



SEQ Elevate

Skills for
the Future

WP2

Transnationaler Forschungsbericht

Version 3, 03/2026

Verantwortlicher Partner: Universität Mazedonien

Step up. Stand Out.



Co-funded by
the European Union

Informationen zum Dokument	
Work Package & Titel des Ergebnisdokuments	WP2 Transnationaler Forschungsbericht
Version	3
Abgabedatum	März 2026
Verbreitungsniveau (öffentlich, eingeschränkt, vertraulich)	Öffentlich
Verantwortungsvoller Partner	Universität Mazedonien
Qualitätsprüfer	Alle Partner

Liste der Abkürzungen	
EU	Europäische Union
NEET	Not in Education, Employment, or Training (z. dt. Nicht in Bildung, Beschäftigung oder Ausbildung)
NGOs	Non-Governmental Organisations (z. dt. Nichtregierungsorganisationen)
SEL	Social and Emotional Learning (Soziales und emotionales Lernen)
SEQ	Social and Emotional Skills (Soziale und emotionale Fähigkeiten)
VET	Vocational Education and Training (z. dt. Berufliche (Weiter)Bildung)

Inhaltsverzeichnis:

Zusammenfassung	4
Methodik & Datenquellen.....	6
Datenerhebungsprozess	8
Länderübergreifendes Benchmarking — Ergebnisse der NEET-Jugendlichen	10
Dauer der Abwesenheit vom Arbeitsmarkt	10
Hauptthemmnisse für die Beschäftigung	11
Selbsteingeschätzte Kompetenzen im Bereich des sozialen und emotionalen Lernens (SEL).....	12
Länderübergreifendes Benchmarking — Ergebnisse der Stakeholder.....	13
Wahrgenommene Lücke.....	13
Einstellungs- und Bewertungsverfahren	14
Länderübergreifende Analyse der Fokusgruppen	16
Einklang mit EU-politischen Ausrichtung	20
Designempfehlungen — SEQ-Lernmodell	23
Lernarchitektur	23
Umsetzungsformat.....	24
Förderung von Motivation.....	25
Allgemeine Empfehlungen für die Zielgruppe des Projekts.....	26
Schulabbrecher	26
Menschen mit Migrationshintergrund.....	27
Langzeit-NEET	27

Zusammenfassung

Dieser Transnationale Forschungsbericht präsentiert die konsolidierten Ergebnisse der WP2-Forschungsaktivitäten des SEQ Elevate-Projekts. Ziel von WP2 war es, die sozialen und emotionalen Kompetenzbedürfnisse von NEET-Jugendlichen (Not in Education, Employment, or Training) zusammen mit Arbeitsmarkterwartungen und politischen Richtungen zu identifizieren, zu analysieren und zu vergleichen, um den Aufbau eines effektiven, evidenzbasierten SEQ-Lernmodells und Validierungsrahmens zu unterstützen. Die Forschung wurde mit dem Ziel konzipiert, eine wissenschaftliche Grundlage für praktische Modelldesignentscheidungen zu schaffen, mit dem Ziel, sicherzustellen, dass das zukünftige Schulungs- und Validierungssystem direkt auf die tatsächlichen Bedürfnisse der Lernenden und die Anforderungen des Arbeitgebers reagiert.

Die Forschung umfasste vier Partnerländer – Griechenland, Zypern, Belgien und Deutschland – und beinhaltete Umfragen für die Zielgruppen NEET-Jugendliche und Arbeitsmarktakteure, Fokusgruppen und eine Analyse der Situation auf EU-Politik-Ebene. Unter Verwendung der ausgefüllten Antworten als primäre analytische Basis umfasst der Datensatz 69 junge Menschen, 36 Stakeholder sowie 16 Fokusgruppenteilnehmerinnen und -teilnehmer und bietet so eine ausgewogene und triangulierte Evidenzbasis über Jugendliche, Arbeitgeber und Experten der Jugendarbeit hinweg. Zusätzlich zu den nationalen Fokusgruppen wurde eine transnationale Experten-Fokusgruppe organisiert, die neun Experten aus verschiedenen europäischen Ländern und EU-Netzwerken aus den Bereichen Sozialwirtschaft, Erwachsenenbildung, Berufsausbildung und Jugendlicheninklusion zusammenbrachte. Die Multi-Quellen-Struktur der Studie erhöht die Zuverlässigkeit und ermöglicht die Kreuzvalidierung von Mustern über Befragtentypen und nationale Kontexte hinweg.

Länderübergreifend treten mehrere zentrale Muster hervor. NEET-Jugendliche stoßen auf eine Vielzahl von Hindernissen, darunter einen Mangel an Berufserfahrung, vermindertes Selbstvertrauen sowie erhöhtes Level an Stress und Angst in beruflichen Umgebungen, verstärkt

durch einen Mangel an Beratung und ein begrenztes Unterstützungsnetzwerk. Forschungen zeigen beständig, dass Stakeholder sozialen und emotionalen Kompetenzlücken eine höhere Bedeutung beimessen als technischen Kompetenzlücken auf Einstiegsniveau. Die Ergebnisse dieser Studie zeigen eine klare Präferenz bei jungen Menschen für Lernformate, die kurz, praxisorientiert und szenariobasiert sind. Darüber hinaus gibt es eine starke Akzeptanz von Mikro-Qualifikationen und Fertigungsabzeichen, wenn diese mit nachgewiesener Kompetenz verknüpft sind. Es wurde gezeigt, dass Fokusgruppen die Vorstellung bestärken, dass Lücken in Selbstvertrauen und Verhaltensmuster in der Arbeitsumgebung oft entscheidender sind als Wissenslücken.

Die fünf wichtigsten Kompetenzlücken, die in den Datensätzen identifiziert wurden, sind professionelle Kommunikation, Teamarbeit in strukturierten Umgebungen, Zuverlässigkeits- und Verantwortungsverhalten, Anpassungsfähigkeit und Stressbewältigung sowie Initiative/Selbstvertrauen. Diese Kompetenzen wurden wiederholt als mit Einstellungsentscheidungen, Arbeitsplatzintegration und -bindung verbunden identifiziert, insbesondere in der Sozialwirtschaft und in dienstleistungsorientierten Rollen. Die Ergebnisse zeigen zudem, dass langzeit arbeits- und bildungsmarktfremde NEETs vertrauensorientierte Aktivierungswege benötigen, während Migranten und frühe Schulabgänger angepasste Formate für die Aneignung der oben genannten Kompetenzen benötigen.

