



Brücken bauen, wo bisher Lücken klaffen – Wie Geflüchtete und deutsche Unternehmen besser zusammenfinden

Was einer Zusammenarbeit bislang im Wege steht und
zehn Vorschläge, wie Geflüchtete und Unternehmen langfristige
Arbeitsbeziehungen aufbauen können



Die Inhalte dieser Veröffentlichung stehen mit Ausnahme der Fotografien unter einer Creative Commons Namensnennung – Weitergabe unter gleichen Bedingungen 4.0 international Lizenz.
Die Lizenzbedingungen finden Sie unter <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/legalcode>.

Die im Rahmen dieser Publikation formulierten Hypothesen und Vorschläge wurden von 15 Geflüchteten im Innovationsprogramm »The Bridging Challenge« gemeinsam mit Unternehmensvertretern und namhaften Experten im Auftrag der Siemens Stiftung und unter Anleitung von The DO School erarbeitet. Innerhalb des vierwöchigen Programms analysierten die Programmteilnehmer auf Grundlage qualitativer Methodik, welche Herausforderungen sich bislang beim Zusammenfinden beziehungsweise bei der Zusammenarbeit zwischen Geflüchteten und deutschen Arbeitgebern zeigen. Auf dieser Basis konzipierten die Teilnehmer einen ersten Prototyp für einen längerfristigen Annäherungsprozess. Die in dieser Publikation aufgeführten zehn Vorschläge für eine bessere Vernetzung von Unternehmen und Geflüchteten zielen darauf ab, die zentralen Erkenntnisse und Empfehlungen des Programmes Unternehmen und Initiativen als leicht skalierbare und umsetzbare Ansätze zur Verfügung zu stellen.

- 1 »Eine vorläufige Bilanz der Fluchtmigration nach Deutschland«, Bericht 19/2016 des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 26.08.2016
- 2 Pressekonferenz Joachim Möller, Direktor des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 19.08.2016
- 3 Umfrage der Frankfurter Allgemeinen Zeitung, 04.07.2016
- 4 Pressemitteilung des Instituts der Deutschen Wirtschaft, 16.03.2016

Im Juli 2016 verfügten rund **1,1 Millionen Personen über einen Aufenthaltsstatus als Geflüchteter**.¹ Weitere Hunderttausende warten auf die Bearbeitung ihrer Anträge. Für Geflüchtete stellt eine Erwerbstätigkeit einen wichtigen Schlüssel zur Teilhabe an der deutschen Gesellschaft dar, sodass dies ohne Frage ein wichtiges, gesamtgesellschaftliches Ziel darstellt.

Bislang ist die große Mehrheit der Geflüchteten jedoch (noch) nicht beruflich integriert. Im Dezember 2016 vom Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung vorgestellte Zahlen legen nahe, dass erst 34.000 der 406.000 als arbeitssuchend registrierten Geflüchteten eine Beschäftigung aufgenommen haben.² Der Großteil von ihnen greift dabei auf Jobangebote kleiner und mittelständischer Unternehmen zurück. Anders ist die Situation bei den Dax-Konzernen: Diese schafften 300 Ausbildungsplätze, von denen sie (bis Mitte 2016) nur einen Teil besetzen konnten. Ebenso fanden sich für 2.700 eigens für Geflüchtete eingerichtete Praktikumsplätze nur 500 geeignete Interessenten.³

Die Gründe für den verhaltenen Fortschritt der arbeitsmarktlichen Eingliederung Geflüchteter sind vielfältig. Eine Studie des Instituts der deutschen Wirtschaft und des Instituts für Wirtschaftsforschung verweist auf die mangelnden Sprachkenntnisse, die fast drei Viertel der Unternehmensvertreter als größten Hinderungsgrund bei der Einstellung angeben. Knapp die Hälfte der Befragten sorgt sich um zu geringe fachliche Qualifikationen der Bewerber. Ebenso stellen der bürokratische Aufwand sowie Unsicherheiten im Aufenthaltsrecht relevante Hemmnisse für Arbeitgeber dar.⁴ Doch selbst wenn Schwierigkeiten wie mangelnde Deutschkenntnisse oder eine unklare Aufenthaltsperspektive gelöst sind, mündet die Zusammenarbeit von Arbeitgebern und Geflüchteten nicht selten in Missverständnissen und Frustrationen – im Bewerbungsprozess wie auch nach Unterzeichnung eines Arbeitsvertrags.

