

civilhood



HANDBUCH FÜR STAKEHOLDER DER UNBEGLEITETEN MINDERJÄHRIGEN (UMF)

Arbeitspaket 4:
CIVILHOOD - Förderung von
unbegleiteter Minderjähriger ins frühe
Erwachsenenalter durch politische
Bildung und Arbeitsmarktintegration

Dieses Handbuch wurde im Rahmen des europäischen Projekts Civilhood: Förderung des Übergangs unbegleiteter Minderjähriger ins frühe Erwachsenenalter durch politische Bildung und Integration in den Arbeitsmarkt erstellt und wurde durch den Asyl-, Migrations- und Integrationsfonds der Europäischen Union finanziert. Die darin geäußerten Ansichten repräsentieren nicht die Ansichten der Europäischen Kommission der Europäischen Union, die nicht für etwaige Ansprüche haftbar gemacht werden kann, die sich aus dem Inhalt dieses Dokuments ergeben.



**Kofinanziert von der
Europäischen Union**

Handbuch für Stakeholder der Unbegleiteten Minderjährigen (UMF)

Arbeitspaket 4:
CIVILHOOD - Förderung von unbegleiteter
Minderjähriger ins frühe Erwachsenenalter durch
politische Bildung und Arbeitsmarktintegration



civilhood

Translator for this Handbook is:
Schwarze Frauen Community

Inhaltsverzeichnis

Bedürfnisse unbegleiteter Minderjähriger im Zusammenhang mit ihrer Inklusion in den Arbeitsmarkt.....	5
Sprachkenntnisse	5
Bildung und Entwicklung von Kompetenzen.....	8
Zertifizierungen und Anerkennung von Qualifikationen	9
Trainingsprogramme für den Beruf.....	10
Psychologische Unterstützung.....	12
Vorurteile und Stereotype.....	14
Systemische Herausforderungen.....	16
Begrenzte Vorbereitung auf die Inklusion	17
Ganzheitlicher Ansatz	17
Bürgerliches Engagement	18
Entwicklung von Beschäftigungsfähigkeiten durch bürgerliches Engagement:	
Tools & Tipps	23
Werkzeuge	23
Tipps.....	27
EU-Instrument zur Erstellung von Kompetenzprofilen für Drittstaatsangehörige.....	34
Wie funktioniert das EU-Qualifikationsprofil-Tool - die praktischen Aspekte.....	39
Die Struktur des Tools.....	40
Abschließende Bemerkungen	46
Referenzen.....	47
Dienstleistungen in den Partnerländern - ein paar Vorschläge	50



Bedürfnisse unbegleiteter Minderjähriger im Zusammenhang mit ihrer Inklusion in den Arbeitsmarkt.

Um sicherzustellen, dass Flüchtlingskinder ebenso viele Beschäftigungsmöglichkeiten haben wie die im Inland geborene Kinder, ist es von entscheidender Bedeutung, dass sie erfolgreich in das Bildungssystem integriert werden. Derzeit hat nur einer von vier Flüchtlingskinder fünf Jahre nach ihrer Ankunft eine Anstellung, was im Vergleich zu anderen Migrant:innengruppen niedriger ist. Es ist daher von großer Wichtigkeit, dass Flüchtlingskinder nicht nur in das Bildungssystem integriert werden, sondern sich dort auch wohlfühlen. Eine erfolgreiche schulische Integration erhöht ihre Chancen, später eine Anstellung zu finden und sich in die Gesellschaft zu integrieren. Es kann oft lange dauern, bis Flüchtlinge eine Beschäftigung finden - manchmal sogar 5 bis 10 Jahre¹. Eine erfolgreiche Integration verbessert jedoch ihre Beschäftigungsaussichten und trägt dazu bei, soziale Spannungen abzubauen und eine gerechtere Gesellschaft zu schaffen.

Flüchtlingskinder haben eine Vielzahl von Lern-, sozialen und emotionalen Bedürfnissen, die vor einer erfolgreichen Integration berücksichtigt werden müssen. Diese reichen von Bildung, Sicherheit, Kommunikation, Zugehörigkeit und Identität bis hin zur Bewältigung von Verlust und Trauma. Die Integration unbegleiteter Minderjähriger in den Arbeitsmarkt erfordert daher einen umfassenden Ansatz, der Sprachbarrieren, rechtliche Herausforderungen, Vorurteile sowie die Entwicklung notwendiger Fähigkeiten und psychisches Wohlbefinden angeht².

Sprachkenntnisse

Eine der ersten Herausforderungen für Gastländer besteht darin, Flüchtlingskindern Zugang zu Bildung zu ermöglichen: Der Sprachkurs ist dabei ein entscheidender Bestandteil der Integration. Modulare Sprachkurse mit fortschreitenden Lernzielen können unterschiedlichen sprachlichen Lernbedürfnissen gerecht werden. Es wurde gezeigt, dass Weiterbildungsmaßnahmen, die Spracherwerb mit beruflicher Ausbildung und Arbeitserfahrung kombinieren, zu einem leichteren Einstieg ins Berufsleben beitragen, insbesondere für Personen mit ausländischen Qualifikationen.

Sprachkenntnisse sind nicht nur für den akademischen Erfolg von entscheidender Bedeu-

1 OECD (2019), "Integration of refugees and other vulnerable migrants", in Ready to Help?: Improving Resilience of Integration Systems for Refugees and other Vulnerable Migrants, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264311312-7-en>.

2 Cerna, L. (2019), "Refugee education: Integration models and practices in OECD countries", OECD Education Working Papers, No. 203, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/a3251a00-en>.

Sich mit dem Bedarf an Sprachkenntnissen befassen:

- **Intensive Sprachlernkurse:** Diese Kurse sollten sowohl allgemeine Kommunikationsfähigkeiten als auch branchenspezifische Terminologie priorisieren. UMF müssen lernen, sich nicht nur in alltäglichen Situationen zu verständigen, sondern auch in ihren gewählten oder potenziellen Berufen.
- **Angepasste Unterstützung für den Spracherwerb:** Unbegleitete minderjährige Flüchtlinge können unterschiedliche Sprachhintergründe haben. Daher ist es wichtig, dass die Sprachlernprogramme auf ihre spezifischen Bedürfnisse zugeschnitten sind und sowohl ihre Muttersprache als auch andere von ihnen verwendete Sprachen berücksichtigen.
- **Sprachvermittler:innen und Dolmetscher:innen:** In der Anfangsphase ihrer Integration kann es für unbegleitete Minderjährige schwierig sein, sich fließend in der Landessprache zu verständigen. Sprachvermittler:innen und Dolmetscher:innen können eine entscheidende Rolle bei der Überbrückung dieser Kommunikationslücke spielen. Diese Fachleute können unbegleitete minderjährige Ausländer bei Treffen, Vorstellungsgesprächen und arbeitsbezogenen Interaktionen unterstützen und eine effektive Kommunikation gewährleisten.
- **Kulturelle Sensibilität:** Kulturelle Sensibilität in Sprachlernprogramme einbauen. UMF sollten nicht nur Sprachkenntnisse erwerben, sondern auch ein Verständnis für kulturelle Normen und Kommunikationsstile im Gastland entwickeln. Dieses kulturelle Bewusstsein kann ihre Fähigkeit zur erfolgreichen Integration in den Arbeitsmarkt verbessern.
- **Kontinuierliche Unterstützung:** Der Spracherwerb ist ein fortlaufender Prozess. Bieten Sie den UMF während ihres gesamten Inklusionsprozesses kontinuierliche sprachliche Unterstützung und Ressourcen an. Ermutigen Sie sie, auch nach der Aufnahme einer Beschäftigung an Programmen zur Verbesserung der Sprachkenntnisse teilzunehmen, um ihre Kommunikationsfähigkeiten kontinuierlich zu verbessern.



sie eine Vielzahl von Fähigkeiten fördert. Kognitive Fähigkeiten sind wichtig, aber soziale und emotionale Fähigkeiten wie Ausdauer, Selbstbeherrschung und Widerstandsfähigkeit sind ebenso wichtig. Alle diese Fähigkeiten müssen gefördert werden, damit der Einzelne und die Gesellschaft gedeihen können⁵.

Viele Flüchtlings- und Asylbewerberkinder mussten ihre Ausbildung während ihrer Reise unterbrechen oder hatten nur wenig Kontakt zur formalen Bildung. Neben der Notwendigkeit, eine neue Sprache zu beherrschen, gehören dazu auch das Erlernen von Lese- und Schreibfähigkeiten und die Überwindung von Wissenslücken in allen Schulfächern. UMF können Bildungs- und Berufserfahrungen aus ihren Heimatländern mitbringen. Diese Erfahrungen werden jedoch oft nicht anerkannt oder gewürdigt, was sie daran hindert, aus ihren vorhandenen Fähigkeiten und Kenntnissen Kapital zu schlagen.

Um den Bildungs- und Kompetenzen-Bedarf von unbegleiteten minderjährigen (UMF) zu decken und die Bereitschaft dieser Kinder für den Arbeitsmarkt zu verbessern, sind folgende Maßnahmen wichtig:

- ▷ Unterstützung bei der Aufnahme in die Schule und Hilfe bei der Eingewöhnung in dem schulische Umfeld, Durchführung von Hausbesuchen und Organisation von Nachbereitung.
- ▷ Bereitstellung von Informationen und Beratung für Schüler:innen und ihre Erziehungsberechtigten in Bildungsfragen.
- ▷ Zusammenarbeit zwischen Schulen und Gemeinden instaurieren, um praktische und kultursensible Beratung und Interventionen in schwierigen Situationen anbieten zu können.
- ▷ Sich für die Rechte aller Kinder einsetzen und ihnen ihre Pflichten erklären.
- ▷ Förderung kultureller Vielfalt durch Bereitstellung von Schulungen zu diesem Thema für Schulpersonal, Eltern, Schüler:in und Gemeinden mit Fokus auf Themen im Zusammenhang mit Neuankömmlingen.

Zertifizierungen und Anerkennung von Qualifikationen

Flüchtlinge und Asylbewerber:innen bringen häufig Fähigkeiten, Kenntnisse und Kompetenzen mit, die sie in ihren Heimatländern erworben haben. Es ist jedoch schwierig, diese Qualifikationen in das Aufnahmeland zu übertragen und dort anerkennen zu lassen. Die Anerkennung dieser



©ihu

⁵ Cerna, L. (2019), "Refugee education: Integration models and practices in OECD countries", OECD Education Working Papers, No. 203, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/a3251a00-en>.

Qualifikationen ist für die Sicherung von Arbeitsplätzen, die ihrem Fachwissen entsprechen, von entscheidender Bedeutung. Die formale Anerkennung verbessert die Beschäftigungsaussichten erheblich, da sie Fähigkeiten identifiziert und zuordnet, die potenziellen Arbeitgeber:innen gegenüber hervorgehoben werden können. Daher ist es von entscheidender Bedeutung, die ausländischen Qualifikationen und Fähigkeiten von Flüchtlingen schnell und effizient zu bewerten und anzuerkennen. In Fällen, in denen keine Nachweise vorhanden sind, sollten alternative Bewertungsmethoden wie Kompetenztests und Kompetenzerfassung eingesetzt werden.

- Die Umsetzung von Maßnahmen zur Bewertung und Bescheinigung der Vorkenntnisse und Qualifikationen von UMF ist wichtig. Diese Anerkennung stellt sicher, dass ihre vorhandenen Bildungs- und Berufserfahrungen anerkannt werden und bei der Suche nach einer höheren Ausbildung oder Beschäftigung genutzt werden können. Das Instrument in Kapitel 4 kann als Leitfaden für die Anerkennung und Dokumentation früher erworbener Fähigkeiten und Ausbildungen dienen.

Trainingsprogramme für den Beruf

Auf dem Weg ins Erwachsenenalter brauchen UMF Möglichkeiten, praktische Fähigkeiten zu entwickeln und finanzielle Unabhängigkeit zu erlangen. Berufsbildungsprogramme können bei diesem Übergang eine zentrale Rolle spielen. Flüchtlinge und Asylbewerber:innen sind aufgrund der Umstände ihrer Migration, oft für längere Zeit arbeitslos oder vom Arbeitsmarkt abgekoppelt. Diese anhaltende Arbeitslosigkeit kann ihre Fähigkeiten untergraben und ihr Vertrauen in die Arbeitssuche schwinden lassen. Unbegleiteten Minderjährigen mangelt es aufgrund ihres Alters, ihres Einwanderungsstatus oder ihres Bildungsabbruchs häufig an praktischer Berufserfahrung. Dieser Mangel an Erfahrung kann ein Hindernis bei der Suche nach einer geeigneten Beschäftigung darstellen. Möglicherweise fehlt es ihnen an spezifischen Fähigkeiten und Kenntnissen, die für bestimmte Arbeitsaufgaben erforderlich sind.

Berücksichtigung der lokalen Arbeitsmarktbedingungen: Die Integration von Flüchtlingen wird maßgeblich von den Bedingungen des lokalen Arbeitsmarktes beeinflusst. Unbegleitete minderjährige Flüchtlinge (UMF) stehen oft im Wettbewerb mit anderen Arbeitssuchenden, die möglicherweise über mehr Berufserfahrung und Qualifikationen verfügen. Dieser verschärfte Wettbewerb auf dem Arbeitsmarkt kann ihre Chancen auf einen Arbeitsplatz weiter verschlechtern. Die Unterbringung von Flüchtlingen in Gebieten mit ungünstigen Arbeitsmarktbedingungen kann ein Hindernis für ihre erfolgreiche Integration darstellen. Daher sollte die Verteilungspolitik bei der Entscheidung über die Ansiedlung von Flüchtlingen sorgfältig Faktoren in Bezug auf Beschäftigung, individuelle Profile, lokale Arbeitsmarktbedingungen und spezifische Engpässe auf dem Arbeitsmarkt berücksichtigen.

Um den Bedarf an Berufsbildungsprogrammen zu decken und UMF beim Erwerb praktischer Fähigkeiten und Berufserfahrung zu unterstützen, sollten die folgenden Überlegungen berücksichtigt werden:

- **Berufliche Bildung:** Bewerten Sie die Teilnahme an Berufsbildungsprogrammen. Diese Programme sollten praktische Fähigkeiten vermitteln, die auf dem Arbeitsmarkt an-

wendbar sind. Die Berufsausbildung kann sich auf verschiedene Branchen erstrecken und ermöglicht es den UMF, Berufe zu wählen, die ihren Interessen und Fähigkeiten entsprechen.

- **Berufsberatung:** Bieten Sie UMF Berufsberatung und -orientierung an. Diese Unterstützung kann ihnen helfen, ihre Stärken und Interessen zu erkennen, fundierte Berufswahlentscheidungen zu treffen und Ziele für ihre Bildungs- und Berufslaufbahn zu setzen.
- **Praktika und Lehrstellen:** Erleichtern Sie Möglichkeiten für UMF, praktische Erfahrungen durch Praktika und Lehrstellen zu sammeln. Diese Erfahrungen überbrücken die Kluft zwischen Bildung und Arbeitsmarkt und ermöglichen die Entwicklung praktischer Fähigkeiten.
- **Zertifizierungen:** Bieten Sie Zertifizierungen oder Qualifikationen nach Abschluss von Ausbildungsprogrammen an. Diese Zertifizierungen können den Lebenslauf von UMF verbessern und sie auf dem Arbeitsmarkt wettbewerbsfähiger machen.
- **Kompetenzorientierte Ausbildung:** Bieten Sie Schulungen an, die auf spezifische, für den Arbeitsmarkt relevante Fertigkeiten abzielen. Dazu können technische Fähigkeiten, Computerkenntnisse, handwerkliche Fähigkeiten oder branchenspezifische Kenntnisse gehören.
- **Mentor:innen Programmes:** Bringen Sie UMF mit Mentor:innen zusammen, die sie während ihrer Ausbildung anleiten und unterstützen können. Mentor:innen sind in der Lage, wertvolle Einblicke, Ratschläge und Vernetzungsmöglichkeiten zu bieten.
- **Partnerschaften mit Arbeitgeber:innen:** Arbeiten Sie mit lokalen Arbeitgeber:innen zusammen. Diese Partnerschaften können zu Stellenangeboten und langfristigen Beschäftigungsaussichten führen.
- **Entwicklung von Soft Skills:** Legen Sie zusätzlich zu den Hard Skills auch Wert auf die Entwicklung von Soft Skills wie Kommunikation, Teamarbeit, Problemlösung und Zeitmanagement. Diese Fähigkeiten sind in jedem Arbeitsumfeld wertvoll.
- **Bewertung und Feedback:** Bewerten Sie kontinuierlich die Effektivität von Arbeitstrainingsprogrammen und nutzen Sie das Feedback der Teilnehmer:innen, um die Programme im Laufe der Zeit zu verfeinern und zu verbessern.



