

Willkommen, aber herzlich!

Um ein gutes Willkommensmanagement für ausländische Mitarbeitende zu etablieren, gibt es einige wichtige Punkte, die Unternehmen umsetzen können.

Hier sind 10 Empfehlungen:

1. *Vorbereitung vor der Ankunft:*

Bereiten Sie sich im Voraus auf die Ankunft ausländischer Mitarbeitender vor. Stellen Sie sicher, dass ihre Arbeitsumgebung, Büroausstattung, Computer und Kommunikationssysteme einsatzbereit sind. Klären Sie auch organisatorische Details wie Anmeldungen, Unternehmensrichtlinien und erforderliche Unterlagen. Lassen Sie gegebenenfalls die Unterlagen in eine weitere Sprache, zum Beispiel Englisch, übersetzen.

2. *Onboarding-Prozess:*

Gestalten Sie einen strukturierten Onboarding-Prozess, der den ausländischen Mitarbeitenden dabei hilft, sich schnell einzuleben und produktiv zu werden. Dies kann die Zuweisung eines Mentors oder einer Ansprechperson aus dem Unternehmen umfassen, die bei Fragen und Anliegen unterstützt. Geben Sie ihnen eine umfassende Einführung in die Unternehmenskultur, Arbeitsabläufe und Erwartungen.

3. *Sprachunterstützung:*

Bieten Sie sprachliche Unterstützung an, um die Kommunikation und Integration der ausländischen Mitarbeitenden zu erleichtern. Dies kann Übersetzungsdienste, Sprachkurse oder die Bereitstellung von mehrsprachigen Kollegen umfassen, die bei der Kommunikation helfen. Organisieren Sie für die bereits ansässigen Kolleginnen und Kollegen ebenfalls Fremdsprachenkurse, beispielsweise in Englisch oder Spanisch.

4. *Kulturelle Sensibilisierung:*

Schaffen Sie Bewusstsein für kulturelle Unterschiede und fördern Sie ein interkulturelles Verständnis im Unternehmen. Sensibilisieren Sie Ihre Mitarbeitenden für verschiedene kulturelle Normen und Werte und schaffen Sie einen respektvollen und inklusiven Arbeitsplatz. Beauftragen Sie zur Unterstützung der kulturellen Sensibilisierung erfahrene externe Trainer.

5. *Unterstützung bei der Integration:*

Helfen Sie den ausländischen Mitarbeitenden beim Ankommen in ihrem neuen Zuhause. Dies kann die Bereitstellung von Informationen über die lokale Gemeinschaft, Communities, Unterstützung bei der Wohnungssuche, bei Behördengängen und bei der sozialen Integration der gesamten Familie umfassen. Binden Sie die ausländischen Mitarbeitenden frühzeitig in familienfreundlichen Maßnahmen und Aktivitäten des Unternehmens ein.

6. *Netzwerkbildung:*

Fördern Sie den Aufbau von Netzwerken und Kontakten für die ausländischen Mitarbeitenden. Dies kann durch die Sicherstellung der Teilnahme an Firmenveranstaltungen, Teamaktivitäten oder die Einrichtung von Mentoring-Programmen erreicht werden. Erläutern Sie den Mitarbeitenden, dass diese Aktivitäten sehr bedeutsam für das Einleben sind. Unterstützen Sie den Austausch mit anderen Mitarbeitenden über die eigentlichen Arbeitsaufgaben hinaus, um nicht nur die berufliche, sondern auch die soziale Integration zu erleichtern.

7. Fortbildungsmöglichkeiten:

Bieten Sie bedarfsbezogenen Weiterbildungsmöglichkeiten an, um die fachlichen Fähigkeiten der ausländischen Mitarbeitenden zu stärken und ihre Karrieremöglichkeiten zu verbessern. Dies zeigt Ihr Engagement für ihre berufliche Entwicklung und fördert ihre langfristige Bindung der ausländischen Fachkraft an das Unternehmen.

8. Regelmäßiges Feedback:

Bieten Sie regelmäßiges und in der Einarbeitungsphase zusätzliche Möglichkeiten eines Feedbacks sowie Unterstützung an, um die Leistung und Entwicklung der ausländischen Mitarbeitenden zu fördern. Regelmäßige Gespräche und gut angepasste Leistungseinschätzungen ermöglichen es Ihnen, Fortschritte zu verfolgen und etwaige Herausforderungen anzugehen.

9. Unterstützung bei administrativen Angelegenheiten:

Helfen Sie den ausländischen Mitarbeitenden bei administrativen Aufgaben, wie Visabeantragung und -verlängerung, Steuerfragen und anderen rechtlichen Angelegenheiten. Stellen Sie sicher, dass sie Zugang zu den erforderlichen Ressourcen und Informationen haben.

10. Kontinuierliche Verbesserung:

Überprüfen Sie regelmäßig Ihr Willkommensmanagement und nehmen Sie Anpassungen vor, um sicherzustellen, dass es effektiv ist und den Bedürfnissen der ausländischen Mitarbeitenden gerecht wird. Befragen Sie die Mitarbeitenden, sammeln Sie Feedback und setzen Sie Verbesserungsvorschläge um.

Das WelcomeCenter Sachsen-Anhalt unterstützt Unternehmen und die Mitarbeitenden, neu Zugezogene, ausländische Mitarbeitende und die Stammebelegschaft, dabei, die 10 Empfehlungen entsprechend des konkreten Bedarfes umzusetzen. Ziel ist es, ein Willkommensmanagement als wichtiges strategisches Instrument der Personalarbeit zu implementieren und somit die Integration, Produktivität und Zufriedenheit zu befördern.

Wir sind nur einen Anruf entfernt!

Fachstelle Willkommensstrukturen und Familienfreundlichkeit

Kerstin Mogdans

mogdans@fachkraft-im-fokus.de

Tel.: +49 (0) 152 53791663

Die Kontaktdaten unserer [regionalen Berater:innen](#) finden Sie hier:

Rufen Sie uns an und vereinbaren Sie einen Termin!



Die Landesinitiative Fachkraft im Fokus wird aus Mitteln der Europäischen Union und des Landes Sachsen-Anhalt gefördert. Auftraggeber ist das Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Gleichstellung des Landes Sachsen-Anhalt.