



TENT



# Schulungswebinar für Unternehmen zum Mentoring von geflüchteten Frauen

Supported by the



# Inhalt

---

**1**

---

**DIE TENT  
PARTNERSHIP  
FOR REFUGEES**

---

---

**2**

---

**KONTEXT  
GEFLÜCHTETER  
FRAUEN IN EUROPA**

---

---

**3**

---

**INHALTE DES  
MENTORSHIP  
PROGRAMMS**

---

---

**4**

---

**TIPPS FÜR DAS  
MENTORING**

---

---

**5**

---

**NÄCHSTE  
SCHRITTE  
UND Q&A**

---

## Tent wurde vom Chobani CEO Hamdi Ulukaya gegründet



Hamdi Ulukaya gründete Chobani 2007, eines der wachstumsstärksten Nahrungsmittelunternehmen in den USA mit einem Umsatz von 1 Milliarde USD.

Hamdi stellte seit Gründung von Chobani proaktiv Geflüchtete ein. Heute machen Geflüchtete und Migrant\*innen 20–30% der Belegschaft des Unternehmens aus.

Hamdi ist ein kurdisch-türkischer Unternehmer und war selbst Einwanderer in die USA. Er wurde für sein innovatives Geschäftsmodell und seine Arbeit im Rahmen der Flüchtlingskrise von TIME als einer der 100 einflussreichsten Menschen der Welt ausgezeichnet.

## Unsere Mission

Tent mobilisiert die Privatwirtschaft, um das Leben und die Existenzgrundlage von mehr als 30 Millionen Geflüchteten zu verbessern, die gewaltsam aus ihren Heimatländern vertrieben wurden



ABN AMRO • Accenture • Accor • Adecco • Adidas • ADP • Airbnb • Arcadis • ARUP  
Bain • Barilla • BBVA • Ben & Jerrys • Bloomberg • BNP Paribas • BCG • Bpost • Carrefour  
Chobani • Cisco • Citigroup • Deloitte • Dura Vermeer • Engie • Expedia • EY • Facebook • FIEGE  
FrieslandCampina • Gap • Gegenbauer • Generali • Goldman Sachs • Google • GSK • Gucci • H&M  
Hilton • HP • IBM • IKEA • Inditex • ING • Ipsos • Johnson & Johnson • Keolis • KPMG • L'Oréal

## Tent hat 200+ multinationale Mitgliedsunternehmen

Levi's • LinkedIn • Manpower • Mastercard • McKinsey • Microsoft • Novartis • Novo Nordisk  
Foundation • Orbia • PayPal • Pearson • Philips • PwC • Rabobank • Randstad • Reckitt Benckiser  
Royal DSM • Salesforce • SAP • Shell • Signify • Sodexo • Sony • Starbucks • STEF • Telefonica  
Teleperformance • TenneT • Tony's Chocolonely • Total • TripAdvisor • Turkcell • Twitter • Uber  
Under Armour • Unilever • Uniqlo • UPS • Virgin • Volkswagen • Western Union • WeWork

# Inhalt

---

1

---

**DIE TENT  
PARTNERSHIP  
FOR REFUGEES**

---

---

2

---

**KONTEXT  
GEFLÜCHTETER  
FRAUEN IN EUROPA**

---

---

3

---

**INHALTE DES  
MENTORSHIP  
PROGRAMMS**

---

---

4

---

**TIPPS FÜR DAS  
MENTORING**

---

---

5

---

**NÄCHSTE  
SCHRITTE  
UND Q&A**

---

# Was ist ein Flüchtling?

## Flucht

---

Ein Flüchtling ist ein Individuum, das aus der begründeten Angst vor Verfolgung oder Gewalt zum Verlassen des Herkunftslandes gezwungen wurde.

## Asyl

---

Ein Asylbewerber ist ein Mensch, der sein Herkunftsland verlassen hat und formell einen Asylantrag in einem anderen Land gestellt hat, jedoch noch auf die Entscheidung wartet.

## Wirtschaftsmigration

---

Ein Migrant ist ein Mensch, der selbstbestimmt sein Herkunftsland verlässt, um seine Lebenssituation zu verbessern.

## Der Kontext für geflüchtete Frauen in Europa

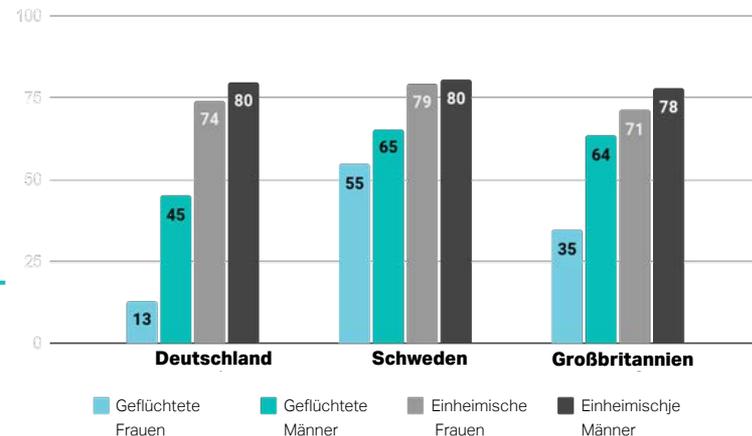
Auf dem Höhepunkt des syrischen Bürgerkriegs im Jahr 2015 erlebte Europa einen beispiellosen Zustrom von Flüchtlingen. Weitere große Flüchtlingsgruppen kommen aus Afghanistan und dem Irak.

- Bis 2021 kamen 3 Millionen Geflüchtete nach Europa
- Zukünftige Krisen und Konflikte werden wahrscheinlich mehr Menschen dazu zwingen, ihre Heimat zu verlassen und in Europa Zuflucht zu suchen.

### Geflüchtete Frauen haben nach wie vor die niedrigsten Beschäftigungsquoten in Europa.

- Die Beschäftigungslücke zwischen geflüchteten Frauen und im Inland geborenen Frauen in Europa ist mindestens doppelt so groß wie zwischen geflüchteten und im Inland geborenen Männern.
- Bereits vor der Migrationskrise hatten geflüchtete Frauen eine Erwerbsquote von 45 % gegenüber 62 % bei geflüchteten Männern.

### Beschäftigungsquoten von geflüchteten Frauen, geflüchteten Männern und Einheimischen (2017)



# Geflüchtete Frauen haben einen doppelten Nachteil, wenn sie Arbeit suchen oder sich beruflich weiterentwickeln wollen

## 1

### Hürden mit Bezug zum **Fluchtstatus**

- Geringe Sprachkenntnisse im Aufnahmeland
- Eingeschränkter Zugang zu privaten und beruflichen Netzwerken
- Langwieriger Prozess bei Anerkennung ausländischer Qualifikationen

## 2

### Hürden mit Bezug zur **Genderidentität**

- Keine maßgeschneiderten Unterstützungsangebote
- Geringere Ausbildungszeiten im Ausland
- Traditionelle Gender-Normen in der Heimat
- Geringeres Einkommensniveau

# Tent & Catalyst haben das Mentoring Programm für geflüchtete Frauen in Europa gestartet, 1.250 geflüchtete Frauen werden damit erreicht

accenture



adidas



Barilla  
The Italian Food Company. Since 1877.

Bloomberg



COSTA  
COFFEE



H&M Group



intercos  
GROUP



LEVI STRAUSS & CO.



L'ORÉAL



randstad

sodexo



SWAROVSKI

## 25 NGO-Partnerorganisationen aus 10 Ländern werden bei der Implementierung unterstützen



# Inhalt

---

1

---

DIE TENT  
PARTNERSHIP  
FOR REFUGEES

---

---

2

---

KONTEXT  
GEFLÜCHTETER  
FRAUEN IN EUROPA

---

---

3

---

INHALTE DES  
MENTORSHIP  
PROGRAMMS

---

---

4

---

TIPPS FÜR DAS  
MENTORING

---

---

5

---

NÄCHSTE  
SCHRITTE  
UND Q&A

---

## Leitfaden "How Companies Can Mentor Refugee Women in Europe"

- ▲ Tent, Refugee Talent Hub, and Catalyst haben einen Leitfaden für Unternehmen entwickelt, der Bausteine zur Durchführung des Mentoring-Programms liefert.
- ▲ Der Leitfaden enthält einen Ablaufplan für das Mentoringprogramm und ist auf der Website von Tent zu finden:  
<https://www.tent.org/resources/refugee-women-mentorship-guide/>.



## Rahmenbedingungen und Rolle des Mentors im Mentorenprogramm für geflüchtete Frauen

Ziel des Programms ist es, Flüchtlingsfrauen den Zugang zum Arbeitsmarkt zu erleichtern.

- **Mentor\*innen & Mentees treffen sich mindestens 6 x** für 1 – 1 ½ Stunde(n), während eines vier- bis zwölfmonatigen Programms - entweder virtuell oder persönlich.
- **Mentor\*innen & Mentees besprechen den lokalen Jobsucheprozess**, incl. Hilfestellung beim Lebenslauf, Anschreiben und ggfls. LinkedIn-Profilen
- **Mentor\*innen & Mentees sprechen über kulturelle Normen** am Arbeitsplatz und im Aufnahmeland
- **Mentor\*innen & Mentees arbeiten am Zugang zu einem professionellen Netzwerk** im jeweiligen Berufsumfeld

## So läuft Mentoring effektiv?

**1**

**Verstehen Sie  
Ihre Mentoring-  
Rolle als eine  
wechselseitige  
Beziehung**

**2**

**Achten Sie auf  
mögliche  
Empfindlichkeiten**

**3**

**Steuern Sie  
Erwartungen**

## Sitzung 1: Karriereziele und Selbsteinschätzung



1

Lernen Sie Ihren Mentee kennen

2

Konkrete Schritte für ihren Karriereweg entwickeln

3

Legen Sie Ziele und Erwartungen für das Mentoring fest

## Sitzung 2: Lebensläufe, Anschreiben und LinkedIn-Profile



1

Besprechen Sie den Zweck und die Funktion eines Lebenslaufs

2

Besprechen Sie den Zweck und die Funktion eines Anschreibens

3

Besprechen Sie Zweck und Funktion von LinkedIn

4

Verbessern Sie den Lebenslauf, die Anschreiben-Vorlagen und das LinkedIn-Profil Ihres Mentees

## Sitzung 3: Das Vorstellungsgespräch



1

Überprüfen Sie die Grundlagen und Fähigkeiten des Mentees für das Vorstellungsgespräch

2

Rollenspiel eines Vorstellungsgesprächs

3

Besprechen Sie, wie Ihr Mentee nach einem Vorstellungsgespräch am besten nachfassen sollte

## Sitzung 4: Networking



1

Erklären Sie die Grundlagen des Networking

2

Üben Sie Networking-Fähigkeiten

3

Diskutieren Sie Aspekte des Networking, die Arbeitssuchende mit Fluchthintergrund betreffen

4

Vernetzen Sie Ihren Mentee mit relevanten Personen in Ihrem Netzwerk oder stellen Sie Unternehmen mit geeigneten Stellenangeboten vor

## Session 5 & 6: Einführung in Ihr Netzwerk und Nachbetrachtung



1

Helfen Sie Ihrem Mentee, sich auf die (Einführungs-)Meetings vorzubereiten und selbst einzuschätzen

