

Auszug aus der Unternehmensbefragung 2005

Inhalt

	Seite
1. Welche Unternehmen wurden befragt? (Kurzcharakteristik)	3
2. Wie wird die Wertigkeit von außerfachlichen Kompetenzen im Vergleich zu Fachkompetenzen eingeschätzt?	3
3. Welche außerfachliche Kompetenzen sind für alle Tätigkeitsbereiche erforderlich?	4
4. Welche Schwierigkeiten werden bei der Überprüfung außerfachlicher Fähigkeiten wahrgenommen?	4
5. Wie werden der Personalbedarf und Einstiegschancen von Bewerbern in Abhängigkeit von Ausbildungen und Erfahrungen eingeschätzt?	5
6. In welchen Tätigkeitsbereichen wird eine erhöhte Mitarbeiterfluktuation festgestellt?	6
7. Welche Chancen haben Bewerber mit Profilbögen zur Erfassung berufsbezogener Kompetenzen?	7
8. Welche Darstellungsform berufsbezogener Kompetenzen werden in Profilbögen bevorzugt?	7

1. Welche Unternehmen wurden befragt? (Kurzcharakteristik)

kontinuum e.V. befragte von August bis Mitte Dezember 2005 insgesamt 58 Unternehmen der Hotel- und Gastronomie- sowie der Dienstleistungsbranche. 8 Dienstleistungsunternehmen und 50 Hotels und gastronomische Einrichtungen beteiligten sich im Rahmen von Interviews an der Erfassung von Berufsbereichen insbesondere hinsichtlich deren Anforderungen. (Abbildung 1, Abbildung 2)

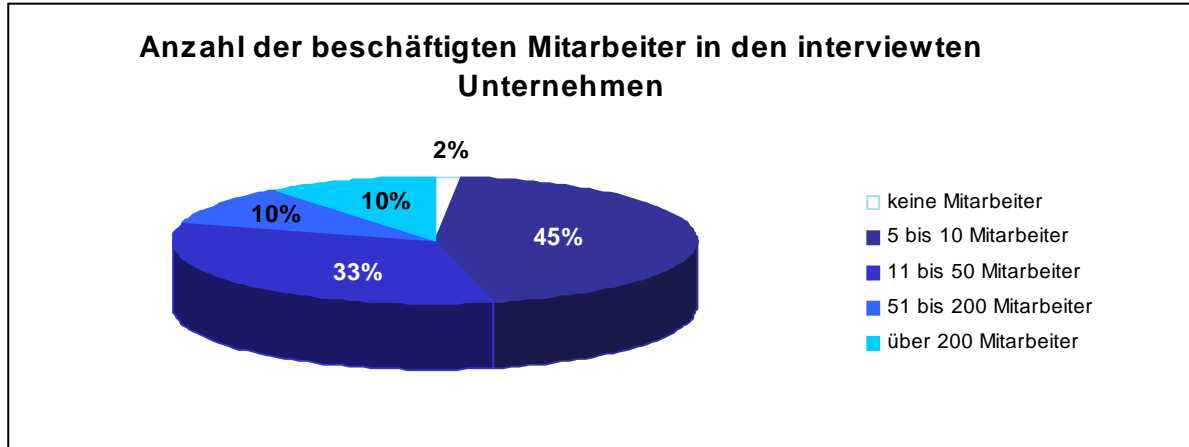


Abb. 1: Anzahl der beschäftigten Mitarbeiter in den interviewten Unternehmen

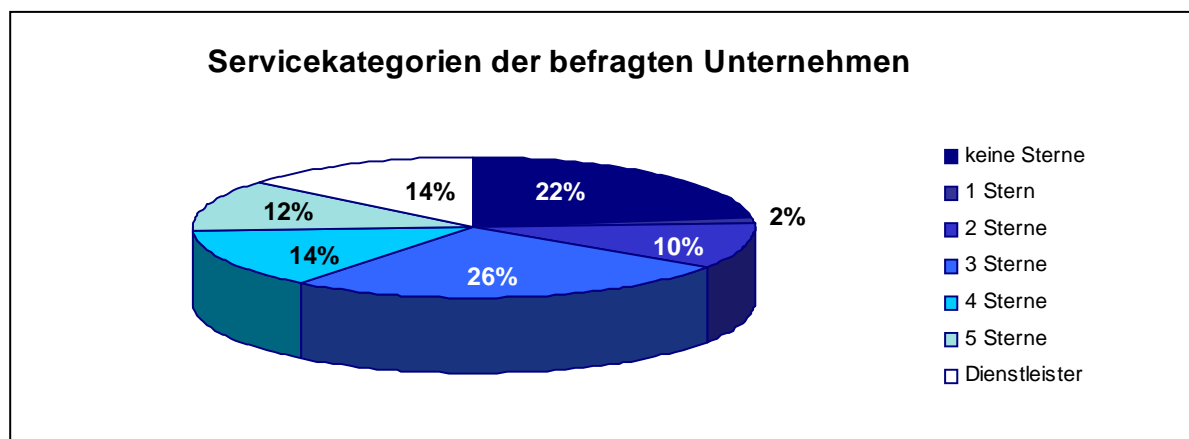


Abb. 2: Servicekategorien der befragten Unternehmen

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 schätzte die Hälfte der interviewten Unternehmen außerfachliche Kompetenzen höherwertig ein. (Abbildung 3)

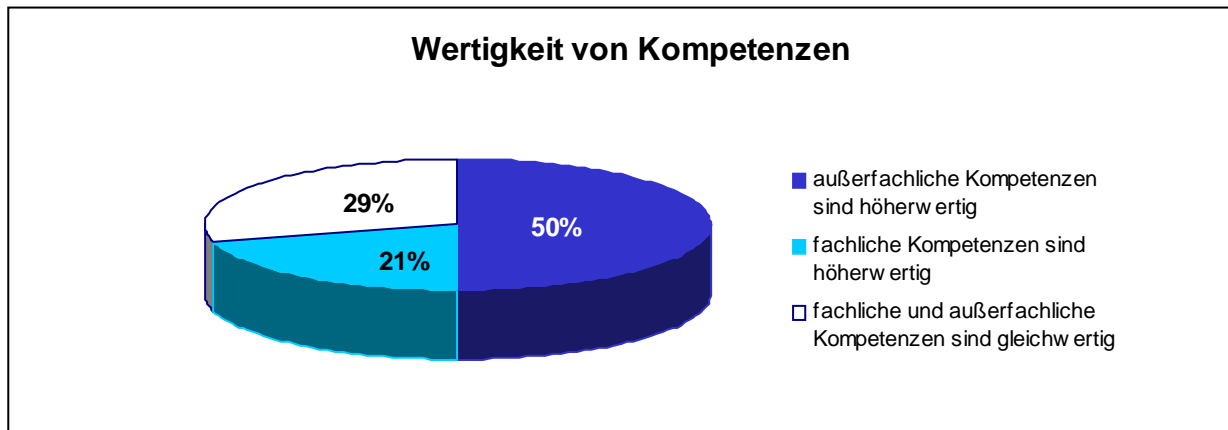


Abb. 3: Wertigkeit von außerfachlichen und fachlichen Kompetenzen bei Stellenbesetzungen

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:

Kundenorientierung, Kommunikationsfähigkeit, gute Umgangsformen und Freundlichkeit, Teamfähigkeit, Flexibilität, Zuverlässigkeit, Motivationsfähigkeit, Persönlichkeit, Selbständigkeit, Aufgeschlossenheit, Leistungsorientierung, Interesse für den Beruf und Loyalität

Weitere Kompetenzen waren Belastbarkeit, Fleiß, Genauigkeit, Kostenbewusstsein und Selbstvertrauen, Kooperationsfähigkeit, Praxis- und Qualitätsorientierung, Vertrauenswürdigkeit, Kreativität, Allgemeinbildung, Toleranz, Professionalität, ein gepflegtes Äußeres, Zielorientierung, Schnelligkeit, Ästhetikempfinden, Konfliktfähigkeit, Ausdauer.

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?

38 der interviewten Unternehmen gaben an, Schwierigkeiten bei der Überprüfung von außerfachlichen Kompetenzen wahrzunehmen. Demzufolge sind persönliche Werte oder Grundhaltungen wie Zuverlässigkeit, Verantwortungsbewusstsein, Interesse und Freude an der Arbeit, Ordnung und

Sauberkeit, Ehrlichkeit sind nicht in jedem Fall treffsicher zu beurteilen. Weiterhin wird in der Beurteilung der Bewerber als problematisch eingeschätzt, inwieweit diese ihre praktischen Fähigkeiten und ihre

außerfachlichen Kompetenzen in verschiedenen auch neuen Situationen flexibel einsetzen können. Darüber hinaus benannten einige Unternehmen, dass die Überprüfung fachlicher oder sozialer Kompetenzen, Anpassungsfähigkeit oder Durchhaltevermögen sowie die Glaubwürdigkeit der Bewerber und ihrer Unterlagen als schwierig einzuschätzen ist. (Abbildung 4)

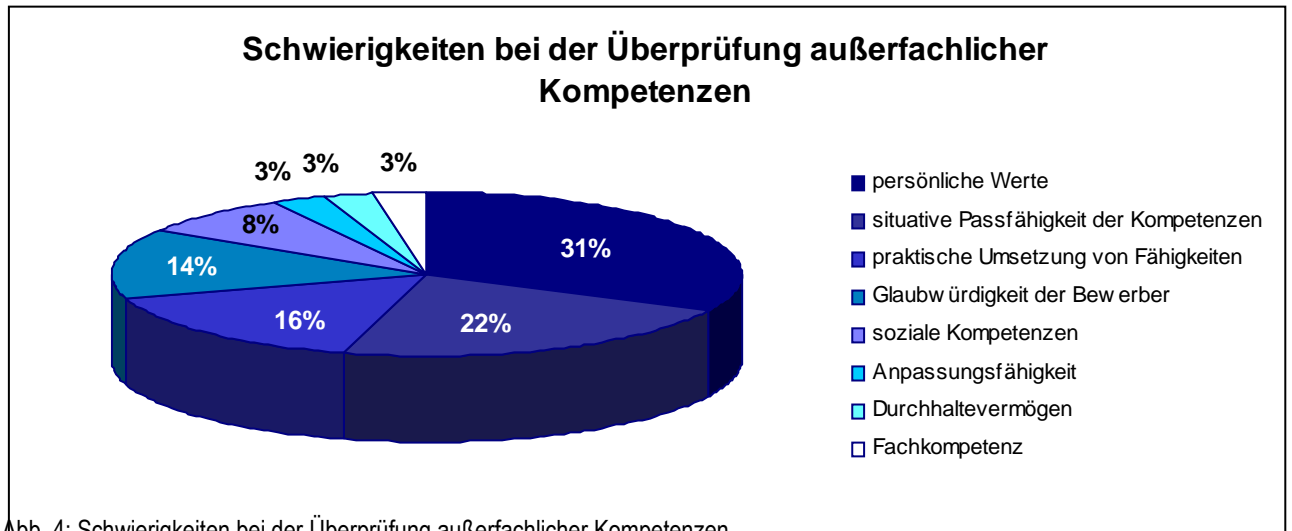


Abb. 4: Schwierigkeiten bei der Überprüfung außerfachlicher Kompetenzen

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

In Abhängigkeit der Tätigkeitsbereiche benennen ca. 1/4 der befragten Unternehmen einen aktuellen Bedarf an neuen Mitarbeitern. Bei ca. 9 Prozent der Unternehmen wird Personal reduziert. (Abbildung 5)

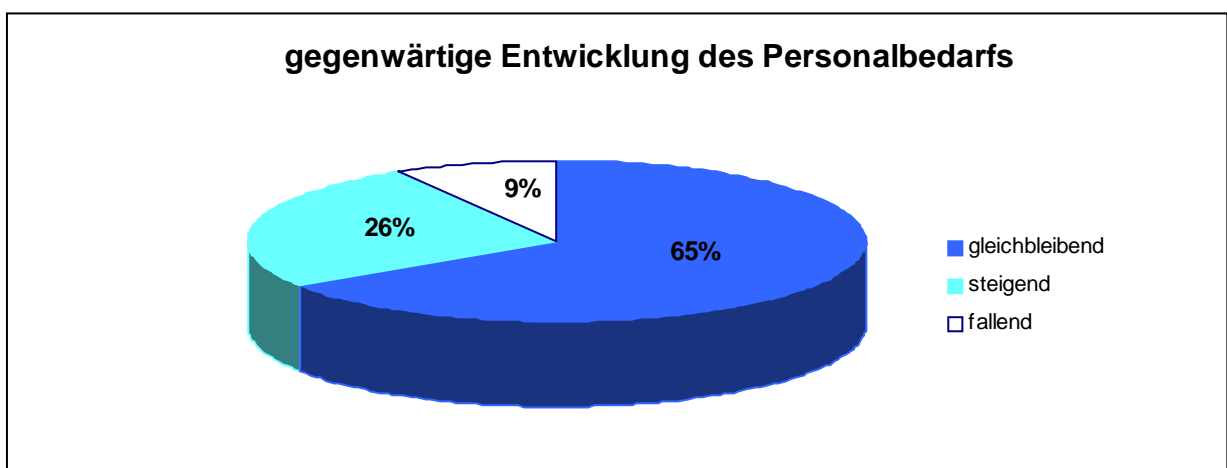


Abb. 5: Aktuelle Entwicklung des Personalbedarfes in den interviewten Unternehmen

Bewerber, die branchenspezifische Berufsausbildungen und Erfahrungen mitbringen haben vergleichsweise größere Chancen als Bewerber ohne Erfahrungen in der Zielbranche. (Abbildung 6)

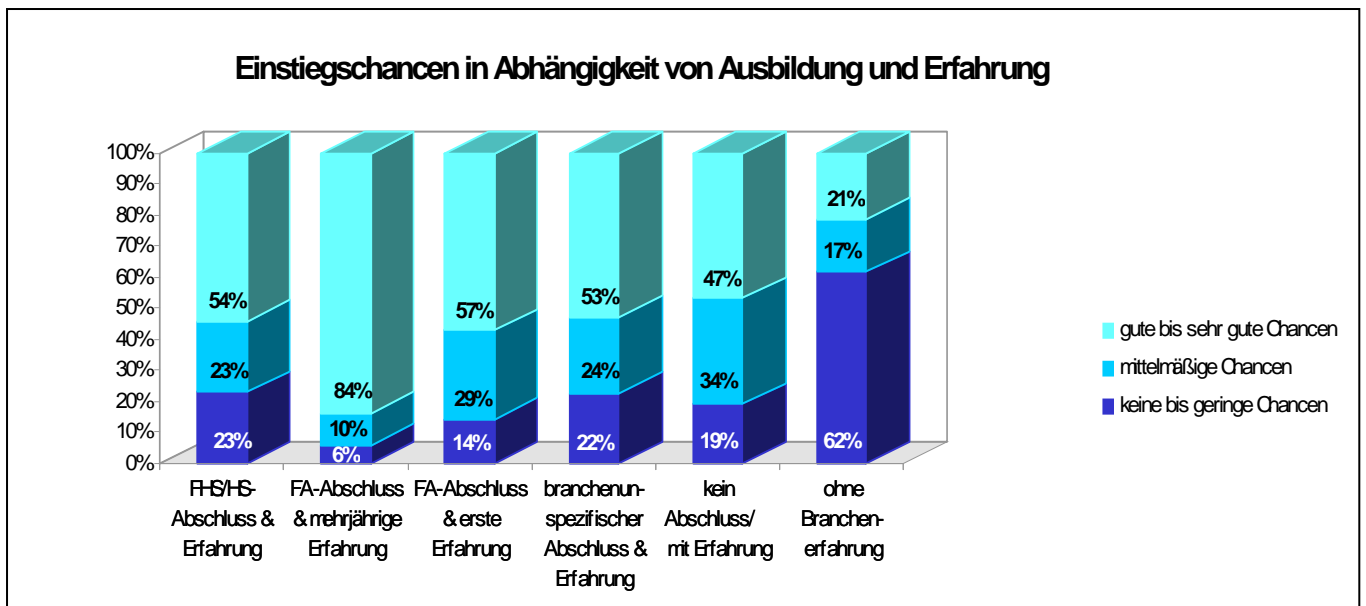


Abb. 6: Einstiegschancen für Bewerber unter Berücksichtigung von Ausbildungen und Berufserfahrungen

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 7)

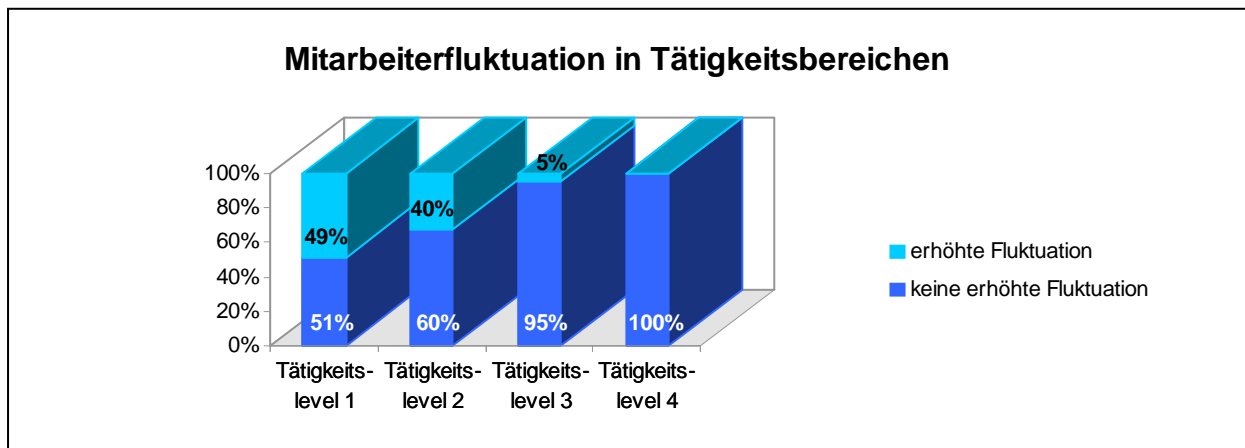


Abb. 7: Mitarbeiterfluktuation in den befragten Unternehmen

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

In der weiterführenden Arbeit entwickelt *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 in Profilbögen dokumentieren. Anhand dieser Profilbögen soll es Unternehmen möglich werden, branchenspezifische Anforderungen, insbesondere im außerfachlichen Bereich mit den Kompetenzen der Bewerber schneller und sicherer abzugleichen.

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

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

- Es gibt bereits zu viele Profile bzw. Zertifikate mit geringer Aussagekraft.
- "Ein Papier" sagt weniger über die Persönlichkeit und den persönlichen Eindruck aus.
- Skepsis entsteht, wenn nur allgemeine und keine branchenrelevanten Aussagen zu Kompetenzen getroffen werden sowie die Individualität des Bewerbers nicht erfasst wird.

15 Prozent finden Profilbögen uninteressant.

Wenn Bewerber ihren Unterlagen Profilbögen beilegen, die übersichtlich Auskunft über ihre Kompetenzen geben - bezogen auf branchenspezifische Anforderungen - erhöhen sich die Chancen dieser Bewerber aus Sicht von über 60 Prozent der befragten Unternehmen. (Abbildung 8)

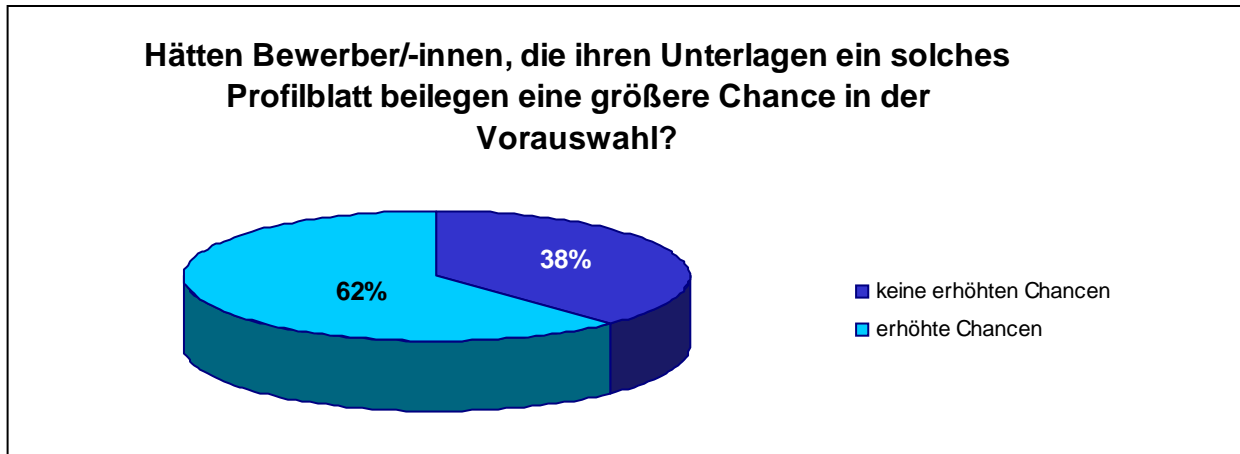


Abb. 8: Chancen von Bewerbern mit Profilbögen zur Erfassung berufsrelevanter Kompetenzen

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.

Zur Darstellung der Kompetenzaussagen gibt es folgende Vorstellungen innerhalb der befragten Unternehmen: 26 Prozent der Unternehmen favorisieren die Darstellung der Kompetenzen innerhalb eines Profils mit einer Skala, 33 Prozent favorisieren eine Form als Fließtext ähnlich einem Arbeitszeugnis und 41 Prozent finden eine Kombination von Profil mit Skala und einen Fließtext aussagekräftig.