

Tipps zu diversitätssensiblen Bewerbungsverfahren

Diese kleine Sammlung an Tipps soll dazu beitragen, dass diejenigen in den Einsatzstellen, welche den Bewerbungsprozess durchführen, ihre Haltung und ihren Blick gegenüber den Bewerbenden reflektieren und gegebenenfalls ihr Verhalten verändern. Ziel sollte es sein, möglichst ALLEN, die Interesse an der Arbeit der jeweiligen Einsatzstelle haben, den Zugang zum Freiwilligendienst zu ermöglichen – unabhängig von Qualifikationen und persönlichen Hintergründen.

- ✓ Lernen Sie die Bewerber*innen in einem Gespräch kennen. Unterlagen sagen oft wenig über den Menschen aus, der dahintersteht. Laden Sie also auch diejenigen zum Gespräch ein, deren Unterlagen nicht komplett überzeugend waren.
- ✓ Nehmen Sie sich ausreichend Zeit für das Bewerbungsgespräch, um die*den Bewerber*in kennenzulernen.
- ✓ Versuchen Sie die Jugendlichen und jungen Erwachsenen in Ihrer Individualität wahrzunehmen.
- ✓ Machen Sie mit dem*der Bewerber*in einen Probetag, damit beide Seiten austesten können, ob eine gemeinsame Zusammenarbeit passen kann.
- ✓ Machen Sie sich bewusst, welche Aufgaben wirklich von den FÖJler*innen bewältigt werden müssen und inwiefern sich Tätigkeiten und Bereiche auch flexibel an die Interessen und Fähigkeiten der*des Bewerber*in anpassen lassen können.
- ✓ Machen Sie sich bewusst, dass umfassende Deutschkenntnisse, Sprachkompetenz und das äußere Erscheinungsbild keinerlei Aussagekraft über das Gelingen eines FÖJ haben.
- ✓ Machen Sie sich bewusst, dass ein FÖJ für die Bewerber*innen vor allem ein Orientierungsjahr in einer persönlichen Umbruchphase ist.
- ✓ Für junge Menschen mit erhöhtem Unterstützungsbedarf (Menschen mit Behinderungen, junge Geflüchtete) gibt es diverse (personelle und finanzielle) Fördermöglichkeiten. Informieren Sie sich darüber oder treten Sie diesbezüglich mit der FÖJ-Zentralstelle in Kontakt.