

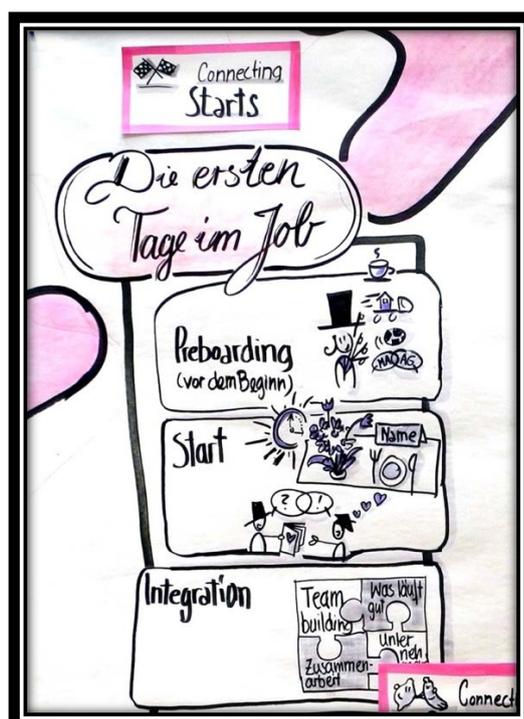
# CONNECTING FOR FUTURE

Zukunftswerkstatt international für Studium und Beruf

## Connecting Starts - Onboarding/ Die ersten 100 Tage im Job:

*Der erste Eindruck ist oft entscheidend. Das gilt im Job genauso wie beim ersten Kennenlernen. So trägt ein gut geplanter Onboarding-Prozess nicht nur zur nachhaltigen Bindung neuer Mitarbeitender bei, sondern auch ganz direkt zum Erfolg des Unternehmens. Der Onboarding-Prozess ist jedoch ein individueller Prozess, ein Prozess der je nach Zielgruppe variieren kann. Die Erwartungen von internationalen Studierenden unterscheiden sich beispielsweise von Studierenden, die in Deutschland aufgewachsen sind. Ziel des Workshops ist es, die an den Onboarding-Prozess gerichteten Erwartungen der internationalen Studierenden zu sammeln und zu priorisieren. Hierbei sollen auch die in der Praxis umgesetzten Onboarding-Maßnahmen der Unternehmen berücksichtigt werden, um Schnittstellen zu identifizieren. Durch die konkrete Ermittlung, Gegenüberstellung und Priorisierung der jeweiligen Erwartungen haben Unternehmen die Möglichkeit, diese in ihren bestehenden Prozessen noch stärker zu berücksichtigen.*

Moderation: **Lars Mund**, Referent für Fachkräftesicherung und Berater für Behörden und Unternehmen bei der RKW Nord GmbH im IQ Netzwerk Niedersachsen



## Kernfragen, Herausforderungen und Lösungsansätze

1. Welche Rolle spielt ein gutes Onboarding?  
Woran muss/soll/kann man denken? Ist der Prozess bereits durchdacht, strukturiert?
  - Vorbereitung des Arbeitsplatzes (technisch → IT, Informationen zum allgemeinen Umgang);
  - Ankommen im Kolleg\*innen-Kreis;
  - Vorbereitung der Kolleg\*innen durch Weiterbildung.
2. Wenn der Onboarding-Prozess so umfangreich ist, ist es nicht besser, die Stelle erst einmal unbesetzt zu lassen? Cost of vacancy (Kosten, eine Stelle unbesetzt zu lassen) ist deutlich höher → Verdeutlichung durch Kostenrechnung

3. Onboarding: schön und gut, aber wie soll das gehen?

### Preboarding:

- Morgendliches Frühstück
- Unterstützung bei Umzug, Sportverein, etc.
- Kommunikation zwischen AG und MA

### Start:

- Gemeinsames Mittagessen
- Icebreaker durch Mentor\*in
- Blumen am Tisch mit Namen
- Zeit nehmen für Kolleg\*in
- Erwartungen klären
- Nachfragen ob alles ok ist

### Interaktion:

- Teambuilding (z.B. Hochseilgarten)
- Abteilungsübergreifende Zusammenarbeit;
- Kritik konstruktiv äußern;
- Unternehmenskultur;
- Ab und zu auch bewusst wahrnehmen, was bereits gut läuft in der Zusammenarbeit/ im Team.



