


Gefördert durch:



Bundesministerium
für Wirtschaft
und Klimaschutz

aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages



**Startklar von Tag eins:
Onboarding und Integration
von Mitarbeitenden mit
Zuwanderungsgeschichte**

23. Juni 2022

Ihre Ansprechpartner vor Ort



Projekt „Integration durch Ausbildung – Perspektiven für Zugewanderte“

Martina Bachmann

Mail: bachmanna@ulm.ihk.de

Tel.: 0731 – 173 317



Manuel Manz

Mail: manz@ulm.ihk.de

Tel.: 0731 – 173 311



Baden-Württemberg

MINISTERIUM FÜR WIRTSCHAFT, ARBEIT UND TOURISMUS

Ihre Ansprechpartnerin vor Ort



Welcome Center Ulm/Oberschwaben

Leiterin
Rahel Mödinger
Olgastraße 95 - 101
89073 Ulm
Tel.: 0731 – 173 304

Mail: moedinger@ulm.ihk.de

www.welcomecenter-ulm-oberschwaben.de



welcome center
ulm/oberschwaben

Veranstaltung im Rahmen der Web-Seminarreihe „Fachkräftesicherung mit der IHK“



ANGEBOT DER IHKS IM LAND

Web-Seminarreihe zur Fachkräftesicherung

Die Web-Seminarreihe der baden-württembergischen IHKs hilft Ihnen, Ihr Unternehmen zukunftsfit für die Zeit in und nach Corona aufzustellen.

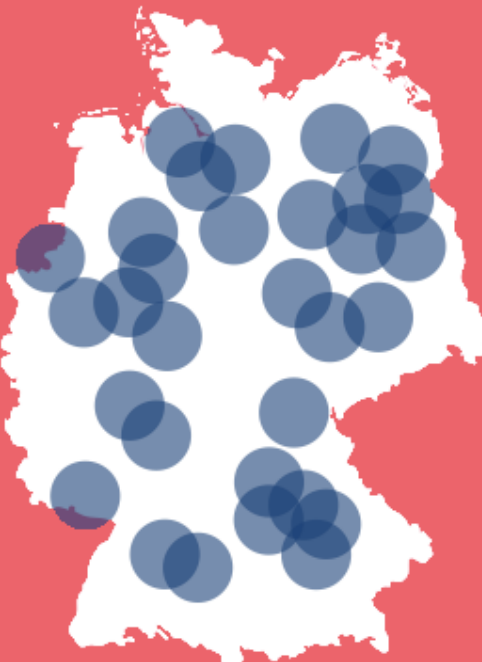
Mehr erfahren >

www.fachkraeftesicherung/ihk.de/veranstaltungen

Für weitere Veranstaltungen klicken Sie [hier](#)

Oder nutzen Sie den QR Code:





Das größte Unternehmens- netzwerk zur Beschäftigung Geflüchteter in Deutschland

3 2 2 3

Betriebe sind aktuell
im NETZWERK

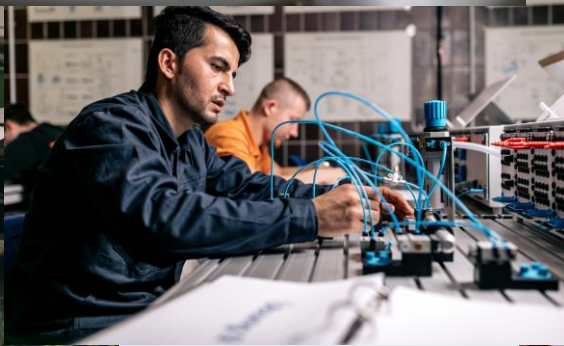
Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages



Durchgeführt von der
DIHK Service GmbH






Informationen
& Überblick
verschaffen



Erfahrungsaustausch &
Kooperationen



Sichtbarkeit des
Engagements



Kostenlose Mitgliedschaft:
www.nuif.de/registrieren



Warum ist Onboarding wichtig?

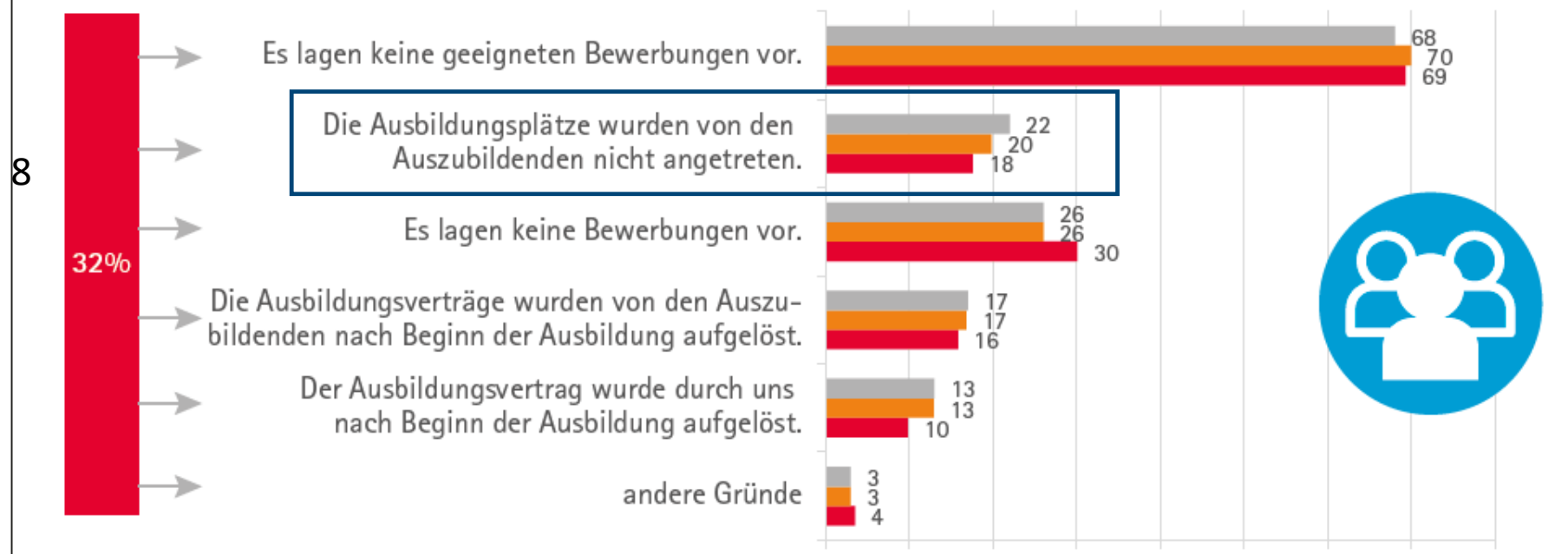
Gründe für die Nichtbesetzung von Ausbildungsplätzen bei Betrieben mit Besetzungsschwierigkeiten

(Angaben der 32%, die nicht alle Plätze besetzen konnten, in %; Mehrfachantworten möglich)

■ 2016

■ 2017

■ 2018





Drei Phasen des Onboarding

Bewerbungs-
prozess

Erfolgreiches Ankommen im Betrieb





NETZWERK Unternehmen
integrieren Flüchtlinge

Gestaltung des Bewerbungs- prozesses



Klinikverbund
Südwest



Kurzbewerbungsbogen & Geschwindigkeit

Hürden durch Sprachhindernisse abbauen.
Abläufe beschleunigen.

