

**Chancen für Geflüchtete – Fachkräfte für Hotels: Kooperationsprojekt zwischen Caritas und InterContinental Hotels Group (IHG)**

**AUSWAHL: AB 5 Vorbereitung von Vorstellungsgesprächen**

**Frage 1 : Welche Punkte können mit dem Geflüchteten vorbereitet werden?**

Basisinformationen vorab:

Welche Tätigkeiten/Berufe gibt es im Hotel?

(Nützlicher Videoclip: <https://www.goethe.de/de/spr/ueb/daa/inf/bip/imh.html>.

s. auch in Materialien des CV Stuttgart)

Generelle Informationen über die Situation „Vorstellungsgespräch“:

Übliches Setting (Teilnehmer, Ablauf, direkte Kommunikationsform, usw.) erklären

Generelle Erwartungen an Verhalten von Bewerbern erklären, wie:

- Nötige Informationen parat haben und konkrete Auskünfte geben können
- Von eigenem Bildungs- und Berufsweg, von Interessen und Kenntnissen berichten
- Interesse zeigen und Fragen zum Betrieb stellen

Hilfreicher Videoclip zum Vorstellungsgespräch:

<https://www.goethe.de/de/spr/ueb/daa/inf/tde/bew.html>

Individuell besprechen und vorbereiten:

Motivationen für das Praktikum formulieren können

Eigene Berufserfahrung und Tätigkeitswünsche darstellen können

Eigene Fragen an den Betrieb überlegen

Vorhandene Unterlagen/Zeugnisse vorzubereiten

(Die individuelle Vorbereitung kann sehr durch Bewerbungstrainings in Gruppen profitieren, wo das Gespräch z.B. in Rollenspielen geübt wird.)

**Frage 2: Ist es sinnvoll den Bewerber/ die Bewerberin zu begleiten?**

- In das Gespräch?
- Bis vor die Tür?
- Auf einer „Probefahrt“ vorab?

Die meisten Praktiker in unserem Projekt unterstreichen die Faustregel: so selbstverantwortlich wie möglich, so unterstützt wie nötig. Für manche ist der selbständige Gang zum Vorstellungsgespräch ein wichtiger „Motivationstest“ für das Praktikum.

**Frage 3: Welche Hinweise kann ich dem Betrieb für das Vorstellungsgespräch geben?**

Arbeitgeber über die Unterstützung durch haupt- und ehrenamtliche Begleiter informieren

Um Missverständnisse zu vermeiden, ist es sinnvoll zu informieren, wo der/die Bewerberin Unterstützung (z.B. bei der Formulierung von Anschreiben) erhalten hat

Die Anwesenheit und Rolle von Begleitern bei Bewerbungsgesprächen sollte unbedingt mit dem Betrieb (wie mit dem Geflüchteten) vorab besprochen werden

Impulse für kultursensible Anpassungen des Gesprächs geben

Betriebe ohne Erfahrung mit Menschen mit Fluchthintergrund sind oft unsicher, wie sie das Gespräch angehen sollen. Ein wichtiger Hinweis ist, dass es kein grundsätzlich „anderes“ Vorstellungsgespräch sein sollte. Der Betrieb sollte sich auf die Informationen und Qualifikationen konzentrieren, die für die Besetzung der (Praktikums)stelle notwendig sind.

Sinnvolle Hinweise für Anpassungen sind:

- Ausreichend Zeit einplanen, z.B. wegen Verständnisklärungen
- Besonders auf ein persönliches Gesprächsklima achten, wobei Fragen zu Fluchtursachen- und Erlebnissen ausgeschlossen sein sollten
- Beispiele geben für andere mögliche kulturelle Verständnisse: etwa das Vermeiden von längerem Blickkontakt oder wenig Nachfragen sind oft Zeichen von Respekt und Bescheidenheit
- Schwerpunkt auf praktisches Können und Herangehensweisen legen, nicht auf formale Abschlüsse und schriftliche Dokumente
- Kurz- und mittelfristigen berufliche Ziele erfragen