

TEAM UP TOOLKIT!

EIN HANDBUCH ZUR FÖRDERUNG
DER BESCHÄFTIGUNGSFÄHIGKEIT
VON JUNGEN MENSCHEN DURCH
FUSSBALLBASIERTE PROGRAMME

street
football
world





Mit finanzieller Unterstützung durch das EU-Programm Erasmus+

Leitaktion:

Innovation und bewährte Verfahren
Strategische Partnerschaften zur Unterstützung von Innovationen und gemeinsamen Initiativen zur Förderung der Zusammenarbeit, des wechselseitigen Lernens und des Erfahrungsaustauschs.

„TEAM UP TOOLKIT!“ wurde entwickelt von:

Albion in the Community, Associação CAIS, Oltalom Sport Association, Red Deporte, RheinFlanke gGmbH, Sport 4 Life UK, Sport Against Racism Ireland, Sport dans la Ville und streetfootballworld.

Herausgeber:

streetfootballworld gGmbH
Waldenserstr. 2-4
10551 Berlin
Telefon: +49 (0)30 7800 6240
www.streetfootballworld.org

Erarbeitet von:

James Clark-Forrest
Elvira González-Vallés

Mit der Unterstützung von:

Anna Balogi (Oltalom Sportegyesület), Arne Dreyer (RheinFlanke), Carlos de Cárcer (Red Deporte), Catherine Daraspe (streetfootballworld), Claire Ruffin (Sport dans la Ville), Joana Pinto (CAIS), Ken McCue and Lassane Ouedraodo (SARI), Mark Slide (Albion in the Community), Saad Mohamed (Sport 4 Life UK).

Gestaltung:

streetfootballworld gGmbH

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird bei Nennung mehrerer Personen (z. B. Trainer) durchgehend die männliche Form benutzt. In diesen Fällen sind selbstverständlich auch immer Mädchen* und Frauen* gemeint.

TEAM UP TOOLKIT!

EIN HANDBUCH ZUR FÖRDERUNG DER BESCHÄFTIGUNGSFÄHIGKEIT VON JUNGEN MENSCHEN DURCH FUSSBALLBASIERTE PROGRAMME

IMPRESSUM

Dieses Werk ist unter der Internationalen Creative Commons Lizenz: Namensnennung – Keine kommerzielle Nutzung- Weitergabe unter gleichen Bedingungen 4.0 geschützt: <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>

Hinweis – Sie sind verpflichtet, sachgerechte Quellenangaben zu vermitteln, einen Link zur Lizenz einzubinden und vorgenommene Änderungen anzugeben. Bitte tun Sie dies in angemessener Weise, aber ohne dass der Eindruck entstehen kann, dass der Lizenzgeber Ihnen oder der Nutzung zugestimmt hat.

Nicht-kommerziell – Es ist Ihnen nicht erlaubt, das Material für kommerzielle Zwecke zu nutzen.

Share alike – Wenn Sie das Material neu mischen, verändern oder auf ihm aufbauen, sind Sie dazu verpflichtet, Ihre Beiträge unter der gleichen Lizenz wie die des Originals zu veröffentlichen.

Keine zusätzlichen Beschränkungen – Es ist Ihnen nicht erlaubt, rechtliche oder technische Bedingungen einzusetzen, welche andere rechtlich von Handlungen abhält, die Lizenz in ihrem erlaubten Umfang zu nutzen.



Vorwort

Wir geben oft „dem System“ die Schuld, wenn Dinge nicht funktionieren. Tatsächlich sind staatliche und kommunale Einrichtungen oft ein wichtiger Faktor für die mangelnde Qualität und Perspektive in verschiedenen Bereichen unseres Lebens. Vor dieser Situation zu kapitulieren ist eine Option, eine andere ist, für den sozialen Wandel zu kämpfen. Die Frage, die wir in solchen Situationen beantworten müssen, ist: Wenn nicht wir, wer dann?

Der Lebenszyklus besteht aus verschiedenen Phasen, eine der wichtigsten ist der Schritt aus der Schulpflicht in Aus- oder Weiterbildung und letztendlich in den Arbeitsmarkt. Während in den meisten Systemen Ausbildung gewährleistet ist, wird der Versuch, einen Arbeitsplatz zu bekommen oft zu einer endlosen Spirale des Scheiterns. Auch hier gibt es zwei Möglichkeiten, diese Herausforderung anzugehen – sich zu ergeben oder zu kämpfen. Aber kämpfen allein ist nicht genug. Daher haben wir uns mit sachkundigen lokalen Organisationen aus acht europäischen Ländern zusammengetan, um Sie zu unterstützen.

Die Beschäftigungsfähigkeit von Jugendlichen wird definiert als einer der wichtigsten Schwerpunkte der Europäischen Union, kombiniert mit dem Wissen über die Fülle von Erfahrungen und Know-how unserer Netzwerkmitglieder, und es war zu Beginn dieses Projektes unser Ziel, dieses Know-how zu sammeln und zu verbinden und ein konkretes Instrument zu schaffen, das zu dem sozialen Fortschritt in den Gemeinden in ganz Europa beitragen wird. Mit dem Fußballspiel in seinem Mittelpunkt wird dieses Tool hoffentlich zu einem umfassenden Element in der Arbeit der lokalen NROs und ein Verstärker im Leben der Jugendlichen.

Ich lade Sie herzlich ein, die verschiedenen Möglichkeiten zu erkunden, die der Fußball bietet, um die Jugendlichen in ihrem Kampf für ein würdevolles Leben zu stärken. Lassen Sie uns weiterhin gemeinsam die Welt durch Fußball ändern. Wenn nicht wir, wer dann?

Dr. Vladimir Borković

Network Director, streetfootballworld

INHALTSVERZEICHNIS

KAPITEL 1: ERSTELLEN EINES TOOLKITS	7
1.1 Wo liegt das Problem?	8
1.2 Für wen ist das Toolkit?	9
1.3 So wird das Toolkit eingesetzt	9
KAPITEL 2: PROJEKTPARTNER	11
2.1 Zusammenfassung	12
2.2 Organisationsprofile	13
DIE GESCHICHTE ELIELS, SPORT DANS LA VILLE	22
KAPITEL 3: EINE GEMEINSAME WIRKUNGSLOGIK FÜR FUSSBALLBASIERTE PROGRAMME ZUR BESCHÄFTIGUNGSFÄHIGKEIT	25
3.1 Über die Wirkungslogik	27
3.2 Wirkungslogik	28
DIE GESCHICHTE VON MICHAEL, ALBION IN THE COMMUNITY	30
KAPITEL 4: DEFINITION DER BESCHÄFTIGUNGSFÄHIGKEIT	33
4.1 Was ist die Beschäftigungsfähigkeit?	34
4.2 Aktivitäten der Beschäftigungsfähigkeit	35
DIE GESCHICHTE VON KELLY, SPORT 4 LIFE UK	36
KAPITEL 5: FUSSBALLBASIERTE PROGRAMME ZUR BESCHÄFTIGUNGSFÄHIGKEIT	39
5.1 Fußball als Instrument für Gutes	40
5.2 Fußballbasierte Programme zur Beschäftigungsfähigkeit	42
5.3 Fußballbasierte Ergebnisse	44
5.4 Fallstudien	47
DIE GESCHICHTE VON ANNA, OLTALOM	54
KAPITEL 6: ARBEITEN MIT JUNGEN NEETS	57
6.1 Leitfaden der bewährten Verfahren zum Arbeiten mit jungen NEETs	58
6.2 Herausforderungen und Lösungen	62
6.3 Fallstudien	65
6.4 Personal	68
DIE GESCHICHTE VON VITOR, CAIS	72
KAPITEL 7: WIRKUNGSBEREICHE UND BEWÄHRTE VERFAHREN	75
Wirkungsbereiche	76
Bewährte Verfahren: Soft Skills	80
Bewährte Verfahren: Fähigkeiten für die Arbeitssuche	106
Bewährte Verfahren: Hard Skills	118
Bewährte Verfahren: Unternehmerische Fähigkeiten	132
DIE GESCHICHTE VON ABDULLA, RHEINFLANKE	142
KAPITEL 8: WIRKUNGSMESSUNG	145
8.1 Über die Wirkungsmessung	146
8.2 Monitoring und Evaluation (M&E) von fußballbasierten Programmen zur Beschäftigungsfähigkeit	147
8.3. Fallstudie: Sport 4 Life UK	154
DIE GESCHICHTE VON AZEEZ, SARI	156
GLOSSAR	158
AKRONYME	159



KAPITEL 1 ERSTELLEN EINES TOOLKITS

1.1 WO LIEGT DAS PROBLEM?

1.2 FÜR WEN IST DAS TOOLKIT?

1.3 SO WIRD DAS TOOLKIT EINGESETZT

1.1 WO LIEGT DAS PROBLEM

HINWEIS Viele dieser arbeitslosen Jugendlichen sind eingestuft als NEETs (nicht in Beschäftigung, Bildung oder Ausbildung), da sie nicht nur keine Arbeitsstelle haben, und auch nicht in der Ausbildung oder Weiterbildung aktiv sind.

Die Jugendarbeitslosigkeit ist ein enormes Problem in Europa. Es ist ein heißes politisches Thema und ein wichtiger Schwerpunkt der Politik. Die Statistiken (Mai 2017) zeigen, warum:

- 3,4 Millionen Jugendliche in der EU sind arbeitslos
- Die Jugendarbeitslosigkeit beträgt 16,9 % – fast das Doppelte der Zahl arbeitsloser Erwachsenen von 9,3 %
- In Griechenland liegt die Jugendarbeitslosigkeit bei 46,6 %
- In Spanien beträgt die Jugendarbeitslosigkeit 38,6 %

Die Jugendarbeitslosigkeit in der EU erreichte im Jahr 2013 mit 23,9% ihren Höhepunkt, nach mehreren Jahren des finanziellen Abschwungs nach der Wirtschaftskrise von 2008. Junge Menschen waren von dieser globalen Finanzkrise schwer getroffen, da die Zahl der offenen Stellen einbrach, der Wettbewerb um Arbeitsplätze wurde hart, und diejenigen am unteren Ende der Leiter (z. B. Jugendliche ohne Berufserfahrung und wenigen oder gar keinen Qualifikationen) wurden vom Arbeitsmarkt ausgeschlossen.

Aber es wird besser. Seit 2013 haben sich die Zahlen verbessert – aber die Jugendarbeitslosigkeit bleibt – ein sehr wichtiges Thema. Die Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit steht auf der Tagesordnung von Regierungen, politischen Entscheidungsträgern, NROs und Kommunen – und eine Vielzahl von Strategien, Initiativen und Aktivitäten werden genutzt.

UNSERE LÖSUNG

Um diesen Herausforderungen zu begegnen, hat sich streetfootballworld mit Gemeinwesenorganisationen in ganz Europa zusammengetan, um Team Up for NEETs zu starten – ein europaweites Projekt, das von ERASMUS+ im Rahmen der Strategische Partnerschaften für die Jugend unterstützt wird. Das Projekt richtet sich an Jugendarbeiter, Lehrer und NROs, die mit jungen Europäern arbeiten, die NEET sind und stattet sie mit den Fähigkeiten aus, die sie benötigen, um neue Brücken zu bauen in eine nachhaltige Existenzgrundlage. Durch eine Kombination von informeller Bildung, sportbasierter Jugendarbeit und Schulung der Beschäftigungsfähigkeit bietet das Programm einen innovativen Ansatz für die dringendsten sozialen Herausforderungen in Europa.

Der primäre Schwerpunkt von Team Up for NEETs war die Entwicklung eines gemeinsamen Toolkits von bewährten Praktiken, um die Beschäftigungsfähigkeit von Jugendlichen durch fußballbasierte Programme zu verbessern. Team Up for NEETs wird gemeinsam von acht Mitgliedsorganisationen des Netzwerkes entwickelt: Sport dans la Ville (Frankreich), Albion in the Community (UK), Sport 4 Life UK (UK), Sport Against Racism Ireland (Irland), Oltalom Sports Association (Ungarn), CAIS (Portugal), RheinFlanke (Deutschland) und Red Deporte (Spanien).

Außerdem hat Team Up for NEETs die Gelegenheit geboten, Wissen und bewährte Verfahren zwischen den Partnerorganisationen auszutauschen, um ihr Know-how in der Praxis zu erhöhen, ihre Programme zu verbessern und die Wirkung zu erweitern. Während des gesamten Förderzeitraums haben sich Mitglieder von Team Up for NEETs in Deutschland, Frankreich, Großbritannien, Ungarn und Irland getroffen, um das Toolkit zu entwickeln und die Programme und Aktivitäten aller Partnerorganisationen besser zu verstehen.

1.2 FÜR WEN IST DAS TOOLKIT?

Das Toolkit wurde für drei unterschiedliche Arten von Organisationen entwickelt:

1. Fußball- oder Sportorganisationen, die Aktivitäten der Beschäftigungsfähigkeit anbieten wollen
2. Beschäftigungsfähigkeits-Organisationen, die Fußball-Aktivitäten als ein Tool des Engagements anbieten wollen
3. Organisationen, die weder Fußball-Aktivitäten noch Beschäftigungsfähigkeits-Aktivitäten anbieten, sondern ein fußballbasiertes Programm zur Beschäftigungsfähigkeit einführen wollen

Die Art und Weise, wie Sie das Toolkit einsetzen, variiert erheblich je nachdem, in welcher Art von Organisation Sie sind. Zum Beispiel ist Kapitel fünf zur Rolle des Fußballs weniger relevant für bestehende Fußballorganisationen, die bereits viel von dem Inhalt verstehen, während Kapitel vier zur Beschäftigungsfähigkeit weniger nützlich für erfahrene Beschäftigungsfähigkeits-Organisationen sein wird. Wir hoffen aber, dass die Gesamtheit des Toolkits für alle drei Arten von Organisationen nützliche, praktische Ratschläge und Anleitungen bietet.

1.3 SO WIRD DAS TOOLKIT EINGESETZT

Wie im Inhaltsverzeichnis dargestellt, besteht das Toolkit aus acht Kapiteln – Einführung, Projektpartner, Rahmenbedingungen, Definition der Beschäftigungsfähigkeit, die Rolle des Fußballs, Arbeiten mit NEETs, Wirkungsbereiche und Wirkungsmessung – gefolgt von einem Anhang mit einem Glossar und Akronymen. Diese Kapitel wurden so gestaltet, dass sie einen umfassenden Überblick über das Gebiet der fußballbasierten Programme zur Beschäftigungsfähigkeit bieten und für den Leser einen logischen Ablauf und Bericht zu bieten. Wo immer möglich wurden Fallstudien in jedes Kapitel eingefügt, um praktische, realistische Ratschläge bereitzustellen.

- Lesen Sie das gesamte Toolkit von Anfang bis Ende als einen intensiven und ausführlichen Lernvorgang
- Lesen Sie jedes beliebige Kapitel jederzeit – jedes Kapitel ist in sich abgeschlossen, so dass Sie in das Toolkit eintauchen können und wieder heraus, so wie Sie gerade möchten
- Wählen Sie ein bestimmtes Team-Up-Mitglied aus, über das Sie mehr erfahren möchten und lesen Sie seine Fallstudien

KAPITEL 2 PROJEKTPARTNER

- 2.1 ZUSAMMENFASSUNG
- 2.2 ORGANISATIONSPROFILE

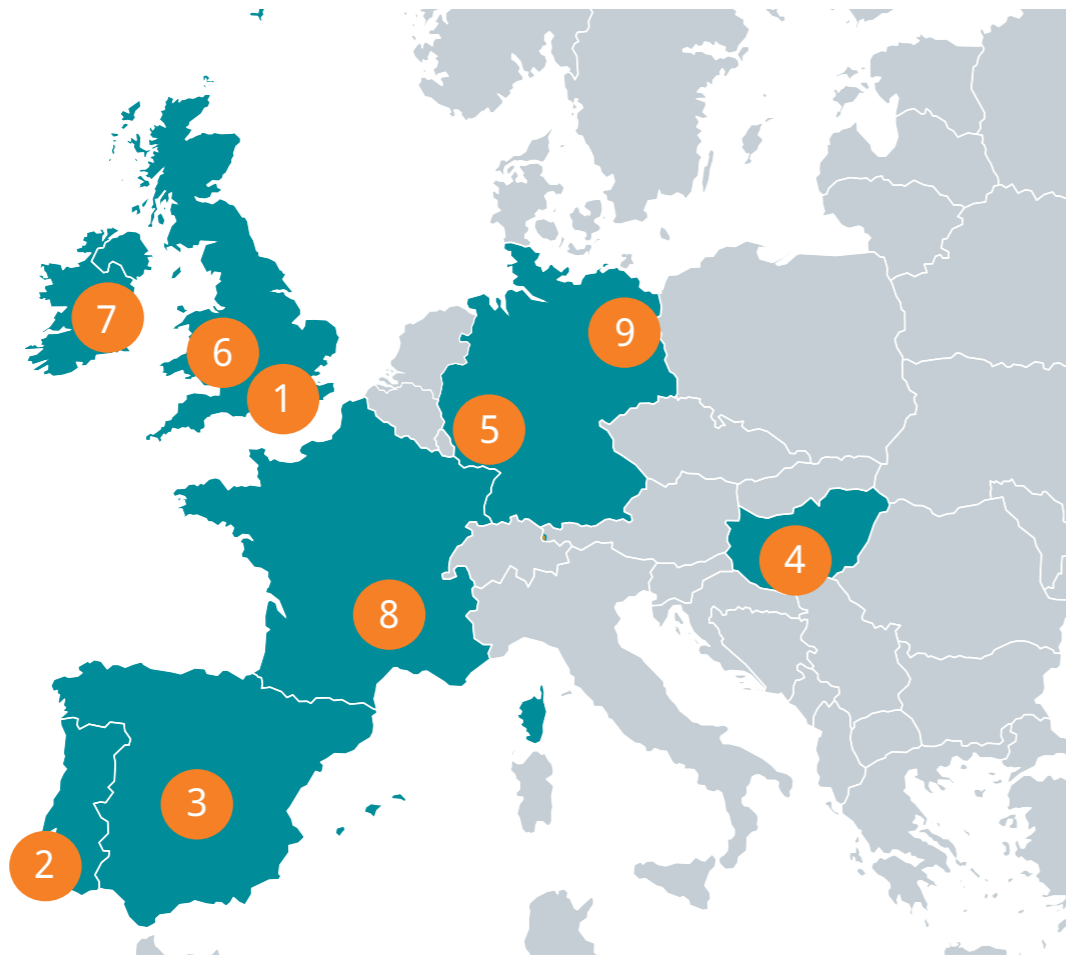
2.1 ZUSAMMENFASSUNG

Acht Organisationen aus ganz Europa, die sich auf fußballbasierte Programme zur Beschäftigungsfähigkeit spezialisiert haben, wurden an der Erstellung dieser Toolkits unter der Leitung und Koordination von streetfootballworld beteiligt.

1. **Albion in the Community**, England
2. **Associação CAIS** (CAIS), Portugal
3. **Red Deporte**, Spanien
4. **Oltalom Sportegyesulet** (Oltalom), Ungarn
5. **RheinFlanke gGmbH** (RheinFlanke), Deutschland
6. **Sport 4 Life UK**, England
7. **Sport Against Racism Ireland** (SARI), Irland
8. **Sport dans la Ville**, Frankreich
9. **streetfootballworld**, Deutschland

Die Namen in Klammern werden, soweit zutreffend, für den Rest dieses Toolkits verwendet. Gemeinsam werden diese Organisationen in diesem Toolkit als die „Team Up-Mitglieder“ bezeichnet.

Vollumfängliche Profile der jeweiligen Organisation sind in Kapitel 2.2 enthalten.



HINWEIS Einige der Team Up-Mitglieder konzentrieren sich überwiegend auf das Angebot von fußballbasierten Programmen zur Beschäftigungsfähigkeit für junge NEETs; andere sind große, vielseitige Organisationen mit einer Vielzahl unterschiedlicher Leistungen (z. B. soziale Dienste, Obdachlosenheime usw.) und ihr fußballbasiertes Programm zur Beschäftigungsfähigkeit ist nur ein Programm von vielen.

2.2 ORGANISATIONSPROFILE

ALBION IN THE COMMUNITY

Albion in the Community ist die offizielle Wohltätigkeitsorganisation des Brighton & Hove Albion Fußballvereins, einem Profi-Fußballverein in Brighton, England. Sie nutzt die Macht des Fußballs, um Projekte mit Schwerpunkt auf Gesundheit, Bildung, Beschäftigungsfähigkeit, Behinderung und soziale Integration anzubieten, die alle von den Kernthemen der Organisation untermauert werden – Beteiligung erhöhen, Schaffung von Chancen, Bekämpfung von Ungleichheiten und Verbesserung der Gesundheit. Albion in the Community, besteht seit mehr als 25 Jahren, und ist eine eingetragene Wohltätigkeitsorganisation mit einem Umsatz von mehr als 3 Mio. £. Sie beschäftigt 65 Stammitarbeiter und über 140 Aushilfstrainer.

Albion in the Community beschreibt seine wesentlichen Ziele wie folgt:

- Menschen inspirieren, aktiv zu sein: Jugendliche und ihre Familien inspirieren und motivieren, körperlich aktiv zu sein und eine gesunde Lebensweise zu führen.
- Die Beteiligung erhöhen: Möglichkeiten für junge Menschen bieten, Fußball zu spielen, unabhängig von ihrer Fähigkeit oder ihrem Hintergrund.
- Ansprüche höher setzen: Arbeiten mit unserer lokalen Gemeinschaft, insbesondere mit jenen, die benachteiligt sind, um zu helfen, Ansprüche höher zu setzen und Lebenschancen zu verbessern.

Albion in the Community erbringt seine Aktivitäten und Programme in der Grafschaft Sussex in Südengland, bei der Arbeit mit bedürftigen und benachteiligten Gemeinden, inaktiven Erwachsenen und Kindern, Menschen mit Behinderungen (physische und psychische Probleme), NEETS, Jugendlichen, Schulen und anderen. Einige der wichtigsten Programme von Albion in the Community umfassen:

- **Albion Goals:** durch wöchentliche Fußballtrainings nutzt Albion Goals Fußball als positive Aktivität, um arbeitslose Erwachsene und Jugendliche für Ausbildung, Qualifikationen und Arbeit zu begeistern und zu inspirieren, und hilft ihnen, die soziale Isolation zu überwinden und ihre Belastbarkeit zu verbessern. Die Projekte umfassen eine breite Palette von Workshops mit Themen wie psychisches Wohlbefinden und einem Schwerpunkt auf dem Aufbau von Unterstützungsnetzwerken innerhalb der Gruppe.
- **NEET Intervention:** ein Wiedereinstiegs-Programm für 16-18-Jährige, die nicht in Ausbildung, Beschäftigung oder Ausbildung sind. Es ist konzipiert, um die Kommunikationsfähigkeiten, das Selbstwertgefühl und Selbstvertrauen, die Beschäftigungsfähigkeit und die funktionalen Fähigkeiten zu verbessern, Lebensläufe zu schreiben und Möglichkeiten der Freiwilligenarbeit zu identifizieren.
- **Berufliche Qualifikationen:** arbeiten, um Menschen zu unterstützen, ihr Leben zu verbessern und ihr eigenes Potenzial auszuschöpfen mithilfe der Kraft des Sports als Instrument für das Lernen. Albion in the Community bietet berechtigten Personen im Alter von 19+ maßgeschneiderte Qualifikationen, die mehr Wissen und Verständnis für Bildungsmöglichkeiten bieten.
- **Get Ready to Work:** ein Programm, das lokale Arbeitslose unterstützt, indem es ihnen hilft, neue Fähigkeiten zu entwickeln und Schulungsmöglichkeiten anbietet, die sie in Arbeit oder Ausbildung vermitteln.



CAIS

CAIS ist eine Wohltätigkeitsorganisation, eine IPSS (Private Einrichtung für soziale Solidarität), die im Mai 1994 gegründet wurde. Sie hilft Menschen, die unter extremer Armut und sozialer Ausgrenzung leiden, vor allem Obdachlosen, wieder Unabhängigkeit und Kontrolle über ihr Leben zu erlangen. CAIS hat Zentren in Lissabon und Porto und ist in ganz Portugal tätig.

Zwei der wichtigsten von CAIS angebotenen Programme sind:

- Futebol de Rua – ein landesweites Straßenfußballprogramm für benachteiligte junge Menschen, meist im Alter von 15-26 Jahren, einschließlich NEETs. Regelmäßige Trainings, die mit lokalen NROs zusammen mit Gemeinwesenorganisationen in ganz Portugal angeboten werden, nutzen Fußball als Entwicklungstool und unterstützen Jugendliche dabei, ihre Soft Skills zu verbessern. Workshops, Wettkämpfe, Feste, Veranstaltungen und die Teilnahme an der Weltmeisterschaft für Obdachlose stehen auch auf dem Programm. Futebol de Rua existiert seit 2004. Derzeit arbeiten sieben CAIS-Mitarbeiter und rund 400 Mitarbeiter aus anderen gemeinnützigen Organisationen an fußballbasierten Programmen von CAIS, mit Unterstützung von über 100 Freiwilligen.
- Stärkung, Beschäftigungsfähigkeit und arbeitsorientierte Programme – diese Programme bestehen aus einer Vielzahl von Aktivitäten, einschließlich des Trainings von persönlichen Fähigkeiten und Lebenskompetenzen, kulturellen und sportlichen Aktivitäten (z.B. Kunst und Handwerk, Theater und ‚Straßen-Journalismus‘), Bildungskurse (z. B. IT und Geld-Management), Sprachkurse für nicht-Portugiesisch-Sprechende, Ausbildungsnachweise, ein individuelles Mentoring und psychologische Beratung. Diese Aktivitäten, die in der Regel wöchentlich von September bis Juni stattfinden, werden sowohl von CAIS-Mitarbeitern als auch von Freiwilligen erbracht. CAIS bietet auch Beschäftigung und Arbeitsmöglichkeiten für obdachlose junge Menschen an durch eine Reihe von sozialen Unternehmen, die es gegründet hat. Ein solches soziales Unternehmen ist die CAIS Straßenzeitung. Diese Zeitschriften werden in der Regel auf den Straßen von Obdachlosen verkauft, so dass sie über eine legitime Einkommensquelle und Selbstachtung verfügen und von Diebstahl oder Kleinkriminalität abgehalten werden. Das ultimative Ziel dieser Maßnahme ist es, nach einer Zeit des Zeitungsverkaufs für 12 bis 24 Monate, die Verkäufer in den Arbeitsmarkt zu integrieren und sie zu unterstützen, ein stabileres Auskommen zu finden. Ein weiteres soziales Unternehmen ist die CAIS Recycling-Werkstatt, die industrielle Rückstände und Abfälle in der Stadt Porto recycelt und Beschäftigung für obdachlose Jugendliche bietet.

CAIS sagt „extreme Armut“ ist das Hauptproblem, das es angehen möchte, genau wie die Hindernisse, die Obdachlose am Wiedereintritt in den Arbeitsmarkt hindert. Die Organisation glaubt, „Zugang zu den Menschenrechten ist der Schlüssel zur Förderung und zum Schutz der Autonomie der Menschen, die von einer aktiven Teilnahme an der portugiesischen Gesellschaft ausgegrenzt wurden“. Alle seine Programme zielen darauf ab, Menschen in extremer Armut zu befähigen, soziale und berufliche Fähigkeiten neu zu erlangen und sich neu in die Gesellschaft zu integrieren. Die sozialen Unternehmen wollen bedürftigen Menschen eine „geschützte Arbeitsumgebung“ bieten, die ihnen ein Einkommen sichert und ihnen ein Gefühl von Würde gibt.

RED DEPORTE

Red Deporte ist eine gemeinnützige Organisation mit Sitz in Spanien, die Programme in 20 Ländern weltweit anbietet, darunter Spanien, Afrika, Lateinamerika und Mittelamerika. Red Deporte wurde 1999 gegründet und bietet eine breite Palette von Programmen, die Sport als Instrument nutzen, um Bildung, Gesundheit, Integration und Beschäftigungsfähigkeit zu fördern. Es betreibt auch Aktivitäten in Schulen und Sportvereinen, die die Integration von Zuwanderern fördern. Red Deporte arbeitet vorwiegend mit jungen Menschen zusammen, männlichen und weiblichen, im Alter von 14 bis 20 Jahren, die NEET sind oder aus sozial schwachen Familien und Gemeinschaften kommen. Red Deporte beschäftigt professionelle Mitarbeiter und ein großes Team von Freiwilligen.

Red Deporte nutzt Sport, vor allem Fußball auf vielfachen Wunsch, bei allen Aktivitäten. Dies gilt sowohl in Spanien, wo Programme in erster Linie auf die Integration von Zuwanderern ausgerichtet sind, als auch in Entwicklungsländern, in denen Projekte in Zusammenarbeit mit bestehenden lokalen Partnern und Implementoren realisiert werden.

Die Fußballaktivitäten von Red Deporte umfassen regelmäßige Fußballspiele, Fußball für Integrations-Turniere, und thematische Turniere zu Problemen wie Antidiskriminierung. Wettkampfveranstaltungen können von einem Wochenende bis zu zwei Monaten dauern. Unabhängig von ihrer Dauer ist allen Wettkämpfen das Konzept der Integration gemeinsam und die Förderung besserer Beziehungen zwischen Zuwanderern und Einheimischen, mit einem Schwerpunkt auf der Gleichstellung der Geschlechter.

Die Organisation nutzt auch eine „Sport+1“-Struktur, was bedeutet, dass Fußballtrainings mit Aktivitäten kombiniert werden, die die Entwicklung junger Menschen rund um Themen wie Gesundheit, Beschäftigungsfähigkeit, Bildung, Gemeindeleitung und verantwortungsvoller Staatsführung fördern. Die Teilnehmer erhalten auch nicht-formale Bildung zur Friedenssicherung, Konfliktlösung und Gleichstellung der Geschlechter. Die Beiträge und Meinungen der Jugendlichen sind für jedes Projekt von entscheidender Bedeutung, und erlauben es den Teilnehmern, sich ihre Aktivitäten zu eigen zu machen.

OLTALOM

HINWEIS Im Rest des Toolkits bezieht sich der Name ‚Oltalom‘ speziell auf die Oltalom Sport Association, nicht die Oltalom Charity.

Oltalom SportAssociation wurde im Jahr 2005 gegründet, teilweise durch Mitarbeiter der Oltalom Charity, eine 1989 in Budapest gegründete NRO. um bedürftige und sozial ausgegrenzte Menschen in Ungarn zu unterstützen. Das Sportprogramm wurde 2005 eingeführt, mit dem Ziel, Möglichkeiten für benachteiligte Jugendliche, NEETs, Obdachlose, Flüchtlinge und Minderheiten zu bieten, an sportlichen und sozialen Aktivitäten teilzunehmen. Die Aktivitäten von Oltalom Sport Association beinhalten regelmäßige Fußballtrainings und sollen die Gesundheit der Teilnehmer verbessern, das Verständnis fördern, und die Kriminalität in einigen der gefährlichsten Bezirke Ungarns reduzieren. Oltalom Sport Association hat ein kleines Team von festen Mitarbeitern, und wird unterstützt von einem großen Netzwerk von Freiwilligen.

Oltalom bietet einen regelmäßigen, wöchentlichen Zeitplan von Fußballaktivitäten für junge Menschen unterschiedlichen Alters und Geschlechts, zusammen mit „Rundum“-Beschäftigungsfähigkeitsleistungen, einschließlich individuellem Job-Coaching und einem englischsprachigen Verein, die gleichzeitig angeboten werden. Ein junger Mensch wird zunächst bei Oltalom aktiv werden, indem er an den Fußballtrainings teilnimmt. Sozialarbeiter besuchen alle Fußballtrainings und sind greifbar, um mit ihnen zu plaudern und die jungen Menschen zu unterstützen, individuell zu beraten und Orientierung zu geben. Die Arbeit der Sozialarbeiter unterstützt junge NEETs, sich für Beschäftigung, Bildung oder Ausbildung zu engagieren. Die Teilnehmer können auch an Dienstleistungen verwiesen werden, die von Partnerorganisationen angeboten werden, wie beispielsweise Gesundheitsversorgung, Unterkunft, finanzielle Hilfe, rechtliche Unterstützung und Zugang zu Beschäftigung.

Oltalom hat auch Know-how in der Organisation von und Teilnahme an Fußballturnieren. Es nimmt regelmäßig Teams mit zu internationalen Turnieren, wie die Fair-Play-Cups und Meisterschaften in Ungarn, Straßenfußball-Cup in Wroclaw und dem Border-Cup in Serbien, und organisiert auch eigene football3-Turniere.

Oltalom beschreibt seine Ziele als „Menschen zusammenbringen und helfen, wertvolle Kontakte und Freundschaften zu schaffen“. Sein primäres Ziel ist die Integration derjenigen, die am Rande der Gesellschaft leben – wie Obdachlose, Erwachsene in staatlicher Fürsorge, Jugendliche in staatlicher Fürsorge oder ehemalige Straftäter – zurück in die Gesellschaft. Oltalom glaubt, Fußball kann Teilnehmern das Gefühl der Zugehörigkeit bieten, eine gesunde Einstellung zum Leben, Selbstachtung und eine angenehme, soziale Aktivität zu finden – in der Kombination können diese Vorteile lebensverändernd sein.

RHEINFLANKE

Gegründet in Köln im Jahr 2006 ist RheinFlanke eine deutsche gemeinnützige Einrichtung, die an neun Standorten in Deutschland aktiv ist. Ihr Hauptzweck ist es, junge Menschen mit Beschäftigungsproblemen zu unterstützen, so dass sie berufliche Fähigkeiten entwickeln und sie mit lokalen Unternehmern und Arbeitgebern in Kontakt zu bringen. Als Mittel zur Vertrauensbildung und Verbesserung des Engagements ermutigt RheinFlanke junge Menschen, an einer Vielzahl von Sportinitiativen teilzunehmen, unter anderem Fußball, Basketball und Boxen. Neben diesen sportlichen Aktivitäten bietet RheinFlanke individuelles Mentoring, Job-Coaching, Sprachkurse, Freiwilligenarbeit und Praktika für junge Menschen. RheinFlanke verfügt derzeit über ein Team von mehr als 70 Mitarbeitern und erreicht jede Woche mehr als 3.000 junge Menschen.

RheinFlanke verfügt über langjährige Erfahrung in der Nutzung des sozialen Potentials von Fußballs für positive Ergebnisse der Beschäftigungsfähigkeit. Die Arbeit der Organisation basiert auf einem ganzheitlichen Integrationsansatz mit drei Dimensionen, die aufeinander aufbauen: PLAY – CONNECT – WORK. Die Grundlage des Konzepts ist PLAY: Schon immer hat RheinFlanke Sport und insbesondere Fußball genutzt als ein Tool, junge Menschen zu erreichen und soziale Kompetenzen zu fördern. Der nächste Schritt ist es, junge Menschen mit Institutionen, Organisationen, Vereinen und anderen Spielern in ihrer Umgebung zu verbinden (CONNECT), um es ihnen zu ermöglichen, ein selbstbestimmtes Leben zu führen. Im Hinblick auf eine nachhaltige soziale Teilhabe unterstützt RheinFlanke dann Menschen, Arbeit (WORK) zu finden und Berufsorientierung und Qualifizierung zu ermöglichen. Programme, die mit der Beschäftigungsfähigkeit von Jugendlichen in Zusammenhang stehen und daher alle drei Dimensionen umfassen, sind:

- **HOPE:** Das Integrationsprogramm für junge Flüchtlinge umfasst den ganzen Weg vom ersten Kontakt bis zur nachhaltigen Integration in die Gesellschaft. Durch sportliche Aktivitäten in Unterkünften oder die Teilnahme an der RheinFlanke-Fußballmannschaft kommen die jungen Menschen in Kontakt mit den Integrationslotsen der Organisation. Anschließend wird eine vertrauensvolle Grundlage durch regelmäßige sportliche und kulturelle Aktivitäten aufgebaut. Mit dieser Grundlage begleiten die Integrationslotsen die Jugendlichen, wann und wo auch immer sie diese Unterstützung benötigen. Diese Unterstützung reicht von Sprachkursen über Hilfe bei Formalitäten bis zu sozialen Netzwerken und führt schließlich zur Beratung in Bezug auf die Suche nach einem Praktikumsplatz, einem Job und/oder Weiterbildungsmöglichkeiten. So ermöglicht RheinFlanke eine langfristige Perspektive für diese Teilnehmer an den Programmen in Deutschland.
- **Jump Up:** Innerhalb eines Zeitraums von vier Monaten arbeiten die Teilnehmer intensiv auf zwei verschiedenen Ebenen: Erstens: durch sportliche Aktivitäten werden soziale Kompetenzen gefördert, die im Alltag und im Job gleichermaßen relevant sind. Zweitens: es gibt Weiterbildungskurse und Job-Coaching, um berufsrelevante Grundlagen zu verbessern. In wöchentlichen Firmenbesichtigungen können die Teilnehmer verschiedene Berufe kennenlernen, praktische Erfahrungen sammeln und wichtige Kontakte knüpfen.
- **SouveränPlus:** Dieses Programm ist ein sportbasiertes Training von sozialen und mentalen Kompetenzen in Schulen, Berufsausbildungen und im Beruf. Im Rahmen der Schulungen werden bestimmte Erfahrungen gezielt erzeugt. Durch umfassende Überlegungen nach den Trainings fördern diese Erfahrungen nachhaltig die persönliche Entwicklung. Ein modulares Konzept sorgt dafür, dass das Training immer den Bedürfnissen der Teilnehmer entspricht.

SPORT 4 LIFE UK

Sport 4 Life UK ist eine eingetragene Wohltätigkeitsorganisation in der Stadt Birmingham, England. Sie will eine bessere Zukunft für arbeitslose und sozial ausgegrenzte Jugendliche im Alter von 12–25 Jahren schaffen durch die Verbesserung ihrer Beschäftigungsfähigkeit und wichtigen Lebenskompetenzen mithilfe seiner preisgekrönten sportthematischen Personalentwicklungsprogrammen. Gegründet im Jahr 2006 als ein kleines Gemeindeprojekt ist sie heute die führende Jugend- und Sport-Wohltätigkeitsorganisation in der Stadt Birmingham. Sie hat einen Umsatz von über £ 680.000 und beschäftigt 20 Mitarbeiter.

Sport 4 Life UK glaubt, dass kein Jugendlicher durch die Umstände seiner Geburt in einer Falle gefangen sein soll. Ihre Vision ist es, gleiche Wettbewerbsbedingungen zu schaffen, bei denen jeder junger Mensch die Möglichkeit hat, eine bessere Zukunft für sich selbst zu erschaffen. Ihr Ansatz ist, die beliebte Aktivität des Sports zunächst als Tool für das Engagement zu nutzen, um ihre Programme interaktiv, unterhaltsam und attraktiv zu machen, und damit Jugendlichen Bildungs- und Entwicklungsaktivitäten wirksam anzubieten, für die etablierte Bildung langweilig und demotivierend ist. Sport wird dann genutzt, um das Angebot an Programmen zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit und wichtigen Lebenskompetenzen zu unterstützen. Diese sportthematischen persönlichen Entwicklungsprogramme unterstützen Jugendliche in folgenden Punkten:

Umwandlung von Lebenskompetenzen

Teamarbeit
Motivation
Selbstwertgefühl
Verhalten
Kommunikation

Beschäftigungsfähigkeit verbessern

Beschäftigungsfähigkeitskompetenzen
Qualifikationen erwerben
NEET to EET

Sport 4 Life UK bietet zwei Hauptprogramme:

- Das TEEN-Programm ist ein persönliches Entwicklungsprogramm für 12-16-Jährige, die am Rande der Gesellschaft stehen und in mehrfach benachteiligten Gebieten leben. Es soll verhindern, dass junge Menschen zu NEETs werden, wenn sie die Schule verlassen. Es handelt sich um eine proaktive und strategische Intervention, die die Frage der Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit an der Quelle aufgreift, indem sie ihre Lebenskompetenzen umwandelt und ihre Beschäftigungsfähigkeit durch den Erwerb von Qualifikationen verbessert.
- Das NEET-Programm ist eine Beschäftigungsfähigkeits- und persönliches Entwicklungsprogramm für 16-29-Jährige, die NEET und am weitesten vom Arbeitsmarkt entfernt sind. Das Jahresprogramm beginnt mit einem intensiven 5-Wochen-Programm (drei volle Tage pro Woche), gefolgt von bis zu 12 Monaten individueller Unterstützung. Es entwickelt die Beschäftigungsfähigkeit und Lebenskompetenzen junger Menschen, so dass sie für den Arbeitsplatz bereit sind, und bietet Unterstützung für sie, um in dauerhafte Beschäftigung, Bildung oder Ausbildung zu kommen. Es bietet eine Vielzahl von persönlichen Entwicklungsaktivitäten einschließlich: Schulung und Qualifikation, Sport, Workshops, Simulationen von Vorstellungsgesprächen, soziale Fördermaßnahmen für die Jugend und individuelles Mentoring. Dieses Programm wurde entwickelt, um junge NEETs mit Soft Skills und technischen Fähigkeiten wie dem Verfassen eines Lebenslaufs, Vorstellungsgesprächen, Arbeitssuche und anerkannten Qualifikationen auszustatten.

Im vergangenen Jahr waren 641 Jugendliche in diesen beiden Programmen aktiv. 94% der befragten Jugendlichen erreichten mindestens ein positives Ergebnis. 99 Teilnehmer am TEEN-Programm erwarben Qualifikationen während 151 dies im NEETs Programm taten. 74% der 247 teilnehmenden NEETs nahmen Bildung, Beschäftigung oder Weiterbildung wieder auf, und 67 erzielten ein dauerhaftes Job-Ergebnis.

SARI

SARI ist ein von Freiwilligen geleitetes soziales Unternehmen mit Gemeinnützigkeitsstatus in der Republik Irland. Es ist auf die kulturelle Integration und soziale Eingliederung von Menschen durch das Medium Sport ausgerichtet. Es führt eine breite Palette von Sportcoachings, Programmen, Projekten und Wettkämpfen durch sowie Beschäftigungsfähigkeit-Workshops, individuelles Mentoring und Freiwilligenaktivitäten. Diese Aktivitäten richten sich an bedürftige und gefährdete Jugendliche und Erwachsene, einschließlich NEETs.

SARI wurde ursprünglich 1997 als Soccer Against Racism Ireland von den Aktivisten Frank Buckley und Ken McCue gegründet, im Europäischen Jahr gegen Rassismus. Zusammen mit dem Fotografen Perry Ogden gründeten sie SARI. Die Mission von SARI ist die Unterstützung der kulturellen Integration und sozialen Inklusion und die Verteidigung der Menschenrechte im In- und Ausland, indem sie Sport als Medium zum Kampf gegen Rassismus, Sektierertum, Homophobie und andere Formen der Diskriminierung nutzen. Seine Hauptziele sind:

- sportliche und kulturelle Programme, Projekte und Veranstaltungen anzubieten, die Menschen aus verschiedenen Traditionen, Ethnien, Religionen und Hintergründe zusammenbringen
- eine positive Einstellung gegenüber Menschen mit verschiedenen ethnischen, religiösen und kulturellen Hintergründen zu fördern
- die Interessen zu vertreten bei Regierungsbehörden und nationalen Sportorganisationen, um Politiken und Praktiken der Gleichstellung, Integration und Inklusion zu übernehmen
- mit lokalen Sportvereinen zu arbeiten, um sie aufzufordern, für alle Menschen gleiche Wettbewerbsbedingungen zu schaffen, unabhängig von Hautfarbe, Religion oder jeder anderen Form von Diskriminierung.

Mit einer Kombination aus Bildung, Ausbildung und Lernlabors bietet SARI eine Reihe von Programmen und Projekten, die Sport und soziales Kapital nutzen, um Kapazitäten im Einzelnen und im Kollektiv aufzubauen. In der Fußball-Arena gehören dazu:

- Soccernites Youth Leadership Programm – das Programm arbeitet mit ausgegrenzten jungen Menschen im Alter von 14 bis 18 Jahren in einem Kontext außerhalb der Schule in einem „Blended-Learning-Prozess“ unter Verwendung eine Kombination von Fußball-Kompetenzentwicklung und Lernlabors zu Antidiskriminierung, Lesefähigkeit, Gesundheit und Sicherheit, Menschenrechten, beruflicher Entwicklung, die alle von einem Mentoring-Programm unterstützt werden.
- Count Us In education through sport programme – dieses Programm arbeitet mit Bildungseinrichtungen, einschließlich Weiterbildung und Lehrer in Ausbildung und bietet Teilnehmern Lernstoff zu Themen wie Antidiskriminierung, Anti-Mobbing, interkulturelle Kompetenz und digitalen Lernkompetenz-Modulen.
- Hijabs and Hat-Tricks – ein Programm des regelmäßigen Fußballtrainings, verknüpft mit dem weiblichen interreligiösen Team Diverse City AFC von SARI, das Schranken abbaut und junge muslimische Mädchen und Frauen ermutigt, am Fußball teilzunehmen.

- Living Together Through Football – eine Partnerschaftsvereinbarung mit dem Glentoran FC Academy in East Belfast, geschaffen, um gemeinsamen Raum für junge Menschen aus römisch-katholischen, protestantischen und Dissidenten-Hintergründen zu schaffen. Das Programm bietet technische Unterstützung für Fußball für den Frieden und Entwicklungsprojekte im Kosovo und in Nigeria.
- Socrates Football and Democracy Programme – ein Programm zur Nutzung des Mediums Fußball als Tool für die Aufklärung der Wähler und Registrierung von Personen mit Migrationshintergrund, damit sie sich am demokratischen Prozess in vollem Umfang beteiligen können. Die Methodik wurde vom brasilianischen Fußballern Socrates in Verbindung mit dem Corinthians FC entwickelt.

SPORT DANS LA VILLE

Sport dans la Ville wurde 1998 mit dem Ziel der Schaffung eines sportlichen Aktivitätenprogramms gegründet, das genutzt werden könnte, benachteiligten Kindern zu helfen, die in den am stärksten benachteiligten Gemeinden Frankreichs leben. Jede Woche hilft Sport dans la Ville 4.000 benachteiligten Kindern im ganzen Land (Île-de-France, Rhône-Alpes), ein besseres Leben zu erreichen und ihre Zukunft durch ein innovatives Sport- und Trainingsprogramm zu verbessern.

Die Organisation nutzt Sport, insbesondere Fußball, als ein Mittel, um junge Menschen zu ermutigen, antisoziales Verhalten zu vermeiden, indem ihnen die Bedeutung von Teamarbeit, Führung und sozialer Integration gelehrt wird. Freie Coachings werden regelmäßig in ganz Frankreich angeboten, genau wie spezielle Sportcamps, Spiele, Wettkämpfe und Veranstaltungen.

Sobald ein Fundament gelegt, und Fußball genutzt wurde, um Werte wie Respekt und Engagement zu verankern, sind junge Teilnehmer bereit, in eine formellere Berufsausbildung im Beruf überzugehen im Job dans la Ville-Programm, das für junge Menschen Beschäftigungstraining und Mentoring bietet. Dieses Programm wurde eingerichtet, weil 45 % der jungen Menschen im Alter von 16 bis 25 Jahren, die in benachteiligten Vierteln in Frankreich leben, arbeitslos sind. Sport dans la Ville betreibt auch das Entrepreneurs dans la Ville-Programm, das junge Menschen dabei unterstützen, ihr eigenes Geschäft zu gründen.

Diese beiden Programme bilden ein Kernstück der Arbeit von Sport dans la Ville wie folgt:

- Job dans la Ville – dieses Programm will junge Menschen direkt unterstützen, einschließlich NEETs, bei Bildung, Ausbildung und Beschäftigung. Die Teilnehmer profitieren von: (i) individueller Unterstützung und Training – Coaches unterstützen junge Menschen, ihre beruflichen Ziele zu definieren; (ii) Mentoring – Ehrenamtliche aus Unternehmen unterstützen junge Menschen, ihr Selbstbewusstsein aufzubauen und die Arbeitswelt besser zu verstehen; (iii) Berufserfahrungen – junge Menschen haben einen direkten Zugang zu Praktika, Saisonjobs und Festanstellungen bei Unternehmen im In- und Ausland; (iv) Betriebsbesichtigungen – Jugendliche haben die Möglichkeit, Unternehmen zu besuchen und mehr über sie zu erfahren; und (v) Qualifizierungs-Workshops – Kurse, die jungen Menschen helfen, die Fähigkeiten zu erlangen, die sie brauchen, um bei der Einstellung und Beschäftigung erfolgreich zu sein.
- Entrepreneurs dans la Ville – das ist ein Fünf-Monats-Programm für Unternehmertum, das benachteiligte Jugendliche dabei unterstützt, ihre eigenen Firmen zu gründen. Die Aufnahme in das Programm ist umkämpft – potenzielle Teilnehmer präsentieren ihre Geschäftsideen Sport dans la Ville und die besten 25 werden ausgewählt. Jeder Teilnehmer erhält einen freien Platz an der renommierten EM Lyon Business School. Sie besuchen diese Schule an zwei Tagen in der Woche für vier Monate und profitieren von Kursen in Marketing, Handel, Finanzen und Gesetzgebung. Zusätzliche Workshops – einschließlich Vorträge von erfolgreichen Unternehmern – werden von Sport dans la Ville organisiert und am Ende des Programms findet eine feierliche Zeremonie statt. Die drei jungen Leute mit den besten Businessplänen erhalten eine monetäre Belohnung, um ihnen zu helfen, ihre Firmen zu starten, während alle Teilnehmer laufendes Business-Mentoring für die nächsten zwei Jahre erhalten.

ELIEL, 23, FRANKREICH

SPORT DANS LA VILLE

Eliel hatte keine Qualifikation und war fünf Jahre lang arbeitslos, als er zu Sport dans la Ville kam. Sein Selbstwertgefühl und Selbstvertrauen waren gering, er schien ein wenig verloren im Leben, und er hat keine Karriereplanung vor sich.


Er nahm zunächst an den Basketballtrainings teil – eine Sportart, die er liebte. Auf dem Basketballplatz war er ein anderer Mensch. Er war motiviert, ernst, respektvoll, zuversichtlich und entschlossen, erfolgreich zu sein beim Basketballspiel. Die Trainer von Sport dans la Ville erkannten dies und ermutigten Eliel, diese Positivität und Willenskraft in anderen Bereichen seines Lebens zu zeigen. Sie überzeugten ihn, sich beim Jobs dans la Ville-Programm anzumelden.

Eliel nahm an zahlreichen Workshops und Aktivitäten zur Beschäftigungsfähigkeit teil und begann, seine Fähigkeiten zu entwickeln. Sein Vertrauen verbesserte sich und er erwarb neue Soft Skills wie Führung, Teamarbeit, Zuverlässigkeit und Pünktlichkeit. Er verbesserte auch seine Fähigkeiten für die Arbeitssuche, einschließlich das Verfassen eines Lebenslaufs, Vorstellungsgesprächstechniken und Selbstdarstellung, er meldete sich sogar an, um einen Abschluss in Lieferketten, Einkauf und Logistik zu machen.

Dieses Programm ermöglichte Eliel, eine Anstellung zu finden, nach fünf Jahren als NEET. Er erhielt einen Job bei Sport dans la Ville, wo er sich um die Webseite der Wohltätigkeitsorganisation kümmerte und die Fußballfelder pflegte und einen Job bei dem Sport-Einzelhändler Decathlon in der Kundenberatung und dem Verkauf von Produkten. Diese Erfolge haben Eliel das Gefühl gegeben, glücklicher zu sein mit einem erhöhten Selbstwertgefühl. Er kommuniziert zuversichtlicher, mit einer lauterer Stimme und zeigt Führungsqualitäten im Alltag. Er ist jetzt eher bereit, neue Chancen wahrzunehmen, ist unabhängiger und hat hohe Ziele für die Zukunft, weil er an sich selbst glaubt.



**„DIESES PROGRAMM HAT ELIEL ERMUTIGT, EINEN ARBEITS-
PLATZ ZU FINDEN, NACH FÜNF JAHREN ALS NEET. ER ER-
HIELT EINEN JOB BEI SPORT DANS LA VILLE, WO ER SICH
UM DIE WEBSEITE DER WOHLTÄTIGKEITSORGANISATION
KÜMMERTE UND DIE FUSSBALLFELDER PFLEGTE UND EINEN
JOB BEI DEM SPORT-EINZELHÄNDLER DECATHLON IN DER
KUNDENBERATUNG UND DEM VERKAUF VON PRODUKTEN.“**



KAPITEL 3
EINE GEMEINSAME
WIRKUNGSLOGIK FÜR
FUSSBALLBASIERTE
PROGRAMME ZUR
BESCHÄFTIGUNGSFÄHIGKEIT

3.1 ÜBER DIE WIRKUNGSLOGIK

3.2 WIRKUNGSLOGIK

3.1 ÜBER DIE WIRKUNGSLOGIK

Der Ablaufplan des Wegs der gemeinsamen Ergebnisse wurde von den Team Up-Mitgliedern entwickelt, nach vielen Stunden Debatten und Diskussionen über die gemeinsamen Ziele der fußballbasierten Programme zur Beschäftigungsfähigkeit. Das Ergebnis ist ein Rahmen, in denen die Aktivitäten und Programme jeder Organisation hineinpassen können. Der Ablaufplan wurde wie folgt entwickelt:

- ein handlicher, benutzerfreundlicher Überblick darüber, wie fußballbasierte Aktivitäten zur Beschäftigungsfähigkeit arbeiten
- eine einfache, visuelle Darstellung des Wegs, den ein engagierter junger NEET möglicherweise geht
- eine Zusammenfassung, wie eine komplexe und abwechslungsreiche Mischung aus Aktivitäten und Ergebnissen zu einer verbesserten Beschäftigungsfähigkeit bei jungen NEETs gemeinsam beitragen kann

Die verschiedenen Elemente des Rahmens werden weiter dargestellt und eingehender erläutert in den einzelnen Kapiteln des Toolkits.

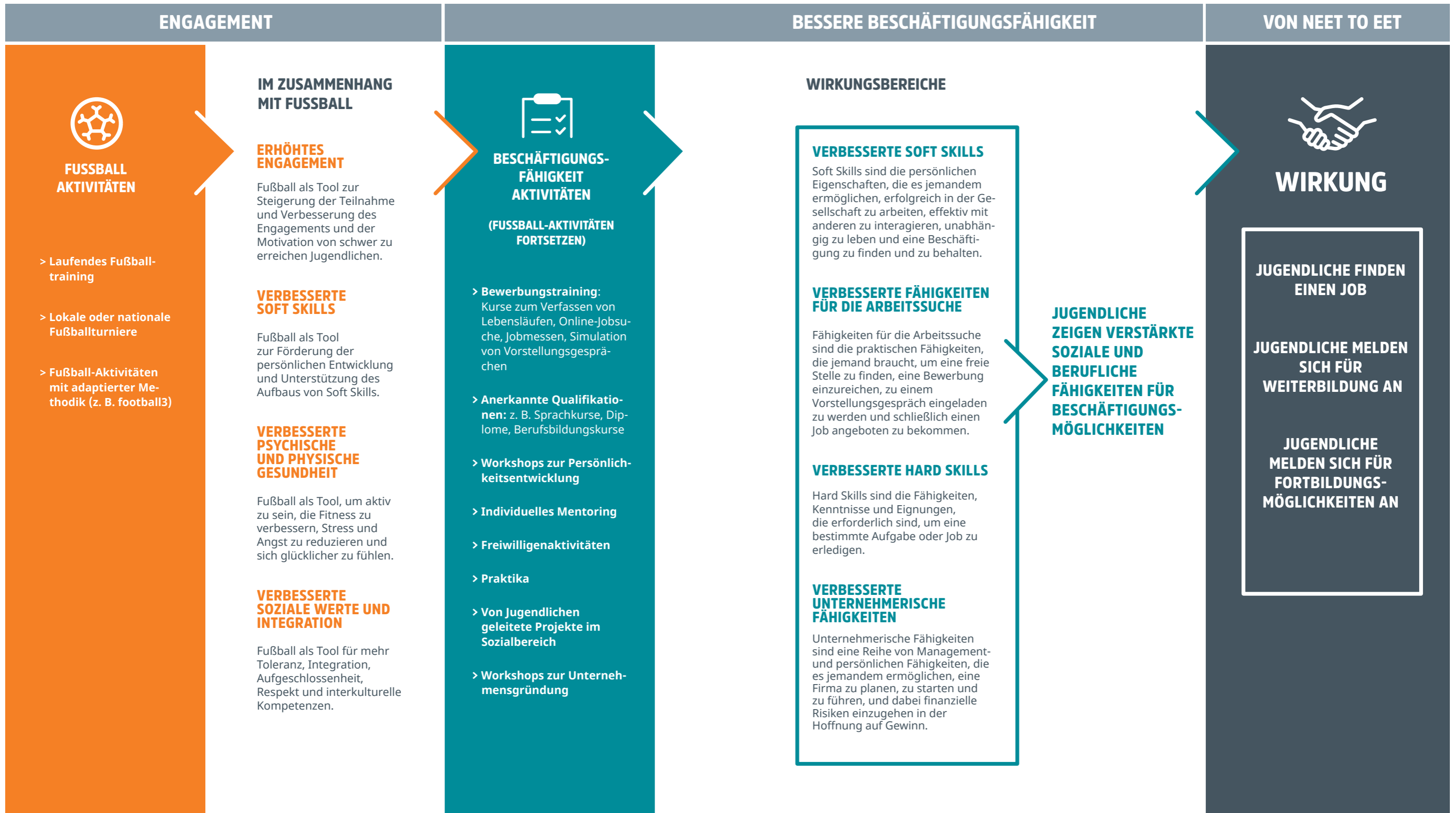
Es ist wichtig zu erkennen, dass dieser Rahmen einen grundlegenden Überblick über die Struktur der fußballbasierten Programme zur Beschäftigungsfähigkeit und den Weg der NEET-Teilnehmer gibt. Dies bedeutet nicht, dass alle Organisationen die gleichen Aktivitäten umsetzen oder die gleiche Wirkung erzielen. Zum Beispiel sehen wir in Kapitel 5, dass jede Organisation einen anderen Wert legt auf die Nutzung von Fußball als Tool, um Teilnehmer zu aktivieren, Soft Skills aufzubauen, die Gesundheit oder die soziale Integration zu verbessern. Außerdem, obwohl alle Organisationen gemeinsam vier Hauptzielbereiche (Soft Skills, Fähigkeiten für die Arbeitssuche, Hard Skills und unternehmerische Fähigkeiten) vereinbart haben, bieten nicht alle von ihnen Programme an, die auf jeden dieser Bereiche den gleichen Wert legen.

Die Team Up-Mitglieder glauben, dass die Wirkungslogik für Leser dieses Toolkits ein nützliches Werkzeug ist. Weitere Details zu den vier Ergebnisbereichen und tiefergehenden Fallstudien der einzelnen Aktivitäten sind auch in Kapitel 7 enthalten.



AUFGABE: Überlegen Sie, wie Ihre Organisation in die Wirkungslogik passt und welche Reise Ihre jungen NEETs nehmen durch den Weg der gemeinsamen Ergebnisse – gibt es irgendwelche Lücken in Ihrem Dienst oder irgendwelche Verbesserungen, die Sie machen können?

3.2 WIRKUNGSLOGIK WEG DER TEILNEHMER



MICHAEL, 20, UK

ALBION IN THE COMMUNITY

Michael wurde im Alter von 10 in Pflege genommen, da seine Mutter nicht in der Lage war, für ihn zu sorgen. Als Teenager wurde er renitent und er verließ die Schule ohne eine deutliche Karriereplanung vor sich.

Er schloss sich dem Programm Albion Goals an und begann zu lernen und sich zu entwickeln. Die Fußballtrainings halfen, Michaels Verhalten zu verbessern und sein Selbstwertgefühl zu stärken, die Unterstützung eines Mentors hat ihn ermutigt, sich für eine Reihe von Ausbildungskursen anzumelden. Er erhielt erfolgreich ein Zertifikat der Football Coaching Academy Stufe 1 bei einem angesehenen lokalen College, ein Stufe 1 und 2 Sport Leadership Award bei Albion Goals und erreichte ein Stufe 1 Beschäftigungsfähigkeits-Zertifikat.

Michael entwickelte sich auch von den Albion Goals Fußballtrainings zu zusätzlichen Aktivitäten der Beschäftigungsfähigkeit und persönlichen Entwicklung. Er lernte, sich hin zu einem unabhängigen Leben zu bewegen, indem er ein Cook&Eat-Kurs besuchte, der die Teilnehmer darin unterrichtet, einfache, gesunde, billige und schmackhafte Mahlzeiten zuzubereiten.. Er besuchte auch das Programm Get Ready to Work von Albion in the Community, das ihm half beim Verfassen des Lebenslaufs, bei der Suche nach offenen Stellen und bei Vorstellungsgesprächstechniken. Dies half ihm schließlich, seinen ersten Job zu bekommen, eine Arbeit bei einem Reinigungsspezialisten für kommerzielle Catering-Einrichtungen. Er reist nun in ganz Großbritannien herum mit seinem Job, den er seit mehreren Monaten innehat.

Die Teilnahme an dem Programm von Albion Goals und das Finden eines Arbeitsplatzes hatte eine deutlich positive Wirkung auf Michaels Leben, wie er erklärt:

„Ich denke, eine Menge Leute begannen, mich abzuschreiben, weil ich nie einen Job hatte. Albion Goals gab mir Gelegenheit, Qualifikationen zu bekommen, aber vielleicht noch wichtiger, das Vertrauen, mich um einen Job zu bewerben und mich auf eine positive Art zu präsentieren. Ich begann, mehr an mich zu glauben. Vielleicht, weil ich in Pflege aufgewachsen bin, war ich auch ein durch das Wohlfahrtssystem gefangen. – Ich bin jetzt völlig unabhängig und auf der Suche, voranzugehen, neue Dinge auszuprobieren“

„ALBION GOALS GAB MIR GELEGENHEIT, QUALIFIKATIONEN ZU BEKOMMEN, ABER VIELLEICHT NOCH WICHTIGER, DAS VERTRAUEN, MICH UM EINEN JOB ZU BEWERBEN UND MICH AUF EINE POSITIVE ART ZU PRÄSENTIEREN.“



KAPITEL 4

DEFINITION DER BESCHÄFTIGUNGSFÄHIGKEIT

4.1 WAS IST BESCHÄFTIGUNGSFÄHIGKEIT?

4.2 AKTIVITÄTEN DER BESCHÄFTIGUNGSFÄHIGKEIT

4.1 WAS IST BESCHÄFTIGUNGSFÄHIGKEIT?

Beschäftigungsfähigkeit ist ein Begriff, der in vielen unterschiedlichen Zusammenhängen und Weisen genutzt wird – und damit verschiedene Dinge für verschiedene Menschen bedeutet.

Eine einfache, nicht-kontroverse Definition wird vom Cambridge Wörterbuch gegeben: „die Fertigkeiten und Fähigkeiten, die es erlauben, einen Arbeitsplatz zu haben. Andere Wissenschaftler und Organisationen bauen diese Grundlage weiter aus für detailliertere Definitionen: Eine kleine Probe umfasst:

- › „Eine Kombination von Faktoren (wie z.B. berufsspezifische Fähigkeiten, Soft Skills), die es Einzelpersonen ermöglichen, auf eine Beschäftigung hinzuwirken oder eine Beschäftigung anzunehmen oder sie zu behalten und im Laufe ihrer Karriere weiterzukommen“ – Europäische Qualitätssicherung in der beruflichen Aus- und Weiterbildung.
- › „Eine Reihe von Leistungen, Verständnis und persönlichen Eigenschaften, die es Einzelpersonen erlaubt, eher eine Beschäftigung zu finden und in ihrem gewählten Beruf erfolgreich zu sein“ – Peter Knight & Mantz Yorke.
- › „Eine Reihe von Eigenschaften, Fähigkeiten und Kenntnissen, die alle Teilnehmer am Arbeitsmarkt haben sollten, um sicherzustellen, dass sie die Fähigkeit besitzen, wirksam am Arbeitsplatz zu sein – zu ihrem eigenen Nutzen, dem ihrer Arbeitgeber und der Wirtschaft insgesamt“ – Verband der britischen Industrie.
- › „Beschäftigungsfähigkeit dreht sich um den Besitz der Fähigkeit, eine erste Anstellung zu erlangen, Beschäftigung zu bewahren und neue Arbeitsplätze zu erhalten, wenn erforderlich“ – Erasmus+.

All diese Definitionen erkennen, dass die Beschäftigungsfähigkeit ein vielschichtiges, komplexes Konzept ist, das aus zahlreichen verschiedenen Faktoren besteht. Bei Beschäftigungsfähigkeit geht es nicht nur darum, einen Job zu finden. Es ist kein Abzeichen, das Sie gewinnen und für immer behalten können, und es geht nicht um einen Hochschulabschluss oder formale Qualifikationen.

Stattdessen ist Beschäftigungsfähigkeit eine ganzheitliche Reihe von Fähigkeiten, Eigenschaften und Kenntnissen, die in einer Vielzahl von Umgebungen entwickelt werden können. Es ist eine einzigartige Kombination von Faktoren, beeinflusst von Persönlichkeit, Hintergrund, Bildung, sozioökonomischem Status, Qualifikationen und psychischem Wohlbefinden. Beschäftigungsfähigkeit ist daher eine kontinuierliche, persönliche Reise, die sich erheblich von einer Person zur anderen unterscheidet.

Aber Beschäftigungsfähigkeit kann immer noch in gewissem Sinne gelehrt werden, indem Programme und Aktivitäten angeboten werden, um die Menschen zu unterstützen, die Bausteine zu entwickeln – die Eigenschaften, Fähigkeiten und Kenntnisse – die die Beschäftigungsfähigkeit verbessern.

In 4.2 haben die Team Up-Mitglieder die wichtigsten Beschäftigungsfähigkeit-Aktivitäten, die sie implementieren, identifiziert und wie diese helfen, die Beschäftigungsfähigkeit von Jugendlichen zu verbessern.



AUFGABE: Führen Sie Untersuchungen der Jugendarbeitslosigkeit in Ihrer Umgebung durch, wie zum Beispiel herauszufinden, wie viele junge Menschen NEET sind, aufgeschlüsselt nach verschiedenen Vierteln, Geschlecht und Ethnien, und benutzen Sie diese Erkenntnisse, um Ihre Aktivitäten und Programme zu planen.

4.2 BESCHÄFTIGUNGSFÄHIGKEITS-AKTIVITÄTEN

Die Macht des Fußballs, um das Leben von jungen NEETs zu verbessern, wird im Detail in Kapitel 5 beschrieben. Aber Fußball kann jungen NEETs nur bedingt helfen. Er kann ihnen beispielsweise nicht beibringen, wie man einen Lebenslauf von höchster Qualität verfasst oder sie trainieren, um in einem Vorstellungsgespräch zu beeindrucken. Hier sind spezifische, gut geplante Beschäftigungsfähigkeits-Aktivitäten erforderlich.

Team Up-Mitglieder haben mehrere wichtige Arten von Beschäftigungsfähigkeits-Aktivitäten identifiziert, die sie nutzen, um Jugendliche zu unterstützen, einschließlich:

- › Bewerbungen für praktische Ausbildung: Kurse zum Verfassen von Lebensläufen, Online-Jobsuche, Jobmessen, Simulation von Vorstellungsgesprächen
- › Anerkannte Qualifikationen: z. B. Sprachkurse, Diplome, Berufsbildungskurse
- › Persönliche Entwicklungs-Workshops
- › Individuelles Mentoring
- › Freiwilligenaktivitäten
- › Praktika
- › Von Jugendlichen geleitete Projekte im Sozialbereich
- › Unternehmertum-Workshops

Jede dieser Aktivitäten wurden entwickelt, um direkt die Beschäftigungsfähigkeit von jungen NEETs zu verbessern und sie letztendlich zu unterstützen, eine dauerhafte Beschäftigung zu finden. Das Prinzip hinter dieser Vorgehensweise ist einfach, aber effektiv – wenn ein junger NEET neue Qualifikationen und einschlägige Erfahrungen durch freiwilliges Engagement und Praktika erworben hat, einen gut geschriebenen Lebenslauf verfasst hat, eine professionelle Technik für Vorstellungsgespräche erlernt hat und eine gute Grundlage der Soft Skills aufgebaut hat, ist es offensichtlich viel wahrscheinlicher, in Vorstellungsgesprächen erfolgreich zu sein und einen Job zu finden. Und wir wissen, diese Strategie funktioniert. Albion in the Community half beispielsweise 451 jungen NEETs, eine bezahlte Beschäftigung in den letzten zwei Jahren zu erhalten, während Sport 4 Life UK 76 junge NEETs mit komplexen Bedürfnissen unterstützte, um im vergangenen Jahr langfristig Arbeit zu finden.

Aber wie kombinieren Sie diese Beschäftigungsfähigkeits-Aktivitäten mit Fußball-Aktivitäten in ein stimmiges, erfolgreiches Programm? Finden Sie es heraus in Kapitel 5.

HINWEIS: Einige Organisationen implementieren all diese Aktivitäten, andere bieten nur wenige – es liegt bei jeder Organisation, sich zu entscheiden, was am besten für seine Teilnehmer ist.

KELLY, 24, UK

SPORT 4 LIFE UK

„Ich fühlte mich, als ob ich nicht gut genug war. Ich war am Boden zerstört und wusste nicht, wohin ich mich wenden konnte. Mein Selbstvertrauen und Selbstwertgefühl war auf einem Allzeittief.“

So fühlte sich Kelly, nachdem sie ihren Job verloren hatte. Sie war zuvor jahrelang ohne Arbeit gewesen – und jetzt war sie wieder bei Null angelangt. Es war ein schrecklicher Rückschlag. Ihre Aussichten für die Zukunft waren düster.

Kelly war an dem Punkt, wo sie die Hoffnung aufgeben wollte, bis sie von Sport 4 Life UK hörte. Sie meldete sich für das fußballbasierte Programm zur Beschäftigungsfähigkeit an – und diese Entscheidung erwies sich als lebensverändernd.

Das Projekt forderte Kelly heraus, ihre Komfortzone zu verlassen, neue Aktivitäten auszuprobieren und ihre Soft Skills zu entwickeln. Sie nahm an Sport Coachings teil und half, ein soziales Gemeindearbeitsprojekt zu organisieren. Aber es war nicht immer einfach.

„Am Anfang war ich sehr nervös und ängstlich, mit anderen zu sprechen. Ich war keine selbstbewusste Person, und ich war nicht wirklich sportbegeistert. Aber langsam holten mich die Aktivitäten aus meinem Schneckenhäus heraus und ermutigten mich, mehr zu kommunizieren. Ich begann, mich wie eine andere Person zu fühlen. Die Mitarbeiter haben mich motiviert und haben mich bei der Stange gehalten – und ich war inspiriert, etwas Negatives in etwas Positives zu verwandeln“

Beschäftigungsfähigkeits-Workshops und Simulationen von Vorstellungsgesprächen boten Kelly die praktische Unterstützung, um einen Job zu finden, während Mentoring von Arbeitgebern und Projektmitarbeitern ihr halfen, eine Karriereplanung zu entwickeln.

Und jetzt ist Kellys Leben wirklich wieder auf dem richtigen Weg. Sie studiert Hotelmanagement an einem lokalen College und freut sich auf eine glückliche und erfolgreiche Zukunft, die vor ihr liegt.

„Ich fühle mich unglaublich stolz auf meine Leistungen. Ich kann jetzt Dinge tun, die ich mir nicht vorher erträumt hätte. Von einem sehr schlecht, geringen Platz fühle ich jetzt, dass nach oben keine Grenze gesetzt ist.“

„**ICH FÜHLE MICH UNGLAUBLICH STOLZ AUF MEINE LEISTUNGEN. ICH KANN JETZT DINGE TUN, DIE ICH MIR NICHT VORHER ERTRÄUMT HÄTTE. VON EINEM SEHR SCHLECHT, GERINGEN PLATZ FÜHLE ICH JETZT, DASS NACH OBEN KEINE GRENZE GESETZT IST.**“



**KAPITEL 5
FUSSBALLBASIERTE
PROGRAMME ZUR
BESCHÄFTIGUNGSFÄHIGKEIT**

- 5.1 FUSSBALL ALS INSTRUMENT FÜR GUTES
- 5.2 ÜBER FUSSBALLBASIERTE PROGRAMME ZUR BESCHÄFTIGUNGSFÄHIGKEIT
- 5.3 FUSSBALLBASIERTE ERGEBNISSE
- 5.4 FALLSTUDIEN

5.1 FUSSBALL ALS INSTRUMENT FÜR GUTES

Alle Team Up-Mitglieder nutzen Fußball als ein Tool, um die Beschäftigungsfähigkeit Jugendlicher zu erhöhen und NEETs zu unterstützen – aber die Methoden, die sie verwenden, um Fußball anzubieten, unterscheiden sich oft. Im folgenden Kapitel werden die verschiedenen Arten erläutert, die die verschiedenen Organisationen für Fußball nutzen im Rahmen ihrer Beschäftigungsfähigkeits-Programme.

Der Fußball hat eine einzigartige Macht, die Welt zum Guten zu verändern. Es ist die populärste Sportart der Welt, mit Hunderten von Millionen von Spielern weltweit. Er kann Menschen vereinen, Barrieren abbauen, positive Veränderung bewirken und – entscheidend für dieses Toolkit – als Tool genutzt werden, um die Beschäftigungsfähigkeit Jugendlicher zu verbessern.

Aber wir haben alle genug rote Karten, Kämpfe auf dem Spielfeld und Hooligans auf den Tribünen gesehen, um zu wissen, dass Fußball an sich nicht unbedingt eine Kraft für das Gute ist. Die einzigartige Kraft für das Gute des Fußballs kann nur freigesetzt werden, wenn er auf die richtige Art und Weise eingesetzt wird. Die Team Up-Mitglieder erkennen dies. Konsequenterweise nutzen sie alle spezielle Methoden, um sicherzustellen, dass ihre Fußballtrainings in einer positiven, lebensverändernden Weise betreut werden. Diese Methoden konzentrieren sich im Allgemeinen auf die folgenden Grundsätze:



Aber wie integrieren Sie praktisch diese Werte und Prinzipien in die Fußballtrainings? Die Team Up-Mitglieder geben nachstehend ihre TOP-TIPPS:

VERWENDEN SIE DIE FOOTBALL3-METHODIK

Oltalom nutzt die football3-Methodik, um Fußball-Aktivitäten auf eine positive Art und Weise zu implementieren. Entwickelt von streetfootballworld ist football3 eine einzigartige Art und Weise, Fußball zu spielen – basierend auf dem Prinzip, dass die grundlegenden Werte von Fairplay, Gleichstellung der Geschlechter, Teamarbeit und Respekt genauso wichtig sind wie die Fußball-Fähigkeiten und Wettbewerb. Benannt nach seinen „drei Hälften“ – eine Diskussion vor dem Spiel, Fußballspiel und Diskussion nach dem Spiel – integriert football3 wesentliche Lebenslektionen in jedes Spiel zu Themen wie Verhalten, Gesundheit und Friedenssicherung.

Die football3-Trainings und Fair Play Football Roadshow-Turniere von Oltalom nutzen diese Struktur: Jugendliche entscheiden zunächst über besondere Regeln für ihr Spiel, um eine relevante soziale Frage anzugehen, wie die Erhöhung der Beteiligung von Frauen am Sport; dann spielen sie ein kleines, gemischt-geschlechtliches Match, mit einer Vereinbarung untereinander zu Fouls, Freistößen und Toren; und schließlich reflektierten sie über ihr Verhalten und die Einhaltung der Regeln während einer offenen und ehrlichen Gruppendiskussion.

SOFT SKILLS IN FUSSBALL-AKTIVITÄTEN INTEGRIEREN

Am Anfang seiner regelmäßigen Fußballtrainings nimmt Red Deporte oft junge NEETs mit auf einen besonderen Ausflug, um Footgolf zu spielen – eine Kombination aus Fußball und Golf, wobei ein Fußball in ein Loch getreten wird. Die Footgolfspiele werden speziell genutzt, um jungen NEETs Soft Skills beizubringen. Jedes Loch beinhaltet eine andere Lektion – wie Teamarbeit, Kommunikation und anderen vertrauen – und der Trainer führt Diskussionen über dieses Thema am Ende eines jeden Lochs. Auf diese Weise werden wichtige Soft Skills nahtlos in eine unterhaltsame und einfache Aktivität integriert. Vgl. 7.1 für weitere Details.

FÖRDERN VON SOZIALEN WERTEN

SARI bietet ein spezielles Fußballtraining an, konzipiert, um Jugendlichen etwas über die negativen Auswirkungen der Diskriminierung zu lehren. Bevor das Spiel beginnt, werden zwei Jugendliche als Mannschaftsführer ausgewählt und auf eine Seite genommen. Die Kapitäne wissen nicht, dass den anderen Jugendlichen gesagt wird, sie sollen ihre Kapitäne völlig ignorieren und nie einen Pass zu ihnen geben. Das Spiel wird gespielt, und die Kapitäne haben natürlich das Gefühl, ausgegrenzt, verwirrt und frustriert zu sein. Eine Gruppendiskussion findet nach dem Spiel statt, um zu reflektieren, wie die Jugendlichen sich fühlten und dies mit realer Diskriminierung zu vergleichen.

SETZEN SIE FUSSBALLTRAINER UND FREIWILLIGE EIN, DIE VORBILDER SIND

In ihrem Programm Albion Goals setzt Albion in the Community speziell Fußballtrainer mit einem Hintergrund in sozialer Inklusion, Know-how im Umgang mit Fußball als Tool für Gutes und Erfahrung in der Arbeit mit benachteiligten Jugendlichen mit mehrfachen Bedürfnissen ein. Die Mehrheit der Trainer von Albion Goals ist auch älter als 30 Jahre, mit einer großen Menge an „Lebenserfahrung“, und es wird darauf abgezielt, Mitarbeiter einzustellen mit persönlichen Eigenschaften wie Positivität, Ansprechbarkeit, Selbstvertrauen, Motivation und hervorragenden Führungsqualitäten. Albion in the Community gewährleistet so, dass seine Trainer Vorbilder sind, zu denen die Jugendlichen aufschauen können, die sie respektieren und von denen sie wichtige Soft Skills lernen.

NUTZEN SIE VERHALTENSREGELN

Sport 4 Life UK nutzt Verhaltensregeln, die von den Jugendlichen zu Beginn jedes Programms mit Unterstützung des Fußballtrainers erstellt werden. Die Regeln sind ausgelegt, um zu gewährleisten, dass die Jugendlichen sich gut verhalten, enthalten Vorschriften wie kein Fluchen, kein Mobbing, kein Alkohol oder Drogen, keine Kämpfe oder Streiten, andere immer respektieren, und Händeschütteln nach einem Spiel. Wenn ein Jugendlicher die Regeln bricht, wird ein Mitarbeiter mit ihm darüber diskutieren und ihm erklären, was erwartet wird – regelmäßig Zuwiderhandelnde werden aus den Aktivitäten ausgeschlossen. Umgekehrt können junge Leute, die sich an die Regeln halten, mit speziellen Ausflügen oder Belohnungen anerkannt werden.

HINWEIS:
Erfahren Sie mehr über
football3 unter
www.football3.info

5.2 FUSSBALLBASIERTE PROGRAMME ZUR BESCHÄFTIGUNGSFÄHIGKEIT

Was ist ein fußballbasiertes Beschäftigungsfähigkeit-Programm?

Es handelt sich um ein Programm, das Fußball und Beschäftigungsfähigkeits-Aktivität kombiniert, mit dem Ziel, jungen NEETs zu helfen, ihre Beschäftigungsfähigkeit zu verbessern und einen Job zu finden

So bietet man ein fußballbasiertes Beschäftigungsfähigkeits-Programm an

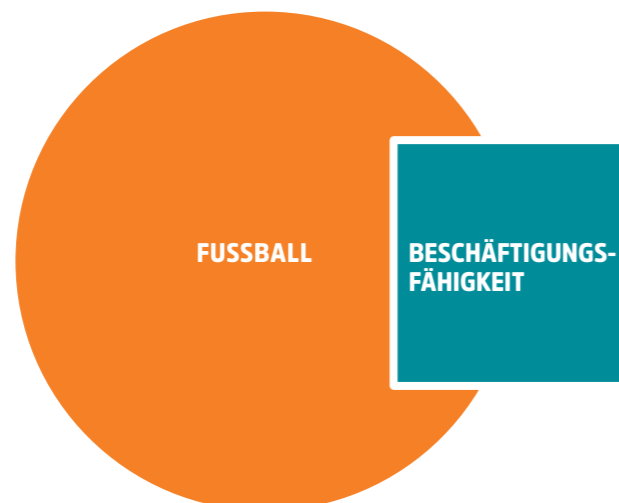
Es gibt nicht ein richtiges Modell, um ein fußballbasiertes Beschäftigungsfähigkeits-Programm anzubieten. Es kann auf viele verschiedene Arten geschehen. Zum Beispiel könnte eine Organisation 52 Fußballtrainings implementieren im Jahr mit einem regulären Beschäftigungsfähigkeits-Workshop einmal pro Monat; eine andere Organisation könnte Fußballtraining jeden Morgen anbieten und Beschäftigungsfähigkeits-Aktivitäten jeden Nachmittag; und eine andere Organisation kann Beschäftigungsfähigkeits-Kurse für 30 Stunden pro Woche bieten und ein ergänzendes Fußballtraining für nur zwei Stunden pro Woche. Manchmal werden Fußball und Beschäftigungsfähigkeit vollständig in die gleiche Tätigkeit integriert; in anderen Fällen sind sie ganz unterschiedliche und separate Aktivitäten. Die Möglichkeiten sind endlos und unterscheiden sich deutlich voneinander, abhängig von den Prioritäten, Erfahrungen und Know-how des jeweiligen Unternehmens sowie der demografischen Entwicklung und der Bedürfnisse der aktiven Jugendlichen.

Das Ziel dieses Toolkits ist nicht, einen festgelegten Ansatz zu empfehlen, den Sie befolgen sollten – sondern stattdessen wird es die verschiedenen Methoden aufzeigen, die von den Team Up-Mitglieder genutzt werden. Sie können das von einer bestimmten Organisation genutzte Modell sehr genau replizieren; oder vielleicht werden Sie Elemente aus verschiedenen Modellen wählen, um Ihren eigenen maßgeschneiderten Ansatz zu schaffen. So oder so werden Sie diese Beispiele inspirieren und Sie auf Ihrem Weg begleiten, um Fußball und Beschäftigungsfähigkeits-Aktivitäten in ein Programm zu kombinieren, das sich positiv auf das Leben Jugendlicher auswirkt.

Wir können Organisationen in die folgenden zwei Kategorien einteilen, je nach der Art, wie sie Fußball und Beschäftigungsfähigkeits-Aktivitäten kombinieren:

FOOTBALL+ORGANISATIONEN

Definition: Organisationen, die überwiegend Fußball-Aktivitäten anbieten, mit Beschäftigungsfähigkeits-Aktivitäten als zusätzlichen Service. Fußball ist der Kern des Programms; Beschäftigungsfähigkeit ist ein Add-on, rund um den Fußball. Der Ansatz ist **football+**Beschäftigungsfähigkeit.



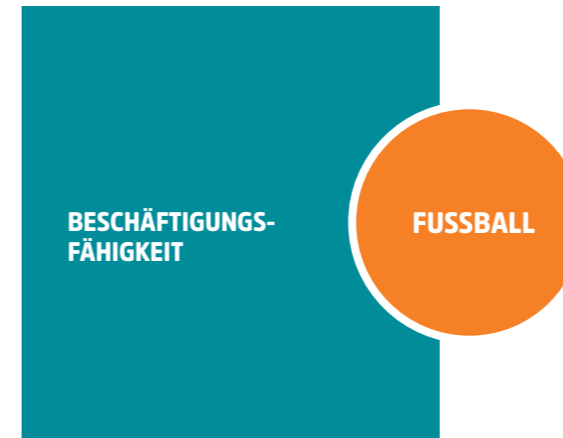
Durchgeführt von: Fußballvereinen, Sport-Wohlfahrtsorganisationen und Jugendgruppen

HINWEIS: Eine Methode ist nicht unbedingt besser als eine andere – jede hat Vor- und Nachteile, und es liegt an Ihnen, die beste Option für Ihre Organisationen und ihren spezifischen Kontext zu wählen

HINWEIS: Ein fußballbasiertes Beschäftigungsfähigkeits-Programm muss bestimmte Beschäftigungsfähigkeits-Aktivitäten umfassen – wie Kurse für das Verfassen von Lebensläufen –, die direkt die Beschäftigungsfähigkeit eines Jugendlichen verbessern.

+FOOTBALL-ORGANISATIONEN

Definition: Organisationen, die überwiegend Beschäftigungsfähigkeit-Aktivitäten anbieten, mit Fußballtraining als zusätzlichen Service. Beschäftigungsfähigkeit ist der Kern des Programms; Fußball ist ein Add-on rund um die Beschäftigungsfähigkeit. Der Ansatz ist Beschäftigungsfähigkeit**+football**.



Durchgeführt von: Wohlfahrtsorganisationen, Sozialarbeits-Organisationen, Job-Clubs

HINWEIS: +football-Organisationen nutzen Fußball als „Haken“ oder „Fliegenfänger“, um Jugendliche anzuziehen, teilzunehmen an formellen Beschäftigungsfähigkeits-Aktivitäten – umgekehrt nutzen football+-Organisationen Fußball als Lernmedium und passen Fußballtrainings an, um die Programmkomponente der Beschäftigungsfähigkeit zu verstärken und zu unterstützen

FOOTBALL+ GEGENÜBER +FOOTBALL

FOOTBALL+

Fußball ist der Kern des Programms
Fußball-Aktivitäten sind regelmäßiger
Experte im Implementieren von fußballbasierten Aktivitäten
Beschäftigungsfähigkeits-Aktivitäten sind ein „Add-on“
100 % Jugendlichen nehmen an Fußball teil

+FOOTBALL

Beschäftigungsfähigkeit ist der Kern des Programms
Beschäftigungsfähigkeits-Aktivitäten sind regelmäßiger
Experte in der Bereitstellung von Beschäftigungsfähigkeit-Aktivitäten
Fußball-Aktivitäten sind ein „Add-on“
100 % der Teilnehmer beteiligen sich an der Beschäftigungsfähigkeit

In Wirklichkeit ist es stark vereinfacht, Programme zu betiteln und in eine der beiden Gruppen einzuteilen. Es ist vielleicht genauer, Organisationen auf einem Spektrum zwischen den Modellen von football+ und +football zu platzieren, wie das die Team Up!-Mitglieder unten getan haben:



AUFGABE: Besprechen Sie mit Ihren Kollegen, wo Ihre Organisation auf diesem Spektrum hingehört – sind Sie eine football+-Organisation oder eine +football-Organisation? Wenn Sie mit Ihrer Antwort zufrieden sind, lesen Sie weiter, um herauszufinden, welche Fallstudien für Ihre Organisation relevant sind.

5.3 FUSSBALLBASIERTE ERGEBNISSE

Fußball ist nicht nur ein leistungsfähiges Motivations-Tool. Es kann auch Jugendliche direkt unterstützen, um wichtige Ergebnisse zu erzielen. Viele dieser Ergebnisse legen das „Fundament“ – wie etwa einfache Verbesserungen der Soft Skills oder geistiges Wohlbefinden – das es Jugendlichen ermöglicht, in Zukunft an anspruchsvolleren Beschäftigungsfähigkeits-Programmen teilzunehmen. Ein junger NEET mit wenig Selbstvertrauen und Selbstwertgefühl zum Beispiel, ist wahrscheinlich nicht sofort in der Lage, an Workshops zum Verfassen von Lebensläufen oder zur Simulation von Vorstellungsgesprächen wirklich teilzunehmen. Aber durch die Teilnahme an wöchentlichen Fußballtrainings über mehrere Monate hinweg kann ihr geistiges Wohlbefinden langsam verbessert werden und ein Jugendlicher wird so schließlich bereit, in die Beschäftigungsfähigkeits-Aktivitäten einzusteigen.

Die Team Up-Mitglieder haben vier wichtigsten Wege identifiziert, wie sie Fußball nutzen und die Ergebnisse, die jeder Ansatz erreicht:

- Fußball als Tool, um Jugendliche zu motivieren
- Fußball als Tool, um Soft Skills aufzubauen
- Fußball als Tool, um die geistige und körperliche Gesundheit zu verbessern
- Fußball als Tool, um die soziale Integration zu verbessern

FUSSBALL ALS TOOL, UM JUGENDLICHE ZU MOTIVIEREN

Fußball ist ein starkes Motivationstool. Es ist ein spaßiges und unterhaltsames Spiel, geliebt von Millionen von Menschen weltweit – sein Reiz ist wohl einzigartig. Fußball ist somit der perfekte „Haken“, um Jugendliche anzuziehen, sich in Ihrer Organisation zu engagieren und für Ihre Programme anzumelden. Dieser Ansatz ist besonders wirksam für die Jugendlichen, die normalerweise nicht an der Teilnahme an didaktischen Aktivitäten oder formalen Programmen interessiert sind. Durch die Nutzung von Fußball als ein Motivationstool sind Team Up-Mitglieder in der Lage, mehr Jugendliche zu motivieren – vor allem diejenigen, die aus schwierigen Verhältnissen kommen – und ihre Teilnahme länger aufrecht zu erhalten.

FUSSBALL ALS TOOL, UM SOFT SKILLS AUFZUBAUEN

Vielleicht ist die größte Trumpfkarte des Fußballs als Tool für Gutes, seine Fähigkeit, die persönliche Entwicklung zu fördern und den Aufbau von Soft Skills zu unterstützen. Von Kommunikation und Führung zu Teamarbeit und Organisation, die Liste der Soft Skills, die Jugendliche vom Fußball lernen können, ist lang. Einige spezielle Beispiele sind nachfolgend aufgeführt:

➤ **KOMMUNIKATION** – hören Sie einem Fußballspiel zu, und Sie werden regelmäßig Schreie vom Spielfeld hören „Mann on“ (gegnerischer Spieler nähert sich), „passe“, „schieß“ und so weiter. Die Spieler reden ständig miteinander, um den Ball fordern, ihre Mitspieler zu ermutigen, und anderen über den Raum um sie herum oder den Standort der Gegner zu erzählen. Auf einer grundlegenden Ebene lehrt dies Jugendlichen, in einer Gruppenumgebung laut zu kommunizieren. Aber die Kommunikations-Lektionen können auch komplexer und subtiler sein. Ein Mannschaftskapitän, zum Beispiel, lernt, wie er an einem Spieler konstruktive Kritik üben kann, ohne sein Vertrauen zu verlieren; ein junger Schiedsrichter lernt, wie er eine Gruppe in einer festen, aber fairen Weise kontrolliert; und alle Spieler lernen, wie man zuhört, die Meinung anderer respektiert und sich selbst analysiert, indem man sich nach dem Spiel an Diskussionen beteiligt.

➤ **TEAMARBEIT** – Fußball ist ein Mannschaftsspiel, das heißt, Jugendliche müssen kooperieren und auf ein gemeinsames Ziel hin zusammenarbeiten. Wie das Klischee sagt, „es gibt kein ICH im Team“. Einige Jugendliche werden mit diesem Ansatz kämpfen, weil sie die Helden sein wollen oder sich über andere Teammitglieder ärgern. Aber, unter Anleitung von Trainern, kann die Teamumgebung Jugendlichen die Werte von Einheit, Zusammengehörigkeit und das positive Zurechtkommen mit anderen vermitteln.

➤ **FÜHRUNG** – junge Menschen können lernen, wie sie durch Fußball verwalten, steuern, inspirieren und andere führen. Ein Mannschaftskapitän kann zum Beispiel beauftragt werden, das Aufwärmen der Mannschaft zu organisieren, eine Rede in der Halbzeit zu halten oder die Positionen der Spieler zu beschließen. Freiwillige und junge Trainer erhalten möglicherweise die direkte Verantwortung für Trainings und zum Führen einer Gruppe; und Jugendliche können sich für formale, fußballbezogene Führungsqualifikationen anmelden.

➤ **ANDERE FÄHIGKEITEN** – Fußball kann Jugendlichen eine Vielzahl von anderen Soft Skills beibringen, die ihnen bei Aufgaben im Alltag helfen, wie beispielsweise die Schule zu besuchen oder einen Job zu finden. Diese Fähigkeiten sind unter anderem Höflichkeit, Pünktlichkeit, Organisation, Selbstmanagement, Veranstaltungsmanagement, Selbstdisziplin, Belastbarkeit, Hindernisse zu überwinden, die Fruchte der harten Arbeit und viele mehr.

FUSSBALL ALS TOOL ZUR VERBESSERUNG DER GEISTIGEN UND KÖRPERLICHEN GESUNDHEIT

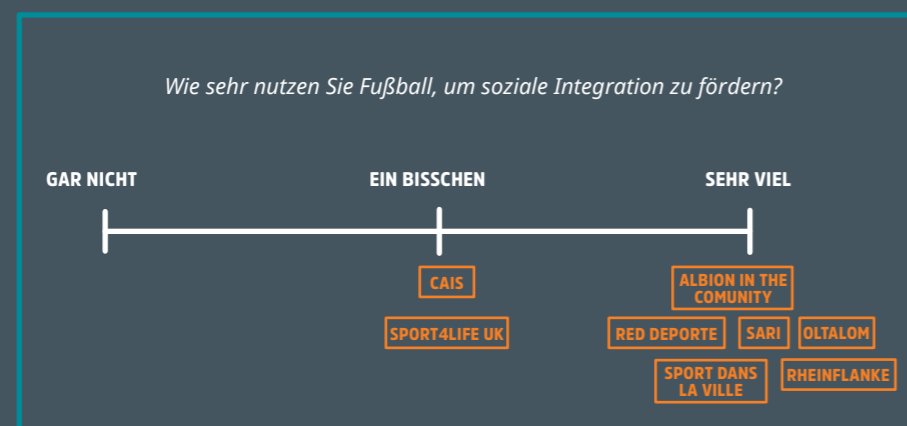
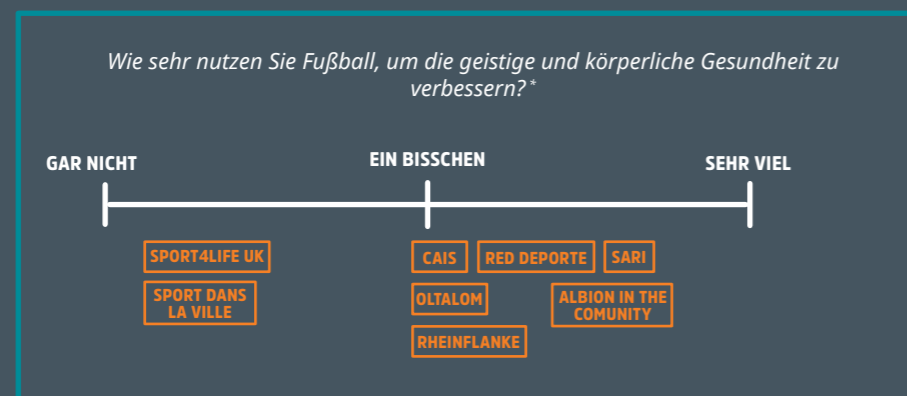
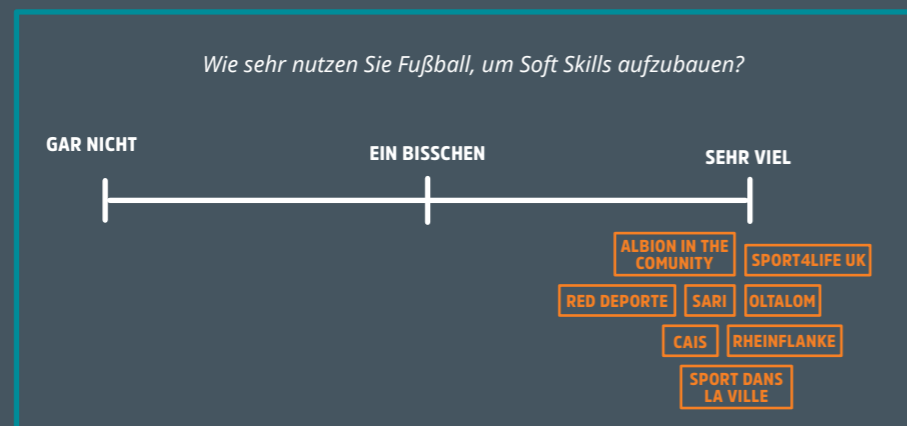
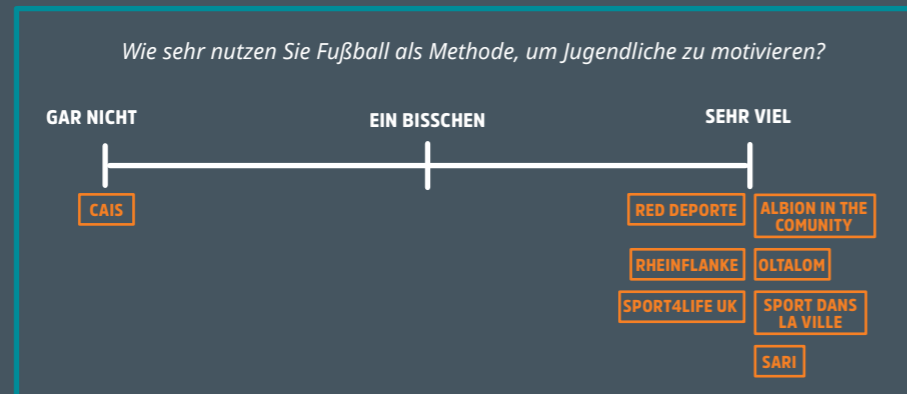
Fußball kann eine enorme Wirkung auf die geistige und körperliche Gesundheit von Jugendlichen haben. In seiner einfachsten Form ermöglicht Fußball Jugendlichen, zu trainieren und aktiv zu sein, damit sie ihre körperlichen Fitness verbessern, Gewicht zu verlieren, Stress und Furcht reduzieren und sich glücklicher fühlen. Die Nutzen des Trainierens sind wissenschaftlich bewiesen und allgemein in der Gesellschaft akzeptiert. Fußball kann auch dazu beitragen, das Selbstwertgefühl, Selbstvertrauen und Verhalten von Jugendlichen zu verbessern. Lob und Ermutigung von Kollegen werden zum Beispiel helfen, einen schüchternen und ängstlichen Teenager sicherer und durchsetzungsfähiger werden zu lassen; Jugendliche zu unterrichten, sich selbst „Auszeiten“ zu nehmen, wenn sie während eines Spiels aggressiv oder frustriert werden, kann Wut-Management-Fähigkeiten aufbauen; und die Unterstützung Jugendlicher, ihre eigenen Stärken und Schwächen auf dem Spielfeld zu erkennen, kann Selbstbewusstsein verbessern und sie lehren, in ihre eigenen Fähigkeiten zu vertrauen – zum Beispiel spielt es keine Rolle, wenn man nicht der beste Fußballer ist, weil man vielleicht der junge Menschen ist, der die Regeln am besten einhält oder der mit dem besten Fairplay-Spiel.

