

2016

2. Intellektuelle Produktion - LIGHTHOUSE Modell: Interaktiver offener Raum zur Unterstützung von Lebenslangem Lernen und Karrieremöglichkeiten für MigrantInnen



LIGHTHOUSE

**UNTERSTÜTZUNG FÜR
LEBENSLANGES LERNEN UND
KARRIEREMÖGLICHKEITEN FÜR
MIGRANT/INNEN DURCH
INDIVIDUELLE BERATUNG UND
ANERKENNUNG VON VORHANDENEN
KENNTNISSEN, UM FÄHIGKEITEN,
BESCHÄFTIGUNGSMÖGLICHKEITEN
UND MOBILITÄT ZU ERWEITERN**

www.lighthouse-project.eu



Erasmus+

Dieses Projekt (Nr. 2014-1-ES01-KA204-004980) 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.



CARDET



INHALTSVERZEICHNIS

EINLEITUNG.....	3
1. DAS LIGHTHOUSE-MODELL	5
AUFBAU	5
ANERKENNUNG	6
TRAINING	7
ARBEIT	8
MOBILITÄT.....	9
2. METHODEN ZUR EINFÜHRUNG VON LIGHTHOUSE	10
ORGANIGRAMM & DESKRIPTOREN	11
PHILOSOPHIE UND PRINZIPIEN	13
RESSOURCEN.....	14
STAKEHOLDER & KOMMUNIKATION.....	15
QUALITÄTSSICHERUNG	16

EINLEITUNG

„LIGHTHOUSE Unterstützung für Lebenslanges Lernen und Karrieremöglichkeiten für MigrantInnen durch individuelle Beratung und Anerkennung von vorhandenen Kenntnissen, um Fähigkeiten, Beschäftigungsmöglichkeiten und Mobilität zu erweitern“ ist ein innovatives Projekt, das darauf abzielt, in Europa neue Methoden für Berufsorientierung und Beratung zu entwickeln und anzubieten. Das Projekt wird vom Erasmus+ Programm der Europäischen Union mitfinanziert und von einem Zusammenschluss von sieben Partnern aus Österreich, Zypern, Griechenland, Frankreich, Spanien und Norwegen im Zeitraum von September 2014 bis August 2017 durchgeführt.

LIGHTHOUSE konzentriert sich auf die Entwicklung einer innovativen Lösung zur Unterstützung von Lebenslangem Lernen und Karrieremöglichkeiten für MigrantInnen – **das LIGHTHOUSE-Modell: Interaktiver offener Raum zur Unterstützung von Lebenslangem Lernen und Karrieremöglichkeiten für MigrantInnen**. Das Modell wurde als offen zugängliches Bildungsmittel des LIGHTHOUSE-Projekts im Rahmen der Zweiten Intellektuellen Produktion entwickelt.

Das **LIGHTHOUSE-Modell** bietet den konzeptuellen und praktischen Rahmen, um LIGHTHOUSE-Projekte in den Ländern der Partnerinstitutionen bzw. in allen Ländern der EU, unter Berücksichtigung und Anpassung an die organisatorischen Rahmenbedingungen, Anforderungen der Zielgruppe und kulturellen bzw. nationalen Besonderheiten, aufzubauen.

Eine detaillierte Beschreibung des **LIGHTHOUSE-Modells** und der Aufbau der Zonen befinden sich im ersten Kapitel. Das zweite Kapitel geht auf die Methodologie zum Aufbau eines LIGHTHOUSE-Projekts, Organigramm und Deskriptoren, Philosophie und Prinzipien, Hilfsmittel, Stakeholder und Kommunikationsplan, Qualitätssicherung und abschließende Empfehlungen ein. Im Anhang finden sich nützliche Tools, die den Aufbauprozess von **LIGHTHOUSE-Projekten** erleichtern sollen.

Das **LIGHTHOUSE-Modell** ist als interaktiver offener Raum („open space“) entwickelt worden, um maßgeschneiderte Beratung und Berufsorientierung für MigrantInnen zu ermöglichen. Dieses Modell umfasst **vier Beratungsbereiche („Zonen“)**:

- Die Zone **ANERKENNUNG** ist der Eingangsbereich. Hier finden die Bewertung der vorhandenen Kompetenzen und die Planung der zukünftigen Lernprozesse statt.
- In der Zone **TRAINING** wird Lebenslanges Lernen in Form von diversen Workshops praktiziert.
- Die Zone **ARBEIT** dient der beruflichen Orientierung, Beratung, Jobsuche und Bewerbung.
- In der Zone **MOBILITÄT** wird die Möglichkeit einer neuen internen oder externen

Mobilität analysiert.

Um die Anpassung an die Bedürfnisse der Kunden und Umsetzung des **LIGHTHOUSE-Modells** sowie die maßgeschneiderte Berufsberatung und Orientierung für MigrantInnen zu unterstützen, wird im Rahmen des Projekts ein Trainings-Curriculum für die professionelle Ausbildung von Beratern, Trainern, Coachs, Sozialarbeitern, Psychologen und weiteren Mitarbeitern entwickelt. Außerdem werden im Rahmen des Projekts folgende Intellektuelle Produktionen zur Unterstützung der Umsetzung des **LIGHTHOUSE-Modells** ausgearbeitet:

- Das **LIGHTHOUSE-Handbuch** stellt die theoretische Grundlage, innovative Strategien und Techniken des Modells vor.
- Die **LIGHTHOUSE-Toolbox** bietet ein Set von praktischen Tools, Informationen und Methoden an, die auf die speziellen Bedürfnisse von MigrantInnen ausgerichtet sind.
- Der **LIGHTHOUSE-Trainings-Curriculum** ist ein auf ECVET basierendes Tool für die Schulung von professionellen Mitarbeitern.

1. DAS LIGHTHOUSE-MODELL

Das Ziel des LIGHTHOUSE-Modells ist die Etablierung eines innovativen Konzepts samt Tools zur Unterstützung von Lebenslangem Lernen und Karrieremöglichkeiten für MigrantInnen durch individuelle Beratung und Anerkennung vorhandener Kenntnisse, um Fertigkeiten, Arbeitsfähigkeit und Mobilität zu verbessern. Dieses Modell baut auf einer Kombination von zwei erfolgreichen Konzepten auf: das österreichische, von BEST entwickelte Modell „LOT-House“ („learning, orienting, trying-doing“) und das bewährte französische System zur Anerkennung non-formalen und informellen Lernens.

LIGHTHOUSE wurde als interaktiver offener Raum gestaltet und in vier Bereiche („Zonen“) eingeteilt, um maßgeschneiderte Berufsorientierung und Beratung für MigrantInnen anzubieten: <http://www.lighthouse-project.eu/de/model>

AUFBAU



In Österreich richtet sich LIGHTHOUSE an die Zielgruppe der jungen MigrantInnen und wird von BEST Institut für berufsbezogene Weiterbildung und Personaltraining GmbH im Kurszentrum Wolfganggasse 58-60, Stiege 3, 1120 Wien unter dem Projektnamen „ams.job.werkstatt“ durchgeführt (www.best.at/gefoerderte-personalentwicklung/amsjobwerkstatt).

ANERKENNUNG

Die **LIGHTHOUSE-Zone „Anerkennung“** ist der Eingangsbereich und bietet ein individuelles Service mit Anmeldung, einführendem Gespräch und Anwendung von maßgeschneiderten Tools zur Erkennung von vorhandenen Kenntnissen, Fähigkeiten und Interessen. Das Ziel ist die Ausarbeitung eines **PERSÖNLICHEN LIGHTHOUSE-FAHRPLANS** durch die nächsten Zonen und die Auswahl der Lerninhalte bzw. Ziele. Diese Zone dient dem erfolgreichen Projektstart der TeilnehmerInnen und beinhaltet u.a. folgende informative u. organisatorische Angebote:

- **Infodesk** mit Erstinformation über LIGHTHOUSE, seine Angebote, Konditionen, Programm und Kontakte in Form eines „welcome.info.package“ (Infomappe) sowie Infotafeln. Auch bekommen die TeilnehmerInnen je nach Bedarf allgemeine Informationen und praktische Tipps über Wohnen und Arbeiten, Integration, Bürgerrechte, Kinderbetreuung und Erziehung, Gesundheitswesen u. Soziales, Öffentliche Transportmittel, Rechtliches und andere interessante und nützliche Aspekte.
- **Intensives persönliches Erstgespräch** mit dem Fokus auf gegenseitigem Kennenlernen, Informationen zu Inhalt und Ablauf des Projekts, Datenerhebung der TeilnehmerInnen, Biographie und bisherigem Berufsleben, vorhandene Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen, momentane Situation, Interessen und Ziele, um gemeinsam den persönlichen „Fahrplan“ durch die Zonen und Workshops sinnvoll festzulegen.
- **Informationen zu öffentlichen Servicestellen und Organisationen für MigrantInnen**, um den Zugang zur öffentlichen Verwaltung, dem Arbeitsmarktservice, regionalen Institutionen, und die Vernetzung und Jobsuche der MigrantInnen zu fördern.

Ein wichtiges Ziel dieses Prozesses wird die bestmögliche Feststellung der individuellen Bedürfnisse und das Reagieren auf die Anforderungen des Arbeitsmarktes sein.

