



Chatbot based Career Guidance

Implementierung der  
CareerBOT Methodik

# CareerBOT

## Transfer Handbuch

DE vom 31.07.2024



**Kofinanziert von der  
Europäischen Union**

*Von der Europäischen Union finanziert. Die geäußerten Ansichten und Meinungen entsprechen jedoch ausschließlich denen des Autors bzw. der Autoren und spiegeln nicht zwingend die der Europäischen Union oder der OeAD-GmbH wider. Weder die Europäische Union noch die OeAD-GmbH können dafür verantwortlich gemacht werden.*

# Inhaltsverzeichnis

Projektziel .....	4
Das CareerBOT Transfer Handbuch .....	7
Die CareerBOT Methodik .....	8
Das Problem der generativen KI .....	8
Die Rolle der Personas in the CareerBOT Entwicklung .....	9
Für das CareerBOT Training entwickelte User Journeys .....	12
Die [zukünftige] Rolle der Chatbots in der Berufsberatung .....	14
Integration der the CareerBOT Methodik – Der MEEG Beratungsprozess .....	16
Model of Enabling Employment Guidance, das CareerBOT Tool und die Methodik .....	16
Phase 1: Begrüßung und Vorstellung .....	19
Phase 2: Persönliches Assessment und Bedarfsanalyse .....	19
Phase 3 und 4: Erkundung der Berufsfelder und berufliche Entscheidungsfindung .....	20
Phase 5 und 6: Karriereplanung, Umsetzung und Follow-up .....	20
Erfahrungsberichte aus der Berufsberatung: Meine Arbeit mit dem CareerBOT .....	24
Die CareerBOT-Ergebnisse im Überblick .....	28
Das CareerBOT Tool .....	28
Das CareerBOT Training für externe Organisationen .....	29
The Blended CareerBOT Training for Practitioners .....	31
Grundstruktur des Trainingsprozesses .....	32
Qualifikationen der Absolvierenden .....	33
Online Veröffentlichung des CareerBOT Trainings .....	34
Nutzen Sie die Ergebnisse unserer Videothek für die Implementierung .....	36
Qualitätssicherung .....	38
Länderkontakt & Partnerschaft .....	41
Ressourcen für die Implementierung .....	42





CareerBot Partnerschaft beim Trainings Event Griechenland, 2023



Dieses Dokument ist zugelassen unter CC BY-NC-ND. Siehe: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>

Auf künstlicher Intelligenz (KI) basierende Tools, darunter Chat GPT und andere Tools, wurden zum Teil für die Recherche und Zusammenfassung bei der Entwicklung des Lehrplans und der Lernmaterialien eingesetzt. Die Methode umfasste eine sorgfältige Bewertung von Sekundärquellen. Das Sammeln von Erfahrungen mit KI-basierten Technologien und die kritische Analyse der Ergebnisse ist entscheidend für die Zusammenarbeit im CareerBOT-Projekt.



## Projektziel

Die CareerBOT-Partnerschaft zielt darauf ab, die digitale Bereitschaft des Berufsberatungssektors zu verbessern, indem die CareerBOT-Methode und das CareerBOT-Tool implementiert werden, um gemischte Beratungssitzungen zu ermöglichen und maßgeschneiderte Arbeitsmarktinformationen (LMI – labour market information) zu nutzen, um marginalisierte Arbeitssuchende zu stärken. Wir wollen die Berufsberater:innen in den Mittelpunkt stellen und sie - und ihre Organisationen - auf dem Weg der Digitalisierung unterstützen, damit sie ihre Klient:innen auf die bestmögliche Weise beraten können.

Mit Hilfe unserer Methodik werden Arbeitssuchende in die Lage versetzt, vor, während und nach persönlichen Vorstellungsgesprächen relevante Informationen zu sammeln, so dass wertvolle persönliche Dienstleistungen effizient genutzt werden können. Mit dem „CareerBOT-Projekt“ schlagen wir ein Pilotprojekt vor, das sich auf die Rolle der Berufsberatung konzentriert, die anspruchsvoller geworden ist und schneller und flexibler an die sich verändernden Bedürfnisse der neuen Arbeitswelt angepasst werden muss.

### Sie möchten ein einfach zu bedienendes Tool zur Jobsuche?



<https://careerbot.eu/de/home-de/>



**ZIELE FÜR BERUFSBERATER:INNEN UND ANDERE PRAKTIKER:INNEN**

## Für Berufsberater:innen

Sie arbeiten in der Berufsberatung? Sie helfen anderen bei der Berufsorientierung und der Vorbereitung auf Vorstellungsgespräche?

Mit der Unterstützung des CareerBOT werden Sie:

- ✓ Ihre Beratungskompetenzen vertiefen und die Unterstützung für Arbeitssuchende verbessern.
- ✓ Zugang zu zusätzlichen, leicht zugänglichen Ressourcen haben, die Ihnen Ihre Arbeit erleichtern.
- ✓ Unterstützung und Informationen erhalten, wie Sie Jobsuchende motivieren können, Arbeit zu finden, die ihren Bedürfnissen und Interessen entspricht.

**ZIELE FÜR ARBEITSSUCHENDE**

## Für alle Arbeitssuchenden

Sie suchen einen Job? Sie möchten mehr darüber erfahren, wie man ein erfolgreiches Vorstellungsgespräch führt?

Mit dem CareerBOT werden Sie:

- ✓ einen einfachen Zugang zu Jobangeboten und Bewerbungen haben.
- ✓ alle nötigen Informationen finden: offene Stellen, was Sie für ein Vorstellungsgespräch vorbereiten sollten und wie Sie einen guten Eindruck machen.
- ✓ Einblicke in Jobangebote in verschiedenen Regionen und Städten erhalten.

Mit dem CareerBOT-Projekt können Sie Ihre digitalen Kompetenzen und Ihre Einsatzfähigkeit verbessern und Ihre Ressourcen für die Berufsberatung und -suche erweitern. Sie stehen im Mittelpunkt aller entwickelten Ergebnisse mit dem Ziel, Sie in Ihrer Arbeitspraxis zu unterstützen.

Um eine angemessene Unterstützung zu bieten, umfasst das CareerBOT-Projekt Beratungsmaterialien, ein Training und weitere Ressourcen sowie das CareerBOT-Tool selbst. Der CareerBOT selbst ist ein benutzerfreundlicher Chatbot, der Ihnen die wichtigsten Informationen über die Stellensuche, die erforderlichen Fähigkeiten und die Jobtrends in den Partnerländern liefert: Österreich, Griechenland, Irland und Spanien.

**Das Projekt wird von Hafelekar koordiniert:**

- Hafelekar Unternehmensberatung, AT

**Die Projektpartnerschaft:**

- Tiroler Soziale Dienste GmbH, AT
- Synergasia Enegon Politon, GR
- Pontydysgu SL, ES
- Consultoría de Innovación Social, ES
- Ballymun Job Centre Co-operative Society Limited, IE

Weitere Informationen zu den Partnerorganisationen finden Sie auf der Website:

<https://careerbot.eu/de/ueber-uns/>



# Das CareerBOT Transfer Handbuch

**Mit diesem Transferhandbuch informiert das Projekt Organisationen und Institutionen darüber, wie sie die Berufsberatung verbessern und den CareerBOT in ihre tägliche Praxis integrieren können, um den Erfolg der Berufsberatung zu steigern.**

In der dynamischen Landschaft der Beschäftigung und Karriereentwicklung ist es wichtig, der Zeit voraus zu sein. Aus diesem Grund hat CareerBOT eine umfassende Strategie entwickelt, die im CareerBOT Transfer Handbuch vorgestellt wird, um Organisationen durch den Implementierungsprozess zu führen. Das Hauptaugenmerk liegt dabei auf der Organisationsentwicklung (OD - Organisational Development). Dieses Handbuch dient als methodischer Rahmen und bietet Richtlinien und Methoden, die für eine systemische und nachhaltige Einführung des CareerBOT-Tools und der Methodik entscheidend sind.

## **DIE BEDEUTUNG EINES GANZHEITLICHEN ANSATZES**

CareerBOT erkennt an, dass eine nachhaltige Umsetzung über die Investition in die Personalentwicklung allein hinausgeht. Ein ganzheitlicher Ansatz, der die organisatorischen und systemischen Anforderungen berücksichtigt, ist notwendig. Durch die Ausrichtung auf marginalisierte Arbeitssuchende, Berufsberater:innen (CGO - Career Guidance Officers), Manager:innen und politische Entscheidungsträger:innen zielt das Transfer-Handbuch darauf ab, die unterschiedlichen Bedürfnisse der am Umsetzungsprozess beteiligten Akteur:innen zu berücksichtigen.

Der Umsetzungsprozess geht über die Projektpartner:innen hinaus und umfasst drei Transferorganisationen und fünfzehn Praktiker:innen pro Land. Durch die Einbeziehung externer Einrichtungen will CareerBOT Erfahrungen austauschen und kollaboratives Lernen fördern, um die Gesamteffektivität der Umsetzung zu verbessern.

## **FAZIT**

Das CareerBOT-Transferhandbuch verkörpert eine strategische Initiative, um Organisationen durch die Implementierung von CareerBOT zu führen, wobei die Bedeutung der Organisationsentwicklung betont wird. Das Handbuch richtet sich an Entscheidungsträger:innen in Career Centern, an arbeitsmarktorientierte Bildungsanbieter:innen und an politische Entscheidungsträger:innen und zielt darauf ab, ein Bewusstsein für die digitale Bereitschaft zu schaffen, die für die Navigation in der sich ständig verändernden Karrierelandschaft erforderlich ist. Durch einen systematischen und ganzheitlichen Ansatz will CareerBOT nicht nur die individuellen Karriereperspektiven verbessern, sondern auch zu einer breiteren organisatorischen und systemischen Entwicklung innerhalb des Beschäftigungssektors beitragen.



# Die CareerBOT Methodik

Die CareerBOT-Methodik bildet den Kern des Transferhandbuchs, das detaillierte Personas enthält, die während der Entwicklung des Tools erstellt wurden, sowie User Journeys, die zur Unterstützung des Trainings entwickelt wurden. Es enthält Anleitungsmaterialien, eine Schulung und weitere Ressourcen sowie das CareerBOT-Tool selbst.

Bevor wir diese Methodik vorstellen, ist es jedoch wichtig, darauf einzugehen, warum wir die generative KI nicht einbezogen haben - eine Technologie, die zu Beginn des Projekts im Jahr 2021 noch nicht vorgesehen war.

## Das Problem der generativen KI

Seit dem Beginn des CareerBOT-Projekts hat es bedeutende Fortschritte in der KI-Technologie gegeben, insbesondere mit der Veröffentlichung von generativer KI wie ChatGPT von OpenAI Ende 2022. Generative KI bietet spannende Möglichkeiten für personalisierte Berufsberatung, interaktive Kompetenzentwicklung und Datenanalyse in Echtzeit. Trotz ihres Potenzials stellte die Einbindung generativer KI unser Projekt vor erhebliche Herausforderungen.

### **EINSCHRÄNKUNGEN BEI DER VERWENDUNG VON GENERATIVER KI**

- **Verlässlichkeit der Daten:** Unser Ziel war es, 100 % zuverlässige Daten aus EU-Datenbanken bereitzustellen. Generative KI ist zwar leistungsfähig, greift aber oft auf eine Vielzahl von Quellen zurück, was die Genauigkeit und Zuverlässigkeit der den Nutzer:innen bereitgestellten Informationen beeinträchtigen kann.
- **Kostenproblematik:** Die hohen Entwicklungs- und Betriebskosten der generativen KI überstiegen das Budget unseres Projekts. Diese Kosten umfassen nicht nur die anfängliche Implementierung, sondern auch die laufenden Ausgaben für den Zugriff auf generative KI-Anwendungen und deren Nutzung.

### **ENTWICKLUNG DES CAREERBOT PROJEKTS**

Trotz dieser Beschränkungen hat sich das CareerBOT-Projekt zu einer Erfolgsgeschichte entwickelt. Wir haben eine solide Methodik für die Erstellung von Chatbots entwickelt, die sich auf Benutzer-Personas stützt, um sowohl die Entwicklungs- als auch die Schulungsmethodik effektiv zu steuern. Dieser Ansatz wurde gründlich getestet und validiert, um eine hochwertige Benutzererfahrung zu gewährleisten.

Durch die Konzentration auf verlässliche Daten und kosteneffiziente Lösungen hat CareerBOT ein erhebliches Potenzial im Bereich der Berufsberatung gezeigt und den Weg für zukünftige Projekte geebnet, die auf unserem Erfolg aufbauen.



Lassen Sie uns nun einen Blick auf die CareerBOT-Methodik werfen, die im Mittelpunkt unseres Transferhandbuchs steht, und untersuchen, wie sie User Personas und User Journeys einbezieht, um sowohl die Tool-Entwicklung als auch das Training zu verbessern.

## Die Rolle der Personas in the CareerBOT Entwicklung

Im CareerBOT-Projekt spielten Personas eine entscheidende Rolle bei der Verbesserung unseres Verständnisses der Bedürfnisse potenzieller Lernender und der unterschiedlichen Perspektiven der Projektpartner:innen. Die Erläuterung von Graham Attwell<sup>1</sup> leitete die Entwicklung dieser Personas und betonte den Kontrast zwischen narrativen und wissenschaftlichen Wissensformen.

### NARRATIVE VS. WISSENSCHAFTLICHE ANSÄTZE

Jerome Bruner's<sup>2</sup> Unterscheidung zwischen narrativem und wissenschaftlichem Wissen leitete unseren Ansatz. Während sich die wissenschaftliche Methode auf Abstraktion und Logik konzentriert, versucht die erzählerische Methode, fesselnde Geschichten zu konstruieren, die mit Erfahrungen aus dem wirklichen Leben in Verbindung stehen. Im CareerBOT-Projekt nutzten wir Erzählungen, um die Handlungen, Absichten und Kontexte unserer Forschungssubjekte zu untersuchen, d. h. der Personen, die neue Arbeitsmöglichkeiten suchen. Dieser Ansatz ermöglichte es uns, Personas zu erstellen, die emotional ansprechend und kontextuell relevant sind und weiter gefasste Themen auf eine Art und Weise veranschaulichen können, wie es bei traditionellen analytischen Darstellungen nicht möglich ist

### DEFINITION UND ANWENDUNG VON PERSONAS

Personas sind fiktive Charaktere, die verschiedene Nutzertypen innerhalb einer demografischen Zielgruppe repräsentieren. Sie werden auf der Grundlage realer Nutzerdaten erstellt und beinhalten Verhaltensmuster, Ziele, Fähigkeiten, Einstellungen und Umgebungen, oft ergänzt durch fiktive Details, um den Realismus zu erhöhen. Dieser Ansatz hilft dabei:

- Fokussierung der Gestaltung: Personas helfen dem Team, sich auf das Design für eine überschaubare Gruppe repräsentativer Benutzer:innen zu konzentrieren und den Designprozess auf die tatsächlichen Bedürfnisse der Benutzerbasis auszurichten.
- Rationalisierung der Entwicklung: Sie bieten eine schnelle und effiziente Möglichkeit zur Entwicklung von Benutzerprofilen und verringern die Notwendigkeit einer umfangreichen Erfassung von Benutzeranforderungen.
- Leitfaden für Design-Entscheidungen: Personas stellen sicher, dass Designentscheidungen auf den Motivationen und

---

See:

<sup>1</sup> Graham Attwell, PR1 Report on Methodology and Bot Development

<sup>2</sup> Bruner, Jerome S (1996) The Culture of Education. Cambridge, Mass.: Harvard University Press,



Verhaltensweisen der Benutzer:innen basieren, und verhindern so die Entwicklung von Funktionen, die die Benutzer:innen nicht benötigen oder nicht nutzen werden.

## **VORTEILE DER VERWENDUNG VON PERSONAS**

Laut Tina Calabria<sup>3</sup> bringt die Integration von Personas in Projekte mehrere Vorteile mit sich:

- Einheitlicher Fokus: Die Ziele und Bedürfnisse der Nutzer:innen werden zu einem zentralen Thema für das Team, was den Zusammenhalt fördert.
- Effizienz: Personas sind einfach zu entwickeln und helfen bei der Priorisierung von Designbemühungen, wobei die Gefahr vermieden wird, dass das Design auf Annahmen und nicht auf den Bedürfnissen der Benutzer:innen basiert.
- Unterstützung bei der Entscheidungsfindung: Sie bieten einen Bezugspunkt für die Lösung von Designkonflikten und für die kontinuierliche Bewertung von Designs anhand von Benutzererwartungen, wodurch die Notwendigkeit umfangreicher Usability-Tests verringert wird.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass Personas im CareerBOT-Projekt essentiell für die Erstellung von nutzerzentrierten Designs sind. Sie überbrücken die Unterschiede zwischen abstrakten Nutzerdaten und praktischen Designüberlegungen und stellen sicher, dass das Tool die Bedürfnisse der Nutzer:innen effektiv erfüllt. Durch das Erzählen von Geschichten und detaillierte Nutzerprofile bereichern Personas unser Verständnis und treiben die Entwicklung eines intuitiveren und nutzerorientierten CareerBOT voran.

---

<sup>3</sup> Calabria T, (2004) An introduction to personas and how to create them, [http://www.steptwo.com.au/papers/kmc\\_personas/index.html](http://www.steptwo.com.au/papers/kmc_personas/index.html)

Für die Aufzeichnung der Personas wurde eine Vorlage entwickelt. Die Vorlage hat Abschnitte für: \*Persönliche Details und Hintergrund der Persona, \*Ziele, \*Motivation, \*Ich muss wissen, \*Ich brauche das Gefühl, \*Motivation bei der Arbeitssuche: Intrinsisch und \*Motivation für die Arbeitssuche: Extrinsische

## Samira - will arbeiten und ihre Familie unterstützen



Samira

„Ich möchte wieder in dem Beruf arbeiten, den ich bereits ausgeübt habe“

**Alter, Status:** 32, Asylberechtigt, Arbeitsmarktzugang in Österreich  
**Derzeitige Situation:** auf Arbeitssuche und auf der Suche nach einem Platz zum Leben mit ihrer Familie  
**Ausbildung:** 8 Jahre Schule in Syrien, 10 Jahre Arbeit als Friseurin in Syrien

Samira kommt aus Kurdistan in Nordsyrien. Sie kam vor 5 Jahren mit ihrem Mann und zwei Kindern (hatten noch keine Schule besucht) nach Österreich. Vor einem Jahr haben sie einen positiven Asylstatus bekommen. Jetzt ist sie auf der Suche nach einem Job und einer Wohnung, um aus der Unterkunft für Geflüchtete ausziehen. Sie hat soziale Kontakte zu anderen Eltern. Ihr Deutsch ist im Gespräch recht gut, aber es fehlt ihr die B2-Prüfung.

### Ziele

- Wieder in ihrem Beruf als Friseurin arbeiten
- Geld verdienen
- Stabilität für die Familie zu schaffen

### Motivation

- ebenso wie andere Frauen auch arbeiten und Geld verdienen zu können
- Wunsch nach Austausch mit Kunden

### Ich muss wissen

- Was brauche ich, um als Friseurin zu arbeiten?
- Brauche ich eine zusätzliche Ausbildung?
- Wo kann ich eine Stelle finden?
- Wie viel kann ich verdienen?
- Gibt es besser bezahlte Arbeitsplätze?
- Wie kann ich Kinderbetreuung und Arbeit miteinander verbinden?

### Ich brauche das Gefühl

- Beruf und Familie vereinbaren zu können
- ... der Zuversicht sein, einen Job finden zu können

### Motivation bei Arbeitssuche

intrinsisch

Jahrelanges Warten überwinden

Etwas tun das ich schon zuvor gemacht habe

Andere Familien kennenlernen

Meine Fähigkeiten entwickeln

Neues lernen, neue Erfahrungen machen

Zufriedenheit mit der Arbeit

Nicht wichtig

Sehr wichtig

### Motivation bei Arbeitssuche

extrinsisch

Geld verdienen

Meine Qualifikation anerkennen lassen

Ein fixes und regelmäßiges Einkommen

Abwechslung von der Familienroutine

Nicht wichtig

Sehr wichtig

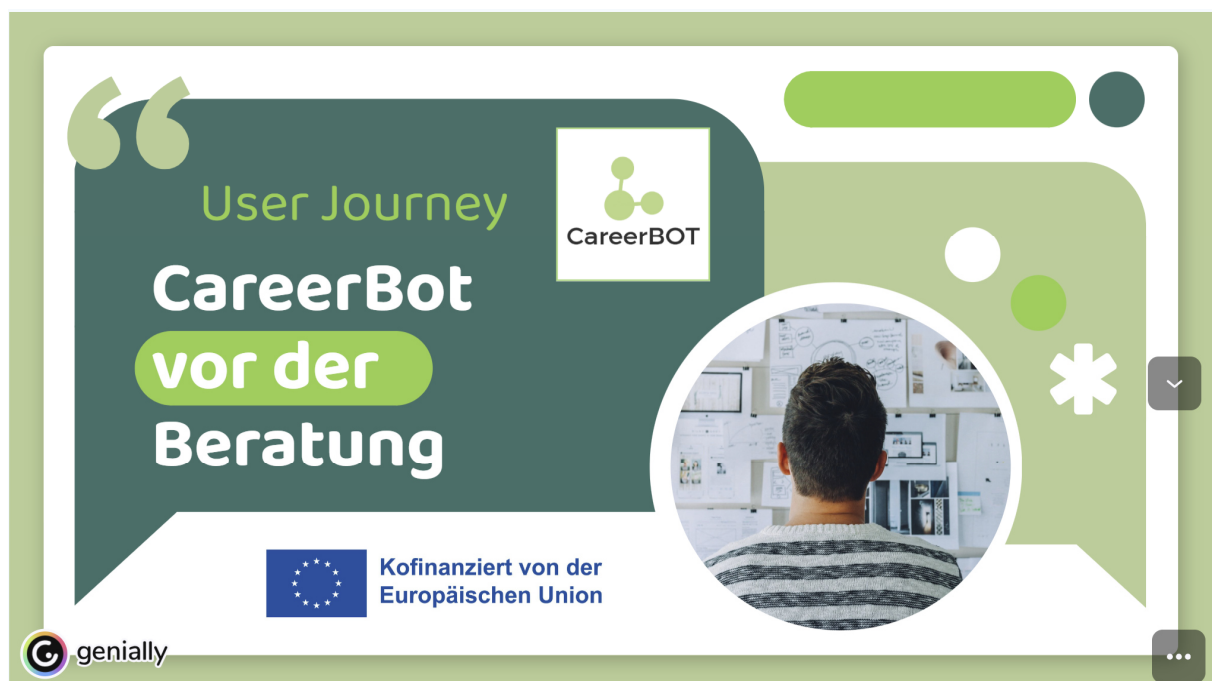
## Für das CareerBOT Training entwickelte User Journeys

Der CareerBOT kann zwar als Hilfsmittel für alle dienen, die sich für Beschäftigungsmöglichkeiten, Arbeitsmarkttrends und die Vorbereitung auf Vorstellungsgespräche interessieren, sein volles Potenzial wird jedoch am besten durch ein umfassendes Verständnis und die Integration in den Berufsberatungsprozess ausgeschöpft. Bitte lesen Sie dazu das Kapitel „Der MEEG-Beratungsprozess“.

