

MODUL 1

Die Perspektive der Arbeitgebenden auf Soft Skills

Anhang 3 - Informationsblatt - SOFT-Skills-Bewertungstechniken für Arbeitgebende

Wie beurteilen Arbeitgebende Soft-Skills?	
A.1 Ausschau nach Formulierungen im Lebenslauf	A.2 Fragen für potenzielle Kandidat*innen (situations- und/ oder verhaltensbezogen)
Bezüglich Führung : „Ausgebildet/ geschult“, „beraten“, „geleitet/ geführt“	„Beschreiben Sie ein Projekt oder eine Idee, die hauptsächlich aufgrund Ihrer Bemühungen umgesetzt wurden.“ „Welche Rolle haben Sie dabei eingenommen?“ „Was war das Ergebnis?“ „Beschreiben Sie einen Moment, in dem Ihr Team in einer schwierigen Situation war und Sie die Führung übernommen haben.“ „Was würden Sie tun, wenn ein Mitglied Ihres Teams Ihren Anweisungen widersprechen würde?“
<i>Arbeitgebende beurteilen, ob Kandidat*innen Initiative zeigen, die Arbeit zu ihrer eigenen machen, wie leidenschaftlich sie einem Projekt gegenüberstehen, ob sie gut mit anderen zusammenarbeiten und ob sie ein Ziel erfolgreich erreicht haben.</i>	
Bezüglich Kommunikation : „verhandelt“, „beraten/konsultiert“, „zusammengearbeitet“	„Hatten Sie am Arbeitsplatz jemals eine Meinungsverschiedenheit mit anderen Mitarbeiter*innen? Wie haben Sie diese gelöst?“ „Wie würden Sie diesen Begriff einer Person eines anderen Fachbereichs erklären?“
<i>Arbeitgebende stellen diese Fragen, um zu beurteilen, ob ein*e Kandidat*in seinen Streitpunkt mit Mitarbeitenden deutlich artikuliert hat und ob dieser ohne Eskalation geklärt werden konnte. Falls ein*e Kandidat*in mitteilt, noch nie in eine Meinungsverschiedenheit involviert gewesen zu sein, könnte dies ein Warnsignal sein. Arbeitgebende achten bei der Beurteilung von Kommunikationsfähigkeiten zudem auf Körpersprache.</i>	

Bezüglich **Problemlösen und kritisches Denken:**

„gelöst“, „verbessert“, „koordiniert“

„Können Sie ein Projekt beschreiben, in dem Sie vor einem unerwarteten Problem standen?“
„Wie sind Sie in dieser Situation vorgegangen?“

*Diese Fragen werden genutzt, um zu beurteilen, wie Kandidat*innen Herausforderungen erkennen, schnell reagieren oder komplexe Situationen analysieren. Falls Kandidat*innen nicht in der Lage sind, ihre Gedankengänge zu artikulieren oder in Krisensituationen auf die Unterstützung Dritter angewiesen waren, sind sie eventuell keine „Macher“.*

Bezüglich **Verantwortlichkeit:**

„kreiert“, „verfasst“,
„beigetragen/beigesteuert“

„Beschreiben Sie eine Situation, in der Sie einen Fehler gemacht haben. Was haben Sie daraus gelernt?“

*Arbeitgebende stellen diese Fragen, um zu beurteilen, ob Kandidat*innen dazu tendieren, die Schuld bei anderen suchen und ob sie Fehler als Lernerfahrung wahrnehmen. Letzteres wird als positives Zeichen gewertet, da Kandidat*innen Verantwortung für ihre Tätigkeiten übernehmen. Falls sie jedoch mit dem Finger auf andere zeigen oder davon überzeugt sind, dass nichts hätten anders machen können, ist dies meistens suspekt.*

Bezüglich **Teamworks:**

„zusammengearbeitet“, „kooperiert“,
„geholfen“

„Beschreiben Sie einen Zeitpunkt, zu dem Sie mit einem Teammitglied konfrontiert waren, welches ständig Ihre Ideen in Frage gestellt hat.“

„Wie würden Sie reagieren, wenn ein*e Gruppenleiter*in Wettbewerb statt Zusammenarbeit fördert?“

Bezüglich **kritischen Denkens:**

„Beschreiben Sie eine Situation, in der Sie trotz unvollständiger Informationen eine Entscheidung treffen mussten.“

„Was würden Sie tun, wenn Sie einen Fehler in einem Bericht finden, Ihr*e Vorgesetzte*r aber nicht erreichbar ist?“

Bezüglich **Arbeitsethos:**

„Beschreiben Sie einen Moment in Ihrem Arbeitsumfeld, in dem Sie vor einem ethischen Dilemma standen.“

„Was würden Sie tun, falls Sie herausfänden, dass Ihr*e Vorgesetzte*r den Verhaltenskodex des Unternehmens verletzt?“

B

Weitere Beispiele für Fragen, die Arbeitgebende stellen können:

Wie entscheiden Sie über die Prioritätensetzung Ihrer Aufgaben, wenn Sie mehrere Fristen einhalten müssen?

Was haben Sie in der letzten Woche über sich gelernt?

Beschreiben Sie Ihr aktuelles/ehemaliges Unternehmen zum Zeitpunkt Ihrer Einstellung und welche Verbesserungen Sie während Ihrer Zeit dort umgesetzt haben.

Wie würden Sie die erste Arbeitswoche in diesem Unternehmen verbringen?

Wie würden Sie in diesem hypothetischen Szenario vorgehen (Szenario bereitstellen)

Stellen Sie sich vor, ich sei ein*e potenzielle*r Kund*in und verkaufen Sie mir unser Produkt.

License note: Wenn nicht anders angegeben, ist dieses Dokument zur freien Verwendung unter den Creative Commons Attribution-ShareAlike: Verteilung von abgeleiteten Werken nur unter einer Lizenz, die identisch ("nicht restriktiver") mit der Lizenz ist, die das ursprüngliche Werk regelt (CC BY-SA 4.0). Um eine Kopie dieser Lizenz zu sehen, besuchen Sie <https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.de>. Logos sind von der kostenlosen Lizenzierung ausgeschlossen.

Disclaimer: Die Unterstützung der Europäischen Kommission für die Erstellung dieser Veröffentlichung stellt keine Billigung des Inhalts dar, welcher nur die Ansichten der Verfasser wiedergibt, und die Kommission kann nicht für eine etwaige Verwendung der darin enthaltenen Informationen haftbar gemacht werden.