NETZWERK Unternehmen integrieren Flüchtlinge

IHK Region Stuttgart

Startklar von Tag eins:
Onboarding und Integration von Mitarbeitenden und Azubis mit Zuwanderungs- und Fluchtgeschichte

28. Juni 2022, 10 – 12 Uhr

DIHK

Durchgeführt von der DIHK Service GmbH

Gefördert durch:

Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz

aufgrund eines Beschlusses des Deutschen Bundestages

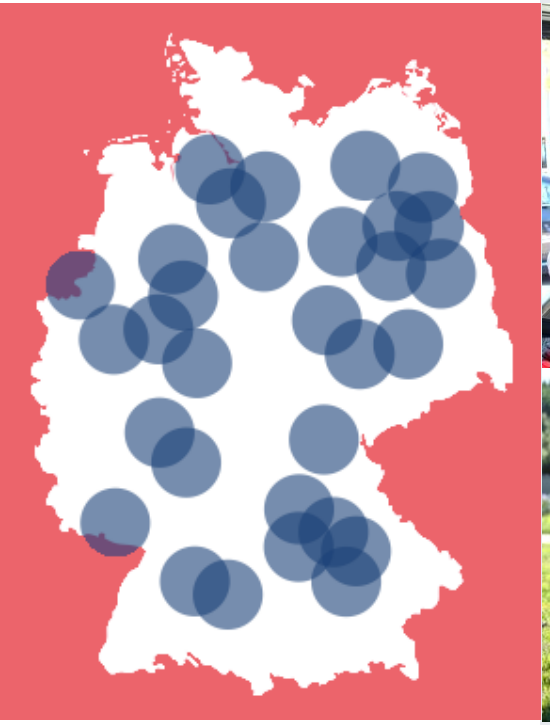
NETZWERK Unternehmen integrieren Flüchtlinge

IHK Region Stuttgart

DIHK
Durchgeführt von der DIHK Service GmbH

Gefördert durch:
Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz
aufgrund eines Beschlusses des Deutschen Bundestages

NETZWERK Unternehmen integrieren Flüchtlinge



Das größte Unternehmens-netzwerk zur Beschäftigung Geflüchteter in Deutschland

3 2 2 8 Betriebe sind aktuell im NETZWERK

DIHK
Durchgeführt von der DIHK Service GmbH

Gefördert durch:
Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz
aufgrund eines Beschlusses des Deutschen Bundestages

NETZWERK Unternehmen
integrieren Flüchtlinge

Informationen & Überblick verschaffen

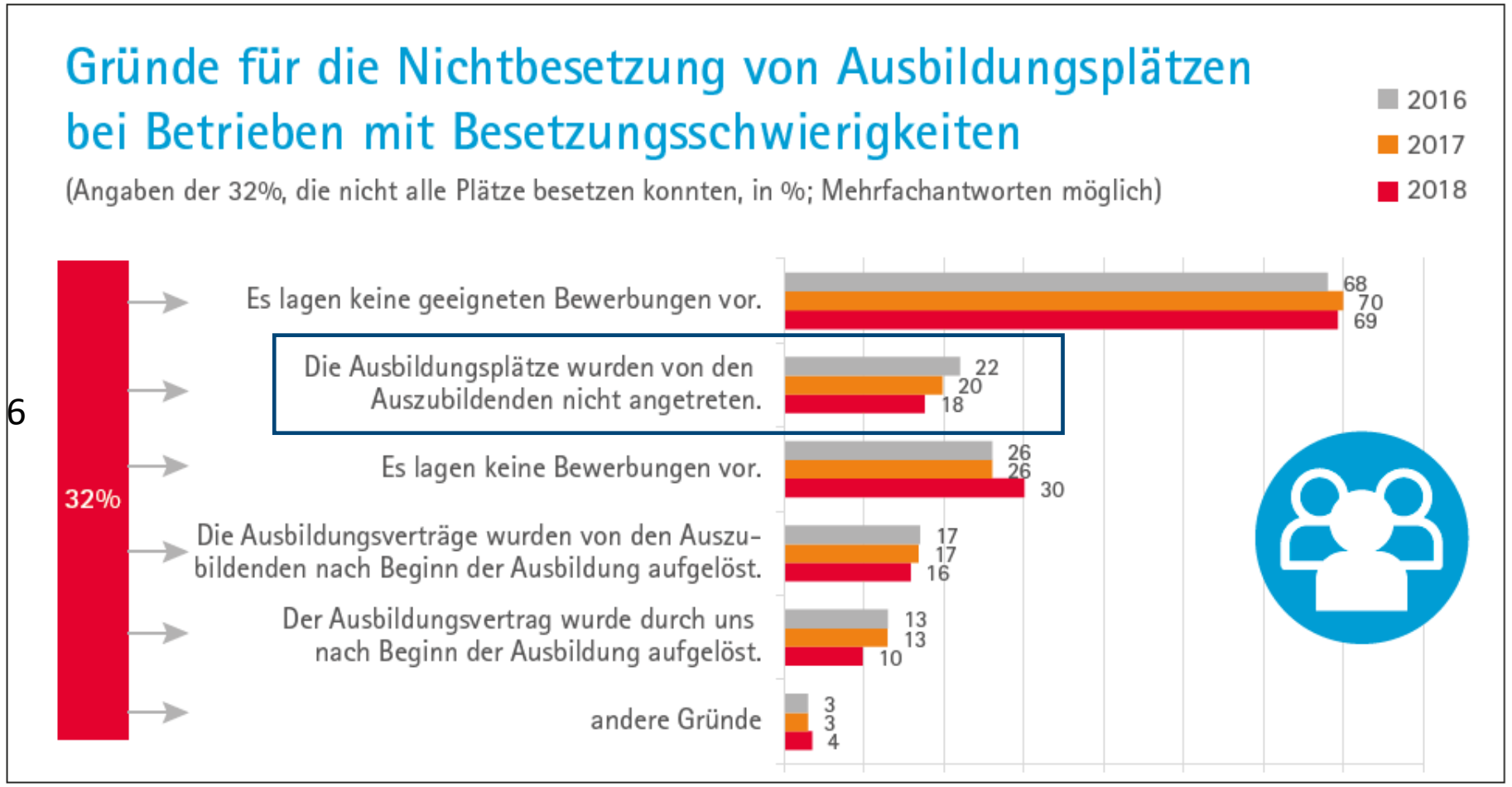
Erfahrungs-austausch & Kooperationen

Sichtbarkeit des Engagements

Kostenlose Mitgliedschaft:
www.nuif.de/registrieren

NETZWERK Unternehmen integrieren Flüchtlinge

Warum ist Onboarding wichtig?



NETZWERK Unternehmen integrieren Flüchtlinge

Erfolgreiches Ankommen im Betrieb

Drei Phasen des Onboarding

Bewerbungs-prozess

NETZWERK Unternehmen integrieren Flüchtlinge

Gestaltung des Bewerbungs-prozesses

Klinikverbund Südwest

GUTE BEISPIELE AUS BETRIEBEN

Kurzbewerbungsbogen & Geschwindigkeit
Hürden durch Sprachhindernisse abbauen.
Abläufe beschleunigen.

Service GmbH Schwarzwald

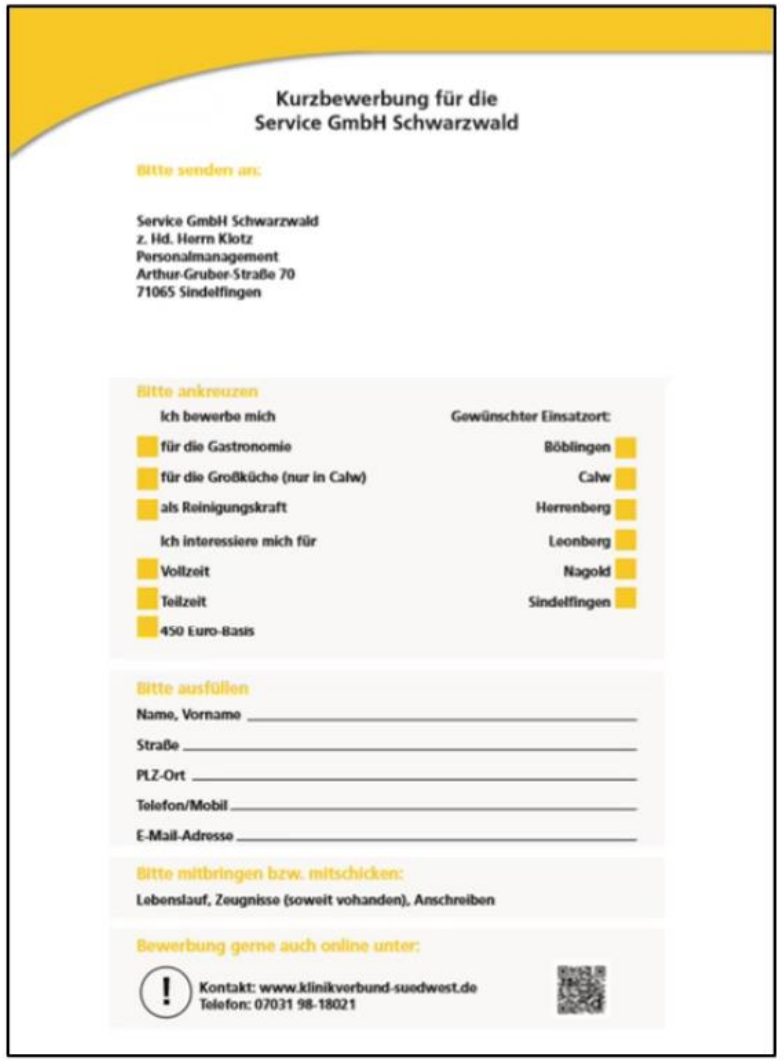
Arbeiten in der
Service GmbH Schwarzwald

Unsere Anforderungen

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

Unser Angebot

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



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
- ☐ 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

Bitte ausfüllen

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

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

GUTE BEISPIELE AUS BETRIEBEN

Unsere Anforderungen

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

NETZWERK Unternehmen integrieren Flüchtlinge

Visualisierung

www.nuif.de/medien/sprachflyer/

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

NETZWERK Unternehmen integrieren Flüchtlinge

Erfolgreiches Ankommen im Betrieb

Drei Phasen des Onboarding

Bewerbungs-prozess

1

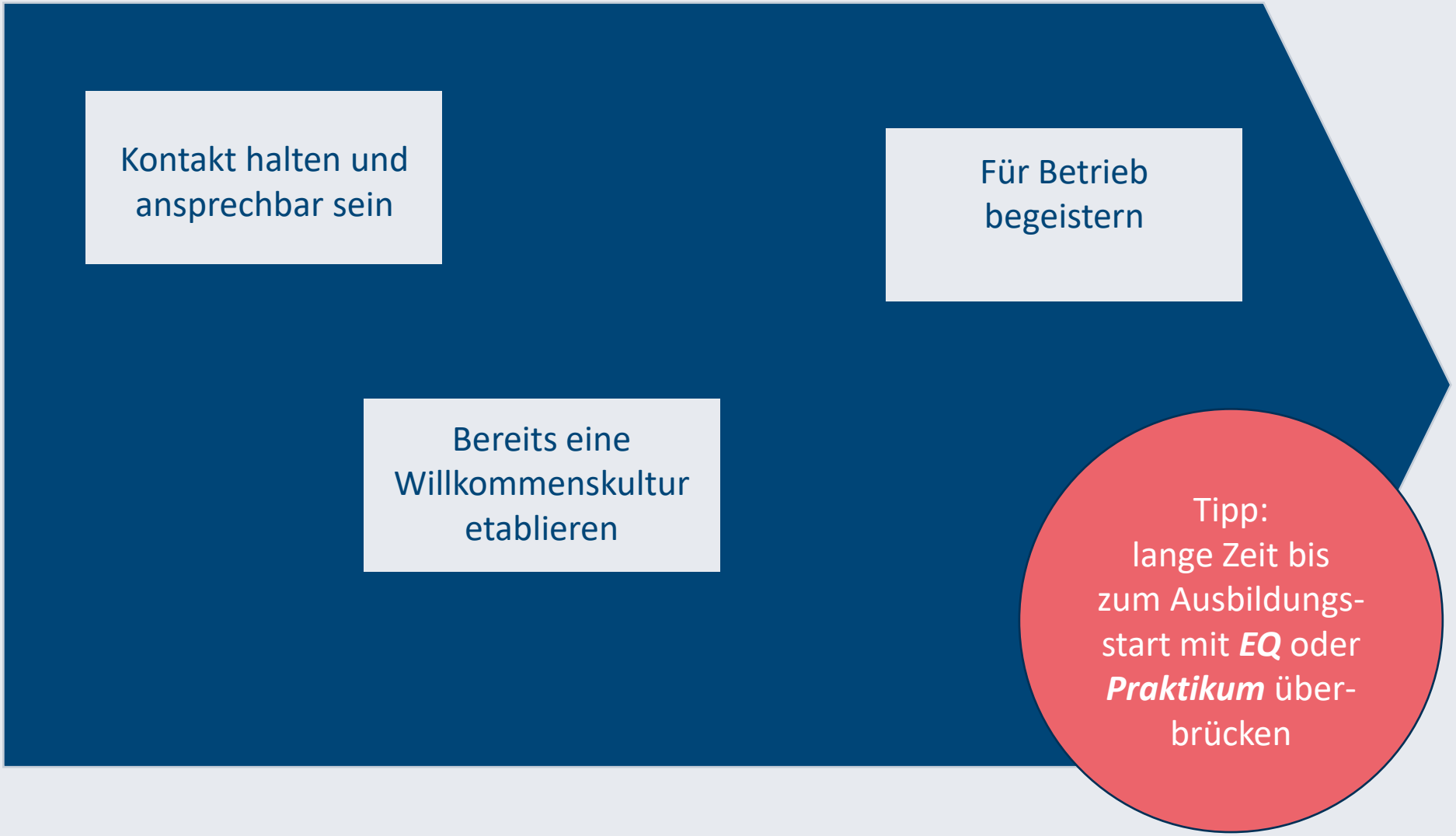
Vor dem ersten Arbeitstag:

Information und Anbindung ans Unternehmen

NETZWERK Unternehmen integrieren Flüchtlinge

1

Vor dem ersten Arbeitstag:
Information und Anbindung ans Unternehmen



NETZWERK Unternehmen integrieren Flüchtlinge

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

NETZWERK Unternehmen integrieren Flüchtlinge

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.

NETZWERK Unternehmen integrieren Flüchtlinge

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 Betriebssommerfest:

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

NETZWERK Unternehmen integrieren Flüchtlinge

Vorbereitung der Belegschaft auf die neuen MitarbeiterInnen

1

Vor dem ersten Arbeitstag:
Information und Anbindung ans Unternehmen

Auf Azubis/MA vorbereiten:
Situation, Sprache, Religion, Vorbehalte/Stereotypen offen ansprechen.

Die Personalentscheidung erläutern:
KandidatIn war sehr gut, Teil des Unternehmensengagements Geflüchtete zu unterstützen

Angst vor zusätzlichen Aufgaben nehmen:
Betreuung von Neuzugängen fair verteilen, klare Rollenverteilung festlegen, Vorbild sein

