

Onboarding | ... beginnt vor der Einreise & mit der Entscheidung

Entscheidungen und Überlegungen des Arbeitgebers:

- ✓ Einführung eines Sprachpaten
- ✓ Integrationsbeauftragter – Aufgaben:
- ✓ Zentraler Ansprechpartner
- ✓ Integrationsprozess: Sprache, Wohnung, Sozialversicherung, soziale Teilhabe, etc.
- ✓ Bindeglied | externe und interne Vernetzung
- ✓ Konfliktmanager

Vorbereitungen:

- ✓ Willkommenspaket / Willkommensmappe
- ✓ Einarbeitungsplan
- ✓ Ausgestatteter Arbeitsplatz
- ✓ Erwartungsmanagement
- ✓ Kontaktaufnahme durch Patin/Paten
- ✓ Videobotschaften | dabei Transparenz der ersten Tage
- ✓ Bei Gruppen: 1 oder 2 Kurze Onboarding-Sequenzen oder Seminare, Bsp:
 - Digitaler Kurzrundgang im Unternehmen oder Unternehmenspräsentation
 - Vortrag zur Deutschen Sozialversicherung der BARMER in vielen Sprachen !



Onboarding | Der erste Arbeitstag

Der erste Tag:

- ✓ Soziales Ankommen
- ✓ Vorstellung der unterschiedlichen Ansprechpartner und Funktionen
- ✓ Vorstellung im Team / der engsten Kolleginnen/Kollegen
- ✓ Rundgang
- ✓ Informationen, Abläufe, Aufgaben
- ✓ Dresscodes
- ✓ Willkommens-Mappe überreichen

Praxistipps Inhalte der Willkommens-Mappe:

- ✓ Organigramm, Ansprechpartner, etc.
- ✓ Lageplan, Stadtplan, Nahverkehr, Arzt, Apotheke, etc.
- ✓ System-Erklärungen – How To ...
- ✓ Kurzer Persönlicher Brief von Mentor / Partner
- ✓ Ausblick auf weitere Maßnahmen und die ersten Tage
- ✓ Goodies: Museum-Tickets, Firmengeschenk, Broschüren, etc.
- ✓ Informationen zur Sozialversicherung (BARMER-Broschüre in versch. Sprachen)



Onboarding | Der erste Arbeitstag

Praxistipp:

- ✓ Beziehen Sie das Organigramm auf die jeweilige Fachkraft und verdeutlichen Sie wer gerne wie kontaktiert wird.

Praxistipp Erwartungsmanagement:

- ✓ Erwartungshorizont klar kommunizieren
- ✓ Integrationszeit geben
- ✓ Entwicklungspotenzial aufzeichnen und –stufen nennen
- ✓ Leistungsdruck mindern
- ✓ Message: wir sitzen alle in einem Boot
- ✓ Vision teilen: hier sehen wir Sie wenn Sie sich eingelebt haben ...
- ✓ Behalten Sie schon hier die verschiedenen Feedback-Kulturen im Kopf

Praxistipp Buddy-/Mentoring-System:

- ✓ Als Arbeitsaufgabe anerkennen („nicht mal so nebenher“)
- ✓ Kulturevents und Wochenend- Abendveranstaltungen freiwillig halten
- ✓ Erwerb von sozialen Kompetenzen anerkennen und in MA-Bewertung einfließen lassen



Onboarding | Die erste Arbeitswoche

To Do:

- ✓ Ziele und Zeitplan
- ✓ Kennenlernen
- ✓ Vereinbaren gemeinsamer Aktivitäten
- ✓ Community ?
- ✓ Arbeitsplatz-Aufnahme

Praxistipp Interkulturelles Coaching und Interkulturelle Führung für die Themen:

- ✓ Crossing Culture | Austausch-Workshops zu interkulturelles Unterschieden, gemeinsame Zielfindung, Was können wir voneinander lernen ?
- ✓ Feedback und Gesprächsführung (Direktheit, Neutralitätsgrad, Formalitätsgrad)
- ✓ Hierarchieverständnis
- ✓ Etablierungsgrad & Ausführung von Feedbackprozessen
- ✓ Kulturelle Normen zum Geben sowie Annehmen von Feedback
- ✓ Lokale Mitarbeiter an Bord bringen, internationale Fachkräfte schulen und echte Kooperation schaffen
- ✓ Diversitäts-Strategie | Recruiting-Strategie
- ✓ Kommunikationstraining
- ✓ Fachkräfte-Coaching für den Konfliktfall



