



3. Österreichische Konferenz für
Berufsbildungsforschung

5. – 6.7.2012
Museum Arbeitswelt Steyr

www.berufsbildungsforschung-konferenz.at

Martin Unger, Angelika Grabher

Institut für Höhere Studien (IHS)
Wien

Employability aus der Sicht von Studierenden

Martin Unger, Angelika Grabher
(unger@ihs.ac.at, grabher@ihs.ac.at)

3. BBFK Steyr, 6.7.2012

Employability von HochschulabsolventInnen

Definition Employability

- Ursprünglich Beschäftigungsfähigkeit von geringer Qualifizierten
(„kaum Qualifizierte irgendwie im Beschäftigungssystem unterzubringen“, Teichler 2007)
- Seit 1997/98 Schlagwort in der EU Beschäftigungsstrategie/ Lissabon/ Europa 2020
- In Hochschulpolitik erstmals seit Bologna-Deklaration 1999.
Dort employability mit „*arbeitsmarktrelevanten Qualifikationen*“ übersetzt

Definition Employability

- Ursprünglich Beschäftigungsfähigkeit von geringer Qualifizierten
(„kaum Qualifizierte irgendwie im Beschäftigungssystem unterzubringen“, Teichler 2007)
- Seit 1997/98 Schlagwort in der EU Beschäftigungsstrategie/ Lissabon/ Europa 2020
- In Hochschulpolitik erstmals seit Bologna-Deklaration 1999.
Dort employability mit „*arbeitsmarktrelevanten Qualifikationen*“ übersetzt

Zur Konjunktur von Employability im Bologna-Prozeß

	Employability	
Bologna 99		
Prag 01		
Berlin 03		
Bergen 05		
London 07		
Leuven 09		
Bukarest 12		

Nennung in den (engl.) Communiqués der Ministertreffen

Zur Konjunktur von Employability im Bologna-Prozeß

	Employability	
Bologna 99	2	
Prag 01	2	
Berlin 03	2	
Bergen 05	1	
London 07		
Leuven 09		
Bukarest 12		

Nennung in den (engl.) Communiqués der Ministergipfel

Zur Konjunktur von Employability im Bologna-Prozeß

	Employability	
Bologna 99	2	
Prag 01	2	
Berlin 03	2	
Bergen 05	1	
London 07	8	
Leuven 09		
Bukarest 12		

Nennung in den (engl.) Communiqués der Ministertreffen

Zur Konjunktur von Employability im Bologna-Prozeß

	Employability	
Bologna 99	2	
Prag 01	2	
Berlin 03	2	
Bergen 05	1	
London 07	8	
Leuven 09	4	
Bukarest 12		

Nennung in den (engl.) Communiqués der Ministertreffen

Zur Konjunktur von Employability im Bologna-Prozeß

	Employability	
Bologna 99	2	
Prag 01	2	
Berlin 03	2	
Bergen 05	1	
London 07	8	
Leuven 09	4	
Bukarest 12	8	

Nennung in den (engl.) Communiqués der Ministertreffen

Zur Konjunktur von Employability im Bologna-Prozeß

	Employability	Mobility
Bologna 99	2	4
Prag 01	2	8
Berlin 03	2	8
Bergen 05	1	7
London 07	8	13
Leuven 09	4	15
Bukarest 12	8	18

Nennung in den (engl.) Communiqués der Ministertreffen

Definition Employability im Bologna-Prozeß

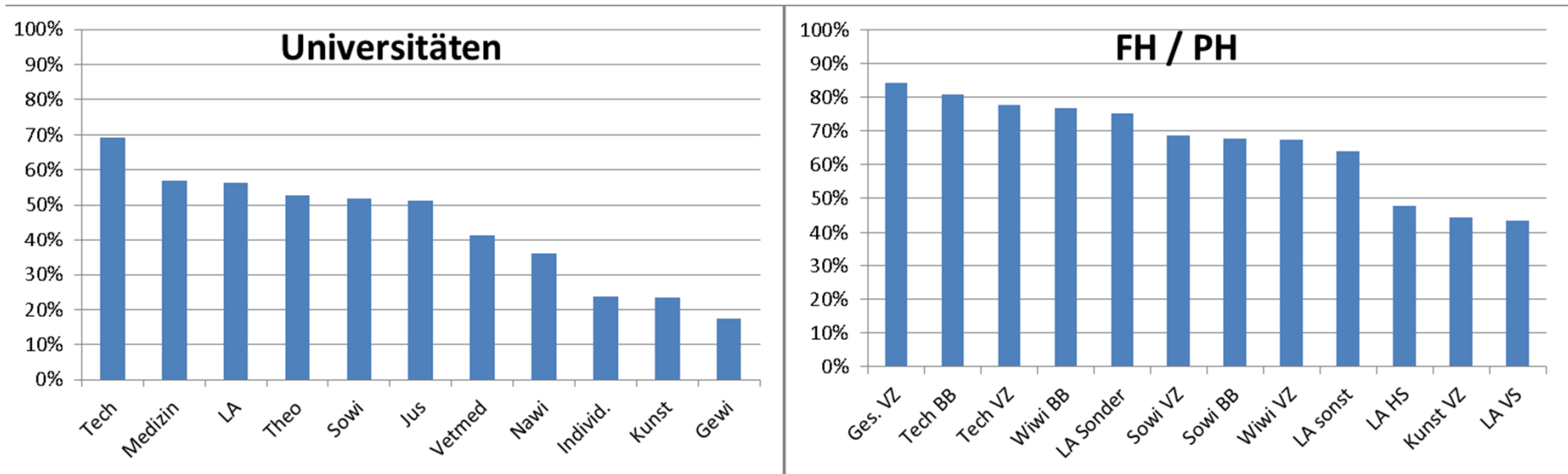
- „(...) the ability to gain initial meaningful employment, or to become self-employed,
- to maintain employment, and to be able to move around within the labour market“

(Bologna Working Group on Employability, 2009)

Einschätzung von Studierenden

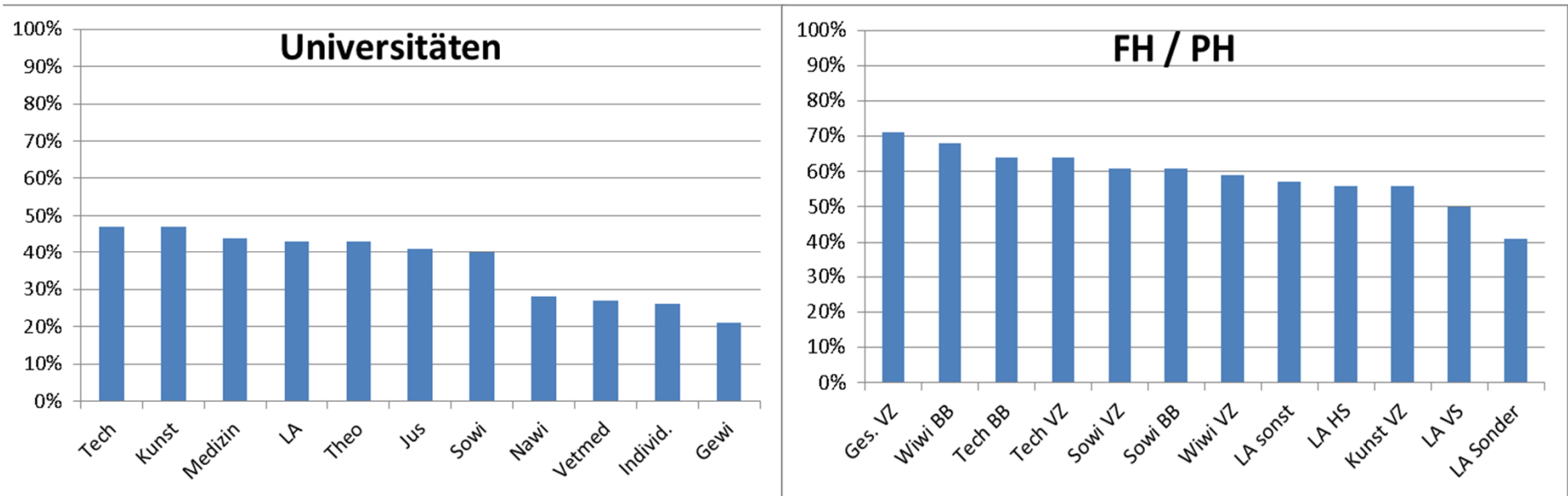
- **der Arbeitsmarktchancen**
- **der Berufsvorbereitung
durch das Studium**

Einschätzung: (sehr) gute Chancen am Arbeitsmarkt



- Männer schätzen ihre Chancen deutlich besser ein als Frauen
- Gegen Ende des Studiums verschlechtert sich die Einschätzung (Ausnahme KünstlerInnen)

Einschätzung: Studium bereitet (sehr) gut auf Berufstätigkeit vor



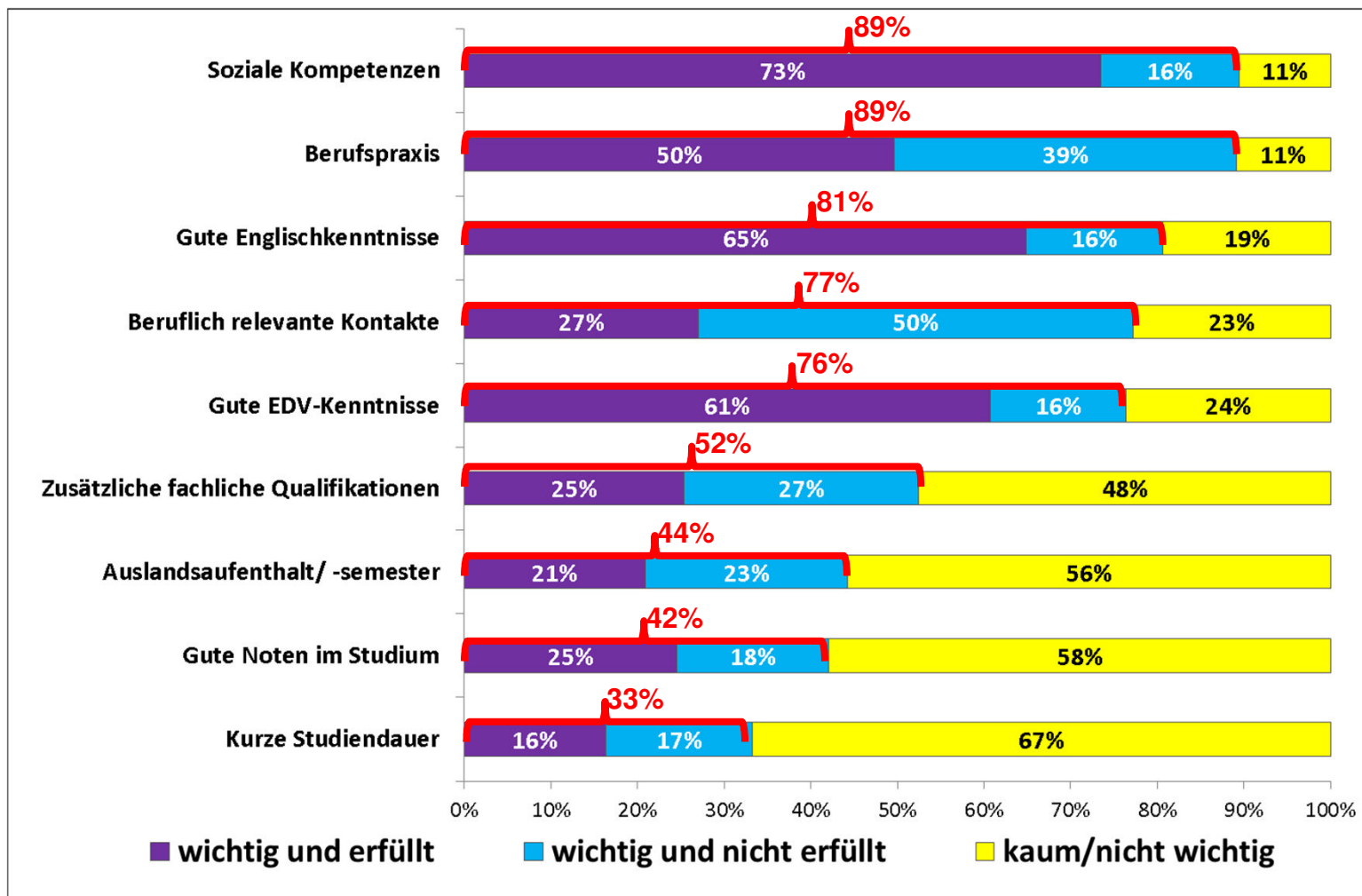
- Männer an Unis/FHs fühlen sich etwas besser vorbereitet als Frauen, an PHs fühlen sich Frauen besser vorbereitet
- Gegen Ende des Studiums verschlechtert sich die Einschätzung (besonders stark in FH-VZ), an PHs steigt sie

Arbeitsmarktstrategien von Studierenden

„Wie wichtig sind Ihrer Meinung nach die folgenden Punkte für Ihren erfolgreichen Berufseinstieg (...) nach Abschluss all Ihrer Studien?“

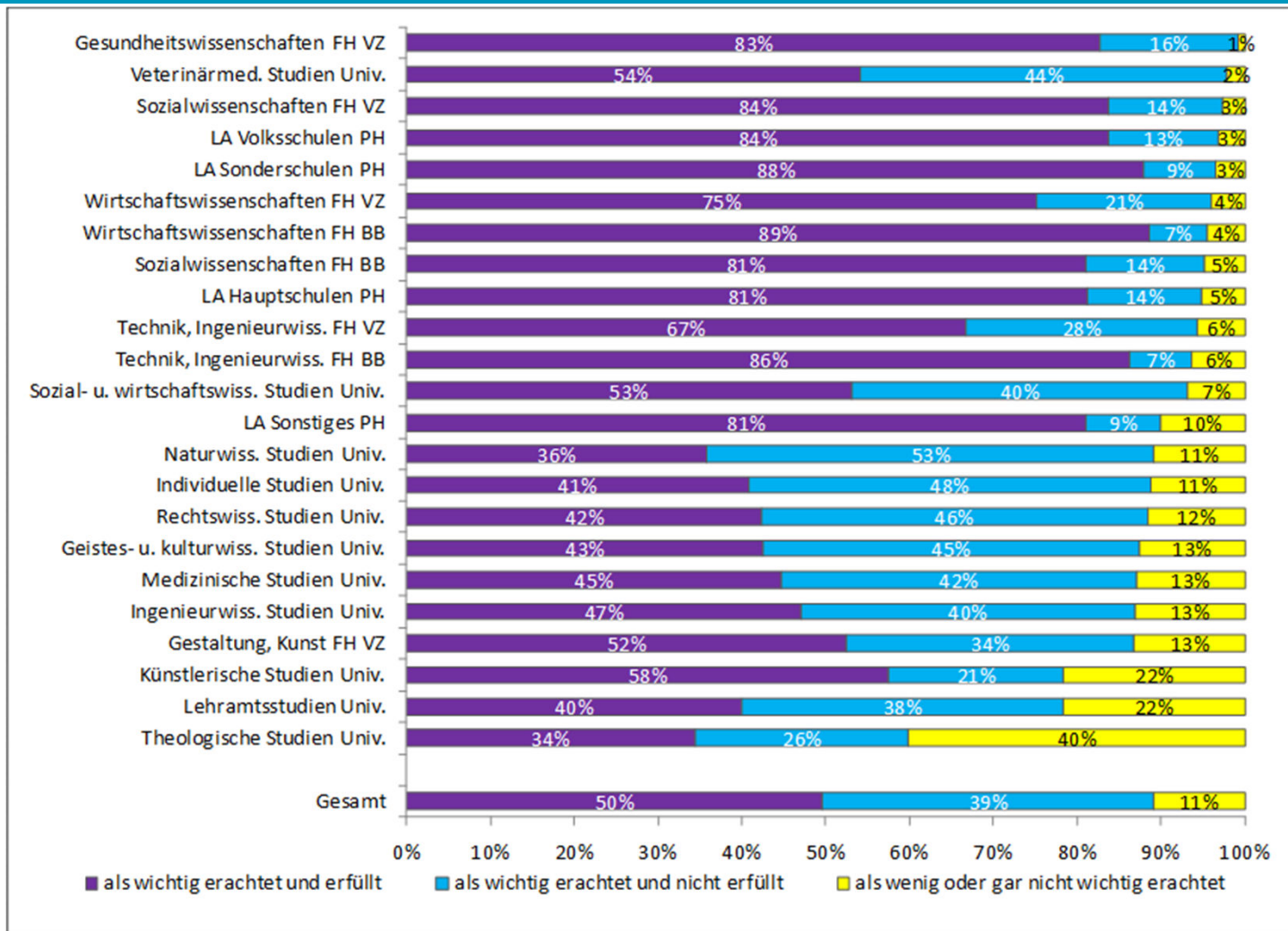
Auswertungen nur für BA + Dipl-Studien

Arbeitsmarktstrategien

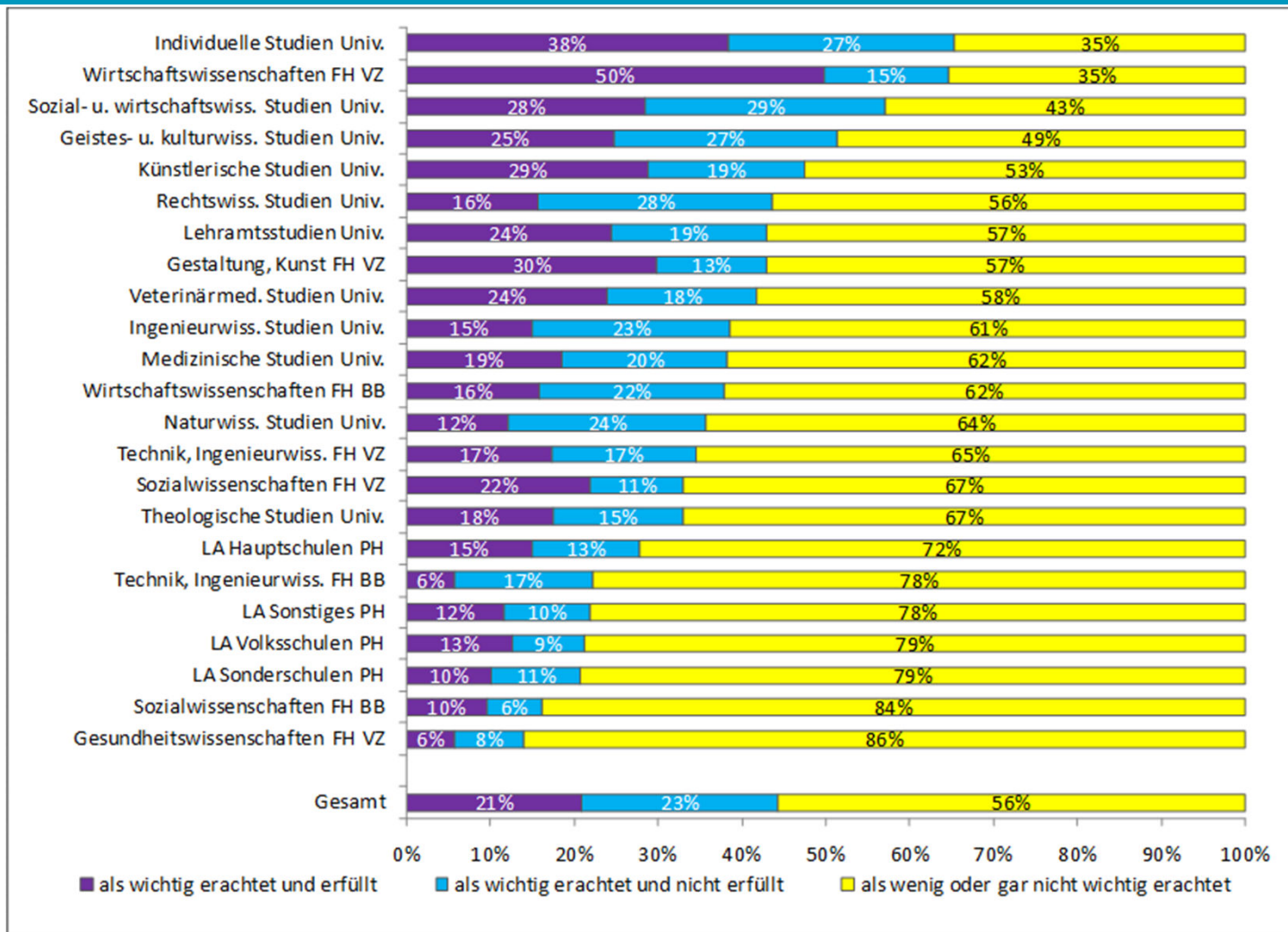


Q: Studierenden-Sozialerhebung 2009

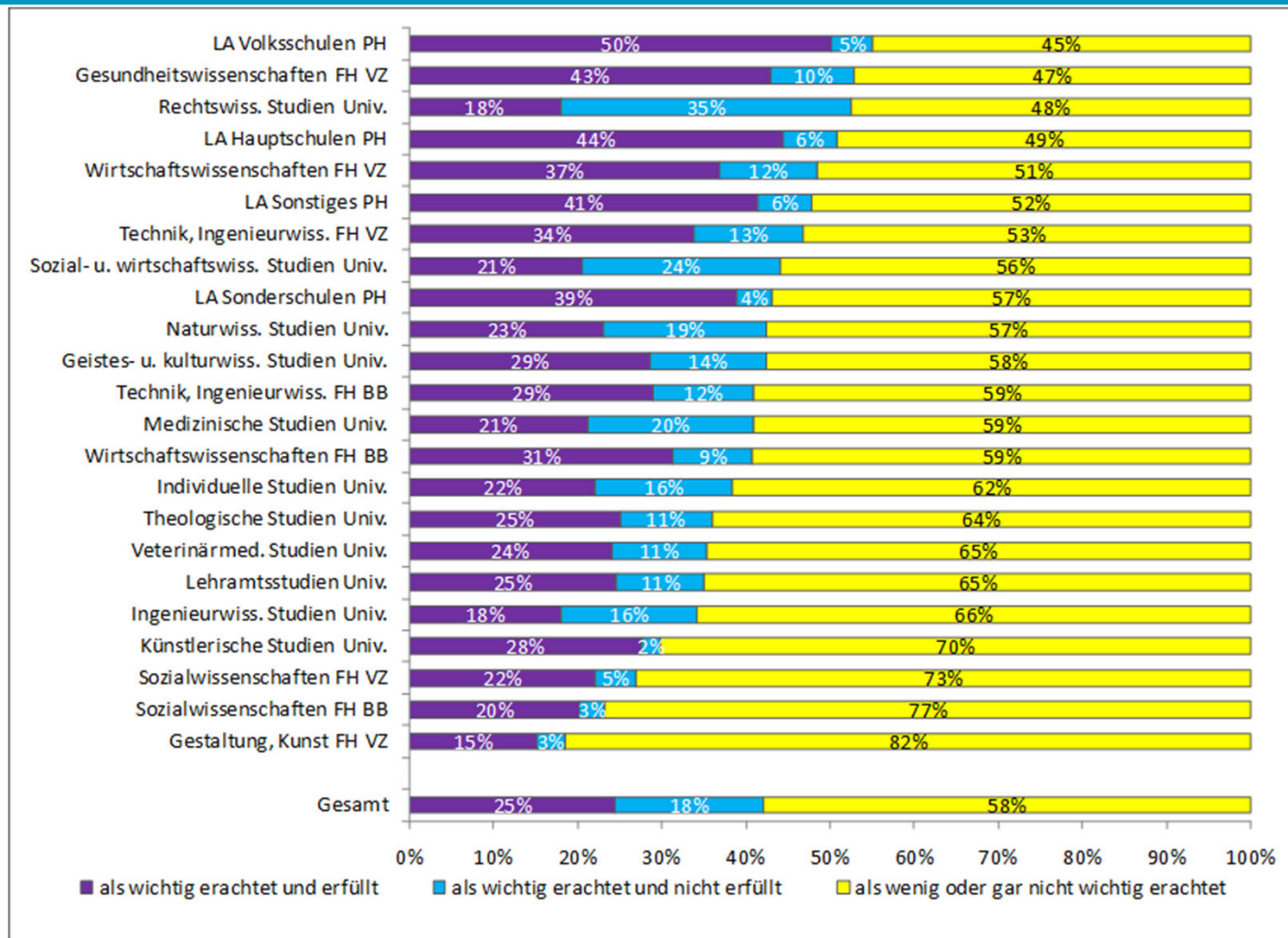
z.B. Berufspraxis



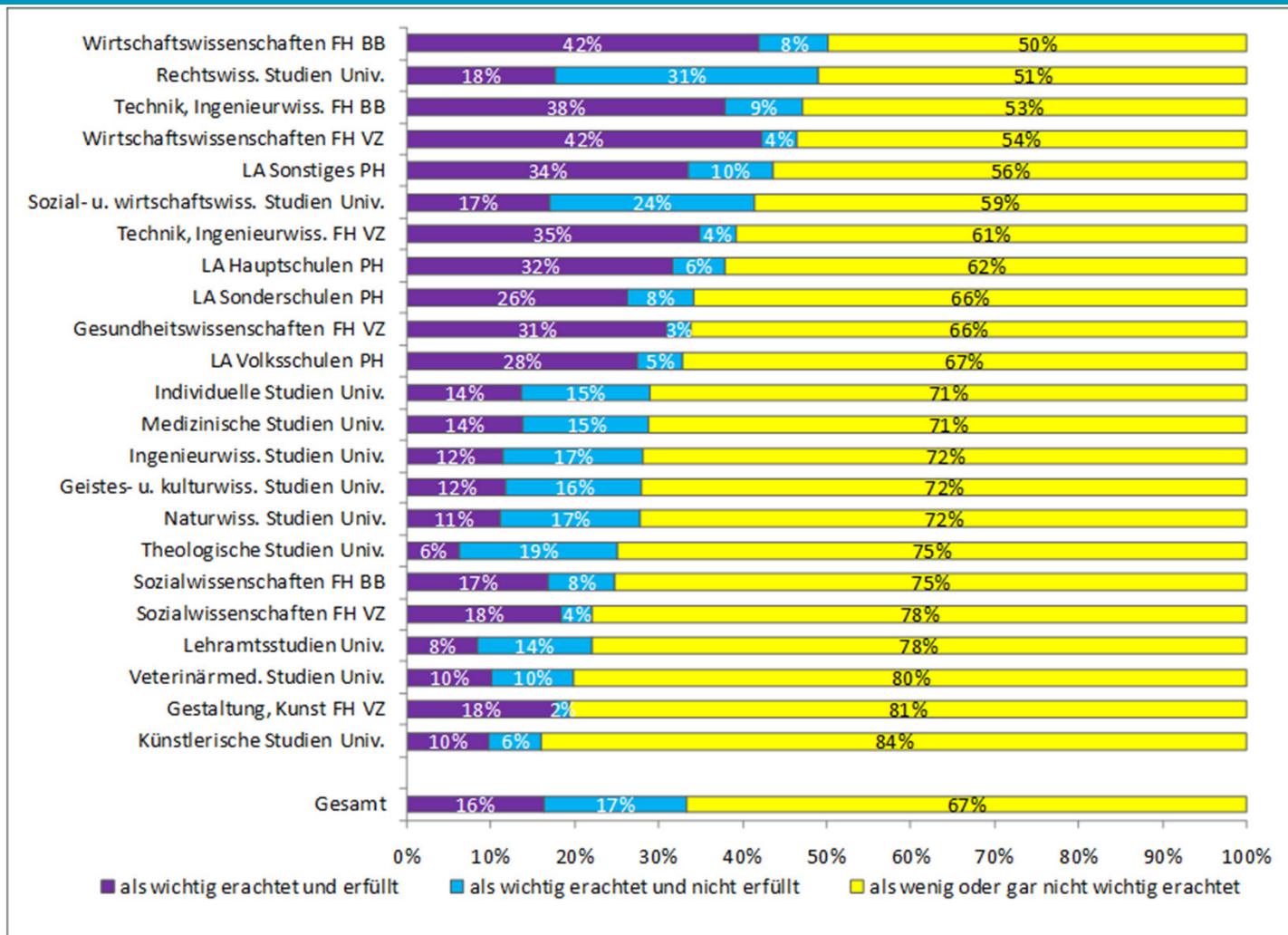
z.B. Auslandsaufenthalt



z.B. Gute Noten



z.B. kurze Studiendauer



AnfängerInnen vs. Abschlussphase (wichtig und erfüllt)

