

Pressemitteilung der Human Resources Alliance

Einen Schritt vor, einen zurück - Bologna aus personalwirtschaftlicher Sicht

München, 12. Juni 2008 – Die Bildungspolitik ist einer der makroökonomischen Schlüssel für die Zukunftsfähigkeit des Systems Arbeit in Deutschland. Der so genannte Bologna-Prozess stellt hier seit 1999 wichtige Weichen – auch für die Zukunft der Unternehmen. Eineinhalb Jahre vor dem geplanten Abschluss des Prozesses stellt die Human Resources Alliance fest: Die Ergebnisse von Bologna überzeugen aus personalwirtschaftlicher Sicht bisher nicht, insbesondere die Internationalität und Praxisorientierung der Bachelorabsolventen lässt zu wünschen übrig.

Am 16. Juni 1999 vereinbarten die europäischen Bildungsminister in Bologna, bis 2010 die Hochschulsysteme zu harmonisieren und einen gemeinsamen europäischen Hochschulraum zu schaffen. Zudem sollte das Studium kürzer und praxisorientierter werden. Bis zum Zieljahr bleiben noch eineinhalb Jahre. Wie ist der Stand der Dinge in Deutschland aus Sicht des Personalmanagements?

Prinzipiell hat sich die internationale Kompatibilität der Studienabschlüsse im Vergleich zur Situation vor 1999 deutlich erhöht. Davon profitieren schon jetzt europaweit agierende Unternehmen, weil sie zum Beispiel aufgrund der Vergleichbarkeit von akademischen Qualifikationen in verschiedenen Ländern internationale Arbeitsmärkte besser nutzen können. Bei der Umsetzung von Bologna sind zu viele Hochschulen allerdings nach dem Prinzip „alter Wein in neuen Schläuchen“ verfahren – und lassen ihre Studierende das gleiche Pensum aus den alten Diplomstudiengängen in kürzerer Zeit erledigen. Diesen Studierenden bleibt daher oft keine Zeit mehr, um wichtige internationale Erfahrungen zu sammeln. Die internationale Mobilität der Studierenden ist faktisch rückläufig. Aus personalwirtschaftlicher Sicht fehlt diesen Absolventen damit eine wichtige Qualifikation.

Erst die richtige Mischung aus Internationalität, Methoden-, Sozialkompetenz- und Berufsorientierung macht Absolventen nachhaltig fit für den Arbeitsmarkt, sichert also ihre Employability. Viele Fachhochschulen haben Erfolg darin, die Employability von Bachelorabsolventen sicherzustellen. Doch die Universitäten hinken in diesem Punkt hinterher. Allzu oft haben Hochschulen das Thema „Employability“ aus den eigentlichen Studiengängen ausgegliedert und an Sonderveranstaltungen überwiesen. Die Lehrveranstaltungen an den Hochschulen brauchen aber einen durchgehenden Praxisbezug.

Die Übergangsquote ins Masterstudium ist derzeit noch viel zu hoch. Eigentlich sollte jeder Bachelor nach dem ersten Abschluss einen Beruf antreten und dort ein bis zwei Jahre arbeiten. Eine kleinere Gruppe sollte dann zum Masterstudium an die Hochschulen zurückkehren. Dadurch würde sich auch das Problem des Fachkräftemangels deutlich entkrampfen: Abbrecherquoten würden reduziert, Masterstudiengänge stärker am Bedarf der Unternehmen orientiert und nicht am Lehrangebot der Hochschulen.

Was rät die HR Alliance den Hochschulen? Die Hochschulen müssen auch Bachelorstudierenden Raum geben, Auslandserfahrungen zu sammeln und in diesem Zusammenhang die bisher verpass- te Entrümpelung in einigen Studiengängen in Angriff nehmen.

Die Hochschulen müssen deutlicher als bisher das Thema Employability integrieren, das heißt zum Beispiel auch die Career Center ausbauen und damit die Schnittstellen zur beruflichen Praxis verstärken. In diesem Zusammenhang braucht die Hochschullehre auch eine durchgängige Orientierung an der Praxis und jeder Bachelor- oder Masterstudiengang das sichtbare Engagement von Praktikern. Die Hochschulen sollten sich didaktisch stärker am Fallstudien-Konzept der Business Schools orientieren.

„Es darf nicht sein, dass wir am Ende des Bologna-Prozesses Absolventen mit einem internationalen Abschluss, aber ohne ausreichende internationale und praktische Orientierung bekommen“, sagt Oliver Maassen, Gründungsmitglied der HR Alliance und Head of Human Resources bei der Uni Credit Corporate Division in Mailand. Herausforderungen auf der Seite der Unternehmen sieht Maassen vor allem bei den langfristigen Entwicklungsmöglichkeiten für Bachelorabsolventen: „Bislang hat sich die Personalentwicklung in vielen Unternehmen noch nicht genug darum gekümmert, wie Langfristprogramme für diese Berufseinsteiger aussehen sollen – sowohl was die Integration möglicher Masterzeiten in die betriebliche Arbeitsbiographie angeht als auch im Hinblick auf Formen der betrieblichen Weiterbildung für Bachelors.“

Die Human Resources Alliance ist ein Zusammenschluss führender, innovativer Initiativen der Personalarbeit in Deutschland und macht sich für Fortschritt im System Arbeit stark. Gründungsverbände der HR Alliance sind der Goinger Kreis (www.goinger-kreis.de), die Selbst GmbH (www.selbst-gmbh.de) und der dapm e.V, Arbeitskreis Personalmarketing (www.dapm.org).

Pressekontakt: Dr. Manfred Böcker, Personal & PR, Kolumbastraße 5, 50667 Köln, Tel.: 0221/2924108, E-Mail: manfred.boecker@hr-pr.de

V.i.S.d.P.: Regina Fuhrmann (Geschäftsführung HR Alliance), Kreuzhornweg 27, 21521 Dassendorf, Tel.: 04104/96 29 003, E-Mail: info@hr-alliance.eu