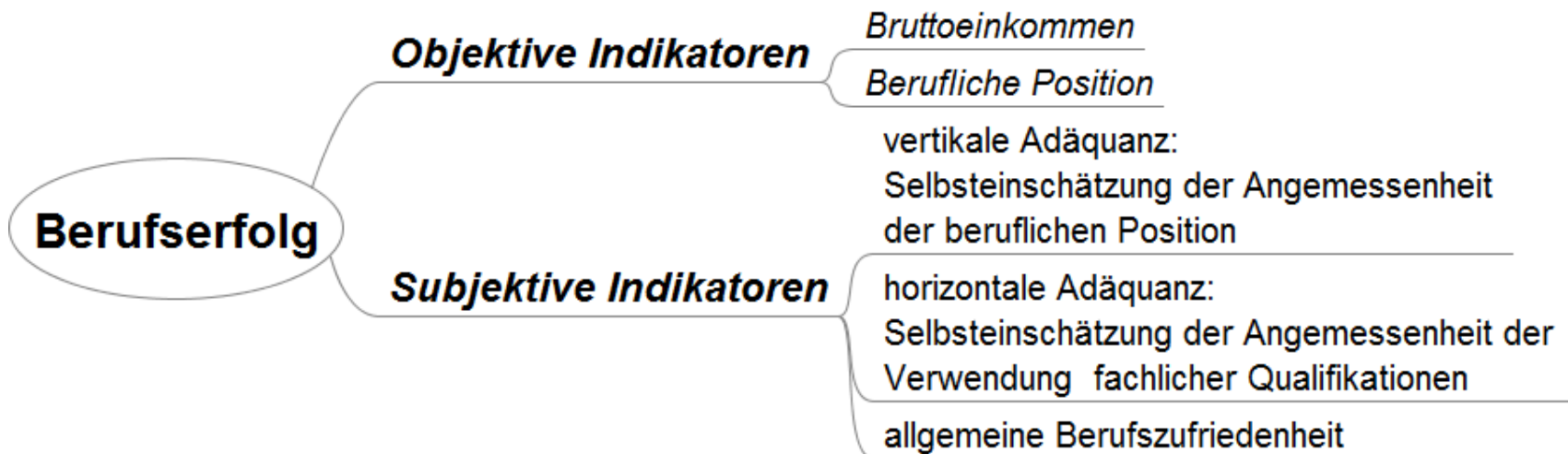


Kompetenzen und Berufserfolg: Employability

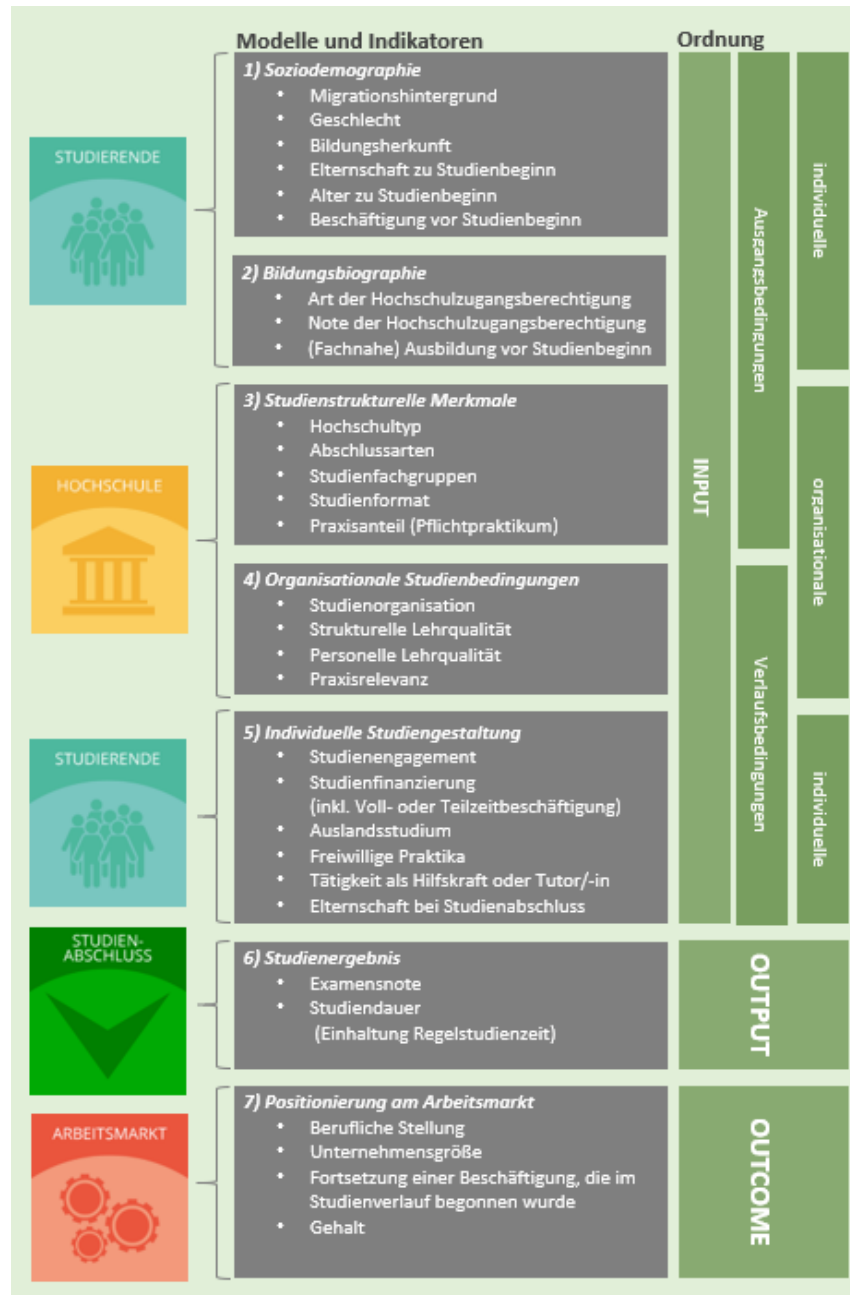
08. & 09. Mai 2019

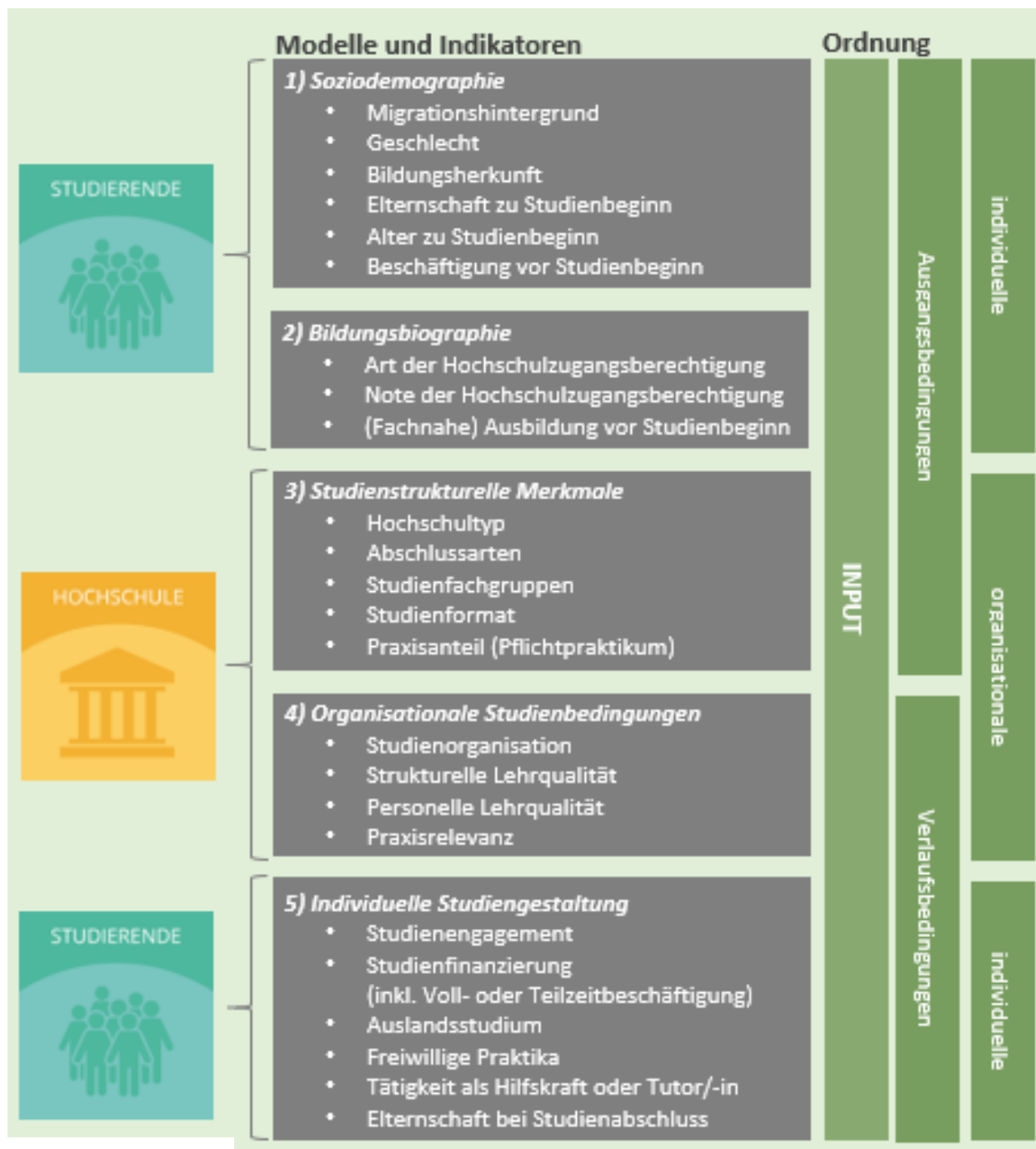
ISTAT – Institut für angewandte Statistik



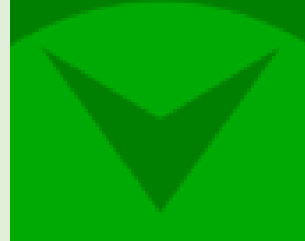
Die große Frage zu den Zusammenhängen

- Aufgrund der gestern aufgeworfenen Fragestellung wurde die Präsentation kurzfristig umgestellt.
- Die Hochschulen wünschen sich häufig, dass sie eine konkrete Rückmeldung zu ihrer „Leistung“ erhalten
- Dann stellt sich die Frage, welche Faktoren in einem Zusammenhang zu einander stehen.
- Generische Kompetenzen zeigen nur eine Varianzaufklärung von ca. 5 bis 6%...





STUDIEN-
ABSCHLUSS

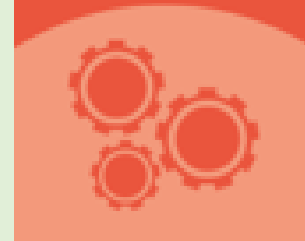


6) Studienergebnis

- Examensnote
- Studiendauer
(Einhaltung Regelstudienzeit)

OUTPUT

ARBEITSMARKT



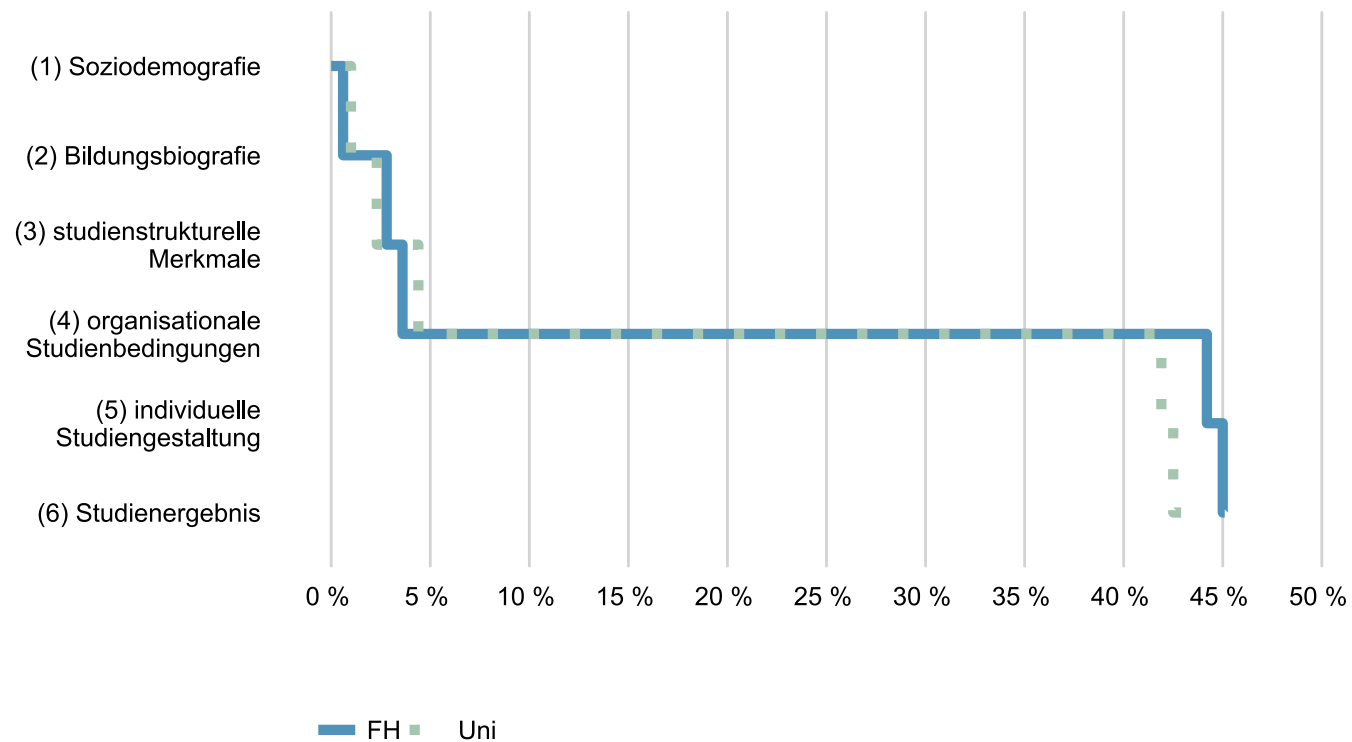
7) Positionierung am Arbeitsmarkt

- Berufliche Stellung
- Unternehmensgröße
- Fortsetzung einer Beschäftigung, die im Studienverlauf begonnen wurde
- Gehalt

OUTCOME

Studienzufriedenheit

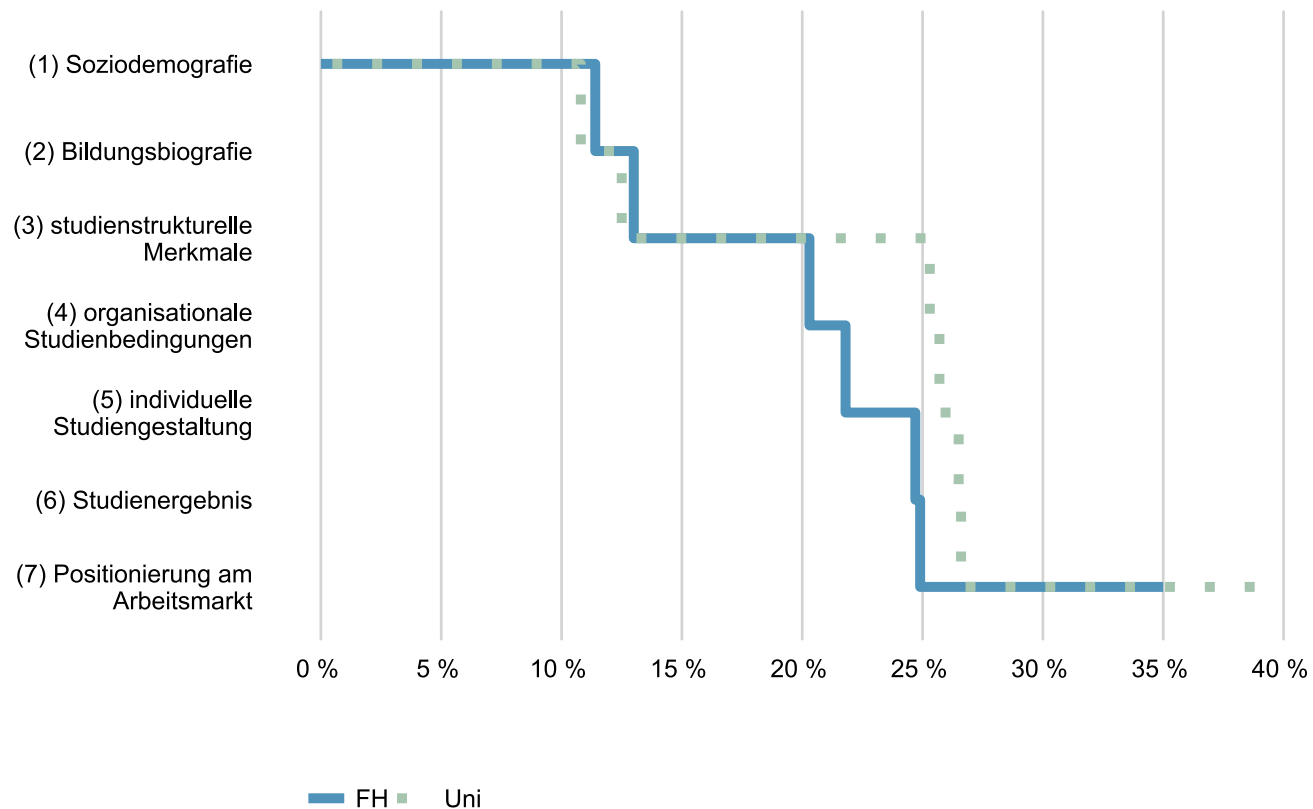
Anteil erklärter Varianz (Regression)



Basis: nur NRW 2016

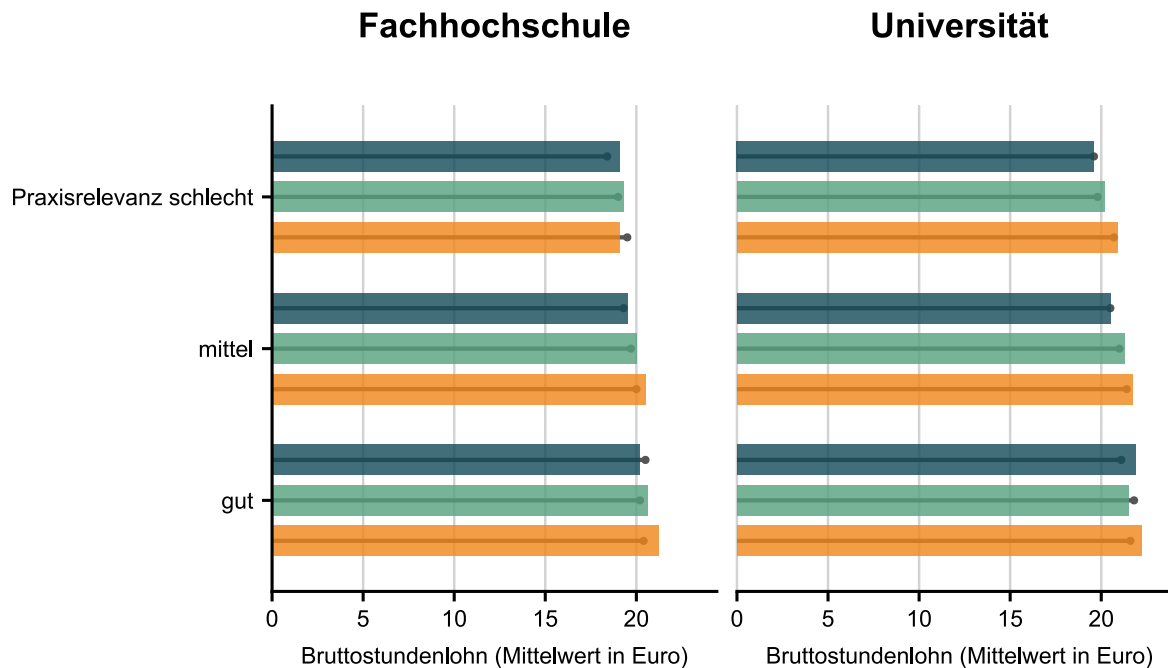
Bruttostundenlohn

Anteil erklärter Varianz (Regression)



Basis: nur NRW 2016

Praxisrelevanz



- andere Bundesländer
- NRW 2011
- NRW 2014
- NRW 2016

Basis: nur regulär Erwerbstätige | ohne Bachelorabsolvent*innen mit weiterem Studium

Regression:
 FH signifikanter Effekt.
 Je Bewertungsstufe
 (0 bis 4)
 Bruttostundenlohn
 + 0,80 Euro pro Stunde.
 Uni: nicht signifikant.

inflationbereinigt

Zusammenfassung

- Studienqualität steht in einem deutlichen Zusammenhang zu der Studienzufriedenheit
- Studienqualität steht in keinem wesentlichen Zusammenhang zum Einkommen
- Eine Ausnahme stellt die Praxisrelevanz dar.

Kompetenzen, Wissen und Persönlichkeit

Individuelle Ergebnisse

- Die KOAB-Hochschulen haben sich sehr für die Idee ausgesprochen, technische und inhaltliche Möglichkeiten zu schaffen, die nutzbar sind, damit Teilnehmer*innen ein direkter Einblick in die eigenen Ergebnisse im Vergleich zu den Ergebnissen anderer ermöglicht wird. Dies soll zur Teilnahme motivieren.
- Eine Darstellung von Kompetenzen, die für die eigene Karriereentwicklung förderlich sind, ist hierfür gut geeignet. Daher besteht derzeit an Interesse an dem Begriff „Employability“.

Employability

- Es existieren sehr unterschiedliche Definitionen zum Begriff Employability
- Daher setzt auch die Kritik am Begriff der Employability oftmals an unterschiedlichen Stellen an.

EU-Definition

A combination of knowledge, competences and personal attributes that make graduates more likely to gain employment and progress during their career (Crossler, 2014).

Modell

Ausgangspunkt

- Ergebnis von Arbeitnehmer- und Arbeitgeberbefragungen
- Umfangreiches Instrument
- Im KOAB wurde eine Kurzversion erstellt, die sich u.a. an den in der Publikation von van der Heijden (2016) dargestellten Faktorwerten orientierten

Modell

Dimensionen

- Occupational expertise
- Anticipation and optimization
- Personal flexibility
- Corporate sense
- Balance

Signifikante Einflussgrößen auf Stundenlohn; MA Wirtschaft

1. Es fällt mir leicht, mich an Veränderungen am Arbeitsplatz anzupassen.
 2. Die Arbeit mit neuen Kolleginnen empfinde ich als sehr anregend.
 3. Falls nötig, fällt es mir leicht, in einer neuen Organisation zu arbeiten.
- Korrigiertes R^2 : 0,12 → 12 Prozent der Varianz im Bruttostundenlohn lassen sich mit diesen drei Items erklären.

A47 Bitte geben Sie an, inwiefern die folgenden Aussagen auf Sie zutreffen:

Trifft voll zu			Trifft überhaupt nicht zu			
1	2	3	4	5		
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>		Es fällt mir sehr leicht, mich an Veränderungen am Arbeitsplatz anpassen
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>		Falls nötig, fällt es mir sehr leicht, in einer neuen Organisation zu arbeiten
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>		Vorteile, die sich durch Veränderungen in meiner Organisation ergeben, erkenne ich schnell und nutze sie für mich
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>		Veränderungen hinsichtlich meiner Funktion stehe ich grundsätzlich sehr positiv gegenüber
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>		Die Arbeit mit neuen Kolleginnen/Kollegen empfinde ich als sehr anregend

Rückgriff auf EU-Definition

A combination of knowledge, competences and personal attributes that make graduates more likely to gain employment and progress during their career (Crossler, 2014).

Zu erwartende Kritik:

- Das ist nicht interessant für Hochschulen. Das ist nicht Bestandteil der (Fach-)Kompetenzen, die vermittelt werden.
- Wirklich? Flexibilität im Umgang mit unterschiedlichen sozialen Gruppen?

A55 In welchem Maße tragen folgende Faktoren dazu bei, dass Sie Ihre berufliche Karriere erfolgreich gestalten und kontinuierlich fortführen können?

In sehr hohem Maße

Gar nicht

1

2

3

4

5



Wissen, welches ich an der Hochschule gewonnen habe



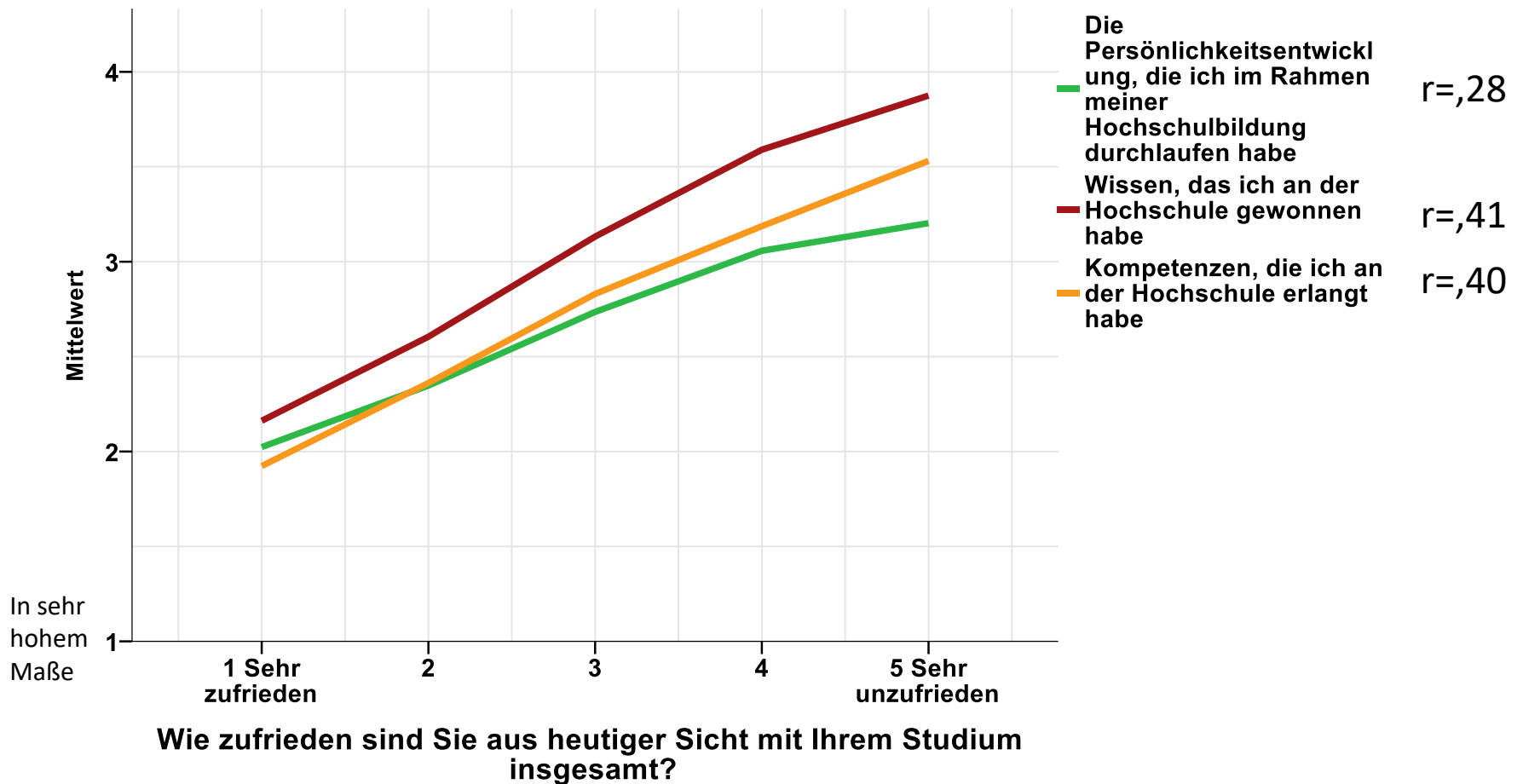
Kompetenzen, die ich an der Hochschule erlangt habe



Die Persönlichkeitsentwicklung, die ich im Rahmen meiner Hochschulbildung durchlaufen habe

KOAB-jg13_W2 gesamt

In welchem Maße tragen die folgenden Faktoren dazu bei, dass Sie Ihre berufliche Karriere erfolgreich gestalten und kontinuierlich fortführen können?



Zusammenfassung

- Wesentlicher Unterschied zwischen
 - quasi-objektiven Indikatoren (etwa: Gehalt)
 - subjektiven Indikatoren (Zufriedenheiten)



Vielen Dank für eure Aufmerksamkeit!

koab@istat.de