Im Rahmen des Innovationsprogramms »The Bridging Challenge«, auf dessen Ergebnissen diese Publikation beruht, konnte auf Basis einer qualitativen Situationsanalyse festgestellt werden, dass auch weitaus subtilere Differenzen die Zusammenarbeit von Geflüchteten und deutschen Arbeitgebern erschweren: Es existieren unterschiedliche Grundannahmen und Erwartungshaltungen, die zu Missverständnissen oder gar Konflikten führen können – ein Spannungsfeld, das im Kontext des Programms als Expectation Gap bezeichnet wurde.

Im Gegensatz zu bürokratischen Hürden, welche allein durch Gesetzesentscheidungen und Regularien auszuräumen sind, liegt es an den Unternehmen selbst, Ansätze zum Überbrücken dieses sogenannten Expectation Gap zu konzipieren. Gemäß der Analyse der Programmteilnehmer zeigten sich folgende Problemfelder im Aufeinandertreffen von deutschen Arbeitgebern und geflüchteten Arbeitnehmern: Beide Seiten haben verschiedene, teils gegenläufige **Prioritäten** in der Stellen- bzw. Bewerbersuche. Weiterhin erschweren kulturelle Differenzen in Bezug auf **Arbeitsprozesse** sowie ein unterschiedliches Verständnis davon, ob Arbeit auf ein Ziel oder **Produkt** fokussiert ist, eine erfolgreiche Zusammenarbeit.

Facetten des Expectation Gap

1. Erwartungen

Arbeitgeber und Geflüchtete trennen oft eklatant unterschiedliche Erwartungen an Bewerbungsablauf, Arbeitsprozesse sowie Arbeitsziele. Wie an folgenden beispielhaften Punkten dargestellt werden kann, führen diese unterschiedlichen Erwartungshaltungen bisher zu Missverständnissen und Schwierigkeiten für den Arbeitseinstieg.

DEUTSCHER ARBEITGEBER	GEFLÜCHTETER
Sucht fachlich passenden Bewerber – Fachliche Eignung der Bewerber und die Darstellung im Lebenslauf dienen in Bewerbungsprozessen als Entscheidungsgrundlage	Möchte möglichst schnell arbeiten – Setzt die Priorität darauf, einen Arbeitsplatz zu finden, ungeachtet ob dieser exakt auf sein Profil passt – Kann erwartetes Spezialwissen oft nicht vorweisen – Kennt Formate wie Lebenslauf und Anschreiben nicht
Erwartet Nachweis durch Zeugnisse und Zertifikate	Kann aufgrund der Fluchtgeschichte eventuell keine Zeugnisse und Zertifikate vorlegen
Setzt Standards deutscher Bildungsabschlüsse voraus – Hat gewisse Erwartungen, was ein bestimmter Schulabschluss bedeutet – diese Erwartungen werden evtl. durch mangelnde Kenntnisse enttäuscht	Abschluss aus dem Heimatland ist nicht vergleichbar mit dem deutschen Äquivalent – Frustration aufgrund von fehlendem Wissen/Kenntnissen – Anerkennungsverfahren können langwierig sein

»Der Krieg in Syrien hat alles zerstört, was ich bislang erreicht habe. Ich möchte mein Leben wieder aufbauen – auch wenn es schwierig sein wird, in dem Job, für den ich sehr lange und intensiv studiert habe, einen Arbeitsplatz zu finden. Aber ich bin bereit, eine neue Erfahrung zu wagen.«

Bakri Kamurgi aus Syrien,
Teilnehmer der »The Bridging Challenge«



2. Arbeitsprozesse

DEUTSCHER ARBEITGEBER	GEFLÜCHTETER
<p>Erwartet Eigeninitiative; Arbeitsziele werden von Vorgesetzten definiert, der Arbeitnehmer ist jedoch für die Umsetzungsschritte eigenverantwortlich</p> <ul style="list-style-type: none"> – Interpretiert das Warten auf konkrete Anweisungen von Vorgesetzten gegebenenfalls als Passivität oder gar Faulheit 	<p>Erwartet Anweisungen im Rahmen einer strikten Hierarchie, in der die nächsten Arbeitsschritte vom Vorgesetzten vorgegeben werden</p> <ul style="list-style-type: none"> – Fühlt sich ungerecht bewertet, da die ihm bekannte Arbeitsweise auf Kritik stößt

