

 oead erasmus+



euroguidance **österreich**

# SKILLS FOR THE FUTURE

Mit Guidance Kompetenzen für die Zukunft stärken

Euroguidance Fachtagung 2023  
Wien, 9. November 2023



IMPRESSUM | **Medieninhaber & Herausgeber:** OeAD-GmbH |  
Ebendorferstraße 7 | 1010 Wien | Sitz: Wien | FN 320219 k | ATU64808925 |  
**Geschäftsführer:** Jakob Calice, PhD | **Redaktion:** Euroguidance Österreich |  
**Lektorat:** Euroguidance Österreich T +43 1 53408-0, info@euroguidance.at |  
**Gestaltung:** Dechant Grafische Arbeiten Wien | **Illustrationen:** Alexandra  
Reidinger | **Wien, Juli 2024**

Finanziert von der Europäischen Union. Die darin vertretenen Standpunkte  
und Ansichten sind die der Verfasser/innen und entsprechen nicht unbedingt  
denen der Europäischen Kommission oder der EACEA. Weder die Europäische  
Kommission noch die Vergabebehörde kann für die Inhalte haftbar gemacht  
werden.

euroguidance österreich

# SKILLS FOR THE FUTURE

**Mit Guidance Kompetenzen für die Zukunft stärken**

Euroguidance Fachtagung 2023

Wien, 9. November 2023





# INHALT

- 6 Vorwort**  
Euroguidance Team
- 1
- 8 Euroguidance im Europäischen  
Jahr der Kompetenzen**  
Carin Dániel Ramírez-Schiller
- 2
- 11 Can everyone craft a sustainable career?**  
Jos Akkermans
- 3
- 14 „Erfahrung sinnvoll nutzen“  
Kompetenz + Beratung für Menschen  
in der Späterwerbsphase**  
Helga Schwarz
- 4
- 18 Ready or Not, Here We Come!  
Is Career Guidance Ready for  
the New Europe?**  
Daniel Hailemariam
- 5
- 22 Kompetenzen entwickeln für die Zukunft!  
Über Skills-stärkende Maßnahmen  
des Arbeitsmarktservices Wien**  
Milica Tomic-Schwingenschlögl
- 6
- 26 „Ausblick ins Grüne“ – Green Jobs und  
niederschwellige Methoden als neue  
Wege für die Zukunft der Bildungs-  
und Berufsberatung!**  
Sigrid Awart
- 7
- 30 Transversal Skills and Competence  
Assessment in Career Guidance  
and Counselling**  
Rebeca García-Murias
- annex 1
- 36 Programm**
- annex 2
- 42 Methodenmarkt**

# VORWORT

LIEBE LESERINNEN  
UND LESER,

mit großer Freude präsentieren wir Ihnen die Publikation zur Euroguidance Fachtagung 2023, die unter dem Motto „**Skills for the future – Mit Guidance Kompetenzen für die Zukunft stärken**“ stand.

Am 09. November 2023 kamen Expertinnen und Experten aus ganz Europa im Kardinal König Haus in Wien zusammen, um die Herausforderungen und Chancen des Arbeitsmarktes im Zusammenhang mit den sich wandelnden Anforderungen an Fertigkeiten und Kompetenzen zu diskutieren. Der Arbeitsmarkt erlebt derzeit einen bedeutenden Wandel, der durch technologische Fortschritte, Automatisierung und die Notwendigkeit nachhaltiger Lösungen für globale Herausforderungen wie die Klimakrise vorangetrieben wird.

In dieser dynamischen Umgebung spielt die Bildungs- und Berufsberatung eine entscheidende Rolle bei der Begleitung von Menschen an Übergängen sowie Vorbereitung auf die Zukunft der Arbeit.

Die Fachtagung konzentrierte sich darauf, welche Kompetenzen zukünftig für eine erfolgreiche Teilhabe an der Arbeitswelt erforderlich sein werden und wie Beraterinnen und Berater Menschen dabei unterstützen können, kontinuierlich ihre Fähigkeiten weiterzuentwickeln.

Besonderes Augenmerk lag darauf, Zugänge zu finden, um auch benachteiligte Personen zu erreichen und ihnen nachhaltige Resilienz zu vermitteln, damit sie sich erfolgreich in einem ständig wandelnden Arbeitsmarkt behaupten können. Die Keynote von **Jos Akkermans**, Associate Professor am Department of Management and Organization der Vrije Universiteit Amsterdam, mit dem Thema „Sustainable careers and career shocks“ leitete die Diskussion ein. Im Anschluss folgte ein interaktiver Austausch über die Arbeitsformen der Zukunft.

Am Nachmittag hatten die Teilnehmenden die Möglichkeit, an einer Vielzahl von **interaktiven Workshops** teilzunehmen, die sich mit Best-Practice-Beispielen und Methoden für die Arbeit in der Bildungs- und Berufsberatung beschäftigten, und deren Nachlese in der vorliegenden Publikation zur Verfügung steht.



© OeAD/APA-Fotoservice/Hörmandinger

Diese Workshops boten den Teilnehmenden ein breites Spektrum an Perspektiven und Anregungen, wie sie ihre Beratungspraxis weiterentwickeln und an die sich wandelnden Anforderungen der Arbeitswelt anpassen können. Ein besonderes Highlight waren der Erasmus+ Corner und der Methodenmarkt, die Gelegenheit boten, Erasmus+ Projekte kennenzulernen und neue Projektideen zu entwickeln.

Die Fachtagung fand im Rahmen des **„Europäischen Jahres der Kompetenzen“** statt, das darauf abzielt, dem lebenslangen Lernen neue Impulse zu verleihen, Innovation und Wettbewerbsfähigkeit zu unterstützen und Kompetenzen und Fertigkeiten zu fördern und anzuerkennen.

Wir möchten allen Referentinnen und Referenten sowie den Teilnehmenden für ihren Beitrag zum Erfolg der Fachtagung danken. Wir hoffen, dass diese Publikation nicht nur eine umfassende Nachlese bietet, sondern auch inspirierende Impulse für Ihre zukünftige Arbeit in der Bildungs- und Berufsberatung liefert.

Der OeAD als Euroguidance Zentrum Österreich wünscht eine inspirierende Lektüre!

Carin Dániel Ramírez-Schiller  
Eva Baloch-Kaloianov  
Susanne Krischanitz  
Arabella Seits



© OeAD/APA-Fotoservice/Hörmandinger

# Euroguidance im Europäischen Jahr der Kompetenzen

## Ziele des European Year of Skills

Das Europäische Jahr der Kompetenzen ist als Antwort auf die wachsenden Herausforderungen in Bezug auf den Fachkräftemangel und den Bedarf an zeitgemäßen Fähigkeiten zu sehen. Die Europäische Kommission identifizierte 28 Berufsgruppen mit einem besonders gravierenden Skills Gap. Unternehmen, insbesondere KMUs, haben Schwierigkeiten, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit den benötigten Kompetenzen zu finden. Die Notwendigkeit von Upskilling und Reskilling wird durch die niedrige Beteiligungsrate an Weiterbildungen (derzeit bei rund 37%) unterstrichen. Zusätzlich verfügt nur etwa die Hälfte der erwachsenen europäischen Bevölkerung über die erforderlichen digitalen Kompetenzen.

Das European Year of Skills hat klare Ziele:

- Förderung von Reskilling und Upskilling
- Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit
- Umsetzung der Digitalen und Grünen Wende

Um diese Ziele zu erreichen, setzt die EU auf höhere, effektivere und inklusive Investitionen, eine erhöhte Relevanz der Kompetenzen durch enge Kooperation aller Beteiligten sowie die Anpassung individueller, beruflicher Ambitionen an die Bedürfnisse des Arbeitsmarkts. Darüber hinaus soll der Europäische Arbeitsmarkt für Staatsbürgerinnen und Staatsbürger aus Drittstaaten attraktiver gemacht werden.

## Das Euroguidance Netzwerk im European Year of Skills

Euroguidance spielt eine wichtige Rolle in der Umsetzung der Ziele des Europäischen Jahrs der Kompetenzen. Die inhaltlichen Schwerpunkte des Euroguidance-Netzwerks liegen auf der Entwicklung der europäischen Dimension im Bereich der lebenslangen Beratung und der Information über die europäische Dimension der Beratung sowie den Mehrwert von Mobilität. Die Unterstützung der Kompetenzentwicklung von Beraterinnen und Beratern ist dabei von zentraler Bedeutung.

Um diese Ziele zu erreichen, hat das Euroguidance-Netzwerk unter anderem den „eCourse on Europass“ entwickelt. Dieses Basistraining bietet eine Einführung in das Europass-Portal und seine Tools, einschließlich Profile, CVs und Cover Letter. Weitere Schulungsinhalte befassen sich mit der Nutzung von Europass im Beratungskontext.

## Aktivitäten von Euroguidance Österreich im European Year of Skills

Euroguidance Österreich setzt gezielt auf enge Kooperationen, insbesondere mit Europass, NQR, Erasmus+ Erwachsenenbildung und EPALE. Durch diese Kooperationen sollen Synergien geschaffen und Strukturen aufgebaut werden, die die Qualifikationen und Lernangebote Österreichs europaweit integrieren.

### Im Zentrum der Aktivitäten von Euroguidance

Österreich im Rahmen des Europäischen Jahres der Kompetenzen steht die Euroguidance Fachtagung 2023. Unter dem Titel „Skills for the Future“ setzt sich die Fachtagung vor dem Hintergrund eines sich rapiden wandelnden Arbeitsmarktes mit Überlegungen zu den zukünftig benötigten „Skills“ für eine erfolgreiche Teilhabe an der Arbeitswelt auseinander. Angesichts der fortschreitenden Technologisierung und der Notwendigkeit, sich kontinuierlich neuen Anforderungen anzupassen, gilt es zu erörtern, welche Kompetenzen in der Zukunft besonders gefragt sein werden.

Ein weiterer zentraler Aspekt der Fachtagung betrifft die Rolle der Beraterinnen und Berater in diesem Kontext. Es wird diskutiert, wie Menschen durch sie effektiv unterstützt werden, kontinuierlich Kompetenzen zu erwerben. Die sich ändernden Anforderungen des Arbeitsmarktes erfordern eine fortlaufende Orientierung und Neuorientierung in der beruflichen Entwicklung.

Besonderes Augenmerk wird zudem auf die Frage gelegt, wie benachteiligte Gruppen in diesem dynamischen Umfeld erreicht werden können. Die Fachtagung geht der Herausforderung nach, Zugänge zu schaffen, die es auch Menschen, die aufgrund verschiedener Umstände benachteiligt sind, ermöglichen, nachhaltige Widerstandsfähigkeit aufzubauen. Ziel ist es, Strategien zu entwickeln, die diesen Gruppen den erfolgreichen Zugang und Verbleib in einem sich ständig wandelnden Arbeitsmarkt ermöglichen.

Damit trägt die Euroguidance Fachtagung 2023 aktiv dazu bei, innovative Lösungsansätze für die Herausforderungen der Zukunft zu entwickeln und einen Beitrag zur Gestaltung einer inklusiven und zukunftsfähigen Berufswelt zu leisten. Im Jahr 2023 kooperierte Euroguidance Österreich auch wieder mit anderen nationalen Euroguidance Zentren im Rahmen des Cross Border Seminars „**Working as a Guidance Counsellor in a changing world**“ am 23.–24. Mai 2023 in Dresden unter anderem durch Organisation eines Workshops.

Diese Weiterbildungsveranstaltung ermöglichte fünf österreichischen Beraterinnen und Beratern einen intensiven Austausch über die Herausforderungen und Chancen, die sich aus den Veränderungen am Arbeitsmarkt ergeben.

Die aktive Mitarbeit von Euroguidance Österreich bei der Weiterentwicklung des Europass Portals für die Guidance Community zeigt das Bestreben, österreichische Lernangebote in Europa zugänglich zu machen. Zudem tragen die gemeinsamen Euroguidance/Europass-Module „Mobil in Europa“ an Lehrgängen dazu bei, die europäische Dimension der Beratung in die österreichische Bildungslandschaft zu integrieren.

### Erfolgsgeschichte des Academia-Programms

Die Publikation „**EACEA and the European Year of Skills**“ hebt das erfolgreiche Academia-Programm des Euroguidance Netzwerks hervor. Es ermöglicht Bildungs- und Berufsberaterinnen und Beratern Mobilitätsaufenthalte in Europa, um ihre Fähigkeiten zu stärken und bewährte Praktiken zu teilen. In einer globalisierten Welt, geprägt von Technologisierung und Automatisierung, ist der Austausch von bewährten Methoden entscheidend. Academia bietet die Möglichkeit, internationale Best Practices zu erlernen und Kompetenzen in der lebenslangen Beratung zu erweitern.

Mit 18 teilnehmenden Ländern ist Academia ein transnationales Netzwerk, das verschiedene Perspektiven zusammenführt. Die 12 Study Visits im Jahr 2023 ermöglichten einen transnationalen Austausch und die Schaffung von Synergien. Besonderes Augenmerk liegt auf den Newcomers 2023/24, die das Netzwerk diversifizieren. Die Publikation betont die Bedeutung des Academia-Programms während der Europäischen Woche der beruflichen Qualifikationen 2023.

**Dr. Carin Dániel Ramírez-Schiller** ist seit 2007 Leiterin des Bereichs Erasmus+ Erwachsenenbildung & Querschnittsthemen sowie stellvertretende Leiterin von Erasmus+, ein vom OeAD durchgeführtes Programm.

Kontakt:  
carin.daniel-ramirez-schiller@oead.at

© OeAD/APA-Fotosevice/Hörmandinger



Eröffnung der Euroguidance Fachtagung 2023 durch Carin Dániel Ramírez-Schiller

In Österreich ist Academia essenziell für die Entwicklung der Bildungs- und Berufsberatung. Die Koordination liegt bei der Bildungs- und Berufsberatung Niederösterreich. Diese leistet einen Beitrag zur Professionalisierung, indem es Fachleuten ermöglicht, internationale Best Practices zu erlernen und zur zukunftsfähigen Arbeitswelt beizutragen. Somit ist das Academia-Programm eine zentrale Säule im Rahmen des Europäischen Jahres der Kompetenzen.

### **Ergebnisse des Euroguidance Netzwerk Stakeholder Survey 2023**

Der Euroguidance Netzwerk Stakeholder Survey 2023 ist eine umfassende Untersuchung, die wertvolle Einblicke in die Wirksamkeit und Relevanz der Euroguidance-Aktivitäten bietet. Diese dreiphasige Untersuchung begann mit einer umfassenden Desk Research-Phase, gefolgt von 12 Stakeholder-Interviews und schließlich einem Fragebogen, der von 1.063 Personen beantwortet wurde, darunter 31 aus Österreich.