Onboarding | Die erste Arbeitswoche

To Do:

- ✓ Wertorientiertes Führen und Begleiten

Praxistipps:

- ✓ Verständnis füreinander
- ✓ Transparenz und Geduld
- ✓ Wertschätzung für geleistete Arbeit
- ✓ Kultur ermöglichen (z. Bsp. Gebetsraum oder Raum der Stille)
- ✓ Deutsch lernen während der Arbeitszeit, während der Anerkennungspraktika ermöglichen
- ✓ Austausch zwischen des Teams, Buddy, Paten
- ✓ Interkulturelle Thementage
- ✓ Individualität – was bei dem einen schon super läuft, kann bei dem anderen noch schwer sein (z.B. Sprache)
- ✓ Augenhöhe
- ✓ Botschaft: „Ich bin okay – Du bist okay.“



Onboarding | Die ersten Wochen | Praxistipps

Den Menschen im System erleben:

- ✓ Partnerin/Partner mitnehmen – viel hängt von ihr/ihm ab!
- ✓ Familiären Background würdigen und im System etablieren
- ✓ umfassende systemische Check In's: Eine internationale Fachkraft hat für ihren Beruf ihr ganzes Leben umgekrempelt.

Praxistipps Familiärer Hintergrund:

- ✓ Informationsveranstaltungen zu partnerrelevanten Themen
- ✓ Networking ermöglichen
- ✓ Freizeit-Buddy-Aktivitäten ausdrücklich auch mit Partnerin/Partner
- ✓ Möglichkeit des persönlichen Coachings eröffnen
- ✓ Hilfe in Krisenzeiten
- ✓ Zeiten, in denen Kinder versorgt sind oder Kindermitnahme ermöglichen
- ✓ Botschaft: Deine Familie liegt uns am Herzen



Problemlösungsstrategien in multikulturellen Teams

Ausgangslage: Problem und / oder unterschiedliches Problemverständnis



Gemeinsame Definitionsfindung des Problems durch Pro- Contra-Definition aller Subjektiven Problemsichten



Nur die Übereinstimmungen führen das gemeinsame Problemverständnis zusammen | Vorteil: Sachebene

Jedes Problem ist ein Chance !



CHANCE !



Unterschiedliche Blickwinkel und diverses Verständnis bringt viele Perspektiven mit, nutzen Sie folgende Techniken: MindMap, Brainwriting, DesignThinking, Starbusting

Retention Special für Expats – Kooperation in Teams schaffen

Für das bestehende Team

Ziel: neue Situation annehmen können; aktiv bei der Integration unterstützen; Befürchtungen entgegenwirken; interkulturelles Lernen

Für neue internationale Fachkräfte

Ziel: sich schnell integrieren; Deutsche Besonderheiten kennenlernen & interkulturelles Lernen; Hilfe aktiv suchen lernen; schnell und langfristig gute Arbeit leisten

Gemeinsam

Ziel: gute Zusammenarbeit; gegenseitige Hilfe; voneinander lernen; Arbeiterschaft insgesamt motiviert halten



Retention Special für Expats – Kooperation in Teams schaffen

Für das bestehende Team

Anti-Bias-Trainings = Vorteil statt Vorurteil, Interkulturelle Einführungs-Workshops, Führungskräfte-Coachings, Kontext geben & Einbeziehung bzgl. Diversitätsstrategie und Recruiting-Strategie, Sprachkurse

Für neue internationale Fachkräfte

Workshop zu interkulturellen Unterschieden (Fokus DE/Region)
Kommunikationstraining
Sprachtraining/ -Partnerschaften
Fachkräfte-Coaching (im Konfliktfall)

Gemeinsam

Interkulturelle Austausch-Workshops: über das Gelernte und das Neue
Gemeinsame Zielfindung zum Thema
Was können wir voneinander lernen?





Als zentraler Netzwerk- und Ansprechpartner unterstützen wir Ihr Human Resources Department in allen Themen der International Business Lounge.

Markus Hodermann

Geschäftsführer

0160 90456481

markus.hodermann@barmer.de