Psychologische Unterstützung

Geflüchtete und asylsuchende Kinder können aufgrund zweier kritischer Faktoren eine schlechte psychische Gesundheit erleiden. Diese beeinflusst nicht nur ihr Wohlbefinden, sondern können auch als potenzielle Interventionsbereiche dienen. Zu diesen Faktoren zählen die Exposition gegenüber vergangenen und anhaltenden traumatischen Ereignissen sowie die Komplexität der Anpassung an die neue Umgebung nach der Migration. Dazu gehören Herausforderungen in der Schule, Erfahrungen von Diskriminierung sowie Anpassungen an das neu gestaltete Familienleben. Die vorherige Exposition gegenüber potenziell traumatischen Situationen interagiert mit der Umgebung nach der Migration und kann das Risiko für die Entwicklung einer posttraumatischen Belastungsstörung (posttraumatic stress disorder - PTSD) entweder verschlimmern oder mindern. Es ist daher wichtig, dass die Umgebung und die begleitenden Maßnahmen angemessen und individuell auf die jeweilige Betroffene abgestimmt sind⁶. Viele UMF haben traumatische Ereignisse in ihren Heimatländern, während ihrer Reise in ein Gastland oder aufgrund von Familientrennungen erlebt. Zu diesen Erfahrungen kann der Verlust von Heimat, Besitztümern, Freund:innen und in einigen Fällen auch von Eltern oder Familienmitgliedern gehören. Flüchtlings- und asylsuchende Kinder können mehreren traumatischen Ereignissen wie Krieg ausgesetzt gewesen sein, die zu Trauer, Verzweiflung und Trauer geführt haben. Infolgedessen haben Geflüchtete oft mit emotionalen und psychischen Problemen wie PTBS, Angstzuständen, Depressionen oder Verhaltensstörungen zu kämpfen, was sich erheblich auf ihr Leben und ihre Fähigkeit, sich in die Aufnahmegesellschaft zu integrieren, auswirkt.

Darüber hinaus stehen UMF neben dem Trauma der Vertreibung vor mehreren Herausforde-

⁶ Cerna, L. (2019), "Refugee education: Integration models and practices in OECD countries", OECD Education Working Papers, No. 203, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/a3251a00-en>.

rungen in ihren neuen Lernumgebungen. Die Anpassung an ein fremdes Land und eine fremde Kultur kann überwältigend und stressig sein, was zu einem Kulturschock. Ein multidisziplinärer Ansatz kann den komplexen Bedürfnissen von UMF besser gerecht werden. Die Zusammenarbeit mit Fachleuten für psychische Gesundheit, Sozialarbeiter:innen und Gemeindeorganisationen sowie die Integration psychologischer Unterstützung durch Integrationsprogramme sind unerlässlich. UMF sollten nicht nur dabei unterstützt werden, mit ihren Emotionen umzugehen, sondern auch dabei, die kulturellen und gesellschaftlichen Normen ihres Gastlandes zu verstehen und sich an sie anzupassen.

Bei der Ausarbeitung von Maßnahmen und Programmen oder der Vermittlung von UMF an solche Initiativen sollten die folgenden Aspekte berücksichtigt werden:

1. **Interkulturelle psychologische Unterstützung:** Dienste, die interkulturelle psychologische Unterstützung anbieten, sollten speziell auf die besonderen Bedürfnisse von UMF zugeschnitten sein. Sie sollten kulturell sensibel sein und auf Traumata und emotionale Herausforderungen im Zusammenhang mit ihren Migrationserfahrungen zugeschnitten sein.
2. **Traumainformierte Betreuung:** Es ist wichtig, bei der psychologischen Betreuung traumainformierte Praktiken anzuwenden und ein sicheres und unterstützendes Umfeld zu schaffen, in dem sich die UMF wohl fühlen, wenn sie über ihre Erfahrungen und Gefühle sprechen.
3. **Beratung und Therapie:** Einzel- und Gruppenberatungen können UMF bei der Verarbeitung ihres Traumas, der Bewältigung emotionaler Herausforderungen und der Entwicklung von Bewältigungsstrategien unterstützen. Therapeut:innen sollten eine Ausbildung absolvieren, um effektiv mit unterschiedlichen Bevölkerungsgruppen und Sprachen arbeiten zu können.
4. **Peer-Support:** Die Einrichtung von Peer-Support-Programmen ermöglicht es UMF, sich mit anderen auszutauschen, die ähnliche Herausforderungen erlebt haben. Die Unterstützung durch Gleichaltrige fördert das Gefühl der Zugehörigkeit und mindert das Gefühl der Isolation.
5. **Aufbau von Resilienz:** Die Entwicklung von Programmen und Workshops, die auf die Förderung von Resilienz und emotionaler Stabilität ausgerichtet sind, ist entscheidend. Solche Initiativen helfen UMF, die mentale Stärke zu entwickeln, die notwendig ist, um sich auf dem Arbeitsmarkt zurechtzufinden und beschäftigungsbezogene Hindernisse zu überwinden.
6. **Zugänglichkeit:** Die Gewährleistung eines leichten Zugangs zu psychologischen Unterstützungsdiensten für unbegleitete Minderjährige ist von größter Bedeutung. Dazu gehört die Bereitstellung von Informationen in mehreren Sprachen, das Angebot flexibler Terminvereinbarungen und die Beseitigung des Stigmas, das mit der Inanspruchnahme psychologischer Hilfe verbunden ist.

Vorurteile und Stereotype

Vorurteile und Stereotypen sind erhebliche Hindernisse für UMF, die eine Beschäftigung suchen. Diese Vorurteile können sich in verschiedenen Formen äußern und den Zugang zu einer fairen und gerechten Behandlung auf dem Arbeitsmarkt behindern. Arbeitgeber:innen können Vorurteile gegenüber UMF aufgrund ihrer ethnischen Zugehörigkeit, ihrer Nationalität oder ihres Einwanderungsstatus hegen, was zu diskriminierenden Einstellungspraktiken führt, die sie daran hindern, trotz ihrer Qualifikationen eine Beschäftigung zu finden. Stereotype können auch das berufliche Fortkommen von UMF behindern, da sie aufgrund vorgefasster Meinungen über ihre Fähigkeiten oder ihre Eignung für bestimmte Aufgaben auf Hindernisse stoßen können, wenn sie in ihren gewählten Bereichen vorankommen wollen. Negative Stereotypen können zu einem feindlichen Arbeitsumfeld für UMF beitragen und zu Gefühlen der Isolation, Ausgrenzung oder Belästigung führen, was sich negativ auf ihre Arbeitszufriedenheit und ihr psychisches Wohlbefinden auswirken kann. Darüber hinaus können Flüchtlings- und Asylbewerberkinder in den Schulen des Aufnahmelandes Diskriminierung und Mobbing erfahren, was ihre Probleme noch verschärft. Stereotype stellen auch ein Hindernis für die soziale Inklusion von UAM am Arbeitsplatz dar, da es für sie schwierig sein kann, Beziehungen zu Kolleg:innen aufzubauen, an Teamaktivitäten teilzunehmen oder sich im Unternehmen akzeptiert zu fühlen. Die Auseinandersetzung mit diesen Vorurteilen und Stereotypen ist von entscheidender Bedeutung für die Schaffung eines integrativen und unterstützenden Umfelds, in dem sich UMF beruflich und persönlich entfalten können.

Auf der Grundlage der bereitgestellten Informationen werden hier mögliche Lösungen zur Bekämpfung von Vorurteilen und Stereotypen und zur Förderung eines integrativeren Arbeitsmarktumfelds für UMF vorgestellt:

- 1. Sensibilisierungskampagnen:** Lancieren Sie öffentliche Sensibilisierungskampagnen, die den Beitrag und das Potenzial von unbegleiteten Minderjährigen in der Arbeitswelt hervorheben. Diese Kampagnen können Stereotypen in Frage stellen und die Fähigkeiten, Talente und Bestrebungen unbegleiteter Minderjähriger hervorheben.
- 2. Schulungsprogramme:** Bieten Sie Schulungsprogramme für Arbeitnehmer:innen und Arbeitgeber:innen an, die sich auf kulturelle Sensibilität, Vielfalt und Integration konzentrieren. Diese Schulungen können dem Einzelnen helfen, seine Vorurteile zu erkennen und zu überwinden und so einen gerechteren Arbeitsplatz zu schaffen.
- 3. Entwicklung interkultureller Kompetenzen:** Fördern Sie die Entwicklung interkultureller Kompetenzen bei Ihren Mitarbeiter:innen und legen Sie dabei Wert auf effektive Kommunikation über kulturelle Grenzen hinweg, Einfühlungsvermögen und Zusammenarbeit mit Kollegen unterschiedlicher Herkunft, einschließlich UMF.
- 4. Mentoring und Unterstützung:** Richten Sie Mentoring-Programme ein, bei denen UMF mit erfahrenen Fachleuten in Kontakt treten können, die sie in ihrer Laufbahn beraten und unterstützen können. Diese Beziehungen können UMF helfen, Herausforderungen am Arbeitsplatz zu meistern und Selbstvertrauen aufzubauen.
- 5. Diversity-Initiativen:** Förderung von Vielfalt und Inklusion als zentrale Werte innerhalb

Systemische Herausforderungen

Systemische Herausforderungen, die über die bereits genannten hinausgehen, behindern ebenfalls die erfolgreiche Integration unbegleiteter Minderjähriger in den Arbeitsmarkt. Diese Herausforderungen beziehen sich vor allem auf den Rechtsstatus und die Abhängigkeit von den Aufnahmebestimmungen:

Rechtlicher Status: Rechtliche Hindernisse, wie z.B. Beschränkungen beim Zugang zum Arbeitsmarkt, stellen für unbegleitete Minderjährige erhebliche Hürden bei der Aufnahme einer Beschäftigung und der Sicherung des Lebensunterhalts dar. Diese Hindernisse können auf ihren Asylstatus oder andere Faktoren im Zusammenhang mit ihrer Migrationsreise zurückzuführen sein. Unbegleitete Minderjährige mit unsicherem Rechtsstatus haben oft Schwierigkeiten, die erforderliche Arbeitserlaubnis zu erhalten, was ihren Zugang zu formellen Beschäftigungsmöglichkeiten einschränkt. Darüber hinaus kann das Fehlen ordnungsgemäßer rechtlicher Dokumente dazu führen, dass ihnen wesentliche Beschäftigungsrechte und -leistungen, wie faire Löhne, Arbeitsplatzsicherheit und soziale Sicherheit, vorenthalten werden.

Abhängigkeit von den Aufnahmebestimmungen: Viele unbegleitete minderjährige Ausländer sind auf Leistungen der Aufnahmeländer oder Organisationen angewiesen, z. B. auf Unterkunft und finanzielle Unterstützung. Diese Leistungen sind zwar für die Befriedigung der Grundbedürfnisse von entscheidender Bedeutung, können aber die Bedeutung von sozialen Netzwerken und Beschäftigungsmöglichkeiten außer Acht lassen.

Die Regelung des Rechtsstatus von UMF ist von zentraler Bedeutung für deren erfolgreiche Integration in den Arbeitsmarkt und die Gesellschaft im Allgemeinen. Hier sind mögliche Lösungen:

- 1. Rechtliche Unterstützungsleistungen:** Bieten Sie UMF Zugang zu Rechtsberatungsdiensten, die von Anwäl:innen oder Organisationen angeboten werden, die auf Einwanderungs- und Asylangelegenheiten spezialisiert sind. Diese Dienste können sie durch komplexe rechtliche Verfahren führen und ihnen helfen, die erforderlichen Dokumente zu erhalten.
- 2. Advocacy und Sensibilisierung:** Sensibilisierung der zuständigen Behörden, politischen Entscheidungsträger:innen und der Öffentlichkeit für die Herausforderungen, denen sich UMF bei der Erlangung eines Rechtsstatus gegenübersehen. Eintreten für politische Maßnahmen und Gesetzesreformen, die die Rechte und Bedürfnisse von unbegleiteten Minderjährigen schützen, einschließlich ihres Zugangs zum Arbeitsmarkt.
- 3. Unterstützungsnetzwerke:** Aufbau von Unterstützungsnetzwerken oder Agenturen, die UMF bei der Lösung von Problemen mit dem Rechtsstatus helfen. Diese Organisationen können Beratung, Ressourcen und Lobbyarbeit anbieten, um sicherzustellen, dass die Rechte von UMF gewahrt und respektiert werden.

Begrenzte Vorbereitung auf die Inklusion

Eine unzureichende Vorbereitung auf die Integration ist eine Herausforderung für Flüchtlinge und Asylbewerber:innen und beeinträchtigt ihre Fähigkeit, sich an das lokale Umfeld anzupassen, eine geeignete Beschäftigung zu finden und sich auf dem Arbeitsmarkt zurechtzufinden.



Bei den Integrationsdiensten für Migrant:innen und Flüchtlinge gibt es erhebliche Unterschiede zwischen den Ländern und sogar innerhalb der Regionen. Es ist wichtig, den gleichberechtigten Zugang zu diesen Dienstleistungen zu fördern und Ungleichheiten abzubauen. Dieses Ziel kann erreicht werden, indem die Kompetenzen der lokalen Behörden gestärkt, ausreichende finanzielle Unterstützung und Anreize gewährleistet, Ressourcen gebündelt, Spezialisierung ermöglicht und einheitliche Standards festgelegt und überwacht werden.

- ⇒ **Maßgeschneiderte Inklusionsstrategien:** Erkennen Sie die Unterschiede zwischen Flüchtlingen und Asylbewerber:innen in Bezug auf Bildungsniveau, Familiensituation und Ressourcen. Entwickeln Sie unterschiedliche Integrationsstrategien für verschiedene Gruppen, die auf deren spezifische Bedürfnisse, Fähigkeiten und Belastbarkeit zugeschnitten sind. Arbeiten Sie mit den Flüchtlingen zusammen, um individuelle Integrationspfade zu entwickeln.
- ⇒ **Außerschulische Aktivitäten:** Ermutigung UMF zur Teilnahme an außerschulischen Aktivitäten wie Sport, Kunst und kulturellen Veranstaltungen. Diese Aktivitäten tragen nicht nur zu ihrer allgemeinen Entwicklung bei, sondern erleichtern auch ihre Integration in die Aufnahmegesellschaft und verbessern ihre Kommunikationsfähigkeiten.

Ganzheitlicher Ansatz

Der Übergang ins Erwachsenenalter für UMF sollte verschiedene Aspekte ihres Wohlbefindens und ihrer Inklusion in die Gesellschaft umfassen. Es ist wichtig zu erkennen, dass ihre Bedürfnisse über die reine Beschäftigung hinausgehen. UMF benötigen eine umfassende Entwicklung, die nicht nur die Beschäftigung, sondern auch ihre pädagogischen, sozialen, emotionalen

und persönlichen Wachstumsbedürfnisse abdeckt. Die Beschäftigung ist zwar wichtig für die finanzielle Unabhängigkeit, sollte aber andere wichtige Aspekte wie Bildung, Spracherwerb und kulturelle Inklusion nicht überschatten. Ein ganzheitlicher Ansatz zielt darauf ab, vielseitige Persönlichkeiten zu fördern, die nicht nur auf die Arbeitswelt vorbereitet sind, sondern auch in der Lage sind, sich aktiv an der Gesellschaft ihres Gastlandes zu beteiligen.

Um den Übergang von UMF ins Erwachsenenalter ganzheitlich zu gestalten, sollte eine umfassende Strategie implementiert werden. Zu dieser Strategie gehört die Bereitstellung einer gleichberechtigten, umfassenden und qualitativ hochwertigen Ausbildung mit besonderem Schwerpunkt auf Sprachkenntnissen für eine erfolgreiche Integration. Es ist wichtig, außerhalb des Unterrichts Aktivitäten anzubieten, welche die Gesundheit, Zeitmanagementfähigkeiten und Arbeitsmoral fördern. Gleichzeitig unterstützen Programme zur Förderung kultureller Integration die Inklusion in die neue Umgebung, indem sie das Verständnis der lokalen Kultur, Traditionen und gesellschaftlichen Normen erleichtern. Es ist wichtig, sich persönlich weiterzuentwickeln, akademische, Freizeit- und Berufsausbildung in Einklang zu bringen, positive Beziehungen zu Gleichaltrigen aufzubauen und Lebenskompetenzen wie Finanzkompetenz und Konfliktlösung zu erlernen. Um das allgemeine Wohlbefinden der UMF zu gewährleisten und sie auf einen erfolgreichen Übergang vorzubereiten, sollte eine langfristige Perspektive berücksichtigt werden.

