



Studie zu den Nutzungspotenzialen des Deutschen Qualifikationsrahmens für lebenslanges Lernen (DQR)

Im Auftrag des



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



Kofinanziert durch das
Programm Erasmus+
der Europäischen Union

Die Studie wurde mit Unterstützung der Europäischen Kommission finanziert. Die Verantwortung für den Inhalt dieses Berichts trägt allein der Verfasser; die Kommission haftet nicht für die weitere Verwendung der darin enthaltenen Angaben.

Zeitraum: 15. Mai bis 15. Dezember 2016

Inhalt

1. Management Summary.....	4
2. Zur Studie.....	5
2.1. Ausgangssituation	5
2.2. Zielsetzung	6
2.3. Untersuchungsdesign und Struktur	7
3. Methodik.....	10
3.1. Qualitative Befragung	10
3.1.1. Aufbau der Interviewleitfäden	10
3.1.2. Durchführung der Interviews	11
3.1.3. Dokumentation der Interviews.....	11
3.1.4. Auswertung der Interviews	12
3.2. Fokusgruppen-Workshops	13
4. Ergebnisse	14
4.1. Beschreibung der DQR-Nutzungspotenziale	15
4.1.1. Nutzungsmöglichkeiten in Organisationen	18
4.1.2. Nutzungsmöglichkeiten im Bildungsbereich (Universitäten, Hochschulen, berufsbildende Schulen).....	23
4.2. Vorteile und Schwierigkeiten der Nutzung des DQR	25
4.3. Wünsche zum DQR aus der Praxis.....	29
4.4. Nutzungsvarianten: Potenziale versus Hemmnisse.....	30
4.5. Einschätzung der Verbreitung heute und in Zukunft (Quantitativer Teil)	35
5. Handlungsempfehlungen.....	45
6. Fazit	69
7. Projektteam.....	71
8. Anhang	74

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Tag Cloud Interviews	5
Abbildung 2: Phasen der Studie	7
Abbildung 3: Quellen zur Identifikation von DQR-Nutzern.....	8
Abbildung 4: Aufbau des Interviewleitfadens. Eigene Darstellung	11
Abbildung 5: Häufigkeitsverteilungen zu Kenntnisstand der Befragten (in Prozent)	35
Abbildung 6: Häufigkeitsverteilungen zur Bekanntheit und zum Kenntnisstand der Befragten (in Prozent).....	36
Abbildung 7: Häufigkeitsverteilungen zur Verankerung des DQR (in Prozent).....	37
Abbildung 8: Häufigkeitsverteilungen zum Kenntnisstand und Bekanntheit des DQR in 10 Jahren (in Prozent).....	38
Abbildung 9: Häufigkeitsverteilungen zur Verankerung des DQR in 10 Jahren (in Prozent)	38
Abbildung 10: Häufigkeitsverteilungen aller Zielgruppen des quantitativen Fragebogenteils (in Prozent).....	40
Abbildung 11: Häufigkeitsverteilung ausgewählter Fragestellungen für Weiterbildungsanbieter (in Prozent).....	41
Abbildung 12: Häufigkeitsverteilung ausgewählter Fragestellungen für Hochschulen (in Prozent)	41
Abbildung 13: Häufigkeitsverteilung ausgewählter Fragestellungen für nicht-nutzende Unternehmen (in Prozent).....	43

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Übersicht der Kontakte und Interviews nach Zielgruppen	15
Tabelle 2: Nutzungsmatrix	17
Tabelle 3: Zusammenfassung der Argumente für die DQR-Nutzung, getrennt nach Zielgruppen.....	27
Tabelle 4: Schwierigkeiten im Umgang mit dem DQR	29
Tabelle 5: Wünsche der Interviewpartner zum DQR.....	30

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung männlicher und weiblicher Sprachformen verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichwohl für beiderlei Geschlecht.

1. Management Summary

Der vorliegende Bericht fasst die Ergebnisse einer empirischen Studie zu Nutzungspotenzialen des DQR zusammen, die mittels leitfadengestützter Interviews (N=56) zielgruppenspezifisch durchgeführt und in zwei Fokusgruppen präzisiert wurden. In diesem zweistufigen Prozess der Datenerhebung und -auswertung (Interviews und Fokusgruppen) wurde die Erfassung, Spezifizierung und Verdichtung praktischer DQR-Nutzung in den Zielgruppen ermöglicht. Gewählte Zielgruppen sind Unternehmen, Weiterbildungsanbieter, Kammern, Verbände, Hochschulen und berufsbildende Schulen.

Die wichtigsten Ergebnisse sind:

- Die DQR-Anwender sind häufig Einzelkämpfer in ihren Organisationen.
- Die Befragten erwarten, dass der Bekanntheitsgrad und die Verbreitung in den nächsten 10 Jahren deutlich zunehmen.
- Es konnten 34 Nutzungsmöglichkeiten des DQR identifiziert werden. Insbesondere im Rahmen der Personalarbeit (u.a. Personalbeschaffung und Personalentwicklung) bietet der DQR ein Instrument für alle Zielgruppen. Gerade kleine und mittlere Unternehmen (KMUs), die kein eigenes Kompetenzmodell und wenig Ressourcen im Personalwesen haben, profitieren vom DQR am meisten.
- Inhaltlich bietet der DQR zwei entscheidende Vorteile: Zum einen stellt er im Bildungskontext die personalen Kompetenzen den fachlichen Kompetenzen gleich. Zum anderen bietet die klare Struktur des DQR (Kompetenzbereiche und Niveaus) eine gute Ausgangsbasis für die Praxis; z.B. zur Bewertung des Status Quo von Mitarbeitern/Lernern/Studierenden und zur gezielten individuellen Förderung.

Insgesamt kann gesagt werden, dass der DQR Organisationen aller Art einen deutlichen Mehrwert bieten kann. Allerdings wird das erst von wenigen Organisationen erkannt und die Interviewpartner wünschen sich für die Zukunft mehr und gezieltere Informationen zum DQR und dessen Weiterentwicklung. Zudem war das Interesse an einem Austausch mit „Gleichgesinnten“ bei fast allen Interviewpartnern vorhanden, weswegen u.a. die Fokusgruppen einen guten Zuspruch fanden.

Eine gezielte Platzierung dieser Studienergebnisse und Marketingmaßnahmen im Allgemeinen werden vom Projektteam als höchst sinnvoll angesehen und würden bei den Zielgruppen auf fruchtbaren Boden fallen.

2. Zur Studie



Abbildung 1: Tag Cloud Interviews

Die Studie wurde von der Hochschule für angewandtes Management im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) durchgeführt, um die Nutzungspotenziale des Deutschen Qualifikationsrahmens für lebenslanges Lernen (DQR) zu erfassen. Einführend werden die Ausgangssituation und die Zielsetzung der Studie kurz umrissen.

2.1. Ausgangssituation

Mit der nationalen Umsetzung des Europäischen Qualifikationsrahmens am 1. Mai 2013 in Form des Deutschen Qualifikationsrahmens für lebenslanges Lernen steht erstmals eine umfassende, bildungsbereichsübergreifende Matrix zur Einordnung der im deutschen Bildungssystem erworbenen Qualifikationen zur Verfügung. Die Orientierung im komplexen Bildungssystem wird darüber erleichtert. Zudem trägt der DQR zur Vergleichbarkeit deutscher Qualifikationen in Europa bei, indem die Niveaus des DQR den Niveaus des Europäischen Qualifikationsrahmens (EQR) zugeordnet wurden. Durch diese Zuordnung nationaler Qualifikationsrahmen zum EQR wird eine Vergleichbarkeit zwischen den unterschiedlichen Bildungssystemen in Europa hergestellt. Die Grundlagen und Besonderheiten der jeweiligen Bildungs- und Qualifikationssysteme sind somit berücksichtigt und stehen nicht zur Disposition. Die Vergleichbarkeit und Transparenz von Qualifikationen hilft Lernenden, Berufstätigen, Unternehmen und Bildungseinrichtungen. Darüber hinaus kann der DQR unter anderem die Gleichwertigkeit von allgemeiner, beruflicher und hochschulischer Bildung fördern, die Durchlässigkeit im Bildungssystem unterstützen und die

Anerkennung und Anrechnung von nichtformal und informell erworbenen Kompetenzen verbessern.

Mit dem DQR steht den Akteuren aller Bildungsbereiche ein Instrument zur Verfügung, das vielfache Nutzungspotenziale bietet. Jedoch liegen zum jetzigen Zeitpunkt kaum Erkenntnisse darüber vor, welche Nutzungsmöglichkeiten den einzelnen Zielgruppen bekannt sind und wie der DQR konkret eingesetzt wird. Gut drei Jahre nach Beginn der Implementierung des DQR scheint die Frage berechtigt: Ist das Instrument überhaupt schon bei den Zielgruppen angekommen?

Es sind zwar zahlreiche Aufsätze und Abhandlungen zum DQR veröffentlicht, aber nahezu keine empirischen Erhebungen und Studien zur Nutzung in der Praxis. Eine Ausnahme bildet die jährliche Ausbildungsumfrage des DIHK, in der auch Fragen zur Weiterbildung gestellt werden.¹ Die Online-Befragung von rund 11.000 Unternehmen zeigt, dass ca. 80 Prozent noch keine Kenntnis vom DQR haben. Allerdings zeigt sich eine positive Tendenz: „Binnen zwei Jahren wuchs sein Bekanntheitsgrad um 6 Prozentpunkte.“ (ebd. S. 5). Einen ersten Eindruck über die Nutzungspotenziale geben dabei die Antworten der Unternehmen, denen zum Zeitpunkt der Befragung der DQR bekannt war: Über 50 Prozent nutzen den DQR für die „Vergleichbarkeit von Abschlüssen“, gute 12 Prozent für eine „passgenaue Stellenbesetzung“ und gute 10 Prozent für „Fragen der Vergütung“ (ebd., S 6). Auch hier zeigt sich eine Tendenz: „Die Relevanz des DQR bei der Transparenz von Abschlüssen ist von 43 auf 51 Prozent“ gestiegen (ebd.).

2.2. Zielsetzung

Ziel der Studie ist es, durch eine qualitative Befragung relevanter Zielgruppen die Nutzungspotenziale des Deutschen Qualifikationsrahmens für lebenslanges Lernen (DQR) zu beleuchten und Beispiele guter Praxis herauszuarbeiten. Entsprechend dieser Zielsetzung wurden die unter 2.3 skizzierten vier Projektphasen festgelegt, die in einem Zeitraum von Mai 2016 bis Dezember 2016 durchgeführt wurden.

Der Fokus lag auf dem Identifizieren DQR-nutzender Einrichtungen, Institutionen und Organisationen (Projektphase 1) zum heutigen Zeitpunkt, was mit einem erheblichen Recherche- und Akquiseaufwand verbunden war. Somit ist die Identifizierung und Strukturierung der Nutzungsmöglichkeiten Kernstück dieser Studie (einen Überblick gibt die Tabelle 2).

¹ Weiterbildung 2016. Ergebnisse der Online-Umfrage zur Aus- und Weiterbildung 2016. Deutscher Industrie- und Handelskammertag e. V., Berlin, August 2016

Im Rahmen dieser klar festgelegten Zielstellung und des eingeschränkten Umfangs der Studie haben DQR-relevante Entwicklungs- und Innovationsbereiche wie die Erfassung und Zuordnung informell erworbener Kompetenzen sowie das Verhältnis des DQR zu einzelnen Domänen keinen Eingang in die Studie gefunden. So ist die Studie in ihrer Empirie und Auswertung nicht sektor- oder domänenspezifisch differenziert.

2.3. Untersuchungsdesign und Struktur

Die Durchführung der Studie erfolgte im Zeitraum vom 15. Mai bis 15. Dezember 2016 in vier Phasen: Konzeption, qualitative Interviews, Workshops und Konsolidierung.

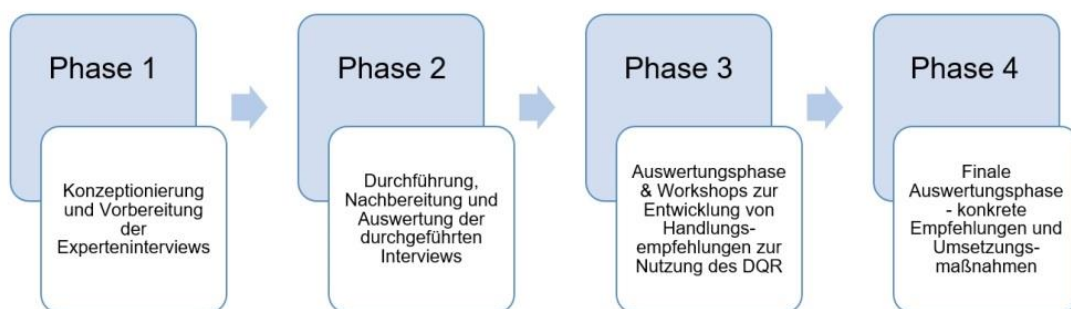


Abbildung 2: Phasen der Studie

2.3.1. Phase 1

Ziel der ersten Phase war, die Erwartungshaltung des Auftraggebers sowie das Vorgehen innerhalb der Studie zu konkretisieren und die Interviewstudie vorzubereiten.

Dazu wurden in einem ersten Schritt die relevanten Zielgruppen für die Befragung identifiziert:

- Hochschulen und Universitäten
- Berufsbildende Schulen
- Verbände / Kammern
- Weiterbildungsanbieter
- Unternehmen
- Einzelpersonen
- Multiplikatoren
- Nichtnutzer

Im Nachfolgenden wurden Interviewleitfäden für die jeweiligen Zielgruppen erstellt und durch einen Abstimmungsprozess mit allen Beteiligten finalisiert. Die Interviewleitfäden für die

verschiedenen Zielgruppen sind der Anlage beigelegt; der Aufbau der Leitfäden ist unter „Methodik“ (3) genauer beschrieben.

2.3.2. Phase 2

Das Ziel der zweiten Phase war, einen Überblick über den Kenntnisstand und Einsatz des DQR in den Organisationen der unterschiedlichen Zielgruppen in Deutschland zu erhalten. Einen entscheidenden und ressourcenintensiven Anteil nahm hierbei die Identifikation möglicher Interviewpartner ein. Hierzu wurden diverse Kanäle (Empfehlungen, Internetrecherche, Kontaktaufnahme zu Experten, Verbänden, Herausgeber von Studien, Social Media, Stellenbörsen, Kontakte des Arbeitskreises DQR² etc.) genutzt.

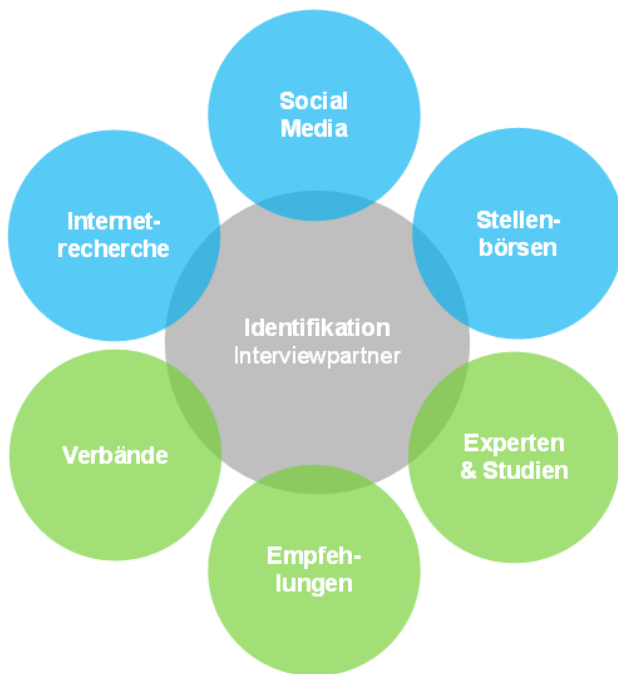


Abbildung 3: Quellen zur Identifikation von DQR-Nutzern

Im Anschluss an die Identifikationsphase wurden mögliche Interviewteilnehmer akquiriert, Gespräche terminiert und diese von drei unterschiedlichen Interviewern des Projektteams durchgeführt. Jeder Interviewer war, soweit möglich, für alle Interviews einer bestimmten Zielgruppe verantwortlich, um eine bessere Vergleichbarkeit innerhalb der Zielgruppen zu erreichen.

- **Kontaktherstellung:** Um die Bereitschaft zu einem Interview sowie einen möglichen Interviewtermin zu erfragen, wurden teil-standardisierte E-Mails versandt; gezielte

² Die Mitglieder des AK DQR wurden auf Wunsch des Auftraggebers nur als Multiplikatoren in die Studie eingebunden.

Nachfassaktionen wurden per E-Mail oder durch telefonisches Kontaktieren vorgenommen.

- **Datengrundlage:** Verteilt über die genannten Zielgruppen wurden in der „Recherche- und Akquisephase“ 249 Kontakte identifiziert und kontaktiert. Hieraus resultierten 56 Interviews.
- **Durchführung der Interviews:** Die Interviews wurden auf Basis von Interviewleitfäden durchgeführt und durch Mitschriften dokumentiert.
- **Auswertung:** Die Interviews wurden mittels einer Inhaltsanalyse nach Mayring (3.1.4) von verschiedenen Projektmitgliedern ausgewertet.

2.3.3. Phase 3

Ziel der dritten Phase war die Durchführung und Auswertung zweier Workshops, um die Ergebnisse aus der Interviewphase zu vertiefen. Hierzu wurden sowohl Experten als auch kritische Nicht-Nutzer eingeladen. Nach einem vorgegebenen Verfahren (3.2) wurden diese Workshops durchgeführt und protokolliert.

Resultat dieser Projektphase ist zum einen ein Kategoriensystem, das die konkrete DQR-Nutzung beschreibt, und zum anderen die Zuordnung der Nutzungen zu den einzelnen Zielgruppen. Hieraus entstand eine Nutzungs-Matrix mit **34 Nutzungskategorien**; diese Nutzungs-Matrix ist in Tabelle 2 dargestellt.

2.3.4. Phase 4

In der finalen Auswertungsphase wurden die Ergebnisse der beiden Fokusgruppen-Workshops übereinandergelegt und ausgewertet. Die Ergebnisse münden in die Handlungsempfehlungen im vorliegenden Bericht. Diese Phase und damit das Projekt wurden mit dem vorliegenden Abschlussbericht am 15. Dezember 2016 beim Bundesministerium für Bildung und Forschung beendet.

3. Methodik

Im Folgenden werden die Methoden der Studiendurchführung dargestellt. Neben der empirischen Befragung auf Basis von Interviewleitfäden bilden Fokusgruppen den Kern dieser Studie, da sie in besonderer Weise dem Erkenntnisgewinn dienen.

