

Stakeholderanalyse

Weiterbildungsnutzen und Nutzendeterminanten

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



Hochschule Niederrhein
University of Applied Sciences

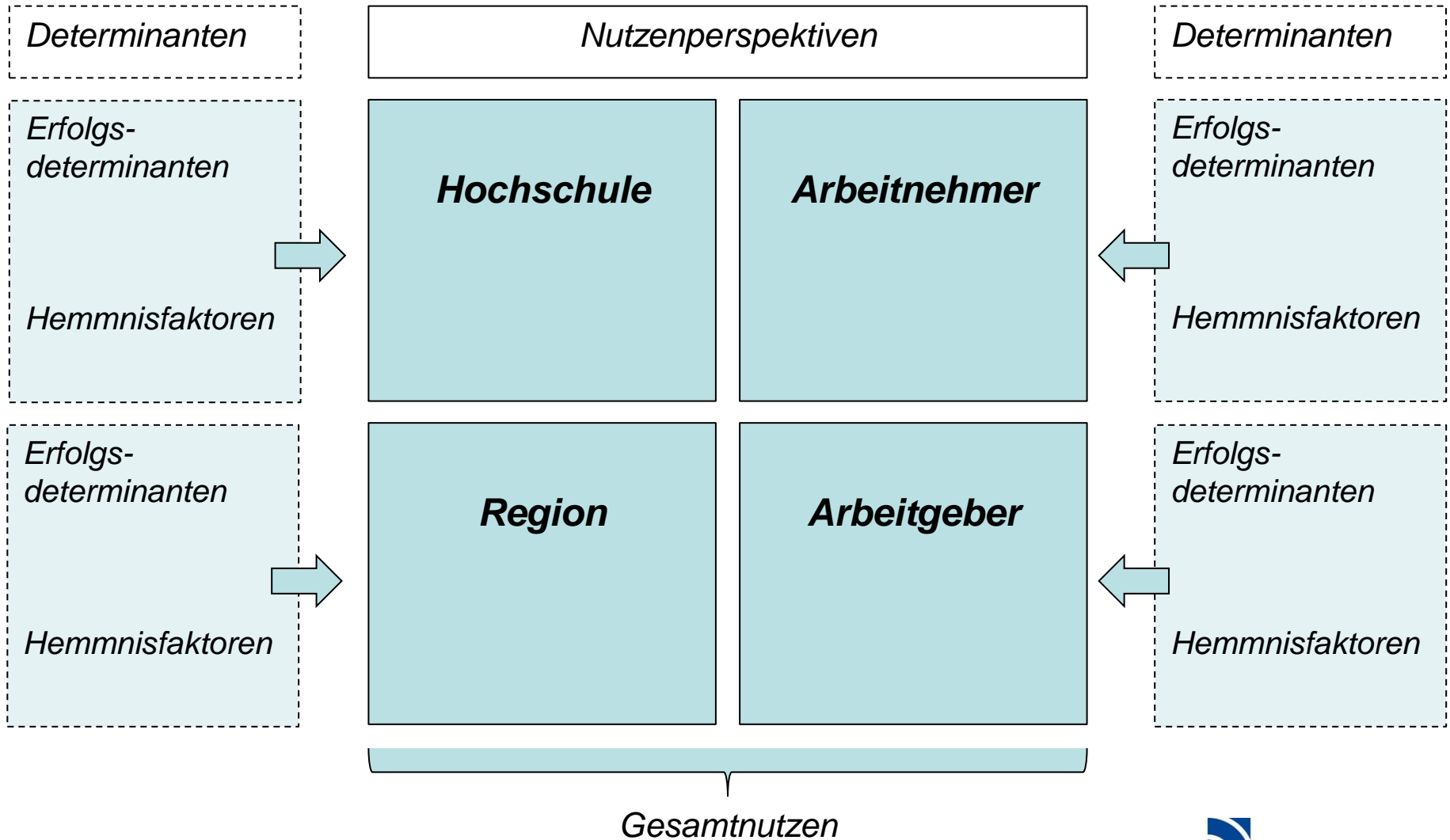
Vorgehen

- **Befragung der Stakeholder (Arbeitnehmer, Arbeitgeber, Vertreter der Region, Hochschulen) zum Nutzen der Wissenschaftlichen Weiterbildung sowie zu Erfolgsfaktoren und Hemmnissen**
- **Leitfadengestützte Interviews (13)**
- **Transkription und Auswertung mit MAXQDA**
- **Verdichtung von Aussagen, Sammlung von Zitaten**

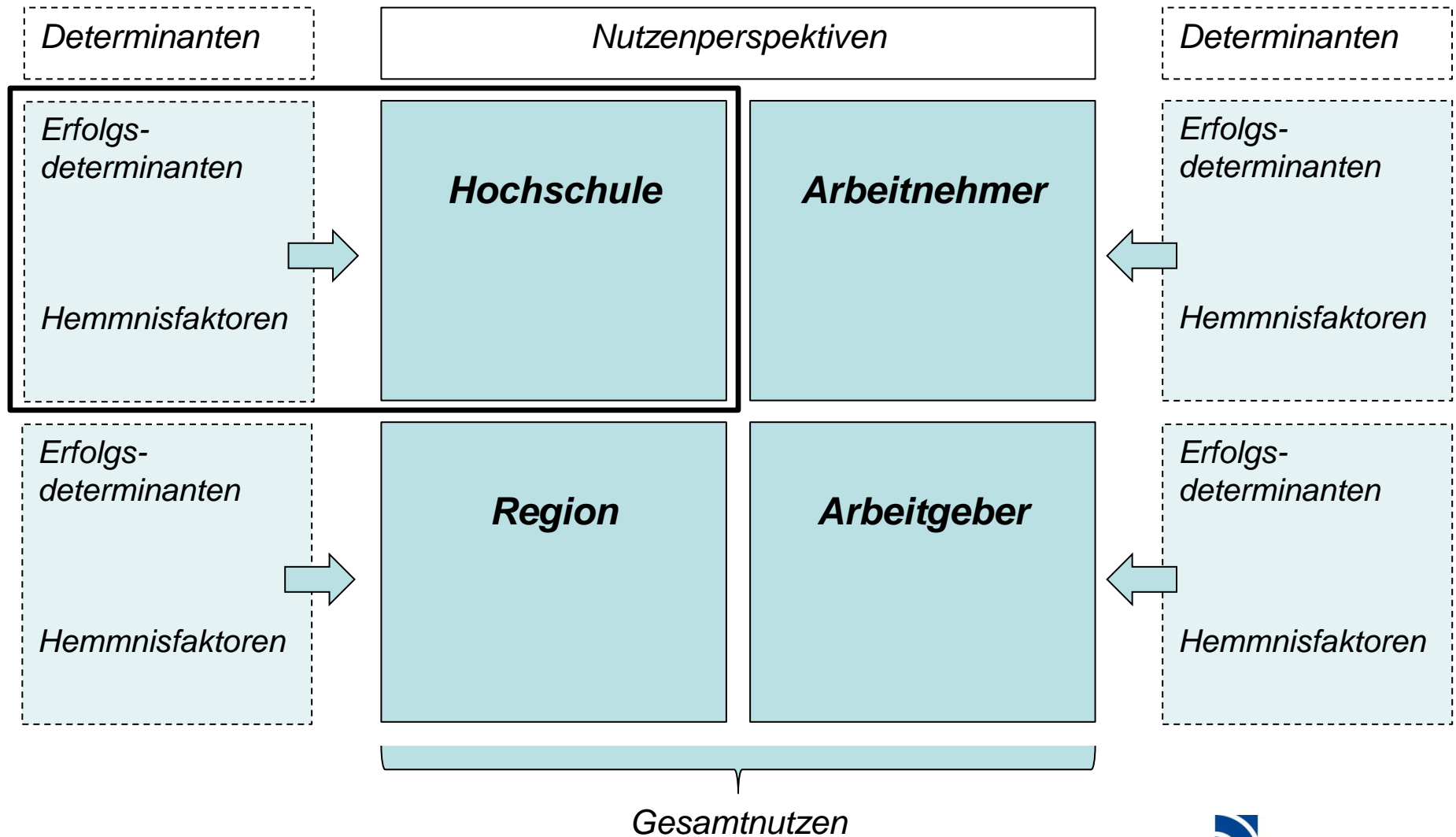
Ziele

- **Erkenntnisse aus Literatur und den quantitativen Analysen werden überprüft, ergänzt und konkretisiert**
- **Erstellung eines Nutzengesamtbildes**
- **Basis für weitergehende Nutzenmessung (Ermittlung möglicher Indikatoren)**
- **Ableitung von Handlungsoptionen für die einzelnen Akteure sowie die öffentliche Hand als Geldgeber**

Zielmodell



Zielmodell



Hochschule - Weiterbildungsnutzen

- **Langfristig: Umverteilung von Kapazitäten (Sicherung der Daseinsberechtigung)**

„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.“ (Repräsentant Hochschule)

- **Kurzfristig eher kein finanzieller Nutzen**
- **Übernahme regionaler Verantwortung**
- **Bereicherung der Lehre**

Hochschule – Erfolgsdeterminanten

- **Zusammenarbeit mit Clustern und Verbänden, Netzwerkarbeit**
- **Niederschwellige, stetige Kommunikation über unterschiedliche Kanäle**

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

- **Blended Learning ermöglicht Flexibilität - Zielgruppe wächst**
- **Absolventen eine Weiterbildungsperspektive aufzeigen**

„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.“ (Repräsentant Region)

Hochschule - Erfolgsdeterminanten

○ Trends

- technologischer Wandel / Digitalisierung / Wissensgesellschaft
- Akademisierung von Berufen

○ Alleinstellungsmerkmale

- Weiterbildung auf hohem Niveau, Angebot von Spezialthemen
- technische Infrastruktur
- Imagevorteile, Zertifikate (Abschlussorientierung)
- Lehrende mit hohem Spezialwissen und Lehrkompetenz

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

- Beziehung zur Gruppe der Akademiker
- Dezentralität der FHs
- Nähe der Fachhochschulen zu Berufen

Hochschule - Hemmnisfaktoren

- **Bedarfsermittlung schwierig, kennen Bedarfe der Unternehmen oft nicht; ständiger Austausch notwendig**
- **Hochschulen auf grundständige Lehre ausgelegt**
- **Momentane Auslastung als Hemmnis**

„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?““ (Repräsentant Hochschule)

Hochschule - Hemmnisfaktoren

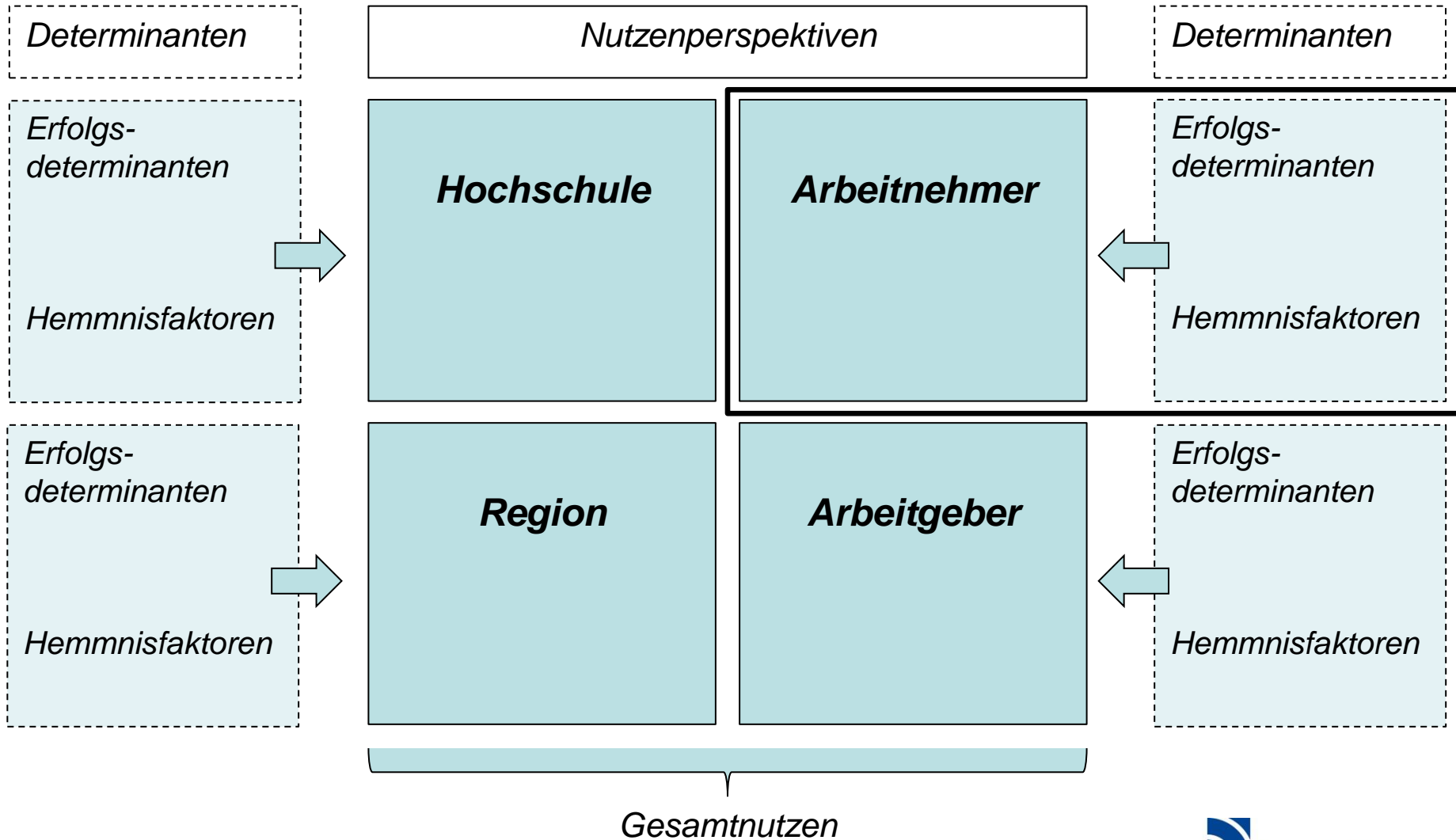
- **Unflexible Kapazitäten**
- **Abhängigkeit von einzelnen Professoren**

„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.“ (Repräsentant Hochschule)

- **Keine öffentliche Finanzierung, Projektorientierung**

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

Nutzenperspektiven der Wissenschaftlichen Weiterbildung



Arbeitnehmer - Weiterbildungsnutzen

○ Vorbereitung auf Trends in der Arbeitswelt

- Wissen veraltet immer schneller
- Fortschreitung der Digitalisierung
- Anforderungen an Arbeitnehmer verändern sich
- Anforderungen an Arbeitnehmer nehmen zu

➔ Weiterbildungserfordernis steigt

„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.“ (Repräsentant Arbeitnehmer)

○ Verbesserung der beruflichen Position / Steigerung des eigenen ‚Marktwertes‘

Arbeitnehmer - Erfolgsdeterminanten

- **Sicherung des Einkommens / Freistellung während Maßnahme durch Arbeitgeber**
- **aktive Personalentwicklung**
- **tariflich gesichertes Recht auf Weiterbildung und Kostenübernahme**

„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.“ (Repräsentant Arbeitnehmer)

- **Offene Hochschule auch für Personen mit Berufsbildung**
- **Aufklärung seitens Hochschule, Arbeitgeber und öffentlicher Hand**

Arbeitnehmer - Hemmnisfaktoren

- **Kosten**
- **Motivation**

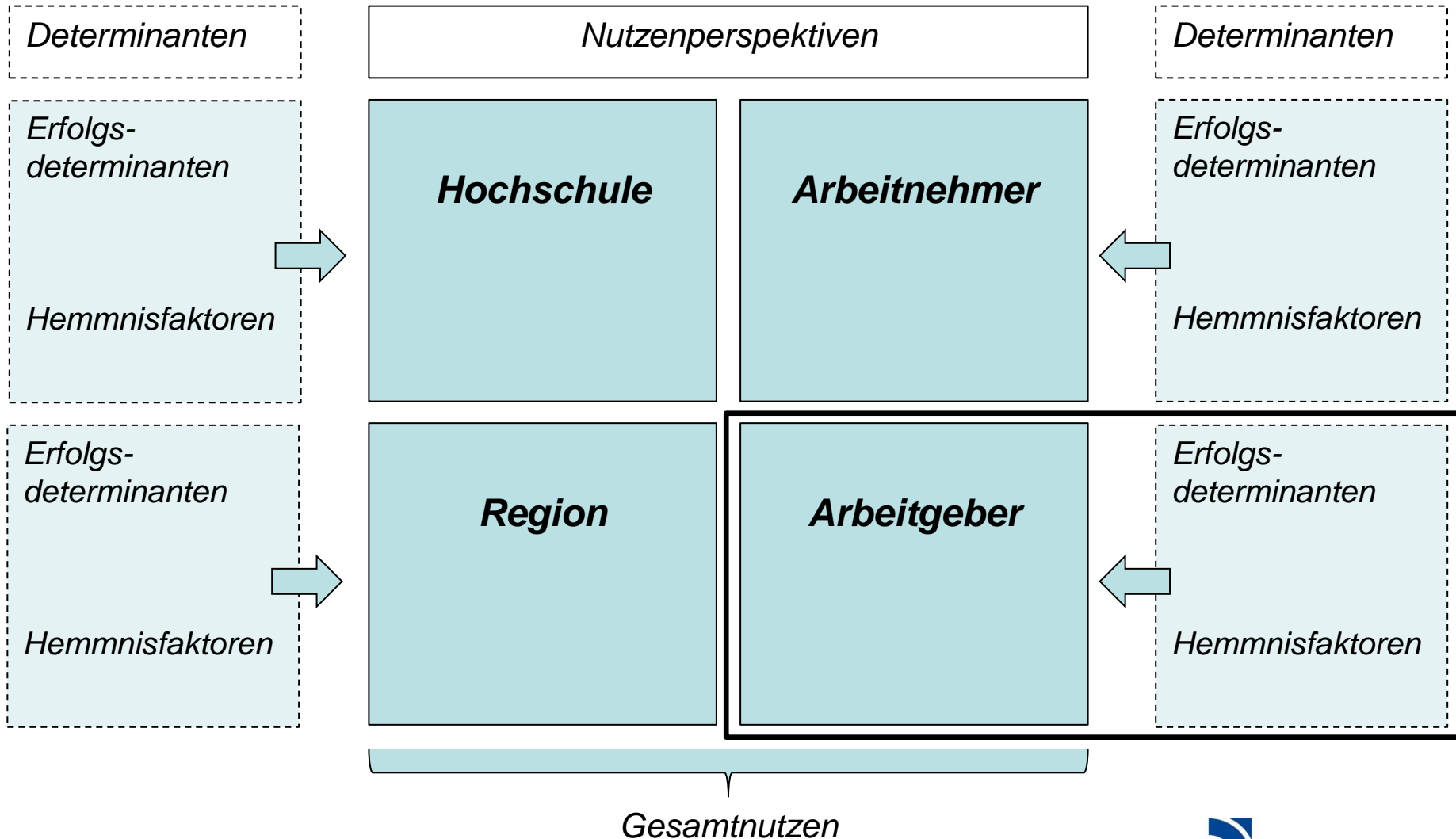
„In der Regel, wenn es IG Metall Mitglieder sind, finanzieren wir das ja auch noch. Das heißt der Arbeitgeber muss freistellen. Da sind die Kosten sehr gering. Trotzdem haben wir ein Problem mit der Motivation, die Leute zu bewegen. Das ist so, das gebe ich ganz offen zu.“ (Repräsentant Arbeitnehmer)

„Wieso? Bist du nicht zufrieden mit mir? Mache ich schlechte Arbeit oder was?“ (Repräsentant Arbeitgeber)

- **gute Grundausbildung in Deutschland als Ruhekissen**
- **Intransparenz**

„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.“ (Repräsentant Arbeitnehmer)

Nutzenperspektiven der Wissenschaftlichen Weiterbildung



Arbeitgeber - Weiterbildungsnutzen

- **Technischer Wandel und Digitalisierung verursacht zusätzlichen Wissens- und Spezialisierungsbedarf**

„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“ (Repräsentant Hochschule)

Fachkräftesicherung / Arbeitnehmerbindung

„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.“ (Repräsentant Arbeitgeber)

„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.“ (Repräsentant Region)

Arbeitgeber - Erfolgsdeterminanten

- **Aufklärungs- und Beratungsarbeit durch die Hochschule**

- **Hochschule als Unterstützer im digitalen Wandel**

„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.“ (Repräsentant Arbeitnehmer)

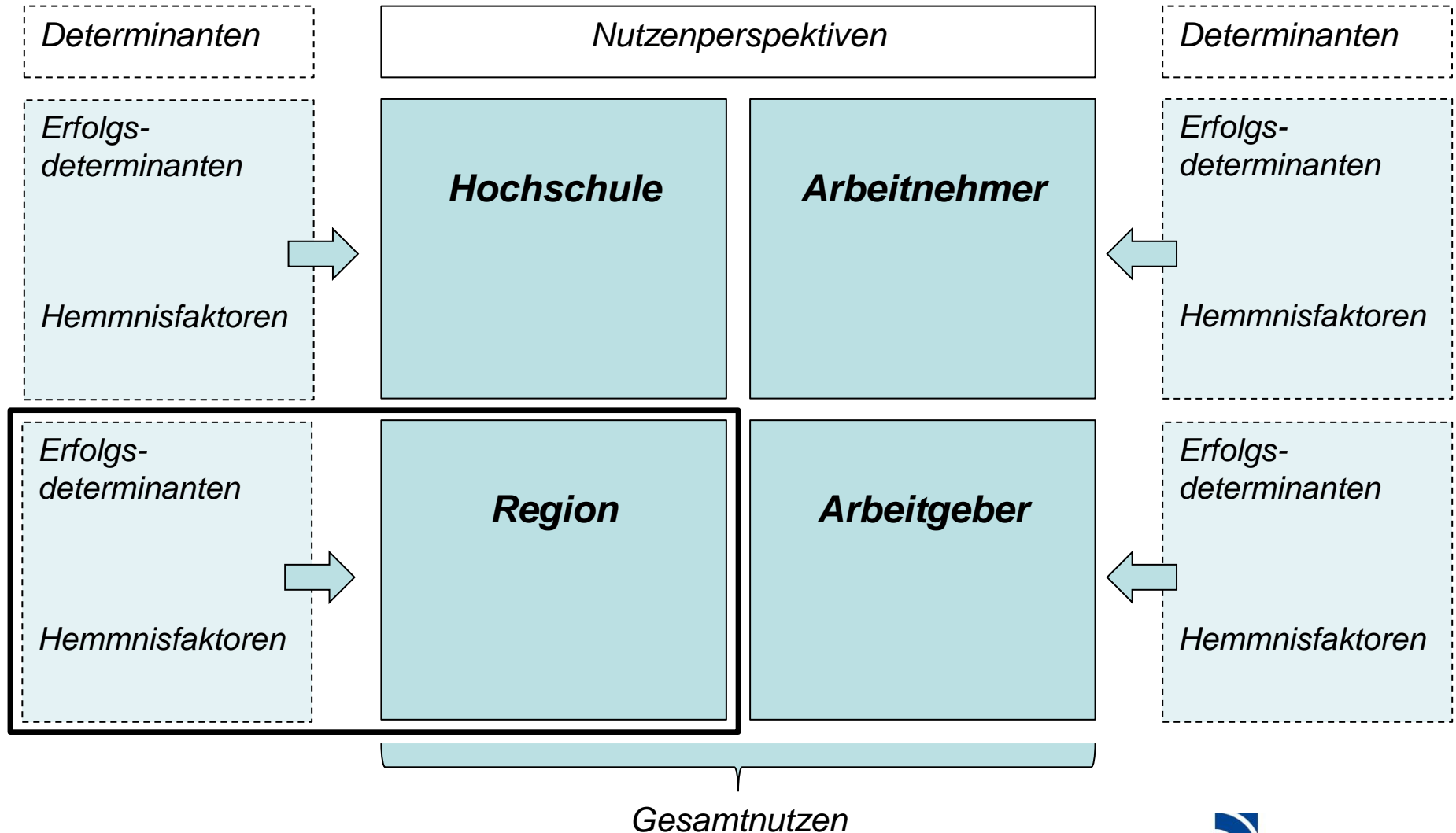
Arbeitgeber - Hemmnisfaktoren

- **Hochschule**
 - Berührungängste gerade bei Mittelständlern
 - HS Kommunikation an eigenes Klientel gerichtet
 - Angebote unbekannt (passive Informationen auf Homepage)
- **Wert von Weiterbildung oft zu wenig erkannt und erklärt**

„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)

- **Erfolg von WB nicht messbar**
- **Eigener Bedarf unbekannt**
- **Freistellungsprobleme**
- **Fehlende Personalentwicklungsabteilung**

Nutzenperspektiven der Wissenschaftlichen Weiterbildung



Region - Weiterbildungsnutzen

- **Regionen mit besonderem Weiterbildungsbedarf**
 - Regionen mit besonderen strukturellen Anpassungslasten haben erhöhten Weiterbildungsbedarf
 - Mittelständisch geprägte Regionen haben hohen Aufholbedarf bzgl. Digitalisierung
 - Attraktive Hochschullandschaft bindet Hochqualifizierte an Region
- **Humankapital wichtiger Standortfaktor**
- **Wettbewerbsfähigkeit wird gestärkt**

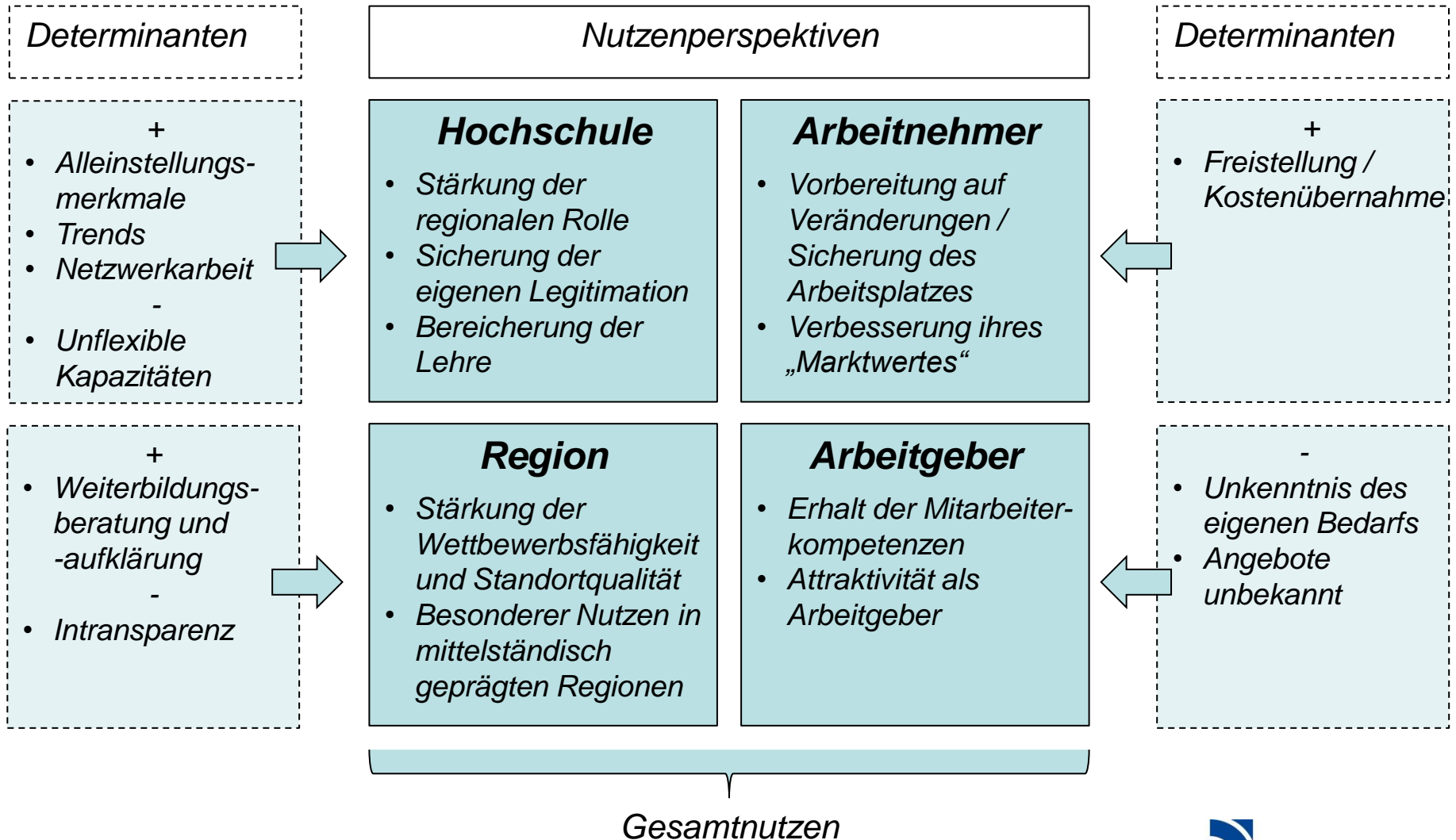
„Wenn man von Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen spricht, dann ist in einer Wissensgesellschaft wie Deutschland, die ja nun insbesondere auch durch den demographischen Wandel und den Fachkräftemangel geprägt ist, das Thema Weiterbildung in seiner Bedeutung kaum zu überschätzen.“ (Repräsentant Arbeitgeber)
- **Stärkung des Wissenstransfers von Hochschule in die Region**

„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.“ (Repräsentant Hochschule)

Region - Erfolgsdeterminanten

- **Weiterbildungsberatung / Aufklärung über Fördermöglichkeiten**
- **Haltung der Region / Überzeugungsarbeit durch Regionsvertreter**

Nutzenperspektiven der Wissenschaftlichen Weiterbildung und deren Determinanten



Handlungsoptionen der Stakeholder

Hochschulen

- Netzwerkarbeit
- Aktive Kommunikation

Region

- Beratung / Aufklärung

Arbeitnehmer

- Personalentwicklung und Weiterbildung einfordern

Arbeitgeber

- Informieren, auf Hochschule zugehen

Öffentliche Hand

- Schaffung langfristiger Perspektive für Hochschulen
- Flexibilisierung der Kapazitäten
- Aufklärungsarbeit
- Öffentliche Finanzierung bestimmter Angebote



Hochschule Niederrhein
University of Applied Sciences