FUSSBALL ALS TOOL, UM DIE SOZIALE INTEGRATION ZU VERBESSERN

Die Höhen und Tiefen von einem Fußballspiel spiegeln oft die Höhen und Tiefen des wirklichen Lebens wider – und damit kann der Fußballplatz eine großartige Kulisse dafür sein, Jugendliche wichtige soziale Werte beizubringen wie Toleranz, Integration, Offenheit und Respekt. Zum Beispiel, wenn ein junger Mensch Freundschaften mit seinen Teamkollegen aus verschiedenen ethnischen Gruppen aufbaut, dann ist es weniger wahrscheinlich, dass der Jugendliche rassistisch oder diskriminierend im Alltag ist; oder wenn ein Jugendlicher die Bedeutung der Einhaltung der Regeln des Spiels gelernt hat (z. B. wird das Brechen von Regeln mit gelben oder roten Karten bestraft), dann wird dieser Jugendliche eher die Regeln der Gesellschaft achten und nicht in kriminelle Aktivitäten verwickelt werden. Einfache Methoden, wie das Händeschütteln nach einem Spiel oder zu gewährleisten, dass die Teams gemischtgeschlechtlich sind, können auch Toleranz und Integration fördern, und Jugendliche, die an Turnieren teilnehmen zusammen mit Kollegen aus anderen Städten, Kulturen und Hintergründen können andere junge Menschen lehren, Unterschiede zu akzeptieren und aufgeschlossen zu sein.

FUSSBALLBASIERTE ERGEBNISSE

Verschiedene Organisationen nutzen Fußball aus verschiedenen Gründen. Im Folgenden haben die Team Up-Mitglieder selbst identifiziert, wie sehr sie Fußball als Tool nutzen für Motivation, Soft-Skills, geistige Gesundheit und soziale Werte und haben die Vorteile skizziert, die jeder Ansatz bringt.



*Für einige Organisationen ist das Verbessern der geistigen und körperlichen Gesundheit nicht das mit ihren Fußball-Aktivitäten verfolgte Hauptziel, aber sie erkennen an, dass dies immer ein positiver Nebeneffekt für die Teilnehmer ist.

5.4 FALLSTUDIEN

Die folgenden Fallstudien erläutern, wie jedes Team Up-Mitglied Fußballtrainings und Beschäftigungsfähigkeits-Aktivitäten in einem strukturiertes fußballbasierten Beschäftigungsfähigkeits-Programm kombiniert.

FOOTBALL+ FALLSTUDIEN

ALBION IN THE COMMUNITY

ÜBERBLICK

Die Arbeit von Albion in the Community konzentriert sich auf regelmäßige, wöchentliche Fußball-Aktivitäten, um die ein „Menü“ von Extra-Beschäftigungsfähigkeit-Aktivitäten für die Teilnehmer angeboten werden. Fußball ist der Einstiegs- punkt für die meisten Jugendlichen und die Teilnahme an Fußball kann so lange fortgesetzt werden, wie der Jugendliche es will. Die Teilnehmer werden dann an eine Vielzahl von Beschäftigungsfähigkeits-Aktivitäten verwiesen, einschließlich Workshops zur geistigen Gesundheit, „Get Ready to Work“-Veranstaltungen und anerkannte Qualifikationen.

Entwicklung von den Fußball-Aktivitäten zu den Beschäftigungsfähigkeits-Aktivitäten ist optional – aber Albion in the Community ist sehr erfolgreich mit 90 % der Jugendlichen, die den Übergang schaffen. Ausbildungsplätze und Volontariatsstellen laufen gleichzeitig neben dem Programm, und bieten weitere Möglichkeiten für Jugendliche.

STRUKTUR



Fußball-Aktivitäten:

1x Fußball-Training pro Woche das ganze Jahr über



Beschäftigungsfähigkeits-Aktivitäten:

1x Workshop zur psychischen Gesundheit alle drei Monate

1x Veranstaltung „Get Ready to Work“ alle sechs Monate

1x anerkannte Qualifikation alle drei Monate

Laufende Lehrstellen und Freiwilligentätigkeit



TOP-TIPP

„Bringen Sie die Teilnehmer Ihrer Beschäftigungsfähigkeit-Aktivitäten dazu, für die Nutzen für Ihre Fußball-Teilnehmer zu werben. Die Anwerbung unter Gleichaltrigen ist sehr effektiv. Versuchen Sie, jene Teilnehmer zu finden, die Befürworter für Ihre Arbeit sind und andere inspirieren, sich anzumelden.“

OLTALOM

ÜBERBLICK

Oltalom bietet einen regelmäßigen, wöchentlichen Zeitplan von Fußballaktivitäten für junge Menschen unterschiedlichen Alters und Geschlechts, zusammen mit „Rundum“-Beschäftigungsfähigkeitsleistungen, einschließlich individuellem Job-Coaching und Englischkursen, die gleichzeitig angeboten werden.

Ein Jugendlicher wird zunächst bei Oltalom aktiv werden, indem er an den Fußballtrainings und Turnieren teilnimmt. Sozialarbeiter besuchen alle Fußballtrainings und sind greifbar, um mit ihnen zu plaudern und die jungen Menschen zu unterstützen, falls erforderlich. Wenn ein Jugendlicher mehr Unterstützung braucht oder möchte, wird der Sozialarbeiter eine individuelle Beratung anbieten und Anleitung durch persönliche Termine und Online-Konsultationen. Dazu gehören oft Unterstützung für Jugendliche, um ihre allgemeine Schulbildung wieder aufzunehmen. Junge Menschen können auch an wöchentlichen Englischklassen teilnehmen und alle zwei Jahre an einem Berufsausbildungskurs.

STRUKTUR



Fußball-Aktivitäten:

2-4 x Fußballtrainings pro Woche (Minimum) für das ganze Jahr
monatliche football3 Turniere und Veranstaltungen (März bis Oktober)



Beschäftigungsfähigkeits-Aktivitäten:

individuelle Job-Coaching-Unterstützung
2 x Englischkurse pro Woche (Anfänger & Fortgeschrittene)
2 x zwei Job-Schulungen pro Jahr



TOP-TIPP

„Stellen Sie sicher, dass Ihre Mitarbeiter und Freiwilligen mit unterschiedlichen Fähigkeiten und Kompetenzen ausgestattet sind – unsere Fußballtrainer und Sozialarbeiter arbeiten hervorragend zusammen und ergänzen einander, um diese Zielgruppe zu unterstützen.“

SPORT DANS LA VILLE

ÜBERBLICK

Sport dans la Ville bietet einen abwechslungsreichen Zeitplan für Sport- und Beschäftigungsfähigkeits-Aktivitäten, und ein breites Spektrum an Möglichkeiten für Jugendliche. Regelmäßige Trainings in Tennis, Basketball und Hipp-Hopp-Tanz werden neben Fußball angeboten, während die Beschäftigungsfähigkeits-Aktivitäten ein individuelles Mentoring, Workshops, Unternehmertum-Kurse und Betriebsbesichtigungen umfassen.

Einige dieser Beschäftigungsfähigkeits-Aktivitäten finden regelmäßig jede Woche statt, andere werden intensiv während der Schulferien angeboten. Es ist eine flexible und nicht-feste Programmstruktur, die es Jugendlichen ermöglicht, verschiedene Aktivitäten nach ihren Bedürfnissen auszuprobieren. Mentoring durch Unternehmens-Mitarbeiter und Unternehmertum-Kurse sind eine besondere Stärke der Vorgehensweise von Sports dans la Ville.

STRUKTUR



Fußball-Aktivitäten:

2x Fußballtrainings pro Woche
2x - 3x Fußballturniere pro Jahr
zusätzliche Basketballtrainings



Beschäftigungsfähigkeits-Aktivitäten:

individuelle Unterstützung und Training
Mentoring durch Unternehmens-Mitarbeiter
Praktika und saisonale Beschäftigungsmöglichkeiten
Betriebsbesichtigungen
Kompetenzbildungs-Workshops



TOP-TIPP

„Aufbau der sozialen Werte der Jugendlichen und der Lebenskompetenzen in Ihren Fußballtrainings – es wird dann einfacher für Sie, in Ihrem Programm später an ihren Beschäftigungsfähigkeiten zu arbeiten.“

SARI**ÜBERBLICK**

SARI bietet wöchentlich kostenlose Fußballtrainings an, bekannt als Soccernites, sowie regelmäßige Coachings für ihr Programm für muslimischen Mädchen „Hijabs and Hat-Tricks“ und sein weibliches interreligiöses Team Diverse City AFC. Beschäftigungsfähigkeits-Aktivitäten werden rund um diese Fußball-Aktivitäten aufgebaut, mit Workshops einmal pro Monat, Mentoring (entweder persönlich oder via Skype) alle zwei Wochen und gleichzeitig angebotenen laufenden Freiwilligenaktivitäten.

Als ein von Freiwilligen geleitetes soziales Unternehmen mit finanziellen und zeitlichen Einschränkungen hat SARI nicht immer die Kapazität, Beschäftigungsfähigkeits-Aktivitäten selbst anzubieten. Als Ergebnis hat es starke Partnerschaften mit externen Organisationen aufgebaut, die fertig strukturiert für Arbeitsprogramme sind. SARI verweist seine Teilnehmer an diese Programme und verfolgt ihre Fortschritte, während es fortgesetzte Unterstützung bietet.

STRUKTUR**Fußball-Aktivitäten:**

2X Fußballtrainings
JÄHRLICHES Fußballfest und Turniere am Weltflüchtlingstag

**Beschäftigungsfähigkeits-Aktivitäten:**

2X Mentoring-Sitzungen pro Teilnehmer pro Monat
2X Beschäftigungsfähigkeits-Workshop pro Monat
laufende Freiwilligenaktivitäten und Praktika
laufende Verweise an externe Organisationen
Übersee-Austausch durch Erasmus+

**TOP-TIPP**

„Sie müssen kein Experte in allem sein – das ist nicht realistisch. Bauen Sie stattdessen starke Beziehungen mit externen Organisationen auf und verweisen Sie Ihre Teilnehmer auf diese Beschäftigungsfähigkeits-Programme der Partner, um eigene Programme zu ergänzen und zu vervollständigen. Ein solcher Ansatz kann eine massive positive Wirkung auf das Leben von Jugendlichen haben.“

+FOOTBALL ÉTUDES DE CAS**SPORT 4 LIFE UK****ÜBERBLICK**

Sport 4 Life UK bietet 12 Monate Unterstützung für Jugendliche, damit sie ihre Bildung, Beschäftigung oder Ausbildung wieder aufnehmen. Diese Unterstützung beginnt mit einem stark strukturierten, fünfwöchigen fußballbasierten Beschäftigungsfähigkeits-Programm, gefolgt von laufendem individuellem Mentoring, Schulung und Gruppensitzungen. Das Fünf-Wochen-Programm, das einen vorgeplanten täglichen Zeitplan von Aktivitäten hat, besteht aus:

- > Fußball und Sportaktivitäten
- > anerkannte Qualifikationen in „Beschäftigungsfähigkeiten“ und „Sport-Führung“
- > Individuelle Mentoring-Unterstützung
- > Workshops einschließlich Kursen im Verfassen von Lebensläufen und Simulationen von Vorstellungsgesprächen
- > ein von Jugendlichen geleitetes Projekt im Sozialbereich, das junge Menschen mit der Organisation ihrer eigenen Veranstaltung oder der Organisation eines Projekts zum Wohl ihrer lokalen Gemeinschaft beauftragt
- > eine Freiwilligen-Planung

Jedes Intensivprogramm umfasst fünf Wochen des Angebots, drei volle Tage pro Woche (ca. 10.00 Uhr bis 16.00 Uhr), mit vollständig integrierten Fußball- und Beschäftigungsfähigkeits-Aktivitäten. Beispiel: 100 % der Teilnehmer beteiligen sich an allen Aktivitäten – es ist nicht möglich, dass ein Jugendlicher wählen kann, nur an den Fußballtrainings teilzunehmen. Sobald das fünf-Wochen-Programm, das von qualifizierten jugendlichen Mentoren und Job-Tutoren anstatt von Fußballtrainern erbracht wird, beendet ist, werden laufendes Mentoring und Unterstützung durch die Gruppe für bis zu einem Jahr angeboten.

STRUKTUR**Fußball-Aktivitäten:**

regelmäßige Sitzungen, integriert in den fünfwöchigen Zeitplan

**Beschäftigungsfähigkeits-Aktivitäten:**

1X anerkannte Führungsqualifikation pro Fünf-Wochen-Programm
1X anerkannte Beschäftigungsfähigkeits-Qualifikation pro Fünf-Wochen-Programm
8X Workshops im Verfassen von Lebensläufen, Vorstellungsgesprächs-Fähigkeiten, Zielsetzung, Jobsuche, Geld-Management, Kommunikation, persönliche Entwicklung und Karriere pro fünf-Wochen-Programm
1X von Jugendlichen geleitete Projekte im Sozialbereich pro Fünf-Wochen-Programm
1X Simulation von Vorstellungsgesprächen pro Teilnehmer und pro fünf-Wochen-Programm laufendes individuelles Mentoring

**TOP-TIPP**

„Wir haben festgestellt, dass die Entwicklung eines weiter strukturierten und gut geplanten Zeitplans für unser Programm ein brillanter Schritt vorwärts gewesen ist. Es hat uns geholfen, Experten zu sein bei dem was wir tun und hat dafür gesorgt, dass wir uns voll auf die Ergebnisse konzentrieren, die unser Programm erreichen will. Unser Ansatz fügt auch Struktur und einen Sinn für den Zweck des Lebens der Jugendlichen hinzu, denen dies oft in ihrem Alltag fehlt. Als Ergebnis haben wir unsere Wirkung deutlich verbessert und viel mehr junge NEETs in Arbeit gebracht.“

CAIS

ÜBERBLICK

CAIS bietet ein strukturiertes und umfassendes Programm von Beschäftigungsfähigkeits-Aktivitäten für junge NEETs an, einschließlich außerschulischer Bildung, Praktika, individuelles Mentoring, Unterstützungsgruppen und IT-Kurse. Diese Beschäftigungsfähigkeits-Aktivitäten, die die ganzen Tag von Montag bis Freitag angeboten werden, bilden den Kern der CAIS-Programme, während Fußballtrainings einfach als eine zusätzliche, nicht-obligatorische Aktivität angeboten werden. Viele Jugendliche nehmen nur an den Beschäftigungsfähigkeits-Aktivitäten teil und wählen nicht an den optionalen Fußballtrainings teilzunehmen. Ein typischer Weg für einen jungen NEET könnte die Teilnahme an 50 Stunden Soft-Skills-Training sein, 60 Stunden Praktikum bei einem lokalen Unternehmen, wöchentliche Teilnahme an einer Unterstützungsgruppe von arbeitslosen Jugendlichen und einem IT-Kurs, sowie kontinuierliche Beratung und Jobsuche einmal pro Woche. Letzteres wird angeboten, bis ein Jugendlicher einen Job findet und in der Lage ist, das Programm abzuschließen.

STRUKTUR



Fußball-Aktivitäten:

1X Fußball-Training pro Woche das ganze Jahr über (Minimum)



Beschäftigungsfähigkeits-Aktivitäten:

1X Mentoring-Sitzung pro Teilnehmer pro Woche
1X Unterstützungsgruppe pro Woche
1X IT-Workshop pro Woche
 laufendes Soft Skills-Training durch außerschulische Bildung
 laufende Praktikumsmöglichkeiten
 laufendes individuelles Mentoring



TOP-TIPP

„Praktika sind eine fantastische Art und Weise, jungen NEETs zu ermöglichen, ihre Beschäftigungsfähigkeit aufzubauen, mehr über die Arbeitswelt zu lernen und ihre Kenntnisse und Fähigkeiten für potenzielle Arbeitgeber zu präsentieren. Durch die Durchführung unseres Praktikums-Programms konnten wir die Beschäftigungsmöglichkeiten für unsere jungen NEETs erhöhen.“

RHEINFLANKE

ÜBERBLICK

RheinFlanke legt einen starken Fokus auf die Beschäftigungsfähigkeits-Aktivitäten, verwendet aber keine feste Programmstruktur. Stattdessen bietet es einen ganzheitlichen Ansatz, bei dem sichergestellt wird, dass jeder Jugendliche in einer personalisierten, maßgeschneiderten Art und Weise unterstützt wird, die für ihn passt.

RheinFlanke bietet ein oder zwei Fußballtrainings pro Woche an verschiedenen Standorten und Projekten als ein „offenes Angebot“ an, was bedeutet, Jugendliche sind so oft oder unregelmäßig willkommen, wie sie wollen. Von dieser Grundlage aus sind die Teilnehmer dann in der Lage, auf intensive, individuelle Job-Coaching-Unterstützung durch Tutoren zuzugreifen, sowie Jobmessen zu besuchen oder Praktika und Freiwilligentätigkeiten zu übernehmen.

STRUKTUR



Fußball-Aktivitäten:

1X oder **2X** Fußballtrainings pro Woche



Beschäftigungsfähigkeits-Aktivitäten:

laufendes individuelles Job-Coaching
 laufende Praktika und Freiwilligentätigkeiten



TOP-TIPP

„Jeder Jugendliche ist anders, stellen Sie also sicher, dass Sie in der Lage sind, eine individuelle Unterstützung zu bieten, die auf ihren spezifischen Umstände, Hintergründe und ihren Charakter angepasst und personalisiert ist. Auf diese Weise können Sie den Jugendlichen besser unterstützen, um seine Beschäftigungsfähigkeit zu verbessern und letztendlich einen Job finden.“

ANNA*, 29 UNGARN OLTALOM

**DIE TEILNAHME AN REGELMÄSSIGEN FUSSBALL-
TRAININGS, DIE ANNA ALS „IHRE EINZIGE FREUDE IM
LEBEN“ BEZEICHNETE, ERMÖGLICHTE ES IHR AUCH,
STRESS ABZUBAUEN UND IHREN GEISTIGEN ZUSTAND
ZU STÄRKEN.**

Die 29-jährige ehemalige Drogensüchtige hat ihr Leben vollständig umgedreht. Sie hatte es geschafft, ihre Gewohnheit aufzugeben und einen Job als Peer Mentor für eine NRO zu finden, die jungen Süchtigen hilft. Aber dann änderte ein tragisches Familienereignis schlagartig alles. Sie wurde sehr depressiv und trauerte, verlor ihren Job und riskierte, zurück in die Drogenabhängigkeit zu fallen.

Anna war seit mehr als sechs Monaten arbeitslos, als sie Oltalom beitrug. Sie wollte einen anderen Job zu finden, war sich jedoch nicht sicher, welche Laufbahn sie einschlagen sollte. Ihr Selbstvertrauen und Selbstwertgefühl waren sehr gering und sie brauchte deutlich professionelle Hilfe, um mit ihrer Trauer umzugehen. Zu diesem Zeitpunkt war ihr Leben chaotisch und instabil, und sie war nicht sicher, wohin sie sich wenden sollte.

Das Personal bei Oltalom machte sich daran, Anna zu unterstützen, Vertrauen über einen bestimmten Zeitraum aufzubauen. Nach mehreren individuellen Sitzungen war sie einverstanden, mit ihrem frühen Psychologen in Kontakt zu treten und Unterstützung für ihre Trauer zu suchen. Das war der erste Schritt zur Genesung. Die Teilnahme an regelmäßigen Fußballtrainings, die Anna als „ihre einzige Freude im Leben“ bezeichnete, ermöglichte es ihr auch, Stress abzubauen und ihren geistigen Zustand zu stärken.

Job Coaches von Oltalom boten dann maßgeschneiderte, individuelle Unterstützung an, um Anna zu helfen, zurück in die Beschäftigung zu finden. Sie halfen ihr, einen Lebenslauf und ein Anschreiben zu verfassen, und eine Liste von NROs zu suchen und zu identifizieren, wo sie potenziell Arbeit als Drogen-Rehabilitations-Mentor oder einen ähnlichen Posten finden könnte, und begannen Bewerbungen einzureichen. Sie absolvierte ein paar Vorstellungsgespräche, war aber zunächst erfolglos, bis eine Stelle bei der Partner-Wohltätigkeitsorganisation von Oltalom frei wurde und sie bekam die Stelle.

Anna ist nun als Vollzeit-Sozialarbeiterin in einem Obdachlosenheim beschäftigt. Sie studiert Sozialarbeit an einem lokalen College und absolviert eine englische Sprachprüfung im Rahmen dieses Kurses, um ihren Abschluss in Sozialarbeit zu erhalten. Sie ist frei von Drogen, ihr geistiger Zustand ist viel stabiler, sie lächelt viel mehr als vorher, und sie hat den beeindruckenden Sprung von einer Ex-Drogenabhängigen Peer Mentor zu einer professionellen Sozialarbeiterin gemacht. Ihr Leben hat sich verändert und sie freut sich über eine positive Zukunft, die vor ihr liegt.

*Der wirkliche Name des Teilnehmers wurde ersetzt, um ihre Identität zu schützen

KAPITEL 6 ARBEITEN MIT JUNGEN NEETS

6.1 ARBEITEN MIT JUGENDLICHEN

6.2 LEITFADEN BEWÄHRTE VERFAHREN

6.3 HERAUSFORDERUNGEN UND LÖSUNGEN

6.4 FALLSTUDIEN

6.5 PERSONAL

HINWEIS: Der Begriff hat in den letzten Jahren an Bedeutung gewonnen aufgrund der unverhältnismäßigen Wirkungen der Rezession auf junge Menschen unter 30 Jahren.

Der Begriff NEET wird in der EU verwendet, um junge Menschen im Alter von 15–29 Jahren zu beschreiben, die nicht in irgendeiner Form in Beschäftigung, Schule oder Ausbildung sind. Genauer gesagt wird ein junger Mensch als NEET eingestuft, wenn:

- er keine Beschäftigung hat (z. B. arbeitslos oder wirtschaftlich nicht aktiv ist)
- er keine Schule besucht oder keine Ausbildung in den letzten vier Wochen erhalten hat

Im folgenden Kapitel werden wichtige Überlegungen dargelegt, wenn sie mit NEETs arbeiten, wie sie von den Team Up-Mitgliedern identifiziert wurden. Obwohl jede Organisation mit einer anderen Zielgruppe arbeitet (Details sind in den folgenden Fallstudien enthalten), sind diese Überlegungen allen gemeinsam. Das Kapitel enthält Leitlinien für bewährte Verfahren für die Arbeit mit jungen NEETs, einige sehr übliche Herausforderungen und Lösungen, und einen Überblick über das notwendige Personal, um effektiv NEETs in fußballbasierte Beschäftigungsfähigkeits-Programmen zu bringen.

6.1 LEITFADEN DER BEWÄHRTEN VERFAHREN ZUM ARBEITEN MIT JUNGEN NEETS

VERTRAUEN AUFBAUEN

Wenn ein junger NEET Ihrer Organisation oder Ihren Mitarbeitern nicht vertraut dann wird er:

- nicht offen über seine Probleme oder Fragen sprechen
- nicht sinnvoll in Ihre Aktivitäten eingreifen
- nicht regelmäßig teilnehmen oder ein Programm nicht abschließen
- keine Fähigkeiten gewinnen oder Ergebnisse erreichen so schnell wie Jugendliche, die Ihnen vertrauen

Es ist daher von entscheidender Bedeutung, das Vertrauen mit Jugendlichen aufzubauen. Dies kann eine Herausforderung sein, vor allem, wenn junge NEETs von Natur aus misstrauisch sind aufgrund von Problemen und Nachteilen, mit denen sie in der Vergangenheit konfrontiert wurden. Es ist jedoch möglich, eine Vielzahl von Strategien und Techniken zu nutzen, um das Vertrauen bei Jugendlichen aufzubauen. Die Top-Tipps der Team Up-Mitglieder sind:

- Jugendliche mit Respekt behandeln
- die Meinungen und Motive der Jugendlichen anhören und schätzen
- Jugendlichen ‚Eigentum‘ an Aktivitäten und Projekten geben
- mit Trainern arbeiten, die lustig, freundlich, zugänglich und zuordenbar sind
- Jugendlichen Verantwortung geben – z. B. die Rolle des Kapitäns oder Schiedsrichters
- zuverlässig sein – Jugendliche nicht fallen lassen und immer Ihre Versprechen halten
- Freiwillige aus der gleichen Nachbarschaft wie die Jugendlichen einsetzen, die als positive Vorbilder dienen können
- Lachen und einen Witz machen, um eine Beziehung mit Jugendlichen aufzubauen

- fürsorglich sein – zeigen Sie, dass Ihnen die Interessen der Jugendlichen am Herzen liegen
- unterstützend sein – loben und ermutigen Sie Jugendliche so viel wie möglich
- sich auf die Talente, Leidenschaften und Erfolge der Jugendlichen konzentrieren, anstatt auf ihre Schwächen oder Fehler
- authentisch sein als ein Individuum und als eine Organisation: lebe, was du predigst
- ehrlich und transparent sein bei Jugendlichen

Zum Beispiel, könnte ein schüchterner, ruhiger und wenig selbstbewusster junger NEET sich für Ihr Programm anmelden. Ein guter Jugendarbeiter wird auf ihn zugehen und mit ihm sprechen, herauszufinden, welche Fußballmannschaft er unterstützt, ein bisschen zusammen lachen und einen Witz erzählen, sich an seinen Namen erinnern, ihn loben und ermutigen während der Aktivität, und ihm dann sagen, er hoffe, ihn nächste Woche wieder zu sehen. Diese kleinen Schritte sind ein Anfang, um Vertrauen bei den Jugendlichen aufzubauen, die sich willkommen und geschätzt fühlen werden.

JUGENDSCHUTZ

Es ist allgemein anerkannt, dass junge NEETs als schutzbedürftig eingestuft werden. Es ist daher äußerst wichtig, dass Ihre Organisation aktuelle und angemessene Sicherungsmaßnahmen getroffen hat. Dies würde in der Regel in Form eines Kinderschutzes und Schutzvorschriften für gefährdete Erwachsene sein. Eine solche Vorschrift wird eine Reihe von klaren Leitlinien beschreiben, wie Sie Kinder und gefährdete Erwachsene sicher halten und wie Sie auf Bedenken zum Schutz von Kindern reagieren, wenn diese angesprochen werden.

Zum Beispiel könnten Ihre Vorschriften beinhalten:

- alle Mitarbeiter und Freiwillige unterliegen Kontrollen des Führungszeugnisses (dies ist eine rechtliche Verpflichtung in vielen Ländern) bevor sie mit Kindern arbeiten können
- wenn ein potenzieller Mitarbeiter oder Freiwilliger einschlägige Straftaten begangen hat (z. B. Gewalt gegen oder sexueller Missbrauch von Kindern), wird ihnen nicht erlaubt, Ihrer Organisation beizutreten
- ein Minimum von zwei Mitarbeitern oder Freiwilligen müssen an jedem Training oder Sitzung teilnehmen
- Mitarbeiter und Freiwillige dürfen nie mit einem Jugendlichen allein sein
- alle Mitarbeiter müssen eine formelle Schulung über Kinderschutz absolvieren
- eine klare Reihe von Verfahren muss eingehalten werden, wenn Bedenken zum Kinderschutz vorgebracht werden

Es liegt außerhalb des Geltungsbereichs dieses Toolkits, Ihnen Empfehlungen zu geben, was Ihre Schutzvorschriften enthalten sollten. Dies liegt daran, dass Gesetze sich von Land zu Land unterscheiden, und es an Ihrem eigenen Team liegt, zu entscheiden, was für Ihre Organisation geeignet und sinnvoll ist.

VERHALTENSREGELN

Es ist nicht ungewöhnlich für junge NEETs, sich negativ und störend zu verhalten.

HINWEIS: Spezialisierte Wohltätigkeitsorganisationen zum Kinderschutz, Behörden oder Anwälte sind möglicherweise in der Lage, Ihrer Organisation zu helfen, Kinderschutzrichtlinien zu verfassen, anzunehmen oder zu aktualisieren.

HINWEIS: im 21. Jahrhundert, ist es sehr wichtig, Social-Media in Ihre Verhaltensrichtlinien aufzunehmen, und dabei entsprechende Ebenen der Online-Kommunikation zwischen Mitarbeitern und Teilnehmern zu beschreiben und jegliche Form von Trolling oder Online-Mobbing zwischen Jugendlichen zu verbieten

Dies könnte unter anderem auch Kämpfe, Mobbing und Fluchen beinhalten. Das Aufstellen von Verhaltensregeln – eine Liste von Regeln und Grenzen, die von den Jugendlichen, Freiwilligen und Mitarbeitern vereinbart werden – ist ein großartiges Tool, um einen solches Fehlverhalten anzugehen.

Das Festlegen der Regeln obliegt vollständig Ihrer Organisation und Ihren Jugendlichen und kann alles enthalten, von Nicht-Fluchen oder keine Kämpfen bis zu immer Händeschütteln nach dem Spiel.

Die Team Up-Mitglieder haben einige Grundregeln der bewährten Verfahren identifiziert beim Aufstellen von Verhaltensregeln

- Jugendliche befähigen, ihre eigenen Verhaltensrichtlinien zu verfassen, vom Betreuer oder Trainer unterstützt – das gibt den Jugendlichen mehr Eigenverantwortung und Akzeptanz der Regeln und bedeutet, dass sie sie eher einhalten
- den Jugendlichen keine Regeln aufzwingen – dies sieht so aus, als wären Sie ein strenger Schulleiter sein, und die Jugendlichen werden wahrscheinlich gegen Sie rebellieren
- deutlich machen, was die Auswirkungen wären, die Verhaltensregeln zu brechen, wie beispielsweise eine Auszeit von einer Sitzung oder der Ausschluss von einer speziellen Reise oder Turnier – Ihre Mitarbeiter und Freiwillige sollten die Regeln in einer fairen und konsequenten Weise durchzusetzen
- sicherstellen, dass alle Jugendlichen umfassend über die Verhaltensrichtlinien informiert sind – Kopien der Regeln bei Ihren Sitzungen anzeigen, verlangen, dass alle neuen Teilnehmer eine Kopie der Regeln unterzeichnen und ihre Zustimmung zu den Regeln geben, oder sicherstellen, dass die Mitarbeiter die Regeln zu Beginn jeder Sitzung erklären
- aktualisieren Sie Ihre Regeln, wenn Sie möchten – dies ermöglicht es den Regeln, sich Änderungen in Ihrem Programm oder die Einstellungen und das Verhalten Ihrer Teilnehmer anzupassen
- Disziplin ist ein Mittel zum Zweck – immer den Jugendlichen Möglichkeiten bieten, zu Ihrem Programm zurückzukehren

AKTIONSPLAN

Jungen NEETs fehlt es oft an Richtung und Fokus in ihrem Leben und sie brauchen Unterstützung, um einfache, erreichbare Karriereziele und Lebensziele zu setzen. Viele der Team Up-Mitglieder erreichen dies, indem sie Jugendliche unterstützen durch ein individuelles Mentoring, einen maßgeschneiderten und individuellen Aktionsplan festzulegen. Top-Tipps, wenn man mit Aktionsplänen arbeitet, beinhalten:

- haben Sie eine klare Aktionsplans-Vorlage, ein Dokument, das Sie mit Jugendlichen durcharbeiten, um Struktur in Ihre Diskussionen zu bringen
- stellen Sie sicher, dass der Aktionsplan flexibel genug ist, um Platz zu bieten für andere Probleme und Themen, auf die sich der Jugendliche konzentrieren will, wie beispielsweise Verhalten, Unterkunft, Familie, geistige Gesundheit, Ausbildung oder Schulungen, Job-Ziele oder irgendetwas anderes
- Der Aktionsplan sollte Jugendlichen nicht durch den Mentor aufgezwungen werden – stattdessen sollte es Sache der Jugendlichen sein, über ihre Ziele nachzudenken und sie festzulegen, mit Unterstützung des Mentors
- Synchronisieren Sie den Aktionsplan der Jugendlichen mit den Dienstleistungen und Aktivitäten Ihrer Organisation, damit der Weg der Jugendlichen reibungslos und erfolgreich verläuft ohne größere Verzögerungen oder Rückschläge
- gewährleisten Sie, dass die Zielsetzung messbar und realistisch ist – zum Beispiel, wenn Jugendliche sagen, sie wollen einen Vollzeitjob, gut bezahlt und professionell innerhalb der nächsten vier Wochen, muss der Mentor eventuell

den Jugendlichen vernünftig überzeugen, einfachere, kurzfristige Ziele zu setzen, die realistischer sind, bevor sie ihr ultimatives Ziel erreichen

- stellen Sie einen moralischen Vertrag zwischen dem Jugendlichen und dem Mentor auf, um zu gewährleisten, dass beide Parteien sich ihren Rollen voll und ganz bewusst sind
- helfen Sie jungen NEETs, kleine, erreichbare Ziele zu setzen, die auf ein längerfristiges Ziel hin arbeiten
- bringen Sie jungen NEETs bei, Eigenverantwortung für ihre Entscheidungen zu übernehmen und ihre eigenen Prioritäten zu setzen

VERSTEHEN SIE IHRE ZIELGRUPPE

Wenn Sie Ihre Zielgruppe der jungen NEETs nicht verstehen – ihre Hoffnungen und Träume, ihre Vorlieben und Abneigungen, ihre Ängste und Unsicherheiten – dann wird es schwierig für Sie sein, angemessen und sensibel mit ihnen zu arbeiten. Umgekehrt, wenn Sie einen umfassenden Einblick in die Denkweise der jungen NEETs haben, dann werden Sie besser in der Lage sein, sich erfolgreich für sie zu engagieren und sie zu unterstützen.

Sie können mehr über Ihre jungen NEETs lernen durch eine Reihe von einfachen Möglichkeiten:

- sprechen Sie mit ihnen persönlich und hören Sie ihren Gedanken und Meinungen zu – finden Sie ein Gleichgewicht zwischen vertraut und freundlich zu sein und dabei Ihre Mentoring-Rolle beizubehalten
- halten Sie Fokus-Gruppensitzungen ab, die es Jugendlichen ermöglichen, gemeinsam ihre Sorgen, Gedanken und Meinungen zu äußern
- füllen Sie Fragebögen aus, die die Meinungen von großen Gruppen von Jugendlichen zusammenfassen
- untersuchen Sie alle wissenschaftlichen Studien oder umfassendere Erhebungen über Ihre Zielgruppe der jungen NEETs

Diese Methoden können Informationen zu einem allgemeinen Problem sammeln, wie beispielsweise „Welche Drogen sind ein großes Problem in Ihrem Viertel?“ Oder „Warum begehen so viele jungen Leute in diesem Gebiet Verbrechen?“, oder spezifische Informationen zu Ihrem Programm wie „welche Zeit ist am besten, um die Workshops zu halten?“, „welcher Ort ist für Sie am geeignetsten?“, oder „welche sportlichen Aktivitäten bevorzugen Sie?“.

Auf diese Weise können Sie mehr über die Bedürfnisse Ihrer Jugendlichen erfahren und Ihre Aktivitäten und Programme konzipieren, um diese Bedürfnisse besser zu erfüllen. Sie könnten beispielsweise erkennen, dass Sie Workshops über Marihuana anbieten müssen, weil dies ein wachsendes Problem ist, oder Sie müssen Ihre Fußballtrainings von Morgens auf den Nachmittag oder von Wochentagen auf das Wochenende verlegen.

Ein paar Beispiele von Team Up-Mitgliedern, die ihre Zielgruppen vollständig verstehen sind folgende:

- SARI hat ein ausgezeichnetes Verständnis für die kulturellen und religiösen Erwägungen bei der Arbeit mit jungen weiblichen Muslimen. Dieses Wissen stellt sicher, dass SARI geeignete Strategien und Praktiken hat zu Themen wie weibliche Trainer, Zustimmung der Eltern, Hijabs und Fasten.
- Sport 4 Life UK hat hart gearbeitet an dem Verständnis der Mentalität und Kultur der NEETs in benachteiligten Vierteln der Innenstadt von Birmingham, England. Im Laufe der Jahre hat dies Sport 4 Life UK ermöglicht, sein Programm anzupassen und zu verbessern, um die Bedürfnisse der jungen NEETs besser zu erfüllen. So wurden z. B. Transportkostenerstattungen eingeführt, um die Barriere des Transports zu überwinden, die zunächst viele junge NEETs von der Teilnahme abhält, und längerfristiger Mentoring-Unterstützung wurde zu seinen Dienste hinzugefügt, da sich einige NEETs alleingelassen fühlten am Ende eines kurzfristigen Programms.
- Albion Goals bieten Workshops zur geistigen Gesundheit an, um ein deutlicheres Bild von dem Geisteszustand der Teilnehmer zu erhalten, und warum sie handeln, wie sie es tun. Eine informelle Umgebung, wie die bei dem Kurs Cook & Eat ermöglicht es den Spielern auch, über ihre Herausforderungen und Hoffnungen frei zu reden. Es kann sich dann Ehrgeiz entwickeln durch anerkannte Qualifikationen, die von Albion in the Community angeboten werden, z. B. Beschäftigungsfähigkeits-Kurse und Veranstaltungen wie Get Ready to Work.

6.2 HERAUSFORDERUNGEN UND LÖSUNGEN

Arbeiten mit jungen NEETs ist keine leichte Aufgabe. Von störendem Verhalten zur Nicht-Teilnahme – es ist wahrscheinlich, dass Sie Schwierigkeiten während Ihres Programms begegnen. Dies ist zu erwarten, wenn einige der jungen NEETs, die Sie einstellen, Strafregister, schlechte geistige Gesundheit oder Alkohol- und Drogenprobleme haben. Kämpfen, Fluchen, Mobbing, Loslösung, Enttäuschung, Ungeduld und familiäre Konflikte sind nur einige der Probleme, auf die Sie treffen können.

Aber keine Angst. Es gibt eine Reihe von Techniken und Strategien, die Sie nutzen können, um diese Hindernisse zu überwinden, – und, wenn Sie das tun, werden die Erfolge noch lohnender sein. Als Anhaltspunkt haben die Team Up-Mitglieder die größten Herausforderungen, mit denen sie Tag für Tag konfrontiert werden, identifiziert und Schlüssellösungen vorgeschlagen, die sie verwenden, um sie zu überwinden.

BILDUNGSPHOBIE – JUNGE NEETS HATTEN SCHLECHTE ERFahrungen IN DER SCHULE UND DENKEN BILDUNG IST NICHTS FÜR SIE

- › informelle Bildung außerhalb des Unterrichts anbieten
- › individuelle Mentoring-Unterstützung anbieten, um das Problem der Bildungsphobie anzusprechen

SCHLECHTES VERHALTEN WIE FLUCHEN, STREITEN, KÄMPFEN, GRUPPENDRUCK UND MOBBING

- › Festgelegte Regeln und Erwartungen durch von den Jugendlichen vereinbarte Verhaltensrichtlinien
- › Nutzen Sie Trainer und Freiwillige, die qualifiziert und erfahren in der Kontrolle von Gruppen Jugendlicher sind
- › Stärken Sie zerstörerische Personen, indem sie Ihnen Verantwortung übertragen, wie beispielsweise die Rolle des Schiedsrichters oder des Mannschaftskapitäns
- › Peer Mentoring
- › Führen Sie Gruppendiskussionen mit Jugendlichen, damit sie nach den Sitzungen über ihr Verhalten nachdenken

NICHTTEILNAHME AN UND LOSLÖSUNG VON BESCHÄFTIGUNGSFÄHIGKEITS-AKTIVITÄTEN

- › Stellen Sie Belohnungen bereit wie Stipendien oder Preise für gute Teilnahme
- › Anwerbung unter Gleichaltrigen – Lassen Sie „Absolventen“ Ihrer Beschäftigungsfähigkeits-Programme für die Vorteile für andere Jugendliche werben
- › Setzen Sie Mitarbeiter ein, die Vorbilder sind, an die sich Jugendliche wenden können
- › Bauen Sie Soft Skills bei Fußballtrainings auf und zeigen Sie Jugendlichen, wie diese Fähigkeiten ihnen helfen, beim Beschäftigungsfähigkeits-Programm erfolgreich zu sein
- › Inspirieren Sie Jugendliche, daran zu glauben, dass sie talentiert sind und ausgezeichnetes Potenzial haben

KOMPLEXE PROBLEME STELLEN EINE BELASTUNG FÜR MITARBEITER DAR

- › Verweisen Sie Jugendliche mit extremen Problemen wie Drogensucht an spezialisierte Partnerorganisationen
- › Definieren Sie klar, was Ihre Organisation anbieten kann und was nicht
- › Legen Sie klare Richtlinien fest für die Kommunikation zwischen den Mitarbeitern und den Jugendlichen gesetzt – z. B. Jugendliche sollten nur ein Arbeits=Festnetz- oder Mobilnummer anrufen, anstatt eine persönliche Nummer

SCHLECHTE GEISTIGE GESUNDHEIT WIE EIN GERINGES SELBSTWERTGEFÜHL UND MANGEL AN SELBSTVERTRAUEN

- › Bieten Sie Workshops zu Fragen der geistigen Gesundheit an
- › Arbeiten Sie mit spezialisierten Partnerorganisationen zusammen wie Anbietern für geistige Gesundheit
- › Bauen Sie Vertrauen auf zwischen Ihren Mitarbeitern und den jungen NEETs
- › Helfen Sie Jugendliche, ihre eigenen Leistungen anzuerkennen

MANGEL AN UNTERSTÜTZUNG DURCH DIE FAMILIE

- › Beteiligen Sie Familienmitglieder positiv an dem Programm, z. B. laden sie zu Workshops ein
- › Bieten Sie Fußballtrainings für Eltern und Kinder zusammen an
- › Nutzen Sie Mitarbeiter, die Vorbild sind, die Unterstützung leisten können, die nicht aus der familiären Umgebung kommt

UNREALISTISCHE ERWARTUNGEN – JUNGE NEETS SIND UNGEDULDIG, WOLLEN SOFORT ERFOLG UND KÄMPFEN UM SICH AUF LANGFRISTIGE ZIELE ZU KONZENTRIEREN

- › helfen Sie jungen NEETs, kleine, erreichbare Ziele zu setzen, die auf ein längerfristiges Ziel hin arbeiten
- › bringen Sie jungen NEETs bei, Eigenverantwortung für ihre Entscheidungen zu übernehmen und ihre eigenen Prioritäten zu setzen
- › Bieten Sie Beratungsgespräche an, um Jugendlichen zu helfen, mit ihren Frustrationen und ihre Ungeduld umzugehen
- › Bringen Sie jungen NEETs bei, ihre Träume zu verfolgen, während Sie gleichzeitig auch verdeutlichen, dass nicht jeder Popstar, Profi-Fußballer oder millionenschwerer Unternehmer werden kann
- › Malen Sie ein realistisches Bild von der Arbeitsumgebung, die der Jugendliche antreffen wird, betonen sie die Hindernisse, die sie überwinden müssen, und die Bedeutung, einen guten Ruf am Arbeitsplatz aufzubauen

KOMMUNIKATIONS- PROBLEME – JUNGE NEETS SPRECHEN DIE MUTTERSPRACHE NICHT FLIESSEND UND / ODER KÄMPFEN DAMIT, EINE ANGEMESSENE SPRACHE IN VORSTELLUNGSGESPRÄ- CHEN ZU VERWENDEN

- › Sprachkurse anbieten
- › Workshops anbieten, die jungen NEETs beibringt, wie man in Vorstellungsgesprächen oder am Arbeitsplatz redet
- › Bauen Sie Selbstbewusstsein auf, indem sie Freizeitaktivitäten anbieten, die Sprechen und Hören in einer Gruppe beinhalten

REKRUTIERUNG UND BINDUNG DER RICHTIGEN TEILNEHMER

- › Bauen Sie Partnerschaften mit gleichgesinnten Organisationen auf, wie beispielsweise diejenigen, die NEETs mit Suchtproblemen oder psychischen Problemen unterstützen
- › Bieten Sie Transport zu Fußballtrainings an, um die Barrieren für die Anwesenheit zu entfernen
- › Finden Sie die beste Ausstiegs-Strategie für jeden Teilnehmer

GLEICHGÜLTIGKEIT DER SCHLÜSSELKRÄFTE

- › Zeigen Sie, dass Ihre Teilnehmer mehr aus der Erfahrung gewinnen als nur Fußball zu spielen
- › Bestimmen Sie ein Dreieck aus Teilnehmer-Sie-Schlüsselkraft, um sicherzustellen, dass jeder die Prioritäten des jeweils anderen unterstützt

OBdachLOSIGKEIT UNTER NEETS

- › Arbeiten Sie mit Wohnungsgesellschaften und lokalen Behörden, um Jugendlichen zu helfen, eine geeignete, sichere Unterkunft zu finden
- › Arbeiten Sie mit anderen Organisationen, die Obdachlose mit körperlichen Aktivitäten unterstützen



AUFGABE: Identifizieren Sie die Herausforderungen, die sich Ihre Organisation bei der Arbeit mit jungen NEETs gegenüber sehen könnte und beraten Sie dann über die Techniken und Methoden, die Sie verwenden, um diese zu überwinden.

6.3 FALLSTUDIEN

Die Herausforderungen, mit denen Sie konfrontiert sind – und die Lösungen, die Sie verwenden, um sie zu überwinden – unterscheiden sich je nach den jungen NEETs, die Sie einstellen. Zum Beispiel betrifft die Arbeit mit weiblichen Jugendlichen mit muslimischem Hintergrund sehr unterschiedliche Probleme im Vergleich zu der Arbeit mit weißen Männern im Alter von 21-25 Jahren, die vorbestraft sind. Viele der Team Up-Mitglieder arbeiten mit allen jungen NEETs, unabhängig von ihrem Geschlecht, Alter oder der ethnischen Zugehörigkeit, und diese unterschiedlichen Personen nehmen zusammen am selben Programm teil. Andere Team Up-Mitglieder konzentrieren sich auf eine oder mehrere Zielgruppen – wie weibliche Flüchtlinge – und bieten maßgeschneiderte Programme speziell für jede Gruppe an.

Die nachfolgenden Fallstudien skizzieren eine bestimmte Kategorie von jungen NEETs, mit denen jedes Team Up-Mitglied arbeitet und eine zentrale Herausforderung und Lösung, die dieser Ansatz beinhaltet.

ALBION IN THE COMMUNITY



ZIELGRUPPE: Überwiegend männliche junge NEETs im Alter von 18 bis 29 Jahren, die unterschiedliche Bedürfnisse haben, einen Mangel an Unterstützung durch die Familie, und aus ärmeren Haushalten und Gemeinden kommen



WICHTIGSTE HERAUSFORDERUNG: „Das Verständnis von Jugendlichen von der Arbeitssuche ist manchmal begrenzt und unpraktisch, da sie viel Geld mit wenig Arbeit und Mühe verdienen wollen. Sie haben unrealistische Erwartungen – ein Job mit minimalen Stunden und großem Lohn ist nicht zu haben. Das Leben außerhalb der breiten Massen, der arbeitenden Gesellschaft ist eine gängige Wahl.“



SCHLÜSSELLÖSUNG: „Wir verwalten die Erwartungen der Jugendlichen durch eine Vielzahl von Methoden, wie zum Beispiel maßgeschneidertes Angebot einer individuellen Unterstützung, ständiges Loben ihre kleineren Leistungen, um Selbstvertrauen aufzubauen und um Demotivation zu verhindern, und ihnen etwas über die Realitäten der Arbeitswelt beizubringen.“

SPORT 4 LIFE UK



ZIELGRUPPE: Junge NEETs im Alter von 16-29 Jahren, die in benachteiligten innerstädtischen Gebieten leben



WICHTIGSTE HERAUSFORDERUNG: „Es ist immer ein harter Kampf, Jugendliche dazu zu bringen, an unseren Programme konsequent und zuverlässig teilnehmen. Nichtteilnahme und Abbrechen sind ein großes Problem. Wir rekrutieren zunächst bis zu 100 Jugendliche in ein Programm in der Hoffnung, dass 20 am ersten Tag auftauchen und mindestens 10 den gesamten Kurs absolvieren. Jugendliche können aus einer Reihe von Gründen abbrechen, wie beispielsweise durch geringes Selbstwertgefühl, familiäre Probleme, Demotivation, Sucht oder eine Unfähigkeit, mit Rückschlägen fertig zu werden.“



SCHLÜSSELLÖSUNG: „Wir haben die teilnahmebasierte Anreize eingeführt, wie beispielsweise Bargeld-Stipendien oder aufregende Ausflüge in Themenparks oder Fußballspiele der ersten Liga. Diese Belohnungen sind eine große Motivation für die Jugendlichen, und es inspiriert sie, eine gute Anwesenheitsquote zu erzielen. Sie wissen, wenn sie nicht erscheinen, werden sie auf die Anreize verzichten müssen. Wir zahlen auch für Transportkosten, wie das Fahrgeld für den Bus und bieten kostenlose Mittagessen an, um sicherzustellen, dass Barrieren von Kosten und Fahrten nicht zu einer Nicht-Teilnahme führen.“

SARI

ZIELGRUPPE: junge Frauen aus ethnischen Minderheiten, Asylsuchenden und Flüchtlingen



Wichtigste Herausforderung: „Frauen mit Migrationshintergrund sind oft an eine patriarchalische Struktur der Kultur gewöhnt. Die Herausforderung ist, die Genehmigung der Eltern oder Erziehungsberechtigten zu erhalten, um es den Jugendlichen zu ermöglichen, an den Aktivitäten teilzunehmen. Manchmal wollen Familien nicht, dass die Jugendlichen an unsere Aktivitäten teilnimmt oder sie eventuell bestrafen, indem sie die Erlaubnis verweigern.“



Schlüssellösung: „Die Lösung ist ganz einfach – wir bauen eine Beziehung des Vertrauens und der Unterstützung mit der Familie auf. Wir besuchen die Eltern und informieren sie über die Vorteile unserer Programme. Wir laden die Eltern auch zu Veranstaltungen, Aktivitäten und Workshops ein, so dass sie die Vorteile des Programms für ihr Kind sehen können.“

CAIS

ZIELGRUPPE: arbeitslose Jugendliche im Alter von 18 bis 29 Jahren, die in der Gefahr von sozialer Ausgrenzung und Armut sind



Wichtigste Herausforderung: „Die Jugend denkt, dass unser Beschäftigungsfähigkeits-Programm wie alle anderen ist, mit formalen Methoden, wie sie in den auf Kursen zu finden sind, die von staatlichen Jobcentern angeboten werden. Dies schreckt viele junge Menschen von der Teilnahme ab, weil sie eine Phobie gegenüber der breiten Masse, klassenzimmerbasierte Aktivitäten und das Gefühl, dass es am Ende eines Programms keine praktischen Ergebnisse gibt.“



Schlüssellösung: „Wir zeigen der Jugend, dass wir nicht-formale Bildung als ein Tool nutzen, um persönliche, soziale und berufliche Fähigkeiten in unseren Beschäftigungsfähigkeits-Programmen zu fördern - und unterstreichen, dass unsere Programme zu praktischen Nutzen führen, wie beispielsweise reale Praktika“

RHEINFLANKE

ZIELGRUPPE: junge Flüchtlinge im Alter von 16 bis 27 Jahren aus Syrien, Irak, Eritrea, Somalia und dem Iran



WICHTIGSTE HERAUSFORDERUNG: „Das Ziel eines unserer Projekte, bekannt als Project HOPE, ist es, junge Flüchtlinge in die deutsche Gesellschaft und in den Arbeitsmarkt und das Bildungssystem zu integrieren. Dies ist keine leichte Aufgabe, da uns viele Hindernisse im Wege stehen, wie beispielsweise die Tatsache, dass die meisten in unserer Zielgruppe nicht die deutsche Sprache sprechen und verstehen, dass viele von ihnen noch immer traumatisiert sind und dass sie immer noch in Flüchtlingsunterkünften leben, wo sie nicht die angemessene Atmosphäre haben, um sich auf ihre Zukunft zu konzentrieren. Viele von ihnen haben andere Prioritäten, wie beispielsweise eine Wohnung zu suchen oder ihren Familienangehörigen zu helfen.“



SCHLÜSSELLÖSUNG: „Zunächst einmal nutzen wir kulturelle Aktivitäten und Sport als Tool, um diese schwer zu erreichenden Zielgruppen zu motivieren. Unsere Mentoren bieten dann eine individuelle Unterstützung und fungieren als eine Person, auf die der Flüchtling vertrauen und sich verlassen kann. Diese Mentoren gehen dann direkt das Sprachproblem an, indem sie bemüht sind, die Jugendlichen sehr schnell für einen deutschen Sprachkurs anzumelden. Wir bieten auch einen einfachen Deutschkurs an, in dem Jugendliche, die noch darauf warten, dass ein offizieller Kurs startet, beginnen können, Deutsch zu lernen und auf Deutsch zu kommunizieren. Danach helfen Job-Coaching-Sitzungen, die Jugendlichen sich weiter in der deutschen Gesellschaft zu orientieren, den Beschäftigungssektor in Deutschland besser zu verstehen und ihren Lebenslauf zu verfassen, nach freien Stellen zu suchen oder sich an einer Hochschule anzumelden.“

OLTALOM

ZIELGRUPPE: benachteiligte Jugendliche mit dem Hintergrund von Roma, Obdachlosen oder Flüchtlingen



WICHTIGSTE HERAUSFORDERUNG: „Es gibt mehrere komplexe Herausforderungen. Die Jugendlichen der Roma beispielsweise stehen Vorurteilen und Klischeevorstellungen von Arbeitgebern gegenüber, während die Arbeitslosigkeit in Familien seit Generationen bedeutet, dass Jugendliche in Bezug auf die Beschäftigung keine Vorbilder haben. Segregierte und minderwertige Ausbildung ist auch ein großes Problem.“



SCHLÜSSELLÖSUNG: „Wir gehen diese komplexen Fragen durch einen ganzheitlichen Ansatz an. Wir bieten außerschulische Bildung, unterstützen die berufliche Bildung unserer Teilnehmer, und wir bauen eine enge Verbindung mit den Familienmitgliedern auf, indem wir ihnen Dienstleistungen anbieten, wie beispielsweise Job-Coaching. Unsere Programme lehren Jugendliche auch, wie sie mit ihrer positiven Seite verbinden, das heißt, dass sie zuversichtlicher in Bezug auf die Aussicht sind, Arbeit zu finden, und wir helfen ihnen, wichtige Lebenskompetenzen in Kommunikation, Selbstmanagement und Konfliktlösung aufzubauen.“

SPORT DANS LA VILLE

ZIELGRUPPE: Jugendliche im Alter von 17 und 18 Jahren mit psychischen Problemen wie geringes Selbstwertgefühl



WICHTIGSTE HERAUSFORDERUNG: „Eine große Herausforderung ist die psychische Gesundheit. Junge Menschen sind nicht selbstbewusst, und sie unterschätzen ihr Potenzial – ihr Selbstwertgefühl ist gering. Stattdessen bevorzugen sie den einfachen Weg und haben oft Angst vor einem Versuch. Diese Angst und Demotivation bedeuten, dass sie nicht glauben, sie könnten sie höhere Bildung erreichen oder eine Beschäftigung finden.“



SCHLÜSSELLÖSUNG: „Unsere Mitarbeiter konzentrieren sich auf Motivation und Förderung der Jugendlichen durch Mentoring, individuelle Sitzungen und die Arbeit eines Berufsberaters. Wir beweisen ihnen, dass sie die Fähigkeiten und das Potenzial zum Erfolg haben - und bieten ihnen dann praktische Unterstützung, wie ihnen zu helfen, den Papierkram für die Schulanmeldung auszufüllen oder an eine Jobmesse teilzunehmen, um sicherzustellen, dass sie ihre Ziele erreichen“

RED DEPORTE

ZIELGRUPPE: benachteiligte Roma-Jugendliche aus sozial benachteiligten Vierteln



WICHTIGSTE HERAUSFORDERUNG: „Viele dieser Jugendlichen ein ‚verrücktes Leben‘. Es gibt ein hohes Maß an Unregelmäßigkeit, fehlendem Durchhaltevermögen und Formlosigkeit in ihrem Leben und sie sind oft an illegalen Aktivitäten beteiligt. Es kann sehr schwierig sein, sie zu kontrollieren und ein positives, freundliches Verhalten während unserer Programme zu gewährleisten.“



SCHLÜSSELLÖSUNG: „Wir wollen ein gutes Verhalten bei unseren Programmen gewährleisten, indem wir zu Beginn Regeln und Erwartungen festlegen und indem wir Trainer und Freiwillige nutzen, die in der Arbeit mit Jugendlichen mit herausfordernden Hintergründen Erfahrung haben.“

6.4 PERSONAL

HINWEIS: In einigen Organisationen kann eine Person mehr als eine dieser Rollen erfüllen – zum Beispiel können die Rollen des Job-Coaches und des Mentors kombiniert werden.

Die Einstellung von Mitarbeitern und Freiwilligen mit den richtigen Fertigkeiten und Erfahrungen wird Ihre Fähigkeit, mit jungen NEETs zu arbeiten, deutlich verbessern und die oben dargestellten Herausforderungen zu überwinden. Aber was genau benötigen Sie an Personal, um ein fußballbasiertes Beschäftigungsfähigkeits-Programm für junge NEETs anzubieten? Wie viele Teammitglieder benötigen Sie? Welche Fähigkeiten und Qualifikationen sollten sie haben? Können Fußballtrainer Beschäftigungsfähigkeits-Aktivitäten implementieren, oder können die Beschäftigungsfähigkeits-Tutoren Fußballtrainings durchführen? Ist es besser, Spezialisten zu beschäftigen wie beispielsweise Sozialarbeiter? Welche Persönlichkeiten und Eigenschaften sollten Ihre Teammitglieder haben?

Es ist nicht möglich, eine einfache Antwort auf diese Fragen zu geben. Es gibt viele verschiedene Möglichkeiten, um Personal für Ihr Programm einzusetzen und es liegt an Ihnen zu entscheiden, was für Ihre Organisation am besten geeignet ist, abhängig von zahlreichen Faktoren, einschließlich Finanzierung, sozialer Kontext und die Bedürfnisse Ihrer Teilnehmer.

Die Team Up-Mitglieder nutzen eine Vielzahl von verschiedenen Arbeitszeit- und Personalmodellen. Einige Organisationen haben große Teams von bezahlten Vollzeitmitarbeitern; andere sind zu 100 % abhängig von Freiwilligen. Einige Organisationen stellen vielseitige Personen ein, die Fußball- und Beschäftigungsfähigkeits-Aktivitäten implementieren können, wie zum Beispiel ein Stufe-2 qualifizierter Fußballtrainer mit einem Sozialarbeits-Hintergrund; andere stellen Personen ein mit unterschiedlichen Fachgebieten, was bedeutet, ihr Team besteht aus speziellen Fachfußballtrainern und speziellen Job-Coaches. Größere Organisationen haben möglicherweise mehr Führungspositionen, wie zum Beispiel einen Projektkoordinator oder Partnerschaftsmanager; kleinere Organisationen erwarten eventuell von einem Fußballtrainer, die Aufgaben eines Koordinators zu erfüllen. Die Möglichkeiten sind zahlreich, und es gibt keinen richtigen oder falschen Ansatz.

Trotz dieser Unterschiede sind in der Regel die Programme aller unserer Team Up-Mitglieder eine Mischung aus den folgenden sechs üblichen Rollen:



FUSSBALLTRAINER

Diese Person erbringt Fußball- und Sporttrainings und arbeitet in Partnerschaft mit den Job-Coaches und Mentoren.

**FUSSBALL
TRAINER**



JOB-COACH

Diese Person führt die Workshops, Qualifikationen, Schulungen, Mentoring und freiwilliges Engagement und Praktikumsmöglichkeiten des Beschäftigungsfähigkeit-Programms durch. Sie arbeiten in Partnerschaft mit den Fußball-Trainern und Mentoren.

JOB COACH



**JUNGE
FÜHRUNGSKRAFT**

JUNGE FÜHRUNGSKRAFT / FREIWILLIGER

Diese Person unterstützt die Fußballtrainer und Job-Coaches bei dem Angebot Fußball-/Sporttrainings und dem Beschäftigungsfähigkeits-Programm. Es kann sich um ehemalige Teilnehmer handeln, die durch das Programm gingen und positive Ergebnisse erzielen haben..



MENTOR

MENTOR

Diese Person bietet ein individuelles Mentoring für Jugendliche, und unterstützt sie bei Bildung, Beschäftigung und Ausbildung. Sie arbeiten in Partnerschaft mit dem Fußballtrainer und den Job-Coaches.



**PARTNERSCHAFT
MANAGER**

MANAGER PARTNERSCHAFTEN

Diese Person baut Partnerschaften mit Unternehmen, Förderern und anderen Dienstleistern auf, hilft das Programm zu verwalten und beantragt Fördermittel Sie arbeiten in Partnerschaft mit dem Projektmanager.



**PROJEKT
MANAGER**

PROJEKTMANAGER

Diese Person ist verantwortlich für die gesamte Implementierung und Bereitstellung der Beschäftigungsfähigkeits- und Sportprogramme, einschließlich der Verantwortung für das Budget. Sie arbeiten in Partnerschaft mit dem Partnerschafts-Manager sind Vorgesetzter der Fußballtrainer, Job Coaches und Mentoren.

HINWEIS: Verschiedene Organisationen nutzen eventuell eine andere Stellenbezeichnung für diese Rollen – zum Beispiel könnte ein Job Coach stattdessen als Job-Tutor oder persönlicher Entwicklungs-Coach bezeichnet werden.



AUFGABE: Wenn Sie planen, ein neues fußballbasiertes Programm zur Beschäftigungsfähigkeit zu starten, schauen Sie sich alle Rollenprofile an und denken Sie darüber nach, welche Jobs am besten für Ihre Organisation wären.

Die Team Up-Mitglieder haben auch die wichtigsten fachlichen und persönlichen Fähigkeiten für jede dieser Rollen identifiziert, wie auf der folgenden Seite dargestellt.

**PROFESSIONELLE
FAHIGKEITEN**

BERUFLICHE FÄHIGKEITEN	JOB-COACH / PERSÖNLICHER ENTWICK- LUNGS-COACH / TUTOR	FUSSBALL TRAINER	MENTOR / SOZIAL- ARBEITER	PARTNER- SCHAFTS- MANAGER	PROJEKTKOOR- DINATOR
Interesse / Wissen über Fußball / Sport & Beschäftigungsfähigkeit	✓	✓	✓	✓	✓
Das Wissen über die Beschäftigungsfähigkeit	✓		✓	✓	✓
Erfahrung in der Arbeit mit Jugendlichen aus einer Vielzahl von Hintergründen	✓	✓	✓		✓
Erfahrung im Motivieren von arbeitslosen Jugendlichen	✓	✓	✓		
Verständnis für die Arbeit mit den lokalen Unternehmen und CSR				✓	✓
Hintergrund der Sozial- und Jugendarbeit	✓		✓		
Pädagogische Ausbildung / Hintergrund	✓	✓	✓		
Verwandte Qualifikationen z. B. psychische Gesundheit / Berufsausbildung / IT	✓	✓	✓	✓	✓
Projektmanagement-Fähigkeiten					✓
Marketing / Geschäftsentwicklungs-Fähigkeiten				✓	✓
Prozessorientiert				✓	✓
Handlungsorientiert	✓	✓	✓		
Kenntnis des lokalen Arbeitsmarkts / Jobaussichten	✓		✓	✓	
Kenntnis der lokalen Sozialdienste	✓		✓		
Erfahrung im Spendensammeln				✓	✓

**PERSÖNLICHE
FAHIGKEITEN**

PERSÖNLICHE FÄHIGKEITEN	JOB-COACH / PERSÖNLICHER ENTWICK- LUNGS-COACH / TUTOR	FUSSBALL TRAINER	MENTOR	PARTNER- SCHAFTS- MANAGER	PROJEKTKOOR- DINATOR
Zuverlässigkeit für junge Menschen	✓	✓	✓		✓
Gute Kommunikationsfähigkeiten	✓	✓	✓	✓	✓
Soziale Sensibilität / nicht wertend / einfühlsam	✓	✓	✓		✓
Vertrauenswürdig / glaubhaft / Integrität	✓	✓	✓	✓	✓
Zugänglich	✓	✓	✓	✓	✓
Enthusiastisch / Positiv	✓	✓	✓	✓	✓
Charismatisch	✓	✓	✓	✓	
Leidenschaftlich für Arbeit mit jungen Menschen	✓	✓	✓		✓
Motiviert, um junge Menschen zu unterstützen	✓	✓	✓		✓
Anpassungsfähig	✓	✓	✓		
Verpflichtet, jungen Menschen zu helfen, ihre Ziele zu erreichen	✓	✓	✓		✓

VÍTOR, 25, ANGOLA

CAIS

Vitor zog nach Portugal, als die Krise Angola traf. Dies war eine schwierige Zeit in seinem Leben. „Die Dinge wurden sehr kompliziert. Meine Eltern waren nicht mehr in der Lage, für mein Ingenieurstudium zu zahlen. Es war eine unangenehme Situation. Wir hatten Schulden und es gab viele Rechnungen zu bezahlen, vor allem bei acht Kindern in unserer Familie. Es war alles zu viel, so beschloss ich, einen Schnitt zu machen und auszuwandern. Aber in Portugal Arbeit zu finden war nicht einfach.“

Als Neuankömmling in Europa, hatte es Vitor zunächst schwer, einen Job zu bekommen. Seine Arbeitserlaubnis-Unterlagen mussten geregelt werden und, wie er zugibt, fehlten ihm die notwendigen Soft Skills, um am Arbeitsplatz erfolgreich zu sein. Er war mehrere Monate lang arbeitslos. Er hörte dann über das Programm zur Beschäftigungsfähigkeit von CAIS und beschloss, sich anzumelden, in dem Versuch, seine Chancen, Arbeit zu finden, zu verbessern.

„Bei CAIS arbeiteten wir an unseren Fähigkeiten in Teamarbeit, Stabilität, Selbstwertgefühl, Effizienz und Verantwortung – und wir verbesserten unsere Qualitäten als Mitarbeiter. Bevor ich zum Kurs von CAIS kam, war ich nicht so verantwortlich. Zum Beispiel, wenn ich ein Vorstellungsgespräch um 9 Uhr hätte, wäre ich um 7 Uhr wach geworden und hätte mein Haus um 8.30 Uhr verlassen. Ich wusste, es war weit entfernt und ich musste früh weggehen, aber ich tat es nicht, und ich kam zu spät. Ich war unverantwortlich. Aber CAIS hat mir die Bedeutung gelehrt, verantwortlich zu sein, und ich war auf jeden Fall erfolgreich, so zu werden. Wenn ich nun ein Vorstellungsgespräch hätte, würde ich viel früher weggehen, mich auf das Interview vorbereiten, das Unternehmen nachschlagen und über die Qualitäten, die sie suchen, nachdenken.“

CAIS half Vitor, ein Praktikum im Mini-Markt einer BP-Tankstelle zu bekommen, so dass er wichtige Arbeitserfahrung sammeln und seine Soft Skills verbessern konnte.

„Das Praktikum hat mich gelehrt, wie man mit anderen interagiert, wie man sich bei der Arbeit verhält und wie ich kommuniziere und mich präsentiere. Ich bin jetzt selbstbewusster, habe mehr Willenskraft, bin verantwortungsbewusster und habe ein besseres Selbstwertgefühl.“

Seit dem Ende seines Praktikums hat Vitor Beschäftigung in einer anderen Tankstelle gefunden und fühlt sich viel positiver hinsichtlich seiner Zukunft in Portugal.

„**BEI CAIS ARBEITETEN WIR AN UNSEREN FÄHIGKEITEN IN TEAMARBEIT, STABILITÄT, SELBSTWERTGEFÜHL, EFFIZIENZ UND VERANTWORTUNG – UND WIR VERBESSERN UNSERE QUALITÄTEN ALS MITARBEITER.**“

KAPITEL 7 WIRKUNGSBEREICHE UND BEWÄHRTE VERFAHREN

WIRKUNGSBEREICHE

BEWÄHRTE VERFAHREN: SOFT SKILLS

BEWÄHRTE VERFAHREN: FÄHIGKEITEN
FÜR DIE ARBEITSSUCHE

BEWÄHRTE VERFAHREN: HARD SKILLS

BEWÄHRTE VERFAHREN: UNTERNEHMERISCHE
FÄHIGKEITEN

DOMAINES COMMUNS DE RÉSULTATS

HINWEIS: Junge Leute werden viele dieser Soft Skills direkt entwickeln durch die Teilnahme an Fußball-Aktivitäten entwickeln, wie in 5.3 beschrieben.

Die Team Up-Mitglieder haben vier wichtige Ergebnisbereiche identifiziert bei der Arbeit mit jungen NEETS:

- > Soft Skills
- > Arbeitssuche Fähigkeiten
- > Hard Skills
- > Unternehmerische Fähigkeiten

Vollständige Definitionen für jeden Ergebnisbereich sind unten angegeben – und zum Zweck der Strukturierung dieses Toolkits haben wir Aktivitäten der Team Up-Mitglieder nach dem wichtigsten Ergebnisbereich klassifiziert, den sie entwickeln wollen. Aber in Wirklichkeit wird eine Aktivität oft Jugendliche unterstützen, mehr als eine dieser Fähigkeitsstypen gleichzeitig zu entwickeln. Zum Beispiel ermöglicht es der Führungskurs von Sport 4 Life UK Jugendlichen, ihre Soft Skills in Teamarbeit, Kommunikation und Führung aufzubauen und Hard Skills zu erwerben in Form einer formalen, anerkannten Führungsqualifikation.

SOFT SKILLS

WAS SIND SOFT SKILLS?

Soft Skills sind die persönlichen Eigenschaften, die es jemandem ermöglichen, erfolgreich in der Gesellschaft zu arbeiten, effektiv mit anderen zu interagieren, unabhängig zu leben und eine Beschäftigung zu finden und zu behalten. Sie sind die Grundlage – die Grundbausteine –, die Jugendliche erst entwickeln müssen, bevor sie ihre Fähigkeiten für die Arbeitssuche, Hard Skills und unternehmerischen Fähigkeiten verbessern.

Soft Skills werden oft auch als Lebenskompetenzen, zwischenmenschliche Fähigkeiten, übertragbare Fähigkeiten oder Beschäftigungsfähigkeiten bezeichnet.

Es gibt Hunderte von verschiedenen Arten von Soft Skills, einschließlich:

mündliche und schriftliche Kommunikation // Teamarbeit // Führung // Organisation // Selbstdisziplin // Pünktlichkeit // Höflichkeit // Belastbarkeit // Selbstbewusstsein // Anpassungsfähigkeit // Konfliktlösung // Disziplin und Respekt für die Regeln // Zuverlässigkeit // kritisches Denken // Empathie // Entscheidungsfindung // Kreativität // Problemlösung // Selbstmotivation // Zuversicht // Flexibilität // Begeisterung // Engagement // Positivität // Ausdauer // Sorgfalt // Bereitschaft zu Lernen // Aussehen // emotionale Intelligenz

Jugendliche ohne diese Soft Skills werden kämpfen, um Beschäftigung zu finden und zu behalten. Wenn zum Beispiel ein Jugendlicher schlechte mündliche und schriftliche Kommunikationsfähigkeiten hat, werden sie wahrscheinlich potenzielle Arbeitgeber bei einem Vorstellungsgespräch nicht beeindrucken; oder wenn ein Jugendlicher mit einem Job nicht gelernt hat, höflich oder pünktlich zu sein oder Regeln zu respektieren, könnten sie gefeuert werden. Umgekehrt kann ein Jugendlicher, der höflich, pünktlich, zuverlässig und ein starker Kommunikator ist, viel wahrscheinlicher während eines Vorstellungsgesprächs gut abschneiden und ihre Chefs beeindrucken, sobald sie begonnen haben.

Die Team Up-Mitglieder erkennen daher die entscheidende Bedeutung der Unterstützung Jugendlicher, um ihre Soft Skills zu verbessern. Aber dies stellt eine Herausforderung dar. Soft Skills sind ein unpräziser und subjektiver Begriff – und sie können nicht so leicht gelehrt und gemessen werden wie Arbeitssuche oder technische Fähigkeiten.

HINWEIS: Viele dieser Fähigkeiten sind miteinander verknüpft – zum Beispiel, um eine starke Führungspersönlichkeit zu sein, müssen Sie gute Kommunikations- und Organisationsfähigkeiten haben.

HINWEIS: Soft Skills zu entwickeln, ist ein sehr persönlicher, lebenslanger Weg, der sich von Person zu Person deutlich unterscheidet – einige Jugendliche haben viele Soft Skills, kämpfen jedoch mit einer insbesondere, während andere in mehreren Fähigkeiten schlecht sind.

Wenn Ihre Organisation beispielsweise die fachlichen IT-Kenntnisse eines Teilnehmers verbessern möchte, ist der Ansatz ganz einfach: bieten Sie einen anerkannten IT-Kurs an, der es einem Jugendlichen Mensch ermöglicht, eine formelle Bescheinigung zu erhalten und damit sein Fortschritte unter Beweis zu stellen. Aber wie bringt man einen jungen Menschen bei, zuverlässig zu sein? Sie können keine anerkannten Kurs in Zuverlässigkeit anbieten, und Sie können nicht nachweisen, dass ein Jugendlicher als zuverlässig „qualifiziert“ ist.

Die Team Up-Mitglieder gehen die Herausforderung, die Soft Skills von Jugendlichen zu entwickeln an, indem sie eine Vielzahl von Aktivitäten anbieten, wie beispielsweise Workshops, Kurse und Mentoring. Oft bieten diese Aktivitäten einen maßgeschneiderten, ganzheitlichen Ansatz, der eine Reihe von Fähigkeiten zur gleichen Zeit verbessern kann.

FÄHIGKEITEN FÜR DIE ARBEITSSUCHE

WAS SIND DIE FÄHIGKEITEN FÜR DIE ARBEITSSUCHE?

Fähigkeiten für die Arbeitssuche sind die praktischen Fähigkeiten, die jemand braucht, um eine freie Stelle zu finden, eine Bewerbung einzureichen, zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen zu werden und schließlich einen Job angeboten zu bekommen. Dazu gehört die Möglichkeit, freie Stellen zu suchen, einen Lebenslauf oder ein Bewerbungsformular zu verfassen, und gut in einem Vorstellungsgespräch zu sein.

Ein Jugendlicher, der gute Fähigkeiten für die Arbeitssuche entwickelt hat, wird in der Lage sein:

- aktiv online nach freien Stellen und in lokalen Jobcentern zu suchen
- einen gut strukturierten, erstklassigen Lebenslauf zu schreiben
- Bewerbungsformulare effektiv und erfolgreich auszufüllen
- professionelle Vorstellungsgespräche zu führen

Ein junger Mensch, der keine guten Fähigkeiten für die Arbeitssuche entwickelt hat, wird:

- nicht wissen, wo er nach freien Stellen suchen soll
- einen schlecht strukturierten Lebenslauf mit Rechtschreibfehlern haben
- Bewerbungsformulare von schlechter Qualität einreichen
- an Vorstellungsgesprächen in der falschen Kleidung teilnehmen und unangemessene Sprache verwenden

Fähigkeiten für die Arbeitssuche – weil sie gut definiert, praktisch und einfach sind – können sie leicht in einen Workshop oder in eine Reihe von Workshops gepackt werden. Zum Beispiel könnten Sitzungen zu Fragen, wie freie Stellen zu finden sind, beinhalten, Jugendliche zu ihren lokalen Jobcentern zu bringen oder zu Computerkursen für die Online-Jobsuche.

Die Team Up-Mitglieder nutzen eine Reihe von Aktivitäten, einschließlich Arbeiten in der Gruppe und individuell, um die Fähigkeiten für die Arbeitssuche der Jugendlichen zu verbessern.



AUFGABE: Sprechen Sie mit Ihren Jugendlichen darüber, mit welchen Soft Skills sie die meiste Unterstützung brauchen, und planen Sie dann spezifische Aktivitäten und Sitzungen, um ihnen zu helfen, diese Fähigkeiten aufzubauen.

HINWEIS: Arbeits-Fähigkeiten sind unweigerlich mit Soft Skills verbunden – zum Beispiel wird ein junger Mensch mit guten Kommunikationsfähigkeiten in einem Vorstellungsgespräch besser abschneiden.



AUFGABE: Finden Sie heraus, ob es irgendwelche anderen NROs, gemeinnützige Organisationen oder Gemeindegruppen in Ihrer Nähe gibt, die sich auf das Angebot von Fähigkeiten für die Arbeitssuche spezialisieren – versuchen Sie, ein Treffen mit ihnen zu arrangieren und lernen Sie von ihrem Know-how und Wissen.

HARD SKILLS

WAS SIND HARD SKILLS?

Hard Skills sind die Fähigkeiten, Kenntnisse und Eignungen, die erforderlich sind, um eine bestimmte Aufgabe oder Job zu erledigen. Sie werden in der Regel durch eine spezielle Ausbildung erworben. Zum Beispiel braucht jemand, um Arzt zu werden, die Hard Skills eines Hochschulabschlusses in Medizin; oder um ein Fußballtrainer zu werden, müsste er ein offizielles Fußballtraining-Zertifikat haben. Berufsspezifische Berufserfahrung, die durch frühere Beschäftigung, Praktika oder Freiwilligenaktivitäten erhalten werden kann, wird auch als Hard Skill von den Team Up-Mitgliedern betrachtet.

Hard Skills werden oft auch als technische Fähigkeiten oder berufliche Fähigkeiten bezeichnet.

Hard Skills sind:

- oft eine Voraussetzung für die Bewerbung für einen Job
- in der Regel auf eine bestimmte Branche oder einen bestimmten Beruf bezogen
- leicht zu quantifizieren – z. B. eine Stufe 1, Stufe 2 oder Stufe 3
- lehrbar, d.h. Sie können sie durch die Teilnahme an einer formalen Ausbildung erlangen

Arten von Hard Skills umfassen unter anderem:

- einen Universitätsabschluss
- ein branchenspezifisches Zertifikat
- eine berufliche Qualifikation
- Qualifikationen der Schule oder Hochschule
- Sprachkenntnisse
- relevante Berufserfahrung

Hard Skills sind nicht nur für hoch bezahlte Berufe – sie können auch unglaublich wichtig sein für geringer bezahlte Einstiegsjobs und die erforderliche Ausbildung, um Hard Skills zu erwerben, nimmt eventuell nur ein paar Tage oder Wochen in Anspruch, anstatt Jahre. Zum Beispiel:

- ein Jugendlicher, der in einer Fabrik arbeiten will, muss möglicherweise an einem Kurs für das Fahren von Gabelstaplern oder an einem Gesundheits- und Sicherheitstraining teilnehmen
- ein Jugendlicher, der im Sicherheitsbereich arbeiten will, muss eventuell eine Schulung absolvieren, um die entsprechende Lizenz zu erhalten
- ein Jugendlicher, der als Taxifahrer arbeiten will, muss eine Fahrprüfung bestehen
- ein Jugendlicher, der ein Flüchtling ist und in einem Geschäft arbeiten will, muss Sprachkurse und einen grundlegenden Rechenkurs absolvieren

Es gibt also eine Vielzahl von Hard Skills, die von komplexen Qualifikationen, die mehrere Jahre bis zum Abschluss in Anspruch nehmen (z. B. die Qualifikation als Rechtsanwalt) bis zu einfachen Zertifikaten, die schnell fertigzustellen sind (z.B. können Sie in England ein FA Level 1 Trainerabzeichen in nur einem Tag erhalten). Natürlich konzentrieren sich die Team Up-Mitglieder eher auf letzteres.

HINWEIS: Einige Arbeitsplätze werden keine spezifischen Hard Skill erfordern – zum Beispiel, könnte ein junger Mensch könnte einen Job als Reinigungskraft erhalten, ohne formale Reinigungsqualifikationen zu benötigen.



AUFGABE: Arbeiten Sie als Team, um Ihre Herangehensweise an Hard Skills festzulegen – bieten Sie Schulungen im Hause an oder werden Sie Jugendliche an etablierte Bildungseinrichtungen verweisen oder beides?

UNTERNEHMERISCHE FÄHIGKEITEN

WAS SIND UNTERNEHMERISCHE FÄHIGKEITEN?

Unternehmerische Fähigkeiten sind eine Reihe von Management- und persönlichen Fähigkeiten, die es jemandem ermöglichen, eine Firma zu planen, zu starten und zu führen, und dabei finanzielle Risiken einzugehen in der Hoffnung auf Gewinn.

Ein erfolgreicher Unternehmer zu werden, ist nie eine leichte Aufgabe – laut Forbes scheitern 90 % der neuen Unternehmen. Aber die wichtigsten unten aufgeführten unternehmerischen Fähigkeiten geben angehenden Unternehmens-Gurus eine bessere Chance, es in die Top 10 % zu schaffen, die Erfolg haben:

Umgang mit Geld // unabhängiges Arbeiten // Selbstvertrauen // Risikobereitschaft // Verkauf // Mitarbeiterführung // Erkennen von Marktlücken // Mitarbeiterschulung // Verständnis der Kunden // Marketing // Public Relations // Erkennen von Trends // Mut // Entschlossenheit // Vision // Initiative // Wunsch nach Kontrolle // Risikotoleranz.

Die Gründung eines Unternehmens wird keine geeignete Laufbahn für alle jungen NEETs sein, je nach ihren Fähigkeiten und ihrer Persönlichkeit – aber für einige ist es ideal. Ein Jugendlicher zum Beispiel, der durch Risikonahme gestresst wird oder der ständige Anleitung und Bestätigung, anstatt es zu genießen unabhängig zu arbeiten, wäre nicht zum Unternehmertum geeignet. Ein Jugendlicher jedoch, der es liebt, die Kontrolle auszuüben, (statt auf einen Chef zu hören) und echte Ausstrahlung hat, um einen Verkauf abzuschließen, kann der perfekte Kandidat sein, um seine eigene Firma zu gründen.

Viele Jugendliche finden es auch unglaublich schwierig, eine Beschäftigung auf traditionelle Weise zu erhalten, weil sie keine Qualifikationen oder Berufserfahrung besitzen, um einen Arbeitgeber zu beeindrucken. Unternehmertum kann eine ausgezeichnete Möglichkeit sein, diese Hindernisse zu umgehen, und es Jugendlichen zu ermöglichen, Geld zu verdienen und ihr Potenzial in einer unabhängigen Art und Weise unter Beweis zu stellen. Die erfolgreichsten Jungunternehmer können in der Lage sein, ihren Lebensunterhalt voll und ganz aus ihrem Geschäft zu bestreiten; andere, die kleine Firmen gegründet haben, können sie einfach als Sprungbrett in die Beschäftigung nutzen. Ein junger Mensch zum Beispiel, der eine kleine Firma gegründet hat und Sportbekleidung in seiner kleinen Dorfgemeinschaft verkauft, ist in einer besseren Position für eine Position im Junior Management oder im Verkauf bei Nike.

Die Team Up-Mitglieder erkennen den Wert unternehmerischer Fähigkeiten und die Rolle, die sie spielen bei der Unterstützung der jungen NEETs auf dem Weg in die Arbeitswelt. Nicht alle Mitglieder haben die Fähigkeit, spezielle Unternehmertum-Aktivitäten zu implementieren, und konzentrieren sich mehr auf die Hauptaktivitäten, die Soft Skills, Fähigkeiten für die Arbeitssuche und Hard Skills aufbauen. Aber einige Mitglieder implementieren gezielte Unternehmertum-Aktivitäten an und Beispiele sind unten aufgeführt.

HINWEIS: Ein erfolgreicher Unternehmer braucht auch Soft Skills, wie beispielsweise starke Kommunikation und ein hohes Maß an Selbstvertrauen, während Hard Skills wie ein Hochschulabschluss in Betriebswirtschaft oder einer branchenspezifischen Qualifikation in Bezug auf ihre Branche (z. B. eine Computerprogrammierungs-Qualifikation für einen Unternehmer, der eine neue Handy-App entwickelt), auch wichtig sein können.



AUFGABE: Führen Sie eine Umfrage unter Ihren jungen Menschen durch, um herauszufinden, ob es Nachfrage nach Ausbildung in unternehmerischen Fähigkeiten gibt.

FÜHRUNGSLEHRGANG SPORT 4 LIFE UK

ERGEBNISBEREICHE

SOFT SKILLS	✓✓✓
FÄHIGKEITEN FÜR DIE ARBEITSSUCHE	✗
HARD SKILLS	✓✓
UNTERNEHMERISCHE KOMPETENZEN	✓

BESCHREIBUNG DER AKTIVITÄT

Sport 4 Life UK hilft jungen NEETs, ihre Soft Skills zu verbessern, durch das Implementieren einer formellen, 30-Stunden-Führungsschulung, die Organisation, Planung, Kommunikation und Teamarbeit abdeckt, alles durch das Medium des Fußballs und des Sports. Im Klassenzimmer, bildet der Tutor Jugendliche in Bezug auf die Prinzipien der Führung aus durch eine Reihe von interaktiven Aufgaben und Diskussionen – zum Beispiel werden die Jugendlichen die Unterschiede zwischen einem guten Führer und einem schlechten Führer diskutieren. Die Teilnehmer müssen eine Arbeitsmappe erstellen zum Nachweis ihrer Lernfortschritte.

Jugendliche erhalten dann die Möglichkeit, die Theorie in die Praxis umzusetzen, durch die Planung, Erbringung und Evaluierung ihres eigenen Fußball- oder Sporttrainings. Ihre Leistung wird durch den Tutor bewertet werden und, wenn sie dem erforderlichen Standard entsprechen, wird der Jugendliche eine anerkannte Führungs-Qualifizierung erhalten.

Sport 4 Life UK bietet diese Aktivität für junge NEETs im Alter von 16-25 Jahren an, einschließlich ehemalige Straftäter und Langzeitarbeitslosen. Die Teilnehmer werden auf zwei Arten eingestellt:

- > durch **direkte Ansprache von Jugendlichen** in Jobcentern, Sporttrainings, Schulen, Hochschulen und Jugendclubs und Herausstellen der Vorteile der Aktivität für sie.
- > durch **Anbieten eines Empfehlungs-„Pfades“** – zum Beispiel ein Online-Formular – das es Fachleuten, die mit jungen NEETs arbeiten (z. B. Sozialarbeiter) ermöglicht, Jugendlichen an das Programm zu verweisen. Networking und Marketing wird genutzt, um eine starke Datenbank von Fachleuten aufzubauen, die über den Empfehlungs-Pfad Bescheid wissen.

Sport 4 Life UK pflegt auch eine genaue Liste der jungen NEETs, die ein Interesse an der Aktivität zum Ausdruck gebracht haben und regelmäßige Kontakt mit ihnen halten durch wöchentliche SMS-Nachrichten.

Jungen NEETs mangelt es oft an den grundlegenden Soft Skills, die notwendig sind, um erfolgreich bei Beschäftigung, Bildung oder Ausbildung zu sein. Sie verfügen auch über wenige oder keine formalen Qualifikationen und dies stellt ein wesentliches Hindernis für die Beschäftigung dar.

Der Führung-Kurs bietet Jugendlichen praktische Möglichkeiten, unter Nutzung des Mediums Sports, ihre Soft Skills in Kommunikation, Teamwork und Führung aufzubauen und eine anerkannte, formale Qualifikation zu erreichen. Der Kurs zielt auch darauf ab, das Selbstwertgefühl und das Vertrauen der Teilnehmer zu stärken.

FÜR WEN IST DIE AKTIVITÄT UND WIE REKRUTIERT MAN SIE?

WELCHES PROBLEM ADRESSIERT DIESE AKTIVITÄT AN?

WAS SIND DIE ZIELE DIESER AKTIVITÄT?

RESSOURCEN-CHECKLISTE

	ZWECK	NOTWENDIG	ERWÜNSCHT
PERSONAL			
Tutor / Coach	ein qualifizierter Mitarbeiter, der die Aktivität plant und erbringt	✓	✓
Assistent	ein Junior-Mitarbeiter, um dem Tutor / Trainer zu assistieren		✓
Freiwillige / junge Führungskraft	zusätzliche Personen, um bei der Projektabwicklung zu helfen	✓	
EINRICHTUNGEN			
Klassenzimmer	für das Implementieren von theoretischer Arbeit	✓	
Sportstätte	eine Sporthalle, Fitnessraum, Park oder Platz im für Sportaktivitäten im Freien		
AUSRÜSTUNG			
Klassenzimmer-Ausstattung	die Computer (mit Internetzugang), Schreibti-sche, Whiteboards usw., die benötigt werden, um Unterricht im Klassenzimmer abzuhalten	✓	
Sportausrüstung	die Tore, Fußbälle, Trikots, Kegel, Pfeifen, Basketbälle, Cricket-Sets usw. benötigten, um praktische Sporttrainings zu implementieren	✓	
Ersatzsportbekleidung	für Jugendliche, die ohne korrekte Kleidung teilnehmen z. B. Trainer		✓
MATERIALIEN			
Arbeitsmappen	Dokumente, die Jugendliche ausfüllen müssen, um Qualifikation zu erwerben	✓	
Schreibwaren	Stifte, Papier, Post-it-Zettel, Flipchart-Papier, etc.	✓	
Sitzungspläne	erstellt vom Tutor, um sicherzustellen, dass die Aktivität gut geplant und effektiv ist		✓
SONSTIGES			
kostenloses Mittagessen	ein Anreiz für junge Menschen		✓
Transportkosten-erstattung	um sicherzustellen, dass niedrige Einkommen Jugendliche nicht an der Teilnahme hindern		✓
Stipendium (50 oder 100 Euro)	ein Anreiz für Jugendliche – muss für Schulung ausgegeben werden		✓

WIE PLANEN UND IMPLEMENTIEREN SIE ERFOLGREICH DIESE AKTIVITÄT?

1. FINDEN SIE EINEN ANERKANNTE FÜHRUNGSKURS, DEN SIE ANBIETEN

Finden Sie verfügbare Kurse in Ihrem Land und prüfen Sie sorgfältig, welche am besten zu den Anforderungen Ihrer Organisation und den jungen Menschen, mit denen Sie arbeiten, passen. Einige Kurse können direkt von Ihrer Organisation angeboten werden, andere werden eventuell zusammen mit Partnern erbracht oder es werden externe Tutoren beauftragt.

Sport 4 Life UK zum Beispiel erbringt die Level 1 und Level 2 Auszeichnungen in Sport-Führung, die von Sport Leaders UK formal anerkannt sind. Melden Sie sich für den gewünschten Kurs an (eventuell bedeutet dies eine Zahlung von Gebühren und / oder Ihr Zentrum wird beurteilt) – und informieren Sie sich dann so viel wie möglich darüber, wie der Kurs funktioniert. Lesen Sie den Lehrplan, schulen Sie Ihre Tutoren und Freiwilligen, und besuchen Sie vielleicht andere Organisationen, die bereits den Kurs anbieten, um von ihnen zu lernen.

2. PLANUNG, PLANUNG, PLANUNG

Dies ist eine entscheidende Phase – der Blick hinter die Kulissen der Arbeit ist notwendig, damit Ihre Aktivität ein Erfolg ist. Ihre Planung besteht aus vielen verschiedenen Elementen, darunter:

- > Beantragung von Fördermitteln, um Ihre Kosten zu decken
- > Einstellung und Ausbildung von Mitarbeitern und Freiwilligen
- > Entwerfen eines Projektzeitplans z. B. jeden Montag 17.00 bis 20.00 Uhr, von Mai bis September
- > die Buchung von Anlagen und der Kauf von Ausrüstung (unter Nutzung der Checkliste oben)
- > Verfassen detaillierter Sitzungspläne
- > Rekrutierung von Teilnehmern (gemäß der Anleitung oben)

3. BIETEN SIE DIE AKTIVITÄT AN

Bieten Sie den Kurs an nach den Sitzungsplänen, die Sie erstellt haben und dem vom anerkannten Qualifizierungsanbieter vorgelegten Lehrplan. Theorieunterricht sollten in einem Klassenzimmer stattfinden, stellen Sie aber sicher, dass Ihre Aktivitäten Spaß machen und interaktiv sind.

Jugendliche sollen von Ihren Sitzungen begeistert sein und inspiriert werden, anstatt gelangweilt einem trockenen Vortrag zuzuhören, als ob sie wieder in der Schule wären.

Wenn zum Beispiel über die Eigenschaften diskutieren, die ein guter Führer aufweisen müssten, könnte Ihr Tutor YouTube-Clips berühmter Fußballer zeigen, die als starke Führer handeln; oder, beim Sprechen über das Thema des Verwaltens von Verhalten, könnte er ein Rollenspiel mit einem Jugendlichen als Fußballtrainer und anderen Jugendlichen als sich schlecht benehmende Teilnehmer ausführen.

Versuchen Sie Videos, Musik, Rollenspiele, Gruppendiskussionen und interaktive Spiele so viel wie möglich zu nutzen. Wenn die Qualifika-

tion der Jugendlichen die Erstellung einer Arbeitsmappe oder eines Portfolios erfordert, dann sollte der Tutor sowohl Unterstützung in der Gruppe als auch individuell bei dieser Aufgabe anbieten.

Praktische Elemente des Kurses sollten in einer Sportstätte und erbracht werden und auch hier gilt: der Spaß sollte im Mittelpunkt stehen. Der Schlüsselmechanismus für die Entwicklung von Führungsqualitäten überträgt den jungen Menschen die Verantwortung. Während jedem Training planen, implementieren und überprüfen die jungen Menschen abwechselnd ihre eigene Aktivität, wie ein Warm-up, Trainingsübung, Spiel oder Turnier. Sie sind verantwortlich für die Organisation der Ausrüstung, die Kontrolle der Gruppe ihrer Gleichaltrigen, Seitenwahl, Erklären der Regeln und das Amt der Schiedsrichter. Dieser Ansatz gibt junge Menschen eine praktische Erfahrung in der Führung – und ihre Leistung wird von dem Tutor und den anderen Teilnehmern überprüft, um kontinuierliches Lernen zu unterstützen.

4. ÜBERPRÜFEN UND EVALUIEREN SIE DIE AKTIVITÄT

Stellen Sie eine wirksame Monitoring und Evaluation des Kurses sicher durch die Erfassung der Zahl der jungen Menschen, die die Qualifikation absolvieren im Vergleich zu der Zahl, die zunächst teilnimmt; und indem Sie die jungen Menschen auffordern, Evaluierungsformulare auszufüllen zur Hälfte und am Ende des Kurses, um zu beurteilen, wie sie sich verändert oder verbessert haben.

Sport 4 Life UK nutzt auch den Outcomes Star (www.outcomesstar.org.uk), ein von Fachleuten entwickeltes evidenzbasiertes Monitoring-Tool – wenn ein ähnliches Werkzeug in Ihrem Land verfügbar ist, sollten Sie in Betracht ziehen, es zu nutzen.

5. FORT-LAUFENDE UNTERSTÜTZUNG

Vergessen Sie die jungen Leute nicht, wenn der Kurs beendet ist. Bieten Sie soweit möglich, Unterstützung an, wie beispielsweise wöchentliches Mentoring oder Empfehlungen an andere Aktivitäten, um sicherzustellen, dass die jungen Menschen auf ihrem Weg zurück in Bildung, Beschäftigung oder Ausbildung voll unterstützt werden.

Ein Führungskurs kann natürlich als eigenständige Qualifikation angeboten werden – aber Sport 4 Life UK nutzt es als Teil eines umfassenderen fußballbasierten Beschäftigungsfähigkeits-Programms, das Fußballtrainings, Mentoring, Job-Coaching, Workshops, Freiwilligenaktivitäten, Projekte im Sozialbereich, Kurse im Verfassen von Lebensläufen und Simulation von Vorstellungsgesprächen.

Dies bietet junge Menschen einen breiteren, ganzheitlicheren Service, um ihren Bedürfnisse gerecht zu werden.



TOP-TIPP

> Wenn Sie eine Qualifikation suchen, die sie anbieten wollen, recherchieren Sie gründlich – wählen Sie einen Kurs aus, der die besten Wirkungen für Ihr Unternehmen und Ihre jungen Menschen hat

> Haben Sie keine Angst, unterschiedliche Methoden des Anbietens und des Zeitrahmens für die Qualifikation auszuprobieren – finden Sie den Ansatz, der am besten für Ihre Organisation und die jungen Menschen geeignet ist

MENTORING

SARI

ERGEBNISBEREICHE

SOFT SKILLS	✓✓✓
FÄHIGKEITEN FÜR DIE ARBEITSSUCHE	✗
HARD SKILLS	✗
UNTERNEHMERISCHE KOMPETENZEN	✗

BESCHREIBUNG DER AKTIVITÄT

SARI bietet ein gemischtes Mentoring und Selbsteinschätzungs-Service für junge NEETs aus ethnischen, kulturellen und religiösen Minderheiten. Dieser Service entspricht jungen Menschen mit einem Mentor, der sowohl persönliche als auch Online-Unterstützung bietet. Diese Wechselwirkungen konzentrieren sich auf Selbsteinschätzung, wobei die persönlichen Stärken und Schwächen der jungen Menschen analysiert werden, Prioritäten und Ziele festgelegt werden und ihr Fortschritt wöchentlich überprüft wird.

Der Mentor wird die Diskussionen erleichtern und unterstützen oder die Jugendlichen herausfordern, wo nötig. Dieser Prozess ermöglicht jungen Menschen direkt, lebenswichtige Soft Skills in kritischem Denken und Selbstbewusstsein zu entwickeln.

WELCHES PROBLEM ADRESSIERT DIESE AKTIVITÄT AN?

Die jungen Menschen arbeiten SARI mit schlechtem Selbstwertgefühl, geringem Vertrauen und in einigen Fällen schwerwiegende Fragen der psychischen Gesundheit, einschließlich posttraumatisches Stresssyndrom. Diese jungen Menschen sind an den Rand gedrängt, verletztlich und Rassismus, Islamophobie, Sexismus und körperlichem und geistigem Mobbing in ihrem Alltag ausgesetzt. Die meisten dieser jungen Menschen kämpfen darum, Arbeit zu finden und sind stark benachteiligt in Bezug auf soziale Mobilität. Sie verstehen auch oft nicht, oder haben nicht die Fähigkeiten des kritischen Denkens, Selbstbewusstseins und Selbstmanagements, die sie benötigen, um diese Barrieren zu überwinden und Fortschritt in ihrer Karriere zu machen.

WAS SIND DIE ZIELE DIESER AKTIVITÄT?

Ziel dieser Aktivität ist es, junge NEETs in einem Prozess des persönlichen und Online-Mentorings zu aktivieren, das es ihnen ermöglicht, die Prinzipien des kritischen Denkens und des Selbstbewusstseins zu erlernen und zu üben. Direkte Ergebnisse dieser Arbeit werden sein, dass die jungen Menschen besser in der Lage sind, einfache, erreichbare Karriereziele festzulegen, kritisch ihren Fortschritt, ihre Stärken und Schwächen zu analysieren, und ihre Belastbarkeit gegenüber Rückschlägen zu stärken.

FÜR WEN IST DIE AKTIVITÄT UND WIE REKRUTIERT MAN DIE TEILNEHMER?

SARI bietet diese Aktivität sowohl für männliche als auch weibliche junge NEETs an, in der Regel im Alter von 18-20 Jahren, die mit einer Reihe von ethnischen, kulturellen und religiösen Hintergründen. Die Teilnehmer sind überwiegend aus den regelmäßigen, wöchentlichen Fußballtrainings von SARI rekrutiert, indem sie durch den Fußballtrainer an die Mentoring-Aktivität verwiesen werden. Das Mentoring-Programm wird auch durch soziale Medien beworben.

RESSOURCEN-CHECKLISTE

	ZWECK	NOTWENDIG	ERWÜNSCHT
PERSONAL			
Mentoren	erfahren Freiwillige, um direkt mit Jugendlichen zu arbeiten	✓	
Mentoring-Koordinator	ein Chef-Mentor, der die anderen Mentoren unterstützt und schult		✓
EINRICHTUNGEN			
Besprechungszimmer	für individuelle Mentoring-Sitzungen mit Jugendlichen	✓	
AUSRÜSTUNG			
Computer oder Tablets	für Skype Mentoring-Sitzungen mit Jugendlichen	✓	
MATERIALIEN			
Formulare und Richtlinien	Anleitung und Regeln für die Mentoren von Jugendlichen auszufüllende Papiere Aufzeichnungen jeder Mentoring-Sitzung	✓	

WIE PLANEN UND IMPLEMENTIEREN SIE ERFOLGREICH DIESE AKTIVITÄT?

1. PLANEN DER AKTIVITÄT UND ENTWICKELN EINER MENTORING-RICHTLINIE

Setzen Sie sich als Team zusammen und planen Sie sorgfältig Ihre Aktivität. Stellen Sie sich Fragen wie beispielsweise:

- > wie oft wird jeder Mentor und Jugendlicher sich treffen?
- > wo werden die Sitzungen stattfinden?
- > welche Qualifikationen und Ausbildung müssen die Mentoren haben?
- > müssen wir Kontrollen der Vorstrafen von Mentoren durchführen? (Dies ist gesetzlich vorgeschrieben in Irland, wo SARI arbeitet, wenn Mentoren mit Kindern oder Jugendlichen arbeiten)
- > Wie werden wir die Mentoren trainieren und überwachen?
- > welche Unterlagen werden die Mentoren und Jugendlichen ausfüllen?
- > wie wird sich jede Sitzung zusammensetzen – offene Diskussionen oder ein vom Mentor geleitetes festgelegtes Thema?
- > Welche Sitzungspläne werden benötigt?
- > welche Regeln und Verfahren müssen die Mentoren befolgen?

Sobald Sie Ihre Antworten auf diese Fragen haben, werden die Struktur und der Ansatz Ihrer Aktivität deutlicher. Zum Beispiel hat SARI dieser Fragen durchdacht und beschlossen, dass jeder Mentor mit einem jungen Menschen arbeitet, sich mit ihm persönlich alle zwei Wochen per Skype trifft und zwischendurch Kontakt per E-Mail hat. SARI hat auch mit einer Partnerorganisation gearbeitet – Athena Mentoring Collective – um eine Reihe von strengen Verfahren festzulegen, um zu gewährleisten, dass der Kontakt zwischen Mentoren und Jugendlichen sicher und angemessen ist.

2. MENTOREN REKRUTIEREN UND SCHULEN

Schließlich müssen Sie junge Leute rekrutieren, die an dem Programm teilnehmen und sicherstellen, dass Sie die notwendige Infrastruktur und Ressourcen an der richtigen Stelle haben.

Sie können Mentoren auf viele Weisen rekrutieren, wie die Ausbildung vorhandener Freiwilligen (zum Beispiel Fußballtrainer) als Mentoren, Anzeigen online stellen oder in lokalen Freiwilligenzentren aufzuhängen oder mit einer Partnerorganisation zusammenzuarbeiten, die sich auf Mentoring spezialisiert hat. Alle neuen Mentoren sollten angemessene interne Schulungen erhalten – und idealerweise den Zugang zu einer formellen Mentoring-Qualifikation – und formell verpflichtet werden, ihre Akzeptanz der Mentoring-Richtlinie, Verfahren und Regeln der Organisation durch Unterschrift zu bestätigen.

3. IMPLEMENTIEREN SIE DIE AKTIVITÄT

Stellen Sie vorsichtig den richtigen Mentor mit dem richtigen Jugendlichen zusammen, in einem Versuch, zu gewährleisten, dass das Paar eine effektive Zusammenarbeit aufbaut, und ermöglichen Sie dann einfach den Mentoren, sich regelmäßig mit den Jugendlichen zu treffen. Die Mentoren sollten alle erstellten Sitzungspläne befolgen und gestellte Aufgaben durchführen, die junge Menschen direkt unterstützen, ihre Selbstbewusstsein und ihre Fähigkeiten zum kritischen Denken zu erhöhen. Diese könnten: Diskussionen über Zielsetzungen, Selbstanalyse der persönlichen Stärken und Schwächen, oder Nachdenken über Rückschläge und wie man zukünftig anders darauf reagieren könnte umfassen.

Der Mentoring-Koordinator sollte in regelmäßigem Kontakt bleiben sowohl mit den Mentoren als auch mit den Jugendlichen, um zu überprüfen, wie die Aktivität läuft und um eventuelle Probleme anzusprechen. Formalere Überprüfungen könnten zum Beispiel jeden Monat stattfinden, wobei der Mentoring-Koordinator die ausgefüllten Unterlagen prüft und wo nötig Unterstützung bietet.

4. ÜBERPRÜFEN UND EVALUIEREN SIE DIE AKTIVITÄT

Sammeln Sie die Basisdaten mit Mentor Protokoll Bücher mit der Zeit zwischen den einzelnen Mentor und Jugendlichen verbracht aufzuzeichnen; und dann mit Interviews, Fragebögen und Fokusgruppen erfassen Beweise für die Wirkungen der Mentoring-Aktivitäten auf das Leben der jungen Menschen gehabt haben.



TOP-TIPP

- > arbeiten Sie mit Partnern zusammen, die Experten auf dem Gebiet des Mentoring sind
- > nehmen Sie sich Zeit, um die Bedürfnisse, Werte und Fähigkeiten eines jeden jungen Menschen zu beurteilen

SPORTKOMMENTATOREN
SPORT DANS LA VILLE

BESCHREIBUNG DER AKTIVITÄT

Die Sportkommentatoren-Aktivität von Sport dans la Ville lehrt junge Menschen, wie sie Kommentar zu einem Sportwettkampf geben, durch eine Reihe von Workshops zu Themen wie Improvisation und verbale Techniken, sowie praktische Kommentar-Übungen. Dies ist eine unterhaltsame und ansprechende Aktivität für junge Menschen, die an Sport interessiert sind – und es verbessert direkt ihre Kommunikationsfähigkeiten. Am Ende der Aktivität sind junge Menschen selbstsicherer beim Kommunizieren, haben umfassendere Kenntnisse der Sprache und wissen, wie sie ihre Formulierungen für unterschiedliche Situationen anpassen. Diese Fähigkeiten sind direkt übertragbar auf reale Situationen, wie zum Beispiel Vorstellungsgespräche.

WELCHES PROBLEM ADRESSIERT DIESE AKTIVITÄT AN?

Junge NEETs kämpfen mit ihren kommunikativen Fähigkeiten – sie nutzen Umgangssprache, unangemessene Sprache (z B. Slang oder Fluchen) in professionellen Umgebungen, haben Angst, in der Öffentlichkeit zu sprechen, und sind unfähig, ihren Kommunikationsstil einer formellen oder Arbeitsumgebung anzupassen.

WAS SIND DIE ZIELE DIESER AKTIVITÄT?

- Die Sportkommentatoren-Aktivität zielt darauf ab, junge Menschen zu unterstützen:
- > ihre verbalen Kommunikationsfähigkeiten und Improvisationstechniken zu verbessern
 - > Fähigkeiten zum kritischen Denken zu entwickeln
 - > ihr Selbstvertrauen zu verbessern
 - > mehr über die Welt des Journalismus zu lernen und einschlägige Berufserfahrung zu sammeln

FÜR WEN IST DIE AKTIVITÄT UND WIE REKRUTIERT MAN DIE TEILNEHMER?

Sport dans la Ville verweist junge Menschen aus ihren regelmäßigen Sport- und Fußballtrainings an die Sportkommentatoren-Aktivität. Es nutzt eine Vielzahl von Methoden, um die Rekrutierung zu erhöhen, einschließlich einer Präsentation für junge Menschen über die Vorteile der Aktivität, und bringen Fußballtrainer dazu, bei den Teilnehmern für das Projekt zu werben und durch frühere Teilnehmer von Sportkommentatoren-Aktivitäten andere junge Menschen zu ermutigen, sich anzumelden.

ERGEBNISBEREICHE

SOFT SKILLS	✓✓✓
FÄHIGKEITEN FÜR DIE ARBEITSSUCHE	✓
HARD SKILLS	✓
UNTERNEHMERISCHE KOMPETENZEN	✗

RESSOURCEN-CHECKLISTE

	ZWECK	NOTWENDIG	ERWÜNSCHT
PERSONAL			
Projektkoordinator	qualifizierte Mitarbeiter, um die Aktivität zu planen und anzubieten	✓	
Partnerschafts-Manager	ein leitender Mitarbeiter, der verantwortlich für Partnerschaften mit Sportfernsehen oder Rundfunkanstalten ist – diese Rolle könnte auch von einem Projektkoordinator übernommen werden		✓
TV-Star	ein berühmter TV-Kommentator könnte Workshops besuchen und ein Vorbild für die Jugend sein		✓
externe Moderatoren	Spezialisierte Tutoren könnten bestimmte Workshops anbieten		✓
EINRICHTUNGEN			
Besprechungszimmer	für das Durchführen von Workshops	✓	
AUSRÜSTUNG			
Videokamera	Aufnahmen der Leistung junger Menschen für eine Überprüfung der eigenen Leistungen	✓	
Fernsehen	Live-Sport oder Aufnahmen von Sportwettkämpfen zeigen	✓	
Kleinbus	Jugendliche zu speziellen Fahrten zum Ende eines Projekts transportieren		✓
MATERIALIEN			
Sitzungspläne	von Projektkoordinatoren erstellt Aktivität, um sicherzustellen, gut geplant	✓	
Powerpoint-Präsentationen	um sicherzustellen, dass Workshops entsprechend dem Sitzungsplan durchgeführt werden	✓	

WIE PLANEN UND IMPLEMENTIEREN SIE ERFOLGREICH DIESE AKTIVITÄT?

1. PLANEN SIE IHRE AKTIVITÄT

Arbeiten Sie mit Ihren Kollegen zusammen, um den Inhalt und den Zeitplan der Aktivität aufzustellen. Sitzungspläne sollten für jeden Workshop erstellt werden, mit dem Fokus auf Themen wie Improvisationstechniken, verbale Techniken, die Welt des Journalismus und Kommentar-Techniken.

2. SPRECHEN SIE FERNSEH- ODER RUNDFUNKANSTALTEN AN

Videos sollten für praktische Übungen vorbereitet werden, in denen junge Menschen einen Sportwettkampf beobachten und Kommentare vor ihren Kollegen abgeben. Spezielle Fahrten im Zusammenhang mit der Aktivität sollten auch in den Zeitplan aufgenommen werden, soweit dies möglich ist. Sport dans la Ville, nimmt zum Beispiel junge Menschen mit zum Canal+ Fernsehzentrum in Paris und auf die Presstribüne des Fußballstadions von Olympique Lyonnais.

Andere Planungsaufgaben umfassen : Buchung von Anlagen, Rekrutierung und Schulung von Mitarbeitern, Kauf von Ressourcen, Organisation von speziellen Fahrten, Vorbereitung von Unterlagen und Formularen, Ausfüllen von Risikoevaluierungen und Arbeiten mit Partnerorganisationen.

Sprechen Sie Fernseh- oder Rundfunkanstalten an und fragen Sie, ob sie bereit wären, Ihre Aktivität zu unterstützen, zum Beispiel, indem sie es jungen Menschen erlauben, das Aufnahmestudio besichtigen oder einen Moderator oder Kommentator zur Verfügung zu stellen, um einen Workshop anzubieten. Es wird nicht immer leicht sein, mit einem Unternehmen zusammenzuarbeiten, aber Ihre Chancen auf Erfolg können erhöht werden, indem sichergestellt wird, dass es konkrete Vorteile für das Unternehmen gibt, wie beispielsweise Werbung in der lokalen Presse.

3. IMPLEMENTIEREN SIE DIE AKTIVITÄT

Implementieren Sie die Aktivität im Einklang mit den Sitzungsplänen und Zeitplänen, die Sie erstellt haben. Theorie-Workshops sollten in einem Klassenzimmer gegeben werden, aber stellen Sie sicher, dass sie unterhaltsam und interaktiv sind – zeigen Sie den Teilnehmern beispielsweise humorvolle Videoclips, als professionelle Kommentatoren Fehler gemacht haben. Praktische Übungen sollten regelmäßig stattfinden, da dies das aufregendste Element der Aktivität ist und die beste Möglichkeit, zu lernen.

Geben Sie allen jungen Menschen Gelegenheit, verschiedene Arten von Sportwettkämpfen zu kommentieren, nehmen Sie ihre Leistung auf, und halten Sie dann Gruppendiskussionen ab, um ihre Stärken und Schwächen zu überprüfen. Wiederholen Sie es mehrere Wochen lang und unterstützen Sie die jungen Menschen, um sich mit der Zeit zu verbessern und zu entwickeln. Spezielle Fahrten, wie oben erläutert, sollte auch gegen Ende des Projektes durchgeführt werden, sowohl als Belohnung für die jungen Menschen als auch als eine Chance für sie, einen besseren Einblick in die reale Karriere im Sportjournalismus zu gewinnen.

4. ÜBERPRÜFEN UND EVALUIEREN SIE DIE AKTIVITÄT

Erfassen Sie zunächst grundlegende quantitative Daten wie die Zahl der aktiven jungen Menschen und den Prozentsatz der Sitzungen, festgestellt durch die Teilnahmeformulare. Zweitens sammeln qualitative Daten über die Wirkungen der Tätigkeit – wie Verbesserungen im Vertrauen, kritisches Denken und Kommunikationsfähigkeit – durch Formen Auswertung von den Jugendlichen abgeschlossen und Berichten von den Mitarbeitern abgeschlossen Fortschritte.



- > nutzen Sie positive Empfehlungen von früheren Teilnehmern, um neue Teilnehmer zu rekrutieren
- > unterstützen Sie junger Menschen zu träumen und hoch hinaus zu wollen
- > engagieren Sie eine Berühmtheit oder TV-Persönlichkeit, damit sich die jungen Menschen geschätzt fühlen

WORKSHOP ZUR PSYCHISCHEN GESUNDHEIT

ALBION IN THE COMMUNITY

ERGEBNISBEREICHE

SOFT SKILLS	✓✓✓
FÄHIGKEITEN FÜR DIE ARBEITSSUCHE	✗
HARD SKILLS	✗
UNTERNEHMERISCHE KOMPETENZEN	✗

BESCHREIBUNG DER AKTIVITÄT

Albion in the Community bietet Workshops zur psychischen Gesundheit an, die das Stigma der psychischen Gesundheitsprobleme reduzieren und junge NEETs dazu ermutigen wollen, offen über psychische Gesundheit zu sprechen. Die Workshops decken eine Reihe von Themen ab wie Lernen, wie sich Stress auswirkt, die Auslöser und frühe Warnzeichen von Angst identifizieren und dem Modell der Fünf Wege zu Wohlbefinden zu folgen. Diese Workshops direkt Jugendliche ermöglichen, ihre Stärken zu erkennen, verbessern ihr Vertrauen und Selbstwertgefühl, selbst verwalten ihre Emotionen und Gedanken besser (zB Wut-Management), erfahren Sie mehr bewusst zu sein, und erhöhen ihre Widerstandsfähigkeit mit dem Leben der kleinen Problemen zu befassen und Spannungen.

WELCHES PROBLEM ADRESSIERT DIESE AKTIVITÄT AN?

Junge NEETs haben wenig Selbstwertgefühl und eine Reihe von psychischen Problemen. Das heißt, sie sind sich ihrer eigenen Fähigkeiten nicht voll bewusst, kämpfen damit, die normalen Lebensbelastungen zu bewältigen, können nicht produktiv oder erfolgreich arbeiten (weil sie vom Arbeitsmarkt ausgeschlossen sind), und sind nicht in der Lage oder wollen nicht einen positiven Beitrag zu ihrer eigenen Gemeinschaft leisten.

WAS SIND DIE ZIELE DIESER AKTIVITÄT?

Das erste Ziel der Workshops zu der psychischen Gesundheit ist einfach ehrliche „offene Gespräche mit jungen NEETs über ihre psychische Gesundheit zu beginnen Danach ist das Ziel, die Teilnehmer zu unterstützen::

- > ihre Motivation zu erhöhen, sich an der körperlichen Aktivität zu beteiligen
- > ihre psychische Gesundheit und Wohlbefinden zu verbessern
- > zu erkennen, wie Stress ihr Leben beeinflusst
- > Techniken zu lernen, um besser mit Stress umzugehen
- > ihre Belastbarkeit zu stärken, Probleme im Leben zu bewältigen
- > sich ihrer Stärken und Talente bewusster werden

FÜR WEN IST DIE AKTIVITÄT UND WIE REKRUTIERT MAN DIE TEILNEHMER?

Albion in der Gemeinschaft liefert seine geistige Gesundheit Workshops für junge Menschen, in der Regel im Alter von 19 bis 30, die ein geringes Selbstwertgefühl und eine Vielzahl von psychischen Problemen haben. Die Teilnehmer werden von Albion in the Community in ihren regelmäßigen Fußballtrainings mit Fußballtrainern, die die jungen Menschen weiterempfehlen, von denen sie glauben, dass sie Interesse haben für Workshops und von ihnen profitieren würden.

RESSOURCEN-CHECKLISTE

	ZWECK	NOTWENDIG	ERWÜNSCHT
PERSONAL			
Projektkoordinator	qualifizierte Mitarbeiter, um die Aktivität zu planen und anzubieten	✓	
Freiwillige	weitere Personen, die bei der Projektabwicklung helfen		✓
Spezialisten für die geistige Gesundheit	externe Spezialisten, um bei den Workshops zu unterstützen und zu assistieren		✓
EINRICHTUNGEN			
Klassenzimmer	für das Durchführen von Workshops	✓	
AUSRÜSTUNG			
Klassenzimmer-Ausstattung	die Schreibtische, Projektoren, Whiteboards usw., die zur Durchführung der Workshops benötigt werden	✓	
MATERIALIEN			
Sitzungspläne	von Projektkoordinatoren erstellt Aktivität, um sicherzustellen, gut geplant	✓	
Lernpakete	Arbeitsunterlagen und Informationen für Jugendliche	✓	

WIE PLANEN UND IMPLEMENTIEREN SIE ERFOLGREICH DIESE AKTIVITÄT?

1. PLANEN SIE IHRE AKTIVITÄT

Es ist unwahrscheinlich, dass Sie das gesamte Fachwissen haben, das notwendig ist, um eine Reihe von Workshops zur psychischen Gesundheit zu erstellen, strukturieren, den Zeitplan aufzustellen und zu planen – werden Sie also Partner von psychosozialen Fachkräften und lassen Sie sich von ihnen beraten.

Sie werden in der Lage, Sie in Bezug auf die besten Praktiken hinsichtlich der psychischen Gesundheit zu beraten und können Ihnen gut etablierte, bereits bestehende Tools empfehlen, die in die Workshops integriert werden könnten. Albion in the Community nutzt zum Beispiel das Tool der Fünf Wege zum Wohlbefinden, der von der New Economics Foundation geschaffen wurde, um einige seiner Workshops zu strukturieren. Vergewissern Sie sich, im Voraus einen detaillierten Plan zu haben – einschließlich Powerpoint-Präsentationen, Aufwärmer, Spiele, Aufgaben, Diskussionsthemen, Arbeitsmappen und Arbeitsunterlagen – für jeden Workshop und jede Übung, die Sie anbieten.. Je mehr Sie im Voraus vorbereiten, desto besser.

Andere Aufgaben der Planung beinhalten zum Beispiel Buchung von Anlagen, Rekrutierung und Schulung der von Mitarbeitern, Vorbereitung von Ressourcen, Rekrutierung von Teilnehmern, Arbeit mit externen Moderatoren und Spezialisten, und das Ausfüllen von Unterlagen und Formularen.

2. DIE AKTIVITÄT ANBIETEN

Nutzen Sie Ihre detaillierten Sitzungspläne, um die Aktivitäten wie geplant zu implementieren – aber nutzen Sie auch Ihre Initiative und Anpassungsfähigkeit, um auf die Bedürfnisse der Gruppe zu reagieren. Der beste Ansatz ist es, sicherzustellen, dass Workshops interaktiv und unterhaltsam sind, sowie ergebnisorientiert und informativ.

Albion in the Community erreicht dies durch: die Kombination von Aktivitäten im Klassenzimmer und Fußball-Schnupperkursen als Mittel, die Verbindungen zwischen Bewegung und geistigem Wohlbefinden zu erkunden; eine positive, unterstützende Atmosphäre zwischen den Teilnehmern zu fördern, was bedeutet, dass gegenseitige Unterstützung vorhanden ist für diejenigen, die kämpfen; Hilfe für junge Menschen, einen konkreten Aktionsplan für ihr Wohlbefinden zu erstellen mit einfachen, erreichbaren Veränderungen, die sie in ihrem Leben machen können; und mit interaktiven Spielen, wie das ‚Stigma-Ballspiel‘, das es für junge Menschen einfacher macht, über ihre Probleme zu reden.

3. ÜBERPRÜFEN UND EVALUIEREN SIE DIE AKTIVITÄT

Erkunden Sie allen formal anerkannten, professionell gestalteten Monitoring-Tools, die in Ihrem Land zur Verfügung stehen, und nutzen Sie das beste davon. Albion in the Community nutzt zum Beispiel den Fragebogen von Well-Being Star (www.outcomesstar.org.uk/using-the-star/see-the-stars/well-being-star/), der von den Teilnehmern zu Beginn und Ende des Programms auszufüllen ist. Dieses Tool ermöglicht es Albion in the Community statistisch die Änderungen der psychischen Gesundheit bei jungen Menschen in acht Bereichen zu verfolgen: Lifestyle, sich um sich selbst zu kümmern, Symptome, Arbeit, Geld verwalten, wo Sie leben, Familie und Freunde, und sich positiv zu fühlen.



TOP-TIPP

- > loslassen: die Teilnehmer ermutigen, ihren eigenen Weg nach vorn unter der Leitung des Trainers zu planen, anstatt dass der Trainer ihnen einfach sagt, was zu tun sei
- > von Gleichaltrigen geleitete Problemlösung: ermutigen Sie die Teilnehmer, ihre Erfahrungen zu teilen und sie zu motivieren, anderen zu helfen, Lösungen für ihre Probleme zu finden
- > realistisch sein: stellen Sie sicher, dass die gewünschten Ergebnisse für Ihre Teilnehmer erreichbar und bewertbar sind – denken Sie darüber nach, wie Sie die Ergebnisse beurteilen könnten, wenn Sie sie niederschreiben und werden Sie die los, die vage, unklar oder nicht zu evaluieren sind
- > Sprache: versuchen Sie, die Sprache zu verwenden, die Menschen verstehen (z. B. „Depression“) – versuchen Sie, Jargon und Abkürzungen zu vermeiden und versuchen Sie, die Tonhöhe der Sprache so einfach wie möglich zu halten
- > Einschränkungen: Während wir unsere große Erfahrung in Sportpsychologie in die Workshops einbringen, sind wir doch nicht Psychologen, wenn Sie sich also nicht sicher sind, welche Beratung Sie einer Person geben sollten, sprechen Sie mit jemand, der besser qualifiziert ist zu helfen

**FOOTGOLF
RED DEPORTE**

BESCHREIBUNG DER AKTIVITÄT

Footgolf ist eine Kombination aus Fußball und Golf, bei dem ein Fußball in ein Loch getreten werden muss. Das Ziel des Spiels, das in der Regel auf einem speziellen Footgolf-Feld gespielt wird, aber auch auf einem improvisierten, selbst gebauten Kurs gespielt werden kann, ist es, den Ball mit so wenig wie möglich Schüssen in das Loch zu bekommen. Red Deporte nutzt footgolf, um jungen NEETs Soft Skills zu lehren. Jedem Loch wird eine andere „Lektion“ gegeben – wie Teamarbeit, Kommunikation und Vertrauen in andere – und der Trainer führt Diskussionen über dieses Thema am Ende eines jeden Lochs. Auf diese Weise werden wichtige Soft Skills nahtlos in eine unterhaltsame und einfache Aktivität integriert.

WELCHES PROBLEM ADRESSIERT DIESE AKTIVITÄT AN?

Junge NEETs leben „außerhalb“ des Systems und haben eine hoffnungslose Vision für ihre Zukunft. Sie haben schlechtes Selbstwertgefühl, geringe körperlicher Aktivität und mangelnde Soft Skills. Sie brauchen Unterstützung, um ihre körperliche und geistige Gesundheit und Wohlbefinden zu verbessern.

WAS SIND DIE ZIELE DIESER AKTIVITÄT?

Red Deporte nutzt footgolf, um die Soft Skills von jungen NEETs zu verbessern, indem man sie lehrt:

- > Ziele festzulegen und Werte zu priorisieren
- > anderen Vertrauen
- > an ihre Fähigkeiten glauben
- > ihr Selbstvertrauen erhöhen
- > an den Wandel anpassen
- > gemeinsam auf ein gemeinsames Teamziel hinarbeiten
- > sich den Zielen des Teams verpflichten, anstatt sich auf egoistische individuelle Ziele zu konzentrieren

FÜR WEN IST DIE AKTIVITÄT UND WIE REKRUTIERT MAN DIE TEILNEHMER?

Die Footgolf-Ausflüge von Red Deporte aktivieren junge NEETs, die von Ausgrenzung aus der Gesellschaft bedroht sind. Die Teilnehmer werden aus den regelmäßigen Fußballtrainings von Red Deporte und durch Empfehlungen von Partnerorganisationen rekrutiert.

ERGEBNISBEREICHE

SOFT SKILLS	✓✓✓
FÄHIGKEITEN FÜR DIE ARBEITSSUCHE	×
HARD SKILLS	×
UNTERNEHMERISCHE KOMPETENZEN	×

RESSOURCEN-CHECKLISTE

	ZWECK	NOTWENDIG	ERWÜNSCHT
PERSONAL			
Projektkoordinator	ein voll qualifizierter Mitarbeiter, um die Aktivität zu koordinieren	✓	
Freiwillige	weitere Personen, die bei der Projektabwicklung helfen		✓
EINRICHTUNGEN			
Footgolf-Anlage	eine externe Footgolf-Anlage, die Sie besuchen können, oder eine improvisierte, selbstgebaute Anlage	✓	
AUSRÜSTUNG			
Footgolf-Ausrüstung	wenn Sie eine improvisierte Kurs aufbauen müssen, benötigen Sie Bälle, Kegel, Fahnen und Tonnen (ein externer Kurs wird in der Regel alle notwendige Ausrüstung bieten)	✓	
MATERIALIEN			
Lernmaterialien	Unterrichtspläne, Papier und Stifte für Soft Skills-Unterricht	✓	
ANDERE			
Kamera- oder Videorecorder	zur Aufnahme von Fotos und Videos von der Aktivität		✓
Kleinbus-Transport	um zu der externen Footgolf-Anlage zu fahren		✓
Erfrischungen	Snacks, Speisen und Getränke für Jugendliche	✓	

WIE PLANEN UND IMPLEMENTIEREN SIE ERFOLGREICH DIESE AKTIVITÄT?

1. PLANEN SIE IHRE AKTIVITÄT

Erkunden Sie, ob es einen Footgolf-Kurs in Ihrer Nähe gibt und wenn ja, organisieren Sie einen Ausflug für Ihre Jugendlichen. Zu den grundlegenden Planungsaufgaben gehören Transportgelegenheiten, Buchung der Footgolf-Anlage, Einweisung der Mitarbeiter und Freiwilligen, und Rekrutierung der Teilnehmer. Wenn kein Kurs in der Nähe vorhanden ist, dann beginnen Sie, die Schaffung eines improvisierten Kurses zu planen. Dies kann auf jedem Fußballplatz oder Sportplatz erfolgen, unter Verwendung von Kegeln zur Markierung von Bereichen als „Löcher“ oder von umgedrehten Abfallbehältern, in die die Fußbälle getreten werden sollen.

Eine weitere wichtige Planungsaufgabe ist das Erstellen von Sitzungsplänen für die Soft Skills-Lektionen, die in die Footgolf-Aktivität integriert werden. Arbeiten Sie als Team, um über die beste Art und Weise nachzudenken, dies zu tun, und dabei sicherzustellen, dass der Unterricht Spaß macht, interaktiv ist, zum Nachdenken anregt und sich auf das reale Leben bezieht. Ein Beispiel wäre es, den Jugendlichen mit verbundenen Augen den Ball schießen zu lassen und die anderen jungen Menschen zu beauftragen, verbale Anweisungen zur Richtung und Stärke des Schusses zu geben, und so Kommunikation und Teamarbeit zu fördern.

2. DIE AKTIVITÄT ANBIETEN

Sobald Sie an dem Footgolf-Kurs (oder dem improvisierten Kurs) angekommen sind, teile die jungen Menschen in kleine Gruppen ein (zum Beispiel fünf Teams von je vier Jugendlichen). Die Mitarbeiter sollten die jungen Menschen einweisen hinsichtlich der Soft Skill-Lektionen von jedem Loch und ein Freiwilliger sollte jedes Team begleiten, um die Gruppe zu kontrollieren und dort, wo es nötig ist, beratend zur Seite zu stehen.

Es sollten Punkte notiert werden, um einen gesunden Wettbewerb zu bieten, und die Gewinner werden am Ende der Aktivität bekanntgegeben. Aber das Hauptziel ist es, wie junge Menschen auf die Soft Skills-Lektionen reagieren und es sollte eine abschließende Einsatzbesprechung für alle Teilnehmer abgehalten werden, um Erfahrungen auszutauschen und zu analysieren, was gelernt wurde.

3. ÜBERPRÜFEN UND EVALUIEREN SIE DIE AKTIVITÄT

Die Wirkungen der Aktivität können gemessen werden durch:

- > von den Teilnehmern ausgefüllte Umfragen zur Zufriedenheit
- > ein Folgetreffen eine Woche nach der Footgolf-Reise, bei dem die Jugendlichen über die Lehren aus der Tätigkeit diskutieren und wie sie auf ihr tägliches Leben angewendet werden können

TOP-TIPP

- > Nehmen Sie eine Kamera mit, um die Aktivität aufzunehmen und sie in den Sozialen Netzwerken einzustellen
- > wenn ein besonderer Ausflug zu einem Footgolf-Kurs unternommen wird, denken Sie daran, die Fahrt und Verpflegung für die Jugendlichen zu planen
- > Mitarbeiter und Freiwillige sollten flexibel sein und auf die Bedürfnisse und Einstellungen der Jugendlichen reagieren
- > besuchen Sie wenn möglich, einen externen Footgolf-Kurs – dies nimmt junge Menschen aus ihrer Komfortzone heraus, und hilft, den Lernprozess zu verstärken
- > unternehmen Sie Ihren Ausflug an einem Wochentag, um an den Wochenenden Betrieb auf dem Footgolf-Kurs zu vermeiden
- > unternehmen Sie im Sommer Ihren Ausflug, wenn es eine bessere Chance auf gutes Wetter gibt
- > teilen Sie die jungen Menschen in Teams auf, um sicherzustellen, dass dies gerecht geschieht, und dabei die Vielfalt der Geschlechter, Religion und Rasse verstärkt

MENTORING

SPORT DANS LA VILLE

ERGEBNISBEREICHE

SOFT SKILLS	✓✓✓
FÄHIGKEITEN FÜR DIE ARBEITSSUCHE	✓
HARD SKILLS	✗
UNTERNEHMERISCHE KOMPETENZEN	✓

BESCHREIBUNG DER AKTIVITÄT

Das Mentoring-Programm von Sport dans la Ville bringt junge NEETs mit einem passenden Mentor aus der Wirtschaft zusammen. Der Mentor ist kein Elternteil, Lehrer oder Verwandter, aber er verbringt dennoch viel Zeit mit den Jugendlichen und bietet Beratung und Betreuung kostenlos an. Diese Unterstützung kann sich auf persönlichere Fragen konzentrieren, wie beispielsweise die Soft Skills des Vertrauens, Selbstdisziplin, Selbstbewusstsein, Entscheidungsfindung, Belastbarkeit oder Motivation; oder praktischere Fragen, einschließlich, welche College-Kurse zur Verfügung stehen oder wie man eine freie Stelle in einer bestimmten Branche findet. Der junge Mensch und der Mentor treffen sich mindestens einmal im Monat persönlich über ein Jahr und kommunizieren regelmäßig telefonisch und per E-Mail.

FÜR WEN IST DIE AKTIVITÄT UND WIE REKRUTIERT MAN DIE TEILNEHMER?

Mentoring wird jungen NEETs aus benachteiligten Verhältnissen angeboten, die personalisierte, individuelle Unterstützung bieten, um ihre Ziele zu erreichen. Die Teilnehmer werden aus den regelmäßigen Fußballtrainings von Sport dans la Ville. Der Rekrutierungsprozess beinhaltet intensive Gespräche mit den Jugendlichen, um sicherzustellen, dass sie reif genug sind, sich sinnvoll am Programm zu beteiligen, und dass es nicht zu früh für sie ist, sich anzumelden.

WELCHES PROBLEM ADRESSIERT DIESE AKTIVITÄT AN?

Junge NEETs kommen aus Familien mit niedrigem akademischen Niveau, wo die meisten Verwandten entweder arbeitslos oder in gering qualifizierten, schlecht bezahlten Jobs sind. Folglich kämpfen die jungen Menschen darum, zu glauben, dass sie mehr erreichen können. Es fehlt ihnen an Selbstvertrauen und Selbstwertgefühl und verfügen nicht über ein Support-System sie außerhalb der Box denken zu helfen und ihr Potenzial ausschöpfen.

Auf einer persönlichen Ebene fehlen jungen NEETs einige der vitalen Soft Skills zum Erfolg im Leben und sie brauchen Unterstützung, um diese zu entwickeln. Auf einer eher praktischer Ebene der Beschäftigungsfähigkeit fehlen Jugendlichen Familienmitglieder, die Beratung oder Unterstützung zu Bildung und Beschäftigungsfragen bieten können. Folglich haben junge NEETs eine negative Sicht der Geschäftswelt, glauben nicht an ihren eigenen Möglichkeiten und Fähigkeiten, in der Wirtschaft erfolgreich zu sein, und sehen langfristige Bildung und berufliche Bildung als unerreichbar an. Junge Leute verstehen auch nicht die Kultur von Unternehmen, wie man zum Beispiel mit Kollegen spricht oder welche Kleidung man bei der Arbeit trägt.

WAS SIND DIE ZIELE DIESER AKTIVITÄT?

Das Ziel der Mentoring-Aktivität ist es, junge NEETs dabei zu unterstützen:

- > ihre Soft Skills zu erhöhen
- > ihr Vertrauen und Selbstwertgefühl zu verbessern
- > persönliche, individuelle Beratung zu einer Vielzahl von Soft Skills zu erhalten
- > ein besseres Verständnis der Geschäftswelt und der Realität von spezifischen Jobs zu gewinnen
- > ihre Karriereziele deutlicher zu definieren
- > bessere Entscheidungen zu treffen, welche Ausbildung oder Studien die sie absolvieren sollten,
- > ein Netzwerk von Geschäftskontakten entwickeln
- > ihre unternehmerischen Fähigkeiten erhöhen

RESSOURCEN-CHECKLISTE

	ZWECK	NOTWENDIG	ERWÜNSCHT
PERSONAL			
Projektkoordinator	ein voll qualifizierter Mitarbeiter, um die Aktivität zu koordinieren	✓	
Mentoren	Business-Mentoren, um die Jugendlichen zu betreuen	✓	
EINRICHTUNGEN			
Besprechungszimmer	für individuelle Mentoring-Sitzungen mit Jugendlichen	✓	
AUSRÜSTUNG			
Computer oder Tablets	für eine individuelle Arbeit mit den Jugendlichen falls erforderlich	✓	

WIE PLANEN UND IMPLEMENTIEREN SIE ERFOLGREICH DIESE AKTIVITÄT?

1. REKRUTIEREN SIE BUSINESS-MENTOREN

Der erste Planungsschritt ist es, eine Reihe von Business-Mentoren zu rekrutieren. Dies kann durch Kontaktaufnahme mit lokalen Unternehmen erreicht werden, vor allem mit denjenigen, mit denen eine Verbindung besteht, und durch eine Präsentation für ihre Mitarbeiter während einer Mittagspause. Dies sollte eine Powerpoint-Präsentation beinhalten, die die Vorteile des Systems und ggf. Beispiele vergangener Erfolgsgeschichten erläutert. Interessierte Personen sollten gebeten werden, sich für mindestens ein Jahr für das Programm formell anzumelden und nähere Angaben über ihren Hintergrund zu machen, wo sie arbeiten und wo sie leben.

2. BRINGEN SIE JUNGE MENSCHEN MIT DEN PASSEN- DEN MENTOREN ZUSAMMEN

Arbeiten Sie sorgfältig daran, die beste Übereinstimmung zwischen der jungen Person und dem Mentor zu erreichen in Bezug auf Persönlichkeit, Hintergrund, Berufserfahrung, Hobbys, Verfügbarkeit und geografische Nähe. Zum Beispiel macht es Sinn, eine junge Person, die davon träumt, Zeitungsreporter zu sein, mit einem Journalisten-Mentor zusammenzubringen, der in dem gleichen Viertel lebt.

Der Mentoring-Prozess sollte den jungen Menschen und dem Mentor sehr deutlich erklärt werden, und ein „moralischen Vertrag“, der das angemessene Verhalten, Grenzen, die Erwartungen des Programms und die Ziele des jungen Menschen darlegt, sollte von beiden unterzeichnet werden.

3. STARTEN SIE DIE MENTORING-SITZUNGEN

Die erste Mentoring-Sitzung sollte in Gegenwart eines Jugendarbeiters oder Managers in den Räumlichkeiten Ihrer Organisation stattfinden. Dies macht es für die jungen Menschen einfacher, die Angst haben könnten, einen Erwachsenen, den sie nicht kennen. Während dieses Treffens können sich der Jugendliche und der Mentor kennenlernen und festlegen, wann und wo sie sich künftig treffen.

Der Mentor kann allein den Mentoring-Prozess auf monatlicher Basis fortsetzen, mit Anleitung durch den Projektkoordinator. Im Idealfall wird der Mentor der Lage sein, praktische, echte Unterstützung für die jungen Menschen anzubieten, wie ihnen zu helfen, ihre Soft Skills zu verbessern, ihre beruflichen Ziele zu definieren oder sie zu einem Weiterbildungs-Kurs anzumelden – und in einigen Fällen sogar Berufserfahrung oder einen Job in ihrem Unternehmen anzubieten.

Zusätzlich zu den regelmäßigen Mentoring-Sitzungen, sollte Ihre Organisation eine monatliche Freizeitaktivität für die Mentoren und die Jugendlichen anbieten, wie beispielsweise Fußballspiele oder kulturelle Ausflüge. Der Mentor sollte der einzige sein, der über die Aktivitäten Bescheid weiß (über einen Online-Mentoring-Kalender mit einem Online-Buchungssystem) und kann gegebenenfalls die jungen Menschen und sich selbst anmelden. Diese Momente ermöglichen es dem Mentor und den jungen Menschen, einige wertvolle Zeit miteinander zu verbringen, weg von formalen Diskussionen über Bildung oder Beschäftigung.

4. ÜBERPRÜFEN UND EVALUIEREN SIE DIE AKTIVITÄT

Messen Sie den Erfolg Ihrer Mentoring-Aktivität durch halbjährliche Zufriedenheitsumfragen, die von Mentoren und Betreuten ausgefüllt werden; und durch das Erfassen der Zahl von Jugendlichen, die eine Beschäftigung durch die Unterstützung ihres Mentors erhalten.



TOP-TIPP

- > erstellen Sie einen Mentoring-Ordner für die jungen Menschen mit Details des Mentoring-Koordinators, der Organisation und einem Veranstaltungskalender, um ihnen zu helfen, besser organisiert zu sein
- > organisieren Sie Freizeitaktivitäten für den Mentor und die jungen Menschen, an denen sie sich zusammen beteiligen, wie Fußballspiele oder spezielle Ausflüge, um nähere, positive Beziehung aufzubauen
- > verwenden www.doodle.com, damit sich die Mentoren für Aktivitäten anmelden
- > Nutzen Sie Google-Formulare für die Beurteilung der Tätigkeit
- > stellen Sie sicher, dass junge Leute nicht denken, dass der Mentor die ganze schwere Arbeit an ihrer Stelle macht
- > finden Sie eine Verbindung zwischen dem Jugendlichen und dem Mentor, wie beispielsweise ein gemeinsames Hobby
- > stellen Sie sicher, dass die jungen Menschen und der Mentor sich regelmäßig sehen können, in Bezug auf ihre Verfügbarkeit und Transport
- > wenn der Mentor einen jungen Menschen in einem Café treffen oder Restaurant treffen will, müssen sie sicherstellen, dass dem Jugendlichen diese Situation angenehm ist – zum Beispiel, wenn es sich der Jugendliche nicht leisten kann, für einen Drink zu zahlen, dann sollte der Mentor zahlen
- > lassen Sie die Mentoren wissen, dass es nicht jedes Mal klappt – manchmal können Sie die besten Mentor haben und die beste passende junge Person, aber es macht vielleicht nicht „Klick“, weil es sich um eine menschliche Beziehung handelt
- > versichern Sie den Mentoren, dass die jungen Menschen kontinuierlich sind
- > wenn ein junger Mensch und Mentor sich nicht verstehen, aus welchem Grund auch immer, dann teilen Sie einfach den Jugendlichen einem neuen Mentor zu und machen Sie nicht mit einer nicht funktionierenden Situation weiter, die von anderen professionellen Jugendarbeitern unterstützt wird und alle wichtigen Fragen oder Probleme können falls erforderlich an sie verwiesen werden

ALBION GOALS FUSSBALLTRAININGS

ALBION IN THE COMMUNITY

ERGEBNISBEREICHE

SOFT SKILLS	✓✓✓
FÄHIGKEITEN FÜR DIE ARBEITSSUCHE	×
HARD SKILLS	×
UNTERNEHMERISCHE KOMPETENZEN	×

BESCHREIBUNG DER AKTIVITÄT

Albion Goals sind regelmäßige Fußballtrainings für benachteiligte Jugendliche. Sie finden an Wochentagen statt, die Trainings umfassen Aufwärm- und Abkühlseinheiten, Fußballtraining und Entwicklung von Fähigkeiten, und Freundschaftsspiele. Die Aktivitäten sollen den physischen und psychischen Bedürfnissen der Teilnehmer gerecht werden und sind auf einem angemessenen Niveau, und behalten dabei die Flexibilität bei, um den Aktivitätsintensität zu erhöhen, wenn sich die Teilnehmer verbessern. Wettbewerbschancen wie die Six-a-Side-Turniere von Albion Goals werden ebenfalls angeboten, um die Teilnehmer zu motivieren und zu begeistern.

WELCHES PROBLEM ADRESSIERT DIESE AKTIVITÄT AN?

Die meisten jungen NEETs haben sich vom Sport oder körperlicher Aktivität entfernt, abgelenkt von den Verlockungen des Komasaufens und Drogenkonsums. Alternativ können sie aktiver sein wollen, aber können die Kosten für die Mitgliedschaft in einem lokalen Sportverein oder Freizeitzentrum nicht zahlen, so dass finanzielle Probleme eine Barriere darstellen können.

WAS SIND DIE ZIELE DIESER AKTIVITÄT?

Die Trainings von Albion Goals wollen junge NEETs unterstützen, regelmäßiger durch Fußball zu trainieren. Dies hilft ihnen, positivere Veränderung am Lifestyle zu vorzunehmen, von Gewichtsverlust bis zur Verringerung des Alkoholkonsums, um ihr anti-soziales Verhalten zu beenden. Junge Menschen werden daher ihre körperliche Gesundheit und das psychische Wohlbefinden verbessern und ihre Soft Skills wie Vertrauen, Selbstwertgefühl und Verhalten verbessern. Auf lange Sicht soll die Aktivität auch ein Sprungbrett für Ausbildungsmöglichkeiten sein, und schließlich jungen NEETs helfen, Beschäftigung zu finden.

FÜR WEN IST DIE AKTIVITÄT UND WIE REKRUTIERT MAN DIE TEILNEHMER?

Albion Goals beteiligt junge NEETs im Alter mindestens 16 Jahren, die vielfältige und komplexe Bedürfnisse haben wie Drogen- und Alkoholabhängigkeit, psychische Probleme, Obdachlosigkeit und Langzeitarbeitslosigkeit. Viele dieser jungen Menschen kommen aus ausgegrenzten Familien oder benachteiligten Vierteln und leben in betreuten oder in Sozialwohnungen.

Die Teilnehmer werden überwiegend durch ein starkes Netzwerk von Partnerorganisationen rekrutiert – einschließlich Wohnungsbaugesellschaften, Drogen- und Alkoholbekämpfungsprojekte, Gefängnis-Bewährungshilfe, soziale Dienste, Projekte zur psychischen Gesundheit, Jobcenter und Fußball-Lenkungsorgane – die alle jungen Menschen an Albion in the Community verweisen.

RESSOURCEN-CHECKLISTE

	ZWECK	NOTWENDIG	ERWÜNSCHT
PERSONAL			
Fußballtrainer	voll qualifizierte Trainer, die Fußballtrainings anbieten	✓	
Freiwillige	zusätzliche Personen, um bei Sitzungen und den Mentor-Teilnehmern zu assistieren		✓
EINRICHTUNGEN			
Fußball-Anlage	ein Spielfeld, Park, Sporthalle oder Grünfläche für das Implementieren von Trainings	✓	
AUSRÜSTUNG			
Fußball-Ausrüstung	die Kugeln, Trikots, Kegel, Tore usw., die benötigt werden, um Fußballtrainings durchzuführen	✓	
ANDERE			
Fußball-Kit	Schuhe, kurze Hosen und T-Shirts für Jugendliche, die nicht das richtige Kit haben, um teilzunehmen		✓
Kleinbus-Transport	kostenloser Transport, um sicherzustellen, dass geringes Einkommen Jugendliche nicht an der Teilnahme hindert, an den Fußballtrainings teilzunehmen		✓

WIE PLANEN UND IMPLEMENTIEREN SIE ERFOLGREICH DIESE AKTIVITÄT?

1. PLANEN SIE IHRE AKTIVITÄT

Einfache Planung sollte ausgeführt werden, um sicherzustellen, dass Ihre Aktivität sicher und professionell erbracht wird, einschließlich:

- > Rekrutierung und Ausbildung von Fußballtrainern und Freiwilligen
- > Buchung von Fußballanlagen und Kauf der erforderlichen Fußballausrüstung
- > Entwicklung eines Projektzeitplans mit Trainingsdaten, Zeiten und Orten
- > Verfassen von Sitzungsplänen mit Aufwärmseinheiten, Trainingsübungen und Spiele
- > Schreiben von Risikoevaluierungen
- > Buchung von Transport, wo möglich
- > Rekrutierung von Teilnehmern

2. IMPLEMENTIEREN SIE DIE AKTIVITÄT

Betreiben Sie Ihre Aktivität, basierend auf dem bereits erstellten Zeitplan und den Sitzungspläne. Stellen Sie sicher, dass die Sitzungen Spaß machen, angenehm und angemessen für das Niveau der Teilnehmer sind. Bauen Sie im Laufe der Wochen und Monate die Intensität der Sitzungen auf und fügen Sie spezielle Turniere und Feste hinzu für zusätzlichen Reiz und Impulse für die Teilnehmer. Es ist auch ideal, Sitzungen nach den Fußballtrainings anzubieten, wie Soft Skills-Workshops, Kochkurse, Kurse zur psychischen Gesundheit oder anerkannten Qualifikationen, die jungen Menschen auf ihrem Weg in den Arbeitsmarkt helfen.

3. ÜBERPRÜFEN UND EVALUIEREN SIE DIE AKTIVITÄT

Notieren Sie alle quantitativen und qualitativen Daten zu dem Projekt, verwenden Sie Evaluierungsformulare, Fragebögen und individuelles Feedback der Teilnehmer. Am besten ist es, Informationen zu Beginn zu sammeln und dann in regelmäßigen Abständen während des gesamten Projektes, um die entsprechenden Veränderungen in einem jungen Menschen genau zu beurteilen. Albion in the Community nutzt ein Online-Monitoring-Tool, um Daten zu sammeln.



TOP-TIPP

- > Markenwert: wenn Sie mit einer anerkannten Marke verbunden sind, wie z. B. einem Fußballverein, nutzen Sie diese Anerkennung zu Ihrem Vorteil, um Ihrer Fußballtrainings zu bewerben
- > es gibt keine Einheitslösungen: jeder, der an Ihre Fußballtrainings verwiesen wird, muss von seinem Trainer individuell unterstützt werden, und mit dem Beschäftigungsfähigkeits-Coach, Sachbearbeiter und Betreuer zusammenarbeiten.
- > Haben Sie Geduld: Sie müssen Geduld haben und Fortschritte machen in einer Geschwindigkeit, die für den Spieler richtig ist
- > Geschlecht: darüber nachdenken, wie man Frauen gezielt zu engagieren in einem Projekt zugreifen – wenn sie kleine Kinder haben, darüber nachzudenken, wie diese ihre Verfügbarkeit auswirken wird, oder wenn sie eine schlechte Selbstwertgefühl haben, setzen Sie den Wert auf Spaß und nicht auf Wettbewerbsspiele
- > glauben: Wenn Sie Rückschläge mit Teilnehmern erleben, erinnern Sie sich an den positiven Unterschied, den der Fußball und die umgebende Kultur, für das Leben derjenigen gemacht hat, die ein Teil des Projekts waren



BEWÄHRTE VERFAHREN: FÄHIGKEITEN FÜR DIE

BERUFLICHE AUSBILDUNG
OLTALOM

INDIVIDUELLES JOB-COACHING
RHEINFLANKE

GET READY TO WORK
ALBION IN THE COMMUNITY

BERUFLICHE AUSBILDUNG

OLTALOM

ERGEBNISBEREICHE

SOFT SKILLS	✓
FÄHIGKEITEN FÜR DIE ARBEITSSUCHE	✓✓✓
HARD SKILLS	✗
UNTERNEHMERISCHE KOMPETENZEN	✗

BESCHREIBUNG DER AKTIVITÄT

Die Berufsausbildung von Oltalom unterstützt junge NEETs, Fähigkeiten für die Arbeitssuche zu erlangen, die sie brauchen, einschließlich der Suche nach freien Stellen, Verfassen eines Lebenslaufs und einem gute Abschneiden in einem Vorstellungsgespräch. Das Programm, das von qualifizierten Sozialarbeitern und Job-Coaches durchgeführt wird, besteht überwiegend aus gruppenbasierten Aktivitäten. Es wird sorgfältig im Voraus geplant, um zu gewährleisten, dass die Teilnehmer die besten Ergebnisse erzielen. Die wichtigsten Elemente des Programms sind:

- > Berufsorientierung – Junge Menschen werden unterstützt, ehrlich ihre eigenen Kompetenzen, Interessen und Träume zu erforschen und zu analysieren und zu beginnen, ihre Karrierepläne zu definieren, in einer realistischen und erreichbaren Weise. Dieser Ansatz ermöglicht es jungen Menschen, ihre Eignung für bestimmte Aufgaben besser zu beurteilen und die richtigen Entscheidungen für sich selbst zu treffen.
- > Jobsuche – junge Menschen erhalten Informationen, wie sie freie Stellen finden können (z. B. welche Websites zu verwenden sind) und die Möglichkeit, mithilfe der Computer von Oltalom der Suche zu üben. Coaches umreißen die drei Hauptkanäle für die Suche nach freien Stellen – Jobanzeigen, mithilfe von Netzwerken und spekulativen Anwendungen – und helfen jungen Menschen auch, ihr Verhalten am Telefon zu verbessern, wenn sie potenzielle Arbeitgeber kontaktieren.
- > Verfassen von Lebensläufen – Coaches schulen junge Menschen in der Theorie des Schreibens eines guten Lebenslaufs, bieten eine gut strukturierte Vorlage für die Teilnehmer zum Ausfüllen, machen ein professionelles Foto des jungen Menschen für das Dokument und geben dann individuelles Feedback
- > Vorstellungsgespräche – junge Menschen lernen, wie sie in einem Vorstellungsgespräch beeindrucken können, mit Tipps zu Aussehen, Sprache, Vertrauen und Beantwortung von schwierigen Fragen. Die Teilnehmer sind in der Lage, ihr neues theoretisches Wissen in die Praxis umzusetzen durch simulierte Vorstellungsgespräche mit dem Coach und ihren Gleichaltrigen, unter Nutzung von Drama-Improvisationstechniken. Nach den simulierten Vorstellungsgesprächen können die jungen Menschen über ihre Leistung nachdenken und aus ihren Fehlern lernen.

WELCHES PROBLEM ADRESSIERT DIESE AKTIVITÄT AN?

Vor der Teilnahme am Programm sind junge NEETs:

- > unsicher, welche Art von Arbeit realistisch für sie ist
- > angewiesen auf Unterstützung, um erreichbare Ziele festzusetzen
- > nur schwer in der Lage, einen Lebenslauf oder ein Bewerbungsformular zu verfassen
- > nur wenige Möglichkeiten bekannt, offene Stellen (z. B. über Google) zu suchen
- > verlegen und nervös, wenn sie potenzielle Arbeitgeber anrufen
- > fehlt Zuversicht in formellen Situationen wie beispielsweise Vorstellungsgesprächen

WAS SIND DIE ZIELE DIESER AKTIVITÄT?

Ziel dieser Aktivität ist es, aufzudecken, welche Hindernisse junge Menschen daran hindern, Beschäftigung zu finden und sie mit den Fähigkeiten, dem Wissen und der Motivation auszustatten, die sie brauchen, um diese Hindernisse zu überwinden. Am Ende der Aktivität, werden Jugendliche:

- > sich ihrer Fähigkeiten, Stärken und dem gewünschten Karriereweg mehr bewusst sein
- > der Lage sein, einen gut strukturierten Lebenslauf zu verfassen
- > mehr Vertrauen in Vorstellungsgesprächen haben
- > allein offene Stellen suchen können unter Verwendung verschiedener Kanäle
- > viel wahrscheinlicher erfolgreich eine Beschäftigung erhalten

FÜR WEN IST DIE AKTIVITÄT UND WIE REKRUTIERT MAN DIE TEILNEHMER?

Diese Aktivität wird jungen NEETS beider Geschlechter und unterschiedlicher Altersgruppen angeboten. Oltalom rekrutiert Teilnehmer durch Werbung für die Aktivitäten in seinen regelmäßigen Fußballtrainings und über Soziale Netzwerke.

RESSOURCEN-CHECKLISTE

	ZWECK	NOTWENDIG	ERWÜNSCHT
PERSONAL			
Job-Coach	ein qualifizierter Mitarbeiter, der die Aktivität plant und erbringt	✓	
Sozialarbeiter	ein qualifizierter Mitarbeiter zur Unterstützung der Projektabwicklung	✓	
EINRICHTUNGEN			
großer Raum	für das Halten von Workshops und Gruppensitzungen	✓	
AUSRÜSTUNG			
Klassenzimmer-Ausstattung	die Computer, Schreibtische, Whiteboards usw. zur Durchführung der Kurse	✓	
MATERIALIEN			
Arbeitsmappen	Unterrichtsmaterialien, Notizbücher und Ordner für junge Leute	✓	
Sitzungspläne	erstellt von Mitarbeitern, um sicherzustellen, dass die Aktivität gut geplant und effektiv ist	✓	
SONSTIGES			
kostenloses Mittagessen	ein Anreiz für junge Menschen		✓
Transportkostenerstattung	um sicherzustellen, dass niedrige Einkommen Jugendliche nicht an der Teilnahme hindern		✓

WIE PLANEN UND IMPLEMENTIEREN SIE ERFOLGREICH DIESE AKTIVITÄT?

1. PLANEN SIE IHRE AKTIVITÄT

Arbeiten Sie als Team, um den Inhalt und den Zeitplan der Aktivität aufzustellen. Detaillierte Sitzungspläne sollten für jedes Element geschrieben werden – Karriereorientierung, Jobsuche, Lebenslauf schreiben und Vorstellungsgespräche – nach dem allgemeinen, oben beschriebenen Ansatz von Oltaom. Zum Beispiel kann eine Powerpoint-Präsentation von Anleitung, guten und schlechten Beispielen von Lebensläufen und eine leere Lebenslauf-Vorlage im Voraus erstellt werden, für die Vorbereitung auf den Workshop zum Verfassen eines Lebenslaufes Aufwärmer sollten eingebaut werden in alle Sitzungspläne, um sicherzustellen, dass die Aktivitäten unterhaltsam, interaktiv und kreativ sind, und die Aktivitäten sollten auch personalisiert werden (zum Beispiel jungen Menschen ermöglichen, Informationen über ihre Herkunft, Stärken, Schwächen, Ängste und Träume mit anderen Teilnehmern zu teilen), eine unterstützende, Gleichaltrigen-Umgebung zu fördern.

Andere Planungsaufgaben, die für alle Aktivitäten gemein sind, umfassen: Rekrutierung und Ausbildung der Mitarbeiter, Buchung von Kursräumen, Rekrutierung von Teilnehmern, Vorbereitung der Ausrüstung und Ressourcen, Beschaffung von Finanzierung für Mittagessen und Fahrtkostenerstattung (wenn möglich) und das Erstellen von Beurteilungsformularen.

2. IMPLEMENTIEREN SIE DIE AKTIVITÄT

Folgen Sie Ihren Sitzungsplänen und implementieren Sie die Aktivität so gut Sie können. Beginnen Sie mit Berufsorientierungs-Sitzungen, um zunächst die jungen Menschen zu unterstützen, eine bessere Vorstellung von ihrem idealen Karriereweg zu bekommen – diese Phase ist weniger „lehrbar“, sondern kann durch Gruppendiskussionen und individuelle Mentoring-Sitzungen erbracht werden. Gehen Sie dann über zu praktischen Workshops zu Themen wie Arbeitssuche, Verfassen von Lebensläufen Vorstellungsgesprächen.

Diese Aktivitäten sollten nicht nur theoretisch sein – sie sollten junge Menschen immer dazu bringen, die Fähigkeiten direkt zu üben. Geben Sie zum Beispiel den Menschen nicht nur eine Liste von Webseiten für die Suche nach freien Stellen – bieten Sie ihnen stattdessen Zugang zu einem Computer und stellen Sie sie vor die Herausforderung, fünf offene Stellen zu finden, für die sie in ihrer jeweiligen Branche qualifiziert sind. Halten Sie den jungen Menschen ebenso wenig nur einen Vortrag, wie sie in einem Vorstellungsgespräch gut abschneiden, sondern führen Sie eine Reihe von simulierten Vorstellungsgesprächen durch mithilfe von Rollenspielen, die den Teilnehmern nützliche praktische Erfahrungen gibt.

3. ÜBERPRÜFEN UND EVALUIEREN SIE DIE AKTIVITÄT

Die Aktivität kann effektiv überwacht und bewertet werden durch:

- > das Ausfüllen von Pre-Aktivitäts-Fragebögen, um die Bedürfnisse jedes einzelnen der jungen Menschen aufzuzeigen
- > individuelle Vorstellungsgespräche mit jedem Jugendlichen, die ihre aktuelle Beschäftigungssituation näher erkunden
- > anonyme Auswertung der Fragebogen nach jeder Aktivität, um es jungen Menschen zu ermöglichen, ehrliches Feedback zu dem Inhalt, Tutor, Ort und Fähigkeiten, die sie haben (oder nicht) zu geben
- > individuelle Vorstellungsgespräche nach der Aktivität, um zu analysieren und den Fortschritt zu erfassen – zum Beispiel wie viele Bewerbungen hat der Jugendliche abgegeben, an wie vielen Vorstellungsgesprächen hat der Jugendliche teilgenommen, hat der junge Mensch einen Job bekommen, wie lange hat er den Job behalten, usw.

4. FORTLAUFENDE UNTERSTÜTZUNG

Bieten Sie wo möglich fortgesetzte individuelle Mentoring-Unterstützung für Jugendliche an, sobald die Aktivität beendet ist oder verweisen Sie sie an andere Programme. Dadurch wird sichergestellt, dass junge Menschen nicht allein gelassen werden, um nicht auf sich selbst gestellt zu sein und stattdessen die Unterstützung, die sie brauchen, erhalten, um ihre Reise zurück in die Beschäftigung, Bildung oder Ausbildung fortzusetzen.



TOP-TIPP

- > Starten Sie nicht direkt mit dem Verfassen von Lebensläufen oder dem Üben von Vorstellungsgesprächen, weil viele junge Leute nicht wissen, welche Art von Arbeit sie wollen – helfen Sie stattdessen jungen Menschen, selbstbewusster zu werden, ihre Stärken und Schwächen besser zu verstehen, und ihren gewünschten Karriereweg deutlicher zu definieren
- > Stellen Sie jungen Menschen Lebenslauf-Vorlagen zu Verfügung, um ihnen zu helfen, gut strukturierte Dokumente zu erstellen

HINWEIS: Das andere Team Up-Mitglied Sport 4 Life UK bietet auch simulierte Vorstellungsgespräche für junge NEETs an und hat einen intelligenten Ansatz entwickelt, um sicherzustellen, dass diese Vorstellungsgespräche so realistisch wie möglich sind: Jugendliche müssen einen Lebenslauf und Bewerbungsformular für einen fiktiven Job in ihrer gewählten Branche einzureichen; sie erhalten einen Brief, in dem sie zu einem Vorstellungsgespräch in den Büros einer Partnerorganisation eingeladen werden; die jungen Menschen müssen ihren Weg zum Vorstellungsgespräch finden am richtigen Tag und zur richtigen Zeit; und Gesprächspartner sind nicht Jugendarbeiter von Sport 4 Life, sondern Mitarbeiter aus der Partnerorganisation. Können Sie einige dieser Techniken nutzen, um sicherzustellen, dass ihre simulierten Vorstellungsgespräche im realen Leben genauso ablaufen?

INDIVIDUELLES JOB-COACHING

RHEINFLANKE

ERGEBNISBEREICHE

SOFT SKILLS	✓✓
FÄHIGKEITEN FÜR DIE ARBEITSSUCHE	✓✓✓
HARD SKILLS	✗
UNTERNEHMERISCHE KOMPETENZEN	✗

BESCHREIBUNG DER AKTIVITÄT

RheinFlanke bietet eine ganzheitliche Aktivität, die junge Menschen unterstützt beim Lernen zahlreicher verschiedener Fähigkeiten für die Arbeitssuche durch individuelle Arbeit mit einem qualifizierten Job-Coach. Junge NEETs erhalten individualisierte, maßgeschneiderte Unterstützung mit Schwerpunkt auf drei Hauptthemen: wie man unabhängig nach Jobanzeigen sucht und diese auswertet, wie man sich erfolgreich für Jobs bewirbt, und wie man in einem Vorstellungsgespräch beeindruckt.

WELCHES PROBLEM ADRESSIERT DIESE AKTIVITÄT AN?

Trotz der Dienstleistungen, die von Schulen und anderen Organisationen angeboten werden, haben benachteiligte Jugendliche in der Regel wenig oder keinen Zugang zu individualisierte Unterstützung beim Übergang von der Schule in das Berufsleben. Diesen jungen Menschen fehlt auch die Motivation und die Entschlossenheit, um Zugang zu etablierten Programmen, die in der Regel unterrichtsbezogen sind und in sehr ähnlicher Weise zu dem Schulsystem angeboten werden, weil sie schlechte Erfahrungen bei der Ausbildung in der Vergangenheit hatten.

WAS SIND DIE ZIELE DIESER AKTIVITÄT?

Diese Aktivität soll junge Menschen unterstützen, praktische Fähigkeiten zu erlernen, die notwendig sind, um selbst eine freie Stelle zu finden, eine erstklassige Bewerbung einzureichen, an einem Vorstellungsgespräch teilzunehmen und – im Idealfall – eine Ausbildung oder Arbeit zu beginnen. Ein Nebenaspekt der Aktivität ist, die vitalen Soft Skills der jungen Menschen aufzubauen, die für eine Beschäftigung notwendig sind, einschließlich der persönlichen Verantwortung, Belastbarkeit, Wut-Management und Teamarbeit.

FÜR WEN IST DIE AKTIVITÄT UND WIE REKRUTIERT MAN DIE TEILNEHMER?

RheinFlanke arbeitet mit jungen Menschen, männlichen und weiblichen, die als sozial benachteiligt gelten. Die Teilnehmer werden an die Aktivität eines individuellen Job-Coachings verwiesen von den regelmäßigen Fußball- und Sporttrainings von RheinFlanke, die in der örtlichen Gemeinde sehr beliebt sind.

RESSOURCEN-CHECKLISTE

	ZWECK	NOTWENDIG	ERWÜNSCHT
PERSONAL			
Job-Coach	ein qualifizierter Mitarbeiter, der die Aktivität plant und erbringt	✓	
EINRICHTUNGEN			
Räume	für das Implementieren von individuellen Job Coachings	✓	
AUSRÜSTUNG			
IT-Ausrüstung	Computer und Drucker für junge Leute, um Bewerbungen einzureichen	✓	
MATERIALIEN			
Arbeitsunterlagen	Informationsmaterialien für Jugendliche	✓	

WIE PLANEN UND IMPLEMENTIEREN SIE ERFOLGREICH DIESE AKTIVITÄT?

1. PLANEN SIE IHRE AKTIVITÄT

Rekrutieren Sie ein Team von Mitarbeitern, die entsprechend qualifiziert und erfahren sind, um eine individuelle Unterstützung für junge Menschen auf dem Arbeitsmarkt anzubieten. Eine Mentoring-Richtlinie, die Verhaltensrichtlinien für Mentoren skizziert, sollte aufgeschrieben und verteilt werden, und die Mentoren sollten wo möglich formale Schulung in Mentoring erhalten. Sitzungen mit jungen Menschen werden unweigerlich maßgeschneidert und individualisiert sein – aber einige grundlegende Sitzungspläne, Notizen und Formulare sollten geschaffen werden, um sicherzustellen, dass alles reibungslos läuft. Zum Beispiel sollten Aufgaben, Spiele und Herausforderungen im Voraus vorbereitet werden. Weitere wichtige Planungsaufgaben sollten Folgendes beinhalten: den Aufbau starker Partnerschaften mit lokalen Jobcentern und anderen beschäftigungsbezogenen Organisationen, die Schaffung einer Aktivität, eines Zeitplans und der Struktur, die Rekrutierung von Teilnehmern, Buchung von Anlagen und die Vorbereitung der Ausrüstung und Ressourcen.

2. IMPLEMENTIEREN SIE DIE AKTIVITÄT

HINWEIS: Eine der Partnerorganisationen von RheinFlanke organisiert auch spezielle Jobmessen, die junge NEETs und ein breites Spektrum an potentiellen Arbeitgebern zusammenbringen. RheinFlanke nimmt junge Menschen mit zu diesen Veranstaltungen, was ihnen die Augen öffnen kann für andere Karrieremöglichkeiten, ihnen praktische Erfahrungen geben kann, mit Arbeitgebern zu sprechen (und ihnen zuzuhören), und in einigen Fällen sie zu unterstützen, direkt Beschäftigung zu erhalten

Beginnen Sie eine individuelle Job-Coaching-Unterstützung zu implementieren für Ihre jungen Menschen, vergewissern Sie sich, dass Ihre Mitarbeiter die Mentoring-Richtlinie einhalten und befolgen Sie die im Voraus erstellten Sitzungspläne. Regelmäßige Überprüfungen und Unterstützung sollten Mentoren von ihren Vorgesetzten zur Verfügung gestellt werden. In Bezug auf die Aktivitäten der Mentoren, sollten folgende Anleitungen beachtet werden:

- Wie man unabhängig nach Jobanzeigen sucht und sie auswertet – junge Leute sollten Übungen wie ‚findet fünf freie Stellen im Bereich der Jugendarbeit‘ ausführen können. Dies verhilft ihnen zu praktischer Erfahrung bei der Arbeitssuche, sowohl online als auch durch Anrufe bei Arbeitgebern. Sie sollten dann mit der Beantwortung von Fragen beauftragt werden wie ‚bin ich für diesen Job qualifiziert?‘, ‚ist dieser Job richtig für mich?‘ Und ‚wie würde ich eine erstklassige Bewerbung für diese freie Stelle schreiben?‘

Wie man sich erfolgreich für Jobs bewirbt – Mentoren sollten junge Menschen zu der Theorie des Schreibens von erstklassigen Lebensläufen und Bewerbungsschreiben unterrichten, und Leitlinien zu Inhalt und Struktur bieten. Sobald die jungen Menschen ihre Dokumente erstellt haben, sollten die Mentoren maßgeschneidertes Feedback geben und die Teilnehmer unterstützen, zahlreiche Verbesserungen vorzunehmen. Wie man in einem Vorstellungsgespräch beeindrucken kann – junge Menschen sollen zuerst über ein Übungs-Vorstellungsgespräch nachdenken und planen – welche Fragen können gestellt werden, welche Kleidung soll ich tragen, und wie wird meine Körpersprache durch den Gesprächspartner interpretiert?

Vorstellungsgespräche sollten dann durch Rollenspiel simuliert werden, gefolgt von einer Chance, darüber nachzudenken, was gut gelaufen ist und was schlecht ging. Wenn zum Beispiel ein junger Mensch zu schüchtern war und nur kurze Antworten gegeben hat, soll der Mentor ihn ermutigen, mehr Selbstvertrauen zu zeigen und bei seinem nächsten Versuch mehr zu sagen.

Erfassen Sie greifbare, messbare Ergebnisse, die die Jugendlichen erreicht haben, einschließlich: die Anzahl von erhaltenen Vollzeit-, Teilzeit-, Gelegenheits- oder Saisonjobs und die Zahl der jungen Menschen, die erneut eine formale Bildung oder Schulungen aufnehmen. Dies sind die harten Ergebnisse, die definieren, wie erfolgreich Ihre Aktivität ist – zum Beispiel, ein Projekt, das 10 von 15 Teilnehmer unterstützt, eine langfristige Beschäftigung zu finden, war offensichtlich wirksamer als ein Projekt, das zwei von 15 Teilnehmern unterstützt, dies zu tun. Aber auch andere Bemühungen, die nicht messbar sind (z. B. subtile Veränderungen in der der Haltung oder dem Selbstwertgefühl einer jungen Person), sollte dennoch mithilfe von Mentoring-Sitzungsformularen erfasst werden.

3. ÜBERPRÜFEN UND EVALUIEREN SIE DIE AKTIVITÄT



TOP-TIPP

- immer ehrlich gegenüber den Jugendlichen sein
- die Ängste und Bedürfnisse der jungen Menschen ernst nehmen
- engere Unterstützung für junge Menschen während der problematischen Episoden in ihrem Leben bieten
- junge Menschen bitten, bei den Aktivitäten immer ihr Bestes zu geben
- machen Sie sich nicht zu viel Mühe, die Meinung eines jungen Menschen zu ändern, wenn sie keine kooperative Haltung haben

GET READY TO WORK ALBION IN THE COMMUNITY

WAS IST DIE AKTIVITÄT

Get Ready to Work ist eine zweitägige, hochkarätige Veranstaltung, bestehend aus Workshops, Gruppensitzungen, individuelles Mentoring und Fachvorträgen, um jungen NEETs zu helfen, Vertrauen aufzubauen und ihre Beschäftigungsfähigkeit zu verbessern. Dieser intensive Ansatz versorgt junge Menschen mit einer bedeutenden Dosis Inspiration, Motivation und Unterstützung in kurzer Zeit. Den Teilnehmern werden eine Reihe von potentiellen Beschäftigungsmöglichkeiten vorgestellt, die ihnen offenstehen, während Workshops Themen abdecken wie Lebenslauf schreiben, wie man offene Stellen sucht, die Bedeutung vom Datenschutz in Sozialen Netzwerken und Gesprächstechniken. Albion in the Community, die offizielle Wohlfahrtsorganisation eines professionellen Fußballvereins, ist in der Lage, diese Aktivität an einem inspirierenden Ort anzubieten – im American Express Community Stadium.

WELCHES PROBLEM ADRESSIERT DIESE AKTIVITÄT AN?

Junge NEETs in der Gegend, die eine höhere Arbeitslosigkeit aufweist als der nationale Durchschnitt, finden herkömmliche Schulungen formal und einschüchternd. Dieses Hindernis verhindert, dass viele junge Menschen Ausbildungsmöglichkeiten ergreifen und verhindert somit, dass sie wieder in Arbeit kommen. Ein geringes Selbstwertgefühl und andere psychische Probleme können dieses Problem ebenfalls verschärfen.

WAS SIND DIE ZIELE DIESER AKTIVITÄT?

Get Ready to Work will Ziele und Wünsche für arbeitslose festlegen und ihnen Fachwissen, Unterstützung und Ressourcen bieten, die sie benötigen, um die Wahrscheinlichkeit zu erhöhen, dass man ihnen einen Job anbietet. Die wichtigsten Ziele der Aktivität sind:

- die Zahl der arbeitslosen Jugendlichen in der lokalen Gemeinschaft reduzieren
- ein zugängliches akademisches Lernumfeld für junge Menschen schaffen, die im allgemeinen Bildungssystem schlecht abgeschnitten haben
- das geistige und körperliche Wohlbefinden junger Menschen verbessern
- die lokale Wirtschaft stärken durch Verringerung der Arbeitslosigkeit

FÜR WEN IST DIE AKTIVITÄT UND WIE REKRUTIERT MAN DIE TEILNEHMER?

Diese Aktivität steht jungen Menschen im Alter mindestens 19 Jahren offen, die die Fähigkeiten, Ressourcen und Zuversicht suchen, um Arbeit zu finden oder eine neue Karriere verfolgen wollen. Sie werden überwiegend durch Albion in the Community aus den anderen Projekten der Community rekrutiert, wie beispielsweise die regelmäßige Fußballtrainings von Albion Goals. Die Aktivität wird auch umfassend bei Jobcentern in der gesamten Region und über soziale Medien, Partnerorganisationen und Pressemitteilungen an die lokalen Medien beworben und vermarktet.

ERGEBNISBEREICHE

SOFT SKILLS	✓
FÄHIGKEITEN FÜR DIE ARBEITSSUCHE	✓✓✓
HARD SKILLS	✗
UNTERNEHMERISCHE KOMPETENZEN	✗

RESSOURCEN-CHECKLISTE

	ZWECK	NOTWENDIG	ERWÜNSCHT
PERSONAL			
Job-Coach	qualifizierte Mitarbeiter, die Beschäftigungsfähigkeit Aktivitäten implementieren	✓	
Fußballtrainer	qualifizierte Mitarbeiter, die Fußball-Aktivitäten implementieren	✓	
Projektmanager	ein qualifizierter Mitarbeiter, der die Aktivität koordiniert und organisiert	✓	
Freiwillige aus Unternehmen	geben den Teilnehmern einen Einblick in die Geschäftswelt		✓
externe Moderatoren	bieten Spezialisten-Workshops an		✓
EINRICHTUNGEN			
großer Veranstaltungssaal	für große Gruppenaktivitäten und Event-Management	✓	
kleinere Tagungsräume	für individuelle Workshops und Mentoring-Sitzungen	✓	
Sportanlage	für unterhaltsame Sportaktivitäten	✓	
AUSRÜSTUNG			
Ausrüstung am Veranstaltungsort	die Ausrüstung – z. B. Lautsprecheranlage, WLAN, Projektor, Leinwand, Stühle, Schreibtische, Tische, etc. – benötigt, um eine hochwertige Veranstaltung anzubieten		✓
MATERIALIEN			
Arbeitsunterlagen	Informationsmaterial für die Teilnehmer	✓	
SONSTIGES			
Kleinbus	Teilnehmer zu der Veranstaltung aus verschiedenen Gebieten transportieren		✓

WIE PLANEN UND IMPLEMENTIEREN SIE ERFOLGREICH DIESE AKTIVITÄT?

1. PLANEN SIE IHRE AKTIVITÄT

Die Planung ist natürlich eine entscheidende Phase, um eine gelungene Veranstaltung auf die Beine zu stellen und sollte mindestens drei bis sechs Monate vor der Veranstaltung beginnen. Die wichtigsten Tipps zur Planung von Albion in the Community umfassen:

- > buchen Sie einen hochkarätigen Veranstaltungsort, der die Teilnehmer inspirieren und begeistern kann
- > buchen Sie einen Veranstaltungsort, der die realen Beschäftigungsmöglichkeiten für die Teilnehmer präsentieren kann – zum Beispiel stellt Albion in the Community jungen Menschen die zahlreichen Beschäftigungsmöglichkeiten vor, wie beispielsweise Ordnungsdienst, Sicherheit, Kartenverkauf, Gastgewerbe, Einzelhandel und Platzpflege, die im Fußballstadion zur Verfügung stehen

2. IMPLEMENTIEREN SIE DIE AKTIVITÄT

- > beteiligen Sie Unternehmenspartner, die als Sponsoren oder für die Finanzierung zur Verfügung stehen können
- > rekrutieren Sie Freiwillige aus Unternehmen für Workshops in ihrem Fachgebiet oder bieten Sie den Teilnehmern individuelles Mentoring
- > erstellen Sie detaillierte Sitzungspläne und Zeitpläne für die gesamte Veranstaltung
- > halten Sie Treffen vor der Veranstaltung mit allen allen Mitarbeitern und Freiwilligen, um jeden über die Veranstaltung zu informieren und sicherzustellen, dass sie mit ihren Rollen und Verantwortlichkeiten zufrieden sind
- > rekrutieren Sie Teilnehmer

Implementieren Sie die Aktivität und befolgen Sie Ihre Pläne aufmerksam. Albion in the Community beginnt an Tag eins der Veranstaltung mit einer Stadionführung, F&A-Sitzungen mit Mitarbeitern und Freiwilligen aus Unternehmen und einer interaktiven Gruppendiskussion, die es den Teilnehmern ermöglicht, ihre Ziele zu umreißen, gefolgt von einem unterhaltsamen Five-a-side-Fußballspiel, Mittagessen und am Nachmittag Workshops zur Arbeitssuche und Sozialen Netzwerken. Letztere untersuchen die Bedeutung von Datenschutz bei Sozialen Netzwerken, um sicherzustellen, dass ein zukünftiger Arbeitgeber kein unangemessenes Material sehen kann (z. B. Fotos von Betrunkenen), sobald der Jugendliche sich für eine Stelle beworben hat. Tag zwei umfasst eine Tour durch die verschiedenen Beschäftigungsmöglichkeiten im Stadion, Vorträge von Freiwilligen aus Unternehmen, Workshops über das Verfassen von Lebensläufen und Vorstellungsgespräche und eine Abschlussitzung für die Teilnehmer, um die zweitägige Veranstaltung zu reflektieren. Sie können einer ähnlichen Struktur folgen oder sie anpassen, abhängig von den besonderen Einrichtungen und Umständen Ihrer eigenen Veranstaltung.



TOP-TIPP

- > Timing: stellen Sie sicher, dass Rekrutierung und Durchführung zum richtigen Zeitpunkt des Jahres festgelegt sind
- > vermeiden Sie eine schulähnliche Vorgehensweise, machen Sie das Programm so weit wie möglich interaktiv – es sollte keine Referenten geben
- > maßgeschneidert sein: passen Sie das Programm auf die Bedürfnisse des Einzelnen an – setzen Sie sich zum Beispiel mit den Menschen zusammen und erklären Sie, was nötig wäre, um eine bestimmte Jobrolle zu erfüllen
- > geschäftliche Unterstützung: laden Sie lokale Unternehmen ein, um Ihre Veranstaltung anzunehmen oder zu sponsern, so dass sie die Rekrutierung fördern und an dem betreffenden Tag praktische Unterstützung geben können
- > körperliche Aktivität: die meisten Teilnehmer werden durch ein sportliches Umfeld rekrutiert, so dass es eine gute Sache ist, den Tag mit einer körperlichen Aktivität zu unterbrechen, wie ein freundliches Five-a-side-Fußballspiel

3. ÜBERPRÜFEN UND EVALUIEREN SIE DIE AKTIVITÄT

Sammeln Sie Daten am Anfang und am Ende der zweitägigen Veranstaltung, um die Änderungen durch die Aktivität zu beurteilen. Bitten Sie zum Beispiel die Teilnehmer zu Beginn der Aktivität einen Evaluierungsbogen auszufüllen mit Fragen wie: von eins bis fünf (eins = gar nicht, fünf = sehr), wie zuversichtlich sind Sie, einen Job in den nächsten sechs Monate zu finden oder wie fähig sind Sie, einen guten Lebenslauf zu schreiben? Die gleiche Frage kann am Ende des Projektes gestellt werden, um quantifizierbar eine positive Wirkung über eine Reihe von Bereichen zu messen. Greifbare Ergebnisse - wie die Zahl der jungen Menschen, die wieder eine Beschäftigung oder Ausbildung aufnehmen - sollten auch erfasst werden. Dies kann durch Kontaktaufnahme der Teilnehmer in regelmäßigen Abständen nach der Veranstaltung (z.B. alle drei Monate) erreicht werden, um zu überprüfen, ob sich ihre persönliche Arbeitssituation verändert hat und die Details zu erfassen. Albion in the Community führt alle diese Beurteilungen mithilfe eines Online-Monitoring-Tools namens Views durch (www.substance.net/views/).

4. FORTLAUFENDE UNTERSTÜTZUNG

Bleiben Sie in Kontakt mit den Teilnehmern, weisen Sie sie an längerfristige Aktivitäten und bieten Sie ihnen eine individuelle Unterstützung. Dies kann sicherstellen, dass junge Menschen das Beste aus ihrer erhöhten Motivation herausholen, um wieder eine Beschäftigung oder Ausbildung aufzunehmen, anstatt wieder in Apathie zu verfallen.

BEWÄHRTE VERFAHREN: HARD SKILLS

PRAKTIKA
CAIS

BILDUNGSVERMITTLUNGEN
OLTALOM

IT-QUALIFIKATION
CAIS

FREIWILLIGENARBEIT
RHEINFLANKE



PRAKTIKA CAIS

ERGEBNISBEREICHE

SOFT SKILLS	✓
FÄHIGKEITEN FÜR DIE ARBEITSSUCHE	✗
HARD SKILLS	✓✓✓
UNTERNEHMERISCHE KOMPETENZEN	✗

BESCHREIBUNG DER AKTIVITÄT

CAIS hilft jungen NEETs, Berufserfahrung durch Praktika zu gewinnen bei Gastfirmen. Die Teilnehmer absolvieren eine volle Woche Arbeit – 8 Stunden pro Tag für fünf Tage – und erhalten praktische Aufgaben und Verantwortlichkeiten wie in einem echten Job. Jeder junge Mensch und das für ihn beste Unternehmen werden sorgfältig aufeinander abgestimmt, je nach seinen persönlichen Karrierezielen. Ein Mitarbeiter der Gastfirma unterstützt und betreut den Jugendlichen, wobei er gewährleistet, dass er so viel wie möglich lernt. CAIS überwacht den Einarbeitungsprozess und arbeitet auch kontinuierlich an der Erweiterung des Netzwerks von Unternehmen, die bereit sind, jungen NEETs Praktika anzubieten.

WELCHES PROBLEM ADRESSIERT DIESE AKTIVITÄT AN?

Junge NEETs, die ein niedriges Bildungsniveau haben und aus sozioökonomischen benachteiligten Verhältnissen kommen, sind in einem Teufelskreis gefangen. Sie brauchen ein Job, um Berufserfahrung zu bekommen, aber sie können keinen Job bekommen, weil sie keine Berufserfahrung haben. Viele junge NEETs suchen viele Monate lang nach Jobs und reichen zahlreiche Bewerbungen ohne Erfolg ein. Sie sind frustriert und haben ein geringes Selbstwertgefühl. Am Ende hören Sie auf, nach Beschäftigung zu suchen und sind stattdessen auf Sozialleistungen angewiesen.

WAS SIND DIE ZIELE DIESER AKTIVITÄT?

Das grundlegende Ziel der Aktivität ist es, die Ebenen der Arbeitserfahrung zu verbessern sowie die Soft Skills von jungen NEETs durch Praktika. Ein sekundäres Ziel ist es, Unternehmen dafür zu begeistern, mehr sozial verantwortlich zu werden und eher bereit sein, unbezahlte Praktika und bezahlte Beschäftigungsmöglichkeiten zur Verfügung zu stellen für benachteiligt Jugendliche.

FÜR WEN IST DIE AKTIVITÄT UND WIE REKRUTIERT MAN DIE TEILNEHMER?

Die Praktika sind für junge NEETs im Alter von mindestens 18 Jahren, die ein niedriges Bildungsniveau und einen Mangel an Soft und Hard Skills haben, und die in schwierigen sozialen Situationen leben – aber die bereit sind, ein Praktikum von den Sozialarbeitern von CAIS zu absolvieren. Dieser Prozess stellt sicher, dass junge NEETs, die ihre Soft Skills noch nicht auf ein ausreichendes Niveau verbessert haben, nicht frustriert werden, indem sie ein Praktikum annehmen, dass über ihre aktuellen Fähigkeiten hinausgeht.

Junge Menschen werden an das Praktikumsprogramm von CAIS verweisen durch das umfassendere Beschäftigungsfähigkeits-Programm, sowie von Partnerorganisationen. Die Rekrutierung ist sehr gezielt und beinhaltet individuelle Vorstellungsgespräche mit jedem Jugendlichen, um sicherzustellen, dass sie an einem Praktikum Interesse haben.

RESSOURCEN-CHECKLISTE

	ZWECK	NOTWENDIG	ERWÜNSCHT
PERSONAL			
Sozialarbeiter	qualifizierte Mitarbeiter, die Beschäftigungsfähigkeit Aktivitäten implementieren		✓
Projektkoordinator	ein qualifizierter Mitarbeiter, um ein Netzwerk von Gastfirmen aufzubauen		✓
Freiwillige aus Unternehmen	ein qualifizierter Mitarbeiter, der die Aktivität koordiniert und organisiert		✓
EINRICHTUNGEN			
keine	alle Einrichtungen werden von der Gastfirma zur Verfügung gestellt		✓
AUSRÜSTUNG			
keine	alle Ausrüstung wird von der Gastfirma zur Verfügung gestellt		✓

WIE PLANEN UND IMPLEMENTIEREN SIE ERFOLGREICH DIESE AKTIVITÄT?

1. PLANEN SIE IHRE AKTIVITÄT

Es ist unmöglich, ein erfolgreiches Praktikums-Programm ohne die Unterstützung von einem starken Netzwerk von Gastfirmen durchzuführen. Der Aufbau dieses Netzwerks ist daher eine wichtige Aufgabe, die von einem Projektmanager oder Projektkoordinator durchgeführt werden sollte.

Dies kann Betriebsbesichtigungen umfassen, mit Erklärung der Vorteile der Aktivität, und sie werden dann für eine bestimmte Art und Anzahl der Praktika angemeldet. Sobald ein Pool von Unternehmen unter Dach und Fach ist, kann jedes Unternehmen mit einem jungen Menschen zusammengebracht werden, der sich für diese Branche interessiert.

2. PLANUNG

Verschiedene Planungs- und Verwaltungsaufgaben sollten durchgeführt werden, einschließlich:

- > Bereitstellung von Details zu dem Praktikum für die Jugendlichen – z. B. Datum, Uhrzeit, Ort usw.
- > Details über die jungen Menschen für die Gastfirmen bereitstellen – z. B. Qualifikationen, Karriereziele, Soft Skills, die Verbesserung brauchen usw.
- > sicherstellen, dass die Gastfirmen einen festen Mitarbeiter ernannt haben, um das Praktikum zu überwachen
- > Beratung und Orientierung für den Unternehmenskontakt anbieten, wie ein Praktikum effizient durchzuführen ist, wie beispielsweise tägliches Feedback an die jungen Person, was ein Überprüfungs-gespräch am Ende der Woche erleichtert und einen Evaluierungsbericht nach dem Praktikum zu schreiben

3. VERMITTELN SIE DIE PRAKTIKA AN

Einer Ihrer Mitarbeiter sollte das Praktikum überprüfen und in Kontakt sowohl mit den Jugendlichen und den Gastfirmen bleibt, um alle Probleme, die entstehen, anzugehen..

4. ÜBERPRÜFEN UND EVALUIEREN SIE DIE AKTIVITÄT

Bleiben Sie mit den Teilnehmern in Kontakt, verweisen Sie sie an längerfristige Aktivitäten und bietet Sie eine individuelle Unterstützung an. Dies kann sicherstellen, dass junge Menschen das meiste aus ihrer erhöhten Motivation herausholen, um die Beschäftigung oder Bildung wieder aufzunehmen, anstatt zurück in die Apathie zu rutschen.

5. FORTLAUFENDE UNTERSTÜTZUNG

CAIS bietet Praktika als ein Teil eines umfassenderen Beschäftigungsfähigkeits- Programms an. Nach dem Praktikum sollten junge Menschen individuelles Mentoring erhalten oder an andere Beschäftigungsfähigkeits-Aktivitäten verwiesen werden. Ein ideales Szenario, wo möglich wäre die Unterstützung des Jugendlichen, sich für eine freie Stelle bei der Gastfirma zu bewerben, in der er ein Praktikum absolviert hat, so dass er eine höhere Chance hat, erfolgreich zu sein. Alternativ können die jungen Menschen, die während der Praktika überzeugt haben, Freiwilligenarbeit, Ausbildungen oder bezahlte Beschäftigung in Ihrer Organisation angeboten bekommen, falls vorhanden.



TOP-TIPP

- > einen Pool von verschiedenen Unternehmen haben, die bereit sind, eine Vielzahl von Praktika zur Verfügung zu stellen
- > gute Beziehungen aufbauen mit den Mitarbeitern in den Gastfirmen
- > sorgfältig junge Menschen mit den besten Unternehmen für sie aufeinander abstimmen
- > sicherstellen, dass junge Menschen bereit sind, ein Praktikum zu absolvieren, sonst könnten sie einer Umgebung ausgesetzt werden, mit der sie nicht umgehen können oder frustriert und demotiviert werden
- > jungen Menschen sagen, dass sie sich mit Ihnen in Verbindung setzen sollen, wenn sie ein Problem haben – wenn sie sich nicht schnell mit den Problemen beschäftigen, können junge Menschen aufgeben oder eine negative Praktikumserfahrung erleben
- > junge Menschen ermutigen, das Praktikum ernst zu nehmen, indem Sie sie daran erinnern, dass es die Brücke sein könnte, die von der Arbeitslosigkeit zu einer Vollzeitstelle führt

BILDUNGSVERMITTLUNGEN
OLTALOM

BESCHREIBUNG DER AKTIVITÄT

Oltalom hilft jungen NEETs, die keine reguläre Ausbildung abgeschlossen haben, die Schule oder Hochschule wieder aufzunehmen und ihre Ausbildung abzuschließen. Oltalom bietet keine Ausbildungskurse an – stattdessen hat es starke, enge Beziehungen mit einer Reihe von Bildungseinrichtungen aufgebaut und verweist seine Teilnehmer an diese Organisationen. Dieser Prozess hilft benachteiligten Jugendlichen, die grundlegenden Bildungsvoraussetzungen zu erhalten, die sie brauchen, um sich bei Firmen zu bewerben.

WELCHES PROBLEM ADRESSIERT DIESE AKTIVITÄT AN?

Viele junge NEETs haben erzieherisch gekämpft, sind aus der Sekundarbildung herausgefallen oder haben ihr Studium nicht beendet. Sogar für gering qualifizierte Jobs, ist der Schulabschluss eine Grundvoraussetzung – so sind junge NEETs oft nicht qualifiziert, sich zu bewerben oder es ist höchst unwahrscheinlich, dass sie den Job bekommen. Dadurch entsteht ein ernsthaftes Hindernis für die Beschäftigung. Außerdem finden es junge NEETs schwierig, die Ausbildung wieder aufzunehmen, weil ein Vollzeitunterricht unrealistisch ist, während Abendkurse für Erwachsene nur selten angeboten werden.

WAS SIND DIE ZIELE DIESER AKTIVITÄT?

Ziel dieser Aktivität ist es, junge Menschen zu unterstützen, eine primäre oder sekundäre Ausbildung aufzunehmen, indem sie an Partner-Bildungseinrichtungen verwiesen werden. Junge Menschen können dann ihre Schulabschlüsse erhalten (z. B. ein Diplom) und haben schließlich eine viel bessere Chance, einen Job zu finden.

FÜR WEN IST DIE AKTIVITÄT UND WIE REKRUTIERT MAN DIE TEILNEHMER?

Diese Aktivität wird jungen NEETs beider Geschlechter und unterschiedlicher Altersgruppen angeboten. Oltalom rekrutiert Teilnehmer durch Ankündigung der Möglichkeit bei ihren regelmäßigen Fußballtrainings. Rekrutierung ist ein gezielter Prozess, speziell auf junge Menschen ausgerichtet, die es nicht geschafft haben, ihre Schulbildung von Primär- oder Sekundar-niveau abzuschließen.

ERGEBNISBEREICHE

SOFT SKILLS	✗
FÄHIGKEITEN FÜR DIE ARBEITSSUCHE	✗
HARD SKILLS	✓✓✓
UNTERNEHMERISCHE KOMPETENZEN	✗

RESSOURCEN-CHECKLISTE

	ZWECK	NOTWENDIG	ERWÜNSCHT
PERSONAL			
Projektmanager	ein leitender Mitarbeiter, um Partnerschaften mit Schulen aufzubauen	✓	
Job-Coach	ein qualifizierter Mitarbeiter, der die Aktivität plant und erbringt	✓	
Sozialarbeiter	ein anderer qualifizierte Mitarbeiter, um die Projektabwicklung zu unterstützen	✓	
Freiwillige	für die Erbringung von zusätzlichen Unterrichtsstunden zu einer Reihe von Themen		✓
EINRICHTUNGEN			
Unterrichtsraum	für zusätzlichen Unterricht		✓
Besprechungszimmer	für Treffen mit den Jugendlichen	✓	
AUSRÜSTUNG			
Klassenzimmer-Ausstattung	Computer, Schreibtische, Whiteboards usw. für zusätzlichen Unterricht		✓
MATERIALIEN			
Arbeitsmappen	Unterrichtsmaterialien für zusätzlichen Unterricht		✓
SONSTIGES			
Transportkostenerstattung	um sicherzustellen, dass niedrige Einkommen Jugendliche nicht an der Teilnahme hindern		✓

2. ENTWICKELN SIE EINEN VERWEISUNGS-PROZESS UND SETZEN SIE IHN UM

Eine Broschüre von verschiedenen Bildungskursen in verschiedenen Institutionen sollte für interessierte Jugendliche gestaltet und an sie verteilt werden. Dies wird deutlich die für junge Menschen offenstehenden unterschiedlichen Wege skizzieren. Job-Coaches und Sozialarbeiter sollten geschult werden, um sicherzustellen, dass sie gute Kenntnisse von jeder dieser Möglichkeiten haben und verstehen, wie man die jungen Menschen unterstützt bei der Anmeldung bei jeder Institution – zum Beispiel müssen Antragsformulare zur Anmeldung für den Sekundarbereich an einer bestimmten Schule ausgefüllt werden. Job-Coaches und Sozialarbeiter können dann maßgeschneiderte, individuelle Unterstützung für die jungen Menschen geben, um ihnen zu helfen, den richtigen Kurs auszuwählen und den Anmeldevorgang vorzunehmen.

3. GEBEN SIE LAUFENDE UNTERSTÜTZUNG

Sobald ein junger Mensch hat auf einem Kurs eingeschrieben, Job-Coaches und sozialen Arbeitnehmer sollten laufende Unterstützung geben, einschließlich eines individuellen Mentorings. Dieser Prozess stellt sicher, dass sich junge Menschen sicher und unterstützt fühlen während ihrer Ausbildung und es ihnen ermöglicht wird, irgendwelche Schwierigkeiten anzusprechen und anzugehen. Job-Coaches und Sozialarbeiter sollen auch in regelmäßigem Kontakt mit der Schule bleiben und Updates zur Anwesenheit und dem Abschneiden in Tests oder Prüfungen erhalten. Bei Bedarf sollten Freiwillige einbezogen werden, um zusätzliche Lektionen zu Themen anzubieten, mit denen sich die jungen Menschen abmühen (z. B. Deutsch-Sprachkurse oder Mathematik). Diese zusätzliche Unterstützung kann jungen Menschen helfen, auf Kurs zu bleiben und nicht sich nicht demotiviert von ihrem Fortschritt zu fühlen.

4. ÜBERPRÜFEN UND EVALUIEREN SIE DIE AKTIVITÄT

Der Erfolg der Aktivität kann durch Aufzeichnung überwacht und ausgewertet werden:

- > die Zahl der jungen Menschen, die sich zu einem Ausbildungskurs anmelden
- > die Zahl der jungen Menschen, die einen Ausbildungskurs abschließen
- > die Zahl der jungen Menschen, die eine Beschäftigung erhalten nach dem Abschluss ihres Ausbildungskurses

WIE PLANEN UND IMPLEMENTIEREN SIE ERFOLGREICH DIESE AKTIVITÄT?

1. AUFBAU VON PARTNER-SCHAFTEN MIT BILDUNGSEIN-RIHTUNGEN

Aufbau starker Partnerschaften mit einem breiten Spektrum von Bildungseinrichtungen, an die Sie junge NEETs verweisen können, ist eine Schlüsselaufgabe. Diese sollte von einem Projektmanager oder Projektkoordinator durchgeführt werden und Schulen oder Hochschulen beteiligen, wobei man ihre Kurse kennen und eine positive Beziehung zu ihren Mitarbeitern herstellen sollte.



TOP-TIPP

- > hart arbeiten, um enge Beziehungen mit einer Reihe von Bildungseinrichtungen aufzubauen
- > sicherstellen, dass Sie die pädagogischen Bedürfnisse eines jeden jungen Menschen mithilfe von individuellen Sitzungen verstehen

QUALIFICATIONS INFORMATIQUES

CAIS

ERGEBNISBEREICHE

SOFT SKILLS	✓
FÄHIGKEITEN FÜR DIE ARBEITSSUCHE	✗
HARD SKILLS	✓✓✓
UNTERNEHMERISCHE KOMPETENZEN	✗

BESCHREIBUNG DER AKTIVITÄT

CAIS bietet wöchentliche Sitzungen für junge NEETS zu IT-Kenntnissen an. Diese Sitzungen, die von Freiwilligen mit digitalem Know-how durchgeführt werden, helfen jungen Menschen, ihre IT-Fähigkeiten zu verbessern und letztendlich ein formales Zertifikat in IT-Fähigkeiten zu erhalten. In einer zunehmend digitalisierten Welt wird diese Qualifizierung die Chancen junger Menschen verbessern, eine Beschäftigungschancen zu finden.

WELCHES PROBLEM ADRESSIERT DIESE AKTIVITÄT AN?

Einige junge NEETs haben geringe IT-Kenntnisse. In einer Welt, in der mehr und mehr Aufgaben informatisiert sind, kann dies eine erhebliche Barriere sein, einen Job zu bekommen und Jugendlichen mit schwächeren IT-Fähigkeiten verlieren ihre Wettbewerbsfähigkeit im Bewerbungsprozess.

WAS SIND DIE ZIELE DIESER AKTIVITÄT?

Ziel dieser Aktivität ist es, die IT-Fähigkeiten junger Menschen zu erhöhen, so dass sie selbstständig Computer nutzen und sich an der digitalen Welt beteiligen können, ihre Staatsbürgerschaft ausüben, Sie mehr über ihre Gesellschaft zu lernen und letztlich eine bessere Chance auf Beschäftigung haben.

FÜR WEN IST DIE AKTIVITÄT UND WIE REKRUTIERT MAN DIE TEILNEHMER?

Diese Aktivität ist ein gezieltes Programm, speziell für junge Menschen mit schlechten IT-Fähigkeiten entwickelt. Viele junge NEETs haben hervorragende IT-Kenntnisse und sind befähigt in der Nutzung von Computern, Senden von E-Mails, Google-Suche und Sozialen Netzwerken – es ist nicht notwendig, dass sie an diesen Sitzungen teilnehmen. Stattdessen identifiziert CAIS junge Menschen in seinem umfassenderen Beschäftigungsfähigkeits-Programm, das von den Schulungen in IT-Kenntnissen profitieren würde, und verweist sie an die Aktivität.

RESSOURCEN-CHECKLISTE

	ZWECK	NOTWENDIG	ERWÜNSCHT
PERSONAL			
Sozialarbeiter	qualifizierte Mitarbeiter, die Teilnehmer an die IT-Sitzungen verweisen und diese Aktivität überprüfen und koordinieren	✓	
Freiwillige	Freiwillige mit digitalem Know-how, um die IT-Schulungen zu implementieren	✓	
EINRICHTUNGEN			
Schulungsraum	für die Durchführung von IT-Schulungen	✓	
AUSRÜSTUNG			
Computer	jungen Menschen ermöglichen, ihre IT-Fähigkeiten zu trainieren	✓	
Schulungsraum-Ausrüstung	Schreibtische, Stühle, Whiteboard und Projektor usw. für Gruppensitzungen	✓	
MATERIALIEN			
Arbeitsmappen	Arbeitsunterlagen, um die jungen Menschen beim Lernen zu unterstützen,	✓	

WIE PLANEN UND IMPLEMENTIEREN SIE ERFOLGREICH DIESE AKTIVITÄT?

1. PLANUNG

Wichtige Planungsaufgaben umfassen:

- > Einstellen von Freiwilligen mit digitaler Kompetenz, um die Sitzungen zu implementieren
- > Sitzungspläne sorgfältig erstellen, um sicherzustellen, dass Aktivitäten interaktiv, unterhaltsam und effektiv für die Teilnehmer sind und sie unterstützen, ihre IT-Fähigkeiten zu verbessern
- > einen Projektplan aufstellen – z. B. IT-Schulungen finden jeden Montag von 17.00 bis 19.00 das ganze Jahr über statt
- > formale IT-Zertifikate und Qualifikationen suchen, lernen wie diese Kurse abzuhalten sind und eine entsprechende Ausbildung für Freiwillige anbieten
- > Buchung von Anlagen und Organisieren von Ressourcen
- > Rekrutierung von Teilnehmern

2. IMPLEMENTIEREN SIE DIE AKTIVITÄT

Führen Sie die IT-Schulungen nach Ihren Plänen durch. Je nach dem Niveau der Gruppe, sollten die Themen unter anderem umfassen: so nutzt man einen Computer, wo sind die Dateien auf einem Computer zu finden, so surft man im Internet, so erstellt man ein E-Mail-Konto und so sendet man eine E-Mail. Sitzungspläne können flexibel sein – passen Sie an, was Sie anbieten, wenn die Aktivitäten zu schwer oder zu leicht für die Teilnehmer sind. Die Mitarbeiter sollten kontinuierliche Unterstützung für die Freiwilligen anbieten und das Projekt überprüfen, um zu gewährleisten, dass es effektiv läuft und professionell durchgeführt wird.

3. ÜBERPRÜFEN UND EVALUIEREN SIE DIE AKTIVITÄT

Erfassen Sie einfach die Zahl der Jugendlichen, die an den Sitzungen teilnehmen und die Zahl, die das formale Zertifikat oder Qualifikation in IT-Fähigkeiten erhalten.



TOP-TIPP

- > stellen Sie sicher, dass die Freiwilligen alle von den Teilnehmern angesprochenen sozialen oder persönlichen Probleme an die Sozialarbeiter weitergeben, die besser qualifiziert sind, um damit umzugehen
- > verknüpfen Sie Ihre IT-Ausbildung mit dem Europass-Schema, wo möglich
- > unterstützen Sie die jungen Menschen, eine formelle Bescheinigung oder Qualifikation zu erwerben, um ihre Ausbildung zu belegen

BÉNÉVOLAT
RHEINFLANKE

BESCHREIBUNG DER AKTIVITÄT

RheinFlanke bietet Freiwilligenarbeit für Flüchtlinge im Alter über 18 Jahren mit schlechten Deutschkenntnissen, die darum kämpfen, in Ausbildung oder Arbeit zu kommen. Die Freiwilligen absolvieren Praktika von , 21 Stunden pro Woche für bis zu 12 Monate, in Sport-, Sozialarbeit- und Jugendarbeit-Projekten von RheinFlanke. Freiwillige führen praktischen Aufgaben durch wie beispielsweise qualifizierte Trainer unterstützen, Fußball, Basketball oder Tanztrainings abzuhalten und führen Arbeit in Flüchtlingsheimen aus. Dieser Prozess bietet Freiwilligen eine wesentliche Berufserfahrung, während zusätzliche Aktivitäten wie regelmäßige Deutschkurse und ein individuelles Mentoring dazu beitragen, dass sich die Freiwilligen weiterentwickeln. Das Freiwilligenprogramm erfolgt in Partnerschaft mit der Deutschen Bundesregierung und einem regionalen Freiwilligenzentrum.

ERGEBNISBEREICHE

SOFT SKILLS	✓✓
FÄHIGKEITEN FÜR DIE ARBEITSSUCHE	✓
HARD SKILLS	✓✓
UNTERNEHMERISCHE KOMPETENZEN	✗

WELCHES PROBLEM ADRESSIERT DIESE AKTIVITÄT AN?

Flüchtlingen fehlt die praktische Berufserfahrung, die sie brauchen, um im Leben voran zu kommen. Es fehlt ihnen ein gutes Verständnis für die Arbeitskultur und Normen in der deutschen Gesellschaft, und sie brauchen Bedarf eine gezielte Möglichkeit zur Freiwilligenarbeit, um ihre Zeit auszufüllen während sie waren, sich in der Schule oder für eine Weiterbildung anmelden zu können. Viele Flüchtlinge haben auch schlechte Deutschkenntnisse.

WAS SIND DIE ZIELE DIESER AKTIVITÄT?

- Das Ziel der Freiwilligentätigkeit von RheinFlanke ist es, die Flüchtlinge zu unterstützen bei:
- > ihre praktische Berufserfahrung zu erhöhen
 - > ihre Soft Skills wie Vertrauen, Führung und Teamarbeit zu verbessern
 - > ihre Sprachkenntnisse zu verbessern
 - > ihr Verständnis davon, wie die Geschäftswelt in Deutschland funktioniert, zu verbessern
 - > ihr Verständnis davon, wie man als Mitarbeiter in einem deutschen Unternehmen agiert und kommuniziert zu verbessern
 - > sich besser in die deutsche Gesellschaft zu integrieren
 - > kulturelle und administrative Barrieren zu überwinden

FÜR WEN IST DIE AKTIVITÄT UND WIE REKRUTIERT MAN DIE TEILNEHMER?

Freiwilligen-Praktika werden Flüchtlingen im Alter von mindestens 18 Jahren angeboten, die am Erwerb praktischer Berufserfahrung in den Bereichen Sport, Jugendarbeit und Sozialarbeit interessiert sind. Die Teilnehmer werden durch ein Freiwilligenzentrum und ein Regierungsprogramm rekrutiert. Alle Teilnehmer werden überprüft, um sicherzustellen, dass sie die relevanten Einwanderungsvorschriften erfüllen und können sich freiwillig melden.

RESSOURCEN-CHECKLISTE

	ZWECK	NOTWENDIG	ERWÜNSCHT
PERSONAL			
Projektmanager	ein leitender Mitarbeiter, um die Aktivität zu koordinieren und zu implementieren	✓	
akademisch	ein freiberuflicher Politologe, um den Erfolg des Programms zu evaluieren		✓
EINRICHTUNGEN			
Räume	für individuelle Beratung und Gruppencoaching	✓	
AUSRÜSTUNG			
Klassenzimmer-Ausstattung	Tische, Stühle und Computer für die Sitzungen mit Freiwilligen	✓	
SONSTIGE			
Projekte	Praktika für Freiwillige anbieten	✓	

3. FORTLAUFENDE UNTERSTÜTZUNG FÜR FREIWILLIGE

Individuelles Coaching sollte einmal im Monat allen Freiwilligen durch einen qualifizierten Mentor angeboten werden. Das Coaching wird das Interesse und die Stärken der Freiwilligen identifizieren sowie ihre Bildungs- und Berufserfahren und sie unterstützen, ihre Karriereziele zu definieren, verstehen, was sie zurückhält und einen Plan entwickeln für die zukünftigen Fortschritte. Dies wird Freiwilligen helfen, selbstbewusst zu werden und ihr Selbstvertrauen zu stärken. In einigen Fällen kann der Mentor den Freiwilligen unterstützen, nach offenem Stellen zu suchen und Bewerbungen einzureichen.

4. ÜBERPRÜFEN UND EVALUIEREN SIE DIE AKTIVITÄT

Der Erfolg Ihrer Aktivität kann durch Beurteilungsfragebögen überwacht werden, die von Freiwilligen auf monatlicher Basis ausgefüllt werden und durch Erfassen der Zahl der Freiwilligen, die sich anmelden für formelle Qualifikationen, wieder regelmäßige Ausbildung aufnehmen oder Beschäftigung finden.

WIE PLANEN UND IMPLEMENTIEREN SIE ERFOLGREICH DIESE AKTIVITÄT?

1. PLANUNG

Eine wichtige Planungsaufgabe ist es, zu bestimmen, welche Freiwilligenpraktika Sie anbieten können. Arbeiten Sie als Team, um sehr deutlich die Stunden, Tage, Zeiten, Rollen und Verantwortlichkeiten dieser Möglichkeiten zu definieren. Dann können Sie die Chancen bewerben und Freiwillige rekrutieren, mit einem lokalen Freiwilligenzentrum und Regierungsprogramm arbeiten, wenn möglich. Weitere wichtige Planungsaufgaben umfassen:

- > Entwicklung einer Freiwilligenrichtlinie
- > Schulung der Mitarbeiter, wie Freiwillige zu verwalten und zu unterstützen sind
- > Arbeiten mit einer Sprachschule, um zusätzliche Sprachkurse anzubieten
- > Organisieren oder Kauf jeder erforderlichen Ausrüstung

2. FÜHREN SIE DIE FREIWILLIGEN-PRAKTIKA DURCH

Flüchtlinge können in ihre entsprechenden Projekte zugeteilt werden und ihre Freiwilligenarbeit beginnen. Ihre Vorgesetzten sollte eine wöchentliche Sitzung mit dem Freiwilligen ansetzen, um über seine Berufserfahrung zu reden und ehrlich und transparent alle Probleme oder Anstrengungen zu besprechen, die auftreten. Freiwillige sollten die Möglichkeit erhalten, sich vollständig in Ihre Organisation zu integrieren und andere Mitarbeiter zu treffen. Tägliche Kommunikation mit ihren Kollegen unterstützt die Freiwilligen direkt, ihre Sprachkenntnisse schnell zu verbessern. Weitere Sprachkurse sollten in Partnerschaft mit einer lokalen Sprachschule angeboten werden.



TOP-TIPP

- > überlegen Sie sehr genau Ihre Auswahl von Freiwilligen – überprüfen Sie, ob es wirklich der richtige Schritt für sie zu diesem Zeitpunkt in ihrem Leben ist
- > bieten Sie Möglichkeiten für Freiwillige, ihre eigenen Projekte zu erstellen – nach einer langen Zeit des Verlustes der Kontrolle, kann das „Eigentum“ an einem Projekts zu übernehmen ein unschätzbare Schritt für die Persönlichkeitsentwicklung für Flüchtlinge sein
- > bauen Sie eine enge Beziehung zu jedem Teilnehmer auf – dies wird dazu beitragen, Herausforderungen während ihrer Praktika zu überwinden
- > bieten Sie Möglichkeiten für Freiwillige zur Selbstreflexion und Diskussion aller Fragen, die während ihrer Praktika aufkommen
- > kommunizieren Sie Ihren Freiwilligen klar die Regeln und Disziplinarmaßnahmen, so dass sich jeder der Erwartungen bewusst ist
- > stellen Sie sicher, dass Ihre freiwillige Regelung mit dem Arbeitsgesetz Ihres Landes übereinstimmt
- > geben Sie den Freiwilligen eine strukturierte, professionelle Arbeitsumgebung – das wird ihnen helfen, eine Routine im Alltag zu entwickeln, die zu einer verbesserten Gesundheit und Wohlbefinden führt



**BEWÄHRTE VERFAHREN:
UNTERNEHMERISCHE
FÄHIGKEITEN**

ENTREPRENEURS IN
THE CITY
[SPORT DANS LA VILLE](#)

VON JUGENDLICHEN
GELEITETES SOZIALES
HANDELN
[SPORT 4 LIFE UK](#)

ENTREPRENEURS DANS LA VILLE SPORT DANS LA VILLE

ERGEBNISBEREICHE

SOFT SKILLS	✓
FÄHIGKEITEN FÜR DIE ARBEITSSUCHE	✗
HARD SKILLS	✓
UNTERNEHMERISCHE KOMPETENZEN	✓✓✓

BESCHREIBUNG DER AKTIVITÄT

Entrepreneurs in the City ist ein fünfmonatiges Programm, das benachteiligte junge Menschen dabei unterstützt, ihre eigenen Unternehmen zu gründen. Die Aufnahme in das Programm ist umkämpft – potenzielle Teilnehmer präsentieren ihre Geschäftsideen Sport dans la Ville und die besten 25 werden ausgewählt.. Jeder Teilnehmer erhält einen kostenlosen Platz an der renommierten EM Lyon Business School. Sie besuchen für zwei Tage in der Woche vier Monate lang Kurse in Marketing, Handel, Finanzen und Gesetzgebung. Zusätzliche Workshops – einschließlich Vorträge von erfolgreichen Unternehmern – werden von Sport dans la Ville organisiert und am Ende des Programms findet eine feierliche Zeremonie statt. Die drei jungen Leute mit den besten Business-Plänen erhalten eine Geldprämie, um ihnen zu helfen, ihre Unternehmen zu starten, während alle Teilnehmer für die nächsten zwei Jahre laufendes Business-Mentoring erhalten.

WELCHES PROBLEM ADRESSIERT DIESE AKTIVITÄT AN?

Oft glauben Jugendliche aus benachteiligten Gebieten, einschließlich NEETs, nicht, dass es ist möglich ist, ihre eigene Firma zu gründen. Sie haben kein Vorbild von Unternehmern in ihrer Familie und ihren Freunden und ihnen fehlt ein starkes Netzwerk der Unterstützung im geschäftlichen Umfeld. Ebenso gibt es ein Missverständnis, dass Sie riesige Geldbeträge benötigen, um ein Unternehmen zu gründen, zum Teil, weil sich die jungen Menschen nicht der Arten von zur Verfügung stehender geschäftlicher Beratung, Führung und Zuschüssen bewusst sind.

WAS SIND DIE ZIELE DIESER AKTIVITÄT?

- Entrepreneurs in the City will benachteiligten jungen Leuten die Fähigkeiten, Wissen und Know-how geben, die sie benötigen, um im Geschäft erfolgreich zu sein. Die wichtigsten Ziele sind, junge Menschen zu unterstützen:
- > einen erstklassigen Business-Plan zu entwickeln
 - > ein neues Geschäft zu starten oder ein bestehendes Geschäft auszubauen
 - > ihr Selbstvertrauen zu verbessern
 - > ihr technisches Wissen über Handel, Finanzen und Geschäftsmodelle zu erhöhen
 - > ein Netzwerk der Unterstützung von anderen Unternehmern entwickeln
 - > ein formelles Zeugnis von einer renommierten Wirtschaftshochschule zu erhalten

FÜR WEN IST DIE AKTIVITÄT UND WIE REKRUTIERT MAN DIE TEILNEHMER?

Diese Aktivität ist speziell für benachteiligte junge Menschen, die unternehmerische Fähigkeiten haben und eine Geschäftsidee, die sie starten möchten. Rekrutierung geschieht daher sehr gezielt. Sport dans la Ville bewirbt das Programm durch Beschäftigungsfähigkeits-Messen, Unternehmer-Verbände und anderen Partnerorganisationen. Werbeflyer enthalten die Aussagen von früheren Teilnehmern und die erfolgreichen Ergebnisse von bisherigen Programmen, wie z. B. 160 geschaffene Arbeitsplätze seit 2007, um die reale, lebensverändernde Wirkung der Aktivität zu zeigen.

Junge Leute, die an der Teilnahme interessiert sind, müssen Sport dans la Ville besuchen, ein Antragsformular ausfüllen und dann, falls ausgewählt, ihre Geschäftsidee einer Jury von Fachleuten darlegen. Diese Jury, die aus zwei Unternehmern, einem Tutor der Wirtschaftshochschule und einem Vertreter von Sport dans la Ville besteht, wählt die Top 25 Jugendliche, die an dem Programm teilnehmen.

INFRASTRUKTUR AND RESOURCES CHECKLIST

	ZWECK	NOTWENDIG	ERWÜNSCHT
PERSONAL			
Projektmanager	ein leitender Mitarbeiter, um die Aktivität zu überwachen	✓	
Projektkoordinator	ein Mitglied des Personals, um die Aktivität zu organisieren und zu implementieren	✓	
Praktikant	ein Junior-Mitarbeiter, um den Projektkoordinator zu unterstützen		✓
Partnerschafts-Manager	ein leitender Mitarbeiter, um Verbindungen mit Wirtschaftshochschulen und Unternehmen aufzubauen		✓
Business-Mentoren	erfolgreiche Unternehmer für Vorträge und als Mentore für junge Menschen.		✓
EINRICHTUNGEN			
Unterrichtsraum	für die Durchführung von Workshops	✓	
Besprechungszimmer	für Treffen mit den Jugendlichen	✓	
AUSRÜSTUNG			
Klassenzimmer-Ausstattung	Computer, Schreibtische, Whiteboards usw., die zur Durchführung der Workshops benötigt werden	✓	
MATERIALIEN			
Lehrplan	Unterrichtsmaterialien zur Anleitung der Durchführung der Aktivität	✓	

WIE PLANEN UND IMPLEMENTIEREN SIE ERFOLGREICH DIESE AKTIVITÄT?

1. AUFBAU VON PARTNERSCHAFTEN

Ein wichtiger Aspekt der Aktivität von Sports dans la Ville ist die Partnerschaft mit einer renommierten lokalen Wirtschaftshochschule, die eine Menge der formalen Ausbildung für die jungen Menschen bietet, und es wird für Sie wichtig sein, das Gleiche zu tun. Starten Sie, indem Sie alle lokalen Schulen, Hochschulen und Universitäten kontaktieren, die Unternehmertum-Programme anbieten und erklären Sie Ihre Idee, benachteiligte Jugendliche einzubeziehen. Setzen Sie Besprechungen an und hoffentlich können Sie eine starke Arbeitsbeziehung schmieden. Sobald eine erste Vereinbarung getroffen wurde, dann verhandeln Sie, wie die Gebühren (falls es welche gibt) der Schule gezahlt werden und stellen Sie einen Zeitplan des Lernens mit der Schule auf. Der Aufbau von Verbindungen mit Unternehmen und lokalen erfolgreichen Unternehmern, die Workshops abhalten, über ihren Weg sprechen oder individuelles Mentoring für die Teilnehmer anbieten können, ist auch wichtig. Sie können rekrutiert werden durch Vernetzung und Marketing und, soweit verfügbar, die spezielle Arbeit eines Managers Partnerschaften.

2. PLANEN SIE IHRE AKTIVITÄTEN

Erstellen Sie ein Programm-Lehrplan mit detaillierten Sitzungsplänen und einen umfassenden Zeitplan, um sicherzustellen, dass Ihre Aktivitäten gut geplant und ergebnisorientiert sind. Dies sollte sowohl den formalen Unterricht an der Wirtschaftshochschule als auch die zusätzlichen Workshops abdecken. Weitere wichtige Planungsaufgaben sind: Rekrutierung und Schulung der Mitarbeiter, Buchung von Anlagen, Festlegung eines Zeitplans mit der Partner-Wirtschaftshochschule und Rekrutierung von Teilnehmern.

3. IMPLEMENTIEREN SIE IHRE AKTIVITÄTEN

Arbeiten Sie eng mit der Partner-Wirtschaftshochschule zusammen, um den Teilnehmern formelle geschäftliche Schulung anzubieten. Dies sollte eine gut strukturierte und professionelle Regelung sein. Zum Beispiel besuchen junge Menschen in dem Programm Entrepreneurs in the City die Wirtschaftshochschule vier Monate lang jeden Donnerstag und Freitag und erhalten einen strukturierten Zeitplan von Unterrichtsstunden zu einer Vielzahl von Themen.

Sie erhalten Hausaufgaben, wie beispielsweise ihren Business-Plan zu erstellen, und bekommen Feedback und Anleitung von den Dozenten und Professoren. Weitere Workshops werden von Sport dans la Ville angeboten, wie beispielsweise kreative Workshops zu einem Brainstorm über Business-Strategien und eine spezielle Feier wird zum Ende des Programms organisiert.

4. GEBEN SIE LAUFENDE UNTERSTÜTZUNG

Laufende Unterstützung sollte für bis zu zwei Jahren zur Verfügung gestellt werden, um sicherzustellen, dass Jugendliche Beratung und Anleitung erhalten bei ihrer weiteren Reise ins Unternehmertum. Business-Mentoren, wie beispielsweise erfolgreiche CEOs, können individuelles Mentoring für angehende Unternehmern anbieten, während Ausbildungslager und Mittagessen stattfinden können, um Unternehmer zu ermutigen, sich zu treffen und sich gegenseitig unterstützen. Wo es möglich ist, könnte auch ein Coworking-Büro eingerichtet werden, mit einem separaten Bereich für Unternehmer-Hot-Desk und Treffen.

5. ÜBERPRÜFEN UND EVALUIEREN SIE DIE AKTIVITÄT

Der Erfolg Ihres Unternehmertum-Programms kann gemessen werden durch das Erfassen der folgenden Eckdaten:

- > die Zahl der jungen Menschen, die erfolgreich ein Unternehmen gründen
- > die Zahl der jungen Menschen, deren Unternehmen nach drei Jahren noch immer aktiv sind
- > die Zahl der durch den Jungunternehmer geschaffenen Arbeitsplätze



TOP-TIPP

- > eine enge Partnerschaft mit einer lokalen Wirtschaftshochschule aufbauen
- > veranstalten Sie ein informelles Mittagessen für die Teilnehmer und Unternehmer, damit sie plaudern, Ideen austauschen und sich gegenseitig unterstützen und motivieren können
- > nutzen Sie Fachleute aus dem Unternehmer-Bereich, um Workshops und Aktivitäten anzubieten

VON JUGENDLICHEN GELEITETES SOZIALES HANDELN

SPORTS 4 LIFE UK

ERGEBNISBEREICHE

SOFT SKILLS	✓✓
FÄHIGKEITEN FÜR DIE ARBEITSSUCHE	✗
HARD SKILLS	✗
UNTERNEHMERISCHE KOMPETENZEN	✓✓

BESCHREIBUNG DER AKTIVITÄT

Das von Jugendlichen geleitete Programm im Sozialbereich von Sport 4 Life UK gibt jungen NEETs die Gelegenheit, eine Aktivität zu entwerfen, zu entwickeln und anzubieten, die zum Nutzen ihrer lokalen Gemeinschaft ist. Als eine Gruppe haben junge Menschen die Freiheit zu entscheiden, was ihre Aktivität sein wird, wo und wann es passieren wird, wie sie sie anbieten, und welche Rollen und Verantwortlichkeiten jedes Teammitglied hat. Aktivitätsbeispiele könnten umfassen: ein Five-a-side-Fußballturnier zu organisieren; in einem Obdachlosenheim auszuhelfen; eine Müllsammelaktion in der Gemeinde durchzuführen; ein Gemeindezentrum neu anzustreichen; Geld für wohltätige Zwecke zu sammeln; oder irgendwelche anderen Ideen, die jungen Leute einfallen. Die Mitarbeiter werden die jungen Menschen während des gesamten Prozesses fördern und unterstützen, wo immer erforderlich.

WELCHES PROBLEM ADRESSIERT DIESE AKTIVITÄT AN?

Jungen NEETs fehlt es an Erfahrung in der Arbeitswelt, Freiwilligenarbeit, Unternehmertum, etwas positives für ihre Gemeinde zu tun oder ihre eigenen Ideen zu entwickeln und umzusetzen. Ohne diese Erfahrung sind sie nicht in der Lage, ihre Fähigkeiten und Talente zu zeigen und sind daher weniger attraktiv für potenzielle Arbeitgeber.

WAS SIND DIE ZIELE DIESER AKTIVITÄT?

Mit dieser Maßnahme soll Führung, Teamarbeit und Kommunikationsfähigkeiten der jungen Menschen verbessert, ihr Vertrauen und Selbstwertgefühl gestärkt, und ihre unternehmerischen Fähigkeiten in Initiative, Geld-Management, Umgang mit Menschen und selbständigem Arbeiten entwickelt werden. Die Aktivität soll auch positive Ergebnisse liefern – wie verbesserte Möglichkeiten für Kinder, oder weniger Abfall oder verbesserte Gemeinschaftseinrichtungen – in dem lokalen Viertel, wo die Aktivität im Sozialbereich stattfindet.

FÜR WEN IST DIE AKTIVITÄT UND WIE REKRUTIERT MAN DIE TEILNEHMER?

Sport 4 Life UK bietet diese Aktivität für junge NEETs im Alter von 16-25 Jahren an, einschließlich ehemalige Straftäter und Langzeitarbeitslose. Die Teilnehmer werden auf zwei Arten rekrutiert:

- > indem direkt junge Menschen in Jobcentern, Sporttrainings, Schulen, Hochschulen und Jugendclubs angesprochen und die Vorteile der Aktivität für sie herausgestellt werden
- > durch das Angebot eines Verweisungs-„Pfads“ – zum Beispiel ein Online-Formular – der es den Fachleuten (z. B. Sozialarbeiter), die mit jungen NEETS arbeiten, eine junge Person an das Programm verweisen. Networking und Marketing wird genutzt, um eine starke Datenbank von Fachleuten aufzubauen, die über den Verweisungs-Pfad Bescheid wissen.

Sport 4 Life UK pflegt auch eine genaue Liste der jungen NEETs, die ein Interesse an der Aktivität zum Ausdruck gebracht haben und halten regelmäßigen Kontakt mit ihnen durch wöchentliche SMS-Nachrichten.

RESSOURCEN-CHECKLISTE

	ZWECK	NOTWENDIG	ERWÜNSCHT
PERSONAL			
Tutor	ein Mitarbeiter, der Aktivität im Sozialbereich fördert	✓	
Freiwillige	weitere Teammitglieder, die den Tutor unterstützen		✓
EINRICHTUNGEN			
Unterrichtsraum	wo sich junge Menschen treffen und ihre Aktivität organisieren	✓	
AUSRÜSTUNG			
Klassenzimmer-Ausstattung	Computer, Schreibtische, Whiteboards usw. für junge Menschen zur Nutzung	✓	
SONSTIGE			
Finanzierung	ein Budget von 100 £ bis 200 £ für junge Menschen, das sie bei ihrer Aktivität einsetzen,		✓
kostenloses Mittagessen	ein Anreiz für junge Menschen		✓
Transportkostenerstattung	um sicherzustellen, dass niedrige Einkommen die Jugendlichen nicht an der Teilnahme hindern		✓

WIE PLANEN UND IMPLEMENTIEREN SIE ERFOLGREICH DIESE AKTIVITÄT?

1. VORBEREITUNG

Der Tutor sollte eine oder zwei Planungssitzungen pro Woche leiten (zwei oder drei Stunden pro Sitzung), über einen Zeitraum von fünf Wochen. Während jeder Sitzung werden junge Menschen Ideen finden, ein Konzept ausdenken, und dann detaillierte Pläne umsetzen. Sie werden herausgefordert werden, kreativ zu denken, als Team zu arbeiten, und aus den zur Verfügung stehenden Ressourcen das Beste machen.

Sport 4 Life UK nutzt den nachfolgenden Zeitplan für seine Sitzungen:

- > Woche Eins – Recherche und Entscheidung über Aktivität im Sozialbereich
- > Woche Zwei – ein Datum festlegen und jedem Jugendlichen spezifische Rollen und Verantwortlichkeiten zuteilen
- > Woche Drei – Kaufen, Mieten und Ausleihen der erforderlichen Ausrüstung
- > Woche Vier – Aufstellung eines detaillierten Plans für die Aktivität und Durchführung von Marketing
- > Woche Fünf – letzte Vorbereitungen

Während dieses Vorbereitungsprozesses ist die Rolle des Tutors, die Ideen der jungen Menschen zu unterstützen und zu fördern und dabei Schritt zu halten mit dem, was in dem begrenzten Zeitrahmen realistisch ist. Der Tutor kann ihr Niveau der Beteiligung an Diskussionen in Abhängigkeit von der Eignung der jungen Menschen anpassen.. Wenn die Zeitplanung kurz ist, kann der Tutor ein paar Optionen präsentieren für soziale Aktion, über die die jungen Leute entscheiden und dann entwickeln.

2. BIETEN SIE AKTIVITÄT ODER VERANSTALTUNG IM SOZIALBEREICH AN

Ein Tag vor der eigentlichen Aktivität, sollte eine Generalprobe durchgeführt werden, sicherzustellen, dass alles fertig ist, und jeder mit seiner Rolle für den großen Tag zufrieden ist. Dann werden die jungen Menschen die Aktivität eigenverantwortlich abliefern. Tutoren und Freiwillige werden da sein, um zu helfen, wo es nötig ist, aber letztlich werden sich die jungen Menschen mit den Problemen allein beschäftigen und die Kontrolle über ihre Tätigkeit selbst übernehmen müssen.. Das ist alles Teil der Lernkurve.

3. ÜBERPRÜFUNGS- AKTIVITÄT

Sobald die Aktivität beendet ist, wird eine zusätzliche Sitzung vom Tutor geleitet. Während dieser Sitzung werden die Jugendlichen über den Erfolg ihrer Aktivität reflektieren – was gut gelaufen ist, welche Fähigkeiten sie gelernt haben, was sie in der Zukunft verbessern könnten – und ihren Gesamtfortschritt während des Programms des von Jugendlichen geleiteten sozialen Handelns evaluieren.

4. ÜBERPRÜFEN UND EVALUIEREN SIE DIE AKTIVITÄT

Sie können die Wirkung Ihrer Aktivität auf zwei wesentliche Arten überprüfen und evaluieren:

- > Sammeln von durch die Jugendlichen ausgefüllten Beurteilungsfomulare – dies kann helfen festzustellen, welche Soft Skills und unternehmerische Fähigkeiten die Jugendlichen aus der Aktivität gewonnen haben
- > Sammeln von durch die Mitglieder der örtlichen Gemeinde ausgefüllten Beurteilungsfomulare – dies kann helfen, die subjektiv empfundenen Auswirkungen der sozialen Aktivität zu messen

Andere zu erfassende grundlegenden Daten umfassen die Anzahl der an der Organisation beteiligten Jugendlichen der von Jugendlichen geleiteten Aktivität im Sozialbereich, die Anzahl der Teilnehmer an der Aktivität im Sozialbereich (z. B. die Anzahl der Kinder, die im Fußballturnier spielen) und die Menge des Geldes, das für wohltätige Zwecke durch die Aktivität im Sozialbereich gesammelt wurde.



TOP-TIPP

- > finden Sie heraus, ob es irgendwelche Zuschüsse oder Fördermöglichkeiten gibt, die die jungen Menschen für ihre Aktivität im Sozialbereich beantragen können – ein kleiner Betrag von Fördermitteln kann einen großen Beitrag leisten.
- > beginnen Sie, die jungen Menschen zu unterstützen, etwas anzubieten, das Sie gerne leiten – zum Beispiel, wenn Sie eine Organisation sind, die Sporttrainings für junge Menschen anbietet, versuchen Sie, die jungen Menschen hin zu einem Sportwettkampf zu lenken
- > sobald Sie ein Format gefunden haben, das für Sie funktioniert, haben Sie keine Angst, neue Aktivitäten auszuprobieren und in einen neuen Bereich zu gehen.
- > bitten Sie lokale Unternehmen und Organisationen um Spenden oder Unterstützung – sehen Sie zum Beispiel, ob Sie einen Ort kostenlos oder zu einem ermäßigten Preis mieten können oder ob ein lokales Geschäft die Erfrischungen für Ihre Aktivität anbieten kann
- > von Jugendlichen geleitetes soziales Handeln funktioniert am besten, wenn es in ein breiteres sportbasiertes Beschäftigungsfähigkeits-Programm integriert ist, das mehrere Elemente und Aktivitäten beinhaltet

ABDULLAH, 23, AFGHANISTAN

RHEINFLANKE

Abdullah ist ein afghanischer Flüchtling, der im Iran aufgewachsen ist und jetzt in einem Flüchtlingsheim in Berlin, Deutschland lebt. Sein Umzug nach Europa war eine große Veränderung, der sich als eine Herausforderung erwies.

„Meine ersten Monate in Deutschland waren ein Kampf, und ich hatte eine schwere Zeit, meine neue Umgebung zu verstehen. Ich fühlte mich allein und überwältigt und brauchte Unterstützung, um mich in dem neuen Land zurechtzufinden. Ich sprach kein Wort Deutsch, und ich war völlig verloren in Bezug auf Unterlagen und die Vorgehensweise, um einen Job zu finden oder auch für meine Familie Asyl zu bekommen.“

Abdullah, der Fußball liebt und davon träumt, ein professioneller Futsal-Trainer zu werden, hat von RheinFlanke gehört und sich für die Fußballtrainings und individuelle Job-Coaching-Unterstützung angemeldet. Die Fußballaktivitäten halfen ihm, „sich besser zu fühlen über sich selbst“ und Freunde zu finden, während der Job-Coach ihm half, sich für einen Sprachkurs anzumelden, um seine Deutschkenntnisse zu verbessern und ein Praktikum als Fußballtrainer zu bekommen.

„Die Möglichkeit, zu lehren und durch mein Praktikum zu trainieren ist eine tolle Sache – es gibt mir ein echtes Gefühl von persönlicher Erfüllung. RheinFlanke hat mir auch geholfen, besser zu verstehen, wie ich mit meinem Temperament und meiner Wut umgehen kann, und hat mich gelehrt, effektiver mit Menschen in deutscher Sprache zu kommunizieren.“

Abdullah plant, mit der Unterstützung von RheinFlanke, sich für eine formale Fußballtrainings-Qualifikation anzumelden und hofft, sein Karriereziel, Fußballtrainer zu werden, verfolgen zu können.

„RHEINFLANKE HAT MIR AUCH GEHOLFEN, BESSER ZU VERSTEHEN, WIE ICH MIT MEINEM TEMPERAMENT UND MEINER WUT UMGEHEN KANN, UND HAT MICH GELEHRT, EFFEKTIVER MIT MENSCHEN IN DEUTSCHER SPRACHE ZU KOMMUNIZIEREN.“



KAPITEL 8 WIRKUNGSMESSUNG

8.1 ÜBER M&E

8.2 M&E VON FUSSBALLBASIERTEN
BESCHÄFTIGUNGSFÄHIGKEITS-PROGRAMMEN

8.3 M&E FALLSTUDIEN

8.1 ÜBER WIRKUNGMESSUNG

HINWEIS: Oft kommen verschiedene Faktoren im Laufe der Zeit zusammen und führen zu einer Wirkung, d.h. eine Herausforderung beweist, dass eine bestimmte Aktivität oder Intervention direkt zu dieser Wirkung führte.

Messen der Wirkung eines fußballbasierten Beschäftigungsfähigkeits-Programms ist eine unglaublich wichtige Aufgabe – aber leider wird oft nicht die notwendige Zeit und Ressourcen dafür aufgewendet und einige Organisationen sind verwirrt durch die beteiligten Prozesse. In diesem Kapitel wird dieses Problem beschrieben und all die praktischen Tipps aufgezeigt, die Sie benötigen, um erfolgreich die Wirkungen Ihrer Arbeit zu messen.

WAS MEINEN WIR MIT „WIRKUNG“?

Wir definieren Wirkung als jegliche Änderung oder Effekt aus Ihrer Aktivität oder ihrem Programm – oder, mit anderen Worten, der Unterschied, die Ihre Aktivität in dem Leben Ihrer Teilnehmern macht. Die Wirkung kann kurzfristig oder langfristig, subtil oder offensichtlich und positiv oder negativ sein.

Wirkung wird oft ausgedrückt unter Verwendung der folgenden Begriffe:

- **Ergebnisse** – die Änderungen, die zum Beispiel eine direkte Folge Ihrer Aktivität oder Ihres Programms sind, z. B. sind Jugendliche zuversichtlicher, sich für freie Stellen zu bewerben
- **Indikatoren** – Anzeichen dafür, dass die Ergebnisse geschehen
z. B. Jugendliche reichen mehr Bewerbungen ein
z. B. weniger Jugendliche sagen, dass sie nicht in der Lage fühlen, sich effektiv für Jobs zu bewerben

Also, was ist eine Leistung? Leistungen sind die Menge an Aktivitäten (z. B. Workshops, Sitzungen, Kurse), die von der Organisation angeboten werden, ausgedrückt in numerischer Form. Zum Beispiel könnte ihre Leistung für ein Projekt die Durchführung von 50 Workshops und 100 Fußballtrainings für 200 Jugendliche sein. Leistungen geben keinen Hinweis auf die Wirkung, die diese Aktivitäten erzielen. Als solche unterscheiden sie sich von Ergebnissen, die der durch die Leistungen gemachte Unterschied sind

WARUM IST DIE WIRKUNGMESSUNG SO WICHTIG?

Wirkung zu messen ist eine wichtige Aufgabe, weil es Ihrer Organisation ermöglichen wird:

- den lebensverändernden Unterschied, den Sie machen, nachzuweisen
- Ihren Ruf als erfolgreiche und effektive Organisation aufzubauen
- Geldgeber und Interessengruppen zu beeindrucken
- neue Spender zu werben
- die Bedingungen der Zuschussfinanzierung zu erfüllen
- besser zu verstehen, was es heißt, Arbeit gut zu tun (und was nicht)
- Änderungen vornehmen, um Ihre Tätigkeit in der Zukunft zu verbessern

Erstklassige Wirkungsmessung hilft Ihrer Organisation, hervorstechen – zum Beispiel, wenn Sie genau angeben können, dass 80 % der NEET-Teilnehmer Ihrer Aktivität einen Job gefunden haben (48 von 60 jungen Menschen), können Sie viel eher einen großen Vertrag oder einen hohen Zuschuss erhalten im Vergleich zu einer Organisation, die keinerlei Nachweise für die Wirkung ihrer Aktivitäten hat.

HINWEIS: Einige Organisationen drücken ihren Erfolg in Bezug auf die Leistungen aus, wie zum Beispiel „im Jahr 2018 hatten wir 2.500 aktive junge Menschen und haben 4000 Veranstaltungen angeboten“. Aber es gibt keine Hinweise auf die Wirkung in dieser Aussage. Es ist viel effektiver und transparenter, Erfolg hinsichtlich der Ergebnisse zum Ausdruck zu bringen.

WAS IST MONITORING & EVALUATION?

Die Wirkung kann durch die Techniken der Monitoring und Evaluation (M & E) gemessen werden. Monitoring ist die systematische Erfassung von Daten aus Ihrer Aktivität oder Ihrem Programm; Evaluation ist die Einschätzung und Evaluierung dieser Daten.

Es gibt zwei Arten von Daten, die Sie sammeln und analysieren können:

- **Quantitative** – Daten in numerischer Form, eine Menge, einen Betrag oder Bereich, wie zum Beispiel die Zahl der an einer Aktivität beteiligten jungen Menschen oder die Zahl der jungen Menschen, die eine formale Qualifikation erhalten. Diese Daten sind in der Regel einfach und faktisch, was bedeutet, es ist einfacher, sie zu sammeln und weniger wahrscheinlich, dass sie in Frage gestellt werden.
- **Qualitative** – Daten, die nicht in numerischer Form sind, in der Regel eine Meinung oder Ansicht, die nicht leicht gemessen werden kann, wie beispielsweise die Meinung eines jungen Menschen, ob sich sein Selbstwertgefühl verbessert hat. Diese Daten sind subjektiv, anekdotenhaft, schwieriger zu sammeln und ihre Gültigkeit kann leichter widerlegt werden – aber es sie können ein vollständigeres Bild von der Reise eines Teilnehmers geben und einer ganzheitlicher Geschichte erzählen Die Gültigkeit qualitativer Daten kann schwierig nachzuweisen sein – z. B. wenn ein junger Mensch sagt, dass sich sein Selbstwertgefühl verbessert hat, ist das wirklich wahr oder sagt er nur, was er denkt, dass Sie es hören wollen? Deshalb ist es sinnvoll ist, zusätzliche Daten zu sammeln, wie die Beobachtung von einem Trainer, um die Selbsteinschätzung durch qualitative Daten abzusichern und stärker zu machen.

Eine Kombination aus quantitativen und qualitativen Daten ist ideal. Die beiden Sätze von Daten können sich ergänzen und helfen, eine stärkere Grundlage wissenschaftlich gesicherter Erkenntnisse über die Wirkung Ihrer Aktivität aufzubauen. Zum Beispiel könnten quantitative Daten (durch Aufzeichnungen, Qualifikation, Zertifizierung) beweisen, dass 45 junge Menschen eine neue formale Qualifikation erhalten haben, während qualitative Daten (durch Selbsteinschätzung, Fragebögen) hinzufügen können, dass 38 junge Menschen fühlen, dass ihre neue Qualifikation ihr Selbstwertgefühl und Selbstvertrauen gestärkt haben.

8.2 M&E VON FUSSBALLBASIERTEN BESCHÄFTIGUNGSFÄHIGKEITS-PROGRAMMEN

Dieser Abschnitt enthält M&E-Rahmenbedingungen, um die Wirkung der fußballbasierten Beschäftigungsfähigkeits-Programme zu messen. Darüber hinaus beschreibt er die wichtigsten Datenerfassungstools, die Team Up-Mitglieder nutzen, um die Wirkung ihrer Programme zu messen. Einige dieser Tools sind einfach und schnell zu bedienen; andere sind komplexer und technischer. Dies spiegelt die Tatsache wider, dass einige der Team Up-Mitglieder grundlegende M&E-Daten sammeln, während andere ein erweitertes M&E-System implementieren.

M&E-RAHMENBEDINGUNGEN

Die Team Up-Mitglieder haben drei wichtige Phasen in Wirkungsmessung von fußballbasierten Beschäftigungsfähigkeits-Programmen identifiziert:

- **STUFE EINES – ENGAGEMENT:** Jugendliche beteiligen sich am Programm
- **STUFE ZWEI – HÖHERE BESCHÄFTIGUNGSFÄHIGKEIT:** Jugendliche erwerben Fähigkeiten und die erforderliche Motivation, um aktiv ihre Lebenssituation zu verändern

HINWEIS: Um die Sache zu verwirren, können manchmal qualitative Daten – z. B. die Meinungen junger Menschen durch Selbsteinschätzungs-Fragebögen gesammelt – in numerischer Form ausgedrückt werden, wie zum Beispiel 75 % der jungen Menschen erklärten selbst ihr Selbstwertgefühl habe sich verbessert.



AUFGABE: Führen Sie ein Audit Ihres aktuellen M&E-Systems durch, mit dem Ziel, die Fragen zu beantworten: „Wie können wir unsere M&E-Prozesse verbessern?“ Und „Wie können wir die Wirkung unserer Arbeit erfolgreich nachweisen und beweisen?“

- STUFE DREI – NEET TO EET ENTWICKLUNG: Jugendliche nehmen wieder Bildung, Beschäftigung oder Ausbildung auf

Der dreistufige Prozess stellt die drei wichtigsten Meilensteine in der Reise eines Teilnehmers dar und ermöglicht es Organisationen, fußballbasierte Beschäftigungsfähigkeits-Programme umzusetzen, um die Wirkung ihrer Programme in jeder Stufe zu messen. Zu Beginn ist ein junger Mensch NEET und hat mehrere Probleme in seinem Leben – er ist weit entfernt vom Arbeitsmarkt. Seine erste Herausforderung ist, einfach teilzunehmen und sich an regelmäßigen Aktivitäten zu beteiligen (Stufe eins) – hier kann Fußball eine wichtige Rolle spielen. Dies wird gefolgt vom Erlernen wichtiger Fähigkeiten (Stufe zwei) aus den Aktivitäten. Allerdings ist das Erlernen von Fähigkeiten keine Garantie, dass junge Menschen einen Job bekommen. Eine Änderung ist erforderlich in Verhalten, Motivation und Erwartungen der Jugendlichen – hier spielt die Kombination aus Fußball und Beschäftigungsfähigkeits-Aktivitäten eine wichtige Rolle. In Kombination stellen Stufe Eins und Zwei ein Fundament dar, von dem aus junge Menschen in der Lage sind, weitere Fortschritte zu machen. Sie können dann ihre neuen Fähigkeiten nutzen, um einen Job zu finden, sich wieder zur Ausbildung oder zu einem formellen Ausbildungsprogramm (Stufe drei) anzumelden. Am Ende der Reise ist der junge Mensch nicht länger NEET – oder, mit anderen Worten, er ist EET (in Bildung, Beschäftigung oder Ausbildung).

Obwohl nicht jede Organisation die gleichen Ressourcen und Kapazitäten hat, um die Wirkung ihrer Programme zu messen, laden die vorgeschlagenen Rahmenbedingungen Organisationen dazu ein, ein M&E-System zu entwickeln, das aus einer Reihe von Tools besteht, um die Wirkung von jeder Stufe zu ermitteln.

Es gibt eine Reihe von wichtigen Punkten zu diesem dreistufigen Verfahren zu beachten:

- Jede Reise einer jungen Person wird anders sein und die Geschwindigkeit ihrer Fortschritte variiert erheblich – einige jungen Leute werden sich vielleicht für Ihr Programm anmelden und einen Job innerhalb nur eines Monats finden, während andere junge Leute vielleicht zwei Jahre aktiv sind, bevor sie einen Job finden. Das ist unbedingt zu berücksichtigen, wenn die Wirkung Ihrer Programme gemessen wird.
- Jede Stufe sollte so gestaltet sein, dass sie chronologisch zur nächsten führt – Engagement sollte immer zu einer verbesserten Beschäftigungsfähigkeit führen, die mit dem Erwerb von Fähigkeiten beginnt und gefolgt wird von einer Verhaltensänderung bei dem Teilnehmer. Das Ende von Stufe Zwei sollte letztlich zu greifbaren Fortschritten in Bildung, Beschäftigung oder Ausbildung führen. Dies ist logisch, denn: an je mehr Aktivitäten die Jugendlichen teilnehmen, desto eher werden sie ihre Beschäftigungsfähigkeit und Fähigkeiten verbessern, und desto eher werden sie daher einen Job zu bekommen. Das Messen der Wirkung auf jeder Stufe ermöglicht es Ihnen, zu verstehen, was funktioniert (und was nicht), um sich den Herausforderungen zu stellen und Verbesserungen zu erreichen.
- Im Allgemeinen ist es jungen Menschen nicht möglich, eine Stufe zu überspringen – sie müssen in der ersten Stufe erfolgreich sein, bevor sie zur nächsten kommen (es sei denn, es wird zusätzliche Unterstützung durch eine externe Organisation zur Verfügung gestellt).
- Der dreistufige Prozess erkennt an, dass Erfolg für junge NEETs oft aus mehreren kleinen Erfolgen über einen langen Zeitraum hinweg besteht, anstatt aus einer großen und schnellen Lebensveränderung.
- Jedes fußballbasierte Beschäftigungsfähigkeits-Programm sollte zum Ziel haben, so viele junge Menschen wie möglich zu unterstützen, um die Stufe Drei zu erreichen – dies ist das ultimative Ziel. Einige Organisationen haben begrenzte Kapazitäten, um jeden Teilnehmer umfassend zu unterstützen, einen Job zu finden. Dies bedeutet jedoch nicht, dass sie nicht eine Schlüs-

selrolle bei der Beschreibungen des Weges für eine junge Person zu externen Dienste oder Programmen spielen können, die ihnen in Beschäftigung helfen können, nachdem sie das Programm verlassen haben.

Um die Wirkung Ihres fußballbasierten Beschäftigungsfähigkeits-Programms zu messen, benötigen Sie ein M&E-System, das erfolgreich Daten sammeln und analysieren kann für jede dieser drei Stufen. Dies kann durch die folgende Anleitung erreicht werden.

STUFE EINS: ENGAGEMENT MESSEN

Die Team Up-Mitglieder definieren Engagement, wie regelmäßig ein junger Mensch an einem Programm teilnimmt. Engagement-Daten können aufgeschlüsselt werden nach der Art des Dienstes oder der Aktivität. Zum Beispiel hat ein junger Mensch, der sich stark in einem Fußball- Programm engagiert, vielleicht an 90 % der Veranstaltungen teilgenommen (45 von 50) über ein Jahr; aber der gleiche junge Mensch ist möglicherweise weniger engagiert in den Beschäftigungsfähigkeits-Workshops und hat nur 25 % der Sitzungen besucht. Engagement ist eine der einfachsten Arten, quantitative Daten zu sammeln.

WIE KANN MAN DATEN ZUM ENGAGEMENT SAMMELN?

Zwei Grundformen können genutzt werden, um Daten zum Engagement zu sammeln, einschließlich:

- einem Anmeldeformular – jede neue junge Person, die sich zu Ihrem Programm anmeldet, muss dieses Formular ausfüllen, mit Angaben wie Namen, Alter, Geschlecht und anderen persönliche Informationen (z. B. ethnische Zugehörigkeit, Religion, Familienstand, etc.)
- Anwesenheitslisten – diese werden von Ihren Trainern oder Tutoren bei jeder Sitzung ausgefüllt, mit den Namen aller Jugendlichen, die anwesend sind,

WIE BEURTEILEN SIE IHRE DATEN ZUM ENGAGEMENT?

Einfache statistische Analyse und Beurteilung Ihrer Daten zum Engagement können folgendes bieten: nützliche Einblicke in Ihr Programm. Zum Beispiel, indem Sie die Details zusammenstellen all Ihrer Anmeldeformulare in eine Datenbank, können Sie erfahren, dass Ihr Programm 150 Teilnehmer hat, 95 % sind männlich und 10 % sind aus ethnischen Minderheiten. Das könnte Ihnen helfen, zu erkennen, dass Sie mehr tun müssen (z.B, kulturell sensible Aktivitäten anbieten), um Frauen oder ethnische Minderheiten zu ermutigen, sich anzumelden.

Ebenso können Sie die Informationen aus Ihren Anwesenheitslisten analysieren und sie in Diagrammen oder Tabellen zu Themen wie Bindung (die fortgesetzte Beteiligung eines jungen Menschen an einem Programm), Abbrechen, saisonale Trends, oder Vergleich verschiedener Programme präsentieren. Dies könnte zum Beispiel zeigen, dass Sie eine durchschnittliche Anwesenheit pro Fußballtraining von 15 im Winter und 25 im Sommer haben; oder dass nur 20 % der Teilnehmer in Ihrem IT-Kurs mehr als 10 Sitzungen besuchen; oder dass 100 junge Leute Ihre Fußballtraining pro Woche besuchen, aber nur 12 Jugendliche nehmen an Ihren Beschäftigungsfähigkeits-Workshops pro Woche teil. Dieses Verständnis kann dann genutzt werden, um das Programm zu ändern oder zu verbessern – zum Beispiel könnten Sie beschließen, Ihre Winter-Fußballtrainings in eine Sporthalle zu verlegen, oder Ihren IT-Kurs zu verkürzen, oder Ihre Beschäftigungsfähigkeits-Sitzungen wirksam bewerben und vermarkten zu müssen.

HINWEIS: Engagement-Ebenen Ebene sollten während der gesamten Reise eines jungen Menschen erfasst und verfolgt werden, auch wenn sie Stufe Zwei und Drei der M&E-Rahmenbedingungen erreicht haben.

HINWEIS: Einige Organisationen kaufen Datenbank-Software, die zum Erfassen von Anwesenheit genutzt werden kann, manchmal mit Smartphones, und um dann die Daten automatisch zu analysieren.

HINWEIS: Eine weitere einfache und leistungsstarke Möglichkeit, Ihre Programme zu verbessern, ist, einfach Ihren jungen Menschen zuzuhören – fragen Sie sie, was sie mögen und nicht mögen und nehmen Sie die notwendigen Änderungen vor.

STUFE ZWEI: ERHÖHUNG DER BESCHÄFTIGUNGSFÄHIGKEIT

Junge Menschen können ihre Beschäftigungsfähigkeit durch den Erwerb neuer Fähigkeiten verbessern und ihr Verhalten ändern, um Verantwortung für ihre Lebenssituation zu übernehmen. Die Messung dieser Änderungen ist komplizierter als das Messen des Engagements und kann im Allgemeinen nur erfasst werden mit qualitativen Daten, die subjektiv, anekdotenhaft und weniger leicht zu beweisen sind. Allerdings haben die Team Up-Mitglieder eine Reihe von Datensammel-Tools entwickelt – rund um Selbsteinschätzung und Beobachtungen durch Mitarbeiter – die ermöglichen, dass diese qualitativen Daten effektiv erfasst werden können.

WIE SAMMELT MAN DATEN, DIE BESCHÄFTIGUNGSFÄHIGKEIT UND FÄHIGKEITEN ERHÖHEN?

Mehrere Verfahren sind verfügbar, um dieses Ziel zu erreichen, wie folgt:

- **Fragebögen** – geschrieben oder digital, die junge Menschen bitten, ihre Antworten auf verschiedene Fragen selbst zu erklären, wie „hat sich Ihr Selbstwertgefühl verbessert seit Ihrer Teilnahme an dieser Aktivität?“ oder „Haben sich Ihre Teamfähigkeiten verbessert seit Ihrer Teilnahme an dieser Aktivität?“ Antworten können ja oder nein sein, oder auf einer Skala von eins bis fünf oder von „gar nicht“ bis „sehr viel“ reichen. Letzteres ermöglicht es Ihnen, kleinere Änderungen in Antworten im Laufe der Zeit zu verfolgen, die wertvolle Erkenntnisse liefern.
 - *Einige Team Up-Mitglieder entwerfen ihre eigenen einfachen Fragebögen, aber andere verwenden extern geprüfte Fragebögen, die von spezialisierten Wissenschaftlern erstellt wurden. Sport 4 Life UK, verwendet zum Beispiel den Outcomes Star (www.outcomesstar.org.uk), ein evidenzbasiertes Monitoring-Tool, von Profis entwickelt. Die detaillierte Methodik ermöglicht Sport 4 Life UK, statistisch signifikante Daten über die Veränderungen in dem Leben eines jungen Menschen zu sammeln, rund um sechs Schlüsselbereiche: einen Unterschied machen, Hoffnungen und Träume, Wohlbefinden, Bildung und Arbeit, Kommunikation und Entscheidungen und Verhalten. Bitte beachten Sie, dass diese überprüften Fragebögen in allen kulturellen Umgebungen nicht gültig sind, eventuell nicht in Ihrem Land verfügbar sind und oft nicht geeignet sind zur Übersetzung.*
- **Interviews** – individuelle Gespräche zwischen einer jungen Person und einem Mentor oder Job-Coach, die persönliche und eingehende Diskussionen beinhaltet. Die gesammelten Beweise könnten die Notizen der Mitarbeiter von der Sitzung sein.
- **Fokusgruppen** – Gruppendiskussionen zu einem bestimmten Thema (z. B. welche Wirkung hatte das Fußballspielen auf Ihre psychische Gesundheit?), die von einem Mitarbeiter geleitet werden. Offene Fragen funktionieren am besten für diese Art der Diskussion. Der Gruppenansatz ermöglicht Diskussionen und Debatten in einer offenen, unterstützenden und transparenten Art und Weise, und kann die Teilnehmer ermutigen, ihre persönlichen Erfahrungen zu teilen und andere zu unterstützen. Auch hier könnten gesammelte Beweise eine Videoaufzeichnung der Sitzung durch die Mitarbeiter sein (wenn die Teilnehmer zugestimmt haben) oder die Besprechungsnotizen der Mitarbeiter..
- **Mitarbeiter-Beobachtung und Berichtsformulare** – eine weitere Möglichkeit, Beweise zu sammeln ist es, die Meinungen Ihrer Mitarbeiter zu erfassen, die am häufigsten mit den Jugendlichen arbeiten und die kleinen Verbesserungen sehen können, die sie im Laufe der Zeit machen. Der einfachste Weg, um diese anekdotenhaften Beweise zu erfassen, ist dass Ihre Mitarbeiter regelmäßig Beobachtungs- und Berichtsformulare ausfüllen. Zum Beispiel könnte ein Formular unter anderem folgende Informationen umfassen:

HINWEIS: Wenn Beweise aus zwei Arten von qualitativen Daten (z. B. Fragebogen zur Selbsteinschätzung eines jungen Menschen und ein Beobachtungsbogen des Mitarbeiters) das gleiche Ergebnis zeigen (z. B. ein junger Mensch hat sein Selbstwertgefühl verbessert), ist die Gültigkeit der qualitativen Daten deutlich verbessert.

Hinweis: Sie können auch quantitative Daten sammeln über die Anzahl der eingereichten Bewerbungen und die Anzahl der Vorstellungsgespräche, an denen Ihre Jugendlichen teilgenommen haben.

- *David fluchte regelmäßig in jeder Sitzung und wurde oft in Kämpfe mit anderen Teilnehmern verwickelt (Vorfälle am 01.03.17, 10.04.17 und 07.05.17). Seit er jedoch ab Juni an dem Mentoring-Programm teilnahm, habe ich bemerkt, dass er weniger häufig flucht und in den letzten drei Monaten nicht an irgendwelchen Kämpfen beteiligt war.*
- *Als Amy zu unserer Aktivität kam, war sie sehr ruhig und schüchtern. Ihr Selbstvertrauen und Selbstwertgefühl schienen sehr gering. Sie würde regelmäßig ärgerlich und schloss nicht leicht Freundschaften. Sie schien nicht an ihre eigenen Fähigkeiten zu glauben und vermied oft Herausforderungen. Aber nach der Teilnahme am Beschäftigungsfähigkeits-Programm haben wir eine wirkliche Veränderung bei Amy bemerkt. Sie lächelt häufiger, beteiligt sich an Aktivitäten und „kommt aus ihrem Schneckenhaus heraus“. Sie nahm sogar an einer Kletter-Aktivität teil und sprach vor der Gruppe. Ihr Selbstvertrauen verbessert sich definitiv.*
- **Wissenstests** – einfache Tests oder Prüfungen (z. B. eine Reihe von Fragen über den Bewerbungsprozess für Jobs), von Jugendlichen durchgeführt, können ihre erhöhte Beschäftigungsfähigkeit zeigen, vor allem, wenn Tests am Anfang und am Ende eines Programms stattfinden und alle Verbesserungen in Punkten quantifiziert werden können.

WIE BEURTEILEN SIE IHRE DATEN ZU HÖHERER BESCHÄFTIGUNGSFÄHIGKEIT UND FÄHIGKEITEN?

Die Daten aus Ihren Fragebögen, Interviews, Fokusgruppen und Mitarbeiter-Beobachtungsformularen können zusammengefasst und analysiert werden, um Beweise für den Erfolg Ihres Programms zu liefern.

Zum Beispiel: das Zusammenfassen der Antworten aus Fragebögen zur Selbsteinschätzung, ausgefüllt von allen 150 Ihrer Teilnehmer, ermöglicht es Ihnen, Aussagen zu machen wie „85 % unsere jungen Menschen haben selbst erklärt, dass sich ihre Teamfähigkeit verbessert hat“, „97 % unsere jungen Menschen erklären selbst, dass sie bessere Kommunikationsfähigkeiten haben als bei Beginn des Programms“ oder „40 % unserer jungen Menschen haben selbst erklärt, dass sie sich in der Lage fühlen, positiv zu ihrer Gemeinschaft beizutragen.“ Solche Aussagen könnten in Werbematerialien, Geschäftsberichten oder auf Ihrer Webseite genutzt werden.

Darüber hinaus helfen die aus dieser Beurteilung gewonnenen Erkenntnisse Ihrer Organisation, für die Zukunft zu planen und Ihre Programme zu verbessern.. Beispielsweise könnte Sie der geringe Anteil der jungen Menschen, die fühlen, dass sich positiv an Ihrem Viertel beteiligen können, ermutigen, ein neues Programm einzurichten, das jungen Menschen die Möglichkeit gibt, ihr eigenes Projekt oder ihre eigene Veranstaltung zum Wohle ihres Viertels zu organisieren.

Daten aus Interviews und Mitarbeiter-Beobachtungsformulare können verwendet werden, um inspirierende Fallstudien von jungen Menschen aufzuschreiben, deren Leben verändert wurden durch Ihr Programm. Natürlich sollten Sie die Erlaubnis des Teilnehmers haben, bevor sie die Fallstudie schreiben und veröffentlichen.

STUFE DREI: MESSEN DER ENTWICKLUNG VON NEET TO EET

Ein junger Mensch kann sich auf drei Arten von NEET to EET entwickeln:

- anmelden bei einem Weiterbildungsangebot
- einen Job bekommen
- anmelden bei einer Schulung

Dies sind die greifbaren Ergebnisse, die alle fußballbasierten Beschäftigungsfähig-

HINWEIS: ein wichtiger Aspekt, die Verbindung zwischen Stufe Eins (Engagement) und Stufe Zwei (Fähigkeiten) zu versuchen und zu beurteilen – zum Beispiel, unterscheiden sich die Antworten der Selbsteinschätzungs-Fragebögen auf die Kompetenzentwicklung deutlich zwischen den jungen Menschen, die an weniger als 10 Sitzungen anwesend sind und derjenigen, die an mehr als 40 Sitzungen teilnehmen?

HINWEIS: Einige Geldgeber, gemeinnützige Organisationen oder staatliche Organisationen haben möglicherweise ihre eigenen genauen Definitionen für NEET und EET – zum Beispiel, können sie festlegen, dass eine Schulung mehr als 10 Stunden des Lernens pro Woche haben muss und zu einer formalen Qualifikation führen muss, oder dass ein Beschäftigungsergebnis ein Job von mehr als 20 Stunden pro Woche für eine Dauer von sechs Monaten oder länger sein muss.

keits-Programme erreichen wollen, wobei einen Job zu bekommen, im Allgemeinen immer als das wichtigste der drei betrachtet wird.

Definieren, ob ein junger Mensch den EET-Status erreicht hat, kann jedoch schwierig sein in manchen Fällen. Zählt ein Aushilfsjob, der bar bezahlt wird mit 20 Stunden in einer Woche und Null Stunden in der nächsten Woche als Job-Ergebnis für einen jungen Menschen? Ist ein Ausbildungskurs, der aus nur zwei Sitzungen pro Woche über einen Monat besteht, ein ausreichendes Ausbildungs-Ergebnis für einen jungen Menschen? Es ist daher wichtig, jeden der drei Begriffe näher zu beleuchten.

- > Anmeldung zu einem Ausbildungskurs – dies bezieht sich in der Regel auf einen formalen Bildungskurs in einer etablierten Einrichtung wie einer Schule, Hochschule, Universität oder Volkshochschule. In den meisten Fällen dauert der Kurs eine längere Zeit (z. B. drei Monate, ein Jahr, drei Jahre, etc.) und führt zu einer formalen Qualifikation. Für die Team Up-Mitglieder bedeutet die Unterstützung beim Anmelden eines jungen Menschen zu einem Ausbildungskurs fast immer, sie an einen Bildungskurs an einer lokalen Schule oder Hochschule zu verweisen, anstatt den Kurs selbst anzubieten.
- > Einen Job zu bekommen – dies bezieht sich auf einen jungen Menschen, der eine bezahlte Beschäftigung jeder Art erhält. Ein permanenter Vollzeitjob wird im Allgemeinen als ein besseres Ergebnis betrachtet, als ein Aushilfs-, Saison- oder Teilzeitvertrag, die weniger sicher und dauerhafter sind.
- > Anmeldung zu einem Ausbildungskurs – dies bezieht sich in der Regel auf jede Form der formalen Ausbildung, die in einer nicht etablierten Einrichtung erfolgt (z.B. nicht eine Schule oder Universität), umfasst aber dennoch ein strukturiertes Lernprogramm und führt in den meisten Fällen zu einer formalen Qualifikation. Viele der Team Up-Mitglieder bieten selbst Schulungen an, was bedeutet, dass, wenn sich ein junger Mensch anmeldet, er automatisch EET wird. Zum Beispiel kann ein junger NEET, der am Programm von Albion in the Community teilnimmt, sich zu einer formalen Ausbildung oder Qualifikation anmelden und somit EET werden.

SO WERDEN DATEN ZU DER NEET TO EET ENTWICKLUNG GESAMMELT

Dies kann relativ leicht erreicht werden durch Sammeln von quantitativen externen Beweisen, wie einem Brief eines Arbeitgebers oder einer Behörde. Dieser externe Nachweis bietet einen faktischen Beweis für die erreichten Ergebnisse auf eine einfache, direkte, effektive Art und Weise, die nicht widerlegt werden kann. Die Arten von externem Nachweis, gesammelt von den Team Up-Mitgliedern, sind wie folgt:

- > Um die Zahl der jungen Menschen zu messen, die sich für einen Bildungskurs anmelden – sammeln Sie Kopien der Anmeldung der jungen Menschen an Schule, Hochschule oder Universität. Dies kann gefolgt werden von der Erfassung, wie viele junge Menschen den Kurs absolvieren, wie sie in Tests oder Prüfungen abschneiden, und welche Qualifikationen sie erwerben. Die erste Datenerhebung sollte routinemäßig weiterverfolgt werden, um zu überprüfen, wie viele junge Menschen noch im Kurs sind nach drei, sechs und 12 Monaten.
- > Um die Zahl der jungen Menschen zu messen, die Beschäftigung erhalten haben – sammeln Sie Kopien eines Stellenangebotsschreibens, Arbeitsvertrags, Lohnabrechnung oder Jobcenter-Benachrichtigung. Dies wird den formalen Nachweis für die erzielten Ergebnisse liefern. Im Idealfall sollten diese Nachweise Details der Tätigkeit beinhalten, Stunden pro Woche, Art des Vertrags (z.B. Aushilfe, befristet oder unbefristet) und die Dauer des Vertrages. Wenn ein offizielles Dokument nicht verfügbar ist, dann werden einige Teams Up-Mitglieder ein Formular an die Firma senden, die der Arbeitgeber ausfüllt und unterschreibt, um zu bestätigen, dass die junge Person ein Mitarbeiter ist. Auch hier sollte die erste Datenerhebung routinemäßig weiterverfolgt werden, um zu überprüfen, wie viele junge Menschen noch in Arbeit sind nach drei, sechs und 12 Monaten.

HINWEIS: In der Theorie kann ein junger Mensch schnell von einem NEET zum EET wechseln und dann wieder zum NEET – zum Beispiel meldet sich ein junger NEET für einen vierwöchigen Ausbildungskurs an, wird so zum EET, aber dann endet der Kurs und er wird wieder zum NEET.

- > Um die Zahl der jungen Menschen zu messen, die sich für eine Ausbildung anmelden – sammeln Sie Kopien der Zulassungsbescheide oder Anmeldebekanntmachungen für den Jugendlichen. Im Idealfall sollten diese die Art des Kurses, die Ausbildungsdauer und alle Qualifikationen, die erworben werden, auflisten. Auch hier sollte die erste Datenerhebung routinemäßig weiterverfolgt werden, um zu überprüfen, wie viele junge Menschen noch in der Ausbildung sind nach drei, sechs und 12 Monaten.

WIE WERDEN IHRE DATEN ZU DER NEET TO EET ENTWICKLUNG BEWERTET

Die externen gesammelten Nachweisdaten können in eine Stammdatenbank eingegeben werden, so dass Sie die erzielten Ergebnisse im Detail analysieren können. Zum Beispiel könnten Sie in der Lage sein zu zeigen, dass:

- > 15 Jugendliche (10 % unserer gesamten Teilnehmer) einen Job erhalten haben – davon waren 10 männlich und 5 weiblich
- > 30 junge Menschen (20 % unserer gesamten Teilnehmer) haben die Bildung wieder aufgenommen – 75 % davon waren noch sechs Monate nach der Anmeldung in Bildungskursen
- > 100 junge Menschen (66 % des gesamten Teilnehmers) haben die Ausbildung wieder aufgenommen – 95 % davon erwarben eine formale Qualifikation durch den Ausbildungskurs

Durch die Präsentation dieser Daten auf diese Weise können Sie sich Ihren Ruf aufbauen, den lebensverändernden Unterschied zeigen, den Sie machen, Ihre Unterstützer beeindrucken, und nachweisen, dass Sie eine professionelle Herangehensweise an M&E haben.

Darüber hinaus werden Sie besser verstehen, was gut funktioniert in Ihrem Programm (und was nicht) und in der Lage sein, spätere Änderungen vorzunehmen, um Ihre Aktivität zu verbessern. Zum Beispiel kann ihre Organisation basierend auf den oben dargestellten Ergebnisdaten entscheiden, engere Verbindungen mit den Arbeitgebern aufzubauen, wenn Sie erkennen, dass die Zahl der jungen Menschen, die einen Job finden, weit niedriger ist als die Zahl derer, die wieder eine Ausbildung aufnehmen.

LANGFRISTIGE M&E-FOLLOW-UPS

In einigen Fällen finden junge NEETs Beschäftigung oder nehmen die Ausbildung oder Bildung wieder auf für einen bestimmten Zeitraum, aber kurz darauf werden sie wieder zum NEET, wenn sie ihren Kurs abbrechen oder ihre Arbeit kündigen. Daher ist es sehr wichtig, dass Sie in Kontakt mit Ihren Teilnehmern bleiben und ihre Fortschritte verfolgen. Dies ermöglicht es Ihnen, die längerfristige Wirkung des Programms zu messen. Ergebnisse, die länger andauern – zum Beispiel eine junge Person, die einen Job zwei Jahre behält oder eine junge Person, die einen dreijährigen Bildungskurs abschließt – sind offensichtlich weit besser als Ergebnisse, die nur eine kurzfristige Wirkung haben.

Die Top-Tipps der Team Up-Mitglieder für die Messung der langfristigen Wirkung Ihres Programms sind unter anderem:

- > Erstellen Sie einen Follow-Up-Plan – planen Sie Interviews oder Fragebögen mit jungen NEETs auf einer halbjährlich oder jährlichen Basis und sammeln Sie Informationen über ihre aktuelle Lebenssituation, einschließlich Beschäftigungsstatus und Anmeldung für Ausbildung oder Bildung. Das Sammeln dieser Informationen kann eine Herausforderung sein, da es Zeit und Ressourcen erfordert, aber es kann ausgezeichnete Einblicke in die Wirkung des Programms bieten. Wenn Sie nicht direkt mit den jungen Menschen in Kontakt treten können, dann wenden Sie sich an Organisationen, die mit den Jugendlichen in Verbindung gewesen sind, wie zum Beispiel eine Firma,

HINWEIS: Stellen Sie sicher, dass Sie die Analyse Ihrer Daten innerhalb Ihres Mitarbeiter-Team, der Interessensvertreter und Teilnehmer diskutieren, vor allem mit denjenigen, die keine positiven Ergebnisse erzielen, um herauszufinden, warum etwas nicht funktioniert – so lernen Sie am meisten.

für die sie gearbeitet haben oder eine Schule, die sie besucht haben, und sammeln sie relevante Daten von ihnen. Wenn Sie erfahren, dass ein junger Mensch wieder ein NEET geworden ist, versuchen Sie herauszufinden, warum – diese Details könnten wertvolle Einblicke bieten und Ihnen helfen, Ihre Programme in der Zukunft zu verbessern.

- Machen Sie Ihre Teilnehmer zu aktiven Mitgliedern Ihrer Gemeinde – oft sind junge Menschen, die das Programm absolviert haben, am besten geeignet, Tipps zu geben und neue Teilnehmer zu verstehen. Versuchen Sie daher nach Möglichkeit, Ihre Ex-Teilnehmer als Freiwillige, Mentoren oder Assistenten zu gewinnen. Dadurch wird es viel einfacher, den Fortschritt dieser Ex-Teilnehmer zu verfolgen, weil man sie regelmäßig sieht und in engem Kontakt mit ihnen steht. Diese jungen Menschen können auch wichtige Vorbilder für jüngere Teilnehmer sein.

8.3 FALLBEISPIEL: SPORT 4 LIFE UK

Der M&E-Prozess von Sport 4 Life UK beginnt mit einem Formular des Ausdrucks von Interesse, das Tutoren ausfüllen, wenn sie mit jungen Menschen zusammen treffen, die sie für Ihre Programme rekrutieren wollen. Dies erfasst grundlegende Kontaktinformationen über eine junge Person. Eine vollständige Teilnehmerregistrierung erfolgt dann, wenn ein junger Mensch an seiner ersten Sitzung teilnimmt. Informationen über den Teilnehmer, Demografie, Hintergrund und Bildungsniveau werden auf einem Formular erfasst und in eine Tabelle eines Fall-Management-Systems übertragen.

Während des Programms wird die Teilnahme in einem Programmregister eingetragen, das es dem Tutor ermöglicht, den Überblick über Meilensteine zu behalten, die der junge Mensch erreicht während des gesamten Programms und als Erinnerung daran, wann die wichtigen M&E- Aktivitäten durchzuführen sind.

In der ersten Woche ihrer Teilnahme am Programm hat der Teilnehmer eine individuelle Sitzung mit einem Tutor. In dieser Sitzung füllen Teilnehmer und Tutor gemeinsam den Outcomes Star (www.outcomesstar.org.uk) aus, ein evidenzbasiertes Monitoring-Tool, von Profis entwickelt. Der Star ist, wie Sport 4 Life UK die Reise eines Teilnehmers misst vom Beginn der Teilnahme bis zum Abschluss des Programms, über sechs Schlüsselbereiche. Dies ermöglicht Sport 4 Life UK, die Wirkung zu zeigen, die es auf das Leben und die Entwicklung der jungen Leute hat. In diesem ersten individuellen Treffen erfährt der Tutor etwas über die zukünftigen Ambitionen, was sie hoffen, durch das Programm zu erreichen und etwaige Hindernisse, mit denen sie konfrontiert sein können. Dies wird im Fall- Management-System erfasst.

Die sechs wichtigsten Bereiche des Outcomes Star sind:

- **Motivation**
- **Selbstwertgefühl**
- **Kommunikation**
- **Teamarbeit**
- **Verhalten**
- **Beschäftigungsfähigkeit**

Neben diesen wichtigen Bereichen, erfasst Sport 4 Life UK auch die folgenden Daten:

- **Qualifikationen erworben**
- **NEET to EET Entwicklung**

Die oben aufgeführten Bereiche zählen zu den organisatorischen Endergebnissen von Sport 4 Life UK, die die Beschäftigungsfähigkeit junger Menschen und die

wichtigsten Lebenskompetenzen verbessern sollen, wie folgt:

Lebenskompetenzen	Beschäftigungsfähigkeit
Motivation Selbstachtung Kommunikation Teamarbeit Verhalten	NEET to EET Entwicklung Qualifikationen erworben Beschäftigungsfähigkeit

Sobald der Outcomes Star ausgefüllt ist, erstellen die Teilnehmer und der Tutor einen Maßnahmenplan, der eine Reihe von SMART-Zielen beinhaltet, auf die der Teilnehmer hinarbeiten kann, zielgerichtet rund um die wichtigsten Bereiche des Stars.

Auf halbem Weg durch das intensive fünfwöchige Beschäftigungsfähigkeits-Programm von Sport 4 Life UK, findet eine Überprüfungssitzung mit Teilnehmern statt, um zu überprüfen, wie sie sich entwickeln in Bezug auf ihren Maßnahmenplan und ob Anpassungen ihrer Ziele notwendig sind.

Am Ende des Programms wird eine Überprüfung Outcomes Star ausgefüllt, um die Änderung zu erfassen, die der Teilnehmer durch das Programm durchlaufen hat. Das kann den Grad der Wirkung zeigen, den das Programm auf den Teilnehmer hatte.

Am Ende des Programms füllen die Teilnehmer ein Feedback-Formular aus, in dem sie verschiedene Elemente des Programms in eine Reihenfolge bringen, einschließlich Veranstaltungsort, Mitarbeiter und Qualifikationen sowie ihre Motivation für die Teilnahme und Feedback darüber, wie das Programm verbessert werden könnte. Dies ist ein wichtiger Schritt, um fortlaufend das Programm aus der Sicht des Teilnehmers zu beurteilen.

Im Anschluss an den Abschluss des Programms haben die Teilnehmer Anrecht auf weitere 11 Monate Unterstützung durch individuelle Sitzungen und Ad-hoc-Gruppenunterstützung und Schulungen, um sie für ein dauerhaft positives Ergebnis zu unterstützen (Bildung, Beschäftigung oder Ausbildung). Alle wichtigen Informationen von den Kontakten werden in dem Fall-Management-System erfasst. Sobald ein Teilnehmer ein dauerhaftes Ergebnis erzielt, tragen die Tutoren dann Beweise für dieses Ergebnis zusammen, bevor es im Fall- Management-System erfasst wird. Dies kann ein Stellenangebot sein oder eine Anmeldebestätigung, Lohnabrechnung oder Bestätigung von einem Kursleiter oder Vorgesetzten.

Die Daten, die im Fall-Management-System erfasst sind, werden analysiert, um den Erfolg der Teilnehmerrekrutierung, Bindung, Ergebnisse und Überprüfung zu messen, wenn junge Menschen das Programm beenden. Dies informiert die Strategie von Sport 4 Life UK für künftige Programme. Zum Beispiel kann es feststellen, dass es mit mindestens 100 jungen Menschen in der Rekrutierungsphase sprechen muss, um ein Anwesenheit von 20 Teilnehmern am ersten Tag zu erreichen, die dann zu 15 Teilnehmern führt, die das Programm abschließen.. Sport 4 Life UK kann auch beurteilen, in welcher Branche junge Menschen arbeiten möchten im Vergleich zu in welcher Branche sie am Ende arbeiten. Dies kann Sport 4 Life UK in Bezug auf die Art der Partnerschaften informieren, die es eingehen muss mit Arbeitgebern und Partnerorganisationen.

Tutoren sind auch mit der Identifizierung junger Menschen beauftragt, die überzeugende Fallstudien sein würden, um die Wirkung und den Erfolg des Programms Geldgebern und Interessengruppen zu präsentieren. Tutoren haben Ziele von vier Fallstudien pro Jahr von jungen Menschen aus einer Vielzahl von unterschiedlichen Hintergründen.

AZEEZ, 20, NIGERIA

SPORT AGAINST RACISM IRELAND

Als er 10 Jahre alt war, zog Azeez aus Nigeria nach Irland, wo seine Familie Asyl suchte. Azeez sprach nur seine Muttersprache Yoruba und wurde wegen seiner Hautfarbe und Religion diskriminiert. So fühlte er sich in einer „neuen Heimat“, die alles andere als ein sicherer Hafen war fremd.

In einem Versuch, Freunde zu finden, trat er dem Programm Soccernites von SARI bei. Die Teilnahme an den wöchentlichen Fußballtrainings half Azeez nicht nur, Leute zu treffen, sondern erlaubte ihm auch – und das ist wörtlich zu nehmen – die englische Sprache zu meistern. Heute spricht er ohne Unterlass – und mit einem ausgeprägten irischen Akzent.

Als Azeez später damit kämpfte, sich seinen Weg in Bildung und Ausbildung zu bahnen, stattete ihn Teil der Organisation zu sein mit einem Unterstützungssystem aus, das ihm half, diese Herausforderungen zu bewältigen. Durch SARI konnte er an Ausbildungsprogrammen zu Hause und im Ausland teilnehmen, darunter Erasmus+ in Luxemburg und Polen, ein Bildungsprogramm am Institute of Strategic Dialogue in London, sowie eine Schulung in Computerkenntnissen.

Azeez ist jetzt in Vollzeitausbildung am National College of Ireland für einen Abschluss in Computeranwendungen und hat auch gerade erfolgreich ein Praktikum abgeschlossen bei der Hilfsorganisation Concern für globale Entwicklung und Bildung. Nachdem er Mentoring durch SARI erhielt, ist Azeez selbst zu einem Vorbild geworden. Im Jahr 2016 wurde er zum Fußball-Cheftrainer bei SARI ernannt und leitet nun das Soccernites Programm. Auf einer Teilzeitbasis leitet Azeez auch Antidiskriminierungs- Workshops an Schulen im ganzen Land.

„Ohne die Pflege, Förderung und Betreuung, die ich von SARI erhalten habe, würde ich kämpfen, um meinen Weg in der irischen Gesellschaft zu finden, die Leuten wie mir gegenüber oft feindlich ist. Sie haben mir beim Zugang zu Schulungen geholfen, sie haben meine Belastbarkeit aufgebaut und bereiteten mich auf eine große Zukunft vor für die Arbeit bei Sport for Development.“

„SARI HAT MIR DEN ZUGANG ZU SCHULUNGEN ERMÖGLICHT, DIE MEINE BELASTBARKEIT AUFGEBAUT HABEN UND MICH AUF EINE GROSSE ZUKUNFT MIT EINER ARBEIT BEI SPORT FOR DEVELOPMENT VORBEREITET.“

GLOSSAR

Beschäftigungsfähigkeit	die Fertigkeiten und Fähigkeiten, die den Einstieg ins Berufsleben ermöglichen
Ergebnis	die Veränderung, die Ihre Aktivität oder Ihr Programm direkt bewirkt
football3	football3 ist eine von streetfootballworld entwickelte, einzigartige Methode, Fußball zu spielen – basierend auf dem Prinzip, dass die grundlegenden Werte von Fairplay, Gleichstellung der Geschlechter, Teamarbeit und Respekt genauso wichtig sind wie Fußball-Fähigkeiten und Wettbewerb
Fußball+ Organisation	eine Organisation, die Fußball-Programme anbietet mit Beschäftigungsfähigkeits-Aktivitäten als zusätzlichem Angebot
+Fußballorganisation	eine Organisation, die Aktivitäten anbietet mit Fußball-Programmen als zusätzlichem Angebot
Fußballbasiertes Beschäftigungsfähigkeits-Programm	ein Programm, das Fußball und Beschäftigungsfähigkeits-Aktivität kombiniert, mit dem Ziel, jungen NEETs zu helfen, ihre Beschäftigungsfähigkeit zu verbessern und einen Job zu finden
Fähigkeiten für die Arbeitssuche	praktische Kompetenzen für die Suche nach einem Arbeitsplatz und die Bewerbung auf eine bestimmte Stelle
Hard Skills	berufstypische Qualifikationen, die erforderlich sind, um eine bestimmte Aufgabe auszuführen
Indikator	ein Zeichen, dass ein bestimmtes Ergebnis eingetreten ist
Job-Coach	die Person, die Beschäftigungsfähigkeits-Komponenten eines Programms anbietet, wie beispielsweise Workshops, Qualifikationen, Mentoring und Schulungen bietet
Junger Mensch	eine Person im Alter von 15 bis 29 Jahren
Leistung	die Anzahl an Aktivitäten, Workshops oder Kursen, die eine Organisation anbietet, numerisch dargestellt
Mentor	eine Person, die einer jüngeren oder weniger erfahrenen Person über einen bestimmten Zeitraum Rat und Unterstützung bietet
Monitoring & Evaluation	die systematische Erhebung von Daten zu Ihren Aktivitäten oder Programmen; und die Analyse und Evaluierung dieser Daten
NEETs	junge Menschen, die nicht in Ausbildung, Beschäftigung oder Weiterbildung sind
Psychische Gesundheit	ein Zustand des Wohlbefindens, in dem in dem der/ die Einzelne, seine/ihre persönlichen Fähigkeiten ausschöpfen, die normalen Lebensbelastungen bewältigen, produktiv und erfolgreich arbeiten kann und in der Lage ist, einen gesellschaftlichen Beitrag zu leisten (Weltgesundheitsorganisation)

Qualitative Daten	Daten, die nicht in numerischer Form dargestellt sind, sondern in der Regel eine Meinung oder Ansicht zum Ausdruck bringen, die nicht leicht gemessen werden kann
Quantitative Daten	Daten in numerischer Form, die eine Anzahl, eine Menge oder einen Bereich ausdrücken
Selbstwertgefühl	Glaube und Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten und den eigenen Wert
Sitzungsplan	ein Dokument, das im Detail erläutert, wie eine Aktivität oder ein Workshop abgehalten wird
Soft Skills	soziale Kompetenzen, die notwendig sind, um erfolgreich in der Gesellschaft zu funktionieren
Team Up Mitglieder	die acht Organisationen, die an der Zusammenstellung dieses Toolkits beteiligt sind
Toolkit	dieses Dokument
Unternehmerische Fähigkeiten	Management- und Sozialkompetenzen, die notwendig sind, um ein Unternehmen aufzubauen
Wirkung	die Auswirkungen Ihrer Aktivitäten; die Veränderungen, die Ihre Programme herbeiführen

AKRONYME

AITC	Albion in the Community
CEO	Geschäftsführer
CV	Curriculum Vitae, Lebenslauf
EET	in Ausbildung, Beschäftigung oder Weiterbildung
IT	Informationstechnologie
M&E	Monitoring & Evaluation
NEET	nicht in Ausbildung, Beschäftigung oder Weiterbildung
NGO	Nichtregierungsorganisation
SARI	Sport Against Racism Ireland

KONTAKT

www.streetfootballworld.org

 facebook.com/streetfootballworld

 twitter.com/sfw_tweets

 instagram.com/streetfootballworld