

Inhalt

1. Welche Unternehmen wurden befragt? - (Kurzcharakteristik)
2. Wie wird die Wertigkeit von außerfachlichen Kompetenzen im Vergleich zu Fachkompetenzen eingeschätzt?
3. Welche außerfachliche Kompetenzen sind für alle Tätigkeitsbereiche erforderlich?

4. Welche Schwierigkeiten werden bei der Überprüfung außerfachlicher Fähigkeiten wahrgenommen?
5. Wie werden der Personalbedarf und Einstiegschancen von Bewerber/innen in Abhängigkeit von Ausbildungen und Erfahrungen eingeschätzt?
6. In welchen Tätigkeitsbereichen wird eine erhöhte Mitarbeiterfluktuation festgestellt?
7. Welche Chancen haben Bewerber/innen mit Profilbögen zur Erfassung berufsbezogener Kompetenzen?
8. Welche Darstellungsform berufsbezogener Kompetenzen werden in Profilbögen bevorzugt?

1. Welche Unternehmen wurden befragt? (Kurzcharakteristik)

Insgesamt 103 Unternehmen der Gesundheitswirtschaft und 39 Unternehmen der Kulturwirtschaft erklärten sich bisher bereit, an einem Interview teilzunehmen. (Abbildung 1)¹

¹ Im Rahmen der Projektintention wurden bisher insgesamt 207 Unternehmen befragt: 65 Hotel/Gastronomie; 103 Gesundheitswirtschaft; 39 Kulturwirtschaft

