

Fähigkeiten- und Kompetenzprofil

Deliverable 03 (WP3- 03)

ARBEITSPAKET 3

Outplacement Support for Doctorates in Emerging Areas – OUTDOC

600865-EPP-1-2018-1-ES-EPPKA2-KA

Autor(en):	Emiliana Pizarro Lucas Maria Jess Santos Lobo
Editor(en):	Usal
Verantwortliche Organisation:	Usal
Versionsstatus	V.1.0
Einsendedatum	M16_27-02-2020
Verbreitungsstatus	Öffentlich

FAKTENBLATT:

Projektnummer:	600865-EPP-1-2018-1-ES-EPPKA2-KA
Projektkronym:	OUTDOC
Projekttitlel:	Outplacement-Unterstützung für Doktoranden in aufstrebenden Gebieten
Titel der Kompetenz:	Fähigkeiten- und Kompetenzprofil
Arbeitspaket:	3 (WP 3-03)
Vertragliches Fälligkeitsdatum:	M16
Editor(en):	Usal
Mitwirkende(r):	Konsortium
Prüfer:	Konsortium
Genehmigt von:	Konsortium

Abstrakt:	Definition der von europäischen Unternehmen am stärksten nachgefragten Fachkompetenzen in aufstrebenden Bereichen für Doktoranden. Diese Kompetenzen sind das Ergebnis der Forschungsstudie, die in der ersten Phase des OUTDOC-Projekts durchgeführt wurde.
Schlüsselwörter:	Kompetenzen, Fähigkeiten, Doktoranden, Forschung, Unternehmen, aufstrebende Branchen.

Konsortium:

	Rolle	Name	Kurzname	Land
1.	Koordinator	University of Salamanca	USAL	Spanien
2.	Partner	IDimás Gestión	IDIMÁS	Spanien
3.	Partner	University of Maribor	UM	Slowenien
4.	Partner	Surovina	SU	Slowenien
5.	Partner	Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg	FAU	Deutschland
6.	Partner	ITQ GmbH	ITQ	Deutschland
7.	Partner	Alexandru Ioan Cuza University of Iasi	UAIC	Rumänien
8.	Partner	Brandweb Design	BRANDWEB	Rumänien

REVISIONSVERLAUF:

Version	Datum	Überarbeitet von	Grund
0.1	27.02.2020	USAL	
1.0	19.06.2020	KONSORTIUM	

Durch die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieses Dokuments wird keine Verantwortung für den Inhalt dieses Dokuments, das Ansichten der Autoren widerspiegeln kann, impliziert. Die europäische Kommission kann nicht für jede Verwendung der darin enthaltenen Informationen verantwortlich gemacht werden.

INHALTSVERZEICHNIS

1. Einführung	5
2. Definition von Kompetenzen	6
1. Eigenmotivation und Eigeninitiative	6
2. Arbeitsorganisation	7
3. Verantwortung	8
4. Flexibilität und Anpassungsfähigkeit	9
5. Mündliche Kommunikation	9
6. Schriftliche Kommunikation	10
7. Kreativität im Arbeitsumfeld	11
8. Teamfähigkeit	12
9. Konfliktlösung und Entscheidungsfindung	13
10. Berufsethik	13
3. Schwerpunkt Beschäftigungsfähigkeit	14
1. Hauptfaktoren, die die Beschäftigungsfähigkeit beeinflussen	15
4. 2D Animation Videos	17

1. Einführung

Es wird erwartet, dass mehr als eine Million Arbeitsplätze in aufstrebenden Bereichen wie den erneuerbaren Energien, dem digitalen und dem technologischen Sektor geschaffen werden. Diese Arbeitsplätze erfordern ein hohes Maß an Forschungskompetenz und infolgedessen einen steigenden Fachkräftebedarf.

Derzeit erkennen Unternehmen den Wert und das Potenzial von Promotionen oft nicht. Das führt dazu, dass nur ein geringer Prozentsatz an promovierten Personen eingestellt wird, da angenommen wird, dass sie nicht über ausreichende praktische Kenntnisse verfügen und in erster Linie als Angestellte akademischer Einrichtungen betrachtet werden.

Um das Einstellungsverhalten der Unternehmen zugunsten von Doktoranden zu ändern, setzen die Hochschuleinrichtungen immer häufiger Programme zur Unterstützung der Beschäftigungsfähigkeit um, wie bspw. das OUTDOC-Projekt.

Ziel des OUTDOC-Projekts ist, einen Beitrag zur Beschäftigungsfähigkeit von Doktoranden zu leisten. Dafür wurde ein spezielles Ausbildungsprogramm entwickelt, das Doktoranden beim Übergang in den Arbeitsmarkt und beim Erlernen bestimmter Fähigkeiten und Kompetenzen unterstützt.

In einer Studie, in der über 250 europäische Unternehmen aus verschiedenen aufstrebenden Branchen teilnahmen, wurden besondere Querschnittskompetenzen und Fähigkeiten ermittelt, die in der nahen Zukunft für Doktoranden essenziell sein werden.

Der Fokus der Studie liegt darauf, von Arbeitgebern geforderte und gewünschte Fähigkeiten und Querschnittskompetenzen zu identifizieren, die Doktoranden branchenübergreifend einsetzen und bei der Arbeitsvermittlung helfen können.

Neben der Identifikation von essenziellen Kompetenzen in aufstrebenden Branchen legt die Studie insbesondere die Basis für die Entwicklung eines individuell angepassten und qualitativ hochwertigen Programms für Doktoranden.

Abgeleitet aus den Ergebnissen der Studie lassen sich zehn Kompetenzen anführen, die aus der Sicht der Arbeitgeber am bedeutendsten sind. Diese Kompetenzen bilden die Grundlage für ein innovatives Ausbildungsprogramm für Doktoranden.

