



Einführung eines Buddy-Programms für Mitarbeiter:innen mit Fluchthintergrund

Buddy-Programme sind für Unternehmen ein wirksames Mittel, um Mitarbeiter:innen mit Fluchthintergrund bei ihrer beruflichen Integration zu unterstützen und einige der Herausforderungen zu bewältigen, mit denen sie in den ersten Monaten ihrer neuen Tätigkeit konfrontiert sind. Während dieser Zeit ist die Fluktuation unter ihnen in der Regel am höchsten. Mit dieser Initiative werden neue Mitarbeiter:innen mit Fluchthintergrund mit erfahrenen Kolleg:innen zusammengebracht, die eine individuellere Unterstützung bieten können, als dies bei der Einarbeitung sonst der Fall ist. Dadurch werden ihnen die internen Verfahren und die Dynamik des Unternehmens auf eine verständlichere Weise vermittelt. Nach dieser Onboarding-Phase sinkt die Fluktuationsrate bei diesem Personenkreis erheblich.

Tent empfiehlt Arbeitgebern, ein Buddy-Programm in ihren Einarbeitungsprozess zu integrieren, damit Menschen mit Fluchthintergrund von ihrem ersten Arbeitstag bzw. ihrer ersten Arbeitswoche an individuelle Unterstützung durch eine Vertrauensperson erhalten. Im Folgenden finden Sie eine Anleitung zur Einführung eines Buddy-Programms für Ihre Mitarbeiter:innen mit Fluchthintergrund.



Schritte zur Gründung eines Buddy-Programms für Geflüchtete:

01

ERNENNUNG EINES BZW. EINER PERSONALVERANTWORTLICHEN ODER KOORDINATORS/KOORDINATORIN FÜR DIE VERWALTUNG DES PROGRAMMS

02

ANWERBUNG VON MITARBEITER:INNEN, DIE EHRENAMTLICH ZUR VERFÜGUNG STEHEN KÖNNEN

- Verteilen Sie ein einfaches Formular zur Registrierung für das Programm über Ihre internen Kommunikationskanäle und Newsletter. Zeigen Sie auf, wie ehrenamtliche Mitarbeiter:innen von der Teilnahme an dem Programm profitieren können – zum Beispiel, indem sie ihre interkulturellen Fähigkeiten verbessern und einen sinnvollen Einfluss auf die Berufskarriere von Geflüchteten nehmen können.
- Werben Sie insbesondere um die Mitwirkung durch mehrsprachige Mitarbeiter:innen (mit Schwerpunkt auf den entsprechenden Muttersprachen).
- Wenn Sie weitere Verstärkung bei der Anwerbung von ehrenamtlichen Mitarbeiter:innen benötigen, bitten Sie Führungskräfte um öffentliche Unterstützung und/oder bitten Sie Ihre Mitarbeiter:innen, im Kollegenkreis für dieses Programm zu werben.

03

VORSTELLUNG NEUER MITARBEITER:INNEN MIT UND OHNE FLUCHTHINTERGRUND BEI EHRENAMTLICHEN MITARBEITER:INNEN

- Bringen Sie vorrangig neue Mitarbeiter:innen mit Fluchthintergrund mit ehrenamtlichen Mitarbeiter:innen zusammen, die sich für das Programm begeistern und bereit sind, dafür Zeit aufzuwenden.

- Überlegen Sie, ob Sie Geflüchtete, die nur begrenzte Kenntnisse der Landessprache oder wenig berufliche Erfahrung haben, mit erfahreneren Mitarbeiter:innen des Unternehmens zusammenbringen können, sofern diese Möglichkeit besteht.
- Firmen, die dazu in der Lage sind, können noch weiter gehen, indem sie neue Mitarbeiter:innen mit Fluchthintergrund mit ehrenamtlichen Mitarbeiter:innen zusammenbringen, die in derselben Abteilung arbeiten oder in derselben Region leben. Des Weiteren bietet sich an, Mitarbeiter:innen mit den gleichen Interessen oder mit ähnlicher Herkunft zusammenzubringen. Zu diesem Zweck könnte ein Fragebogen für die potenziellen ehrenamtlichen Mitarbeiter:innen und die Geflüchteten nützlich sein oder ein zwangloses Treffen während der ersten Wochen nach der Einstellung.

