

Berufliche Weiterbildung aus der Sicht von Fachhochschul-Absolventen

Josef Eckstein

Karl Heinz Huber

Nach Art. 2 Abs. 3 des Bayerischen Hochschulgesetzes sind weiterbildendes Studium und Weiterbildung Aufgaben der Hochschulen. Für Professoren und sonstige Hochschulmitarbeiter gehört die Beteiligung an der Weiterbildung damit zu den Dienstaufgaben. Während Weiterbildungsaktivitäten im Nebenannt traditionell von vielen Lehrpersonen an Universitäten und Fachhochschulen ausgeübt werden, stellt die hauptamtliche Bewältigung dieser Aufgabe eine neue Herausforderung für die Hochschulen in personeller, organisatorischer und finanzieller Hinsicht dar.

Der folgende Beitrag berichtet über eine Befragung von 800 ehemaligen Studierenden der Fachhochschule Regensburg hinsichtlich ihrer Weiterbildungsbedürfnisse und Präferenzen. Es zeigt sich, dass sich die „Ehemaligen“ als zentrale Zielgruppe von Weiterbildungsaktivitäten der Hochschule anbieten.

Abschließend werden die konkreten Möglichkeiten der Hochschule diskutiert, angesichts limitierter Ressourcen und restriktiver rechtlicher Rahmenbedingungen der neuen Herausforderung zu begegnen.

1 Ausgangssituation

Der gesetzliche Auftrag konfrontiert die staatlichen Hochschulen mit einem in Deutschland traditionell marktwirtschaftlich organisierten Weiterbildungssektor, der sich gleichermaßen heterogen, dynamisch und expansiv darstellt. Die Wettbewerbssituation auf dem freien Bildungsmarkt zwingt die meist als „Neulinge“ auftretenden Hochschulen zu attraktiven, ihrem spezifischen Leistungsprofil Rechnung tragenden Angeboten.¹ Andererseits setzen knappe Ressourcen und bürokratische Einengungen den unternehmerischen Ambitionen der Hochschulen deutliche Grenzen.

Unter diesen restriktiven Voraussetzungen kommt der Gewinnung von Informationen zu Struktur, Erwartungen und Leistungsangeboten potenzieller Marktteilnehmer besondere Bedeutung zu. Vor allem die Definition und Abgrenzung geeigneter Zielgruppen haben am Anfang der inhaltlichen und organisatorischen Gestaltung von Weiterbildungsangeboten zu stehen.²

An der Fachhochschule Regensburg (4.700 Studierende), wo die Weiterbildungsplanung organisatorisch in einem „Institut für angewandte Forschung und Weiterbildung“ als zentrale Einrichtung angesiedelt ist, wurde der Marktuntersuchung besonderes Augenmerk gewidmet. Auf der Angebotsseite wurden im Juli 1999 in einer Fragebogenaktion die Weiterbildungspotenziale von 172 Lehrpersonen sowie ihre persönlichen Wünsche und Präferenzen im Zusammenhang mit Weiterbildungsveranstaltungen im Hauptamt erhoben.

Auf der Nachfrageseite richtete sich von Anfang an das Hauptaugenmerk auf die Absolventinnen und Absolventen der FH Regensburg. Es durfte vermutet werden, dass dieses Marktsegment sowohl in fachlicher als auch in emotionaler Hinsicht eine besondere Affinität zur ehemaligen Ausbildungsstätte entwickelt bzw. bewahrt hat.

Im Rahmen einer im November/Dezember 1999 bei 800 „Ehemaligen“ der Hochschule durchgeführten Fragebogenaktion wurden schwerpunktmäßig die Struktur des Weiterbildungsbedarfs und die Wünsche hinsichtlich der organisatorischen Gestaltung von Weiterbildungsmaßnahmen ermittelt. Im Ergebnis bestätigt die Umfrage die herausragende Bedeutung der berufserfahrenen Absolventinnen und Absolventen als Zielgruppe für Weiterbildungsaktivitäten der

¹ Vgl. dazu auch den Ergebnisbericht des Wissenschaftlich-Technischen Beirats der Bayerischen Staatsregierung zu „Fort- und Weiterbildung“ vom 29.6.1999, insbes. S. 6 f

² Vgl. ebenda, S. 18

Fachhochschule. Im folgenden werden die wichtigsten Resultate dieser Befragung und daraus abzuleitende Schlussfolgerungen für die Bildungsprogrammplanung dargestellt.

2 Aufgabenstellung und inhaltliche Schwerpunkte der Absolventenbefragung

Die Befragung sollte ermitteln, ob die ehemaligen Absolventinnen und Absolventen tatsächlich – wie vermutet und angestrebt – eine der primären Zielgruppen für ein Weiterbildungsangebot der Fachhochschule Regensburg darstellen, welchen Weiterbildungsbedarf diese Zielgruppe vor dem Hintergrund ihrer beruflichen Situation artikuliert und wie entsprechende Angebote möglichst kundengerecht organisiert werden können.

Aus dieser Zielstellung resultierten insgesamt fünf Themenbereiche, auf die sich die Befragung konzentrierte:

- Der persönliche Weiterbildungsbedarf der Absolventen:
Hierzu wurde – da einerseits der Bedarf möglichst detailliert und aussagekräftig ermittelt werden sollte, andererseits aber entsprechende Vorgaben fehlten – die Form der offenen Frage gewählt. Der Bedarf wurde sowohl in fachspezifischer Hinsicht angesprochen als auch mit Blick auf überfachliche bzw. fachübergreifende Kompetenzen bzw. Schlüsselqualifikationen.
- Die bisherige Weiterbildungspraxis im beruflich-betrieblichen Umfeld:
Dabei sollte vor allem ermittelt werden, ob und in welcher Form Weiterbildungsmaßnahmen wahrgenommen werden bzw. von betrieblicher Seite unterstützt werden.
- Die Einschätzung der Fachhochschule als Weiterbildungs-Anbieter:
Die Frage bezog sich einmal auf die Fachhochschulen allgemein und zum anderen speziell auf die Fachhochschule Regensburg. Sie wurde ergänzt durch die Nachfrage nach den Gründen für die Beurteilung.
- Die Erwartungen und Wünsche an die Organisation der Weiterbildung:
Die thematisierten Rahmenbedingungen beziehen sich auf die Veranstaltungsformen, die Zeitfenster und weitere Aspekte der Veranstaltungsorganisation.
- Der berufliche Werdegang und das derzeitige Umfeld der Absolventen:
Kombiniert mit wenigen sozial-demographischen Daten sollten damit zugleich auch wichtige Indikatoren im beruflichen Umfeld der Befragten

eruiert werden, die eine Beschreibung eines weiter gefassten, prinzipiell ansprechbaren Adressatenkreises ermöglichen sollten.

3 Durchführung der Befragung und Zusammensetzung der Stichprobe

Die Erhebung wurde als schriftliche Befragung durchgeführt. Der Fragebogen wurde den Befragten zusammen mit einem Freiumschlag persönlich zugeschickt.

Für die Befragung wurden nach dem Zufallsprinzip insgesamt 800 Ehemalige aus den Examensjahrgängen 1984–1995 ausgewählt. Da die Befragung auch einen Vergleich nach Studiengängen ermöglichen sollte, wurde die Stichprobe nach dem Verfahren einer disproportional geschichteten Zufallsauswahl gezogen: Aus jedem der an der Fachhochschule Regensburg seit längerem angebotenen acht „traditionellen“ Studiengänge Architektur, Bauingenieurwesen, Betriebswirtschaft, Elektrotechnik, Maschinenbau, Mathematik, Informatik und Sozialwesen wurden jeweils 100 Adressaten ausgewählt, zusammengesetzt aus 60 Absolventen der Jahrgänge 1984-1989 und 40 Absolventen der Jahrgänge 1990-1995.¹

Nicht einbezogen wurden die neuen Studiengänge Europäische Betriebswirtschaft, Mikrosystemtechnik, Verfahrenstechnik und Wirtschaftsingenieurwesen, weil es für die untersuchten Jahrgänge noch keine Absolventen gab.

24,8 % der Fragebögen erwiesen sich als nicht zustellbar, weil die Adressen der Absolventen nicht mehr stimmten. Von den zugestellten Bögen wurden insgesamt 217 ausgefüllt zurückgesandt. Dies entspricht einer durchaus beachtlichen Rücklaufquote von 33,8 % bezogen auf die tatsächlich zugestellten Fragebögen (vgl. Tabelle A 1). Allerdings differieren die Rücklaufquoten für die einzelnen Studiengänge beträchtlich, zwischen 46,5 % in der Informatik bzw. 46,1 % im Maschinenbau einerseits und 19,9 % im Studiengang Sozialwesen bzw. 25,5 % in der Betriebswirtschaft. Alle übrigen liegen bei der Durchschnittsquote von 33 %.

Zur Zusammensetzung der Stichprobe sollen im folgenden einige markante Merkmale herausgestellt werden.

¹ Mit der stärkeren Gewichtung der älteren Absolventenjahrgänge in der Auswahl sollte das höhere „Ausfallrisiko“ wg. nicht mehr aktueller Adressen ausgeglichen werden. Allerdings hat sich gezeigt, dass die Rücklaufquote davon kaum beeinflusst wurde.

- 78,2 % der Befragten sind Männer, 21,8 % Frauen. Erwartungsgemäß fallen die Quoten zugleich in den einzelnen Studiengängen sehr unterschiedlich aus: Sie reichen von 66,7 % Frauenanteil im Studiengang Sozialwesen über 47,4 % in Betriebswirtschaft und 36,0 % in Architektur bzw. 29,7 % in Mathematik bis zu den reinen „Männer-Absolventenjahrgängen“ Maschinenbau und Elektrotechnik (0 % Frauen unter den befragten Absolventen). Die Studiengänge Bauingenieurwesen und Informatik haben einen Frauenanteil von ca. 15 %.
- Der größte Teil der Befragten (88,1 %) ist zwischen 30 und 40 Jahre alt.
- Der Wohnort der Befragten ist insofern interessant, als er Hinweise auf die berufliche Mobilität der Absolventen gibt.

Tab. 1: Wohnort der Befragten

Wohnort (Bezirk)	Häufigkeit	
	abs.	in %
Oberpfalz	77	35,4
Niederbayern	58	26,8
Oberbayern ¹	49	22,6
Übriges Bayern	18	8,5
Übriges Bundesgebiet D + Ausland	15	6,8
Summe:	217	100

Im Ergebnis zeigt sich, dass rund die Hälfte der Absolventen im unmittelbaren Einzugsgebiet der Fachhochschule Regensburg, aus dem die Studierenden stammen, geblieben ist. Für Weiterbildungsangebote bedeutet dies, dass „ihre“ FH weiterhin in Reichweite liegt.

- Das berufliche Umfeld der Befragten ist dadurch gekennzeichnet, dass die überwiegende Mehrheit (74,4 %) in einem Vollzeit-Beschäftigungsverhältnis steht – zumeist als Fachkraft (44,7 %) oder als Projektleiter (8,4 %); etwa ein Viertel der Befragten ist inzwischen als Abteilungsleiter, technischer Leiter o. Ä. in Leitungsfunktionen aufgestiegen. 15,9 % der Absolventen haben sich selbstständig gemacht (vgl. Tabelle A 2).

Die Betriebsgröße der Unternehmen bzw. Betriebe, in denen die Befragten beschäftigt sind, streut über das gesamte Spektrum von Klein- und Mittelbetrieben bis zu großen Industriebetrieben mit 10.000 und mehr Mitarbeitern: Grob betrachtet ist etwa die Hälfte der Befragten in Klein- und Mittel-

¹ Zum überwiegenden Teil Großraum München

betrieben beschäftigt, die andere Hälfte in größeren bzw. großen Unternehmen.

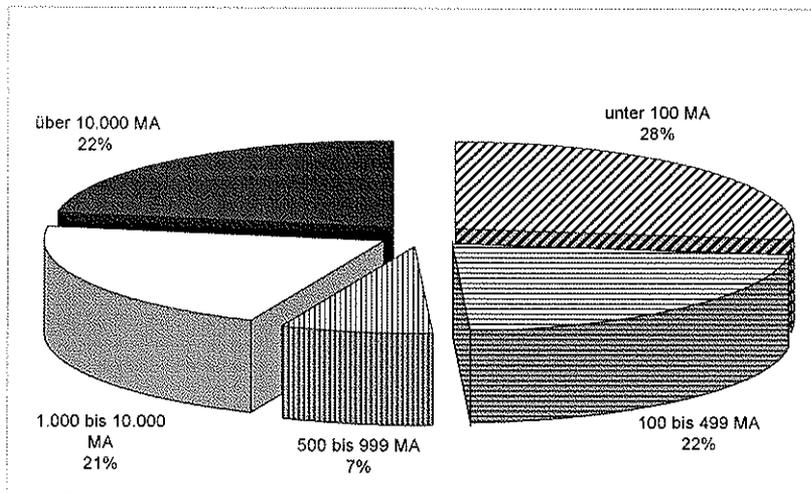


Abb. 1: Größe der Unternehmen/Betriebe der Befragten

- 40,7 % der Befragten sind seit ihrem Studienabschluss bei demselben Arbeitgeber beschäftigt, weitere 33,8 % haben einmal den Arbeitgeber gewechselt. Allerdings gibt es hier deutlichere Unterschiede zwischen den Studiengängen: Während in der Elektrotechnik zwei Drittel der Befragten sowie in Maschinenbau und Informatik fast die Hälfte bislang immer bei demselben Arbeitgeber geblieben sind, haben aus dem Studiengang Architektur 85 % der Absolventen und 68 % aus der Betriebswirtschaft mindestens einmal den Arbeitgeber gewechselt (vgl. Tabelle A 2).

4 Bisherige Erfahrungen mit beruflicher Weiterbildung

Im Rahmen der Studie war nicht beabsichtigt, die bisherigen Erfahrungen der Befragten mit beruflicher Weiterbildung *im Detail* zu erheben. Kurz thematisiert wurde allerdings die Frage, in wieweit das berufliche Umfeld bisher Weiterbildung unterstützt bzw. nicht unterstützt hat.

In diesem Kontext interessierte zunächst der Zusammenhang zwischen Weiterbildungsmöglichkeiten und Karriereentwicklung. Auf die Frage „Waren mangelnde Weiterbildungsmöglichkeiten jemals ein wesentliches Hindernis für Ihr berufliches Fortkommen?“ antworteten 10,7 % mit „ja“ und 89,3 % mit „nein“. Nur geringfügig größer war der Anteil der Bejahenden mit 14,9 % bei der Frage

„Waren mangelnde Weiterbildungsmöglichkeiten jemals ein (mit) entscheidender Grund für einen Arbeitgeberwechsel?“

Der zweite Fragenkomplex richtete sich auf die Weiterbildungspraxis des jetzigen Arbeitgebers der Befragten. Auf die Frage „Wie wird Ihr Weiterbildungsbedarf bei Ihrem jetzigen Arbeitgeber normalerweise gedeckt?“ verteilen sich die Antworten der sich hierzu äussernden Absolventen auf folgende Varianten:

Tab. 2: *Wie wird Weiterbildung beim derzeitigen Arbeitgeber abgedeckt? (Mehrfachnennungen)*

	abs.	in %
Firmeninterne Schulung	137	63,2
Externe Schulung auf Kosten des Arbeitgebers	152	70,2
Externe Schulung auf eigene Kosten	40	19,5
Keine der Alternativen	14	6,5

Demnach bleibt der Anteil derjenigen, die keine der drei erstgenannten, prinzipiell in Frage kommenden Weiterbildungsmöglichkeiten in Anspruch nehmen, mit 6,5 % recht gering, d. h. Weiterbildungen bzw. Schulungen sind für die große Mehrheit zu einer Selbstverständlichkeit geworden.

Dies bestätigen in der Tendenz auch die Antworten auf die Nachfrage nach dem Stellenwert, den die Weiterbildung der Mitarbeiter nach Meinung der Befragten beim jetzigen Arbeitgeber hat. Hierauf äußerten sich die Befragten folgendermaßen:

Tab. 3: *Welchen Stellenwert hat Weiterbildung beim derzeitigen Arbeitgeber?*

Stellenwert	abs.	in %
Sehr hoch	47	23,0
Hoch	76	37,6
Mittel	55	27,1
Gering	18	9,1
Sehr gering	7	3,3
Summe	203	100

Das heißt, dass immerhin die gute Hälfte der Antwortenden den Stellenwert der Weiterbildung bei ihrem Arbeitgeber als hoch oder sehr hoch beurteilt.

Die dritte Frage in diesem Zusammenhang erkundigte sich nach der Unterstützung des Arbeitgebers bei der Deckung der Weiterbildungsbedürfnisse der Befragten, und zwar konkret nach der finanziellen Unterstützung, der zeitlichen Freistellung und der moralischen Unterstützung.

Die Einschätzungen der jeweils Antwortenden werden in Abbildung 2 wiedergegeben. Im Ergebnis lässt sich eine beträchtliche Anteilnahme der Arbeitgeber an der Aufgabe der beruflichen Weiterbildung ihrer Mitarbeiter feststellen, sowohl was den grundsätzlichen Stellenwert als auch konkrete Unterstützungsmaßnahmen angeht. Die Anteile der Unzufriedenen bzw. „Unversorgten“ fallen zu diesem Komplex jedenfalls ziemlich gering aus.

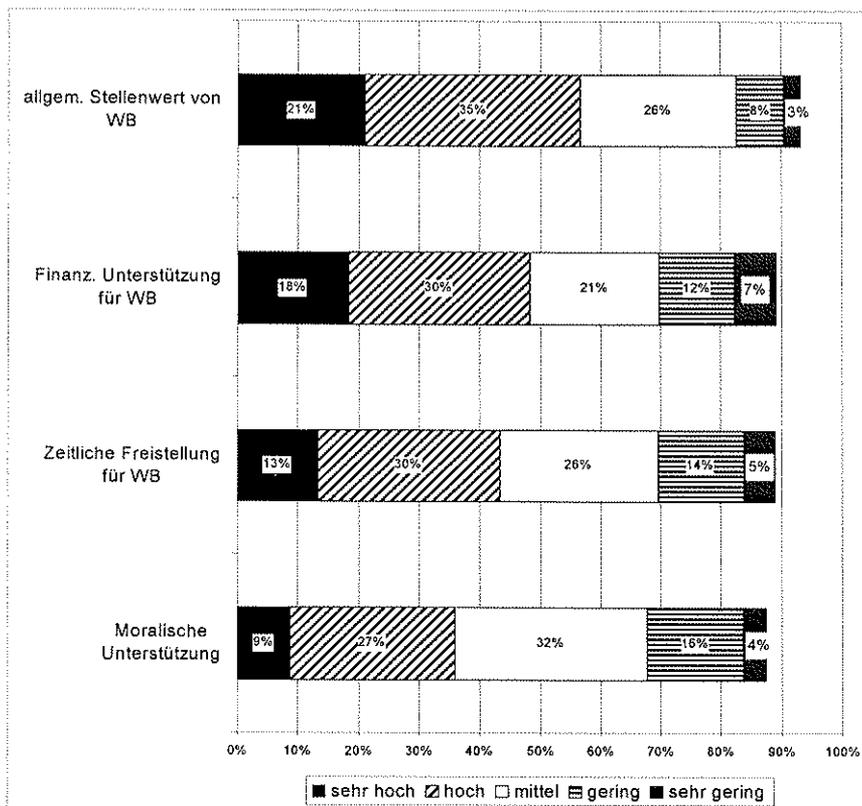


Abb. 2: Unterstützung der Weiterbildung durch Arbeitgeber

5 Ausmaß und Struktur des Weiterbildungsbedarfs

Ausmaß und Struktur des Weiterbildungsbedarfs wurden über offene Fragen ermittelt. Dabei kam es darauf an, die Wünsche möglichst detailliert zu eruieren, um darauf bezogen ein bedarfsgerechtes Angebot entwickeln zu können.

5.1 Grundsätzliches Interesse an Weiterbildung

Auf die Frage „Welchen Weiterbildungsbedarf haben Sie persönlich zur Zeit oder in naher Zukunft?“ nannten 86,7 % der Befragten Weiterbildungsbedürfnisse *fachlicher* und 71,3 % *überfachlicher* Art. Selbst wenn man in Erwägung zieht, dass sich an der Umfrage möglicherweise überproportional viele Absolventen mit persönlichen Weiterbildungswünschen beteiligt haben, sind die Zahlen beeindruckend.

Dass beide Antwortgruppen ein guter Indikator für ein grundsätzliches Interesse an Weiterbildung sind, wird dadurch bestätigt, dass es einen hohen Prozentsatz von gleichzeitigen Nennungen von fachlichen und überfachlichen Weiterbildungsbedürfnissen gibt (vgl. Tabelle 4).

Tab. 4: Kreuztabelle zum fachlichen und überfachlichen Weiterbildungsbedarf

			Fachlicher Weiterbildungsbedarf		
			ja	nein	Summe
Überfachlicher Weiterbildungsbedarf	ja		65,1 %	6,0 %	71,1 %
	nein		21,6 %	7,3 %	28,9 %
Summe			86,7 %	13,3 %	100 %

Basis: n = 217; Differenzen signifikant (Chi-Quadrat nach Pearson; s = 0,001)

Rund zwei Drittel der Befragten nannten demnach sowohl fachliche als auch überfachliche Weiterbildungsbedürfnisse für sich persönlich. Drei Viertel jener, die fachlichen Bedarf anmelden, nennen zugleich auch überfachliche Inhalte.

Nach Examensjahrgängen betrachtet gibt es – entgegen der Vermutung – sowohl beim fachlichen wie beim überfachlichen Weiterbildungsbedarf eine leichte (schwach signifikante) Tendenz, dass die „jüngeren“ Examensjahrgänge (1990–1995) zu einem im Durchschnitt um knapp 10%-Punkte höheren Anteil entsprechenden Bedarf anmelden. Erklären lässt sich dies vermutlich mit einem bei den jüngeren stärker ausgeprägten Interesse an einem beruflichen Vorwärtsgang bzw. Aufstieg. Vielleicht wird Weiterbildung bei jüngeren Arbeitskräften auch von Seiten der Arbeitgeber im Sinne einer Zukunfts-Investition in Mitarbeiter stärker gefördert und unterstützt.

5.2 Fachlicher Weiterbildungsbedarf

Ein Großteil der Weiterbildungswünsche fachlicher Art ist dem ursprünglich *studierten Studienfach* zuzurechnen, das heißt z. B. Messtechnik im Maschinenbau, internationale Rechnungslegungsgrundsätze in der Betriebswirtschaft oder eine Supervisor-Ausbildung in der Sozialen Arbeit.

Mit diesen (hier nicht dokumentierbaren) Antworten liegt ein sehr detailliertes, oft allerdings auch sehr individuelles inhaltliches Bedarfsprofil an fachlicher Weiterbildung vor, das eine wertvolle Hilfe für die Planung eines bedarfsgerechten Weiterbildungsangebotes darstellt.

Der formulierte Bedarf an fachlicher Weiterbildung ist über alle Studiengänge hinweg sehr hoch – die Quote liegt in den meisten Studiengängen bei 84 %, in Mathematik beträgt sie 89 % und im Sozialwesen sogar 100 %.

Daneben wurden fachliche Weiterbildungswünsche geltend gemacht, die nicht primär dem ursprünglichen Studienfach, sondern Lehrinhalten anderer Studiengänge zuzurechnen sind.¹ Als eindeutige Schwerpunkte erwiesen sich hierbei die Sektoren EDV² und Betriebswirtschaft, beides Fachgebiete, denen in der beruflichen Praxis auch von Ingenieuren zunehmende Bedeutung zukommt.

Die durchaus differenzierte Verteilung dieser beiden Schwerpunkte über die verschiedenen befragten Studiengänge zeigt Abbildung 3.

Zunächst gibt der signalisierte Bedarf die massiv gestiegene Bedeutung von EDV wieder, die in verschiedenen Teilgebieten nachgefragt wird. Am massivsten ist der Bedarf bei den Absolventen der Mathematik und der Elektrotechnik (jeweils über 90 % der Befragten), dicht gefolgt von jenen des Bauingenieurwesens mit 85 %.

Auch unter den Befragten aus der Architektur und dem Sozialwesen haben etwa zwei Drittel der Befragten Bedarf an EDV-bezogener Weiterbildung. Vergleichsweise weniger, aber immerhin noch für jeden zweiten Befragten ist dies in Betriebswirtschaft und Maschinenbau der Fall.

¹ Soweit für diese Themengebiete an der FH keine eigenen Studiengänge existieren, wurden sie dem überfachlichen Bereich zugeordnet.

² Besonders häufig genannte Teilgebiete sind Internet, Programmierung, Netzwerke, CAD, Datenbanken und Betriebssysteme.

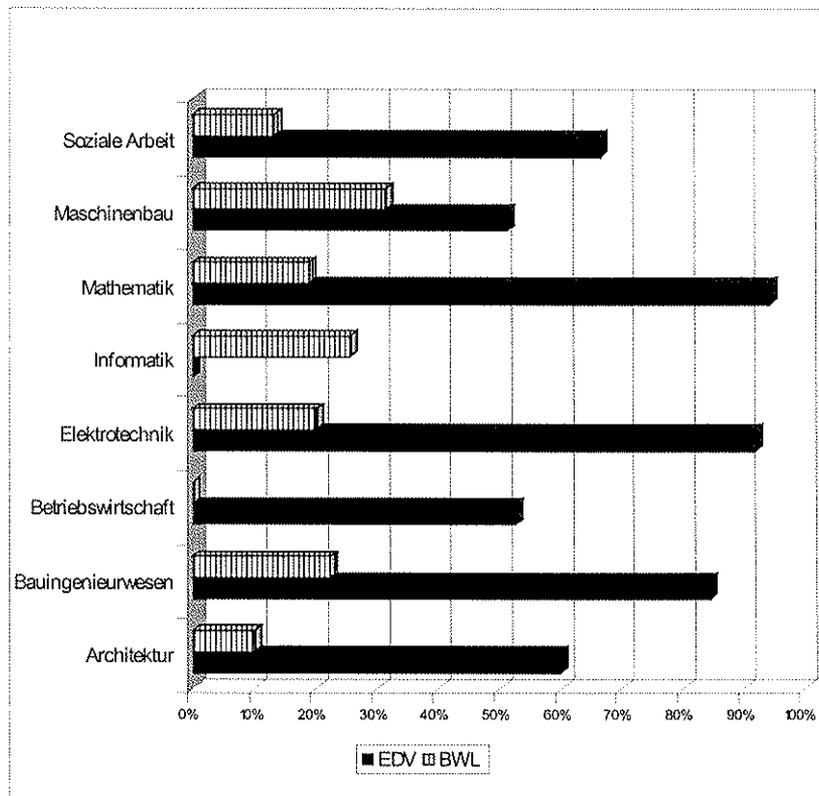


Abb. 3: Weiterbildungsbedarf an EDV und BWL nach Studiengängen

5.3 Überfachlicher Bedarf

Der überfachliche Weiterbildungsbedarf¹ erweist sich einerseits als relativ heterogen, andererseits lassen sich deutliche Schwerpunkte erkennen. Diese sind allerdings in den einzelnen Studiengängen unterschiedlich akzentuiert. Der höchste Bedarf wird von den Absolventen aus Elektrotechnik und Informatik angemeldet (84,0 % bzw. 82,9 %), gefolgt von Betriebswirtschaft, Bauingenieurwesen und Mathematik (jeweils um 75 %). Deutlich geringer ist die Quote jener, die überfachlichen Bedarf nennen, unter den Befragten aus dem Studiengang Maschinenbau (62,9 %) und vor allem Sozialwesen (53,3 %) sowie Architektur (50,0 %).

¹ „Überfachlicher“ Weiterbildungsbedarf im Sinne dieser Studie betrifft vor allem die Sektoren Methoden-, Sozial- und persönliche Kompetenz. Daneben wurden als übergreifende Inhaltsbereiche auch Fremdsprachen- und Rechtskenntnisse einbezogen bzw. hier zugeordnet.

Die Verteilung der Einzelthemen bzw. -inhalte und der gebündelten Themengebiete zeigt Tabelle 5 im Überblick:

Tab. 5: Überfachlicher Weiterbildungsbedarf

Themengebiete	in %	Einzelthemen/-inhalte	in %
Rhetorik und Kommunikation	33,1	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Rhetorik ▪ Gesprächsführung ▪ Präsentieren ▪ Moderieren ▪ Interkulturelle Kompetenz 	23,9 7,2 6,0 3,4 1,6
Fremdsprachen	38,9	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Allgemein ▪ Englisch ▪ Fachenglisch 	20,8 16,0 7,7
Personalführung	17,7	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Personalführung 	17,7
Selbst- und Projektmanagement	13,8	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Zeitmanagement, Arbeitsorganisation ▪ Projektmanagement 	5,3 9,7
Persönlichkeitsbildung – Sozialkompetenz	9,7	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Persönlichkeitsbildung, Lerntechniken ▪ Sozialkompetenz ▪ Allgemeinbildung 	3,0 5,9 0,8
Recht	6,7	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Recht ▪ Vertragsgestaltung 	5,5 1,8

Die %-Werte beziehen sich jeweils auf die Gesamtstichprobe $n = 217$ als Basis. Bei den Themengebieten wurden für die Berechnung Mehrfachnennungen nur 1 x gezählt.

