



Institut für Beschäftigung
und Employability

Prof. Dr. Jutta Rump
Ernst-Boehe-Str. 4
67059 Ludwigshafen
0621 / 5203-238
rump@fh-ludwigshafen.de



Employability: ein Thema auch für Hochschulen

Kompetenzprofil - Kompetenzerwerb - Profilbildung

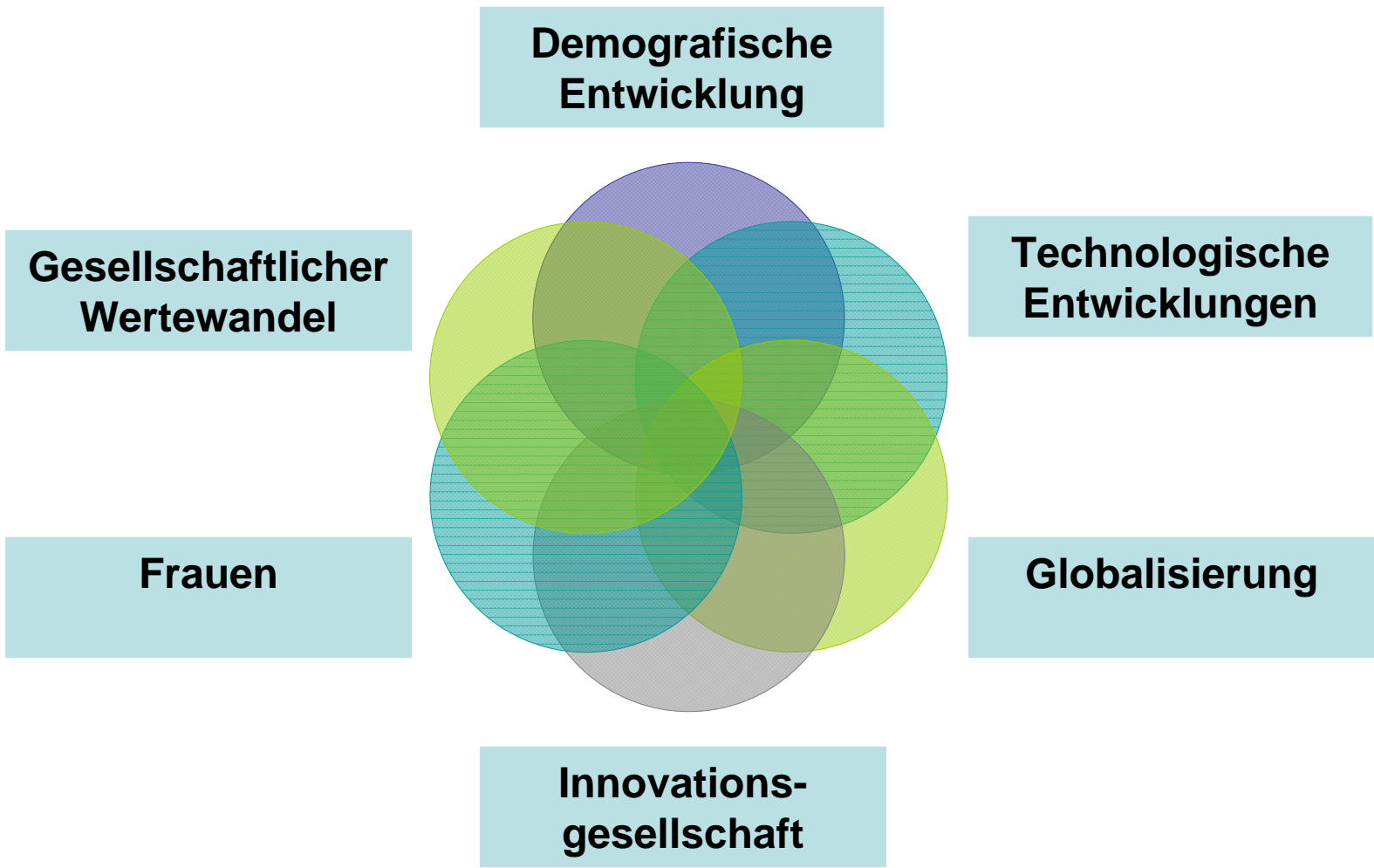
Hannover, den 03. November 2009

1. Trends in der Arbeitswelt: 6 ausgewählte Megatrends
2. Konsequenzen der Megatrends
3. Die Anforderungen an Beschäftigte: Employability
4. Employability in der Hochschule: Wege des Kompetenzerwerbs
5. Employability als Teil der Profilbildung von Hochschulen
6. Nicht zuletzt: Konsequenzen für Hochschulen als Arbeitgeber



1. Trends in der Arbeitswelt

6 ausgewählte Megatrends



Die Mega-Trends sind mit zahlreichen Konsequenzen verbunden.

1. Die Alterung der Gesellschaft und der Belegschaften in Betrieben.
2. Der sinkende Anteil von Nachwuchskräften.
3. Mittelfristig ein sinkender Anteil an Erwerbspersonen.
4. Die Verlängerung der Lebensarbeitszeit.
5. Die zunehmende Beschleunigung und steigende Veränderungsgeschwindigkeit.
6. Die weitere Verdichtung von Arbeit.
7. Der Umgang mit „Multi-...“
8. Die steigende Komplexität und globale Vernetzungsdichte.
9. Die zunehmende Ungewissheit und Unvorhersehbarkeit.
10. Die Instabilitäten von / in Systemen der Arbeits- und Lebenswelten.
11. Der steigende Bedarf an Innovationskraft.
12. Der Bedeutungszuwachs von Wissen und Kompetenz als Wettbewerbsfaktor.
13. Der Wunsch nach Entschleunigung.
14. Die zunehmende Teilhabe von Frauen am Erwerbsleben.
15. Die Berücksichtigung von mehreren Generationen auf dem Arbeitsmarkt und der damit verbundenen Wertevielfalt.

3. Die Anforderungen an Beschäftigte: Employability

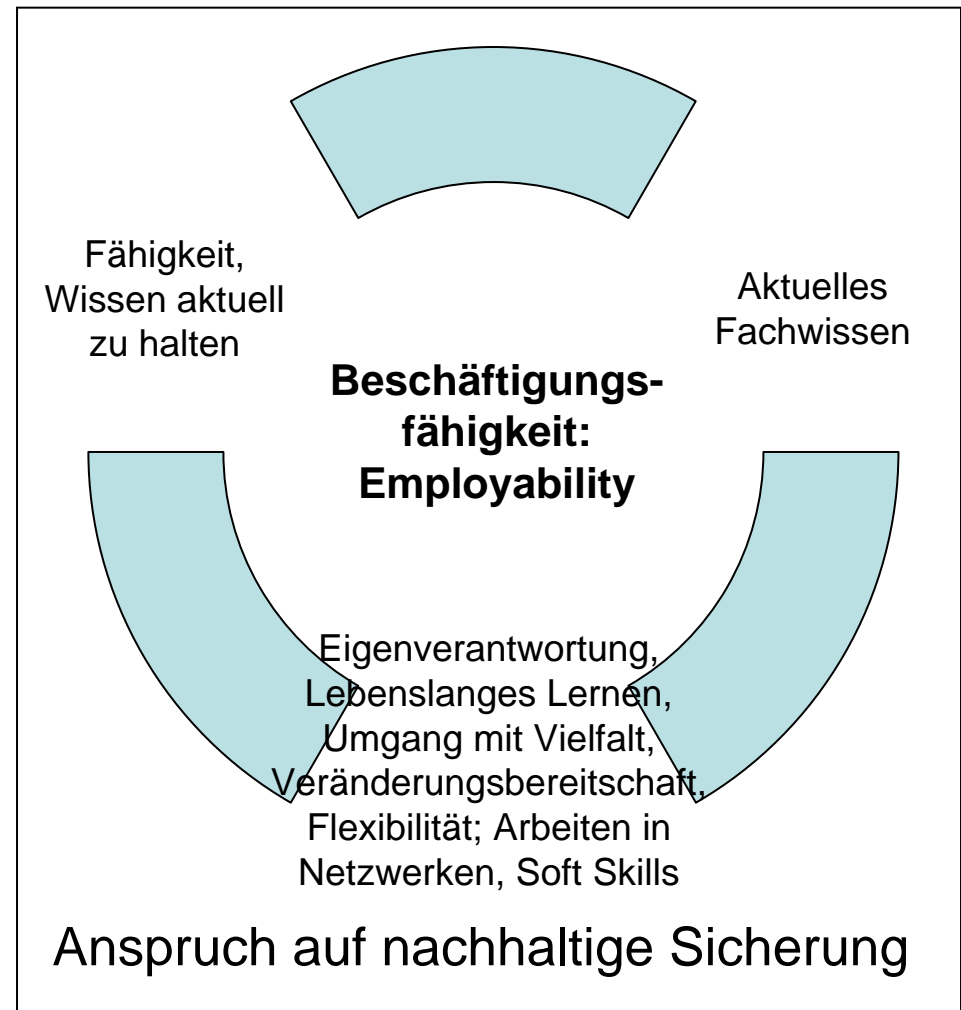


3.1 Das Kompetenzprofil der Employability

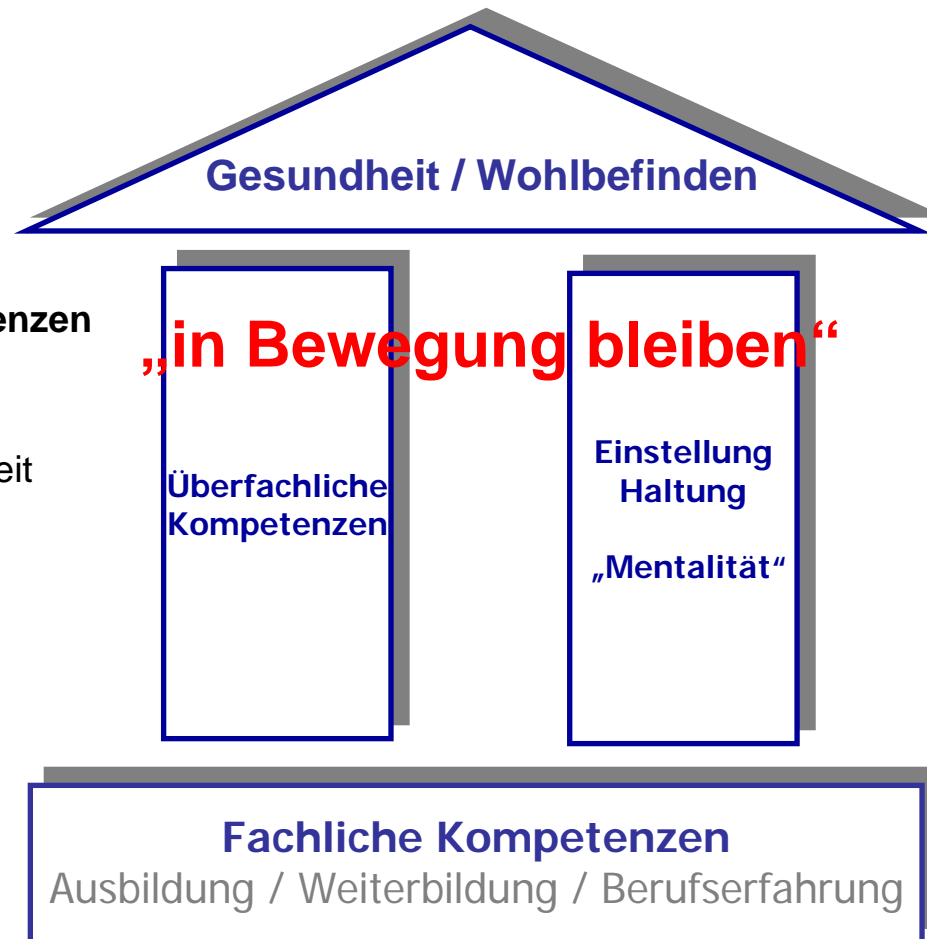
Für Arbeitnehmer/innen wird es in Zukunft vor allem einen **Sicherungsanker** geben: zu den Fachkräften zu gehören und **beschäftigungsfähig** zu sein,

Das Profil der Employability gilt

- ⇒ für alle Arbeitsbereiche, Berufsbilder und Hierarchieebenen und
- ⇒ während der gesamten Lebensarbeitszeit (unter Berücksichtigung der Verlängerung der Lebensarbeitszeit).



3.2 Die Konkretisierung von Employability



Überfachliche Kompetenzen

- Teamfähigkeit
- Konfliktfähigkeit
- Kommunikationsfähigkeit
- **Zielorientiertes und aufgabenorientiertes Denken und Handeln**
- Reflexionsfähigkeit

Einstellung und Haltung

- **Eigenverantwortung**
- Eigeninitiative
- **Veränderungsbereitschaft**
- Engagement
- Belastbarkeit
- **Lernbereitschaft**



Es gilt sich bewusst zu machen, dass es sich um eine Investition in den eigenen Vermögenswert handelt.

Es wird in Zukunft immer weniger einen sicheren Arbeitsplatz und / oder ein sicheres Unternehmen geben. Selbst die Sicherheit einer „abgeschlossenen“ Berufsausbildung, die vermeintlich ein lebenslang trägt, wird es nicht mehr geben. Die eigenen Fertigkeiten, Fähigkeiten und Kompetenzen bieten einzig und allein Sicherheit.

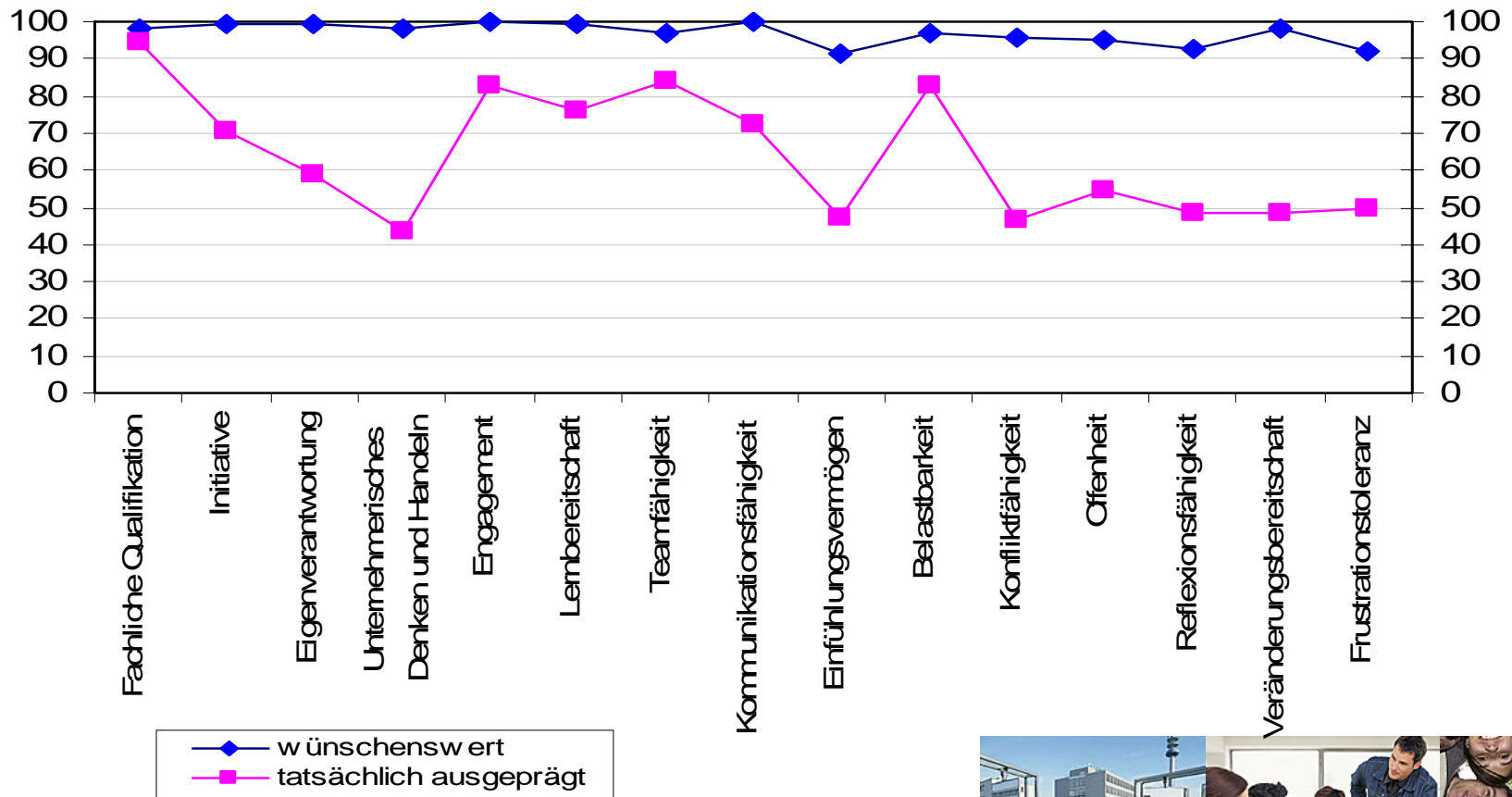
Bei einem durchschnittlichen Brutto-Jahreseinkommen von 30.000 € und einer Lebensarbeitszeit von 40 Jahren beträgt der Vermögenswert des Wissens und der Kompetenzen 1,2 Mio. €



3.4 Realität in der Arbeitswelt

Für Arbeitnehmer/innen gilt: Arbeitgeber messen dem Anforderungsprofil der Beschäftigungsfähigkeit in Zukunft eine große Bedeutung zu.

Aspekte der Beschäftigungsfähigkeit - inwieweit wünschenswert bzw. tatsächlich ausgeprägt?



Die Verantwortung für die nachhaltige Sicherung von Employability obliegt erst einmal der/dem Einzelnen.

Die/der Einzelne ist gefordert, sich kontinuierlich den verändernden Rahmenbedingungen sowie den Anforderungen des internen wie externen Arbeitsmarktes anzupassen. Dazu ist die Bereitschaft allein nicht ausreichend. Auch individuelles Handeln – ohne die Unterstützung des Arbeitgebers – ist gefragt. Es gilt:

Qualifizieren und Lernen in der Vergangenheit: Notwendigkeit zum beruflichen Aufstieg

Qualifizieren und Lernen in der Zukunft: Vermeidung des beruflichen Abstiegs

Dennoch: Arbeitgeber, die Employability fordern, sind auch in der Pflicht, diese zu fördern.



4. Employability in der Hochschule: Wege des Kompetenzerwerbs



Im Rahmen der Employability-Förderung kommt es nicht nur darauf an, dass das Fachwissen und die Fachkompetenz erworben werden. Sondern auch auf den Erwerb der Schlüsselqualifikationen.



Möglichkeiten des Kompetenzerwerbs sind:

- ❖ Interaktive Elemente in den Veranstaltungen
- ❖ Teamarbeit
- ❖ Projektarbeit
- ❖ Dialoge und Diskussionsforen
- ❖ Zusammenarbeit mit Unternehmen und Institutionen (potenzielle Arbeitgeber der Absolventen/innen)
- ❖ Praktika
- ❖ Förderung der interdisziplinären Zusammenarbeit
- ❖ Förderung von bürgerschaftlichem Engagement (in der Hochschule)
- ❖ Auslandsaufenthalte
- ❖ Duale Studiengänge und berufsintegrierte Studiengänge
- ❖ Studiengänge mit Double Degree (In- und Ausland)

❖ ...



Grundsätzlich gilt, dass die Vermittlung der Schlüsselqualifikationen der Employability **eher integrativ** erfolgen sollte.

Ein **additiver Ansatz** gestaltet sich eher **schwierig**, weil

- ❖ die Schlüsselqualifikationen als Lern- und Lehrfach kaum geeignet sind. **Sie brauchen nicht selten einen „Träger“**;
- ❖ sie ein **Querschnittsthema** sind, das sich in die Lern- und Lehrarchitektur integrieren lässt;
- ❖ in den Bachelor- und Masterstudiengänge **nicht viel Zeit** zur Verfügung steht, explizit eigene Veranstaltungen zu den Schlüsselkompetenzen anzubieten.



5. Employability als Teil der Profilbildung von Hochschulen



Nach mehreren Studien des DIHK sind viele Arbeitgeber nicht bereit, auf die Kernkompetenzen der Employability zu verzichten.

Eine Hochschule, die also an diesem Thema arbeitet, steht bei Unternehmen und Institutionen „hoch im Kurs“.

- ❖ Sie stellen deren **Absolventen/innen** überdurchschnittlich häufig ein.
- ❖ Sie streben **Kooperationen** mit der Hochschule an.
- ❖ Sie unterstützen die Hochschule mit **Know how, Equipment, Projekten**.
- ❖ Sie sind eher bereit, der Hochschule **finanzielle Mittel** zur Verfügung zu stellen.



- ❖ Nicht wenige Unternehmen gehen derzeit dazu über, sogenannte „**Key Universities**“ zu identifizieren, mit denen sie ausschließlich bzw. verstärkt zu kooperieren. Voraussetzung für die Identifizierung der Key Universities ist nicht nur die Qualität der fachlichen Ausbildung an der Hochschule, sondern auch die Qualität der Ausbildung von Schlüsselkompetenzen.
- ❖ **Hochschulrankings** bilden mehr und mehr eine Entscheidungsgrundlage für eine Zusammenarbeit. Heutige Hochschulrankings berücksichtigen auch den Erwerb von Schlüsselqualifikationen.



Darüber hinaus:

Hochschulen, die Schlüsselkompetenzen fördern und in der Lern- und Lehrarchitektur berücksichtigen, sind **attraktiv für potenzielle Studierende** – ein nicht zu unterschätzender Aspekt bei der Profilbildung insbesondere unter Berücksichtigung der demografischen Entwicklung.

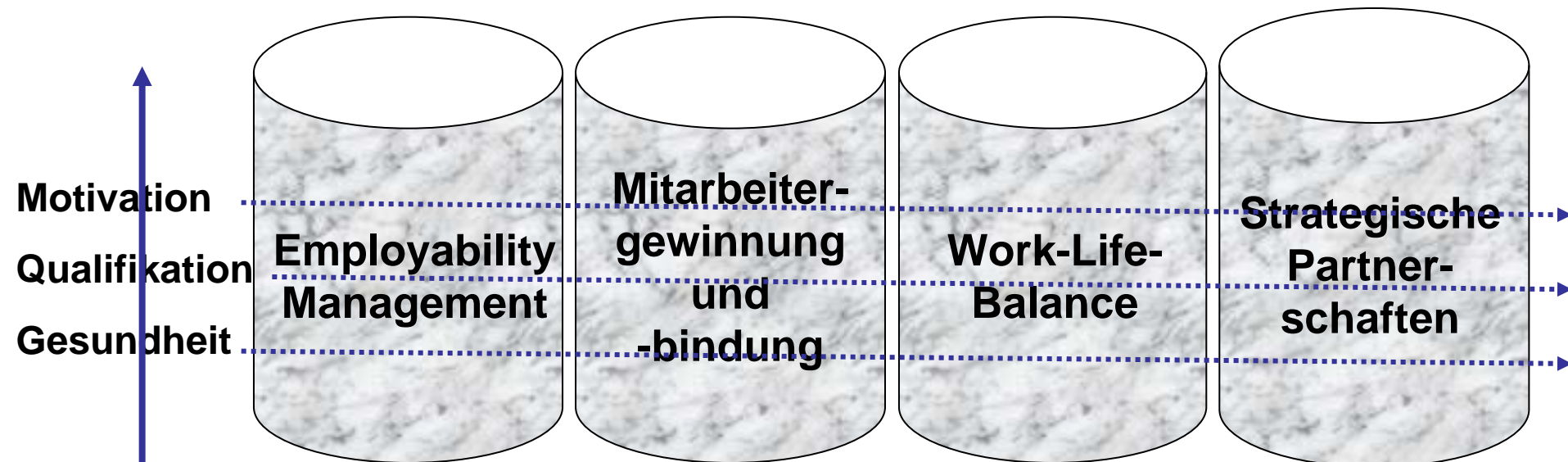


6. Nicht zuletzt: Konsequenzen für Hochschulen als Arbeitgeber



Eine Employability-Förderung an Hochschulen betrifft nicht nur den Lehrbetrieb, sondern auch die Hochschule als Arbeitgeber.

Die Personalpolitik an Hochschulen muss eine Reihe von Ausrichtungen berücksichtigen (MUSS-Ansätze).



**Vielen Dank für
Ihre Aufmerksamkeit!**