PERSÖNLICHER LIGHTHOUSE-FAHRPLAN

Der persönliche LIGHTHOUSE-Fahrplan besteht aus drei Hauptzielen:

- **Einordnung** des persönlichen, schulischen und beruflichen Hintergrundes der MigrantInnen
- **Förderung des Bewusstseins** über Erwartungen, Zweifel, Ängste, Wünsche, Ziele und Bedürfnisse bezüglich dieses Prozesses
- **Reflektion** über die eigene Vergangenheit und gegenwärtige Situation, und Definition des LIGHTHOUSE-Weges zur Verbesserung der eigenen Kompetenzen, Beschäftigungsfähigkeit und Mobilität

TRAINING

Die **LIGHTHOUSE-Zone „Training“** richtet sich nach dem LIGHTHOUSE-LLL-PLAN des Lebenslangen Lernens (LLL) und bietet eine Vielzahl von verschiedenen Workshops zur Orientierung, Aneignung von Kompetenzen und Weiterbildung. Dieser Bereich besteht u.a. aus:

- **Persönlichkeit:** Steigerung der Beschäftigungsfähigkeit durch Motivationssteigerung, Steigerung des Selbstbewusstseins, soziale und interkulturelle Kompetenzen, soziale und berufliche Integration, aktiven Teilnahme am gesellschaftlichen Leben, in Organisationen und durch Ehrenamtliches Engagement, Schaffen von Netzwerken zur Teilnahme an Gesellschaft und Gemeinschaft, Verbesserung der Kommunikationsfähigkeit, Stressmanagement, Konfliktmanagement, Zeitmanagement, Auftreten, Geld u. Finanzen, etc.
- **Information:** Workshops zum Thema “Wie und wo suche und finde ich Programme für meine Aus- u. Weiterbildung?“, Zugang zu Datenbanken mit Bildungsprogrammen, Schulungen und Stipendien, Berufsorientierung, Arbeitsmarkt u. Beschäftigungsformen, Rechte u. Pflichten, Förderangebote des AMS, etc.
- **Wissen:** Sprachen, IKT, EDV, Gesundheit, Lerntechniken etc.

Es ist wichtig, hervorzuheben, dass der Trainingsbereich Akzente sowohl im öffentlichen als auch im privaten Sektor setzt und strategische Partnerschaften mit öffentlichen Institutionen und verschiedenen Unternehmen aufbaut.

LIGHTHOUSE-LLL-PLAN

Der LIGHTHOUSE-LLL-PLAN besteht aus einer strukturierten Reflektion über Lernbiografie und Ziele, um den Erwerb von am Arbeitsmarkt notwendigem Wissen, Fähigkeiten und Kompetenzen zu planen. In weiterer Folge wird der persönliche LIGHTHOUSE-Fahrplan festgelegt, indem die wichtigsten Lerninhalte und Ziele innerhalb eines bestimmten Zeitraums, und die Art und Weise, wie diese Ziele erreicht werden, festgelegt werden.

Der LLL-Plan hat als Ziele das Lebenslange Lernen und die Beschäftigungsfähigkeit. Er bietet einfache, schrittweise und auf die Lernbedürfnisse der MigrantInnen ausgerichtete Strategien, sodass diese verstehen,

- **was** sie lernen müssen,
- **warum** sie sich neues Wissen, bestimmte Fähigkeiten und Kompetenzen aneignen müssen,
- **wie** sie sich diese Kompetenzen aneignen,
- **in welchem Zeitraum** dieser Lernprozess stattfindet,
- **worin** die Verbindung mit Arbeitsmöglichkeiten besteht.

ARBEIT

Die LIGHTHOUSE-Zone “Arbeit” bietet einerseits Berufsberatung und Orientierung an, andererseits wird in einer sogenannten „bewerbungs.lounge“ aktiv die Jobsuche und Bewerbung gefördert. Dieser Bereich besteht u.a. aus folgenden Angeboten, um die berufliche, und damit auch gesellschaftliche, Integration und Inklusion von MigrantInnen zu fördern:

- **Workshops über Techniken zu Jobsuche**, im Internet, Social Media, AMS-Vermittlung etc.; Simulation von Vorstellungsgesprächen
- **Hilfe bei der Erstellung von Lebenslauf**, Bewerbungsschreiben, Motivationsschreiben etc.
- **Vorbereitung** auf Vorstellungsgespräche
- **Datenbank mit Stellenangeboten** und Links zu Personalvermittlern bzw. AMS. Informationen über lokale u. regionale Anforderungen des Arbeitsmarkts
- **Informationen über nationale rechtliche Rahmenbedingungen**
- **Vermittlung von Praktikumsstellen und Jobangeboten** in Firmen für geeignete TeilnehmerInnen

