

# Hintergrundtext Ergebnisse

## Rahmenlehrplan der Ausbildung zur/zum "dipl. Betriebswirtschafter/in HF" an den Höheren Fachschulen für Wirtschaft erfüllt Ziele

### Hintergrund

Die KOF Konjunkturforschungsstelle der ETH Zürich evaluiert die Aktualität des Bildungsgangs zur/zum «dipl. Betriebswirtschafter/in Höhere Fachschule (HF)» im Auftrag der Trägerschaft des Rahmenlehrplans der Höheren Fachschulen für Wirtschaft (RLP HFW). Der dreijährige, berufsbegleitende Bildungsgang wird an 25 Standorten in der gesamten Schweiz angeboten und qualifiziert Arbeitnehmende aus dem kaufmännischen Bereich zu Generalisten mit Fach- und Führungsverantwortung. Die Evaluation soll als Basis für zukünftige Diskussionen und als Entscheidungsgrundlage für das weitere Vorgehen bezüglich Anpassungen des RLP HFW dienen. Deshalb wird untersucht, inwiefern die Kompetenzen einer/eines «dipl. Betriebswirtschafterin/-betriebswirtschafters HF» den Anforderungen des Arbeitsmarktes in der angedachten Funktion genügen. Die Evaluation hat zum einen das Ziel, die Wahl des Zeitpunktes einer Revision zu unterstützen. Zum anderen liefert die Evaluation detaillierte Angaben zum Verbesserungspotenzial in einzelnen Bereichen des RLP HFW und kann damit als Informationsgrundlage für eine evidenzbasierte Revision dienen.

### Befragung

Zu diesem Zweck hat die KOF von August bis Dezember 2014 erstmals eine Befragung bei HFW-Studierenden im letzten Studienjahr sowie deren Arbeitgebern durchgeführt. Die Befragung enthielt einerseits allgemeine Fragen zur Person, zum Arbeitgeber und zum Studium. Andererseits fokussierte sie auf die Einschätzung eines breiten Spektrums von im Bildungsgang zu vermittelnden Kompetenzen. Rund 500 Studierende und 50 Arbeitgeber haben sich an der Umfrage beteiligt.

Ein Vergleich der Antworten der Studierenden mit denjenigen der Arbeitgeber zeigt, dass die Studierenden die Relevanz, Eigenkompetenz und Eignung des Studiums als Lernumgebung ähnlich einschätzen wie deren Vorgesetzte. Folglich sind die mit der Umfrage erhobenen Selbsteinschätzungen der Studierenden qualitativ hochstehend.

### Das Studierendenprofil der HFW

Das Profil der HFW-Studierenden ist aus bildungssystemischer Sicht interessant und aufschlussreich zugleich, weil bisher wenig vergleichbare Daten vorliegen. Die/der

durchschnittliche angehende «dipl. Betriebswirtschafter/in HF» ist etwa 29 Jahre alt, Schweizer/in und kommt aus einem von der **Berufsbildung** geprägten Umfeld. Die letzte Ausbildung wurde im Schnitt vor 7.3 Jahren abgeschlossen. Zudem weisen die Studierenden durchschnittlich knapp 9 Jahre **Berufserfahrung** auf, wobei sie bereits fünf Jahre im heutigen Unternehmensbereich gearbeitet haben. Die Hälfte der Studierenden arbeitet **Vollzeit**, die andere Hälfte 80% und daneben werden im Mittel 14 Stunden pro Woche für das Studium aufgewendet. Zwei Drittel dieses Aufwands erfolgen in Form von **Präsenzunterricht**, wobei Frontalunterricht und Gruppenarbeiten die am häufigsten vorkommenden Lehr- und Lernmethoden sind. Auch die Arbeitgeber bekunden Interesse an der Ausbildung, was sich im regelmässigen Austausch mit den Studierenden niederschlägt.

### **Zufriedenheit und Auswirkungen des Bildungsgangs**

Die Studierenden entschieden sich hauptsächlich für die Ausbildung zur/zum «dipl. Betriebswirtschafter/in HF», um ihre **Karrierechancen** zu verbessern. Dabei hoffen sie, ihre Aussichten auf die Übernahme einer **Führungsposition**, ihre Arbeitsmarktchancen und ihr mittelfristiges Einkommen zu verbessern. Die Ergebnisse hinsichtlich der Zufriedenheit der Studierenden mit dem Bildungsgang fallen sehr positiv aus: 65% der Studierenden sind mit dem Studium zufrieden oder sehr zufrieden, während nur 8% unzufrieden oder sehr unzufrieden sind. Die **Zufriedenheit** ist sogar noch höher, wenn sie in Bezug auf die zukünftige Tätigkeit der Studierenden beurteilt wird. Der Mehrwert des Studiums bestätigt sich zudem dadurch, dass 55% der Studierenden eine **Lohnerhöhung** aufgrund des Studiums erwarten, welche im Durchschnitt mit einem Anstieg um 6.8% beziehungsweise rund 5'400 Franken pro Jahr einhergeht.

### **Handlungsfelder, Prozesse und Kompetenzen der Studierenden**

In Anlehnung an das neue St.Galler Management-Modell (Rüegg-Stürm, 2002) bilden die **Handlungsfelder** als Funktionsbereiche der beruflichen Tätigkeit ein zentrales Strukturelement des RLP HFW. Dabei werden die folgenden 11 Handlungsfelder unterschieden: Unternehmensführung, Marketing/PR, Produktion, Beschaffung/Logistik, Qualität/Umwelt/Sicherheit, Personalwesen, Finanzierung/Investition, Rechnungswesen, Informatik, Organisationsgestaltung und -entwicklung sowie Projektmanagement. Die Studierenden gaben beim Ausfüllen des Fragebogens an, in welchem Handlungsfeld sie heute hauptsächlich tätig sind. Die Tatsache, dass sich die Studierenden des Studiengangs zur/zum «dipl. Betriebswirtschafter/in HF» auf alle Handlungsfelder verteilen, reflektiert, dass es sich dabei um eine Ausbildung für Generalisten handelt. Ein Drittel der Studierenden plant, in etwa 3 Jahren in der **Unternehmensführung** tätig zu sein.

In der Struktur der angeführten Handlungsfelder werden im RLP HFW in einer Auswahl von Prozessen Arbeitssituationen und die darin benötigten zentralen Handlungskompetenzen

beschrieben. Nicht nur bei den Prozessen sondern auch in Bezug auf die zu vermittelnden Kompetenzen stimmen die Antworten der befragten Arbeitgeber und die der Studierenden generell überein was Praxisrelevanz, Kompetenzen der Studierenden und Eignung des Studiums als Lernumgebung betrifft.

Das Mass des **Defizits, also der Differenz der Arbeitsmarktrelevanz und der Eigenkompetenz**, identifiziert diejenigen Bereiche, in denen noch Nachholbedarf besteht. Für die Schulen besteht insbesondere dann noch **Potenzial** zur besseren Vermittlung dieser Handlungskompetenzen, wenn die Befragten das Studium als geeignete Lernumgebung für deren Erwerb erachten.

Bei den **Prozessen** sind aus Sicht der Befragten das Defizit in den Prozesskategorien **Managementprozesse** sowie **Übergreifende Prozesse** am grössten. Bei den Managementprozessen betrifft dies vor allem die Prozesse Strategische Führung und Führungsprozesse, während bei den Übergreifenden Prozessen das höchste Defizit bei der Kommunikation gesehen wird, gefolgt von der Organisationsgestaltung/-entwicklung und vom Projektmanagement. Dabei eignet sich das Studium gemäss der Befragten insbesondere, um **Strategische Führung, Organisationsgestaltung/-entwicklung** und **Projektmanagement** zu lernen. Dies bedeutet, dass die HFW besonders bei diesen Prozessen vermehrt zum Lernprozess beitragen und die Studierenden somit noch besser auf die Praxis vorbereiten können. Hingegen erachten die Befragten das Studium, im Vergleich zum Arbeitsplatz, als wenig geeignet, um Geschäftsprozesse zu erlernen.

Die Befragung evaluiert zudem detaillierte **Handlungskompetenzen**, wie z.B. die Vorbereitung auf ein Mitarbeitendengespräch. So identifizieren die Studierenden und Arbeitgeber die Relevanz, Eigenkompetenz und Eignung des Studiums als Lernumgebung bezüglich 280 Handlungskompetenzen. Die Evaluation zeigt somit im Detail auf, in welchen Bereichen für die Schulen noch Potenzial besteht, um ihre Studierenden noch besser auf den Arbeitsmarkt vorzubereiten. Zudem deckt die ausführliche Analyse auf, welche Handlungskompetenzen aus Sicht der Befragten besonders relevant sind für die Praxis, und wo der RLP HFW noch Lücken aufweist.

Zusätzlich zu den im RLP HFW festgehaltenen Handlungskompetenzen wurden in der Befragung 22 Kompetenzen («soft skills») aus den Gruppen Methodenkompetenzen, Sozialkompetenzen und Selbstkompetenzen erhoben (Salvisberg, 2010). Die **Selbstkompetenzen** werden dabei von den Befragten als die für die Praxis wichtigsten «soft skills» gesehen. Die höchsten Defizite werden bei den Selbstkompetenzen Verhandlungsgeschick, Durchsetzungsfähigkeit und Kommunikationsfähigkeit sowie den Methodenkompetenzen **Effizienz** und **Analytisches Denken** verortet. Dabei kann letzteres relativ gut im Studium erworben werden, zusammen mit der Lernfreudigkeit. Allerdings sind die Befragten der Ansicht, dass die «soft skills» generell besser bei der Arbeit erlernt werden können, was die Wichtigkeit eines berufsbegleitenden Studiums unterstreicht.

## **Zusammenfassung und Schlussfolgerungen**

Die Evaluation hat die Eigenkompetenzen am Ende des Studiums anhand einer Selbsteinschätzung der Studierenden erhoben. Ein Vergleich mit der Relevanz der entsprechenden Kompetenzen erlaubt Aussagen darüber, wo die Studierenden die grössten Defizite aufweisen und somit ungenutztes Potenzial im Bildungsprozess vorliegt. Insgesamt zeigen die Ergebnisse, dass die Eigenkompetenzen der Studierenden bei den arbeitsmarktrelevanten Kompetenzen relativ hoch sind, die Studierenden also gut auf den Arbeitsprozess vorbereitet sind.

Zudem untersuchte die Evaluation, welche Erwartungen in Bezug auf die zukünftige Entwicklung dieser Kompetenznachfrage bestehen. Diese Frage verweist einerseits auf die erwarteten Änderungen der Kompetenznachfrage während des Karriereverlaufs der Studierenden. Die Evaluation beleuchtet diese Frage, indem die Einschätzungen bezüglich Prozesse, Kompetenzen und Handlungskompetenzen des aktuellen Handlungsfeldes mit denjenigen des in Zukunft erwarteten Handlungsfeldes, also mehrheitlich der Unternehmensführung, verglichen werden. Andererseits bezieht sich diese Frage auf die Entwicklung der Kompetenznachfrage in der Zukunft. Letzteres kann aufgrund der vorliegenden Querschnittsanalyse noch nicht beantwortet werden. Erst eine erneute Befragung einer weiteren Kohorte von Studierenden kann Informationen zur Veränderung der Kompetenznachfrage liefern.

Des Weiteren bietet die Evaluation statistisch untermauerte Informationen, wie eine allfällige Revision des RLP HFW gestaltet werden kann. Hier sind vor allem die Erkenntnisse bezüglich Praxisrelevanz, Eigenkompetenz und Eignung des Studiums als Lernumgebung der Handlungskompetenzen wichtig, da sie eine detaillierte Analyse der einzelnen Elemente des RLP HFW erlauben. Zudem deckt die Befragung mögliche Lücken in den vom RLP HFW erfassten Handlungskompetenzen auf.

## **Literatur**

Rüegg-Stürm, J. (2002): Das neue St.Galler-Management-Modell. Bern: Haupt.

Salvisberg, A. (2010): Soft Skills auf dem Arbeitsmarkt: Bedeutung und Wandel. Zürich: Seismo.

[Link zur KOF-Studie](#)

## Auskunft:

- Dr. Ursula Renold, Leiterin Forschungsbereich Bildungssysteme, KOF, ETHZ
- Mediendienste