

DEUTSCH

Methodenhandbuch

SAMIN Konsortium

Unterstützung ethnischer Minderheiten
durch die Förderung des Zugangs zum Arbeitsmarkt
und zu beruflicher Aus- und Weiterbildung

INHALTSVERZEICHNIS

ABSCHNITT 1 – 3

EINFÜHRUNG UND HINTERGRUND

- 1. Einführung
- 2. Europäischer Kontext
- 3. An wen richtet sich das Handbuch?
- 4. Ziele des Handbuchs
- 5. Der Zusammenhang zwischen Handbuch und SAMIN-Projekt
- 6. Datenerfassung und Datenanalyse

ABSCHNITT 2 – 5

FIBA UND DER SYSTEMISCHE ANSATZ

- 7. Einführung
 - TEIL 1 – Der FIBA-Ansatz
- 8. Zielgruppen und Interessenvertreter
 - 8.1 Zusammenarbeit mit Migrantenorganisationen
 - 8.2 Arbeiten mit Familien
 - 8.3 Arbeiten mit Arbeitgebern und anderen Akteuren des Arbeitsmarktes
 - 8.4 Arbeiten mit Schulen, Aus- und Weiterbildungsorganisationen
- 9. Einführung
 - TEIL 2 – Das Trainingsprogramm
- 10. Sprachkurse
- 11. Staatsbürgerkunde
- 12. Das Training
 - 12.1 Aufbau
 - 12.2 Den Bedarfen des Arbeitsmarktes begegnen
 - 12.3 Arbeiten mit Experten und Fachorganisationen
 - 12.4 Umfeld
 - 12.5 Pädagogische Methoden zur Umsetzung
 - 12.6 Arbeitsvermittlung und Praktika
 - 12.7 Anleitung, Orientierung und Kompetenzaufbau
- 13. Maßnahmen für junge Leute
- 14. Mitarbeiterentwicklung
- 15. Evaluation

ABSCHNITT 3 – 23

EMPFEHLUNGEN

- 16. Empfehlungen aus der GAP-Analyse von SAMIN
- 17. Empfehlungen, abgeleitet aus FIBA
- 18. Bibliographie – Projekte

EINFÜHRUNG UND HINTERGRUND

1 – Einführung

Dieses Handbuch wurde als zweites Produkt des SAMIN-Projekts (*Unterstützung ethnischer Minderheiten durch die Förderung des Zugangs zum Arbeitsmarkt und zu beruflicher Aus- und Weiterbildung*) entwickelt, eines durch die Europäische Kommission im Rahmen des *Lifelong Learning Programmes Leonardo* finanzierten und geförderten Innovations-transferprojekts. Das SAMIN-Projekt führt die Erkenntnisse aus dem FIBA-Projekt und 18 internationalen Projekten in Europa zusammen. Die ESTA-Bildungswerk gGmbH führte das FIBA-Projekt (*Förderung in Berufswahl und Ausbildung*) in 5 deutschen Städten über einen Zeitraum von 2 Jahren durch. Das Projekt vereinte bewährte Leistungen auf innovative Art und Weise, um Jugendlichen mit türkischem Migrationshintergrund den Zugang zur beruflichen Aus- und Weiterbildung zu erleichtern.

Das vorliegende Methodenhandbuch beschreibt verschiedenste Ansätze, Empfehlungen und mögliche Strategien speziell zur Unterstützung der Integration von Migranten in den Arbeitsmarkt. Die Integration von Migranten¹ in den Arbeitsmarkt hat positive Effekte für die Aufnahmeländer und kann nur durch verbesserte Schulungen und Leistungen, die zu diesem Zweck angeboten werden, erreicht werden.

2 – Europäischer Kontext

Die Entwicklung des Methodenhandbuchs ist wichtig im Hinblick auf die "Europa 2020" Strategie, in der die Integration legaler Migranten eine entscheidende Rolle bei der Erreichung der EU 2020 Ziele spielt. Zu diesen Zielen gehören eine Steigerung der Erwerbstätigenquote, die Verringerung der Quote der Schulabbrecher, eine Steigerung des Anteils der 30- bis 34-Jährigen mit abgeschlossener Hochschulbildung und den Abbau von Armut und sozialer Ausgrenzung. Die EU geht davon aus, dass Migranten den Europäischen Arbeitsmarkt stärken, indem sie Lücken, verursacht durch den demografischen Wandel, schließen und so dazu beitragen, den demografischen Herausforderungen zu begegnen, mit denen sich die EU konfrontiert sieht.

3 – An wen richtet sich das Handbuch?

Das Methodenhandbuch richtet sich in erster Linie an Praktiker wie Lehrer, Berater/Trainer im öffentlichen, im privatwirtschaftlichen sowie im sozialen Sektor, die mit Migranten arbeiten oder arbeiten möchten, mit dem Ziel, die gesellschaftliche und berufliche Integration Letzterer in den Arbeitsmarkt zu unterstützen. Das Handbuch kann in verschiedensten lokalen und regionalen Kontexten Praktikern von Nutzen sein, die die Ansätze und Methoden in ihre jeweiligen Arbeitsbereiche einbringen und übernehmen können.

¹ Aus Gründen der Lesbarkeit wird in diesem Handbuch auf die parallele Verwendung der männlichen und weiblichen Bezeichnungen verzichtet. Alle entsprechenden Formulierungen sind als geschlechtsneutral zu verstehen.

ABSCHNITT 1

Einführung und Hintergrund

4 – Ziele des Handbuchs

Ziel des Handbuchs ist es, einen Referenzrahmen zu schaffen und zu helfen, die Arbeit der Berater und Ausbilder technisch und methodisch zu verbessern, die in den Mitgliedsstaaten mit Migranten arbeiten. Die inhaltliche Struktur des Handbuchs wurde so entwickelt, dass sie mit den erprobten Methoden, die sich im Einsatz im FIBA-Projekt bewährt haben, korrespondiert. Das Handbuch fasst Erfahrungen von Beratern und Ausbildern zusammen, die im Rahmen des FIBA-Projekts mit unterstützungsbedürftigen Migranten arbeiteten. Es stellt einen kompakten Handlungsleitfaden für Fachleute dar, die auf lokaler Ebene arbeiten. Es gewährleistet die Umsetzung von Methoden und trägt dazu bei, zu vermeiden, dass das Rad neu erfunden werden muss. Das Handbuch bietet eine Auswahl an Empfehlungen, wobei Lehrer und Berater/Trainer die *“Do’s and Don’ts”* auswählen können, die für ihre jeweilige Arbeit relevant sind. Dieses Handbuch soll ein praktisches und direkt anwendbares Werkzeug für Berater und Trainer sein und enthält eine Reihe von Modulen, die unabhängig voneinander eingesetzt, aber auch kombiniert werden können, um aufeinander abgestimmte Ansätze und effiziente Ergebnisse erzielen zu können. Das Handbuch soll Beratern und Trainern dabei helfen, die Elemente von FIBA an andere Zielgruppen und andere geographische Rahmenbedingungen anzupassen.

5 – Der Zusammenhang zwischen Handbuch und SAMIN-Projekt

Das Methodenhandbuch basiert auf Empfehlungen der Gap-Analyse, einem Produkt des SAMIN-Projekts, das das Ergebnis der Untersuchungen von 18 nationalen Projekten durch Organisationen in Deutschland, Frankreich, Österreich, Italien, den Niederlanden und dem Vereinigten Königreich ist, die die Integration von Migranten in den jeweiligen aufnehmenden Ländern mittels einer Reihe von Strategien und Ansätzen zum Ziel hatten. Eine der Hauptaufgaben des SAMIN-Projekts ist es, herauszufinden, ob die Ergebnisse und Erkenntnisse des deutschen FIBA-Projekts mit den Erfahrungen in anderen europäischen Ländern vergleichbar sind. Neben der Zusammenstellung der Ergebnisse der vergleichenden Analyse in der GAP-Analyse dient das Methodenhandbuch der Verbreitung der Erfolgsmerkmale des FIBA-Projekts und der 18 nationalen Projekte zur Verbesserung der Teilhabe von Migranten an VET (*beruflicher Aus- und Fortbildung*) und am Arbeitsmarkt.

6 – Datenerfassung und Datenanalyse

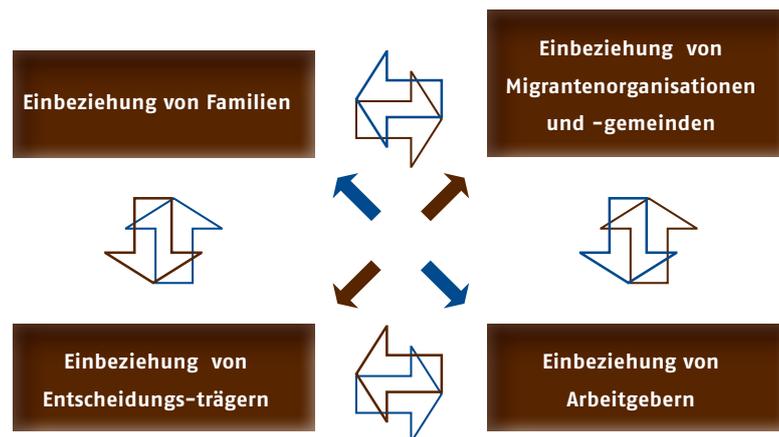
Die Entwicklung des Handbuchs basiert auf dem Gesamtziel, die besten Methoden herauszufiltern und sie in gut strukturierte *“Richtlinien”* umzuformulieren. Die in dem Handbuch vorgestellten Methoden sind die, die im FIBA-Projekt in Deutschland angewandt wurden, ergänzt um ähnliche Strategien, die von anderen Organisationen in Frankreich, Italien, Österreich, den Niederlanden und dem Vereinigten Königreich verfolgt wurden. Bei den, in den verschiedenen Ländern gesammelten Daten handelt es sich hauptsächlich um qualitative Daten, die mittels Feldforschung anhand von Fragebögen und Interviews zusammengetragen wurden. Die Analyse konzentrierte sich hauptsächlich auf qualitative Kriterien.

FIBA UND DER SYSTEMISCHE ANSATZ

7 – Einführung

Ziel des Abschnitts 2 ist es, Beratern und Trainern detaillierte Informationen über das FIBA-Projekt an die Hand zu geben und sie bei der Übertragung der Hauptelemente der FIBA-Strategien und der anderen 18 nationalen Projekte in ihr eigenes Umfeld und ihre persönlichen Situationen zu unterstützen. Abschnitt 2 ist in 2 Teile unterteilt. Im ersten Teil wird die Struktur des systemischen Ansatzes gemäß FIBA beschrieben, es werden die verschiedenen Interessenvertreter ermittelt und es wird die Interaktion zwischen externen Interessensvertretern und Migranten erklärt. Im zweiten Teil dieses Abschnitts geht es im Detail um das Training und die Beratung, die stattfinden.

