

2023-2-FR02-KA220-YOU-000175177

## EMERGING ADVANCED SKILLS YOUTH (EASY)

# LEITFADEN ZUR BESCHÄFTIGUNGSFÄHIGKEIT

*Förderung der Beschäftigungsfähigkeit und der Entwicklung von Talenten in benachteiligten Gemeinden, um bis 2025 mindestens 4.000 junge Menschen in den zehn für einen angemessenen Arbeitsplatz erforderlichen Fähigkeiten auszubilden.*

<b>1. Einführung</b> .....	4
1.1. Präsentation des Projekts .....	4
1.2. Kontext .....	5
1.3. Zielgruppen .....	5
<b>2. Stellensuche und Einstellungsstrategien</b> .....	6
2.1. Merkmale des heutigen Arbeitsmarktes und Praktiken der Arbeitssuche .....	6
2.2. Einblicke in das Unternehmen .....	8
2.3. Bedeutung von Lebenslauf und Motivationsschreiben .....	9
2.4. Interviewtechniken .....	11
2.5. Kompetenz- und Persönlichkeitstests .....	13
<b>3. Berufsberatung und Praktiken</b> .....	15
3.1. Praktisches Lernen .....	15
3.2. Vernetzung .....	16
Beim Aufbau und der Pflege eines starken beruflichen Netzwerks geht es nicht nur darum, Ihre nächste Stelle zu finden, sondern auch um eine <b>langfristige Karriereentwicklung</b> . Ein gutes Netzwerk kann Ihnen helfen, Zugang zu Branchenkenntnissen zu erhalten, über neue Trends informiert zu bleiben und Türen zu neuen Möglichkeiten zu öffnen, die Ihnen sonst vielleicht verschlossen blieben. Es kann Sie während Ihrer gesamten Laufbahn unterstützen, Ratschläge und Mentoring bieten sowie helfen, Herausforderungen zu bewältigen und neue Chancen zu entdecken. Networking ist jedoch keine Einbahnstraße; es geht auch darum, etwas zurückzugeben. Wenn Sie Ihr Wissen teilen und anderen helfen, stärken Sie Ihr Netzwerk und schaffen mehr Unterstützung für alle Beteiligten. In einer Welt, in der die Menschen, die Sie kennen, einen großen Einfluss auf Ihre Karriere haben können, ist die Investition von Zeit in den Aufbau und die Pflege von Kontakten eine der besten Entscheidungen für Ihre berufliche Zukunft. ....	18
3.3. Orientierung und Berufsberatung .....	18
3.4. Entwicklung von Fertigkeiten .....	20
<b>4. Fallstudien und bewährte Verfahren</b> .....	22
4.1. MTOP - More Than One Perspective (Österreich) .....	22
4.2. Everyone Codes (Österreich) .....	23
4.3. Programm zur Beschäftigungsförderung für Jugendliche im Departement Landes (Frankreich) .....	23
4.4. Maison de l'Europe des Landes WIPSEE und sein Jugendinformationsiegel (Frankreich) .....	25
4.5. IASIS   At Work (Griechenland) .....	27

4.6. Jugendzentrum Odyssea (Griechenland) .....	28
4.7. DUOday: Eingliederung von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt (Litauen).....	29
4.8 Sommerjob-Programm in Ukmergė (Litauen).....	29
4.9. Supporting Employment Platform through Apprenticeship Learning (SEPAL) (Rumänien) .....	31
4.10. IN JOB - Eingliederung von NEET-Jugendlichen in den Arbeitsmarkt (Rumänien).....	32
4.11. Soziale Aktivierung (Slowenien).....	33
4.12. Faire Beschäftigung (Slowenien) .....	34
<b>5. Schlüsselqualifikationen.....</b>	<b>35</b>
5.1. Analytisches Denken und Innovation .....	35
5.2. Aktives Lernen und Lernstrategien .....	36
5.3. Komplexe Problemlösung .....	38
5.4. Kritisches Denken und Analyse .....	40
5.5. Kreativität, Originalität und Initiative .....	41
5.6. Führung und sozialer Einfluss .....	42
5.7. Technologieeinsatz, Überwachung und Kontrolle .....	44
5.8. Entwurf und Programmierung der Technologie .....	47
5.9. Widerstandsfähigkeit, Stresstoleranz und Flexibilität .....	48
5.10. Logisches Denken, Problemlösung und Ideenfindung .....	49
<b>6. Conclusio.....</b>	<b>51</b>

# 1. Einführung

## 1.1. Präsentation des Projekts

Programm:	Erasmus+
Projekttyp:	Leitaktion 2 - Kooperationspartnerschaftsprojekte
Daten:	01/04/2024 - 30/09/2026
Partner:	MDE40 WIPSEE (Frankreich) ACCELERAS (Österreich) Združnje EPEKA, so.p. (Slowenien) IASIS (Griechenland) Institut Bucovina (Rumänien) TAVO EUROPA (Litauen)
Website:	<a href="https://emergingskills.eu/">https://emergingskills.eu/</a>

Das EASY-Projekt zielt darauf ab, die Beschäftigungsfähigkeit, die Entwicklung von Talenten und den Erwerb von Talenten in benachteiligten Gemeinschaften zu fördern, indem es ländlichen und marginalisierten Jugendlichen die innovativen und gefragten Fähigkeiten vermittelt, die sie benötigen, um sich eine angemessene Beschäftigung zu sichern. Das Projekt konzentriert sich auf die Überwindung des Missverhältnisses zwischen Qualifikationsangebot und -nachfrage und auf die sich abzeichnenden Bedürfnisse des Arbeitsmarktes, indem es jungen Menschen hilft, ihre Beschäftigungsfähigkeit durch die Entwicklung dauerhafter Fertigkeiten und Fähigkeiten zu verbessern. Das EASY-Projekt zielt auch darauf ab, benachteiligte Jugendliche in die Lage zu versetzen, in vollem Umfang am sozialen und wirtschaftlichen Leben teilzunehmen und einen sinnvollen Beitrag zu ihren Gemeinschaften zu leisten.

Dieser Leitfaden dient als praktische Ressource für junge Menschen, Pädagogen und Jugendbetreuer und bietet Einblicke in die Schlüsselkompetenzen, die auf dem modernen Arbeitsmarkt benötigt werden. Er skizziert die am stärksten nachgefragten neuen Kompetenzen und bietet umsetzbare Ratschläge für den Erwerb und die Entwicklung dieser Fähigkeiten, um die Beschäftigungsfähigkeit zu verbessern und sinnvolle Karrieremöglichkeiten zu schaffen. Der Leitfaden ist in vier Hauptkapitel unterteilt: Einführung, Stellensuche und Einstellungsstrategien, Berufsberatungspraktiken und Schlüsselkompetenzen. Die Einleitung liefert den Kontext und einen Überblick über die Ziele und Zielgruppen des Projekts. Stellensuche und Einstellungsstrategien behandeln wichtige Themen wie das Schreiben von Lebensläufen, Interviewtechniken und das Verständnis des Arbeitsmarktes. Praktiken der Berufsberatung befassen sich mit Netzwerken, der Entwicklung von Fähigkeiten und praktischen Lernmöglichkeiten. Das Kapitel Schlüsselqualifikationen schließlich befasst sich mit den zehn neu entstehenden Fähigkeiten, die für junge Menschen entscheidend sind, um auf dem künftigen Arbeitsmarkt erfolgreich zu sein.

## 1.2. Kontext

Die Jugendarbeitslosigkeit ist ein drängendes Problem in der EU, das sich durch die Pandemie, die digitale Transformation, die jüngste wirtschaftliche Inflation und den Krieg vor der Haustür der EU noch verschärft hat. Diese Faktoren haben zu einem erheblichen Missverhältnis zwischen Qualifikationsangebot und -nachfrage geführt: Unternehmen haben Schwierigkeiten, Arbeitskräfte mit den richtigen Qualifikationen zu finden, während es für junge Menschen schwierig ist, einen Arbeitsplatz zu finden, der ihren Qualifikationen entspricht. Diese Situation hat sich besonders auf benachteiligte und ländliche Jugendliche ausgewirkt, die oft mit zusätzlichen Hindernissen beim Zugang zu Bildungs-, Ausbildungs- und Beschäftigungsmöglichkeiten konfrontiert sind.

Um diese Herausforderungen zu bewältigen, zielt das EASY-Projekt darauf ab, junge Menschen mit den Kompetenzen auszustatten, die sie benötigen, um sich einen angemessenen Arbeitsplatz zu sichern, in Übereinstimmung mit den Empfehlungen des Internationalen Wirtschaftsforums und des Europäischen Jahres der Kompetenzen. Das Projekt konzentriert sich auf 10 neu entstehende Fähigkeiten, die als entscheidend für den zukünftigen Arbeitsmarkt gelten. Bei diesen Fähigkeiten - von Belastbarkeit bis hin zu Technologiesdesign und aktivem Lernen - geht es nicht nur um die Anpassung an den technologischen Wandel, sondern auch darum, junge Menschen in die Lage zu versetzen, sich in komplexen Umgebungen zurechtzufinden und sinnvolle Karrieren aufzubauen.

Für benachteiligte und ländliche Jugendliche kann die Bedeutung dieser neuen Fähigkeiten gar nicht hoch genug eingeschätzt werden. Sie bieten einen Weg, um die Qualifikationslücke zu schließen, die Beschäftigungsfähigkeit zu verbessern und den Kreislauf der begrenzten Möglichkeiten zu durchbrechen. Durch die Betonung von Fähigkeiten wie Kreativität, analytisches Denken und Anpassungsfähigkeit hilft das EASY-Projekt jungen Menschen nicht nur, die Anforderungen der heutigen Arbeitgeber zu erfüllen, sondern sich auch auf die Herausforderungen des Arbeitsmarktes von morgen vorzubereiten. Das Projekt hat es sich zur Aufgabe gemacht, diesen jungen Menschen das nötige Rüstzeug an die Hand zu geben, damit sie widerstandsfähig und innovativ sind und in einer sich rasch entwickelnden Welt erfolgreich bestehen können.

## 1.3. Zielgruppen

Das Projekt zielt darauf ab, die Kapazitäten von Jugendorganisationen, Jugendbetreuern und Pädagogen zu stärken, indem diese mit wichtigen Rahmenbedingungen, Instrumenten und Leitlinien ausgestattet werden. Durch die Verbesserung ihrer Fähigkeit, junge Menschen wirksam zu unterstützen, stellen wir sicher, dass Jugendbetreuer besser darauf vorbereitet sind, die besonderen Herausforderungen benachteiligter Jugendlicher zu bewältigen, ein unterstützendes Lernumfeld zu schaffen und wirksame Bildungsprogramme anzubieten. Unser Hauptaugenmerk liegt auf jungen Menschen aus ländlichen Gebieten, weniger entwickelten städtischen Regionen und Randgruppen, darunter NEETs (Not in Employment, Education, or Training), Migranten, Flüchtlinge und Schulabbrecher im Alter von 16 bis 28 Jahren. Indem wir uns an diese Gruppen wenden, wollen wir die Chancenlücke schließen und diesen jungen Menschen die Fähigkeiten, die Unterstützung und den Zugang bieten, die sie benötigen, um sich eine sinnvolle Zukunft aufzubauen. Das Projekt zielt darauf ab, junge Menschen zu stärken, indem es sich mit den spezifischen Hindernissen auseinandersetzt, denen sie begegnen, wie z. B. begrenzter Zugang zu Bildung, geringere Beschäftigungsmöglichkeiten und sozioökonomische Zwänge. Die Einbindung politischer Entscheidungsträger ist ein Schlüsselement des Projekts, da wir einen systemischen Wandel anstreben. Zu Beginn des Projekts werden politische Empfehlungen entwickelt, die im Laufe des Projekts kontinuierlich aktualisiert werden. Diese Empfehlungen dienen als Fahrplan für die Verbesserung von Jugendbeschäftigungsstrategien und die Steigerung der Wirkung von Bildungs- und Ausbildungsinitiativen.

Um die Zusammenarbeit zu gewährleisten, wird am Ende des Projekts eine Stakeholder-Konferenz veranstaltet, auf der alle Zielgruppen – Jugendarbeiter, junge Menschen und politische Entscheidungsträger – zusammenkommen, um Erkenntnisse auszutauschen, Ergebnisse zu diskutieren und nachhaltige Veränderungen zu fördern.

## 2. Stellensuche und Einstellungsstrategien

### 2.1. Merkmale des heutigen Arbeitsmarktes und Praktiken der Arbeitssuche

Der Arbeitsmarkt der Europäischen Union (EU) ist ein dynamisches und komplexes Umfeld, das sowohl durch Chancen als auch durch Herausforderungen gekennzeichnet ist. **Die regionalen Unterschiede** bei der Beschäftigung sind beträchtlich, wobei Länder wie Deutschland und die Niederlande hohe Beschäftigungsquoten aufweisen, während andere Länder in Süd- und Osteuropa immer noch mit einer höheren Arbeitslosigkeit zu kämpfen haben. Die EU sieht sich auch mit einer alternden Erwerbsbevölkerung konfrontiert, was zu politischen Veränderungen führt, die ein längeres Arbeitsleben fördern sollen.

**Die Jugendarbeitslosigkeit** ist nach wie vor ein hartnäckiges Problem, das durch die Diskrepanz zwischen den Qualifikationen junger Menschen und den Anforderungen des Arbeitsmarktes noch verschärft wird. Verschärft wird dieses Problem durch die Zunahme von atypischen Beschäftigungsverhältnissen wie Teilzeitarbeit und "Gig Work", die zwar Flexibilität bieten, aber oft keine Sicherheit und keine Sozialleistungen.

Ein weiterer wichtiger Aspekt ist das **Qualifikationsgefälle** in der EU, insbesondere in den Hightech- und den aufstrebenden Branchen. Bemühungen wie die Skills Agenda zielen darauf ab, diese Lücke zu schließen, indem die allgemeine und berufliche Bildung auf die Markterfordernisse abgestimmt wird. Darüber hinaus gibt es nach wie vor geschlechtsspezifische Unterschiede bei der Beschäftigung, wobei Frauen im Allgemeinen mit niedrigeren Beschäftigungsquoten und mehr Teilzeitarbeit konfrontiert sind.

**Migration und Arbeitskräftemobilität** sind wesentliche Merkmale des EU-Arbeitsmarktes, die dazu beitragen, Angebot und Nachfrage nach Arbeitskräften auszugleichen, aber auch Herausforderungen wie Abwanderung und Integrationsprobleme mit sich bringen. Die Entwicklung hin zu einer grünen Wirtschaft und die fortschreitende digitale Transformation schaffen neue Beschäftigungsmöglichkeiten, vor allem für diejenigen mit den richtigen Qualifikationen, führen aber auch zur Automatisierung bestimmter Aufgaben, wodurch Arbeitnehmer verdrängt werden können.

In der heutigen Europäischen Union (EU) werden die Praktiken der Stellensuche zunehmend von digitalen Werkzeugen, sozialen Netzwerken und der sich verändernden Natur der Arbeit beeinflusst. Hier sind einige der gängigsten Praktiken:

1. Plattformen wie **EURES**, **LinkedIn** und nationale Stellenbörsen sind heute die ersten Anlaufstellen für Arbeitssuchende in der EU. Diese Online-Stellenportale listen nicht nur Stellenangebote für eine Vielzahl von Branchen und Standorten auf, sondern ermöglichen es den Nutzern auch, sich direkt zu bewerben und bieten nützliche Tools wie Lebenslauferstellung und Tipps für Vorstellungsgespräche.
2. **Die Vernetzung** spielt bei der Stellensuche eine entscheidende Rolle. Während LinkedIn zum Aufbau und zur Pflege beruflicher Kontakte genutzt wird, ist es wichtig, **persönlich** an Branchenveranstaltungen, Konferenzen und Webinaren teilzunehmen. Diese Bemühungen führen oft zu Stellenangeboten, die nicht ausgeschrieben sind, wobei persönliche Empfehlungen oft ein großes Gewicht haben, insbesondere in Bereichen, in denen Vertrauen und Reputation von größter Bedeutung sind.
3. Was die **sozialen Medien** betrifft, so sind diese Plattformen zu wichtigen Instrumenten für Arbeitssuchende geworden. Unternehmen veröffentlichen häufig offene Stellen auf diesen Plattformen, so dass es für Arbeitssuchende wichtig ist,

potenziellen Arbeitgebern zu folgen und mit ihnen in Kontakt zu treten. Darüber hinaus bieten die sozialen Medien eine Möglichkeit, Unternehmen zu recherchieren und Ihre beruflichen Leistungen auf dynamischere und persönlichere Weise zu präsentieren.

4. Für diejenigen, die sich an bestimmte Unternehmen oder Branchen wenden, ist es üblich, **die Websites der Unternehmen** direkt anzusteuern. Viele Organisationen listen offene Stellen auf ihren Karriereseiten auf, so dass sich die Bewerber direkt bewerben können. Diese Methode ist besonders effektiv für diejenigen, die proaktiv sind und ein klares Interesse an der Arbeit in einem bestimmten Unternehmen haben.
5. **Personalvermittlungsagenturen** sind nach wie vor weit verbreitet, insbesondere für spezialisierte oder leitende Positionen. Diese Agenturen haben oft Zugang zu Stellenangeboten, die nicht öffentlich ausgeschrieben sind, und können personalisierte Stellenvermittlungsdienste anbieten. Dies kann vor allem bei der Suche nach Nischen- oder hochrangigen Stellen nützlich sein.
6. Wenn es **um Lehrstellen und Praktika** geht, verlassen sich junge Menschen und Hochschulabsolventen oft auf Anzeigen von Universitäten, spezialisierten Plattformen und Unternehmenswebsites. Die EU unterstützt diese Möglichkeiten durch Initiativen wie die **Europäische Ausbildungsallianz (EaFA)**, die jungen Menschen hilft, praktische Erfahrungen zu sammeln und ins Berufsleben einzusteigen.
7. Der Besuch von **Jobmessen**, ob virtuell oder persönlich, ist eine weitere Möglichkeit, sich über Beschäftigungsmöglichkeiten zu informieren. Bei diesen Veranstaltungen können Arbeitssuchende mehrere Arbeitgeber treffen, sich über verschiedene Branchen informieren und manchmal sogar an Vorstellungsgesprächen vor Ort teilnehmen. Sie sind wertvoll, um Kontakte zu knüpfen und Möglichkeiten zu entdecken, die über andere Kanäle vielleicht nicht sichtbar sind.
8. Mit dem Aufkommen der Gig-Economy sind **Freelance-Plattformen** immer beliebter geworden. Diese Plattformen bringen Freiberufler mit Kunden aus einer Vielzahl von Bereichen zusammen und bieten Flexibilität und Möglichkeiten für kurzfristige Projekte oder unabhängige Arbeit. Freiberufliche Tätigkeit ist besonders für diejenigen interessant, die Autonomie schätzen und verschiedene Beschäftigungsmöglichkeiten erkunden möchten.

**Der verdeckte Stellenmarkt** bezieht sich auf Stellenangebote, die nicht ausgeschrieben oder öffentlich gelistet sind. Man schätzt, dass ein erheblicher Teil der offenen Stellen - manche Quellen sprechen von 50 bis 80 % - in diese Kategorie fällt. Für Arbeitssuchende kann es von entscheidender Bedeutung sein, den verdeckten Stellenmarkt zu verstehen und zu erschließen, da er Zugang zu Stellen bietet, die weniger umkämpft sind und oft besser auf die Fähigkeiten und das Netzwerk eines Bewerbers abgestimmt sind. Diesen versteckten Markt zu verstehen und zu erschließen, kann den Unterschied ausmachen, denn er bietet Möglichkeiten, die oft weniger umkämpft sind und besser auf die Fähigkeiten und das Netzwerk des Bewerbers abgestimmt sind.

Einer der Hauptgründe, warum der verdeckte Stellenmarkt so wichtig ist, liegt darin, dass er Zugang zu **nicht ausgeschrieben Stellen** bietet. Viele Arbeitgeber ziehen es vor, freie Stellen still und heimlich über interne Kanäle oder Empfehlungen zu besetzen, um den Zeit- und Kostenaufwand zu vermeiden, der mit der Ausschreibung von Stellen und der Sichtung zahlreicher Bewerbungen verbunden ist. Wenn Sie also nur in Stellenbörsen suchen, entgeht Ihnen möglicherweise ein großer Teil der potenziellen Chancen.

Ein weiterer großer Vorteil des verdeckten Stellenmarktes besteht darin, dass es in der Regel **weniger Konkurrenz gibt**. Da diese Stellen nicht öffentlich ausgeschrieben werden, ist die Zahl der Bewerber geringer. Dadurch haben Sie bessere Chancen, aus der Masse herauszustechen und eine Stelle zu bekommen, insbesondere wenn Sie Ihr berufliches Netzwerk nutzen oder direkte Kontakte zu Arbeitgebern knüpfen.

Stellen auf dem verdeckten Markt werden häufig mit Bewerbern besetzt, die als **besonders geeignet für die Stelle** angesehen werden, weil sie in der Regel von jemandem empfohlen wurden, dem der Arbeitgeber vertraut. Dies führt zu einer besseren Übereinstimmung zwischen den Bedürfnissen des Arbeitgebers und den Fähigkeiten des Arbeitnehmers, was einer der Gründe ist, warum viele Unternehmen diese Art der Einstellung bevorzugen.

Um sich auf dem verdeckten Arbeitsmarkt zurechtzufinden, ist **Networking** unerlässlich. Ob auf Branchenveranstaltungen, in Berufsgruppen oder auf Plattformen wie LinkedIn - der Aufbau und die Pflege guter Kontakte kann Türen zu Möglichkeiten öffnen, die nicht überall ausgeschrieben sind. Persönliche Kontakte führen oft zu Empfehlungen, die von Arbeitgebern sehr geschätzt werden.

Der verdeckte Stellenmarkt ist auch durch **informelle Einstellungsverfahren** gekennzeichnet. Anstatt ein formelles Einstellungsverfahren zu durchlaufen, besetzen Unternehmen eine Stelle möglicherweise durch ein einfaches Gespräch bei einer Netzwerkveranstaltung oder durch die Beförderung einer Person aus den eigenen Reihen. Das bedeutet, dass Sie sich durch proaktives Handeln - d. h. das Ansprechen potenzieller Arbeitgeber, das Äußern von Interesse an deren Arbeit und das Pflegen von Kontakten - für diese versteckten Möglichkeiten qualifizieren können.

Es gibt zahlreiche Beispiele dafür, wie der verdeckte Stellenmarkt funktioniert. So ist **die interne Einstellung** eine gängige Praxis, bei der Unternehmen bestehende Mitarbeiter befördern oder versetzen, anstatt nach externen Bewerbern zu suchen. Ein weiteres Beispiel sind **Networking-Veranstaltungen**, bei denen ein zufälliges Gespräch auf einer Konferenz zu einem Stellenangebot führen kann. Dann gibt es noch die Strategie, **Initiativbewerbungen** zu verschicken - **man wendet** sich an Unternehmen, die man bewundert, auch wenn diese keine Stellen ausgeschrieben haben. Wenn ihnen gefällt, was sie sehen, schaffen sie vielleicht eine Stelle nur für Sie oder behalten Sie bei künftigen Stellenausschreibungen im Hinterkopf.

Kurz gesagt, der verdeckte Stellenmarkt ist ein wichtiger, wenn auch weniger sichtbarer Teil der Stellensuche. Es geht darum, Ihr Netzwerk zu nutzen, proaktiv zu sein und für Möglichkeiten offen zu bleiben, die nicht auf dem Radar der meisten Arbeitssuchenden sind. Wenn Sie diesen Markt anzapfen, können Sie Stellen finden, die nicht nur Ihren Fähigkeiten entsprechen, sondern auch weniger Konkurrenz und bessere Erfolgchancen bieten.

## 2.2. Einblicke in das Unternehmen

Bevor Sie sich auf eine Stelle bewerben oder zu einem Vorstellungsgespräch gehen, kann es einen großen Unterschied machen, das Unternehmen in- und auswendig zu kennen. Dabei geht es nicht nur darum, den Gesprächspartner zu beeindrucken, sondern auch darum, sicherzustellen, dass Sie eine Stelle anstreben, die zu Ihnen passt.

**Wenn Sie die Werte und die Kultur des Unternehmens kennen**, können Sie entscheiden, ob Sie sich dort wohl fühlen und sich entfalten können. Jedes Unternehmen arbeitet anders; manche legen Wert auf Teamarbeit und Zusammenarbeit, während andere die individuelle Leistung in den Vordergrund stellen. Wenn Sie dies frühzeitig herausfinden, können Sie verhindern, dass Sie in einem Job landen, in dem Sie nicht glücklich sind.

**Eine maßgeschneiderte Bewerbung** ist viel einfacher, wenn Sie sich vorher informiert haben. Wenn Sie wissen, wofür das Unternehmen steht und wonach es sucht, können Sie Ihren Lebenslauf und Ihr Anschreiben so anpassen, dass die wichtigsten Fähigkeiten und Erfahrungen hervorgehoben werden. Es geht nicht nur darum, Ihre Qualifikationen aufzulisten, sondern zu zeigen, dass Sie genau das sind, was das Unternehmen braucht.

Aufrichtiges Interesse am Unternehmen zu zeigen, ist der Schlüssel. Wenn Sie zu einem Vorstellungsgespräch kommen und sachkundig über **den Auftrag des Unternehmens**, aktuelle Projekte oder die Herausforderungen der Branche sprechen können, zeigt das, dass Sie nicht nur nach irgendeinem Job suchen, sondern nach diesem Job. Arbeitgeber bemerken diese Art von Begeisterung und Engagement.

Das Verständnis der **Herausforderungen und Ziele des Unternehmens** kann Ihnen ebenfalls einen Vorteil verschaffen. Wenn Sie eine aktuelle Herausforderung für das Unternehmen erkennen und erörtern können, wie Ihre Fähigkeiten dazu beitragen können,

diese zu bewältigen, positionieren Sie sich bereits als wertvoller Aktivposten. Es geht nicht nur darum, sich anzupassen, sondern auch darum, etwas zu bewirken.

**Die Vorbereitung** auf das **Vorstellungsgespräch** kann entscheidend für den Erfolg sein. Fragen wie "Warum wollen Sie hier arbeiten?" oder "Was wissen Sie über unser Unternehmen?" werden fast garantiert gestellt. Wenn Sie Ihre Hausaufgaben gemacht haben, können Sie selbstbewusst und klar antworten und zeigen, dass es Ihnen mit der Stelle ernst ist.

Wie gehen Sie also vor, um **das Unternehmen zu recherchieren**? Beginnen Sie damit, sich auf der Website des Unternehmens umzusehen, insbesondere im Abschnitt "Über uns", wo Sie Einzelheiten über den Auftrag, die Werte und die Geschichte des Unternehmens finden. Vernachlässigen Sie nicht die Karriereseite, auf der Sie mehr über die Unternehmenskultur und die Anforderungen an die Mitarbeiter erfahren können.

Als Nächstes sollten Sie sich **die jüngsten Nachrichten und Pressemitteilungen** ansehen. So erhalten Sie einen Einblick in die aktuelle Situation des Unternehmens - ob es expandiert, neue Produkte auf den Markt bringt oder vor Herausforderungen steht. Das ist eine gute Grundlage, um die aktuellen Prioritäten und die Ausrichtung des Unternehmens zu verstehen.

**Soziale Medien sind eine weitere wichtige Ressource.** Wenn Sie dem Unternehmen auf Plattformen wie LinkedIn, Twitter und Facebook folgen, erhalten Sie einen Eindruck vom Tagesgeschäft und der Unternehmenskultur. Außerdem veröffentlichen die Unternehmen oft offene Stellen und Neuigkeiten, die Sie anderswo vielleicht nicht finden.

Wenn es sich um ein börsennotiertes Unternehmen handelt, können die **Jahresberichte** eine wertvolle Informationsquelle dar. Diese Berichte geben Ihnen einen Einblick in die finanzielle Lage, die strategischen Ziele und die Marktposition des Unternehmens - ein wertvoller Kontext, der Ihnen helfen kann, den Weg des Unternehmens zu verstehen.

Ein kurzes Gespräch mit aktuellen oder ehemaligen Mitarbeitern kann ebenfalls sehr aufschlussreich sein. So erhalten Sie einen persönlichen Eindruck von der Unternehmenskultur und davon, was Sie während des Einstellungsverfahrens erwarten können - Informationen, die anderswo oft schwer zu finden sind.

### 2.3. Bedeutung von Lebenslauf und Motivations schreiben

Ein **Lebenslauf** und ein **Motivations schreiben** sind wichtige Instrumente für jeden, der eine Stelle sucht. Sie sind in der Regel das Erste, was Arbeitgeber sehen, und sie können einen großen Unterschied machen, ob Sie zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen werden oder nicht. Wenn Sie verstehen, wie wichtig diese Dokumente sind, können Sie Ihre Chancen auf die gewünschte Stelle erhöhen, denn sie helfen Ihnen, Ihre Fähigkeiten, Ihre Erfahrung und Ihren Enthusiasmus gegenüber potenziellen Arbeitgebern zu präsentieren.

Ein **Lebenslauf** (Curriculum Vitae) ist mehr als nur eine Auflistung Ihrer bisherigen Tätigkeiten; er erzählt die Geschichte Ihres beruflichen Werdegangs, einschließlich Ihrer Fähigkeiten, Erfahrungen und Erfolge. Es gibt verschiedene Formate, die Sie für Ihren Lebenslauf verwenden können, je nach Ihren Bedürfnissen und der Stelle, für die Sie sich bewerben. Der **Europass-Lebenslauf** (erhältlich bei [Europass](#)) ist beispielsweise ein standardisiertes Format, das in ganz Europa weit verbreitet ist. Dieses Format kann besonders nützlich sein, wenn Sie sich auf Stellen in mehreren europäischen Ländern bewerben und für Konsistenz und Klarheit sorgen wollen. Er sollte ein klares Bild Ihrer Laufbahn vermitteln und nicht nur zeigen, wo Sie gearbeitet haben, sondern auch, was Sie getan und welche Fähigkeiten Sie dabei erworben haben. Das Ziel eines Lebenslaufs ist es, zu zeigen, warum Sie ein guter Kandidat für die betreffende Stelle sind. Eine logische und übersichtliche Strukturierung des Lebenslaufs hilft den Personalverantwortlichen, sich schnell zurechtzufinden. Damit sich Ihr Lebenslauf von anderen abhebt, sollten Sie ihn so anpassen, dass er die in der Stellenbeschreibung genannten **spezifischen Fähigkeiten und Erfahrungen** hervorhebt.

Personalverantwortliche verbringen oft nur wenige Sekunden mit dem Überfliegen eines Lebenslaufs, daher ist es wichtig, dass die wichtigsten Informationen leicht zu finden sind.

Ein aussagekräftiger Lebenslauf sollte nach Möglichkeit auch **messbare Erfolge** enthalten. Wenn Sie z. B. an einem Projekt gearbeitet haben, das den Umsatz steigerte oder einen Prozess effizienter machte, sollten Sie dies unbedingt erwähnen. Diese Details zeigen die Wirkung, die Sie in Ihren früheren Tätigkeiten erzielt haben, wie z. B. "Umsatzsteigerung um 15 %" oder "Kostensenkung um 10 %", und geben dem Arbeitgeber die Gewissheit, dass Sie für sein Unternehmen von Nutzen sein können. Die Verwendung von **Schlüsselwörtern** aus der Stellenbeschreibung ist ebenfalls von entscheidender Bedeutung, da viele Unternehmen Software einsetzen, um Lebensläufe zu filtern, bevor sie einen menschlichen Prüfer erreichen. Wenn Sie die richtigen Schlüsselwörter verwenden, erhöhen Sie Ihre Chancen, diese Filter zu umgehen.

Ihr **Motivationsschreiben**, ist Ihre Chance, Ihre **Persönlichkeit, Ihre Leidenschaft und Ihr Interesse** an der Stelle zu zeigen. Motivationsschreiben können auch in verschiedenen Formaten verfasst werden, z. B. als **Video-Motivationsschreiben**. In einem Video können Sie sich direkt an den Arbeitgeber wenden, Ihre Kommunikationsfähigkeiten und Ihren Enthusiasmus unter Beweis stellen und eine persönlichere Verbindung herstellen. Dies kann besonders bei kreativen Tätigkeiten oder bei Bewerbungen bei Unternehmen, die Wert auf Innovation legen, von Vorteil sein. Im Gegensatz zum Lebenslauf, der sich mehr auf Fakten konzentriert, können Sie im Motivationsschreiben dem Arbeitgeber sagen, warum Sie die Stelle haben wollen und wie Sie in sein Unternehmen passen würden. Hier können Sie spezifische Aspekte der Stellenausschreibung erwähnen und zeigen, wie Ihr Hintergrund und Ihre Fähigkeiten mit den Anforderungen des Unternehmens übereinstimmen. Hier ist auch der richtige Ort, um über **persönliche Eigenschaften** zu sprechen, die Sie zu einer guten Ergänzung des Teams machen, und um zu zeigen, dass Sie **sich über das Unternehmen informiert haben**. Erläutern Sie, warum Sie an dieser Stelle interessiert sind, was Sie an der Arbeit in diesem Unternehmen reizt, und erwähnen Sie ein bestimmtes Projekt oder eine Initiative des Unternehmens, die Sie inspiriert. Wenn Sie auch erklären können, wie Ihre Fähigkeiten dazu beitragen können, eine bestimmte Herausforderung zu bewältigen, mit der das Unternehmen konfrontiert ist, wird Ihr Motivationsschreiben noch überzeugender sein.

Ein gut geschriebenes Motivationsschreiben sollte zeigen, dass Sie den **Auftrag, die Werte und die Kultur** des Unternehmens verstehen. Dies zeigt, dass Sie sich die Zeit genommen haben, sich über das Unternehmen zu informieren, und dass Sie wirklich daran interessiert sind, Teil des Teams zu werden. Wenn sich das Unternehmen beispielsweise sehr für Nachhaltigkeit einsetzt und Sie über Erfahrung oder Leidenschaft in diesem Bereich verfügen, können Sie mit der Erwähnung dieses Themas zeigen, dass Sie die Werte des Unternehmens teilen. Das Motivationsschreiben ist auch ein guter Ort, um **konkrete Beispiele** aus Ihrer Vergangenheit zu nennen, die die für die Stelle erforderlichen Fähigkeiten verdeutlichen. Geschichten oder Anekdoten können Ihre Bewerbung einprägsamer machen und dem Personalverantwortlichen zeigen, wie Sie auf die Stelle passen könnten.

Sowohl der Lebenslauf als auch das Motivationsschreiben sind wichtig, weil sie zusammenwirken. Der Lebenslauf enthält die **harten Fakten** über Ihren beruflichen Werdegang, während das Motivationsschreiben den Kontext liefert, Ihr **Engagement** zeigt und dem Arbeitgeber zeigt, wer Sie über Ihre Qualifikationen hinaus sind. Arbeitgeber suchen nicht nur nach jemandem mit den richtigen technischen Fähigkeiten, sondern auch nach jemandem, der von der Chance begeistert und motiviert ist, etwas zu bewegen. Mit Hilfe dieser Dokumente können Sie eine **vollständige Bewerbung** erstellen, die sowohl Ihre Fähigkeiten als auch Ihren Wunsch zeigt, mit dem Unternehmen zu wachsen. Diese Kombination vermittelt dem Arbeitgeber ein umfassendes Bild von Ihnen - nicht nur als Fachkraft, sondern auch als Person, die gut in sein Team und seine Unternehmenskultur passt.

Bei der Bewerbung um eine Stelle lohnt es sich, verschiedene Strategien in Betracht zu ziehen. Wenn Sie sich die Zeit nehmen, sowohl Ihren Lebenslauf als auch Ihr Motivationsschreiben für jede Bewerbung individuell zu gestalten, kann das einen großen Unterschied machen. Eine gründliche Durchsicht der Stellenbeschreibung hilft Ihnen, die wichtigsten Fähigkeiten und Qualifikationen herauszustellen. Ein **allgemeiner Lebenslauf** und ein Anschreiben sind leicht zu erkennen und hinterlassen oft keinen guten Eindruck. Ein persönlicher Ansatz hingegen zeigt, dass Sie wirklich an dieser speziellen Stelle interessiert sind. Wenn Sie sich die Zeit nehmen, um zu verstehen, wonach der Arbeitgeber sucht, und Ihre Bewerbung entsprechend anpassen, zeigen

Sie, dass Sie **proaktiv** und **engagiert** sind. Diese zusätzliche Anstrengung kann Sie von anderen Bewerbern abheben, die sich vielleicht nicht so viel Mühe gegeben haben.

Es gibt jedoch auch Situationen, in denen eine andere Strategie sinnvoll sein kann. Manchmal kann es besser sein, auf **Quantität statt auf Qualität** zu setzen, indem man einen weniger maßgeschneiderten Lebenslauf und ein Motivationsschreiben verwendet, insbesondere wenn man sich in kurzer Zeit auf eine große Anzahl von Stellen bewirbt. Mit diesem Ansatz, der oft als "**Zahlenspiel**" bezeichnet wird, können Sie schnell mehr potenzielle Arbeitgeber erreichen. Auch wenn diese Methode nicht immer die gleiche Wirkung hat wie eine individuelle Bewerbung, kann sie doch nützlich sein, wenn es darum geht, Ihre Chancen auf ein Vorstellungsgespräch durch schiere Masse zu erhöhen. Der Schlüssel liegt darin, diese Strategien je nach Situation abzuwägen - manchmal lohnt es sich, Zeit in die individuelle Gestaltung Ihrer Bewerbung zu investieren, und manchmal ist es effizienter, ein breiteres Netz auszuwerfen.

Wenn Sie diese Instrumente effektiv einsetzen, können Sie den Arbeitgeber davon überzeugen, dass Sie die richtige Person für die Stelle sind, und sich ein Vorstellungsgespräch sichern. Wichtig ist auch, dass Sie beide Dokumente sorgfältig Korrektur lesen, um Fehler zu vermeiden, denn das zeugt von Liebe zum Detail und Professionalität. Ein gut ausgearbeiteter Lebenslauf und ein Motivationsschreiben können einen großen Unterschied machen, vor allem auf umkämpften Stellenmärkten, wo Arbeitgeber viele Bewerbungen für jede Stelle erhalten. Wenn Sie sich die Zeit nehmen, Ihre Dokumente **persönlich zu gestalten**, Ihre **besonderen Stärken** hervorzuheben und echtes Interesse am Unternehmen zu zeigen, verbessern Sie Ihre Chancen, wahrgenommen zu werden, erheblich. Denken Sie daran, dass es nicht nur darum geht, dass Ihre Bewerbung gesehen wird, sondern dass Sie einen bleibenden Eindruck hinterlassen, der den Arbeitgeber dazu bringt, mehr über Sie zu erfahren. Wenn sie gut gemacht sind, können diese Dokumente ein wirkungsvolles Instrument sein, das Türen zu neuen Karrierechancen öffnet.

## 2.4. Interviewtechniken

**Das Vorstellungsgespräch** ist oft der wichtigste Schritt auf dem Weg zu einer neuen Stelle. Es ist Ihre Chance, einen bleibenden Eindruck bei potenziellen Arbeitgebern zu hinterlassen, Ihre **Persönlichkeit** zu zeigen und zu beweisen, dass Sie das Zeug dazu haben, die Stelle erfolgreich zu besetzen. Vorstellungsgespräche können zwar eine Herausforderung sein, aber die richtige Vorbereitung kann Ihnen helfen, während des gesamten Prozesses **selbstbewusst** und redegewandt zu bleiben.

Eine der effektivsten Möglichkeiten, sich auf ein Vorstellungsgespräch vorzubereiten, besteht darin, die verschiedenen **Arten von Fragen** zu kennen, mit denen Sie konfrontiert werden könnten, und zu wissen, wie Sie diese effektiv beantworten können. Arbeitgeber stellen oft **verhaltensbezogene, kompetenzbasierte** oder **situationsbezogene Fragen**, um mehr über Sie und Ihre Eignung für das Unternehmen zu erfahren. Strukturierte Techniken können Ihnen helfen, Ihre Antworten zu strukturieren und relevante Beispiele zu geben.

**STAR-Technik** Die **STAR-Technik** ist eine beliebte und effektive Methode zur Beantwortung von verhaltensbezogenen Interviewfragen. Sie steht für **Situation** (Situation), **Aufgabe** (Task), **Handlung** (Action) und **Ergebnis** (Result) und hilft Ihnen, Ihre Antworten zu strukturieren, wenn Sie frühere Erfahrungen beschreiben. Diese Technik gewährleistet, dass Ihre Antworten klar und prägnant sind und Ihre Fähigkeiten und Leistungen hervorheben.

- **Situation** - Beschreiben Sie den Kontext oder die Situation, in der Sie sich befinden.
  - Bei einem Projekt, an dem ich mitgearbeitet habe, gab es einen Konflikt zwischen zwei Teammitgliedern.
- **Aufgabe** - Erläutern Sie die Herausforderung oder Verantwortung, die Sie hatten.
  - Als Projektleiter musste ich den Konflikt lösen und dafür sorgen, dass das Team effektiv weiterarbeitet.
- **Aktion** - Geben Sie die konkreten Schritte an, die Sie zur Lösung der Aufgabe oder des Problems unternommen haben.
  - Ich organisierte ein Treffen mit beiden Teammitgliedern, half ihnen, die Sichtweise des jeweils anderen zu verstehen, und ermöglichte einen Kompromiss.

- **Ergebnis** - Teilen Sie das Ergebnis Ihrer Aktionen mit, idealerweise mit messbaren Ergebnissen.
  - Der Konflikt wurde gelöst, und wir konnten das Projekt pünktlich abschließen und dabei die Teamdynamik verbessern.

Andere Techniken Die **PAR-Technik** (Problem, Aktion, Ergebnis) ist eine weitere nützliche Methode zur Beantwortung kompetenzbasierter Fragen. Ähnlich wie bei STAR hilft Ihnen dieser Ansatz, Ihre Problemlösungsfähigkeiten effektiv zu vermitteln, indem Sie das Problem, mit dem Sie konfrontiert waren, die Maßnahme, die Sie ergriffen haben, und das Ergebnis, das Sie erzielt haben, klar umreißen. Diese Technik ist besonders effektiv, wenn Sie zeigen müssen, wie Sie in der Vergangenheit Herausforderungen gemeistert oder Hindernisse überwunden haben.

Ein weiterer hilfreicher Ansatz ist der **30-60-90-Plan**. Manche Arbeitgeber fragen Sie vielleicht, wie Ihr Plan aussehen würde, wenn Sie eingestellt würden, und die Erstellung eines 30-60-90-Plans ist eine gute Möglichkeit, Ihre proaktive Denkweise zu zeigen. In diesem Plan wird dargelegt, was Sie in den ersten 30, 60 und 90 Tagen Ihrer Tätigkeit erreichen wollen. Er zeigt, dass Sie zielorientiert sind, dass Sie bereit sind, einen Beitrag zu leisten, und dass Sie sich ernsthaft Gedanken darüber gemacht haben, wie Sie vom ersten Tag an etwas bewirken können.

Das Üben von **Probevorstellungsgesprächen** ist eine der besten Möglichkeiten, sich auf ein echtes Vorstellungsgespräch vorzubereiten. Probevorstellungsgespräche helfen Ihnen dabei, über Ihre Erfahrungen zu sprechen und sich daran zu gewöhnen, eine Vielzahl von Fragen zu beantworten. Sie können mit einem Freund, einem Mentor oder auch allein üben, indem Sie Ihre Antworten aufzeichnen und sie überprüfen. Wenn Sie mit einer anderen Person üben, können Sie konstruktives Feedback zu Ihren Antworten, Ihrer Körpersprache und Ihrer gesamten Präsentation erhalten. Probevorstellungsgespräche sind auch sehr gut geeignet, um Ängste abzubauen, da Ihnen die reale Umgebung des Vorstellungsgesprächs dadurch vertrauter wird. Durch mehrmaliges Üben können Sie Ihre Antworten verfeinern, selbstbewusster werden und einen natürlichen Redefluss entwickeln, der Ihnen hilft, im eigentlichen Vorstellungsgespräch besser abzuschneiden.

In Vorstellungsgesprächen werden oft **schwierige Fragen gestellt**, die Sie unvorbereitet treffen könnten, wie z. B. "Was ist Ihre größte Schwäche?" oder "Erzählen Sie mir, wie Sie einmal versagt haben." Der Schlüssel zum Umgang mit diesen Fragen liegt darin, ehrlich, aber strategisch zu sein. Wenn Sie über Schwächen sprechen, erwähnen Sie etwas, das Sie verbessern wollen und wie. Wenn Sie über Misserfolge sprechen, konzentrieren Sie sich darauf, was Sie gelernt haben und wie Sie dadurch besser geworden sind.

**Die Körpersprache** spielt bei Vorstellungsgesprächen eine große Rolle. Halten Sie **Augenkontakt**, geben Sie einen **festen Händedruck** und verwenden Sie eine **offene Körpersprache**, um Vertrauen und Begeisterung zu vermitteln. Vermeiden Sie es, die Arme zu verschränken, nach unten zu schauen oder zu zappeln, denn das kann Nervosität oder Desinteresse signalisieren. Ein Lächeln und eine positive Einstellung können einen starken Eindruck hinterlassen.

Am Ende der meisten Vorstellungsgespräche werden Sie gefragt, ob Sie noch Fragen haben. Dies ist eine gute Gelegenheit, Ihr Interesse an dem Unternehmen und der Stelle zu zeigen. Bereiten Sie im Voraus ein paar **durchdachte Fragen vor**, z. B. zur Teamdynamik, zur Unternehmenskultur oder zu den Entwicklungsmöglichkeiten. Vermeiden Sie es, Fragen zu stellen, die Sie leicht durch einen Blick auf die Website des Unternehmens beantworten können.

Erfolgreiche Vorstellungsgespräche sind das Ergebnis von **Vorbereitung und Übung**. Machen Sie sich mit den Arten von Fragen vertraut, die Ihnen gestellt werden könnten, wenden Sie strukturierte Techniken wie STAR an und achten Sie auf Ihre **Körpersprache**. Bei einem Vorstellungsgespräch geht es nicht nur darum, Ihre Qualifikation zu beweisen, sondern auch darum, zu zeigen, dass Sie zum Unternehmen passen und sich für die Gelegenheit begeistern können. Mit der richtigen Vorbereitung können Sie ein Vorstellungsgespräch in ein überzeugendes Gespräch verwandeln, das einen bleibenden Eindruck hinterlässt.

## 2.5. Kompetenz- und Persönlichkeitstests

Bei der Einstellung von Mitarbeitern nutzen viele Arbeitgeber Kompetenz- und **Persönlichkeitstests**, um sich ein besseres Bild von den Bewerbern zu machen, das über die Angaben im Lebenslauf und die Leistungen im Vorstellungsgespräch hinausgeht. Diese Tests helfen den Arbeitgebern, die **Stärken** und **Fähigkeiten** eines Bewerbers zu erkennen und herauszufinden, ob er gut in die **Unternehmenskultur** passen würde. Sie können zunächst einschüchternd wirken, aber wenn Sie wissen, was Sie erwartet und wie Sie sich vorbereiten, kann das einen großen Unterschied machen, wie selbstbewusst Sie sich fühlen und wie gut Sie abschneiden.

Kompetenztests dienen dazu, bestimmte Fähigkeiten zu bewerten, die für die Stelle, auf die Sie sich bewerben, wichtig sind. Dabei kann es sich um **technische Fähigkeiten** handeln, wie z. B. Programmierung oder die Arbeit mit einer bestimmten Software, oder um allgemeine Fähigkeiten wie **Problemlösung**, **Datenanalyse** oder **Kommunikation**. Das Hauptziel ist es, herauszufinden, ob Sie über die Fähigkeiten verfügen, die für die betreffende Stelle erforderlich sind.

Wenn Sie sich z. B. für eine Stelle in der Softwareentwicklung bewerben, müssen Sie möglicherweise einen **Codierungstest** absolvieren, um zu zeigen, dass Sie Programmiersprachen wie **Python** oder **Java** beherrschen. In anderen Bereichen können Sie **Eignungstests** absolvieren, die **logisches Denken**, **numerische Fähigkeiten** und **verbale Fähigkeiten** messen - diese sind für Stellen üblich, die starke Problemlösungskompetenzen erfordern. Es gibt auch **Situationsbeurteilungstests (SJTs)**, bei denen hypothetische Szenarien vorgestellt werden und Sie gefragt werden, wie Sie darauf reagieren würden. Anhand dieser Tests können Arbeitgeber erkennen, wie Sie mit beruflichen Herausforderungen umgehen würden und ob Ihre Herangehensweise zu den Anforderungen des Unternehmens passt.

Um sich auf die Kompetenztests vorzubereiten, sollten Sie die Stellenbeschreibung durchlesen und sich auf die erforderlichen **Schlüsselqualifikationen** konzentrieren. Üben Sie Übungen zu diesen Fähigkeiten, nehmen Sie an Online-Mustertests teil und frischen Sie alle technischen Kenntnisse auf, die geprüft werden könnten. Je besser Sie mit der Art der Fragen vertraut sind, die Ihnen gestellt werden könnten, desto sicherer und weniger ängstlich werden Sie sich fühlen.

Persönlichkeitstests werden eingesetzt, um herauszufinden, wie gut Ihre Charaktereigenschaften mit der Aufgabe und der **Unternehmenskultur** übereinstimmen. Anders als bei Kompetenztests gibt es keine richtigen oder falschen Antworten - bei diesen Tests geht es darum herauszufinden, ob Ihre **Persönlichkeit** gut zum Team und zum Arbeitsumfeld passt.

Zu den gebräuchlichsten Persönlichkeitstests gehört der **Myers-Briggs-Typenindikator (MBTI)**, mit dem Menschen in einen von 16 Persönlichkeitstypen eingeteilt werden, z. B. ob sie eher **introvertiert** oder **extrovertiert** sind. Arbeitgeber können den MBTI verwenden, um sich ein Bild davon zu machen, wie Sie mit anderen zusammenarbeiten und Aufgaben bewältigen würden. Der Big-Five-Persönlichkeitstest misst Dinge wie **Offenheit**, **Gewissenhaftigkeit**, **Extravertiertheit**, **Verträglichkeit** und **emotionale Stabilität** und hilft Arbeitgebern zu erkennen, ob Ihre Persönlichkeit gut zu ihrer Kultur passt. **Die DISC-Bewertung** untersucht vier Eigenschaften - **Dominanz**, **Einfluss**, **Stetigkeit** und **Gewissenhaftigkeit** - und hilft bei der Vorhersage, wie Sie in einem Team arbeiten könnten.

Persönlichkeitstests zielen darauf ab, Eigenschaften wie **Anpassungsfähigkeit**, **Teamarbeit**, **Belastbarkeit** und **Arbeitsstil** zu messen. Sie geben Arbeitgebern ein Gefühl dafür, ob Sie in die Unternehmenskultur passen und das bestehende Team ergänzen würden. Am besten geht man an diese Tests heran, wenn **man ganz man selbst ist**. Der Versuch, den Test zu "manipulieren", könnte dazu führen, dass die Erwartungen nicht erfüllt werden, wenn Sie die Stelle bekommen. Deshalb ist es wichtig, dass Sie ehrlich antworten und Ihren wahren Charakter zum Vorschein bringen.

Bei **Kompetenztests** ist Übung das A und O. Schauen Sie sich ähnliche Fragen im Internet an und nehmen Sie an Beispieltests teil, um sich an das Format und die Art der Fragen zu gewöhnen, die Ihnen gestellt werden könnten. Sowohl Kompetenz- als auch Persönlichkeitstests können nervenaufreibend sein, aber **wenn Sie ruhig bleiben**, können Sie besser abschneiden. Atmen Sie tief

durch, planen Sie Ihre Zeit ein und denken Sie daran, dass diese Tests nur ein Teil des Einstellungsverfahrens sind. Bei **Persönlichkeitstests** ist es wichtig, dass Sie **ehrlich** sind. Die Arbeitgeber wollen echte Antworten, um zu sehen, wie gut Sie zum Unternehmen passen. Wenn Sie die Antworten geben, von denen Sie denken, dass sie sie hören wollen, kann das später zu Problemen führen, wenn die Stelle nicht zu Ihnen passt.

Kompetenz- und Persönlichkeitstests sind wertvolle Instrumente, die Arbeitgebern helfen, Bewerber über ihre Berufserfahrung und Qualifikationen hinaus zu verstehen. Indem sie sowohl Ihre **fachlichen Fähigkeiten** als auch Ihre **Persönlichkeitsmerkmale** bewerten, helfen diese Tests Unternehmen, Menschen zu finden, die nicht nur fähig sind, sondern auch zu ihren Werten und ihrer Kultur passen. Diese Tests können zwar anspruchsvoll sein, aber Ihr Erfolg hängt von der **Vorbereitung, Authentizität** und einer **positiven Einstellung ab**. Denken Sie daran, dass diese Tests darauf abzielen, die für Sie und das Unternehmen am besten geeignete Person zu finden, also sehen Sie sie als Gelegenheit, zu zeigen, was Sie auszeichnet.

### 3. Berufsberatung und Praktiken

#### 3.1. Praktisches Lernen

Praktische Erfahrungen sind entscheidend, um jungen Menschen den Übergang von der Ausbildung in den Arbeitsmarkt zu erleichtern. Theoretisches Wissen ist zwar wichtig, aber praktisches Lernen vermittelt praktische Fähigkeiten und reale Zusammenhänge, die für die Bewältigung der komplexen Arbeitswelt unerlässlich sind. Arbeitgeber suchen heute nach Bewerbern, die nicht nur über die richtigen Qualifikationen verfügen, sondern auch wissen, wie sie ihre Fähigkeiten in realen Situationen anwenden können. Praktische Erfahrungen verschaffen Arbeitssuchenden einen Vorteil, indem sie ihnen helfen, Kompetenzen zu entwickeln, Selbstvertrauen aufzubauen und ein Netzwerk zu schaffen, das für die Sicherung eines Arbeitsplatzes unerlässlich ist. Durch praktisches Lernen gewinnen junge Menschen ein besseres Verständnis dafür, was es bedeutet, in dem von ihnen gewünschten Bereich zu arbeiten, so dass sie besser vorbereitet und anpassungsfähiger sind, wenn sie auf den Arbeitsmarkt kommen.

Einer der wichtigsten Vorteile praktischer Erfahrungen ist die Möglichkeit, **übertragbare Fähigkeiten** und **Schlüsselkompetenzen** zu entwickeln. Während eines Praktikums können junge Menschen beispielsweise Kommunikationsfähigkeiten entwickeln, indem sie mit Kunden oder Teammitgliedern interagieren, Problemlösungsfähigkeiten, indem sie mit unerwarteten Herausforderungen umgehen, und Anpassungsfähigkeit, indem sie in einem schnelllebigem Umfeld arbeiten. Schlüsselkompetenzen wie digitale Kompetenz können durch die Verwendung bestimmter Softwaretools genutzt werden, während unternehmerische Fähigkeiten durch die Beteiligung an Entscheidungsprozessen innerhalb eines Projekts geschärft werden können. Diese praxisnahen Anwendungen helfen jungen Menschen, sich besser auf die Anforderungen des Arbeitsmarktes vorzubereiten. Dazu gehören Fähigkeiten wie **Kommunikation**, **Teamarbeit**, **Problemlösung** und **Anpassungsfähigkeit**, die in vielen Funktionen und Branchen von Nutzen sind. Darüber hinaus können Schlüsselkompetenzen wie **Mehrsprachigkeit**, **digitale Kompetenz**, **Unternehmertum** und **kulturelles Bewusstsein** durch die Teilnahme an verschiedenen Programmen, einschließlich des **Programms Erasmus+**, entwickelt werden. Praktische Lernumgebungen, sei es durch Praktika, Mentoring oder Ausbildung am Arbeitsplatz, bieten die Möglichkeit, diese Fähigkeiten in realen Situationen zu verfeinern. In der Gesundheitsbranche beispielsweise ist praktisches Lernen besonders wichtig, da es dem Einzelnen ermöglicht, theoretisches Wissen in der Patientenversorgung anzuwenden, die Dynamik von Teams zu verstehen und Fähigkeiten wie Einfühlungsvermögen und effektive Kommunikation zu entwickeln. Auch im Ingenieurwesen sind praktische Erfahrungen unerlässlich, um zu verstehen, wie theoretische Konzepte in realen Projekten funktionieren, z. B. bei der Arbeit auf Baustellen oder bei der Zusammenarbeit mit anderen Ingenieuren zur Lösung technischer Herausforderungen. Praktisches Lernen hilft jungen Menschen nicht nur, die Gruppendynamik zu verstehen, sondern bietet auch Einblicke in Entscheidungsfindung und Belastbarkeit. Diese Erfahrungen tragen dazu bei, sowohl technische Fähigkeiten als auch zwischenmenschliche Qualitäten wie **Führungsqualitäten** und **emotionale Intelligenz** zu entwickeln, die in jedem Arbeitsumfeld hoch geschätzt werden.

Ein weiterer wichtiger Aspekt des praktischen Lernens ist seine Fähigkeit, **Selbstvertrauen** zu schaffen. Viele junge Menschen, die zum ersten Mal in den Arbeitsmarkt eintreten, sind unsicher, was ihre Fähigkeiten angeht und wie sie sich in einem beruflichen Umfeld verhalten werden. Praktische Erfahrungen, wie Praktika und Lehrstellen, ermöglichen es ihnen, ihr Wissen anzuwenden und ihre eigene Entwicklung in Echtzeit zu beobachten. Das Erfolgserlebnis, das sich einstellt, wenn Aufgaben erfolgreich abgeschlossen oder Probleme gelöst werden, trägt erheblich zur Stärkung des Selbstbewusstseins bei, was wiederum die allgemeine Beschäftigungsfähigkeit verbessert. Wenn ein junger Mensch beispielsweise während eines Praktikums ein anspruchsvolles Projekt übernimmt und es bis zum Erfolg führt, kann dies sein Vertrauen in seine Fähigkeiten stärken und ihm ein konkretes Beispiel für Vorstellungsgespräche liefern.

In der Europäischen Union gibt es mehrere Initiativen, die darauf abzielen, den Zugang zu praktischen Lernmöglichkeiten zu verbessern und junge Menschen in ihrer beruflichen Entwicklung zu unterstützen. **Das Jugendprogramm Erasmus+** bietet jungen

Menschen eine breite Palette von Möglichkeiten, in ganz Europa praktische Erfahrungen zu sammeln und gleichzeitig das **interkulturelle Verständnis** zu fördern, das auf dem heutigen globalisierten Arbeitsmarkt immer wichtiger wird. Im Rahmen von Erasmus+ können die Teilnehmer an **Praktika** in verschiedenen Bereichen teilnehmen. Diese Praktika ermöglichen es jungen Menschen, praktische Erfahrungen in einem beruflichen Umfeld zu sammeln, ihre Fähigkeiten in realen Situationen anzuwenden und gleichzeitig Schlüsselkompetenzen wie Mehrsprachigkeit und kulturelles Bewusstsein zu entwickeln. Erasmus+ unterstützt auch **Jugendbegegnungen**, bei denen junge Menschen aus verschiedenen Ländern zusammenkommen, um an Projekten zu arbeiten, voneinander zu lernen und wertvolle Teamwork- und Kommunikationsfähigkeiten zu erwerben. Diese Möglichkeiten helfen den Teilnehmern nicht nur, praktische Erfahrungen zu sammeln, sondern auch ihre Netzwerke zu erweitern und ihr Verständnis für andere Kulturen und Arbeitsumgebungen zu vertiefen, was auf dem heutigen vernetzten Arbeitsmarkt von großem Vorteil ist. Darüber hinaus bieten die **Erasmus+ Mobilitätsprogramme** Studierenden und jungen Berufstätigen die Möglichkeit, im Ausland zu studieren oder zu arbeiten, was ihre Anpassungsfähigkeit, Unabhängigkeit und interkulturellen Kommunikationsfähigkeiten weiter verbessert.

Eine weitere wertvolle Initiative ist das **Job Shadowing**. Das Job-Shadowing gibt den Teilnehmern die Möglichkeit, einen Fachmann bei seiner täglichen Arbeit zu beobachten. Diese Erfahrung hilft jungen Menschen, ein realistisches Verständnis für verschiedene Rollen, Unternehmenskulturen und Arbeitsumgebungen zu gewinnen. Job Shadowing ist besonders für diejenigen nützlich, die sich über ihre berufliche Laufbahn nicht im Klaren sind, da sie so verschiedene Bereiche erkunden können, ohne sich langfristig zu binden. Durch die Beobachtung von Fachleuten in der Praxis können die Teilnehmer ein Gefühl dafür bekommen, was ein bestimmter Job mit sich bringt und ob er ihren Interessen und Stärken entspricht. Job Shadowing kann den Teilnehmern auch dabei helfen, ein Netzwerk von Kontakten in der von ihnen gewählten Branche aufzubauen, was zu zukünftigen Arbeitsmöglichkeiten führen kann. Es bietet auch die Möglichkeit, Fragen zu stellen und Ratschläge von erfahrenen Fachleuten zu erhalten, die Einblicke bieten, die im Rahmen einer formalen Ausbildung oft nicht möglich sind.

Das **Europäische Solidaritätskorps** ist ein weiteres EU-Programm, das jungen Menschen die Möglichkeit bietet, an Projekten teilzunehmen, die Gemeinden in ganz Europa zugute kommen. Im Rahmen dieser Initiative sammeln die Teilnehmer praktische Erfahrungen in verschiedenen Bereichen, darunter Bildung, Gesundheit, soziale Dienste und Umweltschutz. Diese Erfahrungen helfen jungen Menschen, praktische Fähigkeiten zu erwerben, und fördern gleichzeitig ein Gefühl der Solidarität und des gemeinschaftlichen Engagements, das von Arbeitgebern sehr geschätzt wird. Durch die Arbeit an Gemeinschaftsprojekten lernen die Teilnehmer auch **Projektmanagement, Einfallsreichtum** und **Zusammenarbeit - Fähigkeiten**, die auf viele verschiedene Berufe übertragbar sind. Durch die Mitarbeit an Projekten, die eine positive Auswirkung auf die Gesellschaft haben, entwickeln junge Menschen ein Gefühl der Zielstrebigkeit und Motivation, was für potenzielle Arbeitgeber sehr attraktiv sein kann.

Praktische Lerninitiativen wie **Praktika, Lehrstellen** und Hospitationen helfen, die Kluft zwischen Ausbildung und Beschäftigung zu überbrücken. Diese Erfahrungen bieten jungen Menschen praktische Kenntnisse, Einblicke in reale Arbeitsumgebungen und die Möglichkeit, ihr berufliches Netzwerk aufzubauen. Sie helfen jungen Menschen zu verstehen, was Arbeitgeber erwarten, theoretisches Wissen in der Praxis anzuwenden und wertvolle berufliche Kontakte zu knüpfen. Auf einem umkämpften Arbeitsmarkt können diese Erfahrungen einen entscheidenden Unterschied bei der Suche nach einem Arbeitsplatz ausmachen. Sie zeigen den Arbeitgebern, dass die Bewerber nicht nur fachkundig sind, sondern auch bereit, vom ersten Tag an einen sinnvollen Beitrag zu leisten. Für junge Menschen, die ins Berufsleben eintreten wollen, ist die Nutzung praktischer Lernmöglichkeiten ein wichtiger Schritt auf dem Weg zu einer erfolgreichen Karriere. Darüber hinaus bieten praktische Erfahrungen jungen Menschen eine Plattform, um verschiedene berufliche Optionen zu erkunden, was ihnen hilft, fundierte Entscheidungen über ihre Zukunft zu treffen. Durch das Ausprobieren verschiedener Aufgaben und das Kennenlernen verschiedener Branchen können sie ihre Stärken und Vorlieben besser verstehen, was langfristig zu einer erfüllenderen Berufswahl führt.

### 3.2. Vernetzung

Networking ist ein wichtiger Bestandteil des Aufbaus einer erfolgreichen Karriere, vor allem, wenn man gerade erst anfängt. Es geht darum, echte Beziehungen und Verbindungen zu knüpfen, die Türen öffnen, Ratschläge geben und Ihnen Zugang zu Möglichkeiten verschaffen, von denen Sie sonst nichts erfahren würden. Auf dem heutigen Arbeitsmarkt ist es wichtig, die richtigen Qualifikationen oder Erfahrungen zu haben, aber es kann genauso wertvoll sein, wen man kennt. Durch Networking erfahren Sie von verborgenen Möglichkeiten, erhalten Insiderwissen und knüpfen Kontakte zu Menschen, die Sie in Ihrer Entwicklung unterstützen können. Es geht nicht nur darum, einen Job zu bekommen - es geht auch darum, Mentoren zu finden, neue Perspektiven zu gewinnen und von Menschen zu lernen, die den Weg, den Sie gehen, bereits gegangen sind.

Einer der größten Vorteile von Netzwerken ist der Zugang zum **versteckten Arbeitsmarkt**. Viele Stellen werden nie offiziell ausgeschrieben; sie werden durch Mundpropaganda, interne Empfehlungen oder Empfehlungen von Menschen, die sich bereits kennen und einander vertrauen, besetzt. Wenn Sie über ein gutes Netzwerk verfügen, erfahren Sie vielleicht von diesen Stellenangeboten, bevor sie öffentlich gemacht werden - oder manchmal schaffen sie es nicht einmal so weit. Stellen Sie sich vor, ein Freund oder ein ehemaliger Kollege informiert Sie über eine offene Stelle in seinem Unternehmen. Auf einem hart umkämpften Arbeitsmarkt kann diese Art von Information den Unterschied ausmachen.

**Alumni-Netzwerke** sind eine großartige Möglichkeit, diese Kontakte zu knüpfen, vor allem, wenn Sie gerade Ihren Abschluss gemacht haben. Menschen, die dieselbe Universität oder Schule besucht haben wie Sie, sind oft bereit, Ihnen zu helfen, weil sie die gleichen Erfahrungen gemacht haben wie Sie und einen gemeinsamen Hintergrund haben. Alumni-Netzwerke können sehr hilfreich sein, wenn es darum geht, Jobangebote zu finden, Ratschläge zu erhalten oder mehr über eine bestimmte Branche zu erfahren. Viele Hochschulen organisieren sogar Networking-Veranstaltungen und Mentorenprogramme, um Absolventen den Kontakt zu etablierten Alumni zu ermöglichen. Diese Netzwerke können Ihnen ein solides Unterstützungssystem bieten und sogar zu Jobangeboten von Leuten führen, die anderen Absolventen zu einem guten Start verhelfen wollen.

Eine weitere gute Möglichkeit, Kontakte zu knüpfen, bieten die **Berufsverbände**. Diese Organisationen sind in der Regel branchenspezifisch und bieten eine Plattform, auf der Sie mit anderen in Ihrem Bereich in Kontakt treten, Erkenntnisse austauschen und sich über Branchentrends informieren können. Die Teilnahme an Konferenzen, Workshops oder Seminaren, die von diesen Verbänden organisiert werden, ist eine hervorragende Möglichkeit, potenzielle Arbeitgeber, Mitarbeiter oder Mentoren zu treffen. Außerdem bieten viele Berufsverbände Ressourcen für die berufliche Entwicklung an, z. B. Zertifizierungsprogramme und Workshops zum Erwerb von Fähigkeiten, die Sie für Arbeitgeber attraktiver machen können.

Auch die **Online-Vernetzung** hat sich zu einem entscheidenden Faktor entwickelt, insbesondere durch Plattformen wie **LinkedIn**. LinkedIn ist ein Ort, an dem Sie Ihre Fähigkeiten präsentieren, Neuigkeiten über Ihre Karriere mitteilen und sich mit Menschen in Ihrer Branche vernetzen können. Sie können auch relevanten Gruppen beitreten, an branchenspezifischen Diskussionen teilnehmen und Unternehmen oder Vordenkern folgen, um informiert und engagiert zu bleiben. Diese Aktivitäten helfen Ihnen, ein starkes Netzwerk aufzubauen und Ihre Sichtbarkeit bei potenziellen Arbeitgebern zu erhöhen. Indem Sie sich an Unterhaltungen beteiligen, interessante Inhalte teilen und mit Menschen aus Ihrem Fachgebiet in Kontakt treten, können Sie sich eine starke Online-Präsenz aufbauen. Diese Präsenz kann Ihre Glaubwürdigkeit untermauern und Sie für potenzielle Arbeitgeber sichtbarer machen. Das Beste am Online-Networking ist, dass es geografische Barrieren aufhebt - Sie können mit Menschen aus der ganzen Welt in Kontakt treten, was es einfacher macht, Beziehungen über Ihr lokales Umfeld hinaus aufzubauen.

**Mentoring** ist eine weitere wertvolle Form der Vernetzung. Die Suche nach einem Mentor - jemandem mit mehr Erfahrung, der Sie anleiten kann - ist unglaublich hilfreich bei der Navigation durch Ihre Karriere. Ein guter Mentor kann Sie beraten, Ihnen Feedback geben und Ihnen helfen, die Besonderheiten Ihrer Branche zu verstehen. Vielleicht stellt er Sie sogar mit anderen aus seinem Netzwerk zusammen. Manchmal entsteht Mentoring durch formelle Programme an Universitäten oder in Unternehmen, aber sie können sich auch ganz natürlich entwickeln, wenn Sie sich mit jemandem in Ihrem Fachgebiet gut verstehen. Jemanden an Ihrer Seite zu haben, der schon alles erlebt hat, kann für Ihr Selbstvertrauen und Ihre berufliche Laufbahn einen großen Unterschied machen.

Dann gibt es noch **Networking-Veranstaltungen** wie Karrieremessen, Branchentreffs und Konferenzen. Diese Veranstaltungen sind ideal, um Menschen persönlich zu treffen und einen bleibenden Eindruck zu hinterlassen. Sie können sich potenziellen Arbeitgebern vorstellen, etwas über verschiedene Branchen erfahren und Beziehungen aufbauen, die zu künftigen Chancen führen können. Selbst wenn Sie nicht sofort ein Stellenangebot erhalten, kann ein guter Eindruck zu Empfehlungen oder späteren Möglichkeiten führen. Das Wichtigste ist, dass Sie diese Veranstaltungen mit einer offenen Haltung und einer positiven Einstellung besuchen und bereit sind, sich zu engagieren und zu lernen.

Beim Aufbau und der Pflege eines starken beruflichen Netzwerks geht es nicht nur darum, Ihre nächste Stelle zu finden, sondern auch um eine **langfristige Karriereentwicklung**. Ein gutes Netzwerk kann Ihnen helfen, Zugang zu Branchenkenntnissen zu erhalten, über neue Trends informiert zu bleiben und Türen zu neuen Möglichkeiten zu öffnen, die Ihnen sonst vielleicht verschlossen blieben. Es kann Sie während Ihrer gesamten Laufbahn unterstützen, Ratschläge und Mentoring bieten sowie helfen, Herausforderungen zu bewältigen und neue Chancen zu entdecken. Networking ist jedoch keine Einbahnstraße; es geht auch darum, etwas zurückzugeben. Wenn Sie Ihr Wissen teilen und anderen helfen, stärken Sie Ihr Netzwerk und schaffen mehr Unterstützung für alle Beteiligten. In einer Welt, in der die Menschen, die Sie kennen, einen großen Einfluss auf Ihre Karriere haben können, ist die Investition von Zeit in den Aufbau und die Pflege von Kontakten eine der besten Entscheidungen für Ihre berufliche Zukunft.

### 3.3. Orientierung und Berufsberatung

Der Einstieg in die berufliche Laufbahn kann sich überwältigend anfühlen, vor allem, wenn man gerade die Schule oder das Studium abgeschlossen hat und versucht herauszufinden, was als nächstes kommt. Hier kommen die **Orientierungs- und Karrieredienste** ins Spiel. Diese Dienste helfen Ihnen - ob Sie nun Student, Hochschulabsolvent oder sogar Berufstätiger sind und über einen Wechsel nachdenken - sich zu orientieren, Ihre Möglichkeiten zu erkunden und fundierte Entscheidungen über Ihre Zukunft zu treffen. Der Karrieredienst bietet Beratung, Ressourcen und Unterstützung und hilft Ihnen dabei, Ihre Stärken zu erkennen, den Arbeitsmarkt zu erkunden und einen Plan zu erstellen, um Ihre Ziele zu erreichen. Informieren Sie sich über die Angebote Ihrer Schule oder Universität, denn viele Bildungseinrichtungen bieten großartige Hilfsmittel für die Karriereplanung und -entwicklung.

Einer der wichtigsten Teile der Berufsberatung ist die **individuelle Beratung**. Diese kann zum Beispiel helfen, wenn Sie sich nicht sicher sind, in welche Branche Sie einsteigen sollen, oder wenn Sie Unterstützung bei einem beruflichen Wechsel brauchen. Berufsberater sind darauf geschult, Ihnen dabei zu helfen, herauszufinden, worin Sie gut sind, was Sie schätzen und welche Art von Arbeit Sie glücklich macht. Sie verwenden verschiedene Instrumente wie Persönlichkeitsanalysen, Kompetenzinventare und Einzelgespräche, um Ihnen ein klares Bild davon zu vermitteln, welche Art von Karriere am besten zu Ihnen passen könnte. Instrumente wie die **Belbin-Teamrollen** oder der **Myers-Briggs-Typenindikator (MBTI)** können Ihnen dabei helfen, Ihre Persönlichkeitsmerkmale mit potenziellen Karrierewegen abzugleichen, so dass Sie leichter Optionen finden, die Ihren natürlichen Stärken entsprechen. Bei der Berufsberatung geht es auch darum, Ihnen dabei zu helfen, mit Unsicherheiten umzugehen, eine Reihe von Karriereoptionen zu erkunden und das nötige Selbstvertrauen aufzubauen, um das zu tun, was Sie wollen.

Eine weitere wichtige Dienstleistung der Karrierezentren sind **Workshops und Seminare**. In diesen Veranstaltungen werden viele verschiedene Themen behandelt, z. B. das **Schreiben von Lebensläufen und Bewerbungen**, die **Vorbereitung auf Vorstellungsgespräche** und die **Karriereplanung**. In einem Workshop für Lebensläufe und Bewerbungen erhalten Sie beispielsweise Tipps, wie Sie diese Dokumente auf bestimmte Branchen zuschneiden, Ihre Fähigkeiten und Leistungen hervorheben und häufige Fehler vermeiden können. Die Workshops sind praxisorientiert und bieten oft die Möglichkeit, sich mit anderen auszutauschen und Feedback zu erhalten, damit Sie von anderen lernen können. **Workshops zur Vorbereitung auf Vorstellungsgespräche** beinhalten oft auch Simulationen von Vorstellungsgesprächen, in denen Sie die Beantwortung typischer Fragen üben, schwierige Szenarien durchspielen und hilfreiches Feedback zur Verbesserung Ihrer Leistung erhalten können.

Workshops zur **Karriereplanung** helfen Ihnen, langfristige Karriereziele zu setzen, herauszufinden, welche Schritte Sie unternehmen müssen, und einen klaren Plan zu erstellen, um diese zu erreichen. Diese Sitzungen sind besonders hilfreich, wenn Sie neu auf dem Arbeitsmarkt sind und eine praktische, schrittweise Anleitung benötigen.

Karrierezentren bieten auch **spezielle Workshops** für verschiedene Karrierestufen und Branchen an, z. B. Workshops, die sich auf Karrieren im Gesundheitswesen oder in der Technik konzentrieren. Einige Workshops befassen sich beispielsweise mit **Networking-Strategien** und zeigen Ihnen, wie Sie berufliche Kontakte sowohl online als auch persönlich aufbauen und pflegen können. Andere wiederum konzentrieren sich auf **Gehaltsverhandlungstechniken** und helfen Ihnen, Ihren Wert auf dem Arbeitsmarkt zu erkennen und eine angemessene Vergütung auszuhandeln. Diese spezialisierten Veranstaltungen geben Ihnen weitere Instrumente an die Hand, um am Arbeitsplatz erfolgreich zu sein, unabhängig davon, in welchem Bereich Sie tätig sind.

**Karrieremessen** sind eine weitere wertvolle Ressource, die von den Karrierediensten angeboten wird. Diese Veranstaltungen bringen Arbeitgeber und Arbeitssuchende zusammen und geben Ihnen die Möglichkeit, verschiedene Branchen zu erkunden, sich über offene Stellen zu informieren und mit potenziellen Arbeitgebern in Kontakt zu treten. Karrieremessen sind großartig, denn sie ermöglichen es Ihnen, Personalverantwortliche persönlich zu treffen, Fragen zu stellen und einen positiven Eindruck zu hinterlassen. Selbst wenn Sie nicht sofort ein Jobangebot erhalten, hilft Ihnen der Besuch von Karrieremessen, Ihre Networking-Fähigkeiten zu trainieren, und kann zu zukünftigen Chancen führen. Viele Karrieremessen umfassen auch Branchenpanels und Informationsveranstaltungen, bei denen Arbeitgeber über aktuelle Trends, ihre Anforderungen an Bewerber und die Voraussetzungen für eine erfolgreiche Tätigkeit in ihrem Bereich sprechen und Ihnen wertvolle Einblicke gewähren.

Eine weitere Ressource, die Karrierezentren anbieten, ist das **Karriere-Coaching**, das der Berufsberatung ähnelt, sich aber oft mehr auf das Ergreifen von Maßnahmen konzentriert. Karriere-Coaches helfen Ihnen dabei, spezifische Ziele zu setzen, einen Aktionsplan zu erstellen und während Ihrer Arbeitssuche die Verantwortung zu übernehmen. Ein Karrierecoach kann Ihnen zum Beispiel dabei helfen, herauszufinden, welche Fähigkeiten Sie für eine bestimmte Stelle benötigen, und einen Zeitplan für den Erwerb dieser Fähigkeiten aufstellen - sei es durch Online-Kurse, Workshops oder Freiwilligenarbeit. Karriere-Coaching-Sitzungen beinhalten oft Rollenspiele, die Ihnen helfen, professionelle Kommunikation zu üben, schwierige Situationen am Arbeitsplatz zu meistern und Führungsqualitäten aufzubauen. Durch diesen praktischen Ansatz sind Sie nicht nur besser vorbereitet, sondern fühlen sich auch sicherer, wenn Sie in eine neue Rolle schlüpfen.

Die Berufsberatung legt auch großen Wert auf **Selbsteinschätzung** und **persönliche Entwicklung**. Viele Karrierezentren verfügen über Ressourcen, die Ihnen helfen, Ihre individuellen Stärken, Schwächen und Interessen zu erkennen. Instrumente zur Selbsteinschätzung, wie Persönlichkeitstests, Werteinventare und Eignungstests, können Ihnen eine klarere Vorstellung davon vermitteln, welche Art von Aufgaben und Arbeitsumfeld am besten zu Ihnen passt. Sich selbst zu kennen, ist ein wichtiger Faktor, um kluge Karriereentscheidungen zu treffen, und es hilft Ihnen, Ihre Stellensuche effektiver zu gestalten.

Wenn Sie Student sind, sollten Sie die von den Career Centern organisierten **Networking-Veranstaltungen** nutzen. Diese Veranstaltungen sind eine gute Möglichkeit, um mit Ehemaligen, Fachleuten und potenziellen Mentoren in Kontakt zu treten. Oft werden Gastredner eingeladen, die über ihre berufliche Laufbahn, ihre Herausforderungen und ihre Erfahrungen berichten. Diese Erfahrungen können sehr inspirierend sein und Ihnen praktische Ratschläge für Ihre eigene Karriere geben. Die Career Center arbeiten bei der Organisation dieser Veranstaltungen auch eng mit Alumni-Netzwerken zusammen, so dass Sie von den Erkenntnissen und Kontakten von Menschen profitieren können, die einst an Ihrer Stelle waren.

Die Orientierungs- und Karrieredienste bieten Ihnen die Unterstützung und die Ressourcen, die Sie benötigen, um selbstbewusste berufliche Entscheidungen zu treffen. Ob durch Beratung, Workshops, Karrieremessen oder Coaching - diese Dienste helfen Ihnen, sich in der oft verwirrenden Welt des Arbeitsmarktes zurechtzufinden. Dabei geht es nicht nur darum, Ihnen zu helfen, Ihren ersten Job zu finden, sondern auch darum, langfristig eine lohnende Karriere aufzubauen. Mithilfe dieser Ressourcen können Sie Ihre Möglichkeiten besser einschätzen, die erforderlichen Fähigkeiten entwickeln und einen klaren Weg zum Erreichen Ihrer

Ziele einschlagen. Wenn Sie unsicher sind, welche Richtung Sie einschlagen sollen, ist die Inanspruchnahme der Orientierungs- und Karrieredienste eine praktische und effektive Möglichkeit, den richtigen Weg einzuschlagen.

Kurz gesagt, die Karrieredienste bieten ein komplettes Instrumentarium, das Ihnen hilft, Ihre Karriere voranzutreiben. Von der Suche nach dem richtigen Karriereweg bis hin zum Verfassen von Lebensläufen und Techniken für Vorstellungsgespräche - diese Dienste sind unglaublich wertvoll, um die Kluft zwischen Schule und Beruf zu überbrücken. Wenn Sie noch studieren, sollten Sie proaktiv nach diesen Ressourcen suchen - sie sind ein großer Vorteil, wenn Sie auf dem umkämpften Arbeitsmarkt Fuß fassen wollen. Die Berufsberatung hilft Ihnen nicht nur bei der unmittelbaren Stellensuche, sondern bereitet Sie auch auf lebenslanges Wachstum und Erfolg vor.

### 3.4. Entwicklung von Fertigkeiten

Arbeitgeber suchen heute nach Bewerbern, die nicht nur über die für eine Stelle erforderlichen Grundkenntnisse verfügen, sondern auch ihr Engagement für kontinuierliches Lernen und Wachstum unter Beweis stellen. Hier kommen **die Programme zur Kompetenzentwicklung** ins Spiel. Diese Programme sollen Ihnen dabei helfen, Ihre Fähigkeiten auf- und auszubauen, damit Sie wettbewerbsfähig und für die Herausforderungen am Arbeitsplatz gerüstet sind. Ganz gleich, ob Sie am Anfang Ihrer Karriere stehen, einen Wechsel anstreben oder in Ihrer derzeitigen Position vorankommen möchten: Zeit in die Entwicklung Ihrer Fähigkeiten zu investieren, ist eine der besten Möglichkeiten, Ihre Beschäftigungsfähigkeit und Ihre Karriereaussichten zu verbessern. Der Schlüssel zum Erfolg auf dem heutigen Markt liegt darin, ständig zu lernen und sich an neue Trends, Technologien und bewährte Verfahren anzupassen.

Eine der einfachsten Möglichkeiten, neue Fähigkeiten zu erwerben, sind **Online-Lernplattformen**. Plattformen wie **Coursera**, **Udemy** und **LinkedIn Learning** bieten Tausende von Kursen zu einer breiten Palette von Themen an - von technischen Fähigkeiten wie Programmierung und Datenanalyse bis hin zu Soft Skills wie Kommunikation, Führung und emotionale Intelligenz. Diese Plattformen eignen sich perfekt, um in Ihrem eigenen Tempo zu lernen und die Ausbildung an Ihren Zeitplan anzupassen. Wenn Sie zum Beispiel programmieren lernen möchten, können Sie auf Coursera einen Python-Kurs für Anfänger belegen. Wenn Sie Ihre Fähigkeiten als Redner verbessern möchten, bietet Udemy eine Vielzahl von Kursen an, die Ihnen dabei helfen können. Online-Lernplattformen sind großartig, denn sie machen Bildung flexibel und zugänglich und ermöglichen es Ihnen, sich auf die Bereiche zu konzentrieren, in denen Sie wachsen möchten. Außerdem können Sie an angeleiteten Projekten, interaktiven Quizen und von anderen Teilnehmern bewerteten Aufgaben teilnehmen, was das Lernen dynamischer und praktischer macht.

Eine weitere wichtige Option für die Kompetenzentwicklung sind **zertifizierte Programme**. Zertifizierte Programme sind stärker strukturiert und werden oft mit einem offiziellen Zertifikat abgeschlossen, das sich hervorragend in Ihrem Lebenslauf machen kann. Zertifizierungen zeigen den Arbeitgebern, dass Sie sich die Zeit genommen haben, um sich eingehende Kenntnisse in einem bestimmten Bereich anzueignen, und dass Sie einen anerkannten Kompetenzstandard erfüllen. Der Erwerb eines **Google IT Support Professional-Zertifikats** oder der Abschluss einer **Project Management Professional (PMP)**-Zertifizierung kann Ihre Qualifikationen erheblich verbessern und Sie auf dem Arbeitsmarkt hervorstechen lassen. Viele Branchen legen Wert auf Zertifizierungen, weil sie zeigen, dass Sie über spezialisierte Fähigkeiten verfügen, die mit den neuesten Industriestandards übereinstimmen. Zusätzlich zu den traditionellen Zertifizierungen bieten viele Unternehmen jetzt auch **Mikrozertifikate** an - kurze, gezielte Kurse, die sich auf bestimmte Fähigkeiten innerhalb einer breiteren Disziplin konzentrieren. Diese Mikrozertifikate können besonders nützlich sein, wenn Sie schnell Fachwissen erwerben wollen, ohne sich für ein langwieriges Programm zu verpflichten.

**Workshops und Kurzzeitlehrgänge** sind ebenfalls eine hervorragende Möglichkeit, praktische Fähigkeiten zu erwerben. Im Gegensatz zu herkömmlichen Kursen konzentrieren sich Workshops und Kurzzeitkurse in der Regel auf bestimmte Themen oder Fertigkeiten und sind so konzipiert, dass sie intensiv und praxisnah sind. So sind beispielsweise **Programmierworkshops** bei denjenigen beliebt, die schnell die für eine IT-Karriere erforderlichen technischen Kenntnisse erwerben möchten. Diese Kurse sind

praxisorientiert und helfen den Teilnehmern, in kurzer Zeit berufsfähig zu werden. Auch Workshops zu Themen wie **digitales Marketing, Rhetorik** oder **Grafikdesign** vermitteln praktische Erfahrungen und helfen Ihnen, eine solide Grundlage in diesen Bereichen zu schaffen. Viele dieser Workshops werden auch von Fachleuten geleitet, die derzeit in der Branche tätig sind, was bedeutet, dass Sie direkt mit den neuesten Tools, Techniken und Einblicken in die Branche in Berührung kommen. Darüber hinaus fördern diese Kurzzeitkurse häufig die Gruppenarbeit und bieten so die Möglichkeit, Teamwork und Kooperationsfähigkeit zu entwickeln, die in vielen Arbeitsumgebungen entscheidend sind.

Neben diesen formalen Programmen ist es auch wichtig, den Wert des **selbstgesteuerten Lernens** zu erkennen. Beim selbstgesteuerten Lernen geht es darum, dass Sie die Initiative ergreifen und Ihre Fähigkeiten mithilfe der Ihnen zur Verfügung stehenden Ressourcen ausbauen. Das kann bedeuten, dass Sie Bücher lesen, YouTube-Tutorials ansehen, Podcasts anhören oder selbst mit Projekten experimentieren. Das Internet ist voll von Ressourcen, die Ihnen helfen können, so ziemlich alles zu lernen. Wenn Sie sich z. B. für Fotografie interessieren, gibt es online unzählige kostenlose Tutorials, in denen Sie etwas über Beleuchtung, Bildkomposition und Bildbearbeitung lernen können. Selbstgesteuertes Lernen zeigt Arbeitgebern, dass Sie motiviert, neugierig und in der Lage sind, sich selbst weiterzuentwickeln - Qualitäten, die an jedem Arbeitsplatz sehr geschätzt werden. Einer der größten Vorteile des selbstgesteuerten Lernens besteht darin, dass Sie Ihrer eigenen Neugierde folgen können. Wenn Sie sich für etwas begeistern, können Sie tief eintauchen und es in Ihrem eigenen Tempo erforschen, was oft zu einer viel tieferen und sinnvollerem Lernerfahrung führt.

Ein weiterer wichtiger Aspekt der Kompetenzentwicklung ist das Verständnis für die **Bedeutung von Soft Skills** neben den technischen Fähigkeiten. Arbeitgeber sind nicht nur an Ihren technischen Fähigkeiten interessiert, sondern schätzen auch Eigenschaften wie **Anpassungsfähigkeit, Einfühlungsvermögen, Zeitmanagement** und **Teamarbeit**. Diese Soft Skills sind es, die oft den Unterschied zwischen einem guten und einem hervorragenden Mitarbeiter ausmachen. Wenn Sie beispielsweise einen Online-Kurs zur Datenanalyse belegen, ist es ebenso wichtig, an Ihren Kommunikationsfähigkeiten zu arbeiten, damit Sie Ihre Ergebnisse den Beteiligten effektiv präsentieren können. Qualifizierungsprogramme, die sowohl technische als auch zwischenmenschliche Fähigkeiten integrieren, können Ihnen auf dem Arbeitsmarkt einen erheblichen Vorteil verschaffen.

Die Bedeutung der Kompetenzentwicklung kann gar nicht hoch genug eingeschätzt werden. Der Arbeitsmarkt entwickelt sich ständig weiter, wobei neue Technologien und Arbeitsweisen die von den Arbeitgebern gesuchten Fähigkeiten verändern. Durch die Teilnahme an Weiterbildungsprogrammen bleiben Sie mit diesen Veränderungen auf dem Laufenden und stellen sicher, dass Ihre Fähigkeiten relevant sind. Ganz gleich, ob Sie sich in Online-Kursen weiterbilden, an Workshops teilnehmen oder Zertifizierungen absolvieren - jede Anstrengung, die Sie unternehmen, um Ihre Fähigkeiten zu erweitern, hilft Ihnen, sich als anpassungsfähiger und erfolgreicher Bewerber zu profilieren. Lernen hört nicht auf, sobald Sie einen Job haben - es ist ein lebenslanger Prozess, der Ihnen hilft, sowohl beruflich als auch persönlich zu wachsen. Arbeitgeber schätzen Bewerber, die ein echtes Interesse an kontinuierlichem Lernen zeigen, denn das zeugt von Belastbarkeit und einer proaktiven Einstellung zur beruflichen Entwicklung.

Wenn Sie gerade erst anfangen oder über eine berufliche Veränderung nachdenken, sollten Sie sich die Zeit nehmen, die Ihnen zur Verfügung stehenden Weiterbildungsmöglichkeiten zu erkunden. Online-Plattformen, zertifizierte Programme und Workshops sind allesamt wertvolle Ressourcen, die Ihnen helfen können, sich weiterzuentwickeln. Sie sollten auch mit Fachleuten, Mentoren oder Karriereberatern sprechen, die Ihnen sagen können, welche Fähigkeiten in Ihrem Bereich am meisten gefragt sind. Wenn Sie in sich selbst und Ihre Fähigkeiten investieren, sind Sie besser darauf vorbereitet, Herausforderungen zu meistern, Chancen zu ergreifen und eine lohnende Karriere aufzubauen. Bei der Entwicklung von Fähigkeiten geht es nicht nur darum, den nächsten Job zu bekommen, sondern auch darum, sich für eine Zukunft voller Wachstum, Lernen und Möglichkeiten zu rüsten, um in dem von Ihnen gewählten Bereich etwas zu bewirken.

## 4. Fallstudien und bewährte Verfahren

Dieses Kapitel enthält eine Sammlung inspirierender bewährter Praktiken aus ganz Europa, in der verschiedene erfolgreiche Initiativen zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit junger Menschen vorgestellt werden. Jedes nationale Team hat zwei Fallstudien beigesteuert, die ihre einzigartigen Ansätze zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit und zur Förderung der wirtschaftlichen Eingliederung, insbesondere von benachteiligten Gruppen, aufzeigen. Diese Beispiele zeigen, wie wichtig Zusammenarbeit, innovative Programmgestaltung und gezielte Maßnahmen sind, wenn es darum geht, junge Menschen dabei zu unterstützen, Kompetenzen zu erwerben, Berufserfahrung zu sammeln und mit Zuversicht in den Arbeitsmarkt einzutreten. Wir hoffen, dass wir durch die Weitergabe dieser Praktiken andere dazu inspirieren können, ähnliche Initiativen zu übernehmen und anzupassen, um die Bedürfnisse junger Menschen in ihren eigenen Gemeinden zu erfüllen.

### 4.1. MTOP - More Than One Perspective (Österreich)

#### Kontext

MTOP (More Than One Perspective) ist ein Mentoren- und Schulungsprogramm, das auf die Integration von Flüchtlingen und Migranten in den österreichischen Arbeitsmarkt abzielt. Das Programm erkennt die unterschiedlichen Fähigkeiten und Erfahrungen an, die Flüchtlinge mitbringen, und arbeitet daran, die Hindernisse zu überwinden, denen sie bei der Sicherung einer sinnvollen Beschäftigung in Österreich gegenüberstehen. MTOP konzentriert sich sowohl auf die berufliche als auch auf die kulturelle Integration und versucht, Flüchtlinge auf ihrem Weg zu einem geeigneten Arbeitsplatz und zu einem aktiven Mitglied der Arbeitswelt zu unterstützen.

#### Zielsetzungen

- Unterstützung von Flüchtlingen und Migranten bei der Überwindung von Hindernissen für die Beschäftigung in Österreich.
- Maßgeschneiderte Mentoring- und Schulungsmaßnahmen, um die Fähigkeiten und das Selbstvertrauen der Teilnehmer zu stärken.
- Förderung der sozialen und beruflichen Integration, indem den Teilnehmern geholfen wird, Kontakte zu knüpfen und die lokale Unternehmenskultur zu verstehen.

#### Beschreibung

MTOP bietet ein umfassendes Trainingsprogramm mit Sprachkursen, Bewerbungsworkshops und persönlicher Betreuung. Die Teilnehmer erhalten eine auf ihre individuellen Bedürfnisse zugeschnittene Unterstützung, wobei der Schwerpunkt darauf liegt, ihre vorhandenen Fähigkeiten zu nutzen und sie mit den Erwartungen der österreichischen Arbeitgeber in Einklang zu bringen. Die Mentorenkomponente des Programms ist besonders effektiv, da die Mentoren - oft Fachleute aus verschiedenen Branchen - eng mit den Teilnehmern zusammenarbeiten, um ihnen zu helfen, sich auf dem Arbeitsmarkt zurechtzufinden, die österreichische Geschäftskultur zu verstehen und ihre beruflichen Netzwerke zu erweitern. Diese persönliche Unterstützung ist der Schlüssel, um das Selbstvertrauen der TeilnehmerInnen zu stärken und ihnen das nötige Rüstzeug und Wissen für eine erfolgreiche Integration in die Arbeitswelt zu vermitteln.

#### Ergebnisse

Das MTOP-Programm hat vielen Flüchtlingen und Migranten erfolgreich zu einer Beschäftigung verholfen, die ihren Qualifikationen und Wünschen entspricht. Der Schwerpunkt auf maßgeschneiderter Unterstützung hat es den Teilnehmern ermöglicht, die Kluft zwischen ihren bisherigen Berufserfahrungen und den Erwartungen der österreichischen Arbeitgeber zu überbrücken, was zu verbesserten Berufsaussichten und langfristiger Stabilität geführt hat. Die TeilnehmerInnen berichten, dass sie sich dank der umfassenden Schulung und Betreuung durch MTOP besser auf die Herausforderungen des Arbeitsmarktes

vorbereit fühlen und mehr Selbstvertrauen haben. Indem MTOP den Teilnehmern hilft, eine sinnvolle Beschäftigung zu finden, verbessert es nicht nur ihre wirtschaftliche Stabilität, sondern fördert auch ihre soziale Integration in die österreichische Gesellschaft.

#### Weiteres

#### Ressourcen

Weitere Informationen finden Sie auf der offiziellen MTOP-Website: [MTOP Österreich](#).

## 4.2. Everyone Codes (Österreich)

### Konext

"Everyone Codes" ist eine österreichische Initiative, die sich darauf konzentriert, junge Menschen mit den für den modernen Arbeitsmarkt erforderlichen digitalen Fähigkeiten auszustatten. In Anbetracht der wachsenden Nachfrage nach Programmierkenntnissen bietet das Programm eine intensive Schulung in Softwareentwicklung an, die speziell auf Personen zugeschnitten ist, die neu in diesem Bereich sind. Zur Zielgruppe gehören junge Menschen mit unterschiedlichem Hintergrund, darunter auch Arbeitslose oder Unterbeschäftigte, die so die Möglichkeit erhalten, wertvolle technische Fähigkeiten in einem unterstützenden und integrativen Umfeld zu erwerben.

### Zielsetzungen

- Junge Menschen mit den digitalen Fähigkeiten ausstatten, die sie für den modernen Arbeitsmarkt benötigen.
- Maßgeschneiderte, intensive Schulungen im Bereich Softwareentwicklung für Personen ohne Vorkenntnisse anbieten.
- Förderung der beruflichen Entwicklung und des Selbstbewusstseins durch Mentoring und Berufsberatung.

### Beschreibung

"Everyone Codes" bietet ein intensives Schulungsprogramm zur Softwareentwicklung, das sich speziell an junge Menschen richtet, die neu auf dem Gebiet des Programmierens sind. Das Programm bietet eine unterstützende und integrative Umgebung, in der die Teilnehmer durch praktische Erfahrung Programmierkenntnisse erlernen können. Eines der herausragenden Merkmale des Programms ist die starke Mentorenkomponente, bei der die Teilnehmer mit erfahrenen Mentoren aus der Technologiebranche zusammengebracht werden. Diese Mentoren bieten technisches Fachwissen, Karriereratschläge und Anleitung während des gesamten Lernprozesses und helfen den Teilnehmern, sowohl Fähigkeiten als auch Selbstvertrauen aufzubauen. Die Mentoren helfen den Teilnehmern auch dabei, ein professionelles Netzwerk in der Tech-Branche aufzubauen, das beim Übergang ins Berufsleben von unschätzbarem Wert ist.

### Ergebnisse

Die Mentorenschaft und die intensive Schulung, die Everyone Codes bietet, haben zu bedeutenden Erfolgen für die Teilnehmer geführt. Viele Absolventen des Programms haben erfolgreich eine Anstellung im Technologiesektor gefunden, einige von ihnen konnten sich sogar eine Stelle bei einem bekannten Technologieunternehmen sichern. Der Schwerpunkt auf individueller Unterstützung und praktischem Lernen hat es den Teilnehmern nicht nur ermöglicht, die erforderlichen technischen Fähigkeiten zu erwerben, sondern auch ihr Selbstvertrauen zu stärken, um eine Karriere in der Technologiebranche anzustreben. Durch das Angebot maßgeschneiderter Schulungen und eines starken Mentorennetzes hat Everyone Codes dazu beigetragen, die Beschäftigungsfähigkeit junger Menschen zu verbessern und ihnen den Zugang zu Chancen in einem schnell wachsenden Bereich zu erleichtern.

### Weiteres Ressourcen

Weitere Informationen finden Sie auf der offiziellen Website von Everyone Codes: <https://everyonecodes.io>.

## 4.3. Programm zur Beschäftigungsförderung für Jugendliche im Departement Landes (Frankreich)

## Kontext

Das Departement Landes erstreckt sich über ein großes Gebiet, das durch seinen ländlichen Charakter und die weiße Zone, die es darstellt, gekennzeichnet ist. Um die Auswirkungen dieses ländlichen Charakters auszugleichen, hat das Departement ein Programm zur Unterstützung von Jugendlichen unter 26 Jahren bei der Eingliederung in das Berufsleben erprobt und entwickelt, insbesondere von Jugendlichen, die keine formale Ausbildung mehr absolvieren und eine spezifischere und individuellere Unterstützung benötigen.

## Zielsetzungen

Die Ziele dieses Programms sind

- Identifizierung und Begleitung junger Menschen im Alter von 16 bis 24 Jahren, insbesondere derjenigen, die am weitesten vom Arbeitsmarkt entfernt sind,
- Verstärkung der personalisierten, umfassenden (sozialen und professionellen), partnerschaftlichen und verstärkten Unterstützung zur Beseitigung von Beschäftigungshindernissen,
- Arbeiten Sie an der sozialen und beruflichen Integration, indem Sie die Fähigkeiten jedes Einzelnen ermitteln,
- Angebot einer Reihe von Möglichkeiten zur beruflichen Eingliederung und/oder Ausbildung mit lokalen Partnern, um Menschen in Arbeit zu bringen.

Zwei Aktionen werden gleichzeitig durchgeführt:

- Identifizierung junger NEETs,
- Individuelle, umfassende (soziale und berufliche), partnerschaftliche und verstärkte Unterstützung für die jungen Teilnehmer.

Ziel ist es, den jungen Menschen eine Arbeits- oder Ausbildungslösung anzubieten (während oder am Ende dieser Unterstützung) oder sie in die Lage zu versetzen, in die regulären Dienste zurückzukehren, um ihren Weg in Richtung Beschäftigung und Unabhängigkeit fortzusetzen.

## Beschreibung

Neben den Einzelgesprächen können die am Programm teilnehmenden Jugendlichen auch an einer Reihe von Aktivitäten teilnehmen. So nahmen beispielsweise Jugendliche aus der Region Landes, die am Programm zur Förderung der Jugendbeschäftigung des Departements teilnehmen, an einem dreitägigen Filmworkshop teil, um ihre Fähigkeiten zu präsentieren und ihr Selbstvertrauen wiederherzustellen. Anhand eines Kurzfilms über psychische Gesundheit, der ein Vorstellungsgespräch zeigt, konnten sie ihre Fähigkeiten präsentieren und sich gegenseitig ergänzen. Sie wurden von einem Regisseur begleitet, der wollte, dass sie ihre eigenen Entscheidungen über ihr gemeinsames Projekt treffen, und ermutigte sie, gemeinsam Entscheidungen über das Drehbuch, die Suche nach Drehorten, Kostümen, Kulissen und den Schnitt zu treffen. Der Gruppeneffekt hatte eine wirklich positive Wirkung auf die Teilnehmer.

Durch diese Art von Maßnahmen erhalten die Jugendlichen ein Umfeld, das ihre Aufgeschlossenheit und Offenheit gegenüber anderen fördert. Sie arbeiten zusammen, um ein gemeinsames Ziel zu erreichen. Und um dies zu erreichen, haben sie ihre individuellen Fähigkeiten anderen zur Verfügung gestellt.

Um dieses Programm durchführbar und vor allem wirksam zu machen, werden in mehreren Gebieten der Region Vermittlungsagenten eingesetzt, um eine hohe Abdeckung zu gewährleisten. Die Berater stehen den Jugendlichen mit Rat und Tat zur Seite, um sie bei der Suche nach einem Arbeitsplatz oder einer Ausbildung zu unterstützen und Hindernisse für ihre Unabhängigkeit zu beseitigen.

Der erste Schritt bei der Bereitstellung einer solchen Unterstützung besteht darin, das Programm vorzustellen und herauszufinden, welche Bedürfnisse der junge Mensch hat. Es können weitere Treffen organisiert werden, um den jungen Menschen bei der Suche nach der für sie am besten geeigneten Beschäftigung und/oder Ausbildung zu helfen.

Der AEJ-XL-Berater arbeitet mit lokalen Akteuren zusammen, die sich mit jungen Menschen befassen: Bildungs-, Sozial-, Berufs- und andere Partner (Ausschüsse für soziale Maßnahmen, lokale Vertretungen, Arbeitsämter, Jugendämter, Rechtsschutz usw.).

Die Partner sind aufgefordert, sich an dem Programm zu beteiligen, indem sie ihre Dienste und Netze mobilisieren, um die jungen Menschen und ihre berufliche Laufbahn zu begleiten, und indem sie den Teilnehmern ihre Kompetenzen und Instrumente zur Verfügung stellen.

Die Hälfte der Zeit ist der Erprobung von Instrumenten zur Identifizierung "unsichtbarer" junger Menschen im Alter von 16 bis 25 Jahren gewidmet, die von den regulären Diensten nicht unterstützt werden. Diese Arbeit wird in Zusammenarbeit mit dem Team des Dienstes aus Pädagogen, Partnern, digitalen Tools, Teilnehmern an der Maßnahme und/oder ihrem direkten Umfeld durchgeführt.

### **Ergebnisse**

Seit dem Start des Programms im Jahr 2015 wurden 1.050 junge Menschen identifiziert, von denen 88 % Unterstützung erhalten haben. Die Bilanz dieser Jahre der Unterstützung ist, dass 57 % der unterstützten jungen Menschen einen Arbeitsplatz oder eine Ausbildung gefunden haben.

## **4.4. Maison de l'Europe des Landes WIPSEE und sein Jugendinformationsiegel (Frankreich)**

### **Kontext**

Im Mittelpunkt der französischen Jugendpolitik steht die Unterstützung junger Menschen auf ihrem Weg in die Unabhängigkeit und beim Zugang zu Rechten. In diesem Sinne hat die Regierung versucht, die Qualität der für junge Menschen bereitgestellten Informationen zu gewährleisten, indem sie das Label "Information Jeunesse" eingeführt hat, das nach einer umfassenden und objektiven Bewertung an eine Jugendinformationsstruktur vergeben wird. Die MDE40 WIPSEE erhielt dieses Label im Jahr 2022. MDE40 WIPSEE ist ein Verein mit Sitz in Pontonx sur l'Adour (Departement Landes), einem ländlichen Dorf. Die Bewerbung um die Akkreditierung von Information Jeunesse (I.J.) geht in erster Linie auf einen Bedarf zurück, der bei den Jugendlichen in der Region festgestellt wurde. Dieser Bedarf entstand auf mehreren Ebenen:

- Beobachtungen, die unsere Jugendbetreuer im Kontakt mit jungen Menschen während der von uns organisierten Aktivitäten und Veranstaltungen machen;
- Feedback von den Jugendlichen selbst, die sich isoliert fühlten und Schwierigkeiten hatten, gültige und wirksame Informationsquellen zu finden;
- ein generelles Desinteresse der politischen Instanzen, die bisher nur relativ wenige Maßnahmen für die Altersgruppe der 15- bis 30-Jährigen ergriffen haben und sich kaum mit den Problemen dieser Generation befassen haben.

Im Rahmen seiner Arbeit mit jungen Menschen hat der Verein festgestellt, dass :

- Junge Menschen in ländlichen Gebieten sind stärker ausgegrenzt und isoliert als der Rest der Gesellschaft;
- Die Jugendlichen sind weniger selbständig und können sich weniger leicht fortbewegen, um mit Einrichtungen in Kontakt zu kommen;
- Die Jugendlichen brauchen Informationen, um ihre Praktiken und Aktivitäten zu unterstützen, d. h. um ihre Interessen und Erwartungen sowie ihre Bedürfnisse und die Voraussetzungen für die Erreichung ihrer Ziele besser erkennen zu können.

### **Zielsetzungen**

Das IJ soll :

- einen Ort, an dem sie zuhören können, und einen bevorzugten und kompetenten Ansprechpartner, der ihre Anliegen und Fragen unter Wahrung der Vertraulichkeit beantwortet;
- Unterstützung für ihre Lebensprojekte und ihre Verwaltungs-, Bildungs- und Gemeinschaftstätigkeiten;
- eine Quelle für allgemeine und spezifische Informationen;
- ein Ort, an dem man im Internet recherchieren und/oder Diskussionsmaterial erhalten kann;
- ein Ort, an dem man Kontakte zu anderen Jugendlichen oder Verbänden knüpfen kann;
- ein Ort, an dem man neue Dinge entdecken und sich für neue Praktiken öffnen kann.

## Beschreibung

Mit dieser Akkreditierung wird das MDE40 WIPSEE in der gesamten Region anerkannt und ist Teil eines Jugendinformationsnetzes. Die Treffen der Jugendbetreuer ermöglichen es ihnen, sich über die Art und Weise der Arbeit mit jungen Menschen auszutauschen. Dieser Praxisaustausch ist wichtig, um die Unterstützung, die wir den jungen Menschen bieten, anzupassen und zu verbessern.

Die Rolle des Jugendbetreuers in der EJ-Struktur ist von zentraler Bedeutung: Er oder sie ist die direkte Verbindung der Struktur zu den jungen Menschen. Sie sind eine Quelle des Zuhörens, der Information und der Unterstützung. Als solcher muss der Jugendbetreuer ständig auf dem neuesten Stand der Informationen über die den jungen Menschen zur Verfügung stehenden Programme sein, um sie für eine Vielzahl von Themen interessieren zu können. Die Jugendinitiative ist nicht nur ein Ort der Information, sondern auch der Dokumentation, sowohl für junge Menschen als auch für Jugendbetreuer. Der Jugendbetreuer ist in der Lage, junge Menschen beim Erfinden, Entwerfen, Vorbereiten, Durchführen und Auswerten eines Einzel- oder Gruppenprojekts zu unterstützen. Jeder kann sich an den Verantwortlichen wenden, um einen Termin zu vereinbaren, oder er kann während der Öffnungszeiten direkt ins Jugendinformationszentrum kommen. Dieses bewährte Verfahren wird täglich angewandt, so dass die Jugendlichen das ganze Jahr über Kontakt aufnehmen können.

Das ganze Jahr über nehmen Jugendbetreuer der MDE40 WIPSEE an öffentlichen Veranstaltungen teil, um das Profil der Jugendinformation zu schärfen. Auch in den sozialen Netzwerken findet eine regelmäßige Kommunikation statt.

In Zusammenarbeit mit lokalen Jugendpartnern sind eine Reihe von Aktionen geplant:

- In den Büros der lokalen Partner liegen Flyer, Broschüren und Informationsunterlagen aus, um die Jugendlichen für weitere Informationen an MDE40 Wipsee zu verweisen. Umgekehrt leitet der Jugendbetreuer von MDE40 Wipsee die Jugendlichen, die Fachinformationen benötigen, an die spezifischen Akteure in dem betreffenden Gebiet weiter.
- Die MDE40 Wipsee und ihre Partner koordinieren sich, um sowohl in ihren digitalen Online-Netzwerken als auch auf ihren Websites als Informationsvermittler zu fungieren (Partnerlogos, Informationen über gemeinsame Initiativen usw.).
- Es werden ständige Büros eingerichtet.

Aufgrund der Besonderheiten des Gebiets bietet das IJ im MDE40 Wipsee völlig kostenlose Informationen, sowohl persönlich als auch online:

- **Persönlich:** Der IJ-Berater ist der Hauptansprechpartner für junge Menschen, die in die Räumlichkeiten kommen können. Er oder sie kann Informationen und allgemeine Ratschläge geben (während der Öffnungszeiten), Veranstaltungen zu spezielleren Themen anbieten und zusätzliche Fragen beantworten (während der "Drop-in"-Sitzungen) und den Jugendlichen im Laufe der Zeit eine vertiefte persönliche Betreuung und Nachbereitung anbieten (es müssen Termine vereinbart werden, um die für diese persönlichen Treffen erforderliche Zeit zu blockieren), und zwar in einem eigenen Büro, das die Vertraulichkeit der Gespräche gewährleistet.
- **Online:** Auf unserer Website finden die Jugendlichen eine möglichst umfassende Dokumentation zu den verschiedenen Themen, die sie betreffen. Sie haben auch Zugang zu den Kontakten des IJ-Koordinators (Telefon und E-Mail), wenn sie einen persönlichen Termin vereinbaren möchten.

## Ergebnisse

Um die Wirkung dieser Initiative zu messen, liegen am Eingang des Espace Information Jeunesse Anmeldebögen aus, anhand derer die MDE40 WIPSEE die Zahl der jungen Menschen, die an der Veranstaltung teilgenommen haben, ermitteln kann. Seit Beginn des Jahres 2024 haben mehr als 70 junge Menschen von der persönlichen, telefonischen und Online-Unterstützung profitiert. Und rund 140 junge Menschen haben an den von MDE40 WIPSEE organisierten Workshops teilgenommen.

Im laufenden Jahr unterstützte die MDE40 Wipsee beispielsweise eine 19-jährige Jugendliche, die ein Jahr lang einen Zivildienst in der Animation absolvieren wollte. Während ihrer Zeit im Verein konnte ein Jugendbetreuer ihre Fortschritte beobachten und sie vor allem individuell unterstützen. Im Rahmen ihrer Karriereplanung wollte sie sich für das "Brevet d'Aptitude aux Fonctions d'Animateurs" (Befähigungsnachweis für Animateure) ausbilden lassen, um gelegentlich Kinder und Jugendliche ehrenamtlich betreuen zu können. Für alle Jugendlichen, die diese Ausbildung machen wollen, gibt es Hilfe, aber sie ist manchmal wenig bekannt oder erfordert viel Zeit und Verwaltungsaufwand. Die MDE40 WIPSEE war daher zur Stelle, um dieser jungen Person bei

den administrativen Formalitäten, bei der Kompetenzentwicklung und bei der Suche nach einem Praktikum zur Validierung ihrer Ausbildung zu helfen. Die Verwaltungsverfahren stellen aufgrund ihrer Komplexität und des Zeitaufwands oft ein Hindernis dar. Letztendlich konnte sie ihre Ausbildung abschließen und ihr Diplom erhalten. Einen jungen Menschen durch diese Verfahren zu begleiten, beruhigt ihn und gibt ihm Selbstvertrauen, denn er lernt, indem er Dinge mit jemandem tut, der ihm zuhört.

#### 4.5. IASIS | At Work (Griechenland)

##### Kontext

IASIS | At Work ist ein Tageszentrum, das sich der psychosozialen Unterstützung von Beschäftigten und Arbeitslosen widmet, die mit Problemen am Arbeitsplatz konfrontiert sind. Die Aufgabe des Zentrums besteht darin, die Beschäftigungsfähigkeit und das allgemeine Wohlbefinden durch eine Reihe von psychoedukativen Dienstleistungen zu verbessern. Für junge Menschen im Alter von 18 bis 26 Jahren bietet IASIS | At Work ein integriertes Unterstützungssystem, das psychologische Unterstützung, Kompetenzentwicklung und praktische Erfahrungen in der Freiwilligenarbeit kombiniert. Dieser umfassende Ansatz hilft jungen Menschen, sich effektiv in der Arbeitswelt zurechtzufinden, insbesondere jenen, die auf dem Weg zur Beschäftigung auf Hindernisse stoßen.

##### Zielsetzungen

- Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit und Widerstandsfähigkeit junger Menschen zwischen 18 und 26 Jahren.
- Bereitstellung individueller psychosozialer Unterstützung und Dienste zur Karriereplanung.
- Förderung der Kompetenzentwicklung durch praktische Erfahrungen und Freiwilligenarbeit.
- Förderung der sozialen Verantwortung und des gesellschaftlichen Engagements.

##### Beschreibung

IASIS | At Work bot eine Kombination von Berufsberatungssitzungen an, die sich auf die Karriereplanung, das Schreiben von Lebensläufen, die Vorbereitung auf Vorstellungsgespräche und die Entwicklung wichtiger Fähigkeiten für den Arbeitsmarkt konzentrierten. Darüber hinaus wurden in Sitzungen zur psychologischen Unterstützung Stressabbau und Herausforderungen im Zusammenhang mit der Anpassung an den Arbeitsplatz behandelt. Das Zentrum erleichterte auch die Freiwilligenarbeit, indem es jungen Menschen die Möglichkeit gab, Fachleute zu begleiten, Projekte zu leiten und an Erwachsenenbildungsprogrammen teilzunehmen, wodurch sie wertvolle Fähigkeiten in den Bereichen Management und Lehre erwerben konnten. Zu den an dieser Initiative beteiligten Akteuren gehörten junge Menschen im Alter von 18 bis 26 Jahren, Berufsberater, Psychologen und kommunale Partner. Zu den Ressourcen, die für das Programm genutzt wurden, gehörten individuelle Beratung, psychologische Unterstützung, Partnerschaften mit Fachleuten aus verschiedenen Bereichen und Gemeinschaftsaktivitäten.

##### Ergebnisse

Die Teilnehmer sammelten praktische Erfahrungen, verbesserten ihre Beschäftigungsfähigkeit und stärkten ihre Belastbarkeit durch das Programm. Langfristig half das Programm den jungen Menschen, eine solide Grundlage für ihre berufliche Zukunft zu schaffen und gleichzeitig ihr psychisches Wohlbefinden und ihre sozialen Kompetenzen zu verbessern.

##### Erkenntnisse

Die Kombination von psychologischer Unterstützung mit Karrierediensten und praktischen Erfahrungen ist wirksam, um sowohl die emotionalen als auch die beruflichen Bedürfnisse junger Menschen zu erfüllen. Die Förderung des gesellschaftlichen Engagements und praktischer Erfahrungen stärkt die Widerstandsfähigkeit und bereitet die Teilnehmer auf die Herausforderungen des realen Lebens vor.

##### Weiteres Ressourcen

Weitere Informationen über das Programm finden Sie auf der offiziellen IASIS-Website: [IASIS | At Work](#).

## 4.6. Jugendzentrum Odyssea (Griechenland)

### Kontext

Das Jugendzentrum Odyssea hat es sich zur Aufgabe gemacht, junge Menschen zu fördern, indem es ihnen Ausbildungsmöglichkeiten und einen nachhaltigen Weg in den Arbeitsmarkt bietet. Das in Griechenland ansässige Zentrum hat die Aufgabe, umfassende Unterstützung anzubieten, die die Beschäftigungsfähigkeit verbessert und die aktive Teilnahme an der Gemeinschaft fördert, und richtet sich insbesondere an junge Menschen zwischen 18 und 26 Jahren aus benachteiligten Verhältnissen.

### Zielsetzungen

- Jungen Menschen eine auf die Bedürfnisse des Marktes zugeschnittene Berufsausbildung zu bieten.
- Unterstützung von Jugendlichen bei der Berufsberatung, der Erstellung von Lebensläufen und der Vermittlung von Arbeitsplätzen.
- Förderung des bürgerlichen Verantwortungsbewusstseins durch gesellschaftliches Engagement und Aktivitäten in sozialen Netzwerken.

### Beschreibung

Das Odyssea Youth Centre bot über seine Akademie Berufsausbildungen an, die Kurse in künstlicher Intelligenz, grundlegende Computerkenntnisse und praktische Berufsausbildungen wie Barista-Seminare umfassten. Die Berufsberatung unterstützte junge Menschen bei der Erstellung von Lebensläufen und bei der Arbeitsvermittlung, während Initiativen zur Aktivierung junger Menschen die Teilnahme an Aktivitäten in der Gemeinschaft förderten und ihnen dabei halfen, ein Gefühl für bürgerliche Verantwortung zu entwickeln. Zu den Teilnehmern des Programms gehörten junge Menschen im Alter von 18 bis 26 Jahren, Ausbilder an der Akademie, Berufsberater und Gemeindeorganisationen. Zu den eingesetzten Ressourcen gehörten Schuleinrichtungen, Partnerschaften mit Arbeitgebern, Kurse zu künstlicher Intelligenz und Grundkenntnissen sowie Aktivitäten zum Engagement in der Gemeinde.

### Ergebnisse

Die jungen Teilnehmer erwarben berufsrelevante Fähigkeiten und erhielten Unterstützung bei der Suche nach Beschäftigungsmöglichkeiten. Das Zentrum half den jungen Menschen, eine stabile Beschäftigung zu finden, und förderte ihr kontinuierliches Engagement in der Gemeinschaft, um sicherzustellen, dass sie einen sinnvollen Beitrag zur Gesellschaft leisten.

### Lehren aus der Vergangenheit

Die Ausrichtung von Ausbildungsprogrammen auf die Bedürfnisse des Marktes gewährleistet, dass junge Menschen relevante Fähigkeiten entwickeln, die ihre Beschäftigungsfähigkeit verbessern. Initiativen zur Einbindung in die Gemeinschaft fördern nicht nur das Gefühl sozialer Verantwortung, sondern stärken auch die zwischenmenschlichen Fähigkeiten, die sowohl im persönlichen als auch im beruflichen Umfeld von entscheidender Bedeutung sind.

### Weiteres Ressourcen

Weitere Informationen über das [Odyssea Youth Centre](#).

## 4.7. DUOday: Eingliederung von Menschen mit Behinderungen in den Arbeitsmarkt (Litauen)

### Kontext

DUOday ist eine internationale Initiative, bei der Unternehmen und Organisationen ihre Türen für Menschen mit Behinderungen öffnen und ihnen die Möglichkeit geben, Fachkräfte zu beschatten und neue Arbeitsbereiche auszuprobieren. Die Initiative wurde 2019 erstmals in Litauen durchgeführt, zunächst in Vilnius, und umfasste 32 Menschen mit Behinderungen und 25 Arbeitgeber. Seitdem hat sich die Initiative erheblich ausgeweitet, und im Jahr 2024 nahmen an der fünften Auflage der Initiative SOPA, eine soziale Beschäftigungsagentur, sowie 30 weitere Organisationen, die mit Menschen mit Behinderungen arbeiten, aus 20 Städten in ganz Litauen teil. Mehr als 400 Teilnehmer nahmen, daran teil und erkundeten verschiedene Arbeitsstellen, und einige von ihnen fanden daraufhin sogar einen Arbeitsplatz.

### Zielsetzungen

- Auf die hohe Arbeitslosenquote (70 %) unter Menschen mit Behinderungen in Litauen aufmerksam machen und ihre soziale und wirtschaftliche Eingliederung fördern.
- Menschen mit Behinderungen die Möglichkeit geben, verschiedene Berufe zu erkunden, Berufserfahrung zu sammeln und Selbstvertrauen aufzubauen.
- Erhöhung der Toleranz und Sensibilisierung der Arbeitgeber für das Potenzial von Menschen mit Behinderungen und die Vorteile einer integrativen Beschäftigung.
- Aufzeigen der positiven Auswirkungen eines integrativen Arbeitsumfelds sowohl für die Teilnehmer als auch für die Arbeitgeber.

### Beschreibung

Die Initiative DUOday bietet Menschen mit Behinderungen die Möglichkeit, praktische Erfahrungen an verschiedenen Arbeitsplätzen zu sammeln. Unternehmen und Organisationen in ganz Litauen öffnen einen Tag lang ihre Türen, damit die Teilnehmer verschiedene Berufe kennenlernen und mit Fachleuten zusammenarbeiten können. Im Jahr 2024 nahmen mehr als 400 Menschen aus 20 litauischen Städten am DUOday teil, wobei SOPA und andere Partnerorganisationen dafür sorgten, dass die Teilnehmer während der gesamten Zeit die notwendige Unterstützung erhielten. Ziel war es nicht nur, praktische Erfahrungen im Berufsleben zu sammeln, sondern den Teilnehmern auch zu helfen, ihre sozialen Kompetenzen und ihr Selbstvertrauen zu stärken, indem sie sich in einem realen Arbeitsumfeld bewegen. Die Initiative zielte auch darauf ab, das Bewusstsein der Arbeitgeber zu schärfen und eine Kultur der Inklusion zu fördern, indem der Wert aufgezeigt wird, den Menschen mit Behinderungen in die Arbeitswelt einbringen können.

### Ergebnisse

Der DUOday hat sich sowohl auf die Teilnehmer als auch auf die Arbeitgeber ausgewirkt. Die Teilnehmer berichteten, dass sie sich nach der Erfahrung selbstbewusster und motivierter fühlten, und einige von ihnen konnten sich sogar eine Stelle sichern. Martynas zum Beispiel, der am DUOday 2022 teilgenommen hat, wurde erfolgreich bei einer Bank als Tester für digitale Zugänglichkeit eingestellt und in das Projekt "Zugänglichkeit von Dienstleistungen" der Bank eingebunden. Martynas erzählte, dass der DUOday ihm die erste Gelegenheit bot, eine Stelle auszuprobieren, seine Fähigkeiten einzuschätzen und sein Potenzial unter Beweis zu stellen. Die Arbeitgeber, die am DUOday teilgenommen haben, bemerkten ebenfalls eine Veränderung ihres Bewusstseins und ihrer Toleranz und erkannten den Wert von integrativen Arbeitsplätzen und den einzigartigen Beitrag, den Menschen mit Behinderungen leisten können.

### Weiteres

Weitere Informationen finden Sie auf der offiziellen DUOday-Website: <https://duoday.lt/>

### Ressourcen

## 4.8 Sommerjob-Programm in Ukmergė (Litauen)

## Kontext

Ab 2022 haben die Gemeinde Ukmergė und das regionale Berufszentrum "Karjeras" eine Initiative ins Leben gerufen, um jungen Menschen im Alter von 14 bis 19 Jahren, die in den Bildungseinrichtungen des Bezirks studieren, die Möglichkeit zu geben, während der Sommerferien Berufserfahrung zu sammeln. Ziel des Programms ist es, Beschäftigungsmöglichkeiten für junge Menschen während der Sommerzeit zu schaffen, ihre praktischen Fähigkeiten zu verbessern und Arbeitgeber durch eine Unterhaltsbeihilfe für den Arbeitsplatz zu ermutigen, junge Menschen einzustellen. Die Initiative stößt sowohl bei Arbeitgebern als auch bei jungen Menschen auf wachsendes Interesse, wobei jedes Jahr etwa 15 junge Teilnehmer ihre erste Berufserfahrung machen. Viele dieser jungen Menschen kommen aus ländlichen Gebieten, während die Arbeitgeber in verschiedenen Teilen des Distrikts angesiedelt sind.

## Zielsetzungen

- Schaffung von Beschäftigungsmöglichkeiten für junge Menschen zwischen 14 und 19 Jahren während der Sommerferien.
- Jungen Menschen praktische Arbeitserfahrungen zu ermöglichen, um ihnen zu helfen, wichtige berufliche Fähigkeiten zu entwickeln.
- Anreize für Arbeitgeber, junge Menschen einzustellen, indem sie eine Unterhaltsbeihilfe am Arbeitsplatz anbieten.
- Unterstützung junger Menschen in ländlichen Gebieten durch Vermittlung von Arbeitsmöglichkeiten im gesamten Bezirk.

## Beschreibung

Die Sommerbeschäftigungsinitiative für Jugendliche in Ukmergė bietet jungen Menschen die Möglichkeit, in den Sommerferien praktische Berufserfahrung zu sammeln. Das von der Bezirksverwaltung Ukmergė und dem regionalen Berufszentrum "Karjeras" organisierte Programm lädt Schüler im Alter von 14 bis 19 Jahren aus dem Bezirk zur Teilnahme ein. Arbeitgeber aus verschiedenen Branchen öffnen ihre Türen für die jungen Teilnehmer und bieten ihnen die Möglichkeit, sich in verschiedenen Berufen auszuprobieren. Das Programm bietet den Arbeitgebern auch Anreize in Form von Zuschüssen für die Instandhaltung des Arbeitsplatzes und ermutigt sie, junge Arbeitnehmer einzustellen. Die Initiative ist vor allem für junge Menschen aus ländlichen Gebieten von Vorteil, da sie mit Beschäftigungsmöglichkeiten in Verbindung gebracht werden, die sonst unerreichbar wären. Die Initiative zielt darauf ab, jungen Menschen einen Vorgeschmack auf die Arbeitswelt zu geben und ihnen zu helfen, praktische Fähigkeiten zu entwickeln und ihr Selbstvertrauen zu stärken.

## Ergebnisse

Seit ihrem Start hat die Sommerbeschäftigungsinitiative für Jugendliche in Ukmergė jedes Jahr rund 15 jungen Menschen eine sinnvolle Arbeitserfahrung ermöglicht. Die Teilnehmer haben **praktische berufliche Fähigkeiten** erworben und erste Erfahrungen in der Arbeitswelt gesammelt, die ihnen die Bedeutung von Verantwortung und Teamarbeit verdeutlicht haben. Das Programm hat auch den Gemeinschaftssinn gefördert, indem es junge Menschen mit lokalen Arbeitgebern zusammenbrachte und Möglichkeiten zur Entwicklung von Fähigkeiten bot. Die Arbeitgeber haben davon profitiert, dass sie motivierte junge Arbeitnehmer haben, die neue Perspektiven und Begeisterung in ihre Teams bringen.

## Zusätzliche

Weitere Informationen finden Sie auf der Website des regionalen Berufszentrums "Karjeras" in Ukmergė: <https://karjerastau.lt/news/overview/121>

## Ressourcen

## 4.9. Supporting Employment Platform through Apprenticeship Learning (SEPAL) (Rumänien)

### Kontext

Das SEPAL-Projekt wurde in fünf europäischen Ländern - Rumänien, Spanien, Litauen, Griechenland und Polen - mit dem Ziel durchgeführt, junge Menschen in benachteiligten Gemeinschaften zu unterstützen. Das Projekt richtete sich speziell an NEETs (junge Menschen, die weder eine Beschäftigung noch eine schulische oder berufliche Ausbildung haben) im Alter von 18 bis 29 Jahren und konzentrierte sich auf gefährdete Gruppen wie Menschen mit Behinderungen, Roma-Gemeinschaften, Migranten, gering qualifizierte Personen und Schulabbrecher. Die Initiative zielte darauf ab, die soziale Ausgrenzung zu bekämpfen und den Zugang zum Arbeitsmarkt für diese Randgruppen zu erleichtern.

### Zielsetzungen

- Bekämpfung der sozialen Ausgrenzung von jungen Menschen, insbesondere von NEETs aus sozial schwachen Verhältnissen.
- Erleichterung des Zugangs zum Arbeitsmarkt durch personalisierte Beschäftigungsförderung, Schulungen und Lehrstellen.
- Förderung des WISE-Modells (Work Integration Social Enterprise) zur Schaffung nachhaltiger Beschäftigungsmöglichkeiten.

### Beschreibung

Das SEPAL-Projekt konzentrierte sich auf die Bereitstellung eines umfassenden Unterstützungssystems für NEETs durch personalisierte Beschäftigungsdienste und die Förderung des WISE-Modells. Zu den wichtigsten Maßnahmen gehörten Beratung, Arbeitsmarktvermittlung und die Schaffung von Lehrstellen und Praktika. Die Teilnehmer erhielten individuelle Unterstützung, einschließlich Mentoring, Schulungen und Lernmöglichkeiten am Arbeitsplatz. Das Projekt wurde vom Institut für Sozialpartnerschaft Bucovina Association in Rumänien geleitet, in Zusammenarbeit mit europäischen Partnern wie der Pere Closa Private Foundation aus Spanien, ZIPB aus Litauen, KOISPE DIADROMES aus Griechenland und KOMES Fundacja aus Polen. Lokale Akteure, darunter die Präfektur des Kreises Suceava und die Arbeitsagentur des Kreises Suceava (AJOFM), spielten eine entscheidende Rolle bei der Durchführung des Projekts. Ressourcen wie das SEPAL-Innovationsbuch, die SEPAL e-Plattform und Leitfäden zu Lehrstellen und Ausbildung waren für die Unterstützung der Teilnehmer entscheidend. Das Projekt wurde von der EUA und dem norwegischen Zuschussfonds für Jugendbeschäftigung finanziert, was dazu beitrug, die Verfügbarkeit von wichtigen Instrumenten und Partnerschaften für den Erfolg sicherzustellen.

### Ergebnisse

Das SEPAL-Projekt hat bedeutende Ergebnisse erzielt, darunter die Qualifizierung von 300 NEETs, die Einrichtung von 5 SEPAL-WISEs, die Schulung von 15 SEPAL-Fachkräften und das Engagement von 25 lokalen SEPAL-Stakeholder-Ausschüssen (LSCs). Eine besonders inspirierende Erfolgsgeschichte ist die von Alina Gafita. Alina, die eine körperliche Behinderung hat und trotz ihrer Qualifikationen Schwierigkeiten hatte, einen Arbeitsplatz zu finden, schloss sich dem SEPAL-Projekt an und begann mit einer bezahlten Ausbildung. Innerhalb von nur vier Monaten wurde sie aufgrund ihres Engagements und ihres Potenzials zur Vollzeit-Berufsberaterin befördert, und im September 2020 stieg sie zur Kommunikationsmanagerin auf. In dieser Funktion trug Alina zur Organisation von Veranstaltungen, zum Kommunikationsmanagement und zur Unterstützung europäischer Projekte bei und verdeutlichte so die transformative Wirkung von SEPAL auf das Leben der Menschen. Das Projekt unterstrich auch die Bedeutung der Datenerhebung über NEETs, den Abbau bürokratischer Hindernisse, die Anerkennung nicht-formalen Lernens und die Förderung transversaler und digitaler Kompetenzen.

### Weiteres

Weitere Informationen über das SEPAL-Projekt finden Sie auf der offiziellen Website: <https://www.projectsepal.com/>

### Ressourcen

## 4.10. IN JOB - Eingliederung von NEET-Jugendlichen in den Arbeitsmarkt (Rumänien)

### Kontext

Das Projekt IN JOB wurde im Kreis Suceava, Rumänien, vom Institut für Sozialpartnerschaft Bucovina Association in Zusammenarbeit mit wichtigen lokalen Akteuren wie der Arbeitsagentur des Kreises Suceava (AJOFM), der Generaldirektion für Sozialhilfe und Kinderschutz, verschiedenen Gemeinden und lokalen Schulen durchgeführt. Das Projekt richtete sich an NEET-Jugendliche (Not in Education, Employment, or Training) im Alter von 16 bis 29 Jahren, wobei ein besonderer Schwerpunkt auf Jugendlichen aus ländlichen Gebieten und Roma-Gemeinschaften lag. Die Initiative zielte darauf ab, die Herausforderungen, mit denen diese jungen Menschen beim Zugang zum Arbeitsmarkt konfrontiert sind, durch eine maßgeschneiderte berufliche und unternehmerische Ausbildung zu bewältigen.

### Zielsetzungen

- Förderung nachhaltiger Beschäftigungsmöglichkeiten für NEET-Jugendliche im Bezirk Suceava.
- Verbesserung der beruflichen und sozialen Integration junger Menschen, insbesondere aus ländlichen Gebieten und Roma-Gemeinschaften.
- Verbesserung der Fähigkeiten, Kompetenzen und des Selbstbewusstseins von NEET-Jugendlichen durch Berufsausbildung, Berufsberatung und Förderung des Unternehmertums.

### Beschreibung

Das IN JOB-Projekt entwickelte und implementierte ein umfassendes Paket integrierter Maßnahmen zur Verbesserung des Zugangs zum Arbeitsmarkt für NEET-Jugendliche. Das Projekt bot Berufsausbildungsprogramme an, die von Einführungskursen bis hin zu Qualifikationen der Stufe II reichten, sowie Schulungen zum Unternehmertum für Teilnehmer, die ein hohes Beschäftigungspotenzial aufweisen. Die Ausbildung umfasste auch Digitalisierungskennntnisse, um die Teilnehmer auf die wachsenden Anforderungen der modernen Arbeitswelt einzustellen. Neben der Ausbildung bot das Projekt auch Arbeitsvermittlungsdienste an, um den Kontakt zwischen jungen Menschen und potenziellen Arbeitgebern zu erleichtern. Die Zusammenarbeit zwischen Regierungsbehörden, Bildungseinrichtungen und dem privaten Sektor war entscheidend für den Erfolg des Projekts, da sie sicherstellte, dass die Ausbildungsprogramme den tatsächlichen Bedürfnissen des lokalen Arbeitsmarktes entsprachen. Es wurden personalisierte Berufsberatungs- und Unterstützungsdienste angeboten, um den Teilnehmern zu helfen, das Selbstvertrauen zu entwickeln, das sie für die Verfolgung ihrer beruflichen Ziele benötigen.

### Ergebnisse

Das IN JOB-Projekt hat erfolgreich 372 NEET-Jugendliche identifiziert und in seine Zielgruppe aufgenommen. Davon schlossen 280 Teilnehmer eine Berufsausbildung ab und wurden in verschiedenen Bereichen qualifiziert, während 50 Teilnehmer an Schulungen für Unternehmertum und IKT teilnahmen, die zur Gründung von 10 neuen Unternehmen führten. Darüber hinaus erleichterte das Projekt die Beschäftigung von 146 NEET-Jugendlichen und bot ihnen umfassende Unterstützungsdienste, um ihre erfolgreiche Integration in die Arbeitswelt zu gewährleisten. Die Auswirkungen des Projekts gingen über die einzelnen Teilnehmer hinaus, da die Gründung neuer Unternehmen und die Anpassung der Qualifikationen der Jugendlichen an die Anforderungen des Arbeitsmarktes zur langfristigen Nachhaltigkeit der Projektergebnisse beitrugen. IN JOB machte auch deutlich, wie wichtig eine praktische Ausbildung ist, die den Bedürfnissen der Arbeitgeber entspricht, und betonte den Wert der Förderung einer unternehmerischen Kultur und die Notwendigkeit einer engen Zusammenarbeit zwischen Regierung, Bildungseinrichtungen und dem privaten Sektor.

### Weiteres

Weitere Informationen über das IN JOB-Projekt können über die offiziellen Projektkanäle abgerufen werden:  
<https://www.facebook.com/InJobNEETs>

### Ressourcen

## 4.11. Soziale Aktivierung (Slowenien)

### Kontext

Das Programm zur sozialen Aktivierung, das vom Ministerium für Arbeit, Familie, soziale Angelegenheiten und Chancengleichheit initiiert und aus dem Europäischen Sozialfonds finanziert wird, soll Langzeitarbeitslose in Slowenien unterstützen und ihnen den Einstieg in den Arbeitsmarkt erleichtern. Viele Teilnehmer, darunter auch junge Menschen, sehen sich mit sozialen und wirtschaftlichen Hindernissen konfrontiert, die sie daran hindern, Zugang zu Beschäftigungsmöglichkeiten zu erhalten oder ihre Ausbildung fortzusetzen. Das Programm zielt darauf ab, diesen Kreislauf zu durchbrechen, indem es ein unterstützendes Umfeld bietet, in dem die Teilnehmer Fähigkeiten entwickeln, praktische Erfahrungen sammeln und das für den Erfolg notwendige Selbstvertrauen aufbauen können. Das Programm, das sowohl in städtischen als auch in ländlichen Regionen durchgeführt wird, arbeitet eng mit lokalen Gemeinden und Nichtregierungsorganisationen wie EPEKA zusammen, um eine integrative Atmosphäre zu schaffen, die zu Wachstum und Beteiligung ermutigt. Das Programm konzentriert sich sowohl auf die beruflichen als auch auf die persönlichen Herausforderungen, mit denen die Teilnehmer konfrontiert sind, und schafft einen Weg zu sozialer Integration und größerer Unabhängigkeit.

### Zielsetzungen

- Befähigung von Langzeitarbeitslosen in Slowenien, ihre Beschäftigungsfähigkeit und Unabhängigkeit zu verbessern.
- Vermittlung von Bildung, Ausbildung und Lebenskompetenzen, um den Teilnehmern zu helfen, Beschäftigungshindernisse zu überwinden.
- Förderung der sozialen Eingliederung durch gemeinschaftliches Engagement und aktive Beteiligung.
- Maßgeschneiderte Unterstützung für die individuellen Bedürfnisse jedes Teilnehmers, um ihn in Richtung Beschäftigung oder Weiterbildung zu führen.

### Beschreibung

Das soziale Aktivierungsprogramm ist in drei Module unterteilt. Das Einführungsmodul hilft den Teilnehmern, einen Tagesablauf zu entwickeln, sich in ihr soziales Umfeld zu integrieren und ihre Motivation durch Gruppenaktivitäten, Workshops und Einzelsitzungen zu steigern. Das Ausführungsmodul konzentriert sich auf praktische Arbeitserfahrungen, wobei die Teilnehmer durch Praktika oder Projekte praktische Erfahrungen sammeln und gleichzeitig ihre Beschäftigungsfähigkeit verbessern können. Das Abschlussmodul schließlich hilft den Teilnehmern, ihre Fortschritte zu überprüfen, eventuelle Qualifikationsdefizite zu beseitigen und sich für künftige Beschäftigungs- oder Bildungsmöglichkeiten beraten zu lassen.

Während des gesamten Programms arbeiten NRO wie EPEKA mit Schulen, Sozialdiensten und Gemeindeorganisationen zusammen, um eine ganzheitliche Unterstützung zu bieten, die sich auf die persönliche und berufliche Entwicklung jedes Teilnehmers konzentriert. Mentoren aus der lokalen Wirtschaft unterstützen die Teilnehmer auf ihrem Weg, indem sie wertvolle Einblicke in ihre berufliche Laufbahn geben und sie ermutigen.

### Ergebnisse

Das Programm zur sozialen Aktivierung hat seine Teilnehmer nachhaltig beeinflusst und ihnen praktische Fähigkeiten vermittelt, die vielen geholfen haben, einen Arbeitsplatz zu finden oder ihre Ausbildung fortzusetzen. So konnte beispielsweise ein Teilnehmer, der nur über einen Grundschulabschluss verfügte, nach einem viermonatigen Praktikum im Rahmen des Programms eine Stelle bei einem bekannten Technologieunternehmen finden. Viele andere haben dank der im Rahmen des Programms erworbenen Fähigkeiten eine Anstellung in verschiedenen Branchen gefunden. Darüber hinaus hat das Programm stärkere soziale Bindungen gefördert, so dass sich die Teilnehmer besser unterstützt und in ihre Gemeinschaften integriert fühlen. Langfristig hat das Programm mehreren Teilnehmern zu einer stabilen Beschäftigung verholfen, während andere sich weiterbilden oder eine Ausbildung absolvieren konnten. Durch seinen umfassenden Ansatz hat das Programm zur sozialen Aktivierung vielen jungen Menschen geholfen, sich eine bessere und nachhaltigere Zukunft aufzubauen.

### Weiteres Ressourcen

Weitere Informationen finden Sie unter <https://socialnaaktivacija.si/>.

## 4.12. Faire Beschäftigung (Slowenien)

### Kontext

Das von der Vereinigung EPEKA geleitete und vom Europäischen Sozialfonds und der Republik Slowenien finanzierte Projekt Fair Employment zielt darauf ab, die Jugendarbeitslosigkeit zu bekämpfen, indem jungen Menschen Fähigkeiten für eine nachhaltige Beschäftigung vermittelt werden. Das Projekt richtet sich speziell an Jugendliche, die mit sozialen und wirtschaftlichen Herausforderungen konfrontiert sind, und bietet Möglichkeiten zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit und des gesellschaftlichen Engagements. Durch die Konzentration auf die Entwicklung von Fähigkeiten und aktives bürgerschaftliches Engagement unterstützt die Initiative die Teilnehmer bei der Überwindung von Beschäftigungshindernissen und fördert ihre Integration in den Arbeitsmarkt. Das Projekt baut auch ein Unterstützungsnetzwerk auf, das lokale Organisationen, Arbeitgeber und Mentoren einbezieht, um sicherzustellen, dass die Teilnehmer beim Übergang ins Berufsleben eine stabile Grundlage haben.

### Zielsetzungen

- Vermittlung von praktischen Fähigkeiten und Kenntnissen an junge Menschen, um ihre Beschäftigungsaussichten zu verbessern.
- Förderung der aktiven Beteiligung der Gemeinschaft zur Stärkung der sozialen Verantwortung.
- Herstellung von Kontakten zwischen jungen Menschen und potenziellen Arbeitgebern und kommunalen Partnern, um nachhaltige Beschäftigungsmöglichkeiten zu schaffen.

### Beschreibung

Das Projekt Fair Employment bereitet junge Menschen durch berufliche Entwicklung, digitale Fähigkeiten und Kommunikationstraining auf das Berufsleben vor. Die Teilnehmer engagieren sich in Gemeinschaftsprojekten, um übertragbare Fähigkeiten zu entwickeln und ein Gefühl der Zugehörigkeit aufzubauen. Das Projekt legt den Schwerpunkt auf erfahrungsbasiertes Lernen und kombiniert praktische Workshops, Mentorenschaft und Praktika bei lokalen Unternehmen, die reale Erfahrungen und Möglichkeiten zur beruflichen Vernetzung bieten. Die persönliche Betreuung durch einen Mentor hilft den Teilnehmern, realistische Karriereziele zu setzen, und stärkt ihr Selbstvertrauen und ihre Motivation während des gesamten Programms.

Das Projekt umfasst regionale Veranstaltungen und Konferenzen, die Möglichkeiten zur Vernetzung mit Interessengruppen wie Arbeitgebern, politischen Entscheidungsträgern und Gemeinschaftsorganisationen bieten. Diese Veranstaltungen helfen jungen Menschen, ihre beruflichen Kontakte zu erweitern und verschiedene Karrierewege zu erkunden. Durch die Zusammenarbeit mit lokalen Schulen und Ausbildungszentren werden sowohl formale als auch nicht-formale Lernerfahrungen vermittelt, so dass die Teilnehmer Zugang zu umfassenden Bildungsmöglichkeiten haben.

### Ergebnisse

Das Projekt Fair Employment hat über 70 junge Menschen unterstützt und ihnen geholfen, Fähigkeiten und Erfahrungen für den Einstieg in den Arbeitsmarkt zu erwerben. Viele Teilnehmer haben inzwischen eine feste Anstellung oder eine weiterführende Ausbildung gefunden. Durch die Zusammenarbeit mit lokalen Unternehmen konnten praktische Erfahrungen gesammelt werden, die die Beschäftigungsfähigkeit erheblich verbesserten, während die Mentoren individuelle Unterstützung bei der Bewältigung von Herausforderungen und der Festlegung von Karrierezielen boten. Der gemeinschaftsorientierte Ansatz des Programms hat auch die Partnerschaften zwischen den Akteuren gestärkt und ein unterstützendes Ökosystem geschaffen, das sowohl den Teilnehmern als auch der breiteren Gemeinschaft zugute kommt, indem es die Jugendarbeitslosigkeit bekämpft und die soziale Integration fördert.

### Zusätzliche Ressourcen

Weitere Informationen finden Sie unter <https://fairemployment.si/>

## 5. Schlüsselqualifikationen

Die Beherrschung von Schlüsselkompetenzen ist entscheidend für die Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit, insbesondere für junge Menschen in benachteiligten Gemeinschaften. Das EASY-Projekt befasst sich speziell mit neu entstehenden Kompetenzen und konzentriert sich auf die 10 wichtigsten Fähigkeiten, die für moderne Arbeitsplätze entscheidend sind, darunter sowohl digitale als auch soziale Kompetenzen. Diese neu entstehenden Kompetenzen sind besonders wichtig für Jugendliche in ländlichen Gebieten, die beim Zugang zu Bildung und Beschäftigung vor besonderen Herausforderungen stehen. Indem das Projekt junge Menschen mit diesen wesentlichen Kompetenzen ausstattet, befähigt es sie zum Aufbau eines dauerhaften Kompetenzspektrums, das über Soft Skills hinausgeht und sie in die Lage versetzt, sich an eine zunehmend digitalisierte und komplexe Welt anzupassen. In diesem Kapitel wird erläutert, warum diese neu entstehenden Kompetenzen so wichtig sind, und es werden praktische Hinweise gegeben, wie Jugendliche sie erwerben können, um auf dem wettbewerbsorientierten Arbeitsmarkt erfolgreich zu sein.

Jede der Schlüsselkompetenzen wird im Folgenden in einem einheitlichen und praktischen Format erläutert. Zunächst wird durch eine klare Definition eine Grundlage für das Verständnis der Fähigkeit geschaffen. Dann wird die Bedeutung der Fähigkeit auf dem heutigen Arbeitsmarkt erörtert, wobei spezifische Szenarien hervorgehoben werden, in denen die Fähigkeit besonders wertvoll ist. Anschließend werden praktische Ratschläge gegeben, wie junge Menschen diese Fähigkeit entwickeln können, gefolgt von Beispielen aus der Praxis, die zeigen, wie sie am Arbeitsplatz angewendet wird. Um den Fortschritt zu messen, werden Methoden zur Bewertung der Fähigkeiten beschrieben, und es werden zusätzliche Ressourcen zur Verfügung gestellt, um die weitere Entwicklung und Beherrschung zu unterstützen.

### 5.1. Analytisches Denken und Innovation

#### Definition

Beim analytischen Denken geht es darum, komplexe Probleme in kleinere, besser handhabbare Teile zu zerlegen. Es beinhaltet die Auswertung von Informationen, das Erkennen von Mustern und das Treffen von Entscheidungen auf der Grundlage von Beweisen. Es geht darum, über den Tellerrand hinauszuschauen und tiefer zu graben, um das "Warum" hinter den Dingen zu verstehen. Innovation hingegen ist der Prozess, bei dem diese Erkenntnisse in etwas Neues umgewandelt werden - eine neue Lösung, eine bessere Art, etwas zu tun, oder sogar ein neues Produkt. Analytisches Denken und Innovation arbeiten Hand in Hand, um nicht nur Probleme zu lösen, sondern auch Möglichkeiten für Verbesserungen und Wachstum zu schaffen.

#### Bedeutung

In der EU, wo sich die Branchen aufgrund von Technologie, Nachhaltigkeitszielen und politischen Veränderungen rasch weiterentwickeln, sind analytisches Denken und Innovation von entscheidender Bedeutung. Arbeitgeber suchen nach Menschen, die einen Schritt zurücktreten, komplexe Situationen analysieren und sinnvolle Lösungen finden können. Analytische Denker helfen dabei, Daten sinnvoll zu nutzen, zu erkennen, was funktioniert und was nicht, und Möglichkeiten für Innovationen zu finden. Innovation ist nicht nur etwas für Tech-Giganten oder Start-ups, sondern für jede Organisation, die relevant bleiben will, insbesondere in einer sich schnell verändernden Wirtschaft. Analytisches Denken und Innovation sind besonders wertvoll in Bereichen wie erneuerbare Energien, öffentliche Politik und Gesundheitswesen - Bereiche, in denen kreative Problemlösungen für Gemeinschaften in der gesamten EU einen echten Unterschied machen können.

#### Entwicklung

Die Entwicklung von analytischem Denken beginnt mit einer neugierigen Einstellung. Hinterfragen Sie alles: Warum funktioniert etwas so, wie es funktioniert? Wie könnte man es besser machen? Üben Sie, Situationen aus verschiedenen Blickwinkeln zu betrachten. Versuchen Sie, Probleme in ihre Kernbestandteile zu zerlegen, und suchen Sie nach Mustern, die vielleicht nicht sofort offensichtlich sind. Puzzlespiele, Strategiespiele und sogar das Üben von Datenanalysen können dazu beitragen, Ihre analytischen

Fähigkeiten zu schärfen. Bei der Innovation geht es vor allem darum, diese Analyse mit Kreativität zu kombinieren. Versuchen Sie es mit Brainstorming-Übungen - nehmen Sie ein Problem und listen Sie alle möglichen Lösungswege auf, auch die verrückten. Beschäftigen Sie sich mit verschiedenen Bereichen; oft entstehen die innovativsten Ideen, wenn Konzepte aus verschiedenen Disziplinen miteinander kombiniert werden. Scheuen Sie sich nicht vor Experimenten - probieren Sie Ihre Ideen aus, lernen Sie aus Fehlschlägen und verfeinern Sie sie. Auch die Teilnahme an Innovationswettbewerben oder Hackathons kann eine gute Möglichkeit sein, sowohl Ihre analytischen als auch Ihre innovativen Muskeln zu trainieren.

### Beispiele

Stellen Sie sich einen Logistikmanager vor, der mit Hilfe von Datenanalysen Ineffizienzen bei den Lieferwegen ermittelt. Anstatt Verspätungen einfach als unvermeidlich hinzunehmen, untersucht er die Daten, findet Muster und entwickelt eine innovative neue Routenstrategie, die Zeit und Kraftstoff spart. Oder denken Sie an einen Mitarbeiter des Gesundheitswesens, der ein wiederkehrendes Problem bei der Patientenversorgung feststellt. Sie analysieren die zugrunde liegenden Ursachen, entwickeln ein neues Protokoll und setzen sich dann für dessen Umsetzung ein - und verändern damit nicht nur ihre Arbeitsweise, sondern verbessern auch die Ergebnisse für die Patienten insgesamt. Dies sind Beispiele aus der Praxis, die zeigen, wie analytisches Denken, gepaart mit dem Mut zur Innovation, positive Veränderungen bewirken kann.

### Bewertung

Die Bewertung des analytischen Denkens kann damit beginnen, dass man darüber nachdenkt, wie oft man Annahmen in Frage stellt und sich mit den Details einer Situation auseinandersetzt. Wie gut können Sie mit komplexen Informationen umgehen? Sind Sie in der Lage, die Grundursache eines Problems zu erkennen? Führen Sie Buch über Situationen, in denen Sie Daten oder Beweise verwendet haben, um ein Problem zu lösen - das hilft Ihnen, Ihre eigenen Fortschritte zu erkennen. Wenn es um Innovation geht, denken Sie an die Zeiten, in denen Sie eine neue Idee vorgeschlagen oder eine Änderung eingeführt haben. Wie ist es gelaufen? Auch das Feedback von Vorgesetzten oder Kollegen ist hier wertvoll, vor allem, wenn sie Sie bei Problemlösungssitzungen in Aktion gesehen haben. Analytisches Denken und Innovation können auch durch Problemlösungsübungen oder Fallstudien bewertet werden, bei denen Sie Daten analysieren und kreative Lösungen vorschlagen müssen.

### Zusätzliche Ressourcen

- "Denken, schnell und langsam" von Daniel Kahneman
- "Das Dilemma des Innovators" von Clayton Christensen
- "Eine schönere Frage" von Warren Berger.

## 5.2. Aktives Lernen und Lernstrategien

### Definition

Beim aktiven Lernen geht es darum, die Ärmel hochzukrempeln und selbst aktiv zu werden. Anstatt Informationen passiv aufzunehmen, bedeutet es, Fragen zu stellen, zu diskutieren, zu reflektieren und tatsächlich etwas mit dem Inhalt anzufangen. Es geht nicht um das Auswendiglernen, sondern um das Verstehen. Lernstrategien sind die verschiedenen Methoden, die wir anwenden, um das Gelernte zu festigen - sei es, dass wir ein komplexes Konzept in kleinere Teile zerlegen oder etwas so lange üben, bis es uns zur zweiten Natur geworden ist. Wenn Sie aktives Lernen mit soliden Lernstrategien kombinieren, gehen Sie nicht einfach nur zur Tagesordnung über. Man übernimmt die Verantwortung, stellt sicher, dass man etwas wirklich verstanden hat, und überlegt sich, wie man das Wissen anwenden kann, wenn man es braucht.

### Bedeutung

Wir alle wissen, dass die Welt nicht stillsteht, dass ständig neue Technologien auftauchen und dass das, was gestern funktioniert hat, morgen vielleicht nicht mehr funktioniert. Auf einem solchen Arbeitsmarkt, vor allem in der EU, wo die Branchen einen

raschen digitalen Wandel und grüne Innovationen erleben, ist Anpassungsfähigkeit nicht nur ein Nice-to-have. Es ist unerlässlich. Aktives Lernen ermöglicht es Ihnen, die Zügel Ihrer Entwicklung in die Hand zu nehmen. Es geht nicht nur darum, die neuesten Technologien oder Schlagworte zu lernen, sondern auch darum, zu wissen, wie man lernt, wie man sich anpasst und wie man kreativ bei der Lösung von Problemen ist. Es geht um die Einstellung, die den Arbeitgebern sagt: "Diese Person kann mit uns wachsen". Und es ist besonders wichtig für diejenigen, die nicht die gleichen Bildungschancen hatten - aktives Lernen kann das Spielfeld ausgleichen und jungen Menschen aus ländlichen oder benachteiligten Verhältnissen helfen, aufzuholen und erfolgreich zu sein. Die Forschung bestätigt dies sogar - Schüler, die sich am aktiven Lernen beteiligen, erbringen bessere Leistungen und verstehen die Dinge besser (Freeman et al., 2014). In der EU, wo sich Initiativen wie Erasmus+ auf die Qualifizierung der Bürgerinnen und Bürger konzentrieren, ist aktives Lernen der Schlüssel zur Verwirklichung dieser Möglichkeiten.

### **Entwicklung**

Aktive Lernfähigkeiten werden nicht einfach "erworben", sondern aufgebaut, und das beginnt damit, dass man sich beteiligt. Das kann der Beitritt zu einer Lerngruppe sein, aber auch das Ziel, sich eine Reihe von Online-Vorlesungen anzuschauen und sich Notizen zu machen - und dann etwas mit diesen Notizen zu tun, z. B. sie mit einem Freund zu besprechen. Denken Sie über das Gelernte nach; fragen Sie sich, ob Sie es wirklich verstanden haben, und wenn nicht, vertiefen Sie es. Tools wie Journale können für diese Art der Reflexion sehr hilfreich sein, und Plattformen wie Coursera oder Khan Academy sind ideal, um in neue Themen einzutauchen. Aber es geht nicht nur darum, hinter einem Bildschirm zu sitzen - ehrenamtliche Arbeit, die Teilnahme an Workshops, die Teilnahme an Projekten - all dies sind Möglichkeiten, das Gelernte aktiv in realen Situationen anzuwenden. Wenn Sie anderen beim Lernen helfen, indem Sie z. B. einem Kollegen ein kniffliges Konzept erklären, helfen Sie nicht nur ihm, sondern vertiefen auch Ihr eigenes Wissen.

Eine weitere Möglichkeit, aktive Lernfähigkeiten zu entwickeln, besteht darin, echte Probleme anzugehen, für die es keine offensichtlichen Antworten gibt. Problemorientiertes Lernen (PBL) ist ein Ansatz, bei dem es darum geht, sich in komplexe Szenarien hineinzusetzen - genau wie im richtigen Leben. Stellen Sie sich eine Gruppe von Menschen vor, die sich mit der Frage beschäftigt, wie sie die Abfallmenge in ihrer Gemeinde reduzieren können; es gibt keine einfache Lösung, und alle müssen mitdenken, recherchieren und zusammenarbeiten. Es sind solche Herausforderungen, die das Lernen lebendig werden lassen.

### **Beispiele**

Nehmen Sie einen jungen Softwareentwickler. Anstatt einfach nur Code zu schreiben und ihn absegnen zu lassen, könnten sie aktiv an Code-Reviews teilnehmen - Fragen stellen, lernen, warum etwas auf eine bestimmte Art und Weise gemacht wird, und dieses Feedback dann zur Verbesserung nutzen. Sie lernen nicht nur, wie man programmiert, sondern auch, wie ein Entwickler zu denken. Oder denken Sie an einen Marketingassistenten, der über seine täglichen Aufgaben hinausgeht, indem er an Webinaren teilnimmt, Fragen stellt und diese neuen Ideen in seine Arbeit einbringt. Sie nehmen nicht nur Inhalte auf, sondern setzen sie in die Tat um. Oder denken Sie an einen Kundendienstmitarbeiter, der heikle Kundenszenarien in Rollenspielen durchspielt. Indem er übt, wie er reagieren würde, lernt er ganz nebenbei und passt seine Fähigkeiten an reale Herausforderungen an.

### **Bewertung**

Bei der Bewertung aktiven Lernens geht es nicht nur darum, einen Test zu bestehen. Es geht darum zu verstehen, wie gut jemand das Gelernte in die Praxis umsetzt. Die Selbsteinschätzung ist ein guter Ausgangspunkt - sich selbst zu fragen: "Was habe ich heute eigentlich gelernt?" und "Wie kann ich das anwenden?" ist sehr hilfreich. Das Führen eines Lerntagebuchs ist ebenfalls hilfreich; so können Sie Ihren Weg dokumentieren und sehen, wie weit Sie gekommen sind. Auch Mentoren können helfen - sie beobachten, wie Sie mit neuen Situationen umgehen, wie Sie sich in der Ausbildung einbringen und ob Sie Feedback umsetzen. Projektbasierte Aufgaben sind eine weitere Möglichkeit - wenn Sie sehen, wie Sie mit einer Herausforderung umgehen, die neues Wissen erfordert, können Sie feststellen, ob Sie wirklich etwas gelernt haben oder ob Sie einfach nur zur Tagesordnung übergegangen sind. Und das Feedback von Kollegen? Das ist Gold wert, vor allem in Teamumgebungen, in denen Zusammenarbeit entscheidend ist.

## Zusätzliche Ressourcen

- "Make It Stick: The Science of Successful Learning" von Peter C. Brown;  
"Learning How to Learn" von Barbara Oakley;  
"The Power of Now" von Eckhart Tolle (für Achtsamkeit, die aktives Lernen unterstützt).
- Coursera ([www.coursera.org](http://www.coursera.org))
- Khan Academy ([www.khanacademy.org](http://www.khanacademy.org)),
- edX ([www.edx.org](http://www.edx.org))

## 5.3. Komplexe Problemlösung

### Definition

Problemlösung ist eine der transversalen Soft Skills, die auf dem Arbeitsmarkt häufig gefragt sind. Sie bezieht sich auf die Fähigkeit, die Ursache eines Problems zu identifizieren und dann eine Lösung für dieses Problem zu finden, Prioritäten zu setzen, auszuwählen und umzusetzen. Dies ist jedoch eine sehr allgemeine Definition, und heutzutage kann man zwei Ansätze zur Problemlösung unterscheiden: einfache und komplexe.

Einfaches Lösen von Problemen: Es ist nützlich in einem "linearen System", das eine statische Situation darstellt, mit einem klaren Ziel, einer begrenzten Anzahl von Variablen, wenn alle Informationen verfügbar sind, es möglich ist, eine klare Korrelation zwischen Input und Output zu finden und das Problem mit einer einzigen Strategie gelöst werden kann.

Komplexes Problemlösen (CPS) hingegen bezieht sich auf ein "nicht lineares System". In diesem Fall ist das Szenario dynamisch, mit einer großen Anzahl miteinander verbundener Variablen, die sich im Laufe der Zeit ändern, es sind nicht alle Informationen verfügbar und andere Akteure können den Kontext beeinflussen; die Ziele sind oft vage und es können nur Vermutungen zwischen gegebenem Input und Output aufgestellt werden, es müssen mehrere miteinander verbundene Strategien eingesetzt werden, um das Problem zu lösen. In den meisten Fällen ist Teamarbeit erforderlich, und nicht nur das Wissen (kognitiver Aspekt), sondern auch emotionale und motivierende Aspekte der Problemlöser müssen berücksichtigt werden.

Es wird erwartet, dass CPS zu einer der wichtigsten Fähigkeiten wird, die man haben muss, um auf dem Arbeitsmarkt wettbewerbsfähig zu sein. Das liegt daran, dass in realen Szenarien einfache Problemlösungen nicht effizient genug sind, während CPS-Fähigkeiten realistische Vorhersagen in komplexen Kontexten ermöglichen, z. B. im sozialen Bereich. Manager, Psychologen, Ärzte, Politiker usw. müssen täglich eine Vielzahl wichtiger Entscheidungen treffen und dabei ständig CPS einsetzen; Vorhersagen zu kollektiven Themen wie Klimaveränderungen, Aktienkursen usw. erfordern ebenfalls CPS-Fähigkeiten.

Leider ist der formale Unterricht von CPS noch nicht konsolidiert, aber neue Bildungsstrategien wie die New Generation Science Standards (NGSS) beginnen damit, das Problemlösen als grundlegenden Teil ihrer Programme einzubeziehen, und PISA hilft bei der Definition, wie das Bildungssystem zu bewerten ist. Es ist jedoch unmöglich, eine einzige Strategie zu lehren, die immer mit CPS funktioniert, aber es ist möglich, mentale Gewohnheiten zu bilden und Methoden zu entwickeln, die sie leiten können.

Der CPS-Prozess besteht in der Regel aus zwei Phasen, die miteinander verknüpft sind: Erwerb von Wissen über das Problem und Anwendung des Wissens, um das Ziel zu erreichen. Dabei kann es hilfreich sein, die Informationen in kleinere Teile zu zerlegen, um zu erkennen, welcher Teil relevant ist und welcher nicht. Eine gute Strategie ist es, nach Literatur zum Thema zu suchen oder andere Personen mit Erfahrung zu fragen, denn wie bereits gesagt, ist CPS keine individuelle Aufgabe. Teambesprechungen, Brainstorming und strukturiertes Feedback sind alles Beispiele, die eine detailliertere und komplexere Sichtweise auf eine Situation bieten und neue kreative Handlungsmöglichkeiten vorschlagen können.

Mit der Zeit und der Reflexion über frühere Ergebnisse wird Fachwissen über ein bestimmtes System entwickelt, das es ermöglicht, die Komplexität und die Zusammenhänge zwischen den Variablen leichter und besser zu verstehen und so eine schnellere und zuverlässigere Vorhersage der Ergebnisse zu erarbeiten. Doch selbst mit Fachwissen ist ein einziger Ansatz nicht immer und in allen Kontexten effizient; aus diesem Grund sind Teamarbeit, Kreativität und Reflexion allesamt Teilfähigkeiten, die für die Entwicklung von CPS-Fähigkeiten erforderlich sind, abgesehen von dem vorhandenen Wissen zu diesem Thema.

### Beispiele

Mehrere Berufe nutzen aktiv CPS, und Studien haben sich oft auf den Bereich Wissenschaft und Technik und MINT im Allgemeinen konzentriert. In diesen Bereichen besteht die Kompetenz eines Experten nicht darin, zu wissen, wie man bestimmte Verfahren anwendet, sondern welche Handlungsmöglichkeiten in bestimmten Situationen am besten geeignet sind. So müssen Softwareentwickler beispielsweise Programme programmieren, über die sie keine Vorkenntnisse haben, die Systemleistung optimieren, Probleme beheben und vieles mehr; all dies in einem Kontext, in dem ihre Arbeit wahrscheinlich im Team erfolgt, zeitkritisch ist und die spezifischen Bedürfnisse des Kunden erfüllen muss, die sich wahrscheinlich von denen des vorherigen und des nächsten Kunden unterscheiden werden.

Aber nicht nur STEAM, sondern jeder Arbeitsbereich kann von CPS-Fähigkeiten profitieren; Unternehmensleiter müssen zum Beispiel strategische Entscheidungen treffen, um das Wachstum des Unternehmens zu fördern; dabei müssen sie interne Faktoren wie Humanressourcen und die Einstellung des Teams sowie externe Faktoren wie Markttrends, Gesetze in verschiedenen Ländern usw. berücksichtigen.

### Bewertung

Obwohl CPS eine wichtige Fähigkeit ist, die oft von Unternehmen gefordert wird, beziehen sich die meisten Problemlösungstests auf "einfaches Problemlösen" und sind nicht angemessen, da sie in der Regel alle Informationen liefern und mit der Anwendung eines studierten akademischen Wissens lösbar sind oder sie werden mit dem IQ-Test verwechselt. Tests, die sich auf CPS konzentrieren wollen, sollten voraussetzen, dass man einen größeren Zusammenhang versteht, herausfindet, welche Informationen nützlich sind oder nicht, und dass die Lösung möglicherweise nicht klar definiert ist und einen kreativen Vorschlag erfordert.

Es gibt jedoch einige Möglichkeiten zur Bewertung von CPS: Im Rahmen des PISA-Tests werden dazu Computersimulationen mit mehreren Variablen verwendet, die jedoch einige Einschränkungen aufweisen und sich hauptsächlich auf die Ergebnisse konzentrieren.

Bei der Beurteilung von CPS-Fähigkeiten muss sich die Bewertung auf den Problemlösungsprozess selbst beziehen und nicht auf das Ergebnis, das auch dann negativ ausfallen kann, wenn die meisten der während des Prozesses getroffenen Entscheidungen richtig waren. Aus diesem Grund hat die OECD eine innovative "entscheidungsbasierte Bewertung" entwickelt, die sich darauf konzentriert zu sehen, wie der Kandidat ein authentisches Problem mit begrenzter Zeit und Information löst.

### Ressourcen

- <https://phet.colorado.edu/> Interaktive Simulation für MINT-Studenten
- <https://www.mindtools.com/a6tcgqp/what-is-problem-solving> Hub zu mehreren nützlichen Links
- <https://www.nextgenscience.org/> Um mehr über NGSS zu erfahren
- DOI: [10.7771/1932-6246.1118](https://doi.org/10.7771/1932-6246.1118) Der Prozess des Lösens komplexer Probleme
- <https://doi.org/10.1787/e5f3e341-en> Um mehr über das Instrument der entscheidungsbasierten Bewertung zu erfahren

## 5.4. Kritisches Denken und Analyse

### Definition

Kritisches Denken ist die Fähigkeit, unabhängig und reflektiert zu denken, indem man Informationen bewertet, integriert und interpretiert, um Entscheidungen treffen zu können. Es besteht aus verschiedenen mentalen Prozessen, wie der Bewertung von Beweisen, der Analyse von Argumenten, dem Verstehen von Konsequenzen und der Kombination von Informationen.

### Bedeutung

Kritisches Denken ist auf dem heutigen Arbeitsmarkt unverzichtbar, da es den Einzelnen befähigt, sich in komplexen und schnelllebigem Umgebungen zurechtzufinden. Arbeitgeber schätzen kritisches Denken sehr, da es den Mitarbeitern ermöglicht, Probleme effektiv zu lösen, schnelle Entscheidungen zu treffen und sich an neue Herausforderungen anzupassen.

Kritisches Denken ist in verschiedenen Sektoren, darunter Finanzen, Gesundheitswesen und Technologie, besonders wichtig. Im Gesundheitswesen beispielsweise setzen Fachleute kritisches Denken ein, um Patienten genau zu diagnostizieren, wobei sie oft mit unklaren oder widersprüchlichen Informationen umgehen müssen, während Mitarbeiter im Technologiebereich Probleme lösen, Prozesse verbessern und zukünftige Bedürfnisse auf kreative und logische Weise vorhersehen müssen.

Generell hilft kritisches Denken dem Einzelnen, sich in der großen Menge der heute verfügbaren Informationen zurechtzufinden. Da Fehlinformationen leicht zugänglich sind, ist die Fähigkeit, glaubwürdige Quellen zu erkennen, eine wertvolle Fähigkeit. In einem globalisierten und wettbewerbsintensiven Arbeitsmarkt haben diejenigen, die kritisch denken und sich an Veränderungen anpassen können, bessere Chancen auf Erfolg und berufliche Weiterentwicklung.

### Entwicklung

Junge Menschen können ihre Fähigkeiten zum kritischen Denken durch verschiedene Aktivitäten verbessern:

1. **Bildungskurse:** Nehmen Sie an Kursen teil, die speziell auf die Vermittlung von Fähigkeiten zum kritischen Denken ausgerichtet sind. Viele Universitäten und Online-Plattformen bieten Programme an, die auf die Anwendung dieser Fähigkeiten in realen Szenarien zugeschnitten sind.
2. **Workshops und Seminare:** Workshops und Seminare beinhalten oft interaktives Lernen durch Fallstudien und Problemlösungsszenarien, die von den Teilnehmern kritisches Denken verlangen.
3. **Engagieren Sie sich bei der Problemlösung in der realen Welt:** Ermutigen Sie zur Teilnahme an Praktika, Freiwilligeneinsätzen oder Gemeindeprojekten, die kritisches Denken zur Lösung komplexer, realer Probleme erfordern. Derartige Erfahrungen können wertvolle Einblicke und praktische Anwendungen des kritischen Denkens vermitteln.
4. **Interdisziplinäres Lernen:** Kritisches Denken wird gefördert, wenn der Einzelne in der Lage ist, Ideen aus verschiedenen Fachgebieten miteinander zu verbinden. Die Beteiligung an interdisziplinären Projekten fördert kreative Problemlösungen und ein breiteres Verständnis komplexer Themen.
5. **Feedback und Peer Review:** Nehmen Sie an Peer-Review-Verfahren teil, bei denen die Schüler die Arbeit der anderen bewerten. Dies fördert nicht nur die kritische Analyse der Ideen der Mitschüler, sondern auch die Selbstreflexion.

### Beispiele:

- **Fachkräfte im Gesundheitswesen:** In medizinischen Einrichtungen wenden Fachleute kritisches Denken an, um diagnostische Tests zu bewerten und Beweise abzuwägen, um Verzerrungen zu vermeiden, die zu Fehldiagnosen führen könnten.
- **Unternehmerische Entscheidungsfindung:** Ein Marketingteam, das Verbraucherfeedback analysiert, muss Daten kritisch bewerten, um Markttrends zu verstehen und ihre Werbestrategien zu informieren.

### Bewertung:

Zu den Methoden zur Bewertung der Fähigkeiten zum kritischen Denken gehören:

- Leistungsbeurteilungen: Diese beinhalten Aufgaben, die reale Herausforderungen simulieren, die eine kritische Analyse und Problemlösung erfordern und eine umfassendere Messung des kritischen Denkens ermöglichen.
- Werkzeuge zur Selbsteinschätzung: Umfragen und Fragebögen, die den Einzelnen auffordern, über seine Denkprozesse nachzudenken, können helfen, verbesserungsbedürftige Bereiche zu ermitteln.

**Zusätzliche Ressourcen:**

- Buch: "Denken, schnell und langsam" von Daniel Kahneman
- Website: Critical Thinking Community: bietet Ressourcen und Aktivitäten zur Förderung der Fähigkeiten zum kritischen Denken.

**Referenzen**

- Braun, H. I., Shavelson, R. J., Zlatkin-Troitschanskaia, O., & Borowiec, K. (2020). Leistungsbewertung von kritischem Denken: Conceptualization, design, and implementation. *Frontiers in Education*, 5, 156. <https://doi.org/10.3389/educ.2020.00156>
- Van Peppen, L. M., Verkoeijen, P. P. J. L., Heijltjes, A. E. G., Janssen, E. M., & van Gog, T. (2021). Förderung der Fähigkeiten von Schülern zum kritischen Denken: Ist der Vergleich von richtigen und falschen Beispielen förderlich? *Instructional Science*, 49, 747-777. <https://doi.org/10.1007/s11251-021-09559-0>
- Zlatkin-Troitschanskaia, O., Shavelson, R. J., & Braun, H. I. (2020). Bewertung des kritischen Denkens in der Hochschulbildung: A meta-analysis. *Educational Measurement: Issues and Practice*, 39(4), 2-14. <https://doi.org/10.1111/emip.12365>

## 5.5. Kreativität, Originalität und Initiative

**Definition**

Bei der Kreativität geht es darum, neue Ideen zu entwickeln, über den Tellerrand hinauszuschauen und mit den üblichen Vorgehensweisen zu brechen. Originalität geht noch einen Schritt weiter - es geht um einzigartige Gedanken, die frisch und anders sind, und nicht nur um recycelte Versionen von dem, was es bereits gibt. Initiative ist das Bindeglied zwischen all dem: Es ist der Drang, diese kreativen, originellen Ideen in die Tat umzusetzen, die Fantasie in die Tat umzusetzen, ohne darauf zu warten, dass man etwas sagt.

**Bedeutung**

Vor allem in der EU, wo Innovation und neue Ansätze entscheidend sind, um wettbewerbsfähig zu bleiben, sind Kreativität, Originalität und Initiative zu wesentlichen Fähigkeiten geworden. Arbeitgeber suchen nicht nur nach Leuten, die Anweisungen befolgen können, sondern auch nach Menschen, die innovative Lösungen finden, eine neue Perspektive einbringen und bereit sind, ihre Ideen in die Tat umzusetzen. Ob es um die Arbeit an einem Projekt geht, für das neue Ideen benötigt werden, um auf einem wettbewerbsintensiven Markt bestehen zu können, oder um die Entwicklung nachhaltigerer Verfahren, die mit der grünen Agenda der EU in Einklang stehen - Kreativität und Eigeninitiative können den Ausschlag geben. Insbesondere junge Menschen - vor allem solche aus Gemeinschaften, in denen die Möglichkeiten begrenzt sind - können sich durch diese Fähigkeiten von anderen abheben, einen Mehrwert schaffen und einen sinnvollen Beitrag leisten, selbst in Positionen, in denen sie keine formale Autorität haben.

**Entwicklung**

Die Entwicklung von Kreativität, Originalität und Initiative beginnt damit, dass man sich Gewohnheiten aneignet, die einen aus der eigenen Komfortzone herausführen. Beginnen Sie damit, Fragen zu stellen: Warum wird etwas auf diese Weise gemacht? Wie könnte man es anders machen? Fordern Sie sich selbst heraus, mehrere Lösungen für Probleme zu finden, nicht nur die offensichtlichste. Probieren Sie neue Erfahrungen aus, denn Kreativität entsteht oft durch die Verbindung von Ideen aus

verschiedenen Bereichen. Lesen Sie Bücher, sehen Sie Dokumentarfilme oder beschäftigen Sie sich mit Kunst und Kultur, um Ihre Perspektive zu erweitern. Arbeiten Sie an Ihren eigenen Projekten, auch wenn sie noch so klein sind, um Originalität zu erreichen. Wenn Sie die Freiheit haben, etwas Einzigartiges zu schaffen, können Sie Ihre eigene kreative Stimme entwickeln. Um Ihre Initiative zu stärken, setzen Sie sich Ziele und Fristen. Warten Sie nicht auf die Erlaubnis, etwas zu tun - wenn Sie eine Möglichkeit sehen, einen Mehrwert zu schaffen oder ein Problem zu lösen, dann tun Sie es. Wenn Sie sich freiwillig für Projekte bei der Arbeit zur Verfügung stellen oder neue Ideen vorschlagen, auch wenn sie riskant sind, können Sie ebenfalls Ihre Fähigkeit zur Eigeninitiative stärken.

### Beispiele

Stellen Sie sich einen Produktdesigner vor, der einen Fehler in einem Gerät sieht, das die Menschen täglich benutzen. Anstatt ihn einfach hinzunehmen, denkt er sich ein neues, benutzerfreundliches Design aus. Sie warten nicht darauf, dass jemand anderes das Problem bemerkt, sondern entwerfen einen Prototyp und stellen ihn ihrem Team vor. Das ist Kreativität, Originalität und Initiative bei der Arbeit. Oder nehmen Sie einen Marketingspezialisten, der sich dieselben Daten ansieht wie alle anderen, aber einen unkonventionellen Weg findet, seine Zielgruppe zu erreichen - etwas, das noch niemand zuvor versucht hat. Er hat nicht nur eine Idee, sondern auch einen Plan, um sie in die Tat umzusetzen. Dies sind die Verhaltensweisen, die Menschen auszeichnen und Organisationen voranbringen.

### Bewertung

Die Bewertung von Kreativität und Initiative ist nicht so einfach wie das Ankreuzen eines Kästchens. Aber Sie können damit beginnen, darüber nachzudenken, wie oft Sie selbst neue Ideen haben oder den Status quo in Frage stellen. Suchen Sie aktiv nach Möglichkeiten, etwas Neues beizutragen, oder warten Sie auf Anweisungen? Halten Sie fest, wann Sie eine Idee umgesetzt haben, vor allem, wenn sie nicht zu Ihren üblichen Aufgaben gehörte. Das Feedback von Mentoren und Kollegen kann eine gute Möglichkeit sein, um zu verstehen, wie andere Ihre Kreativität und Ihren Antrieb wahrnehmen. Tools wie Brainstorming-Übungen, Innovationsherausforderungen oder sogar Kreativitätstests können Ihnen dabei helfen, zu beurteilen, wo Sie stehen. Arbeitgeber können Ihre Initiative auch danach beurteilen, wie Sie Aufgaben außerhalb Ihrer Stellenbeschreibung übernehmen oder ob Sie in Meetings neue Vorschläge einbringen.

### Zusätzliche Ressourcen

- "Schöpferische Zuversicht" von Tom Kelley und David Kelley;
- "Stehlen wie ein Künstler" von Austin Kleon;
- "Der Krieg der Künste" von Steven Pressfield.
- TED Talks über Innovation und Initiative ([www.ted.com](http://www.ted.com)), CreativeLive ([www.creativelive.com](http://www.creativelive.com)).
- Mindmapping-Software für die Ideenfindung; Tagebuchführung für die täglichen kreativen Gedanken; Plattformen wie Kickstarter, um herauszufinden, wie kreative Ideen zu Projekten werden können.

## 5.6. Führung und sozialer Einfluss

### Definition

In den kommenden Jahren werden die Fähigkeiten der Führung und des sozialen Einflusses in der Berufswelt unverzichtbar werden. Führung ist die Fähigkeit einer Person oder einer Gruppe von Menschen, durch ihr Verhalten Einfluss auf andere zu nehmen, sei es in einem Unternehmen, einer Organisation, einer Firma oder einer Gruppe von Menschen. Eine gute Führungskraft ist in der Lage, ihr Team durch Zusammenarbeit und Integrität auf ein gemeinsames Ziel einzuschwören. Sozialer Einfluss liegt vor, wenn eine Person oder eine Gruppe von Menschen in der Lage ist, die Überzeugungen, Einstellungen oder Handlungen anderer auf subtile, bewusste oder unbewusste Weise zu verändern. Die Beeinflussten merken es vielleicht nicht einmal. **Führung und sozialer Einfluss sind untrennbar miteinander verbunden.** Sozialer Einfluss beinhaltet die Macht, die Gedanken, Verhaltensweisen und Entscheidungen anderer zu beeinflussen. Kompetente Führungskräfte erkennen, dass ihre Handlungen,

Worte und sogar nonverbale Signale eine tiefgreifende Wirkung haben und einen Welleneffekt erzeugen, der die Einstellungen und das Verhalten der Geführten beeinflusst. Um Menschen erfolgreich in die gleiche Richtung zu lenken, ist es wichtig, dass die Führungskraft anderen gegenüber ausdrucksstark und transparent ist und dass Vertrauen zwischen den Parteien aufgebaut wird, damit sich die Fähigkeiten jedes Einzelnen voll entfalten und genutzt werden können.

### **Bedeutung**

Führungsqualitäten und sozialer Einfluss sind auf dem heutigen Arbeitsmarkt aufgrund der zunehmenden Komplexität des Arbeitsumfelds, der Vielfalt der Teams und der Notwendigkeit der Zusammenarbeit zur Erreichung der Unternehmensziele zu wesentlichen Fähigkeiten geworden.

### **Entwicklung**

Häufig wird Führung als eine Form von Autorität interpretiert, aber das ist nicht der Fall. Die Stärken einer Führungskraft sind die Fähigkeit, Mitgefühl zu zeigen, Menschen zu ermutigen und aufzurichten, ein starkes Engagement für eine Vision zu zeigen und durch ihre Worte und Visionen zu beeinflussen. In gewissem Sinne ist es für eine Führungspersönlichkeit unerlässlich zu wissen, wie man in einem Team arbeitet und wie man seinem Team zuhört. Eine Führungskraft kann die Fähigkeiten, die sie zu einer guten Führungskraft machen, sehr wohl durch Training und Übung entwickeln; diese Fähigkeiten sind nicht angeboren. Effektive Führungskräfte erkennen die Vielfalt innerhalb ihrer Teams an und passen ihre Vorgehensweise an die verschiedenen Situationen an. Anpassungsfähige Führungskräfte gehen geschickt mit kulturellen Unterschieden, verschiedenen Kommunikationsstilen und unterschiedlichen Perspektiven um und stellen sicher, dass ihre Maßnahmen und Strategien integrativ sind und auf den jeweiligen Kontext eingehen.

### **Beispiele**

Am Arbeitsplatz zeigt die Tatsache, dass man eine treibende Kraft ist, ein gewisses Maß an Engagement für die eigene Arbeit. Ein Mitarbeiter, der eine Idee hat, die für das Unternehmen relevant zu sein scheint, kann beispielsweise ein **Brainstorming** veranstalten, um sie gemeinsam zu diskutieren. Dies schafft ein vertrauensvolles Umfeld, in dem alle Anwesenden ermutigt werden, ihre Ideen einzubringen. Die Schaffung dieses Raums, in dem alle Ideen berücksichtigt und respektiert werden, trägt auch dazu bei, eine Verbindung zwischen der Führungskraft und dem Team herzustellen. Bei dieser Art von Gruppensitzung liegt der Schwerpunkt auf Kommunikation, Transparenz und aktivem Zuhören.

Ein weiteres Beispiel wäre, wenn jemand, der in einem Unternehmen/einer Organisation arbeitet, zum professionellen Referenten oder Mentor für eine neue Person wird. Sie können andere beeinflussen, indem sie den neuen Mitarbeitern Ratschläge und Tipps geben. Dies ist ein Beispiel für Führung durch gegenseitige Unterstützung, die ein positives und kooperatives Umfeld schafft und gleichzeitig die eigenen Führungsqualitäten stärkt.

### **Bewertung**

Um diese Fähigkeiten zu bewerten und zu messen, kann man Feedback und Meinungen von Kollegen und/oder der Geschäftsleitung einholen. Anhand dieses Feedbacks kann der Einzelne erkennen, welche Auswirkungen seine Führungsqualitäten und sein sozialer Einfluss auf andere haben. Sie können Zufriedenheitsfragebögen verwenden, mündliches Feedback geben und Notizen machen oder eine Wahlurne bereitstellen, in die die Mitarbeiter ihre Beobachtungen anonym eintragen können.

Zur Selbstevaluierung kann man einen Vorher-Nachher-Bericht in Form eines Tagebuchs oder eines Briefs erstellen, in dem man vor einer Veranstaltung, einem Projekt oder einer anderen Aktion seine Gefühle in Bezug auf seine Position als Führungskraft niederschreibt, und das Gleiche im Nachhinein tun, wobei man einen kritischen Blick behält, d.h. so objektiv wie möglich ist und die verbesserungswürdigen Punkte festhält. Anhand dieses Vorher-Nachher-Vergleichs können Sie feststellen, ob es eine Entwicklung gegeben hat und welche Punkte noch verbessert werden müssen.

### **Ressourcen**

Es gibt Berufsausbildungskurse, die auf diesen Fähigkeiten basieren. In Frankreich zum Beispiel können Unternehmen professionelle Schulungen zu den Themen Führung und sozialer Einfluss anbieten oder auf die Anfrage eines Mitarbeiters reagieren. Diese Kurse werden von Experten geleitet und können einen oder mehrere Tage dauern.

Es gibt auch Podcasts zum Thema Führung, die auf verschiedenen Streaming-Plattformen verfügbar sind. Der Autor und Ausbilder Julien Godefroy hat beispielsweise französische Podcasts mit dem Titel "Réussir son management" online gestellt, die auf Youtube auf Englisch mit Untertiteln und auf den verschiedenen Hörplattformen auf Französisch verfügbar sind. Diese kurzen Videos sind leicht zugänglich und decken eine Reihe von Führungsthemen und Ratschlägen ab.

## 5.7. Technologieeinsatz, Überwachung und Kontrolle

### Definition

Die Fähigkeit zur "Nutzung, Überwachung und Steuerung von Technologie", auch als "Nutzung und Bedienung von Technologie" oder kurz als "Technologiekompetenz" (TL) bezeichnet, ist die Fähigkeit, "die richtigen Werkzeuge für die Ausführung von Aufgaben auszuwählen, diese Werkzeuge gut zu nutzen und Technologie einzurichten und zu bedienen", und wird als eine der Fähigkeiten des 21. Informations- und Kommunikationstechnologie (IKT) ist wahrscheinlich die wichtigste technologische Fähigkeit für die Zukunft; unabhängig von ihrer Relevanz sollte sie jedoch als eine Untergruppe der TL-Fähigkeit betrachtet werden, die sich auf jede Art von Technologie bezieht. Die Fähigkeit "Technology Literacy" kann auch als Teil der größeren Gruppe der Fähigkeit "Technologieeinsatz und -entwicklung" betrachtet werden und kann auch in funktionale Teilfähigkeiten unterteilt werden:

- Auswahl der Ausrüstung: Bestimmung der für die Aufgabe am besten geeigneten Werkzeuge und Ausrüstungen, Ermittlung des Potenzials neuer Technologien im Vergleich zu früheren und Analyse des Kosten-Nutzen-Verhältnisses.
- Betrieb und Kontrolle: Kontrolle des Betriebs von Geräten oder Systemen. Wissen, wie man eine Technologie effizient betreibt, um das beste Ergebnis in Bezug auf Qualität und Zeit zu erzielen.
- Überwachung des Betriebs: Beobachten von Messgeräten, Zeigern oder anderen Indikatoren, um sicherzustellen, dass eine Maschine ordnungsgemäß funktioniert. Doppelte Kontrolle des Ergebnisses und Erkennen von Fehlern in den Produktionsketten.

Auch wenn diese 3 Teilfertigkeiten auf verschiedenen Ebenen in verschiedenen Berufen erforderlich sein können, sind sie miteinander verbunden und Teil der einzigartigen Fertigkeit "Technologieeinsatz, -überwachung und -steuerung".

### Bedeutung

Die Technologie wird immer komplexer, um den sich wandelnden Bedürfnissen der Gesellschaft gerecht zu werden; eine schnelle Verbreitung von Innovationen ist wichtig für eine nachhaltige wirtschaftliche, soziale und ökologische Entwicklung. Nicht zu wissen, dass eine neue Technologie entwickelt wurde, ihr Potenzial nicht zu verstehen, sie nicht umsetzen zu können oder sie nicht erfolgreich zu nutzen, sind alles realistische Szenarien, die die Entwicklung bremsen. Dies gilt vor allem für die digitale Technologie, insbesondere die KI, die sich mit unglaublicher Geschwindigkeit weiterentwickelt und Arbeitskräfte erfordert, die ihre technologischen Fähigkeiten verbessern können, um nicht ins Hintertreffen zu geraten. Die TL ist jedoch auch in anderen Bereichen von Bedeutung: So ist beispielsweise die Verbreitung moderner [Technologien für erneuerbare Energien](#) erforderlich, um den Klimawandel einzudämmen; technische Reparateure benötigen ein hohes Maß an Teilqualifikationen in der "Geräteauswahl", und "Betriebssteuerung und -überwachung" sind die wichtigsten funktionsübergreifenden Qualifikationen, die von Flugzeugpiloten verlangt werden.

### Entwicklung

Die Entwicklung von "Lernfähigkeit" (die Bereitschaft und Fähigkeit, zu verlernen, zu lernen und neu zu lernen) ist von grundlegender Bedeutung, um über angemessene TL-Fähigkeiten zu verfügen. Die Technologie entwickelt sich so schnell, dass

früher erworbene Fähigkeiten im Laufe eines Berufslebens mehrfach veraltet sind. Lebenslanges Lernen ermöglicht es Menschen mit Lernfähigkeit, frühere Fähigkeiten an neue Technologien anzupassen und relevant zu bleiben. Leider können junge Menschen Probleme bei der Entwicklung von TL-Fähigkeiten haben: Das traditionelle Bildungssystem passt sich nur langsam an Veränderungen an, was zu einer Qualifikationslücke und einer Diskrepanz zu den Anforderungen des Arbeitsmarktes führt. Die Einführung neuer Technologien in das Bildungssystem hat sich als nützlich erwiesen: Big-Data-Analysen zur Überwachung der Verbreitung neuer Technologien, computergestütztes Lernen, Lernen durch Bewertung und massive offene Online-Kurse (MOOC) sind einige Beispiele dafür, wie TL und Lernfähigkeit auch von Jugendlichen erworben werden können, auch mit Nachteilen.

Die EU ist sich dieser Situation bewusst und hat eine "Skill Agenda" entwickelt, die Anreize für die berufliche Aus- und Weiterbildung (VET), Praktika, Lehrstellen und MINT-Studiengänge schafft, um die Qualifikationslücke zu verkleinern und jungen Menschen angemessene Fähigkeiten für den Eintritt in den Arbeitsmarkt in ihrem gewählten Bereich zu vermitteln.

### Beispiele

Um die Gewinne eines Unternehmens zu steigern, könnte ein Experte vorschlagen, eine alte Software durch eine neue zu ersetzen, die mehr Aufgaben in kürzerer Zeit erledigen kann (Auswahl). Wenn die Arbeitskräfte über ein ausreichendes TL-Niveau verfügen, werden sie leicht lernen, wie man Daten in die neue Software eingibt und bearbeitet (Kontrolle), und sie werden feststellen, ob die erzeugten Ergebnisse korrekt sind (Überwachung). Sind die Arbeitskräfte hingegen nicht bereit, sich anzupassen, kann das Unternehmen seine Software nicht aktualisieren und riskiert Gewinneinbußen im Vergleich zu anderen Unternehmen, die von der neuen Technologie profitieren.

Auch im medizinischen Bereich verbessert sich die technologische Ausrüstung ständig. Chirurgen müssen sich während ihrer gesamten Laufbahn neue Fähigkeiten aneignen, um Automatismen zu vermeiden und neue Verfahren und den Einsatz neuer medizinischer Technologien zu erlernen, damit sie ihre Patienten auf dem neuesten Stand der Technik behandeln können.

### Bewertung

Die Bewertung der TL kann eine Herausforderung sein und erfordert eine komplexe Leistungsbewertung in einem realen Szenario. Zu diesem Zweck verwenden die USA den Test "Technology and engineering literacy" (TEL) des NAEP. TEL ist ein fächerübergreifender, szenariobasierter Test, der drei miteinander verknüpfte Bereiche (Technologie und Gesellschaft, Design und Systeme sowie Informations- und Kommunikationstechnologie) und drei verschiedene Praktiken misst: Verstehen von technologischen Prinzipien, Entwickeln von Lösungen und Erreichen von Zielen sowie Kommunizieren und Zusammenarbeiten. Auf diese Weise kann eine komplexe Bewertung durchgeführt werden, die mehrere Faktoren berücksichtigt. Ein weiterer Ansatz kann der "ISTE"-Rahmen sein, der Technologie in der Schulbildung einsetzt und Instrumente zur Bewertung der Fähigkeiten der SchülerInnen, diese zu verstehen und zu nutzen, bereitstellt. In Anbetracht der Bedeutung der IKT für die Zukunft sind auch spezifische Tests dafür wichtig; allerdings fehlt es immer noch an Instrumenten zur Bewertung der IKT-Fähigkeiten von Lehrern, was es schwierig macht, zu beurteilen, ob sie diese angemessen unterrichten können. Es gibt jedoch einige Texte zur Überprüfung der individuellen IKT-Kenntnisse, wie z. B. "North star Digital Literacy Assessment". Schließlich entwickeln die Unternehmen auch Instrumente zur Bewertung der "Lernfähigkeit", die wichtig ist, um die TL-Fähigkeiten im Laufe der Zeit zu erhalten. Der "Lernfähigkeitsquotient" kann online getestet werden, und es gibt auch Online-Tools für die spielerische Bewertung, KI-gestützte Videoanalyse und andere fortschrittliche Tools.

### Zusätzliche Ressourcen

- <https://www.mooc.org/> Kataloge mit kostenlosen Online-Kursen
- <https://iste.org/standards> Um mehr über den ISTE-Rahmen zu erfahren
- [https://www3.weforum.org/docs/WEF\\_Future\\_of\\_Jobs\\_2020.pdf](https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2020.pdf) um mehr über Kompetenzen für die Zukunft zu erfahren
- <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1223> Um mehr über die EU-Agenda für Kompetenzen zu erfahren

- <https://jte-journal.org/> Um über technologische Bildung auf dem Laufenden zu bleiben

## 5.8. Entwurf und Programmierung der Technologie

### Definition

Technologiedesign und Programmierung sind das Rückgrat der modernen digitalen Welt. Beim Technologiedesign geht es darum, nutzerzentrierte Lösungen zu schaffen, die funktional, intuitiv und ansprechend sind - egal ob es sich um eine mobile App, eine Website oder ein anderes digitales Produkt handelt. Bei der Programmierung geht es um das Schreiben des Codes, mit dem diese Entwürfe zum Leben erweckt werden. Dabei geht es nicht nur darum, dass die Dinge funktionieren, sondern auch darum, dass sie effizient, skalierbar und effektiv sind. Zusammen ermöglichen diese Fähigkeiten die Schaffung sinnvoller digitaler Erfahrungen, die echte Probleme lösen.

### Bedeutung

Die digitale Transformation betrifft jede Branche, und die Fähigkeit, digitale Lösungen zu entwerfen und zu erstellen, ist entscheidend. Das Technologiedesign sorgt dafür, dass die von uns entwickelten Lösungen die Bedürfnisse der Benutzer erfüllen - es geht um mehr als nur um die Funktion; es geht darum, ein nahtloses Erlebnis zu bieten, das die Benutzer glücklich macht. Die Programmierung hingegen ist der Motor hinter diesen Entwürfen und setzt kreative Ideen in funktionierende Produkte um. Ob im Gesundheitswesen, in der Landwirtschaft, im Finanzwesen oder in einem anderen Bereich - die Kombination aus gutem Design und solider Programmierung kann echte Innovationen hervorbringen. Denken Sie an eine neue Gesundheits-App, die es Patienten erleichtert, Rat von Ärzten einzuholen - das ist nur möglich, wenn man sowohl über ein durchdachtes Design verfügt, das die Nutzung erleichtert, als auch über die Programmierung, die dafür sorgt, dass es tatsächlich funktioniert. Bei den Design- und Programmierfähigkeiten geht es nicht nur darum, Produkte zu entwickeln, sondern auch darum, bessere Erfahrungen zu machen und bessere Wege zur Lösung realer Probleme zu finden.

### Entwicklung

Um Fähigkeiten im Bereich des Technologiedesigns zu entwickeln, können junge Menschen zunächst etwas über User Experience (UX) und User Interface (UI) Design lernen. Es gibt zahlreiche Online-Kurse und Workshops zu diesen Themen, und Tools wie Figma, Sketch oder Adobe XD eignen sich hervorragend für den Einstieg in das Design. Beginnen Sie damit, Ihre eigenen Ideen für Anwendungen oder Websites zu skizzieren - denken Sie darüber nach, wie Menschen sie nutzen würden und was diese Erfahrung so einfach wie möglich machen würde. Das Erstellen von Mock-ups oder Prototypen ist eine der besten Methoden, um zu verstehen, wie gutes Design funktioniert. Was das Programmieren angeht, so können Ihnen Online-Plattformen wie Codecademy, Coursera oder freeCodeCamp dabei helfen, das Programmieren zu lernen. Beginnen Sie mit anfängerfreundlichen Sprachen wie Python oder JavaScript und arbeiten Sie sich zu komplexeren Projekten vor. Es geht nicht nur darum, Tutorials zu folgen - versuchen Sie, kleine Projekte selbst zu erstellen, wie eine einfache Website oder eine App, die ein bestimmtes Problem löst. Auch die Mitarbeit an Open-Source-Projekten kann eine gute Möglichkeit sein, praktische Erfahrungen zu sammeln und mit anderen Entwicklern zusammenzuarbeiten.

### Beispiele

Stellen Sie sich einen Produktdesigner in einem Technologieunternehmen vor, der eine benutzerfreundliche Oberfläche für eine mobile App entwickelt, die die Navigation erleichtert und die Zugänglichkeit verbessert. Ihr Design macht es den Nutzern einfach, das zu finden, was sie brauchen, was zu höherer Kundenzufriedenheit und besserem Engagement führt. Nehmen wir als Beispiel einen Entwickler, der im Gesundheitswesen arbeitet und in Zusammenarbeit mit medizinischen Fachkräften ein Tool zur Entscheidungsunterstützung entwickelt. Dieses Tool hilft Ärzten, genauere Diagnosen zu stellen, und verbessert so die Ergebnisse für die Patienten. Diese Beispiele zeigen, wie Technologiedesign und Programmierung zusammenarbeiten, um wirkungsvolle digitale Lösungen zu schaffen.

### Bewertung

Bei der Bewertung von Fähigkeiten im Bereich Technologiedesign und Programmierung geht es vor allem darum, zu sehen, was jemand schaffen kann. Im Bereich des Technologiedesigns ist ein Portfolio von entscheidender Bedeutung. Mock-ups, User

Journeys und Fallstudien können Aufschluss darüber geben, wie gut ein Designer die Bedürfnisse der Benutzer versteht und diese Bedürfnisse in ein praktisches Produkt umsetzt. Bei der Programmierung sind Programmierherausforderungen und projektbasierte Bewertungen eine gute Möglichkeit, die Fähigkeiten zu bewerten. Auch die Überprüfung von Beiträgen zu Open-Source-Projekten kann einen Eindruck davon vermitteln, wie gut ein Programmierer Code schreibt und Probleme in einem realen Kontext löst. Es geht nicht nur darum, ob der Code funktioniert, sondern auch darum, wie gut er geschrieben ist und ob er im Laufe der Zeit gewartet werden kann.

#### Zusätzliche Ressourcen:

- "Don't Make Me Think" von Steve Krug
- "Clean Code" von Robert C. Martin
- Figma oder Adobe XD und GitHub

## 5.9. Widerstandsfähigkeit, Stresstoleranz und Flexibilität

### Definition

Resilienz bezieht sich auf die Fähigkeit, sich schnell von Schwierigkeiten oder Rückschlägen zu erholen. Es handelt sich um einen dynamischen Prozess, bei dem es darum geht, sich positiv an schwierige Situationen anzupassen. Diese Anpassungsfähigkeit kann auf verschiedene Weise erfolgen, z. B. durch emotionale Regulierung, soziale Unterstützung oder Problemlösungsstrategien. Stresstoleranz ist die Fähigkeit, mit Stress umzugehen, ohne sich zu überfordern. Diese Fähigkeit umfasst die Fähigkeit, sowohl emotionale als auch körperliche Reaktionen auf Stress zu kontrollieren, so dass der Einzelne in der Lage ist, sein Leistungsniveau auch in Umgebungen mit hohem Druck aufrechtzuerhalten. Flexibilität bedeutet, anpassungsfähig und offen für Veränderungen zu sein, sowohl im Denken als auch im Verhalten. Sie umfasst die Fähigkeit, Pläne und Handlungen an veränderte Umstände anzupassen.

### Bedeutung

Belastbarkeit, Stresstoleranz und Flexibilität sind wesentliche Fähigkeiten, die es den Mitarbeitern ermöglichen, sich in einem schnelllebigem und sich ständig verändernden Umfeld zu behaupten. Flexibilität ermöglicht es den Mitarbeitern, sich effektiv an neue Instrumente, Prozesse oder Rollen anzupassen, was wiederum zum allgemeinen Wachstum und zur Agilität der Organisation beiträgt. In stressigen Umgebungen wie dem Gesundheitswesen ist Stresstoleranz für die Mitarbeiter von entscheidender Bedeutung, um unter Druck ruhig zu bleiben und gute Leistungen zu erbringen, die Qualität der Dienstleistungen zu gewährleisten und die Erwartungen der Organisation zu erfüllen. Resilienz gibt dem Einzelnen die Fähigkeit, sich von Rückschlägen und unerwarteten Herausforderungen zu erholen, was nicht nur seine Produktivität steigert, sondern auch die Fähigkeit der Organisation stärkt, trotz Schwierigkeiten zu wachsen.

### Entwicklung

Resilienz, Stresstoleranz und Flexibilität, erfordert Übung und das Engagement, sich selbst weiterzuentwickeln. Eine persönliche Therapie kann ein effektiver Weg sein, um emotionale Widerstandsfähigkeit aufzubauen, indem sie einen sicheren Raum bietet, um Gefühle zu erforschen und ein Wachstumsdenken zu entwickeln. Verfahren der kognitiven Verhaltenstherapie (KVT) helfen dem Einzelnen, negative Denkmuster zu erkennen und zu ändern, um besser auf Stress reagieren zu können. Achtsamkeitstechniken wie Meditation, Körperscans und achtsames Atmen sind ebenfalls hilfreich, um Stress abzubauen und die emotionale Stabilität zu verbessern. Die Teilnahme an Workshops zur Stressbewältigung kann praktische Strategien für den Umgang mit Stress vermitteln, darunter Entspannungstechniken und Zeitmanagement. Körperliche Wellness-Programme wie Yoga oder regelmäßiger Sport können die Stimmung heben und Spannungen abbauen und so eine bessere Stressbewältigung unterstützen. Um die Flexibilität zu fördern, können Unternehmen ihren Mitarbeitern verschiedene Rollen und Problemlösungsaufgaben zuweisen, was ihnen hilft, Anpassungsfähigkeiten zu entwickeln, indem sie sich verschiedenen Herausforderungen stellen.

## Beispiele

Im Gesundheitswesen sind Fachkräfte oft mit traumatischen Situationen konfrontiert, wie dem Verlust von Patienten. Resilienz ist für sie unerlässlich, um ihre emotionalen Reaktionen zu bewältigen und gleichzeitig die Pflege fortzusetzen. Im Technologiesektor muss sich ein Softwareentwickler möglicherweise schnell an neue Programmiersprachen oder Software-Updates anpassen - Flexibilität verbessert seine Problemlösungsfähigkeiten und sorgt dafür, dass er in seiner Rolle effektiv bleibt. In Bereichen wie Strafverfolgung und Brandbekämpfung ist die Stresstoleranz von entscheidender Bedeutung, da diese Mitarbeiter regelmäßig mit lebensbedrohlichen Situationen konfrontiert werden. Ihre Fähigkeit, Stress zu tolerieren, ist entscheidend, um in Krisensituationen schnelle und effektive Entscheidungen zu treffen.

## Bewertung

Zur Bewertung der Resilienz können Instrumente wie die Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC) verwendet werden, um das Resilienzniveau zu bewerten und verbesserungswürdige Bereiche zu ermitteln. Die Flexibilität kann durch Beobachtung der Leistung in Szenarien bewertet werden, die von den Mitarbeitern verlangen, sich an unerwartete Veränderungen anzupassen, was Aufschluss über ihre Anpassungsfähigkeit gibt. Die Stresstoleranz kann durch Simulationen gemessen werden, die Umgebungen mit hohem Druck nachahmen und es den Bewertern ermöglichen, zu beobachten, wie Personen mit Stress umgehen und unter schwierigen Bedingungen Leistung erbringen.

## Zusätzliche Ressourcen:

- "The Resilience Factor: 7 Keys to Finding Your Inner Strength and Overcoming Life's Hurdles" von Karen Reivich und Andrew Shatté.
- MindTools ([www.mindtools.com](http://www.mindtools.com)): Bietet kostenlose Tools und Ressourcen zur Verbesserung von Fähigkeiten, einschließlich Stressmanagement und Resilienz.
- Headspace: Eine Achtsamkeits-App, die geführte Meditationsprogramme anbietet, die speziell darauf ausgerichtet sind, Stress zu reduzieren und die Widerstandsfähigkeit zu erhöhen.
- Online-Kurs: Coursera - "Die Wissenschaft des Wohlbefindens" von der Universität Yale: Dieser Kurs konzentriert sich auf das Verständnis und den Aufbau von Resilienz, Flexibilität und Stressbewältigung durch positive Psychologie.

## Referenzen:

- Barends, E., Wietrak, E., Cioca, I., & Rousseau, D. (2021). *Resilienz der Mitarbeiter: An evidence review. Zusammenfassender Bericht*. Chartered Institute of Personnel and Development.
- IJntema, R. C., Schaufeli, W. B., & Burger, Y. D. (2021). Resilienzmechanismen bei der Arbeit: Das Modell der psychologischen Immunität und psychologischen Elastizität (PI-PE) der psychologischen Resilienz. *Current Psychology*, 42, 4719-4731.
- Rees, C. S., Breen, L. J., Cusack, L., & Hegney, D. (2015). Das Verständnis der individuellen Resilienz am Arbeitsplatz: The international collaboration of workforce resilience model. *Frontiers in Psychology*, 6, 73.

## 5.10. Logisches Denken, Problemlösung und Ideenfindung

### Definition

Beim logischen Denken, bei der Problemlösung und bei der Ideenfindung geht es darum, Herausforderungen mit logischem Denken zu bewältigen, wirksame Entscheidungen zu treffen und auf kreative Weise neue Ideen zu entwickeln. Beim logischen Denken geht es darum, Informationen zu analysieren und fundierte Schlussfolgerungen zu ziehen. Bei der Problemlösung geht es darum, praktische Wege zur Überwindung von Hindernissen zu finden, während es bei der Ideenfindung darum geht, ein breites Spektrum an neuen Ideen zu entwickeln, sei es zur Lösung von Problemen oder für Innovationen. Zusammen bilden diese

Fähigkeiten ein leistungsfähiges Instrumentarium für die Bewältigung komplexer Herausforderungen in jedem beruflichen Umfeld.

### **Bedeutung**

Argumentation, Problemlösung und Ideenfindung sind unverzichtbare Fähigkeiten. Das logische Denken hilft dabei, fundierte Entscheidungen zu treffen, die Qualität der Arbeit zu verbessern und kostspielige Fehler zu vermeiden. Problemlösung steigert die Produktivität, indem sie es dem Einzelnen ermöglicht, Hindernisse effektiv zu überwinden, während Ideenreichtum Innovation und Kreativität fördert - die Schlüssel, um in einer sich ständig weiterentwickelnden Welt wettbewerbsfähig zu bleiben. Ganz gleich, ob es um die Entwicklung von Geschäftsstrategien, die Lösung technischer Probleme oder die Entwicklung neuer Produkte geht, diese Fähigkeiten sind besonders wertvoll, da sie sicherstellen, dass sich Fachleute an veränderte Bedingungen anpassen und sich erfolgreich behaupten können. In der EU, wo Innovation und Anpassungsfähigkeit hohe Priorität für die Erhaltung der Wettbewerbsfähigkeit haben, sind diese Fähigkeiten in verschiedenen Sektoren - von der Technologie bis zur öffentlichen Politik - von entscheidender Bedeutung.

### **Entwicklung**

Der Aufbau dieser Fähigkeiten erfordert Übung, Neugier und die Bereitschaft, neue Ansätze auszuprobieren. Beginnen Sie mit Aktivitäten, die Ihre Fähigkeit zum kritischen Denken herausfordern - analysieren Sie Fallstudien, beteiligen Sie sich an Debatten oder nehmen Sie sich einfach Zeit, um zu hinterfragen, warum Dinge so funktionieren, wie sie funktionieren. Um Probleme zu lösen, sollten Sie komplexe Themen in überschaubare Teile zerlegen und Schritt für Schritt angehen. Versuchen Sie es mit Rätseln, realen Szenarien oder Übungen wie der Behebung technischer Probleme, um Ihre Fähigkeiten zu verbessern. Scheuen Sie sich nicht vor Herausforderungen - sie sind das beste Training für das Lösen von Problemen. Bei der Ideenfindung geht es vor allem darum, Ihrer Kreativität freien Lauf zu lassen. Nehmen Sie an Brainstorming-Sitzungen teil, verwenden Sie Tools wie Mind Mapping oder Skizzen, um Ihre Gedanken zu visualisieren, und wenden Sie Design-Thinking-Prinzipien an, um Ihre Ideen zu verfeinern. Erkunden Sie verschiedene Perspektiven - oft entstehen die besten Ideen durch die Kombination von Erkenntnissen aus verschiedenen Disziplinen.

### **Beispiele**

Stellen Sie sich einen Projektmanager vor, der mit einer unerwarteten Unterbrechung der Lieferkette konfrontiert wird. Anstatt in Panik zu geraten, nutzt er sein logisches Denkvermögen, um die Situation zu analysieren, die Fakten zu sammeln und die praktikabelsten Optionen zu bestimmen. Dann nutzt er seine Problemlösungsfähigkeiten, um einen Notfallplan zu entwickeln, der das Projekt auf Kurs hält. In der Zwischenzeit können sie mit Hilfe der Ideenfindung neue Verfahren entwickeln, die ähnliche Probleme in Zukunft verhindern. Oder denken Sie an einen Ingenieur, der an der Optimierung eines bestehenden Produkts arbeitet. Er könnte das Problem aufschlüsseln, verschiedene Datenpunkte durchdenken, technische Herausforderungen lösen und dann mit Hilfe der Ideenfindung eine innovative neue Funktion entwickeln, mit der sich das Produkt auf dem Markt abhebt. Diese Beispiele zeigen, wie sehr diese Fähigkeiten miteinander verbunden sind und wie sie eingesetzt werden können, um einen sinnvollen Wandel herbeizuführen.

### **Bewertung**

Bei der Bewertung von Argumentations-, Problemlösungs- und Ideenfindungsfähigkeiten muss beobachtet werden, wie Einzelpersonen an Herausforderungen herangehen und diese durchdenken. Für das logische Denken können Sie Logikrätsel, Entscheidungsszenarien oder Rollenspiele verwenden, die kritisches Denken erfordern. Um die Problemlösungskompetenz zu beurteilen, analysieren Sie, wie die Teilnehmer reale Fallstudien angehen, oder bewerten Sie ihre Leistung bei problemorientierten Lernaktivitäten. Bei der Ideenfindung sollten Sie die Teilnahme an Brainstorming-Sitzungen untersuchen oder die Kreativität und Machbarkeit der von ihnen entwickelten Ideen bewerten - es geht nicht nur darum, wie viele Ideen sie haben, sondern auch darum, wie gut sich diese Ideen in die Tat umsetzen lassen.

## 6. Conclusio

Der Weg zur Beherrschung der Schlüsselkompetenzen für die Beschäftigungsfähigkeit ist weder schnell noch geradlinig, insbesondere für junge Menschen in benachteiligten oder ländlichen Gemeinden. Wie dieser Leitfaden zeigt, sind diese neuen Fähigkeiten jedoch entscheidend, um auf dem dynamischen Arbeitsmarkt von heute erfolgreich zu sein. Indem sie sich auf die Schlüsselbereiche konzentrieren, können junge Menschen eine solide Grundlage schaffen, die sie in die Lage versetzt, sinnvolle Karrieremöglichkeiten zu verfolgen.

Das EASY-Projekt setzt sich dafür ein, die Qualifikationslücke zu schließen und sicherzustellen, dass jeder junge Mensch, unabhängig von seiner Herkunft, Zugang zu den Ressourcen und der Unterstützung hat, die er benötigt. Es geht darum, ein Umfeld zu schaffen, in dem sich junge Menschen ermutigt und motiviert fühlen, zu lernen, sich weiterzuentwickeln und Verantwortung für ihre berufliche Laufbahn zu übernehmen. Die in diesem Leitfaden erörterten Fähigkeiten sind nicht nur theoretischer Natur - es handelt sich um praktische Kompetenzen, die es jungen Menschen ermöglichen, sich an Veränderungen anzupassen, innovativ zu sein und an ihren Arbeitsplätzen und in ihren Gemeinden einen nachhaltigen Einfluss auszuüben. Der Schlüssel liegt darin, diese Fähigkeiten während der gesamten beruflichen Laufbahn kontinuierlich zu erlernen, anzuwenden und zu verfeinern. Die Arbeitswelt entwickelt sich ständig weiter, und diejenigen, die sich lebenslanges Lernen zu eigen machen, sind am besten aufgestellt, um erfolgreich zu sein.

Wir ermutigen Jugendliche, Pädagogen und politische Entscheidungsträger, auf den in diesem Leitfaden vermittelten Erkenntnissen weiter aufzubauen. Indem wir gemeinsam die Entwicklung dieser Schlüsselkompetenzen fördern, können wir dazu beitragen, einen integrativeren und widerstandsfähigeren Arbeitsmarkt zu schaffen, auf dem sich junge Menschen entfalten und einen sinnvollen Beitrag zur Gesellschaft leisten können. Die Bedeutung der Zusammenarbeit kann gar nicht hoch genug eingeschätzt werden - wenn Pädagogen, politische Entscheidungsträger und Arbeitgeber ihre Kräfte bündeln, um die Entwicklung von Fähigkeiten zu fördern, tragen sie dazu bei, ein Umfeld zu schaffen, in dem junge Menschen nicht nur auf eine Beschäftigung vorbereitet werden, sondern auch in die Lage versetzt werden, innovativ zu sein, eine Führungsrolle zu übernehmen und einen sinnvollen Beitrag zu leisten. Gemeinsam können wir sicherstellen, dass die nächste Generation bereit ist, sich den Herausforderungen zu stellen und die Chancen der Zukunft zu ergreifen.

Dieser Leitfaden zur Beschäftigungsfähigkeit wurde im Rahmen des Erasmus+ EASY-Projekts erstellt, einer Initiative, die darauf abzielt, junge Menschen mit den Fähigkeiten auszustatten, die sie benötigen, um auf dem modernen Arbeitsmarkt erfolgreich zu sein. Das Projekt wird von einem Konsortium von Partnerorganisationen unterstützt, die sich für die Jugendentwicklung, die soziale Eingliederung und die Senkung der Arbeitslosenquote in benachteiligten Gemeinschaften in der gesamten Europäischen Union einsetzen.



# Emerging Advanced Skills Youth

*Der Inhalt dieses Leitfadens spiegelt ausschließlich die Meinung der Autoren wider und gibt nicht unbedingt die Meinung der Europäischen Union oder anderer unterstützender Einrichtungen wieder. Weder die Europäische Union noch das Programm Erasmus+ können für die Verwendung der in diesem Leitfaden enthaltenen Informationen verantwortlich gemacht werden. Die bereitgestellten Informationen dienen Bildungszwecken und sollen jungen Menschen, Pädagogen und politischen Entscheidungsträgern dabei helfen, Schlüsselkompetenzen für die Beschäftigungsfähigkeit zu verstehen und zu entwickeln.*

© 2024 EASY Projekt Konsortium. Alle Rechte vorbehalten. Die Vervielfältigung oder Verbreitung dieses Leitfadens ist für nichtkommerzielle Zwecke mit ordnungsgemäßer Nennung der Autoren und des Programms Erasmus+ gestattet.