

Arbeitsmarkti ntegration

Prinzipien und Best Cases

Ein praktischer Leitfaden für Jugendarbeiter

EmpowerInclusive-Projekt

INHALT:

Einführung

Pädagogische Prinzipien und Philosophien

Kontextualisierung des Prozesses Praktische

Richtlinien

4 Best Cases aus Europa

EINFÜHRUNG

27 Mitgliedstaaten, 27 verschiedene Systeme, ein gemeinsamer EU-Rahmen, der auf staatlicher, regionaler und kommunaler Ebene angepasst und umgesetzt wird, unzählige lokale Arbeitsmärkte. Dieses Toolkit soll einen allgemeinen und umfassenden Ansatz zur Ermittlung erfolgreicher Ansätze, Ideen und Konzepte für die Arbeitsmarktintegration junger Menschen mit Migrationshintergrund bieten und stützt sich dabei auf Erfahrungen und bewährte Verfahren aus verschiedenen Mitgliedstaaten. Angesichts der Vielfalt der lokalen Arbeitsmarktanforderungen, Rechtsrahmen und Integrationspolitiken erhebt es nicht den Anspruch, eine Patentlösung zu bieten. Es reflektiert vielmehr den Praxiskontext und allgemeine Richtlinien, um junge Menschen mit Migrationshintergrund auf ihrem Weg zum Arbeitsmarkt, zur Berufsausbildung oder zur beruflichen Weiterbildung erfolgreich zu unterstützen. Es ist in vier Abschnitte gegliedert: Pädagogische Prinzipien und Philosophien bilden die Grundlage für die Praxis der Jugendarbeit. Die Kontextualisierung des Prozesses der Arbeitsmarktintegration fördert eine breite Perspektive, die das Individuum in den Mittelpunkt allen Handelns stellt. Gefolgt von praktischen Richtlinien, die die meisten Bereiche des Integrationsprozesses abdecken, bieten vier erfolgreiche Verfahren aus verschiedenen EU-Mitgliedstaaten Best-Practice-Fälle, von denen man lernen und sich inspirieren lassen kann.

Pädagogische Prinzipien und

Philosophien ²

Partizipation und Beteiligung |

ICH

Um diese Möglichkeiten der Beteiligung zu schaffen und Beteiligung bietet die CLEAR-Methode einen nützlichen Ansatz. Die Menschen können mitreden, mitmachen und mitentscheiden, wenn einige grundlegende Voraussetzungen erfüllt sind.

C – Can do: Verfügen die Teilnehmer über die Ressourcen und das Wissen aktiv mitzuwirken? Wie müssen Maßnahmen angepasst werden, um dies sicherstellen?

Für die Zielgruppe junger Flüchtlinge und Migranten stellen einige dieser Bedingungen Barrieren dar, die oft ignoriert werden oder nicht überwunden werden können. Dadurch werden Teilhabemöglichkeiten eingeschränkt und strukturelle Hierarchien verstärkt. Bemühen Sie sich daher stets, potenzielle (unsichtbare) Barrieren zu antizipieren, zu reflektieren und zu überwinden.

3

Junge Flüchtlinge und Migranten verfügen oft über einen Reichtum an Fähigkeiten und Stärken, der ihnen selbst manchmal nicht bewusst ist. Konzentrieren Sie sich daher auf die Potenziale und positiven Ressourcen der Menschen selbst, in ihrem familiären Umfeld und im sozialen Umfeld! Im Rahmen des Appreciative Inquiry-Ansatzes können Sie sich auf das konzentrieren, was bereits funktioniert, was gut ist und was bereits vorhanden ist und darauf aufbauend Wünsche und Träume entwickeln. Dies führt zu individuellen und selbstbestimmten konkreten Maßnahmen und Handlungen mit einer hohen Identifikation Ihrer Klienten.



1

Stellen Sie den Menschen in den Mittelpunkt Ihrer Arbeit. Durch aktives Zuhören können Sie Bedürfnisse, Wünsche, Ziele und Methoden, um einen positiven Entwicklungsprozess zu unterstützen und die Ratsuchenden einzubeziehen in Entscheidungsprozesse von Anfang an und gestalten Sie Ihre Aktivitäten anhand der Bedürfnisse der Kunden. Dies schafft eine hohe Identifikation mit Ihrer Arbeit und überträgt den jungen Menschen eine aktive, prägende Rolle. Anliegen und Bedürfnisse werden ernst genommen. Gemeinsam werden Zukunftsperspektiven entwickelt.

L – Like to: Besteht ein Bezug zum Projekt und eine Motivation zur Teilnahme? Gibt es einen konkreten Nutzen, eine Aussicht auf ein positives Ergebnis?

E – Enabled to: Werden Möglichkeiten und Ressourcen für die Teilnahme bereitgestellt und berücksichtigt?

A – Gefragt: Wurden Personen an der Gestaltung der Angebote beteiligt? Wurden sie bei der Festlegung von Inhalt und Form konsultiert? Werden Änderungsvorschläge berücksichtigt? R – Beantwortet: Gab es realistische Chancen, die Ziele zu erreichen? Wie lassen sich diese messen? Wird das Programm akzeptiert, weil es Erfolg verspricht?

4

Multiprofessionalität Gehen Sie im Einzelfall davon aus, dass konkrete Anliegen aus unterschiedlichen Perspektiven betrachtet werden können und dass unterschiedliche Menschen mit unterschiedlichen Motiven für ein und dieselbe Sache unterschiedliche organisatorische Möglichkeiten und Methoden benötigen, um ihre Ziele zu verwirklichen. Versuchen Sie, mit Fachleuten aus unterschiedlichen Berufsfeldern zusammenzuarbeiten und betrachten Sie jede Person als einen Einzelfall, der ein individuelles Maßnahmenpaket erfordert.



5

Betrachten Sie Ratsuchende als Experten in ihrem eigenen Recht und für sich selbst. Non-direktive Beratung zeichnet sich dadurch aus, dass Ratsuchende/Lernende einen hohen Gesprächsanteil haben und bei der Entwicklung eigener Lösungsansätze unterstützt werden. Berater hören aktiv zu, stellen authentische Fragen, um Ratsuchenden das Sprechen zu erleichtern, geben keine Vorgaben, schaffen keine Autorität, sondern erkennen Haltung und Eigenverantwortung der Klienten an. Sie lenken Gespräche auf relevante Themen, geben aber nicht den Ablauf vor. Sie zeichnen sich durch Empathie, Akzeptanz, Kongruenz und Transparenz aus. Im Gespräch über Lösungen entstehen Lösungen.



6

Mehrsprachigkeit. Begrüßen und leben Sie Mehrsprachigkeit, wo immer es möglich ist.

Orientieren Sie sich in allen Settings, in denen aus Ratsuchenden Lernende werden, am Prinzip der Handlungsorientierung, das die zuvor beschriebene Fokussierung auf die Entwicklung persönlicher Zielperspektiven methodisch auch auf die Wissensvermittlung überträgt.

Versuchen Sie, Menschen einzubeziehen, die die Muttersprache Ihrer Kunden sprechen. Handlungsorientierte Wissensvermittlung ist interessengeleitet und basiert auf konkreten, realen und authentischen Anlässen und Situationen. Da ein Großteil Ihrer Arbeit in den Spracherwerb und die Entwicklung kommunikativer Kompetenzen eingebettet ist, achten Sie besonders darauf, dass Lernende und Ratsuchende

relevante kommunikative Rollen einnehmen, die sich nicht nur auf das Zuhören und Rezipieren von Inhalten beschränken, sondern die Möglichkeit bieten, eigene Kenntnisse und Interessen einzubringen und den Lernprozess interaktiv zu gestalten. Lernen gelingt grundsätzlich dann, wenn Inhalte unter Einbeziehung der Lernenden so gestaltet werden, dass ihre Bearbeitung oder Lösung tatsächliche Relevanz und einen konkreten Nutzen im Alltag hat. Betrachten Sie konkrete Anlässe und Bedarfe als Chance zur Wissens- und Kompetenzentwicklung und bieten Sie einen ausreichenden inhaltlichen und methodischen Rahmen für die Beratungshilfe. Gleichzeitig geben Sie den Ratsuchenden die Möglichkeit, ihre Anliegen aktiv selbst zu bearbeiten. Dies führt zur Anerkennung und Förderung von Selbstwertgefühl, Selbstvertrauen und Autonomie und motiviert junge Menschen, ihre Zukunft selbst in die Hand zu nehmen und sich gegebenenfalls entsprechende Unterstützung zu suchen.

Sprache. Dies schafft eine Atmosphäre, in der die Bedeutung der Sprache im Hinblick auf die Akzeptanz von Identität und Kultur ernst genommen und respektiert wird. Muttersprachen sind eine wichtige Ressource. Interessieren Sie sich für die Muttersprache Ihres Klienten und versuchen Sie, ein paar Wörter zu lernen.

Sprachbewusstsein. Viele Kunden sprechen die Sprache Ihres Landes möglicherweise noch nicht fließend. Sie befinden sich

