

# ■ Die Ingenieursstudien der TÜV Rheinland Group

- Studie 1: Das Dilemma der Ingenieurkarrieren in Deutschland (01/04)
- Studie 2: Der Zusammenhang zwischen Weiterbildung und Karriere in der beruflichen Biografie von Ingenieuren (11/05)

Dipl.-Päd. Michael Schmidt  
TÜV Rheinland Bildung und Consulting GmbH  
Leiter Marketing, Vertriebssupport und PR  
T 0172-2608456

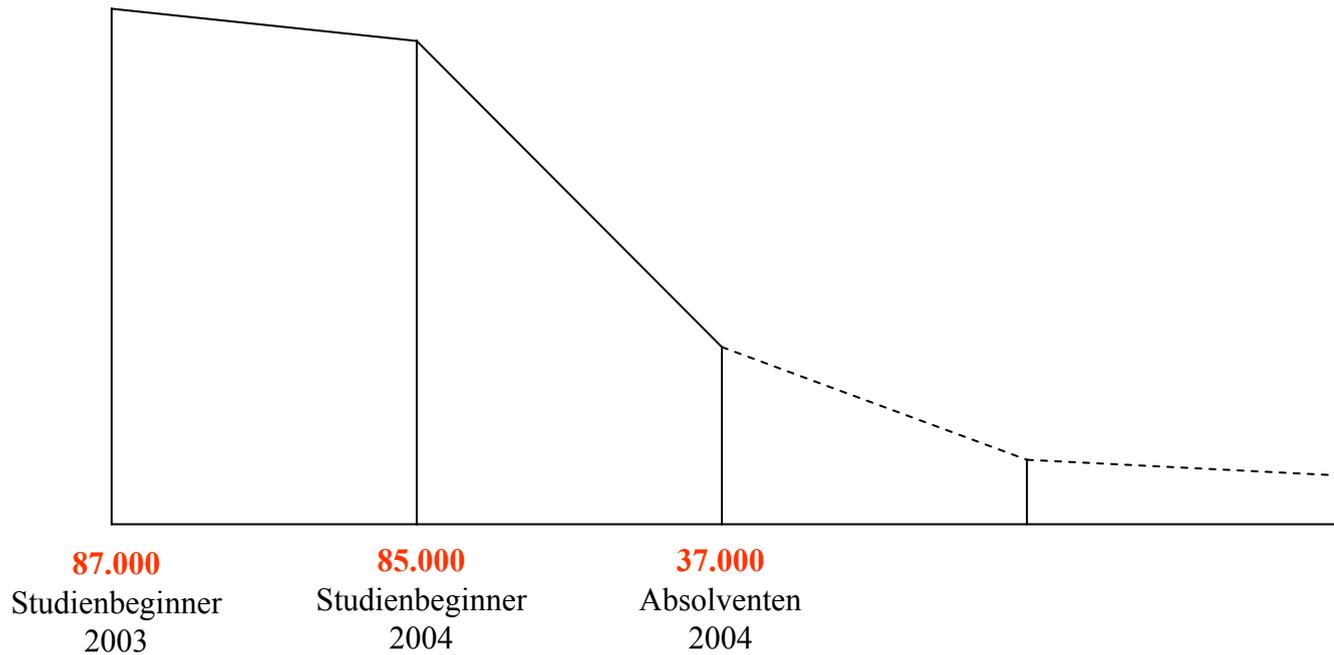
# ■ Die Ingenieursstudien der TÜV Rheinland Group

- Tabellen
- Auswertung/Zusammenfassung
- Problemaufriß
- Berufswünsche und Studierverhalten
- Kompetenzeinschätzung
- Qualifikations-Biografie
- Fach- und Führungslaufbahn

# ■ Die Ingenieursstudien der TÜV Rheinland Group

Problemaufriß

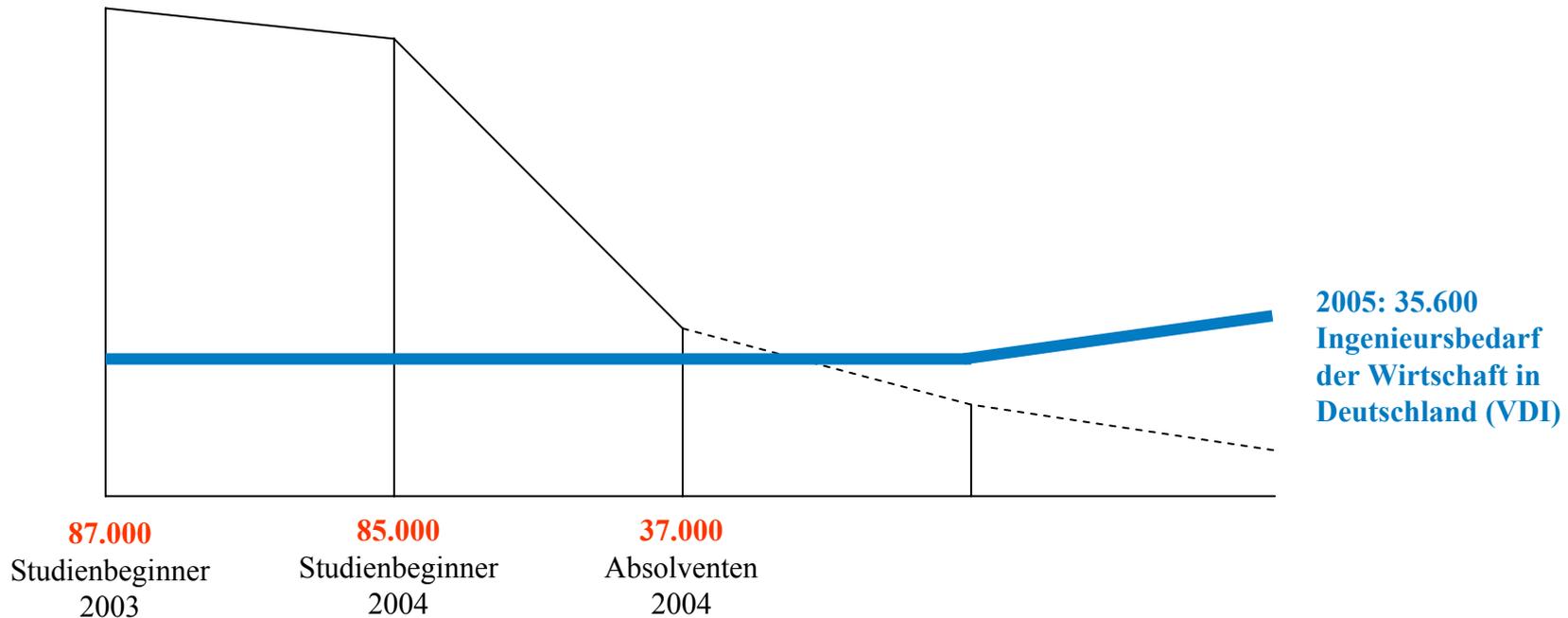
## Ingenieurwissenschaftliche Studiengänge



# ■ Die Ingenieursstudien der TÜV Rheinland Group

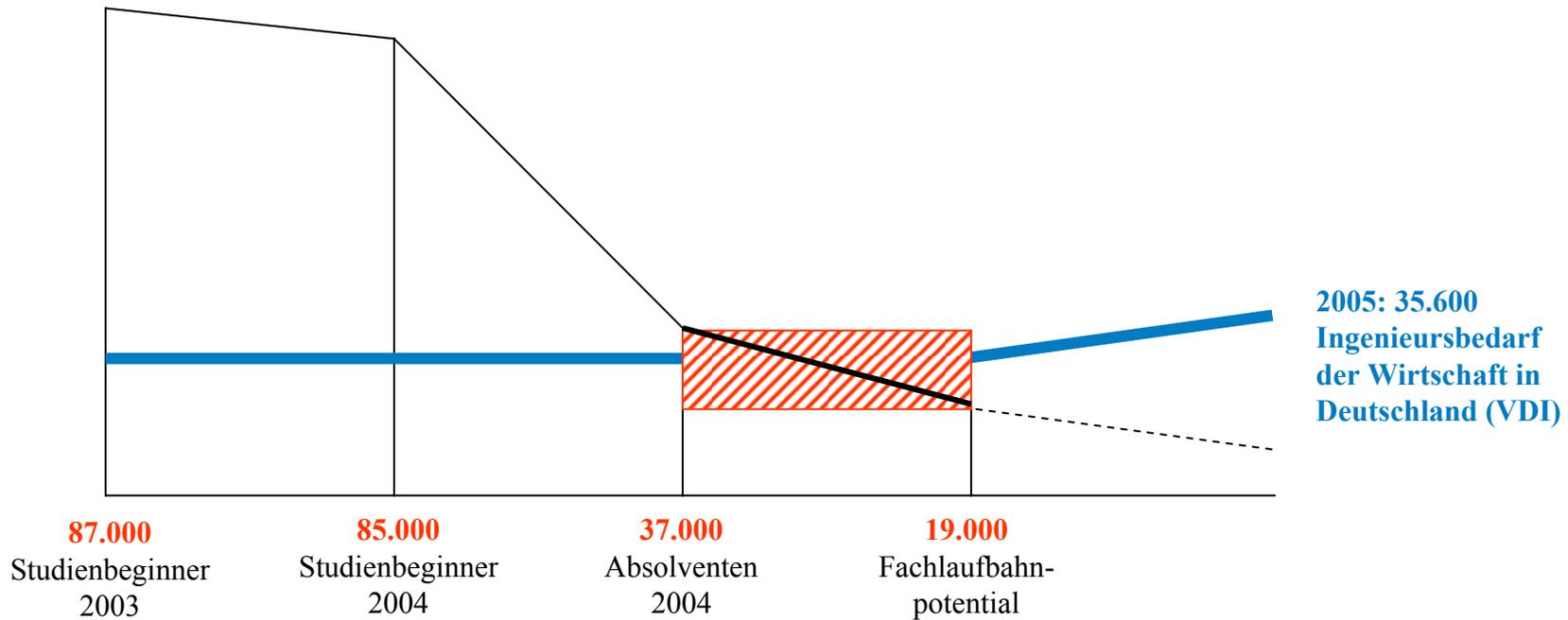
Problemaufriß

## Ingenieurwissenschaftliche Studiengänge



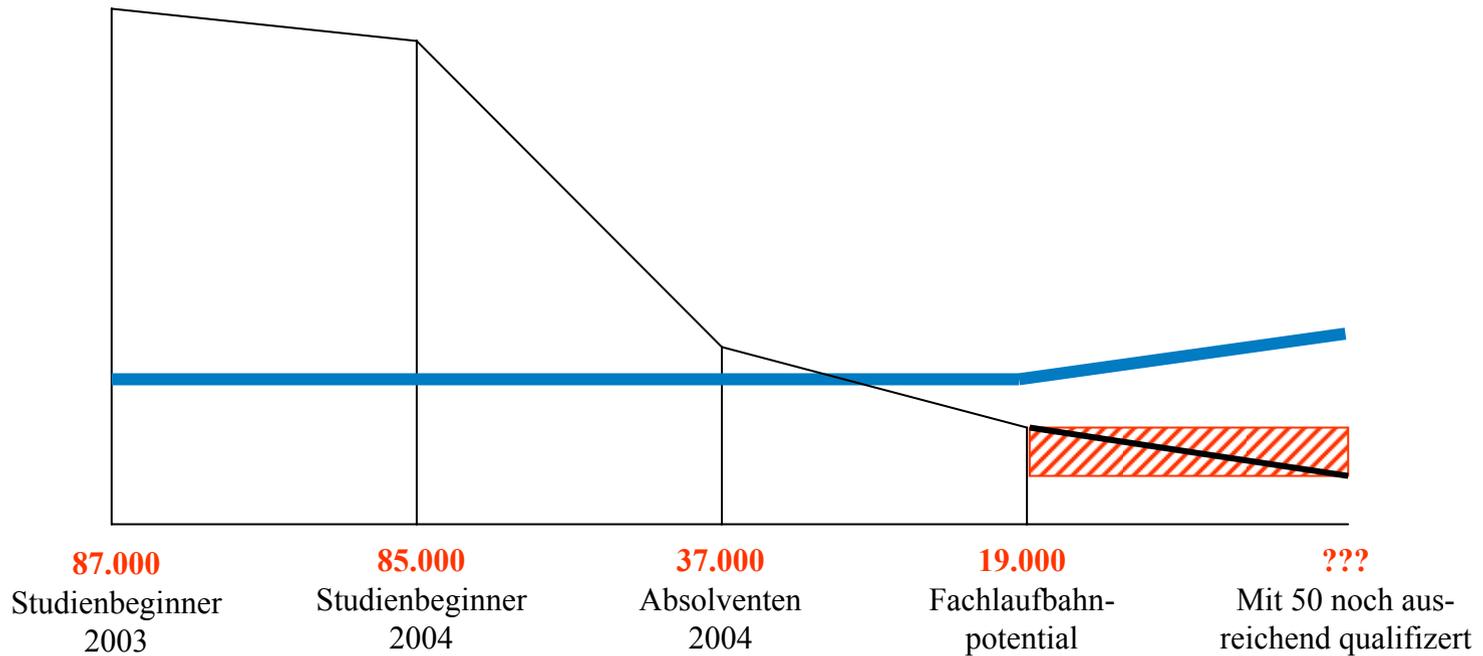
# ■ Die Ingenieursstudien der TÜV Rheinland Group

