



TENT

# Anwerbung von geflüchteten Talenten

27. Februar 2024



## Themenschwerpunkte

- ▲ Vorteile der Einstellung von Geflüchteten
- ▲ Herausforderungen, die Geflüchtete bei der Arbeitssuche bewältigen müssen
- ▲ Aufbau eines Talentpools für geflüchtete Kandidat:innen
- ▲ Auswahl- und Bewerbungsverfahren für Bewerber mit Fluchthintergrund
- ▲ Lösung von Schwierigkeiten, die nach der Einstellung auftreten könnten



# Inhalt

---

**1**

---

**WARUM SIE  
GEFLÜCHTETE  
EINSTELLEN  
SOLLTEN**

---

---

**2**

---

**ARBEITSSUCHENDE  
GEFLÜCHTETE  
FINDEN**

---

---

**3**

---

**IHREN  
EINSTELLUNGS-  
PROZESS ANPASSEN**

---

---

**4**

---

**HERAUSFORDERUNGEN  
NACH EINSTELLUNGEN  
MEISTERN**

---

## Warum geflüchtete Talente einstellen?

Neben der Tatsache, den Lebensweg einer Person zu verändern, bietet die Einstellung von Geflüchteten auch für Unternehmen enorme Vorteile:

- ▲ Geflüchtete Angestellte haben eine **höhere Bindungsquote** als andere Angestellte.\*
- ▲ Geflüchtete bringen **Vielfalt in Ihre Teams**, was neben anderen Vorteilen ein Innovations- und Leistungstreiber ist.\*\*
- ▲ Geflüchtete gelten als äußerst **motiviert, belastbare und loyale Arbeitskräfte**.
- ▲ Geflüchtete sind unter Umständen eher bereit, **für einen Arbeitsplatz umzuziehen**.

*« Geflüchtete Menschen stellen einen fantastischen Bestand an Talenten dar: Sie sind qualifiziert, pflichtbewusst, treu und engagiert.»*

— Rohini Anand, ehemalige  
Vizepräsidentin für CSR und  
Direktor für globale Vielfalt

**Sodexo**

\*Eine Studie zeigt, dass Geflüchtete beispielsweise in der verarbeitenden Industrie eine Fluktuationsrate von 4 % pro Jahr haben, verglichen mit 11 % bei anderen Angestellten (Fiscal Policy Institute, Refugees As Employees: Good Retention, Strong Recruitment, 2017 [Institut für Steuerpolitik, Geflüchtete als Angestellte: gute Bindung, starke Rekrutierung, 2017]). \*\* Studien haben gezeigt, dass Vielfalt Innovationen freisetzt, zu Marktwachstum führt und die finanzielle Leistung verbessert (Harvard Business Review, How Diversity Can Drive Innovation, 2012; Harvard Business Review, The Other Diversity Dividend, 2018 [Harvard Business Review, Wie Vielfalt die Innovation fördern kann, 2018]).

## Warum die Einstellungsprozesse meines Unternehmens für Menschen mit Fluchthintergrund anpassen?

Beim Versuch, in den Arbeitsmarkt einzusteigen, stoßen Geflüchtete auf **strukturelle Barrieren**, die sie im Rahmen eines standardmäßigen Einstellungsverfahrens weniger wettbewerbsfähig machen.

- ▲ Oft sind Geflüchtete nicht vertraut mit den **Online-Jobbörsen**, auf denen Ihre Anzeigen geschaltet werden.
- ▲ **Fehlende berufliche Netzwerke**, die ihnen Zugang zu Beschäftigungsmöglichkeiten verschaffen oder sie mit Arbeitgebern in Kontakt bringt.
- ▲ Geflüchtete Person werden im **Bewerbungsprozess** oft aufgrund inaktiver Zeiten in ihrem Lebenslauf und/oder ausländischer Zertifizierungen/Studien **ausgeschlossen**.

