

Besuchen Sie hier die [Webversion](#).



SUKI INFOMAIL

UPDATES ZUR INTEGRATIONSARBEIT

Guten Tag,

Erwartungen an das Leben und Arbeiten im neuen Land spielen eine entscheidende Rolle bei der Migration und Integration.

Die neuen Kolleg:innen haben Erwartungen – Vorstellungen, Annahmen oder Wünsche – gegenüber ihrem neuen Alltag und ihrer neuen Arbeitssituation in Deutschland. Gegenüber dem Staat, der Arbeitgeberin/Bahn, dem Wetter, dem Einkaufen, dem Gesundheitssystem.

Genauso haben die Mitarbeitenden in den Programmen und Projekten und die Personalverantwortlichen Erwartungen an die neuen Kolleg:innen –

sowie an die Wirksamkeit ihrer Arbeitsprozesse. Und auch diejenigen, die neue Mitarbeitende in der Freizeit begleiten, wie unsere Lots:innen, haben Erwartungen an ihre Tandempartner:innen wie auch an SUKI selbst.

Da uns das Thema des erfolgreichen Erwartungsmanagements von verschiedenen Seiten vermehrt begegnet, möchten wir in dieser Infomail drei Perspektiven dazu genauer beleuchten.

Ihr Feedback an suki@stiftungsfamilie.de ist wie immer sehr willkommen.

Bis dahin senden wir Ihnen herzliche Grüße

Ihr Team SUKI

FOKUSTHEMA:

3 Perspektiven auf die Rolle von Erwartungen in der Integration



1. Neue Kolleg:innen und realistisches Ankommen: Die Rolle des Erwartungsmanagements in der Vorbereitung und beim Start

Unrealistische Erwartungen können den Integrationsprozess erschweren und zu Enttäuschungen führen. Ursache der unrealistischen Erwartungen können dabei **Fehlinformationen** aus Medien, Anwerbeorganisationen oder persönlichem Umfeld sein. Das Goethe-Institut betont **in einem Beitrag** die **Bedeutung der frühzeitigen Korrektur** solcher Irrtümer und einer **realistischen Einschätzung der Lebens- und Arbeitsbedingungen** in Deutschland für eine gelungene Integration.

Ein Beispiel ist hier das CBR-Team, das sich aktiv mit dem Thema Erwartungsmanagement beschäftigt. In SUKI Preboarding-Sessions und Trainings werden z. B. die Situation auf dem Wohnungsmarkt, das deutsche Schulsystem oder Möglichkeiten zur Erweiterung und Vertiefung der deutschen Sprachkenntnisse neben der Arbeit besprochen.

Darüber können die Erfahrungen von Personen, die selbst nach

Deutschland migriert sind, eine wertvolle Quelle für Erkenntnisse zum Erwartungsmanagement sein. **Eine OECD-Studie** (11/23) betont die Bedeutung einer guten Vorbereitung auf das Leben in Deutschland, einschließlich des Spracherwerbs und der Kenntnisse über die Gesellschaft. Die Studie zeigt auch, wie Deutschland im internationalen Vergleich bei der Fachkräftemigration abschneidet.

2. Personalverantwortliche und Führungskräfte: Erwartungsmanagement im Arbeitsalltag und Maßnahmen für eine positive Anpassung

Oft können die Erwartungen an die neue Lebens- und Arbeitssituation beim Zusammentreffen mit der Realität bei neuen Mitarbeitenden **zu Unsicherheit führen**. Um diese Unsicherheiten zu reduzieren, können Personalverantwortliche z. B.:

- **Erwartungen erfragen und realitätsnah bewerten:** Beginnen Sie mit einem wertschätzenden Realitäts-Check, um die tatsächliche Situation zu verstehen und Erwartungen realistisch anzupassen. Dadurch können Sie eine Brücke zwischen den Vorstellungen und der Realität schaffen.
- **Auf transparente Kommunikation setzen:** Klare und transparente Kommunikation ist entscheidend. Stellen Sie sicher, dass Ihre Botschaften verständlich sind und keine Missverständnisse entstehen. Aktives Nachfragen ermöglicht es, Unklarheiten zu beseitigen und gegenseitige Erwartungen klar zu definieren.
- **Wertschätzend kommunizieren:** Zeigen Sie Verständnis für die Perspektive der Mitarbeitenden und kommunizieren Sie wertschätzend. Dies fördert ein offenes und vertrauensvolles Arbeitsumfeld, in dem Unsicherheiten offen angesprochen und geklärt werden können.
- **Die eigenen Erwartungen reflektieren:** Überprüfen Sie Ihre Erwartungen an die neuen Kolleg:innen und an sich selbst und stellen Sie sicher, dass diese möglichst realistisch sind. So können Sie die Grundlage für eine Situation schaffen, in der sich die Beteiligten einfinden und sicher fühlen können.

3. Umgang mit Annahmen und Erwartungen im Lotsenprogramm: Tipps für eine erfolgreiche Begleitung

Im Lotsenprogramm stehen wir ebenfalls vor Herausforderungen im Umgang mit Annahmen und Erwartungen. Eine transparente

Kommunikation darüber, was sowohl die einzelne Person als auch das Programm leisten können, ist dabei entscheidend. Durch offene und wertschätzende Gespräche können wir **enttäuschte Erwartungen moderieren und einen Realitäts-Check durchführen**. Dabei kann es wichtig sein:

- Hoffnungen und Erwartungen frühzeitig anzusprechen, transparent zu kommunizieren und gemeinsam Lösungen zu finden.
- Eine klare Auftragsklärung während des Tandems durchzuführen, um Missverständnisse zu vermeiden und die Zusammenarbeit effektiv zu gestalten – z. B. wenn es darum geht, eine Wohnung zu finden oder Sprachkenntnisse zu verbessern.
- Auch hier: Die Erwartungen an das Gegenüber und sich selbst zu reflektieren, und sicherzustellen, dass diese Erwartungen möglichst realistisch sind.
- Aufkommende Fragen in unseren Austauschrunden zu thematisieren.

