COMPETENCES +

IO1 UNTERSUCHUNGSBERICHT

Studie unter Arbeitgebern über geforderte Kompetenzen für Teilnehmer an Mobilitätsprojekten

Kofinanziert aus dem Erasmus+-Programm der Europäischen Union

Competences+ - 2017-1-FR01-KA204-037278

KONTEXT DER STUDIE

Eine Vielzahl aktueller europäischer Studien hat hervorgehoben, dass die Arbeitnehmer im aktuellen wirtschaftlichen Kontext über eine Reihe von Kompetenzen für Arbeitgeber verfügen. Die Ergebnisse haben gezeigt, dass unternehmerische, technische und sektorale Fähigkeiten ein geringes Maß an Übertragbarkeit aufweisen, während allgemeine persönliche und berufliche Fähigkeiten ein hohes Maß an Übertragbarkeit zwischen Sektoren und Berufen aufweisen und somit die Beschäftigungsfähigkeit fördern. Diese Studien zeigen auch, dass es einen Zusammenhang zwischen der Übertragbarkeit von Qualifikationen und der Sicherung von Arbeitsplätzen gibt.... und dass Menschen mit einer Vielzahl von Qualifikationen in einer Zeit der wirtschaftlichen Rezession weniger dem Risiko der Langzeitarbeitslosigkeit ausgesetzt waren.

Weitere Beiträge bestätigen diese Ergebnisse und zeigen, wie sich die Rekrutierungsmethoden in den letzten Jahren durch die Anpassung an die Bedürfnisse des Marktes entwickelt haben: "Soft Skills", die sich an menschlichen Interaktionen orientieren und emotionale Intelligenz erfordern, werden im Auswahlverfahren zunehmend geschätzt, während solche, die sich auf theoretische, technische Kenntnisse, Diplome wie "Hard Skills" beziehen, nicht mehr die alleinige Grundlage für die Rekrutierung sind.
Unter den zahlreichen Möglichkeiten zur Entwicklung transversaler Kompetenzen hat sich gezeigt, dass transnationale Mobilitätsprogramme einen einzigartigen und privilegierten Kontext für das Wachstum dieser Kompetenzen darstellen.
Der Mehrwert einer transnationalen arbeitsbasierten Mobilitätserfahrung bei der Entwicklung der Kompetenzen eines Individuums wird zunehmend von den Arbeitgebern anerkannt, die eine arbeitsbasierte Lernerfahrung als einen wesentlichen Vorteil in der Bewerbung eines Bewerbers sehen.

Die berufliche Anerkennung übertragbarer Kompetenzen aus Mobilitätsphasen ist damit auch auf dem Arbeitsmarkt ein Thema geworden: Stellenangebote, die diese Fähigkeiten zunehmend erfordern und die eine "Praktikumserfahrung im Ausland wäre ein Plus" beinhalten, werden immer häufiger angenommen.
Der formale Zusammenhang zwischen den Auslandserfahrungen, der Entwicklung von Kompetenzen und der daraus resultierenden Steigerung der Beschäftigungsfähigkeit ist jedoch noch nicht vollständig untersucht. Ebenso bleibt die Mehrheit der Bewerber unsicher, wie sie den Arbeitgebern die Kompetenzen, die sie in ihrer Auslandszeit entwickelt haben, am besten vermitteln können. Stellen beispielsweise soziale, interkulturelle, transversale Kompetenzen, die während der Mobilitätsphasen erworben werden, echte Kriterien für die Bewertung im Rahmen eines Einstellungsverfahrens dar, ebenso wie Kenntnisse in einer Fremdsprache? Wie werden sie angesprochen? Wie gelingt es Personalvermittlern, die Übertragbarkeit von im Ausland erworbenen Kompetenzen in einem bestimmten beruflichen Kontext zu verbinden? Wie können Kandidaten dazu beitragen, diesen Prozess für potenzielle Arbeitgeber transparenter zu machen? Ziel dieses Untersuchungsberichts ist es, mehr über die Kompetenzen zu erfahren, die von den Arbeitgebern gewünscht und erwartet werden, um die drei anderen Hauptergebnisse des Projekts Compétences+ besser anzupassen. Der innovative Aspekt dieser Studie besteht darin, dass sie sich auf ein breites Spektrum von Sektoren konzentriert hat, um sich auf die Schlüsselkompetenzen zu konzentrieren, die von Menschen erwartet werden, die kürzlich von einem arbeitsbasierten Mobilitätsprojekt zurückgekehrt sind.
Wir möchten mehr darüber erfahren, was Arbeitgeber von den Teilnehmern an ein Mobilitätsprojekt erwarten und welche Kompetenzen als die wichtigsten erachtet werden. Dies wird es den Partnern und den wichtigsten Interessengruppen ermöglichen, ihre Teilnehmer maßgeschneidert zu unterstützen, um die Erwartungen des Arbeitsmarktes besser zu erfüllen. Die Arbeitgeber werden auch Ratschläge geben, wie die während eines Mobilitätsprojekts erworbenen Kompetenzen am besten bewertet und gefördert werden können, damit die Partner auf ihren Vorschlägen zur Erstellung der Trainings und Anwendungen aufbauen und innovative Wege zur Förderung dieser Kompetenzen für die Teilnehmer entwickeln können.

METHODISCHER RAHMEN DER UMFRAGE

1. THEORETISCHE REFERENZEN DER UMFRAGE

Fertigkeiten können definiert werden als "die Fähigkeit, Wissen anzuwenden und Know-how zur Erfüllung von Aufgaben und zur Problemlösung zu nutzen". Fertigkeiten werden häufig in Hard Skills (Technische Kompetenzen), Soft Skills (Begabungen & Persönliche Qualitäten) und Interkulturelle Fertigkeiten klassifiziert.

Kompetenzen können definiert werden als "die Fähigkeit, Wissen, Fertigkeiten und persönliche, soziale und/oder methodische Fähigkeiten in Arbeits- oder Studiensituationen sowie in der beruflichen und persönlichen Entwicklung zu nutzen". Es sei darauf hingewiesen, dass sich Kompetenz nicht auf kognitive Elemente beschränkt (unter Verwendung von Theorie, Konzepten oder stillschweigendem Wissen), sondern auch funktionale Aspekte (einschließlich technischer Fähigkeiten) sowie zwischenmenschliche Attribute (z.B. soziale oder organisatorische Fähigkeiten) und ethische Werte umfasst. Der Begriff der Kompetenz bleibt jedoch ein "unscharfes" Konzept, und es gibt so viele Definitionen wie Experten, die sich für diesen Begriff interessiert haben.

Zum Beispiel, so Philippe PERRENOUD, "Kompetenz ist die Fähigkeit, in einer Gruppe von Situationen, die wir meistern können, effektiv zu handeln, weil wir sowohl über das notwendige Wissen als auch über die Fähigkeit verfügen, es sinnvoll und rechtzeitig zu mobilisieren, um echte Probleme zu identifizieren oder zu lösen".

Jacques TARDIF erklärt: "Kompetenz ist ein komplexes Know-how, das auf der effektiven Mobilisierung und Kombination einer Vielzahl von internen und externen Ressourcen innerhalb einer Gruppe von Situationen basiert." Auf der anderen Seite erklärt

Guy LE BOTERF: "Kompetenz liegt nicht in den zu mobilisierenden Ressourcen (Wissen, Kapazitäten usw.), sondern in der Mobilisierung dieser Ressourcen. Die Kompetenz liegt darin zu wissen, wie man diese Ressourcen mobilisiert."

Allerdings ergeben sich aus diesen Definitionen gemeinsame Merkmale. Eine Kompetenz basiert auf der Mobilisierung, der Integration, der Vernetzung einer Vielzahl von Ressourcen: interne Ressourcen, die für den Einzelnen spezifisch sind, sein Wissen, seine Fähigkeiten, seine Fertigkeiten, aber auch externe Ressourcen, die in der Umgebung mobilisiert werden können (andere Personen, Dokumente, Computerwerkzeuge, etc.). Diese Mobilisierung von Ressourcen erfolgt in einer bestimmten Situation, für eine bestimmte Aktion wird notwendigerweise auf die Kompetenz verwiesen; sie wird jedoch in einer Vielzahl von Situationen durch einen Anpassungsprozess und nicht nur durch die Reproduktion von Mechanismen ausgeübt. Situationen, mit denen Einzelpersonen konfrontiert werden, können sich auf den beruflichen, persönlichen Alltag, den sozialen oder Bildungskontext beziehen. Eine mögliche Gesamtdefinition könnte sein: (Blinc). "Kompetenz ist die Fähigkeit einer Person, Wissen, Fähigkeiten und Einstellungen in einem bestimmten Kontext und in einer bestimmten Qualität - Kopf, Herz und Hand - anzuwenden"

Grundfertigkeiten werden definiert als "Die Fähigkeiten, die erforderlich sind, um in der heutigen Gesellschaft zu leben, wie Hören, Sprechen, Lesen, Schreiben und Mathematik" und sind das Ergebnis der Assimilation von Wissen durch Lernen."

Schlüsselqualifikationen/Schlüsselkompetenzen werden hier definiert als eine Kombination von Wissen, Fähigkeiten und Einstellungen, die dem Kontext angemessen sind. Sie sind die Summe der Fähigkeiten (Grund- und neue Grundfertigkeiten), die für das Leben in der modernen Wissensgesellschaft erforderlich sind. Schlüsselkompetenzen sind diejenigen, die jeder Einzelne für die persönliche Entfaltung und Entwicklung, aktive Bürgerschaft, soziale Eingliederung und Beschäftigung benötigt.

COMPETENCES +

Im Projekt Compétences+ werden wir unsere Arbeit auf die Europäischen Empfehlungen (2006) stützen, in denen die folgenden acht Kompetenzen festgelegt sind:

1. Muttersprachliche Kompetenz
2. Fremdsprachliche Kompetenz
3. Mathematische und naturwissenschaftlich-technische Kompetenz
4. Computerkompetenz
5. Lernkompetenz
6. Soziale Kompetenz und Bürgerkompetenz
7. Eigeninitiative und unternehmerische Kompetenz
8. Kulturbewusstsein und kulturelle Ausdrucksfähigkeit

Die Nationale Agentur für die Verbesserung der Arbeitsbedingungen (NAALC, National Agency for the Improvement of Working Conditions) definiert vier Arten von Fähigkeiten, die in einer beruflichen Tätigkeit eingesetzt werden:

I. Technische Fähigkeiten,
II. Organisatorische Fähigkeiten,
III. Relationale / persönliche Fähigkeiten,
IV. Anpassung der Fähigkeiten.

Übertragbare Fähigkeiten sind Fähigkeiten, die in einer Vielzahl von Arbeitssituationen mobilisiert werden können. Das bedeutet nicht, dass sie alle in allen beruflichen Situationen gleichzeitig mobilisiert werden. Es gibt sie in fünf Dimensionen: Organisatorische Dimension; Dimension der Anpassungsfähigkeit und Autonomie; Dimension der Geselligkeit/Umgänglichkeit; Dimension der Kommunikation; Dimension der Initiative und Beteiligung.

Der Begriff der Übertragbarkeit ist äußerst wichtig: In welchen Situationen werden dieselben Fähigkeiten eingesetzt? Jede Situation, jedes Feld: sozial, beruflich, persönlich; Jede berufliche Situation - Arbeit in allen Bereichen - und Arbeitssuche.

Im Europass-Lebenslauf & Europass-Fähigkeitenpass werden Sprachkenntnisse, Kommunikationsfähigkeiten, Organisations-/Managementfähigkeiten, berufsbezogene Fähigkeiten, digitale Fähigkeiten, andere Fähigkeiten (Führerschein....) ausgewiesen.

2. ORGANISATION DER STUDIE

Die Umfrage fand zwischen März und Juni 2018 statt, und ein erster Entwurf wurde zunächst von ADICE & European Placement Network vorgeschlagen und dann mit den anderen Partnern des Projekts ASPEm & Blinc diskutiert.

Um die potenziellen Schwierigkeiten der Befragten zu verringern, die spezifischen Kriterien, die der internationalen Erfahrung einen Mehrwert verleihen, klar zu formulieren und ihnen zu ermöglichen, andere relevante Ratschläge aus ihrer Erfahrung hinzuzufügen, sah der ursprüngliche Vorschlag geschlossene Fragen (ja / nein) vor, die mit offenen Fragen unterbrochen wurden, damit die Teilnehmer ihre Antworten entwickeln können. Diese offenen Fragen ermöglichten einen regen Austausch mit den Befragten über ihre tägliche Praxis und ihr Leben am Arbeitsplatz.

Um die Vergleichbarkeit der Ergebnisse zu gewährleisten, wurden auch gemeinsame Leitlinien für die Durchführung der Umfrage festgelegt. Die überarbeitete Version des Fragebogens wurde dann von EPN mit Interviews mit 5 britischen Unternehmen getestet. Die Feinabstimmung der Bearbeitung und Präsentation des Fragebogens folgte als Ergebnis des Feedbacks aus diesen Interviews. Die endgültige Version des Fragebogens wurde dann Anfang März 2018 an die Partner verteilt.

Der Prozess der Fragebogengestaltung war bereichernd, insbesondere wegen der Multikulturalität des am Projekt beteiligten Teams, aber auch wegen der unterschiedlichen praktischen Erfahrungen der einzelnen Partner. Wir waren jedoch mit der Notwendigkeit konfrontiert, die ersten Punkte zu harmonisieren, um die kulturellen Besonderheiten aller Länder in Bezug auf die Einstellung und/oder die verwendeten Konzepte zu berücksichtigen.

3. ANALYSE DER ERGEBNISSE

Zwischen März 2015 und Juni 2018 wurden insgesamt 97 Fragebögen ausgefüllt, zwischen Juni und August 2018 wurden die Ergebnisse erfasst und analysiert. Insgesamt wurden 26 in Italienn, 25 in Deutschland und Großbritannien und 21 in Frankreich ausgefüllt.
Um die am besten geeigneten Methoden für die Eingabe der Ergebnisse und die vergleichende Analyse der Daten zu bestimmen, haben wir zwei Excel-Datenbanken erstellt: Die erste sollte die Daten aus den Ergebnissen in jedem Land erfassen; die zweite sollte die Daten übertragen, dynamische Kreuzungen durchführen und die statistische und qualitative Analyse formalisieren, die auf den folgenden Seiten vorgestellt wird.

Die Partner kontaktierten zunächst potenzielle Unternehmen per Telefon oder E-Mail über das Projekt. Die für die Kontaktaufnahme verantwortlichen Mitarbeiter wurden von den Mitgliedern des Projekts “Compétences+“ innerhalb der Partnerorganisationen geschult. Die genaue Anzahl der beteiligten Mitarbeiter variierte je nach Land und geografischer Lage der Unternehmen. An der Studie nahmen insgesamt 14 Mitarbeiter teil: 2 für ADICE (FR) und die Region Como (IT); 2 für die Region Göttingen (DE) und 5 für Manchester & Bristol (UK).

- 66% der Frargebögen wurden online ausgefüllt oder per E-Mail zurückgesandt.
- 34% der Umfragen wurden durch Interviews, via Skype, FaceTime, Zoom oder persönlich durchgeführt. Die Dauer der Interviews war variabel, von 20 Minuten bis maximal 2 Stunden. Einige Menschen hatten mehr Zeit, ihre Antworten zu entwickeln, auch wenn Mobilität kein kontextbezogenes Element ihrer Arbeit war. Ebenso interessierten sich andere mehr für die vorgeschlagenen Themen, weil sie selbst an einer transnationalen Mobilität teilgenommen hatten.

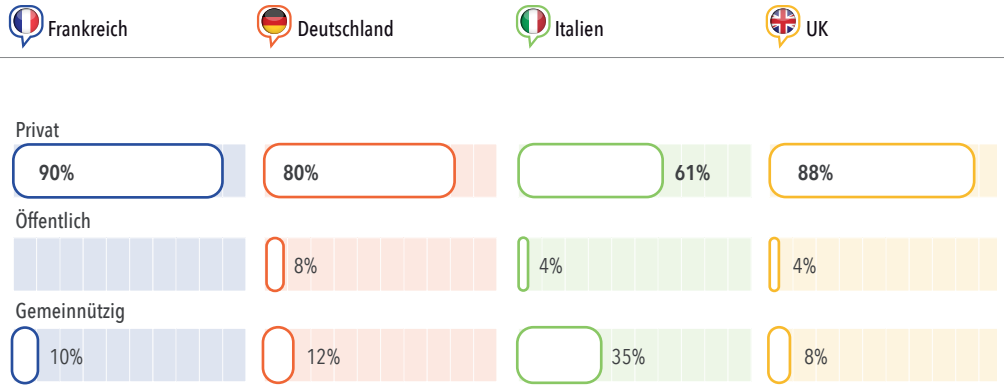
ANALYSE DER ERGEBNISSE

Abschnitt 1
Über die Arbeitgeber in der Stichprobe

1.1 UNTERNEHMENSSTATUS

Eine Mehrheit der Privatunternehmen.

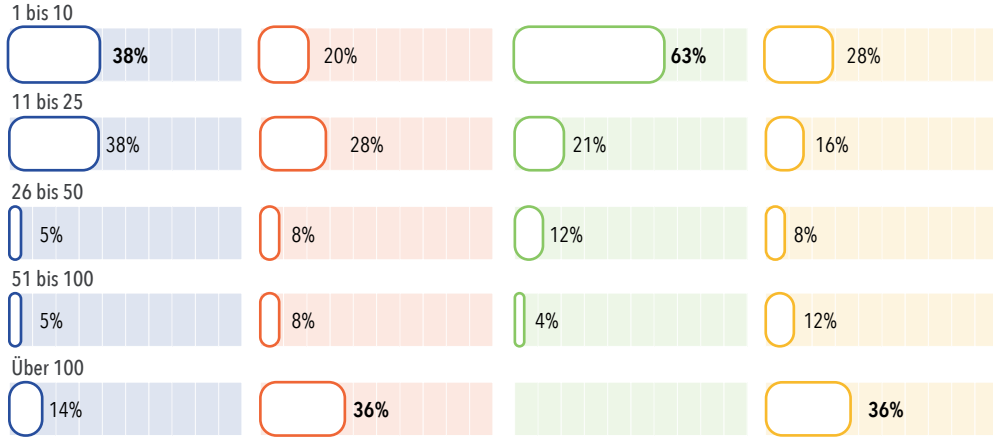
90% der von ADICE in Frankreich befragten Unternehmen stammten aus dem Privatsektor und 10% aus gemeinnützigen Organisationen. Die Blinc eG befragte 25 deutsche Unternehmen, davon 80% aus der Privatwirtschaft, 12% Non-Profit und 8% aus dem öffentlichen Sektor. Die befragten Unternehmen von ASPEm sind in 61% private, 35% gemeinnützige und 4% öffentliche Unternehmen unterteilt. Die gefundenen Informationen unterscheiden sich von den regionalen Daten (Lombardei), in denen die privaten Unternehmen am häufigsten vertreten sind, während die gemeinnützigen Organisationen unter 3% liegen. Denn die Lombardei ist die Region mit der größten Präsenz privater Unternehmen in Italienn. EPN befragte 25 britische Unternehmen, von denen 88% aus dem Privatsektor stammten.



1.2 UNTERNEHMENSMITARBEITE

Mehrheit der kleinen Unternehmen.

6% der französischen Unternehmen hatten weniger als 25 Mitarbeiter, 10% mit 26 bis 100 Mitarbeitern und 14% mit über 100 Mitarbeitern. In der Italienischen Stichprobe hatten 84% der Unternehmen weniger als 25 Mitarbeiter. In Deutschland und dem Vereinigten Königreich umfasste die Stichprobe einen größeren Anteil von Unternehmen mit über 100 Beschäftigten (36%). Dies wird zweifellos einen Einfluss auf die Antworten und die Prioritäten in den Antworten der Umfrage haben.



1.3 UNTERNEHMENSBEREICH

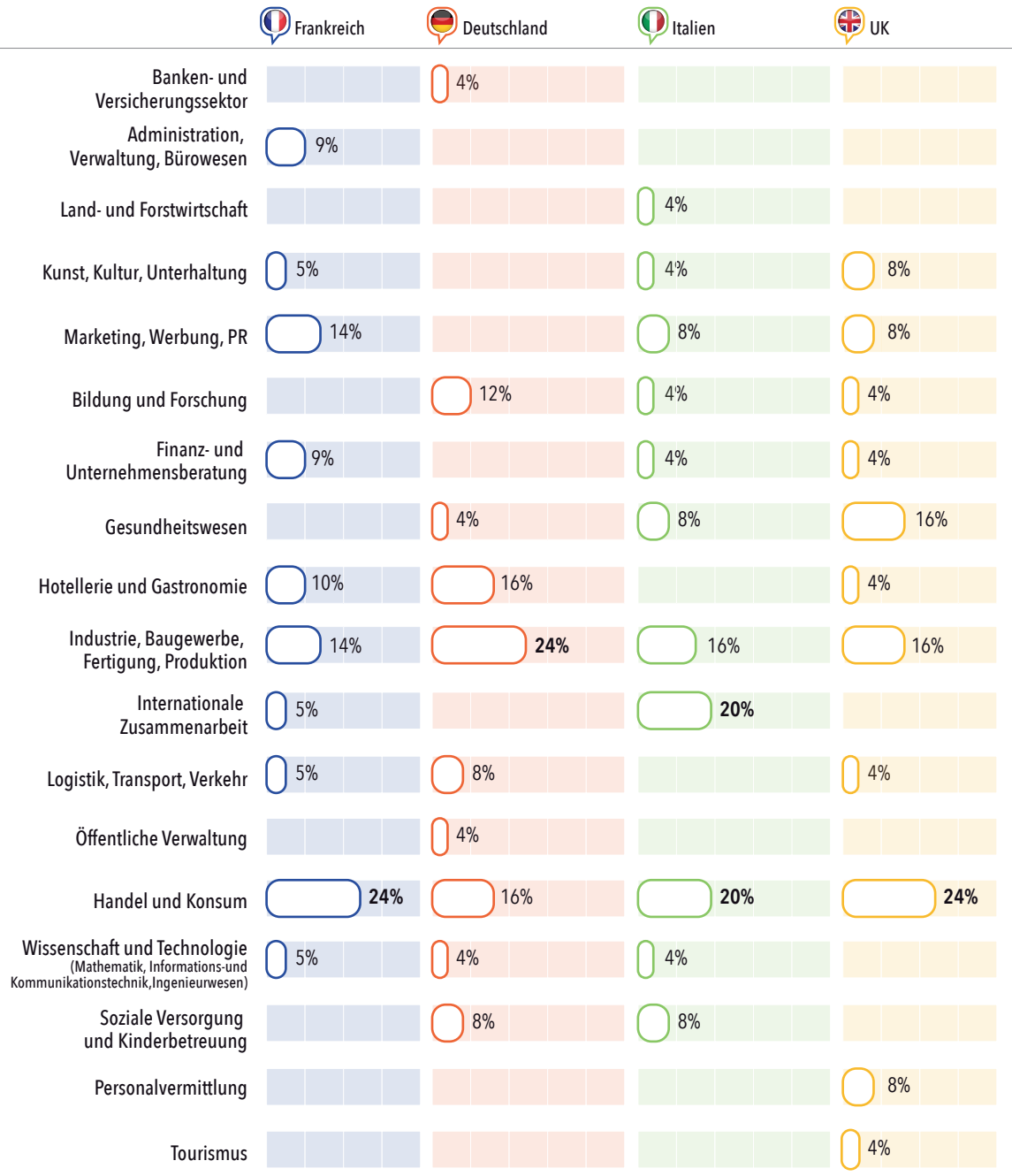
Der Einzelhandel war der am stärksten vertretene Sektor in den vier Ländern.

Die französischen Unternehmen stammen aus verschiedenen Tätigkeitsbereichen (siehe Grafik unten) 5 sind auf den Einzelhandel spezialisiert (24%), 3 auf Kommunikation, 3 auf Industrie, Baugewerbe und verarbeitendes Gewerbe (jeweils 14%).

In der Italiennischen Stichprobe sind die wichtigsten identifizierten Sektoren der Einzelhandel mit 19% und die internationale Zusammenarbeit mit dem gleichen Prozentsatz. Industrie, Tiefbau, Baugewerbe und verarbeitendes Gewerbe folgen mit 15%, dann wurden Unternehmen aus den Bereichen Gesundheitswesen, Kunst, Kommunikation und Marketing, Wissenschaft und Technologie, Landwirtschaft, Mode, soziale Behinderung und Bildungsunterstützung, Sozialarbeit und Kinderbetreuung befragt. Diese liegen alle in einem Bereich zwischen 4% und 8%.

In Deutschland stammten die Unternehmen aus verschiedenen Berufsgruppen, wobei fast ein Viertel (24%) aus den Bereichen Industrie, Tiefbau, Bau und Verarbeitendes Gewerbe, 16% aus dem Gastgewerbe und der Gastronomie sowie aus dem Einzelhandel und 12% aus dem Bildungs- und Forschungssektor. Weitere vertretene Sektoren waren Banken und Versicherungen, Gesundheitswesen, Logistik, öffentliche Verwaltung, Naturwissenschaften und Technik (Mathematik, IKT, Technik) sowie Sozialarbeit und Kinderbetreuung - alle mit 8% oder weniger vertreten.

Im Vereinigten Königreich stammten die Unternehmen aus einer Vielzahl von Berufsgruppen, 24% aus dem Einzelhandel, 16% aus dem Gesundheitswesen und dem verarbeitenden Gewerbe.



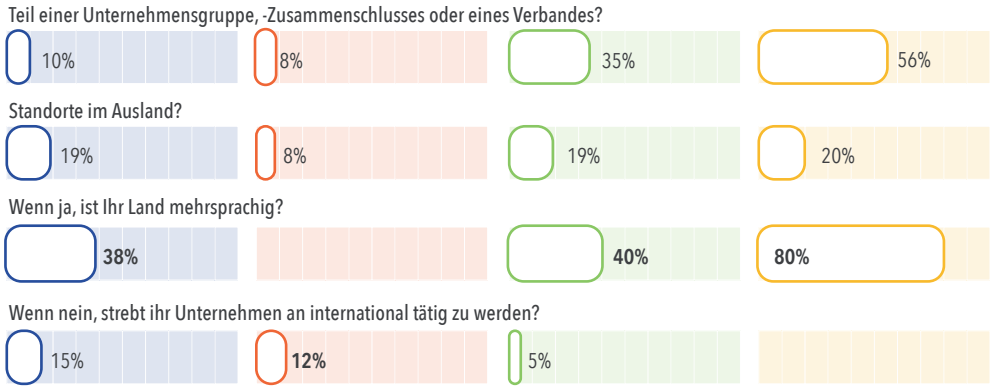
Frankreich Deutschland Italien UK

1.4 FIRMENDETAILS

Ein geringer Prozentsatz von Unternehmen, die sich im Ausland entwickeln wollen.

Im Vereinigten Königreich und in Italienn gehörten 56% bzw. 35% der Unternehmen zu einer Gruppe, während in Frankreich und Deutschland weniger als 10% der Unternehmen einer Gruppe angehörten. Weniger als 20% der Unternehmen in allen 4 Ländern hatten Niederlassungen in anderen Ländern und nur in Großbritannien sahen sich diese Unternehmen als mehrsprachig an.

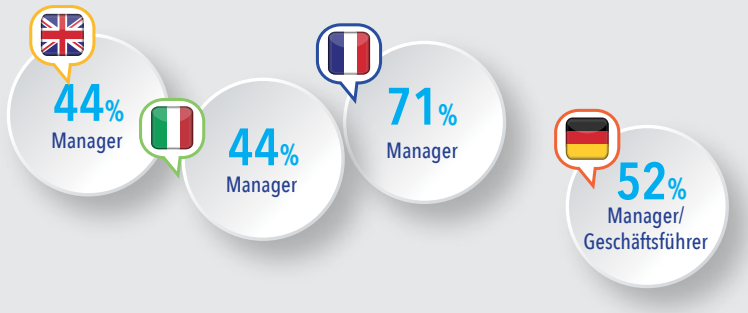
Ein überraschend niedriger Prozentsatz der Unternehmen, die sich im Ausland entwickeln wollten, lässt sich vielleicht durch den hohen Anteil kleiner Unternehmen in der Stichprobe erklären. So waren beispielsweise in Deutschland nur 2 der befragten Unternehmen (8%) Teil einer Gruppe und auch nur 2 hatten Büros im Ausland. Keiner von ihnen sah sich selbst als mehrsprachiges Unternehmen. Dies zeigt, dass die befragte Stichprobe von Organisationen hauptsächlich in ihrem eigenen Land tätig war. Darüber hinaus gaben nur 3 Unternehmen (12%) an, dass sie sich in Zruunft im Ausland entwickeln wollen.

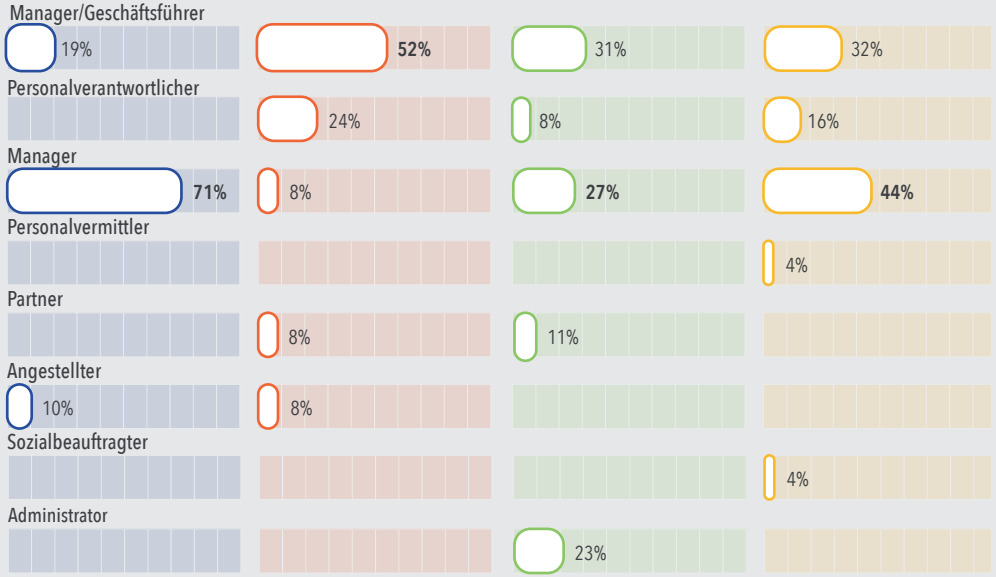


Abschnitt 2
Über die Befragungsteilnehmenden

2.1 AKTUELLE POSITION

Die Mehrheit der Unternehmen wurde durch den Geschäftsführer, einen Manager oder Personalmanager vertreten.

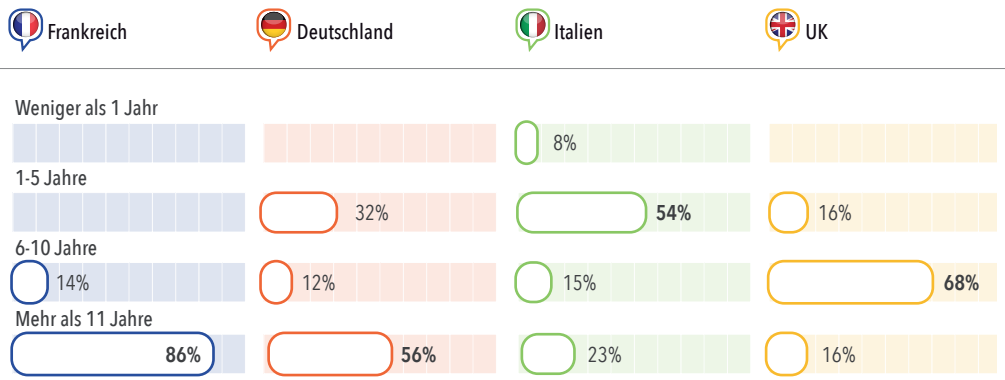




2.2 UNTERNEHMENSZUGEHÖRIGKEIT

Nur sehr wenige Befragte waren weniger als ein Jahr im Unternehmen.

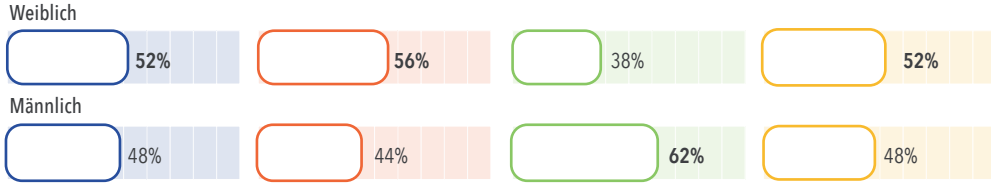
In Italienn war die Mehrheit seit 1 bis 5 Jahren im Unternehmen, in Großbritannien seit 6 bis 10 Jahren im Unternehmen, während in Frankreich und Deutschland die meisten seit mehr als 11 Jahren im Unternehmen sind.



2.3 GESCHLECHT

Ziemlich gleichmäßige Aufteilung zwischen Männern und Frauen.

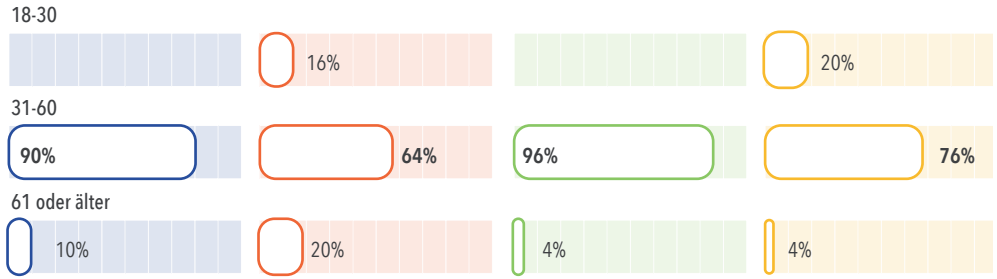
In Frankreich und Großbritannien waren die Befragten fast zu gleichen Teilen zwischen Frauen und Männern aufgeteilt. In Deutschland beantworteten mehr Frauen den Fragebogen und in Italienn mehr Männer.



2.4 ALTER

In allen vier Ländern war die überwiegende Mehrheit derjenigen, die die Fragebögen ausgefüllt haben, zwischen 31 und 60 Jahre alt.

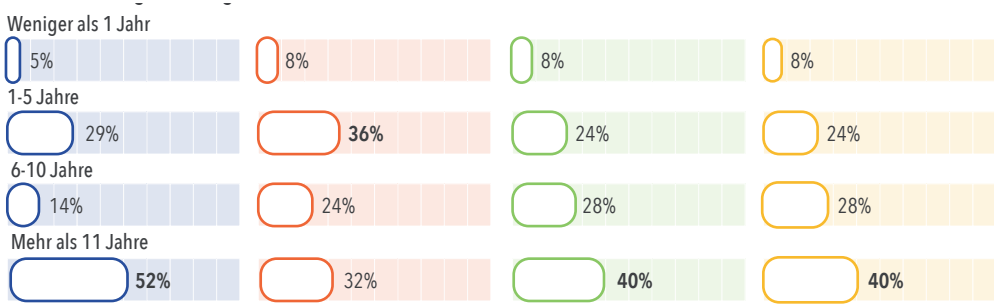
Nur in Italienn und Deutschland kam ein kleiner Teil der Befragten aus der Altersgruppe 18-30 Jahre.



2.5 REKRUTIERUNGSERFAHRUNG

Nur 7% der Befragten in den vier Ländern hatten weniger als eine einjährige Rekrutierungserfahrung.

Es gab in jedem Land einen reichen Erfahrungsschatz bei den Befragten, wobei 57% über mehr als 5 Jahre Erfahrung verfügen.



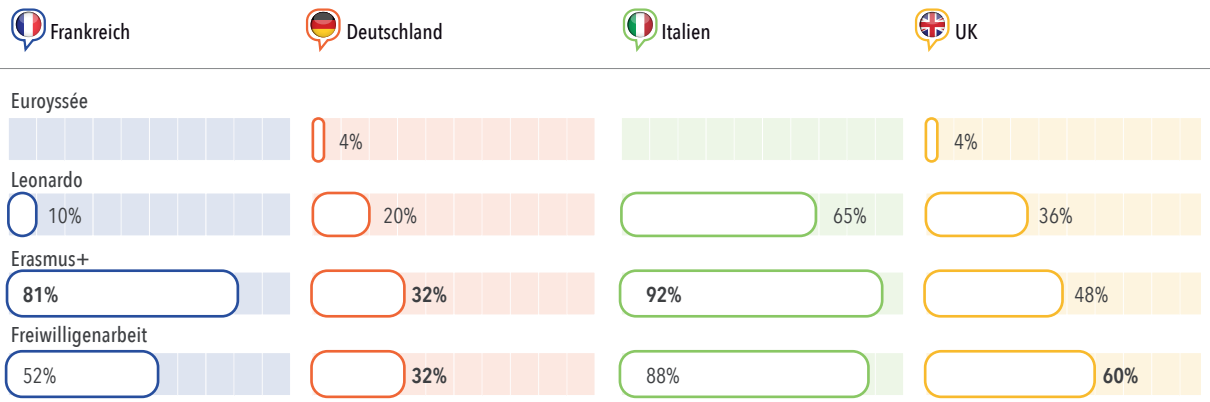
2.6 KENNTNISSE ÜBER INTERNATIONALE ARBEITSERFAHRUNGSPROGRAMME

Die Programme waren in den 4 Ländern nicht so bekannt wie erwartet.

Auf die Frage nach aktuellen internationalen Berufspraktika haben wir festgestellt, dass nicht jedes französische Unternehmen von den bestehenden Mobilitätsprogrammen weiß. Tatsächlich kannten 81% Erasmus+, 52% den Freiwilligendienst, nur 10% wussten von Leonardo und niemand hatte von Eurodyssée gehört. Angesichts der Tatsache, dass sie über die meisten, mehr als 11 Jahre Erfahrung verfügen, könnte man meinen, dass sie vielleicht mehrere Kandidaten mit unterschiedlichen internationalen Erfahrungen durch verschiedene Programme gesehen haben. Es kann sein, dass frühere Kandidaten die Personalvermittler nicht überzeugt oder ihre Aufmerksamkeit auf dieses Thema gelenkt haben.

Diese Interviews boten eine große Gelegenheit, die Aufmerksamkeit der Unternehmen auf die Programme und ihren Nutzen zu lenken. In Italienn war der Bekanntheitsgrad höher als in den anderen Ländern. 92% der Befragten kannten Erasmus+, 88% hatten von Freiwilligendiensten gehört und 65% von Leonardo. In Deutschland waren nur 32% mit dem Programm Erasmus+ und den Freiwilligendiensten vertraut, 20% mit Leonardo und nur 1 Person (4%) mit Eurodyssée. Dies ist nicht verwunderlich, wenn man bedenkt, dass fast keines der befragten Unternehmen international tätig ist und die meisten aus eher nicht-akademischen Bereichen stammen.

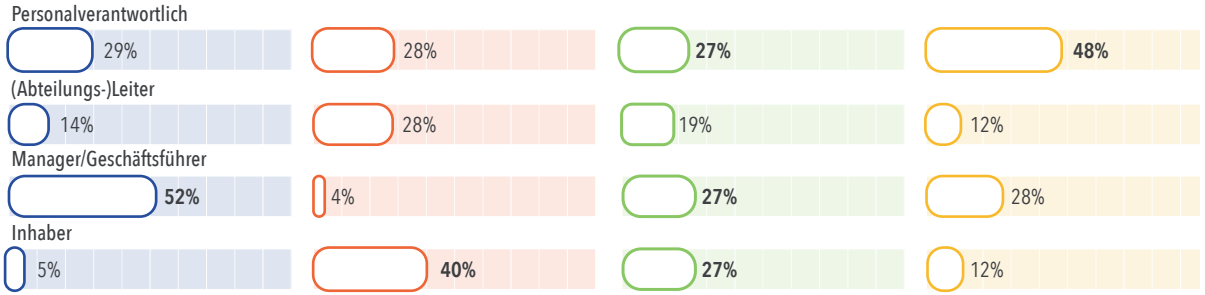
Diese internationalen Praktika sind schwer mit dem deutschen dualen Ausbildungssystem zu kombinieren und daher im Hochschulbereich eher bekannt. Im Vereinigten Königreich war es enttäuschend festzustellen, dass nur 48% der Unternehmen mit dem Erasmus+-Programm vertraut waren, was darauf hindeutet, dass Marketing- und Werbeinitiativen bei der Bewusstseinsbildung in britischen Unternehmen nicht sehr effektiv waren. 60% haben von freiwilligen Systemen gehört oder persönliche Erfahrungen damit gemacht. Das Programm Eurodyssée war in keinem der vier Länder bekannt.



Abschnitt 3
Rekrutierungsmanagement in den befragten Unternehmen

3.1 REKRUTIERUNGSMANAGEMENT IN DEN BEFRAGTEN UNTERNEHMEN

In Frankreich war der Manager die für die Rekrutierung verantwortliche Person (52%). 29% delegierten die Verantwortung an den Personalchef. In Deutschland scheint die Tatsache, dass in 72% der befragten Unternehmen die Rekrutierung neuer Mitarbeiter vom Eigentümer, vom Geschäftsführer oder von einem Manager und nicht von einem Personalverantwortlichen (28%) geleitet wird, mit den relativ kleinen Unternehmensgrößen vereinbar zu sein. Die Präsenz eines Personalverantwortlichens in Deutschland ist in der Regel auf mittlere und größere Unternehmen mit über 80 Mitarbeitern beschränkt. In den meisten italienischen Unternehmen wird die Rekrutierung von Managern, Eigentümern oder Personalverantwortlichen durchgeführt: alle diese drei Kategorien erreichten 27 %, was einer Gesamtzahl von 81 % entspricht. In den übrigen Unternehmen wird die Rekrutierung von Führungskräften (15%) oder vom Verwaltungspersonal (4%) durchgeführt. Im Vereinigten Königreich, da 44% der befragten Unternehmen weniger als 25 Mitarbeiter hatten, ist es nicht allzu verwunderlich, dass in 52% der Unternehmen die Rekrutierung vom Eigentümer, vom Geschäftsführer oder von einem Manager und nicht von einem Personalverantwortlichen geleitet wurde. Die Präsenz eines Personalmanagers im Vereinigten Königreich beschränkt sich in der Regel auf größere Unternehmen mit über 50 Mitarbeitern.

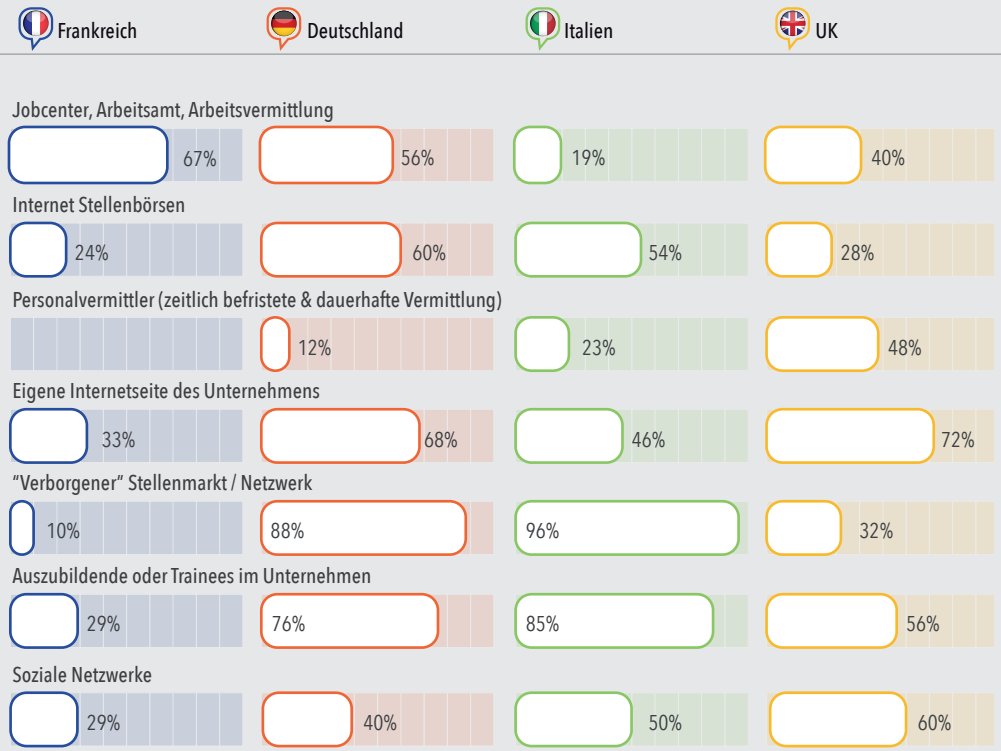


3.2 REKRUTIERUNGSMETHODEN

Unternehmen neigen dazu, ihre Rekrutierung online durchzuführen.

Die französischen Unternehmen der Stichprobe neigen dazu, sich auf Jobcenter oder ihre Internetseite zu verlassen, um die verfügbaren Stellen in ihren Unternehmen zu kommunizieren. In Italienn ist der "versteckte Arbeitsmarkt" die wichtigste Ressource für die 96% der befragten Personen. Das beliebteste Instrument unter anderem ist das Internet mit Internet-Jobbörsen bei 50%, soziale Netzwerke und Firmenwebsites bei jeweils 46%. Mittlerweile werden Personalvermittlungen und Arbeitsämter nur noch von 23% und 19% genutzt. Darüber hinaus stellen die 85% der Unternehmen ihre Auszubildenden ein.

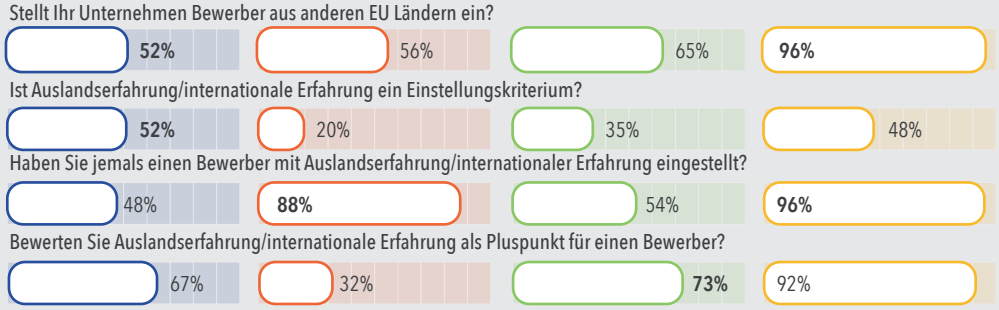
Die deutschen Unternehmen nutzen eine Vielzahl von Rekrutierungsmethoden, wobei die beliebtesten der "Hidden Job Market/Network" (88%) und die Rekrutierung von Auszubildenden (76%) sind, was auch angesichts der Unternehmensgröße nicht allzu überraschend ist. Dennoch nutzen viele Unternehmen Online-Maßnahmen zur Rekrutierung von Bewerbern. 68% nutzen die Website ihres Unternehmens, 60% Internet-Jobbörsen und 40% soziale Netzwerke, ihre eigene Firmen-Internetseite und soziale Netzwerke. Nur 56% der Unternehmen gaben an, dass sie das Jobcenter zur Ausschreibung von Stellenangeboten nutzen, was überraschend ist, da sie in Deutschland gesetzlich dazu verpflichtet sind. In Anbetracht der Kosten der Personalvermittler und der nachgewiesenen Tatsache, dass ihr Personalauswahlverfahren oft nicht unternehmensspezifisch genug und damit nicht valide und zuverlässig ist, ist es überhaupt nicht verwunderlich, dass nur 12% sie nutzen. Die britischen Unternehmen nutzen eine Vielzahl von Rekrutierungsmethoden, wobei die beliebteste ihre eigene Firmenwebsite und soziale Netzwerke ist. Es war etwas überraschend, dass Unternehmen diese beiden Methoden den traditionelleren Jobcentern und Personalagenturen vorzogen, aber wie in Deutschland könnte eine Zurückhaltung bei der Nutzung von Personalagenturen mit den damit verbundenen Kosten verbunden sein.



3.3 REKRUTIERUNGSKRITERIEN

Internationale Mobilitätserfahrung wird als Mehrwert angesehen.

In Bezug auf die Rekrutierungskriterien wird die internationale Erfahrung in Frankreich immer hoch geschätzt. Der Kandidat zeigt, dass er es wagt, aus der Komfortzone auszusteigen, dass er offen für andere Erfahrungen ist und dass er in einem anderen kulturellen Umfeld effektiv sein kann. In Italienn rekrutieren 65% der Befragten aus anderen EU-Ländern, und die 58% hatten mindestens einen Bewerber mit internationaler Erfahrung. Allerdings betrachteten nur 34% der Befragten internationale Erfahrung als Rekrutierungskriterium, die restlichen 73% betrachteten sie als einen wichtigen Mehrwert. Dies liegt vor allem an den Fremdsprachen-



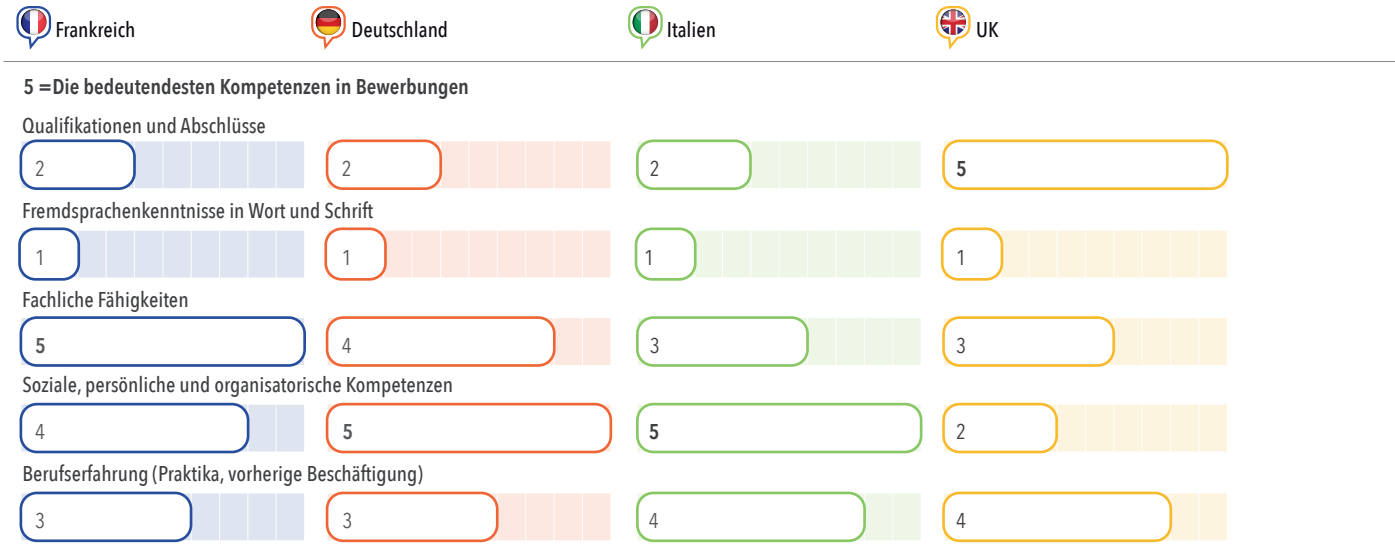
kenntnissen, Autonomie, Einfallsreichtum, Flexibilität, kulturelle Bereicherung, die sich aus einer solchen Erfahrung ergeben.

In Deutschland rekrutieren 56% der Unternehmen Mitarbeiter aus anderen EU-Unternehmen, aber nur 32% sind der Meinung, dass internationale Erfahrung einen Mehrwert in einer Bewerbung darstellt, obwohl nur 20% sie als Rekrutierungskriterium betrachten. 32% der Unternehmen sind der Meinung, dass die Arbeit im Ausland den Mitarbeitern einen größeren Erfahrungsschatz bietet und bei der Kommunikation mit ausländischen Kunden hilft.

Überraschenderweise stellen 96% der britischen Unternehmen Mitarbeiter aus anderen EU-Ländern ein und 92% waren der Meinung, dass internationale Erfahrung einen Mehrwert in einer Bewerbung darstellt, obwohl nur 48% sie als ein Rekrutierungskriterium ansehen. 31% der Unternehmen sind der Meinung, dass die Arbeit im Ausland den Mitarbeitern ein breiteres Spektrum an Erfahrungen bietet und bei der Entwicklung von Kommunikationsfähigkeiten mit nicht-englischsprachigen Lieferanten und Kunden hilfreich sein könnte.

3.4 RELATIVE BEDEUTUNG VON KOMPETENZEN FÜR BEWERBUNGEN

Soziale, persönliche und organisatorische Kompetenzen sind am wichtigsten.



Die nächsten drei Fragen beziehen sich auf die Kompetenzen, die die Unternehmen als die wichtigsten Kompetenzen für Bewerbungen und zur Bewältigung der Anforderungen des aktuellen Arbeitsmarktes ansehen. Was die wichtigsten Kompetenzen für Bewerbungen betrifft, so waren die Unternehmen in Frankreich der Meinung, dass technische und soziale Fähigkeiten am wichtigsten sind. Nach den Ergebnissen des Fragebogens in Deutschland sind die wichtigsten Fakten, die bei der Bewerbung zu berücksichtigen sind, die sozialen, persönlichen und organisatorischen Kompetenzen eines Bewerbers. Es folgten die technischen Fähigkeiten und die bisherigen Erfahrungen eines Teilnehmers. Überraschenderweise wurden formale Qualifikationen nur im mittleren Bedeutungsbereich bewertet. Dies ist für Deutschland, das für sein kompliziertes qualifiziertes Berufsbildungssystem und einen Arbeitsmarkt bekannt ist, der in der Regel eher Zertifikate als Erfahrungen verlangt, etwas unerwartet. Die kleine Stichprobe von eher Kleinst- und Kleinunternehmen in einem ländlichen Gebiet Deutschlands könnte dieses Ergebnis erklären. Es sei auch darauf hingewiesen, dass die Kenntnisse und das Niveau der Kompetenz in einer oder mehreren Fremdsprachen als der am wenigsten wichtige der fünf vorgeschlagenen Faktoren für den derzeitigen Arbeitsmarkt angesehen wurden.

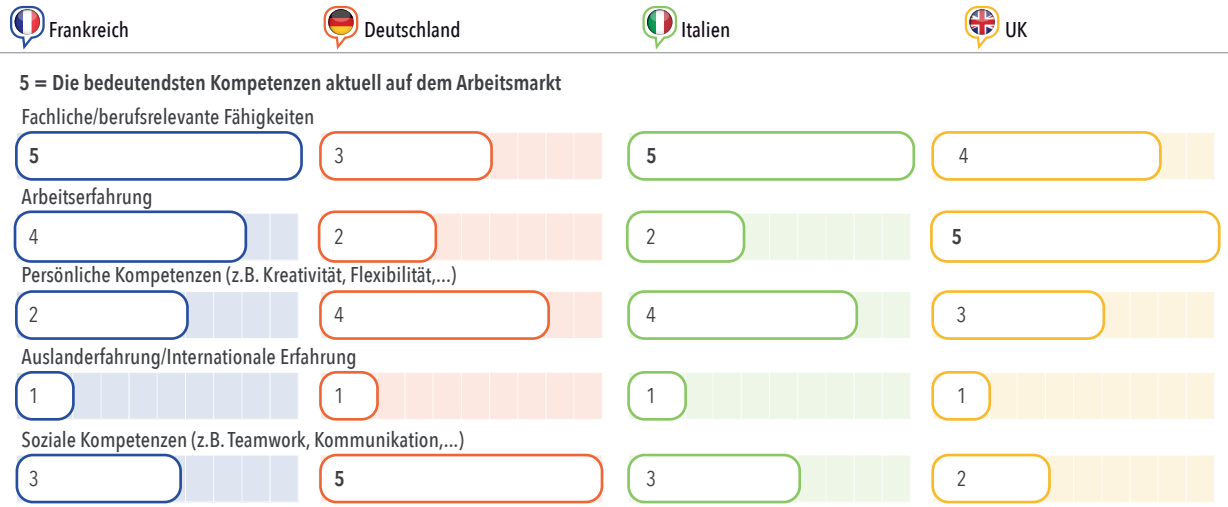
In Italienn sind die wichtigsten Aspekte des Bewerbungsprozesses eines Kandidaten soziale, persönliche und organisatorische Kompetenzen, gefolgt von den bisherigen Erfahrungen des Kandidaten. Dann folgten technische Fähigkeiten, Qualifikationen und vor allem Kenntnisse und Kompetenzen in einer oder mehreren Fremdsprachen. Im Vereinigten Königreich war es nicht verwunderlich, dass Qualifikationen als wichtigster Faktor herausgekommen sind und dass Kompetenz in einer oder mehreren Fremdsprachen am wenigsten wichtig ist. Dies unterstreicht die stereotype Sichtweise im Vereinigten Königreich, dass jeder entweder Englisch spricht oder Englisch sprechen sollte und dass Englisch die Sprache des internationalen Geschäfts ist.

3.5 RELATIVE BEDEUTUNG VON KOMPETENZEN AUF DEM AKTUELLEN ARBEITSMARKT

Technische arbeitsbezogene Fähigkeiten sind die "sichere Option" für Unternehmen.

Hochentwickelte technische Fachkenntnisse in Verbindung mit Erfahrungen aus der Vergangenheit sind die ideale Kombination auf dem aktuellen Arbeitsmarkt für ein französisches Unternehmen. Daher entscheiden sich Personalvermittler im heutigen herausfordernden Arbeitsmarkt für die Option "sicher" - eine Person, die bereits in einem ähnlichen Arbeitsumfeld gearbeitet hat und sofort Verantwortung übernehmen könnte; sie wird in diesem speziellen Kontext keine Risiken eingehen. Die Unternehmen waren jedoch der Ansicht, dass andere Kompetenzen helfen, die Kandidaten zu unterscheiden. In Deutschland können die Antworten auf die Frage nicht als absolut zuverlässig angesehen werden, da mehr als die Hälfte der befragten Unternehmen angaben, nicht für den Arbeitsmarkt sprechen zu können und auch nicht wussten, was Bewerber für den "deutschen Arbeitsmarkt" benötigen. Sie konnten nur für die Bedürfnisse des eigenen Unternehmens sprechen. Daher sollten die Antworten nur auf diese Weise interpretiert werden. Soziale Kompetenzen, persönliche Kompetenzen und technische Arbeitsfähigkeiten wurden als sehr wichtig erachtet. Die Berufserfahrung wurde als etwas weniger wichtig angesehen, während die internationale Erfahrung konsequent als der am wenigsten wichtige Aspekt angesehen wurde.

In Italienn waren die wichtigsten Kompetenzen technische arbeitsbezogene Fähigkeiten, dann persönliche und soziale Kompetenzen. Berufliche Erfahrungen und internationale Erfahrungen wurden als weniger wichtig erachtet. Aus den britischen Ergebnissen geht hervor, dass die Berufserfahrung den idealen Kandidaten für die Unternehmen in unserer Stichprobe definiert. Diese Ergebnisse verstärken den traditionellen, qualifikationsbezogenen Charakter der britischen Gesellschaft und zeigen, dass Unternehmen zwar nach gut qualifizierten Kandidaten suchen, Kandidaten mit Berufserfahrung aber von großem Vorteil sind. Dies könnte die Notwendigkeit verstärken, mehr Lehrlings- oder Ausbildungsprogramme zu entwickeln, und unterstreicht die Notwendigkeit eines qualitativ hochwertigen arbeitsgestützten Lernens als Teil jedes Bildungs- oder Ausbildungsprogramms ab der Sekundarschule. Es sei auch darauf hingewiesen, dass die internationale Erfahrung als der am wenigsten wichtige der fünf vorgeschlagenen Faktoren für den derzeitigen Arbeitsmarkt angesehen wird.



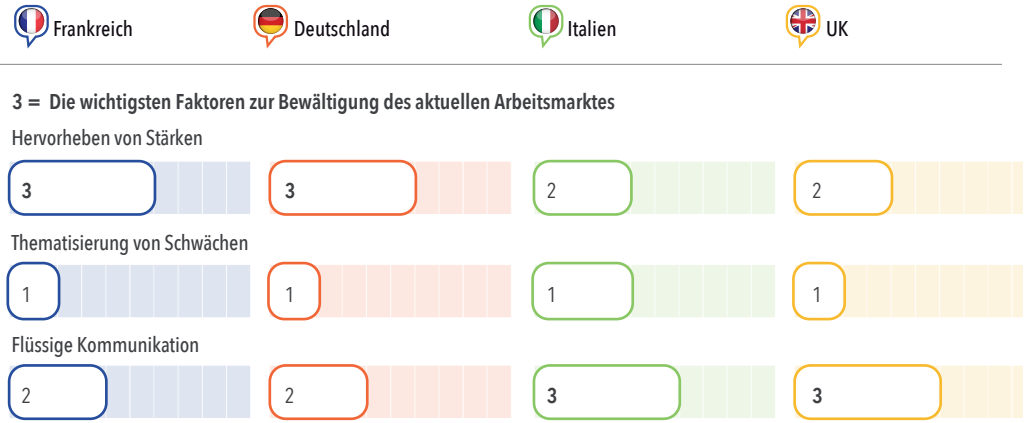
3.6 DIE WICHTIGSTEN FAKTOREN ZUR BEWÄLTIGUNG DES AKTUELLEN ARBEITSMARKTES

Stärken hervorheben und fließend kommunizieren

In Frankreich wollen Unternehmen, dass die Kandidaten eine konstruktive und praktische Haltung einnehmen können. Vor allem ist gewünscht, dass Bewerber ihre Stärken hervorheben, fließend kommunizieren, ihre Schwächen diskutieren können, sich leicht anpassen und Beziehungen aufbauen und vergangene Erfahrungen strategisch nutzen. Die Kandidaten sollten in der Lage sein, ihre Fähigkeiten zu nutzen und ihre Berufserfahrung in ihrem neuen Job optimal zu nutzen.

Deutsche Unternehmen halten es für sehr wichtig, Stärken zu betonen und fließend zu kommunizieren. Darüber hinaus erwähnten die Unternehmen, dass die Bewerber Selbstvertrauen und Lernbereitschaft zeigen sollten. Die Antworten auf die offene Frage sind hier sehr interessant. Auf dem deutschen Arbeitsmarkt herrscht ein so starker Wettbewerb, dass selbst Arbeitgeber behaupten, dass Bewerber entschlossen und wirklich hartnäckig sein müssen, um einen Arbeitsplatz zu finden. Darüber hinaus wurde erwähnt, dass Menschen mit Hochschulabschluss nicht immer auf das Berufsleben vorbereitet sind. Sie verfügen zwar über ein breites theoretisches Wissen, müssen jedoch eine hohe Bereitschaft zum Ausdruck bringen, sich über Praktiken in der realen Arbeitswelt zu informieren.

Eine reibungslose Kommunikation wird sowohl in Italienn als auch im Vereinigten Königreich als die wichtigste Fähigkeit angesehen. Weitere hervorgehobene Eigenschaften waren Anpassungsfähigkeit, Lernbereitschaft und Geduld.



Abschnitt 4
Aspekte von Fähigkeiten und Kompetenzen

Im vierten Abschnitt des Fragebogens wurden die Unternehmen gebeten, die spezifischen Aspekte der europäischen Schlüsselkompetenzen auf einer Skala von 1-5 nach deren Wichtigkeit zu bewerten. Die Befragten wurden nicht gebeten, die Bedeutung der gesamten Schlüsselkompetenz zu bewerten.

4.1 LERNKOMPETENZ (LERNEN ZU LERNEN)

Bei dieser Kompetenz geht es um die Einstellung zum Lernen, die Fähigkeit tiefergehend über Lernergebnisse zu reflektieren und sich auf Lernziele und -pläne konzentrieren zu können. In drei der vier Länder wurde die Lernbereitschaft als die wichtigste Kompetenz angesehen.

	Frankreich		Deutschland		Italien		UK	
Bereitschaft, neue Fähigkeiten zu erwerben	1.24	1	1.52	1	1.69	1	2.48	3
Selbstvertrauen, Fragen zu stellen und etablierte Ideen und Theorien zu hinterfragen	1.86	3=	1.80	3	2.08	4	2.84	4
Fähigkeit bei Schwierigkeiten jemanden um Hilfe und/oder Rat bitten	1.86	3=	1.68	2	1.88	2	2.44	2
Wissen, wie man Probleme selbstständig löst	1.57	2	1.92	4	2.00	3	1.96	1

Die Teilnehmenden konnten zwischen den Aspekten „Bereitschaft, neue Fähigkeiten zu erwerben", „das Selbstvertrauen, Fragen zu stellen und etablierte Ideen und Theorien zu hinterfragen", "Fähigkeit bei Schwierigkeiten jemanden um Hilfe und/oder Rat bitten" und "wissen, wie man Probleme selbstständig löst" wählen. In Frankreich wählten die Befragten "Wille, neue Fähigkeiten zu erwerben" an die Spitze. Am wichtigsten ist es, motiviert und lernbereit zu sein, unabhängig von der Strategie, mit der man sich neuen Herausforderungen stellt. Dieses Ergebnis kann eng mit dem sich schnell ändernden Welt und der Entwicklung der Technologie verbunden sein.

In Italienn ist für 58% der Befragten der Wille neue Fähigkeiten zu erwerben "sehr wichtig", während für etwa die Hälfte (29%) das Selbstvertrauen, Fragen zu stellen und etablierte Ideen und Theorien zu hinterfragen und zu wissen, wie man Probleme selbstständig löst, ebenso wichtig ist. Denn 39% der Befragten ist es wicht, dass Bewerber in der Lage sind, sich in Problemfällen Rat und/oder Hilfe zu holen.

In Deutschland lagen die Werte mit Durchschnittswerten zwischen 1,52 (Bereitschaft zum Erwerb neuer Kompetenzen) und 1,92 (Wissen, wie man Probleme selbstständig löst) so nahe beieinander, dass die Unterschiede unbedeutend sind. Alle vier Aspekte der Lernkompetenz wurden von den Arbeitgebern als sehr wichtig eingestuft. Es lässt sich feststellen, dass Unternehmen in Deutschland sehr daran interessiert sind, Mitarbeiter zu haben, die in der Lage sind, schnell, selbständig und motiviert zu lernen, Wissenslücken zu schließen oder Probleme zu lösen. Ein beliebtes Sprichwort in Deutschland lautet: "Zeit ist Geld" - im beruflichen Umfeld bleibt nicht viel Zeit, um Mitarbeiter am Arbeitsplatz zu schulen und auszubilden. Es wird bevorzugt, bereits qualifiziertes Personal einzustellen oder solches, das schnell und eigenständig lernt.

Als die befragten britischen Unternehmen aufgefordert wurden, zwischen den oben genannten Wahlmöglichkeiten zu wählen, stuften sie das „Wissen, wie man Probleme autonom löst", als den Wichtigsten und das „Selbstvertrauen, Fragen zu stellen und etablierte Ideen und Theorien zu hinterfragen", als den am wenigsten wichtigen Aspekt ein. Dies könnte damit zusammenhängen, dass im beruflichen Umfeld im Vereinigten Königreich wenig Zeit bleibt, um die Verfahren mit den Mitarbeitern zu besprechen, und die Mitarbeiter weitgehend darauf angewiesen sind, schnell und eigenständig zu denken und handeln. Dies kann zu einer „schwimme oder gehe unter"-Kultur führen und damit einhergehend zu erheblichen personellen Veränderungen, wenn Personen nicht in der Lage sind ihre Aufgaben in der erforderlichen Weise zu erfüllen.

4.2 SOZIALE KOMPETENZ UND BÜRGERKOMPETENZ BEZIEHT SICH AUF DAS VERHAL-TEN UND DIE TEILNAHME AM GESELLSCHAFTLICHEN UND BERUFLICHEN LEBEN.

Dazu gehören persönliche und interkulturelle Kompetenzen.

In Frankreich gaben die Arbeitgeber, die den Fragebogen ausgefüllt haben, an, dass sich die Art der Arbeitsplätze heute ständig ändert. Sie müssen sicherstellen, dass alle zruünftigen Mitarbeiter in der Lage sind, sich an neue Kontexte und Situationen anzupassen. Die wichtigsten Aspekte der sozialen und Bürgerkompetenz sind die Fähigkeiten verhandeln und Kompromisse eingehen zu können, Dialogfähigkeit und Widerstandsfähigkeit gegen Stress am Arbeitsplat.

Zwei Aspekte wurden von den befragten deutschen Unternehmen als besonders wichtig eingestuft: die Motivation, Aufgaben mit hohem Engagement anzugehen (x = 1.08) und die angemessene Körperpflege und -Kleidung (x = 1.24). Die Arbeitgeber sind auf der Suche nach hochmotivierten Mitarbeitern, die bereit sind, sich voll einzubringen. Alle anderen Aspekte wurden mit einem Durchschnittswert zwischen 1,52 und 2,2 noch als sehr wichtig eingestuft.

In Italien sind für die meisten der befragten Personen Anpassung an neue Situationen, Toleranz und Verhandlung "sehr wichtig". Etwas weniger wichtig sind Motivation, der Umgang mit Kritik und eine professionelle Haltung im Konfliktfall. Am Ende finden sich das Bewusstsein für die Organisationen, Resistenz in Stresssituationen und die angemessene Körperpflege und Kleidung.

In Großbritannien waren die Arbeitgeber auf der Suche nach hochmotivierten Mitarbeitern, die bereit sind, sich überdurchschnittlich zu engagieren. Dies kann dazu führen, dass Mitarbeiter frühzeitig mit der Arbeit beginnen und später und später wieder gehen, auch am Wochenende oder auf Reisen zur und für die Arbeit. Die Fähigkeit zur Anpassung wird ebenso als sehr wichtig angesehen wie die Fähigkeit, mit Stress umzugehen. Dies unterstreicht den Zielerreichungsdruck, der häufig im beruflichen Umfeld in Großbritannien besteht.

	Frankreich		Deutschland		Italien		UK	
Tolerant gegenüber anderen handeln, die andere Werte haben.	1.71	7	2.00	6	1.62	1	3.60	8
Verschiedene Ansichten anerkennen, verhandeln und Kompromisse eingehen können.	1.52	2	2.20	9	1.62	1	3.96	9
Sich an neue Situationen leicht anpassen können	1.48	1	2.04	7	1.65	3	1.68	2
Motiviert sein, mit hohem Engagement Aufgaben anzugehen	1.67	4	1.08	1	1.73	4	1.56	1
Stresssituationen gut aushalten können.	1.62	3	1.52	3	2.12	8	2.16	3
Emotionen kontrollieren können und eine professionelle Haltung bei Konflikten am Arbeitsplatz behalten.	1.67	4	2.04	7	1.85	6	3.20	6
Angemessene Körperpflege und Kleidungsstil.	1.95	8	1.24	2	2.12	8	3.52	7
Bewusstseins für die Mission und die Werte des Unternehmens ausdrücken.	1.67	4	1.56	4	1.96	7	3.12	5
Kritikfähig sein	2.05	9	1.76	5	1.77	5	2.52	4

4.3 PROJEKTMANAGEMENTKOMPETENZ BEZIEHT SICH AUF DIE KOORDINATION EINER VIELZAHL VON AUFGABEN UND ENTSCHEIDUNGEN.

Es ist die Fähigkeit, ein Projekt zu planen und zu verwalten. Die Zusammenarbeit und Teamorientierung galt in den vier Ländern als die wichtigste.

Teamorientierung wurde in drei der vier Länder als der wichtigste Aspekt dieser Kompetenz angesehen.

Die Arbeitgeber in Frankreich hatten einen pragmatischen Ansatz. Der wertvollste Aspekt war die Teamorientierung und die Fähigkeit zur Zusammenarbeit mit den Mitarbeitern. Gefordert war auch die Fähigkeit, Ideen in die Tat umzusetzen, die Schwächen und Stärken eines Projekts abzuschätzen und zu analysieren.

Während die befragten Unternehmen die Qualitäten eines Mitarbeiters wie "teamorientiert sein können" (x = 1,96), "die Grenzen der eigenen Fähigkeiten erkennen können" (x = 2,28) und "Ideen praktisch verwirklichen können" (x = 2,32) als sehr wichtig erachten, scheinen die Aspekte "ein Budget für eine bestimmte Aktion/Projekt erstellen/planen können" (x = 3,68) und "delegieren können (x = 4,00) eher unwichtig zu sein. Es ist möglich, dass die erstgenannten Aspekte des Projektmanagements für jedes Mitglied eines Projektteams relevant sind, während Budgetierung und Delegieren spezifische Aufgaben für Projektleiter sind. Da Projektleiter zahlenmäßig weniger vertreten sind, als Projektmitarbeiter könnten diese Aspekte als weniger wichtig angesehen werden.

Die wichtigsten Aspekt im Projektmanagement in Italien sind "die Grenzen der eigenen Fähigkeiten erkennen können" und "Ideen praktisch verwirklichen können". Weitere wichtige Aspekte waren die Planung eines Projekts, die Analyse der Stärken und Schwächen eines Projekts und Teamorientierung. Am wenigsten wichtig war es, delegieren zu können, multikulturelle und sozioö-

konomische Unterschiede zu verstehen und ein Budget für ein Projekt planen zu können

In den britischen Fragebögen war der wertvollste Aspekt die Teamorientierung und die Fähigkeit, Ideen in die Tat umzusetzen. Britische Unternehmen erwarten, dass die Mitarbeiter in der Lage sind, selbstständig im Team zu arbeiten, da jeder Mitarbeiter seine individuellen Aufgaben im Rahmen eines Teamprojekts hat. Ein überraschender Aspekt der Ergebnisse ist, dass die Fähigkeit zu delegieren von den Arbeitgebern nicht als wichtiger angesehen wird. Von führenden Business & Management Schools wird diese Kompetenz für Manager allgemein als eine der wichtigsten angesehen.

	Frankreich		Deutschland		Italien		UK	
Die Grenzen der eigenen Fähigkeiten erkennen können	1.86	5	2.28	2	1.69	1	3.08	3
Ideen praktisch verwirklichen können	1.67	2	2.32	3	1.73	2	2.60	2
Ein Projekt planen können	1.81	3	2.96	6	1.85	4	3.72	6
Delegieren können	1.90	6	4.00	8	1.96	6	3.92	7
Die Stärken und Schwächen eines Projektes planen können	1.81	3	2.72	5	1.81	3	4.04	8
Teamorientiert sein können	1.57	1	1.96	1	1.85	4	1.32	1
Multikulturelle und sozioökonomische Unterschiede verstehen und entsprechend handeln können	2.43	7	2.52	4	2.00	7	3.24	4
Budget für eine bestimmte Aktion/Projekt erstellen/planen können	2.48	8	3.68	7	2.08	8	3.52	5

4.4 MUTTERSPRACHLICHE KOMPETENZ BESTEHT DARIN, IDEEN IN GESPROCHENER UND SCHRIFTLICHER FORM ZU VERSTEHEN, ZU INTERAGIEREN UND AUSZUDRÜCKEN.

	Frankreich		Deutschland		Italien		UK	
Verstehen und Ausführen von Anweisungen des Arbeitgebers	1.57	1	1.20	4	1.58	2	1.84	2
Effektive Kommunikation	1.71	2	1.52	3	1.54	1	1.64	1
Verwendung einer korrekten und angemessenen schriftlichen Sprache in einer beruflichen Situation.	1.90	3	2.12	2	1.81	3	2.68	3
Berichte oder Dokumente strukturiert schreiben können	2.19	4	3.04	1	2.19	4	3.80	4

In Frankreich sind die meistgefragten Fähigkeiten: Verstehen von Anweisungen und effiziente Kommunikation, professionell in Wort und Schrift.

