

Checkliste 14 Faktoren für beschleunigte, gelingende und nachhaltige Inklusion & Integration von internationalen Fachkräften und für eine **diversitätsorientierte Unternehmenskultur** als Prozess, Querschnittsaufgabe und wertvolle Marke

– Eine prozessorientierte Arbeitsgrundlage für Fach- und Führungskräfte, Unternehmen und Organisationen

	Faktor	Vorhanden	Aufgabe/Notizen
1	Leitbild: Verfügen wir als Unternehmen/ Organisation über ein Leitbild? Welche Werte vertreten wir als Unternehmen/Organisation? Wofür stehen wir & Wofür stehen wir NICHT? Sind unsere Werte der Fachkraft bekannt bzw. kommuniziert? Wie werden sie gelebt?	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> ?	
2	Haben wir als Unternehmen oder Organisation ein: <ul style="list-style-type: none"> • Diversity Management Konzept <u>oder</u> ein kleines oder größeres Integrationskonzept/-papier <u>oder</u> zumindest ein Leitfaden im Sinne einer schnellen und gelingenden Inklusion und Integration? 	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> ?	
3	Interkulturelle Öffnung: Ist unser Team/ unsere Organisation interkulturell vielfältig aufgestellt und haben wir uns als Unternehmen oder Organisation interkulturell geöffnet? Verfügen wir z.B. über eine gute Mischung aus Mitarbeitenden mit und ohne Migrationshintergrund, eine gute Mischung in Bezug auf Alter, Geschlecht, Herkunft etc.?	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> ?	

4	<p>„Willkommenskultur“: Sind unsere Gesten, das Miteinander, die Arbeitsatmosphäre und das Betriebsklima für internationale Fachkräfte einladend und anziehend?</p>	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> ?	
5	<p>Sind die Gründe für die Einstellung internationaler Fachkräfte allen bekannt und ist die Anwesenheit und Besonderheit der jeweiligen Fachkraft (z.B. aus Indien, Syrien oder Afghanistan) bei allen Mitarbeitenden akzeptiert?</p>		
6	<p>Einarbeitung & Onboarding: Verfügen wir über einen genauen Einarbeitungs- und Eingliederungsplan mit einem angemessenen Zeitplan für die jeweilige Fachkraft? ⇒ Bringen wir der Fachkraft insbesondere am Anfang „genug“ Zeit und Geduld entgegen?</p>	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> ?	
7	<p>„Willkommensmappe“/wichtige Infos/ „Guide“: Vermitteln wir der Fachkraft die notwendigen Informationen/ Erklärungen im Onboardingprozess, in der u.a. Rollen und Funktionen im Unternehmen erklärt werden. ⇒ Website, Intranet, ggf. Whatsapp-Gruppe etc. ⇒ Apps, Flyer, Aushänge, Emails + Haben wir uns auf eine oder mehrere Sprachen nach innen und außen geeinigt?</p>	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> ?	
8	<p>„Türöffner*in“, „Lotse“, „Pate“, „Mentor“, „Tutor“ oder „Welcome-Manager“: Haben wir - insbesondere für das Onboarding ins Unternehmen/ in die Organisation - eine oder mehrere Ansprechpersonen evtl. mit entsprechenden</p>	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> ?	

	Sprachkenntnissen für die Fachkraft als Wegbereiter/in vorgesehen?		
9	<p>Begleitung, Beziehung, Bindung und Resonanz: Sind wir insbesondere in der Anfangszeit in Resonanz mit der Fachkraft oder ist sie sehr schnell auf sich allein gestellt?</p> <p>⇒ Was tun wir, um eine stabile vertrauensvolle Beziehung mit der Fachkraft aufzubauen, verlässliche Verbindlichkeiten zu schaffen und die Fachkraft dauerhaft an das Unternehmen/die Abteilung/ Organisation zu binden?</p>	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> ?	
10	<p>„Kulturschock“: Verfügen wir als Organisation oder Unternehmen über (Grund-) Kenntnisse in Bezug auf das Thema „Kulturschock“ und die verschiedenen Phasen ab der Zuwanderung bis zu einer erfolgreichen Inklusion und Integration der Fachkraft in die Organisation und in die Gesellschaft?</p>	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> ?	
11	<p>Kulturelles Hintergrundwissen & Interkulturelle Skills:</p> <p>⇒ Interkulturelle Sensibilität & erfolgreiche Interkulturelle Kommunikation & Zusammenarbeit:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Verfügen wir über ausreichend Kenntnisse über essenzielle kulturelle Werte, Normen und Kommunikationsstile? 	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> ?	<p>⇒ Digitale Fortbildung „Interkulturelle Kommunikation“ https://www.fahimsobat.de/fuehrung-2/onlinecampus/</p>
12	<p>Diskriminierungs- und diversitätssensible Kommunikation und Führung: Sind wir als Unternehmen oder Organisation</p>	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein	

	<p>interkulturell und in Bezug auf diskriminierungs- und diversitätssensible Kommunikation geschult und alle auf einem Wissensstand, um Vorurteile/Rassismus, ungesicherte Annahmen auf allen Ebenen aktiv und nachhaltig abbauen zu können?</p> <p>⇒ Was leiten wir in der Praxis daraus an Maßnahmen ab, z.B. diversitätssensibles Essen, Rücksicht auf religiöse Feiertage, Ramadan, u.v.m.</p>	<input type="checkbox"/> ?	<p>⇒ Digitale Fortbildung „Interkulturelle Kommunikation“</p>
<p>13</p>	<p>Vernetzung: Sind wir gut vernetzt und stehen wir mit anderen Akteuren, wie kommunaler Wirtschaftsverband, Handwerkskammer, IHK, Agentur für Arbeit, Kommunalverwaltung und Landratsamt, Hochschule, VHS (z.B. für Sprachkurse), Integrationsbeirat, Dolmetscher-Netzwerk, ehrenamtliche Paten etc., in Verbindung? Wenn ja, zu welchen Akteuren und in welcher Form?</p>	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> ?	
<p>14</p>	<p>Zusätzliche Ressourcen: Stehen uns zusätzliche Ressourcen wie z.B. EU-Fördermittel/ Projektkooperationen zur Integration und Inklusion von internationalen Fachkräften zur Verfügung? Welche Ressourcen und Mittel könnten zusätzlich angezapft werden?</p>	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein <input type="checkbox"/> ?	