



# Alle Azubis an Bord? Tipps für ein gelungenes Onboarding

---

NUiFinar am 25. August 2022

Gefördert durch:

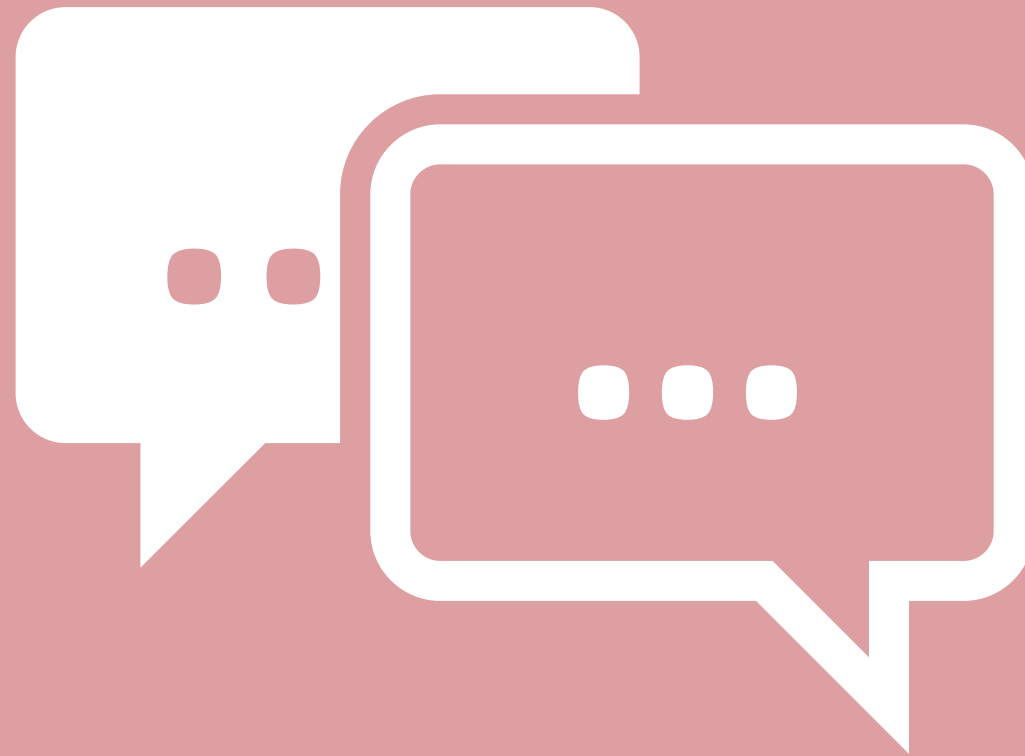


Bundesministerium  
für Wirtschaft  
und Klimaschutz

aufgrund eines Beschlusses  
des Deutschen Bundestages

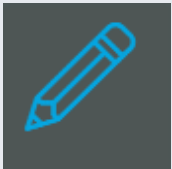


# Der Chatverlauf wird aufgezeichnet.



Heutige Teilnehmende

Wählen Sie den Stiftebecher  
und anschließend den Stift aus!



**Blauer Stift:  
Home Office**

**Roter Stift:  
Büro**

## Heute mit ...



**Martin Enkelmann,**  
Geschäftsführer der Activ Marine GmbH  
Regionalbotschafter aus Schleswig-Holstein



**Dr. Lorenz Lauer,**  
Projektreferent  
NETZWERK Unternehmen integrieren Flüchtlinge  
(0151) 19 61 44 29  
[lauer.lorenz@dihk.de](mailto:lauer.lorenz@dihk.de)

Hier  
registrieren

Das größte Unternehmens-  
netzwerk zur Beschäftigung  
Geflüchteter in Deutschland

**3 2 9 9**

Betriebe sind aktuell  
im NETZWERK



Gefördert durch:



Bundesministerium  
für Wirtschaft  
und Klimaschutz

aufgrund eines Beschlusses  
des Deutschen Bundestages



Durchgeführt von der  
DIHK Service GmbH



### **01. September: Anerkennung in der Praxis**

Verena Maisch von *Unternehmen Berufsanerkennung* und Stephanie Görtz von der *IHK Nord-Westfalen* beleuchten die Frage, warum die Anerkennung von Abschlüssen für Geflüchtete aus der Ukraine und auch Betriebe spannend ist.

### **13. September: Aktuelles zum Rechtskreiswechsel**

Christin Hagemann, Leiterin des Arbeitgeberservices des Kommunalen Jobcenters *Pro Arbeit - Kreis Offenbach* berichtet aus der Praxis zum Rechtskreiswechsel von Geflüchteten aus der Ukraine vom Asylbewerberleistungsgesetz in die Zuständigkeit der Jobcenter.

## Drei Phasen des Onboarding



## 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 bei  
langer Zeit bis  
zum Ausbildungs-  
start *EQ* oder  
*Praktikum*  
möglich

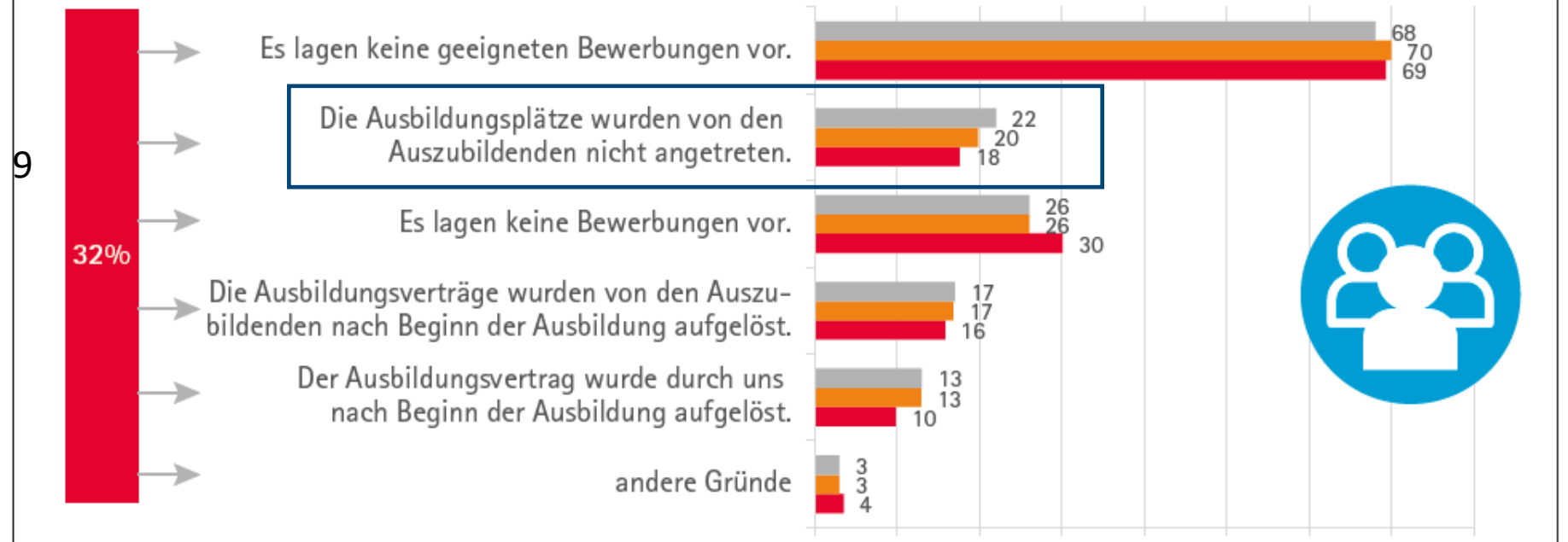


## Warum ist Onboarding wichtig?

# 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



1

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



Bild: Limtronik

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

→ Arbeitsangebot „fassbar machen“ (auch für Familie/Peer-group)



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.

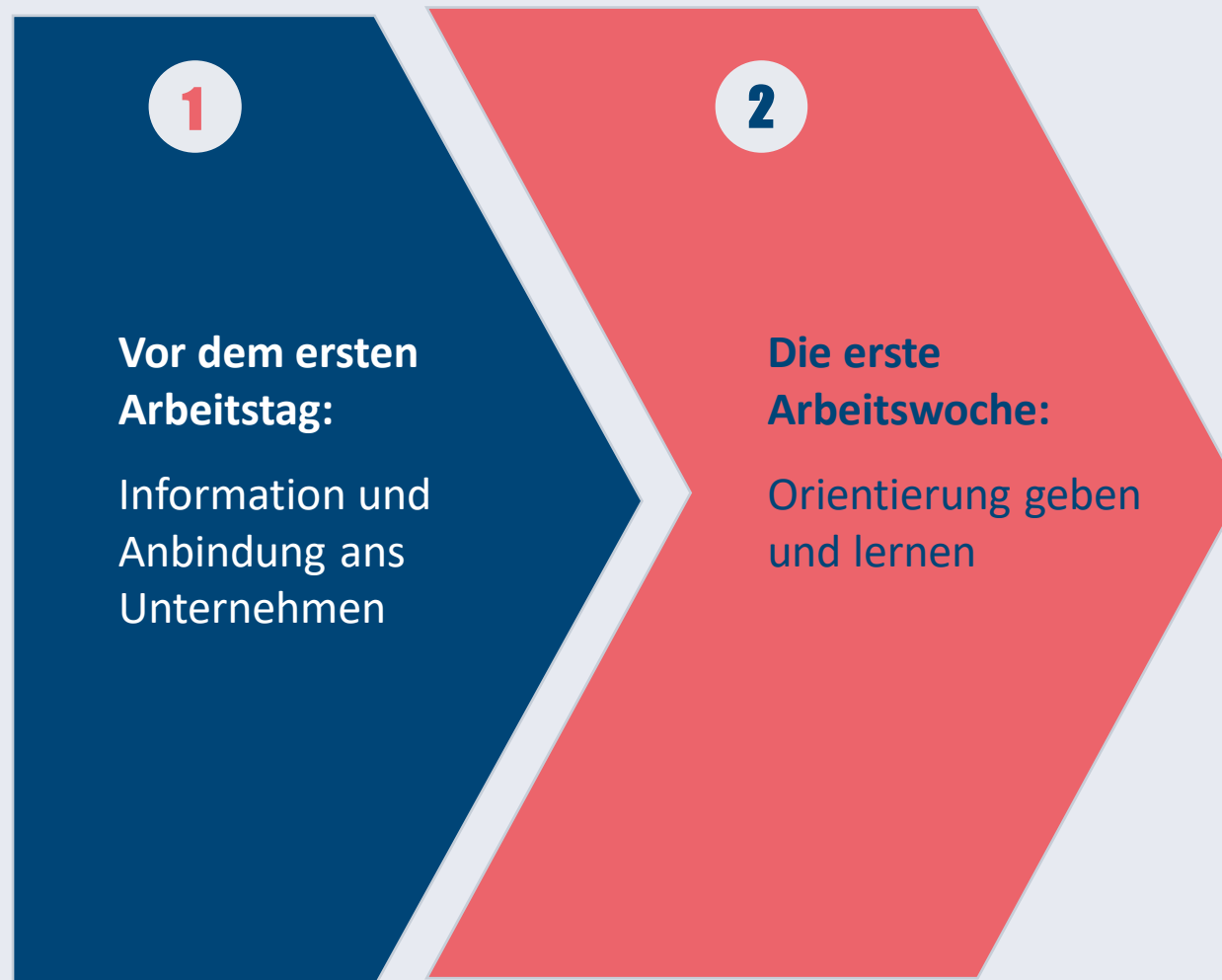
## Wichtige Infos für ersten Arbeitstag:

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

Person nicht überfrachten mit zu  
vielen Infos auf einmal!

## Drei Phasen des Onboarding

# 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)



2

Die erste  
Arbeitswoche  
Orientierung  
geben und lernen

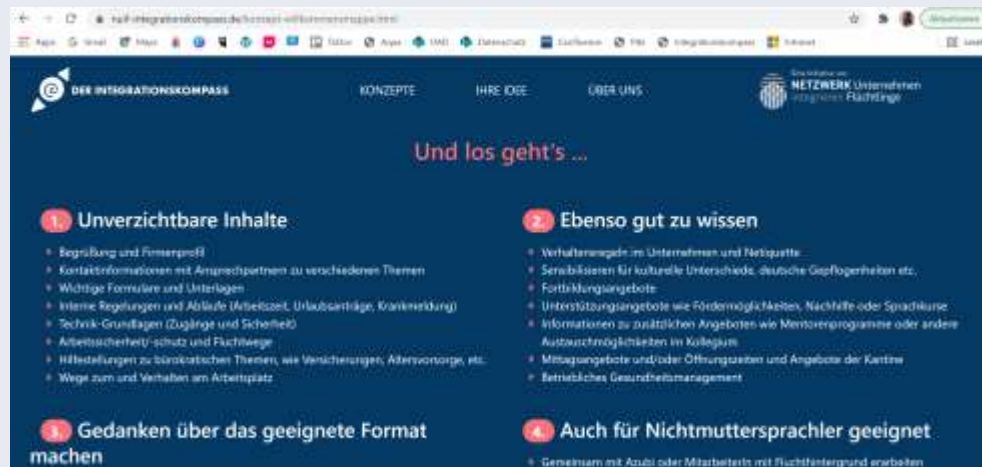


Kleines Geschenk überreichen

- Blumen, Zollstock mit eingraviertem Name, Spielzeugauto ...
- Gerne auch vorab 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

Ein Konzept aus dem Integrationskompass

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

[https://handwerk2025.de/wp-content/uploads/h2025\\_Willkommensmappe.pdf](https://handwerk2025.de/wp-content/uploads/h2025_Willkommensmappe.pdf)



2

Die erste  
Arbeitswoche  
Orientierung  
geben und lernen

↓ Visualisierung

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







DEUTSCH <b>WILLKOMMEN</b>	ENGLISCH <b>WELCOME</b>	ARABISCH <b>اهلاً و سهلاً</b>	FARSI <b>خوش آمدید</b>	TIGRINYA <b>ከንቋዕ ብደሓን መጻኢኩም</b>
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 من .....بیایید توالت کجاست؟ لطفاً صورتحساب من را بیاورید؟	ብኸነብሪትኩ/ኪ ...ኣኾኑኣ(ኣ)ለዎ ዓይኑ-ኾኑሪ ኣለዎ ኮዩ ዝርከብ-ብ? ወሪዳት ናይ ሕሳብ ንደ ኣኾኑኣ (ኣ)ለዎ?
Danke – Bitte Auf Wiedersehen	Thank you – You are welcome Good-bye	شكرا لك - عفوا إلى اللقاء	متشکرم - خواهش می‌کنم خدانگهدار	የዎንሃለዎ - ገንዘብ/ኪ ብሰላም የራኸበና
KALTE GETRÄNKE	COLD DRINKS	المشروبات الباردة	نوشیدنی‌های سرد	ዝሒጦል መብተ
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 سبزي/كولا مع المشروبات الغازية	آب معدنی – گازدار – طبیعی آب میوه آیس تی (چای سرد) آب سیب مخلوط با آب اسپزی/کولا با لیموناد	የግድድናዎ ግድድ ኃዘ ዘለዎ – ብህርዎዎ – ጽማቻ ጻረታ ሻሂ በረድ የብን ግድ ዝተሓወበ ጽማቻ ትኩሕ ስፔሲ/ኮላ ምሽት ለምሽት



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.



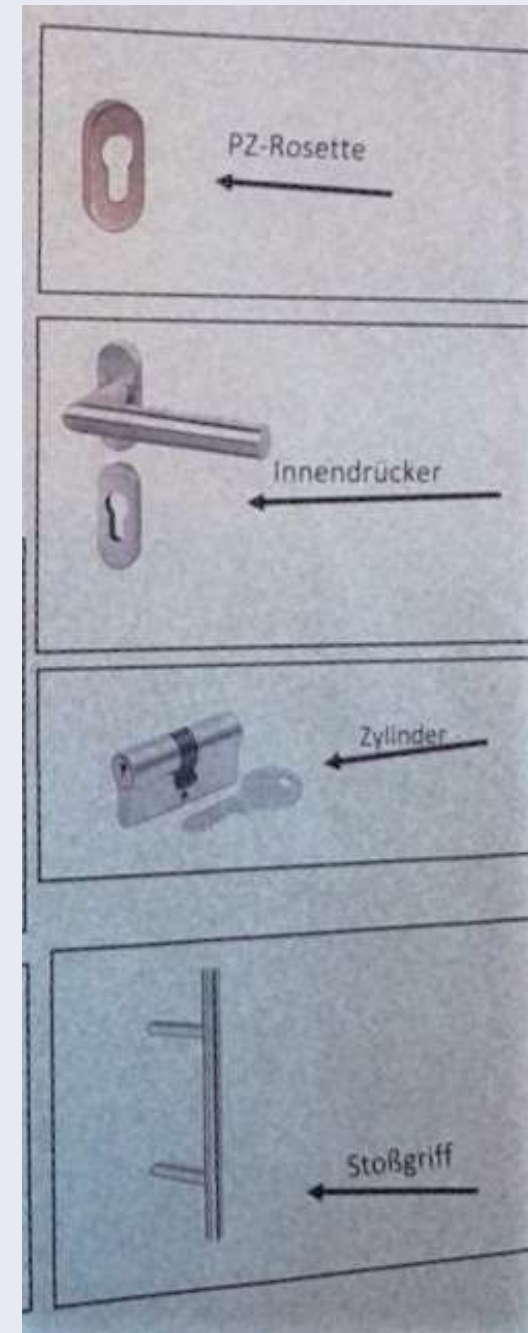
NETZWERK Unternehmen  
integrieren Flüchtlinge

## 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.

**Balance finden zwischen „spielerischer Herangehensweise“ und „Ernst des Betriebslebens“**



2

Die erste Arbeitswoche Orientierung geben und lernen

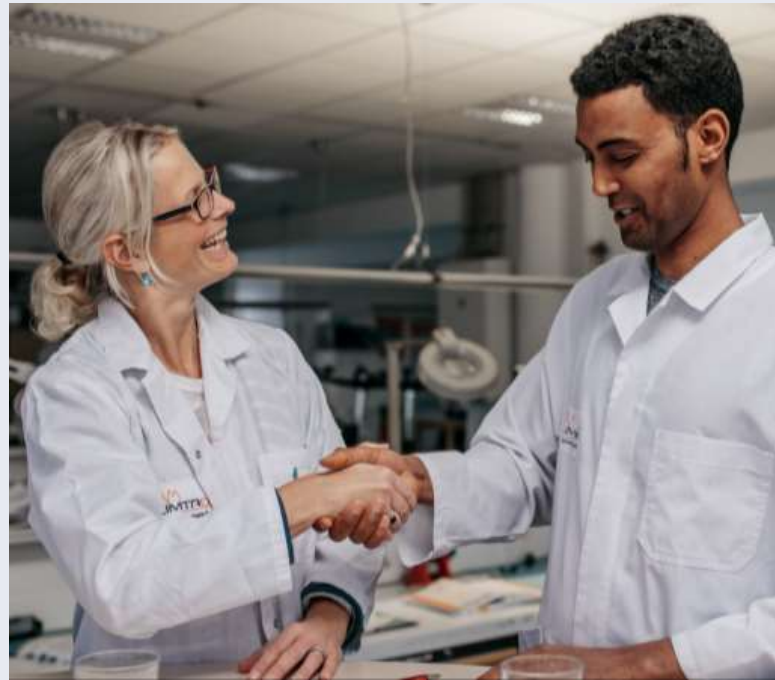
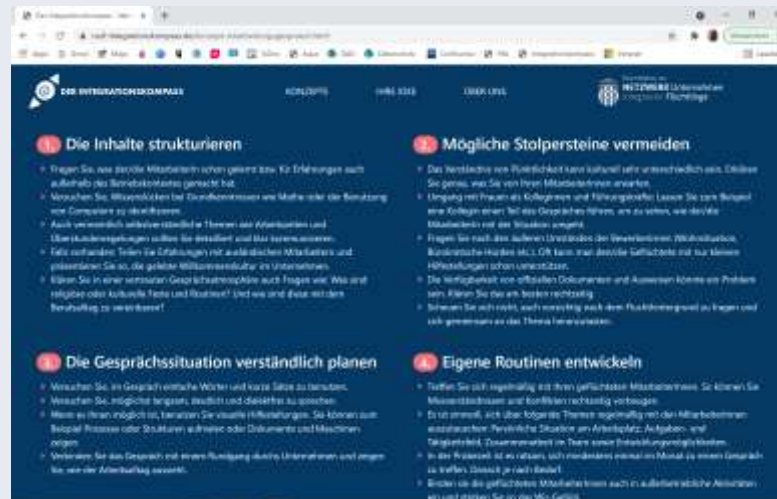


Bild: Limtronik

Ein Konzept aus dem Integrationskompass:

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:

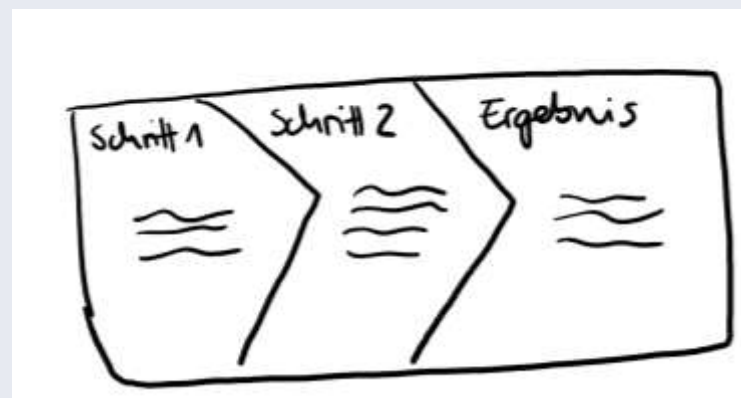
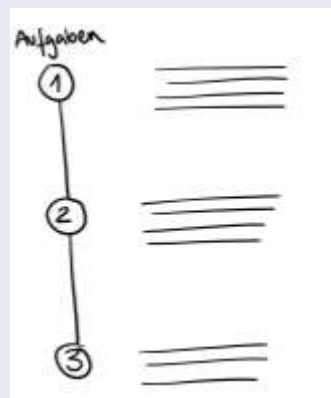
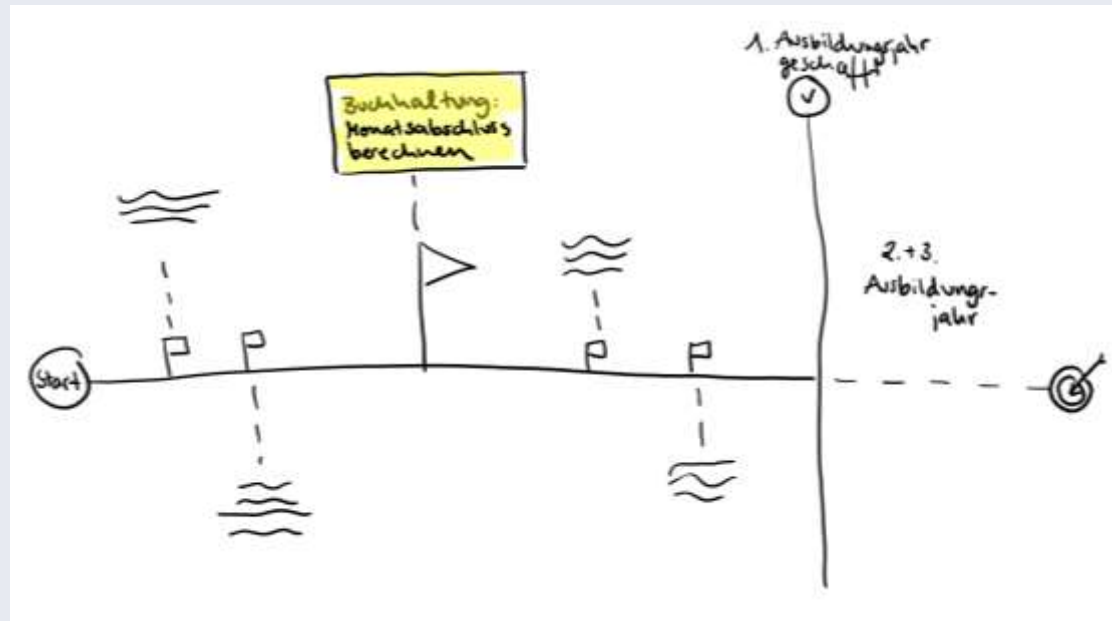
- Welche Kenntnisse/Fähigkeiten entwickeln und bis wann?
• Aufgaben übernehmen und ausführen
• Kunden betreuen
• Fachwissen zum Bestehen der Prüfung
• Probleme im Arbeitskontext erkennen & sich Unterstützung suchen
• selbstständig Lösungen entwickeln



2

Die erste Arbeitswoche Orientierung geben und lernen

Einarbeitungsgespräch: Entwicklungsschritte visuell verständlich machen



Sprache vereinfachen



# Haben Sie Fragen?



Wie gestalten Sie die erste  
Woche für neue  
Azubis/Mitarbeiter\*innen?

## Drei Phasen des Onboarding

# Erfolgreiches Ankommen im Betrieb





3

### Bis zum Ende der Probezeit

Kommunikation,  
Motivation,  
Integration

Feedback –  
Austausch über  
Ergehen im Beruf

Teambuilding –  
MitarbeiterIn wird  
Teil der Belegschaft

Ankommen in der  
Berufsschule



3

### Bis zum Ende der Probezeit

Kommunikation,  
Motivation,  
Integration



Bild: Uniclue

- **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

Probleme frühzeitig erkennen



3

**Bis zum Ende der  
Probezeit**  
Kommunikation,  
Motivation,  
Integration



Bild: Uniclue

- 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

### Wenn Azubis nicht nachfragen

*Wenn Auszubildende die Arbeitsanweisungen nicht richtig verstehen und dies gegenüber ihren Ausbildern oder Kollegen nicht deutlich machen, sind Schwierigkeiten vorprogrammiert. Unterschiedliche Handlungsoptionen im Film zeigen, wie Ausbilder auf fehlende Nachfragen ihrer Azubis reagieren und Arbeitsanweisungen vermitteln können.*



Dauer: 7:46 min

## Förderangebote wahrnehmen

z.B.: AsA Flex

## 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



## 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.“*



3

## Bis zum Ende der Probezeit

Kommunikation,  
Motivation,  
Integration



Bild: Hotel Steigenberger Frankfurt

- 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.



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 Zuwanderungserfahrung mitbringen, schafft das noch mehr „Augenhöhe“.



# Haben Sie Fragen?



Welche Angebote gibt es bei Ihnen im Unternehmen um ein gutes Onboarding zu ermöglichen?