»Mit den richtigen Maßnahmen, Geduld und gegenseitigem Verständnis können wir die Reibungsfläche kultureller Unterschiede in eine Chance für die deutsche Arbeitswelt verwandeln: Diversität schafft neue Impulse und ebnet den Weg für Innovationen.«

Florian Hoffmann, Gründer von The DO School



»Fachkräfte stehen am Ende, nicht am Anfang.«

So Sigmar Gabriel am 1.12.2016 auf einer Veranstaltung im Haus der Deutschen Wirtschaft in Berlin.

Dem Außenminister zufolge dauere es drei bis fünf Jahre, bis ein Geflüchteter vollständig in den Arbeitsmarkt integriert sei.

3. Prioritäten

DEUTSCHER ARBEITGEBER	GEFLÜCHTETER
<p>Setzt voraus, dass Arbeitsaktivitäten auf klare Ziele oder Produkte ausgerichtet sind</p> <ul style="list-style-type: none"> – Ist irritiert und vermutet gegebenenfalls mangelnde Verbindlichkeit oder Disziplin, wenn Zielsetzungen nicht stringent oder termingerecht verfolgt werden 	<p>Ist weniger vertraut mit einer Arbeitskultur, in der das Erreichen übergeordneter Ziele und Meilensteile absolute Priorität hat</p> <ul style="list-style-type: none"> – Fokussiert sich eher auf die gegenwärtige Aufgabe als auf das zu erreichende Ziel – Stößt auf Kritik, wenn der Eindruck aufkommt, er arbeite nicht zielorientiert

Aufgrund dieser, teils gravierenden Unterschiede kommt es zu Konflikten oder Frustrationen zwischen Geflüchteten und Arbeitgebern. Diese sind gleichermaßen der Sozialisation im Heimatland sowie der spezifischen Situation der Geflüchteten geschuldet. Aufgrund der hohen Leistung, die Geflüchtete zum Beispiel hinsichtlich des Spracherwerbs erbringen müssen, ist es nicht realistisch zu erwarten, dass kulturelle Prägungen innerhalb kürzester Zeit abgelegt werden können.

Geflüchtete und Arbeitgeber haben ein gemeinsames Ziel – doch ebenso notwendig ist ein gemeinsamer Weg. Reguläre Bewerbungsverfahren tragen dem gemeinsamen Weg nur unzureichend Rechnung. Gewisse Übereinkünfte und Standards (zum Beispiel das Format eines Lebenslaufs) können bei Geflüchteten nicht als bekannt vorausgesetzt werden. Hier gilt es vielmehr, im Vorfeld der Aufnahme eines Arbeitsverhältnisses einen Erwartungsabgleich vorzunehmen – Übereinkünfte über Werte, Standards und Arbeitsweisen existieren nicht von vorneherein, sondern müssen erst gemeinsam im Rahmen eines offenen und längerfristigen Dialogs erarbeitet werden.

Wie kann man diesen Dialog so gestalten, dass beide Parteien sich in ihren Anliegen gehört fühlen? Wie kann der Erwartungsabgleich gleichermaßen respektvoll und effektiv angelegt werden, um ein solides Fundament für eine zukünftige Zusammenarbeit zu schaffen?

Zehn Vorschläge, wie Geflüchtete und Unternehmen langfristige Arbeitsbeziehungen aufbauen können

Ein großer Fisch im Ozean begegnet zwei kleinen Fischen.
Er fragt: »Na Jungs, wie ist das Wasser heute?«
Der kleine Fisch blickt verwirrt zu seinem Freund:
»Was ist Wasser?«

Erst, wenn wir uns unserer Grundannahmen bewusst werden, können wir unsere Praktiken im Sinne einer besseren Zusammenarbeit mit Geflüchteten neu gestalten.

