



HOCHSCHULE COBURG

**BERUFSBEGLEITENDE
WEITERBILDUNG**

Chancen und
Herausforderungen

**ERGEBNISSE
INTERDISZIPLINÄRER LEHRE
BAND 3**

**BERUFSBEGLEITENDE WEITERBILDUNG -
CHANCEN UND HERAUSFORDERUNGEN**

Inhaltsverzeichnis

1	Vorwort	3
2	Fachbeiträge zur Weiterbildung	4
2.1	Die Arbeitswelt 4.0 aus rechtlicher Perspektive und ihre Bedeutung für Lebenslanges Lernen (Prof. Dr. Uwe Gail)	5
2.2	(Zukunfts-) Kompetenzen und deren Vermittlung in der Weiterbildung (Dr. Yvonne Sedelmaier)	6
2.3	Stressmanagement: Den Seiltanz zwischen Beruf, Studium und Familie meistern (Prof. Dr. Christiane Alberternst)	8
3	Zum Forschungsprojekt und Forschungsdesign (Prof. Dr. Michael Hartmann)	10
4	Perspektiven der berufsbegleitenden Weiterbildung (studentische Beiträge)	12
4.1	Weiterbildende	13
4.2	Unternehmen	15
4.3	Angehörige	17
4.4	Weiterbildungsinstitutionen	19
5.	Studierende, Lehrende und Partner im Projekt	21
	Literaturverzeichnis	21
	Impressum	24



1 VORWORT

Die Wirtschafts- und Arbeitswelt von heute bringt viele Änderungen und Herausforderungen mit sich. Insbesondere die Digitalisierung und damit immer besser werdende Technologien führen zu steigendem Wettbewerbsdruck und der Notwendigkeit, sich an stetig ändernde Anforderungen anzupassen. Dies erfordert sowohl für Unternehmen als auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in zunehmendem Maße die Auseinandersetzung mit dem Thema Weiterbildung im Berufsleben.

Entsprechend stellt sich die Frage, wie berufsbegleitende Weiterbildung unter Berücksichtigung der Belange aller Beteiligten gelingen kann und welchen Beitrag die Weiterbildungsinstitutionen dazu leisten können. Von besonderem Interesse ist dabei das Zusammenspiel von sich weiterbildenden Personen, Arbeitgebern, Familie und Freunden sowie den Weiterbildungsinstitutionen.

Dieses Zusammenspiel haben wir in einer empirischen Studie untersucht und die Perspektiven der vorgenannten Gruppen beleuchtet und zusammengebracht. Die Studie ist in Zusammenarbeit der Industrie- und Handelskammer (IHK) zu Coburg und der Hochschule für angewandte Wissenschaften Coburg im Rahmen eines studentischen Projektes entstanden. Dabei wurden die Schwerpunkte auf längerfristig angelegte berufsbegleitende Formate gesetzt, bei denen in der Regel ein formaler Abschluss, wie z.B. Meister, Fachwirt, Bachelor oder Master, erworben wird.

Auf Basis unserer Untersuchungsergebnisse ist dieser Weiterbildungsratgeber entstanden. Der Ratgeber beleuchtet unterschiedliche Facetten sowie Chancen und Herausforderungen, die auf der individuellen, beruflichen und sozialen Ebene mit einer berufsbegleitenden Weiterbildung einhergehen können. Darüber hinaus werden konkrete Handlungsempfehlungen für alle am Weiterbildungsprozess Beteiligten präsentiert.

Die empirische Untersuchung zeigt, dass eine gelingende Weiterbildung alle Betroffenen und deren Erwartungshaltung und Bedürfnisse angemessen berücksichtigen muss. Dies ist in der Praxis jedoch nicht immer der Fall. Um dies zu erreichen, ist eine offene Kommunikation zwischen allen Beteiligten notwendig. Entsprechend wollen wir mit dem Ratgeber auch dazu anregen, dass Unternehmen, Beschäftigte, familiäres Umfeld und Weiterbildungsinstitutionen in einen engen Dialog eintreten.

Dieser Weiterbildungsratgeber ist so aufgebaut, dass zuerst in kurzen Fachbeiträgen wichtige Aspekte einer berufsbegleitenden Weiterbildung betrachtet werden.

Prof. Dr. Uwe Gail zeigt aus rechtlicher Perspektive, dass mit den Veränderungen der Arbeitswelt 4.0 ein kontinuierlicher Weiterbildungsbedarf, das sogenannte Lebenslange Lernen, entsteht. Dr. Yvonne Sedelmaier verdeutlicht, was (Zukunfts-) Kompetenzen sind, wie sie trainiert werden können und was sich im Vergleich zu bisherigen Ansätzen in der Weiterbildung ändern muss. Schließlich beleuchtet Prof. Dr. Christiane Albernerst die Mehrfachbelastungen, welche mit einer berufsbegleitenden Weiterbildung einhergehen und zeigt, wie damit umgegangen werden kann. Prof. Dr. Michael Hartmann erläutert das methodische Vorgehen der Untersuchung. Im darauffolgenden Kapitel werden die Ergebnisse der durchgeführten Studie mit Experteninterviews vorgestellt und konkrete Handlungsempfehlungen gegeben. Abschließend erfolgt eine Übersicht der mitwirkenden Personen.

Wir bedanken uns ganz besonders bei allen Beteiligten der Studie. Sie haben sich für uns und unsere Fragen Zeit genommen und offen Ihre Erfahrungen mitgeteilt. Damit haben Sie einen sehr wichtigen Beitrag zur Verbesserung von Weiterbildungsaktivitäten geleistet. Dafür ein herzliches Dankeschön.

Und nun wünschen wir allen Leserinnen und Lesern bei der Lektüre viele spannende Einsichten.

