



EINSTELLEN: PRAKTIKUM, AUSBILDUNG UND BESCHÄFTIGUNG

Der richtige Auswahlprozess – der Start in die Zusammenarbeit

Sie wollen Geflüchtete bei sich im Unternehmen einstellen?
Wie können Sie den Auswahlprozess gestalten, um eine erfolgreiche Integration
des Bewerbers/der Bewerberin in Ihren Betrieb sicherzustellen?

WEGWEISER FÜR UNTERNEHMEN

AUS DER PRAXIS, FÜR DIE PRAXIS.



UNICBLUE GMBH & CO. KG, GELSENKIRCHEN

Die UNICBLUE GmbH & Co. KG konzipiert und realisiert Messekonzepte sowie Marken- und Produktkampagnen. Drei Geflüchtete absolvieren seit August 2015 ihre Ausbildung als Tischler und Marketing- und Kommunikationskaufmann bei dem Gelsenkirchener Unternehmen.

Franz Przechowski, Geschäftsführer von UNICBLUE, empfiehlt bei der Einstellung der neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor allem auf die sogenannten Soft Skills zu achten.

Sie haben bereits Geflüchtete bei sich im Unternehmen eingestellt. Was hat Sie dazu bewegt, was war Ihre Motivation?

Ich halte es mit John F. Kennedy: „Frage nicht, was dein Land für dich, sondern frage, was du für dein Land tun kannst.“ Anfang 2015 mussten mutige Entscheidungen getroffen werden. Darüber hinaus kann ich nach der Ausbildungszeit auf drei neue Fachkräfte zählen.

Gab es auch Probleme und Herausforderungen bei der Einstellung?

Anfangs gab es keine Behörde, die mir Flüchtlinge vermitteln oder überhaupt etwas zur Einstellung sagen konnte. Ich musste die Sache selbst in die Hand nehmen. Über einen Aufruf bei Facebook kam ich recht schnell mit der ELNET-Bleiberecht in Kontakt – einem Integrationsprojekt, das sich an Geflüchtete richtet, die eine Arbeit oder Ausbildung aufnehmen wollen.

Wenn Sie anderen Unternehmen einen Tipp zum Thema „Einstellung von Geflüchteten“ geben müssten, welcher wäre dies?

Legen Sie den Fokus in Ihrem Auswahlprozess vor allem auf die Soft Skills der Bewerber. Diese können Sie in einem Auswahlgespräch viel unkomplizierter abfragen als Fragestellungen zu Zeugnissen und formalen Qualifikationen. Einer unserer Tischler-Azubis antwortete im Auswahlgespräch auf die Frage, wovon er träume, zum Beispiel: „mit den Händen zu arbeiten“. Da war mir klar, dass er der Richtige für die Stelle ist.



1. Fokus nicht auf formale Qualifikationen legen

Anders als bei herkömmlichen Bewerbungsgesprächen sollte bei Gesprächen mit Geflüchteten das Hauptaugenmerk nicht auf formale Qualifikationen und Zeugnisse gelegt werden. Denn viele Geflüchtete können keine Abschlusszeugnisse vorlegen oder Kenntnisse nachweisen, weil sie nicht mehr im Besitz ihrer Zeugnisse und Dokumente sind. Oftmals ist auch das nötige Anerkennungsverfahren der ausländischen Qualifikation in Deutschland noch nicht abgeschlossen.

2. Auf Soft Skills achten

Im Mittelpunkt des Bewerbungsgesprächs mit Geflüchteten sollten die Soft Skills der Bewerberinnen und Bewerber stehen. Teamfähigkeit, Zuverlässigkeit, Belastbarkeit und eine hohe Motivation sind die zentralen Eigenschaften, die neue Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mitbringen sollten. Sie geben auch schneller als formale Qualifikationen einen Eindruck, ob die Person zum Unternehmen passt.

3. Andere Form der Gesprächsführung

Gerade bei jungen Geflüchteten sollte das Bewerbungsgespräch in einer entspannten Atmosphäre stattfinden, um Ängste zu nehmen. In jedem Fall sollten Sie langsam sprechen, die Ihnen gegenüber sitzende Person lernt gerade erst Deutsch und muss sich daher doppelt konzentrieren. Unter Umständen ist es ratsam, Teile des Gesprächs auch auf Englisch zu führen.

Bewerbungsgespräche mit Geflüchteten führen

Beim Führen von Bewerbungsgesprächen mit Geflüchteten sind einige Dinge zu beachten:

- Klären Sie den Aufenthaltstitel bzw. den aktuellen Status des Asylantrags.
- Stellen Sie den zu vergebenden Job und die damit verbundenen Anforderungen und Aufgaben so präzise wie möglich dar.
- Legen Sie den Fokus auf die Soft Skills der Bewerberinnen und Bewerber.
- Nutzen Sie Anerkennungsfinder, wenn es sich um einen reglementierten Beruf handelt: www.erkennung-in-deutschland.de
- Definieren Sie vorher, in welchem Umfang die Kenntnisse der deutschen Sprache vorhanden sein müssen, und bieten Sie vielleicht die Möglichkeit, das Gespräch auf Englisch zu führen.
- Ermöglichen Sie den Bewerberinnen und Bewerbern, ihre Fähigkeiten praktisch zu zeigen.
- Zeigen Sie Unterstützungsangebote auf, z. B. bei der Wohnungssuche oder mit einem Mentor im Unternehmen.

Dafür brauchen Sie ...



PERSONELLE RESSOURCEN



FINANZIELLE RESSOURCEN



ZUSAMMENARBEIT MIT UNTERSTÜTZERN



Alle Themenfelder finden Sie unter: www.unternehmen-integrieren-fluechtlinge.de/aktiv-werden



KONTAKTAUFNAHME ZU GEFLÜCHTETEN



ABSCHLÜSSE ANERKENNEN UND QUALIFIZIEREN



FÖRDERMÖGLICHKEITEN FÜR UNTERNEHMEN UND GEFLÜCHTETE



KOMPETENZEN EINSCHÄTZEN



INTEGRATION IN DAS UNTERNEHMEN UND DIVERSITY MANAGEMENT



PRAKTISCHE UNTERSTÜTZUNG IM ARBEITSALLTAG



EINSTELLEN: PRAKTIKUM, AUSBILDUNG UND BESCHÄFTIGUNG



SPRACHE



ENGAGEMENT

www.unternehmen-integrieren-fluechtlinge.de

NETZWERK Unternehmen integrieren Flüchtlinge

DIHK Service GmbH
Breite Straße 29
10178 Berlin

T +49 30 20 308 - 6551
F +49 30 20 308 - 5 - 6551
info@unternehmen-integrieren-fluechtlinge.de

Gefördert durch:



Bundesministerium
für Wirtschaft
und Energie

aufgrund eines Beschlusses des
Deutschen Bundestages



Durchgeführt von der
DIHK Service GmbH