

C E R T I F Y ✓

Crisis and Employment:
Tools and Methodologies
For Your Future

CERTIFY - Krise und Beschäftigung:
Werkzeuge und Methoden für Ihre Zukunft

Zusammenfassung zu Interviews und Fragebögen



Kofinanziert durch das
Programm Erasmus+
der Europäischen Union

Dieses Projekt wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung (Mitteilung) trägt allein der Verfasser; die Kommission haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.

EINLEITUNG

Im Rahmen des Erasmus+ Projektes **CERTIFY** wurde in den sechs Partnerländern Italien, Großbritannien, Griechenland, Österreich, Litauen und Belgien eine Umfrage durchgeführt, um einerseits den Stand der Technik bei Bewerbungen im kulturellen und kreativen Sektor, in den einzelnen Partnerländern zu erfassen. Und andererseits die Kompetenzen die durch formale Bildungssysteme erworben werden mit denen zu vergleichen, die der kulturelle und kreative Arbeitsmarkt in jedem Land braucht.

Die Ergebnisse sollen zur Entwicklung einer Reihe von Instrumenten und Ausbildungsprogrammen führen, die die Anerkennung von Transversal- und Schlüsselkompetenzen unterstützen sollen, wobei überlegt wird, wie diese bei der Arbeitssuche besser genutzt werden können.

Zu den **Transversal-¹ und Schlüsselkompetenzen²** gehören Kenntnisse, Fertigkeiten und Einstellungen, die von jedem Einzelnen für die persönliche Entfaltung und Entwicklung, die Beschäftigungsfähigkeit, die soziale Eingliederung und die aktive Bürgerschaft benötigt werden.

DIE LITERATURÜBERSICHT

In den sechs Partnerländern wurde eine Literaturrecherche zu projektbezogenen Themen durchgeführt.

Aus einer Analyse der Terminologie geht hervor, dass die Begriffe "kulturell" und "kreativ" innerhalb der Länder miteinander verbunden sind. Ersterer bezieht sich auf kulturelles Erbe und traditionelle Formen des Schaffens wie "Architektur" (Belgien - Flandern, Österreich und Vereinigtes Königreich), "Handwerk" (Vereinigtes Königreich) und "Erbe" für "Museen", "Galerien" und "Bibliotheken" (Belgien - Flandern, Italien und Griechenland), während er in Litauen weiter gefasst ist und Bereiche wie "Museen", "Kulturzentren", "Kino" und "Theater" umfasst.

Der Begriff "kreativ" bezieht sich dagegen hauptsächlich auf Praktiken der angewandten Kunst, wie "Werbung" und "Kommunikation" (Griechenland, Vereinigtes Königreich, Belgien - Flandern, Österreich), "Rundfunk" (Österreich, Vereinigtes Königreich), "Marketing": (Griechenland), "Design" (Belgien - Flandern, Österreich, Vereinigtes Königreich), "Ingenieurwesen" (Griechenland), "Mode" (Belgien - Flandern, Vereinigtes Königreich), "Journalismus" (Griechenland), "Spiele" (Belgien - Flandern, Österreich), "gedruckte" und "digitale Medien" (alle Partner).

Aktuelle statistische Informationen aus den sechs Ländern wurden entweder aus nationalen statistischen Quellen oder aus internationalen Publikationen zusammengetragen. Darüber hinaus

¹ Transversale Kompetenzen sind diejenigen, die nicht spezifisch mit einer bestimmten Arbeitsstelle, Aufgabe, akademischen Disziplin oder einem bestimmten Wissensgebiet zusammenhängen und die in einer Vielzahl von Situationen und Arbeitssituationen eingesetzt werden können.

Die Definition von "transversalen Kompetenzen" umfasst sechs Bereiche: 1) kritisches und innovatives Denken, 2) interpersonelle Fähigkeiten, 3) intrapersonelle Fähigkeiten, 4) globale Staatsbürgerschaft, 5) Medien- und Informationskompetenz und 6) andere. Der Bereich "andere" wurde geschaffen, um Forschern die Möglichkeit zu geben, Kompetenzen wie körperliche Gesundheit oder religiöse Werte einzubeziehen, die möglicherweise nicht in einen der anderen Bereiche fallen (siehe <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000244022>).

Siehe auch https://ec.europa.eu/esco/portal/escopedia/Transversal_knowledge_44_skills_and_competences.

Auch hier beziehen wir uns auf ESCO, das die gleiche Definition von "Kompetenz" anwendet wie der Europäische Qualifikationsrahmen (EQR). Demnach bedeutet "Kompetenz die nachgewiesene Fähigkeit, Kenntnisse, Fertigkeiten und persönliche, soziale und/oder methodische Fähigkeiten in Arbeits- oder Studiensituationen und in der beruflichen und persönlichen Entwicklung anzuwenden". Sie werden im Sinne von Verantwortung und Autonomie beschrieben.

Obwohl sie manchmal als Synonyme verwendet werden, können die Begriffe Fertigkeit und Kompetenz nach ihrem Umfang unterschieden werden. Der Begriff Fertigkeit bezieht sich in der Regel auf die Anwendung von Methoden oder Instrumenten in einem bestimmten Umfeld und in Bezug auf definierte Aufgaben. Der Begriff Kompetenz ist weiter gefasst und bezieht sich typischerweise auf die Fähigkeit einer Person - angesichts neuer Situationen und unvorhergesehener Herausforderungen - Wissen und Fertigkeiten auf unabhängige und selbstgesteuerte Weise zu nutzen und anzuwenden; siehe <https://ec.europa.eu/esco/portal/escopedia/Competence>.

² Entsprechend der EU-Bildungspolitik; siehe Informationen [hier](#) oder [hier](#) oder laden Sie die Empfehlung zu Schlüsselkompetenzen für lebenslanges Lernen [hier herunter](#).

haben die Partner auf bestehende länderspezifische Berichte zurückgegriffen. Zu diesen veröffentlichten Berichten gehören der flämische *iPro Research*, der österreichische *ArtS - Skills for the Creative Economy*, der italienische *Unioncamere* Bericht und *Italia Creativa* sowie der *Panteion University Report* für Griechenland. Zu den neueren Berichten gehört der britische *Best-Practice-Rekrutierungsleitfaden für kreative Führungskräfte*, der erst im Jahr 2020 in Großbritannien veröffentlicht wurde.

Quantitative Daten

Aus quantitativer Sicht heben alle Partner die Auswirkungen des kreativen und kulturellen Sektors auf ihre Wirtschaft, Beschäftigung und nationales Wachstum hervor. In Belgien - Flandern zum Beispiel arbeiten im Kultur- und Kreativsektor 6,3 % der Erwerbsbevölkerung. In Österreich gehört jedes zehnte Unternehmen zum Kreativ- und Kultursektor und schafft einen Umsatz von 22 Milliarden Euro. In Litauen sind 24 % der Erwerbstätigen des Landes im Kultur- und Kreativsektor beschäftigt. Im Vereinigten Königreich macht die Kreativwirtschaft 6 % aller Arbeitsplätze aus. In Griechenland liegt der Anteil der Gesamtbeschäftigung im Kreativ- und Kultursektor bei 3,3 % aller Beschäftigten.

Ein großer Prozentsatz der Arbeitskräfte im Kultur- und Kreativsektor in den Partnerländern ist selbständig oder arbeitet für KMUs. In Österreich beispielsweise sind 60 % der Unternehmen in der Kreativwirtschaft Ein-Personen-Unternehmen. Im Vereinigten Königreich stellt die selbstständige Erwerbstätigkeit die häufigste Beschäftigungsform im Kultur- und Kreativsektor dar, 47 % betrachten sich selbst als selbständig. In Griechenland machen die Selbständigen mehr als 30 % aller Beschäftigten im Kultur- und Kreativsektor aus.

Einige charakteristische Anmerkungen

Es gab einige länderspezifische Merkmale, die in den Untersuchungen der Partner hervorgehoben wurden. Im griechischen Bericht heißt es beispielsweise, dass die Tarifverträge einer oder mehrerer Gewerkschaften im Kultur- und Kreativsektor und der Arbeitgeberverbände während der Finanzkrise 2010 zurückgegangen sind. Im britischen Bericht wird eine Reihe geeigneter Programme und Strategien erörtert, wie z.B. das "Creative Careers Programme", der Bericht "CFE Skills Needs Assessment" und der "Best Practice Recruitment Guide for Creative Leaders", die politische Entscheidungsträger informierten, Schlüsselkompetenzen im Kultur- und Kreativsektor identifizierten, die Beschäftigung von Einzelpersonen sicherten und junge Menschen in ihrer Karriere inspirierten. Der belgisch-flämische Bericht listet eine große Anzahl privater und öffentlich-privater Partnerschaftsgruppen für Musik, Mode, Design, Architektur, gedruckte und digitale Medien, bildende und darstellende Kunst auf. Im italienischen Bericht wird die Vetternwirtschaft im politischen und wirtschaftlichen Leben des Landes scharf kritisiert und der große Einfluss des Neoliberalismus auf den kreativen und kulturellen Sektor diskutiert.

Kompetenzen & Kompetenzlücken

In Bezug auf Kompetenzlücken, auf die sich das gesamte CERTIFY-Projekt im Wesentlichen konzentriert, merken alle Partner an, dass die Mehrheit der im Kultur- und Kreativbereich Tätigen einen Hochschulabschluss besitzt. Es besteht jedoch Einigkeit darüber, dass in allen im Projekt untersuchten Ländern eine Lücke zwischen den, während der formalen Ausbildung - auch auf Universitätsebene - erworbenen Kompetenzen und den Bedürfnissen des Arbeitsmarktes besteht. Wie der italienische Bericht es ausdrückt, besteht eine Lücke "... zwischen der erworbenen Ausbildung und den tatsächlichen Anforderungen für den Arbeitsplatz". Ein gemeinsames Muster, das sich in allen Ländern herauskristallisiert hat, zeigt, dass die meisten Beschäftigten im Kultur- und Kreativsektor nach ihrer Anstellung eine Ausbildung erhalten. Da jedoch die überwiegende Mehrheit der Arbeitnehmer in KMUs arbeitet oder selbständig ist, steht ihnen eine solche Ausbildung nicht zur

Verfügung. Daher wurde ein Bedarf an leicht zugänglichen, spezialisierten Ausbildungsprogrammen in Hochschuleinrichtungen geäußert.

Zu den Kernkompetenzen im kulturellen und kreativen Sektor gehören demnach Wissen über Rechtsfragen, gesetzliche Bestimmungen und Schutzrecht am geistigen Eigentum, Buchhaltärische-, Betriebswirtschafts- und Projektmanagementfähigkeiten, digitale Kapazitäten und Fähigkeiten im Bereich der sozialen Medien, Marketingfähigkeiten, Kommunikations- und Führungsfähigkeiten, Problemlösungsfähigkeiten, Fähigkeiten zur Mittelbeschaffung, Teamarbeit, Problemlösungsfähigkeiten, Flexibilität sowie Fähigkeiten zur Analyse und Synthese von Informationen. Auch eine Reihe von Persönlichkeitskompetenzen (Eigenschaften), wie Entschlossenheit, Bereitschaft und Hingabe wurden erwähnt.

Ein gemeinsames Muster, das sich herauskristallisierte, besteht darin, dass die Lücken vor allem bei den Kompetenzen auftreten, die mit dem praktischen Funktionieren der Unternehmen in diesem Sektor zusammenhängen und die mit digitalen Kompetenzen und unternehmerischen Fähigkeiten zu tun haben. Wie im italienischen Kontext dargestellt, ist die wichtigste Lücke im Kultur- und Kreativsektor "die Unfähigkeit, den Kultur- und Kreativsektor auch als Unternehmen und nicht nur als rein intellektuelle Tätigkeit zu betrachten".

DER FRAGEBOGEN

Der Fragebogen wurde auf der Projektwebsite www.certifyproject.eu in fünf (Englisch, Deutsch, Italienisch, Griechisch, Litauisch) Sprachen von Mitte Februar bis Ende Mai 2020 zur Verfügung gestellt.

Die Zahl der Befragten aus den Partnerländern betrug insgesamt **303**³. Nicht alle Fragen wurden beantwortet, und einige Fragen ließen mehr als eine Antwort zu.

Der Großteil der Befragten sind junge Erwachsene oder Erwachsene, einige wenige sind über 65 Jahre alt, zwei Drittel sind Frauen; 68,1 % sind erwerbstätig, während sich der Rest auf Arbeitslose, Arbeitssuchende und Personen in anderen Situationen verteilt. Unter den Erwerbstätigen haben zweidrittel der Befragten einen Langzeit- und Vollzeitvertrag. Interessant ist zu sehen, dass 23,5 % andere Arten von Verträge haben.

Fast die Hälfte der Befragten hat einen Arbeitsvertrag im privaten, ein Drittel im öffentlichen Sektor; die restlichen 23 % der Befragten teilen sich wie folgt auf: 10 % - im ehrenamtlichen Bereich und 13% - haben "andere Vertragsarten". Dies deutet auf die schlüssige Annahme hin, dass in der analysierten Stichprobe die typischen Arbeitsverträge zu den typischen öffentlichen und privaten Sektoren gehören, während die nicht auf Gewinn ausgerichteten oder anderen Sektoren so genannte atypische⁴ Arbeitsverträge verwenden.

Die meisten der Befragten arbeiten in Museen, Archiven und Bibliotheken; da mehr als die Hälfte von ihnen "andere" Sektoren angibt, hätte eine eingehendere Analyse bessere Informationen geliefert. Der Grad der Erfahrung in der Stichprobe kann als hoch beschrieben werden, gemessen an der Anzahl der Jahre, die in dem betreffenden Beschäftigungssektor gearbeitet wurden.

Obwohl Mund-zu-Mund-Propaganda als der beste Weg angesehen wurde, um eine Stelle in dem vom Befragten gewählten Sektor zu finden, fanden die meisten ihren Arbeitsplatz auf andere Weise als durch Stellenangebotsdatenbanken oder Mund-zu-Mund-Propaganda.

Die meisten der Befragten verfügen über ein hohes Bildungsniveau, mehr als 80 % von ihnen haben universitäre oder postuniversitäre Ausbildungskurse besucht.

Von den Befragten sprechen 14,3 % nur ihre Muttersprache, der Rest der Stichprobe kann sich neben

³ Im Detail: 55 in Belgien, 65 in Griechenland, 33 in Italien, 55 in Litauen, 35 in Österreich und 58 im Vereinigten Königreich.

⁴ Atypische Verträge werden im Allgemeinen als Arbeitsverträge definiert, die nicht mit einem unbefristeten und Vollzeit-Standardarbeitsvertrag übereinstimmen. Dies kann viele Arten von Verträgen umfassen, darunter Teilzeit-, befristete, Zeit-, Gelegenheits- und Saisonarbeitsverträge (siehe <https://www.eurofound.europa.eu/observatories/eurwork/industrial-relations-dictionary/atypical-contracts>).

der Muttersprache auch in einer anderen Sprache (41,7 %) oder in mehreren als einer anderen Sprache (44 %) ausdrücken.

Zum Zeitpunkt ihrer Teilnahme an der Umfrage sind die Befragten zumeist Angestellte eines Unternehmens oder einer Organisation, das/die Menschen im kreativen und kulturellen Sektor beschäftigt (44,3 %), 21,6 % waren derzeit oder vor kurzem auf Arbeitssuche; ein erheblicher Anteil (20,3 %) gab die Option "andere" an, was uns zu der Annahme veranlasst, dass eine detailliertere Beschreibung der angebotenen Optionen bessere Informationen hätte liefern können.

Die meisten Befragten (69 %) betrachten die nicht-formale und informelle Bildung als ein sehr wichtiges Lernfeld, um nützliches Wissen, Fähigkeiten und Einstellungen zu erwerben, die im Prozess der Arbeitssuche oder beim Einstellungsgespräch genutzt werden können. Dennoch hielten 10,4 % sie für nicht so wichtig und 20,5 % waren neutral; diese Ergebnisse führten das Forschungsteam zu der Schlussfolgerung, dass die Unterscheidung zwischen informeller und nicht formaler Bildung und ihre Bedeutung auf europäischer Ebene nicht sehr gut verstanden wird.

Auf die Frage, ob die Befragten während ihrer persönlichen und schulischen Entwicklung die verschiedenen transversalen Kompetenzen erworben haben, antworteten die meisten von ihnen positiv auf alle vorgeschlagenen Kompetenzen⁵, wobei etwa 12 % angaben, dass keine Kompetenzen erworben wurden und etwa 6 % eine Situation dazwischen angaben.

Mehr als die Hälfte der Stichprobe beantwortete die Frage, wo und wie **andere Kompetenzen** während ihrer persönlichen und schulischen Entwicklung erworben wurden.

Die meisten ihrer Antworten beziehen sich auf Elemente oder Aspekte der Kompetenzen, die bereits in früheren Fragen erwähnt wurden, ohne eine Verbindung zu diesen Kompetenzen herzustellen, was darauf hindeutet, dass es unter den Befragten kein sehr tiefes Verständnis der tatsächlichen Natur der angestrebten transversalen Kompetenzen gibt. In einigen Fällen deutet die Antwort darauf hin, dass der Befragte keine sehr klare Vorstellung davon hat, was eine formale von einer informellen Bildung unterscheidet, so dass die Frage missverstanden wurde.

Abgesehen von den spezifischen transversalen Kompetenzen, die sich auf die vier untersuchten Bereiche beziehen, beziehen sich die anderen Antworten hauptsächlich auf technische Fertigkeiten, die sich auf die spezifische Arbeit oder die ideale Arbeit und die Gruppe der interpersonellen Kompetenzen beziehen, wobei der Schwerpunkt hauptsächlich auf Disziplin, Selbstmanagement, Reflexion, Sensibilität, Geduld, Ausdauer, Flexibilität, Vertrauen in den anderen, Belastbarkeit liegt. Eine weitere wichtige Gruppe von Kompetenzen, die in den Antworten hervorgehoben werden und eher mit dem Arbeitsumfeld zusammenhängen, umfasst Führung, Stressresistenz, Voraussicht, Reaktionsfähigkeit, Problemlösung.

Nur wenige Befragte gaben an, wie diese anderen Kompetenzen und Fertigkeiten erworben wurden. Diejenigen, die dies getan haben, gaben an, dass sie sie online, informell im täglichen Leben, durch Berufserfahrung oder durch spezifische Aktivitäten wie Sport erworben haben.

Wir konzentrierten uns auf die direkten Erfahrungen der Befragten und baten sie, die Bedeutung der transversalen Kompetenzen in dem Teil des Kultur- und Kreativsektors anzugeben, auf den sie sich selbst beziehen. Mehr als 88 % stimmen der Tatsache zu, dass sie wichtig sind, während nur 2,3 % dem nicht zustimmen und 9,4 % neutral blieben.

Ein erster Vergleich der Antworten hebt interessante Elemente hervor, die sich auf die Kluft zwischen

⁵ Wir konzentrierten uns hauptsächlich auf kritisches und innovatives Denken, zwischenmenschliches, bürgerschaftliches Engagement und Medien- und Informationskompetenz.

dem Erwerb transversaler Kompetenzen durch die Befragten während ihrer persönlichen Entwicklung und dem Ausmaß beziehen, in dem der Kultur- und Kreativsektor solche Kompetenzen benötigt. Insbesondere die Kompetenzen für **kritisches und innovatives Denken**, **zwischenmenschliche** sowie **Medien- und Informationskompetenzen** werden in geringerem Maße erworben, als die Kultur- und Kreativsektoren sie für wichtig erachten, während die **Staatsbürgerschaftlichen Kompetenzen** in größerem Umfang erworben werden, als die Sektoren sie für wichtig erachten.

Die Befragten wurden auch gebeten, **andere Kompetenzen** anzuführen, **die sie für ihre Arbeit als wichtig erachten**, abgesehen von allen technischen Fähigkeiten oder Kenntnissen, die für die geleistete oder erwartete Arbeit erforderlich sind.

Eine Reihe von Fragen wurden missverstanden, was die Notwendigkeit einer eingehenderen Erklärung der verschiedenen Begriffe (wie Kompetenz, Fertigkeit, Wissen) bestätigt. Aus der Befragung ging hervor, dass folgende Kompetenzen besonders wichtig sind **Kreativität**, **Kommunikation**, **Flexibilität**, **Medien- und Informationskompetenz**, **kritisches Denken** und **Einfühlungsvermögen**, was ein interessanter Entwicklungsmotor für das CERTIFY-Projekt sein könnte.

Die informelle Bildung wurde in fast allen teilnehmenden Ländern als wichtig für die Erhöhung der transversalen Kompetenzen angesehen.

Die nationalen Details zeigen, ob es für jede transversale Fertigkeit eine Lücke zwischen den Anforderungen des Sektors laut den Befragten und dem, was die Befragten erworben haben, gibt. Die nachstehende Tabelle gibt einen Überblick über die Ergebnisse, wobei die Fertigkeiten, für die nach Ansicht der Befragten eine Verbesserung erforderlich ist, rot (■) markiert sind:

Land/Kompetenz	Kritisches und innovatives Denken	Zwischenmenschliche Fähigkeiten	Bürgerschaftliche Fähigkeiten	Medien- und Informationskompetenz
Belgien	■	■	■	■
Griechenland	■	■	■	■
Italien	■	■	■	■
Litauen	■	■	■	■
Österreich	■	■	■	■
UK	■	■	■	■

DAS INTERVIEW

Die Partner führten 52 Interviews mit Personalvermittlern, Arbeitssuchenden und Arbeitnehmern in den Zielsektoren durch, davon vier per Video oder Telefon.

Innerhalb des kreativen und kulturellen Sektors verwenden wir den Begriff **Personalvermittler** für jeden, der für die Beschäftigung von Menschen verantwortlich ist, **Arbeitssuchende** für jeden, der in letzter Zeit eine Beschäftigung gesucht hat, und **Arbeitnehmer** für jeden, der Angestellter eines Unternehmens oder einer Organisation ist, die Menschen im kulturellen und kreativen Sektor beschäftigt, sowohl für sich selbst als auch für andere Unternehmen.

Der Beschäftigungsstatus der Befragten lag bei 48 % Personalvermittlern, 23 % Arbeitssuchenden und 29 % Arbeitnehmern; die Verteilung auf die Sektoren, die für die Befragten von Interesse sind

oder in denen sie arbeiten, ist wie folgt: Grafikdesign 1,9 %, Fotografie 5,9 %, Theater und Tanz 13,7 %, Museen, Archive und Bibliotheken 27,5 %, Rundfunk, Fernsehen und Radio 21,6 %, Filmindustrie 3,9 %, sonstige 25,5 %.

Aus den Antworten wurde deutlich, dass das, was transversale Kompetenzen ausmacht, nicht immer vollständig verstanden wird, zumindest bis eine Definition vorgegeben wird. Oft gab es im Interview einen Moment, in dem den Befragten klar wurde, dass sie schon immer wussten, was transversale Kompetenzen sind, weil sie irgendwie über einige von ihnen verfügen.

Die Zahl derjenigen, die in der Lage sind, transversale Kompetenzen zu definieren, ist bei den Personalvermittlern höher, und die Definition variiert von einer allgemeinen Vorstellung über andere als die technischen Fähigkeiten bis hin zu einer genauen Definition.

Ein allgemeines Ergebnis, das wir festgestellt haben, ist die **Notwendigkeit, besser zu klären**, was transversale Kompetenzen sind, die Einzelheiten ihrer verschiedenen Bereiche und die verschiedenen Arten, in denen man sich auf sie bezieht.

Auf praktischer Ebene bedeutet dies, dass wir allgemein darauf hinarbeiten müssen, das **Bewusstsein** für transversale Kompetenzen zu verbessern, um sie zu einem Teil unseres täglichen Verhaltens zu machen, gefolgt von einem zweiten Schritt, der Instrumente für ihre Einstufung bereitstellen sollte, um Arbeitnehmern und Arbeitssuchenden gleichermaßen zu helfen, zu entscheiden, wie sie die auf dem spezifischen Arbeitsmarkt oder in einem bestimmten Rahmen am meisten benötigten Kompetenzen verfeinern können.

Sobald das Konzept der transversalen Kompetenzen geklärt ist, sind sich alle Befragten über ihre Bedeutung im täglichen Leben wie auch im Arbeitsumfeld einig; wenn man über die Bewertung dieser Kompetenzen spricht, gibt es wiederum eine Vielzahl von Antworten, sowohl über das Vorhandensein oder die Möglichkeit der Bewertung selbst als auch über die für die Bewertung zu verwendenden Instrumente. Im Allgemeinen bezogen sich die Befragten nur in wenigen Fällen auf eine klare Kompetenzbeurteilung, in noch weniger Fällen konnten sie sich auf ein spezifisches Beurteilungsinstrument beziehen, während die meisten Befragten in allen Ländern darin übereinstimmten, dass es nützlich sein könnte, den Kandidaten in Bezug auf seine transversalen Kompetenzen besser beurteilen zu können.

Betrachtet man die Antworten, so stellt man wiederum fest, dass, sobald die transversalen Kompetenzen "entdeckt" sind (als solche wahrgenommen werden), sowohl für die Personalvermittler als auch für die Arbeitssuchenden die Notwendigkeit ihrer Bewertung entsteht, wobei die Personalvermittler durch die Kenntnisse der transversalen Kompetenzen besser auswählen können wer der geeignete Mitarbeiter werden sollte. Die Bewerber sich während des Auswahlverfahrens besser präsentieren können, wenn sie über transversale Kompetenzen Bescheid wissen. Was ebenfalls auftauchte, war das Unbehagen, sich dieser Tatsache vor dem Vorstellungsgespräch nicht oder nur teilweise bewusst zu sein.

Da sie sich auf den kulturellen und kreativen Sektor konzentrieren, scheinen sich die Befragten der Besonderheiten des Arbeitsmarktes bewusst zu sein. Sie verstehen jedoch, dass es, auch wenn es so wichtig ist, nicht einfach sein mag, transversale Kompetenzen während des Bewerbungsprozesses zu beurteilen; sie denken, dass eine Möglichkeit, sie zu demonstrieren, darin bestehen könnte, im Bewerbungs- und Motivationsschreiben oder im Portfolio auf sie hinzuweisen, was im kreativen Sektor sehr wichtig ist, indem Erfahrungen hervorgehoben werden, die dem Personalverantwortlichen ein umfassenderes Bild des Kandidaten vermitteln könnten.

Für die Zwecke des Projektes **CERTIFY** ist es nützlich, die Liste der Kompetenzen, auf die Verbesserungsbedarf besteht, zu analysieren, da festgestellt wurde, dass sich die Befragten aufgrund ihrer Schwierigkeiten, die zur Diskussion stehenden Kompetenzen vollständig zu verstehen, sehr oft auf allgemeine Fähigkeiten, Fertigkeiten oder Einstellungen bezogen, statt auf spezifische übergreifende Kompetenzen.

Sowohl von den Personalvermittlern als auch von den Arbeitssuchenden kommt der Wunsch, das Folgende besser zu entwickeln:

- innerhalb des kritischen und innovativen Denkens: **Kreativität**, Initiative, Vernetzung, Organisationsfähigkeiten, Stress- und Zeitmanagement, als Teil des **Unternehmertums**;
- innerhalb der zwischenmenschlichen Kompetenzen: **Kommunikation, Teamarbeit, Einfühlungsvermögen**;
- andere: Flexibilität und Anpassungsfähigkeit.

Die nächsten Schritte des **CERTIFY**-Projekts werden sich auf Instrumente, Methoden und Ausbildungsprogramme konzentrieren, die unter Arbeitssuchenden im kulturellen und kreativen Sektor getestet werden sollen, wobei überlegt wird, wie sie bei der Arbeitssuche besser eingesetzt werden können, um ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern.