

INFOBLATT

Onboarding internationaler Mitarbeitender

Netzwerkverbund IQ „Fit für internationales Personal – KMU in Thüringen stärken“



Der Berufseinstieg in einem neuen Land ist für internationale Mitarbeitende mit vielfältigen Veränderungen verbunden. Neben der fachlichen Einarbeitung sind auch organisatorische Hürden, sprachliche Anpassungen und die Orientierung in einem neuen sozialen und kulturellen Umfeld zu bewältigen. Ein strukturierter Onboarding-Prozess sowie ein unterstützendes Arbeitsumfeld tragen dazu bei, internationale Mitarbeitende in dieser Phase zu begleiten und ihre Integration in das Unternehmen zu fördern.

Onboarding: Was ist das?

Onboarding neu zuwandernder internationaler Mitarbeitender ist ein entscheidender Prozess für den erfolgreichen Start und die Integration sowie langfristige Bindung in das Unternehmen.

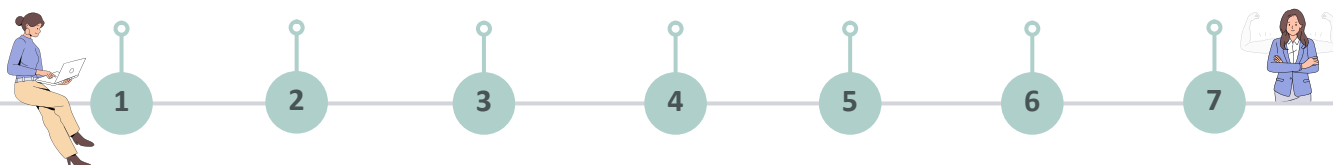
- ✓ Einführung in die Unternehmenskultur, Werte und Vision
- ✓ Vermittlung von Kenntnissen über Unternehmensstrukturen, Richtlinien und Prozesse
- ✓ Unterstützung bei der Anpassung an die Arbeitsumgebung und das Team
- ✓ Unterstützung bei der Überwindung kultureller und sprachlicher Barrieren
- ✓ Sensibilisierung für interkulturelle Unterschiede und Kommunikationsstile



Soziale Integration ist eine zentrale Voraussetzung für eine nachhaltige Integration und sollte bereits zu Beginn des Onboardings gefördert werden.

Phasen des Onboardings bei Fachkräftezuwanderung

VOR DER ANKUNFT ANKUNFT & EMPFANG ORIENTIERUNGS- & EINFÜHRUNGSPHASE SOZIALE INTEGRATION FACHLICHE EINARBEITUNG UNTERSTÜTZUNG & BETREUUNG LANGFRISTIGE INTEGRATION



VOR DER EINREISE

- Administrative Prozesse begleiten
- Erwartungen klären
- Vorabinformationen
- Feste Ansprechpersonen
- Kontakt halten
- Team vorbereiten
- Kulturelle Vorbereitung
- Unterkunft klären
- Einarbeitungsplan vorbereiten

ANKUNFT IN DEUTSCHLAND UND IM UNTERNEHMEN

- Abholung am Flughafen oder Zug, Willkommensgeschenk
- Willkommensmappe mit Informationen über das Unternehmen, die Organisationsstruktur und Unternehmenskultur
- Strukturierte Gestaltung der ersten Arbeitswochen
- Unterstützung bei Behördengängen oder anderen Terminen
- Kulturelle und alltagspraktische Integration
- Unterstützung im Spracherwerb
- Vertrauensperson/Patenschaft
- Schulungs- und Orientierungsveranstaltungen
- Aufbau von Beziehungen zu Kolleg*innen

LANGFRISTIGE PERSPEKTIVE

- Regelmäßige Feedbackgespräche
- Einbindung in soziale Events und Freizeitgestaltung
- Mentoringprogramm
- Teamgeist / „Wir-Bewusstsein“ stärken
- Berücksichtigung von kulturellen Feiertagen
- Belegschaft ebenfalls begleiten und sensibel sein
- Prozess gemeinsam evaluieren

Bausteine für ein erfolgreiches Onboarding: Drei Maßnahmen im Fokus

Die Rolle der Integrationsbeauftragten

Ein erfolgreiches Onboarding braucht klare Zuständigkeiten und Koordination im Unternehmen. Integrationsbeauftragte übernehmen dabei eine zentrale Schnittstellenfunktion für internationale Fachkräfte und begleiten den gesamten Prozess von der Ankunft bis zur langfristigen Integration. Sie sind zentrale Ansprechpersonen und sorgen dafür, dass alle Schritte gut aufeinander abgestimmt und verlässlich begleitet werden.



Mentoring und Buddy-Systeme

Ergänzend unterstützen Mentor*innen oder sogenannte „Buddies“ die Einarbeitung, indem sie neue Mitarbeitende im Arbeitsalltag begleiten und feste Ansprechpersonen im Team sind. Je nach Ausgestaltung können sie vom fachlichen Mentoring über alltagspraktische Unterstützung bis hin zur sprachlichen Förderung unterschiedliche Funktionen übernehmen. Voraussetzung ist die Bereitschaft erfahrener Mitarbeitender, diese Zusatzrolle zu übernehmen. Entscheidend sind dabei klare Strukturen, ein gutes Matching und regelmäßiges Feedback.



Sprachförderung

Betriebliche Sprachförderung unterstützt internationale Mitarbeitende dabei, ihre Sprachkompetenzen gezielt im Arbeitskontext weiterzuentwickeln. Im Fokus stehen berufsspezifische Inhalte, Fachvokabular und typische Kommunikationssituationen. Idealerweise findet die Sprachförderung während der Arbeitszeit statt. Bewährt haben sich regelmäßige Einheiten (1–2 Mal pro Woche), ergänzt durch praxisnahe Anwendung im Arbeitsalltag. Angebote außerhalb der Arbeitszeit führen oft zu geringerer Beteiligung und weniger nachhaltigem Lernerfolg. Wichtig ist zudem die Abstimmung mit internen Abläufen sowie die frühzeitige Information der Belegschaft, um Transparenz und Akzeptanz im Team zu fördern.



Nehmen Sie gerne unser Beratungs- und Workshopangebot zur Vertiefung des Themas in Anspruch!

Die in diesem Infoblatt bereitgestellten Informationen dienen ausschließlich allgemeinen Informationszwecken und ersetzen keine professionelle Beratung. Trotz sorgfältiger inhaltlicher Kontrolle übernehmen wir keine Haftung für die Richtigkeit, Vollständigkeit oder Aktualität der Inhalte. Empfehlungen und Anregungen bitte an: IQ „Fit für internationales Personal – KMU in Thüringen stärken“, Institut für Berufsbildung und Sozialmanagement gGmbH, Wallstr. 18, 99084 Erfurt, T 0361 511500-239, fip.koordination@ibs-thueringen.de

Stand: Juli 2026

Weitere Informationen zum Projektverbund IQ „Fit für internationales Personal – KMU in Thüringen stärken“ und alle Infoblätter in digitalem Format mit aktivierten Links



www.iq-thueringen.de/unternehmen

Förderprogramm IQ – Integration durch Qualifizierung

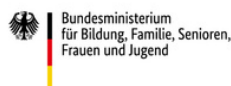
Gefördert durch:



Administriert durch:



In Kooperation mit:



Kofinanziert durch:

