
Refleksionsspørgsmål 3: Onboarding og Integration

Hvordan sikrer organisationen en (mere) succesfuld pre- og onboarding samt tilknytning af nye internationale kolleger?

- 3a. Hvilke aktører i organisationen bør være en del af tilknytningen af en international kollega på nuværende tidspunkt? Skal der evt. flere aktører på og hvordan skal samarbejdet så koordineres?
- 3b. Hvilke punkter i onboardingprocessen lægges der mest vægt på? Kan processen optimeres, hvordan?
- 3c. Hvilke initiativer kunne man gøre for at sikre en længerevarende og (mere) succesfuld tilknytning?
-

Råd, vejledninger og værktøjer

Onboarding

At have et onboardingprogram klar er allerede et godt skridt i den rigtige retning. Næste skridt er at sikre jer, at det også er tilpasset nye internationale medarbejdere.

Her får du inspiration til elementer, som du med fordel kan inkorporere i jeres eksisterende onboardingprogram for at målrette det til internationale medarbejdere:

Gratis sprogræning – VUC Storstrøm har udviklet 5 online danskundervisningsmoduler med de helt basale ord og sætninger. Det kan man med fordel sende til kandidaten, før de ankommer. https://vucstorstrom.instructure.com/courses/7343?registration_success=1

Onboardingværktøjer – Copenhagen Capacity og Københavns Universitet har, gennem et 3-årigt forskningsprojekt, udviklet onboardingværktøjer specifikt rettet mod internationale i danske virksomheder. De kan findes gratis her: www.onboarddenmark.dk

Kulturtræning – med kulturforståelse forstås i denne sammenhæng to ting: *Forståelse af den personlige kultur*. Denne indebærer i første omgang at være nysgerrig på hinanden. Spørg ind til den internationale og del selv ud. *Organisationskultur*. Selvom organisationskultur ikke nødvendigvis er noget, man kan diktere og bestemme over, er det stadig vigtigt at gøre det klart for den internationale, hvilke værdier og normer, der gælder i din organisation. Det er i høj grad med til at hjælpe dem med at finde sig til rette.

Human Resources

En tæt forbindelse mellem HR, den pågældende leder, der er ansvarlig for ansættelsen, og den internationale er enorm vigtig af flere årsager:

1. Ved at have en tæt dialog sikrer man, at den internationale får al den korrekte og nødvendige information, og hermed undgår man forvirring og usikkerhed. Dette bidrager til, at onboardingprocessen virker gennemtænkt.

2. En af de ting, som mange internationale finder svært at forholde sig til i danske organisationer, er den flade struktur og det til tider meget kollegiale forhold til ledere.

Derfor vil nogle internationale have svært ved at give udtryk for udfordringer eller problemer direkte til sin leder. Ved at have en HR-person introduceret som kontaktperson i processen, vil I undgå, at den internationale undlader at fortælle om eventuelle udfordringer.

Har I ikke en HR-funktion, tilfalder det lederen og/eller øvrige medarbejdere at sørge for, at modtagelsen og onboardingen af en ny international kollega bliver en god oplevelse. Det bliver jeres opgave at vejlede den internationale bedst muligt, og i dette tilfælde er det en stor hjælp at kende til de muligheder, som stilles gratis til rådighed for internationale ved ankomst til Danmark:

www.Lifeindenmark.dk: Dette er borger.dk for internationale. Den indeholder informationer om alle de ting, som internationale bør være opmærksomme på i forbindelse med flytning til Danmark.

[International Citizen Service](#): International Citizen Service (ICS) er en landsdækkende service for nyankomne, der opholder sig i Danmark i mere end 3 måneder. ICS er et koordinerende samarbejde mellem alle de relevante danske myndigheder – SIRI, Skat og kommunal administration (Borgerservice). De fungerer som one-stop for internationale til at få CPR-nr., MitID, skattekort, mm.

Mange kommuner har også en lokal bosætningskonsulent eller tilflytterservice, som står til rådighed for den internationale ved eventuelle tvivlsspørgsmål. Sørg eventuelt for at gøre den internationale opmærksom på denne mulighed.

Personalehåndbog

En personalehåndbog kan med fordel benyttes til at sætte en ny medarbejder ind i, hvad de skal være opmærksomme på. Det anbefales, at denne findes i en engelsksproget version (eller på andre relevante sprog). Formålet med dette er, at medarbejderen skal føle sig tryk og velkommen, hvilket kan øge motivation og langtidsperspektiver. Du finder inspiration til, hvordan en personalehåndbog kan opbygges her:

<https://www.legaldesk.dk/erhverv/personalehaandbog/personalehaandbog>

Aktiviteter uden for arbejdspladsen

At se sine kollegaer uden for arbejdspladsens rammer er en glimrende måde for alle kollegaer at skabe mere personlige bånd, hvilket øger fællesskabsånden og trivsel blandt medarbejderne. Internationale får specielt meget ud af disse, da én af de største udfordringer for nytilkomne er at opbygge relationer med danskere og derved skabe et lokalt netværk.

Hertil kan det tilføjes, at det anbefales at holde arrangementer, hvor familie også er inviteret, da 1/3 af alle internationale, der forlader Danmark inden for ét år, nævner mistrivsel blandt medfølgende familie som begrundelse. Det kan sagtens lade sig gøre at have en succesfuld ansættelse uden at tilbyde nogen form for hjælp eller støtte til aktiviteter uden for arbejdspladsen, men alle undersøgelser peger i retning af, at det har betydning for, hvor længe medarbejderen bliver hængende.

Én af de største udfordringer, som internationale oplever ved ankomst til Danmark, er det at finde bolig. Derfor vil I gøre jer selv en kæmpe tjeneste ved at kigge ind i muligheden for at være behjælpelige på denne front. Her kan man hjælpe i forskellig grad – man kan tilbyde at hjælpe med boligsøgning, da man som herboende har et bedre kendskab til boligsider og hvilke områder, der giver mening at kigge i. Har man fx ikke bosætningskonsulenter tilknyttet, kan det kan i nogle tilfælde også give mening at engagere en lokal relokationservice.