Herzlich Willkommen

# Connecting Starts

## Onboarding – die ersten Tage im Job

10.06.2022 13:30 Uhr

Moderation: Lars Mund



Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales gefördert.



In Kooperation mit:



[www.migrationsportal.de](http://www.migrationsportal.de)

Lars Mund  
[mund@rkw-nord.de](mailto:mund@rkw-nord.de)  
0511 / 33 803-33



Falk Spörlein LL. M.  
[spoerlein@rkw-nord.de](mailto:spoerlein@rkw-nord.de)  
0541 / 600815-23

Das Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ wird durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales gefördert.



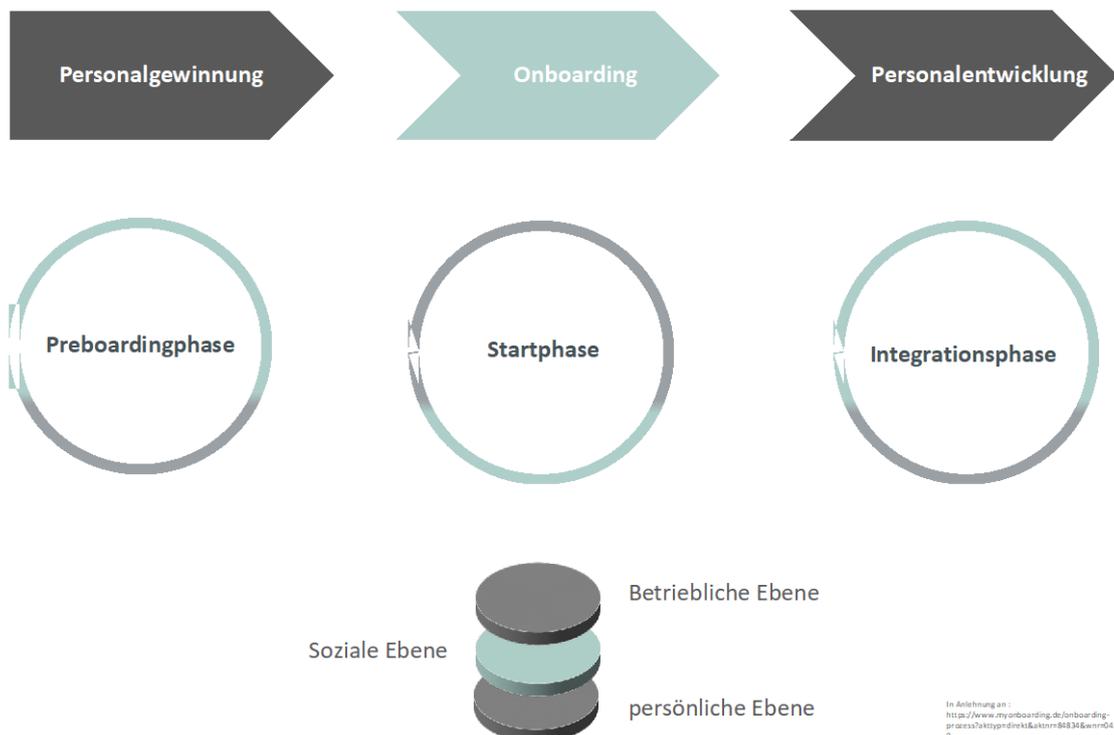
In Kooperation mit:



# Das IQ Netzwerk Niedersachsen

The screenshot shows the website interface with a top navigation bar containing 'IQ Netzwerk', 'Angebote', 'Publikationen', 'Presse', 'Glossar', and 'IQ Intern'. A search bar is on the right. Below the navigation are three main service boxes: 'Angebote für Migrantinnen und Migranten' (green), 'Angebote für Unternehmen' (blue), and 'Angebote für Arbeitsmarktakteure' (red). A central banner reads 'Willkommen auf dem Migrationsportal des IQ Netzwerks Niedersachsen!'. The main content area is divided into 'Aktuelles' (with news about a new guide and a 10-year analysis), 'Online-Seminare' (with a seminar on intercultural competence), and 'Informationen zu Einreise und Aufenthalt für Menschen aus der Ukraine' (with a handbook and flyer). Social media icons for Facebook, Twitter, and YouTube are on the right.

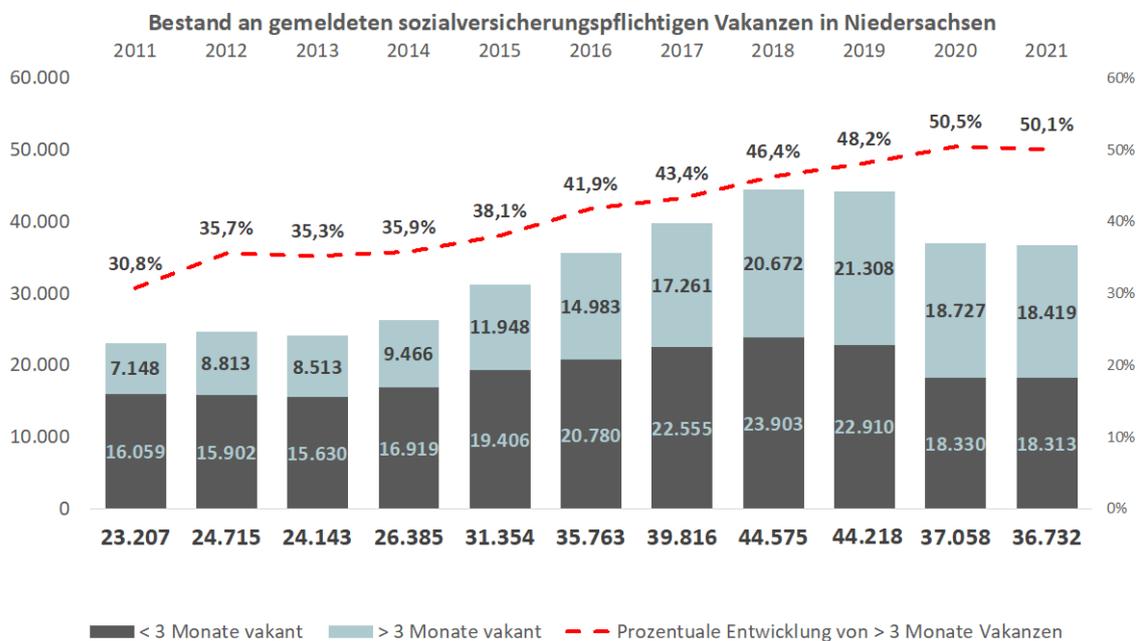
Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ | www.migrationsportal.de | 2022



In Anlehnung an: <https://www.my.onboarding.de/onboarding-prozess2aktivdirekt&aktivnr=84834&wnnr=0439368>



## Fachkräfteengpass?



Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ | www.migrationsportal.de | 2022

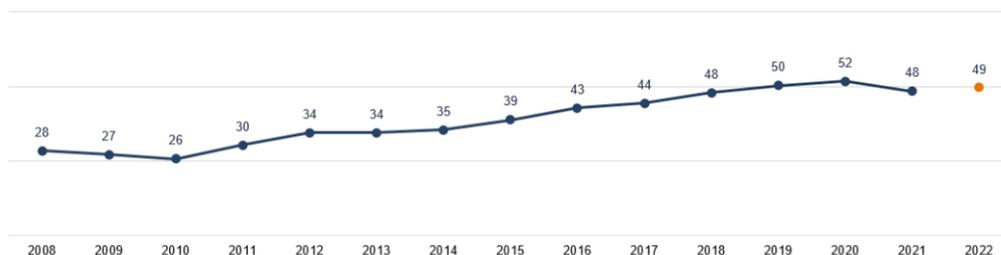
Quellen:  
Eigene Darstellung in Anlehnung an  
Engpassanalyse April 2021 der  
Bundesagentur für Arbeit

## Fachkräfteengpass?

### 1. Zeitreihe ausgewählter Engpass-Indikatoren

Deutschland  
Zeitreihe

Gemeldete sozialversicherungspflichtige Arbeitsstellen mit einer bisherigen Vakanzzeit von 3 Monaten und länger  
- Anteil an allen gemeldeten sozialversicherungspflichtigen Arbeitsstellen im Bestand in %, jeweils Jahresdurchschnittswerte, im aktuellen Jahr gleitender Jahresdurchschnitt der letzten 12 Monate -



Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ | www.migrationsportal.de | 2022



## Cost of vacancy?

### Beispiele für Kosten von unbesetzten Stellen

Wenn wir die Formel auf das durchschnittliche Branchengehalt mit einer durchschnittlichen Rekrutierungsdauer (Time-to-Hire) von 114 Tagen (deutscher Durchschnitt übrigens) auf verschiedene Berufsgruppen anwenden, ergeben sich folgende Ergebnisse:

<b>Programmierer</b> Cost of Vacancy	65.000€ pro Jahr
<b>Ingenieur</b> Cost of Vacancy	94.000€ pro Jahr
<b>Marketing</b> Cost of Vacancy	39.500€ pro Jahr
<b>Vertrieb</b> Cost of Vacancy	62.000€ pro Jahr
<b>Administration</b> Cost of Vacancy	18.100€ pro Jahr
<b>Handwerker</b> Cost of Vacancy	27.500€ pro Jahr

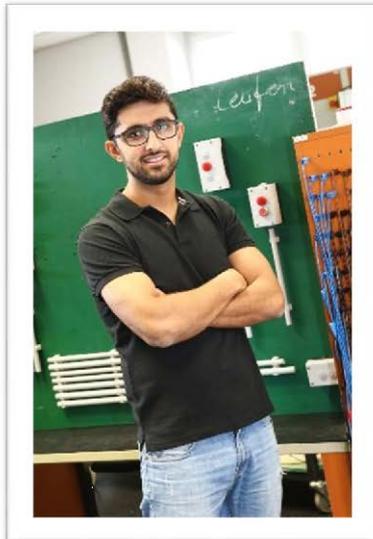
Das sind die reinen Kosten, die entstehen, wenn eine Stelle unbesetzt bleibt.

Der Benefit, den neue Mitarbeiter\*innen dem Unternehmen bringen, ist nicht eingerechnet.

## gsbedarfs

Das  
Vorstellungsgespräch





Name:	Yusef Tahiri
Herkunft:	Marokko
Studium	Elektrotechnik
Sprache:	Arabisch Deutsch (B2)
Hobbys:	Hobbyelektronik Tischtennis



## Das Vorstellungsgespräch



- Zeit und Raum
- Aufenthaltstitel & Abschlüsse
- Arbeit und Leben am Arbeitsort

© Netzwerk IQ/Anita Schiffer-Fuchs





gsbedarfs

## Das Vorstellungsgespräch



### Ermittlung des Unterstützungsbedarfs

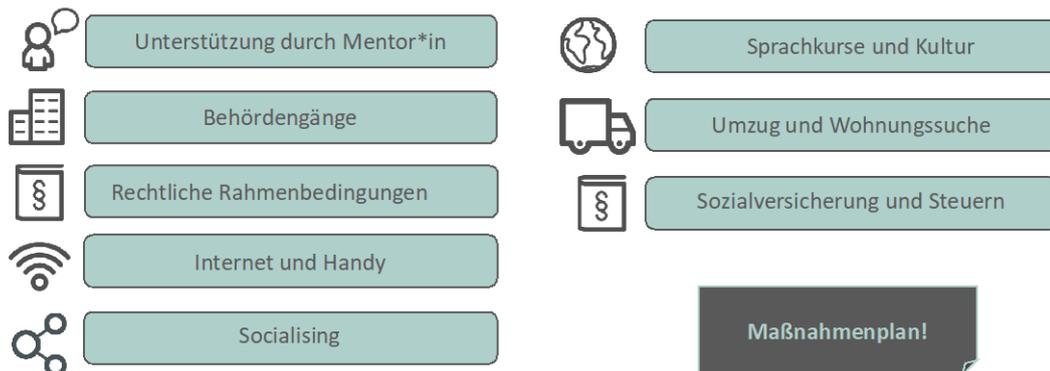


- Fachkraft und ggf. der Familie
- Zuständige Führungskraft
- Team

© Netzwerk IQ/Anita Schiffer-Fuchs



## Spezieller Unterstützungsbedarf für Fachkräfte aus dem Ausland



Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ | [www.migrationsportal.de](http://www.migrationsportal.de) | 2022



© Netzwerk IQ/Timo Roth

### Für die Führungskraft

- Einarbeitungsprozess durchsprechen
- Fort- und Weiterbildung einleiten



© Netzwerk IQ/Kathrin Jegen

### Für das Team

- Team über neue Fachkraft informieren
- Mentor\*in festlegen
- Aufgabenbereiche und Delegationsrechte abstimmen

Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ | [www.migrationsportal.de](http://www.migrationsportal.de) | 2022





gsbedarfs

## Das Vorstellungsgespräch



## Die letzten Schritte vor der Ankunft



- Mentor\*in informieren
- Belegschaft informieren
- Willkommensmappe/-paket
- Visitenkarten vorbereiten
- Arbeitsplatz vorbereiten
- Einarbeitungsplan finalisieren



## Mögliche Inhalte der Willkommensmappe



Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ | [www.migrationsportal.de](http://www.migrationsportal.de) | 2022

Begrüßungsschreiben

Informationen zum Unternehmen

Ansprechpartner\*innen

Kontaktdaten der Mentor\*innen

Termine

...

gsbedarfs

Das  
Vorstellungsgespräch





## Die ersten Arbeitstage



Begrüßung & Rundgang



Einführungsgespräch



Informationen z.B. Pausenzeiten



Schlüsselübergabe



Willkommensmappe und Visitenkarten



Formalitäten

gsbedarfs

Das  
Vorstellungsgespräch





## „Follow up“



Kurze Orientierungs- und Feedbackgespräche



Weiterbildungsmöglichkeiten besprechen



Unterstützung durch Mentor\*in



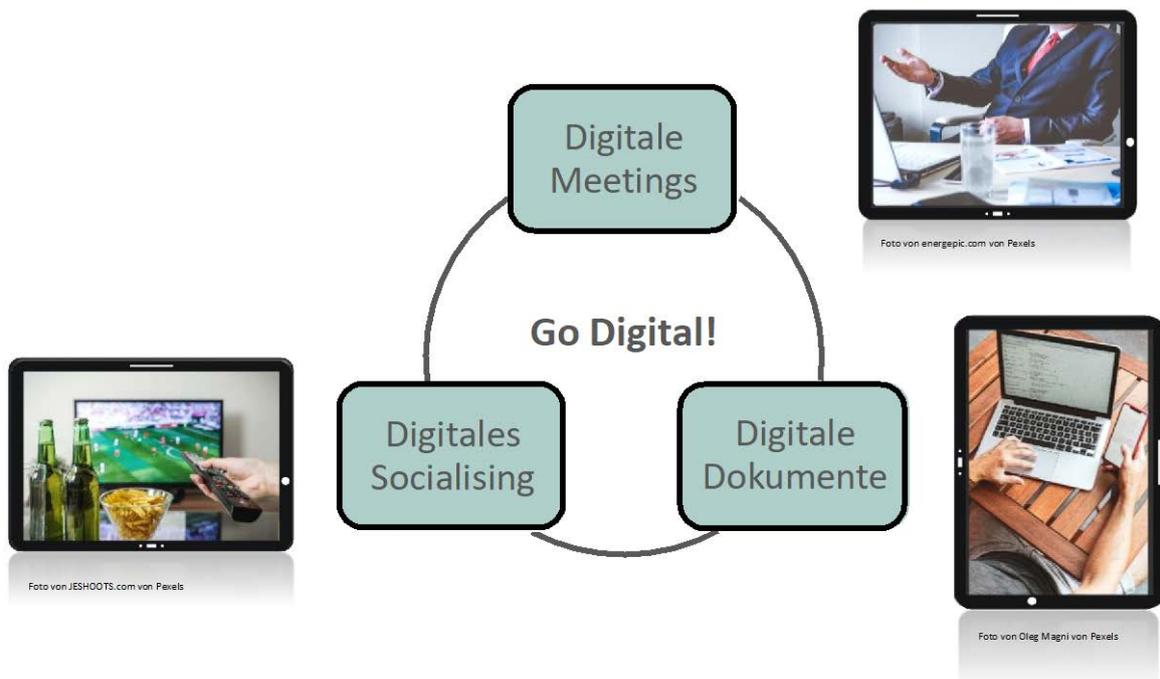
100 Tage Bilanz (W-Fragen)

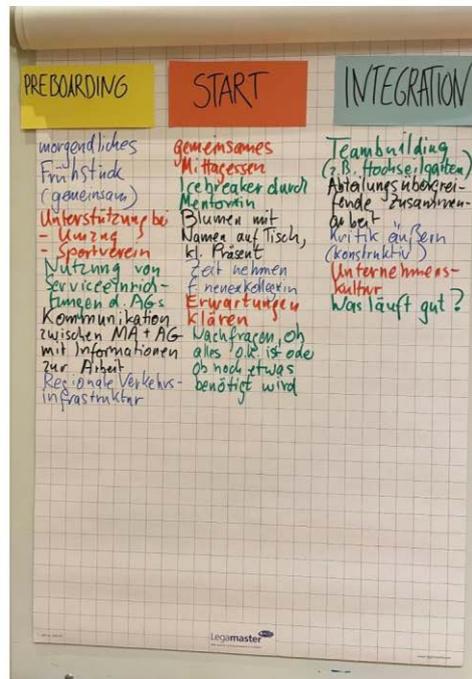


Einarbeitungsplan besprechen



Weiteren Unterstützungsbedarf erkunden und Maßnahmen ergreifen





Förderprogramm „Integration durch Qualifizierung (IQ)“ | www.migrationsportal.de | 2022

## Das sind wir

### Servicestelle Fachkräftesicherung



**Antonia Bode**  
[bode@rkw-nord.de](mailto:bode@rkw-nord.de)  
0511 / 33803 – 36  
[LinkedIn](#)



**Ajdin Cogo**  
[cogo@rkw-nord.de](mailto:cogo@rkw-nord.de)  
0541 / 600 815 – 25  
[LinkedIn](#)



**Ingo Henning**  
[henning@rkw-nord.de](mailto:henning@rkw-nord.de)  
0541 / 600 815 – 36  
[LinkedIn](#)



**Lars Mund**  
[mund@rkw-nord.de](mailto:mund@rkw-nord.de)  
0511 / 33803 – 33  
[LinkedIn](#)



**Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!**

