

Berufswertigkeit

als Konzept zur qualifikationsadäquaten Integration
von ausländischen Mitarbeitern in Unternehmen

Prof. Dr. M. Klumpp (FOM ild)

Dipl.-Ökon. K. Kriebel (FOM ild)

7. Internationaler Tag
Hochschule München
12. November 2009



1. Ausgangssituation und Thematik
2. Hintergrund Berufswertigkeitsstudien
3. Erste Erhebung: Generierung Berufswertigkeitsindex (BWI)
4. Zweite Erhebung: Auswertungen Berufswertigkeitsindex (BWI)
5. Anwendung zur qualifikationsadäquaten Integration
6. Fazit

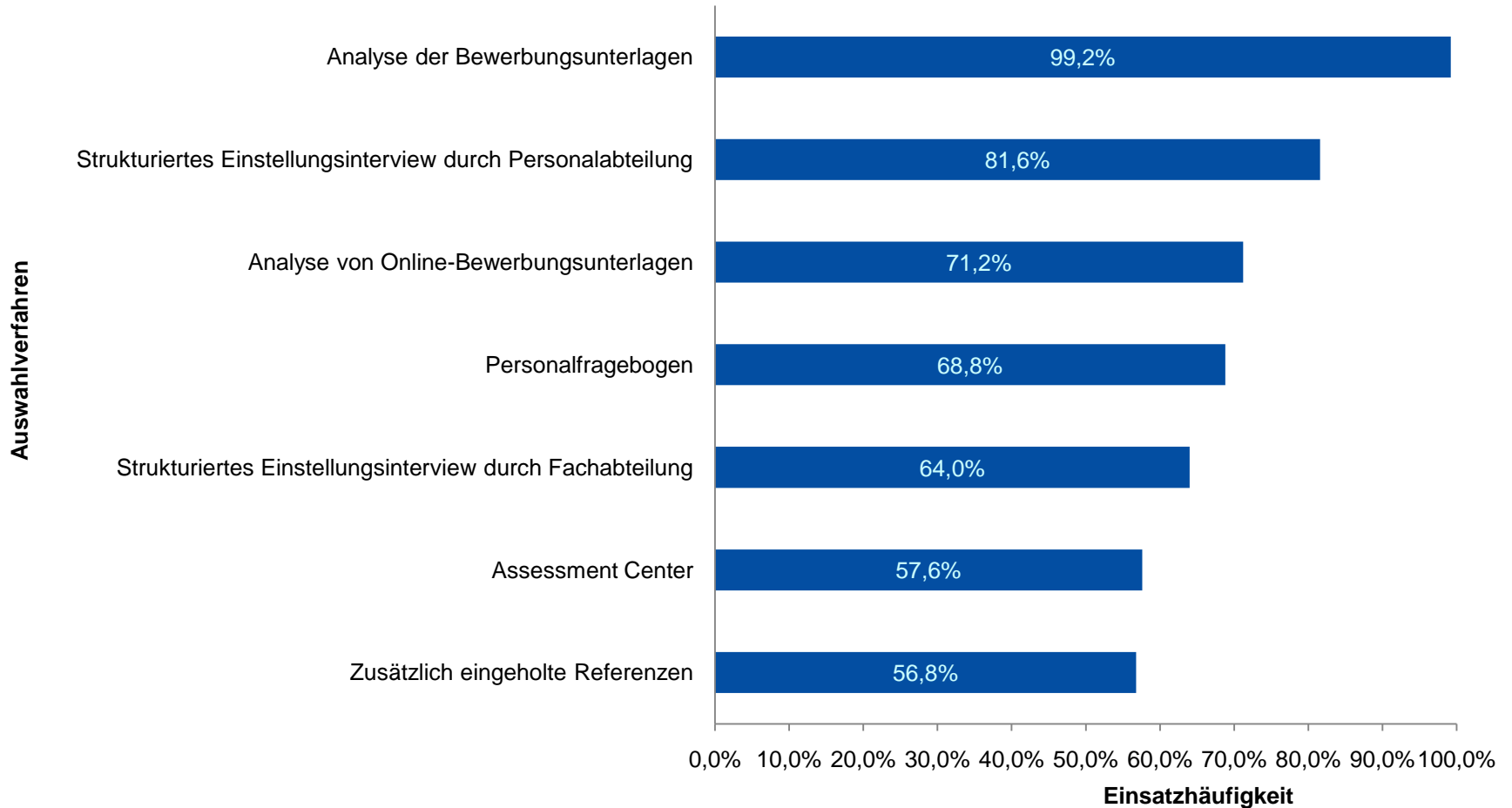
Praxis der Rekrutierung

- Abgleich zwischen Arbeitsanforderungen und Bewerberfähigkeiten (z.B. potentieller Mitarbeiter mit Migrationshintergrund)
- Bewertungsgrundlage: durch Zertifikate nachweisbare Kompetenzen
- Moderne Berufswelt mit komplexen und vielfältigen Anforderungen (z.B. an Führungskräfte)

Rekrutierung ausländischer Mitarbeiter (Problematik)

- Bildungsabschluss aus dem nicht-deutschsprachigem Ausland (Problem der qualifikationsadäquaten Zuordnung)
- Ohne formalen Bildungsabschluss (Kompetenzen werden nicht berücksichtigt, da nicht attestiert)

Häufigkeiten der eingesetzten Auswahlverfahren in Prozent



Quelle: Schuler, Heinz/ Hell, Benedikt/ Trapmann, Sabrina et al. (2007): Die Nutzung psychologischer Verfahren der externen Personalauswahl in deutschen Unternehmen - ein Vergleich über 20 Jahre; in: Zeitschrift für Personalpsychologie; 6. Jg. 2007; Heft-Nr. 2; S. 60 - 70

1. Ausgangssituation und Thematik

Deutscher Qualifikationsrahmen (DQR)

- Einordnung erworbener Qualifikationen zu den acht Niveaustufen des EQR
- **Anerkennung von erworbenen Qualifikationen in Europa**
Übersetzungsinstrument für Akteure im Bildungs- und Beschäftigungssystem (bessere Einordnung von Qualifikationen)
- **Orientierung an Kompetenzen fördern**
Anerkennung und Anrechnung von Ergebnissen informellen Lernens (LLL)
Durchlässigkeit zwischen beruflicher Bildung und Hochschulbildung
- **Gleichwertigkeiten**, Unterschiede von Qualifikationen sichtbar machen

Berufswertigkeitsindex (BWI) als Umsetzungshilfe

- Kompetenzen werden aus Sicht der Unternehmenspraxis empirisch ermittelt (employability)
- Weg der Kompetenzaneignung nicht thematisiert (Output relevant)

Einstufungsproblem

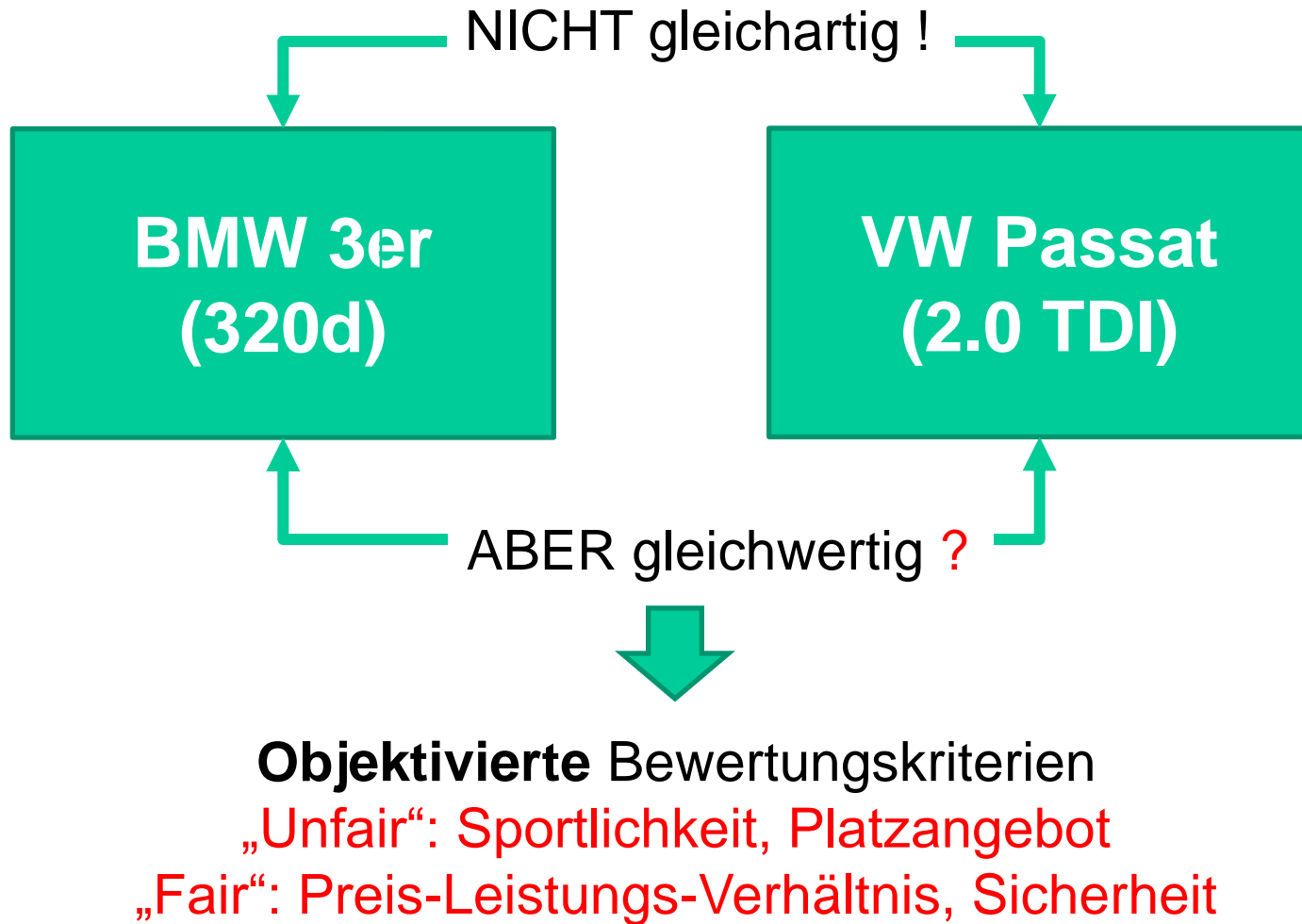
- Ziel des Projektes: Niveauvergleich exemplarisch ausgewählter beruflicher Weiterbildungsabschlüsse mit Hochschulabschlüssen ...

- ... anhand des Konzeptes ***Berufswertigkeit***
 - + basierend auf **praxisrelevanten Anforderungen** mit einem
 - + Fokus auf **Gleichwertigkeit, nicht Gleichartigkeit**, von Qualifikationen.

- Ziel der Befragung: Vergleich beruflicher und hochschulischer Bildungsbiographien nordrhein-westfälischer Führungskräfte anhand eines einheitlichen Bewertungsinstruments

2. Hintergrund Berufswertigkeitsstudien

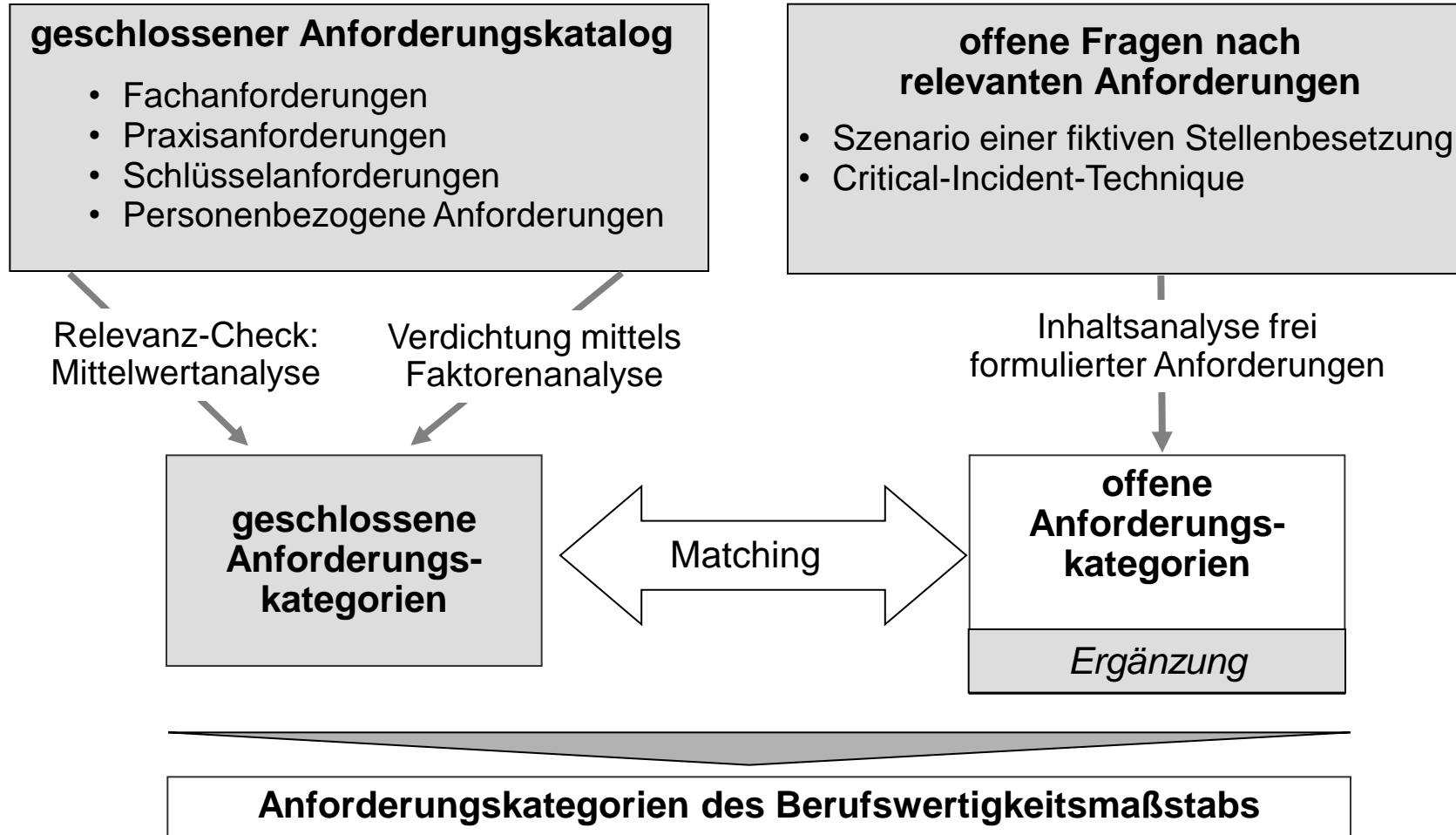
Gleichartigkeit vs. Gleichwertigkeit



Zu beantwortende Forschungsfrage:

„Mit welchen Anforderungen werden Führungskräfte in der Berufspraxis konfrontiert?“

Zielsetzung	Entwicklung eines einheitlichen Bewertungsinstruments zur Erfassung des Konstrukts der Berufswertigkeit
Zielgruppe	Personalverantwortliche aus Unternehmen der vier ausgewählten Branchen (Chemie, Elektro, Handel, Tourismus)
Grundgesamtheit	Grundgesamtheit: 131.540 IHK-Betriebe und 63.778 HWK-Betriebe
Stichprobe	Proportional geschichtete Zufallsstichprobe der Unternehmen; 200 Interviews pro Branche = insgesamt 800 Interviews
Methode	Telefoninterview mit teilstandardisiertem Fragebogen
Fragebogen- design	Bewertung eines geschlossenen Anforderungskatalogs, ergänzt um offene Fragen nach relevanten Anforderungen



Bereich „Personenbezogene Anforderungen“

- Leistungsfähigkeit
- Selbstständigkeit und Eigeninitiative
- Flexibilität und Anpassungsbereitschaft
- Arbeitstugenden
- Stressresistenz
- Bereitschaft zum lebenslangen Lernen bzw. zur Aufrechterhaltung des eigenen Kompetenzprofils
- Kreativität
- Organisation der eigenen Arbeits- und Lebenszeit
- Loyalität
- Risikobereitschaft
- Charismatische Ausstrahlung

Bereich „Kommunikation“

- Beherrschung der deutschen Sprache in Wort und Schrift
- Fremdsprachenkenntnisse
- Anwendung moderner Informations- und Kommunikationstechniken im persönlichen Arbeitsumfeld
- Kommunikation und Rhetorik
- Angemessene kommunikative Verdeutlichung des eigenen Standpunkts
- Internationalität und interkulturelle Kompetenz
- Kundenorientierung

Bereich „Operative Leistungserstellung“

- Fähigkeiten in Mathematik, Rechnen, Statistik
- Erstellung von Kalkulationen und Angeboten
- Planung, Durchführung und Dokumentation von Aufträgen und Projekten
- Verhandlungsführung
- Analytisches problemorientiertes Arbeiten
- Qualitätsmanagement (Optimierung von Prozessen sowie der Produkt- bzw. Servicequalität)
- Konzeptionelle bzw. strategische Umsetzung branchenspezifischer Kenntnisse und Erfahrungen

Bereich „Langfristige Planung und Unternehmensführung“

- Identifikation mit dem Unternehmen
- Strategische Ausrichtung des gesamten Unternehmens bestimmen/steuern
- Verständnis für die Lösung komplexer technischer Probleme
- Betriebswirtschaftliche Grundkenntnisse
- Wahrnehmung von Aufgaben der Betriebsführung und Betriebsorganisation
- Konzeptionelles Arbeiten im unmittelbaren Arbeitsumfeld
- Planung und Steuerung von Beschaffungs- und Logistikaktivitäten
- Personalbedarfs- und -einsatzplanung/Personalentwicklung
- Team-, Mitarbeiter- und Menschenführung
- Förderung des verantwortlichen Handelns
- Tätigkeitsbezogene rechtliche Grundkenntnisse

- Codierung der BW-Kategorien (Anforderungen)
Schulnotenskala: 1 „sehr gut“ / 5 „mangelhaft“
- **Interpretation BWI:**
Anteil der maximal erreichbaren Punkte in Prozent
- 100 Prozent: Bewertung aller BW-Kategorien mit „sehr gut“
0 Prozent: Bewertung aller BW-Kategorien mit „mangelhaft“

$$\text{BW-Index} = \left[5 - \left[\frac{\text{Summe aller Bewertungen}}{\text{Anzahl der BW-Kategorien}} \right] \right] * 25$$

Summierter Index:
Wertebereich wie Ausgangsskala (1-5)

Umkodierung des Wertebereichs:
0 = „mangelhaft“ / 4 = „sehr gut“

Normierung auf Prozent:
25 = $\frac{1}{4} * 100$

Zu beantwortende Forschungsfrage:

„Inwiefern erfüllen Führungskräfte unterschiedlicher Bildungs- und Erwerbsbiografien welche wichtigen Praxisanforderungen (= Maßstab Berufswertigkeit)?“

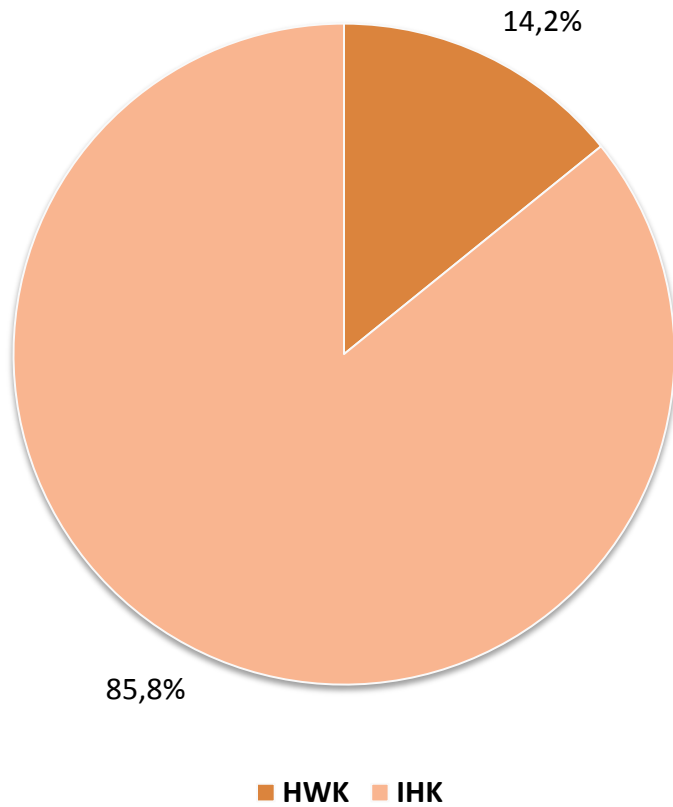
Zielsetzung	Niveauvergleich: Personenbezogene Ermittlung der Erfüllung von Anforderungen (Berufswertigkeit), differenziert nach formalen Bildungsabschlüssen
Zielgruppe	Führungspersonen aus NRW-Unternehmen in vier ausgewählten Branchen (Chemie, Elektro, Handel, Tourismus)
Grundgesamtheit	Führungskräfte der selektierten nordrhein-westfälischen Unternehmen (analog Grundgesamtheit der ersten Erhebung)
Stichprobe	Mindestquote von 40% nach formalen Bildungsbereichen (hochschulische vs. berufliche Weiterbildung); insgesamt 804 Interviews
Methode	Telefoninterview mit teilstandardisiertem Fragebogen
Fragebogen-design	Selbstbewertung, basierend auf dem entwickelten Bewertungsinstrument (Berufswertigkeitsindex)

- Grundgesamtheit: 131.540 IHK- und 63.778 HWK-Betriebe (18 IHK-Branchen, 36 handwerkliche Gewerke)
- Befragung von mindestens 800 Führungskräften aus den Branchen Elektro, Chemie, Handel und Tourismus aus obiger Grundgesamtheit
- Quotierung: jeweils mindestens 40% Befragte mit absolvierter hochschulischer bzw. beruflicher Weiterbildung
- Realisierte Interviews: 804
- Realisierung der Weiterbildungs-Quotierung:

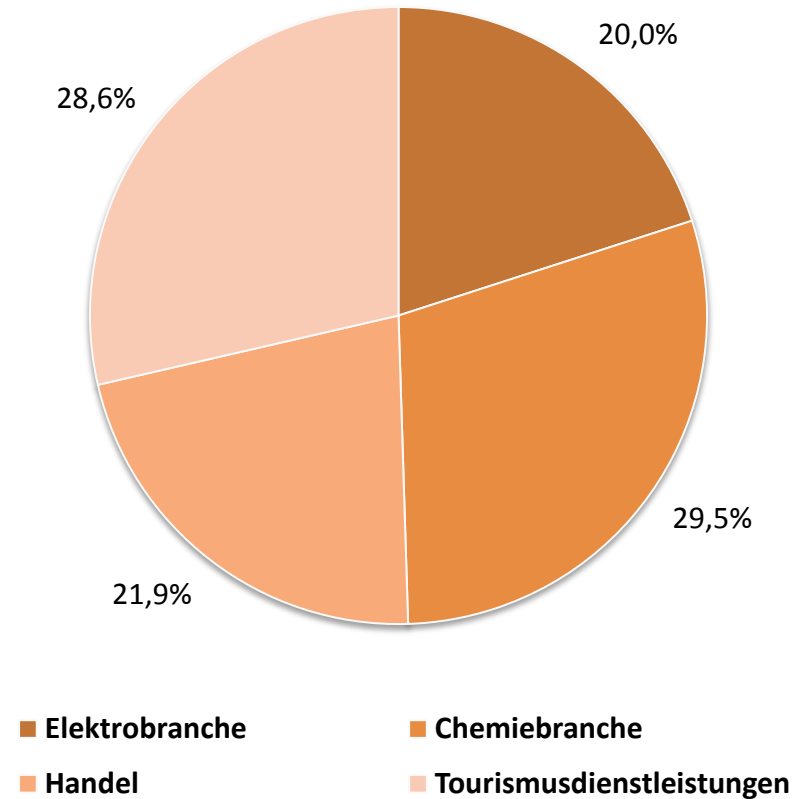
Absolvierte Weiterbildung		Anzahl*	Prozent
Studium	nein	481	59,8
	ja	323	40,2
berufl. WB	nein	418	52,0
	ja	386	48,0

* Doppelnennungen (Studium und berufliche Weiterbildung) waren möglich.