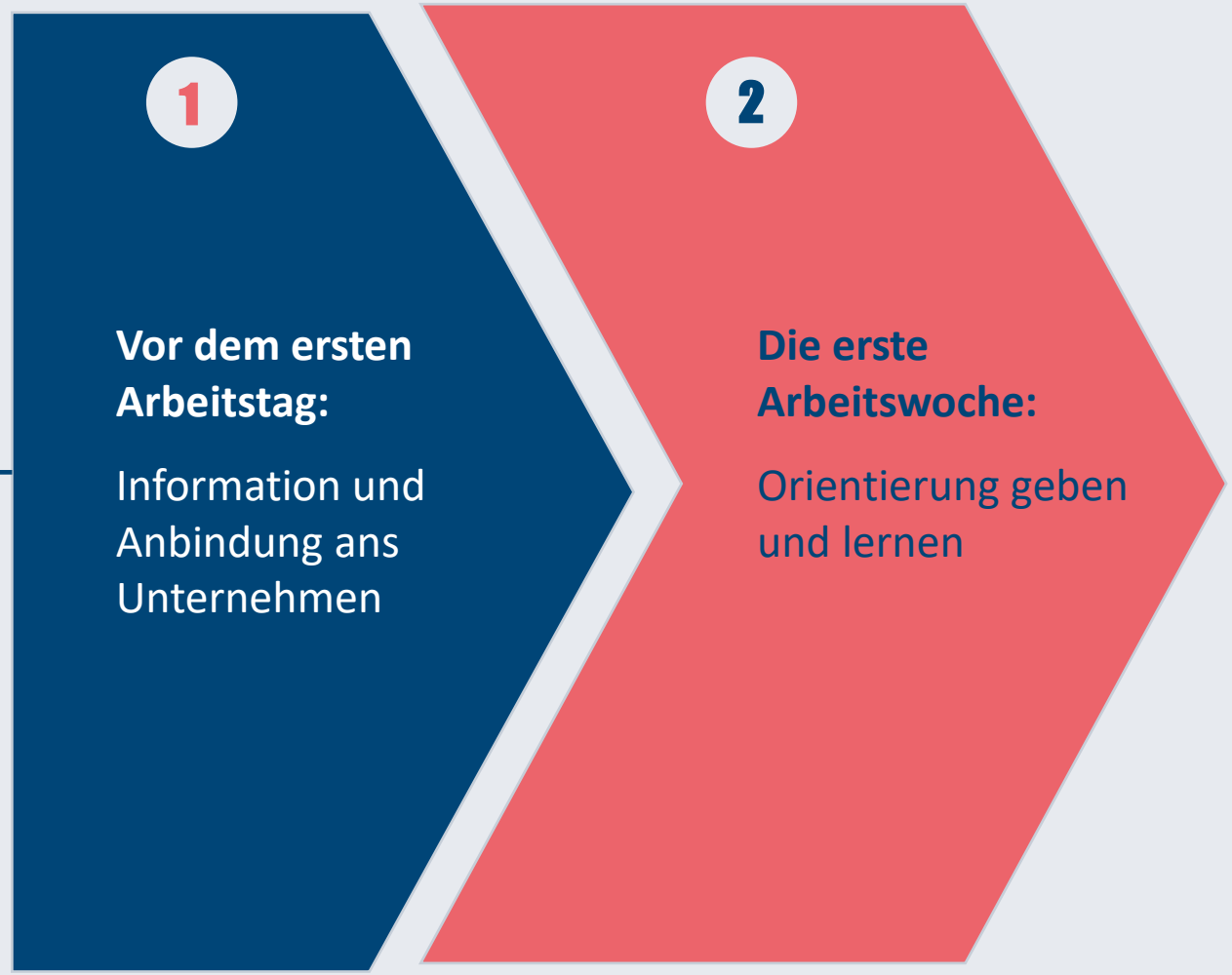
Charakterliche & nationale **Animositäten** beachten

NETZWERK Unternehmen integrieren Flüchtlinge

Erfolgreiches Ankommen im Betrieb

Drei Phasen des Onboarding

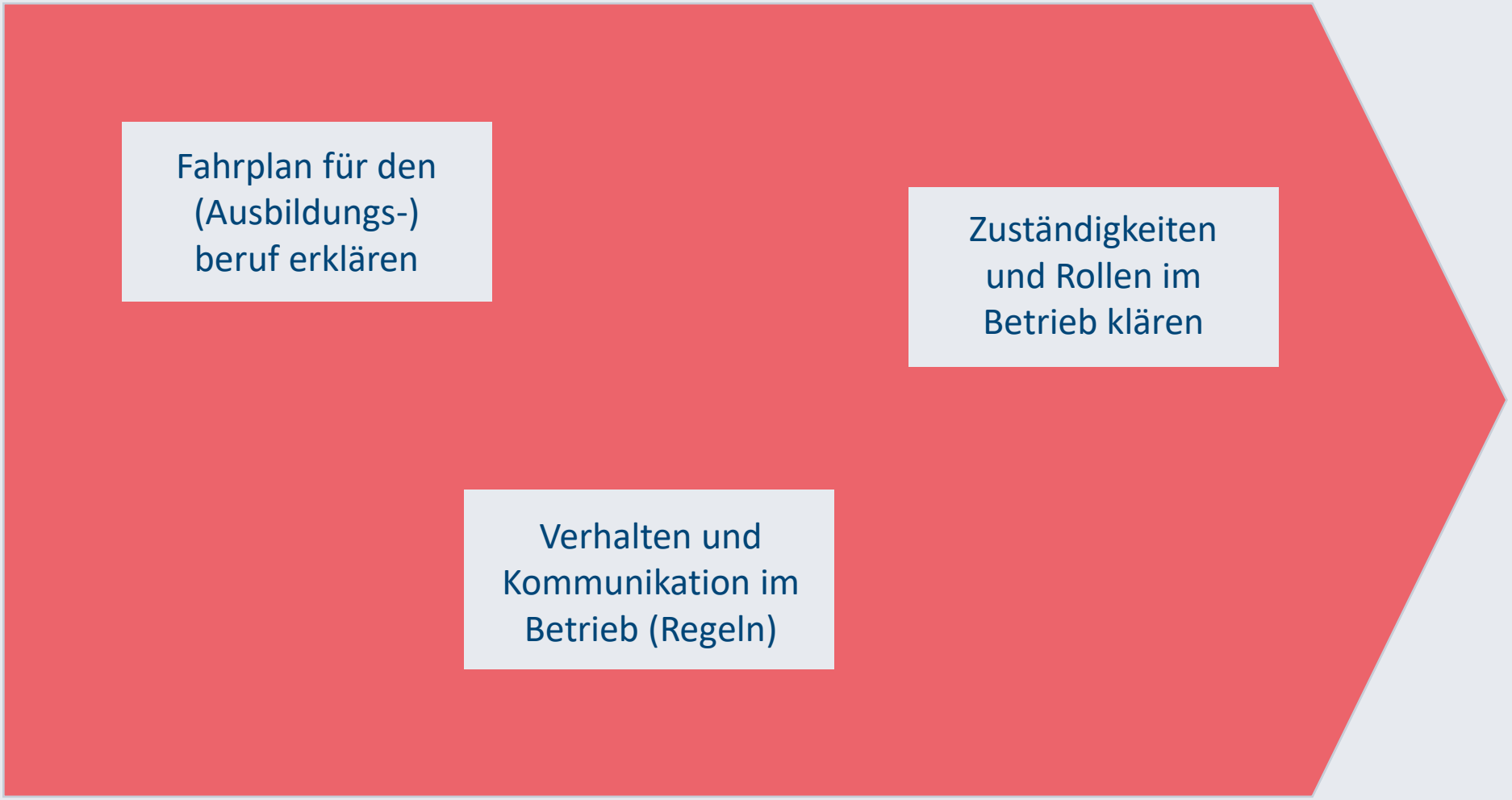
Bewerbungs-prozess



NETZWERK Unternehmen integrieren Flüchtlinge

2

Die erste Arbeitswoche
Orientierung geben und lernen



NETZWERK Unternehmen integrieren Flüchtlinge

Kennenlernwoche zum Start in die Ausbildung

temps®
Die Malereibetriebe

GUTE BEISPIELE AUS BETRIEBEN

NETZWERK Unternehmen integrieren Flüchtlinge

2

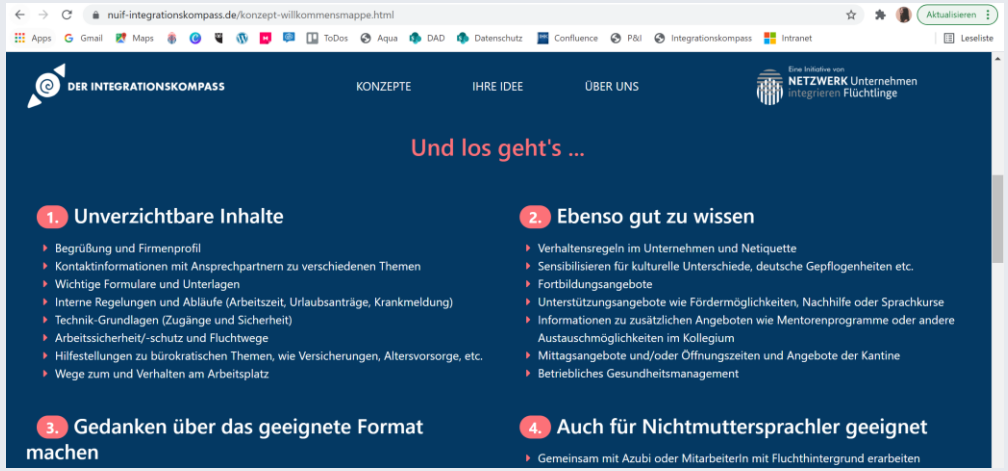
Die erste Arbeitswoche
Orientierung geben und lernen

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

Ein Konzept aus dem Integrationskompass:

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

NETZWERK Unternehmen integrieren Flüchtlinge

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.

NETZWERK Unternehmen integrieren Flüchtlinge

2

Die erste Arbeitswoche
Orientierung geben und lernen

Vokabelflyer für unterschiedliche Ausbildungsberufe

www.nuif.de/medien/sprachflyer/

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

Vokabelflyer – erleichtert den Start in den Beruf

NETZWERK Unternehmen integrieren Flüchtlinge

Ausbildungs-leitfaden

PROFESSIONELLES HANDWERK SEIT 1878

profenster
WEICHSEL GMBH

GUTE BEISPIELE AUS BETRIEBEN

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.

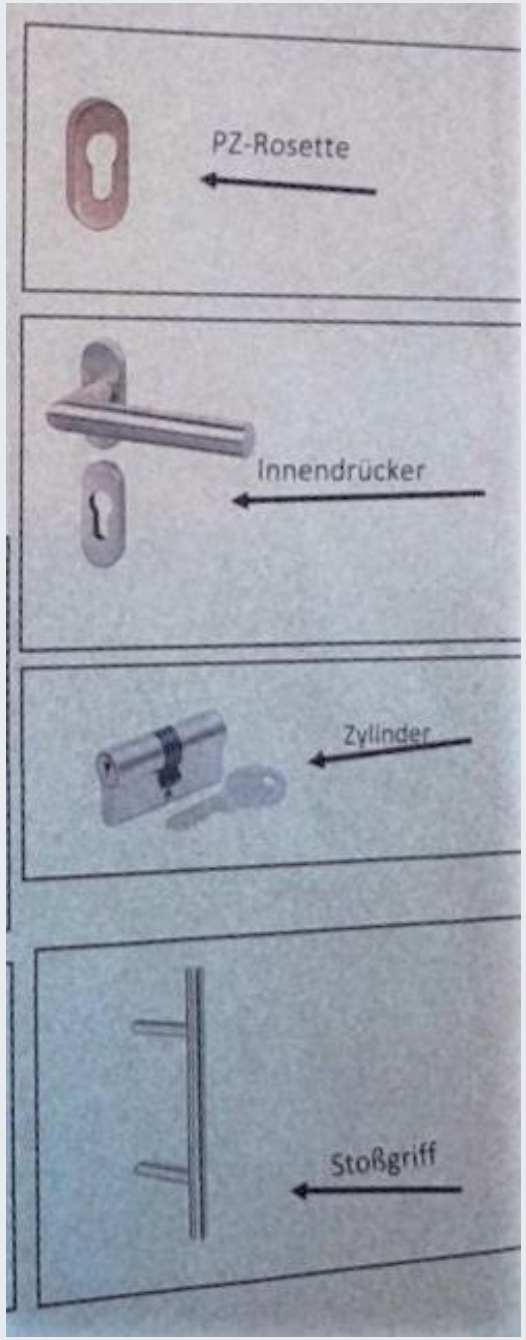
NETZWERK Unternehmen integrieren Flüchtlinge

Blick in den Ausbildungs-leitfaden

PROFESSIONELLES HANDWERK SEIT 1878

profenster
WEICHSEL GMBH

GUTE BEISPIELE AUS BETRIEBEN



NETZWERK Unternehmen integrieren Flüchtlinge

Mitarbeiterquiz

PROFESSIONELLES HANDWERK SEIT 1878

profenster
WEICHSEL GMBH

GUTE BEISPIELE AUS BETRIEBEN

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.

NETZWERK Unternehmen integrieren Flüchtlinge

Deutsche Post

GUTE BEISPIELE AUS BETRIEBEN

Abkürzungs- & Fachwortverzeichnis

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

NETZWERK Unternehmen integrieren Flüchtlinge

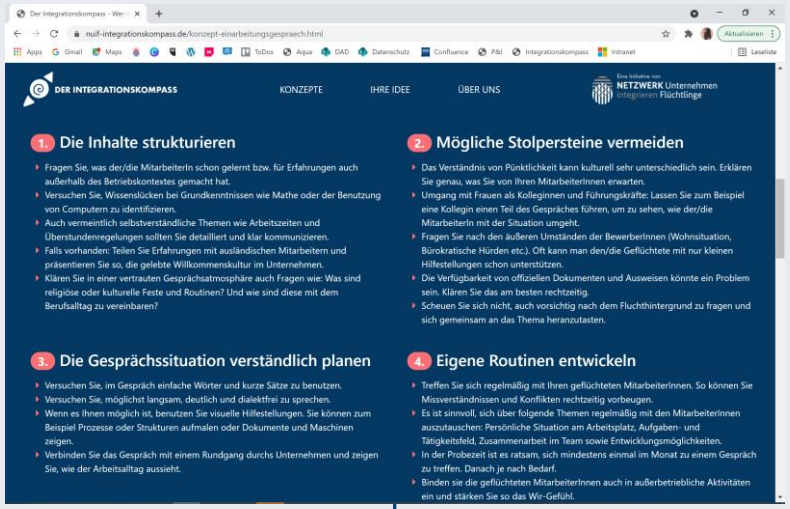
2

Die erste Arbeitswoche
Orientierung geben und lernen

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

Ein Konzept aus dem Integrationskompass:

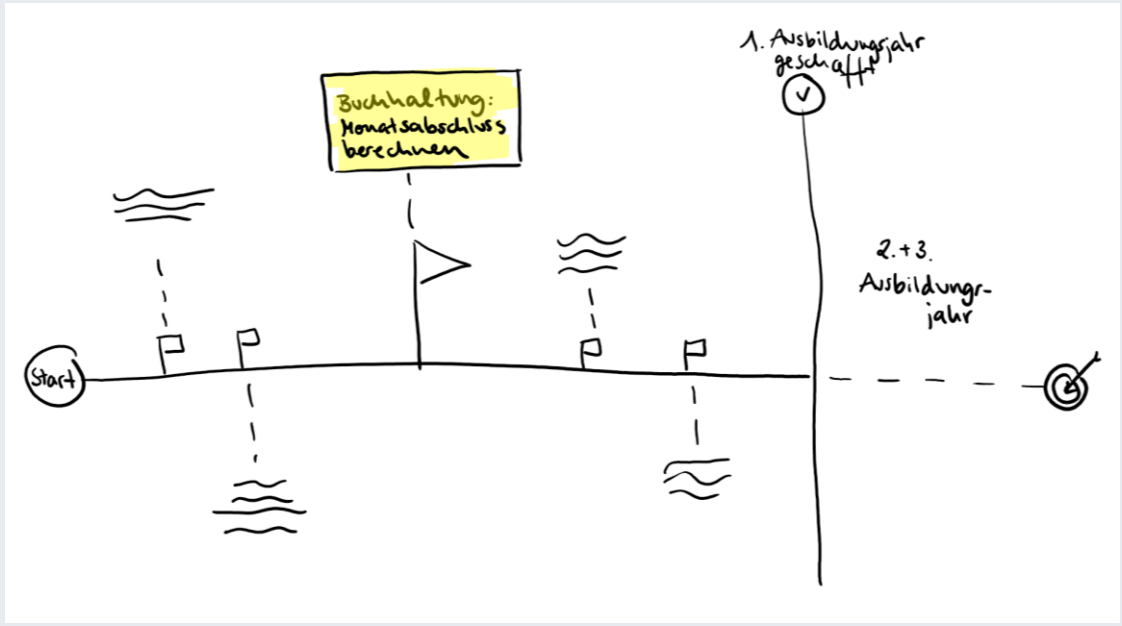
https://www.nuif-integrationskompass.de/konzept-einarbeitungsgespraech.html

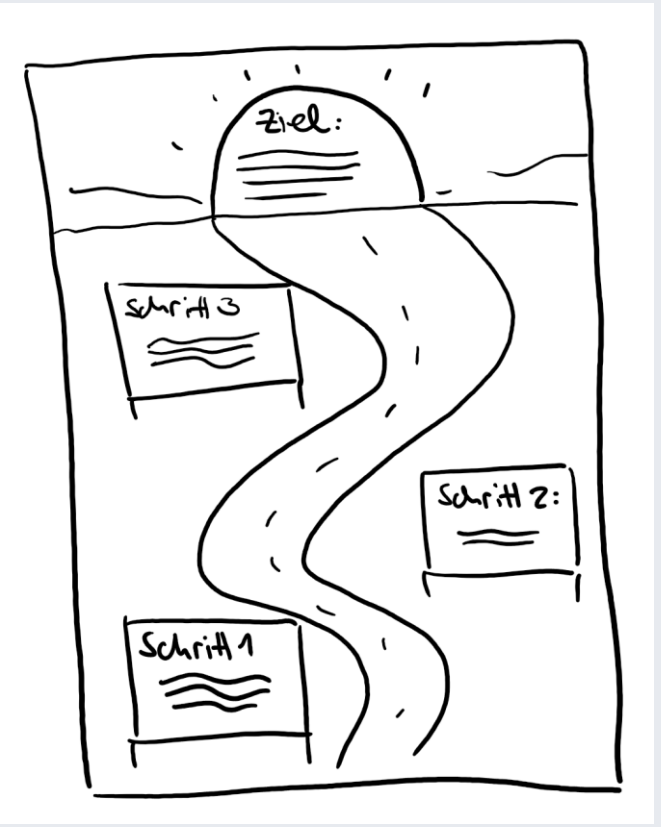
NETZWERK Unternehmen integrieren Flüchtlinge

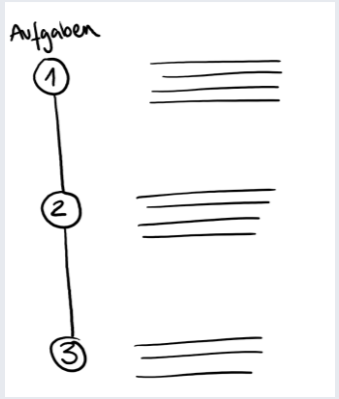
2

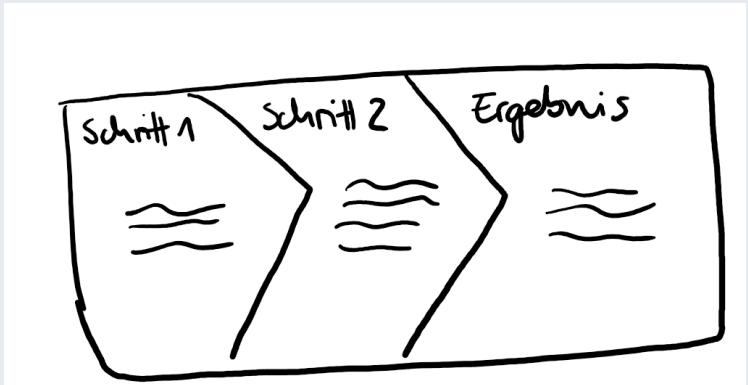
Die erste Arbeitswoche
Orientierung geben und lernen

Einarbeitungsgespräch: Entwicklungsschritte visuell verständlich machen









Sprache vereinfachen

NETZWERK Unternehmen integrieren Flüchtlinge

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

Die erste Arbeitswoche:

Spaß an der Arbeit muss im Vordergrund stehen!

Sehr stressige Situationen und sehr viel Arbeitsinput kann verschrecken!

