

Wissen auf den Punkt gebracht.

 **30 MINUTEN**

Interkulturelles Onboarding

Elke Müller

GABAL

30 Minuten
Interkulturelles
Onboarding

Elke Müller

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek. Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

ISBN 978-3-96740-189-9

Umschlaggestaltung: die imprimatur, Hainburg

Umschlagkonzept: Buddelschiff, Stuttgart – www.buddelschiff.de

Lektorat: Anna Ueltgesforth, Amorbach

Autorenfoto: Uwe Klössing, Mittenaar

Satz: Zerosoft, Timisoara (Rumänien)

© 2022 GABAL Verlag GmbH, Offenbach

Alle Rechte vorbehalten. Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit schriftlicher Genehmigung des Verlags.

Hinweis:

Das Buch ist sorgfältig erarbeitet worden. Dennoch erfolgen alle Angaben ohne Gewähr. Weder Autorin noch Verlag können für eventuelle Nachteile oder Schäden, die aus den im Buch gemachten Hinweisen resultieren, eine Haftung übernehmen.

www.gabal-verlag.de

www.gabal-magazin.de

[www.twitter.com/gabalbuecher](https://twitter.com/gabalbuecher)

www.facebook.com/gabalbuecher

www.instagram.com/gabalbuecher

Wissen auf den Punkt gebracht

Dieses Buch ist so konzipiert, dass Sie in kurzer Zeit prägnante und fundierte Informationen aufnehmen können. Mithilfe eines Leitsystems werden Sie durch das Buch geführt. Es erlaubt Ihnen, innerhalb Ihres persönlichen Zeitkontingents (von 10 bis 30 Minuten) das Wesentliche zu erfassen.

Kurze Lesezeit

In 30 Minuten können Sie das ganze Buch lesen. Wenn Sie weniger Zeit haben, lesen Sie gezielt nur die Stellen, die für Sie wichtige Informationen beinhalten.

- Schlüsselfragen mit Seitenverweisen zu Beginn eines jeden Kapitels erlauben eine schnelle Orientierung: Sie blättern direkt zu dem Thema, das Sie besonders interessiert.
- **Zahlreiche Zusammenfassungen innerhalb der Kapitel erlauben das schnelle Querlesen.**
- Ein Fast Reader am Ende des Buches fasst alle wichtigen Aspekte zusammen.
- Ein Register erleichtert das Nachschlagen.

Inhalt

Vorwort	6
1. Interkulturelle Kompetenz als Voraussetzung.....	9
Kultursensibilität im persönlichen und beruflichen Umgang.....	10
Die Ähnlichkeitsfalle.....	11
Unconscious Bias	14
2. Das Auswahlinterview	19
Interkulturelle Hürden im Interview	20
Erwartungsabgleich und Unangenehmes ansprechen	26
3. Die Voreintrittsphase	31
Unsicherheiten nehmen und Bindung aufbauen	32
Unternehmensrichtlinien etablieren – die Policy	33
Willkommens- und Bleibekultur etablieren	37
Besonderheiten bei Drittstaatler*innen.....	39
4. Konfrontations- und Einarbeitungsphase	47
Die ersten Monate	48
Kulturschock: Erwartungen treffen auf Realität.....	50
Welcome Package / Welcome Days.....	54
Mentor*innen und Buddies	58

5. Integrationsphase.....	61
Beziehungen gestalten – Familie gehört dazu.....	62
Unternehmenskultur: Kulturelle Flexibilität und Diversitätsbewusstsein	64
Werte als entscheidender Baustein der Unterneh- menskultur.....	67
6. Virtuelles Onboarding	77
Onboarding-Prozess als E-Learning	78
Beispielhafter virtueller Prozess	79
Fast Reader	83
Die Autorin	91
Weiterführende Literatur	92
Register	93

Vorwort

In diesem Buch beschäftigen wir uns mit dem Onboarding-Prozess, von dem 89 % der Personal-Verantwortlichen sagen, er verbessere die fachliche Integration, und sogar 91 % sind überzeugt, er verbessere die soziale Integration. Gleichzeitig geben 90 % dieser Verantwortlichen zu, dass es keine Budgets für den Onboarding-Prozess gibt (Haufe, 2. Onboarding-Umfrage, 2018)

Spannender Widerspruch, finden Sie nicht auch?

Besonders interessant wird es, wenn wir uns das Onboarding internationaler Mitarbeitender anschauen. Denn dieses stellt ein Unternehmen vor zusätzliche Herausforderungen und verlangt gezielte Konzepte. Das Thema Fachkräftemangel ist kaum noch wegzudiskutieren und erfordert eine deutliche Professionalisierung des Personalbereiches. Es gilt, einen strategischen Prozess aufzusetzen, der beim Recruiting beginnt und sich durch alle Phasen des Onboardings der internationalen Mitarbeitenden und ihrer Familien hindurchzieht.

Fakt ist, dass die soziale Integration (und hier sind auch die Familien gemeint) – außerhalb des eigentlichen Arbeitsumfeldes – gerade in Deutschland extrem schwerfällt. So findet sich laut der „Expatrier Studie“ von InterNations Deutschland unter den zehn Ländern wieder, in denen es

am schwierigsten ist, Freunde zu finden. 30 % der Befragten gaben an, dass Deutsche unfreundlich sind, und 14 % sind mit ihrem Leben in Deutschland unzufrieden.*

Kein Geheimnis ist es, dass bereits 15 % der neuen Mitarbeitenden schon vor dem ersten Arbeitstag daran denken, den neuen Job gar nicht erst anzutreten, und je nach Position verlassen 30 bis 60 % der „Neuen“ das Unternehmen innerhalb des ersten Jahres. Internationale Fachkräfte haben oft den Ruf, dass sie rasch das Unternehmen wechseln, sobald sie ein besseres Angebot bekommen. Ja, das kommt vor – und oft liegt es an einem Onboarding-Prozess, der die Besonderheiten internationaler Mitarbeitender und ihrer Familien kaum berücksichtigt.

Ich wünsche Ihnen viele neue internationale Kolleg*innen, die Ihr Unternehmen bereichern!

Elke Müller

* Expat Insider Studie 2018/2019 von InterNations

Warum ist interkulturelle Kompetenz so wichtig?

Seite 9

Interkulturelle Unterschiede – sind die in einer globalen Welt noch von Relevanz?

Seite 11

Wie gelingt uns ein guter Umgang mit unseren Stereotypen und Vorurteilen?

Seite 14

1. Interkulturelle Kompetenz als Voraussetzung

Interkulturelle Kompetenz gilt als DIE Schlüsselqualifikation für dieses Jahrhundert.

Zu unseren **allgemeinen Handlungskompetenzen** zählen **Fachkompetenz**, also Berufserfahrung, Fachkenntnisse im beruflichen Bereich, die **soziale Kompetenz**, dazu gehören Empathie, Toleranz, Team- und Anpassungsfähigkeit, Networking, unsere **individuelle Kompetenz**, wie Lernbereitschaft, Rollendistanz, Ambiguitätstoleranz, und die **strategische Kompetenz**, wie Organisationsfähigkeit, Wissensmanagement, Problemlöse- und Entscheidungsfähigkeit.

Interkulturelle Kompetenz ist keine zusätzliche Kompetenz, sondern die **Erweiterung der genannten Handlungskompetenzen um den Faktor Kultur** und um das Erkennen der Muster, nach denen eine andere Kultur agiert.