Diagramm 1: Struktur von FIBA und dem systemischen Ansatz



DER FIBA-ANSATZ

Der FIBA-Ansatz zielt auf verschiedene Akteure ab (nicht nur die Jugendlichen) und basiert auf dem Zusammenspiel zwischen diesen verschiedenen Akteuren, um zu gewährleisten, dass sie zusammenarbeiten, um die Migranten auf den Arbeitsmarkt vorzubereiten und sie zu unterstützen. Die Beziehung bzw. das Zusammenspiel zwischen den verschiedenen Interessenvertretern wird in *Diagramm 1* dargestellt.

FIBA funktioniert als ganzheitlicher Ansatz der sozialen und beruflichen Integration, der Bildungsorganisationen, Arbeitgeber, Entscheidungsträger, Migrant*innenorganisationen und -gemeinden und die Familien der Jugendlichen zusammenbringt. Jeder Akteur spielt seine ganz eigene Rolle in diesem Prozess, aber es ist die Beziehung zwischen den Akteuren und den Teilnehmenden, die entscheidend ist, um den FIBA-Ansatz zu einem innovativen Ansatz zu machen.

Zu den Haupttaktiken des FIBA-Projekts gehört Folgendes:

1. Aufbau von persönlichen Kontakten mit Arbeitgebern und Firmen, um Diskriminierung während des Einstellungsprozesses zu bekämpfen und zu bewältigen.
2. Informieren von Managern und HR-Personal in Bezug darauf, wie mit Problemen aufgrund von Diversität umzugehen ist.

ABSCHNITT 2

FIBA und der systemische
Ansatz

3. Aufbau von gegenseitigem Vertrauen zwischen Beratern/Trainern und Teilnehmenden.
4. Arbeiten in informellen Rahmen wie z.B. bei den Teilnehmenden zu Hause, in Moscheen etc. um im Kreis der Familie zu informieren.
5. Zusammenarbeit mit Firmen zur Bekämpfung von Diskriminierung und Zusammenbringung der jungen Menschen und den potentiellen Arbeitgebern, wobei die Kommunikation durch die Anwesenheit eines Beraters, der eine Art Mediatorenrolle übernimmt, erleichtert wird.
6. Anbieten von Beratungsleistungen bezogen auf die Berufsorientierung, um junge Menschen dazu zu bewegen, das Projekt anzunehmen.

8 – Zielgruppen und Interessenvertreter

Das SAMIN-Projekt definiert einen Migranten bzw. Migrantinnen als eine Person mit "(Im) Migrationshintergrund". Die Zielgruppe kann Menschen umfassen, die in Deutschland, Frankreich, Italien, Österreich, dem Vereinigten Königreich oder den Niederlanden geboren sind und die jeweilige Nationalität haben, von denen aber mindestens ein Elternteil als Ausländer nach Deutschland, Frankreich, Italien, in das Vereinigte Königreich oder die Niederlande eingewandert ist oder dort geboren wurde. Das FIBA-Projekt hatte als Zielgruppe junge Migranten türkischer Herkunft, die sich in der Übergangsphase zwischen Schule und Erstausbildung befanden.

Indirekte Zielgruppen waren außerdem die Eltern dieser Jugendlichen sowie potentielle Arbeitgeber, Menschen aus örtlichen Migrantinnenorganisationen und Interessenvertreter, die an der sozialen und beruflichen Integration beteiligt sind. Die Zielgruppen in den anderen 18 Projekten, die untersucht wurden, passen zu obiger Definition. Im SAMIN-Projekt stehen unterstützungsbedürftige Migranten im Mittelpunkt des Interesses, die Schwierigkeiten haben, Zugang zum Arbeitsmarkt zu finden.

In Bezug auf die Ziele des SAMIN-Projekts ist dieses Methodenhandbuch für Berater und Trainer gedacht, die das Ziel der Bildung für alle mit der Perspektive lebenslangen Lernens und gleichberechtigte gesellschaftliche Teilhabe verfolgen.

Bedarfe ➔

Die Frage ist, wie sich Migranten während der beruflichen Aus- und Weiterbildung von anderen Teilnehmenden an beruflicher Bildung unterscheiden? Um deren Bedarfe zu berücksichtigen, müssen sich Berater und Trainer darüber im Klaren sein, was deren besonderen Bedarfe sind. Die Zielgruppe ist in ihrem Aufbau facettenreich und hat daher auch völlig verschiedene Bedarfe. Erste Priorität neuer Migranten sind unter Umständen die sprachlichen Fähigkeiten. Für andere kann es ein fehlendes Verständnis des Arbeitsmarktes und geringe oder fehlende Qualifikationen sein, weil sie viele Jahre keine Bildung genossen haben oder schlicht über keine Arbeitserlaubnis verfügen. Ein weiterer Faktor, den es zu berücksichtigen gilt, ist der Migrationsverlauf und ob die jeweilige Migration freiwillig oder gezwungenermaßen erfolgt. Mobilität ist ein fundamentales Bürgerrecht eines Europäers. Menschen in Mitgliedsstaaten haben das Recht, in ein anderes EU-Land umzuziehen, um dort Arbeit zu finden. Jedoch umfasst der Begriff "Migrant" auch

ABSCHNITT 2

FIBA und der systemische
Ansatz

Menschen aus "Drittländern" und daher müssen Berater und Trainer mit berücksichtigen, dass sich der Zugang zu Rechten für Migranten aus Drittländern von den Rechten eines EU-Bürgers unterscheidet.

Hemmnisse →

Berater und Trainer müssen wissen, dass Migranten sich beim Eintritt in den Arbeitsmarkt mit einer Reihe von Hemmnissen konfrontiert sehen, z.B. schlechte Sprachkenntnisse, Diskrepanz zwischen Fähigkeiten und passenden Jobs, nicht vergleichbares Bildungsniveau zwischen Herkunfts- und Aufnahmeland. Außerdem kommt es häufig zu Diskriminierungen in Schulen durch Schulkameraden und Lehrer, gefolgt von Diskriminierung während des Einstellungsprozesses durch Arbeitgeber.

Diskriminierung und fehlendes interkulturelles Wissen und Bewusstsein auf Seiten der Arbeitgeber hat eine Benachteiligung der Migranten während des Einstellungsprozesses zur Folge und führt schließlich zu einer geringeren Ausschöpfung des Potentials der Migranten.

8.1. Zusammenarbeit mit Migrantenorganisationen

Methode →

Eine der ersten Maßnahmen, die während der Umsetzung des Projekts ergriffen werden muss, ist das Erreichen und Auswählen der Zielgruppe. Es ist sehr verbreitet, sich bei solchen Projekten eines multistrategischen Ansatzes zu bedienen, wobei verschiedene Methoden kombiniert werden.

Zu solchen Methoden zum Erreichen der Migranten gehört Folgendes:

- Erreichen der Migranten innerhalb der eigenen Organisation und Anwerbung.
- Empfehlung durch einen Partner.
- Über ein Netzwerk von Migrantenorganisationen.

Es ist somit entscheidend, dass Ihre Organisation über gut entwickelte und nachhaltige Partnerschaften mit Migrantenorganisationen verfügt, da es ein sehr zeit-aufwändiger Prozess ist, wenn diese Beziehungen erst während des eigentlichen Projektes aufgebaut werden müssen.

Die Zusammenarbeit mit Migrantenorganisationen ist die Basis des systemischen FIBA-Ansatzes, da dies die Hauptorganisationen sind, die mit den Migranten in Kontakt stehen.

Beispiel 1 →

Die Mehrheit der weiteren Projekte, die untersucht wurden, haben aus verschiedenen Gründen Beziehungen zu Migrantenorganisationen aufgebaut.

Zu diesen Gründen zählen:

- Rekrutierung von Teilnehmern.
- Aufmerksam machen auf Aktivitäten.
- Bilden strategischer Partnerschaften für ein ergänzendes Serviceangebot (z.B. Empfehlungen).
- Verbesserung des Hinführens der Zielgruppen zu anderen Organisationen
- Unterstützung dieser Organisationen bei Kompetenzaufbau und -entwicklung.
- Erreichen der Eltern.

ABSCHNITT 2

FIBA und der systemische
Ansatz

8.2. Arbeiten mit Familien

Methode ➔

Im FIBA-Projekt bestand eine Strategie darin, in informellem Rahmen z.B. mit Moscheevereinen zusammenzuarbeiten, wo die Möglichkeit bestand, Informationen direkt an die Familien weiterzugeben. FIBA bot karriererelevante Beratungsleistungen an, um Jugendliche dabei zu unterstützen, ihre Belange selbst in die Hand zu nehmen. Dabei hat man erkannt, dass Eltern einen starken Einfluss auf die Berufswahl ihrer Kinder haben.

Beispiel 2 ➔

Ähnliche Strategien, die in anderen Projekten angewandt wurden, um Migranten und deren Eltern durch Migrantenorganisationen zu erreichen, umfassten Folgendes:

- Veranstalten von Eltern-Schüler-Veranstaltungen an Schulen oder in Migrantenorganisationen und Gemeinden.
- Verteilen von Informationsblättern und Postern in verschiedenen Sprachen.
- Bereitstellung von Projektmitarbeitern zur Veranstaltung informeller Treffen mit Eltern.

Beispiel 3 ➔

Eine Methode, um mit Eltern in Kontakt zu treten, ist das Veranstalten von Eltern-Schüler-Veranstaltungen, mit dem Ziel, Problembewusstsein zu schaffen, Ängste anzusprechen und zu nehmen und die Unterstützung der Eltern zu nutzen. Diese Methode wurde bei dem niederländischen Projekt "Aufbau einer von Vielfalt geprägten Baubranche" angewandt, bei dem der Projektleiter eine Eltern-Schüler-Informationsveranstaltung organisiert und die Eltern so in die Berufswahl der Kinder einbezogen hat. Der Projektleiter stellte fest, dass anfangs viele Eltern zögerten, ihre Kinder an dem Projekt teilnehmen zu lassen, aus Angst vor Benachteiligung am Arbeitsplatz. Die Eltern-Schüler-Veranstaltungen dienten als Plattform, um ein Problembewusstsein zu schaffen und zu ermuntern, diese Ängste zu diskutieren und die Unterstützung der Eltern zu erhalten.

8.3. Arbeiten mit Arbeitgebern und anderen Akteuren des Arbeitsmarktes

Methode ➔

Das FIBA-Projekt nutzte eine Reihe von Strategien, um eine stetige Unterstützung für Migranten auf dem Arbeitsmarkt zu erreichen und zu gewährleisten. Es wurde festgestellt, dass Migranten bei der Arbeitssuche mit Diskriminierung konfrontiert sind, oftmals aufgrund von Stereotypisierung.

- Berater, die am FIBA-Projekt mitgearbeitet haben, bauten persönliche Kontakte zu Arbeitgebern, Firmen und Jobcentern auf, um Diskriminierung während des Einstellungsprozesses zu bekämpfen.
- Berater arbeiteten mit Firmen zusammen, um Diskriminierung am Arbeitsplatz zu bekämpfen, indem ein Problembewusstsein mittels Informationsblättern geschaffen wurde.
- Berater unterstützten Manager und HR-Personal, indem sie diese darüber informierten, wie sie mit Diversität umgehen können.
- Junge Menschen wurden zusätzlich durch gemeinsame Treffen mit Beratern und Arbeitgebern unterstützt.

