



Ostbayerische Technische Hochschule
Angehänges



REGENSBURG

L MIND

Stakeholder-Perspektiven auf den Erfolg von Weiterbildung an der Hochschule

Ergebnisse einer Befragung an der OTH Regensburg

2019

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



Michael Hellwig
Elke Gundel
Marco Bradshaw
28.05.2019

Was bedeutet „Erfolg“ und „Wirksamkeit“ für Weiterbildungsangebote an der Hochschule? Diese Frage haben die Mitarbeiter/innen im Projekt OTH mind an der Ostbayerischen Technischen Hochschule (OTH) Regensburg für MINT-Weiterbildungsangebote verfolgt. Die Befragungsergebnisse zeigen die wichtigsten Erfolgskriterien aus der Perspektive von Teilnehmenden, Unternehmensvertreter/innen und Weiterbildungsverantwortlichen an der Hochschule auf. Nachfolgend werden diese im Überblick dargestellt und Schlussfolgerungen für die verschiedenen Stakeholder gegeben.

Für Hochschulen für angewandte Wissenschaften wird der Beitrag zur Wirtschaft, Gesellschaft und dem öffentlichen Leben in der Region immer wichtiger (Roessler et al., 2015). Forschungsk Kooperationen mit ansässigen Unternehmen, Partnerprogramme für die wissenschaftliche Qualifizierung von Krankenhauspersonal oder der Einsatz von Praxisbeauftragten an den Fakultäten sind nur einige Beispiele hierfür. Diese sogenannte „Third Mission“ ergänzt hierbei die beiden Hauptgeschäftsfelder der Hochschulen (Forschung und Lehre) auf unterschiedliche Weise. Infolgedessen werden auch die Anstrengungen größer, berufsbegleitende Studiengänge praxiswirksam zu gestalten (Shkonda, 2018). Wichtig und notwendig für die Hochschulen ist dabei, Wirksamkeit von Weiterbildung messen und folglich auch erkennen zu können. Doch welche Kriterien sollen herangezogen werden, um die Wirksamkeit von Weiterbildung zu beurteilen? Im Projekt OTH mind haben wir uns entschieden, diese Frage nicht nur aus Angebots-, sondern auch aus Nachfrageperspektive zu beantworten.

Wirkung, Wirksamkeit, Erfolg – was damit gemeint ist

Mit **Wirkung** von Weiterbildung an Hochschulen sind die positiven wie negativen Veränderungen gemeint, die für unterschiedliche Betroffene festzustellen sind (Rauscher & Schober, 2017). Wird Wirkung als **Erfolg** bezeichnet, so ist damit eine absichtsvolle und als positiv bewertete Wirkung zu verstehen. Dies verstehen wir nachfolgend, wenn wir von **Wirksamkeit** sprechen.

Stakeholder-Perspektiven: Hintergründe zur Befragung

Mit diesem Ziel haben wir 2018 eine qualitative Studie gestartet, mit der Erfolgs- und Wirksamkeitskriterien aus unterschiedlichen Perspektiven von Beteiligten am Weiterbildungsgeschehen - sogenannten Stakeholdern - ergründet werden sollten.

Die zentrale Fragestellung hierbei war:

„Wie kann Wirksamkeit unter Einbezug der jeweiligen Perspektiven von unterschiedlichen Beteiligten an wissenschaftlicher Weiterbildung bestimmt werden?“

Um die Angebots- und Nachfrageperspektive miteinander vergleichen zu können, wurden aktuelle Weiterbildungsteilnehmende, Unternehmen und Weiterbildungsverantwortliche an der OTH Regensburg akquiriert. Im Interesse der Befragung standen berufsbegleitende Studiengänge im MINT-Bereich, die am Zentrum für Weiterbildung und Wissensmanagement (ZWW) angeboten werden. Dazu gehören neben dem Bachelorstudiengang Systemtechnik (B.Eng.) die Masterstudiengänge Automotive Electronics (M.Eng.) und Informationstechnologie (M.Eng.).

Für die Erhebung der Daten wurden mit allen Personen teilstandardisierte Einzel- bzw. Gruppeninterviews durchgeführt. Die

Stichprobe – die Stakeholder in der OTH mind-Befragung

In den genannten Studiengängen konnten wir insgesamt 65 aktuelle Teilnehmer/innen für die Befragung gewinnen. Zudem haben wir 15 Vertreter/innen aus insgesamt 10 Unternehmen (5 Großunternehmen und 5 KMU) in fachrelevanten Branchen (Automobil, Elektrotechnik, Maschinenbau, IT) befragt. Diese Gruppe umfasste in jedem Unternehmen Personen mit Leitungsverantwortung im Rahmen der Geschäftsleitung/Vorstand oder im Bereich HR/Weiterbildung. Ergänzt wurde die Stichprobe um 13 Weiterbildungsverantwortliche an der OTH Regensburg. Darunter befanden sich 7 Mitarbeiter/innen des ZWW sowie 6 Personen aus der Lehre.

Daten wurden anschließend nach wissenschaftlichen Standards für die Untersuchung von qualitativen Daten ausgewertet und gruppenübergreifend verglichen. Daraus konnten wir die finalen Erfolgskriterien aus Stakeholder-Sicht gewinnen.

Die Ergebnisse: Stakeholder-übergreifende Erfolgskriterien für Weiterbildung an Hochschulen

Aus der Befragung konnten wir insgesamt fünf Oberkategorien gewinnen, die gruppenübergreifend Erfolgskriterien für die Weiterbildung an Hochschulen darstellen.



Stakeholder-übergreifende Erfolgskriterien

1. Erfolgreicher Praxistransfer

Im Mittelpunkt des erfolgreichen Praxistransfers steht der Nutzen der Weiterbildung für die berufliche Praxis.

Sowohl *Unternehmen*, *Teilnehmer/innen* als auch *Hochschulvertreter/innen* sehen den Praxistransfer als wichtig an, um die Teilnahme als erfolgreich zu bewerten. Unternehmensvertreter/innen nannten als Transfermöglichkeiten die **Umsetzung in der täglichen Arbeit** oder im Rahmen der **Entwicklung von Innovationen**. Zudem bewerten sie die **Abschluss- oder Projektarbeit** als die beste Möglichkeit, um einen Nutzen für ihr Unternehmen zu schaffen. Die befragten Lehrpersonen sehen die Kompetenzen, die im Zuge der Angebote erworben werden, als Grundlage für einen erfolgreichen Praxistransfer. Weitere Wei-

terbildungsverantwortliche ergänzen darüber hinaus die **positive Resonanz aus der Wirtschaft** und den **Thementransfer in die Region**.

2. Erwerb von Kenntnissen, Fähigkeiten und Kompetenzen

Bei diesem Kriterium geht es um das erworbene Wissen, die erlernten Fähigkeiten und die Kompetenzentwicklung im Rahmen der Weiterbildung.

Sowohl *Unternehmensvertreter/innen* als auch *Lehrpersonen* sehen den Kompetenzerwerb als zentrales Ergebnis der Weiterbildung an. Aus Unternehmenssicht sind sämtliche Kompetenzen aus den Bereichen **Fach-, Methoden-, sozial-kommunikative und personale Kompetenzen** von Bedeutung. Zudem gilt es, den **Kompetenzbedarf** möglichst **passgenau** abzudecken. Auch **Kompetenzen für zukünftige Aufgaben** innerhalb der Branche spielen für Unternehmen eine wichtige Rolle, wenn es um Weiterbildung an Hochschulen geht. Die Gruppe der *Lehrpersonen* nennt die **breite Wissensgrundlage** in einem Themenbereich als die **Grundlage für die Problemlösekompetenz** und das **Kreativitätspotential**, die aus den Weiterbildungen entstehen. Für die befragten *Teilnehmenden* wird berufliche Entwicklung in vielen Fällen mit **inhaltlicher Weiterentwicklung** assoziiert, weniger mit Kompetenzentwicklung. Hier unterscheidet sich die Teilnehmenden- von der Unternehmens- und Lehrperspektive.

3. Strategischer Nutzen

Der strategische Nutzen geht über den reinen Lernerfolg hinaus und betrifft längerfristige Ziele für unterschiedliche Beteiligte am Weiterbildungsgeschehen.

Die befragten *Teilnehmenden* sind in der Mehrzahl an ihrer **beruflichen Entwicklung interessiert**. Dies umfasst nicht nur den **beruflichen Aufstieg** und damit verbundene finanzielle Vorteile, sondern auch das **berufliche Empowerment** im Allgemeinen. Damit ist eine Verbesserung der eigenen beruflichen Situation gemeint, etwa eine Erleichterung der Arbeitsbedingungen, die Möglichkeit für einen Quereinstieg in andere Themenfelder, die bessere Passung zwischen den eigenen Interessen und der beruflichen Tätigkeit sowie mehr Verantwortung im Beruf. Für die befragten *Unternehmen* spielen **Unternehmens-**

kennzahlen – mit Ausnahme von Weiterbildungsbedarfen und Kompetenzprofilen – zur Einschätzung des Weiterbildungserfolgs in den meisten Fällen eine **untergeordnete Rolle**. Insbesondere Unternehmen mit agilen Strukturen und vielen Entscheidungsfreiheiten sehen unter anderem die **persönliche Bewertung der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters** als relevante Größe für den Weiterbildungserfolg an. Der strategische Nutzen für die *Hochschule* besteht in der mittel- und langfristig **erfolgreichen Durchführung** der Weiterbildung. Zudem sollen die berufsbegleitenden Angebote in ihrer **akademischen Qualität** den Vollzeitstudienangeboten in nichts nachstehen. Des Weiteren soll die **Weiterentwicklung von zentralen Themenfeldern**, bei denen die Hochschule Expertise besitzt, regional gefördert werden.

4. Sozialer und kultureller Nutzen

Unter diesem Kriterium wird der Erfolg der Weiterbildung verstanden, der durch die sozialen Kontakte und die akademische Hochschulkultur entstehen.

Alle Stakeholder-Gruppen sehen hier einen Mehrwert in der Möglichkeit, **Kontakte** zu anderen Personen, Unternehmen und der Hochschule zu **knüpfen**. Aus *Hochschulperspektive* ist ergänzend eine **positive Gruppendynamik** unter den Teilnehmenden sowie ein **aktiver Lehr-Lernprozess** ein Qualitäts- und damit Erfolgskriterium von Weiterbildung an der Hochschule.

5. Resonanz der Teilnehmenden/Mitarbeitenden auf die Weiterbildung

Bei diesem Kriterium der Erfolgsmessung geht es um die Zufriedenheit und damit um die unmittelbare Resonanz der Teilnehmenden auf die Weiterbildung.

Ein Teil der befragten *Unternehmensvertreter/innen* betrachtet Weiterbildung im Allgemeinen und an der Hochschule im Speziellen als Möglichkeit, um Mitarbeiter/innen **Entwicklungsmöglichkeiten** zu bieten. Dies trägt mitunter zur längerfristigen **Gewinnung und Bindung von Mitarbeiter/innen** bei. Weiterbildungsverantwortliche an der *Hochschule* sind ebenfalls an einer langfristigen **Bindung der Teilnehmenden** sowie an der allgemeinen **Zufriedenheit** der Teilnehmenden interessiert.

Lessons learned – Schlussfolgerungen für die unterschiedlichen Stakeholder-Gruppen

Weiterbildung an Hochschulen zeichnet sich durch die akademische Qualität am Puls der Forschung, einer geeigneten Lehrinfrastruktur an den Hochschulen sowie ein kostendeckendes Preis-Leistungsangebot aus. Gleichzeitig steigt der Bedarf an Kenntnissen und Fähigkeiten in der beruflichen Praxis, um gut auf den digitalen und technologischen Wandel vorbereitet und den damit verbundenen Aufgaben gewachsen zu sein. Aus diesem Grund wird Weiterbildung an Hochschulen ein wichtiger Baustein sein, um zukünftige Weiterbildungsbedarfe in Wirtschaft und öffentlichem Leben decken zu können. Die Befragung gibt nun Hinweise für Teilnehmer/innen, Unternehmen und Hochschulen, was hierbei wichtig werden könnte.

Teilnehmer/innen

Die Befragung zeigt auf, dass Teilnehmende insbesondere an neuen Möglichkeiten für berufliche Veränderungen interessiert sind. Der Abschluss wird hierbei als zentral angesehen, da dieser mit dem Aufbau von fachlich-inhaltlichem Know-how einhergeht. Der Vergleich mit der Perspektive der Unternehmen und der Lehrpersonen in der Befragung zeigt: Ein großer Mehrwert ergibt sich darüber hinaus durch die Kompetenzen, die im Rahmen der akademischen Weiterbildung erworben werden. Die Fähigkeit zu konzeptionellem und vernetztem Denken, Problemlösekompetenz, Perspektivenvielfalt oder methodisches Vorgehen sind Eigenschaften, die von Unternehmen geschätzt und von den Lehrpersonen an der Hochschule beabsichtigt werden. Dies im Blick zu haben, kann Teilnehmenden helfen den Nutzen der Weiterbildung im Unternehmen besser zu entwickeln und damit weitere berufliche Optionen zu verfolgen. Der Blick auf die Unternehmensperspektive zeigt zudem, dass insbesondere Abschlussarbeiten eine gute Gelegenheit bieten, um im Unternehmen sichtbar zu werden, sich an der Entwicklung von Innovationen zu beteiligen und damit einen individuellen Nutzen zu generieren.

Unternehmen

Unternehmen, so die Ergebnisse der Befragung, sind insbesondere an einer passgenauen Deckung der Weiterbildungsbedarfe interessiert. Dies umfasst sämtliche Kompetenzbereiche, im Besonderen jedoch Methodenkompetenzen wie Problemlösekompetenz, Kreativität, abstraktes und vernetztes Denken. Deutlich wird hierbei die große Schnittmenge mit der Perspektive der Lehrpersonen. Auch thematisch zeigen die Ergebnisse auf, dass die Angebote an der Hochschule zukunftsrelevante Themenfelder im MINT-Bereich abdecken können, die auch in Unternehmen von Bedeutung sind. Gleichzeitig wird klar, dass das Verhältnis zwischen unternehmerischen Nutzen und zeitlichen sowie finanziellen Kosten insbesondere bei modularen Angeboten günstig ist. Unternehmen sollten deshalb ein Augenmerk auf Qualifizierungsmöglichkeiten für eigene Mitarbeiter/innen durch flexible Modulstudien werfen.

Hochschule

Der Praxistransfer, der Kompetenzerwerb sowie die Eröffnung von beruflichen Perspektiven sind die wichtigsten Erfolgskriterien für Weiterbildung an der Hochschule unter Einbezug der Stakeholder-Perspektiven. Für Hochschulen gilt es daher, gemeinsam mit Unternehmen weiterhin an Kooperations- und Beratungsmodellen zu arbeiten, die den Praxistransfer gewährleisten helfen. Zugleich gilt die Hochschule als Garant für akademische Qualität, die unter dieser Verzahnung nicht leiden sollte. Die hohe Bedeutung der akademischen Lehre ergibt sich aus der fundierten Wissensgrundlage mit Bezug zu aktueller Forschung. Daraus entstehen die in der Praxis benötigten Fähigkeiten wie Problemlösekompetenz, konzeptionelles Denken oder Kreativität. Dies gilt es in der Entwicklung der Lehre und in der Kommunikation nach außen weiterzuverfolgen. Die Befragung zeigt auch: Der Nutzen, der in akademischer Weiterbildung steckt, muss möglichst klar und transparent an Interessierte und Unternehmen vermittelt werden. Nur so kann gewährleistet werden, dass eine hohe Passung zwischen Interessen und Nutzen aus der Weiterbildung langfristige und in hohem Maße entstehen kann.

Ausblick OTH mind: Wirkung erkennen – Transfer nachhaltig fördern

Im Projekt OTH mind ist die Stakeholder-Befragung ein wichtiger Schritt zur umfassenden Ermittlung von Erfolg und Wirksamkeit von Weiterbildung an der Hochschule. Im nächsten Schritt entwickeln wir ein geeignetes Instrument zur genaueren Überprüfung der Wirksamkeit bisheriger Maßnahmen auf Grundlage der ermittelten Ergebnisse. Dies wird bis Ende des Jahres weitere Erkenntnisse bringen.

Die Schlussfolgerungen der Stakeholder-Befragung werden aufgegriffen, um neue Konzepte zur nachhaltigen Entwicklung der wissenschaftlichen Weiterbildung an der OTH Regensburg zu entwickeln. Dies umfasst die weitere Flexibilisierung der Angebotsstruktur, die zielgruppenorientierte Beratung und Information sowie die Überprüfung weiterer Kooperationsmodelle zwischen Hochschule und Unternehmen.

FuE für die Weiterbildung: Das Projekt OTH mind

OTH mind ist ein Verbundprojekt zwischen den beiden Ostbayerischen Technischen Hochschulen Regensburg und Amberg-Weiden und Teil des BMBF-Förderprogramms „Aufstieg durch Bildung: Offene Hochschulen“. Ziel des Projekts ist die Weiterentwicklung von Angeboten und Strukturen an der Hochschule, um insbesondere berufsbegleitende Angebote noch teilnehmergerechter zu gestalten. An der OTH Regensburg ist OTH mind am Zentrum für Weiterbildung und Wissensmanagement (ZWW) angesiedelt. Dort wird unter anderem die Praxiswirksamkeit untersucht. In diesem Rahmen wurde auch die vorliegende Befragung initiiert.

Literaturnachweise:

- Roessler, I., Duong, S., & Hachmeister, C. D. (2015). *Welche Missionen haben Hochschulen?: Third Mission als Leistung der Fachhochschulen für die und mit der Gesellschaft*. Centrum für Hochschulentwicklung gGmbH.
- Schober, Christian; Rauscher, Olivia (2014): *Was ist Impact? Gesellschaftliche Wirkungen von (Non-profit) Organisationen*. NPO&SE Kompetenzzentrum Working Paper.
- Shkonda, A. (2018). Transferorientierung in der wissenschaftlichen Weiterbildung – Wissen gesellschaftlich wirksam machen. Bericht zur DGWF Jahrestagung 2018. *Zeitschrift Hochschule und Weiterbildung (ZHWB)*, 73-76.

Impressum

- Autor/innen: Michael Hellwig (Dipl.-Päd.)
michael.hellwig@oth-regensburg.de
- Elke Gundel (Dipl. Soz. Päd. (FH))
elke.gundel@oth-regensburg.de
- Herausgegeben durch: BMBF-Verbundprojekt „OTH mind“ der OTH Regensburg und der OTH Amberg-Weiden
Projektkoordination: Marco Bradshaw M.A.
- Kontakt: Prüfeninger Straße 58, 93049 Regensburg
mind@oth-regensburg.de
www.oth-regensburg.de/mind
- Copyright: Vervielfachung oder Nachdruck auch auszugsweise zur Veröffentlichung durch Dritte nur mit ausdrücklicher Zustimmung der Herausgeber.
- Hinweis: Diese Publikation wurde im Rahmen des vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) geförderten Bund-Länder-Wettbewerbs „Aufstieg durch Bildung: offene Hochschulen“ erstellt. Die in dieser Publikation dargelegten Ergebnisse und Interpretationen liegen in der alleinigen Verantwortung der Autor/innen.