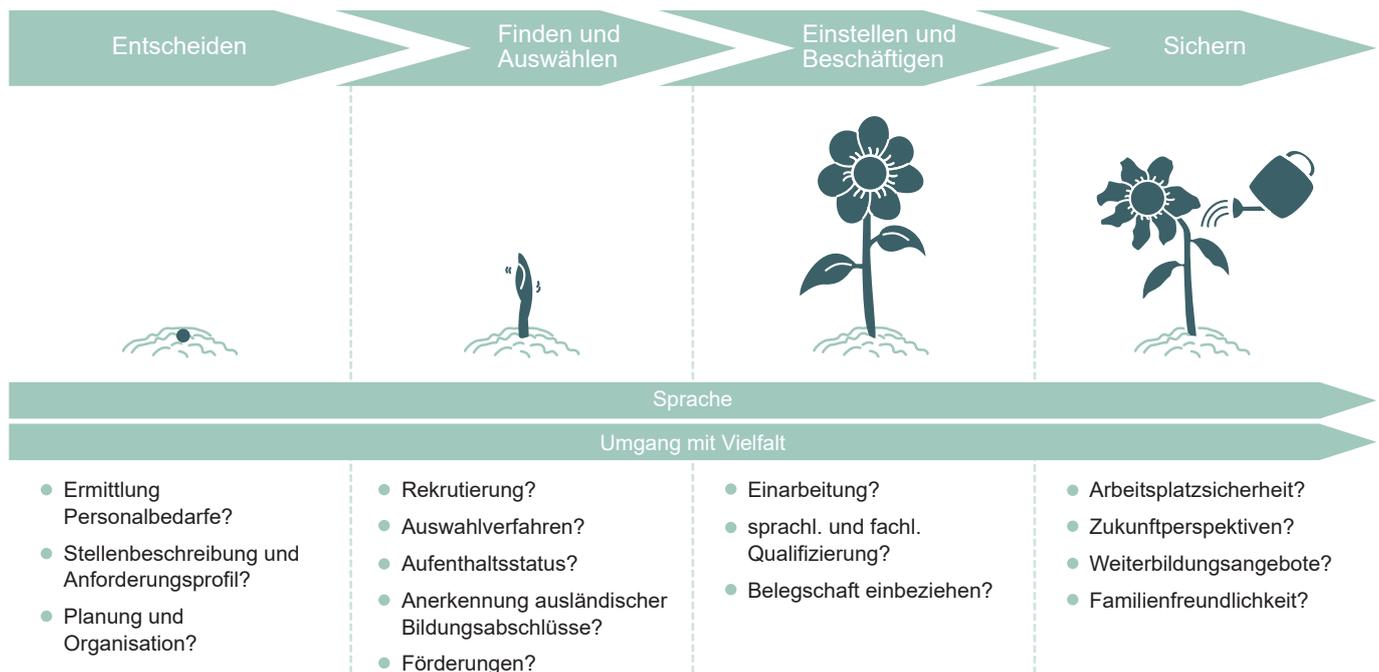


Merkblatt 11

Checkliste

Nachfolgende Darstellung enthält wesentliche Aspekte, die bei der Integration ausländischer Fachkräfte in Unternehmen zu bedenken sind. Nicht alle benannten Punkte sind im Einzelfall relevant, andere Aspekte können hinzukommen.



Folgende Checklisten helfen bei der Strukturierung der einzelnen Phasen:

Entscheiden

- Erhebung der kurz-, mittel- und langfristigen Personalbedarfe
- Erarbeitung der Stellenbeschreibungen und Anforderungsprofile inkl. benötigtes Sprachniveau
- Analyse der Personalstatistik unter Vielfalts-Gesichtspunkten
- Planung der Strategie

Mitarbeitende finden und auswählen

- Rekrutierung im Inland oder Ausland? Siehe IQ Merkblatt 1
- Festlegen des/der Rekrutierungsweg(e) - z. B. ZAV, eigene Netzwerke, Projekte, Social Media, Messen ...
- Durchführen des Auswahlverfahrens und Treffen der Personalentscheidung
- Abklären des Aufenthalts und Arbeitsmarktzugangs: Siehe IQ Merkblätter 2 und 3
- Klärung der Anerkennung des ausländischen Berufsabschlusses: Siehe IQ Merkblatt 6

Mitarbeitende einstellen und beschäftigen	
○ Organisationelle Integration	Erstellen des Arbeitsvertrags (Deutsch/ggf. Fremdsprache)
	Klärung von Fördermöglichkeiten
	Bereitstellung einer Willkommensmappe mit wichtigen Informationen
	Bereitstellen der Arbeitskleidung
	Benennung einer Ansprechperson
	Erstellen von Einarbeitungsplänen
	bei Auslandsrekrutierung: Vorbereitung der Verwaltungsformalitäten; Planung der Anreise; Vorbereitung der Fachkraft auf Deutschland im Heimatland - ggf. fachliche/sprachliche Qualifizierung; Klärung der persönlichen Situation der Fachkraft (z. B. Zuzug der Familie)
○ Fachliche Integration	Besprechung und Umsetzung der Einarbeitungsphase
	Einsatz von Mentoring oder Patenschaften
	Durchführung begleitender fachlicher Qualifizierung z. B. Training-on-the-Job, Training off the job
	Schaffung von Lernmöglichkeiten
○ Sprachliche Integration	Wählen bewusster Sprache
	Übersetzung/Überarbeitung von Arbeitsanweisungen, wichtiger Formulare usw.
	Durchführung begleitender sprachlicher Qualifizierung z. B. Sprachkurs, Online-Lernplattformen
	Einsatz von Sprachcoaching und/oder Sprachmentoring
○ Integration ins Team	Information der Belegschaft sowie Vorstellung des neuen Mitarbeitenden bei Kolleg*innen
	Durchführen von interkulturellen Trainings für Führungskräfte und/oder Belegschaft
	Gestaltung gemeinsamer Aktivitäten an der Arbeit und/oder in der Freizeit
○ Gesellschaftliche Integration	Schaffung zeitlicher Freiräume für Behördengänge und/oder Begleitung dabei (z. B. Einwohnermeldeamt; Ausländerbehörde bei Drittstaatsangehörigen)
	Unterstützung bei der Wohnungssuche
	Unterstützung bei der Alltagsintegration: Bankkonto; Krankenversicherung; Steuer-Identifikationsnummer; Energieversorger; Führerschein; Fahrzeugzulassungsstelle; GEZ Rundfunkbeitrag; Schulamt und/oder Kindergarten; Telefon; Ärzte ...

Mitarbeitende sichern

- Führen eines Bilanzgespräches bzw. regelmäßiger Feedbackgespräche
- Einsatz von Instrumenten der Mitarbeiterbindung, wie z. B. Maßnahmen zur Work-Life-Balance, flexible Arbeitszeitmodelle, Maßnahmen zur Gesundheitsförderung, Weiterbildungsmöglichkeiten, Mitarbeitergespräche
- Verankerung von Vielfalt bzw. Diversity im Unternehmen: Siehe Merkblatt 9

Das Merkblatt wurde mit höchster Sorgfalt erarbeitet. Die Aussagen beruhen auf Quellen, die wir für zuverlässig halten, für deren Korrektheit, Vollständigkeit und Aktualität wir allerdings keine Gewähr übernehmen.

Empfehlungen und Anregungen bitte an: Servicestelle KMU, IWT - Institut der Wirtschaft Thüringens GmbH
 Lossiusstraße 1, 99094 Erfurt, T 0361 6759-245, service-kmu@iw-thueringen.de

Stand: Juni 2021