

10 Tipps:

Erfolgreiche Integration zugewanderter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Betrieb

Wenn eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter neu im Unternehmen anfängt, dann findet diese bzw. dieser sich zunächst in einer neuen Situation wieder, die einer Orientierung und Anleitung bedarf. Beide Seiten müssen sich aufeinander einstellen und zu einer guten Zusammenarbeit finden, damit die oder der neue Angestellte sich im Betrieb wohlfühlt und dauerhaft bleiben möchte. Dieser Prozess wird bei Zugewanderten oder Geflüchteten durch kulturelle und sprachliche Faktoren zusätzlich erschwert. Im Folgenden finden Sie daher 10 Tipps, die Sie bei der Integration der oder des neuen Angestellten in den Betrieb unterstützen können.

1. Onboarding durch mehrsprachige Materialien erleichtern



inspire-studio - Pixabay

Als Teil des Onboardings können Informationsmaterialien wie eine Willkommensmappe und ein Einarbeitungsplan am Anfang die Orientierung erleichtern. Dies gilt für alle neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, kann aber für zugewanderte oder geflüchtete Personen besonders ausgestaltet werden. Die Materialien können sprachlich angepasst werden, z. B. in leichter Sprache, auf Englisch oder in der jeweiligen Muttersprache. Sie können mit Piktogrammen und Bildern versehen werden. Zudem können zusätzlich zu den regulären Bestandteilen wie Arbeitsabläufen, dem Organigramm der Firma etc. weitere Materialien in die Mappe gelegt werden, wie z. B. Vokabellisten mit den wichtigsten jobrelevanten Begriffen.

 [Tipps für eine gelungene Willkommensmappe](#)

 [Vokabelflyer für verschiedene Berufsfelder](#)

2. Den Betrieb als Sprachlernort gestalten



Elionas - Pixabay

Im Idealfall kann die neue Mitarbeiterin oder der neue Mitarbeiter schon Deutsch auf Niveau B1 (Zielniveau des Integrationskurses). Trotzdem sollte im Betrieb sprachsensibel agiert werden, um das Verständnis zu unterstützen. Es ist gut, wenn der Betrieb den Besuch eines Berufssprachkurses ermöglicht. Dieser knüpft an den Integrationskurs an und vermittelt arbeitsmarktrelevante (Fach-)Sprache. Es ist zudem hilfreich, wenn Kolleginnen und Kollegen auf ihre

Sprache achten. Konkrete Tipps sind:

- Möglichst kurze und einfache Sätze bilden
- Redewendungen und Umgangssprache vermeiden oder diese erklären („Schreib dir das hinter die Ohren.“ → „Merke dir das bitte.“)
- Möglichst Hochdeutsch sprechen und Dialekte vermeiden
- Verschleifungen vermeiden („Hammer nich.“ → „Das haben wir nicht.“)
- Die eigenen Handlungen verbalisieren („Jetzt backe ich das Brot im Ofen.“)

Bei Fehlern sollte respektvoll korrigiert und immer wieder zum Nachfragen ermutigt werden. Zum Lernen des Fachvokabulars kann man zudem Arbeitsgeräte mit Begriffen beschriften.

 [Liste von Sprachkursträgern im Oberbergischen Kreis](#)

 [Kostenlose Angebote für Betriebe zur Deutschförderung](#)

Hinweis: Die genannten Informationen wurden vom Kommunalen Integrationszentrum Oberbergischer Kreis recherchiert und zusammengestellt. Es besteht kein Anspruch auf Vollständigkeit.

3. Mentoring / Patenschaften anbieten



mcmurryjulie - Pixabay

Mentoring bedeutet, dass eine erfahrene Kollegin oder ein erfahrener Kollege der oder dem neuen Angestellten in der ersten Zeit als feste Ansprechperson zur Seite steht. Die Patin oder der Pate kann in die Betriebskultur einführen, Fragen beantworten, ein offenes Ohr bei Unsicherheiten haben und sprachliche Unterstützung geben. Die Patenschaft kann je nach Bedarf unterschiedlich lang bestehen, im Schnitt ist aber mindestens ein halbes Jahr sinnvoll. Die Person, die das Mentoring übernimmt, sollte dies freiwillig tun und eine kulturelle Offenheit besitzen. Gleichzeitig ist zu empfehlen, dass es für die Tätigkeit eine Wertschätzung seitens des Betriebs gibt (z. B. Prämie, Entlastungsstunden). Auch bei Auszubildenden ist ein solches Format denkbar – in diesem Fall kann die Patin oder der Pate eine Auszubildende oder ein Auszubildender aus dem höheren Lehrjahr sein. Hier können ergänzend Themen aus der Berufsschule besprochen und bei der Vorbereitung von Prüfungen unterstützt werden. Eine eigene Zuwanderungsgeschichte der Patin oder des Paten schafft zusätzliche Augenhöhe.

