



Internationale Fachkräfte binden - Onboarding

INQA COACHING- PRAXISFORUM



INQA COACHING PRAXISFORUM- ERIKA SHISHIDO LOHMANN

Ablauf

Heute



Einstieg - Frage



Praxisbeispiel



Gespräch /Austausch



Learned aus einem Praxisbeispiel

Wenn Sie **nur einen Bereich im Onboarding internationaler Mitarbeitender** verbessern könnten:
Welcher wäre das und warum?

1

**Orientierung und Sicherheit
von Anfang an**

2

**Sprachliche
Verständigung im
Arbeitsalltag**

3

**Soziale Integration und
Zugehörigkeit im Team**

Praxisbeispiel: Internationale Fachkräfte: Onboarding

Ausgangssituation

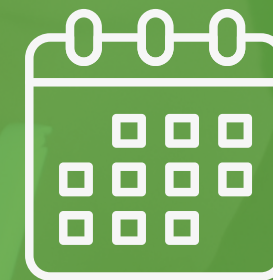
Mittelständischer
Handwerksbetrieb
(ca. 30
Mitarbeitende)



Fachkräfte- und
Nachwuchsmangel.
Rekrutierung von
Menschen mit Flucht- und
Migrationsgeschichte
sowie internationalen
Fachkräften.

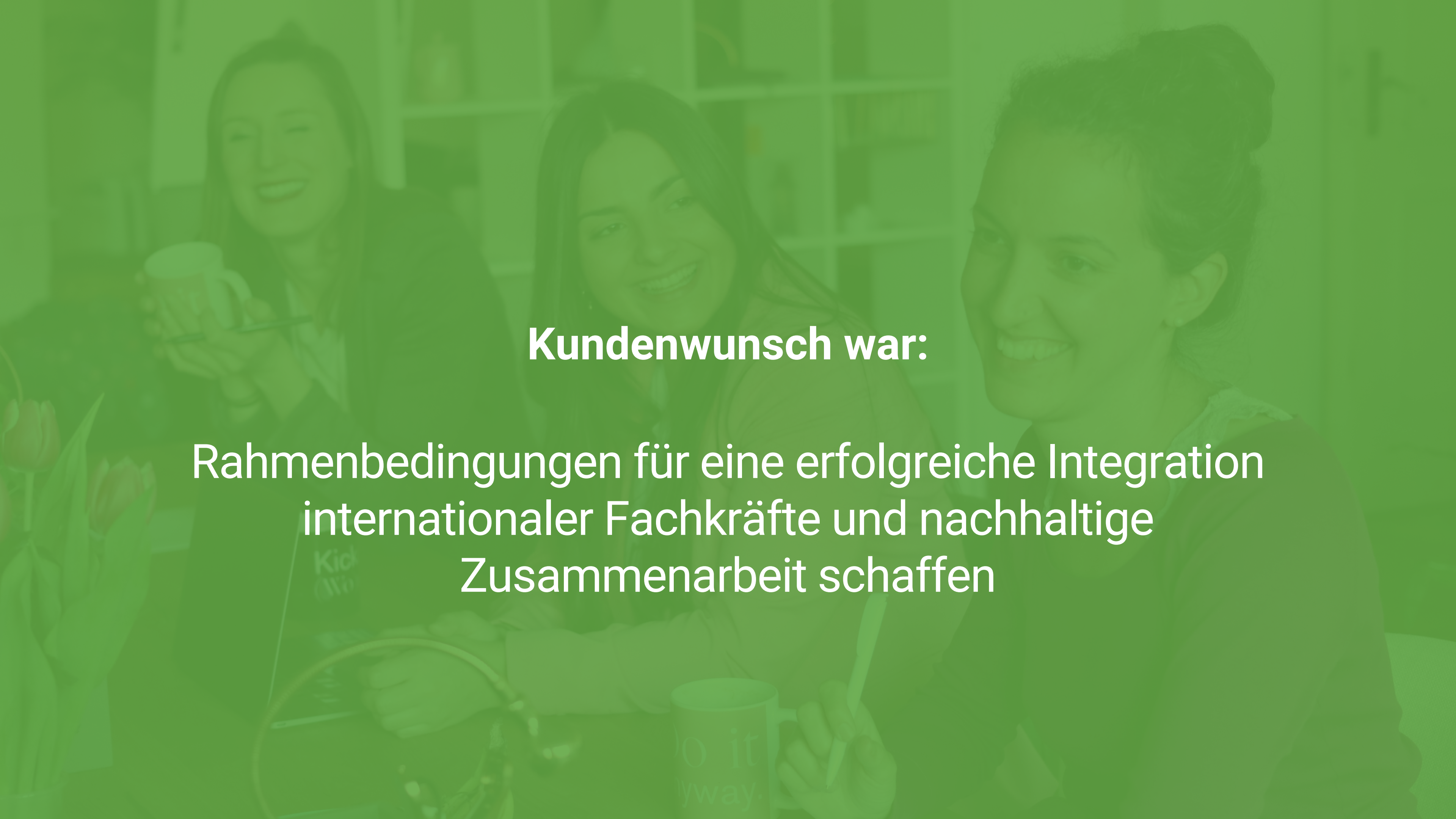


Trotz eines
bestehenden
Onboarding-Prozesses
zeigten sich die größten
Herausforderungen erst
nach der Einstellung.



Erhöhte Fluktuation
innerhalb des ersten
Jahres



A photograph of three women sitting around a table, smiling and engaged in a meeting. The woman on the left is holding a pen and a small cup. The woman in the middle is holding a pen and a small cup. The woman on the right is holding a pen and a small cup. The background is a blurred office setting with shelves. The entire image is overlaid with a semi-transparent green filter.

Kundenwunsch war:

Rahmenbedingungen für eine erfolgreiche Integration
internationaler Fachkräfte und nachhaltige
Zusammenarbeit schaffen



Praxisbeispiel: Internationale Fachkräfte: Onboarding
Wir haben gemeinsam mit dem Kunden einen neuen Prozess eingeführt.

Interkulturelles Onboarding mit System

Ein individueller Fahrplan für die ersten 180 Tage

Prozessebene

Kompetenzebene

Einführung eines Buddy-Programms zur fachlichen Orientierung, organisatorischen Unterstützung und sozialen Integration ins Team.

Gezielte Unterstützung bei der Gestaltung der Sprachförderung, (Interkulturelle) Kommunikation und Verständigung im Arbeitsalltag

Begleitung von Führungskräften im interkulturellen Führungsalltag

Belegschaft für die Kommunikation und Zusammenarbeit mit internationalen Kollegen, sensibilisieren und einbinden

Tag 1

Ergebnisse: Strukturiertes 180-Tage-Onboarding-Prozess etabliert
Höhere Mitarbeiterzufriedenheit und -bindung

Tag 180

Learnings



Fachliche und soziale Integration sind gleichwertige Erfolgsfaktoren für ein gelungenes Onboarding.



Führungskräfte haben einen entscheidenden Einfluss auf Bindung, Integration und Erfolg internationaler Mitarbeitender.



Eine erfolgreiche Integration beginnt mit der Vorbereitung des bestehenden Teams.



Sprache und Verständigung sind zentrale Voraussetzungen für erfolgreiche Integration und Zusammenarbeit.

Gemeinsam internationale Zusammenarbeit gestalten – wir
begleiten Sie mit dem **INQA COACHING** Beratungsprogramm
auf diesem Weg.

Vielen Dank!

Erika Shishido Lohmann
ilvy Intercultural HR
erika.shishido@interkulturelles-coaching-hamburg.de