Die Zone “Arbeit” baut starke und nachhaltige Kontakte zu öffentlichen und privaten Institutionen und Organisationen der Arbeitsvermittlung und Wirtschaft auf. Das bedeutet eine intensive Kommunikation mit der öffentlichen Verwaltung, Wirtschaftsorganisationen, Interessensvertretungen etc. Besonders aber wird durch sogenannte Betriebskontakter der Kontakt zu regionalen und lokalen Unternehmen hergestellt und gepflegt, um Exkursionen, Praktikumsstellen, Jobangebote und andere Formen der Zusammenarbeit zu ermöglichen.

LIGHTHOUSE-JOBLEITFADEN

Der LIGHTHOUSE-Jobleitfaden dient MigrantInnen zum besseren Verständnis des nationalen Arbeitsmarktes, damit sie in ihrer Branche bzw. ihrem Berufsfeld leichter eine Anstellung finden, die ihrem Berufsprofil entspricht. Folgende vier Schritte sollen nützliche Informationen liefern und diesen Prozess unterstützen:

- **Schritt 1: Vor der Bewerbung:** Informationen über den Arbeitsmarkt, allgemeine Informationen zur Anstellung, wo findet man einen Job, berufsrelevantes Fachvokabular, nützliche Kontakte.
- **Schritt 2: Auswahlverfahren:** Bewerbung, Analyse des Lebenslaufs, andere Auswahlmethoden.
- **Schritt 3: Vorstellungsgespräch:** Recherche über den Dienstgeber, Vorbereitung auf das Vorstellungsgespräch, wie verhält man sich richtig, passende Körpersprache und Kommunikation.
- **Schritt 4: Sammeln von Arbeitserfahrung:** Lernen am Arbeitsplatz, in Beschäftigungsprogrammen oder durch Ehrenamtliche Arbeit.

MOBILITÄT

Die **LIGHTHOUSE-Zone “Mobilität”** untersucht die Möglichkeit einer Mobilität, sei es ein anderes Bundesland, in ein neues Zielland oder zurück in das Herkunftsland. Auf diese Weise sollen verschiedene Möglichkeiten offengelassen und analysiert werden. Es wird ein LIGHTHOUSE-MOBILITÄTS-PASS erstellt, der wichtige Informationen beinhaltet. Um die Beschäftigungsfähigkeit der MigrantInnen zu erhöhen, wird in diesem Bereich auf folgende Formen der Mobilität eingegangen:

- **Geographische Mobilität:** Sie bezieht sich auf den Wechsel des Arbeits- und Wohnort. Möglichkeiten sind sowohl Ortswechsel innerhalb Österreichs bzw. Europas als auch die Rückkehr in die Heimatländer.
- **Berufliche Mobilität:** Sie kann als **vertikale** Mobilität (Wechsel des beruflichen Status durch Wechsel des Angestelltenverhältnis in eine höhere oder eine niedrigere Kategorie) oder als **horizontale** Mobilität (Wechsel in einen andern Wirtschaftssektor bzw. in eine andere Berufsgruppe mit gleichbleibendem Status) geschehen. Arbeitsbedingungen, Einkommen und andere Jobmöglichkeiten müssen hier berücksichtigt werden.
- **Immobilität** ist ebenso ein Phänomen, das bedacht werden muss. Langfristig kann sie negative Auswirkungen auf die gesellschaftliche Integration von MigrantInnen haben, besonders im Fall von lang andauernden prekären Arbeitssituationen.

Wichtig ist die Berücksichtigung von soziodemographischen Aspekten wie Erziehung, Alter, Geschlecht, familiärer Hintergrund, kulturelle Aspekte, frühere Mobilität, etc. Diese können die Einstellung zur Mobilität stark beeinflussen.

LIGHTHOUSE-MOBILITÄTS-PASS

Der LIGHTHOUSE-MOBILITÄTS-PASS dient der Unterstützung der MigrantInnen in ihrem Mobilitätsprozess und besteht aus einem Dokumentations-Set mit Tools, die online in verschiedenen Sprachen frei zur Verfügung stehen. So werden Wechsel erleichtert und die Chancen auf eine Anstellung oder eine Weiterbildung erhöht. Das Set beinhaltet:

- **Europäischer Skills-Pass**
- <https://europass.cedefop.europa.eu/de/documents/european-skills-passport>
- **Sprachenpass**
<https://europass.cedefop.europa.eu/de/documents/european-skills-passport/language-passport>
- **Europass Mobilität** mit Aufzeichnungen über den Mobilitätsverlauf, sowohl geographisch, beruflich als auch kreisförmige Mobilität.
- Arbeits- und Wohnleitfaden für geographische Mobilität.

