

Handbook

YOUUnique Talent Management 4.0

Mentoring der Generation Z
für erfolgreiche Bewerbungen
In einer Welt der Arbeit 4.0



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



Autoren

YOUUnique4Europe - Erfassung und Präsentation Ihrer einzigartigen persönlichen und sozialen Kompetenzen für eine bessere Beschäftigungsfähigkeit in einer digitalen Welt

ERASMUS+ : 2019-1-DE02-KA202-006119

www.youunique4.eu



Project-Konsortium

Hartmut Schäfer | Eliza Roessler

**IHK - PROJEKTGESELLSCHAFT MBH,
Deutschland**

www.ihk-projekt.de

Rita Sousa | Cláudia Dias

**MentorTec – Serviços de Apoio a
Projectos Tecnológicos, S.A., Portugal**

www.mentortec.eu



Kenneth OE Sundin
SMEBOX AB, Schweden

www.smebox.com



Massimo Aloe | Agnese Tomassini |
Domenico De Cesare | Irene Zurli

**Reattiva - Regione Europa Attiva,
Italien**

www.reattiva.eu



Miriam Lotze | Sandra Lüders | Franka
Marie Herfurth

Universität Rostock, Deutschland

www.uni-rostock.de



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

Project number:
2019-1-DE02-KA202-006119
www.youunique4.eu

The European Commission's support for the production of this publication does not constitute an endorsement of the contents, which reflect the views only of the authors, and the Commission cannot be held responsible for any use which may be made of the information contained therein.



[This work is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)

Inhalt

| | |
|---|----|
| Einführung | 4 |
| I Mapping zukünftiger Soft Skills | 5 |
| 1.1 Arbeitsmärkte im Wandel - Qualifikationsherausforderungen für die Generation Z | 5 |
| 1.2 Europäische Agenda für Kompetenzen | 6 |
| 1.3 Der Begriff Soft Skills | 9 |
| 1.4 Was sind zukünftige Soft Skills | 10 |
| 1.5 YOUNIQUE4EU Soft Skills Rahmen | 13 |
| 1.6 Wie kann man die Wirksamkeit von Soft Skills messen? | 14 |
| 1.7 Tipps - Wie man die sozialen Kompetenzen der Lernenden verbessert | 16 |
| II Mentoring für die Generation Z, um die Lücke bei den Soft Skills zu schließen | 19 |
| 2.1 Mentoring auf einen Blick | 19 |
| 2.2 Gen Z: „Der unbekannte Freund“: Bedürfnisse und digitale Versiertheit verstehen | 20 |
| 2.3 Tipps für das Mentoring Generation Z auf dem Weg zum Arbeitsmarkt 4.0..... | 22 |
| III Digitale Bewerbungen in einer Arbeitswelt 4.0 | 24 |
| 3.1 Herausforderungen der Personalbeschaffung in einer sich verändernden Arbeitswelt 4.0 | 24 |
| 3.2 Die digitale Bewerbung in aller Kürze | 25 |
| 3.3 Europass 2.0 und Digital Credentials – Unterstützung für attraktive Online-Bewerbungen.. | 29 |
| 3.4 Tools und Kanäle für einen digitalen Bewerbungsprozess..... | 31 |
| 3.5 YOUNIQUE4.EU toolbox - wie man Soft Skills in einer Welt der Arbeit 4.0 erfolgreich abbildet und präsentiert | 32 |
| IV Bewährte Praktiken | 36 |
| Quellen | 37 |

Einführung

Der rasche Wandel hin zu einem klimaneutralen Europa und die digitale Transformation verändern die Art und Weise, wie wir arbeiten, lernen, an der Gesellschaft teilhaben und unseren Alltag gestalten. Europa kann diese Chancen nur ergreifen, wenn seine Menschen die richtigen Fähigkeiten entwickeln.

Die Covid-19-Pandemie hat tiefgreifende Auswirkungen auf Millionen von Menschen in der EU, die ihren Arbeitsplatz verloren oder erhebliche Einkommensverluste hinnehmen mussten. Viele von ihnen müssen sich neue Qualifikationen aneignen und in einen neuen Beruf oder in einen anderen Wirtschaftssektor wechseln. Weitere werden sich weiterbilden müssen, um ihren Arbeitsplatz in einem neuen Arbeitsumfeld zu behalten. Für junge Menschen könnte der Einstieg in den Arbeitsmarkt eine große Herausforderung sein.



"Die beste Investition in unsere Zukunft ist die Investition in unsere Menschen. Qualifikationen und Bildung sind der Motor für Europas Wettbewerbsfähigkeit und Innovation. Aber Europa ist noch nicht ganz so weit. Ich werde dafür sorgen, dass wir uns alle zur Verfügung stehenden Instrumente und Mittel nutzen, um dieses Gleichgewicht wiederherzustellen." EU-Präsidentin Von der Leyen

Höchste Priorität hat die weitere Stärkung der "zukünftigen" Soft Skills und Schlüsselkompetenzen in der Berufsbildung, um die langfristige Beschäftigungsfähigkeit zu fördern.

Die Technologie ist ein Hilfsmittel - sie ersetzt nicht uns und die Verbindungen, die wir von Mensch zu Mensch herstellen.

Daher ist es entscheidend geworden, ausschließlich "menschliche" Schlüsselkompetenzen zu entwickeln. Um den Erwartungen und Bedürfnissen der Arbeitgebenden gerecht zu werden, ist es wichtig, dass die Lernenden wissen, was die Arbeitgebenden von den Bewerbern erwarten, wie sie (digital) Personal rekrutieren und warum Soft Skills hoch geschätzt werden. Lehrkräfte in der beruflichen Aus- und Weiterbildung an Schulen können als Mentorennen und Mentoren eine entscheidende Unterstützung für junge Lernende während ihres Bewerbungsprozesses sein.

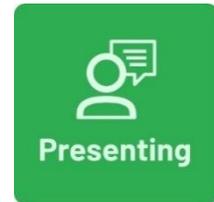
Eine ganz zentrale Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt ist, dass Arbeitssuchende **zunehmend ihre wichtigsten Kenntnisse und Fähigkeiten in die Suchmasken eingeben**, um passende Stellen zu finden. Dies zeigt eine Analyse der Stellensuche 2019 auf www.StepStone.de. Die Suche nach spezifischen und "starren" Berufsbezeichnungen verliert dagegen an Bedeutung. Das ist logisch angesichts der zunehmenden Spezialisierung von Fachkräften und der Komplexität ihrer Aufgaben, die die digitale Arbeitswelt mit sich bringt.



Mapping

Mit diesem Handbuch unterstützen wir Berufsbildende sowie Berufsschullehrernde bei der Betreuung der Generation Z, um die für den Arbeitsmarkt 4.0 relevanten Soft Skills der Jugendlichen zu ermitteln, zu erfassen und mit Hilfe von digitalen Anwendungen zu präsentieren.

Die Diskussion darüber, welche Fähigkeiten in Zukunft entscheidend sein könnten, ist in vollem Gange. Wie es scheint, kommt es in einer hoch technisierten und automatisierten Zukunft nicht nur auf digitale Fähigkeiten an. Vielmehr legen die Stepstone-Bewertungen aus der Praxis nahe, dass kommunikative und organisatorische Soft Skills besonders wichtig sein könnten.



I Mapping zukünftiger Soft Skills



In diesem Kapitel widmen wir uns der Frage, welche Soft Skills von Mitarbeitenden in unserer modernen Arbeitswelt erwartet werden. Gleichzeitig haben sich aber auch die Erwartungen und Fähigkeiten der Mitarbeitenden, insbesondere der Generation Z, verändert. Wie du den "perfekten Match" zwischen beiden erreichen, erfährst du in diesem Kapitel.

1.1 Arbeitsmärkte im Wandel - Qualifikationsherausforderungen für die Generation Z

Sich verändernde Arbeitsmärkte erfordern eine kontinuierliche Anpassung der Qualifikationen und wirksame Strategien des lebenslangen Lernens. Die Digitalisierung, die Globalisierung und der ökologische Wandel bringen strukturelle Veränderungen mit sich, die zur Schaffung oder zum Verlust von Arbeitsplätzen und zu veränderten Berufsbildern führen.



Die Beschäftigungsprognosen des OECD-Beschäftigungsausblicks sagen voraus, dass sich die Beschäftigungsstruktur der Wirtschaft zugunsten qualifizierter nicht-manueller Berufe verändert. Die Analyse zeigt auch eine Verlagerung hin zu mehr Autonomie, weniger Routine, mehr Informations- und Kommunikationstechnologie (IKT), weniger körperlichen Aufgaben und mehr sozialen und intellektuellen Aufgaben im Prognosezeitraum bis 2030.

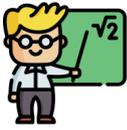
Beim Übergang zu einer digitalen und grünen Industrie wird der Wandel der Produktionsstruktur sicherlich Folgen haben. Was die Arbeits- und Berufswelt betrifft, so wird die Arbeit den Annahmen zufolge anspruchsvoller werden und mehr informelle Qualifikationsanforderungen stellen, wie z. B. die Fähigkeit zu selbstständigem Handeln, Selbstorganisation und abstraktem Denken. Soft Skills - wie Selbstbewusstsein, Anpassungsfähigkeit, Initiative, Kreativität, ganzheitliches Denken, Zusammenarbeit, Kommunikation - sind zu entscheidenden Erfolgsfaktoren geworden.

**Denke immer daran, dass du absolut einzigartig bist.
Genau wie jeder andere auch.**

(Margaret Mead, US-amerikanische Ethnologin, 1901-1978)

Die Generation Z (Gen Zers) drängt nun auf den Arbeitsmarkt, die KMU müssen sich anpassen und darauf vorbereitet sein, um die besten Talente aus ihren Reihen zu gewinnen und zu halten. Die Generation Z, die im digitalen Zeitalter geboren und aufgewachsen ist, verfügt über einzigartige

Eigenschaften und Fähigkeiten, die von den Unternehmen berücksichtigt werden sollten. Um Gen Z einzustellen, müssen Unternehmen wissen, wer sie sind und was sie von einem Job erwarten - und was sie in das Unternehmen einbringen können. Andererseits müssen die jungen Menschen erkennen, wo ihre Stärken, Fähigkeiten und Kompetenzen liegen und wie sie diese mit den Anforderungen des Arbeitsmarktes in Einklang bringen können.



Eine Herausforderung für das Lehrpersonal besteht darin, die Generation Z in diesem Prozess der "perfekten Übereinstimmung" zwischen den Qualifikationsanforderungen der Unternehmen und den Fähigkeiten, Kompetenzen und "Erwartungen" der jungen Menschen zu begleiten oder zu führen!

1.2 Europäische Agenda für Kompetenzen

Die europäische Agenda für Kompetenzen ist ein Fünfjahresplan, der Einzelpersonen und Unternehmen dabei helfen soll, mehr und bessere Kompetenzen zu entwickeln und diese zu nutzen:

- Stärkung der nachhaltigen Wettbewerbsfähigkeit, wie im Europäischen Green Deal dargelegt
- Gewährleistung sozialer Gerechtigkeit, indem der erste Grundsatz der europäischen Säule sozialer Rechte in die Praxis umgesetzt wird: Zugang zu allgemeiner und beruflicher Bildung und lebenslangem Lernen für alle, überall in der EU
- Stärkung der Krisenfestigkeit auf der Grundlage der während der COVID-19-Pandemie gewonnenen Erkenntnisse

Die Europäische Agenda für Kompetenzen legt Ziele fest, die bis 2025 erreicht werden sollen, und stützt sich dabei auf gut etablierte quantitative Indikatoren. Es ist eine massive Investition in Kompetenzen erforderlich. Zusätzlich zu den Geldern von Unternehmen und Regierungen investiert die EU vorrangig in die Menschen und ihre Fähigkeiten. Das von der Kommission im Mai 2020 vorgeschlagene Konjunkturprogramm für Europa wird sich ebenfalls auf qualifikationsbezogene Aktivitäten konzentrieren.



<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1223>

Was ist für die Menschen drin?

- Die Menschen können sehen, welche Arbeitsplätze gefragt sind, und herausfinden, welche Fähigkeiten sie entwickeln müssen, um diese zu bekommen.

- Die Menschen können ihre digitalen Fähigkeiten verbessern und sind so besser für das Leben und die Arbeit gerüstet.

- Menschen können Weiterbildungskurse besuchen, wenn es zu ihnen passt.

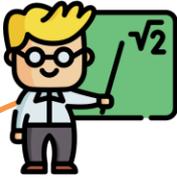
- Menschen können eine Anerkennung für die absolvierte Ausbildung erhalten und ihre neuen Fähigkeiten besser nutzen.

- Ich kann finanzielle Mittel erhalten, um Fähigkeiten zu entwickeln, die mir bei einem Berufswechsel helfen.

Heutzutage **müssen die Menschen mit einer Vielzahl von Fähigkeiten ausgestattet sein**, die von Grundfertigkeiten wie Lesen, Schreiben, Rechnen und digitaler Kompetenz sowie über berufliche oder technische bis hin zu unternehmerischen und übergreifenden Fähigkeiten wie Fremdsprachen, Persönlichkeitsentwicklung und Lernen zu lernen reichen.

Die Fähigkeiten für den beruflichen Erfolg im 21. Jahrhundert sind nicht dieselben wie in der Vergangenheit. Während die Berufstätigen des 20. Jahrhunderts so genannte "Routine"-Fähigkeiten nutzten, sind in den letzten 20 Jahren Interaktions- und analytische Fähigkeiten gefragt.

Heute ist es unerlässlich, die Zuverlässigkeit von Informationen zu hinterfragen, kreativ zu sein, im Team zu arbeiten und klar zu kommunizieren. Angesichts der Schnelligkeit und Variabilität der Informationen müssen wir uns anpassen, Initiativen ergreifen und unter Druck und Unsicherheit produzieren.



Die Europäische Agenda für Kompetenzen umfasst ein Dutzend Aktionen:

1. **Pakt für Kompetenzen**
Mobilisierung aller Partnerinnen und Partner, um mehr und bessere Ausbildungsmöglichkeiten für Menschen zu schaffen und öffentliche und private Investitionen im gesamten industriellen und qualifikationsbezogenen Ökosystem freizusetzen.
 2. **Verbesserte Erkenntnisse über Kompetenzen**
Um Qualifikationen für einen Arbeitsplatz zu erwerben, benötigen wir Online-Echtzeitinformationen über den Qualifikationsbedarf, auch auf regionaler und sektoraler Ebene, unter Verwendung von Big-Data-Analysen offener Stellen und deren breiter Verfügbarkeit.
 3. **EU-Unterstützung für strategische nationale Qualifizierungsmaßnahmen**
Wir werden mit den Mitgliedstaaten an modernen und umfassenden nationalen Qualifizierungsstrategien arbeiten und uns mit den nationalen Arbeitsagenturen zusammenschließen, um diese umzusetzen. Dies kann mit einem strategischeren Ansatz für die legale Migration verbunden werden, der darauf ausgerichtet ist, Talente besser anzuziehen und zu halten.
 4. **Zukunftssichere berufliche Aus- und Weiterbildung (VET)**
Ein neuer Ansatz, um die berufliche Aus- und Weiterbildung moderner, attraktiver für alle Lernenden, flexibler und fit für das digitale Zeitalter und den grünen Wandel zu machen.
 5. **Umsetzung der Initiative "Europäische Universitäten" und Höherqualifizierung von Wissenschaftlern**
Aufbau langfristiger transnationaler Allianzen zwischen Hochschuleinrichtungen in ganz Europa und Entwicklung einer Reihe von Kernkompetenzen für Forscher.
 6. **Qualifikationen zur Unterstützung des grünen und digitalen Wandels**
Entwicklung einer Reihe von grünen Kernkompetenzen, statistische Überwachung der Ökologisierung unserer Arbeitsplätze, Förderung digitaler Kompetenzen durch einen Aktionsplan für digitale Bildung und IKT-Einführungskurse.
 7. **Mehr MINT-Absolventen, Förderung von unternehmerischen und transversalen Fähigkeiten**
Wir ermutigen junge Menschen, insbesondere Frauen, sich für Wissenschaft, Technologie, Ingenieurwesen und Mathematik zu interessieren. Wir wollen auch die Unterstützung von Unternehmenden und den Erwerb von Querschnittskompetenzen wie Zusammenarbeit und kritisches Denken verstärken.
 8. **Kompetenzen für das Leben**
Über den Arbeitsmarkt hinaus werden wir die Erwachsenenbildung für alle - junge Menschen und Erwachsene - in Bereichen wie Medienkompetenz, Bürgerkompetenz, Finanz-, Umwelt- und Gesundheitskompetenz unterstützen.
 10. **Initiative zu individuellen Lernkonten**
Wir werden untersuchen, ob und wie übertragbare und qualitätsgeprüfte Bildungsansprüche dazu beitragen könnten, lebenslanges Lernen für alle zu fördern.
- Ein europaweiter Ansatz für Micro-Credentials**
Die Ausbildungskurse werden immer kürzer und gezielter und finden häufig online statt. Wir werden europäische Standards schaffen, die dazu beitragen sollen, dass die Ergebnisse einer solchen Ausbildung anerkannt werden.
11. **Neue Europass-Plattform**
Wir haben die Europass-Plattform komplett überarbeitet. Ab heute bietet sie Online-Tools und Hilfestellung beim Verfassen von Lebensläufen, schlägt maßgeschneiderte Stellen und Lernangebote vor, bietet Informationen für Arbeitssuchende und ist in 29 Sprachen verfügbar. www.europa.eu/europass
 12. **Verbesserung der Rahmenbedingungen zur Erschließung von Investitionen**
Ein Schlüsselement der Kompetenzagenda ist der stark aufgestockte EU-Haushalt, der die Mitgliedstaaten und die privaten Akteurinnen und Akteure dazu anregen soll, in Kompetenzen zu investieren. Wir werden an der Verbesserung der Transparenz bei Investitionen in Kompetenzen arbeiten und neue Finanzierungsmechanismen erkunden.

1.3 Der Begriff Soft Skills



Soft Skills sind alt und neu. Den meisten Arbeitnehmenden ist der Begriff heute bekannt. Aus historischer Sicht ist die Einteilung in harte und weiche Fähigkeiten jedoch relativ jung.

Der Begriff "Soft Skills" wurde von der US-Armee in den späten 1960er Jahren entwickelt. Er bezieht sich auf alle Fähigkeiten, die nicht den Einsatz von Maschinen erfordern. Das Militär erkannte, dass viele wichtige Tätigkeiten unter diese Kategorie fielen und dass die sozialen Fähigkeiten, die zur Führung von Gruppen, zur Motivation von Soldateninnen und Soldaten und zum Gewinnen von Kriegen erforderlich waren, zu den Fähigkeiten gehörten, die noch nicht katalogisiert oder vollständig untersucht worden waren. Im Jahr 1972 wurde in einem Ausbildungshandbuch der US-Armee der Begriff "Soft Skills" erstmals offiziell verwendet.

Heute, im 21. Jahrhundert, sind Soft Skills ein wichtiges Unterscheidungsmerkmal, wichtig für die Beschäftigungsfähigkeit und den Erfolg im Leben. Der Nobelpreisträger James Heckman behauptet,

"dass Soft Skills den Erfolg im Leben vorhersagen, dass sie diesen Erfolg zwanglos herbeiführen und dass Programme zur Förderung von Soft Skills einen wichtigen Platz in einem wirksamen Portfolio öffentlicher Maßnahmen haben".

Soft Skills sind weithin als strategisch wichtig für das Berufsleben anerkannt:

Engagement der
Menschen beim
Lernen

Anpassung und
Übergang in den
Arbeitsmarkt

Beruflicher Erfolg
und
Karriereentwicklung

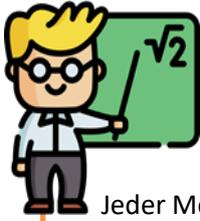
Verringerung der Diskrepanz
zwischen Berufsbildung und
Wirtschaft

Soft Skills, die allgemein als nicht-technische Fähigkeiten definiert werden, die es einer Person ermöglichen, effektiv und harmonisch mit anderen zu interagieren, sind für Organisationen von entscheidender Bedeutung und können sich auf Kultur, Mentalität, Führung, Einstellungen und Verhaltensweisen auswirken.

Die hohe Nachfrage und die weit verbreitete Verwirrung über die Bedeutung und die Ausbildung von Soft Skills sind zwei Elemente, die den Mangel an **Soft Skills auf dem Arbeitsmarkt** erklären können. Die Arbeitgebenden haben Mühe, die richtigen Talente zu finden, um mit dem sich entwickelnden Arbeitsmarkt Schritt halten zu können. Das Problem beschränkt sich nicht nur auf junge Menschen, die einen Arbeitsplatz suchen, sondern gilt auch für die Arbeitnehmenden selbst.

"77% der Arbeitgebenden sagen,
dass Soft Skills genauso wichtig sind
wie Hard Skills"

SalesForce



Jeder Mensch hat Soft Skills, die je nach Person unterschiedlich stark ausgeprägt sind. Es ist sehr wichtig, die stärksten Schlüsselkompetenzen der Lernenden zu kennen und zu wissen, welche Soft Skills am besten zu bestimmten Berufen und Unternehmenskulturen passen, um bei Vorstellungsgesprächen gut vorbereitet zu sein und den Lebenslauf der Lernenden für Arbeitgebende attraktiv zu machen.

Stellen Sie sicher, dass die Lernenden ein wenig über das Unternehmen recherchieren, bei dem sie arbeiten möchten, um herauszufinden, welche Schlüsselqualifikationen dort am wichtigsten sind, damit die Bewerber diese präsentieren können. Wenn die Lernenden sich nicht sicher sind, welches ihre stärksten Soft Skills sind, ist es eine gute Idee, Freunde, Familie, Kolleginnen und Kollegen oder sogar ihr Netzwerk zu befragen, was sie über ihre stärksten Eigenschaften denken.

Mehr Informationen : <https://www.younique4.eu/younique-mapping/>



1.4 Was sind zukünftige Soft Skills

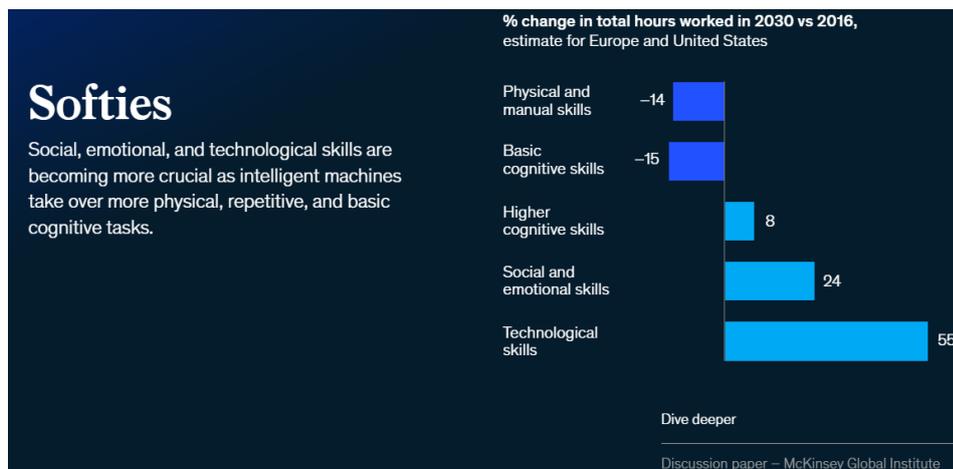


Um sicherzustellen, dass wir als Einzelpersonen, Unternehmen und auf wirtschaftlicher und gesellschaftlicher Ebene erfolgreich sind, müssen wir alle neue "Zukunftskompetenzen" entwickeln. Diese Fähigkeiten sollen uns nicht nur helfen, in einem Umfeld ständiger Veränderungen zurechtzukommen. Es sind Fähigkeiten, die es uns ermöglichen, herausragende Leistungen zu erbringen, mit anderen zusammenzuarbeiten, Empathie zu entwickeln und unsere eigene Zukunft zu gestalten. Dies sind die Fähigkeiten, die es dem Einzelnen ermöglichen, in einer veränderten Arbeitswelt Höchstleistungen zu erbringen.

Diese Fähigkeiten und Fertigkeiten selbst sind nicht neu. Vielmehr handelt es sich um uralte menschliche Fähigkeiten, die den Menschen im Laufe der Geschichte zum Erfolg verholfen haben. Sie wurden als viele Dinge bezeichnet und auf der ganzen Welt auf unterschiedliche Weise klassifiziert.

Der Unterschied besteht nun darin, dass wir den Wert, den die Gesellschaft diesen Fähigkeiten beimisst, unbedingt erhöhen müssen, damit sie von mehr Menschen und in größerem Umfang erworben werden. Eine klarere Definition unterstützt dies, indem sie unser Bewusstsein dafür schärft,

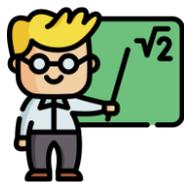
wie diese Fähigkeiten demonstriert werden, indem sie uns hilft zu erkennen, dass sie erlernt werden können, und indem sie uns zeigt, wie wir dies tun können. (source © Skills Development Scotland)



source: McKinsey Global Institute

Soft Skills verstärken andere Fähigkeiten und Fertigkeiten. Teams, die über diese Fähigkeiten verfügen, sind in der Lage, sich schneller und einfacher anzupassen, wenn sich die Zukunft der Arbeit weiterentwickelt. Soft Skills sind entscheidend für die Zukunft der Arbeit. Aus diesem Grund ist es wichtig, dass wir die einzigartigen Soft Skills junger Menschen frühzeitig entdecken, entwickeln und schließlich potenziellen Arbeitgebenden erfolgreich präsentieren.

Der Bedarf an "Future Soft Skills" leitet sich einerseits aus den Anforderungen der grünen Wirtschaft und der Arbeit 4.0 ab, andererseits bringt die neue Generation Z auch neue Fähigkeiten, Kompetenzen und Erwartungen mit, wenn sie auf den Arbeitsmarkt kommt.



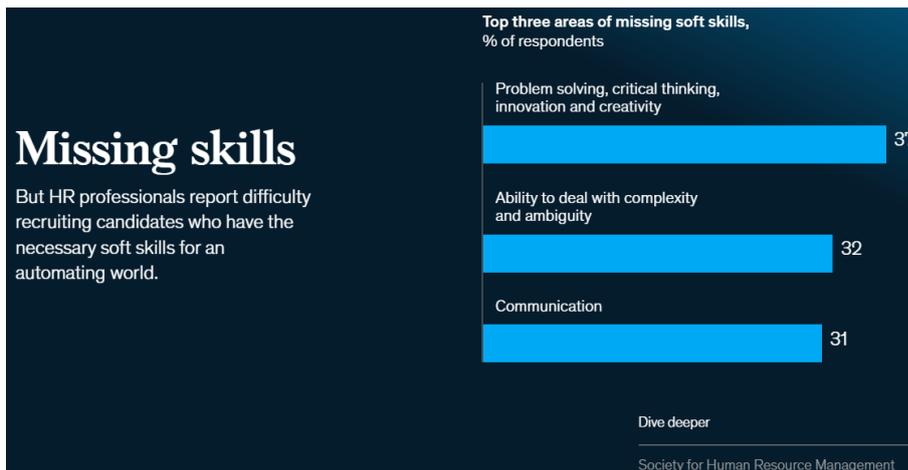
Diskutieren Sie mit Ihren Lernenden den Begriff: "Soft Skills der Zukunft".

Was sind die Anforderungen der Unternehmen an "zukünftige Fähigkeiten" und der "Zweck der Arbeit" Ihrer Schülerinnen und Schüler? Was sind die Herausforderungen in diesem Matching-Prozess?

Humankapital ist eine wichtige Triebkraft für integratives Wachstum. Infolge anhaltender Trends wie der fortschreitenden Globalisierung, des demografischen Wandels, des technologischen Wandels und der Digitalisierung werden die Arbeitsplätze immer qualifikationsintensiver. Innovation, die in hohem Maße von fortgeschrittenem Wissen abhängt, ist ein entscheidender Faktor für das Produktivitätswachstum, das heute die wichtigste Wachstumsquelle für die EU-Mitgliedstaaten darstellt.

Diese Entwicklungen unterstreichen die zunehmende Bedeutung des Humankapitals und die Notwendigkeit, eine gute Übereinstimmung zwischen der Nachfrage nach und dem Angebot an Qualifikationen zu fördern. Einige haben argumentiert, dass es eine zunehmende Diskrepanz zwischen den Fähigkeiten oder Qualifikationen der Arbeitskräfte einerseits und den von der Wirtschaft geforderten Fähigkeiten oder Qualifikationen andererseits gibt, da sich die Nachfrage nach Fähigkeiten infolge der oben genannten laufenden Prozesse des Strukturwandels rasch ändert.

https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/economy-finance/dp100_en.pdf



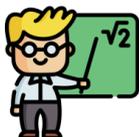
source: McKinsey Global Institute

Laut einer kürzlich vom Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss in Auftrag gegebenen Studie verliert die europäische Wirtschaft jährlich über 2 % ihrer Produktivität aufgrund von Qualifikationsdefiziten. Das bedeutet einen Verlust von 80 Eurocents pro Arbeitsstunde. Die Situation wird sich in Zukunft aufgrund der demografischen Entwicklung und der fortschreitenden technologischen Entwicklung noch weiter verschärfen, wenn keine Reformen durchgeführt werden. <https://www.eesc.europa.eu/>

Die Nachfrage nach zukünftigen Qualifikationen wurde im schottischen Qualifikationsmodell als sehr gut eingestuft:

| Selbstmanagement: Das Jetzt managen | Soziale Intelligenz: Verbindung mit der Welt | Innovation: Unsere eigenen Veränderungen schaffen |
|--|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> • Fokussierung • Integrität • Anpassen • Initiative | <ul style="list-style-type: none"> • Kommunikation • Gefühl • Zusammenarbeit • Führen | <ul style="list-style-type: none"> • Neugierde • Kreativität • Vernunftsbegehung • Kritisches Denken |

(Source: Skills 4.0 – Ein Qualifikationsmodell zur Förderung der Zukunft Schottlands Qualifikationen)



Effiziente und populärere Berufsbildungspraktiken und eine stärkere Betonung des lebenslangen Lernens sowie eine effektive Arbeitsvermittlung sind der Schlüssel zur Überbrückung der bestehenden Qualifikationslücke, da sie die Arbeitsmarktmobilität und Arbeitsmigration fördern. Es ist auch wichtig, die Bewertung von Qualifikationen zu verbessern, um im Voraus zu ermitteln, welche Qualifikationen auf den künftigen Arbeitsmärkten benötigt werden.

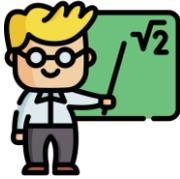
1.5 YOUNIQUE4EU Soft Skills Rahmen



In der Literatur findet man viele Ansätze, wie Soft Skills definiert werden können und in welche Unterkategorien man sie einordnen kann. Unsere Projektpartnerschaft stand vor dem gleichen Problem wie viele andere Sozialwissenschaftler: Welche Klassifizierung passt zu uns? Und vor allem: Welche Klassifizierung ist für die Arbeit mit der Generation Z geeignet? Zu den Soft Skills gehören alle Eigenschaften, Fähigkeiten und Qualifikationen, die neben den Hard Skills auch den beruflichen und persönlichen Erfolg ermöglichen.

Das YOUNIQUE4EU Soft Skills Framework basiert auf praktischen Erfahrungen mit innovativen Unternehmen, inspiriert durch den "Skills for the future"-Rahmen von Skills Development Scotland 2019; verknüpft mit unserem SOFT SKILLS FRAMEWORK aus unserem früheren ERASMUS+ Projekt "VETGPS-Guiding tools for professional skills" und dem DigComp2.0 Rahmen.

| Persönlich Kompetenzen >>mich und die Welt managen<< | | Soziale Kompetenzen >>Verbindung (mit)der Welt<< |
|---|---|--|
| Selbstmanagement | Innovationsmanagement | Soziales Management |
| Sebsterfahrung <ul style="list-style-type: none"> - Selbstreflektion - Ethik - Selbstkontrolle | Neugierde <ul style="list-style-type: none"> - Beobachten - Hinterfragen - Beschaffung von Informationen - Erkennen von Problemen | Kommunikation <ul style="list-style-type: none"> - Entgegennahme, Weitergabe und Bestellung von Informationen - Zuhören - Erzählen von Geschichten - Begründen - Andere inspirieren - Andere motivieren |
| Anpassungsfähigkeit <ul style="list-style-type: none"> - Aufgeschlossenheit - Kritische Reflexion - Selbstlernfähigkeit - Resilienz/Emotionsregulierung - Beweglichkeit - Gewandtheit | Kreativität <ul style="list-style-type: none"> - Vorstellungskraft - Ideenfindung - Visualisierung - Originalität - Innovationsfähigkeit | Zusammenarbeit <ul style="list-style-type: none"> - Aufbau von Beziehungen - Teamarbeit - Soziales Gewissen - Einfühlungsvermögen - Umgang mit Konflikten |
| Initiative <ul style="list-style-type: none"> - Courage - Unabhängiges Denken - Risikobereitschaft - Selbstvertrauen - Eigenmotivation und Optimismus - Übernahme von Verantwortung - Problemlösung | Sinneswahrnehmungen <ul style="list-style-type: none"> - Erkennen von Mustern - Erkennung von Gelegenheiten - Analyse | |
| | Ganzheitliches Denken <ul style="list-style-type: none"> - Kritisches Denken - Strategisches Denken - Logisches Denken - Dekonstruktion - Urteilsvermögen - Transdisziplinär | |



Schauen Sie doch mal auf unserer Website vorbei:
<https://www.younique4.eu/younique-mapping/>
und erfahren Sie mehr über Soft Skills.



1.6 Wie kann man die Wirksamkeit von Soft Skills messen?

Immer wenn es an der Zeit ist, sich auf eine neue Stelle zu bewerben oder ein Praktikum im Ausland zu absolvieren, machen Sie sich Gedanken über Ihre Fähigkeiten. Es ist einfach, Ihre technischen "harten" Fähigkeiten und Zertifizierungen aufzulisten, aber es ist viel komplizierter, einen detaillierten Lebenslauf zu erstellen, der Ihre Soft Skills hervorhebt.

"Soft Skills sind wie ein Dessert - **Qualität** ist wichtiger als **Quantität**", schreibt Majumdar.
Qualität hat zwei Voraussetzungen:

- erstens, dass Sie die Soft Skills tatsächlich besitzen,
- zweitens, dass sie den Soft Skills entsprechen, die der Arbeitgebende sucht.

Es kann schwieriger sein, Soft Skills zu quantifizieren, da diese in erster Linie mit Persönlichkeitsmerkmalen, abstrakten Talenten und zwischenmenschlichen Fähigkeiten zu tun haben. Einige Fachleute sind der Meinung, dass Soft Skills wichtiger sein könnten als Hard Skills. Jüngste Untersuchungen zeigen, dass 85 Prozent des beruflichen Erfolgs auf Soft Skills zurückzuführen sind, während nur 15 Prozent des beruflichen Erfolgs von Hard Skills abhängen. Viele Menschen sind der Ansicht, dass Hard Skills leichter zu messen sind als Soft Skills.

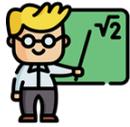
Soft Skills sind schwieriger zu erlernen und zu überprüfen. Soft Skills werden oft als nicht messbare Fähigkeiten in herkömmlichen Tests oder Prüfungen bezeichnet, da sie eine breite Palette von Fähigkeiten umfassen, die mit der individuellen Einstellung zusammenhängen, wie z. B.: Aufbau von Kapazitäten, Lernen zu lernen, Ausdauer, Belastbarkeit, Kreativität, Selbstdisziplin, Selbstreflexion, selbständiges Handeln.

Die beliebtesten Bewertungsmethoden:

- Überprüfung des Lebenslaufs
- Vorstellungsgespräche
- Tests zur Bewertung von Fähigkeiten
- Referenzprüfungen
- Job-Simulationen

Aufgrund ihrer Beschaffenheit können Soft Skills lebens- oder arbeitsorientiert sein, aber einige von ihnen sind beides, wobei es schwierig ist, die Grenzen zu definieren. Das ist der Hauptgrund dafür, dass Menschen, die über eine größere Bandbreite und ein höheres Niveau an Soft Skills verfügen, besser darauf vorbereitet sind, Bildungs- und Berufsabschlüsse zu erlangen und besser auf die Arbeitswelt, aber auch auf ein sinnvolles, nachhaltiges und verantwortungsvolleres Leben in einer sich ständig verändernden Welt vorbereitet sind.

Da die Automatisierung den Menschen in vielen Berufen ersetzen könnte, werden die Fähigkeiten gefragt sein, die die Technologie nicht ersetzen kann!



Ein hervorragendes Beispiel für kostenlose europäische Instrumente ist ESCO, die Europäische Klassifikation der Fähigkeiten, Kompetenzen und Berufe, die in verschiedenen Sprachen verfügbar ist. Es handelt sich um ein Online-Wörterbuch, das Begriffe zu Fähigkeiten und Kompetenzen sowie Beispielsätze enthält.

Es kann Lernenden helfen, Soft Skills in einer "formalen" Sprache transparent zu machen.

Wenn Sie nicht sicher sind, wie Sie die erwarteten Soft Skills beschreiben sollen, bietet ESCO eine Liste von Begriffen für "Einstellungen" im Zusammenhang mit dem Umgang mit Veränderungen, Unsicherheit oder Frustration sowie für "Fähigkeiten", die auch Kommunikation, Zusammenarbeit und Kreativität umfassen. Die Schülerinnen und Schüler können sich selbst einschätzen. Anschließend können Sie die gegenseitige Bewertung besprechen und geeignete Anlässe für das Training von Soft Skills finden. Zum Beispiel durch gezieltes Coaching oder in Seminaren und Kursen zu Selbstmanagement, Zeitmanagement, Präsentationstechniken oder Rhetorik.



Es gibt viele Arten von so genannten Talentbewertungstests, die vor der Einstellung oder vor der Einstellung durchgeführt werden.

Im Folgenden finden Sie einige Beispiele für die am häufigsten verwendeten Talentbewertungstests:

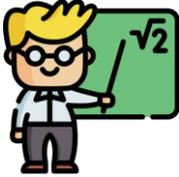
- Psychometrische Tests
- Persönlichkeitstests
- Bewertung der allgemeinen geistigen Fähigkeiten
- Integritätstests
- Tests zum Berufswissen
- Tests zur Situationsbeurteilung
- Tests zur Bewertung von Fähigkeiten.

Tests zur Bewertung von Fähigkeiten sind Tests zur Messung und Bewertung der Fähigkeiten von Bewerbern und Mitarbeitenden, die für eine erfolgreiche Arbeitsleistung erforderlich sind. Bei der Bewertung von Fähigkeiten geht es nicht um die Messung von Wissen (wie bei Tests zum Fachwissen) oder von Persönlichkeitsmerkmalen (wie bei den meisten psychometrischen und Persönlichkeitstests). Tests zur Bewertung von Fähigkeiten messen tatsächliche Fähigkeiten, die am häufigsten als Soft Skills und technische Fähigkeiten bezeichnet werden.

Die Ermittlung der einzelnen Soft Skills ist nicht unbedingt etwas, was die Lernenden allein tun können. Sie können Freundinnen und Freunde, Kolleginnen und Kollegen sowie ehemalige Lehrende oder Arbeitgebende fragen, welche Soft Skills ihnen in den Sinn kommen, wenn sie an diese Person denken. Sie können sie auch bitten, konkrete Beispiele dafür zu nennen, wann sie diese Soft Skills gut eingesetzt haben.

Die Selbsteinschätzung ist eine großartige Möglichkeit, einen besseren Einblick in die persönlichen Qualitäten und arbeitsbezogenen Soft Skills zu gewinnen. Sie gibt Aufschluss über die Interessen,

Stärken und Schwächen der Lernenden. Auf der Projektwebsite: <https://www.younique4.eu/younique-mapping/mapping-worksheet/> finden Sie ein [Arbeitsblatt zur Erfassung meiner Soft Skills](#) und eine sehr gute Schritt-für-Schritt-Übersicht "Wie man die Soft Skills der Lernenden erfasst". Mit diesem Arbeitsblatt werden die Schülerinnen und Schüler sich selbst kennenlernen!



Arbeitsblatt zur Erfassung meiner Soft Skills.



Es gibt fünf Bereiche, in denen sich die Lernenden Schritt für Schritt dem Thema Soft Skills nähern können auf unserer Website : <https://www.younique4.eu/younique-mapping/>

1.7 Tipps - Wie man die sozialen Kompetenzen der Lernenden verbessert

Soft Skills können im Laufe des Lebens schrittweise entwickelt oder "gemeistert" werden, da es sich um persönliche Qualitäten handelt, die mit den bisherigen Lebenserfahrungen zusammenhängen, was bedeutet, dass neue Erfahrungen und Interaktionen sich ständig auf den Erwerb, die Entwicklung und die Konsolidierung dieser Fähigkeiten auswirken werden.

Dieser Gedanke ist heute weithin akzeptiert, obwohl die Gesellschaft lange Zeit davon ausging, dass Soft Skills nicht erlernt werden können. Dies bedeutet auch, dass Investitionen in den Erwerb und die Entwicklung von Soft Skills während des gesamten Lebens strategisch für die Anpassung an die verschiedenen Lebensumstände sein können, die für Sie besonders relevant sind.

*Das Erkennen und Nachweisen von Soft Skills
kann entscheidend sein, um eine Stelle zu bekommen.*

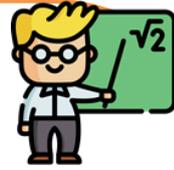
Eine hervorragende Möglichkeit, individuelle Soft Skills zu entwickeln, ist ein Auslandspraktikum. Das ERASMUS+ Programm bietet hier einen optimalen Rahmen. Seit 2008 organisiert die IHK-Projektgesellschaft Auslandspraktika in der betrieblichen Erstausbildung für jährlich 200 Teilnehmende. Neben der Entwicklung von interkulturellen und fremdsprachlichen Kompetenzen legen sowohl die entsendenden Unternehmen als auch die Jugendlichen großen Wert auf die Entwicklung von persönlichen Kompetenzen wie Selbstständigkeit, Offenheit und Selbstvertrauen.

Bewertung der Kompetenzen junger Absolvierender mit internationaler Erfahrung durch die Arbeitgebenden und Selbsteinschätzung der Kompetenzen durch die Absolvierenden (in Prozent, ausgewählte Aspekte).

| | Arbeitgebende Bewertung der Kompetenzen | ERASMUS-Studierende Selbsteinschätzung der Kompetenzen |
|---|---|--|
| Fachspezifische theoretische Kenntnisse | 62 | 77 |
| Feldspezifische Methodenkenntnisse | 64 | 64 |
| Beherrschung von Fremdsprachen | 88 | 78 |
| Analytische Kompetenzen | 70 | 73 |
| Problemlösungsfähigkeit | 70 | 75 |
| Initiative | 79 | 71 |
| Durchsetzungsvermögen, Entschlossenheit, Beharrlichkeit | 75 | 70 |
| Planen, Koordinieren und Organisieren | 67 | 71 |
| Loyalität, Integrität | 66 | 78 |
| Anpassungsfähigkeit | 81 | 83 |

Source: University of Kassel, VALERA Survey of Former Erasmus Students

Die Vermittlung von Soft Skills ist wichtiger als je zuvor. Seit Jahren berichten Personalverantwortliche über einen Mangel an Soft Skills bei Hochschulabsolventen. Die Nachfrage nach höheren kognitiven Fähigkeiten wie Kreativität, kritisches Denken, Entscheidungsfindung und komplexe Informationsverarbeitung wird bis 2030 steigen.



Tipps - Wie man Soft Skills der Lernenden verbessert/vermittelt

Nutzen Sie Gruppenprojekte zur Förderung der Teamarbeit

Zu den Fähigkeiten zur Teamarbeit gehört eine Mischung aus interaktiven, zwischenmenschlichen, problemlösenden und kommunikativen Fähigkeiten, die eine Gruppe von Menschen benötigt, die an einer gemeinsamen Aufgabe und einem gemeinsamen Ziel arbeiten.

- **Persönlicher Unterricht?** Vergeben Sie im Unterricht Zeit für die Recherche eines Themas und dessen Präsentation in der Gruppe. Verlangen Sie, dass jede Schülerin und jeder Schüler gleich viel Zeit für die Präsentation eines anderen Teils der Informationen aufwendet.
- **Online-Unterricht?** Die Lernenden können ihre Zoom-Meetings selbst planen, in denen sie gemeinsam recherchieren oder eine PowerPoint-Präsentation erstellen können.

Fördern Sie bei jeder Gelegenheit das Einfühlungsvermögen

Empathie ist die Fähigkeit, sich mit einer anderen Person zu identifizieren, indem man deren Perspektive und Gefühle teilt. Diese Soft Skill wird vor allem in helfenden Berufen wie Beratung und Sozialarbeit geschätzt, kann aber für Teams in allen Berufen von großem Wert sein, da sie zur Entwicklung von Kameradschaft und Vertrauen beiträgt.

- **Persönlicher Unterricht?** Geben Sie eine Lektüre vor und lassen Sie die Lernenden in Zweiergruppen über ihre Gefühle diskutieren. Sie können ihre Gedanken vor der Klasse vortragen, um eine größere Gruppendiskussion anzuregen, oder ihre Diskussion in einem schriftlichen Bericht zusammenfassen.
- **Online-Unterricht?** Die Lernenden können eine Videoaufgabe bearbeiten und dann in Zweiergruppen mithilfe von Videokonferenzen über ihre Gefühle zu diesem Thema diskutieren. Sie können ihre Gedanken der Klasse über ein aufgezeichnetes Video, eine Zoom-Präsentation oder eine über ein LMS-System eingereichte Aufgabe präsentieren.

Setzen Sie tägliche Erwartungen

Jeden Tag wird von Berufstätigen auf der ganzen Welt erwartet, dass sie pünktlich erscheinen, vorbereitet sind, sich für den Erfolg kleiden, die richtige Rechtschreibung und Zeichensetzung verwenden usw. Sie können Ihre Schülerinnen und Schüler auf den Erfolg am Arbeitsplatz vorbereiten, indem Sie von ihnen jeden Tag Professionalität erwarten - auch wenn Sie sich nicht persönlich treffen.

- **Persönlicher Unterricht?** Sorgen Sie dafür, dass Ihre Schülerinnen und Schüler wissen, wie man sich zu Wort meldet, ohne zu unterbrechen, wie man Blickkontakt hält, wenn man höflich Fragen stellt (an Sie sowie an die Mitschülerinnen und Mitschüler), wie man Aufgaben pünktlich und mit korrekter Rechtschreibung und Zeichensetzung abgibt usw.
- **Online-Unterricht?** Betonen Sie die Wichtigkeit von "virtueller Professionalität" und "Netiquette", indem Sie die gleichen Erwartungen wie oben aufrechterhalten, sie daran erinnern, nicht im Schlafanzug auf ihren Webcams aufzutauchen, aktiv zuzuhören (und dies in ihrer Körpersprache widerzuspiegeln), usw.

Üben Sie das Geben und Empfangen von Feedback

Setzen Sie Erwartungen. Es geht darum, zu helfen, nicht zu urteilen.

- Verwenden Sie eine Feedback-Rubrik zur Feinabstimmung des Prozesses und zur Förderung spezifischer Vorschläge
- Moderieren Sie das Feedback, um sicherzustellen, dass es fair und hilfreich bleibt. Beginnen Sie mit einer kleinen, kurzen Aufgabe, z. B. der Einleitung zu einem Aufsatz oder einem Arbeitsblatt zur Bewertung.

Nutzen Sie Beispiele aus der Praxis / Praktika, um den Unterricht relevant zu gestalten

Je relevanter Sie Ihren Unterricht gestalten können, desto mehr werden sich Ihre Lernenden mit dem Inhalt beschäftigen und das, was Sie ihnen beibringen, mit ihrer eigenen Zukunft in Verbindung bringen.

- **Persönlicher Unterricht?** Lassen Sie jede Schülerin und jeden Schüler aufstehen und von einem Soft Skill berichten, den er jeden Tag in seinem Job oder bei einer sportlichen Aktivität einsetzt, sowie von einem Moment, in dem er das Gefühl hatte, dass diese Fähigkeit einen Unterschied gemacht hat.
- **Online unterrichten?** Führen Sie die gleiche Übung über Zoom durch oder lassen Sie jede Schülerin und jeden Schüler eine PowerPoint-Folie erstellen, die sein Beispiel illustriert.

Schaffen Sie eine Atmosphäre der Vertrautheit

Erfolgreiche Teamarbeit fördert erfolgreiche Kommunikation, Problemlösung, Kreativität und sogar Verlässlichkeit. Wenn Ihre Schülerinnen und Schüler einander nicht kennen, werden sie sich weniger wohl dabei fühlen, zusammenzuarbeiten und voneinander zu lernen.

- **Persönlicher Unterricht?** Bilden Sie am ersten Tag Paare, in denen sich die Lernenden gegenseitig interviewen, und stellen Sie dann ihren Partner dem Rest der Klasse vor.
- **Online-Unterricht?** Bilden Sie Paare und lassen Sie die Lernenden Videointerviews führen, die sie Ihnen vorlegen. Sie könnten auch Präsentationsfolien über ihre Partnerinnen und Partner erstellen, die Sie der ganzen Klasse als besondere Präsentation vorführen könnten.

II Mentoring für die Generation Z, um die Lücke bei den Soft Skills zu schließen

2.1 Mentoring auf einen Blick

Es war einmal... Das Konzept des Mentorings ist eine der ältesten Formen der Bildung in der Welt und existiert seit tausenden von Jahren. Die Mentorin oder der Mentor ist eine immer wiederkehrende Figur in Mythen und Legenden, unabhängig von Kultur und Zeit.

Wer ist die Mentorin oder der Mentor? Ein Mentor oder eine Mentprin ist im Grunde genommen jemand, der mehr Erfahrung als die oder der Mentee in einem bestimmten Bereich hat, in dem der Mentee sich verbessern will und muss, und der sich darauf konzentriert, die Entwicklung des Mentees zu fördern.

Wozu eine Mentorin oder einen Mentor? Die Mentorin oder der Mentor hilft der oder dem Mentee zu wachsen und sich weiterzuentwickeln und den Blickwinkel der oder des Mentees auf das, was möglich ist, zu erweitern und der oder dem Mentee vielleicht einen Weg zu zeigen, den er vorher nicht gesehen hat (Ritlop, 2020).

Laut Definition ist die Mentorin oder der Mentor jemand, die oder der durch seine Erfahrung und Weisheit der Heldin oder dem Helden der Geschichte den Rat und die Ausbildung gibt, die sie oder er braucht, um das Kommende zu bewältigen (Chan, 2016). Die Mentorin oder der Mentor ist ein Archetyp!

Man kann Mentoring leicht als "nice to have" abtun, aber Mentoring-Programme tragen dazu bei, die Leistung der Lernenden zu steigern, sie im Beruf zu halten und die Ergebnisse zu verbessern. Daher erzielen Schulen, die Mentoring-Programme einführen, eine höhere Gesamtleistung (Holmes, 2016).

"Ich bin dankbar, dass ich eine Mentorin in meinem Leben habe. Ihr weiser Rat, ihr Coaching und ihre Fürsprache helfen mir, meinen Geschäftssinn zu verbessern, Fähigkeiten zu entwickeln, Chancen zu ergreifen und Karriereschritte zu machen, die mich nicht nur erfolgreich, sondern auch zu einem erfüllten Leben führen. Ihre unendliche Liebe und ihr unbezahlbares Mentoring machen mich jeden Tag zu einem besseren Menschen und zu einer dienenden Führungspersönlichkeit, die das Leben der Menschen bereichert und letztlich eine gerechtere und fürsorglichere Welt schafft".

von Paulo Napolitano



Im Wesentlichen stellt Mentoring sicher, dass Jugendliche, insbesondere wenn sie gefährdet sind, mindestens eine unterstützende Person in ihrem Leben haben, die ihr Wachstum und ihre Entwicklung fördern und als Verbindung zu benötigten Ressourcen dienen kann.

"Ein Mentor ist jemand, der im Mentee mehr Talent und Fähigkeiten sieht, als der Mentee in sich selbst sieht, und der ihm hilft, sein Potenzial zu entfalten" Bob Proctor (2016)

2.2 Gen Z: „Der unbekannte Freund“: Bedürfnisse und digitale Versiertheit verstehen



Um besser mit ihren jugendlichen Mentees arbeiten zu können, müssen Mentorinnen und Mentoren die Bedürfnisse und das digitale Wissen der "Generation Z" verstehen. **Wer sind die Mitglieder der "Generation Z"?** Die Mitglieder der Generation Z sind junge Menschen, die etwa zwischen 1996 und den frühen 2010er Jahren geboren wurden. Sie werden auch Zoomers (im Gegensatz zu Boomers) oder Gen Zers genannt und sind im Begriff, den größten Anteil an Arbeitskräften und Verbrauchern zu stellen.

Diese jungen Menschen sind im digitalen Zeitalter geboren und aufgewachsen, haben uneingeschränkten Zugang zu digitalen Medien, sozialen Netzwerken und mobilen Geräten (Singh & Dangmei, 2016) und bevorzugen die Nutzung der neuen Technologien. Da sie Digital Natives sind, können die Lernenden der Generation Z schnell die Informationen finden, die sie brauchen, und sie über digitale Netzwerke mit anderen teilen (Csobanka, 2016).

Geht es den Kindern gut?



Ein positives Merkmal der Generation Z ist, dass sie risikoscheuer und finanzbewusster ist als andere Generationen und dies auch schon vor COVID-19 war. Viele von ihnen waren während der Rezession 2008 noch Kinder und wurden deshalb sehr vorsichtig.

Sie sind auch die erste digitale Generation - die erste, die ohne jede Erinnerung an eine Zeit vor dem Internet aufwächst. Außerdem werden sie als die erste globale Generation bezeichnet. Das könnte bedeuten, dass sie Pionierarbeit für ortsunabhängige Karrieren leisten, innovative Einnahmequellen schaffen und neue Wege zur Definition von Arbeit finden.

**Die Generation Z ist auf dem Weg, also ist es an der Zeit, sich auf sie vorzubereiten.
Bis 2025 wird die Generation Z etwa 27 % der Arbeitskräfte ausmachen.**



Was sind die besonderen Bedürfnisse und Merkmale der Generation Z?

- Sie sind **selbstbewusst** und legen Wert auf Selbstfürsorge, Gesundheit und Vitalität. Sie trinken und rauchen weniger, legen häufiger den Sicherheitsgurt an und sind seltener in Schlägereien verwickelt. Vorsichtig, risikoscheu.
- Digital Natives, digital bewandert, süchtig nach sozialen Medien, ausschließlich mobil, „**on-demand**“.
- Sie sind die ultimativen **Do-it-yourselfer**. Spätestens im Kindergarten haben sie bereits gelernt, dass sie alle wichtigen Informationen in der Tasche haben: Mit ihrem Smartphone sind die Informationen nur einen Wisch entfernt.
- **Kurze Aufmerksamkeitsspanne**. Nutzt 5 Bildschirme: Smartphone, Fernseher, Laptop, Desktop und Tablet. Sie haben einen schnellen Filter, um zu entscheiden, wie sie ihre Zeit am besten nutzen, da sie in einer Welt aufgewachsen sind, die mit Informationen, Wissen, Unterhaltung und Kommunikation bombardiert wird. Wenige Sekunden, um zu entscheiden, ob ein Inhalt von Interesse ist.
- Sie schätzen Prägnanz, da sie **schnell Informationen sammeln** und so schnell wie möglich auf den Punkt kommen wollen. Sie wollen sich nicht auf der Suche nach Informationen verirren (Guenther, 2018). Sie suchen nach bequemen und intuitiven Lösungen.
- **Sie sind erwachsen und haben eine eigene Marke**. In den sozialen Medien gestalten sie ihre Marke sorgfältig so, dass sie widerspiegelt, wie sie wahrgenommen werden möchten, und achten auf die Inhalte, die sie teilen, und das Image, das sie präsentieren. Sie sehen ihre Identität als kuratierte Komposition und verstehen die Bedeutung des "Code-Switching". Ihre Marken sind für die Freizeitplattformen der sozialen Medien reserviert, während ihre berufliche Identität separat verwaltet wird.
- Sie machen sich Gedanken über **Sicherheit, Kontrolle und Privatsphäre** und darüber, wie sie diese nicht verlieren: Sie sind klug, wenn es um soziale Medien geht und achten auf ihren digitalen Fußabdruck (IOT records, 2018).
- **Kulturell klug**: Sie ist die vielfältigste und multikulturellste aller Generationen (Blended Families), sie zeigt nicht so viel Patriotismus, sie wird immer integrativer. Sie suchen und begrüßen die Vielfalt.
- Sie sind **veränderungsorientiert**. Sie bringen einen Sinn für soziale Verantwortung mit. Sie legen Wert auf Authentizität, Fairness, Ehrlichkeit und Verantwortung (bei Marken) und sind wachsam gegenüber Werbung und "Verkaufen" und erwarten, dass sie Teil von etwas Größerem sind.
- **Aktivismus, soziales Engagement**. Sie sind bereit, die Welt nach ihrem Bild zu formen.
- Sie sind **besorgt über die Auswirkungen der Menschheit** auf unseren Planeten (Klimawandel, Umweltverschmutzung) und über Nachhaltigkeit. Mehr als die Hälfte ist bereit, höhere Preise für nachhaltige Produkte zu zahlen. Öffentliche Verkehrsmittel sind für sie kein Problem, konventionelle Fahrzeuge sind gesellschaftlich weniger akzeptiert als umweltfreundlichere Fahrzeuge. Die Mehrheit möchte mit ihrer Arbeit/Rolle etwas zum Besseren in der Welt beitragen.
- Sie sind **zielstrebig, ehrgeizig und aufgeschlossen** und glauben, dass es genug Platz für alle gibt, um gemeinsam erfolgreich zu sein (Lundin, 2018). Sie mögen es, herausgefordert zu werden! Sie konzentrieren sich auf den persönlichen Erfolg.

- Sie erwarten, dass sie **hart arbeiten müssen** (härter als frühere Generationen), weil sie realistisch und pragmatisch sind (im Gegensatz zum Optimismus und Idealismus der Millennials). Sie sind sich der vielen Probleme bewusst, die jetzt in unserer Gesellschaft auftreten, da sie mit offenen Augen durch die Welt gehen: dies ist nicht das goldene Zeitalter des Kapitalismus; eine boomende Wirtschaft wartet nicht darauf, sie mit offenen Armen und einfachen Zahltagen zu unterstützen, und sie wissen das (Lundin, 2018).
- Sie sind **unabhängig** (Morin, 2015). Sie streben nicht unbedingt nach traditioneller Ausbildung und Arbeit; sie sind begierig darauf, Alternativen zu finden. Man nennt sie die "unternehmerische Generation" (vs. abhängige Beschäftigung). Bei der Generation Z ist die Wahrscheinlichkeit, dass sie ein Unternehmen gründen möchte, um 55 % höher als bei den Millennials.

2.3 Tipps für das Mentoring Generation Z auf dem Weg zum Arbeitsmarkt 4.0

- Zeigen Sie, wie Sie die Welt zu einem besseren, inklusiveren und einladenderen Ort für alle machen (z. B. durch das Anbringen einer symbolischen Plakette). Schaffen Sie eine authentische Marke/ein authentisches Produkt mit Werten, hinter denen sie stehen können (z. B. nachhaltige Strategien und Verpackungen) (Guenther, 2018; Lundin, 2018).
- Um die kurze Aufmerksamkeitsspanne der Generation Z und den schnellen Filter zu überwinden, müssen Sie ihnen fesselnde und unmittelbar nützliche Erfahrungen bieten (Lundin, 2018). Helfen Sie ihnen zu verstehen, worum es in den Inhalten geht, warum sie sich dafür interessieren sollten und wie sie ihnen helfen oder sie unterhalten können.
- Denken Sie daran, dass einseitige "Botschaften" allein wahrscheinlich nicht funktionieren werden.
- Wenden Sie die Kunst der Inhaltserstellung an und seien Sie auf mehreren Plattformen präsent, um ihre schnellen Filter zu überwinden und ihre Aufmerksamkeit schnell zu gewinnen (Lundin, 2018).
- Um sie zu erreichen, müssen Sie ebenso versiert sein, wenn es darum geht, gezielt geeignete Inhalte und Botschaften für bestimmte Kanäle zu kuratieren und auf verschiedenen Plattformen präsent zu sein. Die richtige Botschaft zur richtigen Zeit auf der richtigen Plattform zu platzieren, ist der Schlüssel. Es ist auch wichtig, diese Botschaften konsistent zu halten (Lundin, 2018).
- Finden Sie heraus, wonach diese neuen Mitarbeitenden suchen werden und wie Sie das Beste aus Ihrer Lehr-/Arbeitsbeziehung mit ihnen herausholen können. Schneiden Sie Ihre Botschaften so zu, dass sie die Generation Z erreichen.
- Erklären Sie klar und deutlich, dass die Zeit, die in eine bestimmte Tätigkeit investiert wird, einen großen Einfluss auf den persönlichen Erfolg im Leben haben kann, das wird bei ihnen Anklang finden.
- Geben Sie diesen jungen Arbeitnehmenden Raum und Autonomie, damit sie sich entfalten können, denn sie wollen hart arbeiten, und lassen Sie sie das auf ihre produktivste Weise tun.
- Um mit der Gen Z in Kontakt zu treten und sie zu managen, müssen Sie ihren Wunsch nach Privatsphäre verstehen und respektieren (IOT records, 2018; Lundin, 2018; Quillen, 2018).



- Nachhaltigkeit ist wichtig; nachhaltiges Einkaufen, die Verwendung von Plastik vermeiden, wo immer es möglich ist, Produkte mit weniger Verpackung kaufen, nachhaltige Produkte wählen, um anderen ein Beispiel zu geben. Bieten Sie ihnen bequeme und intuitive Lösungen an.
- Entweder Sie schaffen ein einladendes Umfeld für sie, oder Sie werden zu ihrer Konkurrenz. Seien Sie darauf vorbereitet, Autonomie, Flexibilität und einen fairen finanziellen Ausgleich als Teil Ihrer Arbeitsbedingungen anzubieten, wenn Sie eine Chance haben wollen, diese Arbeitnehmenden für Ihr Unternehmen zu gewinnen (Lundin, 2018).
- Die Generation Z ist pragmatisch und geht vorsichtig mit ihrem Geld um (Lundin, 2018). Machen Sie den Wert, den Sie anbieten, sehr deutlich, wenn Sie sie einstellen wollen oder einen Verkauf erwarten.
- Wenn Sie darauf trainiert wurden, nicht viel von sich preiszugeben, könnte dies gegen das verstoßen, was der Generation Z angenehm ist. Versuchen Sie jedoch, authentisch zu zeigen, wer Sie sind und woran Sie glauben. Scheuen Sie sich also nicht, Ihre Schwächen und Unvollkommenheiten zu zeigen, und nutzen Sie die Vorteile, die sich aus den Überzeugungen und Werten ergeben, die Sie gerne teilen. Seien Sie ein echter Mensch (Guenther, 2018; Lundin, 2018).
- Wenn Sie nicht halten, was Sie versprochen haben, wird diese Kohorte weggehen.
- Versuchen Sie, sympathisch zu sein. Auch wenn es sich bei Ihrer Arbeit um eine ernste Angelegenheit handelt, was auch so sein sollte, heißt das nicht, dass Sie nicht ab und zu ein wenig Heiterkeit einbauen können. Lachen kann sehr wirkungsvoll sein. Mit Humor heben Sie sich von der Masse ab und schaffen eine Verbindung zum Publikum. Riskieren Sie also etwas und seien Sie kreativ. Versuchen Sie, über den Tellerrand zu schauen, wenn Sie mit der Generation Z in Kontakt treten. Seien Sie kreativ und lustig.
- Kommen Sie also so schnell wie möglich auf den Punkt. Sei so oft wie möglich direkt und prägnant (Guenther, 2018).
- Nutzen Sie lieber Bilder, Videos, Videoanrufe und Meetings als SMS. Sie scheinen bei ihren Recherchen eher visuell als textlich zu sein (Morin, 2015). Achten Sie darauf, dass sie an Waren und Dienstleistungen "auf Abruf" gewöhnt sind. Sie nutzen Facebook eher als "Informationsdrehscheibe" denn als "Engagement-Plattform", ziehen YouTube-Influencer den Hollywood-Promis vor, lieben Snapchat und können ohne YouTube nicht leben.
- Bieten Sie ihnen interessante Herausforderungen und Möglichkeiten zu lernen und sich weiterzuentwickeln, um sie an den Arbeitsplatz zu binden (Lundin, 2018).





Nutzen für Lehrende in der Berufsbildung im Mentoring-Prozess

Im Rahmen des konkreten Mapping-Prozesses sollten die Lernenden in der Lage sein, ihre eigenen Soft Skills zu identifizieren. Dies ist manchmal keine leichte Aufgabe. Sie können die Lernenden bei diesem Prozess mit Hilfe von gezielten Fragen und Aufgaben aus dem Arbeitsblatt der YOUUnique Toolbox anleiten und unterstützen.

Das Arbeitsblatt umfasst 5 Aspekte:

- Fragen, um sich selbst im Allgemeinen besser kennen zu lernen
- Näher kommen: Wichtige Bereiche deines Lebens
- Deine 10 wichtigsten Soft Skills, von denen Du glaubst, dass Du sie besitzt
- So zeigen sich die Soft Skills in Ihren Lebensbereichen
- Schließlich: Ihre persönlichen Ziele

Sie können das Feedback-Arbeitsblatt auch verwenden, um den Lernenden Feedback über sich selbst zu geben. (Natürlich können/sollten auch andere vertrauenswürdige Personen aus dem Umfeld der Lernenden das Feedback-Arbeitsblatt ausfüllen). Die Ergebnisse beider Arbeitsblätter bilden eine hilfreiche Grundlage im Mentoring-Prozess, um ein umfassendes Bild der Soft Skills des Lernenden mit konkreten Beispielen zu entwickeln.

You can also use the feedback worksheet to give feedback to the learners about themselves. (Of course, other trusted people from the learner's circle can/should also fill in the feedback worksheet). The results of both worksheets form a helpful basis in the mentoring process for developing a comprehensive image of the learner's soft skills with concrete examples.

III Digitale Bewerbungen in einer Arbeitswelt 4.0

3.1 Herausforderungen der Personalbeschaffung in einer sich verändernden Arbeitswelt 4.0

Wir begleiten einen gesellschaftlichen Wandel, der durch die Globalisierung, die digitale Transformation und den Wandel zu einer klimaneutralen Welt bedingt ist. Dieser Wandel hat den Arbeitsmarkt selbst in mehrfacher Hinsicht verändert, nicht nur durch die Neugestaltung der aktuellen Berufsbilder und -möglichkeiten, sondern auch durch die Veränderung der Fähigkeiten, die Bewerber bereits bei der Bewerbung um eine Stelle nachweisen müssen.

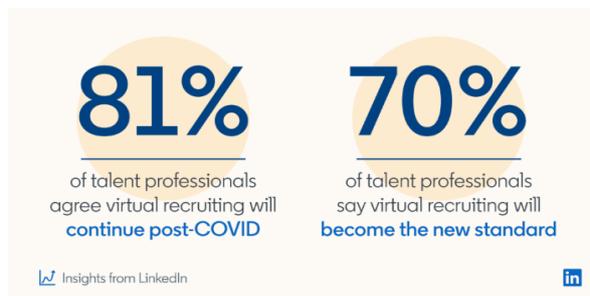


<https://www.linkedin.com/business/talent/blog/talent-strategy/future-of-recruiting>

Die Covid-19-Pandemie hat zu einer grundlegenden Umgestaltung der Personalpraxis im Allgemeinen und der Personalbeschaffung und -auswahl im Besonderen geführt. Die Bedeutung der Einführung digitaler Rekrutierungstools ist nach der Pandemiekrise noch deutlicher geworden.

Die Rekrutierung sieht heute ganz anders aus als noch vor einem Jahr. Beschleunigt durch COVID-19 und die Bewegung für Rassengerechtigkeit vollziehen sich Veränderungen, für die man Jahre brauchte, nun innerhalb von Monaten. Die virtuelle Rekrutierung von Fernarbeitenden ist für viele die neue Norm.

Dieser gesellschaftliche Wandel stellt die jungen Lernenden der Generation Z, die nun in den Arbeitsmarkt eintreten werden, vor besondere Herausforderungen. Junge Lernende müssen auf diese zunehmend grüne, digitale und globalisierte Welt vorbereitet werden, indem sie ihre einzigartigen Fähigkeiten während ihres Bewerbungsprozesses abbilden und präsentieren.



"Jetzt, wo wir bewiesen haben, dass wir unser Recruiting-Geschäft virtuell betreiben können, wie sieht die neue Normalität aus? Wir werden nicht zu einer Umgebung zurückkehren, in der alles wieder komplett persönlich ist, weil wir das nicht müssen. Es wird wahrscheinlich eine Mischung aus persönlichem und virtuellem Kontakt sein.

- *Shavonne Gordon, Vizepräsidentin der Abteilung Diversity Recruiting bei Capital One*

Junge Lernende mit den richtigen Fähigkeiten auszustatten, ist eine Priorität für die europäischen Bildungs- und Regierungssysteme (Europäische Union, 2006; OECD, 2016). In Anbetracht dieser Herausforderungen und obersten Prioritäten richtet sich dieses Handbuch vor allem an Auszubildende und Lehrende junger Lernender und hilft ihnen dabei, ihre jungen Lernenden besser vorzubereiten und erfolgreich auf Stellenangebote zu bewerben.

3.2 Die digitale Bewerbung in aller Kürze

Digitales Recruiting kann definiert werden als die Nutzung moderner Technologien als Instrument, um die qualifiziertesten Talente für eine offene Stelle zu gewinnen und einzustellen. Ein digitales Bewerbungsformular ist die digitale Version eines Formulars, in das man persönliche Daten einträgt, um sich für eine Stelle, ein Praktikum oder einen Praktikumsplatz im Ausland zu bewerben oder sein

Interesse daran zu bekunden. Da die Welt langsam digital wird, besteht ein zunehmender Bedarf an Bewerbungen, die leicht über einen Computer oder ein mobiles Gerät zugänglich sind, anstatt mit dem veralteten Papier und Stift.

Online-Bewerbungen können langwierige Bewerbungsformulare, Eignungstests oder Videointerviews beinhalten. Es kann aber auch einfach nur darum gehen, einen Lebenslauf und ein Anschreiben per E-Mail zu verschicken.



Warum bevorzugen Arbeitgebende Online-Bewerbungen?

Der Verzicht auf Papier ist ökologisch sinnvoll und hat zahlreiche weitere Vorteile:

- Online-Bewerbungen sind zeitsparend. Auf manche Stellenausschreibungen gehen Hunderte von Bewerbungen ein, die sonst von Hand sortiert werden müssten.
- Online-Bewerbungen sind ein effizientes Mittel, um die am besten geeigneten Bewerberinnen und Bewerber für die Stelle zu ermitteln. Wenn sie in einem Standardformat und mit vorgegebenen Fragen gestaltet sind, können Online-Bewerbungen schnell gescannt werden, so dass es für Arbeitgebende viel einfacher ist, Bewerberinnen und Bewerber zu vergleichen und eine Auswahlliste zu erstellen. Dies ist besonders nützlich, wenn Personalverantwortliche nach Bewerbern mit sehr spezifischen Fähigkeiten suchen.
- Diese Effizienz bedeutet auch, dass Online-Bewerbungen kosteneffizient sind. Online-Bewerbungen verringern den Personalaufwand für die Personalverwaltung und senken so langfristig die Kosten. Online-Tests und Videointerviews bedeuten, dass die Reisekosten für die Bewerber erheblich gesenkt werden können. Außerdem entfallen die Kosten für die Aufbewahrung und den Versand großer Mengen an Papier so gut wie vollständig.
- Online-Bewerbungen sind flexibel, so dass es für den Arbeitgebenden einfach ist, Bewerbungen zu ändern oder zu schließen, wenn die Stelle besetzt ist, oder sie leicht an andere Aufgaben anzupassen.

Bei einer normalen Online-Bewerbung wird ein Bewerber in mehreren Bereichen beurteilt. Sie werden möglicherweise aufgefordert, ein Bewerbungsformular auszufüllen, Persönlichkeits- oder Eignungstests zu absolvieren oder ein Videointerview aufzunehmen. Um eine Online-Bewerbung auszufüllen, benötigen sie einen Internetzugang, eine professionelle E-Mail-Adresse und müssen alle wichtigen Informationen über ihren beruflichen und schulischen Werdegang zur Hand haben.

Viele nutzen automatische Tracking-Systeme (ATS), um Online-Bewerbungen zu speichern und zu filtern. Arbeitgebende nutzen automatische Tracking-Systeme, um nach bestimmten Schlüsselwörtern

zu suchen, die ihnen helfen, Bewerber in die engere Auswahl zu nehmen. Daher ist es wichtig, dass sie Wörter oder Sätze verwenden, die für die Stelle, auf die sie sich bewerben, geeignet sind. Sehen Sie sich die ursprüngliche Stellenbeschreibung an und prüfen Sie, welche Schlüsselwörter am häufigsten verwendet werden. Welche Schlüsselkompetenzen, Qualifikationen oder wesentlichen Fähigkeiten werden erwähnt? Wenn z. B. gesagt wird, dass jemand mit ausgezeichneten Kommunikationsfähigkeiten gesucht wird, sollten Sie in Ihrer Bewerbung die Worte "Kommunikationsfähigkeiten" verwenden.



10 der besten Hinweise und Tipps für Lernende zur Online-Bewerbung

1. Machen Sie Ihre Hausaufgaben

Bewerber sollten alles daran setzen, sich über das Unternehmen zu informieren - schauen Sie sich das Leitbild an und erkunden Sie den Ethos des Unternehmens. Sie sollten auch sicherstellen, dass Sie die Stelle, auf die Sie sich beworben haben, vollständig verstehen. Ist sie für Sie geeignet? Verfügen Sie über die erforderlichen Fähigkeiten und Qualifikationen? Bereiten Sie sich gründlich vor, bevor Sie mit Ihrer Bewerbung beginnen.

2. Seien Sie aufmerksam

Behandeln Sie Ihre Online-Bewerbung mit der Sorgfalt, die sie verdient. Vergewissern Sie sich, dass Sie den Abgabetermin kennen und genügend Zeit haben, um sich zu informieren und die erforderlichen Schritte auszuführen. Überspringen Sie keine Fragen und geben Sie keine "Standardantworten". Überlegen Sie genau, welche Art von Mitarbeitenden das Unternehmen sucht und wie Sie zeigen können, dass Sie diese Person sind.

3. Prüfen Sie Ihre Internetverbindung

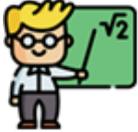
Teile Ihrer Online-Bewerbung erfordern möglicherweise eine Internetverbindung, z. B. Eignungstests oder Videointerviews. Vergewissern Sie sich in diesem Fall, dass Ihre Internetverbindung zuverlässig ist und eine angemessene Geschwindigkeit aufweist und dass Sie die Aufgabe in einer Sitzung erledigen können. Versuchen Sie nach Möglichkeit, den größten Teil Ihrer Bewerbung offline zu verfassen. So vermeiden Sie mögliche Probleme wie den Verlust von Arbeit oder das irrtümliche Drücken auf "Senden", bevor Sie das Formular ausgefüllt haben.

4. Sagen Sie die Wahrheit

Die Wahrheit zu beschönigen, birgt ein großes Risiko. Wenn Sie Ihre Qualifikationen aufblähen und über Ihren beruflichen Werdegang lügen, könnten Sie in Schwierigkeiten geraten. Können Sie Ihre Qualifikationen durch Zeugnisse belegen? Haben Sie Beispiele oder Referenzpersonen, die Ihre Behauptungen bestätigen? Außerdem sollten Sie die Aufgaben und Funktionen, die Sie in der Vergangenheit ausgeübt haben, nicht bagatellisieren. Haben Sie "Schaufensterauslagen zusammengestellt" oder haben Sie "in Zusammenarbeit mit dem Designteam Werbedisplays zur Umsatzsteigerung entworfen und gestaltet"? Sagen Sie die Wahrheit, aber lassen Sie es beeindruckend klingen.

5. Lesen Sie die Anweisungen

Online-Bewerbungen enthalten in der Regel eine Reihe von Richtlinien; halten Sie sich an diese. Gibt es eine maximale Anzahl von Wörtern? Wenn ja, versuchen Sie, sich daran zu halten. Wenn Sie zu wenig schreiben, wirkt es, als hätten Sie nicht viel zu sagen. Wenn Sie zu viel schreiben, könnte Ihre Bewerbung kapriziös wirken. Ihre Online-Bewerbung sollte kurz und bündig sein und sich auf das Wesentliche beschränken.



6. Verwenden Sie die STAR-Technik

Eine gute Möglichkeit, Ihre Antworten zu strukturieren, ist die STAR-Technik:

- Situation - Beschreiben Sie die Situation. Wo und wie haben Sie Ihre Fähigkeiten eingesetzt?
- Aufgabe - Erzählen Sie dem Personalverantwortlichen, welche Aufgaben Sie erledigt haben.
- Aktion - Erläutern Sie Ihre Handlungen und heben Sie die Kompetenz hervor, die Sie zeigen wollen. Dies ist der wichtigste Teil.
- Ergebnis - Erläutern Sie die positiven Ergebnisse und alle Vorteile, die sich aus Ihren Handlungen ergeben haben.

7. Verkaufen Sie Ihre Errungenschaften

Vielen Bewerbern fällt es schwer, über ihre Erfolge zu sprechen. Scheuen Sie sich nicht: Machen Sie auf Ihre Fähigkeiten und Eigenschaften aufmerksam und darauf, wie diese mit den Anforderungen der Stelle übereinstimmen. Sprechen Sie über Beförderungen oder Auszeichnungen, die Sie in früheren Positionen erreicht haben, und erwähnen Sie verantwortungsvolle Positionen, die Sie bekleidet haben. Dies ist Ihre Chance, den Personalverantwortlichen genau zu sagen, wie großartig Sie sind.

8. Verwenden Sie Beispiele

Erstellen Sie bei der Vorbereitung auf das Online-Bewerbungsverfahren eine Liste der wichtigsten Fähigkeiten oder Kompetenzen, die für die Stelle erforderlich sind. Überlegen Sie sich mindestens zwei reale Beispiele, in denen Sie jede dieser Anforderungen erfüllt haben. Dabei muss es sich nicht um Beispiele aus dem Berufsleben handeln, sondern kann auch aus Ihrer Studienzeit, von Reisen, Ihren Hobbys oder Ihrer ehrenamtlichen Tätigkeit stammen.

9. Passen Sie Ihre Antworten an

Vielleicht bewerben Sie sich bei mehreren Unternehmen gleichzeitig. Wenn dies der Fall ist, denken Sie daran: Die Unternehmen werden wissen wollen, warum Sie gerade für sie arbeiten wollen. Jedes Unternehmen wird eine Reihe von Fähigkeiten und Eigenschaften verlangen, die Sie nachweisen müssen. Wenn Sie Ihre Antworten recyceln, sparen Sie vielleicht Zeit, aber das bringt Ihnen keine Pluspunkte bei den Personalverantwortlichen und lässt Sie nicht im besten Licht erscheinen.

10. Prüfen, prüfen und nochmals prüfen

Überprüfen Sie Ihre Antworten sorgfältig und stellen Sie sicher, dass die Angaben in Ihrer Online-Bewerbung mit Ihrem Lebenslauf übereinstimmen. Achten Sie auf Rechtschreib- und Zeichensetzungsfelder und fassen Sie Ihre Antworten kurz und bündig zusammen. Sie können auch einen Freund oder ein Familienmitglied bitten, Ihre Bewerbung kritisch zu prüfen, bevor Sie sie abschicken.

Tipps für erfolgreiche Online-Bewerbungen:

- Nehmen Sie sich Zeit;
- Seien Sie aufmerksam;
- Verstehen Sie das Unternehmen und die Rolle;
- Fügen Sie Schlüsselwörter ein;
- Geben Sie relevante und prägnante Antworten und stellen Sie Ihre Fähigkeiten heraus;
- Gestalten Sie Ihre Online-Bewerbung so, dass sie für den Personalverantwortlichen interessant ist.

3.3 Europass 2.0 und Digital Credentials – Unterstützung für attraktive Online-Bewerbungen



Der Europass ist seit 16 Jahren auf dem europäischen Bildungs- und Arbeitsmarkt präsent, und zwar als eine Reihe von Dokumenten, die eine reibungslose Präsentation von Qualifikationen ermöglichen und einen effektiven Karrierewechsel in ganz Europa unterstützen. Jetzt gehört er zu den Online-Tools, die den Nutzerinnen und Nutzern helfen, ihre Fähigkeiten, Qualifikationen und Erfahrungen zu kommunizieren und ihre Karriere in einer sich schnell verändernden Welt nach COVID-19 zu managen.

Europass ist eine Online-Plattform, die Ihnen helfen kann, Ihre Fähigkeiten und Qualifikationen für Arbeitgebende und Auszubildende in anderen EU-Ländern verständlich zu machen.

Ein Europass-Profil ist eine Aufzeichnung Ihrer Fähigkeiten und Qualifikationen. Sie können Ihre Arbeit, Ihre allgemeine und berufliche Bildung, Ihre Sprachkenntnisse und Ihre Leistungen eintragen. Sie können die Informationen in Ihrem Europass-Profil nutzen, um Lebensläufe für Stellen oder Kurse zu erstellen, für die Sie sich möglicherweise bewerben.

Mit dem Start der Europass-Plattform unternimmt die Europäische Kommission einen ersten Schritt, um das Ziel der Kompetenzagenda, lebenslanges Lernen zu verwirklichen, zu erreichen. Der neue Europass bietet eine Reihe von Online-'e-Portfolio'-Instrumenten und Informationen für Menschen jeden Alters und in jeder Lebensphase, um ihr Lernen und ihre Karriere zu verwalten, wie z. B.:

- ein persönliches e-Portfolio/Profile zur Erfassung aller Fähigkeiten, Qualifikationen und Erfahrungen
- maßgeschneiderte Vorschläge für Jobs und Kurse für Europass-Nutzerinnen und -nutzer auf der Grundlage ihrer Interessen und Fähigkeiten
- aktualisierte Tools für die Erstellung von Lebensläufen und Bewerbungsschreiben
- Informationen über Lernen und Arbeiten in Europa

Europass e-Portfolios können als ein digitales, dynamisches Instrument verstanden werden, das es dem Einzelnen ermöglicht, seine Fähigkeiten, Qualifikationen und Erfahrungen während seiner gesamten beruflichen Laufbahn zu dokumentieren, darzustellen und zu verwalten.

Europass E-Portfolios helfen Einzelnen bei der Reflexion, unterstützen deren persönliche Entwicklung, ermöglichen es, die Fähigkeiten, Qualifikationen und Erfahrungen zu präsentieren, und gestatten eine (Selbst-)Bewertung der Fähigkeiten. Bestehende e-Portfolios erfüllen einen oder mehrere dieser Zwecke, aber keines scheint alle in einem einzigen Instrument zu vereinen.

Im Rahmen des neuen Europasses hat die Kommission auch mit 18 Ländern zusammengearbeitet, um den *Europass Digitale Bescheinigungen* zu erproben, bei dem es sich um authentische, fälschungssichere digitale Bescheinigungen (z. B. Qualifikationen, Diplome, Zertifikate) handelt. Europass Digital Credentials kann papierlose Prozesse unterstützen und die Anerkennung und das Verständnis von Qualifikationen in der EU erleichtern.

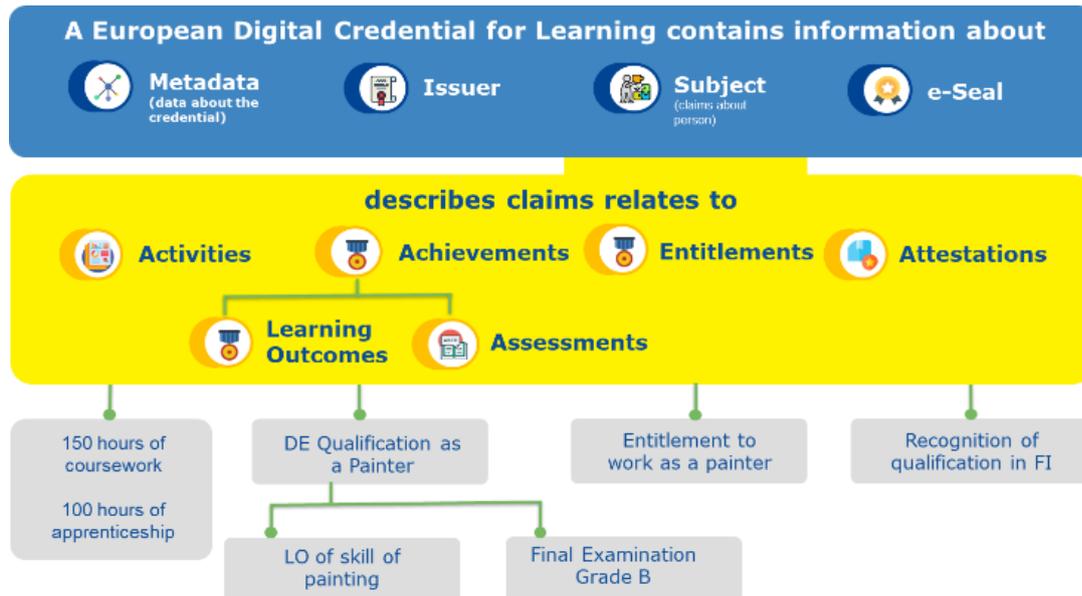
Europäische digitale Qualifikationsnachweise für das Lernen können beschreiben und zertifizieren:

- Qualifikationen (z. B. berufliche Zertifikate, Universitätsdiplome und andere Lernleistungen),

- Aktivitäten (z. B. die Teilnahme an Kursen und nicht-formalen Lernveranstaltungen),
- Bewertungen (z. B. Abschriften von Unterlagen) und
- Berechtigungen (z. B. das Recht, an Lernangeboten teilzunehmen oder eine Tätigkeit auszuüben)

Vorteile Europäischer Digitaler Bildungsnachweise für das Lernen im Lebenslauf

Europäische digitale Bildungsnachweise für das Lernen haben viele Vorteile für Bürgerinnen und Bürger, Arbeitgebende und Organisationen.



Einzelpersonen

- können ein Online-Portfolio erstellen, um ihr gesamtes Lernen zu verfolgen und dabei die volle Kontrolle über ihre Daten zu behalten
- können ihre Zeugnisse problemlos wiederverwenden, um einen Arbeitsplatz zu finden oder sich für eine Weiterbildung in ganz Europa zu bewerben
- können ihre Zeugnisse zu jedem Zeitpunkt ihrer Laufbahn vorlegen und überprüfen lassen, selbst wenn die Einrichtung, die sie ausgestellt hat, geschlossen wird oder die Daten, mit denen sie erstellt wurden, verloren gehen

Arbeitgebende

- können den Zeit- und Kostenaufwand für die Überprüfung von Zeugnissen und die Bearbeitung von Bewerbungen drastisch reduzieren
- können die Zeugnisse von Bewerbern, insbesondere aus anderen Mitgliedstaaten, besser verstehen, da sie in ihre eigene Sprache übersetzt werden
- können fälschungssicheren Ausweisen vertrauen

Anbieterinnen und Anbieter von Bildung und Ausbildung

- können ihren Verwaltungsaufwand und die Kosten für die Ausstellung von Bescheinigungen verringern und gleichzeitig die Ausstellungsverfahren durch die Digitalisierung beschleunigen

- können die Bescheinigungen von Lernenden, insbesondere aus anderen Mitgliedstaaten, besser verstehen, da sie in ihre eigene Sprache übersetzt werden

Der Start der neuen Europass-Plattform markiert ein neues Kapitel in der Modernisierung der EU-Instrumente für Kompetenzen nach der Annahme der Europass-Entscheidung im Jahr 2018 durch den Rat und das Parlament.

Die Kommission wird weiterhin mit den Mitgliedstaaten, den teilnehmenden Ländern, den Arbeitsmärkten und den Akteurinnen und Akteuren der allgemeinen und beruflichen Bildung zusammenarbeiten, um den Europass für die Zukunft fit zu machen und seine Funktionen weiterzuentwickeln, einschließlich der Einführung der digitalen Europass-Zeugnissachweise.

3.4 Tools und Kanäle für einen digitalen Bewerbungsprozess



Online-Stellenportale wie Stepstone, Indeed, XING oder LinkedIn bieten verschiedene Stellenausschreibungen verschiedener Unternehmen auf einmal an, was ein großer Vorteil gegenüber analogen Bewerbungsverfahren ist. Außerdem ist es einer der am häufigsten genutzten Kanäle für den Bewerbungsprozess.

Zusätzlich finden Sie hier Tipps und Informationen zu den Themen Job, Karriere und Bewerbung. Einige Online-Jobportale haben sich auch auf bestimmte Branchen, Berufsgruppen oder geografische Gebiete spezialisiert. Es besteht die Möglichkeit, ein Profil mit den relevanten Informationen zu Ihrer Person sowie Ihren Fähigkeiten und Qualifikationen zu erstellen.

Das Profil kann für Personalverantwortliche sichtbar gemacht werden und für Bewerbungen genutzt werden. Sie müssen sich registrieren, damit Ihr Profil gespeichert wird, und Sie müssen es nur einmal erstellen. Die Daten können jedoch jederzeit aktualisiert werden. Ein weiterer Vorteil der digitalen Bewerbung ist die Zeitersparnis im Bewerbungsprozess. Es sind sowohl One-Click-Bewerbungen als auch automatische Jobangebote auf der Grundlage des Profils möglich. Mit einer professionellen Online-Präsentation sind Jobsuchende für Personalverantwortliche sichtbar.

Heutzutage bieten Online-Stellenportale verschiedene Stellenanzeigen aus ganz Europa und der Welt an. Sie sind für Stellensuchende in der Regel kostenlos. Unternehmen nutzen auch ihre eigenen Unternehmenswebsites, um Stellenanzeigen zu schalten und den Bewerbungsprozess zu verwalten.

Unternehmen nutzen zunehmend Online-Formulare oder eigene Bewerbungsportale, die auch als Karriereportale bezeichnet werden. Aber auch soziale Netzwerke sind Online-Dienste, die die Möglichkeit bieten, Informationen auszutauschen und Beziehungen aufzubauen. So oder so ist es möglich, ein eigenes Profil mit persönlichen Daten zu erstellen, das andere Personen, z. B. Personalverantwortliche, sehen können. Außerdem kann man mehr über andere Personen und Unternehmen erfahren und in einen Austausch treten.

Mobile Recruiting nutzt Apps als Werkzeug, um ein Stellenangebot zu finden. Die Suche wird zunehmend über mobile Geräte durchgeführt. Mobile Recruiting bedeutet die Rekrutierung über Smartphones oder Tablet-PCs. Vor allem junge Talente sind smart und mobil, weshalb diese Art der Anwendung auf deren Umfeld aufbauen soll.

Der Bewerbungsprozess soll beschleunigt und vereinfacht werden. Es ist möglich, in der App ein Profil anzulegen, die wichtigsten Bewerbungsunterlagen zu hinterlegen und diese mit einem Klick abzuschicken. Dabei gibt es verschiedene Varianten: Manche Unternehmen haben eigene Job-Apps, die z.B. direkt mit dem internen Karriereportal verbunden sind. Häufiger sind Apps von sozialen Netzwerken wie Xing und LinkedIn oder Online-Jobportalen wie Indeed.



Quelle: LinkedIn.com

Einer der wichtigsten Teile eines LinkedIn-Profiles ist die Zusammenfassung. Die LinkedIn-Zusammenfassung enthält Einzelheiten über die Berufserfahrung und die Fähigkeiten einer Person. Sie sieht vielleicht ähnlich aus wie die Zusammenfassung in einem Lebenslauf, aber es gibt einen großen Unterschied. Normalerweise wird die Zusammenfassung eines Lebenslaufs mit Blick auf eine bestimmte Stelle erstellt.

3.5 YOUNIQUE4.EU toolbox - wie man Soft Skills in einer Welt der Arbeit 4.0 erfolgreich abbildet und präsentiert

Talente sind eine entscheidende Quelle für Wettbewerbsvorteile, daher ist die Sicherung und Ausbildung der richtigen Talente der Schlüssel zum Erfolg von morgen. Oft finden Unternehmen nicht die richtigen Mitarbeitenden mit den richtigen Fähigkeiten zur richtigen Zeit. Personalabteilungen stehen vor der schwierigen Aufgabe, Mitarbeitende zu finden, die dem Unternehmen helfen können, seine strategischen Ziele zu erreichen.

Die Younique4EU-Toolbox wurde im Rahmen des Projekts YOUnique4EU (www.younique4.eu) entwickelt und ist Teil

eines Prozesses, der Lernende, die sich um eine Stelle, ein Praktikum oder eine Mobilitätsmaßnahme bewerben möchten, dabei unterstützt, zunächst ihre einzigartigen Fähigkeiten zu erfassen und dann zu präsentieren, wobei der Schwerpunkt auf den Soft Skills liegt. Die Toolbox richtet sich an Lernende, die sich im Übergang zwischen Bildung und Arbeit befinden - zum Beispiel zwischen einer abgeschlossenen Berufsausbildung und einem neuen Arbeitsplatz oder einer Mobilitätserfahrung. An diesem Punkt wird es wichtig, dass sich diese Zielgruppe ihres eigenen Profils bewusst ist und bereit ist, dieses Wissen in konkrete Produkte umzusetzen.

Wussten Sie zum Beispiel, dass:

- Heute werden für die meisten Stellen mehr als 924 einzigartige Qualifikationen benötigt, während 2009 nur 178 Qualifikationen erforderlich waren.
- Die Generation Z wird mit einem größeren Qualifikationsdefizit konfrontiert sein, da 65 % der Stellen, die sie besetzen werden, noch nicht existieren.
- Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit der heutigen Millennials beträgt zwei Jahre, was bedeutet, dass Unternehmen heute mit einer hohen Personalfluktuierung konfrontiert sind.

(Quelle: <https://elearningindustry.com>)

Um diesen ersten Schritt der Kartierung einzigartiger Soft Skills durchzuführen, können wir folgendes Projektangebot empfehlen: <https://www.younique4.eu/younique-mapping/>.

Selbsteinschätzung wird häufig (implizit oder anderweitig) als persönliche, ungesteuerte Reflexion über die eigene Leistung verstanden, um eine individuell abgeleitete Zusammenfassung des eigenen Niveaus an Wissen, Fähigkeiten und Verständnis in einem bestimmten Bereich zu erstellen. Der Ausgangspunkt des Karriereentwicklungsprozesses ist die Ermittlung Ihrer Fähigkeiten, Werte, Interessen und Präferenzen, um festzustellen, welche Arten von Positionen für Sie von Interesse sind und gut zu Ihnen passen würden.

Es gibt viele Instrumente zur Selbsteinschätzung, die bei diesem Prozess helfen können. Einige davon können Sie selbst anwenden - kostenlos oder gegen eine Gebühr -, andere müssen von einem geschulten Berater durchgeführt werden, der Ihnen bei der Interpretation der Ergebnisse helfen kann. Diese Instrumente sagen Ihnen NICHT, welcher Beruf oder welche Stelle perfekt zu Ihnen passt, aber sie helfen Ihnen, Erkenntnisse über sich selbst zu gewinnen, so dass Sie formulieren können, was Ihnen wichtig ist, und Ihre Stellensuche fokussieren können, und sie helfen Ihnen bei der Bewertung von Optionen.



Einige Werkzeuge zur Selbsteinschätzung:

- Myers-Briggs-Test: ein Fragebogen, der Ihre bevorzugte Art der Interaktion beschreibt; einen von vielen kostenlosen Online-Tests finden Sie bei [HumanMetrics](https://www.humanmetrics.com/)° und www.16personalities.com
- Self-Assessment Soft Skills - Finden Sie heraus, wie gut Sie in Soft Skills sind <https://www.makingbusinessmatter.co.uk/free/self-assessment-soft-skills/>
- Strong Interest Inventory: ein weiterer Persönlichkeitstest, der Ihre Interessen mit denen von Personen vergleicht, die erfolgreich in einer Reihe von Berufen arbeiten; die Analyse ist in der Regel kostenpflichtig, aber Sie können auch kostenlose Versionen finden.

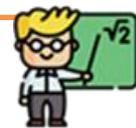


Auf unserer Website <https://www.younique4.eu/younique-mapping/> finden Lernende wertvolle Informationen darüber, welche Soft Skills derzeit von Arbeitgebenden gefragt sind. Es gibt viele Wechselbeziehungen und Abhängigkeiten zwischen diesen Fähigkeiten, da sie jeweils die Entwicklung einer Reihe anderer Fähigkeiten im Rahmen des Modells unterstützen. So braucht man beispielsweise die Fähigkeit, sich auf eine Herausforderung zu konzentrieren, um Kreativität und Innovation bei der Erarbeitung von Lösungen zu ermöglichen, und man braucht dann die Initiative, um diese Ideen in die Tat umzusetzen.

Es besteht keine Einigkeit über die Liste der wichtigsten Soft Skills, dennoch gibt es verschiedene Ansätze, die unterschiedliche Beispiele für Soft Skills liefern. In der Literatur finden sich viele Ansätze, wie Soft Skills definiert werden können und in welche Unterkategorien man sie einordnen kann.

Das YOUNIQUE4EU Soft Skills Framework basiert auf praktischen Erfahrungen mit innovativen Unternehmen, inspiriert vom „Skills for the future“-Rahmenwerk von Skills Development Scotland 2019; verknüpft mit unserem SOFT SKILLS FRAMEWORK aus unserem früheren ERASMUS+ Projekt VETGPS - Guiding tools for professional skills" und dem DigComp2.0 Framework.

Mit Hilfe des Younique4EU Arbeitsblattes (<https://www.younique4.eu/younique-mapping/mapping-worksheet/>) können die Lernenden ihre Soft Skills selbständig entdecken. Damit werden Situationen im Leben aufgedeckt, in denen die persönlichen Soft Skills der Lernenden bereits aufgetaucht sind. Dies ermöglicht es den Lernenden, sich später bei der Bewerbung um einen Job, ein Praktikum oder ein anderes Ausbildungsprogramm besser zu präsentieren.



Schritte, um sich selbst und seine Soft Skills kennen zu lernen

- **Dem Einzelnen helfen, sich selbst zu reflektieren**
Ziel ist es, den Einzelnen dazu zu bringen, über das bisher Erreichte nachzudenken und das gesamte Ausmaß seines Lernens und seiner Arbeitsnachweise zusammenzufassen, um es zu belegen.
- **Unterstützung bei der persönlichen Entwicklung**
Unterstützt Einzelpersonen bei der Erstellung eines persönlichen Entwicklungsplans und bietet Mittel zur Verfolgung und Planung von Entwicklungsmöglichkeiten.
- **Informationen über den Einzelnen präsentieren**
Hilft Einzelpersonen, Informationen über sich selbst auszuwählen und zu teilen und diese Informationen potenziellen Arbeitgebenden, Bildungs- oder Ausbildungsanbietern oder anderen Organisationen zur Verfügung zu stellen.
- **Bewertung der Fähigkeiten und Kompetenzen des Einzelnen**
Ermöglicht die (Selbst-)Bewertung von Fähigkeiten und Kompetenzen. Die Bewertung fördert auch die Motivation für lebenslanges Lernen, indem sie den Einzelnen ermutigt, seine persönlichen Leistungen zu erfüllen.



 YOUNIQUE4EU
YOUNIQUE4EU - Mapping and presenting your unique personal and social competences
for better employability in a digital world
ERASMUS+ - 2019-1-DE02-KA202-056119

PT IT DE EN

YOUNIQUE PROJECT **YOUNIQUE MAPPING** YOUNIQUE PRESENTING YOUNIQUE HANDBOOK CONTACT

Worksheet to map my soft skills

With this worksheet I will get to know myself better. I will detect situations in life in which my personal set of soft skills showed up before. This allows me to better present myself later when applying for a job, internship placement or other training programs.

Send my worksheet to my e-mail address (the address will not be stored or used by third parties):

INTRODUCTION: I HAVE SKILLS AND STRENGTHS!
Questions to get to know myself better in general.

1) There is something I work extra hard at. I felt a sense of achievement here:

2) These are the tasks I like to take on when I do something with friends:

3) This is what I find particularly great about a certain job(s):

4) Here you do some kind of brainstorming. Nobody will

Are you the offline type?
Here you will find the Worksheet to map your soft skills as download.

Want to get feedback from others?
Provide the Feedback worksheet to your teacher, colleague etc! Afterwards you can compare their statements with yours and get to know yourself even better.

Filling out instructions:



Für den nächsten Schritt, das "**Präsentieren**", bietet die YOUUnique Toolbox auch hilfreiche Module für den Einsatz im Mentoring-Prozess.

Verschaffen Sie sich unten einen Überblick oder greifen Sie direkt auf die Toolbox zu: <https://www.youunique4.eu/youunique-presenting/>



Selbststudie "Your YOUUnique Application"



Die Übungen zum Selbststudium wurden für alle Lernenden entwickelt, die ihre Selbstdarstellungskompetenzen verbessern und insbesondere ihre individuellen sozialen und technischen Fähigkeiten mit Hilfe digitaler Anwendungen und Plattformen unter Beweis stellen wollen. Die Lernenden erfahren mehr darüber, wie sie auf Unternehmen zugehen und sich für ein europäisches Praktikum, eine Lehrstelle oder einen Arbeitsplatz bewerben können. Der Kurs ist für das Online-Selbststudium konzipiert. Die Kapitel bauen aufeinander auf.

Einsatz im Mentoring-Prozess: Zum einen können Lehrende/Mentorinnen und Mentoren ihre Lernenden bei der Bearbeitung der Übungen unterstützen, wenn offene Fragen, Diskussionsbedarf oder weitere Fragen bestehen. Die Selbstlernübungen geben die Möglichkeit, einen umfassenden Einblick in alle wichtigen Aspekte der Selbstdarstellungskompetenzen im Rahmen eines Bewerbungsprozesses zu erhalten.



Andererseits bieten die Selbstlernübungen auch einen speziellen "Pädagogenbereich", in dem Sie einige Materialien (wie Videos, Texte, Tools, Infoblätter usw.) finden, auch für Lehrende/Mentorinnen und Mentoren, um diesen Kurs in einem Blended-Learning-Format anzubieten.

Lehrplan für die Ausbildung „Your YOUUnique application“



Generell zielt der Lehrplan darauf ab, die Lernenden mit den notwendigen Kompetenzen auszustatten, um ihre individuellen Soft Skills und technischen Fähigkeiten mit Hilfe digitaler Anwendungen und Plattformen (ePortfolio, Social Media, etc.) zu demonstrieren und zu wissen, wie man auf Unternehmen zugeht und sich für ein europäisches Praktikum oder eine Arbeitsstelle (online) bewirbt. Der Lehrplan verfolgt auch das Ziel, den Lernenden in der beruflichen Bildung moderne Wege für E-Recruiting/E-Bewerbung vorzustellen.

Einsatz im Mentoring-Prozess: Der Lehrplan bildet die Grundlage für einen von Lehrenden/Mentorinnen und Mentoren angebotenen Schulungskurs. Durch die Bereitstellung von Informationen zu Dauer, Lernergebnissen, methodischen Aspekten usw. gibt es Ihnen als Lehrenden/Mentorinnen und Mentoren eine Anleitung, wenn Sie Ihren eigenen Schulungskurs zur Erfassung und Präsentation von Soft Skills durchführen möchten. Das heißt, Sie können die Struktur flexibel anwenden und Ihr individuelles Training mit Ihren eigenen Trainingsmethoden und -materialien gestalten.

IV Bewährte Praktiken

In diesem Kapitel werden Beispiele für bewährte Verfahren zur Erfassung von Soft Skills und zur Präsentation von Strategien vorgestellt. Diese Best Practices wurden aus bestehenden Beispielen ausgewählt, die in verschiedenen EU-Ländern durchgeführt werden.

| Best Practices | | |
|--|--|--|
| Name | Beschreibung | Autor |
| EUROPASS | Ihr kostenloses, persönliches Werkzeug zum Lernen und Arbeiten in Europa | EUROPEAN UNION |
| ESCO | Die ESCO-Klassifikation identifiziert und kategorisiert Fähigkeiten, Kompetenzen, Qualifikationen und Berufe, die für den EU-Arbeitsmarkt und die allgemeine und berufliche Bildung relevant sind. | Die Generaldirektion Beschäftigung, Soziales und Integration der Europäischen Kommission entwickelte ESCO in Zusammenarbeit mit Interessengruppen und dem CEDEFOP. |
| Erasmus Skills Assessment | Erasmus Skills stellt digitale Werkzeuge zur Verfügung, um sicherzustellen, dass sich die Lernenden des Prozesses, den sie während des Austauschs durchlaufen, und der Auswirkungen, die dies auf ihre erworbenen Kenntnisse, Fähigkeiten und Einstellungen sowie ihre persönliche und berufliche Entwicklung hat, stärker bewusst werden. | Universidad Autónoma de Madrid 2018-2020 |
| The UMJ toolkit | Erkennen von Soft Skills: Wie wichtig es ist, seine Stärken auf dem Arbeitsmarkt zu erkennen | Ballymun Job Centre 2018-2020 |
| Youth Work for Employability: Nicht formale Bildungsaktivitäten zur Verbesserung der Soft Skills in Jugendprojekten | Das Toolkit enthält Aktivitäten zur Verbesserung der Kommunikationsfähigkeiten, des Konflikt-managements, des Körperausdrucks und der Darstellung der eigenen Gefühle, zur Entwicklung von Organisations-, Analyse- und Zeitmanagement-fähigkeiten. Und zur Stärkung des Selbstbewusstseins. | Associazione Icarus – Italy – Youth work for employability 2018 |
| VET GPS | Das VET-GPS konzentriert sich auf den Erwerb, die Entwicklung und die Bewertung von Soft Skills von Auszubildenden, die eine Berufsausbildung absolvieren, die für ihre persönliche Entwicklung, ihre soziale Teilhabe und ihren Erfolg am Arbeitsplatz wesentlich sind. | Mentortec 2017-2019 |
| Personalities | Der Persönlichkeitstest gibt eine Zusammenfassung darüber, wer Sie sind und warum Sie Dinge so tun, wie Sie es tun. | NERIS Analytics Limited |
| Jobpersonality | Ziel dieses kostenlosen Kompetenztests ist es, jedem, unabhängig von Alter und Bildungsstand, zu zeigen, welche überfachlichen Kompetenzen am besten zu ihm oder ihr passen. | JobPersonality |
| Skills forecast | Die Cedefop-Qualifikationsprognose ist weithin anerkannt. Im Jahr 2010 erhielt das Cedefop durch die Schlussfolgerungen des Rates zum Thema "Neue Kompetenzen für neue Beschäftigungen: der Weg in die Zukunft" den Auftrag, alle zwei Jahre Prognosen zu den Trends bei Qualifikationsangebot und -nachfrage in Europa zu erstellen. | 2021 CEDEFOP |

Quellen

European Skills Agenda

<https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1223&langId=en>

Stepstone

<https://www.stepstone.de/wissen/teamfaehigkeit/>

Skills Mismatch & Productivity in the EU

https://ec.europa.eu/info/sites/default/files/economy-finance/dp100_en.pdf

EU Commission: Skills mismatches: EU businesses are losing millions, and will be losing even more!

<https://www.eesc.europa.eu/en/news-media/press-releases/skills-mismatches-eu-businesses-are-losing-millions-and-will-be-losing-even-more>

Skills Development Scotland Skills 4.0 A skills model to drive Scotland's future

https://www.skillsdevelopmentscotland.co.uk/media/44684/skills-40_a-skills-model.pdf

TalentLyft: Everything You Need to Know About Skill Assessment Tests

<https://www.talentlyft.com/en/blog/article/278/everything-you-need-to-know-about-skill-assessment-tests>

Realityworks: 15 Tips for Teaching Soft Skills (Online or In the Classroom)

<https://www.realityworks.com/blog/15-tips-for-teaching-soft-skills-online-or-in-the-classroom/>

WIKIJOB.co.uk Online Job Applications

<https://www.wikijob.co.uk/content/application-advice/job-applications/online-applications>

Europass - Your free, personal tool for learning and working in Europe

<https://europa.eu/europass/en>

EU Commission: European Digital Credentials for Learning

<https://europa.eu/europass/en/european-digital-credentials-learning>

About Generation Z

<https://elearningindustry.com/>

Career and Professional Development: Self assessment

<https://www.hsph.harvard.edu/career-services/self-assessment/>

LinkedIn - Future of recruiting

Learn the latest trends and industry innovations that are moving recruiting forward.

<https://www.linkedin.com/business/talent/blog/talent-strategy/future-of-recruiting>