



SYMPATIC

Support and Value Adults Mobility and Training for Integration into Companies

SYMPATIC MENTOR KIT

UNTERSTÜTZUNG UND WERTSCHÄTZUNG
JUNGER ERWACHSENER IN MOBILITÄT
UND BERUFLICHER BILDUNG ZUR INTE-
GRATION IN UNTERNEHMEN

2019-1-FR01-KA204-062318

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Publikation stellt keine Billigung des Inhalts dar, der ausschließlich die Meinung der Autoren wiedergibt, und die Kommission kann nicht für die Verwendung der darin enthaltenen Informationen verantwortlich gemacht werden."



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





INDICE

TABELLA DEI CONTENUTI

Einführung	4
Kapitel 1 Internationale Mobilität: ein Zusatznutzen	6
Kapitel 2 Soft Skills	14
Kapitel 3 Definition der Rolle eines Mentors und Verbesserung eines effektiven Beratungsprozesses	20
Kapitel 4 Die Beziehung zwischen dem Job Coach und dem Mentor	26
Kapitel 5 Ein Fokus auf die Durchführung von Jobcoach-Trainings zum Thema interkulturelles Lernen und Kompetenzen	33
Kapitel 6 Erfahrungen aus der Praxis: Zeugnisse der Mentoren	41
Konklusion	45

Einführung

Dieses Toolkit zielt darauf ab, Ihr Verständnis von Mentoring durch einen kurzen Überblick über dessen effektive Praktiken zu integrieren. Die meisten Mentoring-Programme verlassen sich stark auf die Entwicklung des Mentees als programmatisches Ergebnis. Traditionell wird Mentoring als eine einseitige Beziehung gesehen, in der der Mentor Wissen an den Mentee weitergibt. Und obwohl dies bis zu einem gewissen Grad tatsächlich die Aufgabe des Mentoring beschreibt, droht diese Formel passé zu sein, und zwar aus zwei miteinander verknüpften Gründen:

- 1) *die starke Diversifizierung der Belegschaften*, die sich um Minderheiten, Frauen, Migranten und Menschen mit Behinderungen erweitert haben;
- 2) *die Tatsache, dass 50 % dieser inklusiveren Belegschaft jetzt aus Millennials besteht¹* - Menschen, die zwischen 1980 und 2000 geboren wurden -, die schätzungsweise alle 18 Monate bis 3 Jahre den Job wechseln und dabei oft die Branche komplett wechseln.

Diese beiden Elemente implizieren eine Ausweitung der Hintergründe, Bedürfnisse und Ziele, die in Kombination mit der heutigen hohen beruflichen Mobilität die traditionelle Interpretation der Mentoring-Dynamik in Frage stellen. Aus diesem Grund wird dieses Toolkit versuchen, die Achse der Analyse zu verschieben: Mentees werden nicht als bloße Gefäße dargestellt, in die Wissen passiv hineingegossen wird, sondern vielmehr als wertvolle menschliche Ressourcen, die es anzuziehen und zu trainieren gilt, um den Herausforderungen der heutigen Arbeitswelt zu begegnen. In diesem Sinne werden Sie, während Sie sich auf die praktischen Modelle und Schemata von Mentoring-Programmen konzentrieren, auch dazu eingeladen, Mentoring als eine für beide Seiten vorteilhafte Entwicklungsbeziehung zu sehen, die den Mentee dazu ermutigt, selbst die Initiative zu ergreifen, sich zu engagieren, Verantwortung zu übernehmen und Rechenschaft abzulegen.

Die Innovation des SYMPATIC Mentoring-Programms und sein Mehrwert beruhen auf zwei unterschiedlichen Grundlagen:

- den Mentoring-Prozess, der vor einer Mobilität beginnt

Der Mentor/die Mentorin erleichtert nicht nur die berufliche Integration des jungen Mentees (was den meisten bestehenden Mentoring-Programmen gemein ist), sondern auch und vor allem seine/ihre Selbstentwicklung in Bezug auf Hard- und Soft Skills durch einen Auslandsaufenthalt im Rahmen einer formalen oder nicht formalen Mobilität im Rahmen des lebenslangen Lernens.

¹ "Millennials at work, reshaping the workplace" 2011, <https://www.pwc.com/co/es/publicaciones/assets/millennials-at-work.pdf>

Mentor*innen sind nicht nur diejenigen, die unterstützen und Türen und Netzwerke öffnen, um einen Job zu finden, sondern sie sind auch diejenigen, die den Mentee bei der Entwicklung und dem Erwerb von Hard- und Soft Skills im Ausland unterstützen, die für den Aufbau und die Realisierung eines beruflichen Projekts nützlich und wertvoll sind.

- den Mentoring-Prozess, der durch eine verstärkte Betreuung durch den Jobcoach ergänzt wird.

Die in SYMPATIC angewandte Methodik bringt zwei Schlüsselpersonen zusammen, die die jungen Menschen unterschiedlich, aber komplementär unterstützen werden: Job Coach und Mentor*in. Beide, jeweils mit spezifischen Zielen und präzisen Aufgaben und immer in Interaktion, bieten eine individuelle und verstärkte Unterstützung vor, während und nach einer Mobilität, um die Reflexion und die Gestaltung des beruflichen Projekts des Mentees oder seine berufliche Integration in den Arbeitsmarkt zu erleichtern.

Im Allgemeinen haben wir den Begriff Tutor und Tutorin verwendet, um die gesamte SYMPATIC-Methodik, die Mentoring, Jobcoaching und auch Tutoring umfasst, breit zu fassen (der Tutor/die Tutorin ist die Person in der Gastorganisation im Ausland, die für die Aufträge und Takes, die den jungen Menschen gegeben werden, verantwortlich ist). Der Inhalt dieses Toolkits zielt darauf ab, Mentor*innen die Grundlagen über Mobilitätserfahrungen im Bereich des lebenslangen Lernens, die Entwicklung von Soft Skills und Mentoring-Programme mit den jungen Menschen und dem Job Coach zu vermitteln. Der Jobcoach ist die Person, die regelmäßig mit der Mentor*in, der Tutor*in und dem jungen Menschen interagiert. Der Mentor/die Mentorin interagiert nur mit dem jungen Menschen (Mentee) und dem Jobcoach. Entlang der 5 Kapitel werden Sie verstehen, wie genau die Interaktionen ablaufen und was Ihre Aufgaben sind.

Kapitel 1 ist der Erläuterung der internationalen Mobilität gewidmet, was sie ist und wie sie (mehr als ein einfacher Auslandsaufenthalt) zu einem echten Lernwerkzeug im Leben vieler junger Menschen und zu einem ‚Katapult‘ für deren berufliche Integration geworden ist. Eine Mobilitätserfahrung ermöglicht ein großes Ausmaß an persönlicher und beruflicher Entwicklung, abhängig von der jeweiligen Person.

Kapitel 2 stellt den Wert von Soft Skills in den Unternehmen dar und betont, wie wichtig es ist, diese bei der Einstellung von Mitarbeiter*innen zu erkennen. Es ist nicht einfach und schnell, Soft Skills zu entwickeln und zu erwerben, und eine Bildungsmobilität im Ausland ist in der Regel sehr hilfreich.

In **Kapitel 3** werden Sie den Mentoring-Ansatz und seine effektive Umsetzung verstehen. Sie werden erkennen, wie Sie als Mentor dem Mentee bei der Entwicklung von Soft- und Hard-Skills im Ausland helfen können, während Sie an seine zukünftige berufliche Integration denken.

Schließlich wird **Kapitel 4** Sie mit dem Job-Coach in Verbindung bringen: die Rolle und die Aufgaben vor, während und nach einer Mobilitätserfahrung und wie Sie beide miteinander in Verbindung stehen. Den Abschluss bildet **Kapitel 5**, in dem Erfahrungsberichte von Mentoren gesammelt wurden, um den SYMPATIC Ansatz, seinen Nutzen und seine Auswirkungen zu veranschaulichen.

KAPITEL 1**Internationale
Mobilität: ein
Zusatznutzen****1.1** Einführung

Mit der Entwicklung von Austauschprogrammen (in der EU insbesondere durch Erasmus+ für Hochschulstudenten, Schüler der Sekundarstufe, Lehrer*innen, Ausbilder*innen, Auszubildende und alle, die unter 30 Jahre alt sind oder sich in lebenslangem Lernen befinden) sind Auslandsaufenthalte häufig geworden, manchmal sogar unvermeidbar. Die Vielfalt der verfügbaren Programme macht internationale Mobilität für ein großes Publikum zugänglich und eignet sich besonders für ein junges Publikum, das berufliche Erfahrungen sammeln möchte. Sie nehmen verschiedene Formen an, wie z. B. Studiensemester an einer ausländischen Universität, Praktika in Unternehmen oder kurz- bzw. langfristige Freiwilligenarbeit. Die während dieser Phasen erworbenen Fähigkeiten, sowohl in sprachlicher und fachlicher Hinsicht als auch in Bezug auf Lebenskompetenzen, sind unbestreitbar und werden von zahlreichen Forschungsstudien geschätzt. Europäische Stakeholder und politische Entscheidungsträger, die in den Bereichen Jugend, Bildung, Beschäftigung und Inklusion tätig sind, fördern sie in hohem Maße, da Mobilität allen Bürger*innen ermöglicht, (weiche und harte) Fähigkeiten und Know-how zu erwerben, zur Mehrsprachigkeit und zur Entwicklung der europäischen Bürgerschaft und der europäischen Werte beizutragen. Unter der Vielzahl von Möglichkeiten, transversale Kompetenzen zu entwickeln, hat sich gezeigt, dass transnationale Mobilitätsprogramme einen einzigartigen und privilegierten Kontext für das Wachstum dieser Kompetenzen darstellen. Der Mehrwert bei der Entwicklung der Kompetenzen eines Individuums wird zunehmend von Arbeitgebern erkannt und anerkannt, die einen Auslandsaufenthalt als einen wichtigen Pluspunkt bei der Bewerbung eines Bewerbers/einer Bewerberin sehen.

1.2 Programme und Mobilitätsangebote (Erasmus+, Europäischer Sozialfonds, Europäisches Solidaritätskorps, internationaler Zivildienst)

Internationale Mobilität ist eine einzigartige Möglichkeit zu lernen und neue Möglichkeiten zu schaffen, die es erlauben, Werte zu bereichern und nützliche Fähigkeiten zu erwerben, um persönliche und berufliche Projekte durchzuführen. Sie ermöglicht den Teilnehmer*innen, soziale Fähigkeiten, berufliche Kapazitäten und eine interkulturelle Denkweise zu entwickeln. Sie ist offen für alle jungen Menschen, unabhängig von Bildungsgrad, Profil und sozialem Hintergrund. Die Teilnahme basiert hauptsächlich auf der Motivation, der Bereitschaft zu lernen und Kompetenzen für ein professionelles Projekt zu entwickeln.

Internationale Mobilität kann auf viele verschiedene Arten umgesetzt werden: Sie kann im Rahmen der formalen Bildung oder der nicht-formalen Bildung stattfinden, sie kann ehrenamtlich, studien- oder arbeitsorientiert sein, sie kann kurz- oder langfristige sein, sie kann allein oder in einer Gruppe stattfinden.

Die wichtigsten Programme, die die SYMPATIC Partner nutzen, um jungen Menschen formale und nicht formale Mobilitätsoptionen zu bieten:

Das **Erasmus + Berufsbildungsprogramm** gibt qualifizierten und arbeitslosen Menschen die Möglichkeit, für ein Berufspraktikum ins Ausland zu gehen, in einem Unternehmen oder einer Vereinigung in einem beliebigen Bereich: Marketing, Design, Architektur, Verwaltung, Soziales... Die Praktika werden von der Europäischen Kommission durch das Erasmus + Programm finanziell unterstützt, und sind offen für jeden Kandidaten/jede Kandidatin, sobald er/sie 18 Jahre alt ist und begleitet wird von einem Jobcenter unter dem Status eines Berufsausbildungspraktikanten.

In Deutschland fördert das ESF Programm **Integration durch Austausch' (IdA)** transnationale Mobilität für arbeitslose Menschen zwischen 18 und 35 Jahren mit besonderen Integrationshemmnissen. ‚Integration durch Austausch‘ (IdA) ist einer von drei Handlungsschwerpunkten der ESF-Integrationsrichtlinie Bund². Zentraler Bestandteil ist ein zwei- bis sechsmonatiger begleiteter Auslandsaufenthalt (Schwerpunkt betriebliches Praktikum), der eingebunden ist in eine individuelle Vor- und Nachbereitung in Deutschland. Die Integration der Zielgruppe in Arbeit oder Ausbildung wird in der Nachbereitungsphase durch eine abgestimmte Zusammenarbeit zwischen regionalen Arbeitsverwaltungen und Kooperationsbetrieben sichergestellt. (siehe auch: Transnational Learning Network Mobility³)

² <https://www.esf.de/portal/DE/ESF-2014-2020/F%C3%B6rderprogramme/bmas/esf-integrationsrichtlinie-bund.html>

³ <https://www.esf.de/portal/EN/Funding-period-2014-2020/TLN-Mobility/content.html>

Das Europäische Solidaritätskorps è (ehemals Europäischer Freiwilligendienst) ist die Initiative der Europäischen Union, die jungen Menschen die Möglichkeit gibt, sich freiwillig zu engagieren oder in Projekten im eigenen Land oder im Ausland zu arbeiten, die Gemeinden und Menschen in ganz Europa zugutekommen. Die Kandidat*innen müssen zwischen 18 und 30 Jahren alt sein.

-Freiwilligenarbeit ist eine solidarische Aktivität mit einer Dauer von 2 bis 12 Monaten. Diese Art von Solidaritätsaktivität bietet jungen Menschen die Möglichkeit, zur täglichen Arbeit von Organisationen im Rahmen von Solidaritätsaktivitäten beizutragen, die letztlich den Gemeinschaften zugutekommen, in denen die Aktivitäten durchgeführt werden.

-Praktika sind Zeiträume von 2 bis 6 Monaten Vollzeitpraxis, die einmal für eine maximale Dauer von 12 Monaten innerhalb der gleichen teilnehmenden Organisation verlängert werden können. Diese Art von Solidaritätsaktivität beinhaltet eine Lern- und Ausbildungskomponente, die dem Teilnehmer helfen soll, relevante Erfahrungen zu sammeln, um Kompetenzen zu entwickeln, die für die persönliche, erzieherische, soziale, staatsbürgerliche und berufliche Entwicklung nützlich sind. Praktika müssen von der aufnehmenden Struktur vergütet werden.

Der Internationale Zivildienst ist ein Programm, das in Frankreich, Deutschland und Italien (bei SYMPATIC-Partnern) existiert und für Kandidaten auf der Suche nach ihrer Berufung besser geeignet sein kann. Die Einsätze müssen mindestens 6 Monate, bis zu 12 Monate dauern und

die Kandidat*innen müssen zwischen 18 und 25 Jahre alt sein. Die Teilnehmer*innen müssen die französische, deutsche oder italienische Staatsbürgerschaft besitzen, EU-Bürger sein oder einen einjährigen ununterbrochenen regulären Wohnsitz im Land haben. Die Aktivitäten finden in Vereinen, Verwaltungen oder Gemeinden in einem der neun Bereiche statt, die als Prioritäten für die Nation anerkannt sind: Solidarität, Bildung für alle, Umwelt, Kultur und Freizeit, Sport, internationale Entwicklung und humanitäre Maßnahmen, Krisenintervention, Gesundheit, Gedächtnis und Bürgerschaft.

Finden Sie auch, nur auf Französisch, Zeugnisse von jungen Menschen, die mit Euro-

circle einen Freiwilligendienst leisten und zum ersten Mal ins Ausland gehen: **individuelle Mobilität** und **EnVol-Projekt**.

Beispiel für eine Zeugenaussage:

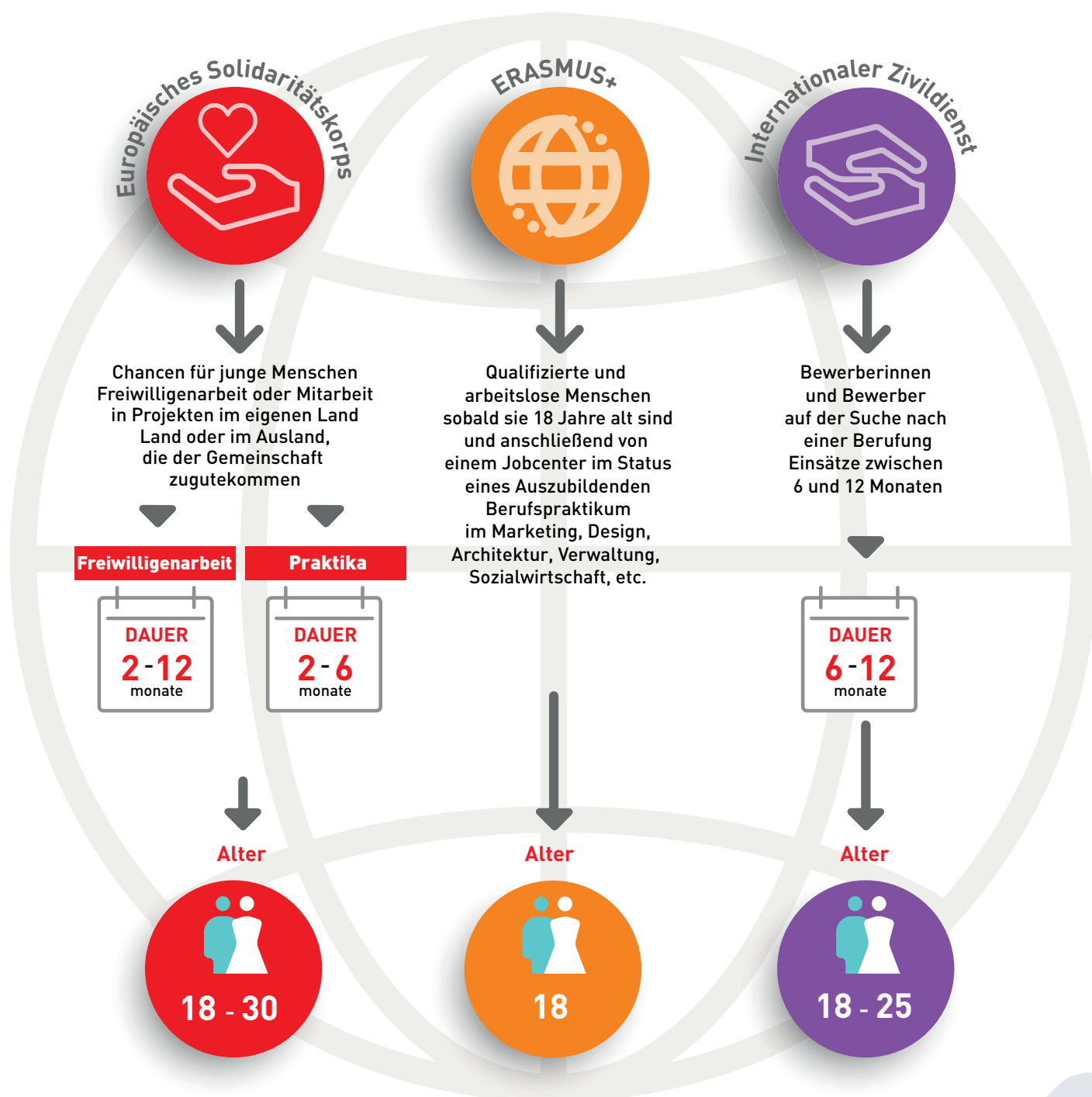
“Nabila, 27 Jahre alt, Praktikantin im Rahmen des Erasmus+ Berufsbildungsprogramms in einer Anwaltskanzlei im Vereinigten Königreich:
“Ich hatte die Möglichkeit, eine großartige Erfahrung zu machen und sowohl fachliche als auch sprachliche Fähigkeiten zu entwickeln. [...] Die internationale Mobilität brachte einen Mehrwert für meine juristische Karriere und half mir, mein berufliches Englisch zu entwickeln”.

Schritte und Verfahren, um sich an einem Mobilitätsprogramm zu beteiligen, werden später in diesem Toolkit und genauer auch im Mobilitätspaket entwickelt. Die SYMPATIC Partner haben eine spezifische Arbeitsroutine, um junge Menschen für diese Mobilitätsprojekte auszuwählen. Ein Überblick über das Verfahren wird in Kapitel 4 entwickelt.



Programme und Mobilitätsangebote

(Erasmus+, Europäisches Solidaritätskorps, Internationaler Zivildienst)



1.3 Hybrid-Mobilität im Lichte der Pandemie-Folge 2020

Die internationale Mobilität wurde im Zusammenhang mit der aktuellen weltweiten Pandemie tiefgreifend beeinflusst. Um den Mobilitätsteilnehmer*innen eine Alternative zu bieten, wurde die hybride Mobilität geschaffen, die es den Kandidaten ermöglicht, einen Teil bzw. ihre gesamte Mobilität aus der Ferne zu absolvieren. Diese Innovation ist brandneu und wird nur von internationalen Mobilitätsorganisationen für ihre Teilnehmer in diesem Pandemiekontext umgesetzt. Derzeit gibt es noch keine Veröffentlichung von Studien oder Bewertung der Auswirkungen der hybriden oder virtuellen Mobilität.

1.4 Evaluierung der Auswirkungen einer Mobilität und Anerkennung einer Mobilität als Mehrwert für die berufliche Integration eines jungen Menschen:

Patrick 25 Jahre.:

“Ich fand, das war eine wichtige Erfahrung, weil sie uns gezeigt hat, wie wir allein zurechtkommen. In einem anderen Land, mit völlig anderen Menschen, einer anderen Kultur. Mit einer völlig anderen Arbeitsweise. Ich glaube, ich kann mich jetzt besser auf viele verschiedene Menschen einstellen. Vor allem kann ich die Dinge mit einer anderen Perspektive angehen. Denn ich kannte nur Berlin. Jetzt kenne ich eine andere Stadt, in der ich für ein paar Monate gelebt habe. Und ich habe gemerkt, wie die Menschen auf mich wirken, oder besser gesagt, wie ich auf die Menschen wirke”

Internationale Mobilitätserfahrungen helfen den Teilnehmer*innen, transversale Kompetenzen zu entwickeln, die von Arbeitgebern gesucht werden. Auch wenn sich die Definition dieser Kompetenzen von Gesprächspartner*in zu Gesprächspartner*in unterscheidet, so beinhalten sie doch gemeinsame Elemente wie Autonomie, Anpassungsfähigkeit, Kreativität, Beherrschung einer Sprache und interkulturelle Kompetenzen. Angesichts der Schwierigkeiten, die junge Menschen bei der Einstellung haben können, ermöglicht ihnen die internationale Mobilität, “Soft Skills” zu entwickeln, die für Arbeitgeber wertvoll sein können.

Für die Zielgruppe der sogenannten benachteiligten jungen Erwachsenen (NEET: not in education, not in employment and not in training), die aufgrund vielfältiger Hindernisse einen erschwerten Zugang zum Arbeitsmarkt haben, bringt eine Mobilitätsmaßnahme einen Gewinn an Beschäftigungsfähigkeit und persönlichem Wachstum. Bei der NEET-Zielgruppe kommt es vor allem zu einer Steigerung des Selbstbewusstseins und der



Selbstverantwortung sowie zu einem Bewusstsein für die eigenen Kompetenzen, allgemein gesagt, die Kompetenzen, die durch Empowerment entwickelt werden. Durch die Mobilitätsmaßnahme lösen sich die Teilnehmer*innen von ihrem alten Umfeld, das sie negativ beeinflusst und aus unterschiedlichen Gründen zu Arbeitslosigkeit führt. Der Prozess der Loslösung während des Auslandsaufenthaltes bewirkt einen Perspektivenwechsel. Die Teilnehmer*innen nehmen sich in der neuen Umgebung anders wahr, reflektieren sich neu und können ihr Selbstbild deutlich verbessern.

Nach einer Studie der Nationalen Agentur Bildung für Europa beim Bundesinstitut für Berufsbildung, die auf Erfahrungen mit begleitenden Auslandspraktika für benachteiligte junge Erwachsene beruht, ist auch eine deutliche Steigerung der Beschäftigungsfähigkeit und Vermittelbarkeit (erfolgreiche Integration in den Arbeitsmarkt) zu verzeichnen: Beschäftigungsfähigkeit bezeichnet die Fähigkeit einer Person, sich auf einem sich mehr oder weniger schnell verändernden Markt auf der Grundlage ihrer fachlichen und überfachlichen Kompetenzen anzubieten⁴. Dazu gehören Flexibilität, Mobilität, vorausschauendes Denken, Selbstmanagement, individuelle Wettbewerbsfähigkeit und Eigenverantwortung.⁵ Bezüglich des überfachlichen Kompetenzfeldes berichten die befragten Jugendlichen, die ein Auslandspraktikum absolviert haben, sogar von höheren Kompetenzgewinnen als die Jugendlichen, die für ein Inlandspraktikum befragt wurden. Besonders auffällig und statistisch signifikant waren dabei Kompetenzgewinne in Bezug auf die Teamfähigkeit der Jugendlichen. Die Entwicklung dieser Kompetenz wird

offenbar durch die besonderen Bedingungen und Herausforderungen eines Auslandspraktikums besonders gefördert. Die Inhaltsanalyse der von den Jugendlichen geschilderten Erfahrungen ergab zudem, dass sie durch die Auslandspraktika internationale berufliche Kompetenzen erwerben konnten, d.h. Fremdsprachenkenntnisse, internationales Fachwissen und interkulturelle Kompetenzen.

Zwingende Voraussetzung für eine Erhöhung der Vermittlungsfähigkeit dieser Zielgruppe ist die Einbettung des Auslandspraktikums in eine Jobcoaching-Konzeption. Das Jobcoaching beginnt, sobald der Teilnehmer ausgewählt ist und die Auswahl angenommen hat. Unterstützende Maßnahmen werden in Kapitel 4 dieses Toolkits vorgestellt und im Mobility Pack detailliert beschrieben. Zusammenfassend lässt sich sagen, dass eine erhöhte Beschäftigungsfähigkeit zu einer verbesserten Vermittelbarkeit führt.

Janique B., 27 Jahre:

“Es ist einfach so toll, wenn man von etwas erzählen kann, das einem Selbstvertrauen gibt, was man wirklich gut kann und was man ein bisschen ausschmücken kann, und auch wenn es nur zwei Monate waren, aber es ist so viel mehr und deckt all die schlechten Dinge ab, die vorher in deinem Lebenslauf standen, was die Leute vielleicht bemerkt haben, und dann kann man wirklich darauf aufbauen und dann gibt es dir Selbstvertrauen im Vorstellungsgespräch, wenn du anfängst, darüber zu sprechen (...)”.

Das Jobcoaching beginnt, sobald der Teilnehmer ausgewählt ist und die Auswahl angenommen hat. Unterstützende Maßnahmen werden in Kapitel 4 dieses Toolkits vorgestellt und im Mobility Pack detailliert beschrieben. Zusammenfassend lässt sich sagen, dass eine erhöhte Beschäftigungsfähigkeit zu einer verbesserten Vermittelbarkeit führt.

² (Employability und Professionalität - zwei konkurrierende Modelle der Berufsqualifizierung? WOLFDIETRICHGREINERT Prof. Dr. phil., Prof. für Berufspädagogik in der Zeitschrift des BiBB BWP4/2008).

³ (KRAUS, K.: Vom Beruf zur Beschäftigungsfähigkeit. Zur Theorie einer Pädagogik des Erwerbs Wiesbaden 2006)



1.5 Selbstreflexionsaktivitäten

Das Ziel dieser Aktivität ist es, den Mentor/die Mentorin dabei zu unterstützen, über den Mehrwert der internationalen Mobilität für die Teilnehmer*innen, Unternehmen oder die Gesellschaft nachzudenken. Aus einer größeren Perspektive kann es dem Mentor/der Mentorin helfen, die Verfassung der Teilnehmer*innen vor, während und nach der Mobilität besser zu erfassen, über die verschiedenen Herausforderungen nachzudenken, denen sie während ihrer Zeit im Ausland begegnen könnten, und zu antizipieren, wie sehr sie danach von dieser Erfahrung profitieren können.

Bitte denken Sie über diese Fragen nach:

- Können Sie sich an Ihre erste Erfahrung im Ausland erinnern?
Wo? Wann? Mit wem? Wie lange?



- Auf welche Schwierigkeiten sind Sie gestoßen, um diese Erfahrung der internationalen Mobilität zu organisieren? Haben Sie sich vor der Abreise ängstlich gefühlt?

- Haben Sie sich an einem Ort wohl gefühlt, an dem Sie noch nie waren? Fanden Sie es schwierig/leicht, sich zu verständigen? Hätte es Sie beruhigt, von jemandem in Ihrem Heimatland unterstützt zu werden?



- Was haben Sie während dieser Erfahrung entdeckt? Was sind die positiven/negativen Erfahrungen, die Sie in dieser Zeit gemacht haben?

- Was haben Sie im Ausland gelernt? Was können Sie aus dieser Erfahrung mitnehmen? Haben Sie sich danach sicherer gefühlt, ins Ausland zu gehen?



- Welche Vorteile sehen Sie in Ihrem Unternehmen oder in dem Berufszweig, in dem Sie tätig sind, wenn Sie einen jungen Menschen, der eine Auslandserfahrung gemacht hat, zu einem Vorstellungsgespräch einladen oder einstellen?

1.6 Schlüsselwörter

Internationale Mobilität im Projekt SYMPATIC: Sie hat viele Facetten und ist hier als eine gewollte und gewählte Erfahrung im Ausland für einen jungen Menschen gedacht, der nach der Motivation als Hauptkriterium ausgewählt wird. Es ist ein vorübergehender (kurz- oder langfristiger) Aufenthalt in einem anderen Land in einem Rahmen, der freiwillig, arbeitsbezogen oder mit formalen Bildungsverpflichtungen verbunden sein kann. Sie ist als ein Werkzeug im Prozess des lebenslangen Lernens des jungen Menschen gedacht, um Hard- und Soft Skills zu entwickeln, die zum Aufbau oder zur Verfeinerung der beruflichen und persönlichen Ziele des jungen Menschen im Leben führen.

NEET ist ein Akronym für “not in employment, education or training” (nicht in Beschäftigung, Bildung oder Ausbildung) und wird verwendet, um die Situation vieler junger Menschen in Europa und darüber hinaus zu beschreiben. Die vom Beschäftigungsausschuss der Europäischen Kommission (EMCO) vereinbarte Definition von NEET umfasst junge Menschen im Alter von 15-24 Jahren, die gemäß der Definition der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) arbeitslos oder nicht erwerbstätig sind und keine Bildungs- oder Ausbildungskurse besuchen. Die Definition wurde von Eurostat in seinen statistischen Daten angewendet und der Indikator anschließend im Rahmen der Strategie **Europa2020** verwendet.

KAPITEL 2

Soft Skills

2.1 Mobilität und Soft Skills

Wenn eine Organisation Personal einstellen möchte, denkt sie oft an die Hard Skills, die der Kandidat/die Kandidatin mitbringen sollte, um seine/ihre Aufgaben zu erfüllen. Neben den Hard Skills spielen aber auch die Soft Skills eine wichtige Rolle bei der Erfüllung der Stellenanforderungen.

Laut einem Artikel in der Harvard Business Review suchen Arbeitgeber nach bestimmten Qualitäten wie, **Flexibilität/Anpassungsfähigkeit, Kommunikation, Respekt, positive Einstellung, Zuverlässigkeit/Zuverlässigkeit, Charakter, Effizienz, Zeitmanagement, Teamarbeit, Einfühlungsvermögen** und so weiter.

Es ist auch eine Tatsache, dass Hard Skills relativ einfach mit Assessments und/oder schriftlichen oder mündlichen Prüfungen gemessen werden können. Auf der anderen Seite sind Soft Skills schwer messbar und Personalverantwortliche versuchen, diese Soft Skills in vielen Fällen durch Interviews, Eignungstests sowie durch den Einsatz anderer Mittel zu ermitteln, wie z. B. die Betrachtung des Kandidatenprofils in den sozialen Medien, um die Qualitäten des Kandidaten zu verstehen.

Es ist auch eine Tatsache, dass Hard Skills relativ einfach mit Assessments und/oder schriftlichen oder mündlichen Prüfungen gemessen werden können. Auf der anderen Seite sind Soft Skills schwer messbar und Personalverantwortliche versuchen, diese Soft Skills in vielen Fällen durch Interviews, Eignungstests sowie durch den Einsatz anderer Mittel zu ermitteln, wie z. B. die Betrachtung des Kandidatenprofils in den sozialen Medien, um die Qualitäten des Kandidaten zu verstehen.

Zusätzlich können Hard Skills durch Training und Praxis erworben werden, vorausgesetzt, dass die Fähigkeiten in den Bereich des Studiums des Kandidaten fallen, aber noch wichtiger ist, dass der Kandidat bereit ist zu lernen, motiviert ist und eine positive Einstellung zu seinem neuen Job/ seiner neuen Position hat. Daher spielen Soft Skills eine wichtige Rolle für die Entwicklung des Kandidaten. Soft Skills können durch Training kultiviert werden, aber das ist nicht immer der Fall, da Soft Skills eng mit der Art und Weise verbunden sind, wie jemand erzogen wird (familiäres Umfeld, Schule, Erfahrungen, Charakter und Persönlichkeit).

Soft Skills können teilweise mit nicht-formalem Training entwickelt werden, aber es geht nicht von heute auf morgen! Die Kandidat*innen müssen sich ihrer selbst bewusst sein und oft über sein eigenes Verhalten reflektieren, um es zu verbessern. Soft Skills können besser durch in-formales Training entwickelt werden, das sich auf die Fähigkeiten bezieht, die durch das Leben im Allgemeinen (Familienleben, Arbeitsleben, Erfahrungen) erworben wurden. Ein gesundes Familien- und Arbeitsumfeld, der Umgang mit Menschen mit der „richtigen“ Denkweise und Lebenserfahrungen können diese Fähigkeiten oft kultivieren. Wenn wir Situationen durchleben, können Erfahrungen die Art und Weise, wie wir die Welt sehen und verstehen, prägen, was zu „richtigem“ oder „falschem“ Verhalten führen kann.

Im unserem Projekt geht es bei der Vorbereitung auf die Mobilität und der anschließenden Beurteilung des jungen Menschen nach seiner Rückkehr genau um die Entwicklung, Bewertung und Anerkennung von Soft Skills. Dies ist die Aufgabe des Jobcoaches, einen Workshop darüber zu moderieren, der dann zu einer ergänzenden Diskussion zwischen dem Jugendlichen und dem Tutor im Lichte des Berufssektors und der Erwartungen führen kann.

2.2 Unternehmen und Soft Skills

Die wichtigsten Soft Skills, die von den Arbeitgebern geschätzt werden, sind:



Starke Arbeitsmoral

Der Arbeitgeber muss spüren, dass Sie sich um Ihren Job kümmern, indem Sie Ihr Bestes geben. Unabhängig von Ihrer Rolle oder Branche ist eine starke Arbeitsmoral äußerst wertvoll. Arbeitgeber wollen Leute einstellen, die ihr Bestes geben. Dabei geht es nicht darum, perfekt zu sein, sondern darum, professionell zu sein und Ihre Kolleg*innen und Ihren Arbeitsplatz zu respektieren..



Rücksichtnahme

Es gibt viele Möglichkeiten, am Arbeitsplatz Respekt zu zeigen. Pünktliches Erscheinen, das Erledigen von Aufgaben, die Sie zugesagt haben, die Behandlung von Kolleg*innen, wie Sie selbst behandelt werden möchten, und die Einhaltung von Arbeitsplatzstandards sind nur einige Beispiele. Wenn Sie sich für eine Stelle bewerben oder ein Vorstellungsgespräch führen, können Sie Respekt zeigen, indem Sie die Bewerbungskriterien sorgfältig beachten, pünktlich sind, sich angemessen kleiden und jederzeit professionell und höflich sind.

Positivität



Eine positive Einstellung hilft uns, uns motiviert zu fühlen und produktiv zu sein. Und mehr noch: Positivität ist ansteckend. Wenn ein Mitarbeiter an eine Herausforderung mit einer „Kann-Einstellung“ herangeht, ist es für Teamkolleg*innen schwer, negativ zu sein. Positivität bringt Dinge zum Laufen; Negativität bremst.

Teamarbeit



Zusammenarbeit ist eine Fähigkeit, die an vielen Arbeitsplätzen benötigt wird, auch wenn man nicht direkt mit anderen zusammenarbeitet. Wenn wir in der Lage sind, in einem Team zu arbeiten, zeigen wir, dass wir die Meinung anderer respektieren und verhandeln können, um ein Ergebnis zu erzielen. Ein Teamplayer zu sein bedeutet, dass Sie erkennen, dass jeder einen wertvollen Beitrag zu leisten hat.

Kommunikation



Um ein Teamplayer zu sein, müssen wir kommunizieren. Dies kann in Form von verbaler, schriftlicher oder nonverbaler Kommunikation erfolgen. Einige Kommunikationsmethoden liegen außerhalb unserer Fähigkeiten, und das ist in Ordnung. Was zählt, ist die Nutzung der Kommunikationsfähigkeiten, die wir haben, um uns mit anderen auf ehrliche und konstruktive Weise auseinanderzusetzen.

Aktives Zuhören



Aktives Zuhören hilft uns, Respekt zu zeigen und die Anforderungen unserer Rolle besser zu verstehen. Aktives Zuhören ist ein großer Teil davon, ein guter Kommunikator zu sein. Aktives Zuhören bedeutet, dass wir dem, was jemand zu uns sagt oder schreibt, unsere volle Aufmerksamkeit schenken. Aktives Zuhören hilft uns, die Perspektive der anderen Person zu verstehen und zu wissen, was wir tun müssen, sei es die Beantwortung einer Kundenanfrage oder die Befolgung von Anweisungen unseres Vorgesetzten.

Einfühlungsvermögen



Empathie bezieht sich auf den Versuch, die Gefühle, Gedanken und Bedürfnisse einer anderen Person zu verstehen. Wir können Empathie haben, ohne die Erfahrungen oder Umstände anderer zu teilen. Wenn wir uns in die Lage eines anderen versetzen oder versuchen, uns die Dinge aus der Sicht eines anderen vorzustellen, zeigen wir Empathie. Empathie hilft uns, besser zu kommunizieren und Vertrauen zu unseren Kollegen aufzubauen.

Selbstvertrauen



Selbstvertrauen ist wichtig, um Ziele zu erreichen. Selbstvertrauen ist der Antrieb, Dinge auszuprobieren und erfolgreich zu sein. Allerdings müssen wir betonen, dass übermäßiges Selbstvertrauen auch ein Nachteil sein kann. Seine Grenzen zu kennen, kleine Schritte zu machen, um etwas zu erreichen, ist immer gut, wenn es nicht das Unternehmen, unsere Kolleg*innen oder unseren Job gefährdet. Kleine Aktionen können Sie zu einer selbstbewussteren Persönlichkeit machen. Positive Sprache kann helfen, Ihr Selbstvertrauen zu stärken. Ihre Fähigkeiten und Kompetenzen zu kennen und hervorzuheben ist immer gut und kleine Schritte zu machen, um andere Qualitäten zu verbessern, ist ein Weg zu lebenslangem Lernen.

Problemlösung



Diese Fähigkeiten werden durch das Leben in einer Welt entwickelt, die nicht oft mit Blick auf unterschiedliche Bedürfnisse gestaltet wird. Problemlösungsfähigkeiten, reflektieren, wie man gesellschaftliche und umweltbedingte Hürden überwunden hat und wie man sich anpasst, um Ergebnisse zu erzielen. Es ist wichtig, nicht zu unterschätzen, wie übertragbar diese Problemlösungsfähigkeiten auf den Arbeitsplatz sind.

Wachstumsdenken



Es ist zwar wichtig, Ihre vorhandenen Fähigkeiten unter Beweis zu stellen, aber es ist auch unerlässlich, neuen Jobs und Möglichkeiten gegenüber aufgeschlossen zu sein. Eine „Wachstumsmentalität“ zu haben bedeutet, dass Sie bereit sind, neue Dinge zu lernen, Ihre Prozesse anzupassen und Ihre Fähigkeiten auszubauen. Erkennen Sie, dass Lernen jeden Tag passiert und jeder Mensch, den wir treffen, ein Lehrer für uns sein kann.

2.3 Kandidaten rekrutieren

Die richtige Person für den richtigen Job zu rekrutieren, kann eine triviale Aufgabe sein. Wie bereits erwähnt, konzentrieren sich Recruiter in vielen Fällen auf die Hard Skills und lassen die Soft Skills außen vor. Eine gute Kombination aus Hard- und Soft Skills ist meist ein Erfolgsrezept.

Eine Organisation sollte fördern, dass Qualitäten wie Arbeitsethik, Zuverlässigkeit, Teamarbeit geschätzt werden. Die Organisation sollte dies für die Kandidat*innen sichtbar machen. Bei der Erstellung von Anzeigen zur Rekrutierung von Bewerber*innen sollten neben den Hard Skills (nur das Minimum auflisten, das Voraussetzung ist) auch die Soft Skills als Qualitäten, die die Organisation sucht und schätzt, aufgeführt und beworben werden.

2.4 Selbstreflexionsfrage

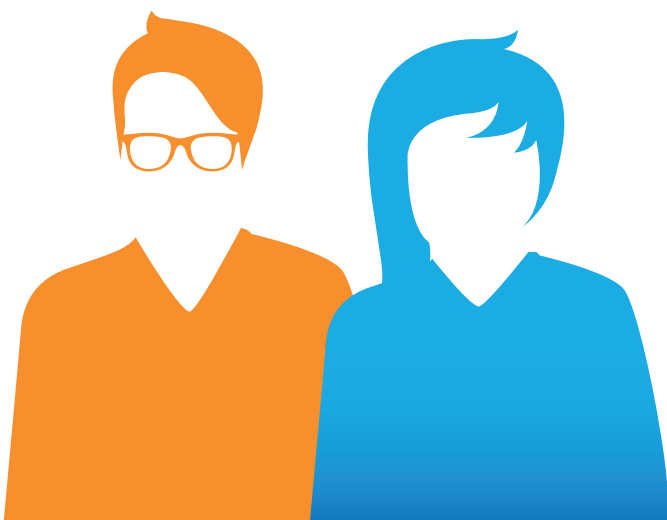
Bitte denken Sie über diese Fragen nach:

- Was sind die Top 5 Soft Skills, auf die Sie in Ihrem Unternehmen Wert legen würden? in dem Berufsfeld, in dem Sie tätig sind?

- Welche Soft Skills würden Sie gerne sehen, wenn Sie einen jungen Menschen für eine Stelle in Ihrem Team interviewen?

- Wenn Sie einen Job suchen würden, welche Soft Skills würden Sie gerne auf einem Stellenangebot lesen? oder in einem Vorstellungsgespräch hervorheben?

- Erinnern Sie sich an Ihre erste (eine) Auslandserfahrung: Welche Soft Skills haben Sie entwickelt?



2.5 Schlüsselwörter

Soft Skills Eine Reihe von immateriellen persönlichen Eigenschaften, Merkmalen, Attributen, Gewohnheiten und Einstellungen, die berufs- und branchenübergreifend sind und sich auf persönliche und soziale Kompetenzen beziehen. Da sie breit anwendbar sind, werden sie auch als übertragbare Fähigkeiten oder zwischenmenschliche Fähigkeiten angesehen. Der Begriff wird im Gegensatz zu „Hard Skills“ verwendet, die als eher technisch, sehr spezifisch und berufsspezifisch angesehen werden und die (im Allgemeinen) leichter vermittelt werden können als Soft Skills.

FÄHIGKEITEN
BASIC

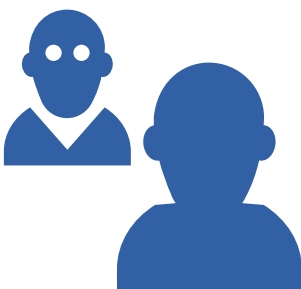


FÄHIGKEITEN
TRANSVERSAL

KAPITEL 3:**Definition der Rolle
des Mentoring und
Förderung eines
effektiven Beratung-
prozesses****3.1** Nachhilfe im SYMPATIC-Projekt
(Methodik)

Der Tutoringprozess, den wir als innovatives Werkzeug in unserer täglichen Arbeit mit jungen Menschen einsetzen, um deren berufliche Integration zu erleichtern, basiert auf drei verschiedenen Achsen:

- die Job-Coaching-Unterstützung, die vom **Job-Coach** (dem Mobilitätsanbieter oder den für Mobilitätsmaßnahmen zuständigen Jugendfachleuten) durchgeführt wird;
- die **Mentoring-Unterstützung** durch eine Fachkraft (Mentor) in einem Unternehmen
- die **Tutorenbetreuung** (der Mobilitätsreferent des jungen Menschen in der aufnehmenden Organisation im Ausland, der für die Einsätze des jungen Menschen verantwortlich ist)

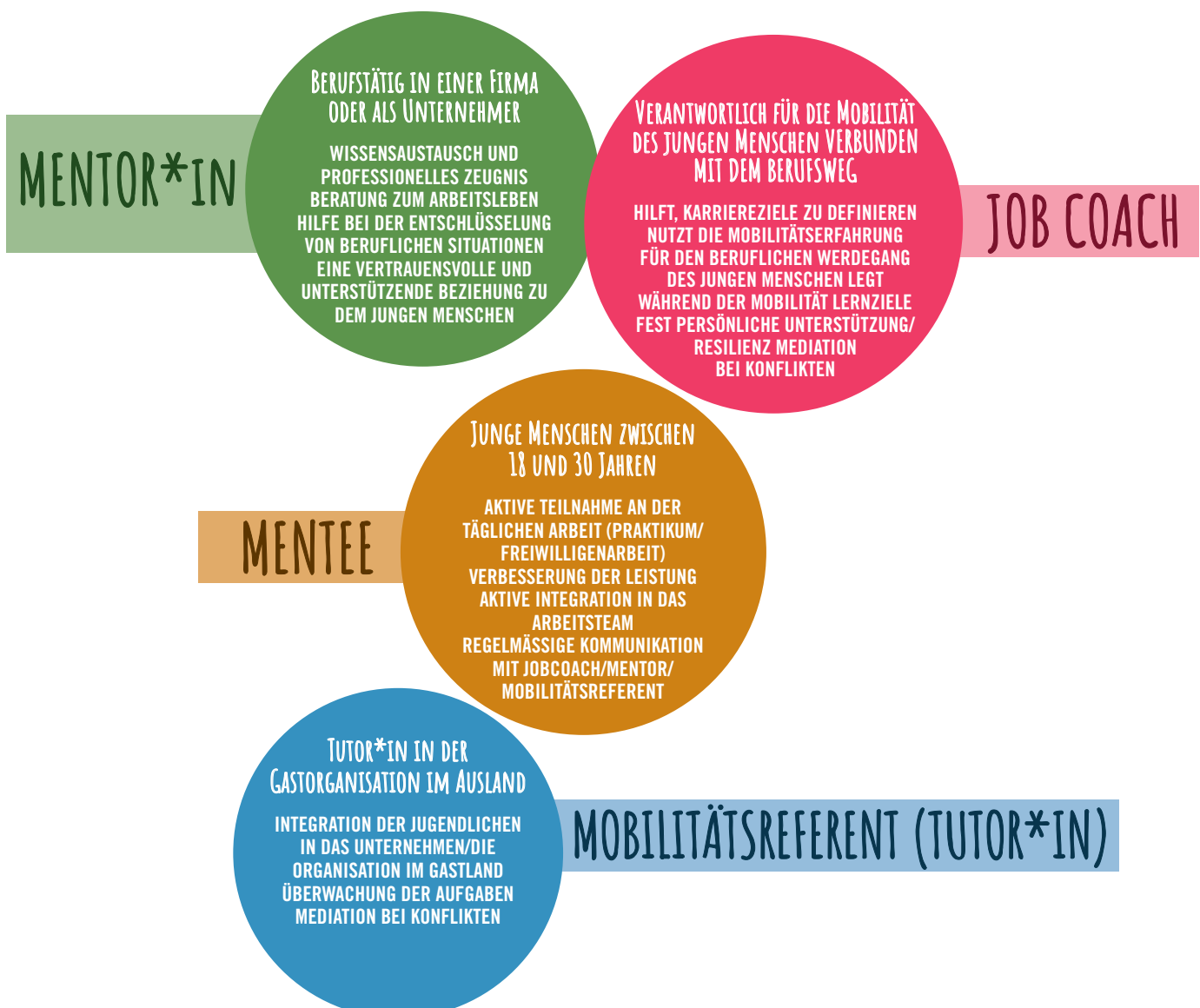


Der Mehrwert des SYMPATIC Tutoring-Programms besteht darin, dass diese individuelle und verstärkte Unterstützung vor, während und nach einem Auslandsaufenthalt der jungen Menschen durchgeführt wird. Das unterscheidet sich von vielen Mentoring-Programmen, die in unseren Ländern bereits implementiert sind und sich nur darauf konzentrieren, dem Mentee Unterstützung bei der Arbeitssuche zu geben. SYMPATIC begleitet junge Menschen durch ihre Mobilität, bis sie nach ihrer Rückkehr einen Job oder ein berufliches Projekt finden. SYMPATIC ist fokussiert auf:



- **die Möglichkeit für junge Menschen** einen formalen oder nicht-formalen Lernaufenthalt im Ausland zu leben, zu lernen, zu wachsen und Hard- und Soft Skills zu entwickeln;
- **Vorbereitung und Training** junger Menschen, um das Beste aus ihrer Mobilität zu machen, damit sie mit neuen Kompetenzen zurückkommen, die sie in ihren Lebenslauf aufnehmen können
- die im Ausland erworbenen Soft Skills als Pluspunkt im Lebenslauf zu **identifizieren und anzuerkennen**
- **Förderung des Auslandsaufenthalts** als echter Mehrwert im Profil eines jungen Menschen, der zu einem Vorstellungsgespräch kommt.

Übersetzung für Mentor's Kit



3.2 Wer ist ein Mentor?

Entwicklungsbeziehungen, ob persönlich oder beruflich, sind ein konstantes und doch wichtiges Element in unserem Leben, da wir kontinuierlich von anderen lernen und wachsen. Gleichzeitig verleihen uns unsere Handlungen und Verhaltensweisen im Laufe der Jahre, die Beziehungen, die wir aufbauen, und die Erfahrungen, die wir im wirklichen Leben machen, Mentor*innenqualitäten. Und solche Qualitäten können entweder absichtlich gezeigt werden, indem man Gelegenheiten sucht, andere zu führen und ihnen zu helfen, oder auch unabsichtlich, indem man einfach mit gutem Beispiel vorangeht. Mentoring ist in der Tat ein allgegenwärtiger Bestandteil unseres Lebens; bevor wir also eine erste Definition von Mentoring in Betracht ziehen, möchten wir Sie bitten, sich einen Moment Zeit zu nehmen, um über die folgenden Fragen nachzudenken:

Waren Sie schon einmal ein "ungewollter Mentor"?

Wann waren Sie das letzte Mal in einer Mentoring-Beziehung (formell oder informell)?

Was war Ihr Ziel?

Wie war die Erfahrung?

Hatten Sie irgendwelche Erwartungen?

In welchem Umfang wurden sie erfüllt?

Wussten Sie, wie Sie sich auf die Beziehung einlassen können?

3.3 Was ist Mentorship in SYMPATIC?

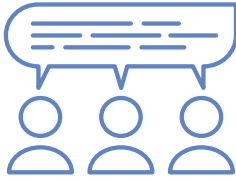
Laut dem Oxford-Wörterbuch bezieht sich Mentorship auf **“den Rat und die Hilfe, die ein Mentor/ eine Mentorin einer weniger erfahrenen Person über einen bestimmten Zeitraum hinweg gibt”**.

Im SYMPATIC-Programm bringen wir eine/n Mentor*in - eine Fachperson, die auf freiwilliger Basis arbeitet - und einen Mentee - einen jungen Menschen oder allgemeiner einen Arbeitssuchenden - zusammen, der zunächst an einem Mobilitätsprojekt im Ausland teilnimmt und dann zurückkommt und sein berufliches Projekt aufbaut oder weiterführt. Das endgültige Ziel von SYMPATIC ist es also, die Motivation, die Kompetenzen und die Einstellungen junger Menschen vor, während und nach einer Mobilitätsmaßnahme auf die Bedürfnisse der Arbeitgeber auszurichten, um ihren Zugang oder ihre Wiedereingliederung in den Arbeitsmarkt zu fördern.

3.4 Warum sollten Sie sich und Ihr Unternehmen bei SYMPATIC engagieren?

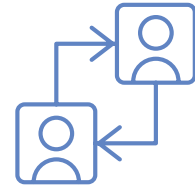
Einer der Hauptgründe für die gestiegene Bedeutung des Mentorings ist die Anerkennung der tiefgreifenden Veränderungen, die die heutige Belegschaft in Bezug auf Hintergrund, Bedürfnisse, Kompetenzen usw. beeinflusst haben. Millennials, die jetzt in großer Zahl ins Berufsleben eintreten, stellen zweifelsohne eine wertvolle und leistungsstarke Generation von Arbeitnehmer*innen dar, die auch eine dramatisch größere ältere Generation unterstützen wird, da die Lebenserwartung steigt. Ihre Karriereünsche, ihre Einstellung zur Arbeit, ihr Wissen über neue Technologien und ihr kulturelles Bewusstsein werden die Kultur des Arbeitsplatzes im 21. Jahrhundert bestimmen. Die Gewinnung und Betreuung von Millennial-Mitarbeiter*innen, insbesondere von solchen mit den richtigen Fähigkeiten, wird daher für die Zukunft jedes Unternehmens entscheidend sein. Genau in diesem Sinne haben immer mehr Unternehmen und Organisationen begonnen, Mentorship nicht nur als wichtiges soziales Engagement zu sehen, sondern auch als eine wichtige Geschäftsstrategie, die Stereotypen beiseite lässt, um den Austausch von Wissen zwischen den Generationen zu fördern.

Die Implementierung des SYMPATIC Mentoring-Programms in Ihrem Unternehmen/Ihrer Organisation/Institution kann mehrere Vorteile haben. Es



- stärkt den internen Zusammenhalt und fördert die Teamdynamik unter Ihren Mitarbeiter*innen;

- fördert den Austausch und den Zusammenhalt zwischen den Generationen;



- fördert die Beteiligung an und die Durchführung von fachübergreifenden und solidarischen Projekten, die motivierende Faktoren für Ihre Mitarbeiter*innen sind;

- stärkt Ihre territoriale Präsenz und Sichtbarkeit;



- erleichtert neue Kollaborationen und neue Partnerschaften mit den Akteuren des Gebiets;

- verbessert das Image Ihres Unternehmens;



- bereichert Ihre Kommunikation über Ihr Engagement für die Beschäftigung;

- bereichert Ihre Personal- und soziale Innovationspolitik;



- fördert Ihre Politik der Vielfalt und Chancengleichheit;

- verhilft Ihnen, neue Mitarbeiter*innen zu gewinnen oder die Loyalität Ihres Teams zu stärken;



3.5 Wer ist der Mentee?

Bei den Profilen ist zu beachten, dass sich die Mentees aufgrund der Altersspanne derjenigen, die sich für ein Mobilitätsprojekt bewerben können, in unterschiedlichen Stadien ihrer beruflichen Laufbahn befinden können. Infolgedessen können ihre Bedürfnisse sehr unterschiedlich sein, und in der Regel können wir zwei Hauptprofile unterscheiden:



- **Der junge Mensch, der weiß, was er/sie will, und das Mentoring, das im Wesentlichen darin besteht, an präzisen Elementen zu arbeiten, um ein bestimmtes, bereits festgelegtes Ziel zu erreichen;**
- **Der junge Mensch, der nicht weiß, wie er formulieren soll, was er will, oder keine genaue Vorstellung hat. In diesem Fall ist es notwendig, ihn/sie in einem Reflexionsprozess, der Identifizierung von Stärken, Schwächen, Interessensschwerpunkten etc. zu begleiten.**



3.6 Der Abgleich

Das erste Treffen zwischen dem Mentor/der Mentorin und dem Mentee ist von großer Bedeutung, um die Beziehung positiv und dynamisch zu gestalten und vor allem, um Vertrauen aufzubauen und die Motivation zu steigern.