04 FESTLEGUNG KLARER ERWARTUNGEN AN DIE PROGRAMMTEILNEHMER:INNEN

- Erklären Sie den potenziellen Mitwirkenden die voraussichtliche Länge des Programms und schlagen Sie eine Häufigkeit der Treffen vor (siehe unten: „Empfohlene Struktur eines Buddy-Programms“).

05 EINHOLUNG VON REGELMÄSSIGEM FEEDBACK

- Bitten Sie um Rückmeldungen von Mitarbeiter:innen mit Fluchthintergrund über ihre Erfahrungen mit dem Programm in informellen Gesprächen, Einzelbefragungen oder Umfragen. Mit diesem Feedback können Sie das Programm für zukünftige Teilnehmer:innen noch attraktiver gestalten.



Empfohlene Struktur eines Buddy-Programms:

Wir empfehlen, das Buddy-Programm auf sechs Monate festzulegen, wobei sich in den ersten zwei Wochen nach der Einstellung von Geflüchteten zwei Treffen anbieten. Ein weiteres Treffen kann noch im ersten Monat und danach jeweils monatlich stattfinden. Nach sechs Monaten individueller Betreuung sollten sich die neuen Mitarbeiter:innen ausreichend eingewöhnt haben, um weniger individuelle Unterstützung zu benötigen. Tent empfiehlt den ehrenamtlichen Mitarbeiter:innen die folgenden Termine:

▲ IN DEN ERSTEN ZWEI WOCHEN

- Stellen Sie sich den neuen Mitarbeiter:innen vor und geben Sie Ihre Kontaktinformationen bekannt. Beschreiben Sie Ihre Erwartungen an das Buddy-Programm und schlagen Sie Termine für regelmäßige Gespräche vor.
- Geben Sie eine Führung durch die Büroräume bzw. den gesamten Standort und teilen Sie relevante Informationen über die Gegend mit, einschließlich Möglichkeiten des Pendelns (z. B. Fahrgemeinschaften, öffentliche Verkehrsmittel usw.) sowie lokale Ressourcen (z. B. Supermärkte, Arztpraxen, Gemeindezentren usw.).
- Beschreiben Sie Ihre Firmenkultur, um den neuen Mitarbeiter:innen einen erfolgreichen Einstieg in der Firma zu ermöglichen. Nennen Sie z. B. die bevorzugte Art der Kommunikation (E-Mail, Slack usw.), erinnern Sie daran, dass Meetings pünktlich beginnen usw.

- Informieren Sie Ihre/n Buddy über relevante Unternehmensnormen: Erläutern Sie die Kleiderordnung und Firmentraditionen, erklären Sie Firmenjargon und/oder weisen Sie auf relevante Betriebsferien hin.

IM ERSTEN MONAT



- Fragen Sie die Teilnehmer:innen, ob Sie Fragen zur Firmenkultur oder zu den Unternehmensnormen haben.
- Unterstützen Sie Vorstellungen im jeweiligen Kollegenkreis (z. B. Leiter:innen der betreffenden Gruppen).
- Erläutern Sie die Sozialleistungen Ihres Unternehmens und weisen Sie die Ihre/n Buddy ggf. darauf hin, wie er/sie diese nutzen kann. Händigen Sie entsprechendes Material von der Personalabteilung aus, einschließlich Kontaktinformationen zu bestimmten Themen.

NACH DEM ERSTEN MONAT



- Erkundigen Sie sich einmal im Monat nach den Erfahrungen Ihres Buddys/Ihrer Buddy im Unternehmen und ermutigen Sie ihn/sie, Fragen zu stellen und ggf. von den Herausforderungen bei der Arbeit zu berichten.
- Besprechen Sie mit Ihrem/Ihrer Buddy seine/ihre langfristigen Ziele im Unternehmen und fragen Sie, in welcher Weise Sie dabei behilflich sein können.
- Weisen Sie Ihre/n Buddy auf die Vorteile von internen Angeboten zur Fort- und Weiterbildung hin.



Sechs Monate nach ihrer Einstellung benötigen Mitarbeiter:innen mit Fluchthintergrund wahrscheinlich weniger Hilfe an ihrem neuen Arbeitsplatz. Dann ist es angebracht, die Anzahl der Treffen allmählich zu reduzieren oder das Buddy-Programm nach Absprache ganz zu beenden.



Tipps zur Weitergabe an ehrenamtliche Mitarbeiter:innen



RESPEKT ZEIGEN UND AUFGESCHLOSSEN BLEIBEN

- Seien Sie sich der Tatsache bewusst, dass Geflüchtete möglicherweise andere Erwartungen an den Umgang mit Berufskolleg:innen haben, insbesondere in Bezug auf Blickkontakt und/oder Körperkontakt.
- Denken Sie dabei auch an religiöse Vorgaben und kulturelle Normen im Hinblick auf Ernährung (z. B. Halal für Muslime) oder nationale bzw. religiöse Feiertage.
- Bleiben Sie unvoreingenommen, was die Herkunft, berufliche Erfahrung oder Sprachkenntnisse von Geflüchteten im Kollegenkreis betrifft.
- Manche Geflüchtete gehen selbstbewusst mit ihrer Identität um, andere scheuen das Thema. Deshalb sollten Sie behutsam damit umgehen und darauf achten, wie Ihr/e Buddy sich verhält und den jeweiligen Anspruch auf Privatsphäre respektieren.

▲ MITEINANDER OFFEN UMGEHEN

- Schaffen Sie ein sicheres Forum für Ihre Kolleg:innen mit Fluchthintergrund, in dem sie sich über ihre Arbeitserfahrung austauschen sowie ihre beruflichen Interessen und Wünsche äußern können.
- Manche Geflüchtete sprechen jedoch nicht gerne über das, was sie z. B. bei der Flucht aus ihrem Heimatland durchgemacht haben. Deshalb ist es ratsam, **nicht** nach diesen persönlichen Erfahrungen zu fragen, es sei denn, die Betroffenen sprechen das Thema selbst an.
- Weisen Sie Ihre Kolleg:innen darauf hin, dass Fragen im Zweifelsfall verhindern können, dass man sich plötzlich überfordert fühlt.

▲ KLARE ERWARTUNGEN SETZEN

- Legen Sie klare Erwartungen an die Rolle(n) der ehrenamtlichen Mitarbeiter:innen fest. Dazu kann es gehören, die Buddys während der Einarbeitung zu begleiten, sie Kolleg:innen vorzustellen und als erste Ansprechperson für berufliche Fragen zur Verfügung zu stehen. Betonen Sie, dass die ehrenamtlichen Mitarbeiter:innen die neuen Kolleg:innen mit Fluchthintergrund unterstützen und nicht beaufsichtigen sollten.



Ehrenamtliche Mitarbeiter:innen sollten keine bohrenden Fragen über das Leben Ihrer Kolleg:innen mit Fluchthintergrund in ihrem Herkunftsland oder die Art bzw. den Grund für die Flucht stellen. Natürlich kann es sein, dass die Betroffenen diese Art von persönlichen Umständen freiwillig ansprechen. In diesem Fall können die Gesprächspartner:innen sich auf ein Gespräch einlassen.

Nächste Schritte:

Die Tent Partnership for Refugees kann mit Firmen bei der Gründung eines Buddy-Programms zusammenarbeiten, um die Integration von Mitarbeiter:innen mit Fluchthintergrund zu unterstützen. Wenn Sie mehr über Tent und unsere Hilfsangebote erfahren möchten, wenden Sie sich an info@tent.org.

Über Tent Partnership for Refugees

Angesichts der zunehmenden Zahl von Geflüchteten auf der ganzen Welt spielen Unternehmen eine entscheidende Rolle bei der wirtschaftlichen Integration geflüchteter Menschen in ihren neuen Gemeinschaften. Tent wurde 2016 von Hamdi Ulukaya, dem CEO und Gründer von Chobani - einem milliardenschweren Lebensmittelunternehmen in den USA – ins Leben gerufen, um die größten Arbeitgeber der Welt zu mobilisieren, diese Lücke zu schließen. Heute ist Tent ein Netzwerk von mehr als 400 großen Unternehmen, die sich verpflichtet haben, Geflüchteten in einem Dutzend Ländern in Amerika und Europa durch Berufsvorbereitung und Stellenvermittlung den Zugang zum lokalen Arbeitsmarkt zu erleichtern. Weitere Informationen finden Sie unter www.tent.org.