Mentoring & Integrationsbeauftragte

Eine feste Ansprechperson für Ihre neue Fachkraft kann zu Beginn Unsicherheiten nehmen und Fragen zu Ihrem Unternehmen beantworten. Welche Aufgaben Mentoren und Integrationsbeauftrage zusätzlich erfüllen, können Sie hier nachlesen.

Sie haben noch wenig Erfahrung mit der Einstellung von ausländischen Fachkräften? **Mentoring-Programme** sind eine hilfreiche Maßnahme, um Ihre **Fachkraft** beim Ankommen im Betrieb zu unterstützen. Beispielweise schätzen viele Zugewanderte persönliche und feste Ansprechpersonen, die sich um sie kümmern und ihnen auch bei persönlichen Problemen helfen.

Haben Sie im Betrieb erfahrene Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die sehr gute Kenntnisse in den betrieblichen und lokalen Strukturen haben oder selbst zugewandert sind? Diese können als Mentorinnen und Mentoren für die neuen Fachkräfte fungieren. Wichtig ist vor allem, dass die Mentorinnen und Mentoren ihre Patenfunktion mit Engagement und Motivation erfüllen. Um dies zu gewährleisten, können Sie für die

Mentorinnen und Mentoren Trainings zur interkulturellen Kommunikation organisieren. Empfehlenswert sind Schulungsangebote, die ein Grundwissen über das Herkunftsland der Neueingestellten vermitteln.

Ist Ihnen die Organisation eines Mentoring-Programms etwa zu aufwendig, können Sie auch **eine Integrationsbeauftragte oder einen Integrationsbeauftragten** für Ihren Betrieb einstellen. Zusammen mit den Personalverantwortlichen hilft die oder der Integrationsbeauftragte bei praktischen Fragen des Lebensalltags in Deutschland und unterstützt die fachliche Entwicklung.

Best-Practice: So gelingt Rekrutierung & Integration

Langfristige Integration mit einem Integrationsplan

Um Ihre neue Mitarbeiterin oder Ihren neuen Mitarbeiter über die Einarbeitung hinaus systematisch zu unterstützen, kann Ihnen ein Integrationsplan helfen, der neben fachliche, auch kulturelle und soziale Aspekte berücksichtigt. Gleichzeitig erhöht dies die Chance, die Fachkraft langfristig im Betrieb zu halten. Der Plan sollte den erforderlichen fachlichen oder sprachlichen Qualifizierungsbedarf erfassen. Prüfen Sie in regelmäßigen Abständen, mit Hilfe des Integrationsplans, wie der berufliche und persönliche Integrationsprozess verläuft. Dabei kann es hilfreich sein, nicht nur mit der Fachkraft, sondern auch mit den direkten Kolleginnen und Kollegen zu sprechen.

Weitere Informationen im Web

Goethe-Institut

Überblick über das Angebot an Deutschkursen

Informationen zu Spezialkursen für den beruflichen Alltag

Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung

Eine Handlungsempfehlung zum Diversity Management für Unternehmen

Internationale Gesellschaft für Diversity Management e.V.

Aufgaben und Leistungen von Diversity Management

Podcast-Reihe „Internationale Fachkräfte finden & binden"

Folge 9: Ankommen im Unternehmen und in der Region

Seite drucken

Sie haben Fragen?

Lassen Sie sich zum Thema Fachkräftegewinnung im Ausland beraten. Unsere Fachleute helfen Ihnen gerne weiter.

Mehr zu den verschiedenen Kontaktmöglichkeiten erfahren Sie durch Klick auf die Symbole.

E-Mail

Hotline

FAQ

FAQ

URL: https://www.make-it-in-germany.com/de/unternehmen/integrieren/neue-mitarbeiter/mentoring
Datum: 2025-01-04 10:31:19 GMT