Fachhochschule der Diakonie

Befragung von Weiterbildungsteilnehmerinnen und -teilnehmern an ausgewählten Akademien der Freien Wohlfahrtspflege

Johanna Lojewski und Viola Strittmatter

GEFÖRDERT VOM
Bundesministerium für Bildung und Forschung
ESF Europäischer Sozialfonds für Deutschland
EUROPÄISCHE UNION

Impressum

BEST WSG

Berufsintegrierte Studiengänge zur Weiterqualifizierung im Sozial- und Gesundheitswesen

Wissenschaftliche Leitung

Prof. Dr. Tim Hagemann

Projektleitung

Michael Kriegel, M.A.

Autorinnen

Johanna Lojewski, Dipl. Päd., Wissenschaftliche Mitarbeiterin im Projekt BEST WSG, Fachhochschule der Diakonie, Bielefeld

Viola Strittmatter, Erziehungswissenschaftlerin M.A., Wissenschaftliche Mitarbeiterin im Projekt BEST WSG, Fachhochschule der Diakonie, Berlin

Kontakt

Fachhochschule der Diakonie gemeinnützige GmbH
University of Applied Sciences
Grete-Reich-Weg 9
33617 Bielefeld
www.fh-diakonie.de
www.offene-fh.de

johanna.lojewski@fhdd.de
viola.strittmatter@fhdd.de

Copyright

Vervielfachung oder Nachdruck auch auszugsweise zur Veröffentlichung durch Dritte nur mit ausdrücklicher Zustimmung der Autorinnen.

Bielefeld, 2014

Dieser Bericht wurde im Rahmen des Bund-Länder-Wettbewerbs „Aufstieg durch Bildung: offene Hochschulen“ erstellt. Die dem Bericht zugrunde liegende Befragung erfolgte in Kooperation mit der Bundesakademie der AWO (Karin Kaltenbach), der Bundesakademie für Kirche und Diakonie (Wolfgang Hoffmann) sowie mit den Paritätischen Akademien Berlin (Stephan F. Wagner) und Süd (Beatrice Schüll).

Inhalt

I. Einleitung 1
1. Forschungsinteresse und Verankerung im Projekt 1
2. Fragestellungen 2
II. Forschungsdesign 2
1. Konstruktion und Aufbau des Untersuchungsinstruments: Online-Fragebogen 2
2. Durchführung und Auswertung der Befragung 3
3. Stichprobenbeschreibung 3
III. Auswertung der Befragung 11
1. Rückblickende Bewertung der letzten Weiterbildung 11
Motivation für die Weiterbildung 11
Arbeitgeber 12
Berufliche und persönliche Renditen der Weiterbildung 15
Zur Nachhaltigkeit der Weiterbildung 18
2. Qualifizierungsbedarf im Sozial- und Gesundheitswesen 20
IV. Zusammenfassung und Fazit 24
V. Literatur 26
VI. Anhang 27

I. Einleitung

In der vorliegenden Studie wurden ehemalige Teilnehmerinnen und Teilnehmer von Weiterbildungsseminaren an mehreren Akademien der Freien Wohlfahrtspflege anhand eines Online-Fragebogens befragt. Ziel der Erhebung war es, eine aktuelle Einschätzung von WeiterbildungsteilnehmerInnen über die „Nachhaltigkeit“ ihrer besuchten Weiterbildung und über den Bedarf an weiteren Bildungsangeboten zu bekommen. Einen zusätzlichen Schwerpunkt bildete die Frage nach dem Interesse an einer längerfristigen Weiterbildung, die sukzessive zu einem akademischen Abschluss führt.
Die Befragung wurde im Rahmen des vom BMBF geförderten Verbundprojektes „BEST WSG – Berufsintegrierte Studiengänge im Sozial- und Gesundheitswesen“ durchgeführt, in Kooperation mit der AWO Bundesakademie, den Paritätischen Akademien Berlin und Süd und der Bundesakademie für Kirche und Diakonie (incl. der Führungsakademie).

1. Forschungsinteresse und Verankerung im Projekt

Das BEST WSG Projekt hat neue Kooperationsformen in der Weiterbildung zwischen Sozialunternehmen, Fort- und Weiterbildungseinrichtungen und Hochschulen entwickelt. In diesem Rahmen werden Studiengangkonzepte, die über berufliche Weiterbildungen sukzessive zu akademischen Abschlüssen führen, gestaltet. Bei der Entwicklung dieser Studiengänge geht es zum einen um die zu vermittelnden Inhalte und Kompetenzen, zum anderen um die Form der Angebote. Um die Studienangebote nachfrage- und bedarfsorientiert zu gestalten, wurde zu Projektbeginn eine erste Bedarfserhebung durchgeführt (Schäfer und Loerbroks, 2013). Dabei wurden die Interessen und Sichtweisen der drei in den Fokus genommenen Stakeholder für die Studiengangentwicklung – Sozialunternehmen, Weiterbildungsanbieter und Hochschule – eingefangen und durch den Blickwinkel der Bundes- und Landesverbandsebene und zweier Personalvermittler ergänzt. Diese erste Bedarfserhebung lieferte wertvolle Hinweise auf konkrete Qualifizierungsbedarfe im Sozial- und Gesundheitswesen.
Anhand einer zweiten Bedarfserhebung wurden nun auch die ehemaligen Teilnehmenden einer Weiterbildung an einer der oben genannten Akademien nach Qualifizierungsbedarfen in ihrem Arbeitsfeld und potenziellen Formen und Formaten eines mit Weiterbildung kombinierten Studiums befragt. Als potentielle Teilnehmende wurden diejenigen bestimmt, welche in den vergangenen Jahren bereits an einer längeren Weiterbildung an einer der Akademien der Freien Wohlfahrtspflege teilgenommen haben. Im Zuge dieser groß angelegten Befragung wurde zudem die Gelegenheit genutzt, nach der Nachhaltigkeit der besuchten Weiterbildung zu fragen. Diese Frage war v.a. für die Akademien von großem Interesse, ist aber auch für die im Projektkontext gestellten Fragen relevant (s. Fragestellungen).

Für das BEST WSG Projekt selbst wurde die Befragung in erster Linie mit dem Ziel durchgeführt, zu erforschen, inwieweit bei Absolventinnen und Absolventen einer längerfristigen Weiterbildung Interesse an einem weiterführenden Studium besteht.

2. Fragestellungen

Anhand der oben beschriebenen Zielsetzung wurden folgende Forschungsfragen formuliert:

- Welche Qualifizierungsbedarfe bestehen im Sozial- und Gesundheitswesen aus Sicht der Befragten/Beschäftigten?
- Aus welcher Motivation heraus haben die Befragen an der Weiterbildung teilgenommen?
- Welche beruflichen „Folgen" hatte die besuchte Weiterbildung?
- Was ist von der Weiterbildung in Erinnerung geblieben?
- Wie hoch ist das Interesse an einer Weiterbildung mit akademischem Abschluss?
- Welche Studienform und welches Studienformat werden von den potenziellen Studierenden dafür als geeignet erachtet?

Der folgende Bericht konzentriert sich auf die ersten vier Fragen, die insbesondere für die Akademien von Bedeutung sind[1].

II. Forschungsdesign

1. Konstruktion und Aufbau des Untersuchungsinstruments: Online-Fragebogen

Als Erhebungsinstrument kam ein standardisierter Online-Fragebogen zum Einsatz. Dieser bietet neben unbegrenzten örtlichen und zeitlichen Zugangsmöglichkeiten die Chance, Einstellungen, Meinungen und Bedürfnisse relativ vieler Personen in vergleichsweise kurzer Zeit zu erfassen (Jackobs, Schoen & Zerback, 2009). Zudem kann eine internetbasierte Befragung die Motivation der TeilnehmerInnen erhöhen: „Über die Reduzierung von InterviewerInnen-Effekten hinaus wird das Interview von den Befragten subjektiv als kürzer empfunden, Ermüdungserscheinungen treten seltener auf, die Teilnehmerbereitschaft und -Motivation sind höher, was höhere Rücklaufquoten und geringere Ausfallraten zur Folge hat" (Kutsch, 2007, S. 55). Zu weiteren Vorteilen zählen die geringeren Kosten von Online-Befragungen, ihre relativ schnelle Durchführung sowie die hohe Qualität der gewonnenen Daten (Jackobs, Schoen & Zerback, 2009).

[1] Weitere projektrelevante Fragestellungen werden demnächst im Rahmen von wissenschaftlichen Publikationen bearbeitet.

Zur Erhebung der Einstellungen und Bewertungen wurden vorwiegend geschlossene Fragen mit vorgegebenen Antworten (zur Einfach- oder Mehrfachauswahl) oder Ranking-Skalen, in Form von „sehr stark“, „stark“, „schwach“, „sehr schwach“ (Diekmann, 2001, S. 408), angewendet. Ergänzt wurden diese um offene Fragen zur Konkretisierung der Angaben.

Nach Durchführung eines Pretests wurden methodische und inhaltliche Anpassungen vorgenommen. Die finale Version des Fragebogens gliederte sich in sieben Teile[2]:

a. Berufliche Situation während der Weiterbildung an der Akademie
b. Weiterbildungsmotivation und Unterstützung
c. Rückblick auf die Weiterbildung
d. Zukünftiger Weiterbildungsbedarf
e. Akademisierung
f. Studienform und Studienformat des möglichen Studiums
g. Persönliche Angaben

2. Durchführung und Auswertung der Befragung

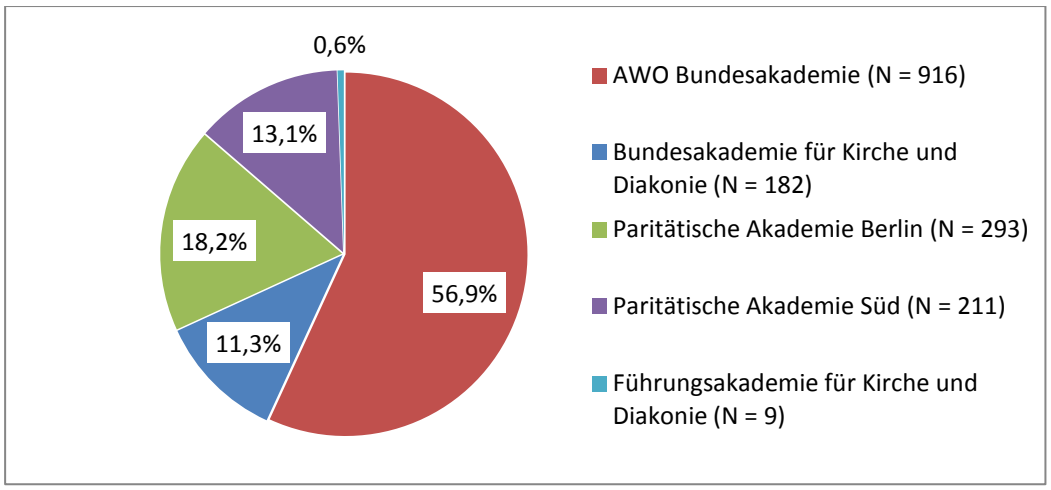
Im März 2014 wurden über die E-Mail-Verteiler der o.g. Akademien ehemalige Seminarteilnehmerinnen und -teilnehmer angeschrieben. Der E-Mail-Verteiler der AWO umfasste ca. 8000 Adressaten, der der beiden Paritätischen Akademien (PA) knapp 19.000. Über den E-Mail-Verteiler der Bundesakademie für Kirche und Diakonie (BAKD) wurden 320 ehemalige Teilnehmerinnen und Teilnehmer angeschrieben. Die E-Mail beinhaltete einen Link zur Online-Befragung. Der Fragebogen wurde mit der Befragungssoftware EFS Survey von Questback erstellt und war vom 25.03.2014 bis zum 7.05.2014 freigeschaltet. Eine Erinnerungsmail wurde am 25.04.2014 verschickt.
Viele der E-Mails kamen jedoch als unzustellbar zurück, da die Adresse nicht mehr aktuell war. Insgesamt haben an der Befragung 3757 Personen teilgenommen, davon haben 1806 den Fragebogen zu Ende ausgefüllt bzw. zu Ende angesehen. Nach der Bereinigung des Datensatzes konnten 1719 Fragebögen ausgewertet werden[3].
Die Daten wurden mit SPSS (Version 22) ausgewertet und die Diagramme überwiegend mit Excel aufbereitet. Die bisherige statistische Analyse besteht aus Häufigkeitsauszählungen, Kreuztabellen und Gruppenvergleichen.

3. Stichprobenbeschreibung

[2] Der Fragebogen befindet sich im Anhang.
[3] Hierbei wurden nur diejenigen TeilnehmerInnen berücksichtigt, die den Fragebogen bis zum Schluss bearbeitetet haben und dabei mindestens 50% der Fragen beantwortet haben.

Von den 1719 Personen, deren Fragebögen im Rahmen der Auswertung berücksichtigt werden konnten, haben insgesamt 916 an einer Weiterbildung bei der Bundesakademie der AWO teilgenommen, gefolgt von 293 TeilnehmerInnen an der Paritätischen Akademie Berlin und 211 TeilnehmerInnen an der Paritätischen Akademie Süd. Insgesamt 191 der Befragten haben ihre Weiterbildung bei der Bundesakademie für Kirche und Diakonie (incl. Führungsakademie; BAKD/FAKD) absolviert. 108 Befragte haben hierzu keine Angaben gemacht. Diese Gruppe wird in den folgenden Analysen daher nicht berücksichtigt.
Angesichts der relativ geringen Beteiligungsquoten und weil es sich hierbei nicht um eine repräsentative Zufallsstichprobe handelt, ist einschränkend anzumerken, dass keine verallgemeinerbaren Aussagen über die Teilnehmerschaft der hier betrachteten Akademien möglich sind. Abbildung 1 veranschaulicht die prozentuale Verteilung der gültigen Antworten auf die Frage, an welcher Akademie die Weiterbildung besucht wurde (N = 1611).

Abbildung 1: Besuchte Akademie (N = 1611)

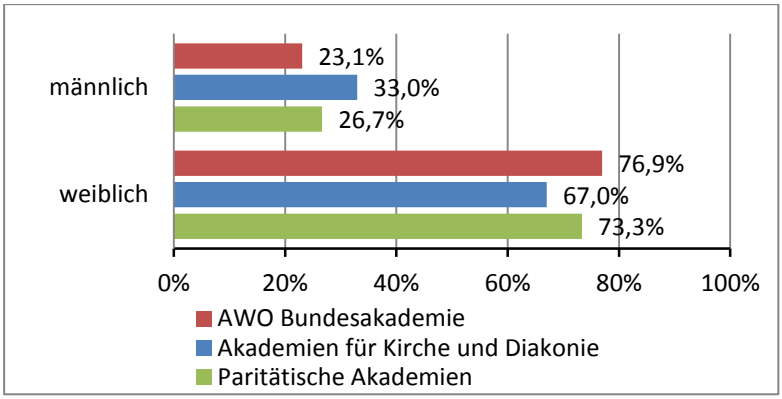


Mit 56,9% stellt die Bundesakademie der AWO den größten Teil der Stichprobe dar, gefolgt von 21,3% TeilnehmerInnen der Paritätischen Akademien Berlin und Süd und 11,9% TeilnehmerInnen der BAKD und FAKD[4].

Mit 74,5% sind rund drei Viertel der Befragten weiblich. Aufgeschlüsselt nach Akademien zeigt sich, dass der Anteil der männlichen Teilnehmer an den Akademien für Kirche und Diakonie mit rund 33% signifikant ($\chi^2 = 8.77$; Cramer-V = .074; p = .012)[5], d.h. überzufällig höher liegt, als an den übrigen Akademien (vgl. Abbildung 2).

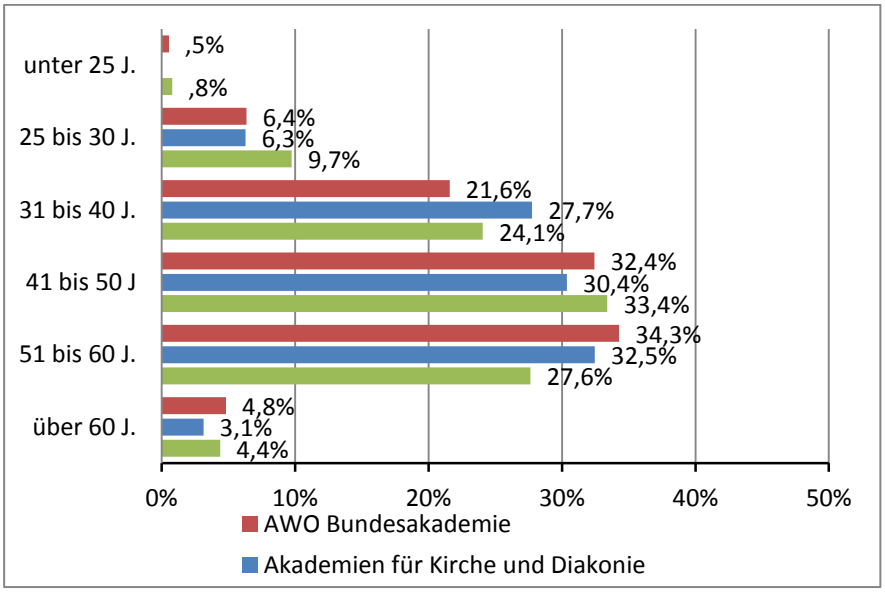
[4] Für die weiteren Berechnungen wurden die beiden Akademien für Kirche und Diakonie sowie die beiden Paritätischen Akademien zu jeweils einer Kategorie zusammengefasst. Im ersten Fall ist die Zusammenfassung vor allem aufgrund der geringen Fallzahl der TeilnehmerInnen der Führungsakademie für Kirche und Diakonie angezeigt. Im zweiten Fall haben die durchgeführten getrennten Analysen für die beiden Paritätischen Akademien keine bzw. sehr geringe Differenzen zwischen den beiden Gruppen gezeigt, so dass eine getrennte Betrachtung nicht sinnvoll erscheint.
[5] Als Signifikanztest kam hierbei der Chi Quadrat-Test zur Anwendung. Vereinfacht formuliert prüft dieser Test anhand der Häufigkeitsverteilungen, ob es einen Zusammenhang zwischen zwei Merkmalen, hier also zwischen dem Geschlecht der Befragten und der Zugehörigkeit zu einer der drei Akademien, gibt. Berichtet werden neben dem Chi-Quadrat-Wert (χ^2), das Zusammenhangsmaß „Cramer-V" sowie die Irrtumswahrscheinlichkeit p. Cramer-V kann Werte zwischen 0

Abbildung 2: Geschlecht (N = 1598)[6]



Hinsichtlich der Altersstruktur zeigen sich keine statistisch bedeutsamen Unterschiede zwischen den Akademien, wenngleich die TeilnehmerInnen der AWO Bundesakademie im Vergleich zu den anderen beiden Akademien im Durchschnitt etwas älter sind (vgl. Abbildung 3).

Abbildung 3: Alter (N = 1607)



Jeweils ca. ein Drittel der Befragten ist zwischen 41 und 50 Jahre alt (32,5%) oder 51 bis 60 Jahre alt (32%), der Anteil der 31- bis 40-Jährigen macht etwa einen Viertel der Befragten aus (23,1%). Rund 8% sind unter 30 Jahre alt und 4,5% älter als 60 Jahre.

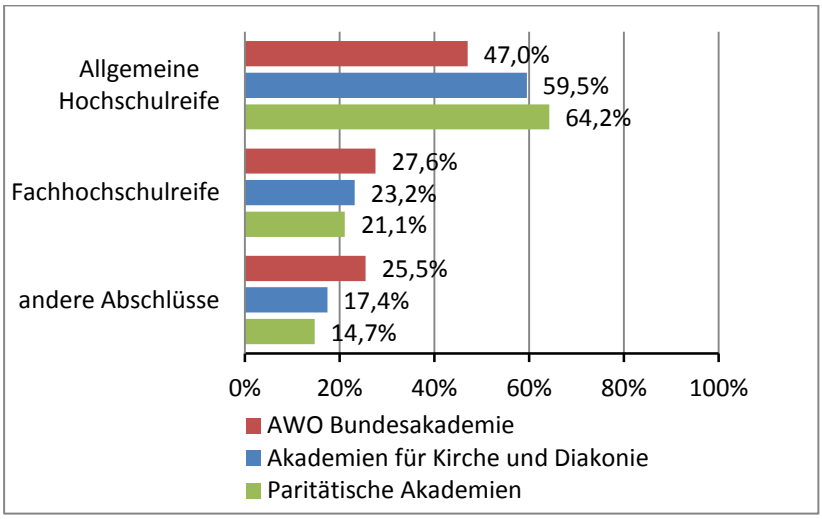
Hinsichtlich der vorhandenen Schulabschlüsse zeigt sich, dass etwas über die Hälfte der Befragten (53,9%) über Abitur verfügt, rund ein Viertel (25%) über Fachabitur und die restlichen

und 1 annehmen, wobei der Wert 1 auf einen perfekten Zusammenhang verweist. Somit deutet ein Wert nahe 0 auf einen sehr schwachen Zusammenhang hin. Die Irrtumswahrscheinlichkeit p zeigt an, wie hoch die Wahrscheinlichkeit ist, dass der gefundene Zusammenhang zwischen den Variablen real *nicht* existiert. Ein p-Wert von .012 entspricht einer Irrtumswahrscheinlichkeit von 1,2%.

[6] Für diese und alle folgenden Berechnungen und Abbildungen gilt: es werden nur diejenigen Befragten berücksichtigt, die zu der entsprechenden Frage auch eine Auskunft gegeben haben. Die Grundlage für Abbildung 2 stellen also diejenigen 1598 (von 1611) Befragten, die ihr Geschlecht angegeben haben.

21,1% über einen niedrigeren Schulabschluss. Nach Akademien aufgeschlüsselt zeigen sich hier folgende Differenzen (Abb. 4): Die TeilnehmerInnen der AWO Bundesakademie haben deutlich seltener Abitur als die TeilnehmerInnen der anderen Akademien und dafür häufiger Fachabitur oder einen niedrigeren Schulabschluss. Der Zusammenhang zwischen dem Schulabschluss und der besuchten Weiterbildungsakademie ist statistisch signifikant (χ^2 = 44,03; Cramer-V = .117; p =.000).

Abb. 4. Schulabschlüsse der Befragten (N = 1600)

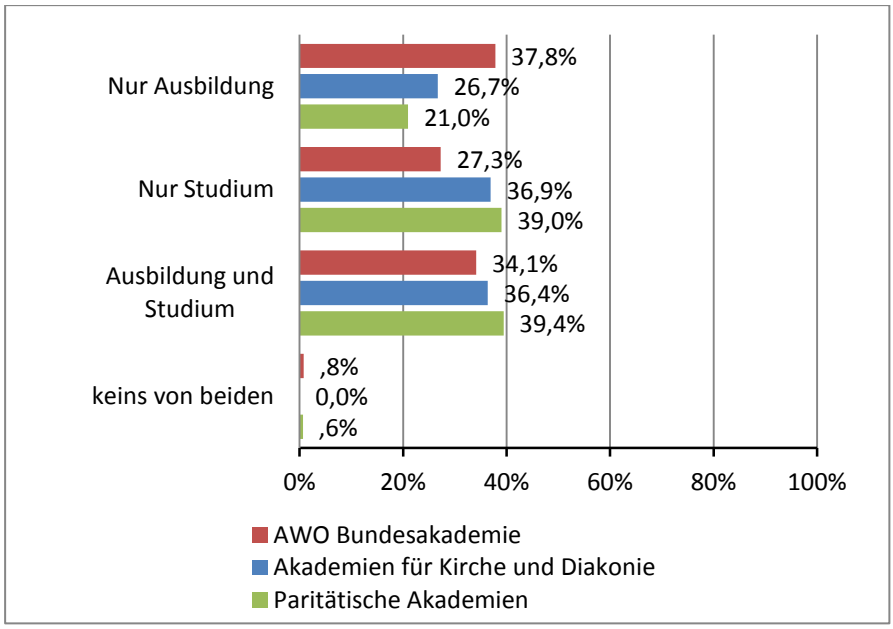


Im Hinblick auf den beruflichen Abschluss konnten die Befragten angeben, ob sie a) eine Ausbildung und b) ob sie ein Studium absolviert haben. Insgesamt haben 67,5% aller Befragten eine Berufsausbildung absolviert und 69,5% ein Studium. Diese Zahlen legen nahe, dass einige Befragte doppelt qualifiziert sind, d.h. sowohl eine Ausbildung als auch ein Studium absolviert haben. Die Auswertung der Daten mittels einer Kreuztabelle zeigt, dass dies auf rund 36% aller Befragten zutrifft. Jeweils ca. ein Drittel hat nur eine Ausbildung oder nur ein Studium absolviert, weniger als 1% geben an, weder eine Ausbildung noch ein Studium abgeschlossen zu haben. Aufgeschlüsselt nach Akademien zeigt sich das folgende Bild (ohne Abb.): Die TeilnehmerInnen der AWO Bundesakademie haben seltener ein Studium absolviert als die TeilnehmerInnen der anderen Akademien (63,1% vs. 75% bei der BAKD und 79% bei der PA), dafür haben sie häufiger eine Berufsausbildung vorzuweisen (72,2% vs. 63,5% bei der BAKD und 60,5% bei der PA).

Im Hinblick auf die Doppelqualifikation der TeilnehmerInnen veranschaulicht Abbildung 5, dass die TeilnehmerInnen an den Paritätischen Akademien die höchsten Anteile von StudienabsolventInnen und doppelt Qualifizierten aufweisen. Lediglich ein Fünftel dieser Teilnehmer hat „nur“ eine Ausbildung vorzuweisen, wohingegen der entsprechende Anteil bei der AWO Bundesakademie mit 37,8% deutlich höher liegt. Damit sind die TeilnehmerInnen der Paritätischen Akademien am höchsten qualifiziert.

Auch dieser Zusammenhang erweist sich als signifikant (χ^2= 47,70; Cramer-V = .125; p = .000).

Abb. 5.: Berufliche Qualifikation der TeilnehmerInnen (N = 1518)



Schließlich ist noch der berufliche Hintergrund der TeilnehmerInnen während der Weiterbildung von Interesse: das Arbeitsfeld, die berufliche Stellung bzw. Position, der Stellenumfang sowie die Verbandsmitgliedschaft des Arbeitgebers.

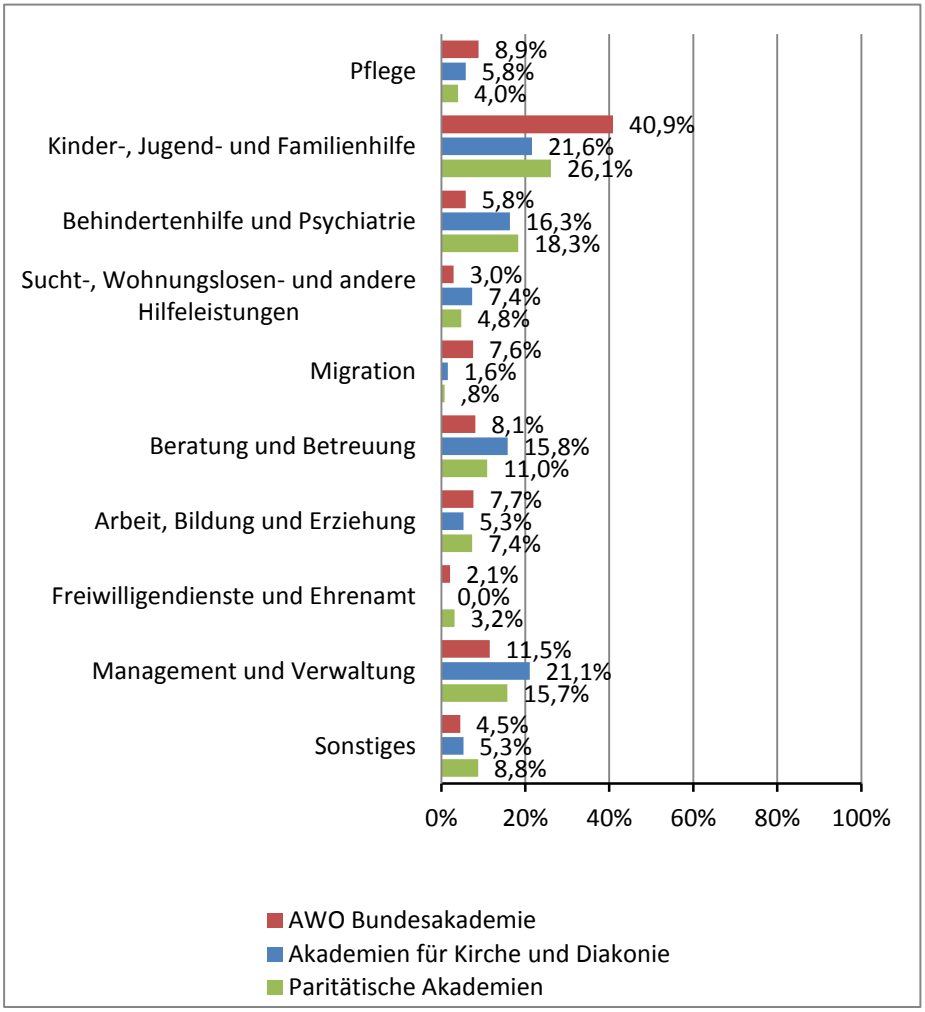
Das Arbeitsfeld, in dem die TeilnehmerInnen während ihrer Weiterbildung tätig waren, wurde mit Hilfe von 12 Kategorien[7] abgefragt. Zusätzlich hatten die Befragten die Möglichkeit, weitere Arbeitsfelder einzutragen. Von dieser Möglichkeit haben fast 20 % der Befragten (N = 337) Gebrauch gemacht. Deshalb und auch weil sich in der Auswertung zeigte, dass einige der vorgegebenen Kategorien sehr schwach besetzt waren (unter 2% aller Nennungen), wurden auf der Grundlage der offenen Nennungen neue Kategorien gebildet, vorhandene Kategorien zusammengefasst und die Angaben der Befragten entsprechend neu kodiert.

545 der Befragten und damit ein Drittel der Stichprobe (34%) arbeiteten während ihrer Weiterbildung im Bereich der Kinder,- Jugend- und Familienhilfe, 14% (N = 224) waren im Bereich Management und Verwaltung tätig, 11% (N = 176) in der Behindertenhilfe oder Psychiatrie und 9,9% (N = 159) im Bereich Beratung und Betreuung.

Diese vier am häufigsten genannten Arbeitsfelder sind zugleich diejenigen, bei denen sich größere Differenzen zwischen den Akademien zeigen, die in Abbildung 6 dargestellt sind.

[7] Diese waren: Kranken- und Kinderkrankenpflege (0,8%), Altenpflege (6,6%), Kinder- und Jugendhilfe (31,1%), Psychiatrie (3,2%), Behindertenhilfe (7,6%), Beratung (8,5%), Sucht (3%), Migration (4,5%), Ehrenamt (1,5%), Europa (0,1%), Familienbildung (1,8%) und Verwaltung (11,2%).

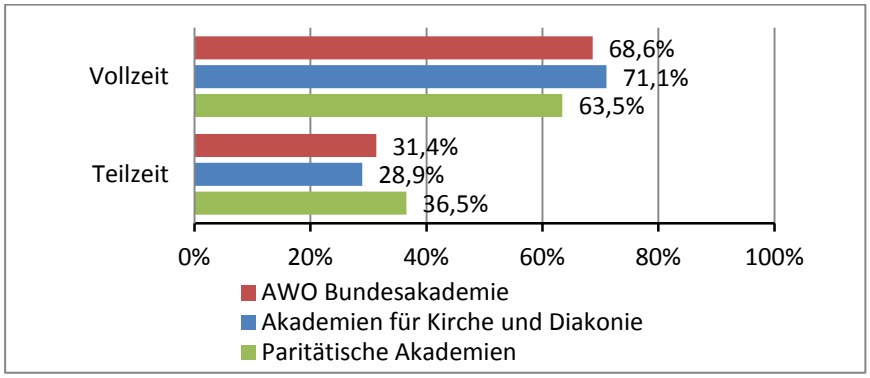
Abbildung 6: Arbeitsfelder der Befragten während der Weiterbildung (N = 1604)



Der Bereich der Kinder-, Jugend- und Familienhilfe wird mit 40,9% am häufigsten von den AWO-TeilnehmerInnen als Arbeitsfeld genannt, wohingegen sie in den anderen 3 Kategorien im Vergleich zu den anderen Akademien unterrepräsentiert sind. Allerdings sind die AWO-TeilnehmerInnen auch deutlich häufiger im Arbeitsfeld Migration beschäftigt. Die TeilnehmerInnen der Paritätischen Akademien sind in den Arbeitsfeldern Behindertenhilfe und Psychiatrie sowie Freiwilligendienste und Ehrenamt häufiger als die anderen Befragten tätig, die TeilnehmerInnen der Akademien für Kirche und Diakonie häufiger in den Arbeitsfeldern Beratung und Betreuung sowie Management und Verwaltung.

Im Hinblick auf Stellenumfang (Abb. 7) und Funktion bzw. Position (Abb. 8) während der Weiterbildung unterscheiden sich die TeilnehmerInnen der Akademien nicht wesentlich voneinander.

Abb. 7: Stellenumfang während der Weiterbildung (N = 1597)



Insgesamt waren etwa zwei Drittel aller Befragten (67,3%) in Vollzeit berufstätig, 46,3% waren als Fach- oder Verwaltungskraft ohne Leitungsfunktion angestellt, 44% hatten eine Leitungsfunktion inne und 6,9% eine stellvertretende Leitungsfunktion. Hier fällt lediglich der etwas höhere Anteil der TeilnehmerInnen der Paritätischen Akademien auf, die eine leitende Funktion innehatten. Dieser Unterschied ist jedoch nicht signifikant.

Abb. 8: Berufliche Position bzw. Stellung während der Weiterbildung (N = 1601)

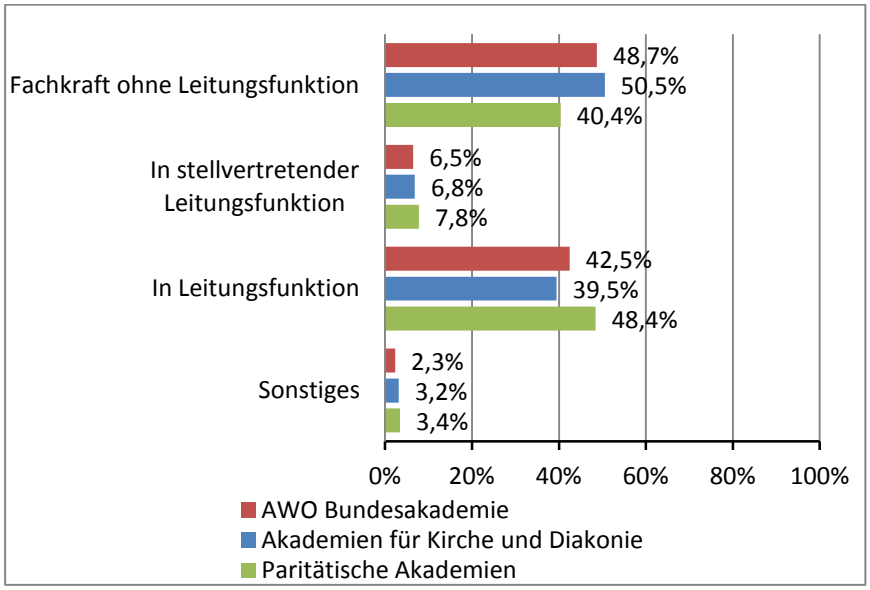
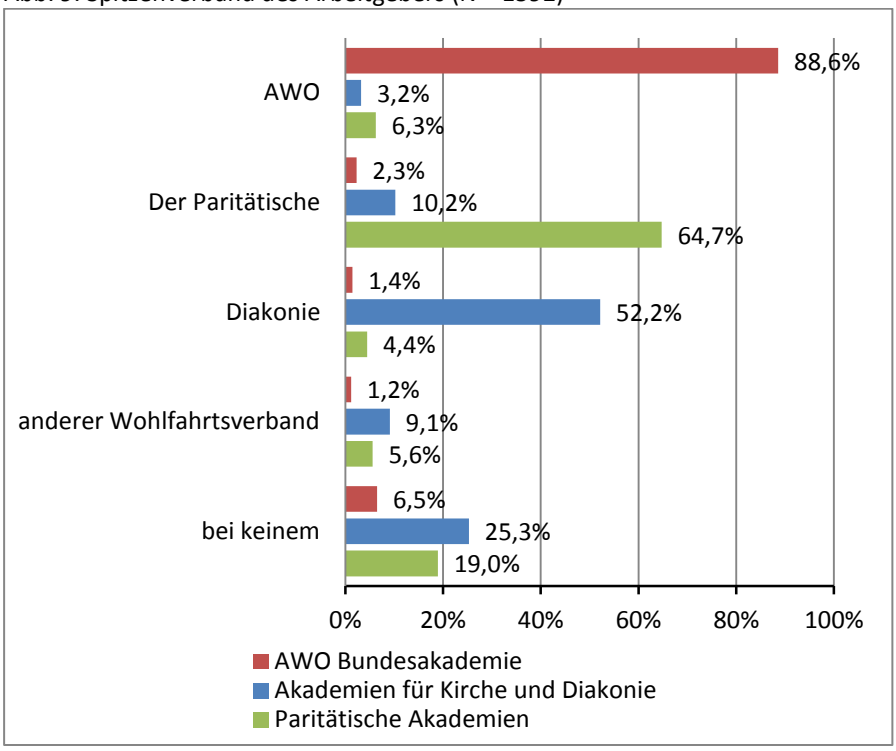


Abbildung 9 veranschaulicht die prozentuale Verteilung der Arbeitgeber auf die Spitzenverbände der Freien Wohlfahrtspflege, bei denen die TeilnehmerInnen während ihrer Weiterbildung beschäftigt waren.

Abb. 9: Spitzenverband des Arbeitgebers (N = 1592)



Deutlich wird, dass die Arbeitgeber der Befragten größtenteils dem gleichen Spitzenverband angehörten wie die entsprechende Weiterbildungsakademie. Allerdings sind die Unterschiede zwischen den Akademien zum Teil beachtlich: während die TeilnehmerInnen der AWO Bundesakademie fast zu 90% auch bei einem AWO-Arbeitgeber beschäftigt waren, trifft es bei den TeilnehmerInnen der BAKD/FAKD nur etwa auf die Hälfte zu (52,2%). Gleichzeitig ist mit etwa einem Viertel (25,3%) der Anteil der BAKD/FAKD-TeilnehmerInnen, deren Arbeitgeber keinem Wohlfahrtsverband angehörte, am größten, gefolgt von den TeilnehmerInnen der Paritätischen Akademien mit etwa einem Fünftel (19%). Erwartungsgemäß erweist sich der Zusammenhang zwischen der Zugehörigkeit des Arbeitsgebers zu einem der genannten Wohlfahrtsverbände und dem Besuch der entsprechenden Weiterbildungsakademie als signifikant (χ^2 = 1670,82; Cramer-V =.724, p = .000)

Die TeilnehmerInnen wurden ebenfalls nach der Organisationsform des Arbeitgebers gefragt. Hier zeigt sich (ohne Abb.), dass 42,3% der Arbeitgeber als eingetragener Verein organisiert sind, gefolgt von (gemeinnützigen) Gesellschaften mit beschränkter Haftung mit 25% und Verbänden mit 16,6%. Dabei sind die Arbeitgeber der AWO-TeilnehmerInnen zu zwei Drittel als Vereine (41,4%) oder Verbände (24,7%) organisiert, die Arbeitgeber der BAKD/FAKD-TeilnehmerInnen als Vereine (29,6%), Kirche- und Glaubensgemeinschaft (25,4%) oder als (g)GmbH (21,7%) und die Arbeitgeber der TeilnehmerInnen der Paritätischen Akademien zu drei Viertel als Vereine (48,6%) oder als (g)GmbH (27,8%).

III. Auswertung der Befragung

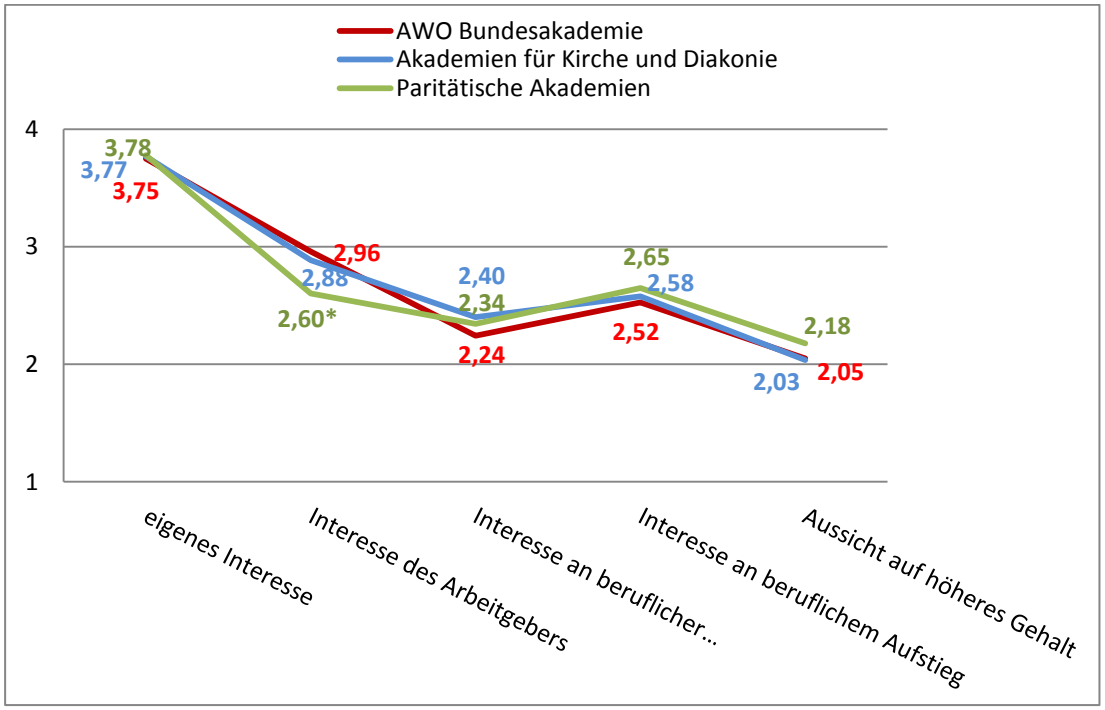
1. Rückblickende Bewertung der letzten Weiterbildung

Die TeilnehmerInnen wurden zu ihren Erfahrungen und Einschätzungen in Bezug auf die letzte absolvierte Weiterbildung befragt. Hier gab es Fragen zur eigenen Motivation, zum Arbeitgeber (Unterstützung der Weiterbildung, Anreize und Einstellung zur Weiterbildung) sowie Fragen zur Nachhaltigkeit und zu den (beruflichen) Renditen der Weiterbildung.

Motivation für die Weiterbildung

Die TeilnehmerInnen wurden nach den Gründen bzw. der Motivation für die Weiterbildung gefragt. Dazu konnten sie mehrere mögliche Gründe auf einer vierstufigen Ratingskala in Hinblick auf die Ausprägung der Motivation bewerten (1 = „sehr schwache Motivation“ bis 4 = „sehr starke Motivation“). Als mögliche Gründe waren vorgegeben: Eigenes Interesse an Kompetenzzuwachs; Interesse des Arbeitsgebers; Interesse an beruflicher Veränderung/Stellenwechsel; Interesse an beruflichem Aufstieg; Aussicht auf höheres Gehalt und Sonstiges. Abbildung 10 stellt die mittleren Bewertungen der einzelnen Aussagen aufgeschlüsselt nach Akademien dar[8]. Je höher der Wert, desto ausschlaggebender war der jeweilige Grund im Durchschnitt für die Teilnahme an der Weiterbildung.

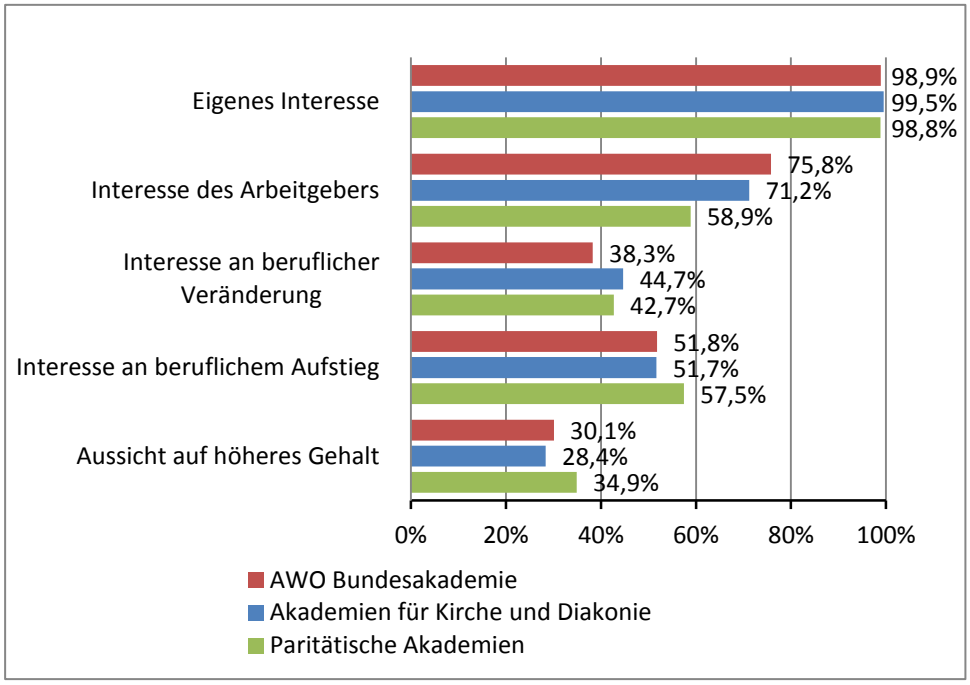
Abb. 10: Motivation (1 = sehr schwach bis 4 = sehr stark)



[8] Aufgrund der geringen Zahl der Antworten (N = 126) ist die Kategorie „Sonstiges“ nicht dargestellt.

Grundsätzlich wird deutlich, dass das persönliche Interesse am Kompetenzzuwachs (intrinsische Motivation) für alle Befragten das stärkste Motiv darstellt. Eher schwach wiegen hingegen die Aussicht auf höheres Gehalt sowie das Interesse an beruflicher Veränderung. Nur geringfügig wichtiger sind das Interesse an beruflichem Aufstieg sowie das Interesse des Arbeitgebers. Hier zeigt sich auch der einzige bedeutsame, d.h. signifikante Unterschied (F = 23.04; df = 2; p =.000)[9] zwischen den Akademien: das Interesse des Arbeitgebers als Grund für die Teilnahme an einer Weiterbildung ist für die AWO- und die BAKD/FAKD-TeilnehmerInnen ausschlaggebender als für die TeilnehmerInnen der Paritätischen Akademien.
In den Anteilen der Bewertungen für „starke Motivation“[10] spiegelt sich das o.g. Ergebnis wider (Abb. 11). Zudem wird deutlich, dass die TeilnehmerInnen der Paritätischen Akademien etwas stärker an beruflichen Renditen in Form einer Beförderung oder einem höheren Gehalt interessiert sind als die TeilnehmerInnen der anderen Akademien.

Abb. 11: Anteile für „starke Motivation“



Arbeitgeber

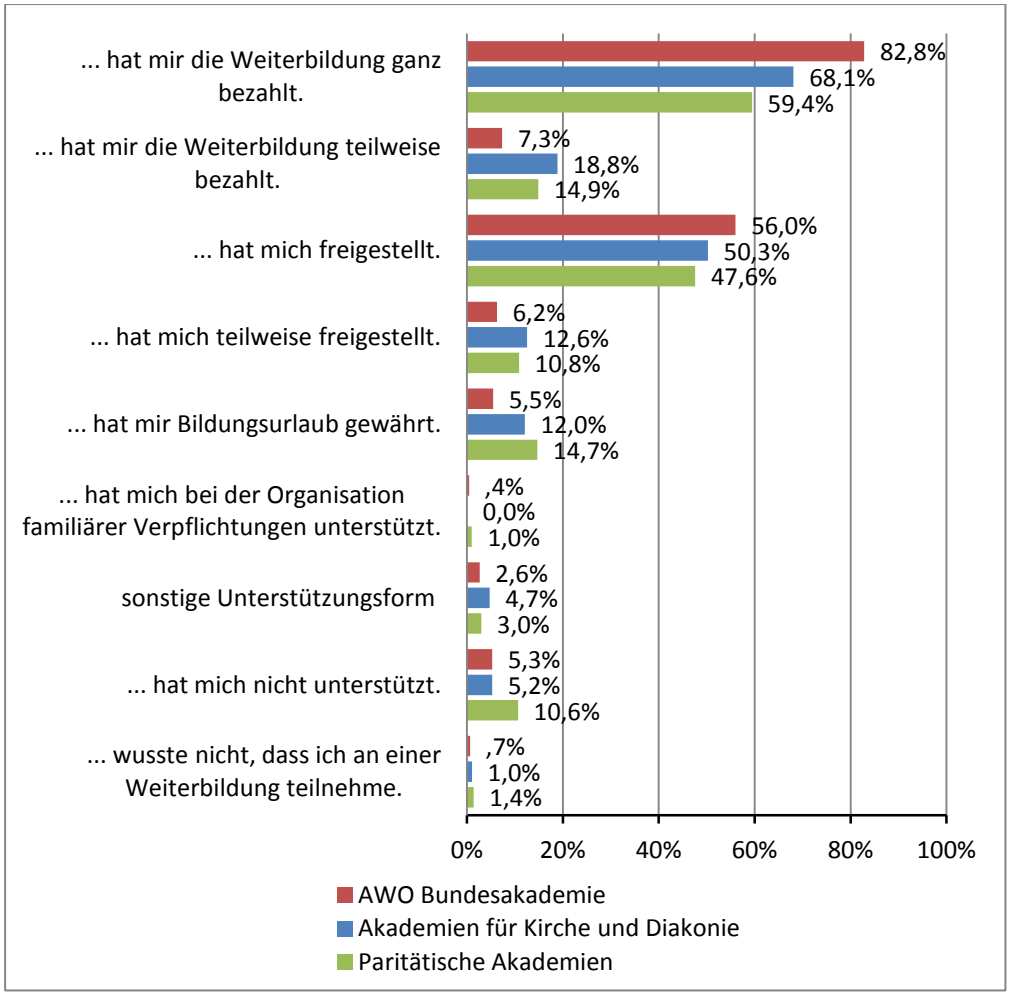
Die TeilnehmerInnen wurden danach gefragt, inwiefern sie während der Weiterbildung eine Unterstützung seitens des Arbeitgebers erfahren haben, welche Anreize ihnen seitens des Arbeitsgebers in Bezug auf die Weiterbildung angeboten wurden und wie sie die grundsätzliche Einstellung des Arbeitsgebers in Bezug auf Weiterbildungen einschätzen.

[9] Um zu überprüfen, ob es sich hierbei um einen statistisch signifikanten Mittelwertunterschied handelt, wurde eine einfaktorielle Varianzanalyse mit multiplen Vergleichstests berechnet. Auf diese Weise ist es möglich, die Mittelwerte von mehreren Gruppen miteinander zu vergleichen.
[10] Hierbei wurden die beiden Antwortoptionen „sehr starke Motivation“ und „starke Motivation“ zu einer Kategorie zusammen gefasst.

Bei allen Fragen waren Mehrfachantworten zugelassen, das heißt dass die Befragen mehrere Optionen ankreuzen konnten. Die folgenden Prozentzahlen beziehen sich demnach auf den Anteil der Befragten pro Antwortoption.

In Bezug auf die Unterstützungsformen durch die Arbeitgeber (Abb. 12) lässt sich insgesamt sagen, dass die TeilnehmerInnen mehrheitlich durch eine mindestens teilweise Kostenübernahme und mindestens teilweise Freistellung von ihrem Arbeitgeber während der Weiterbildung unterstützt wurden. Dabei wurden die TeilnehmerInnen der Paritätischen Akademien seltener finanziell oder durch Freistellung unterstützt als die anderen TeilnehmerInnen: So wurden 90,1% der AWO-TeilnehmerInnen und 86,9% der BAKD/FAKD-TeilenehmerInnen mindestens teilweise finanziell unterstützt, wohingegen dies nur auf 74,3% der TeilnehmerInnen der Paritätischen Akademien zutrifft. Bei letzteren ist der Anteil derjenigen, die gar nicht unterstützt wurden, mit 10,6% doppelt so hoch wie bei den anderen Akademien.

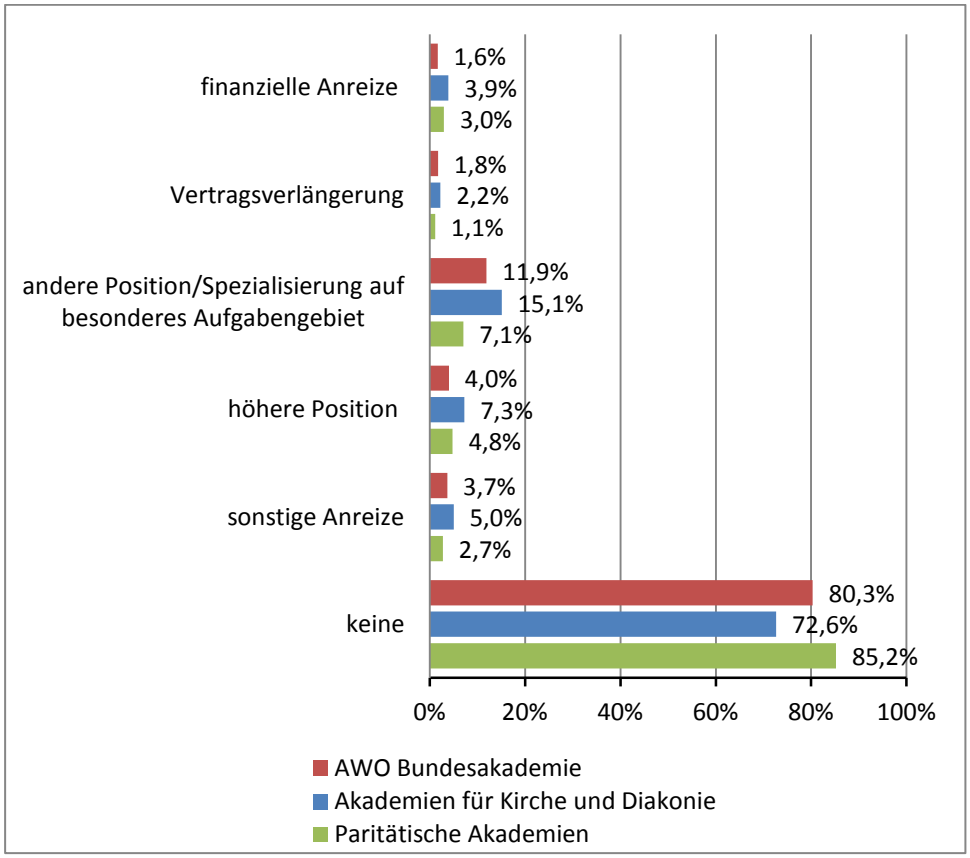
Abbildung 12: Unterstützung durch Arbeitgeber (N = 1602)



Dennoch lässt sich insgesamt sagen, dass der Anteil derjenigen TeilnehmerInnen, deren Arbeitgeber die Weiterbildung nicht unterstützt haben (oder nichts von der Teilnahme wussten), eher gering ausfällt.

Umgekehrt verhält es sich im Hinblick auf potentielle Anreize seitens der Arbeitgeber. Abbildung 13 verdeutlicht, dass den TeilnehmerInnen kaum Anreize geboten wurden für das Absolvieren einer Weiterbildung.
Im Gegenteil: ca. 80% aller Befragten gaben an, keine Anreize angeboten bekommen zu haben. Dementsprechend wurden die meisten im Fragebogen abgefragten Anreize nur selten angekreuzt, lediglich die Aussicht auf eine andere Position bzw. die Spezialisierung auf ein besonderes Aufgabengebiet wird in einem nennenswerten Umfang genannt. Offenbar hängt die Weiterbildungsbereitschaft der hier befragten TeilnehmerInnen also nicht bzw. kaum von extrinsischen, wie z.B. monetären Anreizen, ab.
Allerdings zeigt sich auch hier, dass den TeilnehmerInnen der Paritätischen Akademien am seltensten und den BAKD/FAKD-TeilnehmerInnen vergleichsweise am häufigsten Anreize geboten wurden.

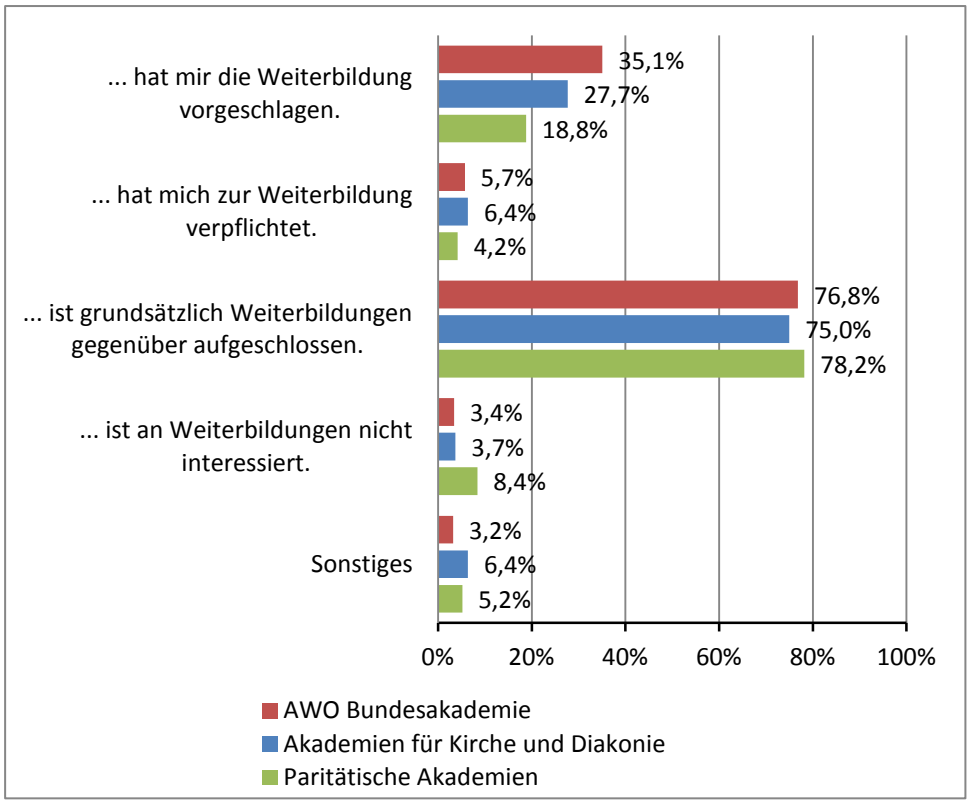
Abbildung 13: Anreize durch den Arbeitgeber (N = 1467)



Wie bereits anhand der Abbildung 12 zu vermuten ist, sind die meisten Arbeitgeber aus der Sicht der befragten TeilnehmerInnen grundsätzlich Weiterbildungen gegenüber aufgeschlossen: mehr als drei Viertel aller Befragten ist dieser Ansicht. Zusätzlich wurde ca. 30 % der Befragten die Weiterbildung von ihrem Arbeitgeber vorgeschlagen und ca. 5% sogar seitens des Arbeitgebers zur Teilnahme verpflichtet. Mit ca. 5% ist der Anteil der Arbeitgeber, die an Weiterbildungen ihrer ArbeitnehmerInnen nicht interessiert sind, als sehr gering zu nennen.

Auch im Hinblick auf diese Frage zeigen sich mehr oder weniger deutliche Unterschiede zwischen den TeilnehmerInnen der drei Akademien (vgl. Abb. 14).

Abbildung 14: Einstellung des Arbeitgebers zu Weiterbildung (N = 1597)

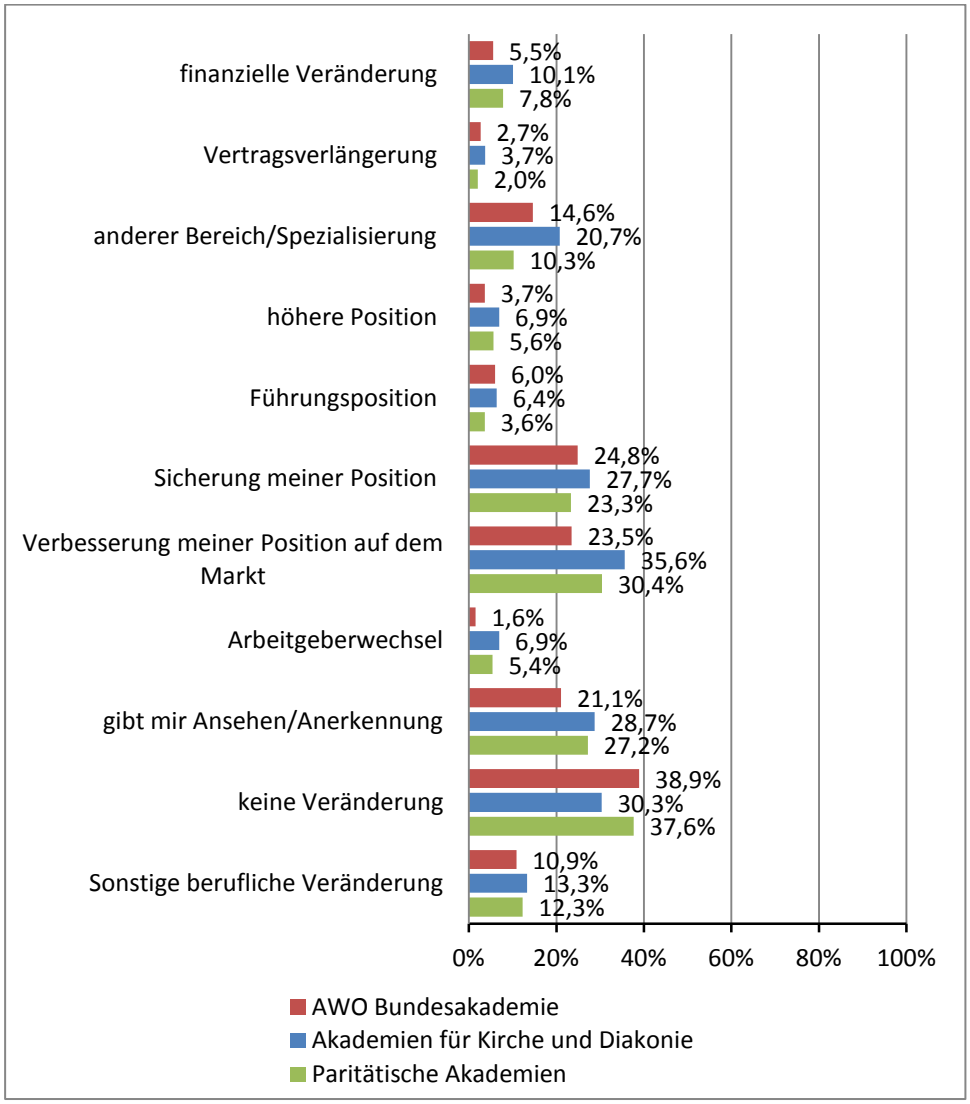


Der Anteil der TeilnehmerInnen, denen ihr Arbeitgeber die Weiterbildung vorgeschlagen hat, ist an den Paritätischen Akademien etwa halb so hoch (18,8%) wie an der Bundesakademie der AWO (35,1%), während er bezüglich des nicht vorhandenen Interesses des Arbeitgebers an Weiterbildungen mit 8,4% im Vergleich zu den anderen Akademien mehr als doppelt so hoch ausfällt. Einschränkend ist hierbei anzumerken, dass es sich um subjektive Einschätzungen der TeilnehmerInnen handelt, die nicht zwangsläufig mit der tatsächlichen Einstellung der jeweiligen Arbeitgeber übereinstimmen müssen.

Berufliche und persönliche Renditen der Weiterbildung

Die TeilnehmerInnen wurden außerdem danach gefragt, ob und zu welchen Veränderungen die Teilnahme an der Weiterbildung geführt hat. Auch hier waren Mehrfachantworten möglich. Abbildung 15 zeigt die prozentuale Verteilung der Befragten auf die jeweiligen Antwortoptionen.

Abbildung 15: Berufliche Veränderungen durch Teilnahme an Weiterbildung (N = 1587)



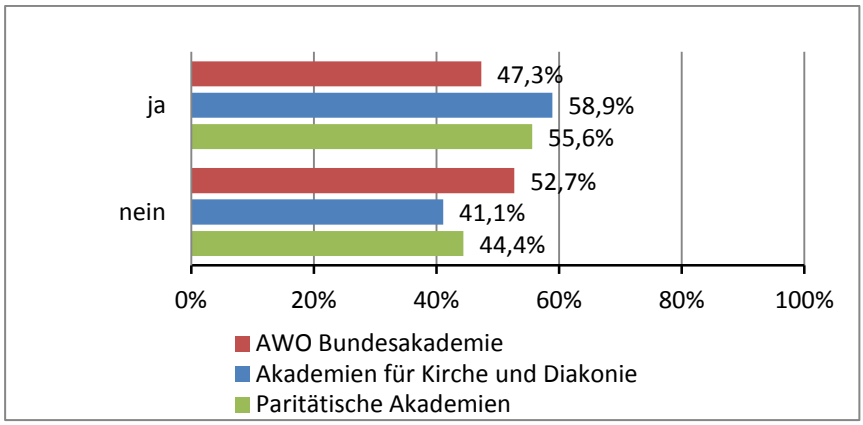
Von keiner Veränderung berichten 37,5% der Befragten, wobei hier der Anteil der BAKD/FAKD-Befragten mit 30,3% geringfügig niedriger ist als an den beiden anderen Akademien. 23,9% der Befragten berichten von sozialen Renditen in Form von (mehr) Anerkennung und Ansehen. Strategische Veränderungen in Form von Verbesserung der Position auf dem Arbeitsmarkt oder Sicherung der eigenen Position beim derzeitigen Arbeitgeber sehen jeweils etwa ein Viertel der Befragten (27,1% und 24,7%). Relativ selten wird von finanziellen oder positionsbezogenen Zugewinnen berichtet: ersteres trifft nur auf 6,8% aller Befragten zu, letzteres, also das Erreichen einer höheren oder einer Führungsposition, auf ca. 5% der Befragten. Immerhin 14% der Befragten geben an, dass die Weiterbildung zu einer Spezialisierung und/oder einer Tätigkeit in einem anderen Bereich geführt hat. Am häufigsten trifft dies auf die BAKD/FAKD-TeilnehmerInnen zu (20,7%), am seltensten auf die TeilnehmerInnen der Paritätischen Akademien (10,3%).

Generell fällt auf, dass die BAKD/FAKD-TeilnehmerInnen durchschnittlich häufiger von Renditen berichten als die TeilnehmerInnen der anderen Akademien. Demgegenüber schätzen die

AWO-TeilnehmerInnen die tatsächliche Veränderung durch die Weiterbildung zurückhaltender ein: Insbesondere betrifft dies die arbeitsmarktstrategischen und sozialen Folgen der Weiterbildung.

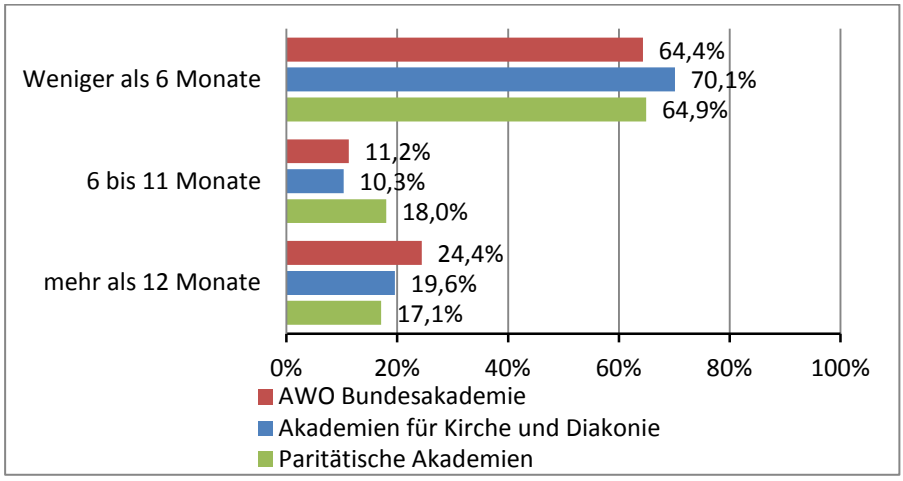
Die Frage nach der Relevanz der Weiterbildung für eine positive Veränderung der beruflichen Situation haben mit 1102 Personen etwa zwei Drittel der Befragten beantwortet. Eine knappe Mehrheit von 51,3% sieht einen positiven Zusammenhang zwischen der Veränderung der beruflichen Situation und der Teilnahme an der Weiterbildung. Aufgeschlüsselt nach Akademien zeigt sich vor allem zwischen den TeilnehmerInnen der AWO-Akademie und den anderen beiden Akademien eine größere Differenz: während die TeilnehmerInnen der BAKD/FAKD-Akademie und der Paritätischen Akademien mehrheitlich einen positiven Zusammenhang sehen, trifft dies auf die AWO-TeilnehmerInnen nicht zu: über die Hälfte sieht keinen Zusammenhang zwischen der positiven Veränderung und der Weiterbildung. Auch in diesem Fall handelt es sich um einen signifikanten Zusammenhang ($\chi^2 = 9{,}59$; Cramer-V = .093; $p = .008$).

Abbildung 16: Relevanz der Weiterbildung für Veränderung der beruflichen Situation (N = 1102)



Die TeilnehmerInnen wurden auch danach gefragt, wie lange der Zeitraum zwischen dem Abschluss der Weiterbildung und der beruflichen Veränderung war. Diese Frage wurde von 43,2% aller Befragen beantwortet (N = 743). Hier ist anzumerken, dass diese Frage auch von einem Teil (etwa 33%) derjenigen Befragten beantwortet wurde, die zuvor entweder keine Angabe gemacht haben (6,7%) oder aber angegeben haben, dass die Weiterbildung *keine* Relevanz für die berufliche Veränderung hatte (26,5%).
Ca. zwei Drittel der Befragten (65,3%) berichten von einer Zeitspanne von weniger als einem halben Jahr, 13,2% haben bis zu einem Jahr und ca. ein Fünftel (21,5%) länger als ein Jahr auf berufliche Konsequenzen gewartet. Dabei haben die AWO-TeilnehmerInnen mit einem Anteil von 24,4% länger als 12 Monate und damit am längsten gewartet - im Gegensatz zu den TeilnehmerInnen der Paritätischen Akademien mit 17,1% (vgl. Abbildung 16).

Abbildung 16: Zeitraum bis Veränderung (N = 743)



Betrachtet man nur die Antworten derjenigen, die in der Frage zuvor von einem positiven Zusammenhang zwischen Teilnahme an der Weiterbildung und beruflicher Veränderung berichtet haben (N = 496; ohne Abbildung) verschieben sich die Relationen zugunsten einer raschen Veränderung: hier berichten 70,8% von einer Veränderung innerhalb eines halben Jahres, 17,3% haben länger als ein Jahr gewartet. Die Unterschiede zwischen den Akademien fallen dann folgendermaßen aus: 80,6% der AWO-TeilnehmerInnen, 83,1% der BAKD/FAKD-TeilnehmerInnen und 85,8% der TeilnehmerInnen der Paritätischen Akademien haben bis zu einem Jahr gewartet. Der jeweils verbliebene Anteil (19,3%, 16,9% und 14,2%) hat länger als ein Jahr auf berufliche Konsequenzen gewartet.

Zur Nachhaltigkeit der Weiterbildung

Die TeilnehmerInnen wurden gebeten anzugeben, inwiefern sie sich an bestimmte Aspekte ihrer letzten Weiterbildung erinnern. Diese Aspekte umfassten Methoden, Inhalte, Praxisrelevanz, das Lernumfeld und Personen. Da die Frage offen formuliert war, lassen sich die Angaben nur schlecht bis kaum quantifizieren. Zudem fallen die Antworten aufgrund der unpräzisen Fragestellung sehr unterschiedlich aus: zum Teil wurden nur Antworten wie „ja“, „kaum“, „gut“ oder „einige/s“ eingetragen, zum Teil Bewertungen wie „abwechslungsreich“, „vielfältig“ oder „angenehm“ abgegeben oder gar Personen oder Orte namentlich genannt. Sofern konkretere Angaben vorlagen, wurden diese nach inhaltlichen Gesichtspunkten manuell ausgezählt. Exemplarisch werden die Ergebnisse dieser Auszählung für Methoden und Inhalte der Weiterbildung, die in Erinnerung geblieben waren, in Tabelle 1 dargestellt.

Tabelle 1: Auszählung der Angaben zu Inhalten und Methoden

Methoden	**Inhalte**
Gruppenarbeit, Arbeitsgruppen, Kleingruppen (108)	Führung (55)
Gesprächsführung (37)	Betriebswirtschaft (50)
Moderation (32)	Recht (Arbeits-, Sozialrecht, Grundlagen) (50)
Rollenspiel (31)	Management (41)
Übungen (24)	Inklusion (27)
Kollegiale Beratung (18)	Fachliche Kenntnisse, Fachwissen (22)
Diskussionen (9)	Umgang mit Konflikten (21)
Coaching (8)	Kommunikation (21)
Selbsterfahrung (8)	Organisationsentwicklung (16)
World Café (6)	Marketing (15)
Fallbeispiele (6)	Qualitätsmanagement (10)
Mediation (4)	Gesprächsführung (10)
Case Management (2)	Personalentwicklung (10)
	Datenschutz (9)
	Bindungstheorie (8)
	Rechnungswesen (6)
	Controlling (6)
Anm: sehr häufig (>200) kamen Antworten vor, die die Methodenvielfalt hervorhoben	

Es wird deutlich, dass sich bei dem Aspekt „Methoden“ auch inhaltliche Aspekte wieder finden. Zudem wird nicht klar, ob sich die Befragten hier auf die von den DozentInnen angewendeten Methoden oder auf die in der Weiterbildung gelernten Methoden beziehen.

Auch die Frage nach der Praxisrelevanz der Weiterbildung wurde sehr unterschiedlich verstanden und beantwortet. Da sich jedoch die meisten der 844 abgegebenen Antworten auf das Ausmaß der Praxisrelevanz bezogen, wurden die Antworten entsprechend in (1) „Praxisrelevanz mindestens teilweise gegeben“, (2) „kaum bis keine Praxisrelevanz“ und (3) „keine Zuordnung möglich“ nachkodiert, wobei die letztgenannte Kategorie nur dann zur Anwendung kam, wenn eine Bewertung über das Ausmaß der Praxisrelevanz aus der jeweiligen Antwort nicht abzuleiten war. Die Auswertung zeigt, dass für den überwiegenden Teil der TeilnehmerInnen (90,4%) die Weiterbildung zumindest teilweise praxistauglich bzw. -relevant ist bzw. das Gelernte in ihrem beruflichen Alltag zur Anwendung kommt. Nur 6% bewerten die Weiterbildung dahingehend eher negativ.

Die Antworten auf die Aspekte „Lernumfeld“ und „Personen“ wurden aufgrund der zum Teil sehr speziellen Nennungen, die sich entweder auf die konkrete Tagungs- bzw. Seminarstätten und Namen von Personen beziehen, oder aber auf allgemeine Aussagen wie „nett“, „interessant“, „Referenten“ beschränken, nicht ausgewertet.

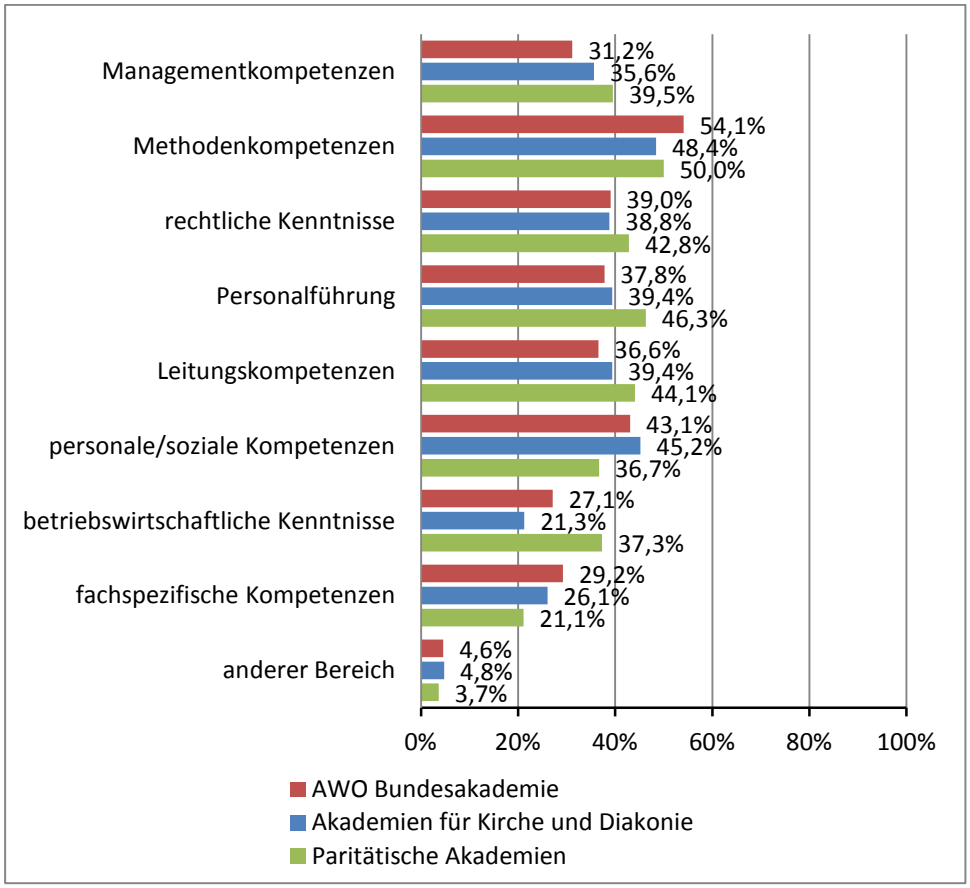
Abschließend ist im Hinblick auf die Frage zur Nachhaltigkeit der Weiterbildung anzumerken, dass die Qualität bzw. Nachhaltigkeit der absolvierten Weiterbildung durch das offene Frageformat nur schwer zu erfassen war, da die Interpretation der Frage von TeilnehmerIn zu TeilnehmerIn sehr unterschiedlich ausfiel. Sehr deutlich wird dies bei der Sichtung der eingegan-

genen Antworten. Hier wäre eine Kombination mit einem geschlossenen Frageformat sinnvoll, auch um auf diese Weise quantifizierbare und vergleichbare Antworten zu erhalten.

2. Qualifizierungsbedarf im Sozial- und Gesundheitswesen

Um einen Eindruck darüber zu gewinnen, welche Weiterbildungsinhalte, -abschlüsse und -formate für die AbsolventInnen der Akademien zukünftig interessant sein könnten, wurden die TeilnehmerInnen gefragt, a) welchen Qualifizierungsbedarf sie für Beschäftigte in ihrem Arbeitsbereich sehen und b) zu welchen Inhalten sie selbst gerne eine modularisierte und längere Weiterbildung (d.h. mindestens 6 Monate Dauer) absolvieren würden. Dazu wurden die potentiellen Inhalte mittels vorgegebener Kategorien abgefragt. Hierbei handelt es sich in beiden Fällen um Fragen mit mehreren möglichen Antwortoptionen.
Anhand von Abbildung 17 wird ersichtlich, dass sich die Befragten relativ gleichmäßig auf die einzelnen Bereiche verteilen. Mit am häufigsten (52,1%) wurden Methodenkompetenzen genannt, gefolgt von personalen und sozialen Kompetenzen (41,5%), rechtlichen Kenntnissen sowie Personalführungs- und Leitungskompetenzen (jeweils ca. 40%). Betriebswirtschaftliche Kenntnisse und fachspezifische Kompetenzen wurden von 29,7% bzw. 26,2% der Befragten genannt.

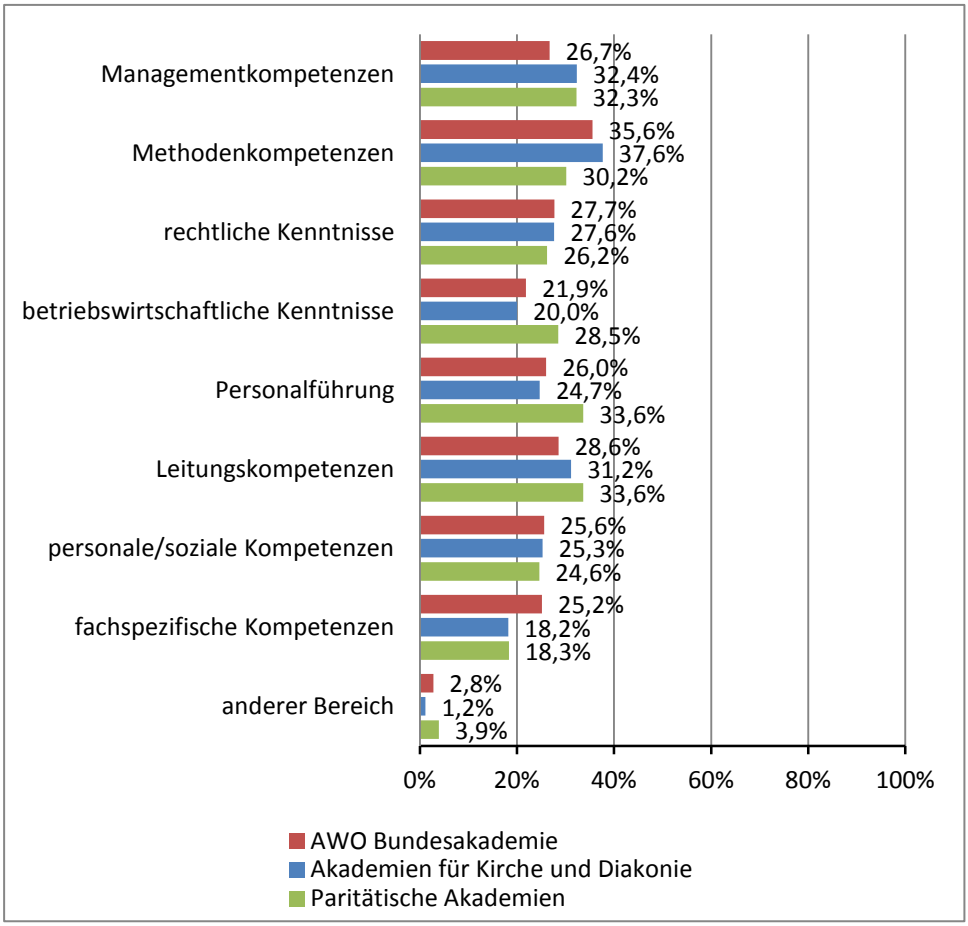
Abbildung 17: Qualifizierungsbedarf im Arbeitsbereich (N = 1565)



Zwischen den Akademien zeigen sich die Unterschiede u.a. darin, dass die TeilnehmerInnen der Paritätischen Akademien vergleichsweise häufiger Qualifizierungsbedarfe in Führungs-, Leitungs- und Managementkompetenzen sowie in betriebswirtschaftlichen und rechtlichen Kenntnissen nannten, während die TeilnehmerInnen der AWO Bundesakademien etwas häufiger Methoden- und fachspezifische Kompetenzen nannten. Für die BAKD/FAKD-TeilenehmerInnen sind neben Methodenkompetenzen vor allem personale und soziale Kompetenzen wichtig. In Bezug auf die Führungs-, Leitungs- und Managementkompetenzen nehmen sie eine Zwischenstellung zwischen den beiden anderen Akademien ein.
Im Durchschnitt nannten die Befragten jeweils etwa drei verschiedene Bereiche, in denen ihrer Meinung nach Qualifizierungsbedarf im eigenen Arbeitsbereich besteht.

In Bezug auf das eigene Interesse an einer längeren Weiterbildung wurden durchschnittlich zwei Bereiche genannt. Insgesamt wurden auch hier am häufigsten die Methodenkompetenzen (33,7%) genannt, gefolgt von Leitungs- und Managementkompetenzen mit jeweils ca. 30%. Es folgen Personalführungskompetenzen (27,8%) und rechtliche Kenntnisse (27,5%). Die restlichen Bereiche wurden jeweils von etwa einem Viertel der Befragten genannt.
Die prozentuale Verteilung der befragten TeilnehmerInnen der drei Akademien auf die einzelnen Bereiche ist in Abbildung 18 dargestellt. Dabei zeigen sich in etwa die gleichen Differenzen wie die oben berichteten, wenn auch auf etwas niedrigerem Niveau.

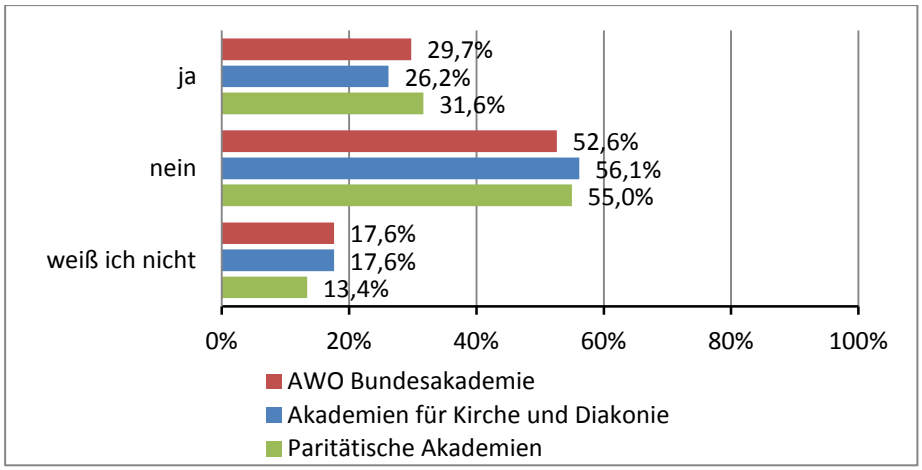
Abbildung 18: Weiterbildungsinteresse (N = 1424)



Die TeilnehmerInnen der Paritätischen Akademien nannten auch hier am häufigsten Personalführungs-, Leitungs- und Managementkompetenzen sowie betriebswirtschaftliche Kenntnisse, was vermutlich mit dem hohen Anteil der in leitender Funktion Beschäftigten zusammen hängt (vgl. Abb. 8). Methodenkompetenzen sind den TeilnehmerInnen der AWO-Akademie und der BAKD/FAKD wichtiger, wobei letztere etwas größeres Interesse an Management- und Leitungskompetenzen bekundeten und erstere etwas häufiger als die anderen beiden Gruppen fachspezifische Kompetenzen nannten. In etwa gleichmäßig verteilen sich die befragten TeilnehmerInnen auf die Bereiche rechtliche Kenntnisse sowie personale und soziale Kompetenzen. Im Hinblick auf den letztgenannten Kompetenzbereich ist noch auf eine Diskrepanz zur vorherigen Frage hinzuweisen: obwohl mehr als 40% der Befragten der Meinung sind, dass es in ihrem Arbeitsbereich Weiterbildungsbedarf im Hinblick auf personale und soziale Kompetenzen gibt, interessieren sich nur etwa 25% selbst für eine solche Weiterbildung.

Schließlich wurden die TeilnehmerInnen nach ihrem Interesse an Weiterbildungen mit akademischem Abschluss gefragt. Konkret ging es um längerfristige Weiterbildungen, die aus mehreren Modulen bestehen und sukzessive zu einem akademischen Abschluss (Bachelor oder Master) führen. Hierbei ging es auch um die Identifizierung geeigneter Studienformate.
Im Hinblick auf das Interesse der befragten TeilnehmerInnen zeigt sich, dass der überwiegende Teil der TeilnehmerInnen (53,8%) kein Interesse an einem solchen Weiterbildungsangebot hat. Zwischen den Akademien (vgl. Abb. 19) gibt es dahingehend keine bedeutsamen Unterschiede, wenngleich dieser Anteil bei den AWO-TeilnehmerInnen etwas niedriger ausfällt. Etwa 30% der Befragten sind an einem akademischen Abschluss interessiert, 16,3% sind unentschlossen.

Abbildung 19: Interesse an einer Weiterbildung mit akademischen Abschluss (N = 1581)



Der Hauptgrund für das eher geringe Interesse an einem solchen Weiterbildungsangebot liegt in der hohen Akademikerquote in der vorliegenden Stichprobe (vgl. Abb. 5). Dies spiegelt sich auch in den Begründungen, die die TeilnehmerInnen angegeben haben, wider. 713 von 850

Befragten, die kein Interesse an einem solchen Angebot haben, haben dazu Stellung genommen[11]. Mit 68,3% ist der bereits vorhandene akademische Abschluss tatsächlich auch der am häufigsten genannte Grund, gefolgt von dem bevorstehenden Renteneintritt bzw. den Altersgründen mit rund 15%. Aufgeschlüsselt nach Akademien fällt hierbei auf, dass der Anteil der Befragten, die als Grund den bereits vorhandenen akademischen Abschluss anführen, bei den TeilnehmerInnen der AWO-Akademie mit 62% um etwa 15% niedriger ausfällt als bei den TeilnehmerInnen der Paritätischen Akademien (77,4%) und etwa 10% niedriger als bei den BAKD/FAKD-TeilnehmerInnen (72,6%), wohingegen der bevorstehende Renteneintritt bzw. das eigene Alter als Grund häufiger genannt wird (19% AWO vs. 8,5% Paritätische Akademien).

Diejenigen Befragten, die Interesse an einem Weiterbildungsangebot mit akademischen Abschluss bekunden, begründen dies entweder mit der Hoffnung bzw. Aussicht auf berufliche und finanzielle Renditen (32,4%), mit dem persönlichen Interesse an Kompetenzerweiterung (17,9%) oder mit dem Studienformat als solchem (16,2%). Nur für einen geringen Teil (10,7%) ist das grundsätzliche Interesse an einem akademischen Abschluss relevant.

Als geeignete Studienformate werden vor allem solche Formate präferiert (ohne Abb.), die Präsenzzeiten mit ELearning verknüpfen (66,7%) oder das Absolvieren bestimmter Anteile des Studiums am Arbeitsplatz z.B. in Form von Projekten erlauben (55%). Formate, die das Selbststudium mit Präsenzzeiten am Wochenende oder unter der Woche verknüpfen, werden nur von einem Drittel (32%) bzw. einem Viertel (24%) der Befragten als geeignet bewertet, ein Studienformat, das nur auf ELearning basiert, befindet nur ein Fünftel (21%) als geeignet. Die TeilnehmerInnen der hier betrachteten Akademien unterscheiden sich dahingehend nicht wesentlich voneinander, lediglich das letztgenannte Studienformat wird von den BAKD/FAKD-TeilnehmerInnen mit rund 30% deutlich häufiger genannt als von den anderen TeilnehmerInnen (AWO: 18,6%; Paritätische Bundesakademien: 23,3%). Die optimale Dauer eines solchen Weiterbildungsangebots wird von drei Viertel der Befragen mit 2-3 Jahren beziffert, 13% würden eine maximale Studiendauer von einem Jahr in Kauf nehmen und 10,4% wären bereit, 3-4 Jahre zu investieren. Für knapp 90% der Befragten kommt nur ein Teilzeitstudium in Frage. Auch in Hinblick auf diese beiden Fragen unterscheiden sich die TeilnehmerInnen der einzelnen Akademien kaum voneinander.

[11] Die Frage wurde offen erfasst, daher mussten die abgegebenen Antworten zunächst kategorisiert und entsprechend kodiert werden, um sie quantifizieren zu können.

IV. Zusammenfassung und Fazit

Die vorliegende Untersuchung liefert einige Hinweise auf die eingangs formulierten Fragen nach der Motivation, nach den beruflichen Auswirkungen und nach der Nachhaltigkeit der absolvierten Weiterbildungen sowie auf potenzielle Qualifizierungsbedarfe im Sozial- und Gesundheitswesen aus der Sicht der TeilnehmerInnen.

Die befragten TeilnehmerInnen der Weiterbildungsakademien nahmen mehrheitlich aus intrinsischen Gründen (Interesse am Kompetenzzuwachs) an der Weiterbildung teil, extrinsische Anreize wie Aussicht auf höheres Gehalt oder auf beruflichen Aufstieg spielten eine eher untergeordnete Rolle, was zum Teil damit zusammenhängen dürfte, dass ihnen solche Anreize seitens der Arbeitgeber auch kaum geboten wurden. Immerhin wurden die meisten entweder finanziell oder durch Freistellung von ihren Arbeitgebern unterstützt. Auch wenn vorab keine arbeitgeberseitigen Anreize bestanden, so brachte die Teilnahme an der Weiterbildung zumindest für einen Teil der Befragten berufliche und persönliche Renditen mit sich, entweder in Form von Spezialisierung auf ein bestimmtes Aufgabengebiet, einer Verbesserung der eigenen Position beim Arbeitgeber oder auf dem Arbeitsmarkt oder in Form von mehr Anerkennung und Ansehen.

In Bezug auf die Nachhaltigkeit der Weiterbildung im Sinne von fachlichen Renditen und der Relevanz für die eigene berufliche Tätigkeit sind aufgrund der Fragenformulierung und des gewählten Frageformats allerdings nur bedingt Aussagen möglich. Immerhin sind die meisten der abgegeben Antworten positiv und zeugen davon, dass die befragten TeilnehmerInnen durchaus etwas für sich und ihre berufliche Tätigkeit aus der Weiterbildung „mitgenommen haben".

Die befragten TeilnehmerInnen identifizieren Qualifizierungsbedarfe auf mehreren Ebenen: Im eigenen Arbeitsbereich wird mehrheitlich Weiterbildungsbedarf zu Methodenkompetenzen identifiziert, wobei hier zunächst zu klären wäre, was die TeilnehmerInnen darunter verstehen. Aus der Sicht der Befragten sind ebenfalls Weiterbildungen zu personalen und sozialen Kompetenzen, Führungs- und Leitungskompetenzen sowie rechtlichen Kenntnisse notwendig. Das eigene Weiterbildungsinteresse bezieht sich in etwa auf die gleichen Kompetenzbereiche.

Das vermeintlich geringe Interesse der befragten TeilnehmerInnen an einer Weiterbildung, die zu einem akademischen Abschluss führt, lässt sich in erster Linie mit der hohen Akademikerquote in der vorliegenden Stichprobe begründen[12]: Fast 70% der Befragten haben bereits ein Studium abgeschlossen, drei Viertel davon mit einem Diplom. Die Vermutung liegt nahe, dass Befragte, die bereits einen Diplomabschluss besitzen, eher wenig Interesse an einem Bachelor- oder Masterabschluss haben, was in der Tat auch mit den abgegebenen Begründungen korrespondiert. In diesem Zusammenhang wird auch häufig mit dem Alter bzw.

[12] Die vermeintlich hohe Akademikerquote in der vorliegende Stichprobe überrascht wenig: in der soziologischen Bildungsforschung ist der Zusammenhang zwischen Weiterbildungsbereitschaft bzw. -teilnahme sowie der Zugehörigkeit zu bildungsnahen Milieus hinlänglich bekannt (Tippelt 1999, Bremer 2007).

der bevorstehenden Verrentung argumentiert. Denkbar ist, dass das Kosten-Nutzen-Verhältnis bzw. die beruflichen Renditen einer solchen Weiterbildung bzw. eines (weiteren) akademischen Abschlusses für diese beiden Personengruppen ungünstiger bzw. geringer erscheinen als etwa für jüngere Beschäftigte und diejenigen ohne einen akademischen Abschluss. In der Tat zeigen erste weiterführende Analysen, dass ein solches Weiterbildungsangebot zum einen für jüngere Befragte und zum anderen für Befragte ohne Studienabschluss von größerem Interesse ist. Wie stark dieser Zusammenhang ist und von welchen weiteren Faktoren das Interesse an einer akademischen Weiterbildung abhängt, werden die weiteren Auswertungen zeigen.[13]

Grundsätzlich deutet sich in der vorliegenden Untersuchung das große Potenzial von Absolventenbefragungen für die Evaluation bestehender Angebote und die (Weiter-)Entwicklung von passgenauen und (arbeits-)marktgerechten Weiterbildungsangeboten an. Für eine systematische Evaluation wäre jedoch der Einsatz von theoretisch fundierten und bewährten Instrumenten notwendig. Von Oktober 2014 bis März 2015 findet in einem Pilotprojekt die erste Runde des im BEST WSG -Projekt konzipierten Masterstudiengangs Personalmanagement statt. Hierfür wird ein geeignetes Evaluationsinstrument entwickelt und am Ende der Pilotphase erprobt.

[13] Diese Fragen werden in Kürze im Rahmen einer wissenschaftlichen Publikation bearbeitet.

V. Literatur

Bremer, H. (2007). Soziale Milieus, Habitus und Lernen. Weinheim u.a.: Juventa Verlag.

Diekmann, A. (2001). Empirische Sozialforschung: Grundlagen, Methoden, Anwendungen. (9. Aufl.), Reinbek: Rohwohlt.

Jackob, N., Schoen, H. & Zerback, T. (2009). Sozialforschung im Internet: Methodologie und Praxis der Online-Befragung. (1. Aufl.), Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.

Kutsch, H. B. (2007). Repräsentativität in der Online-Marktforschung. Lohmar/Köln: Josef Eul Verlag GmbH.

Loerbroks, K./ Schäfer, M. (2013). Strategien zur Gewinnung und Bindung von Fachkräften im Sozial- und Gesundheitswesen. Ergebnisse einer Befragung zu Personalentwicklungskonzepten und zur Attraktivität des Arbeitsfeldes. In: Ayan, T. (Hrsg.). Einsteigen, Umsteigen, Aufsteigen. Personenbezogene und strukturelle Rahmenbedingungen für Berufe und Bildungschancen im Sozial- und Gesundheitssektor. Kölner Wissenschaftsverlag

Tippelt, R. (1999). Bildung und Soziale Milieus. Ergebnisse differentieller Forschung. Oldenburger Universitätsreden, Nr. 119.

VI. Anhang

Druckversion

Fragebogen

1 Einleitung

Herzlich willkommen zur Alumni-Befragung!

Mit dieser Befragung wollen wir ein größeres Hintergrundwissen über die Teilnehmerinnen und Teilnehmer und deren Unterstützung durch die Arbeitgeber gewinnen. Darüber hinaus möchten wir erfahren, welche aktuellen Qualifizierungsbedarfe im Sozial- und Gesundheitswesen bestehen und wie stark das Interesse an einer Weiterbildung mit einem akademischen Abschluss ist. Dies hilft uns, Ihre individuellen Wünsche und Bedürfnisse bei zukünftigen Planungen stärker als bisher zu berücksichtigen.

Sie werden ca. 15 Minuten für die Teilnahme an dieser Umfrage benötigen.

Die Befragung erfolgt anonym. Wir versichern, dass der von Ihnen ausgefüllte Fragebogen und die darin enthaltenden Daten absolut vertraulich behandelt und ausschließlich zu Forschungszwecken verwendet werden.

Ihre Teilnahme lohnt sich!
Als Dankeschön für Ihr Engagement können Sie im Anschluss der Umfrage an einer **Verlosung von Fairbuch-Geschenkgutscheinen** teilnehmen - wir verlosen Gutscheine im Wert von 2 X 50 Euro!

2 Arbeitsfeld und Stellenaumfang

1. In welchem Arbeitsfeld haben Sie während Ihrer Weiterbildung gearbeitet?

- ○ Kranken- und Kinderkrankenpflege
- ○ Altenpflege
- ○ Kinder- und Jugendhilfe
- ○ Psychiatrie
- ○ Behindertenhilfe
- ○ Beratung
- ○ Sucht
- ○ Migration
- ○ Ehrenamt
- ○ Europa
- ○ Familienbildung
- ○ Verwaltung
- ○ sonstige Arbeitsfelder, und zwar:

2. Mit welchem Stellenaumfang haben Sie während Ihrer Weiterbildung gearbeitet?

- ○ Vollzeit
- ○ Teilzeit, und zwar:

3 Position und Jahr

3. In welcher Position haben Sie während Ihrer Weiterbildung gearbeitet?

- ○ als Fachkraft im o.g. Arbeitsfeld
- ○ als Verwaltungskraft im o.g. Arbeitsfeld
- ○ als stellvertretende Leitung ohne Personalverantwortung
- ○ als stellvertretende Leitung mit Personalverantwortung
- ○ als Leitung ohne Personalverantwortung
- ○ als Leitung mit Personalverantwortung
- ○ andere Position, und zwar:

4. In welchem Jahr haben Sie die letzte Weiterbildung (bestehend aus mehreren Modulen) absolviert?

4 Arbeitgeber

5. Welche Organisationsform hatte Ihr Arbeitgeber während Ihrer Weiterbildung?

- ○ Verband (.B. Landesverband, Gewerkschaft,...)
- ○ Verein (e.V. oder Verein)
- ○ öffentlicher Dienst (z.B. Jugendamt, ...)
- ○ Kirche- und Glaubensgemeinschaft
- ○ GmbH oder gGmbH
- ○ andere Organisationsform, und zwar:

6. Bei welchem Spitzenverband der Freien Wohlfahrtspflege ist Ihr Arbeitgeber Mitglied?

- ○ AWO
- ○ Caritas
- ○ Diakonie
- ○ DRK
- ○ Der Paritätische
- ○ Zentralwohlfahrtsstelle der Juden in Deutschland
- ○ anderer Wohlfahrtsverband, und zwar:
- ○ bei keinem

5 Motivation und Unterstützung

7. Aus welcher Motivation heraus haben Sie an der Weiterbildung an unserer Akademie teilgenommen?

Bitte unterscheiden Sie von 1= starke Motivation bis zu 4=schwache Motivation

	sehr starke Motivation	starke Motivation	schwache Motivation	sehr schwache Motivation
eigenes Interesse an Kompetenzzuwachs	○	○	○	○
Interesse des Arbeitgebers	○	○	○	○
Interesse an beruflicher Veränderung/Stellenwechsel	○	○	○	○
Interesse an beruflichem Aufstieg	○	○	○	○

Aussicht auf höheres Gehalt	○	○	○	○
Sonstiges, und zwar:	○	○	○	○

8. Wurden Sie von Ihrem Arbeitgeber unterstützt?

Mehrfachantworten möglich

Mein Arbeitgeber ...

- ☐ ... hat mir die Weiterbildung ganz bezahlt.
- ☐ ... hat mir die Weiterbildung teilweise bezahlt.
- ☐ ... hat mich freigestellt.
- ☐ ... hat mich teilweise freigestellt.
- ☐ ... hat mir Bildungsurlaub gewährt.
- ☐ ... hat mich bei der Organisation familiärer Verpflichtungen unterstützt.
- ☐ sonstige Unterstützungsform und zwar:

- ☐ ... hat mich nicht unterstützt.
- ☐ ... wusste nicht, dass ich an einer Weiterbildung teilnehme.

6.1 Fragen zum Arbeitgeber

9. Wurden Ihnen von Ihrem Arbeitgeber in Bezug auf Ihre Weiterbildung Anreize geboten?

Mehrfachantworten möglich

- ☐ finanzielle Anreize (z.B. Gehaltserhöhung)
- ☐ Vertragsverlängerung
- ☐ andere Position/Spezialisierung auf besonderes Aufgabengebiet
- ☐ höhere Position (Beförderung)
- ☐ sonstiges, und zwar:
- ☐ keine

7 Einstellung

10. Wie schätzen Sie die Einstellung Ihres Arbeitgebers zu Ihrer Weiterbildung ein?

Mehrfachantworten möglich

- ☐ ... hat mir die Weiterbildung vorgeschlagen.
- ☐ ... hat mich zur Weiterbildung verpflichtet.
- ☐ ... ist grundsätzlich Weiterbildungen gegenüber aufgeschlossen.
- ☐ ... ist an Weiterbildungen nicht interessiert.

Mein Arbeitgeber...

- ☐ Sonstiges, und zwar:

11. Inwieweit hat die Weiterbildung *tatsächlich* zu einer beruflichen Veränderung geführt?

Mehrfachantworten möglich

- ☐ finanzielle Veränderung (z.B. Gehaltserhöhung) bei meinem derzeitigen Arbeitnehmer
- ☐ Vertragsverlängerung bei meinem derzeitigen Arbeitgeber
- ☐ anderer Bereich/Spezialisierung bei meinem derzeitigen Arbeitgeber

- ☐ höhere Position (Beförderung) bei meinem derzeitigen Arbeitgeber
- ☐ Führungsposition bei meinem derzeitigen Arbeitgeber
- ☐ Sicherung meiner Position bei meinem derzeitigen Arbeitgeber
- ☐ Verbesserung meiner Position auf dem Markt
- ☐ Arbeitgeberwechsel
- ☐ gibt mir Ansehen/Anerkennung
- ☐ keine Veränderung
- ☐ sonstige berufliche Veränderung, und zwar:

8 pos. Veränderung und Zeitraum

12. Falls sich nach der Weiterbildung eine positive Veränderung Ihrer beruflichen Situation ergeben hat, hatte das Ihrer Einschätzung nach mit Ihrer Weiterbildung zu tun?

○ ja ○ nein

13. Wie lang war der Zeitraum zwischen Abschluss der Weiterbildung und Ihrer beruflichen Veränderung?

- ○ weniger als 6 Monate
- ○ 6-11 Monate
- ○ 12-18 Monate
- ○ 19-24 Monate
- ○ mehr als 24 Monate

9 Erinnerung

14. Was ist Ihnen in den folgenden Bereichen von Ihrer absolvierten Weiterbildung in Erinnerung geblieben?

Bitte eintragen.

Methoden	
Inhalte	
Praxisrelevanz	
Lernumfeld	
Personen	
Anderes	

10 Weiterbildungsbedarf

15. Wo sehen Sie persönlich am ehesten einen Weiterbildungsbedarf für Beschäftigte in Ihren Arbeitsbereich ?

Mehrfachantworten möglich

- ☐ Managementkompetenzen
- ☐ Methodenkompetenzen
- ☐ rechtliche Kenntnisse
- ☐ Personalführung
- ☐ Leitungskompetenzen
- ☐ personale/soziale Kompetenzen
- ☐ bertiebswirtschaftliche Kenntnisse

☐ fachspezifische Kompetenzen, und zwar:

☐ anderer Bereich, und zwar:

16. Zu welchen Inhalten würden Sie gerne eine Weiterbildung absolvieren, die aus mehreren Modulen besteht und sich über mindestens 6 Monate erstreckt?

Mehrfachanworten möglich

☐ Managementkompetenzen

☐ Methodenkompetenzen

☐ rechtliche Kenntnisse

☐ betriebswirtschaftliche Kenntnisse

☐ Personalführung

☐ Leitungskompetenzen

☐ personale/soziale Kompetenzen

☐ fachspezifische Kompetenzen, und zwar:

☐ anderer Bereich, und zwar:

11 Akademisierung

17. Wäre es für Sie interessant, durch berufliche Weiterbildungen Schrit für Schritt einen akademischen Abschluss (Bachelor/Master) zu erlangen?

○ ja, weil:

○ nein, weil:

○ weiß ich nicht

18. Wäre es Ihrer Meinung nach für Ihren Arbeitgeber interessant, wenn Ihre Weiterbildung zu einem akademischen Abschluss führt?

Mehrfachantworten möglich

ja, weil:

☐ ... das Ansehen meines Arbeitsgebers sich erhöhen würde.

☐ ... das Ansehen des Berufsbildes sich erhöhen würde.

☐ ... sich die Qualität meiner Arbeit steigern würde.

☐ ... in absehbarer Zeit ein Generationenwechsel auf Führungsebene erfolgen wird.

☐ sonstiges, und zwar:

nein, weil:

☐ ... er sich die daraus resultierenden höheren Personalkosten nicht leisten könnte.

☐ ... er keine Einsatzmöglichkeiten für akademisch ausgebildete Mitarbeiter/innen sieht.

☐ ... er mich nicht so lange freistellen könnte.

☐ ... er mich dann möglicherweise als Konkurrenz sieht.

☐ ... er mich dann möglicherweise für überqualifiziert halten würde.

☐ sonstiges, und zwar:

Falls sie bei Frage 17 "nein, weil" gewählt haben gelangen Sie direkt zu Frage 24.

12.1 Form und Format I

19. Was wäre für Sie die geeignete Studienform bzw. wieviel Zeit (in Wochenstunden) wären Sie bereit in Ihr mit Weiterbildung kombiniertes Studium zu investieren?

○ Vollzeit (ca. 40 Stunden/Woche)

○ Teilzeit bis zu

20. Innerhalb von welchem Zeitraum nach Studienbeginn sollte der akademische Abschluss erreicht werden können?

nach

○ weniger als 1 Jahr

○ 2-3 Jahren

○ 3-4 Jahren

○ mehr als 5 Jahren

21. Was wäre für Sie ein geeignetes Studienformat?

Mehrfachantworten möglich

☐ Verknüpfung von Präsenzzeiten und E-Learning (Fernlehre über das Internet)

☐ Absolvieren bestimmer Anteile des Studiums am Arbeitsplatz (z.B. in Form eines Projektes)

☐ E-Learning (Fernlehre über das Internet)

☐ Selbststudium mit Präsenzzeiten am Wochenende

☐ Selbsttsudium mit Präsenzzeiten unter der Woche

☐ Selbststudium mit Präsenzzeiten an .... Tagen/Jahr:

☐ Sonstiges, und zwar:

12.2 Absolvierung

22. Welche Unterstützung wünschen Sie sich von Ihrem Arbeitgeber, damit die Aufnahme und die Absolvierung eines berufsbegleitenden Studiums möglich sind?

Mehrfachantworten möglich

☐ Freistellung durch den Arbeitgeber für Präsenzphasen

☐ Gewährung zusätzlicher Freistellungstage für Selbstlernphasen

☐ Kostenübernahme durch den Arbeitgeber mit einem Anteil von (%):

☐ Sonstiges, und zwar:

23. Welche zusätzlichen persönlichen Bedingungen sind Ihrer Meinung nach wichtig, damit die Aufnahme und die Absolvierung eines berufsbegleitende Studiums möglich sind?

Mehrfachantworten möglich

☐ Gewährleistung der Kinderbetreuung Zuhause

☐ Verständnis und Unterstützung durch den Partner/ die Familie

☐ Familienunterstützende Angebote durch die Hochschule und/oder den Arbeitgeber

☐ Sonstiges, und zwar:

13 Persönliches

24. Wie alt sind Sie?

○ unter 25

○ zwischen 25 und 30

○ zwischen 31 und 40

○ zwischen 41 und 50

○ zwischen 51 und 60

○ über 60

25. Sind Sie männlich oder weiblich?

○ männlich ○ weiblich

26. Welchen Schulabschluss haben Sie?

- ○ Allgemeine Hochschulreife
- ○ Fachhochschulreife
- ○ Fachschulabschluss
- ○ Mittlere Reife
- ○ Hauptschulabschluss

14 Studium

27. Haben Sie eine Berufsausbildung absolviert, und wenn ja, welche?

- ○ nein
- ○ ja, und zwar:

28. Haben Sie ein Studium abgeschlossen, und wenn ja, welches?

- ○ nein
- ○ ja, und zwar:

15 Studium II

29. An welcher Hochschule haben Sie Ihr Studium abgeschlossen?

- ○ Universität
- ○ Fachhochschule/Hochschule
- ○ sonstige Hochschule, und zwar:

30. Welchen Studienabschluss haben Sie erreicht?

Bitte geben Sie Ihren höchsten Abschluss an.

- ○ Bachelor
- ○ Master
- ○ Diplom
- ○ Magister

16 Bundesland

31. In welchem Bundesland leben Sie?

- ○ Bayern
- ○ Baden-Württemberg
- ○ Berlin
- ○ Brandenburg
- ○ Bremen
- ○ Hamburg
- ○ Hessen
- ○ Mecklenburg-Vorpommern
- ○ Niedersachsen
- ○ Nordrhein-Westfalen

- ○ Rheinland-Pfalz
- ○ Saarland
- ○ Sachsen
- ○ Sachsen-Anhalt
- ○ Schleswig-Holstein
- ○ Thüringen
- ○ Ausland, und zwar

32. An welcher Akademie haben Sie Ihre Weiterbildung absolviert?

- ○ AWO Bundesakademie
- ○ Bundesakademie für Kirche und Diakonie
- ○ Paritätische Bundeakademie (jetzt Paritätische Akademie Berlin)
- ○ Paritätische Akademie Süd
- ○ Führungsakademie für Kirche und Diakonie

17 Endseite

Vielen Dank für Ihre Teilnahme!

Ihre Eingaben wurden erfolgreich gespeichert! Die Leiter der Weiterbildungsakademien und das BEST-WSG Projekt-Team bedanken sich für Ihre Teilnahme und Unterstützung!