Fachhochschule für Oekonomie & Management
University of Applied Sciences

UNIVERSITÄT DUISBURG ESSEN

Moderne Kompetenzanforderungen und das Konzept Berufswertigkeit – Konsequenzen für die wissenschaftliche Weiterbildung

Prof. Dr. M. Klumpp
FOM Fachhochschule für Oekonomie & Management

Prof. Dr. S. Zelewski
Universität Duisburg-Essen

Agenda

(1) Grundfrage
(2) Konzept der Berufswertigkeit
(3) Befragungsergebnisse Berufswertigkeit
(4) Konzept der Ontologien
(5) Folgen für die wissenschaftliche Weiterbildung

1. Grundfrage

Meta-Personelle Explizierung

von Bildung / Wissen / Kompetenz

(= „Outcome“-Measurement)

Konzept der BERUFSWERTIGKEIT: Anforderungen der Berufspraxis als externe (dritter) Referenzrahmen neben bestehenden Curricula zur Kompetenzbewertung

Insbesondere: Führungskräfte

ONTOLOGIE-Konzepte: Explizierung von personen-bezogener Handlungskompetenz zur „Steuerung“

2. Konzept der Berufswertigkeit

- Zu beantwortende Forschungsfrage: *„Mit welchen Anforderungen werden Führungskräfte in der Berufspraxis konfrontiert?“*

Zielsetzung	Entwicklung eines einheitlichen Bewertungsinstruments zur Erfassung des Konstrukts der Berufswertigkeit
Zielgruppe	***Personalverantwortliche*** aus Unternehmen der vier ausgewählten Branchen
Grundgesamtheit	Grundgesamtheit: 131.540 IHK-Betriebe und 63.778 HWK-Betriebe
Stichprobe	Proportional geschichtete Zufallsstichprobe der Unternehmen; 200 Interviews pro Branche = insgesamt 800 Interviews
Methode	Telefoninterview mit teilstandardisiertem Fragebogen
Fragebogen-design	Bewertung eines geschlossenen Anforderungskatalogs, ergänzt um offene Fragen nach relevanten Anforderungen

2. Konzept der Berufswertigkeit

Bereich „Personenbezogene Anforderungen“

- Leistungsfähigkeit
- Selbstständigkeit und Eigeninitiative
- Flexibilität und Anpassungsbereitschaft
- Arbeitstugenden
- Stressresistenz
- Bereitschaft zum lebenslangen Lernen bzw. zur Aufrechterhaltung des eigenen Kompetenzprofils
- Kreativität
- Organisation der eigenen Arbeits- und Lebenszeit
- Loyalität
- Risikobereitschaft
- Charismatische Ausstrahlung

Bereich „Kommunikation“

- Beherrschung der deutschen Sprache in Wort und Schrift
- Fremdsprachenkenntnisse
- Anwendung moderner Informations- und Kommunikationstechniken im persönlichen Arbeitsumfeld
- Kommunikation und Rhetorik
- Angemessene kommunikative Verdeutlichung des eigenen Standpunkts
- Internationalität und interkulturelle Kompetenz
- Kundenorientierung

2. Konzept der Berufswertigkeit

Bereich „Operative Leistungserstellung“

- Fähigkeiten in Mathematik, Rechnen, Statistik
- Erstellung von Kalkulationen und Angeboten
- Planung, Durchführung und Dokumentation von Aufträgen und Projekten
- Verhandlungsführung
- Analytisches problemorientiertes Arbeiten
- Qualitätsmanagement (Optimierung von Prozessen sowie der Produkt- bzw. Servicequalität)
- Konzeptionelle bzw. strategische Umsetzung branchenspezifischer Kenntnisse und Erfahrungen

Bereich „Langfristige Planung und Unternehmensführung“

- Identifikation mit dem Unternehmen
- Strategische Ausrichtung des gesamten Unternehmens bestimmen/steuern
- Verständnis für die Lösung komplexer technischer Probleme
- Betriebswirtschaftliche Grundkenntnisse
- Wahrnehmung von Aufgaben der Betriebsführung und Betriebsorganisation
- Konzeptionelles Arbeiten im unmittelbaren Arbeitsumfeld
- Planung und Steuerung von Beschaffungs- und Logistikaktivitäten
- Personalbedarfs- und -einsatzplanung/Personalentwicklung
- Team-, Mitarbeiter- und Menschenführung
- Förderung des verantwortlichen Handelns
- Tätigkeitsbezogene rechtliche Grundkenntnisse

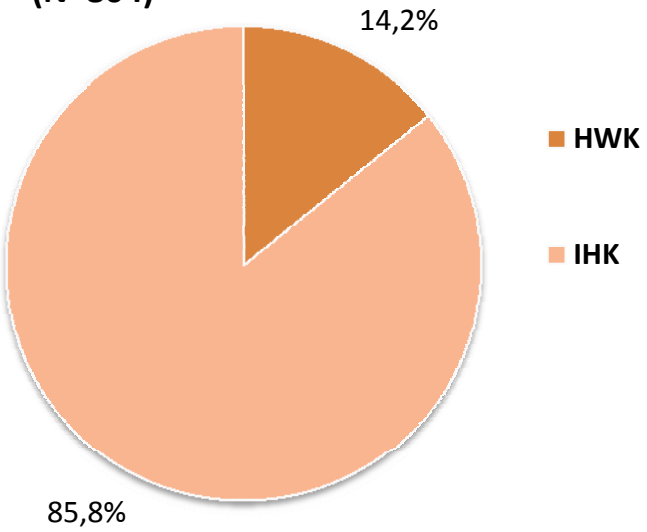
3. Messung der Berufswertigkeit

- Zu beantwortende Forschungsfrage: *„Inwiefern erfüllen Führungskräfte unterschiedlicher Bildungs- und Erwerbsbiografien welche wichtigen Praxisanforderungen (= Maßstab Berufswertigkeit)?“*

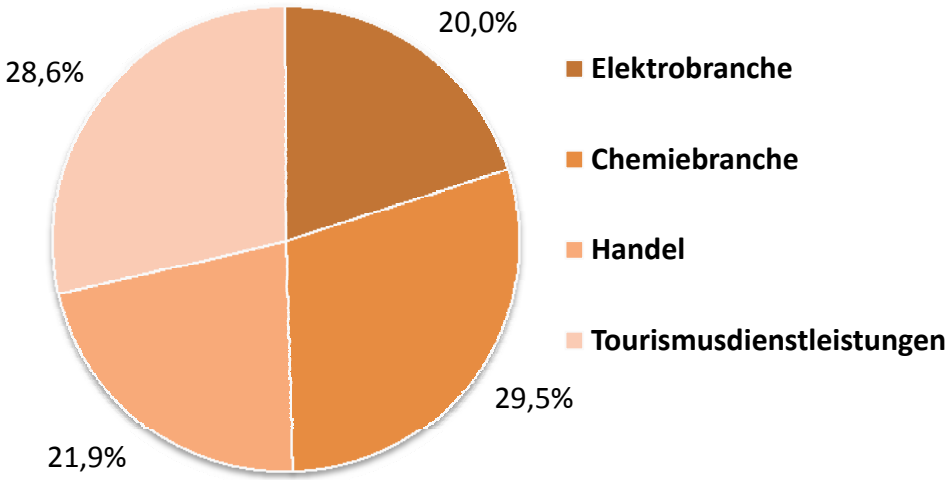
Zielsetzung	Niveauvergleich: Personenbezogene Ermittlung der Erfüllung von Anforderungen (Berufswertigkeit), differenziert nach formalen Bildungsabschlüssen
Zielgruppe	***Führungspersonen*** aus NRW-Unternehmen in vier ausgewählten Branchen
Grundgesamtheit	Führungskräfte der selektierten nordrhein-westfälischen Unternehmen (analog Grundgesamtheit der ersten Erhebung)
Stichprobe	Mindestquote von 40% nach formalen Bildungsbereichen (hochschulische vs. berufliche Weiterbildung); insgesamt 804 Interviews
Methode	Telefoninterview mit teilstandardisiertem Fragebogen
Fragebogen-design	Selbstbewertung, basierend auf dem entwickelten Bewertungsinstrument (Berufswertigkeitsindex)

3. Stichprobenbeschreibung (Unt.)

Zusammensetzung nach Sektoren
(N=804)



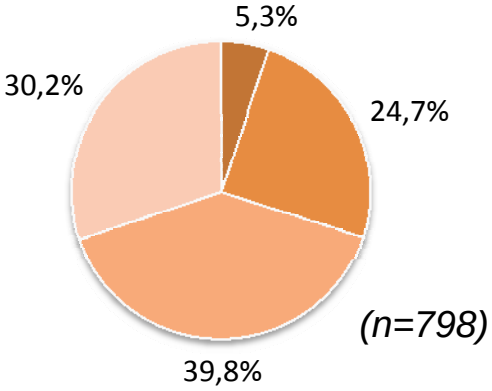
Zusammensetzung nach Branchen
(N=804)



3. Stichprobenbeschreibung (Pers.)

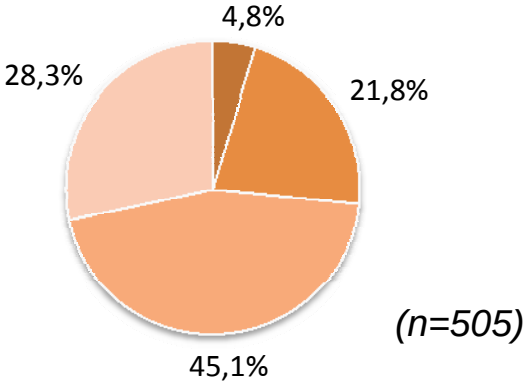
Alter

Alle Befragten



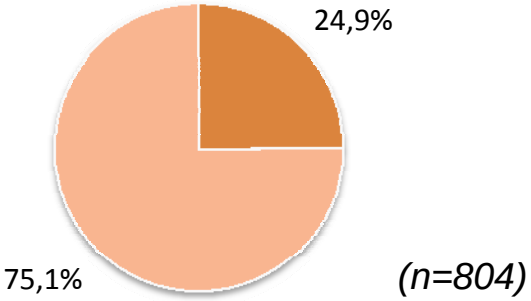
- jünger als 31 Jahre
- 31-40 Jahre
- 41-50 Jahre
- älter als 50 Jahre

Befragte mit vollst. BW-Ang.



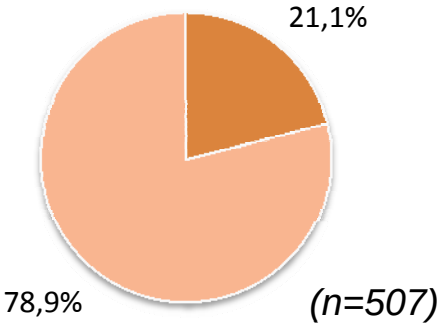
Geschlecht

Alle Befragten



- weiblich
- männlich

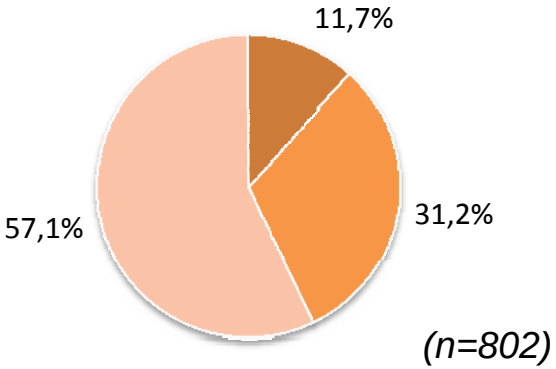
Befragte mit vollst. BW-Ang.



3. Stichprobenbeschreibung (Pers.)

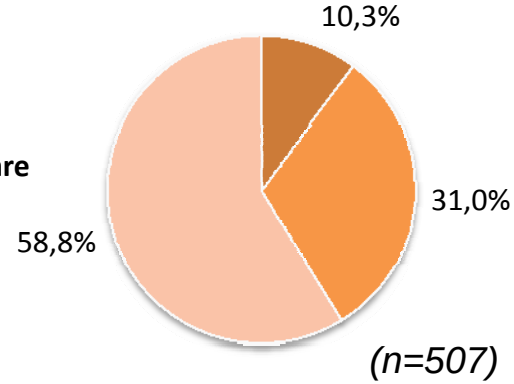
Praxiserfahrung

Alle Befragten



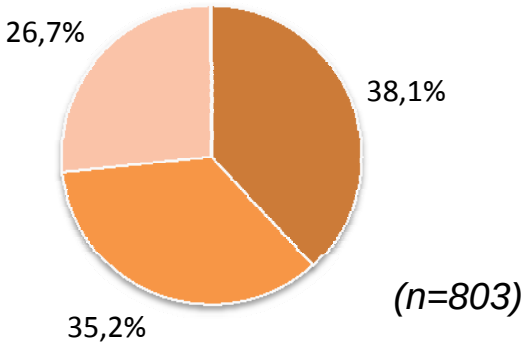
- weniger als 10 Jahre
- 10 bis weniger als 20 Jahre
- 20 Jahre und mehr

Befragte mit vollst. BW-Ang.



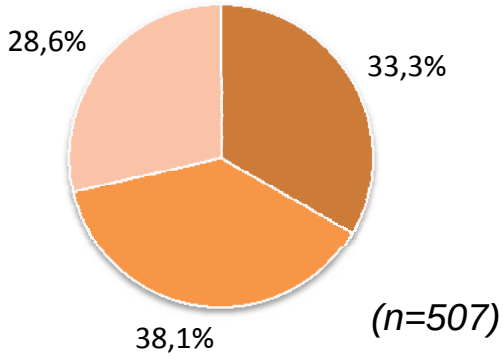
Führungserfahrung

Alle Befragten



- weniger als 10 Jahre
- 10 bis weniger als 20 Jahre
- 20 Jahre und mehr

Befragte mit vollst. BW-Ang.



3. Stichprobenbeschreibung (Pers.)

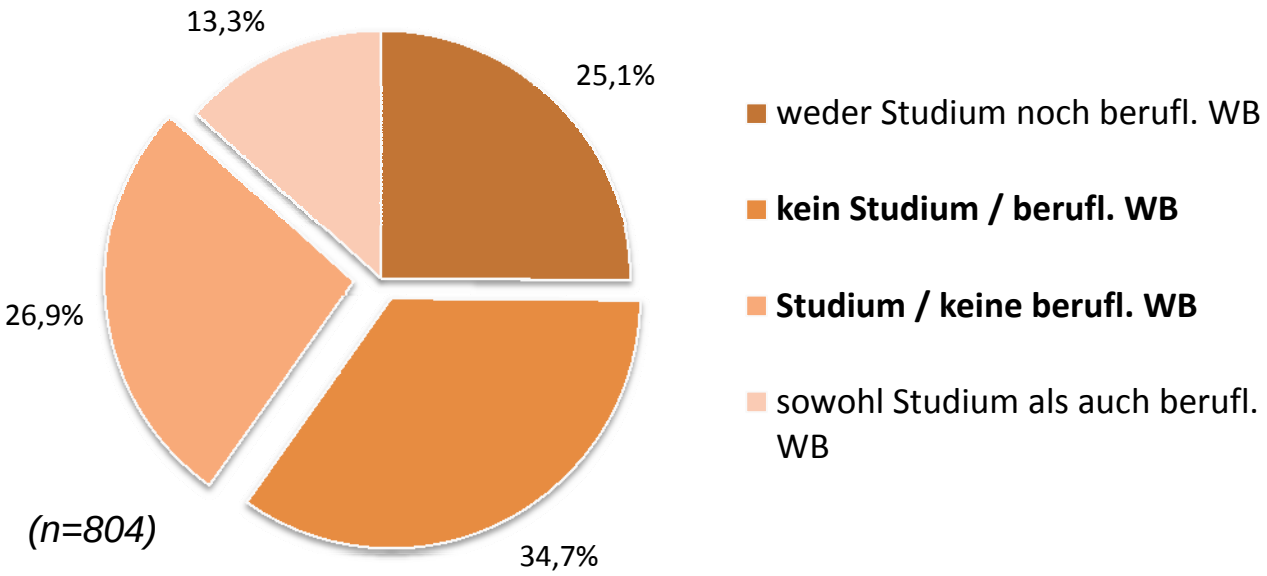
Zwei Absolventen-gruppen im Fokus der Untersuchung:

-Gruppe „nur Studium“

vs.

-Gruppe „nur berufliche Weiterbildung“

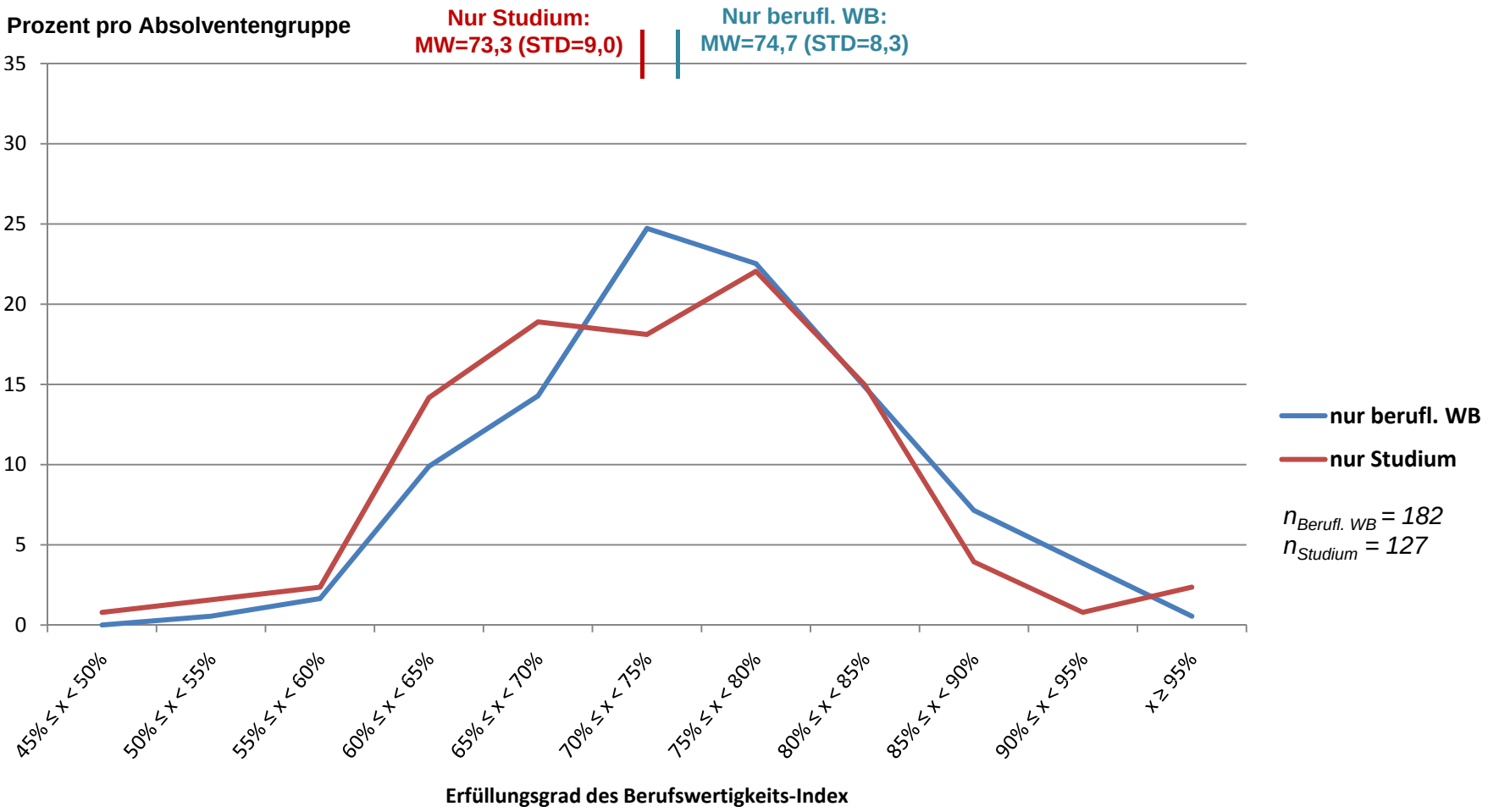
	berufliche Weiterbildung	**Keine berufliche Weiterbildung**
Studium	107 (13,3%)	*Nur Studium* 216 (26,9%)
Kein Studium	*Nur berufl. WB* 279 (34,7%)	202 (25,1%)



(n=804)

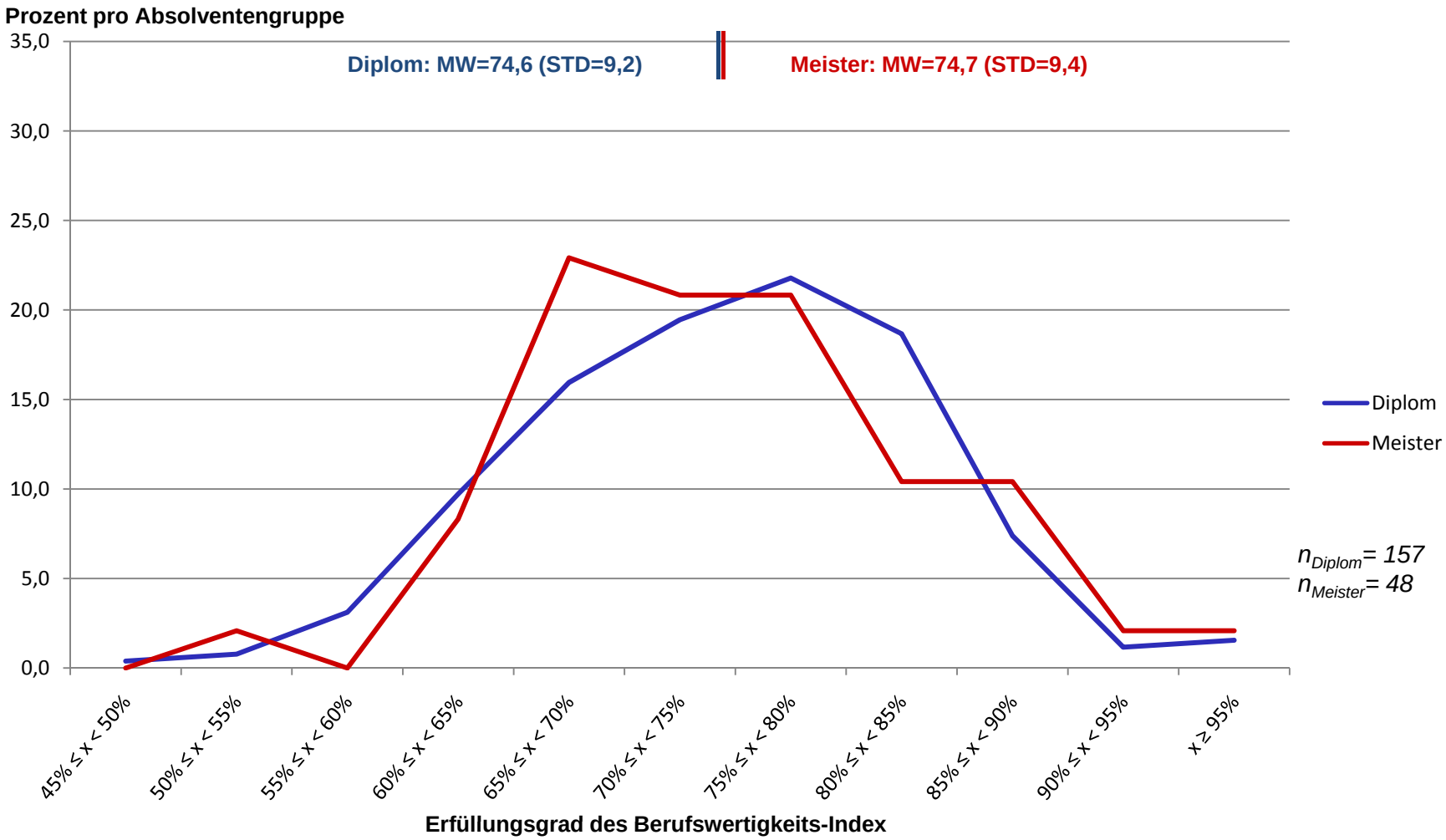
3. BW Ergebnisse – Studium vs. berufliche WB

Nur Absolventen mit vollständigen BW-Angaben; Relative Häufigkeiten



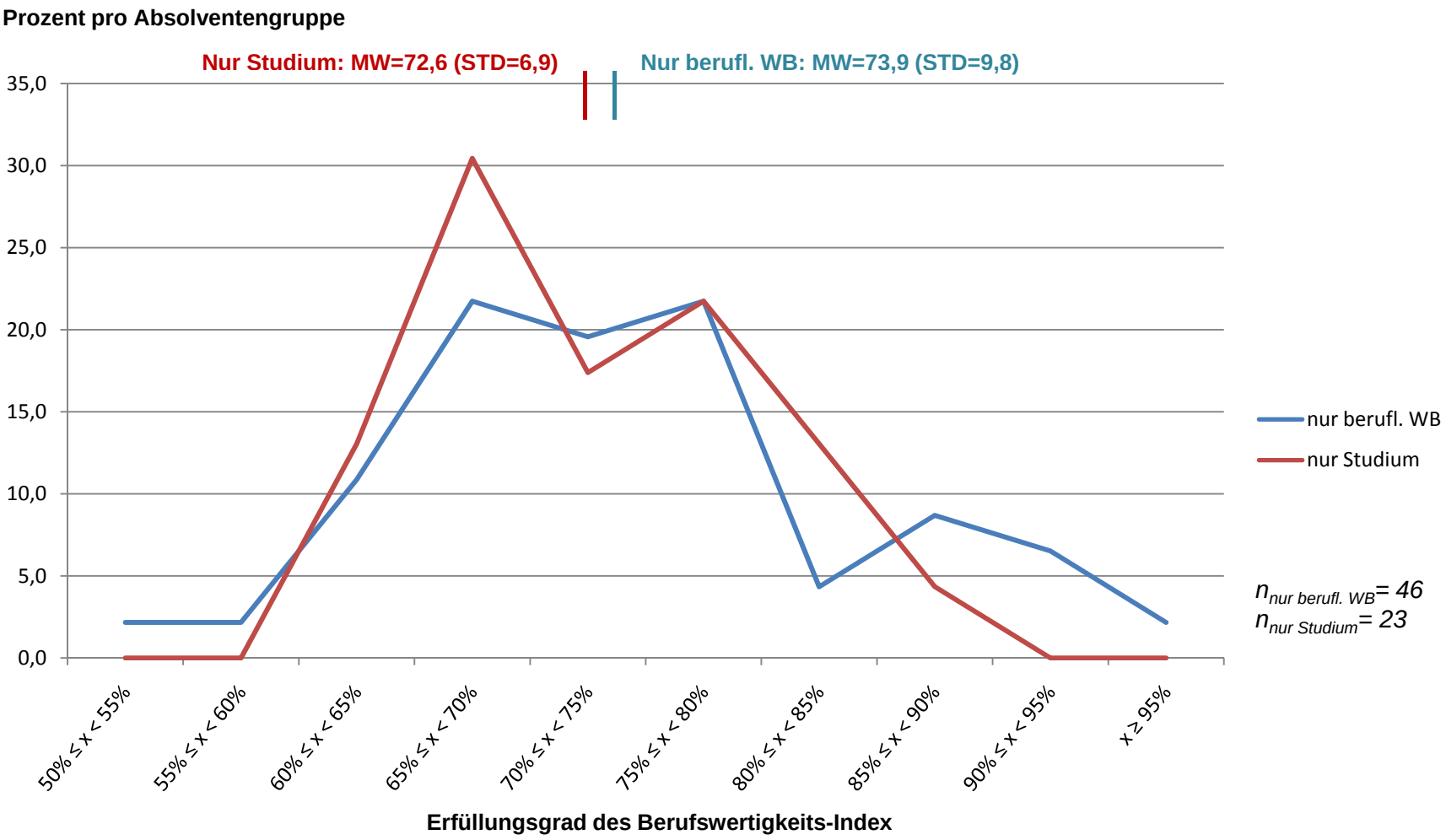
3. BW Ergebnisse – Diplom vs. Meister

Nur Absolventen mit vollständigen BW-Angaben; Relative Häufigkeiten



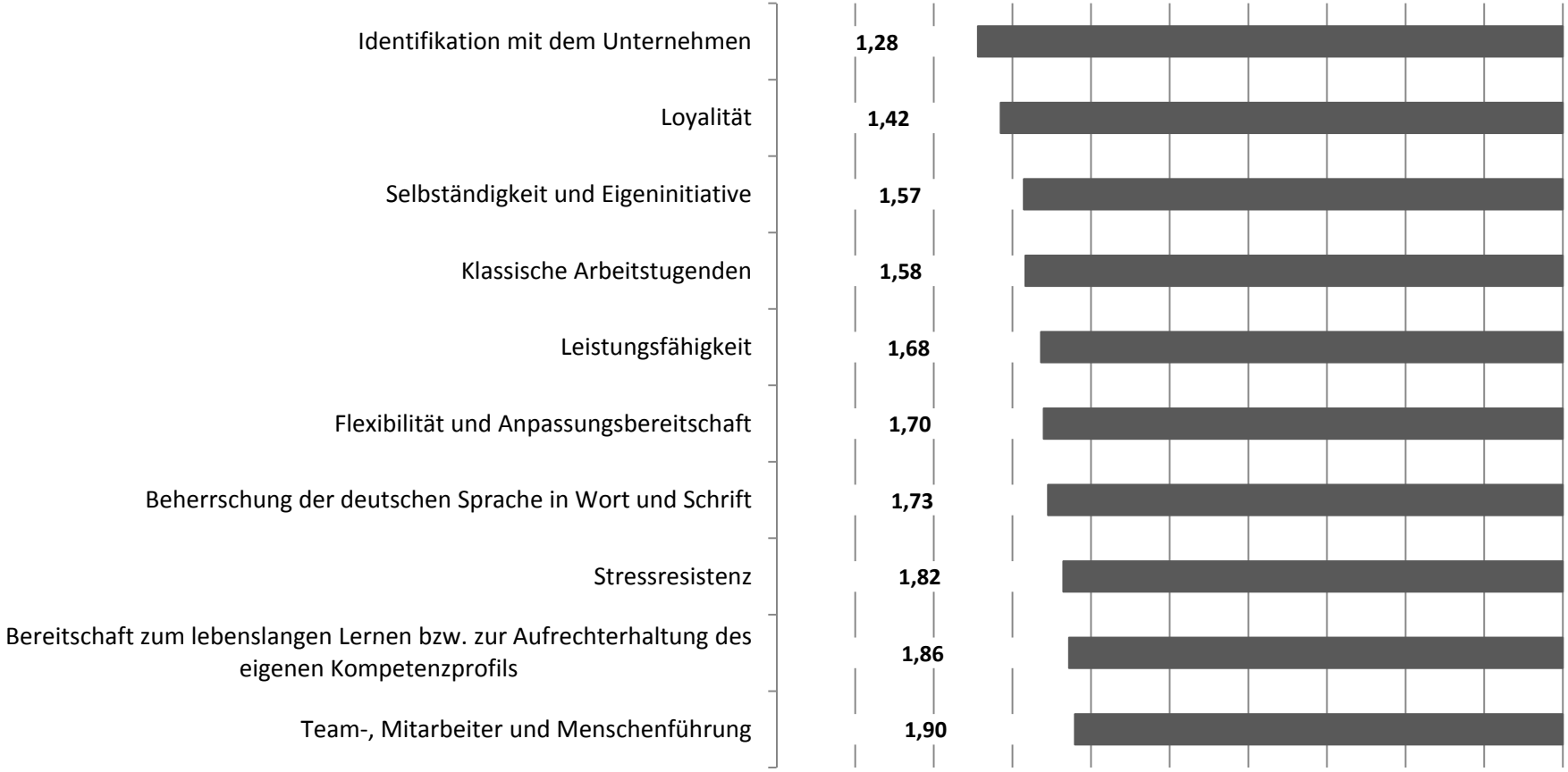
3. BW Ergebnisse – nur für die Elektrobranche

Nur Absolventen mit vollständigen BW-Angaben; Relative Häufigkeiten



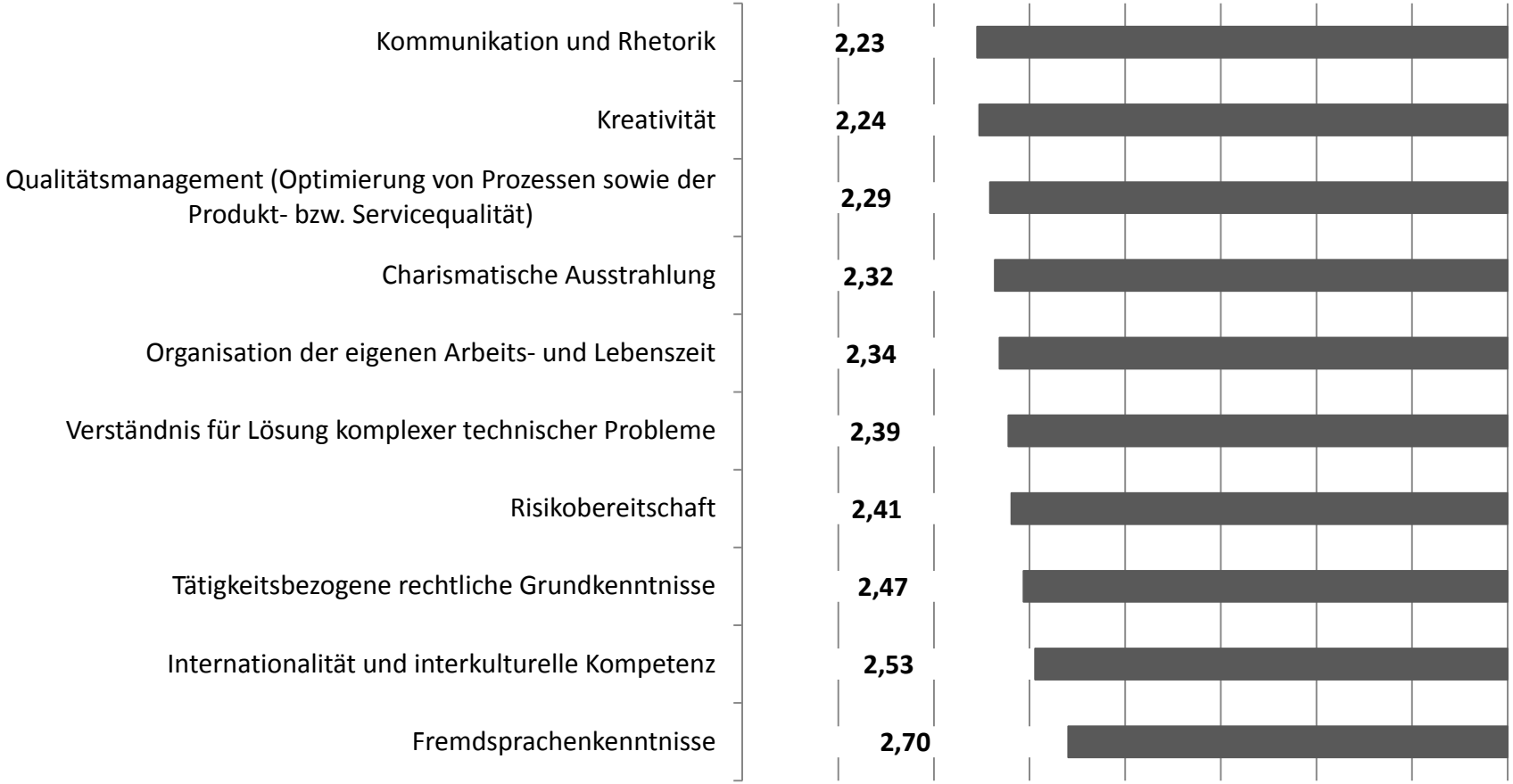
3. Top 10 Anforderungen – über alle Branchen und für beide Sektoren

Kodierung = Schulnotenskala; **1= „sehr gut“ … 5=„mangelhaft“**



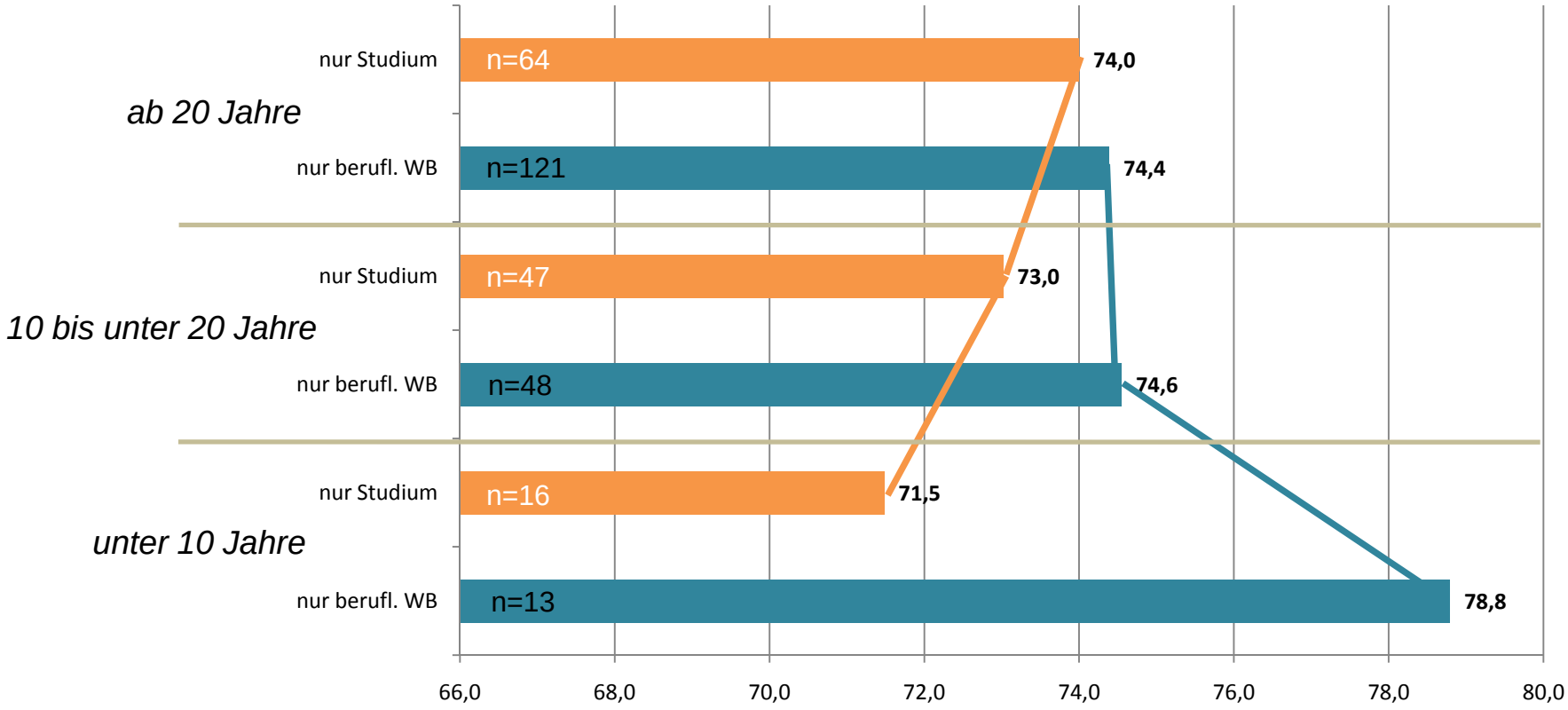
3. Bottom 10 Anforderungen – über alle Branchen und für beide Sektoren

Kodierung = Schulnotenskala; **1= „sehr gut“ … 5=„mangelhaft“**



3. Detailanalyse Berufswertigkeit

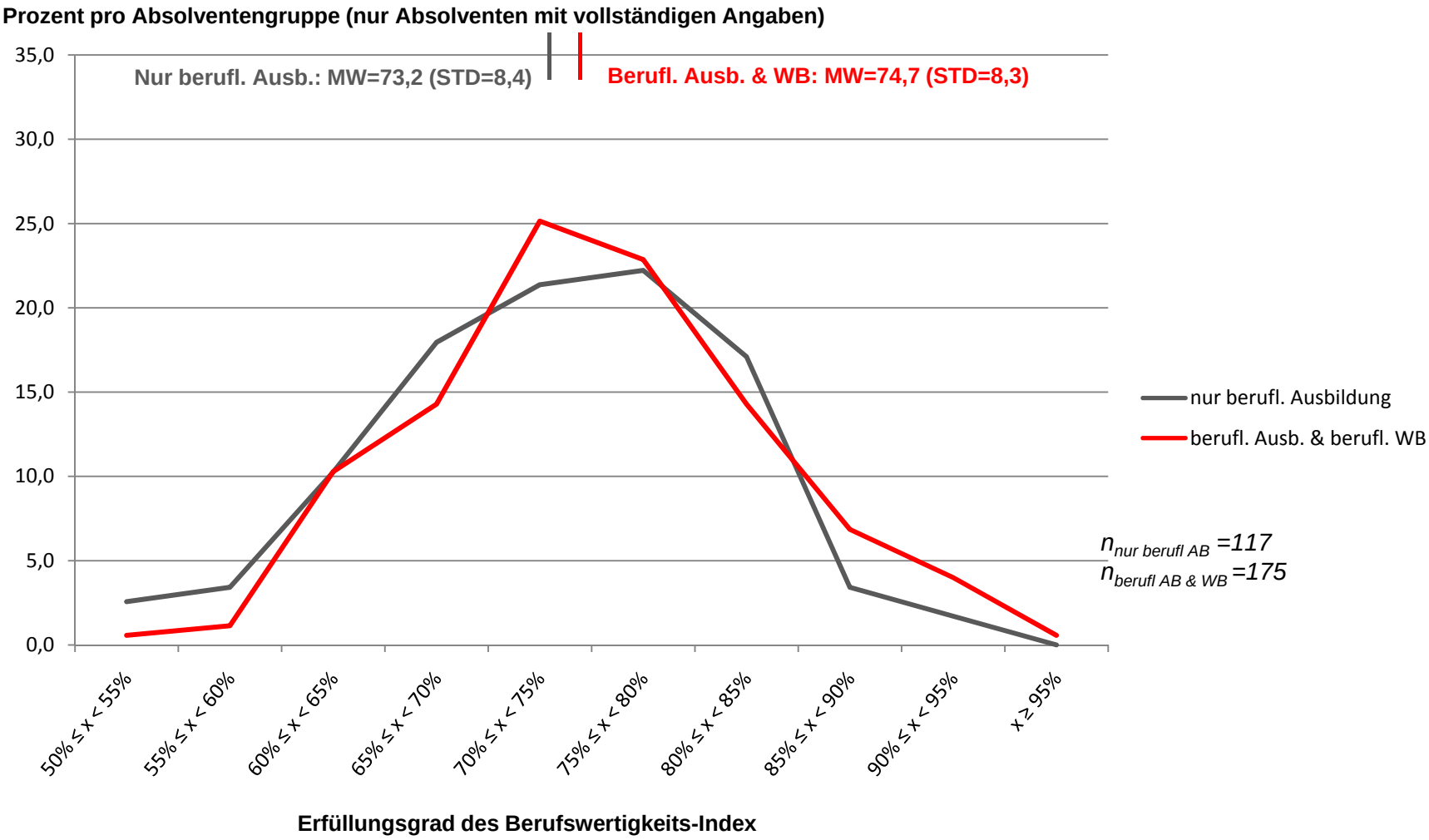
Studium vs. Berufliche WB
Absolventen nach Dauer ihrer Berufserfahrung



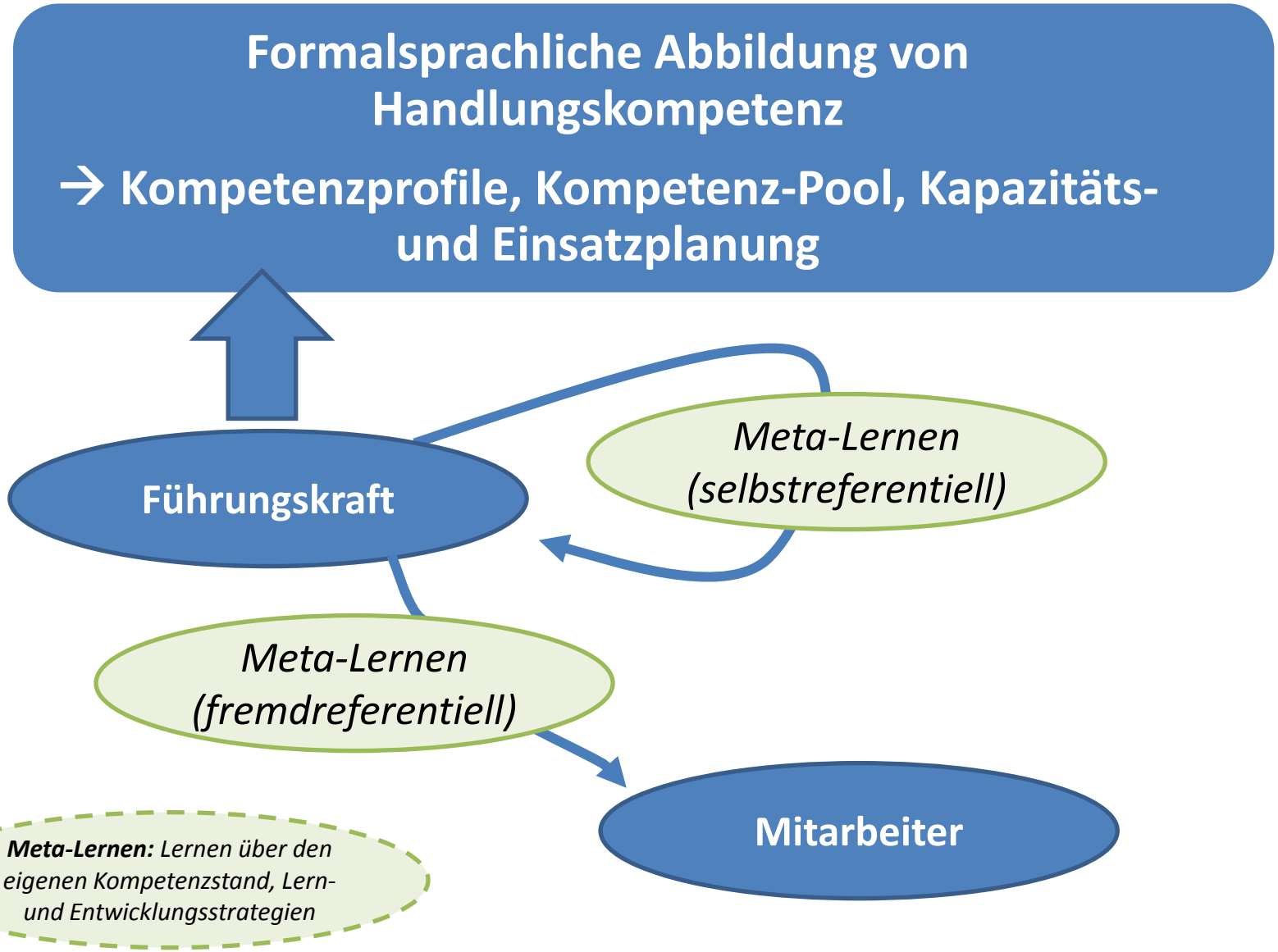
3. Detailanalyse Berufswertigkeit

„Nur Ausbildung“ vs. „Ausbildung und Berufliche WB“

→ *Kompetenzfortschrittsmessung*



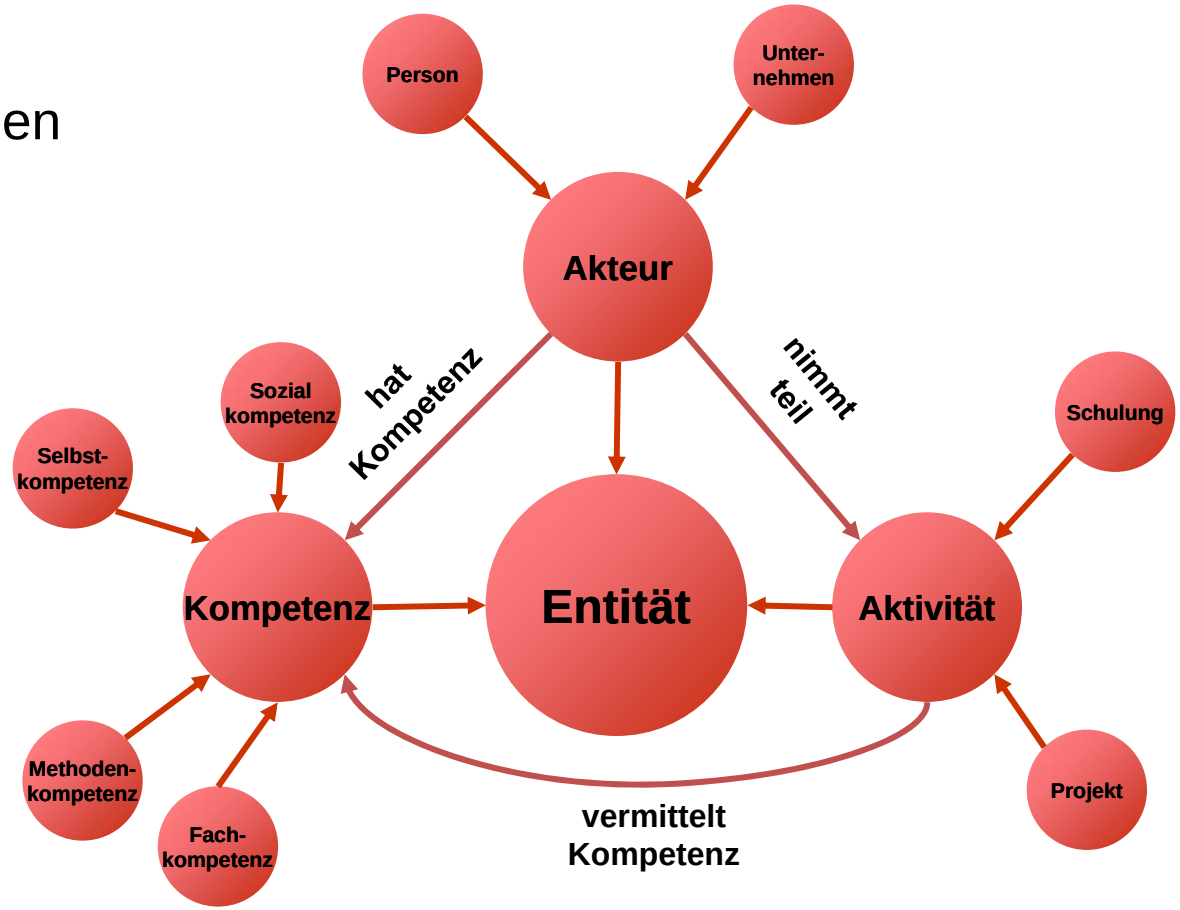
4. Konzept der Ontologien



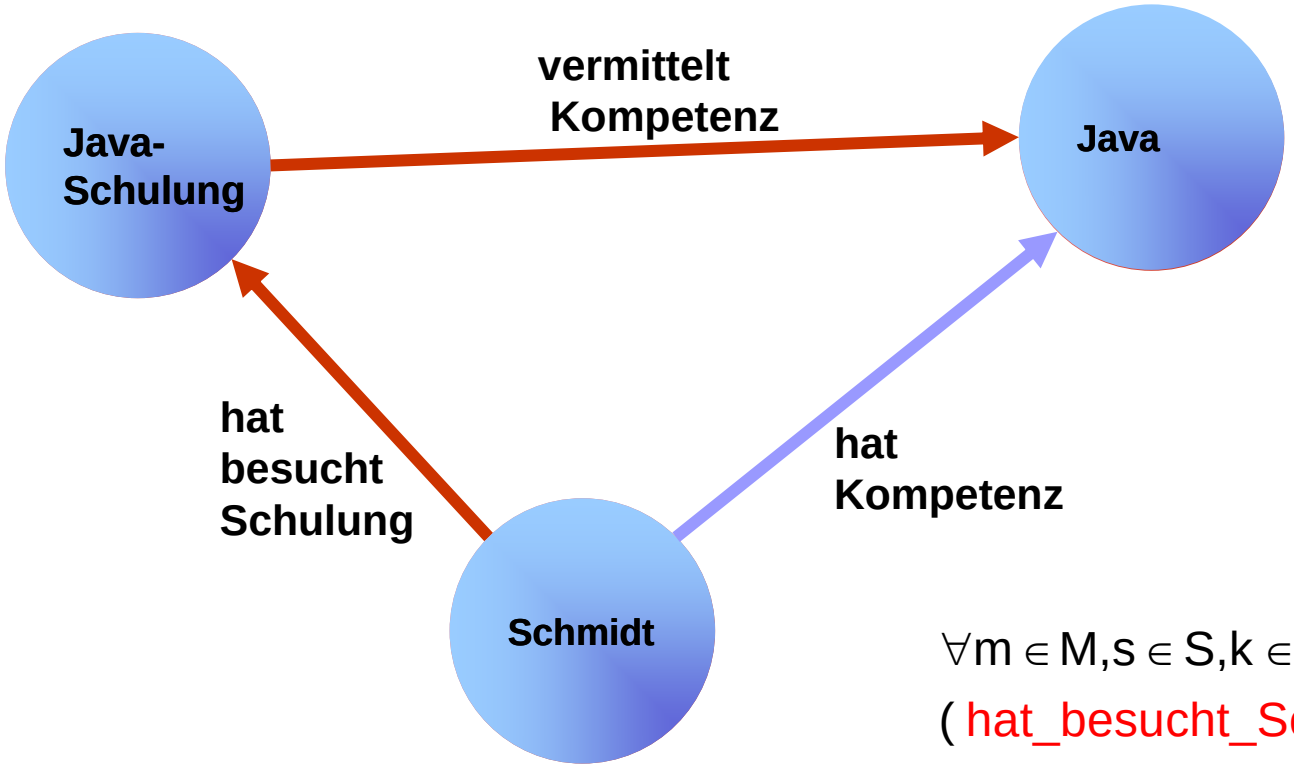
4. Konzept der Ontologien

Eine Ontologie besteht aus:

- **Begriffen**
- **Relationen** zwischen den Begriffen
- **Inferenz-** und **Integritätsregeln**



4. Konzept der Ontologien



$\forall m \in M, s \in S, k \in K:$

$(\text{hat_besucht_Schulung}(m,s)$

$\wedge\ \text{vermittelt_Kompetenz}(s,k)) \rightarrow \ldots$

$\text{hat_Kompetenz}(m,k)$

5. Folgen für die wiss. Weiterbildung

- Eine stärkere Orientierung an den Anforderungen und der „Lebenswirklichkeit“ der Berufspraxis wird die Bildungsentwicklung prägen („Employability“).

→ **Orientierung der wiss. Weiterbildung an der Berufspraxis.**

- Maßstab Berufswertigkeit und die Ergebnisse der Studie können die Diskussionen zum Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR) inhaltlich unterstützen, denn die Kriterien des Berufswertigkeits-Maßstabs liefern wichtige Konkretisierungsmöglichkeiten für Deskriptoren des DQRs *im Hinblick auf die Berufspraxis*.

→ **Orientierung der wiss. Weiterbildung an EQR / DQR.**

- Es findet eine Vertiefung der wissenschaftlichen Konzepte der Bildung (insb. Unternehmen) statt durch Ontologien und „Meta-Lern-Modelle“.

→ **Orientierung auch wiss. Weiterbildung an neuen Bildungsebenen und Vermittlung neuer Vorbildfunktionen.**

Fachhochschule
für Oekonomie & Management
University of Applied Sciences

UNIVERSITÄT DUISBURG ESSEN

Moderne Kompetenzanforderungen und das Konzept Berufswertigkeit – Konsequenzen für die wissenschaftliche Weiterbildung

Vielen Dank für die Aufmerksamkeit.

Kontaktadressen der Autoren:
Matthias.Klumpp@fom.de
Stephan.Zelewski@pim.uni-due.de