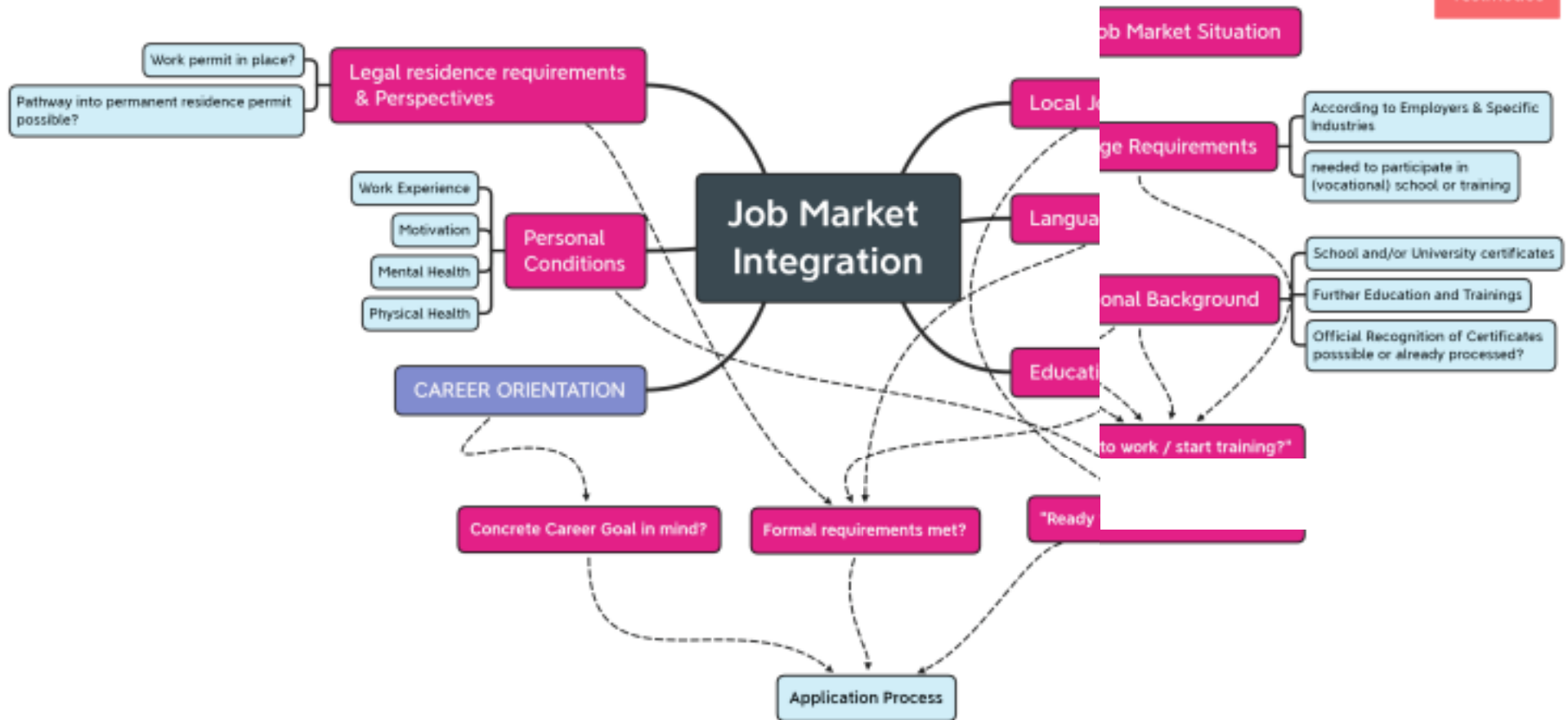
möglicherweise noch in einem Lernprozess. Akzeptieren und unterstützen Sie diesen Prozess. Achten Sie bei der Kommunikation mit Kunden oder beim Erstellen von Informationsmaterial auf die Komplexität und Variabilität Ihrer Sprache.

etwa durch den Verzicht auf hochkomplexe grammatische Strukturen oder den bewussten Einsatz von Pausen und Wiederholungen, damit Ratsuchende verstehen. Gleichzeitig gilt: Sprechen und schreiben Sie, ohne unauthentische oder gekünstelte Äußerungen zu produzieren.

Versuchen Sie, politisch, ethnisch und religiös neutral zu handeln. Als Fachkraft, die die Arbeitsmarktintegration Ihrer Zielgruppe unterstützt, ist dies Ihr Arbeitsfeld. Stellen Sie sicher, dass Sie allen, die Unterstützung suchen, unabhängig von ihrer Herkunft, ihrem Verhalten oder ihren Ansichten gleichermaßen zur Seite stehen.

Kontextualisierung des Prozesses

Die folgende Grafik zeigt alle potenziellen Faktoren, die den erfolgreichen Zugang einer Person zum Arbeitsmarkt beeinflussen können. Der Prozess der Arbeitsmarktintegration kann nicht isoliert betrachtet werden, sondern ist immer mit den spezifischen Lebensumständen des Einzelnen verknüpft. Beispiel: Jemand ohne sichere Unterkunft kann möglicherweise nicht täglich zur Arbeit gehen. Jemand, der Familienmitglieder in der Heimat unterstützen muss, muss und möchte möglicherweise schnell in jede beliebige Arbeit einsteigen, obwohl er hochqualifiziert ist und Anspruch auf eine Weiterbildung hat, die seinem bisherigen Beruf entspricht.



Praktische Richtlinien

Basierend auf den pädagogischen Prinzipien und Philosophien sowie der Kontextualisierung des Prozesses der Arbeitsmarktintegration werden im Folgenden praktische Leitlinien für die erfolgreiche Unterstützung junger Migranten und Flüchtlinge beim Zugang zum Arbeitsmarkt, zu Berufsausbildungen oder relevanten Weiterbildungen vorgestellt. Diese Aspekte folgen keiner festgelegten Reihenfolge, sondern sind in sinnvolle Abschnitte unterteilt. Die aufgeführten Aktivitäten und Strategien basieren auf erfolgreichen Praktiken in ganz Europa.

Voraussetzungen

1

Abhängig von den rechtlichen Rahmenbedingungen Ihres jeweiligen Landes können Klienten unterschiedliche und rechtlich komplizierte Zugangsmöglichkeiten zum Arbeitsmarkt haben. Jeder Fall sollte individuell behandelt werden.

- Informieren Sie sich über die rechtlichen Bedingungen für die Arbeitserlaubnis in Ihrem Land
- Überprüfen Sie die rechtlichen Dokumente Ihrer

- in schwierigen Fällen mit auf Migrationsrecht spezialisierten Anwälten zusammenarbeiten

3

mit Berufserfahrung kommt. **Berufserfahrung**

Um Ihre Klienten bei der Suche nach dem richtigen

Klienten auf Arbeitserlaubnisse. • Wenn Sie unsicher sind, kontaktieren Sie lokale Beratungszentren.