	Anf.	Abschl.	Δ in %
Soziale Kompetenzen	69%	80%	+16%
Berufspraxis	31%	64%	+107%
Gute Englischkenntnisse	64%	60%	-7%
Berufliche Kontakte	19%	31%	+65%
Gute EDV-Kenntnisse	54%	64%	+18%
Zusätzl. fachl. Qualifikationen	17%	22%	+30%
Auslandsaufenthalt	17%	26%	+49%
Gute Noten im Studium	29%	21%	-28%
Kurze Studiendauer	21%	13%	-35%

(sehr) gute AM-Chancen bei Erfüllung vs. Nicht-Erfüllung der Strategie

	wichtig und erfüllt	Verbesserung der AM-Einschätzung um x% wenn erfüllt
Berufspraxis	50%	+47%
Kurze Studiendauer	16%	+46%
Berufliche Kontakte	27%	+45%
Gute EDV-Kenntnisse	65%	+34%
Soziale Kompetenzen	73%	+23%
Gute Noten im Studium	25%	+19%
Gute Englischkenntnisse	65%	+16%
Auslandsaufenthalt	21%	+10%
Zusätzl. fachl. Qualifikationen	25%	+6%

(sehr) gute AM-Chancen bei Erfüllung vs. Nicht-Erfüllung der Strategie

	wichtig und erfüllt	Verbesserung der AM-Einschätzung um x% wenn erfüllt
Berufspraxis	50%	+47%
Kurze Studiendauer	16%	+46%
Berufliche Kontakte	27%	+45%
Gute EDV-Kenntnisse	65%	+34%
Soziale Kompetenzen	73%	+23%
Gute Noten im Studium	25%	+19%
Gute Englischkenntnisse	65%	+16%
Auslandsaufenthalt	21%	+10%
Zusätzl. fachl. Qualifikationen	25%	+6%

Die Sicht von

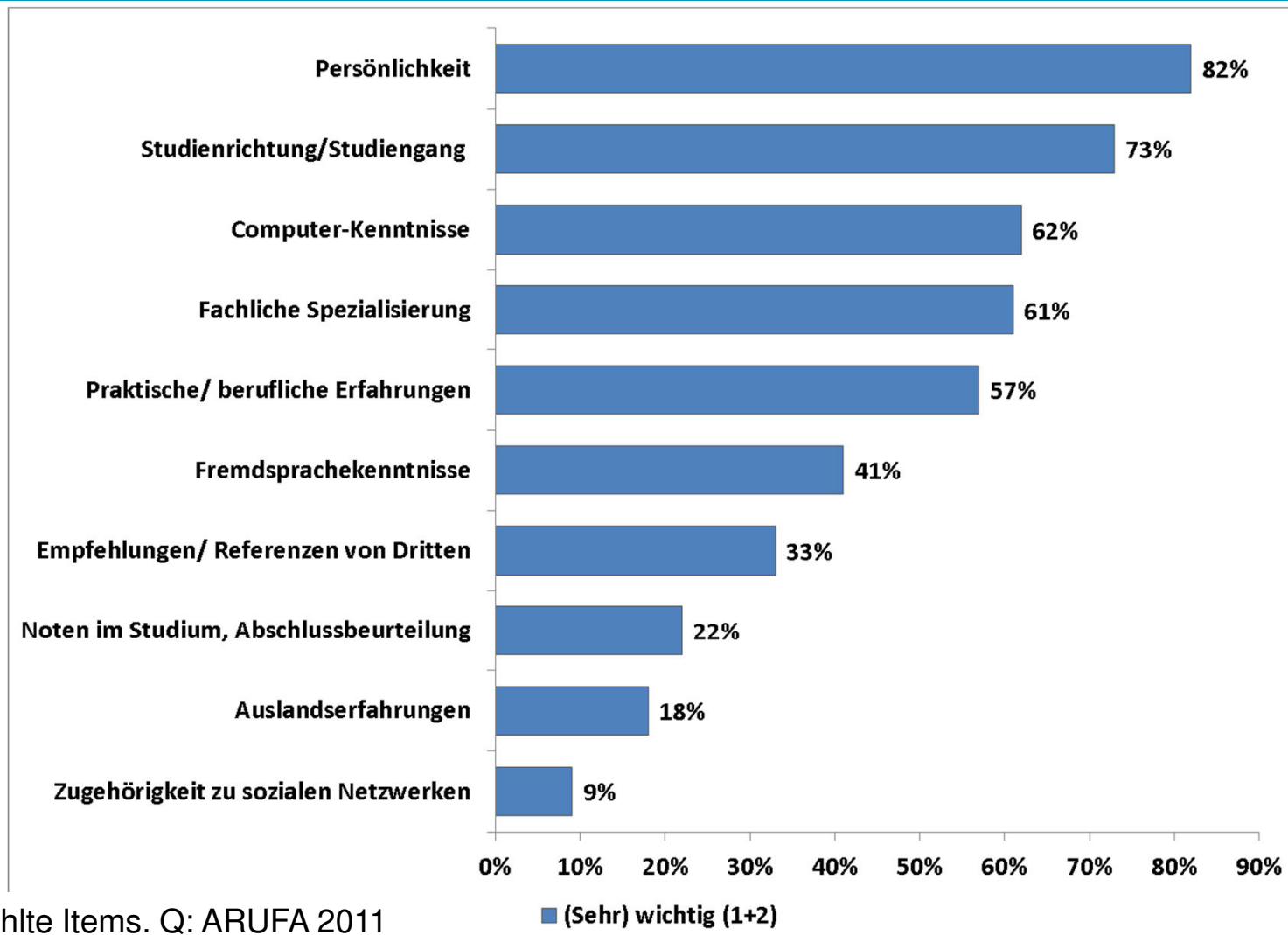
- **AbsolventInnen**
- **ArbeitgeberInnen**

Bedeutung von Schlüsselkompetenzen aus Sicht von StudienabsolventInnen - I

- **ARUFA „Arbeits- und Berufssituation von Universitäts- und FachhochschulabsolventInnen 2011“** (Schomburg et al. im Auftrag des BMWF)
- Bachelor-, Master-, Diplom- und DoktoratsabsolventInnen aus den Abschlussjahrgängen 2003/04 bis 2007/08
- „Wie wichtig waren aus Ihrer Sicht die folgenden Aspekte für Ihren ersten Arbeitgeber, um Sie zu beschäftigen?“

Antwortskala: von 1 „Sehr wichtig“ bis 5 „Gar nicht wichtig“
Bewertung von 17 + 1 (Sonstiges) Schlüsselkompetenzen

Bedeutung von Schlüsselkompetenzen aus Sicht von StudienabsolventInnen - II



Ausgewählte Items. Q: ARUFA 2011



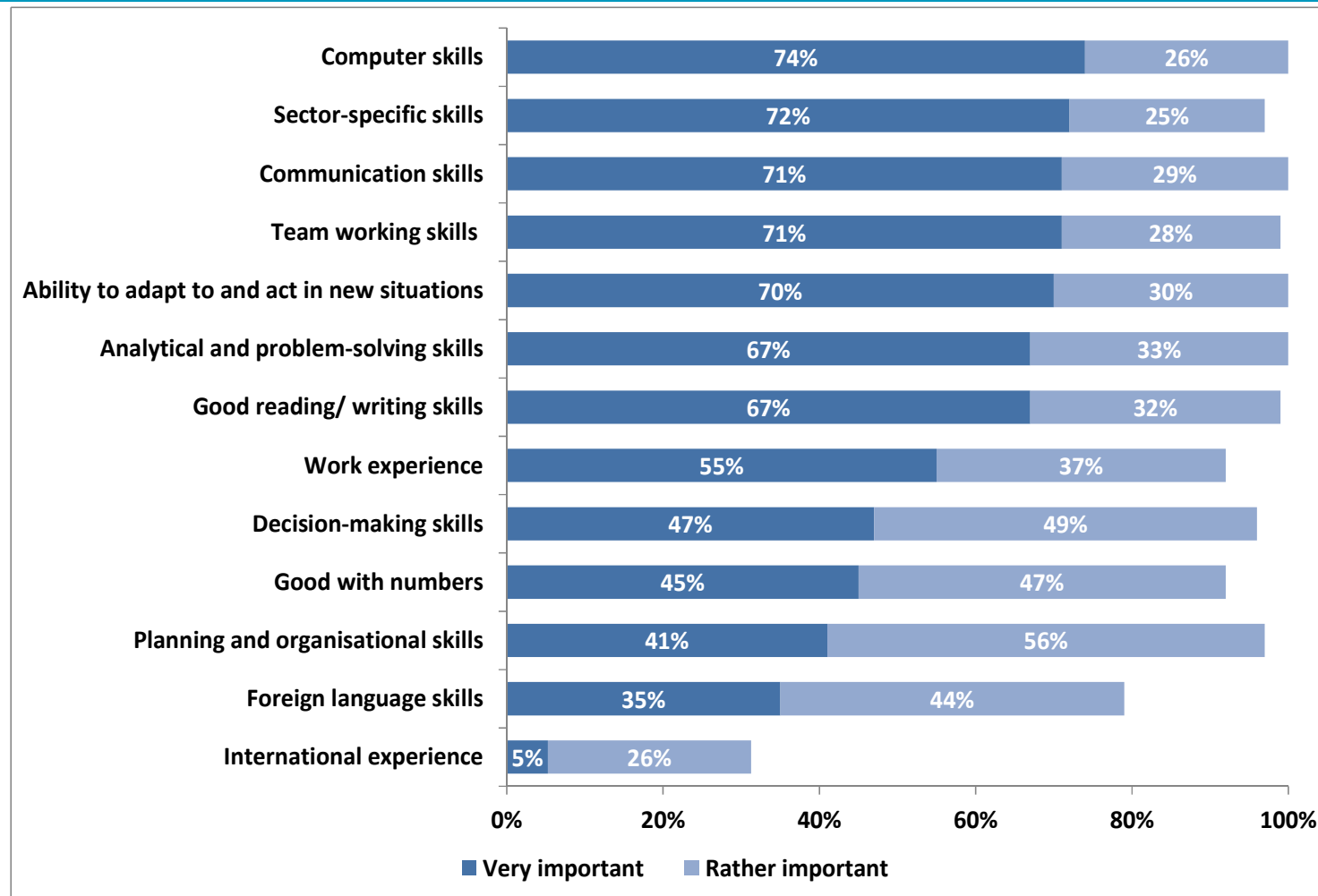
Bedeutung von Schlüsselkompetenzen aus Sicht von österr. ArbeitgeberInnen- I

- Flash Eurobarometer “***Employers’ perception of graduate employability***” (N 304) (Gallup, im Auftrag der DG Education and Culture)
- Firmen, die in den letzten 5 Jahren HochschulabsolventInnen eingestellt haben bzw. in den nächsten 5 Jahren einstellen werden.
- Insgesamt: 7.036
Ö: 200

Bedeutung von Schlüsselkompetenzen aus Sicht von österr. ArbeitgeberInnen- II

- “Please rate the following skills and competencies in terms of how important they are when recruiting higher education graduates in your company.”
 - Antwortskala: von 1 'Very important' bis 4 'Not important at all' 9 'Don't know'
 - 11 skills/ competencies
- “How much do you agree or disagree with the following statements.”
 - Antwortskala von 1 „strongly agree“ bis 4 „strongly disagree“
 - “Work experience is a crucial asset for new recruits.”
 - “It is very important that new recruits have done an internship/ have studied abroad”

Bedeutung von Schlüsselkompetenzen aus Sicht von österr. ArbeitgeberInnen - III

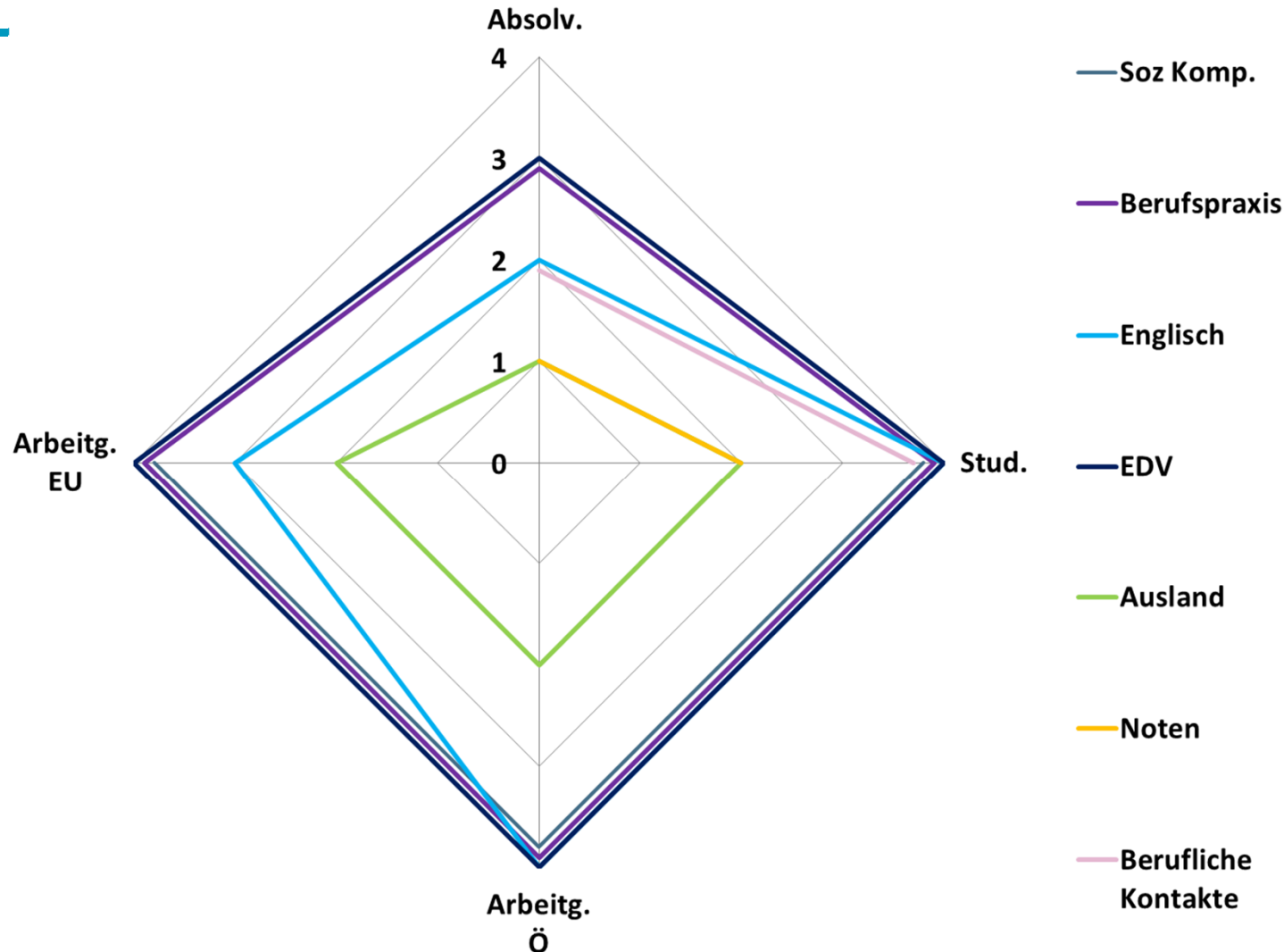


Q: Flash Eurobarometer N 304 – eigene Darstellung

Vergleich der Bewertung von Studierenden, AbsolventInnen und ArbeitgeberInnen – I

- Vergleich schwierig, u.a. wegen
 - Nur wenige Items (annäherungsweise) deckungsgleich
 - Unterschiedliche Skalenniveaus
- Daher grobes Vergleichsraster:
 - < 25% (sehr) wichtig = 1
 - 25% - 50% (sehr) wichtig = 2
 - 50% - 75% (sehr) wichtig = 3
 - > 75% (sehr) wichtig = 4

Vergleich der Bewertung von Studierenden, AbsolventInnen und ArbeitgeberInnen – II



Q: ARUFA 2011, Flash Barometer N 304, Studierenden-Sozialerhebung 2011

Zusammenfassung

- Wichtigkeit von „skills“ kongruent zwischen Studierenden, AbsolventInnen, ArbeitgeberInnen
- Erfüllung von „skills“
OK bei
 - Soziale Kompetenzen
 - Englisch
 - EDVLücken bei
 - Berufspraxis, -Netzwerke
 - Ausland, Noten, Studiendauer

Vielen Dank !

