

Employability der Absolventen des Fachbereichs Oecotrophologie der Hochschule Fulda

Martina Metz, Christoph Klotter

Ziel der Hochschulausbildung sollte es sein, die zukünftigen Arbeitnehmer auf die Anforderungen eines sich ständig wandelnden und sich entwickelnden Arbeitsmarkts vorzubereiten. Kognitives Wissen und Kenntnisse sind nur eine Seite der Vorbereitung. Mindestens ebenso wichtig sind sogenannte Soft Skills wie Teamfähigkeit, Führungsqualitäten und Kommunikationskompetenzen.

Einer Umfrage zufolge erwarten 80 Prozent der Unternehmen, dass Absolventen bereits während des Studiums Schlüsselkompetenzen erwerben (Gayk 2005, S. 4). Tabelle 1 zeigt die von den verschiedenen Seiten als wichtig erachteten Schlüsselkompetenzen (Gayk 2005, S. 5).

Einige dieser Fähigkeiten können in Vorlesungen und Seminaren nur am Rande eingeübt werden. Das Projektstudium, wie es an der Hochschule Fulda am Fachbereich Oecotrophologie (im Folgenden abgekürzt mit FB Oe) praktiziert wird, ergänzt dort die Hochschulausbildung und bietet einen Rahmen zum Erlernen von Soft Skills wie Teamfähigkeit, Zielorientierung oder auch Konfliktfähigkeit. Die Studierenden sollen die Möglichkeit haben, sich auf die Anforderungen des Arbeitsmarkts vorzubereiten und Kompetenzen zu erwerben, die unabhängig von der inhaltlichen Arbeit erforderlich sind.

Bislang sind am FB Oe Befragungen der Alumni zur Zufriedenheit mit Studium und Projektstudium verfügbar. Darauf aufbauend verfolgt diese Studie zwei Ziele: Zum Ersten soll untersucht werden, wie zufrieden Arbeitgeber mit der Employability von Fuldaer Absolventen sind. Unter Employability wird Folgendes verstanden: die „Fähigkeit einer Person, auf der Grundlage ihrer fachlichen und Handlungskompetenzen, Wertschöpfungs- und Leistungsfähigkeit ihre Arbeitskraft anbieten zu können und damit in das Erwerbsleben einzutreten, ihre Arbeitskraft zu

Hochschulen	Unternehmen	Studenten
Analytisches Denken 81 %	Kommunikationskompetenz 79 %	Belastbarkeit 68 %
Belastbarkeit 71 %	Engagement 78 %	Engagement 65 %
Kommunikationskompetenz 62 %	Analytisches Denken 77 %	Teamfähigkeit 60 %
Teamfähigkeit 58 %	Belastbarkeit 75 %	Kommunikationskompetenz 58 %
Sprachkompetenz 52 %	Teamfähigkeit 74 %	Konfliktfähigkeit 57 %
Zielorientierung 50 %	Zielorientierung 70 %	Verlässlichkeit 55 %
Engagement 49 %	Konfliktfähigkeit 54 %	Analytisches Denken 53 %
Kreativität 48 %	Begeisterungsfähigkeit 52 %	Zielorientierung 49 %
Konfliktfähigkeit 45 %	Kreativität 43 %	Argumentationsstärke 47 %
Internationale Erfahrung 45 %	Verlässlichkeit 42 %	Begeisterungsfähigkeit 44 %

Tab. 1: Wichtige Schlüsselkompetenzen für das Berufsleben aus Sicht von Hochschulen, Unternehmen und Studenten (Gayk 2005, S. 5)

halten, oder sich eine neue Erwerbsbeschäftigung zu suchen“ (Blancke et al 2000, S. 9).

Zum Zweiten soll untersucht werden, ob Arbeitgeber einen Zusammenhang zwischen Projektstudium und Employability sehen, und ob sich aus ihrer Sicht die Absolventen des FB Oe von anderen Absolventen unterscheiden.

1 Methodisches Vorgehen

Mithilfe einer Mixed-Methods-Strategie soll der Zusammenhang von Hochschulausbildungsqualität am FB Oe und der

Anmerkung der Autoren: Wir haben die Begriffe „Oecotrophologe“, „Student“, „Absolvent“, „Teilnehmer“ und „Arbeitgeber“ gewählt und hoffen, damit die Lesbarkeit des Textes unterstützt zu haben.

Employability für verschiedene Branchen untersucht werden. In dieser Studie werden ein qualitativer und ein quantitativer Forschungsteil sequenziell nacheinander geschaltet (Teddlie und Tashakkori 2009). Die Ergebnisse einer qualitativen Interviewstudie fließen in die darauf folgende quantitative Fragebogenerhebung ein.

Der erste Schritt ist explorativ erkundend, da bislang keine vergleichbare Studie bekannt ist. Mithilfe einer qualitativen Interviewstudie wird untersucht, ob Arbeitgeber die Qualität der Hochschulausbildung am FB Oe einschätzen können und einen Zusammenhang mit der Employability der Absolventen herstellen. Der zweite Schritt ist eine Fragebogenerhebung von Arbeitgebern verschiedener Branchen, die untersucht, über welche Schlüsselqualifikationen die Absolventen verfügen, welche Wissens- und Fähigkeitslücken bestehen, und welche Erwartungen Arbeitgeber an ihre Arbeitnehmer haben.

2 Qualitative Interviewstudie

2.1 Qualitative Datenerhebung

Es wurden sechs qualitative, leitfadengestützte Telefoninterviews mit Arbeitgebern durchgeführt, die Fuldaer Oecotrophologie-Absolventen beschäftigen, und die in folgenden Branchen tätig sind:

- Ernährungsberatung
- Haushaltsgeräteindustrie
- PR und Kommunikation
- Lebensmittelhandel und -industrie
- Verbraucherberatung, -interessenvertretung
- Versorgungswirtschaft

Die Interviews wurden telefonisch von einer Absolventin des FB Oe im Zeitraum Januar/Februar 2010 durchgeführt. Die Kontakte wurden der Interviewerin zumeist durch die Professorinnen und Professoren und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des FB Oe vermittelt.

