



Fachkräfte von morgen
Onboarding von neuen
Kollegen/-innen und Azubis mit
Zuwanderungs- und
Fluchthintergrund?

17. Juli 2023

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages



Durchgeführt von der
DIHK Service GmbH



Das größte Unternehmensnetzwerk zur Beschäftigung Geflüchteter in Deutschland

3 6 3 0

UNTERNEHMEN IM NETZWERK



Auch
Mitglied
werden!



www.unternehmen-integrieren-fluechtlinge.de/registrieren

11 Teammitglieder





NETZWERK Unternehmen
integrieren Flüchtlinge

Heute mit ...



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

Infomaterial rund um die Beschäftigung von Geflüchteten

Hier geht's zur Mediathek...

Das Chancen-Aufenthaltsrecht

Das Chancen-Aufenthaltsrecht ist ein Aufenthaltsrecht für Flüchtlinge, die sich schon lange in Deutschland aufhalten, aber noch keinen Asylbescheid erhalten haben. Es ermöglicht ihnen, in Deutschland zu arbeiten und zu lernen.

Wichtig zu wissen:

- Das Chancen-Aufenthaltsrecht ist ein Aufenthaltsrecht für Flüchtlinge, die sich schon lange in Deutschland aufhalten, aber noch keinen Asylbescheid erhalten haben.
- Es ermöglicht ihnen, in Deutschland zu arbeiten und zu lernen.
- Das Chancen-Aufenthaltsrecht ist ein Aufenthaltsrecht für Flüchtlinge, die sich schon lange in Deutschland aufhalten, aber noch keinen Asylbescheid erhalten haben.

...und hier zum Infopapier Chancen-Aufenthaltsrecht

Residenzpflicht und Wohnsitzauflage:

#NUIF erklärt: Residenzpflicht

#NUIF erklärt: Langfristige Bleibeperspektive:

Erklärvideos

FÖRDERANLEITUNG BEI DER ARBEIT

Arbeitsrecht Ausbildung

Infopapiere & Broschüren

Arbeiten während des Ramadan

Wegweiser

- 07.12.2021: Psychische Gesundheit am Arbeitsplatz: Wie kann der Arbeitgeber unterstützen?
- 10.11.2021: Folgeantrag im Asylverfahren
- 27.10.2021: Letzte Chance Härtefallantrag?

Monatliche Webinare

KLEINES WÖRTERBUCH FÜR MITARBEITER/INNEN IN GASTRONOMIE, HOTELIERIE UND TOURISTIK

Sprachflyer + poster

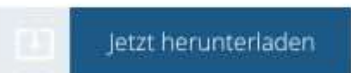
Die Selbstständigengruppe - Der Weg Schritt für Schritt

18, 12, 30

Infografiken

Broschüre
Onboarding von
Mitarbeitenden mit
Zuwanderungsgeschichte

Neu!



➔ <https://www.unternehmen-integrieren-fluechtlinge.de/medien/broschueren/>



Die nächsten Webinare



Donnerstag, 25. Juli
10:00 bis 11:30 Uhr

[NUiFinar: Gemeinsam leben – Aber wie?](#)
[Zusammenhalt in der diversen Gesellschaft](#)

Unsere Regionalbotschafter:innen





Sie sind dran: Kennenlernen

→ 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!

1. Beschäftigen Sie Menschen mit Flucht- oder Zuwanderungsgeschichte?
2. Ich möchte einen Tipp für ein erfolgreiches Onboarding teilen und zwar...



Drei Phasen des Onboarding



Erfolgreiches Ankommen im Betrieb



Drei Phasen des Onboarding



Erfolgreiches Ankommen im Betrieb

1

**Vor dem ersten
Arbeitstag:**

Information und
Anbindung ans
Unternehmen



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

Warum ist
Onboarding bereits
in dieser Phase
wichtig?

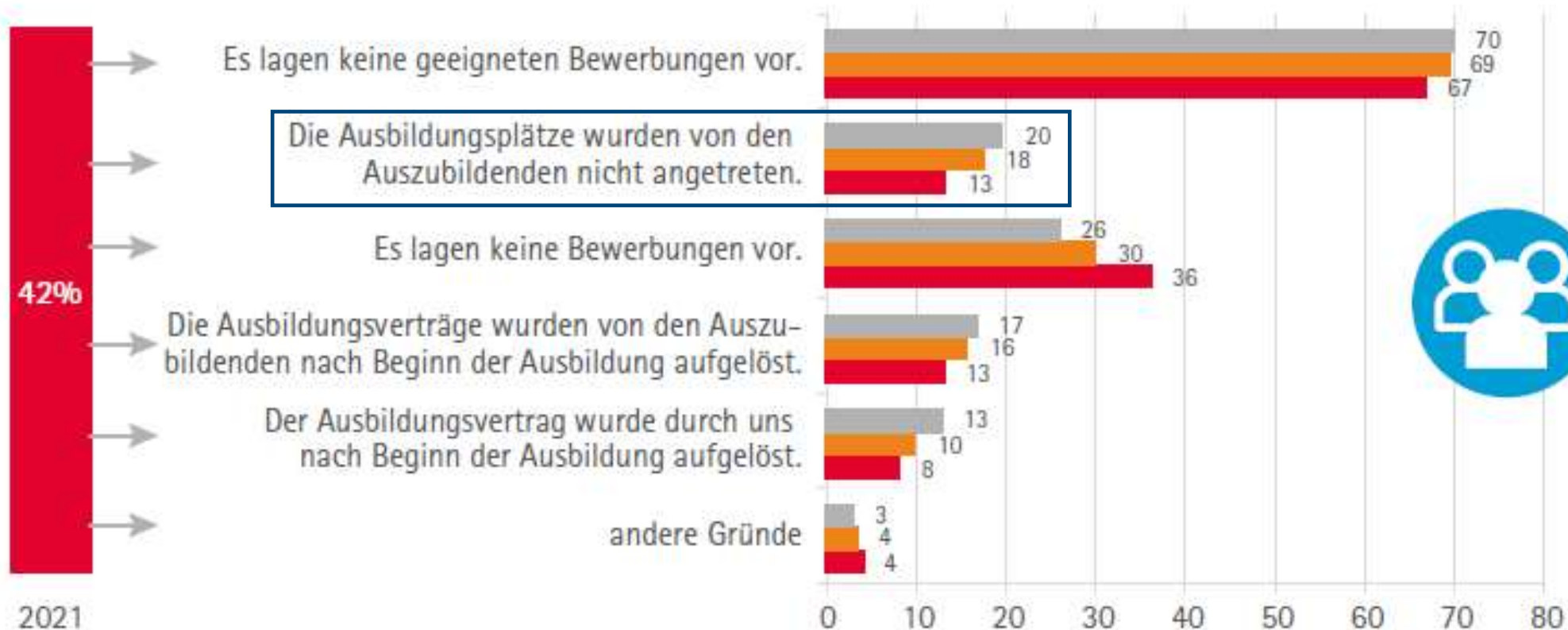
Gründe für die Nichtbesetzung von Ausbildungsplätzen bei Betrieben mit Besetzungsschwierigkeiten

(Angaben der 42%, die nicht alle Plätze besetzen konnten, in %; Mehrfachantworten möglich)

■ 2017

■ 2018

■ 2021



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



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!



NETZWERK Unternehmen
integrieren Flüchtlinge

1

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



Für den Ausbildungsbetrieb begeistern

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.



NETZWERK Unternehmen
integrieren Flüchtlinge

Kennenlernwoche zum Start in die Ausbildung

temps[®]
Die Malereibetriebe



17



Folie





NETZWERK Unternehmen
integrieren Flüchtlinge

**Erstes eigenes
Handwerksstück
nach der ersten
Arbeitswoche**



activmarine

18



Folie





1

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

Vorbereitung der Belegschaft auf die neuen MitarbeiterInnen

Auf Azubis/MA vorbereiten:

Situation, Sprache, Religion,
Vorbehalte/Stereotypen
offen ansprechen.

Die Personalentscheidung erläutern:

Kandidat*in war sehr gut (oft auch
der/die einzige), 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



Aus unserer Broschüre



CHECKLISTE: Vor dem ersten Arbeitstag



ADMINISTRATIVE VORBEREITUNGEN

- Sind alle Unterlagen da? (Beschäftigungserlaubnis, Sozialversicherungsausweis, Krankenkassennachweis)
- Ist der Arbeitsplatz ausgestattet? (Schreibtisch, Rechner, Zugangsdaten, Mailadresse, Werkzeugzubehör, Schlüsselkarte, ÖPNV-Ticket etc.)
- Willkommensgeschenk (Blumen, personalisiertes Geschenk)



INFORMATIONEN FÜR DEN ERSTEN ARBEITSTAG

- Gibt es einen Dresscode/muss Arbeitskleidung besorgt werden?
- Wo muss man sich am ersten Arbeitstag melden?
- Gibt es betriebliche Umgangsformen?
- Welche betrieblichen Werte sind wichtig?
- Wer sind die Ansprechpartner*innen (Organigramm)?



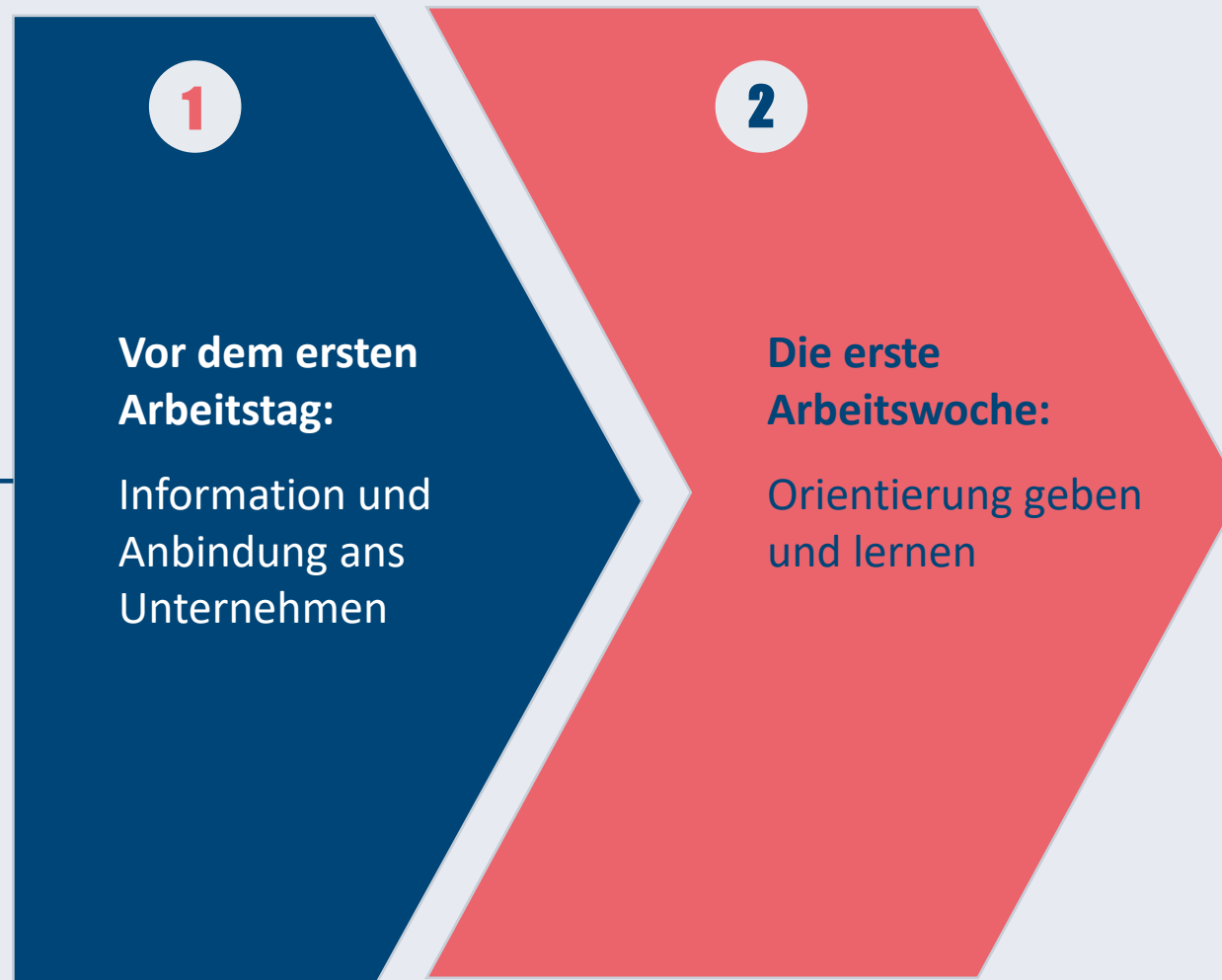
INTERNER FAHRPLAN ZUR EINARBEITUNG

- Die Belegschaft ist über die neue Kollegin oder den neuen Kollegen informiert und die Verantwortlichkeiten sind geregelt.
- Ein Einarbeitungsplan inklusive Zuständigkeiten ist erstellt und kommuniziert.
- Der Aufgabenbereich ist abgestimmt und im Kollegenkreis kommuniziert.
- Eine Patin oder ein Pate (Mentor*in) ist gefunden und vorbereitet.

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

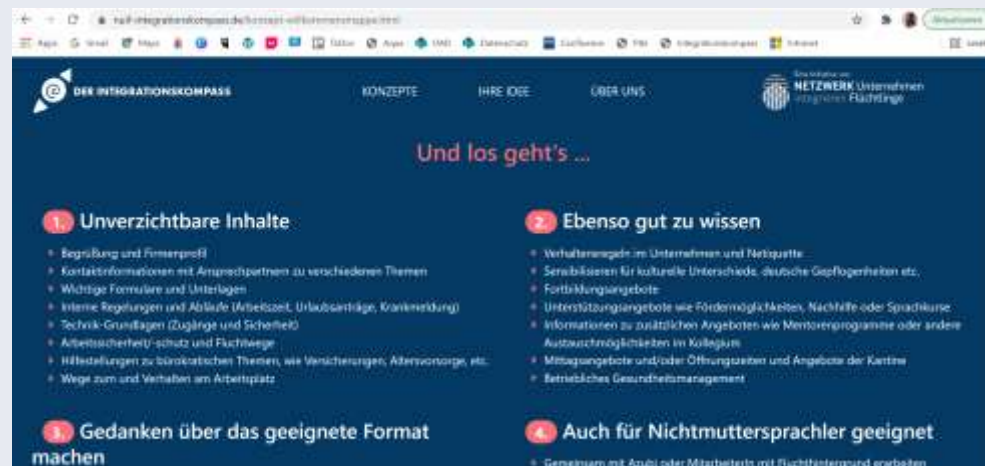
- Blumen, Zollstock mit eingraviertem Name, ...
- (in Corona-Zeiten nach Hause senden)

Willkommensmappe

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

Ein Konzept aus dem Integrationskompass:

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



Inhalte & Checkliste für die Mappe

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

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



Aus unserer Broschüre



CHECKLISTE Willkommensmappe



WICHTIGE INHALTE

- Begrüßung und Informationen zum Unternehmen (Produkte, Dienstleistungen, Organigramm, Leitbild, Mitarbeiterzahl etc.)
- Kontaktinformationen zu wichtigen Ansprechpartner*innen
- Interne Regelungen und Abläufe (Arbeitszeit, Urlaubsanträge, Krankmeldung)
- Technische Grundlagen (Informationen zu Programmen und Zugangsinformationen)
- Für die Ausbildung: betrieblicher Ausbildungsplan, Infos zur Berufsschule und zu Rechten und Pflichten in der Ausbildung
- Informationen zu Arbeitssicherheit/-schutz und Fluchtwegen
- Hilfestellungen zu bürokratischen Themen wie Versicherung, Altersvorsorge, Kontakt zur Ausländerbehörde etc.



GUT ZU WISSEN

- Verhaltensregeln im Unternehmen und Netiquette
- Sensibilisieren für kulturelle Unterschiede, deutsche Gepflogenheiten etc.
- Fortbildungsangebote
- Infos zu Unterstützungsangeboten wie Fördermöglichkeiten, Nachhilfe oder Sprachkurse
- Betriebliches Gesundheitsmanagement
- Mittagsangebote und/oder Öffnungszeiten und Angebote der Kantine



TIPPS ZUR GESTALTUNG UND UMSETZUNG

- Welches Format: Printprodukt oder digital im Intranet
- Aufs Wesentliche konzentrieren und, wenn möglich, mit Links, Grafiken oder Bildern ergänzen (unterstützt Verständnis für Nichtmuttersprachler*innen)
- Vokabellisten mit den wichtigen Begrifflichkeiten für den jeweiligen Einsatzbereich (z. B. mithilfe unserer Sprachflyer) www.nuif.de/broschuere-sprache
- Digitaler Unternehmensrundgang





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)




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







DEUTSCH WILLKOMMEN	ENGLISCH WELCOME	ARABISCH اهلاً و سهلاً	FARSI خوش آمدید	TIGRINYA ከንቋዕ ብደሓን መጻኢኩም
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 بیاورید توالت کجاست؟ لطفاً صورتحساب من را بیاورید؟	ብሽብረቲክ/ኪ ...ኣምጽኡ(ኣ)ለዎ ዓይኑ-ምድረ ኣሰይ ኮይ ዝርከብ? ወረቆት ናይ ሕባብ ግደ ኣምጽኡ (ኣ)ለዎ? የቆንየለይ - ፐንዝብክ/ኪ ብሰላም የራኸበና
Danke - Bitte Auf Wiedersehen	Thank you - You are welcome Good-bye	شكرا لك - عفوا إلى اللقاء	متشکرم - خواهش می‌کنم خدانگهدار	የቆንየለይ - ፐንዝብክ/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 تقاح مخلوط مع الماء (Special Cola with lemonade)	آب معدنی - گازدار - طبیعی آب میوه آیس تی (چای سرد) آب سیب مخلوط با آب (Special Cola with lemonade)	የግድናዎ ግድ ጋዝ ዘለዎ - ብህርዳዎ - ጽማቻ ጻረጎ ሻሂ በረድ የግብ ግድ ዝተሓወበ ጽማቻ ትኅሕ ጽማቻ (ኣ) ግድ ግድ



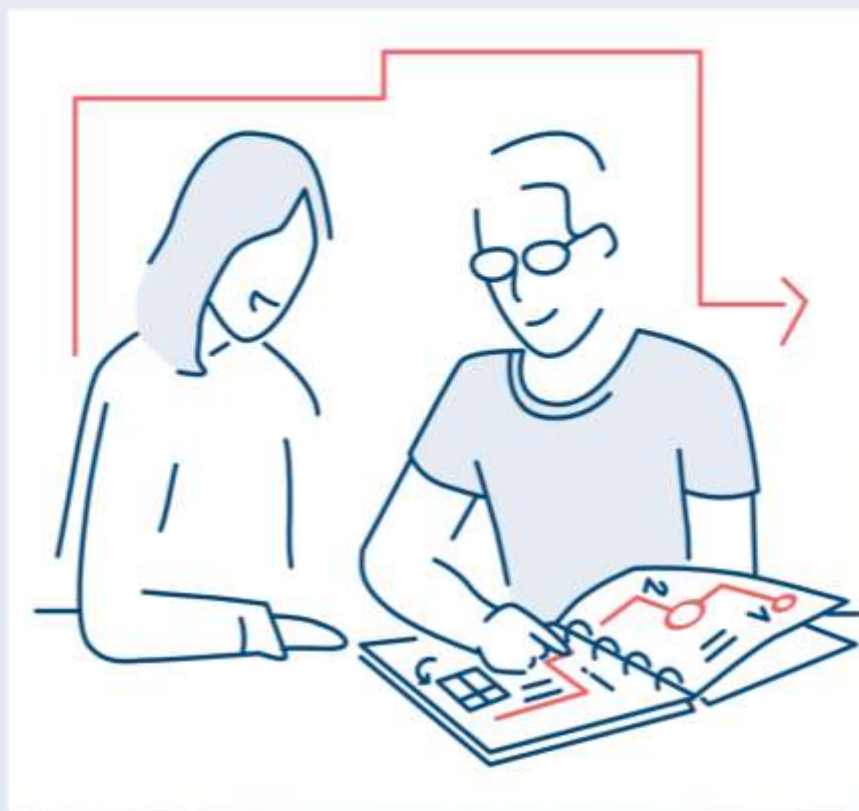
NETZWERK Unternehmen
integrieren Flüchtlinge

Ausbildungs- leitfaden

PROFESSIONELLES
HANDWERK SEIT 1878



profenster
WEICHEL 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.



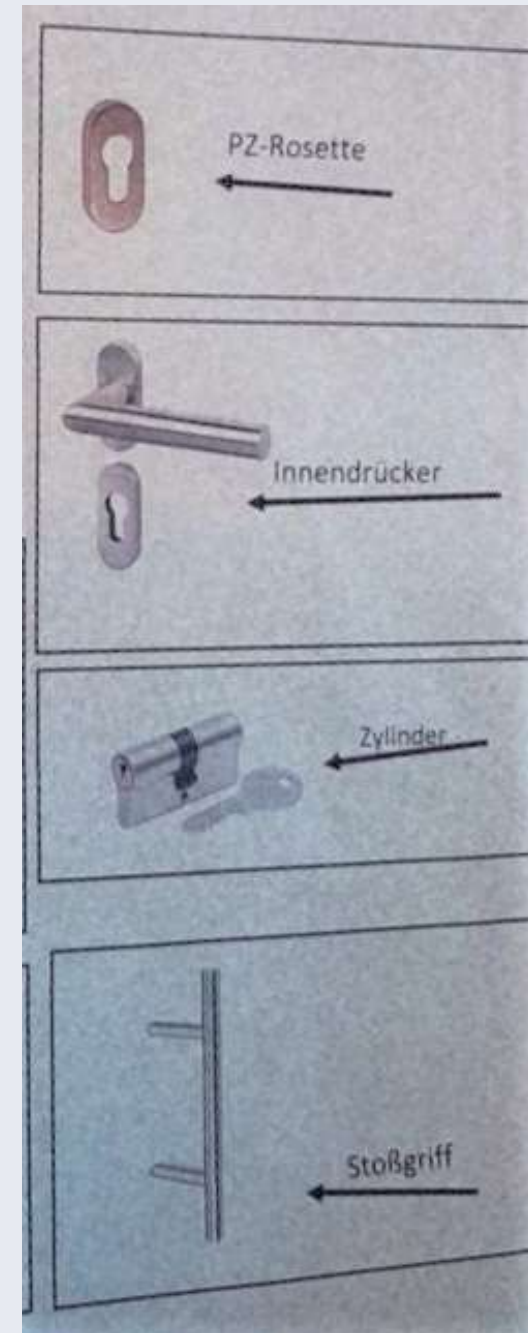
NETZWERK Unternehmen
integrieren Flüchtlinge

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.

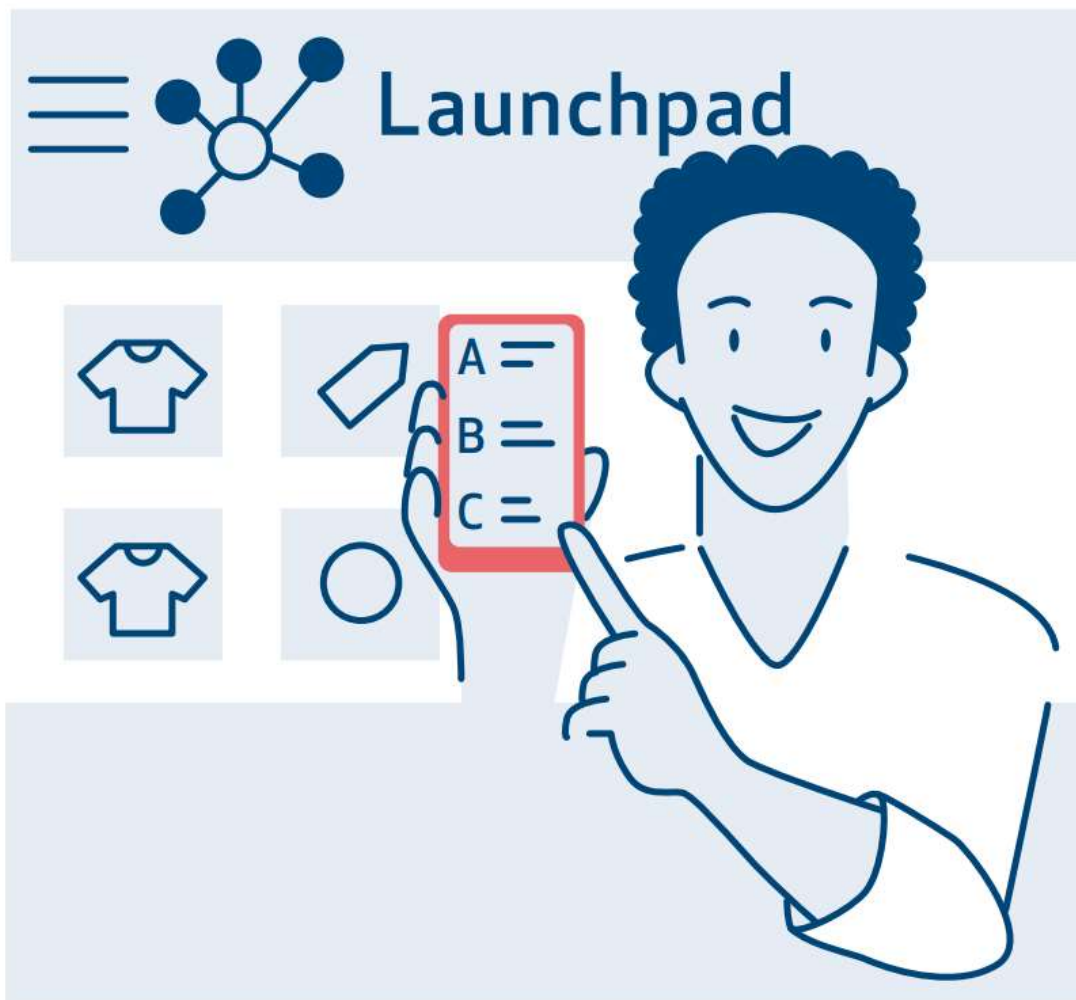
Meine Augen sind gelasert.

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

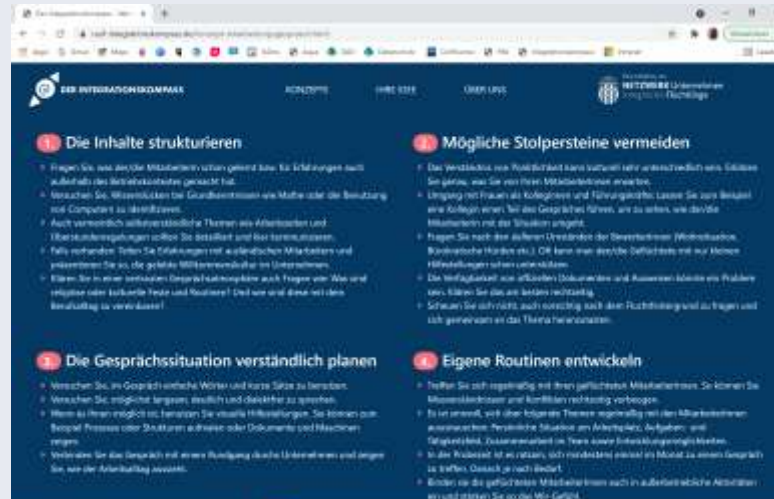
Die erste Arbeitswoche Orientierung geben und lernen



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:

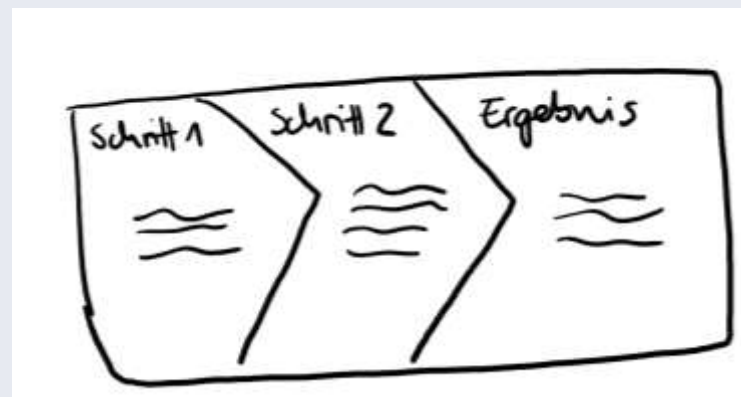
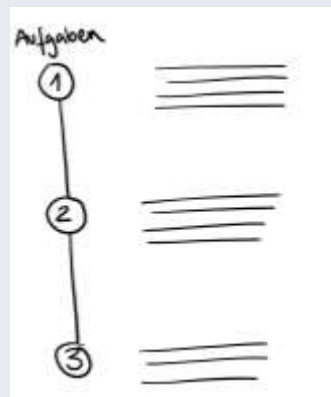
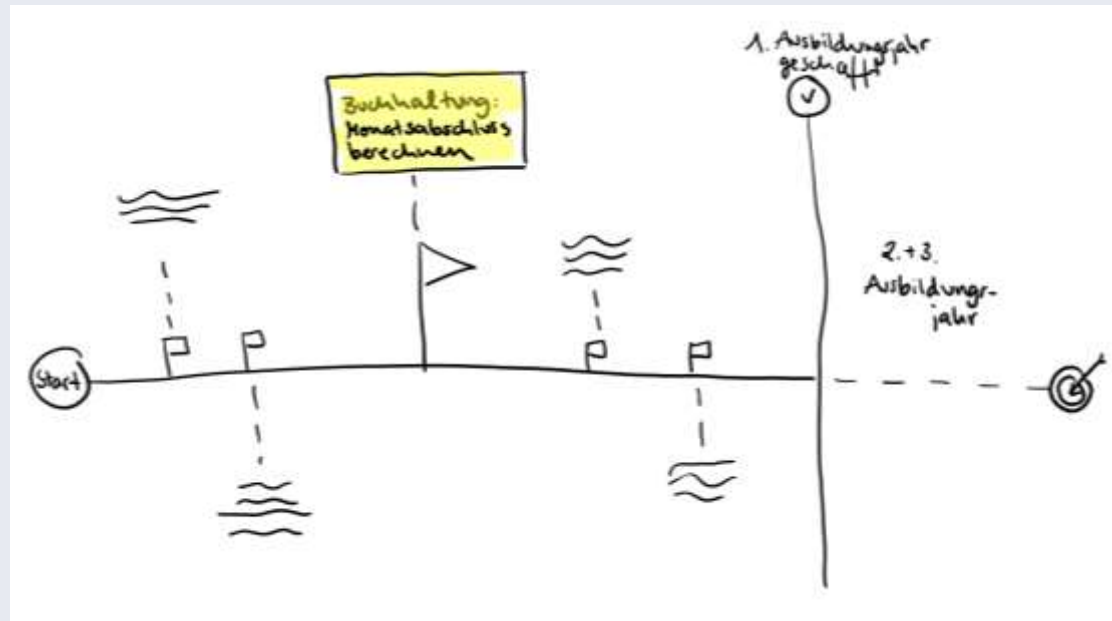
- Welche Kenntnisse/Fähigkeiten entwickeln und bis wann?
• Aufgaben übernehmen und ausführen
• Kunden betreuen
• Fachwissen zum Bestehen der Prüfung
• Probleme im Arbeitskontext erkennen & sich Unterstützung suchen
• selbstständig Lösungen entwickeln



2

Die erste Arbeitswoche Orientierung geben und lernen

Einarbeitungsgespräch: Entwicklungsschritte visuell verständlich machen



Sprache vereinfachen

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



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



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



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

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€.“)

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



- Befinden der Person erfragen und zuhören
- **Verhaltensregeln im Betrieb und ihre Gründe besprechen – Ursache der Regelbrüche offen 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 ggf. Ziele anzupassen und Probleme frühzeitig zu erkennen

Beispiel: 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€.“

„Lag es an etwas bestimmtem, warum Du zu spät dran warst?“



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.



