



Leitfaden für die Planung und Ausführung von Programmen
zur gezielten Förderung der Beschäftigungsfähigkeit von
MigrantInnen und Geflüchteten

Leitfaden und Tools



Inhaltsverzeichnis

.....	1
Einleitung	3
Rechtliche Rahmenbedingungen	6
Integration	6
Bildung	6
Arbeitsmarkt und Ausbildung	6
Zugang zu grundlegenden Leistungen	6
Aktive Teilnahme und sozial Inklusion	6
Leitfaden und Modalitäten der Arbeitseingliederung	9
AKTIVITÄT:	12
PERSÖNLICHER PLAN ZUR BERUFLICHEN INTEGRATION	12
Aktivitäten: Unterstützung der aktiven Arbeitssuche der Teilnehmenden	18
Leitfaden für Interviews mit lokalen ArbeitgeberInnen	24
Aktivitäten: Interviews und Treffen mit ArbeitgeberInnen	24
Leitfaden für Beratungsangebote und zu Monitoring-Sitzungen	33
Aktivität: Rechtskenntnisse – Beratungsangebote zum Arbeitsmarkt	33
Aktivität: Monitoring-Sitzungen	35
Leitfaden zu Vernetzungstreffen - Networking	38
Aktivität: Vernetzungstreffen	38
Aktivität: Online Networking	46
Leitfaden zur Unterstützung unternehmerischer Initiativen	47
Aktivität: Entrepreneurial Skills	47
Aktivität: Unternehmensmodell - Business Model Canvas	54
Aktivität: Konferenz mit UnternehmerInnen	58
Resultate der in den Partnerländern ausgeführten IO4 Aktivität	60
Die Profile der TeilnehmerInnen	60
Gründe für die Teilnahme.....	61
Erzielte Ergebnisse	62
Anpassung an den lokalen Kontext	64
Herausforderungen	64
Zusätzliche Abänderungen	66
Fazit	66
Anhang - Infografiken	70

Einleitung

Dieses Handbuch wurde im Rahmen des europäischen Projekts „MigrEmpower“ (Nº 2017-1-ES01-KA204-038091), entwickelt. Finanziert wurde es durch das Erasmus+ Programm.

Das Projekt MigrEmpower hat es zum Ziel, die Diskriminierung gegen MigrantInnen und Geflüchtete zu bekämpfen, indem es mit Bildung und gezieltem Training den sozialen Zusammenhalt fördert und somit die Gemeinschaft zwischen der lokalen Gesellschaft und den MigrantInnen und Geflüchteten fördert.

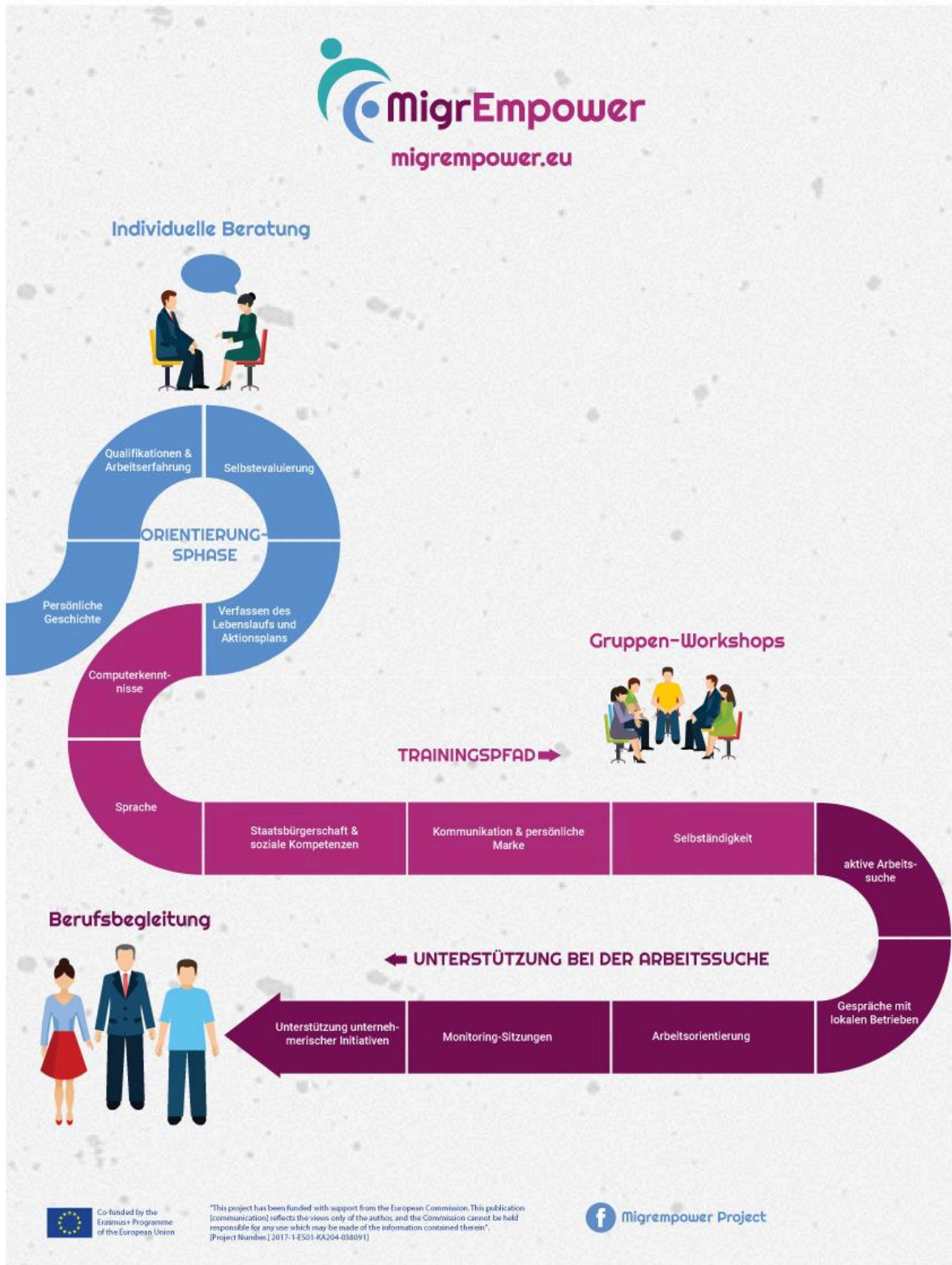
Das vorliegende Handbuch präsentiert ein Konzept zur Durchführung der Beschäftigungsförderung von MigrantInnen und Geflüchteten: es enthält Methoden, Anleitungen und Instrumente, die von Fachpersonal im Bereich Migration und Integration genutzt werden können. Zu diesen Fachleuten (welche nicht auf Ehrenamtliche begrenzt sind) zählen Unternehmensleiter, private und öffentliche ArbeitgeberInnen, PersonalmanagerInnen, BeraterInnen, SupervisorInnen, GewerkschaftsvertreterInnen, TutorInnen, SozialarbeiterInnen und privat oder öffentlich Angestellte in der Arbeitsvermittlung.

Der Leitfaden wurden in Zusammenarbeit mit den europäischen PartnerInnen des Projekts MigrEmpower erstellt, welche zuvor das Pilotprojekt in ihrem jeweiligen Land ausführten. Sie befürworteten die Instrumente des vorgegebenen Programmablaufs und hielten sie dafür geeignet, auf andere Kontexte übertragen zu werden.

Die Aktivitäten zur Arbeitsvermittlung, welche in diesem Dokument vorgeschlagen werden, umfassen die letzte Stufe des MigrEmpower Programmablaufs. Dieses Programm zur Stärkung der Stellung von MigrantInnen und Geflüchteten ist in der unten zu sehenden Grafik aufgeführt und beginnt mit einer „Orientierungs- und Beratungsphase“ (Intellectual Output 2). Diese ist auf eine Analyse der ersten Notwendigkeiten der TeilnehmerInnen, ihre Selbsteinschätzung, sowie auf einen Ausgleich ihrer Kompetenzen und Qualifikationen gerichtet. Schrittweise sieht dieses Programm eine „Hilfe zur Berufs- und Bildungswahl“ (Intellectual Output 3) vor, in welchem den Teilnehmenden fünf Module zu Themen wie Computerkenntnisse, Sprachkenntnisse, Staatsbürgerschaft und soziale Kompetenzen, Kommunikation und persönliches Image, Selbstständigkeit und aktive Arbeitssuche zur Verfügung gestellt werden. Es folgt schließlich der letzte Programmpunkt „Beschäftigungsförderung“ (Intellectual Output 4) der darauf abzielt, die Beschäftigungsfähigkeit der Teilnehmenden zu verbessern und zugleich Unternehmungen zur Existenzgründungen zu unterstützen.

Aufgrund der Methoden und Charakteristika des Programms, sind dieser Leitfaden an Fachpersonal im Bereich Migration und Integration gerichtet und können entweder zur Beschäftigungsförderung genutzt werden, oder – wenn mit Einführung, Beratung

und Hilfestellung zur Berufs- und Bildungswahl verbunden – dazu den kompletten Programmablauf auszuführen.



Dieser Leitfaden konnte und kann insbesondere für den Zugang zu legaler und erfolgreicher Beschäftigung genutzt werden und somit die Inklusion von MigrantInnen und Geflüchteten im Gastgeberland fördern.

Dieser Prozess, welcher den Zugang zur Beschäftigung erleichtert, reduziert tatsächlich den Ausschluss von MigrantInnen und Geflüchteten, fördert gleiche Möglichkeiten und sichert ihnen eine berufliche Laufbahn. Zusätzlich hat dieses Programm einen wesentlichen Einfluss darauf, MigrantInnen und Geflüchtete davor zu schützen, anfällig für innere und äußere Risiken in ihrem neuen Land zu werden. Daher hat der Leitfaden folgende Zielvorstellungen:

- Den Nutzen der Förderung von MigrantInnen und Geflüchteten hervorzuheben
- Die zur Verfügung gestellte Förderung zu verbessern, um einen erfolgreichen Zugang zur Berufs- und Bildungswahl und zur Beschäftigungsfähigkeit auf dem Arbeitsmarkt zu erleichtern
- Die besten Methoden und Maßstäbe für die erfolgreiche Begleitung von MigrantInnen und Geflüchteten bereitzustellen
- Mehr Akteuren die Teilnahme zur Förderung der Migrations- und Flüchtlingshilfe ermöglichen
- Neue Kooperationen zwischen PartnerInnen in der Berufsbildung und der Geschäftswelt anzuregen
- Die Testresultate in den implementierten Aktivitäten zur Beschäftigungsförderung der Partnerländer zu präsentieren

Die Abschottung der relevanten Beteiligten und die daraus resultierende Unkenntnis der jeweilig anderen Tätigkeiten, zusammen mit der ungenügend stattfindenden Teilhabe an den jeweilig anderen bewährten Praktiken, vor allem in Hinblick zur Aufnahme und Begleitung von MigrantInnen und Geflüchteten, sind noch immer eine Hürde für die erfolgreiche soziale und berufliche Integration eben dieser Gruppen in die Aufnahmegesellschaft. Die Veröffentlichung dieses Handbuchs trägt zur Eingliederung von verschiedenen Beteiligten und diversen Methoden bei und fördert somit neue Zusammenarbeit unter den Fachkräften und den Ehrenamtlichen in der Branche. Diese Methoden sind allen zugänglich, jedoch werden sie bevorzugt für das Projekt Netzwerk von Partnerorganisationen verwendet, um so die bewährten Praktiken zu vermarkten. Die Endversion dieses Dokuments ist außerdem auch auf unserer Projektwebsite (www.migrempower.eu) zu finden und ist in allen Partnersprachen verfügbar¹, um den einfachen Zugang für alle Fachkräfte, welche die entwickelten Methoden gerne in ihrer alltäglichen Arbeit integrieren würden, zu ermöglichen.

Im letzten Teil des Dokuments werden die erreichten Ergebnisse der in den Projekten der Partnerländer getesteten Leitfäden gezeigt. Noch konkreter wurde das MigrEmpower Programm in einer Pilotphase in sechs Partnerorganisationen sechs europäischer Länder getestet: Barcelona (ACH), Nicosia (CARDET), Leipzig (Wisamar),

¹ Englisch, Spanisch, Italienisch, Griechisch, Deutsch und Französisch

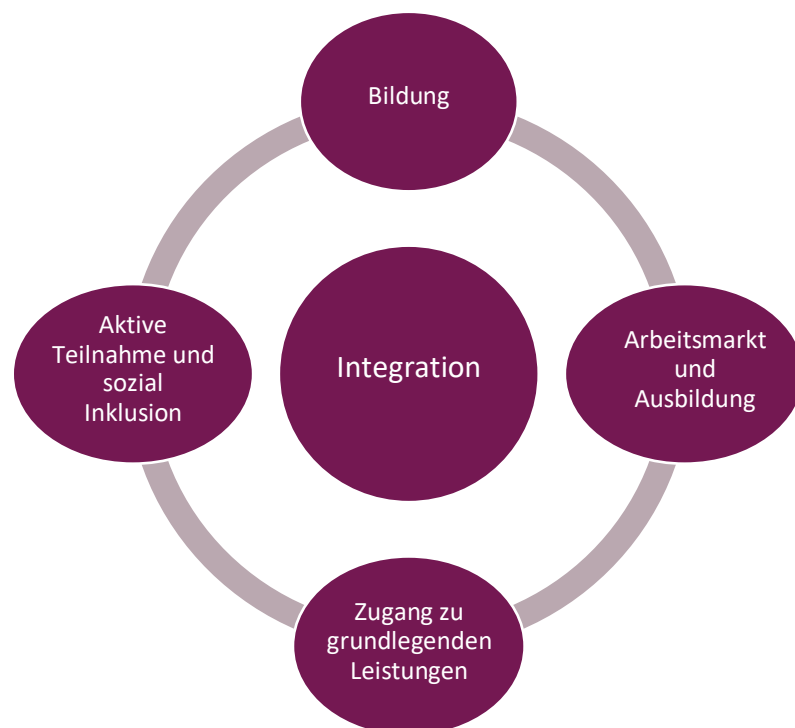
Rom (SANSAT), Wien (Südwind) und Straßburg (AMSED). Im Zeitraum zwischen Juli 2018 und März 2019 führten die Partnerorganisationen das MigrEmpower Programm durch, genauer gesagt die Methoden und Praktiken, um die Zweckmäßigkeit festzustellen, Herausforderungen auszumachen und diese Leitfäden wenn nötig zu verbessern. Dennoch ist die Methodologie dieses Handbuchs sehr flexibel und nicht erschöpfend. Es erlaubt den Durchführungsorganisationen daher, den Inhalt an den lokalen Kontext und die Bedürfnisse der Teilnehmenden anzupassen.

Rechtliche Rahmenbedingungen

Die Integration von MigrantInnen und Geflüchteten im jetzigen geopolitischen Kontext ist (und war) eine wesentliche Herausforderung für die Europäische Union. Natürlich ist die Integration von MigrantInnen und Geflüchteten ein Hauptfaktor im Kampf gegen illegale Migration und für die Verbesserung der Beziehungen zwischen legaler Migration und den Heimatländern von MigrantInnen und Geflüchteten.

In diesem Kontext, gemäß dem gemeinsamen Bericht von „IO1: Studie über Politikansätze und bewährte Praktiken“, welcher im Rahmen des MigrEmpower Projekts mit allen Partnerländern herausgearbeitet wurde, haben wir Ressourcen und Strategien entwickelt, um Instrumente und Methoden zu entwerfen, welche die Integration von MigrantInnen und Geflüchteten in den Gastländern erleichtern.

Nach diesem Bericht wurden viele Faktoren abgeleitet, welche die erfolgreiche Integration von MigrantInnen und Geflüchteten beeinflussen können, wie zum Beispiel:



Laut der Europäischen Kommission ist die Integration von Drittstaatenangehörigen eine weitreichende politische Priorität, welche die oben genannten Politikbereiche, sowie die verschiedenen Ebenen der Regierung (EU, national, regional, lokal) und

Interessenvertreter (NGOs, soziale Organisationen, Zivilgesellschaft, Diaspora und migrantische Gemeinschaften und religiöse Organisationen) miteinschließt.

In den letzten Jahren haben die Projektpartner der verschiedenen Länder unterschiedliche Integrationsstrategien angenommen, um die genannten Gruppen in das soziale Leben, sowie den Arbeitsmarkt des Gastlandes zu integrieren.

Mit dem im gemeinsamen Bericht gegebenen Vergleich ist es jedoch wichtig, die kulturellen Unterschiede der verschiedenen Projektländer zu berücksichtigen. Denke man zum Beispiel an die grundlegenden Probleme der Intoleranz, welche in manchen dieser Länder vorkommen (wie in Italien, Deutschland, Frankreich und Zypern), sowie auch die verschiedenen Elemente, welche die Länder attraktiver für MigrantInnen und Geflüchtete machen. Diese Elemente entstehen aufgrund der unterschiedlichen Hintergründe der Länder, wie zum Beispiel:

- Die geographische Lage von Italien und Spanien, welche sie zu Grenzstaaten machen;
- Die Attraktivität einiger Länder, wie Deutschland und Österreich, dank ihrer vorteilhaften und effektiven Sozialversicherungssysteme und der relativen Gastfreundlichkeit;
- Die Gegebenheit der „Transitstaaten“ wie Zypern und Italien
- Die Attraktivität der Erstsprache einiger Länder, wie im Fall von Frankreich und Spanien
- Die Situationen von Diskriminierung im alltäglichen Leben der MigrantInnen und Geflüchteten (in Beziehung zu Bildung, Arbeit, Unterkunft, etc.)

All diese Faktoren, in Beziehung zu den kulturellen Unterschieden, können Hürden für die vollständige Integration von MigrantInnen und Geflüchteten darstellen. Daher wurden diese Schwierigkeiten ein Schlüsselthema für die Regierung der EU. In Übereinstimmung mit den Vergleichen der Studie (IO1) wurden der gemeinsame Leitfaden und Schwierigkeiten der Integrationsprozesse, einschließlich ihrer Grenzen unten beschrieben.

Zu allererst wurde der **Fremdsprachenerwerb** ganz klar als essentieller Faktor für die Integration von MigrantInnen und Geflüchteten festgelegt. Die Anerkennung dieses Faktors ist mehr oder weniger von den Ländern bedacht worden. Generell hat jedes Land ein System etabliert, welches Sprachkurse für MigrantInnen und Geflüchteten zur Verfügung gestellt hat.

Zusätzlich dazu ist der **Arbeitsmarkt** je nach Land mehr oder weniger zugänglich. Und selbst, wenn man bedenkt, dass alle Geflüchteten legal arbeiten könnten, ist das kaum der Fall für Asylbewerber. ArbeitsmigrantInnen sind jedoch Gegenstand besonderer Beschränkungen, die je nach Land abhängig von ihrer spezifischen Situation sind. Mit dem Blick auf die **Unterkunft** und die **Gastfreundschaft gegenüber neu ankommenden MigrantInnen** ist der Leitfaden abhängig vom Land und variiert von einem Mitgliedsstaat zum anderen. Dieser Leitfaden kann je nach Land mehr oder weniger restriktiv gegenüber der Aufnahme von MigrantInnen sein.

Die folgenden Abschnitte des Dokuments zielen darauf ab, die Erfahrungen der unterschiedlichen Fachkräfte und PartnerInnen zu schildern. Es werden viele Empfehlungen zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit von MigrantInnen und Geflüchteten im Gastland gegeben. Mehrere dieser Empfehlungen sind Gegenstand

starker Partnerschaften zwischen Vereinen, Industriepartnern und Unternehmen, von welchen letztere gegen die Bereitstellung von unsicheren und instabilen Arbeitsplätzen kämpfen müssen, da viele MigrantInnen und Geflüchtete noch zu diesen gezwungen werden. Die Erwerbstätigkeit ist die größte Sorge von MigrantInnen und Geflüchteten und kann daher ihre größte Quelle von Unzufriedenheit darstellen. Sie werden zwar oft motiviert, treffen aber auch häufig auf Hürden. Die meisten MigrantInnen und Geflüchteten sind aus folgenden Gründen in unsicheren und instabilen Arbeitssituationen:

- Der Zugang zu Beschäftigung wird erschwert durch: die genutzte Sprache des Gastlandes, das niedrige Bildungsniveau vieler MigrantInnen und Geflüchteten, eingeschränkte Netzwerkstrukturen, Probleme von Anerkennung der Diplome und/oder vorheriger Arbeitserfahrungen, ein Fehlen des Wissens über das europäische Einstellungssystem und die Diskriminierung durch ArbeitgeberInnen.
- Die Unangemessenheit der fachlichen Kompetenzen im europäischen Kontext ist eine Hürde für den Zugang zu Arbeitsmöglichkeiten, und die Dauer der Untätigkeit durch das Exil erschwert die Beschäftigungsfähigkeit noch mehr.
- Der Verlust des sozialen Status und die Abwertung ihres fachlichen Hintergrundes hat zur Folge, dass MigrantInnen und Geflüchtete jeden angebotenen Job annehmen, selbst wenn diese Arbeit nicht zwingend zu den eigenen Bestrebungen, Qualifikationen oder Arbeitserfahrungen passt. Das kann einen wesentlichen Einfluss auf die geistige Gesundheit der MigrantInnen und Geflüchteten haben und sogar dazu führen, dass sie aufhören nach passender Arbeit zu suchen.
- Fehlendes Wissen über Beschäftigungsverhältnisse, Verträgen und Arbeitsrecht im Gastland kann zu Missverständnissen und Misserfolgssituationen führen.
- Ausbeutung von MigrantInnen und Geflüchteten durch unredliche ArbeitgeberInnen schadet und verlangsamt ihren Weg zur Integration.
- Den Bedarf dringend eine Arbeit zu finden, um Zugang zu Unterkünften zu bekommen unterbricht ein sicheres Vorgehen für Wohnungen, im speziellen für diejenige, welche noch keine Unterkunft gefunden haben oder welche ihre Unterbringung innerhalb einer gesetzten Frist verlassen müssen (z.B. Asylsuchende in gesetzlich gestellten Unterkünften).
- Das Fehlen der nationalen Sprachkurse welche auf Fachsprache spezialisiert sind benachteiligt MigrantInnen und Geflüchtete.
- Der fehlende Zugang zu sicheren Unterkünften und/oder die Nutzung unsicherer und zeitlich beschränkter Unterkünfte fördern nicht den Zugang zum Arbeitsmarkt für MigrantInnen und Geflüchtete.

Generell orientieren sich MigrantInnen und Geflüchtete meistens an Beschäftigungen durch die nationalen Arbeitsagenturen der europäischen Länder. Sie sind jedoch angesichts ihrer vielen Schwierigkeiten oft noch nicht bereit für den Arbeitsmarkt. Eine tiefer greifende Eingewöhnung in die Beschäftigungsfähigkeit und relevante Arbeitsmöglichkeiten in den Gastländern würde maßgeblich zur Unterstützung von MigrantInnen und Geflüchteten beitragen und ihre Befähigung auf den Arbeitsmarkt einzutreten verbessern.

Leitfaden und Modalitäten der Arbeitseingliederung

Wie zuvor erwähnt sind es die Hauptziele dieses Dokuments, eine Orientierung für Menschen zu bieten, die mit MigrantInnen und Geflüchteten arbeiten, um die Beschäftigungsfähigkeit und das Unternehmertum der MigrantInnen und Geflüchteten zu fördern und somit den Endzweck der gelungenen Integration im Gastland zu erreichen. Die involvierten Projektpartner sind sich einig, dass eine Förderung der Beschäftigungsfähigkeit für MigrantInnen und Geflüchtete eine Vielzahl an Mitwirkenden benötigt: Unternehmen, staatliche Arbeitsagenturen, integrative Strukturen und Vereine.

In allen Fällen brauchen MigrantInnen und Geflüchtete personalisierte Unterstützung, um einen Zugang zur Beschäftigung zu bekommen, im speziellen wenn die sozio-ökonomischen Faktoren ihre Beschäftigungsfähigkeit beeinträchtigen. In diesem Sinne ist es notwendig, wenn auch schwierig, die verschiedenen von der Politik bereitgestellten Wege (zur Beihilfe in der Arbeitssuche) in Koordination mit der personalisierten Begleitung zur Arbeitssuche von MigrantInnen und Geflüchteten zu artikulieren. Es ist zu erwähnen, dass der Begriff *Unterstützung* hier im weiten Sinne verwendet wird und somit auch den administrativen Weg, welchen Arbeitssuchende gehen müssen, um Beschäftigung zu finden, beinhaltet. Ein anderer grundlegender Punkt, in welchem alle Beteiligten übereinstimmen, ist die Notwendigkeit der Selbstständigkeit der begleiteten Person. Dieser Aspekt mag widersprüchlich erscheinen, da Arbeitssuchende in diesem Fall gleichzeitig selbständig sein müssen, als auch die Anweisungen der BeraterInnen, sowie die administrativen Regelungen der Gastländer beachten müssen. Trotzdem ist die Selbstständigkeit des/der Teilnehmenden das oberste Ziel seiner/ihrer Begleitung.

Die Förderung zum Zugang zur Beschäftigung für MigrantInnen und Geflüchtete reduziert ihren Ausschluss und stärkt die Fachkompetenz dieser Gruppen in ihrer persönlichen Reise in ein neues Land. Was sind die Facetten dieser Begleitung?

- Die bereitgestellte Unterstützung variiert bezüglich der individuellen Situation der MigrantInnen und Geflüchteten, trotzdem ist sie immer darauf konzentriert, den Zugang zu bestimmten Lebensnotwendigkeiten zu entwickeln und spezielle Rechte zu sichern, einschließlich (aber nicht ausschließlich) Fortbewegung, berufliche Qualifikationen, berufliche

Orientierung, Berufsausbildung, Gesundheit, Unterkunft, Rechtsberatung und administrative Unterstützung.

- Den Bedarf die Unterstützung der Beschäftigungsfähigkeit anzupassen, welche eine Breite von InteressenvertreterInnen mit einschließt: ArbeitgeberInnen, staatliche Arbeitsagenturen, integrative Strukturen, Vereine und lokale Behörden.

Was legt die professionelle Unterstützung von MigrantInnen und Geflüchteten fest? Es gibt viele Formen und Methoden der Unterstützung. Sie unterscheiden sich nach:

- Dem Zustand der Unterstützung: vorgeschrieben oder gewählt;
- Der Situation der begleiteten Person: kurzzeitige oder langfristige Arbeitssuche, Personen die zur Arbeit zurückkehren gegenüber jenen, welche den Arbeitsmarkt zum ersten Mal betreten, UnternehmerInnen, etc.;
- Verpflichtungen: Probleme zur Unterkunft, Gesundheitsfragen, Verschuldung, benötigte Trainings, etc.;
- Bedürfnissen: den Arbeitsmarkt zu verstehen, eine berufliche Einschätzung zu machen, Zustimmung für ein Projekt zu bekommen, seine eigenen Rechte zu kennen, moralisch unterstützt zu werden, etc.;
- Dem involvierten Personal: KollegInnen, Freiwillige, SozialarbeiterInnen, professionelle BeraterInnen, TutorInnen, Mitarbeitendenvertretung, Vertretung der Personalabteilung, Vorgesetzte, etc.;
- Der Art der Unterstützung: individuell oder kollektiv
- Dem Maß an Koordination zwischen den verschiedenen Beteiligten (soziale PartnerInnen, Unternehmen, Sozialwesen, Vereine, etc.).

Durch die aktuellen Herausforderungen soziale und berufsbezogene Unterstützung bezüglich der Beschäftigung von MigrantInnen und Geflüchtete zur Verfügung zu stellen, vor allem durch den wirtschaftlichen und sozialen Zusammenhang, ist es wünschenswert, dass alle Beiträge der verschiedenen PartnerInnen als zusätzlich betrachtet werden. Je deutlicher die verschiedenen Unternehmungen aller involvierten PartnerInnen klar artikuliert und koordiniert werden, desto einfacher wird die Begleitung die Person als Ganzes zu berücksichtigen. Im Gegenteil dazu würde ein Fehlen der Koordination dazu beitragen, eine fragmentierte Landschaft zu schaffen, welche folglich zu einer Quelle der Ineffizienz werden würde.

Wir können diese ganzheitliche Herangehensweise dadurch garantieren, dass wir sicherstellen, dass alle Mitwirkenden auf ein gemeinsames Verständnis der verschiedenen Anliegen bezüglich der vorgeschlagenen Unterstützung hinarbeiten. Zusätzlich sollten sie ihre jeweiligen Positionen mit Blick auf die Begleitung und ihre Erwartungen an die SupervisorInnen der Begleitung verdeutlichen. Daher sollte eine Art von Vertrag, selbst ein informeller, initiiert werden, um die Kapazitäten und Erwartungen der involvierten Mitwirkenden zu berücksichtigen. Dieser Vertrag wird das Fundament der gegenseitig vereinbarten Bedingungen zur Findung eines individuellen Weges der jeweiligen Person.

Daher ist das MigrEmpower Projekt im Erfolg der zusammenwirkenden Begleitung mit MigrantInnen und Geflüchteten der verschiedenen Beteiligten verankert. Die folgenden Seiten werden die Projektaktivitäten, welche in allen Partnerländern getestet wurden, allumfassend präsentieren. Wir werden die verschiedenen Beispiele für die Durchführung der Initiativen geben, welche auf eine garantiert erfolgreiche berufliche Integration von MigrantInnen und Geflüchteten in ihrem Gastland hinarbeitet. Diese Beispiele können als Modelle für Ansätze dienen und als potentielle Quelle der Inspiration für Menschen, welche mit MigrantInnen und Geflüchteten zusammenarbeiten, dienen.

AKTIVITÄT: PERSÖNLICHER PLAN ZUR BERUFLICHEN INTEGRATION

Zielsetzungen:

Diese Aktivität beinhaltet die Erstellung eines personalisierten Aktionsplans, um die Integration der Teilnehmenden in den Arbeitsmarkt zu erleichtern. Dieser Schritt besteht aus dem Sammeln möglichst vieler Informationen über das Gewerbe, die Branchen und Unternehmen, welche möglicherweise zu den Qualifikationen und Wünschen der Teilnehmenden passen. Einen Aktionsplan zu erstellen, hilft realistische Karriereziele, je nach Situation des/der Teilnehmenden, zu setzen.

Beschreibung der Aktivität:

Diese Aktivität entwickelt einen Aktionsplan für MigrantInnen und Geflüchtete beruhend auf ihren Fertigkeiten und Erfahrungen. Dies sollte durch einen sehr personalisierten Ansatz geschehen, da jede einzelne Person verschiedene Hintergründe und Erwartungen hat. Beim Ausführen dieser Aktion kann die Fachkraft das Profil der Teilnehmenden studieren und mit den Möglichkeiten des lokalen Arbeitsmarktes übereinstimmen. Hilfe zur Beschäftigungsfähigkeit betrifft verschiedene Faktoren, wie berufliche Orientierung, Qualifikationen, Job Training, Karriereberatung. Zusätzlich dazu werden einige Rechte oftmals mit dieser Unterstützung verbunden, wie zum Beispiel Rechte bezüglich Fortbewegung, Gesundheit, Unterkunft und Rechtsberatung.

Beteiligte:

Da die Begleitung personalisiert ist, sollte jede/r Teilnehmende idealerweise durch eine/n SozialarbeiterIn beaufsichtigt werden, welche seinen/ihren Weg zur Integration verfolgt. Es ist außerdem von wesentlicher Bedeutung potentielle lokale ArbeitgeberInnen zu suchen, welche Arbeit zur Verfügung stellen können, die zum Aktionsplan der Teilnehmenden passt. Der personalisierte Plan zur beruflichen Integration betrifft eine Reihe anderer Beteiligter: ArbeitgeberInnen, staatliche Arbeitsagenturen, integrative Strukturen und lokale Behörden.

Vorbereitungsphase:

Es ist notwendig, zwischen drei Berufsgruppen zu unterscheiden, auf welche der Aktionsplan der Teilnehmenden gerichtet werden sollte.

Zuallererst sind dies die Hauptberufe, welche direkt mit den Erfahrungen und dem Training der Teilnehmenden verbunden sind und somit zum Kern des Ziels gehören, auf welchen die zukünftige Recherche gerichtet werden sollte. Dann gibt es noch Berufe, welche relevant für den Hintergrund des/der Teilnehmenden sind, da sie einige Verbindungen zu ihren Fähigkeiten aufweisen, um ihm/ihr es so zu ermöglichen sich an die vorgegebenen Arbeitsaufgaben anzupassen. Für diesen Berufstyp wird empfohlen ein Training für die Teilnehmenden anzubieten, um eine schnelle Steigerung und Anpassung der Fähigkeiten zu ermöglichen. Zuletzt gibt es noch die Nischen-Berufe, welche eventuell unbekannt, neu oder unterschätzt sind. Diese können aufgrund ihrer Neuheit und vielen Möglichkeiten eine legitime Beschäftigungsmöglichkeit für die Teilnehmenden darstellen. Sie sind weniger nachgefragt als traditionelle Handwerke und ermöglichen einen schnelleren Zugang zum Arbeitsmarkt.

Außerhalb dieser drei Kategorien von Berufen, müssen wir daran denken, dass jeder Fall einzigartig ist und jedes Unternehmen seine Besonderheiten hat: geographische Lage, Industrie, Qualifikationsniveau, etc. Je nach teilnehmender Person, ist es notwendig den personalisierten Aktionsplan anzupassen, um mit bestimmten Beschränkungen umgehen zu können. Wenn der Aktionsplan einmal personalisiert und in Kontext gesetzt ist, ist es erforderlich die Stärken der Teilnehmenden herauszufinden, um schließlich eine Bewerbung auszufüllen.

Der entscheidende Punkt ist, immer neugierig zu sein und niemals zu zögern, Fragen zu stellen. Umso besser Sie die Teilnehmenden und ihre Fähigkeiten, sowie Erfahrungen kennen, desto wahrscheinlicher ist es, dass Sie gemeinsam einen passenden Job finden, der zu ihnen passt.