NETZWERK Unternehmen integrieren Flüchtlinge

Erfolgreiches Ankommen im Betrieb

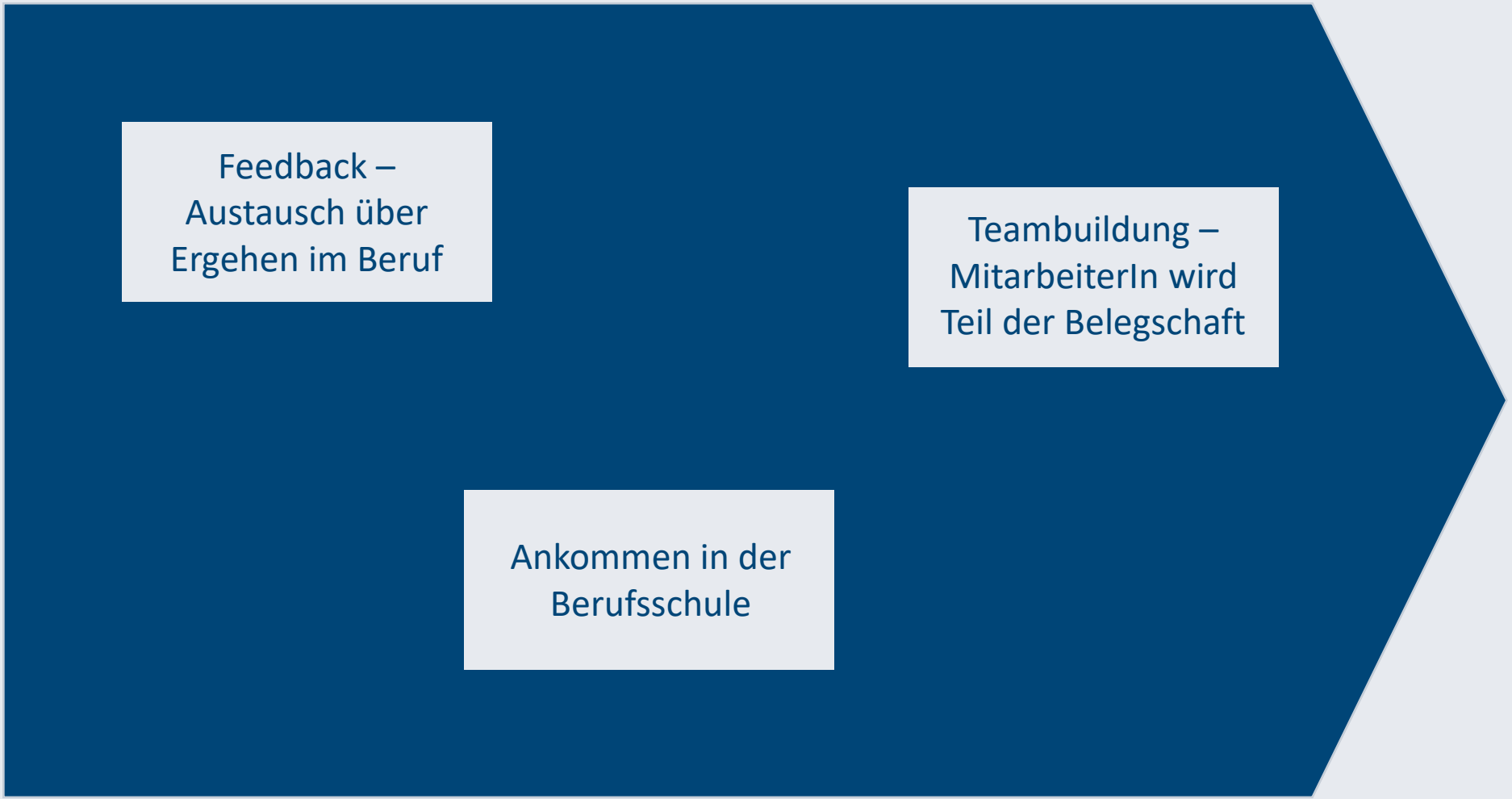
Drei Phasen des Onboarding

Bewerbungs-prozess

NETZWERK Unternehmen integrieren Flüchtlinge

3

Bis zum Ende der Probezeit
Kommunikation, Motivation, Integration



NETZWERK Unternehmen integrieren Flüchtlinge

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

NETZWERK Unternehmen integrieren Flüchtlinge

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.

Probleme frühzeitig erkennen

NETZWERK Unternehmen integrieren Flüchtlinge

Probleme frühzeitig erkennen

Förderangebote wahrnehmen

z.B.: Asaflex

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

NETZWERK Unternehmen integrieren Flüchtlinge

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.

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

Strukturen für Feedback

Gutes Verhalten loben und wertschätzen = Motivation

Situation: Was ist passiert?	*„Während des Arbeitsgespräches heute morgen...“*
Behavior: Wie hat die/der Azubi gehandelt?	*„...ist mir aufgefallen, dass du mich mehrmals unterbrochen hast...“*
Impact: Was wird oder kann in Folge passieren?	*„...vielleicht wolltest Du mir zeigen, dass Du schon alles verstanden hast, aber ich empfand das als Mangel an Respekt. Auch bei Kunden oder Führungspersonen kann das schnell zu Irritationen führen. Warte doch in Zukunft, bis ich fertig bin und wiederhole dann nochmal, was Du alles verstanden hast.“*

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/

NETZWERK Unternehmen integrieren Flüchtlinge

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.

Behalten oder kündigen?

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

NETZWERK Unternehmen integrieren Flüchtlinge

3

Bis zum Ende der Probezeit
Kommunikation, Motivation, Integration

EXKURS

Angst vor der Abschiebung bei Kündigung

Eine Kündigung bedeutet nicht, dass direkt die Abschiebung droht

- Aufenthaltsstatus beachten: Was bedeutet das Ende des Beschäftigungsverhältnisses für den weiteren Aufenthalt in Deutschland?
- bei Ausbildungsduldung: vor Beschäftigungsende einen Plan B besprechen (z.B. Berufswechsel)

Unser Tipp:

- Nicht zwanghaft versuchen eine Person im Betrieb zu halten, wenn Qualität und das Klima im Betrieb darunter leidet
- Gemeinsam mit der Person über eine alternative Weiterentwicklung nachdenken und sie/ihn dabei unterstützen (z.B. bei Jobsuche & Bewerbungsschreiben)

→ Übergangsfristen beachten (6 Monate bei Ausbildungsduldung)

→ Mitteilungspflicht: Ausländerbehörde rechtzeitig über Beschäftigungsende informieren

NETZWERK Unternehmen integrieren Flüchtlinge

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

3

Bis zum Ende der Probezeit
Kommunikation, Motivation, Integration

Azubi-Pate oder Azubi-Botschafter

Azubi unterstützt Azubi. Azubi aus dem höheren Lehrjahr oder der/die bereits fertig ist bildet ein Tandem mit einer/m neuen Azubi.

- Bekommen Zeit, damit neue/r Azubi positive und negative Erfahrungen in einem geschützten Rahmen ansprechen kann.

- Der/die erfahrenere Azubi kann auf Bedenken und Fragen rund um das duale Ausbildungssystem und zur Berufsschule eingehen, aus eigener Erfahrung sprechen und motivieren.

→ Azubis begegnen sich auf „Augenhöhe“. Wenn beide Azubis Fucht- oder Zuwanderungerfahrung mitbringen, schafft das noch mehr „Augenhöhe“.

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.

Jeutter
Gärten und Pflanzen

GUTE BEISPIELE AUS BETRIEBEN

NETZWERK Unternehmen integrieren Flüchtlinge

STAHLGRUBER

GUTE BEISPIELE AUS BETRIEBEN

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

per Mail unter
info@unternehmen-integrieren-fluechtlinge.de

Online unter
www.nuif.de

NETZWERK Unternehmen integrieren Flüchtlinge

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….