4. Häufig Feedback geben



*Clker-Free-Vector-
Images - Pixabay*

Am Anfang des Arbeitsverhältnisses müssen beide Seiten sich aufeinander einstimmen und ihre Erwartungen abgleichen. Die neue Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter ist möglicherweise unsicher und weiß nicht, ob die Leistung den Erwartungen entspricht. Das trifft bei zugewanderten Personen oft besonders zu, da hier kulturelle Unterschiede hinzukommen. Deshalb sind häufige Feedbackgespräche hilfreich, um Sicherheit zu geben („Der Output stimmt“) oder um frühzeitig zu erkennen, wo Herausforderungen liegen und ein Nachjustieren zu ermöglichen. In einem solchen Gespräch sollte auch nach dem persönlichen Befinden gefragt und auf mögliche Bedürfnisse der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters eingegangen werden. Das Ergebnis des Gesprächs und vereinbarte Schritte sollten immer schriftlich festgehalten werden.

5. Ausübung von Religion ermöglichen



*OpenClipart-Vectors
- Pixabay*

Die Strukturen im Betrieb sollten die Ausübung verschiedener Religionen ermöglichen. Dies kann die Räumlichkeiten, die gemeinsamen Mahlzeiten, aber auch die Personal- und Zeitplanung umfassen. Das Essen in der Kantine kann auf verschiedene Essgewohnheiten ausgerichtet sein (z. B. halal, kosher, vegetarisch, vegan). Es sollten Pausen für Gebetszeiten (ähnlich wie Rauchpausen) eingeräumt und wenn möglich auch eine Räumlichkeit hierfür bereitgestellt werden. Auch auf Fastenzeiten wie den Ramadan kann der Betrieb Rücksicht nehmen. Fastende Personen dürfen nur vor Sonnenaufgang und nach Sonnenuntergang essen und trinken. Bei den Arbeitszeiten ist es vorteilhaft, dies zu berücksichtigen (z. B. Gleitzeit, später anfangen/früher aufhören, Schichteneinteilung). Bezüglich der Feiertage anderer Religionen sollte darauf hingewiesen werden, dass diese in Deutschland nicht unbedingt arbeitsfrei sind, gleichzeitig kann ein priorisiertes Urlaubnehmen ermöglicht und wichtige Feiertage bei der Planung dienstlicher Termine mitgedacht werden. Wichtig ist, den offenen Dialog zu fördern, z. B. durch das Aufhängen eines interkulturellen Kalenders.

6. Gesellschaftliche Teilhabe unterstützen



OpenClipart-Vectors -
Pixabay

Es ist zentral, die oder den neuen Angestellten nicht nur als Arbeitskraft zu sehen, sondern auch als Menschen mit dem ganzheitlichen Bedürfnis „anzukommen“. Das umfasst zum einen die Integration in die soziale Umgebung durch kulturelle Veranstaltungen, Sport oder den Austausch mit anderen Menschen (z. B. auch gleicher Herkunft). Der Betrieb kann hier unterstützend aktiv sein, indem er die Angestellten beispielsweise an lokale Sportvereine verweist oder Hinweise auf regionale Veranstaltungskalender im Internet gibt. Zum anderen sollte bei Bedarf die Familie mitbedacht werden. Der Betrieb kann bei der Suche nach einem Kita- oder Schulplatz für das Kind unterstützen und die Partnerin oder den Partner bei der Arbeitssuche begleiten.

Wichtig: Der Betrieb steht hiermit nicht alleine da. Im Oberbergischen Kreis gibt es zahlreiche Wohlfahrtsverbände, Ehrenamtsinitiativen und migrantische Selbstorganisationen, die Beratung, interkulturelle Cafés, Austauschtreffen und Freizeitaktivitäten anbieten (siehe Punkt 10).

7. Diversitätsmanagement „von oben“ betreiben



Abundzu -
stock.adobe.com,
Logo der Initiative
Oberberg bewegt sich

Es ist wichtig, dass die Akzeptanz und Wertschätzung von Vielfalt „von oben“, also von der Geschäftsführung, kommt, damit sie besser von der Belegschaft angenommen wird. Sie sollte im Unternehmensleitbild festgeschrieben und Leitlinien für ein wertschätzendes Miteinander festgelegt werden. Eine Möglichkeit ist die Unterzeichnung der sogenannten [Charta der Vielfalt](#). Speziell im Oberbergischen Kreis kann das Unternehmen sich auch der Initiative [Oberberg bewegt sich](#) anschließen und das Logo beispielsweise auf die Firmenwebseite setzen. Hiermit wird nach innen und außen ein Zeichen für kulturelle Offenheit und Diversität gesetzt. Zudem sollten die Führungskräfte im Unternehmen sensibilisiert werden und als Vorbilder die Leitlinien auch selber umsetzen. Zusätzlich kann eine Person zur oder zum Diversitätsbeauftragten weitergebildet werden.

8. Belegschaft mitnehmen und Austausch fördern



geralt - Pixabay

Die Belegschaft sollte von Beginn an im Prozess mitgenommen werden, um eine positive Atmosphäre und Akzeptanz zu fördern. Die Führungskraft kann, vor allem bei der Einstellung mehrerer zugewanderter Fach- oder Arbeitskräfte, die Belegschaft frühzeitig informieren und zu Rückfragen ermutigen. Es können Informationen zum kulturellen Hintergrund oder kulturellen Besonderheiten gegeben werden. Nach der Arbeitsaufnahme sind Firmenveranstaltungen zum Kennenlernen und interkulturellen Austausch empfehlenswert. Dies können regelmäßige Veranstaltungen sein wie ein tägliches gemeinsames Mittagessen oder ein After-Work-Stammtisch einmal pro Monat, der wöchentliche Betriebssport oder jährliche Firmenfeste, zu denen jede Mitarbeiterin und jeder Mitarbeiter ein Gericht aus dem Heimatland mitbringt.

9. Sensibilisierungs- und Kompetenztrainings organisieren



Clker-Free-Vector-Images
- Pixabay

Für die Führungskräfte, Personalfachleute, Ausbildungsbeauftragten sowie die gesamte Belegschaft ist es zu empfehlen, dass Schulungen angeboten werden. Themen können interkulturelle Handlungskompetenz, Sensibilisierung für Diskriminierung oder individuell abgestimmte Inhalte sein. Somit fühlen sich alle Beteiligten in ihrem Umgang miteinander sicherer und Konflikte werden vorgebeugt.

Interkulturelle Trainings können Sie als verantwortliche Person im Betrieb entweder selber organisieren oder wir unterstützen Sie dabei. Kommen Sie gerne auf uns zu!

10. Netzwerke knüpfen und pflegen



Mohamed Hassan -
Pixabay

Mit all den oben genannten Themen und Fragen ist das Unternehmen nicht alleine. Es gibt vor Ort im Oberbergischen Kreis zahlreiche Akteurinnen und Akteure, die im Bereich der Zuwanderung und Integration tätig sind. Daher sollte der Betrieb regelmäßig den Austausch suchen und wissen, wo er sich für welches Thema Unterstützung suchen kann. Im Oberbergischen Kreis gibt es Jugendmigrationsdienste, Migrationsberatungsstellen für Erwachsene, Flüchtlingsberatungsstellen, Psychologische Beratungsstellen, migrantische Vereine, Begegnungstreffpunkte, Sportvereine und Patenschaften durch Ehrenamt und Wohlfahrtsorganisationen.

Einen Überblick über die Integrationsakteure im Oberbergischen Kreis finden Sie in der [Onlinekarte der Integrationsakteure](#). Oder kontaktieren Sie uns, wir verweisen Sie gerne an die passende Stelle im oberbergischen Netzwerk.

Kontakt

Kommunales Integrationszentrum, Larissa Busch, 02261 88-1256, larissa.busch@obk.de

Quellen

IHK Ulm: Mit Vielfalt punkten: Diversity Management und Willkommenskultur, abrufbar über [IHK Ulm](#).

Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA): Handlungsempfehlung Willkommenskultur im Unternehmen, Köln & Berlin, 2016.

Netzwerk Unternehmen integrieren Flüchtlinge (NUIF): Alle Azubis an Bord? Tipps für ein gelungenes Onboarding, Onlinevortrag vom 25.08.2022, abrufbar über [NUIF](#).

Netzwerk Unternehmen integrieren Flüchtlinge (NUIF): Religion – Praxistipps für den Berufsalltag, Berlin, 2019.