

İş Piyasasına

İlkeler ve En İyi Örnekler
Gençlik Çalışanları İçin Pratik Bir Rehber

İÇERİK:

giriş

Eğitim İlkeleri ve Felsefeleri Süreci
Bağlamlandırma Pratik Yönergeler
Avrupa'dan En İyi 4 Örnek

GİRİŞ

27 Üye Devlet, 27 farklı sistem, eyalet, bölge ve belediye düzeyinde uyarlanmış ve uygulanmış ortak bir AB çerçevesi, sayısız yerel iş piyasası.

Bu Araç Seti, göçmen kökenli gençlerin iş piyasasına entegrasyonu için başarılı yaklaşımları, fikirleri ve kavramları belirlemek üzere genel ve kapsamlı bir yaklaşım sağlamayı amaçlamaktadır ve farklı üye devletlerin deneyimlerinden ve en iyi uygulamalarından yararlanmaktadır. Yerel iş piyasası gereksinimlerinin, yasal çerçevelerin ve entegrasyon politikalarının çeşitliliği göz önüne alındığında, tek bir çözüm sağlama iddiasında değildir. Daha ziyade, göçmen kökenli gençlerin iş piyasasına, mesleki eğitime veya ileri mesleki eğitime erişim yolculuklarında başarılı bir şekilde desteklenmesi için uygulama bağlamını ve genel yönergeleri yansıtmaktadır. 4 bölüme ayrılmıştır: Eğitim İlkeleri ve Felsefeleri, Gençlik Çalışmaları uygulaması için bir temel sağlar. İş piyasasına entegrasyon sürecini bağlamsallaştırmak,

bireyi tüm eylemlerin merkezine koyan geniş bir bakış açısını teşvik eder. Entegrasyon sürecine değinen çoğu alanı kapsayan pratik yönergelerin ardından, farklı AB üye devletlerinden 4 başarılı uygulama, öğrenmek ve ilham almak için en iyi uygulama örneklerini sunmaktadır.

Eğitim İlkeleri ve Felsefeleri 2

katılım ve dahil olma

BEN

Katılım ve katılım için bu fırsatları yaratmak amacıyla Katılımı artırmak için CLEAR yöntemi faydalı bir yaklaşım sunmaktadır. İnsanlar birkaç temel konuda söz sahibi olabilir, katılabilir ve ortak karar verebilirler. gereksinimleri karşılanmaktadır.

C – Yapabilir mi: Katılımcıların kaynakları ve bilgisi var mı?
Aktif olarak katılmak için önlemler nasıl uyarlanmalıdır?

Bunu sağlamak mı?
için kabul edildi mi?

Genç mülteci ve göçmenlerden oluşan hedef grup için, bu koşulların bazıları genellikle göz ardı edilen veya aşılabilen engeller olarak ortaya çıkmakta, bu da katılım fırsatlarını kısıtlamakta ve yapısal hiyerarşileri güçlendirmektedir. Bu nedenle, potansiyel (görünmez) engelleri öngörmeye, üzerinde düşünmeye ve aşmaya çalışın.

3

Genç mülteciler ve göçmenler, çoğu zaman kendilerinin bile farkında olmadıkları birçok beceri ve güçlü yöne sahiptir. Bu nedenle, insanların kendi potansiyellerine ve olumlu kaynaklarına, aile ortamlarına ve sosyal çevrelerine odaklanın! Takdir Edici Sorgulama yaklaşımı çerçevesinde, halihazırda işe yarayan, iyi ve yerinde olan her şeye odaklanabilir ve bu temelde istek ve hayaller geliştirebilirsiniz. Bu, danışanlarınızın yüksek düzeyde özdeşleşmesini sağlayacak, kişiselleştirilmiş ve kendi kendine belirlenmiş somut önlemler ve eylemlere yol açacaktır.



1

İnsanları işinizin merkezine koyun. Aktif dinleme yoluyla ihtiyaçları, istekleri, hedefleri ve olumlu bir gelişim sürecini destekleme ve danışmanlık arayan kişileri sürece dahil etme yöntemleri Karar alma süreçlerini en başından itibaren yönetin ve faaliyetlerinizi müşterilerin ihtiyaçlarına göre tasarlayın. Bu, gençlerin işinizle yüksek düzeyde özdeşleşmesini sağlar ve gençleri aktif, biçimlendirici bir role sokar. Endişeler ve ihtiyaçlar ciddiye alınır. Geleceğe yönelik beklentiler birlikte geliştirilir.

L – Beğenmek: Projeyle bir bağlantı ve katılım motivasyonu var mı? Somut bir fayda, olumlu bir sonuç olasılığı var mı?

E – Katılıma olanak sağlayanlar: Fırsatlar ve kaynaklar sunuluyor ve katılım için değerlendiriliyor mu?

A – Sorulanlar: Sunumların tasarımına kişiler dahil edildi mi? İçerik ve biçim belirlenirken onlara danışıldı mı? Değişiklik önerileri dikkate alındı mı? C – Yanıtlananlar: Hedeflere ulaşma şansı gerçekçi miydi? Bunlar nasıl ölçülebilir? Program, başarı vaat ettiği

4

meslek Her bir

bireysel durumda, belirli kaygıların farklı bakış açılarından görülebileceğini ve aynı amaç uğruna farklı motivasyonlara sahip farklı insanların hedeflerine ulaşmak için farklı örgütsel seçeneklere ve yöntemlere ihtiyaç duyabileceğini varsayalım. Farklı mesleki geçmişlere sahip profesyonellerle işbirliği yapmaya çalışın ve her bir kişiyi, kendine özgü önlemler gerektiren benzersiz bir vaka olarak değerlendirin.



Tavsiye arayanları kendi alanlarında ve kendi başlarına uzman olarak görürler. Yönlendirici olmayan danışmanlık, tavsiye arayanların/öğrenenlerin sohbette yüksek bir paya sahip olması ve kendi çözümlerini geliştirmeleri için desteklenmeleriyle karakterize edilir. Danışmanlar aktif olarak dinler, danışmanlık alanların konuşmasını kolaylaştırmak için samimi sorular sorar, insanların ne yapması gerektiğini dikte etmez, otorite kurmaz, danışanın tutumlarını ve kendi sorumluluklarını kabul eder. Konuşmaları ilgili konulara yönlendirir, ancak olayların gidişatını dikte etmezler. Empati, kabul, tutarlılık ve şeffaflık ile karakterize edilirler. Çözümler hakkında konuşmak çözümler yaratır.



5

6.

Çok dillilik. Çok dilliliği mümkün olan her yerde memnuniyetle karşılayın ve yaşayın . Müşterilerinizin ilk

Tavsiye arayanların öğrenen konumuna geldiği tüm ortamlarda, daha önce açıklanan kişisel hedef perspektiflerinin geliştirilmesine odaklanmayı bilgi transferine de sistematik olarak uygulayan eylem odaklılık ilkesinden rehberlik alın.

Eylem odaklı bilgi aktarımı, ilgi odaklıdır ve somut, gerçek ve özgün olaylara ve durumlara dayanır. Çalışmanızın büyük bir kısmı dil edinimi bağlamına ve iletişimsel yeterliliklerin geliştirilmesine odaklanacağından, öğrencilerin ve tavsiye arayanların yalnızca içeriği dinlemek ve almakla sınırlı olmayan, aynı zamanda kendi

dilini konuşan kişileri dahil etmeye çalışın.

bilgi ve ilgi alanlarını da hesaba katarak öğrenme sürecini aktif olarak şekillendirme fırsatı sunan ilgili iletişimsel roller üstlenmelerini sağlamaya özellikle dikkat edin. Öğrenme genellikle, içerik öğrencilerin katılımıyla tasarlandığında ve işlenmesi veya çözümünün günlük yaşamda gerçek bir öneme ve faydaya sahip olduğunda başarılı olur.

Belirli durumları ve ihtiyaçları bilgi ve becerileri geliştirmek için bir fırsat olarak görün ve yeterli bir içerik ve metodolojik destek çerçevesi sağlayın; aynı zamanda tavsiye arayanlara endişelerini

aktif olarak ele alma şansı verin. Bu, öz saygının, öz güvenin ve özerkliğin tanınmasını ve teşvik edilmesini sağlar ve gençleri gelecekteki durumları kendi ellerine almaya ve gerekirse uygun destek aramaya motive eder.

Dil. Bu, kimlik ve kültürün kabulü açısından dilin öneminin ciddiye alındığı ve saygı duyulduğu bir atmosfer yaratır. Ana diller önemli bir kaynaktır. Müşterinizin ana diline ilgi gösterin ve birkaç kelime öğrenmeye çalışın.

Dil Farkındalığı. Birçok danışan ülkenizin dilini henüz akıcı bir şekilde konuşamıyor olabilir. Hâlâ öğrenme sürecinde olabilirler. Bu süreci kabul edin ve destekleyin. Danışanlarla iletişim kurarken veya bilgi materyali hazırlarken, dilinizin karmaşıklığının ve değişkenliğinin farkında olmaya çalışın.

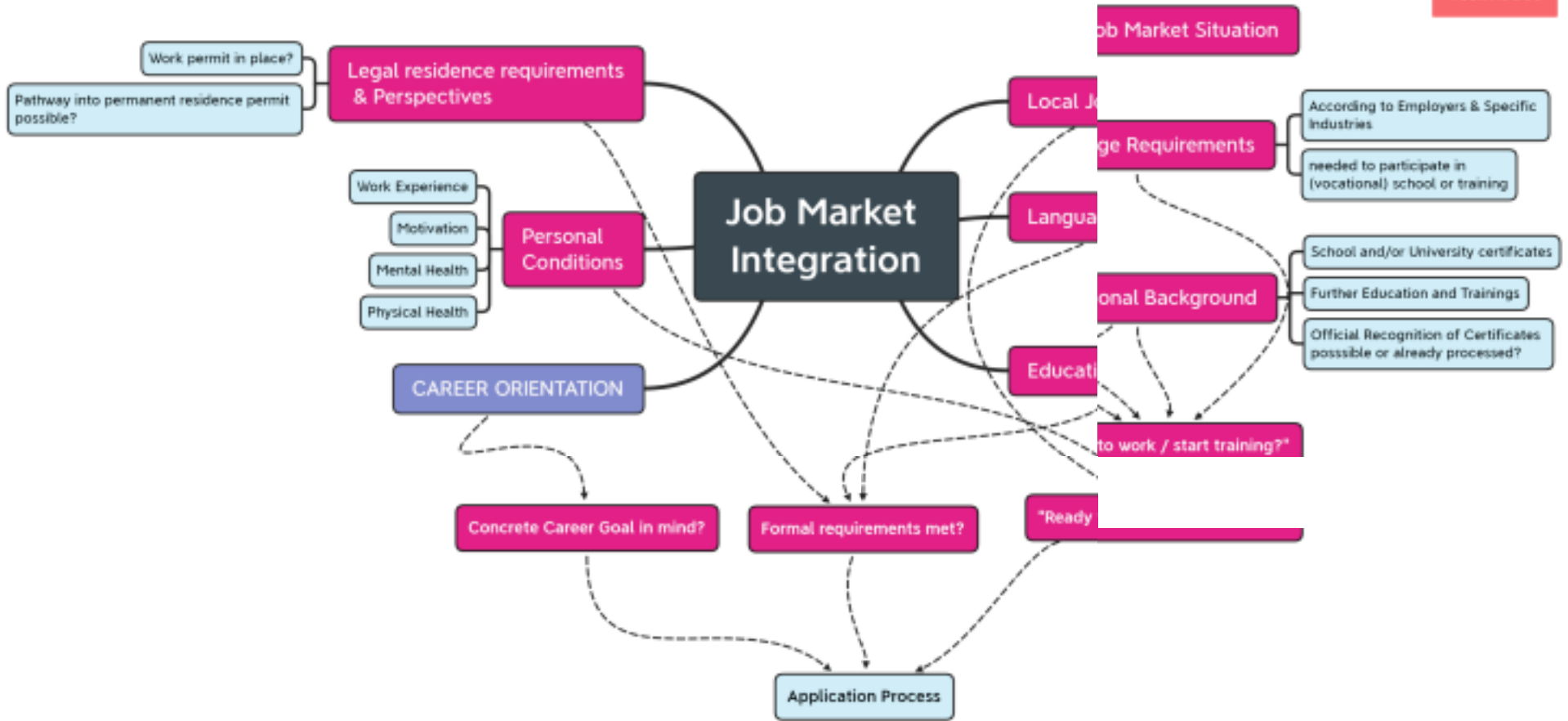
Örneğin, tavsiye arayanların anlayabilmesi için son derece karmaşık dilbilgisi yapılarından veya kasıtlı duraklama ve

tekrarlamalardan kaçınarak. Aynı zamanda: Özgün olmayan veya yapay ifadeler üretmeden konuşun ve yazın.

Siyasi, etnik ve dini açıdan tarafsız davranmaya çalışın. Hedef grubunuzun iş piyasasına entegrasyonunu destekleyen bir profesyonel olarak, bu sizin çalışma alanınızdır ve bundan ibarettir. Geçmişleri, davranışları veya görüşleri ne olursa olsun, destek arayan herkese eşit derecede destekleyici olduğunuzdan emin olun.

Sürecin bağlamlandırılması

Aşağıdaki grafik, bir bireyin iş piyasasına erişiminde başarısını etkileyebilecek tüm potansiyel faktörleri göstermeye çalışmaktadır. İş piyasasına entegrasyon süreci tek başına ele alınamaz; her zaman bireyin kendine özgü yaşam koşullarıyla bağlantılıdır. Örneğin: Kalacak güvenli bir yeri olmayan biri, her gün işe gidemeyebilir. Memleketindeki aile üyelerine destek olmak zorunda olan biri, önceki kariyerine uygun olarak yüksek nitelikli ve ileri eğitim almaya hak kazanmış olsa bile, herhangi bir işe çok hızlı bir şekilde girmek isteyebilir ve ihtiyaç duyabilir.



Pratik Kılavuzlar

Eğitim ilkeleri ve felsefeleri ile iş piyasasına entegrasyon sürecinin bağlamsallaştırılması temelinde, aşağıdaki bölüm, genç göçmen ve mültecilerin iş piyasasına, mesleki eğitime veya ilgili ileri mesleki eğitime erişimini başarıyla desteklemek için pratik yönergeleri listelemeyi amaçlamaktadır. Bu hususlar belirli bir sırayı takip etmemekte, ancak anlamlı bölümler halinde gruplandırılacaktır. Listelenen faaliyetler ve stratejiler, Avrupa genelindeki başarılı uygulamalardan derlenmiştir.

Ön Koşullar

1

Ülkenizin yasal çerçevesine bağlı olarak, müvekkillerin iş piyasasına farklı ve yasal olarak karmaşık erişimleri olabilir. Davalar ayrı ayrı ele alınmalıdır.

- Ülkenizde çalışma hakkının yasal koşullarını bildiğinizden emin olun.
- Çalışma izinleri için müşterilerin yasal belgelerini

- Zor durumlarda, göç hukuku konusunda uzmanlaşmış avukatlarla işbirliği yapın

3

Müşterilerinizin doğru işi ve sektörü bulmalarına rehberlik edebilmek için, kişisel ve bireysel açıdan tüm potansiyel önceki deneyimleri, bilgileri ve etkileyen faktörleri birçok açıdan dikkate almak

kontrol edin • Emin değilseniz, yerel danışma merkezleriyle iletişime geçin

2

Yerel iş piyasanızı anlamaya çalışın. Ülkenize, bölgenize ve belediyenize bağlı olarak, bazı sektörlerde çok sayıda açık pozisyon bulunabilirken, bazılarında ise yoğun rekabet yaşanabilir.

