



Youth  
Employability  
Competences



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



# BESCHÄFTIGUNGSFÄ- HIGKEITSKOMPETENZEN TRAIN THE TRAINER KURS

YEC – Youth Employability Competences  
Agreement no 2018-3-IE01-KA205-051149  
Vereinbarung Nr. 2018-3-IE01-KA205-051149  
Intellektueller Output 3

2021



# ZUSAMMENFASSUNG

- **Kontext und Hintergrund dieses Trainingskurses** 2
  - Das YEC Projekt im Überblick 2
  - Wie die Module gemeinsam entwickelt wurden 4
  - Zielsetzungen
  - Ziele dieses Trainingskurses
  - Welche Rückmeldungen gibt es von Jugendlichen, Auszubildenden, Beratenden und Arbeitgebenden aus Pilotversuchen:
  
- **Können soziale Kompetenzen gelehrt und gemessen werden?  
Wenn ja, welche und wie?** 6
  
- **Soziale Kompetenzen für neue Arbeitsplätze: wie sich die für den  
Arbeitsmarkt notwendigen sozialen Kompetenzen verändern** 8

# KONTEXT UND HINTERGRUND DIESES TRAININGSKURSES

Der Arbeitsmarkt befindet sich im ständigen Wandel und verlangt von jungen Menschen, die einen Arbeitsplatz suchen, vieles ab; die Situation wird durch die aktuelle Pandemie noch weiter erschwert. In einem zunehmend digitalisierten Arbeitsmarkt werden daher auch soziale Kompetenzen immer wichtiger und sind notwendig, um einen Arbeitsplatz zu behalten.

In zwanzig Jahren, wenn viele der heutigen Aufgaben von automatisierten Systemen mit künstlicher Intelligenz übernommen werden, werden soziale Fähigkeiten, wie z.B. in einem Team zu arbeiten, genauso wenn nicht sogar wichtiger sein als spezifisches technisches Wissen zu besitzen. Die Hälfte der Arbeitsplätze von morgen müssen erst noch erfunden werden und es ist unmöglich vorherzusagen, was Unternehmen für die neue Arbeitswelt auf lange Sicht benötigen werden. Jedoch gibt es eine viel näher liegende Prognose, die berücksichtigt werden muss: Innerhalb von fünf Jahren wird ein Drittel der benötigten Fähigkeiten an Kompetenzen gebunden sein, die heutzutage noch als marginal eingestuft werden. Außerdem prognostiziert Microsoft in „Tomorrow's Jobs“ (2018), dass 65 % der heutigen Studierenden einen Beruf ausüben werden, den es heute so noch gar nicht gibt. Vor diesem Hintergrund scheint die Auseinandersetzung mit dem Thema Beschäftigungsfähigkeit mithilfe von gut entwickelten sozialen Kompetenzen ein absolutes Muss.

## **Das YEC-Projekt im Überblick:**

Das YEC-Projekt entstand aus den Erfahrungen, dass junge Menschen oft dazu ermutigt werden technische Fähigkeiten zu entwickeln, die für den Eintritt in den Arbeitsmarkt erforderlich sind. Dabei werden allerdings andere Kompetenzen vernachlässigt, wie man sich z.B. am Arbeitsplatz verhält und wie man sich selbst Möglichkeiten für Beschäftigungsmobilität schafft. Vor allem benachteiligte junge Menschen haben nur wenige Möglichkeiten diese Schlüsselkompetenzen zu entwickeln. In diesem Zusammenhang soll das YEC-Projekt jungen Menschen und Jugendarbeiter\*innen dabei helfen, im ersten Schritt Lücken der wichtigsten Kompetenzen zur Beschäftigungsfähigkeit zu identifizieren und im zweiten Schritt diese durch entsprechende Trainingsmodule zu schließen. Die Ziele des Projekts sind dabei: die Beschäftigungsfähigkeit und die Validierung der Beschäftigungsfähigkeitskompetenzen junger Menschen zu verbessern, sowie das Engagement junger Menschen und Arbeitgeber\*innen bei der Entwicklung von Kompetenzinstrumenten zu steigern und die Beschäftigungsfähigkeit junger Menschen und ihrer Fachkräfte zu stärken.

