



HANDELS-, INDUSTRIE-,
HANDWERKS- UND LAND-
WIRTSCHAFTSKAMMER BOZEN

Unterrichtsunterlage
für die Ober- Berufs- und Fachschulen

Schlüsselkompetenzen



ein Schlüssel zur
Arbeitswelt von morgen

Autoren:
Oswald Lechner
Barbara Moroder

Bozen, Februar 2011

Sachbearbeiterin:
Alberta Mahlkecht



WIFO
WIRTSCHAFTSFORSCHUNGSMSTITUT

SCHLÜSSELKOMPETENZEN

... sind ein Schlüssel zur Arbeitswelt von morgen



Inhaltsverzeichnis

	Seite
1. Die Arbeitswelt ist in Bewegung	5
1.1 Gründe für die Veränderungen der Arbeit	5
2. Fachwissen allein reicht nicht aus ...	7
3. Schlüssel zur Arbeitswelt	8
4. Die richtige Mischung macht's	9
Organisatorische Kompetenz	9
Sozialkompetenz	10
Persönliche Kompetenz	11
5. Unternehmen brauchen „schlüsselkompetente“ Mitarbeiter/innen	13
6. Wie kann man sich Schlüsselkompetenzen aneignen?	15

SCHLÜSSELKOMPETENZEN

... sind ein Schlüssel zur Arbeitswelt von morgen



Alle Fähigkeiten und Kompetenzen, die für die Ausübung einer beruflichen Tätigkeit wichtig sind, aber über rein fachliches Wissen hinausgehen, werden als Schlüsselkompetenzen bezeichnet.

1. Die Arbeitswelt ist in Bewegung

Die berufliche Tätigkeit eines Menschen steht im Schnittpunkt zwischen persönlichen Eigenschaften und den Anforderungen des Arbeitsmarktes. Bei der Berufswahl stehen in erster Linie die persönlichen Interessen, Fähigkeiten und Kenntnisse im Vordergrund. Daneben gibt es auch noch eine Reihe anderer Faktoren, die auf die Berufswahlentscheidung einen Einfluss haben, zum Beispiel die regionalen Gegebenheiten. Nicht jeder Beruf kann überall ausgeübt werden, weil es dafür keine Arbeitsmöglichkeiten gibt. Auch der Mangel an offenen Stellen kann die Berufswahl beeinflussen. Viele Jugendliche lassen sich außerdem teilweise vom Ansehen eines Berufes oder von traditionellen Mustern („Frauenberuf“ – „Männerberuf“) lenken.

In den letzten Jahrzehnten hat sich die Arbeitswelt entscheidend und nachhaltig verändert - und wird auch in Zukunft in Bewegung sein - beispielsweise durch die Einführung neuer Informations- und Kommunikationstechnologien am Arbeitsplatz oder durch die Internationalisierung der Märkte. Diese Entwicklungen haben den Inhalt der Tätigkeiten, die Arbeitsformen und auch die Qualifikationsanforderungen an die Mitarbeiter beeinflusst.

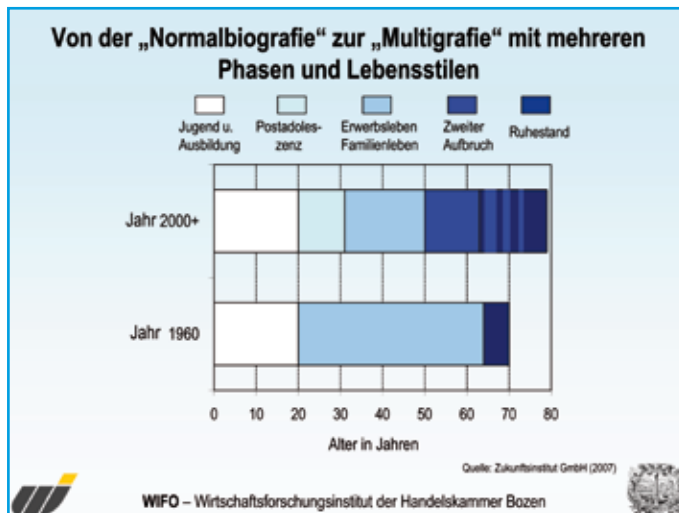
Ein Zeichen dafür, dass sich die Arbeitswelt immer schneller entwickelt, ist der Verfall des Begriffes „Beruf“: Man spricht in der heutigen Arbeitswelt immer weniger von Berufen und legt den Schwerpunkt auf Berufsfelder und Tätigkeitsprofile. Ausschlaggebend für die Mitarbeit in einem Unternehmen sind die Kompetenzen die ein Mitarbeiter aufzuweisen hat, und weniger der Beruf, den jemand erlernt hat. Für die Wirtschaft und die wirtschaftliche Leistung ist das so genannte „Humankapital“ die wichtigste Ressource, also der Mensch mit seinen Fähigkeiten und Kompetenzen. Entscheidend sind dabei jene Kompetenzen, die den Menschen dazu befähigen, sich in einer stark wandelnden und zunehmend komplexeren Gesellschaft zurechtzufinden.