2

Geben Sie Ihrem Mentee allgemeines Feedback – und bitten Sie um Feedback

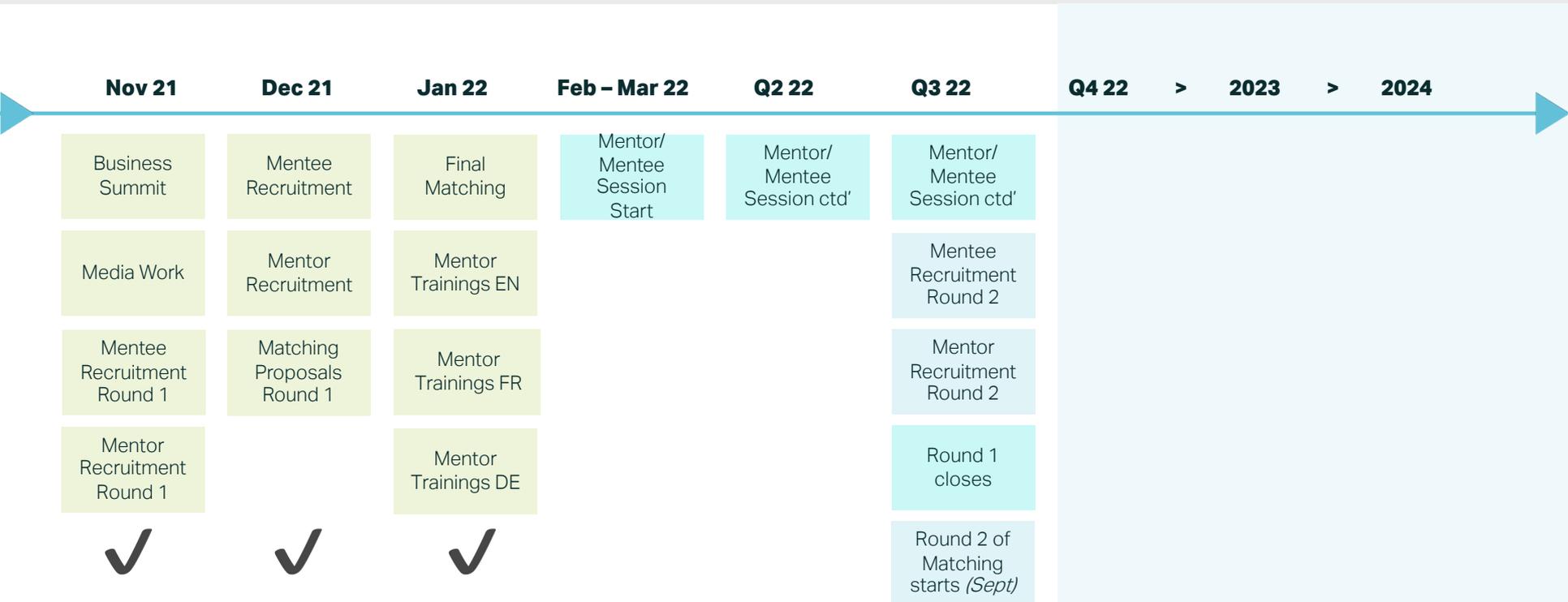
3

Machen Sie eine Zusammenfassung von allem, was im Laufe des Mentoring behandelt wurde

4

Besprechen Sie die Erwartungen an Ihre Beziehung nach Abschluss des Mentorenprogramms

# Zeitlicher Programmablauf



# Inhalt

---

1

---

DIE TENT  
PARTNERSHIP  
FOR REFUGEES

---

---

2

---

KONTEXT  
GEFLÜCHTETER  
FRAUEN IN EUROPA

---

---

3

---

INHALTE DES  
MENTORSHIP  
PROGRAMMS

---

---

4

---

TIPPS FÜR DAS  
MENTORING

---

---

5

---

NÄCHSTE  
SCHRITTE  
UND Q&A

---

## Tipps Für Das Mentoring



Verstehen Sie Ihre Rolle als Mentor\*in

Seien Sie sich Empfindlichkeiten in Bezug auf den Hintergrund von geflüchteten Frauen bewusst

Steuern Sie die Erwartungen der Mentees hinsichtlich der Beziehung

Zeigen Sie angemessenes Verhalten

Seien Sie proaktiv und einladend und finden Sie den besten Kanal, um mit Ihrem Mentee zu kommunizieren

Passen Sie Ihre Unterstützung an die Karriereziele Ihrer Mentees an

Setzen Sie sich für Ihren Mentee ein und verbinden Sie sie mit anderen Fachleuten in Ihrem Netzwerk

Zeigen Sie Verständnis für die Lebenssituation und die Bedürfnisse Ihres Mentees

# Inhalt

---

1

---

THE TENT  
PARTNERSHIP  
FOR REFUGEES

---

---

2

---

KONTEXT  
GEFLÜCHTETER  
FRAUEN IN EUROPA

---

---

3

---

INHALTE DES  
MENTORSHIP  
PROGRAMMS

---

---

4

---

TIPPS FÜR DAS  
MENTORING

---

---

5

---

NÄCHSTE  
SCHRITTE  
UND Q&A

---

## Nächste Schritte

*Ab 31. Januar*

Tent teilt die **Matching-Ergebnisse** des Mentor/Mentee-Matchings für Runde 1 mit den Programmkoordinator\*innen.

*Erste Woche  
Februar*

Programmkoordinator\*innen teilen **Mentee-Informationen** mit Mentor\*innen, denen in Runde 1 ein Mentee zugewiesen wurde.

*Im Februar*

Unternehmen können eine **Kick-off-Sitzung** für alle Mentor\*innen und Mentees organisieren.

*Im Februar/März*

Die Mentor\*innen kontaktieren die ihnen zugewiesenen Mentees und vereinbaren ein erstes Treffen im Februar vereinbaren.

*Februar - Juli*

Mentor\*innen und Programmkoordinator\*innen halten sich über Folgesitzungen für Mentor\*innen in diesem Programm in Europa auf dem Laufenden.



# Q&A

