



Handlungsempfehlungen zur Anwendung des EILEEN Konzeptes

Förderung des interkulturellen Lernens in Europäischen Unternehmen

**Deutsche Version
German Language Version**



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

'EILEEN' Handlungsempfehlungen

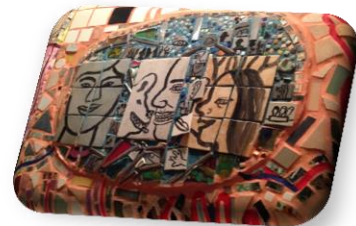
Einleitung

Die EU ergreift diverse Maßnahmen, um die Arbeitnehmerfreizügigkeit zu erleichtern. Dies soll es Unionsbürgern und -bürgerinnen ermöglichen, in jedem Mitgliedsstaat eine Beschäftigung aufzunehmen und auszuüben, ungeachtet des Wohnorts und der Staatsangehörigkeit. Arbeitsvermittlungssysteme werden erweitert und rechtliche Rahmenbedingungen integriert, um Arbeitssuchende vermehrt auf freie Stellen in anderen EU Ländern aufmerksam zu machen und Arbeitgebern die Suche nach qualifiziertem Personal zu erleichtern. Die meisten Unternehmen in Europa haben jedoch nicht das nötige interkulturelle Knowhow, um Personal aus einem anderen Kulturkreis angemessen aufzunehmen. Gleichzeitig sind auch die ausländischen Arbeitskräfte oftmals den Herausforderungen, die das Arbeiten in einem anderen Land mit sich bringt, nicht gewachsen. Sie haben Schwierigkeiten, die neuen kulturellen Rahmenbedingungen und Konzepte zu erkennen, Unterschiede zur eigenen Kultur zu akzeptieren und sich Wissen über die neue Kultur anzueignen.

Zentrales Ziel des EILEEN Projekts (09/2014-09/2016) war es, interkulturelle Mobilitätshürden zu identifizieren und entsprechende Instrumente zu deren Abbau in europäischen Unternehmen zu entwickeln. Dabei wurde die Herausbildung einer Willkommenskultur in Unternehmen angestrebt, die dem europäischen Leitgedanken folgt. Die EILEEN Partner entwickelten zu diesem Zweck ein Konzept, um interkulturelle Kompetenzen in europäischen Unternehmen zu fördern und zu validieren.

Das EILEEN Konzept bietet ein umfangreiches Trainingsprogramm bestehend aus E-Learning, das durch eine Präsenzphase und ein transnationales Lernprojekt ergänzt wird. Das Lernprojekt wird im Rahmen eines Auslandspraktikums durchgeführt und soll die Teilnehmenden gezielt dazu anregen, ihre interkulturellen Kompetenzen weiterzuentwickeln. Die Validierung der neu erworbenen Kompetenzen erfolgt am Ende der Trainingsphase mithilfe des innovativen LEVEL5 Systems zur Validierung von informellem und non-formalem Lernen.

Das Konzept wurde von allen teilnehmenden Partnerorganisationen in einer Pilotphase getestet. Ergebnisse und Erfahrungen sind in einem europäischen Gesamtbericht zusammengefasst. Der Bericht steht auf der EILEEN Website zum Download zur Verfügung (www.eileen-eu.org).



Das EILEEN Konzept steht nun allen Organisationen zur Verfügung, die daran interessiert sind, Praktikanten/innen oder Personal aus dem Ausland aufzunehmen. Das Konzept ist äußerst flexibel und kann auch von anderen Interessensgruppen verwendet und an die eigenen Bedarfe angepasst werden.

Im Folgenden finden Sie einige praktische Handlungsempfehlungen zum erfolgreichen Einsatz des EILEEN Konzeptes.

Unsere Empfehlungen

Auf Grundlage der Erfahrungen im Rahmen der Pilotphase hat das EILEEN Projektteam einige Empfehlungen zum Einsatz des EILEEN Konzeptes zusammengetragen. Diese sind im Folgenden nach Zielgruppen (Unternehmen, interessierte Einzelpersonen oder beide) und Themenfeldern (interkulturelles Lernen und Validierung mit LEVEL5) kategorisiert.

Interkulturelles Lernen

Für Unternehmen, die ausländische Mitarbeiter/innen einstellen möchten

- Bereiten Sie die Implementierung des Konzeptes vor, indem sie die Vorteile von Interkulturalität und dessen Nutzen am Arbeitsplatz thematisieren. Dies kann potentielle Widerstände in Ihrer Organisation abbauen;
- Sensibilisieren Sie für das Konzept des informellen Lernens und für die interkulturelle Dimension und seine Chancen und Risiken für die Zusammenarbeit in europäischen Unternehmen;
- Betonen Sie die Vorzüge von Validierung – ein Gesamtkonzept, um Kompetenzentwicklung im Team strategisch zu planen, z.B. können Sie definieren welche Kompetenzen benötigt werden, welche noch fehlen, wie diese entwickelt werden sollen und das Gelernte validieren;
- Nehmen Sie eine realistische Einschätzung des zeitlichen Aufwands für Training, Praxisphase und Validierung vor;
- Unterstützen Sie den Austausch zwischen Kollegen/innen –Ein Ideenaustausch darüber, wie Kompetenzen verbessert werden können, ist sehr hilfreich;
- Sollten Sie Interesse daran haben eine/n Praktikant/in aus dem Ausland aufzunehmen, sollten Sie dies auf einschlägigen Webseiten veröffentlichen. Eine Möglichkeit wäre z.B. sich als Gastgeber-Organisation für das europäische „Erasmus for Young Entrepreneurs – Erasmus für Jungunternehmer“ Programm zur Verfügung zu stellen (<http://www.erasmus-entrepreneurs.eu/>);
- Identifizieren sie Mitarbeiter/innen, die Interesse daran haben könnten, als Mentor/in für zukünftige Praktikanten/innen zu fungieren;
- Unterstützen Sie die Prozesse mindestens in der Anfangsphase, wenn Mentor/in und Praktikant/in sich das erste Mal begegnen und ihre Zusammenarbeit beginnen;
- Lernen Sie selbst die Kultur ihres/r Praktikanten/in kennen, um deren Handlungshintergrund verstehen zu können;
- Bauen Sie eine nachhaltige Willkommensstrukturen für ausländische Arbeitskräfte auf.