Yerel istihdam ajanslarının veya yerel yönetimlerin, ticaret odalarının ve çevrimiçi iş portallarının istatistiki açıklamalarını kontrol edin.

Potansiyel çalışma alanları veya sektörler hakkında bilgi, danışanlar ve onların oryantasyon süreci için çok değerli bir bilgidir.

Örnekler:

Herhangi birinin iş deneyimiyle geldiğini varsayalım. İş

deneyimi

hayati önem taşır.

Bunlar arasında, önceki iş deneyimi ve mesleki eğitim, zihinsel ve fiziksel sağlık, motivasyonel

yönler ve konut, aile durumu, devam eden eğitimler veya kurslar gibi genel yaşam koşulları yer alır.

Müşterilerinizin iş piyasasına girmelerini ve yaşamlarını etkileyen en önemli faktörleri genel hatlarıyla anlamaya çalışın.

Özellikle göçmen kökenli kişiler kendi ülkelerinde aile işlerinde çalışmış olabilirler, ancak bu çalışmayı değerli bir deneyim olarak görmezler!

Önceki deneyimlerden bahsederken, kişilerin tam olarak NE yaptıklarını, yani o işin tam olarak hangi faaliyetleri içerdiğini belirlemeye çalışın. İnsanların genellikle geniş bir beceri yelpazesi vardır çünkü kendi ülkelerindeki işler Avrupa'daki kadar uzmanlaşmış olmayabilir.

motivasyonel yönler

Her müşterinin kendine özgü bir çalışma motivasyonu vardır. Sadece finansal bağımsızlık ve öz yeterlilik devreye girmez.

Bazı insanlar, memleketlerindeki ailelerini geçindirmek için hemen para kazanma baskısı altında olabilirler. Nitelikli ve uzmanlaşmış akademisyenler olmalarına rağmen, kısa sürede niteliksiz bir işe girmek zorunda kalabilirler.

Müşterinizin motivasyonunu anlamak ve saygı duymak, birlikte iyi kararlar almanıza yardımcı olur.

4

Çoğu Avrupa toplumunda, resmi dili konuşmak, iş piyasasında da entegrasyon ve katılım için en baskın ön koşuldur.

Farklı işverenler ve sektörler, meslek yüksekokulları veya okullar farklı dil becerileri seviyeleri talep edebilir.

Avrupa Ortak Dil Çerçevesi (CEFR), tüm Avrupa'da yaygın olarak kullanılan A1'den C2'ye kadar 6 farklı dil yeterlilik seviyesi tanımlamaktadır.

Ülkeniz ve yerel iş piyasası için bireysel istisnaları göz önünde bulundurarak, çoğu durumda iş piyasasına erişmek için B1 seviyesi gereklidir. Müşterilerle resmi iletişim kurulduğunda (örneğin ofis işleri) B2 seviyesi gereklidir. Akademik alanda C1 seviyesi gerekecektir.

Bölgenizdeki mevcut dil kurslarını kontrol edin; müşterilerin dili öğrenirken çalışmaya başlayabilmeleri için akşam kursları sunabilirler. aynı anda.

5

Pek çok iş belirli düzeyde resmi eğitim ve yeterlilik gerektirir.

Müşterileriniz okullarını bitirdi mi? Üniversiteyi? Mesleki eğitimlerini? İleri eğitimlerini? Sertifikalarını getirdiler mi?

Eğer evet ise, belediyeinizde, bölgenizde veya

eyaletinizde resmi bir tanıma süreci olup olmadığını kontrol edin.

Hükümetiniz bu sertifikaları yerel sertifikalara eşdeğer olarak resmi olarak tanıyabilir. Bu süreç zaman alabilir ve belgelerin resmi tercümesini gerektirebilir.

Ancak işverenlerin diğer ülkelerden gelen sertifikaları da kabul etmeleri, kontrol etmeleri ve güncel kalmaları faydalı olacaktır.

Yerel bir yeterlilik gerekiyorsa, yerel sertifikalar için mezun olmak amacıyla akşam sınıfları olabilir.

Kariyer Oryantasyonu

Bir danışanın hangi kariyeri seçeceği, hangi sektöre gireceği ve ilgi alanları ile deneyimlerini nasıl değerlendireceği konusunda bilinçli bir karar vermesine rehberlik etmek oldukça zorlu bir süreç olabilir. Danışanın daha önce iş deneyimi olup olmadığına ve alanında kalmak isteyip istemediğine, oryantasyona yeni mi başladıklarına veya oryantasyonlarını değiştirmek zorunda olup olmadıklarına bağlı

olarak iki olası yol vardır: **yeni bir oryantasyona ihtiyaç duyulması.**

Kariyer veya sektör hakkında net bir fikir Yeni bir yönelime ihtiyaç duyuluyorsa, bunlardan yararlanmak önemlidir

Yukarıda belirtilen ön koşulların analizi sonucunda, müşteriler kendilerini iş piyasasında nerede gördükleri konusunda oldukça net bir fikre sahip olabilirler.

Aşağıdaki sorular, başvuru sürecinin hazırlanmasına rehberlik edecektir:

1. Belirli bir kariyer hedefi için tüm resmi gereklilikler mevcut mu? Resmi bir tanınmaya veya ileri eğitime ihtiyaç var mı?

2. Müşterinizin hedeflediği sektöre girebilmek için yeterli dil becerisi var mı?

3. Önceki deneyimler ve yeterlilikler, o belirli alandaki yerel iş piyasası gereksinimlerine aktarılabilir mi?

4. Bu pazarda yeterli yerel boş pozisyon var mı?
Müşterilerin potansiyel kariyer alanlarını belirlemelerine

yardımcı olmak için farklı bakış açıları ve yöntemler.

1. Çeşitli medya ve bilgi kaynakları kullanın:

- resmi, yazılı iş tanımları
- İş profillerinin videoları (YouTube ve ilgili iş portallarında bulunabilir)
- kariyer yönelimi için eğitim materyali
- İş oryantasyonu için çevrimiçi değerlendirme araçları - Yerel şirketlerin ve istihdam ajanslarının, ticaret odalarının iş oryantasyonu programları ve etkinlikleri

2. Müşterinin kişisel ve özel ortamını harekete geçirmesine rehberlik edin:

- arkadaşlar ve aile belirli bir sektörde çalışıyor olabilir
- Dış/iç mekan gibi çalışma ortamını etkileyen faktörler hakkında konuşmaları başlatın, manuel / akademik, küçük / büyük şirket vb. ve bunların avantaj ve dezavantajları

İş Arama

Müşterilerin, geldikleri ülkelere ve yerel iş piyasası kültürüne bağlı olarak, Avrupa'da genellikle benimsenenden çok farklı iş bulma yaklaşımları olabilir; örneğin, şirketlere gidip açık pozisyonlar hakkında bilgi almak, sizin ülkenizde de işe yarayabilir, ancak genellikle "standart başvuru yöntemi" değildir. Bu nedenle, müşterileri iş arama yöntemleri hakkında bilgilendirmek, aktif olarak desteklemek ve yaratıcı olmak önemlidir.

çevrimiçi araştırma

Dijital çağda çoğu şirket pozisyonlarını internet üzerinden duyuruyor.

1. Çevrimiçi İş Portalları

Ülkenizde, açık pozisyonları listeleyen çok çeşitli web siteleri olabilir. En verimli 3 ila 5 web sitesini belirlemeye çalışın ve buraya odaklanın.

2. Google Haritalar'ı Kullanma

Bazen müşterinizin yaşadığı yerin çevresindeki alandan başlamak mantıklı olabilir, kontrol edin Yakınınızdaki şirketleri öğrenmek için web sitelerini ziyaret edin veya arayın.

3. Ticaret Odaları ve İstihdam Ajansları

Başvuru Süreci

Evet! Harika! Müşteriniz işe başlamaya hazır. Kariyer ve sektör potansiyeli konusunda net bir fikre sahip veya geliştirdi. Müşterinizin ihtiyaç ve beklentilerine uygun açık pozisyonlar buldunuz, hemen başvuralım!

Ama durun bakalım. Diğer adaylarla rekabet ediyor olabilirsiniz, peki bununla nasıl başa çıkacağız? Burada nasıl bir avantaj elde edeceğinizden emin olabilirsiniz? Müşterileriniz genellikle yapısal olarak zaten dezavantajlı, ne yapabiliriz?

belgelerin kalitesi

Resmi Başvurular genellikle aşağıdaki belgeleri

içerir:

Bu yerel acenteler kendi çok özel iş portallarını sunabilirler.

özel ve yerel ağlar

Özel Ağlar:

Yerel topluluğunuzu harekete geçirmenin oldukça başarılı olduğu kanıtlanmıştır. Müşterinizi, iş yerlerindeki açık pozisyonları kontrol etmek için meslektaşlarına ve topluluk üyelerine ulaşma konusunda yönlendirin.

Yerel Ağlar:

İş piyasası konularını görüşmek üzere düzenli olarak bir araya gelen yerel hükümet kuruluşları, STK'lar veya özel girişim ağlarını belirlemeye ve bunlara

katılmaya çalışın.

Yerel düzeyde entegrasyon. Burada değerli iletişim bilgileri ve bilgiler bulacaksınız.

iş fuarları ve etkinlikleri

İstihdam Ajansları, Ticaret Odaları ve Özel İşletme Dernekleri düzenli olarak İş Fuarları ve Sergileri düzenlemektedir.

1. Tarihleri ve müsaitliği kontrol edin

2. Mümkünse, listeyi kontrol edin

3. Müşterileriniz için özellikle de işverenler için başvuru belgelerinin taslağını hazırlayın.

şirketler

4. Kısa iş görüşmeleri için eğitim alın ve hazırlık yapın

5. Müşterilerinize eşlik edin ve potansiyel işverenlerin soruları olması durumunda hazır bulunun.

- ÖZGEÇMİŞ

- Başvuru / Motivasyon Mektubu
- Sertifikalar ve Nitelikler
- Fotoğraf (sizin tercihinize bağlı olarak)
(yerel iş piyasası kültürü!)

