

Euroguidance-Fachtagung 2019

# Opening Opportunities

Der Beitrag von Guidance zu sozialer Gerechtigkeit

Wien, 7. November 2019



[www.euroguidance.at](http://www.euroguidance.at)

euro  
guidance  
österreich



# Inhaltsverzeichnis

|  |           |
|--|-----------|
| <i>Euroguidance Österreich</i>   |           |
| Editorial  | 2         |
| <b>Teil I Key Notes</b>  | <b>5</b>  |
| <i>Bo Klindt Poulsen</i>   |           |
| The social justice lens: Opening opportunities through experience-based careers guidance                           | 6         |
| <i>Manuela Vollmann</i>  |           |
| Neuer Drive für soziale Gerechtigkeit: wirtschaftlicher Nutzen durch innovative Bildungs- und Arbeitsmarktprojekte | 15        |
| <i>Madalena Braganca Fontes-Sailler</i>  |           |
| Benefits von Erasmus+ Erwachsenenbildung für die Bildungs- und Berufsberatung                                      | 25        |
| <b>Teil II Diskussions- und Methodenworkshops</b>  | <b>28</b> |
| <i>Filiz Keser-Aschenberger</i>  |           |
| Cross-Border activities in career counseling for VET students: The Case of Austria and the Czech Republic          | 29        |
| <i>Rolf Ackermann</i>  |           |
| Empowerment durch "FairGuidance" und „Fast Track“ Integration  | 37        |
| <i>Tibor Bors Borbély-Pecze</i>  |           |
| Social Justice and Work Values in the Central-Eastern European Region  | 43        |
| <i>Sonja Karbon</i>  |           |
| FrauenRaum – Methoden der Kompetenzorientierung  | 49        |
| <b>Teil III Anhang</b>   | <b>55</b> |
| Annex I: Programm der Euroguidance-Fachtagung 2019   | 56        |
| Annex II: Methodenmarkt  | 62        |

## Editorial

Die Förderung von sozialer Gerechtigkeit durch Guidance kann bedeuten, passende Bildungs- und Berufsmöglichkeiten für jede ratsuchende Person zu eröffnen. Dabei liegt der Schwerpunkt auf der Erarbeitung von Grundlagen für Bildungs- und Berufsentscheidungen des Einzelnen, um so individuelle Chancen und soziale Mobilität zu erhöhen. Gleichzeitig kann Guidance durch Rückmeldung an das bildungs- und arbeitsmarktpolitische System im Sinne von „Advocacy“ auch auf gesellschaftlicher Ebene Wirkung entfalten.

Wie kann durch „faire“, diversitätssensible und wertschätzende Beratung ein verbesserter Zugang zu beruflicher Aus- und Weiterbildung sowie zum Arbeitsmarkt geschaffen werden? Wie kann Beratung, insbesondere durch Zusammenarbeit mit Unternehmen, das Spektrum an Möglichkeiten- für die Ratsuchenden erweitern? Welchen Mehrwert bietet die Zusammenarbeit in Europa für die Entwicklung zielgruppenadäquater Ansätze und Tools der Beratung?

Diese Fragen standen im Zentrum der Euroguidance Fachtagung 2019, die am 7. November 2019 in Wien stattfand. Der Blick durch die „Social Justice Lens“ („Linse der sozialen Gerechtigkeit“) erfolgte in Anlehnung an die Arbeit von Ronald Sultana, Rie Thomsen und Tristram Hooley.

**Bo Klindt Poulsen** (VIA University College und Aarhus University Dänemark) besprach im Zuge seiner Keynote das Zusammenwirken von Forscher/innen, Berater/innen sowie Unternehmen mit einem auf Realbegegnungen gestützten Beratungsansatz, zur Erhöhung sozialer Mobilität von jungen Menschen. In seinem Workshop wurde das Prinzip der „Research Circles“ vorgestellt.

In der Keynote Speech von **Manuela Vollmann** (ABZ\*AUSTRIA) wurden die Lage der Frauen am österreichischen Arbeitsmarkt dargestellt und der Beitrag der Bildungsberatung zur Ausweitung des Möglichkeiten-Spektrums von Frauen auf einem dynamischen Arbeitsmarkt

diskutiert. Hierbei wurde insbesondere die Perspektive der Zusammenarbeit mit Unternehmen beleuchtet.

Im Rahmen der parallel abgehaltenen Workshops referierte **Filiz Keser-Aschenberger** (Donaun-Universität Krems) über Konzepte zur Bildungsberatung in Grenzregionen, wobei auf die spezifische Grenze zwischen Niederösterreich und Tschechien verwiesen wurde, gleichzeitig erörterte **Margit Pichler** (PH Niederösterreich) im selbem Workshop die derzeitigen Bildungs- und Berufsberatungsmöglichkeiten an Österreichs Schulen, mit besonderem Fokus auf das institutionalisierte ibobb-Konzept (Information, Beratung und Orientierung für Bildung und Beruf).

Im zweiten Workshop mit **Yvonne Kirchmaier** (Land Salzburg) und **Rolf Ackermann** (Ministerium für Kultus, Jugend und Sport, Baden-Württemberg) stand das Erasmus+ Projekt „Fair Guidance“ im Mittelpunkt, welches Beratungsansätze für Ratsuchende aus bildungsfernen Schichten sowie für Migrant/innen erarbeitete. Im Rahmen des Projekts wurden einerseits Berater/innen ausgebildet, als auch gemeinsame Zugänge mit den Auszubildenden gesucht.

**Andrea Bernert-Bürkle** (Volkshochschulverband Baden-Württemberg e.V.) und **Michaela Marterer** (Steirische Volkswirtschaftliche Gesellschaft) stellten im dritten Workshop das Erasmus+ Projekt BRIDGE+ vor, das zur Unterstützung von Bildungsberatung und Unternehmen im Zuge der neuen, u.a. digitalen Kompetenzanforderungen am Arbeitsmarkt einen Beitrag leisten soll.

**Tibor Bors Borbély-Pecze** (Hungarian Ministry of Finance, State Secretariat for Employment and Corporate Affairs) erörterte im vierten Workshop die Rolle von politischen Rahmenbedingungen für die Bildungs- und Berufsberatung. **Peter Härtel** (Steirische Volkswirtschaftliche Gesellschaft) stellte das österreichische sowie steirische Guidance-System vor, die zu den wachsenden Möglichkeiten am Arbeitsmarkt beitragen. **Ladislav Ostroha** (Euroguidance Slovakia) fasste die Ergebnisse der IAEVG Konferenz 2019 mit Schwerpunkt auf eine inklusive Gesellschaft zusammen.

Der FrauenRaum mit **Sonja Karbon** (FrauenBerufsZentrum Tirol) will Frauen beim Einstieg in den Arbeitsmarkt unterstützen, indem Impulse gegeben, Netzwerke aufgebaut und Tools ausprobiert werden –Workshop 5 gab Einblick in die Ansätze des FrauenRaum.

Im vorliegenden Tagungsband finden sich Beiträge zu den Vorträgen im Plenum und den Workshops; im Anhang findet sich ein Überblick der Projekte, die am Methodenmarkt ausgestellt wurden.

Euroguidance Österreich dankt allen Personen, die in der Vorbereitung der Veranstaltung inhaltlich unterstützt haben, sowie all jenen, die als Vortragende, Moderatorinnen und Moderatoren, Expertinnen und Experten, Rapporteurinnen und Rapporteure, Projektaussteller/innen sowie als aktive Teilnehmer/innen zum Gelingen der Konferenz beigetragen haben.

Das Team von Euroguidance Österreich wünscht eine spannende Lektüre!

Carin Dániel Ramírez-Schiller

Eva Baloch-Kaloianov

Susanne Krischanitz

Cornelia Köfmüller



**Abbildung 1: Das Team von Euroguidance Österreich mit den Expertinnen und Experten der Fachtagung 2019**

## **Teil I Opening Opportunities**

### **Der Beitrag von Guidance zu sozialer Gerechtigkeit**

#### **Key Note Sessions**

Bo Klindt Poulsen

## The social justice lens: Opening opportunities through experience-based careers guidance

The question of social justice in career guidance has been a key concept in the field since it first began. Frank Parsons, one of the founding fathers of career guidance, opened his Vocation Bureau – often called the world’s first career guidance bureau – in Boston in 1908. Parsons was not only a social entrepreneur; he was a central figure in what could be called a utopian-progressive movement in the USA during the second half of the 19th century. His aim was to create a society of mutualism, “based on Christianity and brotherly love.” This is also a central notion in his work for career guidance and in his posthumously published book “Choosing a Vocation” (1909). For Parsons, career guidance is an important part of improving societies, both for the individual and for society. Thus, in many ways one could argue that the notion of career guidance is born in the nexus between individual and society, and in the relation between the personal and the political.



*Bo Klindt Poulsen at the Euroguidance Conference 2019*

Jumping approximately one hundred years forward in the discussion of career guidance and social justice, one of our great contemporary career guidance scholars, Tony Watts from the UK, describes career guidance as inherently political. "Career education and guidance is a profoundly political process. It operates at the interface between the individual and society, between self and opportunity, between aspiration and realism. It facilitates the allocation of life chances. Within a society in which such life chances are unequally distributed, it faces the issue of whether it serves to reinforce such inequalities or to reduce them." In this quote, Watts gets really to the core of both career guidance practice and the discussion of social justice. Thus, a central question that must be asked is whether the way we perform career guidance services serves to reinforce inequality or to reduce it for individuals and societies. To me, from a social justice point of view, this is the professional creed of career guidance, and it really underlines Watts' point about career guidance in the political sphere.

### **Career education for social justice**

We also see this in the 2013 communiqué from the International Association of Educational and Vocational Guidance (IAEVG). The document describes the aim for increasing efforts for social justice by embracing social justice as a core value that guides the practice. Additionally, it includes a guidance how IAEVG members have an important role to play in leading and promoting research and practice located within a social justice agenda. In other words, we find the question of social justice at the forefront of one of the central organisations of career guidance. This notion of career guidance as political and as a phenomenon that connects to the creation of good societies, is also the driving force for three of the most prominent scholars both in the field of social justice and the field of career guidance in Europe today: Professor Ronald Sultana from the University of Malta, Professor Rie Thomsen from Aarhus University, Denmark, and Professor Tristram Hooley from University of Derby, UK. They joined forces a few years ago to try and to initiate a broad movement to promote what they framed as a 'sociological turn in career guidance'. To put it very pointedly, they saw a development in the field of career guidance that was very much focused on the individual. A development that took its space theoretically and methodologically in psychology, in growth and development of the individual, and what was more focused on looking into the individual's inwards, making it the responsibility of each individual to secure and to promote his/her own development. This aspect was highlighted by Prilletensky & Stead (2012) when they



pointed out how contemporary career guidance approaches tend to “emphasise self-development, self-improvement, self-efficacy, self-creation, and self-regulation, all hallmarks of societies valuing individualism, as ways to make optimal career choices... and seldom consider how the working world may be restructured from ethical and social justice perspectives to the benefit of workers.”

Sultana, Hooley and Thomsen call for a sociological turn where instead of relying primarily on psychological theories and methods focusing on the individual, career guidance draws more on sociological and pedagogical perspectives – perspectives that focus more on the community, society and the individual in relation to these communities rather than solely on the individual themselves. Central to their endeavour are the two anthologies ‘Career Guidance for Social Justice: Contesting Neo-Liberalism’ and ‘Career Guidance for Emancipation: Reclaiming Justice for the Multitude’, edited in 2018 and in 2019. These volumes are collections of very fine and interesting chapters from scholars from all over the world. Not only from the privileged parts of Europe, but also from the Global South. In many different ways the contributions discuss career guidance and social justice theoretically, conceptually, in research and in practice. The first book is perhaps mostly concerned with research and methodology, while the second volume is more focused on practice, i.e. asking “What can be done?”.



*Fig. 1, Five signposts for a more socially just career guidance (© Bo Klindt Poulsen)*

In the anthologies, Sultana, Hooley and Thomsen try to formulate an operational definition of career guidance for social justice. This is of course a broad question, however, they tentatively present their definition of career guidance as followed: “[C]areer guidance supports individuals and groups to discover more about work, leisure, and learning, and to consider their place in the world and plan for their future. Career guidance can take a wide range of forms and draws on diverse theoretical traditions, but at its heart it is a purposeful learning



ume entitled 'Widening opportunities for career guidance. Research circles and social justice'. I co-authored the chapter with two colleagues, Randi Skovhus and Rie Thomsen, and a central point for me is the following recognition: it is not the individual career guidance counsellor who is responsible for changing the systems towards more socially just practices. We can only get to that point if we work at a range of levels, whether it is at the policy level, at the organisational level or at a practical level, to name just a few examples. We can only reach this point if we work together.

### **The project 'Insights and Outlooks' in Denmark**

My reflections on social justice through professional collaboration derive from a research and development project in Denmark called 'Insights and Outlooks: Career Guidance in the Final Years of Compulsory School'. It was initiated by Local Government Denmark (the association of municipalities in Denmark) and the Danish Teachers' Union. What we wanted to explore, both in research and in practice, was how pupils in the seventh to ninth grades in Denmark (between the age of 13–15) can obtain more knowledge and experience with upper secondary education and especially vocational education programmes and occupations through experience-based learning. Or to put it another way, how can we help pupils widen their opportunities when it comes to education and jobs.

From a Danish perspective, this was quite a large project. Around 1400 students from 17 different schools participated, along with many teachers, local companies and a large number of career guidance professionals. The overall project consisted of 13 local projects that were all very different from each other; each of the participants in the projects made their own application and had their own focus and their own interpretation of widening opportunities. Some of them worked with widening opportunities in relation to personal and social skills, and some of them worked on how school subjects could contribute to career learning. A good example was relocating maths classes to the local VET (vocational education and training) school and having maths teachers from VET taking over grade seven, eight or nine maths classes for a week or more. Others focused on work experience and partnerships with local companies.

## Participants in the project

*13 local projects covering:*

- *17 different schools*
- *Approx. 65 grades*
- *1400 students*
- *70 teachers*
- *70+ companies*
- *A large number of career guidance professionals and upper secondary schools*



VIA University College

Bo Klindt Poulsen

26. november 2019  
20

*Participants in the project (© Bo Klindt Poulsen)*

One aspect which united the project was a common theoretical ground: career learning theory inspired by the late British career theorist Bill Law. According to Law, a successful choice in education has to be built upon the very concrete meeting between the world of education and the world of work. These meetings have to connect within the context of the students' everyday lives. They must be well-organised, give the pupils the opportunity to sense and experience education, and there must be the opportunity to adapt and reflect afterwards in order for the pupils to understand the meeting. All the projects dealt with this common notion besides their individual differences.

Moreover, representatives of the local projects and researchers worked together throughout the project. We used a collaborative method called research circles, where researchers and practitioners work together to create new knowledge. Over a number of different meetings, researchers and practitioners worked to explore and to create new knowledge together. The method is based on participatory research and it is linked with action research and action learning. The idea is to have research and practice work together more closely than they would have with more traditional methods, where the researcher more in the role of a teacher and the practitioners receive new knowledge. We wanted to explore and to expand these roles and to work together as researchers and practitioners to challenge what is taken

for granted, move away from normative stances to be more curious in working together, and we wanted to create spaces for reflection on action for both practitioners and researchers.

In the research circle, no form of knowledge is preferred or valued over another. Instead, we try to establish a reciprocal relationship between researchers and practitioners, with the practitioners' knowledge being just as important as the researchers'. By combining them, we try to find common ground for developing new knowledge. Specifically, we as researchers were facilitators of the circles, and we asked the practitioners to bring concrete, empirical examples from their work in the projects with them to each meeting. The project meetings were not about us controlling their progress or giving them feedback on their progress. We asked them to bring something that made them wonder, something that surprised them or something they did not quite know what to do with, and we made that the basis for common exploration.

A significant result of the project from the perspective of the pupils was a very clear tendency for the pupils to express a change in their perception of vocational education and training and vocational jobs, as well as their respect for it. They had changed their minds. They had learned something new. They also expressed a change in the way they spoke about education with their parents. One of the teachers that we interviewed, who took part in the pupils' work at a VET school and was there for several weeks working in different subjects, observed that the pupils also surprised each other. Several of the academically strong pupils were really challenged when they were handed a tool, while it was quite opposite for many of the others. Several of the academically strong pupils said, "I'll never be able or skilled enough to become a carpenter."

What happened was a change in the evaluation of what is and what is not prestigious, what counts as an ability, what kind of abilities do you need to have, and so on. You can be good in some areas and not so good in other areas. There was an increase in respect for each other as well. We also noted a significant change when we looked at the development of the teachers taking part. One of the teachers said that the way they had worked in the research circles made them "feel optimistic when we go home, because it is so exciting to see the very different projects we are involved in and to get some input that helps us see the matter in a different light so that we do not give up." Another teacher talked about the courses they

are typically offered as professionals, which inspire optimism, but the content of which is forgotten a week later. Here in the research circles, “we keep returning to the project and have some things to work with in it, and I honestly think that has been really great.” What all the teachers highlight in the interviews is the importance of being in professional learning processes and developing as professionals in new ways.

One of our conclusions is that the research circles became arenas **for** social justice. They became arenas where practitioners and researchers inspired each other and developed activities to promote social justice in practice for the practitioners. However, we also found that at the same time the research circles became arenas **of** social justice. They became inherently socially just arenas of professional development. Not only were the possibilities for the pupils explored and widened through the project, but the possibilities for the professionals and researchers also widened as a result of their work in the research circles. They enhanced reflection on social justice and own practice. They fostered solidarity and understanding between research and practice in new ways. In the chapter and also in this article, I finish with a wonderful quote that is often attributed to the famous anthropologist Margaret Mead, “[n]ever doubt that a small group of committed people can change the world. Indeed it is the only thing that ever has.”

This quote underlines what happens when you get people to work together, and collectively work at a range of levels, as Sultana, Hooley and Thomsen’s final two signposts encourage. My call, thus, will be to consider the potential of working with social justice in career guidance not as individual projects, but as something that you think of as collaborative and communal aspirations. Something that we do together.

# Research circles and social justice

- *Arena **for** social justice*  
- *inspiration to and development of activities that can promote social justice in practice*
- *Arena **of** social justice*  
- *the research circles have inherent the potential of being a social just arena*
  - *widening of possibilities for both professionals and researchers*
  - *enhanced reflection on social justice and own practice*
  - *solidarity and understanding between research and practice*

VIA University College

Bo Klindt Poulsen

26. november 2019  
20

*Research circles and social justice (© Bo Klindt Poulsen)*

## **About the author**

*Bo Klindt Poulsen is a senior lecturer in career guidance at VIA University College and a PhD fellow at Aarhus University, DPU, in Denmark. His research has focused on professional development of career guidance practitioners and career advisors with a special focus on career learning, Bildung and social justice.*

## **Among his latest publications are:**

Poulsen, B.K. & Buland Trond (2020, in press). Come together. Professional development of career guidance practitioners through co-generative learning. In Haug, E.H., Hooley, T., Kettunen, J. & Thomsen, R. Career and career guidance in the Nordic countries. London: Sense.

Poulsen, B.K. (2020) Insights and Outlooks: career learning in the final years of compulsory school, Education Inquiry, DOI: 10.1080/20004508.2020.1713691.

Poulsen, B.K., Skovhus, R.B. & Thomsen, R. (2018). Widening opportunities for career guidance. Research circles and social justice. In Hooley, T., Sultana R.G. & Thomsen R. Career guidance for social justice: contesting neoliberalism (Volume 1, p. 211-225). Routledge. Routledge Studies in Education, Neoliberalism, and Marxism, Routledge, No 16.

## Neuer Drive für soziale Gerechtigkeit: wirtschaftlicher Nutzen durch innovative Bildungs- und Arbeitsmarktprojekte

*Die Flexibilisierung von Arbeitsverhältnissen, neue Arbeitszeit- und (atypische) Beschäftigungsverhältnisse sowie eine anhaltende horizontale und vertikale Geschlechtersegregation am Arbeitsmarkt erfordern eine Bildungsberatung, die flexibel auf diese Veränderungen reagiert, gender- und diversitätssensibel konzipiert ist und empowernd wirkt. Um eine win-win Situation zu erlangen, ist es wichtig, die Bedürfnisse aller Akteur/innen in die Konzeption und Weiterentwicklung von Angeboten miteinzubeziehen. Wie die Verbindung von sozialer Gerechtigkeit und wirtschaftlichem Fortschritt in der Berufs- und Bildungsberatung gelingen kann, möchte ich in diesem Beitrag zeigen. Als Geschäftsführerin von ABZ\*AUSTRIA arbeite ich nun seit mehr als 27 Jahren an der Schnittstelle zwischen Frauen, Wirtschaft und Politik und an der Verbindung von Beratung, Guidance, Arbeitsmarktpolitik, Bildungspolitik und wirtschaftlichem Nutzen. Diese Kombination ist notwendig, um die Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt, in der Bildung und in der Wirtschaft nachhaltig zu fördern.*

### **Aktuelle Herausforderungen für die Bildungs- und Berufsberatung**



Manuela Vollmann, Euroguidance Tagung 2019

Wie kann Bildungsberatung gestaltet werden, dass sie für Menschen, vor allem in ihren Umbruchsphasen, unterstützend und lebensbegleitend wirkt? Wer hat Zugang zu lebensbegleitender Bildungsberatung? Welche Kompetenzen werden zukünftig am *Arbeitsmarkt* gebraucht? *Wie können informelle und formale Kompetenzen in der Bildungsberatung sichtbar gemacht wer-*



den? Wie kann Bildungsberatung zu mehr sozialer Gerechtigkeit und Teilhabe beitragen? Diese Fragen sind aktuelle Herausforderungen, denen sich die Bildungs- und Berufsberatung in Österreich stellen muss, um das Ziel „Zugang zur Bildung für alle“ nachhaltig erreichen zu können.

### **Die Situation von Frauen am Arbeitsmarkt – ein erhöhtes Armutsrisiko**

Sowohl in der EU, als auch in Österreich sind 67% der Frauen erwerbstätig. Dies zeigt eine Steigerung in den letzten Jahren, die jedoch auch auf den Anstieg der Teilzeitquote zurückzuführen ist. 48% der Frauen in Österreich arbeiten Teilzeit – im EU-Vergleich ist das eher außergewöhnlich. Gründe für eine derart hohe Teilzeitquote gibt es viele, aber als häufigsten Grund nennen Frauen die Betreuungspflichten für Kinder und pflegebedürftige Angehörige. Ausschlaggebende Gründe für Teilzeit bei Männern sind der Wunsch nach Arbeitszeitreduzierung oder ein Aus- und Fortbildungsverhältnis. Darüber hinaus sind Frauen wesentlich häufiger in atypischen Beschäftigungsverhältnissen beschäftigt. Darunter fallen Formen wie Teilzeit, freier Dienstvertrag, Zeitarbeit, geringfügige Beschäftigung, Befristung (Statistik Austria)<sup>1</sup>. Dieser hohe Anteil an prekärer Teilzeitbeschäftigung wirkt sich letztlich auf das Einkommen, das Vermögen und auch auf die Pension von Frauen aus. So besitzen Frauen in Österreich im Durchschnitt 23% weniger Nettovermögen als Männer.<sup>2</sup>

Dieses Ungleichverhältnis hat Auswirkungen auf der individuellen Ebene im Haushalt, aber auch auf gesellschaftlicher Ebene: Vermögen zu haben bedeutet Gestaltungsmöglichkeiten zu besitzen und Macht, im Kleinen wie im Großen.

Eine weitere alarmierende Zahl: Ein-Eltern-Haushalte verzeichnen mit einer Quote von 44% die höchste Armuts- oder Ausgrenzungsgefährdung. Das umfasst vorwiegend alleinerziehende Frauen mit Kindern. Auch bei alleinlebenden Pensionistinnen liegt die Armutsgefährdung bei 26%, im Gegensatz zu alleinlebenden Pensionisten, wo sie bei 15% liegt.<sup>3</sup> Die Kombination aus Berufsunterbrechungen, Teilzeit und strukturellen Nachteilen, wie der branchenspezifischen Segregation, führt zu einem höheren Armutsrisiko für Frauen. Für die Bildungs- und

---

<sup>1</sup>[http://www.statistik.at/web\\_de/statistiken/menschen\\_und\\_gesellschaft/soziales/gender-statistik/erwerbstaetigkeit/index.html](http://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/soziales/gender-statistik/erwerbstaetigkeit/index.html).

<sup>2</sup> <https://awblog.at/gender-wealth-gap-frauen-besitzen-weniger-vermoegen-als-maenner/>

<sup>3</sup>[https://www.statistik.at/web\\_de/statistiken/menschen\\_und\\_gesellschaft/soziales/gender-statistik/armutsgefaehrdung/index.html](https://www.statistik.at/web_de/statistiken/menschen_und_gesellschaft/soziales/gender-statistik/armutsgefaehrdung/index.html).

Berufsberatung bedeutet dies, dass die Themen Armut und Armutsrisiko immer mehr in den Fokus genommen werden müssen, um ganzheitliche Unterstützung und Begleitung leisten zu können.

Auch der „Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt“<sup>4</sup>, herausgegeben vom AMS Österreich, welcher als sogenanntes *Gender-Barometer* für den österreichischen Arbeitsmarkt gesehen werden kann, bestätigt die prekäre Situation von Frauen am Arbeitsmarkt. Der Gleichstellungsindex bündelt ein Set von Indikatoren in den Themenfeldern Arbeit, Einkommen, Bildung und Familie, in Summe flossen 30 Variablen in die Berechnung des Gleichstellungsindex Arbeitsmarkt ein. Die Ergebnisse vom Bericht 2017 zeigen, dass Frauen durchschnittlich nur 71% der Werte von Männern erreichen. Im Vergleich zur ersten Erhebung 2015 lässt sich nahezu keine Abweichung erkennen.

Der größte Unterschied ist im Themenfeld Familie ersichtlich. In den Kategorien „Wiedereinstieg nach Karenz“ und „Vereinbarkeit von Beruf und Familie“ erreichen Frauen nur 39% der Werte von Männern. Was heißt das für die Bildungs- und Berufsberatung, wenn gerade die Zielgruppe „Mütter“ mit solchen strukturellen Diskriminierungen konfrontiert ist? Diese Frage ist für zukünftige Bildungsberatung sehr wichtig.

Diese Ausführungen zur Arbeitsmarktsituation von Frauen zeigen, dass enorme strukturelle Ungleichheiten in den Bereichen Arbeitsmarkt, Bildung, soziale Absicherung bestehen, an denen die Bildungs- und Berufsberatung ebenfalls ansetzen muss.

### **Wie verbindet ABZ\*AUSTRIA den Anspruch auf soziale Gerechtigkeit mit ihrer täglichen Praxis?**

Alle Bundesministerien in Österreich wurden am 12. Jänner 2016 zur Umsetzung der "Agenda 2030" beauftragt. Die insgesamt 17 Ziele definieren zukünftige Anforderungen für eine sozial gerechtere, nachhaltigere Gesellschaft.

---

<sup>4</sup> [http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/2017\\_AMS\\_equality\\_Bericht2017\\_wifo.pdf](http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/2017_AMS_equality_Bericht2017_wifo.pdf)



*Sustainable Development Goals (SDGs)*

In den nachstehenden spezifischen Zielen werden Fragen aufgeworfen, mit denen wir uns sowohl in unserer täglichen Arbeit als auch innerhalb unserer Angebote beschäftigen.

#### Ziel 4: Hochwertige Bildung

Hier spielen vor allem die Fragen nach zukünftig relevanten Kompetenzen und Formen der Weiterbildung eine Rolle. Welche Kompetenzen werden für den zukünftigen Arbeitsmarkt wichtig sein? Wie beeinflusst die Digitalisierung die Kompetenzanforderungen? Wie können Weiterbildungsangebote effektiv gestaltet sein? Wer profitiert von Weiterbildungen? Wie kann Life-Long-Learning wirklich umgesetzt werden?

#### Ziel 5: Geschlechtergerechtigkeit

Bei diesem Ziel stellen sich die Fragen nach Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, nach gleichem Lohn, nach Chancengleichheit bei Wiedereinstieg, nach gleicher Repräsentation in Führungs- und Leitungspositionen, nach Möglichkeiten der Karriereförderung und nach dem Recht auf (betriebliche) Weiterbildung.

#### Ziel 8: Menschenwürdige Arbeit und Wirtschaftswachstum

Zu diesem Ziel trägt ABZ\*AUSTRIA in den Auseinandersetzungen zu New Work, New Leadership, Gendermainstreaming und Diversitymanagement bei. In der Zusammenarbeit mit

Unternehmen und Regionen begleitet ABZ\*AUSTRIA strukturelle und kulturelle Veränderung.

#### Ziel 10: Weniger Ungleichheit

Dieses Ziel beinhaltet die Fragen nach inklusiver digitaler Bildung, Teilhabemöglichkeiten aller Personen an hochwertiger Bildung und Weiterbildung, gleichem Lohn für Frauen und Männer, Abbau von genderbedingten Barrieren am Arbeitsmarkt und einer innovativer Regionalentwicklung sowie der Integration von Geflüchteten.

#### **Bildungs- und Berufsberatung bei ABZ\*AUSTRIA – Chancengleichheit und Gleichstellung**



*Bildungs- und Berufsberatung bei ABZ\*AUSTRIA © ABZ\*AUSTRIA*

ABZ\*AUSTRIA orientiert sich an dem Ziel des Bundesministeriums für Bildung und Frauen, „Zugang zu Bildung für alle zu ermöglichen, d.h. ungeachtet des Geschlechts, ethnischer Zugehörigkeit etc. unterschiedliche Hindernisse zu überbrücken und ‚Barrierefreiheit‘ auf allen Ebenen zu erreichen.“<sup>5</sup>

Bei ABZ\*AUSTRIA wird Bildungsberatung mit verschiedenen Zielgruppen und in verschiedenen Formaten umgesetzt. Als Querschnittsmaterie fließen Gender Mainstreaming und Diversitymanagement in verschiedenste Ebenen ein: Individuell in unsere Arbeit mit Frauen und Mädchen, in unsere Öffentlichkeitsarbeit, über Kampagnen, Veranstaltungen und Medienarbeit als auch in der Beratung von Unternehmen. Während *Gender Mainstreaming* darauf abzielt, in allen Bereichen Geschlechtergerechtigkeit herzustellen und Strukturen zu schaffen, in denen Frauen und Männer gleichwertig auf allen Ebenen bzw. Unternehmensebenen agieren können, steht im *Diversitymanagement* die Anerkennung und der Nutzen von ver-

---

<sup>5</sup> Götz, Rudolf (2013) „Dialog zum Themenbereich Gender & Diversity und Bildungsberatung“, in: Bildungsberatung im Fokus: Fachmedium der Bildungsberatung Österreich. Ausgabe 1/2013 „Anders anders“ ösb. [http://erwachsenenbildung.at/service/bildungsberatung\\_fokus.php](http://erwachsenenbildung.at/service/bildungsberatung_fokus.php)

schiedenen Potenzialen und Möglichkeiten aller Kundinnen und Mitarbeiterinnen im Mittelpunkt.

Das bedeutet zum Beispiel im Bereich der Bildungsberatung, dass die Perspektive „Geschlecht“ auf allen Ebenen und in allen Phasen miteinbezogen wird und auf Chancengleichheit und Gleichstellung ausgerichtet ist. Die Fähigkeit der Berater/innen, unterschiedliche Perspektiven zum Thema Gender einzunehmen, schafft die Voraussetzung für eine weitreichende Durchdringung von Lebens-, Berufs- und Bezugssystemen. Dadurch kann eine weitreichende Wirkungsentfaltung erzielt werden, die gender- und diversitätsspezifische Stereotypisierungen entgegengewirkt, damit Gleichstellungsziele erreicht werden.

*„Ich konnte mit professioneller Begleitung mein Leben zu einem besseren verändern. Stetes Arbeiten an mir selbst mit dem Glück einen Coach an meiner Seite zu wissen, ermöglichte mir persönliches und berufliches Weiterkommen: Mehr persönliches Wohlbefinden, Wohnungsverbesserung und besser bezahlte Arbeit. Das FBZ ist unverzichtbar, informativ und frauenspezifisch.“ (Teilnehmerin ABZ\*Frauenberufszentrum)*

### **Wie wir arbeiten: Grundprinzipien und Methoden**

Soziale Teilhabe an Gesellschaft und Arbeitsmarkt sind nur durch die Erweiterung und den Erwerb vielseitiger Kompetenzen möglich. Daher arbeitet das ABZ\*AUSTRIA in Form von Einzelcoachings und Gruppensettings in einem ressourcen- und kompetenzorientierten Rahmen. Kompetenz ist das Zusammenspiel von individuellen, fachspezifischen theoretischen, praktischen Kenntnissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten.<sup>6</sup>

ABZ\*AUSTRIA arbeitet mit einem Kompetenzbegriff, der formale, non-formale als auch informelle Bildung und Fertigkeiten umfasst. Das Erkennen, Benennen und die Aneignung von verschiedenen Kompetenzen stehen im Mittelpunkt von allen Angeboten. Die Erfassung von non-formalen und informellen Kompetenzen unterstützt die Teilnehmerinnen nicht nur bei ihrer Jobsuche, sondern stärkt auch erheblich ihren Selbstwert, erhöht ihre Selbstwirksamkeit und erweitert ihre gesellschaftliche Teilhabe (vgl. Eichberger-Jesenko/Pretterhofer 2007, S. 8f.).

---

<sup>6</sup> [http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/AMS\\_PH\\_Kompetenzorientierung.pdf](http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/AMS_PH_Kompetenzorientierung.pdf)

## **Genderhomogene Gruppen für erfolgreiches Lernen**

Fast alle Angebote finden in genderhomogenen Räumen statt, um den Teilnehmerinnen einen „safe space“ zu gewährleisten, in dem sie lernen, fragen, reflektieren und sich austauschen können. Gerade die Reflexion von traditionell geprägten Geschlechterstereotypen ist im Bildungsbereich von hoher Wichtigkeit. Die Geschlechtersegregation in Ausbildungs- und Berufsverläufen ist in Österreich immer noch sehr ausgeprägt. Dies zeigt sich deutlich bei den Lehrberufen: Drei der zehn häufigsten Lehrabschlüsse (Einzelhandel, Bürokauffrau/-mann und Friseurin/Friseur) werden hauptsächlich von Frauen gewählt (Frauenanteile zwischen 68,7% und 94,5%), während die Lehrberufe Metalltechnik, Elektrotechnik, Kraftfahrzeugtechnik, sowie Installations- und Gebäudetechnik oder Maurerin/Maurer fast nur von jungen Männern gewählt werden.<sup>7</sup>

In den Gruppenworkshops haben Frauen Raum und Zeit, um subjektive Erfahrungen einzubringen und die Erfahrung zu machen, dass ihre Stimme gehört und ihre Kompetenz gesehen wird. Auf diese Weise können sie sich als Wissende und nicht nur als Lernende erfahren. Das übergeordnete Ziel ist es, das Selbstbewusstsein der Frauen so zu stärken, dass sie ihre Kompetenzen und Ressourcen entdecken und benennen können. Das Wissen um gesellschaftliche Zusammenhänge ist in der heutigen Zeit wichtig, um sich auf dem Arbeitsmarkt und im Ausbildungsbereich zu orientieren, aber auch um zukünftige Entwicklungen einordnen und eigene Handlungsspielräume erkennen zu können.

## **Vernetzung und Unternehmensarbeit für nachhaltige Veränderungen**

ABZ\*AUSTRIA agiert in einem großen Netzwerk bestehend aus Ansprechpartner/innen in der Wissenschaft, Wirtschaft, Politik und Medien. Als Social Profit Organisation ist ABZ\*AUSTRIA Mitglied bei verschiedenen Netzwerken, wie zum Beispiel arbeitplus – Dachverband soziale Unternehmen Wien, Netzwerk Unternehmen für Familien oder der Social Charta. Darüber hinaus engagiert sich ABZ\*AUSTRIA in dem European Institute for Gender Equality.

ABZ\*AUSTRIA ist als Organisation mit den unterschiedlichsten Multiplikator/innen und Kooperationspartner/innen verbunden. Dazu gehören Sozialpartner/innen, wissenschaftliche

---

<sup>7</sup> [http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/EB\\_Frauen\\_in\\_Technik\\_und\\_Handwerk\\_Februar\\_2017.pdf](http://www.forschungsnetzwerk.at/downloadpub/EB_Frauen_in_Technik_und_Handwerk_Februar_2017.pdf)

Fachkreise sowie Journalist/innen. Die Vielfalt an Auftraggeber/innen und die Vielfalt an Adressat/innen ist seit den Anfängen ein Charakteristikum für ABZ\*AUSTRIA und die Basis für eine qualitätsvolle, professionelle und nachhaltige Arbeit in der Erwachsenenbildung. Auf diese Weise können wir auf zukünftige Trends schnell reagieren und diese beeinflussen.

Die Unternehmensarbeit umfasst die Akquise von Unternehmen, das Matching potentieller Arbeitnehmerinnen/Unternehmen, die Organisation von Arbeitstrainings mit Übernahmeoption und die Vermittlung auf dem Arbeitsmarkt.

Die enge Zusammenarbeit zu Unternehmen ermöglicht eine win-win-Situation zwischen unseren Teilnehmerinnen und den Unternehmen. Die Kooperationen führen zu existenzsichernden Jobs für die Frauen und zu neuen Arbeitskräften für die Unternehmen.

Darüber hinaus ist die enge Unternehmensarbeit auch eine Qualitätssicherung für unsere Bildungsangebote. Verfügen unsere Kundinnen nach den Kursen über das Wissen, welches am Arbeitsmarkt gebraucht wird? Wir müssen verstehen, was Unternehmen brauchen, um unsere Kundinnen bestmöglich darauf vorzubereiten und sie beim (Wieder)Einstieg unterstützen zu können. Zentrales Thema sind digitale Kompetenzen. Viele Frauen sind privat mit digitalen Medien sehr fit, aber haben großen Respekt vor den beruflichen Anforderungen im Zusammenhang mit der Digitalisierung. Durch Exkursionen zu Unternehmen, Schnupperpraktika und Arbeitstrainings können sie, begleitet durch die Trainerin, ihre ersten Zweifel abbauen, die realen Arbeitsanforderungen kennenlernen und ihr Selbstbewusstsein stärken. Gerade das vom AMS angebotene Arbeitstraining und die Arbeitserprobung sehen wir als gute Instrumente sowohl für die Teilnehmerinnen als auch für die Unternehmen. Unsere Unternehmenskontakterinnen wählen bewusst Unternehmen aus, die an einer längerfristigen Zusammenarbeit mit den Frauen interessiert sind.

Die Begleitung von Unternehmen und Regionen, um gezielt genderbenachteiligende Strukturen und Kulturen zu verändern, hat darüber hinaus einen nachhaltigen Impact auf die Erreichung von Gleichstellung auf dem Arbeitsmarkt und in der Wirtschaft. Die Qualifizierung unserer Kundinnen ist wichtig, aber es braucht auch Offenheit und Veränderungspotenziale seitens der Unternehmen.

## **Bildungs- und Arbeitsmarktprojekte: – Unsere „good practices“**

Wie die Verwobenheit von Bildungs- und Berufsberatung mit Unternehmensarbeit und arbeitsmarktrelevanten Entwicklungen aussehen kann, zeigen die folgenden good practices, die bis in das Jahr 1999 zurückreichen. Dies zeigt, dass ABZ\*AUSTRIA die Notwendigkeit der Vernetzung auf allen Ebenen schon früh erkannt und umgesetzt hat.

### **F@ncy – Mobiles Internet für Frauen**

Das Projekt **f@ncy** hatte sich im Rahmen des EU-Stadtteilentwicklungsprogramms URBAN zur Aufgabe gemacht, Frauen in der URBAN-Zone Wien den Computer und das Internet näher zu bringen. Das Konzept beruhte auf dem Prinzip der Niederschwelligkeit, durch das frauenspezifische Barrieren der Weiterbildung abgebaut werden sollen. Ausschließliche Beteiligung von Frauen, kostenlose Kurse, keine vorausgesetzten EDV-Kenntnisse, ein Kursort möglichst im Wohnumfeld der Frauen und ein Gestaltungsmodell, in dem der weibliche Lebenszusammenhang Berücksichtigung findet, sollten möglichst viele Frauen zur Teilnahme motivieren. Einen weiteren Schwerpunkt bildete die Einbindung von Klein- und Mittelbetrieben der URBAN-Zone durch die Schulung ihrer Mitarbeiterinnen.

### **Bimm – Berufliche Integration und Mentoring für Migrantinnen.**

Dieses Projekt setzte ABZ\*AUSTRIA im Auftrag des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit im Zuge der EQUAL Entwicklungspartnerschaft InterCulturExpress um.

Der ausbildungsadäquate Einstieg in den österreichischen Arbeitsmarkt stellt für qualifizierte Migrantinnen eine enorme Hürde dar. Oft ist es die fehlende formale Anerkennung von absolvierten Ausbildungen im Herkunftsland, die einen Arbeitsmarkteinstieg schier unmöglich machen. Aber selbst wenn die Ausbildung formal anerkannt ist, schaffen es Migrantinnen kaum, einen ihrer Qualifikation entsprechenden Job zu finden. Es fehlen ihnen zumeist die Kenntnisse über die „Spielregeln“ am österreichischen Arbeitsmarkt sowieentsprechende berufliche Netzwerke und Kontakte. Hier setzte das Mentoringprogramm an: Berufserfahrene Frauen begleiteten und unterstützen neueinsteigende Migrantinnen auf ihrem Weg zum Berufseinstieg.



## **KuCK- Kompetent und Gesund**

Das Projekt verfolgte von 2011 - 2013 das Ziel, beschäftigte Frauen in der mobilen Pflege ab 35 Jahren zu unterstützen, ihre Motivation und Arbeitszufriedenheit langfristig zu garantieren, Möglichkeiten der Arbeitsgestaltung zu finden, die vorhandene Kompetenzen wertschätzend wahrzunehmen sowie Weiterbildungsmöglichkeiten über Fachqualifikationen hinaus zu nutzen sowie körperliche und psychische Belastungen zu reduzieren.

Es ist gelungen, vier Unternehmen der mobilen Pflege in Wien als Kooperationspartner/innen für die gemeinsame Projektentwicklung und Umsetzung zu gewinnen. Für Frauen in Schnittstellenfunktionen wurden modulare Workshops angeboten. Die konkreten Inhalte und die organisatorische Umsetzung wurden gemeinsam mit den Kooperationspartner/innen konkretisiert.

Im Rahmen des Projekts wurde eine App entwickelt, die den Mitarbeiterinnen die Auseinandersetzung mit und die Umsetzung von gesundheitsfördernden und belastungsreduzierenden Strategien erleichtert. Das Angebot ist zeitflexibel nutzbar. Die Entscheidung für dieses konkrete Produkt wurde gemeinsam mit den Kooperationspartner/innen getroffen.

## **Über die Autorin**

*Mag.<sup>a</sup> Manuela Vollmann ist Gründerin und Geschäftsführerin der 1992 gegründeten Social Profit Organisation ABZ\*AUSTRIA, welche sich die Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt, in der Wirtschaft und Bildung zum Ziel gesetzt hat. Ihre Expertise zu Chancengleichheit, Arbeitswelt 4.0 und innovativen Führungsmodellen gibt sie in vielzähligen Vorträgen und Podiumsdiskussionen weiter. Sie beschäftigt sich intensiv mit der bildungs- und arbeitsmarktpolitischen Integration und der Karriereförderung von Frauen. Sie ist Autorin und Herausgeberin zahlreicher Fachartikel zur Gleichstellung von Frauen und Männern in Wirtschaft und Gesellschaft, Vorstandsvorsitzende von arbeit plus sowie Vertreterin von arbeit plus im Vorstand des European Network for Social Integration Enterprises, Mitglied im Beirat für erwachsenenbildung.at und im Beirat der Bildungsberatung Wien.*

Madalena Braganca Fontes-Sailler

## Benefits von Erasmus+ Erwachsenenbildung für die Bildungs- und Berufsberatung

**Madalena Bragança Fontes-Sailler (MFO), Österreichische Nationalagentur Erasmus+, Erwachsenenbildung interviewte Andrea Bernert-Bürkle (ABB), Projektkoordinatorin aus dem Volkshochschulverband Baden-Württemberg und Ansprechperson für 175 Volkshochschulen in Baden-Württemberg während der Euroguidance Fachtagung 2019.**

MFO: Der Volkshochschulverband Baden-Württemberg hat bereits einige Mobilitätsprojekte koordiniert. Wie hat alles angefangen? Was waren eure ursprünglichen Beweggründe solche Projekte zu initiieren?

ABB: Bei uns hat es 2014 mit dem Erscheinen des neuen Erasmus+ Programms begonnen, womit die Projekte an die Bildungsträger gekoppelt waren. Anstatt nur einzelne Personen ins Ausland zu entsenden, wollten wir die Projekte auch strategisch mit der Arbeit der Bildungseinrichtung verbinden. Um das zu erreichen, haben wir mit einem Sammelprojekt begonnen, welches eine Vielfalt von Bildungsthemen enthielt, beispielsweise Bildungsberatung. Dadurch konnte das Potenzial der Arbeitsmobilität in Bezug auf neue Ideen und Weiterbildungen getestet werden.

MFO: Das heißt, ihr habt Bedarf an mehreren Mobilitäten gehabt und den Vorteil gesehen, diese für mehrere Einrichtungen einzureichen und zu koordinieren?

ABB: Genau. Wir haben den Antrag gestellt, zunächst als Einzelorganisation, aber für mehrere Bildungsträger aus unseren Mitgliedschulen. Danach haben wir uns passende Themenbereiche ausgesucht. Weit oben war das Thema Bildungsberatung für Erwachsene, da wir in Baden-Württemberg zur selben Zeit das Landesnetzwerk „Weiterbildungsberatung“ auf den Weg gebracht hatten. Dadurch erkannten wir, dass in vielen anderen Ländern dieses Thema schon besser ausgebaut war. In Deutschland wurde bisher eher auf Beratung in Hinblick auf berufliche Ausbildung im Gegensatz zu Erwachsenenberatung Wert gelegt, was wir in Be-

tracht auf die Vielfalt von Trägern, wie Volkshochschulen, Industrie- und Handelskammern, ändern wollten.

MFO: Kannst du uns von einer erfolgreichen Mobilität erzählen? Was konnte der/die Teilnehmer/in von dieser Mobilität mitnehmen?

ABB: Ich würde von zwei Beispielen erzählen, also einmal ein Beispiel von einer einzelnen Person, die im Ausland war, und später noch ein Beispiel von kleineren Gruppen. Aber erstmal zur Einzelperson! Eine Kollegin aus der Berufsbildungsberatung verbrachte zwei Wochen in Schweden, wo der Bereich schon sehr ausgeprägt ist. Die Bildungsberater sitzen bei den Kommunen und jeder, der in Schweden eine öffentlich finanzierte Weiterbildung machen will, muss Bildungsberatung in Anspruch nehmen. Das, aber auch die daraus entstehende erhöhte Professionalität der Kollegen und deren Anzahl an täglichen Beratungen, machen den Unterschied zu Deutschland aus. In Schweden konnte unsere Kollegin ein Job-Shading im klassischen Sinne durchführen und einiges beobachten: Wie sind die Prozesse, wie werden die Tools in der Beratung eingesetzt, haben sie eine andere Grundhaltung gegenüber den Beratenden? Zu welchen Themen wird beraten und wie werden anschließend die Qualifizierung und der Ausbildungsvorschlag ermittelt? So kann die Kollegin aus ihren Beobachtungen Schlüsse ziehen und die Ideen mit dem Kollegenkreis auch teilen.

Jetzt zu dem zweiten Beispiel, wo es um eine Gruppe von Mitarbeiter/innen geht, welche bei einer Einrichtung mit einer professionellen Bildungsberatung in Frankreich war. Durch ein zweitägiges Programm, wo u.a. e-Guidance ein Thema war, wurden sie mit bei uns unüblichen Praktiken, wie Bildungsberatung über Online Conferencing und starker Arbeit mit Gruppen-Guidance Szenarien überrascht. Bei letzterem gibt es statt 1:1 Beratung eine ganze Gruppe von Personen, die ein ähnliches Problem hat, welche sich dann auch gegenseitig beraten kann, wobei der Berater eher als Moderator fungiert. Und die dritte Sache, die dort angesehen wurde, würde ich so aus dem Bereich Kompetenzbilanzierung beschreiben: Eine Person kommt zur Beratung und mit „cartes de competences“ werden deren vorhandenen und fehlenden Kompetenzen erfasst.

Und das ist ein Beispiel, wo wir mit einem Partner im Ausland einen individuellen Workshop oder zwei Tage individuell zusammengestellt haben. Neben den Vorträgen von Kollegen,

besuchen wir vielleicht auch die eine oder andere Einrichtung vor Ort und können anschließend mehreren Kollegen dieses Wissen auch gleich zugänglich machen.

MFO: Das heißt, diese zwei Beispiele sind auf individueller Ebene für jede Beraterin und jeden Berater sehr interessant gewesen. Kannst du mittlerweile auch institutionelle Änderungen spüren, die durch Erasmus+ Mobilitätsprojekte angestoßen wurden?

ABB: Ja, ich bleibe bei den drei Beispielen, die ich gerade genannt habe. Zunächst mal bei dem Thema e-Guidance. Das, wie gesagt, bei uns wenig verbreitete Thema, implementierten wir bei rund 70 Institutionen im Landesnetzwerk Bildungsberatung Baden-Württemberg. Somit kommt die strukturelle Ebene hinzu, und v.a. online Beratung wird institutionell gefördert. Bis dahin konnte man diese Beratungen nur im Büro erhalten und auf Einzelfallbasis abrechnen. Durch die entsprechende Arbeit mit dem Ministerium haben wir es dann erreicht, dass auch Online- oder Telefonberatung gefördert werden kann. Dies ist ein Beispiel für eine strukturelle Änderung. Gruppen-Guidance-Szenarien sind natürlich etwas, das sich leicht umsetzen lässt, und das ist jetzt ein Angebot, das viele Kollegen aufgegriffen haben und auf 70 Einrichtungen auch weit verbreiten konnten.

MFO: Danke für das Gespräch!

### **Über die Interviewpartnerin und die Autorin**

*Andrea Bernert-Bürkle ist Projektkoordinatorin aus dem Volkshochschulverband Baden-Württemberg in Deutschland und die Ansprechperson für 175 Volkshochschulen in Baden-Württemberg, die Erasmus+ Projekte durchführen.*

E-Mail: [bernert-buerkle@vhs-bw.de](mailto:bernert-buerkle@vhs-bw.de)

*Madalena Bragança Fontes-Sailler hat vor 22 Jahren ihre Tätigkeit im OeAD begonnen. Die gebürtige Portugiesin absolvierte ein Philosophiestudium an der Universität Porto und unterrichtete danach zwei Jahre Philosophie an einem Gymnasium in Portugal. Es folgte ein postgraduales Joint Masterstudium in European Tourism Management an Universitäten in England und Deutschland. Bragança Fontes-Sailler ist Projektbetreuerin von Erasmus+ Strategische Partnerschaften in der Erwachsenenbildung und zertifizierte Qualitätsbeauftragte (TÜV-Austria Akademie) für den Bereich Erwachsenenbildung in der Nationalagentur Erasmus+ Bildung in der OeAD-GmbH.*

E-Mail: [madalena.fontes-sailler@oead.at](mailto:madalena.fontes-sailler@oead.at)

## **Teil II**

### **Opening Opportunities**

### **Der Beitrag von Guidance zu sozialer Gerechtigkeit**

Diskussions- und Methodenworkshops

## Cross-Border activities in career counseling for VET students: The Case of Austria and the Czech Republic

### **A new set of skills for the new world of work**

We cannot yet predict what will happen in 2050 or what set of skills our children and grandchildren will need in the future; however, we can already foresee probable developments for the next ten or fifteen years by closely monitoring current trends and change drivers. At the moment, there are several major global trends and global change drivers which are pushing us towards the development of a new structure of work and a new world order as well as social order. Global trends such as an aging population, an increase in global mobility and digitalisation as some of the biggest drivers of change have been causing significant shifts both in the business world and in our social order. Thus, we can expect to see the rise of a new world order. In line with this new order and the rapid changes that come with such an upheaval, the new economy will call for an entirely different set of skills. There is a strong link between the economy and educational outcomes. Worldwide, we can observe a tendency to align educational outcomes with market demands. The question is what impact today's economy has on our role as educational scientists. By looking at the European Union, the OECD, the World Bank and the IMF, it is evident that all these big global players have been trying to reinforce the idea of using education as a key tool for employability and meeting the needs of the economy and the market. This may seem like a great opportunity to promote employability for everyone and to decrease unemployment rates; however, this approach comes with its own challenges and simultaneously undermines the real key functions of education. This is particularly true when we conceptualise education based on the implications of the German term *Bildung*. Thus, the issue at hand proves to be quite controversial.



*The author of this article in a conversation with Bo Klindt Poulsen at the Austrian Euroguidance conference*

As one of the emerging developments, especially from a European perspective, we are seeing a move towards permeability, or *Durchlässigkeit*. In our given context, *Durchlässigkeit*/permeability is important both on a horizontal and on a vertical level. Mobility is becoming an increasingly important factor not only when it comes to education but also to people's occupations and their professional lives. For example due to the European Union, we are observing an extremely strong trend towards cross-country mobility. There you can also see a lot of horizontal and vertical mobility in the cross-country systems in educational and professional areas, especially across countries in the border regions. In these regions, both horizontal and vertical mobility are pertinent to transnational systems of educational and professional areas.

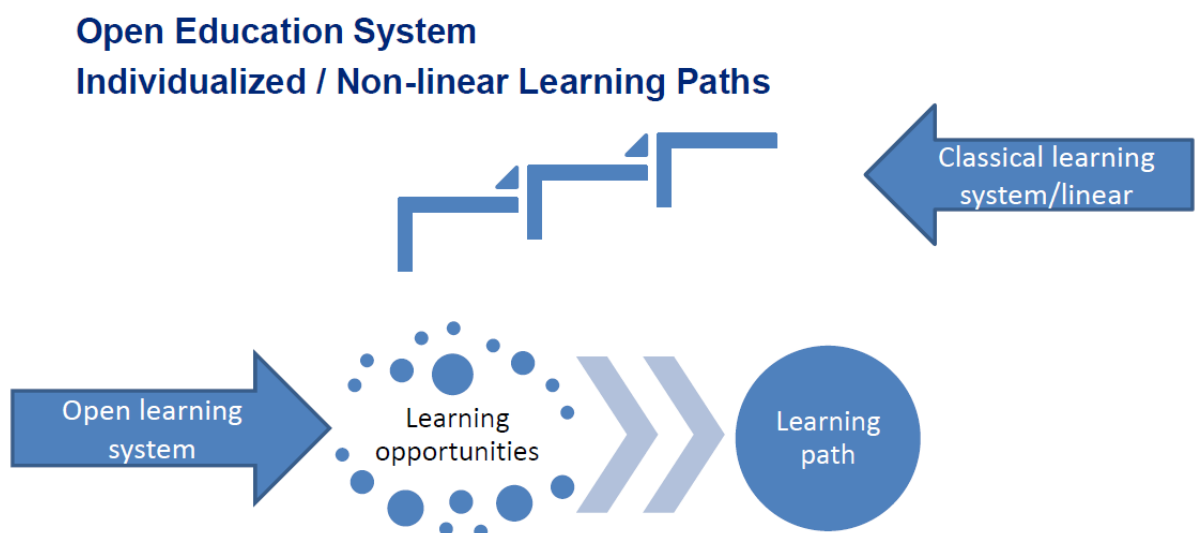
But what is the role of career guidance in all of this? Indeed, career guidance fulfils a key function. In a world where everything is becoming increasingly vague, ambiguous and where the future is full of challenges because change is happening at a dazzling speed, career guidance and counselling are needed more than ever. The role of guidance and counselling is to make people understand that they are being given a real chance to increase their potential by being informed about all their options. Presenting them, through career guidance and counselling, with all their possibilities is crucial, so that they can weigh up their options and then decide freely based on their interests. Through this process, their decision becomes a personal choice; not one that was forced upon them due to political, educational and social barriers. They are able to make an informed decision. At this nexus, it becomes apparent

why career guidance is a valuable tool and why it should become as widely accessible as possible.

### Open education systems: Leaving behind the beaten path

Now, I would like to use the opportunity to discuss the open education system. The European Union identifies the open education system as one of the leading goals for the European education system. Several policies, for example the National Qualification Framework, the Competence Framework, the European Qualification Framework, as well as validity and recognition practices and policies all form part of the trajectory towards creating an open European education system.

If we juxtapose the open education system with the traditional system, we can better understand the open systems which provide individualised and non-linear learning paths. In traditional systems, however, individuals follow a very step-by-step, linear learning path: children typically start from various forms of early childhood education, followed by primary education then secondary education and so on. Students then either move on to university or they choose a vocational track and take up an occupation.



*Individualised/ Non-linear education paths in an open education system*

© Filiz Keser Aschenberger

In an open education system, individuals determine their own educational paths. We do not create a clear, linear path for them which they would be forced to follow step by step. In-



stead, the idea is to let them decide on their own learning path by setting out a unique framework for their learning activities: How do you want to learn, where do you want to learn, what kind of skills do you want to acquire, what kind of profession do you want to enter in order to build your own individual career ladder? From a career guidance perspective, these questions are also extremely relevant.

### **The concept of permeability**

A key concept in open education is of course permeability. The term is used to describe the flexibility and mobility between different levels, types, and forms of education based on the transfer and recognition of all types of prior learning. It does not only concern formal education and formal learning outcomes but also non-formal and informal learning outcomes. It is irrelevant where the learning process has taken place. It can happen in different countries, different learning spaces, different settings and programmes. For example, if a person is a qualified carpenter in Afghanistan and then moves to Austria, seeking permission to work as a carpenter is usually problematic due to restrictions on recognising prior foreign qualifications. If permeability existed, his/ herskills would be recognised and validated. In the end, the person could officially be able to start working as a carpenter.

As mentioned before, there are vertical and horizontal forms of permeability. The option to follow a variety of different career paths should always remain open between different stages of the education process. For example, after choosing the route of an apprenticeship, the option to pursue an higher academic education should still be viable and accessible. Currently, the rigid and fragmented structures of most European education systems do not allow such flexible educational paths, thus limiting permeability and mobility. In many countries, if a student is following an academic track, their path will lead them on to university, but if a student is on a technical or vocational track, they have limited alternatives and might have restricted access to higher academic education. The concept of permeability, however, should make such switches possible if you can show that you have the necessary qualifications and skills to be able to seek the education you want to.

One example of the successful implementation of permeability is Danube University Krems. It grants access to master's degrees to people with a non-traditional or non-academic background. This concept is called "academic continuing education". The university relies on an

accredited system of validation which examines the prior experiences and competencies a candidate has acquired. Based on the evaluation of these factors, access to a master's degree programme might be granted. The key is not having a formal degree but rather having the necessary competencies and skills.

An important issue for implementing permeability are systems for validating, identifying and recognising learning outcomes, previous skills and competences. Only then these parameters can become visible and transferable. Looking at the concept from this perspective, what conclusions should be drawn for the role of career guidance? What should career guidance and counselling do and achieve?

In open education systems, career guidance and counselling play more important roles than in the traditional linear system. This is because in an open system, people have the possibility to decide by themselves what to do and how to create their own learning path.

Especially in the future, when people will, for example, need to further broaden their existing skills or they have to reskill because their competencies have become obsolete, we will need career guidance and counselling more than ever. Only then we can really be able to help individuals find and/ or create their optimal path by providing them with information and guidance on their options and empowering them so that they are really capable of making a decision.

### **C4PE - Concept for Professional Education in Border Regions**

Now, I would like to present an attempt to empower young people who are living in border regions. In Austria, almost 80% of students are educated either through a technical and vocational or apprenticeship system. The Interreg-project C4PE - Concepts for Professional Education in Border Regions- was founded to support border regions in creating a more permeable and open system. It should allow graduates from Czech Republic and Austria to broaden their horizons in terms of the job market and learning outcomes.



The idea is to create a common understanding of the needs in the region and what kind of system or model we can develop for the region. It is an attempt to create the basic conditions for cross-border vocational training in Austria and the Czech Republic and to improve the coordination between the two education systems. The geographical regions of Waldviertel and Weinviertel (Austria) and Brno and Jihlava (Czech Republic) are in the focus of these efforts. Another goal is the notion of harmonisation. It is used to support pupils in their decision-making process in regards to their future careers and to give them orientation in the labour market. Finally, the project strives to improve vocational orientation in the border regions and to promote cross-border cooperation between the education and business sectors.

It is not only about bringing two education systems closer together but also about creating closer ties between business sectors in each country and the school system, i.e. the education system. This effort represents an additional wider goal. The coordinator is the Danube University Krems, and partners are the Pedagogical University College of Teacher Education Niederösterreich (PH Niederösterreich) and three organisations from Czech Republic: the SŠ-Brno; the Vysočina Education authority and SPŠT technical school. Moreover, five Austrian and five Czech schools are involved, representing three types of schools (HAK, HTL, vocational schools), with two schools working together in pilot school cooperation projects.

In the course of the project, the following measures will be adopted:

- Cross-border classrooms: Pilot-school cooperations form the basis for a cross-border vocational training. In addition to the preparation of a cooperation guideline for VET colleges and vocational schools, curriculum-compliant, bilingual teaching materials will be developed.
- Career Guidance: The Austrian and Czech school partners will learn from each other with regards to school and vocational training opportunities. Furthermore, there is the possibility of redesigning and modifying their individual educational programme for career guidance coordinators.

- School meets economy: Pupils will have the opportunity to get to know the cross-border economic area in practice and to use it for developing their career orientation. The topic “Women in technical professions” offers an additional focus on gender-related issues.



*Presentation of the Interreg-project C4PE*

Yet, this is not only a practical project; we also try to conduct some research on this topic. We are especially interested in the impact of social-individual factors on the students' career decisions, why they are following the vocational track including the following questions: What was their motivation? What were their reasons to be there? We try to understand this and draw connections to their career aspirations: for example, what they want to do or where they want to end up when they finish their school. Of course, our research covers both countries as we are interested in cross-cultural differentiations of career guidance in technical and vocational education. Our investigations also aim to compare and to contrast the systems to see how they differ from the normal education system. Since the students are receiving a purely technical and vocational education and they are already in some kind of occupation, such as placements and internships, they have a closer experience of work life. We aim to examine how these schools differ from more academically oriented schools.

### **Career guidance for social inclusion**

As a conclusion, I want to return to the role of career guidance and counselling. It is crucial that we provide students with the possibility to make informed decisions. In order to increase mobility, both on a horizontal and on a vertical level, it is important to understand

what we can do and how we can help in our role as guides and counsellors so that students and parents alike can receive the support they need.

Of course, social justice and socially inclusive work are crucial aspects of career guidance and counselling. Career guidance and counselling are particularly essential for those we call vulnerable groups or disadvantaged groups. After all, when we look at the key factors determining decision-making processes in the field of career choices, a significant social and class divide becomes evident. It is not only about poverty, the issue is far more complicated than that. That is why vulnerable and disadvantaged groups need career guidance and counselling to enable them to choose the right track or to be able to get back on track, both in their education and in their professional lives.

## Summary

Filiz Keser Aschenberger gives an analysis on current and future challenges within the global educational system and labour market. The future of education lies within educational paths that follow neither the formal nor linear systems we are accustomed to. She presents the concept of permeability, both horizontally as well as vertically, that provides solutions to upcoming changes within our current system. First efforts towards promoting permeability are already being undertaken. To provide an example of one possible implementation, Aschenberger concludes by presenting the project C4PE – Concept for Professional Education in Border Regions. This project which she has been involved in, presents one tangible approach on how to adapt to the changing requirements for skill acquisition and further education across national borders.

## About the author



*Dr. Filiz Keser Aschenberger, MA, is Assistant Professor at the Department for Continuing Education and Educational Technologies, Danube University Krems. Her research interests include benefits of adult learning, adult education, academic continuing education, lifelong learning, professional and career development, educational policy, and policy analysis. She has been conducting national and international projects funded under different schemes as Erasmus+ Adult Education (LIB(e)RO) and Interreg (C4PE). She is a member of the Austrian EPAL Advisory Board.*

Rolf Ackermann

## Empowerment durch “FairGuidance” und “Fast Track” Integration

*Effective information, guidance and counselling services can help create accessible learning environments, support learning at all ages and in a range of settings, and empower citizens to manage their learning and work.*  
(OECD, *Education at a Glance*).



Das ERASMUS KA2-Projekt "**Fair-Guidance**" (2015-2017) zum Thema Bildungsberatung hat folgende Partner: Deutschland: Kultusministerium Baden-Württemberg, Referat für Weiterbildung, ttg team training GmbH aus Tü-

bingen (Projektkoordinator), Bulgarien: Angel-Kanchev-Universität, Territorial Organisation of Researchers TOR aus Ruse, Rumänien: AIDRom, eine Beratungs- und Hilfsorganisation für benachteiligte Menschen aus Bukarest, die Arbeitsagentur Galatz und AMFSS, eine soziale Einrichtung der Gemeinde St. Spiridon in Galatz. Ein Handbuch mit den wichtigsten Ergebnissen findet sich unter: [www.fairguidance-project.eu](http://www.fairguidance-project.eu).

Eine Zielsetzung ist die Entwicklung innovativer Strategien, wie Menschen aus bildungsfernen und benachteiligten Personengruppen der Zugang zu Bildung und Arbeit erleichtert werden kann. Die Zielgruppen im Fokus von *FairGuidance* sind Personen mit geringen Bildungs- und Berufsqualifikationen, in prekären Beschäftigungsverhältnissen oder Arbeitslose, Menschen aus Familien mit niedrigem sozialen Status oder die Herkunft aus benachteiligten Stadtteilen. Ein Migrationshintergrund kann als weiterer Grund für Benachteiligung hinzukommen, stellt jedoch für sich allein kein Kriterium für Bildungsferne dar.

Ansatzpunkt der Arbeit ist die Qualifizierung der Berater/innen, die mit Menschen aus diesen Zielgruppen arbeiten. Welches Wissen, welche Fähigkeiten und Kompetenzen benötigen

die Fachkräfte, um Benachteiligte zu erreichen und teilnehmerorientiert zu beraten? Wie kann faire, diversitätssensible, empathische und wertschätzende Beratung Benachteiligte dabei unterstützen, ihre Potentiale zu entdecken und zu nutzen und passende Bildungschancen und Zugänge zum Arbeitsmarkt zu finden? Es ging dem FairGuidance-Konsortium um das Finden gemeinsamer Ansätze und Wege, wie bildungsfernen und geringqualifizierten Menschen mit Beratung zu mehr Teilhabe am lebenslangen Lernen und zu einer für sie stimmigen Berufswegeplanung verholfen werden kann. Das Handbuch dient als Trainingsgrundlage für eine etwa einwöchige Weiterbildung von Beratungsfachkräften. Jedes Modul enthält zahlreiche praktische Übungen zur Festigung des Erlernten. Die Module sind:

1) Grundsätzliches Beratungs-Knowhow, Aufbau und Phasen einer Beratung, Kommunikationstechniken und wesentliche Kompetenzen der Beratungsfachkraft. Weiterhin werden u.a. die wesentlichen Grundlagen des Case-Management-Ansatzes vorgestellt.

2) Informationen zur (regionalen) Arbeitsmarktanalyse, zu Kompetenzerfassung und Motivationsarbeit. Darüber hinaus wird aufgezeigt, wie mit benachteiligten Arbeitssuchenden ein individualisierter Aktionsplan zur Jobsuche entwickelt werden kann.

3) Lösungsorientiertes Vorgehen für den Umgang mit und die Überwindung von Stereotypen, Vorurteilen und Diskriminierung. Manche Jobsuchende sind an der Möglichkeit, sich selbst eine Arbeitsstelle zu erschaffen, interessiert und benötigen vom Beratenden Informationen und eine praktische Anleitung zur Planung und Realisierung einer selbstständigen Tätigkeit.

4) Grundsätzliche Überlegungen zum Profil eines Selbstständigen und zu Vor- und Nachteilen der Selbstständigkeit. Hierzu gehören Informationen und Übungen zur Geschäftsmodellierung und Unternehmensplanung.

5) Vorstellung der aufsuchenden (Bildungs-) Beratung. Es wird erläutert, welche Hinderungsgründe es für benachteiligte Personen gibt, nicht von sich aus aktiv nach Bildungsmöglichkeiten zu suchen und welches Vorgehen der Berater/innen hier angemessen ist. In der aufsuchenden Arbeit verlassen die Beratungsfachkräfte ihr gewohntes Setting und suchen die Begegnung mit benachteiligten Menschen direkt in deren Lebensumfeld.

6) Qualitätsstandards in der (Bildungs-)Beratung, es stehen schwerpunktmäßig die systemübergreifenden und sozialen Kompetenzen sowie die prozessbezogenen Kompetenzen der Berater/innen im Mittelpunkt.

7) Möglichkeiten eines ehrenamtlichen Engagements bzw. der Freiwilligenarbeit für Menschen aus benachteiligten Gruppen und welche Möglichkeiten und Vorteile es ihnen bieten kann. Dabei geht es darum, wie Berater/innen Benachteiligte für so eine Tätigkeit motivieren können und wie sie ihre Klienten während eines freiwilligen Arbeitseinsatzes unterstützend begleiten können.

## Referenzen und Kontakt

[www.kultusministerium-bw.de](http://www.kultusministerium-bw.de)

[www.earlall.eu](http://www.earlall.eu)

*Ministerium für Kultus, Jugend und Sport Baden-Württemberg*

*Rolf Ackermann, Abteilung Berufliche Schulen, Jugend und Weiterbildung*

*Thouretstraße 6, DE 70173 Stuttgart, [rolf.ackermann@km.kv.bwl.de](mailto:rolf.ackermann@km.kv.bwl.de)*



## FIER – Fast track integration in European Regions

Die Flüchtlingsbewegung im Jahr 2015 stellte viele Länder vor eine große Herausforderung. Mehr Menschen flüchteten vor Krieg als zu Zeiten des Zweiten Weltkriegs. So wurden in Europa im Jahr 2015 mehr als eine Million Asylanträge gestellt. Schätzungsweise 350.000 bis 450.000 Menschen mehr als in jeder früheren europäischen Flüchtlingskrise wurden ein Flüchtlingsstatus oder ein ähnlicher Status zuerkannt. Für die Mehrheit der Flüchtlinge, denen die Aufenthaltserlaubnis in einem Mitgliedsstaat der Europäischen Union erteilt wurde, ist es ein langer Weg, bis sie sich auf dem Arbeitsmarkt etablieren und autark werden können.

Unter dem Lead der Region Västra Goteland, Schweden, in Zusammenarbeit mit Partnern aus zwölf Ländern/Regionen, wurde eine Projektidee in die Realität umgesetzt: Die Integration und hierbei insbesondere die Integration neu angekommener Flüchtlinge in den europäischen Arbeitsmarkt. FIER zielt dabei auf die Entwicklung von Instrumenten und Strategien



für eine schnelle Arbeitsmarktintegration von Flüchtlingen und Asylwerbende ab. Das Hauptziel ist die Entwicklung von Qualitätsbewertungsstrategien, Schulungsplänen, Initiativen zur Selbstverwirklichung und ein Sprachlernkonzept am Arbeitsplatz, um einen schnellen und erfolgreichen Integrationsprozess in den jeweiligen Partnerregionen zu ermöglichen.

Das Projekt legte dabei Wert auf zwei Aspekte:

1. Analyse der größten Herausforderungen für die Neuankömmlinge unter Berücksichtigung der Unterschiede zwischen Männern und Frauen, der ethnischen Herkunft, der Funktionsunterschiede, der Geschlechtsidentität oder der sexuellen Orientierung.
2. Erprobung und Umsetzung innovativer Interventionsprogramme, die eine rasche Arbeitsmarktintegration der spezifischen Zielgruppen von Drittstaatsangehörigen unter Asylbewerbern gewährleisten und erleichtern.

Schwerpunkte lagen u.a. bei der Zielgruppe Frauen, dem Angebot von Sprachkursen bzw -rainings sowie die Entwicklung innovativer Methoden für *trainings on the job*.

In Summe konnten über die Projektlaufzeit von ca. 2 Jahren 2.725 Personen, 2.011 Stakeholders und Unternehmen erreicht werden.

Details siehe dazu Projektseite <https://fierprojecteu.com/>

### **Aktivitäten in Salzburg**

Um den Prozess des Fußfassens im Arbeitsmarkt für Flüchtlinge und Drittstaatsangehörige zu erleichtern, mussten neue Wege beschritten werden – nicht nur bei den Antworten auf gesellschaftliche und ökonomische Veränderungen, sondern auch in der Reflexion der kulturellen Grenzen von potentiellen Bewerber/innen und Unternehmen.

Für die Umsetzung des FIER Projekts im Bundesland Salzburg wurde das Augenmerk darauf gelegt, dass Menschen aus jedem Bezirk des Bundeslandes von den Maßnahmen profitieren sollten. Dazu konnten letztendlich fünf Partner aus den Bezirken gefunden werden: Diakoniewerk, Caritas, fairMatching, Frau und Arbeit, Plattform Lungauer\_Innen für Menschen in Kooperation mit den Lungauer Frauen Netzwerk.

Der Zugang der Salzburger Partner war jener, dass FIER Salzburg auf Best Practices und richtungweisenden Erfahrungen basieren sollte. So erfolgte ein Austausch von bereits erfolgrei-

chen Methoden, Richtlinien und Interventionen, die im Zuge des Projekts weiterentwickelt bzw. vernetzt wurden. Das Besondere der vernetzten Zusammenarbeit war es, dass sich die Aktivitäten nicht auf eine bestimmte Phase der Integrationsreise konzentrierten, sondern unterschiedliche Herangehensweisen unter dem gemeinsamen Dach „JOURNEY INTEGRAL“ vereint wurden. Ein Dach für, nicht nur, aber mehrheitlich, Frauen in unterschiedlichen Phasen ihrer Selbstermächtigung.

Bei der Entwicklung und Umsetzung der Aktivitäten wurde Wert daraufgelegt, dass Aktivitäten mit Flüchtlingen – und nicht für Flüchtlinge umgesetzt wurden. So wurden niederschwellige Angebote von Kompetenz-Checks entwickelt und beispielsweise direkt in Flüchtlingsunterkünften durchgeführt. Individuelle Begleitung von Teilnehmer/innen ermöglichte eine Beobachtung von Entwicklungen der Personen und erlaubte es, tradierte Methoden und Einstellungen in Frage zu stellen. Die Aktivitäten machten es ebenfalls möglich, Methoden gemeinsam mit den Teilnehmenden sowohl auf individueller als auf institutioneller Ebene zu reflektieren und anzupassen bzw. weiter zu entwickeln.

Die erwarteten positiven Effekte, die zu Beginn des Projekts in Salzburg angedacht waren, konnten auch erreicht werden:

- Die Teilnehmenden an dem Projekt sind informiert, sensibilisiert und mit Zukunftsperspektiven ausgestattet. In niederschweligen Kompetenz-Checks wurden Stärken und Potentiale sichtbar gemacht. Dadurch wurde das Selbstbewusstsein jeder Einzelnen / jedes Einzelnen gestärkt und Wege für eine positive Zukunft gelegt.
- Durch den Einsatz von bereits ausgebildeten, migrantischen Lots/innen konnten Aktivitäten zielgerichtet geplant und umgesetzt werden.
- Role Models wurden gefunden, die über ihren Integrationsweg mit allen Höhen und Tiefen authentisch berichteten und weiterhin gemeinsam als Netzwerk für Neuankommende zur Verfügung stehen.
- Individuelle Begleitung ermöglichte es auch in ländlichen Regionen, die Teilnehmer/innen bestens auf den Arbeitsmarkt vorzubereiten und Möglichkeiten aufzuzeigen.
- Es fand eine Qualifizierung durch fachspezifische Deutsch- und IT-Kurse im Bereich von Gesundheits- und Pflegberufen statt. Die Vermittlung in Ausbildungsstätten u.a.

durch Schnuppertage und Betriebsbesichtigungen wurde durchgeführt. Durch diesen Einblick in die Arbeitswelt konnte ein realistisches Bild von diesen Tätigkeiten aufgezeigt werden.

- Das Projekt erlaubte die Entwicklung von Modellen, die auf andere Regionen und Gruppen übertragbar sind.

Mit den Aktivitäten konnten, nach einem verspäteten Start aufgrund von Landtagswahlen im Jahr 2018, in einem Projektzeitraum von ca. zehn Monaten 185 Personen (davon 168 Frauen), über 160 Stakeholder und 15 Unternehmen mit den Maßnahmen erreicht werden.

Die Teilnehmer/innen stammen aus unterschiedlichen Herkunftsländern wie z.B. Syrien, Eritrea, Russland, Nigeria, Bosnien und Herzegowina, Ghana oder Kurdistan und sind alle über 18 Jahre alt.

Erste Erfolge machten sich bereits Ende Sommer 2019 bemerkbar: drei Personen konnten auf dem Arbeitsmarkt vermittelt werden, acht Personen wurden zu einem Jobinterview eingeladen, drei Personen haben eine Ausbildung begonnen, eine Person hat erfolgreich die B1-Sprachprüfung abgelegt und eine Person hat die Staatsbürgerschaftsprüfung erfolgreich bestanden.

Die Supportgroup aus Schweden mit Adnan Abdul Ghani erhielt den LLL-Award der EU:

Mehr Informationen unter <https://supportgroup.se/> Details siehe [www.journey-integral.at](http://www.journey-integral.at)

## **Kontakt**

*Mag.a (FH) Yvonne Kirchmayer MA ist stellvertretende Leiterin des Referats 2/06 – Jugend, Generationen, Integration beim Amt der Salzburger Landesregierung. Sie war Projektkoordinatorin der FIER-Aktivitäten in Salzburg und Ansprechpartnerin für die internationale Zusammenarbeit in diesem Projekt. Für das Land Salzburg ist sie im Bereich Integration schwerpunktmäßig für die Förderung von Projekten und Aktivitäten wie auch für die Aufbereitung von Entscheidungsgrundlagen für strategische Entwicklungen, die Initiierung und Umsetzung von (internationalen) Projekten, Öffentlichkeitsarbeit und Betreuung der Integrationsplattform Salzburg zuständig.*

Tibor Bors Borbély-Pecze

# Social Justice and Work Values in the Central-Eastern European Region

## Introduction

The 2019 Global [IAEVG](#) (International Association for Educational and Vocational Guidance) Conference was hosted by the Slovak Association for Career Guidance and Career Development (ZKPRK) in cooperation with Czech and Slovak partners. More than 500 participants from 46 countries participated. The event was not only highly important for the Slovak and Czech colleagues, but also for the professionals from the Central-Eastern European Region (CEE). Since the collapse of the Iron Curtain, IAEVG co-organised conferences in three countries (Hungary, Poland and Romania) within the region.



*Tibor Bors Borbély-Pecze*

## Central-Eastern European Region: quo vadis?

The geographical region of Central-Eastern Europe is a historical transition zone but the concept is challenging. CEE stands for the former Eastern Bloc under the Warsaw Pact, countries which were on the 'other side' of the iron curtain in the 20<sup>th</sup> century.

Besides this, Central-Eastern Europe also encompasses the three Baltic States formerly annexed by the Soviet Union, as well as South-Eastern European countries such as Romania, Bulgaria and all former Yugoslavian countries. Strong differences can still be found among

these countries (e.g. Slovenia and Croatia were part of Yugoslavia). Austria declared neutrality in 1955, while others remained under Soviet occupation until 1991.

However, in geographical terms, Central Europe is more diverse and the inclusion of countries varies according to different definitions. Before WWI, Central Europe served the needs of the Habsburg Empire. Its economic power and their standing in the region were mainly lost after the Prussian-led unification of Germany without the Habsburgs. *The region has always served as a transition and buffer zone* between German and Russian interests. Until the end of WWI the strong influence of the Catholic Church was apparent throughout the region, and German was still the lingua franca. This status quo collapsed with the fall of the Habsburg Empire, namely the Austrian-Hungarian Kingdom. After WWII, Hungary, along with most of the region with the exception of Austria and Slovenia, became part of the Soviet territory. This status quo changed again after the collapse of the USSR in 1991 and the granting of EU and NATO membership to these countries during the late 1990s and early 2000s.

Szűcs (1983)<sup>8</sup> described three different development zones in Europe from the Middle Ages onwards. According to his differentiations, Central-Eastern Europe may refer to V4 countries (Poland, Hungary, Slovakia and Bohemia), plus Austria, Slovenia, Croatia and the former territories of the GDR (the German Democratic Republic – *Neue Bundesländer* after 1990) only. This region was subjected to changing rules and rulers, political systems and institutional settings at least four times during the 20<sup>th</sup> century.<sup>9</sup>

## Transitions

*The successful management of transitions has become a key issue given that the current industrial revolutions and globalisation have been reshaping the structure of wage work, thereby resulting in a high level of job insecurity.* Employee sharing, job sharing, casual work, IT-based mobile work, portfolio work and several other new forms of work (Eurofound, 2018) are now part of the job market, while legal and institutional structures have been adapted to meet these new demands.

‘Career transition’ is one of the most frequently used phrases in literature on modern labour markets. This is most likely due to the changing nature of work and the new shape of the

---

<sup>8</sup> Jenő Szűcs and Julianna Parti: The Three Historical Regions of Europe: An outline Acta Historica Academiae Scientiarum Hungaricae 1983 Vol. 29, No. 2/4 (1983), pp. 131-184.

<sup>9</sup> Collapse of the Hapsburgs, independent states in the 1920s–1930s, occupation of the 3<sup>rd</sup> Reich, Soviet invasion, independence again from 1990s and EU membership from 1995 (AT) and from 2004 for the other CEE countries. East Germany became the part of the EU as the two German states were united in 1990.

labour market. The US Bureau of Labor Statistics counted twelve job/ career changes during the lifespan of an average worker in 2017 (BLS, 2017). The Concept of Transitional Labour Markets (TLM; Brzinsky-Fay, 2010) describes these changes as a result of the segmentation in the new labour market and polarisation within the emerging share of the precariat, the phenomena of automation, urbanisation and increased geographical mobility (Borbély-Pecze, 2019).

Since the EU accession of the CEE countries in 2004 (the 'big bang') and even more after the start of the current EU programming period (2014-2021), these countries have received gigantic amounts of structural funds. In individual cases it covered more than 3–3.5% of a country's annual GDP). Despite this, the level of security for citizens remains low and so does the level of trust. The incoming capital has failed to create security or trust in the CEE region so far. On one hand, social justice, trust and security are abstract phenomena but on the other hand, there are also very personal and family-driven issues.

## **Values**

Understanding individual and family values is part of the career counsellor's daily routine nowadays. This is because in assessing individual values they have to take societal values, and even the nature of global values, into account. Since 1981, the Global Value Survey movement has been describing different regions of the globe by values. The sixth wave of the World Values Survey (WVS) was carried out in the period from 2011 to 2012, when the long-standing effects of the 2008 Global Crisis were still apparent.<sup>10</sup> The seventh Global Survey was conducted from 2017–2019. The evaluation of data is based on a very simple frame of reference, whereby traditional values are measured against secular-rational values and survival values are contrasted with self-expression. The Central-Eastern European Region stands can be categorised as a predominantly traditional-survival region. This value profile can be dissected into the following:

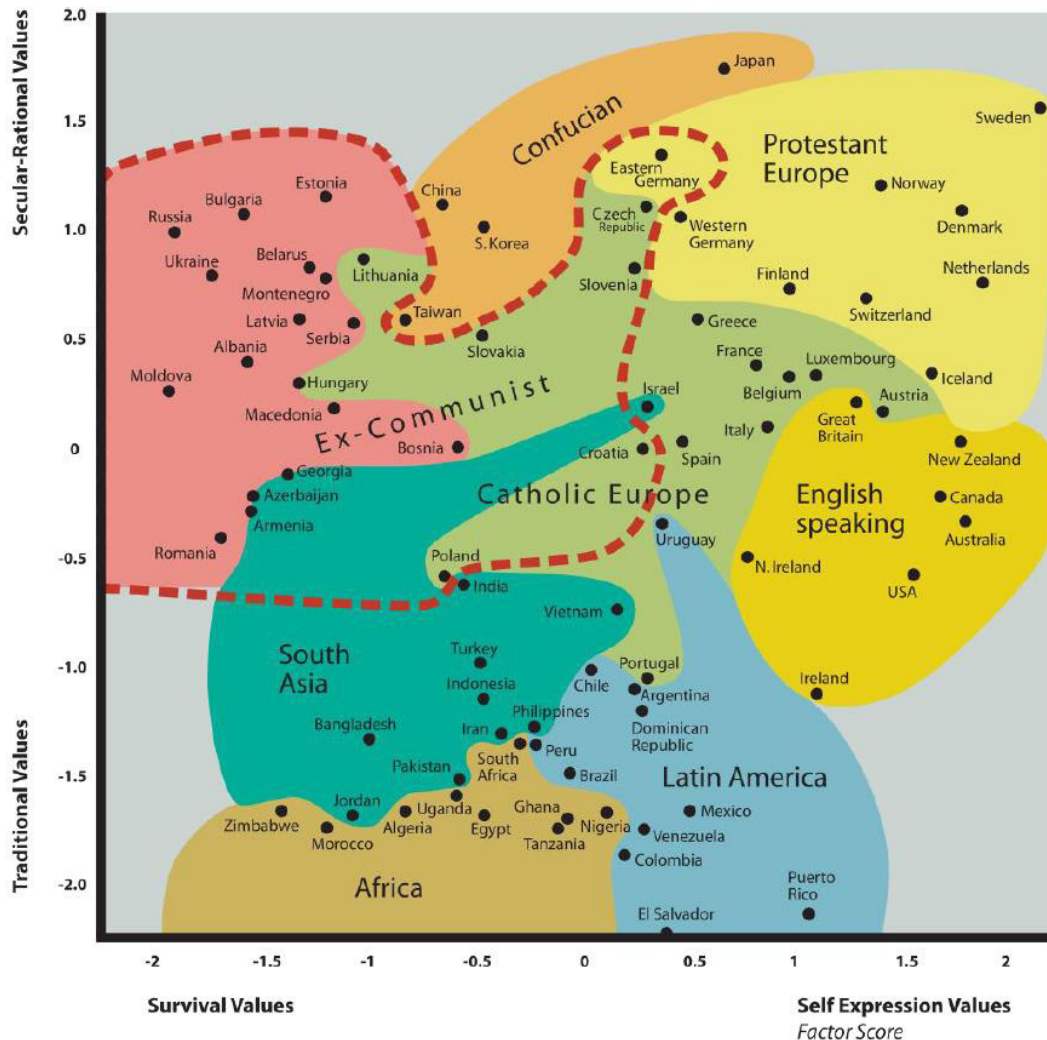
- Traditional values emphasise the importance of religion, parent-child ties, deference to authority and traditional family values. People who embrace these values also reject divorce, abortion, euthanasia and suicide. These societies have high levels of national pride and a nationalistic outlook.

