

Wie das Ankommen und die Integration im Betrieb gelingt – Tipps und Unterstützungsangebote

IHK Nord Westfalen

07. März 2024

Gefördert durch:



Bundesministerium
für Wirtschaft
und Klimaschutz

aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

 **DIHK**

Durchgeführt von der
DIHK Service GmbH

Erfolgreiches Ankommen im Betrieb

Drei Phasen des Onboarding





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

Evtl. längere Wartezeit bei Rekrutierung von Personen aus dem Ausland



Fehlende
persönliche
Bindung zum
Unternehmen

Andere
Arbeitsangebote

Angst vor dem
Schritt ins
„Unbekannte“

Noch keine
regionale
Bindung

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 Messenger/Videocalls in Kontakt
bleiben:

- „Nur noch zwei Monate/Wochen bis zu Ihrem/Deinem Ausbildungsbeginn. Wir freuen uns auf Dich.“
 - Grüße ausrichten zum Geburtstag, nationalen Feiertagen etc.
- die Willkommenskultur schon vorab pflegen



1

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



Wichtige Infos für ersten Arbeitstag:

- Dresscode/Arbeitskleidung
- Arbeitszeiten, Anfahrt, Azubiticket
- Berufsschule
- Ggf. Krankenkasse, Sozialversicherung

Person nicht überfrachten mit zu
vielen Infos auf einmal!



1

Vor dem ersten Arbeitstag: Information und Anbindung ans Unternehmen



Für den Betrieb begeistern

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

Vorsicht:

Einladung zum Betriebsommerfest:

- kann als verpflichtend verstanden werden
- Neulinge fühlen sich unwohl unter vielen neuen Menschen, die sich untereinander bereits kennen.



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, Teil des
Unternehmensengagements
Geflüchtete zu unterstützen

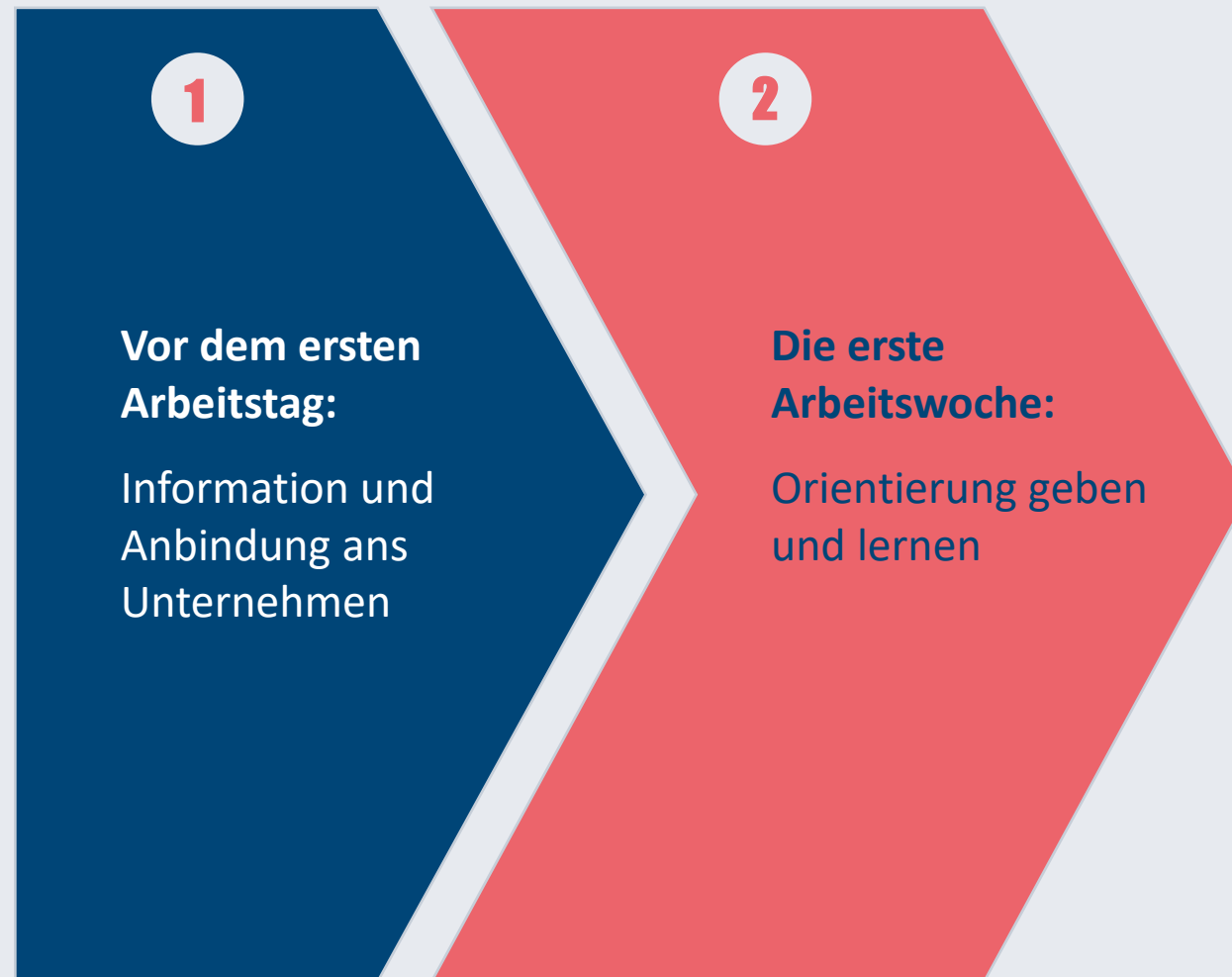
Angst vor zusätzlichen Aufgaben nehmen:

Betreuung von Neuzugängen fair
verteilen, klare Rollenverteilung
festlegen, Vorbild sein



Drei Phasen des Onboarding

Erfolgreiches Ankommen im Betrieb





2

**Die erste
Arbeitswoche**
Orientierung
geben und lernen



Kleines Geschenk überreichen

- Blumen, Zollstock mit eingraviertem Namen, ... werden Sie kreativ ;)
- Begrüßungspaket evtl. nach Hause schicken

Willkommensmappe

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

Inhalte & Checkliste für die Mappe

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



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

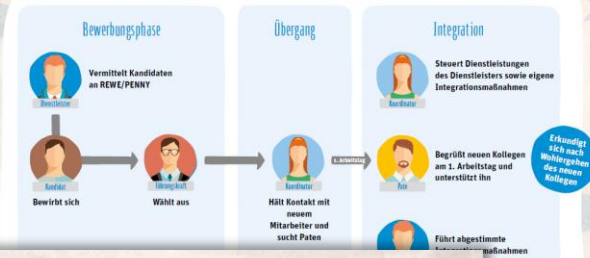


Für die Belegschaft

Onboarding Material



Prozess und Verantwortlichkeiten von der Suche bis zur Integration



Wer ist verantwortlich?

Checkliste für den Neuanfang in Deutschland

| to-do's | Pate |
|---|------|
| Auswahl an Wohnmöglichkeiten bereitstellen | |
| Einwohnermeldeamt, Wohnsitz anmelden | |
| Finanzamt, Lohnsteuerkarte beantragen | |
| Krankenkasse, gesetzliche Krankenversicherung abschließen | |
| Bank, Konto eröffnen | |
| Erl. Ausländerbehörde, Aufenthaltserlaubnis beantragen/verlängern | |
| Fahrentscheidebehörde, Fahrentscheide beantragen und unterschreiben | |
| Bürgerbüro, Freizügigkeitsbescheinigung beantragen | |
| Erl. Kfz-Zulassungsbehörde, Fahrzeug anmelden | |
| Energieversorger, Stromanbieter auswählen | |
| Anmeldung zu einem Sprachkurs/Integrationskurs | |
| Telekommunikation und Internet, Anbieter auswählen | |
| Betriebsrat und Deutschlandradio, Bundesfunkbeitrag einrichten | |
| Liste mit Notfallnummern an die Hand geben | |
| Karte rausuchen mit Telefonnummern und Adressen | |
| Freizeitangebote/Läden im Ort rausuchen | |
| Fahrplan für den örtlichen Nahverkehr ausfindig machen | |

Ihre Rolle als Pate im Projekt hier noch einmal erklärt:

Als Pate sind Sie Ansprechpartner für einen neuen Kollegen aus der EU. Ihre Aufgabe ist es, dem neuen Kollegen den Start, Einstieg und die Integration zu erleichtern. Ziel ist es, die Mitarbeiterbindung zu stärken.

- ➔ Start, Einstieg und Integration der neuen Kollegen erleichtern (bspw. durch Mitnehmen zu Freizeitveranstaltungen, Grillfest, Sportverein etc.)
- ➔ Erklärer, Helfer, Kumpel
- ➔ Von Anfang an als Ansprechpartner für berufliche und private Themen zur Verfügung stehen
- ➔ Probleme und Unsicherheiten möglichst früh erkennen und auflösen
- ➔ Im Vorfeld die Mitarbeiter in der Logistik auf die neuen Kollegen vorbereiten
- ➔ Durch Patenschaft die Kontaktbarrieren, die möglicherweise einem Vorgesetzten gegenüber bestehen, überwinden

Ihre Unterstützung:

- ➔ Erwartungshaltung an die Pate ist nicht, dass diese alle eventuell auftretenden Probleme und Fragestellungen eigenständig lösen!
- ➔ Sollte es Fragen geben, die über die eigenen Möglichkeiten (zeitlich, inhaltlich, emotional) hinausgehen, tritt der Pate an den Koordinator heran, der dann „übernimmt“ (→ Liste der Koordinatoren eintragen)

