

GENÇ MÜLTECİ İSTİHDAM ARAÇLARI

Program uygulayıcıları için bir kaynak

international
youth
foundation®



GENÇ MÜLTECİ İSTİHDAM ARAÇLARI

Program uygulayıcıları için bir kaynak

Temmuz 2018

İÇİNDEKİLER

KISALTMALAR VE ANLAMLARI	6
TEŞEKKÜR.....	6
SREP HAKKINDA.....	8
GİRİŞ	9
ÜNİTE 1: GENÇLER VE SİZİN İÇİN BİR PROGRAM	12
Tüm-genç Yaklaşımı.....	13
Entegre ve destekleyici gençlik programlaması.....	13
Gençlerin Söz Hakkı ve Bağlılığı	14
Erişim ve Katılımın Önündeki Engeller	15
Ayrılmış gençler için erişilebilir programlama.....	15
Odaklı programlar için problem analizi.....	16
ÜNİTE 2: İNSAN TABİATINI ANLAMAK.....	17
Beyin fırtınası yapın, analiz edin ve paydaşları önceliklendirin	17
Programlamaya katkı sağlayacak piyasa verileri	18
Kilit genç mülteci soruları	19
Piyasa değerlendirmelerine önem verin	19
ÜNİTE 3: KAPSAMLI MESAJLAR VE GÜÇLÜ İLİŞKİLER	21
Ekibinizin kültürel yetkinliğini geliştirin.....	21
Mesajınıza odaklanmak için bağlamı anlayın	22
İlgi çeviri ve kapsamlı bir mesaj oluşturun	22
Paydaşlarınızla sağlıklı bir ilişki kurun.....	23
ÜNİTE 4: İSTİHDAM PROGRAMLAMA	24
Destekleyici ve davetkar bir öğrenme ortamı	24
Bütüncül ve tutarlık bir programlama modeli	25
Eğitim materyallerinin etkin bir şekilde seçilmesi ve bir araya getirilmesi.....	25
Yetkin ve ilgili eğitimciler	26
Önemli bir tamamlayıcı eğitim: Dil Eğitimi.....	26
ÜNİTE 5: UZUN VADELİ İŞ PİYASASI ENTEGRASYONU.....	28
Genç mülteciler için pratik yetenek uygulamaları	28
Gençleri, işverenlerle bağlantıya geçmek için hazırlayın	29
Başarılı yerleştirme için genişletilmiş destek	29
Mültecilere uyarlanmış kariyer rehberlik hizmetleri	29
Yetenek ve yeterliliklerin (yeniden) kalifikasyonu ve sertifikalandırılması	31

ÜNİTE 6: MÜLTECİ HAKLARI VE SAYGIN BİR İŞ BULMA	32
Politika ortamına hakim olun	32
Gençlik, topluluk ve herkes için eşit haklar	33
SONUÇ	34
ARAÇLAR	36
Araç 1.1 Gelişim Çerçevesi Öğeleri	37
Araç 1.2 Destekler, Fırsatlar, Hizmetler (DFH) Çerçevesi	39
Araç 1.3 Gençlerin Katılımına Örnekler	41
Araç 1.4 Gençlerin Söz Hakkı Seviyesi Çerçevesi ("Hart Merdiveni")	42
Araç 1.5 Katılım Engellerinin Çözüm Matrisi	43
Araç 1.6 Kadın Genç Mültecileri Etkileyen Faktörler	45
Araç 1.7 Uluslararası Anlamda Erişilebilir Programların Kontrolü	46
Araç 1.8 Problem Ağacı Egzersizi ve Analizi	48
Araç 2.1 Paydaş Bulutu	49
Araç 2.2 Paydaş Analizi Çerçevesi	50
Araç 2.3 Güç/Önem Haritalandırması	51
Araç 2.4 Piyasa Veri Yaklaşımları Kontrol Listesi	52
Araç 2.5 Gençlik Değerlendirmesi Çerçevesi	54
Araç 2.6 Cinsiyet Hassasiyeti Olan Programların Göstergeleri	55
Araç 2.7 Genç Katımlı Piyasa Değerlendirme Aracı	56
Araç 3.1 (Gençlerin) Kültüre Önem Verme ve Değer Sahibi Olma Alıştırması	57
Araç 3.2 Kültürel Anlamda Yetkin Gençlerin İş İlkeleri	59
Araç 3.3 Genç Mülteci Odak Grubu Rehberi	60
Araç 3.4 İşverenlerin Genel Gençlik Algıları	62
Araç 3.5 Mesaj Tanımlama Alıştırması	63
Araç 3.6 "Zararsız" Programlama Önerileri	64
Araç 3.7 Paydaşlarla İşbirliği Hakkında İpucu Rehberi (Özel Sektör)	66
Araç 4.1 Öğrenme Ortamı Kontrol Listesi	68
Araç 4.2 Örnek Program Bileşenleri	70
Araç 4.3 Program Bileşenlerinin Haritalandırılması	71
Araç 4.4 Sosyal ve Davranış Becerileri Grupları	72
Araç 4.5 Eğitim Kriterleri ve Kalifikasyonları	73
Araç 4.6 Dil Eğitimi için İpuçları ve Kılavuz	74
Araç 5.1 Kazan-kazan İşveren-Program İlişkileri	75
Araç 5.2 Gençler ve İşverenler için Stajın Önemi	76
Araç 5.3 İş Arama ve İş Ortamı konusunda Gençlerin Yeteneklerini Geliştirmeleri için İpuçları	77
Araç 5.4 İşe Yerleştirme Öncesinde, Sırasında ve Sonrasında Genişletilmiş Destek Sağlamak için İpuçları	78
Araç 5.5: Genç Mültecilere Uyarlanan Kariyer Rehberliği Hizmetinin İpuçları	79
Araç 5.6 Yeniden Sertifikalandırma Ve Yeniden Kalifikasyon Üzerine Beş Tavsiye	81
Araç 5.7 Yeniden Kalifikasyon ve Yeniden Sertifikasyon Değerlendirmesi	82

Araç 6.1 Mültecilerin Çalışma Hakları: Hukuki ve Uygulamalı Hususlar	83
Araç 6.2 Saygın İş Standartları	84
Araç 6.3 Hak Tabanlı Ve Kapsamlı Programlama İpuçları.....	85
EK KAYNAKLAR	86
REFERANSLAR	88
NOTLAR.....	91

KISALTMALAR VE ANLAMLARI

Kısaltma	Orijinal Dilde Karşılığı	Türkçe Karşılığı	Türkçe Kısaltma
CBO	Community-Based Organization	Toplum Temelli Örgütler	
CSO	Civil Society Organization	Sivil Toplum Kuruluşu	STK
CV	Curriculum Vitae	Özgeçmiş	
EU	European Union	Avrupa Birliği	AB
ICT	Information and Communication Technology	Bilgi Ve İletişim Teknolojileri	BİT
ISKUR	Turkish Employment Agency	Türkiye İş Ve İşçi Bulma Kurumu	ISKUR
ILO	International Labour Organization	Uluslararası İşçi Örgütü	
IYF	International Youth Foundation	Uluslararası Gençlik Vakfı	
LMA	Labour Market Assessment	İşgücü Piyasası Değerlendirmesi	
MEL	Monitoring, Evaluation, Learning	İzleme, Değerlendirme, Öğrenme	İDÖ
MSP	Multi-Stakeholder Partnership	Çok Paydaşlı Ortaklık	
NEO	New Employment Opportunities (IYF Program)	Yeni İstihdam Fırsatları (IYF Programı)	
NGO	Non-Governmental Organization	Sivil Toplum Örgütü	
ODI	Overseas Development Institute	Denizaşırı Kalkınma Enstitüsü	
PYD	Positive Youth Development	Pozitif Yönde Gençlik Gelişimi	PGG
SEEP	Small Enterprise Education and Promotion (Network)	Küçük İşletme Eğitim ve Teşvik (Ağı)	
SGBV	Sexual Gender-Based Violence	Cinsiyete Dayalı Şiddet	
“SOS” Framework	Supports, Opportunities and Services	Destekler, Fırsatlar Ve Hizmetler	DFH
SREP	Syrian Refugee Employability Program (IYF Program)	Suriyeli Mülteci İstihdam Programı	
S4YE	Solutions for Youth Employment	Genç İstihdamı İçin Çözümler	
TOT	Training of Trainers	Eğitimci Eğitimi	
UNHCR	United Nations High Commissioner for Refugees	Birleşmiş Milletler Mülteciler Yüksek Komiserliği	BMMYK
YSI	Youth-Serving Institution	Gençlere Hizmet Eden Kurum	

TEŞEKKÜR

Uluslararası Gençlik Vakfı (IYF), bu belgedeki araçların geliştirilmesine katkı, tavsiye ve destek sağlayan herkese teşekkür eder.

Bu belge, Orta Doğu ve Kuzey Afrika Bölgesi (MENA) IYF Program Direktörü **Colton Hubbard** ve Gençlik Gelişimi alanında Uzman Danışman ve Araştırmacı **Dr. Anne Genin** tarafından hazırlanmıştır. IYF Program Yöneticisi **Filiz Serdar** Türkiye’de birim konu ve içerikler üzerine bilgi veren çalıştay ve odak grup toplantıları gerçekleştirmiştir. MENA IYF Program Koordinatörü **Nina Minadakis** ve MENA IYF Bölge Direktörü **Mara Kronenfeld**, ek değerlendirmeler ve düzenleme desteği sağlamıştır. IYF Tasarım Yöneticisi **Lynde Pratt** ise grafik tasarım desteği vermiştir.

Ayrıca Suriyeli Mülteciler İstihdam Edilebilirlik Programına (SREP) katılım gösteren yerel ortaklarımız **Yuva Derneği**, **Hayata Destek** ve **Mülteciler Derneği’nin** çalışanlarına IYF olarak katkıları için minnettarız.

SREP HAKKINDA

Suriyeli Mülteci İstihdam Programı (SREP), Türkiye'deki genç mültecileri desteklemek için Uluslararası Gençlik Vakfı'nın (IYF) bir girişimidir. SREP aracılığıyla IYF, İstanbul'daki yerel kuruluşların, bölgedeki Suriyeli genç mültecilerin istihdam edilebilirlik ve istihdam ihtiyaçlarına daha iyi hizmet verebilmelerini sağlamıştır. IYF, SREP kapsamında üç alanda faaliyet yürütmüştür:

Türkiye'de yaşayan Suriyeli mülteci gençlerin mevcut koşulları, geçim kaynakları ve gelecekteki istihdam edilebilirlik programlaması için iş potansiyeli olan piyasa sektörleri üzerinde bütünsel bir işgücü piyasası değerlendirmesinin geliştirilmesi,

Suriyeli mültecilere istihdam programlaması konusunda üç yerel kuruluş için bir dizi kapasite artırıcı çalıştayın uygulanması; ve

Mülteci gençlerin istihdam edilebilirlik ve istihdam ihtiyaçlarını ele almaları hususunda uygulayıcılar için bir araç seti geliştirilmesi

GİRİŞ

Bu kılavuz nasıl hazırlandı?

Genç Mülteci İstihdam Kılavuzu, Uluslararası Gençlik Vakfı (IYF) tarafından oluşturulmuş ve IYF'nin Türkiye'de yürüttüğü Suriyeli Mülteci İstihdam Programı (SREP) kapsamında toplum temelli kuruluşlar (STK'lar) için geliştirdiği kapasite artırma materyallerinden uyarlanmıştır. Kılavuzun kapsadığı konuların seçimi, bu materyaller ve SREP kapsamında yürütülen kapsamlı bir işgücü piyasası değerlendirmesi ile yapılmıştır. Buna göre, bu kılavuz, IYF'nin Türkiye'deki Suriyeli mülteci bağlamı hakkındaki bilgilerini yansıtmaktadır ve Türkiye'ye özgü bilgilere periyodik olarak atıflarda bulunur. Bununla birlikte, bu kılavuzda sunulan rehberliğin büyük bir kısmı, diğer ülkelerdeki Suriyeli genç mültecileri destekleyen örgütlerin çalışmaları için de yardımcı nitelikte olacaktır. Bu belge, diğer birçok kaynaktan alınan veya uyarlanan araç ve bilgileri de içermekte ve bunlara atıfta bulunmaktadır.

Bu kılavuz kimler için hazırlandı?

Bu kılavuz, Suriyeli genç mültecilere kentsel ve/veya yarı kentsel ortamlarda yüksek kaliteli işe alınabilirlik ve istihdam programları sunan STK'lar için pratik, kullanıcı dostu bir araçtır. İstihdam veya geçim kaynağı planlaması tasarlama ve uygulama konusunda deneyim sahibi olan kuruluşlar, bu kılavuzdan en büyük faydayı elde edeceklerdir. Bu kuruluşlar, bu konulara özel rehberlik sağlamadığından, iş planlaması, bütçeleme, personel alımı, izleme ve değerlendirme, kalite standartları ve kontrol, iş geliştirme, ilişki yönetimi, vb. gibi temel programatik kavramlara aşina olmalıdır. Programları uygulama konusunda daha az deneyime sahip kuruluşlar, Ek Kaynaklar bölümünde yer alanlar gibi genel program tasarım araçlarına başvurmalıdır. Eğitim, işe yerleştirme ve kariyer rehberliği gibi bileşenler de dahil olmak üzere, istihdam programlarına aşina olmayan kuruluşlar da daha genel araçlar için Ek Kaynaklar bölümüne başvurmalıdır.

Bu kılavuzu nasıl kullanabilirim?

Bu kılavuz, bu gruba hizmet veren programları daha iyi tasarlamak ya da değiştirmek için uygulayıcıların Suriyeli genç mültecilerin kendine özgü ihtiyaçlarını ve güçlü yönlerini anlamalarına yardımcı olmalıdır. Uygulayıcılar mevcut programlama aşamalarına göre, kılavuzu başlangıç noktası olarak ya da program-ortası kontrol aracı olarak kullanabilirler. Her halükarda, kılavuzda tartışılan konular, kurumunuzda mültecilerin işyerindeki başarısının nasıl daha iyi hale getirilebileceği konusundaki yeni fikirleri tetiklemelidir.

Bu kılavuz ayrıca, ek hizmet sağlayıcılar, ev sahibi toplum liderleri, eğitim kurumları, mesleki eğitim merkezleri, araştırmacılar ve üniversiteler, iş dernekleri ve iş sahipleri de dahil olmak üzere, Suriyeli genç mültecilerin istihdam ve sosyal entegrasyonunu teşvik etmekle ilgilenen kamu kurumları ve diğer paydaşlar ve ortaklar arasında farkındalık yaratmaya yardımcı olmak için bir dizi “konuşulacak konu” olarak hizmet edebilir.

Bununla birlikte, bu kılavuz, mülteciler veya başka bir grup için bir istihdam edilebilirlik programının oluşturulması, tasarlanması ve uygulanması için kapsamlı bir talimatlar seti değildir ve sunulan ünite konularından ya da alt konulardan herhangi biri için kapsamlı bir rehberlik sağlamayı amaçlamamaktadır. Bu konuların çoğu bir dizi kapsamlı kılavuz veya araçta ayrıntılı olarak incelenmektedir ve bunların bir kısmı Ek Kaynaklar bölümünde toplanmıştır.

Türkiye'de bulunan Suriyeli genç mültecilerin durumu nedir?

Türkiye, dünyanın en büyük Suriyeli mülteci nüfusuna ev sahipliği yapmaktadır – 3,5 milyondan fazla birey,¹ mültecilerin büyük çoğunluğu – yaklaşık %90 – kentsel ve yarı kentsel bölgelerde ya da bu bölgelerin yakınlarında yaşamaktadır. Tahminler, 18-29 yaşlarındaki gençlerin, Türkiye'deki tüm Suriyeli mültecilerin %24'ünden fazlasını oluşturduğunu göstermektedir; yalnız İstanbul'da, bu oran, 140.000'den fazla insandan oluşan bir nüfusa tekabül etmektedir.²

Pek çok durumda, Suriyeli genç mülteciler hane halkının mali sorumluluklarını paylaşmakta, ancak ev sahibi topluluktaki çeşitli istihdam engelleri nedeniyle iş bulmakta zorlanmaktadır. 2017 yılında Suriyeli genç mültecilerin %48'i işsizdi; kadın genç mültecilerin ise %63'ü işsiz durumdaydı.³

Cinsiyete Dayalı İşgücü Piyasası ⁴		Kadın	Erkek	Toplam
İş Sahibi	Göz. sayısı	69	451	520
	Yüzde	36.9	55.3	51.8
İşsiz	Göz. sayısı	118	365	483
	Yüzde	63.1	44.7	48.2
Toplam	Göz. sayısı	187	816	1003
	Yüzde	100	100	100

2016 yılında,⁵ Türk hükümeti tüm Suriyeli mültecilere resmi istihdam için geçici koruma statüsü vermiştir. Bununla birlikte, uygulamada bu politika karmaşık kalmaktadır – Suriyeli gençlerin sadece %4'ü çalışma izni için başvurmuş ve çoğu genç mülteci gayri resmi olarak ve düşük ücretli işlerde çalışmayı sürdürmüşlerdir.⁶ Çalışan genç Suriyeli mültecilerin %87'si, haftada 48 saat çalışıyor.⁷

Geçtiğimiz günlerde BMMYK, hem Suriyeliler hem de ev sahibi toplulukların üyeleri için daha iyi bir yaşam ve çalışma koşullarına ihtiyaç olduğunu belirlemiştir. Bu duruma çözüm olarak, hizmet sağlayıcıların kapasitesinin artırılması, iş arayanların beceri eğitimlerinin iyileştirilmesi, istihdam düzenlemeleri konusunda daha geniş bir farkındalık yaratılması ve daha etkin çok-sektörlü ortaklıkların geliştirilmesi yöntemleri belirlenmiştir.⁸ Bu çözümler ışığında, genç mültecilerle çalışan yerel kuruluşların; mültecilerin ve onların ev sahibi topluluklarının istihdam ihtiyaçlarına yeterince cevap verebilmelerine engel olan iç sınırlamaların belirlenmesi ve ele alınmasına dair bir sorumluluğu bulunmaktadır.

Suriyeli genç mültecilerin yüzleştikleri sorunlar nelerdir?

Genç mülteciler, çatışma ve yerinden edilmenin doğrudan ve dolaylı etkilerinden mustarip, orantısız bir risk altındadırlar. Gençler, sosyal çevrelerinin ve ortamlarının bozulması, fizyolojik ve duygusal sıkıntıların etkileri, etkin bir şekilde iletişim kuramama, finansal istikrarsızlık, yasal ve güç dengesizlikleri, toplumda görünmezlik ve izolasyon, sömürü ve istismar, kimlik temelli etkiler, ayrımcılık ve cinsiyete dayalı eşitsizliklere maruz kalmaktadır.⁹

Genç mültecilerin iş piyasasındaki deneyimleri, beceri uyumsuzluğu, zayıf kişisel ve profesyonel ağlar, mülteci topluluğunun dışında sınırlı sosyal sermaye, beceri ve yeterlilik belgelerinin eksikliği, devredilebilir kimlik bilgilerinin eksikliği, sosyal ve hukuki hakların bilinmemesi, düzenlemelerin yetersiz bir şekilde takip edilmesi ve uygulanması, kamuoyu muhalefeti, müşteri ve işveren bazında ayrımcılık gibi istihdama özgü engellerle de birleşmektedir.¹⁰

Bu kılavuzun verdiği mesaj nedir?

Suriyeli genç mültecilere yönelik programlar, temel ve acil ihtiyaçlara dengeli çözümler sunarken, aynı zamanda gençlerin gelir elde etme ve ev sahibi toplumlara daha iyi entegre olmaları için sürdürülebilir araçlar yaratmalarına destek olmalıdır. Bu kılavuz, uzun vadeli ve kapsamlı bir istihdam vizyonuna sahip ve pozitif gençlik gelişimi (PGG) ilkelerine dayanan “tüm-gençleri-içeren” bir yaklaşımı benimsemekte ve teşvik etmektedir. PGG, gençlerin kendi gelişimlerine öncülük etmek için yetki ve güce sahip olduklarını varsayar ve ilgili, yetkin ve çalışkan pratisyenlerin, gençlerin ihtiyaçlarını daha sağlıklı bir şekilde ve daha iyi bir şekilde anlamalarına ve bu ihtiyaçlara daha iyi cevap vermelerine olanak tanımaktadır.¹¹

Genç mültecilere yönelik programlar, aktif katılımın önündeki (lojistik, finansal, kimlik temelli, kültürel) engelleri azaltan ve faaliyetler, müdahaleler ve ilişkiler açısından zengin bir alan yaratan (barınak, güvenlik gibi) temel ihtiyaçları ele alan ve karşılayan etkin bir ortam yaratmalıdır.¹² Doğrudan ve dolaylı olarak istihdamla ilgili alanlarda büyümeyi teşvik eden bu bütünsel yaklaşım, sektörler arası kurumların özel uzmanlıklarına ve yeteneklerine göre programlama ve çözüm sağlamak için el ele çalışmasını gerektirmektedir. İlgili paydaşlar ile ilişkilerin belirlenmesi, iletişim kurulması ve bu iletişimin sürdürülmesi, genç mülteci programlarının dayandığı koordineli yaklaşım için oldukça önemlidir.

Bu kılavuz nasıl organize edilmiştir?

Bu kılavuz, her biri programatik bir alanı veya konuyu kapsayan altı üniteden oluşmaktadır. Ünite temaları kronolojik değil, kavramsaldir; ünitelerin rehberliği, herhangi bir kronolojik program “aşamasına” ilişkin olabilir. Ünite temaları, her biri bir veya daha fazla “araç” ile eşleştirilen çeşitli alt temalara ayrılır ve bu şekilde açıklanır. Araçlar pratik alıştırmalardan, görsel çerçevelerden, kontrol listelerinden, öz değerlendirmelerden ve ipucu sayfalarından oluşur. Bu araçların çoğu, ekibiniz tarafından etkileşimli alıştırmalar yapmak veya tartışma başlatmak için kullanılabilir. Araçlar bir belgenin ek bölümünde toplanmış ve bu belgenin elektronik versiyonunda araçlara birer link atanmıştır. Kullanılabilirliği artırma amacıyla, araçlar daha kapsamlı kılavuz veya alıştırmaların basitleştirilmiş ve yoğunlaştırılmış versiyonlarıdır. Ekibinizin, bireysel konular hakkında daha ayrıntılı bilgi edinmek için Ek Kaynaklar bölümünde atıfta bulunulan ek okumalara ve kaynaklara başvurması tavsiye edilmektedir.

ÜNİTE 1: GENÇLER VE SİZİN İÇİN BİR PROGRAM

Kendi ülkelerindeki çatışmadan kaçan genç Suriyeli mülteciler, ister tek başlarına ister aileleriyle olsun, bir ülkede yeni bir başlangıç yapma konusunda benzersiz ve çetin sorunlarla karşılaşmaktadırlar. Yaşlıların aksine, bu genç mülteciler hayatın en hassas ve karakter şekillendirici dönemlerinde (ergenlik ve genç yetişkinlik) şiddetli bir karışıklık yaşamışlardır. Bu durum, onlar için kendilerini kurtarma ve yenilenme konularında olağanüstü bir kapasite sağlarken, yetişkinliğe geçişlerinde yeterli destek ve hizmet almaları özellikle kritik önem arz etmektedir.

Gençlerle birlikte çalışan sivil toplum örgütleri, hayatlarının bir alanını - kariyer ve istihdam - yeniden yapılandırma konusunda entegre ve “tüm-genç” bir yaklaşımı benimsemelidir. Bu yöntem, geniş bir yelpazedeki ihtiyaçlarına – istihdama hazır olma ve başarıyı doğrudan ve aynı zamanda dolaylı olarak etkileyen – bir dizi birbirine bağlı hizmet ile zengin ve ilgi çekici programlama ile yanıt veren geniş bir yelpazeyi ele almaktadır. Tüm-genç yaklaşımı, pozitif gençlik gelişimi (PGG) teorisi tarafından desteklenmekte, geliştirilmekte ve mevcut bireylerin gelişmesinin, gençlerin umut, etkinlik ve yetkinlik duygusunu yeniden kazanmalarına ve sonuç olarak yeni evlerine adapte olmalarına yardımcı olabileceğini varsaymaktadır.¹³

Aynı zamanda, genç mülteciler; ayrımcılık, hareket kısıtlamaları, istikrarsız yaşam koşulları, kültürel iletişim engelleri, sosyal ve kültürel beklentiler, finansal istikrarsızlık ve daha birçok zorluklarla yüzleşmektedir.¹⁴ Bu gençler, karakterlerini şekillendiren yıllarının çoğunu, kişisel kimlik ve kabiliyetlerinin önemli yönlerini geliştirme yeteneklerini etkileyen bir bozulma durumunda geçirdiler.¹⁵ Yine de Suriyeli genç mülteciler, diğer gençlerin istedikleri şeyi istiyor ve hak ediyorlar: istikrarlı, güvenli ve tatmin edici bir yaşam kurmak; öğrenme, büyüme ve sosyal ilişkiler kurma fırsatlarına sahip olmak. Bu nedenle, en iyi istihdam edilebilirlik programlarının, acil ihtiyaçların bir karışımını, yani katılım engellerini aşmaya yönelik müdahaleleri ve gençlik haritasının uzun vadeli başarı için gençlerin kendi yollarını çizmesine yardımcı olacak kişisel gelişim fırsatlarını içermesinin önemli olduğu düşünülmektedir.¹⁶

ÖNEMLİ TAVSİYELERİ

1. Genç bireyin gelişim sürecini ve bu sürecin işe hazırlık konusunda genç mültecilerin diğer gruplara göre beceri ve yetkinliklerini inşa etmek için daha fazla besleyici ve güçlendirici bir ortama ihtiyaç duyabileceğini düşünün.
2. Temel programla ilgili beceri eğitim bileşenlerinin zengin, bütüncül bir çevrede güçlendirildiği ve kapsadığı pratik programatik özellikleri (destekler, fırsatlar ve hizmetler) temel alın.
3. Gençlik desteklerini çeşitli aşamalarda programlara entegre etme ve birleştirmenin yollarını araştırın ve bunu kurumsal bir temele oturtun.
4. Gençlerin katılımı ve erişim engellerini aşmasına yardımcı olan ya da temel beceri ve hizmet ihtiyaçlarını ele alan yardımcı program hizmetlerini sağlamayı veya güvence altına almayı planlayın.
5. Özel engellerin üstesinden gelmek için savunmasız alt grupların (örneğin, zihinsel ya da fiziksel engelli kadınlar ya da gençlerin) nasıl desteklenebileceğini göz önünde bulundurarak program faaliyetlerinizi sosyalleşme yönünde ve kadınları da dahil ederek düzenleyin.

Tüm-genç Yaklaşımı

İstihdam programlaması, genç Suriyeli mültecilere, kayıt dışı veya geçim sağlamayan işlerin ötesinde onları daha iyi bir yere taşıyacak beceri, yetkinlik ve ilişkilerin sağlanması veya geliştirilmesi için değerli bir fırsat sunmaktadır. Daha önemlisi, istihdam programları, mültecilerin hayatlarının diğer alanlarındaki gelişme fırsatlarına erişiminin bir yolu olabilmektedir. Tüm-genç programlamasının odak noktası, teknik bilgi, eğitim nitelikleri veya temel beceriler gibi doğrudan istihdam edilebilirliğe bağlı olarak düşünülen bir dizi beceriden daha geniştir. Bunun yerine, tüm-genç programları, gençlerin kişisel ve sosyal gelişimlerine, uzun vadeli esneklik yaratan diğer becerileri ve temel kişisel yetkinlikleri geliştirerek eşit ölçüde durmaktadır.¹⁷ Tüm-genç istihdam programları sosyal bağlantıyı, toplum ve aidiyet duygusunu, fiziksel ve zihinsel sağlığı, kültürel yetenekleri, özgüveni, entelektüel kabiliyeti, geleceğe umutla bakmayı ve diğer faktörleri dikkate alır.¹⁸

Örneğin, bilgisayar onarımı için teknik becerileri öğretmeye odaklanan bir program, gençlerin bu programdan tam olarak yararlanabilme kabiliyetini ve sunduğu iş olanaklarını iyileştiren faktörleri gözden kaçırabilir. Tam tersine, bir tüm-genç geliştirme programının kapsamı haftalık eğitim grubu tartışmalarını veya sosyal saatleri (aidiyet ve bağlantıyı güçlendirmeyi); ılımlı ekip oluşturma ve takım çalışması faaliyetleri (sosyal yetenekleri teşvik etme); “kültür geceleri”, grup gezileri veya film/kitap grupları (kültürel yetenekleri teşvik etme); veya sağlıklı beslenme veya kişisel bakım konuları hakkında konuşmak için yerel halk sağlığı topluluğundan konuk konuşmacıları (fiziksel sağlığı teşvik etme) kapsamaktadır. Bu konuda daha net olmak gerekirse, programınızın veya program personelinizin, gelişimin her yönünü ele alma konusunda yetenekli veya nitelikli olması gerçekçi ve doğru değildir (özellikle zihinsel sağlık ihtiyaçları sadece kalifiye uzmanlarla yapılan ortaklıklar yoluyla ele alınmalıdır). Yine de, programın nasıl uygulandığının (kimin, nerede, ne kadar süre ve hangi sistemlerle çalıştığının) dikkatlice düşünülmesi, yaşamın diğer yönlerini hedefleyen hizmetler sunmanıza olanak sağlayabilmektedir.

Araç 1.1 Gelişim Çerçevesi Öğeleri

Entegre ve destekleyici gençlik programlaması

Tüm-genç istihdam programları, pratik programatik yapılar ve sistemler aracılığıyla tasarlanmakta ve uygulanmaktadır. Bu programlar, Suriyeli gençlerin becerilerini geliştirme, liderlik rollerini üstlenme, düşünceleri ve fikirleri tartışma, yaratıcı olma ve ilişkiler kurma **fırsatları** yaratmaktadırlar. Gençlerin programa erişmelerini sağlayan önemli **hizmetleri** (materyaller, kaynaklar, bilgiler) ve programlara anlamlı bir şekilde katılmaları için ihtiyaç duydukları kişilerarası, duygusal ve stratejik desteği almalarını sağlarlar.¹⁹

“DFH” (Destekler, Fırsatlar ve Hizmetler) Çerçevesi, bu yapıların bir tüm-genç programı yaklaşımını kolaylaştırmak için birlikte nasıl çalıştığını anlamak için bir değerlendirme listesidir. DFH değerlendirme listesi aracılığıyla, programın hizmetleri (eğitim materyalleri, eğitim planları, müfredat, değerlendirme araçları ve mekanlar) destek ve fırsatlarla (programın usul ve uygulama yöntemleri) eşleştirilir. Bu şekilde, basit bir istihdam programı bile, gençlerin aktif olarak katılmasına, öğrenmesine, bunlarla başa çıkmasına, zorlukların üstesinden gelmesine, sağlıklı ilişkiler kurmasına ve çalışanlarla ve akranlarıyla ilişki kurmasına olanak tanımak için genişletilebilir.²⁰ Tüm-genç programları, dar bir tanımla, istihdam girişiminden çok genç bir bireyin gelişim sürecine değer katmaktadır.²¹

Araç 1.2 Destekler, Fırsatlar, Hizmetler (DFH) Çerçevesi

Gençlerin Söz Hakkı ve Bağlılığı

Gençler için programlar, mümkün olduğunca gençlere söz hakkı vermelidir. Pratikte bu, gençlerin, sunulan program türlerinde bir seçim hakkının olmasının yanı sıra, bu programların neye benzediğini, nasıl yönetildiğini, kimin hangi görevleri yerine getirdiğini ve kararların nasıl verildiğini içeren bir söz hakkı bulunmalıdır.²² Genç mültecilerin bakış açısını ve onların sesini programınıza entegre etmek, kriz dönemlerinde belirli zararlara maruz kalanlar da dahil olmak üzere bir dizi kritik yetkinlik oluşturmaları için son derece güçlü bir yol olabilmektedir.²³ Gençlerin söz hakkını, anlamlı ve saygılı bir şekilde programınıza entegre etmek her şeyden önemlidir. Bunu yapmak, program planlayıcılarının özenli düşünmesini ve ilgili tüm paydaşlardan katkı almayı gerektirir.

Gençlere söz hakkı vermek veya gençlerin katılımını sağlamak, programınızdaki gençlerin kimler olduğuna ve onlara ne kadar destek verileceğine bağlı olmalıdır. Gençlerin kişisel özelliklerini (yaş, bilişsel gelişim aşaması), yeteneklerini (deneyim, eğitim, hazırlık, motivasyon, ilgi ve kendine güven), programın kapasitesini (yetişkinlerin destekleme konusunda yeteneği/ilgisi/istekliliği, gençlere koçluk ve akıl hocalığı yapmaları, organizasyon kültürü/kuralları) ve daha önemlisi, programın kapsamı (program hedefleri ve amaçları ve bu hedeflere ulaşmada gençlerin sesinin rolünü) dikkate alarak işe başlayın.

Gençlerin katılımı birçok biçimde olsa da, nadiren kazara olmaktadır. Bir program tasarımcısı ve uygulayıcısı olarak, gençlerin belirli bir düzeyde geri bildirimde bulunmaları, programa katılmaları ve programı etkilemeleri için bir ortam inşa edilmesi kritik önem taşımaktadır. Gençlerin katılımı; gençlik sosyal yardım toplantıları, gençlik kurulu üyeleri, gençlik odak gruplarıyla program tasarımına girdi toplama, genç değerlendiriciler kapsamında piyasa değerlendirmelerine genç katılımı, program girişimleri veya gençlerin tavsiye, öneri ve istekler sundukları forumlar veya eşler arası eğitim ve rehberlik şeklinde olabilmektedir.²⁴ Birçok genç mültecinin güç ve kaynaşma duygusuyla karşılaştığı ortamlarda, gençlerin söz hakkının programlanması, onların sadece kendi programınızın hizmetlerinden yararlananlar değil, etkili ve yetkilendirilmiş temsilciler olmasını sağlayacak, kendilerini yeniden tasarlamalarına yardımcı olacaktır.²⁵

Araç 1.3 Gençlerin Katılımında Örnekler

Araç 1.4 Gençlerin Söz Hakkı Seviyesi Çerçevesi (“Hart Merdiveni”)

Erişim ve Katılımın Önündeki Engeller

Genç mülteciler, programınızı öğrenmek ya da anlamlı bir şekilde erişmek söz konusu olduğunda diğer genç gruplardan daha fazla engelle karşılaşabilir. Bu engellerin birçoğu, birçok mültecinin hayatını karakterize eden, gündelik sorunlardan, rahat ve dikkati dağınık bir evde yaşayıp yaşamadıklarına, temel ihtiyaçlarını karşılamak için hizmetlere erişimleri olup olmadığına, ev sahibi toplumla etkileşim düzeylerine, gerekli ve yeterli psikolojik desteğe sahip olup olmadıklarına, iş için uygun kıyafetleri olup olmadığına, travma sonrası etkilerle baş etme seviyelerinden daha pek çok diğer sıkıntıya kadar çeşitlilik gösterebilmektedir.²⁶

Bu nedenle, programınızın, bu program dışı faktörleri, değiştirilmiş sistemler veya faaliyetler aracılığıyla bilmesi, değerlendirmesi ve ele alması son derece önemlidir. Bunu yapmak, genç mültecilere programınızın sunduğu gelişmiş istihdam imkanlarından yararlanma şansı vermenizi sağlayacaktır. İlk adım, grubunuzdaki mülteciler için başarının önündeki potansiyel engellerin belirlenmesi ve tanımlanması olmalıdır. Bu, programınızda veya ek ortaklıklarınızda değişiklikler yaparak ulaşabileceğiniz gençleri de hedeflemenizi sağlayacaktır.