Die gewählten Methoden erlauben es, in systematischer Vorgehensweise die Stärken und Schwächen sowie Chancen der DQR-Nutzung zu benennen und Handlungsoptionen zu entwickeln, die in konkrete Handlungsempfehlungen münden.

3.1. Qualitative Befragung

3.1.1. Aufbau der Interviewleitfäden

Die Befragung wurde in Form halb-strukturierter Interviews anhand von Interviewleitfäden telefonisch durchgeführt. Die Interviewleitfäden gliedern sich jeweils in einen allgemeinen zielgruppenübergreifenden sowie einen zielgruppenspezifischen Abschnitt. Zu Beginn wurden darüber hinaus deskriptive Daten zum Interviewpartner und der durch ihn vertretenen Organisation erfasst.

Der erste Teil des Interviewleitfadens erfasst die allgemeine Nutzung des DQR in der jeweiligen Organisation sowie Vorteile und Schwierigkeiten, die sich aus Sicht des Interviewpartners bei der DQR-Nutzung ergeben. Zusätzlich enthält dieser Teil sieben geschlossene Fragen zur subjektiven Einschätzung der individuellen Kenntnis des DQR und der gegenwärtigen Bekanntheit und Verankerung des DQR in der Organisation; zum Abschluss des geschlossenen Frageteils wird zudem die Einschätzung der zukünftigen Ausprägungen (wiederum der Bekanntheit und Verankerung des DQR in der Organisation in 10 Jahren) erfragt. (4.5)

Im zielgruppenspezifischen Abschnitt des Interviewleitfadens werden Aspekte der Nutzung in der jeweiligen Organisation im Detail betrachtet. Die Interviewleitfäden je Zielgruppe sind der Anlage beigelegt.

Folgende Darstellung gibt den Aufbau der Interviewleitfäden schematisch wieder:



Abbildung 4: Aufbau des Interviewleitfadens. Eigene Darstellung

Die Leitfäden wurden vorab durch mindestens sieben Leser einem Verständnistest unterzogen.

3.1.2. Durchführung der Interviews

Auf Basis der Interviewleitfäden wurde die empirische Befragung innerhalb der jeweiligen Zielgruppen durchgeführt. Um eine bessere Vergleichbarkeit innerhalb der Zielgruppen darstellen zu können, wurde jede Zielgruppe einem Interviewer zugewiesen. Neben der Prüfung der Verständlichkeit wurde insbesondere Wert auf die Durchführungsqualität gelegt. Jeder der drei Interviewer führte ein Pretest-Interview durch, bei dem die anderen Interviewer als Zuhörer anwesend waren. So konnten die Pre-Tests anschließend reflektiert, die Dokumentation optimiert und die Interviewstile homogenisiert werden. Die Interviews waren mit einer Dauer von 1,5 Stunden eingeplant, was auch die durchschnittliche Interviewdauer bestätigt.

3.1.3. Dokumentation der Interviews

Die Dokumentation bestand aus einer standardisierten, handschriftlichen Mitschrift. Zur weiteren Verarbeitung wurden die Mitschriften der Interviews in einer strukturierten Excel-Datei festgehalten. Die Datei ist nach den Kategorien des Interviewleitfadens und der

Zielgruppen aufgebaut; dies ermöglichte eine strukturierte Auswertung der Aussagen je Zielgruppe.

3.1.4. Auswertung der Interviews

Offene Fragen:

Die Auswertung der Interviews im Rahmen dieser Studie erfolgte nach der Inhaltsanalyse von Mayring (2002³). Dabei handelt es sich um eine strukturierte Analyse qualitativer Daten, wie zum Beispiel Interviews. Dazu wird das verfügbare Material (z. B. Transkripte, Mitschriften) unter anderem nach inhaltlichen Aspekten untersucht und analysiert. Ausgehend von den Daten können erhobene Informationen einem Kategoriensystem zugeordnet und mit konkreten Textstellen belegt werden. Dieses dient als Grundlage für die weiteren Analysen.

Zunächst wurden einzelne unterschiedliche Nutzungsvarianten aus den Interviews extrahiert und zusammengetragen. Die Mitschriften der Interviews wurden dabei mehrfach nach relevanten Aspekten bzw. Fragestellungen geprüft. Dazu wurden die Aussagen in den Interviews unabhängig vom Interviewpartner (von mindestens drei Projektmitgliedern) betrachtet, kategorisiert und mit Textstellen belegt. Individuelle Interpretationen und damit einhergehende etwaige Verfälschungen sind somit weitestgehend ausgeschlossen. Die gewählte Methode stellt sicher, dass der Auswertung die konkreten Aussagen zur Nutzung zugrunde liegen. Auf Basis der Identifikation von Nutzungsvarianten wurden diese in einem Arbeitstreffen des Projektteams sortiert und prägnant benannt. Doppelungen wurden zusammengefasst. Unterschiedliche Nutzungsangaben eines Oberthemas (z.B. Kompetenzmodell: Ist-Aufnahme, Soll-Definition und Abgleich) wurden nicht zusammengefasst, um das Bild der Nutzungen nicht zu verfälschen (z.B. wenn die Teilthemen von unterschiedlichen Nutzern kamen). Die Sortierung geschah parallel in zwei Gruppen mit je drei Projektmitgliedern. Die Ergebnisse wurden der jeweils anderen Gruppe zur kritischen Überprüfung vorgelegt. So konnte bereits eine erste Verständlichkeitsprüfung vorgenommen werden. Bei der Gruppenbildung war sichergestellt, dass in jeder Gruppe ein Experte, ein Interviewer und ein Projektmanager vertreten waren. Die zusammengetragenen Ergebnisse der Inhaltsanalyse wurden dann in einer zusammenfassenden Übersicht aufbereitet. Den abgeleiteten Nutzungen wurden die Best Practices der verschiedenen Zielgruppen zugeordnet.

³ Mayring, P. (2002) Einführung in die qualitative Sozialforschung; Weinheim: Beltz

Geschlossene Fragen:

Ziel des quantitativen Teils war es, den Stand der DQR-Nutzung bei den Zielgruppen deskriptiv darzustellen und Erwartungen sowie eine Einschätzung der Zukunft abzubilden. Die Antworten sind nach Häufigkeiten ausgewertet. Eine zielgruppenspezifische Auswertung wurde nur berücksichtigt, wenn ein genügend großes N (Anzahl) zur Verfügung stand.

3.2. Fokusgruppen-Workshops

Die Fokusgruppe ist eine diskussionsbasierte Methode der qualitativen Sozialforschung. Dabei diskutieren mehrere Teilnehmer ein vorgegebenes Thema. Unterstützend können offene Fragen die Diskussion anregen. Es geht um den gezielten Austausch zu einem bestimmten Thema. Die Fokusgruppe wird häufig für Expertenstudien genutzt und soll in einer angenehmen Atmosphäre den Austausch und die Offenheit der Teilnehmer anregen. Durch die thematische Vorgabe verfolgt die Fokusgruppe in der Diskussion ein klares Ziel. Die Ergebnisse werden dokumentiert und festgehalten (Schulz et al, 2012⁴).

Ergebnisverdichtung durch Fokusgruppen:

Auf Basis der Interview-Ergebnisse zur DQR-Nutzung wurden Fokusgruppen eingesetzt, um die Erkenntnisse zusammenzuführen, ggf. zu ergänzen und zu reflektieren sowie Handlungsempfehlungen abzuleiten. Hierzu wurden zwei ganztägige Fokusgruppen-Workshops in Erding und Hamburg durchgeführt, in denen zusammen mit Experten aus den befragten Zielgruppen die DQR-Nutzungen diskutiert wurden. Kriterien für die Zusammensetzung der Fokusgruppen waren:

- Heterogene Zielgruppen-Zusammensetzung: soweit möglich, sollten alle relevanten Zielgruppen berücksichtigt werden;
- nutzungsspezifische Kriterien: DQR-Nutzer mit ausgewiesener zielgruppenspezifischer Nutzung sowie Nicht-Nutzer als Impulsgeber für die Identifikation von Potenzialen und Schwierigkeiten;
- regionale Gesichtspunkte (Workshop-Orte: Erding bei München/Hamburg).

Gemäß diesen Kriterien wurden mögliche Experten aus der Interviewstudie kontaktiert und eingeladen.

Die beiden Workshops fanden Mitte November statt: in Erding am 16. November 2016 und in Hamburg am 18. November 2016.

⁴ Schulz, M.; Mack, B.; Renn, O. (2012) Fokusgruppen in der empirischen Sozialwissenschaft - Von der Konzeption bis zur Auswertung; Wiesbaden: Springer VS

Folgende in den Workshop integrierte Methoden wurden dabei zur Ergebnisverdichtung und -verfeinerung angewandt:

- 1) Die Nutzungskategorien, die in der Auswertungsphase (Phase 2) extrahiert und benannt werden konnten, wurden den Teilnehmern vorgelegt; durch gemeinsame Clusterbildung wurden Themengruppen der DQR-Nutzung festgelegt und mit Überbegriffen betitelt.
- 2) Zudem wurde der Frage nachgegangen, ob es noch weitere Nutzungsmöglichkeiten gibt, die im Rahmen der Befragung noch nicht benannt worden waren. Die hierdurch gewonnenen Erkenntnisse wurden im Nachgang in die Nutzungs-Matrix eingearbeitet.
- 3) Durch Expertenvotum wurde anschließend dasjenige Nutzungs-Cluster identifiziert, das in der Fokusgruppe genauer betrachtet werden sollte.
- 4) Danach haben die Experten folgende Fragen zum ausgewählten Cluster beantwortet:
 - a. Was spricht für die jeweilige Nutzung des DQR in dieser Form?
 - b. Was spricht gegen die jeweilige Nutzung des DQR in dieser Form?
- 5) Abschließend wurde die generelle Förderung der Akzeptanz und Nutzung des DQR in den Vordergrund gerückt: Die Impulse, die sich u.a. aus der Frage „Wie kann das BMBF die Einführung und Verstetigung des DQR unterstützen?“ ergaben, sind in Kapitel 5 zusammengeführt. Hier finden sich auch die Diskussionsbeiträge zur Vermarktung des DQR bei den relevanten Zielgruppen.

4. Ergebnisse

Rücklauf: Bei 249 Kontakten konnten 168 Antworten generiert werden, dies entspricht einer Antwort-Rücklaufquote von 67,5 Prozent. Die offenen Kontakte konnten trotz Nachfassaktionen nicht erreicht werden. Auf Basis dieser 168 Kontakte konnten 56 Gespräche geführt werden, dies entspricht einer Interview-Rücklaufquote von gerundet 33,3 Prozent.

In folgender Tabelle werden die Zielgruppen, Kontakte, Interviews pro Zielgruppe sowie die Best Practices je Zielgruppe dargestellt:

Zielgruppe	Kontakte pro Zielgruppe	Interviews pro Zielgruppe	Best Practices pro Zielgruppe
Weiterbildung	75	20	5
Nicht-Nutzer: Weiterbildung	2	1	-
Hochschulen/Universitäten	33	8	2
Berufsbildende Schulen	18	7	2
Verbände/Kammern	33	6	2
Unternehmen	40	4	2
Nicht-Nutzer: Unternehmen	10	8	-
Einzelpersonen	10	--	-
Multiplikatoren	19	2	-
Sonstige	9		
Summe	249	56	13

Tabelle 1: Übersicht der Kontakte und Interviews nach Zielgruppen

4.1. Beschreibung der DQR-Nutzungspotenziale

Die DQR-Nutzungen wurden auf Basis der durchgeführten Interviews wie oben beschrieben extrahiert und zu Nutzungsgruppen (Clustern) zusammengeführt (zur Kategorienbildung s. 3.1.4 und 3.2). Die im Folgenden aufgeführte Tabelle 2: Nutzenmatrix spiegelt die Ergebnisse des Auswertungs- und Kategorisierungsprozesses der DQR-Nutzungsvarianten wider und weist sie den Best-Practice-Beispielen zu:

- In der linken Spalte werden die erhobenen Nutzungsvarianten aufgeführt;
- Es konnten zwei Organisationsbereiche der konkreten DQR-Nutzung identifiziert werden:
 - a. Nutzen in Organisationen mehrerer Zielgruppen
 - b. Nutzen im Bildungsbereich (Universitäten, Hochschulen, berufsbildende Schulen)
- Die einzelnen Nutzungen wurden zudem thematisch zusammengefasst und mit einer fachbezogenen Zwischenüberschrift versehen – diese Zwischenüberschriften bilden die Clusterbildung aus den Fokusgruppenstudien ab.
- In den weiteren Spalten finden sich die Zuordnungen zu den Best-Practice-Beispielen, deren Darstellung sich in Kapitel 5 findet.

Die in der Tabelle zusammengefassten und im Folgenden beschriebenen DQR-Nutzungsvarianten basieren auf der Stichprobe dieser qualitativen Studie. Die gewonnenen Erkenntnisse zur DQR-Nutzung erheben somit keinen Anspruch auf Repräsentativität, sondern bilden die konkrete DQR-Nutzung unterschiedlicher Zielgruppen in ihren jeweiligen Organisationen beispielhaft ab und sind – gerade im unternehmerischen Bereich – auch als Einzelfälle zu bezeichnen. Die Nutzungsvarianten geben den zentralen Ertrag der Studie im Überblick wieder. Die komprimierte und generische Darstellung der Nutzungspotenziale kann den unterschiedlichen Zielgruppen als Ausgangspunkt dienen, um sich genauer mit DQR-Nutzungsmöglichkeiten und den Vorteilen, die sich daraus ergeben, zu beschäftigen.

		DQR-Nutzen in den Best Practices											
		Best Practice Beispiele											
DQR-Nutzen		ma-co maritimes competence centrum	Dakra Akademie	Institut für Technische Bildung & Hochschuldidaktik	Weiterbildungsinitiative frühpädagogische Fachkräfte (WIFF)	Centrum für Kommunikation Information Bildung (cedb) am Klinikum Nürnberg	HWK Hamburg	Schlenker & Kühn (Brandschutz & Sicherheitsübungen)	Betriebsrat BMW Group	Frankfurt University of Applied Science	Technische Universität Hamburg-Harburg (A10)	Berufliche Schule für Wirtschaft Hamburg Eimsbüttel	Studienseminar Göttingen
zielgruppenübergreifende Nutzen	Personalauswahl- und -planung												
	Auswahl der Trainer (Fachlichkeit/Didaktik)					x							
	Effizienz Recruiting (Quereinsteiger ermöglichen)							x					
	Stellenbeschreibung/Anforderungsprofil							x					
	Kompetenzorientierte Gestaltung von Bewerbungsprozessen												
	Klare Stellenausschreibung für Unternehmen & Mitarbeiter					x							
	Personalplanung (Wer mit welcher Qualifikation notwendig)												
	Personalentwicklung												
	Qualifizierte TN-Bescheinigung												
	Ggf. mehr/bessere PE Angebote für MA							x					
	Orientierung für Lerner im Lernprozess												
	Entwicklung WB-Curricular	x	x			x							
	Hilfestellung für Teilnehmer Leistungsfortschritt				x		x	x				x	
	Basis für Entwicklungsgespräche							x	x				
	Qualität & Marketing von WB-Anbietern												
	Transparenz der Lernziele (Anforderungen an TN)									x		x	
	Neue Produkte (DQR) für WB-Unternehmen												
	Evaluation von WB-Produkten für Kunden (inhaltlich)												
	Marketing von WB-Produkten (Niveau als Verkaufsargument)						x						
	Einordnung von WB-Angeboten für Kunden (Anspruch)												
	Vergleichbarkeit / Orientierung												
	Berufsorientierung für junge Menschen								x				
	Vergleichbarkeit Ausbildung & Studium									x			
	Transparenz von Kompetenzniveaus (z.B. Zeugnisse)		x			x	x			x			
	Länderübergreifendes Recruiting							x					
	Durchlässigkeit												
	Durchlässigkeit (Kooperation WB-Anbieter & Hochschulen)												
	Basis für Zusammenarbeit WB-Anbieter & Kammern												
	Kompetenzmodell												
	Kompetenzfeststellung (-erfassung) (Ist)	x		x						x			
	Beschreibung von Kompetenzerwartung/anforderung (Soll)			x	x			x	x				x
	Kompetenzbewertung (Ist/Soll)			x									
zielgruppenspezifische Nutzen	Transparenz/ Orientierung												
	Lernergebnisbeschreibung für Studiengänge/ Ausbildung			x	x	x	x			x	x		x
	Kompetenzorientierte Beschreibung von Modulen	x		x	x	x					x		
	Transparenz von Leistungserwartungen Studierende			x								x	
	Unterstützung der Dozenten												
	Basis für Vorlagen /Hilfestellung für Lehrende (Unterrichtsmaterialien)			x			x					x	
	WB für Dozenten (Kompetenzausrichtung)												
	Entwicklung Curricula										x	x	x
	Anrechnung/Anerkennung v. Leistungen									x			
	Qualitätsmanagement von Lehre & Didaktik			x			x			x			

Weiterbildungsanbieter

Kammer

Unternehmen

Hochschule

Berufsbildende Schule

Tabelle 2: Nutzungsmatrix

4.1.1. Nutzungsmöglichkeiten in Organisationen

Die hier vorstellten Nutzungsvarianten sind für Organisationen mehrerer Zielgruppen von Interesse:

Cluster: Personalauswahl & Planung

Personalplanung

Bei der Erstellung von Organigrammen und Personaleinsatzplanungen erleichtert der DQR die qualifikations- und kompetenzbezogene Planung von Schichtzusammenstellungen (von welchem Anforderungsprofil müssen in welcher Schicht/Filiale/ Abteilung wie viele anwesend sein).

Stellenbeschreibung/Anforderungsprofil

Konkretes Nutzungspotenzial bietet der DQR für die Formulierung von Stellenbeschreibungen und Anforderungsprofilen. Er kann helfen, aus Arbeitsplatzbeschreibungen auf strukturierte Weise Kompetenzanforderungen abzuleiten. Stellenbeschreibungen werden an den Kategorien des DQR ausgerichtet; sie sind die interne Vorbereitung, um Stellenausschreibungen zu generieren oder Maßnahmen der Personalentwicklung zu identifizieren.

Klare Stellenausschreibung für Unternehmen & Mitarbeiter

Der DQR bildet die Basis dafür, dass Unternehmen mit Blick auf die Bewerber standardisiert und vereinfacht in Form einer Stellenanzeige darstellen können, welche Kompetenzen/Qualifikationen die ausgeschriebene Stelle auf welchem Niveau erfordert. Im Gegenzug kann der Bewerber realistischer einschätzen, welche Anforderungen die Stelle hat und diese mit seinem Profil abgleichen.