Die Ergebnisse des Surveys belegen eine hohe Relevanz und Wirksamkeit der Euroguidance-Aktivitäten aus Sicht der Befragten. Beeindruckende 83,9% der Antworten bezeichneten die genutzten Euroguidance-Aktivitäten und Services als „relevant“ oder „sehr relevant“. Darüber hinaus bestätigten 78,8%, dass Euroguidance ihnen geholfen hat, Wissen in ihren gewünschten Themenfeldern zu akquirieren, und 65% gaben an, dank Euroguidance zusätzliche Kompetenzen in ihrer Berufs- und Bildungsberatungstätigkeit erworben zu haben. Die Teilnehmenden an der Studie in Österreich repräsentierten verschiedene Berufsgruppen, darunter Bildungs- und Berufsberater/innen, Lehrer/innen, Manager/innen von Guidance Services, Policy Maker, Ausbildungsverantwortliche, Forschende sowie Mitglieder von EU-Policy Netzwerken. Die Teilnehmenden hatten eine breite Palette von Erfahrungen in der Bildungs- und Berufsberatung, von weniger als einem Jahr bis zu mehr als zehn Jahren.

Die Studie gibt auch Aufschluss darüber, welche Euroguidance-Services und Aktivitäten von den Teilnehmenden genutzt wurden, darunter Konferenzen, Informationsveranstaltungen, Webinare, Zusammenarbeit mit europäischen Netzwerken, Studienbesuche und mehr. Die Relevanz dieser Aktivitäten für den Arbeitsalltag wurde von den Befragten als „sehr relevant“ oder „relevant“ bewertet.

Die gewonnenen Erkenntnisse aus dem Stakeholder Survey 2023 bieten nicht nur eine Momentaufnahme der aktuellen Wahrnehmung von Euroguidance, sondern dienen auch als wertvolle Grundlage für die Weiterentwicklung und Anpassung der Euroguidance-Aktivitäten, um den Bedürfnissen der Zielgruppen noch besser gerecht zu werden – so priorisierten die Teilnehmenden an der Studie Themen wie Bildungs- und Berufsberatungstheorien, Mobilitätsmöglichkeiten, Digitale Innovation, Guidance für Menschen mit Behinderung und Green Guidance.

### **Fazit**

Euroguidance spielt eine wichtige Rolle im Europäischen Jahr der Kompetenzen, indem es durch Schulungen, Mobilitätsprogramme und Kooperationen die Entwicklung zeitgemäßer Fähigkeiten und Kompetenzen fördert. Die Erfahrungen und Erkenntnisse aus den Aktivitäten des Netzwerks tragen dazu bei, Bildungs- und Berufsberater/innen in Europa und Österreich besser auf die Herausforderungen des sich wandelnden Arbeitsmarkts vorzubereiten.



## 2

Jos Akkermans

# Can everyone craft a sustainable career?

Modern careers are more dynamic and complex than ever before due to ongoing societal changes, such as digitalization, automation, and the erosion of the traditional “lifetime employment” perspective of working with one organization for life. We see these changes in practice but also research on careers.

Indeed, virtually all of the most popular theories and concepts in career research focus on how individuals can effectively manage today’s volatile career landscape. This research has offered valuable insights into how individuals can, for example, successfully engage in career decision-making, career transitions, and employability development (for an overview, see Akkermans et al., 2021). But here, we also observe an important tension in career research and practice. On the one hand, there is widespread consensus that careers are more difficult to manage than ever. Yet, on the other hand, there has been an increasingly exclusive focus on the individual “career crafter” at the expense of looking at other, external factors involved in career development.

It is crucial to adopt a broader perspective on modern careers that considers not just the individual career agent but also their broader context and possible changes over time. These three elements – person, context, and time – are central to the perspective of sustainable careers (De Vos et al., 2020). A sustainable career allows people to preserve and renew their (career) resources over time. The individual career actor has a central role – after all, there are as many careers as individuals.

However, individual career actions always evolve in a broader context and can change over time. For example, what people consider to be “successful career strategies” may be culturally dependent. And people’s nonwork situations may play a critical role in their work and career. Such factors may also change over time; for example, family-related issues may become more prominent in the mid-career stage for many people. In short, to truly understand modern careers and guide people in those careers, we must adopt a holistic view that goes beyond only the individual career actor.

Career sustainability is a combination of three factors: happiness, health, and productivity. Happiness can, for instance, be about feeling successful and engaged in your work and career. Health focuses on, for example, physical and mental health. Productivity can be about performance and employability. All three are crucial. If someone is exceptionally productive but compromises their health to do so, this will lead to serious problems at some point in their career.

Jos Akkermans at the Austrian Euroguidance conference 2023

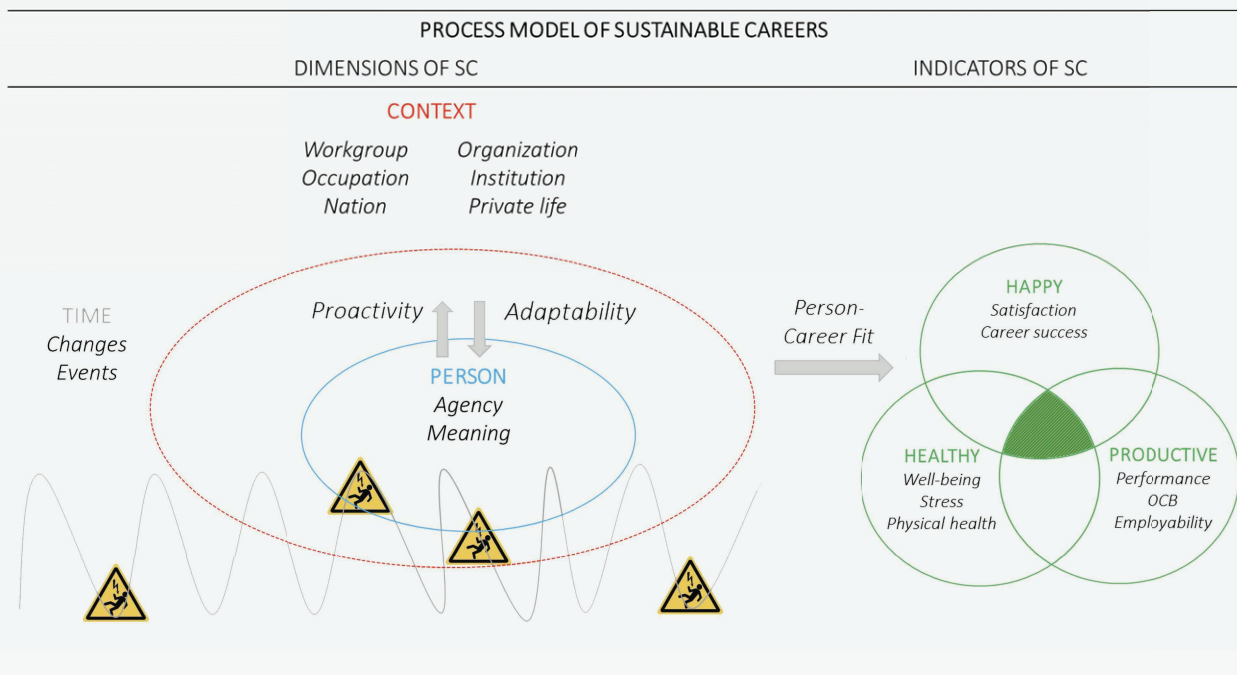


© De AD/APA-Fotoservice/Hörmandinger

**Dr. Jos Akkermans** is an Associate Professor at the Department of Management and Organization, Vrije Universiteit Amsterdam. His research broadly focuses on career development, with special interests in career shocks, sustainable careers, employability, and career success.

Jos is an Associate Editor for the *Journal of Vocational Behavior*. He is also a Past Division Chair for the Academy of Management Careers Division. He has published his research in various scholarly journals, including the *Journal of Vocational Psychology*, the *European Journal of Work and Organizational Psychology*, and *Human Resource Management*. Jos has also co-edited several special issues, for example about sustainable careers (JVB), career shocks (CDI), and school-to-work transitions (JCD).

Kontakt:  
j.akkermans@vu.nl



**Process Model of Sustainable Careers.**

Source: De Vos, A., Van der Heijden, B. I. J. M., & Akkermans, J. (2020). Sustainable careers: Towards a conceptual model. *Journal of Vocational Behavior*, 117, 103196. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.06.011>

Similarly, if someone enjoys their work tremendously but does not perform well, they might lose that job. Although these factors might not look all that surprising, it is essential to point out that they are rarely studied and coached together, as the different indicators are typically discussed within specific disciplinary silos. We argue that we need to break those silos to understand people’s career sustainability.

Clearly, happiness, health, and productivity cannot be at a maximum at all times. However, all three should be considered and balanced to some degree during people’s careers. Here lies an important implication for career guidance professionals, who can help people understand and intervene on any or all of these three factors. Another important note about sustainable careers is that they are idiosyncratic, meaning they can differ for different people. Perhaps achieving many promotions is highly important to one person, whereas establishing a healthy balance between work and private life is key for another. Helping individuals understand their core values and what makes a career sustainable for them is another crucial contribution that career guidance professionals can make.

Crafting a sustainable career is, thus, about creating a balance between happiness, health, and productivity. This is not as straightforward as it may seem. One important reason is the unpredictable nature of careers in the modern career landscape. Although research and practice tend to focus heavily on how individuals can plan and control their career paths, there is ample evidence that major disruptions can shape our careers to a significant extent. Recent research in this area has focused on career shocks, which are disruptive events that trigger career reflection (Akkermans et al., 2018, 2021).

Examples of **career shocks** are an unexpected layoff (as a negative shock) or promotion (as a positive shock). The combination of these two elements is critical. An event without any immediate reflection does not constitute a shock. Neither does career reflection without a clear external trigger. Perhaps the best example of this is the recent COVID-19 crisis (see also Akkermans et al., 2020). For many people in the hospitality and tourism industries, the pandemic was a significant negative career shock. For others, for example, in software development, it was a positive shock. Yet for others, it was not a career shock at all. In conclusion, a career shock is only a shock if an event triggers career reflections.



Research shows that career shocks have a clear impact on careers. For example, such shocks can impact career success, employability, career transitions, and many other career-related outcomes (for an overview, see Akkermans et al., 2021). These findings underline the importance of being aware of career shocks as a crucial topic in career development and supporting people in anticipating and dealing with such shocks.

**There are several lessons to learn** from research on career shocks that are valuable to career guidance professionals.

**First, the occurrence and impact of a career shock is a consequence of the interplay between the individual and their context.**

For example, healthcare workers might experience very different career shocks (e.g., patients dying) than those working in academia (e.g., having a paper rejected). And someone who unexpectedly loses their job but has another job they can focus on is likely impacted differently than another who loses their job but has nothing to fall back on.

**Second, the impact of a career shock can differ over time.** For instance, some career shocks may have an immediate impact on people, whereas others take a while before they affect change in people's career plans and actions. Similarly, some events may constitute relatively minor career shocks at first, but when they accumulate over time, they may eventually become a massive shock.

**Third, the effects of career shocks are not always straightforward.** Although we can assume that in many cases, negative shocks will lead to negative career outcomes and positive shocks to positive career outcomes, this does not always apply. For example, being fired from one's job may ultimately lead someone to find alternative employment that fits them even better. Or getting an unexpected promotion when someone is not quite ready for it may eventually lead to a burnout.

Taken together, these three lessons are valuable to consider for career guidance professionals to optimally understand which career shocks people experience and how they can support them with these complex events and processes.

### **So, can everyone craft a sustainable career?**

Research indicates that everyone should, at least to some degree, be able to achieve a certain degree of career sustainability. However, this is not purely up to the individual, as many other factors – such as career shocks – play a role in modern career paths. This is also where career guidance professionals come in because they have a critical role in supporting people – across career stages and occupations – to craft sustainable careers and deal with career shocks effectively.

#### REFERENCES

- **Akkermans, J., Richardson, J., & Kraimer, M. L.** (2020). The Covid-19 crisis as a career shock: Implications for careers and vocational behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 119, 103434. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2020.103434>
- **Akkermans, J., Rodrigues, R., Mol, S. T., Seibert, S. E., & Khapova, S. N.** (2021). The role of career shocks in contemporary career development: key challenges and ways forward. *Career Development International*, 26(4), 453-466. <https://doi.org/10.1108/CDI-07-2021-0172>
- **Akkermans, J., Seibert, S. E., & Mol, S. T.** (2018). Tales of the unexpected: Integrating career shocks in the contemporary careers literature. *SA Journal of Industrial Psychology*, 44, e1503. <https://doi.org/10.4102/sajip.v44i0.1503>
- **Akkermans, J., Spurk, D., & Fouad, N.** (2021). Careers and career development. *Oxford Research Encyclopedia of Psychology*, 1-40. <https://doi.org/https://doi.org/10.1093/acrefore/9780190236557.013.557>
- **De Vos, A., Van der Heijden, B. I. J. M., & Akkermans, J.** (2020). Sustainable careers: Towards a conceptual model. *Journal of Vocational Behavior*, 117, Article 103196. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.06.011>

# „Erfahrung sinnvoll nutzen“ Kompetenz + Beratung für Menschen in der Späterwerbsphase

Die bildunginfo-tirol entwickelt und implementiert gezielte Angebote, um bildungsbenachteiligte Erwachsene in der Späterwerbsphase zu sensibilisieren, zu motivieren und deren Zugang zu Bildungsmaßnahmen zu erleichtern. Das Ziel besteht darin, die Bildungsbeteiligung von über 50-Jährigen zu steigern, ihre Chancen am Arbeitsmarkt zu verbessern und sie auf die Nacherwerbsphase vorzubereiten, insbesondere vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und der Anhebung des Pensionsantrittsalters.

Die bildunginfo-tirol bietet seit einigen Jahren das Workshopformat „Erfahrung sinnvoll nutzen – Kompetenz und Beratung für Menschen in der Späterwerbsphase“ an. Dieses soll gezielt Menschen in der Späterwerbsphase beim Erkennen der eigenen Fähigkeiten und Kompetenzen unterstützen, bei der Orientierung helfen und neue Impulse in Lebensabschnittsfragen setzen. In der Angebotsentwicklung wurde die Beratungserfahrung mit Älteren und deren Haltung zum lebenslangen Lernen miteinbezogen, Menschen, die mit ihrer Erfahrung noch gebraucht werden wollen oder ein zusätzliches Einkommen zur Pension benötigen.

Die Gruppe derer, die bereits in Pension sind, sind im Moment noch schwer zu erreichen, aber es hat sich schon bei den 50 – 60-Jährigen der Gedanke breit gemacht, dass es einer Planung und Vorbereitung bedarf, um auch im fortgeschrittenen Alter im Beruf weiterhin gut zu bestehen. Eben auch bestimmte Projekte ins Auge zu fassen, gesetzliche Möglichkeiten wie zum Beispiel Altersteilzeit zu nutzen und Fortbildungen zu absolvieren.

## „Erfahrung sinnvoll nutzen“

Kompetenz und Beratung für die „jungen Alten“ besteht aus drei aufeinander aufbauenden Workshops, in denen die Teilnehmenden wertschätzend Rückschau halten (gestern), aus dem Erfahrungsschatz Kompetenzen herausarbeiten (heute), um diese als Ressource für neue Wege (morgen) zu nutzen.