2. METHODEN ZUR EINFÜHRUNG VON LIGHTHOUSE

Die Einführung eines LIGHTHOUSE-Projekts bringt gezwungenermaßen für jede Institution Änderungen in Hinblick auf Struktur, Ressourcen und auf operativer Ebene mit sich. In diesem Sinn kann LIGHTHOUSE als ein neues Set von maßgeschneiderten Maßnahmen zur Berufsberatung und Orientierung für die Zielgruppe der MigrantInnen gesehen werden. Dieses Set beinhaltet vier verschiedene Zonen, die alle am gleichen Ort für die Zielgruppe leicht zugänglich sind wodurch ein durchgehender Austausch von Informationen, Praxiserfahrungen und Zusammenarbeit zwischen den Mitarbeitern ermöglicht und gefördert wird.

Zu Beginn der Umsetzung ist eine Standortdiagnose ein wesentlicher Punkt. Welcher Standort ist für die Zielgruppe einfach und innerhalb eines sinnvollen Zeitraums zu erreichen? Wo besteht Bedarf für das Projekt? Diese Diagnose sollte die erste Initiative des LIGHTHOUSE-Projektteams sein. U.a. sollen folgende Punkte beachtet werden:

- Recherche von Informationen und relevanten Statistiken
- Analyse von ähnlichen bzw. verwandten Initiativen
- Suche von und Kontakt mit Partnern, besonders AMS und Unternehmen
- Bekanntmachung des Projekts

Die Praxis zeigt, dass die Umsetzung eines innovativen Modells wie LIGHTHOUSE mit einem Wandel der Arbeits- und Organisationskultur einhergeht. Bei der Umsetzung des LIGHTHOUSE-Modells muss sich die Organisation nach den nationalen rechtlichen Rahmenbedingungen richten, wodurch strukturelle und organisatorische Änderungen entstehen können. Gegebenenfalls müssen die Projektträger eine oder mehrere der folgenden Änderungen durchlaufen:

- Teambildung, Vermittlung von nötigem Wissen, Fertigkeiten und Kompetenzen
- Festlegung von neuen Teamwork-Formaten innerhalb der Organisation
- Etablierung von neuen Formen der Kommunikation und Zusammenarbeit
- Neue organisatorische Strukturen und Verantwortlichkeiten, um Transparenz und Engagement zu steigern

ORGANIGRAMM & DESKRIPTOREN



Der Mitarbeiterstab des LIGHTHOUSE-Projekts sollte verschiedenen Faktoren (Umfang des Services, Anzahl der zu betreuenden TeilnehmerInnen, Arbeitszeit, finanzieller Rahmen, etc.) entsprechend aufgestellt sein. Es wird empfohlen, eine Struktur ähnlich dem oben abgebildeten Organigramm aufzubauen und die Ziele, Profile und Verantwortlichkeiten aller Zonen zu definieren.

Die Zusammensetzung der Mitarbeiter sollte, ungeachtet der Besonderheiten einzelner Funktionen, aufgrund des innovativen Ansatzes von LIGHTHOUSE und des nötigen Knowhows auf folgenden vier Schüsselaspekten basieren:

- Aneignung des LIGHTHOUSE-Modells
- Teilnahme am LIGHTHOUSE-Training
- Anwendung der Strategien, Techniken, Methoden und Umsetzungsmodelle wie im LIGHTHOUSE-Handbuch und in der Toolbox angeführt
- Bewusstsein und Kenntnis der sozialen, wirtschaftlichen und kulturellen Rahmenbedingungen

Die folgenden Deskriptoren dienen einer allgemeinen Beschreibung des LIGHTHOUSE-ORGANIGRAMMS:

	Allgemeine Ziele	Profilbeschreibung	Hauptverantwortung
LIGHTHOUSE-Projektleitung	<ul style="list-style-type: none"> Allgemeine Koordination des Projekts 	<ul style="list-style-type: none"> Akademische und berufliche Erfahrung in der Leitung von Bildungsprojekten im arbeitsmarkt-technischen Kontext 	<ul style="list-style-type: none"> Leitung des Projekts Teamleitung und Supervision Berichterstattung Leitung der Qualitätssicherung Leitung Informationsaustausch
Qualitäts-sicherung	<ul style="list-style-type: none"> Durchführung der Qualitätssicherung 	<ul style="list-style-type: none"> Das Team der Qualitätssicherung sollte aus leitenden Vertretern aus allen LIGHTHOUSE-Zonen plus Projektleiter bestehen. 	<ul style="list-style-type: none"> Bewusstseinsbildung im Hinblick auf Qualitätssicherung Kontinuierliche Überprüfung, Bewertung und Verbesserung der Qualität Datenanalyse und Verarbeitung im Hinblick auf Qualitätssicherung Entwicklung und Umsetzung eines Maßnahmenplans zur Qualitätssicherung Miteinbeziehung der Stakeholder (AMS) in die Qualitätssicherung
Kommunikation u. Betriebskontakte	<ul style="list-style-type: none"> Interne und externe Kommunikation Pflegen von Kontakten zu Unternehmen u. Stakeholdern Akquise von Praktikumsplätzen und freien Stellen 	<ul style="list-style-type: none"> Entsprechende Ausbildung und berufliche Erfahrung Administrative Mitarbeiter 	<ul style="list-style-type: none"> Ausarbeitung des Kommunikationsplans Einbindung von Stakeholdern und Aufbau von strategischen Partnerschaften Organisation von Werbe- u. Informationsveranstaltungen
Anerkennung	<ul style="list-style-type: none"> Empfangs- u. Infobereich des LIGHTHOUSE-Projekts mit der Bewertung vorhandener Kenntnisse 	<ul style="list-style-type: none"> Administrative Mitarbeiter Entsprechende Ausbildung und berufliche Erfahrung 	<ul style="list-style-type: none"> Information, Beratung und Unterstützung der MigrantInnen bei der Erstellung ihres persönlichen LIGHTHOUSE-Bildungsplans Tägliche Zusammenarbeit mit allen Zonen und Mitarbeitern von LIGHTHOUSE
Training	<ul style="list-style-type: none"> Workshops (Lebenslanges Lernens) 	<ul style="list-style-type: none"> Entsprechende Ausbildung und berufliche Erfahrung 	<ul style="list-style-type: none"> Begleitung der MigrantInnen durch verschiedene Workshops (Training, Orientierung, Aktivierung, Qualifizierung) zur

Arbeit u. Bewerbung			Kompetenzentwicklung gemäß dem LIGHTHOUSE-Plan des Lebenslangen Lernens <ul style="list-style-type: none"> ▪ Tägliche Zusammenarbeit mit allen Zonen und Mitarbeitern von LIGHTHOUSE
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Karriereberatung und Bewerbungsunterstützung ▪ Vermittlung von Praktika und Jobangeboten 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Entsprechende Ausbildung und berufliche Erfahrung 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Karriereberatung und Bewerbungsunterstützung, Hilfe bei der Erstellung eines professionellen Lebenslaufes, Vorbereitung auf das Bewerbungsgespräch, Zugang zu einer Datenbank mit potentiellen Arbeitgebern und Jobangeboten ▪ Vermittlung von Praktika und Jobangeboten an geeignete TeilnehmerInnen ▪ Tägliche Zusammenarbeit mit allen Zonen und Mitarbeitern von LIGHTHOUSE
Mobilität	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Analyse interner oder externer Mobilitätsmöglichkeiten 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Entsprechende Ausbildung und berufliche Erfahrung 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Analyse von Mobilitätsmöglichkeiten für die TeilnehmerInnen innerhalb des Landes, in ein neues Land oder zurück in das Heimatland zum Zweck der Ausbildung bzw. Arbeitsaufnahme. ▪ Tägliche Zusammenarbeit mit allen Zonen und Mitarbeitern von LIGHTHOUSE

PHILOSOPHIE UND PRINZIPIEN

Arbeits- und Ausbildungsmangel wird in Europa im Lauf des nächsten Jahrzehnts ein wachsendes Phänomen sein und einerseits die Aussichten auf wirtschaftliches Wachstum einschränken, andererseits für steigende Arbeitslosenquoten verantwortlich sein. Unter diesen Umständen ist die Steigerung des Erfolges von MigrantInnen am Arbeitsmarkt ein zentrales Thema. Dieses Potential muss effizient genutzt werden, um das europäische Wirtschaftswachstum abzusichern. Unter diesen Rahmenbedingungen sind die Bereitstellung von organisiertem Lebenslangem Lernen und die Förderung der Beschäftigungsfähigkeit von

wachsender Wichtigkeit in allen Mitgliedsstaaten der EU. Viele europäische Länder besitzen Projekte, die verschiedene Lernangebote und auch Lernprogramme für einzelne Lernende, Mechanismen zur Bewertung vorhandener Kenntnisse und Berufsberatung beinhalten und frei zur Verfügung stehen. Trotzdem ist eine maßgeschneiderte und interaktive Lösung für Orientierung u. Berufsberatung für die Zielgruppe der MigrantInnen, die auch eine Bewertung und Anerkennung ihrer Fähigkeiten und Kompetenzen beinhaltet und zur Integration im europäischen Arbeitsmarkt beiträgt, nach wie vor nicht vorhanden.