2

Versuchen Sie, sich mit dem lokalen Arbeitsmarkt vertraut zu machen. Je nach Land, Region und Gemeinde bieten bestimmte Branchen viele offene Stellen, während andere einem hohen Konkurrenzdruck ausgesetzt sind.

Prüfen Sie die statistischen Veröffentlichungen Ihrer örtlichen Arbeitsagenturen oder Kommunalverwaltungen, Handelskammern und Online-Jobportale.

Informationen zu möglichen Berufsfeldern oder Branchen sind für Klienten und deren Orientierungsfindung sehr wertvolle Informationen.

Beispiele:

Gehen Sie davon aus, dass jeder

Job und der richtigen Branche zu unterstützen, ist

es wichtig, alle möglichen Vorerfahrungen, Kenntnisse und Einflussfaktoren auf persönlicher und individueller Seite aus verschiedenen Perspektiven zu berücksichtigen.

Hierzu zählen unter anderem bisherige Berufserfahrung und Berufsausbildung, psychische und physische Gesundheit, Motivationsaspekte und allgemeine Lebensbedingungen wie Wohnsituation, Familienstand, laufende Weiterbildungen oder Kurse.

Versuchen Sie, ein umfassendes Verständnis der wichtigsten Faktoren zu erlangen, die das Leben und die Verfügbarkeit Ihrer Klienten für den Eintritt in den Arbeitsmarkt beeinflussen.

Gerade bei Menschen mit Migrationshintergrund kann es sein, dass sie in ihren Heimatländern bereits im Familienbetrieb gearbeitet haben, diese Arbeit aber nicht als wertvolle Erfahrung betrachten!

Wenn Sie über frühere Erfahrungen sprechen, versuchen Sie genau zu identifizieren, WAS die Leute gemacht haben, d. h. welche genauen Tätigkeiten Teil des Jobs waren. Die Leute verfügen oft über ein breites Spektrum an Fähigkeiten, da die Arbeit in ihren Heimatländern möglicherweise nicht so spezialisiert ist wie in Europa.

Motivationsaspekte

Jeder einzelne Klient hat seine eigene Arbeitsmotivation. Dabei spielen nicht nur finanzielle Unabhängigkeit und Selbstwirksamkeit eine Rolle.

Manche Menschen stehen möglicherweise unter dem

Druck, sofort Geld zu verdienen, um ihre Familien zu Hause zu unterstützen. Sie müssen möglicherweise schnell eine unqualifizierte manuelle Arbeit annehmen, obwohl sie hochqualifizierte Akademiker sind.

Das Verstehen und Respektieren der Motivation Ihres Kunden hilft dabei, gemeinsam gute Entscheidungen zu treffen.

4

In den meisten europäischen Gesellschaften ist das Sprechen der Amtssprache die wichtigste Voraussetzung für Integration und Teilhabe, auch auf dem Arbeitsmarkt.

Verschiedene Arbeitgeber und Branchen, Berufsbildungseinrichtungen oder Schulen können unterschiedliche Anforderungen an die Sprachkenntnisse stellen.

Der Gemeinsame Europäische Referenzrahmen für Sprachen (GER) definiert sechs verschiedene Sprachkompetenzstufen von A1 bis C2, die in ganz Europa allgemein verwendet werden.

Unter Berücksichtigung individueller Ausnahmen in Ihrem jeweiligen Land und auf dem lokalen Arbeitsmarkt ist in den meisten Fällen ein Niveau von B1 erforderlich, um Zugang zum Arbeitsmarkt zu erhalten. B2 ist erforderlich, sobald offizielle Kommunikation mit Kunden stattfindet, z. B. im Bürobereich. C1 wird im akademischen Bereich vorausgesetzt.

Informieren Sie sich über die Verfügbarkeit von

Sprachkursen in Ihrer Nähe. Möglicherweise werden Abendkurse angeboten, sodass die Kunden bereits während des Sprachstudiums mit der Arbeit beginnen können. gleichzeitig.

5

Für viele Berufe ist ein bestimmtes Maß an formaler Ausbildung und Qualifikation erforderlich. Haben Ihre Klienten die Schule abgeschlossen? Die Universität? Eine Berufsausbildung? Eine

Berufsorientierung

Die Beratung eines Klienten bei der fundierten Entscheidung über die Karriere, die Branche und die Abstimmung von Interessen und Erfahrungen kann eine große Herausforderung sein. Je nachdem, ob Klienten bereits Berufserfahrung haben und in ihrem Bereich bleiben möchten, ob sie sich umorientieren müssen oder gerade erst mit der Orientierung begonnen haben, gibt es zwei mögliche

Weiterbildung?

Haben sie ihre Zertifikate mitgebracht?

Wenn ja, prüfen Sie, ob in Ihrer Gemeinde, Region oder Ihrem Bundesland ein formelles Anerkennungsverfahren besteht.

Ihre Regierung kann diese Zertifikate möglicherweise offiziell als gleichwertig mit lokalen Zertifikaten anerkennen. Dieser Prozess kann einige Zeit in Anspruch nehmen und eine offizielle Übersetzung der Dokumente erfordern.

Arbeitgeber können jedoch auch Zertifikate aus anderen Ländern akzeptieren, prüfen und auf dem neuesten Stand halten.

Wenn eine lokale Qualifikation erforderlich ist, gibt es möglicherweise Abendkurse, um lokale Zertifikate zu erwerben.

Wege: **Neuorientierung erforderlich**

klare Vorstellung von Karriere oder Branche Bei einer Neuorientierung ist es wichtig,

Basierend auf der Analyse der oben genannten Voraussetzungen haben Klienten möglicherweise eine recht klare Vorstellung davon, wo sie sich auf dem Arbeitsmarkt sehen. Folgende Fragen leiten anschließend die Vorbereitung des Bewerbungsprozesses:

1. Sind alle formalen Voraussetzungen für das konkrete Berufsziel gegeben? Besteht Bedarf an formaler Anerkennung oder Weiterbildung?

2. Verfügt Ihr Kunde über ausreichende Sprachkenntnisse, um in die angestrebte Branche einzusteigen?

3. Sind die bisherigen Erfahrungen und Kompetenzen auf die Anforderungen des lokalen Arbeitsmarktes in diesem spezifischen Bereich übertragbar?

4. Gibt es in diesem Markt genügend freie Stellen vor Ort? verschiedene Perspektiven und Methoden, um Kunden bei der Identifizierung eines potenziellen Karrierebereichs zu unterstützen.

1. Nutzen Sie eine Vielzahl unterschiedlicher Medien und Informationsquellen wie:

- formelle, schriftliche Stellenbeschreibungen
- Videos zu Berufsprofilen (zu finden auf YouTube und einschlägigen Jobportalen)

Jobsuche

Abhängig von ihrem Herkunftsland und der lokalen Arbeitsmarktkultur können Klienten bei der Arbeitssuche ganz andere Wege gehen als in Europa üblich. Beispielsweise können sie Unternehmen besuchen und sich nach offenen Stellen erkundigen. Dies funktioniert zwar auch in Ihrem Land, ist aber meist nicht der „Standardweg der Bewerbung“. Daher ist es wichtig, Klienten über Methoden der Arbeitssuche zu informieren und sie aktiv und kreativ zu unterstützen.

Online-Recherche

Im digitalen Zeitalter schreiben die meisten Unternehmen ihre Stellen online aus.

1. Online-Jobportale

In Ihrem Land gibt es möglicherweise eine Vielzahl unterschiedlicher Websites mit Stellenangeboten. Versuchen Sie, die drei bis fünf effizientesten Websites zu identifizieren und konzentrieren Sie sich auf diese.

2. Verwendung von Google Maps

Manchmal ist es sinnvoll, mit der Umgebung des Wohnorts Ihres Kunden zu beginnen, zu prüfen, ob Unternehmen in Ihrer Nähe, besuchen Sie deren Website oder rufen Sie an.

3. Handelskammern & Arbeitsagenturen

Diese lokalen Agenturen bieten möglicherweise eigene, sehr spezifische Jobportale an.

- Lehrmaterial zur Berufsorientierung
- Online-Assessment-Tools zur Berufsorientierung - Berufsorientierungsprogramme und -veranstaltungen der lokalen Unternehmen und Arbeitsagenturen, Handelskammern

2. Begleiten Sie den Klienten bei der Aktivierung seines persönlichen und privaten Umfelds:

- Freunde und Familie könnten in einer bestimmten Branche arbeiten
- Gespräche über Einflussfaktoren der Arbeitsumgebung wie draußen/drinnen anregen, manuell / akademisch, kleines / großes Unternehmen usw. und ihre jeweiligen Vor- und Nachteile

Private Netzwerke:

Die Aktivierung Ihrer lokalen Community hat sich als sehr erfolgreich erwiesen. Unterstützen Sie Ihren Kunden dabei, Kollegen und Mitglieder der Community zu kontaktieren, um nach offenen Stellen an deren Arbeitsplätzen zu suchen.

Lokale Netzwerke:

Versuchen Sie, lokale Netzwerke von Regierungsbehörden, NGOs oder privaten Initiativen zu identifizieren und ihnen beizutreten, die sich regelmäßig treffen, um Fragen des Arbeitsmarktes zu diskutieren.

private und lokale Netzwerke

Integration vor Ort. Hier finden Sie wertvolle Kontakte und Informationen.

Jobmessen und Events

Arbeitsagenturen, Handelskammern oder private Unternehmensverbände organisieren regelmäßig Jobmessen

Bewerbungsprozess

Ja! Super! Ihr Kunde ist startklar. Er hat klare Vorstellungen von seiner Karriere und seinem potenziellen Branchenfeld. Sie haben offene Stellen gefunden, die den Bedürfnissen und Erwartungen Ihres Kunden entsprechen. Bewerben Sie sich!

Aber Moment mal. Sie stehen möglicherweise im Wettbewerb mit anderen Bewerbern. Wie gehen wir damit um? Wie sichern Sie sich hier einen kleinen Vorteil? Ihre Klienten sind oft ohnehin strukturell benachteiligt. Was können wir tun?

und Ausstellungen.

1. Termine & Verfügbarkeit prüfen
2. Überprüfen Sie, wenn möglich, die Liste der Arbeitgeber vor Ihrem Besuch anwesend
3. Erstellen Sie Bewerbungsunterlagen

für Ihre Kunden speziell für diejenigen Unternehmen

4. Trainieren und bereiten Sie die kurzen Vorstellungsgespräche vor
5. Begleiten Sie Ihre Kunden und stehen Sie bei Fragen potenzieller Arbeitgeber zur Verfügung

Qualität der Dokumente

Zu einer formellen Bewerbung gehören in der Regel folgende Unterlagen:

- Lebenslauf
- Bewerbungs-/Motivationsschreiben
- Zertifikate und Qualifikationen
- Foto (je nach Ihrer lokale Arbeitsmarktkultur!)

Achten Sie darauf, dass diese Dokumente eine hohe Qualität aufweisen: Sie sind in der Amtssprache verfasst, haben ein sauberes Layout, sind qualitativ hochwertige Farbscans und in einer PDF-Datei zusammengefasst.

Nutzen Sie gegebenenfalls Online-Tools und KI-Sprachmodelle. Auf der nächsten Seite finden Sie

eine Eingabeaufforderung für Anwendungen mit Microsoft BING, ChatGPT oder anderen.

Seien Sie Teil des Prozesses

Unterstützen Sie Ihre Kunden aktiv im Bewerbungsprozess. Oft ist es hilfreich, vor der Bewerbung beim Arbeitgeber anzurufen.

Sie könnten zunächst anrufen und sprechen, aber: Bereiten Sie Ihren Kunden auf das Telefongespräch vor, stellen Sie sicher, dass er Teil des So kann sich der potentielle Arbeitgeber direkt bei Ihrem Kunden ein Bild über Motivation, Sprachkenntnisse und Interesse machen.

Bieten Sie dem Arbeitgeber Unterstützung bei bürokratischen Angelegenheiten wie der Zusammenstellung von Dokumenten, der Beantragung

einer Arbeitserlaubnis oder der Organisation des Transports.

KI-Eingabeaufforderung für Anschreiben

1. Öffnen Sie die Webseite mit der Stellenanzeige in Microsoft Edge
2. Öffnen Sie MS Copilot (oben rechts im Fenster)
3. Lesen Sie die „Anforderungen“ des Jobs sorgfältig durch
4. Erarbeiten Sie die Erfahrungen und spezifischen Fähigkeiten des Kunden in Stichpunkten
5. Senden Sie den folgenden Befehl an Copilot:

Ich benötige Hilfe beim Verfassen eines Anschreibens für die Stellenanzeige [Stellenbezeichnung] auf der hier geöffneten Website. Die Anforderungen der Stelle sind: [Anforderungen aus der Stellenanzeige einfügen]. Der Bewerber verfügt über folgende Erfahrungen und Kompetenzen: [Erfahrung und spezifische Kompetenzen einfügen]

Bitte verfassen Sie für die offene Stelle ein aussagekräftiges Anschreiben und stellen Sie einen klaren Zusammenhang zwischen den Anforderungen aus der Stellenanzeige und den vorhandenen Fähigkeiten und Erfahrungen des Bewerbers her.

Nutzen Sie für das Anschreiben folgenden Aufbau:

[Firmenadresse]

[„Sehr geehrte Damen und Herren,“]

[Gründe, warum die Stelle für den Bewerber interessant ist]

[Begründung der Eignung des Bewerbers für die Stelle und klarer Bezug zu den Anforderungen in der Stellenanzeige, mindestens 4 Sätze]

[Beschreibung der hohen Motivation und Leistungsbereitschaft des Bewerbers, mindestens 2 Sätze] [„Habe ich Ihr Interesse geweckt? Dann freue ich mich sehr auf ein persönliches Gespräch.“] [„Mit freundlichen Grüßen“]

Das Vorstellungsgespräch vorbereiten und trainieren

Sobald Ihr Kunde es geschafft hat, zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen zu werden, geht es ans Eingemachte: Er muss einen guten ersten Eindruck machen, gut sprechen und auf viele Fragen vorbereitet

sein.

Trainieren und simulieren Sie das Vorstellungsgespräch:

1. Ihr Kunde sollte selbst die wichtigsten Fakten zum Unternehmen und zur Position recherchieren. Vielleicht möchte er wissen, was er bereits weiß!

2. Sich vorstellen: Arbeitgeber bitten, sich vorzustellen. Trainieren Lebenslauf vorzubereiten und Gründe für ihre Bewerbung beim Unternehmen zu nennen. So werden Ihre Kunden Sie sie, sich auf ihren bereits am Ende die aktuellen vermeiden Sie knifflige Fragen!

3. Versuchen Sie, mögliche Fragen vorwegzunehmen, machen Sie sich Notizen und bereiten Sie mögliche Antworten vor.

4. Stellen Sie Ihre eigenen Fragen! Bereiten Sie zwei bis drei Fragen vor, die Ihr Kunde den Mitarbeitern stellen möchte. Fragen zu stellen, zeigt Interesse! 5. Rollenspiel: Simulieren Sie das Vorstellungsgespräch, indem Sie die Rolle des Mitarbeiters übernehmen und die Fragen stellen. Wiederholen Sie das Ganze, üben Sie Sprachpassagen und üben Sie gegebenenfalls die Aussprache.

Nachbetreuung

Herzlichen Glückwunsch! Ihr Kunde hat ein konkretes Stellenangebot und einen Vertrag erhalten – der Job ist erledigt, oder? Nicht wirklich. Arbeitsverträge sind komplizierte Dokumente, die selbst für Muttersprachler schwer verständlich sind, und viele Menschen brechen ihre Arbeit frühzeitig ab. Betreuen Sie Ihren Kunden nach Möglichkeit in der Anfangsphase der Beschäftigung.



Arbeitnehmerrechte und Verträge

Idealerweise nehmen Ihre Kunden ihre Arbeitsverträge vor der Unterzeichnung mit nach Hause und haben Zeit, sie im Detail durchzugehen. Manchmal versuchen Arbeitgeber, Arbeitnehmerrechte zu umgehen, weil sie davon ausgehen, dass die Kunden nichts wissen.

Achten Sie bei der Vertragsdurchführung besonders auf:

1. Befristeter oder unbefristeter Arbeitsvertrag
2. Stunden- oder Monatslohn: Mindestlohn eingehalten?
3. Arbeitszeiten
4. Feiertage und Urlaub
5. Regelungen zur Krankschreibung
6. Stornierungsbedingungen
7. Probezeiten

Berufseinstiegsphase

Ein neues Umfeld, neue Kollegen, neue Aufgaben und

1

„PROMPT! im Berufseinstieg“ ist ein Kooperationsprojekt der lokalen Migrantenorganisation MIGRAFRICA und der Pädagogischen Fakultät der Universität zu Köln.

Jedes Semester absolvieren 10 bis 15 Studierende der Lehramtsstudiengänge ihr Pflichtpraktikum in der Abteilung Arbeitsmarktintegration bei MIGRAFRICA.

Sie sind für die Arbeit mit jungen Migranten und Flüchtlingen ausgebildet, die sich im Prozess der Arbeitsmarktintegration befinden. Die Studierenden beraten die Klienten in folgenden Bereichen:

Herausforderungen. Der Beginn einer neuen Tätigkeit kann sehr anspruchsvoll sein. Versuchen Sie, für Ihre Kunden und den Arbeitgeber weiterhin erreichbar zu sein, auch bei Missverständnissen.

Beachten Sie die folgenden Bereiche:

1. Arbeitsplan und Transportplanung
2. Kommunikation mit Vorgesetzten und Kollegen
3. Mögliche Diskriminierung am Arbeitsplatz
4. Arbeitszeiterfassung

Best Case Projekte

2

JobRoad vermittelt seit 2016 Menschen aus benachteiligten Gruppen an passende Arbeitgeber und den richtigen Job.

1. Berufsbezogene Sprachkenntnisse und Kommunikationsfähigkeiten
2. Erstellen von Bewerbungsunterlagen
3. Jobsuche
4. Vorbereitung und Training für Vorstellungsgespräche
5. Zusätzliche berufliche Lernunterstützung

Die Studierenden werden in einem Unterstützungsseminar an der Universität geschult, wo sie Grundlagen des Sprachunterrichts, Sprachbewusstsein, kritische Diskriminierungstheorie und Informationen über die Lebensbedingungen von Migranten und Flüchtlinge.

Weitere Informationen unter:

<https://zfl.uni-koeln.de/praxisphasen/projekte/prompt-bildungsteilhabe-stärken>

Durch den sehr persönlichen Ansatz werden die Barrieren der Sprache, Mobilität und Kompetenz durchbrochen, die einen einfachen Zugang zum Arbeitsmarkt behindern.

Ein effizienter Ansatz, um diesen Menschen innerhalb eines Jahres zu einem Job zu verhelfen und ihren Integrationsprozess deutlich zu beschleunigen. Der größte Mehrwert von JobRoad? Es ist ein Netzwerkprojekt im wahrsten Sinne des Wortes.

für 4 Spieler. Arbeitgeber, ihre Partner – Zeitarbeitsfirmen, (über-)lokale Behörden und Mittlerorganisationen – bündeln hier ihre Kräfte, um ein gemeinsames Ziel zu erreichen: offene Stellen mit ungenutzten Talenten zu besetzen. Wir nutzen unser eigenes JobRoad-Modell, das an jede spezifische Zielgruppe angepasst ist.

Die persönliche Unterstützung der Kandidaten bei der Arbeitgebersuche erfolgt in drei zügig abgeschlossenen Phasen. Die weitere Integration wird durch zusätzliche Schulungen und Sensibilisierungsmaßnahmen im Arbeitsumfeld gefördert.

Der einzigartige und innovative Ansatz von Jobroads ist:

1. Kontaktieren Sie zunächst lokale Unternehmen und erfassen Sie deren Bedarf.
2. Vereinbaren Sie ein Treffen mit einer vorab gescannten Gruppe von Bewerbern ohne Voranforderungen und verzichten Sie auf den Standard-Rekrutierungsprozess.
3. Arbeitssuchende und Unternehmen effektiv zusammenbringen

Weitere Informationen unter:

<https://jobroad.be/en/about-jobroad/project-3-integration-through-work-0-0/>

Das Ehegattenprogramm „Erfinde dich neu“ wird von Work in Estonia in Zusammenarbeit mit der estnischen Arbeitslosenversicherung organisiert. Das Ehegattenprogramm „Erfinde dich neu“ wird von Work in Estonia in Zusammenarbeit

mit der estnischen Arbeitslosenversicherung organisiert

3

ment Insurance Fund und das Umzugsunternehmen Move My Talent, um die Integration internationaler Ehepartner zu unterstützen, die neu in Estland leben. Das Programm wird von der Lebensversicherungskasse und dem Umzugsunternehmen Move My Talent durchgeführt, um die Integration ausländischer Ehepartner zu unterstützen, die neu in Estland leben. Das Programm bietet Schulungen und Beratung zu Beschäftigung und Wirtschaft.

in Estland leben. Das Programm bietet Schulungen und Beratung zu Beschäftigung und Wirtschaft. Es wurde entwickelt, um ausländischen Ehepartnern bei der Bewältigung der beruflichen Herausforderungen nach ihrem Umzug nach Estland zu helfen. Oftmals fehlt diesen Personen der Zugang zu den Informationen oder dem beruflichen Netzwerk, die sie für die Fortsetzung ihrer Karriere oder die Verwirklichung ihrer beruflichen Ziele in ihrem neuen Gastland benötigen. Viele fragen sich, welche Beschäftigungsmöglichkeiten ihnen ohne Estnischkenntnisse offen stehen, wo sie berufliche Kontakte knüpfen und pflegen oder wie sie ein eigenes Unternehmen gründen können.

So funktioniert es

Das Programm „Erfinde dich neu“ läuft 4 Wochen und umfasst Trainingseinheiten, Netzwerktreffen und individuelle Karriereberatungen:

Die Schulungen helfen dabei, sich an das Leben in Estland zu gewöhnen, das estnische Berufsumfeld zu verstehen und etwas über die lokale Geschäftskultur zu lernen.

Bei den Networking-Treffen kommen die Teilnehmer mit Fachleuten, Personalmanagern und Personalvermittlern vor Ort zusammen, die ihr Wissen und ihre Netzwerke mit ihnen teilen.

Die individuellen Karriereberatungen werden von der estnischen Arbeitslosenversicherung durchgeführt und helfen den Teilnehmern, ihren Lebenslauf und ihr Motivationsschreiben zu überprüfen und sich auf Vorstellungsgespräche vorzubereiten. Ziel ist es, sicherzustellen, dass ihre Bewerbungsunterlagen besser auf die Anforderungen des estnischen Arbeitsmarktes abgestimmt sind.

Neben praktischen Schulungen und Beratungen profitieren die Teilnehmenden auch vom Austausch mit anderen Ehepartnern in der gleichen Situation, mit denen sie eine Gemeinschaft aufbauen können. Die Teilnahme ist kostenlos; die Anwesenheit bei allen Sitzungen wird erwartet.

Ergebnisse

Mehr als 4 00 internationale Ehepartner nahmen von 2019 bis 2023 an dem Programm teil. Im Jahr 2022 waren mehr als 52 % der Teilnehmer Einige fanden innerhalb weniger Monate nach Abschluss des Programms einen passenden Job. Andere begannen ein neues Studium oder gründeten ein eigenes Unternehmen.

Weitere Informationen unter: <https://workinestonia.com/spouse-programme/>

4

Diese Praxis befasst sich mit der Aufnahme und beruflichen Integration von Flüchtlingen, mit Unterstützung der Gemeinde von Ourém, Portugal. Das Unterstützungsteam des Programms „Nähe in der Gemeinschaft“ zur Aufnahme und Integration von Flüchtlingen in Ourém (EAAR) verfolgt das Prinzip, Familien und Einzelpersonen in allen Aspekten ihrer Integration nahe zu stehen und sich dabei auf die Integration in den Arbeitsmarkt zu konzentrieren. Die Programmaktivitäten werden in Partnerschaft mit mehreren öffentlichen und privaten Institutionen der Gemeinschaft.

Hintergrund und Zweck:

Der Schwerpunkt liegt auf der Beseitigung von Beschäftigungshindernissen aufgrund sprachlicher Schwierigkeiten, mangelnder Vertrautheit mit dem Arbeitsmarkt und der langsamen Arbeitssuche. Ziel ist auch die Anerkennung der beruflichen Erfahrungen, Fähigkeiten und Fertigkeiten von Personen, die internationalen Schutz genießen, und die Herstellung von Kontakten zu Unternehmen durch die Erkundung von Einstellungsanreizen und anderen Faktoren, die die Beschäftigungsfähigkeit fördern.

Wie funktioniert es?

Der Prozess der Arbeitsmarktintegration basiert auf zwei Prämissen:

Nähe – Soziale Mentoren und Mediatoren der Gemeinde oder ihrer Partner begleiten jeden Flüchtling individuell während seiner beruflichen Integration. Sie gestalten die Beziehungen zwischen potenziellen Arbeitgebern und Flüchtlingen, um Barrieren abzubauen und die berufliche Autonomie zu fördern. Gemeinschaft – Fünf Institutionen, die an der Verwaltung des Arbeitsmarktes und der Personalbeschaffung beteiligt sind, unterstützen die Interaktion zwischen EAAR und potenziellen Arbeitgebern.

Der Prozess der Arbeitsmarktintegration beginnt mit einem informellen Gespräch mit jedem einzelnen Flüchtling. Dieser Prozess ist durchgeführt von einem Mediator/Mitarbeiter der Gemeinde Ourém, der Integrationsverfahren entwickelt und bei der Lösung alltäglicher Probleme hilft.

Mediatoren der Kommune und Mitarbeiter von CLDS 3G begleiten Flüchtlinge bei Vorstellungsgesprächen. Im Gespräch helfen sie, positive Eigenschaften des Bewerbers sowie kulturelle und religiöse Dynamiken und Vielfalt hervorzuheben. Anschließend unterstützen sie bei der Einrichtung kultureller und religiöser Anpassungen, um die Bedürfnisse des Unternehmens an die kulturellen und religiösen Bedürfnisse und Gewohnheiten der Flüchtlinge anzupassen und so wesentliche Barrieren in dieser Hinsicht abzubauen.

Weitere Informationen unter:

https://migrant-integration.ec.europa.eu/index.php/integration-practice/community-and-proximity-reception-and-integration-refugees_en

