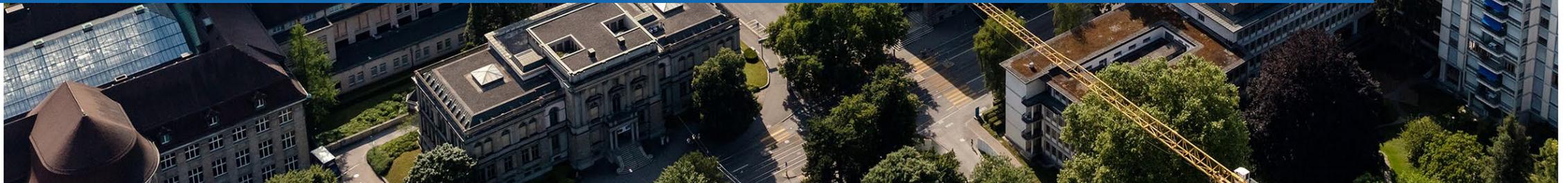




Wie werden Tertiärabschlüsse und nicht-formale Abschlüsse auf dem Arbeitsmarkt wahrgenommen?

SEL-Webinar, 25. August 2022

Prof. Dr. Ursula Renold, Dr. Ladina Rageth, Aranya Sritharan



Hintergrund & Motivation

- Analyse der **Wertschätzung verschiedener Abschlüsse** auf dem Schweizer Arbeitsmarkt.
- **Wahrnehmung von Abschlüssen der höheren Berufsbildung** versus jenen von Hochschulen:
 - Wahrnehmung der Berufsbildung vonseiten Firmen wichtig, da die Berufsbildung insofern von Firmen abhängig ist, als dass sie sowohl das Lehrstellenangebot als auch die beruflichen Karrieremöglichkeiten von Personen mit einem Berufsbildungsabschluss beeinflussen.
- **Wahrnehmung von Weiterbildungsabschlüssen von Hochschulen:**
 - Zudem hat sich das Angebot von Hochschulen diversifiziert, indem diese zunehmend auch (nicht-formale) Weiterbildung für berufserfahrende Personen (z.B. MAS Master of Advanced Studies) anbieten, deren Positionierung auf dem Arbeitsmarkt noch unklar ist.
- Analyse, welche **Merkmale diese Wertschätzung beeinflussen**, einerseits seitens der Unternehmen und andererseits seitens von Personal- und Ausbildungsverantwortlichen



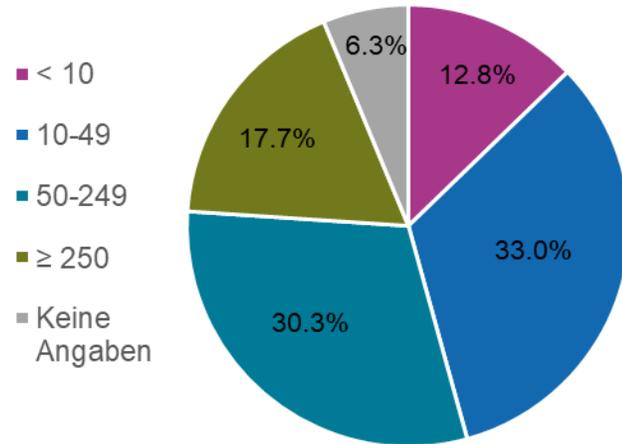
Datengrundlage: Befragung von Unternehmen in der Schweiz

- Durchführung der **Online-Befragung** von August bis September 2020
 - Sample sind **Betriebe in der Schweiz**, die auf den Plattformen [Yousty.ch](https://www.yousty.ch) bzw. [Professional.ch](https://www.professional.ch) registriert sind.
 - Versand an ~46'000 Kontaktadressen von Personal- und Ausbildungsverantwortlichen
 - Unterstützung verschiedener Organisationen/Verbände bei der Vorbereitung und Durchführung
 - Befragung hatte zwei Teile:
 - **Quasi-Experiment** zu Rekrutierungspraktiken für Analyse, wie Bewerber:innen mit unterschiedlichen Ausbildungen auf dem Arbeitsmarkt wahrgenommen werden
 - Weitere Fragen zu den Unternehmen und Befragten
- **2'384 vollständig ausgefüllte Befragungen** von Personen mit Rekrutierungserfahrung (Rücklauf 5.2%)

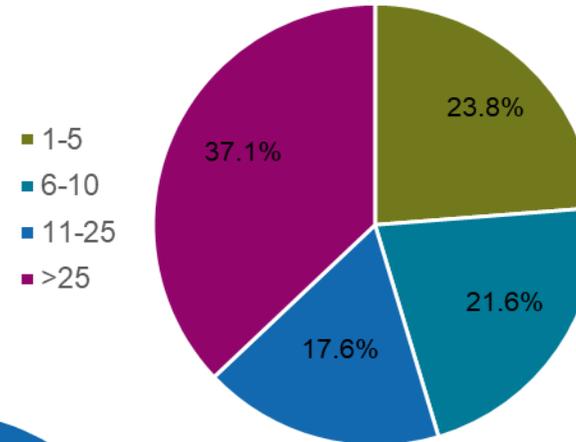


Datengrundlage: Merkmale der Befragungsteilnehmer:innen

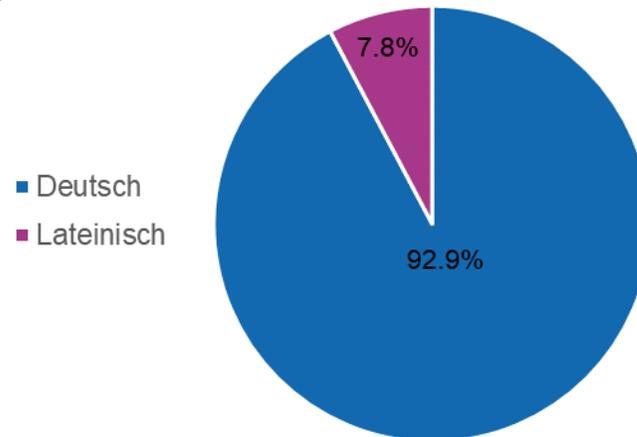
Anzahl Mitarbeitende



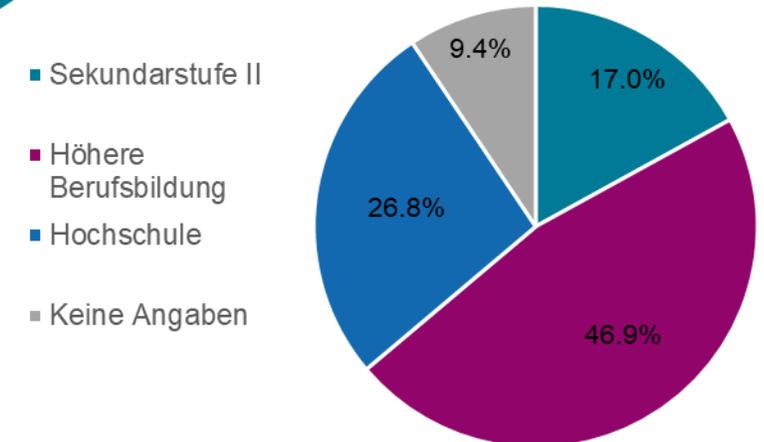
Anzahl Rekrutierungsprozesse
in den letzten 5 Jahren



Sprachregion

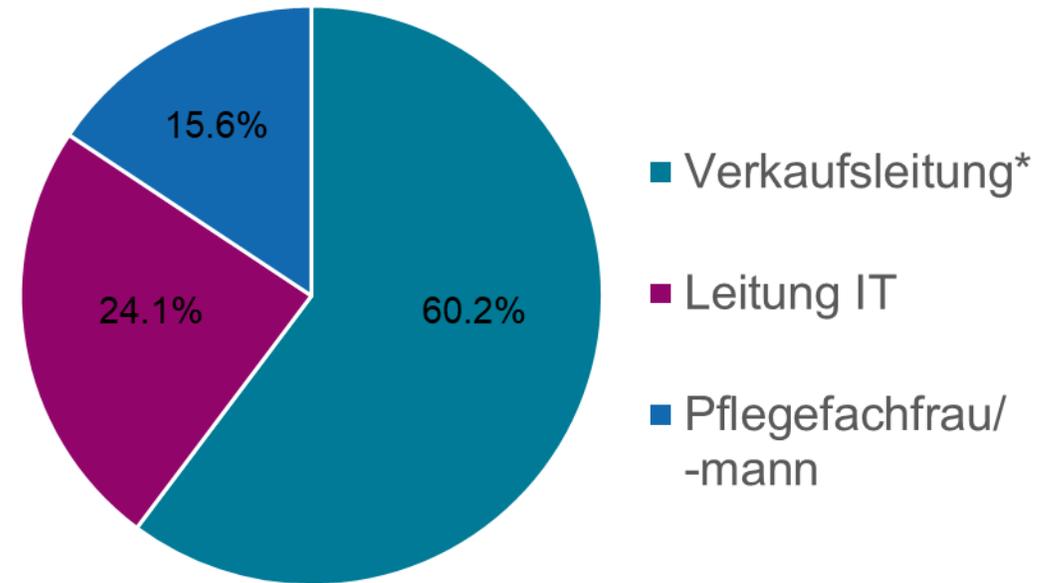


Höchste Ausbildung



Befragungsexperiment: Hypothetische Stellenausschreibungen

- Befragte erhielten hypothetische (aber möglichst realistische) **Stellenausschreibungen** und mehrere fiktive Bewerbungsprofile dazu, welche sie bewerteten
- Auswahl von Stellen, die für möglichst viele Unternehmen und solche in verschiedenen Sektoren relevant sind
 - 3 Einstiegspositionen und **3 höhere Positionen**
 - Auswahl derjenigen Position, mit welcher die bzw. der Befragte **am besten vertraut** war
- Auswahl und Beschreibung der offenen Stellen basierend auf der Sichtung von realen Stellenausschreibungen und auf Rückmeldungen von Expert:innen



