Referenz-Betriebs-System ➢ RBS

Information Nr. 32

Sicherung des Bedarfs an hochqualifizierten Fachkräften und Anrechnung beruflicher Kompetenzen auf Hochschulstudiengänge

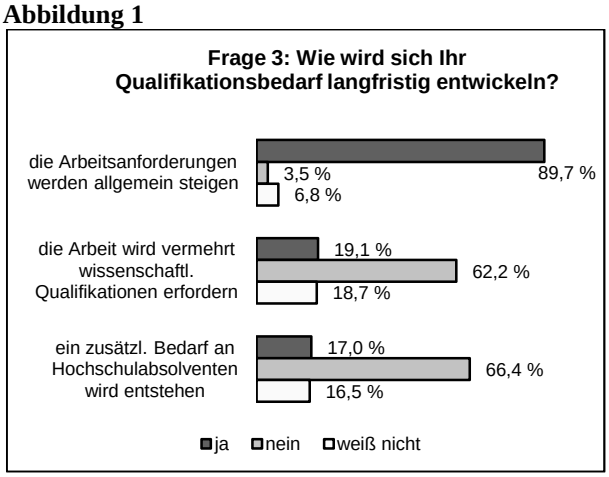
15. Jahrgang November 2009

Die Reformen an den Hochschulen im Rahmen des Bolognaprozesses zielen nicht nur auf eine Veränderung der Studienstruktur durch die Einführung der Bachelor-Master-Struktur, sondern auch auf eine verbesserte Durchlässigkeit zwischen der beruflichen und der hochschulischen Bildung. Hochschulen sollen lebenslanges Lernen auf wissenschaftlichem Niveau auch für beruflich Qualifizierte ermöglichen und durch die Anrechnung beruflicher Kompetenzen passgenaue Anschlüsse für Absolventen der beruflichen Aus- und Weiterbildung einrichten. Beruflich qualifizierten Studieninteressierten können durch Anrechnung Studienleistungen erlassen werden, sofern sie bereits in der beruflichen Aus- und Weiterbildung oder im Arbeitsprozess studienadäquate Kompetenzen erlangt haben. Die demografische Entwicklung und der teilweise schon virulente Fachkräftemangel können einem flexiblen Weiterbildungsangebot an Hochschulen zukünftig eine ganz neue Bedeutung verschaffen. Aber wie sehen Betriebe ihren Bedarf an Weiterbildung auf wissenschaftlichem Niveau? Wie wird Anrechnung von Kompetenzen auf Studiengänge eingeschätzt?
Zu diesen und weiteren Fragen wurde im Jahr 2008 in Kooperation mit dem Hochschul-Informations-System (HIS) eine Befragung bei Betrieben durchgeführt. Von 1.448 angeschriebenen Betrieben haben 22,1 % (n=320) an der Befragung teilgenommen. Die in den Abbildungen dargestellten Ergebnisse beruhen auf betriebsgewichteten Anpassungen des berücksichtigten Rücklaufs an die Strukturdaten der Ausbildungsbetriebe in Deutschland nach Betriebsgröße und nach Ost-West-Zugehörigkeit der Betriebe.

Weiterbildung als Strategie der Personalentwicklung?

Die zukünftige Bedeutung von Weiterbildung an Hochschulen wird erheblich von der demografischen Entwicklung bestimmt werden, welche dazu führen kann, dass die Zahl der Absolventen aus den Hochschulen den Bedarf der Wirtschaft nicht mehr decken kann. Aber auch innovative Entwicklungen in Methoden und Arbeitsprozessen erfordern zunehmend wissens- und wissenschaftsbasierte Kompetenzen.

Abbildung 1



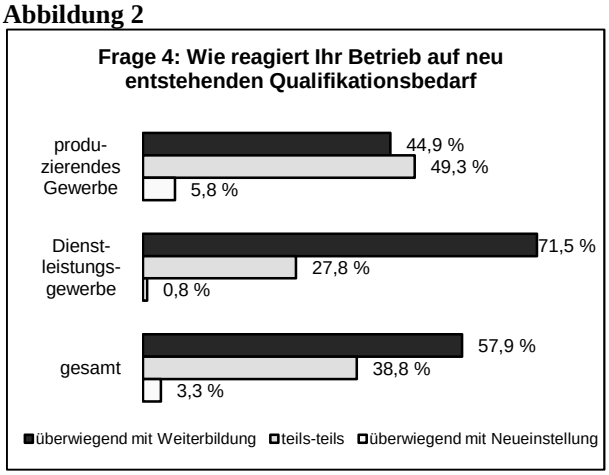
Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, RBS-Umfrage 3/2007

Die in der vorliegenden Befragung untersuchten Betriebe gehen in der ganz überwiegenden Mehrheit (89,7 %) davon aus, dass die Arbeitsanforderungen in der Zukunft allgemein steigen werden. Fast jeder fünfte Betrieb erwartet langfristig einen vermehrten Bedarf an wissenschaftlichen Qualifikationen (siehe Abbildung 1). Die Tendenz zu komplexeren Anforderungen an die beschäftigten Fachkräfte verweist auf einen Wandel innerbetrieblicher Qualifikationsstrukturen und auf einen Bedarf an neuen Wegen, die Qualifikations- und Personalentwicklung zu gestalten.

Im Falle neuer Qualifikationsbedarfe bleiben den Betrieben zwei Optionen: Die Neueinstellung von angemessen qualifiziertem Personal und/oder die Weiterbildung des vorhandenen Personals. Es ist nicht zuletzt eine Frage der Möglichkeiten der Betriebe und der Marktgegebenheiten, in welchem Ausmaß Qualifikationsbedarfe über Neueinstellungen gedeckt werden und Betriebe sich auf eine ausreichende Zahl an nachwachsenden Fachkräften verlassen können. Die Reaktion der Betriebe kann zum einen in einer Konzentration auf Neueinstellungen liegen, zum anderen primär auf Weiterbildung setzen oder schließlich in einem ausgewogenen Mix aus beidem bestehen. Der Anteil der Betriebe, die vorwiegend auf Neueinstellungen setzen, ist mit drei Prozent (3,3 %) sehr gering (siehe Abbildung 2). In fast allen Betrieben scheint demnach der Überzeugung verbreitet zu sein, dass die Deckung von neuen Qualifikationsbedarfen nicht allein oder auch nur

überwiegend auf dem Wege der Neueinstellung von Personal zu bewältigen ist.

Abbildung 2

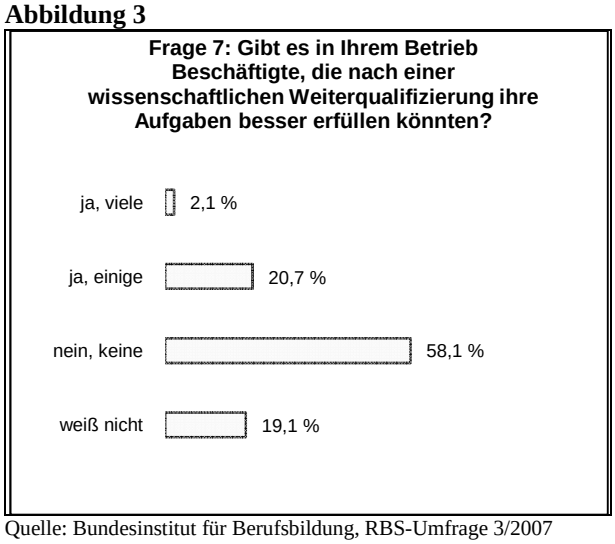


Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, RBS-Umfrage 3/2007

Kleine Betriebe (unter zehn Beschäftigte) wählen vorwiegend den Weg der Weiterbildung des vorhandenen Personals (66,7 %), was u. a. an begrenzten Ressourcen für Neueinstellungen liegen dürfte. Für die befragten größeren Betriebe mit mehr als 500 Beschäftigten kommt eine solche primäre Konzentration auf Weiterbildung deutlich seltener in Frage (28,6 %). Sie setzen besonders stark auf eine Mischung aus Neueinstellungen und Weiterbildungsmaßnahmen (63,6 %). Großbetriebe dürften in beide Richtungen bessere organisatorische und finanzielle Möglichkeiten haben; daher sind gerade kleine und mittlere Betriebe besonders abhängig von differenzierten Weiterbildungsangeboten.

In einer Reihe von Betrieben werden in Bezug auf komplexe Anforderungen Lücken zwischen vorhandenen und geforderten Kompetenzen konstatiert.

Abbildung 3



Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, RBS-Umfrage 3/2007

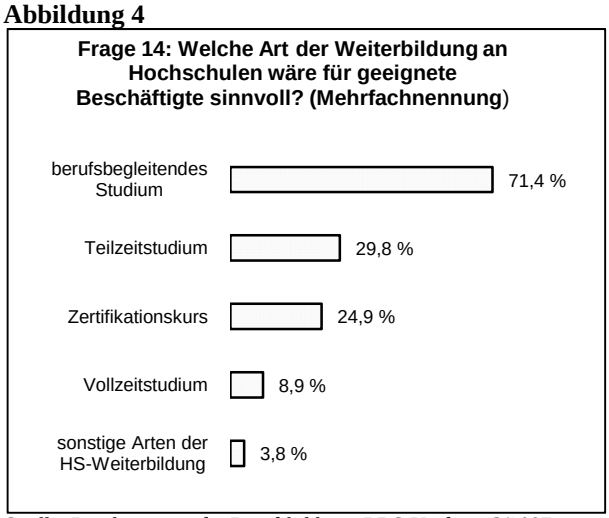
Fast ein Viertel der befragten Betriebe ist der Auffassung, dass einige (oder viele) Beschäftigte ihre Arbeitsaufgaben besser erfüllen könnten, wenn sie eine wissenschaftliche Weiterqualifizierung erhielten (siehe Abbildung 3).

Aus dem Betrieb an die Hochschule?

Wenn sich beruflich Qualifizierte verstärkt auch hochschulischen Weiterbildungsangeboten widmen sollen oder wollen, so brauchen sie Angebote und Formen der Studienorganisation, die der besonderen Situation Berufstätiger angemessen sind. Diesen Bedürfnissen entsprechend entwickeln derzeit immer mehr Hochschulen Studienangebote, die durch spezielle Organisationsformen eine Klientel jenseits der traditionellen Schulabgänger erschließen sollen. Durch flexible zeitliche Strukturen und E-Learning-Komponenten im Studium sind solche Studienangebote für ganz neue Zielgruppen studierbar. Die im Rahmen der Bologna-Reform entstandenen neuen Studienabschlüsse (Bachelor/Master) ermöglichen den Erwerb von Abschlüssen zudem wesentlich schneller, als die tradierten, auf vier bis fünf Jahre Studienzeit ausgelegten Diplomstudiengänge. Darüber hinaus erlaubt die Modularisierung die Nutzung von sinnvoll zusammengestellten Teilangeboten.

Nach der vorliegenden Befragung können sich nur neun Prozent (8,9 %) der Befragten des RBS-Betriebssystems ein Vollzeitstudium als geeignete Form hochschulischer Weiterbildung vorstellen (vergleiche Abbildung 4). Die ganz überwiegende Mehrheit der Befragten sieht in berufsbegleitenden Studienangeboten die adäquate Form der Weiterbildung an Hochschulen (71,4 %). Wenn nur 30 Prozent (29,8 %) ein Teilzeitstudium als sinnvolle Studienform nennen, so spricht daraus sicherlich der Wunsch, die in Frage kommenden Personen während der Weiterbildung nicht zu sehr aus den betrieblichen Arbeitszusammenhängen herauszulösen.

Abbildung 4



Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, RBS-Umfrage 3/2007

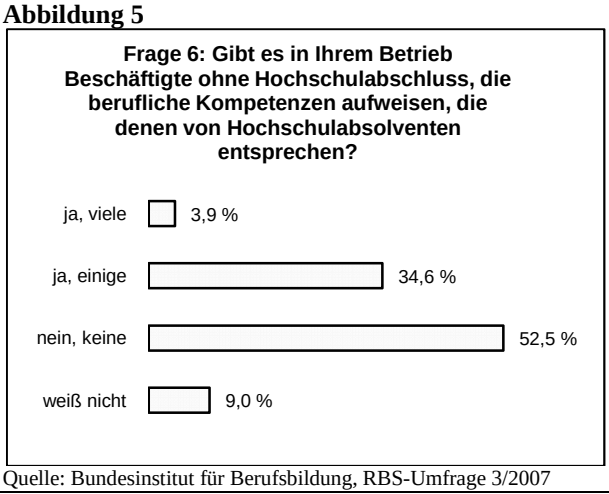
Ein Viertel der Betriebe hält (auch) kleinere Formate, wie hochschulische Zertifikatskurse, für sinnvoll. Geeignete Wege der berufsbegleitenden Weiterbildung an Hochschulen kann die Modularisierung von Studienangeboten eröffnen: auf diese Weise lassen

sich Studieninhalte und Veranstaltungen zu in sich schlüssigen, anwendungsbezogenen Einheiten zusammenfassen, die sowohl einzeln zertifizierbar sind, als auch nach einem Baukastensystem sukzessive zu ganzen akademischen Studienabschlüssen erweiterbar sind. Jeder Zertifikatskurs wäre so gleichzeitig der Beginn oder Teil eines möglichen Studiums. Inzwischen gibt es schon eine Reihe von Studienangeboten die sowohl als ganze Studiengänge, als auch in einzelnen Modulen studierbar sind. Eine verstärkte Öffnung und Entwicklung von Modulen im Rahmen berufsbegleitend studierbarer Studiengänge für Weiterbildungsinteressierte wird die Hochschulweiterbildung deutlich flexibilisieren und mehr Betrieben die Möglichkeit geben, Beschäftigten ein an deren individuellen Bedarfen orientiertes Studium zu ermöglichen.

Anrechnung beruflicher Kompetenzen auf Hochschulstudiengänge

Die Möglichkeit der Anrechnung beruflich erworbener Kompetenzen auf Hochschulstudienangebote ergibt sich unter der Voraussetzung, dass in der beruflichen Aus- und Weiterbildung erworbene Kompetenzen sich teilweise mit Kompetenzen überlappen, die im Rahmen eines Hochschulstudiums zu erwerben sind. Vor allem aus den geregelten Abschlüssen der zweiten und dritten Stufe der beruflichen Bildung, wie z. B. Industriemeister, Techniker, Fachwirte, Technische Betriebwirte oder die Strategischen Professionals lassen sich – in Niveau und Inhalt – unterschiedlich große Anteile auf einschlägige Studienangebote pauschal anrechnen.
Auf Studienleistungen anrechenbare Kompetenzen werden nicht nur in formalen und organisierten (Aus-)Bildungsprozessen erworben, sondern auch in informellen oder non-formalen Lernprozessen im Rahmen des normalen Arbeitsalltags.
Nach der vorliegenden Befragung sehen immerhin mehr als ein Drittel der befragten Betriebe bei einigen (34,6 %) oder sogar vielen Beschäftigen ohne Hochschulabschluss (3,9 %) Kompetenzen auf Hochschulniveau (vergleiche Abbildung 5).

Abbildung 5

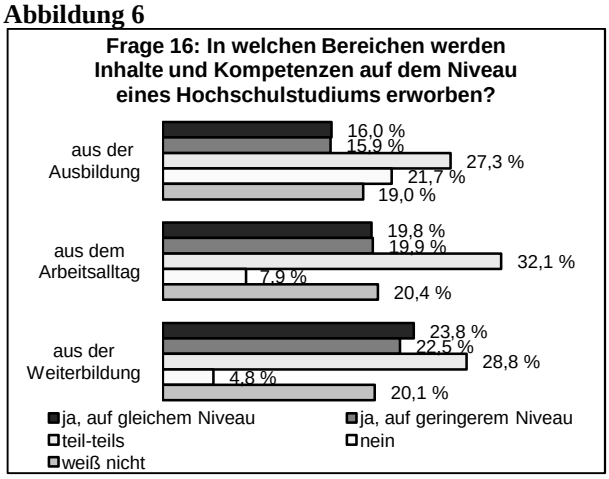


Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, RBS-Umfrage 3/2007

Etwa die Hälfte (50,8 %) aller Betriebe, deren Personalstruktur sich durch überdurchschnittliche Anteile hoch qualifizierter Beschäftigter auszeichnet, sehen Kompetenzen von Nicht-Akademikern auf Hochschulniveau („ja, einige/viele“).

Woraus ergeben sich entsprechende hochschuladäquate Kompetenzen: bereits aus der Ausbildung, aus der Weiterbildung oder auch aus dem Arbeitsalltag? Fast ein Viertel der Befragten ist der Auffassung, dass in der Weiterbildung Inhalte und Kompetenzen auf dem Niveau eines Studiums erworben werden (siehe Abbildung 6).

Abbildung 6



Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, RBS-Umfrage 3/2007

Aus der beruflichen Ausbildung wird erwartungsgemäß seltener ein hochschuladäquater Kompetenzgewinn gesehen; dennoch sind es immerhin 16 Prozent (16,0 %) der Befragten des Betriebspanels; weitere 27 Prozent (27,3 %) sehen Teile der Ausbildung auf entsprechendem Niveau. Diese Daten sprechen eindeutig dafür, auch die berufliche Erstausbildung auf Kompetenzäquivalente hin genauer zu betrachten. Etwa jeder fünfte Betrieb sieht auch in der Lernhaltigkeit des Arbeitsalltages die Möglichkeit der Entfaltung von Kompetenzen auf Hochschulniveau gegeben, fast ein weiteres Drittel der Betriebe beantwortet diese Frage mit „teils-teils“. Diese Einschätzungen der Betriebe unterstreichen die Relevanz von Anrechnungsverfahren, die auch informell erworbene Kompetenzen erfassen können.
Wo bereits entwickelte qualitätsgesicherte Anrechnungsverfahren die Äquivalenz derartiger Kompetenzen nachweisen können, sind weitere Entlastungen vom Studienaufwand möglich.

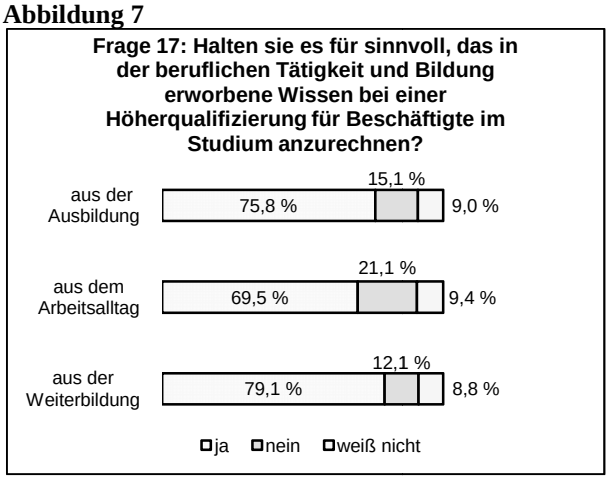
Anrechnung – ein Baustein für ein durchlässiges Bildungssystem

Die Anrechnung beruflich erworbener Kompetenzen auf ein Hochschulstudium ist ein Baustein, der nur im Zusammenhang mit anderen Maßnahmen seinen Beitrag zur Beförderung der Durchlässigkeit leisten kann. Sie muss Teil der Entwicklung von berufsbe-

gleitend studierbaren hochschulischen Qualifizierungsangeboten sein, die zeitlich flexible Strukturen und der berufserfahrenen Klientel angemessene Lern- und Lehrformen aufweisen. Im Dialog zwischen Hochschule und Wirtschaft können auf diese Weise innovative Personalentwicklungskonzepte angestoßen werden. Derzeit erweitert sich das Angebot solcher Studienangebote stetig.

Die Beurteilung der Sinnhaftigkeit von Anrechnung durch die Betriebe fällt überwiegend positiv aus (siehe Abbildung 7). Es gibt kaum prinzipielle Vorbehalte gegen die Anrechnung. Aus betrieblicher Perspektive geht es offensichtlich um eine effiziente Gestaltung von Lernprozessen, die überflüssigen Lern- und Prüfungsaufwand vermeidet.
Eine besonders hohe Zustimmung von über 90 Prozent für die Anrechnung von aus der Ausbildung, dem Arbeitsalltag und der Weiterbildung erworbenen Kompetenzen weist die Branchengruppe Banken/Versicherungen/Wohnungswesen auf – ein Tätigkeitsfeld, das in hohem Maße auf kaufmännische bzw. Wirtschaftskompetenzen angewiesen ist.

Abbildung 7

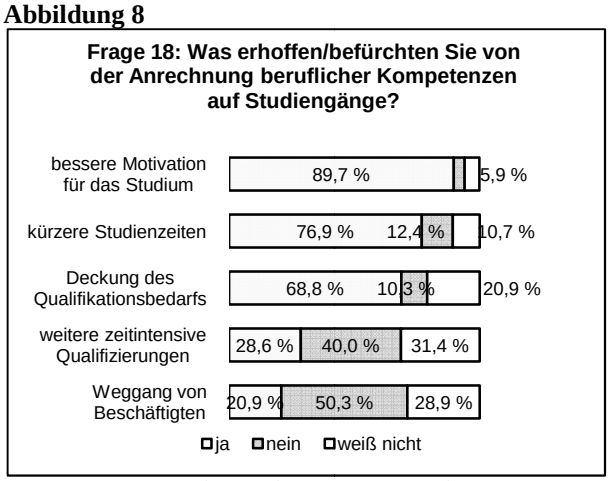


Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, RBS-Umfrage 3/2007

Den größten Vorteil von Anrechnung beruflicher Kompetenzen auf Hochschulstudiengänge sehen die Betriebe in der Förderung der Motivation, sich wissenschaftlich weiterzuqualifizieren (89,7 %; siehe Abbildung 8). Anrechnung signalisiert den Studieninteressierten, dass sie Teile der erforderlichen Leistungen schon erbracht haben. So können Befürchtungen vermindert werden, ein Studium nicht bewältigen zu können.

Außerdem führt die Anrechnung beruflich erworbener Kompetenzen zu einem geringeren Studienaufwand, was ebenfalls sehr viele (76,9 %) der befragten Betriebe als eine positive Folge der Anrechnung sehen. Allerdings sollte man hierbei nicht nur an eine Verkürzung der Studiendauer in Semestern denken. Anrechnung führt ebenso zur Entlastung auf individueller und betrieblicher Seite hinsichtlich der Anforderung, Beruf und Studium zu vereinbaren.

Abbildung 8



Quelle: Bundesinstitut für Berufsbildung, RBS-Umfrage 3/2007

Negative Folgen von Anrechnung werden in deutlich geringeren Umfang angenommen, als positive (vergleiche Abbildung 8). Trotzdem bleibt ein Rest an Befürchtungen (20,9%), Beschäftigte könnten durch den erleichterten Zugang zu neuen Bildungswegen zur Erwägung beruflicher und betrieblicher Alternativen angestoßen werden. Modelle der Weiterbildung, die die soziale Bindung der Beschäftigten an den Betrieb stärken, könnten hier Abhilfe schaffen. Das Empfinden mangelnder beruflicher Entwicklungsmöglichkeiten dürfte allerdings eine wesentlich größere Gefahr der Abwanderung darstellen. Eine Personalentwicklung, die bewusst und kontrolliert auch die Hochschule als Weiterbildungsinstitution nutzt, wird kaum mit einem Weggang von Beschäftigten rechnen müssen.

Bologna-Prozess bietet neue Möglichkeiten

Die Studienangebote an Hochschulen für Berufstätige entwickeln sich in den letzten Jahren immer rasanter. Neue Abschlüsse, flexible zeitliche Strukturen und die Anrechnung von vorhandenen Kompetenzen können das Verhältnis von Wirtschaft und Hochschule in der Weiterbildung grundlegend verändern. Die Bedarfe und Einstellungen der Betriebe verweisen auf die Notwendigkeit, dass Hochschulen und Wirtschaft stärker aufeinander zugehen, um die in Teilen schwer zugänglichen Bildungswege in Deutschland weiter zu öffnen. Flexible und auf Anrechnung basierende Studienangebote können den Übergang aus dem beruflichen Bildungssystem in die Hochschule reibungsärmer gestalten, Chancen erschließen und der betrieblichen Personalentwicklung neue Optionen bieten.