

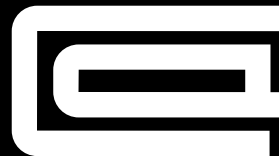
LANG WORK

Digitales Toolkit

INKLUSIVE BERUFSBERATUNG
FÜR INTERNATIONALE TALENTE

Autor: LANG WORK Konsortium

Datum: September 2023



**Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union**

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.

About LANG WORK

Project name: Multilingualism at Work: International Talents, Mismatched Language Skills and Workplace Communication

Project No.: 2021-1-FI-KA220-ADU-000027045

Finanzierung: Erasmus+ Cooperation Partnership in Adult Education

Unsere Partnerschaft:



COMPARATIVE RESEARCH NETWORK



Kontaktieren Sie uns: langwork.eu

Über diesen Bericht

Documententitel: Digitales Toolkit: Inklusive Berufsberatung für Internationale Talente

Ergebnis Nr.: Projektergebnis Nr. 3

Autoren: LANG WORK-Konsortium

Herausgeber: LANG WORK-Konsortium

Veröffentlichungsdatum: November 2023 (Version 2.0)

Vertrieb: Freie Veröffentlichung

Nachweise



Das "Digitale Toolkit: Inklusive Berufsberatung für Internationale Talente" wurde vom Erasmus+ KA220-ADU Project "Multilingualism at Work: International Talents, Mismatched Language Skills and Workplace Communication" (Akronym LANG WORK) (Projektnr. 2021-1-FI-KA220-ADU-000027045) entwickelt und unter der Creative Commons Lizenz veröffentlicht.

[Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)



**Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union**

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.

Inhaltsverzeichnis

Einleitung	4
Kapitel 1: Erfolgreiche Beispiele und Politiken einer integrativen Berufsberatung in Europa	6
1.1 DIE STRATEGIE FÜR VIELFALT UND INKLUSION DER EUROPÄISCHEN KOMMISSION	6
1.2 VON DEN PARTNERN GESAMMELTE BEISPIELE FÜR INKLUSIVE BERUFSBERATUNG	10
1.3 BERUFSBERATUNGSSYSTEME IN DEN PARTNERLÄNDERN	23
Berufsberatung in Finnland	23
Berufsberatung in Italien.....	26
Berufsberatung in Deutschland	29
Berufsberatung in Griechenland.....	31
KAPITEL 2: LEGO® -Bausteine in der Berufsberatung internationaler Talente	33
2.1 Über LEGO® SERIOUS PLAY®	33
2.2 DER LEGO® SERIOUS PLAY®-PROZESS	34
2.3 Experimenteller Ansatz für die Berufsberatung internationaler Talente mit LEGO-Bausteinen	35
KAPITEL 3: Persönliches IKIGAI	39
3.1 Was ist IKIGAI?	39
3.2 Warum ist IKIGAI für die Berufsberatung wichtig?	40
3.3 BEISPIEL: IKIGAI auf die Berufsberatung angewendet.....	43
3.4 Die Bedeutung von IKIGAI für internationale Talente	44
3.5 IKIGAI und Translanguaging	46
Sprachtagebuch: Comics.....	47
KAPITEL 4: Neue EUROPASS-Lehrpläne und Personal Branding	51
4.1 EUROPASS	51
4.2 Personal Branding	57
4.3 Sprachkenntnisse und persönliche Markenbildung.....	62
Kreatives Schreiben	62
Sprachentaschentagebuch.....	62
Sprachnutzerportfolio.....	62
Bibliographie und Links zu externen Materialien und Ressourcen	63

Einleitung

Was ist dieses Dokument?

Dieses Toolkit soll die Stimme internationaler Talente stärken, wenn sie über ihre Fähigkeiten und Kompetenzen sprechen.

Dieses Dokument ist ein digitales Toolkit für inklusive Berufsberatung, um internationalen Talenten dabei zu helfen, besser zurechtzukommen und über ihre Fertigkeiten und Kompetenzen zu kommunizieren.

Nach der Strategie der Europäischen Kommission für Vielfalt und Inklusion ist die Integration von Menschen, die mit Zugangsbarrieren konfrontiert sind oder weniger Chancen in der allgemeinen und Berufsbildung oder im Arbeitsleben haben, ein Hauptziel der Erasmus+-Initiativen. Ziel ist es, niemanden zurückzulassen und zu einer integrativeren, gerechteren, grüneren und digitalen Gesellschaft zu führen.

Das Toolkit enthält eine relevante Auswahl verschiedener Ansätze und Methoden, die mit praktischen Tipps angereichert sind, um ihre Anwendung zu erleichtern. Sein Ansatz ist praktisch, mit Tipps und Vorschlägen zur Umsetzung, und seine Themen sind innovativ.

Es handelt sich um eine offene Bildungsressource mit Materialien, die zur Innovation und Stärkung der Berufsberatungspraxis für die Inklusion in mehrsprachigen Kontexten verwendet werden können. Sie besteht aus fünf Kapiteln:

- Erfolgreiche Beispiele und Strategien in Europa zur inklusiven Berufsberatung;
- LEGO®-Bausteine zur Unterstützung der Berufsberatung für internationale Talente;
- Persönliches IKIGAI - ein japanisches Konzept, das sich darauf bezieht, eine Richtung oder ein Ziel im Leben zu haben und das für die Berufsberatung angepasst wurde;
- Neue EUROPASS-Lehrpläne und Personal Branding;
- Praktische Tipps zur Umsetzung einer erfolgreichen Berufsberatung mit Links zu externen Materialien und Ressourcen.

Was sind Bedürfnisse und Zielgruppe dieses Toolkits?

Zielgruppe sind Personen mit geringeren Chancen, die aus wirtschaftlichen, gesellschaftlichen, geografischen oder gesundheitlichen Gründen, wegen eines Migrationshintergrunds oder aufgrund einer Behinderung, Lernschwierigkeiten oder einer anderen Herausforderung, die z. B. zu einer Diskriminierung führen kann, vor Barrieren stehen, die sie daran hindern, Chancen wahrzunehmen.

Über das Projekt

Multilingualism at Work: International Talents, Mismatched Language Skills and Workplace Communication (Akronym LANGWORK) ist eine Erasmus+-Kooperationspartnerschaft im Bereich der Erwachsenenbildung.

Ziel des Projekts ist die Entwicklung eines integrativen Arbeitsmarkts für internationale Pädagogen durch die Anpassung von Berufsbildungsmethoden und -instrumenten, die den Dialog zwischen Menschen mit unterschiedlichen soziolinguistischen Profilen erleichtern.

Umsetzung

Die Projektumsetzung erfolgte in drei Schritten.

- *Entdeckung und Austausch von Praktiken*

Sammeln von Erkenntnissen, um die Art und Dynamik sprachlicher Unsicherheit an einem mehrsprachigen Arbeitsplatz zu verstehen

- *Schulung*

Entwicklung von Fertigkeiten für den Umgang mit sprachlicher Unsicherheit in arbeitsbezogenen Kontexten

- *Arbeit*

Testen unseres Ansatzes und unserer Methodik unter realen Bedingungen am Arbeitsplatz

Ergebnisse

- *Forschungspapier zu pädagogischen Aspekten der Translanguaging-Methode*

Dieses Dokument ist ein empirischer Überblick über Translanguaging in der Bildung und im Arbeitsleben. Es dokumentiert alle drei Schritte der Umsetzung.

- *E-Handbuch für faire Einstellungspraktiken im formalen Bildungswesen*

Das Handbuch hilft, den Translanguaging-Ansatz im Bildungswesen besser zu verstehen, beschreibt die Anforderungen an ein mehrsprachiges Lernumfeld und gibt Hilfestellung beim Rekrutieren internationaler Talente.

- *Digitales Toolkit zur inklusiven Berufsberatung für internationale Talente*

Ein Toolkit, um die Stimme internationaler Talente zu stärken, wenn sie über ihre Fertigkeiten und Kompetenzen sprechen.

- *Multimedialer Onlinekurs*

Es geht um die Überwindung von Sprachbarrieren in der Bildung. Der Onlinekurs führt in die Rahmenbedingungen und Erkenntnisse ein und kann als ergänzendes Material für Studierende der Sprach- und Pädagogikwissenschaften genutzt werden.

Mehr Information unter

<https://www.langwork.eu>

Kapitel 1: Erfolgreiche Beispiele und Politiken einer integrativen Berufsberatung in Europa

The first chapter:

- Introduces the concepts of inclusion and diversity (following the European Commission).
- Presents some relevant cases across Europe about inclusive career guidance.
- Explores the career guidance systems in some European countries (Finland, Italy, Germany and Greece).

1.1 DIE STRATEGIE FÜR VIELFALT UND INKLUSION DER EUROPÄISCHEN KOMMISSION

Die Grundsätze der Gleichheit und Inklusion gehören zu den Grundwerten der Europäischen Union. Gleichzeitig werden Gesellschaften in vielerlei Hinsicht immer vielfältiger. Daraus ergibt sich die Notwendigkeit, den Umgang mit Vielfalt zu erlernen und so intergrative und kohäsive Gesellschaften in Europa zu schaffen.

Die Umsetzungsrichtlinien der „Strategie für Inklusion und Vielfalt – Erasmus+ und Europäisches Solidaritätskorps“ der Europäischen Kommission sind ein wichtiges Dokument zum Verständnis von Vielfalt und ihrem Bezug zur Inklusion. Sie basieren auf den Erfahrungen in den verschiedenen Programmbereichen und fördern die gegenseitige Inspiration und Motivation der Programme.

Im Jahre 2021 veröffentlichte die Europäische Kommission ein Dokument mit dem Titel „Umsetzungsrichtlinien für die Strategie von Vielfalt und Inklusion – Erasmus+ und Europäisches Solidaritätskorps“.

Die Strategie trägt dazu bei, junge Menschen mit geringeren Chancen bestmöglich zu erreichen und zu unterstützen, und schafft einen transparenten Rahmen für Eingliederungs- und Diversitätsprojekte.

Quelle: <https://www.salto-youth.net/rc/inclusion/inclusionstrategy/aboutid/>



Nach der Strategie für Vielfalt und Inklusion sind die *HAUPTBARRIEREN für GLEICHBERECHTIGUNG und INTEGRATION*

- *Behinderungen*

Dazu gehören körperliche, geistige, intellektuelle oder sensorische Beeinträchtigungen, die in Wechselwirkung mit verschiedenen Barrieren die volle und wirksame Teilhabe einer Person an der Gesellschaft auf gleicher Ebene wie andere einschränken können.

- *Gesundheitliche Probleme*

Barrieren können sich aus gesundheitlichen Problemen ergeben, einschließlich schwerer Erkrankungen, chronischer Krankheiten oder anderer physischer oder psychischer Probleme, die eine Teilnahme an den Programmen verhindern.

- *Barrieren in der allgemeinen und Berufsbildung*

Personen, die aus unterschiedlichen Gründen Schwierigkeiten haben, im allgemeinen und Berufsbildungswesen Leistungen zu erbringen, frühzeitige Schul- und Ausbildungsabgänger, Personen, die weder eine Schule besuchen noch an einer Ausbildung teilnehmen oder beschäftigt sind (NEET) und gering qualifizierte Erwachsene können mit Hindernissen konfrontiert sein. Obwohl auch andere Faktoren eine Rolle spielen können, sind diese Bildungsschwierigkeiten, auch wenn sie mit persönlichen Umständen zusammenhängen können, meist das Ergebnis eines Bildungssystems, das strukturelle Beschränkungen schafft oder die besonderen Bedürfnisse des Einzelnen nicht vollständig berücksichtigt. Einzelpersonen können auch auf Teilnahmebarrieren stoßen, wenn die Lehrplanstruktur es schwierig macht, im Rahmen ihres Studiums eine Lern- oder Ausbildungsmobilität im Ausland zu absolvieren.

- *Kulturelle Unterschiede*

Diese können zwar von Menschen mit beliebigem Hintergrund als Hindernis empfunden werden, können aber besonders Menschen mit geringeren Chancen

betreffen. Solche Unterschiede können generell ein erhebliches Lernhindernis darstellen, umso mehr aber für diejenigen mit einem Migrations- oder Fluchthintergrund (insbesondere für Neuzuwanderer), Menschen, die einer nationalen oder ethnischen Minderheit angehören, Benutzer einer Gebärdensprache, Menschen mit Schwierigkeiten bei der sprachlichen Anpassung und kulturellen Integration usw. Die Konfrontation mit fremden Sprachen und kulturellen Unterschieden bei der Teilnahme an Programmaktivitäten jeglicher Art kann den Einzelnen abschrecken und den Nutzen seiner Teilnahme einschränken. Derartige kulturelle Unterschiede können potenzielle Teilnehmer sogar davon abhalten, Unterstützung im Rahmen der Programme zu beantragen, und stellen somit eine echte Zugangsbarriere dar.

- *Gesellschaftliche Barrieren*

Soziale Anpassungsschwierigkeiten, wie eingeschränkte Sozialkompetenzen, asoziales oder risikoreiches Verhalten, (ehemalige) Straftäter, (ehemalige) Drogen- oder Alkoholabhängige oder soziale Ausgrenzung können ein Hindernis darstellen. Andere soziale Barrieren können aus familiären Verhältnissen entstehen, z. B. wenn man die erste Person in einer Familie ist, die eine höhere Ausbildung absolviert, oder wenn man ein Elternteil (insbesondere alleinerziehend), eine Pflegeperson, ein Ernährer oder eine Waise ist, oder wenn man in einem Heim gelebt hat oder derzeit lebt.

- *Wirtschaftliche Barrieren*

Wirtschaftliche Benachteiligung, wie ein niedriger Lebensstandard, ein geringes Einkommen, Lernende, die arbeiten müssen, um ihren Lebensunterhalt zu bestreiten, Abhängigkeit von der Sozialhilfe, Langzeitarbeitslosigkeit, prekäre Situationen oder Armut, Obdachlosigkeit, Schulden oder finanzielle Probleme usw. können ein Hindernis darstellen. Weitere Schwierigkeiten können sich aus der begrenzten Übertragbarkeit von Dienstleistungen ergeben (insbesondere der Unterstützung von Menschen mit geringeren Chancen), die zusammen mit den Teilnehmern mobil sein müssen, wenn sie sich an einen weit entfernten Ort oder gar ins Ausland begeben.

- *Mit Diskriminierung verbundene Barrieren*

Barrieren können durch Diskriminierung aufgrund des Geschlechts (Geschlechtsidentität oder -ausdruck usw.), des Alters, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion, der Weltanschauung, der sexuellen Ausrichtung, einer Behinderung oder durch intersektionelle Faktoren (eine Kombination aus mehreren der genannten Gründe) entstehen.

- *Geografische Barrieren*

Das Leben in abgelegenen oder ländlichen Gebieten, auf kleinen Inseln oder in Regionen in (äußerster) Randlage, in städtischen Vororten, in weniger gut erschlossenen Gebieten (begrenzter öffentlicher Verkehr, unzureichende Einrichtungen) oder in weniger entwickelten Gebieten in Drittländern usw. Kann ein Hindernis darstellen.

1.2 VON DEN PARTNERN GESAMMELTE BEISPIELE FÜR INKLUSIVE BERUFSBERATUNG

BEISPIEL #1: MATCH

Bezeichnung:

Migration of African Talents through Capacity Building and Hiring (MATCH)

Land:

Belgien, Italien, Niederlande und Luxemburg sowie Senegal und Nigeria.

Ebene (Lokal/National/International):

International

In welchem Kontext wurde das Projekt durchgeführt?

Diese von der Europäischen Union finanzierte 39-monatige Initiative hatte zum Ziel, *europäische*

Privatfirmen, deren Bedürfnisse nach Fachkräften nicht durch das Angebot auf dem EU-Arbeitsmarkt erfüllt werden konnten, mit qualifizierten Talenten zu versorgen.

Das Projekt begann im Januar 2020 und endete im April 2023.

Wie funktioniert es?