Bürgerliches Engagement

Bürgerliches Engagement bedeutet, *„daran zu arbeiten, im Leben der eigenen Gemeinschaft etwas zu bewirken; die Kombination aus Wissen, Fähigkeiten, Werten und Motivation zu entwickeln, um diesen Unterschied zu machen. Es bedeutet, die Lebensqualität in einer Gemeinschaft zu fördern, sowohl durch politische als auch durch nicht-politische Prozesse“*.⁷

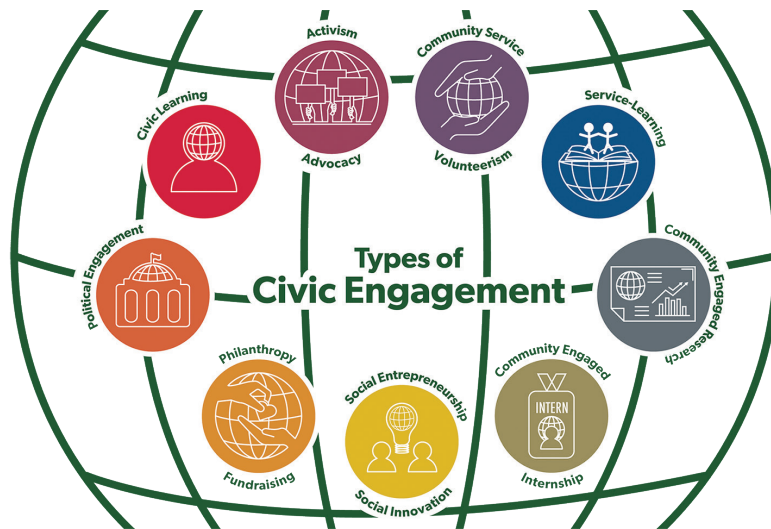
Bürger:innenschaftliches Engagement umfasst sowohl bezahlte als auch unbezahlte Formen des politischen Aktivismus, des Umweltschutzes sowie karitativer und nationaler Dienstleistung.

Bürgerliches Engagement ist ein dynamisches Konzept, das ein breites Spektrum von Aktivitäten umfasst, die darauf abzielen, das Wohlergehen der Gesellschaft zu gewährleisten.

Hier sind einige Beispiele des bürgerlichen Engagement:

1. **Freiwilligenarbeit:** Freiwilligenarbeit für gemeinnützige Organisationen, Wohltätigkeitsorganisationen oder Gemeindegruppen, um verschiedene Anliegen wie Bildung, Gesundheitsversorgung, Umweltschutz oder Katastrophenhilfe zu unterstützen.
2. **Wähler:innen-Registrierung und Mobilisierung** Förderung der Wähler:innenregistrierung, Teilnahme an Wähler:innenaufklärungskampagnen und Mobilisierung von Einzelpersonen zur Teilnahme an lokalen, regionalen und nationalen Wahlen.
3. **Mentor:innenprogramme für Jugendliche:** Mentoring und Beratung junger Menschen durch Programme und Initiativen, die darauf abzielen, ihre persönliche und schulische Entwicklung zu unterstützen.

⁷ Ehrlich, Thomas (2000). Civic Responsibility and Higher Education. Rowman & Littlefield Publishers.



© Center for Civic Engagement Illinois State University

- Mitwirkung in der Kommunalverwaltung:** Teilnahme an Gemeinderatssitzungen, Beitritt zu Beiräten oder Kommissionen und Teilnahme an Entscheidungsprozessen der Kommunalverwaltung.

Politische Bildung: Organisieren oder an Workshops, Seminaren oder Informationsveranstaltungen teilnehmen, um den Bürger:innen in der Gemeinde ihre Rechte, bürgerlichen Pflichten und Regierungsprozesse verständlich zu machen.

- Fundraising:** Organisation von Spendenkampagnen, um Geld für Wohltätigkeitsorganisationen, Gemeinschaftsprojekte oder Katastrophenhilfe zu sammeln.
- Community-Veranstaltungen:** Planung und Durchführung von Veranstaltungen in der Gemeinschaft, wie Messen, Festivals oder kulturelle Veranstaltungen, um den Zusammenhalt und den kulturellen Austausch zu fördern.
- Umweltschutz:** Teilnahme an Umweltschutzaktivitäten wie beispielsweise dem Pflanzen von Bäumen, der Wiederherstellung von Lebensräumen für Wildtiere oder der Förderung von nachhaltigen Praktiken.
- Gemeinschaftsreinigung:** Organisation oder Teilnahme an Aufräumaktionen zur Verschönerung und Pflege öffentlicher Räume wie Parks, Strände oder städtischer Gebiete.
- Gemeinschaftsgärtnern:** Teilnahme an Gemeinschaftsgärtnerei-Projekten, um frische Produkte anzubauen, Nachbarschaften zu verschönern und eine nachhaltige Landwirtschaft zu fördern.
- Obdachlosenhilfe:** Zusammenarbeit mit Organisationen, um Menschen, die von Obdachlosigkeit betroffen sind, wichtige Ressourcen und Unterstützung bereitzustellen, wie beispielsweise Lebensmittelaktionen, Hilfe bei Unterkünften oder im Bereich Gesundheitsdienste.

11. **Bildungsinitiativen:** Einrichtung von Programmen für Nachhilfe, Alphabetisierungskurse oder Bildungsressourcen, um Bildungsmöglichkeiten für unterversorgte Bevölkerungsgruppen zu bieten.
12. **Engagement für soziale Gerechtigkeit:** Für die Wahrung der Bürger:innenrechte, sozialen Gerechtigkeit und Gleichberechtigung durch friedliche Proteste, Sensibilisierungskampagnen und politische Reformbemühungen eintreten.
13. **Kunst- und Kulturförderung:** Unterstützen lokale Künstler:innen durch den Erhalt und die Organisation von kulturellen Veranstaltungen und Ausstellungen, um die Vielfalt und den künstlerischen Ausdruck zu feiern.

Diese Beispiele verdeutlichen die zahlreichen Möglichkeiten, durch welche Einzelpersonen und Gruppen aktiv am gesellschaftlichen Leben teilnehmen, positive Beiträge in ihren Gemeinschaften leisten und sich für einen positiven sozialen Wandel einsetzen können.

Die Förderung der Beschäftigungsfähigkeit durch bürgerlichen Engagement ist besonders wichtig für unbegleitete Kinder und junge Erwachsene, da diese auf ihrem Weg zur Selbstständigkeit und Integration vor besonderen Herausforderungen stehen. Bürgerliches Engagement kann Ihnen wertvolle Fähigkeiten und Erfahrungen vermitteln, welche die Aussichten auf eine Beschäftigung verbessern können.

- ↳ **Kommunikationsfähigkeiten:** UMF müssen oft eine neue Sprache und Kultur erlernen und sich an diese anpassen. Aktivitäten des bürgerlichen Engagements, wie z. B. eine Beteiligung an der Gemeinschaft oder Freiwilligenarbeit, bieten die Möglichkeit, ihre Kommunikationsfähigkeiten in realen Kontexten zu trainieren. Dies hilft jedem Einzelnen, seine Kommunikationsfähigkeiten zu verbessern, indem er lernt, Ideen effektiv zu vermitteln, aktiv zuzuhören und mit anderen zu kooperieren.
- ↳ **Führung und Initiative:** Durch bürgerschaftliches Engagement sind UMF in der Lage, Führungspositionen in Gemeindeprojekten, Interessenverbänden oder Jugendorganisationen zu übernehmen. Die Übernahme von Führungsaufgaben gibt ihnen die Möglichkeit, Eigeninitiative zu zeigen und ihre persönliche Entwicklung selbstständig voranzutreiben, Eigenschaften, die potenzielle Arbeitgeber beeindrucken können.
- ↳ **Problemlösung und kritisches Denken:** UMF können mit verschiedenen Herausforderungen in Bezug auf ihre Status, Bildung und Unterkunft konfrontiert werden. Bürgerliches Engagement ermutigt sie, gesellschaftliche Probleme anzugehen, und fördert Fähigkeiten zur Problemlösung und kritischem Denken, die am Arbeitsplatz von großer Bedeutung sind. Das Engagement in zivilgesellschaftlichen Aktivitäten kann oft das Erschließen und Analysieren komplexer gesellschaftlicher Probleme erfordern. Hierdurch lernen die Teilnehmer:innen Probleme zu erkennen, die Ursachen zu analysieren und innovative Lösungen zu entwickeln. Diese Fähigkeit kann sich auch sehr gut auf die Problemlösung am Arbeitsplatz übertragen lassen. Bürgerliches Engagement regt den Einzelnen dazu an, kritisch über gesellschaftliche Themen, Politik und deren Auswirkungen nachzudenken. Eine wichtige Fähigkeit in jedem Beruf ist die Möglichkeit, Informationen

zu analysieren, Beweise zu bewerten und fundierte Entscheidungen zu treffen.

- ↳ **Teamarbeit und Zusammenarbeit** sind ebenfalls von Bedeutung bei vielen Initiativen des bürgerlichen Engagements, bei denen gemeinsame Ziele erreicht werden sollen. Die Teilnehmer lernen, wie sie effektiv mit Menschen aus verschiedenen Hintergründen, Kulturen und Perspektiven zusammenarbeiten und ihre Kooperationsfähigkeiten in unterschiedlichen Arbeitsumgebungen verbessern können. Dabei können UMF starke Teamarbeit und zwischenmenschliche Fähigkeiten entwickeln sowie mit verschiedenen Gruppen in ihren Gemeinden zusammenarbeiten.
- ↳ **Anpassungsfähigkeit und Flexibilität:** bürgerliches Engagement gibt UMF die Möglichkeit, verschiedenen Situationen und Menschen zu begegnen und hilft ihnen, ihre Herangehensweise an arbeitsbezogene Herausforderungen anzupassen. Teilnehmer:innen lernen, sich neuen Herausforderungen anzupassen, Strategien anzupassen und flexibel in ihren Ansätzen zu bleiben.
- ↳ **Zeitmanagement und Organisation:** Um bürgerliches Engagement, Bildung und andere Aufgaben erfolgreich zu bewältigen, bedarf es eines effektiven Zeitmanagements und organisatorischer Fähigkeiten, die sowohl im akademischen als auch beruflichen Bereich unverzichtbar sind. Sie lernen, Aufgaben zu priorisieren und Ihre Zeit effizient einzuteilen.
- ↳ **Networking und Beziehungsaufbau:** Bürgerliches Engagement verbindet Individuen mit verschiedenen Mitgliedern ihrer Gemeinde, einschließlich Expert:innen, Mentor:innen und möglichen Arbeitgeber:innen. Durch den Aufbau eines stabilen Netzwerks können Karrierechancen erweitert und wertvolle Unterstützung sowie Beratung geboten werden. Diese Beziehungen können zu Praktika, Stellenempfehlungen und anderen beruflichen Möglichkeiten führen.
- ↳ **Konfliktlösung:** Gemeindebasierte Aktivitäten können Konflikte nach sich ziehen. Die Teilnahme an zivilgesellschaftlichen Aktivitäten kann helfen, Konflikte oder Meinungsverschiedenheiten zu lösen. Die Entwicklung von Fähigkeiten zur Konfliktlösung befähigt UMF dazu, professionell Konflikte am Arbeitsplatz zu meistern.
- ↳ **Projektmanagement:** Die Leitung oder aktive Teilnahme an Projekten in der Gemeinschaft verbessert die Fähigkeiten im Projektmanagement von UMF. Diese Fähigkeiten sind auf Aufgaben übertragbar, die Planung, Koordination und Ausführung erfordern.
- ↳ **Öffentliches Reden und Präsentationsfähigkeiten:** Bürgerliches Engagement ermutigt Einzelpersonen, Gemeinschaftsbedürfnisse zu identifizieren und Initiativen zu ergreifen, um sie anzugehen. Dieser unternehmerische Geist kann sich auch auf den Arbeitsplatz ausweiten, wo Mitarbeiter, die proaktiv nach Lösungen suchen, sehr geschätzt werden.
- ↳ Die **Zusammenarbeit mit Mitgliedern verschiedener** Gemeinschaften fördert die kulturelle Kompetenz und das Bewusstsein für Vielfalt und bereitet UMF darauf vor, effektiv an multikulturellen Arbeitsplätzen zu arbeiten. Diese Eigenschaften sollten in

einer globalisierten Welt immer wichtiger und an Arbeitsplätzen, welche Vielfalt und Inklusion schätzen, als Vorteil betrachtet werden.

- ↳ Emotionale Intelligenz: Engagement in der Gemeinschaft fördert die emotionale Intelligenz, indem es Empathie und zwischenmenschliche Fähigkeiten verbessert. Diese Fähigkeiten tragen zu positiven Beziehungen am Arbeitsplatz bei.
- ↳ Ethische Entscheidungsfindung: UMF können ihre Fähigkeit zur ethischen Entscheidungsfindung stärken, indem sie an ethischen Diskussionen innerhalb ihrer Gemeinschaften teilnehmen. Dies trägt zur Verbesserung ihrer Integrität und Urteilsfähigkeit am Arbeitsplatz bei.
- ↳ Initiative und unternehmerische GeistBürgerliches Engagement ermutigt Einzelpersonen, Gemeinschaftsbedürfnisse zu identifizieren und Initiativen zu ergreifen, um sie anzugehen. Dieser unternehmerische Geist kann sich auch auf den Arbeitsplatz ausweiten, wo Mitarbeiter:innen, die proaktiv nach Lösungen suchen, sehr geschätzt werden.

Entwicklung von Beschäftigungsfähigkeiten durch bürgerliches Engagement: Tools & Tipps

Werkzeuge

Für unbegleitete minderjährige Flüchtlinge kann der Übergang ins Erwachsenenalter und in die Unabhängigkeit eine besondere Herausforderung darstellen. Bürgerliches Engagement bietet einen geordneten Weg zur persönlichen Entwicklung und Kompetenzförderung, was letztendlich ihre Beschäftigungsfähigkeit und die Aussichten auf eine erfolgreiche Zukunft verbessert. Sozialarbeiterinnen und Organisationen, welche unbegleitete minderjährige Flüchtlinge unterstützen, sollten ihre Teilnahme an zivilgesellschaftlichen Aktivitäten fördern und erleichtern. Dies unterstützt deren ganzheitliche Entwicklung und erfolgreiche Integration in die Gesellschaft.

Community-Ressourcen: Verbinden Sie Kinder und junge Erwachsene mit lokalen Gemeindeorganisationen, Personalentwicklungsagenturen und Selbsthilfegruppen für Migrant:innen. Diese bieten Programme zur Schulung von Fähigkeiten und Begleitung bei beruflicher Eingliederung durch Informationsveranstaltungen oder Workshops an. Geben Sie ihnen Kontaktinformationen und Zeitpläne für die Dienstleistungen dieser Organisationen.

- **Lokale Gemeindeorganisationen:** Dies sind gemeinnützige Gruppen oder Regierungsbehörden, welche auf verschiedene Weisen Kinder und junge Erwachsene unterstützen. Sie bieten oft Dienstleistungen wie Sprachkurse, Berufsausbildung, Rechtsberatung und Zugang zu sozialen Netzwerken an.
- **Agenturen für Personalentwicklung:** Diese konzentrieren sich auf die Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit von Einzelpersonen. Sie bieten Ressourcen wie Arbeitsvermittlungsdienste, Qualifizierungsmaßnahmen, Berufsberatung und gelegentlich auch finanzielle Unterstützung.
- **Auf Migrant:innen ausgerichtete Selbsthilfegruppen** bieten spezielle kulturelle Integrationsprogramme, Rechtsberatung und emotionale Unterstützung für Kinder und junge Erwachsene.

Online-Lernplattformen: Profitieren Sie von Online-Lernplattformen wie Coursera, edX und LinkedIn Learning, welche ein breites Spektrum an Berufsfähigkeiten anbieten, darunter Kommunikation, digitale Kompetenzen und Führung. Oft werden Zertifizierungen vergeben, die Ihrem Lebenslauf einen zusätzlichen Mehrwert verleihen können. Unterstützen Sie Kinder bei der Auswahl von Kursen, die relevant für ihre Karriereziele sind, und fördern Sie ihren Fortschritt und Abschluss durch Zugang zu Plattformen über Abonnements oder öffentliche Ressourcen wie Bibliotheken oder Gemeindezentren. Präzisieren Sie dabei die Sprache, meiden Sie Jargon und halten Sie eine angemessene Formalität.



Sprachlern-Apps: Ermutigen Sie UMF, ihre Sprachkenntnisse zu verbessern, die für die Beschäftigungsfähigkeit unerlässlich sind, indem Sie Sprachlern-Apps wie Duolingo oder Babbel nutzen. Diese können helfen, die Sprachfähigkeiten zu verbessern, die eine entscheidende Komponente der Beschäftigungsfähigkeit darstellen.

Lokale Bildungsprogramme: Identifizieren Sie lokale Ausbildungsprogramme, die auf die beruflichen Ziele und Interessen von UMF abgestimmt sind. Unterstützen Sie sie bei der Antragstellung und klären Sie über finanzielle Unterstützungsmöglichkeiten auf.

Geben Sie außerdem Informationen über potenzielle Beschäftigungsmöglichkeiten, die sich aus dem Abschluss dieser Programme ergeben können.

- **Berufsschulen** bieten praxisorientierte Aus- und Weiterbildungen für spezifische Berufe an und führen oft zu branchenweit anerkannten Zertifizierungen.
- **Community Colleges** hingegen stellen eine breite Palette an Kursen bereit, einschließlich akademischer und beruflicher Programme, und sind häufig preiswerter und zugänglicher als traditionelle vierjährige Colleges.

Mentor:innenprogramme bringen Kinder mit erfahrenen Fachleuten in ihrem Interessengebiet zusammen. Mentorinnen und Mentoren bieten Orientierung, teilen ihr Fachwissen, geben Karriereberatung und unterstützen UMF bei der Integration in den Arbeitsmarkt. Ein strukturiertes Programm mit regelmäßigen Treffen und klaren Zielen für Mentor:innen hilft dabei, Kinder auf der Grundlage ihrer Karriereziele und Interessen optimal zu fördern.



Professionelle Networking-Plattformen: Ermutigen UMF, Profile auf professionellen Networking-Plattformen wie LinkedIn zu erstellen, damit sie mit potenziellen Arbeitgeber:innen und Branchenexpert:innen in Kontakt treten können. Bieten Sie Unterstützung bei der Erstellung, Optimierung und Anpassung ihrer Profile an, wobei sie ihre Fähigkeiten, Erfahrungen, Networking-Etikette und die Bedeutung beruflicher Beziehungen betonen.

Finanzbildung-Workshops: Diese Workshops sollen UMF beibringen, wie sie ihre Finanzen in einem neuen Land effektiv verwalten können. Mögliche Themen sind Budgetierung, Sparen, das Verständnis von Bankensystemen, Kreditvergabe und langfristige Finanzplanung. Um die Zugänglichkeit zu gewährleisten, sollten Materialien und Ressourcen in verschiedenen Sprachen zur Verfügung gestellt werden. Darüber hinaus können im Rahmen von Einzelgesprächen individuelle Bedürfnisse und Anliegen in Bezug auf Finanzberatung berücksichtigt werden.



© Today's learner

Soft Skills Training: Soft Skills sind wichtige zwischenmenschliche und kommunikative Fähigkeiten, die von Arbeitgeber:innen sehr geschätzt werden. In Workshops zu diesem Thema werden in der Regel Kommunikation, Teamarbeit, Anpassungsfähigkeit, Problemlösung, Zeitmanagement und emotionale Intelligenz behandelt. Workshops, die interaktive Übungen, Rollenspiele und Gruppendiskussionen beinhalten, um Soft Skills zu entwickeln und zu üben, können sehr wertvoll sein.



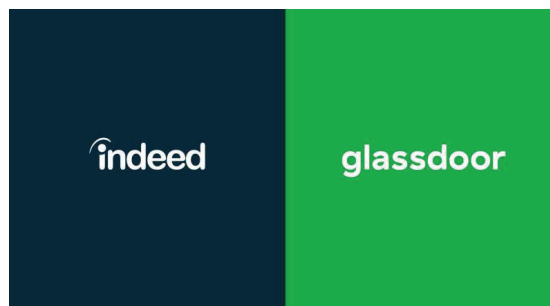
Digitale Kompetenz ist heutzutage in der Arbeitswelt unverzichtbar. Schulungen sollten daher auf die Verwendung von Bürosoftware wie Microsoft Office, E-Mail-Kommunikation, Online-Kollaborationstools wie Google Workspace sowie grundlegende Internetsicherheit fokussieren. Es ist empfehlenswert, sicherzustellen, dass Teilnehmer:innen über einen Computer oder ein Gerät sowie eine Internetverbindung verfügen, um ihre digitalen Kompetenzen zu verbessern.

Apps und Websites zur Jobsuche: Präsentieren Sie ihnen Plattformen und lokale Jobbörsen zur Suche nach Stellenangeboten. Zeigen Sie ihnen, wie sie effektive Lebensläufe erstellen und Online-Bewerbungen einreichen können. Schulen Sie sie darin, wie sie diese Mittel effektiv nutzen können, einschließlich der Einrichtung von Job-Benachrichtigungen, der Verfassung überzeugender Lebensläufe und der Bewerbungsschreiben.



© the open university

Diese Ressourcen sind für UMF unerlässlich, um in ihrer neuen Umgebung und auf dem Arbeitsmarkt erfolgreich zu sein. Finanzielle Bildung hilft ihnen, ihre Finanzen effektiv zu verwalten. Soft Skills ermöglichen es ihnen, gut mit Kollegen und Vorgesetzten zusammenzuarbeiten. Außerdem sind digitale Fähigkeiten für moderne Arbeitsplätze notwendig. Maßgeschneiderte Workshops, regelmäßiges Üben und kontinuierliche Unterstützung sind entscheidend, um sicherzustellen, dass KUMF diese Fähigkeiten im Alltag und Beruf erfolgreich anwenden können.



Tipps

Hier sind einige Ratschläge für Personen, denen die Unterstützung von unbegleiteten Jugendlichen und jungen Erwachsenen anvertraut ist, um ihre Vorgehensweise zu verbessern und effektivere Unterstützung zu leisten:

- ✓ **Machen Sie sich mit den Dienstleistungen der Stakeholder vertraut:** Verstehen Sie die von den Stakeholdern angebotenen Dienstleistungen gründlich, einschließlich ihrer Ziele, Zielgruppen und Schwerpunktbereiche. Dieses Wissen wird Ihnen dabei helfen, die Minderjährigen und jungen Erwachsenen, mit denen Sie arbeiten, mit den relevantesten Diensten in Verbindung zu bringen.
- ✓ **Bleiben Sie auf dem Laufenden:** Bleiben Sie informiert über Änderungen der Richtlinien und Vorschriften in Bezug auf Kinder, Jugendliche und Flüchtlinge. Dadurch können Sie präzise Informationen und Anleitungen liefern.
- ✓ **Individuelle Bedürfnisse bewerten:** Führen Sie umfassende Bewertungen durch, um die Bedürfnisse, Stärken und Schwächen jedes minderjährigen oder jungen Migranten zu ermitteln. Berücksichtigen Sie dabei ihr Alter, ihre Herkunft, ihr Bildungsniveau und ihre Sprachkenntnisse. Der Bewertungsprozess ist von entscheidender Bedeutung, da er Ihnen hilft, die spezifischen Bedürfnisse und Ziele jeder Person zu verstehen. Er bietet eine Grundlage für die Anpassung von Unterstützung und Schulung an ihre individuellen Umstände.

Wie es bewertet wird: Es empfiehlt sich, Einzelinterviews oder Umfragen mit den Kandidat:innen durchzuführen, um Informationen über ihren Hintergrund, ihre Qualifikationen, ihre Berufserfahrung und ihre Karrierewünsche zu sammeln. Zusätzlich können Kompetenzbewertungen oder Sprachtests durchgeführt werden, um die aktuellen Fähigkeiten der Kandidaten zu ermitteln.

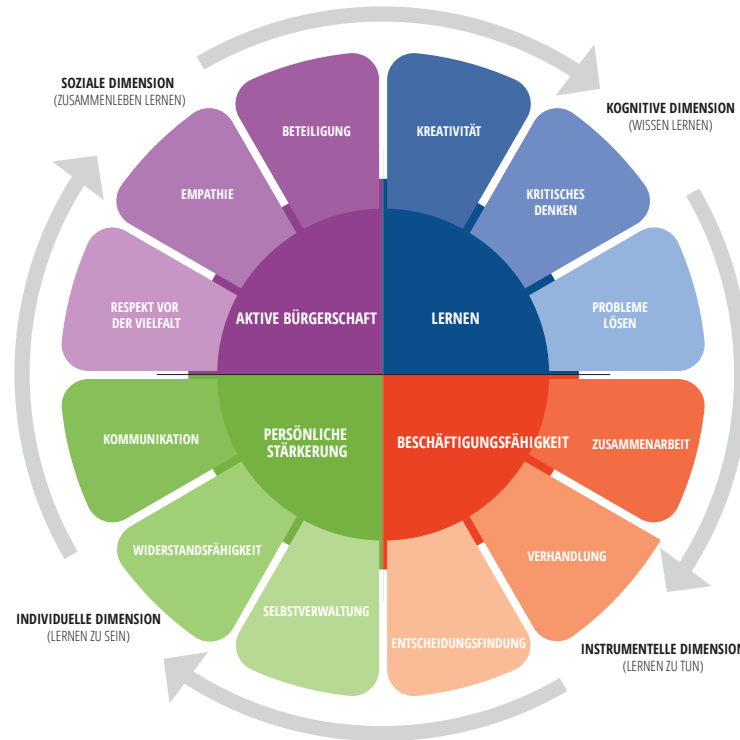
Tipps: Um den Prozess effektiver zu gestalten, sollten folgende Tipps beachtet werden: Verwenden Sie ein standardisiertes Bewertungsinstrument oder einen Fragebogen, um die Konsistenz der gesammelten Informationen sicherzustellen. Überprüfen Sie regelmäßig den Fortschritt und passen Sie die Unterstützung an, wenn sich ihre Fähigkeiten und Ziele weiterentwickeln. Bewertungsinformationen sollten vertraulich behandelt werden und ausschließlich zur Anpassung des Programms verwendet werden.

- ✓ **Übertragbare Kompetenzen hervorheben:** Unterstützen Sie UMF dabei, ihre Fähigkeiten aus früheren Erfahrungen, auch solche aus dem Heimatland, zu erkennen und zu betonen.

Wie übertragbare Fähigkeiten betont werden: Bieten Sie Workshops oder Coaching an, um UMF dabei zu helfen, ihre übertragbaren Fähigkeiten zu identifizieren und auszudrücken. Geben Sie Anweisungen, wie diese Fähigkeiten effektiv in Lebensläufen und Vorstellungsgesprächen kommuniziert werden können.

Tipps: Ermutigen Sie UMF, eine Liste ihrer Fähigkeiten zu erstellen, die sowohl technische als auch übertragbare Kompetenzen umfasst. Praktische Beispiele und Erfolgsgeschichten von

anderen jungen Menschen, die ihre Fähigkeiten erfolgreich in eine neue Karriere im Zielland integriert haben, können dabei hilfreich sein.



© Entwicklung übertragbarer Fähigkeiten

- ✓ **Empfehlung geeigneter Dienste:** Verweise Einzelne auf Dienstleistungen, die ihren Bedürfnissen entsprechen, basierend auf ihren Bewertungen.
- ✓ **Unterstützung von Bildung und Sprachenlernen:** Ermutige und unterstütze Minderjährige und junge Erwachsene bei ihren Bemühungen zur Bildung und Sprachentwicklung. Sprachkenntnisse sind für eine erfolgreiche Integration unerlässlich. Wenn es Bedarf gibt, können Sprachkurse für Unterstützung in Anspruch genommen werden.
- ✓ **Fördern von Autonomie und Lebenskompetenzen:** Unterstützen Sie sie dabei, ihre Lebenskompetenzen zu entwickeln und ihre Autonomie zu stärken. Dazu gehören Fähigkeiten im Zusammenhang mit der Berufsvorbereitung, der finanziellen Kompetenz und der sozialen Integration.
- ✓ **Kulturelle Sensibilität:** Seien Sie kulturell sensibel und berücksichtigen Sie die kulturellen Hintergründe und Bräuche der minderjährigen Kinder und jungen Erwachsenen, denen Sie helfen. Dadurch bauen Sie Vertrauen auf und vermeiden Missverständnisse.



© MEDIUM.COM

- ✓ **Integration der Gemeinschaft fördern:** Unterstützen Sie die Integration der Gemeinschaft durch die Förderung der Teilnahme an Sport-, Kultur- und Umweltaktivitäten, die von Organisationen angeboten werden.
- ✓ **Berufsorientierungsdienste** sind von entscheidender Bedeutung, um Einzelpersonen, insbesondere Flüchtlingen, auf ihrem Weg zur Arbeitssuche zu helfen. Sie bieten eine strukturierte und umfassende Unterstützung an, um die Erfolgchancen auf dem umkämpften Arbeitsmarkt zu erhöhen.

Eine persönliche Beratung durch Karriereberater oder Job-Coaches ist unabdingbar, bei der Fähigkeiten, Interessen und Ziele bewertet werden. Berufsberater bieten individuelle Beratung und Unterstützung während des gesamten Bewerbungsprozesses an.

Dolmetscherdienste unterstützen Menschen mit Sprachbarrieren dabei, die Beratungs- und Schulungssitzungen zu verstehen und Kommunikationslücken zu überbrücken.

Es ist wichtig, den Arbeitsmarkt zu verstehen. Die Bereitstellung von Informationen zu gefragten Branchen, Stellenangeboten und neuen Karrieremöglichkeiten unterstützt Einzelpersonen dabei, fundierte Berufsentscheidungen zu treffen.

Bewertungen helfen dabei, die persönlichen Stärken, übertragbaren Fähigkeiten und Bereiche, die noch Verbesserungsbedarf haben, zu erkennen und die Jobsuche gezielt auf passende Stellen auszurichten.

CV (Lebenslauf) Schreiben: Unterstützung bei der Erstellung effektiver Lebensläufe durch Strukturierung, Hervorhebung von Fähigkeiten und Erfahrungen und Anpassung an Stellenbewerbungen.

So helfen Sie bei der Erstellung von Lebensläufen: Bieten Sie Lebenslaufvorlagen und Leitlinien an, um Kindern und jungen Erwachsenen bei der Strukturierung ihrer Lebensläufe zu helfen. Bieten Sie Einzelsitzungen zur Überprüfung des Lebenslaufs an, um personalisiertes Feedback und Vorschläge zu geben.

Tipp: Empfehlen Sie, dass Kinder und junge Erwachsene ihre Lebensläufe für jede Bewerber-

bung anpassen, indem sie relevante Fähigkeiten und Erfahrungen hervorheben. Vermeiden Sie dabei allgemeine Floskeln. Sprachkenntnisse und kulturelle Anpassungsfähigkeit sind wichtige Qualifikationen im Lebenslauf, vor allem für Kinder und junge Erwachsene an multikulturellen Arbeitsplätzen.

Vorbereitung auf Vorstellungsgespräche: Eine erfolgreiche Vorbereitung auf Vorstellungsgespräche ist entscheidend. Dazu gehören das Coaching von Interviewtechniken, das Üben von Fragen und die Verbesserung der Präsentationsfähigkeiten.

So bereiten Sie Vorstellungsgespräche vor: Organisieren Sie simulierte Vorstellungsgespräche mit Freiwilligen oder Mitarbeitern, die reale Interviewszenerien nachbilden. Anschließend erhalten Sie konstruktives Feedback zur Leistung des Vorstellungsgesprächs, einschließlich Ihrer Kommunikationsfähigkeiten, Körpersprache und Antworten auf häufig gestellte Fragen im Vorstellungsgespräch.

Effektive Strategien für die Arbeitssuche: Kindern und jungen Erwachsenen beizubringen, wie sie effektiv nach Arbeitsmöglichkeiten suchen können, ist entscheidend für ihren Erfolg.

Zur **Vermittlung von Strategien für die Jobsuche** können Workshops oder Schulungen zu verschiedenen Methoden der Jobsuche durchgeführt werden, darunter Online-Jobbörsen, Networking und direkte Kontaktaufnahme mit Arbeitgebern. Zusätzlich können Anleitungen zur Erstellung personalisierter Bewerbungsanschreiben bereitgestellt werden.

Tipps: Halten Sie lokale Arbeitsmärkte, Branchen und Trends im Auge und aktualisieren Sie Ihre Ressourcen und Informationen. Unterstützen Sie UMF bei der Erstellung einer professionellen Online-Präsenz und fördern Sie eine positive und belastbare Einstellung, da die Jobsuche oft eine Herausforderung darstellt.



©Microsoft

- ✓ **Networking-Strategien und -Möglichkeiten:** Bieten Sie Anweisungen für erfolgreiches Networking an, einschließlich der Teilnahme an Jobmessen, Branchenveranstaltungen und der Kontaktaufnahme mit Fachleuten auf diesem Gebiet. Organisieren Sie Networking-Events oder stellen Sie örtliche Gemeindegruppen und Berufsverbände Kindern und Jugendlichen vor, um ihre beruflichen Netzwerke zu erweitern.



Organisieren Sie Networking-Veranstaltungen: Veranstalten Sie Workshops oder Seminare, bei denen UMF lokale Experten treffen können. Vernetzen Sie sie mit Gemeindegruppen, Verbänden oder Handelskammern.

Tipps: Um die aktive Teilnahme an Networking-Veranstaltungen zu fördern, bereiten Sie Gesprächsstarter oder Diskussionsthemen vor. Bieten Sie Anleitungen zur wirksamen Networking-

Etikette an, zum Beispiel zur Bedeutung des aktiven Zuhörens und des darauffolgenden Austauschs. Unterstützen Sie UMF bei der Erstellung und Pflege eines professionellen LinkedIn-Profiles für Online-Networking.

- ✓ **Stellen Sie sicher**, dass sie sich realistische Ziele setzen und schrittweise Pläne entwickeln, um diese zu erreichen.ü Empowerment und diese zu erreichen.