Araç 1.5 Katılım Engellerinin Çözüm Matrisi

Ayrılmış gençler için erişilebilir programlama

Gençlik homojen değildir. Bu, Suriyeli genç mülteciler gibi dar tanımlanmış gençlik grupları için geçerlidir. Genç kadın mülteciler bu alt grupların en büyüğünden birini temsil eder ve çoğu zaman programlamaya erişme ve işgücü piyasasına katılma yetenekleri, yerinden edilme ile daha da kötüleştirilebilecek özgün, sosyal veya toplumsal faktörler tarafından daha da kötüleştirilir.²⁷ Farklı geçmişlerden gelen gençler, eğitim düzeyleri, aile bağları, cinsiyet kimliği, engellilik durumu, coğrafi geçmiş veya cinsel yönelimler gibi diğer alt gruplar, istihdam programınıza katılmak için engel teşkil edebilmektedir.²⁸ Bu engeller, programınızı tanıtmaktan, işe alım ve seçim yöntemlerinize, personelinizin kullandığı dil türüne, programınızın yer aldığı fiziksel konumla ilgili olabilir.

Her grubun karşılaştığı tüm engellerin ortadan kaldırılması pratik olmayabilir ve kaynaklarınız, hedefleriniz ve diğer faktörler, programınızı ne kadar değiştirebileceğinizi eninde sonunda belirleyecektir. Bununla birlikte, bir öz değerlendirme, kuruluşunuzun uygulama erişimi konusunda gerekli olabilecek hızlı düzeltmelerin altını çizebilir. Küçük ayrıntıları bile ele almak – saatleri uzatmak, dış mekanlarda kırık bir ışığı düzeltmek, kurallar oluşturmak ve yayınlamak ya da ayrımcılık yapmama politikası oluşturmak – programınızın erişim alanını genişletebilir. Bu zorlukları daha iyi anlamak, programınızı genç katılımcılar tarafından daha uygun ve erişilebilir olacak şekilde değiştirmenize yardımcı olacaktır.²⁹

Araç 1.6 Kadın Genç Mültecileri Etkileyen Faktörler

Araç 1.7 Uluslararası Anlamda Erişilebilir Programların Kontrolü

Odaklı programlar için problem analizi

Geniş ve birbiriyle bağlantılı zorluklar genç mültecilerin önüne çıkmaktadır ve sorunun boyutu aşılabilir görünebilir. Çözmek istediğiniz problemi analiz etmek ve açıklığa kavuşturmak, nereden başlayacağınızı veya programınız zaten devam ediyorsa uygulama stratejinize nasıl odaklanacağınızı bilmenize yardımcı olacaktır.

“Problem ağacı analizi” (durum analizi veya problem analizi olarak da bilinir) geliştirmek, karşı karşıya kaldığınız sorunun nedenlerini ve etkilerini görselleştirmenize yardımcı olabilir, programınızın kaliteden ödün vermeden kısa sürede ve en üst düzeyde etkili olacak makul bir şekilde ulaşabileceği (veya ulaşamayacağı) hedefler hakkında mantıklı ve gerçekçi olmanıza yardımcı olur.. Bu alıştırma, ekibinize, genç mülteci işsizliğine hitap etmek için “bakış açısını” anlamlı bir şekilde ele alabileceğinizi düşündüğünüz belirli bir noktayı belirleyerek yardımcı olacaktır. Örneğin, analizinizi düşük kadın katılımının birincil nedenlerini ve etkilerini tanımlamaya ve yanıt olarak bu duruma karşı müdahaleler oluşturmaya odaklayabilirsiniz.

Bu tür bir program tüm program ortamlarında önemli olmakla birlikte, karmaşık, çok seviyeli zorluklar, hızlandırılmış uygulama zaman çizelgeleri ve hızlı kazançlar üretme baskısı ile karakterize edilen mülteci tepkisinin önemli olduğu bir ortamda özellikle kritiktir.³⁰ Ayrıca, açık ve ulaşılabilir hedeflere sahip olarak, programınızın katılımcılar için açık beklentileri belirlemesini, iletmesini ve etik bir şekilde uygulanmasını sağlayabilirsiniz.

Araç 1.8 Problem Ağacı Egzersizi ve Analizi

ÜNİTE 2: İNSAN TABİATINI ANLAMAK

Suriyeli mültecilere hizmet etmek için çalışan bireylerin, örgütlerin ve ajansların ekosistemi, geniş, çeşitli ve birbirleriyle bağlantılıdır; aktörler, her biri kendi amaçlarına, programlarına ve ortaklıklarına sahip olan birden çok sektöre yayılır. Alan, mülteci istihdamı ve olası bir paydaşın entegrasyonundan etkilenen herhangi bir kişi veya grubu düşündüğünüzde daha da genişler.³¹ Bu alanı yapılandırılmış, planlanan bir çalışma geliştirmeye zaman ayırmak suretiyle, programınızı, riskleri ve fırsatları erken tanımlayacak şekilde konumlandırarak ve programlama işlevine tüm-genç bir yaklaşım uygulamanın kritik bir parçası olan ortaklık beklentilerinin stratejik avantajını elde edeceksiniz. Bu göreve sistematik olarak yaklaşmak - ilk beyin fırtınası, haritalama ve analiz yoluyla - az kaynak gerektirecek ve araştırma ve ilişki kurma için kaynakların nereye tahsis edileceği konusunda daha sonraki tercihleri basitleştirecektir.

ÖNEMLİ TAVSİYELERİ

1. Birbirinden farklı sektörlerden – örneğin özel işletmeler, kamu sektörü, toplum örgütleri, gençler üzerine çalışmaları bulunan diğer aktörler – paydaşlarla beyin fırtınası ve haritalandırma çalışmaları yapın.
2. Paydaşları projeyi anlamlı bir şekilde destekleme, katkıda bulunma veya etkileme yeteneklerine göre sınıflandırın ve ölçeklendirin.
3. Program tasarımı ve uygulamasında piyasa verilerinin elde edilmesi ve kullanılması için en iyi yaklaşımı belirleyin.
4. Genç mültecilerin ihtiyaçları, motivasyonları, içinde bulundukları durum ve sınırları ile ilgili kilit soruları netleştirin.
5. Katılımcı değerlendirmenin yararlarını ve zorluklarını anlayın.

Beyin fırtınası yapın, analiz edin ve paydaşları önceliklendirin

Genç mülteci istihdam programına ilişkin paydaşlar, mültecilerin yeni topluluklara entegre olmalarına ve kariyer yollarını yeniden inşa etmelerine yardımcı olacak motivasyon, ilgi ve kaynaklara sahip herhangi bir grup veya bireyi içerebilir. Genç mülteci istihdamının teşvik edilmesi, her biri kendi katılımı için gerekçeleri olan bir dizi potansiyel destekçiye hitap edecektir: nitelikli eleman bulmak, ahlaki bir zorunluluğa yanıt vermek, kaynakların adil bir şekilde dağıtılmasını sağlamak veya yerel sosyal uyumu artırmak. Nedeni ne olursa olsun, geniş açılı bir bakış açısı elde etmek, her noktada kurulabilecek potansiyel ortaklıkları tanımlamanıza ve projenizin yaşayacağı sistemin kapsamlı bir resmini oluşturmanıza olanak tanır.³²

Beyin fırtınası, sizi topluluk düzenleyicileri, inanç liderleri, gençlik ağları, yerel siyasi liderler, hükümet yetkilileri, eğitim uzmanları, sosyal hizmet sağlayıcıları, küçük işletmeler, ticaret dernekleri ve diğer sivil toplum örgütleri ve toplum temelli kuruluşların (STK'lar) mevcut projeleri gibi farklı aktörlere yönlendirecektir.

Sonuçları veya beyin fırtınasını, paydaşların konuya ilgi düzeylerini, hedeflerinin sizinkilerle nasıl uyum sağladığını ve katkıda bulunabilecekleri kaynakları da dahil olmak üzere bir dizi alana dayalı olarak profil oluşturarak düzenleyebilirsiniz. Bu paydaşların kendi güç ve çıkarları ile daha ileri düzeyde haritalandırarak, resmi olarak ortaklığa veya işbirliğine girme çabasına geçecek olmayanları eleyebilirsiniz.³³ Bu uygulamalar, yeni ortaklıkları bilgilendirmek için proje başlangıcında gerçekleştirilebilir; aynı zamanda mevcut ilişkileri yeniden gözden geçirmek, paydaşların nasıl değiştiğini anlamak ve kaynakları yeniden konumlandırmak için kontrol araçları olarak da eşit derecede değerlidir uygulamalardır.

Araç 2.1 Paydaş Bulutu

Araç 2.2 Paydaş Analizi Çerçevesi

Araç 2.3 Güç/Önem Haritalandırması

Programlamaya katkı sağlayacak piyasa verileri

Genç mülteciler, somut değer sunan ve gerçekçi kariyer belirleyen istihdam programlarına ihtiyaç duymaktadır. Düşük ücretli, tutarsız veya geçim düzeyi olmayan işlerin ötesine geçen anlamlı ve iyileştirilmiş kariyer yollarına erişme konusunda yardım istemektedirler. Bu nedenle, mevcut yerel pazar eğilimleriyle uyumlu ve iyi bir geleceğe sahip kariyerlere işaret eden programlar talep etmektedirler.³⁴

Programınızın kapsadığı sektörler, alt sektörleri ve teknik odak alanları, yerel pazarınız hakkında düzenli olarak topladığınız bilgiler ışığında kararlaştırılmalı, gözden geçirilmeli ve yeniden incelenmelidir.³⁵ Bu, verilerin sürekli olarak güncellenmesi için bir planınızın olması gerektiğini anlamına gelmektedir. Her program farklı olmalı ve verilerin toplanması ve entegre edilmesine nasıl yaklaşacağınız, diğer veri kaynaklarının kullanılabilirliği ve uygunluğu, programınızın kapsamı ve zamanlaması, uygulama aşamanız, eğitim üzerindeki kontrol düzeyiniz, teklif, insan ve finansal kaynaklarınız gibi faktörlere bağlı olarak değişmelidir.. Üstelik programınız, aciliyet duygusunun - zamana, bütçeye ve ilişki kısıtlamalarına ek olarak - piyasa hakkında iyi kalitede veriler elde etmek için ne kadar kaynak ayırabileceğinizi etkileyeceği bir ortamda uygulanmalıdır.

Resmi ve derinlemesine bir piyasa değerlendirmesinin yapılması çoğu kez mümkün, gerekli, hatta uygun olmayabilir. Aslında, mevcut bilgiler, raporlar veya diğer belgeler, kamuya ait web siteleri, meslektaşlar ile yapılan görüşmeler, ticaret odası, çalışma bakanlığı yayınları, Birleşmiş Milletler ofis kaynakları, STK web siteleri ve yayınlar ve diğerleri gibi nispeten düşük maliyetli, halihazırda mevcut kaynak ve yöntemlerin bir araya getirilmesiyle çok temel bilgiler toplanabilir.³⁶ Bu kaynakların kritik bir şekilde kullanılması, piyasa dinamiklerinin işlevsel bir şekilde anlaşılması için yalın ve güçlü bir yoldur. Kısıtlamalarınıza bağlı olarak, bunlar ideal olarak eşleştirilmeli ve harici danışmanların katılımı veya birincil kaynak görüşmeleri ve derinlikli piyasa gözlemlerinin düzenlenmesi ve yürütülmesi gibi daha yoğun kaynak analiz yöntemleri ile desteklenmelidir.³⁷

Araç 2.4 Piyasa Veri Yaklaşımları Kontrol Listesi

Kilit genç mülteci soruları

Pazar koşullarının anlık görüntüsünü hangi yolla oluşturursanız oluşturun, ancak genç mültecilerin algı ve deneyimlerinin bir yansıması ile eşleştirildiğinde programınız için doğru ve değerli olacaktır. Gençlerin genellikle işgücü piyasasındaki özel işlere daha uygun olmalarını sağlayan kendilerine özgü ilgi alanları, istekleri ve beceri setleri vardır. Gençlik ayrıca, zaman, kaynak ve kararları üzerinde kontrol eksikliği ve önyargılı, “yetişkin” görüş ve tutumların olumsuz etkileri gibi resmi işlerde başarılı olma yetenekleri konusunda kısıtlamalar yaşamaktadır.³⁸ Bu kısıtlamaların etkisi, ev sahibi toplum muadillerinin karşılaşmayacağı ek yasal, kültürel ve sosyal engellerle karşılaşan genç mülteciler için daha da kötüleşebilmektedir.

Az sayıda masa başı araştırması, odak grupları, danışma konseyleri, anketler, yarı-yönlendirmeli görüşmeler, kilit-cevap görüşmeleri yoluyla gençlik mülteci deneyimini anlayabilirsiniz.³⁹ Oluşturduğunuz gençlik portresinin programınıza anlamlı bir girdi sağlaması için, genç mülteci yaşamının hane bağlamı ve ev yaşamı, yasal kısıtlamalar, finansal durum, sosyal ve duygusal yaşam, günlük alışkanlıklar, kültürler arası etkileşimler, gençlik alt gruplarının deneyimlerini yansıtırken iş ve eğitim deneyimi gibi hususlara ışık tutması gerekir.

Araç 2.5 Gençlik Değerlendirmesi Çerçevesi

Araç 2.6 Cinsiyet Hassasiyeti Olan Programların Göstergeleri

Piyasa değerlendirmelerine önem verin

Programınız, genç mültecilerin yerel pazarınızı değerlendirmede yer almaları için fırsatlar oluşturabilir. Bunu yapmak, gençlerin anlamlı roller ve görevler üstlenirken beceriler ve ilişkiler kurabileceği ek, dönüşümsel bir alan yaratır.⁴⁰ Pazar değerlendirmesi gibi önemli bir uğraşa katılmaya teşvik edilmek, gençlerde kendine güven, öz-yeterlilik, aidiyet duygusu ve takım çalışması, işbirliği, eleştirel gözlem ve analiz gibi becerilerin gelişimine katkıda bulunabilir. Dahası, gençler bireyler, topladığınız verileri daha fazla gençliğe odaklı, özümsemiş ve hızlı bir hale getirerek, pazar gözlemleri yapmak, kaynakları ve verileri toplamak, bu verileri analiz etmek ve işverenlerle bağlantı kurmak için gereken insan kaynaklarını arttırmak suretiyle değerlendirmenize değer katabilir.

Önemli olarak, veri toplamaya gençlerin katılımı, hiçbir zaman sadece katılım adına yapılmamalıdır. Ancak ve ancak sürece dahil olan gençler için anlamlı olursa, araştırma hedeflerinize katkıda bulunabilir; ancak ilgi ve saygıyla konuşlandırılabilirse sürecinizin bir parçası olabilir.⁴¹ Genç bireyler, eğitim ve koçluk ile iyice desteklenmeli, zengin bir şekilde teşvik edilmeli, kullanıcı dostu ve uyarlanmış araştırma araçlarıyla donatılmış dikkatli gruplamalar ve eşleştirmeler yoluyla görevlere atanmalı ve görevi yerine getirebilmeleri için fazladan zaman ve kaynak ayrılmalıdır.⁴²

Genç bireylerin katılımı birçok şekilde olabilir ve bu katılım Ünite 1'de ele alınan gençlik katılım faktörlerine (özellikler, kabiliyet, amaçlar, kapasite ve hedefler) bağlıdır.⁴³ Genç bireyler araştırma soruları geliştirebilir veya bu soruları sağlayabilir, kaynak materyalin bulunmasına ya da gözden geçirilmesine yardımcı olabilir, hafif veri analizi desteği sağlayabilir, bir odak gruba yardımcı olabilir veya bu grupları koordine edebilir, doğrudan pazar gözlemleri gerçekleştirebilir, işverenlerle görüşebilir veya onları arayabilir, profesyonel değerlendiricilere eşlik edebilir ya da yardımcı olabilirler.⁴⁴ Genç bireylerin katılımı, bir programın değişimini veya dalgalı bir yerel pazar ışığında devam eden programın güncel kalmasını sağlayacak şekilde işgücü piyasası “dokunma tabanı” olarak özellikle uygun olabilir. Profesyonel olmayan genç değerlendiricilerinin son derece titiz ve istatistiksel açıdan anlamlı bir değerlendirme yapması beklenemezken, genç bireylere entegre edilen değerlendirmeler, büyümeyi teşvik etmek ve genç mülteciler için temel yetkinlikleri yeniden inşa etmek için benzersiz bir güce sahiptir.⁴⁵

Araç 2.7: Genç Katımlı Piyasa Değerlendirme Aracı

ÜNİTE 3: KAPSAMLI MESAJLAR VE GÜÇLÜ İLİŞKİLER

İstihdam programınız, gerçekleri temel alan ve genç mültecilerin güçlü ve varlıklarına odaklanan, zorlayıcı ve olumlu bir mesajı benimsemeli ve yaymalıdır. STK'lar, inanç temelli hayır kurumları ya da mesleki eğitim sağlayıcıları gibi aktörler zaten ilgili çalışmaları yapıyor ve benzer hedefleri paylaşıyor olsa da, diğer kurumların mülteci istihdamını desteklemenin neden büyük fayda getireceği konusunda ikna edilmesi gerekir. Hassas ilişki yönetimi yoluyla güçlendirilen açık ve güçlü bir mesajla, hassas/tereddütlü paydaşlara cevap vermeye hazır olmalısınız.

Mesajınız, hizmet verdiğiniz gençlerin göç öncesi ve sonrası deneyimlerini derinlemesine anlamanız için oluşturulmalıdır ve bu temellere dayanmalıdır. Bağlamı anlamak, genç mültecilerin güçlü yönlerine, özelliklerine ve dirençlerine dayanan bir mesaj oluşturmaz ve hem mülteciler hem de ev sahibi toplum için, çalışma haklarına erişimin iyileştirilmesi hususunda daha geniş bir mesajla bağlantı kurmanızı sağlayacaktır.⁴⁶ Bu adımları atmak, kuruluşunuzun Suriyeli gençler için destekçi rolünü yerine getirmesine ve ortaklarınızla verimli ve sürdürülebilir ilişkiler kurmanıza olanak verecektir.

[ÖNEMLİ TAVSİYELER]

1. Çalışanlarınızı kültürel yetkinliğe sahip olacak şekilde hazırlayarak dahili kapasitenizi geliştirin.
2. Mülteci istihdam programlamasının kazan-kazan ekonomik ve sosyal faydalarını vurgulayan, gerçeklere dayanan ve güçlü yönleri ve bireylere odaklanan açık bir mesajı oluşturun.
3. Net olun: Güçlü iletişim, değişim ve öğrenim kanallarının sürdürülmesinden ve oluşturulmasından sorumlu olan kendi kuruluşunuzdaki ve iş ortaklarınızdaki irtibat kurulacak kişileri belirleyin.
4. Güvenilir ve değerli bir ortak olun; paydaşlarınızın teşviklerini, motivasyonlarını ve ihtiyaçlarını göz önünde bulundurarak ortaklıklar kurun ve bunları sürdürülebilir hale getirin.

Ekibinizin kültürel yetkinliğini geliştirin

Suriyeli genç mültecilerin hayatlarında ilgili ve destekleyici yetişkinlere ihtiyaçları vardır ve programınızı yürüten yetişkinlerin nitelikleri yüksek olmalıdır. Program yürütücüler, tasarımcılar veya yöneticiler gibi mültecilerle yoğun bağlantı kurmayan ekip üyeleriniz bile, kültürel yeterlilik için belirli standartlar olduğunu anlamalı ve bu standartları karşılamalıdır.⁴⁷ Kültürel duyarlılık veya kültürel farkındalıktan daha fazlası olan kültürel yeterlilik; kültürler arasında saygı, açıklık ve adil haklara sahip bir şekilde çalışmak için kullanılan pürüzsüz bir yeterlilik anlamına gelir.

Personel yetiştirmek için kültürel açıdan yetkin ve özenli yetişkinleri programa dahil etmek, genç mültecilerin öğrenmeye ve büyümeye odaklanması için programınızı güvenli ve davetkar bir yer haline getirmesi açısından kritik öneme sahiptir. Ekibinizin genç mültecileri ve onların kültürlerini anlamak, değerlendirmek ve takdir etmek için oturumlara katılması hususunda ısrarcı olmak, bu yaklaşımı genç istihdamıyla içselleştirmelerini sağlamanın en iyi yoludur.⁴⁸

Araç 3.1 (Gençlerin) Kültüre Önem Verme ve Değer Sahibi Olma Alıştması

Araç 3.2 Kültürel Anlamda Yetkin Gençlerin İş İlkeleri

Mesajınıza odaklanmak için bağlamı anlayın

Suriyeli genç mülteciler, çoğu kez, eşsiz deneyimleriyle şekillenen özelliklerin ve esneklik faktörlerinin nadir ve değerli bir kombinasyonuna sahiptir. Bu özelliklerin birçoğu onları güçlü çalışanlar haline getirebilir ve beceriklilik, dayanıklılık, esneklik, yaratıcılık, iki dillilik, kültürler arası akıcılık, eğitim için takdir ve istihdamı sürdürmek için güçlü bir teşvik içerir. Genç mülteciler, ev sahibi toplumları, fırsatlara izin verilirse yeni fikirler ve bakış açıları kazandırarak zenginleştirmeye hazırdır.⁴⁹

Bununla birlikte, Suriyeli gençlerin, ulusal arka plan, ekonomik statü, travmatik deneyimler, kültürel farklılıklar ya da dil becerileri ile ilgili fikirlere bağlı olarak işyerinde ayrımcılıkla karşılaşması benzer genç gruplarından daha muhtemeldir.⁵⁰ Kendilerini iş rekabeti çevresindeki hassasiyetlerden dolayı yerel küskünlüklerin hedefi olarak görebilirler ya da haklarını yeterince savunmak istemeyen yerel yetkililer ve temsilcilerle karşılaşabilirler.⁵¹

Bunun ışığında, programınız hizmet verdiğiniz genç mültecilerin deneyimleri hakkında doğru ve özel bilgilere dayanmalıdır. Sadece gençlik odaklı bir grup oluşturmak, Suriyeli gençlerin kendileri hakkında sahip oldukları algılar, paydaşlarla olan ilişkileri ve toplulukları hakkındaki ön yargıların, bu konuda bir adım atma yeteneklerini nasıl etkilediğini de içeren bu türden nüanslı ve bağlamsal bilgileri bir araya getirmenin bir yoludur. Bu kişiselleştirilmiş ve insancıl hale getirilmiş bilgiler sizi genelliklerin ve platürlerin ötesine taşıyacak ve genç mültecilerin bireysel güçlerini sergilemede etkili bir mesaj oluşturacaktır.

Araç 3.3 Genç Mülteci Odak Grubu Rehberi

Araç 3.4 İşverenlerin Genel Gençlik Algıları

İlgi çeviri ve kapsamlı bir mesaj oluşturun

Suriyeli genç mülteciler değerlerini net bir şekilde anlıyor, ancak kendi pozitif anlatımlarını yaratmak ve iletişim kurmak için gerekli araçlar ve sosyal erişimden yoksun olabilirler.⁵² Üstelik, bazı paydaşların mülteci meselelerini takip etmek için çok az zaman harcayabilmelerini ve bunun yerine toplumunuzda geçerli olan (gerek iyi gerekse kötü) mesajlara ve imgelere duyarlı olmalarını bekleyebilirsiniz. Örneğin işverenler, kapsamlı evraklar, beceri kümelerinin küçümsemesi, ev sahibi toplum tepkisi konusunda tereddüt, ya da Suriyeli gençlerin ülkelerine geri dönüp işten ayrılma hissi ile ilgili düşünceleri nedeniyle Suriyelileri istihdam etme konusunda isteksiz olabilirler.⁵³ Bahsedilen uygulamalar, bu argümanların çoğuna gerçekleri ile cevap vermeniz konusunda sizi hazırlayacaktır.

İşverenlerin yanı sıra, ev sahibi toplumun gençleri, aileler ve iş arayanlar mülteciler için programlamayı desteklemekte bir değer göremeyebilir ya da çabalarınıza aktif bir şekilde karşı koyabilir, bu çalışmalarını kendi kaynaklarını azaltmak olarak algılayabilirler. Bu görüşler güçlü ve etkili olabilir ve programınız bunları ciddiye ve hassasiyetle bertaraf etmeyi planlamalıdır.⁵⁴ Bu endişeleri öncelikle programınızın herkes için geniş bir insan hakları ve çalışma yeri hakları mesajını benimsemesini sağlayarak giderebilirsiniz. İletişiminiz, işinizin sadece mülteci değil, daha geniş bir topluluğa nasıl fayda sağlamaya odaklandığını göstermeye dayanmalıdır. Bu mesaj, değişim, paylaşım, diyalog, işbirliği ve toplu sorun çözme sürecini teşvik etmek amacıyla programınızdaki kanalları içerecek şekilde hayata geçirilebilir. Bu sayede programınız daha güvenilir ve adil olacak ve Suriyeli genç mülteciler üzerinde tecrit ve “ötekileştirme” etkisi yaratabilecek olan söylentiler, yanlış bilgilendirme ve korkuyla mücadelele yardımcı olacaktır.⁵⁵

Önyargılı bakış açılarının çaresi, çalışmanızın değerini ve tüm toplum için olumlu sonuçlara nasıl dönüşebileceğini açıklayan olumlu, otantik ve açık bir mesaj olacaktır. Mültecilerin ekonomik entegrasyonu, toplum çapında eylem gerektirir ve mesajınız, acil ihtiyaçların ya da paydaşların kişisel çıkarlarının ötesine geçen daha derin ya da uzun vadeli hedeflere (ör. sosyal uyum, uzun vadeli istikrar ve eşitlik) değinmelidir.⁵⁶ Pratikte, her sektöre veya ana paydaş grubu uyarlanmış konuşma noktaları ve bunların ne zaman ve ne sıklıkla iletilmesi gerektiğini gösteren talimatlar dahil olmak üzere bir stratejik iletişim planı oluşturmalı ve bunu resmileştirmelisiniz. ⁵⁷ Organizasyondaki herkesin - liderlerden personele - mesajınızı anladığından ve özümsemiş olduğundan emin olmanız gerekmektedir.⁵⁸

Araç 3.5 Mesaj Tanımlama Alıştırması

Paydaşlarınızla sağlıklı bir ilişki kurun

Mesajınızı etkili bir şekilde paylaşmak ve genç mültecileri desteklemek, ekibinizin paydaşlarınız için güvenilir bir ortak olmasını gerektirir. Bu, programınızın hedefleri ve işinize rehberlik eden değerler, modeliniz ve yöntemleriniz hakkında şeffaf olmak ve ortaklık yapısında kendiniz için yarattığınız rolü yerine getirirken tutarlı olmak anlamına gelir.⁵⁹ Gerçekçi bir şekilde elde ettiğiniz sonuçlara, bütçeye ve personele yeterli ölçüde ulaşabileceğiniz çıktılara veya sonuçlara söz vermeniz ve program başladığında genç mültecilere pozitif bir şekilde odaklanmanız şarttır.⁶⁰

Program geliştikçe kilit paydaşlar değişecektir (örneğin, bir üniversite araştırma departmanı bir piyasa değerlendirme süreci sırasında önemli olabilir; buna karşın bir işveren İK departmanı, staj veya işbaşı sırasında merkezde olacaktır). Sonuç olarak, sadece kimin katılacağını değil, aynı zamanda onların katılımının proje aşamasına göre nasıl değişeceğini de haritalamanız önemlidir.⁶¹ Ayrıca, ilişkilerinizin kişiden-kişiyeye düzeyinde olacağına göre, açık iletişim hatlarını sürdüreceğiniz her ortak kuruluşdaki belirli temas noktalarını belirlemeli ve önceliklendirmelisiniz. Son olarak, personelinizdeki ilişki yöneticilerini, ilişkileri yönetme, belge etkileşimlerini yönetme ve bilgi paylaşımında bulunma becerilerine sahip olacak şekilde seçmeniz gerekmektedir.⁶²

Araç 3.6 Paydaşlarla İşbirliği Hakkında İpucu Rehberi (Özel Sektör)

ÜNİTE 4: İSTİHDAM PROGRAMLAMA

Eğitim içeriği, modelleri ve yöntemleri istihdam programınızın kalbinde yer almaktadır. Müfredatınız, öğrenme planlarınız ve eğitim materyalleriniz, temel ve ek becerilerin ve yetkinlik gruplarının dengeli bir kesitini kapsamalıdır.⁶³ Bununla birlikte, en yüksek kaliteli materyaller, doğru eğitimler, öğrenme ortamları ve onları hayata geçirecek ek özellikler olmaksızın mültecilere çok az değer katacaktır. Başka bir deyişle, içeriğinizin nasıl kullanıldığı ve yayıldığı (ne zaman, hangi ortamlarda, hangi sistemlerde ve kimlerle ne sıklıkta) iyi içerikler olarak iyi sonuçlar elde etmek için önemlidir.⁶⁴

Etkili program tasarımcıları, destekleyici öğrenme ortamlarının, interaktif müfredatın, aktif destekleyici bileşenlerin ve genç-dostu eğitimcilerin, genç mülteci istihdam programlarının, kalkınma görevinden – ve aslında destekleme görevinden – kaçınmaksızın, diğer kalkınma unsurlarını geliştirmeye paralel bir fırsat sunduğunu kabul etmek durumundadır.

[ÖNEMLİ TAVSİYELER]

1. Tüm-genç gelişimine katkıda bulunmak için öğrenmenin gerçekleşeceği, gençler için cazip olan bir ortam oluşturun.
2. Birincil ve ikincil (destekleyici/etkileyici) beceri gruplarında öğrenme deneyimlerini içeren entegre, bütüncül bir hizmet yelpazesi oluşturmak için eğitim öğelerini seçin ve bir araya getirin.
3. Güncellenmiş ve ilgi çekici eğitim içeriği ve müfredatı (sınıf temelli öğrenme için) kullanın ve içerik alanlarını çok yönlü bir eğitim paketinde birleştirin.
4. Aktif katılım ve bol pratik içeren öğrenci merkezli, genç merkezli, etkileşimli ve güçlendirici öğretim stillerini anlayan eğitimlerle çalışın.

Destekleyici ve davetkar bir öğrenme ortamı

Programınızın sınıf ortamı, genç kursiyerlerin orada öğrenmeye hevesli olmasını sağlamalıdır. Derslere katılarak kendilerini güvende hissetmeli, soru sormaya ve içeriği analiz etmeye teşvik edilmeli, geri bildirimleri, tepkileri ve yansımaları rahat bir şekilde paylaşmalı ve katkılarına saygı duyulacağından emin olmalıdır.⁶⁵ Bu ortam, genç mültecilerin kendilerini öğrenme sürecine yeniden kavuşmalarına izin veren güvenli alanlar yaratmak ya da bir kenara bırakılmış olan bir önceki öğrenme sevgisini yeniden gözden geçirmek için hayati önem taşımaktadır.⁶⁶

Programınız, öğrenci merkezli ve genç dostu olarak bu ortamı yaratabilir. Öğrenci merkezli bir eğitim yaklaşımı, açık tartışmalar, farklı öğrenme stilleri için uygun öğretim teknikleri, proje tabanlı etkinlikler, grup çalışması, beceri uygulama ve pratikleri için fırsatlar ve akran danışmanlığı aracılığıyla sınıfta paylaşım ve etkileşimi birleştirmeye odaklanmalıdır.⁶⁷ Genç dostu alanlar ve sınıflar, fiziksel olarak davet, güvenli, iyi aydınlatılmış, neşeli, iyi dekore edilmiş, açık bir tabelaya, yayınlanmış kurallara ve normlara ve öğretmenler ve öğrencilerle tanışmak, tartışmak ve işbirliği yapmak için benzer alanlara sahiptir⁶⁸ (kapsayıcı programlama ile ilgili ipuçları için Ünite 1'e bakınız).

Araç 4.1 Öğrenme Ortamı Kontrol Listesi

Bütüncül ve tutarlık bir programlama modeli

Genç mülteciler için iyi istihdam programlaması, bileşenlerin zengin, düşünceli ve çeşitli bir karışımını sunmalıdır.⁶⁹ Programlar, farklı öğrenme ortamları aracılığıyla bilgi ve beceriler geliştirerek, öğrenmenin farklı tarzlarına erişerek ve sınıf temelli eğitime ve beceri uygulamalarına bağlanarak, gençleri birden fazla düzeyde meşgul etmeli ve teşvik etmelidir.⁷⁰

Çok katmanlı program modeliniz, temel beceriler eğitimi, girişimcilik becerileri eğitimi ve ortak ilgi alanı becerileri eğitimi (okuryazarlık, bilgi ve iletişim teknolojisi (BİT) ve dil) ile entegre edilmiş teknik beceri eğitimi gibi öğeleri içermelidir. Mümkün olan durumlarda, programınız temel beceri eğitimini pratikle tamamlamalı ve kariyer danışmanlığı ve planlama, staj olanakları, gönüllülük veya hizmet fırsatları, işbaşı, çıraklık veya işe yerleştirme desteği ve yerleştirme sonrası destek gibi hizmetleri etraflıca içermelidir.

Bileşenlerinizi etkili ve mantıklı bir şekilde dengelemek, her birinin uzunluğunu, zamanlamasını ve sıklığını, eğitim gruplarınızın büyüklüğünü ve formasyonunu, eğitmenleri ve personeli, kullanılacak eğitim tesislerini ve yerleri, ve nasıl kullanacağınızı dikkatli bir şekilde planlamayı gerektirir. Eğitimin evde veya ortaklar veya ortak konsorsiyerler (örneğin mesleki eğitim enstitüleri, dil sağlayıcıları, iş danışmanlığı kurumları) içerisinde verileceğini belirlemek gerekmektedir.

Bunun gibi, genç mültecilere kapsamlı ve birbiriyle bağlantılı bir hizmet paketi sunan program modelleri, tüm-genç gelişimlerini en iyi şekilde ilerletebilirler.⁷¹ Daha da önemlisi, mültecilere ve ailelerine önceden açıklanan mantıklı ve organize bir yapı, onların hedeflerine uymayan bir programla kafalarının karışmasını, yabancılaşmalarını veya daha sonra tatmin olmamalarını da engellemektedir.⁷²

Araç 4.2 Örnek Program Bileşenleri

Araç 4.3 Program Bileşenlerinin Haritalandırılması

Eğitim materyallerinin etkin bir şekilde seçilmesi ve bir araya getirilmesi

Eğitim modelinizi tanımlamak, içeriğinizi veya eğitim faaliyetlerinizin temelini oluşturan materyal seti, müfredat ve bilgi kaynakları seçiminizle paralel yürümelidir.⁷³ İyi içerikler, profesyonel profillerle yakın bir şekilde uyumlu hale getirilmeli, aynı zamanda gençlerin belirli beceriler hakkındaki bilgilerinin artırılmasına ve bu becerilerin pratik olarak nasıl uygulanabileceğine odaklanmalıdır (örn. “know how”).⁷⁴

İçeriğiniz ve müfredatınız, gençlere yönelik, yerel olarak ilgili sektörleri hedef alan, kapsamlı bir grup beceri grubunu kapsamalı ve mümkün olduğunca güncel bir tarzda yazılmalıdır. Bu standartları karşılayan içerik, personel ve eğitmenlerin ilgisini çekmenize yardımcı olurken, aynı zamanda genç mültecileri programınızla diğer rakip sorumluluklar (örneğin aile, iş ve günlük yaşam) ışığında ikna etmeye yardımcı olacaktır. Aynı zamanda, tek bir beceri alanına (yani, temel veya teknik becerilere) odaklanan yüksek kaliteli eğitim içeriğinin dahi stajyerlere, işgücü anlamında iyi sonuçlar elde etmek için ihtiyaç duydukları çok yönlü beceri temellerini verme olasılığı daha düşüktür.

Genç mülteci istihdam programınız, çeşitli alanlarda katılımcılara zengin ve çok yönlü beceri eğitimleri ve aktiviteleri sunmalıdır. Bu alanlar, gençlerin eğitimlere (ilgili dil akıcılığına ve BİT becerilerine ek olarak

okuryazarlık ve aritmetik) katılabilmeleri ve katılmaları için gerekli temel yeterlikleri içermelidir. Buna ek olarak, sosyo-duygusal veya yaşam becerileri ve spesifik teknik yeterlilikler (spesifik işgücü piyasası bağlamları, kariyerleri veya kariyer grupları için beceri setleri) kesişen kısımlar olmalıdır. Yaşam becerileri (ya da bilişsel olmayan beceriler), genç mültecilerin yeni toplumdaki kişisel ve mesleki başarılarını teşvik edecek şekilde diğerleriyle iletişim kurma ve etkileşimde bulunma yeteneklerine sıkı sıkıya bağlıdır. İstihdamla ilgili yaşam becerileri, genç mültecilerin, iyi bir performans göstererek ve başladıkları her işte ilerleyerek teknik eğitimden en iyi şekilde yararlanmalarını sağlar.

Bir dizi değişken; mevcut kaynaklarınızı, iş sektörünüze olan talepleri, mevcut ortaklıklarını ve programınızdaki gençlerin ihtiyaçları dahil olmak üzere programınızın sunabileceği (ve doğrudan sunduğunu) yetenek gruplarını etkileyecektir. Örneğin, örgün eğitimi bozulan mülteciler temel okuryazarlık ve aritmetik becerilerinde daha fazla yardıma ihtiyaç duyabilirler ve iş deneyimlerine sahip gençler, profesyonel işyeri becerilerine daha fazla odaklanan (özgeçmişlerin yeniden yazılması, ev sahibi toplum mülakatlarının kuralları ve işyeri kültürü gibi) eğitimlerden yararlanabilirler.⁷⁵ Programınız, gençlerin ihtiyaçlarına yönelik teşhis ve tanımlar temelinde kişiselleştirilmiş kişiye özel destekler içermelidir.⁷⁶

Araç 4.4 Sosyal ve Davranış Becerileri Grupları

Yetkin ve ilgili eğitmenler

Gençlerin becerilere hakim olma ve programınızı başarı için daha donanımlı hale getirme yeteneği, sunduğunuz eğitimin kalitesine doğrudan bağlıdır. Çeşitli eğitim stilleri ve yöntemleri kullanabilen yetenekli eğitmenler, kaliteli eğitime temel oluşturur. Ayrıca, yetkin ve özenli bir eğitmen ile olumlu ve saygılı bir ilişki, gençlerin, kişilerarası ilişkilerini yeniden yapılandırırken, önemli iş becerilerini kazanmalarına yardımcı olabilir. Eğitmenleriniz, bilgiyi etkili bir şekilde iletmek için interaktif ve öğrenci merkezli yaklaşımları nasıl kullanacaklarını ve genç mülteciler için güçlendirici bir sınıf ortamı yaratmayı başarmalıdır.⁷⁷

Programınız kısmen dolaylı olarak sunulabilirken (diğer bir deyişle, ortak bir kuruluş aracılığıyla sağlanan teknik veya dil eğitimiyle sunulabilirken), mümkün olduğu ölçüde eğitmenlerin profillerini kontrol etmelisiniz. Bunu, deneyim ve anahtar beceri kümelerini içeren (örneğin, empati, interaktif eğitim kabiliyeti, çapraz kültürel akıcılık, dil becerileri ve net iletişim becerileri gibi) ölçütler koyan gereken iş tanımlarını belirleyerek ve resmileştirerek yapabilirsiniz.⁷⁸ Ayrıca, yeteneklerindeki ve performanslarındaki yüksek kaliteyi korumak için eğitmenlerinizi periyodik olarak değerlendirmek ve eğitmek için süreci resmileştirmelisiniz (örn. eğiticilerin Eğitimi, bire bir koçluk ve mesleki gelişim eğitimi vb.).⁷⁹

Araç 4.5 Eğitmen Kriterleri ve Kalifikasyonları

Önemli bir tamamlayıcı eğitim: Dil Eğitimi

Ev sahibi toplumun dilinde (“hedef” dil) akıcı iletişim kurma eksikliği, genç mülteciler için istikrarlı ve saygın bir iş bulma konusunda büyük bir dezavantajdır.⁸⁰ Çoğu durumda mültecilerin ve ailelerinin yeniden yerleşime hazırlanma konusunda çok az zamanları bulunur ve bu da onları hedef dilde önceden eğitim alma olasılıklarının daha düşük olmasını sağlamaktadır.⁸¹ Yetersiz dil becerileri, diğer yetenek profillerine bakılmaksızın genç mültecilerin kaliteli iş aramalarını engellemektedir. Ayrıca, iş bulmalarında, iş koşulları, çalışma saatleri, ödeme skalaları, teşvikler ve sözleşme süreleri etrafında olumlu şartlar talep etmek için daha az koza sahip olacaklarından, iş bulmak için onların müzakere etme kabiliyetini de kötü yönde etkilemektedir.

Bu nedenle, yeniden düzenlenmiş edilmiş eğitimler, ek eğitimler, stratejik ortaklıklar veya yöntemlerin bir araya getirilmesi yoluyla, genç katılımcılarınızın dil eksikliklerini ele almak için bir plan oluşturmalsınız. Programınıza bağlı olarak, teknik eğitim ile eş zamanlı bir şekilde, iş yerinde işe terminoloji ile, çevrimiçi veya özel ders vererek veya yoğun pratik kursuyla eğitim sunabilirsiniz.⁸²

Daha da önemlisi, mültecilerin işlere ya da iş programlarına erişimlerini engelleyen aynı zorluklar, dil eğitimine başlama durumlarını da etkileyebilir. Örneğin, dil eğitimi zor erişilen zamanlarda veya yerlerde sunuluyor olabilir, dil eğitimleri ücretli veriliyor olabilir veya ücretsiz dil eğitimi ayrılan zamana geçecek kalitede olmayabilir.⁸³ Katılımcılara en fazla değeri sağlamak ve serbest zamanlarının tümünü işgal etmemek, tüm gelirlerini buna harcamalarına yol açmamak, hareket kolaylığı sağlamak, hizmet bilgisi ve sosyal bağlantılar üzerindeki kısıtlamaları azaltmak adına dil eğitimi modelinizi stratejik olarak seçmelisiniz.⁸⁴

Araç 4.6 Dil Eğitimi için İpuçları ve Kılavuz

ÜNİTE 5: UZUN VADELİ İŞ PİYASASI ENTEGRASYONU

Her ne olursa olsun gençler için iş piyasasına girmek zor olabilir. Yerel çalışma yasalarına ve çalışma kültürlerine daha az aşina olan veya farklı iş arama uygulamalarına alışmış genç mülteciler için özel bir zorluk teşkil edebilir. Bu nedenle, programınız iş entegrasyonu ve kariyer planlamasını desteklemek için sınıf içi beceri eğitimine uyarlanmış kapsamlı hizmetlerle tamamlamalıdır.⁸⁵

Bu programlama alanı, iş arama, iş bulma ve işi elde tutma ile pratik, iş temelli öğrenme fırsatlarına ek destek sağlamalıdır.⁸⁶ Bu, gençlerin programınızın sınıf temelli bölümleri sırasında edindikleri teknik bilgileri uygulayabilecekleri ve uyguladıkları davranışsal beceriler, profesyonel iş becerileri ve çalışma tutumlarına hizmet edebilecekleri kısımdır. Yapılandırılmış bir şekilde ve tüm-genç yaklaşımıyla birlikte sunulduğunda, bu faaliyetler gençlerin resmi iş deneyimi kazanmasına ve işgücü piyasasına güvenli ve etkili bir giriş yapmasına yardımcı olabilir.

[ÖNEMLİ TAVSİYELER]

1. İş eşleştirme/bağlama faaliyetlerinizi güçlendirmek için gençlerin işe girme ve işte kalma/tutunma becerileri konusunda destek vermek üzere tasarlanmış ek eğitimler veya destek sağlayın.
2. Programınızın iş tabanlı, becerileri-uygulama bölümünü, sınıf içi öğrenim ve gerçek dünyadaki iş sorunları arasındaki boşluğu dolduracak şekilde seçin ve planlayın.
3. İşyerine geçişlerinin başarılı bir şekilde sürdürülmesi için iş tabanlı öğrenme fırsatlarında genç mültecilere çeşitli, özel ve genişletilmiş destekler planlayın.
4. Geleceğe tekrar umutla bakmaları için genç mültecilerin ihtiyaçlarına uyarlanmış kariyer rehberliği hizmetleri sunun.
5. Genç mültecileri, eğitimsel destek, rehberlik ve yaratıcı problem çözme yoluyla eğitim veya meslek birikimlerini ya da niteliklerini (yeniden) belgelendirmeleri hususunda destekleyin.

Genç mülteciler için pratik yetenek uygulamaları

Çıraklık, stajyerlik ve işe yerleştirme gibi pratik uygulama veya iş temelli öğrenme bileşenleri, gençlerin programınız boyunca geliştirmek için çalıştıkları becerileri ve kişisel özellikleri içselleştirmelerine ve uzmanlaşmasına olanak sağlar.

İşverenler, özellikle beceri geliştirme aşamasında önemli bir muhatap olacaklardır. Böylelikle, programınızın işverenlere nasıl değer katacağı (veya katmayacağı) konusunda açık olmak – ve bunu her iki tarafa da iletme – ilişkinin pozitif, istikrarlı olmasını ve mülteci gençleri için daha iyi sonuçlara yol açmasını sağlayabilecektir.⁸⁷

Araç 5.1 Kazan-kazan İşveren-Program İlişkileri

Araç 5.2 Gençler ve İşverenler için Stajın Önemi

Gençleri, işverenlerle bağlantıya geçmek için hazırlayın

Doğru adayları kendi becerilerine ve ilgi alanlarına göre doğru mesleklerle (veya stajyerlik, çıraklık vb.) eşleştirmek programınızın temel bir işlevi olmalıdır.⁸⁸ Bununla birlikte, genç mülteci istihdam programınızın, mevcut iş ilanları hakkındaki bilgileri koruyan ve güncelleyen ve işverenlerle gençleri bir süreklilik temelinde eşleştiren basit bir işe yerleştirme sisteminden daha fazlası olması gerekmektedir.

Bundan ziyade, programınız genç mülteciler ile işverenler arasındaki eşleştirmeyi hazırlayan tüm-genç modeli uygulamaya odaklanmalı ve bu konuda ilave hazırlıklar yapmalıdır. Bu ek hizmetler ve eğitimler, iş arama, iş bulma ve işi elde tutma becerilerini geliştirmeye odaklanmalı ve mülakat fırsatlarından, yeniden yapılandırma desteğinden, profesyonel görgü kurallarından, profesyonel kıyafetlere erişimden, iş haftasının planlanmasından veya kariyer planlarından oluşabilir. Bu yardımcı eğitim ve destek faaliyetlerini sunarak, programınız genç mültecilere iş bulmak ve bu işte tutunabilmeleri için daha anlamlı bir fırsat sağlayacaktır.⁸⁹

Araç 5.3 İş Arama ve İş Ortamı konusunda Gençlerin Yeteneklerini Geliştirmeleri için İpuçları

Başarılı yerleştirme için genişletilmiş destek

Genç mülteciler, iş temelli öğrenme bileşenleri sırasında ve bunların sonrasında, sınıf dışında devam eden zengin destek sistemlerine ihtiyaç duymaktadır. Bu, söz konusu sektörde istihdam konusunda asgari deneyime sahip olan veya aileleri ya da sosyal ağları onlara çok az profesyonel rehberlik sunabilen gençler için özellikle kritik öneme sahiptir.⁹⁰ Genç mültecilere yönelik desteklerin takibi diğerlerine oranla daha fazla katılım gerektireceğinden ötürü, özellikle faaliyetlerinizin yerine getirilmesi için kaynak tahsis etmeniz ve hizmet verdikleri gençler tarafından sevilen, vasıflı ve güvenilen personelin belirlenmesi önemlidir.⁹¹

Genişletilmiş desteğin temeli, yerleştirme faaliyeti sırasında ve sonrasında her genç birey hakkındaki bilgi ve deneyimlerini koruyan bir merkezi izleme sistemine (bir elektronik tablo veya veri tabanı) sahip olmaktır. Ayrıca, gençler için bir dizi yoğun ve hafif temas noktaları ve destek mekanizmaları düzenlemelisiniz. Planladığınız temas noktaları kişisel takip koçluğu ziyaretleri, telefon ve e-posta kontrollerinin yanı sıra, sosyal gruplar, akran ve mezun buluşmaları, danışmanlık veya destek grupları, (işveren/çalışan) çatışma arabuluculuğu hizmetleri üstte olmalıdır. Tüm bu aktiviteler, gelişmekte olan beceri ihtiyaçlarına göre eğitimleri temel almalıdır. Programınız ayrıca, gençlerin performansıyla ilgili geri bildirimlerini toplamanıza ve işverenlerin bu gençlere yönelik taahhütlerini yerine getirmelerini sağlamak için onları izleyebilmenize olacak sağlayan işveren temas noktaları tasarlamalıdır.⁹²

Araç 5.4 İşe Yerleştirme Öncesinde, Sırasında ve Sonrasında Genişletilmiş Destek Sağlamak için İpuçları

Mültecilere uyarlanmış kariyer rehberlik hizmetleri

Genç mülteciler hane gelirine katkıda bulunmaya başlamak için yerleştirildikleri ülkede mümkün olan en kısa zamanda iş bulma konusunda baskı hissedebilirler.⁹³ Onlara en kolay ulaşılabilen iş grupları, mülteci topluluğu içinde gayri resmi veya ikincil işgücü piyasalarında olabilir; bu tür işler genellikle düşük vasıflı ve düşük ücretlidir ve iş güvenliği veya güvenli çalışma ortamları konusunda çok yetersiz olurlar.⁹⁴ Ayrıca, bu işler, genç bireylerin yeteneklerini veya isteklerini yansıtmayabilir ve aslında göç öncesi kariyer planlarından ani bir kopuş yaşamalarına neden olabilir. Kariyer yönlendirme ve rehberlik hizmetleri, istihdam kazanma ve gelir elde etme hedefine odaklanan bazı mülteciler için fazla idealistçe veya hatta alakasız görünebilir.

Bununla birlikte, eğer özenle yapılırsa, kariyer rehberliği genç mültecilere bir güvenlik duygusu aşılayabilir ve onların mevcut durumunun ötesine bakmalarına yardımcı olabilir; iş tercihlerini gelecek odaklı yapabilir ve kendilerini toplumun yerleşik üyeleri olarak görebilirler.

Mültecilere yönelik kariyer rehberliği hizmetleri, günlük yaşam deneyimlerinin net bir şekilde kabul edilmesiyle birlikte bir istek uyandırmalıdır. Bir yandan, faaliyetleriniz doğru bilgi, iş ve kariyer gereksinimleri konusunda tam şeffaflık ve yol boyunca olası engeller hakkında açıklık sağlamayı vurgulamalıdır.⁹⁵ Diğer yandan, gerçekçi planlama, ölçülebilir hedefler ve ulaşılabilir kriterler, başarı öyküleri, örnekler ve koçlarla ve rehberlerle bağlantılı olmaya dayanan çözüm odaklı bir yaklaşım teşkil etmelidir. Bu tür müdahaleler, birçok genç mültecinin yaşadığı belirsizlik ve şaşkınlığa karşı güçlü bir panzehir olabilir; bunlar, ilerleme duygusunu aşar ve kariyer hedeflerine ulaşabilme umudunu yeniden doğururlar.⁹⁶

Programınız için belirlenen kariyer danışmanlarını belirlemek, eğitmek ve hazır etmek için kaynak ayırmalısınız. Kariyer rehberliği organizatörleri ya da danışmanları, güncel iş piyasası bilgilerine erişimleri olan, mültecilerle etkili bir şekilde iletişim kurabilen ve kariyer rehberliğine genç bireyin kendini geliştirmesiyle ilintili üç aşamalı bir süreçle yaklaşan ilgili ve yetkin yetişkinler olmalıdırlar. Bu üç aşama; genç bireyin kendinin farkında olması (kariyerle ilgili yetenek ve ilgilerini bilmesi), fırsatların farkında olması (mevcut meslekleri ve gereken eğitim ve becerileri bilmesi) ve kariyer planlaması (kariyer yolunda ilerlemek için tasarlanmış adımlar ve hedeflerle birlikte somut planlar yapması) şeklinde özetlenebilir.

Kariyer rehberlik faaliyetlerinizin gençlerin eğitim aşamasına göre modüle edilmesi gerektiğine dikkat edilmelidir, çünkü yüksek öğrenim gören, iyi eğitilmiş genç mülteciler, planların bozulmuş olması ve hayal kırıklığıyla mücadele halinde olabilirler. Bununla birlikte, psikolojik veya sosyo-duygusal danışmanlığa girmekten kaçının. Suriyeli mülteci gençlerle yapılan görüşmeler, diğer danışma türlerine duyulan bir ihtiyacı ortaya çıkarırsa, kuruluşunuzun bunları diğer özel STK'lar, kamu kurumları veya özel hizmet sağlayıcılar gibi uzmanlara yönlendirebildiğinden emin olun.

Araç 5.5 Genç Mülteciler için Kariyer Rehberi: Yapılması ve Yapılmaması Gerekenler

Araç 5.6 Genç Mülteciler için Kariyer Rehberinin Kapsamı

Yetenek ve yeterliliklerin (yeniden) kalifikasyonu ve sertifikalandırılması

Suriyeli genç mültecilerin eğitim deneyimlerini, beceri setlerini veya eğitim belgelerini resmi belgelerle kanıtlamaları zor veya imkansız olabilir.⁹⁷ İstanbul'da iş başvurusu yapılan Suriyeli gençlerin yaklaşık beşte biri, iş tarihlerini veya eğitim ve öğretim deneyimlerini kanıtlamamış, gerçek becerilerin ve yeterliklerin belgelendirilmesini sağlayamamış ya da önceki beceri yeterliliklerini yeni çalışma ortamlarına etkin bir şekilde transfer edememiştir. Bu tür zorluklar, genç mültecilerin işgücüne entegre olma becerilerine ciddi bir darbe vurmakta ve işyerlerinde ayrımcılığa veya kötü muameleye yol açarak onları giderek daha savunmasız kılmaktadır.⁹⁸

Genç mültecilerin yeniden veya tekrar eğitilmelerine veya kalifiye olmalarına, yeteneklerini onaylamalarına ve belgelendirilmelerine ya da mevcut yasalar çerçevesinde önceki öğrenim ve deneyimlere yönelik resmi denklik sağlanmasına destek verilmesi, yerleştirme hizmetleri programlamanızın ayrılmaz bir parçası olmalıdır.⁹⁹ İşe, ekibinizin sorunu anlamasını sağlayarak başlayabilirsiniz (yani, belgelerin tamamının olmaması, eksik doğrulama, uyumsuz veya transfer edilemez nitelikler vb.). Ardından, gençlerin sahip olduğu kanıtların ve kimliklerin bir portföyünü geliştirebilir ve gençlerin beceri ve deneyimleri hakkında gayri resmi bir değerlendirme yapabilirsiniz.¹⁰⁰ Buna dayanarak, ilgili iş becerilerinin tanınması için niteliklerini yasal olarak kabul edebilecekleri veya Ticaret Odalarına başvurabilecekleri ulusal makamlara (örn. Türkiye'de İŞKUR) ulaşmalarına yardımcı olabilirsiniz.

Araç 5.7 Yeniden Kalifikasyon ve Yeniden Sertifikasyon Değerlendirmesi

ÜNİTE 6: MÜLTECİ HAKLARI VE SAYGIN BİR İŞ BULMA

Suriyeli mülteciler, onlara eşit haklar sunan ve yeni geldikleri topluma entegre olabilmeleri için bir yol sağlayan saygın bir işe sahip olma hakkına sahiptir.¹⁰¹ Programınızı sadece genç mültecilere iş bulma – herhangi bir iş – konusunda yardımcı olmak üzere oluşturmak yeterli değildir. Programınız, bu işlerin asgari standartları karşıladığını ve gençlerin bir sömürü ve istismardan arınmış bir işgücü piyasasına katılmalarını sağlamakla yükümlüdür. Bunu yapmak, iş arayan gençlerin (hem mülteciler hem de ev sahibi ülke gençleri), toplum aktörlerinin ve işverenlerin, ülkenizdeki insan ve çalışma haklarına saygı duyma konusunda farkındalıklarını arttırmanızı gerektirir.¹⁰² Bu çaba, Ünite 3'te geliştirdiğiniz ve resmileştirdiğiniz mesajın içerisine dahil edilmelidir. Ayrıca, kuruluşunuz sizin ve mültecilerin beklediği çalışma türleri hakkında standartlar ve politikalar belirlemeli ve sürekli gözetim yaparak ortakların bu standartlara bağlı kalmasını sağlamalıdır. Bunu yapmak, mültecileri güçlendirerek, programınızın istihdam ihtiyaçlarını ele almak için şeffaf ve etik bir yaklaşım benimseyeceğinden emin olmalarını sağlayacaktır.

[ÖNEMLİ TAVSİYELER]

1. Ülkenizdeki mülteci çalışmalarını kapsayan yasal çerçeveyi tam olarak anlayarak programınızı hazırlayın.
2. Bu yasal çerçeve hakkında uzmanlaşacak personeli belirleyin, değişiklikler hakkında güncel bilgileri edinin ve organizasyondaki diğer kişileri eğitin.
3. Genç mültecileri rutin olarak hakları konusunda bilgilendirmek ve eğitmek için sistem ve protokoller oluşturun ve bu haklarını kullanmaları konusunda onları teşvik edin.
4. Kendi hakkını savunma, farkındalık artırma, iletişim ve ortaklık kurmak için kapsamlı bir "herkes için eşit haklar" yaklaşımı benimseyerek mültecilerin çalışma haklarını destekleyin.

Politika ortamına hakim olun

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), gençler de dahil olmak üzere tüm çalışanların hakları konusunda yasal düzenlemeler ortaya koymaktadır. Bu düzenlemeler, hem çalışma hakkını hem de işçilerin çalışırken işçi sömürsünden ve istismardan korunma, yeterli ücret, adil muamele ve ayrımcılığa uğramama gibi işçi haklarını tanımlamaktadır.¹⁰³

Uluslararası bir kurumun varlığına rağmen, politikaların ulusal düzeyde uygulanması değişiklik göstermektedir; nitekim, en büyük Suriyeli mülteci nüfusu olan ülkelerden herhangi biri, mültecilerin çalışma haklarını tam anlamıyla yerine getirebilmeleri için yeterli bir yasal altyapı sağlıyorsa bile bu ülkelerin sayısı yok denecek kadar azdır. Ulusal politikalarda, mültecilere karşı yapılan (tam olarak kanunlarla yasaklanmamış) ayrımcılığa, (kanunlarla tam olarak belirlenmemiş) mülteci statüsüne, (yetersiz izinler veya tamamen yasaklanmış) çalışma iznine yönelik boşluklar bulunmaktadır.¹⁰⁴

Bu nedenle, öncelikle, ekibinizin ülkenizdeki mülteci çalışma hakları ile ilgili olarak, ikamet ve çalışma izinleri dahil olmak üzere politika ortamını ve pratik etkilerini kapsamlı bir şekilde anladığından emin olun. Bunu yapmak, Suriyeli gençlere ve diğer paydaşlara, bilinçli kararlar vermek için ihtiyaç duydukları düzgün tavsiyeye ve doğru bilgiye sahip olmanızı sağlayacaktır.

Araç 6.1 Mültecilerin Çalışma Hakları: Hukuki ve Uygulamalı Hususlar

Araç 6.2 Saygın İş Standartları

Gençlik, topluluk ve herkes için eşit haklar

Ülkenizdeki politika ortamı ne olursa olsun, gençlik onları koruyan sistemin farkında değilse, bu politikalar çok az pratik fayda sağlar. Örneğin, Türkiye'deki Suriyeli mülteci gençleri geçici bir statü kartı aldıktan altı ay sonra çalışma iznine başvurmak için yasal olarak uygun olsalar da, yüzde 37'si çalışma izninin ne olduğundan ya da nasıl alınacağından habersiz ve sadece yüzde 4'ü çalışma izni için başvurmuş durumdadır.¹⁰⁵ Bu, genç mülteciler ve onları korumak için tasarlanan yasal sistemlerin yaratıcıları arasındaki iletişimde bir eksiklik olduğuna işaret etmektedir.

Suriyeli genç mültecilerin hakları konusunda bilgilendirilmeleri ve uygulamada bu hakları kullanmaya hazır olmaları gerekmektedir.¹⁰⁶ Gerekli izinleri ve karşılaşmaları muhtemel engelleri, iş tekliflerinin ve iş sözleşmelerinin incelenmesi, ücretlerin başarılı bir şekilde müzakere edilmesi, çalışma saatleri ve çalışma koşulları için anlaşma sağlamaya ilişkin adımlar ve belge üretimi, çoğaltma ve sertifikasyon konusunda destek sağlayarak, bu konularda ek yönlendirme ve eğitim sunarak bu süreç için onları hazırlayabilirsiniz.¹⁰⁷

Mülteci gençlerin uluslararası çerçevede çalışma hakları olmasına karşın, ev sahibi ülkedeki gençler için de aynısı geçerlidir; her iki grup da bu hakları yeteri kadar kullanmak için ihtiyaç duydukları bilgilere sahip olmayabilir. Programınız, çalışma hakları ve standartlar hakkında savunuculuk yapmak, iletişim kurmak ve farkındalık yaratmak için adımlar atmalı ve bunu *herkes için işyeri hakları* bağlamında gerçekleştirmelidir. Aktivitelerinizin, ev sahibi ülke vatandaşları için de davetkar ve kapsayıcı olmasını sağlamak, çalışma hakları etrafında bir destek koalisyonu oluşturmanıza yardımcı olabilir ve çabalarınızın ev sahibi toplum üyelerinden çok mültecileri desteklediğine dair algılarla da mücadele etmenizi sağlayabilir.¹⁰⁸ Uygulamada bu, ağ oluşturma etkinlikleri, çalışma haklarını masaya yatıran genel katılımlı toplantılar, ebeveynlerin de katıldığı faaliyetler ve atölye çalışmaları, ortak kültürel etkinlikler ve sanat projeleri, akranlar arası paylaşım ve koçluk gibi topluluklar arası diyalog alanı ve kanalları oluşturmayı içermelidir.

İlgili uzman kuruluşlar ve ajanslarla (hukuk firmaları, avukat ve insan hakları örgütleri, iş ve işçi düzenleyici kurumlar) olan ilişkileriniz, ortaklıklarınız ve işbirliğiniz, kendi ekibinizi yönlendirirken ve eğitirken, faaliyetlerinizi (ve ortaklarınızın faaliyetlerini) izleme konusunda yasalara uygun standartların karşılanmasını sağlamak adına kritik öneme sahip olacaktır.¹⁰⁹

Araç 6.3 Hak Tabanlı Ve Kapsamlı Programlama İpuçları

Bu belgedeki araçları meydana getiren altı pragmatik tartışma ve ilgili araçlar uygulayıcılara kendi müdahalelerini değerlendirme, paydaşların farkındalığını artırma, ekiplerle diyalog ve iletişim kurma ve Suriyeli genç mültecilerin istihdamı ile sosyal entegrasyonu bağlamında topluma yayılan bir yaklaşım geliştirme konularında yardımcı olacaktır. Bu araçlar mülteci gençler için etkin, çok yönlü ve hedefi belirlenmiş istihdam edilebilirlik programlarının oluşturulmasına katkı sağlayacaktır. Ayrıca, bu araç dizisi gelişmiş bir genç mülteci istihdam programı kapsamında kullanılabilecek bir model ortaya koymaktadır: Bu model bütüncül, haklara dayalı ve kapsayıcı, paydaşlarla anlamlı ortaklıklar üzerine kurulu ve gençlerin gücü ile potansiyeline odaklanmış bir modeldir.

Uygulayıcıların aşağıda verilen temel ilkeleri programlarına entegre etmeleri tavsiye edilir:

- 1) **Tüm gençler:** İstihdama hazır olma konusuna geniş açıdan bakın ve istihdam programlamaya kapsamlı bir yaklaşım benimseyin. Çalışmanızı, genç mültecilere birçok beceri ve yeterliliğin keşiştiği büyük bir havuzda gelişme fırsatı verebilecek bir şans olarak düşünün. İstihdam ile doğrudan veya dolaylı olarak ilgisi olan alanlarda gelişme sağlamak için zengin ve hedefi belirlenmiş bir dizi faaliyet, müdahale ve ilişki geliştirerek bu yaklaşımı uygulamaya dökün.
- 2) **Değerler, güç ve dayanıklılık:** Genç mültecilerin kendi kişisel ve profesyonel gelişimlerini yönetmek için bir kuruluş temsili veya gücü olduğunu varsayın. Genç mültecilerin savunmasız olduğu durumları ve ihtiyaçlarını göz ardı etmeyin; bunun yerine onların sahip oldukları tecrübeleri doğrulamanın ve güçlendirme politikasıyla mevcut becerilerini geliştirmenin istihdama hazır olmayı nasıl geliştirebileceğini keşfedin.
- 3) **Gençlerin sesi:** Kriz yaşayan gençlerde güçlenme, temsil ve değer duygularının geri getirilmesi için aktif genç katılımının gücünü anlayın. Programınızın uygulanma şekline gençlerin etki etmesi ve bu bağlamda seçim yapabilmesi için anlamlı ve uygun yöntemler bulun; bu tecrübelerin istihdama ilişkin beceri ve yeterliklerin geliştirilmesine olan katkısını kavrayın.
- 4) **İhtiyaçlar ve engeller:** Mülteci deneyiminin çoğu genç için günlük hayatta oluşturduğu engelleri anlayın. Temel ihtiyaçları (sığınma, güvenlik) tanıyıp değerlendirin, engelleri (lojistik, finansal, kimlik temelli, kültürel) belirleyin ve bunların gençlerin programınız ile öğrenip anlamlı bir şekilde katılım sağlama yetisine olan etkilerini tespit edin.
- 5) **Sosyal ve cinsiyetler arası ayrımı engelleme:** Gençlerin birbirinden farklı olduğunu ve genç mülteci alt gruplarının arka plan, kimlik, sosyal statü ve diğer faktörler dolayısıyla sizin istihdam edilebilirlik programınıza katılımda kendine özgü sınırlamalar yaşayabileceklerini kabul edin. Bu sınırlamaları değerlendirerek programınızı olabildiğince yüksek sayıda genç katılımcının erişebileceği ve uygun bulabileceği şekilde uyarlayın.
- 6) **Kültürel yetkinlik:** Saygılı, açık ve önyargısız bir kültürler arası gençlik çalışma anlayışı geliştirerek genç mülteciler için güvenli ve cazip bir program oluşturun. Kültürün genç mültecilerin kimliğinin

temel ve ayrılmaz bir parçası olduğunu kavrayın ve aynı zamanda tecrübeleri ve oluşma şartlarının kültürden kültüre değişebileceğini kabul edin.

- 7) **Ortaklık odaklı:** Çeşitli sektör ve uzmanlık alanlarında uygulayıcılar arasında iş birliği yaparak hizmetler sunmaya yönelik koordineli bir yaklaşım geliştirin. İlgili paydaşlarla ilişkilerin belirlenmesi, iletişim kurulması ve sürdürülmesi, tamamı gençlik için yaratılmış istihdam edilebilirlik programınız için uygun bir ortam yaratmak açısından çok önemlidir.
- 8) **Düzgün istihdam:** Genç mülteciler için sağlanan istihdamın saygın ve düzgün olması için gerekli asgari standartları karşıladığınızdan emin olma yükümlülüğünüzün farkına varın. *İşyerlerinde herkes için eşit haklar* sağlanması yaklaşımını benimseyerek ve genç mültecilerin, işverenlerin ve ev sahibi toplulukların kendi ülkelerindeki çalışma hakları konusunda farkındalığını artırarak genç mültecilerin sömürü ve istismardan uzak iş piyasalarına katılımını sağlayın.
- 9) **Etkin mesaj verme:** Mültecilerle yaptığınız çalışmaların sosyal ve ekonomik değeri üzerine güçlü ve olumlu bir mesaj geliştirerek bu mesajı yayın. Genç mülteciler ve onların tecrübeleri üzerine doğru ve insancıl bilgilerin altını çizerek yanlış bilgiler ve önyargılarla aktif olarak mücadele edin.
- 10) **Zarar Verme:** Mülteciler ile ev sahibi topluluk arasındaki ilişkileri bozabilecek veya statükoyu daha da kötüleştirebilecek programınızın olası istenmeyen sonuçlarını anlayın ve azaltın. Program etkinliklerini herkese açık (ev sahibi topluluk üyeleri dahil), kayırmacılıktan veya dışlamadan kaçınarak, mevcut bölünmeleri veya gerilimleri en aza indirecek şekilde tasarlamalı ve değişim, işbirliği ve toplu sorun çözüme fırsatları aracılığıyla bağlantıyı geliştirmelisiniz.
- 11) **Tutarlı program modelleri ve içeriği:** Gençlerin katılımını birden çok düzeyde teşvik edecek çeşitli çalışma usulleri ve formatlarda, zengin, saygın ve kapsamlı eğitim ve öğrenme bileşenleri oluşturun. Teknik beceriler, entegre sosyal beceri eğitimi, derin değerlendirme ve temel beceri eğitimlerini dahil edin. Dil yetisi ve eğitiminin kritik önemini tanıyın.
- 12) **Meslek odaklı:** Gençlere iş piyasası entegrasyonu için uygulamalı ve uyarlanmış kariyer hizmetleri aracılığıyla destek verin; niteliklerinin (yeniden) belgelendirilmesine yardımcı olun ve ev sahibi ülkede iş kültürü ile yaygın uygulamaları tanıttın. Beceri kazanımını kanıtlayan iş ve yerleştirme bazlı beceri uygulama bileşenleri oluşturarak gençlere iş bulmadan önce, iş arama sırasında ve iş bulduktan sonra zengin bir kişilerarası destek sağlayın.

