



Führungskräftebefragung 2010

Ist die Studienreform in der Wirtschaft
angekommen?

1. Zusammenfassung

Die vielfältigen Veränderungen im Rahmen der akademischen Ausbildung zum Bachelor/Master (BA/MA) werden sowohl von der Zielrichtung als auch von den Inhalten und den Ergebnissen in der Wirtschaft wahrgenommen und werden zu einem gewissen Teil von Unternehmen aktiv begleitet.

Es kann ebenfalls festgestellt werden, dass große Teile der Abnehmerseite noch keine vollumfänglichen Kenntnisse über den gesamten Bologna-Prozess hat. Die Möglichkeit zur aktiven Mitgestaltung wird zu wenig genutzt und die Übereinstimmung von akademischer Ausbildung mit den Anforderungen des Arbeitsplatzes muss weiter optimiert werden.

Ein weites Feld zum Thema Handlungsbedarf aller Beteiligten ist sichtbar geworden, denn nur ein intensiver Austausch zwischen Hochschule und Unternehmen kann dazu dienen, den Erfolg des Bologna-Prozesses nachhaltig sicherzustellen.

2. Ausgangssituation

Die Suche nach gut ausgebildeten akademischen Fachkräften stellt für alle Unternehmen die Herausforderung der nächsten Jahre dar. So werden der Wirtschaft bis zum Jahr 2015 rund 1.5 Mio. ausgebildete Akademiker fehlen (Quelle: Prognos Studie „Arbeitslandschaft 2030“, vbw 2008). Dabei wird die Gesamtsumme der Akademiker sowohl zu niedrig sein als auch die ausgebildeten Akademiker nicht immer den Anforderungen der Wirtschaft entsprechen.

Die tatsächliche Berufs- und Einsatzfähigkeit der Bachelor-/Master-Absolventen und die Kenntnis über diesen Prozess in der beruflichen Praxis ist kaum untersucht worden. Die wichtigste Zielgruppe, die kaufmännisch oder technisch orientierten Führungskräfte der aufnehmenden Unternehmen, hat sich bisher wenig geäußert, obwohl der sogenannte Bologna-Prozess in sein elftes Jahr geht. Die Hochschulen befürchten, dass insbesondere der Bachelor durch seine Verkürzung zu starken fachlichen Defiziten führen könnte.

In der Diskussion und Festlegung um die Reform der Hochschulstudiengänge, der Bologna-Prozess, waren überwiegend Lehrende und Politiker die Wortführer. Die Vernetzung zwischen Hochschule und Abnehmerseite ist auch nach über 10 Jahren noch wenig ausgeprägt.

ARUS Consulting engagiert sich mit seinen Partnern als Vertreter der Berufspraxis im Bologna-Prozess und hat in zahlreichen Begutachtungen die Anforderungen aus Sicht der Praxis in die jeweilige Gestaltung der Studiengänge eingebracht.

3. Befragung

Ziel der Befragung war es, den Kenntnisstand der Abnehmerseite, der Unternehmen über den Bologna-Prozess zu ermitteln, die Beurteilung der Qualifikation der Absolventen zu erkennen und die möglichen Aktivitäten der Unternehmen in diesem Zusammenhang herauszufinden.

Die Befragung der Führungskräfte hat ARUS Consulting im Zeitraum von Februar bis April 2010 durchgeführt. Es wurden im Schwerpunkt mittelständische Adressaten ausgesucht, die die wichtigsten Abnehmerbranchen repräsentieren. Von den 380 angesprochenen Führungskräften kamen 90 vollständig ausgefüllte und damit auswertbare Fragebögen zurück.

Damit blieb die Teilnahme hinter den Erwartungen zurück. Mögliche Gründe könnten in mangelndem Interesse an dem Thema sein, ebenso die nicht vorhandene Bereitschaft, an einer solchen Befragung

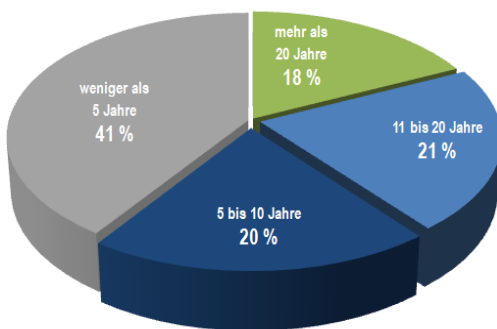
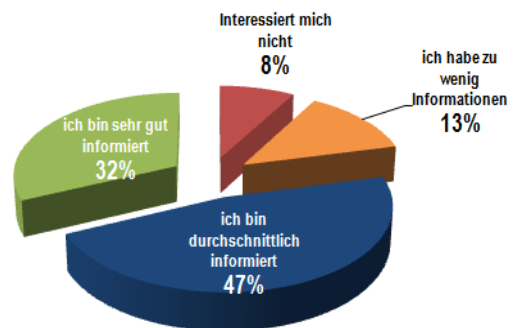
grundsätzlich teilzunehmen. Die Ergebnisse erfüllen daher sicherlich nicht alle strikten Kriterien einer klassischen statistischen Erhebung und können daher nur bedingt repräsentativ für alle Führungskräfte sein. Wir glauben trotzdem, dass die Ergebnisse ein gutes Stimmungsbild zum Bologna-Prozess und seinem Erfolg abgeben.

Der Fragebogen wurde im Internet veröffentlicht und konnte in ca. 10 Minuten beantwortet werden. Zur Wahrung der Anonymität sind keine persönlichen Daten abgefragt worden. Lediglich die IP-Adresse wurde gespeichert, um zu vermeiden, dass Mehrfachantworten desselben Absenders nicht möglich waren und eine Manipulation des Ergebnisses verhindert wurde. Es blieb den Antwortenden freigestellt, für einen späteren direkten Kontakt, eine E-Mail-Adresse einzugeben.

4. Ergebnisse

Kenntnisstand: Es war zu erwarten, dass insbesondere am Bologna-Prozess interessierte und informierte Personen an der Befragung teilnehmen. Damit ist erklärbar, dass der überwiegende Teil mit 79 % der befragten Führungskräfte sich für gut oder durchschnittlich über die Studienreform informiert hält. Dieser hohe Wert steht etwas im Widerspruch zu den Erfahrungen der Hochschullehrer aus den Dialogen mit der Wirtschaft. Eine Betrachtung nach Unternehmensgröße zeigt allerdings, einen abnehmenden

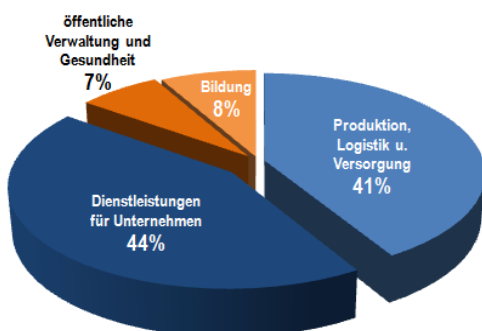
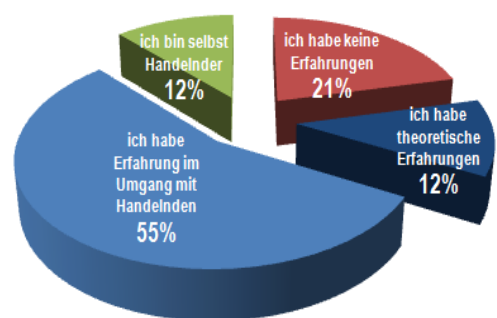
Kenntnisstand proportional zur Unternehmensgröße. Insbesondere in Unternehmen mit mehr als 5.000 Mitarbeitern sinkt dieser Wert auf 54 %.



Ein erheblicher Anteil der Antworten (61%) stammt von eher jüngeren Führungskräften mit bis zu 10 Jahren Führungserfahrung, die teilweise schon nach den neuen Regelungen ausgebildet wurden, bzw. schon einen dieser Abschlüsse erworben haben. Der weiterführende Hochschulkontakt nach Abschluss ist Bestandteil des Bologna-

Prozesses und wird von vielen Hochschulen intensiv gefördert, wenn auch häufig noch nicht in einer systematischen Weise.

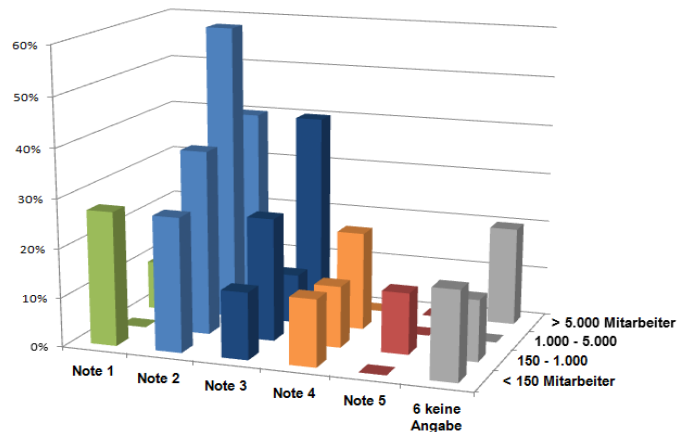
Dieser Unterschied drückt sich auch in der Frage nach den Erfahrungen mit den im Bologna-Prozess Handelnden aus. Hier wären nach erster Einschätzung über alles betrachtet größere Werte zu erwarten gewesen. So haben rund ein Drittel der befragten Führungskräfte keine oder nur theoretische Erfahrungen mit den Zielen, Inhalten und Ergebnissen des Bologna-Prozesses.



Die Verteilung der Antworten nach Branchen zeigt, dass Produktion und verarbeitendes Gewerbe erwartungsgemäß den größten Teil ausmachen (41%), gefolgt von unternehmerischen/wirtschaftlichen Dienstleistungen (44%). Dabei ist zu berücksichtigen dass das Interesse an diesem Thema

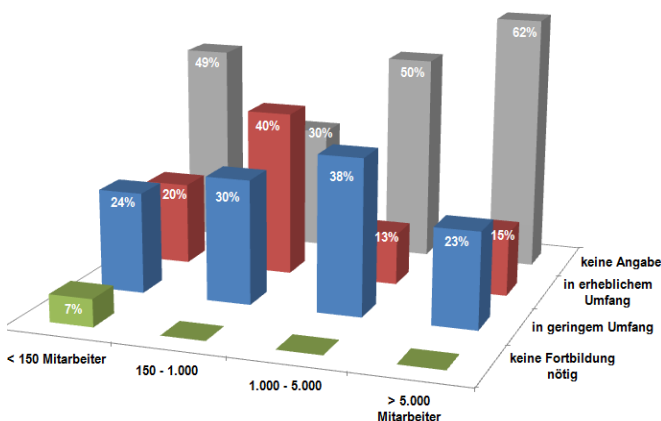
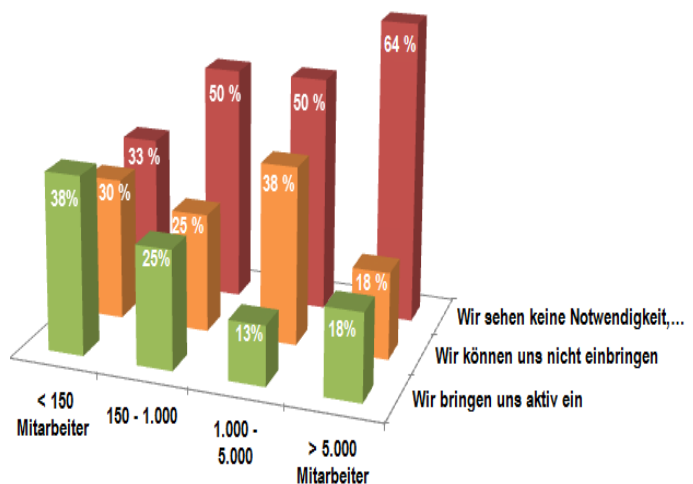
nicht mit dem prozentualen Anteil von Akademikern in dieser Branche korreliert. In manchen Branchen und Berufsgruppen, die BA-/MA-Absolventen laufend einstellen, ist der Akademiker-Anteil sehr hoch (z.B. bei wissenschaftlichen oder technologieorientierten Branchen), ohne dass diese immer eine klassische Führungskraft darstellen.

Beurteilung: Es war zu erwarten, dass bei der Frage zur Übereinstimmung der Qualifikationen der Absolventen mit den Anforderungen des Arbeitsplatzes eher positiv geantwortet wurde. Allerdings haben Vorstände und Geschäftsführer eher positiv geantwortet, demgegenüber die Linien-vorgesetzten deutlich kritischer – ca. 1,5 Notenstufen schlechter – waren. Auch wenn die Geschäftsleitungen oft die eigentliche Einstellung vornehmen, so ist die Meinung der Linienvorgesetzten – die die neuen Mitarbeiter fachlich und persönlich genauer beurteilen können und müssen – von größerer Bedeutung.



Aktivitäten: Etwa ein Drittel der Befragten sieht keine Möglichkeit oder zeigt keine Bereitschaft, sich an der Gestaltung und damit an der Optimierung des Bologna-Prozesses zu beteiligen.

Das ist bemerkenswert, da gerade die Abnehmerseite ein großes Interesse haben müsste, die Qualifikation der Absolvent mit den Anforderungen der Wirtschaft in Einklang zu bringen. Der Bologna-Prozess sieht das Integrieren der Abnehmer ausdrücklich vor. Der geringe Wert lässt auf mangelnde Kenntnis und/oder auf mangelnde Bereitschaft schließen.



Insbesondere die teilnehmenden Großunternehmen sehen keine Notwendigkeit, sich aktiv in die Gestaltung einzubringen (64%); dies mag aber auch an der strikten Trennung zwischen der Linie und Personal liegen.

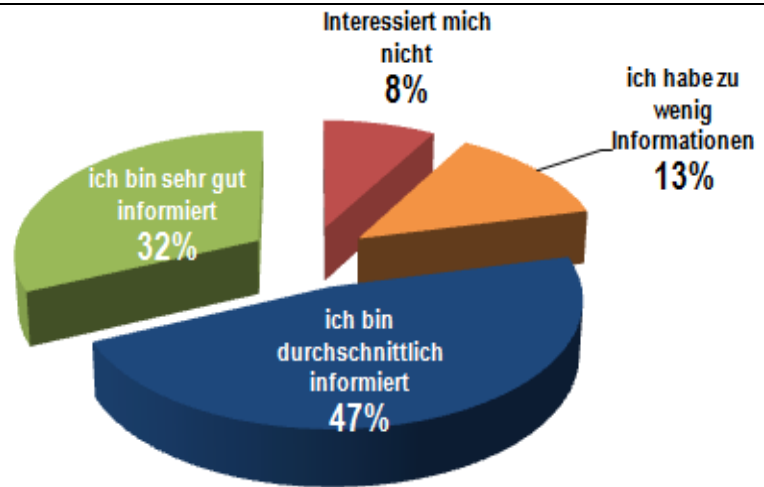
Unternehmen mit 150 bis 1.000 Mitarbeitern, die einen eher unterdurchschnittlichen Kontakt zu Hochschulen unterhalten, sehen - mit einem Anteil von 40% - einen erheblichen Anpassungsbedarf für die Absolventen an den Arbeitsplatz.

5. Ergebnisse im Detail

5.1 Wie ist Ihr Kenntnisstand zur Studienreform, dem sogenannten Bologna-Prozess?

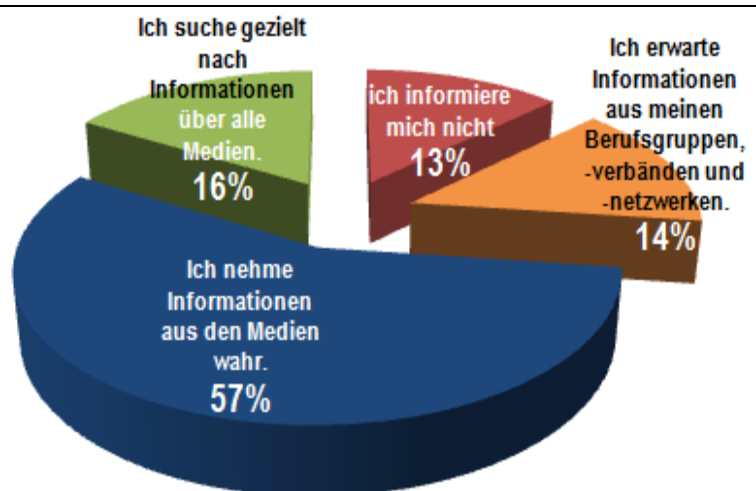
Der überwiegende Teil der befragten Führungskräfte hält sich für gut oder durchschnittlich (86 %) über die Studienreform informiert.

Jedoch zeigt sich, dass insbesondere in großen Unternehmen mit über 5.000 Mitarbeitern nur noch die Hälfte der Führungskräfte (54 %) informiert ist.



5.2 Wie informieren Sie sich über die Veränderungen im Bologna-Prozess?

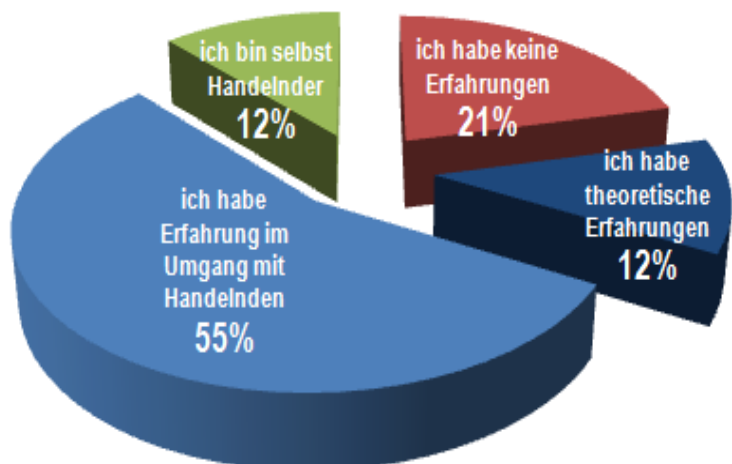
Nur ein geringer Anteil der Führungskräfte sucht gezielt nach Informationen über den Bologna-Prozess. Der Großteil der Befragten nimmt Informationen aus den Medien wahr. Allerdings scheint jeder Achte die Chancen der Ausbildungs-Strukturreform nicht erkannt zu haben und jeder Siebte wartet auf Informationen.



5.3 Haben Sie selbst Erfahrungen mit den Handelnden im Bologna-Prozess?

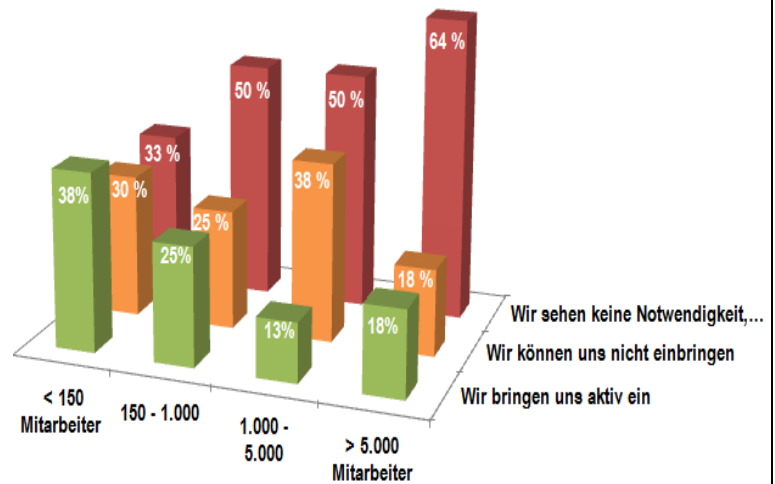
Der Prozess bietet den Unternehmen die Möglichkeit, Einfluss auf die inhaltliche Gestaltung der Studiengänge zu nehmen.

Im Prozess engagierte Führungskräfte finden sich allerdings eher in kleinen und mittelständischen Firmen als in großen Unternehmen.



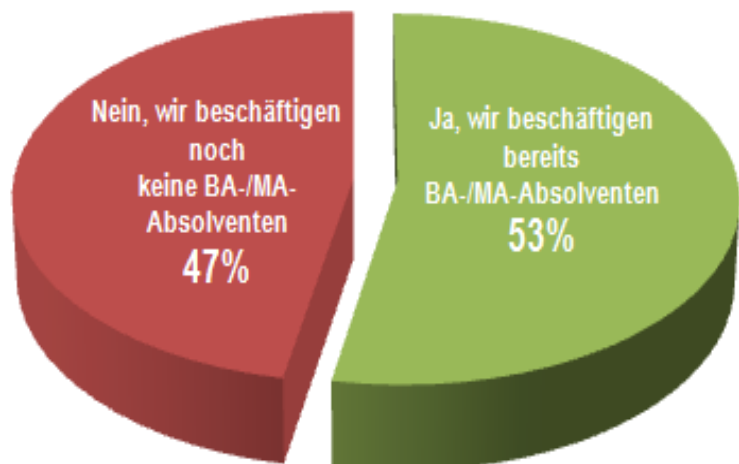
5.4 Wenn Ihr Unternehmen aktive Erfahrungen mit den Handelnden an den Hochschulen hat, wie sind diese dann?

Bei „Wir sehen keine Notwendigkeit uns einzubringen“ schneiden die Großunternehmen mit 64 % am schlechtesten ab. Obwohl gerade aus diesen Reihen die unterschiedlichsten „Bachelor-Welcome-Initiativen“ gestartet werden. Hier sind sicherlich die Personalabteilungen gefordert im Innenverhältnis die entsprechenden Informationen zur Verfügung zu stellen.



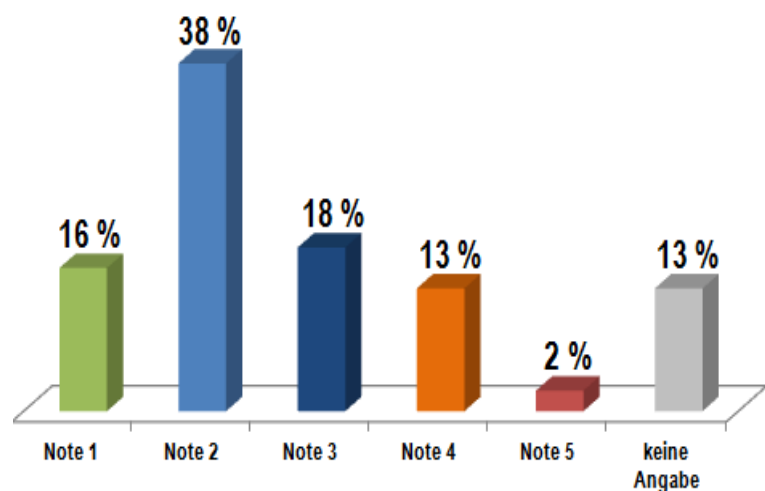
5.5 Haben Sie im Unternehmen Erfahrungen mit Absolventen der neuen Studiengänge?

Derzeit beschäftigen bereits 53% der Unternehmen BA-/MA-Absolventen. Bei einer vergleichbaren Befragung des DIHK aus 2008 waren es nur 33%.



5.6 Wenn Sie bereits BA/MA-Absolventen beschäftigen, wie sind dann Ihre Erfahrungen im Vergleich zwischen den Anforderungen des Arbeitsplatzes und die Erfüllung durch die Absolventen im Gesamten?

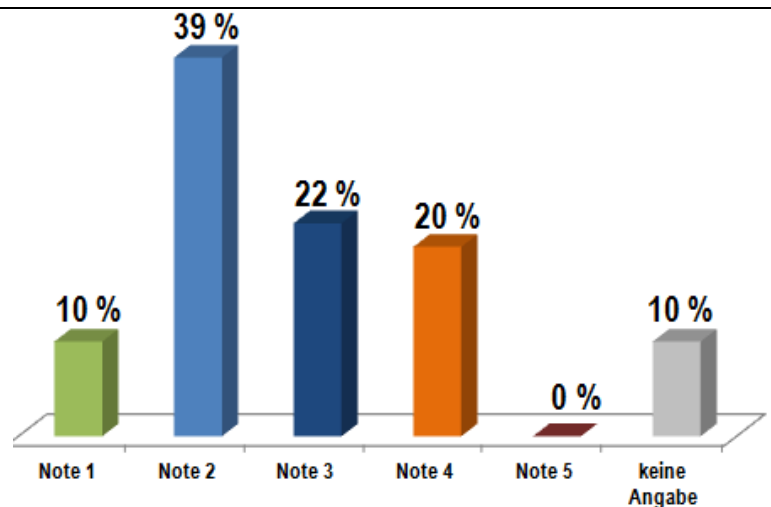
Summarisch zeigt sich über alle Unternehmensgrößen und Branchen, dass die Absolventen weitestgehend gut auf ihre erste Berufstätigkeit vorbereitet sind.



5.7 Wie bewerten Sie die Fachkompetenz wie theoretisches Wissen, fachpraktisches Wissen und die Anwendungsfähigkeit?

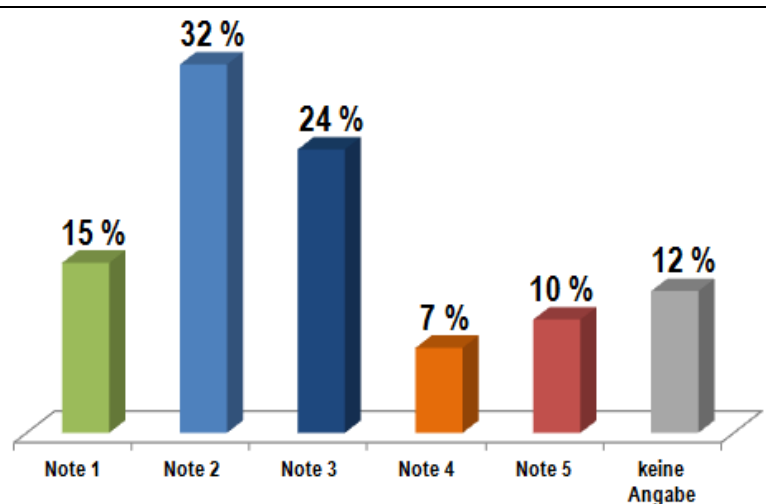
Insbesondere die häufig geäußerte Vermutung, der Bologna-Prozess würde zu einer Verschlechterung des fachlichen Wissens führen, bestätigt sich in dieser Befragung nicht.

Unternehmen mit bis zu 150 Mitarbeitern bewerten die Fachkompetenz grundsätzlich kritischer sind und vergeben z.B. die Note 2 nur zu 30 %.



5.8 Wie bewerten Sie die Methodenkompetenz wie Konzeptionsstärke, systematisches Vorgehen, Projektmanagementfähigkeit, Weitergabefähigkeit, Fähigkeit unterschiedliche Kommunikationswerkzeuge anzuwenden?

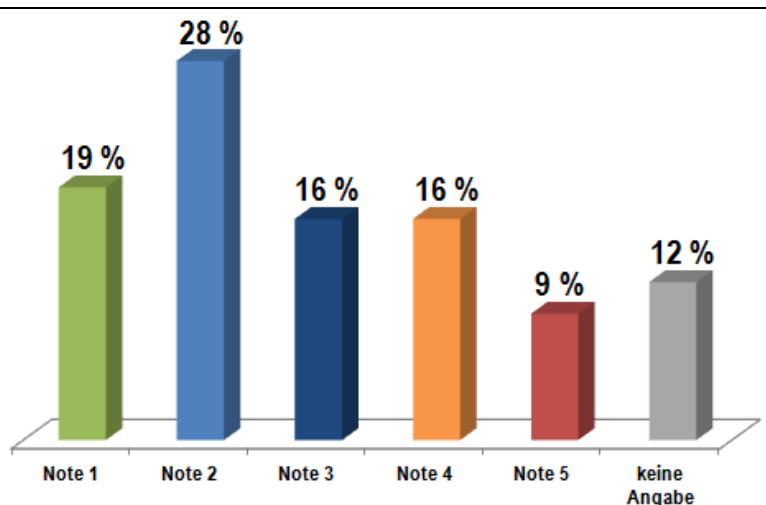
Bei der Frage, mit welchen Methoden Fachkenntnisse angewendet und umgesetzt werden, zeigt sich noch kein größerer Unterschied zu den fachlichen Kompetenzen.



5.9 Wie bewerten Sie die Sozialkompetenz wie Integrationsfähigkeit, Teamfähigkeit, Anpassungsschnelligkeit z.B. für Projekte, Kommunikationsfähigkeit nach innen, Dialogfähigkeit nach Außen?

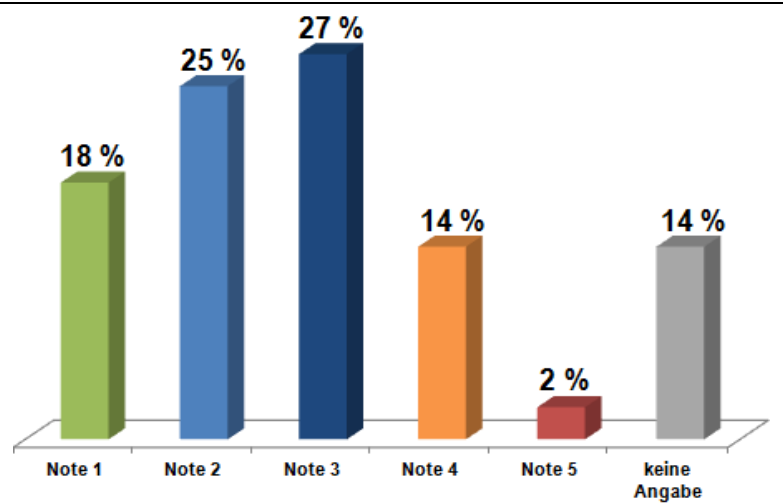
Je individueller die Softskills werden, desto kritischer sehen die Unternehmen die Lernergebnisse.

Ein Viertel aller Unternehmen stellt hier erhebliche Defizite fest.



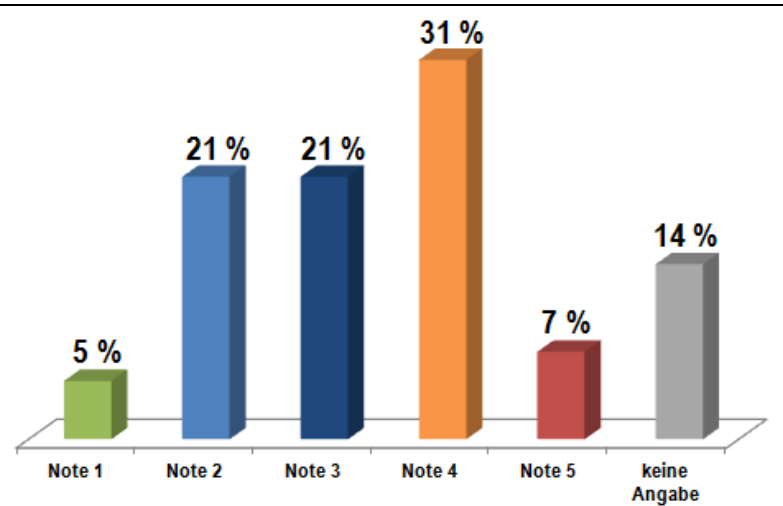
5.10 Wie bewerten Sie die Personale Kompetenz wie Selbstmanagement, Eigenverantwortung, ganzheitliches Denken, Lernbereitschaft und ergebnisorientiertes Handeln?

Grundsätzlich sehen hier die befragten Führungskräfte die personale Kompetenz von BA-/MA-Absolventen überwiegend als erfüllt an, wenn auch nur mit befriedigenden Ergebnissen.



5.11 Wie bewerten Sie die Führungskompetenz (wie andere anzuleiten, Durchsetzungsfähigkeit und Entscheidungsfähigkeit?)

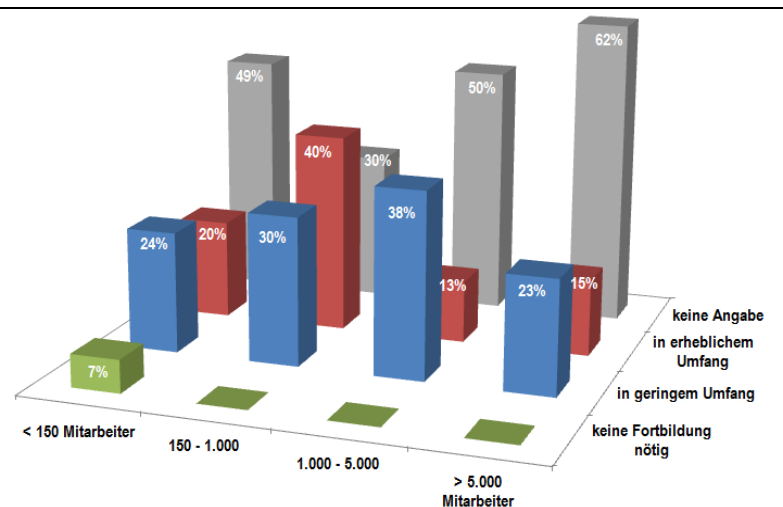
Zwar sehen rund 47 % der Befragten die Erfüllung dieses Ausbildungsanspruchs als grundsätzlich gegeben an, aber 38 % bescheinigen den Hochschulen hier noch einen Nachholbedarf. Es wird deutlich, dass die Führungskompetenz erst durch die praktische Erfahrung in den Unternehmen ausgebaut werden kann.



5.12 In welchem Umfang benötigen BA-/MA-Absolventen noch Anpassungsfortbildungen?

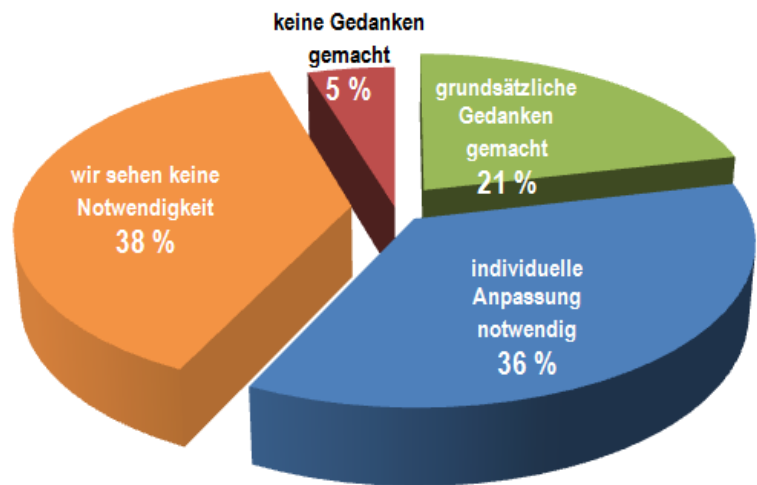
54 % der Befragten machen hierzu keine Angaben. Diese Tatsache kann auf die noch angespannte Budgetlage bei vielen Unternehmen zurückzuführen sein.

Gerade aber bei Unternehmen mit 150 bis 1.000 Mitarbeitern, die einen überdurchschnittlichen Kontakt zu Hochschulen unterhalten zeigen, mit 40 %, einen erheblichen Anpassungsbedarf. Hier sollten die Hochschulen im Rahmen ihres Qualitätsmanagements ansetzen und noch stärker den Kontakt zur Abnehmerseite suchen.



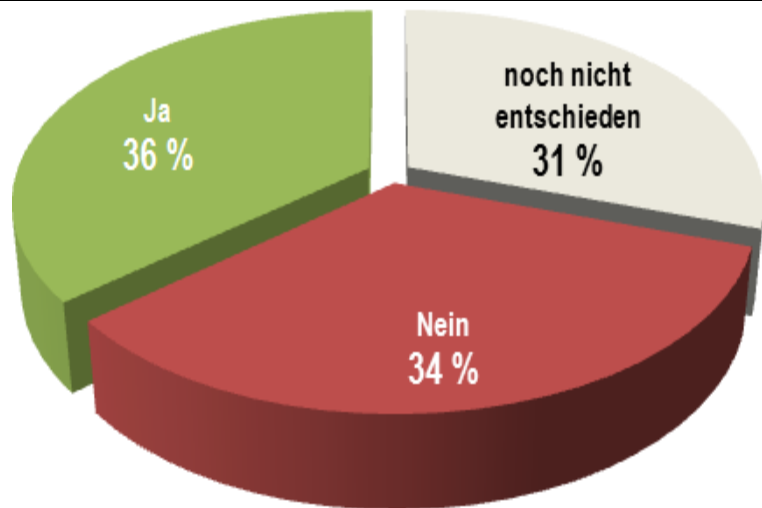
5.13 Wie hat sich ihr Unternehmen auf die Einstellung von BA-/MA-Absolventen eingestellt?

Über die Hälfte der befragten Unternehmen hat den Bologna-Prozess in ihre Personalpolitik einfließen lassen und mehr als ein Drittel hat individuelle Anpassungen bei Einstellungen von BA-/MA-Absolventen vorgenommen.



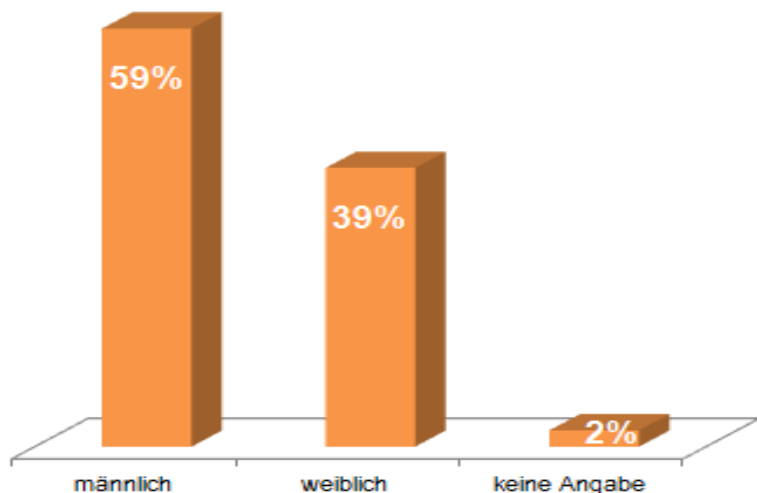
5.14 Überlegen Sie, zur internen Fortbildung für Mitarbeiter mit akademischem Abschluss, auch berufsbegleitende Masterstudiengänge zu fördern?

Neben den internen Weiterbildungsprogrammen wollen immerhin 36% der Unternehmen auch berufsbegleitende Masterstudiengänge zur Personalentwicklung fördern.



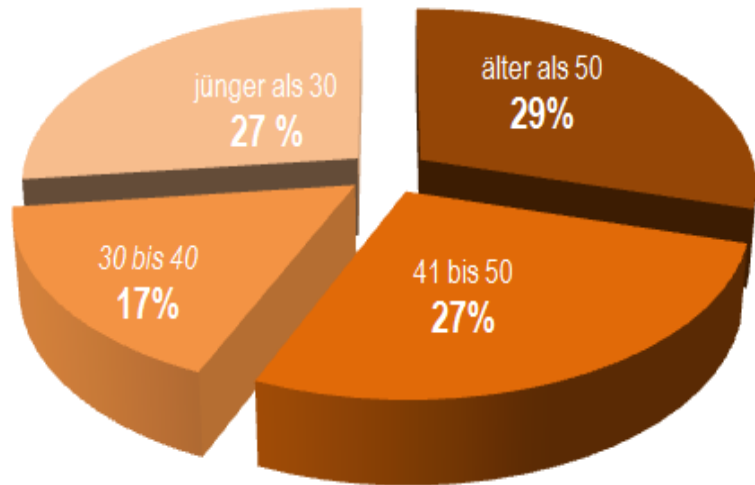
5.15 Zum Geschlecht:

59 % der Befragten sind männlich, 39 % weiblich. 2 % machten keine Angabe



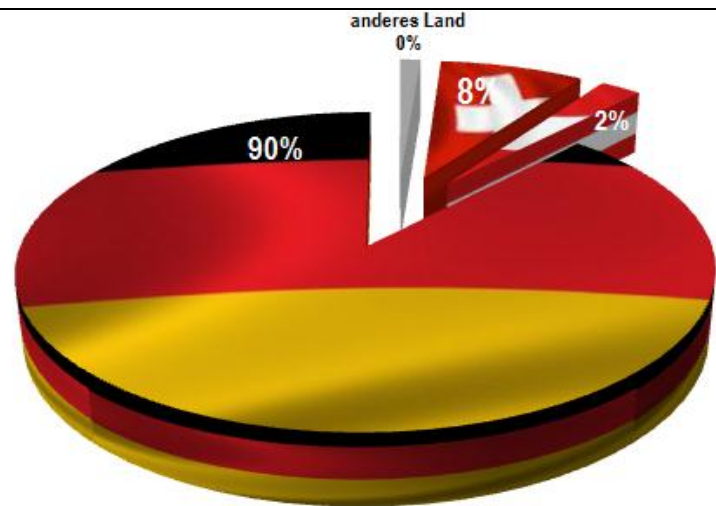
5.16 Zu welcher Altersgruppe gehören Sie?

Auch hier zeigt sich weitestgehend eine Gleichverteilung. 27 % sind jünger als 30 Jahre, 17 % sind zwischen 30 und 40, 27 % sind zwischen 41 und 50 und 29 % älter als 50 Jahre



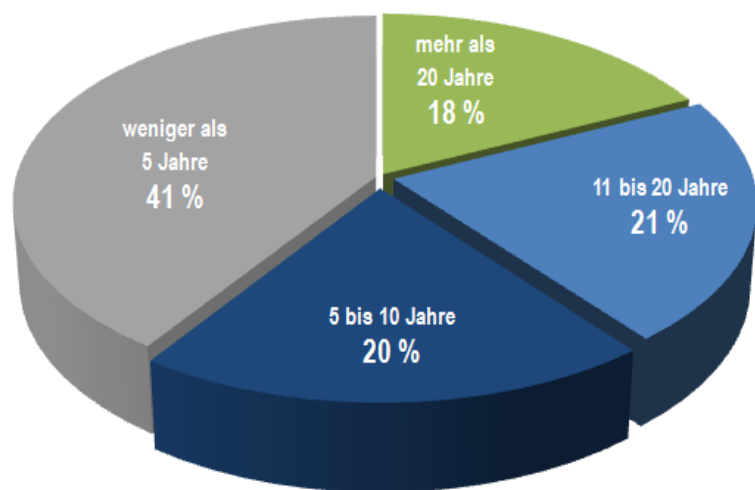
5.17 Aus welchem Land stammen Ihre Erfahrungen?

90% der Teilnehmer an der Führungskräftebefragung 2010 stammen aus Deutschland.



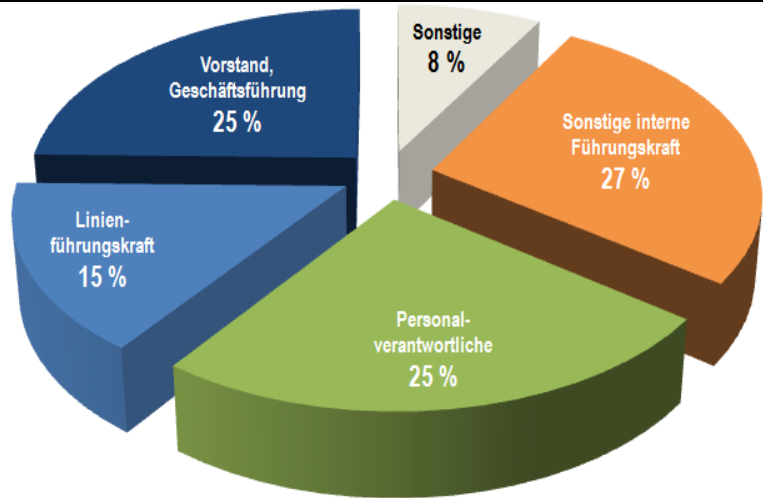
5.18 Ihre Erfahrung als Führungskraft?

Die Antworten spiegeln nahezu gleichwertig den Erfahrungsschatz von Führungskräften mit unterschiedlicher Berufserfahrung wider.



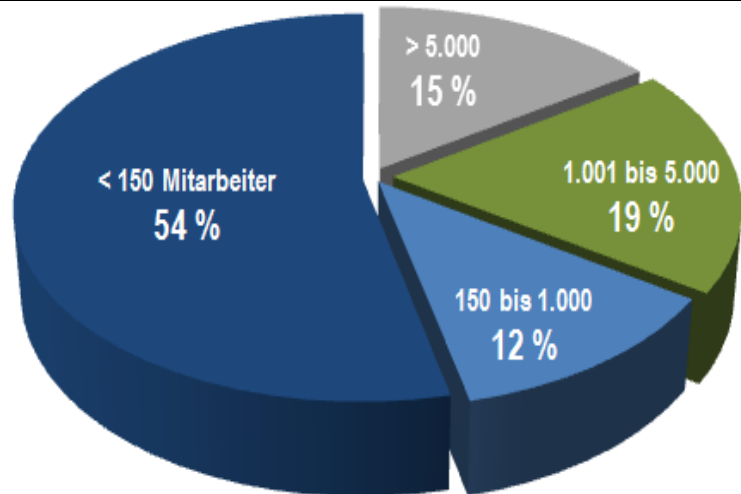
5.19 Ihre Verantwortungsebene?

An der Befragung haben Führungskräfte aus allen Verantwortungsebenen teilgenommen.



5.20 Die Unternehmensgröße?

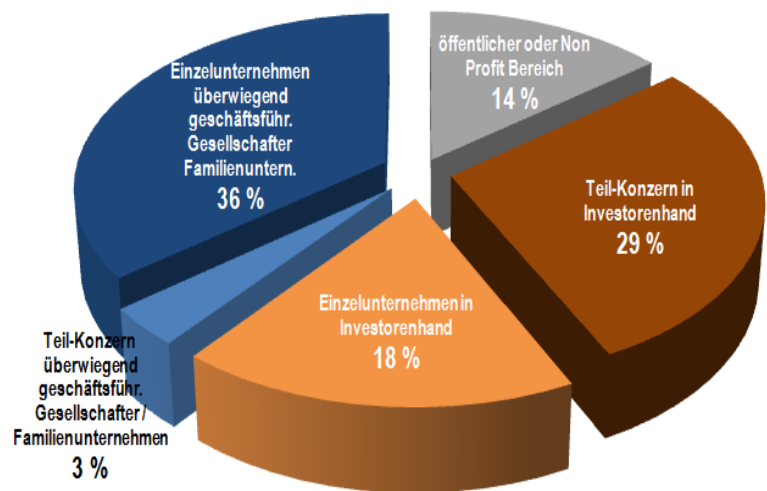
Die Verteilung der Unternehmensgröße zeigt auf, dass neben überwiegend klein- und mittelständischen Unternehmen auch ein erheblicher Anteil von Großunternehmen mit ihren Antworten zum Bologna-Prozess die Befragungsergebnisse beeinflusst hat.



5.21 Die Unternehmensform?

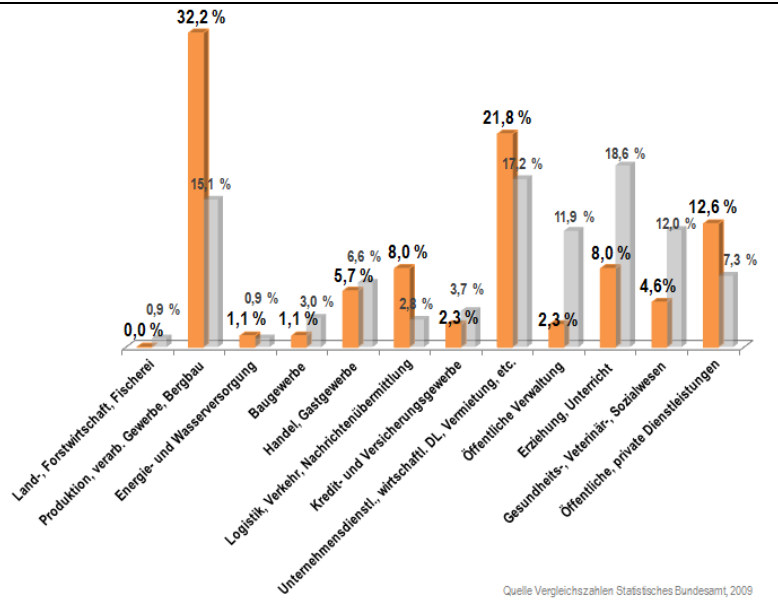
Die These, dass sich die Unternehmensform auf die verschiedenen Fragestellungen auswirken würde, hat sich im Wesentlichen nicht bestätigt.

Nur in der Fragestellung der geplanten Fortbildung von Akademikern zeigt sich, dass Non Profit Unternehmen und der öffentliche Dienst die entsprechende Frage zu 50 % mit „Ja“ beantwortet haben, die produktiven Unternehmen nur zu rund 32 %.



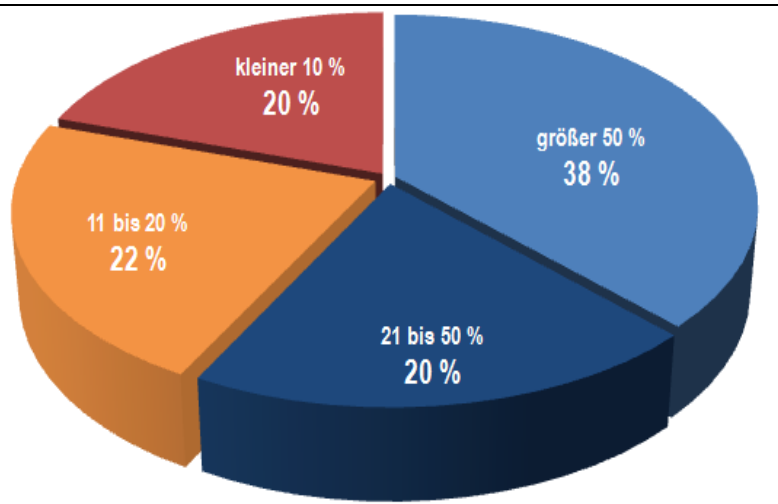
5.22 In welcher Branche arbeiten Sie?

Die Branchenverteilung der befragten Führungskräfte (orangefarbene Balken) deckt sich nicht vollständig mit der Branchenstruktur des Statistischen Bundesamts (graue Balken), zeigt aber, dass insbesondere die Abnehmer starker Branchen an dieser Befragung teilgenommen haben.



5.23 Der Anteil der Akademiker im Unternehmen?

Auch diese Antworten zeigen eine grundsätzliche Qualität der Antwortgeber, da bei fast 60 % der Befragten ein hoher Anteil an Akademikern im Unternehmen beschäftigt ist.



Ihr direkter Kontakt:

ARUS Consulting
 Büro München
 Lindwurmstr. 145
 80337 München-Isarvorstadt
 Telefon +49 89 725 58 40
 Mobil +49 173 5746577

Werner Alheit werner.alheit@arus-consulting.de
 Dr. Jörg Schaible joerg.schaible@arus-consulting.de

ARUS Consulting
 Büro Ammersee
 Eichelgarten 12
 86926 Greifenberg am Ammersee
 Telefon +49 8192 999 471
 Mobil +49 171 1944006

Thomas Riemann thomas.riemann@arus-consulting.de

Web www.arus-consulting.de