



# BERICHT E4F ASSESSMENT 360.

Vorname Name



VON RUNDSTEDT

Wir bewegen Talente!

# EINLEITUNG

---

## **DAS INVESTMENT IN DIE „BESCHÄFTIGUNGSFÄHIGKEIT FÜR DIE ZUKUNFT“**

In Zeiten raschen Wandels und laufender Veränderungen brauchen Unternehmen gut ausgebildete Mitarbeitende, die flexibel sind und sich schnell auf Neuerungen einstellen. Die Automatisierung und Digitalisierung auf dem schnelllebigen Arbeitsmarkt 4.0 verdeutlichen die Diskrepanz zwischen neu entstehenden, entscheidenden Kompetenzen und den bereits vorhandenen. Diese Diskrepanz wirkt sich bereits heute und noch stärker morgen auf die Beschäftigungsfähigkeit jedes Einzelnen aus. Dabei geht es nicht nur um spezifische sektorale Kompetenzen, sondern vor allem um die „digitale Denkweise“.

## **ERFORDERLICHE KOMPETENZEN FÜR DEN ARBEITSMARKT 4.0?**

Für die Verbesserung der Arbeitsmarkt- und Wettbewerbsfähigkeit 4.0 braucht es bereichsübergreifende Kompetenzen, auch transversale Kompetenzen genannt. Dazu gehören Fähigkeiten in den Bereichen Kommunikation, Beziehungsmanagement, komplexe Problemlösung und Unternehmertum, kontinuierliches Lernen sowie die grundlegenden digitalen Kompetenzen.

Mehr denn je ist es für Arbeitnehmende wichtig, diese transversalen Kompetenzen in die tägliche Arbeit einzubringen. Traditionell oftmals als „Soft Skills“ bezeichnet, sind diese Fähigkeiten in Wirklichkeit entscheidend für die Umsetzung von Unternehmenswerten, um einen Arbeitsplatz zu behalten, einen neuen zu finden, sich beruflich weiterzuentwickeln und Veränderungen zu bewältigen. Zusätzlich wird auch die konstante Weiterentwicklung von Hard Skills essenziell, insbesondere weil sich die Anforderungen an die Arbeitskräfte stetig verändern.

## **DIE „BESCHÄFTIGUNGSFÄHIGKEIT FÜR DIE ZUKUNFT“ ALS TREIBKRAFT DER KARRIERE**

Es ist dringend notwendig, das Bewusstsein zu schärfen für einen Wechsel von «lebenslanger Beschäftigung» hin zu «lebenslangen Beschäftigungsfähigkeit». Sowohl für Unternehmen als auch für Arbeitnehmende ist es wichtig, Trends und Anforderungen auf dem Arbeitsmarkt zu beobachten und in lebenslanges Lernen zu investieren.

Fähigkeiten sollen also nicht erlernt werden, um in der derzeitigen Position zu bleiben, sondern sollen gezielt an die Anforderungen des eigenen Sektors und Marktes angepasst und gezielt weiter entwickelt werden. Für Arbeitnehmende nimmt lebenslanges Lernen einen zentralen Platz ein, wenn Sie nicht nur beschäftigungsfähig bleiben, sondern auch eine erfüllende und lohnende Karriere erreichen wollen. Die aktive Steuerung der eigenen Beschäftigungsfähigkeit ist ein entscheidender Erfolgsfaktor für die weitere Karriere im Arbeitsmarkt 4.0.

# DAS E4F-MODELL

Ausgehend von der oben erwähnten Notwendigkeit, neue Kompetenzen zu bewerten und zu entwickeln, vor allem solche, die sich auf die übergreifenden Soft Skills im digitalen Zeitalter beziehen, wurde ein «Employability 4 Future»-Modell entwickelt. Das E4F-Modell besteht aus fünf horizontalen, miteinander verflochtenen Kompetenzbereichen/Kategorien: Problemlösung, Lernagilität, digitale Nähe, Ökosystem-Management und unternehmerische Denkweise. Jeder Bereich ist nochmals in weitere Kompetenzen unterteilt ist, was insgesamt 25 Kompetenzen ergibt.



## LERNAGILITÄT



- Neugierde
- Rasche Auffassungsgabe
- Anpassungsfähigkeit
- Lernverhalten
- Selbstreflexion

## PROBLEME LÖSEN



- Ganzheitliche Sicht
- Analytische Fähigkeiten
- Gesunder Menschenverstand
- Kreativität
- Wirksame Lösungen

## DIGITALE NÄHE



- Digitale Begeisterung
- Digitales Denken
- Umgang mit Technologie
- Umgang mit Daten
- Nutzung von Tools

## UNTERNEHMERISCH WIRKEN



- Mut & Initiative
- Resilienz
- Eigenverantwortung
- Geschäftssinn
- Umsetzungsstärke

## ÖKOSYSTEM-MANAGEMENT



- Netzwerken
- Beziehungsmanagement
- Wirkungsvolle Kommunikation
- Zusammenarbeit
- Überzeugungskraft

# **E4F 360 ASSESSMENT:** **VERWENDUNG BERICHT**

---

## **WARUM DIESE 25 BEREICHSÜBERGREIFENDEN KOMPETENZEN?**

Die im E4F-Modell enthaltenen 25 Querschnittskompetenzen sind entscheidend für die Erzielung eines geschäftlichen Nutzens und die oftmals rasch erforderliche Anpassung von Hard Skills im digitalen Zeitalter.

Fragen Sie den E4F Experten nach weiteren Informationen über „Beschäftigungsfähigkeit für die Zukunft“.

## **E4F 360 ASSESSMENT: ZAHLEN & FAKTEN**

Das 360-Feedback-Assessment zeigt eine abgerundete und ausgewogene Sicht auf Ihre übergreifenden Fähigkeiten und Verhaltensweisen im Bereich «Arbeitsmarktfähigkeit». Die Bewertungen Ihrer Stakeholder unterstützen Sie in Ihrer Selbstwahrnehmung und bei der Identifikation Ihrer Stärken und Potentiale. Die Bewertungen der Stakeholder für diesen Bericht werden in konsolidierter Form dargestellt.

Sie erhalten die konsolidierten Ergebnisse in Form von Daten und Diagrammen, immer basierend auf der Grundlage Ihrer Antworten und derjenigen Ihrer Stakeholder. Reflektieren Sie diese Momentaufnahme für sich und besprechen Sie das Resultat mit dem E4F-Experten. Bitte beachten Sie, dass es sich hierbei um subjektive Einschätzung handelt, die einen Austausch zum Thema «zukünftige Beschäftigungsfähigkeit und Weiterentwicklung» ermöglichen sollen.

## **WELCHEN NUTZEN NEHMEN SIE MIT**

Unsere Experten helfen Ihnen Ihre Positionierung bezüglich der 25 „zukünftigen bereichsübergreifenden Kompetenzen“ zu interpretieren und zu reflektieren. Sie spiegeln die Optionen, welche für einen nächsten Karriereschritt auf dem Arbeitsmarkt 4.0 wichtig sind.

Bauen Sie auf den Ergebnissen auf und stellen Sie eigene Nachforschungen über den Qualifikationsbedarf in Ihrem Sektor an. Erarbeiten Sie einen Aktionsplan mit konkreten nächsten Entwicklungsschritten. Investieren Sie in Ihre Beschäftigungsfähigkeit und Ihre Karriereziele.

# BEWERTUNG E4F: INDEX UND 5 BEREICHE

Page 1 content

Auf diesem Dashboard finden Sie Diagramme und Daten zu Ihren konsolidierten Ergebnissen für jede der 5 bewerteten Kategorien des E4F-Rahmens.

## SKILLS

Probleme lösen

Lernagilität

Digitale Nähe

Ökosystem Management

Unternehmerisch wirken

**KLIENT/IN**

**STAKEHOLDER**