ABSCHNITT 2

FIBA und der systemische
Ansatz

- Umgekehrt konnten Arbeitgeber durch die Vergabe von Praktika und Lehrstellen einen Vorgeschmack auf bzw. Einblick in die Arbeitswelt bieten. Der Sinn, externe Akteure zu integrieren, besteht darin, eine breite Basis für die Vermittlung von Arbeitskräften zu schaffen, die Einbeziehung und Übernahme von Verantwortlichkeit lokaler Gemeinschaften zu bewirken und als Ergebnis Nachhaltigkeit für die Zeit nach dem Projekt zu schaffen.

Beispiel →

Andere Projekte bildeten Partnerschaften mit Arbeitgebern, die durch bestehende Firmen-netzwerke oder Partnerorganisationen entstanden. Folgendes schaffte einen Mehrwert aufgrund der Zusammenarbeit mit Arbeitgebern:

- Schaffung von Praktikums- und Ausbildungsplätzen.
- Bereitstellung von Trainings oder Workshops zu Vermittelbarkeit und Erwartungen des Arbeitsmarktes.
- Besserer Übergang von der Schule in den Beruf.
- Aufbau eines Netzwerks.
- Verbesserung des Prozesses der passgenauen Vermittlung von Arbeitsplätzen.

Der Zugang zu Zielgruppen erfolgt im Allgemeinen durch andere Angebote oder Aktivitäten der Organisation, die neben den Projektleistungen angeboten und durchgeführt werden. Das hat sich als sehr effektiv herausgestellt. Ein italienisches Projekt mit dem Titel "Leben an der Spitze" bot Schneiderei-Workshops für weibliche Migranten an. Das Büro für die Arbeitsvermittlung befindet sich am gleichen Ort wie das Empfangsbüro für Migranten, so dass man neu eingetroffene Migranten über dieses Empfangsbüro erreichen konnte.

8.4. Arbeiten mit Schulen, Aus- und Weiterbildungsorganisationen

Methode →

Während des FIBA-Projekts wurde festgestellt, dass der Aufbau von gegenseitigem Vertrauen zwischen Berater und Migrant sehr wichtig ist. FIBA arbeitete mit Trainern und Beratern, die im Hinblick auf interkulturelle Fähigkeiten (Sprache, kulturelle Besonderheiten) hin geschult waren. Darüber hinaus wurde sichergestellt, dass jeder Auszubildende einen persönlichen Berater an die Seite gestellt bekam und dass die Dienstleistungen nur durch diese eine vertraute Person erbracht wurden.

FIBA wählte einen ganzheitlichen Ansatz, um zu gewährleisten, dass alle Beteiligten den Migranten auf dem Weg von der Ausbildung bis hin zur Eingliederung in den Arbeitsmarkt fördernd begleiteten.

- Es wurde eine *Peer-to-Peer* Betreuung eingeführt. Gleichaltrige Betreuer, die bereits Teilnehmende des Projekts waren, wurden ermuntert, die Rolle des Mentors für neue Teilnehmende zu übernehmen.
- Das Training konzentrierte sich nicht nur auf schulische, sondern auch auf außerschulische Fähigkeiten und Fertigkeiten wie Bewerbung (Organisation der Arbeitsplatzsuche, Erstellen der Bewerbungsunterlagen, Vorbereiten auf das Vorstellungsgespräch), das Übernehmen von Verantwortung für die eigene

ABSCHNITT 2

FIBA und der systemische
Ansatz

Gesundheit und das eigene Wohlergehen, Entscheidungen treffen, Sensibilisierung für soziale und politische Themen und Förderung von zivilem Engagement.

- Berater bauten auch persönliche Kontakte zu allen Akteuren auf, die im Bereich der Integration in den Arbeitsmarkt tätig sind, z.B. kommunale Jobcenter, Aus- und Weiterbildungseinrichtungen, Schulen), um durch Information Diskriminierung während des Einstellungsprozesses zu bekämpfen.

TEIL 2

DAS TRAININGSPROGRAMM

9 – Einführung

Die Entwicklung des Methodenhandbuchs ist wichtig im Hinblick auf die "Europa 2020" Strategie, bei der die Integration legaler Migranten eine entscheidende Rolle bei der Erreichung der EU 2020 Ziele spielt. Zu diesen Zielen gehören eine Steigerung der Erwerbstätigenquote, eine Verringerung der Quote der Schulabbrecher, eine Steigerung des Anteils der 30- bis 34-Jährigen mit abgeschlossener Hochschulbildung und den Abbau von Armut und sozialer Ausgrenzung. Die EU geht davon aus, dass Migranten den Europäischen Arbeitsmarkt stärken, indem sie Lücken schließen, die durch den demografischen Wandels entstehen, und dazu beitragen, den demografischen Herausforderungen zu begegnen, mit denen sich die EU konfrontiert sieht.

In 2011 legte die Europäische Kommission eine Europäische Agenda zur Integration vor, welche die Entwicklung von drei europäischen Modulen für die Integration von Migranten als neues, flexibles Werkzeug zur Unterstützung des Integrationsprozesses fördert. Diese Agenda ist eng mit den 11 Allgemeinen Grundsätzen für die Integration von Migranten verbunden, die vom Rat für Justiz und Inneres vereinbart wurde, um die Mitgliedsstaaten bei der Formulierung der Integrationsrichtlinien zu unterstützen. Der Zweck des Berichts mit dem Titel "Von den Grundsätzen zur Praxis: die Allgemeinen Grundsätze zur Integration und Schlussfolgerungen des Handbuchs" (2010 aktualisiert) spiegelt den Zweck des SAMIN-Projekts wider, einen erfolgreichen Erfahrungsaustausch anzustoßen und Methoden und eine wertvolle, praktische Anleitung zur Stärkung der Integration von Migranten in Europa zu liefern.

Die Module zielen darauf ab, zu unterstreichen, dass Integration ein wechselseitiger Prozess ist, weshalb die darin enthaltenen Maßnahmen sich auch an Migranten und Akteure, welche die aufnehmende Gesellschaft vertreten, gleichermaßen richten.

Modul 1 – "Einführungs- und Sprachkurse" umfasst Grundkenntnisse zu Sprache, Geschichte und Institutionen des aufnehmenden Landes.

Modul 2 – "starkes Engagement der aufnehmenden Gesellschaft" konzentriert sich auf gleichberechtigten Zugang zu öffentlichen Stellen, privaten Gütern, Institutionen sowie gleichberechtigten Zugang zum Arbeitsmarkt.

Modul 3 – "aktive Beteiligung der Migranten an allen Aspekten des kollektiven Lebens" Ermunterung der Migranten, sich am demokratischen Prozess, insbesondere auf lokaler Ebene, zu beteiligen als Schritt hin zur Einbürgerung.

ABSCHNITT 2

FIBA und der systemische
Ansatz

Im Hinblick auf das Trainingsprogramm werden die Module 1 und 2 vom SAMIN-Konsortium als wichtig eingestuft, weil sie nicht nur die soziale und berufliche Integration der Migranten fördern, sondern auch die Grundsätze des FIBA-Projekts und der 18 nationalen Projekte, die untersucht wurden, widerspiegeln.

10 – Sprachkurse

Ziele ➔

Verbesserte Sprachkenntnisse sollten:

- a. die soziale Zusammenarbeit steigern, d.h. ein Werkzeug zur Erreichung sozialer Integration und eines besseren Verständnisses der Gesellschaft des Aufnahmelandes darstellen.
- b. die Arbeitsmöglichkeiten steigern, indem die Sprachförderung in einen berufsbezogenen Zusammenhang gebracht wird.
- c. an den Wissensstand des Einzelnen angepasst werden.

Methode ➔

- **Sprachtrainings müssen** auf die Bedarfe des Arbeitsmarktes oder des beruflichen Sektors angepasst werden, bevor die Zielgruppe organisierte Unterstützung bei der Arbeitsplatzsuche erhält. Bei FIBA baut der Projektkoordinator ein nachhaltiges Netzwerk unter Beteiligung von Unternehmen auf und entwickelt Bildungsstrategien, die dazu beitragen, die Sprachkenntnisse der Migranten arbeitsmarktgerecht zu fördern.
- **Die bedarfsgerechte Anzahl der Unterrichtsstunden muss** auf flexibler Basis im Hinblick auf *Zeit, Ort und Inhalt* organisiert werden, damit die Migranten in der Lage sind, ihren anderen Pflichten wie Arbeit, Aus- und Weiterbildung, nachzugehen. Es ist schwierig, eine bestimmte Stundenanzahl vorzuschreiben, in der eine ausreichende sprachliche Qualifikation erzielt werden kann, da dies abhängt vom erforderlichen Kompetenzniveau (z.B. stellenspezifischer Sprachgebrauch), Zweck (z.B. Einbürgerung), und den bereits vorhandenen Kenntnissen des Migranten.
- **Untersuchungen haben gezeigt**, dass Migranten, die sich bereits längere Zeit angesiedelt haben ("Altankömmlinge") manchmal mehr Unterricht brauchen als neu eingetroffene Migranten, weil Erstere "Bewältigungsstrategien" entwickelt haben, um ihre fehlenden Sprachkenntnisse zu kompensieren (z.B. sich auf Anwälte, Ärzte, etc. verlassen, die die gleiche Muttersprache sprechen) und weil sie nicht so motiviert sind, zu lernen, wie Neuankömmlinge es sind.
- **Um die besten Ergebnisse zu erzielen wird empfohlen**, die Kurse entsprechend dem jeweiligen Kompetenzniveau der Migranten zu strukturieren, unter Berücksichtigung des beruflichen Hintergrundes und der Bildungsmöglichkeiten in den Herkunftsländern.
- **Einbindung der Teilnehmer in praktische Aktivitäten** (wie Kochkurse oder handwerkliche Aktivitäten).
- **Verbinden theoretischen Unterrichts mit praktischen Aktivitäten**, um Barrieren in Bezug auf vorheriges Lernen zu überwinden. Schriftliche Aufgaben können dann mündlichen und praktischen Lektionen folgen. Die Verbindung mit einer Aktivität hilft, die Entwicklung zusätzlicher übertragbarer Fähigkeiten zu fördern.
- **Veranstaltungen sollten an Orten stattfinden**, die für die Migranten leicht zugänglich sind.

ABSCHNITT 2

FIBA und der systemische
Ansatz**Beispiel 1** ➔

Einer der wichtigsten Punkte des FIBA-Projekts bestand darin, das vorhandene Kompetenzniveau in Bezug auf die deutsche Sprache herauszufinden. Es wurde festgestellt, dass jeder Teilnehmer versuchen sollte, Niveau B1 zu erreichen, da dieses Niveau eine Voraussetzung für einen geeigneten Job in Deutschland darstellt.

Beispiel 2 ➔

Angebot von Sprache auf kontextbezogene Art und Weise: eine britische Organisation bietet Sprachunterricht an, in dem arbeitsbezogene Probleme, Arbeitsplatzsuche sowie Wohngeld und Sozialhilfe thematisiert werden.

Ein Projekt in Deutschland kombiniert Sprachtrainings mit der Vermittlung von Arbeitsplätzen vor Ort. Das Sprachtraining besteht aus Modulen, die sich entsprechend der Anforderungen der einzelnen Migranten zusammensetzen und die maximal 6 Monate dauern:

- Modul 1: Sprachtraining und praktische Arbeit in (behüteten) Schulungen, Workshops oder gemeinnützigen Organisationen
- Modul 2: Sprachtraining und vorbereitende Schritte, um Zugang zum Arbeitsmarkt zu erhalten
- Modul 3: Einstellungen in Kombination mit begleitenden Sprachtrainings, sozialpädagogischer Unterstützung und Karriereentwicklungsberatung

Beispiel 3 ➔

Ort: Die Organisationen, die für die Entwicklung dieses Handbuchs interviewt wurden, bieten ihre Leistungen an verschiedenen Standorten an. Das sind Orte, die zentral gelegen und mit öffentlichen Verkehrsmitteln gut zu erreichen sind, oder solche, die sich innerhalb der Gemeinde oder an Orten befinden, an denen die Zielgruppe lebt (z.B. Schulen oder Gemeindezentren). Manche Organisationen entscheiden sich, Programme mit leistungsübergreifendem Ansatz anzubieten und dementsprechend die Leistungen gebündelt dort anzubieten, wo die Zielgruppen einen leichten Zugang zu diesen Leistungen erhalten können – sozusagen ein *“One-Stop Shop”*. Manche Organisationen bieten die Programme in ihren eigenen Räumlichkeiten an, wo Schulungsräume, IT-Strukturen und Besprechungsräume für vertrauliche Gespräche vorhanden sind.

11 – Staatsbürgerkunde

Ziele ➔

Das Handbuch *“Von den Grundsätzen zur Praxis: Die Allgemeinen Grundsätze zur Integration”* (MPG 2010) besagt, dass die Einführungskurse idealerweise das Bild einer Willkommengesellschaft vermitteln sollen, die den Neankömmlingen Anreize bietet, sich für die Gemeinschaft verantwortlich zu fühlen, in der sie leben werden.

Das Organisieren von Einführungskursen, die neu eingetroffene Migranten ansprechen sollen, stellt immer eine Herausforderung dar. Sprachunterricht sowie Kurse bezüglich der Orientierung/Integration der Bürger sollen die Grundlage der Einführungskurse darstellen.

Kurse zu Staatsbürgerkunde und Einbürgerung bzw. Integration können dazu beitragen, die Erwartungen der Migranten und der aufnehmenden Gesellschaft aufeinander abzustimmen, indem sie Wissen, Verständnis und Einblicke in Bezug auf das Leben im aufnehmenden Land vermitteln. Daher sollten Kurse zur Staatsbürgerkunde:

ABSCHNITT 2

FIBA und der systemische
Ansatz

- das Verständnis über die aufnehmende Gesellschaft verbessern
- die Unabhängigkeit des Einzelnen fördern
- neue Fähigkeiten entwickeln

Methode ➔

- **Migranten müssen Kommunikationsfähigkeiten entwickeln und lernen**, sich in Situationen zurecht zu finden, in denen verschiedene kulturelle Vorstellungen und Werte eine Rolle spielen. Deswegen ist die Entwicklung interkultureller Kompetenzen ein wichtiger Aspekt des Trainings, ebenso wie das Angebot einer alltagsrelevanten Anleitung, z.B. wie man sich bei einem Arzt anmeldet, wo man Wohngeld beantragt, etc.
- **Hinsichtlich der Strukturierung von Sprach- und Einführungskursen**, egal ob integriert oder unabhängig voneinander, gibt es keinen Nachweis dafür, dass ein Ansatz effektiver wäre als der andere.
- **Obwohl der Inhalt solcher Einführungskurse vom individuellen Bedarf bestimmt wird**, gibt der Bericht der Europäischen Kommission Empfehlungen zum grundsätzlichen Inhalt. So sollen die Kurse beispielsweise Grundwissen über das Alltagsleben, den Arbeitsmarkt, das Bildungssystem, Kultur und Geschichte sowie die Vermittlung der Werte der aufnehmenden Gesellschaft und der Europäischen Union (Demokratie, Gleichberechtigung, Meinungsfreiheit) enthalten.
- **Während die Dauer der Kurse von den Bedarfen bzw. Fähigkeiten der Migranten abhängt**, liegt die optimale Zeit für den Beginn des Einführungskurses in den ersten 6 Monaten nach Ankunft des Migranten, da Migranten direkt von Beginn ihres Integrationsprozesses an praktische Informationen über das tägliche Leben benötigen. Jedoch verhindern mögliche Zugangsbeschränkungen den sofortigen Beginn solcher Kurse bei Eintreffen der Menschen.

Beispiel ➔

Ein Vorbereitungskurs in Österreich konzentriert sich auf die Förderung sozialer und interkultureller Kompetenzen in Kombination mit Grundinformationen über kulturelle und soziale Aspekte der aufnehmenden Gesellschaft, verknüpft mit der persönlichen Rolle und der persönlichen kulturellen Prägung. Ziel ist die Entwicklung von Handlungsmöglichkeiten – insbesondere im beruflichen Zusammenhang (hier Gesundheitswesen) – die kulturelle Missverständnisse verringern und gleichzeitig die soziale und kulturelle Integration fördern sollen.

12 – Das Training

12.1. Aufbau

Was den Aufbau von Trainingsprogrammen anbelangt, sollten Trainer auf die effektivsten Methoden zurück greifen und Sprache sowie berufliche Bildung verbinden, um das Training in einen Zusammenhang zu bringen und die Migranten mit jobspezifischer Sprache besser auf den Arbeitsmarkt vorzubereiten.

Beispiel 1 ➔

Ein Projekt in Deutschland kombiniert Sprachtraining mit Beschäftigung entsprechend den Bedarfen und Anforderungen des einzelnen Migranten. Das Programm ist in drei Module unterteilt: Sprachtraining und praktische Arbeit in behüteten Trainingsworkshops,

ABSCHNITT 2

FIBA und der systemische
Ansatz

gefolgt von weiteren Sprachtrainings begleitend zum Berufseinstieg. Schließlich werden Migranten Beschäftigungsmöglichkeiten in Kombination mit begleitendem Sprachtraining, sozialpädagogischer Unterstützung und Karriereentwicklungsberatung angeboten.

Beispiel 2 →

Ein anderes Projekt konzentriert sich auf informelles, kontextbasiertes Lernen, einschließlich Informationen, Beratung und Anleitung neben Sprachtraining, individuellen Paketen zur Unterstützung, Analyse/Aktionsplanung/Pläne zur beruflichen Bildung und Fortschrittsmessung.

Methode →

12.2. Den Bedarfen des Arbeitsmarktes begegnen

- **Trainingsprogramme sollten** auf die Bedarfe des Arbeitsmarktes abgestimmt und so aufgebaut sein, dass ein Zusammenhang mit den jeweiligen Arbeitsbereichen besteht. Eine Vorbereitung auf einen Job im Hinblick auf das Aneignen relevanter Fähigkeiten und Kompetenzen macht den Einzelnen deutlich besser vermittelbar. Trainingsmöglichkeiten, welche die auf dem Arbeitsmarkt gefragten Fähigkeiten entwickeln helfen und damit auch den Zugang zum Arbeitsmarkt erleichtern, fördern die Integration von Migranten. Viele Organisationen bieten den Teilnehmenden Praktika zum Abschluss ihres Trainings an. Das sollte vom Berater/Trainer unterstützt werden, indem er, wie im FIBA-Projekt vorgeschlagen, eine enge Beziehung zum Arbeitgeber herstellt.
- **Die Vorbereitung auf den Arbeitsmarkt kann variieren**, von Informationsveranstaltungen zu den verschiedenen Beschäftigungsmöglichkeiten, die an die gewünschten Qualifikationen und Fähigkeiten anknüpfen, bis hin zu kurzfristigen Erfahrungen in realen Arbeitssituationen. Hinsichtlich des Trainings stehen berufsbezogene Inhalte im Fokus, damit arbeitsmarktrelevante Fähigkeiten entwickelt werden. Dies findet meist in dualer Form in Berufsbildungszentren in Kombination mit einer praktischen Ausbildung oder Praktika beim Arbeitgeber statt.
- **Die Praxiseinsätze in Betrieben**, die in Verbindung mit den intensiven Beratungs- und Coachingleistungen des Beraters/Trainers angeboten werden, können die Leistungsfähigkeit der Migranten erhöhen und stärken. Eine enge Zusammenarbeit mit Arbeitgebern hat den zusätzlichen positiven Effekt, dass diese Informationen über die Zielgruppen erhalten und – was noch viel wichtiger ist – sie können Migranten, die bei der Vorstellung oftmals nicht die formale Qualifikation vorweisen können, einem Praxistest unterziehen.
- **Die Feststellung von Qualifikationen kann schwierig sein**. Deshalb sollten die Berater/Trainer alternative und flexiblere Wege der Bewertung und Beurteilung von Fähigkeiten beschreiten. Gute Feststellungsmethoden erkennen und bestätigen die gesamten Kompetenzen der Migranten, einschließlich beruflicher, kommunikativer und sozialer Kompetenzen. Das Einbinden von Arbeitgebern in Prozesse zur Beurteilung von Fähigkeiten von Beginn an kann die Wahrscheinlichkeit einer späteren Einstellung des Teilnehmenden erhöhen. Die Berater/Trainer sollten erkennen, dass eine Ausbildung manchmal Jahre zurückliegt und dass die Fähigkeiten/Kompetenzen möglicherweise nicht mehr auf dem neuesten Stand sind, da manche Berufsfelder sich sehr schnell verändern. Die Berater/Trainer können helfen, Kompetenzen wiederzuerlangen oder Ratschläge dahingehend geben, wie neue oder zusätzliche Qualifikationen hinzugewonnen werden können. Dies ist insbesondere bei technischen Berufen erforderlich, die einer stetigen Veränderung unterliegen.

ABSCHNITT 2

FIBA und der systemische
Ansatz

- **IKT-basiertes Lernen kann Flexibilität bieten**, da es allen Migranten die Möglichkeit gibt, jederzeit und an unterschiedlichen Orten zu lernen. IKT-basiertes Lernen erfordert ausreichende Kenntnisse und Erfahrungen im Umgang mit IKT, wobei man nicht vergessen darf, dass grundlegende IKT-Kenntnisse in unserer Gesellschaft grundsätzlich als notwendig erachtet werden.