Die Interviews waren leitfadengestützt. Die Fragen eines Leitfadens sollen das zu erhebende Wissen charakterisieren, um die Forschungsfragestellung zu beantworten (Gläser und Laudel 2009). Für diese Studie diente der Leitfaden als Hilfsmittel, um zu untersuchen, welche Anforderungen Arbeitgeber an ihre Arbeitnehmer haben, warum Fuldaer Absolventen eingestellt wurden, wie zufrieden Arbeitgeber mit diesen Absolventen sind, auch im Vergleich mit anderen Absolventen, welche Fähigkeiten oder Qualifikationen zu wenig vorhanden sind, ob sie Fuldaer Absolventen wieder einstellen würden und welche Aspekte Arbeitgeber für die zukünftige Hochschulausbildung als wichtig erachten. Der Leitfaden deckt somit ein relativ breites Un-

tersuchungsfeld ab, was dadurch bedingt ist, dass eruiert werden muss, welche Einschätzung Arbeitgeber bezüglich der Zufriedenheit mit ihren Arbeitnehmern vornehmen können.

2.2 Qualitative Datenauswertung

Die Auswertung der qualitativen Interviews richtet sich nach den Regeln der strukturierenden qualitativen Inhaltsanalyse (siehe Abb.1 auf der nächsten Seite) (Mayring 2008b, Mayring 1999). Im ersten Schritt wurden alle Interviews vollständig transkribiert. Das Zentrum der Methode war ein Kategoriensystem, das induktiv entwickelt wurde (Mayring 2008b). Alle Namen und die Anonymität gefährdende Begriffe wurden codiert. Nach Auswertung eines Teils des Materials wurde das Kategoriensystem überprüft und das Material nochmals überarbeitet. Im nächsten Schritt wurde das Kontextmaterial paraphrasiert. Die Kategorienbildung und die inhaltsanalytische Textauswertung wurden durch die Software MAXQDA 2007 unterstützt.

Nach Auswertung der ersten Transkription wurde das Kategoriensystem modifiziert und ein Codierleitfaden erstellt. Er beschreibt die Kategorien und gibt Definitionen, Ankerbeispiele sowie Codierregeln an. Nach Auswertung aller Transkriptionen wurde der bestehende Codierleitfaden überprüft und Codierungen teilweise überarbeitet.

2.3 Ergebnisse der Interviewstudie

Für die Ergebnisdarstellung werden die extrahierten Fundstellen unter drei Antwortkategorien sortiert.

Empirical analysis at Fulda University of Applied Sciences, Department of Nutritional, Food and Consumer Sciences, on the employability of their graduates

Academic education should aim at preparing students for the challenges on the labour market. This study has two main goals. First, it determines the employers' satisfaction with the employability of the graduates from the Department of Nutritional, Food and Consumer Sciences at Fulda University of Applied Sciences. Second, it evaluates whether they identify causal relationships between academic project work and the graduates employability and differences to graduates from other Universities.

The methodological approach bases on a Mixed Methods Strategy comprising qualitative interviews with employers and quantitative questionnaires.

There are only weak and subjective views on the causal relationship between project works during the academic studies and the graduates' employability. The questionnaire's accent on key competencies leads to the appreciation that employers stress the importance of good personality skills of their staff.

There is definitely much more research needed concerning the employability of graduates from the Department of Nutritional, Food and Consumer Sciences at Fulda University of Applied Sciences and similar departments at other universities as well as on a comparison of academic training quality.

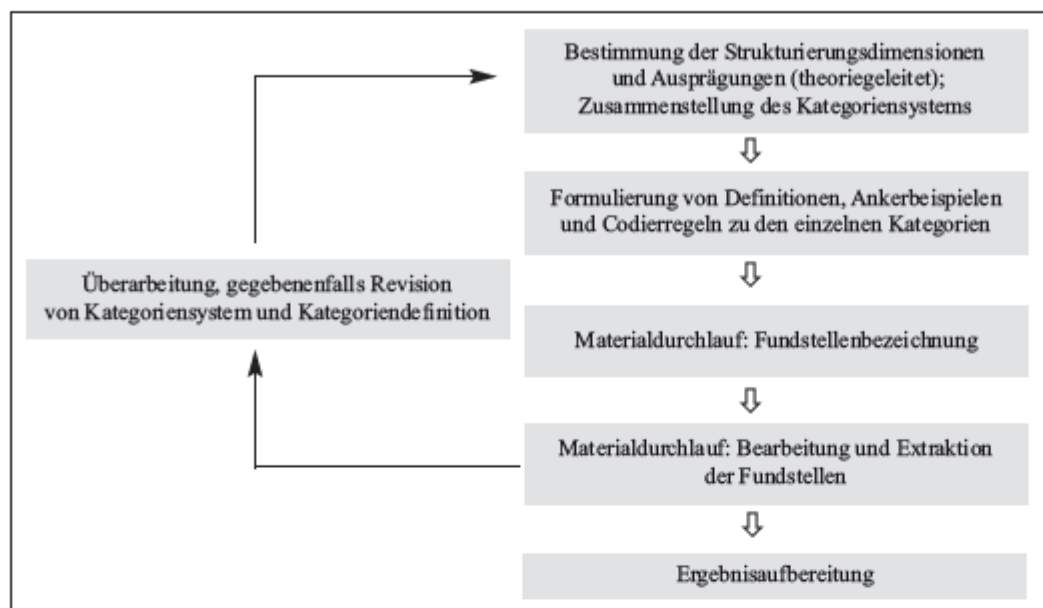


Abb. 1: Ablauf der strukturierenden Inhaltsanalyse (nach Mayring 1999)

2.3.1 Anforderungen an Oecotrophologen im Beruf

Oecotrophologen haben ein breites potenzielles Betätigungsfeld, das durch die Breite der Interviewpartner in dieser Studie berücksichtigt wurde. Anforderungen an Oecotrophologen, die die interviewten Arbeitgeber nennen, werden hier unter den Schwerpunkten Wissen, Projektmanagement, Kommunikation und Unspezifisches zusammengefasst:

- **Wissen:**

ernährungswissenschaftlicher Hintergrund und Fachwissen, Textverständnis und Texte für journalistische Arbeit umsetzen können, ein breites Wissen und kein Detailwissen, praktisch anwendbares Wissen, wissenschaftliche Recherchearbeit, Sensorik, Messmethoden, Lebensmittelrecht, Diätetik, Statistik, Evaluationsmethodik, Office-Programme

- **Projektmanagement:**

organisatorisches Vermögen, Arbeitsaufträge parallel bearbeiten können, sich einen Arbeitsplan erstellen können, Zeitmanagement, Konzeptentwicklung, Budgetverwaltung, Aufgaben verteilen können, Teamarbeit, Projekte leiten können

- **Kommunikation:**

Beratungsstärke, Öffentlichkeitsarbeit, Vortragskenntnisse, Netzwerkarbeit

- **Unspezifisches:**

interdisziplinäre Ausbildung, keine Berührungängste gegenüber Technik, in einem Großkonzern zurechtkommen, in einem internationalen Team arbeiten können.

Darüber hinaus weisen die meisten Interviews daraufhin, dass Arbeitgeber bei einer Stellenvergabe darauf achten, ob sich ein Absolvent durch Zusatzqualifikationen auszeichnet, wor-

unter hier auch Abschlussarbeiten, Praktika und Weiterbildungen verstanden werden. Obwohl es nicht als Voraussetzung gilt, betrachten Arbeitgeber diese Erfahrungen als Vorteil, denn sie versprechen Praxiserfahrung.

So ist eine Aussage: „wichtiger ist mir [...] als das Studium die praktische Erfahrung“ (AG A, Zeile 40 – 41) bzw. ein Praktikum, das ist „natürlich für uns von Vorteil [...] das war natürlich mit für uns ein Argument“ (AG B, Zeile 68 – 72).

Neben Praktika im betreffenden Berufsfeld sind auch Abschlussarbeiten vorteilhaft, die beim Arbeitgeber absolviert wurden, was sich u. a. in dieser

Aussage zeigt: „[...] wir kennen sie schon etwas länger, weil sie auch ihre Diplomarbeit bei uns geschrieben hat. Und dann erst im Laufe der Diplomarbeit haben wir gemerkt, ach ja, die stellt sich ja ganz geschickt an [...]“ (AG B, Zeile 72 – 73).

Auffällig ist, dass die Arbeitgeber mehr davon sprechen, dass manche Fähigkeiten von Vorteil sind, sie diese aber nicht unbedingt fordern. So wird häufig damit kalkuliert, dass sich Hochschulabsolventen in Arbeitsbereiche einarbeiten müssen.

2.3.2 Zufriedenheit mit Oecotrophologen

Wie zufrieden Arbeitgeber mit den Fuldaer Oecotrophologie-Absolventen sind, wird indirekt erhoben, wenn der Arbeitgeber danach gefragt wird, ob Fuldaer Absolventen die an sie gestellten Anforderungen erfüllen, ob der Arbeitgeber wieder Fuldaer Absolventen einstellen würde und aus welchen Gründen.

Die eine Hälfte der Arbeitgeber kennt das Angebot des Projektstudiums am FB Oe nicht. Die andere Hälfte der Arbeitgeber kennt das Projektstudium, wenn sie es selbst als Student erlebt haben oder wenn sich der Absolvent durch ein spezielles Projekt für eine Stelle qualifiziert hat. Grundsätzlich sind alle Arbeitgeber der Ansicht, dass Projekte im Studium wichtig sind, beispielsweise weil „man Kontakte knüpft zu späteren möglichen Arbeitgebern“ (AG A, Zeile 98 – 99).

Im Bereich der Industrie werden Projekte als sehr wichtig angesehen, vor allem, weil sie einen Einblick in das spätere Berufsleben geben. Diese Aussage impliziert, dass Projekte im Rahmen des Hochschulstudiums einen klaren Praxisbezug haben sollten und Kooperationen mit Unternehmen wichtig sind.

Für Studierende bedeutet es, dass auch bei der Wahl ihrer Projekte die berufliche Orientierung klar sein müsste. Wenn sie in einem internationalen Bereich tätig sein wollen, können Projekte eine Möglichkeit bieten, interkulturelles arbeiten zu

lernen, was sich in einer Antwort auf die Frage nach der Relevanz von Projektarbeiten widerspiegelt: „Wir sprechen zum Beispiel überwiegend englisch, sehr viele Kontakte internationaler Art, bei uns ist das sehr wichtig, das sind so Grundvoraussetzungen, die man eben mitbringen muss. Um [...] interdisziplinär und interkulturell denken zu können im Prinzip“ (AG C, Zeile 142 – 144).

Keiner der interviewten Arbeitgeber kann sicher Unterschiede in der Fähigkeit zur Projektarbeit bei verschiedenen Absolventen auf ein Projektstudium zurückführen. Allerdings hebt ein Arbeitgeber hervor, dass sein Unternehmen „von Fulda ganz gerne Studenten oder Absolventen dann immer wieder gerne genommen (hat), [...], und eben weil die Projektarbeit da eine besondere Rolle gespielt hat“ (AG D, Zeile 170 – 172).

Ein anderer Arbeitgeber bezieht sich auf sein Bauchgefühl: „Also ich habe das Gefühl, dass gerade, äh, das, die, das ist natürlich nicht statistisch abgesichert, das ist eher mein Bauchgefühl, wenn ich an die letzten Jahre denke, die Menschen, die mir noch als Bild im Kopf sind, dass ich, dass ich bei Oecotrophologen aus Fulda gerade so dieses Projektarbeiten und auch von der sozialen Kompetenz nie daneben gelegen habe“ (AG E, Zeile 108 – 112).

Die Zufriedenheit mit Absolventen eines Studienganges müsste sich auch darüber ausdrücken, dass keine Absolventen verwandter Studiengänge eingestellt werden. Auf die Frage, ob Arbeitgeber auch Absolventen anderer Studiengänge einstellen würden, sagt ein Arbeitgeber, dass er in Zukunft wahrscheinlich verstärkt Lebensmitteltechnologe einstellen wird, ein anderer Arbeitgeber beschäftigt bislang nur einen Oecotrophologen und könnte sich die Einstellung weiterer vorstellen, wenn das Stellenprofil passt. Er sagt auch über Oecotrophologen: „Weil ich mir denke, dass man mit gewissen Ausbildungen generalisieren kann. Mit gewissen, ja, Studiengängen auch in fachfremden Gebieten arbeiten kann“ (AG F, Zeile 178 – 179).

Teilweise werden die Vorzüge von Oecotrophologen hervorgehoben, zum Beispiel bei juristischen Problemen im Unternehmen: „[...] sobald ein Jurist bei einer Behörde aufläuft, dann ist es eigentlich ein echter, dann wird ein Verfahren daraus sozusagen. Ein Qualitätssicherer kann versuchen, vorher noch was abzufangen“ (AG E, Zeile 85 – 87).

Außerdem wird hervorgehoben, „für Mikrobiologie und für Lebensmittelbewertung, für Sensorik und Begutachtung haben wir sehr gute Erfahrungen mit der FH, jetzt die Laborausbildung“ (AG E, Zeile 97-99).

Andererseits wird auch gesagt, dass es schwierig ist, Vorteile eines Fuldaer Absolventen auf alle zu verallgemeinern.

Die Erfahrung eines Arbeitgebers zeigt, dass positive und negative Erfahrungen, speziell bei Praktikanten gemacht wurden: „[...] da kann man das nur ein bisschen begrenzt sehen. Und wir hatten zum Beispiel auch schon einmal, keinen Absolventen, aber einen Praktikanten, ähm, von Fulda, und der hat zum Beispiel nicht so gepasst“ (AG B, Zeile 175 – 177).

3.3.3 Relevante Aspekte für zukünftige Hochschulausbildung

Die Interviews mit Arbeitgebern eröffnen die Möglichkeit, aus ihrer Sicht Verbesserungsoptionen für die Lehre zu identifizieren. Dazu dient vor allem die Frage nach den Herausforderungen des zukünftigen Arbeitsmarktes. Weitere Aspekte nennen die Arbeitgeber im Laufe des Interviews, wenn es z. B. um die Anforderungen ihres Berufsfeldes geht und Kenntnislücken der Absolventen angesprochen werden.

Neben den normalen Anforderungen des spezifischen Berufsfeldes brauchen nach Ansicht der Arbeitgeber Absolventen in Zukunft vor allem

- eine bessere Allgemeinbildung, beispielsweise im Kundenkontakt beim Small Talk, um unangenehme Situationen des Nicht-Wissens zu verhindern;
- die Fähigkeit, strukturiert und mit Konzentration arbeiten zu können ohne Flüchtigkeitsfehler;
- „[...] Sozialkompetenz und Gelassenheit [...]“ (AG E, Zeile 209);
- noch besser mit Technik und Spezialprogrammen vertraut zu sein;
- „[...] Selbstdisziplin, Eigeninitiative, Bereitschaft auch zur Mehrarbeit, Engagement, also Identifikation mit dem Betrieb [...]“ (AG F, Zeile 191 – 192).

Es ist anzunehmen, dass die wenigsten Studierenden zu Beginn ihres Studiums wissen, in welchem Bereich sie später beruflich tätig sein werden. Daher stehen die meisten Studierenden vor den gleichen Anforderungen, die sie im Studium erwerben sollten. Einer der Arbeitgeber ist jedoch der klaren Ansicht, dass Studierende ihr Studium gezielt ausrichten sollten: „[...] ich denke, man muss frühzeitig gucken, wo man hin will. Also vielleicht auch früher, wie, noch mehr als früher. Also wenn ich wirklich in einen Industriebetrieb will und da mal irgendwann arbeite, sollte ich das auch vorbereiten, durch Praktika, durch Arbeiten, was auch immer in solchen Betriebsbereichen“ (AG D, Zeile 315 – 318).

Weitere allgemeine Hinweise für eine bessere Organisation der Hochschullehre geben Arbeitgeber zu folgenden Aspekten:

- Weniger Spezialisierung, mehr eine allgemeine oecotrophologische Ausrichtung, siehe u. a. folgende Aussage: „Eine Spezialisierung zum einen ist sicherlich wichtig und richtig und gut, und braucht es sicherlich auch, aber es braucht auch das andere, das typisch oecotrophologische. Also mir persönlich wäre das wichtiger als eine Spezialisierung, weil Spezialisierung kann ich jetzt in meinem Bereich auch später erwerben“ (AG A, Zeile 131 – 134).
- Formatives Prüfen: mehr Möglichkeiten, Prüfungsleistungen während des Semesters abzulegen, und weniger Prüfungen am Ende des Semesters, damit Wissen nicht nur kurzzeitig abgerufen wird, sondern ein Thema intensiver bearbeitet werden kann.
- Ordentliches und konzentriertes Arbeiten lernen.

- Die Offenheit und Grundvoraussetzung schaffen, Neues hinzuzulemen.
- Abschlussarbeiten in Form eines Semesterpraktikums absolvieren, damit „[...] sie a) die Möglichkeit haben, dass, was sie da theoretisch sich erarbeiten müssen, praktisch möglicherweise in der Umsetzung zu begleiten und eben ein bisschen Berufsalltag schnuppern und [...] die Chance, ein halbes Jahr oder länger, äh, Praktikums-ähnliche Verhältnisse mitnehmen zu können [...]“ (AG E, Zeile 179 – 184).
- Die Fähigkeit, sich nicht verunsichern zu lassen und nicht „[...] bei jedem Windchen gleich so hektisch (zu) flattern [...] [...] Die Lehre muss so gut sein, dass man selbstbewusst ins Berufsleben starten kann“ (AG E, Zeile 224 – 229).
- Aktuelle Themen in die Lehre einbeziehen, z. B. Nanotechnologie, Gentechnologie, QS-Standards u. a.
- Studierende kontinuierlich auf dem neusten Stand halten und nicht nach Abschluss eines Moduls das Thema abhaken, z. B. beim Lebensmittelrecht
- Praktikumszeiten nicht verkürzen

3.4 Diskussion der Interviewstudie

Die Ergebnisse weisen darauf hin, dass für die interviewten Arbeitgeber Oecotrophologie und Ernährungswissenschaft unterschiedliche Disziplinen sind. Die Oecotrophologie wird als eine Fachrichtung mit einem breiteren Spektrum wahrgenommen, vielfältiger einsetzbar, mit starkem Praxisbezug, einschließlich Projektmanagement.

Eine eindeutige Antwort auf die Frage, wie zufrieden Arbeitgeber mit den Absolventen des Fachbereichs Oecotrophologie sind, kann nicht gegeben werden. Die Arbeitgeber haben sowohl positive als auch negative Erfahrungen gemacht und können diese nicht spezifisch mit der Hochschulausbildung in Zusammenhang bringen.

Die genannten Defizite sind jedoch wichtige Hinweise, was die Hochschulausbildung in Fulda und anderen Fachhochschulen und Universitäten verbessern könnte. Für die Umsetzung müssen unter Umständen neue Lehrmethoden in die bestehende Lehre integriert werden.

Außerdem zeigen die Interviews, dass das Projektstudium bei den Arbeitgebern kaum bekannt ist, obwohl es für den Fachbereich ein sehr wichtiger Bestandteil der Ausbildung ist. Somit gibt es unter Umständen einen Bedarf für Wege, die Besonderheit der Hochschulausbildung an der Hochschule Fulda zu potenziellen Arbeitgebern zu kommunizieren.

4 Quantitative Fragebogenstudie

Die Konstruktion des Fragebogens baut auf den Erkenntnissen der Interviewstudie auf. Da sich gezeigt hat, dass die befragten Arbeitgeber die Employability der Absolventen des FB Oe nicht objektiv einschätzen können, verbindet sich die Fragebogenerhebung mit dem Ziel zu erfahren, welche Kriterien er-

füllt sein müssen, damit Arbeitgeber mit der Employability der Oecotrophologie-Absolventen zufrieden sind.

Diese Fragestellung richtet sich allgemein an Arbeitgeber von Oecotrophologen, d. h. nicht nur an Arbeitgeber Fuldaer Absolventen und gibt Hinweise, auf welche Zielkriterien die Lehre an Hochschule aus Sicht der Arbeitgeber hinarbeiten sollte.

4.1 Teilnehmer der Fragebogenstudie

Der Fragebogen wurde an 97 Arbeitgeber von Oecotrophologen verschickt, 91 per Mail und sechs postalisch. Die Adressen wurden mithilfe von Professoren des Fachbereichs, über Stellenanzeigen im Alumni-Verteiler und die Online-Suchmaske der Agentur für Arbeit (deutschlandweite Suche) gesammelt.

Insgesamt haben 15 Arbeitgeber geantwortet, wobei elf Fragebögen teilweise oder vollständig beantwortet und zurückgeschickt wurden, davon neun postalisch und zwei per Mail. Die Teilnahme wurde von vier Arbeitgebern aus verschiedenen Gründen abgesagt, z. B. aufgrund einer gestiegenen Anzahl von Befragungen, auf die aus zeitlichen Gründen nicht mehr reagiert werden kann.

4.2 Fragebogenkonstruktion

Die zwei Eingangsfragen des dreiseitigen Fragebogens fragen nach der Branche des Arbeitgebers und den ausgeübten Berufen der Oecotrophologen im Unternehmen. Die folgenden vier Fragen beziehen sich auf die Eigenschaften und Kompetenzen, die sich Arbeitgeber von ihren Arbeitnehmern wünschen, nicht wünschen und auf die Arbeitgeber bei der Auswahl von Bewerbern besonderen Wert legen.

4.3 Fragebogenauswertung

Für eine zusammenfassende und übersichtliche Darstellung der Ergebnisse der Fragebögen dient eine deskriptive Auswertung (Bortz und Döring 2006). Aufgrund der kleinen Stichprobengröße können keine inferenzstatistischen Verfahren angewendet werden. Der Fragebogen enthält zumeist geschlossene Fragen mit vorgegebenen Antwortmöglichkeiten. Die letzten drei Fragen sind offen.

Von den elf Arbeitgebern sind sechs im Bereich der Lebensmittelindustrie tätig, und je zwei im Bereich Ernährungsberatung, Pressearbeit und Sonstiges (insgesamt zwölf Antworten, da sich ein Arbeitgeber zwei Branchen zugeordnet hat). Die Frage nach den Berufen zeigt, dass Ernährungsberatung nicht immer das Haupttätigkeitsfeld in einem Betrieb ist, sondern auch dreimal bei der Lebensmittelindustrie genannt wird. Ernährungsberatung ist mit sechs Nennungen der am zweithäufigsten genannte Beruf hinter Qualitätsmanagement mit sieben Nennungen (Abbildung 2).

Die Fragen 3a) bis 3c) untersuchen, welche persönlichkeitsorientierten, fachlichen und zusätzlichen Eigenschaften

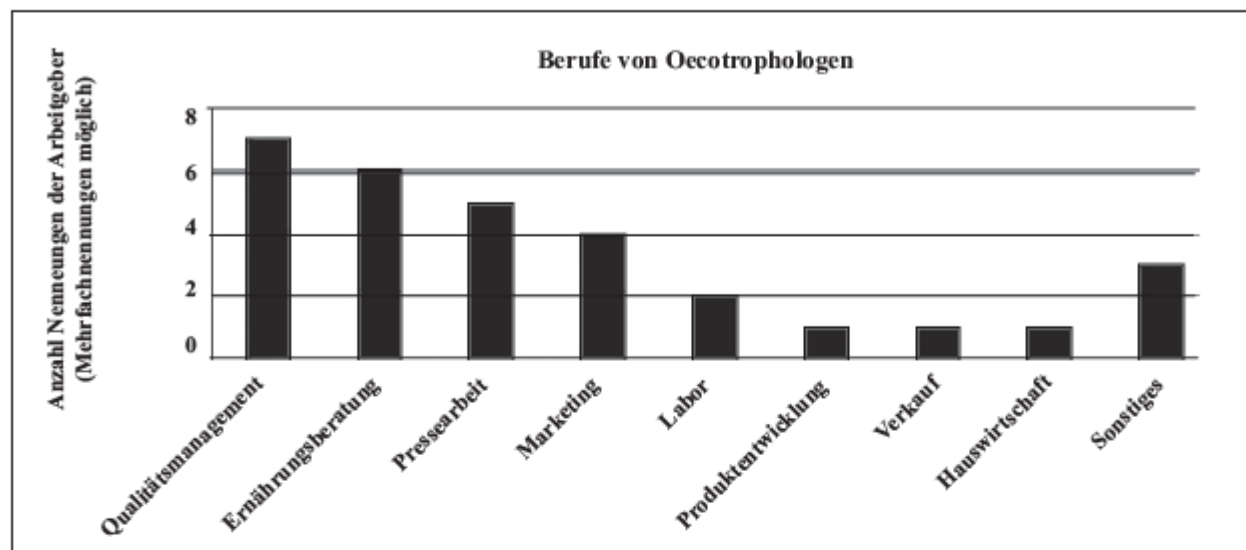


Abb. 2:
Berufe von
Oecotrophologen

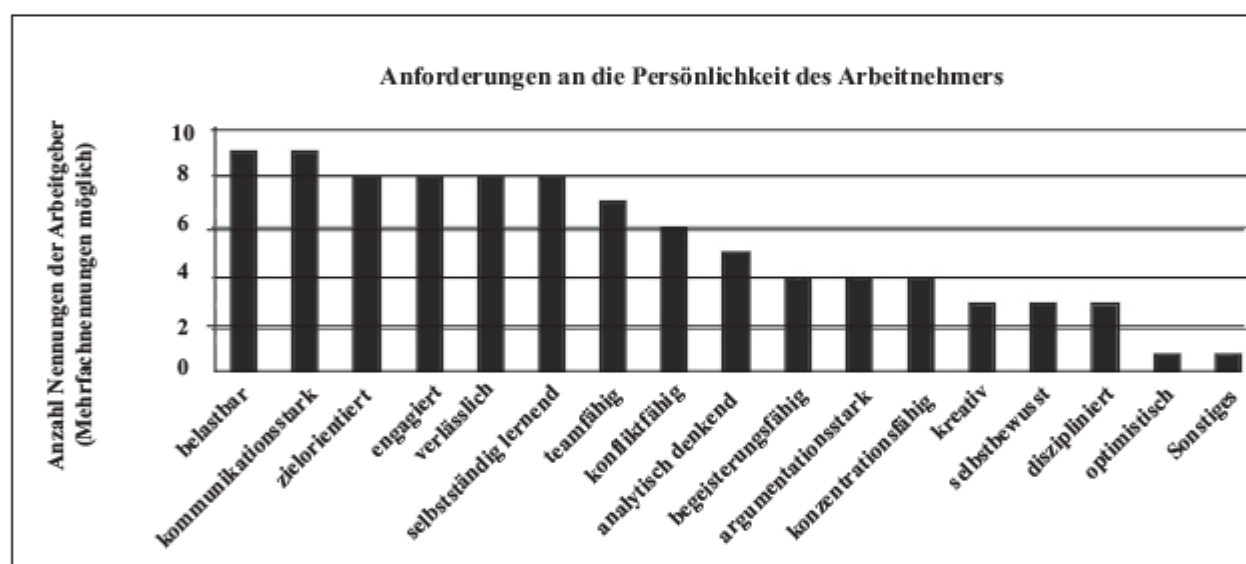


Abb 3:
Anforderungen
an die
Persönlichkeit
des
Arbeitnehmers

Arbeitgeber von ihren Arbeitnehmern erwarten. Die Antworten zeigen, auf welche Soft Skills Arbeitnehmer Wert legen (Abb. 3). Die angebotenen Kriterien aus Frage 3a) beruhen auf Tabelle 1 zur Employability und den Antworten der Arbeitgeber aus den qualitativen Interviews.

Neben der Persönlichkeit wurde auch nach der Relevanz verschiedener fachlicher Kompetenzen gefragt. Die Antworten sind stärker als die Persönlichkeit abhängig von den durchgeführten Berufen der Oecotrophologen. Da Oecotrophologen bei den meisten teilnehmenden Arbeitgebern mehrere Berufe ausüben, kann keine eindeutige Zuordnung von Beruf und geforderter fachlicher Kompetenz dargestellt werden.

Frage 3c) ist eine offene Frage und fragt nach erwünschten zusätzlichen Eigenschaften der Arbeitnehmer. Diese Frage wurde von fünf Arbeitgebern ausgefüllt. Es werden sowohl Soft Skills wie Präsentationsstärke als auch fachliche Qualifikationen genannt, wie Kenntnisse im Ökolandbau, Direktvermarktung. Darüber hinaus haben Arbeitgeber branchenspezifische weitere Anforderungen, die vor allem die heutigen Arbeitsstrukturen widerspiegeln, z. B. Reisebereitschaft des Arbeitnehmers, Flexibilität, Bereitschaft zur Wochenendarbeit

oder auch ein Verständnis für Organisationsstrukturen in öffentlichem Dienst und Verwaltung.

In Frage 4 geht es darum zu untersuchen, ob Arbeitgeber bei der Stellenvergabe mehr Wert auf fachliche Kompetenz des Bewerbers legen oder auf die Persönlichkeit. Bei der Auswertung muss berücksichtigt werden, dass diese Frage für Arbeitgeber zumindest teilweise schwierig zu beantworten war. Ein Arbeitgeber hat mündlich übermittelt, dass es schwierig ist, sich für einen Schwerpunkt zu entscheiden, da es bei der Bewerberauswahl jeweils auf die Person ankommt.

Bei der ersten Antwortmöglichkeit unter Frage 4, ob die Persönlichkeit oder die fachliche Kompetenz wichtiger ist, antworten sechs Arbeitgeber mit „beides“, vier Arbeitgeber mit „Persönlichkeit“ und ein Arbeitgeber mit „fachlicher Kompetenz“ (Abbildung 4 auf der nächsten Seite).

Wenn sich Arbeitgeber bei der Bewerberauswahl zwischen „fachlicher Experte“ und „guter Repräsentant“ entscheiden müssten, würden sie zweimal für den fachlichen Experten entscheiden, fünfmal für den guten Repräsentanten und viermal am liebsten beides haben (Abbildung 5 auf der nächsten Seite).

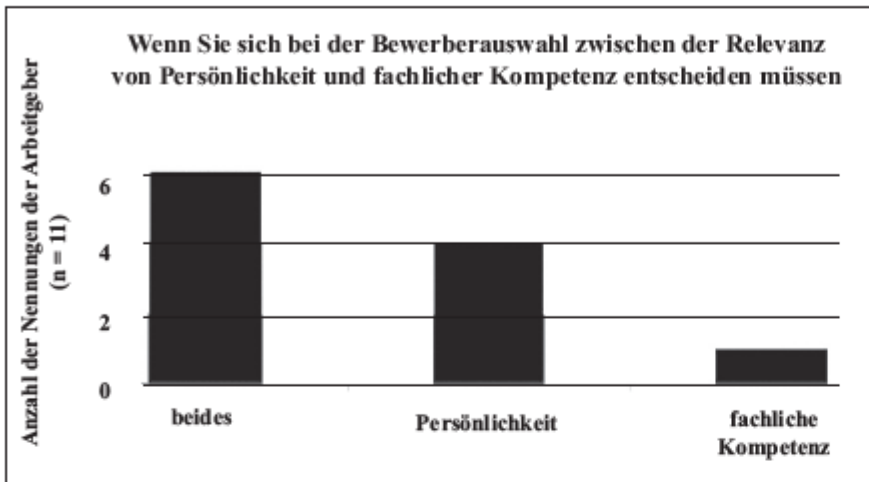


Abb. 4: Entscheidung zwischen Relevanz von Persönlichkeit und fachlicher Kompetenz

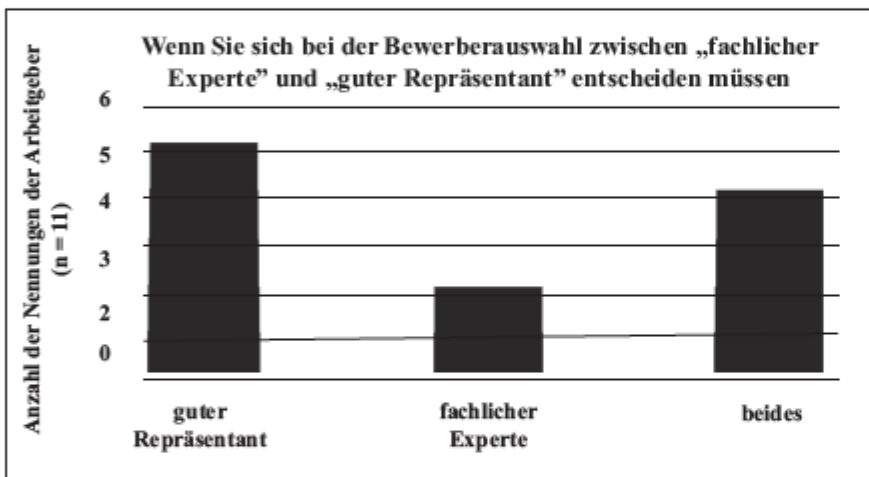


Abb. 5: Entscheidung zwischen fachlichem Experten und gutem Repräsentanten

Die offene Frage nach dem idealen Mitarbeiter wurde von sechs Arbeitgebern beantwortet. Die Antworten entsprechen teilweise den Angaben der vorherigen Fragen. Wichtige zusätzliche Hinweise sind, dass das Gesamtbild stimmen muss, Personen sollen authentisch, freundlich und gute Strategen sein, sie sollen sowohl ein hohes Maß an Eigenständigkeit als auch das Gefühl dafür haben, sich in wichtigen Dingen abzustimmen.

Nicht gewünschte Eigenschaften von Arbeitnehmern stellen teilweise das Gegenteil dar von den erwünschten Eigenschaften, wie vorab angegeben. Darüber hinaus sollten Arbeitnehmer vermeiden, die Identifikation mit dem Produkt bzw. dem Unternehmen vermissen zu lassen, sie sollten nicht überheblich, zu selbstbewusst oder „Fachidioten“ sein. Es wird ebenfalls negativ angesehen, wenn Arbeitnehmer unsensibel für die Belange von Kollegen und Kunden, wenn sie unehrlich sind oder respektlos im Umgang sind.

4.4 Diskussion der Fragebogenauswertung

Die oben dargestellten Ergebnisse sind aufgrund der geringen Teilnehmerzahl nicht repräsentativ. Die Vielzahl angegebener Berufe dürfte die Realität, das variable Tätigkeitsprofil

von Oecotrophologen, widerspiegeln. Qualitätsmanagement und Ernährungsberatung stellen die hauptsächlichen Tätigkeitsfelder dar, wobei die Ernährungsberatung auch im Bereich der Lebensmittelindustrie durchgeführt wird. Die Pressearbeit dürfte kein hauptsächliches Tätigkeitsfeld von Oecotrophologen darstellen, sondern bei dieser Befragung auf der speziellen Zusammensetzung der teilnehmenden Arbeitgeber beruhen, vor allem, da die ausgeschriebenen Stellen in diesem Bereich eher gering sind (Späth 2008).

Die meisten Hochschulen dürften den größten Wert bezüglich ihrer Ausbildungsqualität auf die fachlichen Kompetenzen ihrer Absolventen legen. Aus Sicht der Arbeitgeber scheinen die Persönlichkeitseigenschaften aber mindestens ebenso wichtig zu sein – bei der hier vorgestellten Fragebogenerhebung erkennbar an der Vielzahl angekreuzter wichtiger Persönlichkeitseigenschaften unter Frage 3b) und der häufigen Bevorzugung der Persönlichkeit gegenüber der fachlichen Kompetenz im Falle des Auswählens (siehe Frage 4).

Die Persönlichkeit des Bewerbers sollte sich nach den hier vorgestellten Ergebnissen unter anderem auszeichnen durch Belastbarkeit, Kommunikationsstärke, Zielorientiertheit, Engagement, Verlässlichkeit, selbstständigem Lernen, Teamfähigkeit, Konfliktfähigkeit und analytischem Denkvermögen. Diese Eigenschaften haben nur in geringem Maß etwas mit

der fachlichen Kompetenz des Arbeitnehmers zu tun, sondern müssen in der praktischen Tätigkeit geübt und erlernt werden. Hierzu ist es besonders bedeutsam, dass auch das Studium praktische Anteile wie Praktika und Projektarbeit beinhaltet. Im Zuge der Bologna-Reform wurden Praktikumszeiten während des Oecotrophologie-Studiums an manchen Hochschulen gekürzt oder sind nur noch fakultativ enthalten und müssen außerhalb der Vorlesungszeit durchgeführt werden. Diese Entwicklung dürfte für diejenigen Absolventen einen Vorteil versprechen, die im Studium die Möglichkeit für praktisches Üben haben, z. B. durch das Projektstudium an der Hochschule Fulda. Studienanfänger müssten dieses Kriterium bereits vor Studienbeginn in die Auswahl ihres Studienortes einbeziehen.

Erfreulicherweise haben die Arbeitgeber an der hier vorgestellten Fragebogenstudie teilgenommen, obwohl sie mehrheitlich aktuell keine Absolventen des Fachbereichs beschäftigen. Dies zeigt ein gewisses generelles Interesse an der Fragestellung und der Employability der Absolventen. Ist diese schlecht, muss die Persönlichkeit des Arbeitnehmers erst während der beruflichen Tätigkeit entwickelt werden, was einerseits eine anfangs geringere Leistungsfähigkeit bedeuten kann und andererseits das Risiko mit sich bringt, dass sich

herausstellt, dass Arbeitnehmer und Arbeitgeber letztlich doch nicht gut zusammenpassen.

5 Fazit und Finanzierung

Die Förderung von Schlüsselkompetenzen stellt keine Forderung des Bologna-Prozesses dar (Alonso 2009). Dennoch erscheint es notwendig, eine qualitativ hochwertige Hochschulausbildung an der Vermittlung von Schlüsselkompetenzen auszurichten. Der erste Teil des Evaluationsprojektes mit qualitativen Interviews mit Arbeitgebern zeigt, wie Arbeitgeber Oecotrophologie-Absolventen der Hochschule Fulda einschätzen. Leider können sie in der Regel nur rein subjektive und wenig konkrete Einschätzungen liefern zum Zusammenhang des (Projekt-) Studiums am FB Oe mit der Employability der Absolventen.

Der zweite Teil des Projektes mit einer schriftlichen Befragung von Arbeitgebern von Oecotrophologen ergänzt die ersten Ergebnisse und geht darüber hinaus stärker auf die notwendigen Schlüsselkompetenzen von Arbeitnehmern aus Arbeitgebersicht ein.

Zur weiteren Verwendung der oben dargestellten Ergebnisse müssten diese hinsichtlich der gewünschten Eigenschaften der Absolventen in ein entsprechendes Lehrangebot an der Hochschule übersetzt werden. Dieses Lehrangebot der Oecotrophologie, wie es an vielen deutschen Hochschulen angeboten wird, könnte bereits jetzt bezüglich der Employability ihrer Absolventen evaluiert werden. Es besteht Bedarf für eine prospektive Studie, die Absolventen verschiedener Hochschulen aus Sicht von Arbeitgebern vergleicht.

Das Projekt wurde mit Mitteln zur „Förderung neuer Lehr- und Lernmethoden an der Hochschule Fulda“ gefördert.

Zusammenfassung

Ziel der Hochschulausbildung sollte sein, Studierende für den Arbeitsmarkt vorzubereiten. Diese Studie untersucht, wie zufrieden Arbeitgeber mit der Employability von Fuldaer Absolventen sind, ob sie einen Zusammenhang von Projektstudium und Employability sehen und ob sich die Absolventen der Hochschule Fulda von anderen Absolventen unterscheiden.

Methodisch liegt der Studie eine Mixed Methods Strategie zugrunde mit qualitativen Arbeitgeberinterviews und einer qualitativen Fragebogenerhebung.

Die qualitativen Interviews mit Arbeitgebern liefern subjektive und wenig konkrete Einschätzungen zum Zusammenhang des (Projekt-) Studiums am FB Oe mit der Employability der Absolventen. Die schriftliche Befragung geht stärker auf Schlüsselkompetenzen ein und zeigt, dass persönlichkeitsorientierte Eigenschaften von Absolventen aus Arbeitgebersicht große Relevanz haben. Es besteht weiterer Forschungsbedarf zur Employability von Absolventen und dem Vergleich des Lehrangebots verschiedener Hochschulen.

Literatur

- Alonso, G. (2009): Kompetenzförderung in der Hochschule. Eine hochschuldidaktische Konzeption und Evaluation von Schlüsselkompetenzen. Sierke Verlag, Göttingen
- Blancke, S., Roth, C., Schmid, J. (2000): Employability („Beschäftigungsfähigkeit“) als Herausforderung für den Arbeitsmarkt – Auf dem Weg zur flexiblen Erwerbsgesellschaft. Eine Konzept- und Literaturstudie. Akademie für Technikfolgenabschätzung in Baden-Württemberg, Stuttgart. Internet: http://www.pbnet.info/mediapool/38/388429/data/Studie_Employability.pdf (28.03.2010)
- Bortz, J., Döring, N. (2006): Forschungsmethoden und Evaluation für Human- und Sozialwissenschaftler. Springer Verlag, 4. überarbeitete Auflage, Heidelberg
- Gayk, F. (2005): SQ21 – Schlüsselqualifikationen im 21. Jahrhundert. Eine empirische Untersuchung mit 5456 Studierenden, 157 Hochschulvertretern und 129 Unternehmensvertretern. Gayk Personalmarketing GmbH, München. Internet: <http://www.max-xam.de/userdownload/SQ21%20-%20Ergebnisbericht.pdf> (08.11.2009)
- Gläser, J., Laudel, G. (2009): Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse als Instrumente rekonstruierender Untersuchungen. VS Verlag, 3. Auflage, Wiesbaden
- Mayring, P. (1999): Einführung in die qualitative Sozialforschung. Eine Anleitung zu qualitativem Denken. Psychologie Verlags Union, Weinheim
- Mayring, P. (2008a): Neuere Entwicklungen in der qualitativen Forschung und der Qualitativen Inhaltsanalyse. In: Mayring P, Gläser-Zikuda M. (Hrsg) (2008): Die Praxis der Qualitativen Inhaltsanalyse. Beltz Verlag, 2. Auflage, Weinheim und Basel, 7-19
- Mayring, P. (2008b): Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken. Beltz, 10. Auflage, Weinheim
- Mayring, P., Gläser-Zikuda, M. (Hrsg) (2008): Die Praxis der Qualitativen Inhaltsanalyse“. Beltz Verlag, 2. Auflage, Weinheim und Basel
- Späth, M. (2008): Gute Aussichten für Oecotrophologen. VDOE Position 04, Internet: <http://www.vdoe.de/arbeitsmarkt-2007.html> (17.07.2010)
- Teddlie, C., Tashakkori, A. (2009): Foundations of Mixed Methods Research. Integrating quantitative and qualitative approaches in the social and behavioural sciences. Sage, Los Angeles

Dipl. oec. troph. Martina Metz, M.Sc.
Justus-Liebig-Universität Gießen –
Institut für Ernährungswissenschaft
Arbeitsgruppe Ernährungsökologie
Wilhelmstraße 20, 35392 Gießen
Tel.: 0641-99 39060, Fax: 0641-99 39059
Email: martina.metz@emaehrung.uni-giessen.de

Prof. Dr. habil. Christoph Klotter
Hochschule Fulda - Fachbereich Oecotrophologie
Marquardstraße 35, 36039 Fulda
Tel.: 0661-9640 372
Email: christoph.klotter@he.hs-fulda.de