



Beschäftigung von Mitarbeitenden mit Flucht- oder Migrationshintergrund Checkliste zur Entwicklung einer Willkommenskultur

1. Vielfalt im Unternehmen	JA	NEIN
Gibt es in Ihrem Unternehmen ein Bewusstsein für kulturelle Unterschiede? Ist im Unternehmensleitbild/Selbstverständnis ein Bekenntnis zur Vielfalt (Diversität) verankert und gelebt?		
Ist die Einstellung der Belegschaft gegenüber Unterschieden in der Belegschaft offen und positiv? Woran erkennen Sie dieses?		
Gibt es bereits Beispiele einer gelungenen Integration von Mitarbeitenden mit Migrationshintergrund oder Geflüchteten im Unternehmen? Was können Sie davon weiterführen/lernen?		
2. Führung und Kommunikation		
Beabsichtigen Sie als Führungskraft, kulturelle Besonderheiten vorab zu erfragen und zu klären z.B. Absprachen und Regelungen zu religiösen Lebensweisen...?		
Haben Sie bei den Mitarbeitenden aktiv für Verständnis, Toleranz und Offenheit geworben? Haben Sie die gewollte Interkulturalität und damit einhergehende Unterschiede erklärt?		
Ermutigen Sie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Verhaltensweisen untereinander zu hinterfragen, wenn Irritationen entstehen? Haben Sie die Belegschaft aktiv dazu ermutigt, mit den Veränderungen einhergehende Sorgen und Ängste, ggf auch anonym, zu äußern? Wie werden diese Äußerungen von Ihnen entsprechend gewürdigt und beachtet?		
3. Sprache		
Kann die Arbeitstätigkeit mit geringen Deutschkenntnissen erfolgen?		
Wie wird die neue Kraft in der persönlichen Sprachverbesserung unterstützt? (Wortlisten, Sprachkurs, aktive Gespräche...)		
4. Einarbeitung im Unternehmen		
Gibt es im Unternehmen fachlich kompetente und persönlich erfahrene Mitarbeiter oder Mitarbeiterinnen, die bei der Integration als Mentor/Mentorin; Pate/Patin;... unterstützen können? (ggf. in der Arbeitszeit)		
5. Einleben in Deutschland		
Wie können Behördentermine, Sprachkurse und Beratungstermine in flexible Arbeitszeiten eingepasst werden? Welche Person kann den neuen Mitarbeiter/die neue Mitarbeiterin bei Behördenthemen unterstützen?		
Welche Person kann den neuen Mitarbeiter bei der sozialen Integration unterstützen z.B. durch die Organisation von gemeinsamen Freizeitaktivitäten, Motivation zu eigenen Schritten, Hinweise zu Veranstaltungen, Sport-Vereine ...?		

Quelle: Kofa, Checkliste zur Willkommenskultur, verändert



Diese Information ist Teil der kostenlosen Beratung durch die Willkommenslotsin und erfolgt im Rahmen des vom Bundesministerium für Wirtschaft und Energie geförderten Programms „Unterstützung von Unternehmen bei der betrieblichen Integration von Geflüchteten durch Willkommenslotsen“.