

# Berufswertigkeit

## Objektivierte Messung der Anforderungserfüllung der Berufspraxis als bildungspolitisches Konzept

KWB Fachveranstaltung

Hamburg, 15. September 2009

Prof. Dr. Matthias Klumpp (FOM ILD)

# Agenda

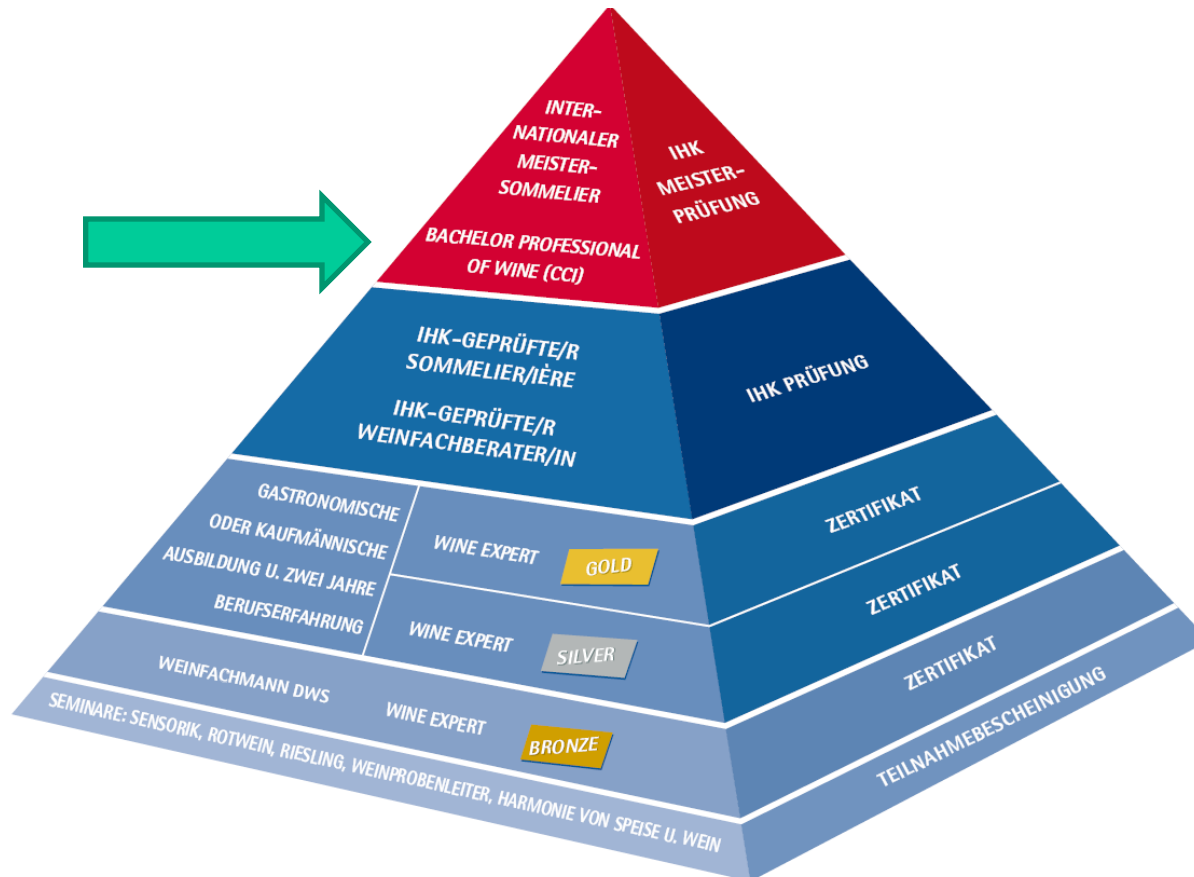
- 1 Zielsetzung / Hintergrund Berufswertigkeitsstudien
- 2 Erste Erhebung: Generierung Berufswertigkeitsindex (BWI)
- 3 Zweite Erhebung: Auswertungen Berufswertigkeitsindex (BWI)
- 4 Detailanalysen Berufswertigkeit
- 5 Ausblick und weitere Anwendung

# 1. Grundfrage A: Wie lässt sich eine WERTIGKEIT von Bildung/Bildungsabschlüssen ermitteln?

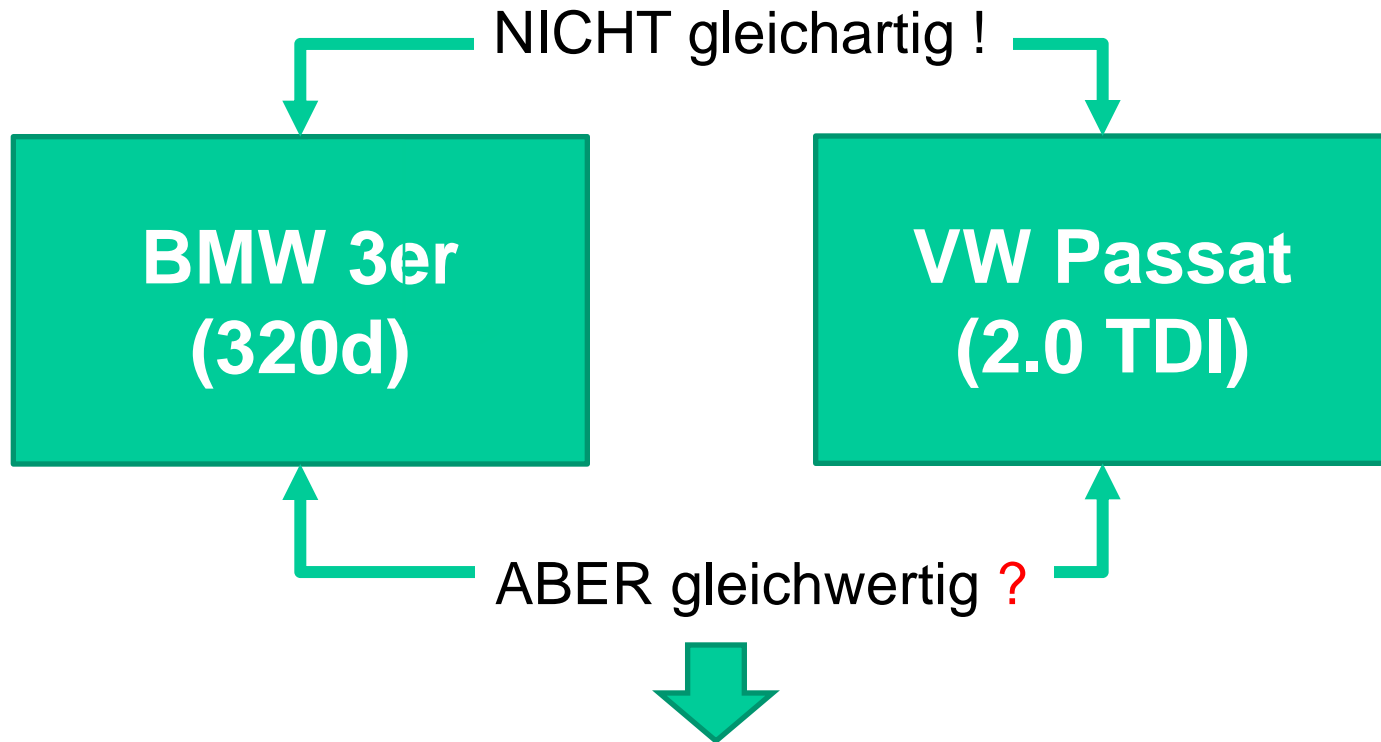


DEUTSCHE WEIN- UND SOMMELIERSCHULE®  
KOBLENZ · BERLIN · MÜNCHEN · HAMBURG

„Bachelor“-Begriff: Kann ein Abschluss einer IHK (Sommelier) wirklich den gleichen „Wert“ haben wie z.B. ein Bachelor of Business Administration einer Universität? **Antwort: Es kommt darauf an! Worauf?**