Die Workshops stärken den Selbstwert der Teilnehmer/innen, fördern die Motivation und Eigeninitiative, um in den letzten Berufsjahren neue Wege anzudenken, zu planen und zu gehen oder diesen neuen Weg für die Nacherwerbsphase vor- und aufzubereiten. In den Workshops wird Selbstreflexion angeregt, der Austausch untereinander gefördert und Partizipation gelebt. Es entsteht fast der Eindruck, dass sich da eine neue Generation von „Alten“ herauskristallisiert, die sich etwas traut, die nach neuen Wegen sucht, die ihrem Welt- und Menschenbild und ihrem Demokratieverständnis entsprechen.

**3 MODULE/JE 3 STUNDEN**

Kleingruppen mit maximal sechs TeilnehmerInnen

**WORKSHOP****„Erfahrung sinnvoll nutzen“**Kompetenz und Beratung  
für Menschen in der  
Späterwerbsphase

© Helga Schwarz

**GESTERN**

- Biografiearbeit
- Rückblick und Wertschätzung
- Umgang mit Veränderungen

**HEUTE**

- Wissensbilanz
- Benennung der Kompetenzen
- Träume und Visionen

**MORGEN**

- neue Wege gehen
- Kompetenzen einsetzen
- Ausblick

bei Bedarf anschließende Einzelberatung

**FÜR WEN?**

für alle Menschen im Alter von 45–65 Jahren die einen Blick in die Vergangenheit werfen und ihre gemachten Erfahrungen weiterhin sinnvoll nutzen möchten unabhängig von Ausbildung oder beruflichen Hintergrund.

Die Bedarfe sind sehr unterschiedlich, zielen aber für alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer auf ein „Vorbereitet-Sein“ ab, damit man nicht einfach in die nächste Lebensphase bzw. den Ruhestand hineinstolpert und plötzlich der Sinn der eigenen Lebenserfahrung in Frage gestellt werden muss. So wie es grundsätzlich gut ist, hin und wieder im (Berufs-)Leben eine Zwischenbilanz zu ziehen, bietet dieser Workshop die Gelegenheit, einen Blick auf das „GESTERN – HEUTE – MORGEN“ als Selbstklärung und Aktualisierung in der Sammlung der eigenen Potentiale, sprich Kompetenzen, zu werfen.

**Wie läuft also der Workshop, der aus drei Teilen besteht, ab?**

Der Einstieg erfolgt u.a. über folgende Fragen:

- Welche Altersbilder haben wir im Kopf?
- Wie denken wir über uns als alternde Generation und
- wie sehr beschreiten wir auch neue Wege als Generation der „jungen“ Alten mit doch recht unterschiedlichen Lebensentwürfen und Lebensfeldern?

Es tut den Teilnehmenden gut, sich mit dem Lebenskonzept der eigenen Eltern bzw. Großeltern zu vergleichen, die vielleicht ein traditionelleres Modell des Übertritts in den Ruhestand gewählt haben. Natürlich war das auch von den Berufsbereichen abhängig in denen sie tätig waren (z.B. als Beschäftigte im öffentlichen Dienst, Handelsangestellte, Selbständige, Freiberufliche, Landwirte etc.).

Was bleibt ist die Frage, „Was habe ich alles gelernt und was mache ich jetzt damit?“

- Welche Stärken und Fähigkeiten schreibe ich mir zu?
- Wie kann ich sie nutzen und weitergeben?
- Wo kann ich mich einbringen?
- Welche Ideen möchte ich weiterverfolgen?
- Welche Themenfelder interessieren mich?
- Wer unterstützt mich bei der Umsetzung von Ideen?

Die Einzelarbeit, der Austausch und die Rückmeldungen machen sichtbar, dass es im Alltag oft an Raum und Möglichkeiten fehlt, sich derart zu beleuchten und zu würdigen. Es tut allen gut über Unsicherheiten, Rollenverständnis und Rollenzuschreibungen zu sprechen und sich neue Fragen in Richtung „MORGEN“ zu stellen.

Die Möglichkeit, unsere Kompetenzen, Fähigkeiten und deren Anwendungsbereiche zu erkennen, macht unsere Lebenserfahrung anschaulicher. Dies hilft uns zu verstehen, welche Stärken uns bei der Bewältigung von Herausforderungen helfen, auch wenn wir diese oft als selbstverständlich ansehen. Im Workshop werden Kompetenzen anhand von Erinnerungen und der Analyse von Tätigkeitsfeldern gesammelt, was zu einem Aha-Erlebnis führt, indem wir erkennen, was uns ausmacht und wie wertvoll dies ist.

**Helga Schwarz** ist seit 2009 als Bildungs- und Berufsberaterin bei der bildungsinfo-tirol tätig. Sie kommt aus dem Feld der Arbeit mit informellen Kompetenzen, Kompetenzbilanz Zukunftszentrum Tirol (2004 – 2009), als Trainerin in Kompetenz-Workshops tätig seit vielen Jahren, freiberuflich als Karriere-Coach, Supervisorin, Mediatorin, Absolventin der Donau-Universität Krems, Pilotlehrgang Bildungs- und Berufsberatung in Unternehmen, langjährige Berufserfahrung in der Perspektivenberatung mit Einzelpersonen.

Kontakt:  
helga.schwarz@amg-tirol.at  
www.bildungsinfo-tirol.at



© OeAD/APA-Fotodienst/Hörmandinger

Annelies Mutschlechner (links) und Helga Schwarz (rechts) auf der Euroguidance Fachtagung 2023







© OeAD/PA-Fotoservice/Hörmandinger

# Ready or Not, Here We Come! Is Career Guidance Ready for the New Europe?

## **Change Comes with Challenges**

An old Proverb says: "When the winds of change blow, some seek shelter, others build windmills". The Winds of demographic and societal changes have been blowing in Europe for the last decades. Changes over the years in the population structure have resulted in numerous challenges. One of the main demographic changes and challenges in Europe is immigration. The scale it has been taking place in recent years has undoubtedly affected and still affects all aspects of society, and career guidance is no exception. The question addressed in this workshop is whether Europe is ready for the demographic changes and challenges.

All these changes have made practitioners in the field of career guidance aware of the fact that we are increasingly being judged by a new yardstick and that is how we handle ourselves and those different from us; this is often referred to as "soft skills" – a non-negotiable 21st-century skill. Soft skills include the ability to work with diverse groups towards inclusion.

## **Monoculturalism – Multiculturalism – Interculturalism**

Over the decades Europe has gone from being a monocultural continent to multicultural continent. The models of understanding and dealing with both mono- and multiculturalism have also varied through the years. For years assimilationism – the process of individuals with differing cultural backgrounds acquiring the basic habits, and attitudes of the majority culture, has been the dominating model. Assimilation emphasized unity at the expense of ignoring diversity. After that multiculturalism – the view that minority groups deserve special acknowledgment of their differences within a dominant culture, has been the model of understanding and dealing with diversity. Multiculturalism emphasizes cultural differences at the expense of unity. However, multiculturalism (acknowledging diversity) hasn't been sufficient in addressing the challenges Europe faces due to the growing population of immigrants who come from different cultural and worldview backgrounds.

A better model of understanding and dealing with diversity discussed in the workshop is the idea of interculturalism which focuses on cultures exchanging experiences with each other.

The benefits of interculturalism are:

- interculturalism is a negotiation between (“inter”) people and fosters mutual influence, mutual understanding, inclusion, embracing diversity, and having a critical approach to prejudices towards others.
- interculturalism aims to realize equality and societal cohesion by building on diversity.
- interculturalism is the art of living together sharing a common space working toward the common good and speeding up integration.
- interculturalism seeks to embrace the richness of cultural diversity while recognizing the shared humanity that binds us all.
- interculturalism helps us realize that what all of humanity shares goes beyond individual differences and instead emphasizes building bridges of understanding between different cultures to cultivate an inclusive society that celebrates the beauty of differences and upholds the principles of equality and social justice.

### Career Guidance – a Western Concept

Career counseling and guidance as a profession and service is a Western concept and practice that needs to be explained and contextualized for people from other parts of the world. One cannot assume that the service of career guidance and the idea and concepts related to it is recognized and can be fully utilized by the target group. One way of understanding this is to highlight one of the many diversity dimensions namely the concepts of group (collective) oriented and individual-oriented societies. Group-oriented and individual-oriented societies represent two distinct cultural orientations. These cultural orientations have a significant impact on various aspects of social behavior, values, and norms. Different societies may fall on a spectrum between these two cultural orientations, and individuals within a society may also express a combination of these values and behaviors. Understanding these cultural orientations and major differences, however, can help in promoting cross-cultural understanding and effective communication in career counseling settings. In a nutshell: career guidance is a Western concept widely practiced in Western societies that are identified as individual-oriented societies with their distinctiveness.

Most immigrants come from societies that are identified as group-oriented societies with their distinctiveness. Career counselors play a unique and vital role in the integration of immigrants in Europe. Their role is multi-faceted and encompasses several key aspects that contribute to the successful integration of immigrants into the host society. Career counselors can fill in the gap by being **cultural bridges** helping immigrants understand the nuances of the job market and workplace culture in the host country. It is crucial to acknowledge that immigrants undergo various phases during the process of migrating to a new country.

**Daniel Hailemariam**  
(Hailemariam Consulting) is originally from Ethiopia but has been living in Sweden since 1984. His training encompasses the fields of Theology, Education, and Career Counseling. Following approximately 12 years of service as a pastor and senior administrator for a church, he transitioned to the field of Education. Daniel has dedicated over two decades to this new sector, serving as a career counselor across all educational levels and, more recently, as a university lecturer at Stockholm University. Presently, he is self-employed, offering services that include career counseling, general counseling, delivering lectures, and conducting competence development seminars.

Kontakt:  
daniel@hailemariam  
consulting.com



© OeAD/APA-Fotosevice/Hörmandinger

Daniel Hailemariam  
auf der Euroguidance  
Fachtagung 2023

## PHASES IN THE NEW COUNTRY ...



### Norms, and Being Norm Critical

Norms can be seen as something universal and local. Universal normality refers to the idea that certain behaviors, activities, and needs are considered normal across all cultures and societies. It suggests that some universal activities apply to all human beings, regardless of their cultural background. These include eating, dancing, crying, and greeting, just to mention a few. These are basic human behaviors and are practiced across borders – this is the “what”. The expression or “the how”, however, is contextual and local. For example, how we eat, our clothing choices, our gender roles, and how our social customs are carried out and expressed can vary widely across different cultures.

In some cultures, it is customary to eat with hands, while in others, using cutlery is the norm. Similarly, what is considered appropriate behavior for men and women may differ significantly from one culture to another. This means that no culture's norms can be objectively judged as superior or inferior – good or bad. The difference, after all, is not in what we do, but in how we do things.

Being norm-critical is an approach that aims to question and challenge our norms and the power structures we are used to, to be more inclusive.

- Norm criticism seeks to analyze and deconstruct norms related to gender, race, sexuality, disability, and other social categories to create awareness of their impact on individuals and groups within a society.
- Norm criticism seeks to promote social justice and equality by challenging oppressive norms and advocating for more inclusive and equitable societies.
- Norm criticism acknowledges the complexity of these interactions and the unique experiences that result from them.
- Norm criticism questions the taken-for-granted norms and expectations that govern behavior and social roles.
- Norm criticism seeks to reveal the power dynamics behind norms and their consequences for marginalized groups.
- Norm criticism empowers individuals to question norms and resist societal pressures that limit their freedom and self-expression.



- Norm criticism challenges harmful norms and strives to create more inclusive spaces that appreciate diversity and difference.
- Norm criticism emphasizes the importance of understanding norms within their historical, cultural, and social contexts to identify the roots of discrimination and inequality.

Therefore, embracing cultural relativism and acknowledging normality as universal and local is essential for promoting mutual understanding and respect between different societies. It helps prevent ethnocentrism, which is the tendency to judge other cultures based on one's cultural standards.

### Conclusion

When it comes to culture, it doesn't help to think of "better or worse" or "good or bad" cultures. Problems and clashes usually arise due to a lack of (re)flexion. We need to consider that there may be other realities from which someone derives his or her way of being. The demographic challenges ahead might be great, but so are the opportunities if tapped upon. With an unreserved commitment to lifelong learning, an openness to new ideas, and a willingness to embrace diversity and inclusion, career counselors and the society at large, can contribute to making Europe ready for the new norm.

Is Europe ready? The readiness of Europe for career guidance for immigrants can vary from one country to another and depends on a range of factors, including government policies, available resources, and the overall approach to immigration and integration. Each country has its approach to immigration and integration. Some countries have well-established career guidance and support programs for immigrants, while others may lag behind. Countries that allocate sufficient resources to immigrant integration programs and provide practitioners with training are often better equipped to provide effective career guidance services.

Intercultural perspectives can emerge as a beacon of hope, offering a profound and dynamic approach to addressing the unique challenges and complexities faced by practitioners. This topic should be a significant concern for policymakers and practitioners in their endeavor to make Europe ready for the new reality and address the unique needs of individuals from different cultural backgrounds. By incorporating intercultural perspectives into policies and practices, career counseling can better serve the needs of an increasingly diverse global population in Europe. This makes cultural competence no longer optional but essential.

While the demographics shift and challenges surmount and propel us forward, one thing that remains constant is the need for compassion and empathy. It is our humanity that will guide us to give the right services and make the right policies. Finally, no matter how similar we are, there will always be differences! No matter how different we are, there will always be similarities! So, the question is what we choose to focus on.



# Kompetenzen entwickeln für die Zukunft! Über Skills-stärkende Maßnahmen des Arbeitsmarktservices Wien

Für viele Berufs- und Bildungsberater/innen in Österreich sind die Aufgaben und Angebote des österreichischen Arbeitsmarktservice (AMS) längst bekannt. Aber gerade in der aktuellen Situation des demografischen Wandels, welcher sich selbst auf die Beschäftigungssituation im Bereich der Bildungs- und Berufsberatung auswirken wird, war es wichtig bei der Euroguidance Fachtagung 2023 die Teilnehmenden mit dem Angebot des AMS bekannt zu machen. Nachdem sich die Tagung dem Thema „Skills for the Future“ widmete, wurde im vom AMS Wien durchgeführten Workshop darüber diskutiert, welche Kompetenzen für den zukünftigen Arbeitsmarkt notwendig sein werden – und zwar sowohl für die Arbeitssuchenden bzw. Auszubildenden als auch für Professionistinnen und Professionisten, die dabei unterstützen sollen. Die Autorin dieses Beitrags sowie Stefan Aragao-Zell lieferten als Mitarbeitende des AMS Wien fundierte Informationen zu den Aufgaben und Dienstleistungen des AMS sowie hilfreiche Praxistipps. Der Fokus lag einerseits auf Jugendlichen, andererseits auf Personen mit Migrationshintergrund. Des Weiteren wurde versucht, die wichtigsten Herausforderungen aus der Perspektive des Arbeitsmarktservices zu eruieren und zu beleuchten.

## **Aufgaben (und Geschichte) des AMS**

„Als größtes Arbeitsmarktdienstleistungsunternehmen Österreichs verbinden wir Mensch und Arbeit und tragen damit zur gesellschaftlichen Stabilität und zum sozialen Frieden in Österreich bei.“ Daraus lässt sich die Kernaufgabe des AMS ablesen: Beratung von arbeitssuchenden Personen sowie Akquise und Beratung von Unternehmen, die nach Personal suchen. Dazu kommen viele weitere Prozesse und Aufgaben, welche diese Kernaufgabe unterstützen.

Das Arbeitsmarktservice ist darauf konzentriert, arbeitslose Personen so rasch wie möglich wieder in Beschäftigung zu bringen und die Dauer der Arbeitslosigkeit möglichst kurz zu halten. Gelingt die Vermittlung in die Beschäftigung nicht unmittelbar, werden Interventionen gesetzt. Arbeitslose Menschen werden bei der Bewältigung ihrer individuellen Herausforderungen durch intensive Beratung und gut gewählte Qualifizierungsangebote unterstützt. Die aktive Arbeitsmarktpolitik und die Existenzsicherung für die Dauer der Arbeitssuche sind die zentralen Säulen des AMS.

Verstärkt im Fokus des AMS steht die Arbeitsmarktintegration von Frauen (durch Beschäftigung und Qualifizierung), aber auch arbeitsmarktnahe Qualifizierung in zukunftsorientierten Bereichen, in denen Personalmangel besteht (z.B. Pflege und Green Jobs).



© OeAD/APA-Fotosevice/Hörmandinger

Das AMS hat eine lange und bedeutende Geschichte in Österreich. Bereits 1898 gab es das erste „städtische Arbeitsvermittlungsamt“, welches nach dem 1. Weltkrieg an Bedeutung gewann, als das erste Arbeitslosenversicherungsgesetz verabschiedet wurde. Das heutige AMS entstand 1994 aus der Arbeitsmarktverwaltung und ist jetzt ein Dienstleistungsunternehmen des öffentlichen Rechts mit ca. 6000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, darunter fast zwei Drittel Frauen.

### Wien ist anders

Anfang 2023 lag der Ausländer/innenanteil an der Gesamtbevölkerung in Österreich bei 19%, in Wien bei 34,3%. (als „Ausländer/innen“ werden hier Personen mit einer anderen Staatsbürgerschaft als Österreich statistisch erfasst). Die demographische Entwicklung der Wiener Bevölkerung unterscheidet sich gravierend von der Entwicklung aller anderen Bundesländer. Der Zuwachs in Wien entsteht nahezu ausschließlich durch Migration. Die Wiener Erwerbspopulation ist deutlich jünger als in den anderen Bundesländern (seit 2015 ist Wien dank Zuwanderung mit einem Durchschnittsalter von 41 Jahren das jüngste Bundesland Österreichs – der bundesweite Durchschnitt beträgt 43,2).

Im Hinblick auf andere arbeitsmarktpolitische Aspekte unterscheidet sich Wien von den anderen Bundesländern in den folgenden Bereichen:

- unter den AMS Kundinnen und Kunden hat der Anteil an Migrantinnen und Migranten, vor allem der Asyl- und subsidiär Schutzberechtigten zugenommen und wird voraussichtlich bis 2030 75% bei Migrantinnen und

Migranten bzw. 30% bei Geflüchteten überschreiten, während beide Quoten in Restösterreich nur etwa die Hälfte ausmachen werden. Gleichzeitig ist der Anteil der niedrig- oder nichtausgebildeten Personen höher als in Restösterreich.

- die Arbeitslosigkeit (vor allem die Langzeitbeschäftigungslosigkeit) ist deutlich höher als in Restösterreich.
- weniger Lehrstellen als Lehrstellensuchende.
- fehlende Fachkräfte in den Bereichen: Pflege, IT, Gastronomie, Tourismus und Elementarpädagogik.

Der Integrationsmonitor der Stadt Wien zeigt, dass ein Großteil der Wiener Wirtschaftsleistung auf Arbeit von Menschen mit Migrationshintergrund beruht. Statistik Austria definiert den Migrationshintergrund als „beide Elternteile im Ausland geboren, wobei Angehörige der ersten Generation selbst im Ausland und Personen der zweiten Generation in Österreich geboren sind“. So werden 47 % der in Wien geleisteten Arbeitszeit von Menschen mit Migrationshintergrund erbracht. Zugewanderte Erwerbstätige sind jedoch in hohem Maße von Dequalifizierung betroffen, bis zu 27 % beträgt hier der Anteil von Wienerinnen und Wienern mit mittleren und höheren Bildungsabschlüssen in Hilfs- und Anlertätigkeiten.

**Milica Tomic-Schwingenschlögl** ist als Migrationsbeauftragte in der Landesgeschäftsstelle des AMS Wien tätig. An dieser strategischen Position ist sie bemüht, die Interessensvertretung für Angelegenheiten von Migrantinnen und Migranten am Wiener Arbeitsmarkt sowie Konzepte und Initiativen zur besseren Arbeitsmarktintegration von Personen mit Migrationshintergrund voranzutreiben. Sie hat vor dieser Tätigkeit maßgeblich an der Etablierung der österreichweiten Anlaufstellen für Personen mit im Ausland erworbenen Qualifikationen mitgewirkt und ihr Herz schlägt für qualifikationsadäquate Beschäftigung von Personen mit ausländischen Abschlüssen.

Kontakt:  
milica.tomic@ams.at  
www.ams.at



Milica Tomic-Schwingenschlögl auf der Euroguidance Fachtagung 2023

### Angebote für Jugendliche und Personen mit Migrationshintergrund

Das AMS bietet eine umfangreiche Palette an Fördermaßnahmen und Beratungsleistungen an, um arbeitssuchende Personen bei der Integration in den Arbeitsmarkt zu unterstützen. Als zentrale Anlaufstelle für Arbeitsmarktinformation, Bildungs-, Berufs- und Qualifikationsberatung stehen BerufsInfoZentren (BIZ) des AMS allen interessierten Personen (Arbeitssuchenden, Schüler/innen, Studierenden aber auch Beschäftigten) zur Verfügung. BerufsInfoZentren sind mit einer großen Auswahl an Informationen über Berufe, Beschäftigungsmöglichkeiten und berufliche Trends ausgestattet. Darüber hinaus können Gruppen- oder Einzelberatungen mit AMS-Beraterinnen und Beratern in Anspruch genommen werden. Für junge Menschen im Alter von 15 bis 25 Jahren bietet das AMS natürlich Berufsorientierung und -vorbereitung an. Diese umfasst individuelle Beratungsgespräche, Hilfe bei der Erstellung von Bewerbungsunterlagen sowie Unterstützung bei der Suche nach Lehrstellen und/oder Praktika.

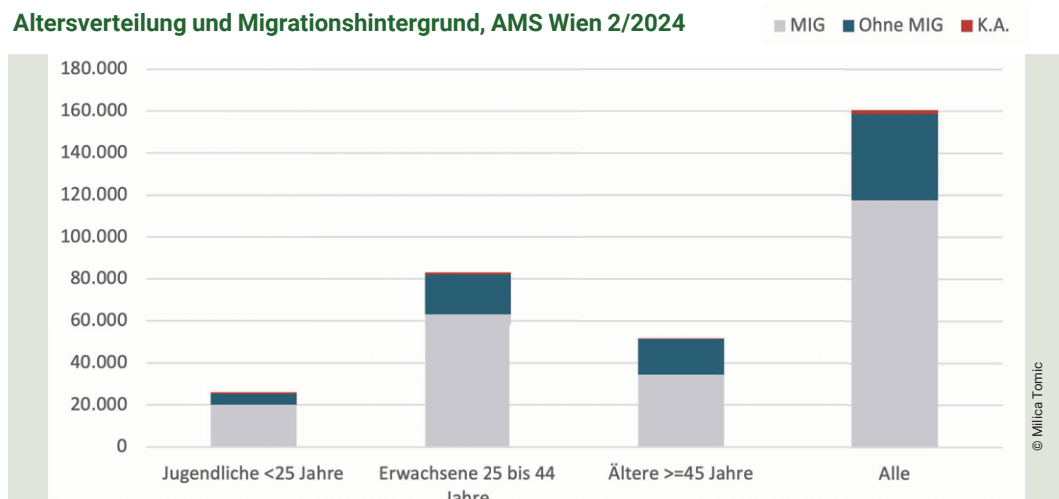
Zum Beispiel bietet das AMS Jugendlichen zahlreiche Aus- und Weiterbildungsangebote für unterschiedliche Bedürfnisse und Anforderungen. Das Jugendcollege ist eines unter vielen Angeboten: mit den beiden Jugendcolleges (Jugendcollege #basic und Jugendcollege #advanced) möchte man Jugendlichen zwischen 15 und 25 Jahren (vornehmlich Asylberechtigte und subsidiäre Schutzberechtigte) mit Bedarf an Basisbildung bis zum Pflichtschulabschluss und Deutschniveau B2 ein schulanalogenes Angebot machen.

Die Jugendlichen werden durchschnittlich 1,5 Jahre begleitet. Der Unterricht beträgt 6 Stunden pro Tag, von Montag bis Freitag. Neben dem Unterricht in deutscher Sprache und Basisbildung (Mathematik, Englisch, digitale Kompetenzen, Leben und Arbeiten in Österreich, etc.) werden die Jugendlichen sozialpädagogisch betreut und bei der Suche nach Jobs und Lehrstellen oder anderen Ausbildungen unterstützt. Integrationsprüfungen Deutsch A1 bis B2 und der Pflichtschulabschluss können in Rahmen des Programms abgelegt werden. Die Jugendlichen können entsprechend ihren Interessen und Talenten in Werkstätten in verschiedenen Bereichen (Küche, Holz und Elektrik) Erfahrungen sammeln.

Ergänzt wird das Angebot durch eine Vielzahl an Exkursionen, z.B. zu unterschiedlichen Messen wie Tag der Lehre, Wiener Wochen für Beruf und Weiterbildung, aber auch zum Kunsthistorischen oder Technischen Museum und zu Workshops mit den Themen Gleichstellung, Finanzen, Demokratie, etc. Abgesehen von den Angeboten für Jugendliche bietet das AMS eine Vielzahl an arbeitsmarktpolitischen Programmen für spezielle Gruppen unter den Migrantinnen und Migranten, die mit besonderen Herausforderungen am Arbeitsmarkt konfrontiert sind. Diese reichen von individuellen Angeboten bis hin zu Gruppenveranstaltungen, die alle darauf abzielen, die Vermittlungshemmnisse zu beseitigen. Nachdem aktuell drei Viertel aller beim AMS Wien vorgemerkten Personen einen Migrationshintergrund haben, bzw. etwa die Hälfte ausländische Staatsbürger/innen sind, bleibt die Arbeitsmarktintegration von Menschen mit Migrationshintergrund weiterhin im Fokus der

ABB. 1

#### Altersverteilung und Migrationshintergrund, AMS Wien 2/2024



Wiener Arbeitsmarktpolitik (ABB.1). Der Migrationshintergrund beeinflusst auch das Bildungsniveau – einerseits verfügen Personen mit Migrationshintergrund (2. Generation) viel öfters maximal über Pflichtschulabschluss, andererseits auch über tertiäre Abschlüsse (1. Generation). Auch unter den beim AMS Wien vorgezeichneten Personen spiegelt sich dieses Phänomen wider. (ABB.2) In diesem Zusammenhang ist die Anerkennung von mitgebrachten Ausbildungen ein weiterer wichtiger Punkt. Das AMS Wien ist durch Förderung spezieller Programme sowie durch gezielte Beratung sehr bemüht, die qualifikationsadäquate Beschäftigung von Personen mit im Ausland erworbenen Qualifikationen zu beschleunigen und somit der Dequalifizierung entgegenzuwirken. Das Arbeitsprogramm für 2024 hält „Integration von Menschen mit Migrations- und Fluchterfahrung“ als Schwerpunkt fest. Geflüchtete, bzw. Asyl- und subsidiär Schutzberechtigte machen mittlerweile über 20 % aller AMS-Vorgemerkten in Wien aus – unter den Jugendlichen sogar ein Drittel.

### Digitalisierung als Herausforderung für die Zukunft

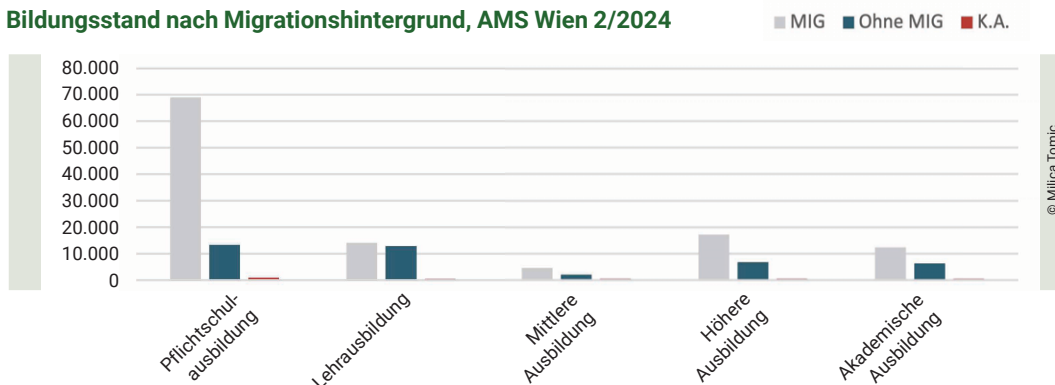
Eine der zentralen Herausforderungen (und Aufgaben) in Bezug auf die Arbeitsmarktintegration ist und bleibt die Digitalisierung. Diese wird in der Arbeitswelt zunehmend an Bedeutung gewinnen und sowohl Geschäftsmodelle als auch Wettbewerbsstrukturen nachhaltig beeinflussen. Auch wenn der digitale Wandel nicht mehr so schnell voranschreitet wie vor und während der Pandemie, wird uns die Digitalisierung zu neuen Arbeitsinhalten, anderen Organisationsmodellen und Prozessen führen. In diesem Zusammenhang muss eine entsprechende Qualifizierung der Arbeitssuchenden Priorität haben. Einige Studien zeigen, dass bis zu 80% der Jobs durch KI beeinflusst werden.

Der Einsatz von künstlicher Intelligenz erfolgt sukzessive und bringt weitreichende Änderungen des Lebens und Arbeitens mit sich. Betreffend künstliche Intelligenz in der Berufs- und Bildungsberatung stecken wir noch in den Kinderschuhen: da wurden erst Anfängerschritte in Richtung Berufsinformation gesetzt - mit Nachjustierungsbedarf. Das erste innovative Tool zum Thema Berufsinformation europaweit wurde vom AMS neulich eingeführt und damit hat das AMS Österreich eine Vorreiterrolle. Darüber hinaus profitieren unsere migrantischen Kundinnen und Kunden von der Mehrsprachigkeit des Systems. Der Berufsinformat ersetzt keine Beratung und wird auch nicht in der Vermittlung eingesetzt. Es ist ein Informationstool für Berufe, Aus- und Weiterbildungsangebote und Bildungswege.

