

Checkliste für die Gestaltung einer Willkommenskultur zur Integration von Geflüchteten

Die im Folgenden formulierte Checkliste soll für Sie und die Gestaltung einer Willkommenskultur in Ihrem Unternehmen eine Empfehlung und Orientierung darstellen. Sie brauchen nicht alle Punkte mit „Ja“ beantworten können, um eine Willkommenskultur im Unternehmen zu gestalten. Allerdings gilt: Je mehr Punkte Sie von einem „Nein“ in ein „Ja“ umwandeln können, umso mehr kommen Sie einer Willkommenskultur in Ihrem Unternehmen näher und fördern so die Integration von Geflüchteten in Ihrem Betrieb.

Kategorie	Ja	Nein
Interkulturalität im Unternehmen		
Gibt es ein Bewusstsein für kulturelle Unterschiede im Unternehmen? Ist die Einstellung der Belegschaft gegenüber Unterschieden in der Belegschaft offen und positiv?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ist in der Unternehmensphilosophie bzw. dem Unternehmensleitbild ein Bekenntnis zur Interkulturalität bzw. Vielfalt verankert?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bestehen im Unternehmen Maßnahmen, die Interkulturalität im Unternehmen präsent machen und fördern (z.B. Veranstaltungen zum gegenseitigen informellen Kennenlernen, interkulturelle Thementage sowie gemeinsame interkulturelle Kochevents)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gibt es einen Leitfaden, der interkulturelle Unterschiede transparent macht und erläutert?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gibt es die Möglichkeit, dass die gesamte Belegschaft oder ausgewählte Mitarbeiter Schulungen zu interkultureller Kompetenz besuchen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Gibt es bereits Beispiele einer gelungenen Integration von Fachkräften aus dem Ausland oder mit Migrationshintergrund im Unternehmen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Machen Sie Beispiele für positive Auswirkungen einer gelebten Interkulturalität im Unternehmen intern und extern sichtbar (z.B. auf Ihrer Unternehmens-homepage)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kommunikation vor und während der Integration		
Hat die Geschäftsführung oder die verantwortliche Führungskraft kulturelle Besonderheiten vorab bei den Geflüchteten erfragt und mit ihnen geklärt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hat die Geschäftsführung oder verantwortliche Führungskraft gegenseitige Erwartungen mit den Flüchtlingen vor Arbeitsbeginn geklärt?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Kategorie	Ja	Nein
Kommunikation vor und während der Integration		
Sofern relevant: Hat die Geschäftsführung oder die verantwortliche Führungskraft schon vor Arbeitsbeginn Absprachen und Regelungen zu religiösen Lebensweisen getroffen und an die gesamte Belegschaft kommuniziert?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hat die Geschäftsführung mit allen Führungskräften die Zielsetzung von Interkulturalität und damit einhergehende Veränderungen in den Teams diskutiert?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hat die Geschäftsführung die Führungskräfte motiviert, für Verständnis, Toleranz und Offenheit bei Unterschieden in den Teams zu werben?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hat die Geschäftsführung die gesamte Belegschaft darüber informiert, warum Interkulturalität und damit einhergehende Unterschiede im Unternehmen gewollt sind?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ermöglichen die Geschäftsführung und Führungskräfte die Mitarbeiter zu direkten Gesprächen untereinander hinsichtlich kultureller Unterschiede?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ermöglichen die Geschäftsführung und Führungskräfte die Mitarbeiter Verhaltensweisen untereinander zu hinterfragen, wenn Irritationen entstehen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Hat die Geschäftsführung die Belegschaft aktiv dazu ermutigt, mit den Veränderungen einhergehende Sorgen und Ängste zu äußern?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kann eine anonyme Plattform zur Verfügung gestellt werden, auf der Ängste und Sorgen geäußert werden können? Wenn ja, ist sichergestellt, dass sich jemand den dort platzierten Ängsten und Sorgen annehmen kann?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Verantwortliche für die Integration		
Gibt es im Unternehmen fachlich kompetente und persönlich erfahrene Mitarbeiter oder Mitarbeiterinnen, die die Integration von Geflüchteten als Mentor oder Mentorin unterstützen können?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kann der Mentor oder die Mentorin an einem Training für interkulturelle Kompetenz teilnehmen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ist der Mentor oder die Mentorin dafür sensibilisiert, dass insbesondere auch die Gestaltung des persönlichen Miteinanders für die Integration ins Team wichtig ist?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Organisiert der Mentor oder die Mentorin ein Willkommenspaket, in dem z.B. ein Einarbeitungsplan, allgemeine Infos zum Unternehmen, zu internen Abläufen/Regeln und der Umgebung (Essensangebote z.B.) enthalten sind?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Unterstützt der Mentor oder die Mentorin auch bei der Organisation von außerbetrieblichen Aktivitäten?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kann der Mentor oder die Mentorin einen Teil ihrer Arbeitszeit zur Betreuung des Geflüchteten einsetzen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Kategorie	Ja	Nein
Verantwortliche für die Integration		
Kann der oder die Geflüchtete zu Beginn flexible Arbeitszeiten und/oder Teilzeit etwa für Behördengänge oder Sprachkurse nutzen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kann der Mentor oder die Mentorin bei Behördengängen unterstützen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Kann der Mentor oder die Mentorin bei der Wohnungssuche oder der Organisation des Umzugs unterstützen?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sprache		
Bestehen im Unternehmen finanzielle Möglichkeiten einen Sprachkurs zu fördern?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Welche Sprache spricht die Fachkraft und kann diese eventuell im Unternehmen eingesetzt werden?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Liegt eine englische oder anderssprachige Übersetzung des Aufgabenprofils, der notwendigen Fachtexte oder auch der Sicherheitsvorschriften vor?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Besteht die Möglichkeit, Fremdsprachenkenntnisse positiv für den Unternehmenserfolg herauszustellen (beispielsweise zur Erschließung ausländischer Märkte)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Können Lerntandems gebildet werden, in denen ein deutschsprachiger Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin mit dem Flüchtling im Rahmen der Arbeitszeit entsprechend einer dafür vereinbarten Stundenanzahl pro Woche intensiv Deutsch spricht?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Weiterführende Infos finden Sie im KOFA-Dossier „Flüchtlinge integrieren“: [Zum Dossier](#)