Für Personen, die einen Job im Ausland suchen

- Suchen Sie nach Möglichkeiten, um ein Praktikum in einem europäischen Unternehmen zu machen – erweitern Sie Ihren Horizont, sammeln Sie (erste) Arbeitserfahrungen, lernen Sie neue Perspektiven kennen, lernen oder verbessern Sie Ihre Fremdsprachenkenntnisse, werden Sie flexibler, bauen Sie Vorurteile ab, finden Sie einen festen Job, etc.
- Recherchieren Sie nach Förderprogrammen für ein Auslandspraktikum;

- Bereiten Sie sich vor und sammeln Sie Hintergrundinformationen, um abschätzen zu können, was Sie im Ausland erwartet;
- Machen Sie sich mit der Kultur ihres Gastunternehmens und des entsprechenden Landes vertraut;
- Informieren Sie sich über unterschiedliche Unternehmenskulturen – die entsprechende Lerneinheit auf der EILEEN Plattform kann Ihnen dabei behilflich sein;
- Planen Sie ihr Praktikum als Lernprojekt und reflektieren Sie die Kompetenzen, die Sie verbessern möchten;
- Reflektieren und bewerten Sie Ihre Kompetenzentwicklung anhand von LEVEL5 und erhalten im Zuge dessen über das System einen Nachweis über ihre Lernergebnisse.

Für beide Gruppen

- Vorm Start in das Trainingsprogramm sollten Lernende im Rahmen einer Präsenzveranstaltungen eine Einführung in das EILEEN Konzept und die eingesetzten Instrumente bekommen.
- Die größten Lernfortschritte können erzielt werden, wenn gemachte Beobachtungen und Erfahrungen gemeinsam reflektiert und Fragen gestellt werden – Kommunikation ist der Schlüssel zum Erfolg, wenn es um kulturelle Vielfalt geht.

Validierung mit LEVEL5

- Nutzen Sie LEVEL5 als Reflektions- und Bewertungsinstrument;
- Machen Sie sich mit dem LEVEL5 System – seinen fünf Schritten und drei Dimensionen – vertraut;
- Machen Sie sich mit dem EILEEN Kompetenzkatalog vertraut;
- Wählen Sie eine oder mehrere Kompetenzen aus, die sie mithilfe ihres Lernprojektes verbessern möchten. Eine Auswahl dieser Kompetenzen im Voraus verspricht umfangreichere Fortschritte und eine befriedigendere Lernerfahrung;
- Lesen Sie sich das Referenzsystem der Kompetenz(en), die sie ausgewählt haben genau durch, bevor sie beginnen, sich selbst einzuschätzen;
- Bewerten Sie sich selbst in allen drei Dimensionen, indem Sie jeweils einen Level auf der Wissens-, Fähigkeits- und Einstellungsdimension zu Beginn des Trainingsprogramms sowie am Ende Ihres Lernprojektes auswählen;
- Beschreiben Sie konkrete Beispiele aus Ihrem Lernprojekt, die ihre Bewertung verdeutlichen und begründen und tragen Sie diese in das dafür vorgesehene Feld ein;
- Benutzen Sie zu Übungszwecken zunächst die Referenzsysteme, die auf der Onlineplattform zur Verfügung gestellt werden. Greifen Sie erst hinterher direkt auf die LEVEL5 Software zu, um Ihre Daten, Bewertungen und Begründungen einzutragen;
- Diskutieren Sie Ihre Bewertungen und Begründungen mit ihrem/r Mentor/in, Kollegen/in, Personalmanager/in – evtl. können diese weitere Beispiele aus Ihrer Perspektive beisteuern.

Project Partners

BUPNET

Coordination
BUPNET GmbH,
Göttingen, Germany
www.bupnet.de

apricot

Apricot
Loughborough, UK
www.apricot-ltd.co.uk

CATRO

CATRO Bulgaria EOOD
Sofia, Bulgaria
www.catro.com



CECE
Madrid, Spain
www.cece.es



INSUP
Bordeaux, France
www.insup.org



OCEAN
Athens, Greece
www.oceanorg.gr



Materahub
Matera, Italy
www.materahub.com



Time4Society
Mechelen, Belgium
www.time4society.be



SPI
Porto, Portugal
www.spi.pt



This project has been funded with support from the European Commission under the ERASMUS+ Programme. This publication reflects the views only of the author, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.