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



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

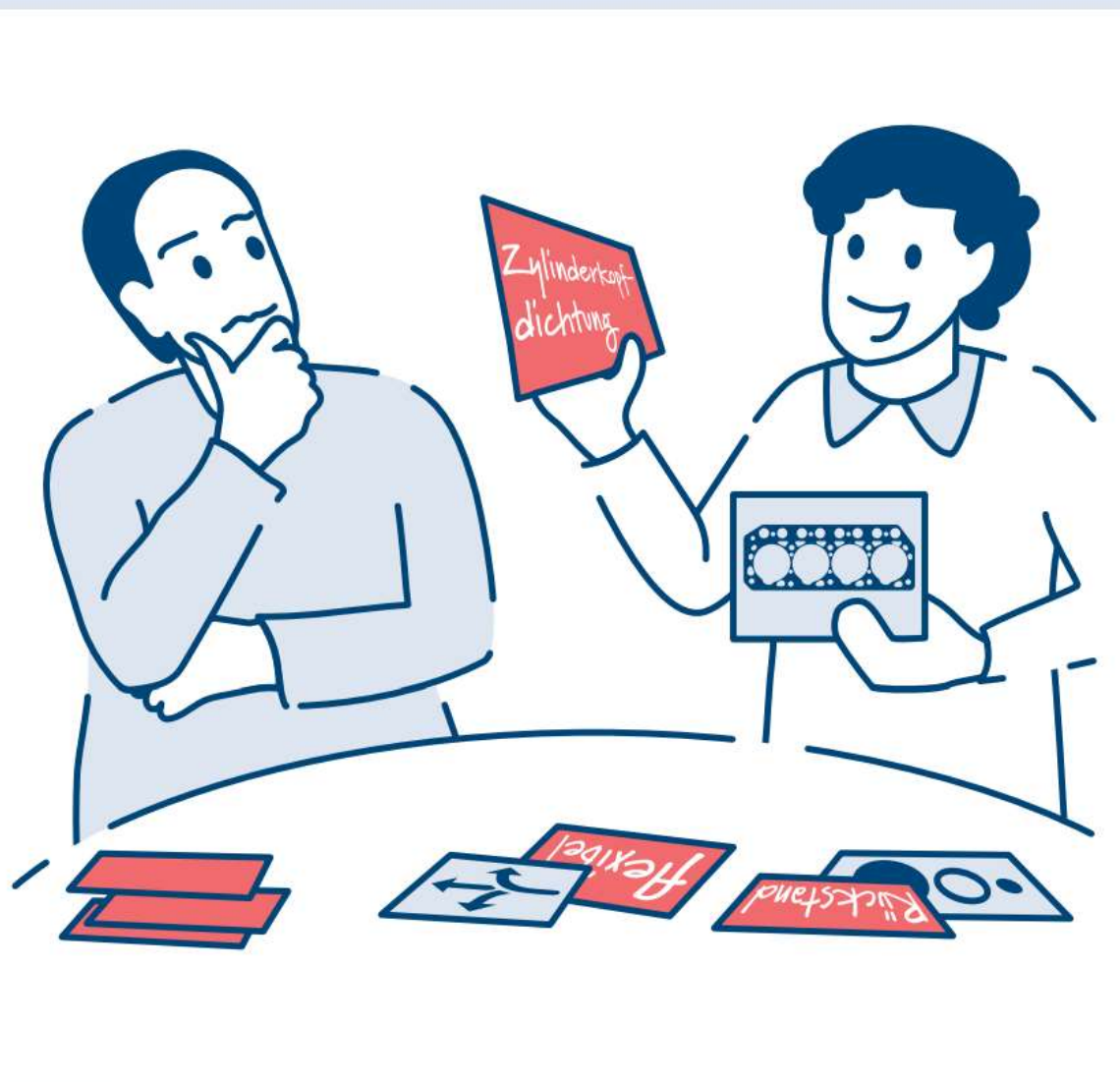
Azubi unterstützt Azubi. Azubi aus dem höheren Lehrjahr oder der/die bereits fertig ist bildet ein Tandem mit einer/m neuen Azubi.

- 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 Flucht- oder Zuwanderungserfahrung mitbringen, schafft das noch mehr „Augenhöhe“.

Deutschbegriffe-Bingo



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




Die Assistierte Ausbildung flexibel: AsA flex

Förderung	Förderer	Angeborene Unterstützung	Inhalte	Zeitlicher Umfang	Antragstellung und weitere Informationen
Assistierte Ausbildung „flex“ (AsA flex)	 Agentur für Arbeit oder Jobcenter	Umfangreiche Unterstützung in Form von z.B. Sprachunterricht oder fachtheoretischer Nachhilfeunterricht, aber auch sozialpädagogische Betreuung oder Unterstützung für den Ausbildungsbetrieb beim Erstellen von Qualifizierungsplänen	Für Auszubildende Nachhilfe in Deutsch, Förderung fachtheoretischer Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten, Vorbereitung auf Prüfungen und Klassenarbeiten, sozialpädagogische Begleitung Für Betriebe Unterstützung bei der Verwaltung, Organisation und Durchführung der Ausbildung, Begleitung im Betriebsalltag, Coaching der AusbilderInnen	Dauer und Umfang orientieren sich am individuellen Unterstützungsbedarf	Auszubildende kontaktieren direkt die Agentur für Arbeit bzw. das Jobcenter ihres Wohnortes. Weitere Informationen unter  www.arbeitsagentur.de



Berufsausbildungsbeihilfe (BAB)

Förderung	Förderer	Angebotene Unterstützung	Inhalte	Zeitlicher Umfang	Antragstellung und weitere Informationen
Berufsausbildungsbeihilfe (BAB)	 Agentur für Arbeit oder Jobcenter	Finanzielle Unterstützung für Auszubildende	Staatliche Förderung für Auszubildende, die außerhalb des Elternhauses wohnen; Höhe der BAB wird individuell berechnet	BAB wird für die Dauer der Ausbildung gezahlt.	Auszubildende kontaktieren direkt die Agentur für Arbeit bzw. das Jobcenter ihres Wohnortes. Weitere Informationen unter  www.arbeitsagentur.de



[Hier geht es zum BAB-Rechner](#)



Berufssprachkurse des BAMF

Förderung	Förderer	Angebote Unterstützung	Inhalte	Zeitlicher Umfang	Antragstellung und weitere Informationen
Berufssprach- kurse	 Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF)	Intensive Förderung zum Erlernen der deut- schen Sprache	Auszubildenden werden Sprachfertigkeiten zur mündlichen und schrift- lichen Kommunikation mit KollegInnen, Vorgesetzten und KundInnen vermittelt.	Basismodule zur Erreichung des nächst- höheren Sprachniveaus: je 400-500 Unterrichts- einheiten	Betriebe finden Ansprech- partner unter www.nuif.de/ Kontaktpersonen-DeuFoeV

[Flyer:
Berufssprachkurse
des BAMF](#)

Berufssprachkurse für Auszubildende des BAMF

- Fokus der Kurse: auf Ausbildungsinhalten, Fachsprache und der Vorbereitung auf die Abschlussprüfung
- Kosten: Teilnahme ist kostenfrei
- Voraussetzung: 7 Teilnehmende
- Dauer: je nach Unterstützungsbedarf (1 Lehrjahr oder für Dauer der gesamten Ausbildung)
- Umsetzung: in Präsenz in der Berufsschule, als digitales Format oder hybrid

Sprachunterstützung für Ihre Azubis gesucht?

Die Berufssprachkurse für Auszubildende des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge (BAMF)

NEU seit 2020



Berufsbildungszentrum der Rheinischer Metall- und Elektroindustrie GmbH

Sprache ist die zentrale Herausforderung für das Bestehen der Ausbildung. Gerade in der Berufsschule und in Prüfungen tun sich Auszubildende mit Migrationsgeschichte häufig schwer. Durch eine frühzeitige Sprachförderung im Rahmen der Berufssprachkurse für Auszubildende lassen sich diese Hürden überwinden. Der Fokus der Kurse liegt auf Ausbildungsinhalten, der Fachsprache und der Vorbereitung auf die Abschlussprüfung. Ein großer Vorteil für Sie als Betrieb: Das Angebot ist kostenfrei und wird sehr häufig direkt am Lernort Berufsschule angeboten.

 **NETZWERK Unternehmen integrieren Flüchtlinge** 

[Hier geht's zum Download](#)

Wie funktionieren die Azubi-Berufssprachkurse?

Die Berufssprachkurse für Auszubildende können fachsprachlich oder allgemein berufsbezogen ab einer Gruppengröße von sieben TeilnehmerInnen stattfinden.

Besonders spannend ist die enge Verzahnung der Sprachförderung mit den theoretischen Inhalten des Berufsschulunterrichts. Die Kurse gliedern sich in verschiedene Ausbildungsabschnitte, orientiert an den Lehrjahren:



Ausbildungsabschnitt 1

(1. Lehrjahr): 100-150 UE

Ausbildungsabschnitt 2

(2. Lehrjahr): 100-150 UE

Ausbildungsabschnitt 3

(3. Lehrjahr): 100-150 UE

(inkl. Vorbereitung auf Kammerprüfungen)

Eine Unterrichtseinheit (UE) entspricht 45 Minuten.

Programm „VerA“ des Senior Experten Service

Senior Experten Service (SES)

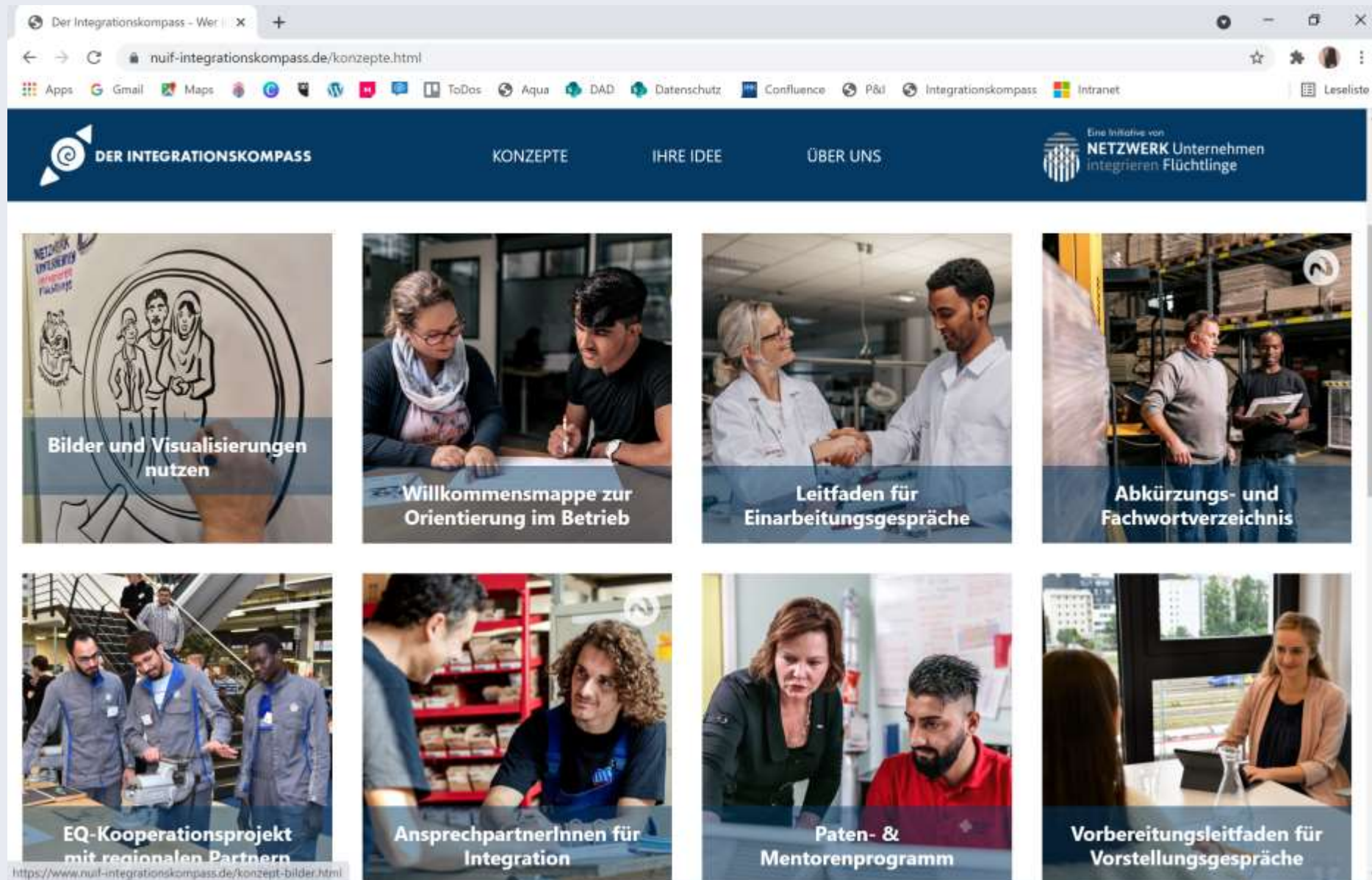
Tel.: 0228 26090-40
Fax: 0228 26090-177

E-Mail: vera@ses-bonn.de
Web: <https://vera.ses-bonn.de/senior-experten>

- SES = eine der größten deutschen Ehrenamtsorganisationen für Fach- und Führungskräfte im Ruhestand
- VerA = Verhinderung von Ausbildungsabbrüchen
- Richtet sich an junge Menschen mit Schwierigkeiten in oder vor der Berufsausbildung
- bietet 1:1-Betreuung, unterstützen mit Ausbildungsinhalten, sprachlichen Schwierigkeiten und sozialen und persönlichen Problemen mit Familie und Freunden
- AusbildungsbegleiterInnen werden auf die Aufgabe vorbereitet und bringen durch jahrelange Berufserfahrung Fachwissen aus Industrie, Handwerk, technischen, kaufmännischen und sozialen Berufen mit



Ideen für Vielfalt und Integration im Betrieb



The screenshot shows a web browser displaying the website 'Der Integrationskompass'. The browser's address bar shows 'nuif-integrationskompass.de/konzepte.html'. The website has a dark blue header with the logo 'DER INTEGRATIONSKOMPASS' and navigation links: 'KONZEPTE', 'IHRE IDEE', and 'ÜBER UNS'. On the right side of the header, it says 'Eine Initiative von NETZWERK Unternehmen integrieren Flüchtlinge'. The main content area features a grid of eight concept cards, each with a photograph and a title:

- Bilder und Visualisierungen nutzen**: A hand-drawn illustration of people.
- Willkommensmappe zur Orientierung im Betrieb**: A woman and a man looking at a document.
- Leitfaden für Einarbeitungsgespräche**: A woman and a man shaking hands.
- Abkürzungs- und Fachwortverzeichnis**: Two men in a warehouse setting.
- EQ-Kooperationsprojekt mit regionalen Partnern**: Three men in a workshop.
- AnsprechpartnerInnen für Integration**: A man and a woman in a warehouse.
- Paten- & Mentorenprogramm**: A woman and a man looking at a laptop.
- Vorbereitungsleitfaden für Vorstellungsgespräche**: A woman sitting at a desk with a laptop.

At the bottom left of the grid, there is a URL: <https://www.nuif-integrationskompass.de/konzept-bilder.html>



Haben Sie **Fragen?**



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

Willkommenslotsen im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Klimaschutz

- kostenlose Beratung von Unternehmen bei der Integration von Menschen mit Fluchthintergrund in Langzeitpraktikum, Einstiegsqualifizierung, Ausbildung und Beschäftigung
- Kontakt zu Betrieben in der Region
- Vorstellung passende Bewerberinnen und Bewerber
- Unterstützung bei der Vorbereitung von Formalitäten
- Auskunft über Fördermittel und Unterstützungsangebote

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

PASSGENAUE
BESETZUNG
WILLKOMMENSLOTSEN

Unterstützung für Bewerber*innen

- Sichtung von Bewerbungsunterlagen
- Berufswunschcheck
- Kontaktaufnahme zum Betrieb
- Einreichen von Bewerbungsunterlagen
- Begleitung zu Gesprächen → Unternehmen

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

PASSGENAUE
BESETZUNG
WILLKOMMENSLOTSEN



Berufsorientierung BO^{plus}

4-6 Monate

- Kompetenzen feststellen
- Ausbildungssystem und Ausbildungsberufe kennenlernen
- mindestens 3 Berufe ausprobieren
- Berufswahlentscheidung treffen
- Hilfe beim Finden einer Praktikums- oder Ausbildungsstelle erhalten
- Begleitangebot beim BWHW

Wir helfen Ihnen,
den passenden Beruf zu finden.



Einstiegsqualifizierung EQ^{plus}

6-12 Monate

- jede Woche 3,5 Tage Langzeitpraktikum in einem Betrieb
- jede Woche 1,5 Tage Stütz- und Förderunterricht sowie Begleitangebot beim BWHW
- kein Besuch der Berufsschule
- gute Vorbereitung auf die Ausbildung

Hier können Sie Ihren
Wunschberuf ein halbes oder
ganzes Jahr ausprobieren.



Ausbildungsbegleitung AB^{plus}

2-3,5 Jahre (je nach Ausbildung)

- betriebliche Ausbildung
- Besuch der Berufsschule
- zusätzlich jede Woche 4-8 Stunden Stütz- und Förderunterricht sowie Begleitangebot beim BWHW

Wir unterstützen Sie auf
dem Weg zum erfolgreichen
Abschluss Ihrer Ausbildung.

Bausteinübergreifendes Begleitangebot des BWHW

Deutschförderung | Wertevermittlung | sozialpädagogische Begleitung | Integrationsunterstützung

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Name : Önder Yilmaz

Funktion: Willkommenslotse

E-Mail: yilmaz.oender@bwhw.de

Mobilnummer: 0176 19580930

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages



Wir setzen als Pilotprojekt das Fachkräfte-Einwanderungsgesetz in der Praxis um



HAND IN HAND FOR
INTERNATIONAL TALENTS

Wir rekrutieren Fachkräfte aus zehn IHK-Berufsgattungen:

- Berufe in der **Bauelektrik**, der **elektrischen Betriebstechnik**, **Elektrotechnik**
- Berufe in der **Informatik**, der **Informations- & Telekommunikationstechnik**, der **Softwareentwicklung**
- **Köche/Köchinnen**, Berufe im **Hotelservice**, Berufe im **Gastronomieservice** und in der **Systemgastronomie**

Die Qualifikation ist beruflich gleichrangig:

- formaler, mindestens teilweise **anerkannter Berufsabschluss**
- mindestens **zweijährige Praxiserfahrung**

Die Fachkräfte kommen sprachlich qualifiziert:

- bei Einreise zertifiziertes **A2 oder B1 Niveau**



Pauschalen

- **Kleinst- und Kleinunternehmen 2.900€**
(bis 49 MA)
- **Mittelgroße Unternehmen 3.400€**
(bis 249 MA)
- **Großunternehmen 4.400€**
(über 250 MA)

-> Sie zahlen die Pauschale, wenn Sie einen **Arbeitsvertrag mit der Fachkraft abgeschlossen haben**

Diese Pauschale fließt zu 100 Prozent in die **Vorbereitung und Qualifizierung der Fachkräfte**



ANSPRECHPARTNERINNEN

Carolin Ruppert und Anine Linder
Projektleitung DIHK Service GmbH
Tel.: +49 30 20308 6580/-81
projektleitung_hih@dihk.de

Silvia Rager
Projektleitung Bundesagentur für Arbeit
Tel.: +49 911 179 6726
silvia.rager3@arbeitsagentur.de



Gefördert durch:



Bundesministerium
für Wirtschaft
und Klimaschutz

aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages



Durchgeführt von der
DIHK Service GmbH

in Kooperation mit



Bundesagentur für Arbeit



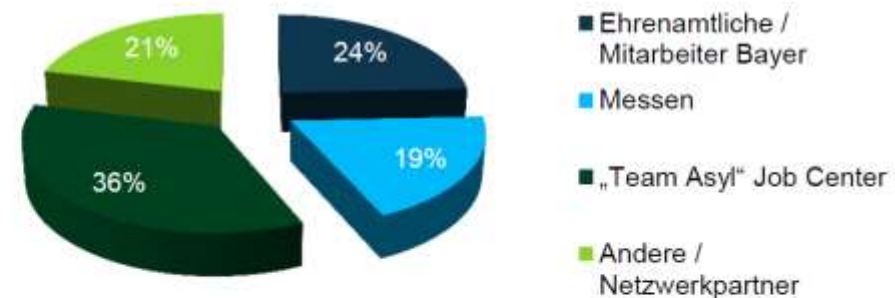
In Kontakt kommen: Welche Wege funktionieren?



Rekrutierungskanäle

Recruiting Kanäle	Bewerber/innen	Eingestellte	Trefferquote
Gesamt	Personen	Personen	
Ehrenamtliche / Mitarbeiter Bayer	33	14	42%
Messen	69	23	33%
„Team Asyl“ Job Center	63	39	62%
Andere / Netzwerkpartner	54	20	37%
Summe	219	96	2,3 : 1

Kanäle bei 96 Einstellungen





In Kontakt kommen: Welche Wege funktionieren?

...was lässt sich verallgemeinern und ergänzen?

Arbeitsagenturen / Jobcenter besser als ihr Ruf?

Mund-zu-Mund-Propaganda –
Beschäftigte als Multiplikatoren!

klassische Plattformen überdenken?



Wie finde ich Zugang zur Zielgruppe der Geflüchteten/ Personen die bereits in Deutschland sind?



- Arbeitgeber-Service der Arbeitsagentur
- Kammern
- Jobcenter



- [LinkedIn](#), [Xing](#)
- [Jobs4refugees](#), [Workeer](#)
- Hilfs- und Diaspora-Gruppen, z. B. auf Facebook



- Ehrenamtliche & karitative Organisationen, Flüchtlingsinitiativen
- Berufsorientierung für Flüchtlinge (BOF) / Integration durch Qualifizierung (IQ)
- Deutsch- und Integrationskurse (bei Trägern anrufen)



- **Mitarbeitende**
- Familie, Freunde, Mentor*innen
- Freiwilligenorganisationen (Ehrenamtliche, Flüchtlingsräte - Kontakt über [Integrationsbeauftragte](#))
- Willkommensinitiativen



NETZWERK Unternehmen
integrieren Flüchtlinge

Bewerbungs-
hindernisse abbauen:
Arbeit mit Piktogrammen

**Deutsche Post DHL
Group**



DEUTSCH.

