



**Trägerschaft Rahmenlehrplan  
Betriebswirtschaft HF**

Trägerschaft Rahmenlehrplan Betriebswirtschaft HF  
Geschäftsstelle  
c/o Kalaidos Bildungsgruppe AG

Jungholzstrasse 43  
8050 Zürich

Telefon 044 307 32 00  
Telefax 044 307 31 17

## **Ausschreibung zur Evaluation**

---

### **„Erfüllt der Rahmenlehrplan HFW seine Ziele?“**

---

April 2013

# 1 Ausgangslage

---

## **Situation**

Der Rahmenlehrplan für den Bildungsgang „dipl. Betriebswirtschafterin HF / dipl. Betriebswirtschafter HF“ (RLP vom 12. März 2008) bezieht sich auf Art. 6 und 7 der Verordnung des WBF über Mindestvorschriften für die Anerkennung von Bildungsgängen und Nachdiplomstudien der höheren Fachschulen (MiVo-HF 412.101.61) und definiert das Berufsprofil und die zu erreichenden Kompetenzen.

Die Trägerschaft des Rahmenlehrplans (ab 01.01.2013: IGKG Schweiz anstelle von SKKAB, KV Schweiz, HFW.CH) ist für die inhaltliche Gestaltung und die Formulierung des Berufsprofils sowie für die laufende Überprüfung und Entwicklung des Rahmenlehrplans verantwortlich. Der Rahmenlehrplan ist seit 30. Juni 2008 genehmigt und wird an den Schulen umgesetzt. Die Schulen sind teilweise noch in den Anerkennungsverfahren.

Die Absätze 3 und 4 von Art. 7 MiVo-HF untermauern, dass die Aktualität des Rahmenlehrplans gewährleistet sein soll. Im Hinblick auf die kurz-, mittel- und langfristigen Modifikationen des RLPs, erwägt die Trägerschaft statistische Angaben mit Hilfe einer fortlaufenden Evaluation als Grundlagenmaterial erheben zu lassen. Diese könnten beispielsweise sein: Aussagen zur Entwicklung der Wirtschaft, Karriereschritte der Absolventen, Profilerfassung des dipl. Betriebswirtschafter in der Praxis, Umsetzung der Handlungsorientierung in der Praxis, Vergleich mit Absolventen aus vorangegangenen Abschlüssen etc.

## **Begründung**

Für die Bildung von betriebswirtschaftlichen Kompetenzen im generalistischen Berufsbild des „dipl. Betriebswirtschafterin HF / dipl. Betriebswirtschafter HF“ gibt es verschiedene Sichtweisen. Betriebswirtschaftliche generalistische Bildung soll verantwortungs- und führungsaufgabenorientierte Funktionen ermöglichen, aber auch die Voraussetzung schaffen, um branchenorientierte Praxissituationen aus betriebswirtschaftlicher Sicht bewerkstelligen zu können.

Über den Stand der betriebswirtschaftlichen Kompetenzen nach dem Abschluss „dipl. Betriebswirtschafterin HF / dipl. Betriebswirtschafter HF“ – auch nach altem RLP – liegen keine repräsentativen erhärteten Zahlen und Befunde vor. Auch die von Wirtschaft und Absolventen im bisherigen Erfahrungszeitraum als notwendig deklarierten Kompetenzen sind nicht erhoben. Damit fehlt die Grundlage für die Diskussionen rund um die Modifikation des RLP im Hinblick auf wirtschaftliche Bildung und Handlungsorientierung in der Praxis. Die in Stelleninseraten oftmals genannten Plattitüden wie „Teamfähigkeit“, „Führungsverantwortung“, „Kommunikationsfähigkeit“ etc. sind kein Gradmesser für den wirtschaftlichen Bedarf von HFW-Absolventen bzw. deren adäquate Ausbildung.

Damit es später nicht bei der Benennung von Missständen bleibt, erwägt die Trägerschaft vorausschauend die notwendigen Daten zu beschaffen.

Die Kernfrage ist: Genügen die Kompetenzen eines dipl. Betriebswirtschafter HF (Generalist) den Anforderungen vom Arbeitsmarkt in seiner angedachten Funktion?

Diese Ausschreibung zur Evaluation soll daher als Basis für die Diskussionen und zur Entscheidungsgrundlage für das weitere Vorgehen bezüglich Anpassungen am RLP dienen.

