von Ihnen angebotenen Schwerpunktleistungen (siehe Frage 9) eine staatliche Förderung?*

- ja nein

14. Gibt es Vereinbarungen mit dem Kundenunternehmen über regelmäßige Absprachen bzw. Rückmeldungen zum aktuellen Stand des Rekrutierungsprozesses?

- ja nein

15. Stellen Sie eine Preisübersicht über die einzelnen Positionen Ihrer Dienstleistung zur Verfügung?

- ja nein

16. Stellen Sie Teilrechnungen für erfolgreich erbrachte Leistungen?

- ja nein

17. Welche Kosten werden von der internationalen Fach- bzw. Arbeitskraft getragen?*

(Mehrfachantwort möglich)

- Sprachkurse, Prüfungsgebühren
 Übersetzungskosten
 Anerkennungsverfahren
 Visaverfahren
 Vermittlungsgebühr für Ihre Leistungen
 Sonstiges Je nach Kundenunternehmen, werden die Kosten auch von unseren Kunden getragen und es entstehen keine Kosten für die internationale Fachkraft
 Keine

18. Werden deutsche Formulare (z. B. Datenschutzkonzept, Arbeitsvertrag, Arbeitsschutzdokumentation) für die internationale Fach- und Arbeitskraft übersetzt?

- ja nein

Wenn ja, welche:

Es werden bei Bedarf Arbeitsvertrag, sowie alle Anlagen und Betriebsvereinbarungen, Policies, etc. in englischer Sprache zur Verfügung gestellt.

F. ANKOMMENSBEGLEITUNG

19. Wie unterstützen Sie die internationale Fach- und Arbeitskraft nach Ablauf des Visums bei der Beantragung der Aufenthaltserlaubnis?

Um die internationale Fachkraft bei der Beantragung der Aufenthaltserlaubnis zu unterstützen, führen wir eine umfassende Beratung und Anleitung durch. Das beinhaltet eine detaillierte Erklärung des Prozesses, Unterstützung bei der Antragstellung, Dokumentenüberprüfung und die Verbindung zu relevanten Behörden. Außerdem bieten wir fortlaufende Unterstützung für Rückfragen und weitere Schritte.

20. Bis zu welchem Zeitpunkt begleiten Sie das Kundenunternehmen im Zuwanderungsprozess?

Wir begleiten unsere Kunden über den kompletten Mitarbeiter-Lebenskreis, das heißt über die Personalentwicklung bis zum Offboarding der internationalen Fachkraft.

21. Bis zu welchem Zeitpunkt begleiten Sie die internationale Fach- bzw. Arbeitskraft im Zuwanderungsprozess?

Wir begleiten die internationale Fachkraft mindestens bis zum ersten Arbeitstag. Darüber hinaus bieten wir regelmäßige Check-In Termine, um die Integration zu unterstützen und Fragen zur Beschäftigung zu klären.

22. Mit welchen konkreten Angeboten unterstützen Sie das Kundenunternehmen bei

... der Vorbereitung der Belegschaft auf die internationale Arbeitskraft: * (Mehrfachantwort möglich)

Sensibilisierung der Führungskräfte durch Workshops oder Seminare

Interkulturelle Sensibilisierung

Weiterbildungsangebote Fremdsprachen oder „Einfache Sprache“

Wenn ja, welche:

Sensibilisierung Vielfalt und diskriminierungsfreier Arbeitsplatz

Schaffung von Willkommenskultur im Unternehmen

Sonstige:

keine der genannten

... dem Onboarding Prozess: * (Mehrfachantwort möglich)

Übernahme von behördlichen Verpflichtungen

persönliche Begleitung vor Ort

Willkommenspaket

Schulungen von Mentorinnen und Mentoren im Unternehmen

Einarbeitungsplan

Kennenlernen der Kolleginnen und Kollegen

Konfliktmanagement

Sonstige:

keine der genannten

GET A MINT

... der sozialen Integration der internationalen Fach- und Arbeitskraft* (Mehrfachantwort möglich)

- Benennung von unterstützenden Anlaufstellen
- Kita/Schule
- Mobilität
- kulturelle Gegebenheiten
- Freizeitangebote
- Sonstige: Regelmäßige Check-In Termine, Personalentwicklung, Mentoring-Programme
- keine der genannten

... Möglichkeiten zur Verbesserung der deutschen Sprache der internationalen Fach- und Arbeitskraft* (Mehrfachantwort möglich)

- Unterstützung beim Finden von berufsbezogenen Sprachkursen
- Sprachkursangebote in der Region
- Fördermöglichkeiten
- Sonstige:
- keine der genannten

23. Was möchten Sie potentiellen Kundenunternehmen gern noch mitteilen?

(z. B. Unternehmensleitbild, ethische Prinzipien)

Als kleines diverses Team von Personalexperten wissen wir aus erster Hand wie wichtig eine erfolgreiche Integration aller Teammitglieder für die Zusammenarbeit ist. Wir wollen für unsere Kunden nicht nur offene Positionen erfolgreich besetzen, sondern für eine langfristige Mitarbeiterbindung sorgen. Das gelingt uns dank eines vielseitigen Workshopangebots für Führungskräfte und Mitarbeitende, Hilfestellung bei strategischen Personalfragen und den persönlichen Kontakt zu Management und Mitarbeitendem.

Vielen Dank!

Markkleeberg, 23.02.2024

Ort, Datum

GET A MINT

Wilhelm-Raabe-Str. 6 | 04416 Markkleeberg
+49 151 56199424 | kontakt@get-a-mint.de

Stempel



Anhang zur Selbstauskunft

zu 11. Bitte konkretisieren Sie, wie die internationale Fach- und Arbeitskraft während des gesamten Zuwanderungsprozesses begleitet wird?

Die Begleitung der internationalen Fachkraft während des gesamten Zuwanderungsprozesses ist entscheidend, um eine erfolgreiche Integration am Arbeitsplatz zu gewährleisten. Im Folgenden gehen wir kurz auf die verschiedenen Phasen des Zuwanderungsprozesses ein und erläutern, wie die Begleitung in jedem Schritt erfolgen kann.

Vorbereitung und Bewerbung

Ab der Erstansprache erfolgt regelmäßiger Kontakt mit uns (mindestens wöchentlich). Bereits im Erstgespräch erörtern wir, welche Formalien nötig sind, um die Arbeit anzutreten. Bei Bedarf bieten wir der internationalen Fachkraft ein Bewerbungscoaching für den deutschen Arbeitsmarkt an und stellen Informationen zu Arbeitsmarktbedingungen, Kultur, Gesetzen und Anforderungen zur Verfügung.

Visum und Einreise

Nach Vertragsunterschrift mit unserem Kundenunternehmen unterstützen wir bei anfallenden Formalien, insbesondere Beantragung von Visa, Überprüfung auf Vollständigkeit und Klärung von Fragen. Wir empfehlen außerdem Agenturen zur Wohnungssuche oder koordinieren Termine mit Behörden.

Eingliederung

Wir unterstützen den Aufbau beruflicher Handlungskompetenzen (z.B. durch die Vermittlung von Anforderungen im Arbeitsalltag, Grundkenntnisse des deutschen Arbeitsrechts, etc.). Außerdem helfen wir bei der Suche nach geeigneten Sprachkursen oder Weiterbildungsangeboten.

Arbeitsplatzintegration

Vor dem ersten Arbeitstag gehen wir mit unserem Kundenunternehmen die Themen Onboarding und Integration an. Wir stellen gemeinsam mit den Fachabteilungen einen Einarbeitungsplan auf, schulen Mitarbeitende und Führungskräfte im Umgang mit diversen Teams oder stellen ein übergreifendes Integrationskonzept auf. Dabei ist uns wichtig, auch regelmäßige Überprüfungen und Feedback-Mechanismen einzurichten, um sicherzustellen, dass die Fachkraft ihre Arbeitsaufgaben bewältigen kann.

Langfristige Unterstützung

Während der Beschäftigung bieten wir Weiterbildungen zu Personalentwicklung und Führung an (z.B. Führen diverser Teams). Außerdem bieten wir regelmäßige Check-In

Termine mit der internationalen Fachkraft an, um bei konkreten beruflichen oder persönlichen Situationen zu unterstützen (z.B. Integration im Arbeitsalltag, soziales Netzwerk, Vereinbarkeit von Beruf und Familie).

Gleichzeitig sorgen wir bei Bedarf durch ganzheitliche Personalkonzepte für eine langfristige Mitarbeiterbindung (z.B. Benefit-Konzepte, Gehaltsbenchmarks, Employer Branding).