Wichtige Empfehlungen zur Validierung und Mikro-Qualifikation umfassen die Ausstellung von digitalen Abzeichen pro Kompetenzcluster, die Nutzung beobachtbarer Leistungskriterien und Mikroevidenzaufgaben sowie die Implementierung einer Selbstvalidierungsschicht mit Hilfe der SEQ Comp Cards. Es ist unerlässlich, dass Qualifikationen einer modularen Logik folgen und Beschreibungen enthalten, die für Arbeitgeber verständlich sind. Dadurch wird sichergestellt, dass Kompetenzmerkmale transparent sind und bei der Personalbeschaffung effektiv genutzt werden können. Die Ergebnisse der vorliegenden Studie stützen ein validiertes, praxisorientiertes Lernmodell, das mit den EU-Richtlinien zu Mikrozertifikaten, lebenslangem Lernen und nichtformaler Validierung im Einklang steht.

Methodik & Datenquellen

Diese transnationale Analyse basiert auf einem strukturierten Mixed-Methods-Forschungsdesign, das quantitative und qualitative Evidenz aus vier Partnerländern kombiniert: Bei den betreffenden Ländern handelt es sich um Griechenland, Zypern, Belgien (einschließlich Experten aus verschiedenen europäischen Ländern) und Deutschland. Ziel der vorliegenden Studie war es, ein zuverlässiges und praxisorientiertes Verständnis der sozialen und emotionalen Kompetenzbedürfnisse von NEET-Jugendlichen sowie der Erwartungen von Arbeitsmarktteuren zu entwickeln, um die Gestaltung des SEQ Learning Model und des Validation Frameworks zu unterstützen.

Die Primärdatenquellen umfassten vier sich ergänzende Quellen. Zunächst wurden nationale Fragebögen an NEET-Jugendliche verteilt, um selbstberichtete Daten zu den Hintergrundmerkmalen der Teilnehmenden, zur Dauer ihrer Abwesenheit von Beschäftigung oder Bildung, zu ihren wahrgenommenen Hindernissen beim Eintritt in den Arbeitsmarkt, zu ihrer Selbsteinschätzung ihrer sozialen und emotionalen Kompetenzen, zu ihren Lernpräferenzen und zu den Faktoren, die sie motivieren, zu erheben. Diese Erhebungen lieferten länderübergreifend vergleichbare quantitative Indikatoren und enthielten gleichzeitig offene Fragen, die qualitative Einblicke in persönliche Erfahrungen und wahrgenommene Bedürfnisse ermöglichten.

Zweitens wurden eine Reihe von Fragebögen an relevante Akteure auf dem Arbeitsmarkt verteilt, darunter Arbeitgeber, Anbieter von Berufs- und Weiterbildungsbereichen, NGOs, Akteuren der Sozialwirtschaft und öffentliche Behörden. Die in dieser Studie verwendeten Instrumente konzentrierten sich auf wahrgenommene Kompetenzlücken bei NEET-Jugendlichen, die relative Bedeutung sozialer und emotionaler Fähigkeiten im Vergleich zu technischen Fähigkeiten, Einstellungs- und Bewertungspraktiken, Validierungspräferenzen und Offenheit für Mikro-Qualifikationen. Dieser Datensatz erleichterte den Quervergleich zwischen der Selbstwahrnehmung von Jugendlichen und den Erwartungen von Arbeitgebern/Experten aus der Praxis.

Drittens führte jedes Land mindestens eine Fokusgruppe mit Vertretern der Sozialwirtschaft und des Jugendförderungssektors durch. Diese Gruppen befassten sich mit verschiedenen Themen, wie etwa Herausforderungen im Zusammenhang mit der Arbeitsbereitschaft, grundlegenden sozialen und emotionalen Kompetenzen, bevorzugten Ausbildungsformaten, Validierungs- und Anerkennungsmechanismen sowie praktischen Ideen zur gemeinsamen Gestaltung. Der anschließende Diskurs lieferte qualitative Erkenntnisse, die die Umfrageergebnisse bereicherten und ihnen Tiefe, Erklärungen sowie kontextuelle Nuancen verliehen. Dies erleichterte die Interpretation von Mustern, die im Rahmen geschlossener Fragen undurchsichtig geblieben waren. Darüber hinaus brachte eine transnationale Experten-Fokusgruppensitzung neun Fachleute aus verschiedenen europäischen Ländern und Netzwerken auf EU-Ebene zusammen, die die Sozialwirtschaft, Organisationen der Erwachsenenbildung und Anbieter beruflicher Bildung vertraten. Die Diskussion hob die wiederkehrenden Hindernisse hervor, mit denen NEET-Jugendliche europaweit konfrontiert sind, darunter geringes Selbstvertrauen, begrenzte berufliche Netzwerke und Schwierigkeiten bei der Orientierung auf komplexen Arbeitsmärkten. Die Experten betonten zudem die Bedeutung von mentoringbasierter Unterstützung, praktischem Erfahrungslernen und flexiblen, modularen Ausbildungsstrukturen. Diese Faktoren flossen in die methodische Gestaltung des SEQ-Lernmodells und dessen szenariobasierten Lernansatz ein.

Der vierte Aspekt der Untersuchung betraf die Prüfung der politischen Rahmenbedingungen und strategischen Dokumente der EU in Bezug auf die Einbeziehung von NEET-Personen, die Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit junger Menschen, die Einführung von Mikro-Qualifikationen, die Validierung nichtformalen Lernens sowie den Einsatz digitaler und spielerischer Bildungsansätze. Diese Untersuchung liefert einen politischen Maßstab für die Analyse und ermöglicht so die Einordnung empirischer Ergebnisse vor dem Hintergrund aktueller europäischer Prioritäten und Standards.

Methodisch verwendet die Studie einen gemischten Ansatz. Quantitative Umfragedaten wurden verwendet, um Trends, Verteilungen und wiederkehrende Muster zwischen Ländern und Befragten zu identifizieren. Die qualitativen Daten, die aus den Antworten der offen

gestellten Fragen und den Fokusgruppendifkussionen gewonnen wurden, dienten anschließend der interpretativen Vertiefung, der Klärung der Ursachen und der Ermittlung praktischer Designimplikationen. Die Integration der Antworten der jungen NEETs, der Perspektive der Experten aus der Praxis und die Analyse moderierter Gruppendifkussionen erhöht die Robustheit und Nutzbarkeit der Schlussfolgerungen und stellt sicher, dass die resultierenden Empfehlungen sowohl evidenzbasiert als auch operativ relevant sind.

Datenerhebungsprozess

Der Datenerhebungsprozess wurde in vier Partnerländern durchgeführt: Griechenland, Zypern, Belgien und Deutschland. Die Nutzung eines einheitlichen Forschungsrahmens und harmonisierter Werkzeuge gewährleistete die Konsistenz des Datenerhebungsprozesses in allen vier Ländern. Die Teilnahme umfasste in jedem Land drei Befragtengruppen: NEET-Jugendliche, Arbeitsmarktakeure und Fokusgruppenteilnehmer aus der Sozialwirtschaft und Jugendförderung oder Jugendsozialarbeit. Für Umfrage-basierte Instrumente verwendet die vorliegende Analyse die ausgefüllten Antworten als primäre analytische Basis und notiert zudem die Gesamtzahl der Einreichungen, wo relevant, um Transparenz bezüglich der Antwortmuster zu bewahren. Darüber hinaus brachte eine transnationale Fokusgruppe neun Experten aus verschiedenen europäischen Ländern und EU-Organisationen aus den Bereichen Sozialwirtschaft und Erwachsenenbildung zusammen und lieferte ergänzende Einblicke in die Herausforderungen und Ausbildungsbedürfnisse der NEET-Inklusion in unterschiedlichen europäischen Kontexten.

Tabelle 1. Teilnehmer nach Ländern

Land	NEET-Befragte	Interessengruppen – Befragte	Teilnehmer der Fokusgruppen
Griechenland	21	16	5
Zypern	22	10	5
Belgien	-	-	9
Deutschland	26	10	6

Der daraus resultierende Datensatz bildet eine ausgewogene, länderübergreifende Evidenzbasis, die Daten aus der Selbsteinschätzung von Jugendlichen mit den Perspektiven von Arbeitgebern und Fachkräften verbindet. Diese Struktur ermöglicht eine fundierte Schätzung von Parametern über verschiedene Gruppen von Befragten hinweg, darunter NEET-Jugendliche, Arbeitsmarktakeure und Fachkräfte der Jugendarbeit. Auf diese Weise lassen sich Muster gegenseitig validieren und Diskrepanzen identifizieren. Darüber hinaus liefern die Fokusgruppen eine substanzielle qualitative Bestätigung der Umfrageergebnisse und bieten kontextbezogene Interpretationen sowie praktische Einblicke, um die Zuverlässigkeit und Verwendbarkeit der Schlussfolgerungen für die Gestaltung des SEQ-Lernmodells zu verbessern.

Länderübergreifendes Benchmarking — Ergebnisse der NEET-Jugendlichen

Die Analyse der Antworten von NEET-Jugendlichen aus Griechenland, Zypern und Deutschland zeigt ein einheitliches Muster struktureller und persönlicher Hindernisse für die Integration in den Arbeitsmarkt. Obwohl die Intensität und Verteilung spezifischer Faktoren von Land zu Land variiert, ist das Gesamtbild bemerkenswert einheitlich: NEET-Jugendliche sehen sich mit einer Kombination aus eingeschränkten Möglichkeiten sowie Herausforderungen hinsichtlich ihrer sozialen und emotionalen Bereitschaft konfrontiert. Die Übereinstimmung der Ergebnisse aus drei unterschiedlichen nationalen Datensätzen stärkt die Überzeugung, dass es sich bei den beobachteten Trends um gemeinsame Merkmale der Zielgruppe handelt und nicht um lokale Ausreißer.

Dauer der Abwesenheit vom Arbeitsmarkt

Die Befragten der NEET-Studie in allen drei Ländern verteilen sich auf die Kategorien der kurz-, mittel- und langfristigen Abwesenheit vom Arbeitsmarkt, anstatt sich auf eine einzige Gruppe zu konzentrieren. Jeder nationale Datensatz umfasst eine Gruppe, die seit weniger als einem Jahr weder in Beschäftigung noch in Ausbildung ist; diese Gruppe besteht häufig aus Schulabgängern oder Personen, die zu Beginn ihrer beruflichen Laufbahn Rückschläge erlitten haben. Eine zweite Gruppe fällt in den Bereich von ein bis zwei Jahren und zeigt typischerweise Anzeichen wiederholter erfolgloser Übergänge. Eine dritte, deutlich erkennbare Gruppe weist eine Beschäftigungslosigkeit von mehr als zwei Jahren auf, was auf einen tiefer verwurzelten Exklusionszustand hindeutet.

Daher ist das länderübergreifende Muster gemischt, aber nicht zufällig: Kurz- und mittelfristige NEETs koexistieren in allen drei Fällen mit einer stabilen langfristigen Untergruppe. Diese Verteilung hat direkte Auswirkungen auf die Gestaltung. Es spricht sich gegen einen einzigen linearen Lernpfad und stattdessen für eine modulare Einstiegsstruktur aus. In dieser Struktur können Lernende auf unterschiedlichen Niveaus einsteigen und schrittweise durch aufeinander

aufbauende Einheiten voranschreiten. Dies steht im Gegensatz zur starren Programmabfolge eines einzigen, linearen Lernpfads.

Haupthemmnisse für die Beschäftigung

Ein Vergleich der in Griechenland, Zypern und Deutschland genannten Hemmnisse zeigt mehrere Faktoren, die durchweg mit hoher Häufigkeit auftreten. Das häufigste Hindernis ist mangelnde Berufserfahrung, die in der Literatur oft als „Teufelskreis“ bezeichnet wird: Für eine Stelle wird Erfahrung verlangt, doch Erfahrung sammelt man nur durch eine Beschäftigung. Gleichzeitig berichten NEET-Jugendliche oft von vermindertem Selbstvertrauen und mangelnder Motivation, insbesondere nach wiederholten Ablehnungen oder unsicheren Beschäftigungsverhältnissen. Auch Kommunikationsschwierigkeiten werden häufig genannt, vor allem im beruflichen Umfeld oder bei Vorstellungsgesprächen. Ebenso werden Stress und Ängste im Zusammenhang mit Bewertungs- und Leistungsdruck häufig berichtet. Darüber hinaus hob ein erheblicher Anteil der Befragten den eingeschränkten Zugang zu umfassender Beratung und verlässlichen Informationen über Bildungswege und Chancen hervor. Sprachbarrieren sind in allen Datensätzen erkennbar, treten jedoch in Deutschland und Zypern bei Befragten mit Migrationshintergrund stärker hervor.

Betrachtet man die Ergebnisse als Ganzes, zeigen sie das gleichzeitige Vorhandensein struktureller und psychologischer Barrieren. Lücken in Bezug auf Chancen, Fähigkeiten und emotionale Bereitschaft sind gut dokumentiert, und es hat sich gezeigt, dass die Wechselwirkung zwischen diesen Faktoren ein verstärkendes Phänomen darstellt. Folglich sind Bildungsmaßnahmen, die sich ausschließlich auf technische oder emotionale Aspekte konzentrieren, wahrscheinlich nicht ausreichend. Programme müssen bewusst sowohl die Kompetenzentwicklung als auch die emotionale Bereitschaft für die Teilnahme am Arbeitsmarkt ansprechen.

Selbsteingeschätzte Kompetenzen im Bereich des sozialen und emotionalen Lernens (SEL)

Eine vergleichende Analyse der Selbsteinschätzungen von SEL-Kompetenzen zeigt eine einheitliche Rangfolge in allen drei Ländern. Es hat sich gezeigt, dass die Befragten Kompetenzen wie Teamarbeit, Empathie und allgemeine Zusammenarbeit tendenziell auf einem mittleren bis relativ hohen Niveau bewerten. Diese Kompetenzen stehen oft im Zusammenhang mit alltäglichen sozialen Interaktionen und informellen Gruppenaktivitäten. Umgekehrt werden Bereiche wie Führung und Eigeninitiative, Stressbewältigung, professionelle Kommunikation sowie persönliches Selbstvertrauen/Autonomie tendenziell niedriger bewertet. Diese Kompetenzen stehen in engerem Zusammenhang mit formeller Verantwortung, Entscheidungsfindung und Leistung unter Druck.

Im deutschen Datensatz zeigt sich eine bemerkenswerte Nuance: NEET-Befragte bewerten ihre sozialen und emotionalen (SEL-)Kompetenzen oft als mittelmäßig, messen diesen Fähigkeiten jedoch eine geringere relative Bedeutung bei als die Stakeholder. Diese Diskrepanz könnte eher auf eine Bewusstseinslücke als auf eine bewusste Abwertung der bestehenden Herausforderungen hindeuten; möglicherweise wird die Relevanz des Arbeitsmarktes unterschätzt. Aus der Perspektive der Lerngestaltung legt dies nahe, dass das Modell SEL-Kompetenzen fördern und deren Wert für die Lernenden durch Reflexion, Feedback und arbeitgeberbezogene Validierungssignale sichtbar und explizit machen sollte.

Länderübergreifendes Benchmarking — Ergebnisse der Stakeholder

Die Datensätze der Stakeholder aus Griechenland, Zypern und Deutschland zeigen, dass die Akteure des Arbeitsmarktes die Beschäftigungsbarrieren, mit denen NEET-Jugendliche konfrontiert sind, ähnlich wahrnehmen. Trotz Unterschieden in der Branchenzusammensetzung und der Unternehmensgröße zwischen den Ländern ist eine bemerkenswerte Übereinstimmung in der Ausrichtung der Antworten zu beobachten. Unter den Stakeholdern herrscht weitgehende Einigkeit darüber, dass soziale und emotionale Kompetenzen für eine erfolgreiche Teilhabe am Arbeitsmarkt von zentraler und nicht von untergeordneter Bedeutung sind. Darüber hinaus besteht allgemeiner Konsens darüber, dass die derzeitigen Defizite in diesen Bereichen erhebliche Auswirkungen auf Einstellungsentscheidungen, die Integration am Arbeitsplatz und die Mitarbeiterbindung haben.

Wahrgenommene Lücke

Akteure in allen drei Partnerländern haben eine erhebliche Diskrepanz bei der Entwicklung sozial-emotionaler Kompetenzen (SEL) festgestellt. Die Mehrheit der Antworten konzentriert sich am oberen Ende der in den Umfragen verwendeten Bewertungsskalen, was auf eine ausgeprägte Lücke in diesem Bereich hindeutet. Die Analyse nationaler Datensätze zeigt, dass es keinerlei Anzeichen für eine allgemein als gering empfundene Lücke gibt. Dieses Muster wurde bei verschiedenen Arbeitgebergruppen, Bildungsanbietern, NGOs und Organisationen des öffentlichen Sektors beobachtet, was darauf hindeutet, dass diese Wahrnehmung nicht auf einen bestimmten Sektor beschränkt ist, sondern im gesamten System vorherrscht. In qualitativen Kommentaren und Fokusgruppendifkussionen beschreiben die Stakeholder Defizite im Bereich des sozialen und emotionalen Lernens (SEL) oft als einschränkender als den Mangel an technischen Fähigkeiten auf Einstiegsebene.

Darüber hinaus gibt es auch eine starke länderübergreifende Übereinstimmung bei den am häufigsten identifizierten fehlenden Kompetenzen. Es taucht immer wieder derselbe

Kompetenzcluster auf: Kommunikation, Teamarbeit, Zuverlässigkeit, Anpassungsfähigkeit, Stressbewältigung und Eigeninitiative. Diese Kompetenzen stehen eher im Zusammenhang mit dem beruflichen Alltagsverhalten, der Zusammenarbeit und der Fähigkeit, mit anspruchsvollen Situationen umzugehen, als mit formalen Qualifikationen. Das wiederkehrende Auftreten dieser Bedürfnisse in drei nationalen Kontexten deutet auf das Vorhandensein eines stabilen, als Maßstab dienenden Profils der vorrangigen SEL-Bedürfnisse für die Zielgruppe hin.

Beim Vergleich der Datensätze von Stakeholdern und Jugendlichen zeigt sich ein einheitliches Muster: Die Einschätzungen von Arbeitgebern und Fachkräften hinsichtlich der SEL-Lücke fallen in der Regel strenger aus als die Selbsteinschätzungen der Jugendlichen. Diese Diskrepanz deutet darauf hin, dass ein Teil der Abweichung auf Unterschiede in der Wahrnehmung und im Selbstbewusstsein zurückzuführen sein könnte. Folglich sollte die Gestaltung von Schulungen strukturierte reflektierende und diagnostische Elemente beinhalten, die es den Lernenden ermöglichen, ihre Selbstwahrnehmung mit ihrer beobachteten Leistung und externem Feedback zu vergleichen, anstatt sich allein auf die Selbsteinschätzung zu verlassen.

Einstellungs- und Bewertungsverfahren

Die Rückmeldungen von den Stakeholdern aus den drei Partnerländern deuten darauf hin, dass soziale und emotionale Kompetenzen im Einstellungsprozess zunehmend berücksichtigt werden. Die Verfahren zur Bewertung sind jedoch nach wie vor uneinheitlich. Es ist offensichtlich, dass eine Reihe von Organisationen strukturierte Interviews oder szenariobasierte Fragen in ihren Bewertungsverfahren einsetzt. Dennoch stützt sich ein erheblicher Anteil der Organisationen weiterhin auf informelle Einschätzungen, Eindrücke aus Gesprächen oder Beobachtungen während der Probezeit. Dies führt zu Schwankungen bei der Bewertung von Kompetenzen im Bereich des sozialen und emotionalen Lernens (SEL) und deutet damit auf ein Fehlen standardisierter, zuverlässiger Bewertungsinstrumente in den heutigen Einstellungsverfahren hin.