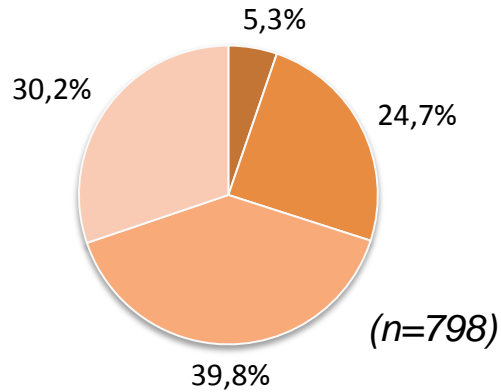
**Zusammensetzung
nach Sektoren
(N=804)**



**Zusammensetzung
nach Branchen
(N=804)**



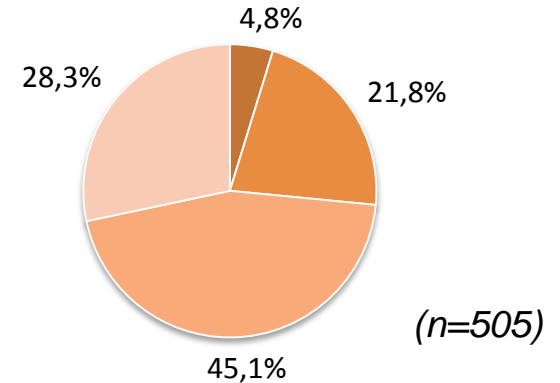
Alle Befragten



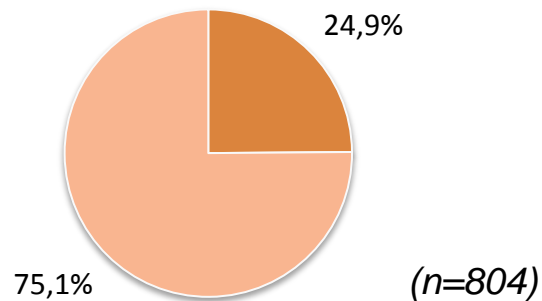
Alter

- jünger als 31 Jahre
- 31-40 Jahre
- 41-50 Jahre
- älter als 50 Jahre

Befragte mit vollst. BW-Ang.



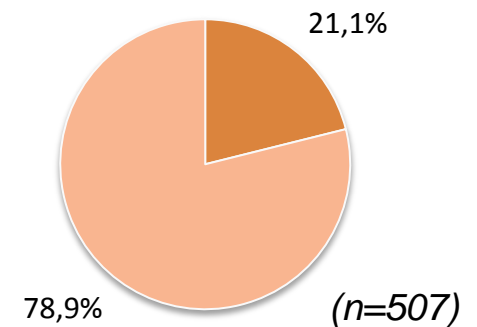
Alle Befragten



Geschlecht

- weiblich
- männlich

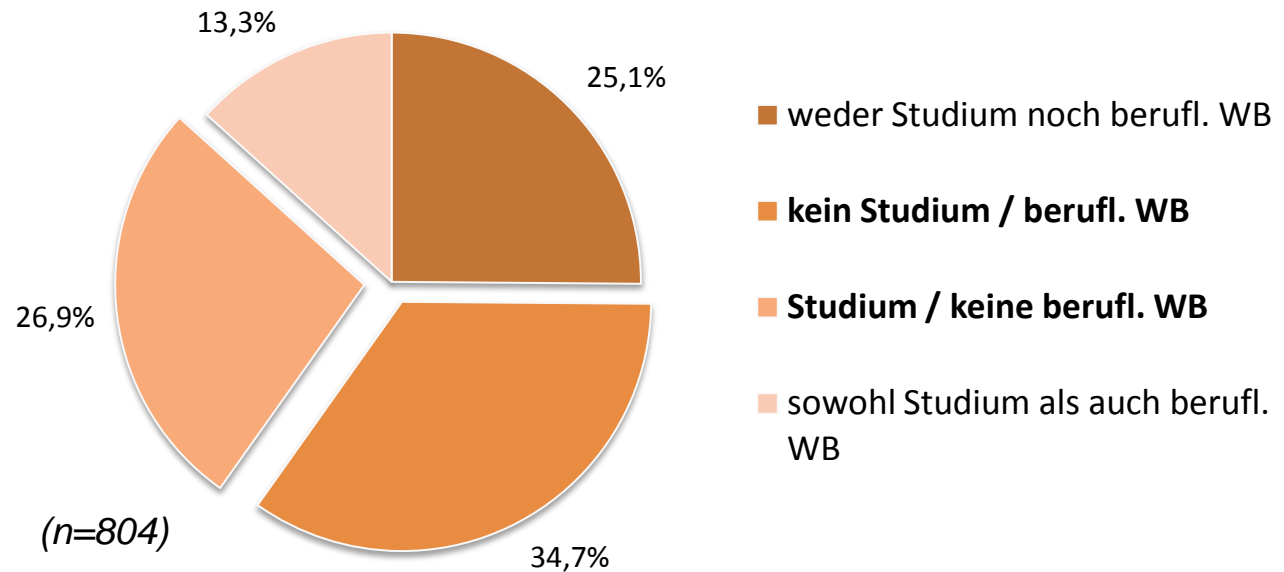
Befragte mit vollst. BW-Ang.



Zwei
Absolventen-
gruppen im
Fokus der
Untersuchung:

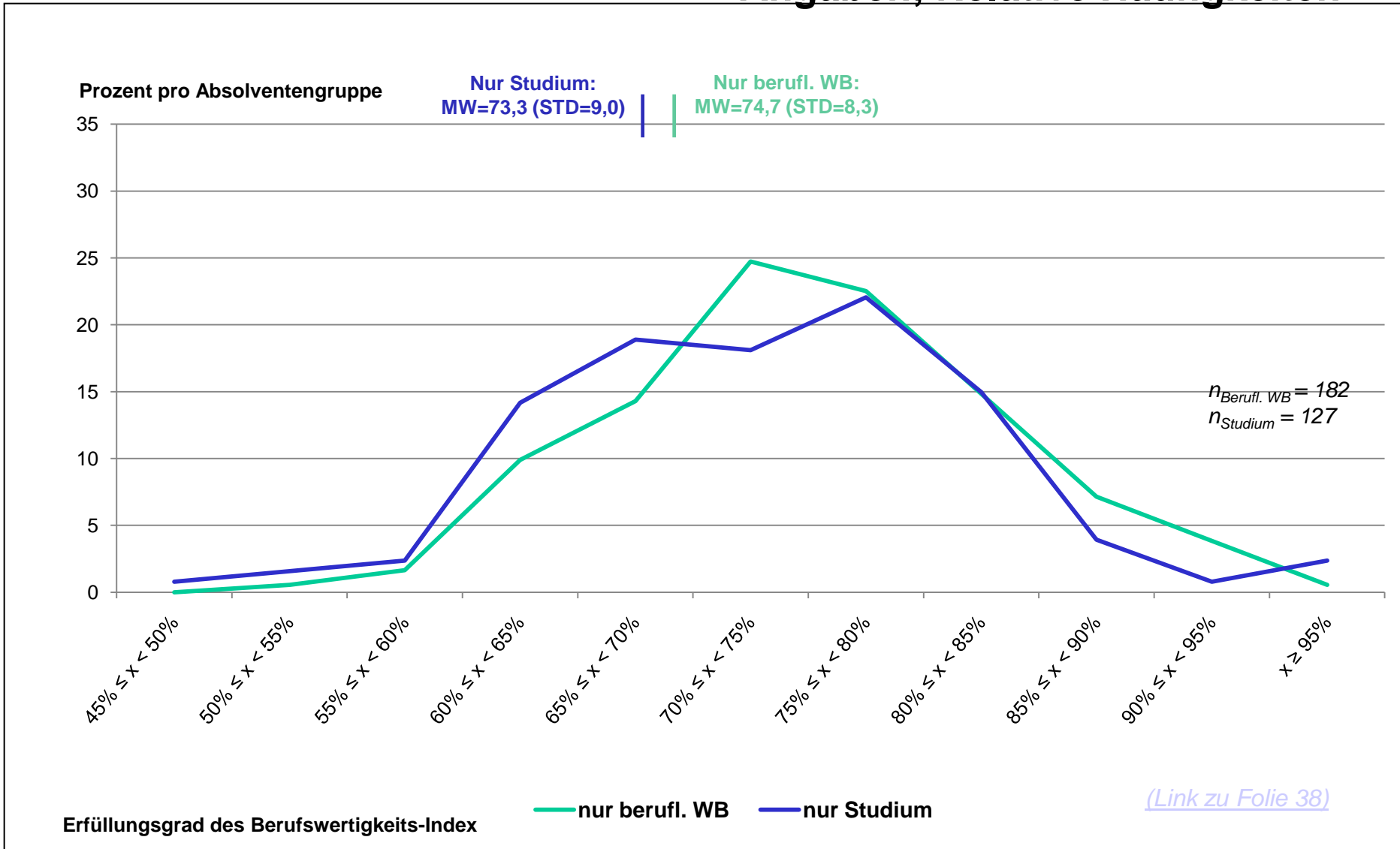
-Gruppe „nur
Studium“
vs.
-Gruppe „nur
berufliche
Weiterbildung“

	berufliche Weiterbildung	Keine berufliche Weiterbildung
Studium	107 (13,3%)	<i>Nur Studium</i> 216 (26,9%)
Kein Studium	<i>Nur berufl. WB</i> 279 (34,7%)	202 (25,1%)



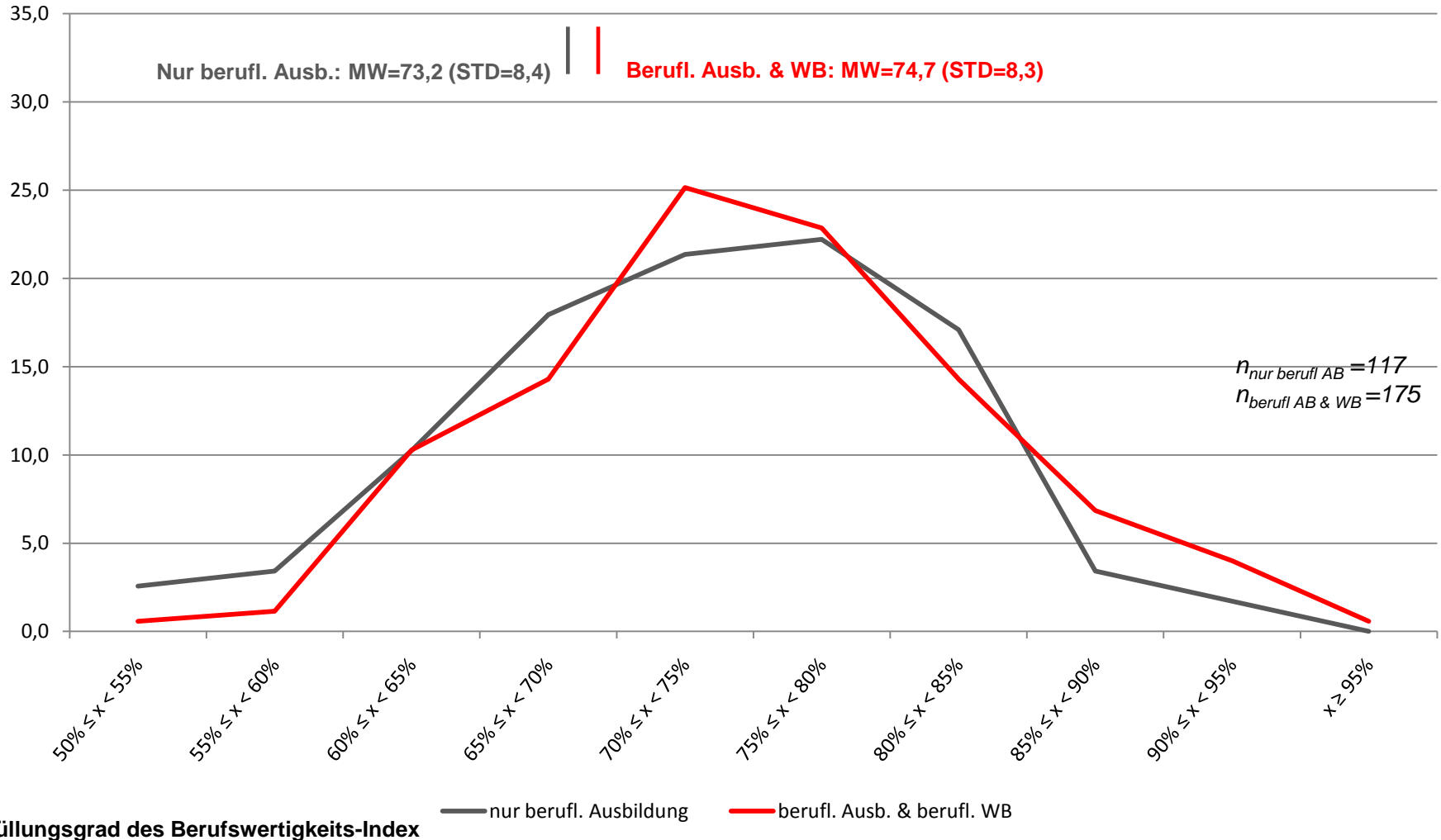
4. Studiendesign

Nur Absolventen mit vollständigen BW-Angaben; Relative Häufigkeiten



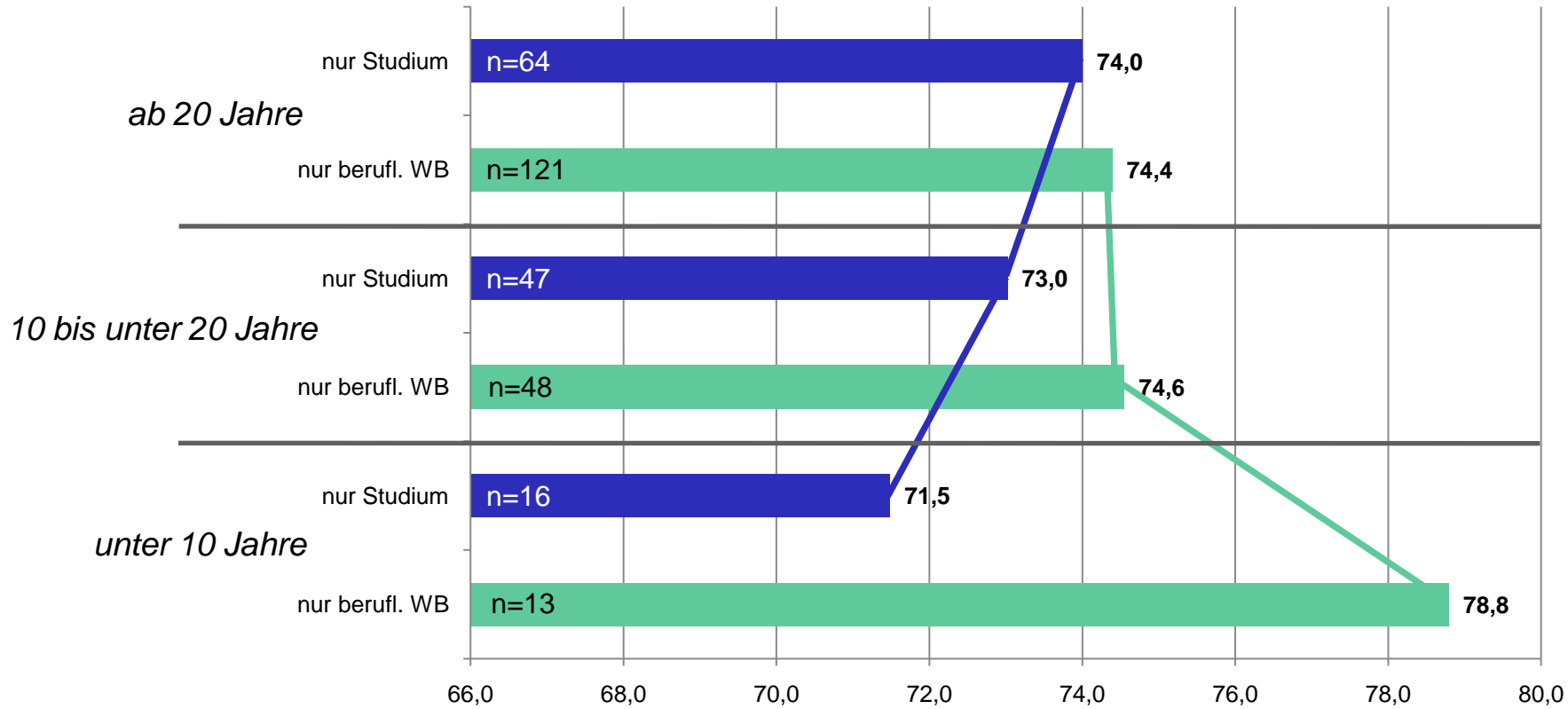
4. Studiendesign „Nur Ausbildung“ vs. „Ausbildung und Berufliche WB“

Prozent pro Absolventengruppe (nur Absolventen mit vollständigen Angaben)



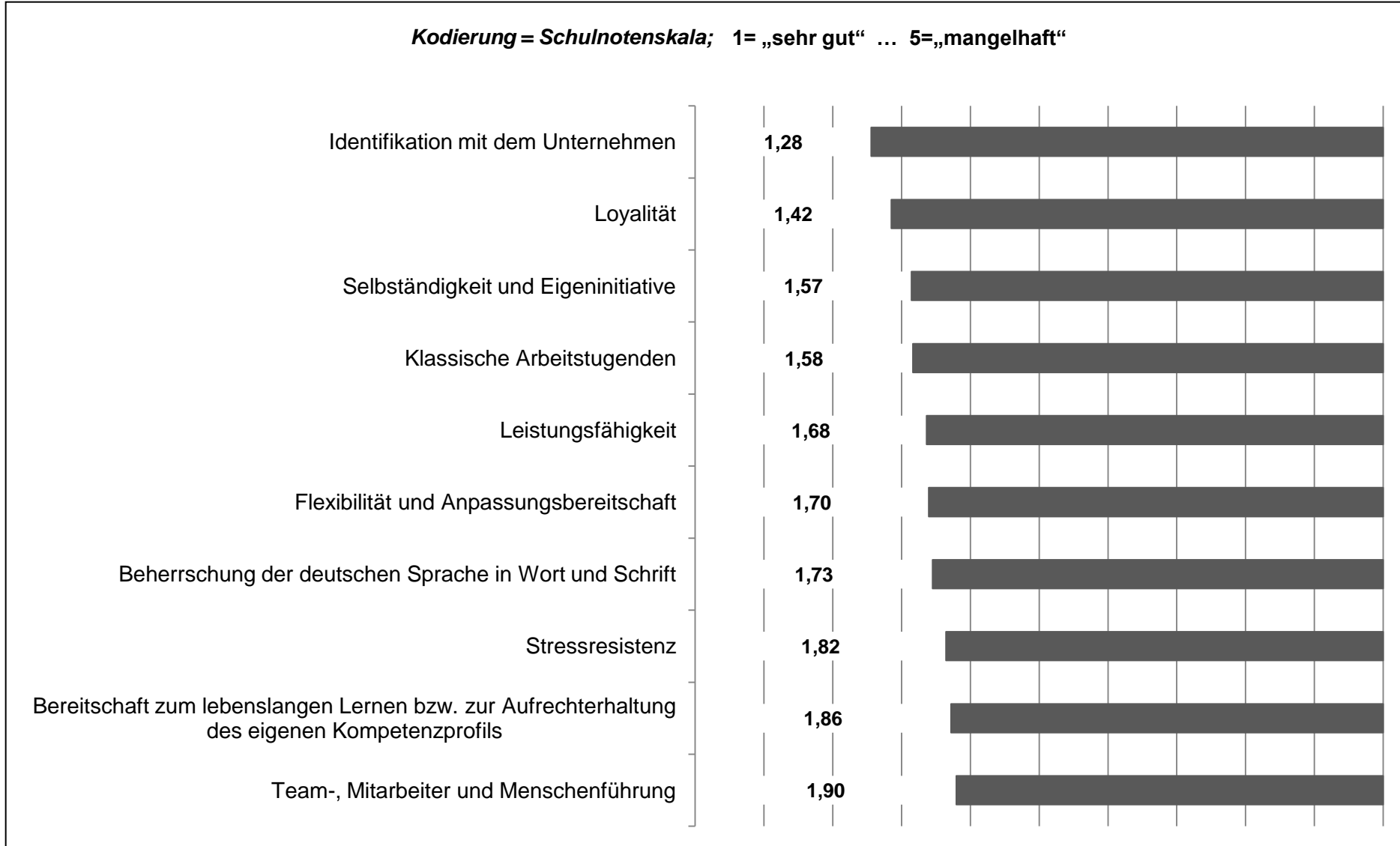
4. Studiendesign

Absolventen nach Dauer ihrer Berufserfahrung



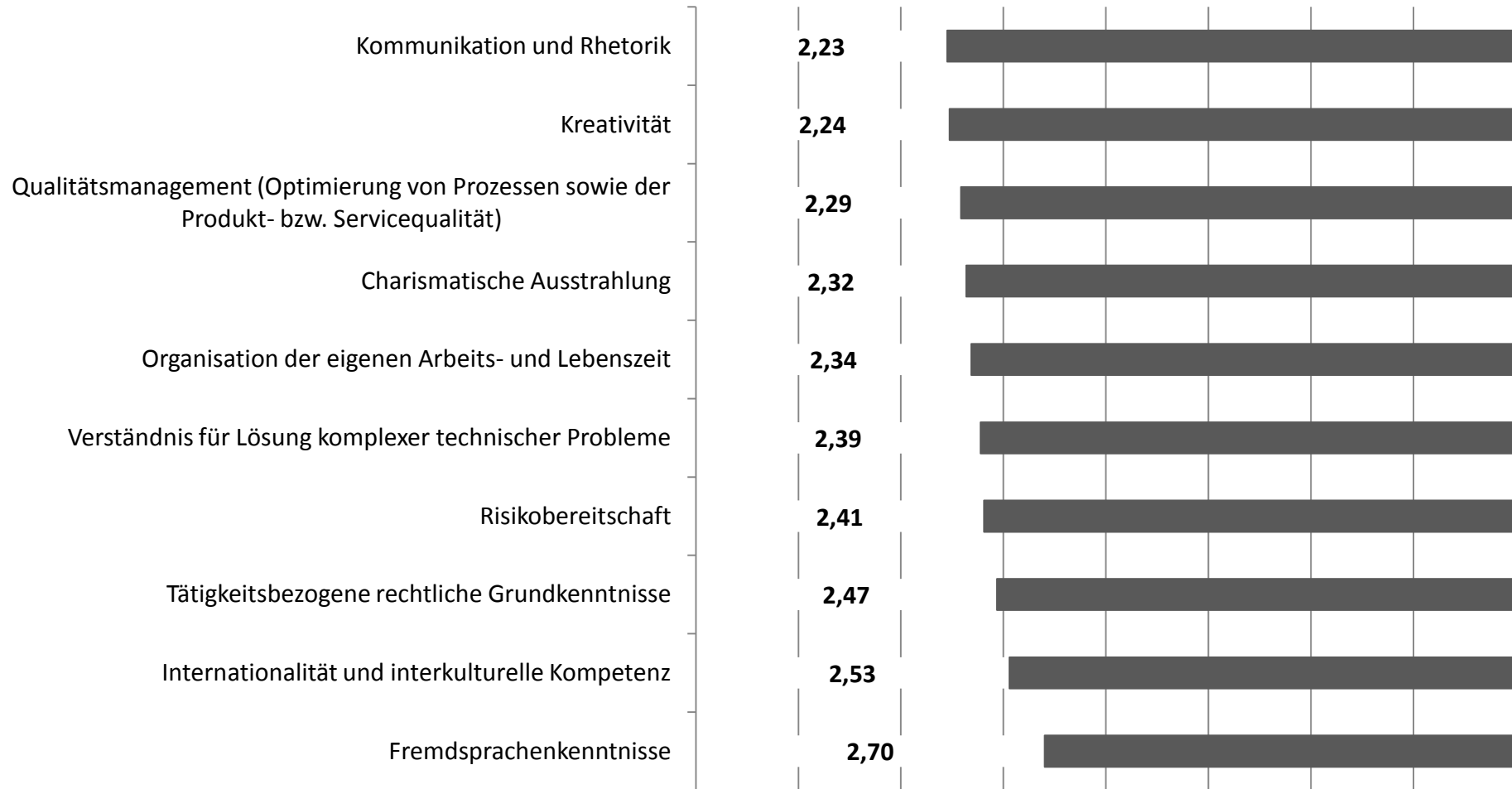
4. Top 10 Anforderungen über alle Branchen und für beide Sektoren

Kodierung = Schulnotenskala; 1= „sehr gut“ ... 5=„mangelhaft“



4. Bottom 10 Anforderungen über alle Branchen und für beide Sektoren

Kodierung = Schulnotenskala; 1= „sehr gut“ ... 5=„mangelhaft“



Profilvergleich

*Führungskräfte mit
berufl. WB*

mit Berufsausbildung

n=212; STABW=8,4

75,2

*Führungskräfte mit
Studium*

ohne Berufsausbildung

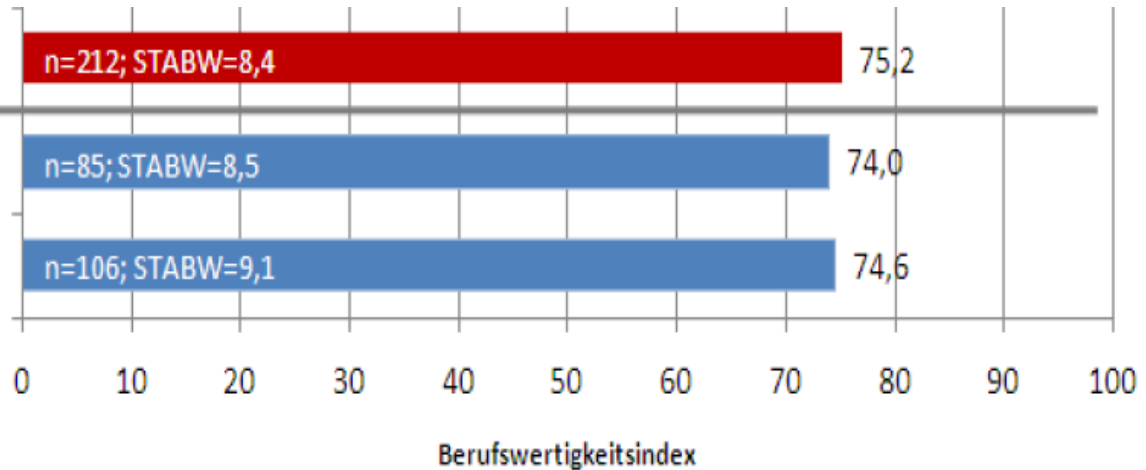
n=85; STABW=8,5

74,0

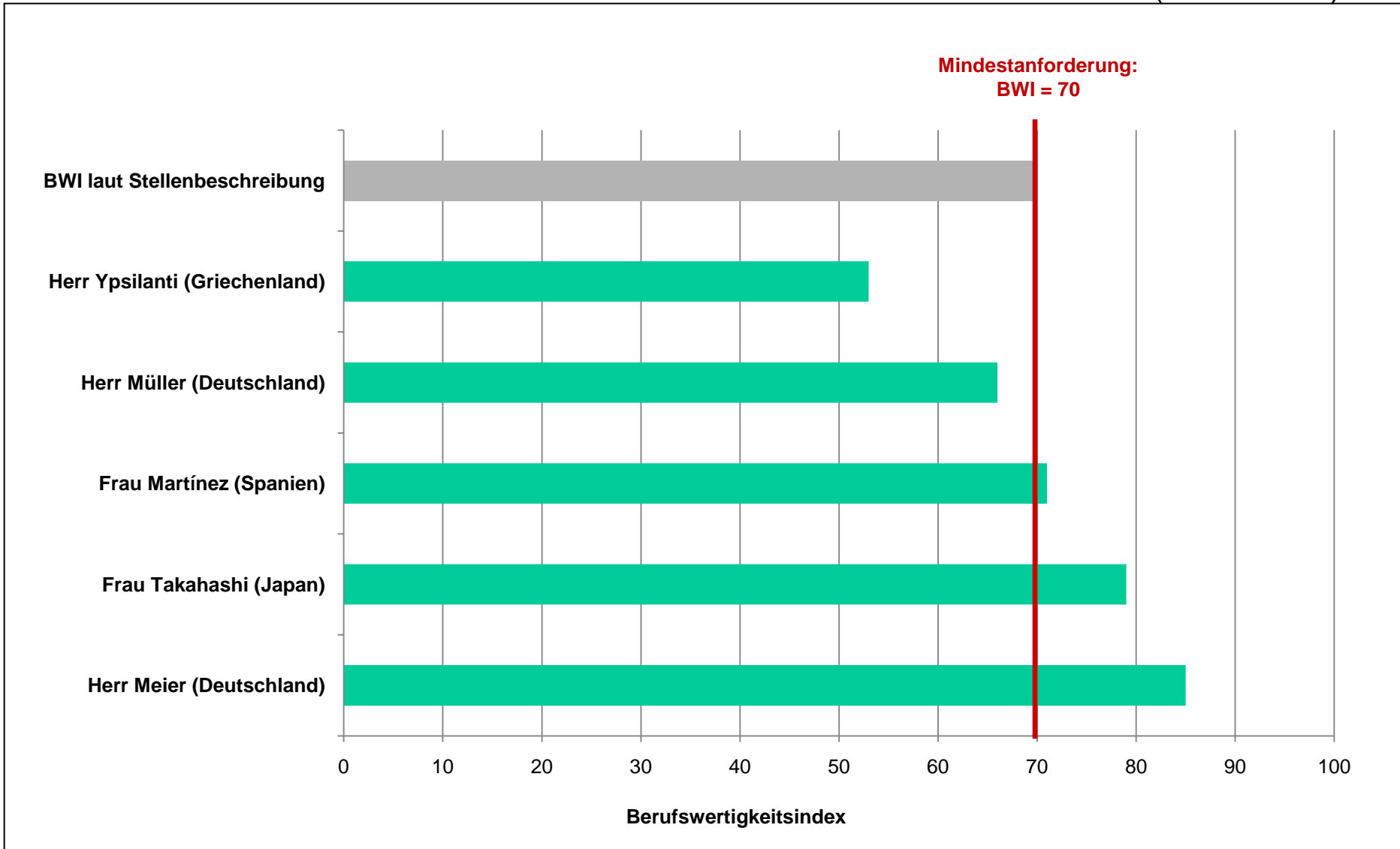
mit Berufsausbildung

n=106; STABW=9,1

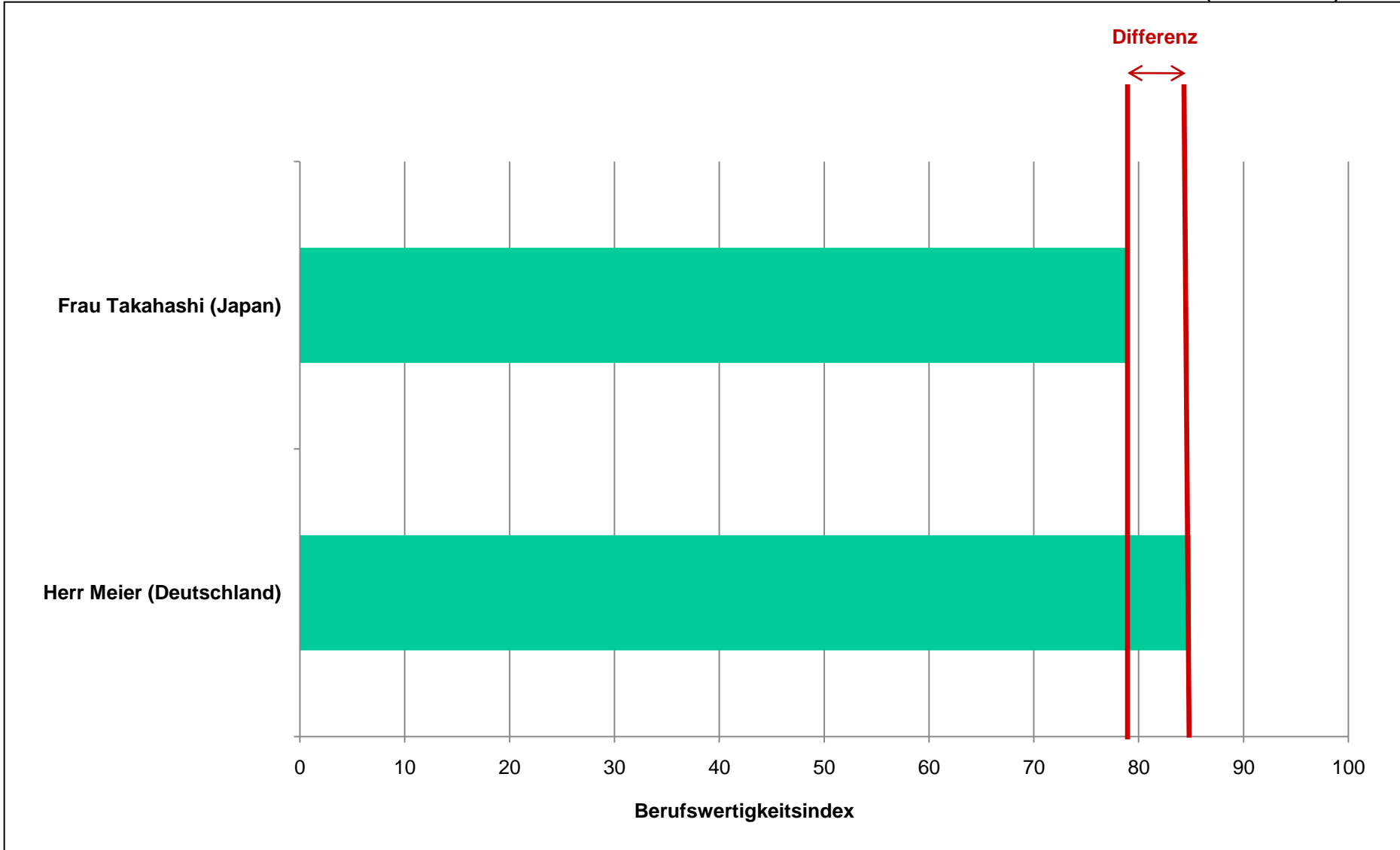
74,6



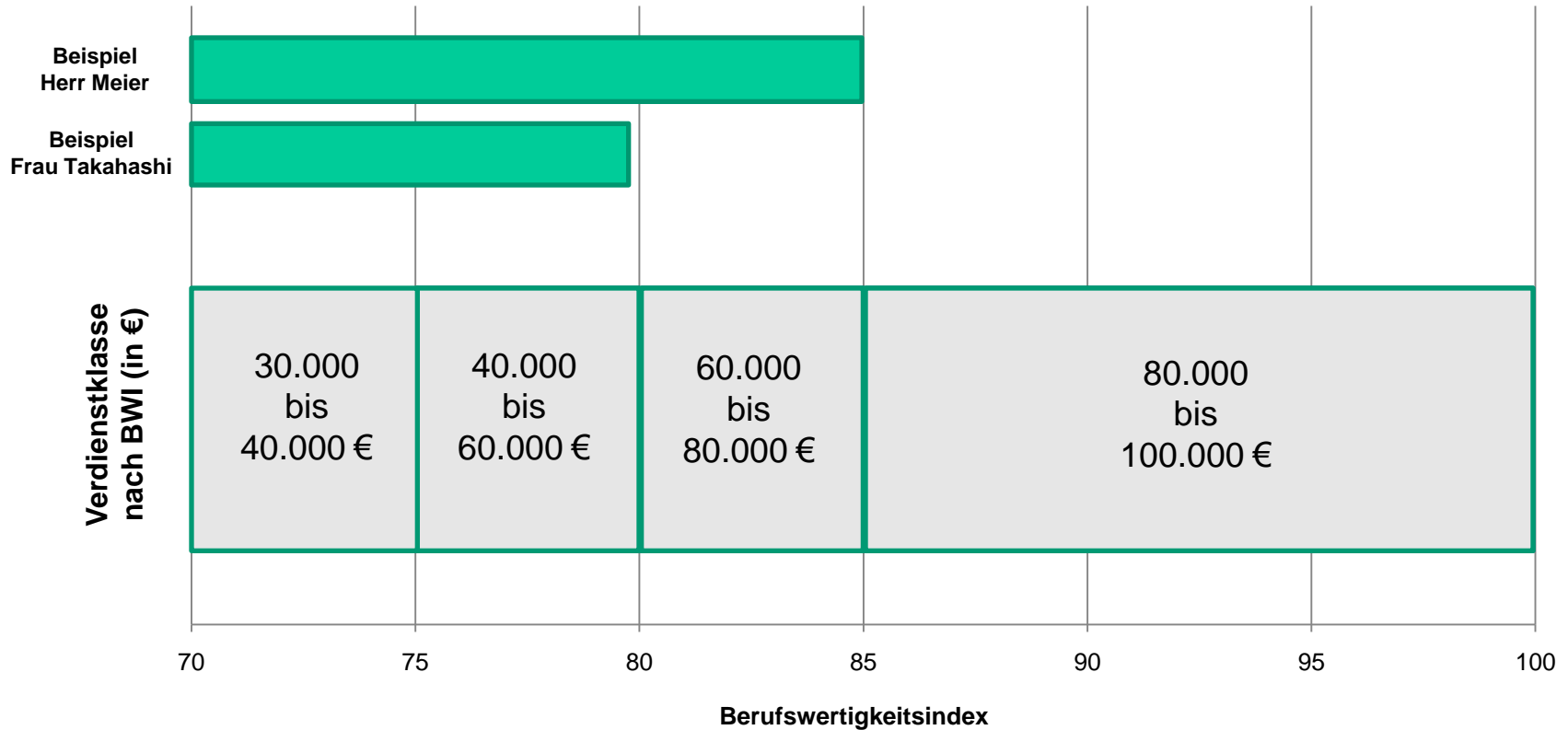
5. Qualifikationsadäquate Integration: Anwendung als Selektionskriterium (Vorauswahl)



5. Qualifikationsadäquate Integration: Anwendung als Personenvergleich (Auswahl)



5. Qualifikationsadäquate Integration: Anwendung als Gehaltseinstufung



Die Analyse von Abschlüssen mittels BWI zeigt Möglichkeiten zur *qualifikationsadäquaten Integration von ausländischen Bewerbern/Mitarbeitern*.

- + **Durchschnittlicher BWI-Wert eines Abschlusses dient als Einordnungsmaßstab eines Abschlusses aus dem nicht-deutschsprachigem Ausland** (Gleichwertigkeit des Abschlusses)
- + **BWI-Werte als Einstellungsvorgabe** (Mindestanforderungen an Kompetenzen je nach Stellenbeschreibung)
- + **BWI-Werte als Auswahlhilfe** durch direkten Kompetenzvergleich der Personen (Gleichwertigkeit der Kompetenzen)
- + **BWI-Werte als Hilfsmittel zur Gehaltseinstufung** (Gleichwertigkeit bei der Entlohnung)

Berufswertigkeit

als Konzept zur qualifikationsadäquaten Integration
von ausländischen Mitarbeitern in Unternehmen

Prof. Dr. M. Klumpp (FOM ild)

Dipl.-Ökon. K. Kriebel (FOM ild)

**Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit.**

7. Internationaler Tag
Hochschule München
12. November 2009