Wir brauchen neue Denkweisen für die Suche nach Bewerbern:

Wie schaffen wir es, Beziehungen zu diesen Kandidaten so zu nähren, dass langfristig eine gemeinsame Grundlage für ein gemeinsames Arbeitsverhältnis aufgebaut werden kann?

Es gibt nicht die eine Maßnahme, die schnell und einfach eine Brücke über alle Teilbereiche des Expectation Gap schlägt. Vielmehr gilt es, eine Reihe von Maßnahmen auf verschiedenen Ebenen zu treffen, sodass fachliche, kulturelle und auch sprachliche Hürden im Interesse eines zukünftigen und langfristigen Arbeitsverhältnisses gemeinsam abgebaut werden können.

AKZEPTIEREN, DASS ES KEINE SCHNELLE, EINFACHE LÖSUNG GIBT

In Anbetracht der Tragweite des Expectation Gap müssen sich Unternehmen und Bewerber auf verschiedenen Ebenen nach und nach annähern: von fachlichen Standards bis hin zu Soft Skills.

1. Einen längeren, ganzheitlichen Prozess planen

Aufgrund unterschiedlicher kultureller Prägungen ist es notwendig, dass Arbeitgeber und Geflüchtete konkrete Übereinkünfte für ihre Zusammenarbeit treffen. Für diese Annäherung sollte von vorneherein ein längerer Zeitraum einkalkuliert werden, in welchem eng verzahnte Maßnahmen gegenseitiges Verständnis aufbauen.

Handlungsempfehlung: Ein Unternehmen, das Geflüchtete beschäftigen möchte, entscheidet sich gegen ein Inserat auf einem Stellenportal mit regulärem Bewerbungsprozess. Stattdessen lädt es Interessenten ein, an einem Kennenlern-Prozess teilzunehmen, der je nach Anforderungen auch mehrere Wochen dauern kann. In verschiedenen Schritten verständigen sich Geflüchtete und Arbeitgeber somit bezüglich einer Vielfalt von wichtigen Themen, zum Beispiel Soft Skills, fachlichen Kompetenzen und Arbeitskultur in deutschen Unternehmen.

DIE PERSPEKTIVE DES ANDEREN VERSTEHEN... UND DIE EIGENE!

Um eine mögliche Arbeitsbeziehung auf eine solide Grundlage zu stellen, müssen beide Seiten aufeinander zugehen, Verständnis für den anderen aufbauen und sich eigener Annahmen und Vorurteile bewusst werden.

2. Werte definieren

Unternehmen müssen sich fragen, ob sie grundsätzlich bereit sind, mit einem Menschen aus einem gänzlich anderen Kulturkreis ein langfristiges Arbeitsverhältnis eingehen zu wollen.

Dazu gehört, sich zunächst der eigenen zentralen Werte bewusst zu werden – nicht zuletzt in einem ehrlichen Austausch mit der Belegschaft. In diesem Rahmen sollte hinterfragt werden, welche eigenen Werte überhaupt existieren, welche verhandelbar sind und welche nicht (zum Beispiel die Gleichstellung von Mann und Frau am Arbeitsplatz).

Handlungsempfehlung: Ein Unternehmen lässt sich schon vorab durch einen Experten beraten, zum Beispiel durch eine bereits länger in Deutschland lebende Person aus einem der Fluchtländer. Diese kann verschiedene Bereiche im Unternehmen beleuchten, in denen es zu Wertekonflikten kommen könnte: Ist das Unternehmen bereit, etwa einen Gebetsraum für gläubige Muslime zur Verfügung zu stellen und für Gebete Zeit einzuräumen? Ist die eigene Belegschaft bereit, dies zu akzeptieren – und wenn ja, unter welchen Voraussetzungen? Durch die Identifikation möglicher Konfliktpunkte vor Ankunft der Geflüchteten im Unternehmen besteht ebenfalls die Chance durch Diversity-Trainings Offenheit unter Mitarbeitern gegenüber den Neuankömmlingen zu schaffen.

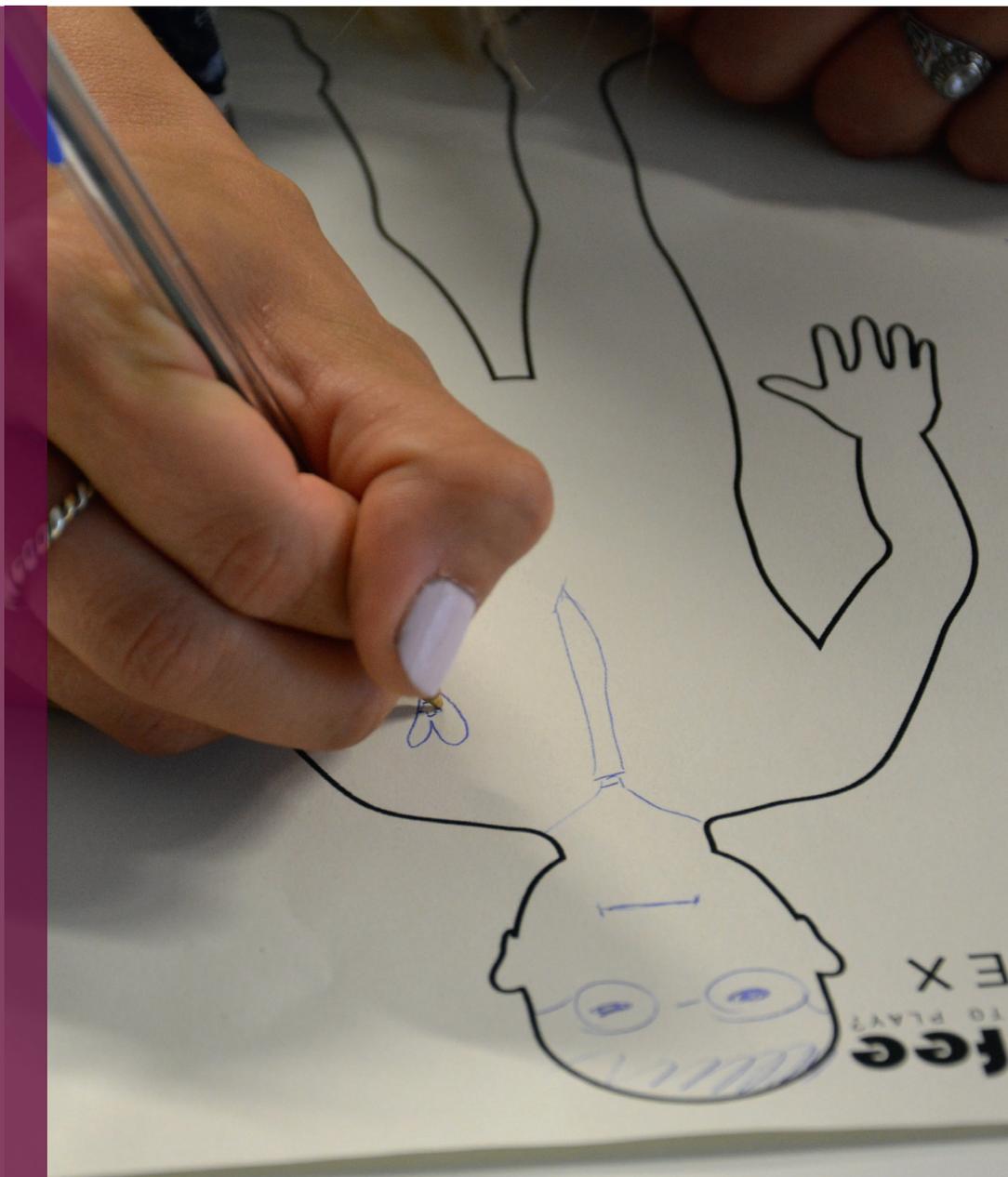
3. Empathie nähren

Nichts beugt Frustrationen besser vor als Empathie. Um Verständnis für die schwierige Situation der Geflüchteten in einem neuen Land mit einer neuen Sprache und Kultur zu entwickeln, ist es hilfreich, wenn Mitarbeiter versuchen, sich durch gezielte Übungen in die Geflüchteten hinein zu versetzen.