LIGHTHOUSE etabliert ein innovatives Modell und Tools zur Unterstützung von Lebenslangem Lernen und Karrieremöglichkeiten für MigrantInnen durch individuelle Beratung und Anerkennung vorhandener Kenntnisse, um Fertigkeiten, Beschäftigungsfähigkeit und Mobilität zu verbessern. Das LIGHTHOUSE-Modell bietet allgemeine und integrative Lösungen für nationale Herausforderungen mit europäischer Dimension, die sich bei der Bedarfsanalyse zu Beginn ergeben. Der Zuschnitt auf die Bedürfnisse von MigrantInnen kann weiterentwickelt und in andere pädagogische Bereiche transferiert bzw. an andere Zielgruppen angepasst werden.

LIGHTHOUSE folgt den angeführten Prinzipien:

- **Integrität** – im Sinne der Bewahrung des Respekts für die Lebensgeschichte eines jeden Individuums.
- **Einheit** – im Sinne der Einzigartigkeit eines jeden LIGHTHOUSE-Verfahrens, das auf das Individuum maßgeschneidert ist.
- **Objektivität** – im Sinne der Transparenz des Projekts.
- **Konsistenz** – im Sinne des Schaffens von konkreten, konsistenten und wiederholbaren Resultaten, ungeachtet des involvierten Individuums.
- **Kohärenz** – im Sinne des zielstrebigen Verfolgens dieser Resultate entsprechend den Erwartungen und dem persönlichen Bildungsplan.
- **Verständlichkeit** - im Sinne, dass es für alle Steakholder leicht verständlich ist.
- **Transparenz** – im Sinne der freien Verfügbarkeit aller Informationen für die MigrantInnen.

RESSOURCEN

Zusätzlich zu den angeführten personellen Ressourcen sind für die Umsetzung des LIGHTHOUSE-Modells u.a. die folgenden Ressourcen zu berücksichtigen:

- **Standort und Ausstattung** – Im Hinblick auf das Ziel und die Vielfalt der LIGHTHOUSE-Angebote sind eine Reihe von strukturellen Bedingungen zu erfüllen. Die geographische Einheit des Standortes soll die Verbindung der vier Zonen ermöglichen und die

Sichtbarkeit des LIGHTHOUSE-Projekts erhöhen. Der LIGHTHOUSE-Standort soll mit den öffentlichen Verkehrsmitteln einfach zu erreichen sein. Eine für den Betrieb notwendige Mindestausstattung und zusätzliche Ressourcen müssen vorhanden sein (z.B. Eingangsbereich mit Rezeption, Informationstafeln, Kursräume, Räume für Einzelcoaching, Sanitärräume, Fotowerkstatt, Mediathek, Begegnungslounge, Fitnessraum, verschiedene Materialien zur Unterstützung, Internetzugang und Computer, Getränkeautomaten, Informationsecken, etc.).

- **Finanzen** – Die Umsetzung eines LIGHTHOUSE-Projekts erfordert finanzielle Förderung, um den MigrantInnen kostenlose Angebote zu ermöglichen. Die Trägerinstitution sollte öffentliche Fördergelder beantragen und/oder das LIGHTHOUSE-Modell in bereits laufende Projekte integrieren.

STAKEHOLDER & KOMMUNIKATION

Die Bildung eines Netzwerkes aus Stakeholdern ist ein kritischer Punkt in der Umsetzung des LIGHTHOUSE-Modells. Es können verschiedene Arten von Netzwerken und strategischen Partnerschaften aufgebaut werden:

- **Institutionelle Partnerschaften:** Diese können als Vermittler von LIGHTHOUSE-Aktivitäten und Angeboten dienen (z.B. AMS, partnerschaftliche Schulungsanbieter, Institutionen für MigrantInnen).
- **Operative Partnerschaften:** Diese können einerseits das operative Geschäft (z.B. Raum, Ausstattung, logistische Unterstützung, Weiterverbreitung), andererseits die Karrierewege der MigrantInnen (z.B. durch das Angebot von Exkursionen, Unternehmenspräsentationen, Praktika, Ausbildungen, Einstellungsmöglichkeiten) unterstützen.

Idealerweise besteht eine Kombination dieser zwei Arten von Partnerschaften, wobei es wichtig ist, die verschiedenen Aktionsebenen der Partnerorganisationen entsprechend der Strategie und den Zielen von LIGHTHOUSE festzulegen und zu formalisieren.

Während der Anfangsphase der Umsetzung von LIGHTHOUSE ist es wichtig, Knowhow, bewährte Methoden und Erfahrungen aus der täglichen Arbeit mit MigrantInnen auszutauschen. Zu diesem Zweck wird die Organisation von regelmäßigen Meetings und Arbeitsgruppen mit den Mitarbeitern der verschiedenen Partner empfohlen. Die Häufigkeit dieser Meetings soll an die räumliche Entfernung und an die geplanten Ziele angepasst sein. In der Anfangsphase ist der Bedarf an solchen Meetings höher, weil im Rahmen der Umsetzung

eines neuen Projekts Probleme auftreten können. Danach ist es wichtig, die Kooperation zu etablieren und zu formalisieren.

Die Bewerbung und Weiterverbreitung von LIGHTHOUSE ist sehr wichtig und soll systematisch durchgeführt werden. Zwei Punkte sind zu beachten: die institutionelle Kommunikation und die Verbreitung um die Zielgruppe zu erreichen. In diesem Sinne soll die Bewerbung und Verbreitung ein aktiver Prozess sein, um sowohl alle relevanten Stakeholder, lokale und regionale Medien als auch MigrantInnen zu erreichen.

Der Kommunikationsplan muss die Besonderheiten der Zielgruppen berücksichtigen und Werbeaktionen müssen individuell angepasst und durchgeführt werden.

QUALITÄTSSICHERUNG

Die Qualitätssicherung ist ein systematischer Ansatz zur Bewertung, Überwachung und Verbesserung der Servicequalität auf einer kontinuierlichen Basis. Es schafft Vertrauen, verbessert die Kommunikation und erlaubt ein klares Verständnis der Bedürfnisse und Erwartungen von MitarbeiterInnen und TeilnehmerInnen. Die Qualitätssicherung eines LIGHTHOUSE-Projekts charakterisiert sich durch folgende Eigenschaften:

- Sie ist auf die Bedürfnisse der Zielgruppe ausgerichtet.
- Der Fokus liegt auf dem LIGHTHOUSE-Ansatz.
- Sie legt Mindeststandards fest, um ein hohes Qualitätsniveau sicherzustellen.
- Sie sammelt und verarbeitet Daten, um die Umsetzung von LIGHTHOUSE zu analysieren.

Die Verantwortung für Qualitätssicherung liegt bei allen Institutionen, die LIGHTHOUSE durchführen, und deren Mitarbeitern. Dadurch wird garantiert, dass Qualitätsrichtlinien in die Praxis umgesetzt werden. Dieses System verlangt aber, dass alle Mitarbeiter das Konzept der Qualitätssicherung beherrschen und in ihrer täglichen Arbeit praktizieren. Der Verantwortung der LIGHTHOUSE-Mitarbeiter obliegt:

- Die aktive Teamarbeit und Teilnahme am Supervisionsprozess
- Die Reflektion der eigenen Arbeit
- Das Festhalten an den standardisierten LIGHTHOUSE-Durchführungsrichtlinien
- Das Führen von genauen Mitschriften
- Das Befolgen der LIGHTHOUSE-Richtlinien

Praktische Hilfsmittel der Qualitätssicherung sind beispielsweise:

- Die Erhebung und Analyse verschiedener Daten wie Vermittlungsquote am Arbeitsmarkt innerhalb eines bestimmten Zeitraums und Drop-out Quote
- Die Erhebung der TeilnehmerInnen-Zufriedenheit durch einen Fragebogen
- Das Führen eines Protokollbuches mit positivem und negativem Feedback
- Die Durchführung von internen TeilnehmerInnen-Befragungen
- Eine gut sichtbare und offen zugängliche „feedback.box“ zur anonymen Feedbackerhebung
- Regelmäßige Analyse des Feedbacks durch die Mitarbeiter der Qualitätssicherung
- Behandlung und Analyse des Feedbacks in Teammeetings und Arbeitsgruppen
- Ausarbeitung von Maßnahmen zur Verbesserung

LIGHTHOUSE

**UNTERSTÜTZUNG FÜR LEBENSLANGES LERNEN UND KARRIEREMÖGLICHKEITEN
FÜR MIGRANT/INNEN DURCH INDIVIDUELLE BERATUNG UND ANERKENNUNG
VON VORHANDENEN KENNTNISSEN, UM FÄHIGKEITEN,
BESCHÄFTIGUNGSMÖGLICHKEITEN UND MOBILITÄT ZU ERWEITERN**

www.lighthouse-project.eu

© 2016



Erasmus+

Dieses Projekt (Nr. 2014-1-ES01-KA204-004980) 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.