Expertinnen und Experten sehen als zentrale Aufgabe von Lehr- und Lernprozessen vor allem die Vermittlung der Fähigkeit, sich jederzeit und in kürzester Zeit auf eine neue Situation einstellen zu können. Im Kontext von vergangenen Euroguidance Veranstaltungen kann betont werden, dass lebenslanges Lernen heutzutage wichtiger denn je ist, und dies wird durch die digitale Transformation verstärkt. Die Digitalisierung bringt vielleicht neue Berufe, fordert aber auch die permanente Anpassung sowohl von Ratsuchenden als auch von Beraterinnen und Beratern, da sich auch bestehende Berufe verändern. Durch die Sicherstellung einer breiten Angebotspalette (Beratung, Fördermaßnahmen und spezielle Aus- und Weiterbildungsprogramme) trägt das AMS nicht nur zur Erhöhung der individuellen Beschäftigungsfähigkeit bei, sondern auch zur gesellschaftlich-wirtschaftlichen Stabilität. Dabei spielt die Kunst der Beratung eine wichtige Rolle, damit der Spagat zwischen den Wünschen der Ratsuchenden auf der einen und den Anforderungen des Arbeitsmarktes auf der anderen Seite gut gelingen kann.

ABB.2

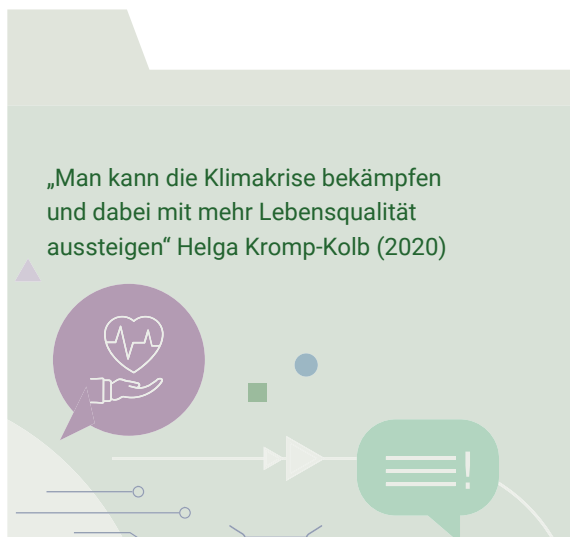
### Bildungsstand nach Migrationshintergrund, AMS Wien 2/2024





# „Ausblick ins Grüne“

## Green Jobs und niederschwellige Methoden als neue Wege für die Zukunft der Bildungs- und Berufsberatung!



„Man kann die Klimakrise bekämpfen und dabei mit mehr Lebensqualität aussteigen“ Helga Kromp-Kolb (2020)

### Schwerpunkte des Bildungs- und Beratungszentrums Peregrina

Der Klimawandel ist eine Krise, kann aber auch als Chance für Veränderungen gesehen werden, denn auch bei Bildungsmaßnahmen und am Arbeitsmarkt sind dringend Verbesserungen hinsichtlich Gleichstellung, Partizipation, Ökologisierung, psychischer Gesundheit und Work-Life Balance notwendig.

Das Bildungs- und Beratungszentrum Peregrina hat in den letzten Jahren zwei Schwerpunkte gesetzt, um sich diesen Herausforderungen zu stellen: einerseits die Berufsberatung für Green Jobs und andererseits die Entwicklung niederschwelliger Beratungsmethoden wie etwa der Beratung im Gehen. Peregrina arbeitet mit der spezifischen Zielgruppe Migrantinnen – unsere Erfahrungen können aber auch für die Beratung anderer (benachteiligter) Zielgruppen genutzt werden.

### Zukunftschance: Green Jobs

Green Jobs sind nicht nur von grundlegender Bedeutung für den Klimaschutz, sie haben in Österreich auch sehr gute Zukunftschancen. Wolfgang Bliem (2022) weist auf die gegenwärtige Ökologisierung der Arbeitswelt aufgrund unterschiedlicher Faktoren wie beispielsweise Green Deals, technologischer Entwicklungen, Ressourcenknappheit, Förderungen sowie des spürbaren Klimawandels hin. Arbeitsminister Martin Kocher (2023) zufolge sind derzeit ungefähr zehn Prozent aller offenen Stellen in Österreich in klimarelevanten Bereichen.

Bei Peregrina haben wir aus den unterschiedlichsten Definitionen von Green Jobs jene der ILO (2016) gewählt, weil sie nicht nur den Umweltaspekt berücksichtigt, sondern auch jenen der sozialen Gerechtigkeit und der entsprechenden ökonomischen Möglichkeiten.

“Green jobs are vital for achieving sustainable development: they reduce adverse environmental impacts, are socially just and provide economic opportunities. [...]”



© Tereza Sejkova

**Mag.a, Dr.in Sigrid Awart**  
Studium der Psychologie und Kulturanthropologie, Ausbildung zur Berufsberaterin an der Universität Wien, Forschungsaufenthalte in Papua-Neuguinea, Senegal und Südafrika; Lektorin an der Universität Klagenfurt und am Interuniversitären Kolleg Graz Seggau; seit 2000 Beraterin, Trainerin und Projektentwicklerin bei Peregrina; Arbeitsschwerpunkte: Transkulturalität, Methodenentwicklung und Klimaschutzbildung.

Kontakt:  
[www.peregrina.at](http://www.peregrina.at)

Die Frage, welche Beschäftigungen klimafitte Jobs sind und welche nicht, ist nicht eindeutig beantwortbar, weil sich Berufe dynamisch weiterentwickeln. Jeder Job könnte zu einem „Green Job“ werden – aber natürlich nur, wenn er tatsächlich einen Beitrag zu Umweltschutz, Nachhaltigkeit oder Ressourcenschonung leistet. (Bliem, S. 16, 2021).

### Klimafitte Jobs als neue Perspektive für benachteiligte Menschen

Für Migrantinnen, die am Arbeitsmarkt in Österreich zumeist stark benachteiligt und größtenteils in der Dienstleistungsbranche, der Sachgütererzeugung und im Handel vertreten sind, können Green Jobs eine sichere, besser bezahlte und anerkannte Alternative mit guten Zukunftsaussichten sein (Statistik Austria, 2023). Aus diesem Grund hat Peregrina, ein Verein mit mehr als 10-jähriger Erfahrung mit Klimaschutzprojekten, 2023 das vom bmK (Bundesministerium für Klimaschutz, Umwelt, Energie, Mobilität, Innovation und Technologie) geförderte Projekt „Klimafitte Karrieren – neue Zukunftsperspektiven für Migrantinnen“ gestartet.

Recherchen im Rahmen des Projekts haben gezeigt, dass das Wissen über Green Jobs in unserer Zielgruppe zwar gering ist, entsprechende Kompetenzen aber vielfältig vorhanden sind, wie etwa Mehrsprachigkeit, technische Ausbildungen, Know-how zu Themen des Reparierens oder der Landwirtschaft, eine hohe Motivation sowie Flexibilität. Zukunftsbranchen, bei denen auch der Frauenanteil noch sehr gering ist wie etwa Mobilität, Energie- und Kreislaufwirtschaft, stehen bei diesem Projekt im Fokus. Maßnahmen des Projekts sind Beratungen zu Aus- und Fortbildungen, zum Networking, zur Berufsorientierung und Bewerbung und auch weitere Begleitung nach dem Berufseinstieg. Ebenso wird ein Netzwerk zwischen Communities von Personen mit Migrationshintergrund und der Umweltbildung/-ökonomie aufgebaut.

### Green Guidance für soziale Gerechtigkeit

„Green Guidance is asking the simple question: What is the impact of your career choice in terms of sustainability?“ (Peter Plant, 2021, S.9) Peter Plant zeigte in seiner Keynote auf der Euroguidance Fachtagung 2021 zum Thema „Green Guidance“ die enge Verbindung zwischen sozialer Gerechtigkeit und grüner Berufsberatung auf. Denn das ständige und mittlerweile oft sinnlos gewordene Wirtschaftswachstum führt nicht nur zur Ausbeutung natürlicher Ressourcen, sondern auch zur Ausbeutung der Arbeitenden.

„Ein Job ist ein Schlüssel für alles!“  
Teilnehmerin eines Peregrina Workshops



Sigrid Awart auf der Euroguidance Fachtagung 2023

© OeAD/APA-Fotocservice/Hörmandinger

Somit kann auch die Bildungs- und Berufsberatung einen (kleinen) Beitrag zur Veränderung dieser globalen Probleme leisten, denn diese hat Wirkungen, die über das Individuum hinausgehen (Peter Plant, 2022).

Was brauchen Bildungs- und Berufsberater/innen, um „Green Guidance“ durchführen zu können? Diese Frage wurde den Teilnehmenden des Workshops „Neue Wege in der Bildungs- und Berufsberatung: Zukunftsperspektiven mit Green Jobs“ im Rahmen der Euroguidance Fachtagung 2023 gestellt. Dabei haben die Berater/innen aufgezeigt, dass sie über sehr viele Kompetenzen und Ressourcen verfügen, die für Green Guidance benötigt werden.

Rückmeldungen von Beraterinnen und Beratern zu ihren Kompetenzen/Ressourcen für Green Guidance:

1. Interesse
2. Netzwerk
3. Beratungsfähigkeit
4. Sensibilität
5. Betroffenheit
6. Bewusstsein
7. Lernbereitschaft
8. Grüne Seiten bei klassischen Jobs
9. Wissen zu Jobs ([greenjobs.noe.at](http://greenjobs.noe.at))
10. Kenntnisse von Förderungen (Klima-winner)

Neben diesem Wissen und den genannten Kompetenzen ist aber auch die Anwendung von niederschweligen Methoden bei der Green Guidance von großem Vorteil.

### **Niederschwellige Methoden für die Beratung mit benachteiligten Menschen**

Eine Quelle der Inspiration für niederschwellige Methoden könnte das Erasmus + Projekt „Let's make the invisible visible“ (2021-2023) sein. Dabei haben fünf europäische Frauenorganisationen (Gender NORA aus Tschechien, EfKA aus Polen, CRPE aus Rumänien und MyMamy aus der Slowakei sowie Peregrina aus Österreich) an die Bedürfnisse ihrer Zielgruppen angepasste Beratungs- und Trainings-Methoden erprobt, modifiziert und auch neu entwickelt. Alle Organisationen arbeiten mit Frauen, die mehrfach Diskriminierungen erleben – mit Migrantinnen, Geflüchteten sowie Älteren, von Gewalt Betroffenen, Obdachlosen und Roma.

Die Ergebnisse wurden in einem Handbuch und in Webinaren veröffentlicht, damit sie auch von anderen Bildungs- und Berufsberaterinnen und -beratern, Sozialarbeiterinnen/-arbeitern und Erwachsenenbildnerinnen/-bildnern angewendet werden können. Beispiele für die Methoden sind: Theater der Unterdrückten, Berufsberatung beim Brotbacken, biografische Methoden oder Kunsttechniken.

### **Beratung im Gehen als grüne Methode**

Eine Beispielmethode aus diesem Projekt, die sowohl niederschwellig als auch umweltfreundlich ist, und daher gut geeignet für die Beratung von benachteiligten Menschen zu Green Jobs, ist Beratung im Gehen.

Warum sollte man während der Berufsberatung sitzen müssen? Die innovative Beratung im Gehen, von Peregrina erstmals 2016 angewandt und im Projekt „Let's make the invisible visible“ weiterentwickelt, bietet viele Vorteile sowohl für die Klientinnen und Klienten als auch für die Berater/innen!

Eine Beratung im Freien ist ideal, um Ressourcen zu aktivieren, Entscheidungen zu treffen, mentale Blockaden zu überwinden, neue Perspektiven zu eröffnen und Hierarchien in der Beratungsbeziehung abzubauen. Nicht nur die Kommunikation ist beim Gehen anders als beim Sitzen, auch die Wahrnehmung, die Gefühle und die Wirkung der Beratungsarbeit sind es (Kaczor, 2015). Viele Klientinnen und Klienten empfinden es zum Beispiel als angenehm, dass beim Gehen kein Blickkontakt besteht oder dass mit starken Gefühlen besser umgegangen werden kann als im Sitzen. Naturerlebnis und Gehen fördern das menschliche Wohlbefinden auf drei Ebenen: Körper, Psyche und Gesellschaft. Es trägt nicht nur zur Vorbeugung und Behandlung von Stress und Depressionen bei, sondern auch zur Bereitschaft, sich mehr zu bewegen und hat auch eine sozial integrative Funktion, insbesondere für marginalisierte Personengruppen (Bundesforste und Naturfreunde, 2015).

„Wanderer, es gibt keine Wege. Wege entstehen beim Gehen.“ (Antonio Machado y Ruiz)



Natürlich hat diese Methode auch Nachteile, zum Beispiel ein unter Umständen geringerer Schutz der Privatsphäre als in geschlossenen Räumen, Schwierigkeiten beim Schreiben der Dokumentation während des Gehens (Linamayer (2015)).

Auch kann die Methode „Beratung im Gehen“ nicht in jedem Fall angewendet werden, da bestimmte Voraussetzungen erfüllt sein müssen:

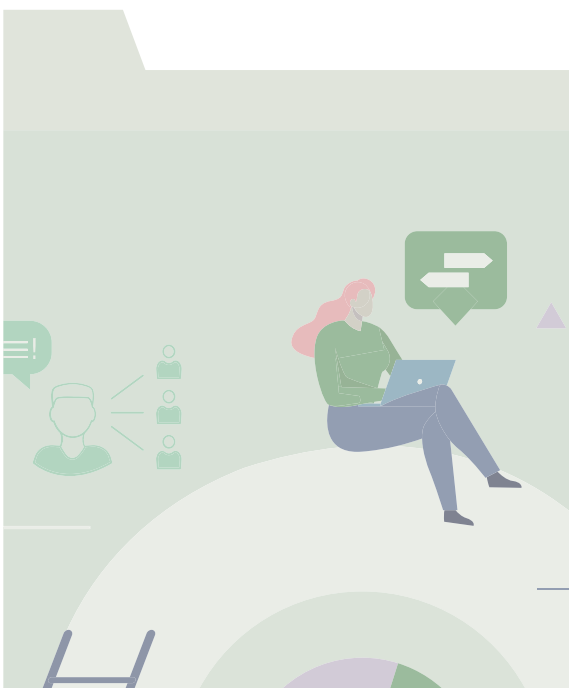
1. Freude am Gehen
2. Geeignetes Wetter
3. Passende Beratungsthemen
4. Ruhige und erprobte Route
5. Beratungserfahrung
6. Gutes Timing
7. Keine Anstrengung beim Gehen
8. Sicherheitsfragen
9. Datenschutz
10. Beratungsraum, als Rückzugsmöglichkeit

„Das Gehen im Freien setzt Gedanken und Fantasien frei und öffnet Sie für die Zukunft“. (Klientin von Peregrina)

Genau diese Offenheit und Fantasie brauchen wir für die Herausforderungen der Zukunft!