Für die neuen Mitarbeitenden

**Ein neuer Lebensabschnitt beginnt...
DEINE AUSBILDUNG IM BLESIUS GARTEN**

#ORIENTIERUNG
Wir sind hier in Olevig, einem Stadtteil in der Nähe von Osnabrück, ca. 10 Min. zu Fuß in die Stadt gehen oder mit dem Bus fahren. Mit dem Fahrrad ist es auch möglich. Du wirst von einem Trainer begleitet, der dir alles erklärt. Du wirst auch von einem Paten begleitet, der dir alles erklärt.

#CONTACT
Since we are a family business, we have flat hierarchies. For example, in addition to your trainer, you can always talk to your department manager if there is something that needs to be clarified.

#HOLIDAYS/ VACATION
Your contract states the annual vacation days to which you are entitled. In the school vacations you have 5 training days and for this time you should preferably apply for your vacation. Always apply early enough and in consultation with your department head. 1 week before & after the vacations you will only be granted leave from school in urgent emergencies, otherwise not!

#ARBEITSKLEIDUNG
All hotel employees shall dress neatly and cleanly during their duty hours. **Hotel:** Blazer & black blouse will be provided by the house. **Restaurant:** Apron & shirts will be provided by the house. Non-slip, comfortable & safe shoes (black with white sole) comfortable cloth pants (no jeans)

Kitchen: 1x individual chef jacket will be provided by the house (deposit required) non-slip, comfortable & safe shoes

deposit: per apron 20,- € per shirt 25,- € per chef jacket 25,- €

You will get a receipt for the deposit, please keep it, because we can only give you back the money by presenting the receipt.

Management: Klaus Tonkaboni
Deputy management: Sebastian Heydrich
Event & Banqueting: Lenka Tonkaboni (Chief)
Hotel Management: Monika Tonkaboni
Reception Manager: Maggy Endres
Hotel trainer: Florentine Krämer ausbildung@blesiusgarten.de
Instructor Kitchen: Tobias Stiehle / Florian Reverchon
Restaurant management: Nadine Ertz
Brewery: Sebastian Nguyen
Accounting: Andrea Petri
Human Resources: Jennifer Bidingler

AUSBILDUNG@BLESIUS-GARTEN.DE | 0651 3606 0



NETZWERK Unternehmen
integrieren Flüchtlinge

Onboarding Material



SENIORENRESIDENZEN
CREATIO GRUPPE



Nähe. Vertrauen. Und die Sonne im Herzen.



Region Trier

| | | | |
|--------------------------------|----|--|----|
| Arbeitskleidung | 7 | Luxembourg | 15 |
| Arzt | 7 | Medikamente | 15 |
| Ausweispflicht | 7 | Moschee | 16 |
| Bank | 7 | Notfall | 16 |
| Bars & Kneipen | 7 | Nützliche Apps und Webseiten | 16 |
| Bäcker | 8 | Personal- und Integrationsmanagement | 18 |
| Bibliothek/Bücherei | 8 | Post | 18 |
| Bus & Bahn | 8 | Pünktlichkeit | 19 |
| Bruttolohn und Nettolohn | 9 | Religionsfreiheit | 19 |
| Café | 9 | Restaurants | 19 |
| Eisdielen | 9 | Schwimmen | 21 |
| Fastnacht | 10 | Shoppen | 21 |
| Feiertage | 10 | Sport | 21 |
| Feste & Feiern | 10 | Sprachkurs | 22 |
| Freizeitaktivitäten | 11 | Steuern | 22 |
| Friseur | 12 | Supermarkt | 22 |
| Führerschein | 12 | Tankstelle | 22 |
| Handynummer | 12 | Tickets | 23 |
| Hobbies | 12 | Versicherungen | 23 |
| Imbiss | 12 | Waschsalon | 23 |
| Integration | 13 | Zahnarzt | 25 |
| Learning by doing! | 14 | Nachwort | 25 |



Nähe. Vertrauen. Und die Sonne im Herzen.



A BIS Z WOHNEN

Die Regel ist es in Deutschland von Wohnraum für 10 Jahren zu mieten. Die Kosten für vermieteten Wohnraum sind eine hohe Summe. Es ist wichtig, sobald Sie neue Wohnung oder Ihrem FSU anfangen zu sparen.

Wohnraum ist von uns zu erwarten. Wir erwarten einen Mietunterfall auch eine neue Wohnung. Es ist wichtig, Sie gehen. Sie wohnen mit den nicht ausgetauscht werden.

Ein Haus oder eine Wohnung ist über eine Wohnkosten sich aus der Kosten. Das nennt man dann die Überlassung des Wohnkosten und warmes Wasser bezahlt werden.

Die Polizei erreicht 110. Ein Krankenwagen oder die Feuerwehr erreichen Sie unter 112 zu erreichen.

Aber Achtung:
Die Nummern sollten nur im Notfall angerufen werden!





2

Die erste
Arbeitswoche
Orientierung
geben und lernen



[Visualisierungen
herunterladen](#)



Zum Einstieg in den Betrieb: Vokabelflyer

Diese Branchen gibt es schon:

- Bus- und Berufskraftfahrt
- Bäckerhandwerk
- Lager und Logistik
- Pflege
- Gastronomie & Hotellerie
- Handel
- Elektrobranche
- Maler & Lackierer
- Friseurhandwerk
- Büro
- Digital & IT
- Gebäudereinigung
- Textilindustrie
- Post und Zustellung
- Arbeitsschutz

NETZWERK Unternehmen integrieren Flüchtlinge

BARTELS – LANGNESS familia

KLEINES WÖRTERBUCH FÜR MITARBEITER/INNEN IM HANDEL

| DEUTSCH | ENGLISCH | ARABISCH | FARSI | TIGRINYA |
|--------------------------------|---------------------------------|------------------------------------|------------------------|--------------------|
| WILLKOMMEN | WELCOME | أهلاً و سهلاً | خوش آمدید | ክንቋዕ ብደሓን መጻኢኹም |
| Handel Einzelhandel | retail retail sector | تجارة تجارة التجزئة | بازرگانی خرده فروشی | ገንዘብ ገርገር ገንዘብ |
| IM LADEN/IM GESCHÄFT | IN THE SHOP/IN THE STORE | في المحل / المتجر | در فروشگاه / در مغازه | ካብቲ ድኡን/ካብቲ ቤት-መገዳ |
| Filiale/Zweigstelle | subsidiary/branch | فرع/فرع | شعبه | መንገድ |
| Ladendiebstahl | shoplifting | سرقة محل | زدی از فروشگاه | ካብ ድኡን ምዃንታዳ/ምበርቓ |
| Bäcker/Bäckerei | bakery | خباز | نانوا | ሰንኳድ |
| Backshop | bakery | مخبز | نانوایی | ኡንድ ባኒ |
| Backautomat | baking machine | آلة الخبز | دستگاه پخت نان خانگی | |
| Backwaren | bakery products | مخبوزات | محصولات نانوائی | |
| Ofen | oven | فرن | فر | |
| Lebensmitteleinzelhandel (LEH) | food retail trade | بيع المواد الغذائية بالتجزئة (LEH) | خرده فروشی مواد غذایی | |
| Buchhandlung | bookshop | مكتبة لبيع الكتب | کتاب فروشی | |

NETZWERK Unternehmen integrieren Flüchtlinge

Logistik-Initiative Hamburg

KLEINES WÖRTERBUCH FÜR MITARBEITER/INNEN IN LAGER UND LOGISTIK

NETZWERK Unternehmen integrieren Flüchtlinge

KLEINES WÖRTERBUCH FÜR MITARBEITER/INNEN IM BÄCKERHANDWERK

NETZWERK Unternehmen integrieren Flüchtlinge

KLEINES WÖRTERBUCH FÜR MITARBEITER/INNEN IM BÜRO

NETZWERK Unternehmen integrieren Flüchtlinge

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

NETZWERK Unternehmen integrieren Flüchtlinge

Diakonie Deutschland

KLEINES WÖRTERBUCH FÜR MITARBEITER/INNEN IN DER PFLEGE

| DEUTSCH | ENGLISCH | ARABISCH | FARSI | TIGRINYA |
|------------------------------|-------------------------------------|--------------------------|---------------------------------|------------------------|
| WILLKOMMEN | WELCOME | أهلاً و سهلاً | خوش آمدید | ክንቋዕ ብደሓን መጻኢኹም |
| Altenpflege Krankenpflege | Care of the elderly nursing care | رعاية المسنين التعويض | مرکز از مسننان مرکز از بیمار | የግድግዳ ልማት የግድግዳ ልማት |

Englisch, Arabisch, Farsi, Tigrinya, Ukrainisch, Russisch, Türkisch



NETZWERK Unternehmen
integrieren Flüchtlinge

Blick in den Ausbildungs- leitfaden

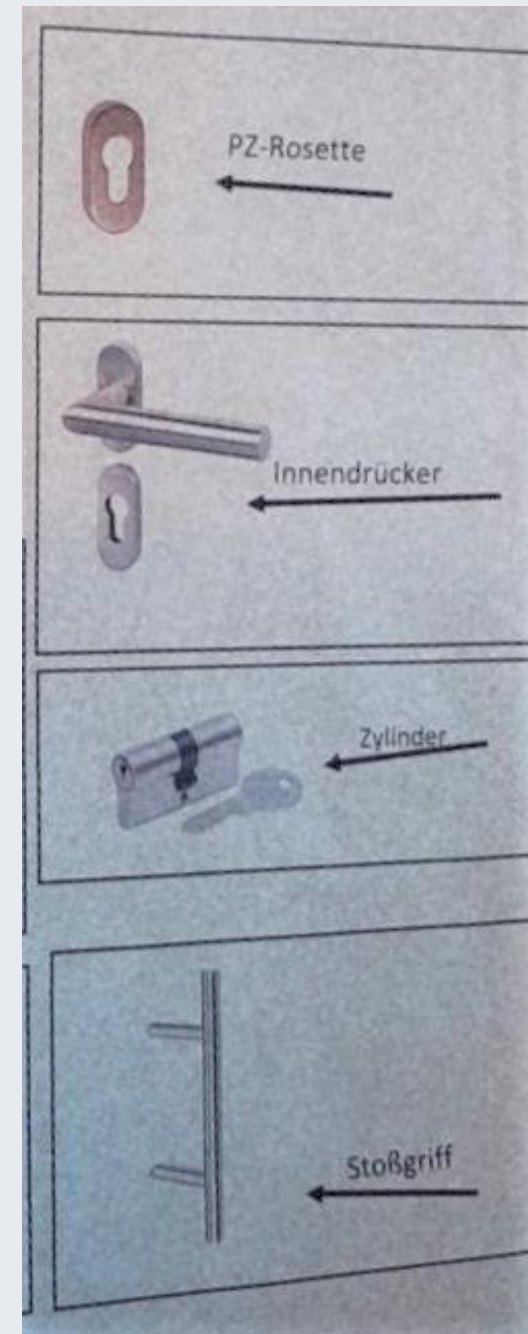
PROFESSIONELLES
HANDWERK SEIT 1878



profenster
WEICHEL GMBH



15



Die erste Arbeitswoche:

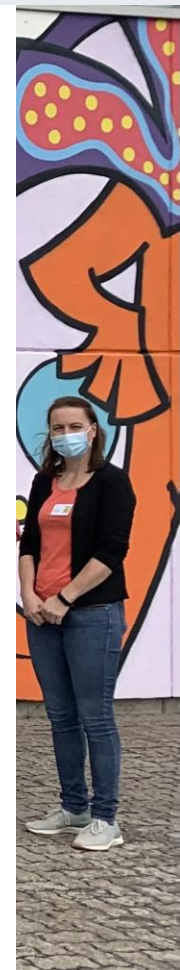
Orientierung geben
und lernen



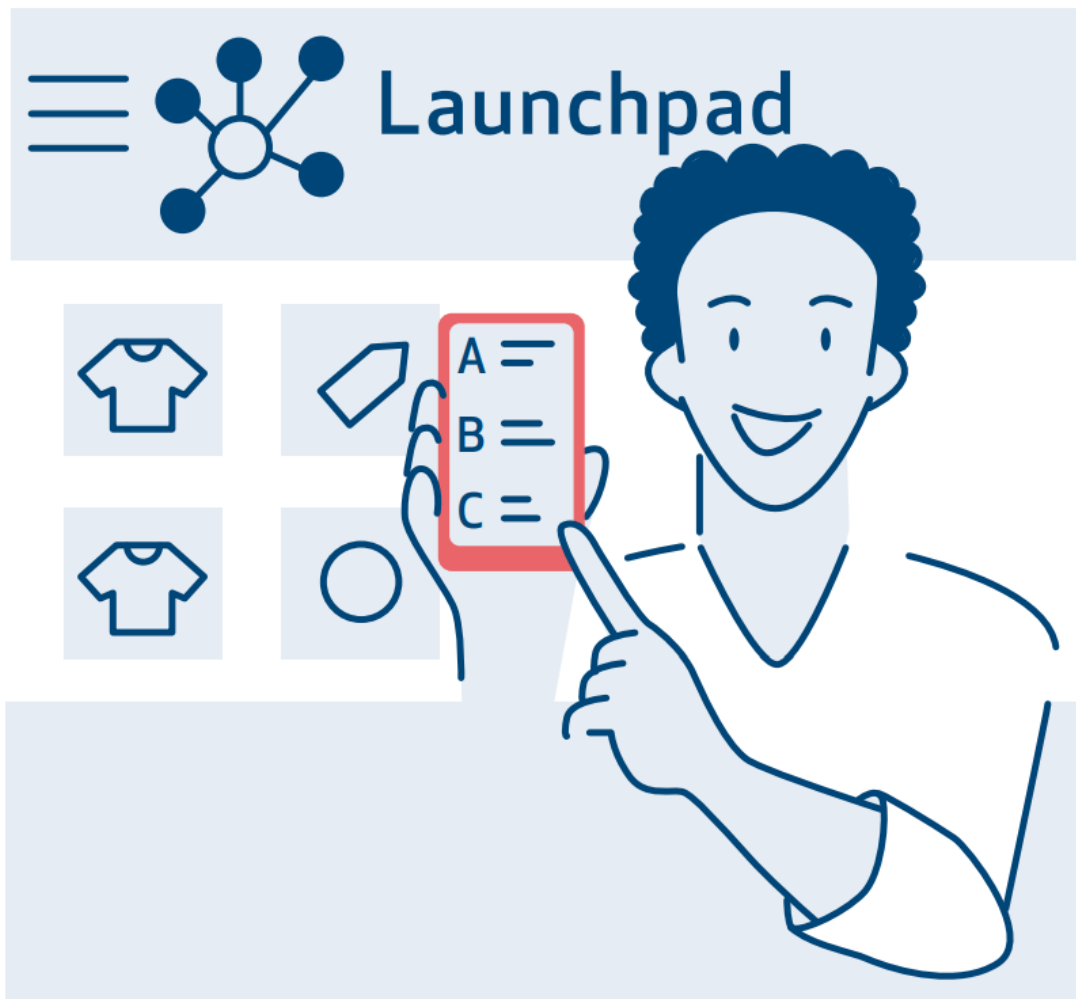
»Meine Ausbildung hat mit den sogenannten Kick-off-Tagen im Unternehmen begonnen. Zwei Wochen, in denen wir Zeit hatten, die neuen Azubis und Kolleginnen und Kollegen kennenzulernen. Neben allgemeinen Informationen zur Ausbildung konnten wir auch erste handwerkliche Techniken ausprobieren. Darüber hinaus haben wir Informationen zu den Themen Krankenversicherung, Führerschein und interne Angebote zur Ausbildung+ erhalten. Und bei einem gemeinsamen Grillfest haben wir unsere Patengesellen kennengelernt, die uns in der kommenden Zeit bei allen Fragen zur Seite stehen würden. Das hat den Einstieg ins Unternehmen und in die Ausbildung wirklich erleichtert!«

SHAVAN MOHAMMAD

1. Lehrjahr Maler und Lackierer,
temps GmbH Malereibetriebe



Abkürzungs- & Fachwortverzeichnis



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





Mitarbeiterquiz

PROFESSIONELLES
HANDWERK SEIT 1878



profenster
WEICHEL 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



Onboarding bei NUiF

NUiF Schnitzeljagd

Lockdown-Hobby 1: Ich habe mir während des ersten Coronalockdowns selber das Jonglieren beigebracht.

Ich bin mal mit einer fremden Person in den Urlaub gefahren.

Ich bin als Kind mit großer Leidenschaft in Musicals wie „Traumzauberbaum“ und „Ritter Rost“ aufgetreten.

Ich habe mal aus Versehen einen Kühlschrank durch ein geschlossenes Küchenfenster geworfen.

Ich hatte im Abi-Buch den Titel „größte*r Zuspätkommer*in“.

Ich war mal Cheerleader - aber sehr schlecht.



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*?
- Aufgaben übernehmen und ausführen
- Kunden betreuen
- Fachwissen zum Bestehen der Prüfung
- Probleme im Arbeitskontext erkennen & sich Unterstützung suchen
- selbstständig Lösungen entwickeln



Drei Phasen des Onboarding

Erfolgreiches Ankommen im Betrieb





3

Bis zum Ende der Probezeit

Kommunikation,
Motivation,
Integration



Feedback

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

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



3

Bis zum Ende der Probezeit

Kommunikation,
Motivation,
Integration



Feedback

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

- **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



Förderangebote wahrnehmen

z.B.: AsA flex

In der Ausbildung: 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





NETZWERK Unternehmen
integrieren Flüchtlinge

Förderangebote wahrnehmen



AsA flex

BAB

VerA

Berufs-
sprachkurse
des BAMF

Berufs-
sprachkurse
für Azubis

[Mehr Infos zu
Fördermöglichkeiten
gibt es in unserer
Broschüre](#)





3

Bis zum Ende der Probezeit

Kommunikation,
Motivation,
Integration



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

Feedback

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

Pünktlichkeit

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



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

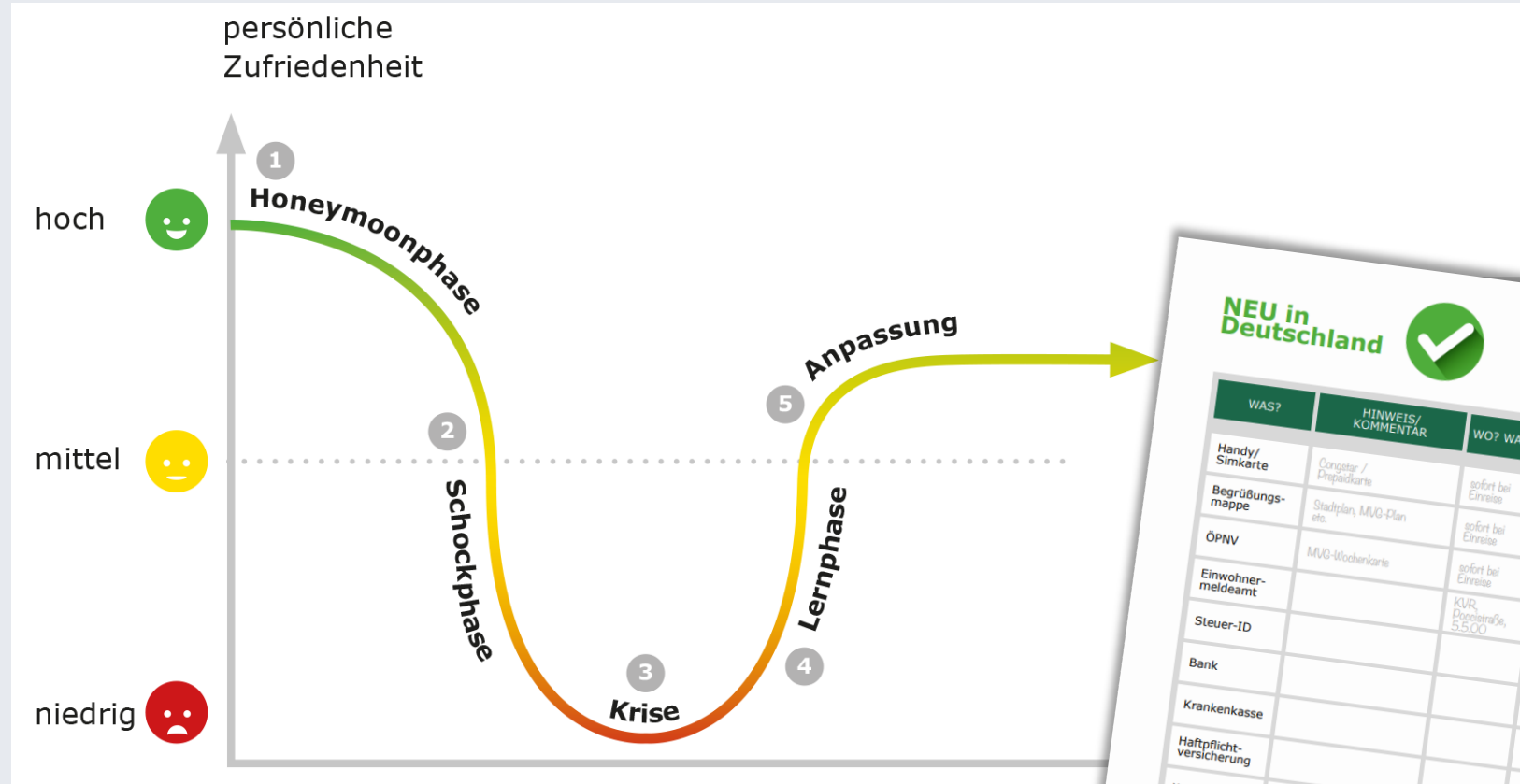
Behalten oder kündigen?

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

Der „Kulturschock“

3

Bis zum Ende der Probezeit
Kommunikation,
Motivation,
Integration



NEU in Deutschland 

| WAS? | HINWEIS/ KOMMENTAR | WO? WANN? | WER? | <input checked="" type="checkbox"/> |
|------------------------------|-----------------------------|-------------------------------|------|-------------------------------------|
| Handy/ Simkarte | Congstar / Prepaidkarte | sofort bei Einreise | MH | <input checked="" type="checkbox"/> |
| Begrüßungs- mappe | Stadtplan, MVG-Plan etc. | sofort bei Einreise | MH | <input checked="" type="checkbox"/> |
| ÖPNV | MVG-Wochenkarte | sofort bei Einreise | MH | <input checked="" type="checkbox"/> |
| Einwohner- meldeamt | | KUR, Poststraße, 5,5.00 | MH | <input checked="" type="checkbox"/> |
| Steuer-ID | | | | |
| Bank | | | | |
| Krankenkasse | | | | |
| Haftpflicht- versicherung | | | | |
| Wohnung | | | | |
| Strom | | | | |
| Internet | | | | |
| Stadtplan | | | | |

 www.helios-gesundheit.de





3

Bis zum Ende der Probezeit

Kommunikation,
Motivation,
Integration



Pate/Patin – Mentoring im Betrieb

Ein/e erfahrene Mitarbeiter*in ist eine feste Ansprechperson für eine/einen neuen Azubi.

- Pate/Patin hat ein offenes Ohr für Fragen
- begleitet der/die neue Mitarbeiter*in 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“.



