



Ergebnisse der Arbeitgeberbefragung und -workshops zum „Transfer von im Studium erworbenen Kompetenzen in Aufgaben des Praktikums“ | August 2019

In dieser Präsentation werden die Ergebnisse der **Arbeitgeberstudie und -workshops** zum Thema „**Transfer von im Studium erworbenen Kompetenzen in Aufgaben des Praktikums**“ dargestellt. In den Workshops wurden einzelne Ergebnisse der Arbeitgeberstudie aufgegriffen und diskutiert. Teilnehmer der Arbeitgeberstudie und -workshops waren Personen, die im Rahmen ihrer Tätigkeit studentische Praktikanten rekrutieren, einstellen und/oder betreuen.

Kernergebnisse

- Interesse von Arbeitgebern vorhanden, die im Studium erworbenen Kompetenzen der Studierenden in das Praktikum stärker zu integrieren
- Anwendung sozialer und persönlicher Kompetenzen von höherer Bedeutung (im Vergleich zur Anwendung methodischer und fachlicher Kompetenzen)
- Praktikum als Medium, um fachliche und methodische Kompetenzen (noch) zu erlernen und auszubauen
- Arbeitgeber sehen sich selbst als Vermittler von Fach- und Methodenwissen.
- Transfer der Kompetenzen der studentischen Praktikanten in Aufgaben des Praktikums i.d.R. kein bewusst gesteuerter Prozess in Unternehmen
- häufig fehlender Kontakt zwischen Universitäten und Unternehmen

Die Ergebnisse fließen in das **Gemeinschaftsprojekt „Potentiale studentischer Praktika besser nutzen – ein bundesweites Desiderat in der Hochschulbildung“** der Universitäten Hannover, Münster und Düsseldorf ein. Ziel des Gemeinschaftsprojekts ist es, mit Hilfe der Befragungen von Studierenden, Lehrenden und Arbeitgebern ein Modell zur Qualitätssicherung studentischer Praktika zu entwickeln. Das Projekt wird gefördert durch die Stiftung Mercator. Projektlaufzeit: Januar 2018 – Dezember 2020

Begriffsklärung

Transfer

„die erfolgreiche **Anwendung** des **zuvor angeeigneten Wissens** bzw. der **erworbenen Fertigkeiten** im Rahmen einer neuen, in der Situation der Wissens- bzw. Fertigungsaneignung noch nicht ersichtlichen Anforderung“

Quelle: Hasselhorn, M./Gold, A., Pädagogische Psychologie. Erfolgreiches Lernen und Lehren. Stuttgart 42017, S. 142.

Kompetenzen

- **fachliche Kompetenzen:** z. B. studienfachspezifisches Wissen
- **methodische Kompetenzen:** z. B. Problemlösungsfähigkeit; analytische Fähigkeiten
- **soziale Kompetenzen:** z. B. Kommunikationsfähigkeit; Konfliktmanagement; Teamfähigkeit
- **persönliche Kompetenzen:** z. B. Fähigkeit, sich auf veränderte Umstände einzustellen; Reflexionsfähigkeit; Selbstmanagement/-organisation

Quelle: Kopf, M., Leipold, J., & Seidl, T. (2010). Kompetenzen in Lehrveranstaltungen und Prüfungen. Mainzer Beiträge zur Hochschulentwicklung, Bd, 16.

Erhebungsformen

Arbeitgeberstudie

- **Ziel:** Erkenntnisgewinn zum Transfer von im Studium erworbenen Kompetenzen in Praktikumsaufgaben
- **Laufzeit:** 24.10.2018 - 31.01.2019
- **Teilnehmerzahl:** 305

Arbeitgeberworkshops

- **Ziel:** Validierung und Vertiefung der Studienergebnisse durch Diskurs mit Arbeitgebern*
- **Termine:** 12.04.2019 und 17.05.2019
- **Teilnehmerzahl:** 18

* Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung männlicher und weiblicher Sprachformen verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für beide Geschlechter.

Arbeitgeberstudie

Unternehmensinformationen (N = 305)

- 71,0% KMU
- 74,3% aus Dienstleistungsbranche
- 66,1% bestehen seit mehr als 20 Jahren
- 76,4% entstammen der Privatwirtschaft
(öffentliche Hand: 10,0%; 8,6% gemeinnützige Organisation; sonstige: 5,0%)
- 91,8% bieten studentische Praktika an (n = 280)

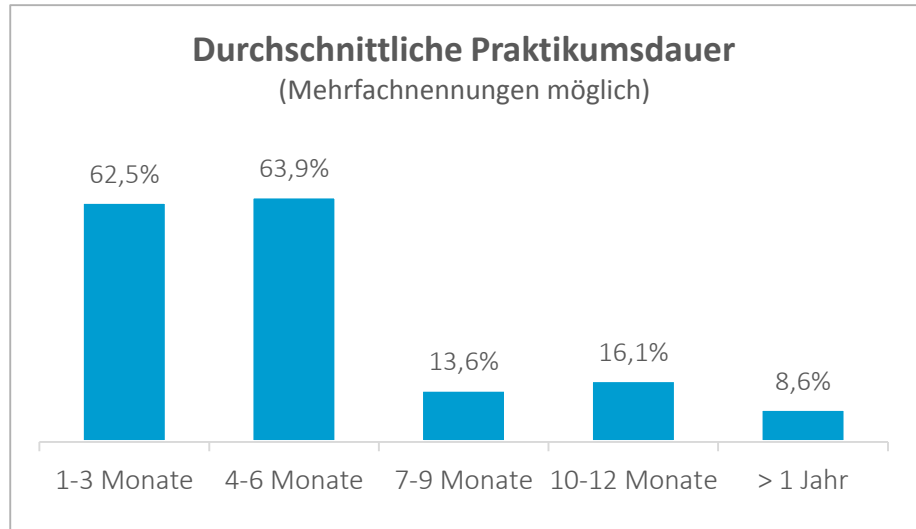
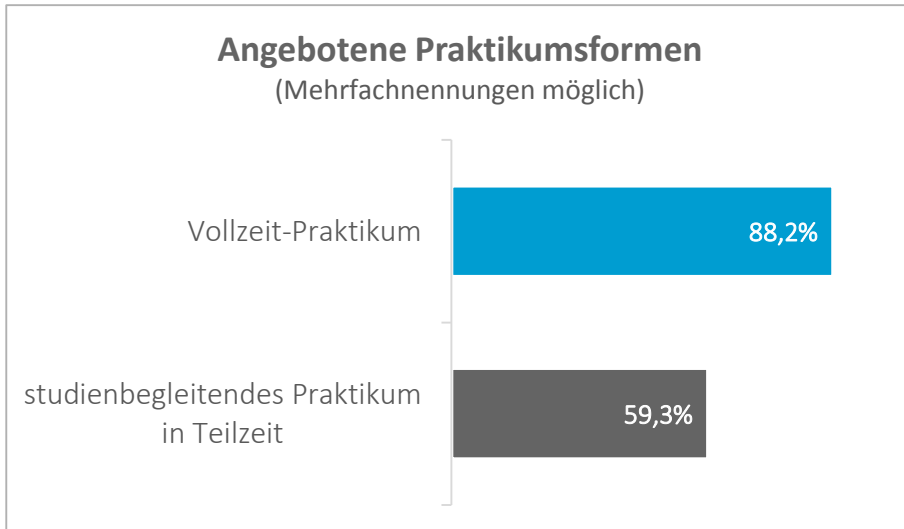
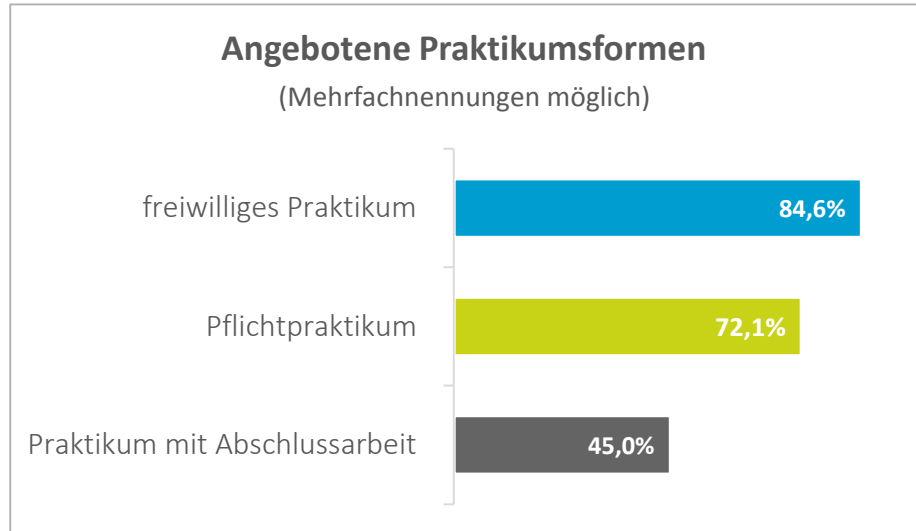
Gründe, warum Unternehmen keine Praktika anbieten (n = 25)

- bevorzugter Einsatz von Werkstudenten und/oder studentischen Aushilfen
- fehlende zeitliche, personelle und finanzielle Ressourcen (insb. bei jungen und kleinen Unternehmen)
- fehlende Aufgaben für Praktikanten
- Aufwand wird höher als der Nutzen gesehen
- Mindestlohnpflicht

Arbeitgeberstudie

Informationen zum Praktikumsangebot

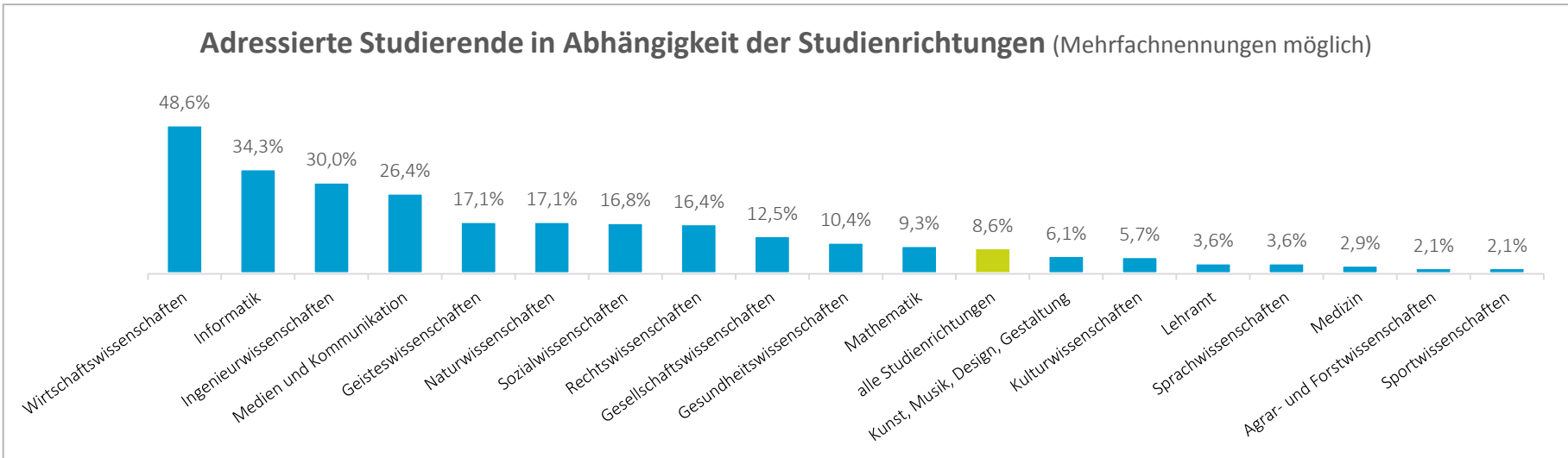
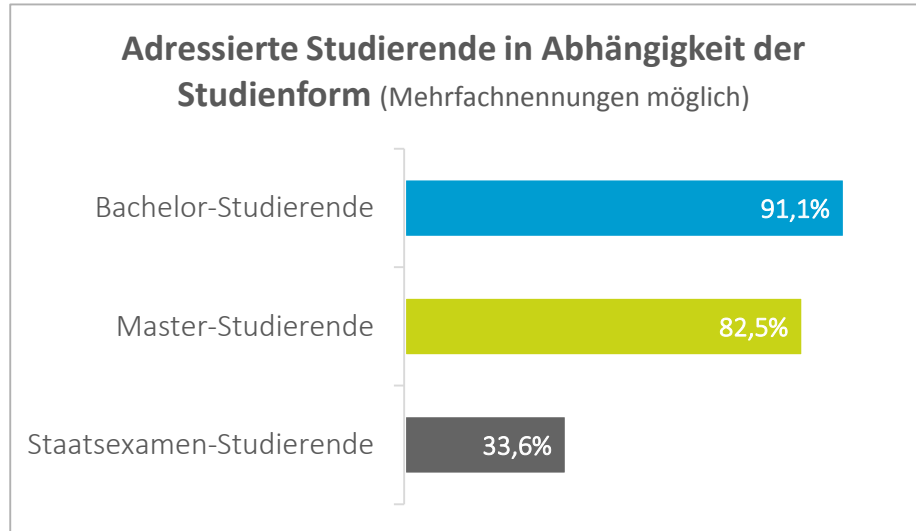
(n = 280)



Arbeitgeberstudie

Informationen zum Praktikumsangebot

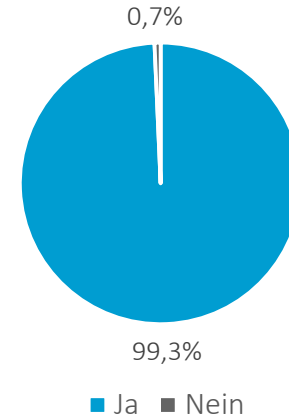
(n = 280)



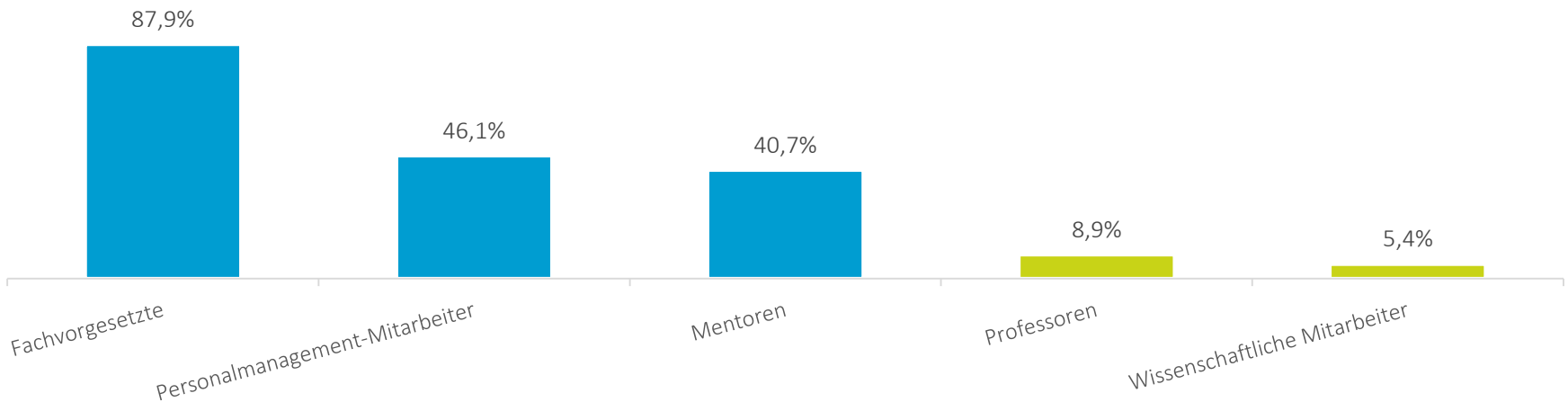
Arbeitgeberstudie

Informationen zum Praktikumsangebot
(n = 280)

Vorhandene Praktikantenbetreuung



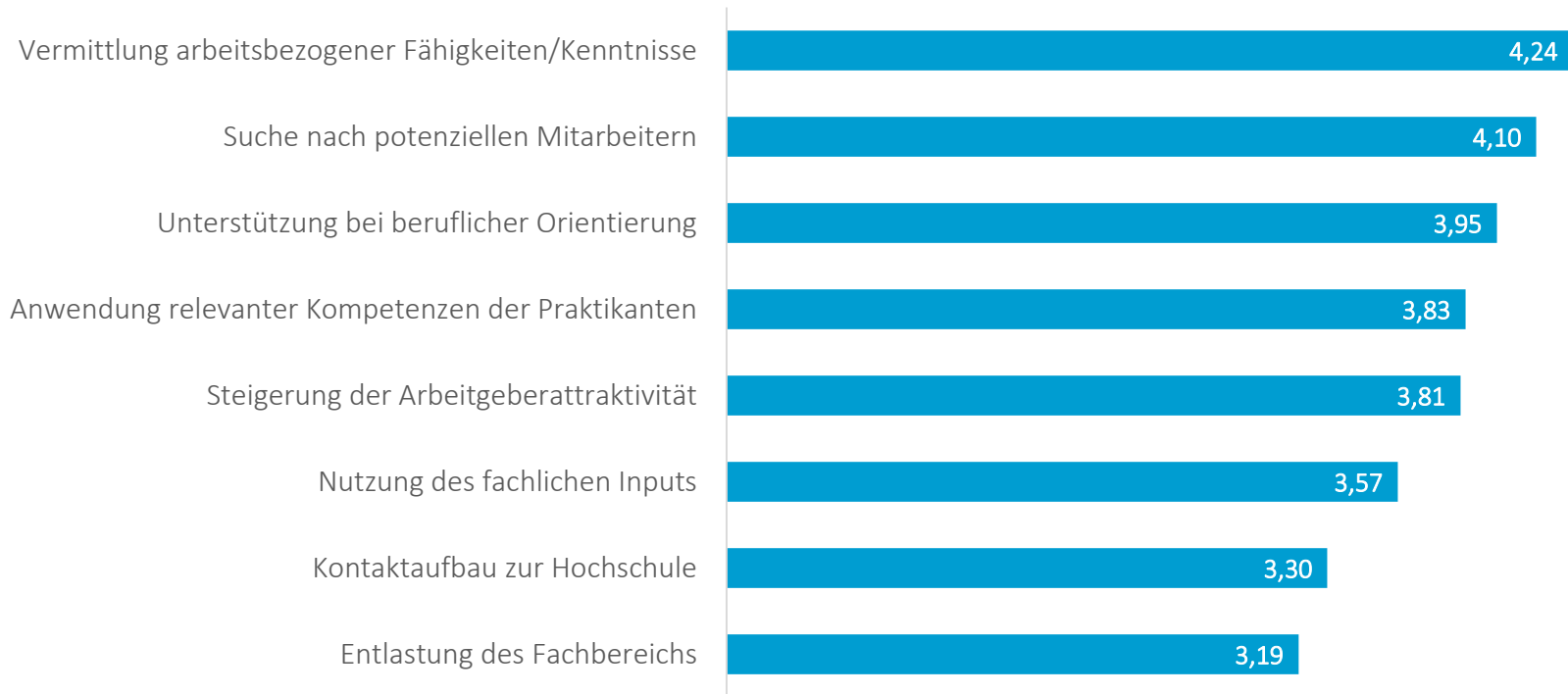
Betreuer der studentischen Praktikanten (Mehrfachnennungen möglich)



Arbeitgeberstudie

Vor allem Vermittlung arbeitsbezogener Kenntnisse und Suche nach potenziellen Mitarbeitern angestrebt

Unternehmerische Ziele von studentischen Praktika



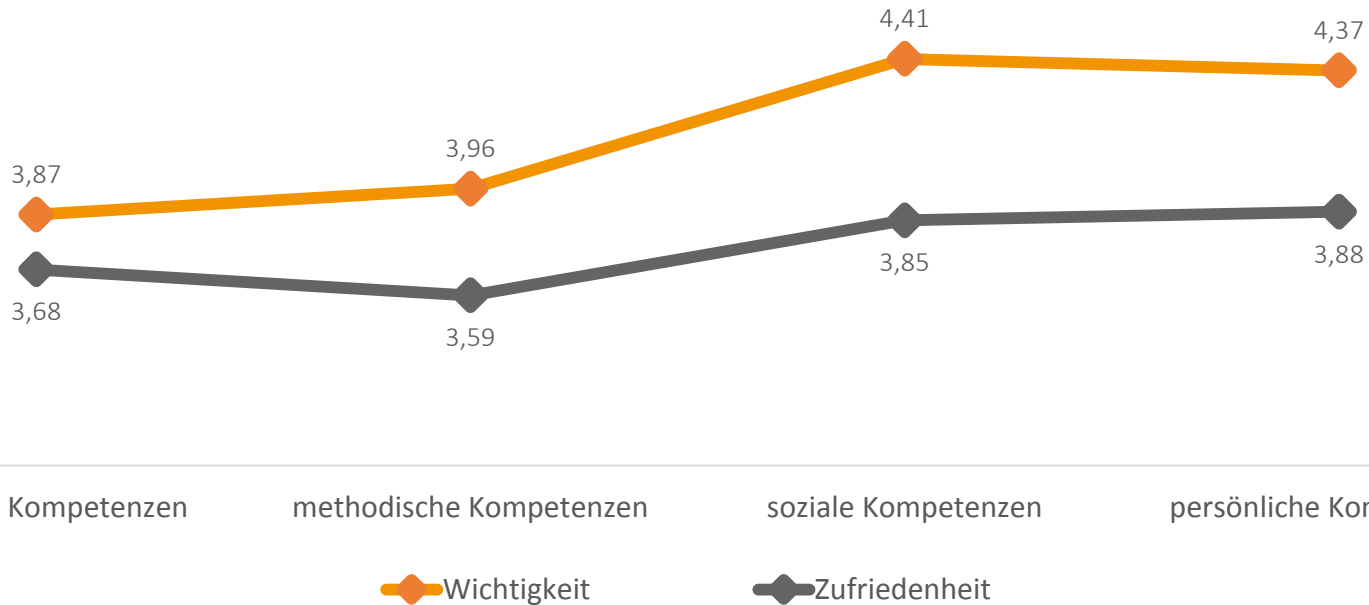
1 = „gar nicht wichtig“ bis 5 = „sehr wichtig“; angezeigt werden die Mittelwerte

n = 280

Arbeitgeberstudie

Soziale und persönliche Kompetenzen bedeutsamer als fachliche und methodische Kompetenzen

Bewertung der Kompetenzen studentischer Praktikanten



1 = „gar nicht wichtig/zufrieden“ bis 5 = „sehr wichtig/zufrieden“; angezeigt werden die Mittelwerte

n = 280

Arbeitgeberworkshops

Diskussion über Bewertung der Kompetenzen studentischer Praktikanten (N = 18)

fachliche Kompetenzen

- Theorie aus Studium ist Fundament für Praxis.
- Fähigkeit Wissen anzueignen ist wichtiger als Fachwissen.
- fachliche Kompetenzen im Praktikum erlernbar
- im Studium fast ausschließlich Fokus auf Fachwissen
- Fachwissen aus Studium entspricht nicht aktuellem und erforderlichem Fachwissen im Praktikum.
- fachliche Kompetenzen leichter zu vermitteln

persönliche Kompetenzen

- soziale/persönliche Kompetenzen zum Teil schon gefestigt
- Flexibilität/Anpassungsfähigkeit wichtiger als fachliche Kompetenzen (Wechsel von Aufgabenbereichen)
- fehlende Dynamik/ Entscheidungsfreude bei Studierenden
- soziale und persönliche Kompetenzen schwer erlernbar
- Generationswechsel erfordert soziale u. persönliche Kompetenzen.

methodische Kompetenzen

- Methodenkompetenzen als Voraussetzung für Anwendung des Fachwissens
- methodische Kompetenzen im Praktikum erlernbar

soziale Kompetenzen

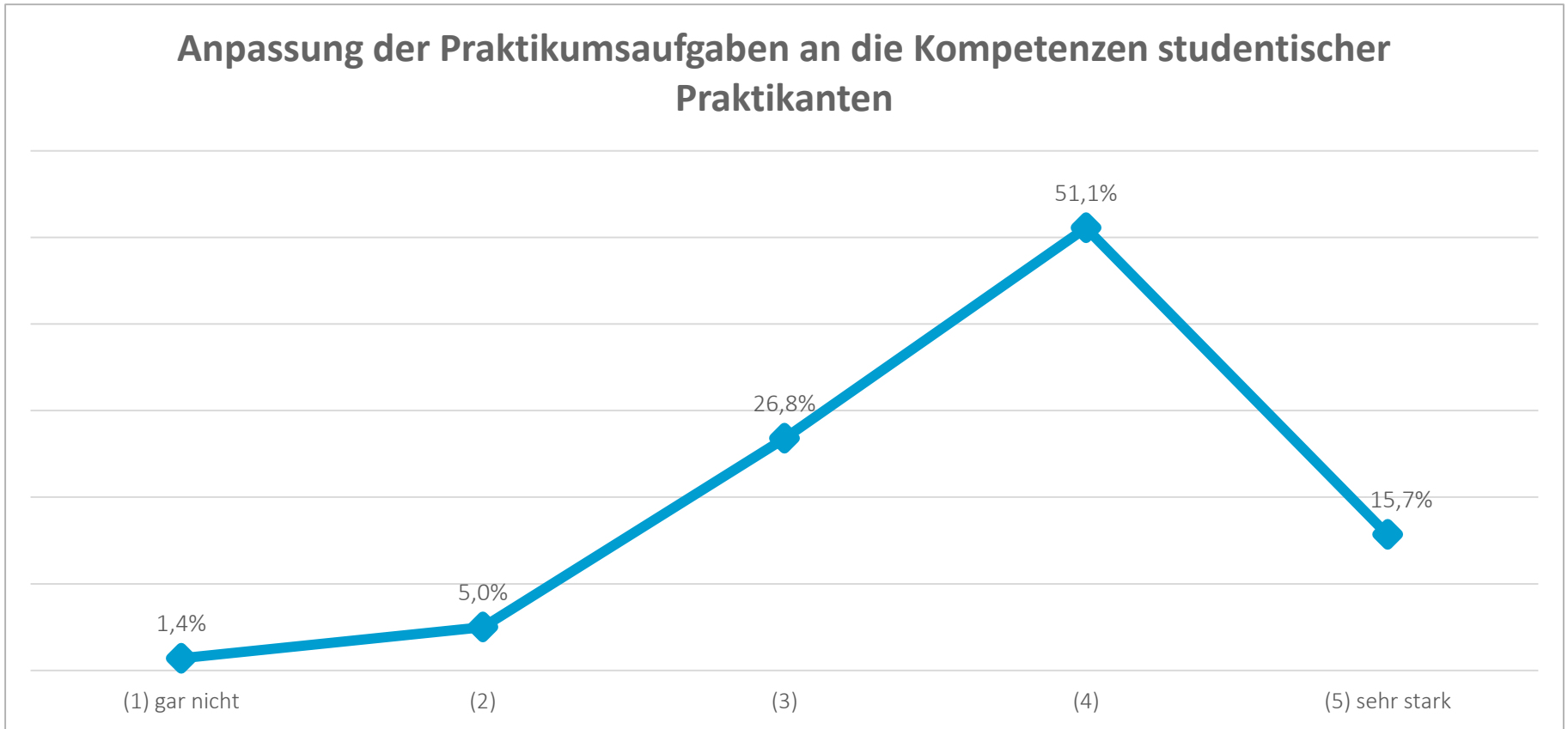
- Netzwerke im Studium fördern soziale Kompetenzen.
- fachliche Kompetenzen leichter zu vermitteln als soziale Kompetenzen
- soziale Kompetenzen als „Werkzeugkasten“, um auch andere Kompetenzen anzuwenden

kompetenzübergreifende Anmerkungen

- fehlende differenzierte Betrachtung einzelner Kompetenzen im Studium/Praktikum
- Bewertungsmaßstab der Kompetenzen in Unternehmen anders als in Universitäten
- Bewusstsein für Stärken/Anwendungsmöglichkeiten entwickelt sich in Praktikum.
- Wichtigkeit der Kompetenzen abhängig von (Einsatz-)Bereich

Arbeitgeberstudie

Starke Anpassung der Aufgaben an Kompetenzen der studentischen Praktikanten

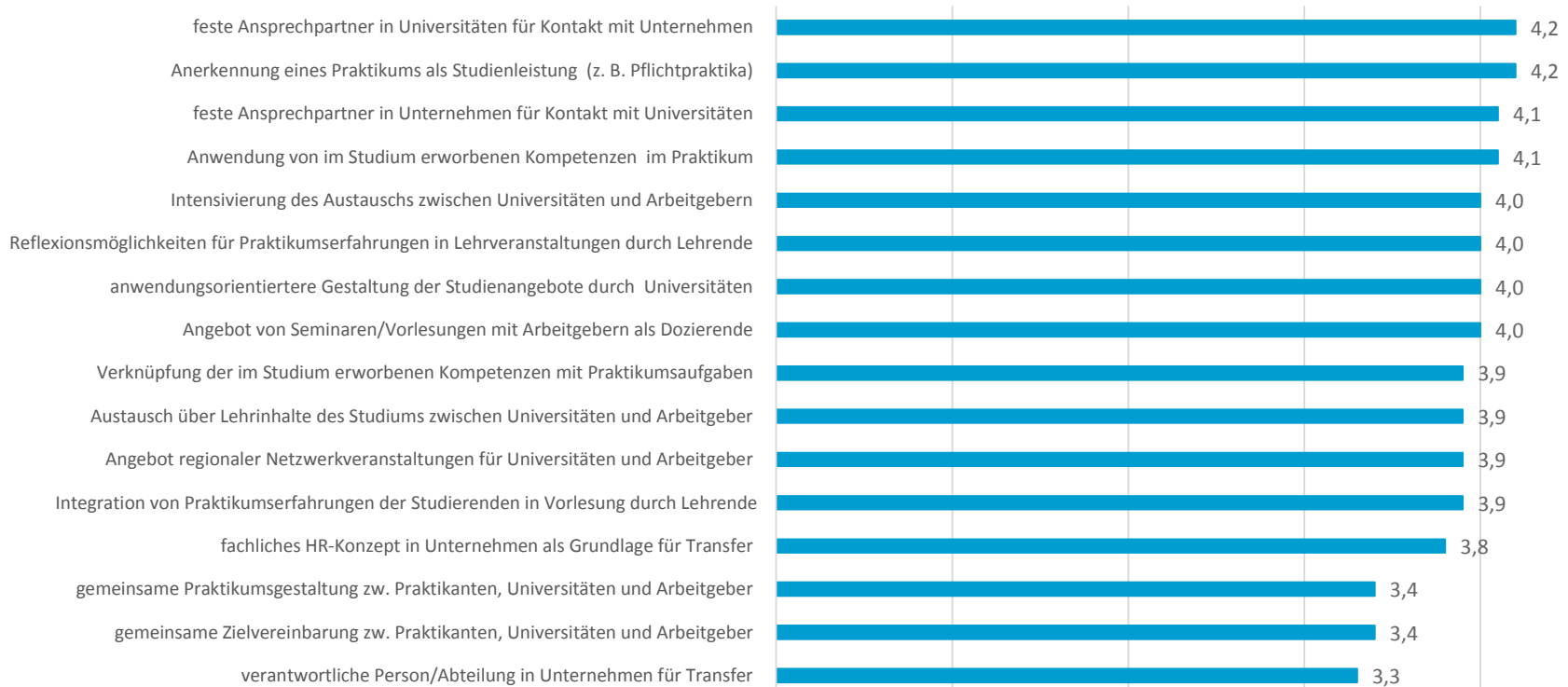


n = 280

Arbeitgeberstudie

Intensivierung des Kontakts zw. Universitäten und Unternehmen gewünscht

Bewertung von Maßnahmen zur Förderung des Transfers



1 = „stimmte überhaupt nicht zu“ bis 5 = „stimme voll und ganz zu“; angezeigt werden die Mittelwerte

n = 280

Arbeitgeberworkshops

Erarbeitete Maßnahmen zur Förderung des Transfers (N = 18) I/III

Auswahl Praktikanten

- Matchingtests
- Qualitätsprofil
- Muss-/Kann-Kriterien bezüglich der zukünftigen Stelle

Gestaltung des Praktikums

- klare Erwartungshaltung kommunizieren; Praktikumsinhalte realistisch vermitteln; Zielvereinbarung gemeinsam treffen
- Übertragung verantwortungsvoller Aufgaben; bestimmten Anteil der Arbeitszeit (10-20 %) für eigene kleine Projekte zur Verfügung stellen
- Rotationen innerhalb der Abteilungen
- Wissensstand der Studierenden bei Formulierung der Praktikumsziele berücksichtigen (z.B. durch Betrachtung der Prüfungsordnungen/Lehrinhalte der Praktikanten)
- Abschlussberichte
- Angebot von Abschlussarbeiten mit konkretem Praxisbezug

Arbeitgeberworkshops

Erarbeitete Maßnahmen zur Förderung des Transfers (N = 18) II/III

Feedback

- regelmäßige Feedbackgespräche (360° Feedback)
- Selbst- und Fremdbeurteilung der Kompetenzen der Praktikanten

Betreuung

- Rolle des Betreuers stärken (z.B. durch Schulungen; Betreuer als Wissensvermittler (auf Trends und Anwendungsfälle aufmerksam machen))
- Betreuung sicherstellen (Coaches, Person aus dem Fachbereich, kollegiale Fallberatung, „Buddy-System“)
- Patenschaften für die Zeit nach dem Praktikum
- Reflexion des Praktikums

Arbeitgeberworkshops

Erarbeitete Maßnahmen zur Förderung des Transfers (N = 18) III/III

Unternehmenskultur

- Schaffung flacher Hierarchien, um Teamzugehörigkeit zu stärken; Praktikanten als vollwertige Unternehmensmitglieder sehen

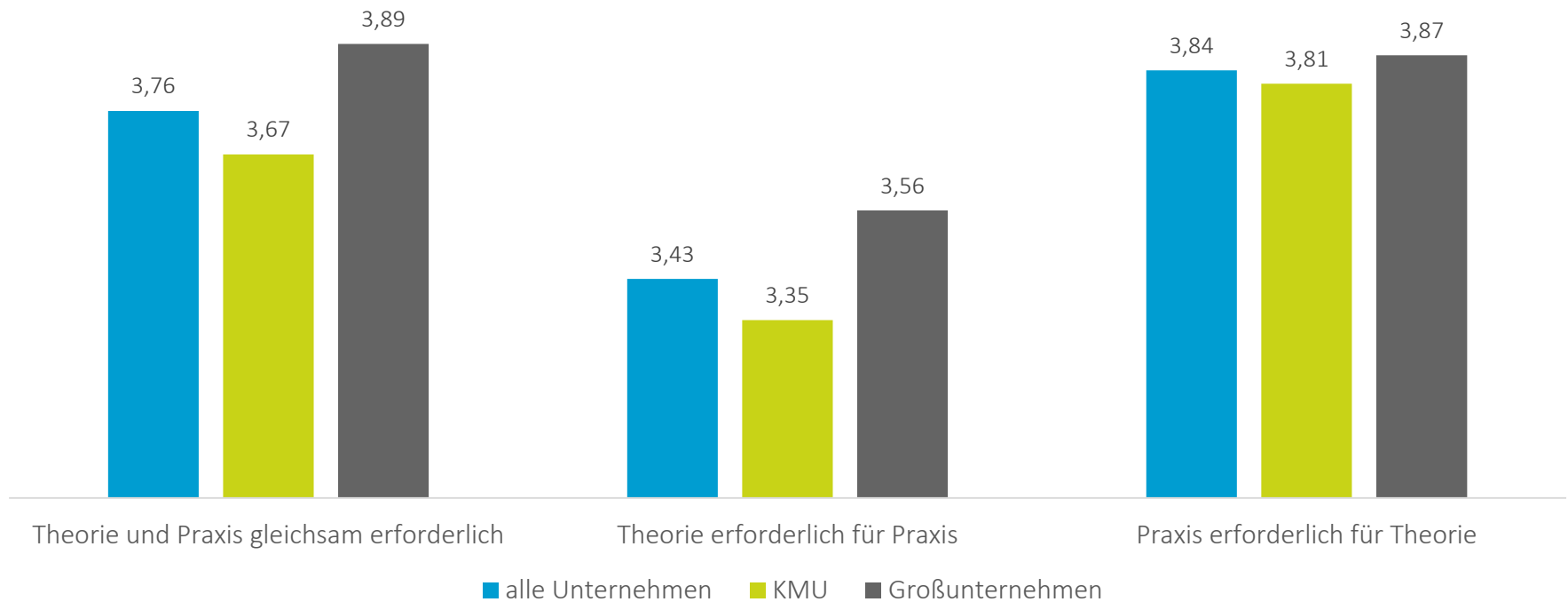
Kontakt zu Universitäten/Studierenden

- stärkere Präsenz an Universitäten (z.B. durch Austausch mit Career Service/Lehrenden, Vorträge/Praxis-/Planspiele in Lehrveranstaltungen; Kooperation mit Fachbereichen/Lehrstühlen; Campusmesse)
- stärkere Kommunikation der Universitäten über Praktikumsmöglichkeiten in Unternehmen
- Identifikation von Anwendungsfällen und Aufgaben durch Absprache zwischen Unternehmen und Universität
- Reflexionsgespräche mit Studierenden und Universität

Arbeitgeberstudie

Theorie UND Praxis bedeutsam, ABER Praxiserfahrung als Voraussetzung, um Wissen verstehen zu können

Zusammenhang zwischen Theorie und Praxis



1 = stimme überhaupt nicht zu bis 5 = stimme voll und ganz zu; angezeigt werden die Mittelwerte

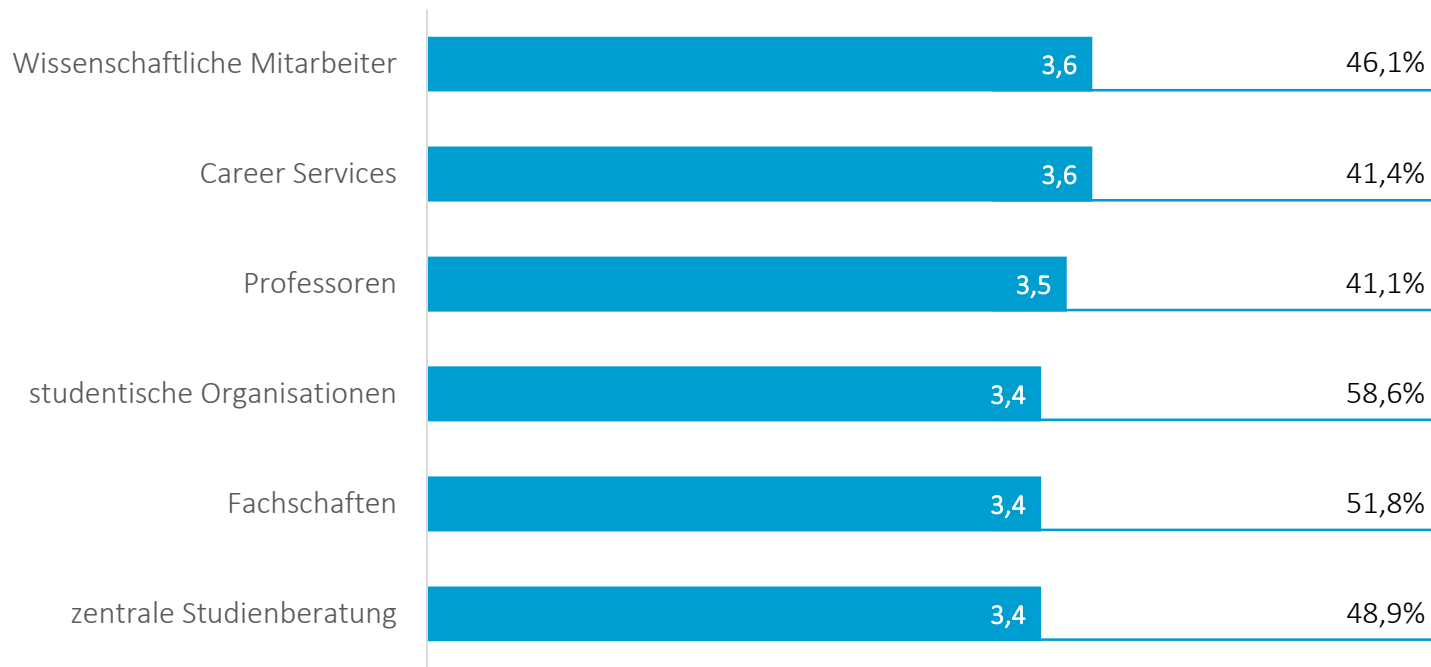
n = 280

Arbeitgeberstudie

Zufriedenstellende bestehende Kontakte zur Universität, **ABER** jedes zweite Unternehmen ohne Kontakt zu Universitätsvertretern

Zufriedenheit mit Kontakt zu Universitätsvertretern

Anteil Arbeitgeber ohne Kontakt zu Universitätsvertretern



1 = gar nicht zufrieden bis 5 = sehr zufrieden; angezeigt werden die Mittelwerte

n = 280



POTENTIALE studentischer Praktika

KONTAKT

Career Service der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf

Dr. Ilke Kaymak

T 0211 8110862

E Ilke.Kaymak@hhu.de

Dr. Sarah Altmann

T 0211 8115574

E Sarah.Altmann@hhu.de

www.studierendenakademie.hhu.de/career-service/projekt-potentiale-studentischerpraktika-besser-nutzen.html



In Zusammenarbeit mit



Das Projekt „Potentiale studentischer Praktika besser nutzen – ein bundesweites Desiderat in der Hochschulbildung“ wird gefördert durch die Stiftung Mercator.

STIFTUNG
MERCATOR