Beispiel 1 ➔

Berater/Trainer einer Organisation in Deutschland arbeiteten mit dem "Institut für berufliche Aus- und Weiterbildung im Gesundheitswesen" zusammen, um einen "Pflegeassistenten"-Kurs als Sprungbrett in eine normale Berufsausbildung von 2-3 Jahren zu entwickeln. Das Projekt bot Gesundheits- und Pflegekurse an (Pflegeassistentenkurs, 6 Monate, 700 Stunden) und eine anschließende Beschäftigung (Arbeitsvermittlung) in stationären und ambulanten Einrichtungen an. Der wichtigste Aspekt des Projekts bestand darin, dass die Kurse das Arbeiten in diesem Bereich ermöglichten (im Gegensatz zu "Maßnahmen" die keine besondere Eintrittsqualität in den Arbeitsmarkt bieten) und dass sie von Fachkräften aus dem medizinischen Bereich bzw. der Pflege durchgeführt wurden.

Beispiel 2 ➔

Ein österreichisches Projekt integriert ein Praktikum im Gesundheitssektor, während dessen die Teilnehmer die Chance bekommen, sich selbst zu testen und im beruflichen Bereich zu experimentieren, lebendige berufliche Erfahrungen zu machen, sich zu beweisen und einen positiven Eindruck beim Arbeitgeber zu hinterlassen. Die Berufsausbildung umfasst Grundwissen in Bezug auf die Pflege von Patienten und Senioren sowie die Klärung ethischer und moralischer Fragen hinsichtlich dieses Sektors. Das Ergebnis ist, dass mögliche Konflikte, Unsicherheiten und Verunsicherung im Vorfeld vor einer Festanstellung ausgeräumt werden können.

Beispiel 3 ➔

Ein Vorbereitungsprogramm in Österreich integriert Grundkenntnisse über Informations- und Kommunikationstechnologie, um die Anforderungen des Gesundheitssektors zu erfüllen, weil man erkannt hat, dass es entscheidend ist, sich ein solides Grundwissen anzueignen.

Methode ➔**12.3. Arbeiten mit Experten und Fachorganisationen**

- **Das FIBA-Projekt hat gezeigt**, dass Berater/Trainer, die eng mit Fachleuten oder Fachorganisationen zusammenarbeiten, den Zugang zu ihren Dienstleistungen für Migranten enorm erhöhen. Durch den Ausbau von Kooperationen mit Organisationen sind Ausbilder und Berater in der Lage, Fachleute aus dem beruflichen Bereich mit ihrer Expertise in die Berufsausbildung einzubeziehen.
- **Experten aus dem beruflichen Bereich können auch bei der Erstellung von Bewerbungsunterlagen helfen**, weil sie die erforderlichen theoretischen und praxiserprobten Kenntnisse mitbringen. Der Inhalt der Bewerbungsunterlagen kann mit dem spezifischen Wissen der Fachleute entwickelt werden, so dass sie sich auf der einen Seite gezielt an den Bedarfen der Arbeitgeber ausrichten und auf der anderen Seite die Bedarfe und Kompetenzen des Teilnehmenden darstellen. Das Ermöglichen praktischer Erfahrungen stärkt die Vermittlungsfähigkeit.
- **Organisationen, die verschiedene Möglichkeiten der beruflichen Aus- und Weiterbildung anbieten**, können die jungen Migranten informieren und eine Verbindung zu öffentlichen

ABSCHNITT 2

FIBA und der systemische
Ansatz

Hilfsstrukturen herstellen. Ein solcher Service erlaubt es jungen Migranten, professionelle Anleitung zu erhalten. Die Berater und Ausbilder können sie weitergehend unterstützen, indem sie sie z.B. zu öffentlichen Stellen begleiten, sie über die verschiedenen beruflichen Tätigkeiten informieren, die sie ausüben könnten und sie über die Qualifikationen informieren, die erforderlich sind, um ein bestimmtes berufliches Ziel zu erreichen.

12.4. Umfeld**Methode** ➔

- **Der Ort, an dem eine Vorbereitung auf Ausbildung**, Informationen und Anleitung angeboten wird, ist ein wichtiger Faktor für die Effektivität eines Projekts hinsichtlich der Erreichung der Zielgruppe und einer Berücksichtigung ihrer Bedarfe. Die Mitarbeitenden des FIBA-Projekts begaben sich in die Gemeinden und nutzten für diese Arbeit auf innovative und neuartige Weise Räume wie Moscheen und Gemeindezentren dazu, die Zielgruppe zu erreichen und erste Informationen und Beratung anzubieten.
- **Ein Ergebnis der Analyse der verschiedenen Projekte ist**, dass Mundpropaganda half, Informationen über Projekte innerhalb der Gemeinde zu verbreiten, in denen die Teilnehmenden lebten. Ziel ist es, ein sicheres und vertrauenerweckendes Umfeld zu schaffen, das gewährleistet, dass die Migranten den größtmöglichen Nutzen aus den Projektleistungen ziehen können.

Beispiel ➔

Der Erfolg eines niederländischen Projekts beruhte darauf, dass alle Aktivitäten an ein und demselben Ort stattfanden und für die Teilnehmenden so eine familiäre Atmosphäre geschaffen wurde. Es ist wichtig, für die Migranten eine Umgebung zu schaffen, in der sie sich "zu Hause" fühlen können. Ein anderes Projekt bietet seine Dienstleistungen in einem Mehrzweckzentrum an, in dem Migranten auch Zugang zu anderen für sie relevanten Stellen haben. Diese zentralisierte und sehr gut entwickelte Infrastruktur steht in direktem Zusammenhang mit dem Erfolg des Projekts.

12.5. Pädagogische Methoden zur Umsetzung**Methode** ➔

- **Die methodische Umsetzung ist wichtig**, um für die Teilnehmer das Beste aus den Programmen herauszuholen. Das FIBA-Projekt bediente sich außerschulischer und informeller Methoden zur Umsetzung der Kenntnisvermittlung. Informelles Lernen kann dort nützlich sein, wo der Einzelne zuvor keine ordentliche Schule besucht hat, oder Negativerfahrungen gemacht hat und eher lernungeübt ist. Die informelle Wissensvermittlung wird als weniger bedrohlicher Einstieg in die Entwicklung von Fähigkeiten und den Aufbau von Selbstbewusstsein empfunden.
- **Individuelles Coaching ist wichtig**, um an der Vertrauensbasis zwischen Ausbilder und Teilnehmer zu arbeiten und um den Teilnehmenden eine Gelegenheit zu bieten, ihre persönlichen Angelegenheiten zu besprechen, die sie nicht in der Gruppe preisgeben möchten. Das Ziel der Coaching-Sessions besteht darin, Migranten zu helfen, sich selbst und die individuelle Situation zu reflektieren. Das FIBA-Projekt wies jedem Migranten einen persönlichen Berater/Trainer zu, so dass sich ein Vertrauensverhältnis entwickeln konnte. Teilweise wurde dieser nach einiger Zeit durch einen gleichaltrigen Mentor ersetzt.

Beispiel 1 ➔

Ein niederländisches Projekt bedient sich einer Kombination von Techniken, um junge Menschen zu motivieren. Betriebsbesichtigungen ermöglichen es Teilnehmenden, sich mit den

ABSCHNITT 2

FIBA und der systemische
Ansatz

Abläufen im Unternehmen vertraut zu machen und zu sehen, nach welcher Art Mitarbeiter ein Arbeitgeber sucht. Die Teilnehmer übernehmen Eigenverantwortung für die Aktivitäten, indem sie Kontakt zu den Firmen herstellen, die sie besuchen und indem sie in die Lage versetzt werden, direkt mit den Arbeitgebern zu sprechen. Gastredner werden von den Teilnehmenden ebenfalls sehr geschätzt. Sie finden es interessant, etwas aus der Praxis und von deren Erfahrungen zu hören.

Beispiel 2 →

Bei einem anderen niederländischen Projekt gewinnen die Teilnehmer Vertrauen in sich selbst und in die Gesellschaft mittels Teilhabe an Gruppenaktivitäten, individueller Aufgaben, Rollenspielen, Präsentationen und der Erarbeitung ihres eigenen, persönlichen Portfolios.

Beispiel 3 →

Ein Projekt schaffte eine kreative Ausbildungsumgebung und legte starken Wert auf ehrenamtliche Arbeit und die Übertragbarkeit der hierdurch erworbenen Fähigkeiten auf den Arbeitsmarkt. Aktivierende Methoden erlauben dem Einzelnen ein *“Learning by Doing”*. Dadurch gewinnt er Selbstvertrauen und nimmt aktiv am Lernprozess teil.

Methode →

12.6. Arbeitsvermittlung und Praktika

- **Migranten bekommen möglicherweise aufgrund von Diskriminierung** bei der Personalauswahl nur schwer eine Arbeitsstelle. Um die Diskriminierung am Arbeitsplatz zu bekämpfen, konzentrierte sich das FIBA-Projekt darauf, persönliche Kontakte mit Arbeitgebern herzustellen. Arbeitgeber und HR-Verantwortliche wurden ganz gezielt angesprochen, um ein Bewusstsein für die Problematik zu schaffen und um den Umgang mit Problemen aufgrund von Diversität zu verbessern. Arbeitsplatzvermittlung und Praktika sind ein wichtiger Teil des FIBA-Projektes, weil sie Migranten reale, praktische Arbeitserfahrung ermöglichen, die in einem *“behüteten”* Umfeld gemacht werden können, da der Migrant von einem Berater und zu einem späteren Zeitpunkt dann von einem gleichaltrigen Mentor unterstützt wird. Der Berater trifft sich mit dem Arbeitgeber und dem Ausbilder, bietet Unterstützung an und fungiert als Mediator.
- **Der Abgleich zwischen den Fähigkeiten**, die der Migrant zuvor erworben hat und den Fähigkeiten, die ihm auf dem Arbeitsmarkt helfen könnten, ist nützlich für ein Voranbringen der Eingliederung in den Arbeitsmarkt durch Herausarbeitung der Antwort auf die Frage, welche Fähigkeiten auf einen bestimmten Job übertragbar sind. Der Zweck besteht darin, die Fähigkeiten aus dem Heimatland mit Fähigkeiten zu verbinden, die für bestimmte Jobs erforderlich sind. Berater und Ausbilder sollten berufsbezogene Workshops entsprechend den Fähigkeiten und Interessen des Migranten verbinden, wodurch dieser in der Lage ist, die bereits vorhandenen Fähigkeiten auszubauen und neue zu entwickeln.
- **Berater und Ausbilder sollten Verbindungen herstellen zu Unternehmen der Sozialwirtschaft**, z.B. zu solchen, die auch Arbeitssuchende mit besonderen Bedarfen einstellen. Das hilft, Hindernisse zu überwinden, indem Migranten bei der Eingliederung in den Arbeitsmarkt Unterstützung finden. Der positive Faktor daran, mit solchen Unternehmen zusammenzuarbeiten, ist, dass Arbeitgeber mit den besonderen Bedarfen bestimmter Zielgruppen, einschließlich Migranten, in Berührung kommen und den Umgang damit lernen.

ABSCHNITT 2

FIBA und der systemische
Ansatz

Methode ➔

- Die Berater bzw. Trainer sollten Praktiker und deren Fachwissen nutzen, um in den Unternehmen ein Bewusstsein dafür zu schaffen, wie bedeutend die Arbeitsplatzvermittlung für die Teilnehmenden ist. Hierdurch wird die auch langfristig erfolgreiche Vermittlung der Migranten ermöglicht.

12.7. Anleitung, Orientierung und Kompetenzaufbau

- Berater/Trainer können die Vermittelbarkeit durch eine Fokussierung auf Kompetenzen (Sozialkompetenz), Lernen und berufliche Orientierung verbessern. Dies gilt auch für den Übergang von der Schule in die Ausbildung oder ins Arbeitsleben. Kompetenzen oder sogenannte "soft skills" wie Entscheidungsfindungs- oder Problemlösungskompetenz steigern die Selbständigkeit am Arbeitsplatz und verbessern die Lernleistung. Junge Migranten können etwas über ihr Potenzial und ihre Interessen erfahren, während sie gleichzeitig ihre Selbständigkeit und Kompetenzen weiter ausbauen und so ihre Eingliederung in den Arbeitsmarkt erleichtern.
- Berater/Trainer können Strategien für die persönliche, soziale und berufliche Entwicklung der Teilnehmenden nutzen, wie z.B. Einzelunterstützung, Unterstützung von anderen Anbietern innerhalb des Netzwerks, Gruppenarbeiten, Drop-in Unterstützung und individuelle Aktionspläne. Daneben sollten kleine, messbare, erreichbare, realistische und zeitlich gebundene Ziele gesetzt werden.
- Soziale Integration ist ebenso wichtig wie berufliche Integration und es muss darauf geachtet werden, dass ein vertrauensvolles und vertrauliches Umfeld geschaffen wird. Bei einem der untersuchten Projekte geschieht dies durch Gruppenbindung, wobei nach jedem Workshop alle Teilnehmer zusammen essen und ihre Erfahrungen und ihr Wissen miteinander teilen.
- Berufsberatung kann im Rahmen regelmäßiger bilateraler Meetings und Gespräche angeboten werden, um die bildungstechnischen und beruflichen Ziele zu ermitteln. Dies kann auch in Gruppengesprächen erfolgen. Beim FIBA-Projekt erfolgte die Berufsberatung der jungen Migranten in der Gemeinde und in Anwesenheit der Familien, wo man sich die Unterstützung der Eltern zunutze machte. Neben dem Lerninhalt stellen die Workshops ein Werkzeug für Teambildung, Sharing und Sozialisierung dar. Daher funktioniert auch die individuelle Beurteilung in Verbindung mit kollektiven Workshops gut.
- Berater/Trainer müssen sich darüber im Klaren sein, dass Neuankömmlinge, langfristig ansässige Migranten und Migranten der 'nachfolgenden Generation' sich mit der Herausforderung konfrontiert sehen, ihre Arbeitsmarktfähigkeit selbst zu entwickeln und aufrechtzuerhalten und daher Zugang zu Unterstützungsmaßnahmen haben sollten. Berater/Trainer sollten eher auf die Stärken als auf die Defizite des Einzelnen schauen und sich auf die potenzielle Leistung der Person am Arbeitsplatz konzentrieren und die Kompetenzen und Vermittelbarkeit der Migranten sichtbar herausarbeiten.
- Der Begriff "Vermittelbarkeit bzw. Arbeitsmarktfähigkeit" umfasst Elemente gesellschaftlicher als auch beruflicher Integration und deckt eine Reihe von Themen im Verlauf ab, von der Vorbereitung auf einen Job (Aneignen relevanter beruflicher Fähigkeiten und Kompetenzen), Jobzusage (Fähigkeiten bei der Jobsuche) und Behalten eines Jobs (Einstellung, Verhalten, Wissen über die Kultur am Arbeitsplatz).
- Berater/Trainer sollten umfassende Unterstützung anbieten, einschließlich der Suche nach einem Job, Erstellen von Bewerbungsunterlagen, Vorbereitung auf das Vorstellungsgespräch,

ABSCHNITT 2

FIBA und der systemische
Ansatz

Besuche bei Unternehmen und Treffen mit Arbeitgebern, Förderung übertragbarer Fähigkeiten, Entwicklung neuer Fähigkeiten, Aufbau eines Schulungsplans und Berufsberatung. Berater/Trainer sollten Unterstützung auch bei der Unterzeichnung von Arbeitsverträgen und während der Ausbildung anbieten.

- **Wie beim FIBA-Projekt können Berater/Trainer auch bei anderen Themen wie** der individuellen Gesundheit beratend und unterstützend zur Seite stehen und einen ganzheitlichen Ansatz zur Unterstützung der jungen Migranten verfolgen. Andere Probleme wie häusliche Gewalt, Bedrohung aufgrund von ethnischer Herkunft, illegalem Menschenhandel, Zwangsheirat und weiblicher Verstümmelung können angegangen werden, indem Betroffene an andere spezifische Organisationen verwiesen werden, die sich mit den jeweiligen Problemen beschäftigen und Hilfe anbieten.

13 – Maßnahmen für junge Leute

Methode →

- **Berater/Trainer müssen sich darüber im Klaren sein, dass** junge Migranten oder Migranten der zweiten Generation unter einer Identitätskrise leiden könnten, weil sie sich zwischen zwei Kulturen hin- und hergerissen fühlen und das Gefühl haben, keiner richtig anzugehören. Das FIBA-Projekt fördert das zivile Engagement und sensibilisiert die jungen Menschen für soziale und politische Themen als Teil des Trainings. Bei anderen Projekten wurden Methoden wie Forum Theater angewandt, um jungen Migranten zu helfen, einen Sinn für Identität zu bekommen, indem sie sich z.B. fragen "Wer bin ich?", "Woher komme ich?".
- **Junge Menschen mit Migrationshintergrund oder Menschen, die neu in einem aufnehmen den Land angekommen sind,** haben unter Umständen ein geringes Selbstbewusstsein und fehlendes Selbstvertrauen. Berater/Trainer müssen Strategien anwenden, die die gesellschaftliche und wirtschaftliche Ausgrenzung bekämpfen und die Integration der jungen Migranten in die Gesellschaft und den Arbeitsmarkt fördern. Das FIBA-Projekt umfasste die Entwicklung nonformaler Fähigkeiten wie Entscheidungsfindung innerhalb des Trainingsprogrammes. Ähnlich half ein Projekt in den Niederlanden jungen Menschen, ein besseres Verständnis für ihre eigene Identität zu entwickeln sowie soziale und andere entscheidende Fähigkeiten wie z.B. die sogenannten Soft Skills zu erlernen. Dazu zählen die Fähigkeit Entscheidungen zu treffen und Konflikte zu bewältigen.
- **Das Angebot frühzeitiger Arbeitserfahrungen durch Arbeits-/Lernprogramme für jugendliche Migranten kann entscheidend sein** im Hinblick auf die Förderung der Eingliederung in den Arbeitsmarkt. Das FIBA-Projekt arbeitete auch mit Schulen zusammen, um den fruchtbaren Umgang mit Diversität am Arbeitsplatz zu fördern und Fälle von Diskriminierung während des Einstellungsprozesses zu bekämpfen. Gezieltes Anwerben in bestimmten Berufsbereichen kann durch Informationsveranstaltungen in Schulen und Erfahrungen bei einem Praktikum oder einer Jobvermittlung gefördert werden.
- **Neben diesen praktischen Erfahrungen sah das FIBA-Projekt Jobvorbereitung innerhalb des Trainingsprogrammes vor,** wie Jobsuche, Bewerbung und Tipps für Bewerbungsgespräche. Die Vorbereitung auf eine Berufsausbildung und auf einen Beruf umfasste Berufsberatung, umgesetzt in Zusammenarbeit mit den Eltern. Ähnlich lernen Teilnehmer bei einem Projekt

ABSCHNITT 2

FIBA und der systemische
Ansatz

in Österreich etwas über die Rechte und Pflichten eines Auszubildenden, über Arbeitsverträge und die Erwartungen von Arbeitsgebern und Ausbildern.

- Bei neuen Migranten kann es sich auch um unbegleitete Minderjährige handeln und Berater/Trainer müssen deren spezielle Bedarfe in Bezug auf Unterstützung, wie Unterbringung, kennen. Die Berater/Trainer müssen die Vorgeschichte dieser unbegleiteten Minderjährigen kennen, z.B. ihren Bildungs- und Ausbildungsstand.

Beispiel →

Berater/Trainer können alternative Methoden anwenden, um junge Migranten zu motivieren und ihnen zu helfen, Kompetenzen zu entwickeln, die dann auf den Arbeitsmarkt übertragen werden können. Ein an einer holländischen Schule durchgeführtes Projekt gibt jungen Migranten die Möglichkeit, sich eigene Ziele zu setzen und Aktivitäten zu bestimmen, z.B. Besuche in Unternehmen, Networking-Aktivitäten, Einladungen an Gastredner aus dem unternehmerischen Bereich und der Politik. Die jungen Menschen tragen selbst die Verantwortung für das Projekt und es hat damit größeren Einfluss auf ihre Eingliederung in den Arbeitsmarkt. Den Schulen werden Unterstützung sowie Schulungen zur Umsetzung des Projekts angeboten.

Methode →

14 – Mitarbeiterentwicklung

- Berater/Trainer müssen über interkulturelle Kompetenzen und ein Verständnis der interkulturellen und multikulturellen Zusammenhänge verfügen, da sie als Vorbilder gesehen werden. Lehrkräfte und Berater/Trainer sollten Erfahrung im der Arbeit mit Menschen mit unterschiedlichen kulturellen Hintergründen haben. Es wäre sinnvoll, wenn diese Erfahrung und dieses Wissen an andere Mitarbeiter im Rahmen von Mitarbeiterschulungen weitergegeben werden könnte.
- Berater/Trainer können aus den ethnischen Gruppen kommen, mit denen sich das Projekt beschäftigt. Wichtiger ist, dass die Pädagogen über eine gewisse Empathie verfügen, untermauert durch aktuelles Wissen in Bezug auf verfügbare Strukturen zur Unterstützung sowie relevantes Wissen über die nationale Gesetzgebung bezüglich der Rechte von Migranten.
- Darüber hinaus ist es für Mitarbeiter von Vorteil, einschlägige berufliche Kompetenzen mitzubringen (erworben durch Studium oder berufliche Erfahrung), Erfahrung in der Aus- und Weiterbildung sowie die Bereitschaft, mit unterprivilegierten Zielgruppen aus verschiedenen Herkunftsländern zu arbeiten.
- Berater/Trainer können auch den Vorgesetzten am Arbeitsplatz Schulungen zum Thema "interkulturelle Kompetenzen" anbieten. Das FIBA-Projekt bietet Firmen Informationen zum Thema Diversität an, so dass die Mitarbeiter des Unternehmens gut auf das Arbeiten mit den jungen Migranten vorbereitet sind und sie als Bewerber bei der Einstellung berücksichtigen. Es ist wichtig, dass die Mitarbeiter eine Affinität für junge Menschen mitbringen, insbesondere für solche mit Migrationshintergrund, und dass sie die jungen Leute begeistern können.
- Ein wichtiger Hinweis ist, dass Mitarbeiter über eine positive emotionale Einstellung verfügen sollten, da die Arbeit mit Migranten eine Herausforderung darstellen kann, insbesondere, weil viele von ihnen traumatische Erfahrungen gemacht haben.