Gleichzeitig gibt es eine starke und einheitliche Unterstützung für die Einführung strukturierterer Validierungsmechanismen. Stakeholder in allen drei Ländern haben sich positiv zu Mikro-Zertifikaten, Kompetenzabzeichen und anderen Formen der kompakten Anerkennung geäußert, sofern diese auf nachgewiesener Leistung basieren. Der optimale Validierungsprozess ist transparent und konsistent und sollte leicht verständlich, pragmatisch und durch beobachtbare Nachweise belegbar sein. Die Stakeholder haben eine Präferenz für prägnante, kompetenzbasierte Signale geäußert, die sich unmittelbar am Arbeitsplatz anwenden lassen, im Gegensatz zu abstrakten oder übermäßig akademischen Zertifizierungen. Dieser Konsens bildet eine solide Grundlage für die Gestaltung des SEQ-Validierungsrahmens auf der Basis transparenter Kriterien, aufgabenbasierter Bewertung und für Arbeitgeber verständlicher Qualifikationsbeschreibungen.

Länderübergreifende Analyse der Fokusgruppen

Die in Griechenland, Zypern, Belgien und Deutschland durchgeführten Fokusgruppen verliehen den Umfrageergebnissen qualitative Tiefe und ermöglichten ein differenzierteres Verständnis dafür, wie Qualifikationslücken in der Praxis erlebt und interpretiert werden. Obwohl die Diskussionen die jeweiligen nationalen Arbeitsmarktkontexte widerspiegeln, zeigten sie eine starke thematische Übereinstimmung. Die Teilnehmenden nannten wiederholt praktische Einsatzbereitschaft, Selbstvertrauen und Verhaltenskompetenzen als entscheidende Faktoren für die Integration von NEET-Jugendlichen in den Arbeitsmarkt, die oft wichtiger seien als formale Kenntnisse allein.

Neben den nationalen Fokusgruppen umfasste die Forschungsphase eine länderübergreifende Experten-Fokusgruppe, bestehend aus neun Fachleuten aus verschiedenen europäischen Ländern und Netzwerken auf EU-Ebene, die in den Bereichen Sozialwirtschaft, Erwachsenenbildung und berufliche Bildung tätig sind. Dies ermöglichte eine breitere europäische Perspektive auf die Herausforderungen bei der Einbindung von NEETs, auf Bildungsansätze und Validierungsmechanismen.

Teilnehmer aller Fokusgruppen betonten, dass das größte Hindernis nicht ein Mangel an Informationen oder technischem Fachwissen sei, sondern vielmehr ein Mangel an Selbstvertrauen und Selbstsicherheit. Junge Menschen werden oft als zögerlich beschrieben, was auf wiederholte Ablehnungserfahrungen und Unklarheit darüber zurückzuführen ist, wie sie sich in beruflichen Kontexten präsentieren sollen. Dieses Muster wurde in den Kommentaren von Stakeholdern, Fachleuten und Organisationen der Jugendarbeit festgestellt. Daraus folgt, dass Lernmodelle das Selbstvertrauen aktiv wiederherstellen müssen, indem sie strukturierte Erfolgsmöglichkeiten bieten, anstatt lediglich Inhalte zu vermitteln.

Die Experten, die an der Fokusgruppe mit Teilnehmern aus verschiedenen europäischen Ländern teilnahmen, betonten, dass junge Menschen in Europa, die weder eine Schule besuchen, noch einer

Beschäftigung nachgehen oder eine Ausbildung absolvieren (NEET), oft in äußerst komplexen und unsicheren Umfeldern leben. Diese Umfeldern sind durch begrenzte Netzwerke, fragile soziale Kontexte und geringes Selbstvertrauen gekennzeichnet, was ihre Fähigkeit, Ausbildungs- oder Beschäftigungsmöglichkeiten wahrzunehmen, erheblich einschränkt. Sie betonten, dass viele junge Menschen ihre informellen Erfahrungen unterschätzen und Schwierigkeiten haben, ihre übertragbaren Kompetenzen zu erkennen, was ihre Fähigkeit beeinträchtigt, sich auf dem Arbeitsmarkt wirkungsvoll zu präsentieren.

Die Teilnehmenden der Fokusgruppen betonten wiederholt, dass Verhaltensweisen, die auf die Bereitschaft für den Arbeitsalltag hindeuten – wie Pünktlichkeit, Zuverlässigkeit, Kommunikationsstil und der Umgang mit Feedback –, sowohl bei der Einstellung als auch bei der Mitarbeiterbindung entscheidende Faktoren sind. Sie beschrieben diese Verhaltensweisen als beobachtbar und trainierbar, bei unmotivierten jungen Menschen jedoch häufig unterentwickelt. Der Fokus lag nicht auf Perfektion, sondern auf der Demonstration einer vorhersehbaren und verantwortungsvollen Teilnahme am Teamgeschehen. Dies unterstreicht die Notwendigkeit von Schulungsprogrammen, die ausdrücklich darauf ausgerichtet sind, Verhaltenskompetenzen und Arbeitsabläufe zu fördern, anstatt davon auszugehen, dass sich diese Eigenschaften von selbst entwickeln.

Es herrschte Einigkeit darüber, dass simulationsbasierte Lernformate für diese Zielgruppe effektiver sind als Formate, die stark auf theoretischen Unterricht setzen. Teilnehmer aus allen Fokusgruppen berichteten, dass die Vermittlung von Kommunikation oder Teamarbeit auf abstrakte Weise nur begrenzt wirksam ist, sofern sie nicht mit realistischen Szenarien kombiniert wird. Der Einsatz simulierter Szenarien erleichtert die Konkretisierung von Erwartungen und ermöglicht sicheres Experimentieren. Folglich wurden praxisorientierte Formate nicht als zusätzliches Element, sondern als primäre Unterrichtsmethode zur Förderung sozialer und emotionaler Kompetenzen angesehen.

Arbeitgeber und Organisationen der Sozialwirtschaft betonten, dass sie nachweisbares Verhalten höher schätzen als deklarierte Kompetenzen. Sie bevorzugten Bewerber, die ihre Eignung in realistischen Situationen unter Beweis stellen können, gegenüber solchen, die lediglich ihre akademischen Leistungen aufzählen. Diese Präferenz steht in direktem Zusammenhang mit dem Konzept des Validierungsdesigns, wonach Bewertungen auf Leistungsaufgaben, Szenarien und beobachteten Interaktionen basieren sollten. Praktische Nachweise gelten allgemein als glaubwürdiger als rein beschreibende Zertifizierungen, selbst wenn sie in Form von prägnanten, strukturierten Übungen präsentiert werden.