Um eine effektive Nutzung von CareerBOT zu gewährleisten, bietet unser Trainingsprogramm, insbesondere Modul 3, „Arbeiten mit CareerBOT“, detaillierte Anleitungen zur Integration des Bots in bestehende Berufsberatungsumgebungen. Wir haben drei Hauptschritte skizziert und „User Journeys“ entwickelt, um diesen Implementierungsprozess zu erleichtern:

### 1) CareerBOT vor der Beratung

Hier erläutern wir, wie wichtig es ist, Strategien zu finden, wie Sie Ihren Klient:innen das Tool vorstellen können, je nach ihren individuellen Vorkenntnissen und ihrer Fähigkeit, mit digitalen Tools umzugehen. Schauen wir uns ein praktisches Beispiel an und folgen wir Pablo's Reise: <https://careerbot.eu/de/ergebnisse/videothek/>

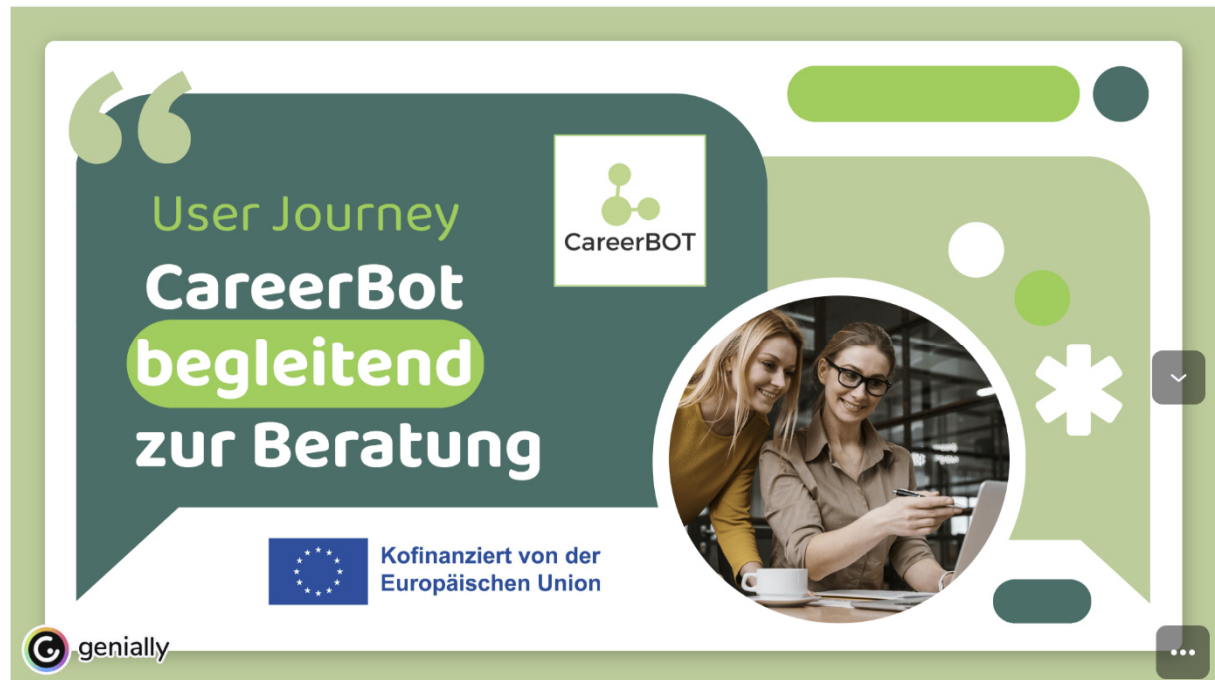


**Tipp:** Wenn Sie bereits Ihre eigenen Personas für Ihre Einrichtung erstellt haben, versuchen Sie, den Prozess auf diese zu übertragen. Dies ist eine sehr gute Übung, bevor Sie den CareerBOT in Ihren Beratungsgesprächen einsetzen.

## 2) CareerBOT während der Beratung

Das zweite Beispiel erklärt, wie Sie den CareerBOT während des Beratungsgesprächs einsetzen können. Erkunden Sie Sahra's Journey, um mehr über die Schritte zu erfahren, die Sie in dieser Phase machen können.

<https://careerbot.eu/de/ergebnisse/videothek/>



## 3) CareerBOT nach der Beratung

Wir folgen Ana's Journey, die beobachtet, was sie nach einer Beratungssitzung tut.

<https://careerbot.eu/de/ergebnisse/videothek/>



## Die [zukünftige] Rolle der Chatbots in der Berufsberatung

Chatbots, die durch KI und NLP angetrieben werden, bieten eine vielversprechende Lösung für die Herausforderungen der Berufsberatung in einem sich schnell verändernden Arbeitsmarkt. Sie können sofort und rund um die Uhr Zugang zu Arbeitsmarktinformationen und Berufsberatung bieten und so die Beratung für diejenigen zugänglicher machen, die keinen einfachen Zugang zu traditionellen Berufsberatungsstellen haben. Chatbots können auch personalisierte Empfehlungen auf der Grundlage von Benutzereingaben anbieten und den Menschen helfen, Karriereoptionen zu erkunden, die ihren Fähigkeiten, Interessen und der Nachfrage auf dem lokalen Arbeitsmarkt entsprechen.

### **Zu den wichtigsten Vorteilen des Einsatzes von Chatbots für die Berufsberatung gehören:**

1. **Skalierbarkeit:** Chatbots können mehrere Unterhaltungen gleichzeitig führen, so dass sie eine große Anzahl von Nutzer:innen bedienen können, ohne dass die Verfügbarkeit von Menschen eingeschränkt ist.
2. **Kontinuität:** Sie bieten beständige Informationen und Ratschläge, dadurch wird sichergestellt, dass alle Nutzer:innen die gleiche Qualität an Dienstleistungen erhalten.
3. **Kontinuierliches Lernen:** KI-gesteuerte Chatbots können regelmäßig mit den neuesten Arbeitsmarktdaten und -trends aktualisiert werden, damit die bereitgestellten Informationen aktuell und relevant bleiben.
4. **Personalisierung:** Durch die Analyse von Nutzereingaben und -präferenzen können Chatbots maßgeschneiderte Ratschläge und Empfehlungen geben und so eine ansprechendere und relevantere Erfahrung für die Nutzer:innen schaffen.
5. **Zugänglichkeit:** Da Chatbots rund um die Uhr verfügbar sind, können sie zu jeder Zeit Unterstützung bieten und sich an unterschiedliche Zeitpläne und Zeitzonen anpassen.

### **Ergänzung zu menschlichen Berufsberater:innen**

Auch wenn Chatbots zahlreiche Vorteile bieten, ist es wichtig zu beachten, dass sie nicht dazu gedacht sind, menschliche Berufsberater:innen zu ersetzen. Stattdessen können sie mit Berufsberater:innen zusammenarbeiten, deren Fachwissen ergänzen und die Gesamtqualität der Berufsberatungsdienste verbessern. Hier erfahren Sie, wie Chatbots effektiv mit Berufsberater:innen zusammenarbeiten können:

1. **Erstes Befragung und Informationsbeschaffung:** Chatbots können erste Anfragen bearbeiten, grundlegende Informationen über den Hintergrund, die Interessen und die Ziele nutzender Personen sammeln und allgemeine Arbeitsmarktinformationen bereitstellen. Auf diese Weise können sich die Berufsberater:innen in persönlichen Gesprächen auf komplexere Aspekte der Beratung konzentrieren.



2. Ausweitung der Reichweite: Durch die Bereitstellung einer ersten Anlaufstelle können Chatbots dazu beitragen, dass Karrieredienste ein breiteres Publikum erreichen, einschließlich derjenigen, die anfangs vielleicht zögern würden, eine persönliche Beratung in Anspruch zu nehmen.
3. Vorbereitung: Chatbots können die Nutzer:innen durch erste Berufserkundungen und Selbsteinschätzungsübungen führen und sie so auf eingehendere Gespräche mit menschlichen Berater:innen vorbereiten.
4. Nachbereitende Unterstützung: Nach persönlichen Gesprächen können Chatbots fortlaufende Unterstützung, Erinnerungen und zusätzliche Ressourcen anbieten, um den Nutzer:innen bei der Umsetzung ihrer Karrierepläne zu helfen.
5. Datenerfassung und Einblicke: Die Interaktionen zwischen Nutzer:innen und Chatbots können wertvolle Daten über allgemeine Karriereprobleme, Trends und Nutzerbedürfnisse generieren, die die Arbeit von Karrierefachleuten und politischen Entscheidungsträgern unterstützen können.

### **Herausforderungen und Überlegungen**

Auch wenn das Potenzial von Chatbots in der Berufsberatung beträchtlich ist, gibt es folgende Herausforderungen und Überlegungen:

1. Ethische Überlegungen: Es muss sichergestellt werden, dass der Chatbot unvoreingenommene Ratschläge gibt und die Privatsphäre der Nutzer:innen schützt.
2. Grenzen der künstlichen Intelligenz: Es ist wichtig, die Grenzen von Chatbots zu erkennen und den Nutzer:innen mitzuteilen, um die Erwartungen zu steuern und eine angemessene Nutzung sicherzustellen.
3. Integration in bestehende Systeme: Die nahtlose Integration von Chatbots in bestehende Berufsberatungsdienste und -plattformen kann eine technische Herausforderung sein.
4. Benutzerakzeptanz: Einige Nutzer:innen können zögern, datengestützter Berufsberatung zu vertrauen oder sich auf sie einzulassen, was eine klare Kommunikation über die Fähigkeiten und Grenzen des Chatbots erfordert.
5. Kontinuierliche Verbesserung: Regelmäßige Aktualisierungen und Verfeinerungen auf der Grundlage von Nutzerfeedback und veränderten Arbeitsmarktbedingungen sind unerlässlich, um die Relevanz und Effektivität des Chatbots aufrechtzuerhalten.

### **DIE ZUKUNFT VON CHATBOTS IN DER BERUFSBERATUNG**

Mit der Weiterentwicklung von KI- und NLP-Technologien werden sich die Möglichkeiten von Chatbots für die Berufsberatung wahrscheinlich erweitern. Zukünftige Entwicklungen könnten eine umfassendere Personalisierung, die Integration von virtueller Realität für eine immersive Karriereexploration und eine verbesserte emotionale Intelligenz beinhalten, um

die berufsbezogenen Ängste und Hoffnungen der Nutzer:innen besser zu verstehen und darauf zu reagieren.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Entwicklung von Chatbots für die Bereitstellung von Arbeitsmarktinformationen und Berufsberatung einen bedeutenden Schritt nach vorne darstellt, um die Berufsberatung zugänglicher und personalisierter zu machen und auf den sich schnell verändernden Arbeitsmarkt zu reagieren. Indem sie mit menschlichen Berufsberater:innen zusammenarbeiten, haben diese Tools das Potenzial, die Qualität und Reichweite von Berufsberatungsdiensten zu verbessern und letztlich mehr Menschen dabei zu helfen, ihre berufliche Laufbahn in einem zunehmend komplexen und dynamischen Arbeitsmarkt erfolgreich zu gestalten.

## Integration der the CareerBOT Methodik – Der MEEG Beratungsprozess

Wir möchten ein Beispiel dafür geben, wie man die CareerBOT-Methodik erfolgreich in einen bestehenden Beratungsprozess integrieren kann. Hier stellen wir das Model of Enabling Employment Guidance (MEEG) vor, das von Dr. Nuala Whelan<sup>4</sup> von der Maynooth University, Irland, entwickelt wurde. Dieses Beratungsmodell wird von unserem Partner, dem Ballymun Job Centre in Irland, genutzt, das die CareerBOT-Methodik als einer der Implementierungspartner integriert hat.

### Model of Enabling Employment Guidance, das CareerBOT Tool und die Methodik

Das CareerBOT-Tool und die Trainingsmethodik basieren auf einem umfassenden Modell der befähigenden Beschäftigungsberatung (MEEG) und können in die Dienstleistungen einer Vielzahl von Organisationen integriert werden, die beschäftigungsbezogene Beratung im öffentlichen, privaten und gemeinnützigen Sektor anbieten. Ziel dieses Abschnitts des Transferhandbuchs ist es, den MEEG-Beratungsrahmen zu skizzieren und zu zeigen, wie das CareerBOT-Tool und die Trainingsmethodik in einen Beratungsprozess dieser Art integriert werden können, um die Bereitstellung von Beschäftigungsunterstützung zu verbessern und eine kontinuierliche berufliche Entwicklung für Beratungsfachkräfte zu ermöglichen.

---

<sup>4</sup> Whelan N. (2021). MEEG - Model of Enabling Employment Guidance Practitioner Toolkit. Maynooth University: MUSSI, May 2021 [Last accessed on the 15th July 2024 at URL: [https://www.inou.ie/assets/files/pdf/meeg7\\_full.pdf](https://www.inou.ie/assets/files/pdf/meeg7_full.pdf)]

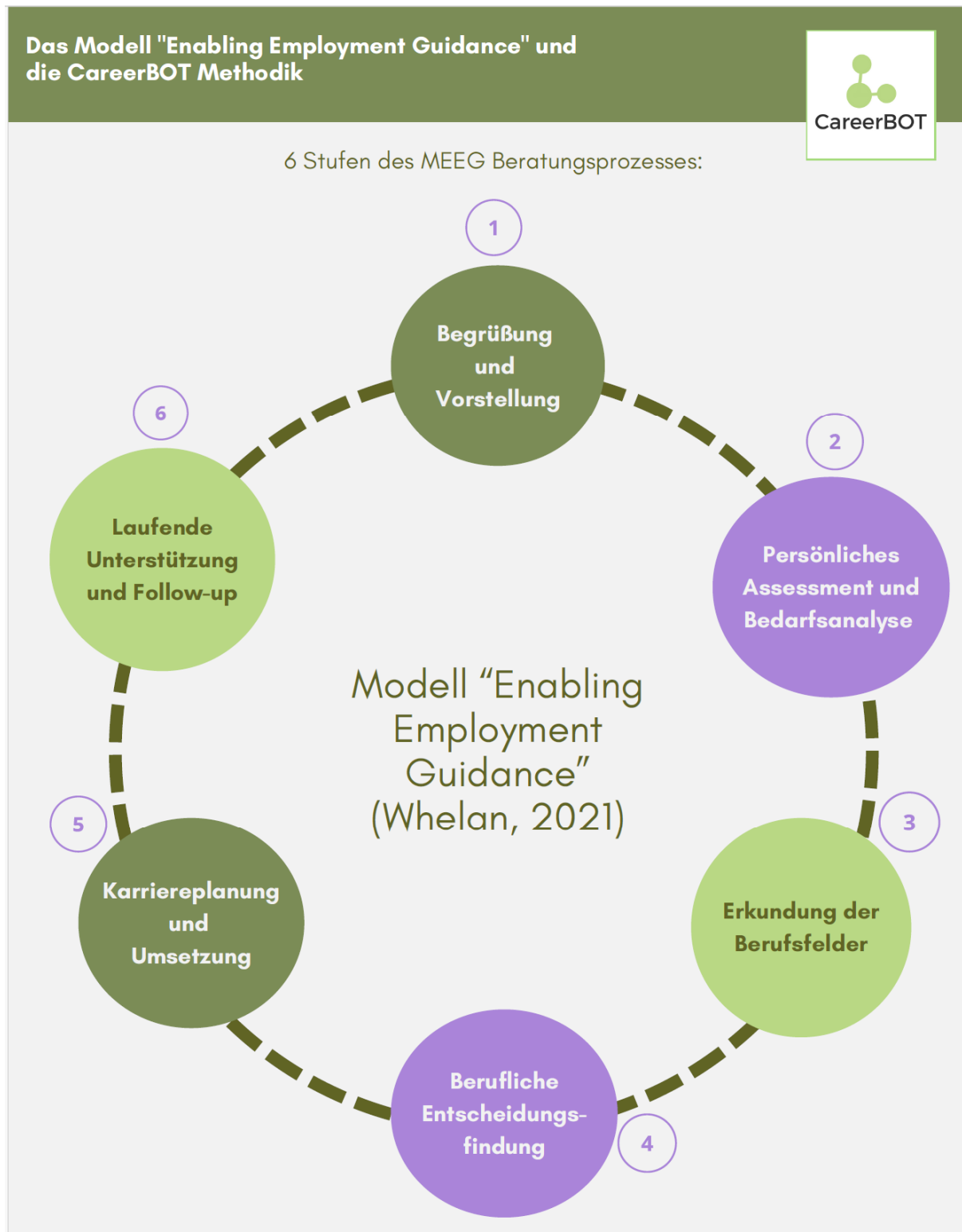


Der MEEG-Rahmen und das Toolkit versuchen einerseits, sich in Richtung eines lebensbezogenen Beschäftigungsberatungsmodells zu bewegen, bei dem die Arbeitsverwaltungen einen ganzheitlichen Ansatz anbieten, der „die Lebensbedürfnisse des Einzelnen über die Verpflichtung zur Arbeit stellt“ und den menschlichen Fähigkeiten und dem Wohlbefinden eine höhere Priorität einräumt, um das Recht auf Arbeit zu verwirklichen (Whelan, 2021, S. 32).

Andererseits erkennt der Rahmen an, dass das Modell „Leben zuerst“ am anderen Ende des Kontinuums der Beschäftigungsfähigkeit steht als viele arbeitsmarktpolitische Maßnahmen der nationalen Regierungen, die aufgrund begrenzter Ressourcen den Ansatz „Arbeit zuerst“ bei der Bekämpfung der Arbeitslosigkeit bevorzugen, weshalb das MEEG ein Beschäftigungsberatungsmodell „Arbeit-Leben“ verfolgt (Whelan, 2021). Der Ansatz des Work-Life-Modells für die Beschäftigungsberatung berücksichtigt die Bedeutung der Arbeit für das allgemeine Wohlbefinden des Einzelnen, ist aber fest davon überzeugt, dass Arbeit wichtig ist, solange sie „die Fähigkeiten und das Wohlbefinden steigert“ (Whelan, 2021, S. 32). Ziel dieses Ansatzes ist es, die Beschäftigungsfähigkeit des Einzelnen zu verbessern, um ihm den Zugang zu einer sinnvollen Beschäftigung und beruflichen Zufriedenheit zu ermöglichen, wobei anerkannt wird, dass ein schneller Einstieg in die Beschäftigung nicht immer ein geeigneter Ansatz ist, insbesondere für marginalisierte Arbeitssuchende.



## Das Modell „Enabling Employment Guidance“ besteht aus 6 Phasen



## Phase 1: Begrüßung und Vorstellung

Ziel der ersten Phase ist es, Vertrauen zu der Person, die Berufsberatung sucht, aufzubauen, den Beratungsprozess und die Organisation als Dienstleistungsanbieter vorzustellen und ein erstes Profil des:der Klient:in zu erstellen. Dies ist wohl der wichtigste Punkt des Kontakts mit dem Arbeitssuchenden. Die Erfahrungen aus dem CareerBOT-Pilotprojekt haben gezeigt, dass der Aufbau von Vertrauen ein Schlüsselement für den Erfolg der Einführung neuer digitaler Tools für marginalisierte Arbeitssuchende ist.

Darüber hinaus ermöglicht die Erstellung eines Anfangsprofils des:der Klient:in der Fachkraft zu planen, wie sie das Tool am besten bei dem:der Klient:in einführen und die Schlüsselfunktionen identifizieren können, die für seine Bedürfnisse relevant sind, um die Nutzung des Tools, wie in Modul 3 „Arbeiten mit dem CareerBOT“ empfohlen, anzupassen. Die CareerBOT-Methode erlaubt es der Fachkraft auch, viele Einstiegswege für den:die Klient:in zu nutzen, um das Tool zu erkunden, und basierend auf den Fähigkeiten des Arbeitssuchenden kann das Tool während des gesamten Beratungsprozesses vorgestellt werden; bevor vertiefende Beratungsaktivitäten stattfinden, während der Beratungssitzungen und danach, indem dem Klienten Aufgaben zugewiesen werden, die er mit dem Tool erledigen soll.

Darüber hinaus kann die Einbeziehung von User Personas in die CareerBOT-Methodik zur Erstellung von Kundenprofilen und als Lernwerkzeug für Praktiker zur Bewertung der Bedürfnisse, Wünsche und Entwicklungspläne der Kunden Organisationen bei der Entwicklung eines sinnvollen Beratungsansatzes unterstützen, der die Klient:innen in den Mittelpunkt der Dienstleistungserbringung stellt.

## Phase 2: Persönliches Assessment und Bedarfsanalyse

In dieser Phase unterstützt die Beratungskraft der:die Klient:in bei der persönlichen Reflexion des bisherigen Erwerbsverlaufs und ermitteln andere Hindernisse, mit denen der Einzelne möglicherweise konfrontiert ist und die ihn am Eintritt in den Arbeitsmarkt hindern (Whelan, 2021). Die Praktiker:innen können dann herausfinden, welche anderen Unterstützungsdienste sie benötigen und welche lokalen Organisationen spezielle Unterstützung anbieten können. Hier kann die Beratungskraft beginnen, mit den Arbeitssuchenden einen Lebenslauf zu entwickeln und das CareerBOT-Tool während und nach den Beratungssitzungen effektiv einsetzen, um erste Ressourcen für die Erstellung des Lebenslaufs bereitzustellen (Whelan, 2021, S. 45).



## Phase 3 und 4: Erkundung der Berufsfelder und berufliche Entscheidungsfindung

In den Phasen 3 und 4 arbeitet die Beratungskraft mit den Arbeitssuchenden zusammen, um einen maßgeschneiderten Beratungsprozess zu entwickeln, der hilft, die eigenen Fähigkeiten, Fertigkeiten, Neigungen und allgemeinen Werte zu erkennen, die für den Arbeitsplatz relevant sind (Whelan, S. 52, 60). Ziel beider Phasen ist es, die Klient:innen zu ermöglichen, ein klares Verständnis darüber zu erlangen, welche Art von Karriere sie anstreben, und ihr Selbstwertgefühl mit Hilfe eines breiten Spektrums von Instrumenten, Techniken und Kompetenzen der Praktiker:in zu stärken (Whelan, 2021). Das MEEG-Toolkit zielt darauf ab, Praktiker:innen ein Inventar an berufsberatungsorientierten Instrumenten zur Verfügung zu stellen, um Klient:innen in die Lage zu versetzen, Berufsentscheidungen zu treffen und ihre Optionen zu erkunden.

Das CareerBOT-Tool ergänzt die von den Praktiker:innen in dieser Phase durchgeführte Arbeit und bietet Informationen über die Nachfrage nach Qualifikationen, identifiziert die für die gewählten Karrierewege erforderlichen Fähigkeiten und baut auf den Fähigkeiten zum Verfassen von Bewerbungsschreiben und zum Führen von Bewerbungsgesprächen auf. Entscheidend für beide Phasen ist, dass die arbeitssuchende Person mit aktuellen Arbeitsmarktinformationen versorgt wird und durch den Beratungsprozess in die Lage versetzt wird, seine eigene Karriere und damit verbundene Entscheidungen zu treffen.

Der Einsatz des CareerBOT-Tools kann daher die Zugänglichkeit von LMI (Labour market information) sowohl für Klient:innen als auch für Praktiker:innen verbessern. Darüber hinaus verbessert das CareerBOT-Trainingscurriculum die Kompetenz der Beratungskräfte bei der Erfassung von LMI (Labour market information), der Nutzung digitaler Tools und vermittelt Wissen über die Zukunft der Arbeit auf der Grundlage europäischer politischer Rahmenbedingungen, wodurch ein befähigendes Beratungsmodell ergänzt und gestärkt wird. Der Schulungsrahmen von CareerBOT zielt darauf ab, Praktiker:innen mit Ressourcen und Werkzeugen auszustatten, um die Beschäftigungsunterstützung, die sie anbieten können, zu verbessern.

## Phase 5 und 6: Karriereplanung, Umsetzung und Follow-up

In den Phasen 5 und 6 beginnen Beratungskräfte und die arbeitssuchende Person damit, einen Karriereplan zu erstellen, der einen Aktionsplan zur Erreichung der endgültigen Karriereziele auf der Grundlage der Wünsche und Präferenzen des Einzelnen enthält. Gemeinsam legen beide Parteien einen Zeitplan mit realistischen Fristen für die Erreichung dieser Ziele fest. Zudem wird gemeinsam eine Methode zur Erreichung der skizzierten Ziele festgelegt und die notwendige Regelmäßigkeit der Kommunikation vereinbart (zweiwöchentliche Treffen, Telefonate usw.). Der Ansatz zielt darauf ab, ein unterstützendes und nicht wertendes Umfeld zu schaffen, um die oben genannten Schritte zu vereinbaren,



und die Beratungskraft wird die arbeitssuchende Person ermutigen und dessen Motivation aufrechterhalten (Whelan, 2021).

In dieser Phase des Beratungsprozesses kann die Beratungskraft mit Hilfe des CareerBOT-Tools Aufgaben zuweisen und der arbeitssuchenden Person auf die Funktion der Live-Stellensuche verweisen, die die Effizienz der Arbeitssuche des Arbeitssuchenden verbessert. Nach der Beratungssitzung können die Fachkräfte dann vereinbaren, dass sie für Folgegespräche über die Ergebnisse der Arbeitssuchenden bei der Nutzung des Tools zur Verfügung stehen und Unterstützung bei der direkten Bewerbung auf Stellenangebote mit CareerBOT anbieten.

Wie gezeigt, kann das CareerBOT-Tool leicht in einen umfassenderen Beratungsprozess integriert werden und die Wirksamkeit der Beschäftigungsberatung für marginalisierte Arbeitssuchende verbessern. Die Ergebnisse von Dr. Nuala Whelan (2021) zeigen, dass die wirksame Umsetzung eines Modells der befähigenden Beschäftigungsberatung und die Nutzung von Beratungsinstrumenten (digital oder anderweitig) Schlüsselqualifikationen und -kompetenzen der Fachkraft erfordern.

Einige der Schlüsselkompetenzen, die durch das CareerBOT-Tool und das Training für Praktiker:innen unterstützt werden, sind:

- Die Bereitstellung klarer und zugänglicher Informationen für die Klient:innen, was durch das Tool erreicht wird, da es Stellenangebote und Ressourcen zur Beschäftigungsfähigkeit schnell und klar bereitstellen kann.
- Bereitstellung von arbeitsmarktbezogener Bildung und Ausbildung, die durch die Entwicklung von Ausbildungsmodulen unterstützt wird, die die Digitalisierung und die zukünftige Arbeitswelt kontextualisieren.
- Ganzheitliche Beratungsansätze, die durch das CareerBOT-Trainingscurriculum bereichert werden, indem ein umfassender und sinnvoller Ansatz für die ethische Einführung digitaler Tools für marginalisierte Arbeitssuchende angeboten wird, die möglicherweise zögern, sich mit Online-Tools zu beschäftigen.

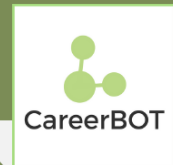




**Hier finden Sie eine Visualisierung des MEEG-Prozesses und die Integration der CareerBOT-Methode.**

Dies soll Ihnen helfen, die wichtigsten Schritte im Blick zu haben.

## Wie die CareerBOT Methodik in einen bestehenden Beratungsprozess - hier am Beispiel MEEG - integriert werden kann.



### Vor der Beratung

- Phasen 1 und 2 zielen darauf ab, **Vertrauen aufzubauen** und den Beratungsprozess zu erläutern.
- Hier wird **ein erstes Profil** erstellt, das Aufschluss darüber gibt, wie das CareerBOT-Tool am besten eingesetzt werden kann, um Klient:innen zu unterstützen.
- **Der CareerBOT** bietet mehrere Einstiegspunkte, um das Tool zu erkunden, und dies könnte bereits vor der ersten Beratung sein. Zum Beispiel können Klient:innen eigenständig nach offenen Stellen suchen und die Ressourcen des Tools nutzen, um selbst ein Berufsprofil zu erstellen.

1

Begrüßung  
und  
Vorstellung

2

Persönliches  
Assessment und  
Bedarfsanalyse

### Während der Beratung

Das CareerBOT-Tool unterstützt während der Beratung wie folgt:

- **Einblicke zu gefragten Qualifikationen:** Der CareerBOT hält für die Berufswahl wichtige Informationen bereit.
- **Bewerbungsschreiben und Vorstellungsgespräch:** Klient:innen erhalten Hilfe beim Verfassen von Lebenslauf und Bewerbungsschreiben, sowie Tipps für Vorstellungsgespräche.
- **Arbeitsmarktinformationen (LMI):** Der Bot bietet aktuelle Infos an, um Karriereentscheidungen zu erleichtern.
- **Training für Praktiker:innen:** Die (digitalen) Kompetenzen von Praktiker:innen werden gezielt ausgebaut, um auf neue Anforderungen der Arbeitswelt gut vorbereitet zu sein.

3

Erkundung  
der  
Berufsfelder

4

Berufliche  
Entscheidungs-  
findung

5

Karriereplanung  
und  
Umsetzung

### Nach der Beratung

Das CareerBOT-Tool erleichtert auch die fortlaufende Unterstützung von Klient:innen und gibt konkrete Tipps im Bewerbungsprozess:

- **"Hausaufgaben":** Praktiker:innen können Aufgaben zuweisen, um Klient:innen zur selbständigen Stellensuche zu bewegen.
- **Live-Stellensuche:** Der CareerBOT ist ein 24/7-Chatbot und füllt die Lücke für jene Klient:innen, die sich einen intensiveren Beratungsprozess wünschen.
- **Follow-up-Unterstützung:** Praktiker:innen sollten auch nach der Beratung zur Verfügung stehen, wenn Klient:innen Fragen zum Tool und zum Bewerbungsprozess haben.

6

Laufende  
Unterstützung  
und Follow-up

## Erfahrungsberichte aus der Berufsberatung: Meine Arbeit mit dem CareerBOT

**„Als Berufsberaterin habe ich das CareerBOT-Tool in Einzelgesprächen mit meinen Klient:innen genutzt, aber ich habe es auch direkt eingesetzt, um meinen Klient:innen zusätzliche Beratung und aktuelle Arbeitsmarktinformationen zu bieten. Ich finde, dass das Tool Berufsberatenden helfen kann, Zeit zu sparen, da es den Klient:innen eine Reihe von verschiedenen Arten von Stellenangeboten zur Verfügung stellt. Ich habe zum Beispiel zehn Klient:innen, die eine Stelle als Kinderbetreuer:in suchen. Normalerweise würde ich zahlreiche Plattformen nach offenen Stellen durchsuchen und den Klient:innen einzeln eine E-Mail mit den entsprechenden Angeboten schicken.“**



Paula Cunningham  
Berufsberaterin, BJC, Irland

CareerBOT vereinfacht dies, indem es verschiedene Plattformen auf einmal durchforstet, was mir Zeit und Mühe spart. Ich kann jetzt mehreren Klient:innen, die an ähnlichen Aufgaben interessiert sind, gleichzeitig Stellenangebote per E-Mail schicken.

Die Klient:innen, mit denen ich arbeite, haben nicht immer Zugang zu einem Computer oder dem Internet. Es kann auch sein, dass sie keine Computerkenntnisse haben, so dass es besser ist, die Person zuerst kennen zu lernen, bevor man den Bot vorstellt. Der Beratungsprozess im Ballymun Job Centre umfasst mehrere Einzelgespräche mit den Klient:innen, in denen wir über ihre beruflichen Ziele sprechen und darüber, welche Qualifikationen oder Arbeitserfahrungen sie haben oder brauchen, um ihr Berufsziel zu erreichen.

Gemeinsam erstellen wir einen persönlichen Entwicklungsplan, der ein wichtiges Instrument für Arbeitsuchende ist. So können sie nach Schulungen, Weiterbildungen oder Erfahrungen suchen, die diese Lücken schließen und sie auf dem Arbeitsmarkt wettbewerbsfähiger machen.

Um das CareerBOT-Tool in diesen Beratungsprozess zu integrieren, stelle ich den Klient:innen CareerBOT zunächst in einem persönlichen Gespräch vor, in dem wir den Bot gemeinsam erkunden. Während dieses Treffens führe ich den Klient:innen durch die Funktionen und stelle sicher, dass die Person ihn selbstständig benutzen kann. Ich vergewissere mich, dass die beratende Person den Bot auch zu Hause nutzen kann, bevor ich den Link per E-Mail schicke. Ich ermutige meine Klient:innen immer, unabhängig zu sein und CareerBOT zu Hause selbstständig zu nutzen. Ich gebe ihnen Aufgaben, die sie vor ihrem nächsten Termin erledigen sollen. Dieser Ansatz stärkt nicht nur die Klient:innen, sondern maximiert auch die Wirksamkeit des CareerBOT-Tools bei der Unterstützung ihrer beruflichen Entwicklung.



Zusammenfassend lässt sich sagen, dass CareerBOT für meine Arbeit als Berufsberaterin von unschätzbarem Wert geworden ist. Es rationalisiert den Prozess der Arbeitssuche sowohl für meine Klient:innen als auch für mich und ermöglicht es mir, mehr Zeit für personalisierte Karriereentwicklungspläne und persönliche Beratung zu verwenden. Indem ich meine Klient:innen befähige, CareerBOT selbständig zu nutzen, können wir gemeinsam an der Erreichung ihrer langfristigen Karriereziele arbeiten.