## Problemaufriß



# ■ Die Ingenieursstudien der TÜV Rheinland Group

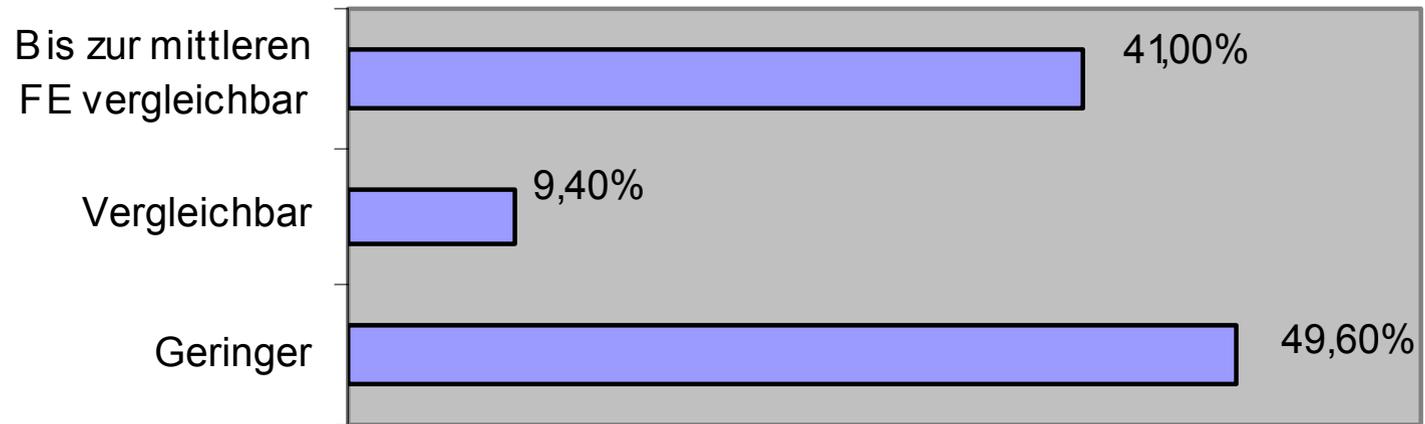
## Problemaufriß



### Frage:

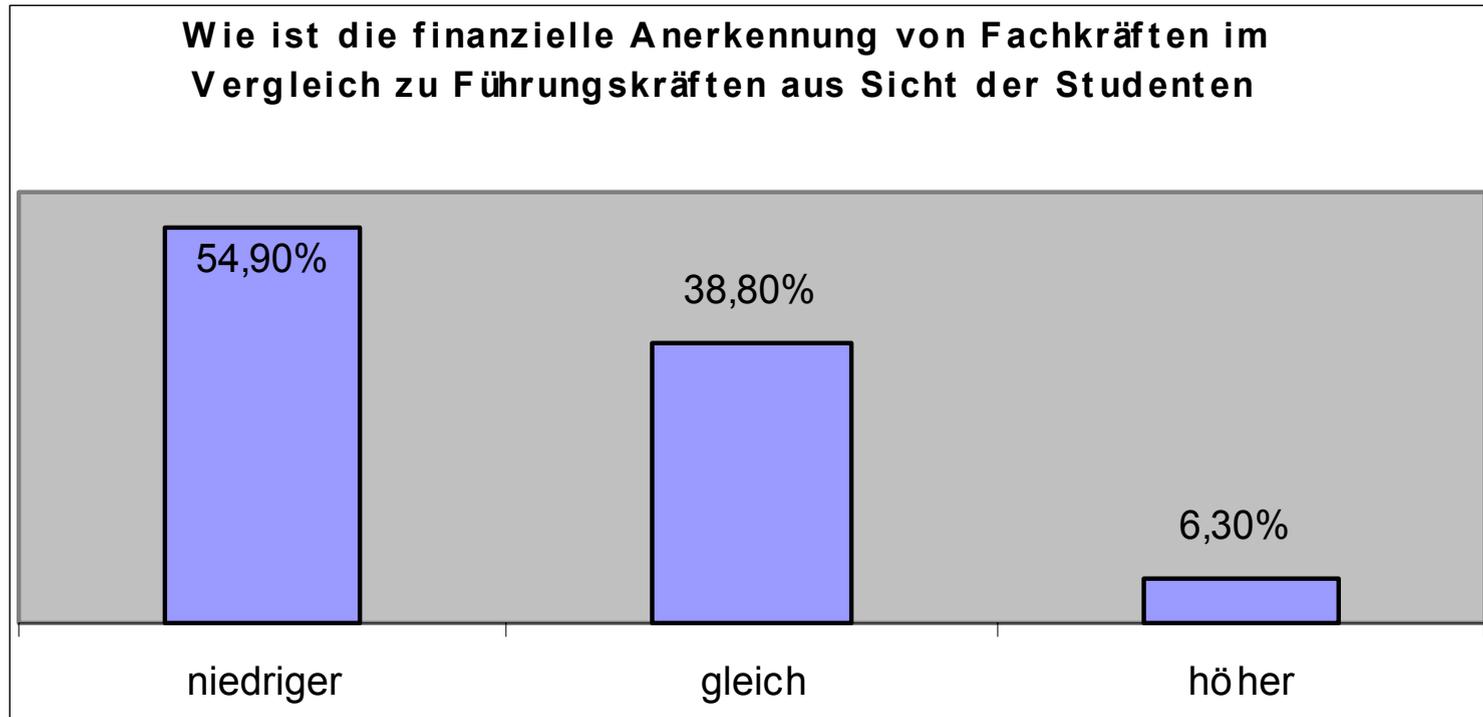
- Werden in Ihrem Unternehmen Führungskräfte zu Fachkräften befördert, um sie an die Organisation zu binden?

### Die Karrierechancen in der Fachlaufbahn im Vergleich zur Führungslaufbahn aus Sicht der Studenten



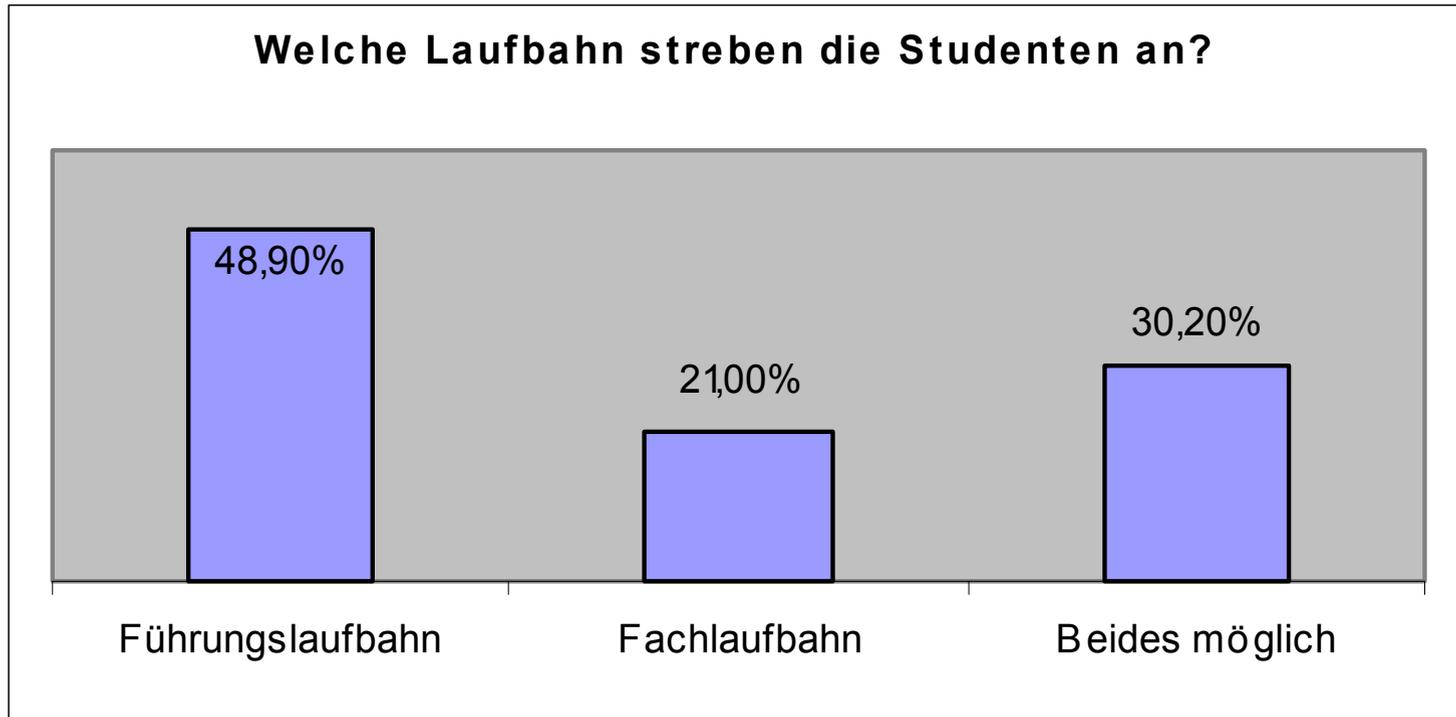
# ■ Die Ingenieursstudien der TÜV Rheinland Group

## Berufswünsche und Studierverhalten



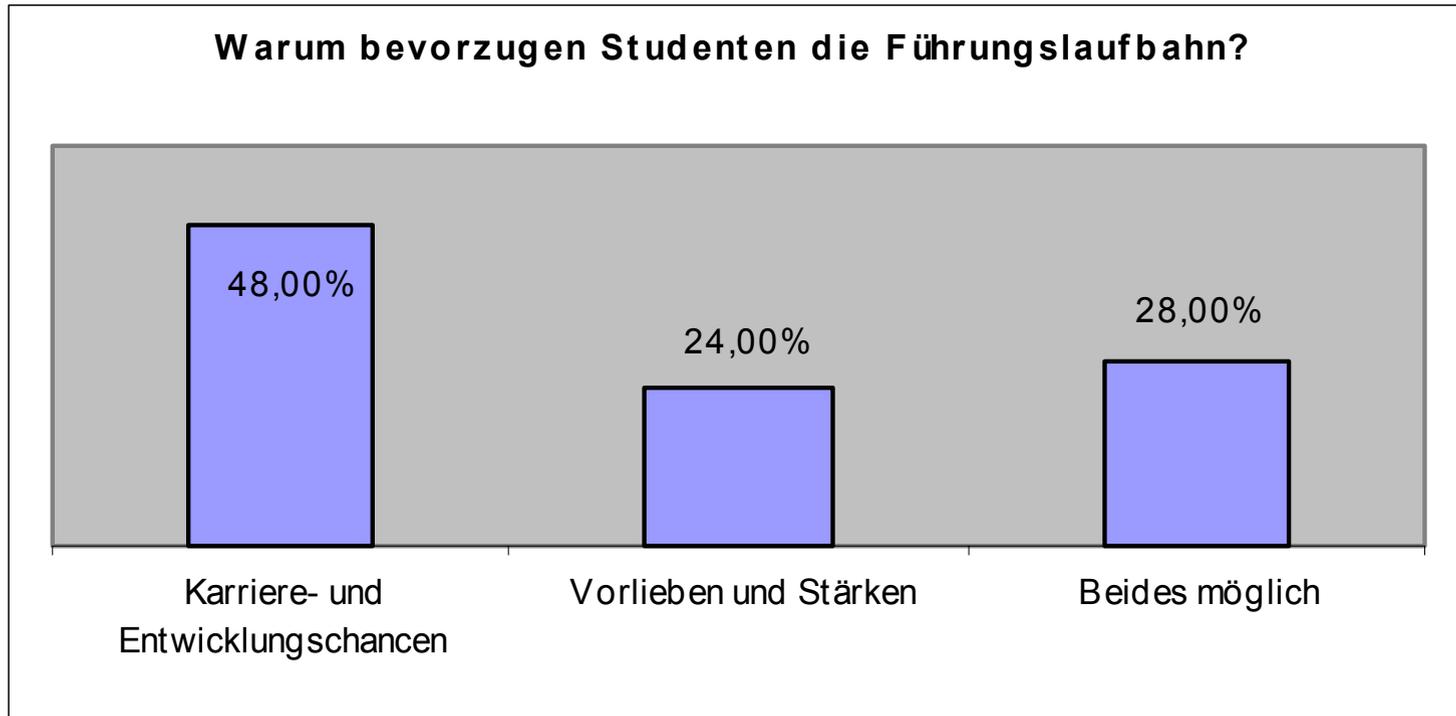
# ■ Die Ingenieursstudien der TÜV Rheinland Group

## Berufswünsche und Studierverhalten



# ■ Die Ingenieursstudien der TÜV Rheinland Group

## Berufswünsche und Studierverhalten



### Die Globalisierung frißt ihre Kinder

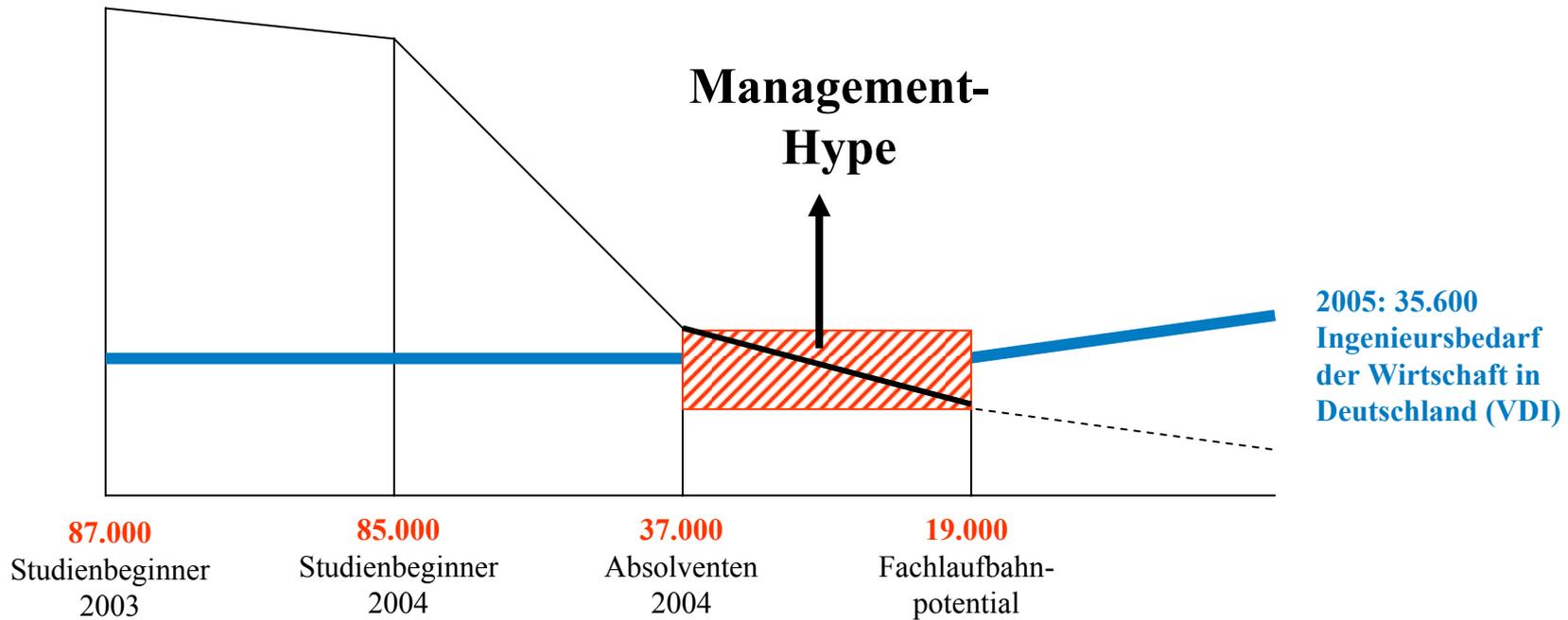
- Fast die Hälfte aller Ingenieurs-Absolventen suchen ihre Perspektiven nicht in der Fach-Karriere, sondern in der Management-Karriere.
- Der Grund dafür liegt nicht in den persönlichen Vorlieben der Ingenieure, sondern in den besseren Karriere- und Entwicklungschancen der Führungslaufbahn.
- Der Paradigmenwechsel wurde befördert durch die mit der Globalisierung vergrößerte Planungsunsicherheit bezogen auf die früher für Ingenieure typische Arbeitsplatzsicherheit und Statutsgarantie.

### **Dramatische KnowHow-Krise bei Absolventen**

- Eine frühzeitige Orientierung von technisch-orientierten Studenten auf die Management-Laufbahn führt zu untypischen Schwerpunktsetzungen im Studium (SoftSkill-Overdrive).
- Es gibt weniger Management-Jobs als Interessenten. Ein Teil der Absolventen wird deshalb auf der Strecke bleiben.
- Technisch schlecht ausgebildete Ingenieure, die einen Management-Job suchten aber nicht erhielten, sind als qualifizierte Ingenieure kaum einsetzbar, da ihnen einschlägige technische Berufserfahrung auf schlechter technischer Ausbildung fehlt.

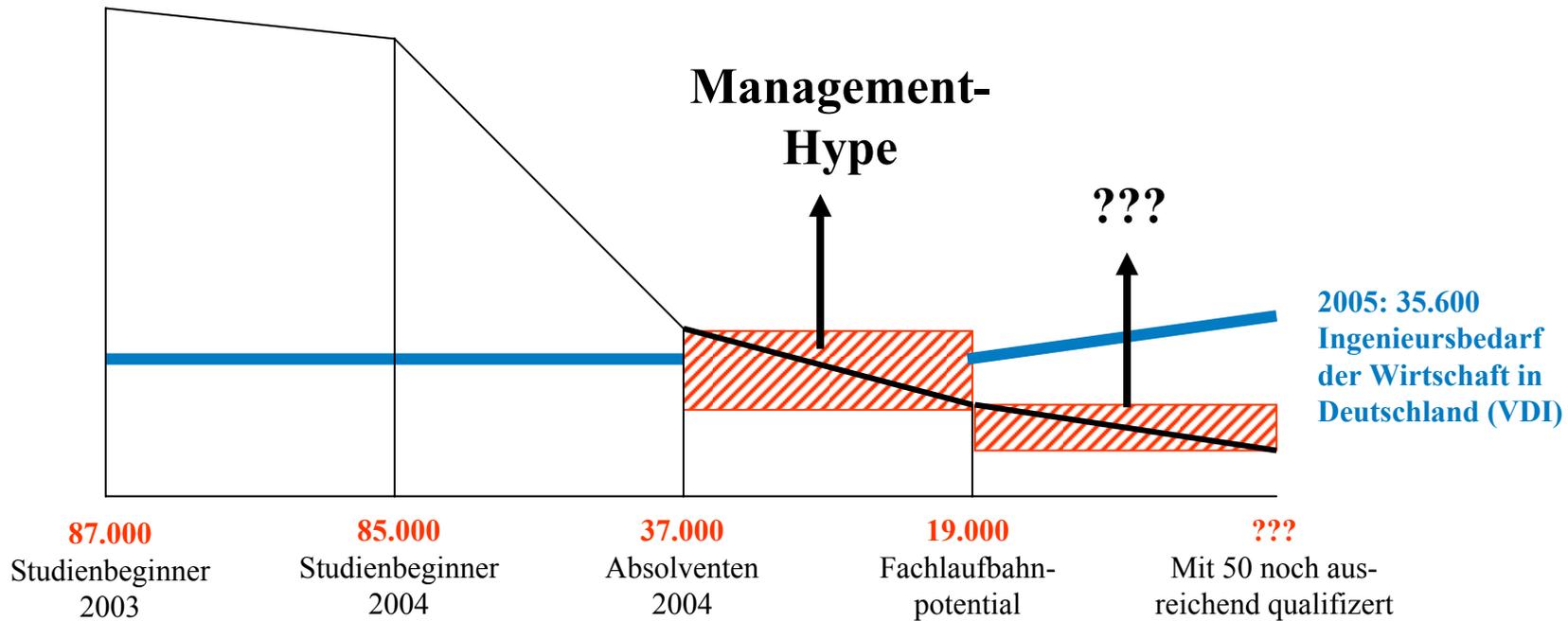
# ■ Die Ingenieursstudien der TÜV Rheinland Group

## Berufswünsche und Studierverhalten

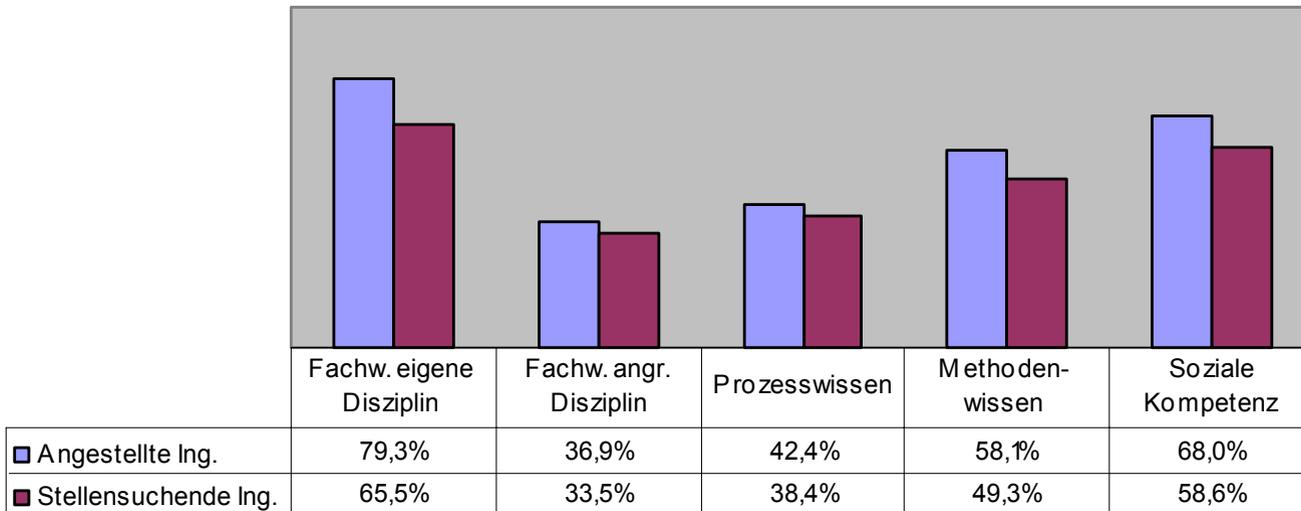


# ■ Die Ingenieursstudien der TÜV Rheinland Group

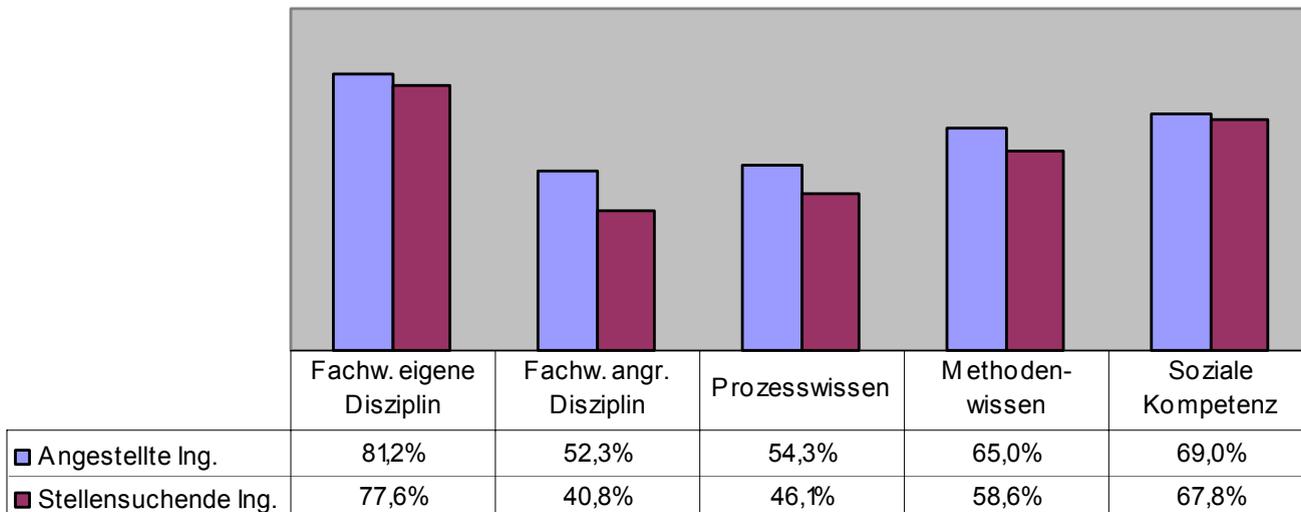
## Problemaufriß



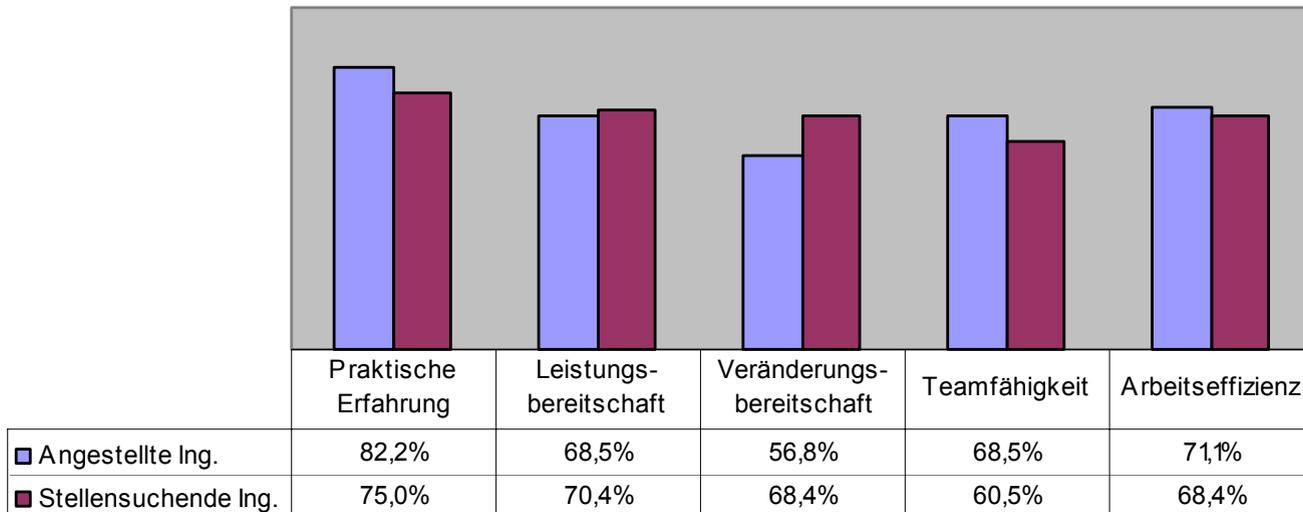
### Fachliche Stärken älterer Ingenieure aus Sicht der Personaler



### Fachliche Stärken älterer Ingenieure aus jeweiliger Eigensicht



### Persönliche Stärken älterer Ingenieure aus jeweiliger Eigensicht



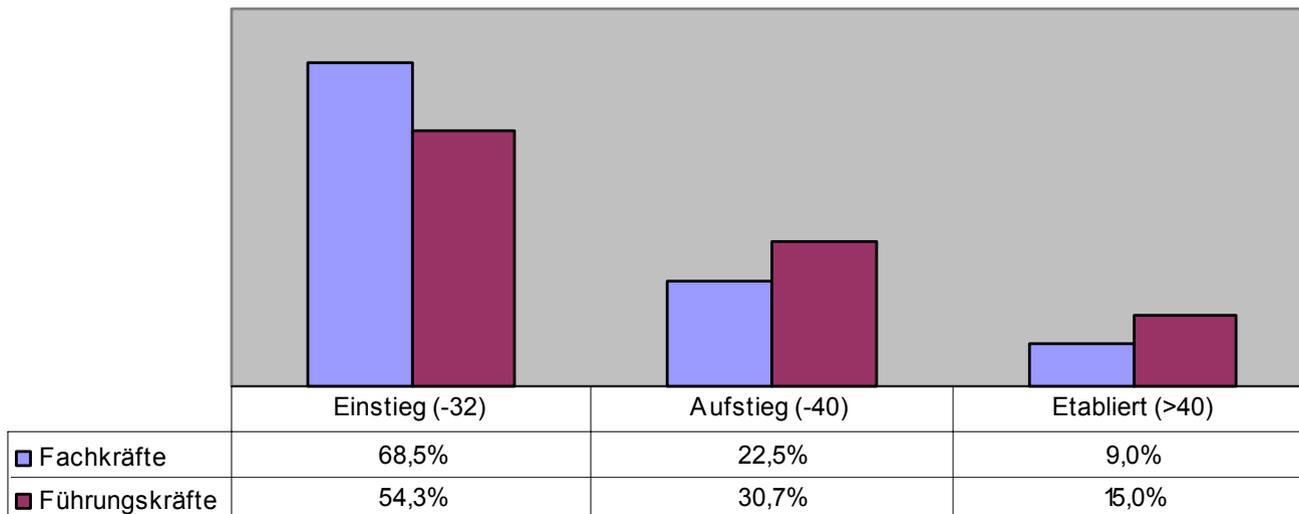
### Stellensuchende Ingenieure überschätzen sich

- Personalverantwortliche schätzen die fachlichen und persönlichen Stärken stellensuchender Ingenieure durchweg schlechter ein als diese selbst.
- Stellensuchende Ingenieure schätzen ihre fachlichen Stärken durchweg schlechter ein als angestellte Ingenieure.
- Nur in der Leistungs- und Veränderungsbereitschaft schätzen sich stellensuchende Ingenieure besser ein als angestellte Ingenieure.

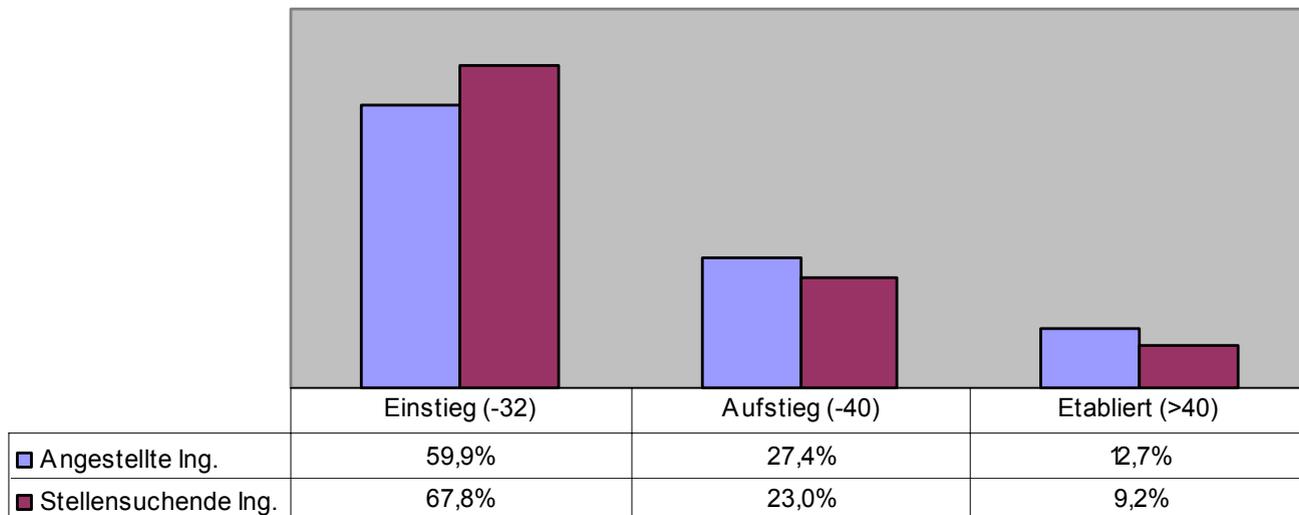
### Personaler steuern den Bewerberpool

- Besonders schwach schätzen die Personaler das an die jeweils eigene Disziplin angrenzende Fachwissen sowie das Prozesswissen der Ingenieure insgesamt ein.
- Bei stellensuchenden Ingenieuren werden diese Kompetenzen deutlich schlechter als bei angestellten Ingenieuren eingeschätzt.
- Ob diese Einschätzung auf tatsächlichen Stärkendifferenzen beruht, ist für das akute Verhalten der Beteiligten unerheblich.
- Vor diesem Hintergrund ist es jedoch interessant, zu untersuchen, inwieweit die Fachkräfteentwicklung in den Unternehmen dazu beiträgt, interdisziplinäres Wissen und Prozeßkenntnisse zu erhalten und zu fördern.

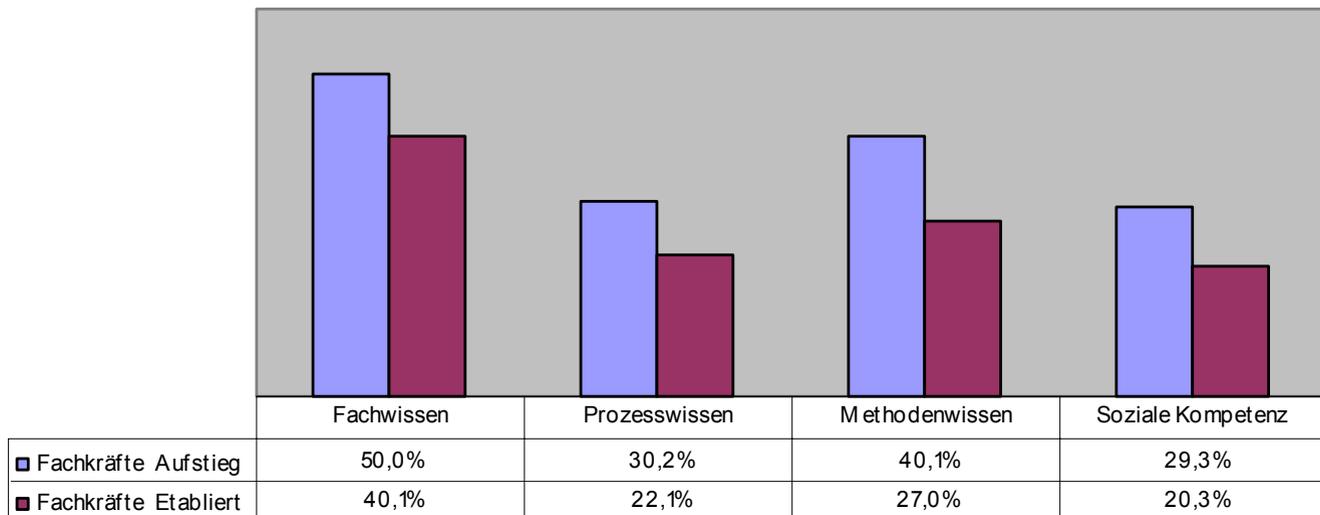
### Intensivste Unterstützung in den Phasen der Berufsbiografie aus Sicht der Ingenieure



### Intensivste Unterstützung in den Phasen der Berufsbiografie aus Sicht der Ingenieure



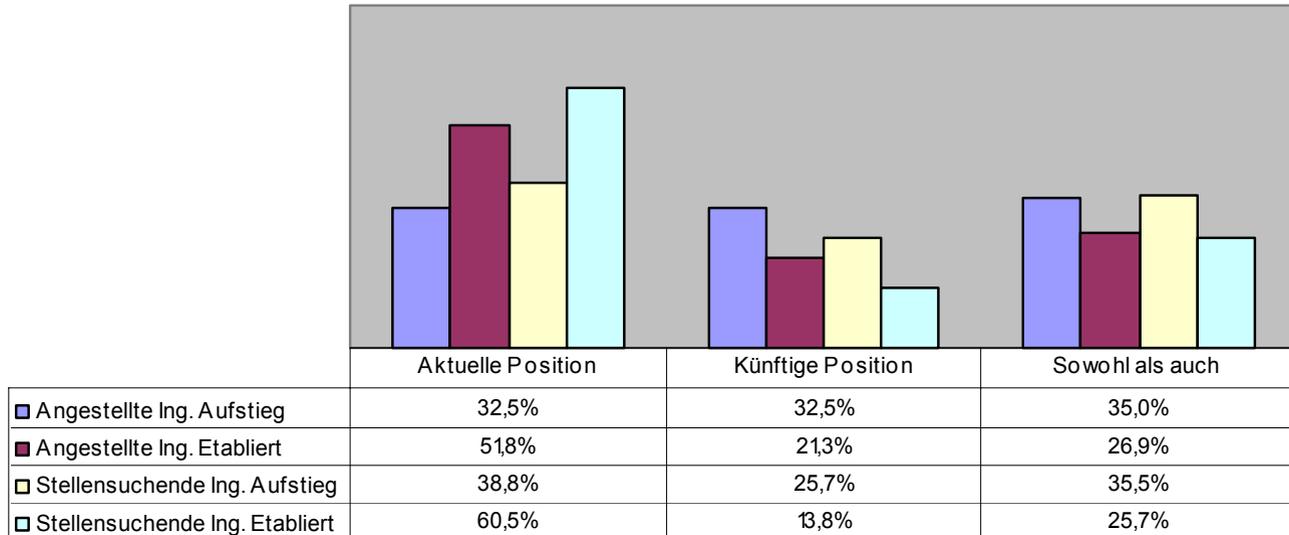
### Inhalte der Unterstützung aus Sicht der Ingenieure



# ■ Die Ingenieursstudien der TÜV Rheinland Group

## Qualifikations-Biografie

### Ziele der Unterstützung aus Sicht der Ingenieure



### Ingenieure werden nur am Anfang gefördert

- Aus Sicht der Ingenieure findet Weiterbildung vor allem in der Phase des Berufseinstiegs statt. Dabei haben Führungskräfte in späteren Phasen Vorteile gegenüber den Fachkräften.
- Stellensuchende Ingenieure haben in späteren Phasen leicht weniger Weiterbildung genossen als angestellte Ingenieure.
- Fachwissen ist mit deutlichem Abstand Hauptziel der Weiterbildung. Prozeßwissen und soziale Kompetenz sind als Weiterbildungsthema bei Ingenieuren unterentwickelt.

### Typische Weiterbildungsbiografien bei Stellensuchern

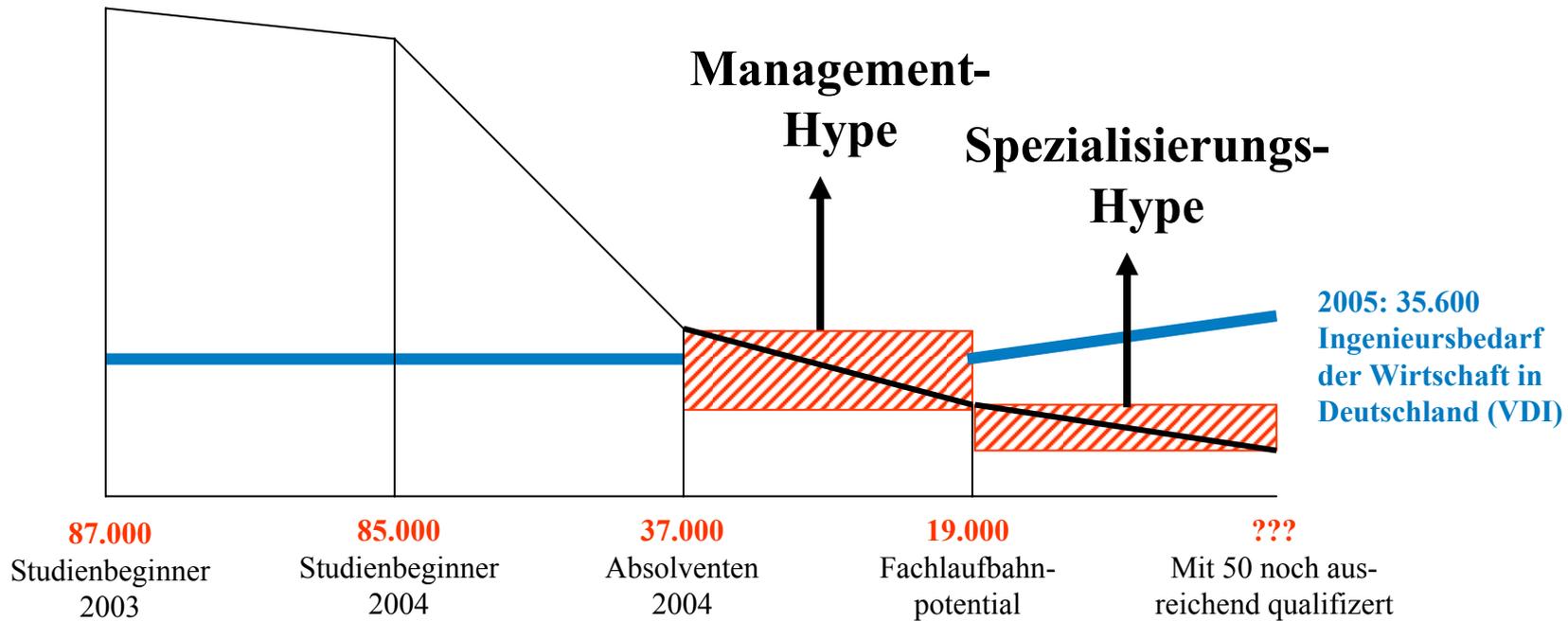
- Stellensuchende Ingenieure schätzen in allen Phasen ihrer Berufsbiografie ihre Weiterbildungsaktivitäten geringer ein als die angestellten Ingenieure.
- Bei stellensuchenden Ingenieuren fällt auf, daß ihre Weiterbildungsaktivitäten bezogen auf den Erwerb von Fachwissen mit denen der angestellten Ingenieure vergleichbar ist, bei allen anderen Kompetenzarten jedoch sowohl absolut als auch relativ deutlich niedriger ist.
- Stellensuchende Ingenieure haben vor allem Weiterbildung genossen, die sich auf ihre aktuelle Aufgabe bezieht. Für die Vorbereitung auf künftige Aufgaben ist kaum Zeit verwendet worden.

### Spezialisierung ist das Hauptproblem bei Ingenieuren

- Weiterbildung als zunehmende Spezialisierung ist für Ingenieure offensichtlich ein Hauptproblem. Das Ergebnis ist sowohl aus Sicht der Personaler (kein interdisziplinäres Fachwissen) als auch aus Sicht der stellensuchenden Ingenieure ähnlich beschrieben (Qualifizierung nur für aktuelle Aufgabe).
- Dabei ist nicht die Menge der Weiterbildung das vorrangige Problem, sondern der Inhalt!

# Die Ingenieursstudien der TÜV Rheinland Group

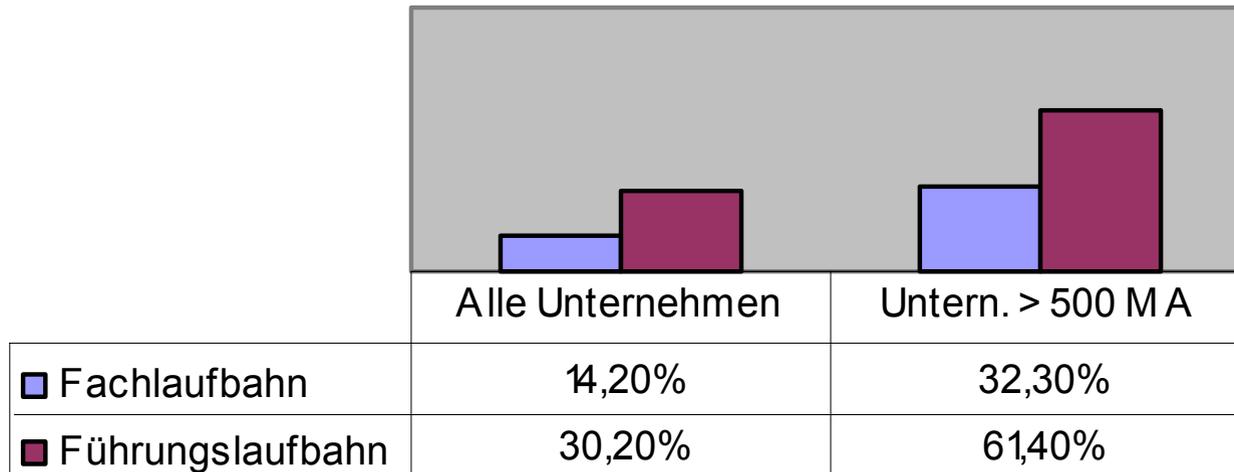
## Problemaufriß



# ■ Die Ingenieursstudien der TÜV Rheinland Group

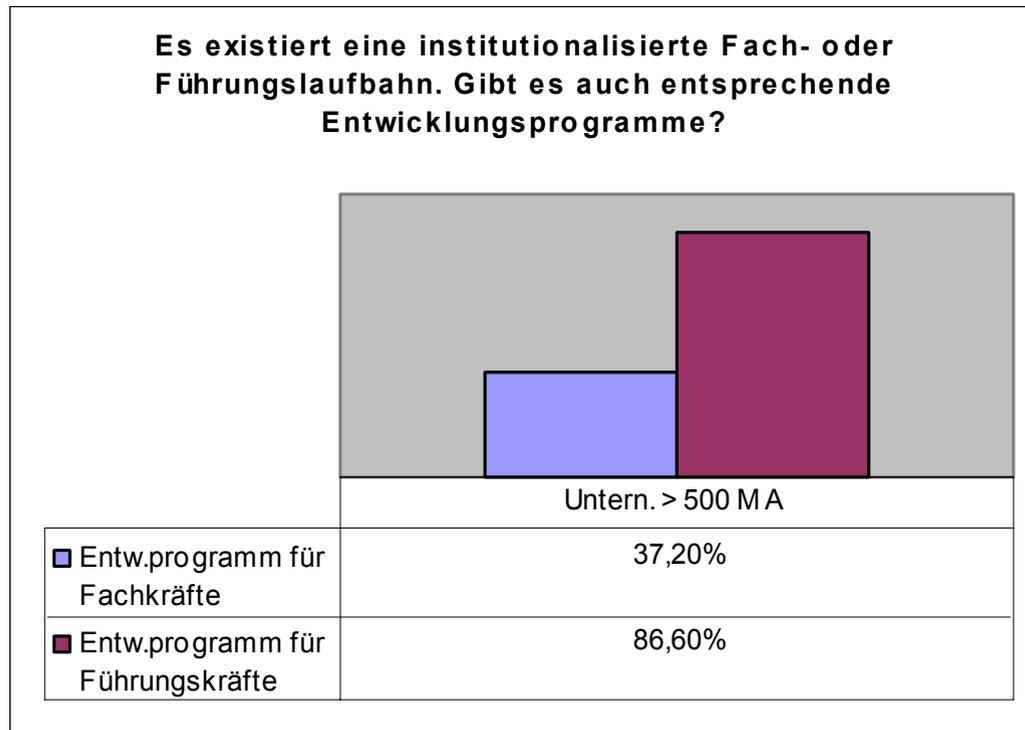
## Fach- und Führungslaufbahn

### Existiert eine institutionalisierte Fach- oder Führungslaufbahn?



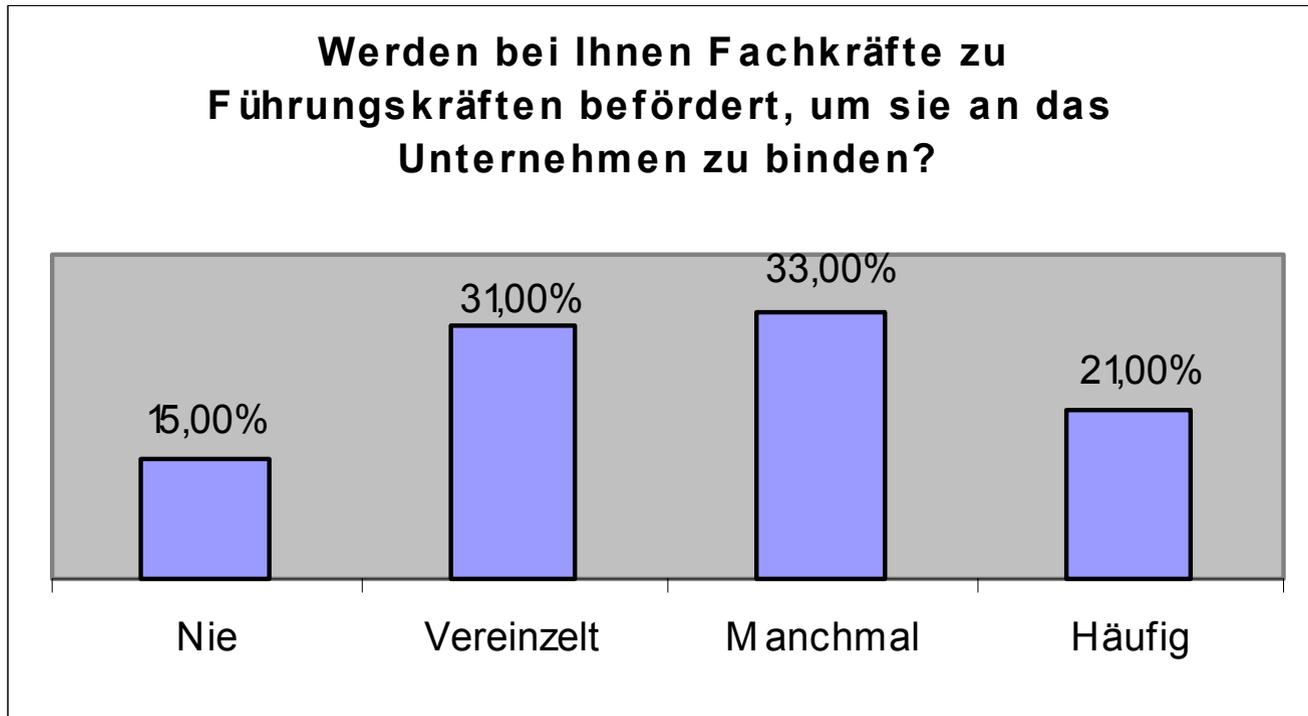
# ■ Die Ingenieursstudien der TÜV Rheinland Group

## Fach- und Führungslaufbahn



# ■ Die Ingenieursstudien der TÜV Rheinland Group

## Fach- und Führungslaufbahn



### Die Benachteiligung von Ingenieuren hat System

- Das Fehlen einer Fachlaufbahn kombiniert mit dem Fehlen eines Entwicklungsprogramms für Fachkräfte zeigt die strukturelle Benachteiligung von Fachkräften auf.
- Es ist kein Zufall, daß Ingenieure mit zunehmendem Alter einen schlechteren "Verwertungsgrad" aufweisen als z.B. Manager. Sie werden nicht systematisch gefördert und nicht auf spätere Verwendungen hin entwickelt.
- Gute Ingenieure zu schlechten Managern zu befördern, ist weder im Interesse der Unternehmen, noch der Ingenieure selbst. Statt dessen sollte eine der Führungslaufbahn gleichwertige Fachlaufbahn mit entsprechenden Entwicklungsprogrammen in den Unternehmen zum Standard werden.