



INTEGRATION IN DAS UNTERNEHMEN UND DIVERSITY MANAGEMENT

# Der Start in die Zusammenarbeit: Onboarding von Geflüchteten

In den ersten Wochen am Arbeitsplatz brauchen neue Kolleginnen und Kollegen Unterstützung und Orientierung – das gilt gerade auch für Geflüchtete. Wie kann der Betrieb dabei helfen, dass es von Anfang an glattläuft?

WEGWEISER FÜR UNTERNEHMEN

AUS DER PRAXIS, FÜR DIE PRAXIS.



ASKLEPIOS KLINIKEN, HAMBURG

Mit mehr als 14.500 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sind die Asklepios Kliniken Hamburg der größte Arbeitgeber der Hansestadt. Im Hamburger Süden betreibt die Gruppe das Klinikum Harburg.



Seit 2017 sorgt Alev Gürbalkan hier als Integrationsbeauftragte dafür, dass die vielen Pflegekräfte, Ärzte und Auszubildenden mit Migrationshintergrund sich voll auf ihre Aufgaben konzentrieren können. Dazu gehört es auch, dass sie die neuen Kolleginnen und Kollegen mit Fluchthintergrund in ihren ersten Wochen begleitet.

## Seit wann arbeitet das Asklepios Klinikum Harburg mit Geflüchteten zusammen?

Als 2015 sehr viele Geflüchtete nach Hamburg kamen, waren die Asklepios Kliniken schon früh aktiv: Sie haben Wohnraum für Geflüchtete zur Verfügung gestellt, Sprachkurse organisiert und Sammelaktionen auf den Stationen durchgeführt. Die Beschäftigung von Geflüchteten war dann der nächste logische Schritt für uns.

## Fängt „Onboarding“ für Sie gleich am ersten Arbeitstag an?

Für mich fängt es noch vor dem Start bei uns an: Ich nehme im Vorfeld Kontakt zu Behörden auf. Wenn sich jemand für eine Stelle in unserem Klinikum interessiert, gehe ich zudem schon früh ins Gespräch, um zu klären: Wie sieht hier der Arbeitsalltag aus? Das ist natürlich besonders wichtig, wenn jemand aus einem anderen Land und Gesundheitssystem kommt. Dazu eignet sich auch eine Hospitation gut.

## Wie sehen dann die ersten Wochen bei Ihnen aus?

Ich stelle in einer knappen Mappe die wichtigsten Infos zusammen, die Neuanfänger kennen müssen. Das richtet sich auch an die Stationsleitung: Die direkten Vorgesetzten sind schließlich diejenigen, die häufig Fragen beantworten müssen. Hier sind z. B. Checklisten und ein knapper Einarbeitungsleitfaden enthalten.

Eine ganz wichtige Aufgabe für mich ist es, nachzuhaken. Meiner Erfahrung nach wollen viele Geflüchtete nicht zur Last fallen und zu viel fragen. Da gilt es, auch mal zwischen den Zeilen zu lesen, Fingerspitzengefühl zu entwickeln und Hilfe anzubieten.

Wir suchen außerdem nach einem Mentor im direkten Team, der Fragen beantwortet und sich persönlich kümmert. Und natürlich ist die Sprache wichtig: Wir bieten hier z. B. berufsbezogene Kurse an.



## Tipps für ein gelungenes Onboarding

**Onboarding fängt früh an:** Klären Sie wichtige Fragen schon im Bewerbungsgespräch und nutzen Sie die Chance für eine Hospitation vor dem Vertragsschluss.

**Onboarding ist eine Aufgabe des gesamten Teams:** Beziehen Sie die Belegschaft früh ein, stellen Sie direkte Vorgesetzte mit wichtigen Informationen aus und fördern Sie das Kennenlernen im Team. Insbesondere ein „Startbegleiter“ aus dem Team kann hilfreich sein.

**Stellen Sie Startbegleiter zur Seite:** Es kann unangenehm sein, anfangs sehr viele Fragen zu stellen. Eine Kollegin oder ein Kollege kann den Start hier sehr erleichtern: Diese Person kann die Räumlichkeiten zeigen, das Team vorstellen und aktiv nachhaken, ob es noch offene Fragen gibt.

**Bereiten Sie eine Willkommensmappe vor:** Zentrale Informationen werden hier zusammengetragen: wichtige Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner, Infos zur Arbeitssicherheit, Formalia wie Urlaubsanträge – aber auch Tipps zum öffentlichen Nahverkehr, Adressen und Öffnungszeiten von Behörden oder Kitas, Anregungen zu Freizeitaktivitäten etc.

Das RKW-Kompetenzzentrum bietet eine Checkliste mit wichtigen Inhalten einer Willkommensmappe:  
[www.nuif.de/Checkliste-Willkommensmappe](http://www.nuif.de/Checkliste-Willkommensmappe) (Seite 11).

**Erklären Sie Selbstverständlichkeiten:** Für Geflüchtete sind häufig Rahmenbedingungen, die uns alltäglich erscheinen, noch keine Routine. Dazu gehören Fragen wie: Was soll ich machen, wenn ich

krank bin? Wo melde ich mich, wenn ich zu spät komme? Wie viel Geld wird tatsächlich auf das Konto überwiesen, was passiert mit den Abzügen, wann kommt das Geld bei mir an?

**Informelle Infos sind auch wichtig:** Geben Sie Orientierung zu Fragen wie: Welche Arbeitskleidung ist angemessen? Sind kurze Pausen (bspw. für ein Gebet) in Ordnung? Wird das Mittagessen mitgebracht oder gekauft?

**Achten Sie darauf, verständlich zu erklären:** Gerade in der Zusammenarbeit mit Deutschlernenden und in den ersten Tagen und Wochen der Zusammenarbeit gilt: Es kann enorm helfen, das Erklärte klar zu strukturieren und mit Grafiken und schriftlichen Listen zu unterstützen sowie offene Nachfragen zu stellen. Eine gute Hilfe dabei, sich in die Perspektive der Neuankommenden zu versetzen, ist ein Comic des IQ-Netzwerks Bayern:  
[www.nuif.de/Comic-Einarbeitung](http://www.nuif.de/Comic-Einarbeitung)

**Nutzen Sie Unterstützung:** Deutschlandweit unterstützen rund 100 Willkommenslotsinnen und -lotsen dabei, offene Stellen mit Geflüchteten zu besetzen. Zu ihrem Angebot gehört es auch, den Einstieg der neuen Kollegen zu begleiten und eine Willkommenskultur im Unternehmen zu schaffen. Hier finden Sie die Kontakte vor Ort:  
[www.nuif.de/WillkommenslotsInnen](http://www.nuif.de/WillkommenslotsInnen)

Außerdem helfen Unterstützungsangebote der Arbeitsagenturen dabei, den Einstieg zu erleichtern – dazu gehört beispielsweise die ausbildungsbegleitende Hilfe. Sprechen Sie dafür Ihren Arbeitgeberservice an: Die deutschlandweite Telefonnummer **0800 4 555520** leitet Sie an den Service vor Ort weiter.

### Dafür brauchen Sie ...



PERSONELLE RESSOURCEN



FINANZIELLE RESSOURCEN



ZUSAMMENARBEIT MIT UNTERSTÜTZERN



Alle Themenfelder finden Sie unter: [www.unternehmen-integrieren-fluechtlinge.de/aktiv-werden](http://www.unternehmen-integrieren-fluechtlinge.de/aktiv-werden)



KONTAKTAUFNAHME ZU GEFLÜCHTETEN



ABSCHLÜSSE ANERKENNEN  
UND QUALIFIZIEREN



FÖRDERMÖGLICHKEITEN FÜR  
UNTERNEHMEN UND GEFLÜCHTETE



KOMPETENZEN EINSCHÄTZEN



INTEGRATION IN DAS UNTERNEHMEN  
UND DIVERSITY MANAGEMENT



PRAKTISCHE UNTERSTÜTZUNG  
IM ARBEITSALLTAG



EINSTELLEN: PRAKTIKUM, AUSBILDUNG  
UND BESCHÄFTIGUNG



SPRACHE



ENGAGEMENT

[www.unternehmen-integrieren-fluechtlinge.de](http://www.unternehmen-integrieren-fluechtlinge.de)

NETZWERK Unternehmen integrieren Flüchtlinge

DIHK Service GmbH T +49 30 20 308 – 6551  
Breite Straße 29 F +49 30 20 308 – 5 – 6551  
10178 Berlin info@unternehmen-integrieren-fluechtlinge.de

Gefördert durch:



Bundesministerium  
für Wirtschaft  
und Klimaschutz

aufgrund eines Beschlusses des  
Deutschen Bundestages



Durchgeführt von der  
DIHK Service GmbH