Durch Teilnahme an MATCH wurden Firmen aus Belgien, Italien, den Niederlanden und Luxemburg bei der Identifizierung und Vorauswahl afrikanischer Talente aus Senegal und Nigeria unterstützt, *zwei Ländern, die über einen Überschuss an qualifizierten Fachkräften verfügen.*

Angesichts der während der Covid-19-Pandemie eingeführten Reiseeinschränkungen bot das MATCH-Projekt neben der ursprünglich geplanten physischen Verlegung afrikanischer Talente nach Europa auch eine Reihe maßgeschneiderter Hybrid- und Fernarbeitsvereinbarungen an, aus denen die einstellenden Unternehmen je nach ihren Präferenzen wählen konnten. Die Vertragsbedingungen, einschließlich der Dauer des Arbeitsverhältnisses, variierten ebenfalls je nach der von den einzelnen Unternehmen vorgesehenen Art der Beschäftigung. Im Falle einer Versetzung in die EU sollten die Vertragsbedingungen den Vorschriften und Regelungen des Ziellandes entsprechen. Bei Fernarbeit sollten diese Bedingungen die Regeln und Vorschriften des Landes widerspiegeln, in dem das Talent wohnt und seine Aufgaben erfüllt. Es gab auch die Möglichkeit für Unternehmen, sich für einen gemischten Ansatz zu entscheiden, z. B. mit



einer oder mehreren Perioden der Fernarbeit in Verbindung mit kurz- oder langfristigen Einsätzen in der EU. Bei einem Umzug in die EU wurden die Kosten für Visum und Umzug vom einstellenden Unternehmen übernommen, während die Talente für die Suche nach einer Unterkunft verantwortlich waren. Die IOM unterstützte die Talente bei der Integration in ihrem neuen Heimatland.

Das MATCH-Team bot den teilnehmenden nigerianischen und senegalesischen Talenten auch Unterstützung durch vorbereitende Sitzungen zu den Themen Einstellungsgespräch, Schulungen in Sozialkompetenzen, Orientierung vor der Abreise sowie bei den Verwaltungsvorgängen in Verbindung mit der internationalen Rekrutierung an.

Was waren die Auswirkungen?

MATCH erleichterte das Sammeln von 657 Lebensläufen, von denen 375 bei der Vorauswahl für 118 offene Stellen in 29 Unternehmen berücksichtigt wurden; 140 Talente erreichten das letzte Rekrutierungsstadium, und acht Talente wurden von Unternehmen in Italien, den Niederlanden und Belgien eingestellt.

Ist das Beispiel nachhaltig, kann es Bestand haben und bedarf es einer Unterstützung (z. B. durch öffentliche Mittel)?

Eine öffentliche Finanzierung ist notwendig, auch das MATCH-Projekt über die Einstellungen hinaus auch andere Ziele umsetzte:

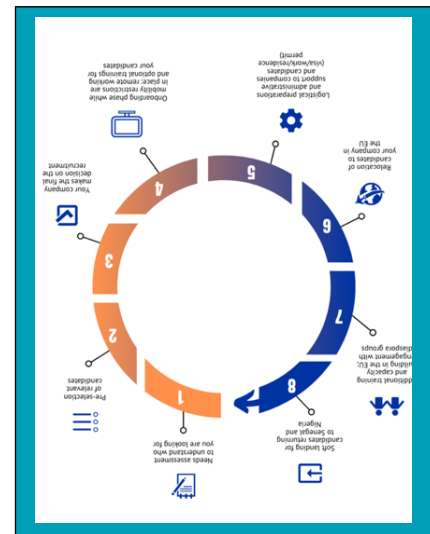
- » Komplementäre Aktivitäten wie Schulungen zum Ausbau vorhandener Fertigkeiten;
- » 14 Aktivitäten zum Kapazitätsaufbau im Senegal und in Nigeria, wie etwa Methoden zur Entwicklung von Orientierungskursen vor der Abreise und Schulungen in ethischer Rekrutierung und dem gesetzlichen Schutz von Migranten nach internationalen Abkommen für Akteure des öffentlichen Diensts.
- » Acht Schulungen für private Unternehmen in interkulturellen Kompetenzen, Diversität und Inklusion, sowie praktischen und rechtlichen Vorgaben für die internationale Rekrutierung;
- » Wissensaustausch zwischen den teilnehmenden EU- und afrikanischen Ländern, um sicherzustellen, dass diese Form der Arbeitsmobilität den Migranten und teilnehmenden Ländern voll zugutekommt.

Links zur Website und weiterem Informationsmaterial:

<https://belgium.iom.int/match>

<https://pie.camcom.it/orientamento-al-lavoro-e-alle-professioni/formazione-lavoro/progetto-match-assumere-talenti-africani>

Fotos zum Beispiel:



BEISPIEL #2: SIMHE

Bezeichnung:

SIMHE Supporting Immigrants in Higher Education in Finland

Land:

Finnland.

Ebene (Lokal/National/International):

Regional, national and international.

In welchem Kontext wurde das Beispiel umgesetzt?



SIMHE ist ein *Kooperationsnetzwerk aus zehn Hoch- und Fachhochschulen, Kommunalverwaltungen und anderen Akteuren*. Es wurde zuerst im Jahre 2016 eingerichtet. SIMHE möchte hochgebildete Migranten erreichen.

SIMHE-Aktivitäten zielen darauf ab, die Anerkennung von außerhalb Finnlands erworbenen Abschlüssen und Qualifikationen zu verbessern und Barrieren beim Zugang zum Arbeitsmarkt oder zu weiterführenden Studien für internationale Talente abzubauen. Außerdem sammelt SIMHE bewährte Praktiken, die bei der Entwicklung neuer Dienstleistungen berücksichtigt werden.

SIMHE-Partners sind die Fachhochschulen Arcada, Karelia, Metropolia, Oulu und Savonia, sowie die Universitäten Tampere, Helsinki, Jyväskylä, Turku and Vaasa.

Wie funktioniert es?

SIMHE bietet Berufsberatung für hochgebildete Migranten. Internationale Talente können an Aktivitäten teilnehmen, die von ihrer regionalen SIMHE-Einheit organisiert werden. Dienstleistungen schließen Einzel- oder Gruppenberatungssitzungen zu verfügbaren Studiengängen, der Anerkennung von Qualifizierungen, Karriereplanung und Spracherwerb ein. Die FH Arcada hat sich auf Beratung in der schwedischen Sprache spezialisiert.

SIMHE-Dienstleistungen schließt auch Aktivitäten vor Ort, wie den Juttuklubi Joensuu, ein Netzwerkevent für internationale Talente und Unternehmensvertretern, ein.

SIMHE-Dienstleistungen schließen eine Mobilapp in Englisch mit Informationen über das Leben in Finnland (einschließlich des Spracherwerbs), ein durchsuchbares Kursverzeichnis, ein Jobbörse und einen Lebenslaufgenerator ein. Die SIMHE-App ist im Play Store und AppStore erhältlich.

Was waren die Auswirkungen?

Wir verfügen über keine Daten zu jeder SIMHE-Organisation. Daten der FH Metropolia zeigen, dass die Anzahl der Teilnehmer an Metropolias SIMHE-Beratungsprogramm sich seit 2016 vervierfacht hat.

Ist das Beispiel nachhaltig, hat es Bestand und bedarf es einer Unterstützung (z. B. durch öffentliche Mittel)?

SIMHE-Dienstleistungen wurden im Jahr 2016 eingereicht und erhalten Mittel aus der strategischen Finanzierung der Hochschuleinrichtungen.

Link zur Website:

<https://www.oph.fi/en/simhe-services-higher-education-institutions>

Foto zum Beispiel:



BEISPIEL #3: Programm Talent Boost

Bezeichnung:

Talent Boost

Land:

Finnland.

Ebene (Lokal/National/International):

Regional und National

In welchem Kontext wurde das Beispiel umgesetzt?



Der globale Wettbewerb und wachsende demographische Herausforderungen belasten die finnische Wirtschaft. Die Einwanderung internationaler Talente ist ein Weg, den Arbeitsmarkt zu stabilisieren.

Talent Boost ist ein Entwicklungsprogramm, das Finnland zu einem attraktiven Zielland für hochqualifizierte Personen machen und deren Integration unterstützen soll.

Das Programm begann im Jahre 2017 auf eine Initiative des Premierministers Juha Sipilä hin. Es wurde unter der Führung der Premierministerin Sanna Marin entwickelt. Die Ministerien für Wirtschaft und Arbeit sowie für Bildung und Kultur wurden mit der Beaufsichtigung betraut.

Wie funktioniert es?

Talent Boost besteht aus *drei Arbeitsströmen*:

- 1) *Talente anwerben;*
- 2) *die Gesetzgebung für Migranten und der Erteilung von Arbeitserlaubnissen verbessern;*
- 3) *bessere Bedingungen für Verbleib und Wachstum schaffen.*

Der dritte Arbeitsstrom ist ein umfassender Ansatz zur Einwanderung. Integrationsmaßnahmen schließen Karriereplanung und Unternehmertum, Spracherwerb, die Anerkennung von Qualifikationen, eine erweiterte Vielfalt in finnischen Unternehmen und Karriereunterstützung für Familien ein.

Das Programm wird in regionalen Talent Boost-Hubs umgesetzt. Business Finland koordiniert dabei geschäftliche Aktivitäten auf nationaler Ebene.

Ein regionales Hub befindet sich an der Fachhochschule in Jyväskylä (JAMK). JAMK organisiert regelmäßig Wissensaustausch (z. B. Newsletter und Karrierekurse) und Netzwerkaktivitäten. Es gibt wöchentliche Zoom-Sitzungen für Arbeitssuchende und

Spracherwerbsprogramme für Studenten, die ein Praktikum in einem finnischen Unternehmen absolvieren.

TalentHub-Initiativen sind Dienstleistungen für internationale Talente und Unternehmen, die das Zusammenkommen von Arbeitnehmern und Arbeitgebern erleichtern.

Was waren die Auswirkungen?

Talent Boost ist ein weitergeführtes umfassendes Programm.

Im Jahre 2022 fand zum fünften Mal der Talent Boost Summit statt. Der Event ist eine Konferenz über die Rekrutierung internationaler Arbeitskräfte und die Entwicklung diverser Arbeitsplätze. Es nahmen 300 Teilnehmer vor Ort und 200 weitere online teil.

Ist das Beispiel nachhaltig, hat es Bestand und bedarf es einer Unterstützung (z. B. durch öffentliche Mittel)?

Als Regierungsinitiative erhält das Programm öffentliche Mittel.

Links zur Website und weiteren Informationen:

<https://talentboost.fi/en/frontpage>

<https://tem.fi/en/talent-boost-en>

Broschüre:

<https://tem.fi/documents/1410877/0/The+Talent+Boost+programme.pdf/6e2c54e9-1efd-c5b8-3c4a-c497a414417f/The+Talent+Boost+programme.pdf?t=1617107068334>

Foto zum Beispiel:



BEISPIEL #4: IQ Netzwerk

Bezeichnung:

IQ Netzwerk (Netzwerk „Integration durch Qualifizierung“)

Land:

Deutschland.

Ebene (Lokal/National/International):

National, Regional, Lokal and International

In welchem Kontext wurde das Beispiel umgesetzt?



Integration durch Qualifizierung ist ein *nationales Förderprogramm* zur Umsetzung des Gesetzes zur Feststellung und Anerkennung im Ausland erworbener Berufsqualifikationen (2011), das *die nachhaltige Integration von Personen mit einem Migrationshintergrund in den Arbeitsmarkt fördern soll*.

Seit Beginn wurden ungefähr 400 lokale und regionale Projekte umgesetzt, die das nationale Netzwerk Integration durch Qualifizierung bilden. Projekte werden auf Länderebene umgesetzt und beruhen auf verpflichtenden Vereinbarungen zwischen den verschiedenen Akteuren des Arbeitsmarkts (d. h. Bundesministerien, Kommunalverwaltungen, Arbeitsagenturen und Jobcenter, Migrantenorganisationen, Wirtschaftskammern, Akteure der Regionalwirtschaft und Anbieter von Weiterbildungen).

Die sechzehn koordinierenden Regionalnetzwerke werden von fünf nationalen Institutionen unterstützt, die eine wissenschaftliche Expertise zu folgenden Themen beitragen: Beratung und Qualifikation, berufsbezogener Spracherwerb, Migrantenökonomie, Entwicklung interkultureller Fertigkeiten und Anti-Diskriminierung, sowie Einwanderung. Diese Expertise schließt auch eine Untersuchung ein, inwieweit bewährte Praktiken aus anderen Ländern eingeführt werden können.

Hauptsächlich aus demographischen Gründen ist die deutsche Wirtschaft zunehmend seit Mitte der 2000er Jahre mit einem Fachkräftemangel konfrontiert, während sie gleichzeitig eine große Anzahl neuer Arbeitsmigranten und Geflüchteter in den Arbeitsmarkt integrieren muss.

Das IQ Netzwerk wurde am 1. Januar 2005 durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales in Partnerschaft mit der Bundesagentur für Arbeit eingerichtet, um die Integration in den Arbeitsmarkt von Erwachsenen mit einem Migrationshintergrund und wertvollen, im Ausland erworbenen Fertigkeiten und Qualifikationen zu verbessern.

Es soll die Anerkennung dieser Fertigkeiten und Qualifikationen erleichtern und, falls notwendig, eine ergänzende Weiterbildung vorschlagen, die auch sprachliche und andere Unterstützungsmaßnahmen einschließt, so dass eine künftige Beschäftigung im

Bereich dieser Kompetenzen gesichert werden kann. In der Praxis landen Einwanderer und Asylbewerber, besonders aus Drittländern der EU, oft in Beschäftigungen, die nicht ihrer ursprünglichen Ausbildung entsprechen.

Nachdruck wurde deshalb auf die Entwicklung neuer Angebote der Berufsberatung für diese Zielgruppe sowie für relevante Akteure der regionalen Wirtschaften gelegt.

Wie funktioniert es?

Das IQ Netzwerk hat vier Handlungsfelder definiert: Beratung bei der Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen und für geeignete Weiterbildungen; Weiterbildungsmaßnahmen; die Entwicklung interkultureller Kompetenzen und verwandter Angebote; und regionale Netzwerke für die Einwanderung von Fachkräften. Ein fünftes Feld, Faire Integration, kam im Jahre 2017 hinzu, in Zusammenarbeit mit dem Deutschen Gewerkschaftsbund. Der Schwerpunkt ist hier eine Beratung zu praktischen Themen der Arbeitsgesetzgebung, da Migranten häufiger Opfer missbräuchlicher Praktiken durch Arbeitgeber werden.

Schlüssel zum Verständnis des zugrunde liegenden Konzepts ist die Einsicht, dass *neue Beratungsangebote nicht auf die Hauptzielgruppe der Arbeitsmigranten und Geflüchteten beschränkt sein dürfen, sondern alle Akteure des Arbeitsmarkts betreffen*. So hat etwa ein regionales Projekt in Hamburg einen praktischen Leitfaden für Berufsberater zur Arbeit mit Dolmetschern entwickelt, während eine der teilnehmenden wissenschaftlichen Institutionen einen anderen zum Thema Kommunikation in einfachem, verständlichem Deutsch ausgearbeitet hat. Der Abbau von Sprachbarrieren ist tatsächlich eines der Hauptziele des Projekts.

Das Netzwerk hat eine Vielzahl von Dokumenten, visuellen Hilfsmitteln und Checklisten in einem Dutzend wichtiger Migranten- und Verkehrssprachen sowie in vereinfachtem Deutsch erstellt, um den Menschen zu helfen, sich im komplexen bürokratischen System Deutschlands zurechtzufinden oder die Beratungsarbeit zu unterstützen. Beispiele für bewährte Praktiken wurden anschließend über das Netzwerk verbreitet.

In anderen Pilotprojekten wurden neue Beratungsmodelle wie Gruppenberatung, Informationsstellen, aufsuchende Beratung und verschiedene Hotline- und Online-Beratungsinstrumente entwickelt und umgesetzt, die während der Covid-19-Pandemie besonders wichtig wurden, ebenso wie Schulungen und Workshops für alle Zielgruppen.

Was waren die Auswirkungen?

Zwischen Januar 2015 und September 2022 nahmen 375 743 Personen, davon 109 027 mit einem Fluchthintergrund, an einer Anfangsberatung zur Anerkennung ihrer Qualifikationen und einer möglichen beruflichen Weiterbildung teil. Darunter nahmen 32 439 an einer Weiterbildung teil und 20 853 wurden erfolgreich früher erworbene Qualifikationen anerkannt bzw. erfüllten die Bedingungen für eine Beschäftigung, die ihrem Qualifikationsniveau entsprach.

Die am häufigsten betroffenen Berufe betrafen den Gesundheitssektor, das Ingenieurwesen und den Bildungssektor (Lehrer, Erzieher). Fast 180 000 Akteure des

Arbeitsmarkts (Arbeitsagenturen und Jobcenter, Kommunen, Unternehmen und Weiterbildungsanbieter) nahmen an Schulungen und anderen Formen der Verbreitung zu einem der folgenden Themen teil: interkulturelle Kompetenzen, Anerkennung von im Ausland erworbenen Qualifikationen, Orientierungs- und Beratungskompetenz für Migranten, Fachkräftegewinnung und berufsbezogene Sprachförderung.

Die regionalen Fachkräftenetzwerke für Zuwanderer organisierten auch Kurse zum betrieblichen Integrationsmanagement.

Ist das Beispiel nachhaltig, hat es Bestand und bedarf es einer Unterstützung (z. B. durch öffentliche Mittel)?

Das Förderprogramm wurde in der Vorbereitungsphase (2005-2007) zunächst durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, die Bundesagentur für Arbeit und den Europäischen Sozialfonds kofinanziert, in der zweiten Pilotphase zusätzlich durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung und von 2015 bis 2022 aus nationalen Mitteln und dem Europäischen Sozialfonds. Derzeit steht die Entscheidung über eine neue Finanzierungsrunde für ESF Plus (2021-2027) an, das derzeit wichtigste Instrument der EU für Investitionen in Menschen. Eines der Ziele des IQ Netzwerks ist jedoch die Umwandlung von Pilotprojekten in dauerhafte Einrichtungen und die Förderung bewährter Verfahren auf nationaler Ebene.

Link zum Website:

<https://www.netzwerk-iq.de/>

Foto zum Beispiel:

<p>Visualisierungshilfe Farsi (Iran)</p> 	<p>1. مدرک بیمه خدمات اجتماعی</p> <p>ما به مدرک بیمه خدمات اجتماعی شما نیاز داریم. شما می توانید آنرا از بیمه بازنشستگان و یا از بیمه سلامت تامین نمایید. اگر شاغل هستید احتمالاً این مدرک در اختیار کارفرمای شماست.</p>
	<p>2. اجاره نامه</p> <p>ما به اجاره نامه شما نیاز داریم. اگر چنین مدرکی ندارید، از صاحب خانه خود سوال نمایید. ما باید دقیقاً بدانیم شما چه مقدار اجاره می پردازید. نه تنها در مجموع بلکه بخش به بخش.</p>
	<p>3. هزینه های گرمایش</p> <p>ما می خواهیم بدانیم هزینه های گرمایش شما چقدر است. لطفاً صورتحساب هزینه های گرمایش خود و یا صورتحساب هزینه های شارژ را به ما نشان دهید.</p>
	<p>4. گردش حساب سه ماه گذشته</p> <p>ما به فرم گردش حساب سه ماه گذشته شما نیاز داریم. اگر آنرا در اختیار ندارید، از بانک خود سوال کنید.</p>
	<p>5. مدارک تقاضای کار / رزومه</p> <p>ما به مدارک تقاضای کار شما نیاز داریم. فهرستی از شرکت هایی که برای آنها تقاضای کار داده اید. و همچنین یک رزومه. تمام بخش های مهم زندگی کاری خود را در آن وارد نمایید: سال و محل تولد، تحصیلات، مشاغل، نقل مکان ها.</p>

BEISPIEL #5: Worldplaces-Workplaces Working with Migrant Women

Bezeichnung:

Worldplaces-Workplaces Working with Migrant Women

Land:

Griechenland.

Ebene (Lokal/National/International):

National



In welchem Kontext wurde das Beispiel umgesetzt?

Die Initiative Vielfalt am Arbeitsplatz der Generation RED 2.0 steht im Einklang mit den sich wandelnden Anforderungen des Arbeitsmarkts und den globalen Trends, die ihn weiterhin prägen. Sie berücksichtigt ihre Errungenschaften, die Lektionen, die sie auf ihrem Weg gelernt hat, und die bewährten Praktiken, die sie ermittelt hat. Seit ihrer Gründung im Jahre 2017 hat sich die Initiative kontinuierlich weiterentwickelt und dabei aus dem im Laufe der Zeit angesammelten Wissensschatz geschöpft. Ihr übergeordnetes Ziel ist die Unterstützung von Akteuren der Privatwirtschaft, die sich um die Schaffung von Arbeitsplätzen bemühen, die sowohl integrativ als auch gerecht sind.

Seit Dezember 2021 *führt das Programm aktiv beispielhafte Praktiken ein, die sich um die Integration am Arbeitsplatz bemühen.* Diese Praktiken wurden sorgfältig ausgearbeitet, um Frauen mit Migrationshintergrund zu befähigen, wobei ein besonderer Schwerpunkt auf der Bereicherung ihres Lebens und der Förderung des Gemeinschaftsgefühls liegt. An diesem gemeinsamen Projekt sind angesehene Partner aus ganz Europa beteiligt. Das Projekt trägt den treffenden Namen „Worldplaces - Workplaces Working with Migrant Women“ und wird vom Asyl-, Migrations- und Integrationsfonds der Europäischen Union finanziell unterstützt.

Der offizielle Start des Projekts im Jahre 2017 war ein bedeutender Schritt nach vorn, denn es wurden *Partnerschaften zwischen Unternehmen und Organisationen geschmiedet.* Diese Partner unterstützten nicht nur die Initiative, sondern teilten auch die Vision, ein faires und für alle zugängliches Umfeld zu schaffen.

Das Endziel war es, für Menschen mit unterschiedlichem kulturellem Hintergrund auf dem griechischen Arbeitsmarkt gleiche Bedingungen zu schaffen. Diese Bemühungen fügten sich nahtlos in das umfassendere Projekt „Livelihoods for Vulnerable Populations in an Inclusive Labor Market“ ein, das von Generation 2.0 for Rights, Equality & Diversity durchgeführt wird. Dieses Projekt wurde bis Februar 2020 vom International Rescue Committee unterstützt. Von März 2020 bis August 2021 war die Initiative ein integraler Bestandteil des Projekts Equality Works, das unter dem Dach des Active Citizens Förderprogramm läuft.

Wie funktioniert es?

Dieses Projekt, das gewinnorientierte Unternehmen wie gemeinnützige Organisation einbezieht, bemüht sich um das Schaffen von Arbeitsplätzen in Athen und darüber hinaus. Es bietet einen umfassenden Rahmen für die Verbesserung der Integrationspolitik. Dazu gehört der Zugang zu einer Reihe von Ressourcen, die bewährte Praktiken für Gender Mainstreaming und Instrumente für die Gestaltung eines integrativen Umfelds aufzeigen. Darüber hinaus bietet die Initiative eine Schulung zum Diversitätsmanagement für Personalverantwortliche an, in der Fertigkeiten vermittelt werden, um ein faires wie integratives Umfeld zu schaffen und in dem die Bedeutung der Work-Life-Balance betont wird.

Unternehmen und Organisationen, die sich für eine Mitgliedschaft im Worldplaces-Netzwerk entscheiden, können ein breites Spektrum an Vorteilen für den Kapazitätsaufbau nutzen. Sie erhalten auch die Möglichkeit, aktiv zur weiteren Verbreitung des Netzwerks in Griechenland und der EU beizutragen. Dies kann bedeuten, dass sie als Fürsprecher oder sogar Botschafter fungieren und die Eingliederungspolitik auf dem Arbeitsmarkt aktiv vorantreiben.

Die Initiative Vielfalt am Arbeitsplatz bereitet die Begünstigten nicht nur auf ihren Eintritt in den Arbeitsmarkt vor, sondern verfolgt einen doppelten Ansatz. Sie bereitet nicht nur Arbeitssuchende vor, sondern gibt auch Arbeitgebern die nötigen Instrumente und Erkenntnisse in die Hand, um eine Gleichbehandlung zu praktizieren und eine integrative Atmosphäre an ihren Arbeitsplätzen zu fördern. Dabei geht es nicht nur um den individuellen Nutzen, sondern auch um die Nachhaltigkeit des Unternehmens und die Förderung von Innovation.

Was waren die Auswirkungen?

Heute *umfasst das Netzwerk über 90 Unternehmen, von denen 17 aktiv an der Schulung „Vielfalt und Inklusion am Arbeitsplatz“ teilnehmen.* Gleichzeitig haben zahlreiche andere Unternehmen proaktiv an verschiedenen Aktivitäten teilgenommen. Diese Initiativen zielen darauf ab, Menschen mit Migrationshintergrund in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Zu diesen Bemühungen gehören Vorträge in verschiedenen Sektoren und Bildungsbesuche an Arbeitsplätzen.

Die Zugehörigkeit zum Netzwerk wird nun durch die Verpflichtung zur Charta der Vielfalt symbolisiert. Diese Charta wurde in Übereinstimmung mit europäischen Standards sorgfältig ausgearbeitet und beruht auf den Grundsätzen des Gesetzes 4443/2016, das die Gleichbehandlung regelt. Im Sinne der Sensibilisierung wurden in den Jahren 2017 und 2018 umfangreiche Kampagnen durchgeführt. Zentrales Ziel war es, die entscheidende Bedeutung von Vielfalt nicht nur auf dem Arbeitsmarkt, sondern auch im Alltag auf breiter Ebene zu vermitteln.

Auf ihrem Weg dorthin hat sich die Initiative „Vielfalt am Arbeitsplatz“ aktiv an Veranstaltungen beteiligt und oder diese mitorganisiert, die sich für gleiche Beschäftigungschancen von Menschen mit Migrationshintergrund einsetzen. Zu den bemerkenswerten Beispielen gehören die erste Jobmesse, die Geflüchtete und Migranten mit dem Athener Arbeitsmarkt verband, die ACCMR Digitale Jobmesse im Bereich Tourismus und Gastgewerbe und die wirkungsvolle Veranstaltung +Ergasia.

Ist das Beispiel nachhaltig, hat es Bestand und bedarf es einer Unterstützung (z. B. durch öffentliche Mittel)?

„Vielfalt am Arbeitsplatz“ wird durch den Asyl-, Migrations- und Integrationsfonds der Europäischen Union kofinanziert.

Links zur Website und zu weiteren Informationen:

<https://g2red.org/diversity-in-the-workplace/>

Video: <https://www.youtube.com/watch?v=DIOa-EmIVWQ&t=24s>

1.3 BERUFSBERATUNGSSYSTEME IN DEN PARTNERLÄNDERN

Berufsberatung in Finnland



Überblick

Für Menschen, die in ein anderes Land ziehen, kann *Integration* vieles bedeuten, vom Wissen, wo man grundlegende Dienstleistungen erhält, bis zum Gefühl, zur Gesellschaft zu gehören. Andererseits definieren politische Entscheidungsträger eine erfolgreiche Integration von Migranten einfacher, nämlich als Beschäftigung. Allerdings ist es nicht immer einfach, einen Arbeitsplatz zu finden, insbesondere für internationale Talente, die mit vielen Hindernissen zu kämpfen haben. Vor diesem Hintergrund ist ein Berufsberatungssystem ein Mechanismus, der die Integration in den Arbeitsmarkt direkt unterstützt.

Obwohl Finnland mehr als andere *Nordische Länder mit der Beschäftigung ausländischer Staatsangehöriger* zu kämpfen hat, erkennt es die Bedeutung der Berufsberatung an. Diese ist unterteilt in Dienstleistungen für Studierende, Jugendliche, Arbeitslose und andere Arbeitssuchende, wobei es für jede Gruppe unterschiedliche Anbieter gibt.

Die folgenden Institutionen beteiligen sich an der gezielten Berufsberatung: Schulen und Universitäten, die Agenturen für Arbeit und Wirtschaftsförderung, sowie die Kommunen.

Politik

[Die Strategie für lebenslange Beratung 2020-2023](#) nennt die folgenden Vorteile der Berufsberatung:

- » für Schüler eine bessere Chance, ihre Ausbildung auf jeder Stufe abzuschließen;
- » für Hochschulabsolventen einen schnelleren Wechsel in eine Beschäftigung oder eine weiterführende Ausbildung;
- » bei der Arbeitssuche, um sicherzustellen, dass Bewerber geeignete offene Stellen finden;

- » für Arbeitnehmer ein verbessertes Wohlbefinden durch bessere Fähigkeiten im Karrieremanagement.

In demselben Dokument wird jedoch auch die Notwendigkeit einer Reform des Beratungssystems festgestellt, um es ganzheitlicher und integrierter zu gestalten. Die Strategie ist noch nicht bewertet worden.

Ein Gesetz definiert die nötigen Qualifikationen, um als Berater in Grund- und Sekundarschulen oder als Berufspsychologe zu arbeiten. Die Qualifikation eines Beraters im Hochschulbereich ist rechtlich nicht festgelegt.

Dienstleistungen und Praktiken

In Finnland hat jeder das Recht auf eine Grundbildung. Falls erforderlich, können Erwachsene mit Migrationshintergrund eine Schule besuchen, um die Grundbildung abzuschließen. Es gibt auch Alphabetisierungsprogramme für erwachsene Lernende.

Studierende haben ein Recht auf Beratung und Betreuung in ihren Einrichtungen. An Hochschulen wird die Beratung von Mitarbeitern der Studentenwerke, des akademischen Personals, der Berufsberatung und der Stellenvermittlung angeboten. An den Fachhochschulen gibt es Studienberaterinnen und -berater.

An den Universitäten gehören zum Beispiel Seminare über Forschungsförderprogramme oder Karrieremöglichkeiten außerhalb der Wissenschaft zum Beratungsangebot.

Arbeitslose Arbeitssuchende haben Zugang zu Schulungen und bezahlten Praktika. Personen mit Migrationshintergrund können an einem Integrationskurs teilnehmen, der von den Agenturen für Arbeit und Wirtschaftsförderung (TE-Büro) organisiert wird. Der Integrationskurs umfasst einen Sprachkurs und eine Berufsplanung, sowie Module zum praktischen Leben in Finnland.

Ethik

Der Finnische Verband der Berufsberater (SOPO) hat ethische Leitlinien für Berufsberater herausgegeben. Der Berater muss sich bei seiner Arbeit an die folgenden Regeln halten:

- *Achtung der Würde*

Der Berater respektiert, dass der Beratene eigene Entscheidungen trifft. Seine Aufgabe ist es, dem Ratsuchenden verschiedene Möglichkeiten aufzuzeigen.

- *Integrität*

Der Berater muss aktuelle Informationen aus zuverlässigen Quellen vorlegen.

- *Vertraulichkeit*

Der Berater schützt die Privatsphäre des Beratenen und beachtet die einschlägigen Datenschutzgesetze.

- *Eigenständigkeit*

Der Berater ist sich bewusst, wie Kultur und verschiedene Stereotypen (einschließlich geschlechterspezifischer) den Beratungsprozess beeinflussen.

- *Berufliche Entwicklung*

Der Berater bildet sich in Übereinstimmung mit Entwicklungen in seinem Bereich weiter.

- *Zusammenarbeit*

Der Berater baut ein Netzwerk aus Fachkräften aus verschiedenen Bereichen auf.

- *Gesundheit und Wohlbefinden*

Der Berater holt sich Hilfe, wenn er sie braucht.

Mehr Informationen unter: <https://www.sopo.fi/en/yhdistys-en/eettiset-periaatteet-en/>

Berufsberatung in Italien



Überblick

Berufsberatung in Italien wird von *öffentlichen und privaten Anbietern* (Schulen, Berufsbildungseinrichtungen, Hochschulen, Handelskammern, Ausbildungsorganisationen und Arbeitsagenturen) bereitgestellt.

Die Aktivitäten werden hauptsächlich in den Bereichen Bildung, Ausbildung, Beschäftigung und von einigen Gemeinden angeboten.

Im allgemeinen Bildungssystem (von 3 bis 19 Jahren) wird die Beratung von den Einrichtungen in Zusammenarbeit mit öffentlichen und privaten Akteuren gefördert und umgesetzt.

Während die Strategien für das Bildungssystem vom Ministerium für Bildung, Universitäten und Forschung (MIUR) kommen, wird das Beschäftigungssystem vom Ministerium für Arbeit und Sozialpolitik (allgemeine Richtlinien) und von den einzelnen regionalen Regierungen gesteuert.

Das *öffentliche Beschäftigungssystem*, das von den Regionen organisiert und verwaltet wird, setzt sich zusammen aus:

- Arbeitsagenturen
- Örtlichen Berufsberatungszentren
- Informationszentren für Jugendliche

Weitere Beratungsaktivitäten, die nicht auf zentraler Ebene strukturiert sind, werden von Berufsbildungsorganisationen (hauptsächlich zur Unterstützung von Jugendlichen bei der Wahl des Bildungs- und Berufswegs), der Handelskammer (in Zusammenarbeit mit dem privaten und öffentlichen Sektor), Arbeitgebern und Gewerkschaften (für Arbeitnehmer in sektoralen und industriellen Kontexten) angeboten.

Vor Kurzem wurden einige Funktionen der Nationalen Agentur für aktive Arbeitspolitik (ANPAL) übertragen. Diese fördert das Recht auf Arbeit, Ausbildung und berufliche Entwicklung, koordiniert das nationale Netzwerk der Arbeitsvermittlungen und ist für das Informationssystem des Arbeitsmarkts verantwortlich. Sie ist auch für die Einführung der

richtigen Instrumente und Methoden zur Unterstützung öffentlicher und privater Maßnahmen auf dem Arbeitsmarkt zuständig. Die Agentur koordiniert das nationale Netzwerk der Arbeitsverwaltungen, das das Recht auf Arbeit, Ausbildung und berufliche Entwicklung fördert. Zu diesem Netzwerk gehören regionale Strukturen für aktive Beschäftigungspolitik, INPS, INAIL, Arbeitsagenturen und andere zugelassene Vermittler, berufsübergreifende Fonds für lebenslanges Lernen, Handelskammern, Universitäten und Oberstufenzentren.

Politik

In Anlehnung an das Europäische Politiknetzwerk für Lebenslange Beratung hat das Ministerium für Bildung, Universitäten und Forschung (MIUR) seit 2009 ein nationales Forum für lebenslanges Lernen finanziert, um die Zusammenarbeit zu aktivieren und Maßnahmen der nationalen, regionalen und lokalen Anbieter von Beratungsdiensten zu koordinieren.

Die Beratungspolitik wurde 2014 vom MIUR in den Nationalen Richtlinien für lebenslange Beratung (MIUR, 2014) definiert, die alle Interessengruppen einbeziehen und den EU-Zielen folgen.

Die in den Richtlinien vorgesehene Bildungsberatung konzentriert sich auf zwei Maßnahmen:

- » beratungsorientierter Unterricht: grundlegende Beratung der Lernenden im Hinblick auf ihre persönliche Entwicklung und aktive Teilhabe an der Gesellschaft;
- » flankierende Maßnahmen: Unterstützung der Jugendlichen beim Erwerb der Lernfähigkeit und der Verbesserung ihrer Fähigkeiten und Kompetenzen für eine bessere persönliche und berufliche Entwicklung.

Die einzelnen Bildungseinrichtungen sind gehalten, einen Beratungskordinator, Schulungsmaßnahmen und Materialien für Lehrkräfte im Bereich der lebenslangen Beratung sowie Sensibilisierungsmaßnahmen für Eltern bereitzustellen.

Im Jahre 2019 hat das MIUR [Richtlinien für Wege zu transversalen Kompetenzen zu Beratungszwecken](#) herausgegeben, in denen der Selbstberatungsansatz in der Beratung hervorgehoben wird, um Schüler dabei zu unterstützen, fundierte Entscheidungen über ihre persönliche und soziale Entwicklung zu treffen.

Dienstleistungen und Praktiken

- *Allgemeines Bildungssystem*

Schüler im Alter von 14 bis 19 Jahren werden von Lehrern und Beratern auf einer einzigen institutionellen Ebene betreut. Die Aktivitäten bestehen in der Förderung von Reflexion und Selbsterkenntnis über Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kompetenzen für einen zukünftigen Beruf. Nach dem Gesetz 107/2015 sind Schulen der Sekundarstufe II die treibende Kraft bei der Beratung der Schüler in arbeitsbezogenen Lernkontexten.

- *Hochschulen*

Die Universitäten haben eine differenzierte Organisationsstruktur mit Berufsberatungsstellen. Diese umfassen die Unterstützung der Studierenden in ihrem akademischen Leben und die Entdeckung von Ausbildungs- und Berufswegen. In der Regel beschränkt sie sich auf Job- und Karrieremessen und "Tage der offenen Tür" unter Einbeziehung von Unternehmen und anderen öffentlichen und privaten Akteuren.

- *Arbeitsagenturen*

Aktivitäten werden von den Regionalregierungen über die öffentlichen Arbeitsagenturen verwaltet und umfassen hauptsächlich das Bereitstellen von Informationen und einige Orientierungs- und Beratungsleistungen für bestimmte Kategorien, z. B. Lehrstellen, Praktika, junge Erwachsene mit Problemen beim Eintritt in den Arbeitsmarkt, Arbeitslose, Frauen, Menschen über 45, NEET.

Ausbildung

Für Berater gibt es in Italien keine formalen Anforderungen, und sie werden in der Regel von Personen mit einer soziologischen, psychologischen, wirtschaftlichen oder psychopädagogischen Vorbildung oder auf der Grundlage praktischer Erfahrung durchgeführt. Mehrere Beratungslehrgänge werden von privaten Organisationen aus dem Bereich der Berufsbildung organisiert und angeboten.

Asnor, der nationale Verband für Berufsberatung, hat in Zusammenarbeit mit italienischen und ausländischen Hochschulen ein detailliertes System für das Berufsprofil von Beratern entwickelt und definiert, um deren volle Anerkennung zu fördern und die Regulierung voranzutreiben.

Asnor verwaltet das Nationale Register für Berufsberatung.

Asnor hat eine Reihe von Ausbildungswegen entwickelt, um die Berufsberatungskompetenzen auf innovative Weise und im Einklang mit der europäischen Vision der Berufsberatung zu stärken, zu bereichern und zu verbessern:

- universitärer Masterabschluss;
- fortgeschrittene Ausbildung;
- Weiterbildung.

Quelle: <https://www.euroguidance.eu>

Berufsberatung in Deutschland



Überblick

Grundsätzlich **steht lebenslange Bildungs- und Berufsberatung allen Bürgerinnen und Bürgern offen, die sich in der Ausbildung befinden, erwerbstätig, arbeitslos oder auf der Suche nach einer Weiterbildung sind.** Sie ist Teil der 2019 verabschiedeten Nationalen Qualifizierungsstrategie, die es allen derzeitigen und zukünftigen Beschäftigten ermöglichen soll, ihre Qualifikationen und Kompetenzen in einem sich ständig verändernden Arbeitsumfeld zu erhalten und anzupassen. Die lebenslange Beratung soll dazu beitragen, dieses politische Ziel zu erreichen.

Aus historischen Gründen **wird zwischen Bildungs- und Berufsberatung unterschieden.**

- » Im allgemeinbildenden Schulsystem wird die Beratung von speziell ausgebildeten Lehrern, Sozialarbeitern und Schulpsychologen in Zusammenarbeit mit Berufsberatern der Bundesagentur für Arbeit (BA) durchgeführt. Die Leistungen umfassen Schulberatung, Bildungsberatung, sowie Berufs- und Laufbahnberatung.
- » An den Hochschulen informieren zentrale Beratungsstellen, unterstützt von Experten aus den Fakultäten, Studierende und Studienbewerber in allen studienrelevanten Themen (z. B. Wahl der Hochschule und des Studienfachs, Prüfungsvorbereitung), während die Berufsberatung vor Ort den Übergang ins Erwerbsleben unterstützt.

Politik

Die Bundesagentur für Arbeit, die den gesetzlichen Auftrag hat, Berufsberatung für Jugendliche und Erwachsene anzubieten, berät über ihre mehr als 150 örtlichen Arbeitsagenturen und ihre Berufsinformationszentren in Fragen der Beschäftigung, Weiterbildung und Vermeidung von Arbeitslosigkeit.

Arbeitsvermittler, bei denen es sich in der Regel um ausgebildete Berater handelt, schlagen ihren Kunden einen Aktionsplan vor, der auf einer Bewertung der Fähigkeiten

und Kompetenzen beruft. Personen unter 25 Jahren werden in Jugendberufsagenturen betreut, in denen Berater von Arbeitsagenturen, Jobcentern und Jugendhilfeeinrichtungen zusammenarbeiten, um auf die Beratungs- und Integrationsbedürfnisse ihrer Kunden einzugehen und koordinierte und individuelle Unterstützung für den Übergang in Ausbildung und Beschäftigung anzubieten. .

Die meisten Gemeinden betreiben Erwachsenenbildungszentren, die allgemeine Bildung und berufliche Weiterbildungen anbieten. Darüber hinaus bieten Handelskammern, Industrieverbände und Sozialpartner allen interessierten Akteuren Beratungsdienste im Zusammenhang mit der beruflichen Aus- und Weiterbildung an, insbesondere in Bezug auf Lehrstellen im dualen System. Ebenso bieten die Gewerkschaften ihren Mitgliedern Berufsberatung zur Weiterbildung an.

Im privaten Sektor wird die Beratung von Unternehmensberatern, privaten Berufsberatern und einer zunehmenden Zahl von gemeinnützigen Organisationen sowie von Anbietern von Weiterbildungsmaßnahmen durchgeführt.

Verschiedene andere Beratungsdienste richten sich an bestimmte Gruppen, wie Menschen mit Behinderungen, benachteiligte Jugendliche oder Personen mit Migrationshintergrund.

Dienstleistungen und Praktiken

Die Zersplitterung des deutschen Berufsberatungssystems spiegelt die geteilten Zuständigkeiten zwischen Bund, Ländern und Gemeinden wider, die das nationale Bildungs- und Beschäftigungssystem kennzeichnen und bei denen auch andere wirtschaftliche und soziale Akteure eine wichtige Rolle spielen.

Bei der Berufsberatung handelt es sich um nicht reglementierten Beruf, für den jeder Sektor oder Anbieter seine eigenen Anforderungen stellt, in der Regel einen Hochschulabschluss mit einer gewissen Zusatzausbildung.

Insbesondere die Hochschule für angewandte Arbeitswissenschaften der Agentur für Arbeit verfügt über ein dreijähriges multidisziplinäres Bachelorprogramm und ein fünfsemestriges Masterprogramm, bietet aber auch interne Schulungen und Weiterbildungen für Mitarbeiter an, die aus verschiedenen akademischen Richtungen in die Berufsberatung eingestiegen sind. Die Evangelische Hochschule Dresden bietet einen fünfsemestrigen berufsbegleitenden Master of Counselling mit dem Schwerpunkt psychodynamische und systemische Beratung an. Das Nationale Forum für Beratung in Bildung, Beruf und Beschäftigung ist ein unabhängiges Netzwerk von Institutionen, Organisationen und Experten, das die Professionalität und Qualität der Berufsberatung mit dem Fokus auf lebenslange Beratung fördert.

Quelle: <https://www.euroguidance.eu>

Berufsberatung in Griechenland



Überblick

In Griechenland wird das Beratungssystem umgesetzt durch

- » *den öffentlichen Sektor* in den Bereichen Bildung, Beschäftigung und Sozialhilfe;
- » *den privaten Sektor* durch zertifizierte Zentren, Beratungsstellen und Büros.

Die Zertifizierung von Qualifikationen und Berufsberatung (EOPPEP) bietet dem Bildungsministerium entsprechende Unterstützung an.

Politik

Für die Politik der Berufsberatung sind die Ministerien für Bildung und Religiöse Angelegenheiten, für Arbeit und Soziales, und für Gesundheit zuständig.

Das Bildungsministerium beaufsichtigt die Präfekturen und die Regionalzentren für Bildungsplanung, das Arbeitsministerium die Zentren für Beschäftigungsförderung über die Direktion für Berufsberatung der griechischen Arbeitsverwaltung. Das Gesundheitsministerium kontrolliert separate Organisationen, die Berufsberatungsdienste für spezielle Zielgruppen, z. B. für Suchtkranke, anbieten. Technische und wissenschaftliche Unterstützung kommt von der Nationalen Organisation für die Zertifizierung von Qualifikationen und Berufsberatung (EOPPEP), die auch die nationale Kontaktstelle für internationale Netzwerke wie Euroguidance, Europass, EQAVET, EQF und ECVET ist.

Dienstleistungen und Praktiken

Berufsberatung wird in Griechenland von zahlreichen Institutionen und Organisationen angeboten.

Die Zentren für Bildungs- und Beratungsunterstützung (KESY) - 71 im Land - bieten Berufsberatungsdienste einschließlich psychosozialer Bewertung und pädagogischer Hilfe an.

Das Institut für Jugend und lebenslanges Lernen (INEDIVIM) beaufsichtigt 62 Berufsberatungsbüros und unterstützt Erwachsene, die ihre Schulpflicht nicht erfüllt haben.

An den Hochschulen unterstützen 35 Berufsberatungsstellen Studierende und Absolventen beim Eintritt ins Erwerbsleben.

Die Öffentliche Arbeitsagentur (PES) verfügt über 118 Zentren für Beschäftigungsförderung (KPA), die vom Arbeitsministerium und der Arbeitsverwaltung geleitet werden.

Im Privatsektor bieten Zentren für lebenslanges Lernen, Arbeitgeber, Gewerkschaften und Verbände, soziale Organisationen, Kirchen, private Arbeitsvermittler und Zeitarbeitsunternehmen ebenfalls einige Berufsberatungsdienste an.

Ausbildung

Fünf Universitäten bieten eine Sonderausbildung in Form von Postgraduiertenprogrammen im Bereich der Berufsberatung an (Universität Athen, Universität Patras, ASPETE, Universität für pädagogische und technologische Bildung). Zentren für lebenslanges Lernen (VET) sind zertifizierte Anbieter von Weiterbildungsprogrammen in der Berufsberatung. Die Kurse müssen nach dem Gesetz 4547 von der Nationalen Organisation für die Zertifizierung von Qualifikationen und Berufsberatung (EOPPEP) zertifiziert werden.

Forschung und Entwicklung

EOPPEP führt Forschungen und Studien in verschiedenen Bereichen der Berufsberatung durch, z. B. über die Bedürfnisse der Berater und der Endbegünstigten.

Weitere relevante Studien werden von Universitäten und anderen Forschungseinrichtungen in Zusammenarbeit und mit Unterstützung einiger europäischer Projekte durchgeführt.

Ethik

EOPPEP hat einen Ethikkodex für Berufsberater ausgearbeitet, der eine Reihe von Mindeststandards für das berufliche Verhalten enthält.

Die Einhaltung des Kodexes wird anhand mehrerer Qualitätsindikatoren gemessen, die im Nationalen Rahmen für die Qualitätssicherung im Bereich des Lebenslangen Lernens entwickelt wurden.

EOPPEP war einer der Mitwirkenden an der Entwicklung der Europäischen Richtlinien für die Entwicklung von Politiken und Systemen für lebensbegleitende Beratung.

Quelle: <https://www.euroguidance.eu>

KAPITEL 2: LEGO® –Bausteine in der Berufsberatung internationaler Talente

Das zweite Kapitel führt in eine Methode ein, die vom Asnor-Team für das LANGWORK-Projekt entwickelt, getestet, angepasst und umgesetzt wurde.

2.1 Über LEGO® SERIOUS PLAY®

Die *LEGO® SERIOUS PLAY®-Methode* ist ein innovativer Prozess zur Steigerung der Innovations- und Leistungsfähigkeit in Unternehmen. Sie beruht auf Forschungsergebnissen, die zeigen, dass diese Art des praktischen Lernens zu einem tieferen und bedeutsameren

LEGO® SERIOUS PLAY® wurde von LEGO® entwickelt und später als Open Source Dokument veröffentlicht.

Verständnis der Welt und ihrer Möglichkeiten führt. Die LEGO SERIOUS PLAY-Methode vertieft den Reflexionsprozess und fördert einen effektiven Dialog – für alle im Unternehmen. Es handelt sich um einen innovativen, experimentellen Prozess, der darauf abzielt, die Innovation und Leistung eines Unternehmens zu steigern.

Die LEGO SERIOUS PLAY-Methode ist ein moderierter Diskussions-, Kommunikations- und Problemlösungsprozess, bei dem die Teilnehmer durch eine Reihe von Fragen geführt werden, die immer tiefer in das Thema eindringen.

Jeder Teilnehmer baut sein eigenes 3D-LEGO-Modell als Antwort auf die Fragen des Moderators mit speziell ausgewählten LEGO-Elementen. Diese 3D-Modelle dienen als Grundlage für Gruppendiskussionen, Wissensaustausch, Problemlösung und zur Entscheidungsfindung.

Es ist eine Technik, die Problemlösen in der Gruppe verbessert. Durch den Einsatz visueller, auditiver und kinästhetischer Fähigkeiten verlangt die Methoden von den Teilnehmern, dass sie lernen und zuhören, und sie gibt allen eine Stimme. Die LEGO SERIOUS PLAY-Methode dient als gemeinsame Sprache, unabhängig von Kultur und Position, und erfordert einen ausgebildeten LEGO SERIOUS PLAY-Moderator.

Quelle: <https://www.lego.com/en-it/themes/serious-play/about?icmp=LP-SHQL-Standard-Serious Play QL About passive-TH-NO-48VJAHWIBZ>

SERIOUSPLAY®

Source 10/08/2023: <https://www.lego.com/en-it/themes/serious-play>

2.2 DER LEGO® SERIOUS PLAY®-PROZESS

„LEGO® SERIOUS PLAY® bietet eine fesselnde, praxisnahe Umgebung, in der die Aktivität als sinnvoll empfunden wird, die eigenen Fähigkeiten mit der jeweiligen Herausforderung im Einklang stehen und man die Werkzeuge hat, um das entstehende Wissen auszudrücken.“

Die Prozessstruktur

Die LEGO® SERIOUS PLAY®-Methode baut auf grundlegenden Erkenntnissen darüber auf, wie Menschen und Gruppen am besten lernen und sich entwickeln. Die Prozessstruktur des LSP-Prozesses beruht auf einem Lernprozess, der sicherstellt, dass Menschen ihr Lernen selbst in die Hand nehmen und so am meisten lernen.

Dieser *Lernprozess beinhaltet vier Schritte*, die Sie in einer Spirale durchlaufen.

- » Der *erste Schritt* der idealen Lernspirale hilft Menschen dabei, eine Verbindung zu dem herzustellen, was sie erforschen werden, und den Kontext und die Bedeutung dessen zu verstehen, worüber sie mehr lernen werden.
- » Der *zweite Schritt* besteht darin, die Menschen in einen Prozess einzubinden, in dem sie ein Produkt schaffen, das mit den Zielen der Erkundung verbunden ist, wobei sie ihr Wissen und ihre Überlegungen sowie ihre kreativen Fähigkeiten - und ihre Hände - einbringen.
- » Der *dritte Schritt* besteht darin, den Teilnehmern dabei zu helfen, über das Geschaffene zu reflektieren und ihre Überlegungen zu ihrem Produkt zu vertiefen, um sich bewusst zu machen, was ihre Erkundungen ihnen gebracht haben und um weitere Erkenntnisse zu gewinnen.
- » Der *vierte Schritt* besteht darin, dass die Teilnehmer die Möglichkeit erhalten, ihr neu erworbenes Wissen mit neuen Erkundungen zu verbinden, die sie weiterverfolgen möchten.

Quelle: [LEGO SERIOUS PLAY Open-Source Document](#)



2.3 Experimenteller Ansatz für die Berufsberatung internationaler Talente mit LEGO-Bausteinen

Während der Mitarbeiterschulung des LangWork-Konsortiums in Berlin im November 2022 wurde ein experimenteller Ansatz *eingeführt, getestet und erprobt*. Die Teilnehmer waren mit einer Reihe intensiver Übungen beschäftigt.

Während der Entwicklung der Methode wurden die Bausteine mit mehreren pädagogischen und didaktischen, aber auch spielerischen Elementen sowie Betrachtungen aus der Berufsberatung und dem Coaching verwendet.

Workshopziel

Das Ziel der Sitzung war es, eine Reflexion über Mehrsprachigkeit und Kommunikation am Arbeitsplatz und in der Gesellschaft zu ermöglichen und Aktionen anzuregen.

Das Ziel wurde wie folgt definiert:

Reflexion über eine bessere Kommunikation mit Menschen unabhängig von ihrer nationalen, sozialen und sprachlichen Herkunft und Anregung von Einsichten für

integrative Ansätze zur Aufwertung internationaler Talente am Arbeitsplatz und in der



Gesellschaft.



Der Workshopprozess

Nach einigen Übungen, die den Teilnehmern technische Fertigkeiten und Selbstvertrauen im Umgang mit den Bausteinen vermitteln sollten, z. B. beim Bau eines Turms oder der Verwendung von Metaphern, um sie in die Lage zu versetzen, Modelle zum Geschichtenerzählen zu verwenden und die verbesserten Kommunikationstechniken einzubringen, ging der Workshop in die Kernphase über, die aus mehreren Übungen bestand.

1. *In einer anderen Sprache kommunizieren*

Lassen Sie uns ein Modell erstellen über eine Geschichte, in der Sie erzählen, wie Sie in einer anderen Sprache kommunizieren, mit Hinweisen über Sie und Ihre sprachlichen und Verständnisschwierigkeiten. ES geht um SPRACHLICHE SCHWIERIGKEITEN.

2. *Eine andere Sprache lernen*

Lassen Sie uns ein Modell einer Geschichte darüber bauen, wie Sie eine andere Sprache erfolgreich lernen, in welchem Kontext und über Ihre Rolle im Lernprozess. Es geht um den IDEALEN SPRACHLERNKONTEXT.

3. *Interkulturelles Bewusstsein*

Lassen Sie uns ein Modell zu einer Geschichte über einen interkulturellen Kontext bauen, in der Sie und Ihr Freund, Kollege oder Verwandter sich befunden haben, mit klaren Hinweisen auf die unterschiedlichen Standpunkte und Unterschiede zwischen verschiedenen Kulturen. Es geht um MEHRFACHE BLICKWINKEL AUS UNTERSCHIEDLICHEN KULTUREN.

4. *Internationale Talente*

Lassen Sie uns ein Modell entwickeln, um die Geschichte eines Arbeitnehmers (internationales Talent) zu erzählen, der an seinem Arbeitsplatz erfolgreich sein wird, mit Hinweisen auf den Kontext, die Erfolgsbedingungen und die Aufwertung des Talents. Es handelt sich um eine EXTERNE VISION EINES INTERNATIONALEN TALENTS.

5. *Abschließende Überlegungen*

Praktische Tipps für Moderatoren

- » Den Teilnehmern ausreichend Zeit zu geben, damit sie die Modelle ausführlich beschreiben können.
- » Die Modelle nicht beurteilen und als Moderator darauf hin zu wirken, dass andere Teilnehmer dies ebenfalls nicht tun.
- » Ein entspanntes Arbeitsumfeld schaffen, an dem alle Teilnehmer kommunizieren und spielen können.
- » Die besonderen Umstände der Teilnehmer berücksichtigen, z. B. wenn diese unter Stress stehen und nicht in der Lage sind, ihr Modell innerhalb des vorgegebenen Zeitraums fertig zu stellen, mehr Zeit geben oder nur beizutragen, wenn sie dafür bereit sind.
- » Es wird empfohlen nur ausgebildete Moderatoren zu verwenden, die alle Aspekte der Methode beherrschen und sie erfolgreich umsetzen können. Eine Liste der zertifizierten Moderatoren ist bei der Association of Master Trainers in the LEGO SERIOUS PLAY erhältlich (<https://seriousplay.training/>).

Reflexion über die vorangegangenen Übungen zu Sprachschwierigkeiten, Sprachenlernen, Interkulturalität und internationalen Talenten, sowie Aufforderung, die Verbindungen und das Geschichtenerzählen der einzelnen Teilnehmer zu finden, wobei auf Hinweise und Kommentare zu den Lücken geachtet wird.

KAPITEL 3: Persönliches IKIGAI

Dieses Kapitel führt in das Konzept IKIGAI und dessen Bedeutung für die Berufsberatung internationaler Talente ein.

3.1 Was ist IKIGAI?

Ikigai bedeutet grob übersetzt "ein Grund zu sein" oder "das, was einen morgens aus dem Bett bringt". Es ist ein starkes Konzept, das die Elemente Leidenschaft, Mission, Beruf und Berufung zu einem sinnvollen und erfüllten Leben verbindet.

IKIGAI ist ein japanisches Konzept, das eine Richtung oder einen Sinn im Leben haben bedeutet.

Die Idee dahinter ist, dass man, wenn man die Schnittmenge dieser vier Elemente findet, ein Gefühl von Sinn und Erfüllung in seinem Leben entdecken kann.

Das Oxford English Dictionary definiert ikigai als "eine *motivierende Kraft; etwas oder jemand, der einer Person einen Sinn oder einen Grund zum Leben gibt*". Allgemeiner kann sich der Begriff auf etwas beziehen, das Freude und Erfüllung bringt. Der Begriff besteht aus zwei japanischen Wörtern:

- » *iki* (生き, "Leben, lebendig")
- » *kai* (甲斐, "(eine) Wirkung; (ein) Ergebnis; (eine) Frucht; (ein) Wert; (eine) Verwendung; (ein) Vorteil; (kein, wenig) Nutzen" (fortlaufend gesprochen als gai), um zu einem Grund für das Leben zu gelangenj (am Leben sein); einen Sinn für (das) Leben; was das Leben lebenswert macht; eine 'raison d'être'.



3.2 Warum ist IKIGAI für die Berufsberatung wichtig?

Laut einer Studie von Michiko Kumano bedeutet ikigai, wie es im Japanischen beschrieben wird, in der Regel das Gefühl der Vollendung und Erfüllung, das sich einstellt, wenn man seinen Leidenschaften folgt.

In Bezug auf die Karriere kann ikigai Ihnen helfen,

- » Ihren persönlichen Weg zu finden, eine Arbeit, die Sie lieben, in der Sie gut sind und die einen Unterschied in der Welt macht;
- » in Ihrem Beruf erfolgreich zu sein, da Sie motivierter und leidenschaftlicher an Ihre Arbeit herangehen.

Der Begriff ist sehr nützlich für die Berufsberatung und unterstützt die Suche nach einem Beruf, der die *vier Bereiche des ikigai* übergreifend einschließt.

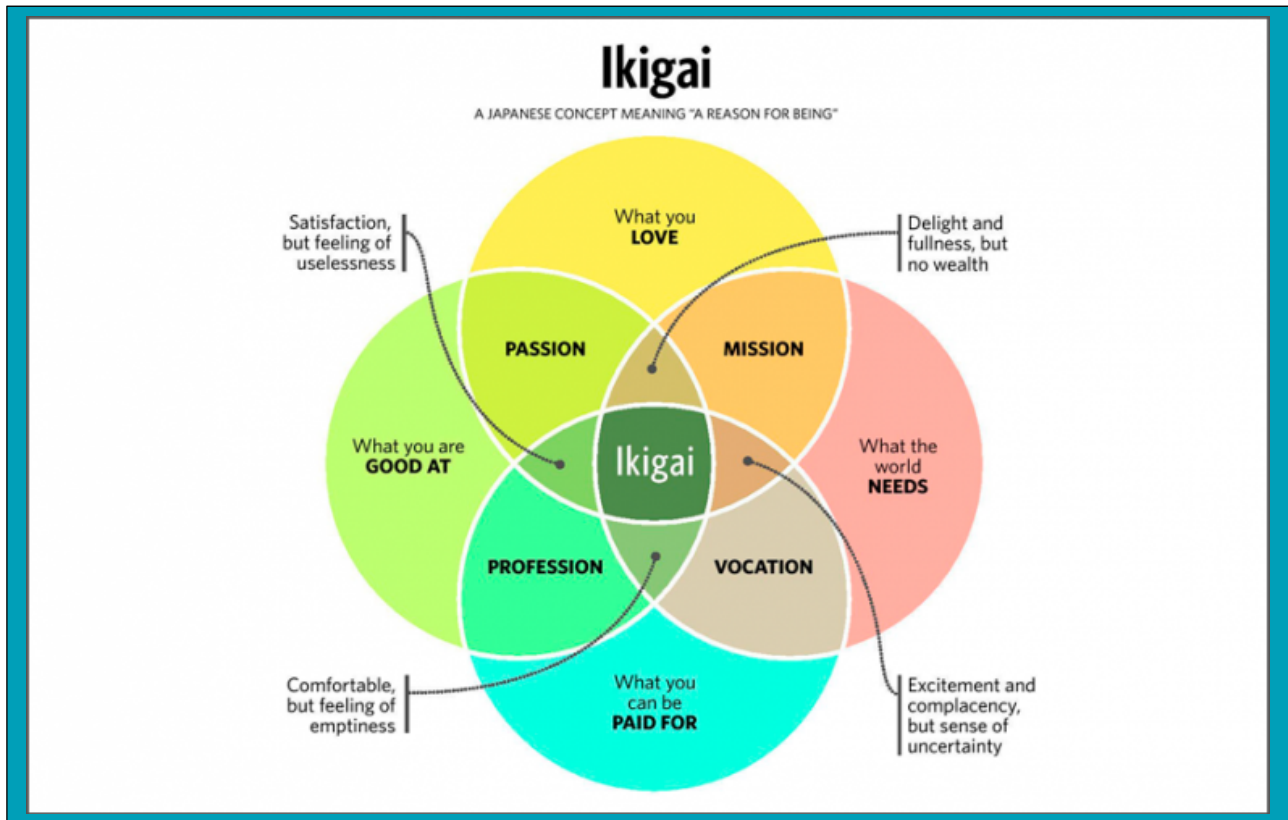
Leidenschaft: Was Sie lieben und gerne tun, sich auf Aktivitäten und Hobbys bezieht, die ihnen gewöhnlich Freude und Aufregung bereiten.

Mission: Was die Welt braucht oder wozu Sie sich verpflichtet fühlen, um einen Beitrag zur Gesellschaft zu leisten, um etwas Positives zu bewirken und durch Ihren Beitrag ein Gefühl der Erfüllung finden.

Berufung: Was Sie gut oder am besten können und was mit Ihren Stärken und Fähigkeiten zusammenhängt.

Beruf: Wofür Sie bezahlt werden können, eine Karriere oder eine Stelle, die es Ihnen ermöglicht, finanziell über die Runden zu kommen.

Die Idee hinter ikigai ist, dass Sie, wenn Sie die Schnittmenge dieser vier Elemente finden, ein Gefühl von Sinn und Erfüllung entdecken können.



Nur wenn Sie diese vier Aspekte von ikigai in Einklang bringen, werden Sie in Ihrem Leben und Ihrer Karriere ein Gefühl von Sinn und Bedeutung finden. Es ist wichtig zu verstehen, dass das Erreichen von ikigai ein Prozess ist und nicht von heute auf morgen geschehen kann. Es erfordert Anstrengung, Selbstreflexion, Erkundung und manchmal erhebliche Veränderungen im Leben, um Ihre Leidenschaften, Fähigkeiten, Werte und beruflichen Ziele in Einklang zu bringen.

Hier sind einige Schritte, die Sie unternehmen können, um Ihr ikigai in Ihrer Karriere zu finden:

- **Überlegen Sie, was Sie lieben**

Was ist Ihre Leidenschaft? Welche Aktivitäten machen Ihnen Spaß? Was lässt Sie lebendig werden? Nehmen Sie sich Zeit zur Selbstreflexion und denken Sie gründlich über Ihre Leidenschaften, Ihre Freude und die Aktivitäten nach, die Ihnen ein Gefühl der Erfüllung bringen.

- **Denken Sie an Ihre Stärken und Talente**

Worin sind Sie gut? Welche Fähigkeiten und Fertigkeiten haben Sie? Wofür machen Ihnen andere Komplimente? Erkennen Sie Ihre Fähigkeiten, Talente und Bereiche, in denen Sie besonders gut sind. Überlegen Sie, wie Sie diese Stärken einsetzen können, um etwas Positives zu bewirken.

- ***Überlegen Sie, was die Welt braucht***

Welche Probleme erkennen Sie in der Welt, die Sie lösen möchten? Welche Fähigkeiten oder Talente könnten Sie einsetzen, um etwas zu bewirken? Recherchieren Sie verschiedene Karrierewege, Branchen oder Berufe, die mit Ihren Leidenschaften Ihrer Mission und Ihren Fähigkeiten übereinstimmen.

- ***Beurteilen Sie Ihre Verdienstmöglichkeiten***

Für welche Art von Arbeit können Sie bezahlt werden? Welche Art von Gehalt würde ausreichen, um Ihren Lebensstil zu finanzieren?

Nachdem Sie diese vier Faktoren bedacht haben, können Sie Ihre Optionen eingrenzen und eine Karriere finden, die Ihrem ikigai entspricht, wobei Sie berücksichtigen müssen, dass Sie sich oft auf Veränderungen einlassen, Ihre Fähigkeiten stärken, geduldig und beharrlich sein müssen und dass es Zeit und Mühe kosten kann.

Denken Sie auch daran, dass ikigai keine einmalige Sache ist und sich weiterentwickeln kann, weil es eine fortlaufende Entdeckungsreise ist. Ihr ikigai kann sich im Laufe der Zeit verändern, und es ist in Ordnung, Ihren Weg anzupassen, wenn Sie neue Erkenntnisse und Erfahrungen sammeln. Das Wichtigste ist, dass Sie weiter erkunden, lernen und an Ihrer Suche nach Erfüllung und Sinn in Ihrer Karriere und Ihrem Leben wachsen.

3.3 BEISPIEL: IKIGAI auf die Berufsberatung angewendet

Ein Beispiel für IKIGAI in der Berufsberatung ist das Projekt *ECHOO PLAY* im Rahmen des Erasmus+-Programms. Link: <https://www.echooplay.eu>

Der Methodenworkshop wurde von einigen Prinzipien des LEGO® SERIOUS PLAY® inspiriert und diente dazu, Pädagogen bei dessen Nutzung für eine bessere Berufsfindung zu unterstützen.

Die Teilnehmer werden gebeten, Modelle in einem methodischen Rahmen auf der Grundlage des ikigai zu erstellen und über die Lücken zu reflektieren, um das Zentrum des Modells zu erreichen.

Die Methode ist je nach Profil der Teilnehmer leicht unterschiedlich: Schüler in der Berufsausbildung oder in der Sekundarstufe, Migranten oder Arbeitslose.



3.4 Die Bedeutung von IKIGAI für internationale Talente

Ikigai und Talente sind sehr eng miteinander verknüpft, da sie beide eine wichtige Rolle bei der Suche nach Erfüllung und Sinn im Leben spielen, auch bei der beruflichen Entwicklung.

Der Begriff "*internationale Talente*" bezieht sich in der Regel auf Personen, die über einzigartige Fähigkeiten,

Das Konzept ikigai kann äußerst wichtig für internationale Talente sein, die eine Beratung für eine Karriere in einem anderen Land suchen.

Fachkenntnisse oder Qualifikationen verfügen, die von Organisationen oder Unternehmen in verschiedenen Ländern benötigt werden. Diese Personen können mehrere Sprachen fließend sprechen, über spezielle Kenntnisse oder Fähigkeiten verfügen oder in der Lage sein, sich schnell an neue Kulturen anzupassen.

Der Begriff ikigai kann äußerst wichtig für internationale Talente sein, die eine Berufsberatung für eine Karriere in einem anderen Land suchen.

Wenn jemand nach Möglichkeiten sucht, die mit seinem ikigai übereinstimmen, ist es wahrscheinlicher, dass er oder sie eine sinnvolle und erfüllende Arbeit unabhängig vom Standort findet.

Im Falle internationaler Talente ist es wichtig, *Rollen oder Projekte zu finden, die es ihnen ermöglichen, ihre Leidenschaften, Fähigkeiten und ihr Fachwissen zu nutzen und gleichzeitig einen positiven Einfluss auf die Welt zu nehmen und eine nachhaltige und faire Vergütung zu erhalten, aber auch ein tiefes Gefühl von Sinn und Zufriedenheit in ihrem beruflichen Leben zu erfahren.*

Ein internationales Talent, das mehrere Sprachen fließend spricht, könnte beispielsweise als Übersetzer oder Dolmetscher arbeiten und Menschen aus verschiedenen Kulturen bei der Kommunikation helfen. Oder ein Talent mit Spezialkenntnissen in einem bestimmten Bereich könnte seine Fähigkeiten als Berater nutzen, um Unternehmen und Organisationen bei der Lösung von Problemen zu helfen.



Für internationale Talente, die nach Karrieremöglichkeiten im Ausland suchen, kann das Verständnis ihres ikigai in vielerlei Hinsicht hilfreich sein.

- » **Berufliche Orientierung:** Understanding Das Verständnis ihres ikigai könnte internationalen Talenten dabei helfen, sich auf Bereiche, Branchen oder spezifische Jobrollen zu konzentrieren, die ihren Leidenschaften und Stärken entsprechen, und so die Wahrscheinlichkeit erhöhen, eine sinnvolle Arbeit in einem anderen Land zu finden.
- » **Kulturelle Integration:** Das Gefühl einen Sinn und eine Richtung zu haben, kann die kulturelle Integration und Anpassung an ein neues Land und eine neue Gesellschaft erleichtern. Das Gefühl, mit seiner Arbeit zufrieden zu sein wirkt sich mit Sicherheit positiv auf das allgemeine Wohlbefinden der Talente und ihre Fähigkeit aus, sich an andere Kulturen anzupassen.
- » **Motivation und Resilienz:** Eine Karriere im Ausland kann mit Herausforderungen wie Sprachbarrieren, kulturellen Unterschieden und Heimweh verbunden sein. Ein ausgeprägter Sinn für ikigai ist eine wertvolle Quelle der Motivation und der Widerstandsfähigkeit in schweren Zeiten.
- » **Chancen ergreifen:** Internationale Talente, die sich ihres ikigai bewusst sind, entwickeln die Fähigkeit, Chancen wahrzunehmen, die mit ihren Werten und Zielen übereinstimmen.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Suche nach dem eigenen ikigai für internationale Talente eine Reise und kein Ziel ist und dass sie eine wichtige Rolle dabei spielen kann, ein erfülltes und zielgerichtetes Leben zu führen und eine Karriere zu verfolgen, unabhängig davon, ob sie in ihrem Heimatland oder im Ausland nach Möglichkeiten suchen.

3.5 IKIGAI und Translanguaging

Sprache ist ein Portal, um Erfüllung im Leben zu finden. Sie gibt uns einen Sinn in der Bindung zu anderen Personen. Flüssige Kommunikation bedeutet, dass wir dabei sind, unsere Ziele zu erreichen. Wann immer unsere Botschaft nicht ankommt, fühlen wir uns ängstlich und verloren. Diese Erfahrung ist besonders relevant für Personen, die in anderen Gesellschaften mit einer Sprache leben, die sie nicht beherrschen. Sprachbarrieren halten buchstäblich Personen davon ab, ihre Bedürfnisse zu erfüllen, von der einfachen Lust auf etwas bis hin zu ernststen gesundheitlichen Problemen.

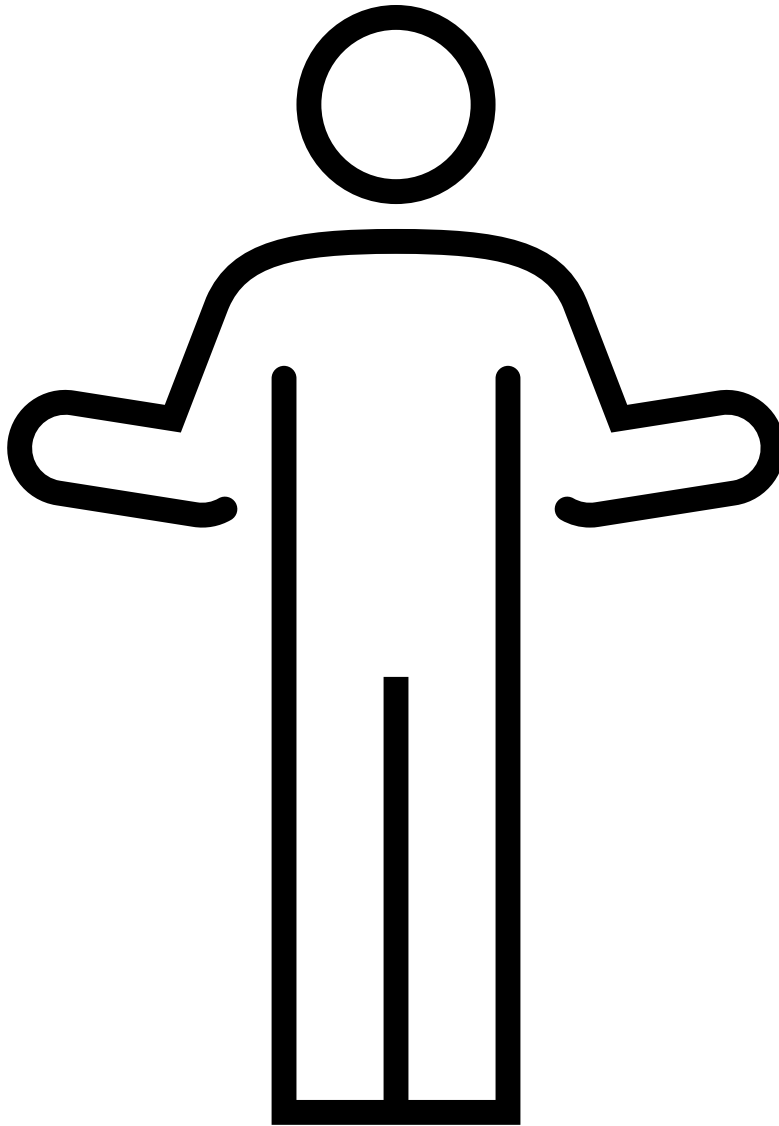
Translanguaging ist ein Rahmen, der u.a. darauf abzielt, den Zugang zu Dienstleistungen für internationale Talente zu erleichtern. Translanguaging baut Barrieren dadurch ab, dass mehrsprachige Personen ihr gesamtes Sprachrepertoire einsetzen können. In der Praxis bedeutet dies, dass sie in der Lage sein müssen, diejenige Sprache zu verwenden, die ihren Bedürfnissen in einer bestimmten Situation am besten gerecht wird. Mehrsprachige Personen haben zum Beispiel ein stärkeres emotionales Verhältnis zu ihrer Erstsprache. Deshalb sprechen sie entspannter über "emotionale" Themen in dieser Sprache. Obwohl eine mehrsprachige Kommunikation zu mehr befähigt und erfüllender ist, gewöhnen sich internationaler Talente an Sprachbarrieren, trotz deren negativer Konsequenzen. LangWork hat die folgenden Aktivitäten identifiziert, welche internationalen Talenten helfen, ihre sprachlichen Bedürfnisse zu definieren. Siehe den LangWork Practice Catalogue.

Sprachporträt

Dies ist eine einfache Reflexionsübung, die persönliche emotionale Beziehungen zu Sprachen herausstellen soll. Die Aktivität kann einzeln oder in einer Gruppe durchgeführt werden. Das benötigte Material schließt ein Handout mit den Umrissen einer menschlichen Silhouette ein. (Sie können diese Seite ausdrucken oder eine andere Vorlage verwenden), sowie Buntstifte. Zielgruppe sind mehrsprachige Personen oder solche, die in einer mehrsprachigen Umgebung leben.

Aufgabe ist es, eine Körperkarte von Sprachen zu zeichnen. Dies erfolgt, indem man Körperteile der Silhouette bunt einfärbt. Die Farben symbolisieren die Sprachen einer Person, und deren Verortung die Beziehung, die man zu einer Sprache hat, oder deren Bedeutung im eigenen Leben. Es können Sprachen sein, die man schon kennt oder die man in seinem Umfeld verwendet. Es ist in Ordnung, die Silhouette so anzupassen, dass sie dem Ausführenden besser entspricht. Das Sprachporträt schließt eine Legende zur Erläuterung der Symbolik ein.

Nach Fertigstellen des Porträts ist es an der Zeit, über das sprachliche Gleichgewicht nachzudenken. Werden die sprachlichen Bedürfnisse des Ausführenden erfüllt? Wenn nicht, was kann er oder sie tun, um diese Bedürfnisse zu erfüllen?



Sprachtagebuch: Comics

Das Sprachtagebuch ist ebenfalls eine Reflexionsübung. Es kann verschiedene Formen annehmen: Text, Zeichnungen ... Jede Sprache kann verwendet werden. Ziel des Tagebuchs ist es, Erfahrungen eine gewisse Struktur (in Form einer Geschichte) zu geben, durch die sie besser verarbeitet werden können. Das Tagebuch kann von einer Einzelperson oder einer Gruppe geführt werden. Im letzteren Fall dient es der Unterstützung. Mitglieder einer Tagebuchgruppe können zunächst ihre Einsichten zu den Einträgen anderer erläutern, alternative Vorschläge zur Problemlösung machen. Dann kann das Teilen von Tagebucheinträgen veranschaulichen, dass bestimmte Erfahrungen gängig sind und man nicht allein mit einem Problem bleibt.

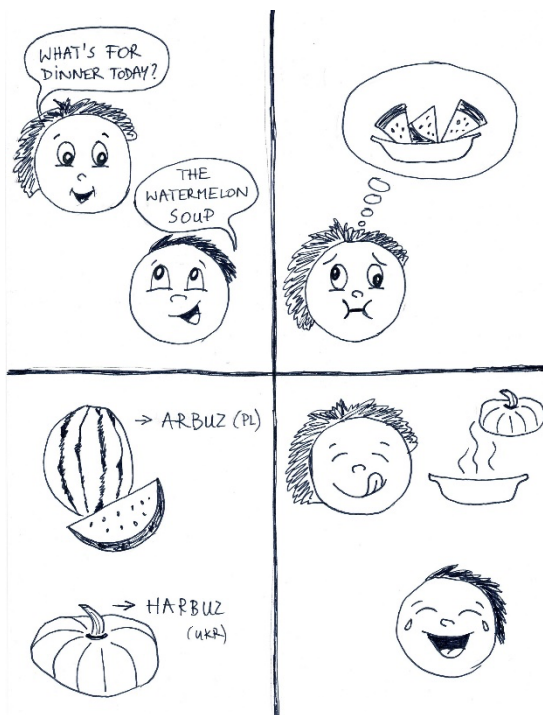
Mehrsprachige Begegnungen rufen allerlei Gefühle hervor, von unangenehmem Stress bis zu Stolz. Ein Tagebuch führen zwingt Nutzer einer Sprache dazu, einer Erfahrung Struktur zu geben und sie so besser zu verstehen. Reflexionen geben so mehr Kontrolle darüber, wie man auf Sprachpraktiken reagiert. Sprachtagebücher können verschiedene Formen annehmen, von einem in irgendeiner oder mehr mehrsprachig geschriebenen Text bis hin zu Zeichnungen. Eine

Art, über sprachliche Begegnungen durch eine künstlerische Aktivität zu reflektieren, besteht darin, einen Comic aus vier Bildern zu zeichnen. Nach Fertigstellen der Zeichnung sollten Teilnehmer dazu ermutigt werden, über die Geschichten zu sprechen.

Hier sind einige Leitfragen für eine solche Diskussion:

- 1 Wenn Ihre Geschichte von einer Sie überwältigenden Unsicherheit handelt, können Sie sich einen anderen Ablauf vorstellen, in der sie bewältigt wird? Was wäre in diesem Augenblick nötig, damit Sie nicht überwältigt werden?
- 2 Wenn Ihre Geschichte erzählt, wie Sie erfolgreich mit Ihrer Unsicherheit umgegangen sind, können Sie beschreiben, was dies ermöglichte? Ging es dabei um Ressourcen, Einstellungen, Unterstützung, Werkzeuge, die Ihnen zur Verfügung standen? I
- 3 Wenn weitere Personen auftreten, können Sie die Geschichte aus deren Perspektive erzählen? Verändert dies Ihr Verständnis der Situation?

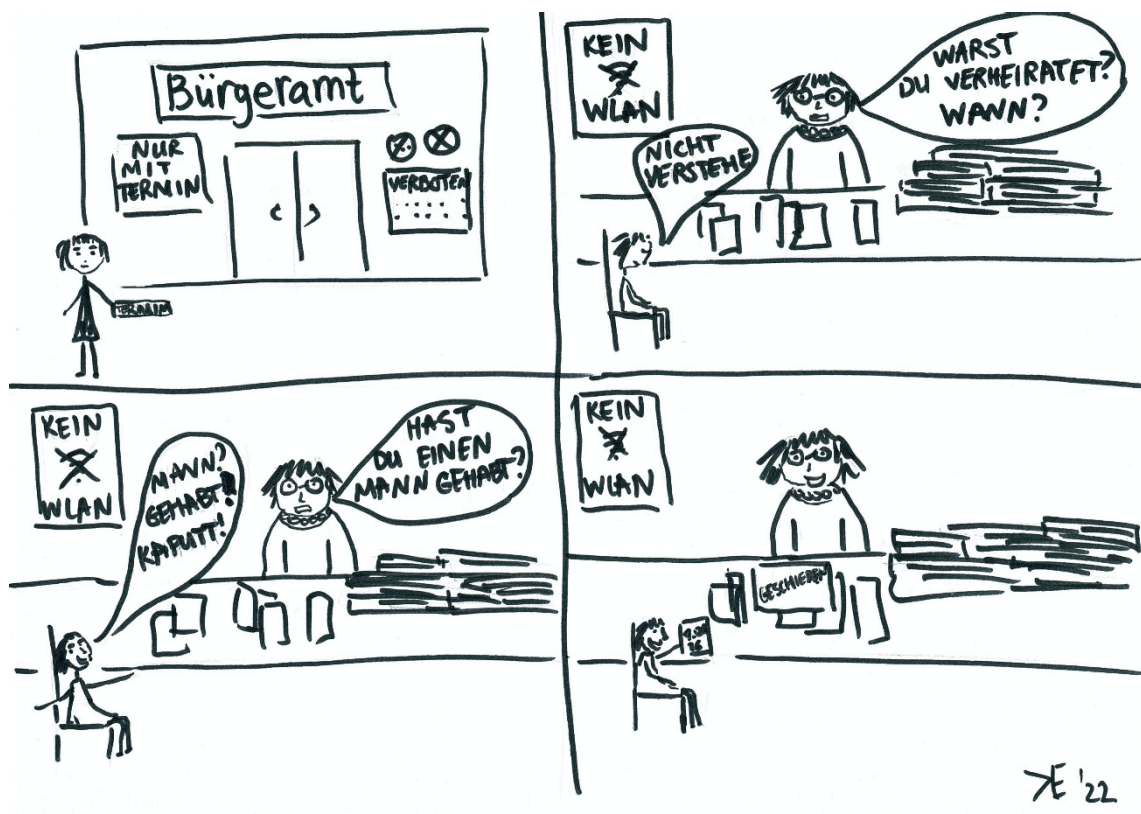
Beispiele für Comics, die von Teilnehmern der LangWork-Schulung erstellt wurden



Figur 2 Ein Comic über „falsche Freunde“



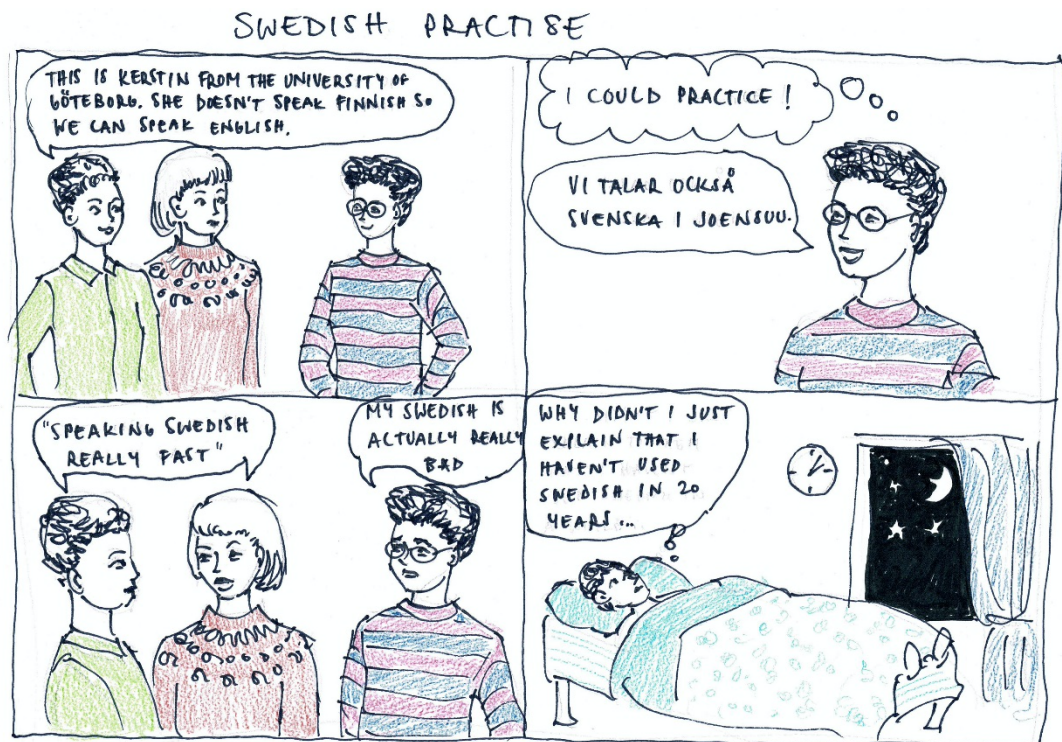
Figur 1 Ein Comic über Fremdsprachenangst



Figur 4 Ein Comic über Herausforderungen in formalen Situationen



Figur 3 Ein Comic über Bloßstellen



Figur 5 Ein Comic über eingestorete Sprachkenntnisse



Figur 6 Ein Comic über Zugehörigkeit

KAPITEL 4: Neue EUROPASS–Lehrpläne und Personal Branding

In diesem Kapitel geht es um Werkzeuge und Ansätze, die in der Berufsberatung internationaler Talente von Bedeutung sind:

- Das neue EUROPASS–System der Europäischen Kommission, das Mobilität, Transparenz und die Anerkennung von Fertigkeiten und Qualifikationen in Europa fördert.
- Personal Branding: eine Methode, um eine persönliche Identität zur Beschäftigungsfähigkeit entwickelt und fördert.

4.1 EUROPASS



europass
European Union

EUROPASS *is besteht aus einer Reihe von Online-Werkzeugen und –Informationen, die bei jedem Lernschritt und der beruflichen Karriere helfen.*

Ob während des Studiums, beim Einstieg in den ersten Job oder bei der Suche nach neuen Herausforderungen, EUROPASS kann Fähigkeiten und Qualifikationen effektiv vermitteln.

Die Europäische Kommission bietet diesen Service kostenlos und in 31 verschiedenen Sprachen an.

Damit unterstützt die Kommission Menschen dabei, ihr Potenzial voll auszuschöpfen und in ganz Europa Möglichkeiten zu finden, die ihren persönlichen Fähigkeiten und Erfahrungen entsprechen.

Europass ermutigt zum nächsten Schritt beim Lernen oder im Beruf:

- Anleitung, über gegenwärtige Fertigkeiten und Erfahrungen nachzudenken;
- Selbstpräsentation durch maßgeschneidertes und vertrauensvolles Lernen und Arbeitsgelegenheiten in ganz Europa;
- Vereinfachtes Verfassen von Lebensläufen und Anschreiben durch anpassbare Vorlagen;
- Zutreffende Informationen über Arbeiten und Lernen in Europass;
- Wichtige Links zu unterstützenden Netzwerken.

Werkzeuge zur Unterstützung des Lernens und der beruflichen Entwicklung

Europass bietet kostenlose Online-Werkzeuge, die Lernende, Arbeitnehmer und Arbeitssuchende in ganz Europa unterstützen, z. B. durch

» *Europass-Profil*

[Europass-Profil](#) hilft bei der Beschreibung von Fähigkeiten, der Suche nach interessanten Stellen und Lernangeboten, der Verwaltung von Bewerbungen und dem Erstellen von Lebensläufen und Anschreiben.

» *Europass-Lebenslauf-Editor*

Mit dem [Europass-Lebenslauf-Editor](#) können

- o Lebensläufe erstellt und aktualisiert werden;
- o eine Vielzahl unterschiedlicher Vorlagen verwendet werden;
- o können diese auf einem Gerät oder in der Europass-Bibliothek gespeichert werden;
- o Lebensläufe leicht in 31 Sprachen geteilt werden.

» *Editor für Anschreiben*

Mit dem [Europass-Editor für Anschreiben](#) kann ein strukturiertes, optisch ansprechendes und professionelles Anschreiben unter Verwendung einer Vielzahl von Vorlagen erstellt werden.

» *Diplomzusatz*

Der [Diplomzusatz](#) bietet Informationen, die das Verständnis der im Rahmen der Hochschulbildung erworbenen Kenntnisse und Fertigkeiten erleichtern.

» *Europass-Zeugnislerläuterung*

Die [Zeugnislerläuterung](#) liefert Informationen, die das Verständnis der in der Berufsausbildung erworbenen Kenntnisse und Fähigkeiten erleichtern.

» *Europass-Mobilitätsnachweis*

Der [Mobilitätsnachweis](#) hilft dabei, die während eines Auslandsaufenthalts erworbenen Fähigkeiten auf einfache, einheitliche und verständliche Weise darzustellen.

Für internationale Talente ist es wichtig, den Europass mit einem Schwerpunkt Sprachkenntnisse zu versehen.

Sprachkenntnisse für das Profil können selbst eingestuft werden. Selbsteinstufung bedeutet, dass jemand seine Fähigkeiten reflektieren und sein Niveau beschreiben sollte. Dies kann mit einer einfachen Einstufungstest im Profil erfolgen.

Zur Hilfestellung gibt es Beschreibungen im Einstufungstest, um das Niveau auszuwählen, das am besten Ihren Fähigkeiten (mündliches und Textverständnis, mündlicher und schriftlicher Ausdruck, Interaktion) entspricht. Erworbene Sprachzertifikate können in der Europass-Bibliothek gespeichert werden.

Das Einstufungstest verwendet den Gemeinsamen Europäischen Rahmen für Sprachkenntnisse (CEFR):

<https://europa.eu/europass/de/how-self-assess-your-language-skills>

Einstufungstest Teil I: Verstehen einer Fremdsprache

	Hören	Lesen
C2	Ich habe keinerlei Schwierigkeit, gesprochene Sprache zu verstehen, gleichgültig ob "live" oder in den Medien, und zwar auch, wenn schnell gesprochen wird. Ich brauche nur etwas Zeit, mich an einen besonderen Akzent zu gewöhnen.	Ich kann praktisch jede Art von geschriebenen Texten mühelos lesen, auch wenn sie abstrakt oder inhaltlich und sprachlich komplex sind, z. B. Handbücher, Fachartikel und literarische Werke.
C1	Ich kann längeren Redebeiträgen folgen, auch wenn diese nicht klar strukturiert sind und wenn	Ich kann lange, komplexe Sachtexte und literarische Texte verstehen und Stilunterschiede wahrnehmen. Ich

	Zusammenhänge nicht explizit ausgedrückt sind. Ich kann ohne allzu große Mühe Fernsehsendungen und Spielfilme verstehen.	kann Fachartikel und längere technische Anleitungen verstehen, auch wenn sie nicht in meinem Fachgebiet liegen.
B2	Ich kann längere Redebeiträge und Vorträge verstehen und auch komplexer Argumentation folgen, wenn mir das Thema einigermaßen vertraut ist. Ich kann am Fernsehen die meisten Nachrichtensendungen und aktuellen Reportagen verstehen. Ich kann die meisten Spielfilme verstehen, sofern Standardsprache gesprochen wird.	Ich kann Artikel und Berichte über Probleme der Gegenwart lesen und verstehen, in denen die Schreibenden eine bestimmte Haltung oder einen bestimmten Standpunkt vertreten. Ich kann zeitgenössische literarische Prosatexte verstehen.
B1	Ich kann die Hauptpunkte verstehen, wenn klare Standardsprache verwendet wird und wenn es um vertraute Dinge aus Arbeit, Schule, Freizeit usw. geht. Ich kann vielen Radio- oder Fernsehsendungen über aktuelle Ereignisse und über Themen aus meinem Berufs- oder Interessengebiet die Hauptinformation entnehmen, wenn relativ langsam und deutlich gesprochen wird.	Ich kann Texte verstehen, in denen vor allem sehr gebräuchliche Alltags- oder Berufssprache vorkommt. Ich kann private Briefe verstehen, in denen von Ereignissen, Gefühlen und Wünschen berichtet wird.
A2	Ich kann einzelne Sätze und die gebräuchlichsten Wörter verstehen, wenn es um für mich wichtige Dinge geht (z. B. sehr einfache Informationen zur Person und zur Familie, Einkaufen, Arbeit, nähere Umgebung). Ich verstehe das Wesentliche von kurzen, klaren und einfachen Mitteilungen und Durchsagen.	Ich kann ganz kurze, einfache Texte lesen. Ich kann in einfachen Alltagstexten (z. B. Anzeigen, Prospekten, Speisekarten oder Fahrplänen) konkrete, vorhersehbare Informationen auffinden und ich kann kurze, einfache persönliche Briefe verstehen.
A1	Ich kann vertraute Wörter und ganz einfache Sätze verstehen, die sich auf mich selbst, meine Familie oder auf konkrete Dinge um mich herum beziehen, vorausgesetzt es wird langsam und deutlich gesprochen.	Ich kann einzelne vertraute Namen, Wörter und ganz einfache Sätze verstehen, z. B. auf Schildern, Plakaten oder in Katalogen.

Einstufungstest Teil II: Das Sprechen einer fremden Sprache

	An Gesprächen teilnehmen	Zusammenhängendes sprechen
C2	Ich kann mich mühelos an allen Gesprächen und Diskussionen beteiligen und bin auch mit Redewendungen und umgangssprachlichen Wendungen gut vertraut. Ich kann fließend sprechen und auch feinere Bedeutungsnuancen genau ausdrücken. Bei Ausdrucksschwierigkeiten kann ich so reibungslos wieder ansetzen und umformulieren, dass man es kaum merkt.	Ich kann Sachverhalte klar, flüssig und im Stil der jeweiligen Situation angemessen darstellen und erörtern; ich kann meine Darstellung logisch aufbauen und es so den Zuhörern erleichtern, wichtige Punkte zu erkennen und sich diese zu merken.
C1	Ich kann mich spontan und fließend ausdrücken, ohne öfter deutlich erkennbar nach Worten suchen zu müssen. Ich kann die Sprache im gesellschaftlichen und beruflichen Leben wirksam und flexibel gebrauchen. Ich kann meine Gedanken und Meinungen präzise ausdrücken und meine eigenen Beiträge geschickt mit denen anderer verknüpfen.	Ich kann komplexe Sachverhalte ausführlich darstellen und dabei Themenpunkte miteinander verbinden, bestimmte Aspekte besonders ausführen und meinen Beitrag angemessen abschließen.
B2	Ich kann mich so spontan und fließend verständigen, dass ein normales Gespräch mit einem Muttersprachler recht gut möglich ist. Ich kann mich in vertrauten Situationen aktiv an einer Diskussion beteiligen und meine Ansichten begründen und verteidigen.	Ich kann zu vielen Themen aus meinen Interessengebieten eine klare und detaillierte Darstellung geben. Ich kann einen Standpunkt zu einer aktuellen Frage erläutern und Vor- und Nachteile verschiedener Möglichkeiten angeben.
B1	Ich kann die meisten Situationen bewältigen, denen man auf Reisen im Sprachgebiet begegnet. Ich kann ohne Vorbereitung an Gesprächen über Themen teilnehmen, die mir vertraut sind, die mich persönlich interessieren oder die sich auf Themen des Alltags wie Familie, Hobbys, Arbeit, Reisen, aktuelle Ereignisse beziehen.	Ich kann in einfachen zusammenhängenden Sätzen sprechen, um Erfahrungen und Ereignisse oder meine Träume, Hoffnungen und Ziele zu beschreiben. Ich kann kurz meine Meinungen und Pläne erklären und begründen. Ich kann eine Geschichte erzählen oder die Handlung eines Buches oder Films wiedergeben und meine Reaktionen beschreiben.

A2	Ich kann mich in einfachen, routinemäßigen Situationen verständigen, in denen es um einen einfachen, direkten Austausch von Informationen und um vertraute Themen und Tätigkeiten geht. Ich kann ein sehr kurzes Kontaktgespräch führen, verstehe aber normalerweise nicht genug, um selbst das Gespräch in Gang zu halten.	Ich kann mit einer Reihe von Sätzen und mit einfachen Mitteln z. B. meine Familie, andere Leute, meine Wohnsituation meine Ausbildung und meine gegenwärtige oder letzte berufliche Tätigkeit beschreiben.
A1	Ich kann mich auf einfache Art verständigen, wenn mein Gesprächspartner bereit ist, etwas langsamer zu wiederholen oder anders zu sagen, und mir dabei hilft zu formulieren, was ich zu sagen versuche. Ich kann einfache Fragen stellen und beantworten, sofern es sich um unmittelbar notwendige Dinge und um sehr vertraute Themen handelt.	Ich kann einfache Wendungen und Sätze gebrauchen, um Leute, die ich kenne, zu beschreiben und um zu beschreiben, wo ich wohne.

Einstufungstest Teil III: Schreiben in einer fremden Sprache

Schreiben	
C2	Ich kann klar, flüssig und stilistisch dem jeweiligen Zweck angemessen schreiben. Ich kann anspruchsvolle Briefe und komplexe Berichte oder Artikel verfassen, die einen Sachverhalt gut strukturiert darstellen und so dem Leser helfen, wichtige Punkte zu erkennen und sich diese zu merken. Ich kann Fachtexte und literarische Werke schriftlich zusammenfassen und besprechen.
C1	Ich kann mich schriftlich klar und gut strukturiert ausdrücken und meine Ansicht ausführlich darstellen. Ich kann in Briefen, Aufsätzen oder Berichten über komplexe Sachverhalte schreiben und die für mich wesentlichen Aspekte hervorheben. Ich kann in meinen schriftlichen Texten den Stil wählen, der für die jeweiligen Leser angemessen ist.
B2	Ich kann über eine Vielzahl von Themen, die mich interessieren, klare und detaillierte Texte schreiben. Ich kann in einem Aufsatz oder Bericht Informationen wiedergeben oder Argumente und Gegenargumente für oder gegen einen bestimmten Standpunkt darlegen. Ich kann Briefe schreiben und darin die persönliche Bedeutung von Ereignissen und Erfahrungen deutlich machen.
B1	Ich kann über Themen, die mir vertraut sind oder mich persönlich interessieren, einfache zusammenhängende Texte schreiben. Ich kann persönliche Briefe schreiben und darin von Erfahrungen und Eindrücken berichten.

A2	Ich kann kurze, einfache Notizen und Mitteilungen schreiben. Ich kann einen ganz einfachen persönlichen Brief schreiben, z. B. um mich für etwas zu bedanken.
A1	Ich kann eine kurze einfache Postkarte schreiben, z. B. Feriengrüße. Ich kann auf Formularen, z. B. in Hotels, Namen, Adresse, Nationalität usw. eintragen.

Quelle und Bildnachweise: <https://europa.eu/europass/de>

4.2 Personal Branding

Personal Branding (oder persönliche Markenbildung) bedeutet ein einzigartiges Bild, einen Ruf oder eine Wahrnehmung zu kreieren, die ein Individuum von anderen unterscheiden und seine Werte, Fähigkeiten und Expertise beschreiben. Kurz: Es geht darum, wie Sie sich selbst der Welt präsentieren und von anderen wahrgenommen werden.

Personal Branding ist ein Prozess, der definiert und fördert, wofür Sie als Individuum stehen.

Die Personenmarke beschreibt Erfahrungen, Fertigkeiten und Werten, die Sie von anderen unterscheiden.



Bildnachweis: macrovector, Freepik

Bildnachweis: rawpixel.com, Freepik



Die persönliche Marke ist mit dem *Begriff Ruf und der Außenwahrnehmung eines Individuums* verbunden.

Ziel ist es, ein gut verpacktes Bild von sich selbst in den Köpfen von Einzelpersonen und Organisationen zu vermitteln.

Die persönliche Markenbildung ist ein *sich ständig erneuernder kreisförmiger Prozess*: das bedeutet, dass man sich Tag für Tag weiterentwickeln, sich als Mensch und Fachkraft neu erfinden, sich um eine kontinuierliche Verbesserung der technischen Fertigkeiten und Kompetenzen bemühen und vor allem lernen muss, besser zu kommunizieren.

Der Prozess



Erkenne dich selbst und lerne andere kennen

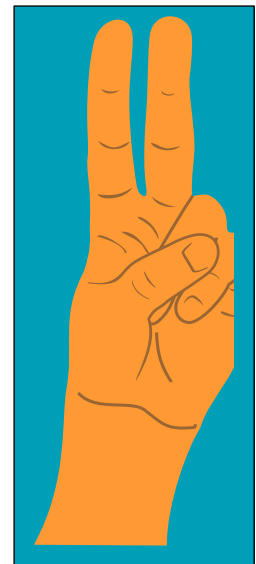
- » *Selbsteinschätzung* (Leidenschaften, Werte, persönliche Ziele und eine Vision)
- » *Sich von anderen bewerten lassen* (was nach außen hin zum Ausdruck gebracht wird, ausgehend von den uns am nächsten Stehenden)
- » Meine *Konkurrenten* kennen (Wer sind Sie? Was haben sie mit mir gemeinsam? Worin unterscheiden sie sich von mir?)
- » *Ziel*: Wen spreche ich an?

Sich selbst ausdrücken

Werkzeuge zur Kommunikation deiner Marke auswählen (LinkedIn, soziale Netzwerke, Lebensläufe, einschließlich Misserfolgen)

Wichtige Kriterien

- » *Klarheit*
- » *Konsistenz* (Inhalte)
- » *Konstanz* (Planung einer Kommunikationsstrategie)





Chancen für das Internet analysieren

Der digitale Ruf beruht darauf,

- » wie stark sich andere auf von ihnen veröffentlichte Inhalte *einlassen*
- » wie viele *Follower*, Likes and Reshares Sie erzielen.
- » welche *Stimmungen* Ihre Inhalte erzeugen
- » Blogs/Sites - *analytische Daten*

Schematische Vorlage zur persönlichen Markenbildung

Diese Vorlage dient dazu, über die Hauptaspekte Ihrer Personenmarke nachzudenken. Bei richtiger Verwendung hilft Sie Ihnen dabei, Ihre einzigartigen Eigenschaften zu identifizieren. Es ist eine visuelle Darstellung Ihrer Marke und dessen, was sie antreibt. Sie können die Vorlage mit einem Karrierecoach besprechen, um Feedback zu erhalten und Verbesserungsvorschläge zur Markenentwicklung zu erhalten. Denken Sie daran, die Darstellung regelmäßig neu zu bewerten und zu aktualisieren, denn Marken müssen sich an veränderte Umstände anpassen.

Mehr Information zum Bearbeiten dieser Vorlage finden Sie in dieser (englischsprachigen) [Anleitung](#) oder unter dem folgenden Link:

<https://www.brandcredential.com/post/creating-your-personal-branding-canvas-a-step-by-step-guide>.

Sie können die Vorlage auch hier herunterladen:

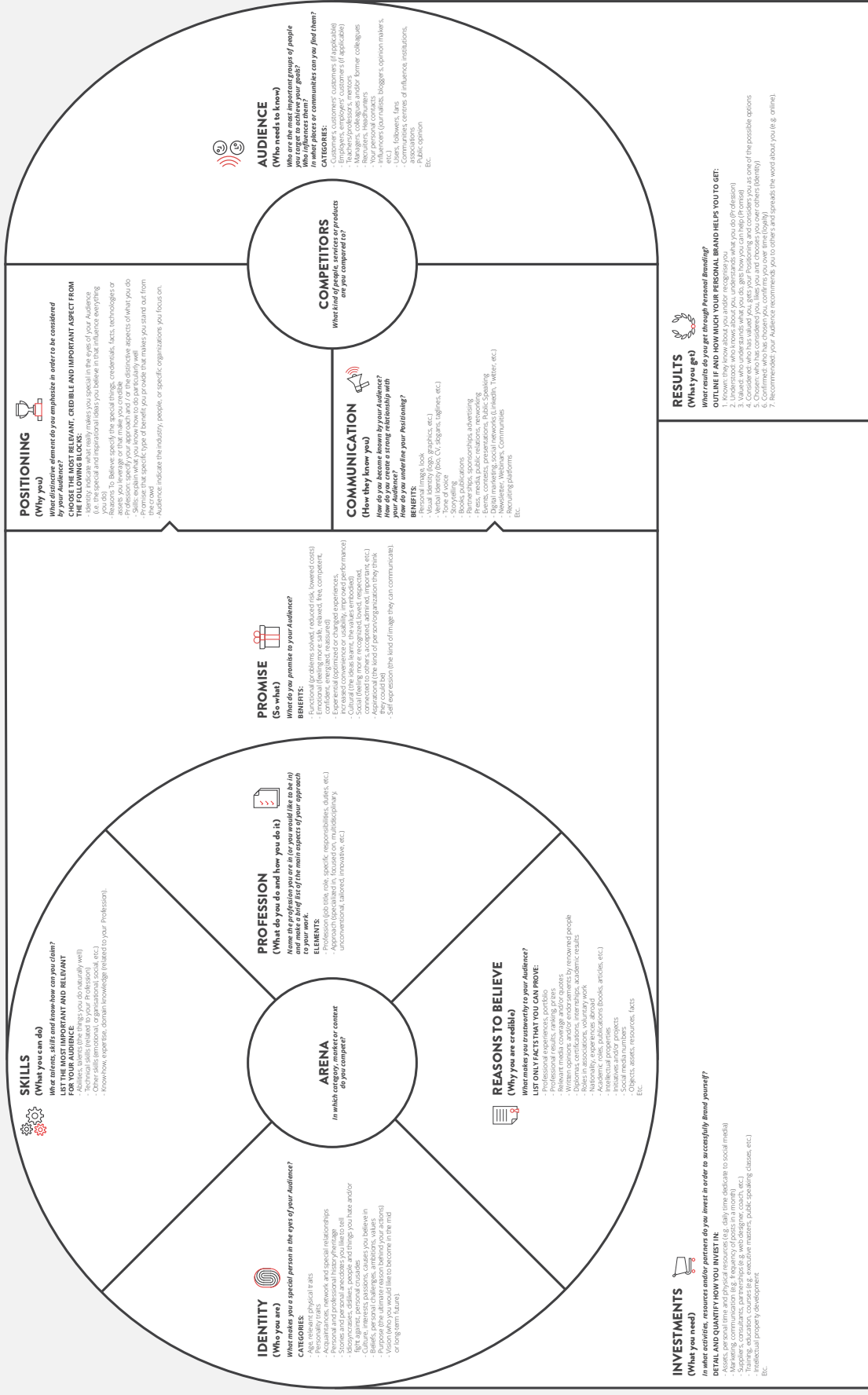
<https://bigname.pro/personal-branding-canvas/>

Zoom in to read the small print. Print on a large format paper.

THE PERSONAL BRANDING CANVAS

Write your name
DESIGNED BY

Why do you want to do Personal Branding?
GOAL



4.3 Sprachkenntnisse und persönliche Markenbildung

Sprachkenntnisse sind ein wichtiges Element für die Chancen auf eine Anstellung. Doch bestehen auf dem Arbeitsmarkt oft Vorurteile gegenüber Personen, die eine Zweitsprache am Arbeitsplatz nutzen. Zahlreiche Personen, und auch Personaler, kommen zu einer negativen Beurteilung wegen eines fremdländischen Akzents oder aufgrund von sprachlichen Missverständnissen. Eine sprachliche Panne drängt kann dann die beruflichen Kompetenzen einer Person in den Hintergrund drängen. LangWork schlägt im Praktikenkatalog Übungen für internationale Talente vor, durch die sich diese als fähige Sprachnutzer präsentieren können.

Kreatives Schreiben

Soziale Medien, wie etwa LinkedIn, sind eine nützliche Plattform, um die eigene persönliche Marke durch kurze Posts oder Kommentare bekannt zu machen. Lesen Sie Inhalte, die von Profis aus Ihrer Branche veröffentlicht werden, um sich mit Fachtermini oder einem gängigen Erzählstil vertraut zu machen. Durch Posten in der Zielsprache können Sie Ihre Sprachkenntnisse verbessern und Ihre berufliche Identität unter Beweis stellen. Seien Sie transparent, wenn es um Ihren Status als Zweitsprachler geht – Sie nutzen den digitalen Raum zur Übung und zum Lernen. Stellen Sie Klarheit in den Mittelpunkt und machen Sie sich keine übertriebenen Sorgen um einen korrekten Ausdruck. Nachdem Sie eine Sammlung von Posts zusammengestellt haben, könne Sie diese in Ihr Sprachenportfolio aufnehmen.

Sprachentaschentagebuch

Neue Wörter in einem Taschennotizbuch aufzuschreiben, hilft Ihnen sehr dabei, sich an sie in einer schnelllebigen Alltagssituation zu erinnern. Schreiben Sie Wörter zunächst auf und schlagen Sie später ihre Bedeutung in einem Wörterbuch oder über eine Suchmaschine nach. Sie können Ihr Glossar auch dazu benutzen, mit einem sprachgewandteren Kollegen oder einer Kollegin ins Gespräch zu kommen. Gespräche über die Bedeutung oder die richtige Verwendung spezifischer Wörter oder einer Satzform sind ein ausgezeichnetes Lernmittel. Gleichzeitig machen Sie durch Ihr Verhalten den Eindruck einer sorgfältigen und gut organisierten Person – und das ist sicher eine gute Sache für Ihre Marke.

Sprachnutzerportfolio

Ein Portfolio ist eine Mappe, mit der Sie eine Auswahl von Projekten einem potenziellen Kunden oder Arbeitgeber präsentieren. Mit einem Sprachnutzerportfolio tun Sie etwas Ähnliches zu Ihren mehrsprachigen Kompetenzen. Konzentrieren Sie sich dabei auf Ihre fachsprachlichen Kenntnisse, um die üblichen Sprachzertifikate zu ergänzen, die selten diesen Aspekt berücksichtigen.

Eine Vorlage für ein Sprachnutzerportfolio finden Sie [hier](#) oder können sie von der LangWork-Website herunterladen: <https://langwork.eu/results>.

Bibliographie und Links zu externen Materialien und Ressourcen

Veröffentlichungen

- Cedefop, European Commission, ETF, ILO, OECD, UNESCO - Investing in career guidance 2021: https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/2021-09/investing_in_career_guidance.pdf
- Cedefop, European Commission, ETF, ILO, OECD, UNESCO - Investing in career guidance. The case for workers 2023: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/---ifp_skills/documents/publication/wcms_886629.pdf
- European Commission - Implementation Guidelines Erasmus+ and European Solidarity Corps Inclusion and Diversity Strategy - 2021 - <https://erasmus-plus.ec.europa.eu/document/implementation-guidelines-erasmus-and-european-solidarity-corps-inclusion-and-diversity-strategy>
- European Commission Communication on Attracting Skills and Talents https://home-affairs.ec.europa.eu/system/files/2020-09/20170927_communication_on_the_delivery_of_the_eam_en.pdf
- Michele Tuccio, Measuring and Assessing Talent Attractiveness in OECD Countries. OECD 2019 - <https://www.oecd.org/migration/mig/Measuring-and-Assessing-Talent-Attractiveness-in-OECD-Countries.pdf>
- United Kingdom Government, Global Talents, 2023 - https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/1169733/Global_talent.pdf
- Open-source/Introduction to LEGO® SERIOUS PLAY®> - https://www.lego.com/cdn/cs/set/assets/blt8ec1d6ff766ddfd4/LEGO_SERIOUS_PLAY_OpenSource_14mb.pdf
- Harrison Monarth, What's the Point of a Personal Brand? - <https://hbr.org/2022/02/whats-the-point-of-a-personal-brand>

Bücher

- Erin Meyer, The Culture Map: Decoding How People Think, Lead, and Get Things Done Across Cultures, PublicAffairs 2016
- Per Kristiansen, Robert Rasmussen, Building a Better Business Using the LEGO® SERIOUS PLAY®Method, John Wiley & Sons, 2014
- Hector Garcia, Ikigai: The Japanese secret to a long and happy life, Random UK 2016
- Mike Kim, Todd Herman, You Are the Brand: The 8-Step Blueprint to Showcase Your Unique Expertise and Build a Highly Profitable, Personally Fulfilling Business, Morgan James Pub 2021

- Cynthia Johnson, Platform: The Art and Science of Personal Branding, Lorena Jones Books 2019
- William Arruda, Digital You: Real Personal Branding in the Virtual Age, Amer Society for Training & 2019
- Dan Schawbel, Marcus Buckingham, Promote Yourself: The New Rules for Career Success, Griffin 2014
- Dorie Clark, Reinventing You: Define Your Brand, Imagine Your Future, Harvard Business School Pr 2017

Websites

- Euroguidance ist ein Netzwerk nationaler Ressourcen und Informationszentren für die Berufsberatung: <https://www.euroguidance.eu/about-us>
- Die Website der Europäischen Kommission für internationale Talente: https://home-affairs.ec.europa.eu/policies/migration-and-asylum/legal-migration-and-integration/talent-partnerships_de
- The International Career Center: <https://icc.edu/career-services/>
- InterNations: <https://www.internations.org/>
- The World Bank Group's Talent Mobility website: <https://www.forbes.com/sites/rebeccaskilbeck/2019/05/30/talent-mobility-the-key-to-unlocking-your-organizations-potential/>
- OECD Talent Attractiveness 2023 <https://www.oecd.org/migration/talent-attractiveness/>
- HSBC International Talent Acquisition - A Complete Guide: <https://www.businessgo.hsbc.com/en/article/international-talent-acquisition-a-complete-guide>
- LEGOâ SERIOUS PLAYâ from LEGOâ website: <https://www.lego.com/en-it/themes/serious-play/about>
- Italienischer Nationaler Verband für Berufsberater (ASNOR) - www.asnor.it
- CareersNet Cedefop's network of experts in lifelong career guidance and career development was created to monitor policy developments and innovative practices in the EU, EFTA/EEA and EU candidate countries: <https://www.cedefop.europa.eu/en/networks/careersnet>

Werkzeuge

- Ein Gratiswerkzeug zum Aufbau Ihrer Personenmarke: <https://bigname.pro/personal-branding-canvas/>
- Europass-Tools: <https://europa.eu/europass/de/europass-alati>

- Karriereplanung in sechs Schritten: <https://www.indeed.com/career-advice/career-development/career-planning-process>
- Rahmen und Tools zur Karriereplanung: <https://www.hsph.harvard.edu/career-services/career-tools/>