ARAÇLAR

Gençler birer yetişkin haline gelirlerken, aşağıdaki çerçevede gösterilen gelişimsel öğeleri deneyimlemeli veya korumalıdır. Bu araç, her bir öğeyi anlamaya, ayrıca hizmet verdiğiniz gençlerde hangi takviyenin güçlendirilmesi gerektiğini ve programınızın bu ihtiyacı nasıl karşılayabileceğini belirlemenize yardımcı olacaktır.

Programınız “istihdam edilebilirlik” becerilerini geliştirmeye doğrudan odaklanabilir. Bununla birlikte, aşağıdaki yetenekler ve durumlar dizisi birbirini etkilemekte ve desteklemektedir. Programınızı değiştirerek veya geliştirerek genç mülteciler için daha zengin ve daha değerli hale getirebilirsiniz.

1. Ek konuşmalar, anketler, odak grupları ve gözlemler ile desteklenen hedef genç grubunuz hakkındaki bilginize dayanarak, gençlerin bir öğeyi geliştirmek için fırsatlara ne düzeyde ihtiyaç duyduğunu belirleyin (kendinden emin değil = yüksek ihtiyaç; kendinden emin = düşük ihtiyaç).
2. Programınızın, hizmetleriniz üzerinde değişiklik yaparak bu ihtiyacı karşılayabilmesinin ne kadar uygun olacağını değerlendirin.
3. Her iki sütunda da yüksek puanlanan öğeleri belirleyin (“güvenli değil” ve “tamamen mümkün” olarak puanlanmış öğelerin bulunduğu öğelere program oluşumunda öncelik verin)
4. Gençlere bu gelişim ögesini geliştirme ya da elde etme şansı veren programa ait belirli yapıları, hizmetleri ya da sistemleri tanımlayın. (Not: Araç 1.2 programa dair özellikleri düşünmenize yardımcı olacaktır)

Gelişim Öğeleri			Genç birey bu yeteneğe veya duruma sahip olurken kendinden ne derece emin?	Programınızın bu ihtiyacı karşılaması ne kadar mümkün?	Programınız bu konuda ne derecede detay sunabiliyor?
			1) son derece emin 2) oldukça emin 3) biraz emin 4) hiç emin değil	1) mümkün değil 2) biraz mümkün 3) oldukça mümkün 4) tamamen mümkün	(Etkinlikler, içerik, sistemler, ilişkiler, politikalar, vb.)
KİMLİK	Aidiyet	Genç birey hem değer vermekte, hem de ailelerindeki ve toplumdaki bireyler tarafından değer gördüğünü hissetmektedir.			
	Bağ	Genç birey, ailesine, bir kültür grubuna, topluma veya daha yüksek bir tanrısal varlığa yakından bağlıdır.			
	Umut ve Güven	Genç birey geleceğe umutla bakmakta ve hayatta başarılı olacağına inanmaktadır.			
	Sorumluluk ve Kontrol	Genç birey, günlük olaylar üzerinde kontrol isteği ve kendi eylemleri için özerklik ve sorumluluk hissetmektedir.			
	Güvenlik ve Yapı	Genç birey, fiziksel olarak güvende hissetmektedir ve günlük yaşamları plan yapabilmeleri için yeterli yapıya sahiptir.			

	Özsaygı	Genç birey, çevresindeki insanlara ve durumlara katkıda bulunan, iyi ve değerli bir insan olduğunu düşünmektedir.			
YETENEK	Kültürel Yetenekler	Genç birey, diğer gruplar ve onların gelenekleri konusunda saygılıdır ve başarılı bir şekilde farklılıkları görebilmektedir.			
	İstihdam Edilebilme	Genç birey, iyi bir istihdam elde etmek ve elde tutmak için gereken becerileri ve yeterlilikleri kazanmak için hevesli ve isteklidir.			
	Entelektüel Yeterlilik	Genç birey, öğrenme, bilgi edinme, eleştirel düşünme, problem çözme ve yaratıcı düşünebilme becerisine sahiptir.			
	Ruh Sağlığı	Genç birey duygularını anlayabilir ve düzenleyebilir, zorluklarla baş edebilir ve zihinsel mutluluğu ile ilgilenebilir.			
	Fiziksel Sağlık	Genç birey, hali hazırda ve gelecekte kendi fiziksel sağlığı ile ilgilenebilmektedir.			
	Sosyal Yeterlilik	Genç birey, diğerleri ile birlikte çalışmak ve yaşamak, onlarla anlamlı ilişkiler kurabilmek ve sürdürürebilmek için gerekli beceriye ve motivasyona sahiptir.			

“DFH çerçevesi”, programınızı karakterize eden yapılar, sistemler ve kaynaklar açısından “nasıl” olduğunu saptamak için kullanılan bir araçtır. Bu çerçevenin birbirine kenetlenen parçaları, programınızın Araç 1’de belirlediğiniz hedeflere (gelişimsel öğeler) doğru ilerlemesine yardımcı olacak şekilde işlev görmektedir. Destekler, Hizmetler ve Fırsatlar, genç mültecilerin olgunlaşıp gelişebileceği istikrarlı ve verimli bir ortam sağlamak için bir araya getirilen bir evin duvarlarına ve temellerine benzetilebilir.

- **Fırsatlar** yaratmak, genç mültecilerin tartışma, uygulama, ilişki kurma, liderlik rollerini üstlenme, gruplara mensup olma ve eleştirel düşünme yoluyla kendi fikir ve yaratıcılıklarını ifade etme ihtiyacını karşılar
- **Destekler**, genç mültecilerin yaşamlarında, onlara motivasyon, teşvik, norm ve sınır belirleme, yönlendirme, rehberlik, koçluk ve eğitim sağlayan destekleyici ve ilgili yetişkinlere duydukları ihtiyacı karşılar
- **Hizmetler**, programların çalışmasına ve program erişimini kolaylaştıran, bilgilendirme ve eğitim kaynakları, finansal destekler, transit, lojistik, tesisler ve gıda, konut ve giyim gibi temel yaşam destekleri gibi birçok genç mültecinin temel ihtiyacını karşılar

Hizmet türü	Gençler bunu programımın bir veya daha fazla yönü ile mi alacak? 1) kesinlikle hayır; 2) ara sıra/bazen; 3) sıklıkla/çoğunlukla; 4) her zaman/tamamen	İlgili program yönünün (faaliyet, ortaklık, vb.) tanımı
FIRSATLAR (Gençlerin aktif öğrenme, eleştirel düşünme, kendini ifade etme, kendini keşfetme, aidiyet, özerklik, sorumluluk deneyimleme yolları)		
Yansıtma, eleştirel düşünme ve bilgiyi uygulama		
Aktif olarak bilgi edinme ve inşa etme (projeler, aktiviteler, başkalarıyla etkileşim kurma)		
Yeni beceri ve bilgiyi uygulama ve test etme		
Fikir, görüş ve seçimleri tartışma ve ifade etme		
Yaratıcılık ve oyun duygusunu ifade etme		
Yeni şartları, kişileri, yerleri, durumları keşfetme		
Topluluk ve aile fertleriyle etkileşim kurma		
Tanımlı rolleri ve sorumlulukları yerine getirme ve üstlenme		
Gruplara katılma ve katkıda bulunma		
Destek veya hizmet eylemlerini gerçekleştirme		
İstihdam ve gelir kazanma		

DESTEKLER (Gençlerin yetişkin program personelinden veya akranlarından aldıkları veya eriştikleri duygusal, kişilerarası, kolaylaştırıcı ve stratejik destekler.)		
Öğretici ve ilgili		
Tasdik ve doğrulama		
Motivasyon ve teşvik		
Yüksek standartlar ve beklentiler		
Sınırlar, normlar ve kurallar		
Koçluk, rehberlik, akıl hocalığı ve yapıcı geribildirim		
İnteraktif beceri ve bilgi eğitimi		
HİZMETLER (Maddi ve maddi olmayan/bilgi kaynakları ve hizmetleri)		
Bilgilendirme		
Müfredat ve eğitim kaynakları veya etkileşimli olmayan eğitim		
Temel kaynaklar (gıda, giyim, konut)		
Finansal kaynaklar (hibe, öğrenim)		
Ulaştırma		
Tesisler		

Araç 1.3 Gençlerin Katılımına Örnekler

Gençler, programınız içinde pek çok şekilde söz sahibi olabilirler. Bunlar, gençlerin özellikleri ile yeteneklerinin, programınızın kapasitesi, kapsamı ve hedeflerinin birlikte değerlendirmesine dayalı olarak seçilmelidir. Aşağıdakiler, gençlerin veya gençlik gruplarının program bağlamında üstlenebileceği rollere örnekler vermektedir.

Katılım Alanı	Detaylar
Teknik girdi sağlama	Müfredat tasarımına veya alıştırma/oturum tasarımına girdi sağlama Ders dışı/ek etkinlik tasarlama ve yürütme Eğitim teklifleri menüsünden hangi kursların verildiğini seçme Program kurallarının oluşturulmasına veya düzenlenmesine yardımcı olma Yeni finansman için bir teklif taslağı hazırlama Bir araştırma sürecine katkıda bulunma (araştırma yapma, kaynakları bulma) Akran desteği sağlama
Operasyonlar	Bir bütçe veya bütçe bileşenlerini geliştirmeye veya denetlemeye yardımcı olma İşe alım faaliyetleri ile ilgili yardım (iş ilanını açma, CV inceleme veya mülakat soruları hazırlama) Kurumun hangi eğitimleri/aktiviteleri sunduğunu belirleme
Değerlendirme	Bir programa veya program unsuruna katkıda bulunma Personel veya eğitmenlerin değerlendirmesine girdi sağlama Ev ödevleri, görevleri veya akranlarının görevlerini değerlendirme Üst düzey çalışanlara geri bildirim sağlama
Personel	Diğer gençler için akıl hocalığı yapma Akran akıl hocalığı sistemi veya bileşeni tasarlamak için yardım etme Bir program komitesine/kuruluna katılma Bir topluluk hizmeti projesine liderlik etme
Etkinlik planlaması	Bağış toplama faaliyeti düzenleme Saha gezisi veya geceleme gezisi planlama Mezuniyet/kutlama ya da tören planı ile ilgilenme Müfredat dışı aktiviteler oluşturma (kültür geceleri, film geceleri, kitap kulüpleri) Topluluk diyalogu atölyelerini organize etme ve yönetme

Bu araç, gençlerin söz hakkı "seviyelerini" kategorilere ayırmak için bir çerçeve sunmaktadır. Gençler programlarda aktif bir sese sahip olduklarında, onlara bu programlara nasıl katılacakları konusunda seçim yapmaları, program hakkında anlamlı bilgiler verme, programların yürütülmesini etkileme veya programın liderliğini ve sorumluluğunu paylaşma fırsatları verilir.

Katılım Seviyesi	Basamak	Açıklama	Projeniz veya organizasyonunuz hangi seviyede sistem veya aktivite kurmuştur?
Tam Katılım "Ortak olarak gençler"	8. Tam ortaklık	Gençler, program faaliyetlerini başlatır, yönetir ve yetişkinlerle eşit karar verme gücünü paylaşır.	
	7. Gençlik odaklı	Gençler, faaliyetleri ve müdahaleleri başlatır ve yönetir, yetişkinler de bazı destek ve tavsiyelerde bulunurlar.	
	6. Karar paylaşımlı	Yetişkinler programı başlatır, ancak gençler program etkinlikleri ile ilgili kararları paylaşırlar.	
Kısmi Katılım "Alıcı olarak gençler"	5. Danışılmış ve bilgilendirilmiş	Yetişkinler programa öncülük eder, ancak gençler program aktiviteleri hakkında tavsiyede bulunur. Gençler, girişlerinin nasıl kullanılacağı hakkında bilgilendirilir ve etkinlik sonuçları da onlarla paylaşılır.	
	4. Atanmış ve bilgilendirilmiş	Yetişkin programı yönlendirir ve gençlere belirli bir rol atar. Yetişkinler gençlere aktivitenin ve katılımlarının amacını tam olarak bildirirler.	
Katılım yok "Nesneler olarak gençler"	3. Göstermelik	Yetişkinler programa liderlik eder ve genç temsilcilere bir "söz hakkı" tanınır. Fakat gençlerin programa nasıl katılacakları konusunda anlamlı seçenekleri yoktur.	
	2. Dekorasyon	Yetişkinler, kendi yönlendirdikleri programların görünümünü "dekore etmek" veya geliştirmek için gençlerin varlığını kullanır. Gençler, aktivitenin amacını anlayabilir, ancak hiçbir girdi sağlamazlar.	
	1. Manipülasyon	Yetişkinler programa liderlik eder ve gençlerden ne istediklerini düşünmeden faaliyetlere katılmalarını ister. Gençler, faaliyetlerin amacını anlamadan yönlendirilir ve girdi sağlamazlar.	

Araç 1.5 Katılım Engellerinin Çözüm Matrisi

Genç mülteciler, istihdam programınızın faaliyetlerine temel düzeyde katılım sağlamak için önemli zorluklarla karşılaşabilir. Bu çözüm matrisi, kuruluşunuzun katılım ve erişime yönelik ortak engellerden bazılarını belirlemesine, öncelik vermesine ve çözüm sunmasına yardımcı olabilir.

Bu zorluklar genellikle ikincil veya ekstra program faktörlerinin (temel ihtiyaçlar, aile ortamı, kültürler arası ve sosyal konular, sağlık ve duygusal konular veya ekonomik veya lojistik erişim sorunları) sonucudur. Yine de, mültecilerin programınıza girme ve bunlardan faydalanmalarını önemli ölçüde azaltabilirler.

Hedef katılımcı grubunuz hakkındaki bilginize dayanarak (ek anketler, konuşmalar ve veri toplama ile desteklenir), katılım engellerini analiz etmek, ortaya çıkması muhtemel olanları önceliklendirmek ve bunların çözümünde programınıza en uygun olanı bulmak için aşağıdaki çözüm matrisini kullanın.

Katılım engelleri	Bu, programa katılımda gençlerin karşılaştığı bir engel mi? 1) tamamen 2) çoğunlukla 3) biraz 4) hiç değil	Engelin üstesinden gelmek için programınız ne kadar uygun? 1) mümkün değil 2) biraz mümkün 3) çoğunlukla mümkün 4) tamamen mümkün	Çözümün açıklaması (Etkinlikler, içerik, sistemler, ilişkiler, politikalar, vb.)
Ulaşım - Programa ulaşamıyorum, ya da program benden ve toplu taşımadan çok uzakta kalıyor. - Tek başıma toplu taşıma kullanımını güvenli bulmuyorum. - Program, bilinmeyen ve güvenli olmayan bir yerde yapılıyor.			
Zamanlama - Program veya bazı aktiviteleri benim için uygun bir zamanda (iş uyumsuzlukları, aile sorumlulukları) sunulmuyor. - Programa ait zamanlama esnek değil.			
Aile yükümlülükleri - Ailem nesnelere/programa katılmamı desteklemiyor. - Çatışmalara neden olan ev sorumluluklarım var. - Küçük kardeşlerim veya yaşlı akrabalarım için bakım sorumluluklarım var. - Uzaktayken çocuğuma bakacak kimse yok. - Birincil bakım verenlerim hep ya da çoğu zaman yok veya bulunmuyor.			
Harcamalar - Harç, kitap veya diğer eğitim harcamalarını karşılayamıyorum. - Programa ulaşmak için ulaşım maliyetini karşılayamıyorum. - Açlık çekiyorum ve düzenli olarak yemek için yeterli param yok. - Prezantabl/iş kıyafetleri veya kişisel hijyen maddelerini karşılayamıyorum.			

Sosyal veya kültürler arası engeller – Grubumdaki eğitimci, etnik kimliğimi veya kültürümü anlamıyor veya saygı duymuyor gibi görünüyor. – Eğitim grubumda başkaları tarafından dışlanmış hissediyorum çünkü bir azınlık grubuna (cinsiyet, ırk, engellilik, HIV durumu, cinsel yönelim, sosyo-ekonomik durum) aitim. – Programın ya da programın bazı özelliklerinin kimliğimin bir özelliği nedeniyle fiziksel olarak tehdit altında veya güvensiz olduğunu hissediyorum. – Bu ülkede profesyonel çalışma kültürüne (uygulamalar, politikalar, normlar) aşina değilim. – Programa rahatlıkla katılabilmek için kültürüm veya dilim becerilerim yeterli değil.			
Teknoloji ile ilgili – Evde teknolojiye (bilgisayar, internet) erişimim yok. – Bilgisayarları/Bilişim teknolojilerini nasıl kullanacağımı bilmiyorum.			
Zihinsel ve fiziksel sağlık – Deneyimimin stres veya travmasıyla başa çıkmakta zorlanıyorum. – Güçlü bir sosyal/arkadaş çevrem yok ve bu da beni yalnız veya depresif hissettiriyor. – Bir bağımlılık veya madde bağımlılığı problemim var (uyuşturucu veya alkol).			
Yasal sorunlar – İstihdam sürecimi zorlaştıracak bir sabıka kaydım var. – İş izinlerimi ve dokümanlarımı anlayamıyorum. – Bana sunulan sosyal hizmetlere nasıl erişeceğimi bilmiyorum/anlamıyorum.			
Eğitim ve öğrenim – Öğrenme güçlüğüm var. – Akademik bilgilerimde/egitimimde büyük eksiklikler var. – Eğitim geçmişimi belgeleyemiyorum.			

Suriyeli kadın gençler çoğunlukla mülteci deneyiminden orantısız bir şekilde etkilenmekte, bu da işgücüne ya da işgücü programlarına erişmelerini zorlaştırmaktadır. Bu savunmasızlıklarına katkıda bulunan etmenler, kadınların kendi kültürlerinde/ülkelerinde faaliyet gösterme biçimleriyle ilgili olabilir ve ev sahibi ülkede bu koşullar şiddetlenebilir. Aşağıdaki koşullardan bazılarının veya hepsinin, programınızdaki genç Suriyeli kadın mültecileri etkilemesi muhtemeldir. Bunun ışığında, erişim engellerini incelerken ve ele alırken kadınlara net bir şekilde odaklanmalısınız.

Kadın mültecilerin engelleri ve savunmasızlıkları	
Yeteneksel	– İşle ilgili resmi beceriler geliştirme, iş arama veya işyeri protokollerine aşina olma olasılığı daha azdır – Ailenin geçimini sağlayan kişi olma önceliklerinin olma olasılığı daha azdır
Sosyokültürel	– Ev sahibi ülkeye daha yeni gelmiş olma olasılığı vardır (askeri çatışmalar nedeniyle ayrılmadan önce ülkesinde daha uzun süre kalmış olma olasılığı vardır) – Yabancı dil becerilerini geliştirmek için daha az fırsatı vardır – Sosyal/müfredat dışı aktivitelerle daha küçük sosyal ağlara sahip olmak ya da sosyal ağlar geliştirmek mümkündür – Kültürler arası akıcılık geliştirmek için daha az fırsat bulunması (hem yeni hem de yeniden yerleştirme)
Görünürlük	– Davranışla ve giyim ile ilgili ülke normları, kadınları daha görünür/açık hale getirebilir ve sonuç olarak taciz, şiddet veya ayrımcılığa karşı daha savunmasız hale getirebilir
Hareketlilik ve erişim	– Aile finansmanı üzerinde karar verme gücüne sahip olma/sahip olma olasılığı daha azdır – Daha fazla hareket kısıtlamasıyla yüzleşebilir (ev dışında kolayca çalışamaz) – Güvenlik, kaynakların kontrolü vb. ile ilgili iş veya işgücü programlamasına erişmek için kısıtlamalarla karşılaşma olasılığı daha yüksektir
Ev hayatı	– Ev içi dinamizmdeki bir değişimin (örn. erkeklerin işten ayrılıp evde daha fazla zaman geçirmeye başlaması, maddi sıkıntıların boy göstermesi, rollerde ve sorumluluklarda değişiklik) bir sonucu olarak olumsuz etkilere maruz kalabilir. Toplumsal cinsiyete dayalı şiddet riskini şiddetlendirebilir – Evde çalışma veya eğitim ile çelişen sorumlulukların olması daha olasıdır – Kendi ülkesindeki yerleşmiş kalıplara uygun cinsiyet normları hakkında beklentilerle kısıtlanmış olabilir

Bu araç, kapsayıcı olmayı hedefleyen bir programın sunabileceği hizmet veya özellikleri gösterir. Programınızı daha kapsayıcı hale getirmek, farklı geçmişlere sahip genç mültecilerin, geçmişlerine ilişkin olarak karşılaştıkları engelleri veya belirli program özelliklerinin eksikliğini (veya varlığını) bilerek başlar.

Programınız aşağıdaki her standardı karşılayabilecek kadar uygun olmayabilir; ancak bu engellerin farkında olmak, tüm genç mültecilerin kendilerini güvende ve ait hissetmelerini sağlayacak şekilde programınızı değiştirebileceğiniz ya da geliştirebileceğiniz yolları belirleyip analiz etme şansı sunar.

Özellikleri	Bu programımı tarif ediyor mu? 0) uygulanamaz 1) hiç değil 2) biraz 3) çoğunlukla 4) tamamen	Programımı bunu sağlayacak şekilde değiştirebilir miyim? 1) kesinlikle 2) muhtemelen 3) belki 4) olası değil
Kullanım kolaylığı ve erişilebilirlik - Program, gençlere ve ailelere uygun zamanlara (akşamlar, hafta sonları) ve esnek çalışma saatlerine sahiptir - Kullanıcı dostu (teknik olmayan) dile dayalı sözlü söylem ve iletişim materyalleri - İletişim ve dekorda (resim, poster) kullanılan kültürel olarak farklı ve temsili imgeler - Olumlu, hoşgörülü ve saygılı bir ortamı sürdürmeyi amaçlayan yazılı ve zorunlu program kuralları - Çatışma çözümü ve yönetimi konusunda eğitimli personel Fiziksel alanlar - Fiziksel becerisi veya hareket kabiliyeti azalmış kişiler tarafından erişilebilen binalar ve fiziksel mekanlar, - Bakımlı, fiziksel olarak kararlı ve güvenli tesisler - İyi aydınlatılmış ve güvenli açık alanlar - Farklı cinsiyetler için ayrı olanaklar (banyolar, soyunma odaları) - Toplu taşımaya yakın veya erişilebilir mekanlar - Toplanma/etkinlik/sosyalleşmeye elverişli alanlar - Açık ve okunabilir tabela ve etiketler (ad etiketleri, ofisler, vb.) Ek hizmetler - Sağlık konularında eğitim alma tavsiyeleri/fırsatları (cinsellik ve üreme, madde bağımlılığı, beslenme, akıl sağlığı, SGBV) - Psikososyal destek ve danışmanlık için tavsiyeler/fırsatlar - Yardımcı eğitimler (temel okuryazarlık ve dört işlem eğitimi, dil eğitimi, bilgisayar becerileri) için tavsiyeler/fırsatlar - Anadili olmayanlar için çeviri hizmetlerinin sağlanması veya erişimi - Katılımcıların çeşitli ihtiyaçları ve hizmetleri (giyim, hijyen, ulaşım) için küçük hibeler veya küçük nakit desteği alma mekanizmaları, programları veya sistemleri		

Aile ve toplum ilişkileri – Katılımcıların aile üyelerine eğitim, diyalog, duyarlılık kazandırma fırsatları – Gençlerden geri bildirim paylaşma ve toplama mekanizmaları (mesaj panosu, şikayet veya öneri kutusu, kullanıcı dostu telefon sistemi veya web sitesi) – Aileleri bilgilendirmek, motive etmek ve desteklemek için kurulan ve kullanılan aileler ile iletişim kanalları – Topluluk hizmeti ve toplum katılımı fırsatları Boş zaman etkinlikleri – Kültürel eğitim etkinlikleri (tiyatro, dans, şarkı söyleme) – Beden eğitimi veya spor için fırsatlar – Katılımcıların sosyalleşmesi için yapılandırılmış ve düzenli fırsatlar (sosyal saat, grup öğle yemeği) Operasyonlar – Ajans misyonu ve hedefleri açıkça yayınlanmıştır – Katılımcıların personel ile buluşması için “açık kapı” politikası – Tutarlı, objektif, tarafsız ve şeffaf bir katılımcı seçim/işe alım sistemi (kriterler ve süreçler) – Cinsel taciz, kimlik temelli ayrımcılık, fiziksel/sözlü taciz vb. konularındaki yazılı ve uygulamalı politikalar ve prosedürler.		
---	--	--

Problem ağacı analizi, problemin neden-sonuç yapısını mantıksal bir şekilde haritalandırarak, programlamanız sırasında ele almak istediğiniz problemi (problemleri) tanımlamaya ve pekiştirmeye yardımcı olur. Bu alıştırma, sizi konuyla ilgilenen paydaşlara, aktörlere ve unsurlara ve daha fazla öğrenmeye ihtiyaç duyacağınız konulara (Ünite 2'de daha ayrıntılı olarak incelenecektir) yönlendirecektir.

1. Birkaç malzeme ile küçük bir grup toplayın (kağıt tahtası, beyaz tahta, işaretleyiciler).
2. Analiz etmek istediğiniz odak problemi tartışın ve üstünde anlaşıp. Sayfanın ortasına problem tanımını yazınız (ağacın “gövdesi”).
3. Problem tanımları, “genç mültecilerin terbiyeli işler yapamaması” ya da “genç mülteciler için yetersiz istihdam oranları” gibi geniş kapsamlı olabilir. Analiz, onu değiştirmenize ve daha ayrıntılı bir şekilde çözmenize izin verecektir.
4. Odak problemin sebeplerini (ağacın “kökleri”), etki ve sonuçları (“dallar”) gibi tanımlayın. Post-it notları üzerinde sebep ve sonuçları yazmanız yararlı olabilir, böylece bunları tartışmaya dayalı olarak gerektiği gibi yazı tahtalarında ya da kullandığınız benzer materyallerde yeniden konumlandırabilirsiniz.
5. Altta yatan ve temel nedenler, doğrudan problemle bağlantılı olan nedenlerin altında gösterilmeli, konumlandırılmalıdır. Bu en temel nedenlerin çoğu, tutumlar, bilgi, inanç ve normlarla ilgili olmak zorundadır.
6. Benzer şekilde, görselleştirme yaparken direkt ve doğrudan etkiler ve sonuçlar probleme, ikincil etkiler ve kelebek etkisinden daha yakın olmalıdır.
7. Sebep ve sonuçlardan herhangi biri arasındaki, doğrudan ya da dolaylı/ikincil ilişkileri çizgiler ve oklar ile gösterin.

Kelebek etkileri
İkincil (tali) etkiler
Ani etkiler

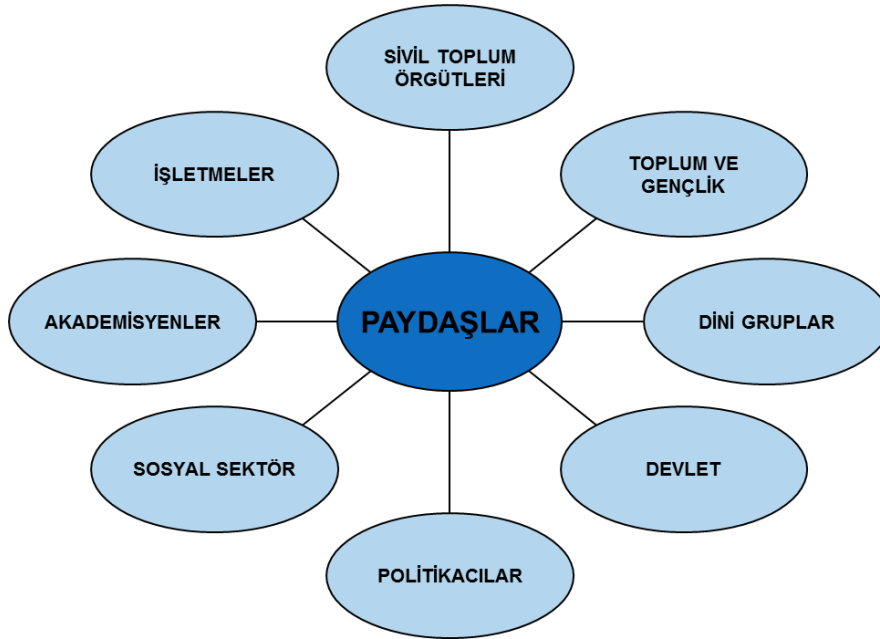
ODAK PROBLEM

Ani nedenler
İkincil (tali) nedenler
Kök nedenler

8. Grubunuz problemleri belirledikten sonra, programlarınızda ele alacaklarınızı aşağıdakileri sorarak önceliklendirin;
 - Ağacın hangi kısımları sorundan en çok sorumludur?
 - Ağacın hangi kısımları azaltılırsa ya da ortadan kaldırılırsa genel sorunun çözümüne en iyi şekilde katkıda bulunur?
 - Hangi temalar ağacın farklı kısımlarında tekrarlanır veya yinelenir?
 - Ağacın hangi kısımları diğer aktörler tarafından yeterince iyi ele alınmıyor?
 - Ağacın hangi kısımlarına odaklanmamız mümkün?
9. Problem ağacı analizinin amacı, grubunuzda ilham verebilecek tartışma ve diyalogları oluşturmaktır. Bu, grubunuzun paylaşılan bir anlayış, amaç ve eylem duygusu geliştirmesine imkan sağlayabilir.

Bu beyin fırtınası egzersizi, genç mülteci istihdam programınız için potansiyel paydaşları ve ortakları belirlemenize yardımcı olur. Göz önünde bulundurmadığınız ortak alanları tanımlamanıza ve daha fazla analiz etmek istediğiniz paydaşları vurgulamanıza olanak tanır.

1. Kuruluşunuz içerisinde, küçük ama çeşitli bir grup personel ve birkaç malzeme (kağıt tahtası, beyaz tahta, işaretleyiciler, vb.) toplayın.
2. Soruyu sorun: Mülteci istihdam programımız için potansiyel ortaklar, rakipler, etkileyiciler (olumlu veya olumsuz) veya diğer önemli paydaşlar kimlerdir?
3. Büyük grupları veya paydaş kategorilerini tanımlayarak ve bunları büyük çemberlerde/baloncuklarda göstererek başlayın.
4. Büyük grubu daha ayrıntılı olarak ayırmanız gerektiğinde (bireyler, daha küçük gruplar veya alt gruplar) büyük grubun yakınına başka bir balon ekleyin. Gerekliği kadar ayrıntıya girmekten çekinmeyin.
5. Gruplar, alt gruplar veya bireyler arasındaki bağlantıları ve ilişkileri belirtmek için çizgiler kullanın.
6. Paydaşın rolünü veya ortaklığa olan ilgisini tanımlamak için baloncukların içinde veya yanında kısa ifadeler kullanın.
7. Paydaşların programınızın hedefine **potansiyel olarak** nasıl katkıda bulunabileceğini (fonlama, siyasi irade, tanıtım/pazarlama/kamu desteğini yükseltme, bilgi/bilgi kaynakları, insan kaynakları, fiziksel/mezan kaynakları, diğer aynı bağışlar veya destek yoluyla) göstermek için sembol veya renk kodlaması kullanın.



Bu alıştırmayı, 3-5 paydaş arasından seçeceğiniz programın teşviklerini, motivasyonlarını, değerini ve etkisini daha iyi analiz etmenize yardımcı olur.

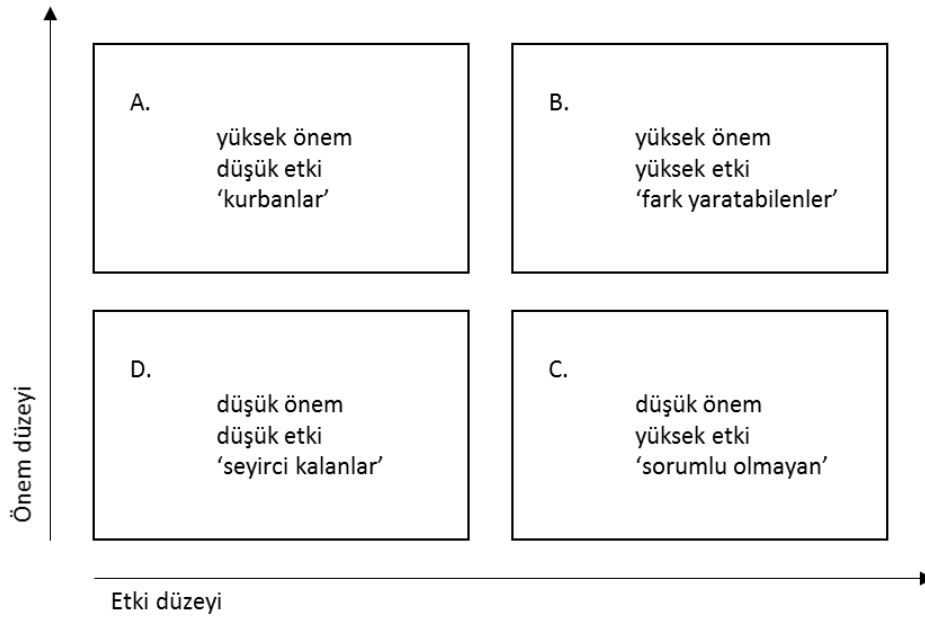
Her bir paydaş için, potansiyel ortaklığınızın aşağıdaki etki alanları (ilgileri, katılımları, bilgileri, mevcut kaynakları, kaynakları harekete geçirme yetenekleri, destekleri veya muhalefetleri, etkileri ve otoriteleri, ve öncelikleri) açısından kısa açıklamalarını yazın.

Etki Alanları	Paydaş 1	Paydaş 2	Paydaş 3	Paydaş 4
İlgi düzeyi: Niçin ve ne kadar yer almakla ilgileniyorlar? İlgileri birincil (ana faaliyetleriyle veya işleriyle mi ilgili) veya ikincil mi?	Açıklama	Açıklama	Açıklama	Açıklama
Katılma düzeyi: Katılımcıları, mülteci hizmetleri sistemine “dahili” mi yoksa “harici” olarak mı değerlendirirsiniz? Şu anda katılım var ise paydaşların katılımını açıklayın.				
Bilgi düzeyi: Mülteciler ve mülteci istihdamı çabaları hakkında ne kadar bilgi sahibidirler? Bu bilgi ne kadar değerli, eşsiz veya erişilebilirdir?				
Mevcut kaynaklar: Hangi kaynaklara (insan sermayesi, zaman, mali ve yasal kaynaklar, teknoloji, bilgi) sahiptirler veya erişebilirler?				
Kaynakları harekete geçirme yeteneği: Bu kaynakları yararınıza ya da programınıza ne kadar kolay bir şekilde kullanabilirler? Onlar için hangi engeller bulunmaktadır?				
Destekçi/Muhalefet: Projenin misyonunu veya hedeflerini destekleyecekler mi (destekçi) veya engelleyecekler mi (muhalefet) ? Hedefleri seninkilerle rekabet ediyor mu?				
Etki/Otorite: İşinizi etkileyebilecek kararlar veya değişiklikler yapmak için hangi yetki seviyesine sahipler?				
Öncelik: Projeyle ilgili ne derece endişe duyuyorlar (onlar için ne kadar önemli?)				

Güç/Önem (veya Etki/Önem) çalışması, paydaşların mülteci istihdamı konusundaki ilişkilerine göre x, y eksenindeki yapılan görsel haritalamadır. Bu alıştırma, önceki paydaş haritalama ve analiz alıştırmasında oluşturduğunuz sezgi ve bilgilerden yararlanmalı ve her bir öncelikli paydaşla çalışmak için özel ve odaklanmış stratejiler oluşturmanıza yardımcı olmalıdır.

Paydaşları şema üzerinde konumlandırmaya karar verdiğiniz yer, yetki seviyeleri ve hiyerarşik pozisyonları, kritik kaynakların kontrolü, bilgileri veya becerileri, diğer paydaşlarla ilişkileri, başkaları üzerindeki etkileri, engel yaratma becerileri, vb. gibi birçok faktöre bağlı olacaktır.

1. Ekibinizi büyük bir pano veya flip chart çevresinde toplayın.
2. Aşağıda gösterilene benzer kareli bir şekil çizin.
3. Bir takım paydaşları seçin (beyin fırtınası ve analiz aktivitelerinden) ve bunları grup olarak kareler üzerinde nereye yerleştireceğinize karar verin.
4. Yerleşimlerini bir grup olarak yeniden değerlendirin ve fikir birliğine varmak için gerektiği kadar tartışın.
5. Paydaşların birçoğunu seçin ve yakın gelecekte (zamanlama, kilit personel, hedefler, mesajlar, vb.) onlara ulaşmak için kaba bir plan yazın.
6. Dahil etmeyi hedeflemeniz gereken paydaşların çoğu, muhtemelen sağ üst köşede bulunacaktır (yüksek önem, yüksek etki).



Aşağıdaki araç, yerel işgücü piyasasındaki ihtiyaç duyduğunuz verileri almak için yönteminizi açıklığa kavuşturmanıza yardımcı olabilir. Kaynaklarınıza ve programınıza bağlı olarak, çeşitli kaynaklardan gelen verileri entegre edebilir, mevcut ancak güncel olmayan bilgileri güncelleyebilir veya yeni veri toplamak için bir plan oluşturabilirsiniz. Bu, dış uzmanlık kullanımını gerektirebilecek bir süreçtir. Genç odaklı bir işgücü piyasası değerlendirmesi tasarlama ve gerçekleştirme ile ilgili daha ayrıntılı kılavuz, Ek Kaynaklar bölümünde bulunabilir.

Soruşturma Alanı	Bu yönteminizi tarif ediyor mu? 0) uygulanamaz 1) hiç de değil 2) biraz 3) çoğunlukla 4) tamamen
KAYNAKLAR	
Yaklaşımınızda verimli ve yaratıcı mısınız? Cevaplamanız gereken sorular konusunda net olun ve ihtiyacınız olan bilgiler başka bir yerde mevcutsa mevcut veri kaynaklarının çeşitliliğinden yararlanın (raporlar, çalışmalar, değerlendirmeler veya diğer STK'lar, yerel uygulayıcılar, yerel yönetimler veya medya kuruluşları tarafından oluşturulan veri tabanları) ve resmi olmayan görüşmeler için faydalı tanıdıklar ile görüşün. Anahtar sorularınızın çoğuna bu nispeten erişilebilir kaynaklar aracılığıyla cevap verebilirsiniz. Amaç, program tasarımınıza güvenebilmek için yeterince güvenilir veri elde etmek olmalıdır. Birincil kaynakların yanı sıra çeşitli ikincil kaynaklar da mı kullanıyorsunuz? Sağlam ikincil kaynak verileriyle bile, özellikle işverenler olmak üzere yerel işgücü piyasası paydaşlarından bir dereceye kadar birincil kaynak bilgisi eklemelisiniz. Aynı zamanda, büyük bir işverenin sağladığı bilgilere çok fazla güvenmemeye dikkat edin. Tek bir işverene aşırı bağımlılık (yani, etraflarında bir eğitim programı oluşturmak), koşullar değiştiğinde (iş kapanır, hareket eder, küçülür veya işe alım durdurulursa) zararlı olabilir. Uzmanlardan faydalaniyor musunuz? İş piyasasında yerel uzmanlar (üniversite araştırma enstitüleri, düşünce kuruluşları, pazar araştırması grubu) araştırma protokollerinizi geliştirmenize veya bulgularınızı doğrulamaya yardımcı olabilir ve katkıda bulunacak kaynaklara sahip olabilir. Bu, buna mahsus geçici bir danışma grubunun oluşturulması, bir yönetim kurulunun kullanılması veya birebir istişare ile gerçekleştirilebilir.	
KAPSAM	
Hedef demografinize dikkat ediyor musunuz? Mülteci gençlerin bağlamına ve geçmişine bakın. Gereksiz demografik özellikler ya da topluluklar nelerdir, iyi istihdamın güvence altına alınmasını zorlaştıran engeller nelerdir? Hangi bilgi ve hizmetlere ihtiyaç duyarlar? Mülteci ev sahibi ülke ilişkileri, tutumları ve kültürel farklılıklar nasıl bir rol oynamaktadır? Ev sahibi ülke görüşlerini ve ilişkilerini düşünüyor musunuz? “Zarar vermeyin” yaklaşımını kullanmak önemlidir, yani pazar değerlendirmeniz, mülteci nüfusun yerel işgücü piyasaları üzerindeki etkilerini ve ev sahibi topluluklarla olan ilişkileri (örneğin, iş için rekabet ve yerel işgücünün yer değiştirmesi) anlamasını amaçlamalıdır. Piyasadaki cinsiyet dinamiklerine mi bakıyorsunuz? Özellikle, kadınlar için piyasaya katılma, katılımı elde tutma ve ilerletmenin önündeki engelleri nelerdir? Ayrıca önyargı, ayrımcılık, aile yükümlülükleri ve mobilite konuları nasıl bir rol oynamaktadır? Yeni fırsatları tespit ediyor, uzun vadeyi düşünüyor ve büyüme sektörlerine bakıyor musunuz? Kriz sonucunda yeni fırsatlar ya da sektörler oluşturuldu mu? Gelecekteki muhtemel ihtiyaçlara	

odaklanın, büyüme sektörlerini belirleyin ve belirli iş açılışlarından ziyade mesleki kategorilere ve yetkinliklere odaklanın. Değerlendirme sürecini etkili ve stratejik bir şekilde kullanıyor musunuz? Değerlendirmeler, programınızın işverenlerle ilişki kurmasını ve güçlendirmesini ve çeşitli işgücü piyasası aktörlerini anlaması için değerli bir fırsat sunmaktadır. Değerlendirmeniz katılımcı (örneğin, gençlerin liderliğindeki veya gençleri kapsayan) yönleri içeriyorsa, süreç gençlere beceri oluşturma ve ilişkilerini geliştirme konusunda yardımcı olmak suretiyle program için önemli bir ek değere sahip olabilir.	
PLANLAMA ve SÜREÇ	
Yinelemeli (interaktif) yaklaşıyor musunuz? İşgücü piyasasını değerlendirmenin tek seferlik bir etkinlik olmadığını unutmayın. İşgücü piyasası her zaman değişebilir -bazen beklenmedik şekillerde- ve programların yerel fırsatlarla uyumlu olmasını sağlayarak yeniden inceleme ve pazarlamayı ve tekrar tekrar etmeyi gerektirir. Sürekli değişen pazar zorlukları ve fırsatlarına ayak uydurmak için geribildirim döngüleri oluşturun. Gençlik stajlarını ve iş yerleştirmelerini izlemek, devam eden eğilimleri takip etmenin bir yoludur. Bir diğer yol ise, işveren geri bildirimlerini toplamak için mekanizmalar ve yapılar (işveren danışma kurulları, periyodik iş fuarları, vb.) olarak düşünülebilir. Eğitim için zaman ayırıyor musun? Saha çalışması, veri girişi ve analizini yapacak bireyleri, hem teknik beceri hem de bağlamsal bilgi ile hazır olduklarından emin olmak için eğitin. Değerlendirmenin gençlik liderliğindeki ve gençleri kapsayan bölümlerini dahil ediyorsanız, eğitim için ekstra zaman ve kaynak planlamak ve bütçelendirmek daha da önemlidir. Dışarıdan bir kuruluş kullanırken, gelecekteki değerlendirmeler için kurum içi kapasite oluşturmak üzere araştırmacıların yanında çalışmak için daimi personel atamayı düşünün.	

Programınız, bu nüfusun yaşadığı ve faaliyet gösterdiği yolu tanımlamak ve değerlendirmek için kaynak ayırmadığı sürece, genç mültecilere yeterli hizmet sunamayacaktır. Aşağıda, piyasa değerlendirmesinin genç profil bölümünden ele alınması gereken bazı soru türleri gösterilmektedir. Daha ayrıntılı rehberlik ve örnek anketler bu araç setinin Ek Kaynaklar bölümünde bulunmaktadır.

Değerlendirme Soruları	Veri Kaynağı ve Toplama Yöntemi
Ev halkı - Yaşadığınız ev siz veya ailenize mi ait? Hayır ise, lütfen açıklayın. - Evinizde kaç kişi var ve bu kişiler kim? - Evdeki görevleriniz nelerdir? - Zamanınızın çoğunu şimdi yapmak için ne harcıyorsunuz?	
Finansal durum - Ailenizin geçimindeki en etkili kişi kim? - Evinize para nasıl gelir (hanedekiler para kazanmak için neler yapıyor)? - Şu anda gelir kazanmak için çalışıyor musunuz? Eğer evet ise, ne yapıyorsunuz? Bu işi nasıl buldunuz? Hayırsa, gelir elde etmek için çalışmak ister misiniz? - Mahallenizdeki insanlar nasıl para kazanıyor? - Siz ve hanenizdeki diğerleri krizden önce nasıl para kazandınız? - Hane halkınızın maaşsız bir geliri var mı? Varsa, bu ücret dışı gelir kaynağının kaynağı nedir? (Devlet yardımı, yurt dışındaki bireyler veya kurumlardan para transferleri, belediye vb.)	
Sosyo-duygusal - En güçlü ilişkilere sahip olduğunuz kişiler kimler? - Neler stresli/sıkıntılı hissetmenize neden olur? - Yapmaktan keyif aldığınız şeyler neler? - Bir eğitim programına katılma hedefiniz nedir?	
Günlük alışkanlıklar - Zamanınızı nasıl ayırıyorsunuz (okul, ev, iş, sosyal etkinlikler vb.)? - Evinize ve topluluğunuza girip çıkmakta özgür müsünüz (hareketinizin kısıtlanmış mı)?	
Kültürler arası problemler - Ev sahibi ülke sakinlerinin Suriyeli mülteciler hakkında ifade ettikleri görüş ve düşünceler nelerdir? - Ev sahibi ülkenin dili/kültürüyle ilgili yetenek/aşinalık düzeyinizin sizin için bir engel olduğunu hissediyor musunuz? - Ev sahibi ülke sakinlerinden ayrımcılık veya kötü muameleye maruz kalıyor musunuz? Evet ise nerede? Kim tarafından? Nasıl? - Kültürünüzün veya topluluğunuzun, iş gücüne katılmanızı engelleyen iş veya iş türleri etrafında tuttuğu bakış açıları var mı? Ev sahibi ülkenizde bir iş bulmak istiyorsanız aileniz size destek olur mu? - Krizden önce bu ülkede yaşama veya çalışma gibi bir deneyiminiz oldu mu?	
İşler ve Beceriler - En yüksek eğitim seviyeniz nedir? - Ne tür bir iş tecrübeniz var? - Ne tür bir iş istiyorsunuz? - Bu ülkede işlerin etrafındaki yasaları ve kuralları anlıyor musunuz? - Ev sahibi ülkede şu anda herhangi bir geçici veya daimi ikamet veya çalışma izniniz var mı? Varsa, hangisi? - Ev sahibi ülkede şu anda çalışıyor musunuz/yakın geçmişte çalıştınız mı? Evet ise, bu resmi veya gayri resmi bir durum mu/muydu? - Bu ülkede veya başka bir yerde bir eğitim kursuna katıldınız mı? Evet ise, nerede ve ne tür bir kurstu? Hayır ise, herhangi bir eğitim kursuna katılmamanızın temel nedeni nedir?	

Cinsiyete duyarlı göstergeler ve izleme, değerlendirme, öğrenme (İDÖ) sistemleri, cinsiyet veya program katılımcılarının deneyimlerini ve mevcut durumlarını nasıl etkilediğini anlamak açısından çok önemlidir. Operasyon alanlarına göz kulak olmak ve aşağıdaki araçlarda olduğu gibi programlamak (ve ilgili göstergeleri izleme sisteminize entegre etmek) programınızın cinsiyete duyarlı ve kapsayıcı bir şekilde çalışmasına yardımcı olabilir.

Operasyon alanı	İzlemek için soru/gösterge
İşlemler ve program yapısı	– Program personeliniz ve danışmanlarınızın kaç kadın? – Kaç personele cinsiyetle ilgili eğitim ve oryantasyon verilir? – Program yönetim yapılarına katılım (gençlik konseyleri, kurullar, temsilciler, yönlendirme komiteleri vb.) katılımcının cinsiyetine göre nasıl değişir?
Program katılımcısının temel koşulları	– Program katılımcılarının yüzde kaç kadın ve kızdır ve bu yaşlara göre nasıl değişmektedir? – Katılımcı özgeçmişi (eğitim düzeyi, işgücü deneyimi, sağlık durumu vb.) cinsiyetlerine göre nasıl değişir? – Kadın katılımcıların ne kadarı hane halkının başıdır? – Kadın katılımcıların ne kadarı diğer tit hane halklarında yaşamaktadır (çok eşli, geniş aile, vb.)? – Hanedeki mevcut toplumsal cinsiyet ilişkilerini (güç dinamikleri, kaynakların kontrolü, iş bölümü, ev ve çocuk bakımı sorumlulukları) karakterize eden nedir ve program bunu nasıl etkiler? – Katılımcının kadın ve kızların rolü ve kadın işgücü katılımı ile ilgili tutumları nelerdir ve program bunu nasıl etkiler?
Program katılımcısı çıktıları	– Katılımcıların yüz yüze kaldığı katılımın önündeki engeller nelerdir ve bu durum cinsiyete göre nasıl değişmektedir? – Programa devam etme veya katılımı bırakma oranları cinsiyete göre nasıl değişir? – Çeşitli program hizmetlerine katılım (eğitim, beceri uygulamaları, tamamlayıcı eğitimler ve kariyer rehberliği) cinsiyete göre nasıl değişmektedir? – İş başarısı (program sırasında veya program sonrasında) cinsiyete göre nasıl değişir? – İş yeri veya çalışma koşulları cinsiyete göre nasıl değişmektedir (işlere yerleştirilen katılımcılar için)?

Bu alıştırma, programınız bağlamında gençlerin pazara doğrudan etkileşimde bulunma fırsatlarının nasıl sağlanabileceğinin bir örneğidir. Bu alıştırma yoluyla gençler, yerel bir pazarda veya iş bölgesinde ekonomik ve ticari faaliyetleri ziyaret eder, inceler ve not ederler. Kadın Mülteci Komisyonu tarafından daha fazla gençlik interaktif araçlarına sahip bir tam pazar değerlendirme aracı oluşturulmuştur ve Ek Kaynaklar bölümünde bulunmaktadır.

Gençler 2-5 kişiden oluşan küçük gruplara ayırın.

1. Gençlere, küçük pazarların olduğu ana caddelerinden birinde küçük gruplar halinde yürüyeceklerini açıklayın. Cevaplarını aşağıdaki tabloya kaydetmeliler.
2. Gençlerden en fazla müşteriye ve en az müşteriyle sahip olan işletmelere odaklanmalarını isteyin.
3. Gençlerden aşağıdaki soruları düşünmelerini ve bilgilerini uygun bir şekilde çerçevede yazmasını isteyin.
4. Gençlere, gözlemlerini hatırlamalarına yardımcı olacak notları veya çizimleri kullanabileceklerini söyleyin. Daha sonra, paylaşmak ve tartışmak için büyük bir grup olarak tekrar bir araya geleceklerini anlatın.

Soru	İşletme 1	İşletme 2	İşletme 3	İşletme 4
İşletme türü				
İşletmenin adı				
İşletmenin müşterisi sayısı çok mu, az mı?				
İşletmenin çalışan sayısı çok mu, az mı?				
İşletme hangi ürün veya hizmetleri satıyor?				
Bu ürün ve hizmetleri kimler satın alıyor?				
Bu malların nasıl ve ne sıklıkla kullanıldığını düşünüyorsunuz? (günlük ihtiyaçlar, sadece rekreasyon için, sık sık, özel günler vb.)				
İşletmenin görünümü hakkında en çok neyi fark ediyorsunuz? (içeride, dışarıda, yer, vb.)				
Mal veya hizmetler için fiyatlar nelerdir? (çoğunlukla düşük, orta, yüksek veya karışık)				

Gençlerin kendilerine has değerleri ve kültürleri vardır ve bu kültüre yaklaşırken, başka herhangi bir kültüre yaklaşıldığı gibi yaklaşmak gerekir. Gençlik kültürü, yetişkinlerin yanlış ya da eksik bilgilere dayanan varsayımlarına ve ön yargılarına yol açarak, anlaması ya da ilişkilendirmesi için bazen kafa karıştırıcı ya da zorlayıcı olabilir.

Aracın ilk kısmı gençlik kültürünün farklı yönlerini takdir etmek için bir alıştırma. Aracın ikinci kısmı, gençlerin hayatımıza getirdiği değeri (örneğin, sosyal değer, ekonomik değer, kültürel değer, manevi ya da dini değer) ifade eden “değer beyanları” yaratmak için oluşturulmuş bir alıştırma. Not: Egzersizlerin ifadelerinde küçük değişiklikler yapmak, özellikle Suriyeli gençlere daha fazla odaklanmayı sağlayabilir.

1. 10-25 kişilik bir grup toplayın. Bu gruplar, organizasyonunuzdaki ekiplerin/alanların tipik bir temsilcisi olacaklardır.
2. Sorun: Başka bir kültürü tanımak istediğimizde, bunu normalde nasıl yaparız? Ne tür kültürel yönleri bakarız? Bir yazı tahtası kullanın ve birkaç dakika ayrılarak tüm cevapları sırayla yazın. *Cevaplar; dil, yiyecek, kıyafet, paylaşılan gelenekler, rutinler, dil, yiyecek, kıyafet, görünüm, iletişim stilleri, müzik, sanat, maneviyat, sosyal yapılar, tutumlar, inançlar, yasalar, fiziksel davranışlar vb. gibi şeyleri içermelidir.*
3. Herkesi ayağa kaldırın ve onları 3 ya da 4 kişilik “farklı” gruplara bölün (yaş, cinsiyet, boy, teknik alan, tecrübe düzeyi, kıyafet türü vb. gibi özellikleri karışık olmalı). Her gruba birer yazı tahtası ve birkaç kalem verin.
4. 1. adımda (“dil, sosyal yapılar, teknoloji kullanımı, sanat, inançlar” gibi) oluşturulan “kültürel yönlerden” bazılarını seçin ve her gruba bir tane atayın.
5. Aşağıdaki talimatları verin:
 - Gençlerin kültürüne “kültürel takdir” dersi aldığınızı hayal edin;
 - Yazı tahtası ve işaretleyicileri kullanarak, gençlik kültürünün belirli bir “yönü” hakkında sınıfın geri kalanı için bir sunum oluşturmalarını isteyin;
 - Atanan kültürel yönleri hakkında ayrıntılı olarak konuşmalarını isteyin (ne tür dil/sözcükler gibi? Hangi özel yiyecek türleri? Hangi özel kıyafetler?);
 - Yaklaşımınızın, cinsiyet, etnik köken, ekonomik durum, inanç grubu vb. etmenlere dayalı olarak nasıl olduğunu düşünün,
 - Gençlerle gözlem, etkileşim ve çalışma konusundaki deneyimlerinizi tahtada paylaşın.
6. Bittiğinde, her grup kendi kültürel yönünü odaya sunacaktır.
7. Birkaç tartışma sorusu sorun:
 - Gençleri kendi kültürlerine sahip olarak düşünmeye alışkın mısınız?
 - Bu yaklaşımınızın bazı pozitif ve negatif yanları nelerdir?
 - Gençleri ve gençlik kültürünü daha iyi anlamak ya da anlamak isteyen birine ne tavsiye edersiniz?

Gençlere Değer Verme (15 dakika)

1. Aşağıdaki talimatları verin:
 - Gençler hakkında “değer beyanları” yaratarak değerlendirmeyi sonlandıracağınızdan bahsedin;
 - Yetişkinlere özgü ifadeler kontrol edilmeyen varsayımlarımızı yansıtırken, **değer verme ifadelerinin** gençlerin hayatımıza getirdiği değeri ifade ettiğini (ancak bazen bunu kabul etmediğimizi veya tanımadığımızı) belirtin;
 - Bunların sosyal değer, ekonomik değer, kültürel değer, manevi ya da dini değer olabileceğini iletin;
 - Yanlarındakilere dönmelerini ve değer beyanlarını tamamlamalarını isteyin.
2. Aşağıdaki her bir cümle başlangıcını küçük kağıtlara yazın.
 - Gençler bizim yerel topluluklarımız için değerlidir çünkü
 - Gençler ailelerimiz için değerlidir çünkü
 - Gençler dinlerimiz ya da inanç uygulamalarımız için değerlidir çünkü
 - Gençler ekonomimiz için değerlidir çünkü
 - Gençler sosyal hareketler/sosyal değişimler için değerlidir çünkü
 - Gençler sanat ve kültür için değerlidir çünkü
 - Gençler bilim ve teknoloji için değerlidir çünkü
 - Gençler birbirleri için değerlidir çünkü
3. Bittiğinde, her gruptan kendi ifadelerini paylaşmalarını isteyin.

Kültürel olarak yetkin yaklaşımı ve ilgili programın ortamı, aşağıdaki en iyi uygulamalara uymayı kabul eden ve bunu gerçekleştirmeye çalışan personel ve eğitmenlerden oluşmalıdır. Kültürel yeterlilik oluşturmaya odaklanan çeşitli ek eğitim atölyeleri ve kaynakları, diğer kuruluşlar arasında Avustralya'daki Çok-kültürlü Gençlik Merkezi (CMY) tarafından geliştirilmiştir. Bunlar Ek Kaynaklar bölümünde yer almaktadır.

Kültürel Yetkin Gençlik Çalışması	
Temel prensipler	- Genç mültecilerin kültürlerinin ve kültürel geçmişlerinin kabul edilmesi gerektiğini ve saygıyı hak ettiğini kabul edin. - Kültürün, kimliğin temel ve ayrılmaz bir parçası olduğunu ve bunun dinamik ve sayısız olduğunu ve yaşamın her alanına dokunduğunu kabul edin. - Kültürün homojen olmadığını kabul edin. Her kişinin kültürel deneyimlerinin, kişinin yaşı, sınıfı, etnik kökeni, ailesi, cinsiyeti, dini, politik fikirleri, göç durumu ile şekillendiğini kabul edin.
Şeffaf ve açık tutum	- Kendi kültürünüzden gelen bilinç dışı etkileri, inançları ve önyargıları kabul edip kontrol edin. - Genç mültecilerle ilişki kurarken empati, açık fikirli ve yargısız bir tutum benimseyin. - Mülteci deneyiminin eşsiz baskılarını anlamaya ve sempati duymaya çalışın. - İlk izlenimlere dikkat edin ve gençler ile ailelerini uygun bir şekilde karşılamaya çalışın. - Yeni değerlere ve bakış açılara açık olun. - Kültür veya dil hakkında varsayım yapmayın. - Tanımadığınız kültürel konular hakkında bilgi edinmek için sorular sorun. - Geri bildirim ve yorumları toplamak için oluşturulmuş mekanizmalar aracılığıyla hizmetleriniz hakkında geri bildiriminizi toplayın (özel e-posta adresleri, “çalışma saatleri”, öneri kutusu vb.).
Cana yakın ortamlar	- İsimlerin, onurların ve unvanların uygun bir şekilde telaffuz edilmesine özen gösterin ve belirsiz ise yardım isteyin. - Genç mültecilerin eşsiz, zengin ve çeşitli deneyimlerini değerlendirmek ve sergilemek için önceden fırsatlar arayın. - Kültürel içerikli ortamları ve görselleri kullanın (posterler, dekor, kültüre uygun mobilyalar). - İlk toplantılarda, mümkün olduğunda tanıdık yüzleri kullanın (örneğin, genç kişiyi yönlendiren kişi).
İşlemler	- Gençlerle bağlantı kuracak kişilerin rol, sorumluluk ve yetkileri hakkında net olun. - Hem ev sahibi ülkede hem de mültecinin kendi dilinde mevcut olan anahtar belgeleri, yayınları ve tabelaları bulundurun. - Çift yönlü dil materyallerini bulundurun (genç kişi ev sahibi ülkenin dilinde akıcı olsa bile, bunları aileleriyle paylaşabilirler). - Çeşitli kültürel geçmişlerden çalışanlar istihdam edin - Gençlere ulaşmak ve onlara esnek hizmet sunmak için çeşitli teknikler (ev toplantıları, okul ziyaretleri, telefon görüşmeleri) kullanın.
Aile ve toplum	- Önceden bir şekilde bölgenizdeki topluluklar hakkında bilgi edinin ve bunlarla yüzleşen temel sorunları öğrenin. - Gençleri aile ve topluluk bağlamında anlamaya çalışın, ancak varsayımlardan kaçının. - Hizmetleri ve işlemleri anlama ve rahat etmede yardımcı olabilmek için ebeveynleri ve aile üyelerini (ebeveyn/aile bilgi oturumları) dahil edin ve bunlara dahil olun - Programlarınızı/hizmetlerinizi tanımlamak için kültürel açıdan hassas bir yolu benimseyin (örn. gençleri evden zorla çıkarmak, ailelerini yerinden etmek veya aile dinamiklerini değiştirmek uygun davranışlar değildir)

Genç mülteci odak grupları, programınızı bilgilendirebilecek nüanslı ve kişisel bilgiler almak için değerli araçlardır. Aşağıdaki gibi bir gençlik odak grubu yapmak, piyasa değerlendirmesine bağlı olarak yapılabilir. Ayrıca Suriyeli gençlerin kendileri ve paydaşları ile olan ilişkilerini ve topluluklarında bulunan ön yargıların gençlerin ayakta durabilmesini nasıl etkilediğini aydınlatacaktır. Bu çalışma, mesajlaşma ve iletişim faaliyetlerinizi temel alan sağlam bir anlayış kazanmak için çok önemlidir.

Açılış beyanı	
Konuşmaya bu şekilde başlayabilirsiniz: Ben XXX kuruluşundan XXX. Topluluğunuzdaki gençlerin ve onun gibi başkalarının istihdamını ve istihdam edilebilirliğini etkileyen farklı yönleri öğrenmek için XXX Programı adına çalışan bir araştırma ekibinin parçasıyım. Hoş geldiniz ve katılımınız için teşekkür ederim. – Sizin gibi gençlerin gerçekleri hakkında araştırma yapmak için buradayız. – Seslerinizin ve düşüncelerinizin gençliği daha iyi desteklememize yol açacağından eminiz. – İsimlerinizi değil, düşüncelerinizi ve fikirlerinizi kullanmayı planlıyoruz – Herkesi dürüst ve açık olmaya teşvik ediyoruz. – Herhangi bir sorunuz varsa, lütfen zamanın sonunda sormaya çekinmeyin. – Herhangi bir soruya cevap vermek istemezseniz, bunu yapmak zorunda değilsiniz. Başlangıç zamanını, katılımcı sayısını (yaş ve cinsiyete göre ayırarak) kaydedin. r1, r2 gibi isim etiketlerini (isteğe bağlı) oluşturun ve kimin ne dediğini göstermek için bu etiketleri kullanın. Mekanı, yaş grubunu, yeri ve tarihi kaydedin.	
Anahtar sorular	Sorgulama Soruları**
1. Toplumunuzdaki gençler için en önemli konular neler?	Bu, insanların konuşmasını sağlayan bir sorudur. Çok fazla zaman harcamayın ve bir sonraki sorulara geçmek için istihdam hakkındaki cevapları kullanın.
2. Bildiğiniz çoğu genç insan nasıl ve nerede para kazanıyor?	Siz ve arkadaşlarınız başka biri için para kazanıyor musunuz? Genel yaş grubunuzda, bu alanda çalışan işsizlerden ayıran nedir? Sizin gibi gençler için en çok hangi tür işler uygundur? Erkekler ve kadınlar arasında farklılıklar var mı? İş bulamazsan ne yapmayı düşünüyorsunuz? Aileniz çalışmanız hakkında nasıl hissediyor?
3. Nasıl iş bulursunuz/buldunuz /bulurdunuz?	Bu ilçe/kasabada iş bulmak kolay mı? Erkekler ve kadınlar arasında farklılıklar var mı? İş tekliflerini nereden duyuyorsunuz? İş aramak için hangi araçları veya kaynakları kullanıyorsunuz? Siz veya arkadaşlarınız işe yerleştirme kurumlarından yararlanıyor musunuz? Siz veya arkadaşlarınız fırsatları aramak için interneti kullanıyor musunuz?
4. Siz veya arkadaşlarınız işe alınma becerilerini nasıl elde ettiniz?	Yerel alanda hangi eğitim kurumları var? Bunlar sizin gibi insanlar tarafından erişilebilir mi (ör., ücret, yer, gerekli nitelikler)? Eğitim kalitesi, sundukları beceri eğitimi/kurslarının kapsamı ve alaka düzeyi hakkında ne düşünüyorsunuz? Gençleri işe yerleştirmede iyi mi? Hükümetle iş fırsatları var mı? Özel sektörde mi? Yoksa gayri resmi iş sahipleri ile mi? İş sahibi olan arkadaşları bir kurumdan eğitim almış mı? Kullanılan ana eğitim kurumları nelerdir? Şirketler gençleri işe aldıktan sonra eğitiyorlar mı?

5. Sizin veya arkadaşlarınızın iş aramak, bulmak ve güvence altına almak için ne gibi deneyimleri var?	Suriye'den ayrılmadan önce hangi iş deneyimlerini yaptınız? İş etiğini nasıl tanımlarsınız? Neden başarılı bir çalışan olabileceğinizi düşünüyorsunuz? Bir işveren için yetenekleriniz veya varlıklarınızdan hangisinin en değerli olduğunu düşünüyorsunuz? Suriye'den taşınmanızdan bu yana bu durumun nasıl değiştiğini düşünüyorsunuz? Özgeçmişiniz ile ilgili engellerle yüzleşiyor musunuz? Çevrenizde, işverenler de dahil olmak üzere, olumsuz algılara sahip olan kişileri buluyor musunuz? Kendiniz veya başkalarından duyduğunuz bazı algılar veya mesajlar nelerdir?
6. Bu alanda bir iş bulmanızda ne tür bir program yardımcı olur? <i>Not: Yanıt olarak gelecekteki programlara ya da gelecek vadeden programlara başvurmadan kaçının.</i>	İş sahibi olmak için hangi becerileri kazanmanız veya geliştirmeniz gerekiyor? Bu becerilerle ilgili eğitim veren kurumlar, şirketler veya hatta bireyler var mı? Varsa kim? Sizce, iyi bir işveren hangi niteliklere sahip olmalıdır (ör., güvenlik, ilerleme şansı ...)? Hayalindeki işveren kim olabilir, ya da hayalindeki işin ne olurdu? Bir işverende veya iş yerinde/iş türünde hangi nitelikleri arardınız? Bir akıl hocası veya rol modeliniz var mı? Öyleyse kim? Hangi niteliklere hayran kalıyorsunuz?
Programı bu şekilde kapatabilirsiniz: Gençlerin başka soruları olup olmadığını sorun ve gerektiğinde cevap verin. BİTİŞ SÜRESİNİ KAYDEDİN	
<i>** Burada listelenen "sorgulama soruları" tanımlayıcıdır. Odak Grup Yürütücüsü, hem sohbetler hem de araştırma soruları ile ilgili olan alanları araştırmak için özel çaba sarfetmelidir. Yönetici, genç katılımcılar için belirsiz görünen herhangi bir terim ve soruyu da açıklamalıdır.</i>	

Aşağıdaki araç, işverenlerin gençler hakkında sahip olabileceği ortak algıları tanımlamak için kullanılır. Listeyi okuyarak güçlendirmek istediğiniz olumlu algıları (veya savaştıkları ya da yeniden şekillendirmek istediğiniz negatif algıları) seçin. Bunlar, sizin iletişim stratejilerinize yön vermenizde fayda sağlayabilir.

Pozitif	X	Negatif	X
– Yetişkinlerden daha üretken ve esnek – Yetişkinlere göre daha az maliyetli – Hırslı, motive olmuş, daha umutlu çalışan – Yeterli rehberlik ile kaliteli çalışma sunma – Güçlü iş zekası – Enerjik, yaratıcı ve yeni zorluklara hızla uyum sağlayabilme – Dinamik, korkusuz ve risk almaya istekli – Sadık ve odaklı (daha az aile sorumluluğu) – İyi dinleyiciler, hevesli ve öğrenmesi hızlı – Dost canlısı, tutumu iyi ve güçlü kişilerarası becerilere sahip – Harekete geçirilmesi kolay, takım ruhuna yatkın – Deneyim kazanmak için her şeyi yapmaya istekli – Gençlik konularında konuşkan ve tutkulu – Yolsuzluğa daha az eğilimli – Topluluğa geri verme potansiyeli var		– Daha fazla pratik bilgi, beceri ve iş deneyimine ihtiyacı var – Problem çözme, iş ahlakı, eleştirel/yaratıcı düşünme gibi daha fazla sosyal beceriye ihtiyacı var – Para kaybetme eğilimi nedeniyle daha fazla finansal yönetim becerisine ihtiyacı var – Sabırsızlık ve kolay hayal kırıklığı – Talep (daha yüksek maaşlar) – Çabuk para kazanma ve abartılı bir şekilde yaşam arzusu (bazen küçük hırsızlık ile sonuçlanabilir) – Her zaman ilgili veya sorumlu değil – Son derece hareketli, yüksek getiriye yol açan – Disiplinsiz, inatçı ve kıskırtıcı – Düşük öz saygı ve güven – Alkol ve uyuşturucu bağımlılığına eğilimli	

Aşağıdaki alıştırmayı, ekibinizin veya kuruluşunuzun, mültecilerle ilgili yaptığı çalışmalar hakkında vermek istediğiniz mesajı netleştirmeye ve tanımlamaya başlaması için bir yoldur.

1. Organizasyon genelinde farklı bir takım toplayın (5-10 kişi).
2. Söyleyin: Araştırmamızın amacı, mülteciler, mülteci entegrasyonu ve istihdam ile ilgili çalışmamızın daha iyi tanıtılması için verilecek mesajı daha iyi tanımlamaktır (mesajlaşma amacınızı değiştirebilirsiniz, ancak 5. adımla uyumlu kalmasını sağlayın).
3. Her kişiye 10 tane not kağıdı veya post-it notu verin. Onlardan her birine bir sıfat yazmasını isteyin (iki kağıdı, 5-8 adımlarında karşılaşılabilecek eksik kelimeler/kavramlar/tanımlar nedeniyle boş bırakmalarını isteyin).
4. Grubun kendi sözcük listesini oluşturmaya yardımcı olmak için aşağıdaki talimatları verin:
 - a. Bir örgütü veya çalışmasını tanımlamak için kullanılabilecek kelimeleri seçmeleri isteyin (ör. “uzun boylu, güzel” gibi fiziksel nitelikler geçerli olmayacaktır).
 - b. Diğer mevcut kaynaklardan (endüstri literatürü, kendi kuruluşunuzun raporları veya görev beyanı, odak gruplarından alınan terimler, diğer geri bildirimler vb.) kelimeler almalarını isteyin.
 - c. Genel kelimelerden detaylandırıcı ve spesifik kelimeler seçmelerini isteyin.
 - d. “Olumlu” ve “olumsuz” açıklayıcı kelimelerin bir karışımını kullanmalarını isteyin.
 - e. İlham vermek için normal veya eş anlamlılar sözlüğü gibi araçları kullanmalarını önerin.
5. Bittiğinde, kartları büyük bir masaya yayın, yere koyun ya da beyaz tahtaya yapıştırın ve herkesin okuyup gözden geçirmesine izin verin.
6. Kartları aşağıdaki gibi üç farklı gruba ayırın:
 - a. İnsanlar ****X-konusu/sorunu**** (mülteci istihdamı, mülteci eğitimi, sosyal entegrasyon vb.) hakkında ne düşünüyor? ****X-konusu/sorunu**** hakkındaki ağırlıklı mesaj nedir? *Programınız için en alakalı konuyu/sorunu veya Sorun Ağacı Uygulaması'nda tanımladığınız bir konuyu/sorunu seçin.*
 - b. İnsanlar ****X-konusu/sorunu**** hakkında ne düşünmez?
 - c. İnsanlardan ****X-konusu/sorunu**** hakkında ne düşünmelerini istiyoruz?
7. Kartları ayırmak için 30-60 dakika ayırın, egzersizin değerinin ekibiniz arasında teşvik ettiği konuşma, tartışma ve tartışma olduğunu unutmayın. Her takım üyesi kendi görüşlerini tanımlamalı, savunmalı ve açıklığa kavuşturmalıdır.
8. Kartları üç gruba ayırdıktan sonra, üçüncü grubu (insanların düşünmesini istediğimiz şeyi) mesajın belirli bölümlerine yüklediğiniz öncelikleri göstermesi için kaba bir hiyerarşiye ve yapıya göre düzenlemelerini isteyin.
9. Mesajınız hakkındaki bulduklarınızı belgeleyin ve gözden geçirilmek üzere daha geniş bir paydaş grubuyla paylaşın.
10. Tüm paydaşların mesajı anladığından emin olun ve mesajı tutarlı bir şekilde yaymaya devam edin.

Program personelinizin programınızın çatışmaya duyarlı olduğunu, zarar verme yaklaşımını benimsemesini sağlamak için en iyi taktiklerin farkında olmak için aşağıdaki kontrol listesini gözden geçirmeniz tavsiye edilir.

İçeriği düşünün

- Ref Mültecilerin travmatik deneyimlerinin ve ev sahibi topluluğun korku, kırgınlık ve hassasiyetlerinin etkisini kabul etmek
- Design Faaliyetler tasarlarırken topluluk alt gruplarının kültürel kimliklerini ve ihtiyaçlarını göz önünde bulundurun ve buna uyum sağlayın.
- Disp Yerinden edilmenin, insanların kontrol duygusunu ortadan kaldırdığını kabul edin
- One Bir grubun diğeriyle hizalanmasını önlemek için farklı liderler ile çalışın ve danışın.
- Community Şeffaf değerlendirme kriterlerini kullanarak tüm topluluğun ihtiyaçlarını değerlendirmek (cinsiyet, engellilik ve yaşa özel ihtiyaçlar göz önünde bulundurularak).
- Community Toplum grupları arasında mevcut liderlik dinamiklerinin farkında olun (ve kadınlar, gençler, yaşlılar ve engelli gruplar arasındaki resmi ve gayri resmi liderleri dikkate alın)

Programınızın etkinliklerini göz önünde bulundurun

- Host Toplumsal değerlendirmelerde ev sahibi topluluk paydaşlarını anlamlı bir şekilde meşgul etmek
- Divers Çeşitli kilit toplum üyeleriyle görüşerek önerilen program etkinliklerini ve sonuçlarını paylaşın ve gözden geçirin.
- Your Programınızın, varolan bölümleri en aza indirgemesini ve / veya topluluktaki bağlantıları güçlendirmesini sağlayın ve zarar görme veya tansiyon riskini azaltmak için programı sürekli olarak gözlemleyin ve uyarlayın.
- Community Topluluğun kendileri için yapabileceği faaliyetleri uygulamaktan kaçının ve mevcut pazarlar, dağıtım ağları, tedarikçiler veya yerel hizmetler üzerindeki olası olumsuz etkileri dikkate almayın.
- Specific Belirli gruplarla / liderlerle diğerlerine göre uyumdan kaçının ve ihtiyaca göre, tarafsız bir şekilde destek sağladığınızdan emin olun.
- Host Ev sahibi topluluğun ihtiyaçlarının farkında olup, bunların bazıları kaynakların üzerindeki zorlanma yerleriyle ilgili olabilir.

Çalışma şeklinizi düşünün

- Community Tüm topluluk gruplarıyla iletişimi teşvik etmek için cinsiyet, etnik köken ve yaşta çeşitlilik gösteren program personeli istihdam etmek
- Own Kendi veya diğer takım üyelerinizin kişisel önyargılarının veya geçmiş deneyimlerin aktiviteyi etkilemesine izin vermekten kaçının.
- Individuals Kişilere veya topluluğa istenmeyen müdahaleler veya metodolojileri zorlamaktan kaçının.
- Lite Okuryazar ve okuryazar olmayan yararlanıcılar için mevcut gizli bilgi ve şikayet mekanizmalarının bulunduğundan emin olun.
- Details Program detaylarını ev sahibi topluluğa eşit ve şeffaf bir şekilde iletin
- İn Eşitsiz muameleye karşı karışıklık ve kırgınlıktan kaçınmak için programları ve desteği koordine etmek üzere diğer uygulayıcılarla koordinasyon

Potansiyel bölücüler ve konektörleri düşünün

- Communications İletişim ve faaliyetlerdeki farklılıkların hoşgörü ve kabulünü model veya teşvik etme
- Commun Topluluk içindeki veya arasındaki tarihsel ve güncel ilişkilerin, etkileşimlerin ve gerilimlerin farkında olun.
- Space Uzay, kaynaklar veya güç üzerindeki rekabetin etrafındaki duyarlılık ve algıların farkında olun.
- Program Programın kimin tarafından sunulacağını ve kimin dışarıda bırakılacağını ve bunun nasıl bir etki yaratabileceğini unutmayın.
- Community Toplum üyelerinin (erkek, kadın, genç ve yaşlı) doğal olarak bir araya gelip kaynakları paylaşma yollarının ve yerlerinin farkında olun.
- Commun Toplulukların bir araya geldiği ve güvende hissettikleri alanlardan haberdar olun
- Shared Paylaşılan kültürel uygulamaların veya paylaşılan algıların farkında olun
- Conflict Çatışmaların veya gerilimlerin geleneksel olarak nasıl ele alındığının farkında olun (resmi veya gayri resmi)
- İnter Gruplararası istikrarın sürdürülmesinden topluluklarda kim olduğunun farkında olun

Kâr amacı gütmeyen kuruluşlar ve sivil toplum kuruluşları diğer sektörlerden işbirliği yapma, iletişim kurma, çalışmalarını değerlendirme, başarıyı tanımlama ve müşterilere ve yararlanıcılara karşı hesap verme sorumluluğu bakımından farklılık gösterebilir. Bu farklılıkların ne olduğunu bilmek ve bunları yerleştirmek için çalışma şeklinizi değiştirmek, paydaşlarınızın başarısını ve genç müteccilere yönelik çalışmalarınızı geliştirecektir. Aşağıdaki araç, kilit noktalara dikkat etmek ve başarılı ilişkiler için ipuçları önermektedir.

Hazırlık
Zihniyet: Çift taraflı müşteri zihniyetini benimseyin ve işinize bu şekilde yaklaşın: Programınızın bir kazan-kazan olması gerektiğini anlayın ve hem katılımcı hem de ortaklarınız/paydaşlarınız için değer sağlayın. Bu, paydaşın farklı teşvik yapısı altında çalışabileceğini ve “değer” i farklı şekillerde tanımlayabileceğini anlamamızı gerektirir. Sosyal yardım: İlişkilerinizi kişisel ve profesyonel temaslarınıza başvurarak, merkezi bir veri tabanı oluşturarak, çeşitli etkinliklere katılarak ve farklı ilişki çeşitlerini keşfederek başlayabilirsiniz. Etkinlikleri ve dernekleri mailleşme listelerinden, online gruplara katılarak öğrenebilirsiniz. İş fuarlarına ve ticaret fuarlarına katılabilir; iş dernekleri, ticaret odaları, ticaret grupları, sanayi ittifakları, rotary kulüpleri, kamu kurumları, istihdam bakanlıkları, eğitim ve dil okulları vb. kurumların düzenlediği etkinliklerde bulunabilirsiniz. Tanıtım: Sektör/paydaş grubu tarafından farklılaştırılan çeşitli tanıtım materyalleri geliştirin ve bunları yaymak için çeşitli yöntemler kullanmayı planlayın (basılı tanıtım materyalleri ve broşürler, basılı medya makaleleri, TV, radyo, podcast, e-posta, Facebook grupları/sayfaları). Araştırma: Yerel pazar hakkında iyi kalitede veriler, trendleri takip edin. İşverenlerin işbirliği yapma isteğini etkileyecek, ve teşvik edecek yasal konuları ve vergi yapılarını bilin. Programınızın eğitim teklifinin ne kadar güncel ve ilgili olduğunu bilin (ve değilse, güncellemelidir) ve işveren ihtiyaçları ile nasıl örtüştüğü hakkında net bir fikriniz olsun. Planlama: İlişki kurma ve bakım maliyetleri için plan ve bütçeleme yapın (personel, iletişim, tanıtım materyalleri, etkinlik katılımı, veri tabanı bakımı vb.) Roller ve Sorumluluklar: Potansiyel bir ortaklık aracılığıyla gerçekleştireceğiniz/sunacağınız faaliyetleri ve ilişkinizi bilelendirecek standartları yaratın, kabul edin ve resmi hale getirin. Bağlandığınız işverenlerin mevcut iş kanunlarına uygun olduğundan ve uygun iş standartlarına uyduğundan emin olun (bkz. Ünite 6).
İletişim tarzı ve içeriği
Dil: Toplantılarda ve iletişimde, işinize özgü olan ve yaygın olarak anlaşılacak geliştirme ve endüstri jargonu kullanımınızın bilincinde olun. İş dilini ve sektör/sectöre özgü teknik terimleri uygun şekilde kullanın (örn. yararlanıcılar/program katılımcıları, müşterilere/müşterilere karşı). Şeffaflık: Ortağınıza ne sunup ve ne sunamayacağınıza, onlardan ne isteyeceğinize ve ilişkinin neyi gerektirdiğine dair açık ve dürüst olun. Verimlilik: Anlatılmak isteneni anlayın ve paydaşınızın zamanına saygı gösterin, onlarla uygun bir şekilde iletişim kurmak için çeşitli yöntemler (kişi, telefon, e-posta) kullanın. Değer: İyi eğitilmiş, motive olmuş genç işçiler sağlanması, insan kaynakları desteği, gelişmiş kredibilite ve sosyal bakımdan itibar kazanma, vb. gibi programınızın işletmelere sağladığı değeri geliştirin. Ekibinizin niteliklerini ve profesyonelliğini vurgulayın, yöntemler hakkında konuşun. Kendi program kalitenizi (İDÖ uygulamaları ve kalite standartları) sağlamak için kullandığınız yöntemler hakkında konuşun ve mevcut olduğunda önceki programlardan konsept kanıtı gösterin.
Öğrenme
Dinle: Bir iş ortağına işletmelerinin nasıl çalıştığını (veya diğer sektörler, endüstrinin eğilimleri ve zorlukları), neyin işe yarayıp neyin işe yaramadığını, dahili ve piyasada ne gibi zorluklarla karşılaştıklarını sorun. Durumlarını tanımlamak için onlara bolca zaman verin. Motivasyon: İş ortağının teşvik yapısını öğrenin ve aklınızda bulundurun. Onları neyin motive ettiğini (gelir, çalışanların elde tutulması, işe alım kolaylığı, sosyal sermaye, itibar); hangi faktörlerin, ortaklığa girmekte tereddüt etmelerini sağladığını bilin; riski azaltmak ve daha cazip bir teklif yapmak için neler yapabileceğinizi bilin (ortak yatırımlar, stajyerler/çıraklık kursları, çalışanlara sürekli destek vb.) Tecrübe: Kuruluşunuzla karşılaştırmalar yapmak için sivil toplum sektörüyle olan ortaklıklardaki geçmiş deneyimleri öğrenin. Diğer oyuncuların (sivil toplum ve diğerleri) yerel olarak neler yaptığını anlayın, böylece bilgilendirilmiş bir konuşma yapabilirsiniz. Uyum: İş ortaklığı görüşmeleri herhangi bir yere yönlendirilmezse, gelecekteki işbirlikleri için kapıları açık tutun, diğer kişiler veya bağlantılar için öneriler alın. İşveren ile olan ilişkilerinizi bir sonraki tekrar için öğrenme, geliştirme ve iyileştirme fırsatı olarak değerlendirin.

Bire bir: İlişkilerin birebir, doğru bireylerle kişisel ilişkiler üzerine kurulduğunu anlayın. Bu, partnerle bağlantı kurmak yeterli değildir. İlişkinizi oluşturmak için doğru kişileri bulmanız önemlidir; sadece ilgisi olan değil, aynı zamanda işi destekleyecek, karar verebilecek ve takip edecek kaynak ve yetkileri sahip biri olmalıdır.

Tutarlılık: Karşılıklı güven ilişkileri oluşturmak için zaman ve sabır gereklidir, özellikle de yeni bir ilişki ise veya özel sektör tecrübeniz sınırlıysa. İletişim hatlarınızı açık ve sabit tutun ve projenin tüm aşamalarında (yavaş dönemlerde bile) da buna devam edin.

İstikrar: Personel süresi, telekomünikasyon, pazarlama ve yayınlar, seyahat masrafları, vb. şeklinde kaynak talep eden özel sektör işverenleri (diğer partnerler) ile ilişkilerin sürdürülmesi. Bütçeyi ve çalışmayı kendi kaynaklarınızla destekleyin. Ayrıca, kaliteli iş yerleştirme/işe alım hizmetlerinin pazar değerini yansıtan işverenlerle ücret-hizmet ilişkileri gibi yenilikçi yöntemleri araştırın.

Aşağıdaki kontrol listesi, programınızın gerçekleştiği öğrenme ortamını değerlendirmenize yardımcı olurken, güvenli, misafirperver ve genç dostu olmasını sağlamak için iyileştirme gerektirebilecek bileşenleri göstermektedir.

Öğretim ortamı ile ilgili bileşenler	Evet/Hayır/Biraz/Uygulanamaz	Detay
Pedagojik yaklaşım – Personeliniz ve öğretmenleriniz iyi ve tecrübeli mi? (bkz. Araç 4.5) – Personeliniz ve öğretmenleriniz pozitif gençlik gelişimi ve katılımı, öğrenci merkezli öğretim, basitleştirme ve pedagojiyi hakkında bilgili mi? – Farklı öğrenme stillerini (görsel, işitsel, kinetik, vb.) tanıma ve uyumlaştırma yollarınız var mı? – Öğretmen adaylarının becerilerini uygulayabilmeleri ve uygulayabilmeleri için yapılandırılmış özel zamanları ayırıyor musunuz? – Her ders için yeterli zaman ayırıyor musunuz? – Öğrenmek için iyi hazırlanmış ve iyi düşünülmüş bir program hazırladınız mı (ne çok yoğunlaştırılmış ne de çok hafifletilmiş)? – Öğrenme bileşenleri arasında yinelemek ve güçlendirmek istediğiniz ortak temalar/uzmanlık alanlarını düşündünüz mü? – Bu temaları birbirine bağlamanın ve onları sınıf-temelli ve sınıf dışı öğrenmeye bağlamak için kullanmanın yollarını arıyor musunuz?		
Kaynaklar – Her öğrenciye eşit erişimi olan öğrenim materyalleri (kalem, kalem, defter) var mı? – Her öğrenciye eşit erişime sahip olması için yeterli mobilya/gereçler (masa, sandalye, banklar, yazı tahtaları, tahtalar, flip chartlar) var mı? – Her öğrenciye eşit erişim hakkı olan öğrenim kaynakları ve kaynakları (ders kitapları, çalışma kitapları, ek okumalar) var mı? – Öğrenme kaynaklarınız güncel, doğru, kullanıcı dostu, eksiksiz ve iyi hazırlanmış mı?		
Eğitim grupları – Uygun katılım oranında oluşturulmuş eğitim grupları kullanıyor musunuz (gençlik oranına yaklaşık 1: 20 oranında antrenör)? – Gençlerin ihtiyaç duyduklarında bire bir ve detaylı bir destek almaları için fırsatlar sunuyor musunuz? – Küçük ve büyük olmak üzere çeşitli boyutlarda eğitim grupları, birebir uygulama grupları, rasgele seçilmiş gruplar veya stratejik gruplar gibi grupları kullanıyor musunuz?		

Eğitim alanı ve yeri – Yeterli eğitim/toplantı alanlarınız ve yerleriniz mevcut mu? – Eğitim/toplantı alanlarınız düzenli kullanım için uygun mu? – Yerleriniz/alanlarınız grup boyutlarınızı karşılayacak ölçüde büyük mü? – Eğitimci, eğitimler sırasında gençlerle buluşmak için yeterli alana sahipler mi? – Yerler/alanlar/odalar/binalar güvenli, bakımlı, iyi aydınlatılmış ve çekici mi? – Yerleriniz/alanlarınız, bulunduğunuz ülke için gerekli güvenlik standartlarını karşılıyor mu? – Alıştırma alanlarınız güvenli bir alanda mı ve gereksiz dikkat dağınıklığı ve rahatsızlık yaratıcı unsurlardan arındırılmış mı? – Eğitim alanlarınız, hedef katılımcılarınızın çoğunun erişebileceği bir alanda bulunuyor mu (ek hizmetler/engeller bölümüne bakınız)? – Katılımcılar toplu taşıma araçlarını kullanarak eğitim alanına ulaşabilirler mi?		
---	--	--

Tüm gençlik istihdam edilebilirlik müdahalesi, mantıksal bir şekilde bağlanan ve bir beceri kesiti oluşturmak için birden fazla yol kullanan zengin ve kapsamlı bir bileşenler karışımı sunmalıdır. Programınız çok katmanlı olmalı, öğrenim için çeşitli fırsatlar ve kanallar sunarak, uzmanlık alanları boyunca yayılmalıdır. Aşağıda, kaynaklarınıza ve iş kapsamınıza bağlı olarak, programınızın sunabileceği bileşenleri anlamak ve düzenlemek için örnek bir yöntem sunulmaktadır.

Fonksiyonel katılımı sağlayacak temel beceri eğitimi

- Okur yazarlık becerileri eğitimi ve testi / sertifikasyonu
- Matematik / matematik becerileri eğitimi ve test / belgelendirme
- Teknoloji / bilgisayar kullanım becerileri (ICT) ve test / belgelendirme
- İkinci dil eğitimi ve test / belgelendirme

Merkezi / çekirdek istihdam ile ilgili beceri eğitimi

- Skills Teknik beceriler (iş / fonksiyon / sektöre özgü)
- Temel yumuşak yetenek eğitimi
- Girişimcilik becerileri ve girişimci zihniyet eğitimi

Temel beceri eğitimini tamamlayan pratik öğeler

- Kariyer danışmanlığı ve maruz kalma
- Kariyer / yaşam planlaması
- İşbaşı fırsatları
- Men İş danışmanlarıyla bağlantı
- Staj fırsatları
- Stajyerlikler
- İş yerleşimleri
- Yerleştirme sırasında / sonrası destek

Ek yönlendirme ve zenginleştirme fırsatları

- Ek / ek yumuşak yetenek eğitimi
- İş arama / hazırlık becerileri (görüşme, özgeçmiş hazırlama)
- İş yeri kültürü eğitimi
- Liderlik eğitimi
- Gönüllülük veya toplum hizmeti fırsatları
- Kültürel ve grup deneyimleri
- Scholar Burs / finansman desteğine bağlanma
- Coun Danışmanlık hizmetlerine bağlantı / yönlendirme

Araç 4.3 Program Bileşenlerinin Haritalandırılması

Aşağıdaki araç, beceri eğitimleri, tamamlayıcı eğitimler, rehberlik ve koçluk, pratik uygulama ve yerleştirme bileşenleri ile başa sarmalı hizmetler hakkındaki program bileşenlerinin akışını planlamak ve saptamak için basitleştirilmiş bir çerçevedir. Bu araç, programınızın dengeli ve uyumlu olmasını sağlamanıza yardımcı olabilir ve bu aracı kullanarak ek etkinlikler için eksik kısımları veya boşlukları saptayabilirsiniz. Basit mantık modelleri veya Gantt grafikleri gibi görsel veya grafiksel araçlar ek detay sağlayacaktır.

Bileşen tipi	Temel beceri eğitimi			
Hizmet	Ör. Microsoft Office programlarında eğitim			
Faaliyetler	Ör. Hafta içi akşamları haftada bir kere üç saat, Cumartesi sabahları üç saat atölye çalışmaları			
İhtiyaç/Amaçlanan sonuçlar	Ör. Katılımcıların bilgisayar becerileri düşük olduğu için bilgi artırıcı eğitimler, konforlu ve alternatif dil eğitimi yöntemleri geliştirme (ev sahibi ülke dilinde öğretilir)			
Teslimat modeli ve sağlayıcı	Ör. Partner toplum kolejinden bir öğretmen tarafından kurum içi eğitim verilir.			
Zamanlama ve süre	Ör. Eğitim süreci teknik beceri eğitimi ile ardışık altı haftada 36 saattir. Yılda beş döngü sunulmaktadır.			
Katılımcılar/Faydalanıcılar	Ör. Tüm program katılımcıları için gereklidir. Beceri değerlendirmesinin sonuçlarına dayanmaktadır.			

Davranışsal veya sosyal beceriler, işyeri başarısında önemli bir faktördür ve eğitim teklifinizin kritik bir bileşenini olmalıdır. Ayrıca, eğitim ve destek faaliyetleriniz, hedef grubun yanı sıra hedeflediğiniz iş veya sektörün ihtiyacı olan becerileri de karşılamalı ve bunları geliştirmek için seçilmelidir. Sosyal ve mesleki beceriler pek çok şekilde uygulanabilir, çeşitli görevlerle ilgili olabilir ve çeşitli şekillerde gruplanabilir. Aşağıdaki araç örnek beceri gruplamalarını sunar ve programınızla hangilerini karşılamanız gerektiğini karar vermenize yardımcı olur.

Beceri grubu	Beceri örnekleri	Programınızın desteklediği beceri türleri nelerdir?	Detaylar/Nasıl?
Temel yetkinlikler (temel işlevler için gerekli beceriler)	Okuma, yazma, sözlü iletişim, aritmetik		
Kişisel Bakım (zihinsel ve fiziksel sağlık becerileri)	Üreme sağlığı, cinsel kimlik, sağlıklı alışkanlıklar ve davranışlar, kişisel hijyen		
Sosyal ve kişilerarası beceriler (diğerleri ile başarılı bir şekilde etkileşim kurma becerileri)	Takım çalışması, uyarlanabilirlik, esneklik, başkalarına saygı, soru sorma, geri bildirim verme ve alma, kültürel yeterlilik, dinleme becerileri		
Öz-denetim (Davranış ve duyguları kontrol etme becerileri)	Duyguları yönetme, öz kontrol ve disiplin, stres yönetimi, çatışma yönetimi		
Temel kişisel yetkinlikler (temel işlevler ve davranışlar için beceriler)	Kendine güven, öz kimlik ve değerler, olumlu tutum, iddialı davranış, etik davranış ve dürüstlük, geleceğe umut, öz motivasyon/inisiyatif, sorumluluk ve güvenilirlik		
Daha üst düzey kişisel yetkinlikler (büyüme ve ilerleme becerileri)	Uyarlanabilirlik, esneklik, yaratıcı düşünme, öğrenme sevgisi, uzlaşma, kararlılık/metanet, yaratıcı problem çözme, hedef belirleme		
Finansal okuryazarlık becerileri (sağlıklı ve üretken mali beceriler)	Para yönetimi, bütçeleme ve tasarruf, krediyi anlama, finansal planlama, banka hesabını yönetme		
Teknik beceriler (Temel iş görevleri ve işlevleri için beceriler)	Programınıza ve yerel pazar gereksinimlerine uygun olarak tanımlanan iş/sektöre özgü sabit beceriler		
Teknoloji ve BİT becerileri (teknolojinin uygun şekilde kullanılmasına yönelik beceriler)	Bilgisayar işlemleri, yazılım ve uygulama kullanımı, çevrimiçi okuryazarlık ve görgü kuralları, mobil uygulama kullanımı		
Profesyonel/iş becerileri grubu (İş ve kariyer edinme ve elde etme becerileri)	İş arama, kariyer planlama ve farkındalık, CV yazma ve mülakat, araştırma ve araştırma becerileri, profesyonel hijyen ve kıyafet, planlama ve organizasyon, zaman yönetimi, proje tasarımı		

Programınıza katılan eğitimciler, genç mültecilerle pozitif bir ilişki kurmanın önemini bilen ve programınız için bir karşılama ortamı oluşturmaya yardımcı olabilecek yüksek nitelikli bireyler olmalıdır. Genç mültecilerle çalışmanın etkili olabilmesi için, eğitimciler genellikle aşağıdaki bilgi, beceri ve tutumlara ihtiyaç duyacaktır.

Bilgiler:

- Gençlerin kültürü ve topluluğu
- Yeniden yerleşim süreci: içerdiği, kim dahil
- Mevcut eğitim alanı: yaklaşımlar, teoriler, en iyi uygulamalar
- Farklı kökenden insanlarla çalışma yaklaşımları ve teknikleri
- Uygun öğrenci merkezli kolaylaştırma stratejileri ve teknikleri
- Çeşitli pedagojik öğretim teknikleri/öğrenen stilleri bilgisi: Farklı teknikler ne zaman kullanılacaktır?
- Eğitim ve öğrenim değerlendirme araçları

Beceriler:

- İyi iletişim: beden dili, ses, ton, sözcük seçimi
- Hızlı öğrenme yeteneği
- Farklı öğrenci türlerini meşgul etmek için çeşitli öğretim tekniklerini kullanma ve ustalık becerisi
- İyi karar verme ve mesleki davranış sergileme becerisi
- Tercüman ile çalışabilme yeteneği: Yorumlama zamanına ne zaman izin verileceğini, bilgiyi nasıl dağıtacağınızı, vb. Bilmek.
- Değerlendirmeleri anlama, yönetme ve analiz etme becerisi
- İyi zaman yönetimi becerileri
- Müfredat veya dersleri tasarlama veya uyarlama deneyimi

Tutumlar (ve nitelikler):

- Mülteci gençlerle çalışmak ve motive etmek
- Takım oyuncusu olarak çalışmak istekli
- Öğrenmeye hevesli
- Esnek
- Enerjik
- Hata yaptığına bunu kabul edebilen
- Kendisini bir eğitimci olarak geliştirmek için kendini yansıtıcı, özdeşimsel
- Empati

Oryantasyonu gerçekleştiren eğitimciler, mülteci ve göçmen nüfuslarıyla çalışmak için gerekli olan çok özel bilgi, beceri ve tutumlara da sahip olmalıdır. Bunlar aşağıdakileri içerir:

- Yerel ülke ortamına, yeniden yerleşim programlarına aşina olma ve yerel programlar hakkında bilgi sahibi olma vb.
- Kültürlerarası iletişim: Farklı bir kültüre ait veya başka kültürlerden olanlarla iletişim kurma
- Eğitimcilerin, mültecilerin ve göçmenlerin yeniden yerleştirilmelerinde karşılaşılabilecekleri bazı zorlukları anlamasına yardımcı olan diğer kültürlerle etkileşimler veya birlikte yaşama gibi deneyimlerden elde edilen bilgiler.
- Farklı yerlerden gelen insanlara saygı duymak ve yeniden yerleşim ve entegrasyon sürecinde diğerlerine yardım etmekle ilgilenmek

İstihdam edilebilirlik programınız genç mültecilere dil eğitimi sağlayabilecek bir plana da sahip olmalıdır. Aynı zamanda, eğitimin etkin, etkili, uygun ve gençlere yönelik yapıldığından emin olmak için nasıl verildiğini de düşünmelisiniz. Gençlerin, program aktivitelerinizin tüm avantajlarından yararlanmasına izin vermelisiniz. Aşağıdaki araç, dil eğitimi bileşenlerini programınıza dahil etmek için ipuçları sağlayan bir kılavuzdur.

Dil eğitimi bileşenleri	Açıklama	Dil bileşenini değerlendirin (zayıf, adil, iyi, çok iyi, uygulanamaz)
Erken ve sürekli eğitim	Genç mültecilerin diğer eğitim bileşenlerinden azami fayda sağlamaları için dil eğitimi mümkün olduğunca erken bir şekilde bütünlleştirin.	
Çeşitli eğitim seviyeleri	Gençlerin dil becerilerindeki varyasyonları kabul edin, planlayın ve değerlendirin. Farklaştırılmış/bölmelere ayrılmış kurs teklifleri veya ihtiyaç duyulduğunda ekstra/ “sohbet” dersleri veya sınıflar aracılığıyla yardımcı olun.	
Sunulan eğitimlerin zamanlaması	Ev ile ilgili sorumluluklar ve programlar ile uyumlu olan zamanlarda eğitimler verin.	
Kurs sağlayıcıları Yerel/özel Açık/klasik	Çeşitli kurs sağlayıcılarının artılarını ve eksilerini düşünün. Her birinin faydalarını tartın ve grubunuza en uygun yöntemi kullanın. Organizasyonlar, inanç merkezleri veya gençlik merkezleri (toplum ve kültürü hedeflemek) yoluyla sunulan kurslar, daha fazla rahatlık ve esneklik sunarak katılımı artırabilir. Kamu kurumları, toplum kolejleri veya STK'lar gibi daha yaygın (yani topluma özgü olmayan) kanallar aracılığıyla sunulan kurslar, genç mültecilerin ev sahibi ülke veya diğer milletlerden üyeler ile arkadaşlıklar, ilişkiler ve ağlar oluşturarak daha sosyal olarak bütünlşmeleri için başka bir fırsat sunabilir.	
Teşvikler ve motivasyon	Gençlere yönelik yarışmalar yoluyla “eğitici” dil eğitimi tasarlayın veya sertifikalar, rozetler ile küçük hediyeler gibi öğrenim hedeflerine katılımı teşvik etmeyi planlayın. Aktif öğrenme amacıyla, gençlerin ilgisini çekmek için yabancı dil gecelerini veya sınıf sunumlarını, programlara ait eğitim oturumlarına entegre edin	
Okuryazarlık ve dil yeteneği	İşlevsel sözel dil yeteneği temel bir amaç olsa da, ev sahibi dilde okuma yazma bilmeme, iyi bir iş sahibi olmanın ya da çalışılan işte ilerleme kazanmanın önünde engel olabilir. Dil programları, genç mültecilerinin okur yazarlık düzeylerine eşit ağırlık ve dikkat göstermelidir.	
İkili gündem öğrenimi	Önceki çalışma geçmişleri veya mevcut mesleki çalışma alanı ile ilgili profesyonel sözcükler, dil edinimi, ev sahibi ülke kültürü, mültecilere sunulan hizmetler, çalışma hakları gibi içerik alanları hakkında bilgi edinerek ikili bir amaca hizmet edebilir.	
Yoğun kurslar	Yoğun kursların uygun olduğu durumlarda, uygulama bizlere yoğun gündüz kurslarının daha iyi katılım sonuçlarına sahip olabileceğini göstermiştir, ancak mali sonuçları dikkate alın ve çalışma saatleri ile çatışmayan zamanlarda kurslar verin ve gerekirse gençlerin yarı zamanlı çalışmasına izin verin.	
Ekstra destekler	Kadınların dil eğitimi almasını engelleyen cinsiyete dayalı erişim engellerini (aile yükümlülüklerinden veya kültürel kaygılardan kaynaklanan) göz önünde bulundurun. Dil eğitimi ile aynı anda veya aynı yerde günlük bakım veya çocuk bakımı sağlayın. Kültürel kaygılardan kaynaklı engeller varsa, sadece kadınların katılacağı uygun zamanlı sınıflar oluşturun.	
Alternatif eğitim yöntemleri	Yerel ev sahibi ülke gönüllü ağlarından, hizmet gruplarından, okul veya staj kredisi isteyen öğrencilerden faydalanın. Bu gruplar, gençlere uygun zaman ve mekânlarda ücretsiz, resmi olmayan grup eğitimi sınıfları sağlayabilir veya birebir öğretim verebilirler.	
Yeterlilik ve sertifikasyon	Mevcut hükümet veya halk dilinde eğitim kaynaklarını ve standartlarını göz önünde bulundurun. Mümkün olduğu durumlarda gençleri kabul edilen bir sertifikaya eğitimine yönlendirin.	

İşverenler programınızın uygulanması boyunca özellikle de beceri-uygulama aşamasında özellikle önemli bir oyuncu ve paydaş olacaktır. Bu durumda, programınızın işverenlere nasıl değer sağlayacağı (ve tam tersi) ve bu durumun kendileri tarafından bilinmesi konusunda açık olmak, ilişkinin pozitif, istikrarlı olmasını ve genç mülteciler için daha iyi sonuçlara ulaşmasını sağlayabilir.

1. **İşe Alım:** Programınız, işe alım maliyetlerini düşürerek, yeni gruplara/pazarlara veya güncel becerilere sahip olan ve eğitim geçmişleri olan iyi eğitilmiş gençlere erişim sağlayarak işverenler için değerli olabilir. Stajlar ve işe yerleştirmeler aynı zamanda işverenlere, çalışanlar arasında seçim yapma şansı verir ve uzun vadede daha iyi bir çalışan tutumu sağlar ve bu çalışanlar için bir destek sistemi oluşturur.
2. **Aracılık:** İşe yerleştirme sırasında ve sonrasında gençlere sağladığınız takip, danışmanlık ve aracılık hizmetleri, işverenler için de değerlidir. Bu destek, gençleri daha iyi ve daha tatmin edici çalışanlar haline getirir, işyeri ilişkilerini geliştirir ve profesyonel gelişim kursları hakkında bilgi sahibi olurken, aynı zamanda performans sorunlarını erken anlamak için bir kanal oluşturur. Güvenilir bir şekilde bu desteği sağlamak, bir işverenin gelecekteki iş açığını doldurmak için danışacağı güvenilir bir iş ortağı olarak konumlandırabilir.
3. **İtibar ve ahlaki değerler:** Genç mültecilere yardım etmek veya onları işe almak, işverenlerin kendi çalışma alanlarını/şirket kültürlerini geliştirirken mevcut çalışanların ahlaki ve daha iyi olmalarını sağlayarak, sosyal sorumluluklarını kamuoyuna açık bir şekilde iletmelelerine yardımcı olabilir. Bu, özellikle, işverenlerin, kurslar için konuşmacılar, eğitmenler, akıl hocaları veya uygulamalı eğitimler için eğitim tesisleri/alanları/kaynakları sağlayarak programınıza anlamlı bir şekilde katıldığı durumlarda geçerlidir.
4. **Bilgi ve uzmanlık paylaşımı:** Programınıza olan katılım, gelecekteki çalışanların ilgili ve kaliteli eğitim aldığından emin olmak için, işverenlerin eğitim müfredatını dikkatli bir şekilde incelemesi ve müfredata bilgi aktarmasını sağlar. Ayrıca çalışanları yeni sanayi araştırmalarından, sağlanan hizmetler hakkındaki güncellemelerden, kurumsal haber bültenlerinden, işe alımlardaki yeni trendlerden, insan kaynakları eğitimlerinden ve benzerlerinden haber edebilir ve tüm bunları çalışanlarla paylaşabilirsiniz.
5. **Görünür ortaklık:** İşverenlerle olan ortaklığınızın, onların iç iletişimine dahil olarak, bültenlerinizde veya geliştirme endüstrisindeki etkinliklerde göstererek, ticari fuarlara ve etkinliklere ortaklaşa katılarak veya bunları birlikte düzenleyerek, yuvarlak masa etkinliklerine ev sahipliği yaparak veya iş ortaklığı toplantılarına katılarak görülebilmesini sağlayabilirsiniz.

Stajlar, işletme kısa dönem için izin verse de genç mülteciler için kapıya adım attıkları ve becerilerini uygulamaya başladıkları andan itibaren bir iş ortağıyla ilişki kurmanın değerli ve pratik bir yoludur. Kuruluşunuzun, şirketlerin ciddiyetini ve gençlik mülteci istihdamına olan gerçek bağlılıklarını gözden geçirmesini sağlar.

Gençler için avantajlar	İşveren için avantajlar
Gerçek bir dünya ortamında kariyer ile ilgili deneyim kazanma Stajlar, genç stajyerlerin bir şirkette veya organizasyonda gerçek sorumluluklar üstlenerek değerli bir deneyim kazanmalarını sağlar. Sınıf öğretimi ile gerçek bir çalışma ortamı arasındaki boşluğu kapatmaya yardımcı olur.	Potansiyel tam zamanlı istihdam için gençlerin değerlendirilmesi Stajlar, işverenlerin gençleri potansiyel bir çalışan olarak sürekli bir sözleşme yapmaya başlamadan önce değerlendirmeleri için düşük riskli bir fırsat sağlar. Bu, gelecekteki istihdam için yüksek kaliteli adaylar bulmalarına ve herhangi bir iş boşluğunu hızlı bir şekilde doldurmalarına yardımcı olabilir.
Yeni edinilen becerilere ve yeteneklere güvenin artması Sınıf eğitimi belirli becerileri kazanmada yardımcı olabilir, ancak bir çalışma ortamı bunları uygulamaya geçirme fırsatı sağlar. Bunu başarmak, stajyerlerin güvenini artırabilir.	Nitelikli adaylara erişim kazanma Stajyerler bir eğitim programını tamamladıklarından, genellikle giriş seviyesi pozisyonları için işverenlerin başka şekilde işe alabileceklerinden daha niteliklidirler. Kuruluşun eğitim programı, yüksek kaliteli adayların güvenilir bir şekilde tedarik edilmesini sağlayarak, işverenler için bir çeşit “kalite kontrol” görevi görür.
Bir kariyer yolunu değerlendirilmesi ve denenmesi Stajlar, gençlerin stajlarını tamamladıkları belirli sektörde iş aramak isteyip istemediklerini belirlemeleri için bir fırsattır. Eğer öyleyse, bu alanda istihdam bulmak için gerekli olan sonraki adımları belirlemelerine yardımcı olur.	Zamandan tasarruf etme ile seçim ve işe alım maliyetini azaltma İyi eğitilmiş stajyerlerin bulunduğu havuza erişimin bir sonucu olarak, işverenler çalışanların işe alım sürecinde zaman, enerji ve para tasarrufu sağlayabilir. Adayları bulmak için harici işe alım şirketlerine ihtiyaç duymazlar.
Belirli sektörlerdeki kariyer seçenekleri bilgisini geliştirme Gençler, belirli bir endüstri içindeki farklı kariyer yolları hakkında bilgi edinebilir ve staj süresince edindikleri deneyime göre hangi uzmanlık alanını seçebilirler.	Kısa vadeli görevlerde kapasite ve üretkenliği artırma Bir şirket veya kuruluş içinde kısa süreli ilave iş gücü olarak, ihtiyaç duyulduğunda personelin kapasitesini artırmak için belirli projelere stajyer yerleştirilebilir.
Gelecekteki istihdam için önemli profesyonel kişilerin yetiştirilmesi Stajlar, profesyonel dünyaya bir adımdır ve stajyerlerin, şirket içinde ve çalışmak istedikleri sektörde iletişim kurmalarına ve ağ oluşturmalarına olanak tanır. Bu onların gelecekte işlerini güvence altına almalarına yardımcı olabilir.	Yeni enerjiyi yakalama ve işyerine yenilikçi fikirler getirme Stajyerler yeni ve faydalı fikirleri getirebilir, bir şirketin veya organizasyonun büyümesine katkıda bulunabilir. Gençler, işyerinde enerjiyi körükleyebilir ve geleneksel çalışma biçimlerine yapıcı bir şekilde meydan okuyabilir.
Özgeçmiş (CV) oluşturmak ve güçlendirmek Staj, gençlerin özgeçmişlerine somut mesleki deneyim eklemeleri ve dolayısıyla rekabetçi bir iş piyasasında istihdam şanslarını artırmaları için değerli bir fırsat sunmaktadır.	Maliyet verimliliğini artırma Stajyerler genellikle düzenli bir çalışan olarak aynı işi işverene çok daha düşük maliyetle yapabilir. Böylece, işgücüne stajyerlerin katılması, bir işveren için uygun maliyetli olabilir.
	Kurumsal sosyal sorumluluk projesi yaratma Özellikle dezavantajlı sayılabilecek ve işgücü piyasasında ilk deneyimlerini kazanmak için başka fırsatlara sahip olmayan gençlerin, stajyerlerin işe alınması, şirketlerin topluma katkıda bulunmaları ve yerel toplumda olumlu bir birey olarak tanınmaları için önemli bir yoldur.

Programınız, gençleri temel iş becerilerinde eğitmenin ve işverenlerle eşleştirmenin ötesinde, onların iş bulma, güvence altına alma ve sürdürme gibi önemli aşamalarda ilerleyebilmeleri için eğitim, rehberlik ve destek sunmalıdır. Aşağıdaki araç, ilgili faaliyetler ve destek türleri için öneriler sunmaktadır.

İş entegrasyonu için ek destekler ve eğitim	
İş aramam	- Gençlerin resmi olmayan ağların ötesindeki iş arama kaynakları konusundaki bilgisini arttırmaya yardımcı olun - İş açılışlarının bir veri tabanını kurun, bakımını yapın ve sunun, ayrıca diğer veri tabanlarına bağlantı verin - Gençlerin iş ilanları ve duyurularında yorumlama/anlama/cevap verme ve yeterlilik şartlarını anlamalarına yardımcı olun - Mevcut işgücü piyasası hakkında bilgi verin (trendler, meslekler, kariyer yolları, maaşlar - Ünite 6'ya bakın, kariyer rehberi)
Teknoloji ve sosyal medya	- Genç insanların işlere erişmelerine yardımcı olmayı amaçlayan mevcut sosyal medya gruplarından veya uzmanlaşmış platformlardan faydalanın - Genç katılımcılar ile bağlantı kurmak ve bilgilendirmek için yeni sosyal medya grupları oluşturun - Web sitenizde ve sosyal medyada endüstri iş arama web sitelerine bağlantılar sağlayın - Mezunları takip etmek ve desteklemek ve uzun vadeli iş sonuçlarını izlemek için sosyal medya platformlarını kullanın
Dil	- Mümkün olduğunda çift dil kaynakları kullanılabilir - İş ortağı çeviri hizmetlerine bağlantılar oluşturun ve gençlerin çeviri ihtiyaçlarını destekleyin (CV veya transkript çevirisi) - Çift dilli CV sunun ve yazma çalışma atölyeleri önerin
İş arama becerileri	- Aşağıdakiler gibi iş arama becerilerine odaklanan ek eğitim, rol oynama veya bire bir koçluk desteği sunun: - Mülakat/görüşme pratiği ve görgü kuralları, CV ve kapak-mektup yazma, mülakat sonrası izleme kuralları, sosyal medya kullanımı, öz sunum/pazarlama/tanıtım, iş arayanlar için kanallar, işverenlerle iletişim kurma
Etkili çalışma alışkanlıkları	- Aşağıdakiler gibi çalışma alışkanlıklarına ve becerilerine odaklanan ek eğitim veya bire bir koçluk desteği sunun: - İyi bir çalışan olmak, işe zamanında gelme/zaman yönetimi, takım çalışması/ilişkileri, kültürel olarak farklı bir işyerinde çalışmak, hiyerarşi içinde çalışmak/otoriteye saygı göstermek, haklarını anlamak ve sömürüye karşı çıkmak, performans değerlendirmesi yapmak ve geri bildirimlerle uğraşmak
Takip	- Gençlerin ülkenizdeki seçme/işe alma/işe alım sürecindeki adımları anlamalarını ve açıklamasını sağlayın - İş kulüplerini kurmak veya oluşturmak için gençleri organize etmek - Gençleri ağ oluşturma ve bakım teknikleri konusunda eğitin - Eğitim veya girişimcilik için ek fırsatlar hakkında bilgi verin

Programınız, genç katılımcılara saha dışı deneyimler (staj, çıraklık veya işe yerleştirme) öncesinde, sırasında ve sonrasında kapsamlı ve genişletilmiş destek sağlamalıdır. Bu faaliyetler işbirlikçi, interaktif bir şekilde gençler için değil, *onlarla ile birlikte* yapılmalı ve deneyim kazandırma ile yetkinliklerini geliştirmeye yönelik olmalıdır. Aktivitelerinizin amacı, gençlerin bilgili, hazır, yakın ve desteklenmiş hissetmelerini sağlayarak, bileşenlere ait pratik uygulamaların tüm avantajlarından yararlanabilmelerini sağlamalıdır.

İşe yerleştirme için hazırlık

- İş sözleşmesini, kontratını, iş tanımını veya iş kapsamını inceleyin, resmileştirin ve tüm tarafların bunun üzerinde hemfikir olduğundan emin olun.
- Tüm tarafların gençler için diğer sorumluluklardan haberdar olduğundan ve buna hemfikir olduklarından emin olun.
- Tüm tarafların, gençlerin herhangi bir uzmanlık veya ek kaynak/teknolojiye sahip olma ihtiyacından haberdar olduğundan ve buna hemfikir olduklarından emin olun.
- Denetim otoritelerinin/danışmanlarının atanması da dahil olmak üzere, herhangi bir işverenin sorumluluklarını resmileştirin.
- Gençlerin iş günü ve çalışma haftası yapısı (molalar, başlangıç ve bitiş saatleri, izinler vb.) ile bunların güncelliğin önemini anladığından emin olun.
- Gençlerin, özelleştirilmiş işveren politikalarının (ör. uyuşmazlık çözümü, fazla mesai ödemeleri vb.) anladığından/eğitildiğinden emin olun.
- Gençlerin uygun işyeri alışkanlıklarını, kıyafetlerini, dillerini ve davranışlarını anlamalarını sağlayın.
- Çalışanlarınız arasından gençler için iletişim yetkilisi/ana kontak/bağımsız gözetmen atayın.

İletişimin ve topluluğun korunması

- Gençlerle, kullanacağınız iletişim yöntemleri konusunda hemfikir olun ve iletişim sıklığını belirleyin ve kabul edin.
- Açık uçlu destek için bir “telefon hattı” (belirlenmiş telefon numarası, WhatsApp iletişimi, vb.) oluşturun.
- Gençlerin iş sorunları hakkında yerleştirme sırasında birbirleriyle bağlantı kurması için sistemler kurun (ör. ekran danışmanlığı).
- Gençlere sosyalleşebilmeleri ve kendi içlerinde iletişim kurabilecekleri müfredat dışı fırsatlar yaratın.
- Bir topluluğa/aile üyelerine verilen sosyalleşme fırsatları aracılığıyla iş/staj deneyimlerini paylaşmayı teşvik edin.
- Yerleştirme sırasında hazırlıksız karşılaşılan gençlerle ilgili sorunları düzeltmek için kaynaklar/fonlar/küçük paraları bir kenara koyun (ör. işyerine ulaşımın olmaması, cep telefonu eksikliği, profesyonel kıyafet eksikliği, vb.).

İzleme ve uygulama

- Gençlerin iyi çalışma koşullarını sağlamak için (gençlere, ailelere ve işverenlere) standartlar, göstergeler ve uygulama prosedürleri/protokolleri oluşturun ve iletişim kurun.
- Çalışanlarla ilgili zorlukları, endişeleri veya diğer geri bildirimleri seslendirmek için işverenlerle açık kanallar oluşturun.
- Çalışan performansını ve katılımını bağımsız olarak izleyin.
- Çatışmalar ortaya çıkacaktır, bunların çözümünde arabuluculuk için kanallar, mekanizmalar ve protokoller kurun ve arabulucu rolünü doldurun.
- Performans sorunları durumunda, bunları çözmek için ekstra destek yöntemlerini araştırın.

Programınızın kariyer rehberlik faaliyetleri genç mültecilerin ihtiyaçlarına uyarlanmalı ve öz yeterlik, gelecek için umut, uygulamalı planlama ve hedef belirleme konularına odaklanan bir yaklaşıma dayalı olmalıdır.

Gençlerin tecrübelerini doğrulayın

- Genç mültecilerin zorlu ve yoğun baskılarla dolu tecrübeler yaşadığını kabul edin
- Güçlü olma, kontrolü elde tutma, öz yeterlik ve iyimserlik duygularının kaybedilmiş olabileceğini kabul ederek doğrulayın
- Gençlerin sosyal, ailevi, kültürel ve ekonomik durumlarının kariyer seçimleri ve tercihleri üzerine büyük bir etkisi olabileceğini kabul edin
- Gençlerin hayatlarında neler olduğuna, bunların onları nasıl etkilediğine ve kariyer planları ile gelecek beklentilerini nasıl etkilediğine dair özgürce konuşabilecekleri bir diyalog ortamı yaratın

Bireyselleştirilmiş bir yaklaşım benimseyin

- Hizmet verdiğiniz bireyin (genç mülteciler homojen değildir/hepsi aynı değildir) isteklerine, ihtiyaçlarına ve durumuna göre yaklaşımınızı uyarlayın
- Genç kadınların ve diğer azınlık alt grupların tecrübelerinin ve karşılaştıkları engellerin onların kariyer tercihlerini nasıl etkilediğini anlamaya çalışarak bu durumları kabul edin
- Gençlerin tercihlerine göre ihtiyaca dayalı süregelen veya devam eden eğitim programlarına destek verin ve mevcut eğitim fırsatları hakkında bilgi edinin
- Uzmanlığınızın sınırlarını tanıyın ve personeliniz yeteri kadar kalifiye değilse doğrudan psikolojik veya sos-ekonomik danışmanlık hizmetleri vermeye başlamayın
- İhtiyaç duyulması halinde, gençleri güvenli alanlara veya diğer uzman STK'lar, kamu kuruluşları ya da özel sağlayıcıların hizmetlerine yönlendirmek üzere referanslarınız ve bağlantılarınız olsun

Gençleri liderlik konusunda teşvik edin ve yönlendirin

- Gençlerin kendini keşfetmesine ve öz farkındalık yaratmalarına destek olun; tercihleri, ilgi alanları ve motivasyonlarını kendilerinin yönetmesine teşvik edin
- Gençleri kendi kararlarını ve seçimlerini sorumluluk alarak vermeleri konusunda teşvik edin
- Yetenek/ilgi alanı testlerinin sonuçlarını yorumlamada rehberlik edin (iş ve kariyer izleme ile ne tür bir ilişkisi olduğunu gösterin)
- Gençlerin kendini keşfetmesi/kendini tanıması için değerlendirme ve test araçlarını kullanın (gençlerin tercihlerini sınırlandırmadan/engellemeden)
- Gençlerin kararlarını aşırı etkileme, yönetme veya yönlendirme ya da yetişkin baskısı uygulama (gençlerin neye ihtiyacı olduğunu/neyin onlar için en iyi olacağını bildiğinizi düşünerek kendi fikirlerinizi zorla kabul ettirme) dürtünüzü engellemeye çalışın

Güçlendirme, motive zihniyet

- Kariyer ile ilgili zorluklarda gençlerin pratik ve çözüm odaklı bir yaklaşım benimsemesini sağlamak üzere koçluk edin (çaresiz, kaderci bir yaklaşımdan ziyade)
- Gençlere öz yeterlik konusunda herhangi bir olumsuz algının ya da düşük beklentilerin normalde elde edilebilir olduğunu düşündükleri amaçlar üzerindeki etkisini görebilmelerine yardımcı olun
- Gençleri sizin programınız aracılığıyla geliştirdikleri beceri ve yeterliklerine dikkat çekerek güçlü yönlerini doğrulamalarını sağlayın
- Gençlere yeni tecrübelerle başarılı olabilecekleri ve kendilerini geliştirebilecekleri yapılandırılmış fırsatlar sunun ve bu fırsatları izleyin
- Gençlere manevi destek, kariyer planlama ve hedef belirlemede öneri sunabilmek için çeşitli ağlar (aile, arkadaş, topluluk) bulun / geliştirin
- Mülteci olarak kariyer başarısı elde edilebileceğini gösterebilmek için bununla alakalı başarı hikayeleri ve rol modelleri bulup gösterin
- Özgüven ve öz yeterlik duygularını geliştirmek için müdahaleler yapın

Araç, bilgi ve rehberlik sağlayın

- Gençlerin mevcut beklentilerini, iş piyasasına ve istihdam gereksinimlerine dair sahip oldukları bilgileri ve güncel ya da önceki kariyer planlarını tartışın/değerlendirin
- Genç mültecilerin ilgi alanlarını, yeterliklerini ve kapasitelerini keşfetmeleri için araçlar ve testler kullanın ve gençlere bu özelliklerini nasıl kullanacaklarını öğreten eğitimler verin
- Gençlere kariyer yollarında iyi tavsiyeler vermek için, yerel iş piyasası ve belirli kariyer gereksinimleri hakkında doğru bilgi edinerek paylaşın
- Çözüm odaklı olun ve gençlere kariyer hedefleri ve amaçlarını belirlemelerinde yardımcı olmak için planlama, amaç saptama ve karşılaştırmalı değerlendirme araçlarını kullanın

1. **Bilgili olun:** Ekibiniz, yeteneklerini belgelendirmek ve nitelendirmek için yardıma ihtiyacı olan genç mültecilere kaliteli bilgiler ve tavsiyelerde bulunmaktan sorumludur. Programa katılan genç mülteciler ile ilgili belirli kariyer veya eğitim yollarının spesifik mesleki sertifikasyon ve lisanslama gereksinimlerini anlamak ve gerekli araştırmayı yapmak için zaman ayırın.
2. **Engelleri anlayın:** Doğru belgelerin alınmasının önündeki engeller genellikle, genç bir mültecinin, transkript ücretini karşılayamadığı, eğitim kurumuna veya işverenlerine telefon veya internet yoluyla başvuramadığı, posta almak için güvenilir bir adresi olmadığı, posta sistemine nasıl gidileceğini bilmediği, vb. gibi olan lojistik veya mali sıkıntılardır. Eğer genç bir mülteci belgeye sahipse ancak bu belgenin dili veya formatı yanlışsa, onlara çeviri hizmetleri ya da sahip oldukları yeterliliklerinin yeni form veya şablonlar üzerine girilmesi gibi gereksinimlerinde destek olun. Bu engellerin çoğu, çaba isteyen rehberlik ve desteklerle aşılabılır.
3. **Düzenli olun:** Genç bir kişinin oluşturulacak dosyada bulunması gereken belgeleri toplamasına yardım edin. Bunlar, destek mektupları, adres ve iletişim bilgileri, alternatif veya destekleyici kimlik kartları, alternatif eğitim kayıtları (sınıf belgelerinin kopyaları, testler, eksik transkriptler, önceki işverenlerin mektupları, referanslar) olabilir. Belgeler toplandıktan sonra gençlere, belgelere ait elektronik kayıtları veya taranmış kopyaları oluşturmalarında (ör. akıllı telefonlarda bulunan tarayıcı uygulamalarını kullanarak) ve fiziksel kayıtları güvenli bir yerde saklamalarında destek verin.
4. **Yaratıcı olun:** Doğru sertifikaların alınmasının önündeki engellerin ele alınamadığı durumlarda, yeni ulusal kriterleri karşılayacak şekilde yeniden test etme gibi alternatif çözümleri araştırın. Kısmi denklikleri (mesleki gerekliliklerin hepsini değil ama bir kısmını) ve eğitim veya iş geçmişini (detaylı bir CV'yi kabul etmek yerine) göstermenin alternatif yollarını araştırın. Aynı alanda, daha az ağır dokümantasyon gereksinimleri olan mesleklere bakın.
5. **Yardım alın:** Engelleri kendiniz çözemiyorsanız, mülteci topluluğunun mevcut üyelerinden (belge almak için alternatif kanallara deneyim veya erişim sahibi olabilirler) veya yabancı niteliklerin tanınması konusunda tecrübeye sahip ve iyi kaynak olabilecek büyük öğrenci değişim programlarına ya da yabancı öğrenci birimlerine sahip olan üniversiteler ve okullardan yardım alın.

Araç 5.7 Yeniden Kalifikasyon ve Yeniden Sertifikasyon Değerlendirmesi¹³⁷

Bu kontrol listesi, özellikle göçmen işçiler olmak üzere, iş arayanların becerilerini belirlemek ve bir özgeçmiş oluşturma amacıyla örnek sorular göstermektedir. Avrupa Birliği (AB) tarafından üçüncü ülke vatandaşlarının beceri profili şablonundan uyarlanmıştır. Daha fazla bilgi için 17. kutucuğa bakın.

Kişisel bilgiler		
Genel bilgiler	İletişim bilgileri	Göçmenlik bilgileri
Becerilerin belirlenmesi		
Diller		
Ana diliniz/dilleriniz nedir/nelerdir?		
Genel amaçlarınız için ev sahibi ülkenin dilinde iletişim kurabilir misiniz?		
Profesyonel bir ortamda iletişim için tercih ettiğiniz dil nedir?		
Eğitim ve Öğretim		
İlköğretim veya resmi olmayan bir şekilde hiç eğitim aldınız mı?		
En yüksek eğitim seviyeniz nedir?		
Tanınan bir ön eğitiminiz var mı?		
Profesyonel beceriler		
Herhangi bir profesyonel iş deneyiminiz var mı? Eğer evet ise, ne kadar?		
Son profesyonel iş deneyiminiz ne zamandı?		
Lütfen profesyonel iş deneyim geçmişinizi kısaca belirtin.		
Lütfen, sahip olduğunuz her önemli iş veya profesyonel iş deneyimi için bir satır ekleyin.		
Lütfen profesyonel iş deneyiminizin niteliklerini açıklayın:		
Bu deneyim ne kadar sürdü?		
Bu deneyimi hangi ülkede/ülkelerde yaşadınız?		
Hangi dili(leri) kullandınız?		
Lütfen listeden çalıştığınız işin türüne en uygun olanı belirtiniz.		
İşinizi iyi yapmak için hangi yeteneklere ihtiyacınız vardı?		
Kuruluşun boyutu nedir? (kurulusta çalışan kişi sayısı)		
İşyerinizin boyutu nedir? (işyerinde çalışan kişi sayısı)		
Bu iş deneyimine dair kanıtınız var mı? Evet Hayır		
İşyerinin dışında kazanılan beceriler		
Aşağıda verilen yapmaya alışkın ya da aşına olduğunuz aktiviteleri hangi bağlamda ve ne kadar süreyle veya sıklıkla yaptığınızı belirtin		
Çocuk bakımı?		
Yaşlı bakımı?		
Hasta ya da engelli bakımı?		
Giysi yapmak ya da onarmak?		
Yemek hazırlamak?		
Ekin yetiştirmek?		
Hayvancılık yapmak?		
Çömlekçilikle uğraşmak?		
Ürün satmak veya ticaret yapmak?		
Mobilya yapmak?		
Ev inşa etmek?		
Diğer temel ve mesleki beceriler		
Lütfen genel çalışma tarzınıza en uygun ve kendinize güveneceğiniz çalışma şeklini seçin.		
Bağımsız çalışmak		
Bağımsız karar vermek		
Yapılandırılmış bir işte çalışmak		
Problem çözmek		
Diğerleriyle/işbirlikleriyle/ağlarla çalışmak		
Farklı geçmiş ve kültüre sahip kişilerle çalışmak		
Müşterilerle çalışmak		
Proje yönetmek		
Diğer kişilere hizmet sağlamak		
Zaman baskısı olan ve stresli işlerde çalışmak		

Aşağıdaki araç, işyerinde mülteci erişiminin temelde nasıl işlediğini anlamak için yerel bağlamda bakmanız gereken hukuk, yönetmelik ve ortak uygulama alanlarına işaret etmektedir.

Mülteci çalışma hakları çerçevesinde yasal ve pratik faktörler	
– Çalışma hakkını (herkes için) açık bir şekilde yöneten veya koruyan yasal bir çerçeve veya politikalar var mı? – Çalışma hakkını (özellikle mülteciler için) açık bir şekilde yöneten veya koruyan yasal bir çerçeve veya politikalar var mı? – Bu ulusal politikalar açık ve iyi anlaşılmış mı? – Bu ulusal politikalar, işverenler ve mülteciler tarafından iyice biliyor mu ve erişilebilir midir? – Çalışmak için özel bir belge, izin veya izin var mı? – Çalışma izni almak için gereksinimler nelerdir? – Çalışma izninin başvuru maliyeti ne kadardır ve kim öder (işveren veya iş arayanlar)? – Mülteci istihdamı konusunda toplumda hangi tutumlar yaygın görünüyor? – Mülteci istihdamı konusunda işyerinde hangi tutumlar yaygın görünüyor? – Çalışabilmek için özel bir belge veya izin bulunuyor mu? – Mülteci çalışanlar ayrımcılık/yabancı düşmanlığı/taciz gibi durumlara maruz kalıyor mu? – Mültecilerin belli başlı iş türlerinde veya sektörlerde çalışma alanları var mı? – Ulusal asgari ücret düzenlemesi var mı? Bu yaygın olarak takip edilir ve uygulanır mı? Bu düzenleme mültecileri kapsıyor mu? – Cinsiyete bakılmaksızın maaş eşitliği konusunda düzenlemeler var mı? Bu düzenlemelere saygı duyuluyor mu ve bunlar uygulanıyor mu? Pratikte kadın ve erkekler arasında yaygın cinsiyet eşitsizliği var mı? – İş koşulları sektörler, farklı alt gruplar ve cinsiyetler arasında nasıl değişmektedir? – İşyeri şikayetleri ya da politika ihlalleri durumunda, mültecilerin müracaat edebilecekleri yerler var mı? – Mültecilerin yasal ve pratik dolaşım serbestisi var mı? – Ülke veya bölgedeki mültecilerin dolaşımında herhangi bir sınırlama/engel var mı? (sokağa çıkma yasakları, kapalı mahalleler vb.)	

Programınız, genç mültecilerin bireyin haysiyetine saygılı itibarlı işverenler ile iyi ve güvenli iş fırsatlarına erişmelerine yardımcı olmalıdır. Aşağıdaki araç, programınızdaki gençler için işe yerleşimlerini düzenlerken göz önünde bulundurmanız gereken standartları gösterir ve bu standartları izleyip uygulamak için bir çerçeve sunar.

Çalışma standardı	Açıklama	Takip edilecek veri noktaları ve göstergeler	Karşılanmayan adımlar
Yeterli kazanç ve verimli çalışma	Çalışanlar en az asgari ve yaşamlarını karşılayabilecekleri bir ücret alırlar.	Ulusal yoksulluk eşiğine ve ulusal asgari ücrete göre saatlik ücret veya maaş; cinsiyete göre ücret farkı, diğer yaşam masrafları (barınma, yiyecek)	
Kabul edilebilir çalışma süresi	Çalışanlar haftada en fazla çalışma saatlerini çalışır ve ücretli izin alırlar.	Haftalık çalışma saatleri, fazla mesai ücretine erişim, ücretli izinlere erişim (tıbbi, tatil, vefat izni)	
İş ve aile	Çalışanların doğum izni (kadın) ve ebeveyn izni alma hakları vardır.	Çalışma saatlerinin uygunluğu/zamanlaması, ebeveyn ve/veya doğum iznine erişim, izin süresi, izinliyken tazminat oranı	
Yasadışı çalışma	Çalışanlar, çocuk işçiliğinin ve zorla çalıştırmanın yasak olduğu bir ortamda çalışırlar.	Çocuk karşıtı çalışma politikasının veya çocuk koruma politikasının varlığı, politika için uygulama mekanizmaları	
İşin güvenilirliği	Çalışanlar işten çıkarma ve işsizlik sigortası hakkında önceden bildirim alabilirler.	İstihdamın sona ermesi, sözleşme süresi ve şartları ile ilgili usul ve politikalar; tam zamanlı çalışanların yarı zamanlı çalışanlara oranı; işsizlik veya yaralanma tazminatlarına erişim kolaylığı	
İstihdamda eşit fırsat ve muamele	Çalışanlar cinsiyete bakılmaksızın eşit ücret alırlar, işyerinde ilerlemek için eşit fırsatlara sahiptirler.	Cinsiyet farklarına bağlı ödeme açığı, meslek/görev türü farklılıkları ve yönetim/liderlik rolleri	
Saygılı çalışma ortamı	Çalışanlar, meslektaşların ve denetçilerin onlara saygıyla yaklaştığı bir ortamda çalışırlar. Kimlik temelindeki tacizden (ulusal köken, yaş, cinsel yönelim, engellilik durumu vb.) uzaktırlar.	Kültür, cinsiyet ve kimlik temelli muamele ve taciz karşıtı politikaların, prosedürlerin ve icra mekanizmalarının varlığı ve işyerinin incelenmesi, kadınlar veya fiziksel engelli gençler için erişimi kolaylaştırmak için fiziksel tesislerin (örneğin ayrı banyolar) varlığı	
Güvenli çalışma ortamı	Çalışanlar düzenli olarak fiziksel denetime tabi tutulan, iş sağlığı ve güvenliği standartlarını karşılayan ve çalışanların yaralanma/geçici sakatlık haklarına erişimleri olan bir iş ortamında çalışmaktadırlar.	İş nedeniyle yaralanma oranları ve ciddiyet dereceleri; iş yeri yaralanması ile ilgili prosedürler; işyeri güvenliği denetimlerinin sıklığı ve yasalara bağlılık; yaralanma tazminatlarına erişim	
Sosyal güvenlik	Çalışanlar, tıbbi izin, yaşlılık ve sosyal güvenlik ve emekli maaşı alma haklarına sahiptirler.	Sosyal güvenlik veya emeklilik maaşı için katkı sistemine erişim	
Sosyal diyalog, işçi ve işverenlerin temsil edilmesi	Çalışanlar dernek kurma özgürlüğüne ve toplu olarak örgütlenme hakkına sahiptirler.	Örgütlenme özgürlüğü ve örgütlenme hakkı; toplu pazarlık hakkı; sendika/sendika üyeliğinin varlığı; grev geçmişi	

Öneri	Açıklama
Bölgenizdeki sistemleri anlayın	Araç 6.1'deki alanlara bakarak ülkenizde haklara ilişkin uluslararası sistemlerin nasıl uygulamaya konulduğunu anlayın.
Bir topluluk yaklaşımı alın	- İnsan hakları ve savunuculuk konusunda uzmanlaşmış savunuculuk örgütleri, hukuk firmaları veya başkalarıyla stratejik ortaklıklar geliştirin. - Tesisinizde sosyal aktiviteler/kültür geceleri düzenleyin ve mülteci haklarına dair broşür sunun. - Diğer kuruluşlar, topluluk grupları ve okullar için duyarlılık eğitimleri düzenleyin. - Partner kuruluşlarla ortaklaşa ev sahibi bilgilendirme toplantıları ve genel katılımlı toplantılar düzenleyin. - Kayıt dışı sektörleri resmileştirmek ve mültecilerin gayri resmi işgücü piyasası sömürsünü önlemek için yerel makamlarla görüşmeler yapın.
Gençleri bilgilendirin	- Ülkenizdeki yasalara göre hakları ile ilgili gençleri bilgilendirmek için bir sayfalık bilgi formu veya hatırlatma kağıtları oluşturun. - Konuşurken tutarlı bir şekilde terminolojiyi/hukuk dilini program aktivitelerinizde kullanın - Genç mültecilere, yerel olarak mevcut istihdam pazarları, yasalar, gümrükler ve istihdam için gerekli beceriler de dahil olmak üzere diğer ilgili yönetmelikler hakkındaki bilgilere erişim sağlamaları için çevrimiçi platformları ve web sitenizi kullanın ya da web sitenizde diğer ilgili ajanslara yönlendirmeler yapın. - Ülkenizdeki yasalara göre hak ve yükümlülüklerini anlamak isteyen işverenlerin işlerini kolaylaştıracak bir sayfalık bilgi formu veya hatırlatma kağıtları oluşturun. - Konuyu işveren ortakları ile buluşturmaya ve gençlerin istismardan arındırılmış güvenli çalışma ortamlarına erişebilmelerini sağlamak için gerektiğinde zor sorular sormaya devam edin.
İşverenleri bilgilendirin ve inceleyin	- İş ortaklarını yerinde ziyaret edin ve tesislerini şahsen gözlemleyin - İşverenlere çalışanlara sunulan çalışma koşullarını açıklamalarını isteyin ve onlardan uygun çalışma alanları açısından kendi mevcut politikalarını açıklamalarını isteyin - Katılan işverenler için kendi ülkenizdeki yasalara göre hakları ve yükümlülükleri hakkında bir sayfalık bilgi formu veya hatırlatma kağıtları oluşturun. - Örnek bir taahhüt veya anlaşma oluşturun ve işverenleri bunu imzalamaya teşvik edin - Tartışmalar ve tesis ziyaretleri kanalı ile sürekli takip prosedürü ve planı tasarlayın
Ekibinizi kurumsallaştırın	- Mevcut yönetmeliklerin bilinmesinden, yönetmeliklerdeki değişikliklerden haberdar olmasından ve bu bilgileri kuruluş içinde başkalarıyla paylaşmaya yönelik bir plan oluşturulmasından sorumlu olacak bir yerleşik uzman olmak için ekibinizdeki bir personeli belirleyin ve tanımlayın. - Saygın bir iş için etik programlama çerçevesine özgü bir dil benimseyin - Bu bilgileri eğitim oturumlarınıza ekleyin, ek farkındalık yaratma atölyeleri düzenleyin ve işe yerleştirme hizmetleri olarak ek oturumlar oluşturun

EK KAYNAKLAR

Kariyer Rehberlik Hizmetleri

International Youth Foundation, Guide for Providing Integrated Career Guidance Services for Disadvantaged Youth

iyfnet.org/library/guide-providing-integrated-career-guidance-services-disadvantaged-youth

İletişim ve Mesajlaşma Stratejisi

USAID, The NGO Communications Guide

msh.org/sites/msh.org/files/ngo_communications_guide_final_version_may_15_2013_0.pdf

Topluluk Ortaklığı Oluşturma

John Snow International, Inc., Engaging Your Community: A Toolkit for Partnership, Collaboration, and Action

jsi.com/JSIInternet/Inc/Common/_download_pub.cfm?id=14333&lid=3

Kültürel Yetkinlik

Center for Multicultural Youth, Cultural Competency Trainings

cmy.net.au/tags/cultural-competency

Engelli Kapsayıcı Programlama

Plan International, Disability Awareness Toolkit

plan-international.org/disability-awareness-toolkit

İstihdam Edilebilirlik Programlama

Making Cents, Demand-driven Training For Youth Employment

youtheconomicopportunities.org/sites/default/files/contentupload/73868/Making_Cents_101717_Interactive_V3s.pdf

Cinsiyet Kapsayıcı Programlama

Overseas Development Institute, How to Design And Implement Gender-Sensitive Social Protection Programmes

odi.org/sites/odi.org.uk/files/odi-assets/publications-opinion-files/6262.pdf

Staj Hizmetleri

International Youth Foundation, Best Practices for Promoting Youth Employment through Internships

iyfnet.org/library/promoting-youth-employment-through-internships-guide-best-practices

İş Yerleştirme Hizmetleri

International Youth Foundation, Guide for Designing Job Placement Services for Disadvantaged Youth

iyfnet.org/library/guide-designing-job-placement-services-disadvantaged-youth

İşgücü Piyasası Değerlendirmeleri

International Youth Foundation, How to Conduct an Effective Labor Market Assessment

iyfnet.org/library/ensuring-demand-driven-youth-training-programs-how-conduct-effective-labor-market-assessment

Yaşam Becerileri Programlama

International Youth Foundation, Strengthening Life Skills for Youth: A Practical Guide to Quality Programming

iyfnet.org/library/strengthening-life-skills-youth-practical-guide-quality-programming

Program Yönetimi (Genel)

Mercy Corps, Program Management Manual

mercycorps.org/sites/default/files/programmanagementmanualpmm.pdf

Kalite Standartları

International Youth Foundation, Quality Assurance Guide for Youth Employability Programs

iyfnet.org/library/quality-assurance-youth-employability-programs-assessment-guide

Mülteci İşçi Hakları ve Korumaları

Refugees Work Rights Campaign, The Global Refugee Work Rights Scorecard

refugeeworkrights.org/scorecard

(Yeniden) Nitelik ve Sertifikasyon

WES Research, Recognizing Refugees Qualifications: Practical Tips for Credential Assessment

knowledge.wes.org/WES-Research-Report-Recognizing-Refugee-Credentials.html

Türkiye'de Suriyeli Mülteci Gençliği

International Youth Foundation, Opportunities for Syrian Youth in Istanbul, Labor Market Assessment

iyfnet.org/library/opportunities-syrian-youth-istanbul

Türk İş Kanunu

Turkish Labor Law, Turkey Fact Sheet 2018

turkishlaborlaw.com

Gençlerin Katılımı (Gençlik Sesi)

Family Health International, Youth Participation Guide: Assessment, Planning, and Implementation

unfpa.org/resources/youth-participation-guide

Pazar Değerlendirmelerinde Gençlerin Katılımı

Women's Refugee Commission, Market Assessment Toolkit for Vocational Training Providers and Youth

womensrefugeecommission.org/resources/document/463-market-assessment-toolkit-for-vocational-training-providers-and-youth

REFERANSLAR

- American Bar Association. “Promoting Legal Awareness and Information for Syrian Refugees in Turkey,” 2016. Available at: americanbar.org/advocacy/rule_of_law/where_we_work/middle_east/turkey/news/news-turkey-legal-awareness-for-syrian-refugees-1116.html.
- Beadle, Sally. Facilitating the Transition to Employment for Refugee Young People: A Data Update and Review of Recent Literature with a Focus on ‘What Works’? Center for Multicultural Youth. 2014.
- Beauvy-Sany, Melanie, et al. Guidelines and Experiences for Including Youth in Market Assessments for Stronger Youth Workforce Development Programs. Practitioner Learning Program in Youth and Workforce Development and the SEEP Network. 2009.
- Bidwell, Kelly, et al. “Activity 3: Interactive Market Assessment 2,” Market Assessment Toolkit for Vocational Training Providers and Youth: Linking Vocational Training Programs to Market Opportunities. Women’s Refugee Commission. 2013.
- Bidwell, Kelly, et al. Youth and Sustainable Livelihoods: Linking Vocational Training Programs to Market Opportunities in Northern Uganda. Women’s Refugee Commission. 2008.
- Brock, Susan and Rita Columbia. Project Design & Proposal Writing: A Guide to Mainstreaming Reproductive Health into Youth Development Programs. The International Youth Foundation. 2008.
- Brouwer, H. and J. Brouwer. “Tool 12: Stakeholder Analysis: Importance/Influence Matrix,” and “Tool 14: Problem Tree,” The MSP Tool Guide: Sixty Tools to Facilitate Multi-Stakeholder Partnerships, Wageningen University and Research. 2017.
- CEGNET. Five Careers Theories: Social Cognitive Career Theory. 2018. Available at: cegnet.co.uk/uploads/resources/Five_career_theories_Rev.pdf
- Centre for Multicultural Youth. Culturally-Competent Youth Work: Good Practice Guide. Melbourne, CMYI. 2015.
- Clarke, David and Anne Genin. Reimagining Life Skills and Citizenship Education in the Middle East and North Africa: A Four-Dimensional and Systems Approach to 21st Century Skills, Conceptual and Programmatic Framework. Life Skills and Citizenship Education Initiative Middle East and North Africa, United Nations Children’s Fund. 2017.
- Clarke, David, Anne Genin and Joan Jubran. Analytical Mapping of Life Skills and Citizenship Education in the Middle East and North Africa. Life Skills and Citizenship Education Initiative Middle East and North Africa, United Nations Children’s Fund. 2017.
- Cultural Orientation Resource Center. Refugee Training and Orientation: A Workbook for Trainers. Center for Applied Linguistics. 2015.
- Da Costa, Rosa. Rights of Refugees in the Context of Integration: Legal Standards and Recommendations. Protection Operations And Legal Advice Section (Polas) Division Of International Protection Services United Nations High Commissioner For Refugees. 2006.
- Dotterweich, J. “Agency Climate Bingo Worksheet,” Positive Youth Development 101: A curriculum for youth work professionals, ACT for Youth Center of Excellence, Cornell University. 2015. Available at: actforyouth.net/resources/pyd/pyd_activity-worksheets_full-set.pdf.
- Essex-Lettieri, Daniel, et al. Refugee Work Rights Report: the Syrian Crisis and Refugee Access to Lawful Work in Greece, Jordan, Lebanon and Turkey. Asylum Access. 2017.
- Faek, Rasha. “Fact File: Syrians’ Right to Work in Nearby Countries.” Al-Fanar Media. 2017. Available at: al-fanarmedia.org/2017/02/fact-sheet-syrians-work-rights-in-neighboring-countries/.
- Gates, Sarah et al. “Key Soft Skills for Cross-Sectoral Youth Outcomes”. USAID’s YouthPower: Implementation, YouthPower Action. 2016.
- González –Ávila, Liliana and Clara Cardona Vasco. Guide for the Effective Incorporation of Social-Emotional Competencies in Youth Employability Programs for Disadvantaged Youth. International Youth Foundation. 2015.
- González, Liliana and Clara Inés Restrepo. Guide to Quality Standards: A Tool for Assessing Youth Employability Training and Job Placement Processes. NEO Initiative. International Youth Foundation. 2014.
- Hart, Roger. Children’s Participation: From Tokenism to Citizenship. UNICEF International Child Development Centre. 1992.
- Holmes R., and N. Jones. How to Design and Implement Gender-Sensitive Social Protection Programmes: A Toolkit. Overseas Development Institute (ODI). 2010.

- International Labor Organization. Decent Work Indicators: Guidelines for Producers and Users of Statistical and Legal Framework Indicators. 2013.
- International Youth Foundation. “Benefiting Highly Vulnerable Youth.” Youth:Work Fact Sheet #4. 2009. Available at: iyfnet.org/sites/default/files/library/YW_FactSheet_04_VulnYouth_0.pdf.
- International Youth Foundation. “Participant Packet,” Foundations: Positive Youth Development Training for Practitioners. 2018.
- International Youth Foundation. Ensuring Demand-Driven Youth Training Programs: How to Conduct an Effective Labor Market Assessment. 2012.
- International Youth Foundation. Getting Youth in the Door: Defining Soft Skills Requirements for Entry-level Service Sector Jobs. 2013.
- International Youth Foundation. Opportunities for Syrian Youth: A Labor Market Assessment. 2018.
- International Youth Foundation. Preparing Youth to Succeed: The Importance of Career Guidance. Best Practice Note, Number Three. Global Partnership for Youth Employment. 2014.
- International Youth Foundation. Promoting Youth Employment Through Internships: A Guide to Best Practices. 2013.
- International Youth Foundation. Strengthening Life Skills for Youth: A Practical Guide to Quality Programming. Global Partnership for Youth Employment. 2014.
- International Youth Foundation. Youth Focus Group Protocol. Zimbabwe:Works. 2016.
- John Snow, Inc. (JSI). Engaging Your Community. A Toolkit for Partnership, Collaboration, and Action. 2012.
- Johnston, Marcia Riefer. “Use This Simple (& Fun) Tool to Design Your Content Marketing Message Architecture.” Content Marketing Institute. 2017. Available at: contentmarketinginstitute.com/2017/05/message-architecture-tool/.
- Jones, K.R. “Youth Involvement and Engagement Assessment Tool,” from Youth-adult partnerships: Are you there yet? How to evaluate your youth development program. Cooperative Extension Service. Lexington, KY: University of Kentucky. 2006.
- Lee, Boram and Emma Pearce. “Vulnerability- and Resilience-Based Approaches in Response to the Syrian Crisis: Implications for Women, Children and Youth With Disabilities”. Women’s Refugee Commission. 2017.
- Leung, S. Alvin. “The Big Five Career Theories,” International Handbook of Career Guidance. Edited by Athanasou, James A., van Esbroeck, R. 2008. Available at: realtutoring.com/career/bigFiveTheory.pdf
- Loo, Bryce and Alejandro Ortiz. “Providing Pathways for Refugees: Practical Tips for Credential Assessment.” World Education News + Reviews, World Education Services. 2016. Available at: wenr.wes.org/2016/04/providing-pathways-for-refugees-practical-tips-for-credential-assessment.
- Lowicki, Jane and Matthew Emry. Youth Speak Out: New Voices on the Protection and Participation of Young People Affected by Armed Conflict. Women's Refugee Commission. 2005.
- Mahoney, Di and Samantha Siyambalapitiya. Community-Based Interventions for Building Social Inclusion of Refugees and Asylum Seekers in Australia: A Systematic Review. Griffith University. 2017.
- Marshall, E. Anne, and T. Roche, E. Comeau, J. Taknint, K. Butler, E. Pringle, J. Cumming, E. Hagedstedt, L. Deringer, and V. Skrzypczynski. Refugee Youth: Good Practices in Urban Resettlement Contexts. UN-Habitat Youth and Livelihoods Unit and the Centre for Youth and Society. University of Victoria, Canada. 2016.
- Mercy Corps. Participatory Market Assessments: What We’ve Learned. Labor Market Assessment – Participatory Market Assessments Tip Sheet. 2015. Available at: mercycorps.org/sites/default/files/Mercy%20Corps%20LMA%20Participatory%20Assessments%20Tip%20Sheet%20June%202015.pdf.
- Morand, Mary Beth, et al. The Implementation of UNHCR’s Policy on Refugee Protection and Solutions in Urban Areas. UNHCR. 2012.
- National Clearinghouse on Families & Youth. Putting Positive Youth Development Into Practice: A Resource Guide. Family and Youth Services Bureau, US Department of Health and Human Services. 2007.
- Okocha, Aneneosa A. G. Career Counseling of Immigrants and Refugees. University of Wisconsin-Whitewater. 2007.
- Ortega, Luz María and Gaston Cerda. Guide for Providing Comprehensive Career Guidance Services to Disadvantaged Youth. International Youth Foundation. 2014.

- Overseas Development Institute. “Problem Tree Analysis.” Successful Communication: Planning Tools. 2009. Available at: odi.org/sites/odi.org.uk/files/odi-assets/publications-opinion-files/6461.pdf.
- Panzica, Francesco and Mihwa Wi. How to Facilitate the Recognition of Skills of Migrant Workers: Guide for Employment Services Providers. International Labor Organization. 2017.
- Pérez, Clara Lucia and Clara Inés Restrepo. Guide for Designing Job Placement Services for Disadvantaged Youth. International Youth Foundation. 2013.
- Post, Lauren, Melanie Ward and Amanda Gray. In Search of Work Creating Jobs for Syrian Refugees: A Case Study of the Jordan Compact. 2017.
- Rambaree, K. and M. Berg, R. Thomson. “A Framework for Youth Work with Refugees: Analysis further to the expert seminar ‘Journeys to a New Life: Understanding the role of youth work in integrating young refugees in Europe.’” Youth Partnership – Partnership between the European Commission and the Council of Europe in the Field of Youth. 2017. Available at: pjp-eu.coe.int/documents/1017981/9645125/Framework-youth-work-refugees.pdf/94f8ad98-27af-4bfb-81e0-80fade21838a.
- Romero, Jose Manuel and Estera Barbarasa. New and Promising Approaches in Youth Employment Programs: The S4YE Impact Portfolio. Solutions for Youth Employment. 2017.
- Sansonetti, Silvia. Female Refugees and Asylum Seekers: The Issue of Integration. (Study). European Parliament, Directorate-General for Internal Policies Policy Department C: Citizens’ Rights and Constitutional Affairs. 2016.
- Schmidt, Susan and L. Morland, J. Rose. Growing Up in a New Country: A Positive Youth Development Toolkit for Working with Refugees and Immigrants. Bridging Refugee Youth and Children’s Services. 2009.
- Slachmuisjlder, L. Transforming Violent Extremism: A Peacebuilder’s Guide, 1st ed. Search for Common Ground. 2017.
- Sullivan, Terry and Jenna Sethi. Designing a “Youth Voice” Strategy for the Quad Cities. Search Institute. 2015.
- Talbot, Christopher. Guidebook for Planning Education in Emergencies and Reconstruction. International Institute for Educational Planning. International Institute for Educational Planning. UNESCO. 2010.
- Truelove, S., et al. Labour Market Analysis in Humanitarian Contexts, A Practitioner’s Guide. Mercy Corps. 2015.
- UNDP. A Principled Approach to Conflict Sensitive Do No Harm Programming in the Context of Federal Iraq and the Kurdistan Region. Emergency Livelihoods and Social Cohesion & Cluster. 2015.
- UNHCR. “Towards a global compact for refugees.” Thematic Discussion Three: Meeting Needs and Supporting Communities. 2017. Available at: unhcr.org/5a01cec07.pdf.
- UNHCR. “Towards a global compact on refugees.” Thematic Discussion Five: Issues That Cut Across All Four Substantive Sections of the Comprehensive Refugee Response Framework, and Overarching Issues. 2017. Available at: unhcr.org/5a18304f7.pdf.
- UNHCR. 3RP Regional Refugee and Resilience Plan: In Response to the Syria Crisis 2018-2019. 2018. Available at: 3rpsyriacrisis.org/wp-content/uploads/2018/02/3RP-Regional-Strategic-Overview-2018-19.pdf.
- UNHCR. 3RP Turkey Regional Refugee & Resilience Plan: In Response to the Syria Crisis 2017-2018. 2017. Available at: data2.unhcr.org/en/documents/download/53539.
- UNHCR. Syria Regional Refugee Response. 2018. Available at: data2.unhcr.org/en/situations/syria/location/113.
- Volchok, Ted. “How to Talk to Private Sector Partners & Businesses Private Sector Engagement Toolkit - Tip Sheet #3,” Private Sector Engagement: A Toolkit for Effectively Building and Sustaining Program Partnerships with the Private Sector. Mercy Corps. 2012.

- ¹ 3,545,293 registered Syrian refugees in August 2018. Figures taken from: <https://data2.unhcr.org/en/situations/syria/location/113>
- ² IYF. 2018. Opportunities for Syrian Youth: A Labor Market Assessment, pp.13-14
- ³ Ibid.
- ⁴ Ibid., p. 23
- ⁵ IYF. 2018. Opportunities for Syrian Youth, pp.74-75
- ⁶ Ibid., p. 37
- ⁷ Ibid., p.48
- ⁸ UNHCR. 2018. 3RP Regional Refugee & Resilience Plan 2018-2019, pp.44-45
- ⁹ Marshall, E. A. et al. 2016. Refugee Youth: Good Practices in Urban Resettlement Contexts, pp. 41.
- ¹⁰ IYF. 2018. Opportunities for Syrian Youth, pp. 74-84
- ¹¹ National Clearinghouse on Families & Youth. 2007. Putting Positive Youth Development Into Practice: A Resource Guide, pp. 3, 9-10
- ¹² Marshall, E. A. et al. 2016. Refugee Youth: Good Practices in Urban Resettlement Contexts, pp. 23-24.
- ¹³ Ibid., p. 21
- ¹⁴ Schmidt, S., et. al. 2009. Growing Up in a New Country, p. 6
- ¹⁵ IYF. 2018. Opportunities for Syrian Youth, pp. 74-84
- ¹⁶ Marshall, E. A., et al. 2016. Refugee Youth: Good Practices in Urban Resettlement Contexts, pp. 21-25, 41
- ¹⁷ Beadle, S. 2014. Facilitating the Transition to Employment for Refugee Young People, p. 29-30
- ¹⁸ Marshall, E. A., et al. 2016. Refugee Youth: Good Practices in Urban Resettlement Contexts, pp. 21-25
- ¹⁹ National Clearinghouse on Families & Youth. 2007. Putting Positive Youth Development Into Practice, pp.19-21
- ²⁰ Dotterweich, J. 2015. Positive Youth Development 101, pp. 27-30
- ²¹ Marshall, E. A., et al. 2016. Refugee Youth: Good Practices in Urban Resettlement Contexts, pp. 21-25
- ²² Sullivan, T. and Sethi, J. 2015. Designing a "Youth Voice" Strategy for the Quad Cities., pp. 4-6
- ²³ Beauvy-Sany, M. et al. 2009. Guidelines and Experiences for Including Youth, pp.1-3
- ²⁴ Ibid.
- ²⁵ Marshall, E. A., et al. 2016. Refugee Youth: Good Practices in Urban Resettlement Contexts, pp. 3-4
- ²⁶ Beadle, Sally. 2014. Facilitating the Transition to Employment, pp.7-8, 18
- ²⁷ Lee, Boram and Emma Pearce. 2017. Vulnerability- and Resilience-Based Approaches, pp. 2-5, 19, 30
- ²⁸ Beadle, Sally. 2014. Facilitating the Transition to Employment, pp. 28-29
- ²⁹ Romero, Jose Manuel and Estera Barbarasa. 2017. New and Promising Approaches, p. 21
- ³⁰ IYF. 2012. Ensuring Demand-Driven Youth Training Programs, pp. 14-15
- ³¹ UNHCR. 2018. 3RP Plan, p. 12 and <http://atha.se/blog/european-refugee-crisis-data-technology-coordination-briefing-note>
- ³² Brock, S. and Columbia, R. 2008. Project Design & Proposal Writing, p.12
- ³³ Brouwer, H. and Brouwers J. 2017. The MSP Tool Guide, "Tool 12: Stakeholder Analysis: Importance/Influence Matrix,"
- ³⁴ IYF. 2012. Ensuring Demand-Driven Youth Training Programs, p. 14
- ³⁵ Ibid., p. 12
- ³⁶ Bidwell, K., et al. 2008. Youth and Sustainable Livelihoods, p.11
- ³⁷ IYF. 2012. Ensuring Demand-Driven Youth Training Programs, p.4
- ³⁸ Ibid., p.12
- ³⁹ Truelove, S., et al. 2015. Labour Market Analysis in Humanitarian Contexts, pp. 11-12, 14-15, 17-19
- ⁴⁰ Beauvy-Sany, M., et al. 2009. Guidelines and Experiences for Including Youth, p.16
- ⁴¹ Lowicki, J., and Emry, M. 2005. Youth Speak Out, pp. 29-32
- ⁴² Mercy Corps. 2015. Participatory Market Assessments: What We've Learned, p. 2
- ⁴³ IYF. 2012. Ensuring Demand-Driven Youth Training Programs, p. 5
- ⁴⁴ Beauvy-Sany, M., et al. 2009. Guidelines and Experiences for Including Youth, pp. 3-4
- ⁴⁵ Ibid., p.4; and IYF. 2012. Ensuring Demand-Driven Youth Training Programs, p. 5
- ⁴⁶ UNHCR. 2017. Series "Towards a global compact on refugees," p. 2.
- ⁴⁷ Beadle, S. 2014. Facilitating the Transition to Employment for Refugee Young People, p. 33
- ⁴⁸ Rambaree, K., et al. 2017. A Framework for Youth Work with Refugees, p. 5
- ⁴⁹ Marshall, E. A., et al. 2016. Refugee Youth: Good Practices in Urban Resettlement Contexts, pp. 4, 21
- ⁵⁰ IYF. 2018. Opportunities for Syrian Youth, pp. 81-82
- ⁵¹ Ibid., p. 81
- ⁵² Beadle, S. 2014. Facilitating the Transition to Employment for Refugee Young People, pp.19-22
- ⁵³ IYF. 2018. Opportunities for Syrian Youth, pp. 60-62
- ⁵⁴ Ibid., p. 81
- ⁵⁵ UNDP. 2015. A Principled Approach to Conflict Sensitive Do No Harm Programming, pp.8-9
- ⁵⁶ Beadle, S. 2014. Facilitating the Transition to Employment for Refugee Young People, pp. 29-30
- ⁵⁷ Slachmuisjlder, L. 2017. Transforming Violent Extremism, p. 22
- ⁵⁸ UNHCR. 2017. Towards a Global Compact for Refugees., pp. 1-2
- ⁵⁹ John Snow, Inc. (JSI). 2012. Engaging Your Community, pp.12-14

-
- ⁶⁰ Volchok, T. 2012. "How to Talk to Private Sector Partners," Tip Sheet #3
- ⁶¹ Brock, Susan and Columbia, R. 2008. Project Design & Proposal Writing, p. 12
- ⁶² John Snow, Inc. (JSI). 2012. Engaging Your Community, pp. 27-29
- ⁶³ González-Ávila, L., and Cardona-Vasco, C. 2015. Guide for the Effective Incorporation, pp.11-15
- ⁶⁴ IYF. 2014. Strengthening Life Skills For Youth: A Practical Guide to Quality Programming, pp.30-33, 40-42
- ⁶⁵ Clarke, D. and Genin, A. 2017. Reimagining Life Skills and Citizenship Education, pp.87
- ⁶⁶ Talbot, C. 2010. Guidebook for Planning Education in Emergencies and Reconstruction, pp. 129-134
- ⁶⁷ Clarke, D. and Genin, A. 2017. Reimagining Life Skills and Citizenship Education, pp.78
- ⁶⁸ Ibid., pp.87-88 and Talbot, C. 2010. Guidebook for Planning Education in Emergencies and Reconstruction, pp. 129-134.
- ⁶⁹ Clarke, D. and Genin, A. 2017. Reimagining Life Skills and Citizenship Education, pp. 10, 31
- ⁷⁰ González, L. and Restrepo, C. I. 2016. Guide to Quality Standards, pp. 9-10, 13-15
- ⁷¹ Pérez, C. L. and Restrepo, C. I. 2013. Guide for Designing Job Placement Services for Disadvantaged Youth, pp. 14-19, 28-29
- ⁷² Bidwell, K. et al. 2008. Youth and Sustainable Livelihoods, p. 16
- ⁷³ Clarke, D., Genin, A. and Jubran, J. 2017. Analytical Mapping of Life Skills and Citizenship Education, p.4
- ⁷⁴ González –Ávila, L. and Cardona Vasco, C. 2015. Guide for the Effective Incorporation, p.12
- ⁷⁵ Ibid.
- ⁷⁶ Gates, S., et al. 2016. Key Soft Skills for Cross-Sectoral Youth Outcomes, pp. 1, 11
- ⁷⁷ IYF. 2014. Strengthening Life Skills For Youth, pp.18-29
- ⁷⁸ Cultural Orientation Resource Center. 2015. Refugee Training and Orientation, p.8
- ⁷⁹ IYF. 2014. Strengthening Life Skills For Youth, pp.18-29
- ⁸⁰ Marshall, E. A., et al. 2016. Refugee Youth: Good Practices in Urban Resettlement Contexts, pp. 5
- ⁸¹ Ibid., pp. 5, 40
- ⁸² Da Costa, Rosa. 2006. Rights of Refugees in the Context of Integration, pp. 92-95
- ⁸³ IYF. 2018. Opportunities for Syrian Youth, pp.83-85
- ⁸⁴ Da Costa, Rosa. 2006. Rights of Refugees in the Context of Integration, pp. 92-95
- ⁸⁵ Marshall, E.A., et al. 2016. Refugee Youth: Good Practices in Urban Resettlement Contexts, p. 24.
- ⁸⁶ González, L. and Restrepo, C.I. 2016. Guide to Quality Standards, pp. 9-10, 13-15
- ⁸⁷ Pérez, C. L., and Restrepo, C.I. 2013. Guide for Designing Job Placement Services, pp. 31-40
- ⁸⁸ Ibid.
- ⁸⁹ Ibid., pp. 28, 31-40
- ⁹⁰ Beadle, S. 2014. Facilitating the Transition to Employment for Refugee Young People, pp. 32-33
- ⁹¹ Ibid.
- ⁹² Pérez, C. L., and Restrepo, C.I. 2013. Guide for Designing Job Placement Services, pp. 36-40
- ⁹³ IYF. 2018. Opportunities for Syrian Youth, pp. 43-44, 47, 59
- ⁹⁴ Beadle, S. 2014. Facilitating the Transition to Employment for Refugee Young People, pp. 21-22
- ⁹⁵ Leung, S. A. 2008. The Big Five Career Theories, pp. 125-127
- ⁹⁶ CEGNET. 2018. Five Careers Theories: Social Cognitive Career Theory, p. 1
- ⁹⁷ Panzica, F. and Wi., M. 2017. How to Facilitate the Recognition of Skills of Migrant Workers, p. 32
- ⁹⁸ IYF. 2018. Opportunities for Syrian Youth, pp. 9, 27-30⁹⁹ Marshall, E. Anne et al. 2016. Refugee Youth: Good Practices in Urban Resettlement Contexts, p. 24.
- ¹⁰⁰ Loo, Bryce and Alejandro Ortiz. 2016. World Education Services: Credential Evaluation Issues.
- ¹⁰¹ Rambaree, K., et al. 2017. A Framework for Youth Work with Refugees, pp.2-3, 5
- ¹⁰² Ibid.
- ¹⁰³ ILO. 2013. Decent Work Indicators, pp. 14-17
- ¹⁰⁴ Essex-Lettieri, D., et al. 2017. Refugee Work Rights Report, p.6
- ¹⁰⁵ IYF. 2018. Opportunities for Syrian Youth, p. 37
- ¹⁰⁶ Slachmuisjlder, L. 2017. Transforming Violent Extremism: A peacebuilder's guide, pp. 35-37
- ¹⁰⁷ Rambaree, K. et al. 2017. A Framework for Youth Work with Refugees, pp. 2, 6-7
- ¹⁰⁸ Mahoney, D. and Siyambalapitiya, S. 2017. Community-Based Interventions, pp. 71-76
- ¹⁰⁹ American Bar Association. 2016. Promoting Legal Awareness and Information for Syrian Refugees in Turkey
- ¹¹⁰ Reproduced from: Jones, K.R. 2006. "Youth Involvement and Engagement Assessment Tool," from Youth-adult partnerships: Are you there yet?
- ¹¹¹ Adapted from: Hart, R. 1992. Children's Participation: From Tokenism to Citizenship. Ladder/Levels of Youth Participation.
- ¹¹² Adapted from: Marshall, E. A., Refugee Youth: Good Practices in Urban Resettlement Contexts, pp. 12-15
- ¹¹³ Adapted from: IYF. 2009. Youth:Work Fact Sheet #4, and Dotterweich, J. 2015. "Agency Climate Bingo worksheet, PYD 101
- ¹¹⁴ Adapted from: ODI. 2009. Planning tools: Problem Tree Analysis, and Brouwer, H. 2017. Tool 14: Problem Tree, The MSP Tool Guide
- ¹¹⁵ Adapted from: Brock, S. and Columbia, R. 2008. Project Design & Proposal Writing, p.13
- ¹¹⁶ Adapted from: Brouwer, H. 2017. Tool 12: Power/Influence Mapping, The MSP Tool Guide
- ¹¹⁷ Adapted from: IYF. 2012. Ensuring Demand-Driven Youth Training Programs, p. 15 and Truelove, S., et al. 2015. Labour Market Analysis in Humanitarian, pp. 11-15
- ¹¹⁸ Adapted from Truelove, S., et al. 2015. Labour Market Analysis in Humanitarian Contexts, pp. 11-12, 14-15, 17-19 and IYF. 2018. Opportunities for Syrian Youth, pp. 146-149, 150-170
- ¹¹⁹ Adapted from: Holmes, R., and Jones, N. 2010. How to Design and Implement Gender-Sensitive, pp.47-48
- ¹²⁰ Adapted from: Bidwell, K., et al. 2013. "Activity 3: Interactive Market Assessment 2," Market Assessment Toolkit, pp.111-114

-
- ¹²¹ Reproduced from: IYF. 2018. Foundations: PYD Training, “Session 4: Valuing Youth and Checking Adultist Assumptions”
- ¹²² Adapted from: Centre for Multicultural Youth. 2015. Culturally-Competent Youth Work, pp. 2-3
- ¹²³ Adapted from: IYF. 2016. Zimbabwe: Works, Youth Focus Group Protocol
- ¹²⁴ Reproduced from: IYF. 2012. Ensuring Demand-Driven Youth Training Programs, table 2 p.12
- ¹²⁵ Adapted from: Johnston, M.R. 2017. Use This Simple (& Fun) Tool
- ¹²⁶ Adapted from: UNDP. 2015. A Principled Approach to Conflict Sensitive Do No Harm Programming, pp.8-9
- ¹²⁷ Adapted from: Volchok, T. 2012. How to Talk to Private Sector Partners, Tip Sheet #3
- ¹²⁸ Adapted from: Clarke, D. and Genin, A. 2017. Reimagining Life Skills and Citizenship Education, pp.80-81; González, L. 2016. Guide to Quality Standards: A Tool for Assessing Youth Employability Training and Job Placement Processes, pp.5-6, 8-12; and Talbot, C. 2010. Guidebook for Planning Education in Emergencies and Reconstruction, pp. 129-134
- ¹²⁹ Adapted from: IYF. 2013. Getting Youth in the Door, p.4; Pérez, C. L. et al, 2013. Guide for Designing Job Placement Services p. 37; Rambaree, K. et al., 2017. A Framework for Youth Work with Refugees, p. 3, and IYF. 2013. Promoting Youth Employment, p.11
- ¹³⁰ Reproduced from: Cultural Orientation Resource Center. 2015. Refugee Training and Orientation: A Workbook for Trainers, p.8
- ¹³¹ Adapted from: Da Costa, Rosa. 2006. Rights of Refugees in the Context of Integration, pp. 36, 61, 87-95
- ¹³² Pérez, Clara Lucia and Clara Inés Restrepo. 2013. Guide for Designing Job Placement Services, pp. 40-42
- ¹³³ Reproduced from: IYF. 2013. Promoting Youth Employment Through Internships, pp. 5-6
- ¹³⁴ Adapted from: IYF. 2013. Promoting Youth Employment Through Internships, pp. 31-37
- ¹³⁵ Adapted from: Ortega, Luz María and Gaston Cerda. 2014. Guide for Providing Comprehensive Career Guidance Services, pp. 19-22 and CEGNET. 2018. Five Careers Theories: Social Cognitive Career Theory, p. 1
- ¹³⁶ Adapted from: Da Costa, R. 2006. Rights of Refugees in the Context of Integration: Legal Standards and Recommendations, p. 60
- ¹³⁷ Reproduced from: Francesco Panzica and Mihwa Wi. 2017. How to Facilitate the Recognition of Skills of Migrant Workers, pp.59-60
- ¹³⁸ Adapted from: Essex-Lettieri, Daniel et al., 2017. Refugee Work Rights Report: the Syrian Crisis and Refugee Access to Lawful Work in Greece, Jordan, Lebanon and Turkey, p. 7
- ¹³⁹ Adapted from: International Labor Organization. 2013. Decent Work Indicators: Guidelines For Producers And Users of Statistical and Legal Framework Indicators, pp. 14-17



For more than 25 years and in over 100 countries, the International Youth Foundation (IYF®) has focused exclusively on helping young people succeed. A global nonprofit organization, IYF believes that there are three keys to achieving this success: learning skills that will endure, earning a livelihood, and growing as an engaged citizen. IYF supports youth in developing work readiness skills, choosing a career path, and securing employment or deciding to start or grow their own small business or social venture. The resilient spirit of these young women and men inspires us and gives us purpose. IYF initiatives have benefitted more than 7.4 million young people directly, and over 12 million additional people have benefitted indirectly. We forge partnerships to deepen investment and impact in youth employment and engagement. In cities and towns across the United States and around the world, IYF empowers young people to lead productive, fulfilling lives.

To learn more, go to www.iyfnet.org.