# 1. Grundfrage B: Wie kann sauber zwischen Gleichwertigkeit und Gleichartigkeit getrennt werden?

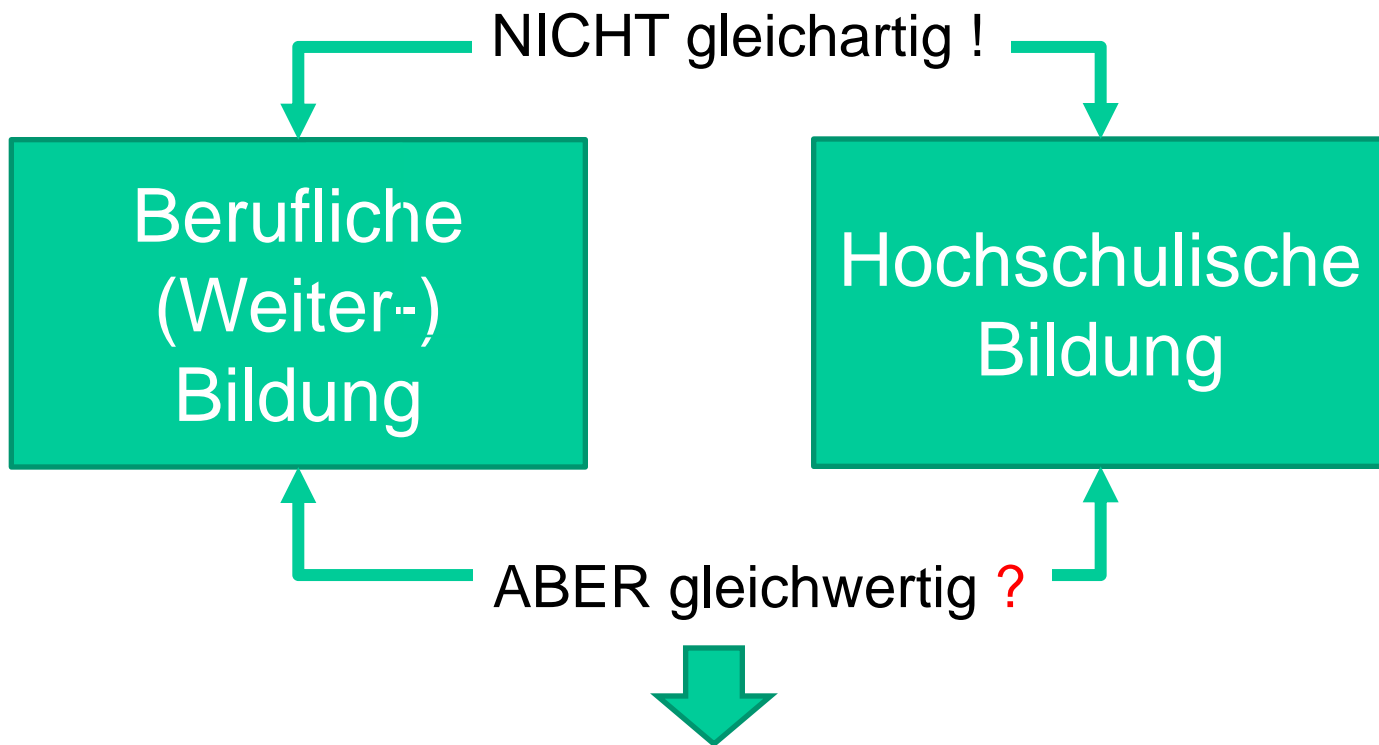


**Objektivierte Bewertungskriterien**

„Unfair“: Sportlichkeit, Platzangebot

„Fair“: Preis-Leistungs-Verhältnis, Sicherheit

# 1. Forschungsfrage: Wie kann Gleichwertigkeit zwischen beruflicher Bildung und akademischer Bildung ermittelt werden?



**Objektivierte** Bewertungskriterien (Referenzrahmen, > DQR)

„Unfair“: Akademische Anforderungen

„Fair“: Anforderungen der Berufswelt ?!

# 1. Hintergrund und Forschungszielsetzung

- Ziel des Projektes: Niveauvergleich exemplarisch ausgewählter beruflicher Weiterbildungsabschlüsse mit Hochschulabschlüssen ...
- ... anhand des Konzeptes ***Berufswertigkeit***
  - basierend auf **praxisrelevanten Anforderungen** mit einem
  - Fokus auf **Gleichwertigkeit, nicht Gleichartigkeit**, von Qualifikationen.
- Ziel der Befragung: Vergleich beruflicher und hochschulischer Bildungsbiographien nordrhein-westfälischer Führungskräfte anhand eines einheitlichen Bewertungsinstruments

# 1. Forschungsprojekt: Durchführung von zwei empirischen Erhebungen

- Ziel der **ersten** Erhebung: **Entwicklung** des Berufswertigkeitsindex anhand der Aussagen von Personalverantwortlichen in nordrhein-westfälischer Unternehmen
- Ziel der **zweiten** Erhebung: **Vergleich** beruflicher und hochschulischer Bildungsbiographien nordrhein-westfälischer Führungskräfte anhand des Berufswertigkeitsindex
- Besonderheit der Studie: Erstmalige Beantwortung der Gleichwertigkeitsfrage anhand eines **bildungssystemexternen Vergleichsinstruments**

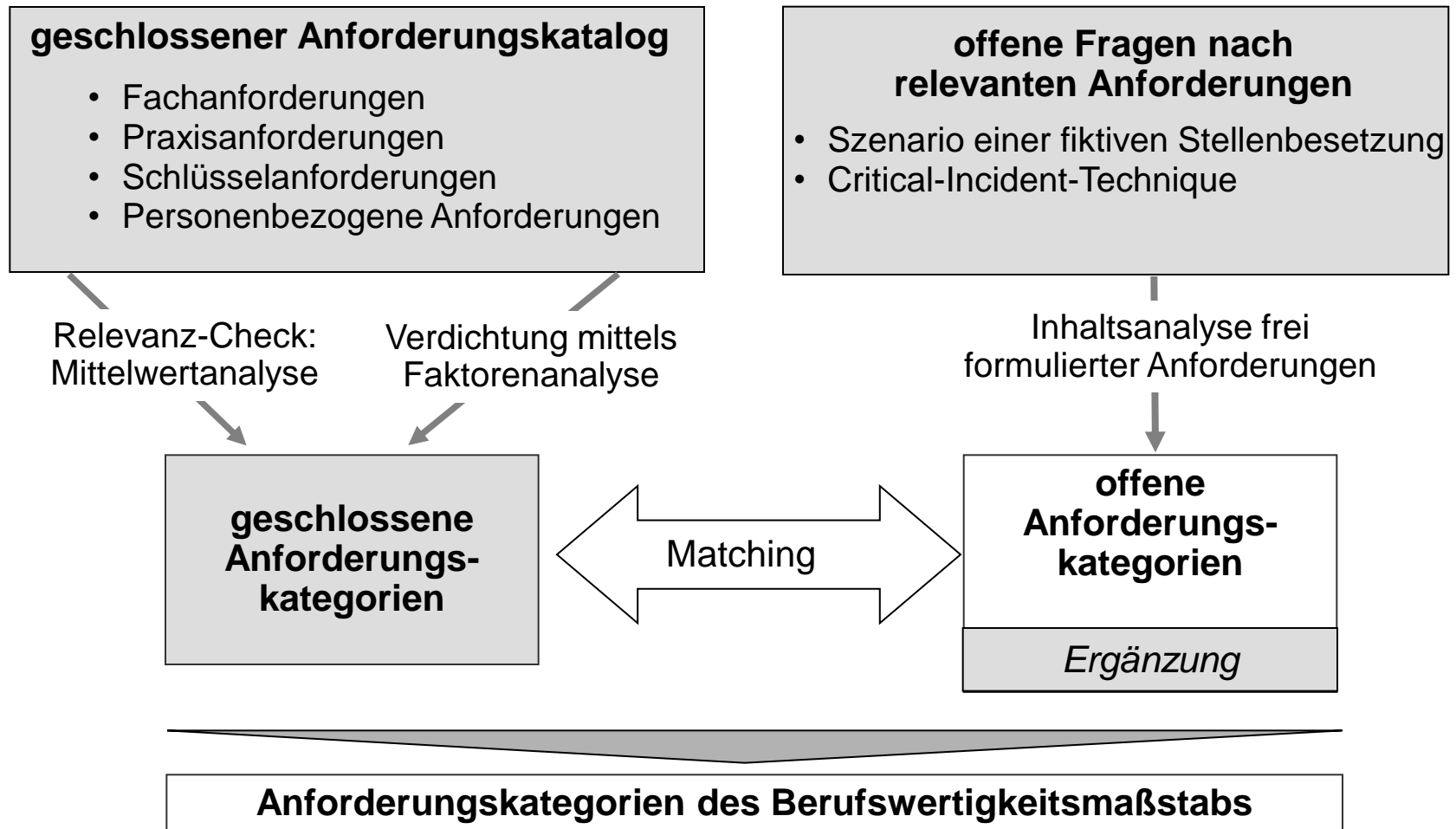
## 2. Studiendesign der ersten empirischen Erhebung

Zu beantwortende Forschungsfrage:

*„Mit welchen Anforderungen werden Führungskräfte in der Berufspraxis konfrontiert?“*

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

# Ablauf der Auswertung (1. Runde)



# 2. Ergebnis der ersten Erhebung: Anforderungen des Berufswertigkeitsindex

## **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. Ergebnis der ersten Erhebung: Anforderungen des Berufswertigkeitsindex

## **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

## 2. Generierung des Berufswertigkeitsindex (BWI)

- Codierung der BW-Kategorien (Anforderungen)  
Schulnotenskala: 1 „sehr gut“ / 5 „mangelhaft“
- **Interpretation BWI:**  
**Anteil der maximal erreichbaren Punkte in Prozent**
- 100 Prozent: Bewertung aller BW-Kategorien mit „sehr gut“  
0 Prozent: Bewertung aller BW-Kategorien mit „mangelhaft“

$$\text{BW-Index} = \left[ 5 - \left[ \frac{\text{Summe aller Bewertungen}}{\text{Anzahl der BW-Kategorien}} \right] \right] * 25$$

Summierter Index:  
Wertebereich wie Ausgangsskala (1-5)

Umkodierung des Wertebereichs:  
0 = „mangelhaft“ / 4 = „sehr gut“

Normierung auf Prozent:  
25 =  $\frac{1}{4} * 100$

# 3. Studiendesign der zweiten empirischen Erhebung

Zu beantwortende Forschungsfrage:

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

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

### 3. Stichprobenplan

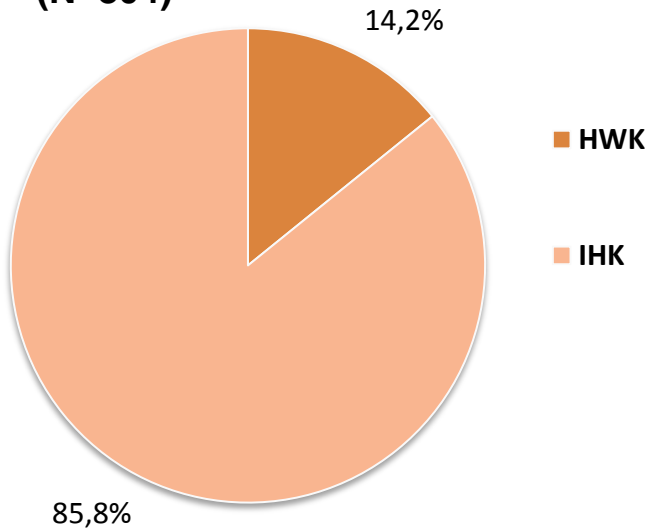
- Grundgesamtheit: 131.540 IHK- und 63.778 HWK-Betriebe (18 IHK-Branchen, 36 handwerkliche Gewerke)
- Befragung von mindestens 800 Führungskräften aus den Branchen Elektro, Chemie, Handel und Tourismus aus obiger Grundgesamtheit
- Quotierung: jeweils mindestens 40% Befragte mit absolvierter hochschulischer bzw. beruflicher Weiterbildung
- Realisierte Interviews: 804
- Realisierung der Weiterbildungs-Quotierung:

Absolvierte Weiterbildung		Anzahl*	Prozent
Studium	nein	481	59,8
	ja	323	<b>40,2</b>
berufl. WB	nein	418	52,0
	ja	386	<b>48,0</b>

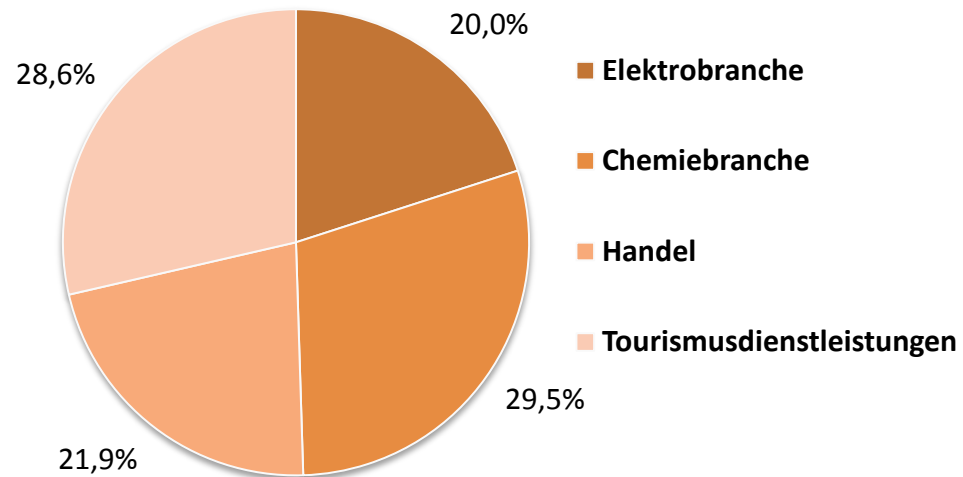
\* Doppelnennungen (Studium und berufliche Weiterbildung) waren möglich.

# 3. Stichprobenplan

### Zusammensetzung nach Sektoren (N=804)

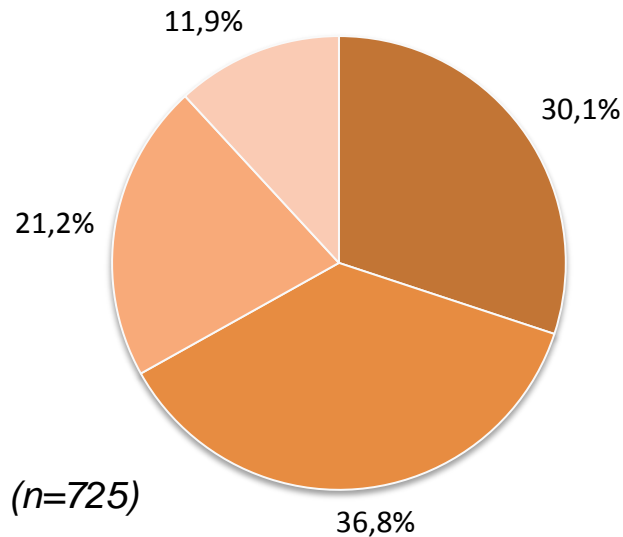


### Zusammensetzung nach Branchen (N=804)

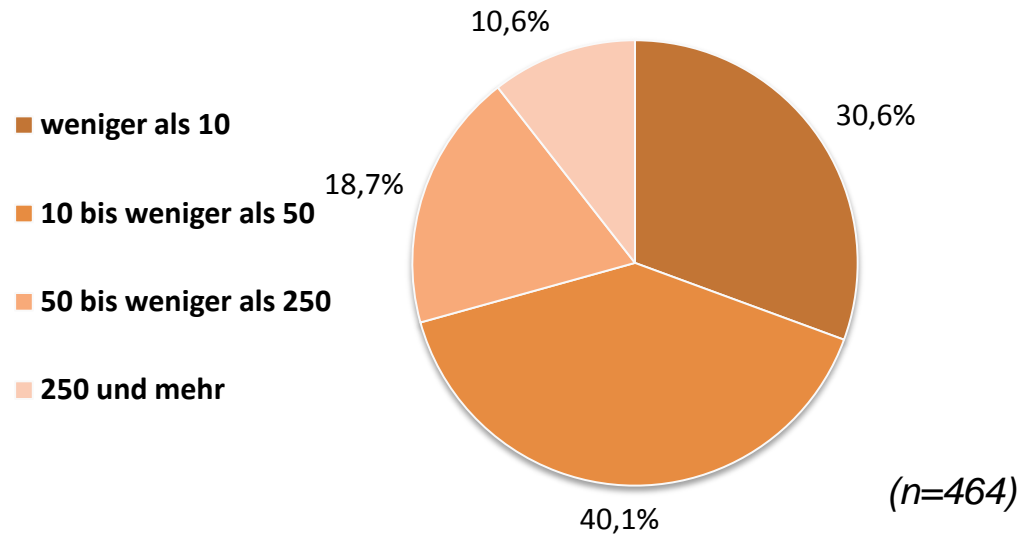


# 3. Statistische Angaben der Unternehmen

### Mitarbeitergrößenklassen - alle Befragte -

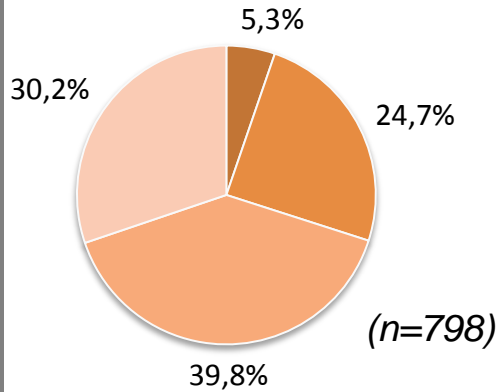


### Mitarbeitergrößenklassen - nur Befragte mit vollständigen BW-Angaben -



# 3. Statistische Angaben der befragten Personen

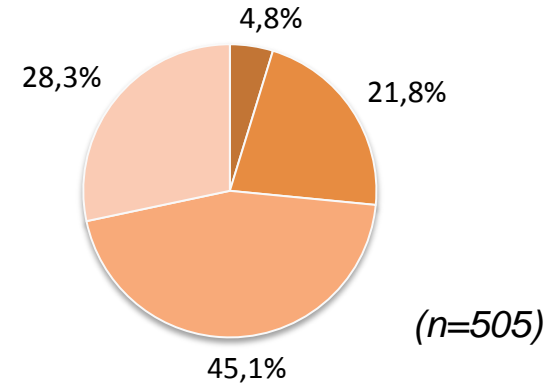
### Alle Befragten



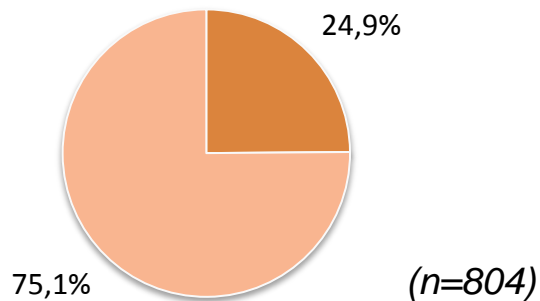
## Alter

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

### Befragte mit vollst. BW-Ang.



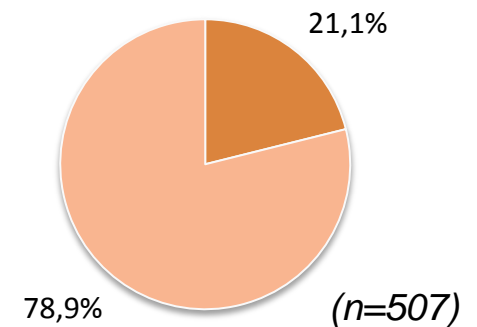
### Alle Befragten



## Geschlecht

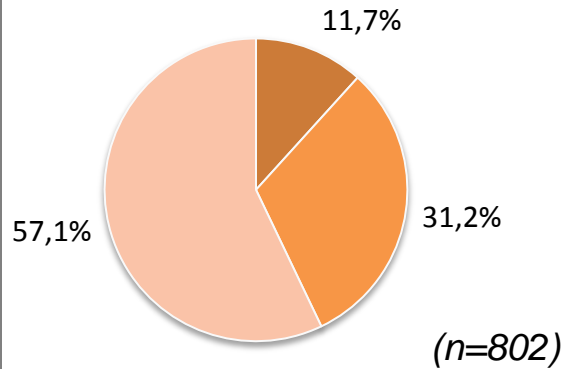
- weiblich
- männlich

### Befragte mit vollst. BW-Ang.



# 3. Statistische Angaben der befragten Personen

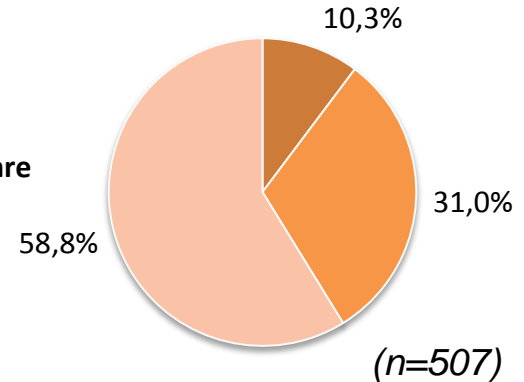
Alle Befragten



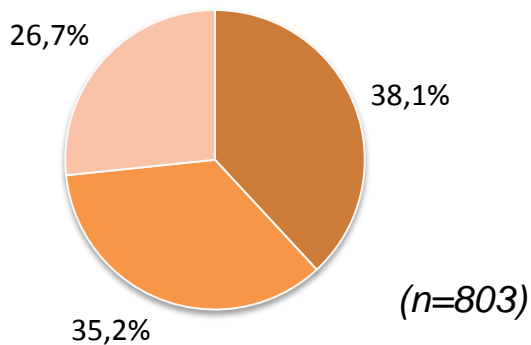
## Praxiserfahrung

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

Befragte mit vollst. BW-Ang.



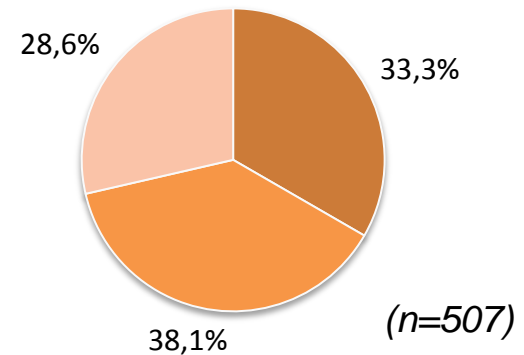
Alle Befragten



## Führungserfahrung

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

Befragte mit vollst. BW-Ang.



# 3. Zwei Fokusgruppen des BWI-Vergleichs

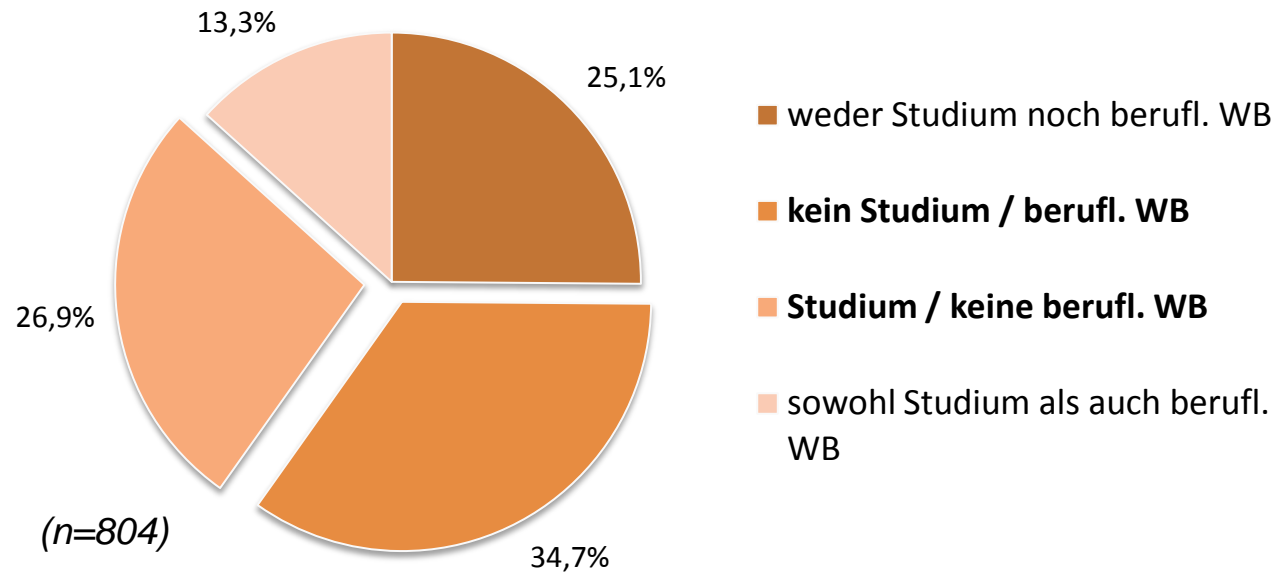
Zwei Absolventen-  
gruppen im  
Fokus der  
Untersuchung:

-Gruppe „nur  
Studium“

vs.