ABSCHNITT 2

FIBA und der systemische
Ansatz

Methode →

15 – Evaluation

- Eine Evaluation sollte nicht erst am Ende eines Trainings erfolgen. Es ist wichtig, dass die Evaluation gleich zu Beginn einsetzt, um die Kompetenzen zu ermitteln, die der Einzelne bereits hat. Durch kontinuierliche Beurteilung kann man dann abschätzen, was bereits erreicht wurde und wie lang der Weg hinsichtlich der persönlichen Entwicklung noch ist.
- Berater und Trainer sollten dynamische Methoden nutzen, um die Fähigkeiten der Migranten zu beurteilen, indem sie verschiedene Arten von Erfahrungen und Wissen anerkennen. Die meisten Projekte bedienen sich einer Kombination verschiedenster Methoden. Es gibt Raum für schulisches und außerschulisches Lernen, kleine Gruppen, große Gruppen, Praktika, Austausch mit Experten und Entwicklung einer Feedback-Kultur.
- Sehr oft verfügen Migranten über keinerlei formale Qualifikation mit denen sie sich einem zukünftigen Arbeitgeber vorstellen können. Eine hilfreiche Strategie ist in diesen Fällen, Unternehmen, die bereit sind, Migranten als Praktikanten zu beschäftigen, begleitende Beratungsleistungen in Bezug auf die Zielgruppen anzubieten. So können sie die Migranten während der Praktikumsphase eingehend auf ihre Fähigkeiten testen.
- Eine andere Strategie für Berater und Trainer besteht darin, eine Bedarfsanalyse mit jedem Einzelnen durchzuführen, um Unterstützungsbedarf und Bereiche zur Entwicklung ermitteln zu können. Anschließend kann in Zusammenarbeit mit den jungen Migranten ein Plan erstellt werden, der deren Interessen berücksichtigt. Daneben kann ein persönlicher Entwicklungsplan erarbeitet werden, in dem auch die psychologischen und pädagogischen Bedarfe detailliert festgehalten werden.
- Es wird ein Feststellungsverfahren durchgeführt, um das persönliche Profil jedes Einzelnen zu ermitteln, das bereits vorhandene Qualifikationen und Ziele abbildet. Der Berater/Trainer kann dann die nächsten Schritte ermitteln, die für eine Eingliederung in den Arbeitsmarkt erforderlich sind, z.B. Kinderbetreuung, Anerkennung von Qualifikationen. Einer der wichtigsten Punkte besteht darin, das vorhandene sprachliche Kompetenzniveau festzustellen, da die meisten Mitgliedsstaaten ein Mindestniveau sprachlicher Kompetenz für den Zugang zum Arbeitsmarkt erwarten.
- Berater/Trainer können die jungen Migranten bei der Ausübung von Tätigkeiten beobachten, um die Fähigkeiten der jungen Migranten, die eine Berufsausbildung machen, zu beurteilen. Auf diesem Wege können die Berater/Trainer die Fähigkeiten der Teilnehmer bewerten und definieren, welche gestärkt und welche entwickelt werden müssen. Darüber hinaus kann der Berater/Trainer den Teilnehmenden selbst dazu befragen, welche Fähigkeiten er/sie bereits hat und welche nicht.
- Berater/Trainer können auch Möglichkeiten einer Anpassung oder Modifizierung des Beurteilungsprozesses in Betracht ziehen, um den unterschiedlichen Sprachniveaus der Migranten Rechnung zu tragen. Z.B. könnte Migranten die Möglichkeit eingeräumt werden, sich mehr als einmal Bewertungstests unterziehen. So dürfen in einem der untersuchten Projekte Migranten zweimal am Einstellungstest teilnehmen (und nicht nur einmal, wie es für reguläre Bewerber vorgeschrieben ist).
- Berater/Trainer können verschiedene Indikatoren, Ziele, Bewertungsmechanismen und Benchmarks nutzen, um den Fortschritt zu messen und zu vergleichen und Trends und Entwicklungen zu beobachten. Beurteilungs- und Qualitätsbewertungsprozesse haben viele Ziele. U.a. helfen sie, zu überprüfen, ob die Aktivitäten zu den gewünschten

ABSCHNITT 2

FIBA und der systemische
Ansatz

Ergebnissen führen. Außerdem unterstützen sie bei der Feststellung der Relevanz der Lehrmethoden und Lehrpläne für die programmseitig zu erreichenden Ziele. Zu den Methoden gehört das Sammeln von Feedback von den Teilnehmern oder den Familien, die direkt am Projekt beteiligt sind, sowie Tests, Interviews und Beurteilungen zum Ende des Trainings (um ein Meinungsbild der Teilnehmenden erfassen, aber auch, um den bereits zurückgelegten Lernfortschritt der Teilnehmer zu messen). Die erreichten Lernfortschritte in Bezug auf persönliche, soziale und berufliche Kompetenzen werden in Form eines Vergleichs zwischen einer Beurteilung zu Beginn des Kurses und einer weiteren am Ende des Programmes gemessen.

- Berater/Trainer müssen wissen, dass in manchen Ländern die Teilnahme an Einführungs- und Sprachkursen obligatorisch ist und daher eine Beurteilung und eine Überwachung der Qualität von essentieller Bedeutung ist. Es muss sichergestellt sein, dass die Zeit, die Migranten für die Teilnahme an solchen Kursen aufwenden, sinnvoll genutzt wird und für sie den größtmöglichen Nutzen bringt.

ABSCHNITT 3

EMPFEHLUNGEN

Dieser Abschnitt bietet Beratern und Trainern eine Übersicht über empfohlene Strategien bei der Umsetzung der Schritte zur Eingliederung von Migranten in den Arbeitsmarkt, indem er Empfehlungen aus der Gap-Analyse als Ergebnis der Untersuchungen des FIBA-Projekts und den 18 nationalen Projekten, die von den SAMIN Projektpartnern durchgeführt wurden, zusammenfasst.

16 – Empfehlungen aus der GAP-Analyse von SAMIN

Die Gap-Analyse, die im Rahmen des Projekts SAMIN durchgeführt wurde, basiert auf einer Fallstudienforschung von achtzehn Good-Practice-Projekten, die sich der Förderung des Zugangs zu Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten und ordentlichen Erwerbsmöglichkeiten für Migranten in Österreich, Frankreich, Deutschland, Italien, den Niederlanden und dem Vereinigten Königreich gewidmet haben.

Die Analyse stellt eine Reihe von Empfehlungen in den Vordergrund, die von Beratern und Ausbildern, die mit unterstützungsbedürftigen Migranten arbeiten, berücksichtigt werden sollten. Sie sind unterteilt nach den Themenschwerpunkten. Sie geben Handlungsempfehlungen in Bezug auf Zielgruppen, Zusammenarbeit mit externen Interessenvertretern, Service- und Lehrplanangebot sowie Methoden der Umsetzung des Lehrplans (*Abbildung 1.1*).

Abbildung 1.1 Hauptempfehlungen aus der GAP-Analyse von SAMIN

Zielgruppe ➔

- Aufmerksamkeit richten auf persönliche Entwicklung und Erwartungen.
- Fokus darauf, sie Verantwortung für ihre eigene Entwicklung übernehmen zu lassen.

Interessenvertreter ➔

- Einbindung von und Zusammenarbeit mit Eltern, Schulen, Zivilgesellschaften, Akteuren des Arbeitsmarktes.

Service + Lehrplan ➔

- Personal sollte Vorbild sein, engagiert, interkulturelles Wissen besitzen, in die Beziehungen zwischen Zielgruppe und Interessenvertreter investieren.

Methoden ➔

- Einbettung in vorhandene Strukturen oder Organisationen.
- Langfristige Kooperationsmöglichkeiten müssen angestrebt werden auf den Einzelnen zugeschnitten.
- Personenbezogener Ansatz, wobei sich die Mitarbeiter auf den Aufbau vertrauensvoller Beziehungen konzentrieren.
- Stärkungsansatz, bei dem junge Leute angehalten werden, ihren eigenen Weg zu definieren.

Die vollständige Version der GAP-Analyse finden Sie auf der [SAMIN Webseite](#).

ABSCHNITT 3

Empfehlungen

17 – Empfehlungen, abgeleitet aus FIBA

Diese Empfehlungen sind übertragbare Elemente.



Die wichtigsten Tipps für Berater und Ausbilder

- Lernen Sie Ihre Jugendlichen kennen!
Es ist wichtig, eine Vertrauensbasis für die Beziehung zwischen ihnen und den jungen Migranten aufzubauen. Informieren Sie sich über den kulturellen und religiösen Hintergrund, um die Migranten besser zu verstehen und sich auf sie einlassen zu können.
- Aufmerksamkeit für den Einzelnen
Wenn Migranten erstmals in den Arbeitsmarkt eintreten, benötigen sie unter Umständen zusätzliche Unterstützung. Besuchen Sie die Firma und sprechen Sie mit dem jungen Migranten und dem jeweiligen Arbeitgeber über seine/ihre Erfahrungen. Ernennen Sie einen Berater und/oder einen gleichaltrigen Mentor für Jeden, der nachweislich zusätzliche Unterstützung benötigt.
- Hingabe und Leidenschaft
Es mag wie ein Klischee klingen, aber nichts ist so wichtig, wie engagierte und passionierte Berater/Trainer, die Empathie und Verständnis zeigen.
- Vorbilder
Junge Menschen versuchen ständig, herauszufinden, wer sie sind und was sie im Leben machen und erreichen möchten. Stellen Sie sicher, dass Sie als Lehrkraft/ Berater/Trainer sich auf den jungen Migranten einlassen und dass dieser sich mit Ihnen identifizieren kann.
- Interkulturelles Training
Stellen Sie sicher, dass sie sich mit den interkulturellen Gegebenheiten auskennen.



Service- und Lehrplanangebot

- Praktische Erfahrungen
Um Migranten einen reibungslosen Übergang von der Schule in den Arbeitsmarkt zu ermöglichen, müssen ihre vermittlungsfördernden Fähigkeiten trainiert werden und es müssen praktische Erfahrungen gewonnen werden. Es ist wichtig, sicherzustellen, dass junge Migranten solche Erfahrungen durch Praktika und/oder Ausbildungen machen. Stellen Sie auch sicher, dass Migranten genauestens über die Bedarfe und Anforderungen an Arbeitsplätzen aufgeklärt werden.
- Networking
Migranten fehlt oft ein breites soziales Netzwerk. Dieser Aspekt sollte durch das Veranstalten von Netzwerk-Treffen, Treffen von Praktikanten oder Treffen zwischen Teilnehmenden und Arbeitgebern berücksichtigt werden.
- Eigene Aufgaben
Involvieren Sie die jungen Menschen in die Planung von Projektaktivitäten. Geben Sie Ihnen ein Mitspracherecht in Bezug auf das, was sie für sinnvoll halten und was nicht. Dadurch lassen Sie sie ihre eigene Entwicklung in die Hand nehmen – aber unter Ihrer Obhut.
- Personenbezogener Ansatz
Machen Sie Angebote zusätzlicher Beratung für Einzelne, die Ausgrenzung auf dem Arbeitsmarkt erlebt haben, um intensiv die zugrundeliegenden Probleme anzugehen, die die Hemmnisse für den Zugang zum Arbeitsmarkt darstellen.

ABSCHNITT 3

Empfehlungen

Die Probleme, die aus der Sicht der jungen Menschen am dringlichsten sind, müssen als erstes angegangen werden.

- Fokus auf Sprache

Fehlende Sprachkenntnisse stellen oft ein Hindernis für Migranten dar, (wieder) in eine Ausbildung einzutreten oder eine geeignete Arbeit zu finden. Prüfen Sie, ob es unter den Teilnehmern Bedarf an zusätzlicher Unterstützung in Sachen Sprache gibt.

- Zugänglichkeit

Stellen Sie sicher, dass auch die erreicht werden, die keinen Zugang zu regelmäßigen Unterstützungsleistungen haben. Setzen Sie sich mit lokalen Organisationen in Verbindung, um zu entscheiden, welcher der beste Weg ist.

- Gruppe oder Einzelförderung?

Es gibt keinen vorgegebenen Plan dafür, wie man mit Migranten arbeitet.

Wenn möglich, versuchen Sie, die beiden Ansätze zu kombinieren, indem Sie Aktivitäten in Gruppen plus individuelle Coachings anbieten.

- Mainstream wenn möglich, individuell wenn nötig

Am besten nehmen Migranten an Regelangeboten teil, wobei ihnen nur dann besondere Beachtung geschenkt wird, wenn Bedarf besteht (z.B. Sprachtraining). So werden sie nicht zu Außenseitern.

- Bestätigung von Fähigkeiten

Bestätigen und berücksichtigen Sie bereits vorhandene Fähigkeiten. Auch, wenn ihnen möglicherweise Sprachkenntnisse fehlen, haben Migranten in Ihrem Herkunftsland bereits Lern- und Arbeitserfahrung gesammelt.



Partnerschaften

- Existierende Partnerschaften

Vor der Projektentwicklungsphase müssen Sie überlegen, welche Partner sie einbeziehen möchten und welcher Mehrwert für beide Parteien besteht. Von Vorteil ist, wenn man bereits bestehende Partnerschaften nutzen kann, oder wenn man durch bestehende Kontakte Zugang zu neuen Partnern bekommen kann.

- Zusammenarbeit mit Arbeitsgebern

Jedes Projekt, das zum Übergang von Schule zum Arbeitsmarkt beitragen soll, sollte in Kooperation mit den potentiellen Arbeitgebern erfolgen.



Umfeld

- Einbeziehung der Eltern

Die Einbeziehung der Eltern ist entscheidend, wenn Jugendliche und junge Erwachsene bis zu 25 Jahren betroffen sind. Die Eltern werden oftmals sehr in den Karrierefindungsprozess der Jugendlichen einbezogen. Auch für die Eltern ist eine Einbeziehung von Vorteil, da sie so ein besseres Verständnis für die Lebensentscheidungen ihrer Kinder haben. Kultur und Sprache sind zwei Aspekte, die ebenfalls zu berücksichtigen sind.

- Aktivitäten in der näheren Umgebung

Aktivitäten, die im Lebensumfeld der Migranten stattfinden, funktionieren normalerweise sehr gut und es ist leichter, Teilnehmer zu gewinnen. Sie kennen die Umgebung und fühlen sich dort wohl.

ABSCHNITT 3

Empfehlungen

- Lernen außerhalb einer Schule
Das Prinzip des Lernens außerhalb von Schulen funktioniert im Allgemeinen sehr gut, da Lernen so zum Spaß wird, da es weniger formell und strukturiert von statten geht. Junge Menschen mögen es, sich auf andere Leute einzulassen und etwas über deren Erfahrungen im realen Leben zu erfahren. Wenn Akteure des Arbeitsmarkts mit einbezogen werden, liefert dies einen zusätzlichen praktischen Input.
- Learning by Doing
Der Learning-by-Doing-Ansatz wird von vielen Teilnehmenden geschätzt, die solche Lernmethoden gegenüber dem Lernen aus Standardlehrbüchern vorziehen. Sie können Teilnehmenden Lerninhalte vermitteln, indem sie diese z.B. an einem Nachbarschaftsprojekt mitarbeiten lassen.
- Aktivitäten finden an einem Ort statt
Es gibt einige Jugendliche, die in Bezug auf Organisationen große Vorbehalte haben. Organisieren Sie daher Aktivitäten vor Ort und veranstalten Sie alle Aktivitäten an einem festen Ort, so dass die Jugendlichen sich damit vertraut machen und sich dort wohlfühlen können.
- Zusammenarbeit mit Schulen
Bei der Zusammenarbeit mit Schulen ist es wichtig, dass die Schulen bis zu einem bestimmten Grad autonom sind. Die Schulen müssen selbst entscheiden, ob die Projektaktivitäten Teil des Lehrplans oder freiwillige Aktivitäten ihrer Schüler sein sollen.

**Nachhaltigkeit**

- Garantie auf Arbeitsplatz oder Praktikum
Garantien auf einen Arbeitsplatz oder ein Praktikum während oder nach dem Projekt sind starke Anreize für eine Teilnahme.
- Nachsorge
Projekte mit einem intensiven Coaching sollten auch eine gewisse Nachfrist nach dem Projekt umfassen, in der der Berater/Ausbilder den Jugendlichen ggf. weiterhin zur Seite steht.
- Einsatzbereite Methoden-Toolbox
In Projekten, in denen methodisch vorgegangen wird, sollte eine Art Methoden-Toolbox entwickelt werden, die Beratern und Ausbildern für den sofortigen Einsatz zur Verfügung gestellt wird. Solche Methoden sind nachhaltig, wenn sie die Arbeit von Beratern und anderen Fachleuten vereinfachen.
- Dokumentieren Sie den Lernprozess
Stellen Sie sicher, dass der Lernprozess der Migranten in einer Mappe, anhand von Qualifikationen oder Nachweisen gut und nachvollziehbar dokumentiert ist, damit sie ihren Lernprozess nachweisen können. Die Jugendlichen können dies für Ihre zukünftige Karriere nutzen.



18 – Bibliographie

Projekte

1. ESTA-BILDUNGSWERK, [GERMANY](#): FIBA
2. MIGRARE. CENTER FOR MIGRANTS, UPPER AUSTRIA, [AUSTRIA](#): AST PROJECT
3. BFI UPPER AUSTRIA, [AUSTRIA](#): PREPARATORY COURSE FOR HEALTH CARE PROFESSIONS
4. BFI UPPER AUSTRIA, [AUSTRIA](#): IMPROVING THE CHANCES OF A SUCCESSFUL ENTRY INTO A PROFESSION FOR YOUTHS AND YOUNG ADULTS WITH A MIGRATION BACKGROUND
5. DES PASSERELLES POUR L'INSERTION, [FRANCE](#): SUPPORT FOR PROFESSIONAL AND SOCIAL INCLUSION OF REFUGEES
6. CAAPMIE INSTITUT PROTESTANT CENTRE D'ACCUEIL ET D'ACCOMPAGNEMENT POUR MINEURS ISOLÉS ÉTRANGERS, [FRANCE](#): TRAINING ACTION FOR KITCHEN PORTERS
7. RAIH RÉSEAU D'ACCUEIL ET D'INSERTION DE L'HÉRAULT, [FRANCE](#): VET RELATED ACTIVITIES
8. ZFM ZENTRUM FÜR FLÜCHTLINGS-HILFE UND MIGRATIONSDIENSTE, [GERMANY](#): YOUNG MIGRANTS
9. NETZWERK LIPPE, [GERMANY](#): HORIZON. IMPROVING EMPLOYABILITY AND VOCATIONAL PERSPECTIVES FOR REFUGEES IN THE DISTRICT OF LIPPE
10. BQN BERLIN. VOCATIONAL QUALIFICATION NETWORK FOR MIGRANTS IN BERLIN, [GERMANY](#): BQN. BERLIN NEEDS YOU
11. CENTRO ASTALLI PALERMO, [ITALY](#): HEALTH CARE TRAINING COURSE
12. ASSOCIAZIONE SANTA CHIARA, [ITALY](#): LIFE AT THE TOP. TAILORING WORKSHOP
13. SICILIAN REGION, DEPARTMENT FOR EMPLOYMENT, [ITALY](#): ALKHANTARA. SAFE INTEGRATION
14. SWV BOUWOPLEI-DINGEN, [THE NETHERLANDS](#): BUILDING IN LIMBURG WITH MORE EMPLOYEES WITH A MIGRATION BACKGROUND
15. FORUM INSTITUTE FOR MULTI-CULTURAL AFFAIRS, [THE NETHERLANDS](#): K!X
16. SIPI AMSTERDAM, [THE NETHERLANDS](#): DIAMOND
17. SOLA ARTS, [UK](#): SOLAR ARTS
18. REFUGEE ACTION LIVERPOOL, [UK](#): REFUGEE ACTION
19. MERSEYSIDE REFUGEE SUPPORT NETWORK, [UK](#): MERSEYSIDE NETWORK FOR CHANGE

CONTACT INFORMATION

AU **Berufsförderungsinstitut Oberösterreich**
Muldenstraße 5 – 4020 Linz
+43 (0) 732 692 253 00
GABRIELE EINSIEDLER
gabriele.einsiedler@bfi-ooe.at

www.bfi-ooe.at



FR **Centre d'Entraînement aux Méthodes d'Education Active CEMEA**
3 cours Saint André – 38800 Le Pont de Claix
+33 (0) 476 268 542
ALESSANDRA SANTOIANI
a.santoiani@cemearhonealpes.org

www.cemearhonealpes.org



IT **Centro per lo Sviluppo Creativo Danillo Dolci**
Via Roma – 9490133 Palermo
+39 (0) 617 72 52
DARIO FERRANTE
dario.ferrante@danilodolci.org

www.danilodolci.org



DE **ESTA-Bildungswerk gGmbH**
Bismarckstraße 8 – D-32545 Bad Oeynhausen
+49 (0) 573 115 70
KERSTIN STRUCKMEIER
kerstin.struckmeier@esta-bw.de

www.esta-bw.de



NL **European Innovation consultancy and Network EURICON**
Stampstraat 57 – 6369 BA Simpelveld
+44 (0) 142 386 95 61
BARBARA BRODIGAN
barbara.brodigan@euricon.eu

www.euricon.eu



UK **Merseyside Expanding Horizons MEH**
The Joseph Lapin Centre
Mill Lane – Old Swan – L13 5T
+44 (0) 151 330 05 52
NICOLA DALEY
nicoladaley@expandinghorizons.co.uk

www.expandinghorizons.co.uk



saminvet.eu

EU **SAMIN**
www.saminvet.eu



Programm für lebenslanges Lernen

This project has been funded with support from the European Commission. This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.

ABSCHNITT 1

Einführung und Hintergrund

ABSCHNITT 1

Einführung und Hintergrund