Zentrum für wissenschaftliche Weiterbildung

FUBiLe
FULDA BILDET LEBENSBEGLEITEND

Gestaltung des demografischen Wandels in der öffentlichen Verwaltung

am Beispiel einer Bedarfserhebung zur wissenschaftlichen Weiterbildung

Hrsg.: Prof. Dr. Sabine Pfeffer (Projektleitung)
AutorInnen: Prof. Dr. Frank Unger, Elena Werner, Madeleine Stubbe
Zentrum für wissenschaftliche Weiterbildung (ZWW)
Telefon: +49 661 9640 7414
Internet: https://www.hs-fulda.de/weiterbildung
Email: weiterbildung@hs-fulda.de

Das diesem Bericht zugrundeliegende Vorhaben wurde mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung, und Forschung unter dem Förderkennzeichen 16 OH 21022 gefördert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt beim Autor/bei der Autorin.

© Copyright ZWW 2017

Alle Rechte vorbehalten. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des ZWW unzulässig und strafbar. Das gilt für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Bearbeitung in elektronischen Systemen.

GEFÖRDERT VOM
Bundesministerium für Bildung und Forschung

AUFSTIEG DURCH BILDUNG >> OFFENE HOCHSCHULEN

Hochschule Fulda
University of Applied Sciences

Inhalt

1 Einleitung 2
1.1 Demografischer Wandel und seine Folgen für die öffentliche Verwaltung 2
1.2 Wissenschaftliche Weiterbildung im Rahmen demografieorientierten Personalmanagements 3
1.3 Bedarfsgerechte Entwicklung von Weiterbildungsangeboten an der Hochschule 4
2 Forschungsperspektive und Forschungsdesign 5
2.1 Empirische Erfassung von Bildungsbedarf in der öffentlichen Verwaltung 5
2.2 Forschungsdesign und methodisches Vorgehen 5
3 Empirische Ergebnisse 8
3.1 Interesse an beruflicher Weiterbildung 8
3.2 Vorstellungen zu Formaten von zukünftigen Weiterbildungen 11
3.3 Entscheidungskriterien für eine längerfristige, berufliche Weiterbildung 14
4 Fazit 15
5 Literatur 17
Anhang: Fragebogen der Online-Befragung 20

1 Einleitung

Gesellschaftliche Veränderungen wie technischer oder demografischer Wandel wirken sich zunehmend auf die Arbeitswelt und das private Umfeld aus (vgl. Birk et al. 2015, S. 10). Der prognostizierte Schwund an Arbeitskräften innerhalb des kommenden Jahrzehnts sorgt dafür, dass in Deutschland nahezu jede zehnte Stelle unbesetzt bleiben wird und bei weitem nicht alle altersbedingten Renteneintritte durch Nachwuchskräfte ausgeglichen werden können (vgl. Detemple et al. 2017, S. 18). Der öffentliche Sektor ist von dieser Entwicklung aus verschiedenen Gründen in besonderem Maße betroffen, wodurch Personalrekrutierung, -bindung und –entwicklung neu aufgestellt werden müssen. Der vorliegende Beitrag widmet sich diesem Problemfeld in einer gestaltungsorientierten Perspektive, indem er Möglichkeiten der Personalentwicklung aufzeigt. Am Beispiel einer Bildungsbedarfsanalyse in einer Kommunalverwaltung können arbeitsplatzbezogene Bedingungen und individuelle wie auch sozio-demografische Faktoren belegt werden, welche berufliche Weiterbildung positiv beeinflussen. Im Folgenden werden einleitend personalpolitische Herausforderungen im öffentlichen Dienst erläutert, in Abschnitt 1.2 wird auf demografieorientierte Personalplanung als ein Instrument zur Gestaltung des demografischen Wandels eingegangen und dann das Projekt „FuBiLe“, im Rahmen dessen die Studie durchgeführt wurde, kurz vorgestellt (Abschnitt 2.1). Es folgt eine Erläuterung des theoretischen und methodischen Forschungsdesigns in Abschnitt 2.2, bevor im Hauptteil die empirischen Ergebnisse dargestellt werden (Abschnitt 3) und ein abschließendes Fazit gezogen wird.

1.1 Demografischer Wandel und seine Folgen für die öffentliche Verwaltung

Für die zukünftige Verfügbarkeit von Personal im öffentlichen Sektor zeichnen aktuelle Studien ein kritisches Bild: Zunächst dominiert eine alterszentrierte Personalstruktur, deren Ursachen in zurückliegenden Einstellungsstopps und Stellenkürzungen, aber auch in den z.T. lebenslangen Beschäftigungsverhältnissen gleicher Alterskohorten liegen (vgl. Robert-Bosch-Stiftung 2009). Zwar stellt der öffentliche Sektor nicht die Branche mit der größten Lücke unbesetzbarer Stellen dar, allerdings liegt der Engpass mit 11% über dem Gesamtwert aller Branchen und hat sich bereits in den vergangenen zwei Jahren deutlich zugespitzt (Detemple et al. 2017, S. 20). Im Gegensatz zu anderen Branchen wie der Industrie kann nicht davon ausgegangen werden, dass Rationalisierungseffekte durch digitale Revolutionen die bevorstehende Personalknappheit im öffentlichen Dienst ausgleichen können (vgl. ebd., S. 3). Zudem handelt es sich bei den zukünftig ausscheidenden Arbeitskräften häufig um AkademikerInnen mit schwer zu ersetzenden Schlüsselqualifikationen, deren Wegfall das Verwaltungshandeln lähmen kann. Auf diesem Qualifikationsniveau wird gar eine Verstärkung des relativen Engpasses um das Dreifache im Zeitraum 2015-2030 vorausgesagt (vgl. ebd. S. 20). Für einen differenzierten Blick auf die Vielzahl unterschiedlicher Berufsgruppen, die der öffentliche Dienst als Arbeitgeber unter sich vereint, ist es hilfreich, sich auf den engeren Bereich der kommunalen Verwaltung zu beschränken. Denn für Kommunen abseits der Landeshauptstädte kommt der gesellschaftliche Trend der Urbanisierung noch erschwerend zum altersdemografischen Aspekt hinzu. Hier sinkt das Fachkräftepotenzial überproportional, was sich bereits seit einigen Jahren u. a. in rückläufigen Zahlen Auszubildender niederschlägt. Das Bundesland Hessen verzeichnete im Jahr 2013 gegenüber 2003 einen Rückgang der Ausbildungszahlen um 24,9 % in der kommunalen Verwaltung – im Bundesländervergleich die dramatischste Entwicklung (vgl. Schmid/Wilke 2016, S. 91). Neben dem hier verdeutlichten Problem der Deckung von Ersatzbedarf sei aber auch auf die Entstehung von Zusatzbedarf an Personal verwiesen, der beispielsweise durch neue Aufgabenfelder in der Verwaltung oder steigende Ansprüche an die Dienstleistungsqualität erwächst (vgl. Niemann/Geißler 2016,

S. 3). All jene Tendenzen lassen auf einen akuten Handlungs-bedarf schließen, welcher hinsichtlich der strategischen Fachkräftesicherung im öffentlichen Dienst allgemein, insbesondere jedoch in den Kommunalverwaltungen kleinerer Städte, herrscht.

1.2 Wissenschaftliche Weiterbildung im Rahmen demografieorientierten Personalmanagements

Die oben beschriebenen Folgen soziodemografischer Entwicklungen erfordern ein organisationales Umdenken in den Kommunalverwaltungen. In der Fachliteratur ist man sich einig, dass auf die Prognosen zum steigenden Arbeitskräftebedarf strategisch und demografieorientiert reagiert werden sollte (vgl. Detemple et al. 2017, S. 84; Robert-Bosch-Stiftung 2009, S. 57; Bogumil et al. 2013, S. 276). In nahezu allen Bereichen des Personalmanagements lassen sich Handlungsfelder definieren, in denen eine Demografieorientierung möglich und notwendig ist. So benennen Deller et al. (2008, vgl. 112f.)

- Personalrekrutierung,
- Personalentlohnung,
- Personalführung,
- Personalentwicklung und
- Personalaustritt

als die zentralen Bereiche für Veränderung. Prozessübergreifend und kontinuierlich sollen außerdem die Handlungsfelder

- Wissensmanagement,
- Arbeitsgestaltung und
- Gesundheitsförderung

Berücksichtigung finden. In den Handlungsempfehlungen für die öffentliche Verwaltung der Robert-Bosch-Stiftung (2009) wird die Sicherung der Zukunftsfähigkeit des Personals ebenso deutlich als zentrales Handlungsfeld herausgehoben. Neben dem generellen Erhalt der Leistungsfähigkeit gilt es demzufolge, Kompetenzen der Lern- und Handlungsautonomie zu fördern. Das bedeutet, dass die Beschäftigten in Zukunft noch mehr als heutzutage in der Lage sein müssen „selbstständig Probleme und Abweichungen von der Routine zu identifizieren und nach neuen Problemlösungen zu suchen. In diesem Zusammenhang nehmen Mitarbeiter z. B. eigenen Schulungsbedarf wahr und entwickeln gemeinsam mit dem Vorgesetzen Lösungsstrategien“ (Robert-Bosch-Stiftung 2009, S. 87).

Eine systematische und langfristig orientierte Personalentwicklung, die an den individuellen Bildungsbedarfen der MitarbeiterInnen ansetzt, wird somit zu einer starken Waffe gegen den wachsenden Mangel an qualifizierten Arbeitskräften. Da insbesondere Arbeitsplätze von hochspezialisierten Älteren vom demografischen Wandel betroffen sind, aber in absehbarer Zeit nicht ausreichend StudienabsolventInnen aus traditioneller akademischer Ausbildung bereitstehen werden, muss in erster Instanz das bestehende Potenzial ausgeschöpft werden. Dies gelingt, indem die bestehende Belegschaft hinreichend qualifiziert und mittels lebenslangen Lernens gebunden und fit für komplexe Zukunftsaufgaben gemacht wird. In zweiter Instanz müssen externe Rekrutierungswege überdacht werden. In einigen Kommunen werden bereits Wege gesucht, um QuereinsteigerInnen einen Zugang zu Karrierepfaden innerhalb der Verwaltung zu eröffnen (vgl. Schmid/Wilke 2016, S. 53). Auch diese müssen dann in die strategische Personalentwicklung integriert werden können.

Hierzu stellt die wissenschaftliche Weiterbildung an Hochschulen eine wachsende Bandbreite an Angeboten bereit. Sie ermöglichen sowohl die Entwicklung wissensbasierter Kompetenzen

auf akademischem Niveau, die Professionalisierung berufspraktischer Kompetenzen als auch die Erlangung akademischer Grade und Zertifikate (vgl. Wolter 2011, S. 26; Rosendahl et al. 2010, S. 27; 2010, S. 26). Aus Perspektive der öffentlichen Verwaltung kann die Nutzung von Angeboten wissenschaftlicher Weiterbildung somit ein hilfreiches Instrument sein, um dem demografischen Wandel zu begegnen.

1.3 Bedarfsgerechte Entwicklung von Weiterbildungsangeboten an der Hochschule

An Hochschulen entwickelt sich seit einigen Jahren die wissenschaftliche Weiterbildung als drittes Standbein neben Forschung und Lehre kontinuierlich weiter. Vor dem Hintergrund lebenslangen Lernens gewinnt Weiterbildung an Bedeutung, Wolter (2011, vgl. S. 26) prognostiziert gar einen derart steigenden Bedarf an akademischer Weiterbildung, dass es zu einem Funktionswandel von Grund- zu Weiterbildung im Bildungsbereich kommen werde[1]. Der Weiterbildung durch Hochschulen wird darüber hinaus Innovationsfähigkeit und Entfaltungsraum für individuelle Bildungsbedürfnisse zugeschrieben (vgl. Hanft/Knust 2007, S. 48). Infolgedessen kommt wissenschaftlicher Weiterbildung sowohl auf arbeitsmarkt- als auch gesellschaftspolitischer Ebene eine hohe Bedeutung zu.

Doch auch für die Hochschulen selbst ist der Ausbau wissenschaftlicher Weiterbildungsangebote vielversprechend. Er hat strategisches Gewicht, denn ähnlich wie im öffentlichen Dienst wird ein bevölkerungsdemografisch bedingter Rückgang an Studierendenzahlen prognostiziert, welcher den Fortbestand der Hochschulen in ihrer derzeitigen Form gefährdet. Durch den Gewinn neuer Zielgruppen – der sogenannten nicht-traditionellen Studierenden[2] – eröffnet sich der Hochschule jedoch die Möglichkeit, sich breiter aufzustellen und zukünftig als Qualifizierungsbegleiterin über die gesamte Lebensspanne hinweg zu fungieren (vgl. Rosendahl et al. 2010, S. 23; Geffers/Wolter 2013, S. 6).

Die Megatrends moderner Gesellschaften wie demografischer Wandel oder Digitalisierung betreffen jedoch nicht nur die Strategieabteilungen von ArbeitgeberInnen und Hochschulen. Sie haben auch Auswirkungen darauf, welche Anforderungen an die *Gestaltung* von (Weiter-) Bildungsangeboten gestellt werden (vgl. Seufert/Schuchmann 2013, S. 1). Die Anschlussfähigkeit neuer Lerninhalte sowie die Berücksichtigung von individuellen Voraussetzungen wie z. B. Persönlichkeit, Lernerfahrungen oder Motivation gelten als besonders wichtig (vgl. Faulstich et al. 2010, 74ff.). Weiterhin sind z. B. institutionelle Schranken (wie Erreichbarkeit, Zeit, Support), sozio-demografische Strukturen (Erwerbstätigkeit, Alter, persönliche Verpflichtungen) und die sich im Alter veränderten Lernprozesse zu berücksichtigen (vgl. Nolda 2012, S. 83-92 und Faulstich/Zeuner 2010, S. 74ff.).

Zusammengefasst stellen sich viele Fragen nach der optimalen Gestaltung von Weiterbildungsangeboten, die

- den Qualifzierungsbedarfen der öffentlichen Verwaltung gleichermaßen wie
- den individuellen Bedarfen neuer Zielgruppen, sowie
- den Anforderungen an moderne Lehr-/Lernumgebungen

entsprechen.

[1] Eine steigende Nachfrage nach wissenschaftlicher Weiterbildung sehen auch viele andere AutorInnen, siehe dazu Rosendahl et al. (2010, S. 25).

[2] Unter nicht-traditionellen Studierenden werden Berufstätige, Personen mit familiären Verpflichtungen oder ältere Studierende verstanden (zur Begriffsbestimmung siehe z. B. Wolter et al.2015, 13f.).

2 Forschungsperspektive und Forschungsdesign

2.1 Empirische Erfassung von Bildungsbedarf in der öffentlichen Verwaltung

Die Hochschule Fulda will sich mit einem Ausbau ihres wissenschaftlichen Weiterbildungsangebots noch stärker für Berufstätige, BerufsrückkehrerInnen und Menschen mit familiären Verpflichtungen öffnen und beruflich qualifizierten Fachkräften die Möglichkeit bieten, sich neben Beruf und Familie flexibel weiter zu qualifizieren. Mit dieser Zielsetzung wird das Projekt „Fulda Bildet Lebensbegleitend" (FuBiLe) am Zentrum für Wissenschaftliche Weiterbildung im Rahmen des Wettbewerbs „Aufstieg durch Bildung: offene Hochschulen" aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung zunächst bis 2018 gefördert. Ein Bestandteil des Projekts ist die systematische Erhebung von Bildungsbedarfen zum Themenfeld Sozialmanagement. Auf der Grundlage der Bedarfserhebung sollen erste Weiterbildungsangebote entwickelt werden, die die individuellen Bedarfe und strukturellen Rahmenbedingungen von nicht-traditionellen-Studierenden berücksichtigen. Vor dem Hintergrund des oben beschriebenen steigenden Weiterbildungsbedarfes wurde die öffentliche Verwaltung als Arbeitgeberin potenzieller Zielgruppen ausgewählt. Untersucht wurde, auf welchen thematischen, organisatorischen und didaktischen Gebieten Bedarfe aus Sicht der Personalleitung und aus Sicht der Beschäftigten selbst vorhanden sind und vor allem, wie eine moderne Lernumgebung gestaltet werden kann, die Diversität wie Individualität einerseits wie auch die Rahmenbedingungen und Anforderungen eines öffentlichen Arbeitgebers andererseits berücksichtigt.

2.2 Forschungsdesign und methodisches Vorgehen

2.2.1 Entwicklung einer Forschungsfrage

Um passgenaue Angebote wissenschaftlicher Weiterbildung zu entwickeln, müssen die Bedarfe der Zielgruppen vorab identifiziert und analysiert werden. Gemäß dem zentralen Grundsatz der Erwachsenenpädagogik müssen die Angebote insbesondere inhaltlich und methodisch-didaktisch teilnehmerInnenorientiert gestaltet sein (vgl. Böss-Ostendorf et al. 2010; Nückles/Wittwer 2014; Schellhammer 2017, 54ff.; Siebert 2009, 109ff.; Nolda 2012, S. 42; 2012, S. 116; Hippel/Tippelt 2010, 802f.; 2010, S. 808; Arnold 2007, S. 117; Lyszczan et al. 2012, S. 63; 2012, 83ff.). Nicht selten werden solch notwendige Analysen nur unzureichend oder erst am Ende eines Angebots erhoben, was eine angemessene Planung des Angebots erschwert. Dies gilt auch für den Bereich der Hochschulweiterbildung (vgl. Wolter et al. 2016).

Die (erfolgreiche) Teilnahme an Angeboten der Erwachsenenbildung hängt u. a. von bestimmten sozialen wie psychologischen Faktoren ab (vgl. Friebel et al. 2000; Lyszczan et al. 2012, 83ff.; Nolda 2012, 73ff.; Hippel/Tippelt 2010, 804ff.; Tuijnman 1996), die in der Konzeptionierungsphase eines Angebots unbedingt beachtet werden müssen. Weiterhin gilt es, zentrale Gelingensbedingungen der Erwachsenenbildung zu gewährleisten. Dazu zählen u. a. Sinnhaftigkeit/Bedeutsamkeit, Anschlussfähigkeit, reale Problemsituationen, Aktivität, soziale Eingebundenheit im Kontext der Problemlösung (vgl. hierzu z. B. Schellhammer 2017). Diese können im Vorfeld durch eine gute Zielgruppenanalyse sowie TeilnehmerInnenorientierung gestärkt werden (vgl. ebd.; Tippelt/Hippel 2010; Erpenbeck/Sauter 2013; 2016).

Für das Projekt FuBiLe insgesamt und dessen Ausbau modularer wissenschaftlicher Weiterbildung an der Hochschule Fulda gelten vorstehende Annahmen gleichermaßen. Zielgruppen sind hier insbesondere: beruflich Qualifizierte, Personen mit familiären Verpflichtungen, BerufsrückkehrerInnen, Fachkräfte und QuereinsteigerInnen aus allen Bereichen der öffentlichen Verwaltung und von sozialen Organisationen. Das Erkenntnisinteresse konzentriert sich auf die grundsätzlichen Bedarfe, Kriterien für die

Angebotsgestaltung und Faktoren der Weiterbildungsbereitschaft (Motivation). Aus diesem Grund wurde der zentrale Untersuchungsgegenstand folgendermaßen formuliert:

„Wie wird der aktuelle und zukünftige Bildungsbedarf der MitarbeiterInnen in der öffentlichen Verwaltung eines Landkreises in Bezug auf zukünftige Herausforderungen eingeschätzt?"

In diesem Kontext sollten Erkenntnisse gewonnen werden, unter welchen Umständen und mit welchen Formaten wissenschaftliche Weiterbildungsangebote von Interesse sind.

2.2.2 Erhebungsdesign

Die Bildungsbedarfsanalyse wurde partizipativ, ressourcen- und zukunftsorientiert gestaltet, um eine systematische Verschränkung der Sichtweisen in Bezug auf Megatrends und konkreten Bedarfslagen von Führungskräften und MitarbeiterInnen als ExpertInnen in eigener Sache zu erhalten. Durch unterschiedliche Zugänge zum Untersuchungsfeld wurde ein realistischer Bildungs- und Handlungsbedarf ermittelbar (vgl. Dörner/Schäffer 2010; Eckert 2010). Die unterschiedlichen Zugänge bilden sich zum einen über die Verwendung qualitativer als auch quantitativer Erhebungsmethoden, und zum anderen über die Befragung verschiedener AkteurInnen und deren Interessenlagen ab. Der relativ offene Zugang (dialog-konsens-orientiert) qualitativer Forschung verhalf in diesem Vorhaben dazu, ergänzend Informationen zu gewinnen, die bei rein quantitativen Vorgehensweisen auf Grund ihrer Standardisierung oft verloren gehen (vgl. Flick 2016). Dabei wurden nicht-standardisierte Methoden der Datenerhebung sowie interpretative Verfahren der Datenauswertung eingesetzt (vgl. Mayring 2016). Dies ermöglichte den Forschenden, vielschichtige Daten zum Untersuchungsgegenstand zu generieren und eine möglichst authentische Erfassung der Betroffenensichtweise auf das Thema Weiterbildungsbedarf zu erreichen.

Explorative Interviews

In einem explorativen Vorgehen wurden die Soll- und Istwerte des Personal-entwicklungsbedarfs aus Sicht der Führungskräfte qualitativ ermittelt. Ziel war es, neben der Bedarfsabfrage unter den MitarbeiterInnen allgemein auch gezielt Personen zu befragen, die über exklusives Wissen über politische Verhandlungs- und Entscheidungsprozesse oder über Strategien und Instrumente der Personalentwicklung verfügen. Auf diese Weise gelang es, übergeordnete Problemlagen in Bezug auf personelle und demografische Herausforderungen zu erfassen, und Erkenntnisse aus dem Forschungsprozess direkt an die entsprechenden Entscheidungsebenen weiterzuleiten. Insgesamt wurden acht Gespräche mit der Behördenleitung und der Personalleitung sowie mit Mitarbeitenden aus dem Bereich Personal geführt. Diese wurden jeweils im Anschluss im Rahmen eines selektiven Protokolls aufbereitet (vgl. Mayring 2016). Sie lieferten hilfreiche Erkenntnisse für die Konzeption des Fragebogens und die Interpretation der gewonnenen Daten aus der schriftlichen Befragung.

Schriftliche Befragung des Personals

Im Zentrum der Bedarfserhebung stand die parallel durchgeführte quantitative Erfassung der MitarbeiterInnenperspektive über standardisierte Online-Fragebögen. Diese Perspektiv-verschränkung erlaubte eine Ermittlung des tatsächlichen Bedarfs. Der Nutzen (Motivation, Ziele) für die jeweiligen Interviewten und FragebogenadressatInnen wurde ebenfalls abgefragt, um die Bereitschaft für die Deckung des Bildungsbedarfs durch wissenschaftliche Weiterbildung festzustellen.
Sowohl in der Befragung der Führungskräfte als auch der Beschäftigten konzentrierten sich die Fragen auf vier Teilbereiche mit entsprechenden Unterfragen:

1.) Sollwert, 2.) Istwert, 3.) Bedarfsabfrage, 4.) Nutzenperspektive.

Vor dem Hintergrund, dass „nicht-traditionell Studierende“ schwer für Befragungen erreicht werden können (vgl. Seitter et al. 2015), jedoch zugleich eine wachsende Zielgruppe für die Hochschulen darstellen (vgl. Präßler 2017), muss über alternative Kontaktwege für die Bedarfserhebung nachgedacht werden. In diesem Fall wurde die Befragung über den Arbeitgeber initiiert.
Das Erhebungsinstrument bestand aus einem standardisierten Fragebogen, welcher als E-Mail-Link zu einer Online-Befragung an alle Beschäftigten (rund 1000 Personen) einer kommunalen Verwaltungsbehörde mit dienstlichem E-Mail-Account verschickt wurde.

Der Fragebogen bestand aus insgesamt aus 40 Fragen, die in mehrere thematische Blöcke unterteilt sind. Es wurden dabei quantitative wie qualitative Forschungsperspektiven eingenommen, indem sowohl geschlossene Fragen als auch offene Fragen mit Freitextfeldern formuliert wurden. So wurden die MitarbeiterInnen z. B. nach ihren aktuellen Tätigkeitsbereichen und Erwartungen an berufliche Veränderungen gefragt. Auch wurden Einstellungen gegenüber Weiterbildung generell, die Erfahrungen mit formeller und informeller beruflicher Weiterbildung, Vorstellungen zu zukünftigen Weiterbildungsveranstaltungen sowie persönliche Weiterbildungsdispositionen und Soziodemografie erhoben. Aus datenschutzrechtlichen Gründen wurden keine Fragen zur Zuordnung zu den jeweiligen Fachabteilungen gestellt.

2.2.3 Auswertung der schriftlichen Befragung

Das Datenmaterial wurde mithilfe deskriptiver Methoden sowie einer linearen Regressionsanalyse ausgewertet. Die vorliegenden Auswertungen der schriftlichen Befragung konzentrieren sich zu Beginn auf das geäußerte Interesse an Weiterbildungen und Einstellungen gegenüber Weiterbildung im Allgemeinen. Dadurch können Rückschlüsse auf den generellen Bedarf an beruflichen Weiterbildungen aus Sicht der Verwaltungsmitarbeiter Innen gezogen werden. Da das Ziel des FuBiLe-Projekts die Entwicklung von bedarfsgerechten Weiterbildungsangeboten ist, werden in einem zweiten Schritt die Teilnahmewahrscheinlichkeiten an verschiedenen Weiterbildungsformaten unter Berücksichtigung der bestehenden Erfahrungen mit beruflichen Weiterbildungen untersucht. Abschließend wird sich der Relevanz von verschiedenen Entscheidungskriterien für die Teilnahme an einer längerfristigen beruflichen Weiterbildung gewidmet. Bevor die Ergebnisse dargestellt werden, wird noch die Operationalisierung der inhaltlichen Konzepte erläutert.

Das Interesse an Weiterbildung sowie die Teilnahmewahrscheinlichkeit an verschiedenen Weiterbildungsformaten wurden mithilfe von fünfstufigen Antwortskalen erhoben. Die Antworten wurden jeweils in einen Wertebereich zwischen Null und Eins rekodiert, wobei der Wert Null „kein Interesse gegenüber Weiterbildungen“ bzw. „keine Teilnahme“ und der Wert eins ein „sehr starkes Interesse an Weiterbildungen“ bzw. eine „sehr hohe Teilnahmewahrscheinlichkeit“ widerspiegelt. Auch die Einstellungen gegenüber Weiterbildung im Allgemeinen wurden mit Hilfe von fünfstufigen Zustimmungsskalen erhoben und die Anteile an (sehr) starker Zustimmung abgetragen. Lediglich die Relevanz von Entscheidungskriterien wurde vierstufig abgefragt, weswegen in Kapitel 3.3 nur der Anteil an „sehr wichtigen“ Entscheidungskriterien grafisch dargestellt wird.

Zu diesen inhaltlichen Konzepten sind im Folgenden deskriptive Befunde sowie Analysen zu Erklärungsmechanismen aufgeführt. Um insbesondere den Bedarf von verschiedenen Zielgruppen genauer zu untersuchen, wurden in alle Analysen das Alter, Geschlecht und Ausmaß an familiären Betreuungsverpflichtungen aufgenommen. Auch eine Variable, die Auskunft über einen Studienabschluss gibt, erlaubt vergleichende Aussagen zwischen AkademikerInnen

und Nicht-AkademikerInnen. Im Hinblick auf Besonderheiten in Verwaltungen wurden zudem die verschiedenen Laufbahnen sowie der zeitliche Umfang des Beschäftigungsverhältnisses (Vollzeitbeschäftigte im Gegensatz zu Teilzeitkräften) berücksichtigt.

2.2.4 Rücklaufquote und Diskussion der gewonnenen Daten

Die Erhebung fand im Zeitraum vom Ende Februar bis Ende März 2016 statt. Dabei wurden knapp 1.000 MitarbeiterInnen einer öffentlichen Verwaltung zwischen 18 und 65 Jahren eingeladen, an einer Umfrage online teilzunehmen. An dieser Befragung haben sich 295 Personen beteiligt. Damit entspricht die Rücklaufquote etwas mehr als 30 Prozent, was äußerst zufriedenstellend ist und eine gute Grundlage zur statistischen Auswertung liefert.[3] 70 Prozent der antwortenden Personen sind weiblich und 30 Prozent männlich, was auch in etwa der wahren Verteilung innerhalb der Verwaltung entspricht. 70 Prozent der Befragten arbeiten in Vollzeit und 30 Prozent sind teilzeitbeschäftigt. 35 Prozent der Befragten kümmern sich um die Betreuung von Kindern oder pflegebedürftige Personen und etwa 38 Prozent besitzen einen Studienabschluss. Die Daten werden nicht sozialstrukturell gewichtet.
Im Rahmen von zwei Veranstaltungen wurden die Ergebnisse der schriftlichen Befragung im Detail vorgestellt, mit Verantwortlichen diskutiert, interpretiert und verfeinert. Die unterschiedlichen Erkenntnisstränge (explorative Interviews vor der Online-Befragung sowie die Befragung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter) wurden zusammengeführt und ergaben ein vielschichtiges Bild bzgl. des Weiterbildungsbedarfs (vgl. Flick 2004; Mayring 2016) was daran anschließend in die Entwicklung entsprechender Module einfloss.

Im Folgenden werden die empirischen Ergebnisse der Online-Befragung dargestellt.

3 Empirische Ergebnisse

3.1 Interesse an beruflicher Weiterbildung

Um das Interesse der Befragten an beruflicher Weiterbildung einschätzen zu können, wurde eine direkte Abfrage verwendet. Aus den Antworten wurden Mittelwerte gebildet und die Anteile an Personen, die die beiden obersten Antwortausprägungen „starkes“ oder „sehr starkes“ Interesse genannt haben, in der folgenden Tabelle aufgelistet. Im Mittel besteht ein sehr starkes Interesse an beruflichen Fort- und Weiterbildungen. Dagegen fällt das Interesse an Hochschulzertifikaten oder einer Weiterbildung, die zur Erlangung eines akademischen Abschlusses führt, geringer aus (siehe Tabelle 1). Nur ein Viertel der Befragten ist „stark“ oder „sehr stark“ an einer Weiterbildung interessiert, die zu einem akademischen Grad führt.

Tabelle 1
Deskriptive Statistik zum Interesse an beruflicher Weiterbildung

	Mittelwert[4]	„sehr stark“ oder „stark“ genannt	Fallzahlen (N)[5]
Interesse im Allgemeinen	0,75	74 %	290
Interesse an Hochschulzertifikat	0,40	26 %	287
Interesse an akademischem Abschluss	0,39	26 %	269

3 Utsch (2007, S. 52) berichten von einer Rücklaufquote bei ihrer Unternehmensbefragung von 6,7 Prozent und verweisen auf noch niedrigere Rücklaufquoten von 5 Prozent bei kurzen Online-Befragungen ähnlicher Studien.
4 Fünfstufige Antwortskala wurde rekodiert, sodass der Wert Null kein Interesse gegenüber Weiterbildungen und der Wert eins ein sehr starkes Interesse an Weiterbildungen widerspiegelt.
5 Die fehlenden Angaben von rund 30 Personen bei den Fragen nach einem Interesse an hochschulischen Weiterbildungen könnten auf bestehende Unentschlossenheit hinweisen. Generell ist der Datenausfall aufgrund fehlender Werte in den vorliegenden Auswertungen recht überschaubar.

In einem nächsten Schritt wurden Erklärungsmechanismen für das unterschiedliche Interesse an verschiedenen Weiterbildungsangeboten mittels eines linearen Regressionsmodells[6] untersucht. Diese weiterführenden Analysen zur Erklärung des geringeren Interesses an einem Hochschulzertifikat oder an einer Weiterbildung mit akademischen Abschluss zeigen auf, dass hier das Alter und ein akademischer Abschluss eine Rolle spielen (siehe signifikante Koeffizienten in Tabelle 2). Je älter ein Befragter/eine Befragte ist, desto weniger wahrscheinlich ist er/sie an einem Hochschulzertifikat oder akademischen Abschluss interessiert. Personen mit einem Masterabschluss interessieren sich gegenüber Personen ohne hochschulischen Abschluss verstärkt für eine Weiterbildung mit Aussicht auf einen (weiteren) Hochschulabschluss. Auch Personen mit Bachelor- oder Diplom-Abschluss interessieren sich wahrscheinlicher für ein Hochschulzertifikat als Personen ohne akademischen Abschluss. Das Geschlecht hat keine bedeutende Auswirkung auf die Interessenbekundung, das heißt die Interessenbekundung von Männern und Frauen unterscheidet sich nicht signifikant. Auch das Ausmaß an täglichen Betreuungsverpflichtungen, sei es gegenüber Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen, hat keinen signifikanten Einfluss auf das geäußerte Interesse.

Tabelle 2
Regressionsanalyse zu Interesse gegenüber beruflichen Weiterbildungen

Interesse an ...	Weiterbildung allgemein	Hochschul-zertifikat	Akademischem Abschluss
Konstante	0,757***	0,685***	0,806***
Alter	-0,001	-0,009***	-0,011***
Frau	0,005	0,038	-0,005
AkademikerInnen	0,114***	0,171***	0,123**
Ausmaß an familiären Betreuungsverpflichtungen	-0,002	0,003	0,000
R^2	0,079	0,198	0,194

Abgetragen sind die Regressionskoeffizienten b. Signifikanzniveau: *** p<0.001, ** p<0.01, * p<0.05.

Zwar scheint das Alter das Interesse an Hochschulzertifikaten oder Weiterbildungen, die zu einem akademischen Abschluss führen, zu beeinflussen. Das allgemeine Interesse an Weiterbildungen ist jedoch statistisch nicht bedeutsam vom Alter eines Befragten abhängig. Schaut man sich die Verteilung des Interesses insgesamt und getrennt nach verschiedenen Altersgruppen an, fällt auf, dass auch in der obersten Altersgruppe starkes Interesse besteht (siehe Abbildung 1). Etwa drei Viertel aus allen Altersgruppen gaben an, sehr stark oder stark an einer beruflichen Weiterbildung interessiert zu sein. Das allgemeine Interesse an Weiterbildungen unterscheidet sich zwischen den Altersgruppen demnach nicht bedeutsam.

6 Für Grundlagen der statistischen Methode siehe Bortz/Schuster (2010).

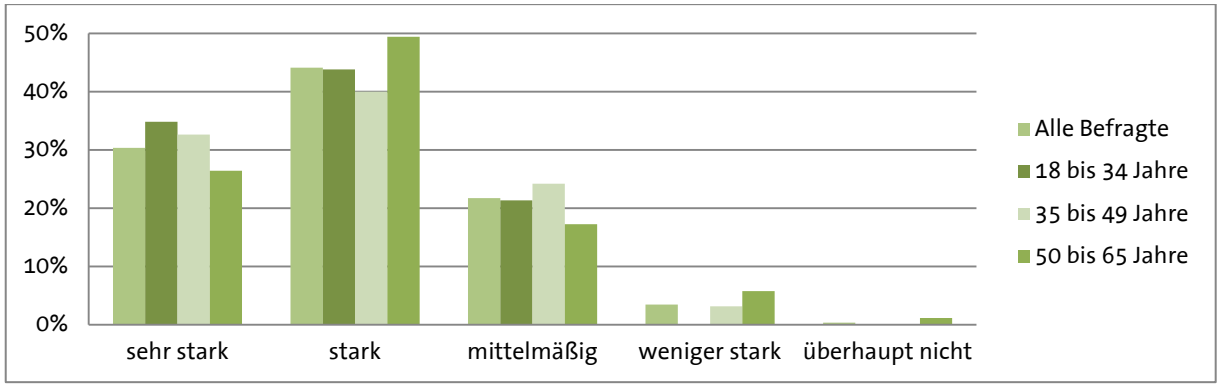

Abbildung 1. Verteilung des allgemeinen Interesses an Weiterbildung insgesamt und getrennt nach verschiedenen Altersgruppen.

Allerdings gibt nicht nur eine direkte Abfrage des Interesses an Weiterbildungen, sondern auch die Betrachtung von Einstellungen gegenüber Weiterbildung Aufschluss über bestehende Ausbaupotenziale für Weiterbildungsangebote. Daher scheint es lohnen, sich die Verteilung von Zustimmungen zu verschiedenen Aussagen über Weiterbildung anzusehen. Über 80 Prozent der Befragten stimmen der gesellschaftlichen Norm zu, dass sich jede(r) weiterbilden sollte (siehe Abbildung 2).

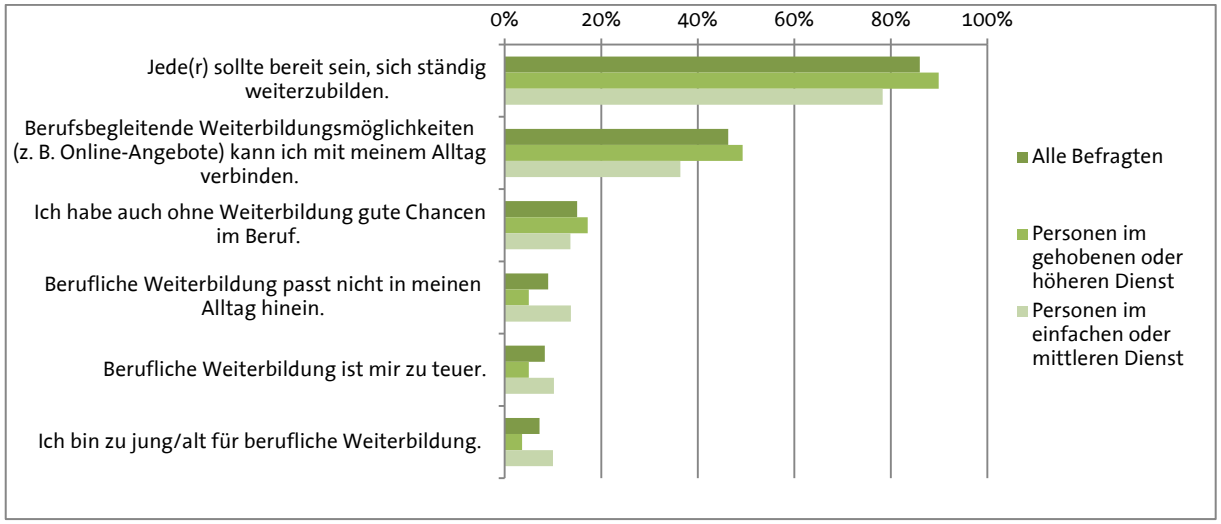

Abbildung 2. Zustimmung zu verschiedenen Aussagen über Weiterbildung insgesamt und getrennt nach Laufbahnen.

Demnach haben fast alle den Wert von Weiterbildungen erkannt. Fast die Hälfte der Befragten hält die Vereinbarkeit von berufsbegleitenden Angeboten mit ihrem Alltag für möglich. Nur etwa 10 Prozent gehen davon aus, dass berufliche Weiterbildungen nicht in ihren Alltag hineinpassen. Interessant ist, dass es statistisch bedeutsame Unterschiede zwischen Personen im gehobenen oder hören Dienst im Vergleich zu Personen im einfachen oder mittleren Dienst gibt. Berufstätige im einfachen oder mittleren Dienst stimmen der Aussage „Berufliche Weiterbildung passt nicht in meinen Alltag“ stärker zu als Personen, die im gehobenen oder hören Dienst tätig sind. Auch halten Personen im einfachen oder mittleren Dienst eher berufliche Weiterbildungen für zu teuer oder empfinden sich als zu jung oder alt für berufliche Weiterbildungen. Insgesamt vertreten diese Einstellungen jedoch nur etwa ein Zehntel der Befragten, weswegen von einem verstärkten Wunsch der VerwaltungsmitarbeiterInnen nach beruflicher Weiterbildung ausgegangen werden kann.

3.2 Vorstellungen zu Formaten von zukünftigen Weiterbildungen

Ein weiterer Bestandteil der Umfrage waren die Vorstellungen zur Durchführungsart von (zukünftigen) Weiterbildungsveranstaltungen. Die Befragten sollten einschätzen, wie wahrscheinlich sie vor dem Hintergrund ihrer beruflichen und privaten Verpflichtungen an verschiedenen Weiterbildungsformaten teilnehmen werden. Auch offene Nennungen waren möglich. Abbildung 3 führt die abgefragten Formate für zukünftige Weiterbildungen, sortiert nach Beliebtheit, auf. 91 Prozent der Befragten gaben an, dass sie „bestimmt" oder „wahrscheinlich" an einem Inhouseseminar[7] teilnehmen würden. Dagegen wollen sich nur 23 Prozent der Befragten „bestimmt" oder „wahrscheinlich" über computergestütztes Lernen ohne Betreuung weiterbilden (siehe Abbildung 3). Die Hypothese, dass eine Kombination von Präsenzseminaren und E-Learning für Berufstätige von starkem Interesse sei, ist nur eingeschränkt gültig. Das Format des Blended Learning würde von der Hälfte der Befragten wahrscheinlich während der Arbeitszeit besucht werden. An einer entsprechenden Durchführung außerhalb der Arbeitszeit würden wiederum nur ein Viertel der Befragten wahrscheinlich teilnehmen.

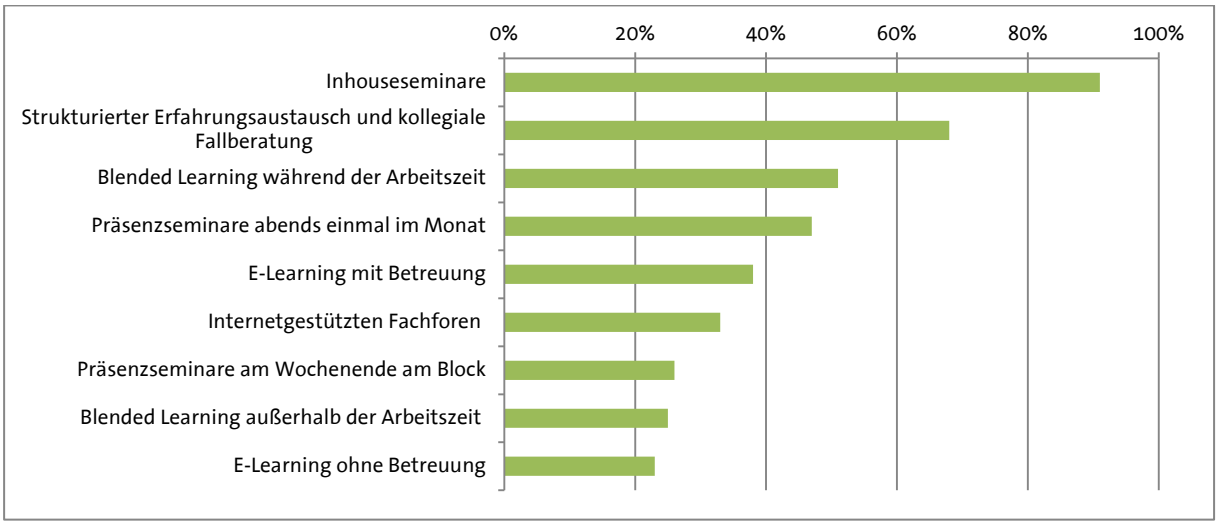

Abbildung 3. Teilnahmewahrscheinlichkeit an genannten Weiterbildungsformaten.

In weiterführenden Analysen wurde untersucht, wovon die Bereitschaft an Blended Learning-Formaten, innerhalb oder außerhalb der Arbeitszeit, teilzunehmen abhängt. Neben dem Alter oder den zeitlichen Kapazitäten von Befragten könnten die bisher gesammelten Erfahrungen mit Weiterbildungen eine Rolle bei der Beurteilung der verschiedenen Formate spielen. So gaben zwar 97 Prozent der Befragten an, in den letzten 5 Jahren mindestens an einer Weiterbildung teilgenommen zu haben. Eine gesonderte Auswertung der Frage, wie häufig sich in den letzten 5 Jahren durch selbstgesteuertes Lernen wie Fernunterricht oder E-Learning weitergebildet wurde, zeigt jedoch, dass 63 Prozent der Befragten keinerlei Erfahrungen mit E-Learning gesammelt haben (siehe Abbildung 4). Etwa 14 Prozent haben sich in diesem Zeitraum nur einmalig über computergestütztes Lernen fortgebildet. Lediglich 8 Prozent der Befragten haben dies sechsmal oder mehrmals in den letzten 5 Jahren getan. Vorwiegend wurde sich über interne Veranstaltungen weitergebildet oder die MitarbeiterInnen besuchten externe Weiterbildungen.

[7] Unter Inhouseseminar verstehen wir eine Weiterbildung, die zugeschnitten für ein Unternehmen oder eine Behörde durchgeführt wird, aber nicht zwangsläufig in den Räumlichkeiten des Betriebs stattfindet.

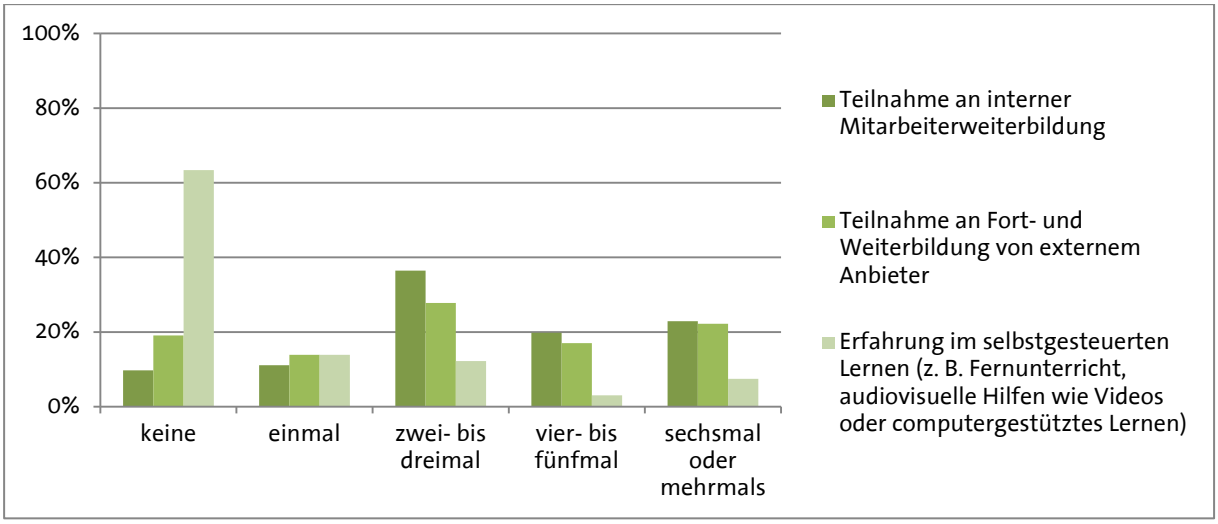

Abbildung 4. Teilnahme an Weiterbildungen und E-Learning in den letzten 5 Jahren.

Um zu prüfen, ob die Vorerfahrung von Personen mit Weiterbildung eine Rolle bei den Formatpräferenzen spielt, wurden in das Erklärungsmodell zur Schätzung der Teilnahmewahrscheinlichkeiten neben den soziodemografischen Merkmalen auch zwei Variablen, d.h. die Teilnahmehäufigkeit an externen Weiterbildungsangeboten und individuellen computergestützten Selbstlernangeboten, aufgenommen. Wie sich zeigt, tragen die genannten Erfahrungen zur Erklärung der Teilnahmewahrscheinlichkeit bei. Je weiterbildungserfahrener ein Menschen ist, desto wahrscheinlicher nimmt er oder sie an Blended Learning-Angeboten *außerhalb* der Arbeitszeit, Präsenzveranstaltungen am Wochenende, dem strukturierten Erfahrungsaustausch mit kollegialer Fallberatung oder an E-Learning mit Betreuung teil. Mit steigendem Alter nimmt jedoch die geäußerte Bereitschaft, an einem Blended Learning-Format sowohl außer- als auch innerhalb der Arbeitszeit teilzunehmen, statistisch bedeutsam ab. Die Teilnahmewahrscheinlichkeit an Blended Learning-Weiterbildungen oder anderen Formaten ist unabhängig von Betreuungsverpflichtungen gegenüber Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen. Bei zunehmendem Betreuungsaufwand werden lediglich Präsenzveranstaltungen am Abend weniger wahrscheinlich besucht. Auch Vollzeitbeschäftigte nehmen weniger wahrscheinlich als Teilzeitkräfte an einer Weiterbildung am Abend sowie einem Blended Learning-Angebot *außerhalb* der Arbeitszeit oder E-Learning mit Betreuung teil. Personen im gehobenen oder höheren Dienst präferieren gegenüber Angestellten im mittleren oder einfachen Dienst eher die Teilnahme an einer Blended Learning-Weiterbildung *innerhalb* der Arbeitszeit, Präsenzveranstaltungen am Abend oder dem strukturierten Erfahrungsaustausch.

Das berechnete R^2 (siehe Tabelle 3) gibt den Anteil an Varianz der Teilnahmewahrscheinlichkeiten an, der mithilfe der Variablen im Regressionsmodell erklärt werden kann.

Tabelle 3
Erweiterte Regressionsanalyse zur Teilnahmewahrscheinlichkeit an genannten Weiterbildungsformaten

Teilnahme an…	Inhouse-seminar	Strukturierter Erfahrungsaus-tausch	BL in der Arbeitszeit	BL außerhalb der Arbeitszeit	Präsenz am WE	Präsenz abends (1x/Monat)	E-Learning mit Betreuung
Konstante	0,874***	0,339**	0,829***	0,517***	0,258*	0,686***	0,690***
Alter	-0,001	0,001	-0,005**	-0,005**	-0,001	-0,005**	-0,004*
Frau	-0,001	0,085*	-0,034	0,022	0,017	0,015	-0,062
AkademikerInnen	-0,023	-0,002	-0,099*	-0,003	0,088	-0,068	-0,034
Ausmaß an familiären Betreuungsverpflichtungen	-0,001	0,004	-0,011	-0,006	-0,007	-0,013*	-0,010
Vollzeitbeschäftigte	-0,040	0,046	-0,106	-0,136*	-0,041	-0,163**	-0,143*
Personen im gehobenen oder höheren Dienst	0,056	0,132**	0,151**	0,031	0,039	0,199***	0,036
Erfahrung mit externer Weiterbildung	0,023*	0,033*	0,009	0,049**	0,042*	0,029	0,034*
Erfahrung mit E-Learning	-0,021	0,031*	0,020	0,043**	0,036*	0,026	0,036*
R^2	0,058	0,173	0,095	0,138	0,135	0,159	0,098

Abgetragen sind die unstandardisierten Regressionskoeffizienten b. Signifikanzniveau: *** p<0.001, ** p<0.01, * p<0.05. BL: Blended Learning; WE: Wochenende.

Wie das in Tabelle 3 abgebildete R^2 zeigt, können etwa 17 Prozent der Varianz, an einem strukturierten Erfahrungsaustausch mit kollegialer Fallberatung teilzunehmen, auf die soziodemografischen Merkmale und die Erfahrungen mit Weiterbildungen zurückgeführt werden. Diese Variablen erklären jedoch nur knapp 6 Prozent der Teilnahmevarianz an Inhouseseminaren. Da über 90 Prozent der Befragten an einem Inhouseseminar teilnehmen würden, ist die geringe Erklärungsleistung jedoch nicht verwunderlich. Unabhängig von Alter, Geschlecht, akademischem Hintergrund, Laufbahngruppe oder familiären Betreuungsverpflichtungen erscheint die Teilnahme an Inhouseseminaren gleichermaßen wahrscheinlich.

3.3 Entscheidungskriterien für eine längerfristige, berufliche Weiterbildung

Abschließend wird die Wichtigkeit von verschiedenen Kriterien für die Entscheidung an einer längerfristigen, beruflichen Weiterbildung (z. B. 1 Jahr oder länger) teilzunehmen betrachtet. Die Auswertung zeigt, dass die Unterstützung des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin[8] sowie eine flexible Zeiteinteilung der Lerneinheiten zentrale Faktoren für die Entscheidung sind (siehe Abbildung 5). Weniger wichtig werden das Vorhandensein von festen Lern- und Arbeitsgruppen sowie eine Kinderbetreuung vor Ort von den Befragten eingeschätzt.

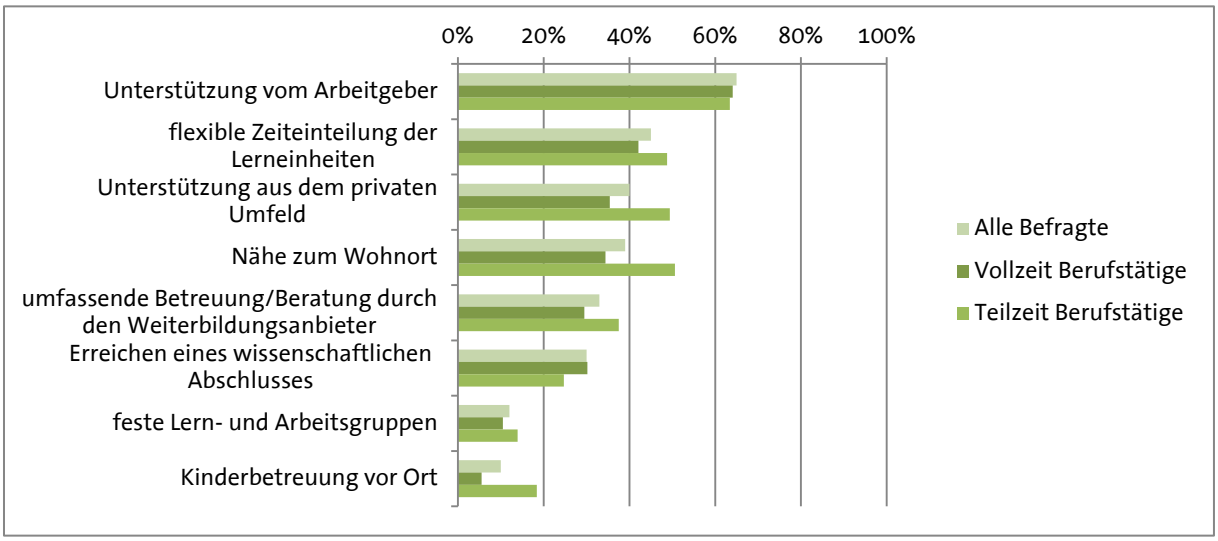

Abbildung 5. Relevanz von Entscheidungskriterien für eine längerfristige, berufliche Weiterbildung.

In weiteren Analysen wird geprüft, inwieweit die Bedeutung der Entscheidungskriterien nach Zielgruppen unterschiedlich ausfällt. So wurde der Einfluss von Alter, Geschlecht, akademischem Abschluss oder das Ausmaß von familiären Verpflichtungen auf die Bedeutung von vier Entscheidungskriterien, die von einem Weiterbildungsinstitut gestaltet werden können, untersucht. Ein vertiefender Blick wurde insbesondere auf die flexible Zeiteinteilung, eine umfassende Begleitung, das Erreichen eines wissenschaftlichen Abschlusses sowie feste Lern- und Arbeitsgruppen geworfen. Auch flossen der zeitliche Umfang der Beschäftigten und die Zuordnung zu verschiedenen Laufbahnen in die Analyse mit ein.

Wie Tabelle 4 zu entnehmen ist, nimmt mit dem Alter die Bedeutung von umfassenden Betreuungs- und Begleitangeboten sowie festen Lern- und Arbeitsgruppen zu. Gleichzeitig sinkt mit steigendem Alter die Wichtigkeit eines wissenschaftlichen Abschlusses für die Entscheidung, an einer längerfristigen Weiterbildung teilzunehmen. Für Frauen ist die Erlangung eines wissenschaftlichen Abschlusses durch eine Weiterbildung eine wichtigere Entscheidungsgrundlage als für Männer. Eine Vermutung, die diesen Befund erklären könnte, ist,

[8] In der Erhebung wurde leider nicht in finanzielle oder zeitliche Unterstützungsleistungen unterschieden.

dass die Aufstiegschancen zwischen Männern und Frauen im öffentlichen Dienst zwar angeglichener als im privatwirtschaftlichen Bereich, jedoch weiterhin unterschiedlich ausfallen (vgl. Solga/Pfahl 2009, S. 176). Daher könnte es für Frauen wichtig sein, formale Nachweise von Weiterbildungen über Ihre Qualifikationen zu erhalten und dadurch sowohl fachliche Leistungsfähigkeit zu belegen als auch Leistungsbereitschaft zu signalisieren. Die Wichtigkeit des Abschlussgrades unterscheidet sich nicht zwischen Personen mit und ohne familiäre Betreuungsverpflichtungen. Generell scheint sich auch die Relevanz von diesen vier Entscheidungskriterien nicht zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten oder Personen im einfachen/mittleren Dienst und Personen im gehobenen/höheren Dienst zu unterscheiden.

Mit den genannten Variablen (Alter, Geschlecht, akademischer Abschluss oder das Ausmaß von familiären Verpflichtungen) können knapp 20 Prozent der Varianz der Wichtigkeit des Entscheidungskriteriums „Erreichen eines wissenschaftlichen Abschlusses" erklärt werden. Auf die Variablen im Erklärungsmodell zur Relevanz der flexiblen Zeiteinteilung konnte kaum Varianz zurückgeführt werden. Somit unterscheidet sich die Bedeutung von flexiblem Lernen nicht nach Alter, Geschlecht, akademischem Abschluss, Beschäftigungsumfang oder Laufbahn.

Tabelle 4
Regressionsanalyse zur Relevanz von vier Entscheidungskriterien

Wahrscheinlichkeit sich für die Teilnahme an einer Weiterbildung zu entscheiden, wenn ...	Eine flexible Zeiteinteilung der Lern-einheiten	umfassende Be-treuung/ Beratung im Rahmen der Weiterbildung	Erreichen eines wissenschaft-lichen Abschlusses	Feste Lern- und Arbeitsgruppen
Konstante	0,786***	0,435***	0,752***	0,198
Alter	-0,001	0,005**	-0,009***	0,006***
Frau	-0,027	0,065	0,159**	0,062
AkademikerInnen	-0,008	0,010	0,119*	-0,022
Ausmaß an familiären Betreuungsver-pflichtungen	0,010	-0,001	0,007	0,011
Vollzeitbeschäftigte	0,006	0,073	0,038	0,070
Personen im gehobenen oder höheren Dienst	0,041	0,008	0,012	-0,070
R^2	0,023	0,060	0,198	0,101

Abgetragen sind die Regressionskoeffizienten b. Signifikanzniveau: *** p<0.001, ** p<0.01, * p<0.05.

4 Fazit

Die Bedarfserhebung unter den Angestellten bestätigt, dass Weiterbildung insgesamt für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der öffentlichen Verwaltung von sehr großem Interesse ist. Auch ältere Beschäftigte (50 Jahre und älter) messen beruflicher Weiterbildung eine große Wichtigkeit bei. Nur wenige MitarbeiterInnen haben Erfahrungen in selbstgesteuerten, computergestützten Weiterbildungsformaten (z. B. Blended Learning). Gleichzeitig offenbart sich, dass Weiterbildung vor allem gut portioniert und flexibel integrierbar in den beruflichen und privaten Alltag sein sollte.
Die Implementierung modular aufgebauter Weiterbildungsstudiengänge erscheint vor diesem Hintergrund sinnvoll, denn die Erlangung eines wissenschaftlichen Abschlusses ist den

Befragten deutlich weniger wichtig bei der Entscheidung zur Weiterbildungsaufnahme als Fragen der Unterstützung oder des flexiblen organisatorischen Rahmens. Zukünftige Formate sollten deshalb auch verstärkt auf die Nutzung von Online-Tools setzen, um die zeitliche und räumliche Flexibilität zu steigern.
Allerdings sollten auch Unterstützungsleistungen für eine reibungslose Weiterbildung bedacht werden. Gerade älteren Menschen sind umfassende Begleitangebote und feste Lerngruppen wichtig. An Blended Learning-Kursen würden ältere Personen weniger wahrscheinlich teilnehmen. Ansonsten lassen sich kaum Unterschiede in den Teilnahmewahrscheinlichkeiten an verschiedenen Formaten feststellen. Die Bereitschaft, sich außerhalb der Arbeitszeit weiterzubilden, ist vergleichsweise gering. Das wichtigste Kriterium für die Teilnahmeentscheidung an einer Weiterbildung ist die Unterstützung der Arbeitgebers/der Arbeitgeberin. Daher erscheint es für das Projekt lohnend, von Beginn an ArbeitgeberInnen in den Entwicklungsprozess von Weiterbildungsangeboten einzubeziehen und Führungskräfte vom Mehrwert bedarfsgerechter Weiterbildungen für Ihre MitarbeiterInnen zu überzeugen. Hier liegt großes Potenzial, sich im Wettbewerb um qualifiziertes Personal durch individuelle Mitarbeiterförderung und -bindung erfolgreich zu positionieren.

Insgesamt lässt sich konstatieren, dass sowohl nach Aussage der schriftlich befragten MitarbeiterInnen als auch der mündlich befragten Führungskräfte zwar ein hoher Weiterbildungsbedarf vorhanden ist, der jedoch aus Sicht der VerwaltungsmitarbeiterInnen vor allem über traditionelle Formate gedeckt werden sollte. Hier stellt sich die Frage, ob dieses Ergebnis tatsächlich das ideale Weiterbildungsformat für die befragte Gruppe abbildet, oder ob es nicht vielmehr in der mangelnden Kenntnis anderer Formate begründet liegt. Denn die Befragung zeigt klar, dass vor allem jene Befragten anderen Formaten offener gegenüber eingestellt sind, welche bereits umfangreichere Studien- oder Weiterbildungserfahrungen mit verschiedenen Formaten sammeln konnten. Hier liegt die Vermutung nahe, dass es zu veränderten Interessen kommt, sobald eine persönliche Auseinandersetzung bspw. mit Onlinetools der Weiterbildung stattgefunden hat. Dies gilt es bei der Implementierung neuer Angebote herauszufinden.
Nicht zuletzt erfordert es, aufseiten der öffentlichen Verwaltung Aufklärungsarbeit zu leisten, damit diese die Entwicklung neuer Lernkompetenzen im Umgang mit neuen Medien bei ihren Beschäftigten aktiv unterstützt. Nur so kann die öffentliche Kreisverwaltung die voranschreitenden Digitalisierungsprozesse positiv bewältigen und aktiv mitgestalten.

5 Literatur

Arnold, R. (2007): Ich lerne, also bin ich. Eine systemisch-konstruktivistische Didaktik. (2. Aufl.). Heidelberg: Carl-Auer-Systeme-Verl.

Birk, S., Nelsen, M., Lackerbauer, S. & Kirchner, C. (2015): Wie wir morgen arbeiten... Studie auf Basis einer Stichprobe von 171 Quellen zur Arbeit der Zukunft. Parsdorf.

Bogumil, J., Gerber, S. & Schickentanz, M. (2013): Handlungsmöglichkeiten kommunaler Demografiepolitik. In: M. Hüther, & G. Naegele (Hrsg.), Demografiepolitik (S. 259–280). Wiesbaden: Springer VS.

Bortz, J. & Schuster, C. (2010): Statistik für Human- und Sozialwissenschaftler. Extras online. (7. Aufl.). Berlin, Heidelberg: Springer VS.

Böss-Ostendorf, A., Senft, H. & Mousli, L. (2010): Einführung in die Hochschul-Lehre. Ein Didaktik-Coach. (1. Aufl.). Opladen: Budrich.

Deller, J., Kern, S., Hausmann, E. & Diederichs, Y. (2008): Personalmanagement im demografischen Wandel. Ein Handbuch für den Veränderungsprozess ; mit 6 Tabellen und 28 Expertenbeiträgen. Berlin, Heidelberg: Springer VS.

Detemple, P., Düsing, S. & Schramm, T. (2017): Fachkräftemangel im öffentlichen Dienst. Prognose und Handlungsstrategien bis 2030.

Dörner, O. & Schäffer, B. (2010): Neuere Entwicklungen in der qualitativen Erwachsenenbildungsforschung. In: R. Tippelt, & A. von Hippel (Hrsg.), Handbuch Erwachsenenbildung/ Weiterbildung (4. Aufl.) (S. 243–261). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften / GWV Fachverlage GmbH, Wiesbaden.

Eckert, T. (2010): Methoden und Ergebnisse der quantitativ orientierten Erwachsenenbildungsforschung. In: R. Tippelt, & A. von Hippel (Hrsg.), Handbuch Erwachsenenbildung/ Weiterbildung (4. Aufl.) (S. 263–278). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften / GWV Fachverlage GmbH, Wiesbaden.

Erpenbeck, J., & Sauter, W. (2013): So werden wir lernen! – Kompetenzentwicklung in einer Welt fühlender Computer, kluger Wolken und sinnsuchender Netze. Berlin, Heidelberg: Springer VS.

Erpenbeck, J. & Sauter, W. (2016): Stoppt die Kompetenzkatastrophe! Wege in eine neue Bildungswelt. (1. Aufl.). Berlin, Heidelberg: Springer.

Faulstich, P., Zeuner, C. & Andresen, S. (2010): Erwachsenenbildung. Weinheim: Beltz.

Flick, U. (2004): Triangulation. Eine Einführung. Wiesbaden: Springer Fachmedien.

Flick, U. (Januar 2016): QSF_Einfuehrung_2016_Inhalt-und-Vorwort // Qualitative Sozialforschung. Eine Einführung. (7. Aufl.). Reinbek bei Hamburg: rowohlts enzyklopädie im Rowohlt Taschenbuch Verlag.

Friebel, H., Epskamp, H., & Knobloch, B. et al. (2000): Bildungsbeteiligung: Chancen und Risiken. Eine Längsschnittstudie über Bildungs- und Weiterbildungskarrieren in der „Moderne“. Wiesbaden: Springer VS.

Geffers, J. & Wolter, A. Prof. Dr. (Juli 2013): Zielgruppen lebenslangen Lernens an Hochschulen. Ausgewählte empirische Befunde. Wissenschaftliche Begleitung.

Hanft, A. & Knust, M. (01/2007): Internationale Vergleichsstudie zur Struktur und Organisation der Weiterbildung an Hochschulen. Carl von Ossietzky - Uni Oldenburg.

Hippel, A. von & Tippelt, R. (2010): Adressaten-, Teilnehmer- und Zielgruppenforschung. In: R. Tippelt, & A. von Hippel (Hrsg.), Handbuch Erwachsenenbildung/Weiterbildung (4. Aufl.) (S. 801–812). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften / GWV Fachverlage GmbH, Wiesbaden.

Lyszczan, P., Kürschner, S. & Jordan, P. et al. (2012): Crashkurs Hochschuldidaktik. Grundlagen und Methoden guter Lehre. (1. Aufl.). Weinheim: Julius Beltz.

Mayring, P. (2016): Einführung in die qualitative Sozialforschung. Eine Anleitung zu qualitativem Denken. (6. Aufl.). Weinheim, Basel: Beltz.

Niemann, F.-S. & Geißler, R. (2016): Das berechenbare Problem? Die Altersstruktur der Kommunalverwaltungen. Gütersloh.

Nolda, S. (2012): Einführung in die Theorie der Erwachsenenbildung. (2. Aufl.). Darmstadt: WBG - Wissenschaftliche Buchgesellschaft.

Nückles, & Wittwer (2014): Pädagogische Psychologie. Mit Online-Materialien. (6. Aufl.). Weinheim: Julius Beltz. https://www.beltz.de/fileadmin/beltz/inhaltsverzeichnisse/978-3-621-27917-8.pdf.

Präßler, S. (2017): Zeit in der wissenschaftlichen Weiterbildung. Individuumsbezogene Zeitbudgetstudie - Konzeption zur Erhebung der Zeitverausgabung von Teilnehmenden wissenschaftlicher Weiterbildung. Wiesbaden, s.l.: Springer Fachmedien Wiesbaden.

Robert-Bosch-Stiftung (Hrsg.) (2009): Demographieorientierte Personalpolitik in der öffentlichen Verwaltung. Studie in der Reihe „Alter und Demographie". Stuttgart: Robert-Bosch-Stiftung.

Rosendahl, A., Dobischat, R. & Ahlene, E. (2010): Hochschulen als Lernorte für das Lebensbegleitende Lernen? Probleme und Perspektiven für die (wissenschaftliche)Weiterbildung. REPORT - Zeitschrift für Weiterbildungsforschung(2), 22–33.

Schellhammer, B. (2017): Einführung in die Erwachsenenbildung. Weinheim, Basel.

Schmid, K. & Wilke, P. (2016): Branchenanalyse Kommunale Verwaltung. Zwischen Finanzrestriktionen und veränderten Arbeitsanforderungen - welche Trends bestimmen die Beschäftigungsentwicklung in der kommunalen Verwaltung?

Seitter, W., Schemmann, M., & Vossebein, U. (Hrsg.) (2015): Zielgruppen in der wissenschaftlichen Weiterbildung. Empirische Studien zu Bedarf, Potential und Akzeptanz. Wiesbaden: Springer VS.

Seufert, S. & Schuchmann, D. (2013): Zum Wandel der didaktischen Gestaltung „neuer" Lernformen.

Siebert, H. (2009): Didaktisches Handeln in der Erwachsenenbildung. Didaktik aus konstruktivistischer Sicht. (6. Aufl.). Augsburg: ZIEL.

Solga, H. & Pfahl, L. (2009): Doing Gender Im Technisch-Naturwissenschaftlichen Bereich. In: J. Milberg (Hrsg.), Förderung des Nachwuchses In Technik und Naturwissenschaft: Beiträge zu den Zentralen Handlungsfeldern (S. 155–218). Berlin, Heidelberg: Springer VS.

Tippelt, R., & Hippel, A. von (Hrsg.) (2010): Handbuch Erwachsenenbildung/Weiterbildung. (4. Aufl.). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften / GWV Fachverlage GmbH, Wiesbaden.

Tuijnman, A. C. (1996): Clienteles and Special Populations. In: A. C. Tuijnman (Hrsg.), International encyclopedia of adult education and training (2. Aufl.) (S. 558–564). Oxford: Pergamon.

Utsch, A. (2007): Repräsentative Unternehmensbefragung. Teilstudie 1a. In: Leuphana Universität Lüneburg (Hrsg.), Innovation durch Weiterbildung und Wissenstransfer. Bedarfsanalyse und Machbarkeitsstudie: Feststellung des Bedarfs für Weiterbildung und Wissenstransfer sowie Beurteilung der Machbarkeit eines spezifischen Angebots für die Region Lüneburg. Abschlussbericht (S. 49–75). Lüneburg.

Wolter, A. (2011): Die Entwicklung wissenschaftlicher Weiterbildung in Deutschland: Von der postgradualen Weiterbildung zum lebenslangen Lernen. Beiträge zur Hochschulforschung, *33*(4), 8–35. doi: 10.1007/978-3-531-93021-3_11.

Wolter, A., Banscherus, U., & Kamm, C. (Hrsg.) (2016): Zielgruppen Lebenslangen Lernens an Hochschulen. Ergebnisse der wissenschaftlichen Begleitung des Bund-Länder-Wettbewerbs Aufstieg durch Bildung: offene Hochschule. Band 1. (1. Aufl.). Münster: Waxmann.

Wolter, A., Dahm, G. & Kamm, C. et al. (2015): Nicht-traditionelle Studierende in Deutschland: Werdegänge und Studienmotivation. In: U. Elsholz (Hrsg.), Beruflich Qualifizierte im Studium. Analysen und Konzepte zum Dritten Bildungsweg (1. Aufl.) (11-34). Bielefeld: Bertelsmann W. Verlag.

Anhang: Fragebogen der Online-Befragung

Anmerkung: Der Fragebogen wurde in einer Onlineversion an die MitarbeiterInnen verschickt. Hier abgebildet ist eine von der Software generierte Druckansicht. Aus diesem Grund enthält der Fragebogen vereinzelt optische Schönheitsfehler.

Bitte so markieren: ☐ ☒ ☐ ☐ ☐ Bitte verwenden Sie einen Kugelschreiber oder nicht zu starken Filzstift. Dieser Fragebogen wird maschinell erfasst.

Korrektur: ☐ ■ ☐ ☒ ☐ Bitte beachten Sie im Interesse einer optimalen Datenerfassung die links gegebenen Hinweise beim Ausfüllen.

Herzlich Willkommen!

FUBILE
FULDA BILDET LEBENSBEGLEITEND

Vielen Dank für Ihre Beteiligung!

Die Teilnahme an der Befragung insgesamt und auch die Beantwortung jeder Frage sind freiwillig.

Für die Beantwortung des Fragebogens benötigen Sie etwa 20 Minuten.

Mit freundlichen Grüßen

Prof. Dr. Sabine Pfeffer | Prof. Dr. Frank Unger | Elena Werner, M.A

Interesse

	sehr stark	stark	mittelmäßig	weniger stark	überhaupt nicht
Wie stark interessieren Sie sich *im Allgemeinen* für berufliche Fort- und Weiterbildungen?	☐	☐	☐	☐	☐
Und wie stark interessieren Sie sich für berufliche Fort- und Weiterbildungen, durch die Sie ein Hochschulzertifikat oder einen Hochschulabschluss (zum Beispiel im Themenbereich Public Management) erwerben können?	sehr stark	stark	mittelmäßig	weniger stark	überhaupt nicht

Interesse [Fortsetzung]

Interesse an Hochschulzertifikat	☐	☐	☐	☐	☐
Interesse an Hochschulabschluss	☐	☐	☐	☐	☐

Nun geht es um Aktivitäten, die Sie vielleicht unternommen haben, um sich beruflich weiterzubilden.

An wie vielen Seminaren, Lehrgängen, Kursen oder Trainings zur beruflichen Weiterbildung haben Sie im Zeitraum vom 1. Januar 2010 bis heute teilgenommen?

Bitte unterscheiden Sie, ob die Fort- und Weiterbildung von Ihrem Arbeitgeber angeboten wurde oder nicht.

	keine	einmal	zwei- bis dreimal	vier- bis fünfmal	sechsmal oder mehrmals
Teilnahme an interner Mitarbeiterweiterbildung	☐	☐	☐	☐	☐
Teilnahme an Fort- und Weiterbildung von externem Anbieter	☐	☐	☐	☐	☐

Wie viele Tage umfasste die <u>längste</u> Weiterbildung, die Sie bisher besucht haben?

	ein halber Tag	ein Tag	1,5-2 Tage	3-5 Tage	6-10 Tage	11-20 Tage	21-60 Tage	Mehr als 60 Tage
Teilnahme an interner Mitarbeiterweiterbildung	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Teilnahme an Fort- und Weiterbildung von externem Anbieter	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

An wie vielen Fachvorträgen, Tagungen, Kongressen oder Messeveranstaltungen haben Sie im Zeitraum vom 1. Januar 2010 bis heute teilgenommen, um sich beruflich weiter zu bilden?

keinem	einem	zwei bis drei	vier bis fünf	sechs oder mehr
☐	☐	☐	☐	☐

Wie häufig haben Sie sich im Zeitraum vom 1. Januar 2010 bis heute durch selbstgesteuertes Lernen weitergebildet?
Mit selbstgesteuertem Lernen ist z. B. Fernunterricht, audiovisuelle Hilfen wie Videos oder computergestütztes Lernen (E-Learning-Plattformen) gemeint.

noch nie	einmal	zwei- bis dreimal	vier- bis fünfmal	sechsmal oder mehrmals
☐	☐	☐	☐	☐

Haben Sie schon einmal eine Weiterbildung abgebrochen?
☐ Ja ☐ Nein

[Fortsetzung]

Was war der Grund für den Abbruch der Weiterbildungsmaßnahme(n)?

Haben Sie…

	Trifft zu	Trifft nicht zu
inhaltlich von dem Kurs etwas anderes erwartet?	☐	☐
aus persönlichen Gründen den Kurs abbrechen müssen?	☐	☐
aus beruflichen Gründen den Kurs abbrechen müssen?	☐	☐

aus einem anderen Grund den Kurs abbrechen müssen und zwar

Hatten Sie fest geplant, im Zeitraum von Januar 2010 bis heute an Seminaren, Kursen oder Trainings zur beruflichen Fort- und Weiterbildung teilzunehmen, haben dies aber dann doch nicht getan?

☐ Ja, ich konnte an einer fest geplanten Weiterbildung nicht teilnehmen

☐ Nein, ich habe an allen fest geplanten Weiterbildungen teilgenommen

☐ Ich hatte seit Januar 2010 bis heute keine Weiterbildung geplant und habe an keiner Weiterbildung teilgenommen

Es kann unterschiedliche, möglicherweise auch mehrere Gründe geben, weshalb Sie seit Januar 2010 nicht an einer beruflichen Weiterbildung teilgenommen haben. Nun folgen einige mögliche Gründe.

Geben Sie bitte jeweils an, ob die Aussage auf Sie persönlich zutrifft oder nicht zutrifft.

Sie haben von Januar 2010 bis jetzt keine Weiterbildung gemacht oder konkrete Weiterbildungspläne nicht umgesetzt,…

	Trifft zu	Trifft nicht zu
weil Sie dafür keine Zeit hatten.	☐	☐
weil die finanzielle Belastung zu hoch gewesen wäre.	☐	☐
weil der Veranstaltungsort für Sie schlecht erreichbar war.	☐	☐

[Fortsetzung]

weil die Veranstaltungszeiten zu ungünstig für Sie waren.	☐	☐
weil Sie alles Notwendige beständig im laufenden Arbeitsprozess lernen und Ihre Qualifikationen ausreichen	☐	☐
weil Weiterbildung Ihre Aufstiegsmöglichkeiten nicht verbessert.	☐	☐
weil Sie sich nicht sicher waren, ob Sie den Anforderungen einer Weiterbildung gewachsen sein würden.	☐	☐
weil eine Teilnahme aus gesundheitlichen Gründen nicht möglich war.	☐	☐
weil es familiäre Verpflichtungen gab (z. B. Kinderbetreuung oder Pflege einer hilfebedürftigen Person), die eine Teilnahme an einer Weiterbildung verhindert haben.	☐	☐
weil Sie schlechte Lernerfahrungen in vorherigen Weiterbildungen gemacht haben.	☐	☐
weil Sie nicht wissen, welche Weiterbildungen für Sie in Frage kämen	☐	☐

Nun zu möglichen zukünftigen Weiterbildungsangeboten.

Vor Ihrem persönlichen Hintergrund mit allen beruflichen und privaten Verpflichtungen, für wie wahrscheinlich halten Sie es, dass Sie an folgenden Durchführungsarten einer Weiterbildung teilnehmen werden?

	bestimmt nicht	wahrscheinlich nicht	vielleicht	wahrscheinlich	bestimmt
Präsenzseminare am Wochenende am Block (z. B. Freitag von 14:00 bis 19:00 Uhr und Samstag von 9:00-16:30 Uhr)	☐	☐	☐	☐	☐
Präsenzseminare abends einmal im Monat	☐	☐	☐	☐	☐
Eine Kombination von Präsenzseminaren und computergestütztem Lernen während der Arbeitszeit	☐	☐	☐	☐	☐
Eine Kombination von Präsenzseminaren und computergestütztem Lernen außerhalb der Arbeitszeit	☐	☐	☐	☐	☐
Computergestütztes Lernen mit Betreuung	☐	☐	☐	☐	☐
Computergestütztes Lernen ohne Betreuung	☐	☐	☐	☐	☐

Nun zu möglichen zukünftigen Weiterbildungsangeboten. [Fortsetzung]

Strukturierter Erfahrungsaustausch und kollegiale Fallberatung	☐	☐	☐	☐	☐
Schulungen, die bei Ihrem Arbeitgeber während der Arbeitszeit stattfinden (Inhouseseminare)	☐	☐	☐	☐	☐
Teilnahme an internetgestützten Fachforen	☐	☐	☐	☐	☐

Anderes Format und zwar

Unabhängig von der Durchführung der Weiterbildung, für wie wahrscheinlich halten Sie es, dass Sie an Veranstaltungen zu folgenden Themen teilnehmen?

	wahrscheinlich nicht bestimmt nicht		vielleicht	wahrscheinlich	bestimmt
Fremdsprachen (z.B. Englisch in der öffentlichen Verwaltung)	☐	☐	☐	☐	☐
Vertiefung in verwaltungsrechtlichen Fragen (z. B. Sozialrecht, Arbeitsrecht, o.ä.)	☐	☐	☐	☐	☐
Umgang mit schwierigen Situationen (z. B. Konflikte, schwierige Kundenanliegen, o.ä.)	☐	☐	☐	☐	☐
Zeitmanagement	☐	☐	☐	☐	☐
Projektmanagement	☐	☐	☐	☐	☐
Führungsaufgaben wahrnehmen und gestalten	☐	☐	☐	☐	☐
Einführung in betriebswirtschaftliche Grundlagen	☐	☐	☐	☐	☐
Einführung in sozialwissenschaftliche Themen (z. B. Funktionsweise von Organisationen, kollektives Handeln oder Grundlagen sozialräumlicher Entwicklungsprozesse)	☐	☐	☐	☐	☐
Marketing und Öffentlichkeitsarbeit	☐	☐	☐	☐	☐
Konzept- und Strategieentwicklung (z.B. zur Regionalentwicklung oder Personalgewinnung)	☐	☐	☐	☐	☐

Was ist Ihrer Meinung nach gegenwärtig das wichtigste Thema für Ihre berufliche Weiterbildung?

Nennen Sie bitte nur ein einziges Thema.

Einmal angenommen, Sie stehen vor der Entscheidung an einer längerfristigen, beruflichen Weiterbildung (z. B. 1 Jahr oder länger) teilzunehmen. Wie wichtig sind Ihnen persönlich die einzelnen Aspekte, um sich für die Weiterbildung zu entscheiden?

Wie wichtig ist für Sie …

	gar nicht wichtig	eher nicht wichtig	eher wichtig	sehr wichtig
die Nähe zum Wohnort	☐	☐	☐	☐
eine umfassende Betreuung und Beratung durch den Weiterbildungsanbieter	☐	☐	☐	☐
das Erreichen eines wissenschaftlichen Abschlusses (Zertifikat oder Hochschulabschluss)	☐	☐	☐	☐
Unterstützung aus dem privaten Umfeld	☐	☐	☐	☐
feste Lern- und Arbeitsgruppen	☐	☐	☐	☐
der Ruf der Referentinnen und Referenten	☐	☐	☐	☐
Unterstützung vom Arbeitgeber	☐	☐	☐	☐
eine flexible Zeiteinteilung der Lerneinheiten	☐	☐	☐	☐
Kinderbetreuung vor Ort	☐	☐	☐	☐

ein anderer Punkt, und zwar

Nun zu Ihrem Beruf.

Welche Berufsbezeichnung trifft am besten auf Sie zu?

☐ akademischer freier Beruf (z. B. Arzt/Ärztin)
☐ tariflich Beschäftigte/r
☐ Beamte/r
☐ in Ausbildung

In welcher Laufbahngruppe sind Sie beschäftigt?

☐ einfacher Dienst (bis A5 oder E1 bis E4)
☐ mittlerer Dienst (A6 bis A9 oder E5 bis E8)
☐ gehobener Dienst (A9 bis A13 oder E9 bis E12)
☐ höherer Dienst (A13 bis A16 oder E13 bis E15)

Nun zu Ihrer Erwerbstätigkeit.

Nun zu Ihrer Erwerbstätigkeit. [Fortsetzung]

Was von dieser Liste trifft auf Sie zu?

☐ Vollzeit berufstätig ☐ Teilzeit berufstätig ☐ Auszubildende/r, Praktikant/in, Studierende/r

☐ in Mutterschutz, Elternzeit

In welchem Ausmaß erfordert Ihre *aktuelle* berufliche Tätigkeit folgende Fertigkeiten?

	(fast) nie	selten	manchmal	häufig	(fast) immer	kenne ich nicht
Anwenden von Rechtsvorschriften	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Kenntnisse in der Gesprächsführung	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Elektronische Daten sichern und pflegen	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Informations- und Kommunikationssysteme aufgabenorientiert einsetzen	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Kreativität	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Persönliche Arbeitsorganisation zweckmäßig gestalten	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Termine planen, Fristen überwachen und erforderliche Maßnahmen einleiten	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Erledigung von Aufgaben der gewährenden Verwaltung	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Urteilsfähigkeit	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Öffentliche Leistungen finanzwirtschaftlich kontrollieren	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Teamfähigkeit	☐	☐	☐	☐	☐	☐
bereichsbezogene Arbeitsaufgaben kostenbewusst planen	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Personalvorgänge zielorientiert mitgestalten	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Für wie wahrscheinlich halten Sie es, dass Sie in den nächsten 12 Monaten…

[Fortsetzung]

	bestimmt nicht	wahrscheinlich nicht	vielleicht	wahrscheinlich	bestimmt	weiß ich nicht
Eine höhere Position einnehmen	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Neue Aufgaben übernehmen	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Ihre beruflichen Kenntnisse erweitern müssen	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Für wie wahrscheinlich halten Sie es, dass Ihre *zukünftige* berufliche Tätigkeit folgende Fertigkeiten erfordert?

	bestimmt nicht	wahrscheinlich nicht	vielleicht	wahrscheinlich	bestimmt	weiß ich nicht
Anwenden von Rechtsvorschriften	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Kenntnisse in der Gesprächsführung	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Elektronische Daten sichern und pflegen	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Informations- und Kommunikationssysteme aufgabenorientiert einsetzen	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Kreativität	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Persönliche Arbeitsorganisation zweckmäßig gestalten	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Termine planen, Fristen überwachen und erforderliche Maßnahmen einleiten	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Erledigung von Aufgaben der gewährenden Verwaltung	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Urteilsfähigkeit	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Öffentliche Leistungen finanzwirtschaftlich kontrollieren	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Teamfähigkeit	☐	☐	☐	☐	☐	☐

[Fortsetzung]

bereichsbezogene Arbeitsaufgaben kostenbewusst planen	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Personalvorgänge zielorientiert mitgestalten	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Wie zufrieden sind Sie <u>alles in allem</u> mit Ihrer Arbeit?

Bitte geben Sie Ihre Zufriedenheit auf einer Skala von 0 bis 10 an.

ganz und gar unzufrieden ☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐☐ ganz und gar zufrieden

Wie zufrieden sind Sie mit den folgenden Aspekten Ihrer Arbeit?

Bitte geben Sie Ihre Zufriedenheit auf einer Skala von 0 bis 10 an.

	ganz und gar unzufrieden 1	2	3	4	5	6	7	8	9	ganz und gar zufrieden
Mit Art und Inhalt Ihrer Tätigkeit	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Mit den Aufstiegsmöglichkeiten	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Mit den Weiterbildungsmöglichkeiten	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Mit Ihrer Arbeitsauslastung	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Mit der Möglichkeit, Ihre Fähigkeiten anzuwenden	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Nun folgen einige Aussagen über Weiterbildung im Allgemeinen. Geben Sie bitte an, ob Sie diesen Aussagen zustimmen oder nicht.

	stimme gar nicht zu	stimme eher nicht zu	teils/teils	stimme eher zu	stimme voll und ganz zu
Ich habe auch ohne Weiterbildung gute Chancen im Beruf.	☐	☐	☐	☐	☐

[Fortsetzung]

	stimme gar nicht zu	stimme eher nicht zu	teils/teils	stimme eher zu	stimme voll und ganz zu
Jede(r) sollte bereit sein, sich ständig weiterzubilden.	☐	☐	☐	☐	☐
Berufliche Weiterbildung ist mir zu teuer.	☐	☐	☐	☐	☐
Berufliche Weiterbildung passt nicht in meinen Alltag hinein.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich bin zu jung/alt für berufliche Weiterbildung.	☐	☐	☐	☐	☐
Berufsbegleitende Weiterbildungsmöglichkeiten (z. B. Online-Angebote) kann ich mit meinem Alltag verbinden.	☐	☐	☐	☐	☐

Nun folgen einige allgemeine Aussagen über berufliche Weiterbildungen an Hochschulen.
Geben Sie bitte an, ob Sie diesen Aussagen zustimmen oder nicht.

	stimme gar nicht zu	stimme eher nicht zu	teils/teils	stimme eher zu	stimme voll und ganz zu
An einer Hochschule kann man sich nicht berufsbegleitend weiterbilden.	☐	☐	☐	☐	☐
Eine Weiterbildung an einer Hochschule hat zu wenig Praxisbezug.	☐	☐	☐	☐	☐
Die Anforderungen in Weiterbildungen an einer Hochschule sind für mich zu hoch.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich erfülle die Zulassungsbedingungen für eine Weiterbildung an einer Hochschule nicht.	☐	☐	☐	☐	☐

Es ist möglich, dass die Teilnahme an Weiterbildungen viel mit grundsätzlichen Ansichten und auch mit der persönlichen Lebenssituation eines Menschen zu tun hat. Mit Hilfe der folgenden Fragen möchten wir Ihre allgemeinen Haltungen näher kennen lernen.

Bildung und Beruf haben für viele Menschen eine ganz unterschiedliche Bedeutung. Wie ist das bei Ihnen? Wie wichtig ist es Ihnen, beruflich ganz weit nach vorne zu kommen?

☐ überhaupt nicht wichtig ☐ weniger wichtig ☐ mittelmäßig
☐ eher wichtig ☐ sehr wichtig

Wie stark stimmen Sie den folgenden Aussagen zu?

Es ist möglich, dass die Teilnahme an Weiterbildungen viel mit grundsätzlichen Ansichten und auch mit der persönlichen Lebenssituation eines Menschen zu tun hat. Mit Hilfe der folgenden Fragen möchten wir Ihre allgemeinen Haltungen näher kennen lernen. [Fortsetzung]

	stimme gar nicht zu	stimme eher nicht zu	teils/teils	stimme eher zu	stimme voll und ganz zu
Lernen macht mir Spaß.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich gebe schnell auf, wenn ich nicht gleich verstehe, wie etwas geht.	☐	☐	☐	☐	☐
Ich habe große Angst vor Prüfungen.	☐	☐	☐	☐	☐
Wenn ich mich mit meiner beruflichen Zukunft beschäftige, dann denke ich meistens weit voraus.	☐	☐	☐	☐	☐

Sie haben das Ende der Umfrage fast erreicht. Es folgen noch kurz einige Fragen zu Ihrer Person. Die folgenden Fragen helfen, diese Umfrage auszuwerten. Es ist wichtig, die Antworten getrennt nach Merkmalen von gesellschaftlichen Gruppen, zu denen man Sie zum Beispiel entsprechend Ihrem Alter, Ihrem Geschlecht oder Ihrem Schulabschluss zuordnen kann, zu beschreiben.

Geben Sie bitte Ihr Geschlecht an.

☐ männlich ☐ weiblich

Tragen Sie bitte ein, in welchem Jahr Sie geboren sind.

☐☐☐☐

Welchen höchsten allgemeinbildenden Schulabschluss haben Sie?
Falls Sie einen ausländischen Schulabschluss haben, sagen Sie bitte, welchem deutschen Schulabschluss dieser in etwa entspricht.

☐ Schule beendet ohne Abschluss

☐ Hauptschulabschluss, Volksschulabschluss, Abschluss der polytechnischen Oberschule 8. oder 9. Klasse

☐ Realschulabschluss, Mittlere Reife, Fachschulreife oder Abschluss der polytechnischen Oberschule 10. Klasse

☐ Fachhochschulreife (Abschluss einer Fachoberschule etc.)

☐ Abitur bzw. erweiterte Oberschule mit Abschluss 12. Klasse (Hochschulreife)

Welche beruflichen Abschlüsse haben Sie?
Mehrfachnennungen sind möglich.

- ☐ Abschluss einer betrieblichen oder außerbetrieblichen Berufsausbildung
- ☐ Abschluss einer schulischen Berufsausbildung (Verwaltungsfachschule)
- ☐ Meister-, Techniker-, Fachwirtprüfung
- ☐ Beamtenausbildung für den einfachen oder mittleren Dienst des öffentlichen Dienstes
- ☐ Beamtenausbildung für den gehobenen oder höheren Dienst
- ☐ Bachelor-Abschluss
- ☐ Master-Abschluss
- ☐ Magister oder Diplom-Abschluss
- ☐ Anderen beruflichen Abschluss
- ☐ Keinen beruflichen Abschluss

Kümmern Sie sich um die Betreuung von Kindern?

☐ ja ☐ nein

Wenn Sie einmal alles zusammennehmen, wie viele Stunden pro Tag entfallen bei Ihnen an einem durchschnittlichen Werktag auf die Betreuung dieser Kinder?

Bitte geben sie hier nur volle Stunden pro Tag an. Also z.B. bei einer halben Stunde bitte eine Eins eintragen.

Gibt es jemanden in Ihrem persönlichen Umfeld, der für Sie kurzfristig drei Werktage hintereinander bei der Betreuung Ihrer Kinder einspringen könnte?

☐ ja ☐ nein

Kümmern Sie sich um pflegebedürftige Personen?

☐ ja ☐ nein

Wenn Sie einmal alles zusammennehmen, wie viele Stunden pro Tag entfallen bei Ihnen an einem durchschnittlichen Werktag auf die Betreuung von pflegebedürftigen Personen?

Bitte geben sie hier nur volle Stunden pro Tag an. Also z.B. bei einer halben Stunde bitte eine Eins eintragen.

[Fortsetzung]

Gibt es jemanden in Ihrem persönlichen Umfeld, der für Sie kurzfristig drei Werktage hintereinander bei der Betreuung der pflegebedürftigen Person einspringen könnte?

☐ ja ☐ nein

Für wissenschaftliche Zwecke ist es wichtig, die Höhe des Haushaltseinkommens zu kennen. Wie hoch ist das monatliche Netto-Einkommen Ihres Haushaltes insgesamt? Gemeint ist die Summe, die nach Abzug von Steuern und Sozialversicherungsbeiträgen übrig bleibt.

☐ unter 2.000 Euro
☐ 2.000 bis unter 4.000 Euro
☐ 4.000 bis unter 6.000 Euro
☐ 6.000 bis unter 8.000 Euro
☐ 8.000 bis unter 10.000 Euro
☐ 10.000 Euro und mehr

Hat ein Elternteil oder haben Ihre Eltern beide eine Hochschule, Universität oder eine vergleichbare Einrichtung besucht?

☐ Ja, ein Elternteil hat eine Hochschule oder ähnliches besucht
☐ Ja, beide Elternteile haben eine Hochschule oder ähnliches besucht
☐ Nein, keiner von beiden hat eine Hochschule oder ähnliches besucht
☐ Weiß ich nicht

Waren Sie oder sind Sie in Elternzeit und haben währenddessen an einer Weiterbildung teilgenommen?

☐ Ich war/bin nicht in Elternzeit.
☐ Ich war/bin in Elternzeit und habe an einer beruflichen Weiterbildung teilgenommen.
☐ Ich war/bin in Elternzeit und habe nicht an einer beruflichen Weiterbildung teilgenommen.

Was waren die Gründe, warum Sie in der Elternzeit nicht an einer Weiterbildung teilgenommen haben?

	trifft überhaupt nicht zu	trifft eher nicht zu	teils/teils	trifft eher zu	trifft voll und ganz zu
Es gab/gibt keine Betreuungsmöglichkeiten	☐	☐	☐	☐	☐
Ich hatte/habe kein Interesse an Weiterbildung	☐	☐	☐	☐	☐
Es gab/gibt keine Unterstützung vom Arbeitgeber	☐	☐	☐	☐	☐
Eigene Belastbarkeitsgrenze war/ist erreicht	☐	☐	☐	☐	☐

[Fortsetzung]

Die berufliche Planung stand/steht im Hintergrund	☐	☐	☐	☐	☐

Anderer Grund, und zwar

Abschließend möchten wir Ihnen die Gelegenheit geben, etwas zu unserer Umfrage zu sagen.

Haben Sie Kommentare oder Anregungen zu der Befragung?

Vielen Dank, dass Sie an der Umfrage teilgenommen haben!