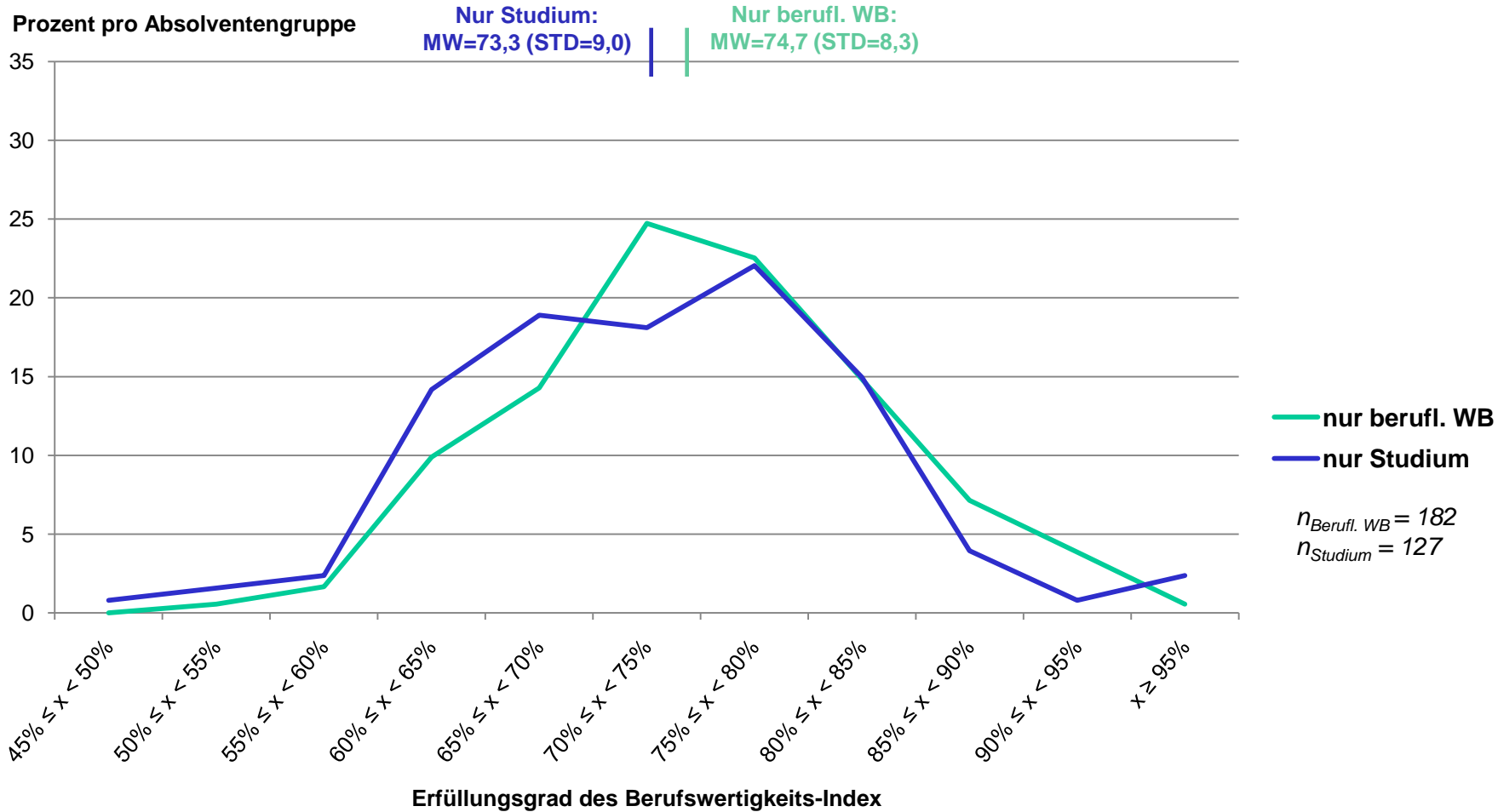
-Gruppe „nur  
berufliche  
Weiterbildung“

	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%)



# 3. BW Ergebnisse – Studium vs. berufliche WB

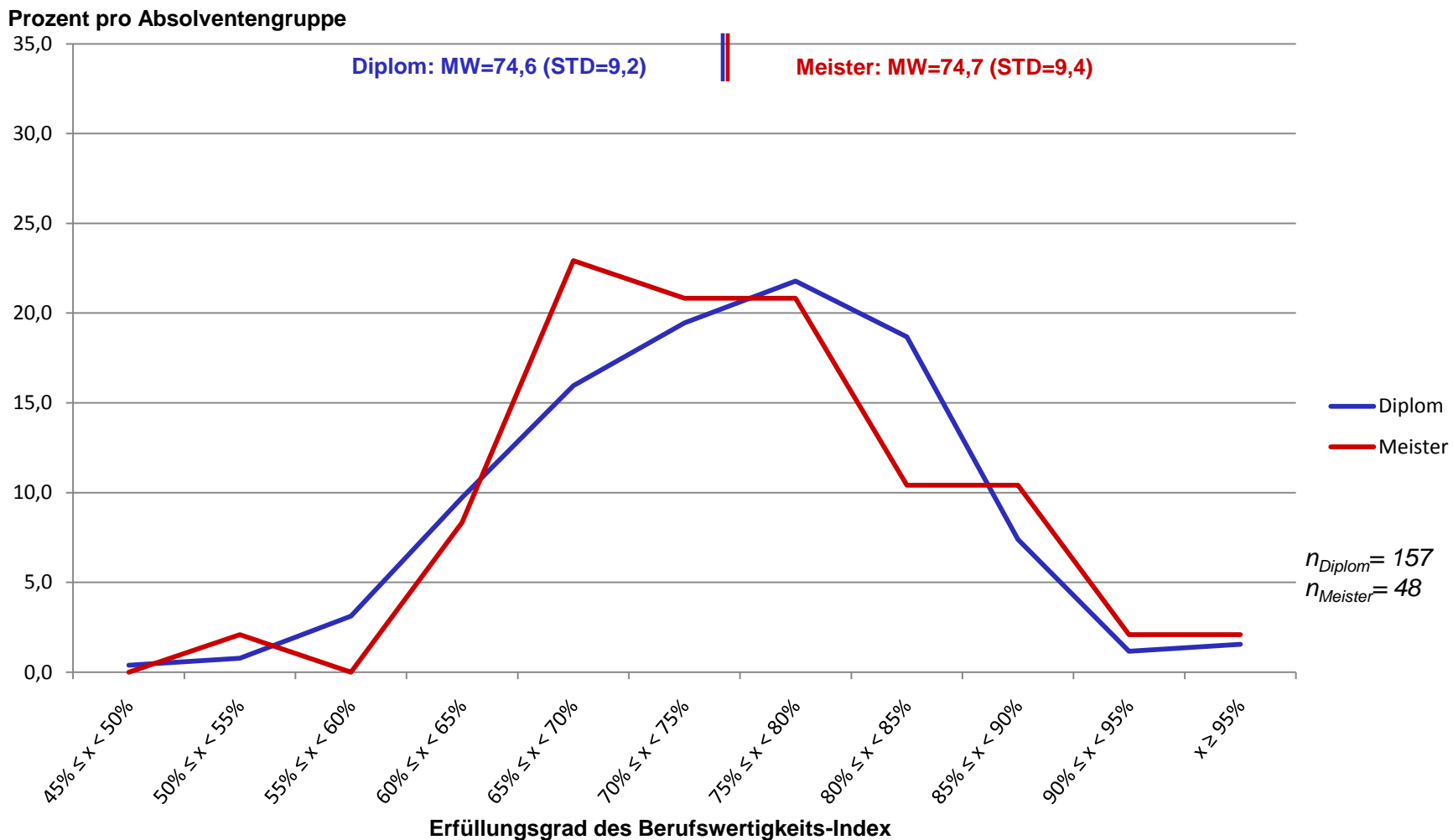
Nur Absolventen mit vollständigen BW-Angaben; Relative Häufigkeiten



[\(Link zu Folie 38\)](#)

## 4. BW Ergebnisse – Diplom vs. Meister

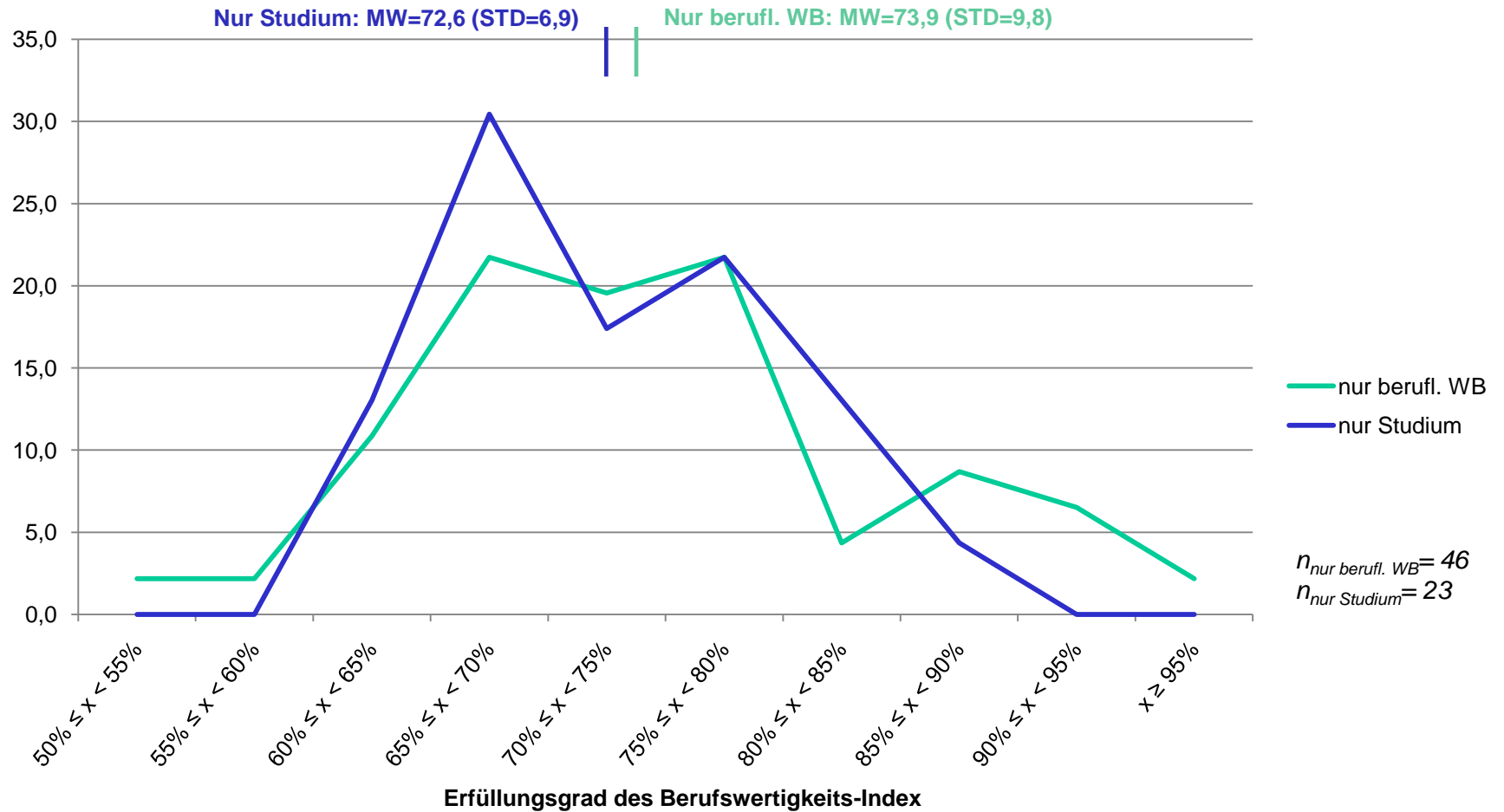
Nur Absolventen mit vollständigen BW-Angaben; Relative Häufigkeiten



# 4. BW Ergebnisse – nur für die Elektrobranche

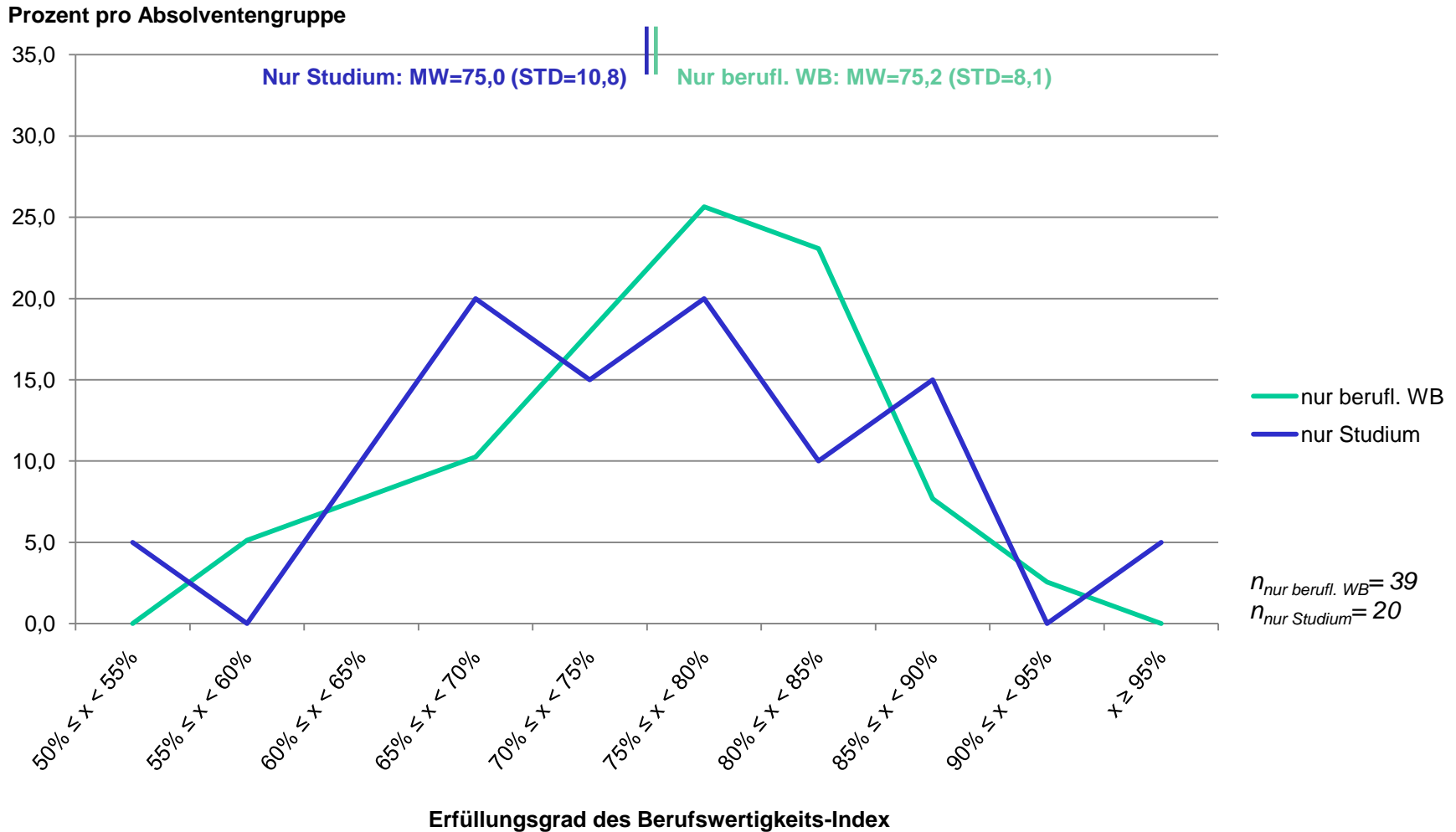
Nur Absolventen mit vollständigen BW-Angaben; Relative Häufigkeiten

Prozent pro Absolventengruppe



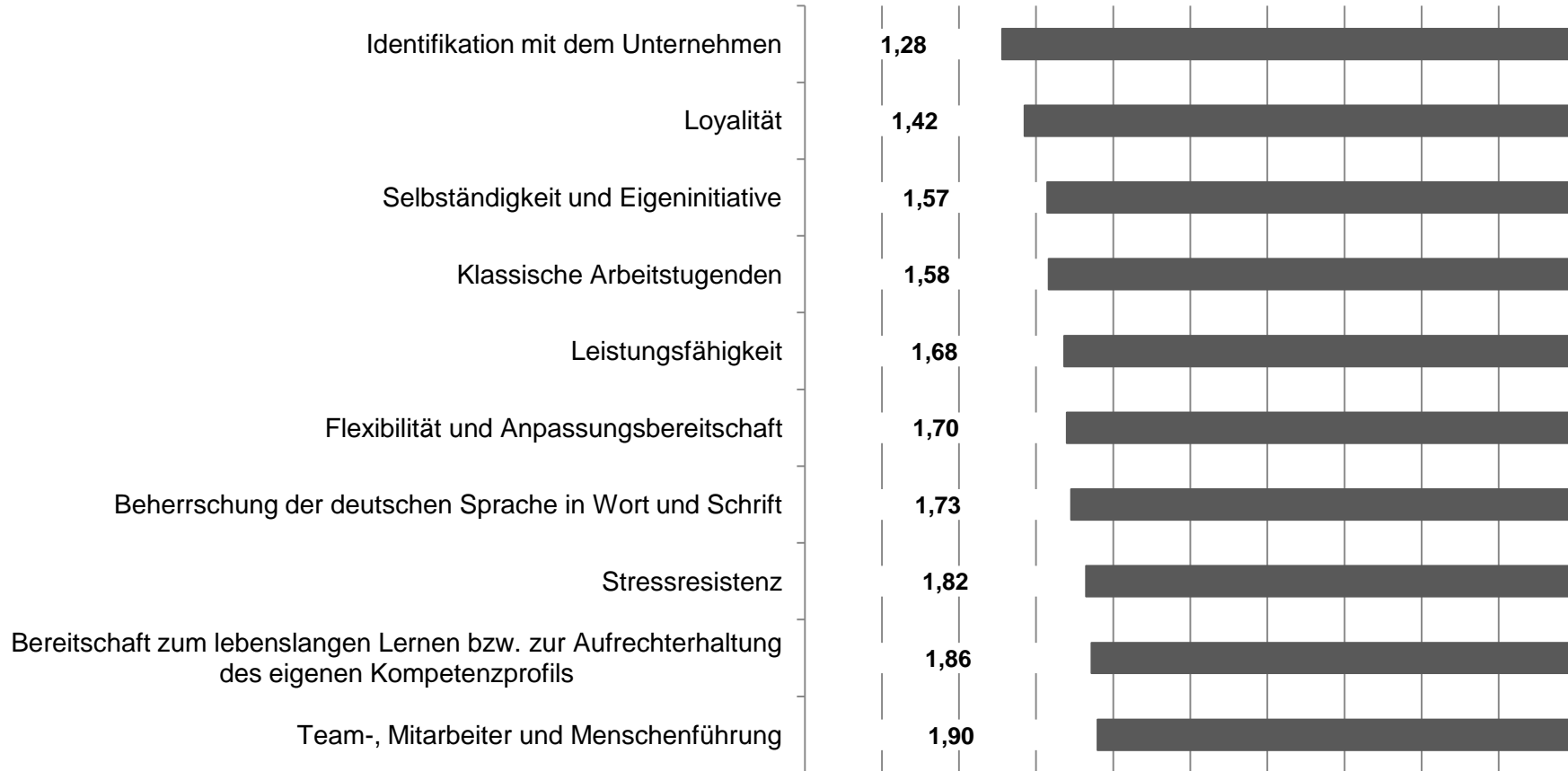
# 4. BW Ergebnisse – nur für die Handelsbranche

Nur Absolventen mit vollständigen BW-Angaben; Relative Häufigkeiten



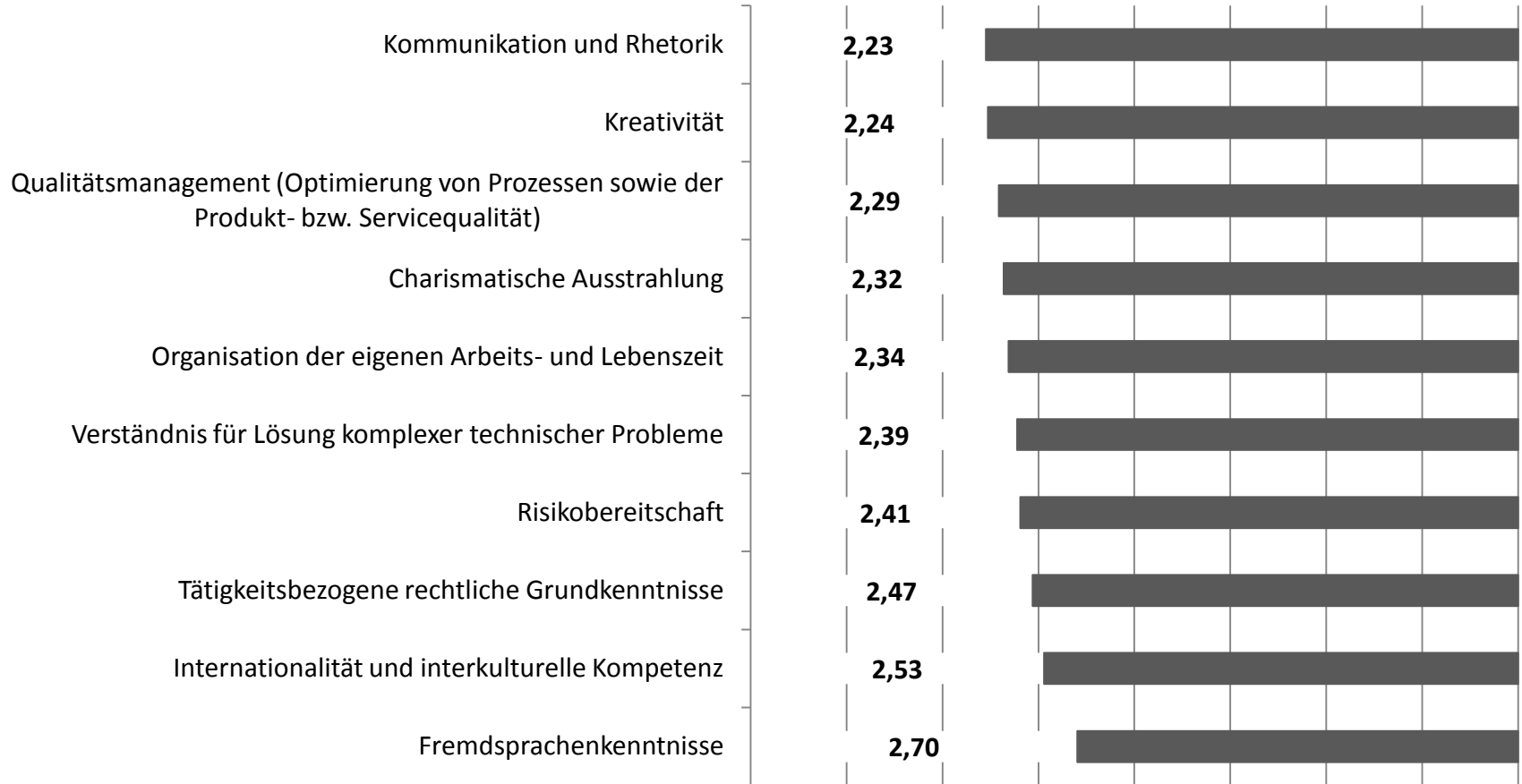
# 4. Top 10 Anforderungen – über alle Branchen und für beide Sektoren

Kodierung = Schulnotenskala; 1= „sehr gut“ ... 5=„mangelhaft“



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

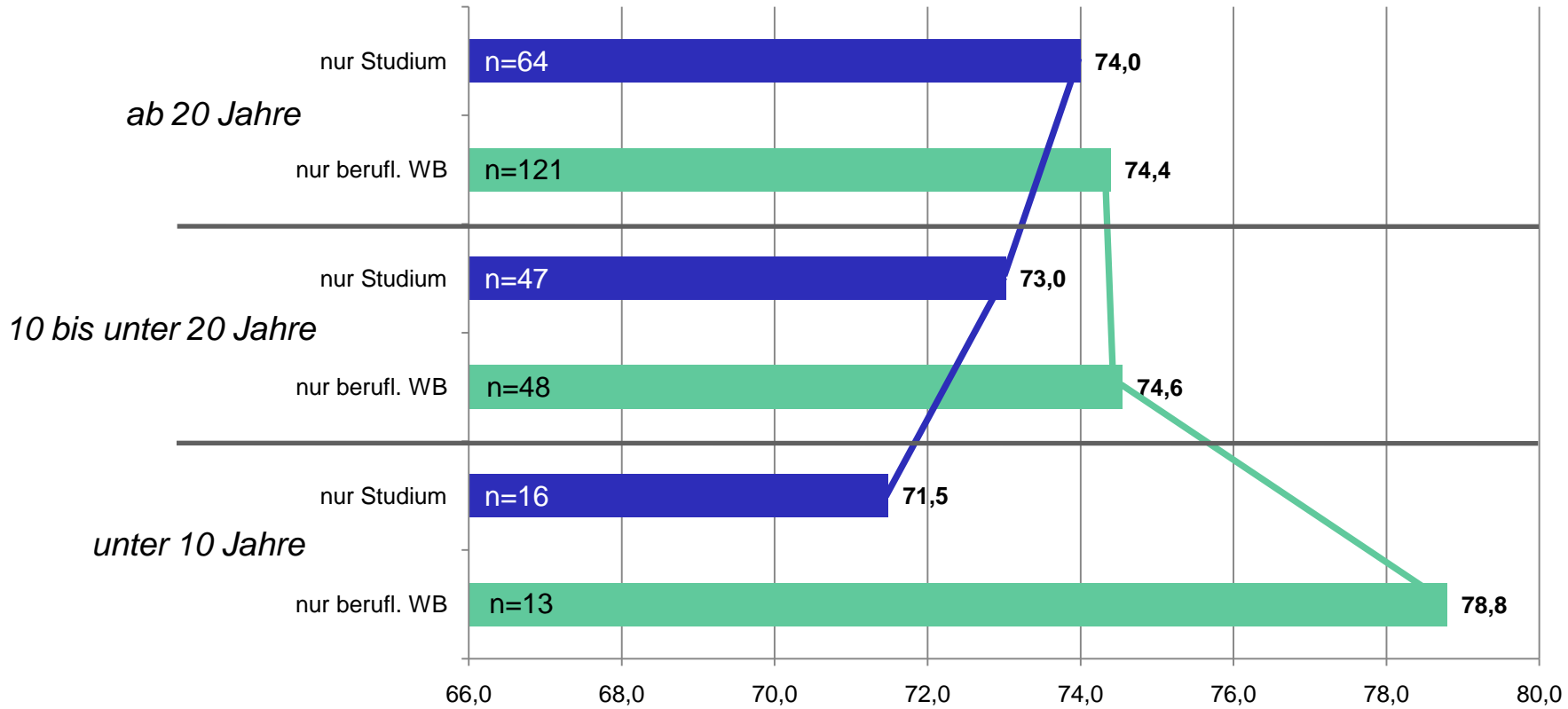
Kodierung = Schulnotenskala; 1= „sehr gut“ ... 5=„mangelhaft“



# 4. Detailanalyse Berufswertigkeit

## Studium vs. Berufliche WB

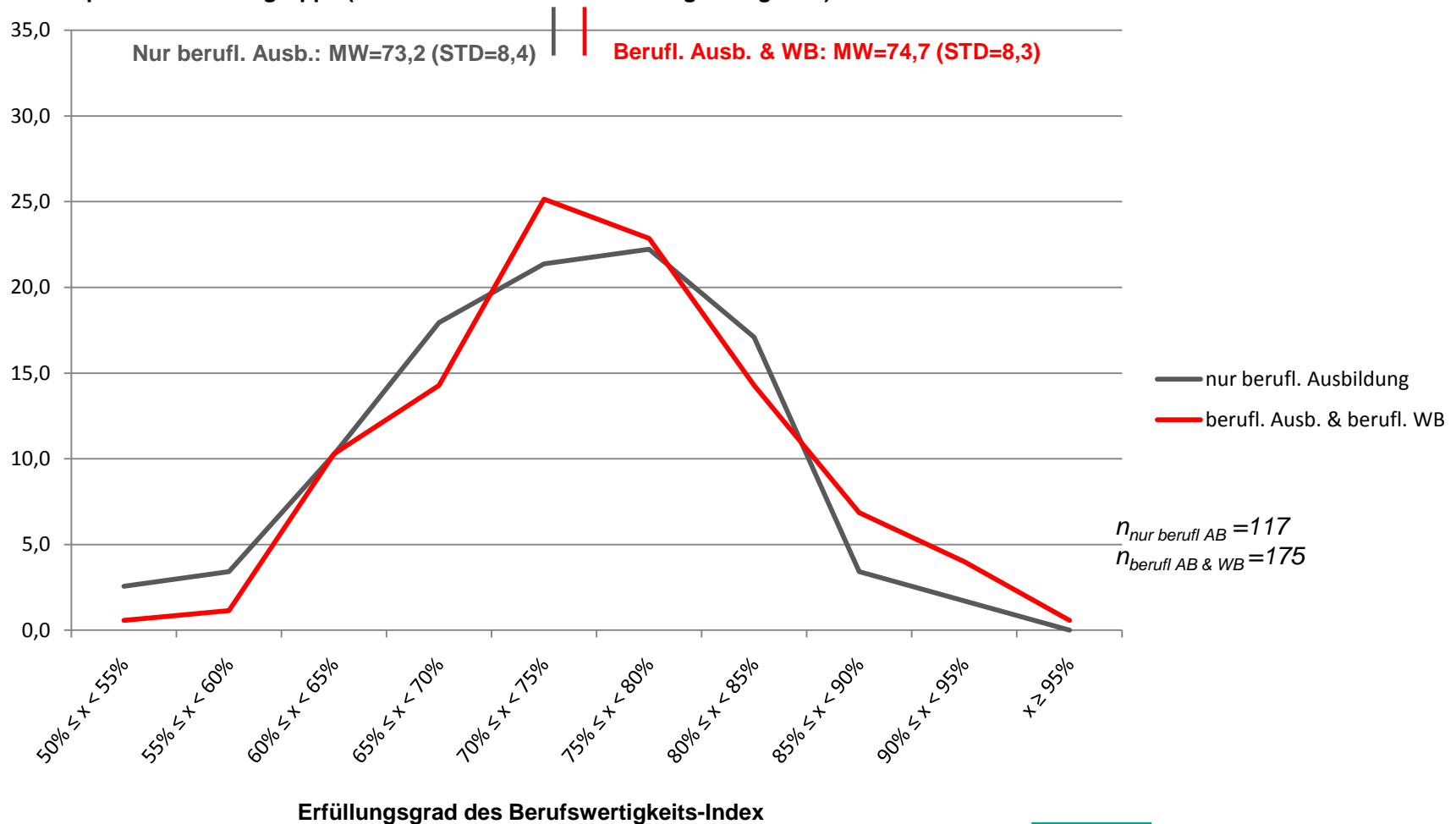
### Absolventen nach Dauer ihrer Berufserfahrung



## 4. Detailanalyse Berufswertigkeit

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

Prozent pro Absolventengruppe (nur Absolventen mit vollständigen Angaben)



## 5. Fazit/Ausblick

- **Untersuchung der Gleichwertigkeit** verschiedener formaler Bildungsabschlüsse (beruflich vs. hochschulisch) mit Hilfe des Konzepts der Berufswertigkeit ist **möglich** und erzielt überzeugende empirische Ergebnisse.
- Verwendung des Berufswertigkeitsindex (BWI) kommt der Forderung nach ‚*employability*‘ nach.
- Die Analyse von Abschlüssen mittels BWI zeigt Möglichkeiten zur *Entwicklung betrieblicher Führungskräfte* auf.
  - **Beachtung sog. informellen Lernens für Führungskräfte**
  - **Optimierung bestehender Curricula**
  - **Systemkompatibilität mit den Grundgedanken des EQF (Output)**

## 5. Fazit/Ausblick

- Der Maßstab Berufswertigkeit und die Ergebnisse der Studie können die Diskussionen zum DQR inhaltlich unterstützen:
  - Kriterien des Berufswertigkeits-Maßstabs liefern wichtige Konkretisierungsmöglichkeiten für **Deskriptoren** des DQRs *im Hinblick auf die Berufspraxis*.
  - Dadurch wäre eine Orientierung an **beruflichen Anforderungen** („employability“) sowie der Führungskräfteentwicklung möglich (Bisher oftmals Schul-/Hochschulorientierung der Deskriptoren und Kategorien)
  - Einleitung eines „**Systemwechsels**“ analog zum EQF-Gedanken (Output statt Input, Kompetenz statt Institution)
  - „**Bringschuld**“ der theoretischen/akademischen und weiteren Bildungsbereiche zur Konkretisierung für eine Integration