



Soziale Integration

Forum 3

Onboarding von Drittstaatsangehörigen

Bedeutung:

- ❖ Einstieg in den Arbeitsmarkt
- ❖ Integration in das Unternehmen

Inhalt

- ❖ Mitarbeiter Findung im Herkunftsland
- ❖ Kultur und Philosophie des Unternehmens vermitteln
- ❖ Werte und Leitlinien des Unternehmens vermitteln
- ❖ Unterstützung beim Aufbau von sozialen Netzwerken - im Alltag
- ❖ Im Team aufnehmen

Erfordernis

- ❖ Willkommenskultur im Betrieb implementieren
- ❖ Interesse am Gegenüber haben
- ❖ Beziehungen herstellen
- ❖ Mensch im Blick behalten

Herausforderungen für Arbeitgeber

Inhalt

- ❖ Unterstützung bei der Wohnungssuche notwendig
- ❖ Bürokratische Prozesse und Abläufe
- ❖ Häufig fehlende Mobilität der Personen aus Drittstaaten
- ❖ Soziale Struktur der Personen aus Drittstaaten
- ❖ Interkulturelle Kompetenz im Unternehmen

Lösung

- ❖ Aufbau einer Kümmererstruktur/Mentoring
- ❖ Willkommenskultur im Betrieb implementieren
- ❖ Aufbau Netzwerk „Wohnungssuche“ im Landkreis
- ❖ Angebote IQ-Netzwerk wahrnehmen
- ❖ Kontakt zu AN bereits im Herkunftsland aufbauen und halten
- ❖ Sprachkurse organisieren über Netzwerk

Herausforderungen für Arbeitnehmer

Inhalt

- ❖ Infodefizite auf allen Ebenen (Prozesse, Gesetze, Kultur, Unternehmen..)
- ❖ Kulturelle Unterschiede, fehlende soziale Anbindung
- ❖ Saisonale Kleidung selten vorhanden
- ❖ Bestehe ich die Quali zur Anerkennung?
- ❖ Wohnsituation
- ❖ Ungewohntes Angebot Haushaltswaren/Essen
- ❖ Heimweh
- ❖ Zu hohe eigene Ansprüche

Lösung

- ❖ Aufbau einer Kümmererstruktur/Mentoring
- ❖ Willkommenskultur im Betrieb implementieren
- ❖ Fester Ansprechpartner im Unternehmen von Beginn an (bereits ab Rekrutierung)
- ❖ Bei der sozialen Integration unterstützen
- ❖ Aufbau interkultureller Kompetenzen im Unternehmen

Zum Weiterlesen – Bitte Klick auf den jeweiligen Titel



Praxis-Handbuch:
So gelingt erfolgreiche Integration
Schritt für Schritt



Checkliste für den Betrieb und den Arbeitgeberservice der Agentur für Arbeit

zur Einstellung von **Fachkräften** aus **Drittstaaten**

Bundesagentur für Arbeit
Regionaldirektion
Rheinland-Pfalz-Saarland

Onboarding erfolgreich gestalten und professionell - KofA <https://www.kofa.de/arbeitgeber-fachkräftenrekrutierung/onboarding/>

Mitarbeiter finden > Rekrutierung > Onboarding

Onboarding

Zuletzt aktualisiert: 14. September 2021

Onboarding bedeutet: Sie holen neue Mitarbeiter gut "an Bord". Unter den Begriff Onboarding fallen alle Maßnahmen, die der Eingliederung (Integration) neuer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ins Unternehmen dienen. Onboarding-Maßnahmen beginnen bereits vor dem ersten Arbeitstag und begleiten die neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sechs bis acht Wochen. Onboarding ist nachhaltig: Wer in Einarbeitung investiert, verhindert Kündigungen während der Probezeit und spart so Kosten für eine erneute Personalsuche.

Beitrag teilen: [M](#) [F](#) [S](#)

Wie Sie es schaffen, Menschen von Anfang an für ihr Unternehmen zu begeistern

Einer der Schlüsselfaktoren im Employer Branding: Onboarding

Im Optimalfall haben Sie mit einem guten Employer Branding verstanden, aus der Masse hervorzutreten. Bleiben Sie auf [Feedback](#)

1 von 5

19.07.24, 09:55

CHECKLISTE

Wie Sie Mitarbeiter aus dem Ausland erfolgreich an Bord holen

Sie überlegen, eine ausländische Mitarbeiterin oder einen ausländischen Mitarbeiter einzustellen oder haben vielleicht schon eine internationale Fachkraft erfolgreich für Ihr Unternehmen gewonnen?

Diese Checkliste zeigt Ihnen, wie Sie Ihre internationalen Mitarbeitenden bei der Integration unterstützen können. Informationen zum generellen Onboarding-Prozess neuer Mitarbeitender erhalten Sie in der [Checkliste Onboarding](#).

1. Seien Sie authentische Vorbilder

Wir haben das Ziel erreicht zu einer vielfältigen Unternehmenskultur in einer Unternehmensstruktur aufgenommen. Eine entsprechende Positionierung hat Signalwirkung nach innen und nach außen.

Unsere Führungskräfte sind authentische Vorbilder, indem sie für einen verantwortungsvollen Umgang mit Vielfalt stehen.

Onboarding ist eine Gemeinschaftsaufgabe. Wir binden daher das gesamte Team in den Prozess ein und definieren klare Aufgaben.

2. Bauen Sie frühzeitig Bindung auf

Während des Bewerbungsprozesses bleiben wir regelmäßig in Kontakt und stehen für Rückfragen zur Verfügung.

Wir stellen den Bewerbern schon im Bewerbungsprozess eine Ansprechpartnerin oder einen Ansprechpartner zur Verfügung, die oder der für alle Rückfragen zur Verfügung steht. Regelmäßige Fragen (z. B. via Anzeigengruppe) können als Signal und unterstützen unsere Bewerberinnen im laufenden Prozess. Hierzu hilft Ihnen der [Quick Check](#) von Hala & Co. Germany.

Wir unterstützen unsere neue Fachkraft bei Behinderungsangelegenheiten (z. B. Einstellungsmaßnahmen).

Wir erstellen ein Willkommenspaket mit allen wichtigen Informationen und versenden dieses frühzeitig an unsere neuen Mitarbeitenden.

Mitwirkende Familienangehörige werden mitbestimmt, indem wir uns bei Bedarf z. B. um die Vermittlung von Kindergärten bzw. Schulen kümmern.

Bei Bedarf unterstützen wir den Familienanhang. (Eingelassenheit zu Nicht-EU-Bürger (siehe [e-11-germany.com](#)))

KofA [KofA](#)

1/7

<https://www.arbeit-und-leben.de/kontakt/zentrale-mainz>