Fazit: Erwartungsmanagement ist ein kontinuierlicher Prozess, der offene Kommunikation, Transparenz und Flexibilität erfordert. Dabei ist es wichtig, zu versuchen, die Lebenssituation oder den kulturellen Hintergrund des Gegenübers kennenzulernen. Durch unterstützende Begleitung können wir gemeinsam dazu beitragen, dass sowohl unsere eigenen als auch die Erwartungen der neuen Kolleg:innen möglichst realistisch sind und der Integrationsprozess erfolgreich verläuft. Ein Tipp: Im Austausch bleiben und Hilfe suchen, wenn nötig. Wichtig ist, aktiv mit eigenen Erwartungen und denen des Gegenübers umzugehen und auch Enttäuschungen ernst zu nehmen.

INTEGRATION

„Das Miteinander ist wichtiger denn je!“

Einblicke und Erfahrungen unserer Lotsin in der imtakt

„Soziales Engagement schafft Miteinander.“, so Isabelle Ganz, die sich neben ihrer Arbeit bei DB System auch als SUKI-Lotsin engagiert und die

schon seit ihrer Schulzeit in sozialen Projekten aktiv ist. Die Stiftungsfamilie und SUKI setzen Maßstäbe in der Integrationsarbeit und leisten praktische Hilfe beim Ankommen bei der DB als Arbeitgeberin und im neuen deutschen (Arbeits-)Alltag.

Menschen wie Isabell und das SUKI-Lotsenprogramm sind einer der Grundpfeiler unseres Unterstützungsangebots. Ein herzliches Dankeschön an all unsere Lots:innen, die mit ihrem Engagement und ihrer Unterstützung maßgeblich dazu beitragen, dass sich unsere neuen Kolleg:innen willkommen fühlen und schnell integrieren können.

Wer sich als Lots:in bei der Anlaufstelle SUKI engagieren möchte, kann sich [gerne bei uns melden](#). Danke an die [Eisenbahn- und Verkehrsgewerkschaft \(EVG\)](#) für die Zusammenarbeit und für den tollen Artikel, der einen guten Einblick dazu gibt, wie SUKI helfen kann.

[ZUM ARTIKEL](#)

GUT VORBEREITET IST HALB INTEGRIERT



Unser Trainings bei DB RegioTec

Bei DB RegioTec laufen intensive Vorbereitungen für die Integration internationaler Fachkräfte. In einem neu entstehenden Qualifizierungs- und Integrationszentrum (QUIZ) werden die Fachkräfte eingearbeitet und in den Ausbildungsteilen geschult, die ihnen für die Anerkennung als Fachkraft noch fehlen. Um das Bestandsteam auf die anstehenden Veränderungen und die

Integration der neuen Kolleg:innen aus dem Ausland vorzubereiten, nahmen die Team-Mitglieder an SUKI-Trainings teil. Erfahren Sie im Artikel mehr über die Herausforderungen und Chancen der Beschäftigung internationaler Fachkräfte und die Bedeutung der SUKI-Trainings für eine gute Zusammenarbeit.

[ZUM ARTIKEL](#)

INTEGRATION IN DER PRAXIS



Einladung zum nächsten SUKI-Forum

Unser monatliches Online-Treffen zur Vernetzung und dem Austausch von Best Practices rund um die Integration geht in die nächste Runde. Kommen Sie vorbei: Von den ersten Schritten in Deutschland bis zur langfristigen Integration – hier teilen wir wertvolle Erfahrungen. Der nächste Termin am Mittwoch, 24. April von 15:00-15:40 Uhr, bietet einen Blick hinter die Kulissen von SUKI. Interessiert? Schreiben Sie an suki@stiftungsfamilie.de für weitere Infos und zur Anmeldung. Wir freuen uns auf Sie!

DIE VIELFALT DER STIFTUNGSFAMILIE ENTDECKEN



Von psychischer Gesundheit bis zu Familienangelegenheiten

Sie interessieren sich auch über SUKI hinaus für die Themen der Stiftungsfamilie BSW & EWH? Dann abonnieren Sie den 14-tägig erscheinenden Newsletter mit Informationen zu Themen, die nicht nur für unsere neuen Mitarbeitenden aus dem Ausland, sondern für alle Mitglieder der Familie Bahn relevant sind. Bleiben Sie über den Umgang mit psychischen Problemen wie Stress, Burnout, traumatischen Erlebnissen oder Depressionen oder die Pflege von Angehörigen informiert oder nehmen Sie an Webinaren und Seminaren aus den Bereichen Familie, Beruf und Freizeit teil. [Gleich anmelden!](#)

The most meaningful way to succeed is to help others succeed.

–Adam Grant



© Stiftung BSW

Impressum:

Aufsichtsbehörde: Magistrat der Stadt Frankfurt
am Main, Rechtsamt, Stiftungsabteilung, 60275
Frankfurt am Main

Vertretungsberechtigter: Geschäftsführender
Vorstand der Stiftungen BSW und EWH

Aufsichtsbehörde: Regierungspräsidium
Darmstadt

Umsatzsteueridentifikationsnummer:
DE185917182

Weiterführende Informationen zur
Stiftungsfamilie finden Sie auf unserer
[Webseite](#).

Sie möchten keine weiteren Newsletter von uns
bekommen? Dann klicken Sie bitte [hier](#).
