

# Evaluation Rahmenlehrplan HFW: Aktualität des Rahmenlehrplans und Unterschiede nach Firmengrösse/-sektor

Dr. Ursula Renold, Dr. Thomas Bolli, Ladina Rageth, Aranya Sritharan  
KOF Forschungsbereich Bildungssysteme, ETH Zürich

HFW Mitgliederversammlung, SIB, Zürich, 30. Mai 2018

# Inhalt

- I. Durchführung der vierten Befragungswelle 2017**
- II. Aktualität des RLP HFW**
- III. Heterogenität der Aktualität**
- IV. Gewicht der Handlungsfelder im RLP HFW**
- IV. Ausblick**
- V. Abschluss**

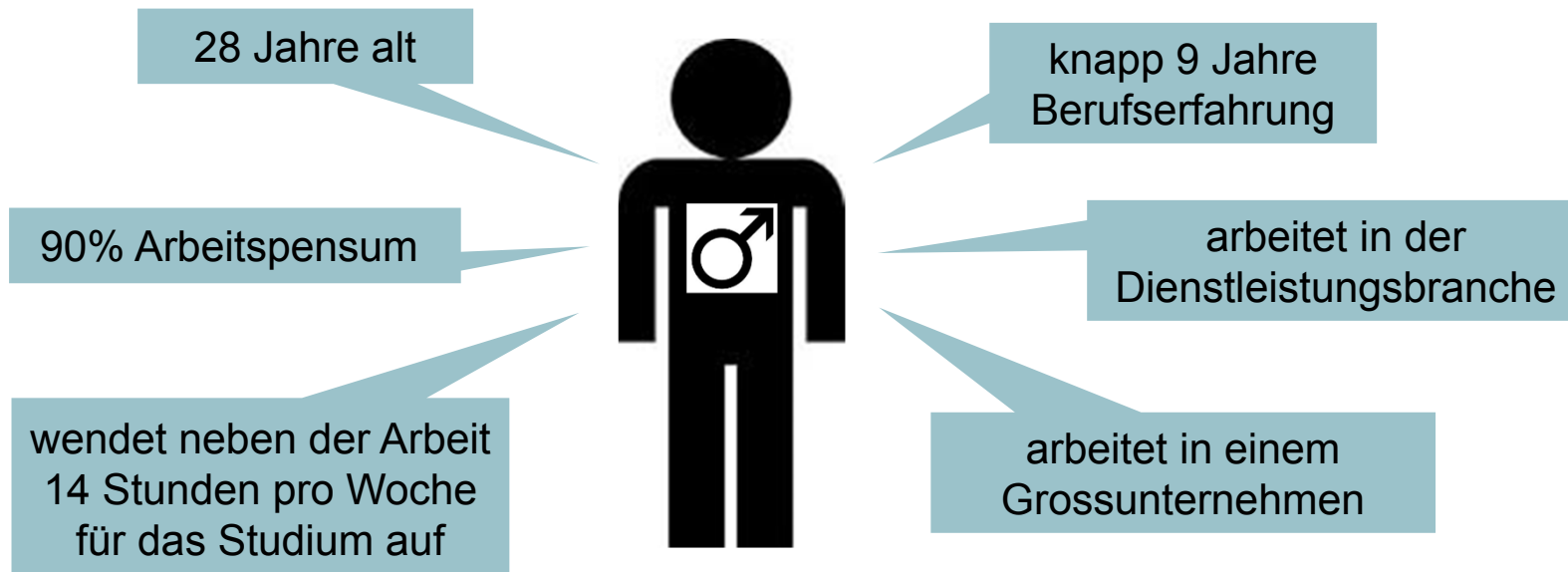
# I. Rückblick zur Durchführung 2017

- Durchführung im Zeitraum Aug. bis Dez. 2017
- Befragungsdesign aus der ersten Welle beibehalten
  - Gewährleistung der Vergleichbarkeit aller Wellen
- **Dank an die beteiligten Schulen:**  
Kooperation sowie Durchführung haben gut geklappt!

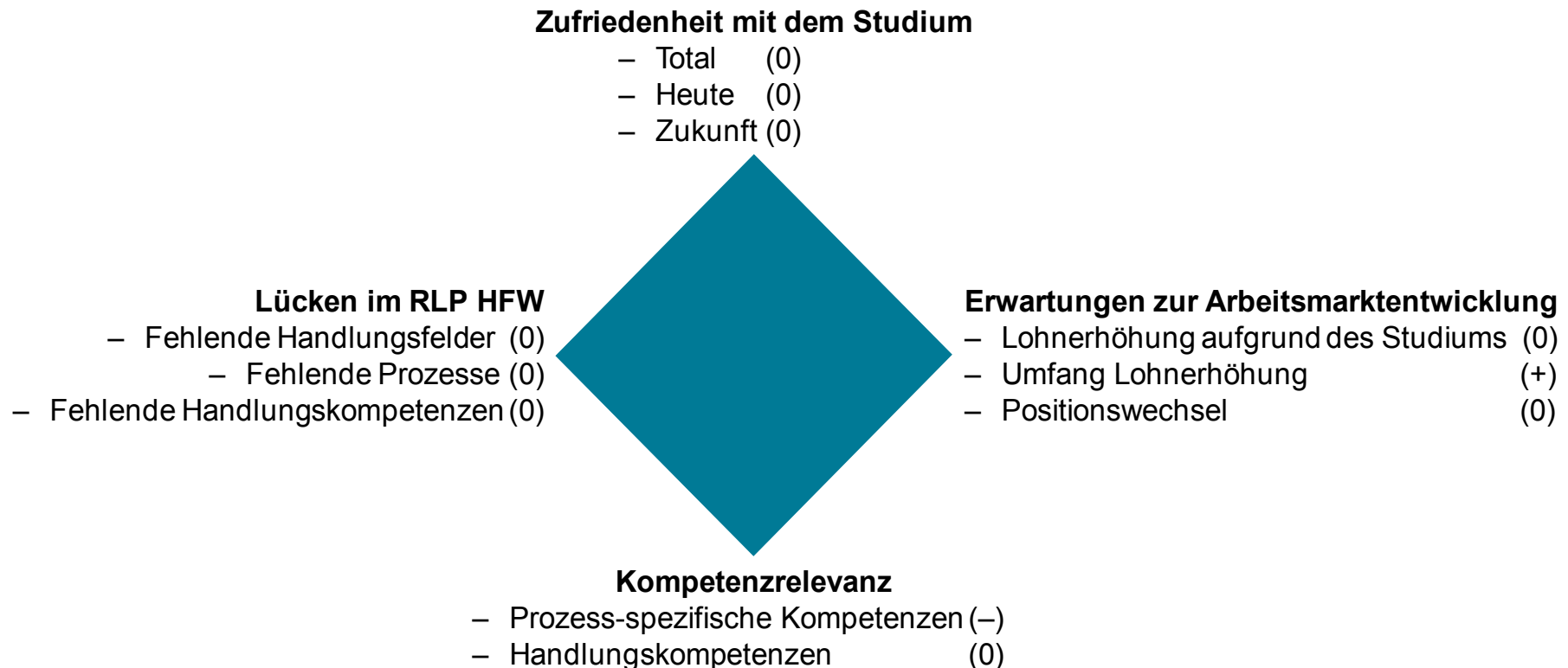
# I. Rücklauf der bisherigen Befragungen

	2014	2015	2016	2017
<b>Schulen</b>	14 (von 18)	19 (von 21)	16 (von 22)	<b>22 (von 22)</b>
Stichprobe	769 (77%)	890 (94%)	950 (92%)	1'151 (100%)
<b>Studierende</b>	487 (63%)	695 (78%)	662 (70%)	<b>853 (74%)</b>
Online	60%	53%	44%	41%
6. Semester	40%	36%	37%	38%
<b>Vollständige Arbeitgeber</b>	62 (13%)	80 (12%)	92 (14%)	<b>100 (12%)</b>

# I. Wer sind die Studierenden?

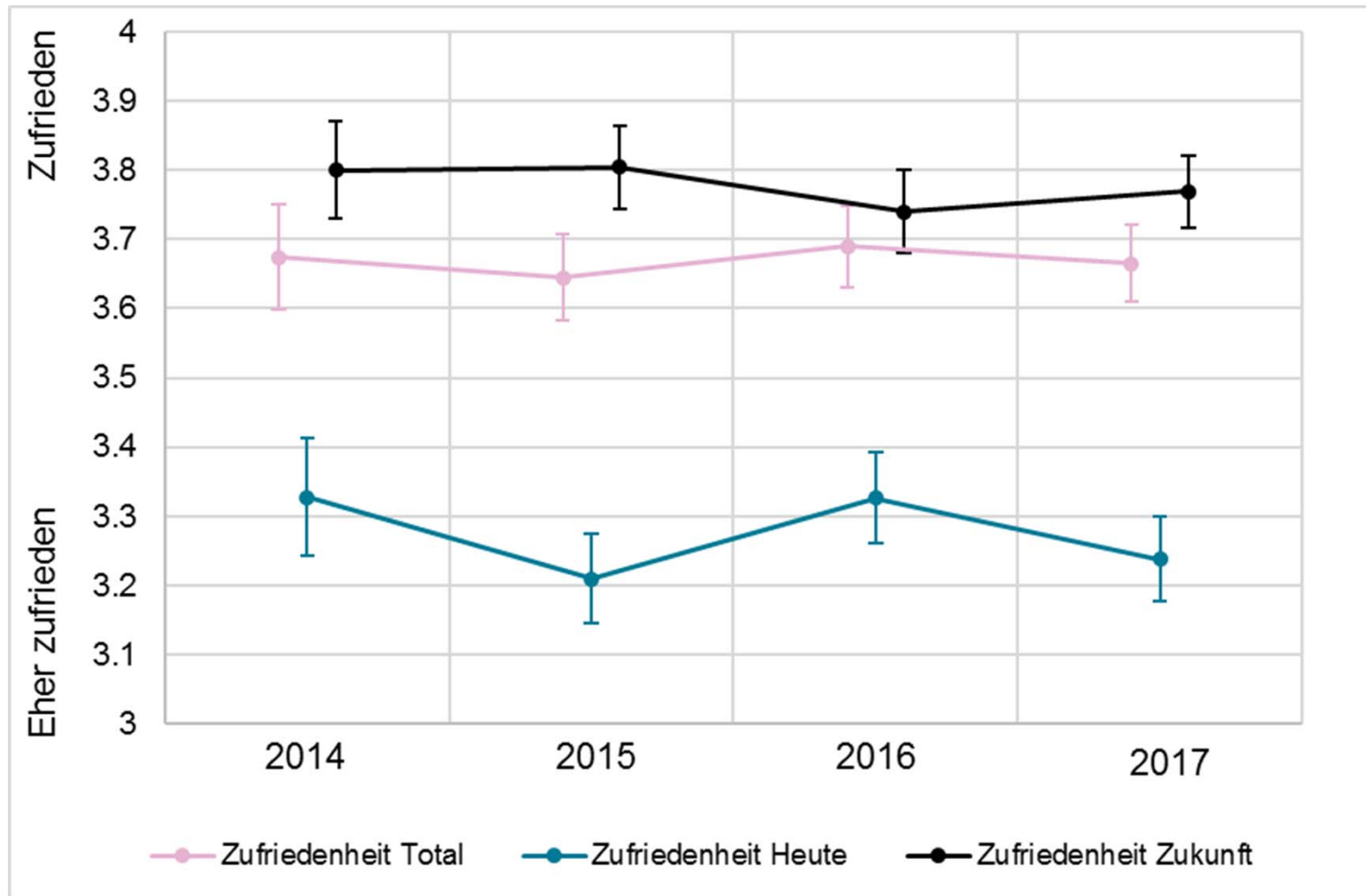


## II. Entwicklung der Indikatoren zur Aktualität des RLP HFW



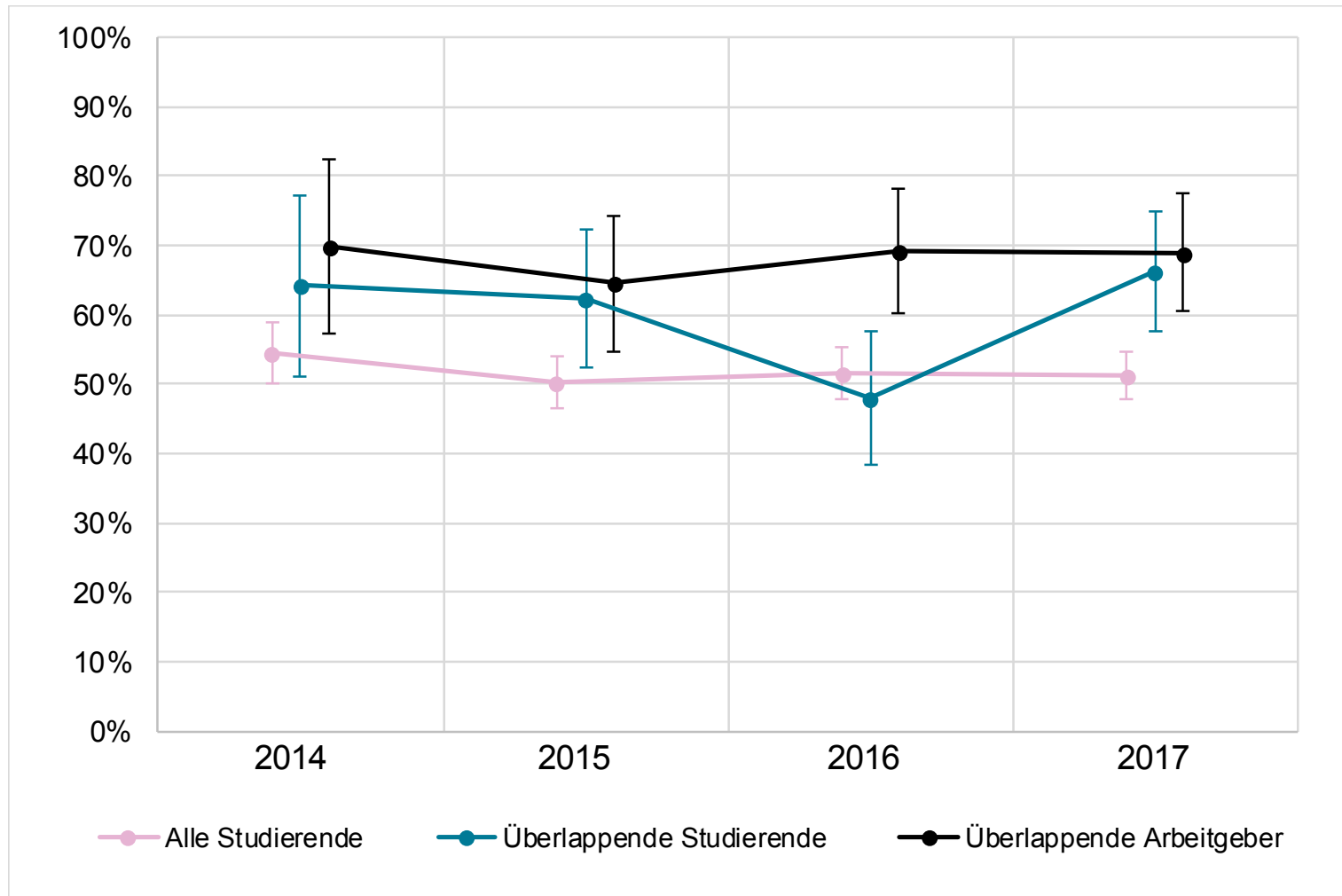
–: Statistisch gesicherter Rückgang  
 0: Keine statistisch gesicherte Veränderung  
 +: Statistisch gesicherter Anstieg

## II. Konstant hohe Zufriedenheit mit dem Studium



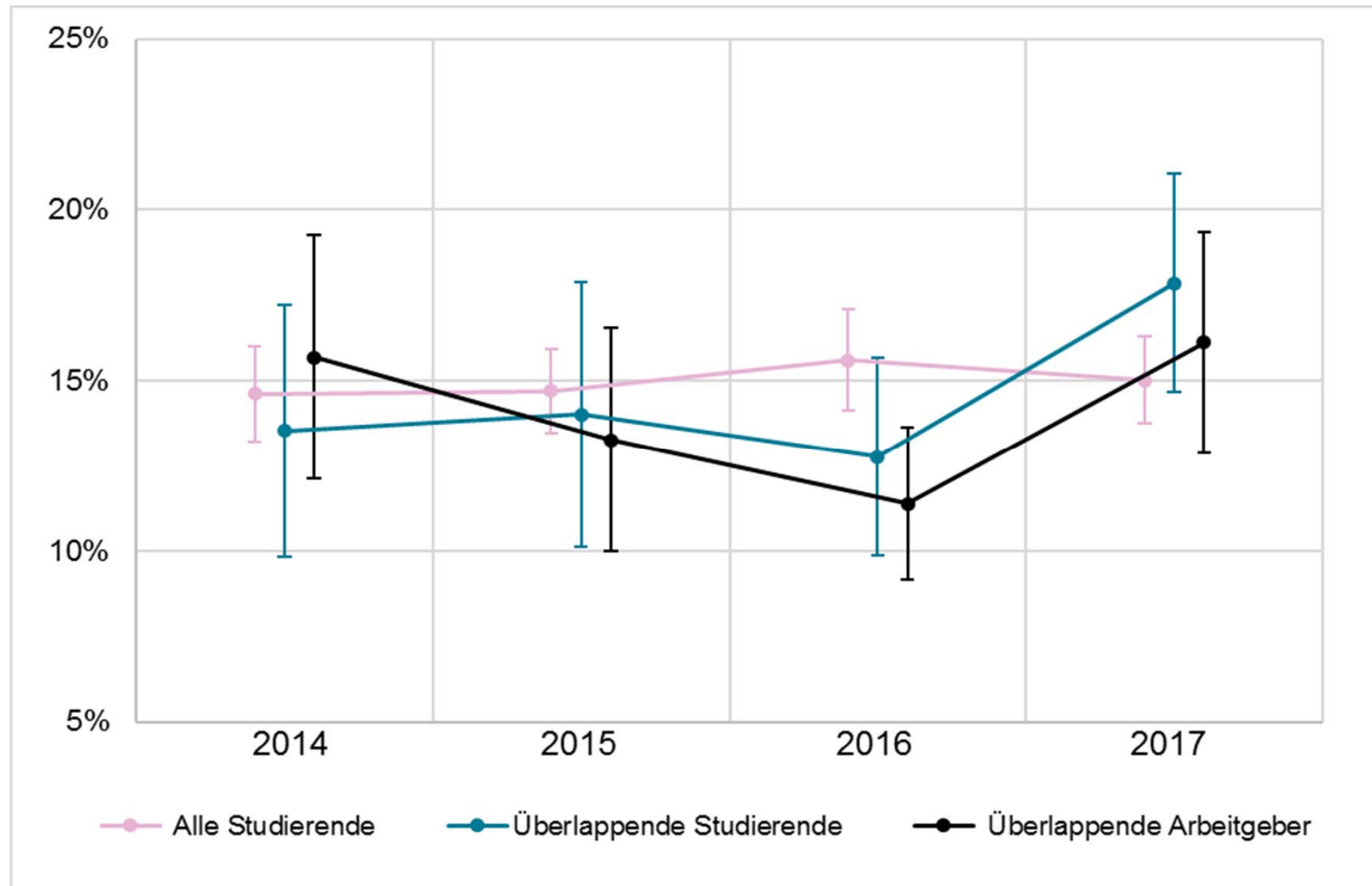
Antworten von allen Studierenden; Mittelwerte auf einer Skala von 1 (sehr unzufrieden) bis 5 (sehr zufrieden)

## II. Konstanter Anteil Studierender, welcher eine Lohnerhöhung erwartet

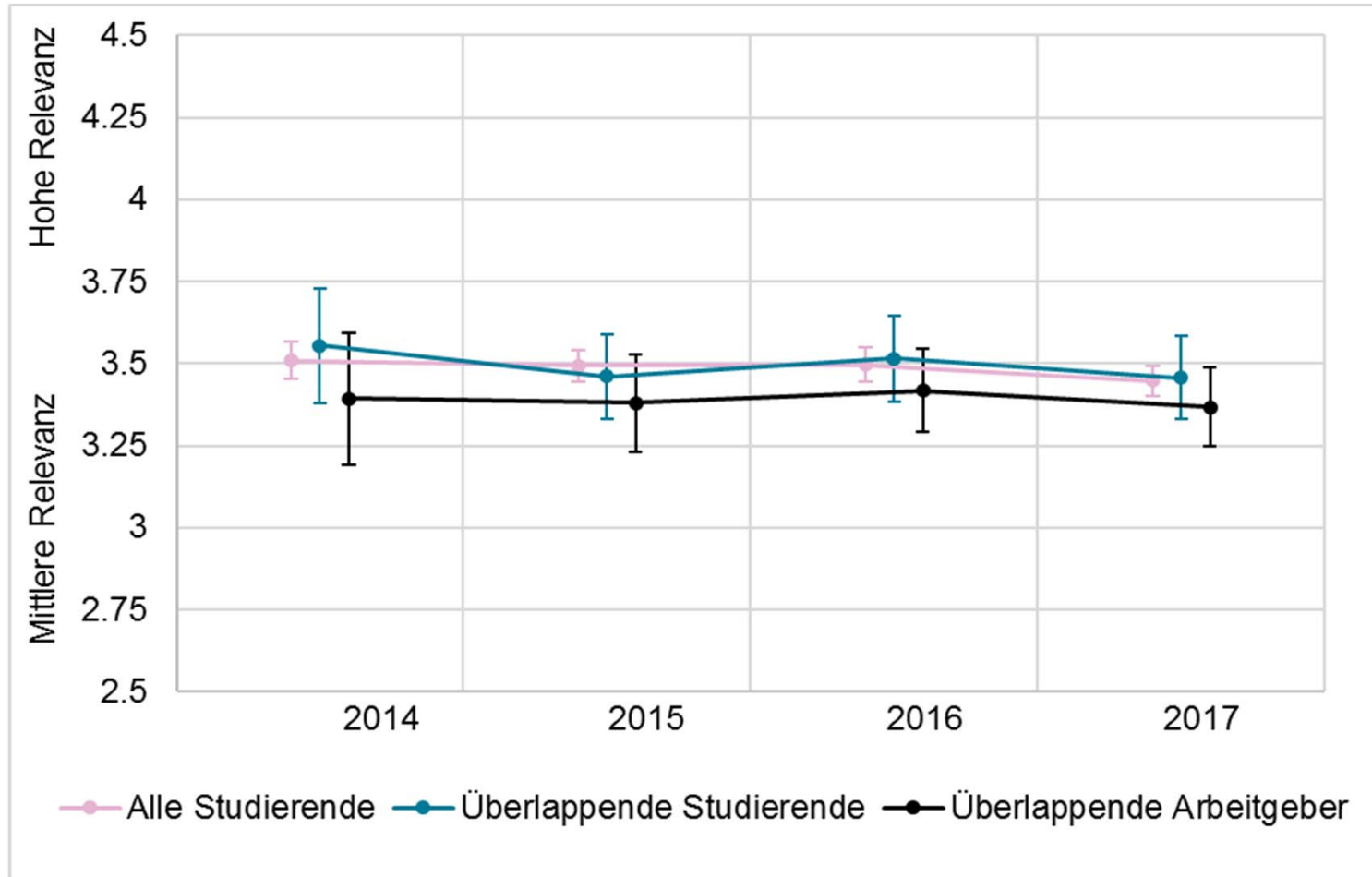




## II. Zunahme des Umfangs der erwarteten Lohnerhöhung aufgrund des Studiums



## II. Abnahme in der Relevanz von prozess-spezifischen Kompetenzen

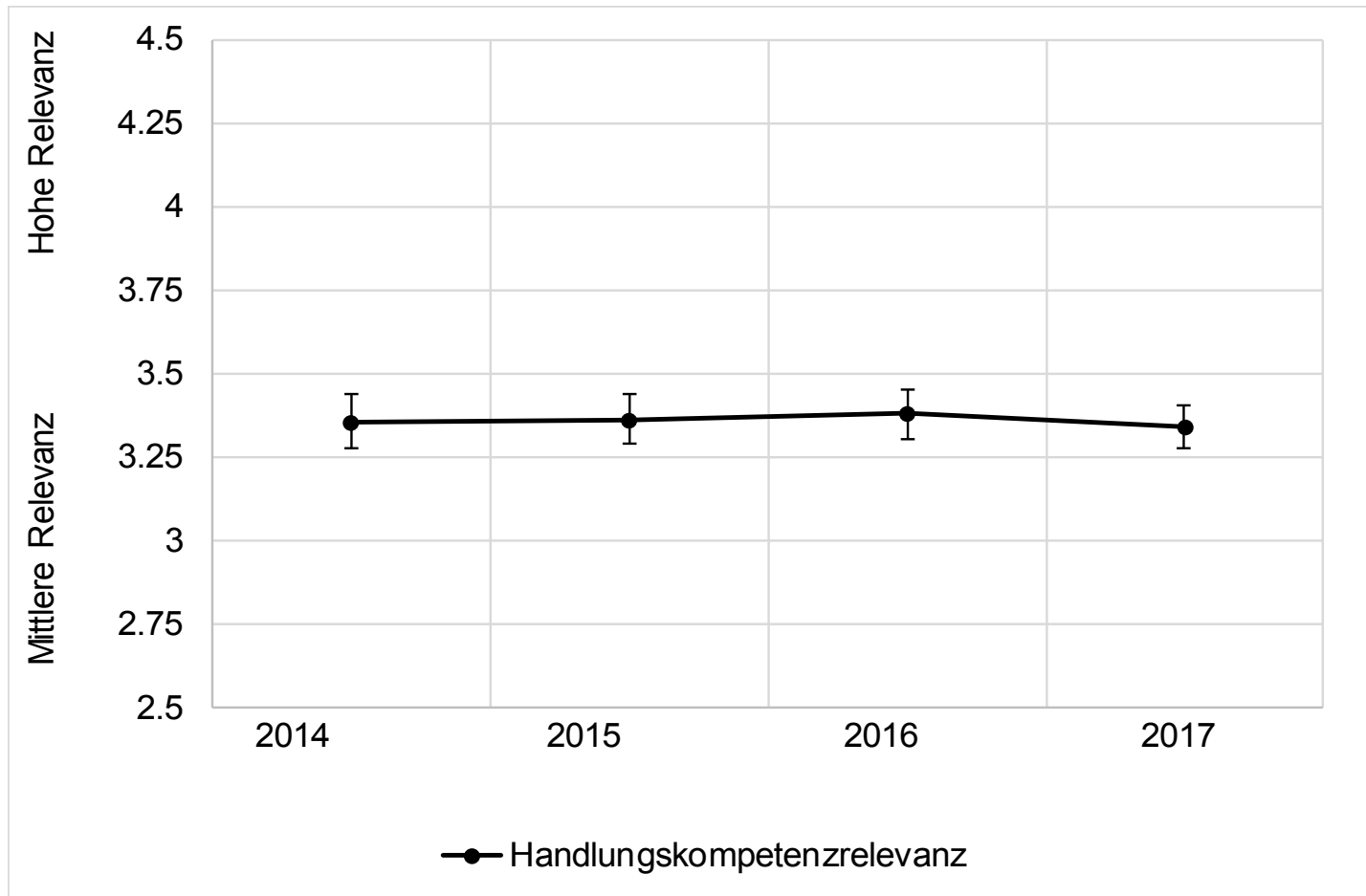


Mittelwerte zur Relevanz auf einer Skala von 1 (sehr tief) bis 5 (sehr hoch)

## II. In welchem Prozessen sind die Kompetenzen weniger relevant geworden?

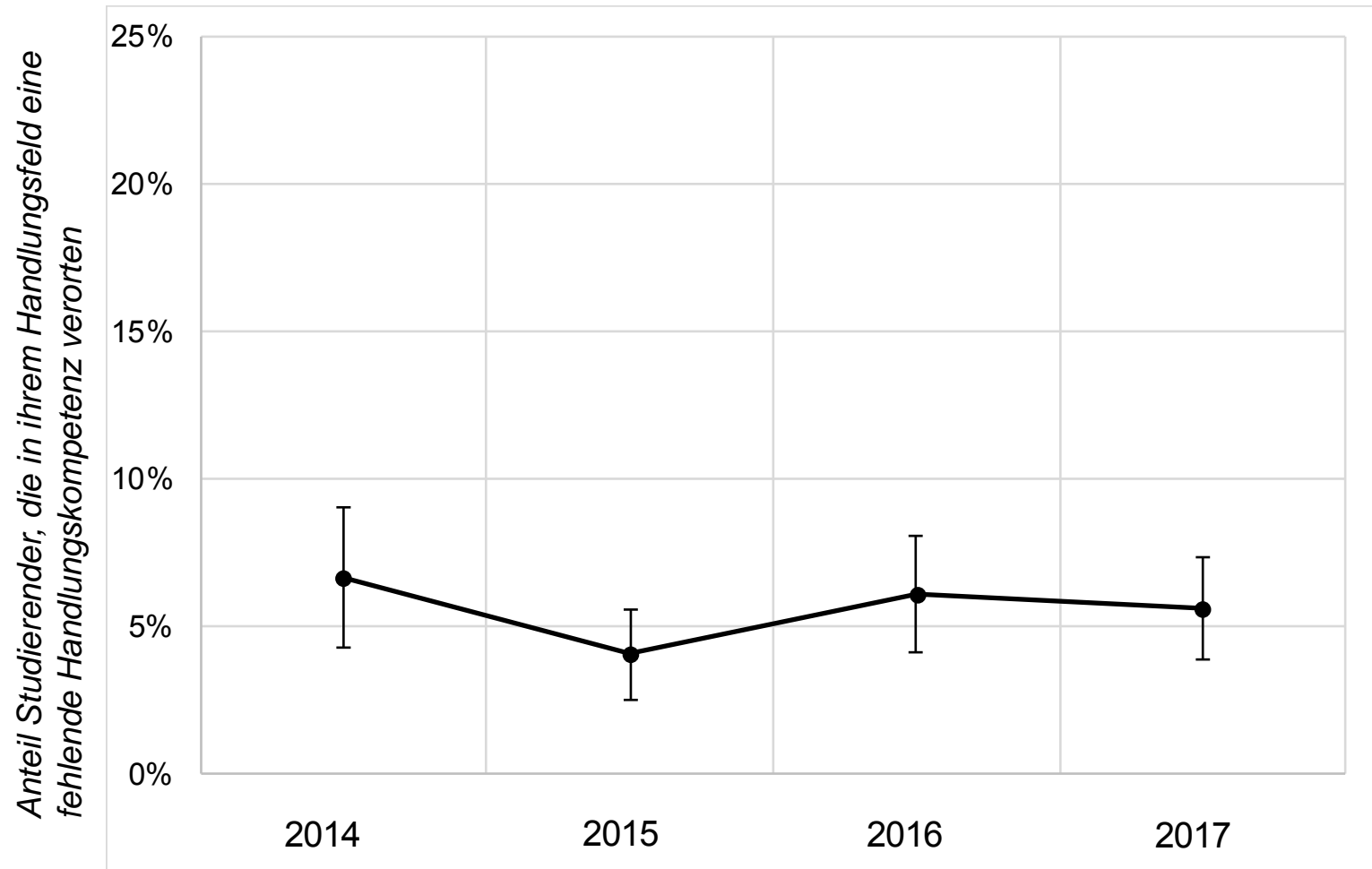
Prozess	Relevanz		
	Ø	Δ 2014-2017	
<b>Managementprozesse</b>			
Normative Führung	3.35	-0.003	(0.018)
Strategische Führung	3.38	-0.011	(0.021)
Führungsprozesse	3.56	-0.012	(0.020)
<b>Geschäftsprozesse</b>			
Kundenprozesse	<b>3.86</b>	<b>0.057***</b>	(0.021)
Leistungserstellung	<b>3.56</b>	<b>-0.124***</b>	(0.020)
Auftragsabwicklung	<b>3.65</b>	<b>-0.079***</b>	(0.020)
Innovation	3.26	-0.011	(0.020)
<b>Unterstützende Prozesse</b>			
Personalprozesse	3.18	-0.010	(0.023)
Infrastruktur	2.66	-0.006	(0.021)
Kommunikation	<b>4.21</b>	<b>0.009</b>	(0.016)
<b>Übergreifende Prozesse</b>			
Organisationsgestaltung	3.56	-0.010	(0.019)
Projektmanagement	3.55	-0.024	(0.021)

## II. Konstante Handlungskompetenzrelevanz



*Mittelwerte zur Relevanz auf einer Skala von 1 (sehr tief) bis 5 (sehr hoch)*

## II. Konstanter Anteil Studierender, die eine fehlende Handlungskompetenz verorten



## II. Aktualitätsentwicklung: Schlussfolgerungen

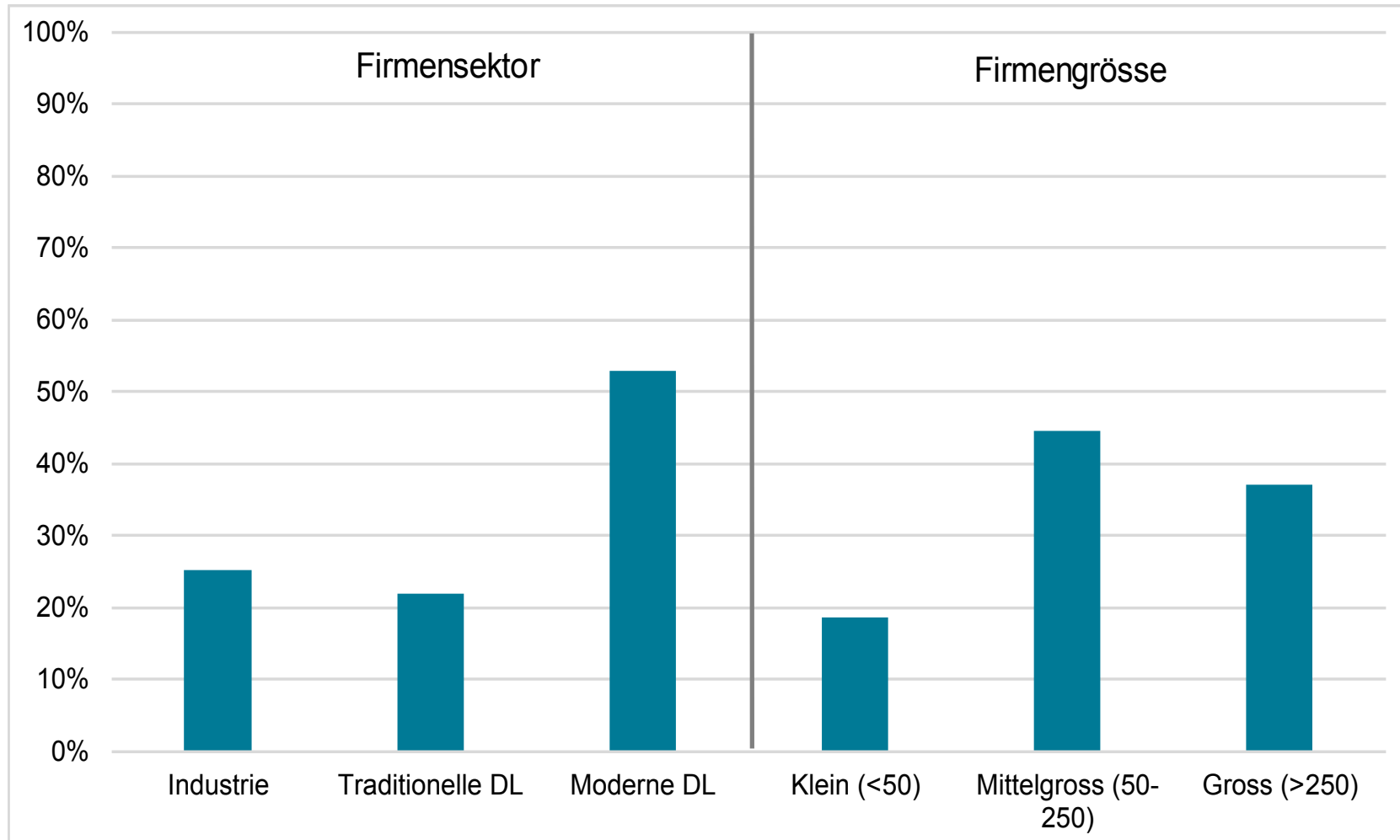
- Keine Evidenz für einen Aktualitätsverlust des RLP HFW.
- Detaillierte Hinweise zu denjenigen Elementen im RLP HFW, die in einer allfälligen Revision berücksichtigt werden sollten.
- Offene Fragen?
- Rückmeldungen?

## III. Heterogenität der Aktualitätsindikatoren

**Unterschiede in den Antworten der Studierenden nach verschiedenen Kategorien von Arbeitgebern:**

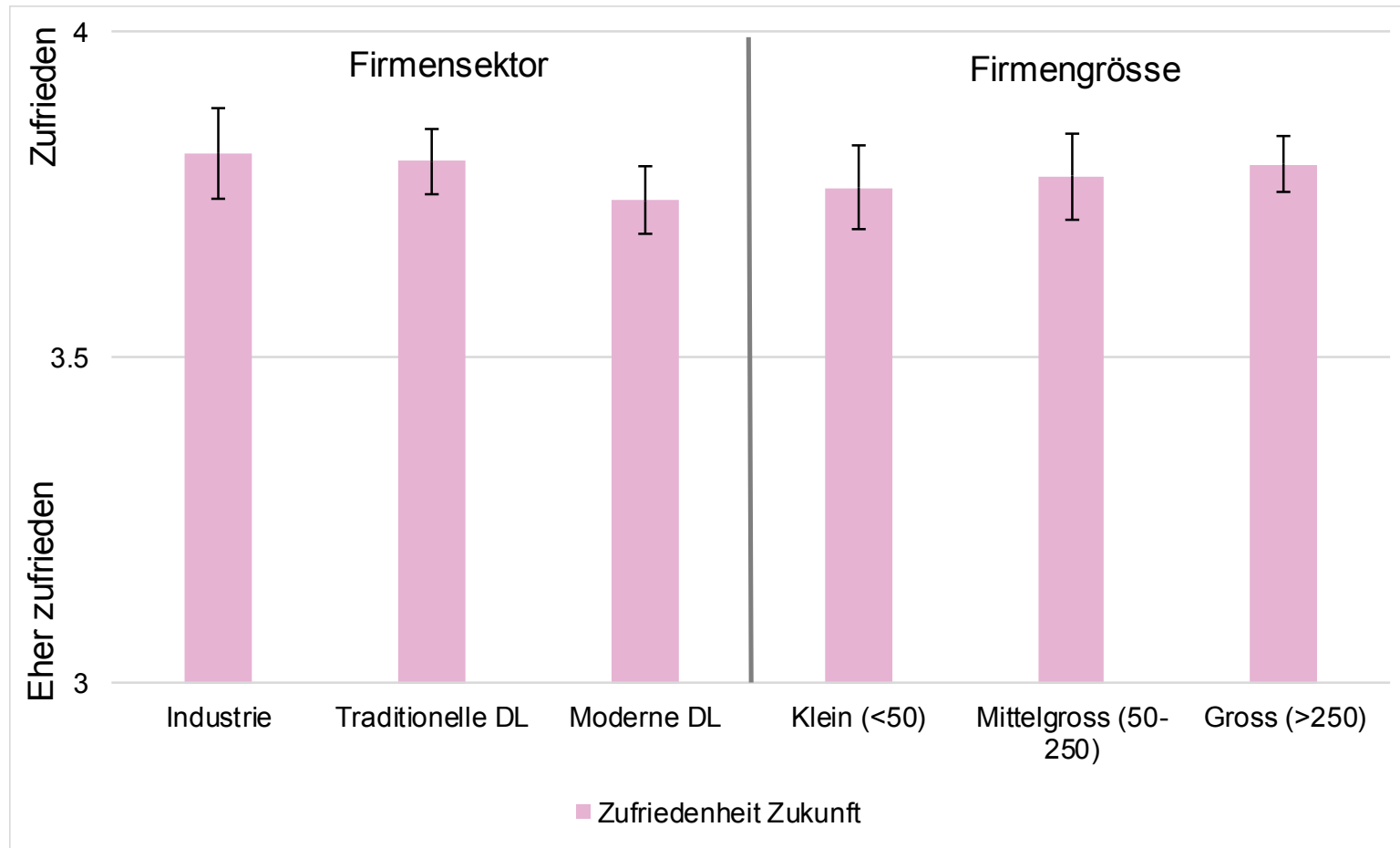
- **Kategorien für Firmensektor**
  - **Industrie:** Landwirtschaft, Bergbau, verarbeitendes Gewerbe, Baugewerbe
  - **Traditionellen Dienstleistungen (DL):** Handel, Grundstücks- und Wohnungswesen, Öffentliche Verwaltung und sonstige DL
  - **Modernen Dienstleistungen (DL):** Finanzdienstleistungen, Information, Kommunikation und die Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen
  
- **Kategorien für Firmengrösse**
  - **Klein:** Weniger als 50 Mitarbeitende
  - **Mittelgross:** 50-250 Mitarbeitende
  - **Gross:** Mehr als 250 Mitarbeitende

## III. Wo arbeiten die Studierenden?





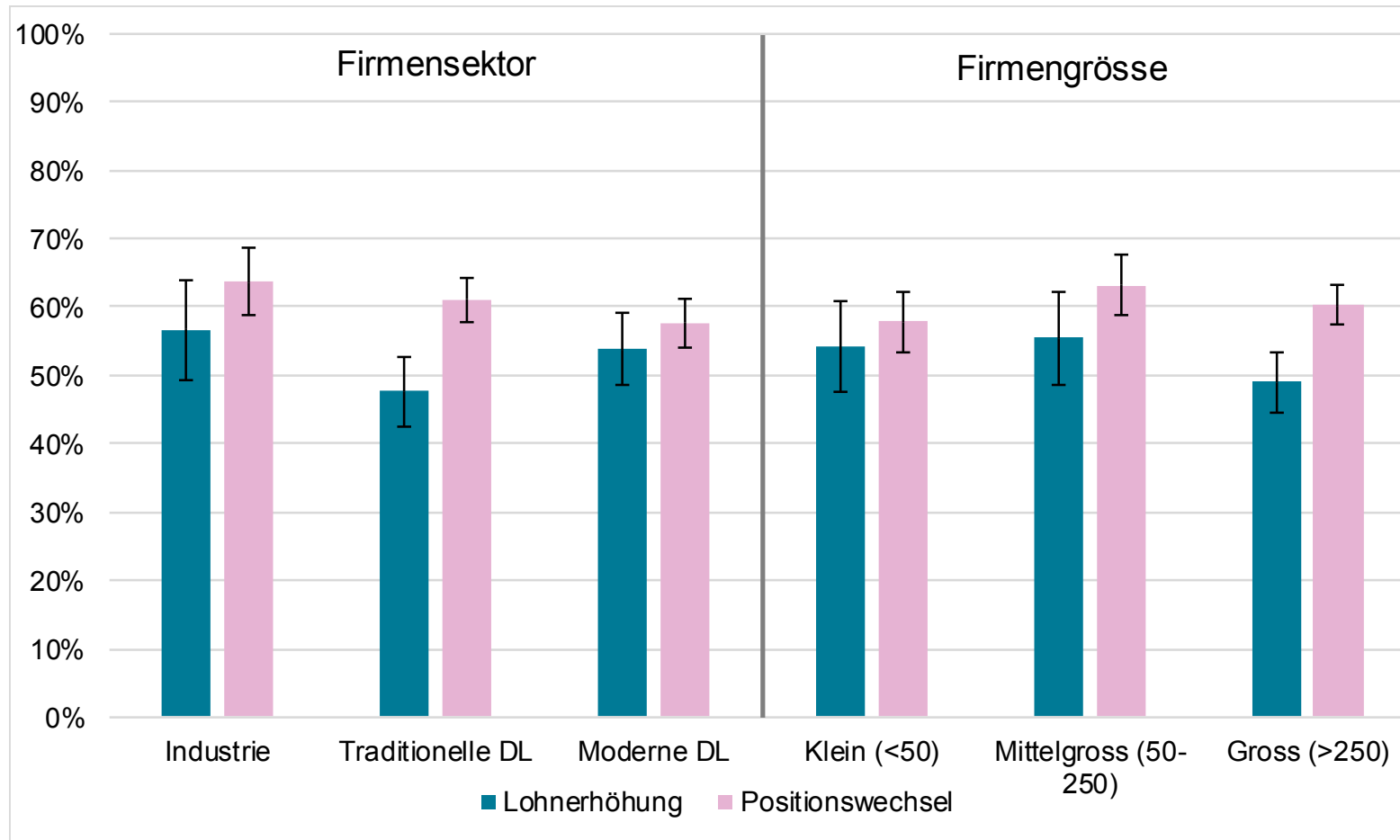
### III. Gibt es Unterschiede in der Zufriedenheit?



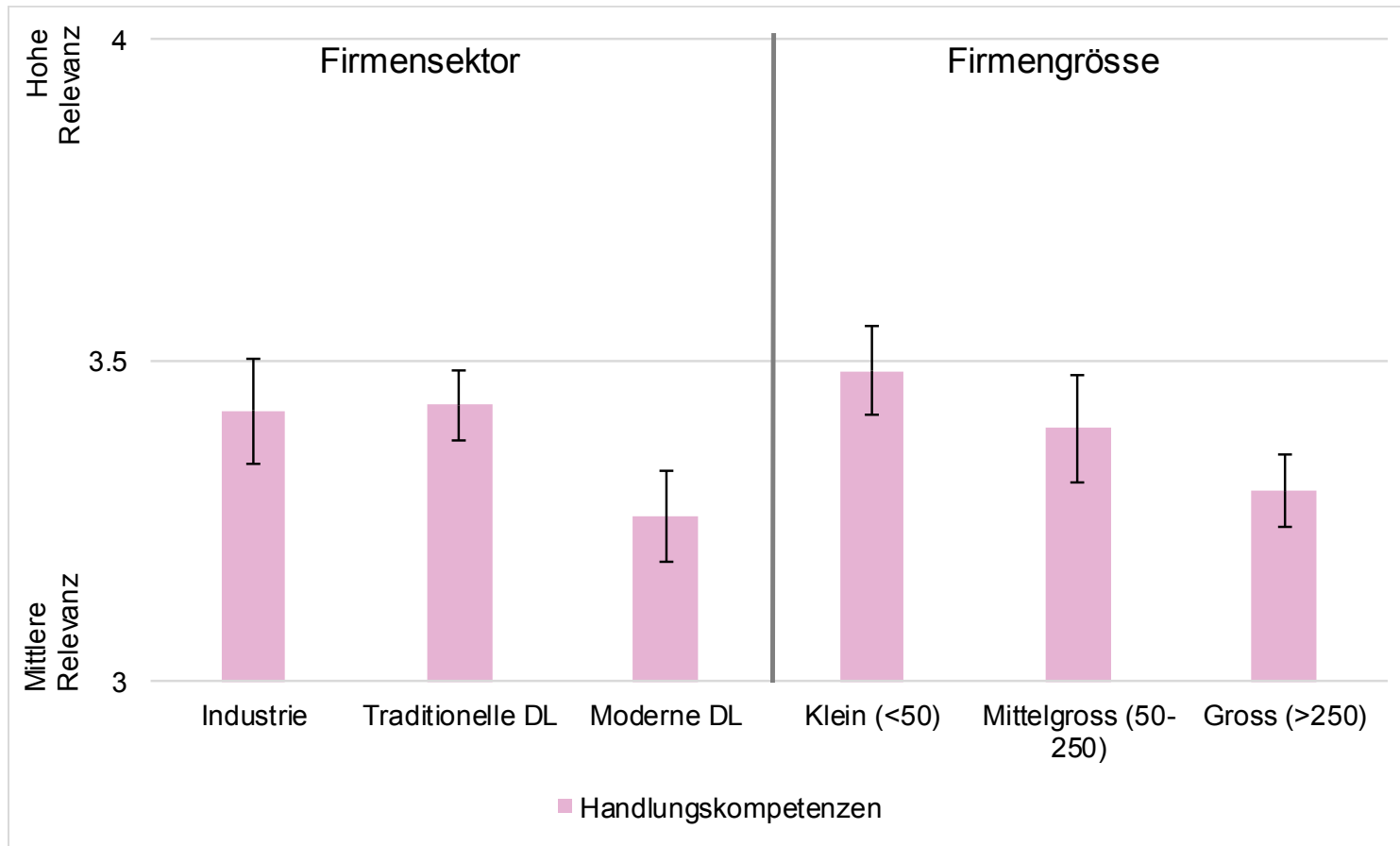
Mittelwerte auf einer Skala von 1 (sehr unzufrieden) bis 5 (sehr zufrieden)

### III. Gibt es unterschiedliche Erwartungen zum Einfluss des Studiums auf Lohn und Position?

Anteil Studierender, die auf Grund des Studiums eine  
Lohnerhöhung, respektive einen Positionswechsel erwarten.



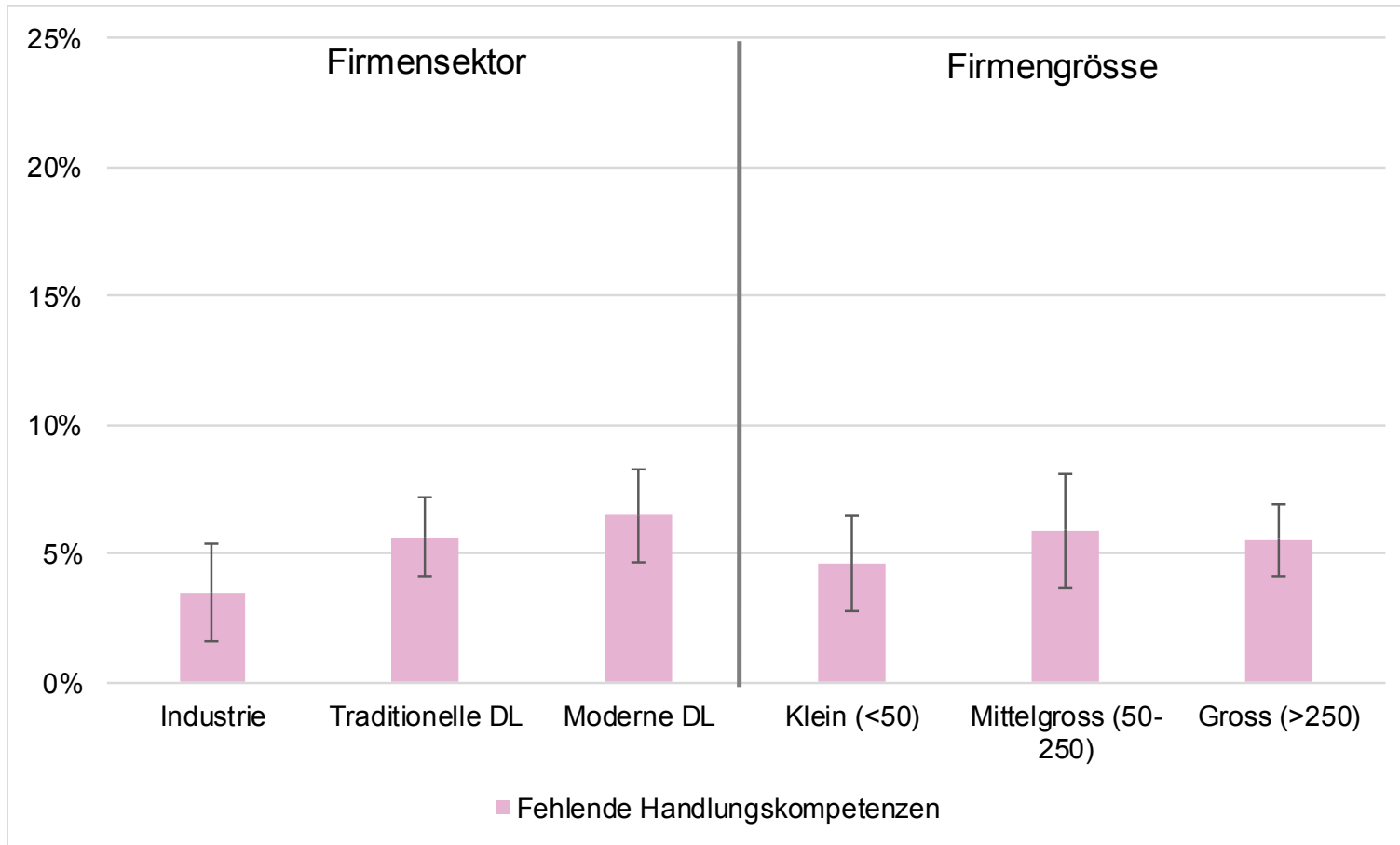
### III. Wird die Relevanz von Handlungs- kompetenzen unterschiedlich eingeschätzt?



*Mittelwerte zur Relevanz auf einer Skala von 1 (sehr tief) bis 5 (sehr hoch)*

### III. Gibt es unterschiedliche Einschätzungen zu den Lücken im RLP HFW?

Anteil Studierender, die in ihrem Handlungsfeld eine fehlende Handlungskompetenz verorten



## III. Zusammenfassung zur Heterogenität

- Geringe Unterschiede bezüglich Firmengrösse
  - Tendenziell ist die Aktualität in grossen Firmen kleiner
- Grössere Unterschiede bezüglich Firmensektor
  - Aktualität tiefer in modernen Dienstleistungsfirmen als in traditionellen Dienstleistungs- und Industriefirmen
- Offene Fragen?
- Rückmeldungen?

## IV. Handlungsfeldgewicht in RLP HFW

Handlungsfeld	Prozent	Minimum Lernstunden
HF 1: Unternehmensführung	13.5	350
HF 2: Marketing / PR	9	230
HF 3: Produktion	4.5	115
HF 4: Beschaffung und Logistik	4.5	115
HF 5: Qualität / Umwelt und Sicherheit	4.5	115
HF 6: Personalwesen	9	230
HF 7: Finanzierung und Investition	9	230
HF 8: Rechnungswesen	13.5	350
HF 9: Informatik	4.5	115
HF 10: Organisationsgestaltung und -entwicklung	4.5	115
HF 11: Projektmanagement	4.5	115
Wirtschaftsenglisch	9	230
Summe Lernstunden	90	2310
Vertiefungsmöglichkeiten	10	270
Summe Lernstunden	100	2580
Diplomarbeit		300
Total Lernstunden		2880

Quelle: Rahmenlehrplan Höhere Fachschule Wirtschaft, 2008

## IV. Vergleich der Gewichte im RLP HFW und der Relevanz in der Befragung



*Grösserer Anteil Studierender will in drei Jahren in diesem Handlungsfeld tätig sein als heute.*  
*Kleinerer Anteil Studierender will in drei Jahren in diesem Handlungsfeld tätig sein als heute.*

## IV. Zusammenfassung zum Gewichtsvergleich

- Gewicht von Handlungsfeldern im RLP HFW im Vergleich zur Relevanz gemäss der Befragung:
  - Relativ hoch: Rechnungswesen sowie Finanzierung/Investition
  - Relativ tief: Projektmanagement
- Offene Fragen?
- Rückmeldungen?



## V. Ausblick: Fünfte Befragungswelle

- Fortfahren mit Aufbau von **Längsschnittpanel**
  - Differenziertere Auswertungen dank grösseren Stichproben
  - Analyse von zeitlichen Entwicklungen dank mehreren Befragungswellen
- Beibehalten von Befragungsdesign und Zeitraum (Aug.-Dez.)
- Vorteile der **Online-Durchführung**
  - Weniger fehlende Antworten und Inkonsistenzen
  - Studierende selbst bevorzugen Online-Befragung
- Kleine Anpassungen im Fragebogen
  - Konkretisierung der offenen Fragen zu den Lücken im RLP HFW
- Entscheidend sind Engagement der Schulen und Motivation der Studierenden, die Befragung dem Arbeitgeber weiterzuleiten.

## V. Zusatzmodul I: Absolvent/innen-Befragung

- Befragung von Absolventen/innen des HFW-Studiengangs
  - Fragen zur Entwicklung der Arbeitsmarktsituation, Zufriedenheit mit dem Studium im Hinblick auf die aktuelle Tätigkeit, Relevanz der Handlungsfelder und Prozesse im Arbeitsalltag
- **Erhebung:** Online-Befragung ca. 3 Jahre nach Abschluss
  - Anvisiert: jährliche Durchführung
  - Erstmalig im Herbst 2018 (Kohorte von 2014)
  - Dauer der Befragung max. 15 Minuten
- **Sample:** HFW-Absolventen/innen, die bereits an der Studierendenbefragung teilgenommen haben
  - «Freiwillige» aus Befragung 2014 (ca. 150 Kontakte)
  - Vergleich der Einschätzungen am Ende des Studiums und nach Abschluss

## V. Zusatzmodul II: Arbeitgeber-Interviews

- Vertiefende Interviews mit Arbeitgebern von Absolvent/innen
  - Besprechung des bestehenden RLP HFW im Hinblick auf Revision anhand eines Leitfadens
  - Offene Interviews als Ergänzung zur strukturierten Online-Befragung
- **Sample:** 11 HR-Verantwortliche oder direkte Vorgesetzte
  - «Freiwillige» aus bisherigen Befragungen
  - Auswahl von Unternehmen unterschiedlicher Grösse und aus verschiedenen Wirtschaftszweigen
- **Erhebung:** Einmalige persönliche Interviews (max. 1 Stunde)
  - Anvisiert: Durchführung alle 2-3 Jahre
  - Erstmalig im Mai bis September 2018 (gestaffelt)

## V. Ausblick

- Umfassender Bericht im Frühling 2019
  - Aktualität des RLP HFW anhand der Studierendenbefragung
  - Ergebnisse der Absolvent/innen-Befragung
  - Ergebnisse der Arbeitgeber-Interviews
  
- Offene Fragen?
  
- Rückmeldungen?

## V. Abschluss

**Besten Dank für Ihre Aufmerksamkeit und Unterstützung!**

In den nächsten Tagen...

- Publikation und Versand des vierten Berichts zur Evaluation