In allen Fokusgruppen erhielten mehrere praktische Methoden wiederholt Unterstützung:

- Rollenspielübungen
- Hospitationserfahrungen im Job
- Probeinterviews
- Szenariobasierte Aufgaben

Die Teilnehmer stellten fest, dass diese Formate es den Lernenden ermöglichen, anspruchsvolle Situationen zu üben, Feedback zu erhalten und ihre Ängste schrittweise abzubauen. Darüber hinaus tragen sie dazu bei, eine Verbindung zwischen der erhaltenen Schulung und den Erwartungen am Arbeitsplatz herzustellen. Es ist wichtig anzumerken, dass diese Methoden als vorteilhaft für den Erwerb von Fähigkeiten sowie für die Förderung von Motivation und Engagement angesehen wurden, insbesondere bei Lernenden, die zuvor in der Schule Schwierigkeiten hatten.

Zwar zeigten sich gemeinsame Kernthemen, doch wurde auch deutlich, dass die Fokusgruppen der einzelnen Länder bestimmte Aspekte unterschiedlich gewichteten. In Deutschland beispielsweise betonten die Teilnehmenden häufig die Bedeutung finanzieller Anreize und greifbarer Belohnungen für die Motivation zur Teilnahme und zum Abschluss. Dies deutet darauf

hin, dass Mechanismen zur Einbindung möglicherweise stärkere wirtschaftliche Anreize erfordern. In Zypern lag der Fokus deutlicher auf der Integration von Migranten, Sprachbarrieren und der Anerkennung bereits vorhandener Kompetenzen, was die lokalen demografischen Gegebenheiten widerspiegelte. Im griechischen Kontext standen in den Diskussionen Vertrauen, Stress und emotionaler Druck als vorherrschende Themen im Vordergrund, wobei die Teilnehmer Entmutigung und Angst als wesentliche Hindernisse für die Aktivierung nannten.

Einklang mit EU-politischen Ausrichtung

Die aus Fragebögen und Fokusgruppen gewonnenen länderübergreifenden Erkenntnisse stehen im Einklang mit den wichtigsten EU-Richtlinien zur Integration von NEETs, zur Kompetenzentwicklung und zu modernen Bildungswegen. Neben den nationalen Forschungsaktivitäten umfasste das Projekt eine Fokusgruppe auf EU-Ebene, die vom DIESIS-Netzwerk organisiert und moderiert wurde. Diese brachte neun Expert*innen aus europäischen Organisationen der Sozialwirtschaft, Netzwerken für Erwachsenenbildung und Bildungsanbietern zusammen, die die strukturellen Barrieren für NEET-Jugendliche sowie die Arten von Bildungsmaßnahmen diskutierten, die deren Inklusion am wirksamsten unterstützen könnten. Diese Diskussion bot eine politikorientierte Perspektive auf die Forschungsergebnisse und trug dazu bei, die Erkenntnisse aus der Praxis mit bestehenden europäischen politischen Rahmenwerken zu Kompetenzen, Inklusion und lebenslangem Lernen zu verknüpfen.

Erstens steht die Forderung der Stakeholder nach unkomplizierten und glaubwürdigen Anerkennungsmechanismen, gepaart mit einer positiven Einstellung junger Menschen gegenüber Zertifikaten und Badges, in direktem Einklang mit dem Ansatz der EU zu Mikro-Qualifikationen. Dieser Ansatz fördert prägnante, transparente und qualitätsgesicherte Lerneinheiten, die im Laufe der Zeit gesammelt werden können. In der Praxis befürwortet er die Gestaltung modularer Lerneinheiten, die mit klaren Lernergebnissen und Bewertungskriterien verknüpft sind, im Gegensatz zu langen, linearen Programmen. Während der Fokusgruppe auf EU-Ebene betonten die Teilnehmer zudem die Bedeutung von Anerkennungsinstrumenten, die Lernen sichtbar und übertragbar machen, insbesondere für junge Menschen, deren Bildungs- oder Berufswege oft fragmentiert und nicht formal anerkannt sind.

Zweitens steht die wiederholte Betonung kurzer, leicht zugänglicher Ausbildungsformate und der Notwendigkeit von Wegen zur Wiedereingliederung im Zusammenhang mit der übergeordneten

Strategie für lebenslanges Lernen und dem Ansatz der Initiativen der Europäischen Union im Rahmen der Jugendgarantie. Vorliegende Erkenntnisse deuten darauf hin, dass ein erheblicher Anteil der NEETs flexible Einstiegsmöglichkeiten, vertrauensbildende Maßnahmen und Unterstützung benötigt, um schrittweise Fortschritte erzielen zu können. Dies spiegelt die Prioritäten der EU in Bezug auf Aktivierung, Inklusion und den Übergang in Beschäftigung, Bildung oder Ausbildung über maßgeschneiderte Wege wider. In Expertengesprächen auf EU-Ebene wurde zudem hervorgehoben, dass viele NEET-Jugendliche in komplexen und unsicheren Umgebungen leben, die durch fragile soziale Kontexte, begrenzte Netzwerke und geringes Selbstvertrauen gekennzeichnet sind. Dies unterstreicht die Notwendigkeit progressiver Lernwege, die Mentoring, Coaching und die Entwicklung praktischer Fähigkeiten miteinander verbinden.

Drittens steht die Bevorzugung von praktischem Lernen, Rollenspielen, Simulationen und dem Nachweis von Kompetenzen im Einklang mit der Betonung der EU, nichtformales und informelles Lernen anzuerkennen. Bemerkenswert ist, dass die Beteiligten wiederholt darauf hingewiesen haben, dass „Nachweise“ bedeutender sind als theoretische Aussagen über Fähigkeiten. Dies steht im Einklang mit den Ansätzen der EU, die außerhalb traditioneller Unterrichtsumgebungen erworbene Kompetenzen anerkennen. Dies untermauert die Idee der leistungsbasierten Bewertung und den Einsatz von Instrumenten wie den SEQ Comp Cards, die es einfacher machen, sich selbst zu validieren und systematisch Nachweise zu sammeln. In ähnlicher Weise betonten die an der Fokusgruppe auf EU-Ebene teilnehmenden Experten, dass Arbeitgeber zunehmend nachgewiesene Verhaltensweisen und die Fähigkeit zur Problemlösung in der Praxis gegenüber rein formalen Qualifikationsnachweisen bevorzugen, insbesondere im Sektor der Sozialwirtschaft, wo Zusammenarbeit, Anpassungsfähigkeit und Kommunikation von entscheidender Bedeutung sind.

Schließlich steht das wachsende Interesse an digitalen Tools zur Lernunterstützung sowie die Vorliebe für interaktive Lernerfahrungen im Einklang mit dem Ansatz der EU für digitale und innovative Pädagogik, einschließlich spielerisch gestalteter Lernmethoden. Zwar bleibt der

Präsenzunterricht weiterhin wichtig, doch sprechen die Erkenntnisse für ein Blended-Learning-Modell, bei dem digitale und spielerische Elemente das Engagement fördern, Wiederholungsmöglichkeiten und Feedback bieten und die Zugänglichkeit für Lernende mit Einschränkungen hinsichtlich Mobilität, Zeit oder Sprache verbessern. Die Teilnehmer der Fokusgruppe auf EU-Ebene betonten zudem das Potenzial interaktiver digitaler Tools, spielerischer Lernaktivitäten und szenariobasierter Übungen, um das Engagement von NEET-Lernenden zu steigern und die Entwicklung sozialer und emotionaler Kompetenzen in sicheren, praxisnahen Umgebungen zu fördern.

Diese Darstellung zeigt ein hohes Maß an politischer Kohärenz. Erfahrungen aus der Praxis deuten darauf hin, dass praxisorientiertes, modulares und erprobtes Lernen sowie politische Rahmenbedingungen der EU diese Mechanismen zur Inklusion und Beschäftigungsfähigkeit fördern.

Designempfehlungen — SEQ-Lernmodell

Die aus Fragebögen und Fokusgruppen in Griechenland, Zypern und Deutschland gewonnenen Erkenntnisse deuten auf ein einheitliches Regelwerk für die praktische Gestaltung des SEQ-Lernmodells hin. Teilnehmer aus verschiedenen Ländern waren sich einig, dass prägnantes, strukturiertes und praxisorientiertes Lernen erforderlich ist, um sozial-emotionale Kompetenzen und beobachtbare, die Beschäftigungsfähigkeit fördernde Verhaltensweisen zu entwickeln. Diese Gestaltungsaspekte werden durch die Erkenntnisse untermauert, die während der vom DIESIS-Netzwerk organisierten Experten-Fokusgruppe auf EU-Ebene gewonnen wurden. Während dieser Veranstaltung betonten Fachleute aus europäischen Organisationen der Sozialwirtschaft und Netzwerken der Erwachsenenbildung die Bedeutung von Erfahrungslernen, Mentoring-Unterstützung und sichtbarer Anerkennung von Kompetenzen für Wege zur Inklusion von NEETs. Die folgenden Empfehlungen leiten sich aus der Analyse der länderübergreifenden Benchmarking-Ergebnisse ab und wurden in operative Gestaltungsrichtlinien umgesetzt. Diese Analyse ist bewusst kurz gehalten; detailliertere Spezifikationen sollen im methodischen Rahmen des SEQ-Lernmodells entwickelt werden.

Lernarchitektur

Anstelle von breit angelegten thematischen Kursen sollte die pädagogische Struktur auf Mikroeinheiten ausgerichtet sein, die sich auf klar definierte Kompetenzen konzentrieren. Länderübergreifende Erkenntnisse deuten darauf hin, dass NEET-Lernende sich stärker auf in sich geschlossene, zielorientierte Module einlassen, die zu messbaren Fortschritten führen. Die Unterrichtseinheiten sollten auf eine Dauer von 1–2 Stunden ausgelegt sein, um Flexibilität zu ermöglichen und das Risiko einer kognitiven und emotionalen Überlastung zu verringern. Die Aktivitäten sollten szenariobasiert sein und realistische Situationen am Arbeitsplatz sowie in der Sozialwirtschaft nutzen, da die Teilnehmer der Fokusgruppen Simulationen und praktische Übungen durchweg als effektiver als theoretischen Unterricht bewerteten. Die europäische

Fokusgruppe bestätigte, dass praxisorientierte Lernumgebungen, in denen junge Menschen experimentieren, Fehler machen und strukturiertes Feedback erhalten können, besonders wirksam sind, um das Selbstvertrauen von NEET-Jugendlichen zu stärken und ihnen zu helfen, ihre Fähigkeiten zu erkennen. Die Struktur sollte zudem einen progressiven Schwierigkeitsgrad unterstützen, sodass die Lernenden mit vertrauensbildenden Grundlagen beginnen und schrittweise zu anspruchsvolleren Interaktionen und Entscheidungsaufgaben übergehen können. Es ist unerlässlich, dass jede Einheit soziale und emotionale Kompetenzen (SEL) mit konkreten vermittelbaren Fähigkeiten verbindet.

Umsetzungsformat

Das Lernmodell für soziale und emotionale Kompetenzen (SEQ) sollte in einem Blended-Learning-Format angeboten werden, das persönliche Interaktion mit digitalen und spielerischen Elementen verbindet, anstatt sich ausschließlich auf das Lernen über Apps zu stützen. Erfahrungen aus allen Partnerländern zeigen eine klare Präferenz für von Menschen unterstützte Lernumgebungen, insbesondere im Hinblick auf die Entwicklung von Selbstvertrauen und Kommunikationsfähigkeiten. Der pädagogische Ansatz sollte das Erfahrungslernen stark betonen, wobei Rollenspiele, Simulationen und aufgabenbasierte Übungen den Kern des Lernprozesses bilden sollten. Mentoring sollte als wiederkehrende Unterstützungsfunktion integriert werden und nicht als optionales Zusatzangebot. Dieses Mentoring sollte entweder von Ausbildern oder von geschulten Moderatoren begleitet werden. Experten, die an der europäischen Fokusgruppe teilnahmen, betonten zudem, dass Mentoring-Beziehungen und Strukturen zur gegenseitigen Unterstützung jungen Menschen helfen, mit Unsicherheiten umzugehen, ihr Selbstvertrauen zu stärken und an Lernwegen festzuhalten, die ihnen sonst entmutigend erscheinen würden. Darüber hinaus sollte die Arbeit in Peer-Gruppen systematisch einbezogen werden, da die Teilnehmer angaben, dass gemeinschaftliche Aufgaben zur Entwicklung von Teamfähigkeiten beitragen und Ängste abbauen, indem sie die Möglichkeit zum Erfahrungsaustausch bieten.

Förderung von Motivation

Eine explizite Förderung von Motivation und Beteiligung ist für die Lerngestaltung unerlässlich. Erkenntnisse aus länderübergreifenden Fokusgruppen deuten darauf hin, dass die Motivation steigt, wenn das Lernen sichtbar mit Chancen und Belohnungen verknüpft ist. Insbesondere in der deutschen Debatte wurden finanzielle oder materielle Anreizmechanismen als wirksame Faktoren für die Teilnahme identifiziert, was darauf hindeutet, dass die Bereitstellung von Stipendien, Gutscheinen oder leistungsbezogenen Vergünstigungen die Durchhaltefähigkeit verbessern kann, sofern dies umsetzbar ist. Auf der Ebene der europäischen Fokusgruppen betonten die Teilnehmer zudem, dass die Anerkennung und Sichtbarkeit von Fortschritten durch Mechanismen wie Abzeichen, Zeugnisse oder Portfolio-Nachweise eine wichtige motivierende Rolle spielen können, insbesondere für junge Menschen, die wiederholt Misserfolge in der Ausbildung oder im Beruf erlebt haben. Im Allgemeinen sprachen sich die Stakeholder dafür aus, dass Arbeitgeber bei ausgewählten Aktivitäten wie simulierten Vorstellungsgesprächen oder Szenario-Bewertungen anwesend sind, um den Realismus und die Glaubwürdigkeit zu erhöhen. Schließlich müssen realitätsnahe Simulationen und von Arbeitgebern mitgestaltete Szenarien in das gesamte Modell integriert werden. Dies stellt sicher, dass die Lernaufgaben die tatsächlichen Erwartungen am Arbeitsplatz genau widerspiegeln, und stärkt so die Verbindung zwischen Ausbildungs- und Beschäftigungswegen.

Allgemeine Empfehlungen für die Zielgruppe des Projekts

Länderübergreifende Erkenntnisse aus Fragebögen und Fokusgruppen zeigen, dass NEET-Jugendliche keine homogene Gruppe darstellen und bei der Konzeption von Lernprogrammen auch nicht als solche behandelt werden sollten. Zwar gibt es gemeinsame Muster, insbesondere hinsichtlich mangelnden Selbstvertrauens, Defiziten im sozial-emotionalen Lernen (SEL) und einer Vorliebe für praktisches Lernen, doch variieren Intensität und Art der erforderlichen Unterstützung je nach Untergruppe. Die darauf folgenden segmentorientierten Empfehlungen setzen diese Erkenntnisse in gezielte Anpassungen der Gestaltung des SEQ-Lernmodells um und stellen sicher, dass die Bildungswege flexibel bleiben und dennoch auf einem gemeinsamen Kompetenzrahmen basieren.

Schulabbrecher

Die Daten zeigen, dass Schulabbrecher ein starkes Bedürfnis nach Struktur, Vorhersehbarkeit und einer angeleiteten Lernentwicklung haben. Ein erheblicher Teil dieser Gruppe gibt an, schwache Lerngewohnheiten, geringes akademisches Selbstvertrauen und Schwierigkeiten zu haben, bei langen oder abstrakten Schulungsformaten durchzuhalten. Daher sollte die Lernkonzeption prägnante Module in den Vordergrund stellen, die mit klaren Zielen und messbaren Lernergebnissen einhergehen. Dieser Ansatz ermöglicht es den Lernenden, ihre Fortschritte zeitnah zu erkennen. Regelmäßige Coaching-Gespräche und Feedback von den Moderatoren sind besonders wichtig, um die Teilnahme zu stabilisieren und das Risiko eines Abbruchs zu verringern.

Schulungen für diese Gruppe müssen Verhaltensroutinen beinhalten, die mit der Arbeitsbereitschaft verbunden sind. Zu diesen Routinen gehören unter anderem Pünktlichkeit, die Erledigung von Aufgaben, Kommunikationsetikette und grundlegende Normen der Teamarbeit. Diese Elemente müssen durch wiederholte Übungen und Szenarien explizit eintrainiert werden, anstatt als Vorwissen vorausgesetzt zu werden. Ein strukturierter Rhythmus aus Aktivität,

Feedback und Verstärkung hat sich für diese Gruppe als effektiver erwiesen als offene oder selbstgesteuerte Formate.

Menschen mit Migrationshintergrund

Für Teilnehmer mit Migrationshintergrund unterstreichen länderübergreifende Erkenntnisse, wie wichtig es ist, Inhalte sprach- und kultursensibel zu vermitteln. Lernmodule müssen sprachlich unterstützten Unterricht umfassen, der eine vereinfachte Ausdrucksweise und Glossare mit Schlüsselbegriffen nutzt. Darüber hinaus sollten die Moderatoren bei Bedarf Erläuterungen geben. Es hat sich gezeigt, dass visuelle und demonstrationsbasierte Lehrmethoden wie Diagramme, Symbole und schrittweise Aufgabenmodellierung das Verständnis verbessern und den Bedarf an fortgeschrittenen Sprachkenntnissen verringern.

Die Einbeziehung interkultureller Szenarien und Kontexte der Vielfalt am Arbeitsplatz in die Szenariogestaltung hilft den Lernenden, ihre Kommunikations- und Problemlösungsfähigkeiten in gemischten Umgebungen zu entwickeln. Erkenntnisse aus Fokusgruppen deuten zudem darauf hin, dass die Anerkennung bereits vorhandener informeller Fähigkeiten und Erfahrungen ein motivierender Faktor für diese Gruppe ist. Daher sollten Validierungsinstrumente flexible Arten von Nachweisen zulassen. Es ist offensichtlich, dass Faktoren wie Zugänglichkeit, Klarheit und kontextuelle Relevanz im Allgemeinen wichtiger sind als der reine Umfang der Inhalte.

Langzeit-NEET

Für Langzeit-NEETs ist das vorherrschende Hindernis eher emotionaler als informativer Natur. Die überwiegende Mehrheit der Belege deutet darauf hin, dass Entmutigung, geringes Selbstvertrauen und Versagensangst nach längerer Abwesenheit vom Arbeitsmarkt die Hauptfaktoren sind. Für diese Gruppe wird ein Programm zum Aufbau von Selbstvertrauen als Einstiegsweg empfohlen. In den ersten Modulen stehen eine sichere Teilnahme, unterstützendes

Feedback und erreichbare Herausforderungen im Vordergrund, bevor zu anspruchsvolleren Leistungsaufgaben übergegangen wird.

Die Einbindung von „Mikroerfolgsschleifen“ – kleine Aufgaben, schnelles Feedback und sichtbare Erfolgskennzeichen – in das Lernkonzept stellt die Motivation schrittweise wieder her. Mentoring muss als vorrangiger Unterstützungsmechanismus und nicht als optionales Zusatzangebot betrachtet werden, um Kontinuität und Beziehungsstabilität zu gewährleisten. Damit das Gruppenumfeld unterstützend und wertfrei bleibt, muss es sorgfältig moderiert werden. In diesem speziellen Bereich ist es entscheidend, Flexibilität beim Fortschrittstempo zuzulassen. Dies ermöglicht es den Lernenden, das Gelernte zu festigen, bevor sie zur nächsten Stufe übergehen.