Bu belgelerin yüksek kalitede olduğundan emin olun: Resmi dilde yazılmış, düzgün bir şekilde düzenlenmiş, yüksek kalitede renkli taramalar yapılmış ve tek bir PDF dosyasında bir araya getirilmiş olmalıdır.

Uygun olan yerlerde Çevrimiçi Araçlar ve Yapay Zeka Dil modellerinden yararlanın. Bir sonraki sayfada Microsoft BING, ChatGPT veya diğer uygulamalar için tasarlanmış bir komut bulabilirsiniz.

kapak mektupları için yapay **zeka** istemi

1. Microsoft Edge'de iş ilanının bulunduğu web sitesini açın
2. MS Copilot'u açın (pencerenin sağ üst kısmı)
3. İşin "gereksinimlerini" dikkatlice okuyun
4. Müşterinin deneyimini ve belirli becerilerini maddeler halinde açıklayın
5. Copilot'a aşağıdaki komutu gönderin:

"Burada açık olan web sitesinde [iş unvanı] olarak belirtilen iş ilanı için bir ön yazı oluşturma konusunda yardıma ihtiyacım var. İşin gereklilikleri şunlardır: [iş ilanındaki gereklilikleri ekleyin]. Başvuru sahibinin aşağıdaki deneyim ve yetkinlikleri bulunmaktadır: [deneyim ve belirli yetkinlikleri ekleyin].

Lütfen açık pozisyon için eksiksiz bir ön yazı yazın ve iş ilanındaki gereklilikler ile başvuranın mevcut becerileri ve deneyimleri arasında net bir bağlantı kurun.

Ön yazı için aşağıdaki yapıyı kullanın:

[Şirket adresi]

[„Sayın Bay veya Bayan,“]

sürecin bir parçası olun

Başvuru sürecinde müşterilerinizi aktif olarak destekleyin. Başvuruda bulunmadan önce işvereni aramanız genellikle faydalı olur.

İlk önce arayıp konuşabilirsiniz, ancak: Müşterinizi telefon görüşmesine hazırlayın, onların da görüşmenin bir parçası olduğundan emin olun. Potansiyel işverenin motivasyon, dil becerileri ve ilgi alanları hakkında doğrudan müşterinizden fikir edinebilmesi için bir görüşme yapın.

İşverene, evrak hazırlama, çalışma izni başvurusunda bulunma veya ulaşım ayarlama gibi bürokratik konularda destek sağlayın.

[Boş pozisyonun başvuran için ilgi çekici olmasının nedenleri]

[Başvuranın pozisyona uygun olduğunu açıklayan nedenler ve iş ilanındaki gerekliliklere dair açık referans, en az 4 cümle]

[Başvuranın yüksek motivasyon düzeyinin ve performans gösterme isteğinin açıklaması, en az 2 cümle]

[„İlginizi çektim mi? Öyleyse kişisel bir görüşme için sabırsızlanıyorum“] [„Saygılarımla“]

İş görüşmesini hazırlamak ve eğitmek

Müşteriniz iş görüşmesine davet edildikten sonra, kritik bir zaman gelir. İyi bir ilk izlenim bırakmaları, iyi konuşmaları ve birçok soruya hazırlıklı olmaları gerekir.

Röportajı eğitin ve simüle edin:

1. Müşteriniz şirket ve pozisyon hakkında önemli gerçekler hakkında kendi araştırmasını yapmalıdır, zaten bildikleri şeyleri bilmek isteyebilirler!
2. Kendilerini tanıtmak: İşverenler, kendilerini tanıtmalarını Özgeçmişleri hakkında konuşmaya mevcut şirkete neden açıklayarak bitirmeleri için onları sorulardan kaçınmanızı sağlar!
3. Olası soruları tahmin etmeye çalışın, notlar alın ve olası cevapları hazırlayın.
4. Kendi sorularınızı sorun! Müşterinizin personele sormak istediği 2-3 soru hazırlayın. Soru sormak ilginizi gösterir! 5. Rol Yapma: Personelin rolünü üstlenip soruları sorarak mülakatı simüle edin. Tekrar yapın, dil parçalarını eğitin ve hazırlayın, gerekirse telaffuzu çalışın.

Destek Sonrası



Tebrikler! Müşteriniz somut bir iş teklifi ve sözleşme aldı, iş tamamlandı, değil mi? Pek sayılmaz. İş sözleşmeleri, ana dili İngilizce olanlar için bile anlaşılması zor, karmaşık belgelerdir ve birçok kişi erken yaşta işinden ayrılır. Mümkünse, müşterinize işe alımın ilk aşamasında rehberlik edin.

işçi hakları ve sözleşmeleri

İdeal olarak, müşterileriniz iş sözleşmelerini imzalamadan önce evlerine götürmeli ve oturup ayrıntılı bir şekilde incelemek için zamanları olmalıdır. Bazen işverenler, müşterilerin bilmemesini bekledikleri için çalışanların haklarını ihlal etmeye çalışırlar.

