

Fachhochschule Köln
University of Applied Science Cologne
Sozialpädagogisches Institut NRW

Anna Matthies

**Welche Schlüsselqualifikationen
erwarten Arbeitgeber/innen derzeit
von Hochschul-/Fachhochschulabsolventen/innen?**

Kurzfassung zur Wissenschaftlichen Studie zum Thema:

„Der Bologna Prozess und die Bedeutung von Schlüsselqualifikationen in der Hochschulausbildung“

Vorwort

Zitat aus dem Editorial der aktuellen Veranstaltungübersicht vom Zentrum für außerfachliche Qualifikationen (ZaQ) aus dem Sommersemester 2006, Seite 3:

„Schlüssel zum Erfolg

Die Anforderungen des Arbeitsmarktes und der Informationsgesellschaft sind gestiegen. Häufige Stellen- und Arbeitsplatzwechsel, schlanke Hierarchien, schnelle Organisationsumstellungen in den Betrieben erfordern vielfältige Anpassungsleistungen und überfachliche Qualifikationen von Berufstätigen in allen Branchen.

Die Integration von außerfachlichen bzw. Schlüsselqualifikationen in die Ausbildung hat in der Fachhochschule Köln eine hohe Bedeutung. Dabei wird auf die Art und Weise der Vermittlung

besonderer Wert gelegt. Im ZaQ werden Schlüsselqualifikationen im selbstständigen und eigenverantwortlichen Lernprozess erworben. Die Studierenden nehmen bei den Veranstaltungen eine sehr aktive Rolle ein, indem sie präsentieren, moderieren, kritisieren und ihr eigener Chairman sind. Gleichzeitig wird Wert auf kleine, fakultätsübergreifende Lerngruppen und Praxisorientierung gelegt.“ (Zitat Ende)

Zitat aus der Langfassung der wissenschaftlichen Studie, März 2006, Seite 38:

„Die Angebote des ZaQ sollen:

- die Studierfähigkeit in allen Phasen des Studiums erhöhen,
- eine praktische Berufsorientierung bereits im Studium verankern,
- von fakultäts- und studiengangübergreifendem Interesse sein,
- interaktiv angelegt sein,
- eine hohe Handlungskompetenz aufweisen,
- Anwendungsmöglichkeiten des Erlernten zum Fachbereich aufzeigen und
- mit den Anforderungen der Bachelor- und Masterstudiengänge kompatibel sein.“

Welche Schlüsselqualifikationen erwarten Arbeitgeber-/ Arbeitgeberinnen derzeit von Hochschul- bzw. Fachhochschulabsolventen/innen?

(Die ausführliche Studie sowie weitere Hintergründe zum Bologna Prozess und die Bedeutung von Schlüsselqualifikationen in der Hochschulausbildung sind ebenfalls über das ZaQ als Broschüre erhältlich.)

Um dieser Frage nachzugehen, haben wir – vom Zentrum für außerfachliche Qualifikationen – der Fachhochschule Köln Ende 2004 in Zusammenarbeit mit der IHK Köln eine Unternehmensumfrage als wissenschaftliche Studie durchgeführt.

Ziel dieser Umfrage war es, das Angebot im Bereich der Schlüsselqualifikationen auf den Bedarf von Arbeitgeber/innen abzustimmen, um Studierende der Fachhochschule Köln auf Anforderungen des Arbeitsmarktes vorzubereiten.

Die Stichprobe

Die Grundgesamtheit der vorliegenden Studie bildeten alle Unternehmen aus dem Bezirk der IHK Köln. Zum Zeitpunkt der Erhebung gehörten diesen Unternehmen ca. 120.000 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen an, die sich auf 8

Branchen aufteilen ließen. Wobei hier die Branche der allgemeinen Dienstleistungen mit knapp 50% aller Mitarbeiter/innen am häufigsten vertreten war.

Aus dieser Grundgesamtheit wurde eine Zufallsstichprobe von 1000 Unternehmen gezogen.

Den Unternehmen wurde ein Fragebogen zugesandt, der mit einem Umfang von drei Seiten bewusst kurz gehalten wurde, um die Antwortbereitschaft der Unternehmen zu fördern. Der Rücklauf von 18,9% entspricht dem Standard von postalischen Befragungen.

Schlüsselqualifikationen

Um von einem gemeinsamen Verständnis des Begriffs Schlüsselqualifikationen auszugehen, definierten wir innerhalb des Anschreibens Schlüsselqualifikationen - als Teil der Persönlichkeit eines Menschen -, der als Oberbegriff für funktions-, fach- und berufsübergreifende Kompetenzen steht und sich in personale, soziale und methodische Kompetenzen unterteilen lässt.

Wobei mit personalen Kompetenzen Fähigkeiten gemeint sind, die auf individuelle Lern- und Aneignungsprozesse

se abzielen, wie zum Beispiel die Fähigkeit, sich Ziele zu setzen und diese auch zu erreichen oder rhetorische Fähigkeiten im Sinne von Stimme, Sprache, Ausdruck.

Soziale Kompetenzen hingegen sind eher auf soziale Systeme ausgerichtet. Es geht um Kompetenzen des Einzelnen, die zum System hinführen. Dazu gehören Fähigkeiten wie zum Beispiel Konfliktmanagement oder Teamfähigkeit.

Innerhalb der methodischen Kompetenzen geht es um die Aneignung von Techniken, um das erworbene Fachwissen anzuwenden, wie zum Beispiel Präsentationstechniken oder Projektmanagement.

Wobei im Zusammenhang mit dieser Definition von Schlüsselqualifikationen gleich erwähnt sein soll, dass es mittlerweile ca. 600 verschiedene Definitionen des Begriffs gibt (Dubs 1996: 49).

Hauptergebnisse

Nun zu den wichtigsten Ergebnissen der vorliegenden Studie (aufgrund einer günstigeren Lesbarkeit befinden sich die entsprechenden Abbildungen zu einzelnen Auswertungsschritten im Anhang).

Auf die Frage, in welchem Bereich bei Hochschul-/Fachhochschulabsolventen am ehesten Defizite festzustellen sind, antworteten 34% der Unternehmen, dass bei Hochschulabsolventen vor allem Defizite im Bereich der Schlüsselqualifikationen feststellbar sind (Abb. 1; Seite 8).

Anmerkung:

Der mit 37% relativ große Anteil von Unternehmen, der keine Angaben gemacht hat, ist darauf zurückzuführen, dass diese Frage nur von Unternehmen beantwortet werden sollte, die zum Zeitpunkt der Umfrage Hochschulabsolventen innerhalb ihres Unternehmens eingestellt haben. Leider ließen sich diese Unternehmen innerhalb der Grundgesamtheit nicht vorab sondieren und ausklammern.

Bleiben allerdings die Unternehmen, die keine Hochschulabsolventen eingestellt haben bei dieser Frage unberücksichtigt, sieht das Ergebnis deutlicher aus: 54% der Unternehmen, die Hochschulabsolventen beschäftigen sind der Meinung, dass diese vor allem Defizite im Bereich der Schlüsselqualifikationen aufweisen. Gefolgt von 20%, die der Ansicht sind, dass etwa in beiden Bereichen – also Schlüsselqualifikationen und Fachkenntnissen - gleich viele Defizite vorliegen (Abb.2; Seite 8).

Wir baten die Unternehmen, die Hochschulabsolventen einstellen nach ihrer Einschätzung, in welchen der drei Kompetenzfelder die meisten Defizite vorliegen. Die Verteilung hinsichtlich der drei Kompetenzfelder fiel nicht signifikant gewichtet aus.

37% der Unternehmen sind der Meinung, dass bei Hochschulabsolventen eher Defizite im Bereich der sozialen Kompetenzen vorliegen, gefolgt von den personalen und den methodischen Kompetenzen (Abb. 3; Seite 9).

Verhältnis Fachkenntnisse zu Schlüsselqualifikationen

Im Rahmen des Bologna Prozesses und der damit verbindlichen Vermittlung von Schlüsselqualifikationen baten wir alle Unternehmen, eine Einschätzung abzugeben, in welchem Verhältnis Fachkenntnisse und Schlüsselqualifikationen zueinander stehen sollten. Laut Akkreditierungsagenturen sollten im Rahmen von Bachelorstudiengängen 10-15% des Studienanteils aus Schlüsselqualifikationen bestehen (ZEvA 2003: 6). Das entspricht einem Anteil von 18 bis 27 Credit Points. Aus Sicht der Agenturen sollten also Fachkenntnisse und Schlüsselqualifikationen in einem Verhältnis von ca. 85% Fachkenntnissen

zu 15% Schlüsselqualifikationen bestehen.

Nach unserer Studie teilen Unternehmen diese Einschätzung weniger.

Denn 40% der Unternehmen sind der Meinung, dass Fachkenntnisse und Schlüsselqualifikationen in einem prozentualen Verhältnis von 50% zu 50% stehen sollten (Abb. 4; Seite 9).

Knapp 10% der Unternehmen sahen Schlüsselqualifikationen sogar als noch bedeutender als Fachkenntnisse an und gaben ein Verhältnis von 40% Fachkenntnissen zu 60% Schlüsselqualifikationen an.

Den Unternehmen wurden bewusst keine prozentualen Verhältnisse vorgegeben.

Schlüsselqualifikationen und Auswirkung für Unternehmen

Bei dieser deutlichen Einstellung aus Sicht der Unternehmen stellt sich im Anschluss daran die Frage, ob Schlüsselqualifikationen auch so bedeutend sind, dass sie die Wettbewerbsfähigkeit eines Unternehmens sichern.

Das Ergebnis zu der gleichlautenden Frage innerhalb der Studie fiel mehr als deutlich aus:

Denn knapp 76% der Unternehmen sind der Meinung, dass Mitarbeiter, die über Schlüsselqualifikationen verfügen die Wettbewerbsfähigkeit ihres Unternehmens sichern (Abb. 5; Seite 10). Lediglich 1% ist der Meinung, dass Schlüsselqualifikationen keinen Beitrag dazu leisten, die Wettbewerbsfähigkeit ihres Unternehmens zu sichern.

Weiterhin ging es darum herauszufinden, inwieweit Schlüsselqualifikationen bei der Einstellung von Hochschulabsolventen eine Rolle spielen.

Praxis innerhalb des ZaQ (Zentrum für außerfachliche Qualifikationen)

An dieser Stelle ein kleiner Exkurs über die Praxis innerhalb des ZaQ:

Wenn Studierende an einem der Seminare teilgenommen und eine maximale Fehlzeit von 10% nicht überschritten haben, bekommen Sie im Anschluss des Seminars eine qualifizierte Teilnahmebescheinigung, die den Bewerbungsunterlagen beigelegt werden kann. Die Teilnahmebescheinigung gibt qualifiziert Auskunft darüber, welche Themen in dem jeweiligen Seminar behandelt wurden. Schlussfolgernd stellt sich die Frage, ob qualifizierte Teilnahmebescheinigungen von Seminaren im Bereich der Schlüsselqualifi-

kationen bei Bewerbungsverfahren überhaupt berücksichtigt werden.

Schlüsselqualifikationen und Einstellungspraxis

Somit galt es herauszufinden, ob Schlüsselqualifikationen bei mehreren Bewerbern mit gleichwertiger fachlicher Eignung bei der Einstellung überhaupt entscheidungsrelevant sind oder nicht. Eine Frage, die von Seiten der Unternehmen ganz deutlich mit „ja“ beantwortet wurde: 91% der Unternehmen sind der Meinung, dass Schlüsselqualifikationen bei mehreren Bewerbern mit gleichwertiger fachlicher Eignung eine entscheidende Bedeutung haben. Nur 4% sind der Meinung, dass Schlüsselqualifikationen bei der Einstellung nicht entscheidend sind (Abb. 6; Seite 10).

Bei gleicher fachlicher Eignung haben Schlüsselqualifikationen also einen großen Einfluss auf Personalentscheidungen, aber wie sieht es bei weniger fachlich qualifizierten Bewerbern aus, die über Schlüsselqualifikationen verfügen? Auch hier war das Ergebnis deutlich: 58% der Unternehmen stimmten der Aussage zu, dass Schlüsselqualifikationen ein Grund sind, bei mehreren Bewerbern auch den weniger fachlich qualifizierten Bewerber

einzustellen, sofern dieser über Schlüsselqualifikationen verfügt (Abb. 7; Seite 11).

Schlüsselqualifikationen und Unternehmensphilosophie

Im Rahmen des Bologna Prozesses spielen Schlüsselqualifikationen innerhalb der Hochschulausbildung eine ganz entscheidende Rolle. Also müsste davon ausgegangen werden, dass auch die Bedeutung von Schlüsselqualifikationen innerhalb der Unternehmensentscheidungen und Unternehmensphilosophie in den letzten Jahren gestiegen ist.

Dieser Trend wurde ebenfalls im Rahmen der Studie bestätigt, denn knapp 65% der Unternehmen gaben an, dass der Stellenwert an Schlüsselqualifikationen in dem jeweiligen Unternehmen gestiegen ist (Abb. 8; Seite 11).

Und knapp 70% der Unternehmen schätzen die Entwicklung so ein, dass dieser Stellenwert auch noch in den nächsten Jahren steigen wird (Abb. 9 Seite 12).

Fazit

Die hier vorgestellte Wissenschaftliche Studie, sowie die aktuellen Entwicklungen im Rahmen des Bologna Prozesses verdeutlichen, dass Schlüsselqualifikationen aus der heutigen Arbeitswelt und der Hochschulausbildung nicht mehr wegzudenken sind. Arbeitnehmer, die fachlich gesehen die besten Fähigkeiten nachweisen, aber nicht in der Lage sind, diese umzusetzen oder anderen zu vermitteln, werden in den seltensten Fällen den Anforderungen auf dem Arbeitsmarkt dauerhaft gerecht werden können.

Viele Unternehmen – unabhängig welcher Branche sie angehören oder wie groß der jeweilige Mitarbeiteranteil ist – sind der Meinung, dass Schlüsselqualifikationen und Fachkenntnisse gleichermaßen von Bedeutung sind.

Hochschulen stehen in der Verantwortung, ihre Absolventen und Absolventinnen bestmöglich auf den Arbeitsmarkt vorzubereiten.

Um dieser Verantwortung gerecht zu werden ist eine ausgewogene Ausbildung sowohl im Bereich der fachlichen als auch im Bereich der

außerfachlichen Kompetenzen notwendig. Leider gehört die Ausbildung im Bereich der Schlüsselqualifikationen bisher in den meisten Fällen nicht zum Standard einer Hochschulausbildung, was sich jedoch in den nächsten Jahren aufgrund des Bologna Prozesses ändern wird. Denn Schlüsselqualifikationen gehören mit zu den Voraussetzungen einer erfolgreichen Akkreditierung eines Studienganges.

Spätestens bei einer anschließenden Reakkreditierung wird von Seiten der Agenturen genau darauf geachtet, ob und in welchem Umfang Schlüsselqualifikationen vermittelt werden.

Aufgrund dieser Entwicklung sollte der Bologna Prozess als Chance betrachtet werden, Hochschulabsolventen auf den heutigen Arbeitsmarkt vorzubereiten, sie in ihrer Persönlichkeit zu stärken und die Persönlichkeitsentwicklung zu fördern.

Es gibt viele Möglichkeiten Schlüsselqualifikationen zu vermitteln. Sei es im Rahmen von additiven und integrativen¹ Seminaren oder in Form von Veranstaltungen, die von studentischer Seite organisiert und durchgeführt werden. Der Ideenvielfalt werden kaum Grenzen gesetzt.

Jede Hochschule muss für sich entscheiden, wie Schlüsselqualifikationen in das Studienangebot aufgenommen werden und wie viel Priorität dieser Thematik eingeräumt werden sollte.

Doch eines ist klar, dazu brauchen die Hochschulen auch die Unterstützung der Wirtschaft, der Unternehmen.

¹ Nähere Informationen siehe Wissenschaftliche Studie zum Thema „Der Bologna Prozess und die Bedeutung von Schlüsselqualifikationen in der Hochschulausbildung“, SPI NRW, ZaQ - Köln, 2003

Anhang

Es folgen Fragen und ausgewertete Antworten auf die in der vorliegenden Kurzfassung zur Wissenschaftlichen Studie eingegangen wird. Über die ersten Abbildungen wird veranschaulicht, wo es aus Sicht der befragten Unternehmen bei Absolventen an Schlüsselqualifikationen hapert:

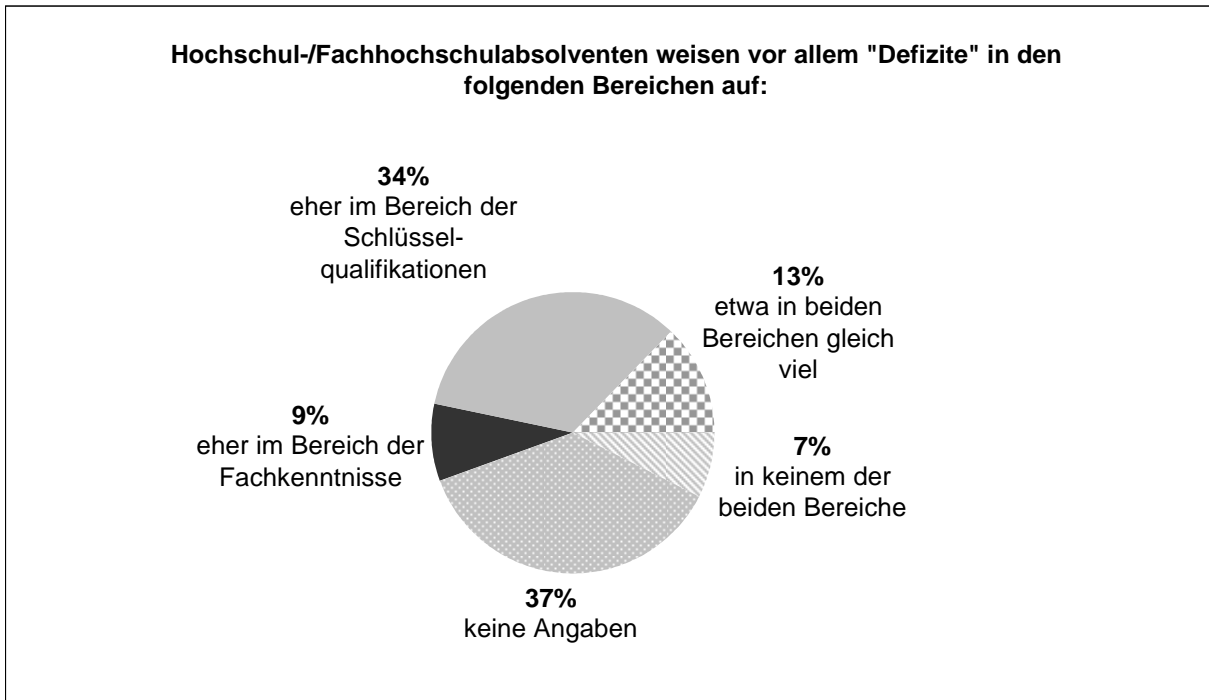


Abbildung 1: Einschätzung der Unternehmen, ob Defizite eher im Bereich der Fachkenntnisse oder im Bereich der Schlüsselqualifikationen vorliegen I

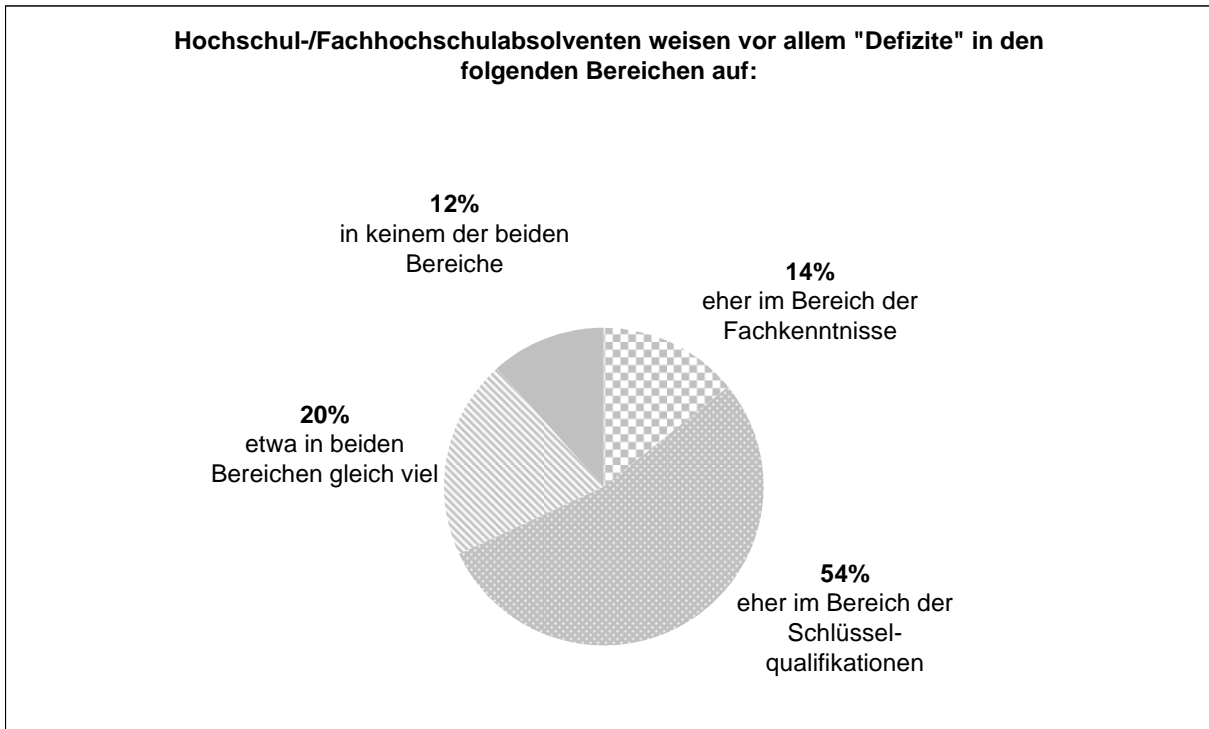


Abbildung 2: Einschätzung der Unternehmen, ob Defizite eher im Bereich der Fachkenntnisse oder im Bereich der Schlüsselqualifikationen vorliegen II

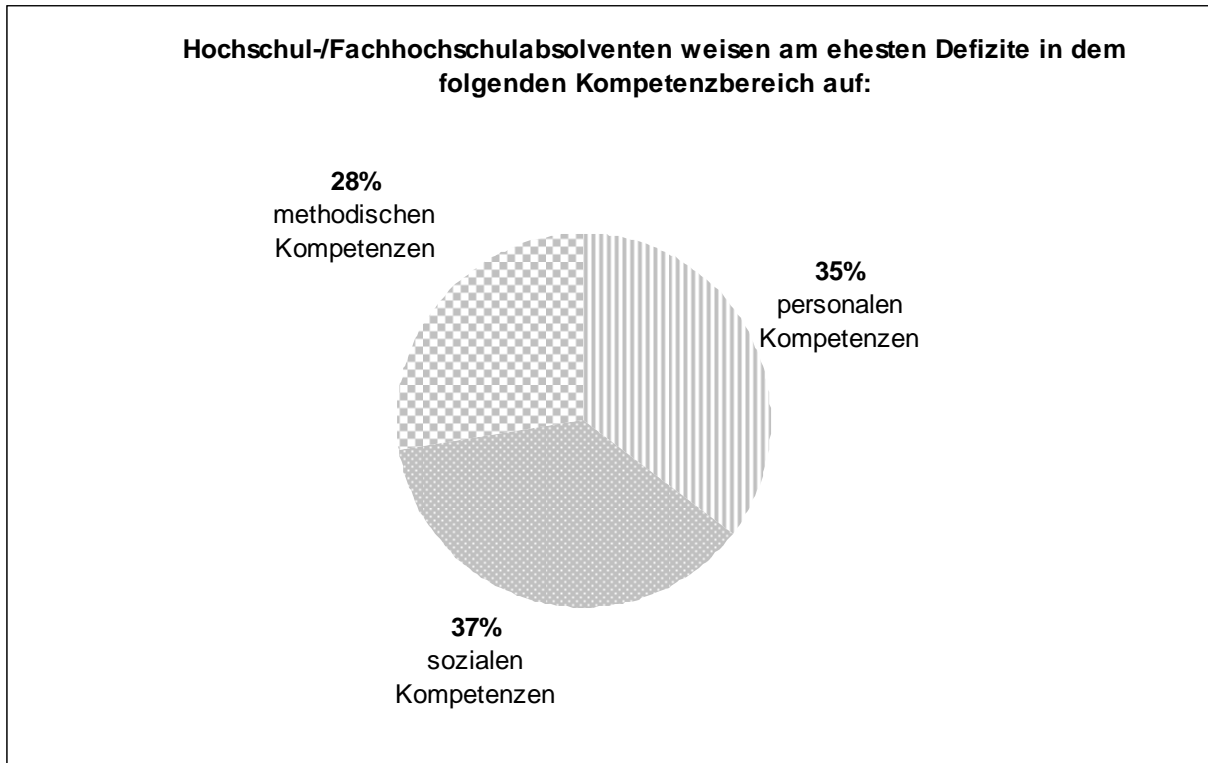


Abbildung 3: Einschätzung der antwortenden Unternehmen, in welchem Kompetenzbereich die meisten Defizite vorliegen

Es geht weiter mit ausgewerteten Antworten zur Balance von fachlichen und außerfachlichen Qualifikationen:

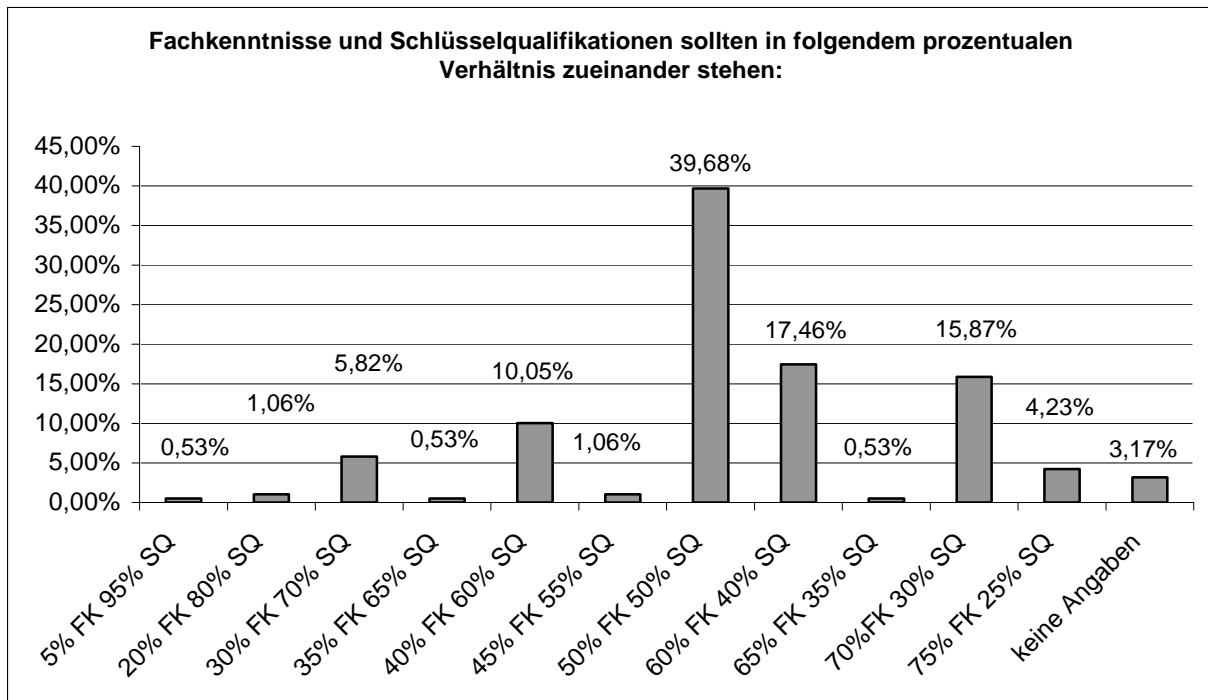


Abbildung 4: Einschätzung der Unternehmen, in welchem prozentualen Verhältnis Schlüsselqualifikationen und Fachkenntnisse zueinander stehen sollten

Welchen „Gewinn“ bedeuten Mitarbeiter mit ausreichenden Schlüsselqualifikationen für ein Unternehmen?

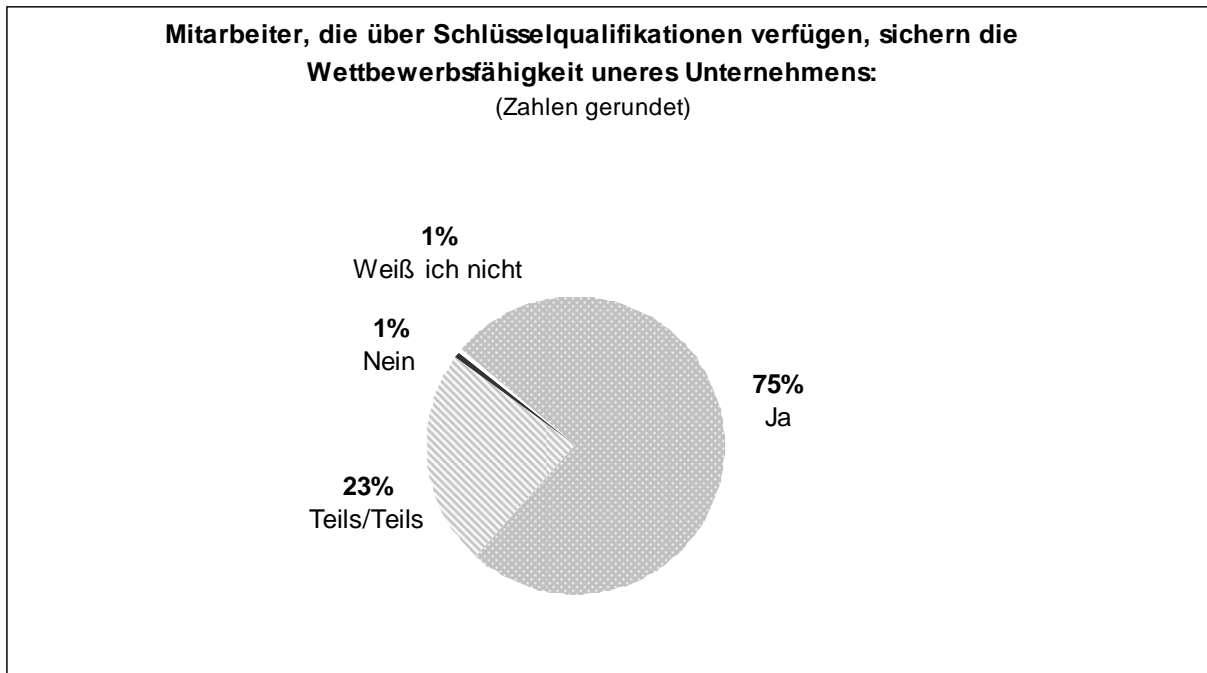


Abbildung 5: Einschätzung der Unternehmen, ob Schlüsselqualifikationen die Wettbewerbsfähigkeit eines Unternehmens sichern

Es folgen Antworten zur Bedeutung von Schlüsselqualifikationen bei der Einstellung:

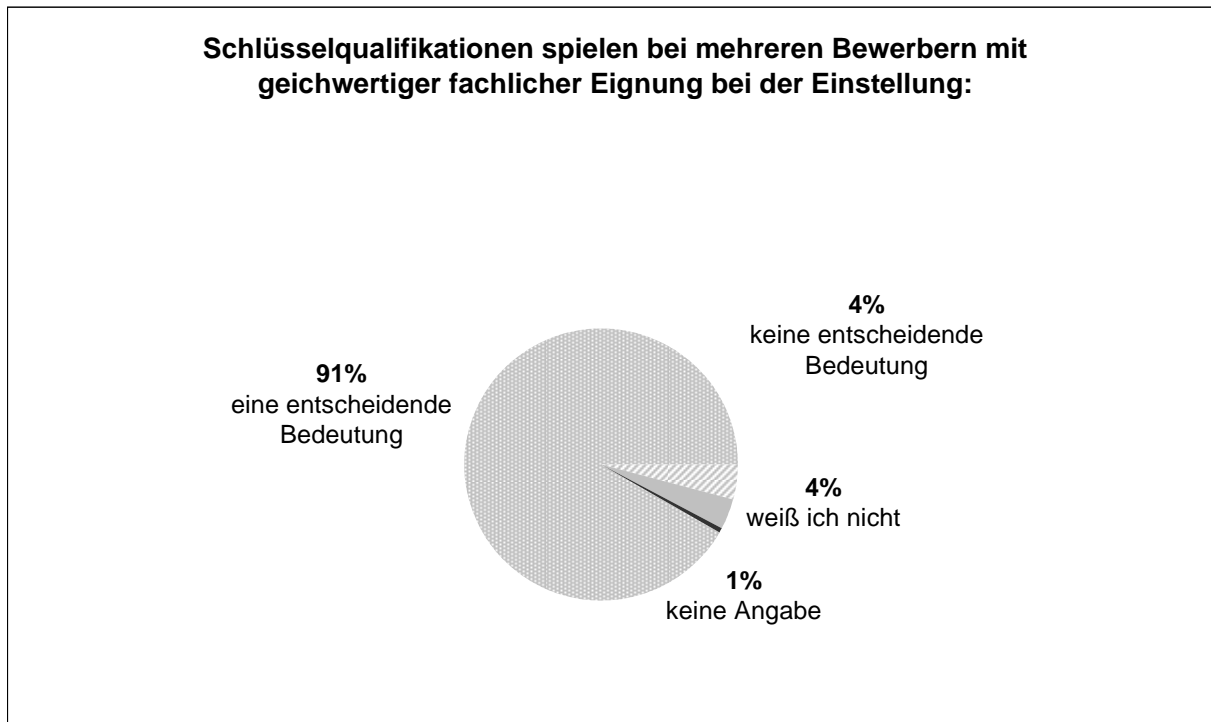


Abbildung 6: Einschätzung der Unternehmen, ob Schlüsselqualifikationen bei mehreren Bewerbern mit gleichwertiger fachlicher Eignung entscheidend sind

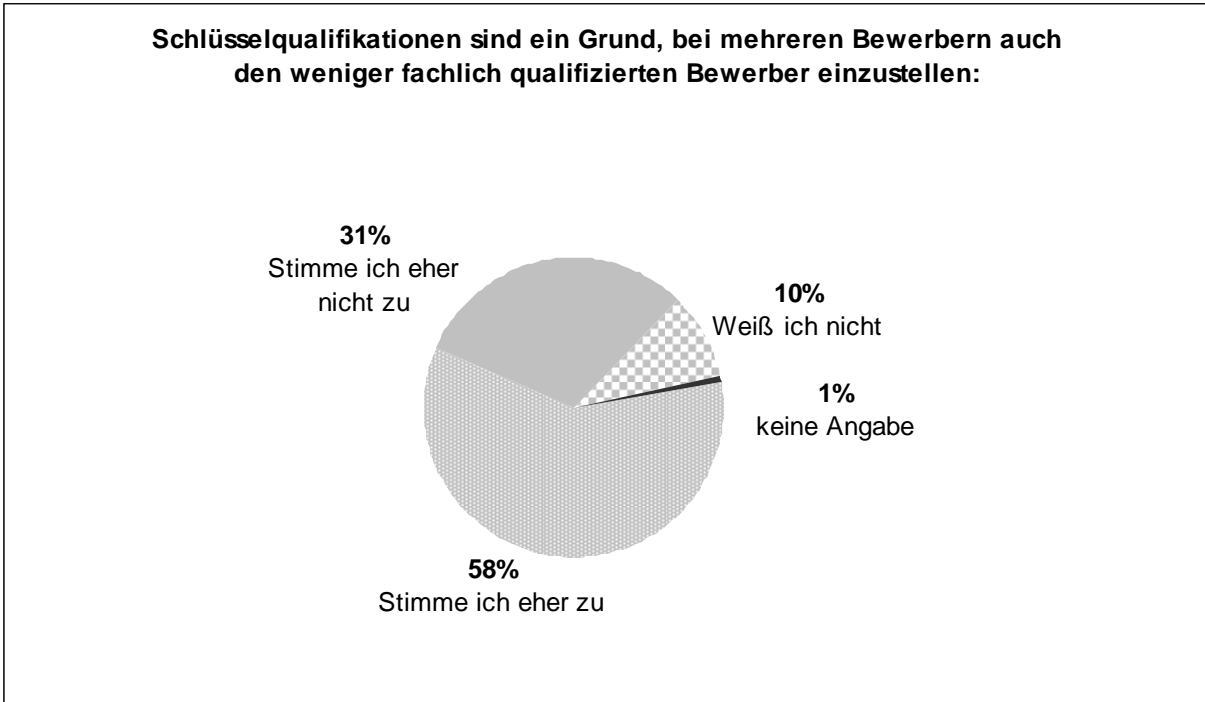


Abbildung 7: Einschätzung der Unternehmen, ob Schlüsselqualifikationen dem weniger fachlich qualifizierten Bewerber zu einer Einstellung verhelfen

Über die Antworten in den letzten Abbildungen wird skizziert, wie Schlüsselqualifikationen in Unternehmen an Bedeutung gewinnen:

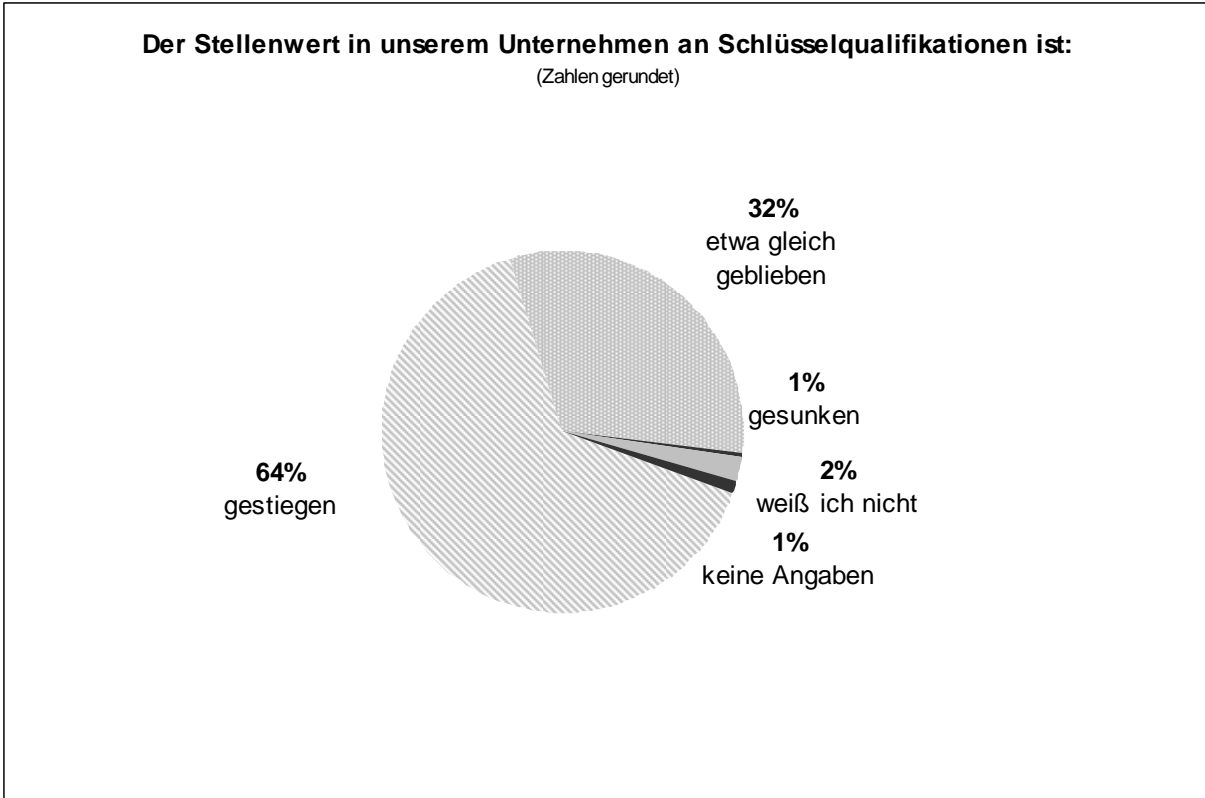


Abbildung 8: Einschätzung der Unternehmen, ob der Stellenwert an Schlüsselqualifikationen im Unternehmen gestiegen ist



Abbildung 9: Einschätzung der Unternehmen, wie sich der Stellenwert an Schlüsselqualifikationen in den nächsten Jahren entwickeln wird

Über die Abbildungen und die darin festgeschriebenen Auswertungsergebnisse zur Umfrage bei Unternehmen im Bereich der IHK lässt sich die aktuelle und zukünftige Bedeutung von Schlüsselqualifikationen treffend veranschaulichen.

Literatur

Dubs, Rolf: Schlüsselqualifikationen - werden wir erneut um eine Illusion ärmer? In: Gonon, Philipp (Hg.): Schlüsselqualifikationen kontrovers (Pädagogik bei Sauerländer Bd. 23). Aarau. 1996

ZEvA. Allgemeine Standards für die Akkreditierung neuer Studiengänge an Universitäten und Fachhochschulen mit den Abschlüssen Bachelor und Master. Stand 2. Juni 2003. o.O. 2003.

Kontakt

Zentrum für außerfachliche
Qualifikationen (ZaQ)

c/o Sozialpädagogisches Institut (SPI) NRW,

Wissenschaftliche Einrichtung der Fachhochschule Köln –
University of Applied Sciences Cologne

Institutsleitung: Dr. Jürgen Rolle

An den Dominikanern 2-4
50668 Köln

Tel.: 0221-16052-11

Fax: 0221-16052-50

Mail: juergen.rolle@fh-koeln.de

[http: www.z-a-q.de](http://www.z-a-q.de)

[http: www.spi.nrw.de](http://www.spi.nrw.de)

Gestaltung:

Walter Hospelt, SPI NRW

**Die wissenschaftliche Studie ist in ihrer Kurz- oder Langfassung
erhältlich über:**

Anna Matthies, SPI NRW

Tel.: 0221-1605229

Mail: anna.matthies@fh-koeln.de