

Bildungs- und Qualifizierungsbedarfe der kooperierenden Praxisunternehmen - Ergebnisse der Situationsanalyse

Dipl.-Berufspäd. Marcel Köhler

Breitenbrunn, 09.05.2012



Überblick

1. Untersuchungsgegenstand
2. Erhebungsinstrumente
3. Untersuchungshypothesen
4. Ergebnisse
5. Ergebnisinterpretation
6. Ausblick – Didaktische Konsequenzen

1. Untersuchungsgegenstand

- Das Untersuchungsfeld war die duale Ausbildung von Fachkräften mit Hochschulzugangsberechtigung an der Berufsakademie (BA) Sachsen.
- Gegenstand der Untersuchung waren neben den Dokumenten zu dem organisatorischen Rahmen der BA Sachsen die Praxispartner der Studienrichtung „Industrie“ der Staatlichen Studienakademie Breitenbrunn sowie deren Einschätzung und Aussagen zur Erfordernis interkultureller Handlungskompetenz (IKK) im Berufsalltag.

2. Erhebungsinstrumente

- Dokumentenanalyse
(Studienordnungen, Bildungsangebote IKK in der deutschen Hochschullandschaft)
- Akquise der Interviewpartner und informelles Gespräch durch Fr. Schilling - BA Breitenbrunn
- Leitfadengestütztes Interview

3. Untersuchungshypothesen

H₁:

Durch sich ändernde Marktanforderungen werden interkulturell (IK) qualifizierte Fachkräfte in den Praxispartnerunternehmen der Staatlichen Studienakademie Breitenbrunn zukünftig verstärkt nachgefragt werden.

H₂:

Es besteht eine Korrelation zwischen der Internationalisierung von Geschäftsprozessen und der Nachfrage interkulturell (IK) qualifizierter Mitarbeiter in den Praxispartnerunternehmen der Staatlichen Studienakademie Breitenbrunn hinsichtlich der Anforderungen an die Bewältigung der Geschäftsprozesse.

4. Ergebnisse

Die Untersuchung fand in sächsischen

- Praxispartnerunternehmen der Staatlichen Studienakademie Breitenbrunn statt.

Die Unternehmen sind angesiedelt im/in

- Maschinenbau, Automobilzulieferindustrie, Automatisierungstechnik, Klimatisierungstechnik, Abfallbeseitigung, Elektronikdienstleistung, Filteranlagenbau, Textilindustrie

Die Interviewpartner waren insb.

- Geschäftsführer, Werkleiter, Ausbildungsleiter, Kaufmännische Leiter, Personalleiter, Leiter der Personalentwicklung

Stellenwert und Bedeutung von IK-qualifiziertem Personal für die Unternehmen:

Anforderungen an Unternehmen durch Markt

- Es besteht teilweise ein Mangel an technischen Fachkräften
- Überwiegend unternehmensinterne Nachqualifizierung der Mitarbeiter
- Absatz ist häufig weltweit oder zumindest international und orientiert sich am Kunden, nicht zwangsläufig an der Grenznähe
- Nur geringer Teil der Unternehmen hat keine internationalen Geschäftsbeziehungen
- Arbeit in internationalen Teams erfordert spezifische Fähigkeiten – insbesondere für Arbeit in Projekten und um den rasanten technischen und ökonomischen Entwicklungen sowie komplexer werdenden Arbeitsaufgaben wirksam entgegenzutreten zu können

Rekrutierung von Mitarbeitern

- wenig ausländische Mitarbeiter in Unternehmen beschäftigt
 - prinzipielles Problem: Anerkennung von Bildungsabschlüssen
 - demgegenüber: Unternehmen haben Mittler in der Zielregion und einzelne Mitarbeiter aus der Zielregion für die Kundenbetreuung und den Vertrieb
- es können in produktionstechnischen Berufen nicht alle Ausbildungsplätze besetzt werden
 - Reaktionen: Kooperation mit Bildungsinstitutionen und gezieltes bundesweites Recruiting
- Personalstrategien werden in einigen Unternehmen bereits auf die Einstellung von Mitarbeitern aus dem Zielland/Zielregion ausgerichtet
 - problembehaftet: solche Mitarbeiter sind schwer auffindbar – Fachkräftemangel und damit ggf. Limitierung des Unternehmens

Anforderungen an IK-qualifiziertes akademisches Fachpersonal:

Berufsspezifische Aspekte – vor dem Hintergrund des BA-Studiums

- Für KMUs werden Spezialisten gesucht, die berufsbegleitend Weiterbildungen absolvieren
- Ideale Mitarbeiter in KMU besitzt neben Spezialwissen auch Grundkenntnisse in anderen Bereichen (z.B. technisches Wissen, Betriebswirtschaft, Vertrieb)
- Sowohl bei der Auswahl als auch im Berufsalltag sind Auslandserfahrungen von besonderer Bedeutung
- Kommunikation im Ein-/Verkauf über Telefon oder E-Mail, weniger Face-to-Face
- Deutsch und Englisch werden als Verkehrssprache erwartet und vorausgesetzt
- Komplexer werdender Arbeitsprozess erfordert teamfähige Mitarbeiter

Bedingungen und Herausforderungen bei Auslandstätigkeiten

- Internationale Tätigkeiten, z.B. Joint Ventures: Mitarbeiter gehen für kurze Zeit zum Wissensaustausch bzw. Anlernen ins Ausland
- Standorte im Ausland werden mit Know-how der dt. KMU ausgestattet (Wissensexport)
- Regionale (indigene) Ansprechpartner erfüllen eine Vermittlerfunktion
- Projekte und Arbeitsprozesse werden zunehmend multi- und nicht nur bikulturell
- Multikulturelle Teamarbeit wird in KMU zukünftig wichtiger
- Teilweise stereotypes und vorurteilsbehaftetes Handeln, Berührungängste gegenüber Fremden
- Austausch über fachliche Expertise stellt häufig kein Problem dar, sondern überfachliche Fähigkeiten wie Sprache und Kultursensibilität



Geforderte Inhalte für IK-Zusatzqualifikation

- Studierendenaustausch und Auslandspraktika sollten an der BA gefordert und gefördert werden; beste Vorbereitung auf internationale Geschäftstätigkeit
- IK-Arbeit im IK-Kontext – lernen nicht nur auf theoretischer Ebene, sondern auch im praktischen Umfeld

Deskriptive Komponente: Handeln auf Grundlage des Wissens über und Verstehens der eigenen Kultur, persönlichen Umgangsformen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen sowie die Übertragung auf den Kontext der Zielregion, Wissen um die mögliche Relativität von Werten, vertiefte sprachliche Kenntnisse (Landessprache oder Englisch)

Normative Komponente: bezogen insb. auf Unternehmens- bzw. Wirtschaftspraxis (Marktstruktur, Zoll- und Exportbedingungen, Gesetzeslage, behördliche Zuständigkeiten, Vertragsrecht), politische Hintergründe

Regulative Komponente: bezogen insb. auf Führungstätigkeiten - Treue zu Unternehmenswerten, Vermeidung und Umgang mit Missverständnissen, Konflikte und Krisen, Teamfähigkeit, sozial-kommunikative Verhaltensweisen im verbalen, paraverbalen und nonverbalen Bereich zur bewussten Gestaltung von Kommunikationsprozessen, Umgang mit Stereotypen und Vorurteilen, Zeitmanagement und Rollenverständnisse

Relevante Zielregionen:

- Schwerpunkte wechseln aufgrund Geschäftsaktivitäten

1. Priorität

- Tschechien, Polen, Russland
- China, deutschsprachiger Raum

2. Priorität

- Arabischer Raum, Südamerika, Frankreich, Skandinavien, Italien, Indien
- Spanien, Niederlande, Portugal, Slowakei, Japan, Südostasien

3. Priorität

- Ungarn, Kanada, Korea, Kasachstan,
- Serbien, Slowenien, Belgien, Türkei

5. Ergebnisinterpretation

Bezug zu den Untersuchungshypothesen

- **Hypothese H₁:**
Die Aussage, dass durch sich ändernde Marktanforderungen interkulturell (IK) qualifizierte Fachkräfte in den Praxispartnerunternehmen der Staatlichen Studienakademie Breitenbrunn zukünftig verstärkt nachgefragt werden, trifft zu. Dies zeigt sich in den Strategien der Personalentwicklung und der Rekrutierung neuer Mitarbeitern der befragten Unternehmen und den konkret geäußerten Bedarfen der Unternehmen.
- **Hypothese H₂:**
Eine Korrelation zwischen der Internationalisierung von Geschäftsprozessen und der Nachfrage interkulturell (IK) qualifizierter Mitarbeiter in den Praxispartnerunternehmen der Staatlichen Studienakademie Breitenbrunn hinsichtlich der Anforderungen an die Bewältigung der Geschäftsprozesse kann durch die Untersuchung bestätigt werden. Das trifft insbesondere für Geschäftsprozesse im Vertrieb und der Kundenbetreuung der befragten Unternehmen zu.

6. Ausblick - Didaktische Konsequenzen

- Lernen, sich mit den Inhalten und Wesensmerkmalen der eigenen und fremder Kulturen vertraut zu machen – **Grundsensibilisierung**
- Keine Kulturstandards á la Kulturknigge allein, sondern erfahrungsorientiertes Training
 - passives Wissen allein fördert Stereotypisierung durch kategoriale Bestimmung
 - Verankerung von Wissen in alltäglich sozialen Problemkontexten
- Erfahrungsbezogene und praxisnahe Seminare zu **Zielregionen und Kulturspezifika**
 - Gestützt durch IK-Begegnungsarbeit sowie komplexe Unterrichtsverfahren wie bspw. Simulationen, Fallstudien, Plan- und Rollenspiele
 - Modulsprache phasenweise Englisch
 - Einbeziehung von Expat-Erfahrungen zu den Zielregionen bspw. in online Lernphasen
- Etablierung von Mentoringprogrammen – Zusammenarbeit mit Unternehmen?
- Auslandspraktika/-studien

Herzlichen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit!