

# 8. Integrationsort Unternehmen

Willkommenskultur und Fortbildungsangebote

Birgit Lisewitzki und Oleg Pronitschew – bea-Brandenburg

**Table-Session VIII**  
Integrationsort Unternehmen - Willkommenskultur und Fortbildungsangebote

Maßnahmen

Fortbildung

Integration

Onboarding

Vorbereitung

Mentoring

Kommunikation - Wertschätzung

### Ihre Rückmeldungen

**➤ Probleme**

- Analphabetismus
- Vereinbarkeit Familie/Beruf
- Vereinbarkeit betriebl. Absicht
- Dauer Betriebszugehörigkeit
- Vorbehalte
- Mobilität
- Bereitschaft für Einstellung
- Bereitschaft im Betrieb
- Zeitl. Ressourcen
- Ungleichbehandlung
- Betriebsgröße

**➤ Lösungsansätze**

- Unterstützung allg. Integration
- Gemeinsames Essen
- Change-Management
- Beidseitige Integration
- Führungsansätze mitnehmen
- Onboarding anpassen
- Bleibekultur etablieren
- Perspektivewechsel
- Kreativität
- Paritätische Vorteile für alle
- Engage Finanz Ressourcen
- Tandemleitung
- Ergänzungshilfen
- abfragen

**➤ Bedarfe**

- Sprachförderung
- Anleitung Teambuilding
- Unterstützung allg. Integration
- Hist./kult. Wissen

**➤ Themen**

- Sprache
- Fortbildungsangebot
- Zeitle u. personelle Ressourcen
- Sprache Dokumentation in Betrieb
- Betriebswandel
- Fortbildung des Eigenen
- Binden u. Halten
- Individuelles
- Stillkürzer
- Best Practice

**➤ Verantwortlichkeiten**

- ganze Belegschaft
- Unternehmensleitung
- Akteure in Sozialraum
- neue MAs

## 8. Integrationsort Unternehmen

Willkommenskultur und Fortbildungsangebote

**Birgit Lisewitzki** und **Oleg Pronitschew** – bea-Brandenburg



### **Gesamtfazit**

Die Willkommenskultur in Betrieben war zentrales Thema der achten Table-Session, die zutage förderte, dass "Integration keine Einbahnstraße" sei, sondern ein Prozess, der in beide Richtungen stattfindet. Dazu gehöre Transparenz gegenüber der Belegschaft, viel Zeit und nicht zuletzt Beratung und Netzwerkarbeit. Zur ersten Orientierung bietet die bea-Brandenburg eine interaktive Landkarte aber auch eine Auflistung von Workshops und Angeboten, um eine Willkommenskultur im Unternehmen zu etablieren.

# 8. Integrationsort Unternehmen

Willkommenskultur und Fortbildungsangebote

**Birgit Lisewitzki** und **Oleg Pronitschew** – bea-Brandenburg

## Probleme

- Analphabetismus, Vereinbarkeit Familie/Beruf, Vorbehalte, Vereinbarkeit betriebl. Abläufe, Dauer Betriebszugehörigkeit (Fluktuation), Vorbehalte, Bereitschaft/Mindset zur Einstellung ausländ. Mitarbeitenden, zeitliche Ressourcen, Ungleichbehandlung, Betriebsgröße
- Man hat nicht mehr die Wahl, welche Personen ins Unternehmen kommen: Sie kommen mit verschiedenen Voraussetzungen und Bedarfen. → Unternehmen sollten dies bedarfsorientiert mit Blick auf die Belegschaft gestalten (Wissen vorhanden, sollte formalisiert werden)
- Kleine Betriebe tun sich bei Onboarding und Willkommenskultur schwerer, die Bedarfe/ToDo's im Unternehmen zu erkennen

## Lösungsansätze

- Unterstützung allg., Integration, gemeinsames Essen, Vielfaltsseminare für Führungskräfte und Belegschaft mitnehmen, Führungsansätze, Onboarding anpassen, Bleibekultur etablieren, Paritätische Vorteile für Alle, Zugang zu finanziellen Ressourcen, Tandems bilden, Mentoring
- Kenntnis von Fördermöglichkeiten für die Unternehmen und Art und Weise der Beantragung vereinfachen, insbesondere Beratung ausbauen
- Mentoren und Tandems, insb. bei Fachkräften laufen gut, Unternehmen machen schon viel, Unternehmensworkshops, Veranstaltungen zu Employer Branding usw. sind weiterhin notwendig → Personaprinzip: Durchspielen, was die neuen Mitarbeitenden brauchen und wie man Bleibekultur gestalten kann; auch durch Perspektivwechsel

## 8. Integrationsort Unternehmen

Willkommenskultur und Fortbildungsangebote

**Birgit Lisewitzki** und **Oleg Pronitschew** – bea-Brandenburg

### Bedarfe

- Sprachförderung, Anleitung Teambuilding, Unterstützung Integration, Gleichbehandlung vs. Chancengleichheit vs. Gerechtigkeit
- Berufsbegleitende Sprachkurse werden dringend gebraucht: Hier braucht es deutlich mehr Lösungen!
- Brandenburg Unternehmerlandschaft mit kleineren und mittleren Unternehmen, d. h. keine Personalabteilung, wenig finanzielle Mittel
- Jedes Unternehmen sollte eine gute Willkommenskultur haben → beim Thema Migration gibt es mehr Notwendigkeiten und Baustellen, die zu lösen sind → der Individualprozess im Zuge der Einstellung muss beachtet werden, pauschale Lösungen sind keine Hilfe → spezifische Angebote für Unternehmen (z. B. Mentoring) werden dringend gebraucht
- Erwartungshaltung von allen Seiten abfragen (Unternehmen und Bewerberinnen/Bewerber), auch unabhängig von der Herkunft → z. B. auch offen klären, wie lange die neuen Mitarbeitenden bleiben wollen und Erwartung des Unternehmens abgleichen.

### Fehlende Angebote

- Aufenthalt aufgrund Arbeitsvertrags (nicht Arbeitsvertrag aufgrund Aufenthaltstitels!), Sprachkurse, Thema Schrift, Workshops: Onboarding, Employer Branding, Vielfalt

## 8. Integrationsort Unternehmen

Willkommenskultur und Fortbildungsangebote

**Birgit Lisewitzki** und **Oleg Pronitschew** – bea-Brandenburg

### Bekannte/genutzte Angebote

- BAMF-Kurse, Förderinstrumente Ausbildungsvorbereitung
- BAMF: Job-BSK → Grundsätzlich gute Idee, aber wie wird der umgesetzt?
- Vorschaltmaßnahmen vor der Ausbildung, um bereits Deutscherwerb zu fördern

### Positive Beispiele

- Fallbeschreibung Reinigungskraft: Nachhilfe Landes ASA genutzt während der Ausbildung, Status anerkannter Flüchtling, hier lief es sehr gut, ihn im Deutschkurs zu begleiten (Syrien); inkl. Mentoring, Wohnungssuche, Kautionsauslegung, ALLE Mitarbeitenden wertschätzen ihn! → Es braucht Bereitschaft im Betrieb von allen: Führungskräfte müssen entsprechend ausgebildet werden (wurde auch umgesetzt)
- Analphabet: syrische Herkunft, erst Praktikum, dann Kontaktpflege und Betreuung, z. B. während Führerscheinerwerb, Brücken gebaut durch interne Sprachmittlung von Kolleginnen/Kollegen, solange Sprachkurs besucht wird, Kolleginnen/Kollegen schicken sich gegenseitig Sprachnachrichten und instruieren sich untereinander, Mitarbeiter bekommt besondere Schichten, wenn Frau in Berufsschule. Wenn Frau fertig ist mit Ausbildung, dann bekommt Mitarbeiter mehr Ausbildung (sie wechseln sich ab), Chef begleitet Logistik und auch welche finanziellen Möglichkeiten die Familie hat.

Mehr Infos: [bea-Brandenburg](#)