

Tent Deutschland Working Group Call

Hiring Pilots für Geflüchtete

25. September 2024



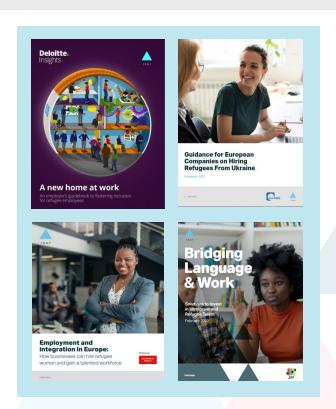
Warum sollten
Unternehmen in die
Einrichtung eines
durchdachten
Programms zur
Einstellung von
Geflüchteten
investieren?

Unternehmen, die in die Schaffung eines freundlichen Umfelds für Geflüchtete investieren, profitieren von der Bindung ihrer Mitarbeiter:innen an das Unternehmen, der Stärkung ihrer Marke und ihres Ansehens sowie von ihrer Fähigkeit, neue Talente für das Unternehmen zu gewinnen.



Tents <u>Members-Hub</u> bietet Zugang zu einer Reihe exklusiver Schulungen, Webinare, Forschung, Fallstudien etc.





Hiring Pilot Phasen

PHASE 1

Festlegung der internen Strategie für die Einstellung von Geflüchteten

PHASE 2

Aufbau einer Pipeline für die Anwerbung von Geflüchteten

PHASE 3

Schaffung einer angenehmen Arbeitsplatzatmosphäre für Mitarbeiter:innen mit Fluchthintergrund

PHASE 4

Bewertung und Ausweitung des Pilotprojekts

PHASE 1: INTERNE STRATEGIE FESTLEGEN

▲ TENT | INTERNE STRATEGIE FESTLEGEN

6

Verantwortliche für die Einstellungsmaßnahmen für Geflüchtete benennen

- Personalverantwortliche sorgen dafür, die interne Strategie Ihres Unternehmens festzulegen und die Initiative zur Einstellung von Geflüchteten umzusetzen.
- Zumeist übernimmt HR, DE&I oder CSR dieses Thema.



TENT | INTERNE STRATEGIE FESTLEGEN

Ziele festlegen

- Konkrete und messbare Ziele zur Einstellung von Geflüchteten steigert die Akzeptanz.
- Datensammlung zu Faktoren wie Zufriedenheit der Bewerber:innen mit ihrer Arbeit, Zufriedenheit der Personalverantwortlichen, Erfahrung der Bewerber:innen, Fluktuation im ersten Jahr, Effizienz der Anwerbung, usw. sammeln.





▲ TENT | INTERNE STRATEGIE FESTLEGEN

8

Personalverantwortliche für die Einstellung von Geflüchteten sensibilisieren

- Personalverantwortliche haben oft keine Erfahrung mit dem Einstellen von Geflüchteten - Tent Ressourcen (Members-Hub).
- Teammitglieder zu Tent Deutschland-Calls und anderen Schulungen zu bewährten Praktiken der Integration einladen.



Tent Ressourcen:

Leitfaden für Unternehmen zur <u>Richtlinie über den</u> vorübergehenden Schutz

Webinar für Unternehmen: <u>Wie deutsche Unternehmen</u> geflüchtete Menschen erfolgreich in den Arbeitsmarkt integrieren



▲ TENT | INTERNE STRATEGIE FESTLEGEN

Teilen Sie Ihren Stakeholdern mit, dass Ihr Unternehmen Tent Deutschland beigetreten ist und geflüchtete Menschen einstellen wird

Interne Kanäle

- o Firmen-Newsletter, Teambesprechungen, Slack
- Laden Sie Tent ein, bei einer Firmen-/HR Besprechung zu sprechen
- Stellen Sie Mitarbeitende mit Fluchthintergrund in den Fokus

Externe Kommunikation

- Soziale Medien und Pressearbeit
- Konferenzen und Podiumsdiskussionen
- Veranstaltungen mit Tent Deutschland



Webinar für Unternehmen: <u>Communicating About Your</u> Refugee Efforts & Understanding Consumer Perceptions