Während des Projekts wurden Trainingsmodule für die Beschäftigungsfähigkeit junger Menschen entwickelt. Die Module setzen einen besonderen Schwerpunkt auf persönliche-, soziale- und Lernkompetenzen, wie vom Rat der Europäischen Union erarbeitet. So entstand ein Leitfaden für lokale Jugendbetreuer\*innen und Mitarbeitende der Berufsberatung, um die Module aus dem Train-the-Trainer-Kursen oder anderen Schulungen zur Beschäftigungsfähigkeit auf die aktuellen Validierungssysteme unter ET 2020 zu entwickeln. Zu diesem Zweck wurde eine ganze Reihe von Trainingsmodulen zur Beschäftigungsfähigkeit erstellt, die dem vorliegenden Leitfaden als Anhang beigefügt sind. Diese wurden mit jungen Menschen und Fachkräften in Irland, Polen, Italien und Finnland erprobt, was zu verbesserten Beschäftigungsfähigkeit und zur Verbesserung der Fähigkeiten von Jugendbetreuern und Fachkräften führte.

## Zielsetzung dieses Trainingskurses

Mit diesem kurzen Leitfaden wollen wir dem Ausbilder/Berater Anregungen für die Verwendung der Schulungsmaterialien des Projekts geben, die für die Verbesserung der sozialen Kompetenzen für die Beschäftigungsfähigkeit nützlich sind. Obwohl sich der modulare Aufbau und die einzelnen Inhalte für einen flexiblen Einsatz mit unterschiedlichen Zielgruppen eignen, sind die erstellten Materialien stark auf die Arbeit mit Jugendlichen ausgerichtet. Dieser Kurs zur Schulung von Auszubildenden richtet sich speziell an Jugendbetreuer\*innen und Beratende, die mit jungen

Menschen zu tun haben die Arbeit suchen. Die Jugendarbeit stellt ein wichtiges Angebot für viele junge Menschen dar, wenn sie eine geeignete Ausbildung oder Unterstützung im Hinblick auf ihre Beschäftigungsfähigkeit suchen.

Der Kurs zur Schulung von Auszubildenden richtet sich speziell an Jugendbetreuer\*innen und Beratende, die mit jungen Menschen zu tun haben, die eine Arbeit suchen. Die Jugendarbeit stellt ein wichtiges Angebot für viele junge Menschen dar, wenn sie eine geeignete Ausbildung oder Unterstützung im Hinblick auf ihre Beschäftigungsfähigkeit suchen.

Die Methode, die angewendet wurde nennt sich das Theater der Unterdrückten, welche unter der Perspektive der Theorie der Veränderung einen speziellen Jugendansatz verfolgt und alle Projektaktivitäten leitet.

Das Theater der Unterdrückten wurde von dem brasilianischen Theaterregisseur Augusto Boal in den 1950er und 1960er Jahren entwickelt. Seine Erkundungen basierten auf der Annahme, dass der Dialog die gemeinsame, gesunde Dynamik zwischen allen Menschen ist und sich alle Menschen den Dialog wünschen und dazu fähig sind. Das Theater der Unterdrückten ist ein Arsenal von Theatertechniken und Spielen, die die Menschen motivieren, einen echten Dialog wiederherzustellen und den Teilnehmenden Raum geben sollen, ihr Handeln zu proben. Es geht von der Idee aus, dass jeder Mensch die Fähigkeit hat, im "Theater" seines eigenen Lebens zu agieren; jeder ist zugleich Schauspieler\*in und Zuschauer\*in. Wir sind "spect-actors!" - ein Begriff, den Boal geprägt hat. Aus seiner Arbeit entwickelte Boal verschiedene Formen von Theaterworkshops und Aufführungen, die darauf abzielen, die Bedürfnisse aller Menschen nach Interaktion, Dialog, kritischem Denken, Aktion und Spaß zu erfüllen.

Das Theater der Unterdrückten kann also wie folgt zusammengesetzt sein:

- **Bildtheater**, in dem Körper benutzt werden, um Unterdrückung auszudrücken. Es werden keine Worte verwendet. Unsere Körper sagen uns schneller, wo der Machtmissbrauch liegt. Diese Technik wird sehr geschätzt, da sie es den Menschen ermöglicht, ein Thema auszudrücken, ohne sich zu entblößen. Die Körper werden so modelliert, dass sie eine Geschichte erzählen, die andere erraten müssen. Die Betrachter des Bildes projizieren auch ihre eigenen Geschichten. Es ist unmöglich zu erkennen, wer genau über was spricht. Alle bauen Wissen über eine gemeinsame Unterdrückung auf. Schüchterne Menschen können ein sehr heißes Thema darstellen, ohne ein Wort zu sagen. Bilder ermöglichen es den Teilnehmenden, ein heikles Thema nach und nach in Worte zu fassen. Nicht erzählte Geschichten kommen somit ans Tageslicht, ohne dass jemand etwas von sich preisgeben muss. Die Aufmerksamkeit richtet sich nicht auf jemanden explizit, sondern auf das Problem, das es zu bewältigen gilt.

Das Bildtheater kann in Schulen, auf der Straße, bei einer theatralischen Versammlung oder bei der Abstimmung über den städtischen Haushalt eingesetzt werden. Es ermöglicht Probleme zu identifizieren, die auf dem Spiel stehen, und eine schnelle kollektive Problemlösung zu finden.

- **Forumtheater**, eine Aufführung, bei der das Publikum eingreifen kann, um eine Geschichte zu verändern. Eine Geschichte mit unglücklichem Ausgang. Zuerst sehen die Leute das Stück. Am Ende beginnt ein Moderator einen Dialog mit dem Publikum, um die Beteiligung anzuregen und zu ent-



scheiden, ob die Geschichte verändert werden könnte. Wenn das Publikum der Meinung ist, dass die Geschichte echte Unterdrückung aufzeigt und die Menschen der Meinung sind, dass diese Art von Ungerechtigkeit nicht mehr akzeptiert werden sollte, dann wird die Geschichte erneut aufgeführt. Diesmal kann das Publikum die Geschichte jedoch stoppen, wenn es glaubt, dass sich etwas ändern sollte. Der Moderator regt die Menschen an und lädt sie ein, in das Stück einzusteigen und ihre Ideen und Vorschläge in einem geschützten Rahmen auszuprobieren. Die Akteure interagieren und zeigen die Folgen jeder Intervention auf. Das Publikum bewertet den Fortschritt und die Risiken. Am Ende entscheiden die Teilnehmenden gemeinsam, welche Aktionen gestartet werden sollen, wenn die Aufführung zu Ende ist.

- **Legislatives Theater**, das das Forumtheater ergänzt. Am Ende des Forums stimmt das Publikum über Gesetzesvorschläge oder neue politische Maßnahmen ab. Diese werden dann befürwortet oder umgesetzt. In einigen Fällen können auf der Bühne Momente der Befürwortung ausprobiert werden.
- **Unsichtbares Theater**, d.h. eine Aufführung in einem öffentlichen Raum, in dem die Menschen nicht wissen, dass das Theater eingesetzt wird, um die Beteiligung an heiklen Themen zu fördern. Diese Technik ist nicht dazu gedacht, Menschen zu manipulieren. Das Theater wird eingesetzt, um eine klare Frage aufzuwerfen, bei der jeder die Möglichkeit hat aktiv zu werden. Das Ziel ist es die Menschen dazu anzuregen, sich mit Themen zu befassen von denen sie oft nicht wissen, wie sie sie angehen sollen. Auch hier bietet das Theater einen geschützten Rahmen, in dem Fehler keine Konsequenzen verursachen. In der Regel wird den Teilnehmenden nicht mitgeteilt, dass Theater eingesetzt wurde. Wir wollen, dass die Leute über das Thema und nicht über das Theater sprechen.