DEIN SCHLÜSSEL ZUM ERFOLG

Gute Deutschkenntnisse sind sehr wichtig, um einen Job in Deutschland zu finden. Deshalb bieten wir dir mit diesem Programm einen berufsbezogenen Deutschkurs mit anschließendem Beschäftigungsangebot an.



**Hast du noch Fragen?
Willst du uns noch etwas mitteilen?**

Hinterlasse deine Bemerkungen hier:

KOMM AN – MIT UNS.
SPRACHKURS. PRAKTIKUM. JOB.



**BASHAR AUS
MÜNSTER,
ANGEKOMMEN.**
SPRACHKENNTNISSE WAREN
DER SCHLÜSSEL.

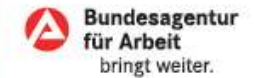
Deutsche Post DHL
Group

**KOMM AN –
MIT UNS.**

SPRACHKURS. PRAKTIKUM. JOB.

**Berufsbezogener Sprachkurs für den Einstieg als
Brief- oder Paketbote/-botin.**

Eine gemeinsame Initiative von der Deutschen Post
DHL Group, dem Bundesamt für Migration und
Flüchtlinge, der Bundesagentur für Arbeit und der
Volkshochschule.



**Bundesagentur
für Arbeit**
bringt weiter.



**Bundesamt
für Migration
und Flüchtlinge**

INTEGRATION POINT



**VOLKSHOCHSCHULE.
ADULT EDUCATION CENTER.
UNIVERSITÉ POPULAIRE.
BONN.**

Bewerbungs-
hindernisse abbauen:
Arbeit mit Piktogrammen

**Deutsche Post DHL
Group**



KOMM AN – MIT UNS.

DAS ERWARTET DICH:

Im Deutschkurs lernst du die richtige Kommunikation und wichtige Fachbegriffe für deinen Einstieg in den Arbeitsalltag. Anschließend hast du die Möglichkeit, Erfahrungen in der Arbeitswelt zu sammeln und deine neuen Sprachkenntnisse anzuwenden. Du bist dabei nicht alleine – wir stehen dir zur Seite. Am Ende hast du die Chance, Teil unseres Teams zu werden.

Voraussetzungen:

Um am Programm teilnehmen zu können, musst du die folgenden **Voraussetzungen** mitbringen:



Körperliche Fitness



**Ein in Deutschland
gültiger PKW-Führer-
schein***



Integrationskurs

*In Einzelfällen ist eine Förderung der Mobilität möglich

BEWERBUNG.

KOMM IN UNSER TEAM!

Um am Sprachkurs teilnehmen zu können, musst du dich zuerst bei uns bewerben.

So kannst du Teil unseres Teams werden:



Bewirb dich jetzt gleich!

Vor- und Nachname:

E-Mail- Adresse:

Telefonnummer:

Hast du bereits einen deutschen Führerschein?

Ja

Nein

Hast du bereits eine Arbeitserlaubnis?

Ja

Nein

**Diesen Abschnitt direkt beim Kursleiter an der VHS
oder deinem Arbeitsvermittler abgeben.**

*In Einzelfällen ist eine Förderung der Mobilität möglich

Zum Weiterlesen zum Thema
Einfache Sprache:

[IFTO Institut für Textoptimierung](#)
[Eine sehr anschauliche Präsentation
des IFTO](#)



Kurzbewerbungsbogen
niedrigschwellige
Kontaktaufnahme





Bewerbungsbogen

Name	Vorname
Straße, Hausnummer	PLZ, Ort
Telefon	Geschlecht: <input type="checkbox"/> Weiblich <input type="checkbox"/> Männlich <input type="checkbox"/> Divers
E-Mail:	
Staatsangehörigkeit:	Sprachkenntnisse: Deutsch ☆☆☆☆☆ Englisch ☆☆☆☆☆ <i>(mehr angekreuzte Sterne = bessere Kenntnisse)</i>
Arbeitsgenehmigung:	
Gewünschte Tätigkeit	
Position:	Arbeitszeit:
<input type="checkbox"/> Zimmerreinigung	<input type="checkbox"/> Vollzeit
<input type="checkbox"/> Frühstücksservice	<input type="checkbox"/> Teilzeit, ca. _____ Stunden/Woche
<input type="checkbox"/> Rezeption	<input type="checkbox"/> Aushilfe (450,00 €)
<input type="checkbox"/> Sonstiges: _____	
Verfügbarkeit:	Erfahrung:
<input type="checkbox"/> Sofort	<input type="checkbox"/> Ja
<input type="checkbox"/> Datum _____	<input type="checkbox"/> Nein
<input type="checkbox"/> Standort: _____	Newsletter:
<input type="checkbox"/> Flexibel	<input type="checkbox"/> Ja
	<input type="checkbox"/> Nein
Ort, Datum	Unterschrift

Datenschutzrichtlinien:
Bewerbungen enthalten grundsätzlich sehr viele personenbezogene Daten (Name, Anschrift, Zeugnisse usw.) Der Schutz dieser Daten ist uns ein wichtiges Anliegen. Deshalb betreiben wir dieses Bewerbungsverfahren in Übereinstimmung mit den anwendbaren europäischen und deutschen Rechtsvorschriften. Unsere Datenschutzerklärung finden Sie im Internet unter dem Link www.novum-hospitality.com/datenschutz

Bewerbungs-
hindernisse abbauen:

niedrigschwellige
Kontaktaufnahme

Erste Kontaktaufnahme in Muttersprache / Formular über WhatsApp



1. Wie heißen Sie?
2. Wo kommen Sie her?
3. Wie alt sind Sie?
4. Haben Sie eine
Beschäftigungserlaubnis
für/in Deutschland?
5. In welchen Bereichen
wollen Sie arbeiten?





Ideen für Vielfalt und Integration im Betrieb


Der Integrationskompass - Wer | x +

nuif-integrationskompass.de/konzepte.html

Apps Gmail Maps G W M ToDos Aqua DAD Datenschutz Confluence P&I Integrationskompass Intranet Leseliste

DER INTEGRATIONSKOMPASS KONZEPTE IHRE IDEE ÜBER UNS

Eine Initiative von **NETZWERK Unternehmen integrieren Flüchtlinge**



- Bilder und Visualisierungen nutzen**
- Willkommensmappe zur Orientierung im Betrieb**
- Leitfaden für Einarbeitungsgespräche**
- Abkürzungs- und Fachwortverzeichnis**
- EQ-Kooperationsprojekt mit regionalen Partnern**
- AnsprechpartnerInnen für Integration**
- Paten- & Mentorenprogramm**
- Vorbereitungsleitfaden für Vorstellungsgespräche**

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



Dr. Lorenz Lauer

Projektreferent

Tel.: (030) 20 308 – 6558

Mobil: (0151) 19 61 44 29

lauer.lorenz@dihk.de

Cheat Sheet für unsere Website

- **Allgemeine Informationen**
 - [Hintergrundinformationen und Begriffserklärungen Aufenthaltsrecht](#)
 - [#NUiFerklärt: Unsere Kurze Reihe zu den wichtigsten Themen](#)
 - [Unsere Infopapiere zu den wichtigsten Themen](#)
 - Sie haben eine Frage? [Schauen Sie in unsere FAQ](#) oder [rufen Sie uns an!](#)

- **Fördermöglichkeiten / Sprache**
 - [Unsere Klickpfade und allgemeine Übersicht](#)
 - [Tipps zum Thema Sprache und die Berufssprachkurse des BAMF](#)
 - [Unsere Sprachflyer für verschiedenste Berufe, gerne auch hier kostenfrei bestellen](#)

- **Integration**
 - [Integration in das Unternehmen](#)
 - [Erfolgreiche Zusammenarbeit](#)
 - [Unsere Broschüren](#)
 - [Alles zum Thema Ausbildungsduldung](#)

