

Fachforum 3: Schwerpunkt C – Durchlässigkeit von beruflicher und akademischer Bildung

„Bachelor-Modelle mit der Verzahnung von Berufsausbildung und Studium“

Beispiel:

Hamburger Logistik-Bachelor



Perspektiven der Unternehmen

Hans Brandenburg, Verein Hamburger Spediteure e.V. (VHSp)



Agenda

Vertragspartner und Kooperation

HL-B: Perspektiven der Unternehmen

- **Motive aus Unternehmenssicht**
- **Anforderungen der Branche**
- **Voraussetzungen der Bewerber**
- **Einsatz im Unternehmen /
Personalentwicklung**
- **weitere Aspekte aus Unternehmenssicht**

- **Verein Hamburger Spediteure e.V. (VHSp)** vertritt in Hamburg die Interessen von ca. 350 Mitgliedsunternehmen
- Struktur der Unternehmensgröße in Hamburg bezogen auf Mitarbeiterzahl: wenige Großunternehmen, in der überwiegenden Anzahl Klein- und Mittelständische Unternehmen (KMU)
- die Ausbildungsquote der ausbildenden Speditionsunternehmen in Hamburg über 7 %
- engagierte Unternehmen der Metropolregion im Ausbildungsgang des **HL-B**: heute fast 50; 12 Unternehmen zu Beginn 2008

Kooperationspartner:

- **Verein Hamburger Spediteure e.V. (VHSp) und Akademie Hamburger Verkehrswirtschaft (AHV) GmbH**
= Vertreter der Unternehmen / Praxis
- **Berufliche Schule für Spedition, Logistik & Verkehr**
= Theorie und hoher Praxisbezug
- **HFH Hamburger Fern-Hochschule = Theorie/Wissenschaft**

- **VHSp vertritt die Speditions- und Logistikbranche und formuliert die Anforderungen an den Ausbildungsgang aus Sicht der Branche**
- **VHSp/AHV bieten den HL-B exklusiv den Unternehmen der Hamburger Speditions- und Logistikbranche an**
- **VHSp/AHV sind zuständig für Marketing**
- **VHSp/AHV organisieren die vertragliche Abwicklung**

Kooperation

- die Akteure beschränken Kooperation, Koordination, Information i.d.R. auf das zwingend Erforderliche
- jeder Akteur respektiert das Handlungsfeld des anderen

(vgl. Entwicklungsprojekt: Analyse und Systematisierung dualer Studiengänge an Hochschulen, BIBB, 2014, S. 19 f.)

- **im ausbildungsintegrierenden HL-B kooperieren die Akteure über das Erforderliche hinaus, z.B.**

- **Organisation der Berufsschul- und Studientage:** abgestimmt zwischen Unternehmen und der Berufsschule (3 Tage Praxis + 2 Tage Theorie)
- Abstimmung der Curricula hinsichtl. bestimmter Module zwischen der Hochschule-HFH und der Berufsschule
- **jährliche Evaluation** des Ausbildungsganges unter Teilnahme aller Akteure
- **Steuerungsgruppe:** Anforderungen an den Ausbildungsgang, Schwerpunkte der Lehrinhalte; Kontrolle der Qualität; Leitung des Studienzentrums u.a.

Curriculare Verzahnung

- **echte „Verzahnung“**: ein in sich geschlossener Studien- oder Lehrplan auf Basis des Curriculums der Hochschule, des Rahmenlehrplanes der Berufsschule, des Ausbildungsrahmenplanes der Unternehmen existiert in untersuchten dualen Studiengänge nicht
- Unternehmen zeigen kaum Interesse an Inhalten der Hochschulausbildung, außer im Rahmen der Projektarbeit und der Bachelorarbeit

(vgl. Entwicklungsprojekt: Analyse und Systematisierung dualer Studiengänge an Hochschulen, BIBB, 2014, S. 20 f.)

- **HL-B: Verzahnung Hochschule und Berufsschule bezogen auf bestimmte Module; Unternehmen indirekt über die „Liste der Entsprechungen“ mit Berufsschule verzahnt**

➤ **weitere Aspekte zur Verzahnung siehe Referat Prof. Dr. Claus Muchna, HFH**

Motive aus Sicht von Unternehmen

- bedarfsgerechte Fachkräftesicherung: gute Nachwuchskräfte früh an das Unternehmen binden und betriebsspezifisch ausbilden
- Personalgewinnung und –bindung bei Wettbewerbsnachteilen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt
- in Ansätzen Akademisierung des Berufsbildes
- u.a.

(vgl. Entwicklungsprojekt: Analyse und Systematisierung dualer Studiengänge an Hochschulen, BIBB, 2014, S. 19)

Anforderungen der Unternehmen der Branche (1/2)

Auf welche Bedingungen treffen die BewerberInnen?

- Logistik: zunehmende Komplexität, interdisziplinärer, internationaler
- Logistik umfasst auch komplexe betriebswirtschaftliche und technische Analyse-, Planungs- und Steuerungsaufgaben
- **aber**: auch die operativen Grundlagen der Spedition lernen
- die Vielfalt unterschiedlicher Prozesse identifizieren, analysieren und evtl. **Optimierungspotenziale erkennen**, z.B. in unterschiedlichen Exportprozessen (Fernost, Nordamerika u.a.)
- **Abläufe hinterfragen** - muss das immer so gemacht werden?
- **Ziele setzen und verfolgen** wie Kundengewinnung, Ideen für eine neue Niederlassung entwickeln
- u.a.

Anforderungen der Unternehmen der Branche (2/2)

Voraussetzungen der BewerberInnen

- Abitur mit primär guten Leistungen in Englisch, Mathematik, Deutsch; für bestimmte Unternehmen auch Geografie
- wichtige Personalkompetenzen wie Selbstständigkeit, Eigeninitiative und Verantwortungsbewusstsein
- zusätzlich sind Organisationstalent, Belastbarkeit sowie eigenständiges Lernen gewünscht
- u.a.

Aufgrund Bewerberlage und Bewerbungsverfahren werden i.d.R. die besten und geeigneten BewerberInnen eingestellt.

Damit ergeben sich für den Einsatz im Unternehmen folgende Ansätze zur Personalentwicklung:

Einsatz im Unternehmen / Personalentwicklung / 1/3

- Forderung der Unternehmen: **praxisnähere Ausbildung**
- für die überwiegende Anzahl der Unternehmen sind duale ‚Bachelor-Modelle‘ ein Instrument der **systematischen Personalentwicklung**

(vgl. Entwicklungsprojekt: Analyse und Systematisierung dualer Studiengänge an Hochschulen, BIBB, 2014, S. 25 f., 31 ff.)

- **HL-B: langfristige Bindung der selbst ausgebildeten Mitarbeiter**
 - **Bindungsinstrument:** Risiko mindern hinsichtlich Unternehmenswechsel oder nach Ausbildungsabschluss Aufnahme eines Vollzeitstudiums
 - **Entwicklungsperspektiven:** z.B. für einen bestimmten Zeitraum in der Tätigkeit 'Assistenz der Geschäftsleitung oder Niederlassungsleitung'; anschließend Übernahme von verantwortlichen Aufgaben, auch im Ausland

Einsatz im Unternehmen – Personalentwicklung / 2/3

- **HL-B:** abgestimmte Konzept zwischen Berufsschule, Studium und betrieblicher Ausbildung ermöglicht gezielte Vorbereitung der HL-B-Studierenden auf ihre **künftigen Führungsaufgaben im Unternehmen** → frühzeitige Einbindung der Mitarbeiter in konzeptionelle Arbeit, z.B. in **Projekte**
 - **Basis für zukünftige verantwortliche Funktionen** z.B. über die **Bachelorarbeit**
 - **HL-B:** zusätzlicher Pool von Bachelorabsolventen für **Projektaufgaben**, Mitarbeit bei Konzernthemen, strategischen Entscheidungen etc.
-
- Führungskräfte mit **Nähe zum operativen Geschäft** der unteren Hierarchiestufen
 - Dual Studierende gelten als leistungsstark und – willig
 - Einarbeitungszeiten nach Ende des Studiums entfallen
- (vgl. Entwicklungsprojekt: Analyse und Systematisierung dualer Studiengänge an Hochschulen, BIBB, 2014, S. 25 f.)

Einsatz im Unternehmen – Personalentwicklung / 3/3

- **hochschulische Ausbildung** liefert wichtige gedankliche Werkzeuge, mit denen viel Überdurchschnittliches und Ertragreiches bewirkt werden kann;
FRAGE: Kommt der/die Kandidat/in auch zu konkretem Nutzen?
- „**HL-B** liefert den Studierenden gedanklichen Zugang in neue, andere Überlegungen; HL-B-Konzept sehr wertvoll als Ideengeber, sodass Studierende hier auf Ideen kommen können und auch zu konkreten Anregungen – das sollte die Praxis noch stärker erkennen und einfordern”
- **Auslandsaufenthalte** schätzen Unternehmen unterschiedlich ein: von einigen favorisiert; von anderen abgelehnt – Grund: betrieblicher Anteil „leidet”
- generell: **HL-B** hat hohe Akzeptanz bei beteiligten Unternehmen > man vermutet positive Wirkungen auf das Image der Branche > stärkt duales Berufsbildungssystem
- u.a.

weitere Aspekte aus Unternehmenssicht

- **Kosten** sind für 63 % der Unternehmen zu hoch – bei **HL-B** geringer, da abhängig von Modellen der Kostenteilung und den Studiengebühren
- 45 % der befragten Unternehmen nutzen **Bindungsklauseln**;
Bindungsdauer abhängig von Höhe der Leistungen des Arbeitgebers
(keine feste Regelung; bei voller Übernahme der Kosten eine Bindung bis zu 3 Jahren möglich)
- **Bewerberlage für Großunternehmen günstiger als für KMU** – auch auf **HL-B** bezogen ist das Image bedeutsam und der relative Bekanntheitsgrad der KMU
- duale Studiengänge weisen überdurchschnittlich **niedrige Studienabbruchquoten** auf (ca. 5 %); Gründe: gründliche Vorauswahl bezüglich Leistungsfähigkeit und Motivation der Bewerber – gilt auch für **HL-B**
- **sehr hohe Übernahmequote** (90 – 100 %) - bestätigt die Zielsetzung: Führungskräftenachwuchs generieren – gilt ebenfalls für **HL-B**

(Zahlenangaben vgl. Entwicklungsprojekt: Analyse und Systematisierung dualer Studiengänge an Hochschulen, BIBB, 2014, S. 35 ff.)

**vielen Dank für Ihre
Aufmerksamkeit**