*Leitung Organisationseinheit bei der öffentlichen Verwaltung

Befragungsexperiment: Fiktive Bewerbungsprofile

→ Jede:r Befragte bewertete vier verschiedene **Bewerbungsprofile** anhand folgender Fragen:

- Wie wahrscheinlich ist es, dass Ihr Unternehmen diese Person zu einem **Vorstellungsgespräch** einladen wird? (1=sehr unwahrscheinlich, 10=sehr wahrscheinlich)
- Welches **Einkommen** würden Sie für diese Person empfehlen (monatliches Bruttoeinkommen in CHF, Vollzeit)?

Beispiel-Bewerbungsprofil für Verkaufsleitung

Der Lebenslauf von **Kandidat 4** enthält die folgenden Informationen:

Persönliche Charakteristika

Alter: 34 Jahre
Nationalität: Schweizer

Ausbildung

Eidg. Fähigkeitszeugnis (EFZ) Informatiker mit Berufsmaturität
Fachhochschul-Master (FH) in Wirtschaftsinformatik

Berufserfahrung

4 Jahre im relevanten Berufsfeld
6 Jahre in einem anderen Berufsfeld

Sprachkenntnisse

Deutsch: Muttersprache
Französisch: Flüssend
Englisch: Verhandlungssicher

Ehrenamtliche Tätigkeiten

Freiwilligenarbeit in der Nachbarschaftshilfe

Beispiel-Bewerbungsprofil für Leitung IT

Der Lebenslauf von **Kandidatin 2** enthält die folgenden Informationen:

Persönliche Charakteristika

Alter: 36 Jahre
Nationalität: Schweizerin

Ausbildung

Gymnasiale Maturität mit Schwerpunkt Physik und Angewandte Mathematik
Eidg. dipl. ICT-Managerin (Höhere Fachprüfung)
MAS Information System Management

Berufserfahrung

8 Jahre im relevanten Berufsfeld
4 Jahre in einem anderen Berufsfeld

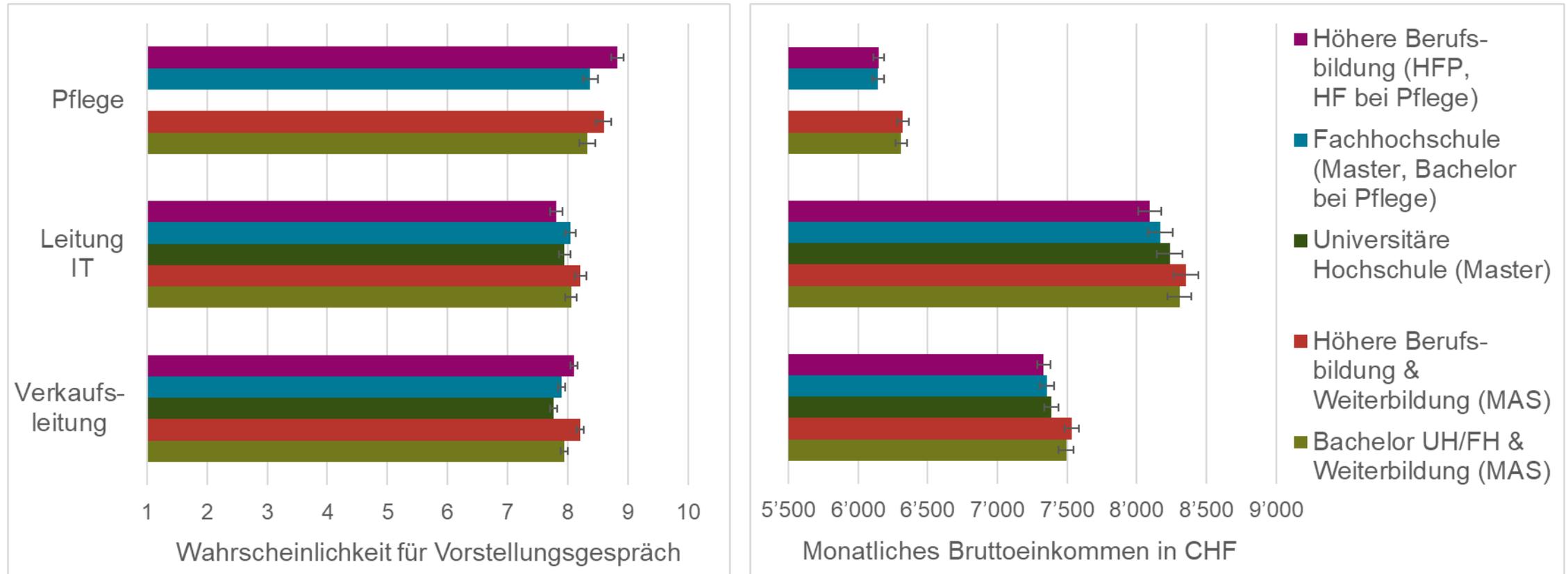
Sprachkenntnisse

Deutsch: Muttersprache
Französisch: Flüssend
Englisch: Verhandlungssicher

Ehrenamtliche Tätigkeiten

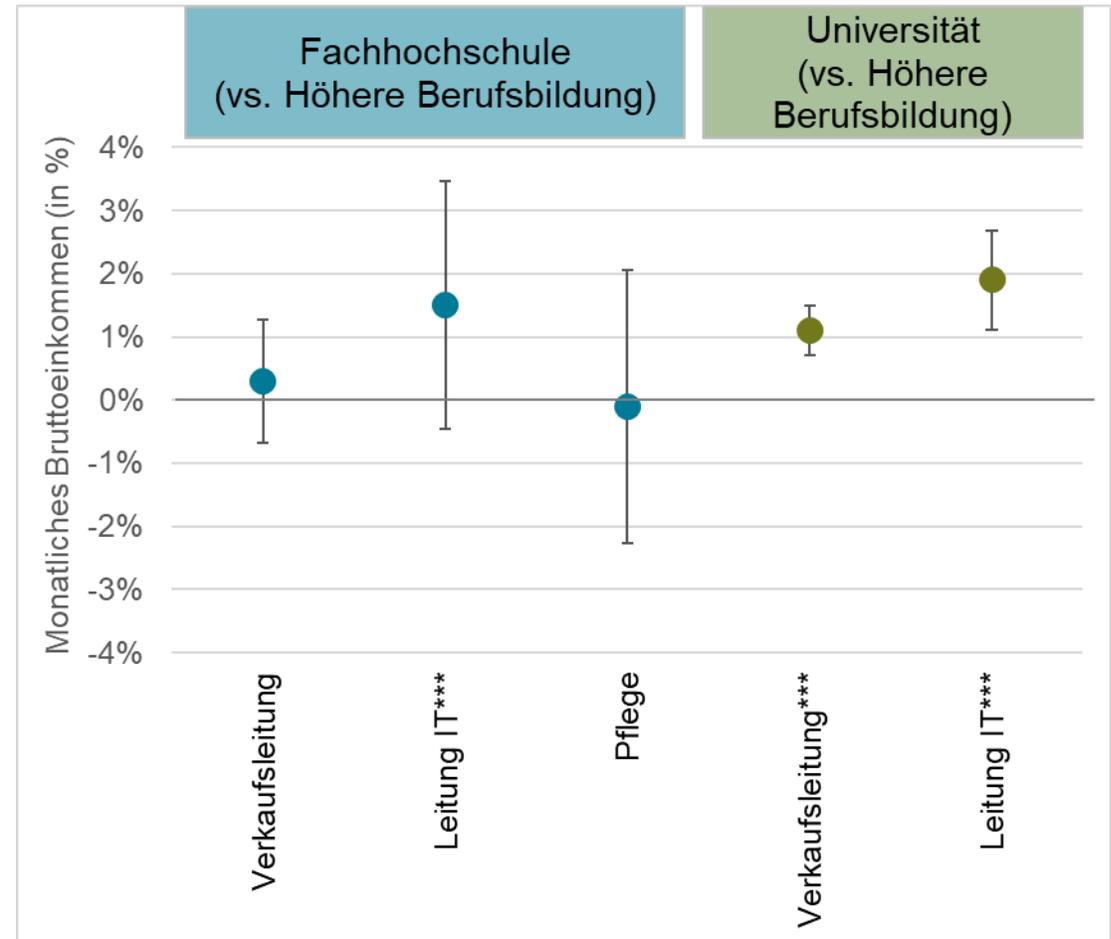
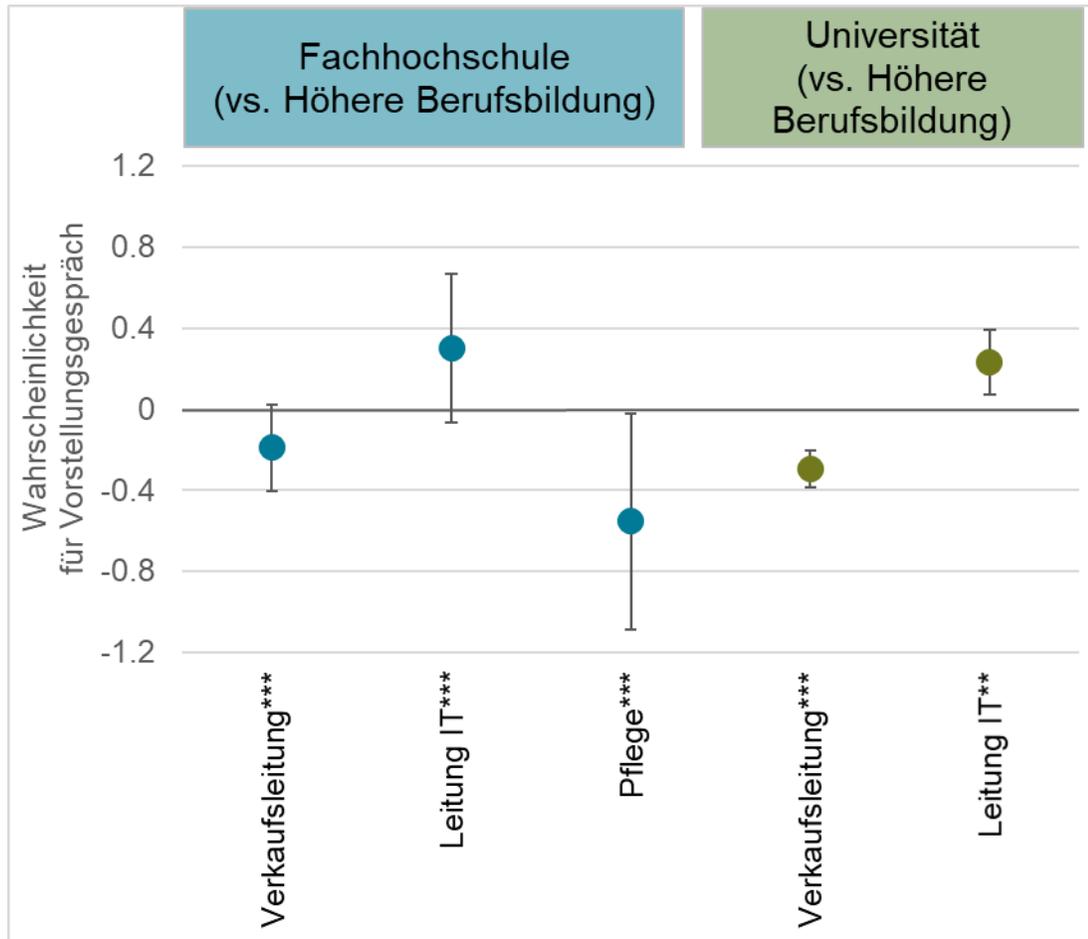
Keine

Resultate: Bewertungen der verschiedenen Ausbildungen abhängig von der Position



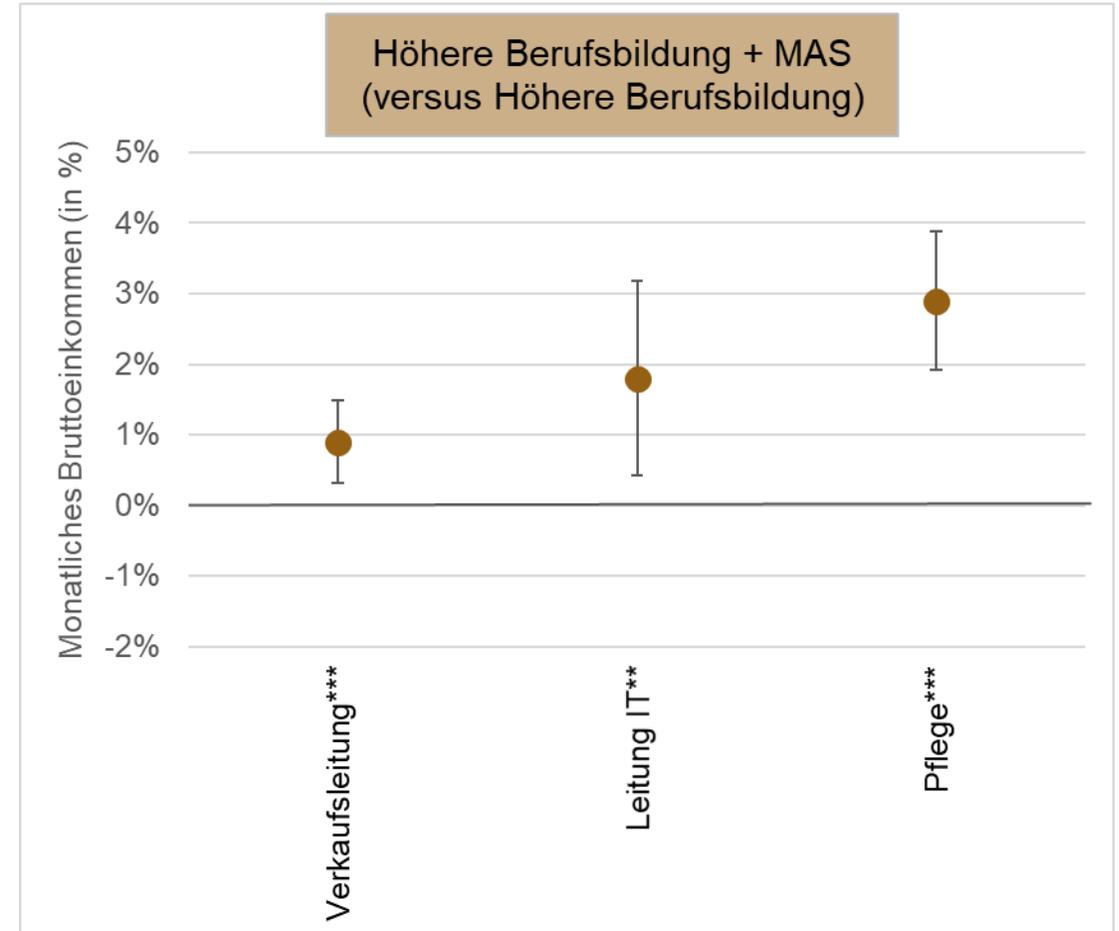
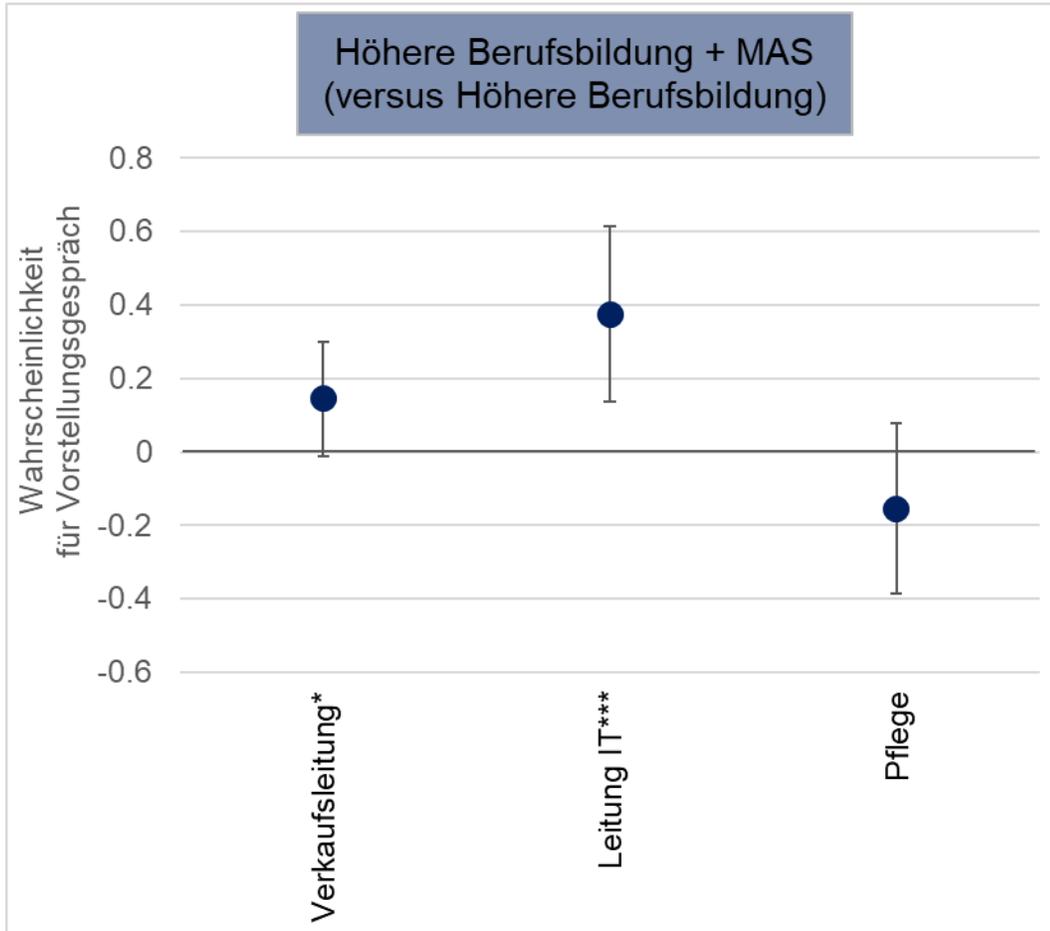
Bemerkungen: Daten aus eigener Befragung bei Firmen in der Schweiz im Herbst 2020; N(alle Befragten)=7'349 N(Verkaufsleitung)=4'541; N(Leitung IT)=1'783; N(Pflege)=1'025; eigene Darstellungen.

Resultate: Abschluss Fachhochschule bzw. Universität versus höhere Berufsbildung



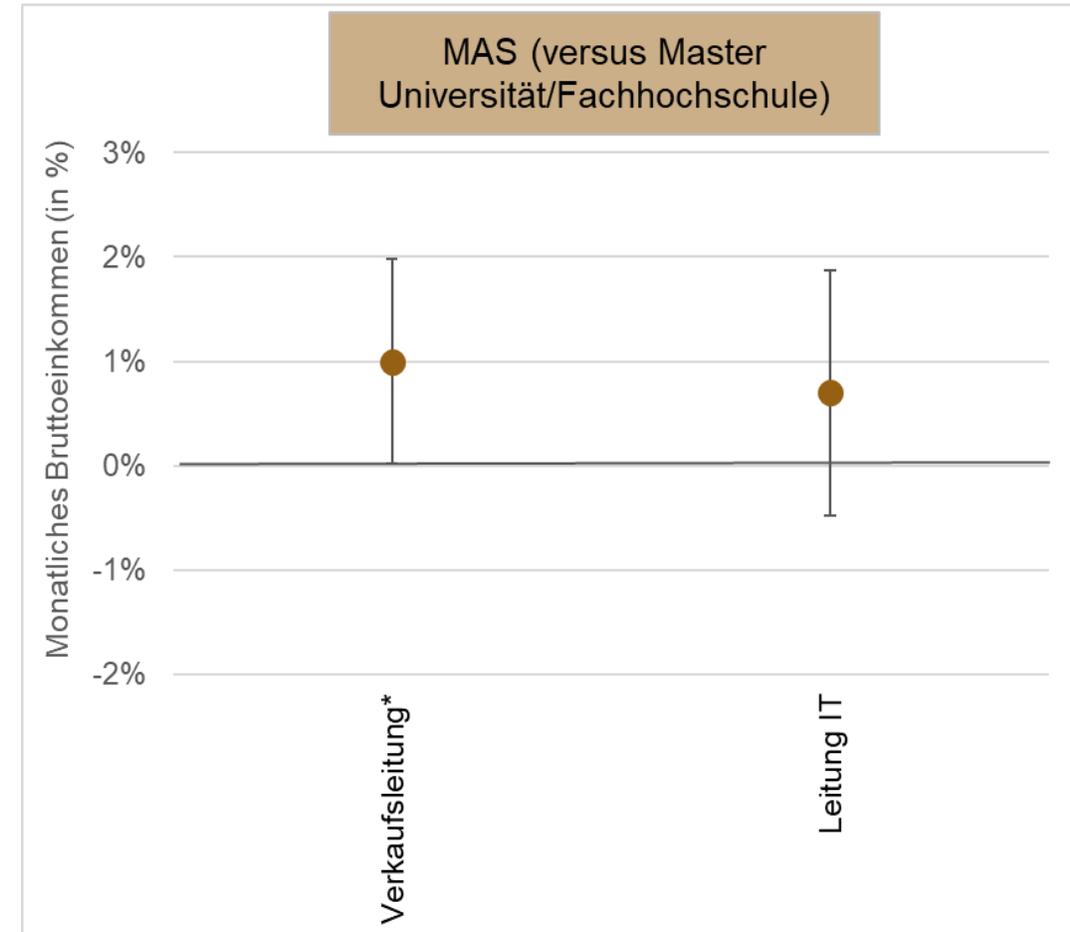
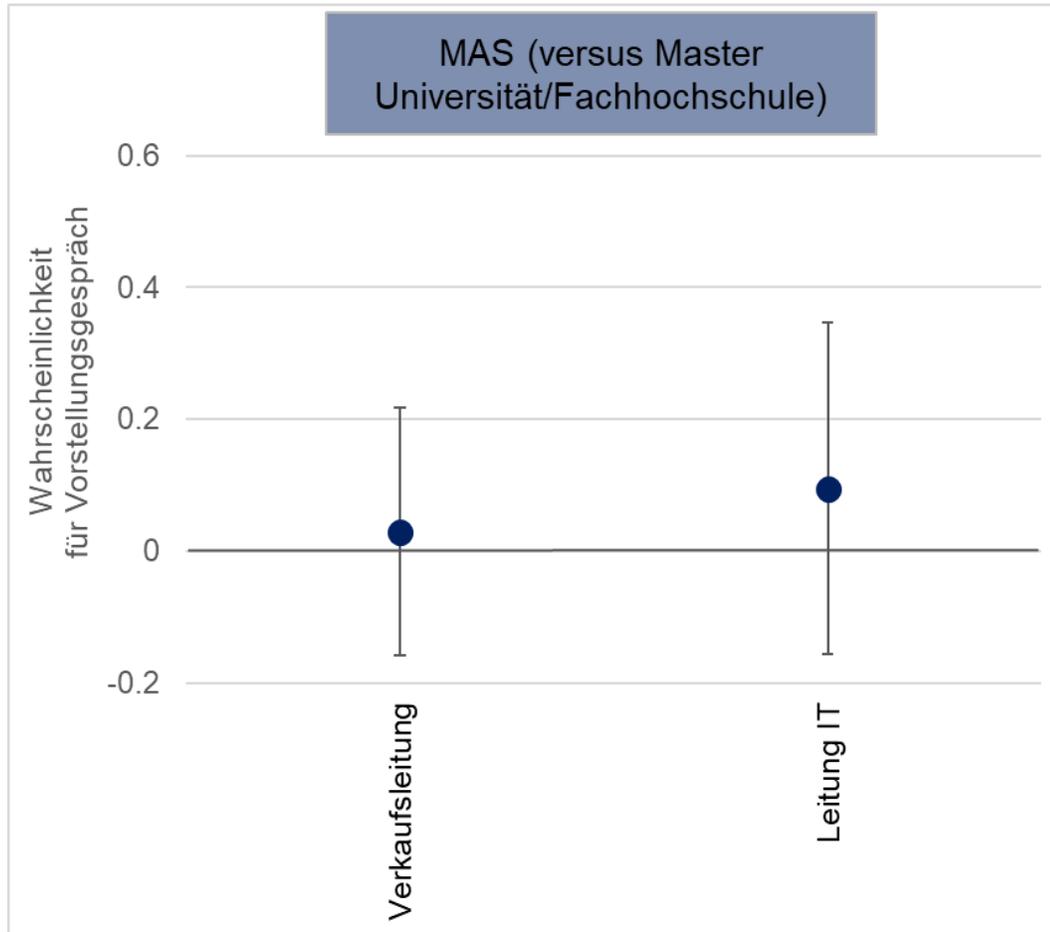
Bemerkungen: Eigene Darstellungen basierend auf Mehrebenen-Analysen mit geclusterten Standardfehlern zum Einfluss der Aus- und Weiterbildung auf die Wahrscheinlichkeit für eine Einladung zum Vorstellungsgespräch bzw. auf das monatliche Bruttoeinkommen.

Resultate: Höhere Berufsbildung versus höhere Berufsbildung und Weiterbildung (MAS)



Bemerkungen: Eigene Darstellungen basierend auf Mehrebenen-Analysen mit geclusterten Standardfehlern zum Einfluss der Aus- und Weiterbildung auf die Wahrscheinlichkeit für eine Einladung zum Vorstellungsgespräch bzw. auf das monatliche Bruttoeinkommen.

Resultate: Weiterbildungs-MAS versus Master Fachhochschule oder Universität



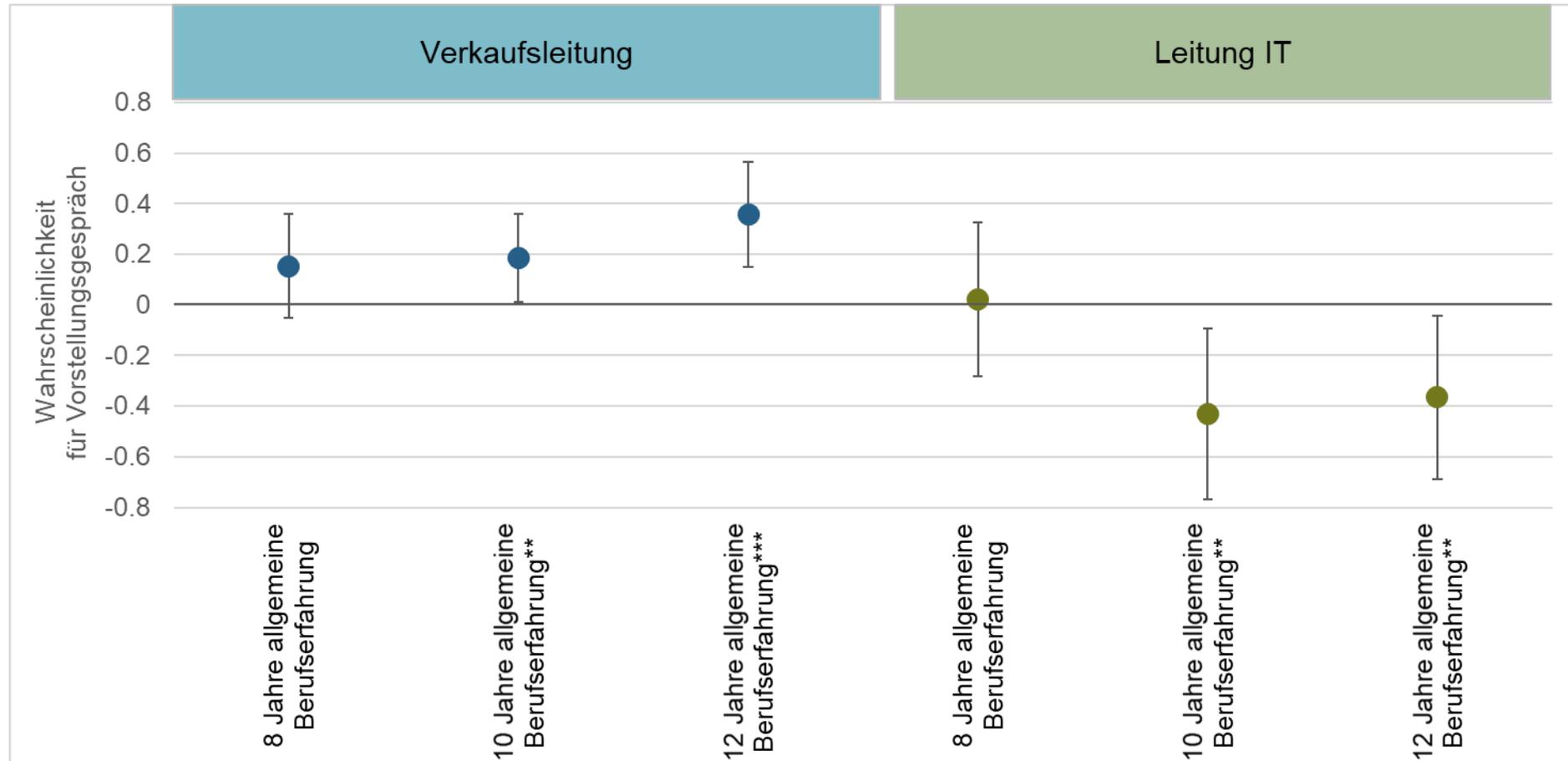
Bemerkungen: Eigene Darstellungen basierend auf Mehrebenen-Analysen mit geclusterten Standardfehlern zum Einfluss der Aus- und Weiterbildung auf die Wahrscheinlichkeit für eine Einladung zum Vorstellungsgespräch bzw. auf das monatliche Bruttoeinkommen.

Was beeinflusst diese Resultate vonseiten der Befragten und wie hängen diese mit der Berufserfahrung zusammen?

- Bewerbungsprofile variieren nicht nur in der Aus- und Weiterbildung, sondern auch in anderen Merkmalen, welche mit der Ausbildung interagieren
 - Beispiel: Welchen Einfluss hat die **Berufserfahrung** der Bewerber:innen auf die Bewertung der Ausbildung durch die Befragten
- Anhand der Fragen zu Merkmalen der befragten Betriebe und Personen können wir untersuchen, welche dieser Merkmale die Bewertungen der verschiedenen Aus- und Weiterbildungen beeinflussen:
 - Beispiel: **Vertrautheit der Befragten mit der Berufsbildung** approximiert anhand verschiedener Indikatoren
- Fokus auf Wahrscheinlichkeit für Vorstellungsgespräch; keine Resultate zur Pflege; teilweise Zusammenfassen von Verkaufsleitung und Leitung IT

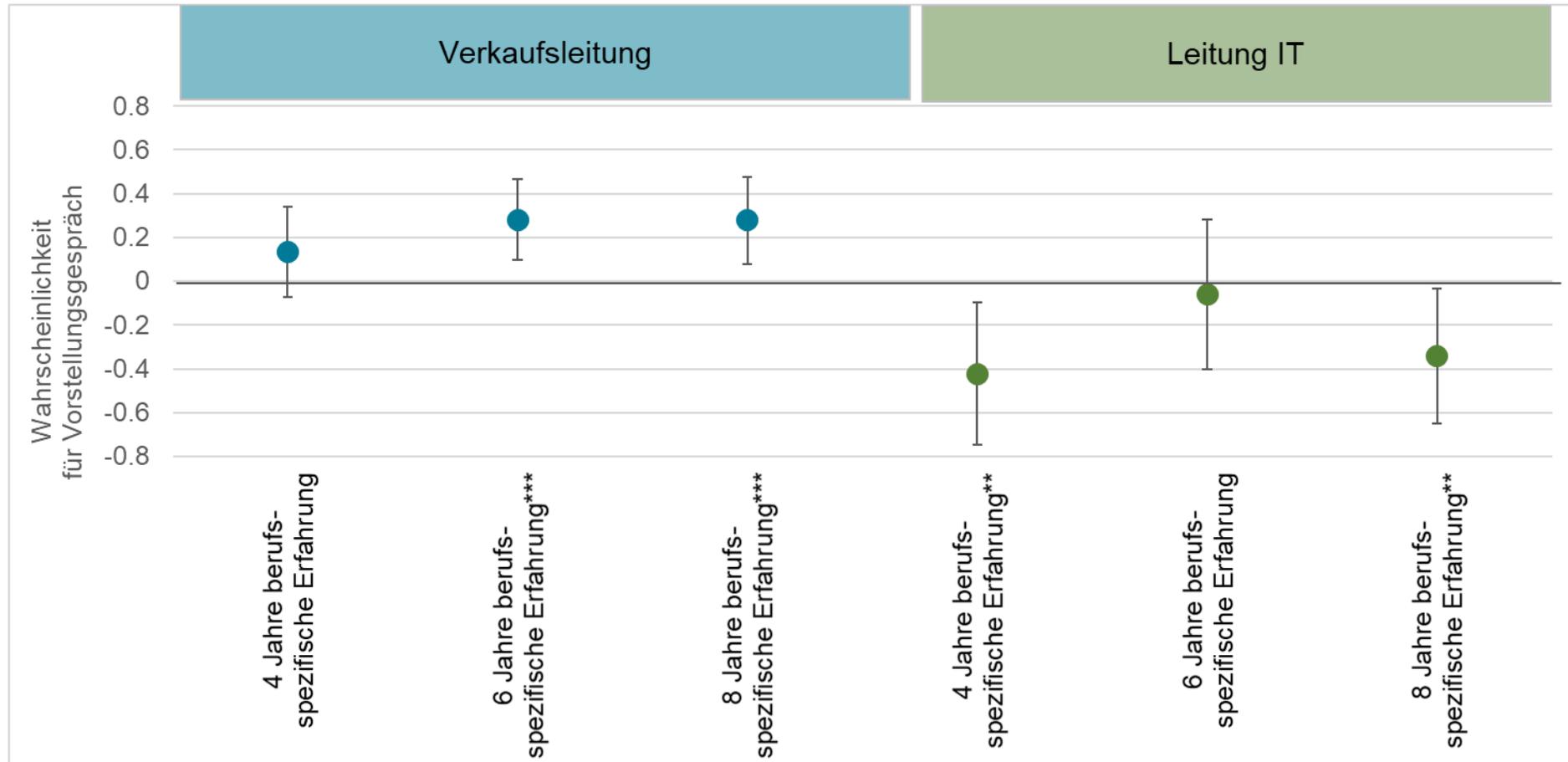


Resultate: Einfluss der allgemeinen Berufserfahrung auf den Vergleich höhere Berufsbildung versus Hochschule



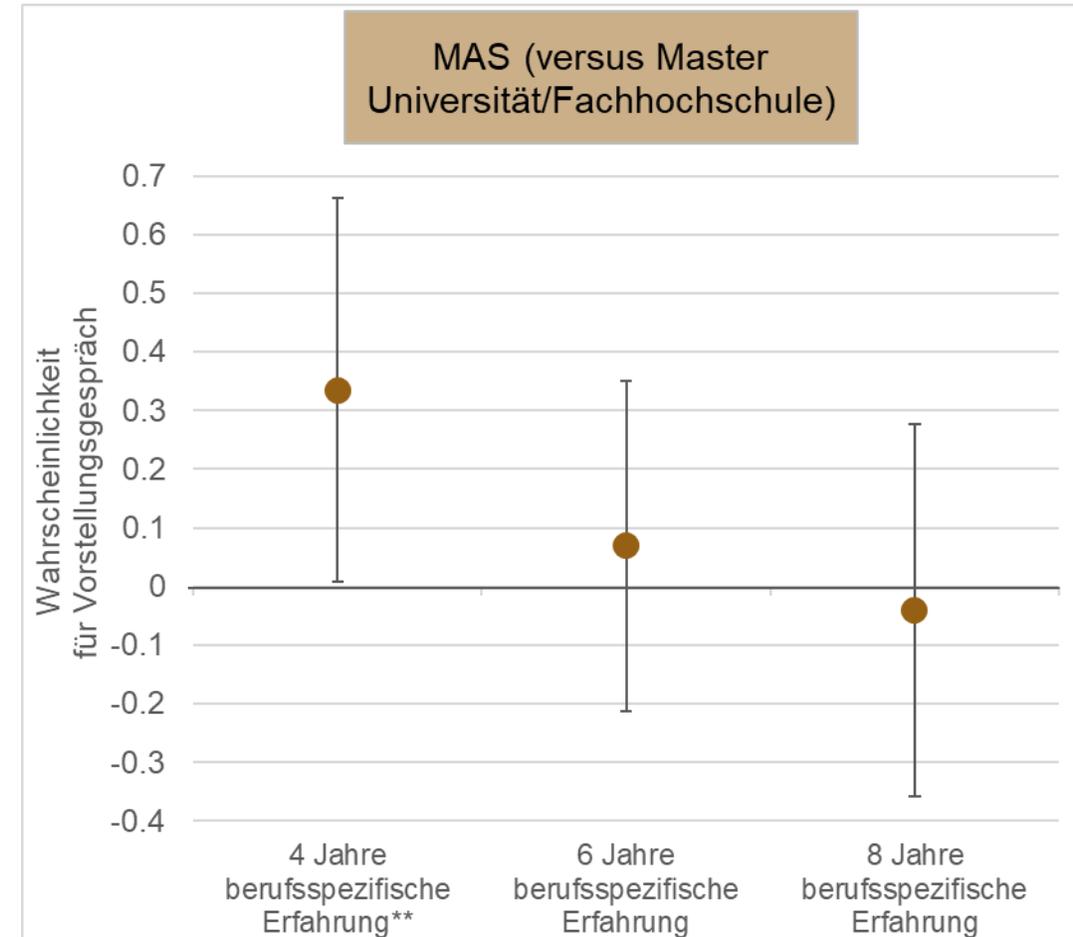
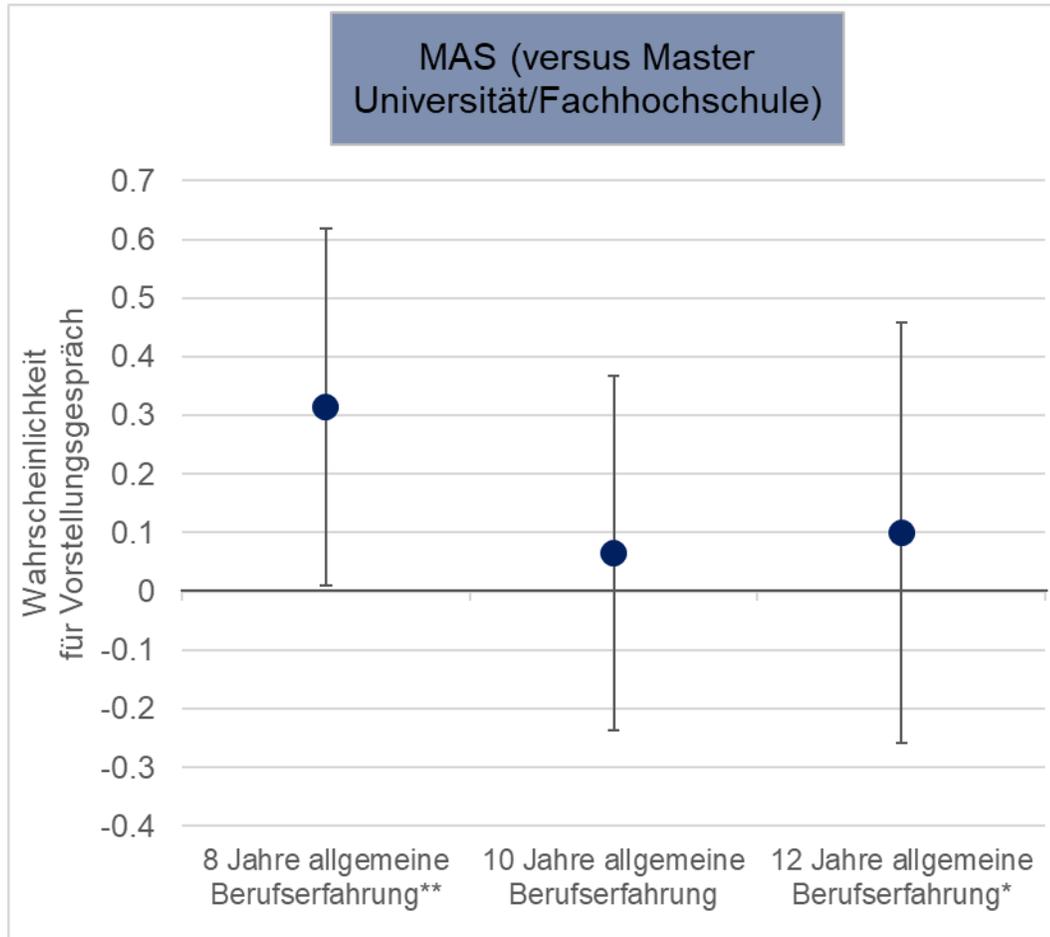
Bemerkungen: Eigene Darstellungen basierend auf Mehrebenen-Modellen mit Sample Splits und geclusterten Standardfehlern zum Einfluss eines Abschlusses der höheren Berufsbildung (versus FH/UH) auf die Wahrscheinlichkeit für eine Einladung zum Vorstellungsgespräch.

Resultate: Einfluss der berufsspezifischen Erfahrung auf den Vergleich höhere Berufsbildung versus Hochschule



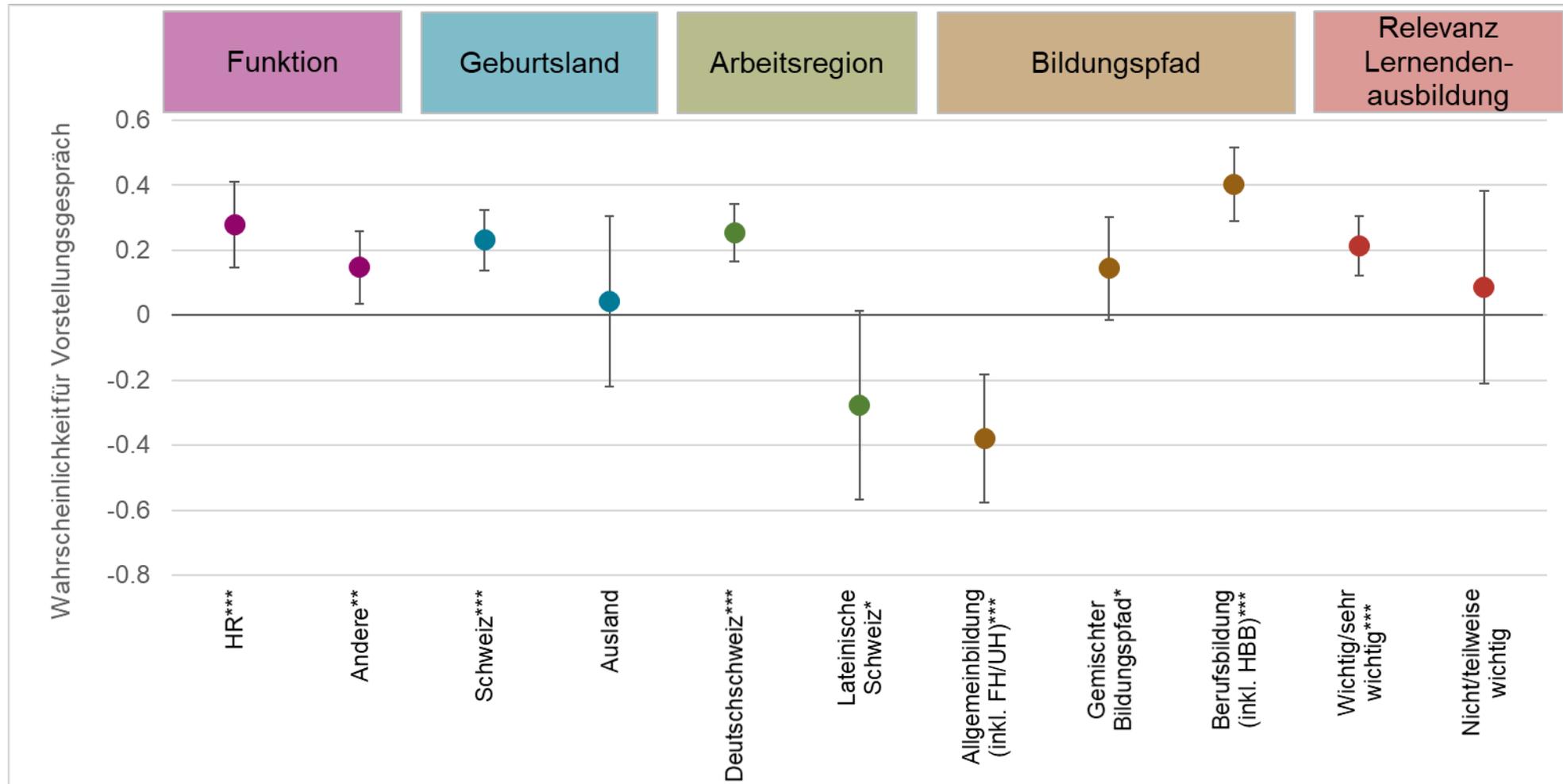
Bemerkungen: Eigene Darstellungen basierend auf Mehrebenen-Modellen mit Sample Splits und geclusterten Standardfehlern zum Einfluss eines Abschlusses der höheren Berufsbildung (versus FH/UH) auf die Wahrscheinlichkeit für eine Einladung zum Vorstellungsgespräch.

Resultate: Einfluss der Berufserfahrung auf den Vergleich MAS versus Master Fachhochschule oder Universität



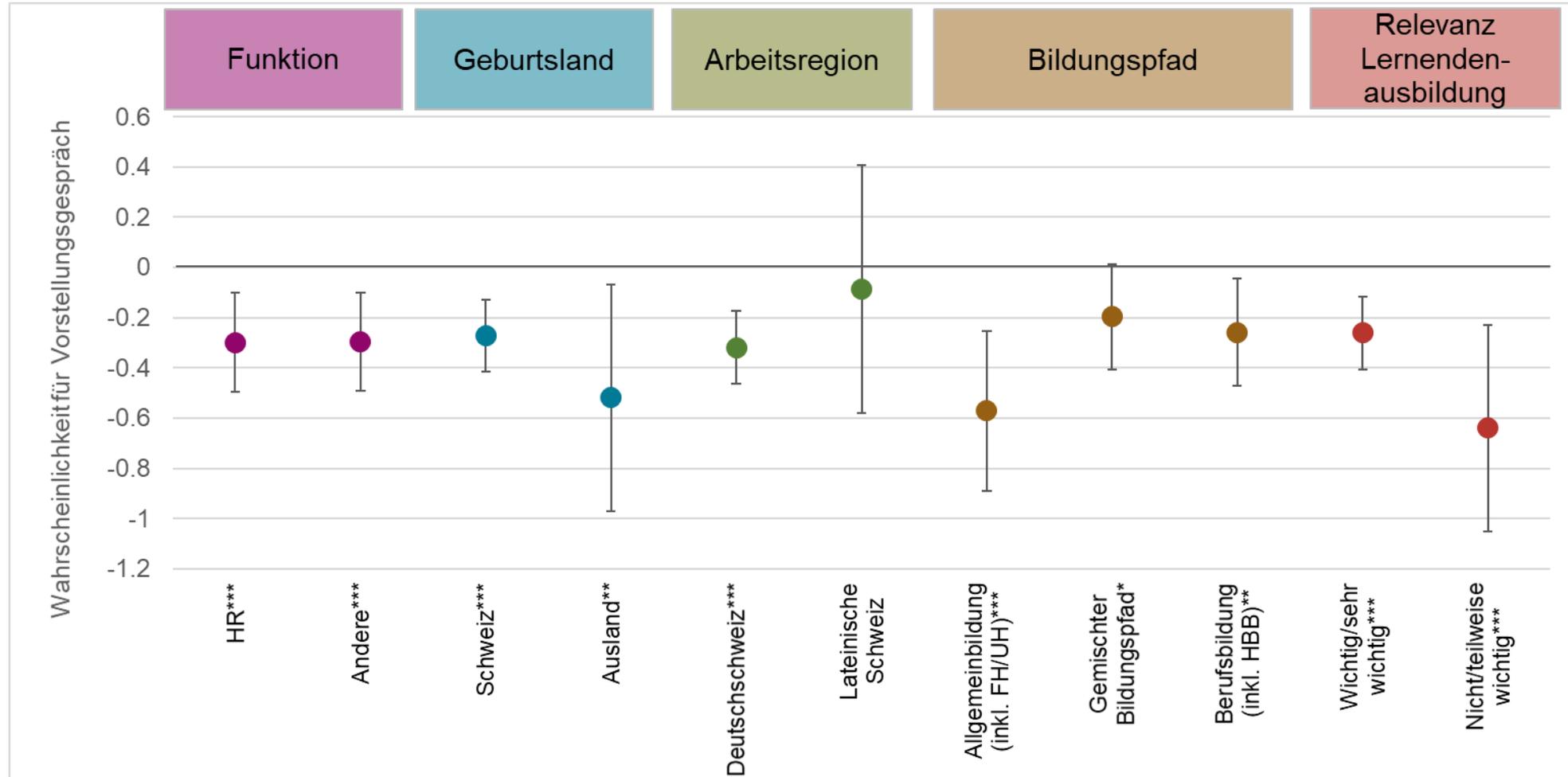
Bemerkungen: Eigene Darstellungen basierend auf Mehrebenen-Modellen mit Sample Splits und geclusterten Standardfehlern zum Einfluss eines MAS-Abschlusses auf die Wahrscheinlichkeit für eine Einladung zum Vorstellungsgespräch h bzw. auf das monatliche Bruttoeinkommen.

Resultate: Vertrautheit mit der Berufsbildung und Wert der höheren Berufsbildung versus Hochschule für **Verkaufsleitung**



Bemerkungen: Eigene Darstellungen basierend auf Mehrebenen-Modellen mit Sample Splits und geclusterten Standardfehlern zum Einfluss eines Abschlusses der höheren Berufsbildung (versus FH/UH) auf die Wahrscheinlichkeit für eine Einladung zum Bewerbungsgespräch bzw. auf das monatliche Bruttoeinkommen.

Resultate: Vertrautheit mit der Berufsbildung und Wert der höheren Berufsbildung versus Hochschule für **Leitung IT**



Bemerkungen: Eigene Darstellungen basierend auf Mehrebenen-Modellen mit Sample Splits und geclusterten Standardfehlern zum Einfluss eines Abschlusses der höheren Berufsbildung (versus FH/UH) auf die Wahrscheinlichkeit für eine Einladung zum Bewerbungsgespräch bzw. auf das monatliche Bruttoeinkommen.

Zusammenfassung

- Für **Verkaufsleitung und Pflegefachfrau/-mann** werden **Abschlüsse der höheren Berufsbildung** bevorzugt, für die **Leitung IT** werden **Fachhochschul- und Universitätsabschlüsse** präferiert.
- Bei Verkaufsleitung und Leitung IT führen Unversitätsabschlüsse zu einem höheren Lohn als Abschlüsse der höheren Berufsbildung, bei der Leitung IT gilt dies auch für Fachhochschulabschlüsse.
 - Bei der Leitung IT ist die Präferenz für Hochschulabschlüsse tendenziell noch grösser, wenn die Bewerber:innen mehr allgemeine Berufserfahrung haben.
 - Bei der Verkaufsleitung können die Präferenzen für die höhere Berufsbildung zudem gefördert werden, indem die **Vertrautheit der Arbeitgebenden mit dem Berufsbildungssystem** erhöht wird – bei der Leitung IT ist dies nur eingeschränkt möglich.
- Für Bewerber:innen mit einer höheren Berufsbildung führt ein **MAS zu einer besseren Positionierung** auf dem Arbeitsmarkt, insbesondere in Bezug auf den Lohn.
- Bewerber:innen mit einem MAS erhalten tendenziell einen höheren Lohn als jene mit einem Universitäts-Master; ihre Wahrscheinlichkeit für ein Vorstellungsgespräch unterscheidet sich aber nicht.

Fazit und Implikationen für die Schweizer Bildungspolitik

- Für die **Verkaufsleitung und Pflege sind Bewerber:innen mit spezifischen**, in einer höheren Berufsbildung (HFP oder HF) erworbenen Kompetenzen gefragt
 - MAS, das heisst eine Weiterbildung an einer Hochschule, verbessert die Positionierung dieser Bewerber:innen auf dem Arbeitsmarkt noch zusätzlich und verhilft zu einem höheren Lohn (HBB + MAS führt zu höchstem Lohn)
 - Dabei gilt es zu berücksichtigen, dass diese Personen nicht die ursprüngliche Zielgruppe dieser Weiterbildungsangebote an Universitäten waren
- Die gegenteiligen **Präferenzen für die Leitung IT** deuten darauf hin, dass Arbeitgebende eher Personen mit generalistischen und übertragbaren Fähigkeiten suchen
 - Es stellt sich die Frage, wie die Wertschätzung der höheren Berufsbildung in der IT verbessert werden könnte, insbesondere vor dem Hintergrund von Fachkräftemangel, und welchen Hintergrund bzw. Kompetenzen diejenigen IT-Fachkräfte haben, die eine Hochschule oder höhere Berufsbildung absolvieren
- Arbeitgebende haben keine klaren Präferenzen bezüglich Hochschulabschlüsse, namentlich **Master vs. MAS**, tendenziell zeigt sich jedoch eine leicht höhere Wertschätzung für MAS
 - Unklar, ob Arbeitgebende wegen ähnlichen Titelbezeichnungen nicht zwischen diesen Hochschulabschlüssen (und damit zwischen formalen und nicht-formalen Abschlüssen) unterscheiden können

Herzlichen Dank!

Fragen und Diskussion



Kontakt:

Ladina Rageth, ladina.rageth@mtec.ethz.ch

ETH Zürich, Professur für Bildungssysteme, STB J 16, Stampfenbachstrasse 69, 8092 Zürich

www.ces.ethz.ch

Anhang: Vignetten-Dimensionen

DIMENSIONEN	Levels für höhere Positionen
Sekundarstufe II	<ul style="list-style-type: none"> • Gymnasiale Maturität • EFZ mit Berufsmaturität
Tertiärbildung	<ul style="list-style-type: none"> • Masterabschluss einer universitären Hochschule • Masterabschluss einer Fachhochschule • Höhere Fachprüfung (HFP)
Weiterbildung	<ul style="list-style-type: none"> • Keine • Master of Advanced Studies (MAS) mit Universitäts-Bachelor • Master of Advanced Studies (MAS) mit HFP
Nationalität	<ul style="list-style-type: none"> • Schweiz • Deutschland oder Frankreich • Portugal • Türkei
Geschlecht	<ul style="list-style-type: none"> • Weiblich • Männlich
Sozialkompetenzen	<ul style="list-style-type: none"> • Keine • Freiwilligenarbeit
Berufserfahrung: Dauer seit Ausbildungsabschluss	—
Berufserfahrung: branchenspezifisch	<ul style="list-style-type: none"> • 8 Jahre (Alter: 32 Jahre) • 10 Jahre (Alter: 34 Jahre) • 12 Jahre (Alter: 36 Jahre)
Berufserfahrung: davon berufsspezifisch	<ul style="list-style-type: none"> • 4 Jahre • 6 Jahre • 8 Jahre

Anhang: Ausprägungen der Dimensionen zur Ausbildung

Stellenausschreibungen	Abschluss Hochschule	Abschluss höhere Berufsbildung
Verkaufsleitung	<ul style="list-style-type: none"> - Universitäts-Master in Betriebswirtschaft - Fachhochschul-Master in Betriebswirtschaft - MAS Marketing Management (mit Universitäts-Bachelor) 	<ul style="list-style-type: none"> - Eidg. dipl. Verkaufsleiter/in (HFP) - MAS Marketing Management (mit HFP)
Leitung IT	<ul style="list-style-type: none"> - Universitäts-Master in Wirtschaftsinformatik - Fachhochschul-Master in Wirtschaftsinformatik - MAS Information System Management (mit Universitäts-Bachelor) 	<ul style="list-style-type: none"> - Eidg. dipl. ICT-Manager/in (HFP) - MAS Information System Management (mit HFP)
Pflegefachfrau/-mann	<ul style="list-style-type: none"> - Fachhochschul-Bachelor Pflege / Nursing - MAS Pflege (mit Fachhochschul-Bachelor) 	<ul style="list-style-type: none"> - Dipl. Pflegefachmann/-frau HF - MAS Pflege (mit HF)

Anhang: Stellenausschreibungen

VERKAUFSLEITER/IN bzw. LEITER/IN ORGANISATIONSEINHEIT

Stellen Sie sich bitte vor, Sie haben eine freie Stelle für eine/n Verkaufsleiter/in zu besetzen. Diese Stelle umfasst die Leitung und Verantwortung für ein Verkaufsgebiet, die Erstellung von Marktanalysen, die operative Erarbeitung und Umsetzung von verkaufsrelevanten Massnahmen (inkl. Marketingmassnahmen) und die Betreuung und Neuakquisition von Kunden.

LEITER/IN IT

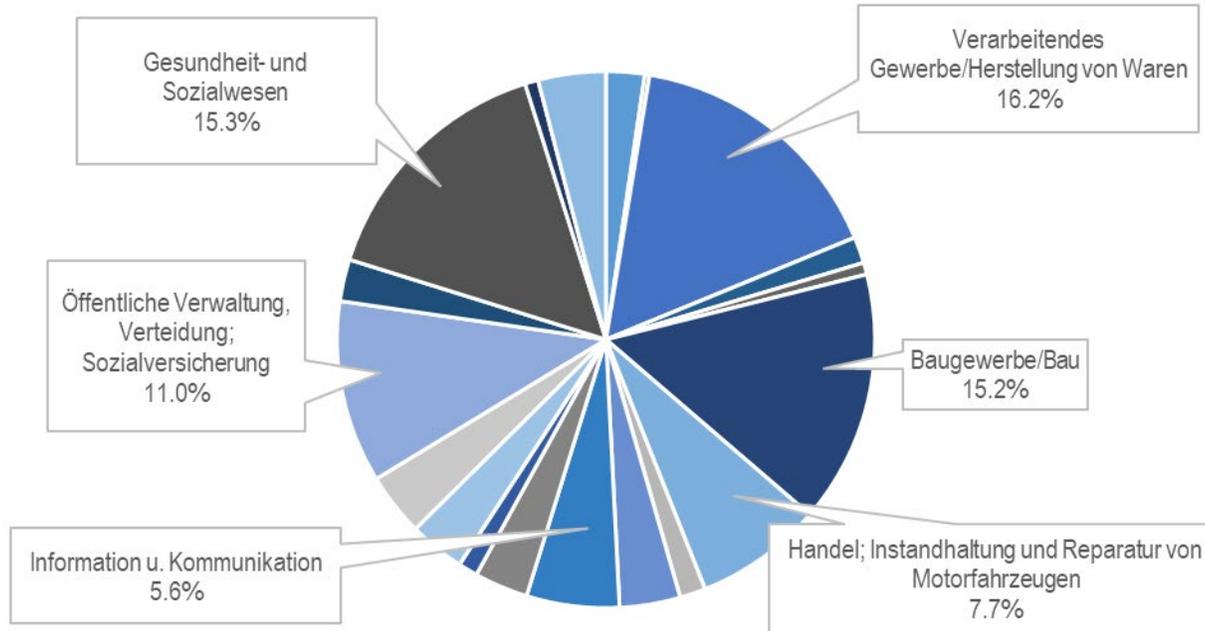
Stellen Sie sich bitte vor, Sie haben eine freie Stelle für eine/n Leiter/in IT zu besetzen. Diese Stelle umfasst die Definition und Umsetzung der IT-Strategie, die Verantwortung für das IT-Budget und das Kostencontrolling.

PFLEGEFACHFRAU/-MANN

Stellen Sie sich bitte vor, Sie haben eine freie Stelle für eine/n dipl. Pflegefachfrau/-mann HF/FH zu besetzen. Diese Stelle umfasst die Verantwortung für den gesamten Betreuungs- und Pflegeprozess, inklusive Planung, Ausführung und Überwachung von pflegerischen und betreuerischen Massnahmen sowie die Kontrolle deren Wirkung, und die Mitwirkung in der Qualitäts-Entwicklung.

Unter den Bewerbungen befinden sich die folgenden qualifizierten Personen. Alle haben Ihnen eine schriftliche Bewerbung mit Motivationsschreiben geschickt, haben überdurchschnittlich gute Abschlussnoten, ihren Abschluss in der Schweiz erworben, sind auf den gesuchten Termin verfügbar und wohnen in der Region Ihres Unternehmens.

Datengrundlage: Sektoren und Internationalisierung



■ Nicht internationalisiert ■ Internationalisiert

