



KLASSENZIMMER ODER BÜRO?

Wie man sich am besten weiterqualifiziert
und seine Arbeitsmarktfähigkeit erhöht



WIE VIEL BILDUNG IST GENUG?

Ein Hochschulabschluss ist noch keine Garantie dafür, dass man einen Job in seinem Wunschbereich ergattert. Zudem wird Studieren immer teurer. Allerdings machen Zahlen, die kürzlich von der OECD veröffentlicht wurden, deutlich: Allein die Tatsache, dass man überhaupt einen Abschluss in der Tasche hat, wirkt sich positiv auf die generelle Arbeitsmarktfähigkeit aus:

Etwa 85% der Menschen, die über eine Hochschulausbildung verfügen, sind erwerbstätig. Unter denjenigen, die nach dem Schulabschluss eine Ausbildung außerhalb einer (Fach-) Hochschule absolviert haben, sind es dagegen noch 76%, und unter denjenigen, die nach dem Schulabschluss keinen weiteren Bildungsgang durchlaufen haben, nur noch 56%.

Doch wenn man nun die Verdienstmöglichkeiten betrachtet, sind dann zwei Diplome besser als eines? Bringt ein Dokortitel mehr als ein Master? Ist es wirklich von Bedeutung, welche Universität man besucht?

„Wann ist beim Thema Bildung die Kosten-Nutzen-Grenze erreicht?“ Diese Frage beschäftigt viele Arbeitnehmer. Wann sollte man den theoretischen Unterricht hinter sich lassen und sich darauf konzentrieren, mehr Praxiserfahrung zu sammeln? Oder muss man sich darauf einstellen, dass immer beides nötig sein wird?

In diesem Beitrag widmen wir uns den jeweiligen Vor- und Nachteilen der Ausbildung am Arbeitsplatz und der formalen Ausbildung. Mit welcher Strategie fahren Sie wirklich am besten, wenn Sie Ihre Berufschancen verbessern wollen?





Jeder vierte Absolvent
unter den 21-Jährigen ist
arbeitslos.

Office for National Statistics, UK

BILDUNG UND DIE ANGEBOT/NACHFRAGE-KURVE

In der Europäischen Union stieg die Arbeitslosenquote unter den Hochschulabsolventen im Alter zwischen 25 und 29 Jahren im Zeitraum 2008-2011 von 7% auf 9.2%. Ein starker Anstieg. Doch für junge Menschen, die lediglich eine Grundbildung durchlaufen hatten, waren die Beschäftigungsaussichten noch viel schlechter: Hier kletterte die Arbeitslosenquote im gleichen Zeitraum von 16,1% auf 24,3%. Derartige Statistiken erinnern uns daran, dass für Hochschulabsolventen:

1. die Chance, eine Stelle zu finden, größer ist.
2. das Risiko, in Zeiten des Abschwungs oder der volatilen Märkte, ausgelagert oder entlassen zu werden, geringer ist.

Dennoch wird es aufgrund steigender Studiengebühren in vielen Teilen der westlichen Welt immer schwieriger, den wirtschaftlichen Nutzen der Investition in einen Hochschulabschluss im Rahmen eines traditionellen drei- bis fünfjährigen Vollzeitstudiums zu rechtfertigen. Umso mehr, wenn man bedenkt, dass ein Bachelor-Titel noch keine Garantie für einen Job ist – wie seit geraumer Zeit klar sein dürfte.

Der erste Schritt in die richtige Richtung besteht darin, einen Blick auf die Statistiken zu werfen: Welche Beschäftigungsaussichten habe ich mit einem bestimmten Abschluss? In dieser Hinsicht ist es ebenso wichtig, die richtigen Fähigkeiten zu erwerben (nämlich die, die am stärksten gefragt sind), wie das richtige Qualifikationsniveau in der richtigen Bildungseinrichtung zu erlangen.

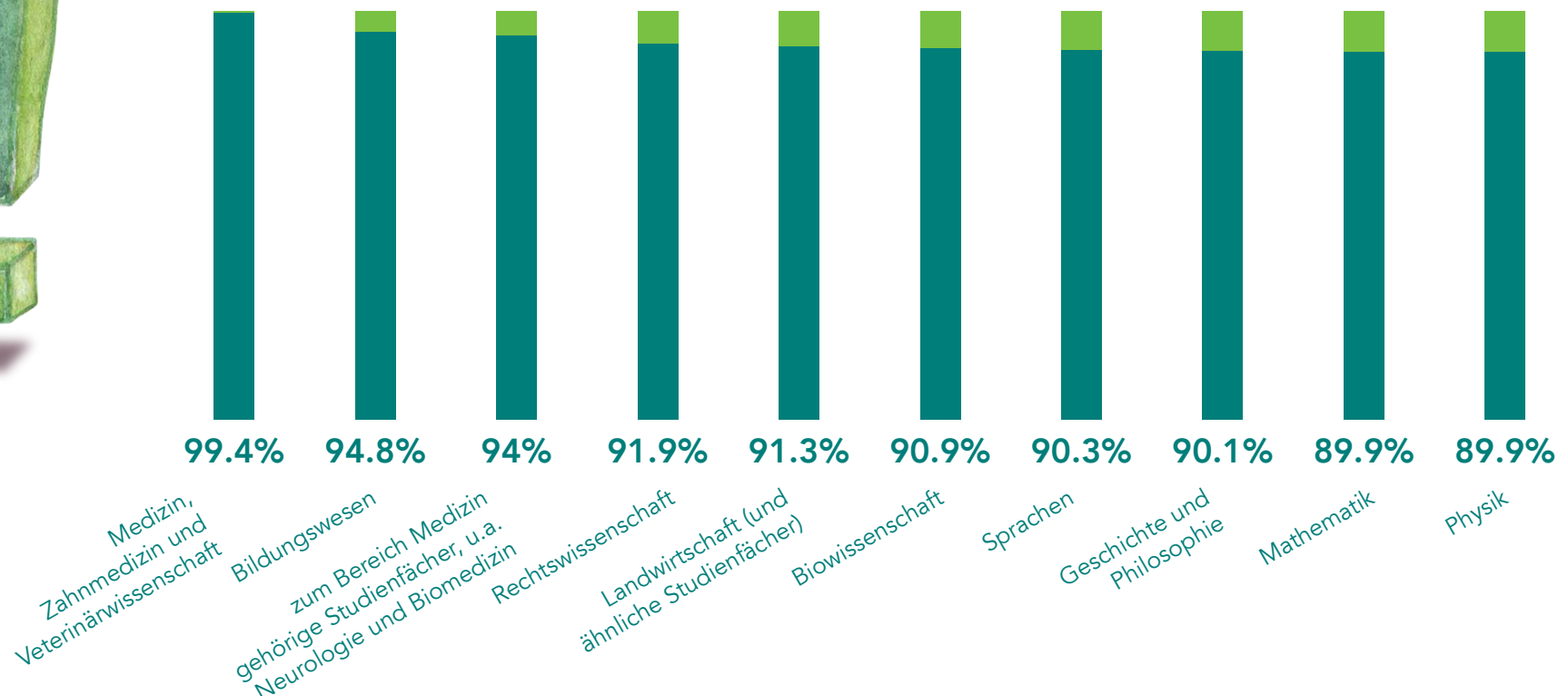
Anderer Abschluss, andere Beschäftigungsaussichten:

Zahlen von Unistats zeigen, dass die folgenden Anteile von Absolventen innerhalb von sechs Monaten nach ihrem Abschluss einen Job bekommen, der mit ihrem Studienfach in Zusammenhang steht: Unter den Absolventen eines betriebswirtschaftlichen Studiengangs sind es 51%, unter den Bauingenieuren 78%, unter den Informatikern 73%.



Die 10 Universitätsabschlüsse mit den besten Jobaussichten

(% der Absolventen des Jahrgangs 2010-2011, die innerhalb von 6 Monaten nach ihrem ersten Abschluss entweder eine Stelle gefunden oder ein weiterführendes Studium begonnen haben)



WIE QUALIFIZIERT SOLLTE MAN SEIN?

Wie die Liste auf der vorigen Seite zeigt, sind die Abschlüsse mit den höchsten Beschäftigungsquoten diejenigen, die in der Regel ein weiterführendes Studium erfordern. Wie qualifiziert Sie genau sein müssen, um einen tollen Job zu ergattern, hängt von folgenden Faktoren ab:

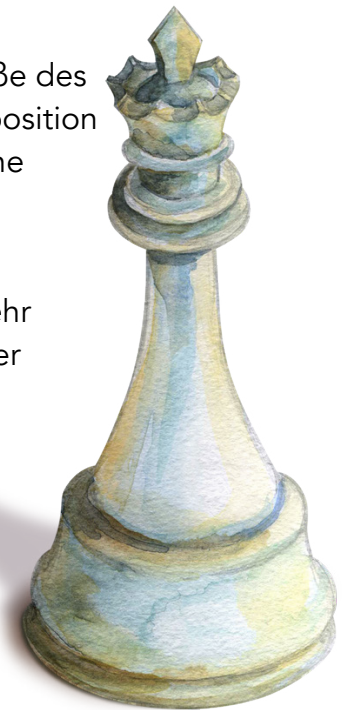
Ihr Alter und Stadium der Berufslaufbahn: Je jünger und weniger erfahren Sie sind, desto mehr Türen werden sich Ihnen durch eine Hochschulausbildung öffnen.

Ihr Studien- bzw. Fachgebiet: Besonders, wenn Sie aus einem der Bereiche Mathematik, Ingenieurwesen, Naturwissenschaften oder Technik kommen, erhöhen sich Ihre Beschäftigungschancen durch einen guten Abschluss mit erweitertem Studium.

Ihre Management- bzw. Führungsambitionen: Je nachdem, in welchem Bereich Sie tätig sind, und je nach Größe des Unternehmens ist Berufserfahrung eventuell wichtiger als Zusatzqualifikationen. Wenn Sie jedoch eine Führungsposition anstreben und noch relativ wenig praktische Erfahrung haben oder wenn Sie die Branche wechseln möchten, ohne wieder ganz unten anfangen zu müssen, müssen Sie gegebenenfalls vorweisen können, dass sie zumindest die Managementtheorie bereits beherrschen.

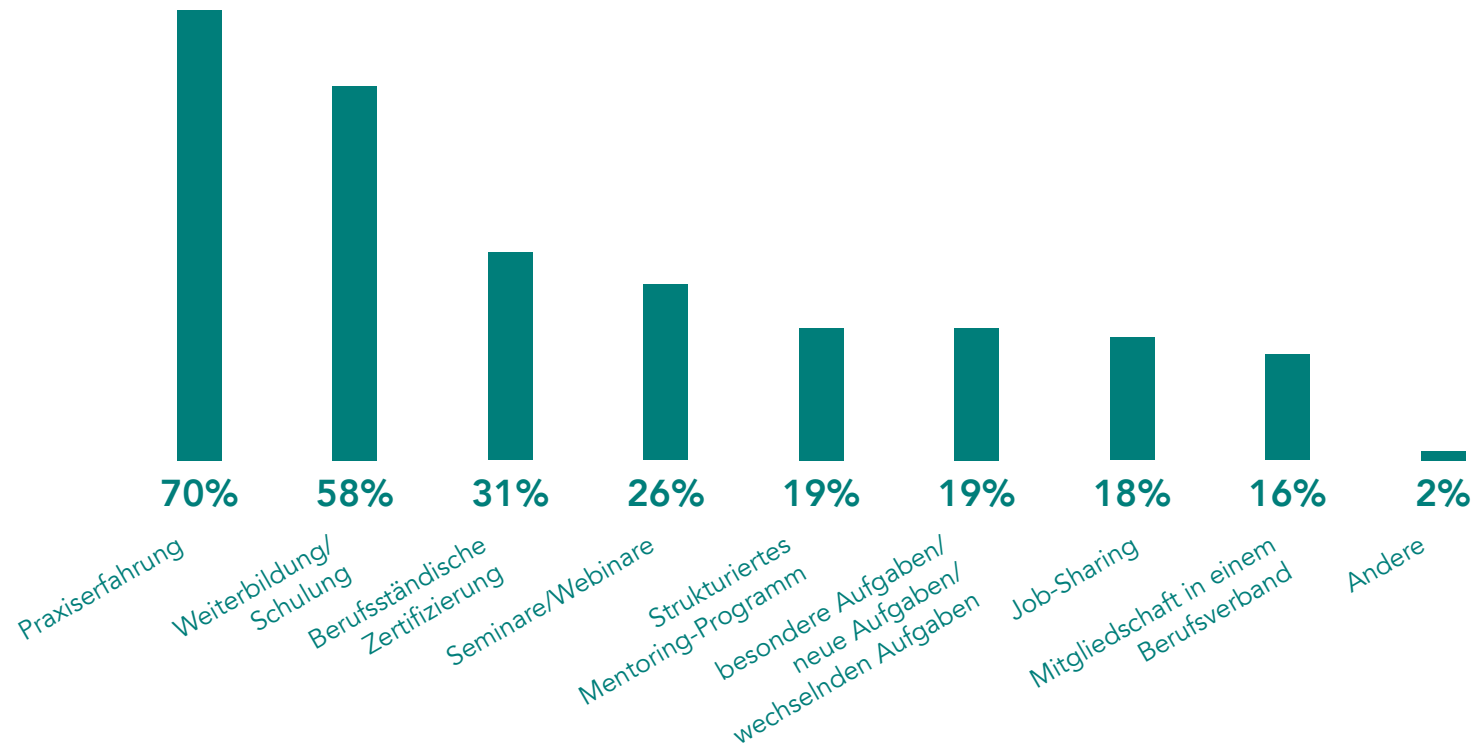
In jedem Fall scheint der Trend stark dahin zu gehen, dass Arbeitnehmer ihre berufliche Weiterentwicklung immer mehr selbst in die Hand nehmen. Dem Kelly Global Workforce Index 2013 zufolge nehmen mehr als 60% aller Arbeitnehmer entweder bereits aktiv an einer Ausbildungs- oder Schulungsmaßnahme teil, um sich für ein neues Arbeitsfeld zu qualifizieren (23%) oder ziehen dies zumindest in Betracht (38%).

Bezeichnend ist auch: Je älter wir sind, desto eher suchen wir Schulungs- und Fortbildungsmöglichkeiten am Arbeitsplatz selbst.





Welche der folgenden Methoden eignen sich Ihrer Meinung am besten für Ihre Kompetenzentwicklung?*



Das Beste, was Führungskräfte für mehr Arbeitszufriedenheit tun können: Schulungsmöglichkeiten anbieten (53%).

DER SIEGESZUG DES MBA

Zwar gibt es den Master of Business Administration in Europa bereits seit den 1950er Jahren und in den USA noch viel länger. Doch ist die Anzahl der Akademiker mit diesem Abschluss gerade in den letzten Jahrzehnten beträchtlich gestiegen. Bei einigen Unternehmen muss man einen MBA vorweisen, um überhaupt zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen zu werden. Zurzeit lassen sich in Bezug auf diese Qualifikation zwei Trends beobachten:

- 1** Akademiker mit einem MBA-Abschluss werden immer jünger:
Unter den Vollzeitstudenten des MBA-Programms an der Harvard Business School beträgt das Durchschnittsalter gerade einmal 27 Jahre, und an vielen Hochschulen in den USA sind die Studenten in den MBA-Studiengängen sogar noch jünger. In der Regel sind mehr als 80% aller MBA-Studenten jünger als 30 Jahre. Statistiken der London Business School zeigen, dass MBA-Studenten im Durchschnitt gerade fünfeinhalb Jahre Berufserfahrung haben.
- 2** In den Wachstumsbranchen steigt die Nachfrage nach MBA-Absolventen:
Einem vor kurzem im Wall Street Journal erschienenen Artikel zum Zuwachs der MBA-Programme lässt sich entnehmen, dass die Unternehmen je nach Branche recht unterschiedliche Einstellungsabsichten hegen. Dabei lassen die Technik- und die Energiebranche den Sektor der Finanzdienstleistungen (und sogar die Unternehmensberatungen) weit hinter sich. So stieg zum Beispiel die Zahl der Technologieunternehmen, die MBA-Absolventen einstellen wollten, zwischen 2011 und 2012 um 22%. In diesem Bereich steigt besonders der Bedarf an Absolventen mit quantitativen Fähigkeiten, die Nutzerdaten analysieren und ihr Wissen auf strategische Expansions- und Marketingpläne anwenden können, kontinuierlich. In der Finanzdienstleistungsbranche hingegen scheint die Nachfrage geradezu zu stagnieren.



DER SIEGESZUG DES MBA

Anteil der Unternehmen, die neue Mitarbeiter mit MBA eingestellt haben/einstellen wollen

2008: 59%

2009: 50%

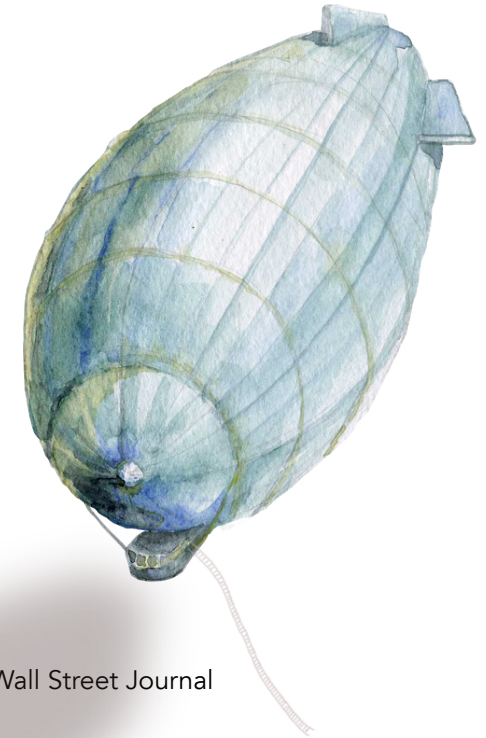
2010: 62%

2011: 72%

2012: 79%*

* geplante Einstellungen

Quellen: Graduate Management Admission Council (Befragung von über 800 Unternehmen weltweit) & The Wall Street Journal



Derartige Statistiken lassen folgende Schlüsse zu:

Die Wachstumsbranchen sehen in den MBA-Absolventen möglicherweise vor allem einen noch unerfahrenen Talente-Pool mit Führungsqualitäten. Der Erwerb eines MBA mag daher für Sie von größerem Nutzen sein, wenn Sie vorhaben, in einer Wachstumsbranche zu arbeiten, z.B. in der Technologie oder den Wissenschaften. In diesen Bereichen werden es die Arbeitgeber vermutlich mit einem angespannten Talente-Markt zu tun haben – trotzdem brauchen sie qualifizierte (jedoch nicht unbedingt erfahrene) Führungskräfte, um ihren Wachstumskurs voranzubringen. Dabei ist der MBA manchmal das einzige Kriterium, anhand dessen sie geeignete Kandidaten ausmachen können. In Verbindung mit den Kosten eines MBA (bis zu 75.000 Euro) bedeutet dies, dass jüngere Studenten den besten ROI erwirtschaften können: Sie müssen im späteren Leben weniger Jahre arbeiten, bis sich die Investition gerechnet hat.

Ob Talente, die bereits über Berufserfahrung verfügen, durch einen MBA ihr Gehalt bzw. ihre Arbeitsmarktfähigkeit verbessern können, lässt sich nur schwer sagen. Studien zu MBA-Gehältern zeigen, dass Absolventen eines MBA-Programms gemeinhin mit einem höheren Gehalt rechnen können. Doch lässt sich der Erwerb einer derartigen Qualifikation für ältere, erfahrenere Kandidaten schwer rechtfertigen. Wenn ein schnelles Studium mit frühzeitigem Abschluss Ihr Ziel ist und Sie die Zeit, die Mittel und die Voraussetzungen mitbringen, an einer renommierten Hochschule zu studieren, wird sich ein MBA vermutlich lohnen.

ZEIGEN SIE IHRE SOFT SKILLS

Wie sich die Karrieren der Zukunft gestalten werden, hängt nicht nur mit der Konjunkturlage im eigenen Land zusammen, sondern auch mit der wirtschaftlichen Entwicklung in anderen Teilen der Welt. Für zukünftige Arbeitnehmer ist es daher äußerst wichtig, sich von den wirtschaftlichen Veränderungen ein Bild zu machen. Denn die Barrieren, die der virtuellen Arbeit heute noch Grenzen setzen, schwinden von Tag zu Tag mehr. Künftig werden Arbeitnehmer wie Arbeitnehmer ihre Netze viel, viel weiter auswerfen können, wenn sie bestimmte Qualitäten suchen.

Auf dem globalisierten Arbeitsmarkt ist Differenzierung Trumpf. Wenn Ihre Kompetenzen leicht ausgelagert werden können oder zur Massenware gehören, werden sich Ihre Beschäftigungsaussichten verschlechtern. Damit Sie also für Unternehmen und Outsourcing-Firmen, die Ihnen helfen können, zu den einschlägigen Netzwerken Zugang zu erlangen, interessant und vermarktungsfähig sind, müssen Sie sicher gehen, dass Sie das zu bieten haben, was Arbeitgeber wollen.

Unsere Studie zeigt, dass Arbeitnehmer vor allem folgende „Soft Skills“ im Gepäck haben:

77%

Zusammenarbeit/
Teamfähigkeit

72%

Aktives Zuhören

69%

Mündliche
Kommunikation

70%

Organisationstalent/
Liebe zum Detail



Wie genau Sie diese Fähigkeiten in Ihrer Branche unter Beweis stellen – darauf kommt es an. Suchen Sie nach Möglichkeiten, Ihre Sozialkompetenz in Bereichen zu zeigen, wo Sie sich von der Masse abheben können. Einige Beispiele:

Durch die Leitung von Online-Arbeitsgruppen und Think-Tanks (z.B. LinkedIn-Gruppen) in Ihrem Spezialgebiet können Sie nachweisen, dass sie über Kooperations- bzw. Teamfähigkeit verfügen. Wenn die Gruppe erfolgreich und einflussreich ist, zeigt dies, dass Sie die Fähigkeit besitzen, die richtigen Leute zusammenzubringen, Diskussionen anzuregen und Wissen mit anderen zu teilen. Richten Sie Webcasts aus oder halten Sie Vorträge auf Veranstaltungen in Ihrem Fachbereich, um Ihre mündlichen Kommunikations- sowie Präsentationsfähigkeiten unter Beweis zu stellen.

Unsere Studie macht außerdem deutlich, dass Arbeitnehmer in den folgenden Bereichen am ehesten Nachholbedarf haben:

64%

Zweisprachigkeit

41%

Führungskompetenz/Initiative

37%

Kreativität/Innovation

Wenn Sie nachweisen können, dass Sie die oben genannten Fähigkeiten sowohl in der Online- als auch in der Offline-Umgebung zum Einsatz bringen können, sind Sie auf dem besten Weg, sich von anderen abzuheben, die ähnlich qualifiziert sind.

FAZIT

Mit mehr Bildung verbessern Sie Ihre Beschäftigungsaussichten – das ist soweit richtig. Allerdings wird es immer wichtiger, für jede Qualifikation, die Sie erwerben, abzuwägen ob sich der Aufwand lohnt. Denn heutzutage wechseln Menschen den Beruf, einzelne Beschäftigungsverhältnisse werden kürzer, und die Notwendigkeit, sich neue Fähigkeiten anzueignen, hört niemals auf.

Je weiter ein Arbeitnehmer in seiner beruflichen Laufbahn fortgeschritten ist, desto schwieriger wird es, sich spezielle Kompetenzen noch auf kostengünstige Weise in einem formalen Bildungsrahmen anzueignen. Daher müssen Unternehmen und deren Beschäftigte ganz bewusste Entscheidungen darüber treffen, wie sie Kompetenzen erwerben können, mit denen sie ihre Arbeitsmarktfähigkeit bzw. Produktivität steigern können. Sie müssen über die Dynamik von Angebot und Nachfrage auf ihren jeweiligen Märkten Bescheid wissen. Und sie müssen sich kreative – aber sachbezogene – Lösungen einfallen lassen, wie sie sich von anderen Kandidaten unterscheiden können.

Wenn Sie ihre Karriereziele kennen und wissen, welchen Nutzen Sie sich von jeder neu erworbenen Kompetenz versprechen und Ihr Vorhaben im Voraus angemessen planen, sorgen Sie dafür, dass Sie die Entscheidungen fällen können, die für Sie richtig sind.

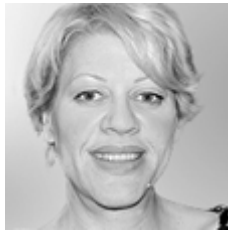


UNSERE KELLY EXPERTEN:



Stefan Renzewitz

Stefan ist Operations Lead Talent Sourcing in der Region D-A-CH. Er verfügt über umfassende Erfahrung in Sachen Karriere-Events und Employer Branding und kennt sich bestens mit Talent-Relationship-Lösungen aus. Ein Schwerpunkt ist die Planung und Ausführung von Kampagnen, die sich an Absolventen und Young Professionals in den Bereichen BWL, Ingenieurwesen und Informatik richten.



Sally Hunter

Als RPO Practice Lead EMEA für KellyOCG ist es Sallys Aufgabe, die Vorteile von Recruitment Process Outsourcing zu kommunizieren – ob in der Kundenbetreuung zusammen mit dem Account-Management-Team oder bei der Beratung von Personalabteilungen. Sally kann weitreichende Erfahrungen im Humankapitalbereich vorweisen und hatte bereits Führungsrollen im strategischen Account Management für Personaldienstleister und im operativen Geschäft inne.



Bence Bak

Bence Bak ist EMEA Sourcing Manager. Er hat bereits vier Jahre Erfahrung bei der Suche und Akquise verschiedenster Kandidatentypen in der IT-Branche. Derzeit ist er für Schulungen und die Pflege der Wissensgrundlage diverser Stakeholder verantwortlich und entwickelt dabei neue Standards und Prozesse zur proaktiven Suche. Ebenfalls zu seinen Aufgaben zählt die Implementierung eines neuen, internationalen EDV-Systems.



Stefano Giorgetti

Stefano ist Managing Director und Vice President von Kelly Services Italien. Er ist schon lange in der Recruitmentbranche zuhause und konzentriert sich derzeit darauf, neue Innovationen für Kelly in den Bereichen Bewerber- und Kundenbetreuung voranzutreiben.



Lauren Clovis

Lauren widmet sich als EMEA Marketing Manager den Schwerpunkten Employer Branding, Bewerberkommunikation und Eventorganisation. Sie hat Erfahrungen in der Personalbeschaffung für die Finanzbranche und arbeitete in ihrer Vergangenheit oft direkt vor Ort beim Kunden, wo Sie Zeitarbeitslösungen entwickelte. Damit kennt Lauren sich sowohl im B2B-, als auch im B2C-Bereich gut aus.



Astrid Akse

Astrid arbeitet als HR Manager EMEA bei Kelly Services. Sie blickt auf mehrere Jahre in verschiedenen Führungspositionen im Recruitment zurück und ist heute für den Bereich HR in der gesamten EMEA-Region verantwortlich. Astrid arbeitet international und ist derzeit unter anderem auch für das interne Recruitment zuständig.

Das Kelly-Versprechen

Sie haben Ihre ganz eigenen Vorstellungen und Wünsche – das ist es, was Sie einzigartig macht! Bei Kelly wissen wir, dass nicht jeder dieselben Ziele und Ansichten hat, wenn es um die Arbeit geht. Ob Sie also gerade ins Berufsleben einsteigen oder schon viele Jahre Erfahrung haben, wir wollen Ihnen bei der Suche nach der perfekten Rolle helfen. Natürlich muss jeder seinen eigenen Weg finden, und in der heutigen Arbeitswelt fällt die Orientierung häufig schwer. Deshalb bieten wir Ihnen auf unserer Website www.kellyservices.de nützliche und praxisorientierte Karriereinfos. Kontaktieren Sie uns auch gerne direkt. Wir werden uns genauso leidenschaftlich und zielstrebig wie Sie der Aufgabe widmen, neue Herausforderungen für Sie zu finden. In zeitlich befristeten und flexiblen Arbeitsverhältnissen ebenso wie in Festanstellung. Kelly unterstützt Sie bei jedem Schritt Ihres Weges.

Über Kelly Services®

Kelly Services, Inc. (NASDAQ: KELYA, KELYB) ist ein weltweit führender Anbieter von Personallösungen. Kelly® bietet ein umfangreiches Leistungsspektrum sowohl für Outsourcinglösungen und Personalberatung als auch für Dienstleistungen von der Arbeitnehmerüberlassung über temp-to-hire bis zur Festanstellung. Dabei sind wir spezialisiert auf die Branchen **Bank- und Finanzwesen, Industrial, Ingenieurwesen, Naturwissenschaften, Office und Management**. Für einen weltweiten Kundenstamm vermittelt Kelly jährlich über 560.000 Arbeitsplätze. Der Umsatz in 2012 betrug 5,5 Milliarden US-Dollar. Besuchen Sie unsere Website und vernetzen Sie sich mit uns auf Facebook, Xing, LinkedIn und Twitter.