Der Jobcoach, der den ersten Kontakt mit dem jungen Menschen hat und bereits begonnen hat, dessen Profil, Bedürfnisse und Ziele zu identifizieren und der den ersten Kontakt mit dem Mentor hat, wird ein Matching vorschlagen.

Das erste Treffen kann zwischen den dreien oder nur zwischen Mentor*in und Mentee nach einem Austausch von persönlichen Daten per Telefon oder E-Mail stattfinden.

3.7 Praktische Tätigkeit: Vorbereitung der ersten Sitzung

Siehe Dokumente im Anhang:

Anhang 1: Das Tutorenschema und der Zeitplan in SYMPATIC

Anhang 2: Die SYMPATIC Mentoring Charta

Anhang 3: SYMPATIC Mentoring: der pädagogische Prozess

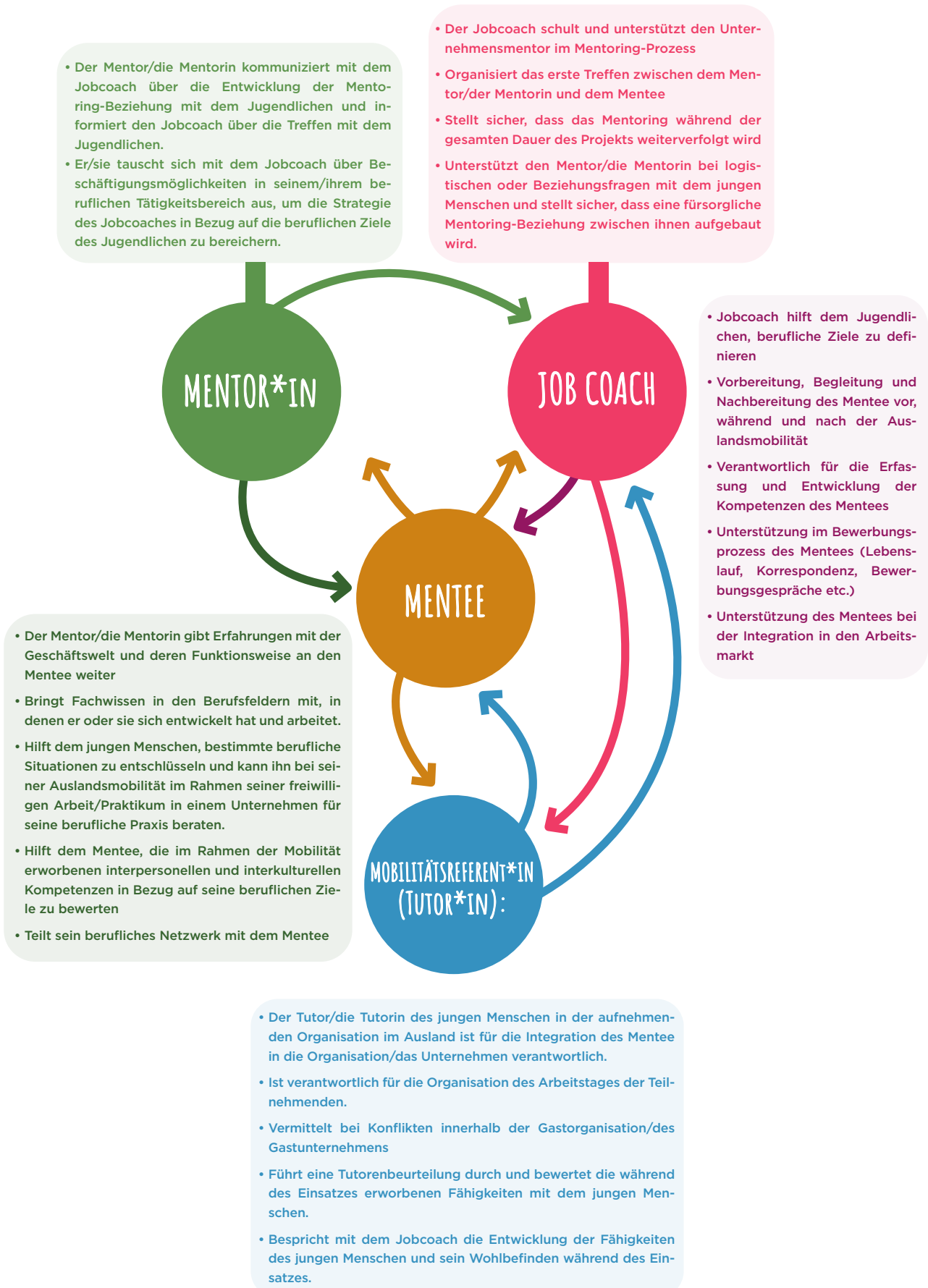
Anhang 4: Die Mentoring-Schritte

Anhang 5: Das erste Mentoring-Treffen

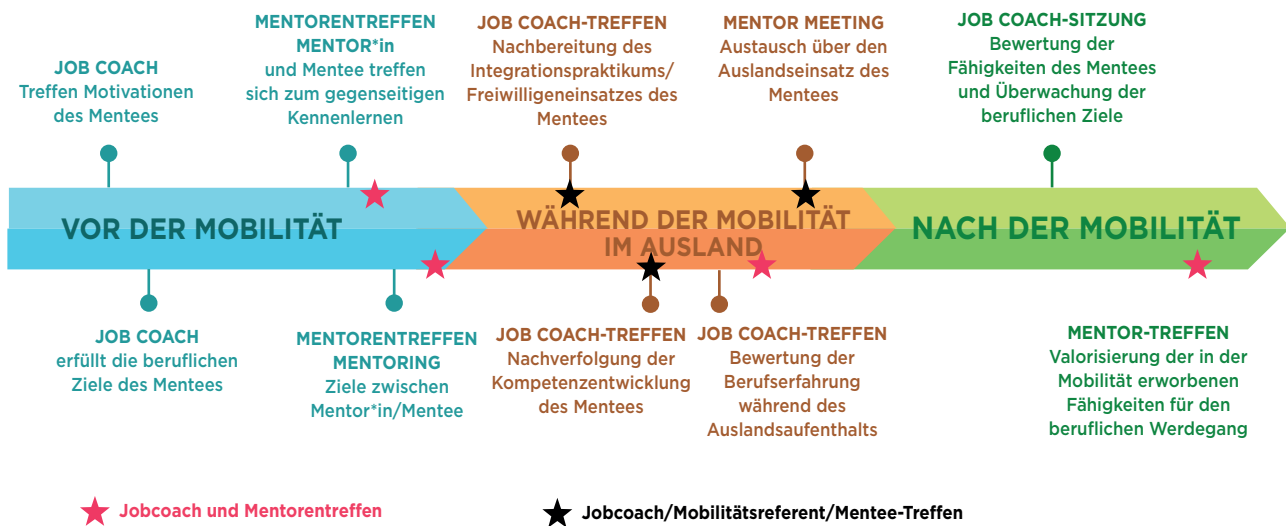
Anhang 6: Vorlage zum Notieren und Schreiben von Zielen nach jeder Sitzung

KAPITEL 4:**Die Beziehung
zwischen dem
Mentor und dem
Job Coach****4.1** Die Beziehung zwischen dem Mentor,
dem Job Coach und dem Mentee

Schauen Sie sich unten das Schema der Interaktionen und die Zeitleiste der Sitzungen an, um zu visualisieren, wer wer ist und wer was wann macht..



4.2 Zeitplan für das Mentoring



4.3 Schritte und Interaktionen zwischen Mentee / Job Coach / Mentor*in / Tutor*in im SYMPATIC Prozess

PRE-MOBILITÄT

1. Jobcoach-Meeting: Motivationen des Mentees



Das erste Gespräch zwischen dem Jobcoach und dem jungen Menschen dient dem gegenseitigen Kennenlernen, um ein Vertrauensverhältnis aufzubauen und die Motivationen des Teilnehmenden in Bezug auf dessen Auslandsmobilität und die Integration in das Mobilitätsprojekt zu besprechen.

Dieses Treffen ermöglicht es auch, die Schwierigkeiten der Jugendlichen bei der Integration in den Arbeitsmarkt zu erkennen und ihre Beziehung zur Berufswelt besser zu verstehen.

Schließlich ermöglicht dieses Gespräch dem Jugendlichen auch, seine Erwartungen und Befürchtungen in Bezug auf die Mobilität und den Aufbau oder die Festlegung seines beruflichen Projekts zu äußern.

2. Jobcoach-Meeting: Berufliche Ziele des Mentees

Das zweite Treffen zwischen dem Jobcoach und dem Mentee zielt darauf ab, das berufliche Vorhaben des Jugendlichen zu klären und realistische und erreichbare berufliche Ziele während des Coaching-Prozesses zu identifizieren.



Dank eines Austauschs über die Berufs-/Auslandserfahrungen, den Bildungshintergrund, die Erwartungen an das Projekt und die Befürchtungen sowie einer Kompetenzbewertung werden das Profil und die Fähigkeiten des jungen Menschen beurteilt.

Es geht auch darum, mögliche Hindernisse für das berufliche Vorhaben zu diagnostizieren und eine Unterstützungsstrategie zu entwickeln, die mit seiner Mobilität und seinen Wünschen vereinbar ist.

3. Mentorentreffen: gegenseitiges Kennenlernen

Das erste Treffen zwischen Mentor*in und Mentee dient dem gegenseitigen Kennenlernen bei einem zwanglosen und freundschaftlichen Beisammensein.



Die Wahl des Treffpunkts bleibt wichtig und sollte vom Jugendlichen als sicherer Raum identifiziert werden, damit er auf natürliche Weise mit dem Mentor/der Mentorin interagieren kann.

Insbesondere kann der Mentor/die Mentorin dem Jugendlichen seinen Job, sein Unternehmen und seinen Karriereweg vorstellen. Der Mentee kann seinerseits über seinen Karriereweg, seine Motivationen und Wünsche sprechen.

Schließlich ist es wichtig, einen Besprechungsrahmen und Ziele für den nächsten Termin festzulegen.

4. Mentorentreffen: Ziele des Mentorings

Das zweite Treffen zwischen dem Mentor/der Mentorin und dem Mentee ermöglicht es, Mentoring-Ziele festzulegen, die auf den beruflichen Zielen basieren, die zuvor zwischen dem Job Coach und dem Mentee festgelegt wurden.



Erstellen Sie eine Diagnose in Bezug auf die Stärken und Schwächen des jungen Menschen, identifizieren Sie seine Bedürfnisse, bestimmen Sie den Beitrag der Erfahrung des Mentors für den jungen Menschen und analysieren Sie die Möglichkeiten der Mobilität für das berufliche Projekt.

MOBILITÄT IM AUSLAND

5. Jobcoach-Treffen: Nachbereitung der Integration des Mentees im Praktikum/ Freiwilligeneinsatz im Ausland



Der Jobcoach organisiert ein Online-Treffen mit dem Mobilitätsreferenten (Tutor*in) und dem jungen Menschen, um die ersten Wochen der Integration im Unternehmen (Praktikum) oder Verband (Freiwilligenarbeit) im Ausland zu besprechen, die Struktur des Gastgebers kennenzulernen und erste Lernziele in Bezug auf die Einsätze vorzubereiten. (Es setzt voraus, dass Jobcoach und der Tutor*in vor diesem Schritt bereits in Kontakt waren, um administrative, logistische und finanzielle Details für die Aufnahme festzulegen).

Es geht vor allem darum, den Gemütszustand des Mentees bei der Ankunft und seine Integration in das Team der Struktur sowie in das Gastland zu analysieren. Ziel ist es auch, den jungen Menschen zu beruhigen, wenn es Befürchtungen gibt, und ihn / sie in den Einsätzen zu ermutigen.

6. Jobcoach-Treffen: Nachbereitung der Kompetenzentwicklung des Mentees



Ein neues Treffen wird dem Mentee vorgeschlagen, sobald der junge Mensch Zeit hatte, einige Wochen in der aufnehmenden Struktur zu verbringen (nach der Hälfte seiner Mobilität). In dieser Phase des Einsatzes fühlt sich der Mentee bei den Einsätzen und im Team wohler und kann sich daher leichter mit dem Jobcoach über Aktivitäten und Projekte austauschen, die er/sie aufbaut.

Der Jobcoach und der Jugendliche können so die Entwicklung der Fähigkeiten des Jugendlichen und in seinem neuen Arbeits- und Lebensumfeld analysieren.

7. Mentorentreffen: Entdeckung und Austausch über den Auslandseinsatz des Mentees



Der Online-Austausch zwischen Mentor*in und Mentee während der Mobilität des Jugendlichen ermöglicht es dem Mentor, mehr über den Auslandseinsatz des Mentees zu erfahren.

Tatsächlich ist es für junge Menschen, die in die Mobilität gehen, schwieriger, vor ihrer Abreise über ihre Mobilitätsmission zu sprechen, weil sie noch nicht wissen, was sie erwartet. Ein Termin in der Mitte der Mobilität des jungen Menschen mit dem Mentor/der Mentorin kann daher den Austausch über seine Auslandseinsätze erleichtern.

Darüber hinaus kann der Mentor/die Mentorin dem Mentee mit Rat und Tat zur Seite stehen, wenn es darum geht, eine berufliche Haltung einzunehmen, einen Konflikt zu lösen, bei einem Projekt zu beraten und zu analysieren, ob die Ziele des Mentorings noch stimmen.



8. Treffen mit dem Job Coach: Bewertung der Berufserfahrung während des Auslandseinsatzes

Das abschließende Online-Treffen zwischen dem Jobcoach, dem jungen Menschen und dem Mobilitätsreferenten dient dazu, die Mobilitätserfahrung des

jungen Menschen zu bewerten.

Insbesondere kann der Jobcoach die Gefühle der jungen Menschen über ihr Lernen und die erworbenen beruflichen, zwischenmenschlichen und interkulturellen Fähigkeiten sammeln. Außerdem ist es möglich, die Lernziele zu bewerten, die während der gesamten Mobilitätsphase festgelegt wurden.

POST-MOBILITÄT

9. Treffen mit dem Job Coach: Beurteilung der Fähigkeiten des Mentees und Überwachung der beruflichen Ziele



Sobald der junge Mensch von seiner Auslandsmobilität zurückgekehrt ist, ist es wichtig, ein neues Treffen mit dem Jobcoach vorzuschlagen, um eine vollständige Beurteilung und Bewertung der während der Auslandserfahrung erworbenen Fähigkeiten vornehmen zu können. Mobilität im Ausland ermöglicht es den Teilnehmern oft, sich Zeit zu nehmen, um über ihre Pläne für die Zukunft nachzudenken. Diese Zeit des Austauschs dient auch dazu, die Coaching-Strategie zu aktualisieren, je nachdem, was der junge Mensch nach seiner Mobilität machen möchte. Während einige von ihnen einen Arbeitsplatz finden möchten, streben andere danach, wieder zur Schule zu gehen oder eine zweite Mobilität zu absolvieren. Hier geht es also darum, den Gemütszustand des Mentees in Bezug auf sein/ihr Feedback zu analysieren.

10. Mentorentreffen: Valorisierung der in der Mobilität erworbenen Fähigkeiten für den beruflichen Werdegang

Das Treffen zwischen dem Mentor/der Mentorin und dem jungen Menschen nach seiner Auslandsmobilität sollte stattfinden, sobald der Mentee seinen Jobcoach treffen konnte.

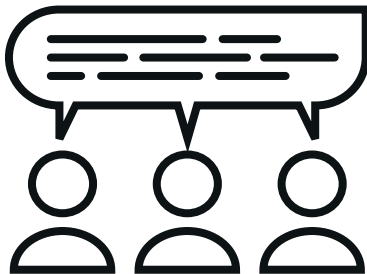
Während des Gesprächs mit dem Jobcoach konnte der junge Mensch die während seiner Mobilität erworbenen Fähigkeiten identifizieren und auch sehen, welche er weiter ausbauen möchte. Er hat auch eine bessere Vorstellung von seinen beruflichen Zielen als Ergebnis der Auslandserfahrung.

Das Ziel des Mentoring ist hier also, dem Mentee bei der Analyse zu helfen, wie die Fähigkeiten und Erfahrungen in der Berufswelt sinnvoll eingesetzt werden können. Das kann z. B. eine Hilfe beim Schreiben eines Lebenslaufs, eines Anschreibens oder bei der Vorbereitung auf ein Vorstellungsgespräch sein, zusätzlich zu der bereits begonnenen Arbeit mit dem Jobcoach.

Das Fachwissen des Mentors/der Mentorin in einem beruflichen Bereich ist eine große Stärke für den jungen Menschen während dieses Praktikums, da er/sie den jungen Menschen entsprechend der neu erworbenen Fähigkeiten (interpersonell und interkulturell) und der beruflichen Ziele beraten und anleiten kann.

Dieses Treffen soll nicht das letzte zwischen dem Mentor/der Mentorin und dem Mentee sein, sondern zur Weiterentwicklung der Mentoring-Ziele führen, um die Beziehung aufrechtzuerhalten, bis alle Ziele erreicht sind.

Anpassung von Sitzungen



Die Organisation der Treffen, die wir in diesem Toolkit vorschlagen, kann natürlich an die Bedürfnisse des jungen Menschen, aber auch an die Verfügbarkeit der Mentor*innen angepasst werden.

Der Jobcoach kann auch regelmäßige (wöchentliche) Gespräche mit dem jungen Menschen führen, um die Fähigkeiten und Ziele zu bewerten und die Verbindung nach der Mobilität aufrechtzuerhalten, um die Unterstützung entsprechend dem Lebensprojekt (Arbeit, Rückkehr zur Schule, Ausbildung, Mobilität usw.) fortzusetzen.

Ziel ist es hier, einen Ausgangspunkt für die Begegnungszeiten zwischen Mentor*innen und Mentees aufzuzeigen. Abhängig von der Beziehung, die Mentor*in und Mentee entwickeln und den zu erreichenden Zielen, kann die Anzahl der Treffen natürlich vervielfacht werden.

Langfristig ist es das Ziel des SYMPATIC-Projekts, dass die Verbindung zwischen Mentor*in und dem Jugendlichen auch nach Beendigung des Projekts bestehen bleibt.

Interaktionen mit Jobcoach



Um die Mentoring-Beziehung optimal zu unterstützen, kann der Jobcoach nach jedem Treffen zwischen Mentor und Jugendlichen einen Telefontermin mit dem Mentor/der Mentorin vorschlagen. Dieser Austausch kann es dem Jobcoach ermöglichen, die neuen Gedanken, Wünsche und Ängste des jungen Menschen über die Berufswelt gemeinsam mit dem Mentor zu analysieren. Der Mentor/die Mentorin kann in Absprache mit dem Mentee auch das Notizpapier weitergeben, auf dem Ziele für das nächste Treffen festgelegt sind, damit der Jobcoach die Fortschritte und verbleibenden Hindernisse bewerten kann.

werten kann.

Der/die Mobilitätsberater/in oder auch Tutor/in des jungen Menschen in der aufnehmenden Organisation im Ausland ist während der Mobilitätsphase des jungen Menschen auch mit dem Jobcoach verbunden. Der Kontakt zwischen dem Mobilitätsreferenten und dem Jobcoach bietet die Möglichkeit, zusätzliche Informationen über den Fortschritt, den Gemütszustand, das Verhalten und die Persönlichkeit des jungen Menschen am Arbeitsplatz aus der Sicht der aufnehmenden Organisation zu erhalten.

KAPITEL 5:

Ein Fokus auf die Durchführung von Jobcoach-Trainings zum Thema interkulturelles Lernen und Kompetenzen

5.1 Schulungen und Vorbereitung von Jugendlichen

Auf den folgenden Seiten werden die wichtigsten Inhalte der Schulungen vorgestellt, die der Jobcoach für die jungen Menschen durchführt. Es wird Mentor*innen helfen, besser zu verstehen, wie der Jobcoach die Jugendlichen vorbereitet, schult und bewertet.

In der Zeit vor der Mobilität und nach der Mobilität können junge Teilnehmer*innen, die für die Mobilität ins Ausland ausgewählt wurden, auch ein Training vor und nach der Abreise in der Gruppe mit dem Jobcoach absolvieren.

Das *Training vor der Abreise* basiert hauptsächlich auf der Entdeckung und dem Verständnis von Interkulturalität, um den jungen Menschen bestmöglich auf die Begegnung mit einer anderen Kultur vorzubereiten.

Das *Rückkehrtraining* konzentriert sich speziell auf die Rückführung der Erfahrungen des jungen Menschen, die Identifizierung der während der Mobilität erworbenen Fähigkeiten und den Austausch über das berufliche Projekt des jungen Menschen, um den Wert seiner Auslandserfahrung zu erhöhen.

Diese Trainingszeiten sind für die Jugendlichen wichtig, weil sie ihnen erlauben, sich verschiedenen pädagogischen Modulen zu nähern, die mit der Sicherheit auf Reisen, dem Begriff des Engagements, der Interkulturalität, der Erziehung zur Weltbürgerschaft sowie dem professionellen Projekt und den zwischenmenschlichen Fähigkeiten zusammenhängen. Aus der nicht-formalen Bildung kommend, bieten die vorgeschlagenen Aktivitäten auch ein alternatives Lernmodell, das die Jugendlichen dazu ermutigt, ein Akteur in den vorgeschlagenen Workshops zu sein und ihre Autonomie und Beteiligung selbst zu erhöhen.

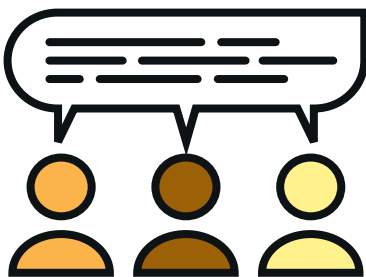
5.2 Die Qualifizierung des Jugendlichen vor der Abreise

Unter den Aufgaben des Jobcoaches bei der Unterstützung des Mentees ist das Training zur Vorbereitung des Aufbruchs in die Mobilität eines der Schlüsselemente, um die kulturelle Integration des jungen Menschen während seines Auslandsaufenthaltes sicherzustellen. Dieses Training, das aus verschiedenen Modulen besteht, zielt darauf ab, sie in die Lage zu versetzen, sich in ihre zukünftige Mission und das neue kulturelle Umfeld, das sie entdecken werden, hineinzudenken.

Auf praktischer Ebene werden die Jugendlichen für die mit der Mobilität im Ausland verbundenen Risiken und die Sicherheitsvorkehrungen sensibilisiert, die zu treffen sind, um eventuellen Problemen vorzubeugen. Da sie oft in Gruppen (oder zu zweit) reisen und mit verschiedenen Teams interagieren, werden auch Aktivitäten im Zusammenhang mit dem Konfliktmanagement durch kleine Rollenspiele vorgeschlagen. Es wird auch an der Autonomie der jungen Menschen im persönlichen und beruflichen Kontext gearbeitet, sowie an ihrem Engagement innerhalb der Betreuungsstruktur.

Eines der Hauptziele dieses Trainings ist es jedoch, das Bewusstsein für die interkulturelle Welt zu schärfen, sei es im Rahmen einer Freiwilligenarbeit oder eines Praktikums in einem Unternehmen. Die Jobcoaches arbeiten an einem abwechslungsreichen Programm nicht-formaler Bildungsaktivitäten, die es ihnen ermöglichen, dieses interkulturelle Coaching mit verschiedenen Zielen anzugehen:

- ein kulturelles Selbstbewusstsein zu haben,
- interkulturelle Unterschiede zu verstehen,
- den Einfluss der eigenen Kultur zu kennen,
- eine konfliktreiche kulturelle Situation zu erkennen,
- zu identifizieren, was ein Stereotyp und ein Vorurteil ist, um sie zu überwinden
- Empathie und Neugierde zu entwickeln,
- um Urteile zu vermeiden, etwas über interkulturelle Kommunikationsstile und Verhaltensweisen zu lernen und schließlich kulturelle Unterschiede als Chancen zur Entwicklung von Fähigkeiten zu sehen..



5.3 Konkretes Beispiel für Trainingsaktivitäten

Dieses interkulturelle Lernen spielt eine wichtige Rolle im Prozess der Ablösung und Dezentralisierung des Mentees in Bezug auf seine kulturelle Beziehung zum Anderen während seiner Auslands-mobilität.

“Wir alle sehen die Welt durch unsere eigene kulturelle Brille.”

Geert Hofstede

Die interkulturelle Aktivität mit dem Namen „Die kulturelle Brille“, die oft bei Schulungen verwendet wird, hilft dabei, den Prozess der Veränderungen zu veranschaulichen, die während der Mobilität stattfinden, wenn man es schafft, sich an eine andere kulturelle Umgebung anzupassen. Der Zweck dieser Aktivität ist es, die kulturellen Filter zu identifizieren, durch die man die Realität wahrnimmt und interpretiert, in der Lage zu sein, andere zu verstehen, ihre Perspektiven zu respektieren und die Art und Weise, wie sie die Welt wahrnehmen.

“Unsere ‚kulturelle Brille‘, unsere Meinungen, unsere Wahrnehmung von anderen und der Welt basieren oft hauptsächlich auf unseren vergangenen Erfahrungen. Denken Sie darüber nach, wie viel von dem, was Sie über die Welt und die Menschen wissen, Sie durch Ihre eigenen persönlichen Erfahrungen gelernt haben.

Wir alle neigen dazu, zu urteilen und zu verallgemeinern; in der Tat ist es fast so, als ob wir ständig eine „kulturelle Brille“ tragen würden, durch die wir die Welt sehen. Da sich aber unsere persönlichen Erfahrungen unterscheiden, ist die „kulturelle Brille“ der Menschen nicht dieselbe.

Um in der Lage zu sein, andere zu verstehen, ihre Perspektiven und die Art und Weise, wie sie die Welt wahrnehmen, zu respektieren, müssen Sie zunächst sich selbst kennen und sich ihrer Identität (sozioökonomischer Status, Alter, Religion, sexuelle Orientierung, ethnische Zugehörigkeit, Geschlecht, Sprache, körperliche/emotionale/entwicklungsbezogene Fähigkeiten usw.) und ihres kulturellen Hintergrunds (Traditionen, Werte, Essen, Kunst, Wissen usw.) bewusst sein.

Deshalb möchten wir Sie bitten, sich etwas Zeit zu nehmen und darüber nachzudenken, was die Aspekte Ihrer persönlichen Position und Perspektive sind.

Welche Elemente Ihrer Identität und Ihrer Erfahrungen prägen Ihre „kulturelle Brille“?⁶

Es ist nicht möglich, die kulturelle Brille komplett abzulegen, aber zu verstehen, dass auch andere ihre eigene kulturelle Brille haben, ermöglicht es Ihnen, mehr über die Kultur und Perspektive des anderen zu erfahren. Diese Aktivität zielt darauf ab, Vorurteile, Stereotypen und Diskriminierung zu überwinden.

Interkulturelle Begegnungen befragen uns auch bewusst oder unbewusst über unsere eigene Kultur und wie wir sie wahrnehmen, wie ein Spiegel. Interkulturelle Erfahrungen haben somit einen großen Einfluss auf die eigene Wahrnehmung des Jugendlichen in einer neuen Umgebung.