# FRAGEN?

Das NETZWERK Unternehmen integrieren Flüchtlinge ist zu erreichen:



am Telefon unter  
**030/20308-6550**



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



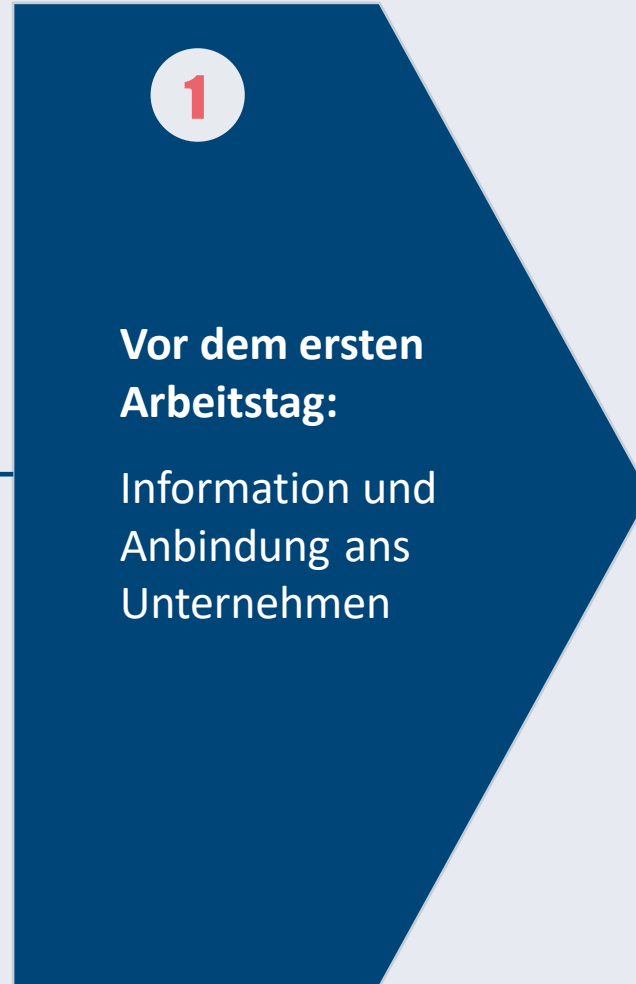
Online unter  
**[www.nuif.de](http://www.nuif.de)**



## Drei Phasen des Onboarding



# Erfolgreiches Ankommen im Betrieb





## Wie finde ich Geflüchtete?

- **Der formelle Weg**
  - **Arbeitsagenturen/Jugendberufsagenturen** bieten über Arbeitgeber-Service (AG-S) Kontaktstelle für Unternehmen
  - **Jobcenter** liefern berufliche Grundinformation einer Person, ab jetzt auch für die Geflüchteten aus der Ukraine zuständig
  - **IHKs** und **HWKs** führen regelmäßig Jobmessen durch und können auch sonst zum Azubi-Recruiting beraten
- **Onlineplattformen**
  - [Make it in Germany](#)
  - [Jobs4refugees](#), [Workeer](#), [jobufo](#), [socialbee](#)
  - [Jobs4ukraine](#), <https://www.uatalents.com/>, <https://jobs4ukr.com/>,
  - <https://t.me/waajobs> Telegram-Gruppe WAA-Jobs (englisch)
  - <https://docs.google.com/document/d/1KlmGhJXySIkoG8eCvDPFBv0zw1uS5XGQ1w2YyjS8xfk/edit?usp=sharing>
- **Programme & Maßnahmen**
  - [Ihre Willkommenslotsin/Willkommenslotse](#)
  - [Das Programm Joblinge](#)
  - Integration von Asylsuchenden & Flüchtlingen (IvAF): Bundesweites Netzwerk von Projekten
  - Ehrenamtliche & karitative Organisationen, Flüchtlingsinitiativen, Facebook-Gruppen
  - Berufsorientierung für Flüchtlinge (BOF) / Integration durch Qualifizierung (IQ)
  - Deutsch- und Integrationskurse (bei Trägern anrufen)



# Kultursensibel Stellen ausschreiben: Tipps aus der Praxis

Klappt nicht:

- „Migrationshintergrund“ im Ausschreibungstext
- Vorsicht bei der Auswahl der Sprache!

Klappt gut:

„Deutsch Voraussetzung, andere Sprachen von Vorteil“

Marketing an Orten, die für die Zielgruppe relevant sind

**Offensiv positives herausstellen:**

Welche Sprachen werden im Unternehmen genutzt?

Wie viele Nationen gibt es im Unternehmen?

Niedrigschwelligen Kontakt anbieten: WhatsApp



↓ Visualisierung

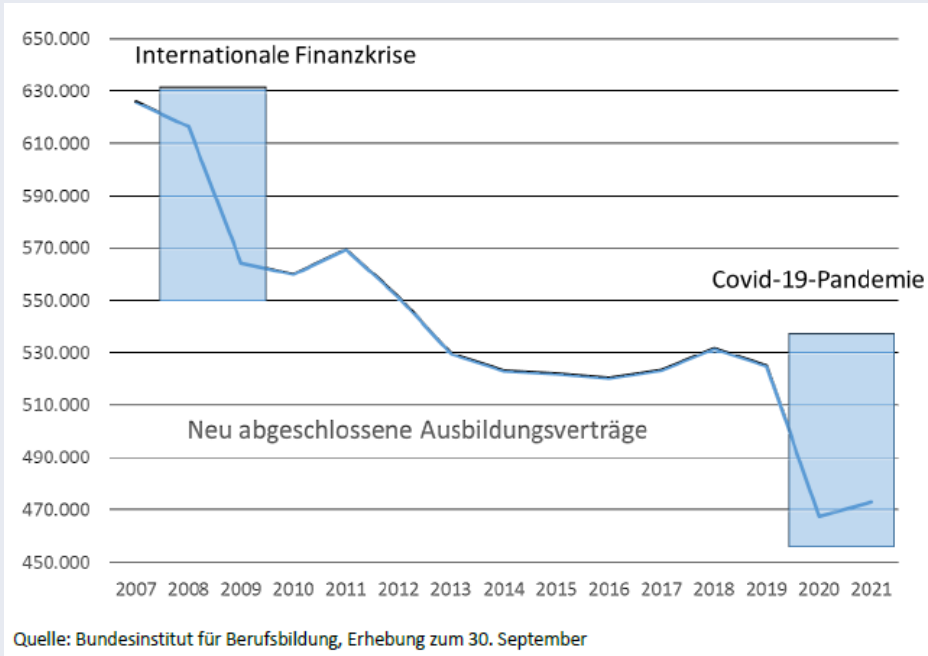
[www.nuif.de/medien/sprachflyer/](http://www.nuif.de/medien/sprachflyer/)

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



# Entwicklung des Ausbildungsmarktes

Quelle: BIBB-Erhebung vom 15.12.2021



Ende Juli 2022 waren noch 233.400 unbesetzte betriebliche Ausbildungsstellen bei der BA gemeldet

Nachfrageproblem: Insgesamt standen 2021 63.200 unbesetzten Ausbildungsstellen noch 24.600 unversorgte Bewerber/-innen gegenüber.

31.100 Bewerber mit Fluchthintergrund stabilisieren die Nachfrage.



# Geflüchtete leisten besonders in **Engpassberufen** einen wichtigen Beitrag

**+75%**

Beschäftigung von  
Migrant\*innen und  
Geflüchteten seit 2013



Anzahl der Geflüchteten in  
Erwerbstätigkeit hat sich

**Verfünffacht**

## Verdoppelung

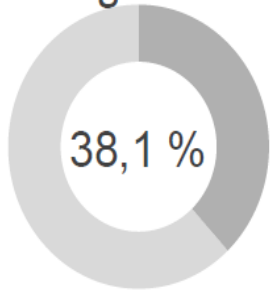
Der geschlossenen Ausbildungs-  
verträge zwischen 2009 und 2019

# Gut ein Fünftel der Bewerberinnen und Bewerber im Kontext von Flucht ist 25 Jahre oder älter

Gemeldete Bewerber/-innen im Kontext von Flucht

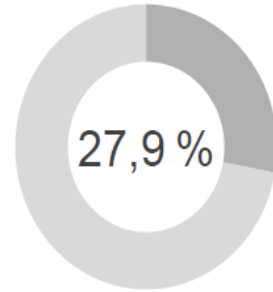
Oktober 2020 bis September 2021

Bewerber/-innen  
Insgesamt

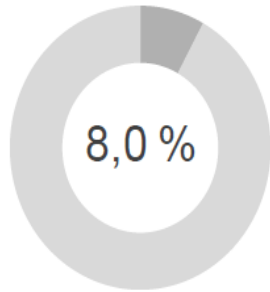


Frauen

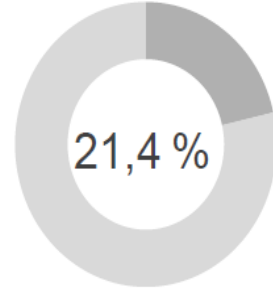
Geflüchtete



25 Jahre  
und älter



Hauptschul-  
abschluss



39,0 %

Berufswünsche von  
Geflüchteten