Für deutsche Unternehmen wurden die Aspekte der gesprochenen Sprache („Verstehen und Durchführen von Anweisungen des Arbeitgebers“ und „effektive Kommunikation“) wichtiger eingestuft als die schriftlichen Sprachkenntnisse („korrekte und angemessene Schreibweise in der beruflichen Situation“, „strruturiertes Schreiben von Berichten oder Dokumenten“). Eine Erklärung könnte sein, dass die befragten Unternehmen oft aus Branchen kommen, die sich eher auf gesprochene als auf schriftliche Arbeitsprozesse konzentrieren (Hotel- und Gaststättengewerbe und Handwerk). In eher akademischen oder hochprofessionellen Angestelltenberufen ist zu erwarten, dass die schriftlichen Sprachkenntnisse wichtiger eingestuft werden.

In Italien und Großbritannien wurde die Fähigkeit zur effektiven Kommunikation am Wichtigsten angesehen, ebenso wie die Fähigkeit, Anweisungen des Arbeitgebers zu verstehen und auszuführen. Fähigkeiten im Zusammenhang mit der mündlichen Kommunikation sind die am häufigsten benötigten. Die korrekte Verwendung einer angemessenen Schriftsprache war wünschenswert, die strruturierte Berichterstattung oder Dokumentation wurde hingegen nicht als wichtig erachtet - obwohl dies von der Art der jeweiligen Aufgabe abhängt.

4.5 FREMDSPRACHLICHEN KOMPETENZ BESTEHT AUS DER FÄHIGKEIT, MUTTERSPRACHLER ZU VERSTEHEN UND ZU INTERAGIEREN, IDEEN MÜNDLICH UND SCHRIFTLICH IN EINER FREMDSPRACHE AUSZUDRÜCKEN.

Die Fähigkeit, Anweisungen des Arbeitgebers zu verstehen und auszuführen, war eindeutig die wichtigste Kompetenz in den vier Ländern.

	Frankreich		Deutschland		Italien		UK	
Verstehen und Ausführen von Anweisungen des Arbeitgebers	1.76	1	3.12	1	1.77	1	1.48	1
Muttersprachler verstehen können	2.14	2	3.32	3	2.04	3	1.76	2
Mit begrenzten Sprachkenntnissen kommunizieren können	2.19	3	3.20	2	1.81	2	3.60	5
Verwendung von korrekter und angemessener Schriftsprache in einer beruflichen Situation.	2.48	4	3.68	4	2.23	4	2.92	3
Berichte oder Dokumente strukturiert schreiben können	2.71	5	3.76	5	2.58	6	3.24	4
Übersetzung von Dokumenten aus einer Fremdsprache in die eigene Muttersprache	2.86	6	3.88	6	2.46	5	4.72	6

In Frankreich sind die erforderlichen Fähigkeiten denen in der Muttersprache ähnlich: Verständnis der Muttersprachler, Durchführung beruflicher Anweisungen, obwohl in diesem Fall die Kommunikation mit einem begrenzten Wortschatz toleriert zu werden schien.

In Deutschland stellt diese Frage Unternehmen vor eine Herausforderung. Viele hoben hervor, dass die Bedeutung der Aspekte unterschiedlich ist, ob sie einen Mitarbeiter aus dem Ausland beschäftigen, für den Deutsch die Fremdsprache ist, in der sie arbeiten, oder ob ihre deutschen Mitarbeiter am Arbeitsplatz in einer Fremdsprache kommunizieren müssen. Die meisten von ihnen interpretierten die Frage in dem Sinne, dass ein deutscher Mitarbeiter in einer Fremdsprache kommunizieren kann. Das Ranking von mittlerer Bedeutung (gesprochene Sprache) zu geringer Bedeutung (geschriebene Sprache) ist nicht verwunderlich, da nur sehr wenige Unternehmen angaben, international tätig zu sein. Es ist zu vermuten, dass bei Mitarbeitern aus dem Ausland, für die Deutsch die Fremdsprache ist, die Bedeutung dieser Aspekte höher wäre.

In Italien sind die interessantesten Aspekte der fremdsprachigen Kommunikation das Verstehen und Durchführen von Anweisungen des Arbeitgebers und die Kommunikation auch mit begrenztem Wissen. Weniger wichtig ist es Muttersprachler zu verstehen und in einer beruflichen Situation eine korrekte und angemessene Schriftsprache zu verwenden. Am wenigsten Bedeutung wird der Fähigkeit beigemessen Berichte strukturiert zu verfassen und Dokumente aus Fremdsprachen übersetzen zu können – diese gelten schon beinahe als "gleichgültig".
Wie in den anderen drei Ländern waren auch in Großbritannien wieder das Verstehen von Anweisungen und andere Muttersprachler in der Stichprobe am wichtigsten. Es ist nicht verwunderlich, dass die Fähigkeit, Dokumente zu übersetzen, angesichts der immer höheren Genauigkeit von internetbasierten Übersetzungsprogrammen am wenigsten wichtig ist.

4.6 COMPUTERKOMPETENZ BEINHALTET DAS WISSEN UM DEN UMGANG MIT DER INFORMATIONS- UND KOMMUNIKATIONSTECHNOLOGIE. DIESE HABEN IN DER ÜBERWIEGENDEN MEHRHEIT DER ARBEITSPLÄTZE ZUNEHMEND AN BEDEUTUNG GEWONNEN.

Die Kenntnis des Umgangs mit einem Computer, das Auffinden von Informationen im Internet und gemeinsame Softwareprogramme waren die wichtigsten digitalen Kompetenzen in den vier Ländern.

In den vier Ländern herrschte Einigkeit.

In Frankreich geht es vor allem darum, wie man einen Computer benutzt und wie man nach Informationen im Internet sucht. Diese Aspekte schätzen und suchen Personalvermittler und Recruiter.

Mit einem Durchschnittswert von 2,12 wurden "Kenntnisse im Umgang mit einem Computer und gängigen Softwareprogrammen" und "Wissen, wie man Informationen im Internet findet" (x = 2,48) in Deutschland sehr wichtig bewertet. Im Vergleich dazu war die Nutzung von Social Media zur Kommunikation mit durchschnittlich 3,48 eher unbedeutend. In Anbetracht der Tatsache, dass Social-Media-Aktivitäten eines Unternehmens öffentlich sind - in der Regel Marketing-Aktivitäten - ist es nachvollziehbar, dass Arbeitgeber nicht erwarten, dass jeder Mitarbeiter mit Social Media vertraut ist. Es genügt, wenn der Verantwortliche für Marketing oder Öffentlichkeitsarbeit diese nutzen kann.

Für die Mehrheit der befragten italienischen Arbeitgeber war es "sehr wichtig" zu wissen, wie man einen Computer und übliche Softwareprogramme bedient, gefolgt von dem Wissen, wie man Informationen im Internet findet. Die Nutzung von Social Media und die Kenntnis zur "Netiquette" sind am wenigsten wichtig.

Die befragten britischen Unternehmen hielten tatsächlich alle vier Faktoren für wichtig, obwohl die Kenntnis der Bedienung von Computer- und Softwareprogrammen stets die erste Wahl war.

	Frankreich		Deutschland		Italien		UK	
Wissen, wie man Informationen im Internet findet.	1.81	2	2.48	2	1.77	2	1.96	2
Social Media zur Kommunikation nutzen können	2.38	3	3.48	4	2.27	4	3.20	3
"Netiquette" bei Onlinekommunikation berücksichtigen	2.38	3	2.76	3	2.08	3	3.52	4
Wissen, wie man mit einem Computer und gängigen Softwareprogrammen umgeht	1.76	1	2.12	1	1.58	1	1.32	1

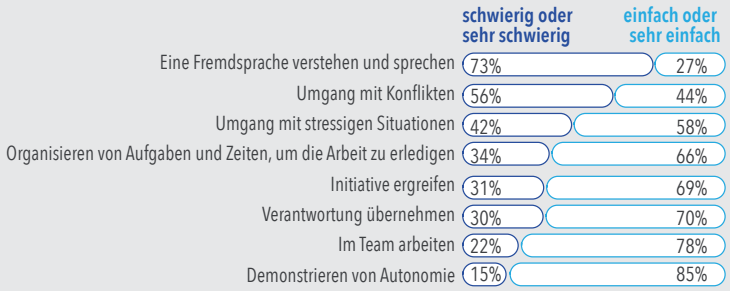
EUROPÄISCHE SCHLÜSSEL KOMPETENZEN

(KLEINSTER WERT = GRÖSSTE BEDEUTUNG)

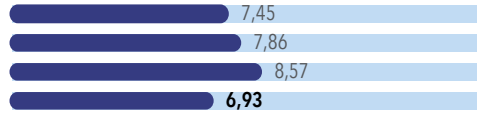
Der Umfrage zufolge sind die von den Arbeitgebern am meisten geschätzten Attribute bei Bewerbern: Motivation, Teamorientierung, effektive Kommunikation, Verständnis und Leistungsbereitschaft, sowie einfache Anpassung an neue Situationen.

Das bedeutet, dass der Arbeitgeber erwartet, dass ein motivierter Mitarbeiter in seinem Unternehmen ist, der die ihm zugewiesenen Aufgaben schnell versteht, der weiß, wie man sich an neue Situationen anpasst. Um seine Aufgaben erfüllen zu können, muss er im Team arbeiten und effektiv kommunizieren können. Die ADICE Association hat mehrere Studien durchgeführt, um die in einer Zeit der beruflichen Mobilität gesammelten Erfahrungen besser zu verstehen, zu messen und zu sehen, welche Auswirkungen diese Erfahrungen auf die berufliche Karriere eines Menschen haben. Die Ergebnisse der vorliegenden Studie stehen im Einklang mit den Ergebnissen, die ADICE in diesen früheren Projekten erzielt hat, und werden dadurch noch verstärkt. Die meisten Teilnehmer dieser Untersuchungen bestätigten, dass sie während ihrer beruflichen Mobilitäten gelernt haben, im Team zu arbeiten und Initiativen zu ergreifen. Sie haben auch gelernt, in einem internationalen Team zu arbeiten und sich an Situationen anzupassen.

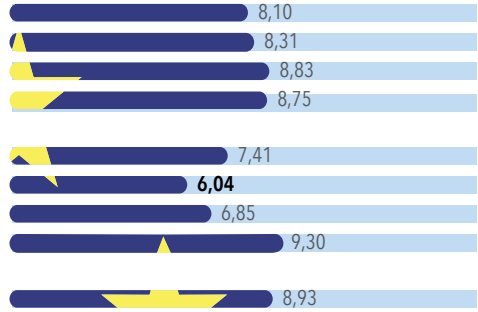
Das bedeutet, dass die arbeitsbezogene Mobilität eine Möglichkeit bietet, die eigenen Fähigkeiten auf den Prüfstand zu stellen und sich der neuen Herausforderungen auch neue Kompetenzen anzueignen. Es wurde auch gezeigt, dass diese Ergebnisse nicht vom Alter, Bildungsniveau oder der Höhe der bisherigen Berufserfahrung1 abhängen. Es wurde gelernt, dass für positive Veränderungen, wie den Erwerb beruflicher, persönlicher oder interkultureller Kompetenzen, Handlungsbedarf besteht. Wenn es keine Maßnahmen gibt, kann es keine echten, dauerhaften Veränderungen geben. Daher ist es von großem Wert, an dieser Stelle hervorzuheben, dass die Erwartungen der Arbeitnehmer tendenziell mit den identifizierten Vorteilen einer arbeitsbezogenen Mobilitätserfahrung übereinstimmen.



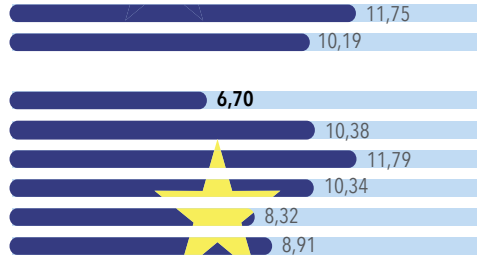
1.1 LERNKOMPETENZ - DAS LERNEN DES LERNENS



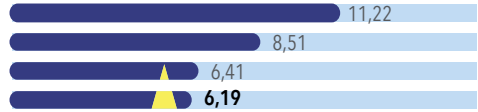
1.2 SOZIALE UND BÜRGERKOMPETENZ



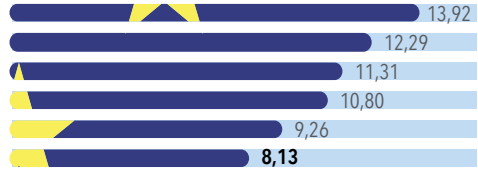
1.3 PROJEKTMANAGEMENT



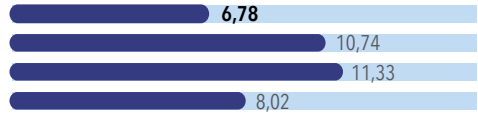
1.4 KOMMUNIKATION IN DER MUTTERSPRACHE



1.5 KOMMUNIKATION IN EINER FREMDSPRACHE



1.6 COMPUTER/IT-KOMPETENZ



GESCHICHTEN VON ARBEITGEBERN

Die Fragebögen haben uns einen Überblick darüber gegeben, was Unternehmen von Bewerbern erwarten und welche Kompetenzen sie an ihren Mitarbeitern bzw. an ihren zukünftigen Mitarbeitern schätzen.

Um ein klareres davon zu erhalten, was Arbeitgeber über internationale Erfahrungen denken und was sie erwarten, wenn jemand in einer Zeit der beruflichen Mobilität gelernt hat, wurden zusätzliche ausführliche Interviews mit Arbeitgebern auf der Grundlage offenerer Fragen geführt.

Geschichten von französischen Arbeitgebern

CÉLINE,
MANAGERIN BEI PAUL FRANCE
Arbeitgeber - Arbeitnehmerbeziehungen sollten eine Win-Win-Partnerschaft sein.

Mein Name ist Céline Vermoesen. Ich habe einen Abiturabschluss in Management und Finanzen. Seit 20 Jahren arbeite ich bei PAUL, einem Bäckerei-Café-Restaurant der Teil der Unternehmensgruppe Holder (900 Millionen Euro Umsatz) ist. Ich begann meinen beruflichen Weg bei PAUL Frankreich, wo ich eine Management-Kontrolleinheit gründete. Ich habe jedoch auch noch andere Projekte durchgeführt, wie z.B. die Einführung des Mietmanagements bei Paul. Das bestand darin, die Führung von PAUL Niederlassungen an Direktoren zu übertragen. Ich habe auch neue Mitarbeiter eingestellt, Managementtrainings durchgeführt und Vertragsabschlüsse betreut.

Ich habe Frankreich im Jahr 2011 verlassen, um das internationale Wachstum des Unternehmens (Niederlassungen oder Franchiseunternehmen) zu unterstützen. Ich bin derzeit Finanzleiterin und Leiterin der "Support Functions". Ich manage Finanzen, Controlling, operative und rechtliche Risiken. Meine Aufgabe ist es, das internationale Wachstum zu unterstützen, vor allem aber die Rentabilität unserer Investitionen zu kontrollieren und unsere Franchiseverträge zu sichern.

Meiner Meinung nach verfügt ein junger Mensch, der die Schule verlässt, in der Regel nicht über viele operative Fähigkeiten. Junge Absolventen sind gut ausgebildet, haben aber nicht genug gesunden Menschenverstand. Praktische Erfahrung ist entscheidend. Sie hilft, die Verbindung zwischen dem, was wir auf dem Papier sehen, und der betrieblichen Realität herzustellen. Theoretische Kenntnisse sind relevant, müssen aber durch Erfahrung auf diesem Gebiet ergänzt werden. Es wäre besser, wenn die Studierenden während des Studiums ein Maximum an Praktika absolvieren könnten. Sie müssen mit dem wirklichen Leben konfrontiert werden. Wenn wir junge Menschen willkommen heißen, verbringen wir viel Zeit mit der Ausbildung, weil es ihnen an Reife mangelt (die man mit Erfahrung gewinnt).

Ich denke, dass Soft Skills sehr wichtig sind. Wenn ich Leute rekrutiere, bemerke ich viele Kandidaten mit einem sehr guten Abschluss und einer Leichtigkeit, sich gut zu präsentieren. Aber manchmal werden sie schnell von sich selbst eingenommen und fordern ungerechtfertigte Gehälter. Der schwierigste Teil bei der Personalbeschaffung ist es, die richtige Person zu finden, die sich an die Werte des Unternehmens anpasst und sich dabei wohl fühlt. Es sollte eine Win-Win-Partnerschaft sein. Soft Skills beziehen sich für mich auf die Einhaltung der Unternehmenswerte, Know-how, Respekt, soziale Kompetenz, demütig sein, die Fähigkeit zuzuhören, Erfahrungen machen bevor man seine Meinung äußert, die Fähigkeit hart zu arbeiten und eine tadellose Einstellung. Die internationale Erfahrung eines Mitarbeiters ist unbestreitbar ein Plus für französische Unternehmen, die global tätig sein wollen. Die internationale Erfahrung ermöglicht es ihnen, sich für andere Kulturen, Lebens- und Arbeitsweisen zu öffnen. Außerdem kann die Beherrschung einer Sprache nur durch das Leben in dem Land erreicht werden. Internationale Erfahrung zeugt von einem offenen Geist und einer stärkeren Anpassungsfähigkeit. Ein junger Mensch, der ein Praktikum im Ausland absolviert hat, zum Beispiel im Bereich Marketing, hat sich Kenntnisse des lokalen Marktes, der Gewohnheiten der Verbraucher, der Mitbewerber, usw. angeeignet. Dies wird es PAUL ermöglichen, seine Aktivitäten und Dienstleistungen an die lokalen Bedürfnisse anzupassen, aber dennoch unsere DNA zu bewahren.

MARYSE,
MANAGERIN BEI SPQI
Praktika helfen mir, meine Fähigkeiten und Ideen auf dem neuesten Stand zu halten.

Das Unternehmen SPQI (Services and Innovative Quality Products) wurde im Juni 2016 gegründet. Es basiert auf der Entdeckung von Biomarkern zur Bestimmung von Qualität und Funktionalität von Samenzellen. Die Entwicklungsschwerpunkte des Unternehmens liegen sowohl in den Bereichen menschliche und tierische Gesundheit. Das Unternehmen wurde von vier medizinischen Forschern gegründet und umfasst derzeit zwei Mitarbeiter und drei Auszubildende.

Durch meine Arbeit an verschiedenen INTERREG-Projekten stieß ich auf die Plattform für „Erasmus für Jungunternehmer". Als Existenzgründerin weiß ich, dass die Ausbildung sehr wichtig ist. Darüber hinaus schien es sehr interessant für uns als Gastgeberunternehmen für einen Zeitraum von ein bis sechs Monaten für angehende Unternehmer agieren zu können.
Wir dachten, dass ein Jungunternehmer im Unternehmen neue Ideen und Fähigkeiten einbringen könnte. Eine weitere Erwartung war, eine Person zu empfangen, die sich mit uns austauschen und offen sein konnte, um zu verhindern, dass wir in eine bestimmte Routine geraten und uns von außen abschotten.
Was die Bedürfnisse des Unternehmens betrifft, so haben wir dank des von uns entwickelten Produkts bereits eine Innovation. Allerdings brauchten wir

Hilfe bei Grafik und Marketing. Es war uns auch wichtig, unsere Arbeit in andere Sprachen zu übersetzen, um sie zu einem marktfähigen Produkt im Ausland zu machen.

Ich konnte andererseits mein Wissen an Jungunternehmer weitergeben. Ihnen einige kreative Wege aufzeigen und unterstützen, Hindernisse zu vermeiden. Ich war auch in der Lage, ihnen zu erklären, dass die Gründung eines Unternehmens manchmal kompliziert sein kann, aber mit ein paar klareren Erklärungen und vielleicht auch Tips und Tricks, können sich bestimmte Türen öffnen. Ich konnte zeigen, dass durch den Aufbau eines Netzwerks der Weg zur Gründung vereinfacht wird. Ich konnte die ausländischen angehenden Jungunternehmer vielen Menschen aus meinem Netzwerk vorstellen, was es ihnen ermöglichte, ihr eigenes Netzwerk zu erweitern. Die Jungunternehmer konnten verschiedene Stakeholder eines Unternehmens treffen, seien es Finanzgeber, Kunden, etc. Ich denke, es war wichtig für sie, die Schritte und Menschen zu sehen, die zu einer Unternehmensgründung dazugehören, um den Prozess so effektiv wie möglich zu gestalten.

Geschichten von deutschen Arbeitgebern

Es wurden drei Interviews durchgeführt - zwei mit Arbeitgebern und eines mit einer Person, die selbst eine Mobilität durchgeführt hat und von den damit verbundenen Vorteilen berichtet.

ARBEITGEBER 1

Das Interview wurde mit der Geschäftsführerin eines kleinen Unternehmens (<50 Mitarbeiter) in der Erwachsenenbildung geführt.

Das Unternehmen verwaltet und beteiligt sich an europäischen Projekten im Bildungsbereich und ist daher international auf EU-Ebene tätig. Die Geschäftsführerin hat mehr als 20 Jahre Erfahrung in der Führung eines Unternehmens und hat ihre Mitarbeiter immer selbst eingestellt. Neue Mitarbeiter werden niemals über Jobcenter oder Stellenanzeigen eingestellt. Es war/ist ein eher informeller Prozess der Verbreitung in eigenen Netzwerken und Mitarbeiternetzwerken, Rekrutierung von guten Praktikanten,... Aus diesem Grund fragt die Interviewte in der Regel nicht einmal nach formalen Bewerbungsunterlagen wie Anschreiben oder Lebenslauf, sondern trifft Bewerber direkt nach einer Referenz oder einem Telefonat.

Internationale Erfahrung erwartet sie nicht von Bewerbern, aber aufgrund des Arbeitsbereichs (europäische Projekte) müssen Bewerber bereit sein, ins Ausland zu gehen und dort zu arbeiten. Die letzten Jahre haben gezeigt, dass Menschen, die bereits mobil waren oder erste Berufserfahrung im Ausland gesammelt haben, sich leichter an die Anforderungen des jeweiligen Arbeitsplatzes anpassen.

Die Arbeit in interkulturellen Teams ist tendenziell langsamer. Dafür gibt es viele Gründe wie Sprachbarrieren, Anfälligkeit für Missverständnisse und Konflikte aufgrund von Sprachbarrieren und interkulturellen Kommunikationsunterschieden, verschiedene Prozesse der Konsensfindung und so weiter. Menschen ohne internationale Berufserfahrung können durch den Prozess zunächst frustriert sein und sich ineffizient fühlen. Es ist ein Lernprozess, zu akzeptieren und zu verstehen, dass ein langsameres Arbeitstempo nicht bedeutet, dass die Arbeit ineffizient ist und dass es keinen Grund gibt, frustriert zu sein. Menschen mit früheren Auslandsaufenthalten sind auf solche Situationen besser vorbereitet, weil sie es in der Regel vorher erlebt haben und wissen, was sie erwartet. Die Interviewte ist sich nicht sicher, ob dies tatsächlich auf Kompetenzen zurückzuführen ist, die im Ausland erworben wurden, um mit der Situation umzugehen, oder vielmehr auf die Erfahrung, realistische Erwartungen an die Situation zu haben. Internationale Erfahrung ist ein Vorteil für einen Bewerber, da zu erwarten ist dass die Person eine Toleranz gegenüber den oben genannten Herausforderungen hat.

Hinsichtlich der spezifischen Kompetenzen, die Menschen mit internationaler Erfahrung mitbringen, ist unsere Interviewte unsicher. Sie kann keine spezifischen Fähigkeiten oder Kompetenzen identifizieren, die Mitarbeiter mit früherer internationaler Erfahrung im Vergleich zu den anderen Mitarbeitern hatten. In der Regel sind Menschen mit Auslandserfahrung in unerwarteten, überraschenden Situationen, die schnelle Lösungen erfordern, flexibel und ruhig. Aber das ist nicht nur eine Eigenschaft von Menschen mit Auslandserfahrung. Sie kann jedoch einen signifikanten Unterschied in Bezug auf die Kommunikationsfähigkeiten in einer Fremdsprache feststellen. Menschen mit Auslandserfahrung verfügen nicht unbedingt über bessere Sprachkenntnisse, aber sie haben in der Regel weniger Angst oder Hemmschwelle, einfach nur in irgendeiner Weise zu kommunizieren.

ARBEITGEBER 2

Das Interview wurde mit einer Ausbilderin in einem mittelständischen Unternehmen (~250 Mitarbeiter) im Bereich IT-Sicherheit geführt.

Das Unternehmen bietet IT-Sicherheitssoftware und -dienstleistungen für den öffentlichen und privaten Sektor in Deutschland an. Das Unternehmen agiert nicht auf internationaler Ebene und plant keine Expansion, dennoch müssen die Mitarbeiter in diesem Arbeitsfeld eine internationale Perspektive haben. IT-Sicherheit und Datenschutz sind globale Themen rund um neue Technologien und internationales Recht. Die Befragte hat ca. 5 Jahre Erfahrung als Ausbilderin in der dualen Berufsausbildung. In ihrer Position ist sie bei der Rekrutierung und Auswahl von Auszubildenden und Young Professionals dabei. Die Rekrutierung von Auszubildenden erfolgt über offizielle Stellenanzeigen auf Online-Plattformen, der Jobbörse, auf Jobmessen und so weiter.
Das Unternehmen sieht internationale Erfahrung als Rekrutierungskriterium. Die Bewerber für einen Ausbildungsplatz kommen in der Regel direkt aus der Schule und haben nur selten Auslandserfahrung. Wenn ja, haben sie normalerweise an einem ‚work and travel' Programm teilgenommen oder eine Art Freiwilligenarbeit geleistet. Der Inhalt dieser Arbeitserfahrungen und damit die erworbenen beruflichen Fähigkeiten sind für den angestrebten Job beim IT-Sicherheitsun-

ternehmen nicht relevant. Dennoch identifiziert die Befragte Unterschiede zwischen diesen Bewerbern und denen, die direkt von der Schule kommen. Während ihrer Mobilität haben sie gelernt, ihr Leben zu managen, wenn sie von ihren üblichen Unterstützungssystemen entfernt sind. Sie stießen wahrscheinlich auf Herausforderungen, die sie ohne die Hilfe ihrer Familien und sozialen Netzwerke zu Hause bewältigen mussten. Die Befragte beschreibt diese Bewerber als oft unabhängiger und selbstbewusster. Bei der Einstellung von Berufseinsteigern mit Universitätsabschluss kann die Befragte auch Unterschiede zwischen Bewerbern mit und ohne internationaler Erfahrung feststellen. Beide haben gute theoretische Kenntnisse und vielleicht auch praktische Fähigkeiten in der Anwendung - je nachdem, ob sie ein Praktikum gemacht haben oder nicht. Aber im Allgemeinen sind Menschen mit Auslandserfahrung besser gerüstet, um schnell zu denken und ihre Fähigkeiten und Kenntnisse in der realen Arbeitswelt anzuwenden. Jugendliche mit internationaler Erfahrung haben oft verinnerlicht eine internationale Perspektive in ihrem Denken zu berücksichtigen. Dies ist für die IT-Sicherheit sehr wichtig. Es gibt immer eine globale Perspektive, wenn es um Technologie und Vorschriften geht. Menschen, die sich längere Zeit nicht im Ausland aufgehalten haben, müssen sich oft daran erinnern, dass sie diese Aspekte berücksichtigen müssen. Menschen mit Auslandserfahrung scheinen in der Lage zu sein, die Perspektive leichter zu wechseln - vielleicht weil sie sich einmal in einer Umgebung befanden, in der diese andere Perspektive die Norm war und ihre eigene Perspektive die Ausnahme darstellte.
Englischkenntnisse sind im Arbeitsbereich der Befragten sehr wichtig - aber eher das Verständnis komplexer technischer Texte und Handbücher als Konversationsfähigkeiten. Sie berichtet, dass die englischen Sprachkenntnisse wesentlich besser sind, wenn jemand eine Mobilität in einem englischsprachigen Land gemacht hat. Andere Sprachkenntnisse oder Kommunikationsfähigkeiten im Allgemeinen könnten ebenfalls besser sein, sind aber für die Einstellung irrelevant.

ARBEITGEBER 3

Um eine andere Perspektive auf das Thema zu bekommen, haben wir auch einen jungen Menschen befragt, der nach der Schule eine Freiwilligenmobilität absolviert hat, bevor er die Uni begonnen hat.ses études à l'université.

Mittlerweile ist sie mit dem Studium fertig und arbeitet bereits seit 3 Jahren, kann ihre Mobilität aber immer noch als wichtige Lernerfahrung schätzen.

Einige der wichtigsten Punkte, die sie erwähnte, sind, dass Mobilität eine Chance bietet, zu lernen, wie man in einer anderen Kultur lebt oder mit einer anderen Kultur interagiert. Zuerst Unterschiede erkennen und dann verstehen, dass sie nicht auf Persönlichkeitsmerkmale der anderen Person zurückzuführen sind, sondern kulturell bedingte Unterschiede. Die eigentliche Lernerfahrung besteht darin, Strategien zu finden, um professionell mit diesen Unterschieden umzugehen - besonders wenn man sie nicht mag/sich als junger Mensch von ihnen irritieren lässt.

- Eine Mobilität zwingt dazu, das eigene Leben in die Hand zu nehmen. Um zu lernen, selbstständig Entscheidungen zu treffen, ohne die Kontrolle und Unterstützung deiner Familie - auch wenn du das nicht willst, ohne dein übliches Unterstützungssystem, musst du das tun. Danach lernen Sie, Verantwortung für Ihre eigenen Entscheidungen zu übernehmen.
- Lernen zu kommunizieren, in jeder Hinsicht können Sie mit begrenzten verbalen Kommunikationsfähigkeiten und nonverbalen Kommunikationsfähigkeiten. Es ist jedoch notwendig zu akzeptieren, dass Ihre begrenzten Kommunikationsfähigkeiten Missverständnisse und Konflikte verursachen. Es ist auch eine Herausforderung, in einem Zustand zu leben, in dem man sich oft unverstanden fühlt und seinen Standpunkt nicht vermitteln kann. Es trainiert die Frustrationstoleranz und findet kreative Wege, um Ihren Standpunkt zu vermitteln.

Geschichten von italienischen Arbeitgebern

COOPERATIVA SOCIALE • ONLUS
Pandora
COOPERAZIONE • CULTURE • SOSTENIBILITÀ

PANDORA IST EINE GEMEINNÜTZIGE GENOSSENSCHAFT, DIE SEIT 1997 IN MAILAND ARBEITET MITARBEITER.

Mitarbeiter, die flexibel, motiviert und verfügbar sind.

Die Hauptaspekte, die bei neuen Mitarbeitern für die Einstellung gesucht werden, sind:

- Flexibilität
- Motivation im Team zu arbeiten
- Hohe Eigenverantwortung
- Lernbereitschaft
- Mobilität

Im Laufe der Jahre hatten wir Mitarbeiter aus anderen Ländern. Lateinamerika und Afrika sind die Herkunftsgebiete der meisten unserer ausländischen Mitarbeiter. Die unterschiedliche Sprache ist manchmal ein Problem bei spezifischen Designaktivitäten, jedoch fast nie problematisch in der Beziehung zu Kollegen oder zu den Schülern der Schulen in denen wir arbeiten. Zwischen Mitarbeitern verschiedener Nationalitäten habe ich noch nie Probleme bemerkt. Dank der zeitlichen und sprachlichen Ausbildung haben wir keine spezifischen oder unüberwindbaren Probleme gefunden. Stattdessen war der Vergleich aus verschiedenen Lebenserfahrungen immer bereichernd. Die internationale Arbeitserfahrungen bewerten wir bei Bewerbern immer positiv, weil sie auf Einfallsreichtum, Anpassungsfähigkeit, zwischenmenschliche Fähigkeiten und Autonomie schließen lassen.

PORRO - EIN PRIVATES UNTERNEHMEN FÜR INNENARCHITEKTUR MIT SITZ IN CANTÙ

Professionalität, Flexibilität, kritischer Geist und konstruktive Einstellung.

Die Hauptmerkmale, nach denen ich bei neuen Mitarbeitern suche, sind: Professionalität, Flexibilität, kritischer Geist und konstruktive Einstellung, sowie Kenntnisse der englischen Sprache. Was die Rekrutierung betrifft, so haben wir ein Netzwerk von Agenten, die mit uns aus ganz Europa zusammenarbeiten: unterschiedliche Sprachen sind dabei kein Problem, da wir ein Team haben, das auf Fremdsprachen vorbereitet ist. In der Vergangenheit sind Integrationsprobleme aufgetreten, die sowohl mit Sprachbarrieren, sowie mit religiösen Unterschieden zusammen hingen. Wir hatten in unserer Geschichte nicht so viele ausländische Mitarbeiter, die über diese Probleme als "Priorität" sprachen, und so können wir in dieser Hinsicht wenig Auskunft geben. In einigen Fällen wurden diese Probleme im Laufe der Zeit durch eine schrittweise Integration und Akzeptanz gelöst. Wir hatten einen Fall, in dem das Problem nicht gelöst wurde. Jede Situation/Geschichte ist sehr unterschiedlich und einzigartig.

Was ich sagen kann, ist, dass im Büro, wo wir jeden Tag mit der ganzen Welt arbeiten und uns mit sehr fernen Realitäten vergleichen, der Begriff "fremd" nicht einmal verwendet wird. In der Produktion sind die Arbeitskräfte jedoch meist italienisch, hier wird das fremde Wesen wahrgenommen. Wir haben verschiedene positive Geschichten von Mitarbeitern ausländischer Herkunft, die mit einfachen und sich wiederholenden Aufgaben begonnen haben und heute die Leiter der Produktionsabteilungen sind, die auch von den ihnen unterworfenen Arbeitern geschätzt werden. Eine Struktur, die leistungsorientiert denkt und Professionalität belohnt, ist sicherlich eines der wichtigsten Instrumente, um die richtige Integration ausländischer Arbeitnehmer zu gewährleisten. Das Verhalten von Managern ist ebenfalls von grundlegender Bedeutung und dient als Vorbild. Internationale Arbeitserfahrungen stellen einen Mehrwert von großer Bedeutung dar.

Geschichten von britischen Arbeitgebern

DER GESCHÄFTSFÜHRER EINES BAUUNTERNEHMENS IN BATH, UK

Das Vereinigte Königreich benötigt erfahrene und motivierte Arbeitskräfte aus der EU.

Seit ich das Unternehmen gegründet habe, bin ich immer auf der Suche nach erfahrenen und motivierten Mitarbeitern. Der Umfang ihrer Fähigkeiten und ihre Verfügbarkeit sind die wichtigsten Dinge bei der Rekrutierung. Deshalb habe ich eine beträchtliche Anzahl von Arbeitern beschäftigt, die aus europäischen Ländern stammen. Das beliebteste Land ist Polen, und alle polnischen Arbeiter, die ich beschäftigt habe, haben zum Unternehmen beigetragen und eine wirklich gute Arbeit geleistet.

Natürlich gab es das alte Problem mit dem Verständnis. Oftmals sprechen diese polnischen Arbeiter kein fließend Englisch. Aufgrund der Art der Arbeit in der Bauindustrie war es jedoch möglich, dass Teamleiter und andere britische Kollegen erklären konnten, was zu tun ist. Ein weiteres interessantes Merkmal der Beschäftigung von Arbeitnehmern aus Osteuropa ist der kulturelle Austausch, der zwischen den britischen Arbeitnehmern und den europäischen Arbeitnehmern stattfindet. Dies geschieht in Form von Witzen, Scherzen und allen möglichen Tricks. Ich habe keine Integrationsprobleme bei meinen Mitarbeitern festgestellt. Während sich das Vereinigte Königreich darauf vorbereitet, die Europäische Union zu verlassen, bin ich sehr besorgt über die Zukunft. Von 25 Mitarbeitern sind in der Regel 5 bis 10 Bauarbeiter aus Osteuropa beschäftigt. Wenn diese nicht mehr in Großbritannien arbeiten dürfen, glaube ich nicht, dass ich in der Lage sein werde, genügend britische Arbeiter zu finden. Dies wird sich massiv auf unser Geschäft und auch auf das Baugewerbe im Allgemeinen auswirken.

Ich hoffe, dass die Regierung und die Europäische Union in der Lage sein werden, eine Einigung zu erzielen, die es mir ermöglicht, weiterhin Arbeitnehmer aus anderen europäischen Ländern zu beschäftigen.

MANAGER BEI EINEM BMW AUTOHAUS IM SÜDWESTEN UK

Gute Englischkenntnisse sind auch für hochqualifizierte Mechaniker unerlässlich.

Hier bei BMW beschäftigen wir ein breites Spektrum aller Berufe. Wir haben Verwaltungsassistenten, Auto VerkäuferInnen, wir haben Leute, die in der Teileabteilung arbeiten, in der Buchhaltung und Kreditkontrolle, in der Versicherung und wir haben eine ganze Reihe von Managern und natürlich haben wir auch die vielleicht wichtigste Kategorie von Mitarbeitern, die Mechaniker.

Das Verstehen und Sprechen von Englisch im Umgang mit Kunden ist von entscheidender Bedeutung. Deshalb haben wir noch nie jemanden in einer kundenorientierten Rolle aus einem anderen europäischen Land beschäftigt. Wir haben viele Bewerbungen erhalten und sogar mehrere Interviews geführt. Die entsprechenden Personen sprachen jedoch nicht genug Englisch, um sie einstellen zu können. Wir haben jedoch mehrere europäische Mechaniker beschäftigt, die oft aus Deutschland kommen und hoch qualifizierte BMW-Techniker sind. Dazu trägt bei, dass BMW seine hochwertigen Mechaniker auf Englisch ausbildet. Die Ausbildung eines Mechanikers kann oft viele Jahre dauern. Deshalb sind wir immer auf der Suche nach hochqualifizierten und erfahrenen Mechanikern, die in der Lage sind, Probleme mit Fahrzeugen unserer Kunden besser zu diagnostizieren. Ich kann mich an mindestens vier Mechaniker aus Deutschland erin-

nern, die für einen Zeitraum von sechs Monaten bis zu mehreren Jahren bei uns gearbeitet haben. Das war kein Problem, denn sie alle hatten gute Englischkenntnisse. Ohne gute Englischkenntnisse wäre es aber auch einem Mechaniker nicht möglich, hier bei BMW zu arbeiten.

Ich verstehe, dass in einigen Berufen internationale Berufserfahrung ein echter Bonus sein kann. Da die Varianz der Fahrzeuge, die Ausstattung und die Optionen spezifisch für den britischen Markt sind und Sprachkenntnisse so wichtig sind, glaube ich jedoch nicht, dass internationale Erfahrung notwendig oder sogar vorteilhaft ist, wenn man sich für eine Zusammenarbeit mit uns entscheidet.

Ich erinnere mich jedoch gerade daran, dass wir einen Verkäufer hatten, der früher Französischlehrer war. Das war sehr praktisch, als wir einige französische Kunden in der Nähe hatten, die einen neuen BMW kaufen wollten. Der Verkäufer war in der Lage in der Tat am Ende vier Autos an alle Generationen der Familie zu verkaufen. Das war sehr erfolgreich, und der Verkäufer erhielt von der Firma einen beträchtlichen Bonus für den Verkauf von 4 Autos auf einmal.

ERGEBNISSE

1. WELCHE KOMPETENZEN SCHÄTZEN ARBEITGEBER AM MEISTEN AN IHREN ARBEITNEHMERN?

Was wir aus dieser Studie gelernt haben, ist, dass die Erwartungen der Arbeitgeber an einen zukünftigen Mitarbeiter sehr hoch sind. Es gibt keine Schlüsselkompetenzen, die Unternehmen nicht schätzen. Die Umfrageergebnisse haben jedoch gezeigt, dass es signifikante Unterschiede zwischen den Ländern gibt.

Die Arbeitgeber in Frankreich haben einen pragmatischen Ansatz. Personalbeschaffer entscheiden sich für die sicherere Option. Eine Person, die bereits in einem ähnlichen Arbeitsumfeld gearbeitet hat und sofort Verantwortung übernehmen kann. Man geht in diesem Fall keine Risiken ein. Andere Fähigkeiten sind ein Mehrwert, ein Vorteil, um sich von anderen Kandidaten abzuheben. Sie sind wichtig, aber nicht idealn für Unternehmen um ihre Ziele zu erreichen.

Andererseits zeigt die Studie, dass der Arbeitgeber erwartet, dass sich der zukünftige Arbeitnehmer anpassen kann und neue Fähigkeiten erwerben möchte. Diese Kompetenzen sind heute angesichts der schnellen und permanenten Veränderungen im Unternehmen unerlässlich. Es geht einher mit dem Gefühl der Anpassungsfähigkeit, der Fähigkeit, schnell den Gang oder Kurs zu wechseln. Menschen, die sich gegen Veränderungen wehren oder nur innerhalb der Grenzen ihrer aktuellen Fähigkeiten agieren wollen oder können, haben eine unsicherere Zukunft als diejenigen, die sich an die Entwicklung des Unternehmens anpassen können.

Die wertvollste Einstellung ist die Teamorientierung und die Fähigkeit zur Zusammenarbeit mit anderen Mitarbeitern. Teamgeist in Unternehmen ist nicht nur ein modisches Prinzip. Das ist es, was die Stärke des Unternehmens ausmacht. Das Verständnis der Bedeutung von Zusammenhalt führt zu der Erkenntnis, dass Teamarbeit nicht nur darin besteht, alle Mitarbeiter dazu zu bringen, im Laufe der Zeit die gleiche Vision zu haben. Darüber hinaus induziert der Teamgeist wesentliche Elemente für das Unternehmen.

Eine echte interne Harmonie ist unerlässlich, um ein gutes Projektmanagement zu gewährleisten. Ein kohärentes Team ist ein Team, in dem Führungskräfte und Mitglieder es schaffen, die zu erfüllenden Aufgaben den am besten qualifizierten Personen zuzuordnen. Es gibt klare Zusammenhänge zwischen den sozialen Bürgerkompetenzen und dem Projektmanagement. Die Arbeitgeber schätzen, dass die Fähigkeit, verschiedene Ansichten auszugleichen und zu verhandeln, die Grundlage für die Zusammenarbeit ist.

Kleine Unternehmen betonen die Bedeutung der Vielseitigkeit oder Multifunktionalität von Bewerbern. Das liegt daran, dass in kleinen Unternehmen Mitarbeiter häufig mehrere Kernaufgaben übernehmen müssen. Die Personalvermittler wollen jemanden, der sich der Herausforderung mit Leichtigkeit stellen kann. Aus diesem Grund ist jede Erfahrung und jedes Können ein Mehrwert.

Insgesamt wurden in Deutschland alle acht Schlüsselkompetenzen: Lernkompetenz, Sozial- und Bürgerkompetenz, Projektmanagement, muttersprachliche Kommunikation und Computerkompetenz sehr wichtig eingestuft (einzelne Aspekte in den Schlüsselkompetenzen waren Ausnahmen und wurden bereits erläutert). Lediglich der Kommunikation in einer Fremdsprache wurde als eher mittlere Bedeutung beigemessen, was möglicherweise an der Interpretation liegt, dass die Fremdsprachenkenntnisse deutscher Mitarbeiter gemeint sein könnten. Insgesamt ist dieses Ergebnis nicht sehr überraschend. Präsentiert man Arbeitgebern eine Liste von Schlüsselkompetenzen, kann sich dies wie eine Weihnachtswunschliste für ein Kind auswirken. Alle genannten Aspekte “scheinen nett“ zu sein und es wäre ganz gut, wenn ihre Mitarbeiter sie hätten. Es sollte auch berücksichtigt werden, dass sich die Frage auf die allgemeine Belegschaft des Unternehmens bezog und nicht auf bestimmte Positionen innerhalb des Unternehmens. Es ist zu erwarten, dass Arbeitge-

ber ein anderes Profil relevanter Kompetenzen für einen Abteilungsleiter und einen Hausmeister erstellen würden.

Aus einer allgemeinen Perspektive, die weder Branchen noch Berufsprofile unterscheidet, lässt sich schließen, dass alle Schlüsselkompetenzen für die Arbeitgeber sehr wichtig sind. Keine kann vernachlässigt oder ignoriert werden.

Aus den Interviews können wir schließen, dass deutsche Unternehmen, die international tätig sind oder aus einer Branche stammen, die stark von internationalen Aspekten beeinflusst wird (z.B. Gesetze, Vorschriften und technische Entwicklungen), Kompetenzen im Umgang mit Interkulturalität von hohem Wert sind.

In Italien verlangen die meisten der befragten Arbeitgeber Bewerber mit persönlichen und sozialen Einstellungen und Fähigkeiten, vor dem Hintergrund der prekären und vielfältigen Job Kontexte des letzten Jahre. Diese Fähigkeiten werden oft im Rahmen von Mobilitätserfahrungen erworben, weshalb Arbeitgeber Auslandserfahrungen als positives Element eines Lebenslaufs betrachten. Spezifischen Fachkompetenz werden nur berücksichtig, wenn sie explizit gefordert sind.

Allem voran ist Flexibilität erforderlich, um andere Rollen als die, für die wir ausgebildet wurden, abzudecken, wobei besonderes Augenmerk auf die Fähigkeit zur Anpassung an unterschiedliche Arbeitskontexte gelegt wird. Autonomie und die Fähigkeit, Probleme durch innovative Lösungen selbstständig zu lösen, sind zweifellos weitere hochgeschätzte Fähigkeiten, die es den Kandidaten ermöglichen, sich leichter in Organisationen einzufügen.

Die Fähigkeit zu verhandeln und zu vermitteln ist eine Fähigkeit, die in den ersten Monaten der Arbeit während Meetings und Programmierungsaktivitäten bewertet wird. Viele Unternehmen sind aufgrund der schwierigen wirtschaftlichen Rahmenbedingungen mit Konfliktsituationen konfrontiert und haben daher Mitarbeiter, die in der Lage sind zwischen schwierigen Geschäftspartnern zu moderieren und zwischen unterschiedlichen Bedürfnissen zu vermitteln. Das ist eine positive Ressource.

Flexible Mitarbeiter zu bevorzugen, ist oft auch erforderlich, um ihre Grenzen zu erkennen und schließlich ihre Meinung zu ändern, um sich an neue Herausforderungen anzupassen. All dies kann dazu führen, dass auch ohne spezielle technische Anforderungen Mitarbeiter mit hoher persönlicher und sozialer Kompetenz bevorzugt werden.

Der arbeitsbezogene Sektor in Großbritannien bleibt ein sehr traditionelles Umfeld. Qualifikationen und Berufserfahrung bleiben die wichtigsten Faktoren bei der Auswahl der Kandidaten für ein Vorstellungsgespräch. Während des Einstellungsprozesses sind jedoch andere Kompetenzen von zentraler Bedeutung, wie Anpassungsfähigkeit, Teamfähigkeit und gute Kommunikationsfähigkeit. Fremdsprachenkenntnisse werden im Vereinigten Königreich aufgrund der Rolle der englischen Sprache als Geschäftssprache in Europa und der Welt als relativ unwichtig angesehen.

Digitale Kompetenzen wurden von allen Arbeitgebern, die an der Umfrage teilgenommen haben, als sehr wichtig angesehen. Dies unterstreicht, dass die digitale Welt heute ein unverzichtbarer Bestandteil aller Geschäftstätigkeiten in Großbritannien ist.

Nonverbale Kommunikation ist oft ein wichtiges Auswahlkriterium und von den Kandidaten wird eine gute persönliche Disziplin erwartet, wie z.B. das Wissen, wie man sich in einem Interview und in einem professionellen Umfeld angemessen kleidet und verhält.

2. WELCHEN MEHRWERT HAT EINE BERUFLICHE AUSLANDSERFAHRUNG FÜR DEN ZUGANG ZUM ARBEITSMARKT?

Mobilitätserfahrungen helfen bei der Entwicklung transversaler Fähigkeiten, die von Arbeitgebern gesucht werden. Wenn die Definition dieser Kompetenzen von einem Gesprächspartner zum anderen auch unterschiedlich ist, beinhalten sie gemeinsame Elemente wie Autonomie, Anpassungsfähigkeit, Kreativität, Beherrschung einer Sprache und interkulturelle Kompetenzen.

Darüber hinaus zeigt die unter Unternehmen durchgeführte Studie, dass Mobilitätserfahrungen ein positives Gefühl erzeugen. Aber was ist der Zusammenhang zwischen dem Erwerb dieser Soft Skills und der Steigerung der Beschäftigungsfähigkeit?

In Frankreich werden die Toleranz gegenüber Unklarheiten, Selbstvertrauen, Gelassenheit, Entschlossenheit und Lebendigkeit als Fähigkeiten genannt, die direkt mit der Beschäftigungsfähigkeit zusammenhängen und insbesondere in der Mobilität entwickelt werden, was die Arbeitgeber von jemandem mit internationalem Hintergrund erwarten.

Die internationale Mobilität ist nicht nur ein Hebel für die berufliche Integration, sie hat auch starke und viele positive Folgen für die Arbeitgeber. Unternehmen, die in einem globalisierten wirtschaftlichen Umfeld wettbewerbsfähig bleiben wollen und immer in Bewegung sind, müssen sich für ihren Rekrutierungsprozess für die sogenannten internationalen Fähigkeiten interessieren.

Die Interviews zeigten auch, dass die Arbeitgeber feststellen, dass junge Menschen, die in den Arbeitsmarkt eintreten, noch immer nicht über viel Berufserfahrung verfügen. Sie verfügen über Kenntnisse und Qualifikationen, hatten aber nur begrenzte Möglichkeiten, ihr Wissen in einem arbeitsorientierten Umfeld in die Praxis umzusetzen.

Häufig ist die internationale Mobilität eine der ersten Berufserfahrungsmöglichkeiten für junge Menschen. Technische Fähigkeiten allein bieten oft keinen Zugang zum Arbeitsmarkt. Mobilität ist somit sowohl ein Hebel für neue Arbeitsmöglichkeiten als auch ein Mittel zur Verbesserung und Entwicklung von Fähigkeiten. Diese Fähigkeiten können fachlich, aber auch sozial sein (Offenheit der Persönlichkeit, Unabhängigkeit, kritisches Denken, Selbstvertrauen), um die Integration in den Arbeitsplatz zu erleichtern.

Das Lernen im Ausland wird im Vergleich zum Lernen, das während eines Praktikums im eigenen Land erworben wurde, beschleunigt. Dies wird durch den Effekt des Auslandsaufenthaltes erklärt, der einen Bruch mit dem täglichen Umfeld des Teilnehmers schafft und ihm ermöglicht, autonom und verantwortungsbewusst zu werden.

In einer anderen Umgebung mit einer Fremdsprache zu sein, bringt den Jugendlichen an seine Grenzen, verändert Werte und Einstellungen, da er sich anpassen und Lösungen in einem unbekannten Kontext finden muss.

Die Studie zeigt, dass Arbeitgeber nach Mitarbeitern suchen, die operativ tätig sind und sich an unterschiedliche Situationen anpassen können. Es besteht ein neues Verständnis dafür, dass die Teilnehmer bei der Entwicklung der erworbenen Fähigkeiten und Kompetenzen unterstützt werden müssen.
Die Ergebnisse aus Deutschland deuten darauf hin, dass die Auslandserfahrung eines Bewerbers für Unternehmen mit internationaler Ausrichtung eher interessant ist. Dennoch suchen die Unternehmen keine Bewerber mit allgemeiner Auslandserfahrung, wie z.B. Reisen oder befristete minderqualifizierte Jobs, sondern vielmehr mit spezifischer Berufserfahrung im Ausland. Von Bewerbern mit Auslandserfahrung erwarten Unternehmen stärkere transversale Kompetenzen - allgemeine Kompetenzen im Bereich analytisches/strategisches Denken und Handlungsorientierung, Problemlösefähigkeit, kognitive Flexibilität und Interpretation sowie die Fähigkeit zur Kommunikation in anderen Kulturkreisen. In unserer Umfrage wurden insbesondere Aspekte aus der Lernkompetenz als wichtig eingestuft (autonome Problemlösung) sowie soziale und zivilgesellschaftliche Aspekte (Resistenz in Stresssituationen, Fähigkeit zwischen unterschiedlichen Meinungen und Ansichten moderieren, verhandeln und Kompromisse finden zu können, Fähigkeit sich leicht an neue Situationen anzupassen, Toleranz gegenüber anderen mit unterschiedlichen Werten).

Dennoch muss man sagen, dass die arbeitsmarktbezogene Mobilität das Potenzial hat, dass eine Person diese Kompetenzen entwickeln kann, dies aber nicht garantiert. Die Befragten Arbeitergeber betonten, dass auch Bewerber ohne internationale Erfahrung die gleichen Fähigkeiten haben können, die sie in anderen beruflichen Kontexten erworben haben.
Es ist auch zu erwähnen, dass Unternehmen, die auf lokaler/nationaler Ebene agieren, sich nicht für Auslandserfahrungen bei Bewerbern interessieren oder deren spezifische Vorteile nicht kennen. Ein Aspekt könnte sein, dass einige der genannten potenziell erworbenen Kompetenzen für sie von geringerem Wert sind (z.B. interkulturelle Kommunikation).

Eine weitere Erklärung könnte sein, dass den Unternehmen einfach nicht bewusst ist, dass die internationale Erfahrung einen zusätzlichen Nutzen bringen könnte, obwohl sie nicht international tätig sind (Problemlösungsfähigkeit, höhere Belastbarkeit, Anpassungsfähigkeit in neuen Situationen,...).

Dies könnte ein interessanter Ansatzpunkt für das Competences+ Projekt sein. Je nach Stellenausschreibung sollten die Bewerber ihre internationale Erfahrung nicht auf den "internationalen Teil" konzentrieren, sondern zeigen, wie das Unternehmen von ihren erworbenen Kompetenzen profitiert. Eines der Bedürfnisse, die sowohl private als auch gemeinnützige Unternehmen in Italien äußern, ist die Öffnung für ausländische Märkte, d.h. Personalressourcen, die verschiedene Sprachen sprechen und andere Arbeitsweisen kennen als nationale. Eine weitere wichtige Fähigkeit ist es, bereit zu sein, seine Meinung zu ändern und Fragen zu stellen. Dies ist eine Fähigkeit, die in einer Erfahrung im Ausland trainiert wird. Dort ist es besonders am Anfang gut zu wissen, wie man Fragen stellt und um Hilfe bittet. Es ist unerlässlich, um zu verstehen, wie gearbeitet.
Vermittlungs- und Verhandlungsfähigkeit, die in interkulturellen Zusammenhängen ausgeübt wird, wird von Unternehmen und Verbänden geschätzt, die mit Drittländern zusammenarbeiten. Große Geduld und die Fähigkeit, die Ziele zu erreichen. Es gibt einige Unterschiede zwischen großen und kleinen Unternehmen. Die großen Arbeitgeber bevorzugen eher technische Fähigkeiten wie Sprachen und den Erwerb neuer Arbeitstechniken, kleine Unternehmen suchen Anpassungsfähigkeit und Flexibilität. Generell lässt sich jedoch sagen, dass Auslandserfahrung ein Mehrwert für den Kandidaten ist, wenn sie aus einer praktischen Erfahrung stammt und von guten interkulturellen Kompetenzen begleitet wird.
In vielen befragten Unternehmen arbeiten Menschen aus anderen Ländern und innerhalb derselben Belegschaft ist es notwendig, die Fähigkeiten der kulturellen Mediation zu trainieren, die bei einer Auslandserfahrung erworben wurden.

Internationale Erfahrung hat daher für viele Unternehmen einen Mehrwert, wenn sie in einem beruflichen Kontext gemacht wurde und nicht nur bei einem Studienaufenthalt. Während der Interviews wurden Wege aufgezeigt, um Probleme unterschiedlichster Herkunft anzugehen. Die Erfahrungen in einem anderen Land können die Entdeckung neuer Lösungen in komplexen Kontexten erleichtern. Für die Unternehmen sind dann die Herangehensweise und die Entwicklung der technischen Fähigkeiten durch Teamarbeit und die Fähigkeit zur Anpassung an unterschiedliche Zusammenhänge sehr wichtig. Zu wissen, wie man gut mit Menschen aus anderen Ländern kommuniziert, wird als technische Fähigkeit angesehen, z.B. zu wissen, wie man die Funktionsweise einer Maschine unter Berücksichtigung des kulturellen Aspekts der Personen, die man anspricht, erklärt, ist eine Fähigkeit, die mit einer Auslandserfahrung erworben wird.

Einer der unerwarteten Vorteile des Compétences+-Projekts besteht darin, dass die Durchführung der Interviews das Interesse der britischen Unternehmen geweckt hat, und wir haben festgestellt, dass alle Unternehmen offener für die Aufnahme von Auszubildenden sind, offener und sich der Vorteile der internationalen Erfahrung bewusst sind. Von den kontaktierten Unternehmen, die nicht zu unserem Netzwerk gehörten, haben inzwischen drei akzeptiert, einen international Praktikumsplatz zur Verfügung zu stellen. Ebenso kann diese Art von Projekt und Forschung zusätzliche Argumente und Unterstützung bieten, wenn es darum geht, Unternehmen zu kontaktieren und sie zu ermutigen, Praktika anzubieten.
Der Prozess war auch für die Mitglieder unserer Organisation von Vorteil und hat das Bewusstsein für den Mehrwert und die Vorteile einer beruflichen Mobilitätserfahrung geschärft und die Unterschiede zwischen Großbritannien und den drei anderen an dem Projekt beteiligten Partnerländern deutlich gemacht. Die britische Erasmus+ Nationalagentur will die Zahl der jungen britischen Menschen, die ins Ausland gehen, um ein Berufspraktikum zu absolvieren, und die Zahl der britischen Unternehmen erhöhen, die die Mitarbeiter ermutigen, Erfahrungen im europäischen Arbeitsumfeld zu sammeln.

Das Projekt Compétences+ steht daher sicherlich im Einklang mit den erklärten Zielen der britischen Nationalagentur und kann einen positiven Beitrag zur Erreichung dieser Ziele leisten.

3. EINIGE "INTERESSANTE" ODER "UNERWARTETE" ERGEBNISSE DER UMFRAGE

In Italien zeigt die Interviews wie sich Unternehmen einen idealen Kandidaten vorstellen, der die Herausforderungen der Zukunft in der Arbeitswelt meistern kann, auf dem italienischen Arbeitsmarkt jedoch noch nicht verfügbar ist. Es erstaunt uns, dass viele junge Menschen mit Berufserfahrung und Studienerfahrung im Ausland immer noch Schwierigkeiten haben, eine Arbeit zu finden, da dieser Wunsch nach Internationalisierung so präsent ist.

In Großbritannien haben wir aus der Umfrage einige "interessante" oder "unerwartete" Ergebnisse erhalten. So wurden beispielsweise internationale Entwicklungsbüros im Ausland nicht für alle Gesellschaftsformen/Größen oder für alle Tätigkeitsbereiche, z.B. im Bauwesen, als angemessen erachtet. Direkte oder verallgemeinerte Schlussfolgerungen aufgrund von Unternehmensgröße und/oder Branche wären problematisch. 96% der am Prozess beteiligten Unternehmen hatten Bewerber aus anderen EU-Ländern eingestellt. Diese Zahl überraschte die anderen Partner in unserem Projekt, aber wir waren der Meinung, dass dies sehr im Einklang mit dem multinationalen Charakter des britischen Arbeitsmarktes steht.

SCHLUSSFOLGERUNGEN AUS DER UMFRAGE FÜR DAS COMPÉTENCES+-PROJEKT

Arbeitserfahrung im Ausland ist für Arbeitgeber nicht zwingend erforderlich. Sie wird von den Arbeitgebern als positiver Mehrwert angesehen. Andererseits zeigen die Ergebnisse der Studie, dass die Erwartungen an die Mitarbeiter zum Zeitpunkt der Einstellung stark mit den Kompetenzen übereinstimmen, die sie während eines Auslandsaufenthaltes erlernt und/oder entwickelt haben könnten - zum Beispiel in einer Fremdsprache sprechen, im Team arbeiten.

Inwiefern helfen uns die Ergebnisse der Umfrage für das Projekt Compétences+, geeignete Programme zu entwickeln, um junge Menschen auf eine Phase der arbeitsbezogenen Mobilität vorzubereiten und danach Zugang zum Arbeitsmarkt zu erhalten?

VORBEREITUNG JUNGER MENSCHEN AUF EINE ZEIT DER BERUFLICHEN MOBILITÄT

Es ist notwendig, junge Menschen vor der Abreise auf die berufliche Mobilität vorzubereiten. Durch dieses Training soll ihnen Wissen, Methoden und Werkzeuge vermittelt werden, die es jedem Jugendlichen ermöglichen, auf seinem Mobilitätsprojekt aufzubauen, es optimal zu nutzen und es in verschiedenen Dimensionen (persönlich, sozial, beruflich) anzugehen.

Das Training sollte Lern-, Simulations- und Erfahrungsaustauschphasen abwechseln. Es muss sich auch mit den Fähigkeiten und der Anpassungsfähigkeit der Teilnehmer befassen (Antizipation und das Versetzen in eine Situation, die jede Person in einem interkulturellen, unterschiedlichen Kontext usw. zu bewältigen hat). Um junge Menschen so gut wie möglich vorzubereiten, müssen sie mit Ratschlägen und Methoden ausgestattet werden, um sich darüber klar zu werden, welchen Mehrwert ihre Mobilität hat und wie sie die Erfahrung anschließend nutzen können (persönlich, beruflich usw.).

Wenn also eine effektive Vorbereitung vor dem Auslandspraktikum stattfindet, werden wir besser über die erzielten Ergebnisse sprechen können, da jeder Jugendliche mit klar definierten Instrumenten und Zielen abreist.

UNTERSTÜTZUNG BEI DER VALORISIERUNG UND PRÄSENTATION DER AM STÄRKSTEN NACHGEFRAGTEN KOMPETENZEN

Internationale Mobilität ist sinnvoll, wenn sie einen Weg zur beruflichen Entwicklung oder Beschäftigung bietet. Natürlich können junge Menschen dabei etwas über Interkulturalität, Solidarität und aktive EU Bürgerschaft lernen. Aber über diese Erfahrung hinaus sollte man sich daran erinnern, dass dies ein sehr konkreter Weg ist, um die Chancen auf Zugang zur Beschäftigung zu erhöhen. Diese Erfahrung ermöglicht es jungen Menschen, ihre Fähigkeiten zu testen, ihre Talente zu identifizieren und in neuen Situationen zu lernen.

Viele Jugendliche können ihre Fähigkeiten nicht als Wissen oder Kompetenz beschreiben. Schul- und Universitätsabsolventen nehmen viele Informationen auf, die nicht mit ihren Arbeits- und Lebenserfahrung in Verbindung stehen. In Vorstellungs-

gesprächen müssen junge Menschen wissen, wie sie sich selbst und ihre Fähigkeiten präsentieren können. Der Arbeitgeber wird wahrscheinlich nach Arbeitssituationen fragen, in denen Wissen und Fähigkeiten zur Lösung eines Problems oder zur Bewältigung einer schwierigen Aufgabe eingesetzt wurden.

Daher ist es wichtig, die Jugendlichen an den Zweck und Mehrwert der Mobilität zu erinnern. Es handelt sich um eine positive Reise, eine "zusätzliche" Erfahrung, die sie dann im Rahmen der Jobsuche oder im Jobinterview erklären und präsentieren können müssen.

In Italien können wir zu dem Schluss kommen, dass Sprachkenntnisse auf gutem Niveau heute eine von den Arbeitgebern geforderte Grundfertigkeit sind, die vor allem durch einen längeren Auslandsaufenthalt erworben werden können. Darüber hinaus betonen die Arbeitgeber die Lernbereitschaft und die Anpassung an den Unternehmensstil als grundlegende Anforderungen, das sind auch Fähigkeiten, die während der Mobilität trainiert werden.

ANLEITUNG ZUR ANPASSUNG VON LEBENSLAUF UND ANSCHREIBEN AN DIE GENAUEN ANFORDERUNGEN EINER STELLE

Die Teilnehmer müssen herausfinden, welche Kompetenzaspekte für ihren angestrebten Job oder sogar speziell für das Unternehmen, für das sie sich bewerben, wirklich wichtig sind. Nur wenn sie das wissen, können sie ihre Lebensläufe und Anschreiben anpassen und ihre persönlichen Kompetenzen entsprechend präsentieren.

Es ist notwendig, jungen Menschen Zeit zu geben, darüber nachzudenken, wie und mit welchen Mitteln sie ihre Bewerbung verbessern können: Lebenslauf, Anschreiben, Empfehlungsschreiben, Europass Mobilität, professionelle soziale Netzwerke, Vorstellungsgespräch, etc.

Workshops zur Erstellung von Anschreiben und Lebensläufen ermöglichen es jungen Menschen, verschiedene Dokumentenformate auszuprobieren, insbesondere je nach den inhaltlichen Erwartungen, die von Land zu Land unterschiedlich sein können.

Es ist wichtig, die im Ausland gesammelten Berufserfahrungen und die erworbenen Fähigkeiten anzugeben.

SPEZIFISCHE TRAININGSINHALTE ERSTELLEN, UM JUGENDLICHEN ZUR HELFEN IHRE ERFAHRUNGEN ZU PRÄSENTIEREN

Es ist von entscheidender Bedeutung, jungen Menschen zu helfen, die Vorteile ihrer beruflichen Mobilität im Ausland zu verstehen und kommunizieren zu können. Ihnen muss Zeit für Evaluierung, Feedback und Erfahrungsaustausch gegeben werden. Ziel ist es, die Beteiligung junger Menschen an einem Selbstbewertungsprozess zu fördern und sie in die Lage zu versetzen, im weiteren Verlauf ihrer Karriere aktiv zu sein.

Es ist auch notwendig, dass junge Menschen an Übungen teilnehmen, die es ihnen ermöglichen, ihre Erfahrungen und Fähigkeiten optimal zu nutzen. Dies kann durch simulierte Vorstellungsgespräche geschehen.

Damit junge Menschen ihre Erfahrungen optimal nutzen können, ist es daher notwendig, dass sie ihre erworbenen Fähigkeiten überprüfen und als eine der acht Schlüsselkompetenzen Europas identifizieren. Es ist sinnvoll, eine Verbalisierungstechnik zu entwickeln, die es ihnen ermöglicht, ihre Erfahrungen im Referenzrahmen der Schlüsselkompetenzen auszudrücken.

Damit junge Menschen die Verbindung zwischen diesen Fähigkeiten und ihren Erfahrungen herstellen können, können sie ihre Entdeckungen, Aufgaben und Herausforderungen hervorheben, die sie während ihrer arbeitsbezogenen Mobilität gemacht haben oder denen sie sich gestellt haben. Tatsächlich ist interkulturelles Lernen bei allen Arten der transnationalen Mobilität ein sehr wichtiger Aspekt. Dies wird es ihnen ermöglichen, ihre entwickelten Fähigkeiten in Worte zu fassen und sie so besser zu präsentieren.

ALLGEMEINE SCHLUSSFOLGERUNGEN

Es zeigt sich, dass die Situation in jedem der vier Länder der Compétences+-Partnerschaft sehr unterschiedlich ist. Dies gilt insbesondere in Bezug auf das eines Praktikums in einem anderen Land. Dies ist in Frankreich, Deutschland und Italien sehr beliebt, jedoch wenig populär bei britischen Jugendlichen. Die Verfügbarkeit zusätzlicher Finanzierungsquellen zur Ergänzung der Finanzierung durch EU-Programme ist ebenfalls von entscheidender Bedeutung. So gewähren beispielsweise in Frankreich viele Regional- und Kreisräte jungen Menschen finanzielle Zuschüsse, wenn sie ein Praktikum in einem anderen europäischen Land machen, während es in Großbritannien keine solchen zusätzlichen finanziellen Mittel gibt. Dies führt dazu, dass weniger junge Menschen bereit oder in der Lage sind, sich für ein Praktikum in einem anderen Land zu entscheiden.

Kulturelle Besonderheiten und insbesondere die nationale Einstellung zum Reisen, einschließlich des Grades, in dem Offenheit und Neugierde aktiv gefördert werden, können ebenfalls die Popularität von transnationalen Praktika beeinflussen.

Gesetzgebung und Regulierung spielen auch eine Schlüsselrolle bei der Vorbereitung auf ein Auslandspraktikum, da die erheblichen Unterschiede in Bezug auf die in den einzelnen Ländern anerkannten Praktiken berücksichtigt werden müssen. Strebt man beispielsweise ein Praktikum in einem ausländischen Krankenhaus an, sind die Impfvorschriften in Frankreich und Deutschland so unterschiedlich, dass sich die Durchführung solcher Praktika äußerst schwierig gestaltet.

DIE ERWARTUNGEN DES ARBEITGEBERS SIND MIT DEN ERWORBENEN ERFAHRUNGEN DER TEILNEHMER VERKNÜPFT.

Die Partner führten eine Studie mit 97 Arbeitgebern in 4 verschiedenen Ländern durch, um die Erwartungen der Arbeitgeber an Bewerber zu verstehen. Auch um zu wissen, welche Fähigkeiten

unerlässlich sind, um einen Job zu bekommen. Die Arbeitgeber äußerten sich zu den verschiedenen Kompetenzen: Lernkompetenz, Bürger- und Sozialkompetenz, Projektmanagement, Kommunikations- und Computerkompetenz.
Die Studie zeigte, dass Personalvermittler vor allem diejenigen bevorzugen, die bereits im Tätigkeitsbereich des Unternehmens gearbeitet haben und schnell einsatzbereit sind. Die anderen erworbenen Kompetenzen werden als Mehrwert betrachtet. Aber wie können wir mit jungen Menschen umgehen, die noch nicht über genügend branchenspezifische Berufserfahrung verfügen? Der professionelle Arbeitsmarkt wird immer schwieriger zu durchdringen, und es ist wichtig, dass sich die Menschen, die sich außerhalb befinden, darüber informieren, wie man einen Einstieg und eine Beschäftigung findet. Dazu müssen sie wissen, wie sie ihre Erfahrungen und die Vorteile einer Auslanderfahrung effektiv nutzen können und wie sie diese fördern und präsentieren können. Ziel ist es, neue Fähigkeiten auf drei Ebenen zu erwerben: sozial, beruflich und interkulturell. Diese Kompetenzen sind notwendig, um einen Job zu finden, aber auch, um kritisches Bewusstsein, Aufgeschlossenheit und das Gefühl von Selbstvertrauen zu entwickeln.
Die Umfragen der Partner stellen eine praktische Referenzquelle für Berufsbildungseinrichtungen, Gastgeberunternehmen und junge Menschen auf Arbeitssuche dar, die darauf abzielen, eine transnationale arbeitsbasierte Mobilität zu konzipieren, vorzubereiten und/oder sich daran zu beteiligen.
Die Organisation und Struktur von berufsbildungsbasierten Ausbildungssystemen und -programmen beeinflusst die Möglichkeiten zur Durchführung transnationaler Praktika. Auszubildende werden positiv zur Teilnahme in Ländern wie Frankreich ermutigt, in denen ein Praktikum vollständig in das akademisch-berufliche Programm integriert werden kann. Aufgrund des Fehlens eines generalisierten und strukturierten Berufsbildungssystems in Italien ist die oberste Priorität für eine Mobilität im Normalfall das Sprachenlernen. In Deutschland zögern die Betriebe, in denen die Auszubildenden arbeiten, aufgrund des sehr gut strukturierten dualen Systems von Berufsausbildung und Schule, die Auszubildenden an transnationalen Mobilitäten teilhaben zu lassen, weil diese dadurch wertvolle Ausbildungszeit in der Berufsschule verlieren könnten. In Frankreich wird teilweise befürchtet dass ein Mitarbeiter dadurch verloren gehen könnte.

AUFBAU INTEGRIERTER WEGE DURCH DIE DURCHFÜHRUNG ERFOLGREICHE MOBILITÄTSPROJEKTE

Die Innovation besteht auch darin, einen vollständigen integrierten Weg vorzuschlagen, vom Infotag zu Beginn bis zur Rückkehr nachhause und anschließende Beschäftigung sicherzustellen. Die Teilnehmer sollen das Beste aus ihren Erfahrungen machen, um Zugang zum Arbeitsmarkt zu erhalten. Die relative Bedeutung, die der Entwicklung der Sprachkenntnisse und dem Erlernen anderer Sprachen beigemessen wird, beeinflusst auch die Jugendlichen, die ein Praktikum im Ausland absolvieren. In Ländern wie Deutschland und Frankreich, in denen dem Erlernen der englischen Sprache in Bildungsprogrammen eine hohe Bedeutung beigemessen wird, fühlen sich junge Menschen selbstbewusster, wenn es darum geht, die Herausforderungen der Arbeit mit einer anderen Sprache zu bewältigen. Dabei spielt das Niveau der Sprachkenntnisse eine wichtige Rolle.

EINEN SCHRITT IN RICHTUNG BESCHÄFTIGUNG MACHEN - DURCH DIE SCHAFFUNG EINES "BRÜCKEN-TRAININGSPROGRAMMS" ZUR SCHNELLE BESCHÄFTIGUNG

Die Studie hat gezeigt, dass Unternehmen generell davon ausgehen, dass sich die Durchführung eines Übergangspraktikums sehr positiv auf die Beschäftigungschancen von Berufsanfängern auswirkt. Der Grad des Nutzens hängt jedoch davon ab, wie gut die Bewerber den Nutzen ihrer Erfahrungen und der von ihnen entwickelten Kompetenzen darstellen können. Es ist wichtig, dass junge Menschen lernen, ihre Auslandserfahrungen im Kontext zu beschreiben. Diese gut entwickelten Fähigkeiten können dazu beitragen einen Arbeitsplatz, ein Praktikums oder Zugang zu weiterer Berufsbildung zu erlangen. Die Arbeitgeber werden nicht nur von der Tatsache beeindruckt sein, dass der junge Mensch eine Zeit des arbeitsbezogenen Lernens im Ausland absolviert hat. Die Bewerber müssen lernen, ihre Erfahrungen zu kontextualisieren und den Arbeitgebern zu präsentieren und nicht nur allgemeine Aussagen über ihren Auslandsaufenthalt zu machen. Das Projekt Compétences+ soll dazu beitragen, die Brücken zwischen dem Gelernten und der Fähigkeit, diese Kompetenzen den Arbeitgebern zu vermitteln, zu schlagen. Deshalb ist es sehr wichtig, dass Mobilitätsbetreiber eine Rolle spielen, indem sie dazu beitragen, die Mobilitätserfahrung mit der zukünftigen Arbeit junger Menschen zu verbinden. Es besteht die Notwendigkeit, den Teilnehmern zu helfen, Verbindungen auf der Grundlage konkreter Beispiele, übertragbarer Fähigkeiten und erworbener Kompetenzen herzustellen. Die Vorteile hängen auch von der Dauer der Praktika, der Art des Praktikums, der Vorbereitung und der Art und Weise ab, wie das erworbene Lernen bewertet und genutzt wird. Vorwiegend kommt es auf die Darstellung und Nutzung der eigenen Leistungen an, um den Übergang in den Arbeitsmarkt zu erleichtern und junge Menschen bei ihrem Weg zu einer bereichernden und herausfordernden Karriere zu unterstützen. unterstützen bei der Bereicherung und Herausforderung ihrer Karriere.

BLINC
Bertheaustraße 10
37075 Göttingen
DEUTSCHLAND
T. (+49) 172 740 83 22
https://blinc-eu.org/

ASSOCIATION ADICE
42, rue Charles Quint
59100 Roubaix
FRANKREICH
T. (+33) 03 20 11 22 68
http://adice.asso.fr/
https://www.facebook.com/adice.europe.direct.roubaix/

ASPEM
Via Dalmazia 2
22063 Cantù (CO)
ITALIEN
T. (+39) 031 711394
https://www.aspem.org/
https://www.facebook.com/aspemitalia/

EPN
Bristol and Exeter House
Lower Approach Road
Bristol, BS1 6QS
UNITED KINGDOM
T. (+44) 117 929 8242
https://www.facebook.com/europeanplacementnetwork/