

Online-Seminar

**„Gesundes Miteinander
– fit für eine internationale Crew“**



Das sind wir ...

BARMER



Eva Tarabichi
Interkulturelle Beraterin
Trainerin und zertifizierte
Business Coach



Sabrina Oeß
Key Account Managerin
BARMER



EVA TARABICHI
building worldwide success

Coaching, Training & Beratung für internationale Professionals und ihre
Arbeitgeber

MIT FACHWISSEN UND LEIDENSCHAFT

FÜR WENIGER STRESS UND HÖHERE PERFORMANCE IM INTERNATIONALEN ARBEITEN
UND LEBEN

AUF DEM PROGRAMM

GESUNDES MITEINANDER

FIT FÜR EINE INTERNATIONALE CREW

FOKUS HEUTE: BESTANDS- MITARBEITENDE & FIRMENKULTUR

Worum geht es heute und
worum nicht?
Was ist die Rolle Ihrer
Bestandsmitarbeitenden?

RISIKEN EINES ANSATZES OHNE VORBEREITUNG

Was passiert, wenn wir eine
internationale Transformation
nicht proaktiv begleiten?

PRAXISTIPPS FÜR DIE PERFEKTE VORBEREITUNG

Interne Kommunikation:

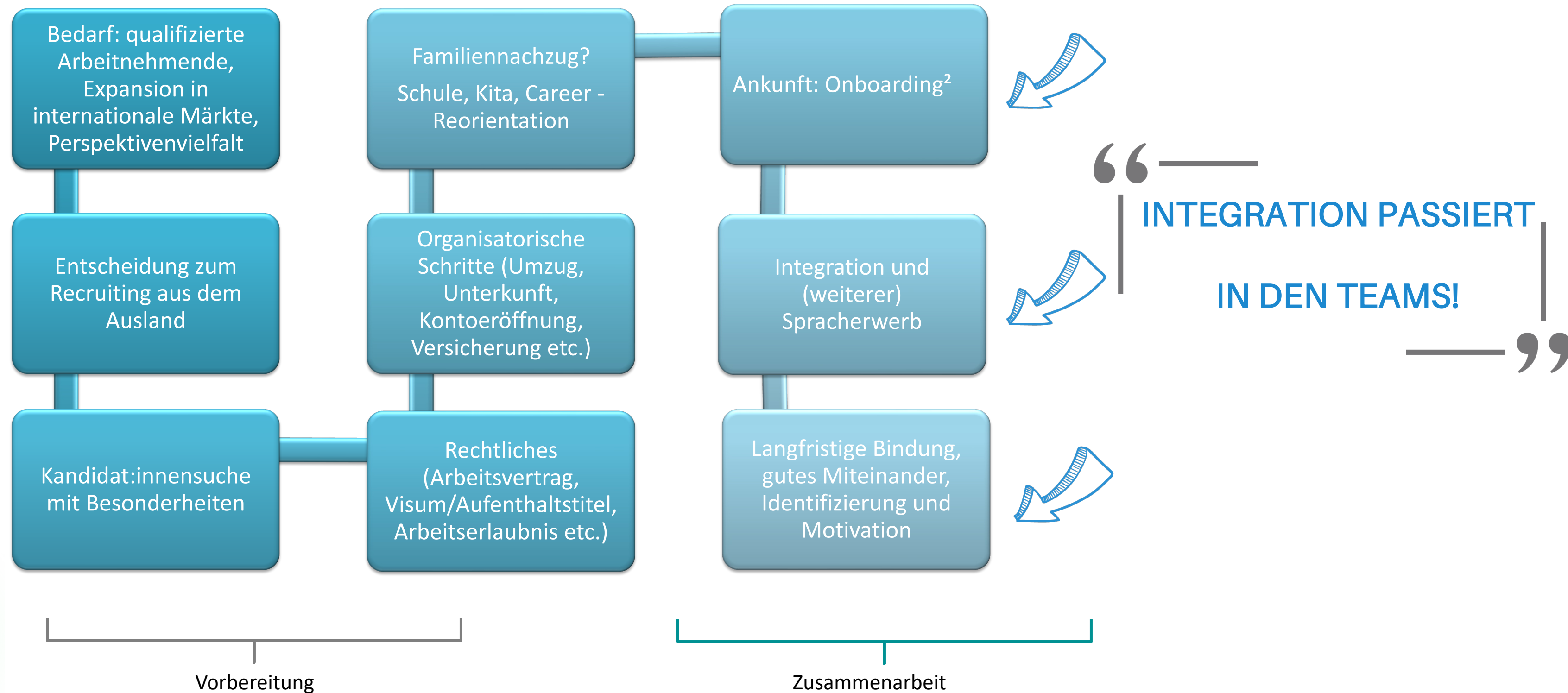
- Was?
- Wann?
- Warum?
- Meta-Analyse zur Vorbereitung