Service GmbH
Schwarzwald

Arbeiten in der Service GmbH Schwarzwald

Unsere Anforderungen

| | |
|--|---|
| A2 Sprachniveau A2 ist wünschenswert | Frauen als Vorgesetzte, Kollegen und Kunden |
| Bereitschaft zur Reinigung von Toiletten, Operationsräumen, Böden | Mögliche Arbeitszeiten sind Montag bis Sonntag |
| Gute persönliche Hygiene | Arbeitszeiten zwischen 3 - 6 Stunden |
| Regelmäßige Händedesinfektion | Verständnis für hygienische Sauberkeit |
| Pünktlichkeit | Kurze Fingernägel, kein Schmuck! |

Unser Angebot

| | |
|--|---|
| Faire Bezahlung ab 11 Euro pro Stunde | Auf Wunsch: Möglichkeit der geringfügigen Be- schäftigung an Wochenenden |
| Vergünstigte Speisen und Getränke | Einstieg in den KVSW - in die Reinigung oder Großküche |
| Vergünstigte und kostenlose Sportangebote | Einstieg ins Arbeitsleben - Einstieg in die Gesellschaft |
| Teil eines großen multikulturellen Teams | Arbeitsplatz in Böblingen, Calw, Herrenberg, Leonberg, Nagold, Sindelfingen |
| Deutsch lernen mit Sprachapp | |

Kurzbewerbung für die Service GmbH Schwarzwald

Bitte senden an:

Service GmbH Schwarzwald
z. Hd. Herrn Klotz
Personalmanagement
Arthur-Gruber-Straße 70
71065 Sindelfingen

Bitte ankreuzen

| | |
|--|---------------------------------------|
| Ich bewerbe mich | Gewünschter Einsatzort: |
| <input type="checkbox"/> für die Gastronomie | Böblingen <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> für die Großküche (nur in Calw) | Calw <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> als Reinigungskraft | Herrenberg <input type="checkbox"/> |
| Ich interessiere mich für | Leonberg <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> Vollzeit | Nagold <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> Teilzeit | Sindelfingen <input type="checkbox"/> |
| <input type="checkbox"/> 450 Euro-Basis | |

Bitte ausfüllen

Name, Vorname _____
 Straße _____
 PLZ-Ort _____
 Telefon/Mobil _____
 E-Mail-Adresse _____

Bitte mitbringen bzw. mitschicken:
 Lebenslauf, Zeugnisse (soweit vorhanden), Anschreiben

Bewerbung gerne auch online unter:

Kontakt: www.klinikverbund-suedwest.de
 Telefon: 07031 98-18021





NETZWERK Unternehmen
integrieren Flüchtlinge

Gestaltung des Bewerbungs- prozesses



Klinikverbund
Südwest



Unsere Anforderungen

| | | | |
|--|---|--|--|
| | Sprachniveau A2 ist wünschenswert | | Frauen als Vorgesetzte, Kollegen und Kunden |
| | Bereitschaft zur Reinigung von Toiletten, Operationsräumen, Böden | | Mögliche Arbeitszeiten sind Montag bis Sonntag |
| | Gute persönliche Hygiene | | Arbeitszeiten zwischen 3 - 6 Stunden |
| | Regelmäßige Händedesinfektion | | Verständnis für hygienische Sauberkeit |
| | Pünktlichkeit | | Kurze Fingernägel, kein Schmuck! |

Bitte ankreuzen

Ich bewerbe mich

- für die Gastronomie
- für die Großküche (nur in Calw)
- als Reinigungskraft

Ich interessiere mich für

- Vollzeit
- Teilzeit
- 450 Euro-Basis

Gewünschter Einsatzort:

- Böblingen
- Calw
- Herrenberg
- Leonberg
- Nagold
- Sindelfingen



↓ Visualisierung

www.nuif.de/medien/sprachflyer/

Die Visualisierung befindet sich am Ende der Seite, also ganz runter scrollen.



Drei Phasen des Onboarding

**Bewerbungs-
prozess**

1

**Vor dem ersten
Arbeitstag:**

Information und
Anbindung ans
Unternehmen

Erfolgreiches Ankommen im Betrieb



1

**Vor dem ersten
Arbeitstag:**
Information und
Anbindung ans
Unternehmen

Für Betrieb
begeistern

Bereits eine
Willkommenskultur
etablieren

Kontakt halten und
ansprechbar sein

Tipp:
lange Zeit bis
zum Ausbildungs-
start mit *EQ* oder
Praktikum über-
brücken



1

**Vor dem ersten
Arbeitstag:**
Information und
Anbindung ans
Unternehmen



Bei Vertragsunterzeichnung direkt einen Mitarbeiterbogen mit allen Infos und vor allem **Handynummer** ausfüllen lassen.



Über Handynummer in Kontakt bleiben:

- Nur noch zwei Monate/Wochen bis zu Ihrem/Deinem Ausbildungsbeginn. Wir freuen uns auf Dich.
 - Grüße ausrichten zum Zuckerfest, Geburtstag, andere Feiertage
- die Willkommenskultur schon vorab pflegen



1

Vor dem ersten Arbeitstag: Information und Anbindung ans Unternehmen



Feedback zum Recruiting-Prozess:

- Die Erinnerung an den Prozess ist frisch und der Input umso wertvoller.
- Neuling fühlt sich wertgeschätzt: Es ist vielleicht das erste Mal, dass er/sie um die eigene Meinung gebeten wird.

Wichtige Infos für ersten Arbeitstag:

- Dresscode/Arbeitskleidung
- Arbeitszeiten, Anfahrt, Azubiticket
- Berufsschule
- Ggf. Krankenkasse, Sozialversicherung
- Bei Geflüchteten:
Erwerbstätigkeitserlaubnis

Person nicht überfrachten mit zu vielen Infos vorab. Zu viel Input kann abschrecken.



1

**Vor dem ersten
Arbeitstag:**
Information und
Anbindung ans
Unternehmen



Für den Ausbildungsbetrieb begeistern

Informelles Format überlegen, das alle neuen MitarbeiterInnen /Azubis kurz vor Vertragsstart zusammenbringt oder die neue Person bereits mit der Belegschaft in Kontakt tritt.