Handlungsempfehlung: Einzelne Mitarbeiter eines Unternehmens belegen einen Online-Arabischkurs, um einen Eindruck davon zu gewinnen, welche Herausforderung es darstellt, im Erwachsenenalter eine Fremdsprache aus einer gänzlich anderen Sprachfamilie zu lernen. Dies erweckt ein unmittelbares Verständnis für eventuelle Sprachschwierigkeiten. Zudem bietet sich der Vorteil, dass Mitarbeiter des Unternehmens sich dem Bewerber beim ersten persönlichen Treffen auf Arabisch vorstellen. Dies bekundet Interesse an Kultur und Sprache des Gegenübers.

»Zwischen Geflüchteten und deutschen Arbeitnehmern bestehen fast gar keine Verbindungen. Das macht es wirklich schwer für jemanden, der den Ehrgeiz und die Fähigkeiten besitzt, in eine erfolgreiche Karriere und das Leben als produktiver neuer Bürger zu starten. Durch diese Isolation macht sich jedoch Verzweiflung breit – auch das Gefühl, dass es gar nicht vorwärts geht.«

Bakri Kamurgi aus Syrien,
Teilnehmer der »The Bridging
Challenge«



4. Einen offenen Austausch wagen

Es ist wichtig, dass Geflüchtete die Grundprinzipien der deutschen Arbeitskultur verstehen und anerkennen. Gleichzeitig sollten sich Arbeitgeber und Mitarbeiter bereit erklären, eventuell vorhandene Vorurteile gegenüber Geflüchteten in einem offenen Austausch zu überprüfen.

Handlungsempfehlung: Ein Unternehmen bietet Workshops für Geflüchtete zu Themen wie Soft Skills oder Business-Etikette an. Im Gegenzug lernen die Mitarbeiter des Unternehmens im Austausch mit den Geflüchteten, wie sich die Realität zu Erwartungen oder gar Vorurteilen über Geflüchtete verhält.

BEWERBUNGSPROZESSE UND -FORMATE NEU DENKEN

In einem kulturell homogenen Arbeitsmarkt existieren klare Vereinbarungen darüber, wie eine Bewerbung auszusehen hat und welcher fachliche Standard hinter einem Abschluss steckt. Im Interesse einer erfolgreichen Zusammenarbeit mit Geflüchteten muss diese gemeinsame Basis zunächst jedoch etabliert werden.

5. Jobanforderungen klar definieren und praktisch überprüfen

Es kann nicht vorausgesetzt werden, dass Geflüchtete und deutsche Arbeitgeber ein gemeinsames Verständnis davon haben, welche Anforderungen und Kompetenzen hinter einer spezifischen Berufsbezeichnung wie zum Beispiel Maschinenbauingenieur stecken. Daher sollten Unternehmen bereits bei der Stellenausschreibung im Detail definieren, welche Kenntnisse und Themen konkret bekannt sein müssen. Diese sollten dann im Rahmen des Kennenlern-Prozesses praktisch überprüft werden, um so Frustrationen und enttäuschten Erwartungen vorzubeugen.

Handlungsempfehlung: Ein Unternehmen möchte einen neuen Mitarbeiter für den Bereich Maschinenbau anwerben. Anstelle eines Lebenslaufs, der zum Beispiel einen Abschluss in Maschinenbau als gemeinsamen Standard voraussetzt, definieren die Verantwortlichen des Fachbereichs, welche Fähigkeiten ganz konkret benötigt werden. Dies wird durch praktische Übungen oder Klausuraufgaben überprüft, um Kenntnisse, Fähigkeiten und Lernpotenziale im Detail zu erfassen.

6. Alternativen zu Lebenslauf und Anschreiben entwickeln

Bei Geflüchteten kann nicht vorausgesetzt werden, dass die Formate Lebenslauf und Anschreiben mit Zeugnissen bekannt bzw. für sie leicht umsetzbar sind – dies ist eine weitere Hürde auf dem Weg ins Arbeitsleben. Die Fragen »wer bin ich?« und »was kann ich?« können auch anders, eventuell sogar effektiver, beantwortet werden.

Handlungsempfehlung: In einem auf dem Smartphone aufgenommenen Bewerbungsvideo berichtet ein Geflüchteter von seinem beruflichen Werdegang und konkreten Fähigkeiten. Gleichzeitig präsentiert er auf diesem Weg seine Deutschkenntnisse jenseits der Schriftsprache und vermittelt einen Eindruck seines Auftretens und seiner Persönlichkeit.

7. Alternativen zu Zeugnissen und Zertifikaten finden

Die wenigsten Geflüchteten konnten Zeugnisse und Zertifikate mit auf die Flucht nehmen. Auch bei denjenigen, die ein Hochschulzeugnis vorweisen können, welches auch im Rahmen eines Anerkennungsverfahrens bestätigt wurde, ist nicht eindeutig, inwiefern die vermittelten Kenntnisse mit einem deutschen Abschluss vergleichbar sind. Es gilt, neue Möglichkeiten zu finden, wie relevante Fähigkeiten jenseits von Zeugnissen geprüft werden können.

Handlungsempfehlung: Show & Tell – im Rahmen von Probetagen oder speziellen Events demonstrieren Bewerber dem Arbeitsgeber ihre Fähigkeiten. Ein gelernter Tischler zeigt beispielsweise seine Kompetenzen in der Arbeit mit Holz oder ein Programmierer demonstriert seine Programmierfähigkeiten. So werden Wissen und Fähigkeiten direkt und unmittelbar kommuniziert.

Besucher erleben Aspekte der Profec-Idee während der Abschlussveranstaltung von »The Bridging Challenge«.



DAS POTENTIAL PERSÖNLICHER KONTAKTE AUSSCHÖPFEN

Der direkte, persönliche Kontakt mit Deutschen in- und außerhalb des Unternehmens hilft Bewerbern dabei, sprachliche, fachliche und kulturelle Kompetenzen auszubauen – der potenzielle Arbeitgeber kann dies proaktiv unterstützen.

8. Sichere Räume zum gegenseitigen Kennenlernen schaffen

Im Rahmen von Kennenlern-Veranstaltungen können Geflüchtete das Unternehmen bzw. seine Mitarbeiter persönlich kennenlernen und eventuell bereits erste Kontakte zu Personen aus dem eigenen Fachbereich knüpfen.

Handlungsempfehlung: Ein Unternehmen lädt Geflüchtete zu einer Kennenlern-Veranstaltung ein, beispielsweise in Form eines Speed-Datings, einem moderierten Gedanken- und Kulturaustausch oder zu gemeinsamen, verbindenden Aktivitäten wie Kochabenden. Durch ein gezieltes Matchmaking lernen potentielle Bewerber im Laufe der Veranstaltung Mitarbeiter des Unternehmens aus dem eigenen Fachbereich kennen.

9. Ein Mentorenprogramm aufbauen

Bewerber erhalten schon in der Bewerbungsphase Unterstützung durch einen Mentor aus dem Unternehmen, welcher ihm längerfristig bei verschiedensten Fragen zur Verfügung steht.

Handlungsempfehlung: Im Praxistest (siehe Punkt 5) ist herausgekommen, dass der Bewerber verschiedene Inhalte selbstständig nacharbeiten muss. Sein Mentor unterstützt ihn dabei, sich relevantes Wissen und Fähigkeiten mit Blick auf das spezifische Berufsbild zu erarbeiten.

10. Gesellschaftliche Teilhabe fördern

Als Teil des längerfristigen Bewerbungsprozesses werden Bewerber ermutigt, sich über ihr Berufsleben hinaus mit der deutschen Gesellschaft und Kultur vertraut zu machen.

Handlungsempfehlung: Ein Bewerber interessiert sich sehr für Fußball und hat bereits in seiner Heimat in einem Verein gespielt. Sein Mentor im Unternehmen (siehe Punkt 9) unterstützt ihn dabei, auch in Deutschland einem Fußballclub beizutreten.

Amer Al Qadi, Teilnehmer der »The Bridging Challenge«, stellt die Profee-Lösung vor.



The Bridging Challenge

Daten:
11.04.2016 – 29.04.2016

Teilnehmer:
15 Geflüchtete vornehmlich aus
Syrien

Initiiert und durchgeführt von:
Siemens Stiftung und The DO School
Mit Unterstützung von Charta der
Vielfalt, Be an Angel Berlin

Im Innovationsprogramm »The Bridging Challenge« wurden von 15 Geflüchteten gemeinsam mit Unternehmensvertretern und namhaften Experten im Auftrag der Siemens Stiftung und unter Anleitung von The DO School innerhalb des vierwöchigen Programms Lösungsvorschläge erarbeitet. Daraus erstanden sind zum einen diese Publikation, die die gewonnenen Erkenntnisse der Analysen widerspiegelt, sowie der von den Teilnehmern entwickelte Prototyp für einen längerfristigen Annäherungsprozess. Dieser Prozess wurde von den Teilnehmern »Profee« genannt und einem Publikum aus Experten und Wirtschaftsvertretern zum Abschluss des Programms vorgestellt. Für einen ersten Eindruck haben wir die vier Levels, durch die Profee in einem spielerischen Ansatz führt, hier zusammengefasst:

Die vier Phasen von Profee

Level 1

Die Teilnehmer bewerten ihre Sprachkenntnisse, machen Angaben zu ihren Erwartungen und ihrer Qualifizierung. Nach Abschluss dieser ersten Einstufung absolvieren die Teilnehmer, je nach Ergebnis, spezifische Aufgaben, um das nächste Level freizuschalten.

Level 2

Die Geflüchteten und Arbeitgeber laden selbst erstellte Video-Clips hoch, in denen sie sich selbst vorstellen und so Teil einer digitalen Community werden. Dies schafft eine niedrigschwellige Möglichkeit, sich erstmals kennenzulernen und einen ersten Eindruck vom Gegenüber zu gewinnen.

Level 3

Ausgewählte Geflüchtete und Arbeitgeber kommen in einem Netzwerkevent zusammen, um sich persönlich kennenzulernen. Die Teilnehmer werden dabei ermutigt, Mentoring-Beziehungen aufzubauen. Pflegen sie diese längerfristig, erhalten sie den Zugang zum nächsten Level.

Level 4

Geflüchtete werden zu einem Workshop eingeladen, in welchem Arbeitgeber ihnen die deutsche Arbeitskultur und Arbeitsstandards näherbringen. Gleichmaßen werden die Mitarbeiter der teilnehmenden Unternehmen von speziell ausgebildeten Trainern darin geschult, wie sie stereotypes Denken und Vorurteile gegenüber Geflüchteten vermeiden können.

Mehr dazu auf

<http://thedoschool.org/blog/do-school-news/bridging-challenge-results/>

Über die Siemens Stiftung

Als gemeinnützige Unternehmensstiftung setzt sich die Siemens Stiftung für nachhaltige gesellschaftliche Entwicklung ein. Eine gesicherte Grundversorgung, hochwertige Bildung und Verständigung über Kultur sind dafür Voraussetzung. In ihrer internationalen Projektarbeit unterstützt die Siemens Stiftung deshalb Menschen darin, diesen Herausforderungen unserer Zeit eigeninitiativ und verantwortungsvoll zu begegnen. Hierfür entwickelt sie mit Partnern Lösungsansätze und Programme und setzt diese in Zusammenarbeit um. Eine zentrale Rolle spielen dabei technologische und soziale Innovationen. Transparenz und Wirkungsorientierung bilden die Basis des Handelns.

info@siemens-stiftung.org

www.siemens-stiftung.org

Über The DO School

The DO School ist eine international agierende Plattform mit Sitz in Berlin, Hamburg und New York, welche neuartige Bildungsprogramme und -konzepte mit Fokus auf unternehmerische Fähigkeiten, Innovation und lebenslanges Lernen entwirft, um Organisationen und Individuen darin zu bestärken, neue Initiativen, Start-Ups und positive Innovationen zu entwickeln.

info@thedoschool.org

www.thedoschool.org

Impressum

Herausgeber:

Siemens Stiftung unter Mitwirkung der The DO School Innovation Lab GmbH

Autorin:

Luisa Zielinski

Redaktionelle Mitarbeit:

Florian Hoffmann, Rakesh Kasturi, Rouven Steinfeld, Franziska von Einem

Bildrechte: © The DO School Innovation Lab GmbH