1.1 Gründe für die Veränderungen der Arbeit



Die Bevölkerung wird älter und beeinflusst somit die Arbeitsgestaltung der älteren Arbeitnehmer aber auch die Berufe und Tätigkeitsbereiche (z.B. gibt es einen vermehrten Bedarf an Pflege- und Gesundheitsberufen). Die technologische Innovation mit ihren neuen Produktions- und Arbeitstechniken stellt auch neue Anforderungen an die Arbeitnehmer. Zudem ist die Wirtschaft durch die Internationalisierung der Märkte einem stärkeren Wettbewerbsdruck ausgesetzt. Damit steigt der Bedarf an Fachkräften mit Sprachkenntnissen und interkulturellen Kompetenzen. Die Tatsache, dass

Information und Wissen kritische Ressourcen darstellen, führt dazu, dass sich die Arbeitnehmer ständig weiterbilden müssen. Flexible Arbeitsverhältnisse und neue Informations- und Kommunikationstechnologien schaffen eine veränderte Art zu arbeiten (z.B. durch Videokonferenzen). In Zukunft spielen aber auch die Flexibilität (z.B. Aufgeschlossenheit für Neues, Reisebereitschaft) und die sozialen Werte (z.B. Vereinbarkeit von Familie und Beruf) eine wichtige Rolle in der Arbeitswelt.



Bis in die 70er Jahre lebten die meisten Menschen eine „Normalbiografie“: Jugend (als Ausbildungszeit), Berufstätigkeit und/oder Familienleben und Ruhestand folgten einem geradlinigen Ablauf. Durch den Übergang in die Wissensgesellschaft weicht die Normalbiografie aber einer „Multigrafie“, was bedeutet, dass einzelne Lebensabschnitte zu vorübergehenden Phasen werden, welche sich überschneiden (Kind und Karriere), zu Unterbrechungen führen (Arbeitslosigkeit, Weiterbildung) sowie sich fortsetzen (lebenslanges Lernen) oder wiederholen (neue Ehe, neue Familie). Im Erwerbsleben wird in Zukunft noch viel mehr erwartet, dass man sich den Veränderungen ständig anpassen kann. Dafür braucht es die Bereitschaft zu lebenslangem Lernen, d.h. dass man auch mit 50 wieder Schüler oder Praktikant sein kann.

2. Fachwissen allein reicht nicht aus ...

Solide fachliche Kenntnisse und Qualifikationen sind Voraussetzung für die Ausübung einer beruflichen Tätigkeit. Aber Fachwissen allein reicht nicht aus: Vom Mitarbeiter werden zusätzliche - auch fachübergreifende - Kompetenzen erwartet, die nicht unmittelbar mit seiner beruflichen Tätigkeit in Verbindung stehen müssen. Es ist in der Arbeitswelt oft entscheidend, ob jemand zum Beispiel gut mit anderen Menschen umgehen kann oder bereit ist, sich auf neue Technologien einzustellen. Es wird beispielsweise auch zunehmend geschaut, ob jemand in der Lage ist, aus einer Fülle von Informationen die wesentlichen auszuwählen oder ob jemand zielorientiert und konzentriert arbeiten kann.