ABSCHLUSS- AUGENMERK: IHRE FIRMENKULTUR

Kulturwandel nutzen für:
-Interkulturelle Kompetenz
-Diversität
-Diskriminierungsprävention
-Wertschätzung

WORUM GEHT ES HEUTE?

IHRE CREW: WICHTIGE RESSOURCE FÜR ERFOLGREICHE INTEGRATION!



RISIKEN WENN DIE CREW NICHT "FIT GEMACHT" WIRD



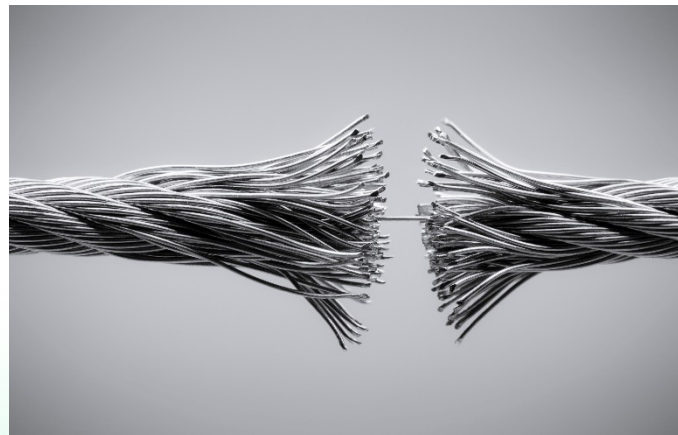
UNSICHERHEIT, ANGST & STRESS BEI DEN BESTANDS-MA

- Werde ich ersetzt?
- Was kommt auf mich zu? Muss ich mich verändern/anpassen? (Sprache, Verhaltensweisen, fachliches Niveau etc.)
- Verlustängste: Abläufe und Routinen ändern sich
- Gefühl von Mehrbelastung anstelle einer Entlastung
- Zum Teil: Gefühl fehlender Ernstnahme, Wertschätzung, überholt zu werden



AUSWIRKUNG - ABWÄRTSSPRALE

- Psychische Belastung steigt (anstelle von Entlastung): mehr stressbedingte Ausfälle
- Negative Meinungsmache und Rumoren
 - Infragestellen der Firmenkultur und der eigenen Identifikation und Zugehörigkeit
 - Infragestellen des Realitätssinns und Wohlwollens der Entscheider:innen
- Mehr Fluktuation: Bestands-MA & Neuankommende
- Abnehmende Willkommensbereitschaft





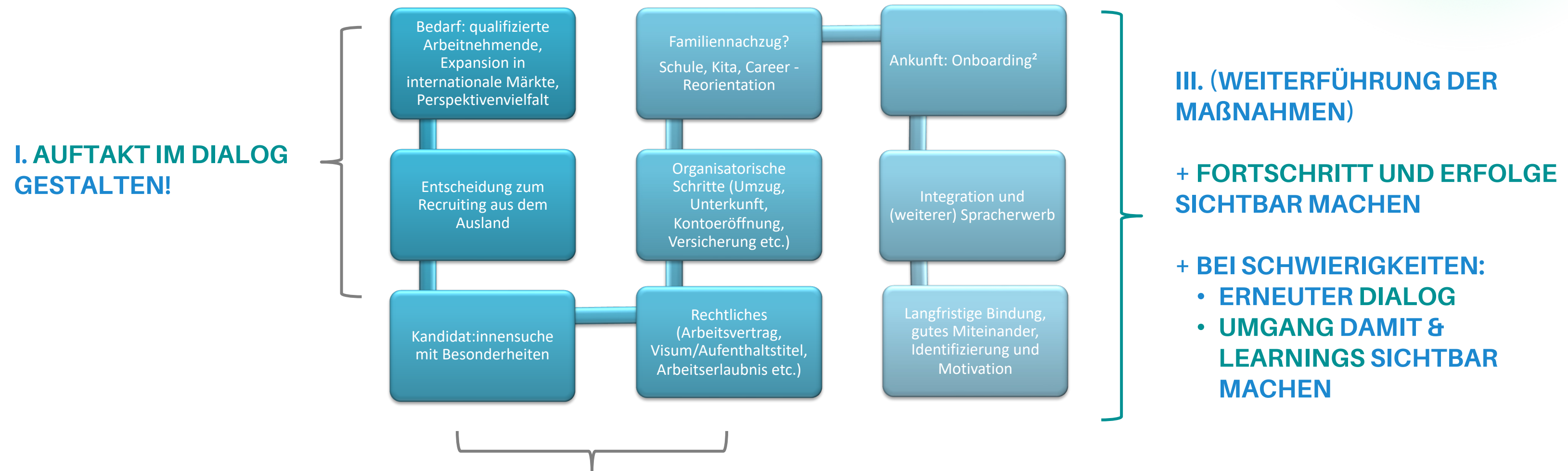
GEWINN DES "FIT MACHENS"



MITEINANDER & DIVERSITÄTSVORTEILE

- Mitmachen bei der Integration
- Positives Betriebsklima, Wertschätzung, Verantwortungsübernahme
- Entlastung
- Sicherung der Arbeits-/Produktions-/Servicekraft des Betriebs
- Wissensweitergabe
- Wertevermittlung
- Diversitätsvorteile können genutzt werden: Mehrsprachigkeit, erweiterte Perspektiven, Ideenvielfalt, Lösungsvielfalt und Krisenfestigkeit, voneinander lernen, Werte-Erweiterung

INTERNES KOMMUNIKATIONSKONZEPT: KURZÜBERBLICK



II.I. BETEILIGTE ZUM FORTSCHRITT AUF DEM LAUFENDEN HALTEN

II.II. ÜBERBLICK ZU MAßNAHMEN & HILFSANGEBOTEN + ERWARTUNGS-MANAGEMENT (+ BEGINN DER DURCHFÜHRUNG DER MAßNAHMEN)

“ ———
KOMMUNIKATION
BESTEHT AUS SENDER
UND EMPFÄNGER.
————— ”

I. AUFTAKT IM DIALOG



INTAKE:

- MA-Perspektiven einholen zu Bedarf, Risiken & Befürchtungen, Chancen, möglichen Lösungen, Wünschen

WIE?

- Umfragen, Townhalls, kleinere Gesprächskreise, Führungskräfte, Teamleads, MA (je nach Größe und Firmenkultur)

➤ Hier liegt die Chance, von Anfang an Verantwortung zu fördern.



ANTWORTEN:

- Intake-Beachtung darlegen: was haben wir von den MA gehört?
- Positiv nutzen, was dafür spricht
- Beantworten, was dagegen spricht

➤ Hier liegt die Chance, Wertschätzung und Unterstützung zu zeigen.



I. AUFTAKT IM DIALOG



EINE CHANCE, UNKONSTRUKTIVE EINDRÜCKE BEI IHRER CREW ZU VERMEIDEN:

- 1. EINDRUCK: SCHÖNFÄRBEREI
"Wir sind alle so modern, wir sind ja alle Menschen. Das geht schon von alleine gut!"
- 2. EINDRUCK: INTRANSPARENZ
"Das ist so ein großes Change-Projekt. Das entscheiden wir lieber erstmal hinter geschlossenen Türen."
- 3. EINDRUCK: EINZELNE MA-GRUPPEN FÜHLEN SICH ÜBERGANGEN
"Das ist eine Management-Entscheidung. Da fragen wir Mal nur die Führungskräfte."
- 4. EINDRUCK: ZU VIEL INFORMATION
„Wir machen jetzt jede Woche ein Meeting dazu.“

II. ZUM FORTSCHRITT DES RECRUITINGS INFORMIEREN



WARUM?

- Unmut, Unsicherheit, Ungeduld abfedern und Empathie zeigen
- Empathie schulen (Mit Recruiting-Beauftragten sowie mit Neuankommenden)



INSBESONDERE WENN:

- Timelines sich verändern
- Großer Personalmangel herrscht
- Extra-Strapazen für die neuen MA entstehen
- Etappen-Siege erreicht wurden



TIPP:

- Menschliche Einblicke anstatt Prozesse kommunizieren (Bsp: virtuelle Treffen, Fallbeispiele)
- Hier liegt Ihre Chance, Wohlwollen und gegenseitiges Verständnis wachsen zu lassen



II.II. MAßNAHMEN & HILFSANGEBOTE KOMMUNIZIEREN & BEGINN DER DURCHFÜHRUNG



DEN MA EINEN ÜBERBLICK GEBEN: WAS WIRD GEMACHT & WARUM?

- Auskunft über Maßnahmen für die Bestands-Crew sowie für die neuen MA
- Was beginnt jetzt schon?
- Was ist für die Zukunft geplant?



VORBEREITENDE & PRÄVENTIVE MAßNAHMEN BEREITS STARTEN:

- Maßnahmen zur interkulturellen Sensibilisierung der Bestands-Crew
- Schulungen der MA zum Onboarding-Prozess
- Buddy-/Mentoren System & Schulungen
- Erwartungsmanagement zur Anfangsphase
- Sprachkurse, kulturelle Vorbereitung, virtuelles Pre-Onboarding der neuen MA



WICHTIG:

- Feedbackeinholung
- Offenheit für Anpassungen

III. KOMMUNIKATION WÄHREND ONBOARDING & ANDAUERENDE BEGLEITUNG BIS ZUM INTEGRATIONSERFOLG



ÜBERBLICK WEITERHIN GEWÄHRLEISTEN:

- Maßnahmen und Onboarding transparent gestalten:
 - Buddies & Mentoren in Aktion
 - Gemeinsame IK- & Teambuilding-Formate
 - Coachings & Prozessbegleitung (Führungskräfte, Teams)
 - Erarbeiten einer gemeinsamen neuen Arbeitskultur



FORTSCHRITT & ERFOLGE SICHTBAR MACHEN:

- Motivation, Mitmachen, Entstehen neuer Firmenkultur
- Fördern, wertschätzen, verstärken, belohnen



REGELMÄSSIGE FEEDBACKS & CHECK-INS:

- Schwierigkeiten früh erkennen
- Gemeinsam erarbeiten, wie unterstützt werden kann
- Lösungsfokus und lernen
- Glaubwürdig bleiben



Grundlage für Ihr erfolgreiches internes Kommunikations- und Integrationskonzept: META-ANALYSE

1

Warum ist das gut?

Listen Sie alle Gründe auf, die für internationales Recruiting sprechen:

- Managementperspektive
 - Gesellschaftliche Perspektive
- MA-Perspektive
 - Weg von: Fachkräftemangel als einziges Argument!

2

Welche "Klientel"-Gruppen haben wir in unserem Betrieb?

Evaluieren Sie, welche verschiedenen MA-Gruppen Sie im Betrieb haben:

- Arbeitsfelder
- Ausbildung
- Internationale Erfahrungen

3

Auswirkung auf die Gruppen?

Finden Sie heraus, was die Auswirkungen der Internationalisierung auf den Arbeitsalltag der jeweiligen Gruppen sein wird:

- Wer wird direkt mit den internationalen Kolleg:innen zusammenarbeiten?
 - Wessen Arbeitsabläufe werden Berührungspunkte haben?

4

Blick zurück:

Wie ist das Change Management bisher gelaufen?

- Wie haben diese Gruppen bisher auf Transformation reagiert?
- Was haben sie toll gemeistert?
- Wo hatten sie Schwierigkeiten?
- Was war eine gute Unterstützung?

5

Wen müssen Sie in Ihren besonderen Fokus rücken?

Achtung: Die Gruppen mit der Überschneidung aus größter Auswirkung und größter Transformations-Resistenz identifizieren.

Superpowers nutzen: Die Mitarbeitenden, die Integrations-Booster sein können und Best Practices identifizieren:

- Kulturell vielfältige Menschen, die bereits gut im Betrieb integriert sind,
- Gut funktionierende kulturell heterogene Teams

6

Überblick über Möglichkeiten und Limitierungen

Interne & externe Beratungen über Unterstützungsmaßnahmen, vorhandene Ressourcen (inkl. Menschen! S. Punkt 5), Budgets, Zeitrahmen etc.

KULTURWANDEL DURCH INTERNATIONALISIERUNG

Kultur: „System von Regeln und Gewohnheiten, die das Zusammenleben und Verhalten von Menschen leiten.“

(Anthropologe C. Herman)

- NEUE WERTE.
- NEUE VERHALTENSMUSTER.
- NEUE PERSPEKTIVEN.
- NEUES VERSTÄNDNIS UND ANDERE
INTERPRETATION VON SITUATIONEN.

KULTURWANDEL PROAKTIV GESTALTEN



NUTZEN SIE DIE INTERNATIONALISIERUNG UM:

- **DIVERSITÄTSBESTREBUNGEN** zu überprüfen & zu verstärken
 - **ARGUMENTE FÜR DIVERSITÄT** auszusprechen
- **WERTE** Ihres Unternehmens zu (re-)definieren und zu (re-)aktivieren
 - **INTERKULTURELLES LERNEN** zu ermöglichen
- **DISKRIMINIERUNG MENSCHLICH ZU THEMATISIEREN:** Empathie wachsen zu lassen, gemeinsam positive Regeln zu etablieren, ein gesundes Miteinander zu erlernen, sowie Grenzen aufzuzeigen
 - **WERTSCHÄTZUNG** zu leben: **ALLER MITARBEITENDEN!**



EVA TARABICHI
building worldwide success

Coaching, Training und Beratung für internationale Professionals und ihre Arbeitgeber

eva@tarabichicoaching.com

www.tarabichicoaching.com

Kostenloses Online-Seminar

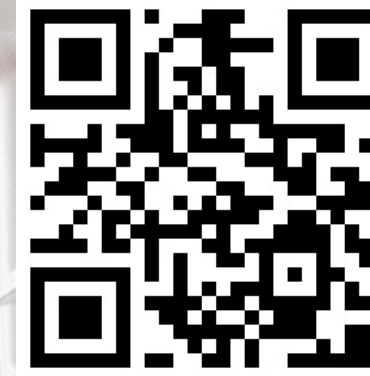
**Quiet Quitting als Risiko oder Chance?
Umgang mit Stress in der schnelllebigen Zeit**

Mittwoch, 14. August 2024, 11:00–12:00 Uhr

Das Seminar geht unter anderem auf folgende Fragen ein:

- ✓ Welche Risiken und Chancen bietet die „stille Kündigung“ für Arbeitgebende?
- ✓ Wie können Unternehmen mentale Stabilität in Zeiten stetiger Veränderungen schaffen?
- ✓ Wie stärke und fördere ich meine Mitarbeitenden zielgerichtet?
- ✓ Wie können sich Arbeitgebende und Arbeitnehmende wieder als Team begreifen?

BARMER





Unsere Kontaktmöglichkeiten

für Unternehmen und Arbeitgeber

- **Telefonservice für Firmenkunden**

Den Telefonservice der BARMER erreichen Sie von Montag bis Freitag zwischen 7 und 20 Uhr, deutschlandweit und kostenfrei – auch übers Handy.

Telefonservice für Firmenkunden 0800 333 0505

- **Rückrufservice**

Sie möchten, dass wir Sie zurückrufen? Schicken Sie uns einfach Ihre Telefonnummer und die bevorzugte Anrufzeit. Wir rufen Sie so bald wie möglich an. www.barmer.de/f005534

- **E-Mail**

Sie benötigen ein Formular oder haben eine konkrete Frage? Senden Sie eine E-Mail an die BARMER. www.barmer.de/f002088