#### QUELLEN

- **Awart, Sigrid** (2016): Beratung im Gehen. Eine Wegbegleiter/in. Ein Handlungsleitfaden gefördert[KE3] vom Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung, Abteilung Erwachsenenbildung (II/5). Wien.
- **Bliem, Wolfgang** (2022): Green Jobs und Green Guidance im internationalen Kontext. In: Green Guidance: Grüne Bildungs- und Berufsentscheidungen im Fokus. OEAD (Hg.) Wien S.16-19.
- **Bundesforste und Naturfreunde** (2015): Naturerleben und Gesundheit. Eine Studie zur Auswirkung von Natur auf das menschliche Wohlbefinden unter besonderer Berücksichtigung von Waldlebensräumen. GreenCare. Wien.
- **ILO** (2016): [https://www.ilo.org/global/topics/green-jobs/news/WCMS\\_220248/lang--en/index.htm](https://www.ilo.org/global/topics/green-jobs/news/WCMS_220248/lang--en/index.htm)
- **Kaczor, Michaela** (2015): Beratung im Gehen – Ausgewählte Ergebnisse aus einer Untersuchung zu einer Form psychosozialer Beratung. pp. 207-229. In: Hollstein-Brinkmann, H.; M. Knab. Beratung zwischen Tür und Angel: Professionalisierung von Beratung in offenen Settings. Wiesbaden: Ibid.
- **Kocher, Manfred** (2023): ORF: <https://orf.at/stories/3301062/>
- **Kromp-Kolb, Helga** (2020): Warum in der Coronakrise über die Klimakrise reden? [https://www.nachhaltigesoesterreich.at/aktion\\_2020/warum-in-der-coronakrise-ueber-die-klimakrise-reden/](https://www.nachhaltigesoesterreich.at/aktion_2020/warum-in-der-coronakrise-ueber-die-klimakrise-reden/)
- **Linamayer, Heike** (2015): Wurden Sie schon ge(h)coacht. Saarbrücken: Akademiker Verlag.
- **Nora, CRPE, EfKa, MyMamy, Peregrina, Transfer Slovensko** (2023): Let's make the invisible visible. Innovative Methoden für die Arbeit mit vulnerablen Zielgruppen. Ein Praxishandbuch. Kofinanziert durch das Programm+ der Europäischen Union. Brno.
- **Peregrina** (2023): Klimafitte Karrieren: neue Zukunftsperspektiven für Migrant/innen. Durchgeführt im Auftrag des Bundesministerium für Klimaschutz, Umwelt, Energie, Mobilität, Innovation und Technologie. <https://www.peregrina.at/klimafitte-karrieren-neue-zukunftsperspektiven-fuer-migrantinnen/>
- **Peregrina** (2023): Erasmus + Projekt „Let's make the Invisible Visible“ Kofinanziert durch das Programm Erasmus+ der Europäischen Union. [www.peregrina.at/erasmus-projekt-lets-make-the-invisible-visible-2/](http://www.peregrina.at/erasmus-projekt-lets-make-the-invisible-visible-2/)
- **Plant, Peter** (2022): Utopie im neuen Gewand: Green Guidance. In: Green Guidance: Grüne Bildungs- und Berufsentscheidungen im Fokus. OEAD (Hg.) S. Wien 8-15.
- **Statistik Austria und ÖIF** (2023): Migration & Integration 2021 | Zahlen, Daten, Indikatoren. Wien.



# Transversal Skills and Competence Assessment in Career Guidance and Counselling

The Euroguidance Conference 2023 took place on 9 November, under the topic “Skills for the future – Strengthening competences through career guidance”. Workshop 5 was entitled “Transversal Skills and Competence Assessment in Career Guidance”, led by an expert of TRANSVAL Project, Mrs. Sandra Klein, Guidance Counsellor at Bildungsinfo-Tirol, and Prof. Dr. Rebeca García Murias from the University of Santiago de Compostela.

Basically, the workshop tried to answer the following questions: What is understood by transversal competences within international mobility contexts? And how do these transversal competences matter/ are recognised in today's changing labour market? To answer these two questions, the discussion was organised as follows (summary based on Härtel, 2023).

In the first part, considerations, concepts, questions about transversal skills and competencies in connection with international mobility and Career Guidance and Counselling (CGC) were presented. Regardless of which definitions, structuring and conceptions of “transversal skills” one follows – the basic ideas and conclusions from them can be consistently confirmed and reinforced. With good preparation, support and follow-up, international mobility is always a benefit for all parties involved – depending on the personal requirements and objectives with different weightings – but always with professional, personal, and social added value. There is no doubt that identifying, evaluating, and documenting “transversal competences” is a highly differentiated and sensitive task. Apart from the choice of definitions and categorisation of “transversal competences”, it is probably not possible to measurably define comparable “levels” such as in the Common European Framework of Reference for Languages, in the certification of IT competences or for specific professional competences in view of the respective personal requirements, contexts of the applications and situational conditions.



© OeAD/APA-Fotoservice/Hörmandinger

© OeAD/APA-Fotoservice/Hörmandinger

Workshop Transversal Skills and Competence Assessment in Career Guidance

In the second part of the workshop, a “Transversal Competence Framework (TCF)” was presented and tested in a short exercise to work through a category of the tool in 2-person conversations based on a specific occasion, whereby both the biographical interview and the behavioural approach could be applied. The presented tool “D.2.3 Common Transversal Skills Framework” offers detailed descriptors for 12 categories of possible “Transversal Competences” - from “Managing and organizing activities” to “Self-reflection”, which should enable an assessment and assignment of these competencies at 8 levels - oriented to the EQF. Depending on the definition and conceptual background, the 12 categories can be assigned to the areas of “personal competences”, “social competences”, also “intercultural”, “digital”, “media”, etc. competencies and encompass a broad spectrum of “transversal competences”, whichever definition and categorisation one chooses.

### “Future skills” in a changing labour market

The European Commission has diagnosed unemployment and the discordance between the competences acquired in training and those required in the workplace as one of the most pressing issues facing the in-depth transformation of most production systems. One proposed solution involves promoting Work-Based Learning (WBL) for improving the skills and competences acquired through training and pivoting them to companies' real needs. This is to be seen within a context of globalization and accelerated technological innovation. So, improvement in young people's vocational and educational training (VET) is achievable through a system that includes an in-company internship as a work situation. WBL happens in a real work environment, so the technological tools needed to fulfil the profession are used in a real organizational setting that facilitates the full skills acquisition required for efficient and productive professional performance. This is one of the reasons why dual learning must be considered.

However, there is another factor that is becoming more relevant in dual learning. This is the acquisition of skill sets not strictly related to the work sector in which the learning takes place, i.e., transversal competences applicable to different work situations in a variety of environments.

**Dr. Rebeca García-Murias** holds a PhD in Educational Sciences. Assistant Professor, Department of Pedagogy and Didactics, Area of Research Methods and Diagnosis in Education, University of Santiago de Compostela (Spain). Member of the research networks: Inter-University Network of Guidance Teachers (RIPO); Network for Innovation in Career Guidance and Counselling in Europe (NICE); International Association for Educational and Vocational Guidance (IAEVG); Spanish Association of Guidance and Psycho-pedagogy (AEOP) and the Inter-University Association for Research in Pedagogy (AIDIPE).

Kontakt:  
rebeca.garcia.murias@usc.es



Rebeca García-Murias (University of Santiago de Compostela) and Alexandra Klein (Bildungsinfo-Tirol) chairing a workshop at the Austrian Euroguidance Conference

Bearing this in mind, it should be considered the importance of transversal competences as a new feature of the labour market, its progressive internationalisation within the frame of an increasingly interrelated global marketplace. This certainly requires transversal competences linked to internships, but also a type of training that prepares young people to face the globalisation of markets, internationalisation and the interrelation of procedures.

Young people can acquire these competences through mobility and training in different countries where they must face and solve situations in a foreign cultural environment. As noted by different European studies and experiences listed in the literature, this situation helps to the youth learn to adapt to situations and strengthens their transversal capabilities gained from these international experiences. Therefore, we can tap two elements regarding the new scenario for young people in training: training in work centers and mobility for training. Both help considerably to enhance skill sets. In any case, the confidence that apprentices acquire from training-related transversal competences must be guaranteed in any action developed. The organization of international mobility, however, requires complex logistics. Attention must also be paid to a multiplicity of elements to secure a successful outcome. Transversal competences cannot be developed if left to the improvisation of learning processes – and these do not come about spontaneously. A detailed plan, dedicated protocols and appropriate methodologies are required to achieve the pursued goals and ensure quality transversal-competence learning. To design, organize and implement the instruments needed to successfully develop the transversal competences acquired through international mobility requires the cooperation and teamwork of both professional training centers and companies, along with regional institutions responsible for training and structures at a municipal level.

Vocational training centers often lack the means to deal with the complexity of learning transversal competences in an international context on their own. There is a need to develop training curricula for learning transversal competences, to build international consensus for this to be applicable and to organize efficient mobility logistics. Cooperation between institutions is needed to ensure that mobility periods abroad take place in conditions that are suitable for the trainees.

The debate around the curricular treatment of transversal competences in situations of international mobility must be framed within the profound and ongoing technological, economic, and social transformations impacting the configuration of professional profiles and the skills required to harness them at work.

#### **International mobility and transversal competencies development: "An issue of employability"**

All of the above leads us to reflect on how do these transversal competencies matter in today's changing labour market? That is, the benefits that an international mobility experience entails, in terms of competences, skills and acquired knowledge that improve and/or facilitate the process of labour market insertion. In this context, these are some of the benefits of international mobility experience (at the personal, institutional, national, global level...) as identified by Larini & Rammo (2023). Certainly, the greatest benefit or impact of mobility is perceived at the level of personal development with numerous advantages and gains for the individual that will help him/her to manage his/her career development.



### What is the role of Career Guidance and Counselling (CGC) in the assessment of these competences?

In a society in which individuals change jobs quite often, and the pace of innovation and ICT keeps increasing, individuals need to be prepared for repeated transitions and adaptation to change. Flexible, continuous, and more adaptive learning is needed to ensure skills remain relevant to today's labour market (Enoch et al., 2022).

The increasing economic globalization and job instability that describe today's society require individuals to adapt their skills and competences to adjust to the expected changes in their career paths. European citizens, particularly younger ones, face increasingly complex challenges, of European labor markets and societies, to manage their career development. Intercultural, cognitive, social and affective skills favour the professional and personal career development of young people and are of great importance in mobility processes (cultural empathy, intercultural communicative competence, linguistic competence, etc.)

In addition, all learning might become relevant at some stage in one's life, with non-formal and informal learning becoming as important as formal education in maintaining an adequate level of skills. Lifelong learning is truly a necessity (Cedefop, 2019). In this context, validation and guidance are two important tools to assist individuals, organisations and Member States in adapting to the new reality and creating real life-long learning systems.

CGC play a major role in managing people's transitions, while validation can assist in fulfilling people's full potentials by making visible and providing value to all learning an individual has acquired. Both concepts are increasingly important in European policies and strategies and are usually connected in policy documents. The Council resolution on lifelong guidance encourages Member States to consider ways of "enabling people to benefit from support in obtaining validation and recognition on the labour market of their formal, non-formal and informal learning outcomes, in order to safeguard their employment and maintain their employability, in particular during the second part of their careers" (Council, 2008, p. 6).



The 2012 Council recommendation on the validation of non-formal and informal learning identifies information, guidance, and counselling as a cornerstone of validation; this is also reflected in the European guidelines for validating non-formal and informal learning (Cedefop, 2023).

However, we know very little of practical means of interlinking them and how this might be made more efficient. Building on Cedefop's expertise in the two areas, the study from Cedefop (2019) aims at exploring in what way career guidance and validation of nonformal and informal learning can better be linked, examining specific selected practices. The purpose is to understand the necessary conditions, synergies and benefits of linking validation of non-formal and informal learning with career guidance and counselling services. The study contributes to increasing our understanding of these two important policy areas and moving towards a more holistic and coherent approach to the development of truly lifelong learning systems.

### **Guidance and validation of transversal skills and competences in validation of non-formal and informal learning (VNFIL)**

Guidance and validation practitioners have an important role to play in helping individuals identify and further develop transversal skills and competences that are important in their work and daily lives (Looney & Santibañez, 2021). Practitioners need to develop their own competences to engage in open dialogue with learners as part of this process, to identify, document and assess the transversal skills and competences learners have developed in different areas of their lives, and to identify potential pathways for further education and training. At the policy level, it is important to ensure that the frameworks, tools and approaches to support VNFIL are aligned. At the practitioner level, investments in training and other forms of professional development are needed.

In conclusion, lifelong guidance has a crucial role in the development of new skills and competences, including transversal competences, supporting young people in their personal, professional and career management development, to adapt successfully to the changes and demands of today's society, favoring higher rates of employability and accessibility to the labour market in Europe.

#### REFERENCES

- **AKI EU+ Project** (2014-2017). Acquisition of international competences. <https://www.aki-mobility.org/en/project/>
- **Cedefop** (2019). Coordinating guidance and validation. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Cedefop research paper; No 75 <http://data.europa.eu/doi/10.2801/801290>
- **Cedefop** (2023). European guidelines for validating non-formal and informal learning. Luxembourg: Publications Office. Cedefop reference series; No 124 <http://dx.doi.org/10.2801/389827>
- **Council of the European Union** (2008). Council Resolution on better integrating lifelong guidance into lifelong learning strategies. 2905th Education, youth and culture.
- **Enoch, C., Krause, C. García-Murias, R. & Porath, J.** (2022) Vocational Guidance in Europe. Challenges, Needs, Solutions, and Development Perspectives. Springer.
- **Erasmus Skills EU+ Project** (2018-2020). Skills gained through Erasmus+ mobility. <https://www.erasmuskills.eu/>
- **Härtel, P.** (2023). Euroguidance Symposium 2023. STVG.
- **Larini, M. & Rammo, M.** (2023). Multiculturalism for guidance practitioners: focus on learning mobility. Euroguidance Estonia.
- **Looney, J., & Santibañez, B.** (2021). Validation of transversal skills across Europe. European State of the Art Report. European Institute of Education and Social Policy (EIESP). TRANSVAL-EU project partners. [www.transvalproject.eu](http://www.transvalproject.eu)
- **KEYMOB EU+ Project** (2018-2021). Key Competences for Mobility. <https://www.earlall.eu/project/keymob/>



# annex 1

## **Programm**





## Skills for the future

Mit Guidance Kompetenzen  
für die Zukunft stärken

9. November 2023 | KARDINAL KÖNIG HAUS  
Kardinal-König-Platz 3 | 1130 Wien

euroguidance österreich

## Euroguidance Fachtagung 2023

Der Arbeitsmarkt befindet sich in einem bedeutenden Wandel, der durch technologische Fortschritte, Automatisierung und veränderte Anforderungen an Kompetenzen vorangetrieben wird. Klimakrise und andere Herausforderungen benötigen nachhaltige Lösungen, um eine zukunftsfähige Berufswelt zu gestalten.

Bildungs- und Berufsberatung spielt eine entscheidende Rolle darin, Personen auf diese Veränderungen vorzubereiten und dabei zu unterstützen, nachhaltige und erfüllende Karrieren aufzubauen.

Welche "Skills" werden in Zukunft für die erfolgreiche Teilhabe an der Arbeitswelt erforderlich sein? Wie können Berater/innen Menschen unterstützen, kontinuierlich Kompetenzen zu erwerben? Durch welche Zugänge können insbesondere Menschen, die benachteiligt sind, erreicht werden und nachhaltig Widerstandsfähigkeit aufbauen, um sich in einem ständig wandelnden Arbeitsmarkt erfolgreich zurechtzufinden?

**Jos Akkermans**, Associate Prof. am Department of Management and Organization der Vrije Universiteit Amsterdam, leitet mit seiner (englischsprachigen) Key Note "**Sustainable careers and career shocks**" das Thema ein. Im Anschluss an den Key Note Beitrag folgt ein interaktiver Austausch zum Thema „Arbeitsformen der Zukunft“.

Am Nachmittag haben Sie die Möglichkeit, an einem von **fünf parallelen Workshops** teilzunehmen. Diese interaktiven Sessions beschäftigen sich mit Best Practice-Beispielen und Methoden für die Arbeit in der Bildungs- und Berufsberatung. Ein **Erasmus+ Corner** und ein **Methodenmarkt** bieten die Gelegenheit, Erasmus+ Projekte kennen zu lernen und Projektideen zu entwickeln.

Kommen Sie zur Euroguidance Fachtagung, lassen Sie sich inspirieren und tauschen Sie sich mit Kolleginnen und Kollegen aus Österreich und Europa aus!

Die Veranstaltung findet im Rahmen des „Europäischen Jahr der Kompetenzen“ statt, das zum Ziel hat dem lebenslangen Lernen neue Impulse zu verleihen, Innovation und Wettbewerbsfähigkeit zu unterstützen und alle Kompetenzen und Kenntnisse wertzuschätzen.

# PROGRAMM

- 09:30 – 10:00      **Registrierung**
- 10:00 – 10:10      **Begrüßung**  
Ernst Gesslbauer, OeAD | Abteilung Europa, Bildung, Jugend
- 10:10 – 10:20      **Euroguidance im Europäischen Jahr der Kompetenzen**  
Carin Dániel Ramírez-Schiller, OeAD | Abteilung Europa, Bildung, Jugend
- 10:20 – 10:30      **Lifelong Guidance in Österreich – wo stehen wir aktuell?**  
Palina Zhohal, BMBWF | Abteilung Erwachsenenbildung
- 10:30 – 11:00      Pause und Reise durch den Methodenmarkt

## EINSTIEG INS THEMA: IMPULSVORTRAG UND INTERAKTIVER AUSTAUSCH

- 11:00 – 11:45      **Sustainable careers and career shocks**  
**Jos Akkermans**, (in English)  
Associate Professor am Department of Management and Organization  
der Vrije Universiteit Amsterdam
- 11:45 – 12:15      Interaktiver Austausch zum Thema „Arbeitsformen der Zukunft“
- 12:15 – 12:30      **Einführung in die Workshops**
- 12:30 – 13:45      Mittagspause

## WORKSHOPS

- 13:45 – 15:30      **Thematische Arbeit in fünf parallelen Workshops** (siehe Seite 3ff)
- 15:30 – 16:00      **Wrap-Up der Workshops (Miniplena)**
- 16:00 – 17:00      **Ausklang** bei einem Glas Wein

Moderation: Elisabeth Einwanger

## WORKSHOPS (13:45 – 15:30)

### Workshop 1: Erfahrung sinnvoll nutzen – Kompetenz und Beratung für Menschen in der Späterwerbsphase (auf Deutsch)

Die beruflichen Chancen für Menschen in der Späterwerbsphase unterliegen den wechselnden Gegebenheiten und Anforderungen des Arbeitsmarktes. Abgesehen von der Arbeitsmarktrelevanz der Zielgruppe geht es auch um den Übergang in eine neue Lebensphase, der idealerweise vorbereitet und geplant wird. Die bildungsinfo-tirol gibt Einblicke in das Workshopformat, das zugeschnitten ist für Menschen in der Späterwerbsphase.

Der Workshop ist konzipiert als situationsangemessene Handlungsmöglichkeit bzw. als Tool auf Fragestellungen der Kund/innen zur

- veränderten Erwerbsorientierung: Menschen können/wollen/ und/-oder müssen über die Pension hinaus aktiv tätig sein und bleiben
- herausfordernde Arbeits- und Lebenssituationen der Beratungskund/innen
- Stärkung der Person durch Biografie- und Kompetenzarbeit

Heute gilt, das Know-how der „Älteren“ in den Betrieben zu halten, als eine der Antworten auf den Fach- bzw. Arbeitskräftemangel.

Die Teilnehmenden sind herzlich zum Informations- und Erfahrungsaustausch in der Beratung mit der Zielgruppe „Ältere Arbeitnehmer/innen“ eingeladen.

#### Expertinnen:

Annelies Mutschlechner, bildungsinfo-tirol

Helga Schwarz, bildungsinfo-tirol

#### Moderation:

Arabella Seits, OeAD / Euroguidance

### Workshop 2: Ready or Not, Here We Come: Is Career Guidance Ready for the New Europe?

(in English)

The presentation will focus on challenges and issues facing career counsellors in providing guidance and counselling to shifting demographics and to a growing population of immigrants who come to Europe from different cultural and worldview backgrounds.

What are the main challenges? What do career counsellors need to update to face these challenges? Terminologies such as intercultural counseling, normality, norm criticism, and professionalism will be among the concepts that will be discussed.

#### Expert:

Daniel Hailemariam, Hailemariam Consulting, Sweden

#### Facilitator:

Susanne Krischanitz, OeAD / Euroguidance

### Workshop 3: Kompetenzen entwickeln für die Zukunft!

#### Über Skills-stärkende Maßnahmen des Arbeitsmarktservices Wien (auf Deutsch)

Der gesellschaftliche Wandel rund um die Veränderung vom Arbeitgeber/innenmarkt zum Arbeitnehmer/innenmarkt, der Fachkräftemangel, die Klimakrise und die Digitalisierung führen dazu, dass bestimmte Kompetenzen und Fähigkeiten im beruflichen Kontext an Bedeutung gewinnen und andere an Bedeutung verlieren.

In diesem Workshop zeigt das AMS Wien einerseits, welche Kompetenzen und Fähigkeiten der Arbeitnehmer/innen das sein können, aber auch welche Kompetenzen und Fähigkeiten der Berufsberater/innen notwendig sind und sein werden, um die Zukunft der Gesellschaft erfolgreich zu gestalten. Im Zuge des Workshops wird die Angebotslandschaft des AMS Wien mit einem Fokus auf die Arbeit mit (benachteiligten) Jugendlichen und der Entwicklung von Maßnahmen zur besseren Arbeitsmarktintegration von Migrantinnen und Migranten, vorgestellt.

Die Teilnehmenden sind herzlich eingeladen zum Informations- und Erfahrungsaustausch.

#### Expertinnen und Experten:

Milica Tomić-Schwingschlögl, Arbeitsmarktservice Wien

Stefan Aragao-Zell, Arbeitsmarktservice Wien

#### Moderation:

Alexandra Enzi, OeAD / Europass

### Workshop 4: Neue Wege in der Bildungs- und Berufsberatung: Zukunftsperspektiven mit Green Jobs!

(auf Deutsch)

Im Workshop wird das Projekt\* „Klimafitte Karrieren: neue Zukunftsperspektiven für Migrantinnen“ vorgestellt und es wird gemeinsam diskutiert, wie Green Jobs eine Chance für alle Zielgruppen, mit denen wir in der Bildungs- und Berufsberatung arbeiten, sein können.

Ebenso werden den Teilnehmenden innovative Methoden für individuelle Beratungen als auch für Gruppensettings vermittelt. Dabei fließt auch das Know-How des Erasmus+ Projekts „Let's make the invisible visible“ ein, bei dem fünf Frauenorganisationen aus verschiedenen EU-Ländern niederschwellige Methoden für mehrfach diskriminierte Frauen entwickelt haben.

Somit erwerben die Teilnehmenden nicht nur Hintergrundwissen über Green Jobs, sondern auch zur methodischen Praxis der Bildungs- und Beratungsarbeit mit vulnerablen Zielgruppen.

Mehr Infos zum Bildungs-, Beratungs- und Therapiezentrum Peregrina: [www.peregrina.at](http://www.peregrina.at)

(\*gefördert durch das Bundesministerium für Klimaschutz, Umwelt, Energie, Mobilität, Innovation und Technologie)

#### Expertinnen:

Sigrid Awart, Verein Peregrina

Georgia Sever, Verein Peregrina

#### Moderation:

Lisa-Maria Strobl, OeAD / Erasmus+ Erwachsenenbildung



## Workshop 5: Transversal Skills and Competence Assessment in Career Guidance (in English)

What is understood by transversal competences in international mobility contexts?  
And how do these transversal competences matter in today's changing labour market?

The workshop provides practical insight into the tools and training modules for guidance counsellors developed by the Erasmus+ TRANSVAL EU project. TRANSVAL addresses the complex issue of validation of transversal competences: On the one hand, employers increasingly value transversal competences, on the other hand, transversal competences are only an implicit part of existing validation and guidance processes.

Based on the findings of TRANSVAL, the workshop specifically looks at the benefits of learning mobility in the acquisition and strengthening of transversal skills and competences, and at one selected method to assess and document these skills and competences.

### Experts:

Rebeca García Murias, University of Santiago de Compostela  
Sandra Klein, Guidance Counselor at bildungsinfo-tirol, amg tirol

### Facilitator:

Eva Baloch-Kaloianov, OeAD / Euroguidance

# annex 2

## Methodenmarkt



© OeAD/APA-Fotoservice/Hörmandinger





## Skills for the future

Mit Guidance Kompetenzen  
für die Zukunft stärken

9. November 2023 | KARDINAL KÖNIG HAUS  
Kardinal-König-Platz 3 | 1130 Wien

euroidance österreih

## METHODENMARKT

### Erasmus+ Projekte

- Erasmus+ DISCO - Distance, Blended und Online Counselling Skills in der Bildungs- und Berufsberatung und AMS Methodenhandbücher
- Erasmus+ SIMPLY DIGI – MAKE IT SIMPLE
- Erasmus+ “Lets make the invisible visible!”
- Erasmus+ ACADEMIA

### Regionale und EU-Netzwerke sowie EPALE & Erasmus + Corner

- bildungsinfo-tirol
- Berufsfindungsbegleitung
- Euroguidance, Europass
- EPALE & Erasmus+ Erwachsenenbildung Corner

# ERASMUS+ PROJEKTE



## Erasmus+ DISCO - Distance, Blended und Online Counselling Skills in der Bildungs- und Berufsberatung

Seit Herbst 2022 läuft das über Erasmus+ finanzierte EU-Projekt DISCO mit Partnern aus Österreich, Bulgarien, Spanien, Griechenland und Zypern unter der Gesamtkoordination von Schweden. Im Rahmen des nunmehr 1 Jahr laufende Erasmus+-Projekts DISCO wurden die Ländersituation der Bildungs- und Berufsberatung mit dem Fokus auf Distance und Blended Guidance im Zuge eines Syntheseberichts verglichen. Dieses wurde als [gekürzter Version als AMS Info](#) publiziert. Darauf aufbauend wurde eine Lernmatrix mit Kompetenzen für Bildungs- und BerufsberaterInnen erstellt, die künftig Blended bzw. Distance Guidance anbieten wollen. Aktuell wird eine Community of Practice, bestehend aus Bildungs- und BerufsberaterInnen der Partnerländer gebildet, die sich online alle zwei Monate trifft, um zu den Projektprodukten laufend Feedback zu geben. In weiterer Folge sollen Methoden für BeraterInnen erstellt werden, die als Action Learning Programm BeraterInnen dabei unterstützen sollen, entsprechende Blended Guidance-Kompetenzen zu entwickeln. Darüber hinaus unterstützt die Facebook-Gruppe DISCO (DISCO project) den Austausch zu Aktivitäten im Projekt. Der Austausch der Community of Practice erfolgt künftig über eine Linked-In-Gruppe namens "DISCO project".

Webseite: <https://disco-project.org/>

Bei Interesse an einer Teilnahme an der Community of Practice wenden Sie sich bitte an Mag.a Karin Steiner, E-Mail: [steiner@abif.at](mailto:steiner@abif.at)

## AMS Methodenhandbücher

Das AMS Österreich (Abt. ABI) hat in den letzten 15 Jahren zahlreiche Methodenhandbücher für TrainerInnen in BO-Kursen sowie für Bildungs- und BerufsberaterInnen herausgegeben. Die Handbücher liegen zur freien Entnahme im Methodenmarkt auf. Darüber hinaus stehen alle Methoden virtuell auf der Methodendatenbank des AMS zur Verfügung. Link zur Methodendatenbank: <https://www.ams-forschungsnetzwerk.at/methoden/home.asp?sid=588081276>.

## Erasmus+ SIMPLY DIGI – MAKE IT SIMPLE



Die Pandemie, ausgelöst durch Covid-19, hat vor allem die Chancen der Jugendlichen am Übergang Schule – Ausbildung – Beruf stark beeinträchtigt.

Diese Herausforderung greift die strategische Partnerschaft „Simply Digi“ auf. Vor dem Hintergrund erschwerter Zugänge Jugendlicher von Schule in Ausbildung und Unternehmen entwickeln, pilotieren und implementieren wir innovative Methoden und Verfahren, die es auch unter eingeschränkten Bedingungen ermöglichen, praxisorientierte und realitätsnahe Erfahrungen mit der Berufswelt zu ermöglichen.

Simply Digi verfolgt daher folgende Ziele:

- Jugendlichen unter Nutzung digitaler Werkzeuge Einblicke in Berufe und die Welt der Arbeit zu ermöglichen.
- Innovative Ansätze zu virtuellen und Distance Begegnungen zwischen Jugendlichen, Beraterinnen und Beratern, Unternehmen, Ausbilderinnen und Ausbildern, Eltern, Lehrerinnen und Lehrern zu erarbeiten, zu erproben und einzusetzen.
- „Brücken“ zwischen Schulen und Unternehmen zu schaffen, die es Jugendlichen und Unternehmen ermöglichen, sich gegenseitig auch digital authentisch zu artikulieren und zu präsentieren.

Zur Erreichung dieser Ziele haben wir uns aus den Ländern Österreich, Deutschland und Italien zusammengefunden, um gemeinsam Lösungen zu entwickeln, die auch unter jeweils unterschiedlich gegebenen Bedingungen in weiteren europäischen Ländern umsetzbar sind.

Die konkreten Ergebnisse des Projekts sollen sein:

- Update des Status Quo zur digitalen Bildung in den Partnerländern und Perspektiven
- Grundkonzeption, Entwicklung und Erprobung von Methoden und Verfahren am Übergang Schule – Ausbildung – Beruf
- Manuals zu Methoden und Verfahren zu „Virtuellen und Blended learning am Übergang Schule – Ausbildung – Beruf“
- Modulares Schulungskonzept: Virtuelles und Blended learning am Übergang Schule – Ausbildung– Beruf

Weitere Infos: [www.simplydigi.eu](http://www.simplydigi.eu)

Kontakt:

Michaela Marterer, STVG -Steirische Volkswirtschaftliche Gesellschaft, [mm@stvg.com](mailto:mm@stvg.com)

**Erasmus + Projekt „Let’s make the Invisible Visible“  
Peregrina - Bildungs- und Beratungszentrum  
für Immigrantinnen**



Fünf europäische Frauenorganisationen, Gender NORA aus Tschechien, Efka aus Polen, CRPE aus Rumänien und MyMamy aus der Slowakei und Peregrina aus Österreich haben von 2020 bis 2023 das Erasmus + Projekt „Let’s make the Invisible Visible“ umgesetzt. Alle Organisationen arbeiten mit Frauen, die mehrfach Diskriminierungen erleben - mit Migrantinnen, Geflüchteten sowie Älteren, von Gewalt Betroffenen, Obdachlosen und Roma.

Gemeinsam wurden in diesem Projekt speziell an die Bedürfnisse dieser Zielgruppen angepasste Beratungs- und Trainings-Methoden erprobt, modifiziert und auch neu entwickelt. Die Ergebnisse wurden in einem Handbuch und in Webinaren veröffentlicht, damit sie auch von anderen Bildungs- und Berufsberater\*innen, Sozialarbeiter\*innen und Erwachsenenbildner\*innen, die mit benachteiligten Menschen arbeiten, angewendet werden können. Beispiele für die Methoden sind: Theater der Unterdrückten, Beratung im Gehen, Berufsberatung beim Brotbacken, biographische Methoden oder das Kompetenz-Kaleidoskop. Außerdem produzierten alle Organisationen kurze Videos mit Biografien und Geschichten von Klientinnen, die gerne als Mutmacherinnen und Vorbilder auftreten möchten. Damit sollen Wissen, Fähigkeiten und Strategien, welche diese Frauen in ihrem Leben entwickelt haben, um sich zu stärken und ihre Ziele zu erreichen, sichtbar gemacht werden!

Weitere Infos: <https://www.peregrina.at/aktuelles/>

Wollen Sie mehr über das Projekt erfahren oder die Printversion des Handbuchs bestellen?  
Kontakt: Dr.in Sigrid Awart: [awart@peregrina.at](mailto:awart@peregrina.at)



## ACADEMIA – Internationaler Austausch in der Bildungs- und Berufsberatung



Seit 1992 unterstützt die EU den professionellen Austausch zwischen Bildungs- und BerufsberaterInnen in Europa. Daraus erwachsen ist das internationale Netzwerk „ACADEMIA“.

Primäres Ziel von Academia ist das Teilen von Best-Practice-Beispielen in der Bildungs- und Berufsberatung der einzelnen europäischen Länder und damit eine Vernetzung und Kooperation zwischen den europäischen Einrichtungen.

Die beteiligten Länder bieten jedes Jahr als GastgeberInnen ein 3-4-tägiges Programm an, bei dem sie ihre Einrichtungen und Angebote der Beratung vorstellen. Im Rahmen der angebotenen „Study Visits“ gibt es dann aus der Sicht eines bestimmten Themas die Möglichkeit, die konkrete Arbeit und die Einrichtungen des jeweiligen Landes im Rahmen von „Job-Shadowing“ kennenzulernen. Ein wichtiger Teil der Vernetzungsbesuche ist aber auch die Reflexion unter den BeraterInnen und der Austausch ihrer Best-Practice-Modelle und Methoden in der täglichen Arbeit. So lernen die TeilnehmerInnen zum einen neue Organisationmodelle und Praktiken der Bildungs- und Berufsberatung kennen. Daraus erwachsen aber auch Austausch, Kontakte und Vernetzungen unter den Bildungs- und BerufsberaterInnen der teilnehmenden Länder.

Webseite: <https://euroguidance.eu/international-mobility/academia>

Bei Interesse am internationalen Academia-Austauschprogramm wenden Sie sich bitte an Nathalie Rochhart, M.A., Bildungsberaterin der Bildungs- und Berufsberatung NÖ.

E-Mail: [nathalie.rochhart@bhw-n.eu](mailto:nathalie.rochhart@bhw-n.eu)

# REGIONALE- UND EU-NETZWERKE SOWIE ERASMUS+ CORNER

**amg**tirol

## **bildungsinfo-tirol**

Die bildungsinfo-tirol ist Teil der Bildungsberatung Österreich – Netzwerk Tirol und unterstützt in allen Tiroler Bezirken seit mehr als 10 Jahren alle Menschen bei Fragen rund um Bildung und Beruf. Im Mittelpunkt der Beratung stehen die Kompetenzen der Kund\*innen. Ziel ist es, dass sich Ratsuchende informieren können, Orientierung erhalten und motiviert neue Schritte planen können. Die häufigsten Anliegen sind berufliche Orientierung, Planung einer beruflichen Veränderung, Aus- und Weiterbildungen, Bildungsförderungen, Erarbeitung der eigenen Kompetenzen und Interessen, Berufsbilder, Stellensuche und Bewerbungen.

Wir bieten folgende Informations- und Beratungsformate an:

- persönlich vor Ort an 9 Standorten in ganz Tirol
- per Video
- über Messengerdienste wie WhatsApp, facebook-Messenger
- per Telefon
- persönlich in der Infostelle in Innsbruck

Laufend arbeiten wir gemeinsam mit unseren Netzwerkpartner\*innen AK Tirol, AMS Tirol und innovia an innovativen Weiterentwicklungen und an der Professionalisierung der Bildungs- und Berufsberater\*innen.

Die bildungsinfo-tirol ist angesiedelt bei der Tiroler Arbeitsmarktförderungsgesellschaft mbH.





## BerufsFindungsBegleitung

### Seit 23 Jahren bildet die BerufsFindungsBegleitung (BFB) die Brücke zwischen Schule, Ausbildung und Beruf!

Die BFBs fördern mit 9 interaktiven Projekten und Stammtischen den Dialog zwischen Schule und Wirtschaft in den Regionen, kooperieren mit anderen Projekten/Organisationen, damit Schüler\*innen ihre Talente, Stärken und Potenziale entdecken können und ihnen der Übergang von der Schule in eine weitere schulische oder in eine berufliche Ausbildung in einem Betrieb bestmöglich gelingen kann.

Das Projekt verfolgt daher folgende Ziele:

Verbesserung von Rahmenbedingungen, Voraussetzungen und Prozessen der Berufsfindung für Jugendliche und somit auch die Förderung eines gelingenden Übergangs von der Schule in die Ausbildung und das Berufsleben. Um dies zu erreichen, bietet das Projekt Leistungen für das Umfeld der Jugendlichen (Eltern/Familien, Schulen, Unternehmen und Netzwerke) an, die eine verständnisvollere, umfassendere und altersadäquate Unterstützung und Begleitung ermöglichen.

Dies gelingt durch:

- *Initiierung, Organisation und Durchführung von Projekten*, die ergänzend zu dem umgesetzt werden, was bereits an der Schule im Rahmen von Information, Beratung und Orientierung für Bildung und Beruf – IBOBB – erfolgt (umgesetzt in der 7., 8. und 9. Schulstufe, als präventive Maßnahme).
- *Organisation von regionalen Stammtischen für Schulen* sowie auch Unternehmen, um einen Austausch zu ermöglichen (BO- und Ausbilder\*innenstammtische).
- *Zusammenarbeit mit den Eltern* der Jugendlichen, um eine gelungene Überleitung in den Berufseinstieg zu gewährleisten. Dies erfolgt durch die Teilnahme an Elternabenden und IBOBB Messen durch die BerufsFindungsBegleiter\*innen.
- *Nutzung von Kooperationen* aller relevanten Akteure\*innen, Stakeholder, Institutionen, Projekte etc. in der jeweiligen Region.
- *Umsetzung von Kooperationsprojekte* wie Girls' Day und die Faszination Technik – Technik in den Betrieben der Region und Regionale Produktanalyse.

Die quantitativen Ergebnisse des Projekts während eines Projektjahres:

(Die Ergebnisse können je nach Projektjahr variieren)

|  |       |
|--|-------|
| • Erreichte Jugendliche/Teilnahmen                             | 7.000 |
| • Erreichte Eltern/Teilnahmen                                  | 1.500 |
| • Anzahl durchgeführter interaktiver Projekte                  | 150   |
| • Teilnahmen von Unternehmen                                   | 630   |
| • Anzahl Ausbilder*innenstammtische                            | 8     |
| • Anzahl der kontaktierten Netzwerkpartner*innen (Kopfzählung) | 120   |

Weitere Infos unter: [www.berufsorientierung.at](http://www.berufsorientierung.at) und [www.jobsausderbox.at](http://www.jobsausderbox.at)

Die BerufsFindungsBegleitung ist ein Projekt der Steirischen Volkswirtschaftlichen Gesellschaft, gefördert vom Land Steiermark, Ressort: Gesundheit, Pflege, Sport und Gesellschaft, Ressort: Wirtschaft, Tourismus, Regionen, Wissenschaft und Forschung, der Wirtschaftskammer Steiermark, der Industriellenvereinigung Steiermark und wird unterstützt von der Bildungsdirektion Steiermark.



## Euroguidance



Der OeAD / Euroguidance Österreich unterstützt als Teil des europäischen Euroguidance Netzwerks die europäische Anbindung der österreichischen Bildungs- und Berufsberater/innen an europäische Kontexte. Euroguidance Österreich bietet

- jährliche Veranstaltungen wie die Euroguidance Fachtagung und das grenzüberschreitende Cross Border Seminar
- einen grafischen Überblick über das österreichische Bildungssystem auf der Webseite [bildungssystem.at](http://bildungssystem.at) sowie Printprodukte zum Bildungssystem (Plakate und Faltblätter) in über 20 Sprachen
- Information zu Lernangeboten in Österreich und Europa auf der Webseite „Lernen in Österreich“
- Inputs bei Lehrgängen und Veranstaltungen der Bildungs- und Berufsberatung
- Information über europäische Projekte, die sich u.a. der Weiterentwicklung von Methoden der Bildungs- und Berufsberatung widmen, sowie Antragsmöglichkeiten im europäischen Programm Erasmus+ Bildung

Weitere Informationen: [www.euroguidance.at](http://www.euroguidance.at), [www.bildungssystem.at](http://www.bildungssystem.at), [www.lerneninoesterreich.at](http://www.lerneninoesterreich.at)  
Kontakt: [info@euroguidance.at](mailto:info@euroguidance.at)

## Europass



Mach deinen nächsten Karriereschritt mit Europass!  
Vergleichbar, kostenlos und in 30 Sprachen verfügbar!

Europass ist ein kostenloses Tool der Europäischen Union und steht allen Bürger/innen, Institutionen und Unternehmen zur Verfügung, um persönliche Bildungswege und die Berufsbildung zu planen. Im Europass Portal können Fähigkeiten, Kompetenzen und Qualifikationen klar und einheitlich dargestellt werden.

So kann man einen maßgeschneiderten Lebenslauf direkt aus seinem persönlichen Profil generieren und eine strukturierte, ansprechende und professionelle Bewerbung aufsetzen. Dabei sind die Europass Bewerbungsunterlagen nur ein Teil des Europass Portals. Weitere Features sind ein Test der eigenen digitalen Kompetenzen und Berufs- und Bildungsabschlüsse durch Zeugniserläuterungen europaweit vergleichbarer zu machen. Mit dem Europass Mobilitätsnachweis können zudem Auslandserfahrungen zu Lern- und Ausbildungszwecken umfassend sichtbar gemacht werden.

Am Europass-Portal befindet sich auch die Infrastruktur für die Europäischen Digitalen Bildungsnachweise, welche die Ausstellung von digitalen Zertifikaten in ganz Europa effizienter und sicherer machen.

Weitere Informationen: [www.europass.at](http://www.europass.at)  
Kontakt: [europass@oead.at](mailto:europass@oead.at)

## EPALE



Die europäische Erwachsenenbildungs-Community auf [EPALE](https://ec.europa.eu/epale/de), der E-Plattform für Erwachsenenbildung in Europa, ist im achten Jahr seit ihrer Gründung 2015 auf über 130.000 Mitglieder herangewachsen. EPALE User profitieren vom gegenseitigen Austausch ihrer Expertise und ihres Wissens als Erwachsenenbildner/innen.

Werden auch Sie Teil der Erwachsenenbildungsgemeinschaft! Als EPALE-Mitglied können Sie aktuellen Themen mitdiskutieren. EPALE eignet sich hervorragend, um Projektpartner zu finden oder Erfahrungen und Ideen im Zusammenhang mit Ihrem Erwachsenenbildungsprojekt zu teilen.

Werden Sie Mitglied von EPALE und registrieren Sie sich, um Zugang zu hochwertigen Ressourcen in englischer und deutscher Sprache rund um das Thema Erwachsenenbildung zu erhalten. Die EPALE Gemeinschaft sorgt dafür, dass diese umfangreiche Datenbank ständig wächst. Außerdem informiert Sie EPALE über die aktuellsten Neuigkeiten und Entwicklungen aus dem Erwachsenenbildungssektor in ganz Europa!

Weitere Informationen: <https://ec.europa.eu/epale/de>

Kontakt: [epale@oead.at](mailto:epale@oead.at)

## Erasmus+ Corner

Erasmus+ Erwachsenenbildung unterstützt die grenzüberschreitende Zusammenarbeit von Erwachsenenbildungsinstitutionen und Institutionen mit Bezug zur Erwachsenenbildung. Ziel ist die Verbesserung der Qualität der Erwachsenenbildung in Europa. Gefördert wird einerseits die **Mobilität** von Personal in der Erwachsenenbildung und von erwachsenen Lernenden und andererseits die **länderübergreifende Kooperation** von Einrichtungen aus verschiedenen Ländern.

Für Einrichtungen der Bildungs- und Berufsberatung bietet Erasmus+ folgende Möglichkeiten:

- Auslandsaufenthalte für Personal in Form von Job Shadowings, Kursen oder Lehraufträgen an einer Gastinstitution in Europa
- Auslandsaufenthalte von erwachsenen Lernenden (unter Beachtung einer inklusiven, ausgewogenen Mischung von Personenprofilen)
- Einladung von Expertinnen und Experten aus Europa an die eigene Institution
- Aufnahme von in Ausbildung befindlichen Erwachsenenbildner/innen aus Europa
- Austausch mit Organisationen in Europa zu einem konkreten Thema und Entwicklung von gemeinsamen Materialien und Konzepten im Rahmen von Partnerschaften für Zusammenarbeit
- EPALE, die E-Plattform für Erwachsenenbildung, mit Zugang zu Ressourcen, interaktiven Diskussionsräumen und Foren rund um Themen der Erwachsenenbildung sowie Möglichkeit des Austausches mit unterschiedlichen Akteuren aus dem Bereich Erwachsenenbildung.

Weitere Informationen: <https://erasmusplus.at/de/erwachsenenbildung/>