Obwohl Bewerber:innen mit Fluchthintergrund die richtigen Personen für Stellen sein können, ist es möglich, dass sie die Stellen im Rahmen eines herkömmlichen Einstellungsverfahrens nicht erhalten.

# Inhalt

---

1

---

WARUM SIE  
GEFLÜCHTETE  
EINSTELLEN  
SOLLTEN

---

---

2

---

ARBEITSSUCHENDE  
GEFLÜCHTETE  
FINDEN

---

---

3

---

IHREN  
EINSTELLUNGS-  
PROZESS ANPASSEN

---

---

4

---

HERAUSFORDERUNGEN  
NACH EINSTELLUNGEN  
MEISTERN

---

## Wie man Geflüchtete anwirbt

- ▲ Zusammenarbeit mit lokalen Partnern
- ▲ Teilnahme an spezifischen Jobmessen
- ▲ Umsiedlung in Betracht ziehen
- ▲ Gewinnen vom Netzwerk Ihrer geflüchteten Angestellten



Warum sollte mein Unternehmen mit einem lokalen Partner zusammenarbeiten?

- ▲ Effizienter Weg, um einen Bewerberpool für Geflüchtete aufzubauen.
- ▲ Partner vor Ort können eine Vorauswahl treffen und eine Liste mit geflüchteten Bewerber:innen bereitstellen
- ▲ Organisationen können Ihren geflüchteten Arbeitskräften auch weitere Unterstützung anbieten, z. B. eine vorherige Sprachausbildung.

## Aufbau von lokalen Partnerschaften

**Partnerschaften, die auf Vertrauen und gemeinsamen Werten aufbauen, sind von entscheidender Bedeutung.**

Es gilt sicherzustellen, dass die Organisationen, die für eine Zusammenarbeit für Sie in Frage kommen, Ihre betrieblichen Anforderungen verstehen und fähig sind, Sie bei der Einstellung der besten Kandidatinnen zu unterstützen.

### **Erste Schritte, um erfolgreiche lokale Partnerschaften zu starten:**

- ▲ Nehmen Sie mit Tent Kontakt auf, damit wir Ihnen helfen können, Organisationen **zu identifizieren**, die in Ihren Fachgebieten aktiv sind.
- ▲ **Bestimmen** Sie mit Unterstützung von Tent die Organisationen, die den Bedürfnissen Ihres Unternehmens am besten entsprechen.
- ▲ **Direkter Austausch** mit den Organisationen, um sicherzustellen, dass ihre Dienstleistungen und Kapazitäten Ihren spezifischen Bedürfnissen entsprechen..
- ▲ Aufsetzen eines **Pilotprojekts**, das zu langfristiger und nachhaltiger Partnerschaft führen kann.

## Teilnahme an Jobmessen für Geflüchtete

- ▲ Jobmessen bieten Unternehmen die einzigartige Möglichkeit, geflüchtete Kandidat:innen **direkt anzuwerben**, die sich sonst über herkömmliche Einstellungskanäle zu bewerben
- ▲ **Persönlicher Austausch** mit Bewerber:innen mit Fluchthintergrund in stressfreier, angenehmer Umgebung mit Potential zur direkten Identifikation qualifizierter Kandidat:innen.

### Zu beachten:

Personalvermittler:innen in Vorstellungsgesprächen mit Geflüchteten schulen.

Auf Sprachbarrieren vorbereitet sein.

Transparent mit Bewerber:innen über die Unternehmenskultur und die Rolle sein.

## Gewinn schöpfen aus dem Netzwerk Ihrer geflüchteten Angestellten

Enger Zusammenhalt bei Gemeinschaften von Geflüchteten.  
Möglichkeit, Ihre Stellenangebote direkt bei diesen Gemeinschaften zu platzieren. Zusätzlich zur Zusammenarbeit mit lokalen Partnern.

- ▲ Sie können Ihre geflüchteten Angestellten ermutigen/anregen, **in ihrem Netzwerk** über die Stellenangebote zu berichten.
- ▲ Die Übersetzung von Stellenbeschreibungen **in die lokalen Sprachen der Geflüchteten** (Ukrainisch, Arabisch, Paschtu, Farsi etc.) könnte sich ebenfalls positiv auswirken.

Studien zeigen, dass wenn Geflüchtete positive Erfahrungen mit einer Firma gemacht haben, andere Personen aus deren Gemeinschaft sich wahrscheinlich für eine Stelle in derselben Firma bewerben werden.\*

\*Eine Umfrage unter Unternehmen in den USA ergab, dass Organisationen, die Geflüchtete einstellen, positive Effekte bei der Anwerbung verzeichnen (Fiscal Policy Institute, Refugees As Employees: Good Retention, Strong Recruitment, 2017 [Institut für Steuerpolitik, Flüchtlinge als Angestellte: gute Bindung, starke Anwerbung, 2017]).

# Inhalt

---

**1**

---

**WARUM SIE  
GEFLÜCHTETE  
EINSTELLEN  
SOLLTEN**

---

---

**2**

---

**ARBEITSSUCHENDE  
GEFLÜCHTETE  
FINDEN**

---

---

**3**

---

**IHREN  
EINSTELLUNGS-  
PROZESS ANPASSEN**

---

---

**4**

---

**HERAUSFORDERUNGEN  
NACH EINSTELLUNGEN  
MEISTERN**

---

## Anpassung des Einstellungsprozesses

Anpassung Ihres Standardverfahren für die Bewertung der beruflichen Stelleneignung für geflüchtete Talente

- ▲ Konzentrieren Sie sich bei Ihrem Standard-Einstellungsverfahren in erster Linie auf die Bewertung des **Verhaltens**, der persönlichen **Eigenschaften** und des **Leistungspotenzials** der Bewerber für die Stelle.
- ▲ Evaluieren Sie **Fähigkeiten** und **Fertigkeiten** während der Einarbeitung vor Ort mit Hilfe von Kompetenzprofilen.
- ▲ Prüfen Sie alle **Fachkenntnisse**, die für die Stelle erforderlich sind (z. B. Computerkenntnisse, Erfahrung im Umgang mit schweren Geräten oder in schriftlicher fachsprachlicher Ausdrucksfähigkeit).
- ▲ **Steuern Sie die Erwartungen** bezüglich der Art der Stelle. Bieten Sie im Rahmen des Einstellungsverfahrens eine Führung durch den Arbeitsplatz an, um sicherzustellen, dass die Bewerber verstehen, was die Stelle mit sich bringt.

## Überwindung von Sprachbarrieren im Rahmen des Einstellungsprozesses

**Folgende Strategien können hilfreich sein, um Sprachbarrieren während des Einstellungsprozesses zu überwinden:**

- ▲ Im Vorfeld klären, ob Partner vor Ort Ihnen bei der ersten Auswahl und den Vorstellungsgesprächen mit Dolmetscher:innen oder **Hilfe bei anderen Formalitäten** unterstützen können.
- ▲ Sorgen Sie für eine klare Kommunikation, indem Sie **langsamer statt lauter** sprechen und idiomatische Sprache vermeiden.
- ▲ **Vermeidung von geschlossenen Fragen**, vergewissern Sie sich durch klärende Fragen, ob die Person alles verstanden hat.



# Prüfung von Lebensläufen

## Fakten

- ▲ Lücken in der beruflichen Laufbahn.
- ▲ Unzureichende oder nicht aktualisierte Fähigkeiten oder Erfahrungen.
- ▲ Mangel an Erfahrung oder lokalen Referenzen.
- ▲ Mangelnde Beherrschung der deutschen Bewerbungsstandards.

## Check

- ▲ Feststellen, ob **Lücken** in der Berufserfahrung bestehen und wie damit umgegangen werden kann.
- ▲ Zu prüfen, ob Berufserfahrung oder **ausländische Qualifikationen** auf das Potenzial der Bewerber:innen oder auf **relevante Fähigkeiten und Erfahrungen** hinweisen könnten.
- ▲ Zu erwägen, ob Sie eine **unabhängige Agentur oder Online-Ressourcen zur Prüfung** gleichwertiger Bildungsabschlüsse und Qualifikationen von ausländischen Institutionen in Anspruch nehmen sollten.

Lehnen Sie eine Person für eine Einstiegsposition nicht ab, nur weil sie überqualifiziert ist.

- ▲ Viele qualifizierte Geflüchtete können ihren Beruf in ihrem Aufnahmeland nicht ausüben und suchen nach weniger qualifizierten Arbeitsplätzen.
- ▲ Diese Bewerber:innen könnten in Ihrem Unternehmen einen beschleunigten Karriereweg einschlagen.

# Den Einstellungsprozess anpassen

## Während der Organisation und Durchführung der Gespräche:

- ▲ Interviewer so ausbilden, dass sie für ihre **unbewusste Voreingenommenheit** sensibel sind, und sie mit Tools und Informationen ausstatten, die es ihnen ermöglichen, diese zu überwinden, wie z. B. Kontextwissen über Geflüchtete.
- ▲ Bedenken Sie bei der Auswahl Ihrer Interviewpanels **Vielfalt**, um unbewusste Voreingenommenheit noch weiter zu minimieren.
- ▲ Fördern Sie die **wechselseitige Kommunikation** im Gespräch, um sicherzustellen, dass sie einander vollständig verstehen. Gehen Sie nicht davon aus, dass das Schweigen der Bewerber:innen gleichbedeutend mit Verständnis ist.
- ▲ Erklären Sie den Interviewer:innen, dass Bewerber:innen mit Fluchthintergrund möglicherweise bestimmte **Normen** nicht einhalten, insbesondere in Bezug auf Körpersprache, und dass dies auf kulturelle Unterschiede zurückzuführen und kein Zeichen mangelnden Respekts ist. (Einige Kulturen praktizieren z. B. keinen Augenkontakt).
- ▲ Stellen Sie die **Unternehmenskultur** vor Ort dar und sorgen Sie dafür, dass die Bewerber:innen mit den Verhaltenserwartungen am Arbeitsplatz vertraut sind.

# Inhalt

---

**1**

---

**WARUM SIE  
GEFLÜCHTETE  
EINSTELLEN  
SOLLTEN**

---

---

**2**

---

**ARBEITSSUCHENDE  
GEFLÜCHTETE  
FINDEN**

---

---

**3**

---

**IHREN  
EINSTELLUNGS-  
PROZESS ANPASSEN**

---

---

**4**

---

**HERAUSFORDERUNGEN  
NACH EINSTELLUNGEN  
MEISTERN**

---

## Mit den Schwierigkeiten umgehen, mit denen geflüchtete Angestellte konfrontiert sind

Wenn Sie geflüchtete Menschen einstellen möchten, denken Sie wahrscheinlich bereits darüber nach, wie Sie sie nach der Einstellung unterstützen können.

Themenbereiche, die Arbeitgeber interessieren:

- ▲ Überwindung von **Sprachbarrieren** am Arbeitsplatz.
- ▲ Berücksichtigen **kultureller Unterschiede**.
- ▲ **Transportprobleme** lösen.

Herausforderungen im Zusammenhang mit den oben genannten Themen sollten in der Regel innerhalb weniger Monate gelöst werden, sobald sich die Mitarbeiter:innen an ihre neue Rolle und ihren neuen Arbeitsplatz gewöhnt haben!



# Überwindung von Sprachbarrieren am Arbeitsplatz



Lösungen, die Sie einsetzen können, um Ihren geflüchteten Mitarbeitern bei der Entwicklung ihrer Deutschkenntnisse zu unterstützen, z. B.:

- ▲ **Übersetzungen** von Beschilderungen und anderen wichtigen Dokumenten in die lokalen Sprachen der Geflüchteten (Ukrainisch, Arabisch, Englisch, Farsi).
- ▲ Mithilfe von **mehrsprachigen Kolleginnen und Kollegen** beim Dolmetschen.
- ▲ Weitere Informationen finden Sie in den Tent-Schulungen zu *Wie man Sprachbarrieren überwindet*.

Wussten Sie, dass der Arbeitsplatz oft der beste Ort ist, um Geflüchteten die Möglichkeit zu geben, ihre Sprachkenntnisse zu verbessern?

Sie werden wahrscheinlich überrascht sein, wie schnell Ihre Mitarbeiter:innen lernen!

## Kulturelle Unterschiede berücksichtigen



### Maßnahmen für Unternehmen, um von Anfang an ein kulturell integratives Umfeld zu schaffen:

- ▲ Stellen Sie neuen geflüchteten Mitarbeiter:innen **„Buddies“** oder Kolleg:innen zur Seite, die ihre Fragen zur Unternehmenskultur beantworten können.
- ▲ Erwägen Sie **Anpassungsmaßnahmen** zugunsten von Angestellten mit Fluchthintergrund, z. B. die Änderung der Uniformrichtlinien, um kulturelle Kleidungsstandards zu berücksichtigen.

Unter Umständen muss einigen Angestellten erklärt werden, dass es in Ordnung ist, sich zu äußern und Fragen zu stellen, um eine Klärung zu erhalten. In diesem Fall sollten die Beschäftigten wissen, dass es gut ist, sich bei ihren geflüchteten Kolleg:innen zu erkundigen, ob alles in Ordnung ist, und dieses Verhalten zu unterstützen.

## Transportprobleme lösen



**Bewerber mit Fluchthintergrund haben möglicherweise weder Führerschein noch Zugang zu einem PKW. Wenn zudem keine öffentlichen Verkehrsmittel zur Verfügung stehen, können folgenden Möglichkeiten in Betracht gezogen werden:**

- ▲ Organisation von **Mitfahrgelegenheiten**.
- ▲ Prüfung **arbeitgeberfinanzierten Transportmöglichkeiten** für Mitarbeiter
- ▲ Bieten Sie Unterstützung und/oder Anreize für den **Erwerb des Führerscheins**.
- ▲ Weitere **Best Practices** finden Sie in den Tent-Ressourcen auf *Beseitigung von Transporthindernissen für Mitarbeiter:innen mit Fluchthintergrund (Addressing Barriers: Transportation)*

Ein Auto zu besitzen ist oft unerlässlich, wenn man zur Arbeit fahren will, besonders an Orten, an denen die öffentlichen Verkehrsmittel schlecht ausgebaut sind. Unternehmen können Geflüchteten bei diesem Problem helfen!

## Weitere Ressourcen

- Deloitte Insights, [\*A New Home at Work: an Employer's Guide to Foesting Inclusion for Refugees in the Workplace\*](#) (Ein neues Zuhause auf der Arbeit: Ein Leitfaden für Arbeitgeber zur Integration von Geflüchteten am Arbeitsplatz), 2019.
- [\*Guidance for European Companies on How to Hire Refugees from Ukraine\*](#), 2023
- [\*Überwindung von Sprachbarrieren und Investition in geflüchtete Talente\*](#), 2023
- [\*Beseitigung von Transporthindernissen für Mitarbeiter:innen mit Fluchthintergrund\*](#), 2023

## Updates & Ausblicke



- **400 Unternehmen** bei Tent Partnership for Refugees
- Zugang zum **Members Hub**
- Mentoring **Updates-E-Mail**
- Internationaler Frauentag (**8. März**)

**Vielen Dank!**

