

Onboardingujesz obcokrajowców? Pamiętaj, że nie ma rzeczy oczywistych!

Izabela Chmiel, [Akademia Jakości](#)

Spis treści

Onboardingujesz obcokrajowców? Pamiętaj, że nie ma rzeczy oczywistych!	1
Bariera językowa	2
Kod kulturowy	3
Prawo i kultura organizacji	3
Integracja	4
Podsumowanie	5

Onboardingujesz obcokrajowców? Pamiętaj, że nie ma rzeczy oczywistych!

W wielu firmach onboarding zaczyna i kończy się na załatwieniu kwestii formalnych, dzięki którym pracownik bez polskiego paszportu będzie mógł dołączyć do organizacji. W bardziej skomplikowanych sytuacjach zawsze warto skonsultować się z prawnikiem, który wspomogą proces, upewniając się, że wszystko przebiega *lege artis*. Coraz więcej zespołów HR rozumie jednak, że szkolenie BHP oraz czas na shadowing w nowym zespole, nie są wystarczającym wsparciem, zwłaszcza dla osób, które przeprowadzają się z innego kraju, nierzadko razem z rodziną. Przyjrzyjmy się zatem czterem rodzajom wyzwań, przed którymi staje wielu expatów oraz rozwiązaniom jakie warto wdrożyć.

Bariera językowa

Pierwszą na tapet weźmy barierę językową, która jest wyzwaniem bardziej złożonym niż może nam się początkowo wydawać.

Kursy językowe w firmach traktowane są często jako benefit, obok multisportu czy owocowych poniedziałków. Warto się zastanowić czy o to powinno chodzić w tym kontekście. Nauka języka obcego to element szkolenia z komunikacji. Na niewiele zdadzą nam się treningi NVC, jeżeli będzie brakować słownictwa czy szkolenia sprzedażowe, z których wiedza nie będzie możliwa do wdrożenia przez chaos w wypowiedzi wywołany nieskładną gramatyką. Może nie być to intuicyjne, jednak do pracy zagranicę wyjeżdża wiele osób, które nie czują się pewnie mówiąc po angielsku czy innym języku, który obowiązuje w jednostce. Są też osoby, które nigdy nie miały styczności z językiem obcym, a obejmują stanowiska managerskie zarządzając zespołami, w których stopień znajomości angielskiego też nie pozwala na swobodną komunikację. W takich sytuacjach należy zastanowić się dla kogo kurs języka obcego może nadal być benefitem, a komu powinien zostać zarekomendowany jako regularne szkolenie podnoszące kwalifikacje.



Nie bez znaczenia pojawia się w tym kontekście też temat rodziny, która przyjeżdża do kraju z pracownikiem czy pracowniczką. Jeżeli partner lub partnerka nie otrzymają potrzebnego wsparcia w tym zakresie, osoba, którą zatrudniamy będzie musiała więcej

energii włożyć w ustabilizowanie sytuacji rodzinnej niż wypełnianie swoich obowiązków w firmie, co też niejednokrotnie przysparza frustracji i zwiększa poziom stresu. Warto na tym etapie też wspomnieć, że wielu expatów decyduje się na szybszy powrót do kraju właśnie ze względu na potrzeby swojej rodziny, które nie zostały spełnione w nowym miejscu.

Kod kulturowy

Różnice kulturowe stanowią kolejne wyzwanie. Możemy przyglądać się temu z perspektywy liczb i statystyk, możemy też spojrzeć na to z ludzkiej strony. W wielu globalnych firmach trening relokacyjny jest już stałym elementem onboardingu, jednak warto pamiętać, że radzenie sobie ze [stresem akulturacyjnym](#) to proces, który potrzebuje czasu. Poza standardowym szkoleniem z tematyki międzykulturowości, warto przypisać expatom mentora (najlepiej HRBP czy trenera), którzy będą w stanie odpowiadać na pytania expaty w atmosferze zaufania. Tematy, z którymi sama spotykam się podczas sesji czasami dotyczą błahostek takich jak „why is everyone having five pączki for lunch?”, po sytuacje delikatne czy wprawiające w zakłopotanie, z którymi warto, aby nikt nie został sam.



Prawo i kultura organizacji

Łatwo jest wpaść w pułapkę rzeczy oczywistych. Nie w każdym kraju naruszenie nietykalności cielesnej jest występkiem traktowanym poważnie. W wielu miejscach na

świecie komentarze dotyczące wyglądu są traktowane jako komplement, a osoba, która zaczyna pracę w nowym miejscu często może nie mieć świadomości co do tego, że pewne zachowania mogą być karane. Warto włączyć szkolenie z code of conduct do procesu onboardingu, aby uniknąć nieprzyjemności i problemów w przyszłości. Częstym wyzwaniem jest też podejście do struktury firmy oraz relacji na linii przełożony-pracownik, gdzie osoby mogą mieć odmienną wizję tego, jak powinno wyglądać zarządzanie i jaką rolę pełnią osoby na różnych stanowiskach. Nieumiejętne podejście do tego obszaru może skutkować dużą rotacją pracowników, konfliktami, a w efekcie brakiem skuteczności.



Integracja

Ostatni element, który dzisiaj poruszę to integracja zarówno z grupą expatów, jak i rodzimych członków zespołu. Warto przeznaczyć budżet na integrację wszystkich, a przy okazji stworzyć system, w którym doświadczenie zdobyte przez expatów, zostanie przekazane pracownikom, którzy pojawią się na ich miejscu w przyszłości. Sam proces można też przekształcić w narzędzie integracyjne, jednocześnie tworząc playbook z wszelkimi informacjami, które mogą okazać się przydatne. Od rekomendacji restauracji z tradycyjnymi smakami przez lekarzy, którzy dobrze komunikują się w językach obcych po wskazówki dotyczące wynajmu mieszkań czy szkół dla dzieci.

Podsumowanie

Podsumowując, skuteczny onboarding obcokrajowca w firmie wymaga kompleksowego podejścia. Eliminacja bariery językowej, poszerzanie świadomości na temat różnych kultur i prawa stają się kluczowymi elementami sukcesu w tym aspekcie. Przemysłany onboarding powinien być widziany nie tylko jako wyzwanie, ale również jako szansa na wzbogacenie firmy o różnorodne perspektywy i doświadczenia. Inwestycja ta może przynieść długofalowe korzyści, pod warunkiem, że zostanie wykonana należycie.