3

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



Ankommen im Alltag





NETZWERK Unternehmen
integrieren Flüchtlinge

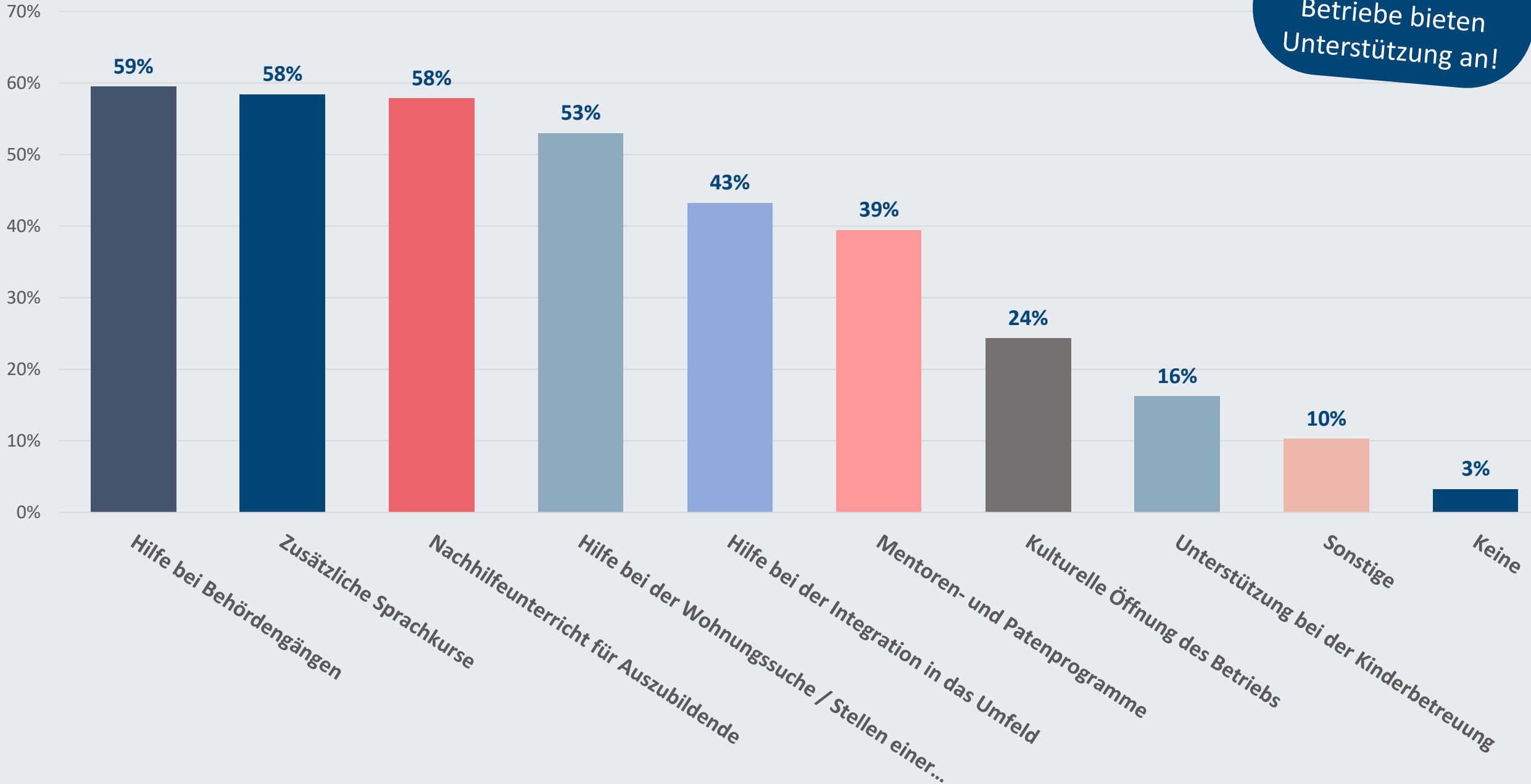
3

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



Welche Unterstützung bieten Sie Ihren Mitarbeitenden an?

Fast alle (97%) der Betriebe bieten Unterstützung an!





3

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



Neues aus dem NETZWERK

NEU

Broschüre
Onboarding von
Mitarbeitenden mit
Zuwanderungsgeschichte

Neu!



jetzt herunterladen





Noch mehr Fragen?



Nicolas Bartels, Projektreferent
NETZWERK Unternehmen integrieren Flüchtlinge

E-Mail: bartels.nicolas@dihk.de

Tel.: +49 30 20308 6555

Mobil +49 (0) 151 15 94 61 71



**Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit!**

IHK Nord Westfalen

07. März 2024

Gefördert durch:



Bundesministerium
für Wirtschaft
und Klimaschutz

aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages