

Nutzenperspektiven in der Wissenschaftlichen Weiterbildung - Bericht zur Stakeholderbefragung 2017

Johannes Kopper

Das dieser Veröffentlichung zugrundeliegende Vorhaben wurde mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung unter dem Förderkennzeichen 16OH21010 gefördert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt beim Autor/ bei der Autorin.

Inhalt

1 Einleitung.....	3
2 Vorgehen	5
3 Ziele	6
4 Nutzenperspektiven und Nutzendeterminanten	7
4.1 Hochschule	7
4.2 Arbeitnehmer	10
4.3 Arbeitgeber.....	13
4.4 Region.....	15
5 Zusammenfassung und Handlungsoptionen.....	16
5.1 Zusammenfassung.....	16
5.2 Handlungsoptionen	17

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1 Model - Nutzenperspektiven und Nutzendeterminanten	6
Abbildung 2 Nutzenperspektiven und Nutzendeterminanten.....	17

1 Einleitung

Das Engagement in der Weiterbildung stellt einen wichtigen Bereich innerhalb des Aufgabenkanons der Hochschulen dar und ergänzt die traditionellen Funktionen Lehre (I) und Forschung (II). Dies lässt zumindest ein Blick in die Landeshochschulgesetze vermuten. Auch der Wissenschaftsrat sieht Weiterbildung an Hochschulen als notwendige Reaktion auf sich ändernde Anforderungen an Bildung: „Lebenslanges, auch berufsbegleitendes Lernen, muss zu einem Leitprinzip werden, von dem her sich die Bildungsangebote der Universitäten künftig organisieren, um einem veränderten Bildungsverhalten mit stärker individualisierten Bildungs- und Berufsbiographien und dem Qualifikationsbedarf des Beschäftigungswesen Rechnung tragen zu können“. (Wissenschaftsrat 2006) Aber auch aus einer weiteren Perspektive wird Weiterbildung als Hochschulaufgabe begründet. Im Rahmen der sogenannten „Third Mission“ (III) wird von Hochschulen ein aktiver Wissenstransfer und regionale Orientierung eingefordert. (Koschatzky 2011) Im Kern steht der möglichst wechselseitige Austausch mit unterschiedlichen Akteuren der außerhochschulischen Umwelt. (Roessler 2015) Ein Weiterbildungsengagement von Hochschulen kann im Rahmen der Third Mission unterschiedliche Rollen einnehmen:

- Stärkung der Hochschule als (Weiterbildungs-)Partner der Region
- Integration nicht traditioneller Studierendengruppen / „offene Hochschule“ (Henke et al. 2016, S. 68f)
- Stärkung von zivilgesellschaftlichem Engagement
- Sicherung der regionalen Fachkräftebasis (Henke et al. 2014, S. 59)
- Förderung regionaler Innovationsfähigkeit (Balzer 2001, S. 9)

Dem gewünschten Engagement der Hochschulen im Bereich der Weiterbildung steht jedoch eine fehlende Unterstützungsstruktur von Seiten der öffentlichen Hand entgegen. Ein zusätzliches Budget oder zusätzliche Kapazitäten stehen den Hochschulen für Weiterbildung nicht zur Verfügung. Das wiederum liegt zunächst an wettbewerbsrechtlichen Bedenken. So dürfen Hochschulen grundsätzlich nur kostendeckende Angebote durchführen, damit private Weiterbildungsanbieter nicht benachteiligt sind. Hochschulen sind daher im Themenspektrum sehr stark eingeschränkt. So bieten Hochschulen - wenn sie sich überhaupt in der Weiterbildung engagieren - nur die Kurse an, die sich auf dem privatwirtschaftlichen Markt tragen, sodass ein aus gesamtgesellschaftlicher Sicht womöglich anzustrebendes Weiterbildungsniveau nicht erreicht wird.

Des Weiteren stehen Hochschulen durch die zunehmend leistungsorientierte Hochschulfinanzierung unter Druck, die durch Indikatoren abgebildeten Leistungsbereiche zu fokussieren (Bertold et al. 2010, S. 4f). Etablierte Leistungsbewertungssysteme bilden Third-Mission-Aktivitäten und das Engagement in der Wissenschaftlichen Weiterbildung jedoch bisher unzureichend ab. Das Engagement in diesen Bereichen gerät somit auch unter diesen Gesichtspunkten in den Hintergrund. (Henke et al. 2016, S. 9) Nicht zuletzt liegt das Fehlen der Weiterbildung in der leistungsorientierten Mittelvergabe daran, dass es zwar durchaus möglich ist Aktivitäten der Hochschulen in diesem Bereich zu protokollieren, jedoch ist es höchst problematisch die Wirkungen dieser Leistungen zu messen. So ist etwa im Bereich der Wissenschaftlichen Weiterbildung eine Steigerung von personenbezogenem Wissen oder die Vermittlung kultureller Kompetenzen nur schwer in Zahlen auszudrücken, wodurch viele Wirkungen der Weiterbildung kaum quantifizierbar sind.

Eine weitere Schwierigkeit der Wirkungsmessung ist deren Komplexität. So ist ein einfacher Vorher-Nachher-Vergleich nicht ausreichend, denn eintretende Veränderungen etwa bei der Arbeitsleistung

eines Arbeitnehmers nach einer Weiterbildungsaktivität können auch auf eine Vielzahl von Faktoren zurückzuführen sein, die völlig unabhängig von der Weiterbildungsmaßnahme sind. Entsprechende Determinanten müsste man in einer Analyse also miteinbeziehen. Um den Nutzen quantitativ zu messen, wären daher Paneldaten notwendig, in denen die Nutzergruppen der Wissenschaftlichen Weiterbildung über viele Jahre abgebildet werden und in denen eine Vielzahl von Kontrollvariablen enthalten sind. Für derart tieferegehende statistische Analysen sind bislang zur Verfügung stehende amtliche Daten nicht vorhanden.¹ In der Literatur gibt es entsprechend bislang keine differenzierten Analysen zum Nutzen Wissenschaftlicher Weiterbildung.

Sollen Aussagen über den gesamtgesellschaftlichen Nutzen von Wissenschaftlicher Weiterbildung getroffen werden, die eine wichtige Entscheidungsgrundlage in der Diskussion um eine öffentliche Finanzierung von Wissenschaftlicher Weiterbildung sein dürfte, reicht es nicht aus, die Erträge der einzelnen Weiterbildungskonsumenten zu betrachten. Vielmehr sind zudem heterogene Nutzenperspektiven der wissenschaftlichen Weiterbildung in eine Analyse einzubeziehen. Relevante Stakeholder sind neben den Weiterbildungskonsumenten etwa auch deren Arbeitgeber, die Hochschulen als Anbieter sowie das regionale Umfeld der Hochschulen. Werden nur einzelne Nutzergruppen in eine Nutzenanalyse miteinbezogen, wird der Gesamtnutzen der Weiterbildung für die Gesellschaft tendenziell unterschätzt.

Auf Seiten der öffentlichen Hand fehlen aufgrund der geringen Nachweisbarkeit insbesondere der gesellschaftlichen Nutzenwirkungen Wissenschaftlicher Weiterbildung Argumente für die Bereitstellung öffentlicher Mittel. Selbst wenn im Grundsatz eine Entscheidung für eine öffentliche Unterstützung getroffen wäre, ergäbe sich das Problem, dass die Wirkungen einzelner öffentlicher Unterstützungsmaßnahmen der hochschulischen Weiterbildung kaum output-orientiert zu evaluieren wären. Auf der anderen Seite fehlt den Hochschulen – wie bereits angesprochen – daher ein gesondertes Budget für Weiterbildungsaktivitäten. Zudem fällt es ihnen aufgrund der nur schwer zu quantifizierenden Weiterbildungswirkungen schwer, ihr Weiterbildungsengagement als Instrument zur Steigerung ihrer regionalen Akzeptanz und Profilbildung einzusetzen und als Baustein der eigenen Daseinsberechtigung zu vermarkten. (Henke et al. 2016)

Zusammenfassend führt eine fehlende Messbarkeit der Wirkungen von Wissenschaftlicher Weiterbildung dazu, dass die öffentliche Hand diese bislang – abgesehen von der aktuellen projektorientierten Förderung im Rahmen des Programms ‚Offene Hochschulen‘ - nur in einem geringen Maß unterstützt und auch die Eigeninitiative der Hochschulen begrenzt ist.

Aufgrund der vielfältigen Herausforderungen, die eine Nutzenanalyse mit sich bringt, ist aktuell eine quantitative und ganzheitliche Nutzenerhebung der Wissenschaftlichen Weiterbildung nicht umsetzbar. Da aber – wie oben dargestellt – aus gesamtgesellschaftlicher Sicht eine Erfassung der unterschiedlichen Nutzenperspektiven sinnvoll und notwendig erscheint, wurde für die vorliegende Studie anstatt einer quantitativen Nutzenmessung ein qualitativer Ansatz gewählt.

¹ Mit dem Nationalen Bildungspanel (NEPS) befindet sich eine Datenbank mit entsprechenden Eigenschaften aktuell im Aufbau. Mithilfe dieser Daten werden sich womöglich zukünftig zumindest einige der relevanten Nutzenaspekte abbilden lassen.

2 Vorgehen

Im Rahmen einer leitfadengestützten Befragung wurden unterschiedliche Stakeholder der Wissenschaftlichen Weiterbildung befragt. Zunächst wurden jeweils die Nutzenerwartungen erhoben, anschließend wurden Ansätze für eine Verbesserung der Rahmenbedingungen der Wissenschaftlichen Weiterbildung diskutiert. Die Rahmenbedingungen können sich etwa auf gesetzliche Regelungen, die Unterstützungsleistungen der Arbeitgeber oder auch auf die Kommunikation von Weiterbildungsangeboten durch Hochschule und Region beziehen.

Folgende Stakeholdergruppen wurden in das Umfragekonzept integriert:

- Arbeitnehmer: Um die Positionen der Arbeitnehmerschaft zu erfassen, wurden Vertreter von Gewerkschaften befragt. Darunter befanden sich Mitarbeitende von dem ver.di Landesbezirk NRW, der DGB Region Düsseldorf - Bergisch Land und der IG Metall Krefeld.
- Arbeitgeber: Die Standpunkte der Arbeitgeber wurden durch Vertreter regionaler Wirtschaftsförderungen sowie der Industrie- und Handelskammer (IHK) erfragt.
- Region: Die Nutzenperspektive der Hochschulregion wurde ebenfalls durch Vertreter regionaler Wirtschaftsförderungen sowie der IHK erläutert. Somit befanden sich diese Gesprächspartner in einer Doppelrolle.
- Hochschulen: Die Positionen der Hochschulen wurden von jeweiligen Präsidenten oder einem für die Weiterbildung zuständigen Professor der Hochschule erläutert. Teilnehmende Hochschulen waren die htw saar, die Hochschule Niederrhein, die Hochschule Offenburg sowie die Fachhochschule Lübeck.

Als Untersuchungskernregion wurde der Mittlere Niederrhein definiert. Dieser ist das Haupteinzugsgebiet der Hochschule Niederrhein. Die Interviewpartner wurden dementsprechend so ausgewählt, dass sie entweder in oder für diese Region tätig sind, oder ihre Tätigkeit zumindest einen starken Bezug zum Mittleren Niederrhein aufweist. Im Falle der Hochschulvertreter mussten diese Regionsgrenzen jedoch verlassen werden, um mehr als eine Hochschule in das Sampling integrieren zu können. Es handelt sich um vier Hochschulen des Netzwerkes „Hochschulallianz für den Mittelstand“, einem Hochschulzusammenschluss zur Stärkung des Transfers von der Wissenschaft in die mittelständische Wirtschaft. Diese Auswahl der Hochschulen erfolgte vor dem Hintergrund, dass es sich um Hochschulen desselben Typs handelt, und sie - erkennbar an ihrer Zugehörigkeit in der Hochschulallianz – in ihrer strategischen Ausrichtung einen deutlichen regionalen Bezug aufweisen. Somit herrscht in diesen Aspekten eine gewisse Vergleichbarkeit der Hochschulen.

Die Interviews wurden mit Hilfe eines Sprachrekorders aufgenommen und im Anschluss an das Gespräch transkribiert. Die Auswertung erfolgte mit der Software MAXQDA. Im Zuge dessen wurden die Aussagen nach Stakeholdergruppen und inhaltlichen Kategorien geordnet und verdichtet. Parallel dazu wurden Zitate der Interviewpartner gesammelt, die deren Standpunkte besonders anschaulich beschreiben.

3 Ziele

Bei der Überlegung, ob und in welcher Form Wissenschaftliche Weiterbildung öffentlich unterstützt werden sollte, spielen gesamtgesellschaftliche Nutzenüberlegungen eine Rolle. Um Aussagen zu einem gesamtgesellschaftlichen Nutzen treffen zu können, müssen die Perspektiven der relevanten Stakeholder in einer Analyse berücksichtigt werden. Da die Erwartungen und Interessen, die mit einem Weiterbildungsengagement der Hochschulen verbunden sind, sich jedoch unterscheiden dürften, ist die Erstellung eines Nutzensgesamtbildes durchaus komplex. Die vorliegende qualitative Analyse soll nun eine Grundlage für die Erstellung eines solchen Nutzensgesamtbildes bilden. Darüber hinaus sollen Ansätze für eine Verbesserung der Rahmenbedingungen der Wissenschaftlichen Weiterbildung – und somit einer Erhöhung des gesamtgesellschaftlichen Nutzens – diskutiert werden. Die Ergebnisse sollen sich in einem Schaubild, welches untenstehend skizziert ist, abbilden lassen.

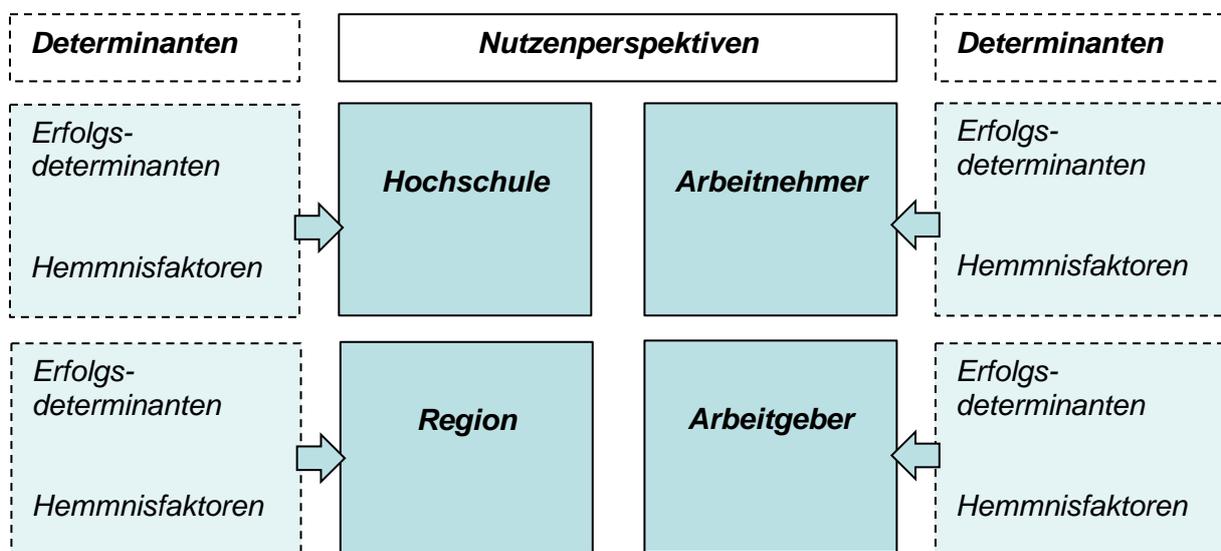


Abbildung 1 Model - Nutzenperspektiven und Nutzendeterminanten

In den vier mittigen Feldern sollen die Nutzenperspektiven der betrachteten Stakeholdergruppen beschrieben werden. Die Summe der einzelnen Nutzendimensionen bildet den gesellschaftlichen Gesamtnutzen der Wissenschaftlichen Weiterbildung ab. In den Bereichen neben den jeweiligen Nutzenfeldern werden Erfolgsdeterminanten und Hemmnisfaktoren abgebildet, von denen die Höhe der angebotenen und konsumierten Wissenschaftlichen Weiterbildung abhängig ist.

Das so erstellte Gesamtbild soll dazu beitragen, das Verständnis der einzelnen Player im Bereich der Wissenschaftlichen Weiterbildung übereinander zu verbessern. Darin eingeschlossen sind Anforderungen und Erwartungen einzelner Stakeholder an die jeweils anderen beteiligten Gruppen oder auch die öffentliche Förderung und Rahmengesetzgebung. Auf dieser Basis ist es möglich, Handlungsoptionen für die einzelnen Akteure sowie die öffentliche Hand als Geldgeberin abzuleiten.

Des Weiteren dienen die Ergebnisse dieser Studie als Basis für die Ermittlung möglicher Indikatoren für eine weitergehende quantitative Nutzenmessung.

Im Folgenden werden die Nutzenperspektiven der vier untersuchten Stakeholdergruppen dargestellt.

4 Nutzenperspektiven und Nutzendeterminanten

4.1 Hochschule

Weiterbildungsnutzen

Die Bereitstellung eines wissenschaftlichen Weiterbildungsangebotes steht im Einklang mit dem Bemühen, Verantwortung für die Region und deren wirtschaftliche und gesellschaftliche Entwicklung zu übernehmen. Dies betonen drei der vier befragten Hochschulvertreter. Gerade in mittelständisch geprägten Regionen hätten Hochschulen die Aufgabe, den Beschäftigten der Region innovatives Wissen zu vermitteln, um so die regionale Wettbewerbsfähigkeit zu erhalten. Regionale Verantwortung könne aber auch durch die Vermittlung nicht ökonomischer, aber dennoch gesellschaftsrelevanter Themen übernommen werden. Als Beispiel wurden Schulungen im Bereich der Unterstützung von Flüchtlingen genannt. Diese Aktivitäten erhöhen die regionale Akzeptanz der Hochschulen.

Die befragten Hochschulvertreter sind sich einig, dass ein Engagement in der Wissenschaftlichen Weiterbildung kurz und mittelfristig nicht dazu geeignet ist, einen finanziellen Gewinn zu erzielen. Unter den gegebenen Bedingungen bestehe lediglich die Chance, ein begrenztes Angebot kostendeckend anzubieten. Vielmehr – so zwei der befragten Hochschulvertreter – werde durch den Aufbau von Weiterbildungsstrukturen eine langfristige Umverteilung von Kapazitäten angestoßen. Vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und dem damit verbundenen Rückgang der Zahl traditionell Studierender einerseits sowie der zunehmenden Bedeutung von Weiterbildung aufgrund des immer schneller veraltenden Wissens andererseits könne durch Wissenschaftliche Weiterbildung die Daseinsberechtigung von Hochschulen gesichert werden. Würden langfristig frei werdende Kapazitäten in der grundständigen Lehre nicht in anderen Tätigkeitsfeldern der Hochschulen genutzt, drohe irgendwann eine Schrumpfung oder im Extremfall die Schließung einzelner Hochschulen. Dies gelte insbesondere für jene Hochschulen außerhalb von Ballungsregionen, wo der demografische Wandel früher und stärker spürbar sei.

„Ich sehe langfristig / mittelfristig eine Umschichtung, dass wir nicht mehr so stark vom grundständigem Studium leben, sondern im akademischen Bereich auch von Weiterqualifizierung im Zuge des demografischen Wandels, das andere ist Internationalisierung, da kommen verschiedene Aspekte zusammen. Und ich möchte meine Hochschule rechtzeitig auf diese neuen Märkte vorbereiten. Das wir nicht mit null anfangen, sondern so allmählich da reinsteigen, Erfahrung sammeln, ein Portfolio an Angeboten entwickeln können.“ (htw saar)

Ein Engagement in der Weiterbildung stellt aus Sicht der befragten Hochschulpräsidenten zudem eine Bereicherung der Lehre dar. Dies läge daran, dass die Studierendenschaft bereits berufstätig sei und entsprechend Erfahrungen und Fragestellungen aus der Berufspraxis mit in den Unterricht einbringe, und somit die Praxisnähe des Unterrichts erhöhe. Die Spiegelung der Lehre mit der aktuellen Berufswelt stelle demnach ein gewisses Kontrollinstrument dar. Berufstätige Studierende seien zudem tendenziell fokussierter und engagierter, da ihnen einerseits ihre eigenen Kosten in Form der Teilnahmegebühr und/oder der aufgebrauchten Zeit präsent sind, andererseits wähle diese Studierendengruppe ihre Weiterbildungskurse vor dem Hintergrund klarer Ziele aus.

Erfolgsdeterminanten

Gefragt nach den Determinanten, welche einen Ausbau der Wissenschaftlichen Weiterbildung an Hochschulen begünstigen, wurden von den Befragungsteilnehmern einige langfristige Trends genannt, durch die hochschulische Weiterbildung zunehmend an Relevanz gewinne. Dies seien zum einen der immer schneller voranschreitende technologische Wandel sowie die zunehmende Digitalisierung in der Berufswelt, die eine regelmäßige Auffrischung des Wissensstandes der Berufstätigen immer notwendiger mache. Zum anderen würden berufliche Tätigkeiten tendenziell zunehmend komplexer. Dies wiederum führe mitunter zu einer Akademisierung von Berufen wie etwa im Bereich der Pflege. Letztendlich ergäben sich auch hier Ansatzpunkte für hochschulische Weiterbildung.

Als weitere Erfolgsdeterminanten der Wissenschaftlichen Weiterbildung werden einige Alleinstellungsmerkmale der Hochschulen aufgeführt, die sie von anderen Weiterbildungsanbietern abheben und somit zu einer herausstehenden Position im Weiterbildungsmarkt beitragen. Dazu gehört die technische Ausstattung der Hochschulen wie etwa Labore, Bibliotheken und Maschinen. Darüber hinaus beschäftigen Hochschulen Professoren, die mitunter ein hohes Spezialwissen aufweisen, das sie sich durch eine außerhochschulische berufliche Vergangenheit oder über eigene Forschungsaktivitäten angeeignet haben. Hierdurch können Hochschulen Weiterbildungsangebote entwickeln, die von privaten Anbietern nicht, oder nur mit unverhältnismäßigem Aufwand realisiert werden können, da entweder auf notwendige technische Ausstattung oder das entsprechende hochspezielle Wissen nicht zugegriffen werden kann. Weiterhin wird die besondere Kompetenz der Hochschulprofessoren genannt, welche sich aus der Kombination aus dem bereits angesprochenem Spezialwissen sowie der didaktischen Kompetenz ergibt. Da Hochschulprofessoren ohnehin Lehre durchführten und die Hochschule ohnehin die notwendige Infrastruktur wie etwa Vorlesungsräume vorhielten, seien Hochschulen aufgrund ihrer Startvorteile dazu prädestiniert, auch in der Weiterbildung tätig zu werden.

„Hochschulen und Universitäten sind Bildungseinrichtungen – warum sollen sie sich nicht sozusagen perspektivisch zu Kompetenzzentren für Weiterbildung weiterentwickeln?“ (DGB)

Ein weiteres Alleinstellungsmerkmal stellt das Image als seriöse akademische Einrichtung dar. Nur Hochschulen können akademische Zertifikate aushändigen, was insbesondere im abschlussorientierten Deutschland einen Wettbewerbsvorteil darstelle.

Zudem hätten die Hochschulen den Vorteil, bereits über die grundständigen Lehrangebote eine Beziehung zu einem großen Teil der Gruppe der Akademiker in der Region aufgebaut zu haben. Insbesondere im Falle der tendenziell dezentral verorteten Fachhochschulen verblieben Absolventen nach ihrem Studium oftmals bei regionalen Arbeitgebern und kämen daher für Präsenzangebote in Frage. Wichtig sei in diesem Zusammenhang, den Studierenden und Absolventen rechtzeitig eine Weiterbildungsperspektive aufzuzeigen. Ausgehend vom bisher im grundständigen Studium Erlernten, sollte aufgezeigt werden, welche weitergehende Bildungsperspektive an der Hochschule jeweils gegeben ist.

„Ich muss mir das Curriculum der einzelnen Studiengänge angucken, muss daraus resultierend für die weitere Entwicklung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern das Seminarangebot

kreieren und es dann an den Stellen platzieren – also ich sag jetzt mal zum Abschluss hin – damit, wenn der Einstieg ins Berufsleben passiert, sozusagen die Absolventen wissen, wie geht es weiter.“ (IHK)

Während die bis hierhin genannten Trends und Alleinstellungsmerkmale der Hochschulen Erfolgsfaktoren sind, auf die diese nur bedingt aktiv Einfluss nehmen können (Sie sollten sich derer jedoch bewusst sein, um sie etwa in Ihrer Außenkommunikation betonen zu können), werden folgend Erfolgsfaktoren genannt, die auf ein proaktives Handeln abzielen.

Zunächst wurde von den befragten Hochschulvertretern die Wichtigkeit des Zusammenarbeitens mit Branchenclustern und -verbänden bzw. einer guten Netzwerkarbeit betont. Ein so hergestellter Kontakt zu der Unternehmerschaft sei notwendig, um nachhaltig eine Nachfrage für die angebotenen Kurse sichern zu können. Stehe die Etablierung von Kursen mit stark spezialisierten Themen im Fokus, sei tendenziell eine überregionale Orientierung notwendig, um eine ausreichende Nachfrage zu sichern. Somit böte sich eine Zusammenarbeit etwa mit überregionalen Branchenverbänden an. Seien Themen der Kurse weniger spezialisiert, sei eine regionale Vermarktung der Kurse möglich. Hier könnten beispielsweise Kooperationen mit regionalen Clustern angestrebt werden.

Bei der direkten Kommunikation sollte auf eine niederschwellige und stetige Kommunikation über unterschiedliche Kanäle geachtet werden. Oft seien die Kommunikationskanäle der Hochschulen noch zu sehr auf die eigene Klientel, also auf Akademiker oder nur die eigenen Absolventen ausgerichtet. Dies wirke sich negativ auf die Bekanntheit der Hochschulangebote aus.

„Warum sollte ich denn auf eine Internetseite einer Hochschule gehen? Wenn ich Weiterbildung suche, muss ich drauf kommen – ich würde sie da nicht vermuten.“
(Wirtschaftsförderung Kreis Viersen)

Eine weitere Chance für die Weiterbildung an Hochschulen ist der Ausbau des ‚Blended Learnings‘. Durch eine Verlagerung eines Teils der Lehre in Fernlernangebote werde eine höhere Flexibilität ermöglicht. Dadurch wachse die Zielgruppe für die hochschulische Weiterbildung, da Angebote für Nachfrager in einem größeren regionalen Umkreis attraktiv gestaltet werden könnten.

Hemmnisfaktoren

Ein Großteil der von den Interviewpartnern genannten Hemmnisfaktoren bezieht sich auf strukturelle Probleme der Hochschulen in Bezug auf das Weiterbildungsengagement. So wurde als zentrales Hemmnis das Fehlen einer öffentlichen Grundfinanzierung für die Weiterbildung in Verbindung mit dem Grundsatz der Kostendeckung jedes angebotenen Weiterbildungskurses genannt. So könnten nur Kurse angeboten werden, die sich am Markt trotz eines geringen preislichen Spielraums durchsetzen. Die Festschreibung der Weiterbildung als Aufgabenbereich in den Hochschullandesgesetzen stehe im Konflikt mit einer fehlenden Anpassung von Mittelzuweisungen.

„Stattdessen schreiben wir ins Gesetz: Das macht ihr jetzt einfach - Art und Weise ist uns egal.“ (Hochschule Offenburg)

Damit eng in Verbindung steht das Problem, dass Lehrkapazitäten der Professoren aus wettbewerbsrechtlichen Gründen nicht flexibel zwischen der grundständigen Lehre und Weiterbildung verschoben werden dürften. Selbst wenn also Kapazitäten in der grundständigen Lehre frei seien, könnten diese nicht in der Weiterbildung eingesetzt werden. Dies wiederum erhöhe

die Abhängigkeit von einzelnen Professoren, die sich freiwillig und nebenberuflich in der Weiterbildung engagierten. Dies seien aber meist diejenigen Professoren, die sich bereits in einigen anderen Bereichen engagieren und somit an zeitliche Grenzen stoßen.

„Jede Hochschule hat das Problem, dass sie einen Teil der Professorenschaft hat, die sie im Grunde vielfach verplanen könnten. Die können sie gerne im Bereich Lehre einsetzen, die können sie für Forschung nehmen, für Operationsprojekte nehmen, für die Selbstverwaltung. Und das sind genau die Leute, die sie gerne eigentlich auch für die Weiterbildung hätten. Weil die auf dem Stand sind, weil die umgänglich sind, weil die präsentabel sind und weil die auch da funktionieren.“ (Hochschule Offenburg)

Des Weiteren wurde als Weiterbildungshemmnis genannt, dass Hochschulen tendenziell auf die grundständige Lehre ausgelegt seien. Etwa passten der fünf-Tage-Rhythmus sowie die in Semester eingeteilten Vorlesungszeiten schlecht zu den Bedarfen der Zielgruppe in der Weiterbildung.

Ein weiteres Problem stelle die momentane Auslastung vieler Hochschulen durch die grundständige Lehre dar. Dadurch hätten es diese Hochschulen aktuell nicht nötig, weitere Tätigkeitsbereiche aufzubauen bzw. sie seien dazu aufgrund von Kapazitätsengpässen nicht in der Lage.

„Hemmnisfaktoren sind schon ganz klar, dass wir im Augenblick eine riesige Auslastung fahren, überausgelastet sind. Dass wir immer noch nicht ganz klar wissen, kommt nun der demographische Wandel hier eigentlich mal an? Werden wir mal eine leere Hochschule haben? [...] Wenn das nicht der Fall ist, sagen sie: „Was hast du denn jetzt für ein Luxusproblem? Lass uns mal hier Lehre und Forschung machen. Das ist schon eine ganze Menge, warum jetzt noch Weiterbildung?““ (Hochschule Niederrhein)

Ein weiterer zentraler Hemmnisfaktor, der gleichermaßen häufig von allen befragten Stakeholdergruppen genannt wurde, ist die Schwierigkeit der Bedarfsermittlung. Häufig würden Hochschulen die Bedarfe der Unternehmen noch zu wenig kennen. Dies läge zum einen an zu geringer Kommunikationsintensität seitens einiger Hochschulen, zum anderen an der mitunter fehlenden Nutzung bestimmter Kommunikationskanäle. (Siehe dazu auch die Erläuterungen im Abschnitt ‚Erfolgsdeterminanten‘) Wichtig sei insbesondere ein intensiver persönlicher Austausch. Doch selbst bei einer erfolgreichen Kommunikation – so gaben einige der befragten Hochschulvertreter an – sei oft ein Unterschied zwischen einem kommunizierten Bedarf und einem tatsächlichen Bedarf erkennbar. Wenn es letztendlich darum ginge, einen Kurs kostenpflichtig zu buchen, sei die Nachfrage oftmals niedriger als ursprünglich artikuliert. Dies führe zu einer tendenziell unklaren Nachfrageübersicht aus Perspektive der Hochschulen als Weiterbildungsanbieter.

4.2 Arbeitnehmer

Weiterbildungsnutzen

Aus Sicht der befragten Arbeitnehmervertreter besteht der Hauptnutzen von Wissenschaftlicher Weiterbildung in einer Reaktion oder auch Vorbereitung auf Trends in der Arbeitswelt, die sich aus gesellschaftlichen oder technologischen Megatrends ergeben. Genannt wurde hier insbesondere die Fortschreitung der Digitalisierung, welche sich massiv auf die berufliche Situation vieler Arbeitnehmer auswirke und noch stärker auswirken werde. Anforderungen an Arbeitnehmer

veränderten sich zunehmend, ganze Berufsfelder fielen durch die Digitalisierung weg. Zudem führe die zunehmende Geschwindigkeit des generellen technologischen Fortschritts dazu, dass Wissen immer schneller veralte und gleichzeitig die Anforderungen an Arbeitnehmer zunähmen. Parallel dazu würden geringqualifizierte Arbeitskräfte durch zunehmende Automatisierung und Digitalisierung immer weniger gebraucht. Dies mache eine ständige Anpassung der Kompetenzen auf Seiten der Arbeitnehmer notwendig. An dieser Stelle sei Wissenschaftliche Weiterbildung ein zentrales Instrument.

„Die Arbeitswelt hat sich geändert. Die Anforderungen für Arbeitnehmer für unsere Kolleginnen und Kollegen werden sich in Zukunft auch deutlich verändern. Das heißt, nicht weniger, sondern das wird heißen mehr Bildung, mehr Wissen, Spezialisierung und solche Dinge. Das ist für unsere Kolleginnen und Kollegen eine große Herausforderung.“ (IG Metall)

Ein weiterer wichtiger Nutzenaspekt Wissenschaftlicher Weiterbildung bestehe in der Verbesserung der beruflichen Position am Arbeitsmarkt sowie der Steigerung des eigenen ‚Marktwertes‘. In Verbindung dazu lasse sich eine höhere Arbeitsplatzsicherheit sowie eine bessere Position in Gehaltsverhandlungen erreichen.

Erfolgsdeterminanten

Aus Sicht der Arbeitnehmervertreter können Arbeitgeber durch das Setzen geeigneter Rahmenbedingungen maßgeblich dazu beitragen, dass sich Arbeitnehmer für die Aufnahme von Weiterbildungen entscheiden. Für Arbeitnehmer sei insbesondere wichtig, dass ihr Einkommen während der Weiterbildungsmaßnahme gesichert werde und eine entsprechende Freistellung während der Maßnahme durch den Arbeitgeber erfolge. Dabei betont ein Vertreter der befragten Gewerkschaften, dass ein tariflich gesichertes Recht auf Weiterbildung und Kostenübernahme anzustreben sei. Bei der hohen Bedeutung regelmäßiger Weiterbildung dürfe diese nicht von der aktuellen Kassenlage abhängig sein.

Eine weitere durch den Arbeitgeber beeinflussbare Erfolgsdeterminante der Wissenschaftlichen Weiterbildung ist eine aktive Personalentwicklung. Dazu gehöre, in Personalgesprächen Weiterbildungsoptionen und damit eventuell verbundene neue Karrierewege anzusprechen, und aktiv mit Angeboten auf Arbeitnehmer zuzugehen. Diese Angebote sollten sich nicht nur an Führungskräfte, sondern Arbeitnehmer aller Hierarchieebenen richten.

„Es gibt andere Betriebe, die zahlen Mindestlohn und denen ist es relativ egal, wer heute kommt oder wer morgen kommt. Solche prekären Beschäftigungsverhältnisse, die bieten halt das besondere Risiko, dass die Menschen nur aktuell quasi eingesetzt werden, aber keine Veränderungsbegleitung, keine Veränderungshilfe erfahren und deshalb irgendwann auch aus dem Produktionsprozess wieder raus fallen. [...] Nicht jeder will in den Vorstand, nicht jeder will Karriere machen, aber das man sozusagen à jour bleibt.“ (Verdi)

Als Erfolgskriterien, die von den Hochschulen zu beeinflussen sind, wurde die Öffnung der Wissenschaftlichen Weiterbildung auch für Personen mit Berufsbildung aber ohne akademischen Abschluss genannt. Auch Arbeitnehmer ohne akademischen Abschluss würden im Berufsalltag immer häufiger mit komplexer werdenden Aufgaben konfrontiert, auf die qualitativ hochwertiges Wissenschaftliches Weiterbildungsangebot vorbereiten könne.

Ebenfalls von Seiten der Hochschule so wie auch von Arbeitgebern und öffentlicher Hand wird darüber hinaus erwartet, Aufklärung zu betreiben, was die Bedeutung von Weiterbildung sowie die Notwendigkeit, sich als Arbeitnehmer stetig zu verändern und weiter zu qualifizieren, betrifft.

Hemmnisfaktoren

Der von den befragten Arbeitnehmersvertretern am häufigsten als Weiterbildungshemmnis genannte Aspekt ist die oftmals fehlende Motivation und Weiterbildungsbereitschaft der Arbeitnehmer selbst. Da Weiterbildungserträge meist erst mittel- oder langfristig zum Tragen kämen, würde Weiterbildung in der Priorität oftmals hinter Aktivitäten angestellt, die einen unmittelbaren Nutzen erbrächten wie etwa Freizeitbeschäftigungen oder ein erhöhtes Arbeitspensum. Oftmals sei Arbeitnehmern die etwaige Weiterbildungsnotwendigkeit schlichtweg nicht bewusst, was wiederum insbesondere mit häufiger Inaktivität der Arbeitgeber im Bereich der Personalentwicklung zusammenhänge.

*„In der Regel, wenn es IG Metall Mitglieder sind, finanzieren wir das ja auch noch. Das heißt der Arbeitgeber muss freistellen. Da sind die Kosten sehr gering. Trotzdem haben wir ein Problem mit der Motivation, die Leute zu bewegen. Das ist so, das gebe ich ganz offen zu.“
(IG Metall)*

Mitunter gebe es in Belegschaften noch die Auffassung, eine Weiterbildungsmaßnahme erfolge insbesondere dann, wenn in der aktuellen Leistung des Arbeitnehmers Defizite festgestellt werden. Eine Weiterbildung ist somit direkt mit einer Kritik verbunden sei. Dies reduziere oftmals den Anreiz für Weiterbildungsaktivitäten.

*„Wieso? Bist du nicht zufrieden mit mir? Mache ich schlechte Arbeit oder was?“
(Wirtschaftsförderung Mönchengladbach)*

Des Weiteren wird Intransparenz des Marktes im Bereich der Wissenschaftlichen Weiterbildung als relevantes Weiterbildungshemmnis gesehen. Entsprechende Informationen seien oftmals nur über die Internetseiten der jeweiligen Anbieter zu finden. Informationen über die Qualität der Angebote lägen eher begrenzt vor. Somit bestehe eine gewisse Unsicherheit bei der Suche und Auswahl eines passenden Angebots.

„Da kann er dann schlecht beurteilen, welches passt denn, welches Angebot ist von der Qualität gut, welcher Träger ist von der Qualität gut? Da haben wir keine Transparenz. Da macht sich jeder auf den Weg und sucht sich etwas raus. Und dann entweder fällt der rein, oder hat Glück gehabt, dass er eine gute Bildungsmaßnahme gemacht hat.“ (IG Metall)

Als weitere Weiterbildungshemmnisse werden die Kosten der Angebote (sofern sie nicht vom Arbeitgeber übernommen werden) genannt. Kosten für Zertifikatskurse an Hochschulen beliefen sich meist im vierstelligen Bereich. Darüber hinaus wirke sich die gute Grundausbildung in Deutschland mitunter als eine Art Ruhekiten aus. Nach einer soliden Ausbildung hielten einige Arbeitnehmer ihren Bildungsweg für abgeschlossen und eine weitere Weiterbildungsaktivität daher nicht mehr für notwendig.

4.3 Arbeitgeber

Weiterbildungsnutzen

Aus Sicht der Arbeitgebervertreter verursachen der Technische Wandel und die Digitalisierung zusätzlichen Wissens- und Spezialisierungsbedarf in den Unternehmen. Daraus entstehe ein Bedarf für qualitativ hochwertige Weiterbildung in Spezialthemen. Hochschulen seien aufgrund ihres Nischenwissens daher grundsätzlich ein interessanter Weiterbildungsträger. Besonders kleine und mittelständige Unternehmen, die am Mittleren Niederrhein häufig vertreten sind, benötigten aufgrund fehlender eigener Kapazitäten die Unterstützung externer Anbieter.

„Was Branchenentwicklung betrifft, werde ich immer größere Instabilität haben, Wechsel haben usw. Märkte werden sich rasch entwickeln, Wertschöpfungsketten werden sich verändern und das erhöht den Weiterqualifizierungsdruck immer weiter auf der Unternehmensseite.“ (Hochschule Saar)

Ein weiterer sehr relevanter Nutzenaspekt Wissenschaftlicher Weiterbildung ist aus Sicht der Arbeitgeber die Fachkräftesicherung. Aufgrund des Demografischen Wandels und der damit einhergehenden Schrumpfung nachwachsenden Arbeitskräftepotentials werde es für Arbeitgeber schwieriger, geeignetes Personal zu finden. Bei einem gleichzeitigen Trend hin zu steigenden Anforderungen an Arbeitnehmer und einer kürzer werdenden Halbwertszeit von Wissen komme es daher für Arbeitgeber immer stärker darauf an, ihr aktuelles Personal stetig auf dem aktuellen Stand des Wissens zu halten, da es schwieriger werde, aktuelles und innovatives Wissen durch Personalneuaquise zu gewinnen.

„Gerade, weil es eben nicht so einfach ist, qualifiziertes Personal auf dem Arbeitsmarkt zu finden, ist der Bereich der beruflichen Weiterbildung bestehender Mitarbeiter von sehr großer Bedeutung.“ (Wirtschaftsförderung Kreis Neuss)

Damit eng in Zusammenhang steht die Arbeitnehmerbindung als Ziel eines durch die Arbeitgeber angestoßenem Weiterbildungsengagements. Wenn es schwieriger wird, neues Personal am Arbeitsmarkt zu finden, gewinne die Bindung der aktuellen Belegschaft an Bedeutung. Das Ermöglichen von Weiterbildung für die Arbeitnehmerschaft wird als ein Instrument gesehen, die Belegschaft an den Arbeitgeber zu binden, da diesen dadurch Gelegenheit geboten wird, sich neue Themengebiete und Kompetenzen zu erschließen, oder einen eigenen Karrieresprung aktiv zu unterstützen, ohne dafür das Unternehmen verlassen zu müssen. Bei der Beurteilung der Attraktivität des Arbeitgebers komme es laut den befragten Arbeitgebervertretern ohnehin verstärkt auch darauf an, dass ein Arbeitnehmer sich stetig weiterqualifizieren könnte und dies vom Arbeitgeber unterstützt werde.

„Wir wissen insbesondere, dass die jüngere Generation nicht mehr nur auf ein möglichst gutes Gehalt oder den Dienstwagen oder andere Boni schaut, sondern insbesondere eben auch auf diese sogenannten weichen Faktoren. Das kann die Vereinbarkeit von Familie und Beruf sein, aber das ist eben natürlich auch das Weiterbildungsangebot, das in einem Unternehmen geboten wird.“ (Wirtschaftsförderung Krefeld)

Erfolgsdeterminanten

Eine wichtige Erfolgsdeterminante für eine verstärkte Nutzung Wissenschaftlicher Weiterbildung ist aus Sicht der Arbeitgebervertreter eine intensive Aufklärung und Beratung durch die Hochschule, andere Weiterbildungsträger oder die öffentlichen Hand über Weiterbildungsnotwendigkeiten, Chancen der Wissenschaftlichen Weiterbildung und entsprechende Angebote. Das Weiterbildungsbewusstsein der Arbeitnehmer in Deutschland sowie die Kenntnis über Angebote sei bislang zu gering.

Eine weitere Chance für die Wissenschaftliche Weiterbildung wird darin gesehen, dass sich Hochschulen als Unterstützer von insbesondere kleinen und mittelständigen Unternehmen bei der Bewältigung großer Herausforderungen wie etwa dem digitalen Wandel positionieren.

„Ich glaube, dass ein Unternehmen, was sich jetzt aufstellt und den Weg in die Digitalisierung geht, die werden das nicht alleine machen, die brauchen starke Partner. Und die Hochschule Niederrhein wäre ein Partner.“ (IG Metall)

Hemmnisfaktoren

Einige Hemmnisfaktoren in Bezug auf eine stärkere Nutzung von Wissenschaftlicher Weiterbildung haben laut den Arbeitgebervertretern direkt mit dem Agieren und der Wahrnehmung von Hochschulen und ihrem Angebot zu tun.

Besonders hervorgehoben wurden diesbezüglich die immer noch häufig festzustellenden Berührungängste gerade bei Mittelständlern, welche eine Kontaktaufnahme zwischen Unternehmen und Hochschulen verhinderten. Oft bestünde die Angst, nicht auf einer Ebene mit Vertretern der Hochschule kommunizieren zu können. Auch die nach außen gerichtete Kommunikation der Hochschulen sei darüber hinaus sehr stark an die eigene Klientel, also Hochschulabsolventen, gerichtet. Dies führe dazu, dass Kommunikationsversuche der Hochschulen oft nicht wahrgenommen würden. Auch die Weiterbildungsangebote der Hochschule blieben deshalb weitestgehend unbekannt. Dies liege jedoch nicht nur an der Art der Sprache sondern auch an der teilweise passiven Informationspolitik der Hochschulen. So reiche es etwa nicht, Weiterbildungsangebote auf der Homepage der Hochschule zu platzieren.

Ein weiteres Hemmnis stelle dar, dass Unternehmen bislang den Wert von Wissenschaftlicher Weiterbildung oft zu wenig erkannt hätten und diesen aber auch nicht von Hochschulen in persönlichen Gesprächen erklärt bekämen. Weitere Gründe für die vergleichsweise geringe Wertschätzung seien die fehlende Messbarkeit möglicher Erfolge sowie die häufig zutreffende Unkenntnis des eigenen Bedarfs bezüglich Wissenschaftlicher Weiterbildung.

„Es gibt eine gewisse Hierarchie der Attraktivität von Themen, die einem eigentlich nicht nachvollziehbar ist, gerade wenn so viel über Fachkräftemangel und so weiter gesprochen wird, aber die sich nach wie vor so registrieren lassen. Das Thema Weiterbildung steht sicher bei vielen Unternehmen und speziell aus dem Mittelstand nach wie vor nicht hoch genug im Kurs.“ (Wirtschaftsförderung Krefeld)

In vielen insbesondere mittelständischen Unternehmen am Mittleren Niederrhein – so die befragten Arbeitgebervertreter – fehle eine Personalentwicklungsabteilung. Dies führe dazu, dass in diesen Unternehmen eine systematische Weiterbildungsplanung und -organisation fehle.

Als weitere Hemmnisse der Wissenschaftlichen Weiterbildung wurden Freistellungsprobleme – insbesondere bei längeren Weiterbildungsmaßnahmen und Weiterbildungen mit langen Anfahrtswegen – genannt, sowie Gebühren für Angebote. Gebühren verlören jedoch vor dem Hintergrund des demografischen Wandels und dem sich damit immer stärker zeigenden Fachkräftemangels zunehmend an Gewicht.

4.4 Region

Weiterbildungsnutzen

Laut der befragten Regionsvertreter ist der Mittlere Niederrhein eine Region mit besonderem Weiterbildungsbedarf. Dies liege zum einen daran, dass der Mittlere Niederrhein mit Krefeld und Mönchengladbach zwei ehemals bedeutende Textilstädte umfasst, und somit aufgrund der besonderen strukturellen Anpassungslasten von Weiterbildung vergleichsweise stark abhängig sei. Des Weiteren habe der Mittlere Niederrhein als mittelständisch geprägte Regionen einen hohen Aufholbedarf bezüglich des Umgangs mit dem digitalen Wandel. Gerade kleine und mittlere Unternehmen seien diesbezüglich auf die Unterstützung externer Partner angewiesen. Die Hochschule Niederrhein sei dafür eine geeignete Institution. Zudem habe der Mittlere Niederrhein aufgrund angrenzender Großstädte mit qualitativ hochwertigem Arbeitsplatz- und Kulturangebot (etwa Köln und Düsseldorf) mit einer Abwanderung hochqualifizierter Arbeitskräfte zu kämpfen. Eine attraktive Hochschullandschaft inklusive eines breiten Weiterbildungsangebots könne dem Mittleren Niederrhein helfen, sogenannte „High Potentials“ an die Region zu binden.

Aus Regionssicht sei die Verfügbarkeit von hoch qualifiziertem Humankapital ein wichtiger Standortfaktor, der für Unternehmen ein wichtiges Argument dafür darstelle, ihren Standort in die Region zu verlagern oder in der Region ansässig zu bleiben. Eine hochwertige Wissenschaftliche Weiterbildung trage zu einer Weiterentwicklung des Humankapitals in der Region bei und helfe so den ansässigen Unternehmen, ihre Wettbewerbsfähigkeit zu steigern. Dies wiederum käme der Region über erhaltene oder hinzugewonnene Arbeitsplätze sowie Unternehmenssteuern zugute.

„Wenn man von Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen spricht, dann ist in einer Wissensgesellschaft wie Deutschland, die ja nun insbesondere auch durch den demographischen Wandel und den Fachkräftemangel geprägt ist, das Thema Weiterbildung in seiner Bedeutung kaum zu überschätzen.“ (Wirtschaftsförderung Krefeld)

Generell werde durch Wissenschaftliche Weiterbildung der Wissenstransfers von Hochschule in die Region gestärkt. Dies helfe dabei, Innovationen aus der Wissenschaft in die Unternehmen zu bringen und auf dem Markt umzusetzen. Dadurch steige die Innovationskraft und damit wiederum die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen.

„Es ist ja ein Medium, um wissenschaftliche Erkenntnis in die Praxis zu transformieren, dass sie in der Lage sind, technologische Weiterentwicklung auch erfolgreich verarbeiten zu können. Es nutzt ja nichts, dass auf der einen Seite geforscht wird, dann sind Menschen aber nicht befähigt, auf der Basis dieser Forschungsergebnisse auch tatsächlich Innovation zu gestalten, zu implementierten und dementsprechend Wirtschaft zu entwickeln.“ (Fachhochschule Lübeck)

Erfolgsdeterminanten

Aus Sicht der Regionsvertreter ist gerade in einer mittelständisch geprägten Region eine Weiterbildungsberatung und Aufklärung über Fördermöglichkeiten ein sinnvolles Instrument, um die Weiterbildungsbeteiligung der Unternehmen zu verbessern. Eine solche Einrichtung könne an der Hochschule selbst, aber auch bei IHK oder Wirtschaftsförderung angesiedelt sein. Über diese Beratungs- und Informationsarbeit hinaus sei auch die Haltung der Region zum Thema Wissenschaftlicher Weiterbildung eine Determinante der regionalen Weiterbildungsaktivität. So sei es auch Aufgabe etwa der regionalen Politik, regelmäßig auf die Bedeutung des Themas aufmerksam zu machen.

5 Zusammenfassung und Handlungsoptionen

5.1 Zusammenfassung

Die im Rahmen der vorliegenden Untersuchung befragten Hochschulvertreter sehen ein Engagement in der Wissenschaftlichen Weiterbildung zunächst als Teil ihrer Rolle als regionaler Player. Durch Weiterbildung wird der Austausch mit regionalen Akteuren sowie der Wissenstransfer aus der Hochschule verstärkt. Weiterbildung wird tendenziell nicht deswegen angeboten, um daraus Gewinne zu erzielen, eher wird langfristig eine gewisse Aufgabenverschiebung von grundständiger Lehre hin zu Weiterbildung erwartet, für die schon jetzt Weichen gestellt werden sollten. Einig waren sich die Hochschulvertreter, dass die Lehre durch den Input berufstätiger Studierender bereichert werde. Erfolgsfaktoren der hochschulischen Weiterbildung sind insbesondere die Alleinstellungsmerkmale der Hochschulen wie etwa deren Eigenschaft als angesehene, akademische Einrichtung. Zudem gewinne die Wissenschaftliche Weiterbildung durch einige Trends wie der Akademisierung von Berufen oder der zunehmenden Wichtigkeit von berufsbezogenem Spezialwissen an Bedeutung. Als Hemmnis wird gesehen, dass Lehrkapazitäten nicht flexibel zwischen grundständiger und Weiterbildung verschoben werden dürften.

Die befragten Arbeitnehmervertreter sehen Wissenschaftliche Weiterbildung in erster Linie als Reaktion auf die sich immer schneller verändernden Anforderungen und Rahmenbedingungen in der Berufswelt. Mit Wissenschaftlicher Weiterbildung lasse sich daher der Arbeitsplatz absichern und die Position beim Arbeitgeber verbessern. Als Erfolgsfaktor wird insbesondere die Unterstützung durch Arbeitgeber in Form von Kostenübernahme und Freistellung genannt.

Aus Sicht der befragten Arbeitgebervertreter ist Wissenschaftliche Weiterbildung ein wichtiges Instrument, die Kompetenzen der Mitarbeiterschaft vor dem Hintergrund sich immer schneller ändernder Anforderungen zu erhalten. Ein weiterer wesentlicher Nutzenaspekt ist die Steigerung der Attraktivität der Unternehmen als Arbeitgeber durch attraktive Angebote in der Wissenschaftlichen Weiterbildung.

Aus Regionssicht besteht insbesondere für den Mittleren Niederrhein als mittelständisch geprägte Region mit besonderem strukturellem Anpassungsbedarf ein hoher Bedarf für Wissenschaftliche Weiterbildung. Gerade kleinere Unternehmen benötigen Hilfe durch die Hochschulen bei der Bewältigung der Herausforderungen durch den strukturellen Wandel und die digitale Revolution, um ihre Wettbewerbsfähigkeit zu erhalten und auszubauen. Ein attraktives Weiterbildungsangebot sei darüber hinaus auch ein positiver Standortfaktor. Ein großes Weiterbildungshemmnis ist laut den befragten Experten die hohe Intransparenz des Weiterbildungsmarktes. Entsprechend wichtig sei

eine aktive Beratungsarbeit in der Region bezüglich der vorhandenen Weiterbildungsmöglichkeiten, aber auch eine Aufklärung hinsichtlich der Bedeutung der Wissenschaftlichen Weiterbildung gegenüber Arbeitnehmern und Arbeitgebern. In Abbildung 2 sind noch einmal die wichtigsten Ergebnisse der vorliegenden Studie skizziert.

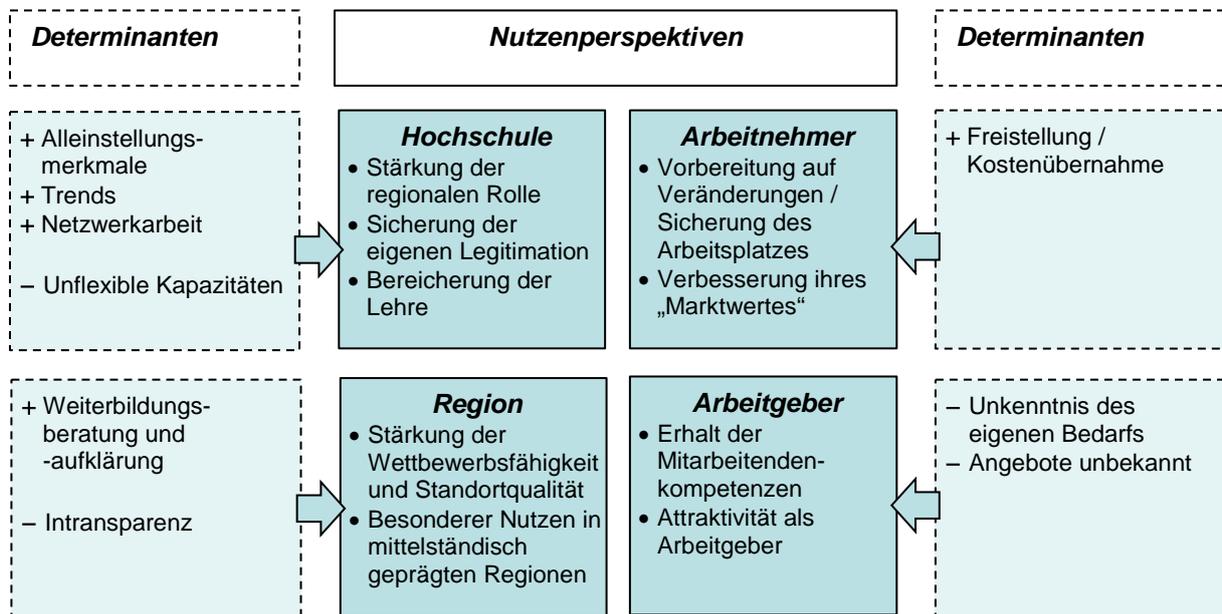


Abbildung 2 Nutzenperspektiven und Nutzendeterminanten

5.2 Handlungsoptionen

Aus den in Abbildung 2 dargestellten Erfolgsdeterminanten und Hemmnisfaktoren lassen sich einige Handlungsoptionen ableiten, die zu einem verstärktem Angebot und/oder zu einer größeren Nutzung Wissenschaftlicher Weiterbildung beitragen dürften. Jene Handlungsoptionen sind einerseits an die jeweiligen Stakeholdergruppen, andererseits an die öffentliche Hand gerichtet.

Eine intensive Netzwerkarbeit ist nach Auswertung der Befragungsergebnisse offensichtlich eine erfolgsversprechende Handlungsoption der Hochschulen. Je nach Zielgruppe der einzelnen Angebote sind dabei regionale Partner wie Unternehmen und Clusterverbände, oder auch überregionale Partner wie Branchenverbände mit einzubeziehen. Sehr erfolgsentscheidend scheint eine aktive Kommunikation der Weiterbildungsangebote der Hochschule zu sein. Dafür sollten möglichst vielfältige Kommunikationskanäle inklusive einer persönlichen Ansprache genutzt werden. Eine Bereitstellung von Information über die eigene Homepage reicht laut der befragten Experten bei Weitem nicht aus. Wichtig ist aus Sicht der befragten Arbeitgebervertreter eine niederschwellige Kommunikation, die auch von Personen ohne akademischen Hintergrund verstanden wird.

Auch von Vertretern der Region wird eine aktive Kommunikation in dem Sinne erwartet, dass über die Notwendigkeit und Sinnhaftigkeit von Wissenschaftlicher Weiterbildung aufgeklärt wird. Darüber hinaus sollten Beratungsangebote geschaffen werden, um Weiterbildungsoptionen in den Hochschulen aufzuzeigen und um zur Beseitigung der Intransparenz auf dem Weiterbildungsmarkt beizutragen.

Arbeitnehmer sollten bei ihrem Arbeitgeber, sofern dies vor dem Hintergrund von zur Verfügung stehenden Kapazitäten der Arbeitgeber realistisch erscheint, aktiv eine Personalentwicklung und Weiterbildung einfordern. Es könne immer weniger davon ausgegangen werden, ohne

entsprechende Veränderungs- und Entwicklungsbereitschaft langfristig eine Arbeitsstelle bekleiden zu können.

Arbeitgeber werden von den befragten Experten dazu angehalten, eine stärkere Eigeninitiative zu zeigen, und sich eigenständig über Angebote zu informieren und aktiv auf die Hochschulen zuzugehen, um passende Weiterbildungen identifizieren zu können. Hochschulen könnten die Arbeitgeber auch dabei unterstützen, deren eigene Weiterbildungsbedarfe besser einschätzen zu können.

Handlungsoptionen können – wie oben dargestellt – einerseits für die regionalen Stakeholder abgeleitet werden, jedoch stellen sich andererseits darüber hinaus Handlungsoptionen für die öffentliche Hand über die Regionsgrenzen hinaus dar.

Dies ist laut der befragten Experten zunächst die Schaffung einer langfristigen Perspektive für Hochschulen in Bezug auf die Rahmenbedingungen in der Weiterbildung. Es müsste etwa dargestellt werden, ob nach der aktuellen projektbasierten Unterstützung z. B. im Rahmen des Förderprogramms ‚Offene Hochschule‘ auch mit langfristigen Hilfen des Landes oder Bundes gerechnet werden kann. Eine wichtige Unterstützung seitens der Gesetzgeber wird in einer Flexibilisierung der Kapazitäten in der Weiterbildung gesehen. Sehr hilfreich sei es, wenn Lehrkapazitäten flexibel zwischen grundständiger Lehre und Weiterbildung verschoben werden könnten. Dies ist momentan aus rechtlichen Gründen nicht realisierbar - eine gesetzliche Anpassung wäre also erforderlich. Zudem sei über eine öffentliche Finanzierung bestimmter Weiterbildungsangebote nachzudenken. Nicht jeder Kurs, der aus gesamtgesellschaftlicher Sicht nutzenstiftend sei, könne sich aus betriebswirtschaftlicher Sicht für die Hochschulen tragen. Bei spezialisierten Angeboten, die nur von den Hochschulen angeboten werden könnten, bestände auch nur ein sehr begrenztes wettbewerbsrechtliches Problem.

Literaturverzeichnis

Balzer, C. (2001): Finanzierung der Weiterbildung. Abschlussbericht.

Berthold, C. / Brandenburg, U. / Apelt, S. / Platt, M. / Zimmermann, V. (2010): Mission Gesellschaft – Engagement und Selbstverständnis der Hochschulen: Ziele, Konzepte, internationale Praxis.

Henke, J./Höhne, R./Pasternack, P./Schneider, S. (2014): Mission possible - Gesellschaftliche Verantwortung ostdeutscher Hochschulen: Entwicklungschance im demografischen Wandel. HoF-Handreichungen 6. Halle-Wittenberg.

Henke, J./ Pasternack, P./Schmidt, S. (2016): Third Mission bilanzieren – Die dritte Aufgabe der Hochschulen und ihre öffentliche Kommunikation. HoF-Handreichungen 8. Halle-Wittenberg.

Koschatzky, K., Hufnagl, M., Kroll, H., Daimer, S., Schulze, N. (2011): Relevanz regionaler Aktivitäten für Hochschulen und das Wissenschaftssystem. Arbeitspapiere Unternehmen und Region, Nr. R3/2011

Roessler, I., Duong, S., Hachmeister, C.-D. (2015): Welche Missionen haben Hochschulen? Third Mission als Leistung der Fachhochschulen für die und mit der Gesellschaft. CHE Arbeitspapier Nr. 182

Wissenschaftsrat (2006): Empfehlungen zur künftigen Rolle der Universitäten im Wissenschaftssystem, Berlin.