Durchführungsphase:

Die Einführungsphase sollte über einen bestimmten Zeitraum organisiert werden, in welchem fortlaufende Treffen mit dem/der Begünstigten stattfinden. Denken Sie daran, dass die MigrantInnen/Geflüchteten sich bei der Begleitung selbstbewusst fühlen sollen, um beste Ergebnisse bei den Aktionen erreichen zu können. Der Erfolg dieser Aktion hängt ebenso auch von der Vertrauensbeziehung zwischen dem/der Begünstigten und dem/der Beratenden ab, da sich die Wahrscheinlichkeit einer erfolgreichen Jobsuche erhöht, wenn der Aktionsplan auf die Person zugeschnitten ist. Eine Begleitung ist also erfolgreich, wenn sie auf gegenseitigem Vertrauen aufbaut. Daher muss der/die Begünstigte als GesprächspartnerIn und ArbeitnehmerIn betrachtet werden.

Wesentliche Hebel der Einführungsphase beinhalten die Nutzung der Stärken der Begünstigten, um ihre Beschäftigungsfähigkeit zu erhöhen, das Wissen, wie man zuhört, die Sicherung der Teilnahme der Begünstigten und die Entwicklung einer personalisierten Unterstützung. Der personalisierte Plan zur beruflichen Integration muss die Interessen des/der Begünstigten und des/der Arbeitgebers/in kombinieren.

Welche Aktionen müssen in dieser Phase umgesetzt werden?

- Umsetzung eines ersten Treffens, gefolgt von einer begleiteten Weiterverfolgungs-Phase, in welcher der Weg der Integration des/der Begünstigten erarbeitet und falls nötig angepasst wird.
- Entwicklung einer passenden Einstellungsstrategie und Methoden zur Vermeidung von Diskriminierung.
- Die Begleitung zu einem klaren und geteilten Engagement beider Parteien machen
- Wissen und Umsetzung zu Instrumenten, welche zur hohen Qualität der Unterstützung beitragen, wie zum Beispiel Lernbetreuung, Kompetenzbewertung, Sponsoring, Zertifizierung der bisherigen Erfahrungen, etc.
- Sozialarbeitende über die Gegebenheiten der Arbeitswelt informieren.
- ArbeitnehmerInnen professionelle soziale Unterstützung bereitstellen.

Abschlussphase:	Für den Abschluss dieser Phase sollte ein schriftlicher personalisierter Plan zur Arbeitsmarktintegration in klarer und organisierter Weise erstellt werden. Dieser Plan wird als Instrument die Grundlage für die berufliche Integration der Begünstigten bilden.
Verbindung zu anderen Aktivitäten im Programmablauf:	Diese Aktivität ist mit der <i>Willkommens- und Wiederaufbauphase</i> der Orientierungs- und Beratungsphase verbunden, welche Teil des IO2 Orientierungs- und Beratungshandbuchs ist, in dem der Aktionsplan zur beruflichen Integration im Detail beschrieben ist.
Materialien:	MigrEmpower IO2 Tool, <i>Willkommens- und Wiederaufbauphase</i> , und das "Kontaktformular" Tool.
Weitere relevante Informationen:	<p>Hören Sie der begleiteten Person zu und beschäftigen Sie sich mit ihr, indem Sie ihre Stärken, Talente, Motivationen und Entscheidungen, aber auch ihre Schwierigkeiten und Herausforderungen respektieren.</p> <p>Es wird empfohlen, die Teilnehmenden zum eigenständigen Denken und Entscheiden zu ermutigen und dazu sich auf ihre eigenen Prioritäten zu konzentrieren (z.B. eine Arbeit zu finden). Statt eine verpflichtende Liste zur Beschäftigungsfähigkeit zur Verfügung zu stellen, welche die Person abschließen muss, sollten wir den Wünschen und Prioritäten des/der Teilnehmenden zusammen mit jenen der anderen involvierten Parteien dienen (einschließlich ArbeitgeberInnen, Arbeitsämtern, etc.).</p>

KONTAKTFORMULAR²

Organisation / Dienstleistung _____
 Name der beratenden Person _____
 Teilnehmendencode _____

Vorname			
Nachname			
Geschlecht			
Geburtsdatum			
Geburtsort			
Nationalität			
Höchste Qualifikation			
Anschrift			
Telefonnummer			
Rechtsstatus (Aufenthaltserlaubnis)	Ja	Nein	Wird bearbeitet
Wie haben Sie vom Programm erfahren?			
ERWARTUNGEN			
Angestrebte Beschäftigung			
Art des Vertrags: (Festanstellung, dauerhaft beschäftigt, Vollzeit, Teilzeit...)			
INFORMATIONEN ZUM SOZIALEN STATUS			

² Dieses Registrierungsformular kann von Beratenden zur Arbeitsvermittlung genutzt werden oder - wenn mit Einführung, Beratung und Hilfestellung zur Berufs- und Bildungswahl verbunden – dazu den kompletten Programmablauf auszuführen.

Status des/der Teilnehmenden	
Familiensituation	
Staatliche Zuwendungen	
Beeinträchtigungen	
Andere Schwierigkeiten	
BERUFSBEZOGENE INFORMATIONEN	
Zeitpunkt des letzten Jobs	
Digitale Kompetenzen	

Sprachen (Muttersprache, erste Fremdsprache, etc.)	(A1)	(A2)	(B1)	(B2)	(C1)	(C2)
Führerschein						
Eigene Verkehrsmittel	Ja / / Nein / /					

Unterschrift: _____

Datum: ___/___/___

Aktivitäten: Unterstützung der aktiven Arbeitssuche der Teilnehmenden

Zielsetzungen:

Das Ziel dieser Aktivität ist es, den Begünstigten alle nötigen Werkzeuge für die Verbesserung ihrer Selbstständigkeit zur Verfügung zu stellen.

In dieser Phase ist es außerdem wichtig, die Computerkenntnisse der MigrantInnen und Geflüchteten zu verbessern, welche ihnen mehr Selbstständigkeit in ihrer virtuellen Arbeitssuche ermöglicht.

Beschreibung der Aktivität:

Auch wenn die Begünstigten schon aktiv eine Arbeit suchen, sollten wir sie weiterhin darin unterstützen und begleiten, damit sie die bestmöglichen Resultate erzielen. Es stehen mehrere Werkzeuge zur Verfügung, um die Schritte der Begünstigten zu unterstützen und zu verfolgen. Ein genaues Monitoring der Recherche der Begünstigten macht es möglich, ihre Situation effektiv festzustellen und zu unterstützen, wenn nötig auch personalisierte Hilfestellung zur präziseren Arbeitssuche zu bieten. Nachfolgend finden sich zwei Beispiele für die zur Verfügung gestellten Werkzeuge:

Das Logbuch: Eine Projektverfolgung soll gezeichnet werden, um die verschiedenen Schritte der Begünstigten nachzuvollziehen (Unternehmen kontaktiert, getane Schritte, Datum der Termine und Bewerbungen, Notizen und Bemerkungen, etc.). Ein Logbuch macht es möglich, diese unterschiedlichen Schritte zu verfolgen und erlaubt es verschiedene Dokumente, wie Bewerbungen, Motivationsschreiben oder Lebensläufe zu überarbeiten.

Unternehmensverfolgung und Erinnerungen: Sie können sichergehen, dass die Begünstigten ihre Ziele verfolgen und die Unternehmen und PersonalvermittlerInnen überprüfen, die sie kontaktiert haben oder kontaktieren wollen. Diese Aktivität kann in mehrere Projektverfolgungstreffen unterteilt werden, davon **mindestens fünf Sitzungen zur Berufsberatung**, um die Arbeitssuche der Begünstigten zu unterstützen und um ihnen Selbstständigkeit zu ermöglichen. Diese Sitzungen werden einen Rückblick auf die erste Phase des Monitoring des/der Begünstigten, sowie die zweite Phase der Unterstützung durch Verbesserung der digitalen Kenntnisse beinhalten. Heutzutage ist es wichtig die Arbeitssuche auch im Internet zu führen, was bei der Sitzung mit den Begünstigten berücksichtigt werden muss. Darüber hinaus sollten Begünstigte ihre Computerfähigkeiten entwickeln und verbessern, um sich besser in den lokalen Arbeitsmarkt integrieren zu können. Somit machen sie sich mit den digitalen Werkzeugen vertraut und lernen, wie man eine gezielte Arbeitssuche vollzieht.

Beteiligte:

Diese Aktivität ist in zwei Sitzungen gegliedert. Die erste ist wiederum in mehrere Treffen zwischen dem/der Beratenden und den Begünstigten unterteilt, um die schon laufende Arbeitssuche wie oben erwähnt zu unterstützen (wir empfehlen ein Treffen alle zehn Tage). Die zweite Sitzung enthält praktische Workshops zur Entwicklung von digitalen Fähigkeiten und digitalem Wissen. Diese Arbeit kann auch in Gruppen durchgeführt werden, man muss aber beachten, dass zu große Gruppen eventuell weniger aufmerksam und schwerer zu leiten sind.

Vorbereitungsphase:***Was sind die Aufträge des/der Beratenden?***

- Zu lernen und zu vermitteln.
- Die Begünstigten in ihren Vorhaben zu leiten und zu unterstützen.
- Selbstvertrauen zu schaffen und anzuregen.

Was sind wichtige Schlüsselwörter für Beratende?

Begleiten, zuhören, informieren, leiten, motivieren, versichern, Brücken bauen, evaluieren.

Was sollte die Herangehensweise und Haltung von Beratenden sein?

- In Verbindung mit den Begünstigten bleiben.
- Verständnissvoll für ihren eigenen Weg der Integration sein.
- Beziehungen zu entwickeln und auf Vertrauen aufbauen.
- Den Weg zur Selbstständigkeit zu unterstützen.
- Ein realistisches und professionelles Bild vom lokalen Arbeitsmarkt vermitteln.

Durchführungsphase:

Es ist wichtig, dass Sie die Begünstigten in ihrer Arbeitssuche unterstützen und gleichzeitig Veränderungen an den jeweiligen Strategien vornehmen, um mit den Veränderungen auf dem Arbeitsmarkt Schritt zu halten. Das ist vor allem der Fall, wenn die Begünstigten keine positiven Antworten von ArbeitgeberInnen erhalten, auch nachdem sie sich mehrmals beworben und getroffen haben. Man kann zum Beispiel die Suchtechniken der Begünstigten verändern, in dem man die zur Verfügung stehenden Werkzeuge besser einsetzt. Auch kann man das Angebot des/der Begünstigten ändern, damit es besser zu den Bedürfnissen der ArbeitgeberIn passt. Man kann außerdem ein Interview simulieren, um das Vokabular und die Gesten, etc. des/der Begünstigte zu verbessern. Vor allem dann, wenn die Arbeitssuche erfolglos bleibt, ist es nötig die genutzten Techniken zu überprüfen und Unterstützung bei der Verbesserung aller Aspekte (z.B. Lebenslauf, Anschreiben, Interview, Networking, etc.) zu bieten. Die Mitwirkenden sollten die verschiedenen Werkzeuge anpassen, um die Qualität der Arbeitssuche der Begünstigten zu verbessern: Ausführung der Fähigkeiten, angepasste Trainingsaktionen, reisepassartiges Orientierungstrainings, Bescheinigungen der bisherigen Erfahrungen, Bescheinigungen der beruflichen Qualifikationen und Vorbereitungstraining für den Arbeitsplatz.

Um diese Aktivitäten erfolgreich zu integrieren, ist es wichtig, die digitalen Fähigkeiten der Begünstigten in mehreren Workshops zu entwickeln, ihre virtuelle Arbeitssuche anzupassen und alle möglichen Kanäle der Arbeitsmarktintegration zu erforschen.

Abschlussphase:

Der/die Begünstigte muss ein Handout erstellen, auf welches er/sie nach der Aktivität zurückgreifen können. Das Erstellen eines Lebenslaufs kann eine weitere Leistung sein. Ein anderes Ergebnis könnte auch die Verbesserung der IT-Leistung des/der Begünstigten, durch das Wissen über digitale Werkzeuge und geeignete Arbeitssuche online darstellen.

Verbindung zu anderen Aktivitäten im Programmablauf:

Sitzung eins und zwei des Moduls über Computerkenntnisse (MigrEmpower Schulungspaket IO3) gibt spezifischere Informationen über die Aktivitäten.

Materialien:	Handout, Lebenslauf, Logbuch, Dokumente über digitale Werkzeuge und Computerkenntnisse.
Weitere relevante Informationen:	Um diese Aktivitäten umzusetzen, wird die Fachkraft die individuelle Begleitung mit der “Methodologie zur Unterstützung der aktiven Arbeitssuche” wie unten beschrieben nutzen.

METHODIK ZUR UNTERSTÜTZUNG DER AKTIVEN ARBEITSSUCHE

PROJEKTNACHBEREITUNG

ERSTELLEN EINES AKTIONSPANS

1. UNTERSTÜTZUNGSTREFFEN

**BEURTEILUNG UND
INDIVIDUELLES TREFFEN MIT
DEM/DER BEGÜNSTIGTEN**

⇒ Bestimmung der Bedürfnisse und des beruflichen Projekts (Erfahrungen, Stärken, Qualifikationen, Fähigkeiten, Erwartungen, etc.)

Digitale Aspekte

**ÜBERPRÜFEN, DASS
LEBENS LAUF UND
ANSCHREIBEN ZUR
ARBEITSSUCHE PASSEN**

⇒ Komplette oder teilweise Fähigkeit, Lebenslauf und Anschreiben zu erstellen. Erwerb einer Erstellungsmethode, um die Selbstständigkeit der Arbeitssuche zu ermöglichen.

**SOFERN DIE TEILNEHMENDEN
NOCH KEINEN MAIL-ACCOUNT
HABEN, ERMUTIGEN SIE SIE
EINEN ZU ERSTELLEN**

⇒ Funktion der E-Mail lernen und verstehen
⇒ Wie nutzt man eine E-Mail um sich zu bewerben (Antworten auf Angebote und Initiativbewerbungen)

2. UNTERSTÜTZUNGSTREFFEN

**NACHBEREITUNG: SUCHE NACH
ANGEBOTEN**

⇒ Arbeitsangebote anvisieren (Identifizierung einer oder mehrerer Aktivitätsbereiche, spezifische Unternehmen)
⇒ Analyse der Arbeitsmöglichkeiten, um Angebote zu finden, die zum Profil des/der Begünstigten passen

3. UNTERSTÜTZUNGSTREFFEN

**VERLAUFSKONTROLLE: SUCHE
NACH ANGEBOTEN UND
BEWERBUNG**

⇒ Ein Profil auf Online-Stellenbörsen erstellen
⇒ Online bewerben, egal ob auf bestimmte Jobangebote oder Initiativbewerbungen
⇒ Die Bewerbung an das Arbeitsangebot anpassen

4. UNTERSTÜTZUNGSTREFFEN

LAGEBERICHT ÜBER DIE SITUATION DES/DER BEGÜNSTIGTEN	⇒ Die Seiten zur Arbeitssuche anpassen und Suche fortsetzen ⇒ BEWERBEN
<u>5. UNTERSTÜTZUNGSTREFFEN</u>	
VORBEREITUNG FÜR EIN INTERVIEW	⇒ Vorbereitung für das Jobinterview in Form eines simulierten Interviews

Leitfaden für Interviews mit lokalen ArbeitgeberInnen

Aktivitäten: Interviews und Treffen mit ArbeitgeberInnen

Zielsetzungen:

Das fehlende Wissen über die verschiedenen Mitwirkenden, welche für den vereinfachten Zugang zur Beschäftigung zuständig sind, ist immer noch eine Hürde beim Erfolg des Integrationsprogramms. Neben dieser Ineffektivität, sind Partnerschaften und Kooperationen zwischen Sozialarbeitenden und Unternehmen immer noch zu begrenzt. Tatsächlich kann die Unterstützung der Unternehmen helfen, die Sozialisierung und Integration der Arbeitssuchenden zu fördern. Die Beteiligung der Unternehmen und zukünftigen ArbeitgeberInnen ist oft ein Schlüsselfaktor für die erfolgreiche Integration der MigrantInnen und Geflüchteten in ihrem Gastland.

Unternehmen können gewiss auf vielen verschiedenen Wegen helfen, die erfolgreiche berufliche Integration der MigrantInnen und Geflüchteten zu sichern: bestimmte Kompetenzen bewerben, welche in ihrem Unternehmen gebraucht werden, angemessene Einstellungsmethoden anwenden, Kurse zur beruflichen Integration einzuführen, eine Evaluierungskultur implementieren und einen Dialog mit anderen AkteurInnen in der Branche eröffnen.

Das Ziel dieser Aktivität ist es, den Kontakt zwischen potentiellen ArbeitnehmerInnen und zukünftigen ArbeitgeberInnen zu schaffen. Dies ermöglicht den MigrantInnen und Geflüchteten, eine konkrete Herangehensweise für den Arbeitsmarkt zu entwickeln.

**Beschreibung der
Aktivität:**

Zusätzlich zur Teilnahme der Unternehmen können wir bestimmte Meilensteine als Schlüsselemente für eine erfolgreiche Integrationspolitik hervorheben, welche von potentiellen ArbeitgeberInnen übernommen werden können, die arbeitssuchende MigrantInnen und Geflüchtete einstellen.

