

Unternehmen in der studienintegrierenden Ausbildung (siA) Zweite Unternehmensbefragung zur Kooperation in der siA Hamburg

Autor:innen

Thordis Bialeck / Dr. Marius Herzog / Birte Krüger / Dr. Sebastian Rohloff

INHALT

1.	Die studienintegrierende Ausbildung (siA) in Hamburg.....	2
2.	Ziele der Unternehmensbefragung.....	8
3.	Methodik.....	10
4.	Ergebnisse der Unternehmensbefragung 2023/24	12
4.1	Allgemeine Zufriedenheit und künftige Beteiligung an der siA.....	15
4.2	Akquise der Unternehmen als Kooperationspartner	17
4.2.1	Durch wen haben die Unternehmen von dem Angebot der BHH erfahren?	17
4.2.2	Unternehmerische Gründe, sich an der siA zu beteiligen.....	18
4.2.3	Das siA-Konzept als Kooperationsgrund für Unternehmen.....	20
4.3	Profil- und Kompetenzerwartungen an die Bewerber:innen / siA-Lernenden.....	21
4.3.1	Erwartungen an die siA-Lernenden in der Ausbildung	22
4.4	Kommunikation und Austausch zwischen den Kooperations-partnern	23
4.5	Integration der siA in bestehende Unternehmensstrukturen.....	27
4.5.1	Erwartete / geplante Einsatzebene der siA-Lernenden in den Unternehmen	29
4.6	Erwartungen an und Erfahrungen mit dem Praxisvalidierungsmodul...	31
4.6.1	Themen der Praxisvalidierungsarbeit (PVA).....	31
4.6.2	Entwicklung von Kompetenzen und Fähigkeiten durch die PVA.....	33
4.6.3	Workload der PVA	34
4.6.4	Betreuung durch das Unternehmen.....	35
4.7	Bildungsweg-Coaching (BC), Beratung an der BHH und Bildungswegentscheidung	37
5.	Zusammenfassung der Ergebnisse.....	39
6.	Anhang.....	45
	Impressum.....	55

1. Die studienintegrierende Ausbildung (siA) in Hamburg

Bildungspolitische Ausgangssituation

Mit der studienintegrierenden Ausbildung (siA) wird in Hamburg und Nordrhein-Westfalen derzeit ein neuer Typ hybrider Bildung entwickelt, erprobt und etabliert. Übergeordnetes Ziel dieses Vorhabens ist es, die traditionell getrennten Bildungswege beruflicher und akademischer Bildung zu verzahnen.

In struktureller Hinsicht handelt es sich dabei um eine Innovation: So werden in der siA curriculare und organisationale Verzahnungen wirklich umgesetzt. Im dualen Studium liegt dagegen zwar ein hybrides Bildungsformat vor, die Lernorte in der dominanten Ausprägung bleiben jedoch „disjunkte Teilsysteme“, „die sich additiv aneinanderfügen“ (Euler/Severing 2019: 12)¹.

In Hamburg ist die Stärkung der dualen Berufsausbildung ein erklärtes Ziel des Hamburger Senats (Garbade/Hartung 2019: 78): „Dabei geht es nicht nur um die Ausschöpfung vorhandener Potenziale und um Fachkräftesicherung, sondern auch um die Gleichwertigkeit von allgemeiner und beruflicher Bildung und nicht zuletzt um Chancengerechtigkeit. Es geht um nicht mehr und nicht weniger als die Möglichkeit jedes und jeder Einzelnen, sich den eigenen Möglichkeiten und Zielen entsprechend entwickeln zu können, und damit um gesellschaftliche Teilhabe.“ Darüber hinaus stehen die Durchlässigkeit der Bildungssysteme sowie die Anerkennung und Anrechnung von beruflichen Qualifikationen auf ein Hochschulstudium im Mittelpunkt.

Vor diesem Hintergrund ist in Hamburg für Lernende ein neues Berufsbildungsangebot geschaffen worden, das ihnen die Möglichkeit bietet, innerhalb von vier Jahren sowohl einen Berufsbildungsabschluss als auch einen Bachelorabschluss zu erlangen.

Während die Lernenden in herkömmlichen ausbildungsintegrierten dualen Studiengängen bereits vor dem Eintritt in die tertiäre Bildungsphase eine Entscheidung für den tatsächlichen Bildungsweg zu fällen haben, bleibt den Teilnehmenden einer studienintegrierenden Ausbildung in Hamburg Zeit für diese Entscheidung. So können sie sich für einen Abschluss der dualen Ausbildung oder einen Abschluss der dualen Ausbildung plus zusätzlich einem Bachelorabschluss in den ersten 18 Monaten der studienintegrierenden Ausbildung entscheiden. Dieses Modell entspricht den aktuellen Entwicklungen im Bereich der Bildungswege junger Erwachsener. Diese sind einerseits gekennzeichnet von einer hohen Anzahl an Studienaussteiger:innen, die alternativ eine Berufsausbildung beginnen, andererseits aber auch von einer hohen Anzahl von Auszubildenden, die nach der Berufsausbildung ein Studium absolvieren. Die Idee der studienintegrierenden Ausbildung begegnet diesem Trend, indem sie die Vorteile beruflicher und akademischer Bildungswege und die Lernorte Berufsschule, Betrieb und Hochschule in einem gemeinsamen Bildungsangebot verzahnt.²

¹ Vgl. zur Unterscheidung von hybriden Bildungsformaten Euler/Klaffke (2023): Das duale Studium wird „im Kern in zwei Varianten angeboten. Während das ausbildungsintegrierende Duale Studium eine duale Berufsausbildung mit einem Bachelor-Studium verbindet, wird bei dem praxisintegrierenden Dualen Studium das Bachelor-Studium durch betriebliche Praktika ergänzt.“ (Euler/Klaffke 2023: 54). Die studienintegrierende Ausbildung (siA) stellt innerhalb der hybriden Bildungsformate eine weiterentwickelte dritte Variante dar.

² Für eine ausführliche Darstellung des Modells der siA, vgl. Euler/Severing (2019): 7ff.

In Hamburg führte dies zur Neugründung einer eigenen Hochschule als – neben den berufsbildenden Schulen und Betrieben – drittem Lernort der studienintegrierenden Ausbildung. So hat die Freie und Hansestadt Hamburg mit Wirkung zum 1. Januar 2020 die Berufliche Hochschule Hamburg (BHH) gegründet. Profilgebende Merkmale der BHH sind dabei unter anderem die curriculare Abstimmung und Verzahnung betrieblicher, berufsschulischer und hochschulischer Bildungsphasen, eine vertraglich geregelte Kooperation zwischen den drei Lernorten, sowie ein innovatives Lehr- und Unterstützungskonzept, das Theorie und Praxis systematisch miteinander verknüpft (vgl. Drucksache Bürgerschaft FHH 2019). Im Vorgründungsprozess wurde seitens des Hamburger Instituts für Berufliche Bildung (HIBB)³ eine konzeptionelle Projektarbeit zur Ausgestaltung der BHH realisiert. Im Rahmen dieser Projektarbeit wurden mit Unterstützung durch Expert:innen aus dem beruflichen und hochschulischen Bereich Profil, Lehrangebot und Struktur der neuen Hochschule erarbeitet. Außerdem wurde unter Berücksichtigung der einschlägigen Rechtsnormen und Empfehlungen der beruflichen und akademischen Bildung die Entwicklung der geplanten Bildungsgänge anderer BHH verantwortet.⁴

Nach einem Konzept, das die Berufsausbildung mit der Hochschulbildung verzahnt, kann in vier Jahren ein Abschluss in einem anerkannten Ausbildungsberuf nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) bzw. der Handwerksordnung (HwO) und ein Bachelorabschluss an der BHH in einem von zurzeit fünf Bildungsgängen absolviert werden

Triale Qualitätssicherung: Das Innovet-Projekt tQM

Begleitet wurden und werden Gründung und Aufbau der Beruflichen Hochschule Hamburg durch das Projekt tQM (triales Qualitätsmanagement). Ziel der Projektarbeit ist die Entwicklung eines gemeinsamen Qualitätsmanagements in der siA unter Berücksichtigung aller drei Lernorte. Als zentrales Element steht dabei eine gute Lernortkooperation im Mittelpunkt. Ein weiteres Ziel besteht darin, wesentliche Parameter dieser Qualitätssicherung in den Transfer zu bringen, damit auch an anderen Standorten von den Hamburger Erkenntnissen und Erfahrungen profitiert werden kann.⁵

Die Projektarbeit gliedert sich auf in die drei Teilprojekte „triale(s) Coaching & Beratung“ (tCB), „triale(s) Prüfungen & Monitoring“ (tPM), sowie „triale Lernortkooperation“ (tLOK) (vgl. Abb. 1).

³ Das Hamburger Institut für Berufliche Bildung (HIBB) besteht seit dem 1. Januar 2007 als eigenständiger Landesbetrieb der Behörde für Schule und Berufsbildung (BSB). Es umfasst, neben der Zentrale, die 30 staatlichen berufsbildenden Schulen Hamburgs. Die BSB entspricht dem Schulministerium auf Ebene eines bundesdeutschen Flächenlandes.

⁴ Der „KMU-Bildungsgang“ stellt eine Ausnahme dar. Er lässt sich mit einer dualen Berufsausbildung im handwerklichen oder gewerblich-technischen Bereich kleiner und mittlerer Unternehmen verbinden, eine curriculare Verzahnung mit berufsbildenden Schulen nach dem siA-Modell ist jedoch nicht gegeben.

⁵ Parallel dazu wird in Nordrhein-Westfalen, ebenfalls in einem InnoVET-Projekt, an der Einführung der siA gearbeitet. In der praktischen Umsetzung ergeben sich hierbei allerdings Unterschiede vor dem Hintergrund eines Flächenlandes (Liesenfeld/Herzog 2023).

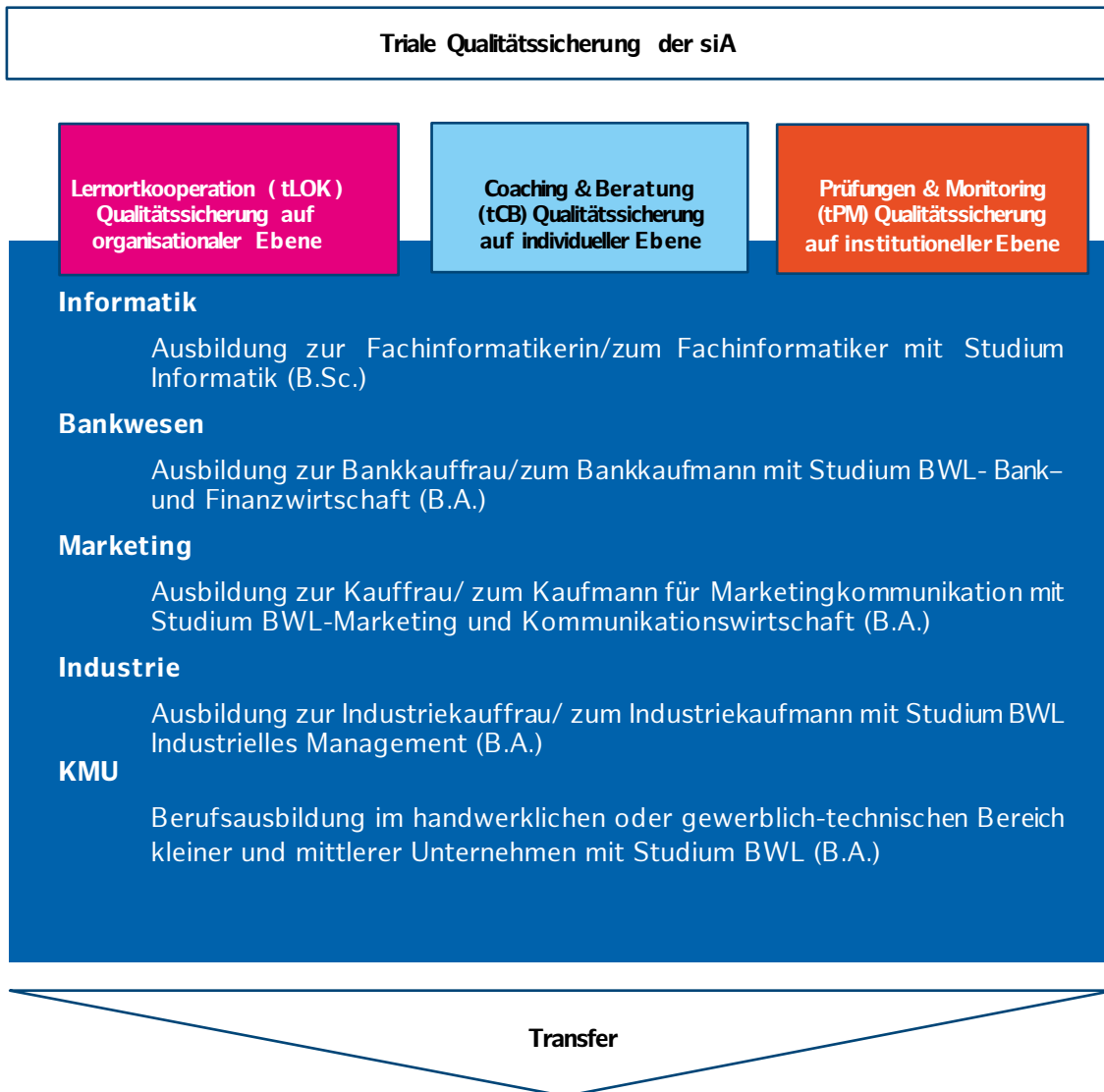


Abbildung 1: Teilprojekte im Kontext des Gesamtprojekts (eigene Darstellung)

Das Teilprojekt tCB befasst sich mit der Entwicklung und Umsetzung von Coaching- und Beratungsangeboten auf Ebene der studierenden Auszubildenden. Schwerpunkt ist dabei die Unterstützung in der Bildungswegentscheidung innerhalb der ersten 18 Monate. Insbesondere soll es die siA-Lernenden dabei unterstützen, nach diesen ersten Monaten eine reflektierte Entscheidung über die Weiterführung der studienintegrierenden Ausbildung zu fällen. Das so entstandene Coaching- und Beratungskonzept wird zudem um Unterstützungsangebote über die Bildungswegentscheidung hinaus sukzessive erweitert.

Im Teilprojekt tPM wird v. a. die Verzahnung von Inhalten beruflicher und akademischer Bildung auf Ebene der Prüfungen entwickelt. Die bisher für den Bildungsgang Informatik erreichten Ergebnisse sollen auch auf die anderen Bildungsgänge übertragen werden, so dass Prüfungsleistungen aus Ausbildung und Studium sich inhaltlich ergänzen und nicht doppelt erbracht werden müssen. Eine besondere Herausforderung stellt hierbei v. a. die Möglichkeit der gegenseitigen Anerkennung von Prüfungsleistungen unter Berücksichtigung aller prüfungsrechtlichen Vorgaben dar.

Das Teilprojekt tLOK schließlich fokussiert auf die kontinuierliche und strukturell verankerte Zusammenarbeit der Lernorte Berufsschule, Betrieb und Hochschule bei der Gestaltung eines gemeinsam getragenen Berufsbildungsangebots für die Lernenden.

Bisherige Ergebnisse sind u.a. die Konzeption und Unterstützung der Entwicklung von LOK-Formaten wie Workshops zum Onboarding neu berufener Professor:innen oder Weiterbildungen zu Fachthemen, z. B. zur Didaktik. Diese Aktivitäten, die sich auf die institutionelle Ebene der Bildungseinrichtungen Berufsschule und Hochschule beziehen, werden um die Perspektiven der betrieblichen Lernorte erweitert. Diese systematisch zu erfassen und zu berücksichtigen ist ebenfalls ein qualitätssicherndes Element einer trialen Lernortkooperation.

Innerhalb der Forschungs- und Entwicklungsarbeit von tQM fließen die Aussagen über die Erwartungen und Erfahrungen in einen gestaltungsorientierten Forschungsprozess ein. Hierbei gelten die verbindenden Prinzipien einer konsequenten Orientierung an den Lernenden, eine lernortübergreifende Prozessgestaltung sowie ein iterativ-zyklisches Vorgehen aus Entwicklung, Erprobung und Evaluation von Prozessen, Instrumenten und Formaten einer trialen Qualitätssicherung (siehe Abb 2.).

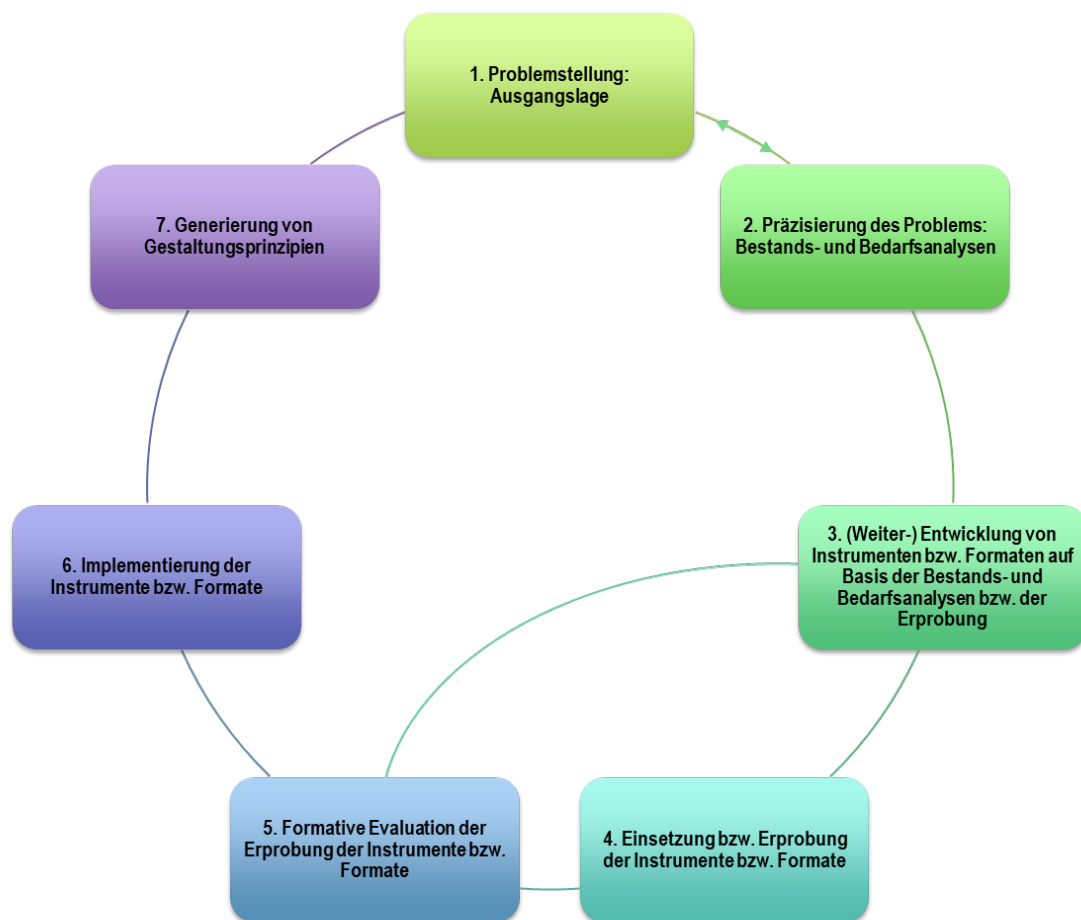


Abbildung 2: Gestaltungsorientierter Forschungsprozess (eigene Darstellung in Anlehnung an Euler 2014, S. 20)

Als elementarer Part des Evaluationskonzepts der BHH wurde die erste Unternehmensbefragung bereits 2022 in Zusammenarbeit Prof. Dr. Eckart Severing (Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg) entwickelt, der zusammen mit Prof. Dr. Dieter Euler und Prof. Dr. Nicole Naeve-Stoß das Projekt wissenschaftlich begleitet (Bialeck et al 2023). Für die Überarbeitung und die Erweiterung des Fragenkatalogs der zweiten Unternehmensbefragung um den Themenblock „Theorie-Praxis-Verzahnung“ durch das tQM-Team wurde der Entwicklungsprozess zudem durch Prof. Dr. Jutta Franke (BHH; Verantwortliche für die Module „Validierung von Praxiserfahrungen“) und Dr. Tobias Hucker (BHH; Qualitätssicherung Studium und Lehre) unterstützt.

Von Seiten der BHH wurde die Arbeit außerdem durch Prof. Dr. Henning Klaffke unterstützt. Die Untersuchung bezieht sich auf die Phasen 3, vor allem aber Phase 5 (formative Evaluation der Erprobung der Instrumente bzw. Formate) einer spezifischen Akteursgruppe der siA (vgl. Abb. 2). Sie hilft mittelfristig, Gestaltungsprinzipien zu generieren (Phase 7), die dann ihrerseits wieder Bestandteil eines gestaltungsorientierten Forschungsprozesses sind.

Mit der studienintegrierenden Ausbildung wird ein hybrides Bildungsformat verfolgt, „dass die Lernorte nicht nur additiv nebeneinander sieht, sondern berufliche und akademische Bildung miteinander verbindet und organisiert.“ (Euler/Severing 2019: 12)

Aus Perspektive des Hamburger Modells ist „[D]ie Entwicklung einer studienintegrierenden Ausbildung [...] nicht nur curricular zu betrachten, sondern auch organisatorisch und personell. In jedem Fall ist eine möglichst hohe Akzeptanz der Interessensgruppen nötig, dies sind vor allem Unternehmen als einstellende Institutionen, Schulabgängerinnen und Schulabgänger mit Hochschulzugangsberechtigung als Nutzende und Vertretungen der Wissenschaft unter dem Gesichtspunkt der wissenschaftlichen Akzeptanz.“ (Garbade/Hartung 2019: 81)

Damit vor diesem Hintergrund die Lernorte möglichst gut miteinander kooperieren können, gilt es, deren jeweils eigene Gesetze und Verordnungen, Funktionslogiken und Kulturen zu kennen und in ein triales Qualitätsmanagement einzubeziehen.

Während sich die Funktionslogik der BHH und die der berufsbildenden Schulen auf die Vermittlung von Wissen konzentriert und diese Lernorte prinzipiell institutionell gesichert sind, agieren Wirtschaftsunternehmen innerhalb einer marktorientierten Wettbewerbslogik. Stehen für die Berufsschulen und die Hochschule Lehr- und Lernzeiten im Vordergrund, fungieren die Betriebe nicht nur als Lernorte, sondern auch als Arbeitsplätze in einem profitorientierten Umfeld.

Aus Sicht einer Wettbewerbslogik funktioniert die siA erst dann, wenn es genügend Unternehmen gibt, die bereit sind, sich auf dieses Bildungsmodell einzulassen. Ein wesentliches Kriterium hierfür ist, dass sich eine Teilnahme an der siA nicht als unwirtschaftlich erweist. Unter diesem Gesichtspunkt ist von Bedeutung, ob sich die siA in die Abläufe des eigenen Unternehmens – und letztlich den Anforderungen des wettbewerblichen Markts entsprechend – integrieren lässt oder nicht.

Überdies sind die in der Hamburger siA kooperierenden Betriebe ganz unterschiedlich aufgestellt. So gibt es auf Seiten des Lernorts „Unternehmen“, sehr große siA-Beteiligte mit hohen Mitarbeitendenzahlen, einer umfangreichen Infrastruktur und vergleichsweise vielen studierenden Auszubildenden / Lernenden pro Bildungsgang.

Gleichzeitig gibt es kleine Unternehmen, die über weniger Personal und auch entsprechend wenig studierende Auszubildende verfügen.

Vor diesem Hintergrund ganz unterschiedlicher Alltagsrealitäten in den Unternehmen, verbunden mit unterschiedlichen Personalstrategien und Unternehmenskulturen, ist es leicht vorstellbar, dass die Beweggründe und das Potenzial, sich engagiert auf eine Lernortkooperation einzulassen, höchst unterschiedlich ausfallen können. Um dieser Pluralität von Beweggründen adäquat zu begegnen, ist es von entscheidender Bedeutung, die Unternehmen in die (Weiter-)Gestaltung der siA einzubinden und mittels Befragungen ein regelmäßiges Stimmungsbild des Lernorts Unternehmen einzufangen.⁶ Im Frühjahr 2022 wurde die erste Vollbefragung der in der siA kooperierenden Unternehmen durchgeführt⁷ und die Ergebnisse für die Weiterentwicklung der Bildungsgänge und der Kooperation genutzt. In dieser Studie werden die Ergebnisse der zweiten, von November 2023 bis März 2024 durchgeführten Befragung der in der siA kooperierenden Unternehmen dargestellt, ausgewertet und weitere Rückschlüsse für die zukünftige Gestaltung der siA gezogen.

⁶ Befragungen von Unternehmen stellen in der Forschung zur beruflichen (Aus- und Weiter-)Bildung ein gängiges Mittel dar. So verfolgen bspw. Traub/Leppert (2019: 183f.) eine Befragung Nürnberger Unternehmen zum Thema „Digitale Kompetenzen“, Müller (2022: 118, 139f, 158) untersucht im Rahmen des InnoVET-Projektes BIRD die Themen „Industrie 4.0“ und „Künstliche Intelligenz“, insbesondere vor dem Hintergrund der Anpassung des Prüfungsniveaus auf DQR 5. Fischer et al. (2020) befassen sich in einer bundesweiten Unternehmensbefragung mit der Fragestellung der Arbeitsmarktintegration und Nach-/Weiterbildung.

⁷ Abrufbar unter: [Unternehmen in der studienintegrierenden Ausbildung \(siA\). Erste Befragung zur Kooperation der siA in Hamburg \(pedocs.de\)](https://pedocs.de/urn:nbn:de:hbz:5:1-65882-p0011-7)

2. Ziele der Unternehmensbefragung

Auch mit der hier betrachteten zweiten Unternehmensbefragung sollen unterschiedliche Erkenntnisse gewonnen werden, die aus den Erwartungen und Erfahrungen in Bezug auf die studienintegrierende Ausbildung an der BHH resultieren. Die Erkenntnisse sollen zudem zukünftig mit denen der ersten Befragung in ein größeres Gesamtbild zusammengeführt werden.

Insgesamt können Ziele auf operativer Ebene, in struktureller Hinsicht und aus Perspektive der Bildungsforschung unterschieden werden.

Ziele auf operativer Ebene: Was läuft gut? Was kann verbessert werden?

Hierbei geht es um Aussagen zu Beweggründen, an der siA teilzunehmen, zu den Erwartungen an dieses Bildungsmodell, aber auch in Bezug auf die studierenden Auszubildenden.

Darüber hinaus werden von den Unternehmen mit unterschiedlicher Kooperationsdauer Angaben zum Verbesserungsbedarf hinsichtlich der Zusammenarbeit der Lernorte Unternehmen, BHH und der jeweiligen Berufsschule erfragt, aber auch, wie das Studium zu den betrieblichen Anforderungen passt oder ob es Verbesserungsvorschläge in Bezug auf das Konzept der siA gibt.

Sowohl die Erwartungen als auch die Erfahrungen der Befragten sollen Aufschluss darüber geben, aus welchen Perspektiven die Unternehmen die siA beurteilen und welche Verbesserungspotenziale in Organisation und Ablauf zu erheben sind (vgl. Interviewleitfaden/Anhang).

Ein weiteres Ziel der Befragung besteht darin, die Motivation der Unternehmen, sich interessiert und engagiert in die Lernortkooperation der siA einzubringen, zu generieren bzw. zu erhöhen. Dabei wird der Annahme gefolgt, dass mit einem für alle drei Lernorte transparenten und zugänglichen Qualitätssicherungsverfahren die Grundlage dafür geschaffen wird, Erfolge und Misserfolge dieses gemeinsamen Bildungsmodells nachvollziehen – und auch beeinflussen zu können.

Verbunden mit einer kontinuierlichen Rückmeldung der Ergebnisse und geplanten oder erfolgten Anpassungsmaßnahmen kann eine regelmäßige Unternehmensbefragung zur Zufriedenheit mit der siA sowie zur Stärkung der Unternehmensbindung beitragen und triale Qualitätssicherung erlebbar machen.

Ziele auf struktureller Ebene: Erfahrungswerte für eine regelmäßige Evaluation

Die an -er siA mitwirkenden Unternehmen sollen kontinuierlich nach ihren Gründen für die siA-Beteiligung, ihren Erfahrungen sowie Vorschlägen befragt werden, damit ihre Bedarfe in die Weiterentwicklung der Kooperation und des Konzepts einfließen können (Garbade/Hartung 2019: 81).

In diesem Kontext ist die vorliegende Arbeit als weiterführende Studie zu verstehen, die BHH, und darüber hinaus die siA in Hamburg insgesamt bei der Entwicklung und Weiterentwicklung einer regelmäßigen Unternehmensbefragung zu unterstützen. Mit

den gewonnenen inhaltlichen, organisatorischen, technischen und methodischen Erfahrungen aus den Unternehmensbefragungen wird ein Beitrag zur institutionellen Rahmung geschaffen, der dauerhaft die Qualität der studienintegrierenden Ausbildung sichern soll. Es ist geplant, auf dieser Grundlage eine jährliche quantitative, digitale Befragung aller kooperierenden Unternehmen der Hamburger siA zu etablieren.

Ausblick für die Bildungsforschung

Aus Perspektive der Bildungswissenschaften sind Erkenntnisse aus den ersten Jahrgängen der siA relevant, die Antworten auf grundsätzliche Fragen zu Bildungskonzepten einer strukturellen Innovation wie der siA ermöglichen: Inwieweit lässt sich der Anspruch an eine Lernortkooperation realisieren, der mit hybriden Bildungskonzepten verbunden wird?

Erweisen sich die divergenten institutionellen und kulturellen Kontexte von akademischer und beruflicher Bildung als Hindernisse oder als Potenziale einer Lernortkooperation?

Und nicht zuletzt: Wie gelingt es dem trialen Qualitätsmanagement, den Lernort Betrieb sowohl in den hochschulischen sowie den berufsschulischen Lernorten und vor allem in deren Lehrkonzepten mit einzubeziehen?

Das Ziel der regelmäßigen Befragungen ist also auch, die Auseinandersetzung der Bildungsforschung mit der siA anhand der gewonnenen Ergebnisse zu bereichern.

Auch wenn diese Studie versucht, möglichst viele der o. g. Ziele zu erreichen bzw. die zu untersuchenden Fragestellungen zu beantworten, so muss berücksichtigt werden, dass sie dennoch gewissen Limitationen unterliegt. So befindet sich die Struktur der siA nach wie vor im Aufbau, sodass die Unternehmen (d. h., die Unternehmen, die seit Beginn der siA in diese integriert waren) zum Zeitpunkt der Befragung z.T. noch nicht über ausreichende Erfahrungen verfügten, um sämtliche Fragen entsprechend zu beantworten⁸. Somit sollen die hier präsentierten Ergebnisse als Einschätzung und Beginn eines Prozesses, der eine regelmäßige Evaluation der siA in Form von Befragungen vorsieht, verstanden werden.

⁸ So gaben einige, z.T. auch länger als ein Jahr kooperierende Unternehmen beispielsweise an, (noch) keine Kenntnisse über das siA-Angebot des Bildungsweg-Coachings zu haben (vgl. hierzu auch Kapitel 4.7).

3. Methodik

Diese zweite als Vollbefragung konzipierte qualitative Erhebung ist Teil des Qualitätskonzepts der BHH, um künftig Trends in Bezug auf die Einschätzung der kooperierenden Unternehmen abbilden zu können sowie Änderungen in deren Wahrnehmung der unterschiedlichen Studierendenkohorten zu ermitteln.⁹

Das gewählte qualitative Forschungsdesign – das leitfadengestützte explorative Experteninterview – wird hier eingesetzt, um Informationen in Form von Kontextwissen der Unternehmensvertreter:innen zu erheben, die „zur Herstellung einer ersten Orientierung in einem thematisch neuen oder unübersichtlichen Feld dienen [können], (...) [und] auch als Vorlauf zur Erstellung eines abschließenden Leitfadens“ (Bogner et al. 2002: 37). Die Leitfragen erlauben den Interviewten einen sehr bedingten eigenen Relevanzrahmen, da die Erzähllogik durch die vorgegebenen Themen und ihre Reihenfolge in beabsichtigte Bahnen gelenkt wird (Albers et al. 2007: 39f.). Die Fragestellungen ermöglichen jedoch innerhalb kurzer Erzählstränge, eigene Prioritäten sichtbar zu machen. Immanente Nachfragen können zudem die vorgegebenen Schlüsselfragen ergänzen und erlauben es so, auf Aussagen der Interviewpartner:innen intensiver einzugehen.

Insgesamt nimmt diese Befragungsform im vorliegenden siA-Entwicklungsstand eine wichtige Bedeutung ein, da die Unternehmen so einen, wenn auch bedingten, Raum zum Verständnisaustausch erhalten. Die Gespräche erlauben zudem, im Vergleich zu Befragungen via Fragebogen, die Kooperationspartner:innen ansatzweise kennenzulernen und ein gewisses Stimmungsbild bei den Interviewten wahrzunehmen.

Insgesamt wurden 99 in der studienintegrierenden Ausbildung kooperierenden Unternehmen angefragt. Mit einer Rücklaufquote von 45,54% konnten Befragungen mit 46 Unternehmen (vertreten durch 54 Personen) durchgeführt werden. Die Befragungen fanden im Zeitraum November 2023 bis März 2024 statt und wurden von Mitarbeiterinnen des tLOK-Teams durchgeführt.

Durchführung

Die Befragungen wurden online per Zoom-Interview oder, aus datenschutzrechtlichen Gründen, mittels eines vom Unternehmen gewählten Video-Tools, durchgeführt. Terminvereinbarungen hierfür wurden zuerst per personalisiertem Mailing und ggf. in nächsten Schritten mittels telefonischer Nachfrage und erneutem Mailing getroffen. Vorab erhielten die Unternehmen die Leitfragen¹⁰ sowie eine Datenschutzerklärung. Von den Interviews, die durchschnittlich etwa 50 Minuten dauerten, wurden Audio-Mitschnitte erstellt, wofür ein Handy im Flugmodus genutzt wurde. Im Nachgang der

⁹ Die jungen Menschen, die die siA durchlaufen, haben einen Ausbildungs- und Studienvertrag mit einem Unternehmen und sind gleichzeitig an der Beruflichen Hochschule Hamburg (BHH) eingeschrieben. Sie werden zurzeit in der Außenkommunikation der BHH als „siA-Lernende“, „siA-Studierende“ oder nur „Studierende“ bezeichnet. Neben der außerdem im siA-Umfeld benutzten Bezeichnungen „Auszubildende Studierende“ und „Studierende Auszubildende“ wird an den kooperierenden Beruflichen Schulen zudem, wie in der dualen Ausbildung üblich, der Begriff „Azubi“ verwendet. Während sich die Lernenden untereinander eher als „Studierende“ bezeichnen, nutzen die Unternehmen auch Begriffe wie, „Dualis“, „Trialis“ oder „siAs“ für die jungen Fachkräfte in der siA. Ein einheitlicher Begriff hat sich, ob des kurzen Bestehens der siA, noch nicht herauskristallisiert.

¹⁰ Der vollständige Gesprächsleitfaden befindet sich im Anhang der Studie.

Interviews erfolgte eine Dokumentation zum Interview (Gesprächsatmosphäre, Informationsstand, besonders formulierte Anliegen/Wünsche).

Auswertung

Die Audio-Aufnahmen der Interviews wurden durch den Online-Anbieter F4X in eine schriftliche Form überführt, die mittels MAXQDA deduktiv-induktiv/strukturierend zusammenfassend ausgewertet wurde.

Zunächst wurden die nicht oder kaum zur eigentlichen Frage passenden Antworten einem Codier-System (siehe u. a., Kuckartz 2018:31ff.; Mayring 2015: 63ff.) zugeordnet, das sich stark an den Leitfragen orientierte (deduktive/strukturierte Herangehensweise, siehe hierzu bspw. Mayring 2015: 85f.).

Aus dem Material wurde anschließend ein System von Untercodes generiert

(induktive/zusammenfassende Herangehensweise; Kuckartz, 2018: 97ff., zurückgehend auf Mayring 1994: 162). In einem letzten Schritt wurden einige offensichtliche und vermutete Typen¹¹ untersucht und rekonstruiert um qualitative Korrelationen zu ermitteln.

¹¹Rekonstruktive Typen i.S. von qualitativen Korrelationen.

4. Ergebnisse der Unternehmensbefragung 2023/24

Die Leitfragen der Befragung sind in drei thematische Blöcke gegliedert. Wie in der ersten Unternehmensbefragung der BHH¹² stehen auch in dieser Befragung die Erwartungen der Unternehmen an die studienintegrierende Ausbildung an der BHH sowie die Erfahrungen mit der studienintegrierenden Ausbildung aus Sicht des Lernortes Unternehmen im Fokus. Die Befragung 2023/24 wurde zudem um einen Frageblock mit dem Schwerpunkt „Verzahnung von Theorie und Praxis“ erweitert, in dem vor allem das in allen Bildungsgängen jährlich stattfindende Modul „Validierung von Praxiserfahrungen“¹³ thematisiert wurde.

Die im Folgenden angegebene Anzahl der aussagenden Personen soll der Gewichtung dienen und muss immer in Relation zur Gesamtzahl der Antwortenden gesetzt werden. Ist eine trennscharfe Unterscheidung in adäquate Kategorien möglich, werden die Anzahl der aussagenden Personen im Fließtext angegeben.

Zudem gibt es eine anzahlmäßig deutliche Ungleichheit in puncto *Größe der Unternehmen, befragte Bildungsgänge* sowie *Funktion der Befragten innerhalb des eigenen Unternehmens*. Dies muss bei der Betrachtung der Antworten verschiedener Personengruppen beachtet werden.

Folgende Personengruppen werden ggf. in der Analyse, z.B. bei vermuteter Typenbildung, betrachtet:

Befragte Unternehmen differenziert nach Unternehmensgröße

Größe des Unternehmens	Anzahl
Kleinstunternehmen, bis 9 MA	0
Kleinunternehmen, 10 – 50 MA	9
mittlere Unternehmen, 50 – 249 MA	12
große Unternehmen, 250 – 1999 MA	21
sehr große Unternehmen, 2000 MA und mehr	5

Anzahl der Auszubildenden im Unternehmen (bildungsgangübergreifend)

Gesamtanzahl der Azubis	Anzahl der Unternehmen
Anzahl der Azubis = 1	4
Anzahl der Azubis = 2–10	18
Anzahl der Azubis = 11–30	10
Anzahl der Azubis = 31–99	9
Anzahl der Azubis < 99	4
Keine Angabe	1

¹² Siehe [Unternehmen in der studienintegrierenden Ausbildung \(siA\). Erste Befragung zur Kooperation der siA in Hamburg \(pedocs.de\)](#)

¹³ Siehe Kapitel 4.6.1..

Anzahl der siA-Lernenden im Unternehmen (bildungsgangübergreifend)

Gesamtanzahl der siA-Lernenden	Anzahl der Unternehmen
Anzahl der siA-Lernenden = 1-2	23
Anzahl der siA-Lernenden= 3-5	13
Anzahl der siA-Lernenden= 6-10	5
Anzahl der siA-Lernenden= 11-20	3
Anzahl der siA-Lernenden= 20 +	1

Befragte Unternehmen differenziert nach Bildungsgängen

Im Unternehmen (zurzeit) angebotene siA-Bildungsgänge	Anzahl
Ausbildung zur Fachinformatikerin/zum Fachinformatiker mit Studium Informatik (B.Sc.) [kurz: Informatik]	22
Ausbildung zur Bankkauffrau/zum Bankkaufmann mit Studium BWL-Bank- und Finanzwirtschaft (B.A.) [kurz: BWL-Bank]	6
Ausbildung zur Industriekauffrau/zum Industriekaufmann mit Studium BWL- Industrielles Management (B.A.) [kurz: BWL- Industrie]	15
Ausbildung zur Kauffrau/zum Kaufmann für Marketingkommunikation mit Studium BWL-Marketing und Kommunikationswirtschaft (B.A.) [kurz: BWL-Marketing]	7

(Anmerkung: In vier Unternehmen werden jeweils zwei Bildungsgänge angeboten => 2x Informatik und BWL-Industrie, 1x Informatik und BWL Bank, 1x Informatik und BWL Marketing.)

Prozentuale Teilnahme an der UB 23/24 der siA-Kooperationsunternehmen differenziert nach Bildungsgängen

Im Unternehmen (zurzeit) angebotene siA-Bildungsgänge	Kooperations- unternehmen gesamt	davon teilgenommen (in %)
Ausbildung zur Fachinformatikerin/zum Fachinformatiker mit Studium Informatik (B.Sc.) [kurz: Informatik]	47	47
Ausbildung zur Bankkauffrau/zum Bankkaufmann mit Studium BWL-Bank- und Finanzwirtschaft (B.A.) [kurz: BWL-Bank]	8	75
Ausbildung zur Industriekauffrau/zum Industriekaufmann mit Studium BWL- Industrielles Management (B.A.) [kurz: BWL-Industrie]	28	54
Ausbildung zur Kauffrau/zum Kaufmann für Marketingkommunikation mit Studium BWL-Marketing und Kommunikationswirtschaft (B.A.) [kurz: BWL-Marketing]	22	32

(Anmerkung: In vier Unternehmen werden jeweils zwei Bildungsgänge angeboten => 2x Informatik und BWL-Industrie, 1x Informatik und BWL-Bank, 1x Informatik und BWL-Marketing.)

Befragte Unternehmen differenziert nach Studienbeginn der Lernenden

Studienstart der Lernenden	Anzahl der Unternehmen
2021	20
2022	29
2023	32

(Anmerkung: Da in vielen Unternehmen in mehreren Jahrgängen ausgebildet wird, übersteigt die Gesamtanzahl die Anzahl der Unternehmen.)

Befragte Unternehmen differenziert nach Eintritt in die Kooperation

Kooperationsbeginn	Anzahl der Unternehmen
2021	20
2022	15
2023	11

(Anmerkung: 14 dieser Unternehmen nahmen bereits an der ersten Unternehmensbefragung 2022 teil)

Interviewpartner:innen (differenziert nach Funktion in den Unternehmen)

Funktionsgruppe	Anzahl der Interviewpartner:innen
tätig in der Geschäftsführung ¹⁴ und Abteilungsleitung	6
tätig als Ausbilder:in	22
tätig in HR/ Personalwesen	23
tätig in der Begleitung der Ausbildung ¹⁵	26

(Anmerkung: Durch Doppelfunktionen einzelner Personen und mehreren Gesprächspartnern in einzelnen Interviews übersteigt die Gesamtanzahl die Anzahl der Interviews.)

Die befragten Unternehmen haben ihre Standorte zumeist in Hamburg. Lediglich drei Unternehmen befinden sich in im Süden Schleswig-Holsteins.

In den vier Bildungsgängen ordnen sich die Unternehmen unterschiedlich divers verschiedenen Branchen zu:

Angegebene Branchen der Unternehmen differenziert nach Bildungsgang

Bildungsgang	angegebene Branche	Anzahl der Nennungen
Informatik (n=23)	IT	9
	Versicherung	3
	Finanzen/ Bank	2
	Abfallentsorgung	1
	Anstalt öffentlichen Rechts	1
	E Commerce/ Handel	1

¹⁴ Geschäftsführung und Vertreter:innen der Geschäftsführung

¹⁵ Ausbildungskoordinator:innen und Ausbildungsleitungen

	Entwicklungsbranche/Automotivindustrie	1
	Krankenkasse	1
	Lebensmittel	1
	Logistik	1
	Medizinische Einrichtung	1
	Wirtschaftsprüfung	1
BWL-Bank (n=6)	Finanzen/ Bank	6
BWL- Industrie (n=14)	Lebensmittel	3
	Maschinenbau	2
	Kosmetikbranche	1
	Oberflächenbeschichtung	1
	Dentalmedizin	1
	Elektrobranche	1
	Energie	1
	Konsumgüterhersteller	1
	Logistik	1
	Metallbranche	1
	Pharmaindustrie	1
BWL-Marketing (n=7)	Werbung	2
	Dentalmedizin	1
	Krankenkasse	1
	Life Science	1
	Software/ Dienstleistung	1
	strategische Markenberatung	1

(Anmerkung: Die wörtlichen Bezeichnungen der Branchen aus den Interviews wurden hier übernommen.)

4.1 Allgemeine Zufriedenheit und künftige Beteiligung an der siA

Bei der Befragung zeichnet sich eine allgemeine Zufriedenheit der Unternehmen als Kooperationspartner in die siA ab. Es bleiben voraussichtlich 27 Unternehmen uneingeschränkt Kooperationspartner. Diese Unternehmen planen zumeist eine gleichbleibende Anzahl von siA-Stellen anzubieten (n=20), fünf Unternehmen planen zukünftig mehr Stellen ein und zwei Unternehmen machen die Stellenanzahl abhängig von zur Verfügung stehenden potenziellen Stellen für siA-Absolvent:innen im Unternehmen.

Bezogen auf die Bildungsgänge ist auffällig, dass die Hälfte der befragten Banken zukünftig mehr siA-Plätze anbieten wollen.

Zwölf Befragte gaben unterschiedliche Gründe an, weshalb die Beteiligung an der siA zunächst ausgesetzt, jedoch tendenziell zu einem späteren Zeitpunkt wieder aufgenommen werden soll. Zu den Gründen gehören vor allem, dass der Abschluss des ersten siA-Jahrgangs abgewartet, also das Konzept siA zunächst vollständig erprobt werden soll, und dass die Unternehmen in absehbarer Zeit keine geeignete freien Stellen für siA-Absolvent:innen anbieten können. Sieben befragte Unternehmen sagen, dass über eine weitere Kooperation zum Zeitpunkt der Befragung noch nicht abschließend entschieden wurde.

Bezüglich des Turnus der Beteiligung ist bei den Unternehmen, die sich der Weiterführung der Kooperation sicher sind, ein deutlicher Trend zu einer jährlichen Beteiligung erkennbar (n=19), drei Unternehmen geben einen geplanten zweijährigen Rhythmus an. Über die Hälfte dieser Unternehmen betonen jedoch die Abhängigkeit des Turnus von Faktoren, wie beispielsweise zur Verfügung stehende Stellen, aber auch der allgemeinen wirtschaftlichen Lage oder die Qualität potenzieller Bewerber:innen.

Bezogen auf die Bildungsgänge ergeben sich hierbei deutliche Unterschiede. Während sich die Unternehmen aus dem Bildungsgang BWL-Bank einheitlich für einen jährlichen Turnus aussprechen, geben ausschließlich Befragte aus dem Bereich Informatik einen geplanten zweijährigen Rhythmus an. Die Abhängigkeit des Turnus von unterschiedlichen internen und externen Faktoren wird ebenfalls unterschiedlich oft Branchen-abhängig betont (BWL-Bank: 0%, Informatik ca. 30%, BWL-Industrie: 50%, BWL-Marketing: 80%).

Differenziert nach der Größe des Unternehmens ergeben sich ebenfalls Unterschiede in Bezug auf den geplanten Turnus:

Turnus der Beteiligung nach Größe der befragten Unternehmen	Kleinunternehmen	mittlere Unternehmen	große Unternehmen	sehr große Unternehmen
jährlich	42,9 %	16,7 %	62,5 %	100 %
alle zwei Jahre	14,3 %	0 %	12,5 %	0 %
unklar, abhängig von verschiedenen Faktoren	42,9 %	83,3 %	25,0 %	0 %

Trotz der allgemeinen Zufriedenheit werden viele konstruktive Vorschläge und Änderungswünsche geäußert. Diese beziehen sich häufig auf die Themen „Phasenplanung“ und „Transparenz über den Leistungsstand der Auszubildenden“. Dieses positive Bild zeichnet die Ergebnisse der Unternehmensbefragung 2022 nach und zeigt nun weitere, konkretere Bedarfe der Unternehmen auf, die für den Ausbau der Kooperationen genutzt werden können. Alle Äußerungen sind in die Handlungsempfehlungen eingeflossen, die das tLOK-Team für die BHH auf Grundlage der Befragungen formuliert hat.

Die weitgehend positiv ausfallende Einschätzung der Situation der siA-Lernenden aus der Unternehmensbefragung 2022 kann mit dieser Befragung weitestgehend bestätigt werden. Insgesamt wird allgemein weiterhin die Bewältigung der siA insgesamt sowie das Anforderungsniveau in den (hoch-)schulischen Ausbildungsteilen überwiegend als fordernd, aber als angemessen für die Lernenden eingeschätzt (n=40). Mit Zunahme der siA-Lernenden im Betrieb wird von den Befragten geäußert, dass die Belastungen der siA individuell unterschiedlich aufgenommen werden.

Zwischenfazit

- Bei der Befragung zeichnet sich eine allgemeine Zufriedenheit der Unternehmen als Kooperationspartner in die siA ab.
- Die Planung neuer siA-Plätze erfolgt, je nach Unternehmen, im unterschiedlichen Turnus und entspricht überwiegend dem Planungsturnus in der herkömmlichen Ausbildung.
- Die Situation der Studierenden wird weitgehend positiv eingeschätzt.

4.2 Akquise der Unternehmen als Kooperationspartner

Alle befragten kooperierenden Unternehmen, bis auf eines, haben bereits Erfahrungen als Ausbildungsstätte in der dualen Ausbildung, viele von ihnen zusätzlich auch in dualen Studiengängen.

Durch das Angebot der BHH wurden Unternehmen davon überzeugt, die siA als zusätzliches oder (zum Dualen Studium) alternatives Ausbildungsangebot in ihr Ausbildungsportfolio aufzunehmen. Die Akquise bisher nicht-ausbildender Unternehmen erfolgt scheinbar sehr selten (n=1).

4.2.1 Durch wen haben die Unternehmen von dem Angebot der BHH erfahren?

Zehn der Befragten können keine Angaben darüber machen, wie das Unternehmen von der siA in Hamburg erfahren hat, da sie zu diesem Zeitpunkt oder in den Entscheidungsprozess insgesamt nicht involviert waren. Dies betrifft hauptsächlich die Ausbilder:innen der Unternehmen.

Als primäre Informationsquellen zum Angebot an der BHH stellen sich bei den aussagekräftigen Antworten (n=35) vor allem die bestehenden Kooperationen mit den berufsbildenden Schulen (BS) mit ihren LOK-Formaten und engagierten Lehrkräften heraus (n=11). Als weitere Erstinformationsquellen werden zudem die Direktansprache durch die BHH per Mail (n=6), Internet/Medien (n=6), der AKAL (Arbeitskreis Ausbildungsleiter; n=4) und Bewerber:innen (n=3) genannt. Auffällig bei der Auswertung scheint, dass fünf der sechs Befragten, die die Direktansprache der BHH als Erstinformationsquellen nennen, Mitarbeitende in großen Unternehmen¹⁶ sind.

Eingehend über das Konzept der siA informierten sich die Befragten hauptsächlich über das Internet/die BHH-Homepage (n=16) und / oder durch die Ansprechperson für Unternehmen an der BHH (n=14). Einige bekamen unternehmensintern weitere Informationen (n=7) und nur wenige nennen Informationsveranstaltungen der BHH (n=4), das per Mail zugesandte Informationsmaterial der BHH (n=2) oder die siA-Lernenden im Unternehmen (n=2) als Bezugsquelle.

Auch in diesem Zusammenhang wird die Relevanz engagierter Lehrkräfte an den Beruflichen Schulen und der persönliche Kontakt zu Ansprechpersonen an der BHH für eine gelungene Kooperation besonders betont.

¹⁶ Große Unternehmen: Unternehmen mit 250–1999 Mitarbeitenden

Die weitgreifende Werbekampagne der BHH erregte bei den Befragten und deren Bewerber:innen zumeist dann Aufmerksamkeit, wenn die siA bereits bekannt gewesen war. Es gaben 22 befragte Personen an, keine Werbemaßnahmen wahrgenommen zu haben. Hier ist zu erwähnen, dass beispielsweise Beiträge der BHH auf LOK-Veranstaltungen der Beruflichen Schulen von einigen Befragten nicht als Werbemaßnahme gewertet werden.

4.2.2 Unternehmerische Gründe, sich an der siA zu beteiligen

Der allgemeine Fachkräftemangel ist auch in vielen der befragten Betriebe zu spüren. Die Bewerber:innenlage ist vielerorts angespannt. Daher spielen eine Veränderung der Bewerber:innenlage und die Bindung von Nachwuchskräften an das eigene Unternehmen eine wichtige Rolle bei der Entscheidung, sich an der siA zu beteiligen. Der Kostenfaktor sowie das siA-Konzept sind für einige Unternehmen ebenfalls entscheidend.

„Die Chance, eine sehr hohe Chance für die Absolventen, mindestens einen Abschluss mitzunehmen und für uns als Unternehmen daraus resultierend auf jeden Fall auch einen Mitarbeiter zu haben, der erfolgreich war, den wir binden können, mit welchem Abschluss dann auch immer. Zum zweiten die Möglichkeit, eben einen Studienabschluss anzubieten mit den entsprechenden Soft Skills, die aus einem Studentendasein dann den Menschen, den Auszubildenden dann auch weiterbringen. Und zum Dritten war für uns die Hoffnung und das hat sich auch bestätigt bisher eben auch einen engen Kontakt zu der Hochschule und zur Berufsschule aufbauen zu können [...]“ [Interview 001]

Anpassung an die Bewerber:innenlage

Als einen ausschlaggebenden Punkt für die Beteiligung in der siA geben 19 Personen die angespannte Bewerber:innenlage an. Viele Unternehmen wollen durch die Kooperation potenziellen Bewerber:innen ein möglichst breites Ausbildungsportfolio bieten, um die Konkurrenzfähigkeit zu anderen Unternehmen zu erhöhen, vor allem, da sie damit den aktuellen Erwartungen potenzieller Bewerber:innen gerecht werden wollen.

Erwartungen potenzieller Bewerber:innen

Die Erfahrungen der Befragten spiegeln einen allgemeinen Trend wider: Immer mehr junge Menschen erlangen eine Hochschulzugangsberechtigung und streben ein Studium an. Dies nehmen viele Unternehmen wahr und erhoffen sich durch das Angebot der siA im eigenen Ausbildungsportfolio, neben der dualen Ausbildung, eine höhere Attraktivität als Ausbildungsbetrieb für Nachwuchskräfte.

Bindung der Nachwuchskräfte an das eigene Unternehmen

Über 40% der Befragten geben personalstrategische Gründe als relevanten Aspekt für den Eintritt in die siA-Kooperation an und etwa 44% der Interviewpartner:innen betonen, dass ihr Unternehmen für den eigenen Fachkräftebedarf ausbildet. Viele der Unternehmen geben an, dass sie sich durch die verkürzte Gesamt-Ausbildungszeit mit

integriertem Bachelor-Abschluss erhoffen, dass weniger Nachwuchskräfte nach einer abgeschlossenen Ausbildung das Unternehmen für ein anschließendes Studium verlassen. Eine bessere Mitarbeiter:innen-Bindung erhoffen sich die Unternehmen außerdem durch die, im Gegensatz zur dualen Ausbildung, längere Unternehmenszugehörigkeit im Zuge der Ausbildung und das, durch die Theorie-Praxis-Verzahnung der siA initiierte, tiefere Verständnis für interne Abläufe und Themen.

Über 50% aller Befragten geben an, dass sich das Berufsbild in den siA-relevanten Ausbildungsberufen verändert habe und dass die siA die nun geforderten Kompetenzen adäquater fördere als eine duale Ausbildung oder ein duales Studium, also die Nachwuchskräfte besser auf das zukünftige Arbeitsfeld vorbereitet. Betrachtet man die Ergebnisse je nach Bildungsgang differenziert, so sehen alle Befragten des BWL-Bank-Bildungsganges und ca. 61% des Informatik-Studiengangs Veränderungen im Berufsbild, jedoch nur etwa 43% aus dem Studiengang BWL-Marketing und 29% der Ausbildungsbetriebe im Bereich BWL- Industrie.

Kosten

Die Kosten für die Ausbildung von Nachwuchskräften stellen für jeden Betrieb einen wirtschaftlichen Faktor dar, der individuell mit dem damit verbundenen Nutzen abgewogen werden muss. Im Gegensatz zu den Gebühren der Anbieter dualer Studiengänge sind die Kosten für die Beteiligung an der siA geringer.

30 der 54 befragten Personen nehmen in den Interviews Bezug auf die Kosten. Dabei gaben jeweils 50% an, dass die geringen Kosten einen relevanten bzw. keinen relevanten Faktor bei der Entscheidung für die siA darstellen. Dabei entsprechen kleine und sehr große Unternehmen dem Gesamtbild. Mittlere Unternehmen sehen den Kosten-Faktor weniger häufig (33,3%) und große Unternehmen häufiger (61,5%) als relevant an. Bezogen auf die Bildungsgänge entsprechen die Antworten aus BWL-Marketing diesem Gesamt-Trend während bei Informatik und BWL-Industrie eine leichte Tendenz erkennbar ist, die Kosten als irrelevant anzusehen und bei BWL-Bank eine deutliche Tendenz zur entscheidenden Relevanz der Kosten.

Strategien bei der Besetzung der siA-Stellen

Bei der Besetzung der siA-Stellen ergeben sich Unterschiede bezüglich des Ausschreibungstextes, des Veröffentlichungsmediums und des üblichen Bewerbungsverfahrens.

Die überwiegende Mehrheit der Unternehmen gibt an, die siA-Plätze separat auszuschreiben (n=37). Einige Unternehmen (n=6) schrieben Stellen für eine duale Ausbildung aus und boten den Bewerber:innen im Bewerbungsgespräch die siA als Option an. Wenige Befragte geben an, diese Option bei Bewerbungsgesprächen nach einer Stellenausschreibung für ein duales Studium (n=3) oder für einen allgemein gehaltenen, nicht nach dualer oder siA-Ausbildung differenzierten Ausbildungsplatz zu offerieren (n=4).

Die eigenen Homepages werden von fast allen Unternehmen für die Ausschreibung der siA-Plätze genutzt (n=45). Darüber hinaus nutzen die Unternehmen die Homepage der BHH (n=22). Vereinzelt werden laut der Befragten u.a. auch schulische Messen und

Veranstaltungen sowie öffentliche Ausbildungsmessen für die Akquise von Nachwuchskräften genutzt. Sehr häufig erscheinen die Stellenanzeigen in digitalen Stellenportalen (n=36) und oft auch in den Sozialen Medien (n=12). Die am häufigsten genannten Stellenportale sind hier *Stepstone*, *Azubiyo* und *LinkedIn*. Bei den sozialen Medien werden vorrangig *Instagram* und *Facebook* genannt.

32 der 46 Unternehmen beschreiben ihre Bewerbungsverfahren näher. In allen Betrieben beginnen diese demnach mit einem schriftlichen, zumeist digital eingereichten, Bewerbungsschreiben, meist gefolgt von einem Gespräch mit Personen der Entscheidungsebene des Betriebs (n=25). In einigen Unternehmen erfolgt vor der Einstellung ein zweites Gespräch, in dem das betreffende zukünftige Arbeitsteam in den Entscheidungsprozess einbezogen wird (n=16). Andere Unternehmen nutzen ein aufgabenbasiertes Assessment (n=18) für die Auswahl der neuen Fachkräfte.

4.2.3 Das siA-Konzept als Kooperationsgrund für Unternehmen

32 Unternehmen geben verschieden Aspekte des siA-Konzeptes als wesentlichen Grund für den Einstieg in die Kooperation an. Die am häufigsten genannten sind hier zum einen die Möglichkeit, in vier Jahren zwei Bildungsabschlüsse zu erlangen (n=10) und die konzeptionell integrierte Bildungswegentscheidung nach 18 Monaten (n=6).

„Ja, finden wir gut, würden wir unterstützen und von daher war das Gesamtkonzept, die Kosten der [siA] die Sparsamkeit der Zeit, die zwei Abschlüsse und eben halt, dass der Auszubildende auch diese Praxiszeiten, also wie eine Ausbildung auch die Betriebszeiten hat und das Unternehmen kennenlernen kann.“ [Interview 012]

„Also der Hauptgrund ist eigentlich, weil es für mich die Eier legende Wollmilchsau ist. [...] Weil es die perfekte Kombination ist. Ich muss mich nicht entscheiden für „entweder/oder“, sondern ich hab „sowohl als auch“. Weil wir es immer wieder haben, dass die normalen Azubis sehr, sehr lange brauchen nach der Ausbildung, um hochqualifizierte Jobs zu übernehmen. Und das dauert mir eigentlich zu lange.“ [Interview 006]

„Ich find´ s erstmal gut, weil´ s nicht privat ist, sondern öffentlich, und weil das natürlich mit dieser Doppelung der Abschlüsse für die [...] Auszubildenden ne gute Sache ist. [...] Was ich auch gut finde, ist diese Option, auch zurückzufallen auf nur die Ausbildung. Wenn die Leute dann feststellen irgendwie nach nem Jahr: Oh Gott, ich hab mich da übernommen! Also diese Ausfahrt zu haben ist natürlich ein Vorteil gegenüber dem normalen Dualen Studium.“ [Interview 002]

Zum anderen wird die bessere inhaltliche Verzahnung der Lerninhalte nicht nur als wichtiger Unterschied zu dualen Studiengängen angeführt, sondern tendenziell als positiv bewertet (n=12).

„Also ich denke, wir wollten den Auszubildenden bzw. Studenten die Möglichkeit geben, dass er sich nicht auf eine Sache, also Studium oder Ausbildung, festlegen muss und ihm eben beides ermöglichen oder so viel Freiraum wie möglich eben den Auszubildenden geben. Und wir fanden halt den Ansatz ganz cool, dass man halt einfach beides integriert miteinander so verbindet und nicht halt dieses normale duale Studententum hat, wo dann die Berufsschule ja wegfällt, gefühlt. Und so hat man, finde ich, eben bessere Chancen, den

*Azubi/den Studenten halt darauf vorzubereiten, dass er ebendann auch die Prüfung in der Berufsschule eben auch besteht und dann halt eben noch das Studium halt dahinter hat.“
[Interview 010]*

Als Kritikpunkte an der siA, im Vergleich zu dualen Studiengängen werden von den Befragten vor allem die geringere Präsenzzeit der Lernenden im Unternehmen (n=9) angeführt. Zudem sei ein duales Studium thematisch flexibler (n=2) und somit besser in den Ausbildungsalltag im Unternehmen integrierbar. Eine Person gibt an, die Inhalte in der siA hätten weniger Tiefe.

Zwischenfazit

- Die häufigsten primären Informationsquellen zum Angebot an der BHH sind:
 - bestehende Kooperationen mit den berufsbildenden Schulen mit ihren LOK-Formaten
 - engagierte Lehrkräfte der berufsbildenden Schulen
- Über das Konzept der siA informierten sich die Befragten weitergehend über:
 - das Internet/die BHH-Homepage
 - die Ansprechperson für Unternehmen an der BHH
- Viele Unternehmen erwarten durch die Kooperation eine positivere Bewerber:innenlage und/oder gehen mit der Kooperation auf Erwartungen potenzieller Bewerber:innen ein.
- Viele Unternehmen geben an, eine bessere Nachwuchskräfte-Bindung durch die siA zu erwarten.
- Die geringen Kosten der siA werden von 50% der Befragten als Kooperationsgrund angegeben.
- Die Bewerbungsverfahren für die siA sind mehrheitlich von denen für die duale Ausbildung getrennt.
- Die überwiegende Mehrheit der Unternehmen nutzt digitale Stellenportale bei der Ausschreibung der siA-Stellen. Nahezu alle nennen die BHH-Homepage als wichtiges Ausschreibungs-Medium.
- Verschiedene Aspekte des siA-Konzeptes werden von der Mehrheit der Unternehmen als Kooperationsgrund genannt.

4.3 Profil- und Kompetenzerwartungen an die Bewerber:innen / siA-Lernenden

Alle 46 befragten Unternehmen, bis auf eines, haben Erfahrungen mit der dualen Ausbildung, viele ebenfalls mit hauptsächlich praxisintegrierenden, dualen Studiengängen. Daher erfolgte die Beantwortung in diesem Themenblock häufig in vergleichenden oder gegenüberstellenden Aussagen.

Erwartungen an die Bewerber:innen im Bewerbungsverfahren

Von den 54 Befragten äußern sich 41 zu wichtigen Kriterien, die Bewerber:innen für die siA erfüllen sollten. Die geäußerten Erwartungen beziehen sich zum einen auf die intrinsische Motivation der Bewerber:innen und Schlüsselkompetenzen für erfolgreiches Lernen und Arbeiten in der modernen Gesellschaft und zum anderen auf schulische Leistungen der Bewerber:innen.

Intrinsische Motivation

„Da muss Motivation auf jeden Fall überkommen und eine gewisse Begeisterung schon. Und man muss einfach merken, dass die jungen Leute das machen möchten, dass sie was lernen möchten, dass sie begeistert sind.“ [Interview 046]

Viele Unternehmen (n=27) benennen Erwartungen, denen eine intrinsische Motivation der Bewerber:innen zugrunde liegt. So wird zum Beispiel erwartet, dass eine bewusste, reflektierte Entscheidung für die siA mit der zu erwartenden hohen Belastung erkennbar sein soll (n=12).

Schlüsselkompetenzen für erfolgreiches Lernen und Arbeiten in der modernen Gesellschaft

24 Interviewpartner:innen benennen konkrete Schlüsselkompetenzen, die besondere Relevanz in den Bewerbungsverfahren haben. Dazu gehören vor allem ein gutes Selbstmanagement (n=12) und eine, insbesondere im Vergleich zu dual Auszubildenden, erhöhte Belastbarkeit der Bewerber:innen (n=10).

Schulische Leistungen

Die 22 Aussagen zur Relevanz von Schulnoten in den Bewerbungsverfahren lassen eine klare Tendenz dahingehend erkennen, dass insbesondere die Noten in den Hauptfächern (Deutsch, Mathe, Englisch) ausschlaggebende Kriterien darstellen (n=13). Sieben Interviewpartner:innen geben jedoch auch an, die Noten haben eine geringe bis keine Relevanz. Die Passung zwischen der Persönlichkeit der Bewerber:innen und dem zukünftige Arbeitsteam geben die Unternehmen, unabhängig von der Relevanz der Noten, recht häufig als wichtiges Auswahlkriterium an (n=9).

4.3.1 Erwartungen an die siA-Lernenden in der Ausbildung

Alle Befragten formulierten ihre Erwartungen an die siA-Lernenden während der Ausbildung. Dabei setzen 19 Befragte die Erwartungen explizit mit denen an dual Auszubildende gleich und drei Befragte explizit mit denen an dual Studierende.

Bei den konkretisierten Aussagen bezogen sich die meisten Erwartungen auf eine eigenverantwortliche Arbeitsweise (n=27). Dazu zählt u.a., dass die Unternehmen

eine gute Selbstorganisation (n=13), eine proaktive Arbeitsweise (n=9), ein hohes Maß an Eigenverantwortung (n=7) oder auch eine strukturierte Arbeitsweise (n=5) von den siA-Lernenden erwarten. Zwölf der Befragten haben die Erwartung, dass die Lernenden eine positive grundsätzliche Haltung in der Ausbildung zeigen (u.a. hohe Motivation und die Bereitschaft, mehr Zeit als andere Auszubildende zu investieren). Einzelne Unternehmen geben an, die Mehrbelastung in der siA im Blick zu haben und gestalten dementsprechend die Praxisphasen der siA-Lernenden (n=4). Aber auch von den siA-Lernenden wird vereinzelt erwartet, sich in Zeiten von akuter Mehrbelastung selbst gut einzuschätzen und ihre Aufgaben dementsprechend zu organisieren und ggf. um Unterstützung zu bitten (n=5).

Zwischenfazit

- Alle befragten Unternehmen, bis auf eines, haben Erfahrungen mit der dualen Ausbildung, viele ebenfalls mit dualen Studiengängen.
- Die Erwartungen an die Kompetenzen der Bewerber:innen entsprechen meist den gängigen Erwartungen in herkömmlichen Bewerbungsverfahren.
- Schulische Leistungen der Bewerber:innen haben unterschiedliche Relevanz bei den Kooperationspartnern.
- Von den Bewerber:innen und siA-Lernenden wird oft eine höhere Eigenverantwortung erwartet.
- Die Erwartungen an die siA-Lernenden während der Ausbildung sind häufig äquivalent zu denen an duale Studierende.

4.4 Kommunikation und Austausch zwischen den Kooperationspartnern

Die Interviewpartner:innen wurden hinsichtlich der Kommunikation mit der BHH und den berufsbildenden Schulen und bestehendem Informationsbedarf befragt. Sie hatten die Gelegenheit, ihre Verbesserungsbedarfe und Wünsche in Bezug auf die Kooperation allgemein und im speziellen auf das von der IHK vorgeschriebene Berichtsheft zu äußern. Die Frage nach weiteren Kooperationspartnern der Unternehmen im Kontext siA zielte auf Ergänzungen und eine Konkretisierung der Hamburger siA-Landschaft ab.

Kommunikation zwischen den Kooperationspartnern

Alle 46 Unternehmen¹⁷ stehen mit der BHH in einem häufig anlassbezogenen Austausch. So geben die meisten Befragten an, mit den Ansprechpartner:innen für Unternehmenskooperationen in einem äußerst bedarfsgerechten, freundlichen Informationsaustausch zu stehen (n=30). An den mittlerweile etablierten, auf Unternehmen ausgerichteten Formaten der BHH, namentlich am häufigsten genannt die Unternehmenskonferenz (n=13), nehmen viele der Kooperationspartner teil

¹⁷ Ausnahme: Eine Person konnte auf Grund eines gerade erfolgten Zuständigkeitswechsels keine Angaben machen.

(n=25) und geben diese hauptsächlich als Informationsquelle, seltener als Austauschformat an. Ein regelmäßiger Kontakt zu den Professor:innen der BHH wird nur von vier Personen angegeben. Drei dieser Personen kooperieren im Bildungsgang Informatik.

In Bezug auf den Austausch mit den „berufsbildenden Schulen“ geben 21 Interviewpartner:innen an, dass die Kommunikation über die regelmäßigen Formate (Lernortkooperations-Treffen) erfolgt. Elf Befragte beschreiben die Kommunikation als selten und anlassbezogen, fünf geben an, nie im Kontakt mit der Beruflichen Schule zu stehen. Vier weitere Personen nutzen die BHH-Formate, um in den Austausch mit den Lehrkräften der Beruflichen Schulen zu gehen.

Von beiden Kooperationspartnern (Berufliche Hochschule Hamburg und Berufliche Schulen) erhalten die Unternehmen regelmäßig und häufig Informationen per E-Mail.

In einzelnen Fällen geben hier die Interviewpartner an, dass viele Studiengang-bezogene Informationen über die siA-Lernenden kommuniziert werden (n=11). Auch in anderen Kontexten dieser Befragung wurde dies mehrfach explizit oder implizit kommuniziert.

Bedarf an Informationen

Der rückgemeldete Bedarf an Informationen stellt sich recht divers dar und wurde unterschiedlich konkret formuliert. Es handelt sich hier um Einzelmeinungen (max. n=3), die allerdings einen guten Eindruck von dem Spektrum des Bedarfs widerspiegeln. Hier werden die genannten Aspekte hier nur stichwortartig wiedergegeben:

- Mehr Informationen zum Praxisvalidierungsmodul gewünscht
- PVA: bessere Transparenz zu Abgabezeiten
- Inhalte der BHH sind nicht klar
- Höhere Transparenz zu den Inhalten der Theoriephasen ist gewünscht
- Verzahnung des Curriculums unklar
- Infos zum 4. Studienjahr sind gewünscht
- Phasenplanung ist nicht ganz klar
- Höhere Transparenz zu Wahlpflichtfächer und deren Themen ist gewünscht
- Klarheit der Anforderungen für siAs in BHH und Beruflichen Schulen ist gewünscht
- Infos zu Veranstaltungen der siAs fehlten (Onboarding)
- Benötigte Arbeitsmaterialien für die BS waren unklar
- Lehrkräfte sollten immer ihre Präsentationen zur Verfügung stellen

Etwa 35% der Befragten sehen Pre- und Reviews zu den Theoriephasen, also einen thematischen Ausblick auf einen anstehenden BHH-Block und eine anschließende Rückmeldung über gesetzte Themenschwerpunkte und ggf. nicht behandelte Themenaspekte, als wünschenswert und förderlich für die Theorie-Praxis-Verzahnung an.

Allgemeiner Verbesserungsbedarf an und in der Kooperation

20 der 54 Befragten geben an, keinen Verbesserungsbedarf zu haben. Die geäußerten Bedarfe sind auch hier divers und werden in den Clustern *Phasenplanung*, *Kooperation der Lernorte*, *Lernort BS* und *Lernort BHH* stichwortartig unter Angabe der Anzahl der äussernden Personen wiedergegeben. Einige Aspekte (z.B. Seminarnachmittage, PVA) werden an anderer Stelle von mehr Personen beleuchtet, sollen hier aber aufgenommen werden, da sie den Befragten bei der Frage nach Verbesserungsbedarf wichtig gewesen zu sein scheinen.

	n
	10
Phasenplanung	
- frühzeitiger kommunizieren (auch bei Änderungen)	5
- längere Praxisphasen gewünscht	2
- Klausuren im Anschluss an Praxisphasen unglücklich	1
- Seminarnachmittage abschaffen	1
- Urlaubsplanung für siAs schwierig	1
Kooperation der Lernorte	8
- einheitliche Ausbildungskultur an Berufsschule und BHH ist gewünscht	2
- Bessere inhaltliche Absprache zw. Berufsschule und BHH gewünscht	1
- mehr Austauschkultur in der gesamten Kooperation gewünscht	1
- mehr Austausch zw. den Kooperationsunternehmen gewünscht.	1
- LOKs mit Fokus siA gewünscht	1
- Unternehmen sollten in Coaching eingebunden werden	1
- Übersichtskalender mit Terminen für siAs gewünscht (Abgaben etc.)	1
- Unternehmen möchte Curriculum mitgestalten	1
- Zuständigkeit der Lernorte für Themen nicht geklärt	1
Lernort BHH	8
- Transparenz zum Leistungsstand von siAs durch BHH gewünscht	6
- Unterstützung bei der Themenfindung durch BHH gewünscht	1
- PVA: Inhaltliches Feedback fehlt	1
- Betreuung an der BHH unzureichend	1
- Transparenz über Anwesenheit der siAs an der BHH gewünscht	1
Lernort BS	7
- Betreuung an BS unzureichend	3
- BS kündigt an, Inhalte nicht abdecken zu können	2
- „Selbstlernstunde“ besser vormittags	1

- persönliche Ansprechperson an Berufsschule fehlt	1
- besseres Onboarding der Unternehmen bei Berufsschule	1

Das Berichtsheft

Das Berichtsheft gilt im dualen Ausbildungssystem traditionell als wichtiges Kommunikationsmittel zwischen Betrieben, Lernenden und den Kammern und ist Teil der Prüfungsleistungen bei den IHK-Abschlussprüfungen. Im Kontext siA messen die Befragten dem Berichtsheft unterschiedlich hohe Relevanz bei.

20 Personen sehen darin ein Medium mit hoher Relevanz. Zur Begründung geben die Befragten u.a. an, dass es den Betreuenden ermöglicht, die Entwicklung der Lernenden nachzuvollziehen oder die anstehenden Praxisphasen zu planen. Für die Lernenden selber könne es zudem die Fachsprache und den schriftlichen Ausdruck fördern und als Hilfestellung bei der Verbindung von Praxis und Theorie dienen.

Über die Hälfte der Befragten messen dem Berichtsheft keine oder wenig Relevanz bei, da z.T. ein Mehrwert weder für die IHK, noch die Lernenden oder das Unternehmen gesehen wird.

Für 13 Personen ergibt sich die Relevanz des Berichtshefts lediglich aus den Vorgaben der IHK als Prüfungsleistung und Ausbildungsnachweis.

Unabhängig von der empfundenen Relevanz sehen viele Befragte das Berichtsheft als Checkliste für erfolgte Lerninhalte (n=20) oder als Ansatz für Bildungswegreflexionen (n=11).

Einige Interviewpartner:innen (n=11) sehen einen größeren Mehrwert in möglichen Alternativen wie z.B. einfacheren Checklisten ohne Berichtstexte, digitalen Varianten, Präsentationen im Betrieb etc..

Weitere Kooperationspartner im Kontext siA

Die Unternehmensvertreter:innen wurden nach für sie im Kontext der siA relevanten Kooperationspartnern befragt, die neben der BHH und den Beruflichen Schulen, eine Rolle spielen.

19 Befragte sehen keine weiteren relevanten Partner. Ebenso viele sehen andere Kooperationsunternehmen der BHH als wichtig für einen gemeinsamen Austausch an. Wenige Unternehmen arbeiten mit nicht an der siA beteiligten Unternehmen zusammen (n=5), beispielsweise bei der Verwirklichung von Auslandsaufenthalten der siA-

Lernenden während der Ausbildung. Einzelne Unternehmensvertreter:innen benennen den AKAL (Arbeitskreis für Ausbildungsleiter) (n=2) und die IHK (n=3).

Zwischenfazit

- Die Kooperation zwischen den Lernorten funktioniert auf der Stufe des Informationsaustausches aus Sicht der Unternehmen gut.

- Der Informationsfluss verläuft i.d.R. von den Bildungsinstitutionen zu den Unternehmen.
- Einzelne Unternehmen benennen konkreten Bedarf an weiteren Informationen.
- Für die Verbesserung der Kooperation gibt es verschiedene Anregungen durch die Unternehmensvertreter:innen.
- Die Relevanz des Berichtsheftes in der siA wird kontrovers beurteilt.
- Die siA-Landschaft erstreckt sich aus Sicht der Unternehmen hauptsächlich auf den Raum Hamburg und die im Konzept beschriebenen Lernorte.

4.5 Integration der siA in bestehende Unternehmensstrukturen

Die angedachte inhaltliche Verzahnung zwischen Theorie und Praxis stellt einen grundlegenden Faktor im Konzept der siA dar. Daher ist die Frage zur Passung zwischen Studium bzw. den Beruflichen Schulen und betrieblichen Strukturen äußerst relevant und wurde von allen Interviewpartner:innen beantwortet. Es wurde darüber hinaus explizit nach der Meinung zu den in der Phasenplanung vorgesehenen Seminarnachmittagen gefragt, die teils in den Praxisphasen und teils in den Phasen der Beruflichen Schulen terminiert sind und an denen Inhalte des Studiums an der BHH gelehrt werden.

Kompatibilität zwischen Studium und betrieblichen Strukturen

Aus 41 Unternehmen beziehen sich die Befragten auf die inhaltliche, und aus 42 Unternehmen auf die organisatorische Ebene.

Die Inhalte bewerten über 50% der Befragten als passend zu den betrieblichen Anforderungen (n=24), sechs Personen sehen die Themen des Studiums nicht nah an den betrieblichen Anforderungen und einige Befragten können dies (noch) schwer beurteilen (n=13). Zu letzteren zählen sowohl Mitarbeitende aus Unternehmen mit einer Kooperationsdauer von drei Jahren (n=7), zwei Jahren (n=3) als auch neue Kooperationsunternehmen (n=3).

Die organisatorische Passung zwischen Studium und betrieblichen Anforderungen wird von den meisten Interviewpartner:innen als gut bzw. ohne größere Herausforderungen machbar bewertet (n=22). 17 Personen sehen jedoch größere Herausforderungen dabei, das Studium in die betrieblichen Abläufe zu integrieren. Hier werden vor allem die Länge Praxisabstanz der siA-Lernenden und die damit und mit den Seminarnachmittagen verbundenen Schwierigkeiten bei dem Einsatz der Azubis in Projekten oder bei der kontinuierlichen Betreuung von Kunden durch die siA-Lernenden als herausfordernd empfunden. Die Mitarbeitenden zweier neu in die Kooperation eingestiegener Unternehmen geben an, dazu noch keine Einschätzung abgeben zu können.

Kompatibilität zwischen berufsbildender Schule und betrieblichen Strukturen

Einige Unternehmensvertreter:innen unterscheiden insofern nicht zwischen der Passung zwischen betrieblichen Anforderungen und Studium oder Beruflichen Schulen, als dass sie die Phasen der siA in Praxis- und Theorieblöcke unterteilen (n=18). Diese Befragten unterscheiden auch kaum zwischen berufsschulischen und Studiumsbezogenen Inhalten. Fünf Personen bleiben positiv indifferent bei Ihrer Einschätzung: „Also, das passt einfach.“ [Interview 006]

Organisatorisch bewerten sechs Personen die Phasen der Beruflichen Schulen ebenfalls wenig konkretisiert als gut integrierbar.

Zu den Inhalten äußern sich 24 Interviewpartner:innen. Dabei schätzen zehn Befragte die an den Beruflichen Schulen vermittelten Inhalte als passgenau und ebenso viele als nur bedingt passgenau zu den betrieblichen Anforderungen ein. Einzelne Personen geben weitere konkrete, zum Teil widersprüchliche Einschätzungen zu den Inhalten ab (jeweils n=1):

- Durch die Inhalte werde benötigtes Basiswissen vermittelt.
- Im Lehrplan festgelegte Inhalte würden nicht vermittelt.
- Die Inhalte an den Beruflichen Schulen seien weniger transparent als die der BHH.
- Die Inhalte an den Beruflichen Schulen seien transparenter als die der BHH.

Seminarnachmittage

Die Nachfrage nach den Seminarnachmittagen als ein Teil der Phasenplanung ergibt ein recht eindeutiges Meinungsbild für diesen Teil der Phasenplanung in der siA: 25 Personen sprechen sich im Grundtenor dafür und 15 dagegen aus, zwei Personen äußerten sich ambivalent und eine Person konnte keine Einschätzung dazu abgeben. Die Meinungen sind bei mehreren Gesprächspartnern eines Unternehmens nicht immer einheitlich.

Unabhängig von der grundsätzlichen Meinung werden von den Interviewpartner:innen verschiedene Vor- und Nachteile der Seminarnachmittagen genannt:

	n=54
Vorteile	24
- Die gedankliche Verbindung zu den Studieninhalten wird aufrecht erhalten	15
- Die Seminarnachmittage fördern die Verzahnung von Theorie und Praxis	6
- Die Verbindung zu den Kommilitonen und Kommilitoninnen wird aufrecht erhalten	4
- Die Seminarnachmittage stellen eine Abwechslung im Arbeitsalltag dar	2
- Die Seminarnachmittage reduzieren die theoretische Blockphase	1
Nachteile	23
- Die Seminarnachmittage unterbrechen Arbeitsrhythmus/ Aufgaben	14

- Die Seminarnachmittage stellen eine zeitliche Belastung für die siA-Lernenden dar	8
- Die Seminarnachmittage stellen eine organisatorische Herausforderung dar	3
- Die Seminarnachmittage fördern die Verzahnung von Theorie und Praxis nicht	3
- Die Urlaubsplanung der siA-Lernenden wird erschwert	2
- Durch Seminarnachmittage finden Klausuren inmitten der Praxisphase statt	2
- Aufenthalte in Partnerunternehmen (u.a. im Ausland) sind nicht möglich	2
- Die Seminarnachmittage kollidieren mit unternehmensinternen Seminaren	1


4.5.1 Erwartete / geplante Einsatzebene der siA-Lernenden in den Unternehmen

„Also der siA, der wünscht sich auch einfach ne anspruchsvollere Aufgabe nach der Ausbildung als wir den dual Auszubildenden anbieten. [...] Ja, wenn man die auch halten möchte als Unternehmen, also gute siAs, die man halten möchte, denen muss man schon ein anderes Angebot machen.“ [Interview 017]

Diese vermutete Erwartungshaltung der siA-Lernenden spiegelt sich partiell in den von den Kooperationsunternehmen geplanten Einsatzebenen für die jungen Fachkräfte nach der siA wider. So sehen 29 Befragte eine andere Einsatzebene nach vier Jahren siA vor als für dual Auszubildende. Diese andere Ebene entspreche der für Personen mit anderen Bachelorabschlüssen vorgesehenen Ebene (n=19), beinhalte in kürzerer Zeit (n=8), auf längere Sicht (n=6) oder direkt nach der siA (n=4) mehr Verantwortung. Nur wenige Unternehmen geben an, keine Unterscheidung zwischen dual und siA-Auszubildenden in Bezug auf die geplante Einsatzebene zu sehen. Einige Betriebe bieten den jungen Fachkräften nach den vier Jahren siA Positionen an, die vor allem nach individuellen Stärken der Lernenden gewählt werden (n=14). Dieses Vorgehen wird insbesondere von Kooperationsunternehmen in den Studiengängen Informatik (9 von 23) und BWL-Marketing (3 von 7) geäußert. Auch vier der 14 Kooperationsunternehmen aus dem Bereich BWL-Industrie gehen entsprechend vor. Von diesen vier bilden jedoch zwei ebenfalls im Informatik-Studiengang aus. Befragte aus dem Studiengang BWL-Bank erwähnen dieses Vorgehen nicht.

Zwischenfazit

- Einige Unternehmen differenzieren weder inhaltlich noch organisatorisch zwischen den Anteilen des Studiums und denen der berufsschulischen Ausbildung.
- Über die Hälfte der Befragten bewerten die Inhalte des Studiums/der Theoriephasen als passend zu den betrieblichen Anforderungen.
- Den meisten Unternehmen gelingt es ohne große Herausforderungen, die Theoriephasen auf organisatorischer Ebene in die bestehenden Strukturen zu integrieren.

- 
- Die Seminarnachmittage in der siA werden überwiegend als sinnvoll erachtet. Die Unternehmen nennen verschiedene Vor- und Nachteile dieses möglichen Verzahnungsmoments der siA.

4.6 Erwartungen an und Erfahrungen mit dem Praxisvalidierungsmodul

4.6.1 Themen der Praxisvalidierungsarbeit (PVA)

Für die Reflexion von Praxiserfahrungen sowie die wissenschaftliche Bearbeitung von Problemstellungen aus der beruflichen Praxis im Zuge der PVA bedarf es geeigneter Themen. Es ist vorgesehen, dass diese von den siA-Lernenden in Absprache mit ihren Ausbildungsunternehmen generiert werden. Die Befragung hat gezeigt, dass es verschiedene Vorgehensweisen zur Generierung dieser Themen und unterschiedliche Ansichten über die Verwertbarkeit bzw. den Nutzen der Ergebnisse in den Kooperationsunternehmen gibt.

Generierung der Themen

Die Themenvorschläge für die PVA werden laut Befragung annähernd gleich häufig von den siA-Lernenden selbst vorgeschlagen (n=19) oder gemeinsam mit der betreuenden Person generiert (n=20).

Etwas seltener gibt das Unternehmen ein zu bearbeitendes Thema vor (n=13), dies geschieht häufiger im Zuge des ersten Praxisvalidierungsmoduls.

Somit ergeben sich hier Doppelnennungen: Die Themenverantwortung liegt mit Fortschreiten des Studiums zunehmend bei den Lernenden. Neun Befragte waren entweder nicht in den Themenfindungsprozess involviert oder die Themenfindung hatte noch nicht begonnen.

PRAXISVALIDIERUNGSMODULE

Die Validierungsmodule sind ein wesentlicher Baustein der Verzahnung von beruflicher und akademischer Bildung in der siA. In den jährlichen Modulen wird ein unternehmensrelevantes Thema aus der beruflichen Praxis generiert. Zu einem großen Teil (8 Leistungspunkte pro Jahr; dies entspricht 200 Arbeitsstunden) wird die Bearbeitung der betrieblichen Arbeitszeit zugeordnet. Sie sind von Beginn der Ausbildung an für die Unternehmen am deutlichsten sichtbar und greifbar. Die Betreuung der Validierungsarbeit liegt zudem in der Verantwortung der betrieblichen Ausbilder:innen. Die Validierungsmodule stellen durch die enge Verzahnung von Theorie und Praxis ein Kernelement des siA-Konzeptes dar. „Die Studienpläne sehen für jedes Jahr ein Praxistransfermodul vor. Diese Module weisen einen Umfang von acht bzw. sechs Leistungspunkten aus. Davon werden jeweils acht Leistungspunkte (also zweidrittel des Arbeitspensums der Studierenden) dem Lernort Unternehmen zugewiesen“ (BHH 2023a).

Die Module schließen die Lernenden mit einer Hausarbeit ab, deren Betreuung kooperativ an der BHH und in den Unternehmen gewährleistet wird und in der eine praxisnahe Fallstudie zum Praxistransfer dargelegt wird. Bei der Bearbeitung der Fallstudie sollen die Studierenden „eigenständig Methoden und Ansätze zur Erfüllung von Aufgaben überprüfen, Alternativen zur Lösung aktueller Probleme oder Fragestellungen erarbeiten und Theorien kritisch auf ihre Bedeutsamkeit für das Unternehmen hypothesengeleitet analysieren und bewerten“ (BHH 2021).

Praxisbezug der Praxisvalidierungsarbeit

In der Regel stellt das Thema der PVA ein eigenständiges betriebliches Echtprojekt (n=35) oder einen Teil eines betrieblichen Echtprojekts dar (n=5). Nur selten geben die Befragten an, dass eine konstruierte Lernaufgabe die Grundlage der PVA darstellt (n=3). Einige Unternehmen betonen, dass die Bearbeitung einer realen Aufgabenstellung die Motivation der Lernenden bei dieser umfangreichen Arbeit steigert, auch weil sie dadurch ihre Selbstwirksamkeit und eine Wertschätzung durch Kolleg:innen erfahren.

„Ich würde sagen, es [Anm.: der Nutzen] ist jetzt nicht der Hauptpunkt, aber ich sag mal, wenn [die siA-Lernende] jetzt zum Beispiel was erarbeitet, dann würden wir natürlich gerne [...] dass sie Ansprechpartner für diesen Bereich sein könnte oder so, dass sie sich auch zum Beispiel wertgeschätzt fühlt oder so. Also es sollte schon so sein, dass wenn ich Fragen habe und sie weiß darüber Bescheid, dass es uns weiterbringt.“ [Interview 036]

Einschätzung der Einflussnahme auf das siA-Curriculum

Entstammen die Themen zwar der beruflichen Praxis in den Unternehmen, so hat doch ein sehr geringer Anteil der Befragten das Gefühl, dass die Unternehmen durch die PVA Einfluss auf das Curriculum der siA nehmen zu können (n=4), ca. 50% der Unternehmen sehen keine oder eine sehr begrenzte Einflussnahme (n=24). Einem großen Anteil der Gesprächspartner:innen ist eine Einschätzung nicht möglich (n=18).

„Ja, ich denke schon. Also vielleicht nicht wir als einzelnes Unternehmen. Aber ich denke generell, dass dieser Einfluss dieser praktischen Module den Studenten halt relativ viel mitgeben kann, was man normalerweise im Studium halt nicht hat.“ [Interview 010]

Relevanz des Nutzens der PVA für die Unternehmen

„Ich weiß, dass [der siA-Lernende] da Dinge getan hat, die auch ernsthaft für das Unternehmen relevant waren, also er hat da ein Projekt umgesetzt, das auch wirklich bei uns umgesetzt werden musste, nicht nur zu Ausbildungszwecken programmiert wurde, sondern auch wirklich gebraucht wurde. Das war auf jeden Fall schon mal gut.“ [Interview 022]

Das Ziel der PVA ist die Kompetenzentwicklung der siA-Lernenden und die Bearbeitungszeit ist zum Großteil in den Praxisphasen bei den Unternehmen angesiedelt. Einige Befragte sehen daher die Verwertbarkeit der Ergebnisse aus dieser Arbeit für das Unternehmen als relevant an.

Während 25 Interviewpartner:innen es für sehr oder eher relevant ansehen, dass das Unternehmen die Ergebnisse der PVA nutzen kann, bewerten 17 Personen diesen Nutzen als nicht oder nur sehr bedingt relevant.

Unabhängig von der Einschätzung der Relevanz betonen 13 Personen die positive Auswirkung des Nutzens der PVA für das Unternehmen auf die Motivation der siA-Lernenden.

Einzelne Befragte weisen darauf hin, dass sich der Nutzen, ganz im Sinne des spiralcurricularen Aufbaus der Praxisvalidierungsmodule, im Verlauf der siA steigern sollte.

Eine Person unterstreicht die Relevanz des Nutzens, da *„je praxisferner es ist, desto aufwendiger ist es tatsächlich für das Unternehmen, das zu betreuen.“* [Interview 003]

4.6.2 Entwicklung von Kompetenzen und Fähigkeiten durch die PVA

„Ich denke, vor allem dieses projektbezogene Arbeiten ist halt sehr interessant. Dadurch, dass man es auch im normalen Studium, gefühlt, relativ selten sieht und auch in der Ausbildung halt relativ häufig das ein bisschen unter den Tisch fällt, weil die Azubis eben nicht so viel machen dürfen, sollen wie es eigentlich gedacht wäre, denke ich, dass die projektbezogene Arbeit mit wirklichen Timelines, dieses Projektmanagement, das ist halt so ein Thema, was vielen jungen Menschen fehlt, weil sie es halt noch gar nicht kennen und dass es denen [...] auch in der Zukunft, sei es bei uns oder irgendwo anders, unfassbar nützlich werden kann.“ [Interview 010]

Befragt nach den primär durch die PVA bei den Lernenden geförderten Kompetenzen und Fähigkeiten gaben die Interviewten vielfältige Antworten, die sich mehrheitlich in drei, nicht absolut trennscharfe, Kategorien zusammenfassen lassen:

- Stärkung der Lernenden in der Persönlichkeitsentwicklung als Nachwuchskraft
- Allgemeine Schlüsselkompetenzen und Fähigkeiten im beruflichen Kontext
- Schlüsselkompetenzen und Fähigkeiten in Bezug auf wissenschaftliches Arbeiten

Stärkung der Lernenden in der Persönlichkeitsentwicklung als Nachwuchskraft

Von den 24 in diesem Zusammenhang gegebenen Antworten beziehen sich 20 auf die Förderung der Selbstständigkeit der Lernenden und sechs Personen sehen durch die Bearbeitung der PVA eine Möglichkeit, die Lernenden in ihrem Selbstbewusstsein zu stärken. Fünf Personen meinen, die PVA ermögliche eine erste Orientierung als Nachwuchskraft in den Strukturen und Teams des Unternehmens.

Allgemeine Schlüsselkompetenzen im beruflichen Kontext

Viele der Befragten (n=29) sehen durch die PVA allgemeine Schlüsselkompetenzen und Fähigkeiten für das Berufsleben gefördert. Hierzu zählen erneut die 20 Nennungen, die die Förderung der Selbstständigkeit betreffen. Des Weiteren nennen die Befragten u.a. die Problemlösekompetenz (n=7), strukturiertes Arbeiten (n=7), Präsentationskompetenz (n=4) und das eigene Zeitmanagement (n=3) oder auch das eigene Verantwortungsgefühl (n=2) und den Umgang mit Fehlern (n=2).

Schlüsselkompetenzen und Fähigkeiten in Bezug auf wissenschaftliches Arbeiten

27 der 54 Befragten sehen durch die PVA Schlüsselkompetenzen und Fähigkeiten gefördert, die einen deutlichen Bezug zum wissenschaftlichen Arbeiten erkennen lassen. Dazu gehören insbesondere namentlich das Erlernen und Einüben wissenschaftlichen und methodischen Arbeitens (n=18) sowie des projektbezogenen Arbeitens (n=13). Zudem sehen die Befragten hier vereinzelt die Förderung kritischen Hinterfragens, der Analysefähigkeit und der Recherchekompetenz gegeben.

Lediglich fünf Personen nennen den fachlichen Wissenszuwachs als einen der wichtigsten Einflüsse auf den Lernprozess der Lernenden durch die Bearbeitung der PVA.

Zwischenfazit

- Die Themen der PVA werden meist durch die siA-Lernenden, z.T. in enger Zusammenarbeit mit den betreuenden Personen, generiert.
- Die Problemstellungen der Arbeiten entstammen i.d.R. der aktuellen beruflichen Praxis.
- Die Unternehmen haben insgesamt sehr selten das Gefühl, durch die PVAs Einfluss auf das siA-Curriculum nehmen zu können.
- Viele Befragte sehen den Nutzen der PVA für das Unternehmen als relevant an.
- Die Interviewpartner:innen erwarten durch die PVA die Förderung der Persönlichkeitsentwicklung, allgemeiner Schlüsselkompetenzen und der Schlüsselkompetenzen und Fähigkeiten in Bezug auf wissenschaftliches Arbeiten.

4.6.3 Workload der PVA

Die Gesamt-Bearbeitungszeit von 250 Stunden für die PVA wird von den Unternehmen mehrheitlich als adäquat eingeschätzt (n=26). Dies gilt sowohl in Bezug auf die Machbarkeit für die Lernenden, also die Arbeit in der vorgegeben Zeit bearbeiten zu können, als auch insofern, dass den Lernenden die vorgesehenen 200 Stunden in der Praxiszeit zur Bearbeitung zur Verfügung gestellt werden können, die Unternehmen also in dieser Zeit den Lernenden keine weiteren Aufgaben zuteilen. Hierfür müsse der Freiraum aktiv durch Unternehmen geschaffen werden (n=13) und das Thema entsprechend dem Zeitumfang gewählt werden (n=2).

Einige Befragten bewerten den Zeitumfang als zu knapp für die komplexe Themenstellung (n=6) oder als nicht realistisch (n=12). Der Bearbeitung in der Praxisphase stehen, nach Aussagen der Befragten, das Arbeitspensum im Unternehmen (n=9) und die Erfüllung des Ausbildungsrahmenplans (n=3) entgegen.

„Aber das ist natürlich auch Zeit, die uns fehlt, um andere Projekte mit [dem Auszubildenden] zu machen, natürlich.“ [Interview 015]

4.6.4 Betreuung durch das Unternehmen

Die Betreuung der siA-Lernenden im Kontext PVA wird in den befragten Unternehmen überwiegend von mehreren Personen übernommen (n=37). Lediglich in vier Unternehmen begleitet nur eine zugeteilte Person (Abteilungsleiter:in oder Ausbilder:in) die Arbeit und ein Unternehmen berichtet von einer „Eins-zu-eins-Betreuung, wo die sich dann einen Kollegen aussuchen, mit dem sie besonders gut sich vertragen und der eben auch die Fachkenntnis hat.“ [Interview 006] Den übrigen Personen ist der Betreuungsschlüssel nicht bekannt bzw. wurde im Unternehmen noch nicht beschlossen, da die Bearbeitung einer PVA noch nicht stattgefunden hatte.

Die meisten der Befragten sind Teil eines Betreuungsteams (n=35) und nur zehn Personen geben an, dass ihnen das Praxisvalidierungsmodul mit der PVA nicht vertraut bzw. bekannt ist. Vier dieser zehn Personen sind Teil eines Betreuungsteams. Dies ist ebenfalls der Tatsache geschuldet, dass sich die Auszubildenden in diesen Unternehmen erst im ersten Studienjahr der siA befanden und die Bearbeitung einer PVA demnach noch nicht stattgefunden hatte.

Die Betreuenden stehen vor verschiedenen zeitlichen und inhaltlichen Herausforderungen.

„Okay, du musst irgendwie drei Stunden die Woche dafür aufbringen als betreuende Kraft, du brauchst genau die und die und die Kompetenzen, wenn du betreiben willst. Also ich glaube, es ist eher erst immer okay, wir müssen uns erstmal zurechtrucken und nie so richtig, so Hardfacts gibt's nicht so richtig für die Betreuenden. Und man muss auch sagen, dass diese ganze Betreuung ist immer intrinsisch motiviert, weil von den Abteilungen werden die Betreuenden nicht extra freigestellt dafür. Also, es wird nicht gesagt: Hey, cool, dass Du das machst, dann nehmen wir dir ein bisschen Arbeit ab, sondern es ist halt on top.“
[Interview 021]

Betreuungsaufgaben und -umfang während der PVA-Bearbeitung

Viele Beschreibungen der PVA-bezogenen Betreuungsaufgaben lassen sich u.a. den Kategorien „organisatorische Tätigkeiten“ (n=20), „Direkte/r Ansprechpartner:in“ (n=15), „Hilfe bei der Themenfindung“ (n=14) und „akademische Ansprechperson“ (n=9) zuordnen.

Den zeitlichen Betreuungsumfang konnten 17 Personen (noch) nicht einschätzen.

Die meisten der Befragten, denen eine Einschätzung möglich war, bewerten den Umfang als „machbar“ (n=24), vier Personen als „sehr umfangreich“. Die Betreuung sei zudem besonders im ersten Durchlauf einer PVA sehr umfangreich (n=3) und abhängig von den beteiligten Personen (auf Betreuungs- und auf Lernenden-Seite). Drei Befragte betonen, dass der Aufwand durch einen Nutzen der PVA für das Unternehmen relativiert würde.

Betreuungsaufgaben bei Abgabe der PVA

Befragt danach, inwiefern die Betreuungspersonen am Endprodukt, der abzugebenden Arbeit, final involviert sind, können Personen aus 17 Unternehmen keine Einschätzung abgeben, da sie entweder keine Kenntnis darüber haben oder eine Abgabe noch nicht stattgefunden hat.

Die häufigsten sonstigen Angaben beziehen sich auf das klassische Korrekturlesen (Überprüfen der Rechtschreibung, Einhalten wissenschaftlicher Standards, inhaltlicher Aufbau etc.) (n=12). Oft werden die Arbeiten zudem hinsichtlich möglicher Verstöße bezüglich Betriebsgeheimnisse überprüft (n=10), wobei nur zwei Personen bemerken, dass sie die von der BHH angebotene Verschwiegenheits- und Datenschutzvereinbarung/NDA¹⁸ als unzureichend einschätzen. Einige Betreuungspersonen beteiligen sich nur bei Bedarf (n=8) oder geben Feedback nach einer Präsentation des Forschungsprojekts durch die Lernenden (n=7).

Herausforderungen bei der Betreuung der PVA

Lediglich sieben Personen geben an, dass die Betreuung der PVA keine größeren Herausforderungen mit sich bringt, zehn Personen können die Herausforderungen nicht einschätzen.

Als größte Herausforderung stellt sich in dieser Befragung die Generierung eines geeigneten Themas dar (n=22). Hierbei spielen die Einschätzung zur auszuarbeitenden Tiefe der Thematik, der passende Umfang aber auch die zeitliche Verzahnung zwischen der PVA und aktuellen betrieblichen Vorgängen eine Rolle. Einige Befragte (n=9) bekundeten Interesse an einem Themenpool als eine Unterstützung für nicht nur aber vorrangig neue Kooperationspartner, bzw. erstmalig betreuende Personen.

Die, für die siA-Lernenden mit einem großen Workload verbundene PVA scheint auch für die betreuenden Personen mit einem gewissen Maß an Mehrarbeit verbunden zu sein. So ist die zweit häufigste Herausforderung die zeitliche Komponente. Die Zeit wird beispielsweise dafür aufgewendet, beratende Gespräche zu führen oder sich in die Thematik einzulesen.

„Auch einfach dem wirklich so gerecht zu werden, so wie es zum eigenen Anspruch auch passt, ist manchmal schwierig, weil die Ausbilder auch sehr viel natürlich im operativen Tagesgeschäft tätig sind und natürlich auch einen eigenen inneren Anspruch haben, da den Azubis entsprechend gerecht zu werden und da die Balance zu halten. Das ist eigentlich die größte Herausforderung.“ [Interview 037]

Einigen Betreuenden fehlen zudem Informationen zu den Bewertungskriterien der PVA (n=9), die sie, nach eigenen Aussagen, für eine optimale Betreuung und Beratung der siA-Lernenden benötigen.

¹⁸ Non Disclosure Agreement

Zwischenfazit

- Der Workload der PVA für die siA-Lernenden wird von den Unternehmen mehrheitlich als adäquat eingeschätzt.
- Der Betreuungsumfang durch das Unternehmen wird als relativ zeitintensiv, jedoch machbar angesehen.
- Die Themenfindung stellt eine inhaltliche Herausforderung für die Betreuenden dar.

4.7 Bildungsweg-Coaching (BC), Beratung an der BHH und Bildungswegentscheidung

Den Ergebnissen zum Bildungsweg-Coaching und der Beratung an der BHH in dieser Befragung fehlt es stellenweise an Aussagekraft, da 17 der Interviewpartner:innen keine Informationen über das Beratungsangebot (z.B. durch das Studentsoffice) der BHH und dessen Nutzung durch die Lernenden hatten. Dennoch bewerten über 50 % der Befragten das Beratungsangebot für die Lernenden innerhalb der siA als ausreichend.

Bildungsweg-Coaching (BC)

Auch bezüglich des Bildungsweg-Coachings gaben 28 Personen an, dass ihnen das Konzept weitgehend nicht bekannt ist. Insgesamt bewerten die Befragten dieses dennoch, z.T. nach Erläuterungen durch die Interviewer:innen, als sinnvoll und gut (n=31).

Vereinzelt äußern Befragte den Bedarf, in den Coaching-Prozess mit einbezogen werden zu wollen, um den Lernenden eine ganzheitliche Beratung, inklusive einer praxisnahen Sichtweise, zukommen zu lassen.

Aus lediglich vier Unternehmen wird von eigenen institutionalisierten Coaching-Angeboten berichtet. Einige Interviewpartner:innen beschreiben häufige, bilateral angelegten Alternativen wie z.B. monatliche Feedbackgespräche oder einen wöchentlichen Jour Fixe, in denen auch beratende Gespräche geführt werden.

BILDUNGSWEG-ENTSCHEIDUNG UND BILDUNGSWEG-COACHING

„Das Modell der studienintegrierenden Ausbildung bietet die Möglichkeit einer erfahrungsbasierten Bildungswegentscheidung: Unterstützt durch ein Coaching entscheiden die Studierenden innerhalb der ersten 18 Monate, ob sie Studium und Ausbildung in Kombination fortsetzen wollen oder sich auf den Ausbildungsabschluss fokussieren. Auf diese Weise werden auch Abbrüche vermieden. Wer sich für ein Studium ohne Ausbildung entscheidet, hat die Möglichkeit, sich an einer anderen Hochschule zu bewerben. Die bis dahin erbrachten Leistungen bleiben erhalten und können bei Kompatibilität durch die neue Hochschule angerechnet werden.“

(BHH 2023b)

Bildungsweg-Entscheidung

Die begleitete Bildungsweg-Entscheidung stellt einen der innovativen Bausteine des siA-Konzeptes dar und wird, wie in Kapitel 4.2.3 bereits erwähnt, auch als Kooperationsgrund angegeben.

Nach den Erwartungen an die Bildungswegentscheidung der eigenen Azubis gefragt, ergeben sich zwei häufige Aussagen, die nicht im Widerspruch zueinander stehen. Zum einen prognostizieren 17 Unternehmen, dass sich die Lernenden für die Weiterführung der dualen Ausbildung nach 18 Monaten entscheiden. Zum anderen wird von 29 Unternehmen eine reflektierte Entscheidung für den eigenen individuellen Bildungsweg durch die Lernenden erwartet.

Unabhängig davon würden über 45% der Unternehmen tendenziell jede individuelle Bildungsweg-Entscheidung mittragen. Es wird aber auch die Erwartungshaltung geäußert, dass die Azubis die duale Ausbildung beenden, da sie dafür eingestellt wurden. Drei Teilnehmer:innen geben an, dass das Unternehmen gezielt auf einen Bachelorabschluss-abhängigen Bedarf hin ausbildet.

Zwischenfazit

- Vielen Interviewpartner:innen fehlen Informationen über das Beratungsangebot der BHH und zum Bildungsweg-Coaching.
- Die überwiegende Mehrheit erachtet das Konzept des Bildungsweg-Coachings als wichtig und gut.
- Die Unternehmen prognostizieren, dass sich die Lernenden für die Weiterführung der dualen Ausbildung nach 18 Monaten entscheiden.
- Die Unternehmen erwarten eine reflektierte Entscheidung für den eigenen individuellen Bildungsweg durch die Lernenden.

5. Zusammenfassung der Ergebnisse

Auch mit der vorliegenden zweiten Unternehmensbefragung der siA in Hamburg sind mehrere Ziele auf verschiedenen Ebenen verfolgt worden. Entsprechend liegen Ergebnisse auf operativer, struktureller Ebene und Erkenntnisse in Bezug auf die Bildungsforschung vor. Diese werden im Folgenden ausgeführt.

Hier werden die Fazits der Kapitel zunächst zusammengefasst dargestellt.

Allgemeine Zufriedenheit und künftige Beteiligung an der siA

- Bei der Befragung zeichnet sich eine allgemeine Zufriedenheit der Unternehmen als Kooperationspartner in der siA ab.
- Die Planung neuer siA-Plätze erfolgt je nach Unternehmen im unterschiedlichen Turnus und entspricht überwiegend dem Planungsturnus in der herkömmlichen Ausbildung.
- Die Situation der Studierenden wird weitgehend positiv eingeschätzt.

Akquise der Unternehmen als Kooperationspartner

- Die häufigsten primären Informationsquellen zum Angebot an der BHH sind:
 - bestehende Kooperationen mit den berufsbildenden Schulen sowie ihren LOK-Formaten
 - engagierten Lehrkräfte der Beruflichen Schulen
- Über das Konzept der siA informierten sich die Befragten weitergehend über:
 - das Internet/die BHH-Homepage
 - die Ansprechperson für Unternehmen an der BHH
- Viele Unternehmen erwarten durch die Kooperation eine positivere Bewerber:innenlage und/oder gehen mit der Kooperation auf Erwartungen potenzieller Bewerber:innen ein.
- Viele Unternehmen geben an, eine bessere Nachwuchskräfte-Bindung durch die siA zu erwarten.
- Die geringen Kosten der siA-Stellen werden von 50% der Befragten als Kooperationsgrund angegeben.
- Die Bewerbungsverfahren für die siA sind mehrheitlich von denen für die duale Ausbildung getrennt.
- Die überwiegende Mehrheit der Unternehmen nutzt digitale Stellenportale bei der Ausschreibung der siA. Nahezu alle nennen die BHH-Homepage als wichtiges Ausschreibungs-Medium.
- Verschiedene Aspekte des siA-Konzeptes werden von der Mehrheit der Unternehmen als Kooperationsgrund genannt.

Profil- und Kompetenzerwartungen an die Bewerber:innen/siA-Lernenden

- Alle befragten Unternehmen, bis auf eines, haben Erfahrungen mit der dualen Ausbildung, viele ebenfalls mit dualen Studiengängen.

- Die Erwartungen an die Kompetenzen der Bewerber:innen entsprechen meist den gängigen Erwartungen in herkömmlichen Bewerbungsverfahren.
- Schulische Leistungen der Bewerber:innen haben unterschiedliche Relevanz bei den Kooperationspartnern.
- Von den Bewerber:innen und siA-Lernenden wird oft eine höhere Eigenverantwortung erwartet.
- Die Erwartungen an die siA-Lernenden während der Ausbildung sind häufig äquivalent zu denen an dual Studierende.

Kommunikation und Austausch zwischen den Kooperationspartnern

- Die Kooperation zwischen den Lernorten funktioniert auf der Stufe des Informationsaustausches aus Sicht der Unternehmen gut.
- Der Informationsfluss verläuft i.d.R. von den Bildungsinstitutionen zu den Unternehmen.
- Einzelne Unternehmen benennen konkreten Bedarf an weiteren Informationen.
- Für die Verbesserung der Kooperation gibt es verschiedene Anregungen durch die Unternehmensvertreter:innen.
- Die Relevanz des Berichtsheftes in der siA wird kontrovers beurteilt.
- Die siA-Landschaft erstreckt sich aus Sicht der Unternehmen hauptsächlich auf den Raum Hamburg und die im Konzept beschriebenen Lernorte.

Integration der siA in bestehende Unternehmensstrukturen

- Einige Unternehmen differenzieren weder inhaltlich noch organisatorisch zwischen den Anteilen des Studiums und denen der berufsschulischen Ausbildung.
- Über die Hälfte der Befragten bewerten die Inhalte des Studiums/ der Theorie-Phasen als passend zu den betrieblichen Anforderungen.
- Den meisten Unternehmen gelingt es ohne große Herausforderungen, die Theorie-Phasen auf organisatorischer Ebene in die bestehenden Strukturen zu integrieren.
- Die Seminarnachmittage in der siA werden überwiegend als sinnvoll erachtet. Die Unternehmen nennen verschiedene Vor- und Nachteile dieses möglichen Verzahnungsmoments der siA.

Erwartungen an und Erfahrungen mit dem Praxisvalidierungsmodul

- Die Themen der PVA werden meist durch die siA-Lernenden, z.T. in enger Zusammenarbeit mit den betreuenden Personen, generiert.
- Die Problemstellungen der Arbeiten entstammen i.d.R. der aktuellen beruflichen Praxis.
- Die Unternehmen haben insgesamt sehr selten das Gefühl, durch die PVAs Einfluss auf das siA-Curriculum nehmen zu können.

- Viele Befragte sehen den Nutzen der PVA für das Unternehmen als relevant an.
- Die Interviewpartner:innen erwarten durch die PVA die Förderung der Persönlichkeitsentwicklung, allgemeiner Schlüsselkompetenzen und der Schlüsselkompetenzen und Fähigkeiten in Bezug auf wissenschaftliches Arbeiten.

Workload der PVA

- Der Workload der PVA für die siA-Lernenden wird von den Unternehmen mehrheitlich als adäquat eingeschätzt.
- Der Betreuungsumfang durch das Unternehmen wird als relativ zeitintensiv, jedoch machbar angesehen.
- Die Themenfindung stellt eine inhaltliche Herausforderung für die Betreuenden dar.

Bildungsweg-Coaching (BC), Beratung an der BHH und Bildungswegentscheidung

- Vielen Interviewpartner:innen fehlen Informationen über das Beratungsangebot der BHH und zum Bildungsweg-Coaching.
- Die überwiegende Mehrheit erachtet das Konzept des Bildungsweg-Coachings als wichtig und gut.
- Die Unternehmen prognostizieren, dass sich die Lernenden für die Weiterführung der dualen Ausbildung nach 18 Monaten entscheiden.
- Die Unternehmen erwarten eine reflektierte Entscheidung für den eigenen individuellen Bildungsweg durch die Lernenden.

An dieser Stelle soll nochmals darauf hingewiesen werden, dass es bei der Auswertung der Befragung gewisse Limitierungen gibt. So liegt zunächst eine sehr differenzierte Grundgesamtheit der Unternehmensvertretenden etwa in Bezug auf die Größe des jeweiligen Unternehmens vor. Selbiges gilt für deren Anzahl an siA-Studierenden sowie in Bezug auf die jeweiligen Wahrnehmungsmöglichkeiten vor dem Hintergrund unterschiedlicher Funktionen in den Unternehmen sowie deren konkretem Erfahrungshintergrund speziell in Bezug auf die siA. Auch der – bedingt durch den frühen Befragungszeitpunkt – relativ geringe Erfahrungszeitraum mit den siA-Studierenden soll hier nochmals erwähnt werden. Vor diesem Hintergrund dienen die vorliegenden Ergebnisse als ein „Stimmungsbild“, bilden aber keinesfalls das Gesamtbild der siA bei den kooperierenden Unternehmen ab.

Ergebnisse auf struktureller Ebene

Ein wichtiges Ziel, auf struktureller Ebene die Angebote der studienintegrierenden Ausbildung an der BHH zu evaluieren, wurde erreicht. Auch die Ergebnisse dieser zweiten Unternehmensbefragung legen nahe, dass die Tauglichkeit des Hamburger Modells einer siA und die Akzeptanz in der Hamburger Wirtschaft nahe. Ebenso erwies sich der erweiterte Leitfaden somit grundsätzlich als eine adäquate Grundlage für die Durchführung weiterer Befragungen in Interview- oder digitaler Form.

Im Zuge der vorliegenden Studien wurde in Kooperation mit tQM und BHH somit auf institutioneller Ebene ein Befragungsinstrument geschaffen, das dabei hilft, die Angebote der studienintegrierenden Ausbildung systematisch und wissenschaftlich fundiert optimieren zu können: Bereits kurz nach Ermittlung der ersten Ergebnisse wurden diese an das Management der BHH weitergeleitet, um, sofern möglich, rasch Anpassungen und Optimierungen zu erreichen. Auch Ergebnisse der zweiten Befragung wurden bereits prozessbegleitend übermittelt und für Weiterentwicklungen genutzt. Die Unternehmensbefragungen stellen darüber hinaus in institutioneller Hinsicht einen wichtigen Schritt in der Umsetzung eines umfassenden, qualitätssichernden Evaluationskonzepts der siA in Hamburg dar.

Ausblick für die Bildungsforschung

Das InnoVET-Projekt tQM begleitet die Einführung der siA in Hamburg und verfolgt die institutionelle Qualitätssicherung im Rahmen der Lernortkooperation (vgl. Ellerbeck et al 2024). Ein Anspruch der siA ist es, über die organisationale Abstimmung der Lernorte hinaus, sowohl eine inhaltlich-curriculare Verzahnung sicherzustellen, als auch den Lernort Betrieb/Unternehmen in die (Weiter-)Entwicklung dieses hybriden Bildungsangebots einzubinden.

Die Kooperation in der studienintegrierenden Ausbildung ist auf gutem Wege: Mit den „Stimmungsbildern“ aus den Unternehmensbefragung 2022 und 23/24 attestieren die Kooperationsunternehmen dem neuen Hamburger Bildungsformat eine große Gesamtzufriedenheit. Unternehmen sehen trotz Startphase, innovativem Bildungskonzept und, nicht zuletzt, unter Aufbaubedingungen der Corona-Pandemie, keine gravierenden Schwierigkeiten. Zugleich gibt die Befragung wertvolle Hinweise für Weiterentwicklung(spiel)räume (z.B. zu Phasenplanung und Informationsmanagement).

Die gewonnenen Erkenntnisse enthalten außerdem weiterführende Aussagen über die Wirkweise der Lernortkooperation im Rahmen der studienintegrierenden Ausbildung und lassen Schlüsse für die weitere Verzahnung und Optionen zur besseren (Ein-)Bindung von Unternehmen in das Bildungsangebot zu:

Unternehmensbefragungen etablieren und Unternehmens(ein)bindung erhöhen

In Form von leitfadengestützten Interviews bieten Befragungen eine gute Möglichkeit, die individuellen Wünsche und Bedarfe der Kooperationsunternehmen regelmäßig zu erfassen und für die kontinuierliche (Weiter-)Entwicklung des gemeinsam verantworteten Bildungsangebots systematisiert und gebündelt zur Verfügung zu stellen. Als verstetigtes Instrumentarium können Befragungen dazu beitragen, den Grad der Verzahnung, aber auch die Einbindung der Unternehmen in die siA zu erhöhen.

Inhaltlich-curriculare Verzahnung von Ausbildung und Studium als Kernelement der siA

Das bei dieser zweiten Befragung neu geöffnete Fokusfenster „Theorie-Praxis-Verzahnung“ hat einen gezielten Blick auf die inhaltlich-curriculare und organisatorische Verzahnung der Lernorte zugelassen. Anhand des Beispiels „Praxisvalidierungsmodule“, als Kernelement der Theorie-Praxis-Verzahnung in der Hamburger siA, konnte das Bild der siA aus Sicht der berufspraktischen Ausbildung zielführend erweitert, Bedarfe der Kooperationspartner erhoben und gewinnbringende Anregungen zur Verbesserung des Lehrangebots festgehalten werden.

Qualitätssicherung mit Umsicht

Für die Entwicklung eines Gesamtbilds erscheint die Reflexion der Befragungsinhalte mit weiteren Akteuren im Rahmen der siA-Kooperation (Lehrende an Hochschule und berufsbildenden Schulen, Lernende etc.) erforderlich. So kann qualitätsgesichert gewährleistet werden, dass sich die Lernortkooperation nicht zuletzt auch mit Mehrwert für die Lernenden etabliert.

Kommunikation & ressourcenbewusstes Informationsmanagement


Die Ergebnisse beider Unternehmensbefragungen (z.B. Unkenntnis über das Bildungsweg-Coaching als ein Kernelement der siA oder Bedarf von Previews & Reviews zu Theorie-Phasen) legen die Empfehlung nahe, die Kommunikation im Sinne eines ressourcenbewussten Informationsmanagements im Blick zu behalten und weiterzuentwickeln: Unternehmen betreiben ihre Kommunikation ökonomisch. Hier liegt eine große Chance, den Grad der Kooperation durch digitale Kommunikationsplattformen zu erhöhen und gleichzeitig aufwandsarm zu gestalten.

Coaching und Beratung

Die Untersuchungsergebnisse zeigen, dass die Unternehmen von den studierenden Auszubildenden erhöhte Eigenverantwortlichkeit für den eigenen Bildungsweg, auch hinsichtlich der voraussichtlich hohen Belastungen in der siA, erwarten. Zudem geht der Großteil der Unternehmen von einem Doppelabschluss ihrer siA-Lernenden aus. Diese Ergebnisse unterstützen fundiert die Überlegungen und Bemühungen, das Konzept des Bildungsweg-Coachings in ein dauerhaftes, bedarfsgerechtes Unterstützungsangebot für die studierenden Auszubildenden zu überführen. Hierbei wurden und werden weitere Befragungen der Lernenden und Lehrenden genutzt, um dieses Ziel zu erreichen.

Fazit

Mit der vorliegenden Studie zur Unternehmensbefragung der siA in Hamburg ist nicht nur ein innovatives Bildungsmodell im Zentrum des Interesses. Die Studie bietet auch einen Einblick in eine besondere Kooperation zwischen Unternehmen, Berufsschulen und Hochschule, wie er deutschlandweit einzigartig ist. Bezogen auf die Zufriedenheit



der Betriebe in diesem neuen Bildungsmodell lassen sich erfreulich geringe Besonderheiten feststellen: Auch wenn es Verbesserungspotenzial gibt und in der Zusammenarbeit noch kein Jahrgang den Bildungsgang komplett durchlaufen hat, so erscheint die praktische Umsetzung einer Öffnung von beruflicher und akademischer Bildung vergleichsweise reibungslos.

Die zweite qualitative Befragung hat, entsprechend ihrer methodischen Ausrichtung, viele Details aus dieser Zusammenarbeit zutage gefördert und Aussagen der ersten Befragung bestätigt, die helfen können, ein differenzierteres Bild der trialen Lernortkooperation aus Unternehmenssicht zu zeichnen und die Kooperation zwischen den drei Lernorten weiter zu verbessern. In der Restlaufzeit des tQM-Projektes wird eine umfassende Übergabe der Ergebnisse und Erfahrungen aus den Unternehmensbefragungen an das Qualitätsmanagement der BHH stattfinden, um diese Befragungsinstrument adäquat anzupassen, weiterzuentwickeln und für die Verbesserung des Bildungsangebots der siA nutzbar machen zu können.

6. Anhang

Daten zum/zur Befragten zum Unternehmen

Zur Zeitersparnis nach Möglichkeit vor dem Interview ausfüllen, ggf. zu Beginn des Interviews ergänzen oder korrigieren.

Item			Code				
0.1.0	Interview Nr.						
0.1.1.0	Einverständniserklärung wegen Datenschutz liegt vor?	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein					
0.1.1.1	Name des Interviewers/-in						
0.1.1.2	Ggf. Name des zweiten Interviewers/-in						
0.1.2	Ort (bzw. [Online] [Telefon])	Online via Zoom					
0.1.3	Zeit und Datum						
0.1.4	Dauer des Interviews						
0.2.1	Name des/der Befragten						
0.2.2	Email/Tel für Rückfragen						
0.2.3	Funktion im Unternehmen	<input type="checkbox"/> Begleitung der Ausbildung (org.) <input type="checkbox"/> Ausbilder:in <input type="checkbox"/> HR/ Personal <input type="checkbox"/> Geschäftsführung <input type="checkbox"/> Sonstiges: _____					
0.2.4	Name des Unternehmens						
0.2.5.	Standort des Unternehmens	<input type="checkbox"/> Hamburg <input type="checkbox"/> Sonstiges: _____					
0.2.6	Branche des Unternehmens						
0.2.7	Zahl der Mitarbeitenden am Standort Hamburg	<table border="1"> <tr> <td><input type="checkbox"/> bis zu 9 MA</td> <td><input type="checkbox"/> bis zu 50 MA</td> </tr> <tr> <td><input type="checkbox"/> 50 - 249 MA</td> <td><input type="checkbox"/> 250 - 1999 MA</td> </tr> </table>	<input type="checkbox"/> bis zu 9 MA	<input type="checkbox"/> bis zu 50 MA	<input type="checkbox"/> 50 - 249 MA	<input type="checkbox"/> 250 - 1999 MA	
<input type="checkbox"/> bis zu 9 MA	<input type="checkbox"/> bis zu 50 MA						
<input type="checkbox"/> 50 - 249 MA	<input type="checkbox"/> 250 - 1999 MA						

Item			Code
		<input type="checkbox"/> 2000 MA und mehr	
0.2.8	Zahl der Auszubildenden; derzeit insgesamt		
0.3.1	Das Unternehmen hat derzeit Studierende an der BHH? [ja/nein/in Planung]		
0.3.2	Aktuelle Anzahl in den Studiengängen:	Ausbildung zur Fachinformatikerin/zum Fachinformatiker mit Studium Informatik (B.Sc.) ----- Ausbildung zur Industriekauffrau/zum Industriekaufmann mit Studium BWL ----- Ausbildung zur Kauffrau/zum Kaufmann für Marketingkommunikation mit Studium BWL-Marketing und Kommunikationswirtschaft (B.A.) ----- Ausbildung zur Bankkauffrau/zum Bankkaufmann mit Studium BWL-Bank und Finanzwirtschaft (B.A.) ----- Handwerkliche und gewerblich-technische Ausbildung mit BWL-Management von kleinen und mittleren Unternehmen (B.A.) ----- [Zahl pro Studiengang]	
0.3.3	Wie viele Studierende haben sie in den einzelnen Studienjahren?	_____ 1. Studienjahr _____ 2. Studienjahr _____ 3. Studienjahr	
0.3.4	Haben Sie bereits an der ersten Unternehmensbefragung 2022 teilgenommen	<input type="checkbox"/> Ja <input type="checkbox"/> Nein	

Erwartungen an die studienintegrierende Ausbildung an der BHH

„Wir wollen zunächst darüber sprechen, welche Erwartungen Sie mit Ihrem Engagement an der BHH verbinden. Im Zweiten Teil möchten wir ein Kernelement der siA, das Praxisvalidierungsmodul, in den Fokus nehmen. Im letzten Teil des Gesprächs sollen Ihre bisherigen Erfahrungen in der siA im Vordergrund stehen. Also zunächst zu Ihren Erwartungen:“

Item	
	Anmerkung
1.1.0	Wie / durch wen haben Sie vom Angebot der BHH erfahren?
	<p><i>Ergänzungsfrage:</i> In welchem Kontext wurde mit BS/ BHH gesprochen? Spielte der AKAL eine Rolle? Wurde vorher oder nachher die Werbekampagne wahrgenommen? Wie haben Sie sich nach der Erstinformation weitere Informationen beschafft? (Ansprechpartner, Homepage...)</p>
1.2.0	<p>Was waren die wesentlichen Gründe Ihres Unternehmens für die Beteiligung an Studiengängen der BHH?</p> <p><i>ggf. nachfragen:</i> War das Konzept der siA ein Kooperationsgrund? (verkürzten Ausbildungszeit, der Bildungswegentscheidung nach 18 Monaten) Spielen die geringen Kosten der siA für Sie eine wesentliche Rolle?</p>
	<p><i>Ergänzungsfrage:</i> Warum setzt Ihr Unternehmen nicht nur auf Auszubildende bzw. nur auf Studienabsolvent:innen?</p>
	<p><i>Ergänzungsfrage:</i> Inwiefern hat sich das Berufsbild, in dem Sie ausbilden, verändert?</p>
1.3.0	Hat Ihr Unternehmen in Hamburg bereits Erfahrungen mit dem Dualen Studium (ausbildungs-, praxisintegriert)?
1.3.1	<p><i>Falls ja:</i> Sehen Sie für Ihr Unternehmen wichtige Unterschiede zwischen dem Dualen Studium und der studienintegrierenden Ausbildung? Wie passt das Konzept zu Ihrer Personalstrategie?</p>
1.4.0	<p>Welche Erwartungen haben Sie an Gewinnung von Auszubildenden/Studierenden für Ihr Unternehmen durch die Beteiligung am BHH-Modell?</p> <p><i>ggf. nachfragen:</i> Bisherige Rekrutierungserfolge/-probleme? Orientierung auf bestimmte Absolvierende (HZB, Noten in bestimmten Fächern, andere Kriterien) Erfahrungen mit der Rekrutierung für das BHH-Angebot?</p> <p><i>ggf. nachfragen:</i> Inwiefern erwarten Sie eine Veränderung der Bewerber:innenlage?</p>

Item	
	<p><i>Ergänzungsfrage:</i></p> <p>Welche Strategie verfolgen Sie bei der Besetzung von siA-Stellen?</p> <p><i>ggf. nachfragen:</i></p> <p>integriert in Bewerbungsverfahren für duale Ausbildung vs. eigene siA-Ausschreibung; Bewerbungsschreiben + -gespräch vs. Probearbeiten oder Assessmentprozess</p>
	<p><i>Ergänzungsfrage:</i></p> <p>Wo veröffentlichen Sie Ihre Stellenanzeigen?</p>
1.4.1	<p>Welche Erwartungen haben Sie an die BHH-Studierenden <u>während der Ausbildung</u>?</p> <p><i>ggf. nachfragen:</i></p> <p>Spezifische Kompetenzprofile? Produktive Mitarbeit vs. Lernaufgaben?</p> <p>Inwiefern verändern das U Ausbildungsinhalte und Ausbildungsabteilung (im Vergl. zu dual)? Gibt es anspruchsvollere Arbeiten für die siAs in den ersten 3 Jahren?</p>
1.5.0	<p>Welche Einsatzebene im Unternehmen sehen Sie für Ihre BHH-Studierenden <u>nach Ausbildung / Studium</u> vor?</p> <p><i>ggf. nachfragen:</i></p> <p>Mit welchen Argumenten bewerben Sie die siA-Lehrstellen?</p>
	<p><i>Ergänzungsfrage:</i></p> <p>Haben sich die Ansprüche an Bewerber:innen in Ihrem Unternehmen durch den Fachkräftemangel verändert?</p>

Erwartungen an und Erfahrungen mit dem Praxisvalidierungsmodul

„In dieser Befragung soll ein Schwerpunkt auf der Verzahnung von Theorie und Praxis in der siA liegen. Das Praxisvalidierungsmodul stellt mit seinen 12 ECTS, von denen 8 in den Unternehmen erarbeitet werden, und der praxisbezogenen Aufgabenstellung ein Kernelement in der siA dar.“

Bei TN, die bereits länger in der siA kooperieren:

„Zu diesem relevanten Moment der Theorie-Praxis-Verzahnung würden wir gern mehr von Ihnen erfahren.“

Bei TN, die neu in die Kooperation eingetreten sind:

„Sie befinden sich wahrscheinlich noch an einem frühen Zeitpunkt des Praxisvalidierungsmoduls. Das mag zu früh für eingehende Beurteilungen sein, aber vielleicht haben Sie erste Schritte begleitet. Dazu würden wir gerne mehr wissen.“

Item	
3.1.0	Ist Ihnen das VM vertraut? Was ist Ihre Aufgabe dabei?
	<i>ggf. nachfragen:</i> Sind sie die einzige Person, die das VM betreut? Sind eine einzelne Person oder ein Team damit betreut?
3.2.0	Wie haben sich die Prozesse der Themenfindung in Ihrem Unternehmen gestaltet?
	<i>ggf. nachfragen:</i> Handelt es sich um ein „betriebliches Echtprojekt“ oder eine konstruierte Lernaufgabe?
	<i>ggf. nachfragen:</i> Inwiefern ist der Nutzen für das Unternehmen relevant?
3.2.1	Haben Sie durch das VM das Gefühl, auf das Curriculum der siA Einfluss nehmen zu können?
3.3.0	Wie schätzen Sie die Kompetenzentwicklung der Lernenden, angeregt durch die VM-Arbeit, ein? <i>ggf. nachfragen:</i> Welche Kompetenzen werden durch das VM besonders gefördert?
3.4.0	Welche Herausforderungen sehen Sie bei der Betreuung der Arbeit zum VM?
3.5.0	Für die Bearbeitung der VM-Arbeit stehen den Lernenden 300 Stunden im Betrieb zu. Wie realistisch bewerten Sie diesen Umfang ?
3.5.1	Und wie bewerten Sie den Betreuungsumfang zu VM-Arbeit?
3.5.2	Inwiefern sind die Betreuungspersonen/das Unternehmen am <u>Endprodukt</u> , der abzugebenden Arbeit, final involviert ?
3.7.1	Welche Relevanz hat, Ihrer Meinung nach, das Berichtsheft bei den siA-Lernenden?

Item	
3.7.2	Die BHH beachtet bei den Abgabeterminen der VM-Arbeit auch die IHK-Prüfung. Inwiefern gelingt hier der Zeitplan ?

Erfahrungen mit der studienintegrierenden Ausbildung an der BHH

Bei TN, die bereits länger in der siA kooperieren:

„Ihr Unternehmen kooperiert nun bereits länger als ein Jahr innerhalb der siA. Wir würden gern mehr über Ihre Eindrücke und Erfahrungen wissen.“

Bei TN, die neu in die Kooperation eingetreten sind:

„Da Ihr Unternehmen neu in der siA kooperiert, mag es zu früh für eingehende Beurteilungen sein, aber sicher haben Sie erste Eindrücke und Erfahrungen. Dazu würden wir gerne mehr wissen.“

Item	
2.1.1	Stehen Sie in Austausch mit der BHH oder der berufsbildenden Schule [BS]? <i>ggf. nachfragen:</i> Regelmäßig/sporadisch/nie? Mit BBH und/oder BS? Mit Lehrenden, Koordinatoren/-innen, Leitung?
2.1.2	Fühlen Sie sich gut über die Inhalte und die Planungen in Studium und Berufsschule informiert ?
2.1.3	Sehen Sie Verbesserungsbedarf an der Kooperation Unternehmen/BHH/Berufsschule? <i>ggf. nachfragen:</i> Sehen Sie die weitere relevante Kooperationspartner in der siA?
2.2.1	Wie passt das Studium bisher zu den betrieblichen Anforderungen? – inhaltlich? – organisatorisch? <i>ggf. nachfragen:</i> – Wie gelingt die Umsetzung der betrieblichen Ausbildungsanteile? – Welche Vor- und Nachteile sehen Sie in den Seminarnachmittagen.
2.2.2	Wie passt die Lehre an der <u>berufsbildenden Schule</u> zu den betrieblichen Anforderungen? – inhaltlich? – organisatorisch?

2.3.1	<p>Wie schätzen Sie die Situation Ihrer Studierenden ein?</p> <p><i>ggf. nachfragen:</i> [über-/unterfordert, organisatorischer Aufwand akzeptabel/zu hoch ...]</p> <p><i>ggf. nachfragen:</i> Wie gestaltet sich Ihre Unterstützung der Lernenden?</p>
2.3.2	<p>Meinen Sie, dass die Auszubildenden ausreichend beraten werden?</p> <p><i>ggf. nachfragen:</i> Wie beurteilen Sie das Coaching an der BHH?</p> <p><i>ggf. nachfragen:</i> Verfügen Sie in Ihrem Unternehmen über ein eigenes Beratungs- und Unterstützungsangebot? Wenn ja, welches?</p>
2.3.3 (vorher 1.4.3)	<p>Sie wissen, dass sich die Studierenden nach der Grundphase zwischen den Bildungswegen Ausbildung/Studium/Dual entscheiden können. Welche Erwartungen haben Sie an diese Entscheidung Ihrer BHH-Studierenden?</p>
2.4.1	<p>Welche Änderungswünsche am Konzept der studienintegrierenden Ausbildung oder an seiner Durchführung würden Sie der BHH oder der Berufsschule gerne mitteilen?</p>
2.4.2	<p>Wird sich Ihr Unternehmen voraussichtlich auch in den kommenden Jahren an der studienintegrierenden Ausbildung beteiligen?</p> <p>[ja/in geringerem Umfang/in größerem Umfang/nein; Turnus: jedes Jahr/ alle 2 Jahre/ ein siA-Study zurzeit]</p> <p><i>ggf. nachfragen:</i> Gründe?</p>
2.5	<p>Haben Sie andere Punkte, die Ihnen wichtig sind und die wir bisher nicht behandelt haben?</p>

7. Literatur- und Abbildungsverzeichnis

Literatur

- Albers, S., Klapper, D., Konradt, U., Walter, A. & Wolf, J. (2007). Methoden der Empirischen Forschung. Betriebswirtschaftlicher Verlag Dr. Th. Gabler GWV Fachverlage GmbH, Wiesbaden.
- BHH (2021). Modulhandbuch Studiengang BWL-Industrielles Management Jahrgang 2021. Abrufbar unter: [Modulhandbuch BWL-Industrie Jg-2021.pdf \(hamburg.de\)](#) (abgerufen: 04.04.2023).
- BHH (2023a). Handbuch für Unternehmen KMU. Segment: Praxistransfermodul. Abrufbar unter: [Handbuch für Unternehmen KMU - Berufliche Hochschule Hamburg \(BHH\)](#) (abgerufen: 04.04.2023).
- BHH (2023b). Die studienintegrierende Ausbildung. Abrufbar unter: [Die studienintegrierende Ausbildung - Berufliche Hochschule Hamburg \(BHH\)](#) (abgerufen: 04.04.2023).
- Bialeck, T., Herzog, M., Krüger, B., Rohloff, S. (2023). InnoVET-Projekt tQM: Unternehmen in der studienintegrierenden Ausbildung (siA). Erste Befragung zur Kooperation der siA in Hamburg. 44 S. Hamburg. URN: urn:nbn:de:0111-pedocs-269937 - DOI: 10.25656/01:26993 (abgerufen: 09.09.2023).
- Bogner, A., Littig, B. & Menz, W. (2002). Das Experteninterview – Theorie, Methoden, Anwendung. Springer Fachmedien, Wiesbaden.
- Bürgerschaft der Freien und Hansestadt Hamburg (2019). Drucksache 21/17964 – Errichtung der Beruflichen Hochschule Hamburg und Haushaltsplan 2019/2020: Nachbewilligung nach §35 Landeshaushaltsordnung. Hamburg. Zugriff am 16.06.2023 unter: <https://hibb.hamburg.de/wp-content/uploads/sites/33/2019/08/21-17964.pdf>
- Ellerbeck, S., Gutenberg, L., Herzog, M., Klaffke, H., Schlichting, A. (2024). Umsetzung und Qualität der studienintegrierenden Ausbildung (siA). In: berufsbildung Heft 202 (2/2024), S. 26-30.
- Euler, D. (2014). Design-Research – a paradigm under development. In: Euler, D. & Sloane, P.F.E. (Hrsg.). Design-Based Research (15-44). Franz Steiner Verlag, Stuttgart.
- Euler, D. & Klaffke, H. (2023). Neue Wege der Verzahnung von beruflicher und akademischer Bildung – Studienintegrierende Ausbildung der Beruflichen Hochschule Hamburg (BHH). In: Grimm, A., Mahrin, B., Neustock, U., Reichwein, W., Schütt-Sayed, S. & Vollmer, T. (Hrsg.). Digitalisierung und Nachhaltigkeit gestalten lernen. Beiträge der BAG-Tagung „All Days For Future – Energievielfalt in der gewerblich-technischen Berufsbildung“, wbv Media GmbH & Co. KG, Bielefeld, S. 53-69.
- Euler, D. & Severing, E. (2019). Von der Durchlässigkeit zur Verzahnung. In: Euler, D., Meyer-Guckel, V. & Severing, E. (Hrsg.). Neue Wege für Studium und Berufsausbildung. Studienintegrierende Ausbildung (S. 7-14). Essen.
- Fischer, A., Hecker, K. & Wittig, W. (2020). Arbeitsmarktbedarfsanalyse zu beruflichen Kompetenzen und Teilqualifikationen. Eine repräsentative Unternehmensbefragung. Nürnberg: Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) (f-bb-Bericht; 2/20). DOI: 10.25656/01:20498

- Garbade, S. & Hartung, S. (2019). Modell der studienintegrierenden Ausbildung. In: Euler, D., Meyer-Guckel, V. & Severing, E. (Hrsg.). Neue Wege für Studium und Berufsausbildung. Studienintegrierende Ausbildung, S. 77 - 83. Essen.
- Kuckartz, U. (2018). Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung. Verlagsgruppe Beltz, Weinheim, Basel.
- Liesenfeld, J. & Herzog, M. (2023). Die studienintegrierende Ausbildung im Stadtstaat Hamburg und im Flächenland NRW. In: InnoVET-Projekt tQM. siA-Fachtag 2022: "Die siA als Bildungsweg der Zukunft?! Herausforderungen und Potenziale" (1. : 30.09.2022 : Hamburg): siA-Fachtag 2022. Hamburg 2023, 38, DOI: 10.25656/01:26592 Zugriff am 16.06.2023 unter: https://tgm.hamburg.de/wpcontent/uploads/sites/791/2023/06/InnoVET_tQM_2023_sia_Fachtag_2022_2.pdf
- Mayring, P. (1994). Qualitative Inhaltsanalyse. In: Boehm, A., Mengel, A. & Muhr, T. (Hrsg.). Texte verstehen: Konzepte, Methoden, Werkzeuge, 159–175. Konstanz.
- Mayring, P. (2015). Qualitative Inhaltsanalyse. Verlagsgruppe Beltz, Weinheim, Basel.
- Müller, F. (2022). Bereichsübergreifende Bedarfserhebung für kaufmännische und gewerblich-technische Kompetenzen für Industrie 4.0 und Künstliche Intelligenz auf der fünften Stufe des Deutschen Qualifikationsrahmens. In: Wilbers, K. [Hrsg.]. Durchlässigkeit und industrielle Transformation auf dem DQR-Niveau 5 gestalten. Konzeption einer beruflichen Fortbildung zum/zur Geprüften Berufsspezialisten/in im InnoVET-Projekt BIRD. Texte zur Wirtschaftspädagogik und Personalentwicklung; 28, S. 109-166. DOI: 10.25656/01:24372
- Traub, C. & Leppert, S. (2019). Kaufmännische Klassiker im digitalen Wandel. Die Ausbildung von Industriekaufleuten in der Berufsschule. In: Wilbers, K. (Hrsg.): Digitale Transformation kaufmännischer Bildung. Ausbildung in Industrie und Handel hinterfragt. Berlin: epubli GmbH (Texte zur Wirtschaftspädagogik und Personalentwicklung; 23), S. 177–194. DOI: 10.25656/01:17968

Abbildungsverzeichnis

- Abbildung 2:** Teilprojekte im Kontext des Gesamtprojekts (eigene Darstellung) S. 4
- Abbildung 2:** Gestaltungsorientierter Forschungsprozess (eigene Darstellung in Anlehnung an Euler 2014, S. 20) S. 5

Das Autor:innen-Team

Thordis Bialeck ist Mitarbeiterin im tQM-Teilprojekt „triale Lernortkooperation“ (tLOK). Sie ist gelernte Tischlerin und Berufsschullehrerin mit der Fachrichtung Holz- und Kunststofftechnik. Seit 2016 ist sie als Dozentin an der Universität Hamburg im Bereich der beruflichen Lehrerbildung mit den Schwerpunkten Didaktik und konstruktive Fehlerkultur in Lehr-Lern- und Arbeits-Prozessen tätig.

Dr. Marius Herzog, Projektleiter des Verbundprojekts tQM, ist Organisations- und Bildungssoziologe und hat in unterschiedlichen, auch internationalen Forschungs- und Entwicklungsprojekten im Hochschulsektor gearbeitet. So hat er u.a. Reformvorhaben in der Hamburger Lehrerbildung koordiniert, in der beruflichen Bildung den Aufbau einer Weiterbildungsakademie in Beijing, VR China, wissenschaftlich begleitet und war am INCHER, Kassel in der internationalen Hochschulforschung tätig.

Birte Krüger ist Mitarbeiterin im tQM-Teilprojekt „triale Lernortkooperation“ (tLOK). Sie ist Diplom-Politologin und Projektmanagerin (GPM/ipma). Seit 2016 ist sie für das Hamburger Institut für Berufliche Bildung in Projekten tätig, u.a. als stellv. Leitung des Netzwerkprojekts shift I Hamburgs Programm für Studienaussteiger:innen. Ihre Arbeitsschwerpunkte: Stakeholder- und Kommunikationsmanagement, Netzwerkaufbau und co-kreative Kooperationsprozesse. Für tQM interessiert sie insbesondere die Einbindung und Rolle von Unternehmen im Kontext der siA.

Dr. Sebastian Rohloff, wissenschaftlicher Mitarbeiter im tQM-Teilprojekt „triale Lernortkooperation“ (tLOK), ist promovierter Volkswirt. In seiner langjährigen Tätigkeit an der Helmut-Schmidt-Universität als Dozent und Forschungsassistent erprobte er neue Lehr- und Prüfungsmethoden und arbeitete darüber hinaus im Bereich der curricularen Entwicklung. Er ist seit 2023 an der Beruflichen Hochschule Hamburg tätig. Hier untersucht er im Rahmen der studienintegrierenden Ausbildung (siA) die Rolle der einzelnen Lernorte sowie deren Zusammenwirken.

Impressum

InnoVET-Projekt tQM
trales Qualitätsmanagement
Webseite: <https://tqm.hamburg.de>

Konzeption: Thordis Bialeck, Birte Krüger

Gestaltung:
InnoVET-Projekt tQM
und MedienMélange Kommunikation!
Webseite: <http://www.medienmelange.de>

Kontakt:
Thordis Bialeck und Birte Krüger
Wissenschaftliche Mitarbeiterinnen
T: 040 428 791-194 und -187
E-Mail: thordis.bialeck@bhh.hamburg.de;
birte.krueger@bhh.hamburg.de

Dr. Tobias Hucker
Qualitätsentwicklung Studium und Lehre,
stellvertr. Bereichsleitung
T: 040 428 791-158
Berufliche Hochschule Hamburg (BHH)
E-Mail: tobias.hucker@bhh.hamburg.de

Stand: September 2024