- Tipp für Coronazeiten:
Videorundgang durch den Betrieb

Vorsicht:

Einladung zum Betriebsommerfest:

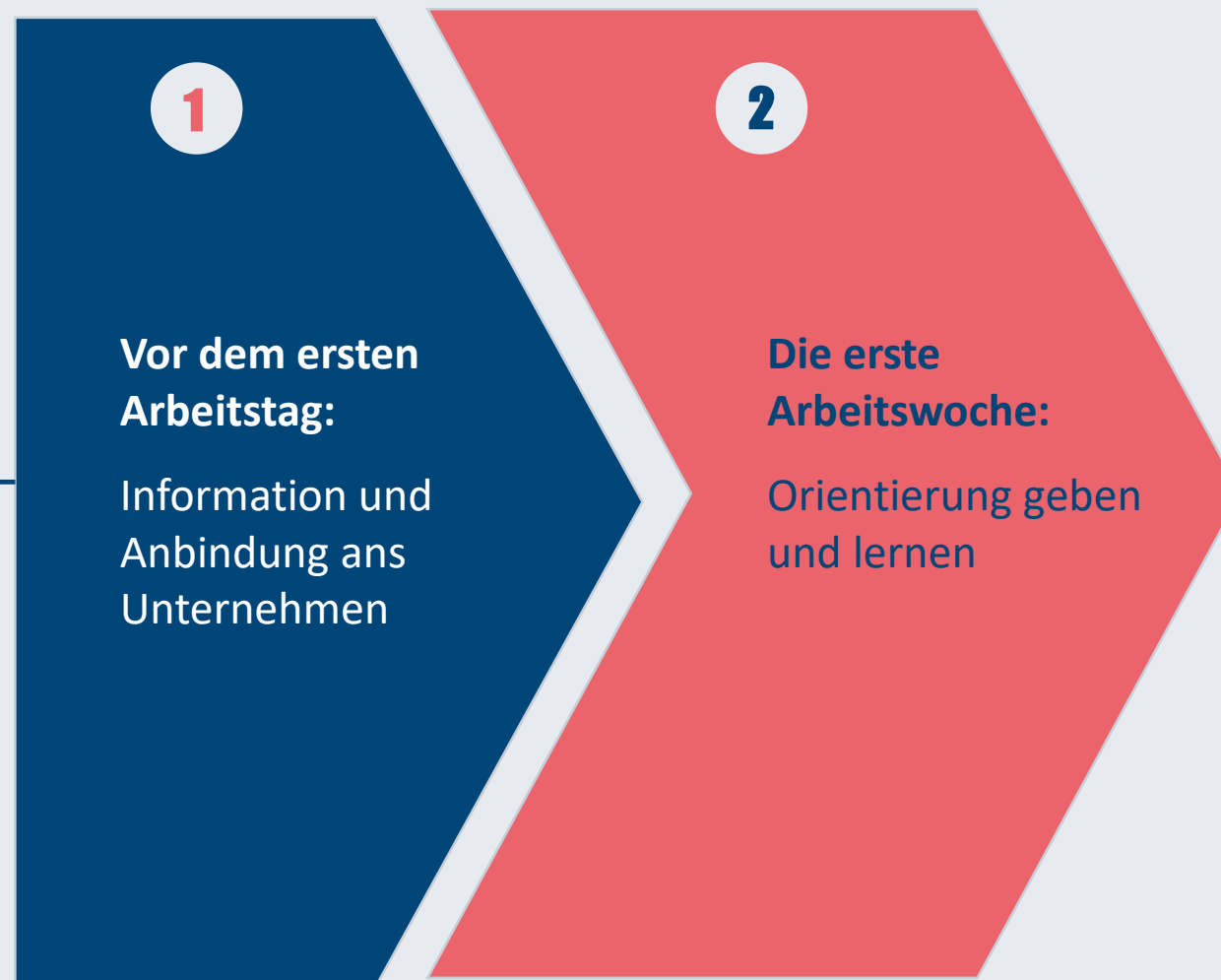
- kann als verpflichtend verstanden werden und dass der Ausbildungsplatz davon abhängt.
- Neulinge fühlen sich unwohl unter vielen neuen Menschen, die sich untereinander bereits kennen.



Drei Phasen des Onboarding

**Bewerbungs-
prozess**

Erfolgreiches Ankommen im Betrieb





2

**Die erste
Arbeitswoche**
Orientierung
geben und lernen

Fahrplan für den
(Ausbildungs-)
beruf erklären

Zuständigkeiten
und Rollen im
Betrieb klären

Verhalten und
Kommunikation im
Betrieb (Regeln)



NETZWERK Unternehmen
integrieren Flüchtlinge

Kennenlernwoche zum Start in die Ausbildung

temps[®]
Die Malereibetriebe





2

Die erste Arbeitswoche Orientierung geben und lernen



Ein Konzept aus
dem
Integrationskompass:

<https://www.nuif-integrationskompass.de/konzept-willkommensmappe.html>



DER INTEGRATIONSKOMPASS KONSEPTE IHRE IDEE ÜBER UNS

Und los geht's ...

- 1. Unverzichtbare Inhalte**
 - Begrüßung und Firmenprofil
 - Kontaktinformationen mit Ansprechpartnern zu verschiedenen Themen
 - Wichtige Formulare und Unterlagen
 - Interne Regelungen und Abläufe (Arbeitszeit, Urlaubsanträge, Krankmeldung)
 - Technik-Grundlagen (Zugänge und Sicherheit)
 - Arbeitsicherheit/-schutz und Fluchtwege
 - Hilfestellungen zu bürokratischen Themen, wie Versicherungen, Altersvorsorge, etc.
 - Wege zum und Verhalten am Arbeitsplatz
- 2. Ebenso gut zu wissen**
 - Verhaltensregeln im Unternehmen und Netiquette
 - Sensibilisieren für kulturelle Unterschiede, deutsche Gepflogenheiten etc.
 - Fortbildungsangebote
 - Unterstützungsangebote wie Fördermöglichkeiten, Nachhilfe oder Sprachkurse
 - Informationen zu zusätzlichen Angeboten wie Mentorenprogramme oder andere Austauschmöglichkeiten im Kollegium
 - Mittagsangebote und/oder Öffnungszeiten und Angebote der Kantine
 - Betriebliches Gesundheitsmanagement
- 3. Gedanken über das geeignete Format machen**
- 4. Auch für Nichtmuttersprachler geeignet**
 - Gemeinsam mit Azubi oder MitarbeiterIn mit Fluchthintergrund erarbeiten

Kleines Geschenk überreichen

- Blumen, Zollstock mit eingraviertem Name, ... werden Sie kreativ ;)
- (in Corona-Zeiten nach Hause senden)

Willkommensmappe

- Eine gute Willkommensmappe erleichtert das Zurechtfinden in den ersten Tagen und Wochen im neuen Unternehmen vor allem für NichtmuttersprachlerInnen

Inhalte & Checkliste für die Mappe

<https://www.nuif-integrationskompass.de/konzept-willkommensmappe.html>

https://handwerk2025.de/wp-content/uploads/h2025_Willkommensmappe.pdf



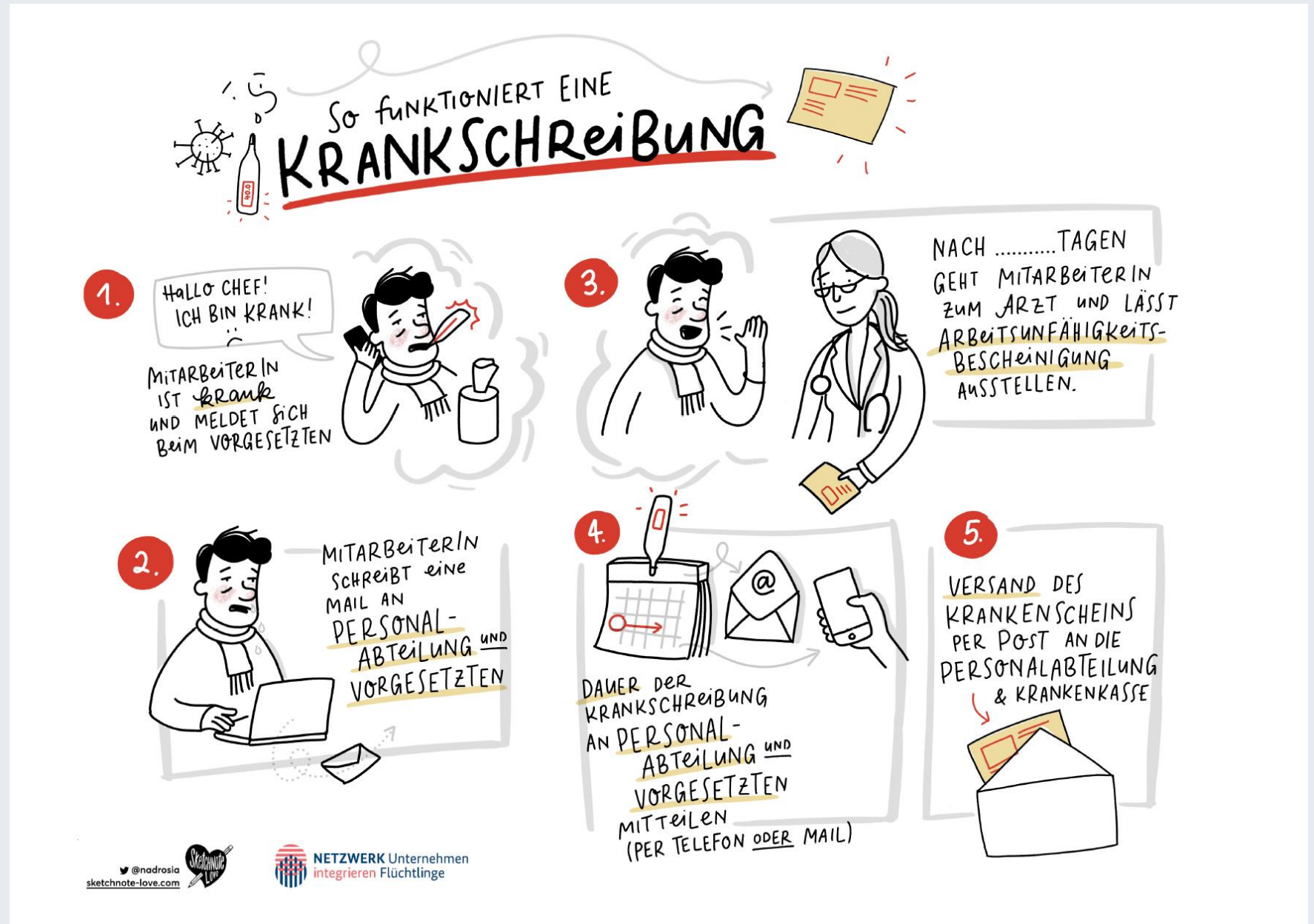
2

Die erste Arbeitswoche Orientierung geben und lernen

↓ Visualisierung

www.nuif.de/medien/sprachflyer/

Die Visualisierung befindet sich am Ende der Seite, also ganz runter scrollen.





Vokabelflyer – erleichtert den Start in den Beruf

2

**Die erste
Arbeitswoche**
Orientierung
geben und lernen

↓ **Vokabelflyer für
unterschiedliche
Ausbildungsberufe**

[www.nuif.de/medien/
sprachflyer/](http://www.nuif.de/medien/sprachflyer/)

z.B. für Pflege, Büro,
Elektrobranche,
Bäckereihandwerk,
Handel (regelmäßig
erscheinen neue
Vokabelflyer)



NETZWERK Unternehmen
integrieren Flüchtlinge



**KLEINES WÖRTERBUCH FÜR MITARBEITER/INNEN
IN GASTRONOMIE, HOTELLERIE UND TOURISTIK**





[#GemeinsamIntegrieren](#)

| DEUTSCH WILLKOMMEN | ENGLISCH WELCOME | ARABISCH اهلاً و سهلاً | FARSI خوش آمدید | TIGRINYA ክንቋዕ ብደሓን መጸክኩም |
|---|--|---|---|--|
| Bringen Sie mir ... Wo ist die Toilette? Die Rechnung, bitte? | Please bring me ... Where are the toilets? The bill, please? | من فضلك احضر لي ... أين هي المراحيض؟ الفاتورة من فضلك؟ | لطفاً برای منبیایید توالت کجاست؟ لطفاً صورتحساب من را بیاورید؟ | ብሽብረት/ቢ...ካምፎካ(ካ)ለይ ዓይኑ-ምድረ ካለይ ኮይ ዝርከብ? ወረቆት ናይ ሕብስ ግደ ካምፎካ (ካ)ለይ? |
| Danke – Bitte Auf Wiedersehen | Thank you – You are welcome Good-bye | شكرا لك - عفوا إلى اللقاء | متشکرم - خواهش می‌کنم خدانگهدار | የቅንብሎ - ገንዘብ/ቢ ብሰላም የራሽበና |
| KALTE GETRÄNKE | COLD DRINKS | المشروبات الباردة | نوشیدنی‌های سرد | ዝሒቶል መስተ |
| Mineralwasser – Mit Kohlensäure – Ohne Kohlensäure Saft Eistee Apfelschorle Spezi | Mineral water – Sparkling – Natural Fruit juice Iced tea Juice mixed with water Spezi/Cola with lemonade | مياه معدنية – فوارة – طبيعية عصير فواكه شاي مثلج عصير تفاح مخلوط مع الماء (سپي/كولا مع ليموناد) | آب معدنی – گازدار – طبیعی آب میوه آیس تی (چای سرد) آب سیب مخلوط با آب (سپي/كولا مع ليموناد) | ግዕድ-ናይ ግዕድ ጋዝ ዘለዎ – ብህርባዊ – ጽማቕቶ ፍሩጉ ሻሂ በረድ ግን ግዕድ ዝተሓወሰ ጽማቕቶ ትኩሕ ጸጉሪ (ካል) ሰመጦ ሰመጦ |



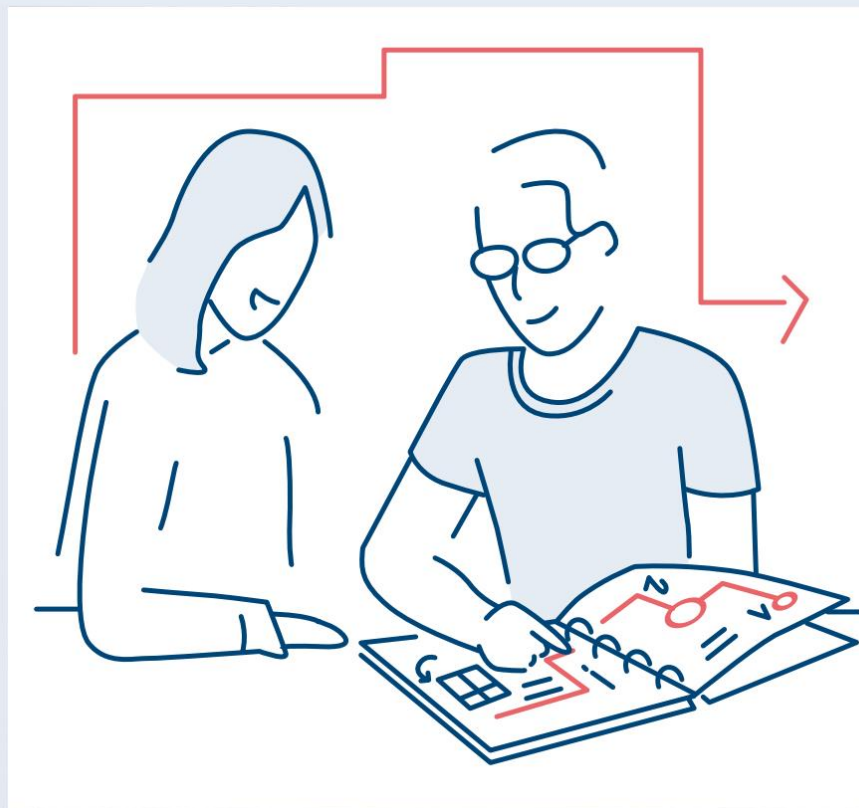
NETZWERK Unternehmen
integrieren Flüchtlinge

Ausbildungs- leitfaden

PROFESSIONELLES
HANDWERK SEIT 1878



profenster
WEICHSEL GMBH



Wie wird die Idee im Betrieb umgesetzt ...

Der Leitfaden soll in Ringbuchform allen neuen Auszubildenden zur Verfügung gestellt werden. Unternehmen, AusbilderInnen und neue Auszubildende mit Flucht- oder Migrationshintergrund greifen gemeinsam auf diesen „Fahrplan“ zurück. Inhalte sind z.B. Übersetzungen der wichtigsten Grund- und Fachbegriffe des Ausbildungsberufs, bebilderte Übersichten der wichtigsten Werkzeuge, verständliche Grafiken und Erläuterungen der internen Abläufe etc. Das Ringbuch ist so Leitfaden und Stütze zugleich. Die Entstehung des Leitfadens wird von vielen MitarbeiterInnen im Betrieb aktiv unterstützt – Fachangestellte und Abteilungsleiter erläutern Arbeitsabläufe und steuern wichtige Fachbegriffe bei.

Die Idee in ein paar Sätzen ...

Ein Ausbildungsleitfaden in Ringbuchform erleichtert neuen Auszubildenden mit Flucht- oder Migrationshintergrund das Ankommen im Unternehmen. Von A bis Z, von Grundlagen bis zu den Arbeitsabläufen führt ein roter Faden durch die Ausbildung und ist gerade für Nichtmuttersprachler eine große Stütze beim erfolgreichen Absolvieren der Ausbildung.

Was bewirkt die Idee?

Auszubildende, die neu bei profenster starten, erhalten einen guten Ein- und Überblick in ihren Arbeitsalltag. Das Unternehmen hofft, mit dem Ausbildungsleitfaden sprachliche Barrieren abzubauen und ein gutes Ankommen im Betrieb zu unterstützen.



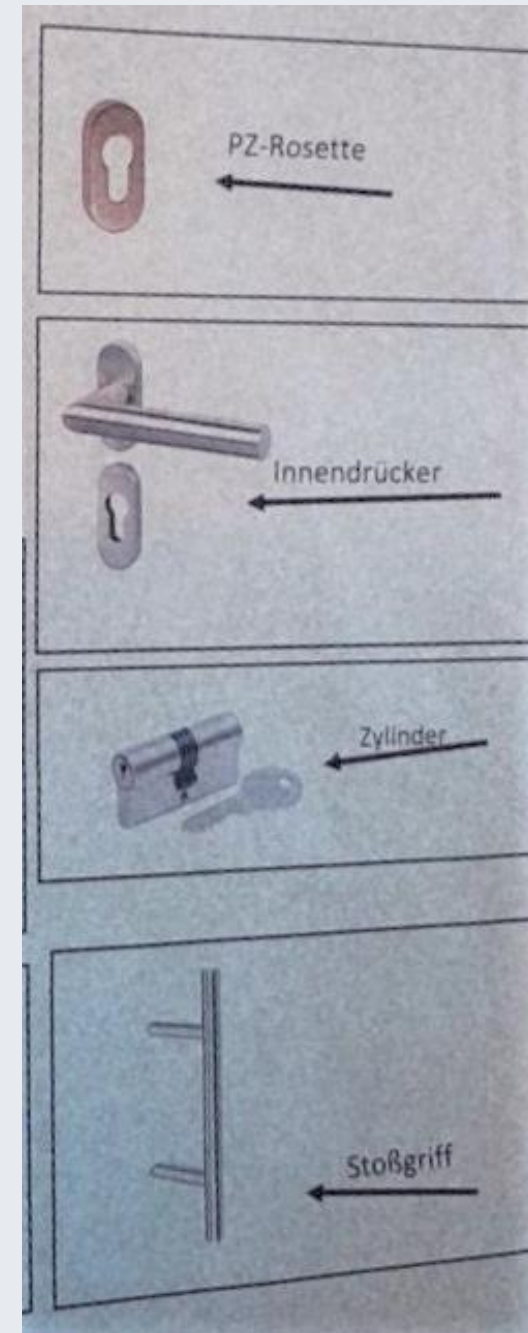
NETZWERK Unternehmen
integrieren Flüchtlinge

Blick in den Ausbildungs- leitfaden

PROFESSIONELLES
HANDWERK SEIT 1878



profenster
WEICHEL GMBH





NETZWERK Unternehmen
integrieren Flüchtlinge

Mitarbeiterquiz

PROFESSIONELLES
HANDWERK SEIT 1878



profenster
WEICHSEL GMBH



Christian Weichsel

Geschäftsführ. Inhaber & Diplom-Ingenieur. Experte für bautechnische Lösungen im Objektbau. Leidenschaft für technische Neuheiten, digitalisierte & optimierte Prozesse.

5

*Kilometer läuft er
täglich mit seinem
Hund*

Zurück

Maria Neumann

Die souveräne Herrin über Zahlen, Daten und Fakten. Kontrolliert die Buchführung und Rechnungswesen unseres Betriebes und terminiert zuverlässig die Auslieferungen.

15

*Kinderlieder und mehr
kann sie auswendig
singen*

Zurück



Sie fehlen noch?!

NEUES TEAMMITGLIED

bewerbung@profenster.de

Details

NUiF Schnitzeljagd

Ich habe einen gelb-schwarzen
Gürtel im Taekwondo.

Ich bin bereits beim Bundesvision
Song Contest aufgetreten.

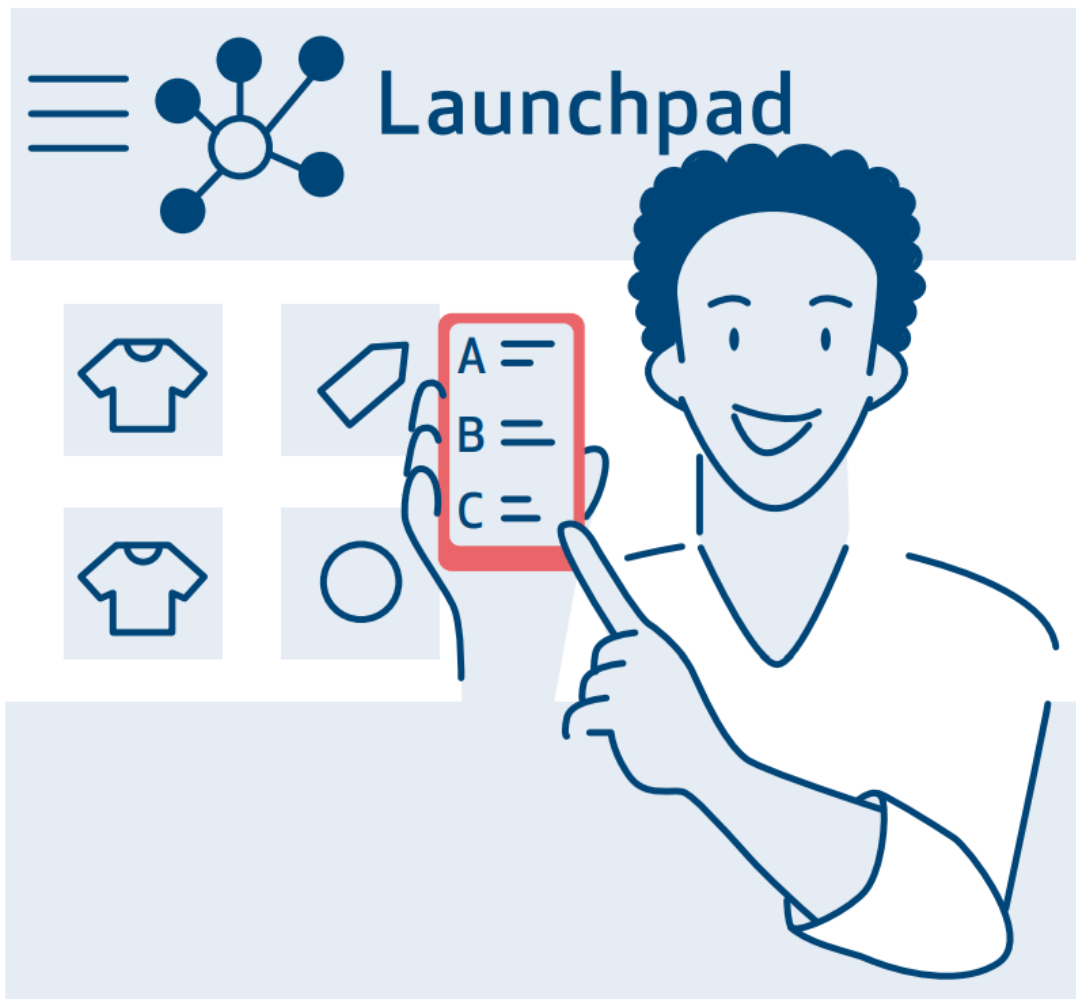
Meine Augen sind gelasert.

Ich kläre regelmäßig das
NUiF-Team über die Vorurteile
gegenüber Rothaarigen auf.

Meine Tante besitzt
einen Ponyhof.

Ich vermisse den Trubel der Londoner
Innenstadt.

Abkürzungs- & Fachwortverzeichnis



Betriebsinterne Abkürzungen und Fachwörter nachschlagen in der PostConnect-App, die sowieso für den betrieblichen Alltag genutzt wird.





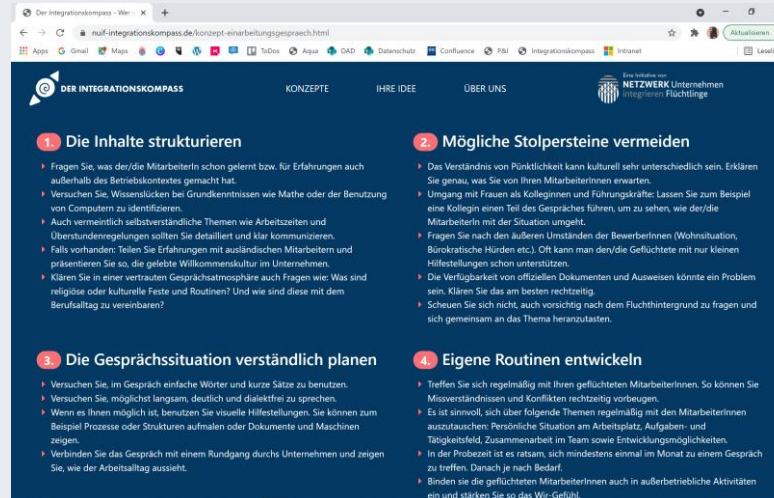
2

Die erste Arbeitswoche Orientierung geben und lernen



Ein Konzept aus
dem
Integrationskompass
s:

<https://www.nuif-integrationskompass.de/konzept-einarbeitungsgespraech.html>



Einarbeitungsgespräch: Status Quo festhalten und Ziele definieren

Status Quo:

- was muss der/die neue MitarbeiterIn mitbringen?
- Freude am Job/Motivation
- Berufsspezifische Fähigkeiten: z.B. handwerkliches Geschick, solide Mathekenntnisse, Schwindelfreiheit, Offenheit, Freundlichkeit, ...

Ziele definieren:

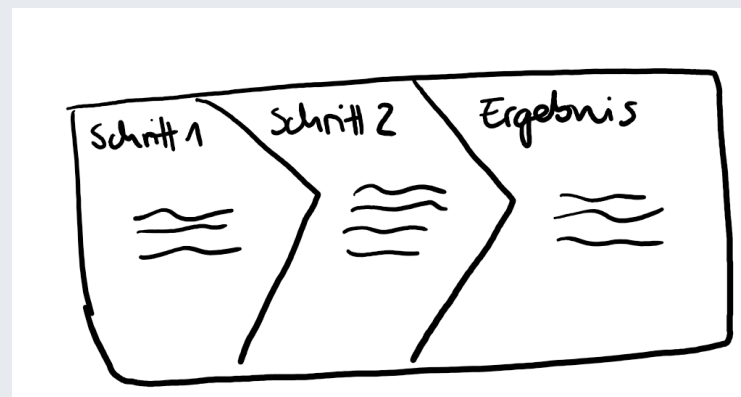
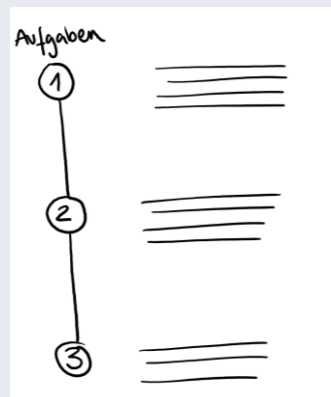
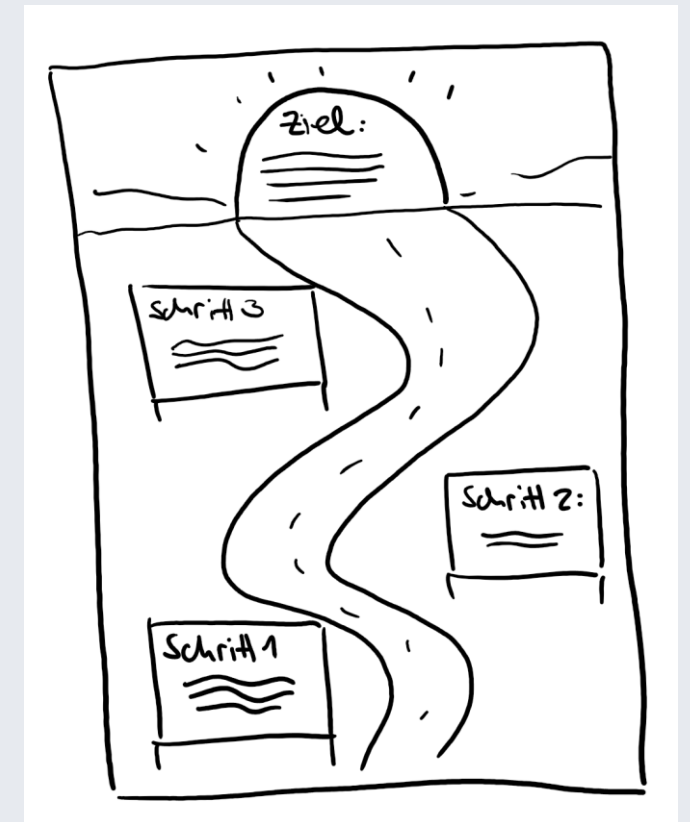
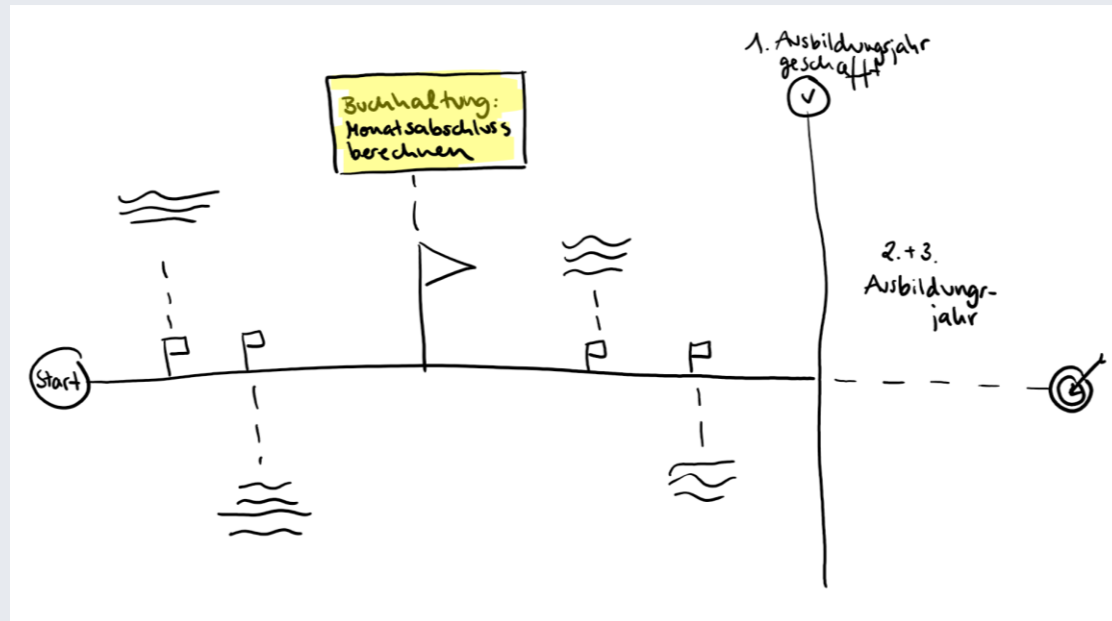
- Welche Kenntnisse/Fähigkeiten *entwickeln* und *bis wann*?
- Fachwissen zum Bestehen der Prüfung



2

Die erste Arbeitswoche Orientierung geben und lernen

Einarbeitungsgespräch: Entwicklungsschritte visuell verständlich machen



Sprache vereinfachen



2

Die erste Arbeitswoche

Orientierung
geben und lernen

Tipps für die Gestaltung des Ausbildungsstarts bzw. den ersten Arbeitstag

<https://www.kofa.de/fileadmin/Dateiliste/Publikationen/Checklisten/Ausbildungsstart.pdf>



Der erste Arbeitstag:

Spaß muss im
Vordergrund stehen!

Sehr stressige Situationen
und sehr viel Arbeitsinput
kann verschrecken!



Drei Phasen des Onboarding



Erfolgreiches Ankommen im Betrieb





3

Bis zum Ende der Probezeit

Kommunikation,
Motivation,
Integration

Feedback –
Austausch über
Ergehen im Beruf

Ankommen in der
Berufsschule

Teambuilding –
MitarbeiterIn wird
Teil der Belegschaft



3

Bis zum Ende der Probezeit

Kommunikation,
Motivation,
Integration



Feedback

regelmäßige Termine einhalten, um über die Entwicklung zu sprechen, Motivation zu stärken und ggf. Ziele anzupassen

- Befinden der Person erfragen und zuhören
- Verhaltensregeln im Betrieb und ihre Gründe besprechen
- Konsequenzen aufzeigen bei Verstößen
- Erwartungen an die Probezeit klar kommunizieren
- Regelmäßiges Feedback schriftlich festhalten, um z.B. besprochene Ziele festzuhalten und in der Zukunft Entwicklungsschritte nachvollziehen zu können.



3

Bis zum Ende der Probezeit

Kommunikation,
Motivation,
Integration



Feedback

regelmäßige Termine einhalten, um
über die Entwicklung zu sprechen,
Motivation zu stärken und ggf. Ziele
anzupassen

- **Finden der Person erfragen und zuhören**
- Verhaltensregeln im Betrieb und ihre Gründe besprechen
- Konsequenzen aufzeigen bei Verstößen
- Erwartungen an die Probezeit klar kommunizieren
- Regelmäßiges Feedback schriftlich festhalten, um z.B. besprochene Ziele festzuhalten und in der Zukunft Entwicklungsschritte nachvollziehen zu können.

Probleme frühzeitig erkennen



Förderangebote wahrnehmen

z.B.: Asaflex

Probleme frühzeitig erkennen



Peter Frenz, ehrenamtlicher Prüfer

“Vielen Azubis mit Fluchthintergrund fällt es schwer, sich einzugestehen, dass sie etwas nicht verstanden haben und dann um Hilfe zu bitten. Hier versuchen wir von Anfang an klarzustellen, dass Fehler zum Lernen dazugehören.“

Sein Tipp:

- Frühzeitig auf Abschlussprüfung vorbereiten
- zusätzliche Angebote wahrnehmen
- Sorgen ernst nehmen





3

Bis zum Ende der Probezeit

Kommunikation,
Motivation,
Integration



- Befinden der Person erfragen und zuhören
- **Verhaltensregeln im Betrieb und ihre Gründe besprechen**
- **Konsequenzen aufzeigen bei Verstößen**
- Erwartungen an die Probezeit klar kommunizieren
- Regelmäßiges Feedback schriftlich festhalten, um z.B. besprochene Ziele festzuhalten und in der Zukunft Entwicklungsschritte nachvollziehen zu können.

Feedback

regelmäßige Termine einhalten, um über die Entwicklung zu sprechen, Motivation zu stärken und ggf. Ziele anzupassen

Pünktlichkeit

„Wenn Du nicht rechtzeitig da bist, wartet jeder auf Dich und wir kommen nicht rechtzeitig zur Baustelle. Dadurch verzögert sich das Projekt. Eine verlorene Stunde kostet den Betrieb XXX€.“)



NETZWERK Unternehmen
integrieren Flüchtlinge

7 Goldene Regeln für effektives und kultursensibles Feedback in der Ausbildung



Nuifinar-Aufzeichnung vom 15.06.2021

Anschauen unter

www.nuif.de/nuifinare/



3

Bis zum Ende der Probezeit

Kommunikation,
Motivation,
Integration



- Befinden der Person erfragen und zuhören
- Verhaltensregeln im Betrieb und ihre Gründe besprechen
- Konsequenzen aufzeigen bei Verstößen
- Erwartungen an die Probezeit klar kommunizieren
- **Regelmäßiges Feedback schriftlich festhalten**, um z.B. besprochene Ziele festzuhalten und in der Zukunft Entwicklungsschritte nachvollziehen zu können.

Feedback

regelmäßige Termine einhalten, um über die Entwicklung zu sprechen, Motivation zu stärken und ggf. Ziele anzupassen

Behalten oder kündigen?

Notizen helfen beim Treffen der Entscheidung, ob man die Person übernimmt.



3

Bis zum Ende der Probezeit

Kommunikation,
Motivation,
Integration



Pate/Patin – Mentoring im Betrieb

Ein/e erfahrene MitarbeiterIn ist eine feste Ansprechperson für eine/einen neuen Azubi.

- Pate/Patin hat ein offenes Ohr für Fragen
- begleitet der/die neue MitarbeiterIn beim Zurechtfinden in den neuen Beruf
- bringt Geduld mit und baut sprachliche Hürden ab

! Nicht jede Kollegin oder jeder Kollege kann das oder möchte das.

→ Nach einer gewissen Zeit entscheidet das Tandem, ob das Mentoring weiter bestehen soll, oder ein Wechsel zu einem/einer anderen Pate/Patin besser wäre.



NETZWERK Unternehmen
integrieren Flüchtlinge

„Eigene Baustelle“

Langsames ganz gezieltes Heranführen an weitere Aufgaben



Azubi Samstage

An insgesamt 8 Samstagen im Ausbildungsjahr geben Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ihre persönliche Erfahrung und ihr gärtnerisches Wissen intensiv an die Auszubildenden weiter.

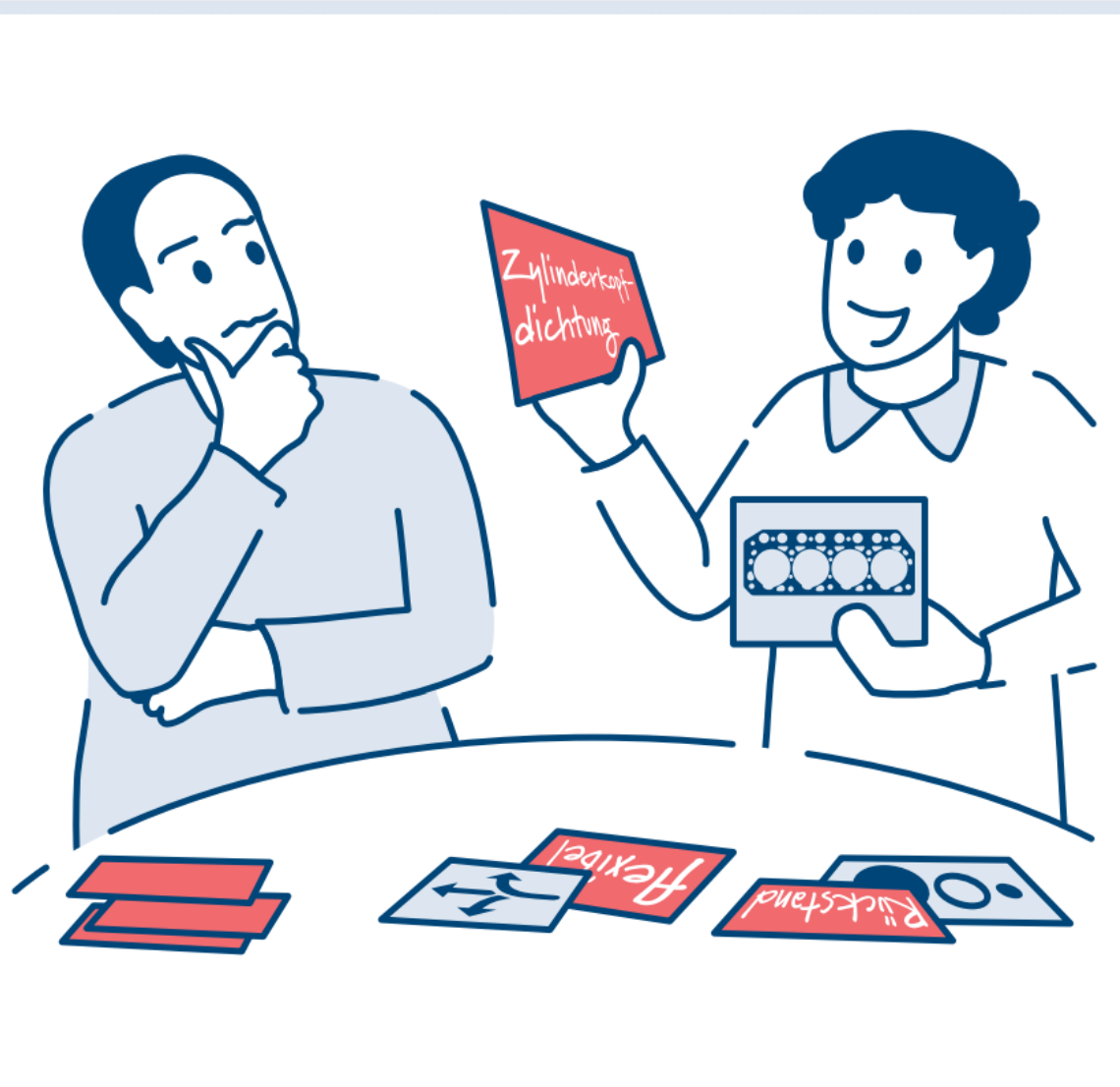
Themen

- Staudenvermehrung in Theorie und Praxis
- Düngen, Boden, Mikroorganismen in Theorie und Praxis
- Gemüsebeet anlegen
- Prüfungsvorbereitungen zur praktischen Prüfung
- Schnitt von Obstgehölzen in Theorie und Praxis

und noch viel mehr gärtnerisches Knowhow.



Deutschbegriffe-Bingo



Kurze Treffen:
Deutsche KollegInnen helfen
Deutsch lernenden beim
Verstehen von schwierigen
deutschen Begriffe und
Fachbegriffe.



NETZWERK Unternehmen
integrieren Flüchtlinge

FRAGEN?

Das NETZWERK Unternehmen integrieren Flüchtlinge ist zu erreichen:



am Telefon unter
[030/20308-6550](tel:030203086550)



per Mail unter
[info@unternehmen-
integrieren-fluechtlinge.de](mailto:info@unternehmen-integrieren-fluechtlinge.de)



Online unter
www.nuif.de





Sie sind dran: Ihre Erfahrungen sind gefragt



→ Aktivieren Sie Ihre Kamera und halten Sie ein Post-It/Zettel vor Ihre Kamera.
Wenn eine Aussage auf Sie zutrifft oder Sie dazu etwas beitragen können,
entfernen Sie den Zettel!

- Unser Onboarding hat sich bewährt, weil...
- Das Paten-/Mentorensystem im Betrieb läuft super.
- Meine schlimmste Onboarding-Erfahrung war....