Für Sozialarbeitende ist es wichtig, mit den Unternehmen in Kontakt zu bleiben, um über den Ablauf der Einstellung auf dem Laufenden zu bleiben, sogar wenn sie keine unmittelbar freie Stelle haben, da man über die zukünftigen Bedürfnisse der verschiedenen Unternehmen informiert sein sollte. Die Fachkräfte (z.B. Sozialarbeitende) sollten mit einem Netzwerk aus lokalen Unternehmen verbunden sein, welche daran interessiert sind potentielle und moderne Methoden zu anzuwenden, um eine aktive Einstellungs- und/oder Unterstützungspolitik zu entwickeln. Die Unternehmen und die Personalabteilung können auch über für einen Job erforderliche Kompetenzen nachdenken, indem sie die Tätigkeiten der Organisation betrachten. Bestimmte Aufgaben aufzugliedern, könnte zum Beispiel den qualifiziertesten Angestellten ermöglichen, sich auf ihre Kernmissionen zu konzentrieren, währenddessen neu eingestellte MigrantInnen oder Geflüchtete dem Unternehmen helfen können, indem sie ihre kürzlich erlangten Fähigkeiten (bei Fehlen der Qualifikation) einsetzen und somit die Produktivität des Unternehmens steigern.

Es ist außerdem wichtig, einen Dialog zwischen den Begünstigten und den potentiellen ArbeitgeberInnen zu eröffnen, um eine erfolgreiche Integrationsstrategie und somit auch eine passende Begleitung zu entwickeln. Routine-Treffen und personalisierte Unterstützung sind zwei Schlüsselemente für die erfolgreiche berufliche Integration der Begünstigten. Darüber hinaus ist es notwendig Interviews mit den Teilnehmenden zu üben, denn sie müssen nicht nur wissen, wie man einen Lebenslauf schreibt, sondern auch wie man sich in einem Bewerbungsgespräch präsentiert. Das Ziel in einem Interview ist es, seine eigenen Stärken hervorzuheben und wie sie zum Erfolg des Unternehmens beitragen werden und außerdem seine Schwächen in einer positiven Art und Weise darzustellen. Daher sollte die Aktivität um diese spezifischen Interview-Fähigkeiten herum organisiert werden.

Darüber hinaus sollten die Unternehmen auch ein Interesse daran haben, eine Beziehung zu den Sozialarbeitenden aufzubauen. Sehr wahrscheinlich werden sie es als vorteilhaft erachten, für die Sozialarbeitenden, die im Unternehmen gebrauchten Kompetenzen zu identifizieren. Sie können auch als Garanten für die soziale Unterstützung der MigrantInnen und Geflüchteten, die sie einstellen, dienen. Lohnenswerte Beziehungen zu den Sozialarbeitenden, ArbeitgeberInnen und Arbeitssuchenden können sich schnell entwickeln. Eine Kooperation zwischen den Unternehmen und den Sozialarbeitenden ist oft sehr fruchtbar und eine Quelle der Innovation, welche allen zugutekommt: Begünstigten (MigrantInnen und Geflüchtete), Sozialarbeitenden und Unternehmen. Die Einstellungsphase und die Treffen mit den Begünstigten (MigrantInnen und Geflüchtete) sind eine Möglichkeit um potentiell neue Märkte zu öffnen und traditionelle Kanäle im Arbeitsmarkt zu erweitern, indem man sich den öffentlichen Arbeitsvermittlungsstellen und den Sozialarbeitenden annähert. Bestimmte Einstellungsverfahren (Kompetenzmethoden, Simulationsmethoden, Interventionsmethoden, Angebot und Nachfrage) unterscheiden Kandidaten nicht nach ihren Zertifikaten oder Erfahrungen, sondern nach der Basis ihrer Kompetenzen und ihres Potentials.

Die nächste essentielle Phase ist jene der beruflichen Integration, welche als individualisierter Prozess definiert ist, der die Bedürfnisse und Erwartungen der Begünstigten und des/der Arbeitgebers/in bestimmt. Den Begünstigten, welche eventuell von einem/einer TutorIn, Coach oder SponsorIn (siehe technisches Blatt 2) begleitet werden, wird eine Willkommensbroschüre ausgehändigt, um sie auf den Arbeitsmarkt aufmerksam zu machen. Sie werden über ihre Rechte und Pflichten, das Existieren und die Rolle der Mitarbeitervertretungsorgane und die Rolle und Verantwortung anderer Vorgesetzter informiert.

Es ist außerdem notwendig eine spezifische Evaluationskultur einzuführen. Diese beinhaltet zum Beispiel die Einführung einer situationsspezifischen Auswertung, sowie Zwischenbewertungen, und die Feststellung der Kompetenzen und Stärken der Begünstigten im Beisein der ArbeitgeberInnen.

In allen Stadien dieses Prozesses ist es wichtig, mit den lokalen Unternehmen und beruflichen VertreterInnen zu kommunizieren, um die besten Methoden herauszuarbeiten.

Beteiligte:

Gemäß den verschiedenen Phasen dieser Aktivität sind unterschiedliche Mitwirkende involviert:

- 1) Die Sozialarbeitenden und die Unternehmen, welche zusammenarbeiten, um ein Netzwerk zu knüpfen.
- 2) Treffen zwischen den verschiedenen Unternehmen, potentiellen ArbeitgeberInnen und den Begünstigten. Diese Treffen können aus Gruppen von zehn bis fünfzehn Teilnehmenden bestehen. Versichern Sie sich, dass Sie mehrere ArbeitgeberInnen zur Verfügung haben, die dazu bereit sind sich in diesem Projekt einzubringen und für die vereinbarten Termine erscheinen. Das Ziel dieser Phase ist es, die Teilnehmenden mit Bewerbungsgesprächen vertraut zu machen, indem man sie in typische Bewerbungsfragen einführt. Dies wird es den Teilnehmenden erlauben, Antworten für diese Fragen in zukünftigen Interviews vorzubereiten.
- 3) Treffen zwischen den ArbeitgeberInnen, den Begünstigten und den Beratenden, welche die Begünstigten im Verlauf ihrer Arbeitssuche begleiten, um verfügbare und relevante Arbeitsangebote zu entdecken.

Vorbereitungsphase:Warum sollte man mit PartnerInnen zusammenarbeiten, um die Inklusion und Beschäftigung der Begünstigten zu sichern?

- Um auf soziale und wirtschaftliche Probleme zu reagieren: Die Entwicklung der Beschäftigungs- und Integrationspolitik für Menschen in schwierigen Situationen und/oder ohne viele anerkannte Qualifikationen ist ein soziales und wirtschaftliches Problem
- Um den Erfolg der Integration der Begünstigten in den Arbeitsmarkt zu erhöhen: Unternehmen, Gewerkschaften und Organisationen brauchen eine engere Kooperation mit öffentlichen Arbeitsvermittlungsstellen, um den Zugang und den Erhalt von Arbeitsplätzen für eine höchstmögliche Zahl an Personen zu erhalten.

Wie sollten die Unternehmen und Begünstigten zusammenarbeiten?

- Gegenseitiges Kennenlernen, um ein Klima des gegenseitigen Verständnisses zu etablieren
- Die komplementären Interessen und Stärken des wirtschaftlichen und sozialen Hintergrunds besser vorhersehen.
- Interne und externe Unterstützungsmechanismen für das Unternehmen entwickeln
- Wählen, mit welcher Art von Unternehmen und PartnerInnen man bezüglich des lokalen Kontexts zusammenarbeiten möchte.
- Wege für die berufliche Integration der Begünstigten schaffen, indem man Verbindungen zwischen ihren Kompetenzen, sowie Qualifikationen und der Arbeit der traditionellen Unternehmen herstellt.

Für die Vorbereitungsphase sollten Sie ein Netzwerk von ArbeitgeberInnen und SponsorInnen erstellen, welche dazu bereit sind, ihre Zeit in Treffen zu investieren. Sie müssen eventuell einen Weg finden, die Mitglieder des Netzwerks zu motivieren, indem sie betonen, warum das Unternehmen in daran interessiert sein sollte, in diesem Projekt mitzuwirken:

- Es reagiert auf die Herausforderungen im Personalwesen und trägt zum Management von Kompetenzen bei.
- Es hilft saisonbedingt zu verwalten.
- Es vereinfacht die Einstellungsmethoden in Zeiten der Mitarbeiterknappheit.
- Es vergrößert das lokale Netzwerk und verbessert das Image.

Durchführungsphase:

Um diese Aktivität umzusetzen, sollten Sie sichergehen, dass die ArbeitgeberInnen beteiligt sind. Die Realisierung dieser Aktivität könnte verschiedene Formen annehmen, wir stellen uns aber eine duale Herangehensweise vor. Zuerst müssen wir die ArbeitnehmerInnen, Mitglieder, Management, Begünstigte und Sozialarbeitende gleichermaßen miteinbeziehen, um zu sichern, dass alle von dem Projekt profitieren. Zweitens müssen wir die Stigmatisierung von MigrantInnen und Geflüchteten verhindern. Es ist unerlässlich, die Begünstigten über ihre Rechte und Pflichten zu informieren. Darüber hinaus ist es wichtig, im Rahmen des sozialen Dialogs, aufmerksam für Probleme der beruflichen Integration, der Einstellung, der Unterstützungspolitik und der Arbeitsverträgen zu sein.

Vor dem Einstellungsprozess

- Umsetzung eines Bestandsverzeichnisses lokaler Unternehmen und potentieller ArbeitgeberInnen zusammen mit den Kompetenzen, die sie in Zukunft benötigen.
- Einen Dialog zwischen den Begünstigten und den Unternehmen eröffnen, um sich für eine erfolgreiche Integrationsstrategie und individualisierte Unterstützung vorzubereiten.
- Partnerschaften und eine fruchtbare Kooperation mit der Unternehmensgemeinschaft etablieren.

Während der Einstellung

- Die Unternehmen müssen zeigen, dass sie offen für neue Arten von ArbeitnehmerInnen sind, indem sie zukünftige Angestellte mit Methoden einstellen, welche die Kompetenzen und potentiellen Schwachstellen von Personen beachten, die versuchen Beschäftigung zu finden.
- Einstellen aufgrund von Kompetenzen und Potential.

Nach der Einstellung

- Eine angemessene Begrüßung und nachbereitende Unterstützung zur Verfügung stellen, um die erfolgreiche Integration der Begünstigten in das Unternehmen zu sichern.
- Eine spezifische Evaluierungskultur zwischen Unternehmen und SponsorInnen der Begünstigten etablieren.

Abschlussphase:	Teilnehmende sollten ein Handout mit allen wichtigen Informationen der Aktivität bekommen. Nach Durchführung dieser Aktivität sollten sich die Teilnehmenden in Bewerbungsgesprächen sicherer fühlen.
Verbindung zu anderen Aktivitäten im Programmablauf:	Diese Aktivität ist mit einer anderen Aktivität namens „Aktive Arbeitssuche und Treffen mit lokalen ArbeitgeberInnen“ verbunden. Das Thema für dieses Treffen ist, ein Bewerbungsgespräch zu simulieren und daraufhin die praktische Erfahrung zu besprechen. Lokale ArbeitgeberInnen sollten Interesse an dieser Aktivität zeigen, da es das Treffen mit potentiellen ArbeitnehmerInnen ermöglicht. Es erlaubt der Zielgruppe außerdem, ein simuliertes Bewerbungsgespräch durchzuführen und sich auf ein echtes vorzubereiten. Es ist also eine Möglichkeit für Teilnehmende lokale ArbeitgeberInnen zu treffen und ihre Netzwerke zu erweitern.
Materialien:	Lebenslauf, Anschreiben und ein endgültiges Handout.

Weitere relevante Informationen:

Es ist wichtig, dass die Teilnehmenden zur Aktivität mit einem vervollständigten und aktuellen Lebenslauf und Anschreiben erscheinen. Sie sollten außerdem für das Interview vorbereitet sein. Es wird empfohlen, diese Aktion nach der dritten Gruppensitzung der Orientierung und Beratung oder der Trainingsphase durchzuführen, da ihnen dort Werkzeuge für das Verhalten in Bewerbungsgesprächen gegeben werden. Dieses Treffen wird eine individuelle Sitzung für zehn MigrantInnen und/oder Geflüchtete sein. Eine Stunde pro Person ist nötig für die Effektivität dieser Aktion. Diese Treffen können nach dem Modul zur Kommunikation und persönlichen Image des Trainingspakets stattfinden. Bitte merken Sie sich, dass jede/r PartnerIn sich auch für ein Gruppengespräch entscheiden könnte, um den Arbeitsaufwand für die ArbeitgeberInnen gering zu halten. Es ist wichtig, dass Sie sicherstellen, dass die Gesamtzahl der Stunden mit den Zahlen in des allgemeinen Leitfadens übereinstimmen. In jedem Fall sollten die Bewerbungsgespräche informativ sein und den ArbeitgeberInnen erlauben, den Begünstigten Informationen über den angebotenen Job zu vermitteln.

Leitfaden für Beratungsangebote und zu Monitoring-Sitzungen

Aktivität: Rechtskenntnisse – Beratungsangebote zum Arbeitsmarkt**Zielsetzungen:**

MigrantInnen und Geflüchteten werden relevante Rechtskenntnisse über das System des lokalen Arbeitsmarkts zu Verfügung gestellt. Das Ziel ist es, ihr Wissen über rechtliche Probleme, die mit Unternehmerschaft verbunden sind, zu stärken.

Beschreibung der Aktivität:	<p>Es ist sehr wichtig zu wissen, wie der Arbeitsmarkt auf rechtlicher Ebene organisiert ist. Welche Vertragsarten gibt es? Was sind die Rechte und Pflichten der ArbeitgeberInnen und der ArbeitnehmerInnen? Wie kann man einen Arbeitsvertrag beenden? Oder stellen Sie ähnliche Fragen. Daher ist es notwendig, informierende Treffen zu organisieren, um die Beschäftigungsfähigkeit und/oder das Unternehmertum von MigrantInnen und Geflüchteten zu unterstützen. Dieses Wissen über die Gesetzeslage wird ihnen ermöglichen, berufliche Aktivitäten erfolgreich zu meistern. Es ist außerdem wichtig, dass verschiedene denkbare Vertragsarten mit ihren Inhalten und Konditionen erläutert werden.</p> <p>Zuletzt sollte eine Definition über legale und illegale Arbeit gegeben werden.</p>
Beteiligte:	<p>Eine Fachkraft mit allen nötigen Informationen für diese Aktivität und eine Gruppe von zehn MigrantInnen und/oder Geflüchteten, die die Informationen erhalten werden.</p>
Vorbereitungsphase:	<p>Für die Vorbereitung dieser Phase sollten Sie sich entscheiden, wie das Treffen ablaufen wird (Konferenz, Diskussion, etc.) und die Veranstaltung daraufhin organisieren.</p>
Einführungsphase:	<p>Es ist sehr wichtig, dass sie den MigrantInnen und/oder Geflüchteten Zeit für direkte Fragen an die Fachleute lassen, egal in welcher Form die Veranstaltung stattfinden wird.</p>
Abschlussphase:	<p>Stellen Sie sicher, dass das Handout alle nötigen Informationen für die Teilnehmenden enthält. Es könnte eine Wiedergabe des Treffens, Leitfadens, Infografiken, etc. enthalten. Die Begünstigten sollten Grundlagenwissen über die Rechtslage der Arbeitsverträge und über Merkmale illegaler Arbeit erhalten.</p>

**Verbindung zu anderen
Aktivitäten im
Programmablauf:**

Eine damit verbundene Aktivität könnte ein Treffen mit dem/der ModeratorIn des Treffens beinhalten. Dieses Treffen würde sich auf folgende Themen konzentrieren:

- Modalitäten über die Arbeitssuche; wo man eine Arbeit findet: Internet, Zeitungen, Arbeitsagenturen, etc.
- Andere auf Arbeitssuchende spezialisierte Organisationen (Arbeitsagenturen, Vereine, etc.); Tipps zur Suche dieser Organisationen (z.B. Internetsuche)
- Beratungsangebote zu Arbeitsverträgen: Arten von Arbeitsverträgen, Mindestlohn, Steuern, Kündigungen, etc. Diese Rechtsangelegenheiten sind mit dem Arbeitsmarkt verbunden und wesentliche Kenntnisse für Arbeitssuchende im Allgemeinen und insbesondere für MigrantInnen und Geflüchtete. Teilnehmende sollten Websites mit allen wichtigen Informationen zur Verfügung gestellt bekommen.

Dieses Treffen sollte in Form einer Gruppensitzung von zweieinhalb Stunden für mindestens zehn Teilnehmende stattfinden. Es kann nach den Modulen zur Computerkenntnis und zur Sprachkenntnis des Trainingspakets durchgeführt werden, da ein Basiswissen über Computer und das Internet erforderlich für dieses Treffen ist.

Materialien:

-

**Weitere relevante
Informationen:**
Aktivität: Monitoring-Sitzungen
Zielsetzungen:

Das Hauptziel dieser Aktivität ist es, sicherzustellen, dass die Begünstigten sich sicher und wohl in ihrem neuen Arbeitsumfeld fühlen und dass sie am Anfang ihrer beruflichen Karriere betreut werden.

Beschreibung der Aktivität:	<p>Je nach Branche werden Gruppen eingeteilt, um die MigrantInnen und Geflüchteten in spezifischen Aspekten zu ihrer Arbeit zu unterstützen und zu beraten. Zur selben Zeit wird den Begünstigten eine Möglichkeit gegeben, sich mit den BeraterInnen über ihre Schwierigkeiten und Bedenken auszutauschen. Diese Aktivität besteht aus organisierten Monitoring-Sitzungen, von welchen jede in zwei Gruppen von fünf bis acht Personen eingeteilt ist und ungefähr zwei Stunden dauert. Zusätzlich zu den Begünstigten des Projektes, sind auch andere Personen (zum Beispiel MigrantInnen und Geflüchtete, die Arbeit in derselben Branche suchen), die daran interessiert sind ihre beruflichen Kompetenzen zu stärken, dazu eingeladen an dieser Aktivität teilzunehmen.</p> <p>Die Begünstigten müssen in ständigem Kontakt mit den BeraterInnen sein, welche ihnen für jedwede Fragen und nötiger Beratung zur Verfügung stehen. Die BeraterInnen sollten einen routinierten Kontakt zu den Begünstigten haben, um festzustellen, ob sie im Erwerb ihrer beruflichen Kompetenzen vorangekommen sind und wie sie sich in ihrer neuen Position entwickeln.</p>
Involvierte Beteiligte:	<p>Eine Fachkraft mit allen nötigen Informationen für diese Aktivität und eine Gruppe von zehn MigrantInnen und/oder Geflüchteten, die von der Beratung profitieren werden.</p>
Vorberetungsphase:	<p>Vor den Monitoring-Sitzungen sollte eine Umfrage durchgeführt werden, welche spezifische Fragen zur Zufriedenheit mit dem Projekt und den nützlichen Kompetenzen zur Arbeitsmarktintegration enthalten, sowie Fragen dazu, wie die Personen zu ihrer Arbeit gekommen sind und was sie nützlich oder nutzlos aus den anderen Trainings fanden. Ein freies Textfeld sollte für Kommentare zur Verfügung stehen. Diese Umfrage wird die Basis für die Sitzungen dieser Aktivität darstellen und eine Grundlage für die zu leitenden Diskussionen und Aktionen sein.</p>

Durchführungsphase:	Es ist wichtig, dass Sie den begünstigten Zeit und Raum lassen, um sich auszudrücken.
Abschlussphase:	Ein kurzer Bericht am Ende der Sitzung sollte den Teilnehmenden nach den Treffen zugesendet werden.
Verbindung zu anderen Aktivitäten im Programmablauf:	-
Materialien:	Umfrage.
Weitere relevante Informationen:	-

Leitfaden zu Vernetzungstreffen - Networking

Aktivität: Vernetzungstreffen

Zielsetzungen:

Die Vernetzungstreffen zielen darauf ab, den Zugang zu Beschäftigungsmöglichkeiten zu vereinfachen, insbesondere für Personen, die Schwierigkeiten haben, eine Arbeit zu finden. Diese Personen werden von Ehrenamtlichen begleitet, welche als SponsorInnen während der verschiedenen Vernetzungstreffen agieren. Diese Aktivität wird in einem breiteren Netzwerk der Unterstützung ausgetragen, in welchem die berufliche Integration einen Schritt zu einer verständlicheren Integration im Gastland darstellt.

Das Ziel dieser Vernetzungstreffen zwischen den Begünstigten und den UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund (die erfolgreich eine Arbeit gefunden haben) ist es, den MigrantInnen und Geflüchteten einen Kontakt zu erfolgreichen UnternehmerInnen zu bieten und ihr berufliches Netzwerk zu vergrößern. Das erhöht die Chance der Teilnehmenden, sich bewusst über bestimmte Arbeitsangebote zu werden, die sie sonst in offiziellen Bekanntmachungen nicht mitbekommen hätten.

Beschreibung der Aktivität:

Die Vernetzungstreffen nutzen interaktive und partizipative Methoden, die auf der Unterstützung der UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund basieren, um den Zugang zum Arbeitsmarkt für Personen (vor allem MigrantInnen und Geflüchtete) zu erleichtern, die Schwierigkeiten haben, eine Arbeit zu finden. Diese Methode befindet sich an der Schnittstelle zwischen beruflicher Integration und sozialer Inklusion und wurde durch das ganze Projekt hindurch verwendet. Tatsächlich haben manche Begünstigten ein Netzwerk bestehend allein aus Personen, die ähnlich schwierige Erfahrungen gemacht haben. Die daraus resultierende Isolation ihrer zwischenmenschlichen Beziehungen generiert Schwierigkeiten für den Zugang zu Informationen. Je mehr Zeit vergeht und die Arbeitslosigkeit fortbesteht, desto mehr scheint eine Arbeit als unerreichbar, vor allem dann, wenn neueste Entwicklungen auf dem Arbeitsmarkt den Zugang zur Arbeit noch mehr erschweren.

Im Allgemeinen sollen diese Vernetzungstreffen den Bedürfnissen der Begünstigten entsprechen und sie in ihrem Prozess der Arbeitssuche unterstützen, wenn sie durch bestimmte Hindernisse (wie ihre prekäre Situation, persönliche Probleme, fehlende Integration und/oder schwache Sprachkenntnisse) Schwierigkeiten haben. Diese Vernetzungstreffen sind also eine Antwort auf die Bedürfnisse der Begünstigten, indem sie ihnen konkrete Informationen zum Prozess der beruflichen Integration über eine/n Paten/in (UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund, welche erfolgreich eine Arbeit gefunden haben) geben.

Es wird eine Dreiecksbeziehung zwischen Paten/in, Begünstigten und SozialarbeiterIn initiiert, wobei letztere/r als Mentor für die MigrantInnen und Geflüchteten agiert. Konkret bedeutet das, dass der/die SozialarbeiterIn den Kontakt zwischen den Begünstigten und den PatInnen (UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund) herstellt, was ihnen helfen wird eine Arbeit zu finden. Der Charakter dieser Patenschaft entsteht in gegenseitigem Einvernehmen. Diese verstärkte Unterstützung kann auf regelmäßiger Basis über einen Zeitraum hinweg organisiert werden, was in Form von wöchentlichen Treffen bis zur Beschäftigungsfähigkeit des/der Begünstigten geschehen kann. Die Beziehung kann aber auch als punktuelle Unterstützung dienen, wenn der/die Begünstigte einen Impuls für ein bestimmtes Ziel benötigt (Vorstellung, Übungen zum Bewerbungsgespräch, Vorbereitungen für Vernetzungsveranstaltungen, etc.). In diesem Fall kann ein besonderes Treffen mit dem/der Paten/in vereinbart werden. Vernetzungstreffen ermöglichen den Begünstigten neue Personen

kennenzulernen, neue Zugänge für ihre Arbeitssuche zu finden, ihr berufliches Netzwerk zu erweitern und außerdem ein Gespräch mit verschiedenen Unternehmen mit Migrationshintergrund zu initiieren. Diese Vernetzungstreffen stellen die Begünstigten in das Zentrum ihrer Arbeitssuche. Daher öffnet diese Methode, welche darauf basiert Ressourcen von PatInnen und Fachkräften zu mobilisieren, konkrete und neue Wege der Arbeitssuche, vor allem für Menschen mit Integrationsschwierigkeiten (z.B. MigrantInnen und Geflüchtete). Sozialarbeitende und PatInnen agieren als ArbeitstrainerInnen und arbeiten mit Begünstigten, um sie dazu zu ermutigen, auf ihr Beziehungsnetzwerk zu vertrauen, damit sie Wissen über die Arbeitswelt anhäufen und letztendlich eine Arbeit finden.

Beteiligte:

Die Beteiligten sind:

Die Begünstigten (MigrantInnen/Geflüchtete)

Arbeitssuchende, welche große soziale und berufliche Integrationsschwierigkeiten haben, besonders in Bezug auf:

- Fehlendes Wissen über das Berufsumfeld und die Phasen der Arbeitssuche;
- Entmutigung und Motivationsverlust;
- Sprachschwierigkeiten;
- Alter und persönliche Situation;
- Fehlende Qualifikationen;
- Fehlendes Wissen über den lokalen Arbeitsmarkt.

Der/die UnternehmerIn mit Migrationshintergrund ist ein/e Pate/in, die:

- die Begünstigten in ihrem Prozess zur Arbeitssuche begleitet (Techniken zur Arbeitssuche, Vorbereitungen zum Bewerbungsgespräch, etc.);
- Wissen über die Arbeitswelt und das Vernetzen mobilisieren;
- die Fähigkeit haben, geduldig zuzuhören und mit den Begünstigten zu kommunizieren;
- die Begünstigten leitet und sie im Falle der Entmutigung motiviert.

Der/die BeraterIn (Sozialarbeitende, die die Begünstigten begleitet) hilft den Begünstigten ihr Netzwerk durch bestimmte Aufgaben auszuweiten:

- Begleitung im Prozess der Arbeitssuche (Techniken zur Arbeitssuche, Tipps zum Verhalten am Arbeitsplatz, etc.)
- Identifikation von PatInnen und Begünstigten
- Organisation der Vernetzungssitzungen (Planung der Sitzungen, Einstellung von PatInnen, Netzwerke, etc.)
- Entwicklung der Partnerschaften mit Vereinen und Unternehmen;
- Kommunikation zwischen den verschiedenen Mitwirkenden;
- Auswertung der Aktivitäten.

Vorbereitungsphase:

Für die Vorbereitungsphase ist es nötig, ein eigenes Netzwerk zu erstellen, um Neuankömmlinge und ArbeitgeberInnen zur Teilnahme an diesen Netzwerken zu motivieren.

Durchführungsphase:

Diese Sitzungen können auf zwei verschiedene Arten organisiert werden:

1. Auf einer regelmäßigen Basis und über längere Zeit hinweg: Ein/e Paten/in trifft sich regelmäßig mit den zugeteilten Begünstigten, um zusammen mit ihnen die verschiedenen Schritte des Vorgangs zur Arbeitssuche auszuführen.
2. Auf einer ad hoc Basis (das ganze Projekt hindurch): Die begünstigten sprechen mit ihrem/r Paten/in, um an einem arbeitsspezifischem Thema zu arbeiten (einer Präsentation, Vorbereitungen für ein Bewerbungsgespräch, etc.), über ihre beruflichen Projekte zu sprechen oder um in Kontakt mit einer Person zu treten, die in ihrem gewünschten Arbeitsfeld tätig ist.

Die Rolle des/der Sozialarbeitenden ist es, Mitwirkende in ihrem Netzwerk von Vereinen, UnternehmerInnen und Firmen zu mobilisieren. Die UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund, welche als PatInnen für die MigrantInnen und Geflüchteten dienen, profitieren von den Informationen und dem Training, welche ihnen ermöglichen, die Schwierigkeiten der Begünstigten zu verstehen. Darüber hinaus können sie die Fähigkeiten zum Erlangen der benötigten Kompetenzen für die Mediation und Vernetzung erlernen. Die Hauptziele der Vernetzungssitzungen sind:

1. Die Entwicklung des PatInnennetzwerks über den Verlauf der Treffen und Austausche hinweg;
2. Die Produktion von Methoden und Werkzeugen, welche mit der Beschäftigungsfähigkeit verbunden sind;
3. Das Erstellen eines Profils der UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund;
4. Den Fokus auf die Bedürfnisse der lokalen Unternehmen in Verbindung mit der Branche legen;
5. Die Akquise, die Bewusstseinsförderung und das Einstellen von verschiedenen PatInnen (z.B. UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund);
6. Die Entwicklung einer Beziehung zwischen den Begünstigten und den PatInnen;
7. Die Formalisierung gegenseitiger Eingeständnisse;
8. Die Errichtung und Aufrechterhaltung der Verbindungen zur Wirtschaftswelt;
9. Die Begleitung und das Monitoring der Begünstigten;
10. Das Monitoring und die Entwicklung der Vernetzungsaktionen.

Diese Sitzungen können verschiedene Formen annehmen, wie z.B.: Konferenzen, gemeinschaftliches Frühstück, Veranstaltungen, etc. Das wichtigste ist es, diese Treffen auf einer regulären Basis zu unternehmen. Je größer die Beteiligung, desto

aktiver und nachhaltiger wird das Netzwerk sein. Teilnehmende müssen also im Prozess der Netzwerkfindung passend zu ihren persönlichen Wünschen beteiligt werden. Zuletzt ist es essentiell, dass die SprecherInnen die Bedeutung von beruflichen Netzwerken betonen und erklären, wie man sie erstellt und nutzt.

Abschlussphase:	<p>Für die Abschlussphase müssen die Teilnehmenden eine Auswertung über die Sitzungen erstellen, welche auf der Nützlichkeit und Umsetzung der Aktivität basiert.</p> <p>Die Sozialarbeitenden stellen eine duale Unterstützung zur Verfügung: a) für Arbeitssuchende und b) für die PatInnen, indem sie die Ergebnisse und die Aktivitäten der Vernetzungssitzungen überwachen. Die Sozialarbeitenden stellen allen PatInnen Instrumente zur Verfügung (Arbeitsangebote, Umfragen zur Nachbereitung, Satz-Kennungen und Überwachungen des Empfängers, Satzung zur Begleitung, Dokumente, etc.), um eine Unterstützungsstrategie für die Begünstigten zu entwickeln. Die Sozialarbeitenden überwachen und trainieren die PatInnen durch die Treffen hindurch, welche zweimal jährlich stattfinden, um die Erfahrungen und berufliche Integrationsmethoden auszutauschen. Externe SprecherInnen bereichern diese Beziehungen und Aktivitäten, indem sie ihre Erfahrungen und ihr Wissen in der und über die Branche teilen.</p>
Verbindung zu anderen Aktivitäten im Programmablauf:	Diese Aktivität ist mit der Orientierungs- und Beratungsphase verbunden, welche im Teil des IO2 Orientierungs- und Beratungshandbuchs ist.
Materialien:	-
Weitere relevante Informationen:	-

Vernetzungstreffen: Ablauf

Die Teilnehmenden und UnternehmerInnen mit Migrationshintergrund (PatInnen)

werden durch eine/n BeraterIn in
Verbindung gesetzt

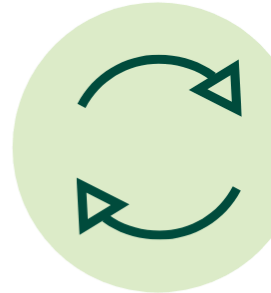


Definieren

Ziele
Kompromisse
Methoden

Unterstützung

durch PatInnen bei der
Arbeitssuche



Folgetreffen

zwischen Teilnehmenden, PatInnen und
Sozialarbeitenden



Bericht

der Vernetzungstreffen

Beschäftigung

Möglichkeit die Vernetzungstreffen nach
der erfolgreichen Arbeitssuche
fortzusetzen



Aktivität: Online Networking

Zielsetzungen:	Ziel dieser Aktivität ist es, den Teilnehmenden dabei zu helfen, ihre Fähigkeiten zur Netzwerkbildung online zu verbessern, damit sie sich selbstständiger in den lokalen Arbeitsmarkt integrieren können. Diese Selbstständigkeit ist notwendig, um den Prozess der Arbeitssuche nachhaltig zu gestalten.
Beschreibung der Aktivität:	Das Internet ist eine sehr wichtige Quelle für verschiedene Hilfsmittel, wie zum Beispiel Social-Networking-Websites und kann zur sozial und beruflichen Integration genutzt werden.
Beteiligte:	Diese Aktivität wird in Gruppensitzungen umgesetzt. Trotzdem sollte die Gruppe nicht mehr als zehn TeilnehmerInnen haben.
Vorbereitungsphase:	Lesen Sie für die Vorbereitungsphase das Dokument, welches im Unterpunkt „Materialien“ erwähnt wird.
Durchführungsphase:	Sie werden pro TeilnehmerIn einen Computer mit Internetzugang benötigen. Versichern Sie sich, dass es genug Raum gibt, sodass Sie zwischen den Teilnehmenden zirkulieren können, um ihnen zu helfen. Sie werden ihnen in jedem Schritt, der für die Erstellung des individuellen Accounts nötig ist, helfen müssen. Gleichzeitig wird es an Ihnen liegen, möglichst viel aus den Profilen der Kandidaten herauszuholen, vor allem wenn es um die Bewertung ihrer vorherigen Erfahrungen geht.
Abschlussphase:	Die Teilnehmenden sollten ein Handout mit allen nötigen Informationen bekommen. Das Ergebnis dieser Aktivität ist die Erstellung eines Accounts. Die Lebensläufe der KandidatInnen sollten im Internet so gut sichtbar wie möglich sein (z.B. das Hochladen auf allen relevanten Seiten).

Verbindung zu anderen Aktivitäten im Programmablauf:	Die Module zu den Computerkenntnissen des MigrEmpower Trainingspakets (IO3). Die umzusetzenden Aktivitäten sind eine Lektüre und eine Gruppendiskussion über die Bedeutung der sozialen Medien, Networking und das Erstellen eines LinkedIn Accounts.
Materialien:	Siehe Sitzung 3 des Moduls Computerkenntnisse des MigrEmpower Trainingspakets (IO3).
Weitere relevante Informationen:	-

Leitfaden zur Unterstützung unternehmerischer Initiativen

Aktivität: Unternehmerische Kompetenzen

Zielsetzungen::	Hauptziel ist es, die unternehmerischen Fähigkeiten der Begünstigten zu identifizieren und zu stärken und ihre personalisierten Profile zu entwickeln. In erster Linie zielt die Aktivität darauf ab, den Begünstigten dabei zu helfen ihre Kompetenzen und ihr Potential der zu verwirklichen, aber ihnen auch die ersten Schritte zur Unternehmensgründung bereit zu stellen. In diesem Sinne konzentriert sich die Aktivität darauf, das Selbstbewusstsein der Begünstigten zu verbessern, sodass sie sich dazu befähigt fühlen den Prozess der Unternehmensgründung anzugehen. Währenddessen sollten ihnen immer noch mehr Wege zur Informationsfindung und Hilfesuche zur Verfügung gestellt werden.
------------------------	---

Beschreibung der Aktivität:	<p>Ein Unternehmen zu gründen erfordert bestimmte Kompetenzen, sowie eine Persönlichkeit, die oft als „unternehmerisch“ beschrieben wird. Auch wenn jede Person theoretisch dazu fähig ist, ihr eigenes Unternehmen zu gründen, tun es nur wenige. Für UnternehmerInnen ist es notwendig, dass sie sich ihrer eigenen Stärken und Schwächen bewusst sind, aber vielleicht noch wichtiger, dass sie selbstsicher hinsichtlich ihrer Fähigkeiten sind.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Helfen Sie den Begünstigten dabei, ihre eigenen Stärken und Schwächen herauszufinden, und überprüfen Sie, ob sie die Schlüsselkompetenzen dafür haben, ein erfolgreicher Unternehmer zu werden. Die verschiedenen Schritte zur Unternehmensgründung bedürfen unterschiedlicher Kompetenzen. In der unten gezeigten Grafik finden Sie eine schnelle Übersicht über Strategien, die Sie für verschiedene Projekte und vorgeschlagene Geschäftsideen nutzen und daran anpassen können. 2. Reden Sie kurz über die Grundschrirte, die nötig sind, um ein Unternehmen zu gründen: die Geschäftsidee konkretisieren, das Geschäftsmodell konzipieren, eine Marktanalyse durchführen, eine Marktstrategie entwickeln, einen Geschäftsplan schreiben, etc. 3. Geben Sie einen kurzen Überblick über Vorteile und potentielle Risiken, die mit der unternehmerischen Tätigkeit verbunden sind. 4. Zeigen Sie den Begünstigten verschiedene Strukturen und Organisationen, die in Unternehmensprojekten spezialisiert sind (Handelskammer, Wirtschaftsagenturen, etc.)
Beteiligte:	<ul style="list-style-type: none"> - Gruppen von fünf bis zehn Begünstigten - Sozialarbeitende/Beratende, die die Begünstigten begleiten
Vorbereitungsphase:	<p>Stellen Sie sicher, dass Sie genug Kopien des angefangenen Handouts zur Verfügung haben. Seien Sie mit den verschiedenen Schritten der Aktivität vertraut.</p>

Durchführungsphase:

1. Präsentieren Sie den Basisplan zur Unternehmensgründung
2. Diskutieren Sie mit den Teilnehmenden über relevante unternehmerische Kompetenzen und Ideen zur unternehmerischen Persönlichkeit.
 - 2.1. Diskutieren Sie mit den Teilnehmenden darüber, welche Kompetenzen sie für nötig halten, um ein/e UnternehmerIn zu werden. Schreiben Sie diese auf ein Flipchart oder eine Tafel (evtl. PowerPoint).
 - 2.2. Erklären Sie die verschiedenen Kompetenzen, welche nötig sind, um ein Unternehmen zu gründen (siehe Infografik unten). Bestehen Sie darauf, dass Selbstbewusstsein und Motivation Schlüsselemente sind! Wenn gewollt, zeigen Sie ein Video, in dem erklärt wird, welche Charakteristika es braucht, um ein/e UnternehmerIn zu werden.
 - 2.3. Lassen Sie die Teilnehmenden selbst entscheiden, welche Kompetenzen sie bereits haben und welche sie entwickeln möchten. Wenn einige Teilnehmende Schwierigkeiten mit diesem Prozess haben, helfen Sie ihnen nacheinander und finden Sie heraus, welche Kompetenzen Sie schon entwickelt haben (durch vorherige Arbeitserfahrungen, Ehrenämter, Hobbys, etc.), die nützlich für die Unternehmensgründung sein könnten.
3. Präsentieren Sie die in der Unternehmensgründung enthaltenen Schritte (kurze Präsentation mittels Handout).
4. Präsentieren Sie kurz die Vorteile und Risiken einer Unternehmensgründung.
5. Nennen Sie die wichtigsten Mitwirkenden, welche in einer Unternehmensgründung beteiligt sind (Handelskammer, Wirtschaftsagenturen, etc.).

Abschlussphase:

Versichern Sie sich, dass die Teilnehmenden ein persönliches Profil erstellen, auf das sie sich jederzeit beziehen können. Dieses Profil wird ihnen bei der Fortsetzung ihres unternehmerischen Projektes helfen.

Verbindung zu anderen Aktivitäten im Programmablauf:	<p>Module zur Selbstständigkeit des MigrEmpower Trainingspakets (IO3). Diese Aktivitäten sind in drei Sitzungen unterteilt:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Identifizierung der unternehmerischen Kompetenzen. 2. UnternehmerInnenprofil: Haben Sie eine Idee? 3. Talente zusammenführen um ein Unternehmen kollektiv zu gründen. <p>Die Hauptaktivitäten sind das Reflektieren über die eigenen Kompetenzen und Stärken, sodass ein/e echte/r UnternehmerIn zum Projekt eingeladen werden kann, welcher dann von den Teilnehmenden zu seinen Unternehmungen befragt wird. Daraufhin soll die Gruppe selbst die Kompetenzen und Stärken von guten UnternehmerInnen analysieren, um letztlich ein eigenes fiktives und potentiellles Unternehmen zu gestalten.</p>
Materialien:	<p>Materialien der Module zur Selbstständigkeit, ein Computer, Internet, ein Beamer wenn vorhanden, Flipchart/Tafel.</p>
Weitere relevante Informationen:	<p>-</p>

Schlüsselkompetenzen für zukünftige UnternehmerInnen

3 SCHRITTE DER UNTERNEHMENSGRÜNDUNG



1.) VOR DER GRÜNDUNG

Emotionale Kompetenzen wie Motivation, Wille, Risikobereitschaft, Toleranz und Autonomie.

Fähigkeit, Möglichkeiten zu erkennen.

Informationsmanagement (Bewertung, Vertiefung, Analyse).

2.) BEREIT ZUM HANDELN

Fähigkeit mit **neuen, unklaren und paradoxen Situationen** umzugehen.

Fähigkeit des Projektmanagements.

Lust am kontinuierlichen Lernen.

Fähigkeit, **Ressourcen** zu finden, zusammenzuführen und zuzuteilen.

Verfügbarkeit und Aufwand.



3.) VERWIRKLICHUNG



Fähigkeit, unterschiedliche Elemente des Projekts zu **vereinigen**.

Fertigkeit, das Projekt **weiterzuentwickeln**.

Strategisches Denken.

Soziale und **zwischenmenschliche** Fähigkeiten.

WEITERE INFORMATIONEN UND LINKS IN LÄNDERN DER PROJEKTPARTNER	
FRANKREICH	<ul style="list-style-type: none"> • Chambre de Commerce et d'Industrie : https://business-builder.cci.fr/guide-creation http://www.cci.fr/web/creation-d-entreprise • Agence France Entrepreneur : https://www.afecreation.fr/
SPANIEN	<ul style="list-style-type: none"> • Autoocupació: https://www.autoocupacio.org/en/ • Stadtrat von Barcelona - Barcelona Activa: https://emprenedoria.barcelonactiva.cat/emprenedoria/cat/emprenedoria/index.jsp • Stadtrat von Madrid: https://www.madrid.es
ITALIEN	<ul style="list-style-type: none"> • Handelskammer https://www.rm.camcom.it/ • CNA - Confederazione Nazionale dell'Artigianato (Nationaler Zentralverband des Handwerks) http://startup.cnaroma.it • Lazio Region http://www.regione.lazio.it/rl_main/
ÖSTERREICH	<ul style="list-style-type: none"> • Wiener Wirtschaftsagentur, eine Dienstleistung der Stadt Wien https://viennabusinessagency.at/ • Wirtschaftskammer Österreich: https://www.wko.at
ZYPERN	<ul style="list-style-type: none"> • Handelskammer (CCCI): http://www.ccci.org.cy/ • IDEA Programm: http://www.ideacy.net/idea/ • Staatliche Förderung für Unternehmerinnen: http://www.mcit.gov.cy

DEUTSCHLAND	<ul style="list-style-type: none"> • IHK (<i>Industrie- und Handelskammer</i>), <i>Zweigstellen in allen deutschen Großstädten</i> https://www.ihk.de/existenzgruendung-und-unternehmensfoerderung • HWK (<i>Handwerkskammer</i>), <i>Zweigstellen in allen deutschen Großstädten</i> Leipzig: https://www.hwk-leipzig.de/artikel/existenzgruendungsberatung-beratung-fuer-entrepreneure-in-spe-3,1043,372.html Karte aller Zweigstellen in Deutschland: https://www.zdh.de/organisationen-des-handwerks/handwerkskammern/deutschlandkarte/ • BWMi: Unternehmens-Start-up Portal des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie. National. https://www.existenzgruender.de/EN/Home/inhalt.html;jsessionid=87DDD004F9E4EE2038944556FE4BF1D4 • Existenzgründerzentrum. Leipzig. https://www.egz-leipzig.de/ • Existenzgründerhilfe. National: https://www.existenzgruenderhilfe.de/ Leipzig: https://www.existenzgruenderhilfe.de/anmeldung-fuer-existenzgruenderseminar-in-leipzig • SMILE: Start-up-Initiative der Leipziger Universität. Leipzig. https://www.smile.uni-leipzig.de/ • Social Impact Lab. Leipzig: https://leipzig.socialimpactlab.eu/
-------------	--

Aktivität: Unternehmensmodell - Business Model Canvas

Zielsetzungen:

Wenn die Teilnehmenden einmal ihre unternehmerischen Fähigkeiten und Persönlichkeiten identifiziert haben und ein Basiswissen über Unternehmensgründung aufbauen konnten, werden sie ihr persönliches Projekt formen. Das Ziel dieser Aktivität ist es, einen detaillierten Business Canvas („Unternehmens-Leinwand“) für mögliche Start-Ups zu erstellen. Die Teilnehmenden werden lernen, ihre Ideen in ein funktionierendes Geschäftsmodell umzusetzen. Sie werden dabei personalisierte Unterstützung bekommen, um ihnen mit dem Beginn ihres konkreten Designs für ein Geschäftsmodell zu helfen. Auf diese Weise können Schwierigkeiten gleich zu Beginn erkannt werden und die Teilnehmenden werden so besser auf zukünftige Hindernisse vorbereitet.

Beschreibung der Aktivität:

Nach einer kurzen Präsentation der verschiedenen Elemente, die das Erstellen eines Geschäftsmodells beinhaltet, wird jeder der Teilnehmenden die Arbeit an seinem/ihrer persönlichen Projekt beginnen. Der/die Beratende wird den Teilnehmenden zur Verfügung stehen, um ihnen zu helfen und die Qualität des vorgeschlagenen Projekts sicherzustellen.

Beteiligte:

- Gruppen von fünf bis zehn Begünstigten
- Sozialarbeitende/Beratende, die die Begünstigten begleiten

Vorbereitungsphase:

Versichern Sie sich, dass Sie ausreichend Kopien des Handouts *Business Model Canvas* zu Verfügung haben.

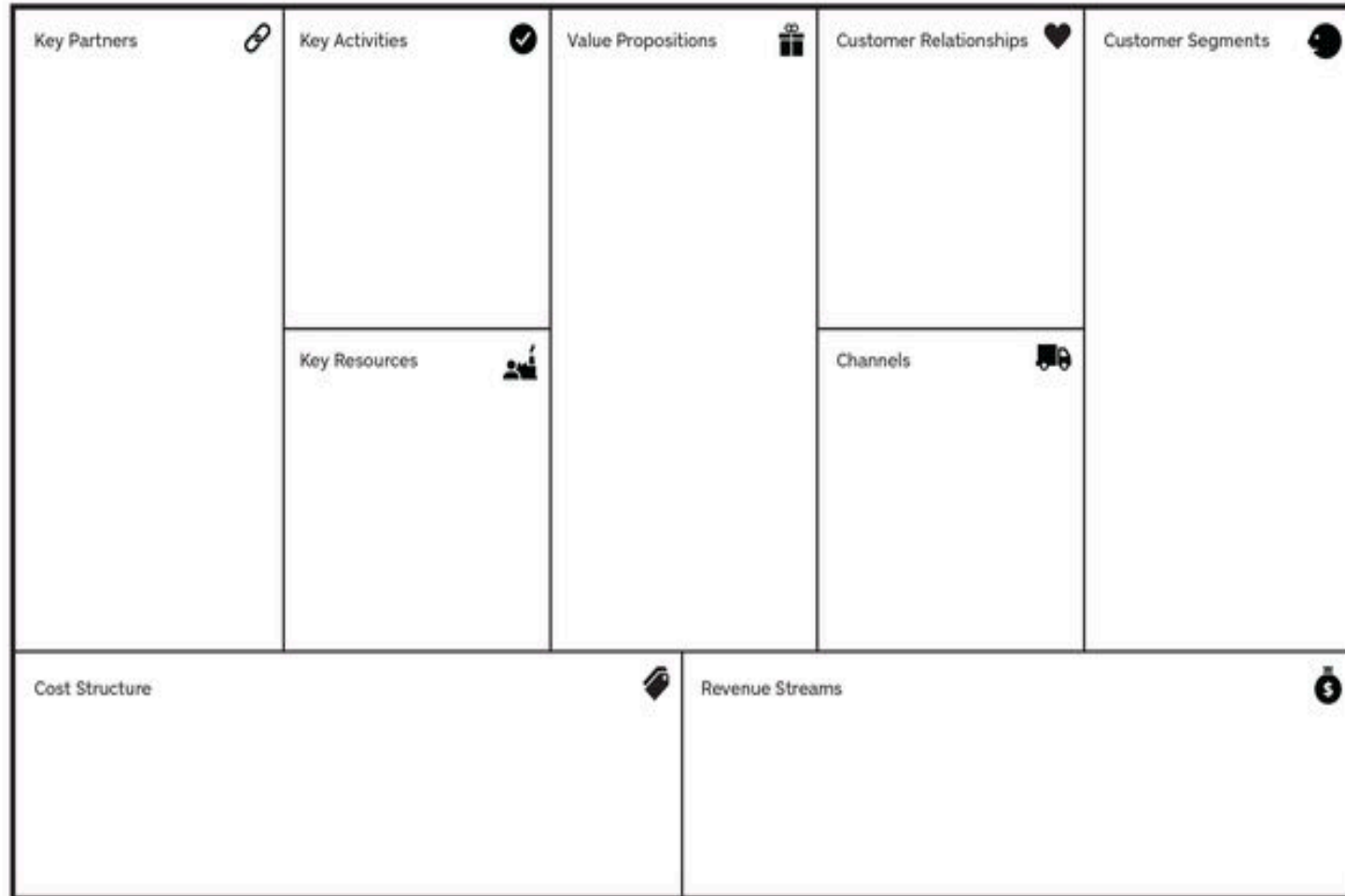
Durchführungsphase:	<p>Sorgen Sie dafür, dass Sie als beratende Person dazu in der Lage sind, alle Fragen der Teilnehmenden zu beantworten. Da der Business Model Canvas ein persönliches Projekt ist, müssen Beratende dazu bereit sein, personalisierte Antworten zu den gestellten Fragen zu geben. Stellen Sie sicher, dass der Raum groß genug ist, um jedem/r ein ruhiges Arbeiten zu ermöglichen, auch wenn der/die Beratende mit jemand anderem spricht.</p>
Abschlussphase:	<p>Die Teilnehmenden verlassen die Aktivität mit einem kompletten Business Model Canvas welcher dazu genutzt werden kann, ihr persönliches Projekt zu verfolgen.</p>
Verbindung zu anderen Aktivitäten im Programmablauf:	<p>Module zur Selbstständigkeit des MigrEmpower Trainingspakets (IO3). Die umzusetzende Aktivität ist die Einführung in den Business Model Canvas, welcher das Hauptwerkzeug im ersten Schritt der Unternehmensgründung ist. Das Erstellen der Leinwand benötigt Zeit für die Recherche zum Markt, zum Produkt, zum sozialen Einfluss und zur Realisierbarkeit des Unternehmens. Ziel ist es, sich kollektiv ein potentielles Unternehmen vorzustellen.</p>
Materialien:	<p>Kopien des Business Model Canvas Handout.</p>
Weitere relevante Informationen:	<p>-</p>

STRATEGIEN ZUR UNTERNEHMENSGRÜNDUNG



HERZLICHEN GLÜCKWUNSCH!
DU HAST ES GESCHAFFT!

BUSINESS MODEL CANVAS HANDOUT



Aktivität: Konferenz mit UnternehmerInnen

Zielsetzung:	Das Ziel dieser Konferenz ist es, den Teilnehmenden Erfolgsmodelle zur Verfügung zu stellen, indem man ihnen MigrantInnen und/oder Geflüchtete vorstellt, die schon erfolgreich ihr eigenes Unternehmen gegründet haben.
Beschreibung der Aktivität:	Diese Aktivität ist eine Möglichkeit für die Teilnehmenden, Personen zu treffen, welche denselben Weg wie sie gegangen sind und erfolgreich ein Unternehmen gegründet haben. Das sollte ein positiver Bezug für die Teilnehmenden sein, der ihnen erlaubt, sich selbst als erfolgreiche UnternehmerInnen zu identifizieren.
Beteiligte:	Sie können mehrere Geflüchtete/MigrantInnen zur Konferenz einladen, die ihr eigenes Unternehmen gegründet haben. Diese Aktivität ist eine Möglichkeit zum Austausch bewährter Praktiken zur Unternehmensgründung. Je nachdem, wie viel Raum Ihnen zur Verfügung steht, sollten Sie möglichst viele Geflüchtete/MigrantInnen einladen.
Vorbereitungsphase:	Finden Sie Personen, die bereit dazu sind, über ihre Geschäftserfahrungen zu reden. Mehrere RednerInnen zu haben wird den Einfluss auf ihre Zielgruppe erhöhen. Sorgen Sie dafür, dass der Raum groß genug für alle Teilnehmenden ist.
Durchführungsphase:	Organisieren Sie die Konferenz in zwei Schritten. Geben Sie den RednerInnen zuerst genug Zeit, um über ihre Erfahrungen zu berichten. Lassen Sie dann den Teilnehmenden Zeit, ihre Fragen zu stellen. Dies wird ihnen ermöglichen, Antworten zu bekommen, die ihnen in der Entwicklung ihres Geschäftsmodells helfen können.

Abschlussphase:

Ermutigen Sie den Austausch zwischen den Teilnehmenden und den RednerInnen, aber auch zwischen den Teilnehmenden selbst. Versuchen Sie die RednerInnen dazu zu ermutigen, auch für einige Teilnehmende als MentorIn zu agieren.

Verbindung zu anderen Aktivitäten im Programmablauf:

Falls einige Teilnehmende sich für die Unternehmensgründung interessieren, gibt es die Möglichkeit einer zusätzlichen Aktivität, welche in **fünf Sitzungen mit jeweils zwei Stunden** aufgeteilt ist. Während dieser Sitzungen können folgende Probleme angesprochen werden:

1. Eine generelle Einführung der verschiedenen Schritte zur Unternehmensgründung (sorgen Sie dafür, dass die Idee zur Nachfrage passt, finden Sie PartnerInnen, gewinnen Sie finanzielle Unterstützung, richten Sie Kommunikationskanäle ein, entwickeln Sie einen Prototyp des Produkts, reden Sie über das Produkt auf den Social-Media-Kanälen, etc.).
2. Den Notwendigkeit Kommunikationskanäle einzurichten (Facebook-Seite, Twitter Account, Website, Flyer, etc.) Dieser Schritt ist wichtig für das Start-up.
3. Wie man die mediale Aufmerksamkeit auf sich zieht. Basisinstrumente, die für den Umgang mit Medien gebraucht werden (eine kurze Sitzung zu diesem Problem ist empfehlenswert).
4. Die Suche zur finanziellen Unterstützung: Wo man suchen muss, eine Liste über Einheiten, die finanzielle Unterstützung anbieten, wie man diese bekommt, etc.
5. Workshops zu Geschäftsideen, in denen die Teilnehmenden kurz ihre Idee für ein Start-up präsentieren können und Feedback bekommen.

Die Gesamtdauer dieser Aktivität ist zehn Stunden.

Materialien:	RednerInnen, Beamer, Computer.
Weitere relevante Informationen:	-

Resultate der in den Partnerländern ausgeführten IO4 Aktivität

Der MigrEmpower Programmablauf hat eine Testphase mit sechs Partnerorganisationen in sechs europäischen Städten durchlaufen:

Barcelona (ACH), Nicosia (CARDET), Leipzig (Wisamar), Rom (SANSAT), Wien (Südwind) und Straßburg (AMSED). Im Zeitraum zwischen Juli 2018 und März 2019 implementierten die Partnerorganisationen alle das MigrEmpower Programm, genauer gesagt die Methoden und Praktiken, um die Zweckmäßigkeit festzustellen, Herausforderungen auszumachen und diesen Leitfaden wenn nötig zu verbessern. Dennoch ist die Methodologie dieses Handbuchs sehr flexibel und nicht erschöpfend. Es erlaubt den Durchführungsorganisationen daher, den Inhalt an den lokalen Kontext und die Bedürfnisse der Teilnehmenden anzupassen.

Der MigrEmpower Programmablauf brachte in der Unterstützungsphase zur Beschäftigung viele Konsenspunkte hervor. In allen Partnerländern überwogen die Frauen die Zahl der Männer unter den Teilnehmenden in dieser Phase des Projekts. Sie scheint auch eine Phase mit den wenigsten Teilnehmenden insgesamt zu sein. Nur ein Partner war in der Lage 20 Teilnehmende zu erreichen. Diese Information sagt zwar nichts Bestimmtes aus, wirft aber die Frage danach auf, ob es einen Grund für den geringeren Anteil an teilnehmenden Männern in der Vernetzungsphase dieses Programms gibt. Einer dieser Punkte liegt im Bereich der Sprachverbesserung. Dort wo die Beschäftigungsfähigkeit der Teilnehmenden und die Arbeitssuche im Mittelpunkt standen, schuf das Sprachniveau der Teilnehmenden Hürden für ebendiese Arbeitssuche. Dies kam durch verschiedene Reaktionen von Teilnehmenden und Angestellten der im Projekt beteiligten Partnerorganisationen zum Ausdruck. SÜDWIND erwähnte ein besonderes Bedürfnis der Teilnehmenden danach, mehr Wert auf den Spracherwerb zu legen. Teilnehmende schienen es zu schätzen, einen Überblick darüber zu bekommen, wie das Leben nach der Arbeitssuche in den verschiedenen Ländern aussehen könnte. Das ist vor allem für AMSED der Fall. Dort wurde die Diversität der Karrieren der UnternehmerInnen in der Vernetzungssitzung als sehr ermutigend für die Teilnehmenden empfunden. Es scheint, als sei das Vernetzungstreffen von AMSED am erfolgreichsten gewesen, da fünf von sechs der französischen UnternehmerInnen einen Migrationshintergrund hatten.

Die Profile der TeilnehmerInnen

Wie schon in der Orientierungs- und Beratungsphase, hatten die Teilnehmenden alle einen sehr heterogenen Hintergrund. Die meisten von ihnen stammten aus unterschiedlichen Nahost-Ländern, wie Syrien, Afghanistan, Ägypten und Irak. Die zweitgrößte Gruppe kam aus westafrikanischen Ländern, wie Nigeria, Burkina Faso, Senegal und Gambia (die meisten dieser Gruppe kamen aus Senegal). Der Rest der Teilnehmenden kam aus osteuropäischen Ländern (Albanien, Armenien und Georgien) oder aus Südamerika (Venezuela). zusätzlich kamen einige Teilnehmende aus Deutschland, Polen, den Philippinen und Palästina. Auf den Aufenthaltsstatus bezogen, gab es große Unterschiede. Einige Teilnehmende der ACH Beschäftigungsförderungsphase hatten sich schon um Asyl beworben. Unter den verschiedenen Partnerorganisationen gab es auch einige Teilnehmende, die das Recht auf Familienzusammenführung nutzten. In keiner der Partnerorganisationen gab es Teilnehmende, die ohne legalen Aufenthaltsstatus an der Beschäftigungsförderungsphase teilnahmen.

In diesem Bereich der Beschäftigungsprofile der Teilnehmenden waren einiger von Ihnen in dieser Phase arbeitslos. Andere hatten Beschäftigungen, die sie ändern wollten oder in welchen sie mehr Befugnis erlangen wollten. CARDET war hier ein positiver Sonderfall für die Beschäftigungsprofile der Teilnehmenden, da hier eine Großzahl der Teilnehmenden dazu imstande war, eine Arbeit zu finden. Das war sehr hilfreich für die Umsetzung der Beschäftigungsförderungsphase, da diese Teilnehmenden somit an weiteren Sitzungen zur Beschäftigungsförderung teilnehmen und ihre Erfahrungen mit den anderen teilen konnten.

Wie schon erwähnt, war der Anteil der Frauen in der Beschäftigungsförderungsphase viel höher als die der Männer. Im Durchschnitt waren es 60% Frauen. In Partnerorganisationen wie Wisamar und ACH gab es im Vergleich zu anderen IO Phasen mehr Teilnehmende, die teilweise nur zu den Projekten dazu stießen. Das ist damit zu erklären, dass viele der Teilnehmenden realisierten, dass sie zuerst ihre Sprachkenntnisse verbessern mussten. Es gab außerdem auch Begünstigte, die schon in vorherigen Phasen eine Arbeit gefunden hatten. Daher bevorzugten sie natürlich die Arbeit über das laufende MigrEmpower Training. Das kann auch als Beleg dafür gesehen werden, dass die vorherigen Phasen des Programmablaufs sehr hilfreich für die Teilnehmenden waren,

Gründe für die Teilnahme

Die Gründe für die Teilnahme waren unter den verschiedenen Teilnehmenden und den Partnerorganisationen sehr verschieden, trotzdem konnten einige Hauptgründe identifiziert werden. Die Hauptmotivation in allen sechs Organisationen war es, eine professionellere Perspektive auf die Arbeitssuche zu erlangen, da die Teilnehmenden mit ihrer derzeitigen beruflichen Situation oder über das Fehlen einer beruflichen Perspektive unzufrieden waren. MigrEmpower gab ihnen die Möglichkeit, Unterstützung und Beratung zu finden. Da die meisten der Teilnehmenden sozial ausgeschlossen waren, war ein anderer wichtiger Faktor auch die soziale Inklusion. Dementsprechend freuten sich viele der Teilnehmenden sehr auf die Vernetzungstreffen und Konferenzen, welche sie in dieser Phase besuchen würden. Durch Verweise der Partnerorganisationen wie CARDET und Wisamar fiel auf, dass durch die erfolgreiche Arbeitssuche einiger, andere Teilnehmende den positiven

Einfluss des MigrEmpower Projektes auf ihre zukünftigen Karrieremöglichkeiten sahen.

Die meisten Teilnehmenden dieser Phase kamen durch Arbeitslosigkeit zum Projekt. Daher wird sie als beste Option gesehen, um mehr Wege zur Beschäftigung zu finden, zumal sie den meisten direkte Verbindungen zur Beschäftigung zur Verfügung stellte. Hierbei waren Events wie das *café contact* (ein großes Event in Straßburg, auf welchem alle ArbeitgeberInnen Jobs zu vergeben hatten) ein sehr attraktiver Anreiz für die Teilnehmenden im Fall von AMSED.

Da der Gedanke dieser Veranstaltungen auch die soziale Inklusion mitbedachte, waren diese Vernetzungstreffen eine abgerundete Option für das Erreichen dieses Ziels, da viele verschiedene Bereiche der Migrationsgemeinschaft auf diesen Veranstaltungen vertreten waren. Selbst wenn also ein Jobangebot nicht garantiert werden konnte, waren doch die Möglichkeiten der neu geschaffenen Beziehungen zwischen den ArbeitnehmerInnen und ArbeitgeberInnen von großer Bedeutung für die zukünftige Arbeitssuche der Teilnehmenden.

Erzielte Ergebnisse

Die herausragendsten Ergebnisse von Teilnehmenden ergaben sich im Bereich der Erwartungen. Hierbei hatten viele MigrantInnen nun ein greifbareres Beispiel dafür, wie ihre Zukunft und ihre zukünftigen Arbeitsmöglichkeiten aussehen würden und konnten so ihre Karriereziele anpassen. In der von durchgeführten SÜDWIND Beschäftigungsförderungsphase änderten zum Beispiel einige der Teilnehmenden ihre Arbeitswünsche, da sie nicht über ausreichende Sprachkenntnisse in den Bereichen ihrer Berufsqualifikationen verfügten, die sie in ihrem Heimatland erworben hatten. Laut SANSAT war es eine Möglichkeit, ihre eigenen Grenzen kennenzulernen und somit Bescheidenheit zu zeigen.

Diese Phase ermöglichte es den Teilnehmenden die Kompetenzen und Werkzeuge anzuwenden, welche sie in den anderen Trainingsphasen erworben hatten. Durch die Interviews mit lokalen ArbeitgeberInnen konnten die Teilnehmenden etwas lernen, auch wenn sie dadurch keine Arbeit bekamen. Sie konnten die Bewerbungsgespräche mit einer neuen Perspektive, Empfehlungen für Verbesserungen und zu nutzenden Hilfsmitteln für zukünftige Interviews verlassen. Dies war vor allem für ACH der Fall. Auch CARDET hatte für die Begeisterung der Teilnehmenden großen Erfolg mit den simulierten Gesprächen. CARDETs Zusammenarbeit mit Andreas Georgia, dem Manager von SME INNOVADE, war sehr attraktiv für die Teilnehmenden des Programms, da er ein angesehenes Unternehmen vertrat, welches des Weiteren als Beratungsunternehmen eine Vielzahl von Geschäftskontakten aufweisen konnte. Der Erfolg dieser Zusammenarbeit kann als gute Lernmöglichkeit für zukünftige Organisationen gesehen werden, die den MigrEmpower Programmablauf durchführen wollen.

Betrachtet man die überdurchschnittlichen Ergebnisse des Ablaufs, gibt es eine Vielzahl an Leistungen die mit dem Karriereweg verbunden sind, aber auch darüber hinausgehen.

- 1) Die Fähigkeit der Selbstwahrnehmung, auch im Bereich der Selbstwertschätzung und des Selbstvertrauens wurde von vielen Teilnehmenden erlernt. Hierbei lernten viele der Teilnehmenden ihr Niveau an Selbstsicherheit über ihre anderen Kompetenzen zu erhöhen. Noch wichtiger

- ist, dass es Arbeitsangebote gibt, in welchen die ArbeitgeberInnen nach genau diesen Kompetenzen suchen.
- 2) Die Teilnehmenden entwickelten auch eine klarere und besser organisierte geistige Vorstellung davon, was ihre Ziele und Prioritäten sind. So waren sie dazu in der Lage, detailliertere und weniger abstrakte Prioritäten zu setzen. Auch wenn es darum ging, die Reihenfolge ihrer Bewerbungsgespräche festzulegen.
 - 3) Wie zuvor erwähnt entwickelten die Teilnehmenden realistischere Vorstellungen über ihre Grenzen, auch durch die zuvor erwähnte Entwicklung des Selbstbewusstseins.
 - 4) Das Verständnis der Teilnehmenden über die wirkliche Arbeitswelt wuchs, auch erkannten sie die Unterschiede zum Arbeitsmarkt ihrer Heimatländer.
 - 5) Die Möglichkeit der Teilnehmenden verschiedenen Arbeitsangeboten nachzugehen, gab ihnen eine weitere Perspektive und somit die Fähigkeit, ihre Hilfsmittel und Ratschläge für ihre zukünftige Arbeitssuche besser einzusetzen.
 - 6) Die Teilnehmenden erlangten ein besseres Verständnis darüber, wie man sich bewirbt und wie man den Lebenslauf als Werkzeug einsetzt, zum Beispiel indem man bestimmte Kompetenzen für bestimmte ArbeitgeberInnen bearbeitet und anpasst.
 - 7) Die Teilnehmenden verstanden auch besser, wie sie ihre persönlichen Kompetenzen besser verkaufen und kommunizieren, aber auch wie sie diese im beruflichen Umfeld anwenden können. Das war vor allem für die Teilnehmenden sehr hilfreich, die wenige Erfahrungen in ihrem Lebenslauf nachweisen konnten.
 - 8) Die Teilnehmenden entwickelten ein besseres Verständnis über die Auswertung und das Gewicht der verschiedenen Arbeitsangebote, was sehr hilfreich war, um sich nicht von den vielen Angeboten überwältigt zu fühlen.
 - 9) Der Gedanke an die Möglichkeit der zukünftigen Selbstständigkeit war sehr wichtig, um die spezifischen Karriereziele klarer zu gestalten. Diese Phase zeigte, dass es nur ein Hindernis für die eigene Karriereentwicklung war, die eigenen Erfahrungen mit anderen MigrantInnen zu vergleichen. Die IO4 Phase von CARDET hatte dank der „Aktiven Arbeits- und Vernetzungssitzung“ große Erfolge in diesem Bereich.
 - 10) Ein großer Erfolg der IO4 Phase war die unternehmerische Mentalität, die viele der Teilnehmenden erreichten. In CARDETs Sitzungen zur Arbeitsorientierung und zum Management luden sie erfolgreiche Unternehmer ein, die dieselbe Herkunft wie der Großteil der Teilnehmenden hatten (Syrien).
 - 11) In bestimmten Instanzen wurde Wissen erlangt, das den Teilnehmenden helfen würde, Arbeitsangebote besser auszuwerten. Im Fall von Wisamar wurde dies durch die Vermittlung von ausführlichen Rechtskenntnissen über den deutschen Arbeitsmarkt erreicht. So hatten die Teilnehmenden mehr Selbstbewusstsein beim Lesen der Verträge potentieller Arbeitsangebote.
 - 12) Die Teilnehmenden schätzten die Gelegenheit die Partnerorganisationen des MigrEmpower Programms besser kennenzulernen und mit ihrer Unterstützung tatsächlich auf einen langfristigen Erfolg hinzuarbeiten. Am Beispiel von AMSED gab es für Teilnehmende, die keine Arbeit fanden, fünf weitere Treffen zur Unterstützung bei der Arbeitssuche. Für jene, die eine

- Arbeit gefunden hatten, war ein langfristiges Monitoring eingeplant, um eine positive Dynamik ihrer neuen Rolle zu erhalten.
- 13) Die Teilnehmenden waren sehr erfreut über die Angebote der Partnervereine, welche Wissen über das Arbeitsrecht und Arbeitsverträge in Form von Seminaren anboten. Bei AMSED wurde ein Seminar mit 10 Teilnehmenden organisiert, welche von der Karriereberaterin des französischen Arbeitsamtes (France Pole Emploi) Rachida Douair geleitet wurde.
 - 14) Alles in allem kann diese Phase als erfolgreich für die aktive statt passive Arbeitssuche der Teilnehmenden beschrieben werden.

Trotz der Bandbreite der Erfolge und der stärkenden Effekte, die der Programmablauf in den verschiedenen Partnerorganisationen auf die Teilnehmenden hatte, sind einige strukturelle Zwänge, wie diskriminierende Einwanderungsgesetze oder rassistische und voreingenommene Gastgesellschaften, außer Reichweite des Programmablaufs. Daher blieben einige Fälle frustrierend und unbefriedigend.

Anpassung an den lokalen Kontext

Wie zuvor schon erwähnt, hielten sich die Partnerorganisationen bei der Ausführung des Projekts an den Programmablauf. Trotzdem gab es kleinere Abänderungen und zusätzlich genutztes Material, um die Werkzeuge an die Zielgruppen und die lokalen Umstände anzupassen. SANSAT und AMSED nutzten in dieser Phase und jener für Computerkenntnisse zum Beispiel auch andere Werkzeuge zur Arbeitssuche und der Erstellung der Lebensläufe, wie Indeed und Monster. Da einige TeilnehmerInnen einen vollen Terminplan hatte, passten die Partnerorganisationen einige der Vernetzungstreffen an diese an. Hierbei veranstaltete AMSED verschiedene Vernetzungstreffen, um die Terminplaner der TeilnehmerInnen und der UnternehmerInnen zu berücksichtigen. Abänderungen waren auch durch das Bildungslevels einiger TeilnehmerInnen nötig. Dies war bei ACH der Fall, wo viele der TeilnehmerInnen nur eine Grundschulbildung erhalten hatten.

Herausforderungen

Schon in der Orientierungs- und Beratungsphase stellte die Sprachbarriere ein Problem hinsichtlich der Ausschöpfung der Vorteile der Beschäftigungsförderung des Programmablaufs dar. Hierbei nahmen viele Variablen Einfluss auf das Sprachproblem. Zum Beispiel die Kommunikation mit potentiellen ArbeitgeberInnen bei Vernetzungstreffen. Währenddessen waren jedoch auch viele TeilnehmerInnen dazu in der Lage, sich problemlos über ihre Arbeitserfahrungen während der Beschäftigungsförderungsphase, zum Beispiel der Arbeitsorientierung, zu unterhalten. Die Sprachbarriere war Teil eines Prozesses, der das Fehlen eines reibungslosen Ablaufs in der Umsetzung des Programmablaufs verursachte. Darüber hinaus gestalteten ein niedriges Sprachlevel und Analphabetismus die Auswertung schwierig. Die Organisationen konnten die sprachlichen Schwierigkeiten teilweise lösen, indem die Beratenden Englisch und Französisch mit den Teilnehmenden sprachen, oder indem sie Wörterbücher oder Übersetzer zu Rate zogen. Wie schon erwähnt, war es durch den vollen Kalender vieler Teilnehmenden schwierig,

Veranstaltungen und Workshops zur Beschäftigungsförderung (Erstellung der Lebensläufe, Computerkenntnisse, simulierte Bewerbungsgespräche) zu organisieren. Daher war es auch problematisch nötige Modifikationen der geplanten Vernetzungstreffen und Fokusgruppen einzuarbeiten. Das lag auch daran, dass das Design der Beschäftigungsförderungsphase diese Änderungen nicht einfach zuließ. Einige Partnerorganisationen empfahlen, dass die Phase mehr eingebaute Sitzungen haben sollte. Die Innovationskraft des MigrEmpower Projektes stand dem Erfolg und der reibungslosen Ausführung des Programmablaufs teilweise sogar im Weg. Viele lokale ArbeitgeberInnen, wie im Fall von Wisamar, waren nicht dazu bereit Bewerbungsgespräche im Rahmen des Projektes durchzuführen. Daher hielt Wisamar stattdessen Trainingseinheiten zum Bewerbungsgespräch ab.

Außerdem gab es unter den Teilnehmenden ein zeitweiliges Desinteresse zu einigen Punkten im Programmablauf. So wurden durch das geringe Maß an Interesse, wenige dieser Punkte nicht oder ohne Anwesenheit der Teilnehmenden ausgeführt.

Ein logistischer Faktor, wie Fortbewegung, war ein eher kleineres Hindernis, das während dieser Phase bewältigt werden musste, da die MigrantInnen Geld für die öffentlichen Verkehrsmittel ausgeben mussten, um zu den Workshops und Vernetzungstreffen zu gelangen. Daher gab es einige Fälle, wie bei CARDET, in denen die Organisationen das Geld für die öffentlichen Verkehrsmittel übernahmen. Selbst wenn die Terminplanung stimmte, gab es einige Fälle, in denen Teilnehmenden es sich nicht leisten konnten, zu den Trainingseinheiten zu erscheinen.

Letztlich fasst folgende Tabelle die Lösungen zusammen, welche die Projektpartner für die oben genannten Hindernisse anpassten. Diese sind dieselben Hindernisse und Lösungen, welche Sie in der IO2 Phase finden:

Herausforderung	Lösung
Sprache	<ul style="list-style-type: none"> • Fremdsprachenkenntnisse der Beratenden • Wörterbücher • Übersetzer, Sprachmittler • Die Übersetzung des Handbuchs in weitere Sprachen (z.B. Arabisch)
Erreichen der Teilnehmenden Zeit- und Geldmangel bei Teilnehmenden Attraktivität der Teilnahme	<ul style="list-style-type: none"> • Dissemination bei der unangemeldeten Arbeitsstelle • Übernahme der Beförderungskosten • Hausbesuche • Bereitstellung von Getränken und Snacks

Terminplanung	<ul style="list-style-type: none"> • Terminplanung richtet sich nach den Bedürfnissen und der Verfügbarkeit der Teilnehmenden
Zeit: Selbsteinschätzung benötigt viel Zeit Besonders: zweites Gespräch: Zeit für die Identifizierung der Fähigkeiten	<ul style="list-style-type: none"> • Möglichkeit, einige Fragen als Hausaufgaben aufzugeben
Manche Ergebnisse wurden zu früh erwartet	<ul style="list-style-type: none"> • Befunde können später bereitgestellt werden (z.B. zu Beginn des folgenden Interviews) • Den Teilnehmenden sollte wiederholt erklärt werden, dass die Aktivitäten Teil eines umfassenderen Lernpfades sind
Persönliche Geschichte, sensible bzw. aufdringliche Fragen	<ul style="list-style-type: none"> • Beratende achten auf Sensibilität • Möglichkeit, Fragen in die Zukunft aufzuschieben • Umformulierung der Fragen nach individueller Situation

Zusätzliche Abänderungen

Falls es in dieser Phase Abänderungen gab, lag dies meistens an der Terminplanung und/oder den Absagen von Trainingssitzungen, an welchen die Teilnehmenden nicht interessiert waren. Einige der Aktivitäten zu den Bewerbungsgesprächen wurden aufgrund des Desinteresses mancher lokaler ArbeitgeberInnen abgesagt. Die Abänderungen wurden hauptsächlich in der Form von simulierten Bewerbungsgesprächen durchgeführt. Hierbei half die konstruktive Kritik der Gruppe den Teilnehmenden der simulierten Interviews. Alles in allem waren nicht viele Änderungen nötig.

Fazit

Ein Thema, welches die Ergebnisse der Phase zur Beschäftigungsförderung wirklich zusammenfasst ist die aktive Selbstwahrnehmung. Die Beschäftigungsförderung zielte darauf ab, den MigrantInnen Events, Workshops und Hilfsmittel zur Verfügung zu stellen, die ihnen ein Gefühl der Selbstständigkeit in der Arbeitssuche geben konnten. In dieser Phase war es möglich, den MigrantInnen Selbstbewusstsein zu verschaffen,

welches als erste Qualifikation für die Arbeitssuche gilt. CARDETs Umsetzung der vorgesehenen Aktivitäten gilt als vorbildliches Beispiel für die Herstellung einer Basis für Selbstständigkeit und Selbstvertrauen der Teilnehmenden in Zypern. In ihrem Bericht liegt der Fokus auf der Anwendbarkeit des geteilten Wissens und der Hilfsmittel. Dies kam zum Vorschein, als CARDET die Zufriedenheit der Teilnehmenden auswertete und sie die Greifbarkeit der vermittelten Informationen zum Arbeitsrecht und Arbeitsverträgen bewerteten. Die Teilnehmenden mussten verstehen, dass die aktive Arbeitssuche sehr wichtig für den Erfolg war. Gleichzeitig mussten sie bei ihren Zielsetzungen realistisch sein und ein bestimmtes Niveau der Bescheidenheit vorweisen. Die Teilnehmenden konnten die Beschäftigungsförderungsphase mit einer Liste von erreichbaren Zielen oder sogar potentiellen Arbeitsaussichten beenden.

Partnerorganisationen wie ACG und SANSAT bemerkten, dass sich die Teilnehmenden eine Verlängerung des Programmablaufs durch Module zur Sprache oder zu Computerkenntnissen wünschten. Daher wäre dies eine mögliche Empfehlung für den Programmablauf. Es könnten also verschiedene Aktionen für die Beschäftigungsförderung auf mehrere Sitzungen aufgeteilt werden. Eine andere Empfehlung CARDETs war es, die geplanten Sitzungen eher in einem ganzen Tag, statt nur in einem Zeitfenster von zwei bis drei Stunden durchzuführen. Dies würde den Teilnehmenden mehr Möglichkeiten geben, an den Sitzungen teilzunehmen und über ihre Erfahrungen zur Arbeitssuche und Integration zu berichten.

Die Angestellten und Beratenden, welche an der Umsetzung der Beschäftigungsförderungsphase involviert waren, empfahlen mehr eingebaute und modifizierte Sitzungen im IO4 Prozess. Das bedeutet, dass es hilfreich für das MigrEmpower Programm sein könnte, die verschiedenen Hindernisse, welche den Aufsichtspersonen in Zukunft entgegen kommen könnten, mit einzurechnen. Somit könnten alternative Aktivitäten und Aktionen erstellt werden, welche von den Aufsichtspersonen eingebaut werden könnten, um einen relativ ähnlichen Prozess zwischen den Organisationen dieses Programmablaufs zu garantieren. Zusammengefasst ist das ein Weg, mit dem man die Einheitlichkeit zwischen allen Partnerorganisationen wahren könnte. Mit der Umsetzung stärkerer Verbindungen und von Einheitlichkeit wird es einfacher sein, die einzelnen Punkte des MigrEmpower Programmablaufs auf Probleme hin zu untersuchen, zu denen zukünftige Lösungen zur Verbesserung des Programms gefunden werden können.

Dieses Dokument zeigt, dass es notwendig ist, die Stärken der MigrantInnen und Geflüchteten zu fördern, um ihre Beschäftigungsfähigkeit zu steigern. Es ist außerdem wichtig zuzuhören, teilzunehmen und gute Einstellungsmethoden und Unterstützungen zur Anpassung der Recherche zu entwickeln. Daher können zukünftige Organisationen, die die Ressourcen und Richtlinien des Programmablaufs umsetzen wollen, wirklich verstehen, wie anpassungsfähig der MigrEmpower Prozess sein soll. Es gab mehrere Organisationen, die vorschlugen die Sitzungen zur Arbeitsorientierung und zur Vernetzung umzustrukturieren, sodass sie länger dauerten. Es ist wichtig, dass zukünftige NutzerInnen dieses Programmablaufs verstehen, dass diese Art von Anpassung etwas ist, über das sie autonom entscheiden können und so bestimmen können, welche Änderungen zu den Bedürfnissen und Terminkalendern der Teilnehmendengruppe passt. Ein potentieller Weg, um die Anpassungsfähigkeit des MigrEmpower Programms zu beschreiben, wäre das Erstellen eines Index oder Appendix, welcher auf der Website gefunden werden kann

und eine Datenbank mit Informationen zur Anpassung der MigrEmpower-Zyklen enthält. So könnten die sechs Partnerorganisationen, welche über einen Zeitraum von ungefähr sechs Monaten an der Pilotphase der MigrEmpower-Leitfäden teilnahmen, ihre Aussagen zu den von ihnen ausgeführten Anpassungen vorstellen, um zukünftige Organisationen einen Rückblick auf die MigrEmpower-Testphase zu geben und ihnen somit eine bessere Reaktion auf die Bedürfnisse der Teilnehmenden zu ermöglichen. Dieses Handbuch unterstreicht, dass die Beihilfe zur Arbeitssuche der MigrantInnen und Geflüchteten die Sicherheit und den Erfolg ihrem persönlichen Weg sichert. Es sichert die Vorsorge zum Schutz von verletzlichen Personen, die internen und externen Risiken in ihrer Gastgesellschaft ausgesetzt sind. Das Handbuch garantiert außerdem eine erfolgreiche Begleitung der Teilnehmenden, um einen vorzeitigen Bruch im Arbeitsvertrag zu vermeiden, welcher schädlich für die ArbeitnehmerInnen, sowie ArbeitgeberInnen ist. Somit beleuchtet das Handbuch einen Weg, der die lokalen ArbeitgeberInnen für die zukünftige Zusammenarbeit mit Organisation, die den MigrEmpower-Programmablauf umsetzen, ermutigen soll. Die Strukturierung von MigrEmpower und das Wissen, welches den Teilnehmenden vermittelt wird, ist auch ein Gebrauchsgut für lokale ArbeitgeberInnen. Diese können ein höheres Maß an Sicherheit genießen und neuen ArbeitnehmerInnen, die MigrEmpower absolviert haben, mehr Vertrauen schenken. Die Teilnehmenden, die das Programm beendet haben, können berichten, wie nützlich ein Zertifikat dieses Programmablaufs für ihre Arbeitssuche ist. Darüber hinaus wird die Langlebigkeit von MigrEmpower durch einen zyklischen Prozess verlängert, der Empfehlungen von PersonalvermittlerInnen zur Teilnahme am Programm und für eine erfolgreiche Förderung der Beschäftigungsfähigkeit von MigrantInnen beinhaltet.

Die soziale und berufliche Integration von MigrantInnen und Geflüchteten muss mit den Interessen der Teilnehmenden und jenen der ArbeitgeberInnen kombiniert werden. Lokale ArbeitgeberInnen müssen außerdem verstehen, dass MigrEmpower ein nützliches Werkzeug für sie darstellen kann. Daher könnten ArbeitgeberInnen, die schon MigrantInnen ohne MigrEmpower-Zertifizierung eingestellt haben, ihre Ressourcen nutzen, um den MigrEmpower-Zyklus, der alle drei Phasen beinhaltet, zu beaufsichtigen. Es gibt außerdem die Möglichkeit den Programmablauf intern in das Unternehmen zu integrieren und ihn somit in bereits existierende ArbeitnehmerInnen-Orientierung und Trainings zu implementieren. Somit würden sie das Programm mit den verschiedenen Phasen abändern. Da einige dieser Teilnehmenden schon eine Arbeit gefunden haben, könnten sie sich weniger auf die Erstellung von Lebensläufen und Motivationsschreiben und dafür mehr auf das Ausbauen der Computerkenntnisse, sowie das Wissen über die verschiedenen Bereiche des Arbeitsrechts richten. Weiterhin könnten ArbeitgeberInnen, die Teilnehmenden von MigrEmpower über eine Drittorganisation wie AMSED oder Wisamar eingestellt haben und die noch ohne Zertifizierung sind, darauf bestehen, dass die Teilnehmenden das Programm noch beenden. Dies wäre eine Lösung für die unetstetige Anwesenheit einiger Teilnehmenden in den Trainings- und Beschäftigungsförderungsphasen. Teilnehmende, die während des MigrEmpower Programms eine Arbeit gefunden haben, würden verstehen, dass sie mit Unterstützung ihrer neuen ArbeitgeberInnen dazu ermutigt sind, das Programm abzuschließen und ein Zertifikat zu erhalten.

Die Hauptsache dieses Dokuments ist es, darüber zu reflektieren, inwieweit die Beschäftigungsförderungsphase der Pilotphase von MigrEmpower den allgemeinen

Erfolg der Umsetzung des Projektes beeinflusst hat. Außerdem sind die unterschiedlichen Beobachtungen, die diesem Zyklus des Programmablaufs entnommen werden können wichtig, um die zukünftige Anwendung positiv zu beeinflussen.

Das sind die Beschlüsse von Vorsitzenden von Vereinen, Gewerkschaften und ArbeitgeberInnen. Dieses Handbuch und seine Informationsblätter basieren auf den Erfahrungen, die beim Ausführen dieses Projektes gesammelt wurden.

Anhang - Infografiken