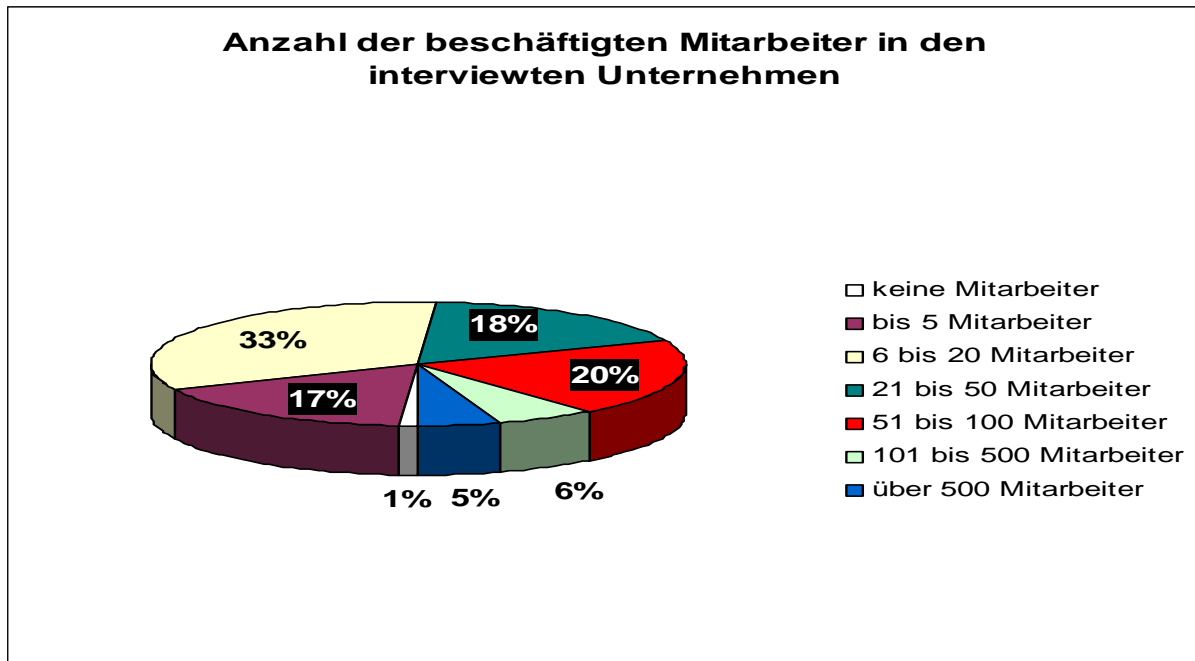


Abb. 1: Anzahl der beschäftigten Mitarbeiter in den interviewten Unternehmen

2. Wie wird die Wertigkeit von außerfachlichen Kompetenzen im Vergleich zu Fachkompetenzen eingeschätzt?

Bei der zielgerichteten Besetzung von Stellen spielen fachliche und außerfachliche Kompetenzen eine Rolle, die in Abhängigkeit des Tätigkeitsbereiches unterschiedlich gewichtet werden. Befragt nach der Wertigkeit von außerfachlichen Kompetenzen im Vergleich zu Fachkompetenzen schätzten 54% der interviewten Unternehmen fachliche und außerfachliche Kompetenzen gleichwertig ein (Abbildung 2). 19 % messen den außerfachlichen Kompetenzen sogar eine höhere Bedeutung bei. Das bedeutet, über 2/3 der Unternehmen schätzen die Wertigkeit der sogenannten „Soft Skills“ als sehr hoch ein.

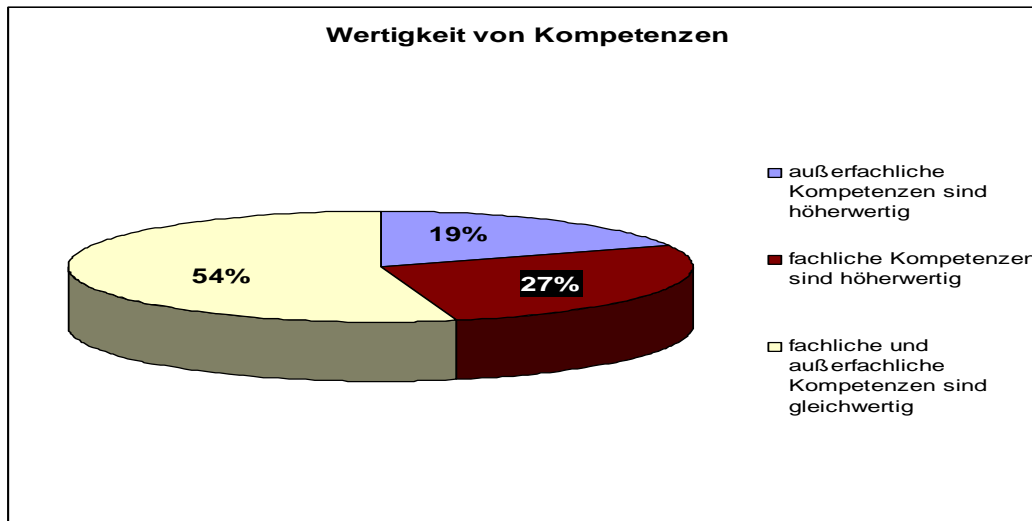


Abb. 2: Wertigkeit von außerfachlichen und fachlichen Kompetenzen bei Stellenbesetzungen

Die befragten Unternehmen gaben an, dass in allen Tätigkeitsbereichen fachliche Kenntnisse vorausgesetzt werden. Berufsbezogene Erfahrungen und Ausbildungen sind dabei stets von Vorteil, wenn nicht sogar Bedingung. Ein erster Trend zeigt, dass in kleineren Unternehmen den berufsbezogenen Ausbildungen ein geringeres Gewicht zugemessen wird als in größeren Unternehmen. Bei allen befragten Unternehmen sind darüber hinaus außerfachliche Kompetenzen grundlegende Einstellungsbedingungen.

3. Welche außerfachlichen Kompetenzen sind für alle Tätigkeitsbereiche erforderlich?

Befragt nach den grundlegenden außerfachlichen Kompetenzen über alle Tätigkeitsbereiche hinweg wurden folgende (Reihenfolge nach Häufigkeit der Nennung) genannt:

Teamfähigkeit, soziale Kompetenzen/ Empathie, Kommunikationsfähigkeit, Zuverlässigkeit, Kundenorientierung, Flexibilität, Selbständigkeit, Engagement, Interesse für den Beruf und Loyalität, Verantwortungsbewusstsein.

Weitere Kompetenzen waren Organisationsfähigkeit, Motivationsfähigkeit, Professionalität, Pünktlichkeit, Kreativität, Toleranz und Lernbereitschaft.

Die genannte Reihenfolge der außerfachlichen Kompetenzen variiert von Unternehmen zu Unternehmen, wie auch die Wahrnehmung von Schwierigkeiten hinsichtlich der Überprüfung von außerfachlichen Kompetenzen.

4. Welche Schwierigkeiten werden bei der Überprüfung außerfachlicher Fähigkeiten wahrgenommen?

Ca. 1/4 der interviewten Unternehmen gaben an, Schwierigkeiten bei der Überprüfung von außerfachlichen Kompetenzen wahrzunehmen. Demzufolge sind Anforderungen wie Teamfähigkeit, Zuverlässigkeit, Verantwortungsbewusstsein, Interesse und Engagement für die Tätigkeit nicht in jedem Fall treffsicher zu beurteilen. Weiterhin wird bei der Eignungsüberprüfung als problematisch eingeschätzt, inwieweit Bewerber/innen ihre praktischen Erfahrungen und ihre außerfachlichen Kompetenzen in verschiedenen auch neuen Situationen flexibel einsetzen und auf neue Projekte übertragen können. Im Bereich der Gesundheitswirtschaft und speziell in pflegerischen Berufen benannten Personalentscheider die Frage der persönlichen Eignung und Belastbarkeit des Bewerbers/der Bewerberin für die angestrebte Position als besonders herausfordernd.

5. Wie werden der Personalbedarf und Einstiegschancen von Bewerbern in Abhängigkeit von Ausbildungen und Erfahrungen eingeschätzt?

In Abhängigkeit der Tätigkeitsbereiche benennen 28 Prozent der befragten Unternehmen einen aktuellen Bedarf an neuen Mitarbeitern. Bei ca. 14 Prozent der Unternehmen wird Personal reduziert.

(Abbildung 3)

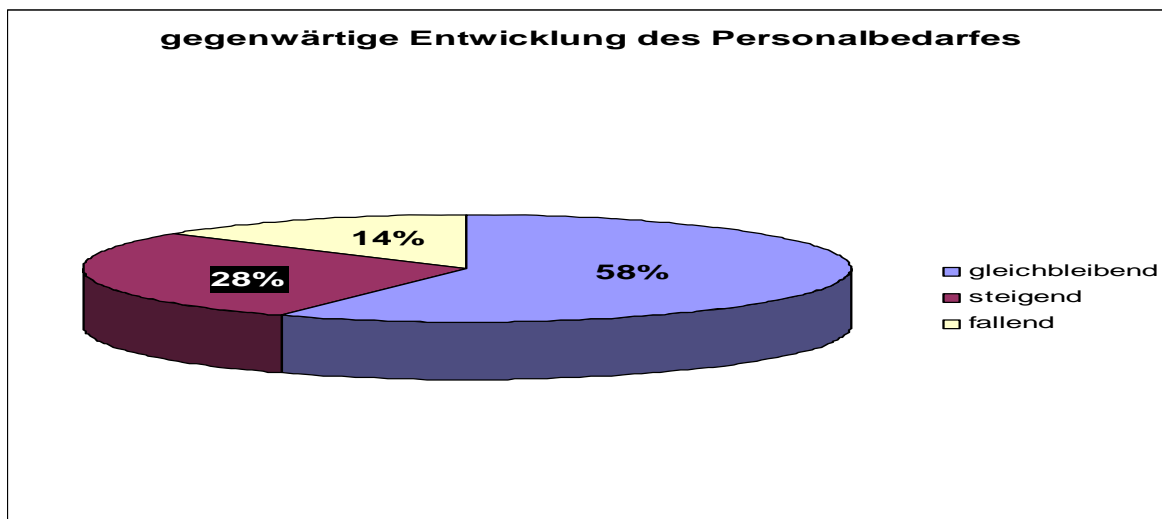


Abb. 3: Aktuelle Entwicklung des Personalbedarfes in den interviewten Unternehmen

Bewerber/innen, die branchenspezifische Berufsausbildungen und Erfahrungen mitbringen, haben vergleichsweise größere Chancen als jene ohne Erfahrungen in der Zielbranche. (Abbildung 4)

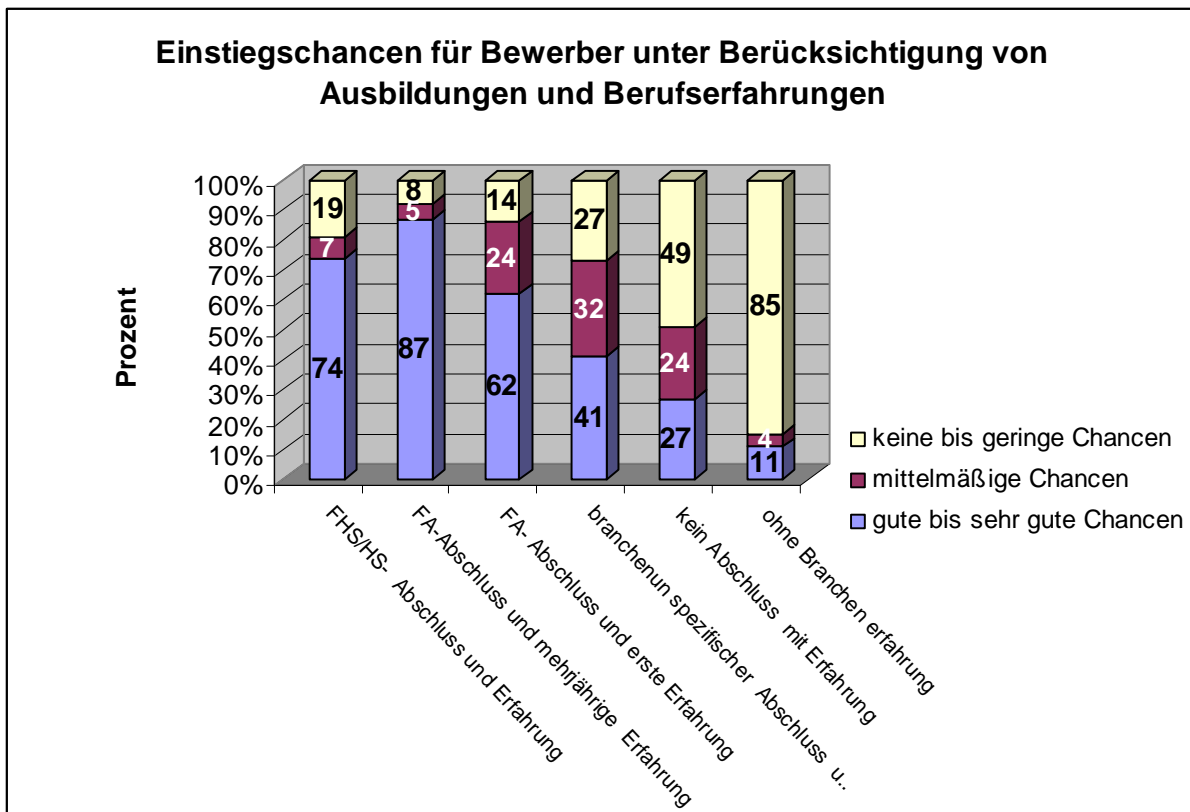


Abb. 4: Einstiegschancen für Bewerber unter Berücksichtigung von Ausbildungen und Berufserfahrungen

6. In welchen Tätigkeitsbereichen wird eine erhöhte Mitarbeiterfluktuation festgestellt?

Die interviewten Unternehmen wurden nach einer Einschätzung erhöhter Mitarbeiterfluktuation anhand von vier Tätigkeitsleveln befragt:

1. Der erste Tätigkeitsbereich umfasst unterschiedliche Aufgaben, die durch viel Routine und vorhersehbare Arbeitsabläufe, die durch Dritte kontrolliert charakterisiert werden.
2. Der zweite Tätigkeitsbereich ist charakterisiert durch komplexere Arbeitsabläufe, die ein gewisses Maß an Verantwortung und selbständigem Handeln erfordern.
3. Der dritte Tätigkeitsbereich ist gekennzeichnet durch Arbeitsaufgaben, die sich durch ein hohes Maß an Komplexität, selbständigem Handeln und Entscheidungsfähigkeit für sich selbst und andere Mitarbeiter auszeichnen.
4. Der vierte Tätigkeitsbereich beschreibt Arbeitsaufgaben, die das Management eines Unternehmens inne hat. Nach Angaben der befragten Unternehmen ist in den ersten beiden Tätigkeitsbereichen eine erhöhte Fluktuation zu verzeichnen. (Abbildung 5)

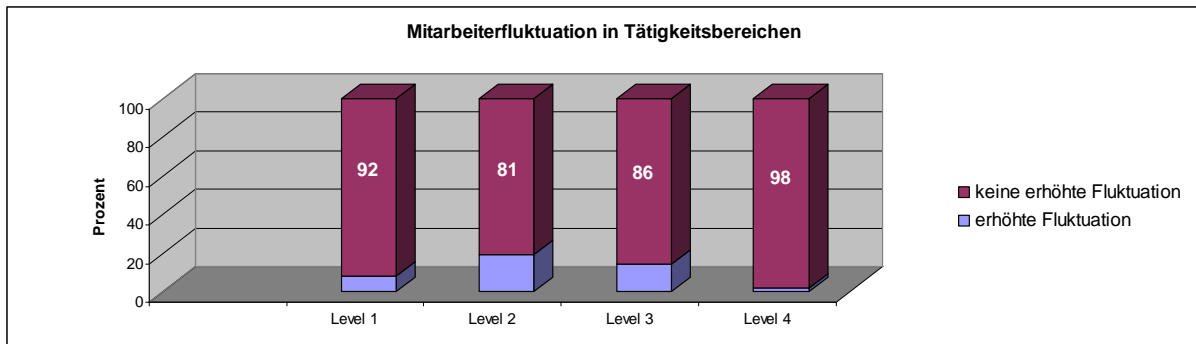


Abb. 5: Mitarbeiterfluktuation in den befragten Unternehmen

7. Welche Chancen haben Bewerber mit Profilbögen zur Erfassung berufsbezogener Kompetenzen?

In der weiterführenden Arbeit entwickelte *kontinuum* e.V. Instrumente zur Erfassung branchenspezifischer, berufsbezogener Kompetenzen mit dem Ziel, eine zielgerichtete berufliche Orientierung zu fördern sowie Auswahlentscheidungen in Unternehmen zu unterstützen. Im Rahmen der Überprüfung und Erfassung berufsbezogener Kompetenzen entwickelt *kontinuum* e.V. Verfahren, die die Bewertung und Einschätzung von Kompetenzen potentieller Mitarbeiter/innen in Profilbögen dokumentieren. Anhand dieser Profilbögen soll es Unternehmen möglich werden, branchenspezifische Anforderungen, insbesondere im außerfachlichen Bereich mit den Kompetenzen der Bewerber/innen schneller und sicherer abzugleichen.

43 Prozent der interviewten Unternehmen bewerten diese Profilbögen innerhalb von Bewerbungen als interessant und hilfreich bei der Personalvorauswahl.

44 Prozent stehen diesen Fragestellungen neutral gegenüber.

13 Prozent der befragten Unternehmen stehen diesen Profilbögen aus folgenden Gründen skeptisch gegenüber:

- Es bildet eine Momentaufnahme ab, die nichts über den beruflichen Alltag aussagt.
- "Ein Papier" sagt weniger über die Persönlichkeit und den persönlichen Eindruck aus.
- Bewerber/innen verlieren durch solche Verfahren ihre Authentizität.
- Das Nachstellen der tatsächlichen Arbeitssituation ist unmöglich.

Wenn Bewerber/innen ihren Unterlagen Profilbögen beilegen, die übersichtlich Auskunft über ihre Kompetenzen geben - bezogen auf branchenspezifische Anforderungen - erhöhen sich die

Chancen dieser aus Sicht von ca. 48 Prozent der befragten Unternehmen und für 16 Prozent der Unternehmen möglicherweise. (Abbildung 6)

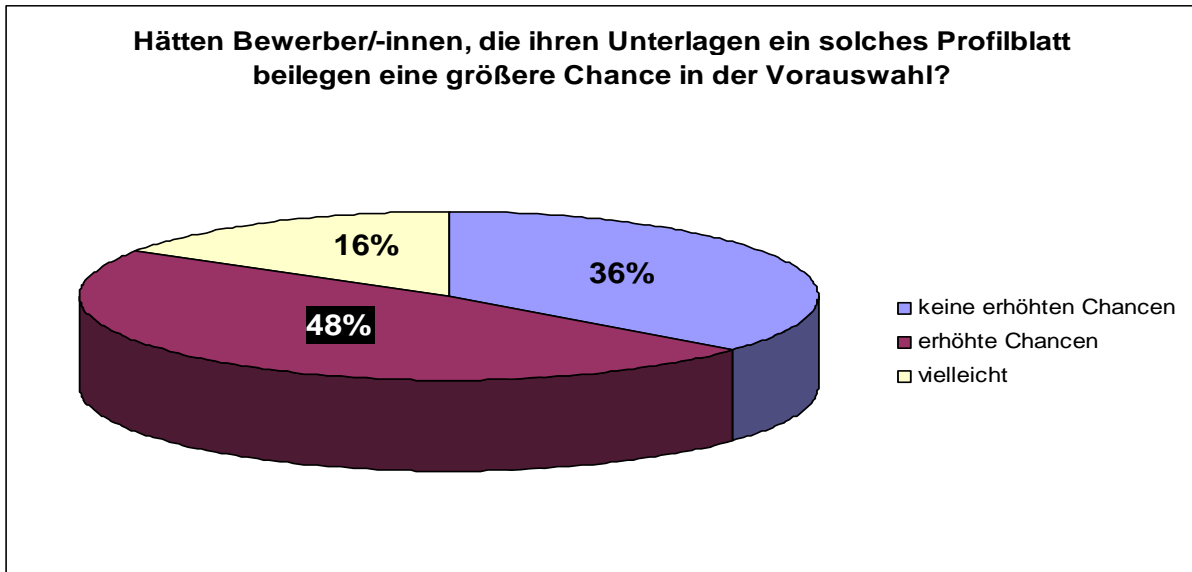


Abb. 6: Chancen von Bewerbern mit Profilbögen zur Erfassung berufsrelevanter Kompetenzen

8. Welche Darstellungsform berufsbezogener Kompetenzen werden in Profilbögen bevorzugt?

Damit diese Profilbögen aussagekräftig sind, sollten sie nach Angaben der interviewten Unternehmen

- Informationen über den Prüfprozess,
- Informationen über beteiligte Prüfer (ideal wären Praktiker, Psychologen sowie Beteiligte von Berufsverbänden),
- Informationen über die geprüften Kompetenzen des Einzelnen (wie biographische Daten, Zielvorstellungen und Zukunftsperspektiven, Einstellungen zum Berufsfeld,
- Selbsteinschätzungen und Fremdeinschätzungen, fachliche Eignung und Angaben über die Persönlichkeit) enthalten.

Zusammenfassend und schlussfolgernd lässt sich sagen:

- Über 2/3 der Unternehmen betonen die hohe Wertigkeit außerfachlicher Kompetenzen, insbesondere im Personalauswahlprozess
 - ¼ der Unternehmen nimmt Schwierigkeiten bei der Einschätzung von außerfachlichen Kompetenzen wahr
 - 48 % der Unternehmen schätzen ein Profilblatt als unterstützendes Element bei der Entscheidungsfindung
-
- Bei Bewerber/innen muss eine verstärkte Bewusstseinsbildung bezüglich der Wertigkeit der außerfachlichen Anforderungen erfolgen
 - Im Rahmen von Weiterbildung und Qualifizierung muss der Entwicklung außerfachlicher, berufsspezifischer Kompetenzen mehr Raum gegeben werden

Gerade die Aussage bzw. Forderung bezüglich außerfachlicher /sozialer Kompetenzen im Rahmen von Weiterentwicklung und Qualifizierung wird durch weitere Studien und Untersuchungen gestützt.

So resümiert eine Studie der IHK vom Juni 2007 bezogen auf die Gesundheitswirtschaft:

„Die Ergebnisse zeigen eine Diskrepanz zwischen Angebot und Nachfrage auf. Lediglich 2 % der Angebote beziehen sich auf soziale Kompetenzen. Doch gerade diese werden von Unternehmen der Gesundheitswirtschaft als Bildungslücken angegeben.“

Im Ergebnis einer Untersuchung des Bfw vom Juni 2007 wird ausgewertet:

„Für alle Gesundheitsberufe und Berufe im Kontext der Gesundheitswirtschaft gilt: Für die Zukunft gehört die Vermittlung von „Softkills“ neben dem jeweiligen Training der fachlichen Expertise an prominente Stelle in den Lernplänen.“