**Beispiel 1:** Bei einer öffentlichen Veranstaltung unterbricht ein Mann ständig eine Frau, bis die Leute reagieren. Warum tut dieser Mann das? Ist das üblich? Machen Frauen das auch in der Öffentlichkeit? Wir lösen eine Diskussion und Reaktion aus. Bei Minute 1 dieses Videos sehen Sie die italienische Version dieser Performance.

**Beispiel 2:** Ein Mann (Schauspieler:) schlägt seinen Hund auf einem belebten Platz. Die Leute reagieren: "Hunde sollten respektiert werden usw.". Am gleichen Ort beginnt ein Mann, seinen Partner zu schlagen. Niemand schreitet ein. (Schauspieler) Passanten werfen daraufhin Fragen auf. Wie kommt es, dass wir alle so geneigt sind, einzugreifen, wenn ein Hund geschlagen wird, aber nicht, wenn es sich um eine Frau handelt? Was sollte man tun?

## Wie die Module mitgestaltet wurden

Durch die Beiräte<sup>1</sup> wurden junge Menschen und Jugendarbeiter\*innen stark an der gemeinsamen Ausarbeitung und Überprüfung der einzelnen Ausbildungsmodule beteiligt, wodurch gleichzeitig ihre Bedürfnisse und Erwartungen berücksichtigt wurden. Die Jugend- und Arbeitgeberbeiräte spielten eine Schlüsselrolle bei der Beratung der Partnerschaft in Bezug auf die Gestaltung von Ausbildungsprogrammen, die auf die Bedürfnisse der jungen Menschen eingehen und sie bei der Entwicklung dieser persönlichen-, sozialen- und beschäftigungsrelevanten- Kompetenzen unterstützen.

<sup>1</sup> Die beiden Beiräte haben unterschiedliche Schwerpunkte; und zwar wie folgt

**Jugendbeiräte:**

- Sie ermöglichen es jungen Menschen mit Projektpartnern und lokalen Arbeitgebern in Kontakt zu treten, um ihren Ausbildungsbedarf im Bereich der lebenslangen Beschäftigungsfähigkeit zu ermitteln.

**Arbeitgeberbeiräte:**

- Die Ermöglichung eines Austauschs von Lerninhalten und Erkenntnissen zwischen jungen Menschen und Arbeitgebern
- Arbeitgebern die Möglichkeit geben, die von ihnen beobachteten Defizite bei den Beschäftigungsfähigkeiten junger Menschen zu äußern.

Im Folgenden finden Sie ein zusammenfassendes Diagramm, um eine Vorstellung davon zu bekommen, wie die Beiräte (advisory boards) auf lokaler Ebene geplant waren:

Advisory Board Meetings	FORMING		STORMING	NORMING	PERFORMING		PERFORMING & ADJOURNING	ADJOURNING
	Meeting 1 May '19	Meeting 2 August '19	Meeting 3 November '19	Meeting 4 February '20	Meeting 5 May '20	Meeting 6 July '20	Meeting 7 November '20	Meeting 8 February '20
Topic of Meeting	Advisory Group/ Individual Profiles  Group dynamics - I01  6 Competencies - I02  Forming Exercise	Creation of Group  Theory of Change  Introduction to other advisory groups  Forming Exercise  Young People & Employer Socialx	Theory of Change  Storming Exercise	Discussion (focus group) potential course materials I02  Norming Exercises  Prepare for Young people and Employer groups to merge	Review of I02 Materials  Discussion (focus group) on potential course materials - I03  Performing Exercise  Merge Young People and Employer Groups  Forming Exercise	Feedback from Train the Trainer - I03  Personal development through participation in groups - I01  Performing Exercise	Employer board - How to present skills validation as a young jobseeker - I04  Youth board - Qualification/ validation discussion. Employer Expectations - I04  Performing & Adjourning Exercise	Review of I01 Guide  Reflection on project journey - I01  Review fo Skills gained and achievements - I01  Next steps / Exit Strategy  Adjourning Exercise  Celebration
Reports/Forms to be completed from meeting	Completion of: (a) I01 report, (b) Relevant IO, feedback forms, (c) Participant evaluation from	Completion of: (a) I01 report, (b) Relevant IO, feedback forms, (c) Participant evaluation from	Completion of: (a) I01 report, (b) Relevant IO, feedback forms, (c) Participant evaluation from	Completion of: (a) I01 report, (b) Relevant IO, feedback forms, (c) Participant evaluation from	Completion of: (a) I01 report, (b) Relevant IO, feedback forms, (c) Participant evaluation from	Completion of: (a) I01 report, (b) Relevant IO, feedback forms, (c) Participant evaluation from	Completion of: (a) I01 report, (b) Relevant IO, feedback forms, (c) Participant evaluation from	Completion of: (a) I01 report, (b) Relevant IO, feedback forms, (c) Participant evaluation from

Fachkräfte aus der Beratung können einerseits die Ausbildungsmodule entweder in ihrer Gesamtheit nutzen. Andererseits können sie je nach den Bedürfnissen der jeweiligen jungen Menschen einzelne Module auswählen, um sie auf ihrem Weg in die Beschäftigung zu unterstützen. In dieser Richtung sind die Module dynamisch und zielen darauf ab, reale Arbeitsinteraktionen und Gruppenarbeit zu schaffen, so dass junge Menschen diese Kompetenzen in sicheren Jugendräumen lernen und üben können, bevor sie in die Arbeitswelt eintreten. Dadurch wird sichergestellt, dass diejenigen, die noch keine Erfahrung mit diesen Fähigkeiten haben oder sie noch nie in der Praxis gesehen haben, ausreichend Gelegenheit haben diese Kompetenzen zu verstehen und zu beherrschen.

In dieser Hinsicht bietet der Kurs Methoden für die Bereitstellung eines vollständigen Trainingskurses zu allen Modulen für junge Menschen. Außerdem bietet er Strukturen in denen Jugendarbeiter und Beratende einzelne Module auswählen können, um sie sofern passend mit ihren Kunden zu verwenden. Damit soll der Tatsache Rechnung getragen werden, dass verschiedene junge Menschen unterschiedliche Bedürfnisse haben; und damit möglichst viele junge Menschen davon profitieren können, muss der Lehrgang flexibel gestaltet werden.

#### • Zielgruppen

Das Projekt richtet sich an junge Menschen, einschließlich benachteiligter junger Menschen, die nicht berufstätig sind und mit Hindernissen in Form von sozialen, kulturellen, wirtschaftlichen oder bildungsbezogenen Schwierigkeiten zu kämpfen haben. Das bedeutet, dass Schulungsmodule, Ansätze und Methoden unter Berücksichtigung dieser Zielgruppen mit einem jugendlichen Ansatz entwickelt wurden.

Das Projekt richtete sich an Menschen im Alter von 18-30 Jahre. Es wurde beschlossen, die Altersspan-

ne recht breit zu halten, da viele junge Menschen, auch aus den älteren Jahrgängen, mit ihren Beschäftigungsfähigkeiten kämpfen. Auf jeden Fall sind das Training, seine Methoden und das Trainingsmaterial flexibel, anpassbar und auch für verschiedene Zielgruppen geeignet.

• **Welche Rückmeldungen gab es von Jugendlichen, Ausbildern, Beratern und Arbeitgebern aus den Pilotversuchen:**

Das Projekt zielt darauf ab in dem Kurs für junge Menschen so viele reale Fähigkeiten wie möglich zu vermitteln. Daher ist der Beitrag der Arbeitgeber hier von entscheidender Bedeutung, um sicherzustellen, dass die im Kurs verwendeten Beispiele ihren Erfahrungen im Umgang mit Arbeitnehmern entsprechen.