➔ Best Practice Schlentzek & Kühn

Kompetenzorientierte Gestaltung von Bewerbungsprozessen

Durch den DQR kann der gesamte Bewerbungsprozess durch z.B. Frage- und Szenariotechniken und Simulationen kompetenzorientiert gestaltet werden. Insbesondere Interviews und andere Methoden der Personalauswahl (bspw. Assessment Center) können so gestaltet werden, dass Kompetenzerfordernisse mit den vorhandenen Kompetenzen der Bewerber abgeglichen werden können („Was muss der/die Bewerber/in mitbringen?“ versus „Was bringt er/sie mit?“).

Effizientes Recruiting

Der DQR kann als Instrument für die Personalbeschaffung genutzt werden. Die gewünschten Qualifikationen der Mitarbeiter werden den Niveaus zugeordnet, dies vereinfacht die Suche nach passgenau qualifiziertem Personal. Überdies ist eine interne Qualifizierung vorhandener Mitarbeiter auf das gewünschte Niveau möglich. Gerade für klein- und mittelständische Unternehmen ist der DQR somit ein nutzenbringendes Instrument im Recruiting-Prozess, da dieser ressourcenschonend durchgeführt werden kann. Durch die klare Beschreibung der erforderlichen Kompetenzen ist es auch möglich, Quereinsteiger für Stellenbesetzungen zu gewinnen.

➔ Best Practice Schlentzek & Kühn

Auswahl der Trainer

Bei dieser Nutzung wird der DQR als Maßstab für die Trainerauswahl herangezogen. Die Trainer sollen mindestens das DQR-Niveau aufweisen, welches sie trainieren. Überdies kann mittels DQR-Kategorien neben der Überprüfung fachlicher Kompetenzen auch die Prüfung personaler Kompetenzen („Einstellung“) in das Auswahlverfahren integriert und genauer betrachtet werden.

➔ Best Practice cekib

Cluster: Personalentwicklung interner Mitarbeiter

Entwicklungsgespräche

Der DQR wird als Basis genutzt, um in Gesprächen zwischen Führungskraft und Mitarbeiter über Qualifikationen und Kompetenzen von Mitarbeitern in Bezug auf die aktuelle Tätigkeit und die zukünftigen Entwicklungsvorstellungen zu diskutieren. Im Rahmen der Entwicklung der Mitarbeiter dient der DQR im Personalentwicklungsgespräch als Messlatte für persönliche Ziele und darüber hinaus als Motivation, diese Ziele zu erreichen.

Orientierung für Lernende (vor dem Lernprozess)

DQR-basierte Beschreibungen von Weiterbildungsangeboten (Lernzielfokussierung) bieten eine bessere Orientierung für die Lernenden, da neben der Inhaltsbeschreibung die Anforderungen in Hinblick auf das Niveau der Weiterbildung und die zu erwerbenden Kompetenzen deutlich formuliert sind.

Mehr/bessere Personalentwicklungs-Angebote für Mitarbeiter

Auf Basis der DQR-Kompetenzdimensionen können Weiterbildungsmaßnahmen neu entwickelt und überarbeitet werden. Neben der fachlichen Qualifizierung werden auch gezielt

Angebote entwickelt, welche die personalen Kompetenzen in den Vordergrund stellen. Das umfassende Kompetenzverständnis des DQR und die entsprechende Anwendung der Kompetenzdimensionen in der Ausgestaltung der Angebote führen zu einer qualitativen und quantitativen Verbesserung der Weiterbildungsmaßnahmen.

Entwicklung von Weiterbildungs-Curricula

Der DQR kann für eine optimierte Entwicklung von Weiterbildungs-Curricula genutzt werden, d.h. die Kompetenzorientierung rückt bei der Didaktikgestaltung einer Weiterbildungsmaßnahme gemäß den Kompetenzbeschreibungen des DQR stärker in den Vordergrund und wird durch eine konsequente Lernergebnisorientierung gefördert.

➔ Best Practice Dekra-Akademie

Hilfestellung für Teilnehmer – Leistungsfortschritt (im Lernprozess)

Der DQR dient der Transparenz im Lernprozess. Durch die Darstellung der konkreten Anforderungen des jeweiligen DQR-Niveaus können die Erwartungen klar formuliert werden. Dies hilft den Lernenden im Lernprozess, sich zu orientieren und den eigenen Leistungsfortschritt einzuordnen. Insbesondere in Unterrichtssituationen der beruflichen Ausbildung dient dies als Hilfestellungen für die Teilnehmer.

Qualifizierte Teilnehmerbescheinigung

Diese Nutzung ermöglicht eine Ausweisung der erworbenen Kompetenzen auf der Teilnehmerbescheinigung sowie ggf. des DQR-Niveaus. Dies bietet einen Mehrwert für die Teilnehmer, da Kompetenzerwerb und Niveau der Weiterbildung transparent gemacht werden. Ebenso ist durch diese Nutzung ein Mehrwert für die Weiterbildungsanbieter oder Unternehmen gegeben, da sich die Zertifizierungen der Weiterbildungsmaßnahmen auf konkrete Lernergebnisse beziehen und Seminarteilnahmen und -ergebnisse somit qualitativ besser ausgewiesen werden können.

Cluster: Qualität & Marketing von Weiterbildungsanbietern

Transparenz von Lernzielen vorab

Der DQR dient als Transparenz- und Werbeinstrument, um Lernergebnisse eigener Seminare konkret zu formulieren und den Kunden/Teilnehmern vorab klar zu kommunizieren. Dadurch können die Teilnehmer die Anforderungen an sie schon vorab in Werbematerialien und Seminarprogrammen erkennen. Langfristig könnte dadurch z.B. der Vorteil einer passgenaueren Auswahl und damit niedrigerer Abbruchquoten entstehen.

DQR-bezogene Beratung für Weiterbildungsunternehmen

DQR-bezogene Angebote stellen einen Markt für Weiterbildungsunternehmen dar. Die Weiterbildungsanbieter können ihr Portfolio erweitern, beispielsweise durch Gestaltung von Seminaren, die zur Einführung des DQR in der Personalauswahl angeboten werden.

Bewertung/Auswahl von Weiterbildungsprodukten (inhaltlich)

Durch die transparentere Beschreibung von Weiterbildungsprodukten auf DQR-Basis können Kunden die Angebote inhaltlich besser bewerten und Unterschiede zwischen Anbietern erkennen. Dies ermöglicht eine genauere Auswahl von Weiterbildungsmaßnahmen für die persönlichen Ziele.

Marketing von Weiterbildungsprodukten (anbieterseitig)

Die Ausweisung des DQR-Niveaus dient als Verkaufsargument von Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen, beispielsweise im Rahmen von Aufstiegsfortbildungen (bspw. Qualifizierung zur/zum Fachwirt/in oder Vergleichbares auf Niveau 6). Der DQR kann somit als Marketinginstrument eingesetzt werden, um die Zielgruppen besser zu erreichen. Zurzeit wäre dies noch eine Abgrenzung gegenüber anderen Anbietern, da eine Lernergebnisorientierung in der Kommunikation vorab nach außen nicht flächendeckend genutzt wird.

Einordnung von Weiterbildungsangeboten durch Kunden (Anspruchsniveau)

Der DQR bietet für Kunden auch die Möglichkeit, die Angebote nicht nur nach deren Inhalt, sondern auch nach ihrem Anspruch an das Leistungsniveau einordnen zu können (z.B. gleicher Gegenstand, aber unterschiedliche erforderliche Vorkenntnisse). Angaben zum Niveau können helfen, den Weiterbildungsbedarf und damit das passende Angebot niveau- und kompetenzbezogen besser zu identifizieren.

Cluster: Vergleichbarkeit & Orientierung

Berufsorientierung für junge Menschen

Als Beratungsgrundlage hilft der DQR, perspektivisch Karriere- bzw. persönliche Entwicklungsmöglichkeiten aufzuzeigen. Durch die Niveaus und Kompetenzbeschreibungen veranschaulicht der DQR in Beratungssituationen, welche Möglichkeiten es zur fachlichen wie auch persönlichen Weiterbildung gibt und welche Maßnahmen für die Entwicklung des persönlichen Kompetenzprofils geeignet sind.

➔ Best Practice Betriebsrat BMW Group

Vergleichbarkeit von beruflicher Ausbildung und Studium

Durch den bildungsbereichsübergreifenden Ansatz des DQR können berufliche und akademische Qualifikationen besser verglichen werden; so z.B. die Gleichwertigkeit von Meisterqualifizierung und Hochschulabschluss auf Bachelorniveau (Niveau 6). Somit dient der DQR als Instrument zur besseren Vergleichbarkeit von Qualifikationen.

→ Best Practice HWK HH

Transparenz von Kompetenzniveaus

Durch die Ausweisung von Niveaus auf Zeugnissen und Qualifikationsnachweisen wird das erzielte Niveau transparent gemacht. Einige Mitarbeiter nehmen das Niveau in ihren Lebenslauf auf.

Länderübergreifendes Recruiting

Im Recruitingprozess können die Qualifikationen europäischer Bewerber, deren EQR-Niveau ausgewiesen ist, besser eingeschätzt und mit den Anforderungen der zu besetzenden Stelle verglichen werden. Der DQR kann somit als unterstützendes Instrument der länderübergreifenden Personalbeschaffung eingesetzt werden, insbesondere auch für international agierende Institutionen oder Unternehmen.

Cluster: Durchlässigkeit

Durchlässigkeit (Kooperation Weiterbildungsanbieter & Hochschulen)

Der DQR kann für die Gestaltung von Weiterbildungsangeboten genutzt werden, so dass eine spätere Anrechenbarkeit auf Hochschulstudiengänge möglich ist. Die Weiterbildungscurricula werden dabei lernergebnisorientiert beschrieben, der Niveauabgleich über den DQR erleichtert Aussagen über die spätere Anrechenbarkeit.

→ Best Practice Hochschule Frankfurt (Konzeption von Weiterbildungsangeboten in Hinblick auf mögliche Anrechnungen auf korrespondierende Hochschulstudiengänge)

Cluster: Kompetenzmodell

Kompetenzfeststellungen (Ist)

Die DQR-Kompetenzbeschreibungen auf den jeweiligen Niveaus dienen Organisationen als Basis, um individuelle Kompetenzanalysen für die Mitarbeiter zu entwickeln. Dadurch kann in Kompetenzfeststellungsverfahren der Ist-Zustand transparent und standardisiert beschrieben werden.

Beschreibung von Kompetenzerwartung/anforderung (Soll)

Die Beschreibung der Kompetenzanforderung an Mitarbeiter nach DQR ermöglicht es, konkret heutige und zukünftige Anforderungen an den Inhaber einer Stelle zu beschreiben. Insbesondere bei Stellen, die neu geschaffen werden, können systematisch die Erwartungen an die Kompetenzen eines Stelleninhabers aufgenommen werden. So können u.a. auch geeignete Quereinsteiger bessere Chancen in der Personalauswahl bekommen.

➔ Best Practice Schlentzek & Kühn

Kompetenzbewertung (Ist/Soll)

Das am DQR ausgerichtete individuelle Kompetenzprofil (Ist-Zustand) wird mit der konkreten Kompetenzanforderung (Soll-Zustand) verglichen. Dadurch ist der Weiterbildungsbedarf ableitbar, um die Stelle in Zukunft gut ausfüllen zu können. Zusätzlich sind die zu erzielenden Lernergebnisse transparent und lassen sich zum Beispiel nach Beendigung einer Weiterbildungsmaßnahme durch einen erneuten Ist-Soll-Abgleich bewerten. Die Kompetenzbewertung kann durch die Personalverantwortlichen vorgenommen werden, überdies kann der Mitarbeiter seine Kompetenzentwicklung in Bezug auf die Stellenanforderungen auch selbst einschätzen und reflektieren.

➔ Best Practice Forschungsinstitut Technische Bildung und Hochschuldidaktik

4.1.2. Nutzungsmöglichkeiten im Bildungsbereich (Universitäten, Hochschulen, berufsbildende Schulen)

Cluster: Transparenz/Orientierung

Lernergebnisbeschreibung für Studiengänge

Bei dieser Nutzung dient der DQR als Basis für die lernergebnisorientierte Beschreibung von Studiengängen. Eine standardisierte Beschreibung nach DQR ermöglicht Transparenz in Hinblick auf die Studiengangsziele und die im Studiengang zu vermittelnden Kompetenzen. Dies bietet eine Orientierung für Interessenten, Studierende und andere interessierte Personen, die Informationen zum Studiengang einholen möchten.

Transparenz von Leistungserwartungen an Studierende

Durch den DQR können kompetenzorientiert Anforderungsprofile erstellt werden, welche die zu erzielenden Lernergebnisse wiedergeben. Dies hilft den Lehrenden, den Lernfortschritt im Lernprozess besser einschätzen zu können.

➔ Best Practice Forschungsinstitut Technische Bildung und Hochschuldidaktik (Technische Universität Hamburg)

Cluster: Unterstützung der Lehrenden

Basis für Unterrichtsmaterialien

Die Beschreibungskategorien des DQR dienen als Basis für die Formulierung von Lernergebnissen. So können mit Hilfe des DQR auf Lernergebnissen beruhende Unterrichtsmaterialien für die Lehrenden erstellt werden und damit ggf. die Qualität des Unterrichts gesteigert werden.

Weiterbildung für Dozenten

Eine Ausrichtung der Lehre am DQR bildet die Basis für eine zielgerichtete Weiterbildung für Dozenten zu Themen wie Lernergebnisorientierung, Einbeziehung der Kompetenzdimensionen des DQR auf dem jeweiligen Niveau, Didaktik, Erstellung von Lehrmaterialien sowie Prüfungsgestaltung auf DQR-Basis. Der dadurch entstehende Weiterbildungsbedarf kann als An Schub für neue Impulse in der Lehre genutzt werden.

Cluster: Entwicklung Curricula

Entwicklung von Curricula

Der DQR kann für die Entwicklung von Curricula genutzt werden, wodurch die Basis für eine kompetenzorientierte Lehrgestaltung gelegt ist. Vor allem werden didaktische Elemente der Kompetenzförderung stärker in den Fokus.

Cluster: Anrechnung und Anerkennung

Anrechnung /Anerkennung von Leistungen

Der DQR dient als Grundlage, um die Niveaus hochschulischer und außerhochschulisch erworbener Kompetenzen vergleichen zu können. Er kann als Instrument genutzt werden, auf dessen Basis Verfahren für die Anrechnung zuvor erworbener Kompetenzen auf Hochschulmodule entwickelt werden.

→ Best Practice Frankfurt University of Applied Sciences

Kompetenzorientierte Beschreibung von Studiengangsmodulen

Bei dieser Nutzung bilden die Kategorien und Deskriptoren des DQR die Basis, um Module lernergebnisorientiert zu beschreiben. Die DQR-basierte Beschreibung von Modulen schafft die erforderliche Transparenz und ermöglicht die Identifikation vergleichbarer Module in unterschiedlichen Ausbildungen auf demselben Niveau. Die daraus resultierende Anrechnungsmöglichkeit liefert wiederum einen Beitrag zur Durchlässigkeit der Bildungswege.

Cluster: Qualitätsmanagement von Lehre und Didaktik

Bei dieser Nutzung dient der DQR als Grundlage, um die relevanten Dokumente des Lehrbetriebs (Modulhandbücher, Modulbeschreibungen) so erstellen und pflegen zu können, dass sie den erforderlichen Qualitätsstandards entsprechen (Akkreditierungsstandards). So ist die lernergebnisorientierte Beschreibung von Modulen Voraussetzung für die Akkreditierung von Studiengängen; DQR-basierte Studiengangsmodulebeschreibungen, gerade an der Schnittstelle zur Weiterbildung, erfüllen diese Anforderungen, um qualitätsgesicherte Studiengänge anbieten zu können. Der DQR kann in diesem Zusammenhang auch als Formulierungs- und Strukturierungsvorlage (Formulierungsvorlagen etc.) herangezogen werden. Dies wiederum hilft dem Qualitätsmanagement der jeweiligen Einrichtung, die erforderlichen Standards in Form von Vorlagen vorzugeben und deren Einhaltung zu überprüfen.

Insgesamt lässt sich feststellen, dass die Nutzung des DQR sehr vielfältig und abhängig von der individuellen Zielsetzung ist. Während einige Organisationen sich gezielt nur einer (kleinteiligen) Nutzungsvariante bedienen, setzen andere den DQR als übergreifendes Instrument für diverse Nutzungen ein.

Unabhängig vom konkreten Einsatz werden auf den nächsten Seiten die Vor- und Nachteile der Nutzungen, die die Interviewpartner benannt haben, nach Zielgruppen betrachtet. Anschließend werden die Potenziale und Hemmnisse auf abstrakterer Ebene als Bewertungskriterien für die Entscheidung für oder gegen eine von den Fokusgruppen erarbeitete DQR-Nutzung diskutiert.

4.2. Vorteile und Schwierigkeiten der Nutzung des DQR

Im Rahmen der Interviews wurden zusätzlich die Argumente erfasst, die zur realen Nutzung des DQR geführt haben, also die Befragten überzeugt haben, den DQR zu nutzen. Die Ergebnisse zeigen, dass es einzelne Aspekte gibt, die eher spezifisch für einige Zielgruppen sind. Andere Argumente werden hingegen auch von mehreren Gruppen genannt. Tabelle 3: Zusammenfassung der Argumente für die DQR-Nutzung, getrennt nach Zielgruppen fasst die genannten Argumente für den DQR getrennt nach Zielgruppen zusammen.

	Unternehmen	Berufsbildende Schulen	Hochschulen	Weiterbildungsanbieter	Verband	Kammer
Anrechnung und Einstufung von Qualifikationen Darstellung von Zulassungsvoraussetzungen und Einstufungen von beruflicher Qualifikation und Leistung können erleichtert werden.	x		x	x	x	
Entwicklungsmöglichkeiten Durch die Beschreibungen der Kompetenzen auf den unterschiedlichen Niveaus können Entwicklungsmöglichkeiten aufgezeigt und somit die Entwicklungsmotivation gestärkt werden.	x				x	
Ganzheitliches Kompetenzverständnis Der ganzheitliche Kompetenzbegriff, der zusätzlich zur fachlichen Kompetenz auch weitere Kompetenzbereiche berücksichtigt, wie personale Kompetenz, wird als Argument für den DQR angesehen.		x	x	x	x	
Integration personaler Kompetenzförderung in den Unterricht beruflicher Schulen Durch die ganzheitliche Beschreibung von Kompetenzen werden neben der fachlichen Kompetenz weitere Kompetenzen im Rahmen des Unterrichts in den Fokus gerückt. werden. Die Aufmerksamkeit für weitere Kompetenzbereiche wächst.		x			x	
Gemeinsame Betrachtung beruflicher und akademischer Ausbildung Die gemeinsame Betrachtung von beruflicher und akademischer Ausbildung und damit die Durchlässigkeit werden als vorteilhaft benannt. Unter anderem wird das als Aufwertung der beruflichen Ausbildung wahrgenommen.			x	x	x	
Internationalisierung Durch den DQR können Qualifikationen im europäischen Vergleich gesehen werden, wodurch auch die Mobilität der Arbeitnehmer erleichtert wird.	x			x	x	
Lernergebnisorientierung Die Beschreibung von Lernergebnissen wird als Argument für den DQR erachtet.		x	x	x	x	

Anerkennung von Lernergebnissen Vor allem wenn kein klassischer Ausbildungsweg (Schulabschluss, Erstausbildung durch Studium/ Berufsausbildung) durchlaufen wurde, kann der DQR hilfreich sein, um erworbene Kompetenzen zu beschreiben, beispielsweise bei der Anerkennung von Kompetenzen von Studienabbrechern.	x		x	x	x	
Standardisierung Die Vereinheitlichung von Standards und damit die Schaffung einer Verbindlichkeit sowie die Sicherstellung von Qualität werden als Argumente für den DQR gesehen.	x	x		x		x
Systematisierung/ Struktur Durch den DQR ist es möglich, berufliche Qualifikationen zu strukturieren und Kompetenzfelder zu beschreiben.		x	x	x		
Anerkennung beim Kunden Durch den DQR kann die Ausbildungsqualität belegt und damit die Akzeptanz beim Kunden gesteigert sowie ein positives Image der Ausbildungsstätte vermittelt werden.	x					
Vergleichbarkeit und Transparenz Verschiedene Qualifikationen können durch den DQR besser verglichen werden, womit unter anderem eine höhere Transparenz der Qualifikationen einhergeht.	x	x	x	x	x	

Tabelle 3: Zusammenfassung der Argumente für die DQR-Nutzung, getrennt nach Zielgruppen

Das von den meisten Zielgruppen genannte Argument für den DQR ist die dadurch erreichte Vergleichbarkeit und Transparenz von Qualifikationen. Aber auch die Schaffung eines gemeinsamen Standards für die akademische und berufliche Bildung wird als positiv angesehen. Insbesondere von den Bildungseinrichtungen und Weiterbildnern wird die Lernergebnisorientierung in den Beschreibungen von Qualifikationen als Argument für die Nutzung des DQR angesehen. Dadurch können auch Kompetenzen, die nicht im Rahmen eines „klassischen“ Bildungswegs (Schulabschluss, Erstausbildung durch Studium/ Berufsausbildung) erworben wurden, sichtbar gemacht werden und sind somit vergleichbar. Dies schließt beispielsweise die Anerkennung von Kompetenzen bei Studienabbrechern ein. Auch für eine verbesserte Personalentwicklung wird der DQR von Unternehmen und Hochschulen als vorteilhaft bewertet. Für Hochschulen, Weiterbildungsanbieter und Verbände ist die gemeinsame Betrachtung beruflicher und akademischer Bildung ein wichtiges Argument. Herauszustellen ist außerdem, dass der DQR aus Sicht der Interviewpartner nicht nur als Instrument der Einordnung und Standardisierung angesehen wird. Unternehmen und Verbände geben an, dass es mittels des DQR möglich ist,

Entwicklungspotenziale aufzuzeigen. An diesen Punkt schließt sich die verstärkte Integration personaler Kompetenzen als weiterer Vorteil an. Die an der Studie beteiligten Unternehmen sehen einen Vorteil des DQR in der Vermittlung eines positiven Images und zur Erreichung einer höheren Akzeptanz beim Kunden. Hier ist allerdings einschränkend darauf zu verweisen, dass durch die mangelnde Verbreitung des DQR die gewünschte Wirkung nach außen nicht immer erzielt werden kann.

Neben den Vorteilen für den DQR wurden auch Schwierigkeiten im realen Umgang mit dem DQR erhoben.

	Unternehmen	Berufsbildende Schulen	Hochschulen	Weiterbildungs-anbieter	Verband	Kammer
Unzureichende Bekanntheit Der DQR und das dahinterstehende Konzept sind häufig nicht bekannt. Dazu zählt auch das Verständnis, dass nicht individuell erworbene Kompetenzen im DQR eingeordnet werden, sondern Abschlüsse.	x				x	
Befürchtungen bezüglich der Einstufung Es bestehen Befürchtungen, dass es zu Abwertungen von Abschlüssen kommt, zum Beispiel durch die Gleichwertigkeit von beruflicher und akademischer Bildung.	x					
Verständnischwierigkeiten Schwierigkeiten im Verständnis resultieren aus den verwendeten Begriffen im DQR und der Definition des Kompetenzbegriffs. Vor allem wird der DQR als abstrakt und komplex wahrgenommen. Außerdem wird die Terminologie als schwierig eingeschätzt, die erst „übersetzt“ werden muss.		x	x	x		
Fehlende Kompetenzfeststellungsverfahren Der DQR dient nur der Kompetenzbeschreibung. Ein Verfahren zur Erfassung und Feststellung von Kompetenzen ist nicht Inhalt des DQR. Dies wird im Umgang mit dem DQR als schwierig eingeschätzt.			x			
Lernergebnisformulierungen Die verwendeten Formulierungen für die einzelnen Niveaus werden als unscharf und teilweise schwer verständlich eingeschätzt. Die Feinheiten der Niveaus sind zum Teil unklar			x	x		

und damit die Niveauabgrenzungen schwierig.						
---	--	--	--	--	--	--

Tabelle 4: Schwierigkeiten im Umgang mit dem DQR

Tabelle 4 gibt die in den Interviews genannten Schwierigkeiten im Umgang mit dem DQR wieder. Vor allem bestehen Verständnisschwierigkeiten, die aus den Begrifflichkeiten des DQR resultieren. Die Verwendung der Terminologie wird als schwierig eingeschätzt, da für die konkrete Nutzung des DQR eine Übersetzung erfolgen muss. Konkret zeigt sich aus den Angaben der Interviewpartner, dass die Lernergebnisformulierung für einzelne Niveaus häufiger schwierig zu differenzieren ist und damit Abgrenzungen in den einzelnen Ausprägungen schwer verständlich sind. Konkret wurde angemerkt, dass nur einzelne Verben und Adjektive für die Differenzierung der Niveaus ausgetauscht sind und dies unzureichend wäre. Vor allem Unternehmen und Verbände geben als Schwierigkeit an, dass der DQR nur wenig bekannt ist. Unternehmen, die ein entsprechendes DQR-Niveau von Bewerbern erwarten, empfinden die unzureichende DQR-Kenntnis seitens der Bewerber als hinderlich. Hochschulen verweisen außerdem darauf, dass durch den DQR zwar Kompetenzen beschrieben werden können, aber entsprechende Kompetenzfeststellungsverfahren fehlen.

4.3. Wünsche zum DQR aus der Praxis

Zusätzlich wurden im Rahmen der Interviews auch Wünsche der Interviewpartner zum DQR erfasst. Im Wesentlichen können die Wünsche der Befragten in drei Gruppen zusammengefasst werden (Tabelle 5).

	Unternehmen	Berufsbildende Schulen	Hochschulen	Weiterbildungs-anbieter	Verband	Kammer
Materialien Die gewünschten Materialien sind sowohl Erklärungsvideos als auch Hilfestellungen und Übungsmaterialien für den DQR. Dazu zählen u. a. Formulierungshilfen und Verfahren sowie Instrumente zur Kompetenzbeschreibung.	x	x	x		x	
Unterstützung Es wird vor allem Unterstützung in Form von Workshops, Trainings und Schulungen, aber auch durch direkte Ansprechpartner gewünscht.		x	x	x	x	
Verbreitung	x	x				

Der mangelnden Verbreitung des DQR kann aus Sicht der Befragten durch mehr Präsenz an Schulen und durch Informationsabende entgegengewirkt werden. Ebenso können Kammern, Verbände, Betriebsräte und Personalverantwortliche als Multiplikatoren genutzt werden.						
--	--	--	--	--	--	--

Tabelle 5: Wünsche der Interviewpartner zum DQR

Die Interviewpartner melden vor allem Beratungsbedarf an. Die Befragten geben an, dass sowohl Materialien als auch persönliche Unterstützung bei der DQR-Nutzung hilfreich wären. Die gewünschten Materialien schließen sowohl Erklärungen als auch Übungsmaterialien ein, die zum Beispiel bei der Formulierung von Lernergebnissen helfen. Außerdem werden konkrete Unterstützung durch Workshops und Schulungen sowie direkte Ansprechpartner für konkrete Fragen genannt. Beide Aspekte betreffen die meisten Zielgruppen. Weiterbildungsanbieter hätten mehr Interesse an Schulungen, Unternehmen hingegen eher an Materialien. Berufsbildende Schulen und Hochschulen wünschen sich eher beide Formen der Unterstützung. Wie bereits in den unter 4.2 aufgeführten Schwierigkeiten des DQR aus Sicht der Befragten deutlich wurde, ist die mangelnde Bekanntheit ein Problem des DQR. Grundsätzlich wünschen sich vor allem Unternehmen und berufsbildende Schulen eine größere Verbreitung, um die Akzeptanz des DQR zu erhöhen. Dazu werden Multiplikatoren vorgeschlagen, über die der DQR kommuniziert und verbreitet werden kann.

Insgesamt lässt sich feststellen, dass die Zielgruppen sich unterschiedlich äußern, wenn es um Schwierigkeiten und Vorteile geht, während die drei Wunschkategorien sehr ähnlich sind.

4.4. Nutzungsvarianten: Potenziale versus Hemmnisse

Im Rahmen der Fokusgruppen-Workshops und Hamburg und Erding wurde in den Expertendiskussionen gezielt die weitere Verbreitung in den kommenden Jahren thematisiert. Auf dieser Grundlage können Hinweise für weitere Marketingaktivitäten gegeben werden.

So wurden in den Fokusgruppen die Potenziale der DQR-Nutzung entlang der vorgelegten Nutzungskategorien sowie die Hemmnisse bei der Nutzungseinführung unabhängig vom eigenen Kontext diskutiert und herausgearbeitet.⁵ Diese Diskussion bezog sich jeweils auf das im Expertenvotum ausgewählte Nutzungs-Cluster. Die Potenziale bilden eine gute Argumentationsgrundlage, um Interessenten zu verdeutlichen, warum sie den DQR für eine spezielle Herausforderung oder ein Problem heranziehen sollten.

⁵ Aufgrund der getrennten Darstellung der Workshops kann es zu Doppelungen kommen.

Die Hemmnisse dagegen spiegeln „typische“ Gegenargumente, die es z.B. gegenüber der Führungsebene in Unternehmen zu entkräften gälte bzw. die noch auf politischer Ebene geklärt werden sollten.

4.4.1. Nutzungs-Cluster „DQR als Kompetenzmodell“ (Fokusgruppe Erding)

Potenziale:

- **Ein Kompetenzmodell für lebenslanges Lernen:** Als standardisiertes bildungsbereichsübergreifendes Instrument bietet der DQR den Vorteil, dass damit ein Modell für lebenslanges Lernen vorliegt.
- **Regelmäßige Aktualisierung:** Der DQR bietet als Kompetenzmodell den Vorteil, dass er institutionalisiert verankert ist. Von den Befragten wird zusätzlich angenommen, dass der DQR als Kompetenzmodell (z.B. Erläuterungen, Beschreibungen, Konkretisierungen) von Behördenseite regelmäßig aktualisiert und erweitert wird und aufgrund der behördlichen Verankerung eine Kontinuität sichergestellt ist.
- **Verbindung von Kompetenzen und Bildungsabschlüssen:** Als Kompetenzmodell bietet der DQR den Vorteil, dass er durch seine Strukturierung eine Verbindung von Kompetenzen und formalen Abschlüssen darstellt.
- **Freiraum für Adaption:** Der DQR bietet als Kompetenzmodell aufgrund seines Abstraktionsgrades die Möglichkeit, als Referenzrahmen zu dienen, auf dessen Basis Anpassungen für den eigenen Bedarf vorgenommen werden können.
- **Verbreitung & Austauschmöglichkeit:** Durch seine Verbreitung als Standard-Kompetenzmodell bietet der DQR die Möglichkeit zum Austausch unter den Nutzern. Nutzungspotenziale, Anwendungsbeispiele, Vorteile der Nutzung und dergleichen können so ausgetauscht werden, und durch diesen Ideenaustausch kann Mehrwert für die DQR-Nutzung in der eigenen Organisation/Institution/Einrichtung generiert werden.

Hemmnisse:

- **Noch mangelnde Umsetzung/Bekanntheit:** Vorteile wie Vergleichbarkeit und Austausch über Organisationsgrenzen hinweg greifen erst bei einer kritischen Masse an Nutzern.

- **Fehlende Beratung/Angebote/Schulungen:** Anders als bei anderen Kompetenzmodellen fehlen Informations- und Schulungsangebote zum DQR, was eine Nutzungshemmschwelle bedeutet.
- **Notwendige Transferleistung im eigenen Kontext:** Der DQR als Kompetenzmodell bringt den Nachteil mit sich, dass für die Nutzung gemäß eigenem Bedarf Transferleistungen und Adaptionen nötig sind, was wiederum mit Aufwand verbunden ist. Das bedeutet, dass der DQR mit seinen abstrakten Formulierungen zunächst für den eigenen konkreten Anwendungsbereich übersetzt werden muss, Ressourcen- und Zeitaufwand zur Nutzbarmachung stellen jedoch eine Hemmschwelle für potenzielle Nutzer dar.
- **Vermischung von Kompetenzen und Abschlüssen:** Die Struktur bringt eine Vermischung von Bildungsabschlüssen und Kompetenzen mit sich, was teilweise einem individuellen Kompetenzverständnis widerspricht.

Abbau von Hemmnissen:

Anschließend erarbeitete die Gruppe in Erding noch einen Maßnahmenkatalog, der die Verbreitung der Nutzung des DQR als Kompetenzmodell unterstützen könnte:

- Beispiele für konkrete Formulierungen von mehreren Teilkompetenzen auf allen Niveaus. (Wie operationalisiere ich die Kompetenzniveaus für verschiedene Kompetenzen?)
- Wie detailliert müssen Lernergebnisse auf dem jeweiligen Niveau für die staatlich anerkannte Zuordnung dargestellt werden? Hilfreich wäre ein Leitfaden bzw. ein fiktives Beispiel, das man als Antragsteller einsehen kann.
- Kompetenzfeststellungsverfahren: Wie kann ich feststellen, ob mein Mitarbeiter die Kompetenz auf dem Niveau wirklich hat? Hilfreich wäre eine Testmethode für das jeweilige Niveau.
- Kompetenzentwicklungsverfahren: Hilfreich wären Studien, wie man Mitarbeiter auf ein Kompetenzniveau bringt, und Empfehlungen sowie Anregungen zu den Niveaus.

4.4.2. Nutzungs-Cluster „DQR als Instrument zur Personalbeschaffung und Personalplanung“ (Fokusgruppe Hamburg)

Potenztiale:

- **Der DQR ist ein allgemein eingeführtes Modell:** Durch die Nutzung innerhalb unterschiedlicher Zielgruppen ist der DQR ein anerkanntes Modell. Für potenzielle

Nutzer bedeutet dies, dass die DQR-Nutzung bereits erprobt ist, wodurch eine Vertrauensbasis bei möglicher Anwendung für den eigenen Bedarf geschaffen ist.

- **Der DQR ist einheitlich staatlich geregelt und wird aktualisiert:** Der DQR bietet als standardisiertes und von Behörden Seite implementiertes Instrument Verlässlichkeit.
- **Neutralität:** Als „offizielles“ Instrument verfügt der DQR über eine gewisse Neutralität. Hinter der Entwicklung stehen keine wirtschaftlichen Gründe von Anbietern.
- **Standardisierte Beschreibung von Anforderungen:** Der DQR ermöglicht eine standardisierte, klare Beschreibung von Stellenanforderungen, die die Basis für eine qualitativ hochwertige Stellenbesetzung sind.
- **Einheitliche Klassifizierung von Niveaus:** Der DQR bietet eine einheitliche Beschreibung von Kompetenzniveaus nach vorgegeben Kategorien.

Hemmnisse:

- **Bestehende andere Modelle:** viele Unternehmen nutzen ein eigenes maßgeschneidertes Kompetenzmodell.
- **Suche nach Individualität:** Unternehmen wollen ihr eigenes Kompetenzmodell, das zu Profil, Leitbild etc. passt; ein standardisiertes Modell wie der DQR widerspricht diesem Anspruch.
- **Zu viele Stufen:** Der DQR weist für unternehmerische Erfordernisse zu viele Stufen auf (zu ausdifferenziert).
- **Die Kategorien des DQR nicht alltagstauglich, schwer zu greifen:** Die Kategorien des DQR sind für eine konkrete Nutzung zu abstrakt. Konkret bedeutet dies: Die Kompetenzdimensionen (Fachkompetenz/Personale Kompetenz), die wiederum unterteilt sind in *Wissen/Fertigkeiten* auf der einen sowie *Sozialkompetenz* und *Selbstständigkeit* auf der anderen Seite sind für die Nutzung im (unternehmerischen) Kontext schwer zu greifen und bedürfen einer Übersetzung für den jeweiligen Bedarf. Dies gilt im Besonderen auch für die abstrakten Beschreibungen der Kompetenzen, die auf dem jeweiligen Niveau erreicht werden sollen. Der DQR ist somit insgesamt

ein durch Fachtermini geprägtes abstraktes Instrument, was potenzielle Nutzer (insbesondere ohne entsprechende Vorbildung) abschreckt.

- **Die aufsteigende Entwicklung von Kompetenzen auf den jeweiligen Niveaus spiegelt nicht immer die Realität wider:** Die im DQR beschriebenen Kompetenzen auf den jeweiligen Niveaus sind nicht für alle Themen nutzbar. So weist Niveau 8 im Bereich der Sozialkompetenz Führungskompetenzen auf („Organisationen oder Gruppen ...verantwortlich leiten“), gerade Wissenschaftskarrieren sind jedoch häufig nicht mit Leitungsaufgaben im klassischen Sinne verbunden. Dieser Umstand ist für Nutzer im Rahmen der Karriereorientierung teilweise irritierend.
- **Gefahr höherer Gehaltsforderungen bei Niveau 6:** Auf Niveau 6 sind verschiedene Qualifikationen verortet; durch die Gleichwertigkeit der Qualifikationen auf diesem Niveau sehen Unternehmen die Gefahr von Gehaltsdiskussionen.
- **Kompetenz-Qualifikations-Vermengung:** Kompetenzen und Qualifikationen sind nicht zwingend eindeutig zuordnenbar, werden vom DQR aber eindeutig verknüpft.
- **Formal - informell:** Informell erworbene Kompetenzen werden bisher nicht berücksichtigt.

Abbau von Hemmnissen:

- DQR- Qualifizierung von Personalverantwortlichen, die das Personal auswählen. Um den DQR gerade für Unternehmen attraktiv zu machen, müssten Qualifizierungen für Personaler/Führungskräfte angeboten werden, die zur DQR-Nutzung befähigen.
- Stellenanzeigenkonfigurator: Entwicklung eines Stellenanzeigenkonfigurators: IT-gestützte Lösung, die dabei hilft, Stellenanzeigen auf dem jeweiligen DQR-Niveau mit den zugehörigen Kompetenzen durch vorgefertigte Bausteine zu generieren.
- Bereitstellung von Musterstellenprofile gemäß DQR-Beschreibungskategorien, diese sollten adaptierbar sein.
- Set von Verhaltensankern für Kompetenzniveaus. (Da Kompetenzen nur über Verhalten beobachtbar sind, wäre es wünschenswert, Verhaltensbeschreibungen für Kompetenzen und Niveaus beispielhaft zu formulieren, um eine Beobachtbarkeit z.B. in Auswahlprozessen zu ermöglichen.)

Abschließend kann als Ergebnis der Fokusgruppen festgehalten werden, dass ein enormes Potenzial im DQR liegt, dieses allerdings nur mit einer Begleitung auf politischer Ebene gehoben werden könne.

4.5. Einschätzung der Verbreitung heute und in Zukunft (Quantitativer Teil)

Der quantitative Teil des Interviewleitfadens zur Nutzung des deutschen Qualifikationsrahmens beinhaltet sieben geschlossene Fragen, welche sich in zwei Teilbereiche untergliedern lassen. Im ersten Teil ermitteln die Fragestellungen die Einschätzung der Befragten hinsichtlich der individuellen Bekanntheit des Instruments sowie das Ausmaß der Verankerung in den jeweiligen Institutionen. Weiterhin wird darin erfragt, wie die Bekanntheit und der Kenntnisstand zum DQR bei den Mitarbeitern einzuschätzen ist. Ziel war es, das Know-how der Interviewten und deren Arbeitsumfeld einzuschätzen. Weiterhin sollte festgestellt werden, wie ausgeprägt die Verankerung des DQR in den jeweiligen Organisationen beurteilt wird. Im zweiten Teil gaben die Interviewten ihre Einschätzung zu den gleichen drei Fragen an – allerdings in der Vorausschau für die Zeit in zehn Jahren. Des Weiteren sollen Vergleiche zwischen den zwei Zeitpunkten insbesondere im Hinblick auf die Verankerung des Instruments gemacht werden. Ziel des quantitativen Teils ist es damit, den aktuellen Entwicklungsstand des DQR deskriptiv darzustellen und Erwartungen sowie eine Einschätzung der Zukunft des DQR abzubilden.

Die Interviewteilnehmer konnten auf einer verbalisierten 6-stufigen Skala von „sehr gering“, „gering“, „kaum“, „etwas“, „gut“ und „sehr gut“ ihre jeweilige Einschätzung zu den Aussagen angeben. Mehrfachantworten waren nicht möglich. Aufgrund der geringen Fallzahl bestimmter Zielgruppen war eine zielgruppenspezifische Analyse nur bei ausgewählten Institutionen (Weiterbildungsanbieter, Hochschulen, nicht-nutzende Unternehmen) möglich.

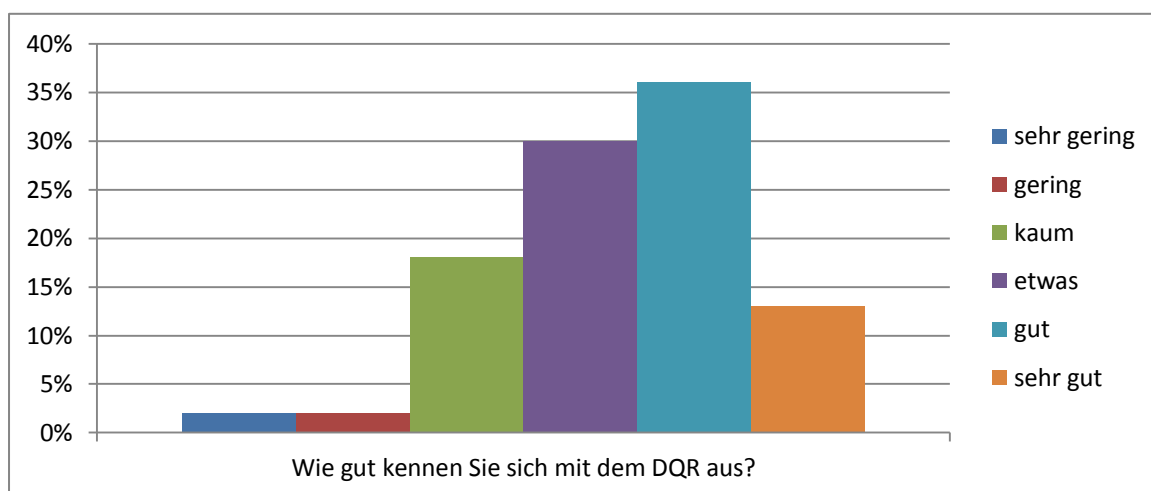


Abbildung 5: Häufigkeitsverteilungen zu Kenntnisstand der Befragten (in Prozent)

Knapp die Hälfte glaubt, den DQR gut bis sehr gut zu kennen (Abbildung 7). Dem gegenüber stehen nur 2%, die den eigenen Kenntnisstand als gering oder sehr gering bezeichnen. Unter den restlichen Interviewpartnern findet sich nur wenig Kenntnis zum DQR.

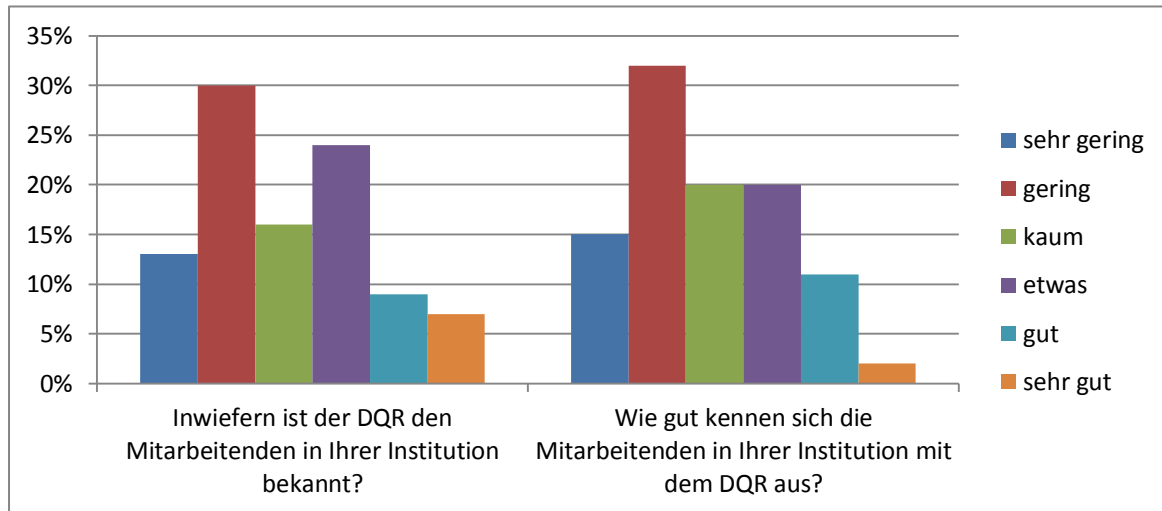


Abbildung 6: Häufigkeitsverteilungen zur Bekanntheit und zum Kenntnisstand der Befragten (in Prozent)

Für beide Fragestellungen zur Einschätzung des Bekanntheitsgrads sowie der DQR-Kenntnisse der Mitarbeiter zeigen sich ähnliche Tendenzen (Abbildung 6). Beide Auswertungen zeigen, dass der Hälfte der Mitarbeiter der DQR nicht oder nur etwas bekannt ist. Dementsprechend sind auch Kenntnisse zum DQR nur schwach vorhanden. Diese Zahlen verdeutlichen, dass ein tieferes Wissen zum DQR häufig bei Einzelpersonen bzw. nur in kleineren Gruppen zu finden ist und meist der erweiterte Mitarbeiterkreis kaum Berührungspunkte mit dem Instrument aufweist, womit eine intensivere Beschäftigung mit dem DQR im Unternehmen ausbleibt. Weiterhin untermauern diese Ergebnisse auch eine Problematik der Informationsweitergabe. Vor allem im unternehmerischen Bereich lässt sich feststellen, dass im Falle einer Anwendung des DQR Informationen häufig nicht von höherer Ebene, wie z.B. Führungsebenen oder Dachorganisationen (Verbänden, Kammern, etc.), in Arbeitsebenen und somit das operative Geschäft weitergegeben werden. Somit ist es für einige Zielgruppen kaum möglich, eine hohe Bekanntheit bzw. Kenntnis zum DQR innerhalb der Mitarbeiter zu erzeugen. Nur etwa 10% der befragten Teilnehmer war der DQR gut bzw. sehr gut bekannt.

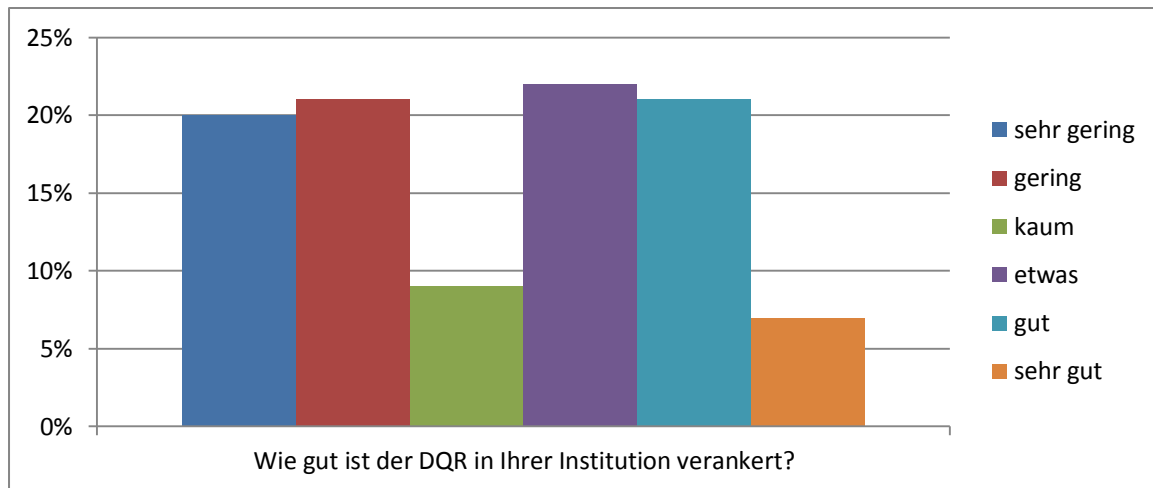


Abbildung 7: Häufigkeitsverteilungen zur Verankerung des DQR (in Prozent)

Dass eine Verankerung, definiert als stabile Nutzung, des Instruments in den jeweiligen Organisationen trotz geringer Bekanntheit und Kenntnis möglich ist, zeigen die kontrastierenden Einschätzungen der Befragten in (Abbildung 7). Etwa ein Drittel sieht den DQR als gut bzw. sehr gut verankert an. Im Vergleich dazu, schätzt allerdings etwa die Hälfte der Befragten die Verankerung als gering bzw. sehr gering ein. Die zwei konträren Einschätzungen der Befragten zeigen, dass innerhalb der Stichprobe entweder ein Nutzen auf individueller Ebene als Unterstützung oder eine feste Implementierung des DQR in den Prozessen vorherrscht. Nur wenige sehen den DQR als kaum verankert.

Zusammenfassend zeigt sich, dass diejenigen, die den DQR innerhalb einer Organisation nutzen, oft „Einzelkämpfer“ sind, die für die Anwendung des DQR werben. Somit haben diese Nutzer ein gutes individuelles Wissen, welches jedoch wenig in der Organisation verankert ist. Dies bestätigen in diesem Zusammenhang vor allem die 36% der Interviewten, die ihren Kenntnisstand zum DQR als gut betrachten, und im Gegensatz dazu, den Kenntnisstand ihres Arbeitsumfelds als gering (32%) bis hin zu sehr gering (15%) ansehen. Dies zeigt sich insbesondere bei den Zielgruppen Hochschulen und Weiterbildungsanbieter, wobei insgesamt der Kenntnisstand zum DQR der Mitarbeiter bei Weiterbildungsanbietern höher einzuordnen ist. Hier stellen sich die DQR-Nutzer als klare Individualisten heraus, die nur auf wenig Resonanz in ihrem Umfeld stoßen. Ähnliche Tendenzen sind auch für berufsbildende Schulen festzustellen. Hier wird die individuelle Kenntnis zum DQR von über 40% als sehr gut eingeschätzt, die Kenntnis der Mitarbeiter insgesamt hingegen von fast der Hälfte der Befragten als gering bewertet.

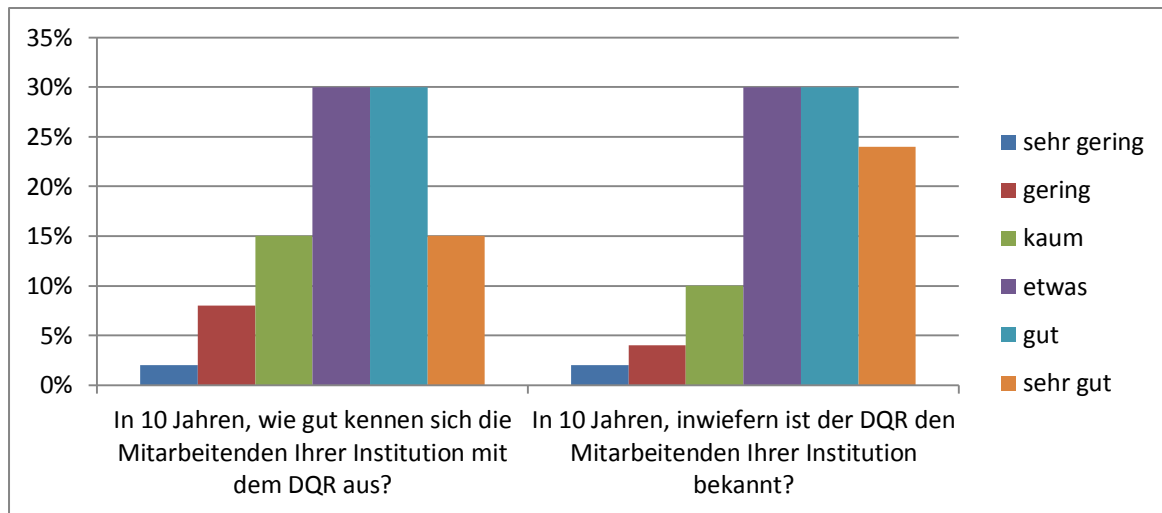


Abbildung 8: Häufigkeitsverteilungen zum Kenntnisstand und Bekanntheit des DQR in 10 Jahren (in Prozent)

Blickt man genauer auf die Einschätzung des DQR innerhalb der nächsten zehn Jahre, so zeigen sich organisationsübergreifend ähnliche Tendenzen, die mehrheitlich positiv hinsichtlich Erwartungen und Einschätzungen ausfallen (Abbildung 8). Mehr als die Hälfte gibt an, der DQR sei in zehn Jahren gut bzw. sehr gut bei den Mitarbeitern bekannt. Auch die Kenntnis der Mitarbeiter zum DQR wird ähnlich eingeschätzt. Diese Zahlen verdeutlichen, dass die Interviewten insgesamt eine positive Erwartungshaltung hinsichtlich einer steigenden Bekanntheit des DQR haben. Dabei erhoffen sich die Studienteilnehmer nicht nur eine größere Präsenz des DQR in der täglichen Arbeit, sondern auch einen aktiveren Umgang mit der Thematik in übergeordneten Institutionen (z.B. Verbänden). Darüber hinaus herrscht auf Seiten der Interviewten die Erwartung einer besseren individuellen Kenntnis der Mitarbeiter in der Organisation zum DQR.

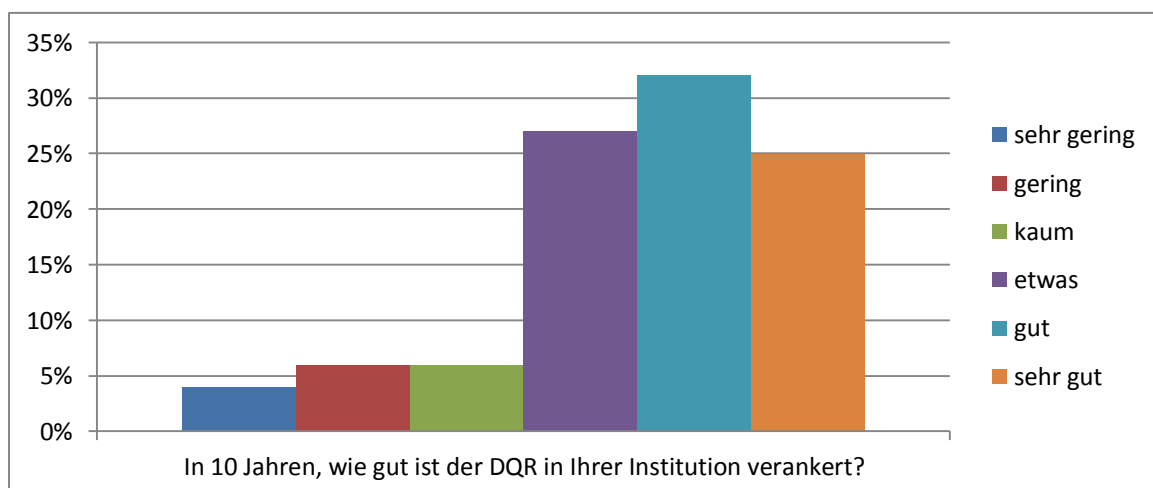


Abbildung 9: Häufigkeitsverteilungen zur Verankerung des DQR in 10 Jahren (in Prozent)

Neben den positiven Erwartungen bezogen auf die Bekanntheit des DQR und den Kenntnisstand zum DQR sieht mehr als die Hälfte den DQR zukünftig gut bzw. sehr gut in den Institutionen verankert (Abbildung 9). Im Vergleich zur gegenwärtigen Situation ist dies

eine deutlich positivere Einschätzung hinsichtlich der Verankerung des Instruments. Dies zeigt, dass trotz diverser Schwierigkeiten, von denen häufig im Zusammenhang mit Versuchen einer Implementierung des DQR die Rede ist, die Studienteilnehmer letztlich an den Potenzialen des DQR festhalten und bei entsprechender Fokussierung der Stärken eine gute Verankerung in unterschiedlichen Institutionen erwarten.

Abbildung 10 zeigt die prozentualen Häufigkeitsverteilungen der geschlossenen Fragen gesammelt im Überblick:

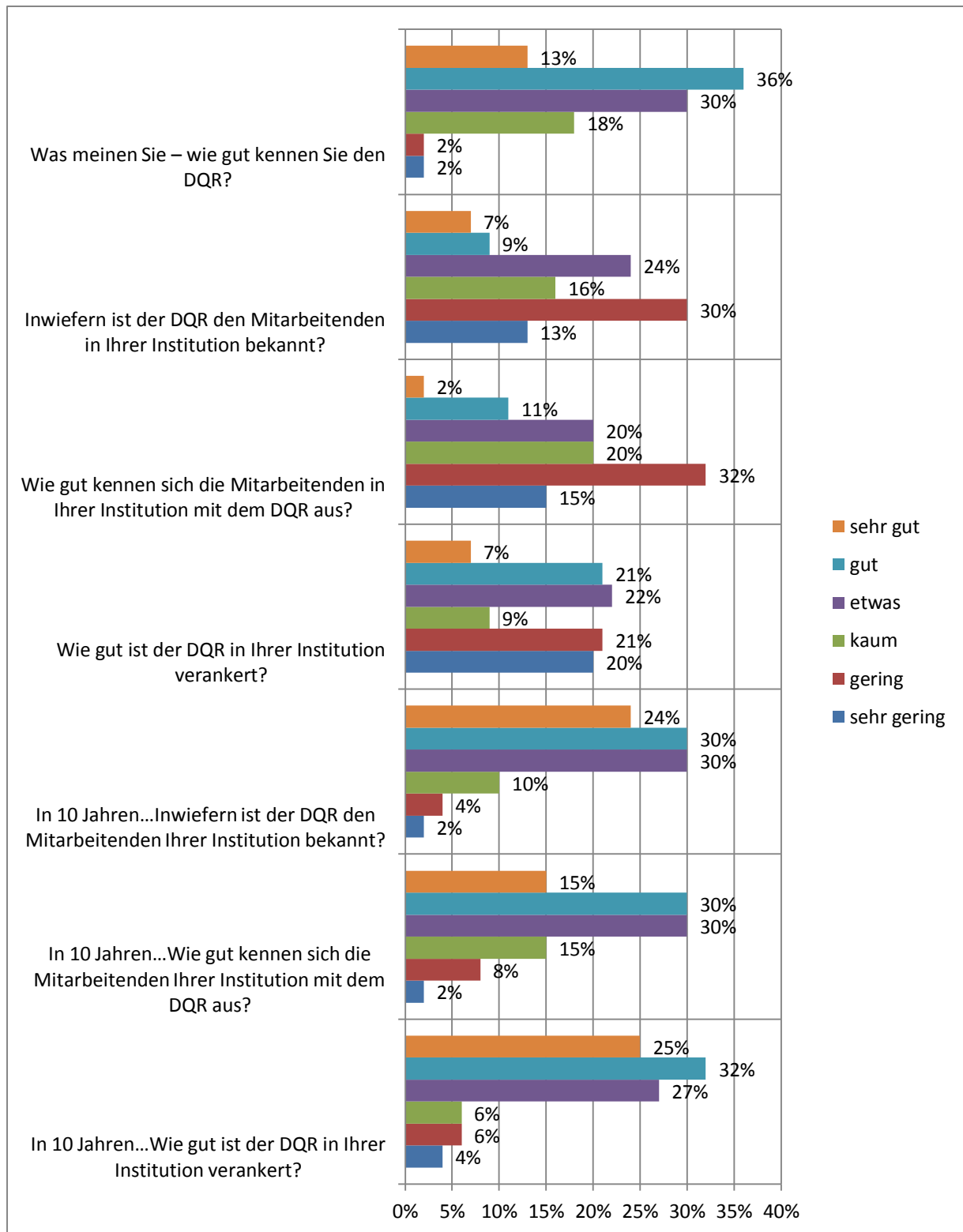


Abbildung 10: Häufigkeitsverteilungen aller Zielgruppen des quantitativen Fragebogenteils (in Prozent).

Um im Folgenden die gewonnenen Erkenntnisse zu vertiefen, sollen nun anhand der beiden Zielgruppen Weiterbildungsanbieter und Hochschulen spezifische Fragestellungen nach der Verankerung des DQR in der jeweiligen Institution und dem jeweiligen Kenntnisstand zum Instrument im Detail dargestellt werden (Abbildung 11 und Abbildung 12).

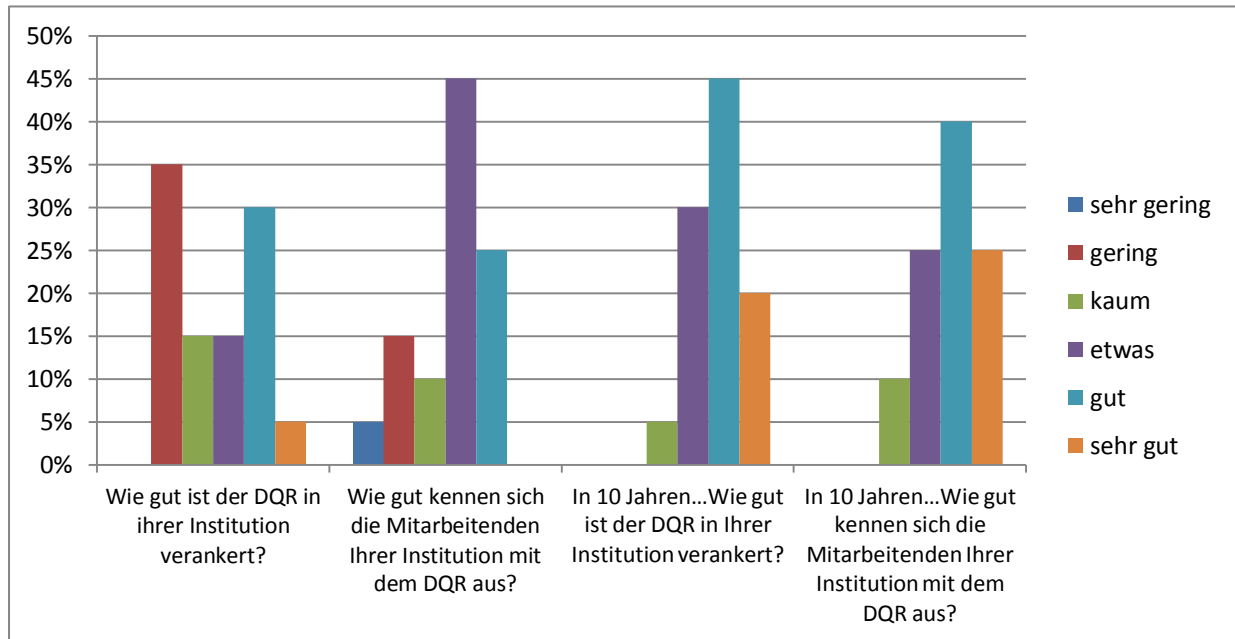


Abbildung 11: Häufigkeitsverteilung ausgewählter Fragestellungen für Weiterbildungsanbieter (in Prozent)

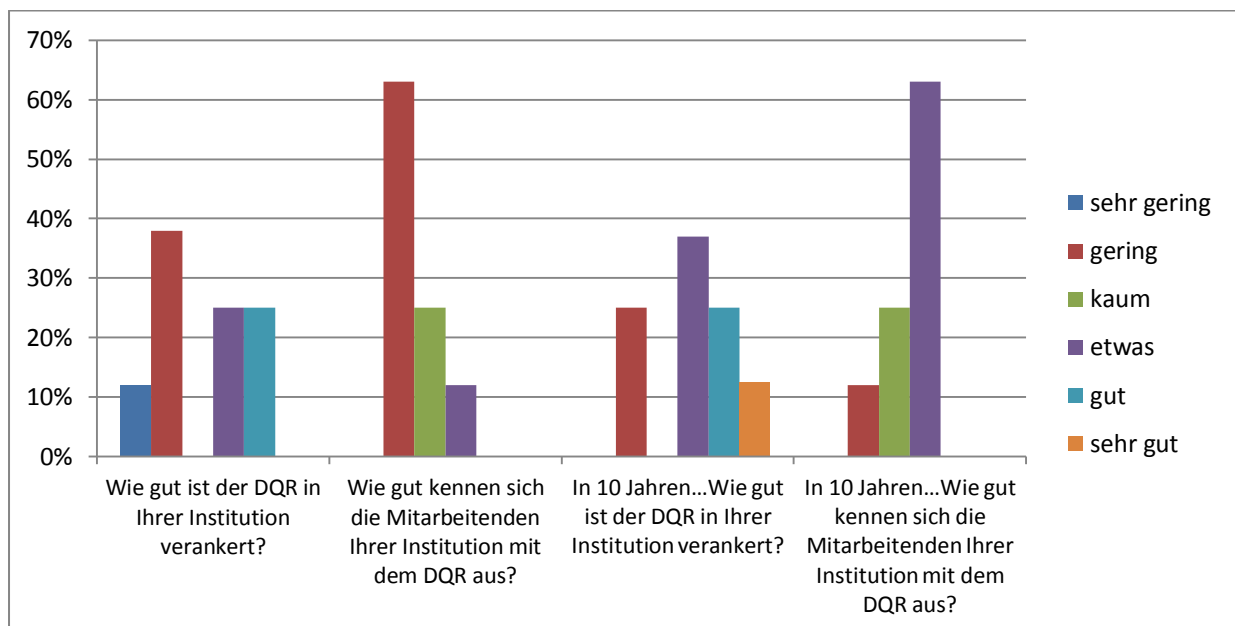


Abbildung 12: Häufigkeitsverteilung ausgewählter Fragestellungen für Hochschulen (in Prozent)

Auch bei Weiterbildungsanbietern sind die Gegensätze in der Einschätzung der Verankerung des DQR zu erkennen. 30% sehen den DQR als gut verankert, wohingegen 35% ihn als gering verankert sehen. Diese Tendenz spiegelt sich ebenso in der Zielgruppe der

Hochschulen wider. Hier sehen 25% den DQR als gut verankert, konträr sehen 37% den DQR als gering verankert. Die zielgruppenspezifische Darstellung zeigt, dass die subjektive Einschätzung der DQR-Verankerung höchst unterschiedlich betrachtet wird und damit die Einschätzung des Implementierungsstands von der jeweiligen persönlichen Erwartungshaltung abhängt. Des Weiteren bestätigen die zielgruppenspezifischen Darstellungen die insgesamt positive Erwartungshaltung der Befragten in Bezug auf die Nutzung des DQR in der Zukunft. Besonders im Bereich der Weiterbildung wird dabei die Rolle des DQR als Hoffnungsträger deutlich. Tendenziell wird der DQR dann als sehr gut verankert eingeschätzt (20%). Auch, so der Ausblick der Interviewten, werden sich die Mitarbeiter in Weiterbildungseinrichtungen immer besser mit dem DQR auskennen und letztlich mehr als die Hälfte gute Kenntnisse vorweisen. Eine genauere Betrachtung der Hochschulen zeigt dagegen eine eher vorsichtige Einschätzung des DQR hinsichtlich dessen zukünftiger Entwicklung. Obwohl die Tendenzen weniger stark ausfallen, zeigt sich aber vor allem bei der zukünftigen Verankerung eine positive Erwartung. Die zögerliche Grundhaltung zum DQR erschließt sich hier wohl aus der differenzierten Anwendung. Wird der DQR innerhalb nichthochschulischer Organisationen oft nur in einzelnen Bereichen genutzt, herrscht im Hochschulbereich häufig eine komplexere Betrachtungsweise (Dozententraining zur Sicherung der Qualität in der Lehre passend zu Lernzielen und Modulbeschreibungen). An Hochschulen wird deshalb nur von etwa einem Drittel eine stärkere Verankerung vermutet. Auch die Erwartung an eine größere Präsenz des DQR und damit verbunden eine intensivere Auseinandersetzung der Mitarbeiter mit dem Instrument wird von den Hochschulen nur teilweise vorausgesehen. Insgesamt kann aber konstatiert werden, dass dem DQR in den nächsten zehn Jahren auch zielgruppenspezifisch hinsichtlich Erwartungen und Verbreitung vermehrt Bedeutung zugemessen wird.

Den Abschluss der deskriptiven Analyse bildet eine genauere Betrachtung der Unternehmen, die den DQR nicht nutzen, sich aber intensiv mit ihm beschäftigt haben.

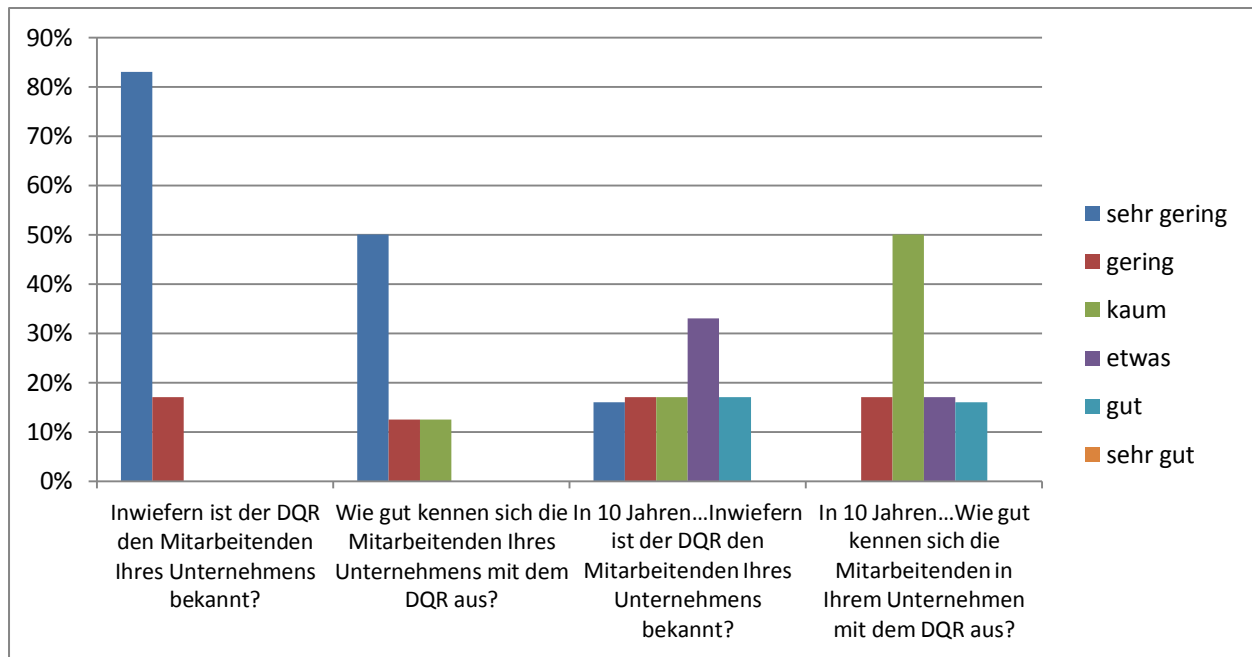


Abbildung 13: Häufigkeitsverteilung ausgewählter Fragestellungen für nicht-nutzende Unternehmen (in Prozent)

Abbildung 13 zeigt die Häufigkeitsverteilungen der nicht-nutzenden Unternehmen hinsichtlich des Kenntnisstands und der Bekanntheit des DQR. Auffallend ist hier, dass die Bekanntheit des DQR überwiegend als sehr gering (83%) eingeschätzt wird. Dementsprechend werden die DQR-Kenntnisse innerhalb der Belegschaft gering veranschlagt. Zwar fällt die Prognose auch hier positiv aus, aber doch in bedeutend geringerem Maße als bei anderen Zielgruppen. Zudem schätzt man in dieser Zielgruppe das individuelle Wissen zum Instrument in der Zukunft auch weiterhin eher als geringfügig ein. Dem in den Interviews oft angesprochenen Mangel an Wissen zum DQR, vor allem in der Unternehmenslandschaft, folgen die Befragten in diesem Beispiel mit überwiegender Mehrheit. Weiterhin bestätigen die Zahlen auch, dass einer der Gründe für die Nichtnutzung des DQR vor allem die mangelnde Bekanntheit des DQR bei Kollegen als auch Vorgesetzten ist, was eine Implementierung erheblich erschwert.

Erkenntnisse:

- Im Hinblick auf die Verankerung des Instruments lässt sich ein kontrastierendes Bild in der Einschätzung der Befragten feststellen. Hierbei wird der DQR entweder als gut verankert oder als gering verankert eingeschätzt. Ein mittleres Niveau fehlt.
- Bei den Befragten handelt es sich größtenteils um Experten, die ihr individuelles Wissen hauptsächlich als gut bezeichnen; der Kenntnisstand zum DQR bei den Mitarbeitern wird als eher gering empfunden.

- Zuletzt bestätigt sich bei den Befragten, vor allem im unternehmerischen Bereich, die Tendenz, dass das Wissen zum DQR innerhalb des Kollegiums und allgemein im Unternehmen als fehlend bzw. mangelhaft eingestuft wird. Diese Wissenslücke könnte dabei als wichtiger Indikator für die noch geringe Verbreitung des Instruments auf Seiten der Unternehmen identifiziert werden.
- Insgesamt findet sich über alle Zielgruppen hinweg eine positive Erwartung hinsichtlich der Entwicklung des DQR in den Bereichen organisationale Verankerung sowie der Bekanntheit des Instruments.

5. Handlungsempfehlungen

Im Rahmen der Fokusgruppen-Workshops wurden die eingeladenen Experten auch gezielt zu Unterstützungsempfehlungen seitens der Politik zur Einführung, Verstetigung und Vermarktung des DQR in Organisationen befragt. Diese Themen sind insbesondere aus zwei Gründen wichtig:

Zum einen, um den Vorteil der Vergleichbarkeit über Organisationsgrenzen hinweg besser nutzen zu können. Zum anderen wird in den Antworten zu den geschlossenen Fragen deutlich, dass die DQR-Anwender häufig Einzelexperten sind. Um jedoch langfristig den DQR in Organisationen zu verankern, bedarf es einer breiteren Basis von Anwendern in den Organisationen. Hier können verschiedene Ideen unterstützen, die von den Fokusgruppen erarbeitet wurden (eine Bewertung der einzelnen Maßnahmen in Bezug Machbarkeit wurde vom Projektteam nicht vorgenommen):

Für die weitere Verbreitung des DQR halten es einige Studienteilnehmer für wichtig, dass der DQR als Thema der **Berufsorientierung** flächendeckend an allgemeinbildenden und berufsbildenden Schulen thematisiert wird. So kann bereits bei jungen Erwachsenen das Bewusstsein für Kompetenzen geschärft werden und der DQR würde so seinem Zweck entsprechend als Transparenzinstrument genutzt werden können.

Nach Einschätzung der Studienteilnehmer sind **Multiplikatoren** bei der Einführung und Verstetigung der DQR-Nutzung in Organisationen die wichtigsten Hebel. Deren **Ausbildung** bzw. **Qualifizierung** oder auch die Förderung von **Beratern** hat eine hohe Bedeutung für die Zukunft des DQR. Die Multiplikatoren könnten zum Beispiel Trainings, Workshops oder Schulungen anbieten, damit die Organisationen den DQR einführen und erfolgreich nutzen können. Beispiele hierfür gibt es bereits in Hamburg über die KWB Koordinierungsstelle Weiterbildung und Beschäftigung e.V., in Hannover über die Agentur für Erwachsenen- und Weiterbildung und in Dortmund mit dem Gütesiegelverbund Weiterbildung. Darüber hinaus kommen als Multiplikatoren Ansprechpartner/-innen aus **Kammern, Verbänden** und **Innungen** in Frage, die Informationen weitertragen können.

Für die Einführung und die Verstetigung der Nutzung des DQR wünscht sich der Großteil der Studienteilnehmer eine **aktive Beraterrolle** von staatlicher Seite. Dabei wird einerseits an die Vermittlung von Kontakten zu Personen gedacht, von denen bekannt ist, dass sie den DQR nutzen, andererseits an Unterstützungsangebote bei Fragen oder Problemen.

Gewünscht wurde auch, dass die **Präsenz der DQR-Verantwortlichen** aus der Politik in der öffentlichen Wahrnehmung erhöht wird – und dem Thema damit ein Gesicht gegeben wird. Das resultiert aus dem Gefühl, dass nicht ganz klar ist, wer in den zuständigen Gremien vertreten ist. Wenn die Verantwortlichen den DQR nach vorne bringen möchten, wäre es für

die Wahrnehmung vorteilhaft, wenn Vertreter auch z. B. auf einschlägigen Konferenzen oder Personalmessen präsent wären.

Ein weiterer Wunsch ist, dass die **Entscheidungsprozesse des AK DQR** beschleunigt **kommuniziert** werden: Wie wird mit dem Bereich des informellen und nichtformalen Lernens umgegangen, was sind die Perspektiven? Der Wunsch der Studienteilnehmer ist, dass häufiger die Zwischenstände und aktuelle Ergebnisse aus den Gremien in die Bildungslandschaft getragen werden, damit diejenigen, die den DQR bereits nutzen, auf dem Laufenden sind und das Gefühl haben, dass sich etwas bewegt. Somit könnten die Nutzer auch Rede und Antwort gegenüber ihren Vorgesetzten stehen.

Als wichtigstes Kriterium für eine Vermarktung des DQR wird die **zielgruppenspezifische Aufbereitung von Informationsmaterialien** gesehen. Von der Perspektive der potenziell nutzenden Zielgruppen aus müssten alle Materialien, die veröffentlicht werden, adressatengerecht aufbereitet werden. Damit hängt auch zusammen, dass die **Argumente**, die **für die Nutzung** des DQR sprechen, aus der Perspektive der Adressaten formuliert sein sollten. Somit hätten die Adressaten direkt Anknüpfungspunkte an ihre Arbeit und könnten auch anderen gegenüber entsprechend argumentieren. Als Formate wurden vor allem Videos genannt, die bei der Vermarktung des DQR hilfreich sein könnten. Diese sollten einfach und kurz die jeweiligen Nutzungen des DQR erklären. Ähnlich dem bereits auf der Website des DQR existierenden Video, bei dem die Mobilität europäischer Beschäftigter im Mittelpunkt steht, sind Videos auch für die weiteren in dieser Studie vorgestellten Nutzungen denkbar.

Für die Vermarktung des DQR wäre es zudem hilfreich, wenn es **Vorlagen** in Form von Beispielen gäbe, die die spezifischen Nutzungen deutlich erkennen lassen. Mit dieser vorliegenden Studie sind bereits einige Best Practices vorgestellt. Der Wunsch der Studienteilnehmenden geht aber darüber hinaus. Die Idee ist, für jede Zielgruppe Beispiele aufzuarbeiten, an denen sich neue Nutzer direkt orientieren können. Z. B. eine Art Set von **Nutzungsbeispielen**: der Beschäftigte, der seinen beruflichen Werdegang mit Hilfe des DQR mit seinem Personalverantwortlichen bespricht, der Bäckermeister, der seine neue Auszubildenden mit Hilfe der Dimensionen des DQR darin unterstützt, die personalen Kompetenzen zu stärken, der Großunternehmer, der den DQR an seine Personalentwicklungsabteilung als zusätzliches Modell zur individuellen Förderung der Beschäftigten empfiehlt.

Die Studienteilnehmenden wünschen sich darüber hinaus mehr **öffentliche Veranstaltungen**. Ziel dabei ist der direkte Austausch über die Themen und Erfahrungen rund um den DQR (aus diesem Grund war bereits das Interesse an den Workshops sehr groß). Die Formate sind dabei eher zweitrangig, wobei vor allem Fachkongresse und

Tagungen genannt wurden. Aber auch Infoabende, Workshops, regionale Stammtische und Seminarreihen sind denkbar.

Den Studienteilnehmer würde der **Aufbau einer Community/eines Netzwerkes** sehr helfen, um den DQR weiter und besser nutzen zu können. Diesen Mehrwert schätzen sie auch für alle anderen (potenziellen) Nutzer so ein. Am meisten würde ihnen der direkte Austausch miteinander über die Arbeit mit dem DQR helfen. Dazu müssten die Kontakte zusammengebracht werden und ein kontinuierlicher Austausch möglich sein. Neue Nutzer des DQR, also Beschäftigte, die sich neu in das Thema einarbeiten, könnten so Unterstützung in der Community finden. Eine Idee ist, eine Datenbank zu implementieren, in die Nutzer eintragen können, wie sie den DQR nutzen und ob sie den Wunsch nach persönlichem Austausch haben. Außerdem könnte ein Forum, bspw. plattformgestützt, zum Austausch über die Nutzungen des DQR eingerichtet werden. Unterstützend würden hierbei die oben vorgeschlagenen Veranstaltungen in Form von Workshops, Seminaren, Infoveranstaltungen wirken.

Im klassischen Feld des **Marketings, Public Relation** und der **Öffentlichkeitsarbeit** haben die Studienteilnehmer angegeben, dass sie sich regelmäßige Newsletter wünschen oder eine Präsenz auf den Social-Media-Kanälen wie Xing, wo in Gruppen über den DQR informiert werden könnte. Auch auf einschlägigen Plattformen und Foren, z. B. Forum Öffentlicher Dienst, ist eine Präsenz der DQR-Vertreter gewünscht, um sich entsprechend informieren zu können.

Wie wichtig die **Pressearbeit** ist, zeigen die Beispiele, bei denen der erste Kontakt mit dem DQR über die Presse geschah. So hat ein Vertreter eines Unternehmens, der den DQR nicht nutzt, angegeben, 2013 in einer regionalen Tageszeitung über die Einführung des DQR gelesen zu haben. Da dort aber auch zu lesen war, dass das Abitur noch nicht zugeordnet sei und darüber diskutiert wurde, ob es über dem Niveau der dualen Ausbildung zugeordnet werden sollte, hatte er beschlossen, dass der DQR für ihn in seiner Arbeit wenig hilfreich sei. Er hat seine Entscheidung allein an Hand der Berichterstattung in der Tagespresse getroffen. Somit ist hier besonders wichtig, dass keine Falschinformationen oder Halbwahrheiten, sondern korrekt aufbereitete Informationen verbreitet werden. Daher ist eine Empfehlung, die großen Tages- und Wochenzeitungen eigeninitiativ mit Beiträgen zu versorgen und Pressemitteilungen zu veröffentlichen. Ebenso wichtig sind die Fachzeitschriften, z. B. „Weiterbildung“, „Berufsbildung in Wissenschaft und Praxis“ und „DIE Zeitschrift für Erwachsenenbildung“, die im Blick behalten werden sollten und weitere Berührungspunkte zum DQR schaffen können.

Weitere Ideen zur Vermarktung sind häufigere **Ausschreibungen** von Studien, Untersuchungen, Case Studies zu Themen rund um den DQR und deren Veröffentlichung in Form von zielgruppengerechten Informationsmaterialien.

Die Idee, einen **DQR-Preis** auszuschreiben, fand bei den Workshopteilnehmern großen Anklang. Hier könnte die DQR-Nutzung des Monats oder ein Best Practice des Jahres ausgelobt und prämiert werden, ähnlich dem Hermann-Schmidt-Preis, der vom Verein „Innovative Berufsbildung e.V.“ (gegründet vom Bundesinstitut für Berufsbildung und dem W. Bertelsmann Verlag) vergeben wird, um besondere Leistungen aus ausgewählten Bereichen der Berufsbildung auszuzeichnen (<https://www.bibb.de/de/39904.php>).

Eine weitere Idee, die von Studienteilnehmenden begrüßt wurde, sind **Fördermittel für KMU** (z.B. für Berater, Schulungen etc.), die den DQR nutzen wollen. Damit könnte eine Hemmschwelle abgebaut werden und der Anreiz größer sein, den DQR zu nutzen. Hier sei noch angemerkt, dass jede zusätzliche Nutzung durch die Beschäftigten im KMU den Kreis derjenigen, die den DQR kennen, potenziell ansteigen lässt und somit eine gute Möglichkeit für Schneeballeffekte wäre.

6. Fazit

Die Identifizierung und Erschließung der Nutzungspotenziale des DQR durch eine empirische Befragung relevanter Zielgruppen ist eine anspruchsvolle Zielsetzung. Bisher liegen hierzu keine Abhandlungen und Studien vor, geschweige denn, dass die Thematik der DQR-Nutzung überhaupt empirisch und wissenschaftlich bearbeitet oder gar durchdrungen wäre. Vor diesem Hintergrund sind die empirischen Ergebnisse und der Ertrag dieser Studie ein wichtiger Erkenntnisgewinn im Implementierungsprozess des DQR. Die in der Nutzungs-Matrix Tabelle 2 aufgeführten Anwendungen und Verwendungen wobei mit den Nennungen keine repräsentativen Aussagen verbunden sind zeigen die Breite und Vielfalt von Nutzungsmöglichkeiten. Abgesehen von ressourcenmäßigen Begrenzungen der Studie sind aufgrund des geringen Bekanntheits- und Verbreitungsgrades des DQR einerseits und des komplexen Erkenntnisgegenstandes andererseits nur beschränkt valide und reliable Ergebnisse möglich. Gleichwohl liegen der empirischen Untersuchung wichtige Gütekriterien wie kommunikative Validität und Interrater-Reliabilität zugrunde. Zudem bestand das Ziel nicht in einer repräsentativen Umfrage, sondern in der Identifizierung von unterschiedlichen Nutzungspotenzialen des DQR.

So wurde bereits bei der aufwendigen Recherche und Akquise der DQR-nutzenden Einrichtungen, Institutionen und Organisationen eher auf Heterogenität als auf Homogenität

in Bezug auf DQR-Nutzungen Wert gelegt. Die spätere Verdichtung der unterschiedlichen Nennungen in zielgruppenspezifische und themenzentrierte Kategorien zeigt eine differenzierte Erfassung realer DQR-Nutzungen. Hier stehen für Unternehmen und Weiterbildungsanbieter die Nutzungskategorien Durchlässigkeit, Vergleichbarkeit und Orientierung, Qualität und Marketing, Personalentwicklung, Personalauswahl und -planung sowie als Kompetenzmodelle im Vordergrund. Hingegen haben die Hochschulen und Berufsbildenden Schulen andere Nutzungsschwerpunkte, und zwar: Unterstützung der Dozenten, Qualitätsmanagement von Lehre und Didaktik, Anerkennung und Anrechnung von Leistungen, Curriculumsentwicklung sowie Transparenz und Orientierung.

Die Nutzung des DQR in den jeweiligen Zielgruppen wird vom Projektteam als sehr unterschiedlich wahrgenommen. Während Weiterbildungsanbieter das stärkste Interesse zeigen, findet der DQR bei Unternehmen nur eine geringe Resonanz, Hochschulen und berufsbildende Schulen liegen im Mittelfeld. Mehrwert und Nutzen des DQR werden von den Weiterbildungsanbietern als hoch angesehen, weil die Bewertung und vergleichende Einordnung von Kompetenzen von ihnen als zukunftsorientiert und als Geschäftsmodell erkannt wird. Das Interesse berufsbildender Schulen und Hochschulen ist stark auf personale Kompetenzen ausgerichtet. Bei den Hochschulen steht das Thema Anrechnung im Vordergrund. So wurde hier als Best Practice die Anwendung des DQR als Referenzrahmen zur Entwicklung und Erprobung von individuellen sowie pauschalen Anrechnungsverfahren identifiziert. In Unternehmen werden berufliche Fertigkeiten, Kenntnissen und Kompetenzen seit langem erfasst und bewertet, z. T. auch anerkannt. Die Erfassung, Bewertung und Einordnung von Kompetenzen sind hier die Basis für Personalbeschaffung und –entwicklung und damit ein naheliegender und attraktiver Zugang zum DQR für Unternehmen.

Für den weiteren Implementierungsprozess des DQR sind ein stärkerer Bekanntheitsgrad und die Verbreiterung und Verstetigung der Nutzungsmöglichkeiten von zentraler Bedeutung. Hierin besteht auch der Kern der empirisch mehrstufig gewonnenen Handlungsempfehlungen. Eine weitere Erschließung der Nutzungspotenziale des DQR müsste sektor- oder domänenspezifische Differenzierungen aufnehmen. Solche Referenzbezüge wurden in dieser Studie zu den DQR-Nutzungen nicht betrachtet. Vor allem für Unternehmen kann die Nutzung des DQR auf Sektorebene wichtige Anknüpfungspunkte bieten und Kompetenzorientierung sowie Vergleichbarkeit und Transparenz von Personalentwicklungsmaßnahmen steigern.

7. Projektteam

Die Hochschule

Die Hochschule für angewandtes Management (HAM) ist eine 2004 gegründete private, staatlich anerkannte Hochschule mit Hauptsitz in Erding/Ismaning und Studienzentren in Neumarkt in der Oberpfalz (Start zum WS 2005/2006), Treuchtlingen (2010/2011), Berlin (2010/2011) und Unna (2011/2012). Die HAM wurde laut Bescheid (XI/6-3/112-11/12801) des Bayerischen Staatsministeriums für Wissenschaft, Forschung und Kunst vom 27.04.2004 als nichtstaatliche Hochschule anerkannt. Sie nimmt die Aufgaben einer Hochschule in Lehre, Forschung und Weiterbildung im Sinne des Art. 2 BayHSchG wahr. Die Hochschule ist privatwirtschaftlich organisiert und wird von der Hochschule für angewandtes Management GmbH, Registergericht München, HRB 154444, getragen. Mit knapp 3.000 Studierenden gehört sie zu den größten privaten Hochschulen in Bayern. Dem hohen Qualitätsanspruch gerecht werdend, durchlief die HAM im Jahr 2015 erfolgreich das Systemakkreditierungsverfahren durch den Wissenschaftsrat (Akkreditierungsbescheid über 6 Jahre).

Die Hochschule für angewandtes Management ist als Fachhochschule insbesondere der anwendungsbezogenen Forschung verpflichtet.

Das Verfolgen praxisrelevanter Forschungsthemen (v.a. auch im Bildungsbereich) ist als semi-virtuellen Hochschule, die innovative Lernkonzepte verwendet, elementarer Bestandteil von Lehre und Lehrentwicklung. Aus wirtschaftlicher und wirtschaftspsychologischer Perspektive befasst sich die Hochschule daher damit, wie moderne Wissensvermittlungsprozesse inhaltlich konzipiert, evaluiert, modifiziert und auch verwaltet (Stichwort: Bildungscontrolling) werden müssen, um den Bildungsauftrag in modernen Lern- und Arbeitswelten zielgruppengerecht in für den Kunden optimaler Weise zu erfüllen.

Dabei stehen neben den regulären Lehrinhalten auch berufsfeldrelevante Schlüsselqualifikationen im Fokus des Kompetenzerwerbs. Die Vermittlung überfachlicher Kompetenzen bildet einen wesentlichen Bestandteil der angestrebten Qualifikationsziele, die sich unter anderem in den Schlüsselqualifikationsmodulen in den Curricula niederschlagen.

Forschungsprofil

Das Kompetenzzentrum CILL wurde 2013 ins Leben gerufen, um das Know-how zu den beiden Schwerpunkten Führung und Lernen im betrieblichen Kontext aus unterschiedlichen Fakultäten, Fächern und Arbeitsfeldern zu bündeln. Betriebswirtschaft und Wirtschaftspsychologie, Praktiker und Wissenschaftler, Entwickler und Umsetzer - die Vielfalt an Fähigkeiten und Erfahrungen hilft uns, neue Impulse aufzugreifen, über den Tellerrand zu schauen und etablierte Pfade zu verlassen. Die enge Verflechtung zu Unternehmen und

Verbänden gewährleistet, dass praxisrelevante Fragestellungen untersucht werden und die Ergebnisse schnell in die unternehmerische Realität transferiert werden können. Eines der momentanen Projekte ist LEKAF „Lernkompetenzen analysieren und fördern“ in Kooperation mit dem Bundesinstitut für Berufsbildung (Prof Heister) und der Vodafone Stiftung (siehe Referenzprojekte). <http://lekaf.de>

Das Projektteam

	Prof. Dr. Nele Graf
	Projektleitung
	Professorin für Personal und Organisation; Ernennung zur Professorin am 1.10.2012
	Forschungs- und Arbeitsschwerpunkte: Lernkompetenz von Mitarbeitern, Führungsmodelle, Zukunft der Personalentwicklung, Betriebliche Bildung Relevante Praxisstationen Projektleiterin und Beraterin für Bildungsprojekte in der Wirtschaft Schwerpunkte: Führungskräfteentwicklung und Personalentwicklung; Geschäftsführerin Mentus GmbH, Professorin für Personal und Organisation; Leiterin des CILL
	Prof. Dr. Peter Dehnbostel
	Projektpartner
	Betriebliches Bildungsmanagement und Weiterbildung an der Deutschen Universität für Weiterbildung
	Forschungs- und Arbeitsschwerpunkte: Betriebliches Bildungs- und Kompetenzmanagement, Weiterbildungs- und Validierungskonzepte, Begleitung betrieblicher Modellprojekte. Relevante Praxisstationen: Tätigkeit in verschiedenen Bildungsinstitutionen und in der Industrie. Langjährig als Universitätsprofessor an der Helmut-Schmidt-Universität Hamburg. Aktuell an der DUW sowie als Dozent an 3 Universitäten
	Andrea Paschke, KWB Management GmbH
	Projektpartner
	Netzwerkarbeit in der Unternehmens- sowie Aus- und Weiterbildungslandschaft. Enge Vernetzung mit EU-Institutionen, Bundesministerien und Verbänden
	Arbeitsschwerpunkte: Entwicklung kompetenzorientierter Weiterbildungsangebote, Konzeption und Durchführung von Info-Veranstaltungen und Workshops zur lernergebnisorientierten Beschreibung von Bildungsangeboten

	Denise Gramß (Diplom- Psychologin)
	Wissenschaftliche Mitarbeiterin
	Forschungs- und Arbeitsschwerpunkte: Lernkompetenz von Mitarbeitern, Lernen in der Mensch-Maschine-Interaktion und im Software-Engineering, Usability
	Relevante Praxisstationen: Wissenschaftliche Mitarbeiterin an der TU München, Universität Kassel, TU Braunschweig, Hochschule für angewandtes Management
	Isabella Müller M.A.
	Lehrkraft für besondere Aufgaben
	Forschungs- und Arbeitsschwerpunkte: Kompetenzen im Praxissemester, Ableitung von Kompetenzen für Lernergebnisse in Modulbeschreibungen und bei Curriculumentwicklungen Hochschule für angewandtes Management
	Relevante Praxisstationen: Hochschulentwicklung (Bologna-Prozess, Modularisierung von Studiengängen, Lernergebnisformulierung bei Curriculumgestaltung usw.)
	Sebastian Hofreiter M.A.
	Wissenschaftlicher Mitarbeiter
	WiMa am GfK-Stiftungslehrstuhl an der HAM, Lehrkraft für Forschungsmethoden und Statistik
	Forschungs- und Arbeitsschwerpunkte: Einfluss von Persönlichkeit und Persönlichkeitsmerkmalen im Rahmen der Akzeptanz neuer Technologien oder Nutzerverhalten

8. Anhang

Sehr geehrte/r

erst einmal möchte ich Ihnen herzlich danken, dass Sie sich bereit erklärt haben, an dieser Studie teilzunehmen.

Wir erheben für das Bundesministerium für Bildung und Forschung Best Practices und weitere Nutzungspotenziale des Deutschen Qualifikationsrahmens. Dieses Interview wird ca. 1 bis 1,5 Stunden dauern.

Zunächst werden wir einmal deskriptive Daten aufnehmen. Danach möchten wir ein paar Informationen zur DQR-Nutzung in Ihrer Arbeit in der Organisation erfassen. Zum Schluss möchten wir noch konkret Ihre persönliche Einschätzung zum DQR in einigen geschlossenen Fragen erheben.

Die Auswertung ist selbstverständlich anonym. Bei Interesse können wir Ihnen gerne die Gesamtergebnisse zukommen lassen.

Ich zeichne das Interview nicht auf. Dadurch kann es zwischendurch zu kurzen Pausen kommen, in denen ich wichtige Informationen notieren werde. Bitte haben Sie Verständnis dafür.

Haben Sie noch Fragen? Ansonsten würde ich gerne beginnen⁶.

⁶ Anmerkungen für den Interviewer sind blau gekennzeichnet

Deskriptive Daten

Interview geführt am:

Interviewer:

Organisation:

Art der Organisation

☐ Unternehmen

☐ Kammer

☐ Weiterbildungsanbieter

☐ Berufsbildende Schule

☐ Hochschule/ Universität

☐ Sonstige

☐ Verband

Größe der Organisation:

Branche:

Befragter:

Position:

Organisationsbereich:

Allgemeine Fragen zum Einsatz des DQR – Teil 1

Zunächst möchte ich Ihnen einige allgemeine Fragen zum DQR stellen.

A1 - In welchem Kontext Ihrer Arbeit sind Sie das erste Mal mit dem DQR in Berührung gekommen?

A2 - Wann sind Sie ungefähr mit dem DQR in Berührung gekommen?

A3 - Bitte schätzen Sie ein, wie lange es ungefähr vom Kennenlernen bis zur Nutzung des DQR gedauert hat.

A4 - Welche Argumente haben Sie überzeugt, den DQR zu nutzen?

A5 - Wer hat entschieden, dass der DQR in Ihrem Unternehmen genutzt wird?

(Geschäftsführung, Führungskraft, Gremium, Sie ...)

A6 - Inwiefern sind mit der Nutzung des DQR Kosten entstanden bzw. verbunden?

Wenn Angaben

→ **A6.1 - Bitte schätzen Sie ein inwiefern [a-c] entstanden sind:**

a. Personalkosten:

b. Reisekosten:

c. sonstige Kosten:

Bei A7 und A8 auch im Hinblick auf den Missbrauch des DQR nachfragen, z.B. wird der DQR tatsächlich genutzt oder sich nur daran orientiert. Wie wird das kommuniziert? Ggf. Beispielformulierungen abfragen.

A7 - Wie genau nutzen Sie den DQR in Ihrer Organisation? (organisationale Ebene)

A8 - In welchem Kontext nutzen Sie selbst den DQR in Ihrer Arbeit? (individuelle Ebene)

A9 - Beschreiben Sie bitte genauer, in welcher Weise der DQR Anwendung findet.

ggf. Wie wird der DQR genutzt? Welche Aspekte (Niveaus, Kompetenzfelder) werden angewendet?

A10 - Inwiefern werden die Mitarbeitenden, die den DQR nutzen, geschult?

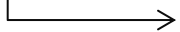
(z.B. Angebote, Self-learning)

A11 - Haben Sie selbst oder Ihr Unternehmen den DQR früher schon einmal anders genutzt?

☐ Ja

☐ nein

Wenn „ja“



A11.1 - Beschreiben Sie bitte kurz wie Sie den DQR früher genutzt haben.

A11.2 Warum nutzen Sie den DQR so nicht mehr?

Spezifische Fragen: Unternehmen

U1 - Inwiefern arbeiten Sie in Ihrem Unternehmen mit Kompetenzmodellen?

Wenn Angaben

→ **U1.1 - Wie haben Sie diese Kompetenzmodelle auf den DQR abgestimmt?**

Wenn keine
Angaben,
folgt U3



danach
folgt U3



U2 - Wie erfolgt die Feststellung bzw. Einschätzung von Kompetenzen?

U3 – Wie hilfreich ist der DQR für die Kompetenzfeststellung?

Warum? (Ziel: Inwiefern orientiert sich die Kompetenzfeststellung am DQR?)

U4 - Inwiefern ist Ihnen bekannt, auf welchen Niveaus die Qualifikation (Ausbildung, Abschlüsse) Ihrer Mitarbeitenden zugeordnet sind?

Jetzt würde ich gern wissen, ob Sie den DQR im Unternehmen schon einmal für bestimmte Aspekte und Aufgaben genutzt haben.

U5 - Wird der DQR für Folgendes eingesetzt?

a. Stellenausschreibungen	☐ ja	☐ nein
b. Personalauswahl (Abschlussvergleich national)	☐ ja	☐ nein
c. Personalauswahl (Abschlussvergleich international – in Kombination mit dem EQR)	☐ ja	☐ nein
e. Personalentwicklungen	☐ ja	☐ nein

U6 – Verwenden Sie in Ihrem Unternehmen den DQR noch in anderen Zusammenhängen?

☐ ja	☐ nein
-----------------------------	-------------------------------

Wenn „ja“

→ **U6.1 Wie?**

Spezifische Fragen: Weiterbildungsanbieter

WA1 - Wie nutzen Sie den DQR im Bereich der Produktentwicklung?

WA2 - Wie nutzen Sie die Beschreibungskategorien (Niveaus) des DQR für die Entwicklung von Weiterbildungsangeboten/ -produkten?

WA3 - Inwiefern arbeiten Sie extern mit Kompetenzmodellen?

Wenn Angaben

→ **WA3.1 - Wie haben Sie diese Kompetenzmodelle auf den DQR abgestimmt?**

Wenn keine
Angaben,
folgt WA4



danach
folgt WA4



WA4 - Wie hilfreich ist der DQR für die Kompetenzfeststellung?

Warum? (Ziel: Inwiefern orientiert sich die Kompetenzfeststellung am DQR?)

WA5 - Wie nutzen Sie den DQR für die Curriculumsentwicklung und Lernergebnisbeschreibung?

WA6 - Inwiefern nutzen Sie den DQR, um Ihre Weiterbildungsangebote zu überarbeiten?

Ggf. Warum haben Sie das verworfen? Was hat Sie daran gehindert?

Jetzt würde ich gern wissen, ob Sie den DQR in Ihrem Unternehmen schon einmal für verschiedene Aufgaben genutzt haben.

WA7 - Wird der DQR für Folgendes eingesetzt?

a. Überarbeitung der Curricula	☐ ja	☐ nein
b. Formulierung von Lernergebnissen	☐ ja	☐ nein
c. Schreiben von Ankündigungstexten	☐ ja	☐ nein
d. Formulierung von aussagekräftigen Zertifikaten	☐ ja	☐ nein
e. Bessere Abstimmung von Angeboten	☐ ja	☐ nein
f. Eindeutigere Feststellung von Kompetenzen	☐ ja	☐ nein
g. Passgenaues Briefen von Lehrenden	☐ ja	☐ nein

WA8 – Verwenden Sie in Ihrer Organisation den DQR noch in anderen Zusammenhängen?

I

Wenn „ja“ ☐ ja ☐ nein

→ **WA8.1 Wie?**

Spezifische Fragen: Hochschulen und Universitäten

HS1 - Wie nutzen Sie den DQR im Bereich der Entwicklung Lehrmodulen?

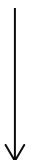
HS2 – Wie nutzen Sie die Beschreibungskategorien (Niveaus) des DQR für die Entwicklung von Lehrmodulen?

HS3 - Inwiefern arbeiten Sie in Ihrer Hochschule mit Kompetenzmodellen?

Wenn Angaben

→ **HS3.1 - Wie haben Sie diese Kompetenzmodelle auf den DQR abgestimmt?**

Wenn keine
Angaben,
folgt HS4



danach
folgt HS4



HS4 - Wie hilfreich ist der DQR für die Kompetenzfeststellung?

Warum? (Ziel: Inwiefern orientiert sich die Kompetenzfeststellung am DQR?)

HS5 - Wie nutzen Sie den DQR für die Curriculumsentwicklung und Lernergebnisbeschreibung?

(Modulhandbücher, Studiengangsbeschreibungen...)

HS6 - Inwiefern nutzen Sie den DQR, um Ihre Lehrmodule zu überarbeiten?

Ggf. Warum haben Sie das verworfen? Was hat Sie daran gehindert?

HS7 – Wie nutzen Sie den DQR für die Anrechnung und Stufung von Zugangsvoraussetzungen zur Hochschule?

HS8 - Machen Sie als Hochschule einen Unterschied zwischen Lehrangeboten im Rahmen des Studiums und Lehrangeboten im Rahmen von Weiterbildung für Berufstätige?

Jetzt würde ich gern wissen, ob Sie den DQR in Ihrer Hochschule schon einmal für verschiedene Aufgaben genutzt haben.

HS9 - Wird der DQR für Folgendes eingesetzt?

a. Überarbeitung des Curriculums	☐ ja	☐ nein
b. Formulierung von Lernergebnissen	☐ ja	☐ nein
c. Schreiben von Ankündigungstexten	☐ ja	☐ nein
d. Formulierung von aussagekräftigen Zertifikaten	☐ ja	☐ nein
e. Bessere Abstimmung von Angeboten	☐ ja	☐ nein
f. Eindeutigere Feststellung von Kompetenzen	☐ ja	☐ nein
g. Passgenaues Briefen von Lehrenden	☐ ja	☐ nein

HS10 – Verwenden Sie in Ihrer Hochschule den DQR noch in anderen Zusammenhängen (z.B. Weiterbildungsangebote für Berufstätige?)

☐ ja	☐ nein
-----------------------------	-------------------------------

Wenn „ja“ → **HS10.1 Wie?**

Spezifische Fragen: Berufsbildende Schulen

BBS1 - Wie nutzen Sie den DQR im Bereich der Lehreinheiten?

BBS2 - Wie nutzen Sie die Beschreibungskategorien (Niveaus) des DQR für Lehreinheiten?

BBS3 - Inwiefern arbeiten Sie in Ihrer Schule mit Kompetenzmodellen?

Wenn Angaben

→ **BBS3.1 - Wie haben Sie diese Kompetenzmodelle auf den DQR abgestimmt?**

Wenn keine
Angaben,
folgt BBS4



Danach
folgt BBS4



BBS4 - Wie hilfreich ist der DQR für die Kompetenzfeststellung?

Warum? (Ziel: Inwiefern orientiert sich die Kompetenzfeststellung am DQR?)

BBS5 - Wie nutzen Sie den DQR für die Curriculumsentwicklung und Lernergebnisbeschreibung?

BBS6 - Inwiefern nutzen Sie den DQR, um Ihre Lehreinheiten zu überarbeiten?

Ggf. Warum haben Sie das verworfen? Was hat Sie daran gehindert?

Jetzt würde ich gern wissen, ob Sie den DQR in Ihrer Schule schon einmal für verschiedene Aufgaben genutzt haben.

BBS7 - Wird der DQR für Folgendes eingesetzt?

a. Überarbeitung der Curricula	☐ ja	☐ nein
b. Formulierung von Lernergebnissen	☐ ja	☐ nein
c. Schreiben von Ankündigungstexten	☐ ja	☐ nein
d. Formulierung von aussagekräftigen Zertifikaten	☐ ja	☐ nein
e. Bessere Abstimmung von Angeboten	☐ ja	☐ nein
f. Eindeutigere Feststellung von Kompetenzen	☐ ja	☐ nein
g. Passgenaues Briefen von Lehrenden	☐ ja	☐ nein

BBS8 – Verwenden Sie in Ihrer Schule den DQR noch in anderen Zusammenhängen?

Wenn „ja“ →	☐ ja	☐ nein
BBS7.1 Wie?		

Spezifische Fragen: Verbände

V1 - Wie nutzen Sie den DQR in Ihrer Verbandsarbeit?

V2 - Welche Zielstellung zur Nutzung des DQR verfolgen Sie als Verband?

V3 - Inwieweit nutzen Sie den DQR, um auf bildungspolitischer Ebene die Interessen Ihres Verbandes umzusetzen?

Spezifische Fragen: Kammern

K1 - Wie nutzen Sie den DQR in Ihrer Arbeit als Kammer?

K2 - Welche Zielstellung zur Nutzung des DQR verfolgen Sie als Kammer?

K3 - Inwieweit nutzen Sie den DQR, um auf bildungspolitischer Ebene die Interessen Ihrer Kammer umzusetzen?

Allgemeine Fragen zum Einsatz des DQR – Teil 2

A12 – Welche Vorteile versprechen Sie sich durch die Nutzung des DQR?

A13 - Was empfanden Sie bei der anfänglichen Nutzung des DQR schwierig?

(Ziel ist hier nach Schwierigkeiten bei der Einführung zu fragen)

A14 – Inwiefern hatten Sie bei der Einführung des DQR Beratungsbedarf?

Wenn „ja“



A14.1 – Welchen? Was hätten Sie sich genau gewünscht?

A15 – Welchen Beitrag leistet aus Ihrer Sicht der DQR für Chancengleichheit und die Durchlässigkeit?

Quantitativer Teil

Abschließend habe ich noch einige kurze Fragen zur Einschätzung des DQR. Bitte beantworten Sie die folgenden Fragen auf einer Skala von 1 bis 6, wobei 1 für „sehr gering“ und 6 für „sehr gut“ steht.

Q1 - Was meinen Sie – wie gut kennen Sie den DQR?

sehr gering	gering	kaum	etwas	gut	sehr gut
☐	☐	☐	☐	☐	☐

Ggf. Platz für Anmerkungen:

Ich würde gern wissen, wie Sie die Verbreitung des DQR in Ihrem Unternehmen einschätzen.

Q2 – Auf einer Skala von 1 bis 6, schätzen Sie ein, inwiefern der DQR den Mitarbeitenden Ihres Unternehmens bekannt ist?

sehr gering	gering	kaum	etwas	gut	sehr gut
☐	☐	☐	☐	☐	☐

Ggf. Platz für Anmerkungen:

Q3 - Wie gut kennen sich die Mitarbeitenden Ihres Unternehmens mit dem DQR aus?

sehr gering	gering	kaum	etwas	gut	sehr gut
☐	☐	☐	☐	☐	☐

Ggf. Platz für Anmerkungen:

Q4 – Wie gut ist der DQR in Ihrem Unternehmen verankert?

sehr gering	gering	kaum	etwas	gut	sehr gut
☐	☐	☐	☐	☐	☐

Ggf. Platz für Anmerkungen:

Wenn Sie nun 10 Jahre weiterdenken...

Q5 – Auf einer Skala von 1 bis 6, schätzen Sie ein, inwiefern der DQR den Mitarbeitenden Ihres Unternehmens bekannt ist?

sehr gering	gering	kaum	etwas	gut	sehr gut
☐	☐	☐	☐	☐	☐

Ggf. Platz für Anmerkungen:

Q6 - Wie gut kennen sich die Mitarbeitenen Ihres Unternehmens dann mit dem DQR aus?

sehr gering	gering	kaum	etwas	gut	sehr gut
☐	☐	☐	☐	☐	☐

Ggf. Platz für Anmerkungen:

Q7 - Wie gut ist dann der DQR in Ihrer Organisation verankert?

sehr gering	gering	kaum	etwas	gut	sehr gut
☐	☐	☐	☐	☐	☐

Ggf. Platz für Anmerkungen:

Abschluss

A16 - Kennen Sie andere Organisationen/ Personen/ Institutionen, die den DQR nutzen?

☐ Ja

☐ nein

→ **A16.1 - Wer?**

Wenn „ja“,
folgen

A16.1 A16.2

→ **A16.2 - Wie?**

Vielen Dank für Ihre Teilnahme!

Wir wären jetzt am Ende des Interviews. Haben Sie noch Aspekte, die Sie bisher nicht zur Sprache bringen konnten?

Wie geht es weiter:

Wir werden jetzt das Ergebnisprotokoll anfertigen.

Möchten Sie dieses noch einmal sehen?

☐ ja

☐ nein

Nach den gesamten Interviews werden wir im November zwei Workshops mit unterschiedlichen DQR-Nutzern zusammenstellen, um die Ergebnisse aus den Interviews zu reflektieren und weitere Nutzungspotenziale und Anregungen zu erarbeiten.

Haben Sie Interesse an der Teilnahme eines dieser Tages-Workshops?

☐ ja

☐ nein

Möchten Sie die Zusammenfassung der Gesamtstudie zugesendet bekommen?

☐ ja

☐ nein

An welche E-Mail-Adresse dürfen wir sie senden:

Noch einmal: Herzlichen Dank für das informative Gespräch!