---

<sup>10</sup> for details visit the World Values Survey Association website at: <http://www.worldvaluessurvey.org/wvs.jsp>

- Survival values place emphasis on economic and physical security. It is linked with a relatively ethnocentric outlook and low levels of trust and tolerance (WVS website).

WVS 6.; 2010-2014, Inglehart, R. – Welzel, C. (2015)



Contributed by the author

Therefore, managing different *educational and labour market transitions in the CEE region requires extra effort from the citizens' side as institutional structures are more vulnerable and porous* (such as social security, education and labour market systems). Even after 40 years of communism (1947–1990) and 30 years of transformation period (1990–2019), Central-Eastern Europe still holds traditional-survival values (WVS, wave 6, Inglehart, – Welzel, 2015). This fact has strong implications for careering and the daily routine of career counseling and guidance in the region.

## Conclusions

What is the short conclusion of these historical facts? CEE countries continue to be a special institutional-cultural part of the European Union. The adaptation process towards transitional labour markets, digitalisation and flexible careers require additional efforts on a familial and individual level due to the interchangeable nature of social-institutional structures. Therefore, career professionals that either work within this region or with its inhabitants need to pay special attention to value and trust issues during their counselling process. Finally, as summarised by the hosts' keynote speeches at the IAEVG Conference 2019:

“Career exists in the dynamic interaction between the garnering of personal gain and the service of the individual rendering to society at large, and one of the functions of career guidance is to help maintain ‘give-and-receive’ reciprocity. Access to such career guidance is a luxury for some, the duty of the larger society is to make it affordable for all its members.” (Gideon Arulmani, Kobus Maree, 2019 keynote presentations at the Bratislava IAEVG 2019 Conference).<sup>11</sup>

## Author

*Dr habil. Tibor Bors Borbély-Pecze is a Senior Labour Market and Career Guidance Policy Consultant at the Hungarian Ministry of Finance in Budapest and an Associate Professor at the J. Wesley T. College. He is also Honorary Associate Professor of Andragogy at the Budapest-based King Sigismund private Applied University and the University of Szeged, Department of Labour and Social Law. He is a former board member of the IAEVG (2015-2019) and is currently the Vice-President of the Hungarian Pedagogical Society, board member of the IC-CDPP, and a volunteer of the CEDEFOP Careers Network. His research interest is in career/lifelong/livelihood planning/workforce development guidance policy development and evaluation at a global level, with a special focus on Europe and the so-called transition countries (former Communist countries).*

Contact: [https://www.researchgate.net/profile/Bors\\_Borbely-Pecze](https://www.researchgate.net/profile/Bors_Borbely-Pecze) and <https://www.linkedin.com/in/borb%C3%A9ly-pecze-bors-24a7003b/>

## References

Berend T. I. (1996). Central and Eastern Europa 1944-1993. Detour from periphery to periphery. Cambridge University Press

---

<sup>11</sup> <https://iaevgconference2019.sk/outcomes/>



Borbély-Pecze T. B. (2019). Prevention for active people: career guidance, Conference Paper, PES Conference, Brussels, 2019

Borbély-Pecze, T. B. (2019). The changing relationship between people and their job – the validity of career information. *British Journal of Guidance & Counselling*

<https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/03069885.2019.1621264>

US Bureau of Labor Statistics (2017). Number of jobs, labor market experiences, and earnings growth: Results from a national longitudinal survey

<https://www.bls.gov/news.release/pdf/nlsoy.pdf>

Brzinsky-Fay, C. (2010). The Concept of Transitional Labour Markets A Theoretical and Methodological Inventory. Discussion Paper SPI2010-507, Social Science Research Center Berlin (WZB), Berlin

Eurofound (2018). Overview of new forms of employment 2018 update, Luxembourg

[https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef18050en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef18050en.pdf)

Inglehart, R. – Welzel, C. (2015). The WVS Cultural Map of the World

[http://www.worldvaluessurvey.org/wvs/articles/folder\\_published/article\\_base\\_54](http://www.worldvaluessurvey.org/wvs/articles/folder_published/article_base_54)

Szűcs J. & Parti J. (1983). The Three Historical Regions of Europe: An outline, *Acta Historica Academiae Scientiarum Hungaricae* 1983 Vol. 29, No 2/4 (1983), pp. 131-184

## FrauenRaum – Methoden der Kompetenzorientierung



Workshopleiterin Sonja Karbon

Seit der großen Fluchtbewegung im Jahr 2015 ist das Thema Migration erneut im Fokus der Politik, des Bildungs- und Arbeitsmarkts und in der Zivilbevölkerung gerückt. Es ist ein Thema, das bewegt und es sind vor allem die Lebensgeschichten, die uns bewegen. Besonders Frauen mit Migrationsgeschichte gehören zu den vulnerabelsten

Gruppen unserer Gesellschaft. Sprachbarrieren, fehlende oder nicht anerkannte Bildungsabschlüsse, Betreuungspflichten, kulturelle Unterschiede, Diskriminierungserfahrungen, traumatische Belastungen aufgrund von Flucht erschweren das Ankommen in einem fremden Land.

Umso wichtiger ist, dass soziale Inklusion nicht als eindimensionales Konstrukt verstanden wird, sondern als ein mehrdimensionaler Fächer, der sich in der Gesellschaft widerspiegelt und interdependent Wirkung zeigt. Eine wesentliche Komponente zur Inklusion ist die Partizipation am Erwerbsleben. Die Erfahrung der AMS Beratung hat gezeigt, dass die Teilhabe am Arbeitsmarkt schwieriger wird, je länger die Abwesenheit vom Erwerbsleben dauert.<sup>12</sup> Zeitgleich zeigt ein Rückblick der letzten Jahre einen klaren Anstieg an anerkannten Flüchtlingen und subsidiär Schutzberechtigten, die arbeitslos vorgemerkt oder in Schulung sind wie eine Statistik des AMS über den Zeitraum Jänner 2014 bis Mai 2018 zeigt.

<sup>12</sup> Konzept Offener Frauen, Bundesgeschäftsstelle Arbeitsmarktservice, Wien, 2017.



Durch die Anbindung an das FrauenBerufsZentrum erhalten Teilnehmerinnen fachkundige Informationen, welche sie mit Wissen befähigt und ihre Kompetenzen stärkt. Themenschwerpunkte sind Bildung und Beruf, Rechte und Pflichten am Arbeitsmarkt, Unterstützung im Umgang mit finanzieller Eigenverantwortung und Gesundheit. Das Angebot beinhaltet die Möglichkeit sich soziale Kontakte und ein Netzwerk aufzubauen und Inklusion statt Ausschlusserfahrungen zu machen.

Die Methoden, die vorwiegend im FrauenRaum zur Anwendung kommen, resultieren aus einer Haltung, die im Folgenden kurz dargestellt ist:

### **Prinzip der Ganzheitlichkeit**

Dies umfasst das Verständnis, dass sowohl ökonomische und soziale als auch psychische und physische Aspekte die aktuelle Situation der Frauen beeinflussen und daher in den FrauenRaum einbezogen werden müssen. Es gilt den geschlechtsspezifischen Lebensbedingungen Rechnung zu tragen.

### **Lösungs- und Ressourcenaktivierung**

Grundlage hierfür ist ein positives Menschenbild, welches davon getragen ist Teilnehmerinnen mit Wertschätzung zu begegnen. Es geht darum die Frauen in ihrem Vertrauen zu bestärken, dass sie fähig sind Handlungsmöglichkeiten zu finden, um zu einer Lösung zu kommen.

### **Arbeiten im Netzwerk**

Besonders in der Arbeit mit Menschen mit Migrationsgeschichte ist es unabdingbar andere Organisationen miteinzubeziehen. Mit Kooperationen entsteht ein gemeinsamer Wissenspool, woraus die Teilnehmerinnen schöpfen können und erleichtert ihnen auch den Zugang zu anderen Einrichtungen bzw. die erste Hemmschwelle im Erstkontakt abzubauen.

### **Die Betroffenen sind die Expertinnen**

Frauen zu den aktiven Gestalterinnen ihrer Situation zu machen ermöglicht es auf die Bedürfnisse der Teilnehmerinnen einzugehen. Die Beratungsexpertise orientiert sich nach dem Prinzip des „Fragenstellens“, anstatt Antworten bzw. Ratschläge zu geben. Es wird darauf

Wert gelegt vom Input zum Impact zu gelangen, um Lernen im Prozess und in der Beziehung entstehen zu lassen.

### **Vielfalt schafft Resilienz**

Das Projekt schafft Raum für Diversität bei den Frauen als auch bei den Themen. Dadurch werden Perspektiven erweitert und Inklusion gelebt. Mit dieser Grundhaltung können Teilnehmerinnen Resilienz entwickeln und somit bei besonders herausfordernden Lebenssituationen einen guten Umgang finden.



*Momentaufnahme aus dem Workshop © Sonja Karbon*

Diese Haltung ist ausschlaggebend, um jene Methoden für den FrauenRaum auszuwählen, die in oberster Linie die Teilnehmerinnen in allen Belangen einfach stärken. Die Vielzahl der Möglichkeiten im Beratungs- und Betreuungssetting ist natürlich sehr groß und aus diesem Grund wird an dieser Stelle die Potentialtransformation im Detail vorgestellt, die für Frauen im FrauenRaum besonders wirksam ist.

Der Begriff Potentialtransformation kommt von Gunther Schmidt aus dem hypnosystemischen Bereich und eignet sich generell, wenn Personen große Schwierigkeiten haben, Lösungsmöglichkeiten für eine von ihnen als „verfahren“ erlebte Situation zu finden und wenn die Lösung eine Verhaltensänderung beinhaltet, bei der eine Übertragungsmöglichkeit eines Musters auf unterschiedliche Situationen und unterschiedliche Kontexte möglich ist. Ziel dieser Technik ist es, das Muster eines Verhaltens oder einer Fähigkeit, das die Person offensichtlich sehr gut beherrscht, auf eine bestehende Situation zu übertragen – um diese unter Anwendung des gleichen Musters zu lösen. Die Abfolge der Potentialtransformation stellt sich wie folgt dar: Zuerst schildert die Teilnehmerin ihr Problem (Ist-Zustand). Anschließend formuliert sie mit Unterstützung der Beraterin ein Ziel (Soll-Zustand) und daraus

bildet sich der Auftrag für die Beraterin ab. Nun wird mit der Lösungsfokussierung der Weg vom Ist zum Soll begonnen. Hierbei wird nach einem Verhalten gefragt, das die Teilnehmerin sehr gut beherrscht (Hobbies oder bevorzugte Tätigkeiten im Beruf, etwa was sie gerne macht). Die Beraterin fragt konkret nach, bis ein klares Bild über dieses Verhalten vorhanden ist. Im zweiten Schritt werden die Fragen so formuliert, um das „wie“ des Verhaltens herauszufinden. „Was müssen Sie besonders beachten, wenn Sie die Tätigkeit ausführen, die Sie hier beherrschen? Worauf kommt es dabei an?“ Danach wiederholt die Beraterin die Kriterien, welche die Teilnehmerin genannt hat, die zum Gelingen des Hobbies oder der Tätigkeit beitragen. Das ist die Grundlage, um am Lösungsbild zu arbeiten. Die „gekonnten“ Kriterien werden nun auf die Problemsituation übertragen. Dieser Prozess kann anhand folgender Fragen stattfinden: „Was bedeutet XXX (Kriterien) übertragen auf die von Ihnen beschriebene Situation?“, „Was wären die Folgen, wenn Sie genau diese Kriterien, die Sie eben beschrieben haben, in Ihrer derzeitigen Situation anwenden würden?“ oder „Nehmen wir an, Sie würden all die genannten Kriterien auf Ihre Problemsituation übertragen und darauf achten, dass Sie diese auch beherzigen, was wären die Folgen?“ Dadurch kann sich die Teilnehmerin das Muster aus dem bekannten Tätigkeitsbereich mitnehmen und in der Problemsituation anwenden. Dabei lernt sie gleichzeitig auch sehr generell das Muster der Potentialtransformation kennen und kann es später auch auf andere Problemfelder anwenden.<sup>14</sup>

Abschließend lässt sich das Projekt „FrauenRaum“ im Resümee folgendermaßen zusammenfassen: Erfolgsfaktoren für ein niederschwelliges Angebot beinhalten eine gute Vorbereitung, den Einbezug aller relevanter Personen und Organisationen (interne Mitarbeiter/innen, Zielgruppe, Netzwerk- und Kooperationspartner/innen), Teamwork, die Freiheit das Angebot im Prozess entstehen zu lassen und die Offenheit in der Umsetzung sowie geeignete Rahmenbedingungen zu schaffen. Herausforderungen beim Projekt haben sich gezeigt im Erreichen der Zielgruppe, beim „Konkurrenz statt Kooperationsdenken“ bei Einrichtungen, die mit der gleichen Zielgruppe arbeiten, bei der Formulierung der Erfolgskriterien des Projekts (Qualität versus Quantität), das Finden einer gemeinsamen Sprache bei unterschiedlichen Sprachniveaus.

Weitere Informationen zum Angebot sowie den aktuellen Terminen finden sich auf der Website von Frauen im Brennpunkt [www.fib.at](http://www.fib.at).

---

<sup>14</sup> Sonja Radatz: Beratung ohne Ratschlag. Systemisches Coaching für Führungskräfte und BeraterInnen. Ein Praxishandbuch mit den Grundlagen systemisch-konstruktivistischen Denken, Fragetechniken und Coachingkonzepten. Literatur-vsm. Wolkersdorf. 2015

## **Autorin**

*Sonja Karbon leitet seit 2017 das FrauenBerufsZentrum Nordtirol und seit Herbst dieses Jahres die EU-Projekte bei Frauen im Brennpunkt. Ihre Arbeitsbereiche beinhalten u.a. Konzeptionierung von neuen Angeboten als auch Weiterentwicklung von bestehenden Beratungsangeboten, Projektmanagement und Implementierung, Netzwerk- und Öffentlichkeitsarbeit, Monitoring und Qualitätsmanagement. Akademischer Hintergrund: Diplomstudium der Erziehungswissenschaften an der Universität Innsbruck (2008), Masterstudium International Health and Social Management am Management Center Innsbruck und North South University, Dhaka / Bangladesh (2017), Masterstudium Organisationsentwicklung und -beratung an der Fachhochschule Schlosshofen (2019). Seit 2003 im sozialen Bildungs- und Beratungsbereich mit unterschiedlichen Zielgruppen. Schwerpunkte seit zwei Jahren: Arbeitsmarktpolitik mit Fokus Frauen plus Genderbereich – Bedarf, Wirkung und innovative Ansätze.*

## **Teil III**

### **Anhang**

Programm, Methodenmarkt



# Opening Opportunities – Der Beitrag von Guidance zu sozialer Gerechtigkeit

7. November 2019

Kardinal König Haus | Kardinal-König-Platz 3 | 1130 Wien

euro  
guidance  
österreich

Die Förderung von sozialer Gerechtigkeit durch Guidance kann bedeuten, eine Welt echter Bildungs- und Berufsmöglichkeiten für jede ratsuchende Person zu eröffnen. Dabei liegt der Schwerpunkt auf der Erarbeitung von Grundlagen für Bildungs- und Berufsentscheidungen des Einzelnen, um so individuelle Chancen und soziale Mobilität zu erhöhen. Gleichzeitig kann Guidance durch Rückmeldung an das bildungs- und arbeitsmarktpolitische System im Sinne von „Advocacy“ auch auf gesellschaftlicher Ebene Wirkung entfalten.

Wie kann durch „faire“, diversitätssensible und wertschätzende Beratung ein verbesserter Zugang zu beruflicher Aus- und Weiterbildung sowie zum Arbeitsmarkt geschaffen werden? Wie kann Beratung insbesondere durch Zusammenarbeit mit Unternehmen das Möglichkeiten-Spektrum der Ratsuchenden erweitern? Welchen Mehrwert bietet die Zusammenarbeit in Europa für die Entwicklung zielgruppenadäquater Ansätze und Tools der Beratung?

Diese Fragen stehen im Zentrum der Euroguidance Fachtagung 2019, auf welcher gegenwärtige Beratungsansätze unter dem Aspekt der „sozialen Gerechtigkeit“ beleuchtet werden. Der Blick durch die „Social Justice Lens“ („Linse der sozialen Gerechtigkeit“) erfolgt in Anlehnung an Ronald Sultana, Rie Thomsen und Tristram Hooley.

**Bo Klindt Poulsen**, VIA University College und Aarhus University Dänemark, beleuchtet in seiner Key Note Schlüsselkonzepte emanzipatorischer Bildungs- und Berufsberatung. Er gibt Einblick in das dänische Lifelong Guidance System und zeigt, wie das Zusammenwirken von Forschung, Praxis der Beratung sowie Unternehmen mit einem auf Realbegegnungen gestützten Beratungsansatz erhöhte soziale Mobilität von jungen Menschen bewirken kann.

**Manuela Vollmann**, ABZ\*AUSTRIA, zeigt in ihrem Key Note Beitrag auf, welchen Beitrag Bildungsberatung zur Ausweitung des Möglichkeiten-Spektrums von Frauen auf einem dynamischen Arbeitsmarkt leisten kann. Außerdem erläutert Vollmann, wie die Herstellung und Pflege von verbindlichen Partnerschaften mit Wirtschaftsunternehmen bei ABZ\*AUSTRIA integriert wird und gibt Einblicke in die Zusammenarbeit. Mit Unternehmen und in der Arbeitsmarktpolitik wird daran gearbeitet, systematische Ausschlussmechanismen, Barrieren und Zuschreibungen von Geschlechterstereotypen wahrzunehmen und zu hinterfragen. Übergeordnetes Ziel ist es, am Arbeitsmarkt nachhaltige Veränderungen in Richtung Geschlechtergerechtigkeit zu bewirken.

Im Rahmen von fünf parallelen Workshops werden die Fragestellungen vertieft und Methoden und Tools vorgestellt. Ein Streifzug durch den „Methodenmarkt“ zeigt innovative Guidance Projekte, deren Entwicklung durch das Programm Erasmus+ ermöglicht wurde.

<https://bildung.erasmusplus.at/de/veranstaltungen/detail/2019/11/07/euroguidance-fachtagung-2019/>

## PROGRAMM

---

|               |   |
|---------------|---|
| 09:00 – 09:30 | <b>Registrierung</b>  |
| 09:30 – 10:00 | <b>Begrüßung und Einleitung</b><br>Ernst Gesslbauer, Leiter der Nationalagentur Erasmus+ Bildung<br>Carin Dániel Ramírez-Schiller, Bereichsleiterin Erasmus+ Erwachsenenbildung & Querschnittsthemen  |
| 10:00 – 10:45 | <b>Key Note 1</b><br><b>The social justice lens: Opening opportunities through experience-based careers guidance</b> (in English)<br>Bo Klindt Poulsen, VIA University College and Aarhus University, Denmark                                 |
| 10:45 – 11:00 | <b>Methodenmarkt</b> – Elevator Pitch   |
| 11:00 – 11:30 | <b>Reise durch den Methodenmarkt</b> und Kaffeepause  |
| 11:30 – 11:45 | <b>Update aus dem Euroguidance Netzwerk</b><br>Eva Baloch-Kaloianov, Nationalagentur Erasmus+ Bildung / Euroguidance  |
| 11:45 – 12:00 | <b>Benefits von Erasmus+ Erwachsenenbildung für die Bildungs- und Berufsberatung</b><br>Madalena Fontes-Sailler, Nationalagentur Erasmus+ Bildung / Erwachsenenbildung<br>Andrea Bernert-Bürkle, Volkshochschulverband Baden-Württemberg e.V. |
| 12:00 – 12:45 | <b>Key Note 2</b><br><b>Neuer Drive für soziale Gerechtigkeit und wirtschaftlichen Nutzen durch innovative Bildungs- und Arbeitsmarktprojekte</b><br>Manuela Vollmann, ABZ*AUSTRIA  |
| 12:45 – 14:00 | Mittagspause  |
| 14:00 – 16:30 | <b>Thematische Arbeit in fünf parallelen Workshops</b>  |
| 16:30 – 17:00 | Austausch in <b>Miniplena</b>   |
| Ab 17:00      | <b>Ausklang</b> bei einem Glas Wein   |

Durch das Programm führt Carin Dániel Ramírez-Schiller, Bereichsleiterin Erasmus+ Erwachsenenbildung & Querschnittsthemen.

## WORKSHOPS

### Workshop 1

#### “Career Guidance Research Circle”: Widening opportunities of pupils and teachers (in English)

The workshop gives insight into the potential of “research circles” as a collaborative method for professionals in schools to develop and support socially just practices in guidance, this comprises the widening of educational opportunities (including VET) for all pupils. Within this workshop, set up as a transnational “research circle”, a cross professional and cross border exchange between researchers, guidance teachers and other guidance professionals will be facilitated.

The workshop discussion will be centred around the topics of guidance in the school curriculum, communication, co-operation and co-ordination of all actors within schools and between schools and regional actors, and the potential of transnational guidance and cross border cooperation in widening opportunities.

#### Speaker:

**Bo Klindt Poulsen**, VIA University College und Aarhus University Dänemark

**Filiz Keser Aschenberger**, Danube University Krems - University for Continuing Education, Austria

**Margit Pichler**, University College of Teacher Education Lower Austria (Pädagogische Hochschule Niederösterreich), Austria

#### Facilitator / Moderation:

**Alexandra Enzi**, National Agency Erasmus+ Education / Europass

### Workshop 2

#### Empowerment durch „Fair Guidance“ und Integration

Wie kann durch „faire“, diversitätssensible und wertschätzende Beratung ein verbesserter Zugang zu beruflicher Aus- und Weiterbildung sowie zum Arbeitsmarkt geschaffen werden? Wie kann schnelle Integration in den Arbeitsmarkt gefördert werden? Rolf Ackermann (Ministerium für Kultus, Jugend und Sport Baden-Württemberg) gibt Einblick in das Curriculum, das im Rahmen des Erasmus+ Projekts „Fair Guidance“ entwickelt wurde. Yvonne Kirchmayer (Land Salzburg) stellt die Ziele des Projekts FIER (Fast Track Integration in European Regions) vor.

Der Workshop bietet die Möglichkeit, eine im Rahmen von Fair Guidance entwickelte Methode zur Selbstreflexion und Selbstlernen auszuprobieren, sowie mit den Vortragenden über die strategischen Voraussetzungen für ein in der Region vernetztes, Empowerment-orientiertes Guidance Angebot zu diskutieren.

#### Vortragende:

**Rolf Ackermann**, Ministerium für Kultus, Jugend und Sport Baden-Württemberg / Referat Weiterbildung

**Yvonne Kirchmayer**, Land Salzburg / Abteilung 2 Kultur, Bildung und Gesellschaft sowie Referat 2/06 – Jugend, Generationen, Integration

#### Moderation:

**Annibelle Seilern Aspang**, Nationalagentur Erasmus+ Bildung / Querschnittsthemen

### Workshop 3

#### Bildungsberatung als Brücke zum Arbeitsmarkt der Zukunft – Ansätze des Projekts BRIDGE+

Welche Kompetenzen müssen Arbeitnehmer\*innen mitbringen, um auf dem digitalisierten Arbeitsmarkt der nächsten Jahrzehnte beschäftigungsfähig zu sein? Und wie kann die Bildungsberatung schon jetzt zukünftige Anforderungen der Arbeitswelt berücksichtigen – ohne dass bereits gesicherte Erkenntnisse über zukünftige Berufsprofile vorliegen? Die Herausforderung, durch stetige Fortbildung die eigene Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten, betrifft gerade auch Personen mit niedrigem Bildungs- und Qualifikationsniveau.

Im ERASMUS+ Projekt BRIDGE+ werden die Bildungsberatung, Bildungsanbieter und Unternehmen dabei unterstützt, neue Kompetenzanforderungen in ihr Beratungs- und Bildungsangebot einzubinden – unter anderem durch die Nutzung digitaler Beratungstools und Informationen zur Arbeitsmarktentwicklung. Darüber hinaus werden regionale Initiativen zur Kompetenzentwicklung auf den Weg gebracht unter Einbindung wichtiger Stakeholder aus dem Bildungssektor, der Wirtschaft und der Bildungs- und Arbeitsberatung. Im Workshop werden neue Ansätze des Projekts BRIDGE+ vorgestellt.

#### Vortragende:

**Andrea Bernert-Bürkle**, Volkshochschulverband Baden-Württemberg e.V.

**Michaela Marterer**, Steirische Volkswirtschaftliche Gesellschaft (STVG)

#### Moderation:

**Cornelia Köfmüller**, Nationalagentur Erasmus+ Bildung / Erwachsenenbildung, Euroguidance

### Workshop 4

#### Career Guidance for Inclusive Society – a follow up on the IAEVG conference 2019 (in English)

The aim of this workshop is to facilitate a transfer of main output of this year's annual IAEVG conference 2019 "Career Guidance for Inclusive Society". Ladislav Ostroha will summarize from the organizers perspective and give insight into the national guidance system of Slovakia.

How can career guidance contribute to inclusion? What are the opportunities and challenges within guidance systems and policy frameworks? Tibor Bors Borbély-Pecze will discuss the role of career counselling services in transitional economies. Peter Härtel, Styrian Association for Education and Economics (STVG), will demonstrate how the Austrian and the Styrian (regional) guidance system contribute to the widening of opportunities in a changing labour market.

#### Speakers:

**Tibor Bors Borbély-Pecze**, Hungarian Ministry of Finance, State Secretariat for Employment and Corporate Affairs

**Peter Härtel**, Steirische Volkswirtschaftliche Gesellschaft (STVG)

**Ladislav Ostroha**, Euroguidance Slovakia, SAAIC - Slovak Academic Association for International Cooperation

#### Facilitator / Moderation:

**Eva Baloch-Kaloianov**, National Agency Erasmus+ Education / Euroguidance

Euroguidance Fachtagung 2019

# Opening Opportunities – Der Beitrag von Guidance zu sozialer Gerechtigkeit

7. November 2019

Kardinal König Haus | Kardinal-König-Platz 3 | 1130 Wien



euro  
guidance  
österreich

## METHODENMARKT

## Erasmus+ Projekte

### Erasmus+ Key Action 2 - Strategic Partnerships

#### Erasmus Employment Plus: Wie man niedrig und gering Qualifizierte durch Bildungs- und Berufsberatung am Arbeitsmarkt stärkt

Ziel von Erasmus Employment Plus (EEP) ist es, ein arbeitsbasiertes Weiterbildungsprogramm („Work Based Learning“) für Berater/innen zu erarbeiten, da sie ein entscheidendes Bindeglied zwischen geringqualifizierten Menschen und dem Arbeitsmarkt sind.

Unter der Leitung des gemeinnützigen Vereins 15billionebp werden in den nächsten drei Jahren Organisationen aus sechs EU-Ländern (Großbritannien, Österreich, Niederlande, Bulgarien, Spanien und Polen) an der Erarbeitung neuer Methoden, Techniken und Ressourcen arbeiten, um die Berufsberatung zur Unterstützung von Erwachsenen mit geringer Qualifizierung auf dem Arbeitsmarkt zukunftsfit zu machen.

Im Zentrum steht die Erarbeitung eines neuen und innovativen Lerninhalts für Berater/innen, der darauf ausgerichtet ist, die spezifischen Bedürfnisse von gering qualifizierten Menschen zu unterstützen, die mit erheblichen Hindernissen für eine nachhaltige Arbeitsmarktbeteiligung konfrontiert sind. Dies wird das gegenseitige Lernen und den Austausch bewährter Praktiken zwischen Berufsberater/innen aus verschiedenen Bereichen und Organisationen erleichtern.

#### Kontakt Koordinator:

Ian Porter [Ian.Porter@15billionebp.org](mailto:Ian.Porter@15billionebp.org)

#### Kontakt abif:

Karin Steiner [steiner@abif.at](mailto:steiner@abif.at)

Laufzeit: 09/2018 - 08/2021



### Erasmus+ Key Action 2 - Strategic Partnerships

#### Fair Guidance



Für das Erasmus+ KA2 Projekt „Fair Guidance“ vereinen sieben Organisationen aus drei Ländern ihr Wissen und ihre Kompetenzen, um innovative Beratungsstrategien zu entwickeln, die die Unterstützung benachteiligter Personen zum Ziel haben. Das Projekt möchte dabei helfen Geringqualifizierte, Personen mit Migrationserfahrung, Langzeitarbeitslose und andere marginalisierte Gruppen in Bildung, Weiterbildung und den Arbeitsmarkt zu integrieren.

Um dies zu erreichen, werden die Projektpartner/innen ein Handbuch für teilnehmerorientierte und

diversitätssensible Beratung entwickeln. Primär wird das Handbuch von Berater/innen und Trainer/innen im Weiterbildungsbereich genutzt werden, um ihre berufliche Entwicklung, Qualifizierung und damit ihre tägliche Arbeit zu unterstützen. Personen, die aus einem benachteiligten Umfeld kommen und geringere Möglichkeiten auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt haben, werden von diesen individualisierten Beratungsangeboten profitieren.

Um eine bessere Einbeziehung von benachteiligten Personen zu erreichen, sind mehr qualifizierte Berater/innen im Bereich der Weiterbildung notwendig, denen die unterschiedlichen Arten der sozialen Ungleichheiten bewusst sind und die sensibilisiert sind für Herausforderungen, die Gerechtigkeit, Diversität und Inklusion betreffen. Die Herausforderung besteht oft bereits darin, die benachteiligten Personen zu erreichen und in einem weiteren Schritt dann als Berater/in angemessen auf deren Bedürfnisse und Umstände einzugehen. Genau an diesem Punkt kommt das Projekt „Fair Guidance“ ins Spiel, da es nicht nur den Zugang zu Beratungsangeboten vereinfachen will, sondern auch den Übergang in Weiterbildung und die Arbeitswelt.

<http://www.fairguidance-project.eu>

**Kontakt:**

Rolf Ackermann ([Rolf.Ackermann@km.kv.bwl.de](mailto:Rolf.Ackermann@km.kv.bwl.de))

Erasmus+ Key Action 2 - Strategic Partnerships  
**FIER-Fast track Integration in European Regions**



Die Flüchtlingsbewegung im Jahr 2015 stellte viele Länder vor eine große Herausforderung. In Europa wurden in diesem Jahr mehr als eine Million Asylanträge gestellt. Viele Menschen wurden rasch anerkannt und erhielten somit einen legalen Aufenthaltsstatus. Für die Mehrheit der Flüchtlinge, denen die Aufenthaltserlaubnis für Europa erteilt wurde, ist es allerdings ein langer Weg, bis sie sich auf dem Arbeitsmarkt etablieren können. Die Integration und insbesondere die Integration in den europäischen Arbeitsmarkt stellt eine große Herausforderung – sowohl für Flüchtlinge als auch für Behörden und unterstützende Organisationen – dar.

Ausgangslage für das Erasmus+ KA2 Projekt „Fast-track integration in European Regions (FIER)“ ist die Flüchtlingsbewegung im Jahr 2015 und die damit verbundenen Schwierigkeiten, diese Zielgruppe für den Arbeitsmarkt zu gewinnen. Trotz erhöhter Anstrengungen der EU-Mitgliedstaaten haben es Drittstaatsangehörige gegenüber EU-Bürger/innen schwerer, an Beschäftigung, Bildung und sozialer Eingliederung zu partizipieren.

In enger Zusammenarbeit der Region Västra Götaland mit dem Unterrichtsministerium Baden-Württemberg fand sich ein Konsortium von 14 Partnerorganisationen<sup>1</sup> zusammen, um ein gemeinsames Projekt zu entwickeln. In der Projektlaufzeit von 24 Monaten sollen Schwierigkeiten und Herausforderungen analysiert und Maßnahmen und Aktivitäten zur Verbesserung entwickelt werden. Die Finanzierung durch das „EU Programme for Employment and Social Innovation 2014 – 2020 (EaSI)“ mit einem Gesamt-Projektvolumen von ca. € 2,5 Millionen ermöglichte es, Analysen zu aktuellen Herausforderungen für Flüchtlinge am Arbeitsmarkt anzustellen. Daraus wurden konkrete

<sup>1</sup> Västra Götalandsregionen (Schweden), Mölndals Stad (Schweden), Volkshochschule Oslo (Norwegen), Jobcenter Stuttgart, VHS-Verband Baden-Württemberg, Universität Weingarten (Deutschland), YUVA (Türkei), EARLALL (europäisches Netzwerk von Regionen und Behörden zum Thema Lebenslanges Lernen), Land Salzburg

Maßnahmen entwickelt wie z.B. Deutschlernen on the Job, Fachsprache für den Gastro- und Hotelbereich, Vorbereitung für Sozial- und Pflegeberufe. Aber auch die individuelle Kompetenzerhebung lies dieses Projekt zu, sodass bereits – am Beispiel Salzburg gut zu sehen – bereits bei Ankunft in einem Asylquartier Weichen für das zukünftige Leben in Österreich/ Salzburg gelegt werden können.

Durch den internationalen Austausch war es auch möglich, bereits etablierte Projekte für eine schnelle Arbeitsmarktintegration kennenzulernen, neue Projekte zu starten oder Maßnahmen zu testen.