Junge Menschen waren während der gesamten Laufzeit des Projekts in die Entwicklung und Erprobung von unterschiedlichen Methoden einbezogen. Auch Fachkräfte aus der Beratung Beratende er und Jugendarbeiter waren an der Entwicklung der Inhalte für alle Projektergebnisse beteiligt.

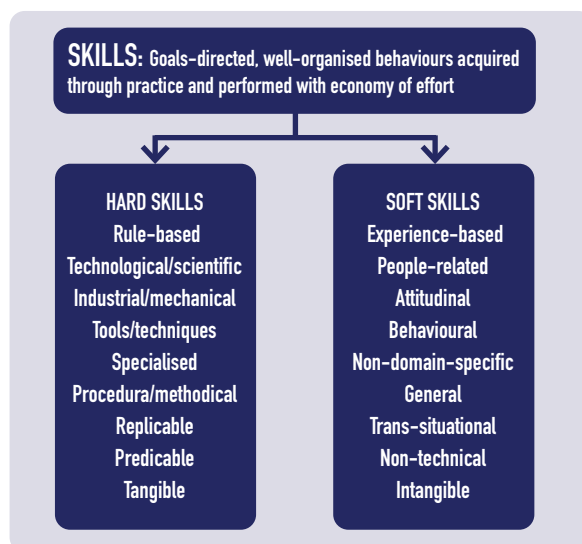
Die Arbeitgeber wurden durch ihre Rolle in den Beiräten, die in die Entwicklung der Inhalte einfließen, sowie durch die Erprobung einer Methodik für die Einbeziehung von Interessengruppen wie Arbeitgebern und jungen Menschen einbezogen.

Während der Beratungstreffen wurden zahlreiche Rückmeldungen, Tipps und Vorschläge gesammelt, von denen einige für künftige Aktivitäten mit jungen Menschen sehr nützlich sein können. In diesem Zusammenhang könnte es interessant sein, Folgendes zu beachten:

- *Es ist notwendig ein Vertrauen zu den jungen Menschen aufzubauen.* Sie müssen wirklich ermutigt werden, und es hilft definitiv, Verbindungen zwischen ihnen aufzubauen (z. B. gemeinsame Arbeit und soziale Kontakte), damit sie gegenseitig Verantwortung übernehmen und sich gegenseitig unterstützen. Außerdem müssen sie sich über ihre Rolle und ihren Beitrag im Klaren sein, um etwaige Ängste abzubauen.
- *Sie müssen Verantwortung übernehmen und das Gefühl haben,* gehört zu werden und in manchen Dingen sogar die „Experten“ zu sein. Sie haben definitiv etwas zu sagen, müssen aber auch ermutigt werden, dass sie es sagen.
- *Ihre Motivation muss gesteigert werden.* Sie müssen Wege finden, um ihre Beteiligung zu fördern, damit sie sehen dass ihre Aktivitäten relevant sind. Sobald sie ihre Zustimmung haben, können sie andere Themen (wie z. B. Organisation und Zeitmanagement) angehen und diese Themen bearbeiten, ohne dass die Gefahr besteht, dass sie aussteigen wollen. Es ist wichtig, dass junge Menschen erkennen können, wie das, was sie tun mit ihren Wünschen und Zielen zusammenhängt.
- *Wege zur Förderung von Engagement/Motivation.* Das Gefühl, gehört zu werden und eine aktive Beteiligung zu haben, fördert das Engagement der jungen Menschen
- *Sie müssen befähigt werden in Gruppen zu sprechen.* Die gemeinsamen Treffen steigern das Selbstvertrauen der Jugendlichen und stärken ihre Fähigkeiten zur Interaktion mit älteren Fachleuten.

**Können soziale Kompetenzen gelehrt und gemessen werden? Wenn ja, wie geht das?**

Während es sich bei Hard Skills um technische Fähigkeiten handelt, die meist in formalen Bildungskontexten übertragbar sind, werden soziale Kompetenzen im Rahmen der informellen und nicht-formalen Bildung entwickelt. Dies hat dazu geführt, dass lange Zeit in Frage gestellt wurde, inwieweit sie wirklich gelehrt, übertragen oder erlernt werden können; es handelt sich schließlich häufig um Aspekte und charakterliche Neigungen, die jedem Einzelnen eigen sind. Wir vertreten die Meinung, dass die Vermittlung und das Lehren von sozialen Kompetenzen möglich ist, auch wenn es unbestreitbar ist, dass viele dieser Fähigkeiten bereits ein Teil von uns sind.



Was jedoch nicht selbstverständlich ist, ist das Bewusstsein wie sehr die Pflege bestimmter charakterlicher und emotionaler Aspekte, die oft auch als Lebenskompetenzen definiert werden, von wesentlicher Bedeutung sind. Daher lohnt es sich zweifellos in Form von Ausbildung und Lernen in diese zu investieren; soziale Kompetenzen sind nützlich, um in der Arbeitswelt, aber auch im Beziehungs- und Alltagsleben zu „funktionieren“ oder erfolgreich zu sein.

Während die Arbeit im Team leichter erlernt werden kann, wie z. B. aktives Zuhören oder Pünktlichkeit, erfordert die „Erziehung“ zu Kreativität, Einfühlungsvermögen oder Problemlösung zweifellos etwas mehr Aufwand. Aus diesem Grund ist die Sensibilisierung ein grundlegender Zugangsschlüssel, um jungen Menschen zu helfen, ihre sozialen Kompetenzen zu entwickeln, oder in ihr Lernen zu investieren. In dieser Richtung ist bei den Hard Skills der theoretische Aspekt nicht weniger entscheidend als der praktische. Während bei den sozialen Kompetenzen die Erfahrungs- und Beziehungsdimension eine *conditio sine qua non* ist, die durch eine mäeutische Arbeit begleitet wird. Sie hilft ihnen noch unausgesprochene oder unerforschte Potenziale an die Oberfläche zu bringen und zu nutzen.

Es wird wahrscheinlich nicht für jeden möglich sein, die optimalen Ziele zu erreichen, die für die Verbesserung der sozialen Kompetenzen gesetzt wurden, welche für die Beschäftigungsfähigkeit nützlich sind. Allerdings kann jeder daran arbeiten sie zu verbessern und unter Berücksichtigung der jeweiligen Ausgangssituation jedes Einzelnen und/oder der manchmal schwierigen Kontexte der Zugehörigkeit, und somit in die eigene Beschäftigungsfähigkeit zu investieren.

Das Projekt YEC unterstützt die Umsetzung der Bewertung und Validierung von Kompetenzen mit besonderem Schwerpunkt auf persönliche, soziale und lernbezogene Kompetenzen. Die Erfahrungen aus früheren Erasmus+-Projekten haben gezeigt, dass NEET-Jugendliche aufgrund mangelnder sozialer und persönlicher Kompetenzen vor großen Hindernissen stehen, wenn es darum geht eine Beschäftigung zu finden oder sogar eine langfristige Beschäftigung zu erhalten. Einige konkrete Beispiele für diese Kompetenzen die von Arbeitgebern, jungen Menschen und Praktikern genannt wurden, sind: Berufsorientierung und Fähigkeiten zur Arbeitssuche, Motivation und Autonomie, Wohlbefinden, Kommunikationsfähigkeit, Professionalität, wahrgenommene oder tatsächliche Diskriminierung, Kluft zwischen Erwartung und Realität.



## Soziale Kompetenzen für neue Arbeitsplätze: Wie sich die auf dem Arbeitsmarkt geforderten Soziale Kompetenzen verändern

Die Arbeitswelt ist im Wandel. Der sich rasch entwickelnde Qualifikationsbedarf stellt den Arbeitsmarkt vor Herausforderungen und trägt zu Qualifikationsdefiziten und -mangel bei.

Der Qualifikationsbedarf ändert sich infolge der digitalen Transformation, der Globalisierung, des Klimaschutzes und des demografischen Wandels, aber soziale Kompetenzen können nicht vollständig durch Automatisierung ersetzt werden, auch wenn sie natürlich an dieser Veränderung interessiert sind.

In dieser Hinsicht werden bestimmte soziale Kompetenzen in den nächsten fünf Jahren wahrscheinlich relevanter sein als andere, wie zum Beispiel:

- Kreativität
- Kritisches und analytisches Denken
- Kommunikation und Geschäftssinn
- Agile Lösungsmethoden
- Computergestütztes Denken
- Team-Führung
- Planung
- Problemlösungsfähigkeiten
- Effektive Kommunikationsfähigkeiten
- Effizientes Zeitmanagement und Zuverlässigkeit
- Sozio-emotionale Intelligenz
- Multitasking
- Lernbereitschaft & Unternehmerisches Denken, Innovation und Eigeninitiative
- Aufgeschlossenheit
- Fähigkeit, teamorientiert und flexibel zu arbeiten
- Offenheit und Bereitschaft, sich zu verändern und zu lernen
- Projektmanagement-Kenntnisse
- Soziale, kommunikative und dynamische Unternehmenskultur
- Aktives Zuhören und nonverbale Kommunikationsfähigkeit
- Fähigkeit zum Selbststudium
- Fähigkeiten zum Wissensaustausch
- Stressbewältigung
- Kritikfähigkeit
- Empathie, gegenseitiges Verständnis und ganzheitliches Denken (für neue Formen der Zusammenarbeit)
- Interkulturelle Kompetenz
- Kompromisse aushandeln
- Mentoring, Kollegen unterstützen, andere beraten, motivieren und mit anderen umgehen
- Konstruktive Kritik annehmen
- Selbstregulation/Steuerung/Stressmanagement
- Anpassungsfähigkeit
- Widerstandsfähigkeit

Querschnittsfähigkeiten wie Kommunikationsfähigkeit, Organisationsfähigkeit und Selbstmotivation sowie Kernkompetenzen wie Lesen, Schreiben, Rechnen und digitale Fähigkeiten werden also in allen Berufszweigen entscheidend sein. Fähigkeiten wie fortgeschrittene kognitive Fähigkeiten, Logik, soziale und emotionale Fähigkeiten werden an besonderer Bedeutung gewinnen und sind notwendig, um sich an den technologischen Wandel anzupassen und auf ihn zu reagieren.

Laut UNESCO sind die wichtigsten Querschnittskompetenzen: kritisches und innovatives Denken; zwischenmenschliche Fähigkeiten (z.B. Präsentations- und Kommunikationsfähigkeiten, organisatorische Fähigkeiten, Teamarbeit usw.); innermenschliche Fähigkeiten (z. B. Selbstdisziplin, Enthusiasmus, Ausdauer, Eigenmotivation usw.); Weltbürgertum (z. B. Toleranz, Offenheit, Respekt vor der Vielfalt, interkulturelles Verständnis usw.) und Medien- und Informationskompetenz, d. h. die Fähigkeit, Informationen zu finden und abzurufen sowie Medieninhalte zu analysieren und zu bewerten.

Fähigkeiten wie Kreativität, Problemlösung und kognitive Flexibilität werden bei der Einstellung und Bindung von Arbeitnehmern in bestimmten Sektoren eine größere Rolle spielen. Ebenso wie die Fähigkeit, sich zu verändern und sich an neue und schwierige Situationen anzupassen.



Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, der ausschließlich die Ansichten der Autoren widerspiegelt, und die Kommission kann nicht für eine etwaige Verwendung der darin enthaltenen Informationen verantwortlich gemacht werden.



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