

WIFO

Institut für
Wirtschaftsforschung

SOFT SKILLS



SOFT SKILLS

SCHLÜSSEL- KOMPE- TENZEN UNTER DER LUPE

Was sind Schlüsselkompetenzen?

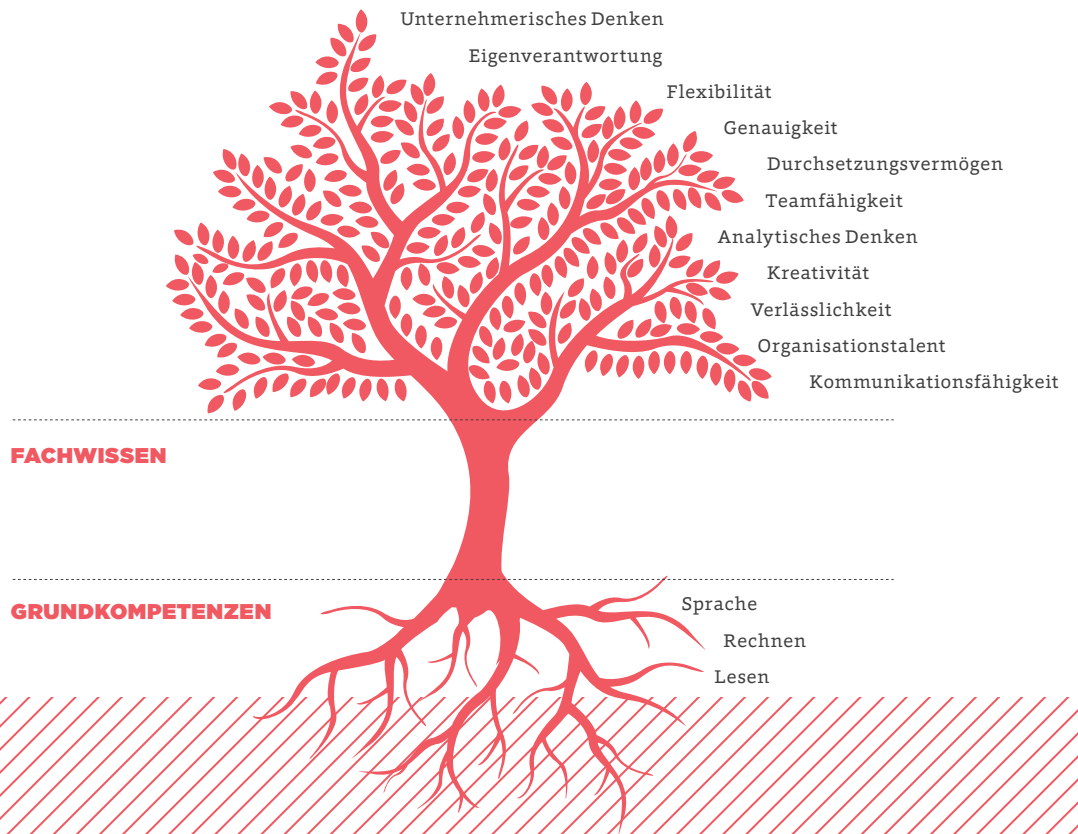
Warum sind sie für den
Arbeitsmarkt so wichtig?

Welche Schlüsselkompetenzen
werden am Südtiroler
Arbeitsmarkt am
häufigsten nachgefragt?

Wie kann man sich
Schlüsselkompetenzen
aneignen?

IN
FOCUS

SCHLÜSSELKOMPETENZEN



04

KOMPETENZEN

nennt man
alle verfügbaren oder erlernbaren
Fähigkeiten und Fertigkeiten beim Menschen.
Dazu gehört auch die Bereitschaft,
diese anzuwenden.

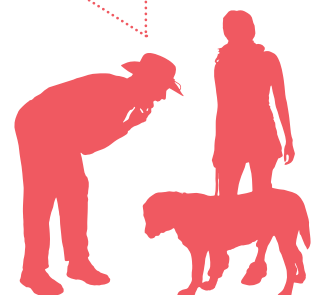
Quelle: Franz Weinert, 2001

Schlüsselkompetenzen oder **Soft Skills** sind erwerbbar allgemeine Fähigkeiten, Einstellungen und Wissenselemente, die bei der Lösung von Problemen und beim Erwerb neuer Kompetenzen von Nutzen sind, so dass eine Handlungsfähigkeit entsteht, sowohl individuellen als auch gesellschaftlichen Anforderungen gerecht zu werden.

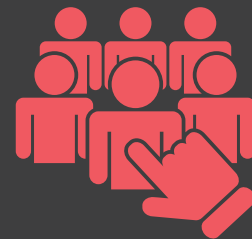
Quelle: Helen Orth, 1999

Kennt dein Hund ein paar Kunststücke?

Klar.
Er kennt viele!



Kompetenzen und **SCHLÜSSELKOMPETENZEN**



WAS SIND
SCHLÜSSELKOMPETENZEN?

WARUM SIND SIE FÜR DEN
ARBEITSMARKT SO WICHTIG?

WELCHE SCHLÜSSELKOMPETENZEN
WERDEN AM SÜDTIROLER
ARBEITSMARKT AM HÄUFIGSTEN
NACHGEFRAGT?

WIE KANN MAN SICH
SCHLÜSSELKOMPETENZEN
ANEIGNEN?

05

Elsa bewirbt sich als Tischlerin in einer Südtiroler Möbeltischlerei. Sie hat die Berufsfachschule für Holztechnik abgeschlossen und eine Vielzahl an Fächern belegt: Deutsch, Italienisch, Englisch, Fachrechnen, Stilkunde, Fachzeichnen, Arbeits-, Werkstoff-, Geräte- und Maschinenkunde, Raumgestaltung usw. Aber reicht das aus, um sich erfolgreich für eine Arbeitsstelle zu bewerben? Der Blick in die Stellenanzeigen macht klar, dass die Unternehmen eine Reihe von weiteren Kompetenzen nachfragen. Sie brauchen teamfähige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, da die zunehmend komplexen Aufgaben in Projektarbeit abgewickelt werden. Auch benötigen sie Menschen, die sich verlässlich an Termine und Absprachen halten. Oder Personen, die neue, unkonventionelle Lösungen entwickeln.

Die alleinige Fachkompetenz reicht daher nicht aus, um im beruflichen Leben Erfolg zu haben. Elsa überlegt nun, welche dieser „überfachlichen“ Kompetenzen sie besitzt und wie sie diese „beweisen“ kann. Sie ist überzeugt teamfähig zu sein: Sie hat über Jahre hinweg in einer Handballmannschaft gespielt und kann dies bei der Bewerbung vorbringen. Ihre Verlässlichkeit zeigt sie am besten, wenn sie pünktlich zum Bewerbungsgespräch erscheint und die geforderten Unterlagen mitbringt. Und zur Kreativität? Da muss sich Elsa noch etwas einfallen lassen.

Dann soll er mir
ein paar zeigen!

He, ich habe gesagt mein Hund
KENNT viele Kunststücke und
nicht er **KANN** welche!

Er **KENNT** viele Kunststücke,
er **KANN** auch einige,
aber er **WILL** jetzt keines zeigen!



Die Kompetenz eines Menschen umfasst also nicht nur das Wissen, sondern Fähigkeiten und Fertigkeiten wie beispielsweise Kommunikationsfreudigkeit, Organisationstalent und Erfahrung.

Kompetenz = **WISSEN + KÖNNEN + BEREITSCHAFT**



Neue Anforderungen in DER ARBEITSWELT

Die berufliche Tätigkeit eines Menschen steht im Schnittpunkt zwischen persönlichen Eigenschaften und den Anforderungen des Arbeitsmarktes. In den letzten Jahrzehnten hat sich die Arbeitswelt entscheidend und nachhaltig verändert. Daraus entstehen neue Kompetenzanforderungen:

ENTWICKLUNGEN IN DER ARBEITSWELT

Individualisierung:

Individualität bedeutet die Freiheit zur Wahl. Im Zuge der Individualisierung entscheidet der Mensch immer selbstbestimmter, z.B. wo und wie er lebt.

Globalisierung:

In einer globalisierten Welt kommt es zu vielzähligen länderübergreifenden Transaktionen: Güter und Dienstleistungen werden ausgetauscht, Know how und Kapital über die Grenzen hinweg bewegt.

Tertiärisierung:

Die Wirtschaftswelt entwickelt sich immer mehr zu einer Dienstleistungsgesellschaft, wo immaterielle Güter wie jene von Versicherung, Rechtsanwalt, Friseur, Gastronomie usw. verstärkt nachgefragt werden.

Informatisierung:

Durchdringung aller Lebensbereiche der Gesellschaft mit Informations- und Kommunikationstechnologien, insbesondere durch Computer und Internet.

Kürzere „Haltbarkeit“ von Fachwissen:

Neues Wissen wird immer schneller hervorgebracht. In der Folge veraltet Fachwissen rascher. So hat betriebliches Fachwissen eine Halbwertszeit von 4 Jahren, IT-Wissen von lediglich 1,5 Jahren.

Kreative Klasse:

Neben Wissen sind Innovationen ausschlaggebend für das ökonomische Wachstum.

Neue Formen der Arbeits- und Betriebsorganisation:

Beispielsweise flache Hierarchien, räumliche und zeitliche Flexibilisierung, Projektarbeit.

Erosion Berufsprinzip:

Die Grenzen zwischen Berufen verschwinden zunehmend.

KOMPETENZANFORDERUNGEN

Selbststeuerung, -organisation, -vermarktung, Eigenverantwortung, Eigeninitiative, usw.

Interkulturelle Kompetenzen, Sprachkenntnisse, Flexibilität, Aufgeschlossenheit

Soziale Kompetenzen, Problemlösefähigkeiten, Zeitmanagement,

Beherrschung der Informations- und Kommunikationstechnologien, analytisches Denken, Kreativität, Abstraktionsfähigkeit,

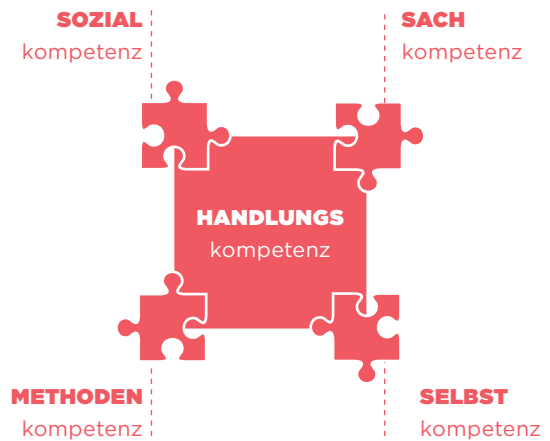
Anpassungsfähigkeit, Flexibilität, Lernbereitschaft

Kreativität, Innovationsfähigkeit

Fachübergreifende Kompetenzen, Kommunikations- und Koordinationsfähigkeit, Teamwork, Flexibilität, Mobilität

Fachübergreifende Kompetenzen, Anpassungsfähigkeit

Schlüssel- KOMPETENZEN



Schlüsselkompetenzen sind Fähigkeiten, Kenntnisse und Erfahrungen, die zur Durchführung bestimmter Aufgaben oder Tätigkeiten (in der Schule, im Alltagsleben, in der Arbeitswelt...) benötigt werden. Die sogenannten „soft skills“ sind überfachliche, zusätzliche Qualifikationen, welche die „hard skills“, also das fachliche Know how, ergänzen. Somit sind Schlüsselkompetenzen keine unmittelbar berufsbezogenen Kompetenzen, sondern ermöglichen es auch, die fachlichen Kompetenzen ein- und umsetzen zu können, wie beispielsweise durch Zielstrebigkeit, Teamgeist oder Präsentationsfähigkeit. So wird auch der Erwerb neuer Fähigkeiten und

Kompetenzen durch die Schlüsselkompetenzen unterstützt, wenn sich z.B. jemand durch Flexibilität und Lernbereitschaft weitere Qualifikationen und Kompetenzen aneignet.

Auch sind Schlüsselkompetenzen nicht ausschließlich in der Arbeitswelt bedeutend, sondern sind auch im privaten oder politischen Leben erforderlich.

07

SCHLÜSSELKOMPETENZEN SIND:

- ...Werkzeug zur Aneignung neuen Fachwissens
- ...Teil der Persönlichkeit des Menschen
- ...langfristig verwertbar
- ...organisatorische, soziale und persönliche Fähigkeiten

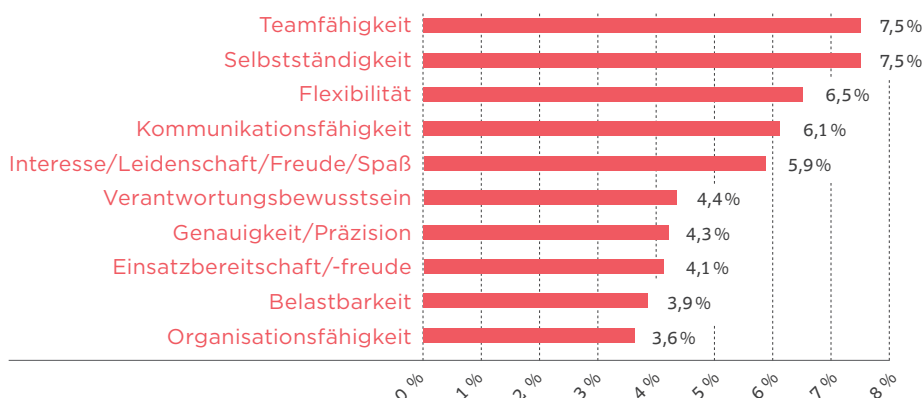
Sie ergänzen die Grundkompetenzen sowie das Fachwissen und machen handlungsfähig.



NACHGEFRAGTE SCHLÜSSELKOMPETENZEN

in Südtirol; Stellenanzeigenanalyse

Insgesamt 798 Nennungen in 259 Stellenanzeigen

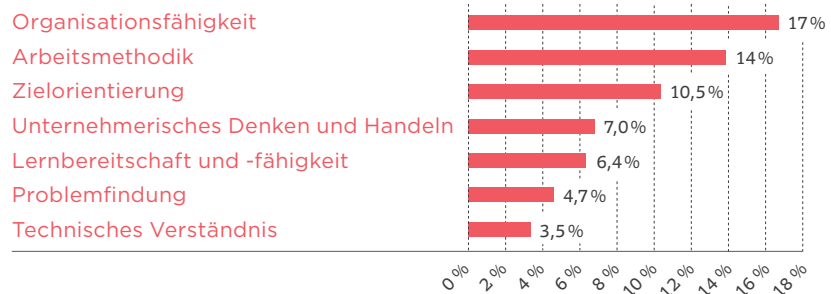


ORGANISATORISCHE KOMPETENZEN:

Man spricht hier von den Fähigkeiten eines Menschen, die eigene Arbeit zu planen, zu organisieren, zu strukturieren und auch mit den zur Verfügung stehenden Ressourcen zu bewältigen.

NACHGEFRAGTE ORGANISATORISCHE Kompetenzen in Südtirol

Insgesamt 171 Nennungen in 259 Stellenanzeigen

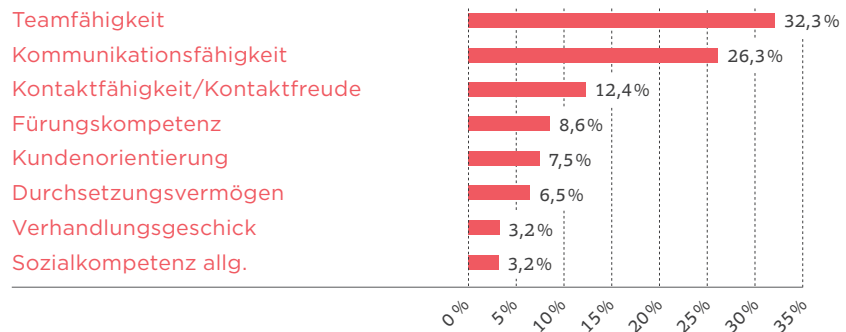


SOZIALE KOMPETENZEN:

Darunter versteht man einen korrekten und loyalen Umgang mit anderen Menschen. Das bedeutet, andere Meinungen zu akzeptieren, Vorschläge einzubringen und kooperativ zu arbeiten.

NACHGEFRAGTE SOZIALE Kompetenzen in Südtirol

Insgesamt 186 Nennungen in 259 Stellenanzeigen

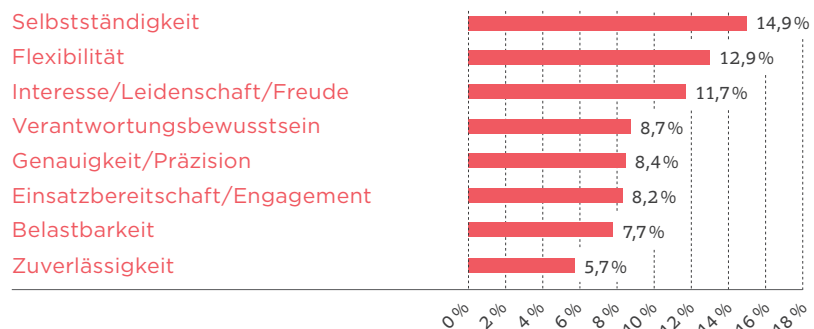


PERSÖNLICHE KOMPETENZEN:

Damit meint man jene Kompetenzen, die sich vorwiegend auf persönliche Eigenschaften beziehen wie beispielsweise einfühlsames Verhalten, verantwortungsbewusstes Handeln sowie eine loyale Haltung dem Arbeitgeber gegenüber.

NACHGEFRAGTE PERSÖNLICHE Kompetenzen in Südtirol

Insgesamt 403 Nennungen in 259 Stellenanzeigen



Schlüsselkompetenzen

ERWERBEN

Schlüsselkompetenzen können nicht „einstudiert“ werden wie z.B. eine mathematische Formel, englische Vokabeln, Satzstrukturen oder ein Gedicht. Sie können auch nicht über herkömmliche Methoden vermittelt werden, indem man ein Buch liest oder einen Vortrag besucht. Hingegen bedarf es sogenannter „aktivierender Methoden“, welche den Erwerb von Schlüsselkompetenzen begünstigen:

BEISPIEL TEAMFÄHIGKEIT

Definition: Fähigkeit mit anderen Menschen erfolgreich zusammenzuarbeiten. Bereitschaft zuzuhören, sich mit Meinungen und Gedanken anderer auseinanderzusetzen sowie diese kooperativ weiterzuentwickeln.

WAS KANN ICH TUN?

- . Engagier dich in einem Team/Verein
- . Geh in Diskussionen auf Argumente anderer ein und versuche einen Konsens herzustellen
- . Gib Informationen weiter
- . Halte dich an Absprachen

BEISPIEL KOMMUNIKATIONSFÄHIGKEIT

Definition: Kommunikation ist dann gelungen, wenn sie „adressatbezogen“ ist. Das heißt, wenn man konkret und anschaulich formuliert und sich auf sein Gegenüber einstellt und diesem aufmerksam zuhört.

WAS KANN ICH TUN?

- . Lies Referate nicht ab, sondern präsentiere sie
- . Höre aktiv zu und geh auf Fragen ein
- . Achte auf die Mimik und Gestik der Mitmenschen
- . Trete einem Debattierclub bei oder gründe einen



Weitere Beispiele:

<http://www.unternehmertum.de/files/COA8013D01480C9D08978EC40864F879.pdf>

...UND NACHWEISEN

Der Nachweis von Tätigkeiten wie beispielsweise das Engagement in einem Verein, ein Praktikum oder ein Hobby können auf bestimmte Schlüsselkompetenzen schließen lassen. So besitzen Leiter einer Jugendgruppe in der Regel soziale Kompetenzen, Organisationstalent usw. Die Tätigkeit eines Schiedsrichters deutet darauf hin, dass sich diese Person für die Einhaltung der Regeln einsetzt und somit auch respektvoll mit anderen umgeht. Und als Babysitter benötigt man beispielsweise Geduld, Einfühlungsvermögen, Kreativität.



Bewertung von **SCHLÜSSELKOMPETENZEN**

10

SÜDTIROLER BERUFSSCHULEN

Schlüsselkompetenzen werden auch im Zeugnis bewertet. So sehen die Lernfeldzeugnisse der **Südtiroler Berufsschulen** folgende Bewertungskategorien vor:

- . berufsfachliche Kompetenz,
- . soziale Kompetenz,
- . methodische Kompetenz und
- . kommunikative Kompetenz.

STAATLICHE OBERSCHULEN

In den **staatlichen Oberschulen** Südtirols werden folgende Schlüsselkompetenzen im Zeugnis bewertet:

- . Lern- und Planungskompetenz
- . Kommunikations- und Kooperationskompetenz
- . Vernetztes Denken und Problemlösungskompetenz
- . Soziale Kompetenz und Bürgerkompetenz
- . Informations- und Medienkompetenz.

EUROPÄISCHER LEBENSLAUF

Der **europäische Lebenslauf** stellt Fähigkeiten, Kompetenzen und Qualifikationen wirksam und klar dar und gestaltet sie europaweit einheitlich. So weist der europäische Lebenslauf Europass folgende Kompetenzfelder aus:

- . Kommunikationskompetenz,
- . Organisationskompetenz,
- . berufliche und digitale Kompetenz.

<https://europass.cedefop.europa.eu/de/documents/curriculum-vitae>

ERZÄHLE MIR ETWAS
und ich werde es
VERGESSEN,

ZEIGE MIR ETWAS
und ich werde mich
ERINNERN,

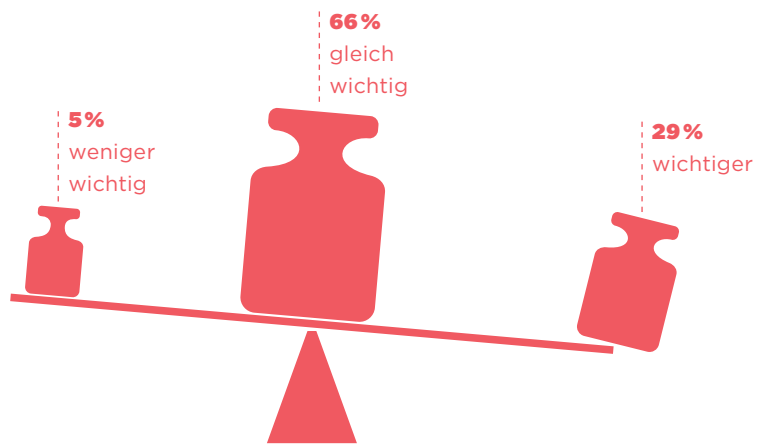
LASS MICH ETWAS TUN
und ich werde es
BEHALTEN.

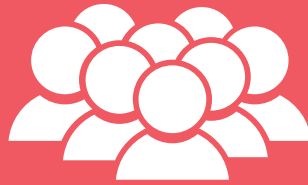


(Konfuzius,
551-479 v. Chr.)

DIE WICHTIGKEIT

persönlicher, sozialer und organisatorischer Kompetenzen im Verhältnis zu den fachlichen Kompetenzen aus Sicht der Südtiroler Unternehmen





...**EIN DRITTEL**
DER UNTERNEHMEN
IN SÜDTIROL DIE
TEAMFÄHIGKEIT
FÜR WESENTLICH
HALTEN?



Wusstest du schon, dass...

...DIE SÜDTIROLER
UNTERNEHMEN MEHR ALS
40 SCHLÜSSELKOMPETENZEN
IN IHREN STELLENANZEIGEN
EINFORDERN?

11

...JEDER **DRITTE**
SÜDTIROLER UNTERNEHMER
DIE SCHLÜSSELKOMPETENZEN
WICHTIGER ALS DIE FACHLICHEN
KOMPETENZEN EINSTUFT?



...IM GEGENSATZ ZU
FACHKOMPETENZEN
VERALTEN SCHLÜSSEL-
KOMPETENZEN NICHT.





GLOSSAR

'KNOW HOW

Darunter versteht man das Wissen wie man etwas praktisch umsetzt, z.B. technologisches Know how oder das Know how wie man ein Produkt vermarktet.

Quelle Onpulson Wirtschaftslexikon



FAZIT

Schlüsselkompetenzen sind wichtige, berufsübergreifende Fähigkeiten, die zur Durchführung bestimmter Aufgaben oder Tätigkeiten in der Arbeitswelt – aber auch außerhalb - benötigt werden.

Sie ermöglichen es das fachliche Wissen korrekt ein- und umzusetzen, wie beispielsweise durch Teamgeist und Präsentationsfähigkeit, oder neue Kenntnisse anzueignen, etwa durch Flexibilität und Offenheit. Gerade im ständigen Wandel der Anforderungen am Arbeitsmarkt sind Schlüsselkompetenzen ein bedeutendes Werkzeug. Im Gegensatz zu Fachkompetenzen veralten Schlüsselkompetenzen nicht.

Quellen

- . Orth, Helen (1999): Schlüsselqualifikationen an deutschen Hochschulen
- . Weinert, Franz (2001): Leistungsmessungen in Schulen
- . Schaeper, Hildegard (2005): Was sind Schlüsselkompetenzen, warum sind sie wichtig und wie können sie gefördert werden?
- . Blum/Dübner (2012): Das Wissen vermehrt sich exponentiell, die Halbwertszeit sinkt
- . Wildt, Johannes (2002): Schlüsselkompetenzen – Leitmotiv der Studienreform? In: Universität zu Köln (Hg.): Schlüsselkompetenzen und Hochschule. Konsequenzen für Studium und Beratung.