



3. Österreichische Konferenz für
Berufsbildungsforschung

5. – 6.7.2012
Museum Arbeitswelt Steyr

www.berufsbildungsforschung-konferenz.at

Agnes Dietzen
Anna Cristin Höver
Tom Wünsche

Bundesinstitut für Berufsbildung
Bonn



Übersicht

Betriebliche Handlungsstrategien zur Kompetenzentwicklung in wachsenden Beschäftigungsfeldern

- 1. Wissenschaftlicher Diskurs**
- 2. Empirischer Forschungsstand**
- 3. Betriebliche Personalplanung und Entwicklung der Qualifikationssegmente**
- 4. Fazit und Ausblick**



1. Wissenschaftlicher Diskurs in der Berufsbildung

Fragen zur Zukunftsfähigkeit der Berufsbildungssysteme

1. Auf welche Weise decken Betriebe ihren Qualifikationsbedarf angesichts eines breiten Trends zu höheren Qualifikations- und Kompetenzanforderungen?
2. Wie wirkt sich die Zunahme von Hochschulabschlüssen mit stärkerer Praxisorientierung (Bachelor) auf das Rekrutierungsverhalten von Betrieben für beruflich ausgebildete Fachkräfte aus?

Kontroverse:

Akademisierung der betrieblich beruflichen Bildung - Erosion der mittleren Qualifizierungsebene?



1. Wissenschaftlicher Diskurs in der Berufsbildung

Zunehmende Akademisierung – Bedeutungsverlust berufliche Bildung

Polarisierungsthese:

- ▶ Zunahme von Hochschulabschlüssen führt zu verstärkter betrieblicher Rekrutierung von Hochschulabsolventen, um die besonderen Potentiale von Akademikern zu nutzen
- ▶ Entstehung eines qualifikatorischen Mismatch, da Akademiker zu wenig berufsbezogenes Erfahrungs- und Umsetzungswissen für die mittleren Ebene mitbringen
- ▶ Folge: Betriebe verändern ihre Arbeitsorganisation in Richtung (Re)taylorisierung
- ▶ Auslagerung von anspruchsvollen Tätigkeiten aus den Aufgaben mittlerer Positionen und Neubündelung zu Positionen für Akademiker
- ▶ Weniger anspruchsvolle Tätigkeiten werden zu einfacheren mittleren oder aber den einfachen Fachkräftepositionen zugeschlagen

Drexel, 2010, Baethge u.a. 2007



1. Wissenschaftlicher Diskurs in der Berufsbildung

Folgen für die Berufsbildung

- ▶ Berufsfachlichkeit verliert im Rahmen betrieblicher Rekrutierungsprozesse an Bedeutung
- ▶ Praxis- und erfahrungsorientierte Ausbildung und Weiterbildung konzentriert sich auf weniger anspruchsvolle berufliche und betriebliche Tätigkeiten
- ▶ Verdrängung von dual ausgebildeten Fachkräften durch Akademie und Hochschulabsolventen, insbesondere BA Abschlussniveau
- ▶ Erosion der mittleren Qualifikationsebene



1. Wissenschaftlicher Diskurs in der Berufsbildung

Kernelemente beruflich-betrieblicher Bildung gewährleisten weiterhin die Zukunftsfähigkeit des Berufsbildungssystems

- Systematische Vermittlung von Wissen und Können im Betriebskontext sichert hohe Passung von Qualifikationsprofilen und Anwendungsfähigkeit der vermittelten Kompetenzen
- gesellschaftliche Normierung der Qualifikationsprofile (Berufe) erzeugt berufsfachliche Teilarbeitsmärkte, die eine betriebliche Qualifikationsbedarfsdeckung einschlägig qualifizierter Arbeitskräfte über den einzelbetrieblichen Kontext hinaus sichern
- Breit geschnittene Berufsausbildung sichert hohe Flexibilität des Arbeitseinsatzes horizontal ebenso wie vertikal
- Anschlussweiterbildung ermöglicht Aufstieg auf mittlere Führungsebene und sichert Kommunikationsfluss auf „Augenhöhe mit akademischer Ebene und zwischen Erfindern und Machern“ (Bosch, 2012)



1. Wissenschaftlicher Diskurs in der Berufsbildung

Folgen für die Berufsbildung:

Unternehmen versuchen die Vorteile beruflicher Bildung insbesondere für die Besetzung der mittleren Führungsebene aufrechtzuerhalten.

- Fortführung des traditionellen beruflichen Aufstiegsmodells (Berufsausbildung plus Meister, Techniker, Fachwirt)
- Entwicklung betrieblich-akademischer Bildung durch hybride (duale Studiengänge) und konsekutive Modelle (Berufsausbildung und Studium)



Übersicht

1. **Wissenschaftlicher Diskurs**
2. **Empirischer Forschungsstand**
3. **Betriebliche Personalplanung und Entwicklung der Qualifikationssegmente**
4. **Fazit und Ausblick**



2. Empirischer Forschungsstand

Es gibt keine ausreichenden Indizien für die Erosion der mittleren Qualifikationsebene

- ▶ 2/3 der Führungskräfte in der Privatwirtschaft verfügen 2008 sowohl über einen beruflichen als auch akademischen Abschluss (Soep-Panel-Datenanalyse: Franz , 2010)
- ▶ In wissensintensiven Tätigkeits- und Berufsfeldern bleibt der Anteil von Personen mit mittleren Abschlüssen trotz eines allgemeinen Trends zur Höherqualifizierung konstant (Mikrozensus und Erwerbstätigenbefragung: Hall, 2007)
- ▶ Konkurrenz zwischen Bachelor und Ausbildungsabsolventen wenig wahrscheinlich. Sie weisen eher parallele oder komplementäre Einsatzfelder in den Betrieben auf. Mögliche Konkurrenzen für Berufe am oberen Rand der Leistungsskala sind jedoch nicht ausgeschlossen (IW-Studie: Hollmann, Schmidt und Werner 2010)



Übersicht

1. **Wissenschaftlicher Diskurs in der Berufsbildung zu den Folgen höherer Qualifikations- und Kompetenzerfordernissen**
2. **Empirischer Forschungsstand**
3. **Betriebliche Personalplanung und Entwicklung der Qualifikationssegmente**
4. **Fazit und Ausblick**



3. Betriebliche Personalplanung und Entwicklung der Qualifikationssegmente

- Expertenbefragung mit Betriebs- & Branchenvertretern

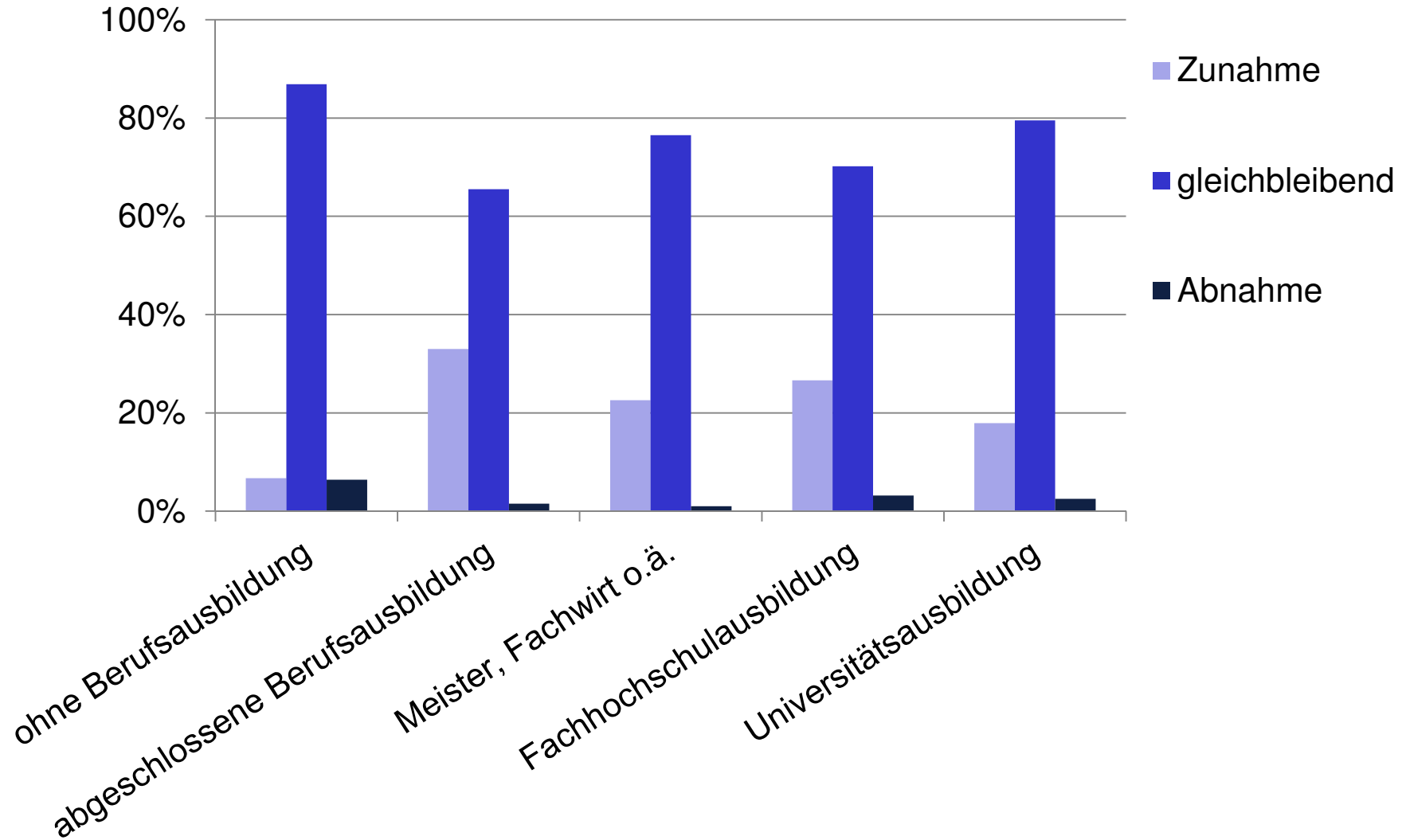
25 Leitfadengestützte Interviews mit 10 Branchensprechern & 15 und Vertretern kleiner, mittelständischer & großer Betriebe aus 11 Branchen, die 2003-2007 wachsende Beschäftigung aufwiesen

- Repräsentative Befragung

- 2011: Betriebe aus Wirtschaftszweigen mit Personalzuwachs zwischen 2007 und 2009
- Beschäftigungsfelder:
 1. technische Beschäftigungsfelder
(Herstellung von Maschinen; Ingenieurbüros)
 2. Beschäftigungsfeld Gesundheit/Soziales
(Soziale Betreuung älterer Menschen und Behinderter;
Sozialwesen; Gesundheitswesen)
 3. übrige Dienstleistungen
(Einzelhandel mit Kommunikationsgeräten; Post-, Kurier- und
Expressdienste; Dienstleistungen der Informationstechnologie;
Hausmeisterdienste, Call Center, Verwaltung und Führung von
Unternehmen und Betrieben)



3. Betriebliche Personalplanung und Entwicklung der Qualifikationssegmente



Quelle: PEREK Betriebsbefragung



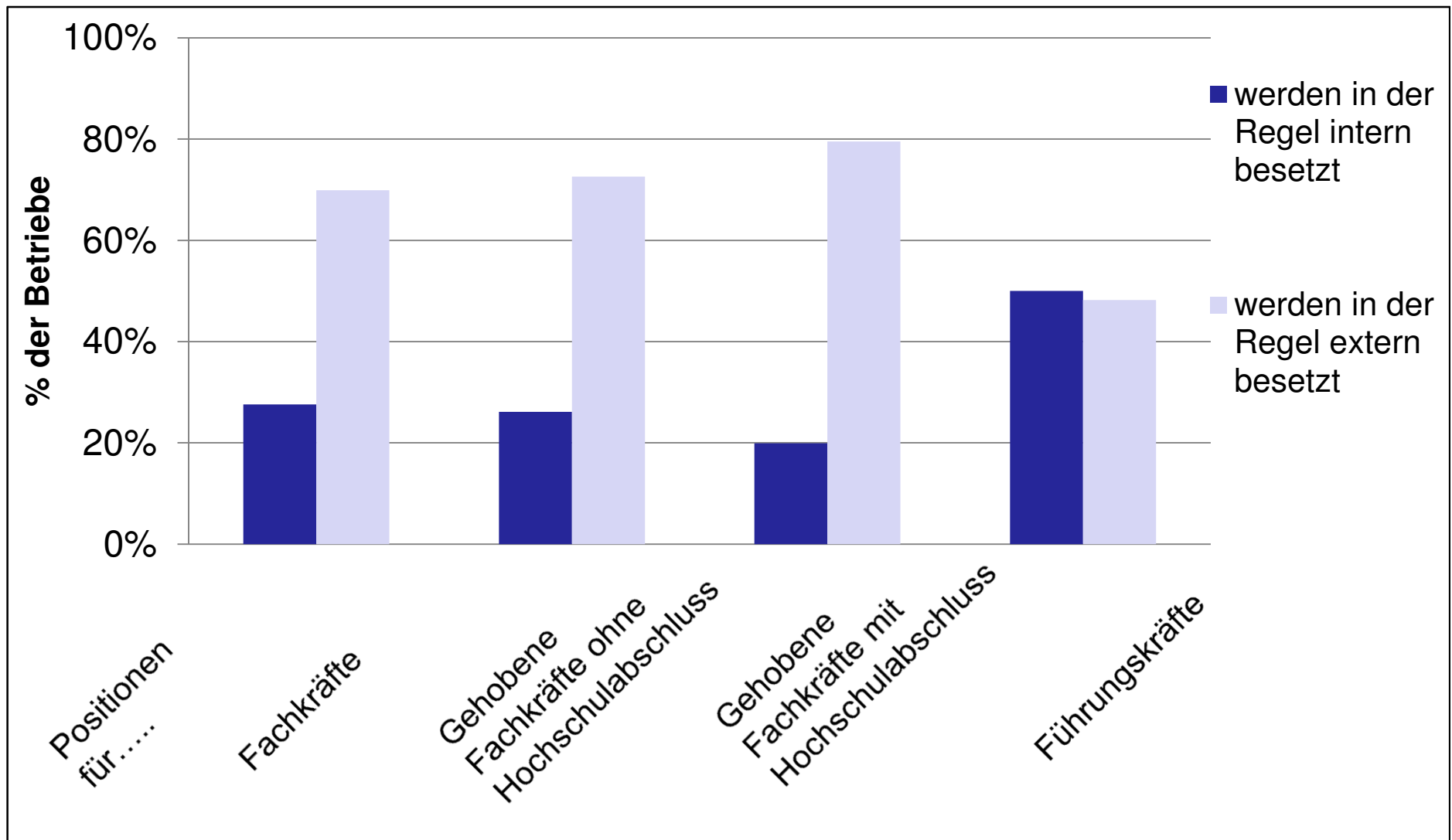
3. Betriebliche Personalplanung und Entwicklung der Qualifikationssegmente

Angestrebte Entwicklung bei Akademikerinnen und Akademikern	+	<1%	10%	16%
	=	<1%	49%	19%
	-	<1%	2%	<1%
		-	=	+
		Angestrebte Entwicklung bei Fachkräften		

Quelle: PEREK Betriebsbefragung



3. Betriebliche Personalplanung und Entwicklung der Qualifikationssegmente



Quelle: PEREK Betriebsbefragung



3. Betriebliche Personalplanung und Entwicklung der Qualifikationssegmente

betriebliche Strukturmerkmale und Präferenzen zu interner/ externer Rekrutierung

- Beschäftigungsfelder: technisches BF (Referenzkategorie) = intern
andere BF = extern
- Qualifikationsstruktur: hohe QS (Referenzkategorie) = extern
mittlere QS = intern
niedrige QS = intern
- Eigene Ausbildung: Intern bei Positionen für Fachkräfte, gehobene Fachkräfte ohne Hochschulabschluss und Positionen für Führungskräfte. Extern bei Positionen für Fachkräfte mit Hochschulabschluss
- Betriebsalter: wenn Einfluss, dann nur sehr schwach!