**„Mein Name ist Firas Bitar und ich arbeite seit 3 Jahren als Bildungs- und Berufsberater für Menschen mit Flüchtlings- und Migrationshintergrund bei der Tiroler Soziale Dienste GmbH in der Abteilung TIK (Tiroler Integrationskompass) in Tirol, Österreich. Meine Aufgabe ist es, Informationen und Orientierung über den Arbeitsmarkt und Bildungsmöglichkeiten zu geben.**

**Außerdem analysiere ich die Talente und Stärken meiner Klient:innen, um sie individuell auf ihrem Weg in die Selbstständigkeit zu unterstützen und ihnen zu helfen, in Österreich Fuß zu fassen.“**

Firas Bitar  
Berufsberater, TSD, Österreich

Meine Beratungen richten sich hauptsächlich an Menschen, die Arabisch, Somali, Farsi oder Türkisch sprechen, Sprachen, die CareerBOT derzeit nicht unterstützt. Daher verwende ich CareerBOT hauptsächlich mit Nutzer:innen, die gut Englisch oder Deutsch sprechen. Ich denke auch, dass grundlegende digitale Fähigkeiten wichtig sind.

Eine Einführung in den CareerBOT für die Klient:innen ist notwendig, damit sie die Abläufe verstehen. Deshalb benutze ich den CareerBOT während und nach der Beratung, um meine Arbeit zu erleichtern und wiederholte Erklärungen zu vermeiden. Der CareerBOT bietet informative und kurze Videos zu bestimmten Themen an, zum Beispiel das Video über Vorstellungsgespräche, das die Nutzer:innen leicht selbst nutzen können. Ich schätze CareerBOT, weil er seine Daten aus vertrauenswürdigen Quellen bezieht.

Abschließend möchte ich betonen, dass es mir Spaß macht, neue digitale Tools in meine Beratungsgespräche einzubinden. Durch den Einsatz des CareerBOT kann ich effektiv auf die individuellen Bedürfnisse meiner Klient:innen eingehen und ihnen wertvolle Informationen und Unterstützung geben.

Ich bin dankbar für die Möglichkeiten, die mir diese Technologie eröffnet und freue mich darauf, meine Beratungstätigkeit weiterhin mit Engagement und Einfühlungsvermögen auszuüben.

***„Da wir auch Orientierungsveranstaltungen für junge Menschen anbieten, die im Ausland arbeiten wollen, beschloss ich, den CareerBot im November 2023 zu diesem Zweck einzusetzen.***

***Ich traf auf eine junge Frau, 23 Jahre alt, die im Tourismus in Österreich arbeiten wollte. Da sie noch keine Erfahrung in diesem Bereich hatte, suchten wir nach verschiedenen gering qualifizierten Jobs in der Küche oder in der Reinigung in Hotels in verschiedenen Regionen Österreichs.“***



Angela Pittl  
Consultoría de Innovación Social, Spanien

Deshalb habe ich drei Suchanfragen für „Küchenhilfe“, „Abwäscher“ und „Zimmermädchen“ gestartet. Der Bot machte den Suchprozess unglaublich effizient, da ich für alle Begriffe einige Ergebnisse in verschiedenen Hotels und Regionen erhielt. Das ersparte mir das Durchsuchen verschiedener Zeitungen oder Jobportale und wir konnten sofort mit dem Versenden von Bewerbungsschreiben an die jeweiligen Hotels in den Regionen beginnen, in die sie gehen wollte. Dabei haben wir die Tipps zur Optimierung des Lebenslaufs und des Anschreibens genutzt. Ich empfahl ihr auch, sich die Videos anzusehen, um sich auf ein Vorstellungsgespräch und die Fragen, die ihr dort gestellt werden würden, vorzubereiten.

Leider haben wir nicht viele Antworten erhalten, aber zum Glück haben wir ein Restaurant gefunden, das eine Küchenhilfe suchte. Nach einem persönlichen Vorstellungsgespräch hatten wir schließlich Erfolg. Ich möchte darauf hinweisen, dass diese persönliche Präsentation für den Arbeitgeber sehr wichtig war, um ihr Interesse an der Stelle zu zeigen, und so konnte sie im Dezember 2023 ihre Arbeit in Österreich aufnehmen.

Ich kann den Bot wirklich empfehlen, vor allem, wenn Sie nach Stellen in einer Region suchen wollen, in der Sie mit den lokalen Tools für die Stellensuche nicht vertraut sind, denn er bietet Ihnen aktuelle Informationen für jeden Beruf und jede Region in Europa.

# Die CareerBOT-Ergebnisse im Überblick

## Das CareerBOT Tool

**Auf der Grundlage der Chatbot-Technologie bietet der CareerBOT einen einfachen Zugang und eine benutzerfreundliche Unterstützung für Arbeitssuchende bei der Suche nach Stellenangeboten, Qualifikationsanforderungen, Vorbereitungen für die Bewerbung auf eine Stelle und weiteren Informationen über zukünftige Trends in der Arbeitswelt und im Berufssektor.**



Zugriff CareerBOT via Homepage: <https://careerbot.eu/de/ergebnisse/careerbot/>

Link zur DE version: [https://careerbot.eu/bot/bot\\_de.html](https://careerbot.eu/bot/bot_de.html)

In der Kategorie Ergebnisse stellen wir Ihnen den CareerBOT User Guide Screencast und das Handbuch zur Verfügung. Siehe <https://careerbot.eu/de/ergebnisse/>

# Das CareerBOT Training für externe Organisationen

**Um den CareerBOT erfolgreich in der Berufsberatung einzusetzen und die digitalen Fähigkeiten der Berufsberater:innen weiter zu verbessern, beinhaltet das Projekt einen Blended-Learning-Schulung, um die digitalen Kompetenzen und die Techniken zur effektiven Integration des CareerBOT zu verbessern.**

Das Hauptziel der modularen Blended-Learning-Schulung ist es, den Berufsberater:innen die Kompetenzen zu vermitteln, die sie benötigen, um digitale Beratungsinstrumente effizient zu nutzen. Wie unsere anfängliche Forschung gezeigt hat, gibt es einen großen Bedarf an praktischem Wissen für Berufsberater:innen in Bezug auf digitale Bereitschaft und digitale Beratungswerkzeuge und -prozesse. Das CareerBOT-Projekt bietet einen erfahrungsbasierten Ansatz, bei dem der Bot selbst im Mittelpunkt steht und von Hintergrundwissen über Digitalisierungswerkzeuge und -prozesse eingerahmt wird. Das Training könnte als eine dringend benötigte Ergänzung zu bestehenden Aus- und Weiterbildungsprogrammen für Beratungskräfte angesehen werden.

## Der CareerBOT Blended Training

- stellt den CareerBOT als unterstützendes Element für die Praktiker:innen in den Beratungsdiensten vor
- beschreibt die Funktionalitäten des Bots einschließlich der Datenschutzmaßnahmen
- zeigt Motivationsstrategien auf, um die Nutzung des Bots bei den Klient:innen zu fördern
- schult Fachkräfte in der Nutzung des Bots als unterstützendes Element für die Qualitätsverbesserung ihrer Beratungsleistungen
- stellt ergänzende kostenlose digitale Lösungen zur Unterstützung von Beratungsangeboten vor
- präsentiert Wissen über die digitale Transformation des Arbeitsmarktes und grüne Arbeitsplätze

Die Partnerschaft entwickelte den Lehrplan und die Schulungsmaterialien für eine 18-stündige Blended-Learning-Schulung mit der folgenden Struktur:

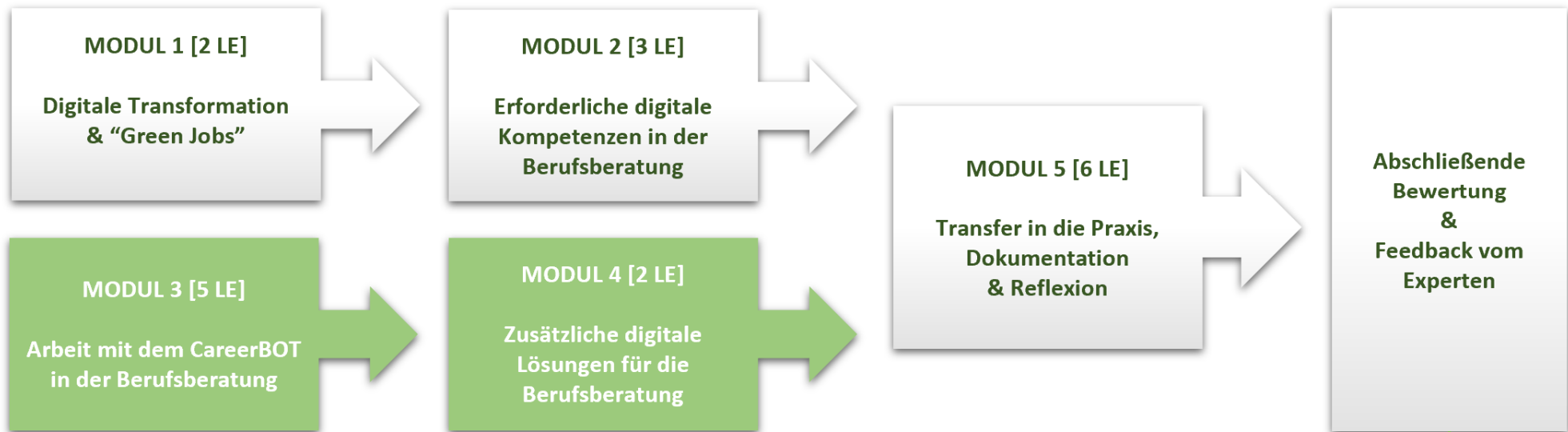
- 5 Lerneinheiten (LU), die für selbstgesteuertes Lernen konzipiert sind
- 7 Lerneinheiten (LU), die persönlich oder online unterrichtet werden
- 5 Lerneinheiten (LU) für den Transfer in die Praxis
- 1 Lerneinheit (LU) zur Vorbereitung der Abschlussprüfung



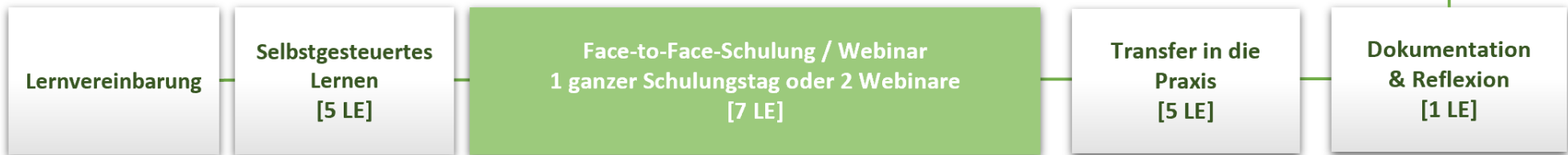
**Das Curriculum wurde während einer Pilotschulung im Oktober 2023 in Griechenland getestet und erfolgreich evaluiert. Das Trainingsprogramm ist nun für eine breitere Implementierung in verschiedenen Organisationen verfügbar.**



# Blended CareerBOT Training für Praktiker:innen



## Der CareerBOT-Ausbildungsprozess auf einen Blick:



MODUL: Ein Modul deckt einen thematischen Bereich ab und ist in mehrere Lerneinheiten (LE) unterteilt.

LERNEINHEIT [LE]: Eine Lerneinheit [1 LE] entspricht einem Zeitraum von ca. 45 Minuten.

GRAUE ELEMENTE: Die grauen Module sind für selbstgesteuertes Lernen und den Transfer in die Praxis konzipiert.

GRÜNE ELEMENTE: Grüne Module sind für persönliche Schulungen (oder Webinare) konzipiert.

## Grundstruktur des Trainingsprozesses

Als Voraussetzung für die Anmeldung zu unserem Trainingsprozess sollen die Teilnehmenden erfahrene Praktiker:innen in der Berufs- und Laufbahnberatung sein (z.B. Berater:in, Trainer:in, Lehrer:in, Jugendarbeiter:in, etc.). Das CareerBOT-Training ist keine Berufsberatungsschulung, sondern eine Fortbildung für erfahrene Praktiker:innen, die mehr über das Bot-Tool und die Themen Digitalisierung und neue Arbeitsmöglichkeiten im Bereich der Berufsberatung erfahren möchten.

In der Praxis bedeutet dies, dass alle Bewerber:innen für das Trainingsprogramm den CareerBOT-Ansatz, wie in diesem Dokument beschrieben, verstehen müssen.

### 1. LERNVEREINBARUNG

Der Ausbildungsprozess beginnt mit der Lernvereinbarung, in der die Vorqualifikationen und die individuelle Motivation des Lernenden geklärt werden. Diese Lernvereinbarung wird zwischen dem Lernenden und der ausstellenden Organisation unterzeichnet.

### 2. SELBSTGESTEUERTES LERNEN

Sobald das Learning Agreement unterzeichnet ist, erhalten die Teilnehmenden die für das Selbststudium vorgesehenen Unterlagen: Modul 1 - Digitale Transformation & Green Jobs und Modul 2 - Digitale Kompetenzen für die Berufsberatung. Das bereitgestellte Material sollte vor der Teilnahme an den Präsenzs Schulungen studiert werden.

### 3. PRÄSENZSCHULUNG / WEBINAR

Die folgenden Module werden vorzugsweise persönlich unterrichtet, es besteht jedoch auch die Möglichkeit, bei Bedarf Webinare zu organisieren: Modul 3 - Arbeiten mit dem CareerBOT in der Berufsberatung und Modul 4 - Ergänzende kostenlose digitale Lösungen für die Berufsberatung.

Je nach den verschiedenen Angeboten der Schulungsanbieter können diese entweder an einem ganzen Schultag stattfinden oder auf 2 Tage (oder Webinare) aufgeteilt werden. Insgesamt entsprechen die drei Module 8 Lerneinheiten (LU à 45 min.).

### 4. TRANSFER IN DIE PRAXIS

Im Anschluss an die Präsenzveranstaltungen erfolgt ein Praxistransfer. Die Praktiker:innen sollen die Methode in ihr eigenes Arbeitsumfeld einbringen und weitere Durchführungsorganisationen in ihrem Land unterstützen (siehe Modul 5). Jede Lerneinheit (LU1-LU5) bietet Raum für die Praktiker:innen, über den Inhalt und die Erfahrungen mit der Schulungsmethodik und dem Lehrplan zu reflektieren.



## 5. DOKUMENTATION & REFLEXION

Diese Lerneinheit bietet keine zusätzlichen Informationen oder Inhalte zum Trainingskurs, sondern konzentriert sich auf die Dokumentation und den Nachweis der Erfahrungen, die beim Abschluss des Kurses gemacht wurden, indem der CareerBOT und die Aufgaben aus den vorherigen Lerneinheiten mit den Klient:innen erprobt wurden. Die Dokumentation, die unter dem Abschnitt Ressourcen jeder Lerneinheit in Modul 5 aufgeführt ist, sollte als Ergebnis geliefert werden.

## 6. ABSCHLIESSENDE BEWERTUNG & FEEDBACK

Abschließend müssen die Praktiker:innen ihren individuellen Lernprozess dokumentieren. Das abschließende Expertengespräch bewertet die Einhaltung der CareerBOT-Kriterien und ist für die interne Zertifizierung erforderlich.

## Qualifikationen der Absolvierenden

Die Absolvierenden Blended-Learning-Programms können verschiedene Zielgruppen (z. B. eigene Mitarbeiter:innen und Mitarbeiter:innen anderer Durchführungspartner) in der Anwendung des CareerBOT-Tools und des im Curriculum vorgestellten Schulungsmaterials schulen. Im Projekt folgen wir dem „Train-the-Trainer“-Prinzip.

Die Qualifizierung der Trainingszielgruppen umfasst das fachliche und organisatorische Management. Dazu gehören insbesondere:

- Planung, Organisation, Koordination, Durchführung und Evaluation des Trainingsprogramms
- Sicherstellung der inhaltlichen und pädagogischen Qualität des Unterrichts in den einzelnen Fachbereichen
- Auswahl der Einrichtungen, in denen die Ausbildung durchgeführt wird

Neben diesen fachspezifischen Qualifikationen erwerben die Absolventinnen und Absolventen die Fähigkeit, analytisch, strukturiert und lösungsorientiert zu denken und zu handeln.



## Online Veröffentlichung des CareerBOT Trainings






<https://careerbot.eu/de/blended-careerbot-training-de/>

**Hauptziel der modularen Blended-Learning-Trainings ist es, den Berufsberater:innen die Kompetenzen zu vermitteln, die sie benötigen, um digitale Beratungsinstrumente effizient zu nutzen. Wie unsere anfängliche Forschung gezeigt hat, besteht ein enormer Bedarf an praktischem Wissen für Berufsberater:innen in Bezug auf digitale Bereitschaft und digitale Beratungswerkzeuge und -prozesse.**

Das CareerBOT-Projekt bietet einen erfahrungsbasierten Ansatz, bei dem der Bot selbst im Mittelpunkt steht und von Hintergrundwissen über Digitalisierungswerkzeuge und -prozesse eingerahmt wird. Das Training könnte als eine dringend benötigte Ergänzung zu bestehenden Aus- und Weiterbildungsprogrammen für Berufsberater:innen angesehen werden.

**Aufbau der einzelnen Module:** In jedem Modul werden Sie durch die verfügbaren Inhalte geführt, wie folgt: Ziel, Dauer und Methode

<div style="margin-bottom: 20px;">  <p><b>DAUER</b> 2 LE (à 45 min.)</p> </div> <div>  <p><b>METHODE</b> Selbstgesteuertes Lernen</p> </div>	<div style="margin-bottom: 20px;">  <p><b>ZIEL VON MODUL 1</b></p> <p>Modul 1 ist für das Selbststudium konzipiert, um den Berufsberater:innen eine Sammlung von Informationen zu den Themen digitale Transformation und grüne Arbeitsplätze aus europäischer Perspektive zu bieten und wird durch eine umfangreiche Linksammlung und eine Bibliographie ergänzt, die als eine Art „Nachschlagewerk“ dient, das die Praktiker:innen durch das gesamte CareerBot-Training begleitet. Unser Ziel ist es, den Praktiker:innen so viele Hintergrundinformationen wie möglich zu bieten, um sie optimal auf das Training mit dem CareerBot-Tool in den nächsten Modulen vorzubereiten.</p> <p>Modul 1 bietet auch Übungen, die den Praktiker:innen helfen, das Gelernte anzuwenden. Abschließend finden sie</p> </div>
----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Für jedes Modul bieten wir auf der Website integrierte Google Slides an:



Sie können auch die Präsentation und den Inhalt des gesamten Moduls herunterladen (Word-Datei).

PRÄSENTATION HERUNTERLADEN



« VOLLSTÄNDIGES MODUL ANZEIGEN

Für jedes Modul stellen wir Ihnen eine Beschreibung der einzelnen Lerneinheiten und ihrer Lernergebnisse zur Verfügung:

## Lerneinheiten

Die Lernenden erhielten einen ersten Einblick in die aktuellen Entwicklungen im Bereich der Digitalisierung und der grünen Arbeitsplätze auf europäischer Ebene, sind in der Lage, weitere Recherchen für ihre eigenen Länder durchzuführen und können dieses Wissen in ihren Beratungsgesprächen anwenden. Die Praktiker wissen, wo sie weitere Quellen und Informationen zu den Themen Digitalisierung und grüne Arbeitsplätze finden und sind mit einer Art „Nachschlagewerk“ ausgestattet, das sie durch das CareerBot-Training begleitet.

☆ LERNEINHEIT 1

☆ LERNEINHEIT 2



Kofinanziert von der Europäischen Union

**Am Ende eines jeden Moduls stellen wir Ihnen die Ressourcen für die jeweilige Lerneinheit zur Verfügung:**


## Resources – Learning materials provided

**Learning Unit 1: Digitalisation in Europe: Opportunities, Challenges, and Impacts**

- M1-LU1-01 – Digital Transformation (ppt Module 1, LU1)
- M1-LU1-02 – Digital Transformation (Word File Module 1, LU1)

**Learning Unit 2: Green Jobs in Europe: New Demands and Opportunities**

- M1-LU2-01 – Green Jobs (ppt Module 1, LU2)
- M1-LU2-02 – Green Jobs (Word File Module 1, LU2)



**Nutzen Sie die Ergebnisse unserer Videothek für die Implementierung**

## Willkommen in unserer Videothek!

Hier finden Sie nützliche und hilfreiche Videos, die Sie im Bewerbungsprozess unterstützen können.

Die Videos sind nach verschiedenen Themen gegliedert, besuchen Sie auch unseren YouTube-Kanal.

[YOUTUBE](#)

Besuchen Sie auch whatchado, wo Sie aus über 7.500 Videostories auswählen können, um einen Einblick in unterschiedlichste Berufe zu bekommen.

[WHATCHADO](#)

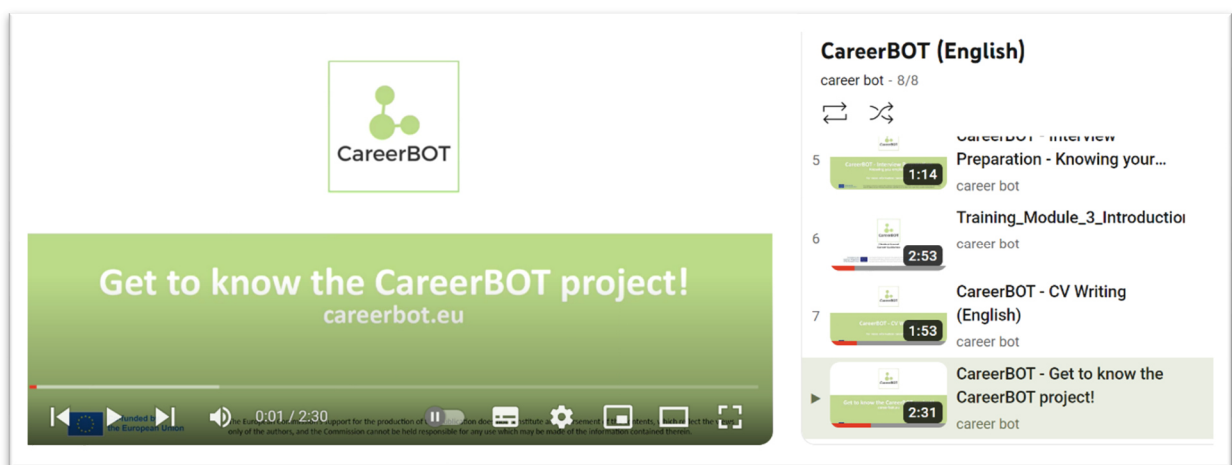


## <https://careerbot.eu/de/ergebnisse/videothek/>

Hier finden Sie nützliche und hilfreiche Videos, die Sie bei Ihrer Umsetzung unterstützen können. Die Videos sind in verschiedene Themen gegliedert und können auch auf unserem YouTube-Kanal gefunden werden.

Wenn Sie sie in einer anderen Sprache abrufen möchten, ändern Sie bitte die Sprache der Website oder rufen Sie sie über die YouTube-Playlists auf.

## <https://www.youtube.com/@career-bot>



The image shows a YouTube video player interface. The main video is titled "Get to know the CareerBOT project!" with the URL "careerbot.eu" below it. The video player shows a progress bar at 0:01 / 2:30. To the right, there is a playlist titled "CareerBOT (English)" with 8 videos. The visible videos in the playlist are:

- 5 CareerBOT - Interview Preparation - Knowing your... (1:14)
- 6 Training\_Module\_3\_Introduction (2:53)
- 7 CareerBOT - CV Writing (English) (1:53)
- CareerBOT - Get to know the CareerBOT project! (2:31)

## Qualitätssicherung

Die Qualitätssicherung (QA – quality assurance) ist ein entscheidendes Instrument, um die hervorragende Qualität sowohl des CareerBOT-Tools als auch der zugehörigen Schulung zu gewährleisten. Sie spielte in verschiedenen Phasen der Entwicklung der Projektergebnisse eine zentrale Rolle:

### 1) MASSNAHMEN ZUR GEWÄHRLEISTUNG EINER QUALITATIV HOCHWERTIGEN AUSBILDUNG

Eine klar definierte Methodik dient als Grundgerüst für die Aufrechterhaltung der Qualitätsstandards der CareerBOT-Ausbildung, wie sie im Curriculum beschrieben sind. Nach der im Oktober 2023 durchgeführten Pilotierung und Evaluierung konnten wertvolle Erkenntnisse gewonnen werden. Folglich wurden umfassende Vorschläge zur Verfeinerung des Bot-Tools und des Schulungsmaterials entwickelt und anschließend umgesetzt. Der sich wiederholende Verbesserungsprozess wird fortgesetzt, um eine kontinuierliche Steigerung der Ergebnisse zu gewährleisten.

Darüber hinaus unterstreicht die Anpassung der Schulungsinhalte und -materialien an die spezifischen Anforderungen der einzelnen Partnerländer das Engagement für eine maßgeschneiderte CareerBOT-Erfahrung. Auch wenn es geringfügige Abweichungen bei den Schulungsmaterialien gibt, um den lokalen Bedürfnissen gerecht zu werden, bleiben die Schulungsverfahren in allen Ländern einheitlich, was einen kohärenten und standardisierten Ansatz begünstigt. Dieser Ansatz gewährleistet nicht nur Flexibilität, um auf unterschiedliche Bedürfnisse einzugehen, sondern sorgt auch für eine einheitliche und hochwertige Schulungserfahrung für alle beteiligten Akteure.

Im CareerBOT-Projekt ist die Zuverlässigkeit der Datenquellen von größter Bedeutung, um die hohe Qualität der Ergebnisse zu gewährleisten. Dies muss sowohl für die Daten, die unmittelbar in den Bot einfließen, als auch für die Daten, die für die Schulungsunterlagen verwendet werden, sichergestellt werden. Deshalb haben wir eine Checkliste erarbeitet, die im nächsten Kapitel vorgestellt wird.

### 2) MASSNAHMEN ZUR SICHERSTELLUNG DER ZUVERLÄSSIGKEIT DER IM BOT VERWENDETEN LMI

Arbeitsmarktinformationen, die im CareerBOT-Projekt verwendet werden, müssen zuverlässig, leicht zugänglich und in einfacher Form verfügbar sein, vorzugsweise über eine offene API, und sie müssen mit den zugrunde liegenden Prinzipien übereinstimmen:

- **Ethisch:** Einhaltung des Grundgedankens der Chancengleichheit für alle und Einhaltung der entsprechenden Gesetze.

- **Unparteiisch:** Alle für den Beratungsprozess erstellten LMI (labour market information) fördern nicht einen Sektor in wettbewerbsorientierter Weise als einem anderen überlegen oder verschleiern einen wirtschaftlichen Niedergang.
- **Zugänglich:** Berücksichtigung physischer Einschränkungen sowie der Fähigkeit, bestimmte Ebenen der Komplexität zu verstehen.
- **Belastbar:** Gewährleistung von Zuverlässigkeit, Vollständigkeit und Aktualität.
- **Relevant:** für die Bedürfnisse von Berufsberater:innen in ihrer Beratungsarbeit mit Klient:innen.

Die folgende Checkliste dient den Projektpartner:innen und weiteren Durchführungspartner:innen als Leitfaden für die Bewertung der Wirksamkeit und Qualität der LMI.

DIE WAHL ZWISCHEN DEN QUELLEN DER LMI	
Frage	Überlegung
<b>Wer hat die LMI erstellt?</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kann die Quelle der LMI als vertrauenswürdig angesehen werden?</li> <li>• Welche Ziele verfolgt die Organisation, die die LMI erstellt? Handelt es sich um Werbung (die bestimmte Fakten positiv darstellt) oder um ausschließliche Fakten?</li> <li>• Konnten Sie ähnliche Daten von mehr als einer Quelle erhalten - dies wird Ihnen helfen, ein ausgewogeneres und zuverlässigeres Bild von einer bestimmten Situation zu erhalten.</li> </ul>
<b>Wie wurde die LMI zusammengestellt?</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wie und warum wurden die Daten erhoben? (d. h. Methodik)</li> <li>• Welcher Erfassungsbereich und welcher Detaillierungsgrad ist verfügbar?</li> <li>• Sind die präsentierten Daten zuverlässig?</li> <li>• Wie valide sind die Daten?</li> </ul>
<b>Wie werden die LMI-Daten aufgeschlüsselt und klassifiziert?</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Relevanz und Angemessenheit der Maßeinheiten.</li> <li>• Aufteilung der Daten, insbesondere geografische Grenzen.</li> <li>• Angewandte Klassifizierungssysteme.</li> </ul>



	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Vergleichbarkeit der Daten und Konsistenz im Zeitverlauf.</li> <li>● Analyse im Hinblick auf Ihre Bedürfnisse; und</li> <li>● Relevanz für den Bereich, in dem Sie tätig sind.</li> </ul>
<b>Ist die LMI aktuell?</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Wann wurde die Recherche durchgeführt?</li> <li>● Auf welchen Zeitraum beziehen sich die Daten?</li> <li>● Wann wurde die LMI veröffentlicht?</li> <li>● Potenzielle Aktualität und Nützlichkeit der Daten für aktuelle Situationen.</li> <li>● Aktualität.</li> <li>● Wie oft werden die Daten aktualisiert und wann werden die nächsten Daten verfügbar sein?</li> <li>● Gibt es neuere Forschungsergebnisse, die die Daten entweder unterstützen oder ihnen widersprechen?</li> </ul>

**Während der Entwicklung des CareerBOT-Tools und der Schulungsinhalte und -materialien arbeitete die Projektpartnerschaft mit der oben genannten Checkliste, um sicherzustellen, dass die Daten zuverlässig und so aktuell wie möglich sind. Wir empfehlen, dass zukünftige Durchführungspartner:innen, die die CareerBOT-Methode erweitern möchten, mit dieser Checkliste arbeiten, um eine gute Datenqualität zu erhalten.**



## Länderkontakt & Partnerschaft

<https://careerbot.eu/de/kontaktpunkte/>

**Hafelekar Unternehmensberatung Schober GmbH**

**Neulengbach, Österreich**

**Mail: [info@hafelekar.at](mailto:info@hafelekar.at)**

Mehr Informationen über die Partner:innen finden Sie auf der Homepage:

<https://careerbot.eu/de/ueber-uns/>

### **Koordinator:**

- [Hafelekar Unternehmensberatung, AT](#)

### **Partner:**

- [Tiroler Soziale Dienste GmbH, AT](#)  
Sterzinger Str.1, 6020 Innsbruck, Österreich  
Mail: [tik@tsd.gv.at](mailto:tik@tsd.gv.at)
- [Synergasia Enegon Polito, GR](#)
- [Pontydysgu SL, ES](#)
- [Consultoría de Innovación Social, ES](#)
- [Ballymun Job Centre Co-operative Society Limited, IE](#)



## Ressourcen für die Implementierung

PR#	Titel	Verfügbar über
PR1	Die CareerBOT Methodik Bericht mit Stakeholder Liste	<a href="https://careerbot.eu/de/ergebnisse/">https://careerbot.eu/de/ergebnisse/</a>
PR2	Das CareerBOT Tool	<a href="https://careerbot.eu/bot/bot.html">https://careerbot.eu/bot/bot.html</a>
PR2	User Guide Video	<a href="https://careerbot.eu/de/ergebnisse/careerbot/">https://careerbot.eu/de/ergebnisse/careerbot/</a> <a href="https://www.youtube.com/@careerbot/playlists">https://www.youtube.com/@careerbot/playlists</a>
PR2	User Guide Handbuch (pdf)	<a href="https://careerbot.eu/de/ergebnisse/careerbot/">https://careerbot.eu/de/ergebnisse/careerbot/</a>
PR3	CareerBOT Training Curriculum	<a href="https://careerbot.eu/de/blended-careerbot-training-de/">https://careerbot.eu/de/blended-careerbot-training-de/</a>
PR3	Blended CareerBot Training Modul 1 – Modul 5	<a href="https://careerbot.eu/de/ergebnisse/careerbot/">https://careerbot.eu/de/ergebnisse/careerbot/</a>
PR4	Transfer Handbuch für die Implementierung	<a href="https://careerbot.eu/de/ergebnisse/">https://careerbot.eu/de/ergebnisse/</a>
PR#	Videos	Verfügbar über
DISS	Lernen Sie das CareerBot Projekt kennen	<p>Alle Videos sind auf dem YouTube-Kanal von CareerBot verfügbar und in Wiedergabelisten organisiert:</p> <p><a href="https://www.youtube.com/@careerbot/playlists">https://www.youtube.com/@careerbot/playlists</a></p>
PR3	Erstellen eines Lebenslaufs	
PR3	Erstellen eines Anschreibens	
PR3	Wie mache ich einen guten Eindruck	
PR3	Wie verhalte ich mich professionell	
PR3	Zeigen Sie Ihre Fähigkeiten und Kompetenzen	
PR3	Lernen Sie Ihren Arbeitgeber kennen	
PR3	User Journey vor der Beratung	
PR3	User Journey während der Beratung	
PR3	User Journey nach der Beratung	



Alle Ergebnisse sind hier verfügbar: <https://careerbot.eu/de/ergebnisse/>

Alle Videos sind hier verfügbar: <https://www.youtube.com/@career-bot/playlists>

**Wir wünschen Ihnen alles Gute für  
eine erfolgreiche Umsetzung!**



*Von der Europäischen Union finanziert. Die geäußerten Ansichten und Meinungen entsprechen jedoch ausschließlich denen des Autors bzw. der Autoren und spiegeln nicht zwingend die der Europäischen Union oder der OeAD-GmbH wider. Weder die Europäische Union noch die OeAD-GmbH können dafür verantwortlich gemacht werden.*

