

Mitarbeiterbindung von dual Studierenden – Eine empirische Analyse

Ernst Deuer und Steffen Wild

Einleitung

- Das duale Studium gewinnt sowohl bei jungen Menschen als auch bei Arbeitgebern zunehmend an Bedeutung, was an den steigenden Studierendenzahlen festgemacht werden kann (AusbildungPlus 2017).
- Hierfür werden die Argumente angeführt, dass dieses Studienformat schnell auf die Veränderungen in der Arbeitswelt reagiert und die geforderte Verknüpfung zwischen Theorie-Praxis besonders ausgiebig in das Studium integriert (Wissenschaftsrat 2015).
- Nach dem Studium stehen den Ausbildungsstätten hochqualifizierte Fachkräfte, die den aktuellen Forschungsstand kennen und bedarfsgerecht für das Unternehmen qualifiziert sind, zur Verfügung. Hierdurch werden das Fehlbesetzungsrisiko und die Rekrutierungskosten sowie die Einarbeitungszeit minimiert (vgl. Deuer und Träger 2015).

Fragestellung

- Wie entsteht innerhalb des dualen Bildungsprozesses eine Bindung von Seiten der Studierenden mit dem Betrieb?
- Wie können die dual Studierenden langfristig gehalten werden?
- Was sind „Schutzmaßnahmen“ gegen einen Studienabbruch?
- Welche Rolle spielt hierbei die theoretischen Phasen an der Hochschule sowie die praktischen Phasen in den Ausbildungsstätten?

Methode

Datengrundlage

In der Feldphase wurden alle Studierenden der DHBW (Vollerhebung) angeschrieben. In der ersten Erhebungswelle dieses neu installierten Studierendenpanels antworteten 5863 Personen (Rücklauf ca. 18%). Die Onlineerhebung ist Teil des Projekts „Studienverlauf – Weichenstellungen, Erfolgskriterien und Hürden im Verlauf des dualen Studiums an der DHBW“.

Messinstrument

	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>r_{it}</i>	Item- zahl	<i>C_α</i>
Work-Life-Balance	3.32	.79	.65 – .73	5	.87
betriebliche Abbruchneigung*	1.71	.68	.58 – .75	4	.85
Kommunikationskompetenz**	3.11	.24	.66 – .77	5	.88
Methodenkompetenz**	3.42	.23	.39 – .69	4	.77
Fachkompetenz**	3.81	.15	.53 – .65	5	.81
Lehrqualität**	3.49	.23	.37 – .65	8	.81
kalkulatorisches Commitment	3.11	.83	.42 – .61	4	.73
normatives Commitment	2.93	.87	.48 – .71	5	.81
affektives Commitment	3.56	.88	.70 – .81	5	.90

Likert-Skala mit 5 Stufen von 1 (= trifft überhaupt nicht zu) bis 5 (= trifft voll und ganz zu)

* Skalenbreite von 1 (≙ „trifft nicht zu“) bis 4 (≙ „trifft zu“)

** Studiengangskohortenebene (Level 2)

Statistische Analysen

Die multivariate statistische Modellierung erfolgte anhand von drei Mehrebenenregressionsmodellen mit zwei Ebenen (Restricted-Maximum-Likelihood). So konnten auf Basis der Ebene 2 die Effekte auf 97 Studiengangskohorten in die Analyse integriert werden.

Literatur

AusbildungPlus (2017). *Duales Studium in Zahlen. Trends und Analysen*. Bonn: BIBB.

Deuer, E., & Träger, M. (2015). Duale Studiengänge eröffnen neue Potenziale für die betriebliche Personalarbeit. In: T. Brüggemann & E. Deuer (Hrsg.), *Berufsorientierung aus Unternehmenssicht. Fachkräfterekrutierung am Übergang Schule – Beruf* (S. 187-198). Bielefeld: wbv.

Wissenschaftsrat (2015). *Empfehlungen zum Verhältnis von Hochschulbildung und Arbeitsmarkt. Zweiter Teil der Empfehlungen zur Qualifizierung von Fachkräften vor dem Hintergrund des demografischen Wandels*. Bielefeld: Wissenschaftsrat.

Ergebnisse

Mehrebenenregressionsmodelle (R-I-R-S-M) zur Vorhersage des Organisationalen Commitments (N = 97 Studiengangskohorten; n = 2259 dual Studierende)

	kalakulatorisches Commitment <i>b</i>	normatives Commitment <i>b</i>	affektives Commitment <i>b</i>
<i>Studiengangskohorte (Ebene2)</i>			
Kommunikationskompetenz	.32**	.26*	.02
Methodenkompetenz	-.17	-.11	.11
Fachkompetenz	-.05	-.17	-.22*
Lehrqualität	-.04	.02	.06
Studienbereich Sozialwesen (Ref. Wirtschaft = 0)	-.15*	.01	-.03
Studienbereich Technik (Ref. Wirtschaft = 0)	.06	.19**	-.04
<i>Studierende (Ebene1)</i>			
Entwicklungsmöglichkeit	-.02	.02	.08***
Feedback	-.02	-.04#	.09***
Work-Life-Balance	-.12***	-.06*	.01
betriebliche Abbruchneigung	-.21***	-.27***	-.91***
Studienjahr	-.23***	-.29***	-.03
Akademikerfamilie	-.01	-.01	-.01
Hochschulzugangsnote (recodiert)	-.06#	-.09**	-.04
Abitur (Ref. kein Abitur = 0)	-.13*	-.05	-.02
Geschlecht (Ref. weiblich = 0)	-.10**	-.09*	-.03
Berufsausbildung	-.09#	-.14**	.01
Intercept	3.33	3.05	3.62
<i>R²</i> auf Kontextebene	.01	.02	.59
<i>R²</i> auf Individualebene	.07	.10	.60
<i>ICC₀</i>	.07	.09	.03

Erläuterung. *b* unstandardisiertes Regressionsgewicht, Grand Mean Zentrierung, *ICC₀* = Interklassenkorrelation Nullmodell (ohne Prädiktoren), *t*-Test zweiseitig: #*p* < .10; **p* < .05; ***p* < .01; ****p* < .001, durchschnittliche Studiengangskohortengröße (der Ebene 2) *M* = 23.3

Diskussion

- Die betriebliche Abbruchneigung weist einen Zusammenhang zum Commitment auf.
- Selbstbestimmungstheorie und Commitmentforschung scheinen sich zu ergänzen.
- Das Zusammenspiel zwischen Hochschule, Ausbildungsstätte und dual Studierenden bildet eine wertvolle Dreiecksbeziehung.