

Sieben Schritte zur erfolgreichen Beschäftigung von Geflüchteten

- Ein Leitfaden für Unternehmen -

(1) Warum wollen Sie Geflüchtete beschäftigen?

Die Einstellung, Ausbildung und Einarbeitung von Geflüchteten ist mit Herausforderungen und Schwierigkeiten verbunden, die man bei einer „normalen“ Einstellung nicht erwartet. Es macht keinen Sinn, davor die Augen zu verschließen und dann auf halber Strecke aufzugeben. Die Beschäftigung von Geflüchteten in Ihrem Unternehmen ist etwas Anderes als ehrenamtliche Hilfe. Sie sollten sich deshalb darüber Rechenschaft ablegen, warum Sie und Ihr Unternehmen Flüchtlinge in Ihrem Unternehmen beschäftigen wollen.

- Machen Sie zum Beispiel eine einfache Rechnung: Was kostet Sie der vermutlich erhöhte Aufwand, der mit der Einstellung eines Geflüchteten verbunden ist?
- Stellen Sie dieser Rechnung die Frage gegenüber: Was kostet es Sie, keinen Geflüchteten einzustellen? Was kostet es Sie, dass eine Stelle unbesetzt bleibt und Sie Aufträge nicht annehmen, nicht in der erforderlichen Qualität oder nicht termingerecht erfüllen können? Was kostet es Sie, zum Beispiel auf Mitarbeiter angewiesen zu sein, die nicht motiviert sind, andere mit ihrem Missmut anstecken oder nach kurzer Zeit das Unternehmen wieder verlassen?
- Gibt es Fähigkeiten der Flüchtlinge, die Sie für Ihr Unternehmen gebrauchen können?

Wenn Sie sicher sind, dass die Einstellung von Geflüchteten für Sie der richtige Weg ist, dann bereiten Sie alles professionell vor und lassen sich nicht von Schwierigkeiten beeindrucken. Machen Sie Ihre Überlegungen auch intern transparent und kommunizieren Sie, weshalb Sie Flüchtlinge in Ihrem Unternehmen beschäftigen wollen.

(2) Für welche Aufgaben suchen Sie Geflüchtete?

Machen Sie sich ein klares Bild der Anforderungen.

- Suchen Sie jemanden für einen Ausbildungsplatz, der außer der passenden Schulbildung keine beruflichen Fähigkeiten mitbringen muss?
- Brauchen Sie jemanden, der schon eine berufliche Qualifikation mitbringt oder in einem verwandten Gebiet gearbeitet hat?
- Benötigen Sie jemanden für eine Tätigkeit, die durch Anlernen erworben werden kann?
- Welche Rolle spielen Deutschkenntnisse für die Arbeitsaufgabe?



- Gibt es formelle Zertifikate oder Anerkennungen, die für bestimmte Arbeiten in Ihrem Unternehmen erforderlich sind?
- Können Sie spezielle Fähigkeiten der Geflüchteten verwenden, beispielsweise arabische Sprachkenntnisse?

(3) Wie können Sie die Erfahrungen anderer nutzen?

Minimieren Sie Ihr Risiko, indem Sie die Unterstützung und Erfahrung von Anderen nutzen.

- Finden Sie heraus, wie Sie Geflüchtete am besten mit Ihrem Jobangebot erreichen. Denken Sie dabei nicht nur an die üblichen Institutionen, wie die Arbeitsagentur, sondern auch an Schulen für Deutschkurse oder syrische Netzwerke.
- Machen Sie sich ein Bild von kulturellen Eigenheiten, die leicht zu Missverständnissen führen können, zum Beispiel, wenn ein Geflüchteter auf eine Frage anders reagiert, als Sie es gewohnt sind.
- Verschaffen Sie sich Information darüber, ob es in den Heimatländern der Geflüchteten vergleichbare Ausbildungen, Berufe oder Tätigkeitsprofile gibt. Finden Sie heraus, was erwartet werden kann und was nicht.
- Recherchieren Sie zum Beispiel bei Ihrer IHK nach Förderprogrammen, die Sie evtl. bei Ihren Integrationsmaßnahmen unterstützen.
- Informieren Sie sich über spezielle Ausbildungsprogramme, zum Beispiel für Spracherwerb, Schulabschlüsse oder ergänzende Fachqualifikationen.

(4) Wie können Sie bei der Auswahl Risiken verringern?

Denken Sie bei den Auswahlgesprächen an die Gefahr von Missverständnissen und versuchen Sie, diese zu vermeiden oder durch Verständnis auszugleichen. Rechnen Sie nicht damit, dass der Lebenslauf eines geflüchteten Bewerbers so aussieht wie der eines Deutschen. Aber haben Sie ebenso wenig Scheu, auf die Dinge zu achten, die für den Erfolg der Einstellung wichtig sind. Trauen Sie sich, auch nein zu sagen.

- Fragen Sie sich genauso kritisch wie bei einem deutschen Mitarbeiter, ob Sie mit dem Geflüchteten als Person arbeiten und auch schwierige Situationen durchstehen wollen. Vertrauen Sie Ihrem Bauchgefühl.
- Prüfen Sie, ob es nutzbare formale Ausbildungsabschlüsse gibt, Qualifikationen oder ob Arbeitserfahrungen in verwandten Tätigkeiten vorliegen.
- Nutzen Sie Kompetenztests, die nicht an perfekte Deutschkenntnisse gebunden sind. Verfahren wie zum Beispiel der ICOS Test von ITB Consulting oder der Talent Q Test der Hay Group können für ca. 20 Euro online genutzt werden.

- Prüfen Sie, ob ein echtes Interesse oder eine Grundgeschicklichkeit für die Tätigkeit vorhanden ist. Wenn möglich, organisieren Sie einen Probearbeitstag.
- Versuchen Sie herauszufinden, welche weiteren Einflüsse das Leben des geflüchteten Bewerbers bestimmen und bestimmt haben, zum Beispiel: Was war seine gesellschaftliche Stellung in der Heimat? Was waren die Motive für seine Flucht und was hat er dort erlebt? Ist er alleine oder mit Familienangehörigen hier? Gibt es bedrohte Familienangehörige in der Heimat? Wurde er mit einem „Auftrag“ von der Familie geschickt? Inwieweit können daraus Risiken für Ihre Beschäftigung entstehen?

Nutzen Sie fachliche Unterstützung bei der Personalauswahl. Und informieren Sie die Bewerber bzw. neuen Mitarbeiter ohne Scheu über Ihre Erwartungen.

(5) Wie können Sie Ihre bisherige Belegschaft einbeziehen?

Denken Sie an die Mitarbeiter, die jetzt schon für Sie arbeiten.

- Informieren Sie Ihre Mitarbeiter, warum Ihr Unternehmen Geflüchtete einstellen will und muss.
- Rufen Sie dazu auf, den Einarbeitungs- und Integrationsprozess zu unterstützen. Verteilen Sie Aufgaben und nutzen Sie die Erfahrung von Mitarbeitern, die teilweise vielleicht schon ehrenamtlich in der Flüchtlingshilfe tätig waren.
- Reden Sie mit Ihren Mitarbeitern offen über Probleme und Schwierigkeiten.
- Informieren Sie Ihre Mitarbeiter über Erfolge und persönliche Geschichten.
- Laden Sie Experten, eigene Mitarbeiter oder erfolgreich integrierte Flüchtlinge ein, in der Belegschaft über Erfahrungen und Hinweise zu sprechen.
- Drücken Sie den Mitarbeitern Ihren Dank für die Unterstützung aus.

(6) Wie können Sie die Integration erfolgreich gestalten?

Machen Sie sich einen Plan, wie Einarbeitung und Integration erfolgen sollen.

- Bereiten Sie die Vorgesetzten auf die neue Aufgabe vor. Wählen Sie einen Kollegen aus, der den Geflüchteten in der Einarbeitungsphase betreut – der sein Ansprechpartner bei Problemen ist oder auch bei bürokratischem Aufwand unterstützt.
- Sorgen Sie dafür, dass das Erlernen der Sprache nicht im Druck des Alltages unter den Tisch fällt. Organisieren Sie es systematisch, verpflichtend und in Übereinstimmung mit Dienstplänen. Beziehen Sie die Angehörigen in das Sprachenlernen ein, wenn das möglich und nicht schon anderweitig gelöst ist.
- Organisieren Sie die fachliche Ausbildung, falls erforderlich.

Sieben Schritte zur erfolgreichen Beschäftigung von Geflüchteten

- Fragen Sie sich, ob Gruppenbildung in Ihrem Unternehmen im Sinne gegenseitiger Unterstützung hilfreich ist oder ob sie die Integration oder das Deutschlernen behindert.
- Finden Sie heraus, ob Sie bei praktischen Fragen helfen können, zum Beispiel bei der Wohnungssuche, bei der Arbeitssuche für Familienangehörige oder bei der Mitgliedschaft im Sportverein.

Kulturelle Eingewöhnung, Spracherwerb und fachliche Einarbeitung in einem neuen Umfeld stellen eine große Belastung für den geflüchteten Mitarbeiter dar. Anzeichen von Überforderung sollte man sensibel wahrnehmen. Andererseits sollte niemals der Druck voranzuschreiten nachlassen, ohne den es keine Erfolgserlebnisse und kein Selbstvertrauen gibt.

(7) Wie können Sie aus den eigenen Erfahrungen lernen?

Überprüfen Sie selbstkritisch, ob die Einarbeitung, Qualifizierung und Integration so voranschreitet, wie Sie es sich vorgestellt haben.

- Reden Sie mit den verantwortlichen Vorgesetzten und den Betreuern der Geflüchteten.
- Sprechen Sie auch mit den Geflüchteten über Ihre Erfahrungen.
- Legen Sie die Dinge offen, die nicht gut gelaufen sind.
- Bewerten Sie das Gesamtbild: Was können Sie selbst verbessern? Wo brauchen Sie Unterstützung? Gibt es Hindernisse, die so groß sind, dass sie die Fähigkeiten Ihres Unternehmens überfordern?

Sieben Schritte zur erfolgreichen Beschäftigung von Geflüchteten ist ein Kooperationsprojekt des Goinger Kreises e.V. und der Leuphana Universität Lüneburg.



Weitere Information finden Sie unter www.arbeitsintegration-fluechtlinge.org

Teilen Sie uns Ihre Erfahrungen und Ideen mit, damit diese Empfehlungen zum Nutzen aller weiterentwickelt werden können.



Sieben Schritte zur erfolgreichen Beschäftigung von Geflüchteten

Sieben Schritte zur erfolgreichen Beschäftigung von Geflüchteten in Ihrem Unternehmen von Goinger Kreis e.V. ist lizenziert unter einer Creative Commons Namensnennung - Nicht kommerziell - Keine Bearbeitungen 4.0 International Lizenz. Über diese Lizenz hinausgehende Erlaubnisse können Sie unter www.goinger-kreis.de erhalten. Sprechen Sie uns an, wenn Sie Fragen zur Nutzung dieser Empfehlungen haben. Stand Juni 2016.

Pressekontakt:

Sira Thierij; Brühler Straße 29, 50968 Köln; Tel. 0163 6852085; arbeitsintegration.gefluechtete@leuphana.de