**Weitere Informationen:**

- <https://fierprojecteu.com/>
- [www.journey-integral.at](http://www.journey-integral.at)

**Kontakt:**

Rolf Ackermann ([Rolf.Ackermann@km.kv.bwl.de](mailto:Rolf.Ackermann@km.kv.bwl.de)) und Yvonne Kirchmayer ([yvonne.kirchmayer@salzburg.gv.at](mailto:yvonne.kirchmayer@salzburg.gv.at))

Erasmus+ Key Action 3 – Initiatives for policy innovation – European Forward-Looking Cooperation

**BRIDGE+ Building up Regional Initiatives to Develop Skills-based Guidance: A digital multi-actor approach**

The gap between acquired competences and sought-after competences is increasing, and there is a high demand for more flexible and higher level competences and skills of individuals. In the framework of the BRIDGE+ project, the participating municipalities, regions and partners aim at building up, testing and implementing new strategies of skills development at a regional level, supported by innovative technology.

These regional initiatives include relevant groups of actors – above all, companies, career guidance organisations, educational institutions and individuals – and interlink them in the framework of personal and virtual networks and platforms. During training sessions, these actors learn how to use innovative technology for competence management and career guidance. Stakeholders are also motivated to use the tools as “bridges” to the partners, allowing a constant dialogue on future work and learning.

The BRIDGE+ project is implemented in the framework of existing multi-actor career guidance and education networks of the 4 European regions: Baden-Württemberg (Germany), Basque Country (Spain), Jämtland (Sweden), and Steiermark (Austria).





## Weitere Projekte

### Bildungs- und Berufsberatung für Erwachsene im gesamten Bundesland Salzburg

Das Netzwerk Bildungsberatung Salzburg ist ein professionelles Netzwerk aus acht Einrichtungen, das speziell für Erwachsene eine persönliche und neutrale Info & Beratung zu allen Fragen rund um Bildung und Beruf anbietet. Im Netzwerk sind alle zentralen Player für die Bildungsberatung für Erwachsene vereint:

- BiBer Bildungsberatung
- Frau&Arbeit
- VIELE
- Arbeiterkammer Salzburg
- Wirtschaftskammer Salzburg
- Berufsinformationszentren des AMS
- Bifeb in Strobl

Koordiniert wird das Netzwerk vom Verein Salzburger Erwachsenenbildung. Jährlich werden rund 3.400 Beratungen an über 36 Standorten flächendeckend in ganz Salzburg angeboten. Die Beratung ist vertraulich, unabhängig und kostenfrei.

Das Angebot besteht aus persönlichen Informations- und Beratungsgesprächen für die sich die Kolleg/innen rund eine Stunde Zeit nehmen, Workshops wie beispielsweise Kompetenz + Beratung oder „Lehre für Erwachsene“.

Darüber hinaus gibt es für das gesamte Bundesland Salzburg eine kostenfreie Telefonnummer für die Weiterbildung, die Bildungsline, wo erste Fragen beispielsweise zum Bildungscheck abgeklärt werden können oder auch ein persönlicher Beratungstermin vereinbart werden kann. In der Weiterbildungsdatenbank [www.weiterbildung-salzburg.info](http://www.weiterbildung-salzburg.info) sind immer alle aktuellen Bildungsangebote abrufbar, derzeit gibt es rund 4.000 Angebote.

Am Bildungsbuchblog [www.bildungsbuch.at](http://www.bildungsbuch.at) gibt es berührende Bildungsgeschichten, die Mut machen sowie wichtige Infos zu Weiterbildungen Förderungen.

Gefördert wird das Netzwerk Bildungsberatung vom Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung, dem Europäischen Sozialfond, dem Land Salzburg, der Landeshauptstadt Salzburg und der Arbeiterkammer Salzburg.

#### Weitere Informationen:

**Netzwerk Bildungsberatung Salzburg**  
[www.bildungsberatung-salzburg.at](http://www.bildungsberatung-salzburg.at)







Bildungsline 0800 208 400  
[bildungline@bildungsberatung-salzburg.at](mailto:bildungline@bildungsberatung-salzburg.at)

**Weiterbildungsdatenbank**  
[www.weiterbildung-salzburg.info](http://www.weiterbildung-salzburg.info)

[www.deutschlernen-salzburg.info](http://www.deutschlernen-salzburg.info)

**Bildungsbuch. Der Blog für Bildung, Beratung & Beruf**  
[www.bildungsbuch.at](http://www.bildungsbuch.at)

**Kontakt:**  
[katrin.reiter@eb.salzburg.at](mailto:katrin.reiter@eb.salzburg.at)

Partner\_innen:         Gefördert von:      

## C4PE Concepts for Professional Education in Border Regions



C4PE – „Concepts for Professional Education in Border Regions“ ist ein Projekt im Rahmen des INTERREG Programms AT-CZ. Mit dem Projekt sollen Grundvoraussetzungen für eine grenzüberschreitende Berufsausbildung in Österreich und Tschechien geschaffen werden, wobei eine bessere Abstimmung der beiden Bildungssysteme aufeinander angestrebt wird. Dabei erfolgt in Österreich eine regionale Fokussierung auf die Regionen Waldviertel und Weinviertel sowie in Tschechien auf die Regionen Brno und Jihlava. Diese Angleichung soll Schüler/innen in ihrem Entscheidungsprozess hinsichtlich der zukünftigen beruflichen Laufbahn bzw. bei der Orientierung auf dem Arbeitsmarkt unterstützen. Weiters soll das Berufsorientierungsangebot in der Grenzregion verbessert sowie die Zusammenarbeit zwischen dem Bildungs- und Wirtschaftssektor zwischen den Grenzen gefördert werden. Es sind jeweils fünf österreichische und fünf tschechische Schulen, die insgesamt drei Schultypen vertreten (HAK, HTL, Berufsschule) involviert, wobei jeweils zwei Schulen, im Zuge von Pilot-Schulkooperationen, zusammenarbeiten.

Im Zuge des Projekts kommen folgende Maßnahmen zur Anwendung:

- **Grenzüberschreitende Klassenzimmer:** Pilot-Schulkooperationen bilden die Basis für eine grenzüberschreitende Berufsbildung. Neben der Erstellung eines Kooperationsleitfadens für berufsbildende höhere Schulen und Berufsschulen werden lehrplankonforme, zweisprachige Unterrichtsmaterialien entwickelt.
- **Career Guidance:** Die österreichischen und tschechischen Schulpartner werden hinsichtlich der schulischen und beruflichen Ausbildungsmöglichkeiten voneinander lernen. Weiters besteht die Möglichkeit, das eigene Bildungsprogramm für Berufsorientierungskordinator/innen neu zu gestalten und zu modifizieren.
- **School meets economy:** Schüler/innen wird die Möglichkeit geboten, den grenzüberschreitenden Wirtschaftsraum praktisch kennen zu lernen und ihn für ihre Berufsorientierung zu nutzen. Das Thema „Frauen in technischen Berufen“ bietet einen zusätzlichen Schwerpunkt.

### Weitere Informationen:

[www.at-cz.eu/c4pe](http://www.at-cz.eu/c4pe), [www.donau-uni.ac.at/dwb](http://www.donau-uni.ac.at/dwb)

### Kontakt:

[stephanie.nestawal@donau-uni.ac.at](mailto:stephanie.nestawal@donau-uni.ac.at)



## „Du kannst was“

### Berufsabschluss durch Kompetenzanerkennung

### Erfahrungen aus „Du kannst was“ und einem Selbstversuch an der Sorbonne Paris

Berufliche Erfahrungen für formale Qualifikationen anzuerkennen ist in Österreich ein noch junger Ansatz. Die Projekte „Du kannst was“ der Arbeiterkammern Oberösterreich, Salzburg, Niederösterreich und Burgenland stellen große Innovationen dar. Andere Länder wie Frankreich haben hier bereits einen reichen Methoden- und Erfahrungsschatz gesammelt.

Franz Fuchs-Weigl/AK Salzburg stellt das AK Projekt „Du kannst was“ vor und gibt einen Einblick in die Praxis der Kompetenzanerkennung in Frankreich. Diese Erfahrung beruht auf dem Selbstversuch im Jahr 2018: Er erlangte an der Universität Paris Sorbonne auf dem Wege der Kompetenzanerkennung einen Universitätsabschluss – etwas, das in Österreich (noch) nicht möglich ist.

Die Arbeiterkammer ist Partner im Netzwerk Bildungsberatung Salzburg und eine von fünf trägerneutralen Bildungsberatungseinrichtungen, die wohnortnah und kostenfrei an über 36 Standorten im gesamten Bundesland Salzburg Bildungs- und Berufsberatung anbieten.

#### Mehr Information:

[https://sbg.arbeiterkammer.at/beratung/bildungundjugend/2bildungsweg/Projekt\\_Du\\_kannst\\_was.html](https://sbg.arbeiterkammer.at/beratung/bildungundjugend/2bildungsweg/Projekt_Du_kannst_was.html)

<https://erwachsenenbildung.at/magazin/ausgabe-37/13195-validierung-als-bildungsmanager-an-der-universitaet-paris-i-pantheon-sorbonne.php>

#### Kontakt in der AK Salzburg:

Mag. Franz Fuchs-Weigl, [franz.fuchs-weigl@ak-salzburg.at](mailto:franz.fuchs-weigl@ak-salzburg.at)

Gefördert von:



EUROPÄISCHE UNION  
Europäischer Sozialfonds



LAND  
SALZBURG



wissen:stadt  
salzburg



AK  
SALZBURG



Bundesministerium  
Bildung, Wissenschaft  
und Forschung



euroskills  
Graz 2020

DIE EM DER

## Erstmals in Österreich

### EuroSkills 2020: Das Kräfteressen der Berufe

*EuroSkills ist ein Berufswettbewerb, der alle zwei Jahre in Form einer Europameisterschaft ausgetragen wird. Im Mittelpunkt stehen die Spitzenleistungen von jungen, hoch talentierten Fachkräften, welche in rund 45 verschiedenen Berufen antreten. Die rund 600 Teilnehmenden sind entweder ausgebildete Nachwuchsfachkräfte, Absolvent/innen einer berufsbildenden höheren Schule wie einer HTL oder einer FH im Alter von bis zu 25 Jahren. Die Wettbewerbe in den Berufsfeldern aus Industrie, Handwerk und Dienstleistung werden von rund 600 aktiven Teilnehmenden bestritten.*

Die Berufs-EM EuroSkills ist das wichtigste Aushängeschild des Vereins „WorldSkills Europe“, dessen erklärtes Ziel es ist, die Berufsausbildung aufzuwerten und auf die Wichtigkeit von bestens ausgebildeten Fachkräften aufmerksam zu machen. Das Mega-Event EuroSkills selbst findet alle zwei Jahre in einem der 30 Mitgliedsländer statt. Im Mittelpunkt stehen die Spitzenleistungen von jungen, hochtalentierten Fachkräften bis zu 25 Jahren, die sie in rund 45 europäischen Berufen erbringen. Die

österreichischen Jungfachkräfte sind mit insgesamt 111 Medaillen das erfolgreichste Team bisher und haben damit einmal mehr bewiesen, dass sie zu Recht zu den Besten in ganz Europa gehören.

### **Was passiert bei EuroSkills 2020?**

Die Teilnehmenden stellen über drei Tage ihre Fertigkeiten und ihr Wissen in Arbeitssituationen in ihrem Fachbereich unter Beweis. Fachexpert/innen stellen Aufgaben zusammen und bewerten die Ergebnisse. Besucher/innen können die Arbeit der Teilnehmenden live beobachten, sich zu dem jeweiligen Fachbereich informieren und die Unternehmen der Teilnehmenden kennenlernen – und das völlig kostenlos. Zudem finden spannende Konferenzen und Kongresse sowie weitere Rahmenveranstaltungen statt. Am Abschlusstag werden alle Aufgaben bewertet und im Rahmen der Siegerehrung die Gewinner/innen der einzelnen Fachbereiche sowie der/die Europameister/in verkündet.

### **Programm**

- Mittwoch 16.09.2020: Opening Ceremony
- Donnerstag bis Samstag 17.-19.09.2020: Wettkämpfe, Konferenzen und Special Events
- Sonntag 20.09.2020: Closing Ceremony und Siegerehrung

### **Ziele:**

- Spotlight auf bestens ausgebildete Fachkräfte
- Internationale Bühne für Unternehmen
- Ausbildungssysteme im Vergleich

### **Facts:**

- Rund 600 Teilnehmende
- 30 Mitgliedsländer
- 43 Berufe in den Bereichen Industrie, Handwerk und Dienstleistung + 4 Präsentationsberufe
- Rund 1.500 Betreuer/innen
- Mehrere zehntausend Besucher/innen

### **Sechs Berufskategorien:**

- Haus- und Bautechnik
- Fertigungstechnik
- Informations- und Kommunikationstechnik
- Kreative Kunst und Modetechnologie
- Soziale Dienstleistungen
- Transport und Logistik

### **Mehr Information:**

[www.euroskills2020.at](http://www.euroskills2020.at)

### **Kontakt:**

Angelika Ledineg, Geschäftsführung [angelika.ledineg@euroskills2020.at](mailto:angelika.ledineg@euroskills2020.at)

## Nationalagentur Erasmus+ Bildung

---

### Euroguidance Österreich Nationalagentur Erasmus+ Bildung



Das Euroguidance Zentrum 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.lerneninösterreich.at](http://www.lerneninösterreich.at)  
Kontakt: [info@euroguidance.at](mailto:info@euroguidance.at)

### Europass Nationalagentur Erasmus+ Bildung



Zeig' was Du kannst! Ausbildungswege sind vielfältig, ebenso die persönlichen Erfahrungen im lebenslangen Lernen.

Lebenslauf, Sprachenpass, Mobilitätsnachweis, Zeugnisrklärung und Diploma Supplement unterstützen bei Bewerbung, Weiterbildung und Self-Assessment.

Die Dokumente sind europaweit einheitlich strukturiert. Das Europass-Portfolio macht Bildungswege und Kompetenzprofile über Sprachbarrieren hinweg transparent.

Europass fördert eine breite Partizipation am europäischen Arbeitsmarkt und in der grenzüberschreitenden Weiterbildung. Dokumente und Informationen liegen in 29 Sprachen vor.

Europass ist ein kostenloses Service der Europäischen Kommission und steht allen Bürger/innen, Institutionen und Unternehmen zur Verfügung.

Die Marke Europass setzt einen europaweiten Standard und gewinnt jährlich erheblich an Reichweite.

Das Netzwerk von Europass ist in über 35 Ländern aktiv, die Europasszentren informieren und beraten zu allen Dokumenten online, persönlich und bei Veranstaltungen.

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



## EPALE Nationalagentur Erasmus+ Bildung

Seit 2014 unterstützt EPALÉ, die E-Plattform für Erwachsenenbildung in Europa, die qualitätsvolle Arbeit in der Erwachsenenbildung und gibt neue Impulse zur Förderung des Austausches und der Zusammenarbeit zwischen nationalen und europäischen Bildungseinrichtungen sowie allen in der Erwachsenenbildung Tätigen. Machen Sie mit! Nutzen auch Sie EPALÉ zur Bekanntmachung Ihrer Arbeit, Projekte und Veranstaltungen in über 30 Ländern und 24 Sprachen. Vernetzen Sie sich mit Erwachsenenbildner/innen in ganz Europa!

- Informieren Sie sich über die jüngsten Entwicklungen und Trends in der Erwachsenenbildung.
- Finden Sie und veröffentlichen Sie selbst Veranstaltungen im Bereich Erwachsenenbildung auf europäischer und nationaler Ebene.
- Suchen und finden Sie Partner/innen, um sich zu vernetzen, bewährte Verfahren auszutauschen und gemeinsame Projekte umzusetzen.
- Nutzen Sie das Ressourcenzentrum, um frei zugängliche Lehr- und Lernmaterialien, bewährte Methoden, Studien, Fallbeispiele und politische Dokumente zu finden.

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

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

## Erasmus+ Erwachsenenbildung Nationalagentur Erasmus+ Bildung



Erasmus+ Erwachsenenbildung unterstützt die europäische Zusammenarbeit in der Erwachsenenbildung durch Kooperationen und Auslandsaufenthalte. Erasmus+ fördert die Mobilität von Erwachsenenbildner/innen und erweitert den Horizont der beruflichen Kompetenzen des Personals in der Erwachsenenbildung. Zudem unterstützt das Programm Erwachsenenbildungseinrichtungen in Bezug auf Qualitätsverbesserung und Internationalisierung.

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

- Auslandsaufenthalte in Form von Job Shadowings, Fortbildungskursen oder Lehraufträgen an einer Gastinstitution
- Teilnahme an Kursen/ Konferenzen in Europa
- Austausch mit Organisationen in Europa zu einem konkreten Thema und Entwicklung von gemeinsamen Materialien und Konzepten im Rahmen von Strategischen Partnerschaften
- EPALÉ, 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://bildung.erasmusplus.at/de/erwachsenenbildung/>

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

# Impressum

OeAD-GmbH  
Nationalagentur Erasmus+ Bildung  
Euroguidance Österreich  
Ebendorferstraße 7  
1010 Wien  
T +43 1 534 08  
info@euroguidance.at  
www.euroguidance.at  
www.bildung.erasmusplus.at

Redaktion: Eva Baloch-Kaloianov  
Lektorat: Lydia Rössler

Cover: Alexandra Reidinger

Foto Credits:  
OeAD-GmbH/APA-Fotoservice/Hörmandinger

Für den Inhalt verantwortlich:  
Ernst Gesslbauer

Diese Publikation wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung trägt allein der Verfasser; die Kommission haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.

Wien, im Dezember 2019