Um das Bewusstsein für kulturelle Unterschiede zu schärfen, um die Integration von Jugendlichen zu erleichtern, verwendet der Moderator oft die Aktivität zum **Eisberg der Kultur**. Diese Aktivität zielt darauf ab, über den Begriff „Kultur“ und seine Komplexität nachzudenken.

Der sichtbare Teil des Eisbergs ist das, was einem sofort in den Sinn kommt, wenn man an den Begriff „Kultur“ denkt. Das ist das, was auf den Kulturseiten einer Zeitung zu finden ist: Ballett, Oper, Musik, Lesen und andere künstlerische oder intellektuelle Aktivitäten. Aber der überwiegende Teil dessen, was Kultur ist, ist viel breiter, viel tiefer und nicht so direkt sichtbar. Es ist die verborgene Dimension, die der Codes, Rituale und Repräsentationen. Es ist der verborgene Teil, der mit den Werten und Verhaltensweisen verbunden ist, die es Gruppen von Menschen ermöglichen, der Welt um sie herum einen Sinn zu geben und mit ihr zu handeln.

Diese Aktivität wird insbesondere für die Arbeit am Kulturschock genutzt. Wenn wir ins Ausland gehen, kennen wir nicht unbedingt den nicht sichtbaren Teil der Kultur des Landes, in das wir gehen.

DER EISBERG DER KULTUR



⁶ Diese Aktivität stammt aus dem Papyrus-Projekt, dessen Partner die Manchester Metropolitan University, TUAS - Turku University of Applied 21 Sciences Ltd., Kopin - Koperazzjoni Internazzjonali, WEBIN - Western Balkans Institute und CESIE sind. Es ist verfügbar unter: <https://papyrus-project.org/selfexploratory-activities/>

Daher können wir manchmal unseren eigenen kulturellen Bezugsrahmen verwenden und ihn mit dem des Landes, in das wir gehen, verbinden. Aber genau an diesem Punkt kann es zu einem Kulturschock kommen, weil wir durch unsere Mobilität Verhaltensweisen, Überzeugungen oder Kommunikationsweisen entdecken, die völlig anders sind als die, die wir kennen. Das Ziel dieser Aktivität ist es daher, uns zu helfen, zu verstehen, dass unser kultureller Bezugsrahmen nicht unbedingt mit dem einer anderen Person identisch ist und dass es wichtig ist, kulturelle Unterschiede zu berücksichtigen, um sich so gut wie möglich anzupassen.

5.4 Fokus auf interkulturelle Fähigkeiten, die im Rahmen der Auslandsmobilität erworben wurden

Angesichts der Globalisierung und der wachsenden Migration wird Interkulturalität zunehmend in berufliche Räume integriert, sei es durch partnerschaftlichen Austausch, die Bildung von multikulturellen Teams oder den Empfang ausländischer Kunden.

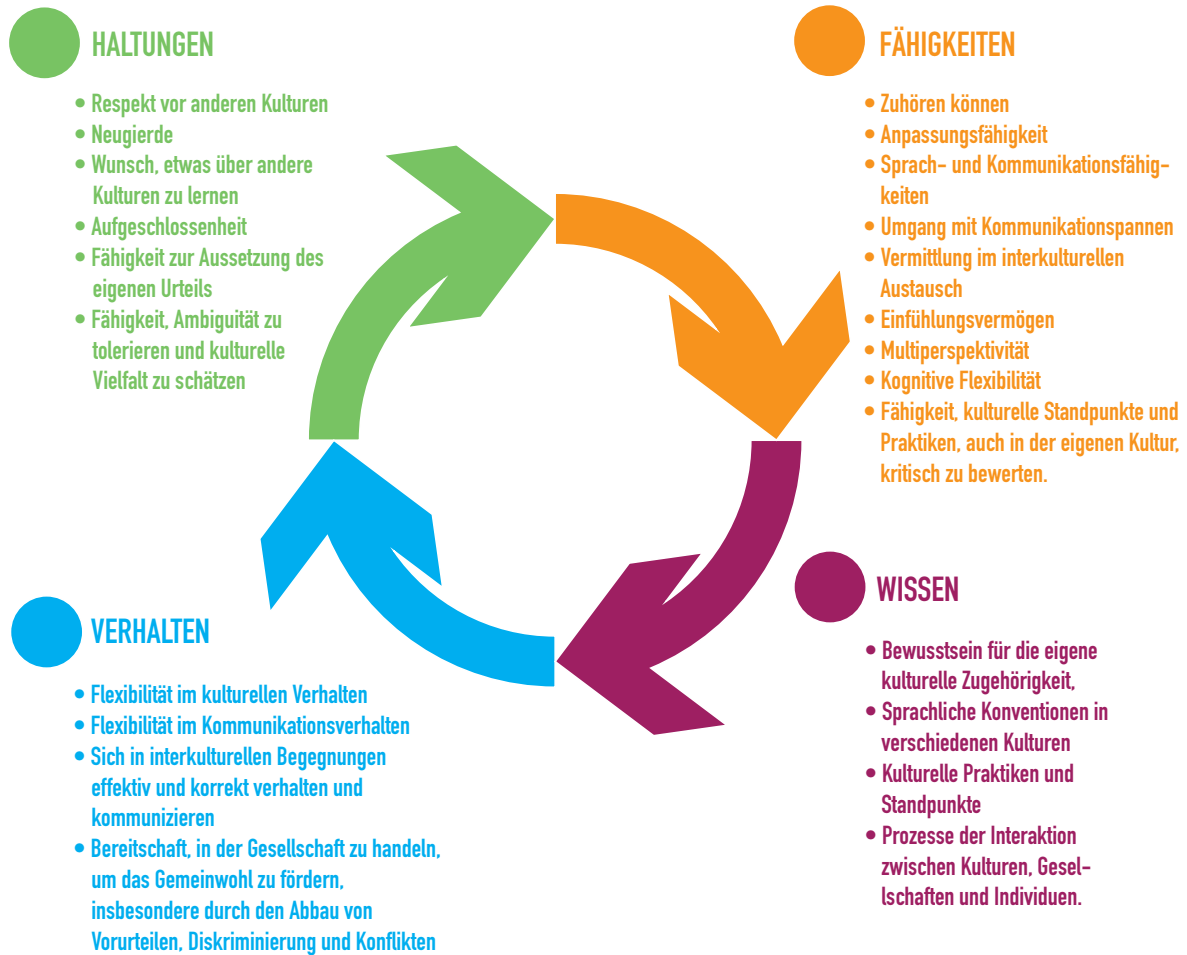
Interkulturelle Kompetenzen können somit einen erheblichen Einfluss auf die Arbeitsweise von Unternehmen haben und insbesondere durch interkulturelle Kommunikation einen großen Reichtum bringen.

Interkulturelle Kompetenz als Ganzes wird nicht notwendigerweise während der Auslandsmobilität erworben, aber ihre Entwicklung kann stark durch die Erfahrung kultureller Desorientierung beeinflusst werden, die den Prozess der persönlichen Transformation eines jungen Menschen fördert.

La Mobilität erhöht also die interkulturelle Sensibilität junger Menschen durch „die Veränderung des individuellen sozialen Kapitals durch Mobilität und die Veränderung von Lernkapazitäten und subjektiven kulturellen Integrationsstrategien.“

Der SYMPATIC Jobcoach legt daher großen Wert auf die interkulturellen Kompetenzen, die der junge Mensch während seiner Mobilität entwickeln kann, weil sie sein berufliches Profil bereichern. Viele Aktivitäten in den Trainingskursen vor der Abreise konzentrieren sich auf die Entdeckung der Interkulturalität im persönlichen und beruflichen Umfeld. Daher ist es interessant, als Mentor*in die eigene interkulturelle Sensibilität in Bezug auf die eigenen Erfahrungen zu analysieren. **Der Mentor/ die Mentorin kann auf diese Weise interkulturelle Kompetenzen kennenlernen und erkennen, was sie dem Jugendlichen je nach beruflichem Fachgebiet des Mentors bringen können.**

KOMPONENTEN DER INTERKULTURELLEN SKILLS



In ihrer Gesamtheit betrachtet, wird interkulturelle Kompetenz als eine „Aufgeschlossenheit“ gesehen, die es ermöglicht, „die kulturellen Normen und Erwartungen anderer zu verstehen, damit sie effektiv interagieren, kommunizieren und sich artikulieren können, auch außerhalb des eigenen Umfelds“ (Hunter et al., 2006, übersetzt vom Autor).

Interkulturelle Kompetenz fasst mehrere Kompetenzen zusammen, die prinzipiell übergreifend sind und in verschiedene berufliche Umfelder integriert werden können.

GEMEINSAME KERNKOMPETENZEN:

Spezifische Kompetenzen des Mentees:
Spezifische Kompetenzen des Mentors/der Mentorin



5.5 Aktivität der Selbstreflexion

Die folgenden Fragen sollen Sie dazu bringen, über die interkulturellen Kompetenzen nachzudenken, die Sie in Ihrem persönlichen und beruflichen Leben erworben haben. Indem Sie Ihre eigenen interkulturellen Kompetenzen identifizieren, haben Sie die Möglichkeit, sich leichter mit dem Jugendlichen über dessen eigene interkulturelle Kompetenzen auszutauschen.



- Was denken Sie über Ihre Kompetenzen in interkulturellen Beziehungen? Denken Sie an konkrete Lebensbeispiele.

Hatten Sie zum Beispiel schon einmal die Gelegenheit, mit Menschen aus anderen Kulturen oder mit einem anderen kulturellen Hintergrund in Kontakt zu kommen, sei es im Ausland, bei der Arbeit oder im Privatleben? Was haben Sie aus diesen Begegnungen gelernt und gewonnen?



- Haben Sie schon einmal erlebt, dass bestimmte Menschen diskriminiert wurden? Was ist passiert? Wie haben Sie darauf reagiert?



- Haben Sie sich jemals unverstanden gefühlt, was Ihren eigenen kulturellen Hintergrund angeht?



- Wenn Sie Menschen aus einer anderen Kultur als Ihrer eigenen begegnen, haben Sie dann die Möglichkeit, mehr über die Traditionen, Lebensweisen und Werte dieser Kultur zu erfahren?



- Wenn Sie ausländische Partner oder Kunden treffen, hatten Sie schon einmal die Gelegenheit, sich über kulturelle Fakten und professionelle Verhaltensweisen in Bezug auf diese Kultur zu informieren, um den Dialog und die Interaktion zu erleichtern?



- Haben Sie schon einmal Ihre Kommunikation (verbal oder nonverbal) mit Menschen aus anderen Kulturen angepasst, um eine Situation des Missverständnisses, des Unverständnisses oder sogar des Konflikts zu lösen?



- Haben diese interkulturellen Erfahrungen und Situationen einen Einfluss auf Ihr Lernen oder die Verbesserung von Wissen, Know-how und zwischenmenschlichen Fähigkeiten am Arbeitsplatz gehabt?

5.6 Schlüsselwörter

Interkulturelle Kompetenzen: Laut UNESCO beziehen sich „interkulturelle Kompetenzen darauf, dass man über angemessenes Wissen über bestimmte Kulturen sowie über allgemeines Wissen über Probleme verfügt, die bei Kontakten zwischen Menschen verschiedener Kulturen auftreten können, dass man eine rezeptive Haltung hat, die den Aufbau und die Pflege von Beziehungen zu verschiedenen ‚Anderen‘ fördert, und dass man die Fähigkeit erworben hat, dieses Wissen und diese Rezeptivität in Interaktionen mit Personen, die verschiedenen Kulturen angehören, zu nutzen“⁷. Nach dem Linguisten Michael Bryam umfasst diese Fähigkeit „Wissen (Kenntnis einer Kultur), Verstehen (Interpretations-/Kommunikationsfähigkeiten), Lernen (Entdeckungs-/Interaktionsfähigkeiten), Sein (Neugier/Offenheit) und Engagement (Fähigkeit, sich einzubringen (kulturkritische Reflexion))“.

⁷ UNESCO (2013). *Interkulturelle Kompetenzen: Konzeptioneller und operativer Rahmen*

KAPITEL 6: Erfahrungen aus der Praxis - Zeugnisse der Mentoren

MENTOR AUS ZYPERN

“Ich bin seit einigen Jahren Mentorin. Das Mentoring eines Mentees ist jedes Mal anders, da jede/r Mentee einzigartig ist.

Die Rolle eines Mentors/einer Mentorin ist nicht einfach, aber sie ist sicherlich eine sehr lohnende Erfahrung. Zunächst müssen Sie eine vertrauensvolle Beziehung zu Ihrem Mentee aufbauen. Denken Sie immer daran, dass ein Mentor Ihr Unterstützer, Ihr Vertrauter und Ihr Verbündeter sein kann. Dann müssen Sie mit dem Mentee kommunizieren und ihm/ihr aufmerksam zuhören, um alles über seinen/ihren beruflichen Hintergrund, bzw. aktuelle Situation zu erfahren. Im Anschluss an diesen Schritt sollten Sie ihn während und nach seiner Auslandsmobilität in Bezug auf seine berufliche Praxis beraten. Darüber hinaus können Sie Ihre Erfahrungen in der Geschäftswelt mit dem Mentee teilen und ihm Fachwissen in dem Bereich vermitteln, den er weiterentwickeln möchte. Als Mentor werden Sie nicht alle Antworten haben und müssen sie auch nicht haben. Sie sind eine Ressource”.

MENTOR AUS FRANKREICH

Zeugnis von Anna

“Ich traf Eva zum ersten Mal „online“ am 12. März diesen Jahres. Am 18. sollte sie nach Ecuador fliegen. Als Léa mir das sagte, wurde ich irgendwie unruhig, aber auch aufgeregt. Und was wäre, wenn... wenn sie mich nicht mögen würde, wenn sie mich zu alt fände. Technisch gesehen wusste ich, dass ich ihr von Nutzen sein würde: Ihr Projekt hatte mit der Einführung der Gleichstellung der Geschlechter zu tun, was zufällig mein Studien- und Arbeitsgebiet war.

Als ich ihr Lächeln sah und ihr zuhörte, wusste ich sofort, dass wir zusammenarbeiten können. Sie hatte unser Treffen vorbereitet, bereits einige Fragen aufgeschrieben

und ihre Bedürfnisse klar formuliert. Sie hatte bereits ein Jahr in Thailand verbracht und wusste, wie es ist, Heimweh zu haben. Wir einigten uns darauf, dass ich trotz des Zeitunterschieds zwischen unseren beiden Ländern ihre Fragen innerhalb von vierundzwanzig Stunden beantworten würde.

Ihre größten Zweifel betrafen die Einführung der Gleichstellung der Geschlechter in einem Dorf, in dem ein Patriarchat herrschen könnte.

„Höre zu, beobachte einen Monat lang, lass dir Zeit“, war der einzige Rat, den ich ihr gab.

Wir haben während ihres Aufenthalts fünf Mal ausgetauscht. Ich musste mich zurückhalten, ihr zu oft zu schreiben; es ging ihr gut und ich war ihre Mentorin, nicht ihre Mutter.

Eva wusste, wann sie mich kontaktieren musste. Sie tat dies, wenn sie praktische Hilfe benötigte: Z.B. Tipps für die Animation einer Gruppe, PowerPoint-Präsentationen zum Thema Geschlecht, Video-Ressourcen zum Thema sexuelle Einwilligung.

Jetzt ist sie zurück in Frankreich und studiert in Straßburg, stärker denn je. Ich vermisse unsere gemeinsame Arbeit.

Wenn Sie gestatten, möchte ich auf die Fähigkeiten eingehen, die eine Mentorin mitbringen muss, damit das Abenteuer „Mentor-Mentee“ funktioniert:

- die Fähigkeit zuzuhören*
- Reaktiv sein*
- Vertraulichkeit*
- Fähigkeit, dem Mentee nicht zu sagen, was er oder sie zu tun hat, sondern ihm oder ihr zu helfen, den Weg zu finden*
- Zuhören, auch wenn es schwierig wird*
- Ein gemeinsames Arbeitsprojekt mit dem Mentee könnte die technische Hilfe des Mentors verstärken*

Ein Ratschlag:

Lernen Sie als Mentorin sich selbst und Ihre „Grauzone“ kennen. Wenn Sie einen Mentee nach zwei Treffen vor seiner Abreise nicht mehr „mitnehmen“ können, haben Sie kein schlechtes Gewissen und sagen es. Ein anderer Mentor kann gefunden werden. Das Gleiche gilt für den Mentee.“

Zeugenaussage von Farid

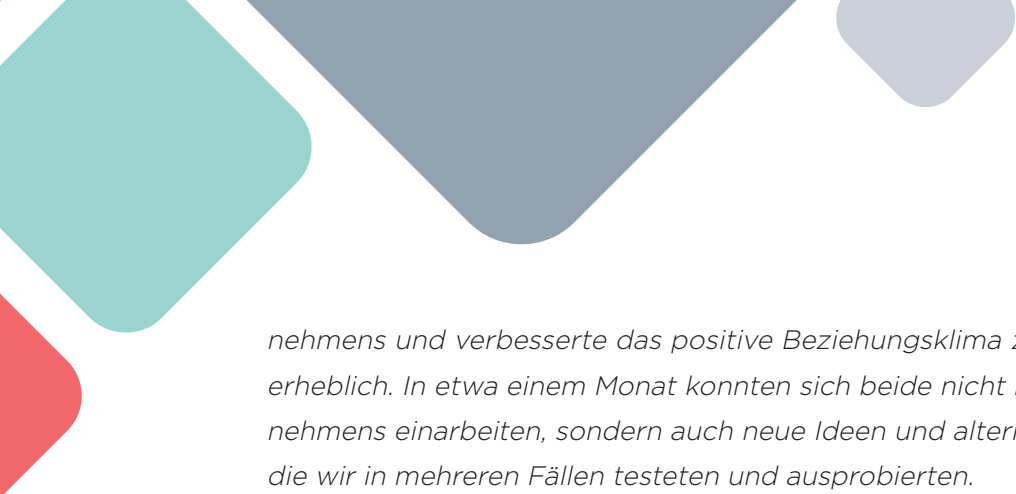
“Beim Mentoring geht es in erster Linie darum, junge Menschen kennenzulernen, die auf der Suche nach Arbeit sind. Es sind immer einzigartige Begegnungen mit unterschiedlichen Persönlichkeiten und Erwartungen. Diese Treffen hatten immer eine gemeinsame Grundlage: das Vertrauen, das dem Mentor entgegengebracht wird. Die Motivation, die mich trug, ist der Wunsch, das Wissen zu teilen, das in den Humanressourcen und der Rekrutierung erworben wurde, der Wunsch, auch über einfache Codes zu kommunizieren (Verhalten, Präsentation, Rhetorik, Schreiben, Motivationen ...), die Schlüssel zu ihrer Suche sein können. Während ihrer akademischen Laufbahn erhalten die Studierenden, anders als an den Wirtschaftshochschulen, oft keine spezielle Unterstützung bei der Arbeitssuche.

Ich möchte Menschen guten Willens einladen, sich uns anzuschließen, denn unabhängig von der Tätigkeit ist die erworbene Erfahrung ein Gewinn, den man teilen kann. Abschließend möchte ich noch anmerken, dass erfolgreiche Treffen - und das ist in der Regel der Fall - eine echte Genugtuung für Mentees, aber auch für Mentoren und Mentorinnen sind! Genießen Sie es!”

MENTOR AUS ITALIEN

«Die Erfahrungen, die wir mit den jungen Frauen gemacht haben, die von Juni bis September 2021 in unseren Unternehmen untergebracht waren, waren ebenso neu wie interessant. Die Konfrontation mit jungen Menschen, die sich für ihren Beruf begeistern, hat uns schon immer interessiert und ist Teil der Unternehmensphilosophie als struktureller Bestandteil der Personalsuche und des Wunsches, sie bezüglich unseres Geschäfts- und Arbeitsstils zu schulen. Die Bereicherung, die die Aufnahme von jungen Frauen aus einem anderen Land mit sich brachte, machte die Aktion noch interessanter und ermöglichte es uns, wie immer in solchen Fällen, unsere und ihre Sichtweisen zu erweitern, indem wir unsere gegenseitigen Standpunkte, Erfahrungen, kulturellen und persönlichen Erlebnisse austauschten.

Die ‘Reise’ von Lidia und Patricia begann mit einer etwa 15-tägigen Einführungsphase, in der sie die Realität des Unternehmens (sowohl im kaufmännischen als auch im produktiven Bereich), die Aufgaben, Funktionen und Verfahren kennen lernten. Obwohl sie in unterschiedlichen Berufszweigen arbeiten (Design und Produktion von Materialien für die Herstellung von Bekleidungsaccessoires einerseits und die Untersuchung, Herstellung und den Verkauf von kosmetischen Produkten auf einer anderen Ebene andererseits), zeigten sie beide sofort große Lernfähigkeit, Intuition und Arbeitsbereitschaft. Dies erleichterte ihre Integration in die Belegschaft des Unter-



*nehmens und verbesserte das positive Beziehungsklima zwischen den Kolleg*innen erheblich. In etwa einem Monat konnten sich beide nicht nur in die Logik des Unternehmens einarbeiten, sondern auch neue Ideen und alternative Visionen einbringen, die wir in mehreren Fällen testeten und ausprobierten.*

Am Ende des Kurses, nach etwa drei Monaten, wären die Auszubildenden aufgrund ihres Engagements, ihrer Vorbereitung und ihrer Motivation für eine Stelle im Unternehmen bereit gewesen. Einer der beiden wurde sogar ein Vertrag angeboten, der jedoch aus logistischen Gründen und aufgrund des Wunsches, in ihr Land zurückzukehren, um ihre Ausbildung abzuschließen, nicht zustande kam.

Sicherlich haben sich interessante Wege aufgetan, die wir berücksichtigen werden, und natürlich werden wir, wenn möglich, auch in Zukunft zur Verfügung stehen, um diese Erfahrung zu wiederholen.

Im Lichte dieser Erfahrung sind die wichtigsten Kompetenzen eines Mentors folgende:

- Fähigkeit zur Aufnahme, Unterstützung und Integration in das Unternehmen sowohl in organisatorischer Hinsicht als auch in Bezug auf die Beziehungen.*
- Fähigkeit, die Arbeitserfahrung im Unternehmen zu begleiten*
- Fähigkeit, die Kompetenzen und Ressourcen der Auszubildenden zu erkennen und sie im Unternehmen zu nutzen.”*

KONKLUSION

Mobilitätserfahrungen sind eine sehr effiziente Gelegenheit, die Kompetenzen junger Menschen zu verbessern, die sich in der Orientierungsphase befinden. Sie geben ihnen die Möglichkeit, Praxiserfahrung zu sammeln, um ihre persönlichen und beruflichen Kompetenzen zu entwickeln.

Wie in diesem Kit auf mehreren Ebenen dargestellt, handelt es sich um eine bedeutende Erfahrung für den Bildungs-, Berufs- und oft auch den persönlichen Werdegang der jungen Menschen. Die europäische Mobilität kann auf mehreren Ebenen Effekte schaffen, da sie interkulturelle Erfahrungen mit einer europäischen Dimension und ein größeres persönliches Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten und Karriereaussichten ermöglicht und gleichzeitig den Erwerb von transversalen, sprachlichen und interkulturellen Kompetenzen fördert, um sich im Hinblick auf die bürgerliche, soziale und berufliche Entfaltung zu entwickeln. Diese Perspektiven ermöglichen, Interesse und Vertrauen in die europäische Mobilität zu wecken. Sie wird so zu einer echten Chance für die persönliche und berufliche Entwicklung.

Diese Aspekte sind von hoher Bedeutung in der heutigen Zeit, die sich durch eine Rückkehr zunehmender Nationalisierung in Europa und durch ein krisengeschütteltes System auszeichnet, das junge Menschen beim Zugang zum Arbeitsmarkt stark benachteiligt.

Obwohl die COVID-Krise die Auslandsmobilität stark beeinträchtigt hat, scheinen sich die jungen Menschen nicht entmutigen zu lassen und nehmen diese Lernerfahrung sogar in hybrider Form in Anspruch.

Die Arbeitslosigkeit steigt in allen Altersgruppen, aber junge Menschen sind noch stärker betroffen, da die Gesundheitskrise die Zugangswege und neuen Möglichkeiten noch weiter verschlechtert hat. Mehr als jeder sechste junge Mensch hat seit Beginn der Krise nicht mehr gearbeitet.

Viele weichen bereits in Sektoren wie dem Hotel- und Gaststättengewerbe und der Unterhaltungsindustrie aus, die von illegaler Beschäftigung stark betroffen sind und keinen Arbeitnehmerschutz und wenig Anerkennung gewähren.

In vielen Mitgliedstaaten erlebt die junge Generation die zweite Wirtschaftskrise ihres Lebens: Diejenigen, die bei der letzten Beschäftigungskrise 18 Jahre alt waren, sind bei dieser Krise erst 25 Jahre alt.

Die aktuelle Problematik dürfte für ältere Gruppen auch groß sein aufgrund des häufig ausgrenzenden Wirtschaftssystems, das durch wirtschaftliche Abschwünge und allgemein durch soziale Krisen, die Ungleichheiten und die daraus resultierende Diskriminierung tendenziell verschärfen, gekennzeichnet ist. Jugendliche, die zu gefährdeten Gruppen gehören, wie z. B. Jugendliche aus Minderheiten, und/oder Jugendliche mit besonderen Bedürfnissen oder in abgelegenen oder benachteiligten Regionen, stoßen ebenfalls auf zusätzliche Hindernisse beim Zugang zum Arbeitsmarkt.

Auch für junge Menschen mit Migrationshintergrund (die einen wachsenden und wichtigen Teil unserer Jugend ausmachen) und für junge Frauen, die unter unausgesprochenen Geschlechterstereotypen und Vorurteilen leiden, hat die COVID- Krise die Situation verschlechtert.

Heute können Mobilitätserfahrungen mehr denn je zu einer einzigartigen Gelegenheit für junge Menschen werden, sich wieder in den Arbeitsmarkt einzugliedern oder manchmal sogar einen echten Neuanfang zu wagen und dabei soziale, interkulturelle und berufliche Werte zu entwickeln.

Junge Arbeitnehmer*innen sind häufig in Arbeitsverhältnissen beschäftigt, die in der aktuellen Krise anfällig für Einkommens- und Arbeitsplatzverluste sind. Mehr als drei von vier jungen Arbeitnehmer*innen weltweit waren vor Beginn der Krise prekär beschäftigt, verglichen mit 60% der Erwachsenen im Alter von 25 Jahren und älter. Diese Arbeitnehmer*innen haben keinen Zugang zu sozialem Schutz oder anderen Vorteilen, die mit einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung verbunden sind. Junge Menschen sind zudem als „Working Poor“ und in weniger geschützten Arbeitsformen wie Zeitarbeit und Arbeit auf Abruf überrepräsentiert. Darüber hinaus machen junge Menschen unter 30 Jahren 70% der internationalen Migrationsströme aus. Auch große geschlechtsspezifische Lohnunterschiede und die berufliche Segregation zwischen jungen Frauen und Männern bestehen weiterhin. Junge Frauen verbringen wesentlich mehr Zeit mit unbezahlter Pflege und Hausarbeit als junge Männer. Die weit verbreitete Schließung von Schulen und das Fehlen von Kinderbetreuungsmöglichkeiten verstärken die Doppelbelastung, der junge Frauen häufig ausgesetzt sind.

ILO (2020), Preventing exclusion from the labour market: Tackling the COVID-19 youth employment crisis.

CONTATTI

CIOFS-FP - Via di San Saba 14 - 00153 Roma - tel. 0039.06.5729911 - www.ciofs-fp.org/sympatic/
<http://sympatic.projectsgallery.eu>

Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Publikation stellt keine Billigung des Inhalts dar, der ausschließlich die Meinung der Autoren wiedergibt, und die Kommission kann nicht für die Verwendung der darin enthaltenen Informationen verantwortlich gemacht werden."



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