PHASE 2:
PIPELINE FÜR DIE
ANWERBUNG VON
GEFLÜCHTETEN AUFBAUEN

Arten von Rollen, die Geflüchtete in Ihrem Unternehmen übernehmen könnten, erkunden und festlegen

- Geflüchtete kommen mit einer Vielzahl von Bildungs-/Berufserfahrungen, Sprachkenntnissen und Fähigkeiten nach Europa.
- Tent kann Sie beraten, welche Stellen in Ihrem Unternehmen für Geflüchtete in Frage kommen, und Sie mit lokalen Partnern in Kontakt bringen, die Sie bei der Einstellung von Geflüchteten mit unterschiedlichen Qualifikationen unterstützen können.



Mit lokalen Organisationen vernetzen und starke Partnerschaften aufbauen



 Tent arbeitet eng mit vielen <u>lokalen Implementierungspartnern</u> und Dutzenden anderer NGOs und Personalagenturen zusammen, die sich auf die Beschäftigung von Geflüchteten spezialisiert haben.

Implementierungspartner unterstützen Unternehmen dabei, potenzielle geflüchtete Talente zu identifizieren, und unterstützen Bewerber:innen mit Fluchthintergrund bei der Orientierung im Bewerbungsverfahren und auf dem deutschen Arbeitsmarkt.

Bereiten Sie sich auf diese Gespräche mit Stellenbeschreibungen, Gehalts/Leistungsinformationen, Unterstützung bei der Fahrt zur Arbeitsstelle, Lösungen für
Sprachenlernende und Karrierewegen vor. Seien Sie geduldig und beharrlich, halten Sie sich
an den Prozess und den Zeitplan und zeigen Sie Ihr Engagement.

2–3 Standorte für die Einstellung von Geflüchteten identifizieren

- Idealerweise Standorte für Pilotprojekte in städtischen Gebieten mit Zugang zu öffentlichen Verkehrsmitteln.
- Tent hilft, wo Sie Zugang zu relevanten
 Zielgruppen mit Fluchthintergund finden können.



Tent Ressourcen:

Tent Deutschland Call: <u>Anwerbung von</u> geflüchteten Talenten

Leitfaden für Personalverantwortliche:

Anwerbung von Geflüchteten



Ihre Screening- und Einstellungsverfahren überprüfen, um unnötige Hindernisse zu beseitigen

- Schulen Sie Ihre Teams, um sicherzustellen, dass sie Geflüchtete nicht aufgrund von Lücken im Lebenslauf, mangelnder Erfahrung vor Ort, nicht anerkannten Qualifikationen oder weil sie scheinbar "überqualifiziert" sind, ausschließen.
- Bewerten Sie das Potenzial der Kandidat:innen für die Rolle, nicht ihre Interviewfähigkeiten.

Tent Ressourcen

Leitfaden für Personalverantwortliche: <u>Employer's</u> <u>Guide to Fostering Inclusion for Refugees in the</u> Workplace



Sprachliche und kulturelle Barrieren im Vorstellungsgespräch vorwegnehmen

- Überprüfen Sie, ob Ihr Einstellungsverfahren und Ihre Stellenbeschreibung ein höheres Niveau an Deutschkenntnissen verlangen, als die Stelle selbst erfordert, und passen Sie sie entsprechend an.
- Legen Sie fest, welche Deutschkenntnisse erforderlich sind, und finden Sie Lösungen (z. B. indem Sie Geflüchtete mit Personen zusammenbringen, die über ähnliche Sprachkenntnisse verfügen und bei der Übersetzung helfen können), da Geflüchtete ihre Deutsch- oder Englischkenntnisse am Arbeitsplatz oft schnell verbessern.
- Achten Sie auf Unterschiede im Kommunikationsstil (z. B. Augenkontakt, geschlechtsspezifische/altersbedingte Dynamiken, direkte vs. indirekte Kommunikation usw.).

Tent Ressourcen:

<u>Leitfaden</u> und <u>Webinar</u>: How to overcome language barriers and invest in immigrant and refugee talent Leitfaden für Personalverantwortliche: <u>Die Schaffung eines kulturell integrativen Arbeitsumfelds für</u> ukrainische Geflüchtete

Andere Barrieren berücksichtigen, die Geflüchtete von Bewerbungen abhalten

- Für ukrainische Geflüchtete in Europa war es schwierig, eine angemessene Unterkunft zu finden.
 Unternehmen können eine vorübergehende Unterbringung in Betracht ziehen und bei der Suche nach einer dauerhaften Unterkunft unterstützen.
- Da es sich bei der Mehrheit der ukrainischen Geflüchteten um Frauen mit kleinen Kindern handelt, ist die Kinderbetreuung eine Voraussetzung für die Aufnahme einer Beschäftigung. Unternehmen können bei der Organisation der Kinderbetreuung vor Ort helfen und flexibler mit Müttern umgehen.
- Wenn der Arbeitsort nicht mit öffentlichen Verkehrsmitteln erreichbar ist, sollten Unternehmen in Lösungen investieren, die Geflüchteten die Anreise zu einem Vorstellungsgespräch/Arbeitsplatz erleichtern (z. B. Mitfahrgelegenheiten oder Shuttlebusse organisieren, mehr Homeoffice ermöglichen usw.), und diese Angebote mit den Bewerber:innen teilen.

PHASE 3:
ANGENEHME ATMOSPHÄRE FÜR
GEFLÜCHTETE
MITARBEITER:INNEN SCHAFFEN

Einrichtung eines Onboarding- Programms speziell für Geflüchtete

 Passen Sie die Onboarding-Erfahrung für geflüchtete
 Mitarbeiter:innen an, um kulturelle und sprachliche Barrieren abzubauen und sicherzustellen, dass sie auf Erfolgskurs sind.

Beispiel: Richten Sie ein "Buddy"-System" ein, führen Sie eine Informationsveranstaltung zu Leistungen und Ressourcen durch, organisieren Sie ein "Lunch and Learn" zu Themen der Arbeitsvorbereitung und verteilen Sie Onboarding-Materialien in der Muttersprache der geflüchteten Mitarbeiter:innen.



Tent Ressourcen:

Leitfaden für Personalverantwortliche: <u>Einführung eines</u> <u>Buddy-Programms für Mitarbeiter:innen mit</u> <u>Fluchthintergrund</u>



Unterstützen Sie die berufliche Entwicklung Ihrer geflüchteten Mitarbeiter:innen

Um möglichst große Vorteile aus der Beschäftigung von Geflüchteten zu ziehen, sollten Sie in die berufliche Weiterbildung und Entwicklung Ihrer Talente investieren.

Beispiele: Mentoring, Weiterbildung am Arbeitsplatz, Anerkennung von Qualifikationen, Sprachkurse in Deutsch/Englisch und Unterstützung bei der Erstellung individueller Karriereentwicklungspläne



PHASE 4: BEWERTUNG UND AUSWEITUNG DES PROJEKTS

Erweitern Sie Ihr Programm zur Einstellung von Geflüchteten auf neue und internationale Standorte

- Nachdem Sie ein starkes, nachhaltiges
 Pilotprogramm entwickelt haben, können Sie Ihre
 Initiative zur Einstellung von Geflüchteten auf neue
 Standorte in ganz Europa ausweiten.
- Tent kann Ihnen dabei helfen, herauszufinden, welche Ihrer anderen Standorte in der Nähe einer großen Anzahl von Geflüchteten liegen, und Sie mit neuen lokalen Partnern in Kontakt bringen.



Bleiben Sie in Kontakt und tauschen Sie weiterhin regelmäßig Erkenntnisse mit Tent Deutschland aus



Senden Sie dem Tent Deutschland-Team monatlich eine E-Mail, um Erfolge und Herausforderungen zu teilen, mit denen Sie bei Ihrem Hiring Pilot für Geflüchtete konfrontiert sind, und um zusätzliche Vernetzung oder Unterstützung zu bitten!

deutschland@tent.org



AUSTAUSCH: Welche Erfahrungen haben Sie mit Einstellungsinitiativen für Geflüchtete in Ihrem Unternehmen gemacht?