Darüber hinaus wird die „Haltbarkeit“ des Wissens immer kürzer. So ist Wissen, das man sich vor einigen Jahren mühselig angeeignet hat „veraltet“, weil sich das Umfeld zwischenzeitlich verändert hat. Man geht davon aus, dass Schulwissen zur Hälfte in 20 Jahren veraltet ist, Hochschulwissen in zehn Jahren, berufliches Fachwissen in fünf Jahren, Technologiewissen und EDV-Fachwissen in ein bis zwei Jahren. Es ist also nicht mehr ausreichend, sich auf seinem Fachwissen, das man sich vor einiger Zeit erarbeitet hat, auszuruhen. Hingegen steigt die Notwendigkeit, sein Wissen ein Leben lang immer wieder aufzufrischen. Dies gilt für jeden Arbeitsplatz.

3. Schlüssel zur Arbeitswelt



Schlüsselkompetenzen sind Fähigkeiten, Kenntnisse und Erfahrungen, die zur Durchführung bestimmter Aufgaben oder Tätigkeiten (in der Schule, im Alltagsleben, in der Arbeitswelt ...) benötigt werden und über das reine Fachwissen hinausgehen. Sie gelten als „Werkzeug“ zur Bewältigung der vielfältigen Aufgaben und Funktionen, welche unter anderem der Arbeitsmarkt von uns erwartet. Allerdings sind Schlüsselkompetenzen nicht ausschließlich in der Arbeitswelt bedeutend, sondern sind auch im privaten oder politischen Leben erforderlich.



In der aktuellen Diskussion spricht man häufig auch von „soft skills“, also den überfachlichen, zusätzlichen Qualifikationen, welche die „hard skills“, das rein 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.

Schlüsselkompetenzen sind Teil der Persönlichkeit eines Menschen und sind somit „berufs- und bereichsübergreifend“. Im Gegensatz zu den fachlichen Qualifikationen „veralten“ sie auch nicht so schnell, sondern entwickeln sich im Laufe des Lebens weiter.

4. Die richtige Mischung macht's

Fachliche Kompetenzen sind die Grundvoraussetzung für die Ausübung eines Berufs. Dazu gehören berufsspezifische Kenntnisse und Fähigkeiten aber auch eine fachliche Allgemeinbildung wie z.B. Kopfrechnen oder sich schriftlich wie mündlich korrekt auszudrücken. Fachkompetenz hängt damit stark vom beruflichen Umfeld und von den Tätigkeiten ab und bezieht sich auf die Frage, *was* wird gelernt. Daneben sind die überfachlichen, die sogenannten Schlüsselkompetenzen mindestens genauso wichtig. Diese richten sich auf die Frage, *wie* wird gelernt.

Organisatorische Kompetenz



Die organisatorische Kompetenz ist das „Werkzeug“ für die Umsetzung der fachlichen Grundlagen, das „Gewusst-Wie“ bei der Arbeit. Häufig wird organisatorische Kompetenz auch als Methodenkompetenz bezeichnet, weil es um die „Methode“ geht, wie Fachwissen in die Praxis umgesetzt werden kann. Sie umfasst alle Fähigkeiten und Kompetenzen, die notwendig sind, um eine bestimmte Aufgabe zu bewältigen. Es geht zum Beispiel darum, wie man eine Werbekampagne plant, wie man sich Ziele (Meilensteine) setzt, wie man Kostenangebote einholt, sich seine Arbeitszeit einteilt oder einzelne Arbeitsschritte koordiniert.



Eine Stellenanzeigenanalyse in Südtirols Medienlandschaft hat ergeben, dass die Südtiroler Unternehmen im Bereich der organisatorischen Kompetenz vor allem Organisationsfähigkeit und –talent verlangen, zielorientiertes Denken und Handeln sowie ausgereifte, überlegte, analytische Arbeitstechniken.

Sozialkompetenz



Die Sozialkompetenz bezieht sich auf den Umgang mit anderen Menschen und wie man sich in den Beziehungen zu anderen situationsangemessen verhält. Das beinhaltet etwa die Fähigkeit, sich erfolgreich in eine Gemeinschaft einzubringen, andere in ein Team zu integrieren und zusammen auf ein Ziel hinzuarbeiten. Ein konkretes Beispiel für soziale Kompetenz ist die Fähigkeit, mit Lieferanten und Geschäftspartnern zu kooperieren, in einem Team zusammen zu arbeiten, Konflikte zu lösen, sich geschickt auszudrücken, sich in einer Gruppe durchzusetzen, den Kontakt zu Menschen zu suchen oder ein Team zu führen.



Die Südtiroler Arbeitgeber setzen bei der Sozialkompetenz ihrer (zukünftigen) Mitarbeiter/innen vor allem auf Teamgeist, Kommunikations- und Kontaktfähigkeit sowie Kundenorientierung.

Persönliche Kompetenz



Alle Fähigkeiten, die sich auf die Persönlichkeit beziehen, wie z.B. Eigeninitiative, Motivation, Freundlichkeit, Pünktlichkeit usw., bilden die persönlichen Kompetenzen. Diese Persönlichkeitskompetenz – die häufig auch als Selbstkompetenz bezeichnet wird – wird durch die eigene Biografie, durch (Lern-)Erlebnisse, durch die elterliche Erziehung geprägt und beinhaltet neben dem eigenen Reflektieren auch individuelle Eigenschaften wie Kreativität und sämtliche Werte und Einstellungen eines Menschen.

Die persönlichen Kompetenzen sind ebenso wie die fachlichen, organisatorisch/methodischen und sozialen Kompetenzen ein wichtiger Bestandteil des „Kompetenzenkoffers“ eines jeden Mitarbeiters. So zeigt sich die Persönlichkeitskompetenz z.B. dadurch, wie selbstbewusst und diplomatisch jemand handelt, ob man sich spontan engagiert, Aufgaben zuverlässig erledigt, mit Begeisterung an die Arbeit geht, aber auch ob jemand über sicheres und gepflegtes Auftreten oder über Reisebereitschaft verfügt.



In der Südtiroler Arbeitswelt wird vor allem nach selbständigen und interessierten Mitarbeiter/innen gesucht, die mit Freude, Leidenschaft und Motivation bei der Arbeit sind und bereit sind, sich für ihre Tätigkeit und ihr Unternehmen einzusetzen. Gutes Auftreten, Genauigkeit und Flexibilität zählen aber ebenso zu den persönlichen Kompetenzen, die in Stellenanzeigen in Südtirol verlangt werden.

Alle Kompetenzen gemeinsam optimieren die berufliche Handlungsfähigkeit!



Erst wenn jemand Fachwissen (Fachkompetenz) nicht nur besitzt, sondern dieses Wissen auch engagiert und verantwortungsbewusst (persönliche Kompetenz) in einer für die anderen verständlichen Form (organisatorische Kompetenz) in sein Team einbringen kann (Sozialkompetenz), dann wird er in der Arbeitswelt den bestmöglichen Einsatz bringen und erfolgreich sein.

Die richtige Mischung aus Allgemeinbildung und Fachkompetenz sowie aus der Schnittmenge der drei Kompetenzbereiche Sozialkompetenz, organisatorische Kompetenz und persönliche Kompetenz macht den Einzelnen handlungsfähig und ergibt somit die individuelle Handlungskompetenz eines Menschen. Konkret bedeutet das, dass ein Mensch unabhängig von seinem beruflichen Umfeld sich der Situation angemessen verhalten kann, selbstverantwortlich Probleme lösen und bestimmte Leistungen erbringen kann und mit anderen Menschen angemessen umzugehen weiß.

Sehr interessante und aufschlussreiche Übungen zu den Schlüsselqualifikationen findet ihr im KOM(petenzen)PASS, der sicher in eurer Schule aufliegt!

5. Unternehmen brauchen „schlüsselkompetente“ Mitarbeiter/innen



Ein Blick in die Stellenanzeigen der lokalen und internationalen Zeitungen zeigt, dass Schlüsselkompetenzen sehr gefragt sind. Unternehmen brauchen selbstständig denkende und eigenverantwortlich handelnde Persönlichkeiten, die ihre Ideen in die Unternehmen einbringen und so zum Unternehmenserfolg beitragen. Denn mit flexiblen, engagierten, lernbereiten und teamfähigen Mitarbeitern können Innovationsfähigkeit und Qualitätssicherung im Unternehmen garantiert und ausgebaut werden. Gemäß dem Motto: „Mit den Qualifikationen der Mitarbeiter zum Erfolg!“

Bei einer 2010 vom WIFO – Wirtschaftsforschungsinstitut der Handelskammer Bozen durchgeführten Befragung unter den Personalverantwortlichen der Südtiroler Unternehmen zeigte sich sehr deutlich, dass die Schlüsselkompetenzen von zwei Drittel der Befragten als genauso wichtig eingestuft werden, wie die fachlichen Kompetenzen. Für knapp ein Drittel sind die persönlichen und sozialen Kompetenzen sogar noch wichtiger als das Fachwissen.



Auf dem Südtiroler Arbeitsmarkt achten die Unternehmer und Personalleiter bei der Auswahl ihrer künftigen Beschäftigten also auf die Schlüsselkompetenzen. Eine Analyse der Stellenanzeigen im WIKU (Wirtschaftskurier, eine wöchentliche Beilage der Tageszeitung Dolomiten) und im Alto Adige (Südtiroler Tageszeitung in italienischer Sprache) hat ergeben, dass am häufigsten nach den Schlüsselkompetenzen Selbstständigkeit, Teamfähigkeit und Interesse bzw. Freude an der Arbeit gefragt wird. Die Südtiroler Unternehmen setzen von ihren neuen Mitarbeitern Zweisprachigkeit, EDV-Kenntnisse und weitere Fremdsprachenkenntnisse (vor allem Englisch) voraus.



Die von Unioncamere jährlich durchgeführte Unternehmensbefragung „Excelsior“ kam zu einem ähnlichen Ergebnis, wobei sich im nationalen Vergleich zeigt, dass die Firmeninhaber Südtirols einen noch größeren Wert auf die Schlüsselkompetenzen legen. Auch die Sprachkenntnisse sind in Südtirol drei Mal so bedeutend wie auf dem gesamtstaatlichen Gebiet.

Arbeitsauftrag:

Denkt euch ein Unternehmen und eine berufliche Tätigkeit aus. Welche drei Schlüsselkompetenzen sind dort gefragt? Wie könntet ihr beschreiben, dass ihr über diese Kompetenzen verfügt? Und wie könnten diese Kompetenzen im Rahmen eines Bewerbungsgespräches abgefragt werden? Diskutiert in der Gruppe darüber und stellt eure Ergebnisse in Form eines Rollenspiels vor!

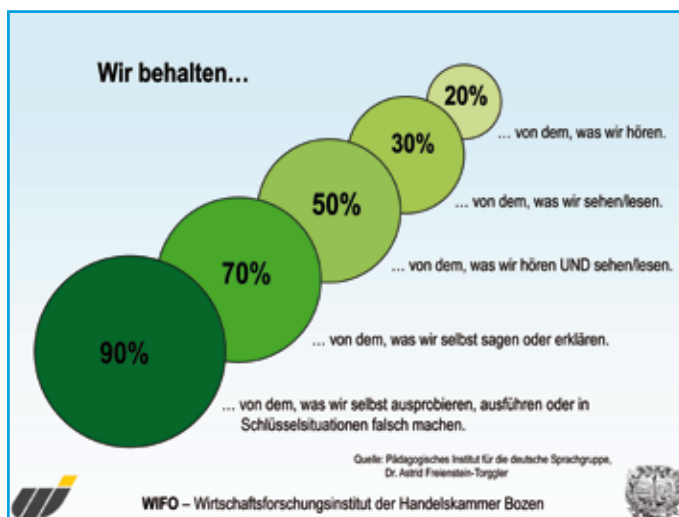
6. Wie kann man sich Schlüsselkompetenzen aneignen?

Schlüsselkompetenzen werden nicht „von der Stange“ erlernt 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. Denn Lernen durch Handeln ist die Schulung von Kompetenzen ganz nach dem Ausspruch:

„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.)



Diese alte Weisheit wird von der modernen Lernforschung untermauert. Man behält jene Inhalte leichter, die man selbst ausprobiert und ausgeführt hat – also „learning by doing“. Besonders gut erinnert man sich an Dinge, wenn sie mit starken Gefühlen verbunden sind, sei es mit positiven oder auch negativen Emotionen. Daher merkt man sich am besten, was man z.B. in Schlüssel-situationen falsch gemacht hat („das vergisst man so schnell nicht wieder!“). Auch Ereignisse, die mit vielen Sinneseindrücken (hören, riechen, schmecken ...) verknüpft sind, bleiben besser im Gedächtnis.

Je komplexer die Aufgabenstellungen in der Schule und in den Unternehmen sind, desto vielfältiger sind die Gelegenheiten des „learning by doing“ und damit die Entwicklung von Schlüsselkompetenzen. Durch die sogenannten „aktivierenden Lernmethoden“ wird der Lernende angehalten, selbständig Lösungen für verschiedene Probleme oder Aufgabenstellungen zu erarbeiten. Auf diese Weise kann Gelerntes auch leicht in die Praxis umgesetzt werden und man übt sich im Lösen von Aufgaben und Problemen.

Im Folgenden werden einige Beispiele für aktivierende Lernmethoden genannt, beschrieben und mit Beispielen verdeutlicht:

Auftragsmethode	
Der Jugendliche bekommt einen Arbeitsauftrag, den er selbständig (oder in einer Gruppe) bearbeiten muss. Planung, Vorbereitung, Durchführung, Kontrolle und Bewertung werden an den Jugendlichen übergeben. Wichtig ist, dass der Jugendliche die nötigen Anfangsinformationen sowie Unterstützung während der Abwicklung erhält. Zudem ist es sinnvoll, dem Jugendlichen zu erklären, warum er diesen Auftrag erledigen soll und was er dabei lernen kann.	Beispiele: - Ein Schüler wird beauftragt, einen Termin im Museum für einen Lehrausflug zu organisieren. - Ein Lehrling, Praktikant muss alle Lieferanten anrufen und z.B. die neue Lieferadresse mitteilen
Projektmethode	
Wie bei der Auftragsmethode bewältigt der Jugendliche eine Aufgabe selbständig. Über den Auftrag hinaus stehen bei einer Projektarbeit die Vollständigkeit der Aufgabe sowie ein vorzeigbares Ergebnis (z.B. die Präsentation) im Vordergrund. Der Schwerpunkt liegt bei der Teamarbeit.	Beispiele: - Eine Schulklasse beteiligt sich am Ideenwettbewerb des WIFO – Wirtschaftsforschungsinstituts der Handelskammer Bozen zum Thema Südtiroler Wirtschaft und erarbeitet z.B. einen Fotoroman. - Im Betrieb soll der Kundenempfangsbereich neu gestaltet werden. Der Lehrling oder Praktikant soll (evtl. in Gruppenarbeit) Lösungsvorschläge erarbeiten.
Problemlösen	
Im Mittelpunkt steht ein Problem, für welches die Jugendlichen selbständig Lösungsansätze finden sollen.	Beispiele: - Für einige neue Begriffe der deutschen Sprache bieten die Wörterbücher noch keine Übersetzungen. Die Jugendlichen sollen Vorschläge ausarbeiten oder ähnliche Begriffe in der Zielsprache ausfindig machen. - Die Korrespondenz muss auf dem schnellsten Weg zum Empfänger gelangen. Der Lehrling oder Praktikant soll sich beim Postamt informieren und die schnellste und kostengünstigste Lösung herausfinden.
Rollenspiel	
Beim Rollenspiel werden Situationen aus dem Berufsalltag nachgespielt. Auf diese Weise werden – für den Beruf wichtige – Verhaltensweisen, Perspektiven und Sichtweisen kennen gelernt und durchlebt. Dabei können vor allem soziale Kompetenzen (wie Konfliktlösungsfähigkeit) und kommunikative Kompetenzen geübt werden. Außerdem kann man sich durch das Rollenspiel in das Denken, Fühlen und Handeln anderer Personen (z.B. Vorgesetzte, Kollegen, Kunden) einfühlen.	Beispiele: - Die Schüler schlüpfen in die Rolle des Verkäufers bzw. Kunden und spielen eine Kundenbeschwerde oder auch ein Telefongespräch nach. - Es wird ein Verkaufsgespräch gespielt, in dem ein Kunde zum Beispiel nur Englisch versteht oder eine ausführliche Produkterklärung wünscht.

Simulation	
Bei einer Simulation wird – ähnlich wie beim Rollenspiel – die Praxis nachgestellt. Besonders wenn echte Maschinen zu gefährlich sind oder die Übungen in der Schule abgewickelt werden, sind Modelle bzw. Übungsfirmen gute Möglichkeiten, um verschiedene Berufssituationen zu simulieren.	Beispiele: - In den Übungsfirmen in den Schulen können die Schüler an den Arbeitsplätzen simulieren, welche Aufgaben sie z.B. in den Abteilungen Einkauf, Verkauf oder Controlling auszuführen hätten. - Angehende Friseure erlernen das Haare schneiden an Übungsköpfen bzw. Perücken.
Planspiel	
Wie beim Rollenspiel schlüpfen die Schüler/innen auch beim Planspiel in bestimmte Rollen. Es werden realitätsnah Abläufe nachgespielt, bei welchen die Entscheidungen im Mittelpunkt stehen. Es geht darum, komplizierte Zusammenhänge zu begreifen und die langfristigen Folgen von Entscheidungen vor Augen zu führen, ohne dass man in der wirklichen Arbeitswelt Verantwortung übernehmen muss. Oft wird dazu ein Computerprogramm eingesetzt, welches die Folgen der im Planspiel getroffenen Entscheidungen berechnet.	Beispiel: Jugendliche versetzen sich in die Rolle der Marketingabteilung eines Betriebes, treffen Entscheidungen in Sachen Preisänderung und besprechen die Auswirkungen auf Marktanteil und Gewinn. Wird dieses Planspiel mit Hilfe des Computers durchgeführt, dann reagiert der Computer auf die einzelnen Entscheidungen, die die Spieler treffen und errechnet immer wieder die aktuellen Unternehmensdaten.
Gruppenspiel	
In Gruppenspielen geht es darum, neuartige oder ungewohnte Situationen spielerisch auszuprobieren und kreativ zu bewältigen. Dabei steht vor allem die Teamfähigkeit der beteiligten Spieler im Vordergrund und wird stärker eingeübt. Auch Durchsetzungsfähigkeit und kommunikative Kompetenzen zeigen sich.	Beispiel: „Apollo 13 darf nicht sterben“ Die Teams bekommen ein Ei, Strohhalme, ein Klebeband, Luftballons, Papier, eine Schnur und eine Babywindel. Sie haben die Aufgabe, eine Konstruktion zu bauen, die das Ei so schützt, dass man es aus einer Höhe von zwei Metern fallen lassen kann.

Schlüsselkompetenzen werden den Jugendlichen nicht nur in der Schule oder am Ausbildungs-/Arbeitsplatz vermittelt, sondern die jungen Menschen können sich auch selbst Schlüsselkompetenzen aneignen. Denn nicht ausschließlich die Unternehmen profitieren von Mitarbeitern mit ausgeprägten Schlüsselkompetenzen. Auch als Mitarbeiter mit Schlüsselkompetenzen hat man Vorteile, da man seinen „Marktwert“ in der Arbeitswelt steigert und sich an seinem Arbeitsplatz wohler fühlt.



Junge Menschen können sich Schlüsselkompetenzen z.B. durch die Tätigkeit in Vereinen, praktische Erfahrungen durch Sommerjobs oder Betriebspraktika oder auch durch einen längeren Aufenthalt im Ausland aneignen. Vor allem sind es aber die verschiedenen Möglichkeiten eigenständig zu lernen, zu kooperieren und zu kommunizieren, sowie der Mut Fehler zu machen, welche junge Menschen „schlüsselkompetent“ werden lassen.

Quellen

- Archau, Sabine & Tutschek, Elisabeth (2002): *Schlüsselqualifikationen. Wie vermittele ich sie Lehrlingen?* 1. Aufl. Wien: ibw – Österreichisches Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft.
- Autonome Provinz Bozen (2004): KOM(petenzen)PASS
- Bullinger, Hans-Jörg (2001): Früherkennung von Qualifikationserfordernissen. Tagung „Qualifikationsoffensive: Bedarf frühzeitig erkennen – zukunftsorientiert handeln“. Berlin, 25.06.2001.
- Daemen, Wim (2000): Erfahrungsbericht zum Seminar „Handlungsorientierter Unterricht an berufsbildenden Schulen: Methodentraining“.
- Dziemba, Oliver, Pock, Benny & Steinle, Andreas: *Lebensstile 2020. Eine Typologie für Gesellschaft, Konsum und Marketing*. Kelkheim: Zukunftsinstitut GmbH (Hrsg.).
- Europäische Kommission (1995): *Weißbuch der allgemeinen und beruflichen Bildung. Lehren und Lernen*. URL: http://europa.eu/documents/comm/white_papers/pdf/com95_590_de.pdf (Download 05-01-2011).
- Europäische Kommission (2001): *Mitteilung: „Einen europäischen Raum des lebenslangen Lernens schaffen“*. Luxemburg: Amt für amtliche Veröffentlichungen der Europäischen Gemeinschaften.
- Hansen, Hanja (1999): *Qualifikationsanforderungen der Arbeitskräftenachfrage*. URL: www.socio.ch/work/hh/01.htm (Download 05-01-2011).
- IqA – Institut für experimentelle Qualifikations- und Arbeitsmarktforschung: *Stellenmarktanalyse*

1999/2000.

Kornwachs K./S. Berndes (1999): *Wissen für die Zukunft*.

Meierhans, Jürg (1999): Funktionsübergreifende Qualifikationsprofile. Eine Analyse der aktuellen Situation mit Blick in die Zukunft. URL: www.socio.ch/work/jm/04.htm (Download 05-01-2011).

Mertens, Dieter (1974): *Schlüsselqualifikationen. Thesen zur Schulung für eine moderne Gesellschaft*. In: Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung 7 (1974). Stuttgart: W.Kohlhammer GmbH. URL: http://doku.iab.de/mittab/1974/1974_1_MittAB_Mertens.pdf (Download 05-01-11).

Mest, Oliver (2001): *Diffuser Karrierefaktor. Viel heiße Luft um die „Soft Skills“*. Spiegel online. URL: <http://www.spiegel.de/unispiegel/jobundberuf/a-160771.html> (Download 05-01-2011).

Leonardo-Projekt: Handlungsorientiertes Ausbildungsprogramm für DaF im Beruf auf Fachschulniveau.

Preis, Andreas & Ursula Fleckner (2001): *Schlüsselqualifikationen in der transnationalen Dienstleistungsgesellschaft*. URL: http://www.eu-eqt.de/eu_dlm/html/module_deu/13deu.pdf (Download 05-01-11).

Redeker, Giselher & Swertz, Christian (2004): *Didaktische Wissensorganisation: Pädagogik in vernetzten Lernumgebungen*. Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB). URL: <http://www.bibb.de/de/limpact13262.htm> (Download 05-01-2011)

Sageder, Josef (2001): *Handlungsorientierte Methoden in der berufsbezogenen Bildung*. In: Österreichische Zeitschrift für Berufsbildung Heft 1 00/01.

Schelten, Andreas (2001): *Schlüsselqualifikationen*. In: unterrichten / erziehen 20 (2001) 3, S. 121 – 123.

Werner, Christian (2008): *Soft Skills für den Unterricht*. ZEIT online.

URL: <http://www.zeit.de/online/2008/08/soft-skills-schule> (Download 05-01-2011).

Winter, Barbara (1999): Förderung von Schlüsselqualifikationen am Beispiel der Rahmenthemen „Klima und Atmosphäre“ und „Gentechnik“.

Zedler, Reinhard (2000): *Schlüsselqualifikationen oder: Was heißt Lernen für die Zukunft konkret?* Wirtschaftskammer Österreich.

Weitere Wirtschaftsinformationen erwünscht?
Besuchen Sie unsere Homepage
www.handelskammer.bz.it/wifo
und wählen Sie das Menü
„Wirtschaftsdaten online“



HANDELS-, INDUSTRIE-,
HANDWERKS- UND LAND-
WIRTSCHAFTSKAMMER BOZEN



WIFO
WIRTSCHAFTSFORSCHUNGSMITTEL

I - 39100 Bozen, Südtiroler Straße 60
Tel. 0471 945706, Fax 0471 945712
Internet: <http://www.handelskammer.bz.it/wifo>
E-Mail: wifo@handelskammer.bz.it