Sözleşmeleri incelerken özellikle şunlara odaklanın:

1. Belirli süreli veya sürekli iş sözleşmesi
2. Saatlik veya aylık ücret: Asgari ücrete uyuluyor mu?
3. Çalışma saatleri
4. Tatiller ve izinler
5. Hastalık izni düzenlemeleri
6. İptal politikası
7. Deneme Süreleri

ilk istihdam aşaması

Yeni bir ortam, yeni meslektaşlar, yeni görevler ve zorluklar.

1

„PROMPT! im Berufseintieg“, yerel Göçmen Örgütü MIGRAFRICA ile Köln Üniversitesi Eğitim Bölümü arasındaki bir işbirliği projesidir.

Her dönem Öğretmen Programlarına kayıtlı 10 ila 15 Üniversite Öğrencisi, MIGRAFRICA'nın İş Piyasası Entegrasyonu bölümünde zorunlu stajlarını yapmaktadır.

Yeni bir işe başlamak çok zorlu olabilir. İletişim kopukluğu durumunda bile, müşterilerinize ve işvereninize her zaman ulaşılabilir olmaya çalışın.

Aşağıdaki alanları aklınızda bulundurun:

1. Çalışma Programı ve Ulaşım Planlaması
2. Yöneticiler ve Meslektaşlarla İletişim
3. İş Yerinde Potansiyel Ayrımcılık
4. Çalışma saatlerinin takibi

En İyi Durum Projeleri

2

JobRoad, 2016 yılından bu yana dezavantajlı gruplardaki kişileri doğru işe

ulaşmaları için uygun işverenlere yönlendiriyor.

İş piyasasına girme sürecindeki genç göçmenler ve mültecilerle çalışmak üzere eğitim alırlar. Öğrenciler, danışanlara aşağıdaki alanlarda rehberlik ederler:

1. İşle ilgili dil öğrenimi ve iletişim becerileri
2. Başvuru

belgelerinin hazırlanması

3. İş Arama

4. İş Görüşmelerine Hazırlık ve Eğitim

5. Ek Mesleki Öğrenme Desteği

Öğrencilere üniversitede dil öğretiminin temelleri, dil farkındalığı, eleştirel ayrımcılık teorisi ve göçmenlerin yaşam koşulları hakkında bilgi edindikleri bir destek semineri verilmektedir.

Mülteciler.

Daha fazla bilgi için:

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

Son derece kişisel yaklaşım, işgücü piyasasına kolay erişimi engelleyen dil, hareketlilik ve yeterlilik engellerini ortadan kaldırır.

Bu kişilerin bir yıl içinde işe girmelerine yardımcı olacak etkili bir araç ve entegrasyon süreçlerini önemli ölçüde hızlandırıyor.

JobRoad'un en büyük katma değeri nedir? En saf haliyle bir ağ projesidir.

4 oyuncu için. İşverenler ve onların iş ortağı olan geçici istihdam ajansları, (üst) yerel yönetimler ve aracı kuruluşlar, aynı hedefe ulaşmak için güçlerini birleştiriyor: boş pozisyonları keşfedilmemiş yeteneklerle doldurmak. Her türlü hedef gruba özel olarak uyarlanmış kendi JobRoad modelimizi kullanıyoruz. Adaylara işveren bulma konusunda kişisel destek, hızla tamamlanan üç aşamada sağlanıyor. Ek eğitimler ve çalışma ortamındaki farkındalık yaratma faaliyetleriyle daha fazla entegrasyon teşvik ediliyor.

Jobroads'un benzersiz ve yenilikçi yaklaşımı:

1. Öncelikle yerel şirketlerle iletişime geçilerek, ihtiyaçlarının belirlenmesi 2. Önceden taranmış, ön şartları olmayan adaylardan oluşan bir grupla görüşme konusunda anlaşma sağlanması ve standart işe alım sürecinden vazgeçilmesi

3. İş arayanları ve şirketleri etkili bir şekilde eşleştirmek

Daha fazla bilgi için:

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

"Kendini yeniden icat et" eş programı, Estonya İşsizlik Fonu ile işbirliği içinde Estonya'daki İş Kurumu tarafından düzenlenmektedir "Kendini yeniden icat et" eş programı, Estonya İşsizlik Fonu ile işbirliği içinde Estonya'daki İş Kurumu tarafından

düzenlenmektedir

3

Uluslararası eşlerin yeni uyum sağlamalarını desteklemek için Mentorluk Sigorta Fonu ve yer değiştirme şirketi Move My Talent Estonya'ya yeni yerleşen uluslararası eşlerin entegrasyonunu desteklemek için Mentorluk Sigorta Fonu ve yer değiştirme şirketi Move My Talent işbirliğiyle bir program başlatıldı. Program, istihdam ve iş dünyası konusunda eğitim ve danışmanlık hizmeti sunuyor.

Estonya'da ikamet eden kişiler için program, istihdam ve iş dünyası konusunda eğitim ve danışmanlık hizmeti sunmaktadır. Bu program, uluslararası eşlerin Estonya'ya taşındıktan sonra karşılaştıkları kariyer zorluklarının üstesinden gelmelerine yardımcı olmak için tasarlanmıştır. Çoğu zaman bu kişiler, yeni ev sahibi ülkelerinde kariyerlerine devam etmek veya mesleki hedeflerine ulaşmak için ihtiyaç duydukları bilgilere veya profesyonel ağlara erişemezler. Birçoğu, henüz Estonca bilmiyorlarsa hangi istihdam seçeneklerinin mevcut olduğu, profesyonel bağlantıları nerede bulup geliştirebilecekleri veya kendi şirketlerini nasıl kurabilecekleri konusunda sorular sormaktadır.

Nasıl çalışır?

“Kendini Yeniden İcat Et” programı 4 hafta sürüyor ve eğitim oturumları, network toplantıları ve bireysel kariyer danışmanlıklarından oluşuyor:

Eğitim oturumları Estonya'daki hayata uyum sağlamanıza, Estonya'daki profesyonel ortamı anlamanıza ve yerel iş kültürünü öğrenmenize yardımcı oluyor.

Ağ oluşturma toplantıları, katılımcıları bilgi ve ağlarını paylaşacak yerel profesyoneller, İK yöneticileri ve işe alım uzmanlarıyla bir araya getiriyor.

Bireysel kariyer danışmanlıkları, Estonya İşsizlik Sigortası Fonu tarafından yürütülmekte olup, katılımcıların özgeçmişlerini ve motivasyon mektuplarını gözden geçirmelerine ve mülakatlara hazırlanmalarına yardımcı olmaktadır. Bunun amacı, başvuru belgelerinin Estonya işgücü piyasasının gereksinimlerine daha iyi uymasını sağlamaktır.

Katılımcılar, pratik eğitimler ve danışmanlıkların yanı sıra, topluluk oluşturabilecekleri aynı pozisyondaki diğer eşlerle bağlantı kurmanın da faydasını görecekler. Katılım ücretsizdir; tüm oturumlara katılım beklenmektedir.

Sonuçlar

2019-2023 yılları arasında programa 400'den fazla uluslararası eş katıldı. 2022 yılında katılımcıların %52'sinden fazlası Bazıları programdan mezun olduktan birkaç ay sonra uygun bir iş buldu. Diğerleri ise yeni eğitimlerine başladı veya kendi işlerini kurdu.

Daha fazla bilgi için: <https://workinestonia.com/spouse-programme/>

4.

Bu

uygulama, Ourém Belediyesi'nin desteğiyle mültecilerin kabulü ve mesleki entegrasyonunu ele almaktadır.

Ourém, Portekiz. Ourém'deki mültecilerin kabulü ve entegrasyonu için "Toplulukta Yakınlık" programının (EAAR) destek ekibi, entegrasyonlarının her aşamasında ailelere ve bireylere yakın kalma ilkesini benimseyerek, iş gücü piyasasına entegrasyona odaklanmaktadır. Program faaliyetleri, çeşitli kamu ve özel sektör kuruluşlarıyla ortaklaşa yürütülmektedir.

toplumun kurumları.

Arka plan ve amaç:

Uygulama, dil zorlukları, işgücü piyasasına aşına olmama ve istihdam sürecinin yavaş ilerlemesi gibi nedenlerle ortaya çıkan istihdam engellerinin ortadan kaldırılmasına odaklanmaktadır. Uygulama ayrıca, çalışanların mesleki deneyim, beceri ve yeteneklerinin tanınmasını da amaçlamaktadır. Uluslararası korumadan yararlananlara yönelik teşvikler ve istihdam edilebilirliği artıran diğer faktörlerin araştırılması yoluyla işletmelerle temasın geliştirilmesi.

Nasıl çalışır?

İşgücü piyasasına entegrasyon süreci iki varsayıma dayanmaktadır:

Yakınlık – Belediye veya ortaklarından sosyal eylem mentorları ve arabulucuları, her bir mülteciye mesleki entegrasyon süreci boyunca bireysel olarak eşlik eder. Mentorlar ve arabulucular, engelleri ortadan kaldırmak ve mesleki özerkliği teşvik etmek amacıyla potansiyel işverenler ve mülteciler arasındaki ilişkileri yönlendirir. Topluluk – İşgücü piyasasının yönetimine ve insan kaynaklarının istihdamına katılan beş kurum, EAAR

ile potansiyel işverenler arasındaki etkileşime destek olur.

İşgücü piyasasına entegrasyon süreci, mültecilerin her biriyle gayriresmi bir görüşmeyle başlar. Bu süreç, Ourém Belediyesi'nin bir arabulucusu/personeli tarafından yürütülmekte olup, bu kişi entegrasyon prosedürlerini geliştirmekte ve günlük sorunların çözümüne yardımcı olmaktadır.

Belediyeden arabulucular ve CLDS 3G personeli, mültecilere iş görüşmelerinde eşlik eder. Görüşme boyunca, iş başvurusunda bulunan kişinin olumlu özelliklerinin yanı sıra kültürel ve dini dinamikleri ve çeşitliliğini vurgulamaya yardımcı olurlar. Daha sonra, şirketin ihtiyaçlarını mültecilerin kültürel ve dini ihtiyaç ve alışkanlıklarına göre uyarlamak için kültürel ve dini düzenlemelerin oluşturulmasına yardımcı olarak bu konulardaki büyük engelleri ortadan kaldırır.

Daha fazla bilgi için:

https://migrant-integration.ec.europa.eu/index.php/entegrasyon-uygulaması/topluluk-ve-yakınlık-resepsiyon-ve-entegrasyon-mültecileri_en