© medium.com

Empowerment und Vertrauensbildung: Ziel ist es, Einzelpersonen in die Lage zu versetzen, fundierte Entscheidungen hinsichtlich ihrer Arbeitssuche zu treffen, die Kontrolle zu übernehmen und sie mit den erforderlichen Fähigkeiten und Kenntnissen auszustatten, um einen Arbeitsplatz zu sichern. Darüber hinaus möchten wir das Selbstvertrauen von UMF n stärken, indem wir ihre Leistungen und Fortschritte bei der Entwicklung beruflicher Fähigkeiten anerkennen und feiern. Erkenne die Wichtigkeit von psychologischer Unterstützung und Empowerment. Viele der betroffenen jungen Menschen haben traumatische Erlebnisse hinter sich. Leiten Sie sie an Angebote weiter, die psychosoziale Unterstützung und Beratung anbieten.

- ✓ **Überwachen Sie den Fortschritt:** Überwachen Sie kontinuierlich den Fortschritt der Personen, mit denen Sie zusammenarbeiten. Stellen Sie sicher, dass sie von den Diensten profitieren, mit denen sie verbunden sind, und nehmen Sie bei Bedarf Anpassungen vor.
- ✓ **Rechtliche Unterstützung:** Bieten Sie Informationen zu Arbeitsgesetzen, Arbeitnehmer:innenrechten und Aufenthaltsbestimmungen an, die für die Situation von Kindern und jungen Erwachsenen relevant sind.

So bieten Sie rechtliche Unterstützung: Führen Sie Informationsveranstaltungen oder Workshops zu relevanten Arbeitsgesetzen und Visabestimmungen durch. Bieten Sie Zugang zu Rechtsexperten oder Ressourcen für bestimmte Rechtsfragen.

Tipps: Stellen Sie Materialien in mehreren Sprachen zur Verfügung, um die Zugänglichkeit und Unterstützung beim Ausfüllen notwendiger Unterlagen wie Arbeitserlaubnisse oder Visumanträge zu gewährleisten. Die Erstellung eines Ressourcenleitfadens oder einer Website mit aktuellen Informationen zu rechtlichen Fragen im Zusammenhang mit der Beschäftigung zum einfachen Nachschlagen könnte für die Fachleute hilfreich sein.

Durch die Integration dieser Strategien und Tipps in Ihr Unterstützungsprogramm können Sie Kindern und jungen Erwachsenen eine ganzheitliche und stärkende Erfahrung bieten, die nicht nur zur Findung eines Arbeitsplatzes beiträgt, sondern auch ihr Wohlbefinden sowie ihre Integration in die neue Gemeinschaft verbessert. Der Weg zur vollen Beschäftigungsfähigkeit kann ein Prozess sein, der Zeit braucht. Kontinuierliche Unterstützung ist unerlässlich, um UMF zu helfen, Herausforderungen zu meistern und ihre Fortschritte aufrechtzuerhalten. Bedenken Sie, dass die Situation jedes Kindes einzigartig ist. Daher ist es von großer Bedeutung, eine individuelle Unterstützung anzubieten, die auf ihre Bedürfnisse und Umstände zugeschnitten ist.



EU-Instrument zur Erstellung von Kompetenzprofilen für Drittstaatsangehörige

Die Erfassung der Kompetenzen von Flüchtlingen ist ein wesentlicher Schritt zur Förderung ihrer erfolgreichen Integration in den Arbeitsmarkt. Flüchtlinge haben diverse berufliche Hintergründe, darunter Expert:innen, Fachkräfte und Personen mit einzigartigen Fähigkeiten. Ihre Kenntnisse und Fertigkeiten reichen von medizinischer Fachkompetenz und Ingenieurwesen bis hin zu handwerklichem Können und Unternehmertum. Die Berücksichtigung dieser Vielfalt ist entscheidend für die Entwicklung von effektiven Integrationsprogrammen. Eine frühe Eingliederung in den Arbeitsmarkt ermöglicht es Flüchtlingen, wirtschaftlich unabhängig zu werden, mindert das Risiko sozialer Isolation und Marginalisierung und erleichtert ihre kulturelle und soziale Integration, indem sie ihnen einen frühen Zugang zu Mainstream-Netzwerken und grundlegenden Dienstleistungen ermöglicht.



© European Commission

Effiziente und zügige Anerkennungsverfahren sind von entscheidender Bedeutung für den Zugang von Flüchtlingen zum Arbeitsmarkt. Viele Drittstaatsangehörige haben bei ihrer Ankunft in der EU möglicherweise keine formellen Dokumente, die ihre Fähigkeiten und Qualifikationen belegen, da sie diese aufgrund der Umstände, die zu ihrer Flucht vor Konflikten oder Verfolgung geführt haben, möglicherweise nicht bei sich haben. Dies kann den Prozess der Überprüfung von Fähigkeiten und Qualifikationen erschweren. Sofern keine Qualifikationsnachweise vorliegen, sind Alternativmethoden zur Bewertung von herausragender Bedeutung. Hierzu gehören Kompetenzbewertungen, Interviews und praktische Prüfungen, die alle darauf abzielen, die Kompetenz und das Wissen einer Person zu messen. In diesem Zusammenhang ist das EU-Kompetenzprofil-Tool eine bedeutende Initiative der Europäischen Kommission, die bei der Identifizierung von Fähigkeiten und Qualifikationen von Flüchtlingen unterstützen soll. Das Tool entspricht der neuen Europäischen Kompetenzagenda, dessen Ziel es ist, die Beschäftigungsfähigkeit von Menschen, auch von Flüchtlingen, zu erhöhen, indem die Anerkennung und wirksame Nutzung ihrer Fähigkeiten gewährleistet wird. Das Instrument der EU zur Erstellung von Qualifikationsprofilen für Drittstaatsangehörige ist ein essentieller Mechanismus zur Unterstützung der Integration in die europäische Gesellschaft.

Was ist das Europäische Kompetenzprofil-Tool?

Das EU-Kompetenzprofil-Tool ist ein Online-Editor in mehreren Sprachen, der Drittstaatsangehörigen ermöglicht, ihre Fähigkeiten, Qualifikationen und Erfahrungen in einem Format zu präsentieren, das allgemein verständlich ist in der gesamten Europäischen Union. Dieses Instrument ist eine wertvolle Ressource für Organisationen, die Dienstleistungen für Drittstaatsan-

gehörige erbringen. Es hilft ihnen, spezifische Bedürfnisse wie beispielsweise Sprachunterricht, Berufsberatung oder zusätzliche Schulungen zu ermitteln. Letztendlich wird durch den Prozess der Vermittlung geeigneter Stellenangebote an Arbeitsuchende die Integration in den Arbeitsmarkt effizienter und effektiver gestaltet.



Zweck: Das Instrument dient in erster Linie dazu, Einzelpersonen bei der Erstellung eines umfassenden Profils ihrer Fähigkeiten und Erfahrungen zu unterstützen. Es ermöglicht ihnen, ihre Fähigkeiten, Arbeitserfahrungen und Ausbildungen strukturiert zu dokumentieren und damit eine Anerkennung ihrer bisherigen Bemühungen zu erhalten.

Dieses Profil dient dann als Grundlage für eine individuelle Beratung und Begleitung bei der Integration in den Arbeitsmarkt. Das Instrument hilft, die Fähigkeiten, Qualifikationen und den beruflichen Werdegang einer Person abzubilden. Es ermöglicht den Nutzer:innen, relevante Informationen über ihren Bildungshintergrund, ihre Berufserfahrung und andere Qualifikationen einzugeben.

Das Tool ist nicht dafür gedacht, als Erkennungs- oder Authentifizierungstool verwendet zu werden!

Es ist wichtig zu betonen, dass das Instrument nicht dazu dient, Qualifikationen oder Kompetenzen zu bestätigen oder zu überprüfen. Der Schwerpunkt liegt vielmehr auf der Erstellung eines umfassenden Qualifikationsprofils und der Orientierung für die nächsten Schritte zur Integration in den Arbeitsmarkt.

Das Tool soll keine Bewertung vornehmen, sondern lediglich die Fähigkeiten der Benutzer dokumentieren!

Durch die Erfassung und Dokumentation ihrer Fähigkeiten und Erfahrungen unterstützt dieses Instrument Drittstaatsangehörige dabei, geeignete Beschäftigungsmöglichkeiten zu finden, Zugang zu allgemeiner und beruflicher Bildung zu erhalten sowie aktive Mitglieder ihrer Aufnahmegemeinschaften zu werden. Ein deutliches Profil der Kompetenzen kann die Beschäftigungs-

möglichkeiten von Drittstaatsangehörigen erheblich erhöhen. Es hilft Arbeitgeber:innen dabei, die Qualifikationen der Bewerber besser zu verstehen und sie mit passenden Stellenangeboten abzugleichen. Das Format des Fragebogens ermöglicht eine umfassende Bewertung von Fähigkeiten, die in verschiedenen Kontexten erworben wurden, einschließlich formaler Bildung, informeller Ausbildung und beruflicher Erfahrung. Diese Informationen unterstützen Behörden und Organisationen dabei, maßgeschneiderte Unterstützung und Beratung für Einzelpersonen auf Grundlage ihrer individuellen Fähigkeiten und Bedürfnisse anzubieten.

Hauptbenutzer:innen

Während das Tool von einer Vielzahl von Organisationen und Einzelpersonen verwendet werden kann, gehören zu den Hauptnutzern:

- **Nationale Behörden**, die für die Aufnahme und Integration von Flüchtlingen und Drittstaatsangehörigen zuständig sind, können das Tool nutzen.
- **Arbeitsassistentendienste**: Agenturen und Dienste, die Einzelpersonen bei der Arbeitssuche helfen sollen, können das Tool nutzen, um die Fähigkeiten und Erfahrungen ihrer Kunden besser zu verstehen.
- **Berater:innen für allgemeine und berufliche Bildung**: Fachleute, die Beratung zu Aus- und Weiterbildungsmöglichkeiten anbieten, können das Tool nutzen, um ihre Beratung auf die spezifischen Fähigkeiten und Qualifikationen einer Person zuzuschneiden.
- **Soziale Dienste**: Organisationen, die soziale Dienstleistungen erbringen, können das Tool nutzen, wenn sie mit Flüchtlingen und anderen Drittstaatsangehörigen arbeiten.
- **Nichtregierungsorganisationen und Wohltätigkeitsorganisationen**, die Dienstleistungen für Flüchtlinge und andere Drittstaatsangehörige anbieten.

Vorteile für Organisationen:

Das EU-Tool zur Erstellung von Kompetenzprofilen für Drittstaatsangehörige bietet zahlreiche Vorteile:

- ▷ **Effizientes Verständnis und Präsentation von Fähigkeiten**: Das Tool bietet eine strukturierte Möglichkeit, Kompetenzen und Qualifikationen von Einzelpersonen zu dokumentieren und zu analysieren. Unternehmen können durch die Anwendung des Tools schnell Informationen über die Fähigkeiten und Erfahrungen einer Person sammeln. Dies ist essenziell für die Bereitstellung einer maßgeschneiderten Unterstützung und Beratung.
- ▷ **Bedarfsermittlung für Kompetenzbewertung und Validierung**: Die gesammelten Informationen mit dem Instrument unterstützen Organisationen bei der Feststellung, ob Individuen eine Bewertung oder Validierung ihrer Fähigkeiten benötigen. Daraus können geeignete Schulungs- oder Validierungsdienste für Einzelpersonen abgeleitet werden, um das Beste aus ihren Fähigkeiten zu machen.
- ▷ **Identifizierung von zusätzlichem Qualifikationsbedarf**: Organisationen können

das Tool nutzen, um etwaige Lücken in den Fähigkeiten einer Person zu ermitteln. Anhand dieser Informationen können sie zusätzliche Schulungen oder Bildungsprogramme empfehlen, um die Beschäftigungsfähigkeit und die Integrationsaussichten der Person zu verbessern.

- **Anerkennung von Qualifikationen:** Die gesammelten Daten können Organisationen bei der Entscheidung helfen, welche Qualifikationen und Erfahrungen formal anerkannt werden können. Dies ist besonders wichtig, um Drittstaatsangehörigen den Zugang zu Berufen oder Bildungsmöglichkeiten zu erleichtern, die bestimmte Qualifikationen erfordern.
- **Unterstützung und Beratung:** Die durch das Tool generierten Informationen unterstützen eine bessere Beratung für Drittstaatsangehörige. Berater können die gesammelten Daten nutzen, um gezielt auf Arbeitsmöglichkeiten, Ressourcen für die Selbstständigkeit, Ausbildungsprogramme und andere relevante Dienstleistungen zu verweisen. Diese Beratung kann auf das individuelle Qualifikationsprofil jedes Einzelnen zugeschnitten werden.
- **Konsistenz und Standardisierung:** Das Tool gewährleistet eine einheitliche Datensammlung durch die Verwendung standardisierter Begriffe, die in der gesamten Europäischen Union anerkannt sind. Diese Konsistenz erleichtert die Kommunikation und das Verständnis zwischen Organisationen und trägt dazu bei, dass Qualifikationsprofile besser ausgetauscht und verglichen werden können.
- **Anhängen von Zeugnissen und Diplomen:** Durch die Möglichkeit, Dateien wie Zeugnisse und Diplome anzuhängen, können Einzelpersonen ihre Qualifikationen konkret nachweisen. Diese Dokumentation kann für formale Anerkennungs- und Validierungsprozesse von hoher Wichtigkeit sein.
- **Datenaustausch und Zusammenarbeit:** Mit der ausdrücklichen Zustimmung jedes/jeder Einzelnen können Kompetenzprofile in verschiedenen Formaten gespeichert und zwischen Support-Diensten ausgetauscht werden. So wird die Zusammenarbeit zwischen Organisationen gefördert und sichergestellt, dass jeder /jede Einzelne eine umfassende und koordinierte Unterstützung erhält.

Vorteile für Drittstaatsangehörige

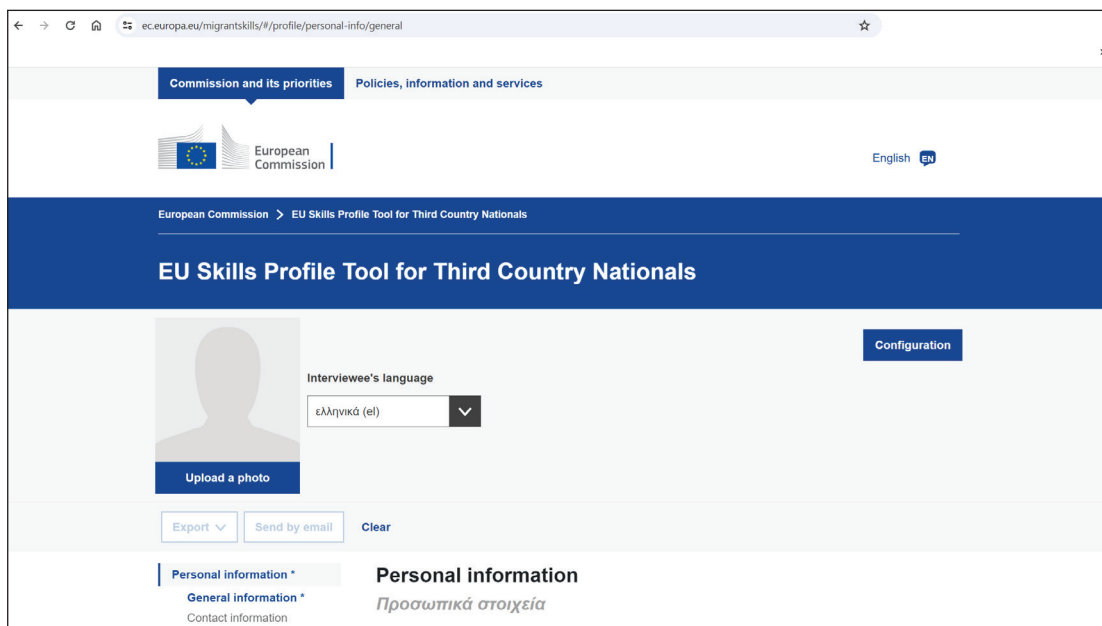
Durch die Erstellung eines Kompetenzprofils erhalten Einzelpersonen die Möglichkeit, ihre Kompetenzen offen zu erörtern und zu beschreiben und so einschlägige Möglichkeiten für Validierung, Ausbildung oder Beschäftigung zu ermitteln. Drittstaatsangehörige können ihre Qualifikationsprofile potenziellen Ausbildungseinrichtungen, Arbeitgebern und verschiedenen Organisationen vorstellen. Die mehrsprachige Funktionalität des Tools stellt sicher, dass es in verschiedenen Ländern leicht verstanden werden kann, was die grenzüberschreitende Kommunikation erleichtert. Alternativ haben Drittstaatsangehörige die Möglichkeit, Aufnahmezentren oder Agenturen damit zu beauftragen, ihre Qualifikationsprofile in ihrem Namen an die entsprechenden Organisationen weiterzuleiten. Auf diese Weise wird ein unterstützender Rahmen geschaffen, der sie auf ihrem Weg zur Integration in den Arbeitsmarkt begleitet.

- ↳ **Selbstverständnis und Kompetenzidentifikation:** Das Ausfüllen eines Kompetenzprofils ermöglicht es dem Einzelnen, seine Fähigkeiten und Qualifikationen besser zu verstehen und zu formulieren. Dieser Selbstbewertungsprozess hilft ihnen, ihre Stärken und die Bereiche zu erkennen, die möglicherweise weiterentwickelt werden müssen. Es befähigt sie dazu, ihre Fähigkeiten effektiv zu diskutieren und zu erklären.
- ↳ **Zugang zu Ausbildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten:** Durch die Angabe ihrer Fähigkeiten und Erfahrungen im Qualifikationsprofil können Drittstaatsangehörige dieses nutzen, um potenziellen Ausbildungsorganisationen und Arbeitgeber:innen ihre Qualifikationen zu präsentieren. Dies erhöht ihre Chancen, zugängliche Schulungs- oder Beschäftigungsmöglichkeiten zu finden, die ihren Fähigkeiten entsprechen.
- ↳ **Multilinguale Kommunikation:** Die Vielsprachigkeit des Kompetenzprofils erleichtert es Drittstaatsangehörigen, ihre Qualifikationen und Erfahrungen effektiv über Grenzen innerhalb der Europäischen Union hinweg zu kommunizieren. Dies ist besonders wichtig, wenn sie planen, in ein anderes EU-Land umzuziehen oder dort zu arbeiten.
- ↳ **Unterstützungsstruktur:** Aufnahmezentren oder Agenturen können Drittstaatsangehörige unterstützen, indem sie ihre Qualifikationsprofile in ihrem Namen an einschlägige Organisationen weiterleiten. Auf diese Weise erhalten sie wertvolle Unterstützung und Beratung während ihrer gesamten Integrationsreise, insbesondere auf dem Arbeitsmarkt.
- ↳ **Integration in andere Tools:** Die Daten aus dem Skills Profile können in andere Tools, wie z.B. Lebenslaufvorlagen, importiert werden. Dies erleichtert die Erstellung eines professionellen Lebenslaufs, der oft ein entscheidender Schritt bei der Bewerbung um Stellen und Bildungsprogramme ist.
- ↳ **Flexibilität:** Das Tool ist anpassungsfähig und kann individuellen Vorlieben angepasst werden. Drittstaatsangehörige können so viele oder so wenige Informationen eingeben, wie sie möchten, und sie haben die Möglichkeit, das Formular auf einmal oder schrittweise auszufüllen. Diese Flexibilität gewährleistet, dass jeder das Profil an seine individuellen Bedürfnisse und sein Komfortniveau anpassen kann.

Wie funktioniert das EU-Qualifikationsprofil-Tool - die praktischen Aspekte

Das EU-Instrument zur Erstellung von Kompetenzprofilen für Drittstaatsangehörige wurde von der Europäischen Kommission entwickelt und allen Nutzer:innen kostenlos zur Verfügung gestellt. Sie ist online über die offizielle Website der Europäischen Kommission zugänglich, und zwar unter: <https://ec.europa.eu/migrantskills/#/>

Das Tool wurde so entworfen, dass es mit verschiedenen Geräten einschließlich Desktop-Computern, Mobiltelefonen und Tablets kompatibel ist; somit ist es für ein breites Spektrum an Benutzer:innen zugänglich. Zu den Stärken des Tools zählt seine Flexibilität hinsichtlich der Anwendbarkeit. Unterschiedliche Organisationen und Einzelpersonen können es entsprechend ihren spezifischen Bedürfnissen nutzen. Diese Flexibilität erlaubt es den Benutzer:innen, die Funktionen des Tools an ihre individuellen Anforderungen anzupassen.



Das Tool wurde entwickelt, um der sprachlichen Vielfalt von Drittstaatsangehörigen gerecht zu werden und ist daher mehrsprachig einsetzbar. Es ist in allen offiziellen EU-Sprachen sowie in Arabisch, Farsi, Paschtu, Sorani, Somali und Tigrinya verfügbar. Benutzer:innen können zwei dieser Sprachen auswählen, die auf dem Bildschirm angezeigt werden können, um das genaue Verständnis und die Vermittlung von Kenntnissen zu erleichtern.

Das Instrument besteht aus einem Fragenkatalog, der detaillierte Informationen über die Fähigkeiten und Erfahrungen einer Person sammeln soll. Die Fragen decken eine breite Palette an Aspekten ab, einschließlich formaler Bildung, informeller Ausbildung, Arbeitserfahrung und mehr.

Das EU Skills Profile Tool bietet einen einheitlichen Ansatz zur Bewertung von Fähigkeiten, der es Behörden, Arbeitgeber:innen und Bildungseinrichtungen erleichtert, die Qualifikationen von Drittstaatsangehörigen zu bewerten und zu vergleichen.

Die Anwendung kann gemeinsam genutzt werden, wobei sowohl der Drittstaatsangehörige als auch die Berater:innen die Abschnitte gemeinsam ausfüllen. Dieser Ansatz verbessert die Kommunikation und sorgt dafür, dass präzise Informationen erfasst werden.

Bei der Handhabung der im EU Skills Profile Tool gespeicherten Daten wird der Datenschutz und die Privatsphäre des/der Einzelnen prominent beachtet. Die Datenschutzbestimmungen werden eingehalten. Genauere Informationen darüber, was mit den gesammelten Daten geschieht, finden Sie hier:

1. Das Tool erlaubt es den Nutzer:innen, verschiedene persönliche Informationen anzugeben. Die meisten Felder sind jedoch optional, sodass die Nutzer:innen selbst entscheiden können, welche Daten sie eingeben möchten.
2. Die Europäische Kommission, welche die Anwendung hostet und verwaltet, sammelt anonymisierte statistische Daten. Das bedeutet, dass alle gesammelten Daten zusammengefasst und von persönlich identifizierbaren Informationen befreit werden, um die Privatsphäre der Einzelne zu schützen.
3. Die ausgefüllten Fähigkeitsprofile werden nicht auf den Servern der Europäischen Kommission gespeichert. Dieser Ansatz erhöht die Datensicherheit und stellt sicher, dass die Profile von Personen nicht in einer zentralen Datenbank gespeichert werden.
4. Die Übermittlung von Kompetenzprofilen zwischen nationalen Behörden und anderen Diensten, die Drittstaatsangehörige unterstützen, bedarf der vollständigen Zustimmung der betreffenden Drittstaatsangehörigen. Dies betont die Bedeutung, explizit um Erlaubnis zu bitten, bevor das Profil einer Person an die zuständigen Organisationen weitergegeben wird.
5. Alle Daten, die mit Hilfe des EU Skills Profile Tools erfasst und verwaltet werden, werden gemäß nationalen und EU-Datenschutzgesetzen behandelt. Dadurch ist sichergestellt, dass die Daten von Einzelpersonen entsprechend gesetzlicher Standards behandelt werden und ihre Privatsphäre gewahrt bleibt.

Die Struktur des Tools

Personenbezogene Daten	Persönliche Daten, Kontaktinformationen und Migrationsbezogene Informationen
Erwartungen	Unmittelbare Ziele, wie z. B. Spracherwerb, Integrationskurse oder die Suche nach einem Arbeitsplatz oder die Ausübung einer selbstständigen Tätigkeit.
Identifikation der Kompetenzen	Zusammenfassung der Sprachkenntnisse, der allgemeinen und beruflichen Bildung, des Lesens, Schreibens, Rechnens, der digitalen und beruflichen Kompetenzen, der außerhalb des Arbeitsplatzes erworbenen Fähigkeiten, anderer Fähigkeiten wie Teamarbeit oder Problemlösungsfähigkeiten und Führerscheininformationen.

Gesamtbeurteilung und empfohlene nächste Schritte	Bemerkungen der Berater:innen im Anschluss an die Kompetenzermittlung, z. B. Beratung zur (selbstständigen) Beschäftigung, Prioritäten für die weitere Aus- und Weiterbildung, Überweisungen an andere Dienste, die für die geäußerten Erwartungen relevant sind.
---	---

Sobald Drittstaatsangehörige ihr Kompetenzprofil mithilfe des EU-Kompetenzprofil-Tools ausgefüllt haben, erhalten sie eine Zusammenfassung des Profils sowohl in digitaler als auch in Papierform. Diese Zusammenfassung stellt ein wertvolles Dokument dar, das ihre Fähigkeiten, Qualifikationen und Erfahrungen in einem klaren und zugänglichen Format beschreibt.

Außerdem kann diese Zusammenfassung mit Zustimmung der Person an relevante Behörden und Organisationen weitergeleitet werden, die Unterstützung und Hilfe bei den nächsten Schritten im Inklusionsprozess bereitstellen können. Öffentliche Arbeitsverwaltungen, Bildungseinrichtungen oder andere Einrichtungen können zur erfolgreichen Integration in den Arbeitsmarkt und die Gesellschaft beitragen, indem sie individuelle Beratungen, Sprachkurse, Unterstützung bei der Arbeitsvermittlung sowie zusätzliche Ressourcen anbieten.

Dieser Informationsaustausch und die Zusammenarbeit mit Unterstützungseinrichtungen sind wesentliche Bestandteile der Bemühungen des Tools EU Skills Profile, den Inklusionsprozess für Drittstaatsangehörige zu optimieren. Die Zusammenfassung ist in einer Sprache verfasst und kann mithilfe der Sprachauswahl am oberen Rand des Bildschirms in jeder gewünschten Sprache erstellt werden.

Leitfaden für bestimmte Abschnitte

1. Personenbezogene Daten

✓ **Allgemeine Information:** In diesem Abschnitt werden grundlegende Informationen

zur Identifizierung erfasst, darunter Name, Geschlecht, Geburtsdatum, Staatsangehörigkeit und Familienstand der befragten Person.

- ✓ **Kontaktdaten:** In diesem Abschnitt werden grundlegende Kontaktinformationen wie Adresse, E-Mail-Adresse und Telefonnummer erfasst.
- ✓ **Migrationsbezogene Informationen:** Hier werden Informationen über die Ankunft der Person in der Europäischen Union gesammelt, einschließlich des Ankunftsdatums, des Aufenthaltsstatus, des Status der Arbeitserlaubnis und ob die Person mit Angehörigen wie Kindern oder älteren Verwandten reist.
- ✓ Es besteht die Möglichkeit, ein Bild hochzuladen.

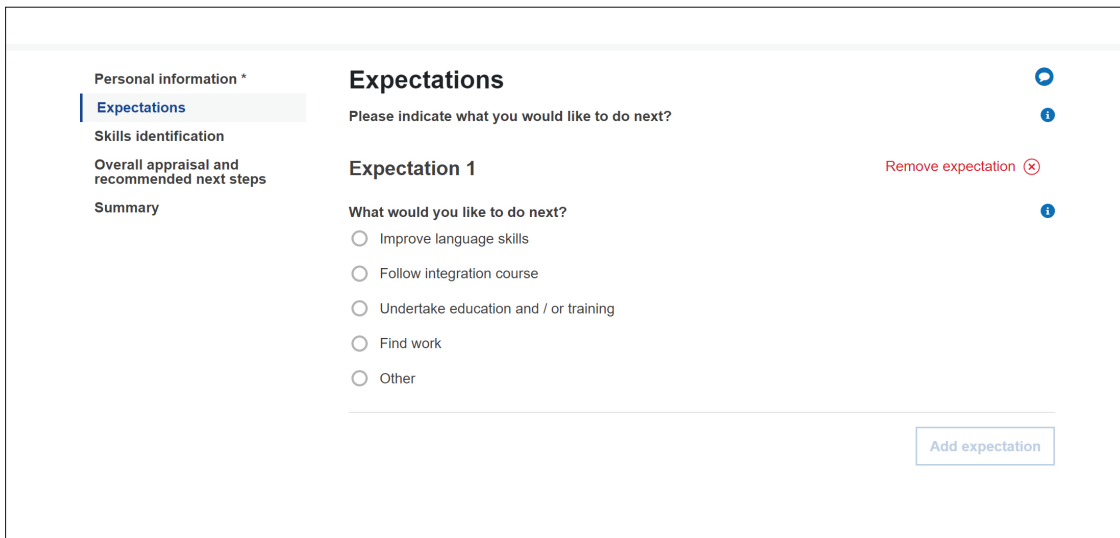
2. Erwartungen

In diesem Abschnitt kann die/der Befragte die von ihr/ihm gewünschten nächsten Schritte zur Inklusion angeben. Dazu gehören Optionen wie die Verbesserung der Sprachkenntnisse oder die Aufnahme einer allgemeinen und/oder beruflichen Bildung. Es ist jedoch wichtig zu beachten, dass die Durchführbarkeit dieser gewünschten Schritte von verschiedenen Faktoren abhängen kann.

Wenn Sie auf die Schaltfläche Erwartungen klicken, werden die Optionen angezeigt:

Die Erwartungen können Folgendes umfassen:

- Verbesserung der Sprachkenntnisse: Die Nutzer:innen können bis zu vier Sprachen auswählen, die sie lernen möchten.
- Fortsetzung der allgemeinen und/oder beruflichen Bildung: In den folgenden Fragen wird nach den spezifischen Studienfächern gefragt, die die Person anstrebt. Das Dropdown-Menü zur Auswahl der Studienfächer basiert auf der Internationalen Standardklassifikation des Bildungswesens der UNESCO.
- Für Arbeitssuchende: Zu den Folgefragen gehören:
 - Eine Frage nach dem/den Tätigkeitsbereich(en), in dem/denen die Person arbeiten möchte, wobei das Dropdown-Menü auf die Statistische Systematik der Wirtschaftszweige in der Europäischen Gemeinschaft (NACE) zurückgreift.
 - Eine Frage nach dem/den Beruf(en), den/die die Person anstrebt, wobei das Dropdown-Menü auf die Europäische Klassifikation der Fähigkeiten/Kompetenzen, Qualifikationen und Berufe (ESCO) zurückgreift.



3. Identifikation der Kompetenzen

In diesem Abschnitt kann der Benutzer Informationen zu den folgenden Punkten angeben:

- Sprachen
- Schul- und Berufsbildung
- Lese- und Schreibfähigkeiten
- Rechenfähigkeiten
- Digitale Kompetenzen
- Berufliche Kompetenzen
- Kompetenzen, die außerhalb des Arbeitsplatzes erworben wurden
- Andere Grund- und Querschnittskompetenzen
- Fahrkenntnisse

Sprachen: In diesem Abschnitt wird die Person nach ihrer Muttersprache, ihrer Fähigkeit, sich in der Sprache des Gastlandes zu verständigen, und ihren Kenntnissen in anderen Sprachen gefragt. Die Sprachoptionen basieren auf der Klassifizierung der Internationalen Organisation für Normung (ISO) für Sprachen.

ec.europa.eu/migrantskills/#/profile/skills-identification/numeracy

Export Send by email Clear Back Next

Personal information *
Expectations
Skills identification
Languages
Education and Training
Literacy skills
Numeracy Skills
Digital skills
Professional skills
Skills acquired outside the workplace
Other basic and transversal skills
Driving Skills
Overall appraisal and recommended next steps
Summary

Doing calculations or estimates using addition, subtraction, multiplication and division of whole numbers? 4 stars

Doing calculations or estimates using addition, subtraction, multiplication and division of fractions or decimals? 4 stars

Doing calculations or estimates using percentages? 4 stars

Schul- und Ausbildung: Nachdem sie angegeben haben, ob sie eine Ausbildung absolviert haben, werden weitere Fragen gestellt. Die Frage nach dem Studienfach bzw. den Studienfächern bezieht sich auf das höchste Bildungsniveau der Person und basiert auf der Internationalen Standardklassifikation für das Bildungswesen der UNESCO.

Das Instrument ist nutzer:innenfreundlich gestaltet, so dass der/die Einzelne sich leicht zurechtfindet und die Fragen leicht beantworten kann. Es zielt darauf ab, den Prozess der Kompetenzbewertung und -dokumentation für ein breites Spektrum von Nutzer:innen zugänglich zu machen.

Hier sind einige Beispiele für die Bewertung einiger Fähigkeiten:

Rechenfähigkeiten

4. Gesamtbeurteilung und empfohlene nächste Schritte

Dieser Abschnitt wird von der/dem Berater:in ausgefüllt, der/die eine umfassende Bewertung des Profils vornimmt und die wichtigsten Stärken und Schwächen hervorhebt. Darüber hinaus spielt die/der Berater:in eine entscheidende Rolle, indem er praktische Hinweise zu den nächsten Schritten gibt, die der Drittstaatsangehörige unternehmen sollte. Dazu kann auch die Vermittlung an einschlägige Organisationen gehören, die sich um die Anerkennung von Abschlüssen, die Validierung von Qualifikationen, zusätzliche Schulungen, Beschäftigungsförderung oder Beratung kümmern.

Den Beratungsorganisationen wird nachdrücklich empfohlen, proaktiv Verbindungen zu re-

levanten Dienstleistungsanbietern herzustellen, bevor sie persönliche Empfehlungen aussprechen. Dieser proaktive Ansatz trägt dazu bei, einen reibungslosen Übergang und ein effektiveres Unterstützungssystem für den Befragten zu gewährleisten, wodurch sich seine Aussichten auf eine erfolgreiche Integration verbessern.

Praktische und technische Tipps:

- Für Erläuterungen zu bestimmten Fragen können Sie auf die Symbole < ? > Symbole klicken.
- Sie können zu jedem gewünschten Abschnitt springen, indem Sie auf die Überschrift oder Unterüberschrift am linken Seitenrand oder auf die Schaltflächen „Weiter“ oder „Zurück“ klicken.
- Bei den Schaltflächen < Upload > haben Sie die Möglichkeit, relevante Unterlagen anzuhängen. Diese Dokumente werden nur lokal (z. B. auf einem Computer oder einem USB-Stick) für Ihren persönlichen Gebrauch gespeichert. Sie werden nicht im Internet, auf Servern oder in Clouds gespeichert.
- Das Tool kann in einer oder mehreren Sitzungen abgeschlossen werden: Sie können Ihre Arbeit mit dem importierten Profil einfach wieder aufnehmen und bei Bedarf mit weiteren Aktionen oder Aktualisierungen fortfahren, indem Sie die Export/Import-Funktion verwenden.
- Sie haben auch die Möglichkeit, Feedback zum Tool zu geben, sei es, um einen Fehler zu melden, Verbesserungsvorschläge zu machen oder andere Arten von Rückmeldungen zu geben. Ihre Beiträge tragen dazu bei, die Funktionalität des Tools und die Benutzerfreundlichkeit zu verbessern.
- Sie haben auch die Möglichkeit, das Tool zu konfigurieren: In diesem Abschnitt der Anwendung können Sie festlegen, welche Abschnitte und Fragen im Fragebogen sichtbar oder verborgen sind. Einige Abschnitte und obligatorische Fragen können nicht konfiguriert werden; sie bleiben im „angezeigten“ Modus fixiert. Zum Beispiel werden Abschnitte mit den persönlichen Informationen eines benutzer:innenprofil normalerweise angezeigt. Zusätzlich haben Sie die Möglichkeit, die Konfiguration auf die Standardeinstellungen zurückzusetzen. Wenn Sie außerdem den Abschnitten des Tools personalisierte Fragen hinzufügen möchten, können Sie dies tun, indem Sie an der gewünschten Stelle auf die Schaltfläche „Frage hinzufügen“ klicken. Dadurch wird ein Textfeld geöffnet, in dem Sie eine neue Frage erstellen können. Die hinzugefügte Frage wird automatisch in der Anwendung angezeigt und kann von den Benutzer:innen beantwortet werden. Durch die Nutzung dieser Konfigurationsoptionen können Sie den Inhalt des Fragebogens besser auf die spezifischen Bedürfnisse und Anforderungen der Benutzer abstimmen und so deren Erfahrung relevanter und effizienter gestalten.

Einzelheiten zur Verwendung des Tools finden Sie in einem Handbuch, das hier verfügbar ist: <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=18396&langId=en>

Für weitere Unterstützung oder Anfragen können Sie sich an die angegebene E-Mail-Adresse wenden: EMPL-B2-SKILLS-ROFILETOOL@ec.europa.eu.

Abschließende Bemerkungen

In dem Bestreben, unbegleitete Kinder in den Arbeitsmarkt zu integrieren, ist es entscheidend, einen ganzheitlichen Ansatz zu verfolgen, der über die bloße Beschäftigung hinausgeht. Die Anerkennung und Berücksichtigung der psychologischen, Bildungs- und Gesundheitsbedürfnisse von unbegleiteten Kindern sollte ein integraler Bestandteil dieses Prozesses sein. Effektive Inklusion geht über die unmittelbare Beschäftigung hinaus und umfasst das langfristige Wohlergehen der unbegleiteten Minderjährigen. Nachhaltige Lösungen erfordern fortlaufende Unterstützung, um kontinuierliches Wachstum und Entwicklung sicherzustellen.

Politiken und Initiativen sollten die vernetzte Natur von Sprachkenntnissen, Bildung, psychischem Wohlbefinden und systemischen Herausforderungen anerkennen und einen umfassenden und nachhaltigen Integrationsprozess gewährleisten. Die Sprachkompetenz stellt sich in diesem Kontext als Eckpfeiler heraus, wodurch maßgeschneiderte Sprachprogramme unerlässlich werden, um Kommunikationslücken zu überbrücken und Kindern zu ermöglichen, in ihren Arbeitsumgebungen effektiv zu navigieren und beizutragen. Investitionen in Bildung und Kompetenzentwicklung sind wesentlich, um unbegleitete Minderjährige mit den notwendigen Instrumenten für sinnvolle Beschäftigung auszustatten.

Um Traumata zu bewältigen, Widerstandsfähigkeit aufzubauen und eine unterstützende Umgebung zu schaffen, ist es unerlässlich, mentale Gesundheitsdienste in die allgemeine Unterstützungsstruktur zu integrieren. Systemische Herausforderungen, einschließlich bürokratischer Hürden und rechtlicher Komplexitäten, erfordern gezielte Lösungen. Advocacy und Reformen von Richtlinien sind notwendig, um ein förderliches Umfeld zu schaffen, das die reibungslose Integration unbegleiteter Minderjähriger in den Arbeitsmarkt ermöglicht.

Inklusion ist ein vielschichtiger Prozess, der eine Zusammenarbeit auf verschiedenen Ebenen erfordert. Regierungen, NGOs, Bildungseinrichtungen und Unternehmen sollten gemeinsam daran arbeiten, ein ganzheitliches Unterstützungssystem zu etablieren. Bürger:innenengagement und Instrumente wie das EU Skills Profile Tool wirken als kraftvolle Treiber, die Inklusivität, Verständnis und gemeinsamen Wohlstand fördern und dabei die besonderen Bedürfnisse unbegleiteter Kinder im breiteren gesellschaftlichen Rahmen berücksichtigen.

Bürgerengagement erweist sich als wirksamer Katalysator für deren Integration in den Arbeitsmarkt. Das EU Skills Profile Tool erweist sich in diesem Integrationsprozess als unverzichtbar, indem es eine nuancierte Bewertung von Fähigkeiten, Qualifikationen und Erfahrungen bietet. Es stützt Arbeitgeber:innen und politische Entscheidungsträger:innen mit entscheidenden Einblicken aus, die für die Gestaltung von Interventionen zur Bewältigung der einzigartigen Herausforderungen und Stärken unbegleiteter Kinder unerlässlich sind.

Für die Zukunft werden Zusammenarbeit, maßgeschneiderte Interventionen und ein unerschütterliches Bekenntnis zu Menschenrechten entscheidend sein, um das volle Potenzial unbegleiteter Minderjähriger auf dem Arbeitsmarkt zu entfalten.

Referenzen

ARENA – Refugees and Recognition (Toolkit 3) Refugees and Recognition – Toolkit project, <https://www.nokut.no/en/about-nokut/international-cooperation/erasmus-projects/arena/>.

Cedefop (2019), *Creating lawful opportunities for adult refugee labour market mobility: a conceptual framework for a VET, skills and qualifications-based complementary pathway to protection*, Publications Office, <https://data.europa.eu/doi/10.2801/2882>.

Cedefop (2019), *Refugee skills and labour market needs: how matching can support lawful adult refugee mobility*, Publications Office, <https://data.europa.eu/doi/10.2801/184787>.

Cerna, L. (2019), "Refugee education: Integration models and practices in OECD countries", OECD Education Working Papers, No. 203, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/a3251a00-en>.

Civicus and Save The Children (2017), Peers and partners: empowering children to take civic action, <https://www.civicus.org/documents/ProtectingCivicSpaceForAndWithChildren.pdf>.

CIVILHOOD – Enhancing unaccompanied minors transition to early adulthood through civic education and labour market integration (2023), Report on unaccompanied minors' needs related to their integration to early adulthood, <https://cesie.org/en/resources/civilhood-report-unaccompanied-minors-needs/>.

CIVILHOOD – Enhancing unaccompanied minors transition to early adulthood through civic education and labour market integration (2023), Comprehensive mapping and analysis of the relevant stakeholders, <https://cesie.org/en/resources/civilhood-mapping-analysis-msna/>.

CIVILHOOD – Enhancing unaccompanied minors transition to early adulthood through civic education and labour market integration (2023), Review on the connection between civic education and labour market integration, <https://cesie.org/en/resources/civilhood-review-civic-education-integration/>.

CIVILHOOD – Enhancing unaccompanied minors transition to early adulthood through civic education and labour market integration (2023), A brief report of the Training Committee on training methodology, <https://cesie.org/en/resources/civilhood-report-training-methodology/>.

ECRE (2007), Policy briefing on the assessment of skills and recognition of qualifications of refugees and migrants in Europe, https://ec.europa.eu/migrant-integration/library-document/policy-briefing-assessment-skills-and-recognition-qualifications-refugees-and-1_en.

Ehrlich, Thomas (2000). Civic Responsibility and Higher Education. Rowman & Littlefield Publishers.

European Commission, EU Skills Profile Tool for Third Country Nationals, User manual, <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1412&langId=en&>.

European Parliament, Directorate General For Internal Policies Policy Department A: Economic And Scientific Policy (2016), Labour Market Integration of Refugees: Strategies and good practices, [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/578956/IPOL_STU\(2016\)578956_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/578956/IPOL_STU(2016)578956_EN.pdf).

Global Education Monitoring Report Team (2018), Language and literacy programmes for

migrants and refugees: challenges and ways forward “Paper commissioned for the 2019 Global Education Monitoring Report, Migration, displacement and education: Building bridges, not walls, <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000266077>.

Illinois State University, Center for Civic Engagement, Types of Civic Engagement, <https://civicengagement.illinoisstate.edu/faculty-staff/engagement-types/>

ILO, Guiding principles Access of refugees and other forcibly displaced persons to the labour market, https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_536440.pdf.

INTERED, Rethinking I A guide aimed at schools for educational inclusion NCLUSION of newly arrived migrant children and youth, https://www.intered.org/sites/default/files/intered_guide_rethinking_inclusion_en.pdf

IOM (2018), From skills to work: guidelines for designing policies to strengthen labour market integration of refugees in the EU, https://iom-nederland.nl/images/integration/Guidelines_S2W19.pdf.

Kuczera, M. and S. Jeon (2019), *Vocational Education and Training in Sweden*, OECD Reviews of Vocational Education and Training, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/g2g9fac5-en>.

LABOUR-INT PROJECT 2 (2019), Refugee Tech in the EU, <http://www.labour-int.eu/wp-content/uploads/2021/02/EN-REFUGEE-TECH-IN-THE-EU.pdf>.

LABOUR-INT PROJECT 2 (2019), Testing the EU Skills Profile Tool for TCNs, <http://www.labour-int.eu/wp-content/uploads/2021/02/EN-TESTING-THE-EUROPEAN-UNION-SKILLS-PROFILE-TOOL-FOR-TCNs.pdf>.

Migration Policy Centre (2016), From Refugees to Workers. Mapping Labour-Market Integration Support Measures for Asylum Seekers and Refugees in EU Member States, https://ec.europa.eu/migrant-integration/library-document/refugees-workers-mapping-labour-market-integration-support-measures-asylum-seekers_en.

MPI (2022), Four Strategies to Improve Community Services for Unaccompanied Children in the United States, <https://www.migrationpolicy.org/research/strategies-community-services-unaccompanied-children>.

NESET (2017), Continuity of learning for newly arrived refugee children in Europe, https://www.sirius-migrationeducation.org/wp-content/uploads/2018/10/2017-2-Continuity-of-learning-for-newly-arrived-refugee-children-in-Europe_Claudia.pdf.

Nordregio, Policies and measures for speeding up labour market integration of refugees in the Nordic region, A knowledge Overview, Nordregio Working Paper 2017:8, <https://nordicwelfare.org/integration-norden/wp-content/uploads/sites/2/2019/02/Policies-measures-for-speeding-up-labour-market-integration-of-refugees.pdf>.

OECD (2010), *Learning for Jobs*, OECD Reviews of Vocational Education and Training, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264087460-en>.

OECD (2019), “Integration of refugees and other vulnerable migrants”, in Ready to Help?: Improving Resilience of Integration Systems for Refugees and other Vulnerable Migrants, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264311312-7-en>.

OECD/UNCHR (2018), 10-point multi-stakeholder action plan for employers, refugees, governments and civil society, <https://www.oecd-ilibrary.org/sites/9789264311312-7-en/index.html?itemId=/content/component/9789264311312-7-en>.

REFMismes Project (2016): MPC/Bertelsmann Stiftung study on labour market integration of refugees and asylum-seekers in Europe, From refugees to workers: mapping labour market integration support measures for asylum-seekers and refugees in EU member states. Volume I : Comparative analysis and policy findings, <https://cadmus.eui.eu/handle/1814/43504>.

REFMismes Project (2016): MPC/Bertelsmann Stiftung study on labour market integration of refugees and asylum-seekers in Europe, From refugees to workers: mapping labour market integration support measures for asylum-seekers and refugees in EU member states. From refugees to workers: mapping labour market integration support measures for asylum-seekers and refugees in EU member states. Volume II : Literature review and country case studies, <https://cadmus.eui.eu/handle/1814/43505>.

SIRIUS (2018), Role of non-formal education in migrant children inclusion: links with schools Synthesis report, https://www.sirius-migrationeducation.org/wp-content/uploads/2018/11/SIRIUS-Watch_Full-report-1.pdf.

Südwind (2021), Community Orientation Guidebook Austria, https://www.suedwind.at/fileadmin/user_upload/suedwind/Themen/Migration/STIRE-Community-Orientation-Guidebook-Austria_English_web.pdf

Südwind (2023), Y WORLD AND ME - A DISCOVERY TOUR - Exercise booklet to get to know the personal learning experiences of newly arrived children with migration experience - from 12 years onwards. <https://www.suedwind.at/digitale-bibliothek/download/my-world-and-me-a-discovery-tour-english-2023/>.

UNHCR/UNESCO (2022), Refugees' Access to Higher Education in their Host Countries: Overcoming the 'super-disadvantage' Policy Paper, <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000381505/PDF/381505eng.pdf.multi>. UNICEF: Transferable skills development An investment in their present and future. <https://www.unicef.org/lac/en/transferable-skills-development> United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization (2015), Unleashing the Potential, Transforming Technical and Vocational Education and Training, UNESCO Publishing, <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000233030/PDF/233030eng.pdf.multi>.

Dienstleistungen in den Partnerländern - ein paar Vorschläge

Österreich

<p>BERATUNGSZENTRUM AKOMPANO https://www.volkshilfe-wien.at/angebote-services/asyl-migration-integration/beratungszentrum-akompano/ Linke Wienzeile 236/ Diefenbachgasse 35, 6. Stock., Top 16, 1150 Wien</p>	<p>AKOMPANO ist ein Beratungszentrum, das aufmerksame Hilfe und Unterstützung für alle Menschen bietet, die in Wien Grundversorgungsleistungen erhalten und älter als 14 Jahre sind. Sie beraten folgende Personengruppen zu vielen grundlegenden Lebensfragen wie Grundversorgung, Gesundheit, aber auch zu Anliegen bezüglich Arbeit, Bildung oder Gesundheit: Asylsuchende im laufenden Verfahren, Begünstigte des subsidiären Schutzes, Begünstigte des Asyls im 4-Monats-Zeitraum, Personen mit Asylberechtigung im aktuellen Verfahren, Personen mit subsidiärem Schutzstatus, Personen mit Asylberechtigung im 4-Monats-Zeitraum, Vertriebene Personen, Personen ohne Abschiebungstitel, Personen mit Aufenthaltstiteln aus Gründen, die nach dem Asylgesetz und/oder dem Niederlassungs- und Aufenthaltsgesetz (NAG) als schutzwürdig gelten. Sie bieten auch Männerberatung für JEDEN Mann an.</p>
<p>INTEGRATIONSHAUS https://www.integrationshaus.at/en/ Engerthstraße 163, 1020 Wien</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Spezialisierte Beratung: Arbeit und Ausbildung; - Sprachkurse, Bildungs- und Ausbildungseinrichtungen; - Qualifikationen, Fähigkeiten und Kompetenzen; - Vorbereitung von Bewerbungsunterlagen; - Arbeitssuche; - Spezialisierte Beratung: Wohnen; - Wohnungssuche; - Bewerbung um eine Wohnung; - Erstellung eines Budgets; - Wohnungsbesichtigungen und Abschluss von Mietverträgen; - Spezialisierte Beratung: Heranwachsende und junge Erwachsene; - Selbstständig leben; - Planung einer Tagesstruktur; - Jugendspezifische Anliegen; - Rechtliche Fragen; - Suche nach einem Therapieplatz.
<p>STADT WIEN - INTEGRATION UND DIVERSITÄT https://start.wien.gv.at/ Friedrich-Schmidt-Platz 3, 1080, Wien</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Bereitstellung der Wiener Bildungsbroschüre für Nicht-EU-Bürger:innen; - Beratung und Coaching; - Organisation von individuellen Beratungsgesprächen; - Organisation von thematischen Informationsveranstaltungen durch Infomodule; - Unterstützung bei einer schnellen Orientierung in Wien; - Bereitstellung von zusätzlichen Informationsmodulen; - Empfehlungen und Updates für Beratungsstellen über Arbeitssuche, einen geeigneten Deutsch-Integrationskurs und die Anerkennung von Qualifikationen von Migrant:innen.
<p>NEBA project: JUGENDCOACHING https://www.neba.at/jugendcoaching To be found on the website, listed by federal states.</p>	<p>Das Projekt bietet ein Jugendcoaching an, das jungen Menschen, insbesondere solchen aus anderen Ländern oder mit Lernschwierigkeiten, dabei hilft, herauszufinden, wie sie das Beste aus ihren Fähigkeiten machen können. Es hilft ihnen bei der Planung von Dingen wie dem Verbleib in der Schule, einer Ausbildung, der Suche nach einem Arbeitsplatz oder dem Beginn einer Lehre.</p>

<p>CONNECTING PEOPLE: Sponsorships for unaccompanied underage refugees <i>http://www.connectingpeople.at/</i></p>	<p>„Connecting People“ ist eine Mentoreninitiative, die speziell für unbegleitete Minderjährige konzipiert wurde. Das Hauptziel des Programms besteht darin, umfassende Unterstützung für UMF zu bieten, indem sie mit Mentor:innen gepaart werden, die ihnen Anleitung und Hilfe bieten. Dies ist besonders wichtig für UMF, die während ihrer Migrationsreise oft ihre Familien und Verwandten zurücklassen mussten. Das übergreifende Ziel besteht darin, eine dauerhafte und stabile Beziehung zu jedem jungen Menschen aufzubauen, indem ihnen Unterstützung angeboten wird, um die Herausforderungen ihres täglichen Lebens zu bewältigen. Dies umfasst die Bereitstellung von Zeit, emotionale Unterstützung, aktives Zuhören und einfach die Verfügbarkeit, Unterstützung zu bieten, wenn sie benötigt wird.</p>
<p>UKI <i>http://www.connectingpeople.at/</i> <i>http://www.uki.or.at/</i> Address: Johnstraße 4, Bloc 1/ 2nd floor, 1150 Wien</p>	<p>Unterstützungskomitee zur Integration von MigrantInnen UKI setzt sich für die Gleichstellung von in- und ausländischen Arbeitnehmer:innen ein, denn nur eine Kombination aus Arbeitsmarkt- und Migrationspolitik kann ein harmonisches Zusammenleben aller Mitbürger:innen fördern. Ansprechpartner für Migrantinnen und Migranten mit Behinderungen, die vor allem beruflich integriert sind, bieten neben dem finanziellen Aspekt ein Feld sozialer Kontakte, sozialer Anerkennung und leisten einen wichtigen Beitrag zur Schaffung und Erhaltung einer persönlichen Identität. Durch die gemeinsame Arbeit an Vermittlungshemmnissen, zu denen Sprachbarrieren, gesundheitliche Einschränkungen, psychische Erkrankungen, soziale Probleme oder auch grundlegende Bildungsdefizite gehören, wird die Integration unterstützt und der sozialen Isolation entgegengewirkt.</p> <p>Kompetenzzentrum für die Bedürfnisse von Migranten und Flüchtlingen. Wir bieten Beratung in den Bereichen Bildung, Arbeitsmöglichkeiten und Migrationspolitik in Österreich.</p>

ZYPERN

<p>HelpRefugeesWork <i>https://www.helprefugeeswork.org/</i> Stasandrou 9, 1060, Nicosia</p>	<p>Menschen, die internationalen Schutz erhalten haben, können diese Plattform nutzen, um faire und leistungsgerechte Arbeitsplätze zu finden. Sie hat mehrere Vorteile, die sie zu einer guten Möglichkeit machen, die Beschäftigungsmöglichkeiten für Flüchtlinge zu verbessern.</p> <p>Auf dieser Plattform können sich sowohl Arbeitssuchende als auch Arbeitgeber:innen anmelden. Das macht es für Flüchtlinge einfacher, mit Arbeitgeber:innen in Kontakt zu treten und eine Arbeit zu finden, die den Gesetzen entspricht und angemessene Leistungen bietet.</p> <p>Darüber hinaus bietet die Plattform Schulungsmaterial und Webinare an, die den Menschen helfen, berufsbezogene Fähigkeiten zu erlernen, wie das Schreiben eines Lebenslaufs und die Vorbereitung auf Vorstellungsgespräche. Sie bietet auch Kurse an, in denen Menschen Griechisch lernen, was die Integration in die Gesellschaft und die Arbeitssuche erleichtern kann.</p> <p>Die Plattform veranstaltet häufig Veranstaltungen, bei denen Arbeitgeber und Flüchtlinge zusammenkommen und sich über Arbeitsmöglichkeiten in Zypern informieren können. Dies hilft den Flüchtlingen, Kontakte zu Arbeitgeber:innen zu knüpfen, und erhöht ihre Chancen, eine Arbeit zu finden.</p>
---	---

GRIECHENLAND

<p>International Rescue Committee Hellas https://eu.rescue.org/where-we-work/hellas-en Zalokosta 4, 10671, Athens</p>	<p>Diese Dienstleistungen sollen den Einzelnen bei verschiedenen Aspekten der beruflichen Entwicklung und Beschäftigungsziele unterstützen:</p> <p>a) Unterstützung bei der Unternehmensgründung: Diese Dienstleistung umfasst die Beratung und Schulung von Personen, die ein eigenes Unternehmen gründen möchten.</p> <p>b) Berufsberatung: Die Berufsberatung zielt darauf ab, dem Einzelnen zu helfen, fundierte Entscheidungen über seine berufliche Laufbahn zu treffen.</p> <p>c) Unterstützung für Arbeitssuchende: Dies kann die Vermittlung</p>
<p>International Rescue Committee Hellas https://eu.rescue.org/where-we-work/hellas-en Zalokosta 4, 10671, Athens</p>	<p>von Arbeitsplätzen, die Erstellung von Lebensläufen, die Vorbereitung auf Vorstellungsgespräche und die Herstellung von Kontakten zu offenen Stellen oder potenziellen Arbeitgebern umfassen.</p> <p>d) Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt: Manche Personen waren eine Zeit lang nicht erwerbstätig und benötigen Unterstützung, um sich erfolgreich wieder einzugliedern.</p> <p>e) Wiedereingliederung in die Ausbildung: Personen, die in die formale oder nicht formale Bildung zurückkehren möchten, können Unterstützung erhalten, um die Lücke zwischen ihrer früheren Ausbildung und ihren derzeitigen oder zukünftigen beruflichen Zielen zu schließen. Dazu kann die Ermittlung der erforderlichen Qualifikationen oder Ausbildungsprogramme gehören.</p> <p>f) Allgemeine Befähigung: Hier geht es darum, den Menschen die Fähigkeiten und Ressourcen an die Hand zu geben, die sie benötigen, um die Hindernisse zu überwinden, denen sie bei der Aufnahme einer Beschäftigung oder einer Ausbildung begegnen können.</p>
<p>ADAMA Job Centre https://adamajobcenter.crs.org/</p>	<p>Das ADAMA-Zentrum im Zentrum Athens bietet sowohl persönliche als auch Online-Dienste an, um Zuwander:innen und Asylsuchende bei der Integration in die lokale Gesellschaft zu unterstützen. Zu den Dienstleistungen gehören Arbeitsberatung, Erstellung von Lebensläufen, Unterstützung bei der Ausstellung von Dokumenten, Vorbereitung auf Vorstellungsgespräche und Zugang zu Sprachkursen, z. B. Griechisch-Kursen durch Partnerschaften mit anderen Organisationen, Vermittlung von öffentlichen Diensten und Abgleich der Qualifikationen von Zuwanderer:innen mit Arbeitsmöglichkeiten.</p> <p>Die Online-Plattform adamajobcenter.crs.org ist benutzer:innenfreundlich gestaltet und dient Arbeitgeber:innen als Instrument, um geeignete Kandidat:innen für ihre offenen Stellen zu finden, und Arbeitssuchenden, um nach diesen Stellen zu suchen und sich zu bewerben.</p> <p>Die Plattform bringt nicht nur Arbeitssuchende und Arbeitgeber:innen zusammen, sondern bietet auch Informationen über Ausbildungsseminare und Workshops. Diese Ausbildungsmöglichkeiten zielen darauf ab, Flüchtlinge mit zusätzlichen Fähigkeiten für den griechischen Arbeitsmarkt auszustatten. Die Plattform bietet auch berufsbezogene Sprachressourcen an, um Einzelpersonen dabei zu helfen, grundlegende berufsbezogene Sprachkenntnisse zu erwerben.</p>

<p>ADAMA Job Centre https://adamajobcenter.crs.org/</p>	<p>Die Online-Plattform erweitert das Angebot des ADAMA-Zentrums und hilft auf verschiedene Weise, u. a:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Erstellung von Lebensläufen und Vorbereitung der erforderlichen Bewerbungsunterlagen; • Vermittlung von Zuwanderer:innen zu bestimmten Stellenangeboten und Vorbereitung auf Vorstellungsgespräche; • Angebot von Coaching und Unterstützung bei der Arbeit; • Bereitstellung von Bildungsangeboten zu Themen wie Arbeitnehmerrechte, Gehaltstabellen, Berufsethik und Kinderbetreuungsmöglichkeiten für berufstätige Eltern. • Um Zugang zu den Arbeitsvermittlungsdiensten zu erhalten, müssen sich die Begünstigten in der Regel bei dem Zentrum anmelden, entweder direkt, durch Überweisung oder durch einen Anruf bei einer Beratungsstelle. Ein sprachkundiger Mitarbeiter bewertet ihr Profil, hilft bei Bedarf bei der Erstellung eines Lebenslaufs und leitet den Prozess der Arbeitssuche ein. Wenn IT-Kenntnisse oder Sprachkenntnisse ein Hindernis darstellen, springen die Arbeitsvermittler ein und helfen.
<p>Stepping Stone https://metadrasi.org/en/campaigns/stepping-stone/</p>	<p>Das Programm wird von METAdrasi, einer örtlichen Nichtregierungsorganisation, durchgeführt, mit dem Ziel, Asylsuchende und Immigrant:innen bei der Integration in die griechische Gesellschaft zu unterstützen. Dies wird erreicht, indem Berufsberatung angeboten wird, um Einzelpersonen bei der Entwicklung ihrer beruflichen Fähigkeiten zu helfen und ihre gleichberechtigte Teilnahme am Arbeitsmarkt zu fördern. Darüber hinaus bietet METAdrasi Griechisch- und Englischkurse an, um die Begünstigten dieses Projekts weiter zu unterstützen. Die Teilnehmer des Programms erhalten Unterstützung in verschiedenen Formen, einschließlich:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hilfe bei der Erstellung ihrer Lebensläufe; • Vorbereitung auf Vorstellungsgespräche; • Anleitung zu effektiven Methoden der Jobsuche; • Möglichkeiten zum Netzwerk mit anderen. <p>Diese Dienstleistungen werden sowohl auf Englisch als auch auf Griechisch angeboten.</p>
<p>ELIX https://www.elix.org.gr/</p>	<p>Bereitstellung von Griechisch-, Englisch-, Naturwissenschafts- und Mathematikkursen, psychosozialer Unterstützung und Hausaufgabenhilfe für Flüchtlingskinder im Alter von 3 bis 17 Jahren, darunter eine große Anzahl unbegleiteter Minderjähriger.</p>

ITALIEN

<p>Polo Sociale Integrato Palermo https://www.facebook.com/PoloSocialePa via Monfenera 134, Palermo</p>	<p>Die Organisation bietet Berufsorientierungsdienste an, um Arbeitssuchenden zu helfen, sich auf dem Arbeitsmarkt zurechtzufinden.</p> <p>Hier ist eine Liste der angebotenen Dienstleistungen:</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Workshops und Fortbildungsseminare ✓ Einzelsitzungen mit Berufsberater:innen oder Job-Coaches; ✓ Unterstützung durch Dolmetscher:innen;
---	--

<p>Polo Sociale Integrato Palermo https://www.facebook.com/PoloSocialePa via Monfenera 134, Palermo</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Erklären des Arbeitsmarktes; ✓ Identifizierung von Stärken und Fertigkeiten; ✓ Entwickeln einer Strategie für die Stellensuche; ✓ Verfassen eines Lebenslaufs (CV); ✓ Vorbereitung auf Vorstellungsgespräche; ✓ Ressourcen für die Stellensuche; ✓ Netzwerk-Strategien;
<p>Sportello Busy Marsala https://progettobusy.it via Omero 5, Marsala (TP)</p>	<p>Der Dienst umfasst eine Anlaufstelle, die Rechtsberatung, Wohnungs- und Orientierungshilfe, Berufsberatung sowie Unterstützung bei der Einschreibung in Schulen und bei der Gesundheitsversorgung bietet. Neben dem Büro in Marsa gibt es auch Büros in den Städten Palermo, Corleone, Pantelleria und Siracusa.</p>
<p>Moltivolti Social Cooperative https://moltivolti.org/ Via G.M. Puglia, 21 – Palermo</p>	<p>Moltivolti wurde am 24. April 2014 von einer Gruppe von 14 Personen aus acht verschiedenen Ländern gegründet: Senegal, Sambia, Afghanistan, Bangladesch, Frankreich, Spanien, Gambia und Italien. Seit seiner Gründung widmet sich das Projekt der Förderung von Würde, Bürgersinn und der Wertschätzung der Vielfalt.</p> <p>Neben dem Restaurant/Coworking Space von Moltivolti sind Seit 2021 drei weitere Räume entstanden: die Café-Bar Altrove, der Eissalon Barconi und das Gästehaus Sopra, die jeweils etwas anderes bieten, sich aber gegenseitig ergänzen. Als Sozialunternehmen hat Moltivolti verschiedene Projekte mit einem vielschichtigen Ansatz durchgeführt. Diese Projekte umfassen die folgenden Bereiche:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Eingliederung in die Arbeitswelt: Moltivolti widmet sich der Förderung der Eingliederung von Menschen aus sozial schwachen Verhältnissen in die Arbeitswelt. Um dies zu erreichen, bietet das Unternehmen Praktika an und bezieht diese Personen aktiv in die Unternehmensprozesse ein. Diese Praktika bieten wertvolle Arbeitserfahrungen und Möglichkeiten zur Entwicklung von Fertigkeiten für Personen, die mit Beschäftigungshindernissen konfrontiert sind, was letztlich ihre Chancen auf einen dauerhaften Arbeitsplatz erhöht. • Förderung informeller Netzwerke: Moltivolti ist sich der Bedeutung informeller Netzwerke innerhalb von Gemeinschaften bewusst und arbeitet aktiv daran, deren Potenzial zu stärken und zu nutzen. Durch die Förderung sozialer Verbindungen und der Zusammenarbeit innerhalb des Ballarò-Viertels will Moltivolti soziale Infrastrukturprozesse in Gang setzen, die zum allgemeinen Wohlbefinden der Gemeinschaft beitragen und ein Gefühl des sozialen Zusammenhalts fördern. • Sozioökonomische Wiederbelebung: Die Projekte von Moltivolti gehen über die Verbindungen zwischen den Gemeinden hinaus und konzentrieren sich auf die breitere sozioökonomische Wiederbelebung von Palermo, der Stadt. Durch ihre Initiativen versuchen sie, die lokale Wirtschaft zu verjüngen, Geschäftstätigkeiten zu stimulieren und zur allgemeinen Verbesserung der sozialen und wirtschaftlichen Landschaft der Stadt beizutragen.

SLOVENIEN

<p>SGLŠ POSTOJNA https://sgls.si Tržaška 36, 6230 Postojna</p>	<p>Die psychosozialen Dienste befassen sich mit verschiedenen Aspekten, die bei der medizinischen Untersuchung der unbegleiteten Minderjährigen vor ihrer Aufnahme in das Unterbringungszentrum übersehen werden könnten. Sie bieten ein breites Spektrum an Freizeitaktivitäten, Integration auf allen Ebenen und Kommunikation mit den Minderjährigen. Für diejenigen, die bereits einen Flüchtlingsstatus haben, bieten sie auch internationale Mobilitätsmöglichkeiten an, an denen sie teilnehmen können, um ihre sozialen Kompetenzen und ihre Teilhabe zu verbessern.</p>
	<p>Sie unterstützen die Begünstigten auf verschiedene Weise bei der Erlangung von Autonomie; z. B. helfen die UMF bei der Planung und Zubereitung von Mahlzeiten, die UMF lernen, wie sie selbständig nach Studentenjobs suchen können, und sie werden darin unterrichtet, wie man Anträge für eine Ausreisegenehmigung schreibt usw. Der Dienst verfolgt einen ausgezeichneten Ansatz, um den Jugendlichen Verantwortung und Selbstständigkeit beizubringen, die offensichtlich sehr wichtig sind, da sie mit Erreichen des 18. und 35. Lebensjahres nicht mehr als Minderjährige gelten und weniger Zugang zu Unterstützungsmechanismen haben.</p>



**Kofinanziert von der
Europäischen Union**

Datum der Veröffentlichung
Feber 2024