(Abgrenzung: Die Betrachtung der Differenz zwischen den IST- und SOLL-Kompetenzen nach der kaufmännischen Grundbildung / der Praxiserfahrung und dem Einstieg in eine HF ist nicht prioritär in dieser Ausschreibung zu behandeln).

## **2 Ziel der Evaluation**

---

Das Resultat der Befragung soll zuverlässige Angaben liefern über

- a) die heute vorhandenen, tatsächlichen Betriebswirtschaftskompetenzen von Studierenden / Absolventen (Kompetenzangebot Status quo).
- b) die heute aus der Praxis nachgefragten Betriebswirtschaftskompetenzen / Handlungskompetenzen von Absolventen (Kompetenznachfrage Status quo).

Die Angaben sollen es der Trägerschaft RLP HFW erlauben, den RLP HFW ggf. so zu revidieren, dass das resultierende Kompetenzen-Portfolio von Absolventen der HFW den künftigen Anforderungen aus Praxis und Wirtschaft optimal entspricht.

Die Evaluation soll darauf abzielen, die Stärken und Schwächen des RLP HFW in seiner Umsetzung in Schule und Betrieb zu identifizieren sowie geeignete Massnahmen zur Stabilisierung der Stärken und zum Abbau der Schwächen zu entwickeln.

Die Evaluation soll ebenso zeigen, ob die in den einzelnen Handlungsfeldern aus den Arbeitssituationen abgeleiteten Kompetenzen den Anforderungen der Praxis entsprechen.

Die relevanten Anspruchsgruppen können sein:

- ehemalige Absolventen nach altem RLP, Absolventen nach neuem RLP
- Unternehmen, die die berufliche Praxis mit Studierenden und/oder Absolventen erleben

Grundlage müsste ein Messinstrument bilden, das die Betriebswirtschaftskompetenz / Handlungskompetenz in einer dafür zu definierenden Stichprobe erfassen kann (als Begriff, als Kompetenz, als Einstellung etc.).

Das Ergebnis soll Schlussfolgerungen für notwendige Modifikationen im RLP aufzeigen.

Über mehrere Jahre hinweg regelmässig praktiziert, kann die Befragung Entwicklungen aufzeigen und ein sicheres Instrument für die Überarbeitung des RLPs werden.

### **2.1 Information zu weiteren Massnahmen der Trägerschaft ausserhalb dieser Ausschreibung**

---

Die Trägerschaft wird in einem weiteren Gefäss mittels einer Zukunftswerkstatt alle acht Jahre Vertreter aus Wirtschaft und Wissenschaft einladen, um die Evaluationsfragen und –ergebnisse zu spiegeln und im Hinblick auf Trends auf dem Arbeitsmarkt zu optimieren.

Dabei wird sie die von der Praxis mittelfristig eingeforderten Betriebswirtschaftskompetenzen / Handlungskompetenzen von Absolventen (Kompetenznachfrage prospektiv) ermitteln. Ableitungen daraus können ebenfalls bei einer Überarbeitung des RLP einfließen.

Dieses Gefäss ist nicht Teil dieser Ausschreibung.

### **3 Zur Besprechung: Untersuchungsdesign / Rahmen**

---

Welche Anforderungen werden von welchen Akteuren an die Betriebswirtschafts-/Handlungskompetenz eines Absolventen gestellt? Um diese Frage beantworten zu können, gilt es auch die Akteure im Stellenwahlprozess auszumachen. Aus der Fragestellung ergibt sich wahrscheinlich eine Liste an ausgewählten Gruppierungen mit vermutlich unterschiedlichen Anforderungen an Betriebswirtschafts-/Handlungskompetenz. Daher folgende Punkte, die bei der Entwicklung des Untersuchungsdesigns beachtet werden müssen:

#### **Wahl der Erhebungsmethode / Messinstrument**

Es gilt abzuwägen ob die Evaluation mit Hilfe von Fragebögen und / oder Interviews durchgeführt wird. Eine Online-Befragung stösst oftmals auf geringe Resonanz, sollte aber als Alternative zum klassischen Fragebogen in Betracht gezogen werden.

Bei der Wahl der Methode muss sichergestellt werden, dass nicht externe Personen aus dem privaten und geschäftlichen Umfeld des Befragten antworten. Dabei wird unterstellt, dass diese Personen anders antworten würden als jene aus der gewählten Stichprobe. Weiterhin gilt es abzuwägen, ob es den Befragten erlaubt sein soll Verständnisfragen zu stellen, so dass wahllos ausgefüllte Fragebögen verhindert werden.

#### **Wahl des Untersuchungsgegenstandes**

Zur Überprüfung der Zielerreichung des RLPs muss eine geeignete Untersuchung erstellt werden. Der Untersuchungsgegenstand wird im Vorfeld eingegrenzt, beispielsweise: Outcomes – skill level im Beruf oder Kompetenzen entlang der Wertschöpfung etc. Dabei sind die Messzeitpunkte vor allem bei Absolventen zeitlich abzustecken, beispielsweise: ein halbes Jahr nach Abschluss des Bildungsgangs etc.

#### **Wahl der Auskunftspersonen**

Die Untersuchungspopulation für die Messung der verschiedenen Bedürfnisse / Kompetenzen muss genau definiert werden: Absolventen und Unternehmen (KMU) – Führungskräfte, Spezialisten, Sachbearbeiter,... – aus verschiedenen Berufsfeldern: Einkauf/Logistik/Materialwirtschaft/IT/Telekommunikation/Vertrieb/Marketing/Produktmanagement/HR/Rechnungswesen/Controlling/Technik etc.

Die Altersbeschränkung von Befragten aus Unternehmen ist festzuhalten.

Wird mit Fragebögen gearbeitet, so bedarf dieser einer Erläuterung, Aussagemöglichkeiten zur befragten Person (Geschlecht, Funktion, Alter, Branche, Firma, Produktwissen, Erfahrungsvorsprung, absolvierte Praxis etc.). Grundsätzlich gilt im Vorfeld zu prüfen ab wie vielen Teilnehmenden pro Zielgruppe sich aus der Befragung signifikante Aussagen ziehen lassen.

#### **Ablauf**

Die Befragung findet mit Absolventen und/oder deren zugehörige Betriebe von HFW.CH-Schulen statt. Durch die Wahl soll sichergestellt werden, dass die Teilnahme an der Erhebung hoch ist. Kontakte zu Absolventen und zugehörigen Firmen sind eher gewährleistet. Es gilt zu überlegen, ob die Teilnehmenden ein kleines Dankeschön erhalten oder bei einer Feedbackvereinbarung über eine gewisse Zeit ein „kreatives“ Dankeschön.

### **Auswahlkriterien für Anbieter**

Für die Durchführung der Evaluation wird die Zusammenarbeit mit einem Partnerinstitut geprüft. Dabei gelten folgende Auswahlkriterien:

Der Anbieter

- ist eine etablierte Institution, die eine mehrjährige valide Datenreihe erheben kann. Somit keine Einzelperson.
- ist bereit unter den gegebenen finanziellen Rahmenbedingungen die Evaluation mehrere Jahre durchzuführen. Er erkennt an, dass eine Kostenausweitung nicht möglich ist.
- hat Erfahrung in Bildungsevaluationen und/oder Erfahrung mit Evaluationen zum Arbeitsmarkt, sowie Kenntnisse des Bildungssystems und des Arbeitsmarktes Schweiz.
- hat solide Kenntnisse qualitativer und quantitativer Forschungsmethoden (Desk research (Sekundärforschung), Experteninterviews, quantitative Auswertungen)
- ist unabhängig und bietet Gewähr für Transparenz. Er bietet in der Konzern-/Gruppenstruktur nicht selbst eine höhere Fachschule an.

### **Offert-Unterlagen**

Die mit dem Angebot bzw. einer Präsentation vorzulegenden Unterlagen, die von der Trägerschaft für die Beurteilung und Eignung der Partnerinstitution verlangt werden:

- Aussagekräftiges Angebot (fachliches Konzept und Betrieb für wiederholende jährliche Tätigkeiten )
- Aussagekräftige Konzeption zur Erreichung der vorgegebenen Ziele unter Berücksichtigung der Vorgaben dieser Leistungsbeschreibung;
- Aussagekräftige Kostenaufstellung (Aufbaukosten und jährliche Betriebskosten);

Bitte richten Sie Ihre Offert-Unterlagen bis spätestens 22. September 2013 an die Adresse der Geschäftsstelle

Trägerschaft Rahmenlehrplan Betriebswirtschaft HF  
Geschäftsstelle  
c/o Kalaidos Bildungsgruppe Schweiz  
Claudia Zürcher  
Ressort Bildungspolitik  
Jungholzstrasse 43  
8050 Zürich

oder per Mail an: [info@rlp-hfw.ch](mailto:info@rlp-hfw.ch)

### **Finanzierung**

Für jährliche Ausgaben stehen ca. CHF 15'000.00 zur Verfügung, sowie das Engagement der Träger und Schulen (Milizarbeit).

Die Obergrenze für das Konzept liegt bei CHF 40'000.00

### **Einschätzung bezüglich Unterstützung bei der Finanzierung**

Es gibt bislang keine Institution und auch keine OdA, die statistisches Zahlenmaterial zu Betriebswirtschafts-/Handlungskompetenzen im HF-Bereich auf einen Blick bündelt. Es gibt wohl Untersuchungen zu benötigten Kompetenzentwicklungen, aber unabhängig von der Bildungsstufe und dem Praxisbezug.

Eine differenzierte Statistik muss daher für die Weiterentwicklung des Berufsprofils und die Stärkung des HFW-Bereichs zugänglich sein. Nur so lassen sich z.B. kurz- und langfristige Entwicklungen und Tendenzen ersehen, auf die schnell und effektiv reagiert werden kann. Darüber hinaus benötigen die Träger eine aktive Begründungsunterstützung zur Modifikation durch die vorliegenden Daten.

Wenn die Trägerschaft regelmässig die Aktualisierung der Daten mit dem Partnerinstitut gewährleistet, können wiederholte Erhebungen der Grunddaten entfallen.

Zudem wäre eine Zusammenarbeit mit verschiedenen Instituten hinsichtlich der Wirtschaftskompetenz vereinfacht und kann Ressourcen freisetzen, um intensive und grösser angelegte Studien zu entwickeln und durchzuführen. Denn erst durch einen Gesamtüberblick wird deutlich, in welchen Bereichen Defizite und Lücken bestehen und in welchen Zusammenhängen diese zu beurteilen sind.

### **Projektablauf**

- Meilenstein 1: Sachstand-Analyse (Kompetenzen clustern, Design entwickeln, Fragebogen entwickeln etc.) und Systembau
- Meilenstein 2: Datenerhebung (Befragung)
- Meilenstein 3: Auswertung (Auswertung der Ergebnisse, Abstract erstellen)
- Meilenstein 4: Öffentlichkeit (Veröffentlichung der Ergebnisse, Diskurs zur Modifikation RLP eröffnen)

Die jeweiligen Zeitfenster müssen im Gesamtprojektplan definiert werden.

### **Begrifflichkeiten und Stolpersteine**

Kompetenzbegrifflichkeiten finden oftmals im Alltag eine unterschiedliche Verwendung und damit auch eine grosse Bedeutungsvielfalt. Mögen die Kompetenzen im RLP klar eingegrenzt sein, so ist gerade in den Betrieben – je nach Abteilung und verantwortlicher Person – die Interpretation und Gewichtung unterschiedlich.

Im Rahmenlehrplan wird vor allen Dingen der Begriff „Kompetenzen“ verwendet. Zur Zulassung benötigt der Kandidat „Qualifikationen“. Das Berufsbild selbst setzt sich aus „Handlungsfeldern“ zusammen, die „Arbeitssituationen“ mit den „Schlüsselarbeitsprozessen“ beschreiben.

In der Berufspraxis, von Stellenanzeigen bis zu Stellenbeschreibungen, werden Begrifflichkeiten wie Qualifikationen und Kompetenzen, teilweise auch Skills oft unreflektiert eingesetzt.

Daher ist es wichtig, sich im Vorfeld auf die in der Befragung eingesetzten Begrifflichkeiten und deren Ausdeutung zu einigen, um spätere Missverständnisse ausschliessen zu können. Dazu gehört beispielsweise die Frage: Wie zieht man Rückschlüsse auf die Begriffe „Kompetenzen“ und „Qualifikation“?

Dabei wird es eine Rolle spielen an welcher Schule die Absolventen die Ausbildung gemacht haben.