An der Spitze der Skala stehen die Fremdsprachen sowie das Themengebiet Rhetorik und Kommunikation gleichrangig vor Personalführung sowie Selbst- und Projektmanagement.

Zwischen den einzelnen befragten Studiengängen ergeben sich im Detail deutliche Unterschiede, was beispielhaft in den folgenden Abbildungen und anhand der Themengebiete Fremdsprachen sowie Rhetorik/Kommunikation und Persönlichkeitsbildung/Sozialkompetenz demonstriert wird.

Die Anforderungen an die Fremdsprachenkompetenz haben in allen Bereichen offensichtlich zugenommen. Zum Teil meldet jeder zweite Absolvent Bedarf an Fremdsprachenweiterbildung an (Mathematik 54 %, Betriebswirtschaft 47 %, Maschinenbau und Elektrotechnik ca. 45 %). Auch in den übrigen Studiengängen liegen die Quoten um die 30 %. Am häufigsten wird dabei jeweils Englisch genannt, in geringerem Umfang auch Fachenglisch. Den vergleichsweise niedrigsten Bedarf melden die Absolventen in Architektur¹ (vgl. Abbildung 4).

¹ Möglicherweise hängt dies mit der Tatsache zusammen, dass im Studiengang Architektur der Anteil von Studierenden mit (allgemeinem) Abitur deutlich größer ist als in den anderen Studiengängen.

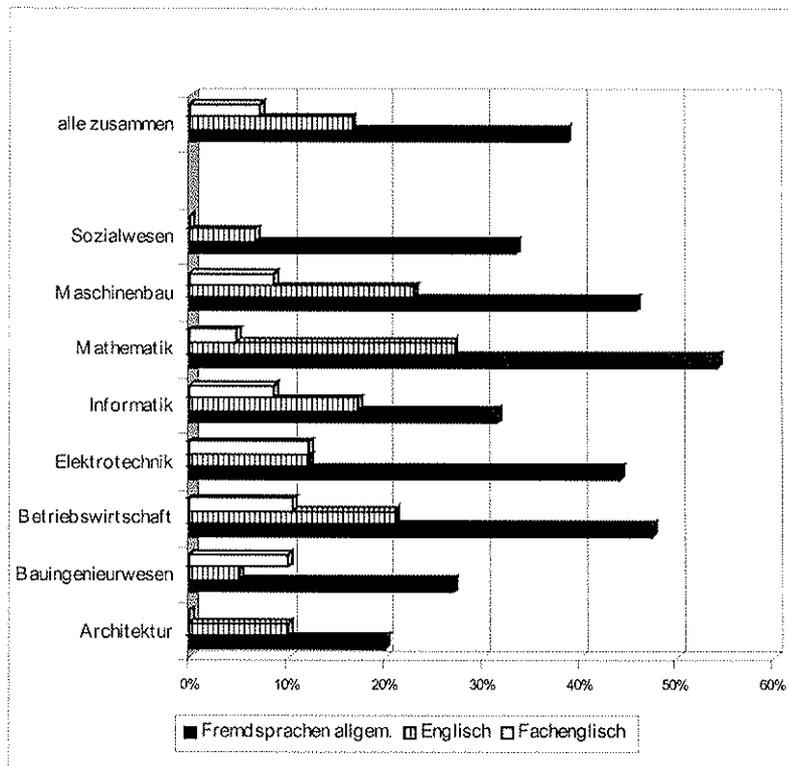


Abb. 4: Weiterbildungsbedarf im Bereich Fremdsprachen
 %-Werte bezogen auf n=217 Befragte

Im Bereich Rhetorik/Kommunikation (vgl. Abbildung 5 nächste Seite) sticht der hohe Anteil unter den Bauingenieuren heraus: 50 % dieser Befragten nennen hier Bedarf an Weiterbildung. Aber auch in den meisten anderen Studiengängen sind es mehr als 30 %, die Inhalte aus diesem Bereich angeben. Dass die Quote im Studiengang Sozialwesen deutlich niedriger ausfällt, liegt sicher an der Tatsache, dass dieser Themenbereich im Rahmen der Ausbildung wesentlich besser abgedeckt ist als in den anderen Studiengängen.

Das Thema Persönlichkeitsbildung spielt im Vergleich dazu eine geringere Rolle. Eine Ausnahme bilden die Absolventen aus der Architektur, unter denen jeder fünfte hier Bildungsbedarf für sich sieht.

Im Bereich Personalführung haben vor allem Absolventen der Informatik Bedarf an Weiterbildung (30 %; das ist innerhalb dieses Studienganges die höchste Quote), daneben auch jene aus der Elektrotechnik und Betriebswirtschaft.

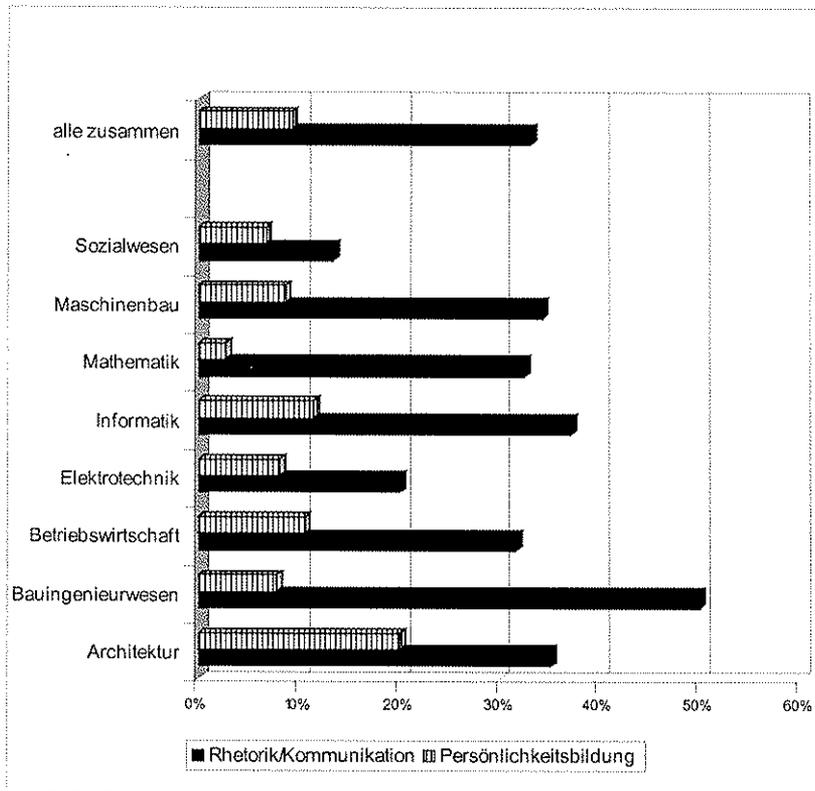


Abb. 5: Weiterbildungsbedarf in den Bereichen Rhetorik/Kommunikation und Persönlichkeitsbildung – %-Werte bezogen auf n=217 Befragte –

Projektmanagement ist vor allem für Elektroingenieure ein Thema (32 %), daneben auch für Informatiker und Mathematiker (vgl. Abbildung 6).

Zusammengenommen liefern die Antworten in den beiden Bereichen fachlicher und überfachlicher Weiterbildungsinhalte eine relativ detaillierte und nach Studiengängen differenzierbare Informationsbasis für die Planung bedarfsgerechter Weiterbildungsangebote. Ob dafür die Fachhochschulen als Anbieter in Frage kommen, soll im nächsten Punkt untersucht werden.

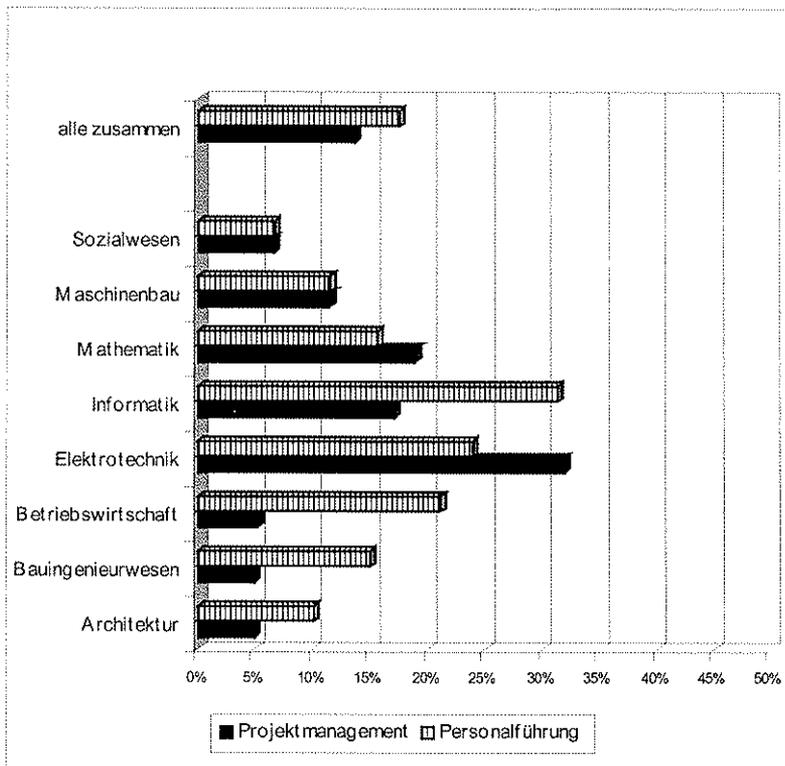


Abb. 6: Weiterbildungsbedarf in den Bereichen Selbst-/Projektmanagement und Personalführung - %-Werte bezogen auf n=217 Befragte -

6 Eignung von Fachhochschulen als Institutionen der Weiterbildung

Abschließend zum Komplex des Weiterbildungsbedarfs wurden die Absolventen hinsichtlich ihrer grundsätzlichen Einstellung zur Eignung von Fachhochschulen als Institutionen der Weiterbildung befragt.¹

Im Ergebnis halten von den Antwortenden die Fachhochschulen für

Sehr geeignet	34,9 %
Geeignet	56,8 %
Weniger geeignet	8,2 %
Basis n=217	100 %

¹ Die parallel gestellte Frage hinsichtlich der Eignung der FH Regensburg brachte im wesentlichen dieselben Ergebnisse und soll deshalb hier nicht näher erörtert werden.

Das überaus positive Resultat bezeugt in Verbindung mit dem oben dargestellten großen Weiterbildungsbedarf ein starkes Nachfragepotenzial von Seiten der ehemaligen Studierenden.

Auf die offene Frage „Welche Gründe würden Sie veranlassen, gerade eine Fachhochschule als Weiterbildungsanbieter zu wählen?“ wurden folgende Kriterien genannt:

Tab. 6: Zur Eignung von Fachhochschulen als Weiterbildungsanbieter

	abs.	in %
Fachkompetenz, Qualität der Ausbildung	39	17,8
Praxisbezug, Praxisnähe	37	17,0
Ausstattung (Labors, Equipment etc.)	14	6,3
Wirtschaftsnähe	13	6,2
Dozenten	13	6,1
Wohnortnähe (gute Erreichbarkeit)	13	6,1
Günstiger Preis	8	3,6
Niveau, Ansehen der FH	6	2,8
Vertrautheit und gute Erfahrung mit FH	5	2,2
Sonstige Gründe	41	18,7

(Die %-Werte beziehen sich jeweils auf die Basis von n=217 Befragten. Es waren Mehrfachnennungen möglich)

Demnach stehen mit den Kriterien Fachkompetenz/Qualität der Ausbildung sowie Praxisbezug/Praxis- und Wirtschaftsnähe an der Spitze der Skala typische „Markenzeichen“ der Fachhochschulausbildung ganz allgemein.

7 Wünsche an die Organisation von Weiterbildungsangeboten

Die Wünsche der gefragten Absolventen an die organisatorischen Rahmenbedingungen von Weiterbildungsmaßnahmen, angefangen von der Dauer über die zeitliche Lage („Zeitfenster“) bis zu den finanziellen Konditionen liefern wichtige Planungsgrößen für die Realisierung eines kundenorientierten Weiterbildungsangebotes.

7.1 Veranstaltungsmodelle

Hinsichtlich der Zeitdauer dominiert eindeutig das Modell der Kurzzeitveranstaltung (Dauer max. ein Tag): Mehr als drei Viertel der Befragten (78,4 %) bevorzugen diese Form, für weitere 8,9 % käme sie eventuell in Frage, nur 6,4 % bezeichnen sie als nicht geeignet.

Immerhin fast die Hälfte (47,3 %) könnte sich auf ein mehrtägig angelegtes Blockmodell einstellen, weitere 36,3 % unter Umständen. Nur für 11,1 % käme

es nicht in Frage. Länger dauernde Kurse über ein ganzes Semester oder länger finden dagegen deutlich weniger Zustimmung. Immerhin gibt es auch für diese Organisationsform ein Potenzial von knapp 20 % der Befragten, für die es in Frage käme (vgl. Abbildung 7).

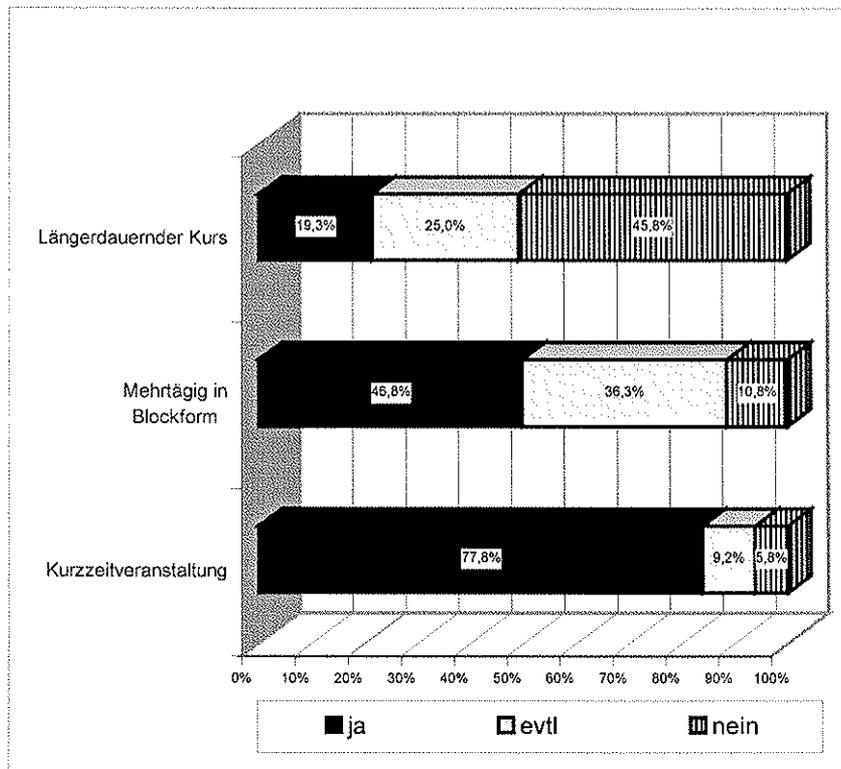


Abb. 7: Mögliche Organisationsformen von Weiterbildung (Zeitdauer)
 %-Werte bezogen auf n=217 Befragte

Nach Studiengängen betrachtet, findet das Modell der Kurzzeitveranstaltung bei fast allen eine nahezu uneingeschränkte Zustimmung (mehr als 90 %) – mit einer deutlichen Ausnahme: Im Sozialwesen wünschen sich nur zwei Drittel diese Veranstaltungsform, für weitere 7 % käme sie eventuell in Frage und 28,6 % sagen dazu nein. Auch unter den Absolventen der Mathematik gibt es mit 13,5 % eine etwas größere Ablehnungsquote.

„Spiegelbildlich“ dazu werden von den Befragten aus dem Studiengang Sozialwesen mehrtägige Blockveranstaltungen im Vergleich zu den anderen Studiengängen am häufigsten gewünscht (69,2 % Ja). Hohe Zustimmung zum Block-

modell gibt es in Form von etwa 60 % Ja-Antworten auch in Elektrotechnik und Informatik.

Länger dauernde Kurse wünschen sich wiederum die Befragten aus dem Sozialwesen mehr als doppelt so häufig (46,2 % Ja-Antworten) wie der Durchschnitt aller Befragten (21,9 % Ja). Auch in Architektur und Maschinenbau liegt die Quote mit gut 30 % über dem Durchschnitt.

7.2 Zeitfenster

Einen Überblick zu den von den Absolventen angebotenen Zeitfenstern gibt Abbildung 8:



Abb. 8: Zeitfenster für Weiterbildungsangebote
%-Werte bezogen auf n=217 Befragte

Das wichtigste Zeitfenster ist der Samstag: Den ganzen Samstag bieten 57 % an, weitere 19 % mit Einschränkungen. Ähnlich günstig ist der Samstagvormittag

(49 % Ja, 17 % eventuell). In beiden Fällen liegt zudem die Quote derer, für die diese Zeitfenster nicht in Frage kommen, mit etwas über 10 % sehr niedrig.

Die Werktage werden als Zeitfenster für Weiterbildung deutlich heterogener beurteilt. Für immerhin ein Drittel der Befragten kommen Angebote an Werktagen tagsüber oder abends grundsätzlich in Frage, für etwa ein Fünftel mit Einschränkungen. Gleichzeitig ist die Gruppe jener, die für die beiden Werktagszeiten *kein* Zeitfenster öffnen, mit 22 % bzw. 27 % deutlich höher als für den Samstag.

Mit den Werktagszeiten durchaus vergleichbar eingeschätzt wird das Modell von Kompaktkursen in der vorlesungsfreien Zeit nach dem Sommersemester: Ein Drittel der Befragten befürwortet Weiterbildungsangebote in dieser Zeit, ein weiteres Viertel würde dieses Zeitfenster mit Einschränkungen annehmen. Für 21 % der Befragten kommt dieses Zeitfenster nicht in Frage.

Insgesamt betrachtet sind diese Ergebnisse zu den angebotenen Zeitfenstern sehr aufschlussreich. Sie stimmen z. B. hinsichtlich der Samstagsfenster auch mit anderen Untersuchungen überein.

Eine detailliertere Analyse zeigt auch einige deutlichere Unterschiede zwischen den nach Studiengängen differenzierten Befragtengruppen: Mit zwei Ausnahmen ist in allen Studiengang-Gruppen das Zeitfenster „ganzer Samstag“ jenes, das die größte Quote von Ja-Antworten bekommt. Abweichend davon ist – allerdings nur mit relativ geringem Vorsprung – in der Elektrotechnik das Zeitfenster „werktags tagsüber“ und im Maschinenbau das Fenster „werktags abends“ das am häufigsten genannte Zeitfenster.

Möglicherweise stecken hinter diesen Wünschen unterschiedliche „Traditionen“, Gewohnheiten oder Erfahrungen mit der Organisation von Weiterbildung. Ähnliches wird in den hohen Quoten von über 70 % deutlich, mit denen von Absolventen aus Sozialwesen, Informatik und Betriebswirtschaft das Zeitfenster Samstag gewählt wird.

7.3 Teilnehmergebühren und Teilnahmenachweis

Bezüglich der Teilnahmegebühren legen die Antworten der Absolventen nahe, sich an den Preisen am Markt zu orientieren. Mehr als die Hälfte der Befragten (54,1 %) befürwortet Preise, wie sie andere Bildungsträger derzeit verlangen. Nur 28,5 % der Befragten empfehlen, sich mit den Gebühren eher am unteren Drittel der Anbieter zu orientieren (vgl. Abbildung 9, nächste Seite).

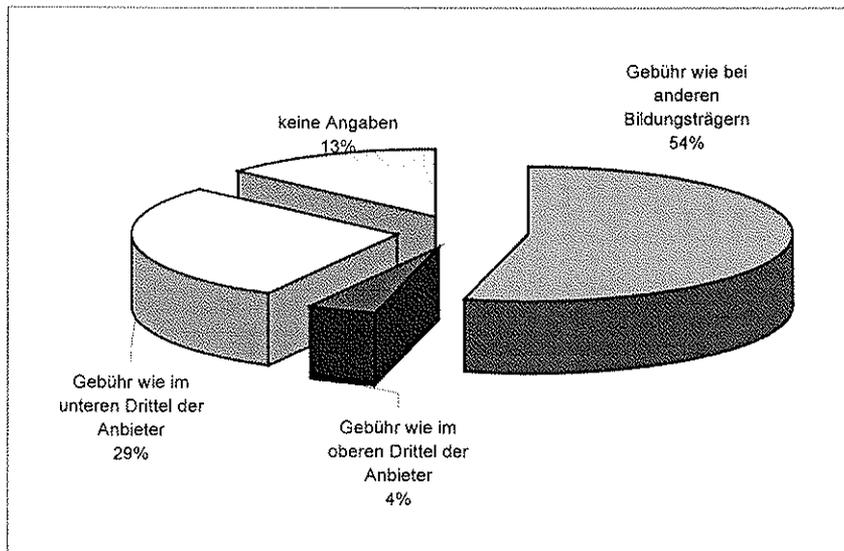


Abb. 9: Höhe der Teilnehmergebühren

Wert legen die Absolventen schließlich auch auf einen Teilnahmenachweis. Dabei geht es einer Gruppe von 25 % auch um eine akademische Zusatzqualifikation.¹ Die große Mehrheit von etwa zwei Dritteln der Befragten erwartet ein (vorzeigbares) Zertifikat als Nachweis. Die Hälfte ist zumindest an einer Teilnahmebescheinigung interessiert. Nimmt man die letzten beiden Formen zusammen, dann sind 85 % der Befragten an einem Nachweis über ihre Teilnahme interessiert.

8 Schlussfolgerungen und Konsequenzen

Die Absolventenbefragung bestätigt die Annahme, dass sich die ehemaligen Studierenden als zentrale Zielgruppe für Weiterbildungsmaßnahmen der FH Regensburg und von Fachhochschulen allgemein anbieten. Dies lässt sich aus den nach Quantität und Detaillierungsgrad vergleichsweise sehr ergiebigen Weiterbildungswünschen ableiten. Dass die Befriedigung dieser Wünsche den Fachhochschulen auch zugetraut wird, äußerten die Befragten ebenfalls in deutlicher Form.

So erfreulich lebhaft sich die Nachfrage nach Weiterbildungsmaßnahmen darstellt, müssen für konkrete Programmplanungen vorderhand die beschränkten

¹ Es ist noch zu prüfen, in wie weit sich hier ein Interessentenkreis für Aufbaustudiengänge artikuliert.

Ressourcen der Hochschulen sowie ungünstige rechtliche Rahmenbedingungen berücksichtigt werden.

Zwar ergab die im Juli 1999 an der FH Regensburg durchgeführte Professorenumfrage ein großes grundsätzliches Interesse der Lehrpersonen, sich an den Weiterbildungsaktivitäten der Hochschule zu beteiligen,¹ doch verfügen die Professoren im allgemeinen – nicht nur in Überlast-Studiengängen – über keine Lehrdeputatsreserven. Viele von ihnen leisten ohnehin Mehrarbeit, die sie angesichts der Lehrbelastung kaum abbauen können. Die denkbare Alternative, dass Lehrpersonen an der Fachhochschule Weiterbildungsveranstaltungen im Nebenamt zu marktconformen Bedingungen abhalten, scheitert am gegenwärtigen Nebentätigkeitsrecht, wonach Aufgaben, die für eine Hochschule in deren Aufgabengebiet wahrgenommen werden, grundsätzlich dem Hauptamt zuzuordnen sind. Die prinzipiell gegebene Möglichkeit, aus Drittmittelerlösen Lehrbeauftragte zu finanzieren, um für die Professoren Kapazitäten für die Weiterbildung zu öffnen, bietet sich nur fallweise an. Nicht jede Lehrveranstaltung eignet sich für einen solchen Ersatz, sofern zu den völlig marktnichtkonformen Vergütungssätzen überhaupt hochschulgeeignete Lehrbeauftragte zu gewinnen wären. Da zumindest die Fachhochschulen angesichts der in vielen Studiengängen bestehenden permanenten Überlast kaum an die Umwidmung von Professorenstellen in Richtung Weiterbildung denken können, wäre die vom Hochschulgesetz geforderte „Pflichtaufgabe“ Weiterbildung in systematischer und professioneller Weise nur mit zusätzlichen personellen und infrastrukturellen Kapazitäten zu erfüllen.

In diesem Zusammenhang verdient auch die Frage nach temporären und dauerhaften Kooperationen auf dem Weiterbildungssektor mit Partnern innerhalb oder außerhalb des Hochschulbereichs wesentliche Beachtung. Gemeinsam mit anderen Fachhochschulen und Universitäten könnten beispielsweise die Angebote erweitert und koordiniert, die Teilnehmerzahlen je Veranstaltung erhöht und größere Regionen erschlossen werden. Auch ließen sich ggf. die infrastrukturellen Kostenbelastungen auf mehrere Schultern verteilen. Zum anderen könnten Kooperationen mit etablierten Bildungsträgern außerhalb des Hochschulsektors zu gezielteren Marketing-Aktivitäten z. B. bei hochschulfernen Zielgruppen führen.

¹ 27,8 % der Befragten äußerten sich sehr interessiert, 59,7 % grundsätzlich interessiert an einer hauptamtlichen Beteiligung an Weiterbildungsaktivitäten der FH Regensburg. Die Rücklaufquote der Befragung betrug allerdings nur 41,9 %.

Angesichts der wohl auch längerfristig limitierten Ressourcen muss jede Hochschule versuchen, ihr spezifisches Profil auf dem heiß umkämpften Weiterbildungsmarkt zu finden. Das bedeutet einerseits, dass man die „Nase im Wind“ behält und die Nachfragestruktur relevanter Zielgruppen, z. B. der „Ehemaligen“, aufmerksam verfolgt. Auf der anderen Seite verfügt jede Hochschule über besondere qualitative Potenziale, für die es möglicherweise erst entsprechend ergiebige Marktsegmente zu öffnen gilt. Man muss auch realistischerweise zur Kenntnis nehmen, dass sich die qualitative und quantitative Angebotsstruktur einer Hochschule nur partiell mit der Nachfragestruktur selbst bei ehemaligen Hochschulangehörigen decken wird.¹ Im Ergebnis bedeutet dies eine nicht einfache Gratwanderung der sich an der Hochschule für die Weiterbildung engagierenden Personen zwischen unzweifelhaft vorhandenen kreativen Spielräumen und von den Umständen erzwungener Selbstbescheidung.

¹ So wäre etwa der von den Absolventen geäußerte hohe Bedarf an Fremdsprachen-Weiterbildung von der FH Regensburg mit hauptamtlichen Kräften und vorhandenen Lehrbeauftragten nur in geringem Maße zu befriedigen. Die Entscheidung, hierfür in größerem Umfang externe Lehrkräfte einzusetzen, wäre von grundsätzlicher Tragweite und müsste auch im Hinblick auf etablierte Beziehungen zu lokalen oder regionalen Bildungsträgern, z.B. Kammern, wohl überlegt sein.

Anhang:

Tab. A 1: Zusammensetzung der Stichprobe nach Studiengängen

Studiengang	Rücklauf	Rücklaufquote
Architektur	25	33,2 %
Bauingenieurwesen	26	34,4 %
Betriebswirtschaft	19	25,3 %
Elektrotechnik	25	33,2 %
Informatik	35	46,5 %
Mathematik	37	41,9 %
Maschinenbau	35	46,1 %
Soziale Arbeit	15	19,9 %
Summe	217	33,8 %

Rücklaufquote berechnet auf der Basis der tatsächlich zugestellten Fragebögen

Tab. A 2: Sozial-demographische Zusammensetzung der Stichprobe

		abs.	in %
	Gesamtzahl	217	100
Geschlecht	Frauen	47	21,8
	Männer	170	78,2
Alter	unter 30 Jahre	7	3,2
	30 – 34 Jahre	65	30,0
	35 – 39 Jahre	109	50,2
	40 Jahre u. älter	36	16,6
Berufliche Tätigkeit	Selbstständig	34	15,9
	Angestellt – vollzeit	163	75,0
	Angestellt – teilzeit	10	4,8
	nicht berufstätig	9	4,4
Funktion im Betrieb derzeit	Inhaber, Geschäftsführer	37	17,0
	Leitung (Abteilungs-, techn. Leiter u. Ä.)	53	24,5
	Projektleiter	18	4,4
	Fachkraft	97	44,7
Größe des Betriebs	unter 100 Mitarbeitern	54	24,7
	100 - 499 Mitarbeiter	44	20,2
	500 - 999 Mitarbeiter	14	6,5
	1.000 - 10.000 Mitarbeiter	42	19,3
	über 10.000 Mitarbeiter	45	20,5
Zahl der Arbeitgeber nach dem Studium (incl. derzeitiger)	1 Arbeitgeber	88	40,7
	2 Arbeitgeber	72	33,4
	3 Arbeitgeber	38	17,7
	mehr als 3 Arbeitgeber	14	5,9
	immer Selbstständiger	4	1,9

Differenz zur Gesamtstichprobe n=217 bzw. 100 %: keine Angaben

Anschrift der Verfasser:

Prof. Dr. phil. Josef Eckstein, Fachbereich Sozialwesen
Prof. Dr. rer. pol. Karl Heinz Huber, Fachbereich Betriebswirtschaft
Fachhochschule Regensburg
Prüfeninger Straße 58
93049 Regensburg
E-Mail: Josef.Eckstein@soz.fh-regensburg.de
E-Mail: Karl.Huber@bwl.fh-regensburg.de