Die bedeutendsten Kompetenzen sind im Folgenden aufgeschlüsselt:

1. Eigenmotivation und Eigeninitiative
2. Arbeitsorganisation
3. Verantwortung
4. Flexibilität und Anpassung
5. Mündliche Kommunikation
6. Schriftliche Kommunikation

7. Kreativität
8. Teamfähigkeit
9. Konfliktlösung und Entscheidungsfindung
10. Berufsethik

2. Definition von Kompetenzen

Im Rahmen des OUTDOC-Projekts wurde ein Schulungsprogramm geschaffen, das auf den Erwerb der zuvor genannten zehn Kompetenzen für Doktoranden europäischer Universitäten abzielt, um ihre Beschäftigungsfähigkeit zu unterstützen und zu verbessern.

Mit dieser Zielsetzung als Ausgangspunkt, und dem Ziel pädagogische und methodische Lerninhalte des Programms in Bezug auf die zehn Kompetenzen zu vereinheitlichen, werden in den folgenden Unterkapiteln die Kompetenzen jeweils zunächst definiert und anschließend charakterisiert. Dabei werden zusätzlich Beziehungen und Abhängigkeiten zwischen den Kompetenzen aufgezeigt.

1. Eigenmotivation und Eigeninitiative

Motivation ist die Gesamtheit aller Motive und Beweggründe, die in einem Menschen die Bereitschaft für bestimmte Handlungen, Aktivitäten oder die Durchführung von Projekten hervorruft. Bei der Motivation handelt es sich um ein relationales Konzept. Das bedeutet, dass es immer mit temporären, konkreten und spezifischen Aufgaben einhergeht.

Grundsätzlich lassen sich die Quellen der Motivation in intrinsische und extrinsische Quellen unterteilen.

Intrinsische Motivation bezeichnet das Handeln aus inneren Antrieben heraus. Dazu gehört beispielsweise der Drang nach Selbstverwirklichung oder das Suchen nach Herausforderungen. Um herauszufinden, ob es sich bei einer Handlung oder Tätigkeit um eine intrinsische Motivation handelt, können Sie sich fragen, ob die Motivation auf Ihren eigenen Wertvorstellungen beruht und in Ihnen eine tiefe persönliche Zufriedenheit bei der Erfüllung einer Aufgabe hervorruft.

Die extrinsische Motivation hängt auf der anderen Seite mit den Bedürfnissen zusammen, die sich aus zwischenmenschlichen Beziehungen ergeben. Beispiele hierfür sind das Bedürfnis nach beruflicher Anerkennung oder sozialem Status. Für die Aufrechterhaltung der extrinsischen Motivation ist es erforderlich, dass jemand kontinuierlich externes Feedback erhält. Um herauszufinden, ob es sich um eine extrinsische Motivation handelt, kann folgende Frage gestellt werden: Würde die

Motivation für eine Aufgabe oder Tätigkeit beibehalten werden, auch wenn niemand von der Ausführung oder Ausübung der Aufgabe oder Tätigkeit erfahren würde?

Die Kompetenz *Selbstmotivation und Selbstinitiative* umfasst die verschiedenen Motivationsarten und Motivationsquellen in Bezug auf die Beschäftigungsfähigkeit von Doktoranden, sowie die Analyse des Motivationsprozesses. In Anbetracht dessen verfolgt das Schulungsprogramm das Ziel, die Teilnehmer mit Werkzeugen auszustatten, mit denen sie persönliche Handlungsgrundlagen entwickeln können und sie mit ihren eigenen Motivationsindikatoren in Beziehung setzen können. Die Idee dahinter ist, dass die Erlernung solcher Fähigkeiten geistiges Wohlbefinden und Gelassenheit fördern können, indem die Teilnehmer ihre intrinsischen Motivationsquellen erkennen und anschließend maximieren können. Darüber hinaus gelingt es Menschen, die auf Basis von intrinsischen Quellen motiviert sind, besser, ihren Antrieb und Selbstinitiative auf ein berufliches Ziel zu fokussieren. Folglich wirkt sich intrinsische Motivation auch positiv auf die Beschäftigungsfähigkeit aus.

2. Arbeitsorganisation

Selbstorganisation ist die Grundlage für effektives und effizientes Handeln am Arbeitsplatz. Organisatorische Kompetenzen beziehen sich im Wesentlichen auf die persönliche Herangehensweise an eine Aufgabe oder ein Projekt. Dazu zählt zum Beispiel Aufgaben effektiv zu identifizieren, zu strukturieren und zu priorisieren, sowie einen Zeitplan für deren Ausführung zu entwerfen und dabei gleichzeitig die Prioritäten der Beteiligten im Hinterkopf zu behalten. Selbstorganisation bedeutet, eine geeignete Struktur in Aufgaben zu bringen, um ein Ziel zu erreichen und es termingemäß abzuschließen.

Im Wesentlichen lassen sich zwei Gründe dafür anführen, warum Organisationstechniken am Arbeitsplatz essenziell sind. Zum einen kann es das Wohlbefinden verbessern, da Selbstorganisation auf physische, mentale und emotionale Vorgänge Einfluss haben kann und eng mit den persönlichen Leistungen verbunden ist. Der zweite Grund bezieht sich auf die Zusammenarbeit in einem Team. Selbstorganisation ist eine wesentliche Bedingung für eine gute Zusammenarbeit: Sie steigert die Effektivität und Produktivität, ermöglicht Planung, verbessert das Arbeitsklima etc. Diese Effekte können sich wiederum positiv auf die Erträge eines Unternehmens auswirken.

In der Kompetenz *Selbstorganisation* werden eine Reihe von Techniken und Verfahren vorgestellt, die dabei helfen, Aufgaben im Berufskontext zu identifizieren und zu strukturieren sowie die wichtigsten "Zeitfresser" zu erkennen und deren Auswirkungen zu minimieren. Außerdem werden verschiedene Instrumente und Technologien vorgestellt, die zur Unterstützung der Organisation, Strukturierung, Priorisierung und Planung von Aufgaben, Aktivitäten und Projekten eingesetzt werden können. Des Weiteren wird das Konzept der Selbstorganisation aus dem Blickwinkel der emotionalen

Intelligenz betrachtet, was den Teilnehmern interessante Schlüsse für das persönliche Zeitmanagement für Aufgaben im Arbeitskontext bietet.

3. Verantwortung

Verantwortung beschreibt im Allgemeinen die Einhaltung von Verpflichtungen, für die möglichen Folgen einer Handlung einzustehen und mögliche Konsequenzen daraus zu akzeptieren.

In der Arbeitsumgebung sind insbesondere die drei miteinander verknüpften Verantwortungstypen Eigenverantwortung, Verantwortung im Team und organisatorische Verantwortung relevant.

Eigenverantwortung beruht auf einer ethischen Grundlage, die Menschen dazu veranlasst sowohl für sich selbst als auch für die Umwelt Verantwortung zu übernehmen, die weit über die bloße Einhaltung gesetzlicher Verpflichtungen hinausgeht. Eigenverantwortung ist eine entscheidende Fähigkeit in der Berufswelt und für Doktoranden in einem Bewerberauswahlverfahren von hoher Wichtigkeit. Das liegt daran, dass das eigene Engagement und das Zugehörigkeitsgefühl zu einer Organisation weitgehend von Ihnen selbst abhängen.

Neben Eigenverantwortung spielt die Verantwortung in Bezug auf die Teamarbeit eine wichtige Rolle. Unternehmen erwarten von ihren Mitarbeitern, dass sie die Qualifikationen mitbringen, um die volle Verantwortung für ihre eigenen Aufgaben und Funktionen zu übernehmen, um ein gemeinsames Ziel zu erreichen.

Berufstätige sollten sich darüber im Klaren sein, dass ihre Handlungen und Fehler nicht nur die eigene Arbeitsleistung beeinflussen können, sondern auch direkte Auswirkungen auf das gesamte Team haben können. Die Suche nach einer verantwortungsvollen Lösung für ein Problem hilft dabei, sowohl das Vertrauen anderer Menschen zu gewinnen als auch ein effektives Problemlösungsvermögen zu demonstrieren.

Drittens spielt noch die organisatorische Verantwortung am Arbeitsplatz eine wichtige Rolle. Sie bezieht sich auf die Werte und Instrumente, die das Unternehmen den Mitarbeitern vermitteln sollte, damit sich die Arbeit der Mitarbeiter im Einklang mit ihren persönlichen Zielen und den Zielen des Unternehmens befindet und sich die Mitarbeiter als Teil des Ganzen fühlen.

In der Kompetenz *Verantwortung* wird den Teilnehmern vermittelt, mithilfe der emotionalen Intelligenz zu Selbsterkenntnissen zu gelangen, sowie ihre beruflichen und persönlichen Interessen und Motivationen zu identifizieren, zu betrachten und zu teilen. Daraufhin wird auf das Zusammengehörigkeitsgefühl und Verantwortung in der Teamarbeit und Führung eingegangen. Durch die Behandlung dieser Themenschwerpunkte wird das Ziel verfolgt, auf Basis der erlangten Erkenntnisse mehr Verantwortungsbewusstsein aufzubauen.

4. Flexibilität und Anpassungsfähigkeit

Krisen sowie technische und technologische Neuerungen sind die zentralen Treiber dafür, dass sich Organisationen in aufstrebenden Bereichen in einem kontinuierlichen Wandel befinden, um die Wettbewerbsfähigkeit und Funktionsfähigkeit beibehalten zu können. Diese Rahmenbedingungen wirken sich auch auf die Arbeitnehmer aus, sodass Arbeitnehmer, die sich auf eine ständig verändernde Dynamik und Arbeitsabläufe gut anpassen können, für Unternehmen besonders interessant sind. Dabei kommt es besonders auf die Persönlichkeitseigenschaften Flexibilität und Anpassungsfähigkeit an.

Flexibilität kann als die Fähigkeit, sich auf verschiedene Situationen und unterschiedliche Persönlichkeitstypen der Mitarbeiter anpassen zu können, definiert werden. Flexibilität bedeutet, in sich verändernden Arbeitsumgebungen zurechtzukommen, und auch Verständnis und eine faire Beurteilung für von der eigenen Position abweichende Standpunkte und Blickwinkel entgegenzubringen.

Anpassungsfähig zu sein bedeutet, dass jemand dazu in der Lage sein muss, unter wechselnden Bedingungen wirksam arbeiten zu können oder mit Unsicherheiten umgehen zu können und dabei trotz auftretender Schwierigkeiten die Ziele erreichen zu können.

Flexibilität ist eine Fähigkeit, die auf dem heutigen Arbeitsmarkt sehr gefragt ist. Flexible Menschen verfügen oft über eine ausgeprägte Empathie. Das heißt, dass sie gut zuhören, unvoreingenommen analysieren, sich gut anpassen können, und versuchen, das Beste zum Wohle des Unternehmens herauszuholen.

In der Kompetenz *Flexibilität und Anpassungsfähigkeit* werden den Teilnehmern Leitlinien und Methoden vermittelt, die es ihnen ermöglichen sollen, mehr Flexibilität und Anpassungsfähigkeit zu entwickeln und diese konsistenter mit den eigenen beruflichen Motivationen zu verknüpfen. Die Schulungseinheit konzentriert sich darauf, eine positive Perspektive auf das jeweilige Arbeitsumfeld zu entwickeln und den Umgang mit Stress zu trainieren. Des Weiteren geht es in der Kompetenz auch um die Notwendigkeit, soziale Kompetenzen zu verbessern. In diesem Kontext ist insbesondere wichtig, dass Doktoranden sich einen durchsetzungsfähigen Kommunikationsstil aneignen, damit sie auch als flexible und anpassungsfähige Menschen in Auswahlprozessen gesehen werden.

5. Mündliche Kommunikation

In der Arbeitswelt, genau wie im akademischen Bereich und bei persönlichen Tätigkeiten, wird man jeden Tag mit Situationen konfrontiert, welche die Verwendung mündlicher Kommunikation erfordern. Beispiele hierfür sind Vorstellungsgespräche, Präsentationen oder Teambesprechungen. Diese Situationen haben alle eine Gemeinsamkeit: Öffentliches Reden und Interaktion mit anderen Menschen, um sie über

unsere konkreten Vorschläge in Kenntnis zu setzen oder ihnen klar zu machen, was wir von ihnen erwarten.

Alle mündlichen Kommunikationsprozesse umfassen notwendigerweise mindestens zwei Personen: einen Sprecher und einen Empfänger der Nachricht. Auch wenn es sich oft um persönliche Erfahrungen handelt, haben die Nachrichten immer wieder die gleichen Eigenschaften. Erstens müssen Sprecher und Zuhörer denselben Code verwenden und es muss eine klare Botschaft übermittelt werden, um den Zuhörer auch erreichen zu können. Zweitens sollten wir immer daran denken, dass mündliche Kommunikation nicht nur über unser gesprochenes Wort erfolgt, sondern auch unsere Gestik im hohen Maße involviert ist. Schließlich ist noch zu berücksichtigen, dass ein mündlicher Kommunikationsprozess je nach Kontext meistens nicht einem festen Schema folgt. Daher ist es wichtig, Verhaltensrichtlinien für formelle und informelle Treffen zu identifizieren und zu verinnerlichen.

Für eine effektive Kommunikation müssen zunächst alle "Kommunikationsbarrieren" beseitigt werden, die zu Problemen mit unseren Kommunikationspartnern führen können. Des Weiteren ist es von Vorteil sich anzugewöhnen, wann immer möglich Feedback zu geben und zu erfragen.

In der Kompetenz *mündliche Kommunikation* werden den Teilnehmern Werkzeuge und Leitsätze vermittelt, um die verbalen und nonverbalen Kommunikationsfähigkeiten auszubauen. Zusätzlich wird in dieser Kompetenz darauf eingegangen, wie Sie sich physisch und psychisch auf Gespräche, Vorträge oder Verhandlungen vorbereiten können. Oder wie Sie sich ein Mindset aneignen, um in verschiedenen Arbeitsumgebungen gut zurechtzukommen. Des Weiteren werden Methoden zur Kommunikationsvorbereitung vorgestellt. Dabei wird insbesondere auf das Selbstvertrauen eingegangen, das essenziell für eine gute Beziehung mit Ihrem Gesprächspartner oder mit ihrem Publikum ist. Selbstvertrauen ist für eine effektive Kommunikation von großer Wichtigkeit.

6. Schriftliche Kommunikation

Schriftliche Kommunikation umfasst die Vermittlung eines verbalen Inhalts in einer geordneten, kohärenten und effektiven Weise in Form eines geschriebenen Textes. Die Schreibkompetenz bezieht sich auf das Verfassen von wissenschaftlichen Texten oder die Beschreibung eines Sachverhaltes zugeschnitten auf die Ansprüche einer bestimmten Zielgruppe in Schriftform.

Im Arbeitsumfeld liegt die Bedeutung der schriftlichen Kommunikation nicht nur darin, dass sie ein wesentlicher Bestandteil des allgemeinen Kommunikationsprozesses ist. Vielmehr liegt der Nutzen einer guten Schreibkompetenz auch darin, dass sie als Mittel für das Formen von Gedanken, die Darlegung von Ideen oder Argumenten und für die Erlangung von beruflicher oder gesellschaftlicher Anerkennung eingesetzt werden kann. Aus diesem Grund ist eine gute Schreibkompetenz im Outplacement-Kontext für Doktoranden von hoher Bedeutung.

Das Weiterbilden in dieser Kompetenz stellt sicher, dass Doktoranden in der Lage sind, jede Art von Dokumenten zu schreiben. Beim Schreiben muss darauf geachtet werden, dass die Gedanken und Ideen logisch organisiert sind, das Vokabular sorgfältig ausgewählt ist – entsprechend der kulturellen, formalen und technischen Ebene des Empfängers –, grammatikalische Regeln richtig eingesetzt werden, die Rechtschreibung fehlerfrei ist und das Schreiben in einem für den Empfänger geeigneten Stil verfasst ist.

Die Kompetenz *schriftliche Kommunikation* vermittelt die Struktur und das Format der wichtigsten Dokumente im Zusammenhang mit der Stellensuche, wie zum Beispiel der Lebenslauf oder das Anschreiben, sowie schriftliche Kommunikation im beruflichen Umfeld, wie E-Mails, Berichte oder Präsentationen. Besonders wichtig ist auch die Notwendigkeit, dass Doktoranden ihre Veröffentlichungen für die breite Öffentlichkeit auch verständlich machen können und somit ihr Wissen auch verbreiten können. Die wichtigsten Fragestellungen im Zusammenhang mit Zitation und Referenzmodellen werden ebenfalls zusammengefasst. Zuletzt wird ein Abschnitt den wesentlichen Merkmalen der schriftlichen Kommunikation im digitalen Kontext gewidmet, da für Unternehmen in aufstrebenden Bereichen insbesondere Digitaltechnologien von Relevanz sind.

7. Kreativität im Arbeitsumfeld

Kreativität ist heutzutage eine der gefragtesten Kompetenzen in der Wirtschaft und besonders in aufstrebenden Bereichen, da kreative Menschen tendenziell auch vielseitiger, innovativer und proaktiver sind.

Kreativität ist die Fähigkeit, Wissen aus neuen und unterschiedlichen Perspektiven zu betrachten und einzusetzen. Kreativität befähigt jemanden, Situationen und Sachverhalte aus anderen Blickwinkeln zu betrachten und ungewöhnliche, bisher unbekannte Ideen, Gedanken oder Lösungen für Probleme oder Konflikte zu finden. Kreativität trägt zudem dazu bei, die eigenen persönlichen Fähigkeiten auszubauen, was folglich auch die Jobaussichten verbessern kann.

Eines der besten Werkzeuge für kreatives Arbeiten ist disruptives Denken. Disruptiv zu denken bedeutet, alle mentalen Barrieren, Vorurteile und alltäglichen Denkweisen fallen zu lassen und zu versuchen, über den Tellerrand hinauszuschauen. Diese Art zu denken setzt voraus, unsere eigenen Denkmuster zu verlassen: Zum disruptiven Denken müssen unsere Erfahrungen und Erlebnisse aus der Vergangenheit ausgeblendet werden, damit wir unsere Ideen neu kanalisieren können. Disruptives Denken erfordert, berufliche Routinen zu verlassen, um neue Lösungen für neue Probleme zu finden.

Die Kompetenz *Kreativität am Arbeitsplatz* bietet den Teilnehmern interessante Werkzeuge, Möglichkeiten zur Selbstreflexion und praktische Anwendungen zum Trainieren von disruptivem Denken, Kreativität und Innovationsfähigkeit. In diesem Kontext wird auch ein Überblick über die wichtigsten Methoden zum disruptiven Denken gegeben. Des Weiteren werden in dieser Kompetenz die visuelle, auditive und kinästhetische Lernarten analysiert. Dabei liegt der Fokus darauf, Doktoranden dabei zu unterstützen individuell herauszufinden, welche der Lernarten für die jeweilige Person

am effektivsten ist, um kreativ zu denken. Zuletzt wird auf die Bedeutung von Kreativität in Verbindung mit der Arbeitsorganisation eingegangen, die zusammen unsere Produktivität und unseren Ideenfluss verbessern können.

8. Teamfähigkeit

Teamfähigkeit ist eine Sozialkompetenz, die es ermöglicht in einer Gruppe gemeinsam konstruktiv auf ein gemeinsames Ziel hinzuarbeiten. Teamarbeit basiert auf der Annahme, dass – durch Kollaboration – der Nutzen, den die Schaffung eines Teams stiftet, größer ist, als wenn jeder alleine an einer Aufgabe arbeiten würde. Heutzutage steht Teamarbeit an der Tagesordnung. Daher ist Teamfähigkeit eine besonders wichtige Kompetenz.

Damit Teamwork am Arbeitsplatz gut funktionieren kann, muss sich die Gruppe als Ganzes für das Projekt engagieren. Dabei übernimmt jedes Teammitglied eine bestimmte Rolle und es wird auf Grundlage konkreter Leitlinien und Aktionspläne die Projektorganisation in Zusammenarbeit entwickelt.

Im Folgenden Abschnitt sind die Merkmale für ein gutes Teambuilding und Teamwork, welche auch als "5 Cs" bezeichnet werden, erläutert:

Das erste Merkmal ist die *Komplementarität (complementarity)*. Komplementarität im Zusammenhang mit einem Team bedeutet, dass sich die Teammitglieder hinsichtlich ihrer spezifischen Kenntnisse, Fähigkeiten und Erfahrungen gegenseitig ergänzen. Das zweite Merkmal ist die *Koordination (coordination) eines Teams*. Koordination bezieht sich darauf, die Aufgaben innerhalb des Teams entsprechend der Fähigkeiten, Erfahrungen und Kenntnissen der Teammitglieder optimal zu verteilen. Das dritte Merkmal ist *Engagement (commitment)*: Jedes Teammitglied sollte das Beste geben und sich voll und ganz auf die Erreichung der Ziele des Teams konzentrieren. Das vierte Merkmal ist die *Kommunikation (communication)*. Eine gute Kommunikation trägt dazu bei, ein produktives Arbeitsklima zu schaffen. Zu einem produktiven Arbeitsklima gehört, dass alle Gruppenmitglieder gerne miteinander arbeiten oder Ideen und Anregungen ausgetauscht und konstruktiv diskutiert werden. Zuletzt ist noch Vertrauen (confidence) ein wichtiges Merkmal für eine gute Teamarbeit, da durch Vertrauen der Zusammenhalt des Teams gestärkt wird und das Pflichtbewusstsein und die Gewissenhaftigkeit der Teammitglieder erhöht wird.

Heutzutage ist Teamwork in den meisten Unternehmen an der Tagesordnung. Teamwork bedeutet in Bezug auf das Arbeitsumfeld, dass jedes Teammitglied Verantwortung für seine eigenen Aufgaben und Funktionen übernimmt und jedes Teammitglied versucht proaktiv einen Beitrag zu leisten. Des Weiteren sind bestimmte Führungskompetenzen von Vorteil. Führungskompetenzen sind ebenfalls für die Beschäftigungsfähigkeit von Doktoranden in Unternehmen von großer Wichtigkeit.

In der *Kompetenz Teamwork* werden grundlegende Aspekte für die Weiterbildung in der Teamfähigkeit aus der Perspektive der emotionalen Intelligenz dargelegt. Emotionale

Selbststeuerung und -management ist in der heutigen Arbeitsumgebung sehr nützlich. Darüber hinaus wird ein Überblick über die verschiedenen Phasen der Schaffung und Koordination eines Arbeitsteams vermittelt.

9. Konfliktlösung und Entscheidungsfindung

In unserem Berufsleben müssen wir uns ständig mit Problemen, die uns entweder direkt oder indirekt betreffen, auseinandersetzen. Mehr Verantwortung in einer Organisation oder in einem Team zu übernehmen bedeutet auch, dass man häufiger mit Problemen konfrontiert wird und Lösungsansätze für die Probleme finden muss. Daher ist es für Doktoranden wichtig zu lernen, wie die häufigsten Probleme am Arbeitsplatz erkannt werden können und effektiv gelöst werden können.

Probleme und Konflikte am Arbeitsplatz sind grundsätzlich nicht unbedingt negativ zu bewerten. Sie können zum Beispiel auch zu Verbesserungen der eigenen Karriere und der Organisation führen oder Vorteile für beteiligte Parteien mit sich bringen. Deshalb ist es wichtig, Probleme und Konflikte nicht zu scheuen oder zu ignorieren, sondern effektiv an der Problem- oder Konfliktlösung zu arbeiten.

Ein "Problem" kann generell als eine Situation definiert werden, für die eine Lösung gefunden werden muss, und die Lösungssuche oft mit Schwierigkeiten verbunden ist. Ein „Konflikt“ hingegen bezieht sich auf eine Situation, in der mindestens zwei Personen oder Parteien beteiligt sind, die miteinander kollidierende und gegensätzliche Interessen oder Bedürfnisse haben, wobei der Ursprung eines Konflikts darin liegt, dass jede erwogene Entscheidung zur Benachteiligung einer Partei führen würde.

In der Kompetenz *Konfliktlösung und Entscheidungsfindung* lernen die Teilnehmer, wie ein Problem identifiziert und analysiert werden kann, wobei insbesondere auf häufig auftretende Probleme und Konflikte am Arbeitsplatz eingegangen wird. Außerdem werden verschiedene Techniken zur Vermeidung und Lösung von Problemen und Konflikten sowie zur Entscheidungsfindung vorgestellt. Dabei liegt der Fokus darauf, Doktoranden die Fähigkeiten zu vermitteln, um möglichst effektive Lösungen für die unterschiedlichen Probleme am Arbeitsplatz zu finden.

10. Berufsethik

Die Berufsethik umfasst sowohl die persönlichen Wertsetzungen, die bei der Ausübung eines Berufs Beachtung finden, als auch die Gesamtheit der Werte und Normen eines bestimmten Berufsstandes. Sie ist ein wesentlicher Bestandteil der beruflichen Weiterentwicklung von Doktoranden und ist insbesondere in der Bewerbungsphase, bei der Einstellung und der Aufnahme in ein neues Unternehmen von Bedeutung.

Zu den im Arbeitsumfeld relevanten ethischen Werten gehören: Freiheit, Ehrlichkeit, Loyalität und Gerechtigkeit. Freiheit bedeutet in diesem Kontext, selbst frei denken und eigenverantwortlich handeln zu dürfen. Ehrlichkeit ist für die Berufsausübung ebenfalls

wichtig und kann als Verpflichtung zur Wahrheit und Transparenz verstanden werden. Loyalität bezieht sich darauf, zu unseren eigenen Werten zu stehen oder im Interesse eines gemeinsamen höheren Ziels die Werte einer Gruppe, der wir angehören, zu vertreten, auch wenn man diese nicht vollumfänglich teilt. Das Konzept der Loyalität spielt in Unternehmen eine wichtige Rolle. Loyalität ist ein Gefühl der Zugehörigkeit zu einer Institution und bedeutet, trotz interner Wertekonflikte, weiterhin zu einer Institution zu stehen. Zuletzt lässt sich noch Gerechtigkeit anführen, die in diesem Kontext ein Bekenntnis zur Fairness für das Gemeinwohl darstellt.

Eine wichtige Eigenschaft der Ethik ist im Allgemeinen, dass sie bei Nichteinhaltung keine rechtlichen oder regulatorischen Sanktionen vorschreibt. Die Berufsethik wird jedoch in der Regel in den Verhaltenskodizes oder Regeln für die Berufsausübung festgelegt.

Verhaltenskodizes sind Bestandteil der normativen Ethik und enthalten eine Reihe von Grundsätzen und Regeln, deren Einhaltung verpflichtend ist. Je nach dem Wirtschaftszweig gibt es verschiedene normative Grundsätze, die nicht nur im persönlichen Verantwortungsbereich liegen müssen, sondern in manchen Fällen auch rechtlich verpflichtend sein können. Vor diesem Hintergrund lässt sich also festhalten, dass Ethik sich allein mit der Frage auseinandersetzt, welches Verhalten wünschenswert und moralisch ist und welches nicht, während ein Ethikkodex zum Teil auch gesetzlich reguliert sein kann, um eine ethische Berufsausübung sicherzustellen.

In der Kompetenz *Berufsethik* werden den Teilnehmern Informationen über die wichtigsten ethischen Werte wie Verantwortung, Ausdauer und Diskretion sowie Techniken zur Identifikation der Grundsätze bezüglich Gerechtigkeit, Ehrlichkeit und Loyalität. Des Weiteren werden die verschiedenen Arten der Ethik beleuchtet, die am Arbeitsplatz relevant sind: die persönliche, berufliche, soziale und organisatorische Ethik. Zuletzt werden eine Reihe von Instrumenten für die Entwicklung einer persönlichen Berufsethik vorgeschlagen.

3. Schwerpunkt Beschäftigungsfähigkeit

Mit dem OUTDOC-Projekt wird das Ziel verfolgt, den teilnehmenden Doktoranden sowohl theoretische als auch praktische Grundlagen die Entwicklung von Soft Skills zu vermitteln sowie eine innovative und qualitativ hochwertige Ausbildung für das digitale Umfeld anzubieten. In Anbetracht dessen wurde eine Reihe von Lehrmaterialien entwickelt, die darauf abzielen, die oben genannten zehn Kompetenzen zu erwerben und zu trainieren. Der Schwerpunkt des Projekts liegt dabei auf den praktischen Erwerb der Kompetenzen.

Der Schwerpunkt Beschäftigungsfähigkeit wurde gewählt, weil dieser essenziell für die Arbeitssuche und Integration in eine Institution ist. Diese erlernten Fähigkeiten sind auch für die länderübergreifende Stellensuche von Relevanz, was in der Europäischen Union aufgrund der Mobilitätsmöglichkeiten bedeutsam ist.

Eine Betrachtung unseres heutigen Bildungssystems, einschließlich der europäischen Hochschuleinrichtungen, zeigt, dass die Bildungseinrichtungen noch immer nicht in der Lage sind, ihre Studenten optimal auf den Arbeitsmarkt vorzubereiten. Folglich verfügen Doktoranden auch nicht immer über die von Unternehmen geforderten Kompetenzen.

Beschäftigungsfähigkeit kann als die Fähigkeit zur Partizipation am Arbeits- und Berufsleben definiert werden. Die individuelle Beschäftigungsfähigkeit ist das Ergebnis der Übereinstimmung bzw. Differenz zwischen den Anforderungen der Arbeitswelt und deren persönlichen, fachlichen, sozialen und methodischen Kompetenzen.

Viele Bereiche unserer Gesellschaft und unseres persönlichen Lebens entwickeln sich in den letzten Jahren mit einem rasanten Tempo weiter. Dieser Trend trifft im besonderen Maße auf aufstrebende Bereiche zu, die durch Innovation und neuen Technologien kontinuierlich Neues schaffen. Für Fachkräfte bedeutet das im Umkehrschluss auch, dass sie sich immer schneller auf sich ändernde Bedingungen anpassen, Unsicherheiten bewältigen müssen und mit Risiken zurechtkommen müssen.

Der Schlüssel für eine Anstellung in einem Unternehmen liegt darin, einen potenziellen Arbeitgeber von der persönlichen Beschäftigungsfähigkeit zu überzeugen und ihm aufzuzeigen, dass Sie einen Mehrwert für das Unternehmen stiften können. Aus diesem Grund sollten Doktoranden ihre Überzeugungsfähigkeit auch nicht vernachlässigen und beachten, dass überzeugungsfähige Fachkräfte bevorzugt eingestellt werden.

Beschäftigungsfähigkeit muss global betrachtet werden, da sie sich parallel auf jeden einzelnen Menschen auswirkt. Das Bildungssystem oder den Arbeitsmarkt ist nicht dafür verantwortlich sich um die individuelle Beschäftigungsfähigkeit zu kümmern. Stattdessen liegt es in der Hand aller Studenten oder Berufstätigen, sich selbst weiterzubilden, um auf dem Arbeitsmarkt attraktiver zu werden.

Beschäftigungsfähigkeit setzt voraus, der Welt und ihren Möglichkeiten gegenüber offen zu sein. Doktoranden müssen die Fähigkeit besitzen, ihre Umgebung einschätzen zu können und relevante Trends, Bedürfnisse, Anforderungen und wichtige Kompetenzen für ihren Beruf zu erkennen. In diesem Kontext ist es wichtig Informationen zu suchen, zu analysieren und daraus Schlüsse zu ziehen, um schließlich daran sein Handeln auszurichten. Das bedeutet auch, ständig daran zu arbeiten, was uns unseren beruflichen Zielen näherbringt.

1. Hauptfaktoren, die die Beschäftigungsfähigkeit beeinflussen

Bei der Erstellung der Lehrmaterialien für das OUTDOC-Projekt wurden eine Reihe grundlegender Faktoren berücksichtigt, welche die Beschäftigungsfähigkeit beeinflussen:

1) Gewohnheiten zur Arbeitssuche

Der erste Faktor, der bei der Suche nach einem Arbeitsplatz oder beim Berufseinstieg berücksichtigt werden sollte, ist die tatsächliche Zeit, die eine Person bereit ist, in die

Jobsuche zu investieren. Der zweite Faktor bezieht sich auf die unternommenen Maßnahmen, um einem angestrebten Job näher zu kommen.

Es wird häufig der Fehler begangen – entweder aus Angst oder aus Unsicherheit –, die eigenen Fähigkeiten als festgeschrieben zu sehen und ignoriert, dass man sich immer persönlich weiterbilden kann. Doktoranden müssen lernen, ihr Zeitmanagement trainieren, um Zeit effektiver zu nutzen, und ihre Aufgaben effektiv zu organisieren.

2) Formale Bildung und komplementäre Weiterbildung

Nach dem Hochschulabschluss und einer eigenständig verfassten Forschungsarbeit, sollten Doktoranden nicht nur das erworbene Wissen vermitteln können, sondern auch beweisen, dass sie das Wissen auch in eine Praxisanwendung umsetzen können.

Im Rahmen des OUTDOC-Projektes werden die Inhalte aus zwei Perspektiven vermittelt. Zum einen wird die Theorie hinter den Kompetenzen erläutert. Daraufhin liegt der Fokus auf der Umsetzung des erworbenen Wissens in die Praxis, sprich: dem Kompetenzaufbau.

Für eine gute Beschäftigungsfähigkeit ist es notwendig, sich ein Leben lang weiterzubilden. Die Weiterbildung kann in Form von Weiterbildungsmaßnahmen oder im Selbststudium stattfinden, was heißt, dass es verschiedene Wege zu Weiterbildung gibt. Doktoranden sind selbst dafür verantwortlich, den persönlichen Weiterbildungsbedarf zu identifizieren.

Heute sind die Fähigkeiten Flexibilität, Teamfähigkeit und Anpassungsfähigkeit auf dem globalen Arbeitsmarkt oft eine Voraussetzung. Die Weiterbildung in diesen Kompetenzen ist daher entscheidend für das berufliche Vorankommen.

3) Berufserfahrung

Berufserfahrung ist eine wichtige Qualifikation für jeden Arbeitsplatz. Jedoch sollte auch berücksichtigt werden, dass alle Fachkräfte auch einmal ohne Erfahrung begonnen haben.

Das OUTDOC-Projekt zielt darauf ab, die Berufserfahrung in folgenden Bereichen zu verbessern: mündliche und schriftliche Kommunikation, Teamfähigkeit, Problemlösung und Entscheidungsfindung. In der ersten Phase des Programms werden zunächst die persönlichen Stärken und Schwächen identifiziert, um erste Anhaltspunkte zu bekommen, in welchen Bereichen Sie sich verbessern müssen. Die Identifikation von verwandten Berufen, die zu Ihren persönlichen Eigenschaften gut passen, ist ebenfalls Teil des Programms.

4) Technische, technologische und sprachliche Kompetenzen

Technische, technologische und sprachliche Kompetenzen werden auf dem globalen Arbeitsmarkt eine hohe Bedeutung zugerechnet. Vor der Bewerbung auf eine Stelle sollte der Bewerber sich darüber im Klaren sein, welche Kompetenzen für die jeweilige Stelle gefordert werden. Fremdsprachenkenntnisse sind auf dem globalen Arbeitsmarkt nicht nur gerne gesehen, sondern ein Muss.

Das Programm knüpft daran an, indem es insbesondere auf die Wichtigkeit und Notwendigkeit von Fremdsprachenkenntnissen für Doktoranden eingeht, um ihre Integration in den Arbeitsmarkt zu erleichtern.

Des Weiteren geht die Entscheidung, ein Weiterbildungsprogramm auf Basis von Online-Kursen zu schaffen, darauf zurück, die Fähigkeit von Doktoranden zu trainieren im digitalen Umfeld effektiver und flüssiger zu lernen.

5) Persönliche Einstellung zur Stellensuche

Unsere innere Einstellung ist eine wichtige Komponente, an der wir während der Arbeitssuche und den Bewerbungsprozess arbeiten sollten.

Das Weiterbildungsprogramm vermittelt wichtige Kompetenzen hinsichtlich der emotionalen Intelligenz und persönlicher und zwischenmenschlicher Fähigkeiten, da diese Kompetenzen eine der wichtigsten Voraussetzungen für die berufliche Entfaltung sind. Dabei geht es insbesondere darum, wie Interesse an einem bestimmten Unternehmen oder einer bestimmten Aufgabe zum Ausdruck gebracht werden kann. Es spielt keine Rolle, ob jemand über mehr oder weniger Berufserfahrung verfügt. Es hängt vielmehr damit zusammen, wie wir mit den äußeren Umständen umgehen, denen wir auf dem Arbeitsmarkt ausgesetzt sind.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass sich die Beschäftigungsfähigkeit die Summe aus der inneren Einstellung, unseren Möglichkeiten und des persönlichen Talents ist. Alles in allem geht es bei der Beschäftigungsfähigkeit darum, unsere persönlichen Talente zu enthüllen und auszubauen, damit wir Gelegenheiten besser ergreifen können.

4. 2D-Animationsvideos

Die in diesem Leitfaden vorgestellten Einführungen und Definitionen der zehn im Rahmen des OUTDOC-Projekts behandelten Kompetenzen sind durch kurze Einführungs-Animationsvideos ergänzt.

Durch die kurzen Videosequenzen möchten wir das Interesse der Teilnehmer für die einzelnen Kompetenzen wecken, an denen sie im Rahmen des Trainingsprogrammes

arbeiten werden. Die Videosequenzen bilden die erste pädagogische Einheit nach der Anmeldung auf der Schulungsplattform.

Die Videos handeln von einer Animationsfigur namens „Key“, die die Rolle einer amüsanten Doktorandin spielt. „Key“ vermittelt Ihnen den "Schlüssel" für das Erlernen und Weiterbilden in den jeweiligen Kompetenzen und begleitet die Teilnehmer während des Kurses, bis die Teilnehmer ein „Abzeichen“ für jede Kompetenz erhalten haben.

Die Idee der Vergabe von „Abzeichen“ basiert auf dem Brettspiel *Trivial Pursuit*, in dem Spieler für jede richtig beantwortete Frage „Wissensecken“ erhalten. Mit einer gewissen Anzahl an „Wissensecken“ gewinnt die jeweilige Person. Für die Teilnehmer des Kurses bedeutet das, dass sie ihr Wissen bezüglich der Lerninhalte als komplett betrachtet werden kann, wenn sie alle „Abzeichen“ halten.

Durch diese Herangehensweise wird das Ziel verfolgt, das Wissen in einer spielerischen Weise zu vermitteln und dadurch die Ausbilder den Fortschritt der Teilnehmer überwachen können.