Übersicht

1. **Wissenschaftlicher Diskurs in der Berufsbildung zu den Folgen höherer Qualifikations- und Kompetenzanforderungen**
2. **Empirischer Forschungsstand**
3. **Betriebliche Personalplanung und Entwicklung der Qualifikationssegmente**
4. **Fazit und Ausblick**



4. Fazit und Ausblick

Branchen- und betriebsübergreifend sind Kompetenzprofile von hoher Bedeutung, die eine Verbindung von betrieblich-beruflichem Erfahrungswissen mit theoretisch-systematischem Wissen darstellen. Strategien, die auf einer **internen Bedarfsdeckung** beruhen, haben daher eine sehr hohe Bedeutung in den Unternehmen.

- ▶ Die eigene betriebliche Ausbildung ist für die Unternehmen als Instrument zur Deckung des eigenen Bedarfs von elementarer Bedeutung um betriebsspezifische Profile und Kenntnisse zu entwickeln (Experteninterviews und Betriebsbefragung)
- ▶ Bedeutung des dualen Studiums: hohe Anerkennung und Ausweitungspläne. Häufig Wahrnehmung eher als Ausbildung denn als „*Studium plus Praxis*“, auch wenn der Abschluss als akademisch gesehen wird (Experteninterviews). Jedoch: breite Bedeutung über verschiedene Wirtschaftsbereiche und Betriebstypen unklar (Betriebsbefragung)



4. Fazit und Ausblick

- ▶ Auch Führungspositionen sollen möglichst intern besetzt werden. Für diesen Zweck wird einerseits Weiterbildung gezielt eingesetzt, andererseits werden duale Studiengänge als geeignete Wege gesehen, Mitarbeiter für höhere Führungskraftpositionen auf der mittleren Ebene zu entwickeln. Externe Rekrutierung akademisch Qualifizierter erfolgt vorwiegend für höhere Managementpositionen (Experteninterviews). Weiterhin hohe Bedeutung der Ebene der Meister, Techniker, Fachwirte bis in Führungspositionen hinein (Betriebsbefragung)
- ▶ Gründe für die externe Rekrutierung dual ausgebildeter Fachkräfte bestehen meist in einem über die interne Bedarfsdeckung hinausgehenden Bedarf an Fachkräften. Ein weiterer Grund ist der Bedarf an spezifischen Kompetenzen, die im Unternehmen nicht vorhanden sind. Letzteres trifft oftmals auf kleinere Betriebe zu, die nicht jedes Mal entsprechend gezielt ausbilden können (Expertenbefragung).



4. Fazit und Ausblick

- ▶ Mögliche Konkurrenzbeziehungen zwischen betrieblich und hochschulisch ausgebildeten Fachkräften bestehen in einzelnen Tätigkeitsbereichen insbesondere auf der höheren mittleren Qualifikationsebene. Aber: Beide Bildungshintergründe werden von den Unternehmen eher als komplementär gesehen (Expertenbefragung und Betriebsbefragung).
- ▶ Bislang kaum Verdrängungsphänomene identifizierbar (Experten- und Betriebsbefragung)
- ▶ Offen bleibt, wie sich die Strukturen entwickeln bei erhöhtem Angebot hochschulischer Abschlüsse auf dem Arbeitsmarkt.



**Vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit!**

Weiterer Kontakt:

dietzen@bibb.de

hoever@bibb.de

wuensche@bibb.de

Folie 20