Herzliche Grüße

Prof. Dr. Michael Hartmann
Hochschulbeauftragter für Weiterbildung der Hochschule Coburg

Doris Köhler
Leiterin Weiterbildung Industrie- und Handelskammer zu Coburg



2

FACHBEITRÄGE ZUR WEITERBILDUNG

2 FACHBEITRÄGE ZUR WEITERBILDUNG

2.1 Die Arbeitswelt 4.0 aus rechtlicher Perspektive und ihre Bedeutung für Lebenslanges Lernen (Prof. Dr. Uwe Gail)



Mit dem Begriff der Arbeitswelt 4.0 werden die umfangreichen Änderungen der Arbeitswelt vor dem Hintergrund einer zunehmend digitalisierten Wirtschaft beschrieben. Dies betrifft gleichermaßen Formen der Arbeit, wie z.B. die Nutzung von Homeoffice als auch die Ausgestaltung der Arbeitsverhältnisse. Dabei stellen sich neben vielen ganz praktischen Themenfeldern zur technisch und organisatorischen Umsetzung auch rechtliche Fragen. Hier müssen alt hergebrachte Sichtweisen in weiten Teilen neu gedacht und angepasst werden müssen. Die bisherigen Formen der Arbeit verändern sich aktuell grundlegend, was sich in der rechtlichen Betrachtung vor allem auf die räumliche und zeitliche Entgrenzung der Arbeit, die Lockerung des Weisungsrechts, die Anpassung der arbeitsvertraglichen Grundlagen und die Kontrollrechte auswirkt. Dies hat auch Auswirkungen auf das notwendige Kompetenzprofil von Mitarbeitenden.

Räumliche und zeitliche Entgrenzung der Arbeit

Regelungen hierzu finden sich im individuellen Arbeitsvertrag, einer Betriebsvereinbarung oder im Tarifvertrag. Gerade das Thema Homeoffice stellt dabei neben technischen Herausforderungen auch erhöhte Ansprüche an die Arbeitssicherheit, den Datenschutz und die Arbeitszeitvorgaben. War es bisher im Betrieb einfach, Arbeitszeiten zu kontrollieren und möglichen Verstößen (Bsp. 10-Stunden-Grenze) vorzubeugen, so ist dies in der modernen Arbeitswelt deutlich vielschichtiger, wobei die Vorgaben an die Arbeitgeber gleichwohl unverändert sind. Gleiches gilt auch für die Vorgaben an den Urlaub („mal schnell die Mails checken“) und den Arbeitsort. War es bislang in der Regel klar abgrenzbar (in der Arbeit = Arbeit, zu Hause = Freizeit), so verschwimmen diese Grenzen immer mehr, was eine neue Art der Betrachtung erfordert.

Lockerung des Weisungsrechts

Auch dies ist neu: Bislang war es die Aufgabe der Führungskraft, Arbeit zu verteilen und Anweisungen zu geben. Nun wird in agilen Teams gearbeitet, auf die häufig die komplette Entscheidungsbefugnis hinsichtlich Inhalt und Ausführung der Tätigkeiten übergeht. Damit übertragen Arbeitgeber ureigene Aufgaben von Führungskräften an Beschäftigte selbst und geben so weite Teile ihres Direktionsrechtes ab, wobei Zielvereinbarungen das Ergebnis sichern sollen. Hinzu kommt,

dass zugunsten von Entwicklungsgeschwindigkeit das Prinzip einer möglichst fehlerfreien Arbeitsleistung durch eine fehlertolerante „Trial-and-Error“ Philosophie (Erkenntnisgewinn durch Versuch und Irrtum) ersetzt wird. Insgesamt wird die Selbstverantwortung für Mitarbeitende für den Arbeitserfolg aber auch für deren erforderlichen Fähigkeiten deutlich erweitert.

Anpassung der arbeitsvertraglichen Grundlagen und Kontrollrechte

Obige Ausführungen bedingen auch im Hinblick auf die Regelungen zur Findung von Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen, ihrer Haftung bei Fehlern aber auch zum Datenschutz neue Wege zu gehen. Waren bisher Arbeitsmittel und Privateigentum klar getrennt, so vermengen sich nun Geräte und Tätigkeiten immer mehr, was zu Risiken im Bereich der Daten führt, aber auch die Flexibilität

deutlich erhöht. All dies muss durch neue Regeln in den arbeitsrechtlichen Grundlagen, insbesondere im Arbeitsvertrag, aber auch in entsprechenden Betriebsvereinbarungen umgesetzt werden. Verbunden damit ist auch, dass die technischen Möglichkeiten zu einer verstärkten Überwachung der Beschäftigten eingesetzt werden können. Bei der Frage der rechtlichen Zulässigkeit ist entscheidend, ob die Überwachung der Menschen durch die Technik nur erleichtert wird – oder ob durch die Technik die Überwachungsmöglichkeiten der Menschen erweitert werden. In jedem Falle ist die Würde des Menschen und Beschäftigten zu wahren.

Fazit

Aus rein rechtlicher Sicht sind die neuen Arbeitsweisen durch das Arbeitsrecht abgedeckt, denn abstrakt formulierte Gesetze lassen sich in weiten Teilen neu auslegen und so kann der aktuelle Wandel auch rechtlich gut begleitet werden. Die veränderten Rahmenbedingungen der Arbeitswelt 4.0 mit der zeitlich räumlichen Entgrenzung der Arbeit, der Lockerung des Weisungsrechts, sowie den arbeitsvertraglichen Grundlagen und Kontrollrechten münden letztlich aber auch in eine höhere Autonomie der Beschäftigten. Diese Autonomie wiederum erfordert die Aneignung neuer Kompetenzen um situationsangemessen handeln zu können. Eine gute „Work-Life-Balance“, Arbeitsplatzsicherheit im Homeoffice und eigeninitiativ unternehmerisches Handeln stellen sich nicht automatisch durch intelligente Auslegung arbeitsrechtlicher Regelungen ein. Die damit auftauchenden Fragen der Qualifikationsanforderungen bringen es gerade auch für erfahrene Beschäftigte mit sich, dass „Lebenslanges Lernen“ zur Pflicht wird.

Das Arbeitsrecht kennt das Thema der Weiterbildung schon lange und auch hier gibt es erfreulicherweise sehr gute Regeln hinsichtlich Kostenübernahme, Bindungsfristen und Inhalten für solche Vereinbarungen, welche auch in Zeiten der Arbeitswelt 4.0 Bestand haben. Da Weiterbildung im beruflichen Kontext aufgrund der steigenden und sich immer ändernden Anforderungen vermutlich zunehmen wird, sind Unternehmen gut beraten, sich intensiv mit diesem Thema und den rechtlichen Aspekten auseinanderzusetzen, um kompetent das Thema Weiterbildung im Betrieb voranbringen zu können. Zudem sollten sich Arbeitgeber mehr denn je ermutigt fühlen, ihren Beschäftigten die Aneignung notwendiger Kompetenzen zu ermöglichen und dies auch als strategisches Werkzeug im Ringen um kompetente Fachkräfte zu sehen.

2.2 (Zukunfts-) Kompetenzen Anforderungen an kompetenzorientierte Weiterbildung (Dr. Yvonne Sedelmaier)



Megatrends wie Digitalisierung und die damit einhergehende Weiterentwicklung von Schlüsseltechnologien eröffnen neue Anwendungsmöglichkeiten und Innovationspotenziale in nahezu allen Branchen. Sie verändern gleichzeitig auch Gesellschaft und Arbeitswelt massiv. Um mit diesen neuen Anforderungen umgehen zu können, sind neue Kompetenzen erforderlich, sogenannte Zukunftskompetenzen. Diese Entwicklungen werfen u.a. die Fragen auf, was genau unter Kompetenzen zu verstehen ist, worin das Neuartige besteht und wie Kompetenzen erfolgreich trainiert werden können.

Was versteht man unter (Zukunfts-) Kompetenzen?

Der Kompetenzbegriff selbst wird seit mehr als 50 Jahren in den Sozial- und Erziehungswissenschaften verwendet. Gleichzeitig ist er sehr unscharf und beinhaltet eine Vielzahl an teils widersprüchlichen Konzepten (Klieme und Hartig 2007). Ausgangspunkt für Diskussionen zum Kompetenzbegriff in den Erziehungswissenschaften ist die von Roth eingeführte Trias von Sozial-, Selbst- und Sachkompetenz (Roth 1971), die sich auch in Weinerts allgemeinem, bereichsübergreifenden Konzept widerspiegelt (Weinert 2001).

Unter den sogenannten Zukunftskompetenzen bzw. Future Skills werden diejenigen Kompetenzen verstanden, die erforderlich sind, um „in hochemergenten Organisations- und Praxiskontexten selbstorganisiert (erfolgreich) handlungsfähig zu sein“ (Ehlers 2020, S. 111). Eine Untersuchung des Wissenschaftsrats^[1] umschreibt Zukunftskompetenzen sehr pauschal. Im Bereich der beruflichen Bildung versucht das Projekt KompetenzKompass^[2] des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales und der IG Metall Zukunftskompetenzen zu konkretisieren. Es ist jedoch anzunehmen, dass Zukunftskompetenzen je nach Fachgebiet deutliche Unterschiede aufweisen: Informatikerinnen und Informatiker benötigen im Detail deutlich andere Zukunftskompetenzen als z.B. Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiterinnen. Allerdings gibt es bisher nur wenige systematische und methodisch fundierte Untersuchungen, was genau unter Zukunftskompetenzen zu verstehen ist, konkrete Antworten auf die Frage nach dem Neuartigen der Zukunftskompetenzen stehen noch aus.

Unstrittig scheint, dass Kompetenzen mehr sind als reines Fachwissen (Arnold und Erpenbeck 2014), an eine Person gebunden sind, auf personalen Eigenschaften basieren und auf selbstorganisiertes Handeln zielen. Für Rhein und Kruse be-

steht die theoretische Kernidee darin, dass „erst das spezifische Zusammenspiel von Wissen, Fähigkeiten, Fertigkeiten, personale Eigenschaften, Erfahrungen und Motivstrukturen [...] eine Kompetenz ausmachen, ohne dass diese sich auf ihre einzelnen Bestandteile reduzieren ließe, obwohl die Beschreibung von Kompetenzen stets auf diese Bausteine zurückgreifen muss“ (Rhein und Kruse 2011, S. 80).

Kompetenz wird in nahezu allen Kompetenzkonzepten situations- oder fachspezifisch ausgelegt (Klieme und Hartig 2007). Somit ist Kompetenz nicht nur personen-, sondern auch situations- und somit berufsspezifisch, was auch Untersuchungen der Hochschule Coburg belegen (Sedelmaier 2016). Jedes Berufsbild erfordert ein eigenes Kompetenzprofil, das sowohl allgemeine überfachliche, berufsbezogene überfachliche und fachbezogene Kompetenzen beinhaltet (vgl. Maag Merki 2004). Kompetenzprofile sind aufgrund dieser fachspezifischen Ausprägungen nicht einfach auf weitere Berufsbilder übertragbar. Folglich können auch Weiterbildungskonzepte nicht einfach kopiert und übernommen werden. Vielmehr sind für jedes Kompetenzprofil spezifische didaktische Konzepte vonnöten.

Anforderungen an kompetenzorientierte Weiterbildung

Zusätzlich zu den berufsspezifischen Besonderheiten muss bei der Planung von Weiterbildungsmaßnahmen auch die jeweils spezifische Situation der lernenden Personen berücksichtigt werden. Hier kommen wiederum viele verschiedene Faktoren zum Tragen, so wirken z.B. die individuellen beruflichen und persönlichen Zielvorstellungen, eigene Entwicklungspotenziale und auch Anforderungen des privaten Umfelds auf Weiterbildungsaktivitäten ein, wie auch die vorliegende Studie bestätigt. Diese und weitere Aspekte sind aus didaktischer Sicht zu beachten, um die Erfolgsaussichten und den Aufwand für Weiterbildungsaktivitäten in ein gesundes Verhältnis zu bringen.

Weiterbildung muss auf den beruflichen Anwendungskontext zugeschnitten sein, sodass die neu trainierten Kompetenzen auch direkten Mehrwert im konkreten Arbeitskontext bringen. Anderenfalls entsteht sowohl bei den lernenden Personen als auch bei Arbeitgebern schnell Frust und das Gefühl, Geld und Zeit „aus dem Fenster geworfen“ zu haben. Gelerntes, das nicht angewendet wird oder keinen Zugang zur Praxis findet, verschwindet schnell auch wieder aus dem individuellen Handlungsrepertoire (Siebert 1999). Weiterbildungen, die zu generisch oder zu weit vom Anwendungskontext entfernt sind, bringen auch für Unternehmen keinen unmittelbaren Nutzen und funktionieren bestenfalls für allgemeine überfachliche Kompetenzen (wie z.B. ein Präsentationstraining), jedoch selten bei kontextbezogenen Weiterbildungsbedarfen.

Darüber hinaus muss Weiterbildung zu den individuellen Zielen des oder der Lernenden passen. Eine grundlegende didaktische Überlegung ist also die Analyse der individuellen Erwartungen und Bedarfe an Weiterbildung. Diese Zielklärung ist auch die Basis für spätere Erfolgskontrollen. Zentrale Fragestellungen sind: Welche (beruflichen) Ziele sollen erreicht werden? Welches Weiterbildungsangebot unterstützt die Erreichung des Ziels? Dabei stellt sich auch die Frage, inwieweit individuelle und unternehmerische Ziele in Einklang stehen und sich ergänzen.

Von den Weiterbildungsanbietern sind vor allem Zielkompetenzen für die jeweiligen Kurse klar zu formulieren, sodass Interessierte beurteilen können, ob die Kursziele auch zu den individuellen oder unternehmensbezogenen Zielen passen. Dabei gibt es zu beachten, dass bloße Aufzählungen von Inhalten noch keine Kompetenzziele darstellen (Reischmann 2003). Vielmehr ist erforderlich, dass nicht nur Wissensinhalte aufgezählt, sondern umfassende Zielkompetenzen dargestellt werden. Leitfrage kann hier sein: Was soll die lernende Person nach Ende des Weiterbildungskurses können? Klar kommunizierte Kompetenzziele sind zudem zentrale Voraussetzung für einen selbstverantwortlichen und durch den oder die Lernende selbstgesteuerten Lernprozess (Ownership of Learning) (Arnold und Erpenbeck 2014), was besonders in der beruflichen Aus- und Weiterbildung eine große Rolle spielt.

Fazit

Auch im Weiterbildungskontext spielen didaktische Entscheidungen eine zentrale Rolle. Sie beziehen sich nicht ausschließlich auf methodische Überlegungen, sondern schließen auch zahlreiche Überlegungen wie die oben genannten mit ein. Es konnte gezeigt werden, dass erfolgreiche Weiterbildung unternehmerische und individuelle Ziele gleichermaßen berücksichtigen muss und daher ein enger Dialog zwischen Weiterbildungsinstitutionen, Unternehmen und sich Weiterbildenden einen zentralen Erfolgsfaktor erfolgreicher Weiterbildung darstellt.

2.3 Stressmanagement: Den Seiltanz zwischen Beruf, Studium und Familie meistern (Prof. Dr. Christiane Alberternerst)



Wer sich berufsbegleitend weiterbildet, der setzt sich häufig einer dreifachen Belastung aus. Beruf, Weiterbildung und Privatleben mit Familie und Freundeskreis stellen jeweils ihre ganz eigenen Anforderungen an die sich weiterbildenden Personen und müssen parallel gemeistert werden. Dies verursacht nicht selten Stress. Dementsprechend gilt es, sich die möglichen Stressquellen bewusst zu machen und Strategien zu entwickeln, mit dem Stress kompetent umzugehen.

Stress ist keine Seltenheit in der Weiterbildung

Stress kennt man aus vielen Lebensbereichen. Insbesondere im Studium und in weiterbildenden Studien ist Stress ein häufig anzutreffendes Phänomen. So fanden Herbst, Voeth, Eidhoff, Müller und Stief (2016) in einer Studie mit insgesamt 18.214 befragten Studierenden heraus, dass 53 % der befragten Personen über ein hohes Stresslevel klagten. Berufsbegleitend Studierende fühlen sich signifikant höher belastet als Vollzeitstudierende und gaben an, dass sie ihr Privatleben vor Aufnahme des Studiums als weniger belastend erlebten (Gaedke, Covarrubias, Recker & Janous, 2011). Die gleichzeitig bestehenden Anforderungen durch Beruf, Studium und Familie stellen für diese Gruppe also eine beträchtliche Belastung dar. Für diese Studierendengruppe ist es daher besonders wichtig, über individuelle Kompetenzen des Stressmanagements zu verfügen.

Was ist Stress?

Stress bezeichnet eine körperliche und geistige Beanspruchung sowie bestimmte Reaktionsmuster eines Lebewesens auf Stimuli der Umwelt und der eigenen Bedürfnisse. Diese inneren und äußeren Reize sind Zustände, welche während der Arbeit, der Freizeit, in sozialen Situationen oder auch durch die eigene Haltung und Erwartungen verursacht werden können und die mit hoher Wahrscheinlichkeit Stress auslösen. Sie werden auch „Stressoren“ genannt. Entsprechend des „Transaktionalen Stressmodells“ von Lazarus & Folkman (1984) ist die Wirkung eines Stressors, also die individuelle Stressbeanspruchung, zum einen durch die subjektive Wahrnehmung und Bewertung der Herausforderung und zum anderen durch die subjektive Einschätzung der eigenen Ressourcen und Kompetenzen zur Bewältigung des Stressors bedingt. Hierbei kann ein Missverhältnis zwischen der Herausforderung, die der Stressor darstellt, und der psychischen und physischen Anpassungsfähigkeit des Individuums entstehen. Das heißt, zweifelt

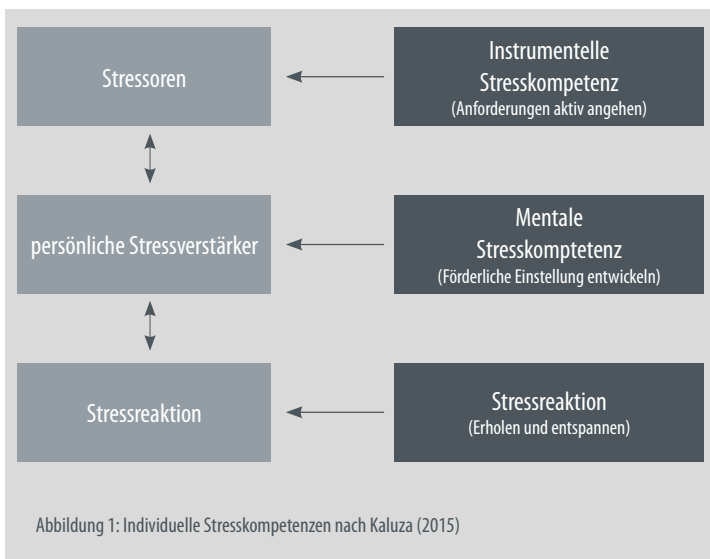
eine Person daran, spezifische Anforderungen durch eigenes kompetentes Handeln unter Kontrolle bringen zu können, nimmt das subjektive Wohlbefinden ab. Die hierdurch ausgelösten körperlichen und geistigen Reaktionen helfen dem Menschen, sich an Situationen anzupassen, die als herausfordernd, bedrohend oder schädigend wahrgenommen werden. Stress zielt demnach auf die erfolgreiche Bewältigung von Anforderungen ab.

Auswirkungen von Stress

Die Reaktion auf Stress ist geprägt von biologischen, psychischen und sozialen Wechselwirkungen (Kaluza, 2015). Bei der ersten Bahn des Stress-Reaktionssystems reagiert der Sympathikus auf einen wahrgenommenen Stressor. Adrenalin und Noradrenalin werden ausgeschüttet, was zu schnellerer Atmung und Pulsfrequenz führt. Die Durchblutung der Skelettmuskulatur wird erhöht, die der Verdauungsorgane dagegen verringert. Die Sensibilität gegenüber Schmerzen nimmt ab, und der Körper setzt gespeicherte Zucker und Fette frei. Diese Reaktionen dienen dazu, für eine kurze Zeitspanne höhere Leistungen zu ermöglichen. Die Stresshormone Adrenalin und Noradrenalin werden relativ schnell abgebaut. Daher verfügt der Organismus über eine zweite Möglichkeit der Stressreaktion, um auch auf länger andauernde Belastungen mit erhöhter Leistung reagieren zu können. Bei dieser wird das Stresshormon Kortisol freigesetzt. Im Anschluss an eine akute wie auch länger dauernde Stressreaktion ist eine Erholungsphase nötig, in der Regenerationsprozesse stattfinden. Fällt diese Erholung zu gering aus, kann es zu einer Überbelastung der psychischen und physischen Systeme kommen. Konsequenzen dieser Überbelastung reichen von muskulären Anspannungen, die Kopf- und Rückenschmerzen verursachen, über kardiovaskuläre Erkrankungen, Bluthochdruck, Schlafstörungen, Konzentrationsschwierigkeiten bis hin zu Tinnitus, Angstzuständen, Depressionen und Fehlregulationen des Immunsystems, was Auto-Immunerkrankungen begünstigt (Ehlert, 2016). Die körperlichen und psychischen Folgen von chronischem Stress können also schwerwiegend sein. Daher ist es so wichtig, in Lebensphasen erhöhter Belastung, wie sie durch eine berufsbegleitende Weiterbildung entsteht, kompetent Stress bewältigen zu können.

Individuelle Stresskompetenz

Individuelle Stresskompetenz ist ein bunter Strauß aus verschiedenen einzelnen Kompetenzen. Kaluza (2015) stellt verschiedene Methoden zur Stressbewältigung vor, die an den drei Ebenen des Stressses ansetzen (Abbildung 1). So setzt die instrumentelle Stresskompetenz direkt an den Stressoren an und hat zum Ziel, diese durch Zeitmanagementtechniken besser kontrollierbar zu machen oder sogar zu verringern. Eine weitere Maßnahme ist die Pflege eines Netzwerks und damit soziale Unterstützung zu aktivieren, die sich wiederum positiv auf Körper und Psyche auswirkt. Insofern sollten soziale Kontakte gerade in einem berufs begleitenden Studium weiter gepflegt und nicht vernachlässigt werden. Schließlich hilft auch eine Fortbildung selbst durch den Aufbau von Kompetenzen, Belastungen von vornherein als gut zu bewältigen einzuschätzen. Einerseits kann eine berufsbegleitende Weiterbildung also selbst helfen, besser mit beruflich bedingten Stressoren umzugehen. Andererseits erfordert eine berufsbegleitende Weiterbildung selbst den Aufbau bestimmter Kompetenzen, wie z.B. das „Lernen lernen“.



Die mentale Stresskompetenz beinhaltet verschiedene kognitive Strategien, die eine Akzeptanz der Realität erzielen – die Dinge sind, wie sie sind. Dazu gehören auch die Anerkennung eigener Grenzen und die Wahrnehmung, Geschehnisse nicht persönlich zu nehmen. Schließlich sollte der eigene Fokus auf positive Aspekte und das Erkennen von Chancen gerichtet werden. Alles dies hilft, Belastungen besser zu bewältigen.

Das dritte Kompetenzbündel schließlich bezieht sich auf die körperlichen, psychischen und sozialen Stressreaktionen und beinhaltet körperliche Bewegung, Entspannung durch Pausen und gezielte Entspannungstechniken sowie die Pflege von schönen Aktivitäten und Genuss (Kaluza, 2015). Das heißt, auch bei großer Belastung ist es wichtig, sich eigene Auszeiten zu „gönnen“.

Fazit

Studieren bedeutet Stress. Studieren neben Beruf und Familie bedeutet dreifachen Stress. Daher ist es für Studierende und insbesondere für berufsbegleitend Studierende wichtig, Belastungen kompetent zu regulieren, um die lange Belastungsphase von mehreren Semestern gesund zu bleiben. Das hier vorgestellte Stressmanagementkonzept von Kaluza (2015) zeigt auf drei Ebenen verschiedene Möglichkeiten auf, Stress bereits bei der Entstehung zu beeinflussen, mittels kognitiver Strategien besser zu bewältigen und die Reaktionen auf Stress kompetent zu managen. Der richtige Umgang mit Stress stellt also selbst eine Kompetenz dar, welche gerade vor dem Hintergrund des lebenslangen Lernens im Rahmen von Weiterbildungsmaßnahmen vermittelt werden sollte.



3

ZUM FORSCHUNGSPROJEKT
UND FORSCHUNGSDESIGN

3 Zum Forschungsprojekt und Forschungsdesign (Prof. Dr. Michael Hartmann)



Das Forschungsprojekt zur Weiterbildung wurde im Rahmen eines interdisziplinär ausgerichteten Lehrformats an der Hochschule Coburg initiiert. Das Besondere an diesem Format ist, dass Studierende aus den unterschiedlichsten Disziplinen der Fakultäten „Soziale Arbeit und Gesundheit“ sowie „Wirtschaftswissenschaften“ gemeinsam an der Fragestellung über einen Zeitraum von zwei Semestern, d.h. ca. acht Monate lang, gearbeitet haben. Aufgrund der vielfältigen akademischen Prägung der Teilnehmerinnen und Teilnehmer wurde bereits in den ersten Diskussionen klar, dass eine Untersuchung zu den Chancen und Herausforderungen von berufsbegleitender Weiterbildung eine ganzheitliche Betrachtung erfordert und unterschiedliche Facetten beleuchten muss.

In einem ersten Arbeitsschritt wurde die vielfältige Ratgeberliteratur zur berufsbegleitenden Weiterbildung gesichtet und analysiert. Dabei stellte sich heraus, dass vermehrt die sich weiterbildende Person in den Fokus genommen wird, das Umfeld hingegen nur wenig Aufmerksamkeit erfährt. Diese „Lücke“ in der Literatur wurde durch das Forschungsprojekt aufgegriffen. Das Ziel war es, das Zusammenspiel der an einer Weiterbildung beteiligten Parteien näher zu beleuchten, um daraus Handlungsempfehlungen für die Praxis abzuleiten. Dazu wurden die Sichtweisen und Erfahrungen von sich weiterbildenden Personen, Unternehmen, Weiterbildungsinstitutionen und die von Lebenspartnerinnen und Lebenspartnern bzw. Familien, mit Hilfe eines qualitativen Forschungsdesigns, exploriert.

Auf Basis theoretischer Erkenntnisse aus den Bereichen der Sozialpsychologie, des Managements von Kompetenzen auf persönlicher und unternehmerischer Ebene sowie der Rechtswissenschaft, wurden zunächst zielgruppenspezifisch Interviewleitfäden mit Fragen für Experteninterviews (Gläser und Laudel 2010) erstellt. Als Experte gilt, wer einen direkten Bezug zum Thema berufsbegleitende Weiterbildung hat, sei es als Absolventin oder Absolvent, als Anbieter einer Weiterbildung, als Führungskraft, die über Weiterbildungsmaßnahmen in Unternehmen entscheidet, oder eben als Angehörige einer sich weiterbildenden Person.

Insgesamt wurden 20 Interviews mit Expertinnen und Experten aus den unterschiedlichsten Bereichen im Zeitraum Oktober/November 2020 online geführt. Bei den Interviews erfolgten Audiomitschnitte, welche im Nachgang transkribiert wurden (wortwörtliche Niederschrift des Interviews). Das Interviewmaterial umfasst insgesamt 610 Minuten gesprochenen Text und wurde mittels einer wissenschaftlich fundierten und in Forschungskreisen etablierten Kodieretechnik (s. Mayring 2010) analysiert.

Die Erkenntnisse aus der Analyse wurden intensiv in und zwischen den verschiedenen Arbeitsgruppen diskutiert. Zwischenergebnisse wurden in mehreren Schleifen über einen Zeitraum von ca. zwei Monaten immer wieder hinterfragt, angepasst, verfeinert und schließlich zu prägnanten Kernaussagen (Propositionen) verdichtet. Auf Basis der Propositionen sind im Anschluss die Ratgeberkapitel mit den jeweiligen Handlungsempfehlungen entstanden.

Das Forschungsprojekt erforderte aufgrund seines Umfangs von allen Teilnehmerinnen und Teilnehmern ein großes Maß an Disziplin und Teamfähigkeit. Zudem waren Empathie und Mut von den Studierenden bei der Anbahnung und Durchführung der Interviews mit Expertinnen und Experten gefragt. Die Auswertung der Interviews und die Erarbeitung von Handlungsempfehlungen konnte schließlich nicht ohne die dafür notwendigen analytischen Fähigkeiten, Durchhaltevermögen und ein notwendiges Maß an Kreativität bewältigt werden. Wir hoffen, mit dem Projekt einen wertvollen Beitrag für die Praxis der Weiterbildung geleistet zu haben und können behaupten, dass auch wir in diesem Projekt sehr viel dazu gelernt haben.



4

**PERSPEKTIVEN DER BERUFSBEGLEITENDEN WEITERBILDUNG
(STUDENTISCHE BEITRÄGE)**

4 PERSPEKTIVEN DER BERUFSBEGLEITENDEN WEITERBILDUNG (STUDENTISCHE BEITRÄGE)

4.1 Weiterbildende

Zuerst widmen wir uns der Sichtweise der sich weiterbildenden Personen. Mit dem grundsätzlichen Interesse an Weiterbildung ist auch eine große Bereitschaft verbunden, die damit verbundenen Mühen in Form von zeitlichem Aufwand und finanzieller Belastung auf sich zu nehmen. Hierfür sind Weiterbildungsinteressierte oftmals auf die Unterstützung ihres Umfelds angewiesen. Dabei wird deutlich, dass eine gelingende Weiterbildung mitunter von dem frühzeitigen Einbezug des Arbeitgebers und dem engeren sozialen Umfeld abhängt. Hier empfiehlt es sich, ein größeres Weiterbildungsprojekt, z.B. mit einem formalen Abschluss, langfristig zu planen und mit dem Umfeld die jeweiligen Erwartungshaltungen abzuklären.

Frühzeitige Kommunikation mit dem gesamten Umfeld ist wichtig

Viele Beschäftigte möchten Weiterbildungen in Anspruch nehmen. Die Beweggründe dafür sind vielfältig, gehen aber häufig mit dem Wunsch einher, die eigene berufliche Karriere voranzutreiben und damit dem eingeschlagenen Lebenspfad mehr Dynamik zu verleihen. Dabei ist es wichtig, mit allen Betroffenen, d.h. Arbeitgebern und nahem sozialen Umfeld frühzeitig ins Gespräch zu kommen.

Beschäftigten muss es z.B. gelingen, die Vorteile der eigenen Weiterbildung der Führungskraft aufzuzeigen und Selbigen davon zu überzeugen, dass auch das Unternehmen einen Nutzen davon hat. Insbesondere sollte offen über die mit einer Weiterbildung verbundenen Wünsche gesprochen werden und auch den Belangen des Unternehmens Gehör geschenkt werden. So können Gespräche über angedachte Weiterbildungsmaßnahmen auch als persönliche Entwicklungsgespräche ausgestaltet werden und z.B. grundsätzliche Berufsaussichten im Unternehmen diskutiert werden.

Werden persönliche Karrierewünsche nicht oder nicht frühzeitig und deutlich kommuniziert, so können sich Arbeitgeber schlecht auf persönliche Karrierewünsche einstellen und diese in ihrer Personalstrategie berücksichtigen. Schließlich gilt es dabei auch zu beachten, dass eine Weiterbildung die Möglichkeit zu einem Aufstieg im Unternehmen erhöhen kann, dies aber nicht zwingend immer der Fall sein muss, da nicht zwangsläufig alle notwendigen Kompetenzen für eine Position im Rahmen einer Weiterbildung erworben werden. Gelingt es, dass auch Arbeitgeber einen Nutzen in der Weiterbildung für die betrieblichen Belange sehen, stehen darüber hinaus die Chancen für eine umfangreiche Unterstützung durch das Unternehmen gut. So können nicht nur die Anpassungen oder Flexibilisierung der Arbeitszeit diskutiert werden, sondern auch eine finanzielle Unterstützung ausgehandelt werden.

Nicht nur mit dem Unternehmen sind Weiterbildungswünsche intensiv zu diskutieren, sondern auch mit dem engeren sozialen Umfeld. Dies betrifft ebenfalls die Frage, wie es nach der Weiterbildung weitergehen soll. Wird eine berufliche

Veränderung angestrebt und erfordert diese ggf. mehr Mobilität und zeitliches Engagement im Berufsalltag? Die persönlichen Gespräche über Weiterbildung

sollten daher nicht nur die Zeit während der Weiterbildung und damit ggf. einhergehende Anforderungen und Belastungen thematisieren, sondern auch die Zeit danach betrachten. Sind dem engen sozialen Umfeld die mit der Weiterbildung verbundenen Ziele klar, so ist in der Regel auch ein besseres Verständnis und Unterstützung für das Weiterbildungsvorhaben zu erwarten.

Weiterbildung sollte als Investition behandelt und geplant werden

Weiterbildungen können je nach Umfang unterschiedlich hohe Kosten verursachen. Weiterhin besteht die Möglichkeit, dass im Zeitrahmen der Weiterbildung temporär höhere Ausgaben für bspw. eine Kinderbetreuung anfallen. Um auf evtl. zusätzlich anfallende Kosten vorbereitet zu sein, wäre es empfehlenswert, sich vor Beginn einer Weiterbildung allen damit verbundenen finanziellen Aspekten bewusst zu werden und diese einzuplanen.

In Anbetracht der zu erwartenden Gesamtkosten ist einerseits zu überlegen, ob und wie sich die Investition in Zukunft auszahlt, andererseits müssen Fragen der Finanzierung bedacht werden. So muss in Erfahrung gebracht werden, ob und in welchem Umfang ein Betrieb finanzielle Unterstützung zusagt. Dies kann durch die Übernahme von Weiterbildungskosten erfolgen oder sich durch verbesserte Karriereaussichten bemerkbar machen. Besteht keine Möglichkeit, dass Weiterbildungskosten durch den Arbeitgeber getragen werden, so müssen weitere Finanzierungsmöglichkeiten in Betracht gezogen werden.

Bei der Finanzierung ist zunächst zu klären, wie und in welchem Umfang auf Förderungen durch Dritte (z.B. BAföG oder Stipendien) zurückgegriffen werden kann und ob ggf. eine komplette Eigenfinanzierung möglich ist. Entsprechend bedarf es in der Regel einer längerfristigen Finanzplanung und einem bewussteren Umgang mit finanziellen Ressourcen vor und während der Weiterbildungszeit. Dafür ist ein Finanzplan aufzustellen. Dieser vermeidet Stress, welcher durch das Aufbringen der Kosten und die daraus entstehenden Einschränkungen entstehen kann. Bereits im Vorfeld können jeden Monat festgelegte Beträge angespart werden, sodass bereits bei Antritt der Weiterbildung ein Großteil der erforderlichen Kosten gedeckt ist und während der Weiterbildung mit einem reduzierten Budget der Lebensunterhalt weiterhin gut bestritten werden kann. Darüber hinaus empfiehlt sich auch die Absprache mit dem Lebenspartner oder der Lebenspartnerin, wie finanzielle Lasten in einer Partnerschaft getragen werden können.

Gute Planung reduziert Stress

Wie zuvor geschildert, trägt eine solide Finanzplanung zur Vermeidung von Stress bei, der durch die finanzielle Belastung einer kostenintensiven Weiterbildung

entstehen kann. Bei einer Weiterbildung kann aber nicht nur die finanzielle Situation eine Herausforderung darstellen. Vielmehr birgt der Dreiklang aus Beruf, Weiterbildung und Familie ein großes Belastungspotenzial, welches in Stress münden kann. Dem kann mit einer guten und konsequenten Planung entgegengewirkt werden.

Sich weiterbildende Personen müssen neben ihrer beruflichen Tätigkeit und der Weiterbildung einen Haushalt organisieren, sich um die Familie ggf. mit Kindern kümmern und Freundschaften pflegen. Im Rahmen der Interviews wurde deutlich, dass alle Personen, die eine Weiterbildung absolviert haben, früher oder später in Stresssituationen geraten sind. Jede Person reagierte individuell auf die mit der Weiterbildung verbundenen Stressoren (Auslöser von Stress). So konnten sich Stressreaktionen kurzfristig durch ein nervöses Verhalten, Konzentrationsstörungen sowie in Schlafproblemen äußern.

Dabei hat jede Person eigene Strategien entwickelt, mit Stress umzugehen und sich bzw. den Lebensalltag so zu organisieren, dass die empfundene Belastung reduziert wurde. Ein zentraler Faktor ist ein bewusster und realistischer Umgang mit Anforderungen, die an die eigene Person gestellt werden. Dazu gehört das Kennen eigener Grenzen und der persönlichen Leistungskurve. Eine gute Organisation im Weiterbildungsalltag zeichnete sich durch feste und der Leistungskurve angepasste Lernphasen, dem Setzen von Prioritäten und dem Mut, auch einmal „Nein“ zu sagen, aus. Insbesondere ist es wichtig, Phasen zur eigenen Erholung bewusst und mit einer hohen Priorität vorzusehen und nicht als zeitlichen „Puffer“ bei der Bewältigung anderer Aufgaben einzuplanen. Auch wenn eine Weiterbildung viele zeitliche Ressourcen einnimmt, sollte man unbedingt auch seinen Hobbys, sportlichen Aktivitäten sowie Entspannungsübungen nachgehen, um dadurch einen Ausgleich zu schaffen und so potenziellen Stress besser und effektiver entgegenzuwirken.

Mögliche Beziehungskonflikte im Rahmen einer Weiterbildung

Durch den hohen Zeitaufwand einer Weiterbildung verfügen Personen in Weiterbildung nur über ein Minimum an Zeit. Die Mehrfachbelastung, die aus dem bisherigen Arbeitspensum sowie der zusätzlichen Weiterbildung und privaten Verpflichtungen resultiert, erhöht das Konfliktpotential in einer Beziehung. Oft fällt es dem Partner oder der Partnerin nicht einfach, den hohen Zeitaufwand der Person in Weiterbildung nachzuvollziehen und die sich daraus ergebenden Herausforderungen zu bewältigen. Diese können vielschichtig und unterschiedlich sein. Häufig spiegelt sich das geringe Zeitfenster des Partners oder der Partnerin, welcher eine Weiterbildung absolviert, in der Beziehung wider. Zusätzlich kommen oft noch hauswirtschaftliche Anforderungen dazu, welche durch die wenige Zeit des sich Weiterbildenden auf der Strecke bleiben. Hinzu kommt, dass sich der jeweilige Partner oder die Partnerin oft erstmals mit der Verdopplung der eigenen Aufgaben im Haushalt überfordert zeigt.

Für Alleinerziehende, frisch zusammengeworfene Paare, Personen in Fernbeziehungen oder andere Partnerschaftsverhältnisse kommt es nicht selten zur Überbelastung der Kapazitäten in der jeweiligen Beziehung. Hierbei kann es während der Weiterbildung zu einem erhöhten Zeitaufwand in der Arbeit kom-

men und der gedankliche Raum für den Partner oder die Partnerin wird automatisch minimiert. Häufig ergeben sich dann neue Herausforderungen für die Beziehungen und leider gehen damit häufig auch Missverständnisse und Konflikte in der Partnerschaft einher. Somit entsteht eventuell ein höheres Stresslevel als im bisherigen gewohnten Alltagsverlauf, was dazu führen kann, dass die Weiterbildung vorzeitig beendet werden muss oder nicht erfolgreich abgeschlossen werden kann. Alternativ dazu kann auch die Partnerschaft darunter leiden und schlimmstenfalls ganz in die Brüche gehen.

Ein möglicher Lösungsansatz besteht darin, den Partner oder die Partnerin in die eigene Weiterbildung zu involvieren und die Zeit, die man gemeinsam verbringt, bewusster wahrzunehmen. Es erweist sich als großer Vorteil, sich vorab gemeinsam einen Organisationsplan zu erstellen, um ein angenehmeres, gemeinsames Zeitmanagement zu entwerfen. Somit können die sich daraus ergebende Anforderungen und Aufgaben eventuell an weitere Familienmitglieder delegiert werden. Ansonsten ist zu empfehlen, einen gemeinsamen Haushaltsplan zu erstellen, bei dem auf die individuellen Erwartungen und Ansichten eingegangen werden kann.

KURZ UND KNAPP:

5 Handlungstipps für Personen in Weiterbildung

1. Machen Sie sich die eigenen Ziele klar, was Sie mit der Weiterbildung erreichen wollen und wägen Sie bei den Möglichkeiten der Weiterbildung ab, welches Format und welcher Abschluss Ihrer Situation und Ihren Bedürfnissen am besten entspricht.
2. Suchen Sie das Gespräch mit dem Vorgesetzten und stellen Sie den Nutzen der Weiterbildung für den Betrieb heraus, sodass alle Interessen in dem Gespräch berücksichtigt werden.
3. Planen Sie die Finanzierung langfristig, stellen Sie ggf. eine Kosten- und Nutzenrechnung auf und klären Sie Möglichkeiten der Unterstützung durch den Arbeitgeber (z.B. Finanzierung und Freistellungen).
4. Beziehen Sie Ihr Umfeld in den Entscheidungsprozess mit ein, schaffen Sie Verständnis und bitten Sie um Unterstützung.
5. Setzen Sie Prioritäten in Bezug auf den Lernplan und nutzen Sie soziale Kontakte und Lernpausen zur Regeneration.

4.2 Unternehmen

Unter diesem Punkt wird die Perspektive von Arbeitgebern beleuchtet. Ein zentraler Erfolgsfaktor für eine gelingende Weiterbildung ist die Verzahnung betrieblicher und individueller Belange bei Weiterbildungsmaßnahmen. Eine wesentliche Herausforderung dabei ist die Kommunikation zwischen allen Beteiligten. Die betrifft sowohl die jeweilige Erwartungshaltung, wie es am Ende einer Weiterbildung weitergeht, als auch unzureichende Vorstellungen über Weiterbildungsinhalte und deren Nutzen im spezifischen Unternehmenskontext.

Weiterbildung erfordert eine langfristige Perspektive

Grundsätzlich ist bei dem Wunsch nach Weiterbildung zwischen intrinsischer Motivation und extrinsischer Motivation zu unterscheiden. Bei extrinsischer Motivation schreiben Arbeitgeber Weiterbildungsmaßnahmen vor bzw. empfehlen diese. Arbeitgeber wünschen sich vor allem einen profitablen Wertzuwachs für ihr Unternehmen. Eine Vertiefung oder Erweiterung der benötigten Kompetenzen soll vor allem die Effizienz der Arbeit im Unternehmen verbessern und erhöhen. Demgegenüber stehen intrinsisch motivierte Weiterbildungswünsche. Bei diesen Wünschen wollen Beschäftigte von sich aus eine Weiterbildung durchführen. Beschäftigte interessieren sich für individuell erstrebenswerte Kompetenzen und wollen nicht selten einen entsprechenden formalen Abschluss erlangen und somit auch die eigene Vita ausbauen. Nicht nur der Wunsch nach einer Erweiterung der eigenen oder persönlichen Kompetenzen mit dem Ziel, im bisherigen beruflichen Tätigkeitsfeld besser agieren zu können, spielt unter den intrinsischen Beweggründen häufig oder meist eine wichtige und entscheidende Rolle, sondern auch der Wunsch nach beruflichen Aufstieg und formaler Beförderung.

Während bei extrinsisch motivierten Weiterbildungsmaßnahmen Arbeitgeber einen eindeutigen Nutzen für das Unternehmen sehen, ist dies bei intrinsisch motivierten Weiterbildungen nicht zwangsläufig der Fall. Eine betriebliche Notwendigkeit und ein unternehmerischer Nutzen der Weiterbildung wird bei intrinsisch motivierten Weiterbildungswünschen oft nicht gesehen, da das Anforderungsprofil und die Kompetenz der Beschäftigten in der aktuellen Situation übereinstimmen. Es wird nicht selten der Fokus auf die aktuelle Situation zu Lasten einer langfristigen Perspektive gelegt. Hier sind Arbeitgeber gefragt, den Einklang von Weiterbildungswunsch mit betrieblichen Interessen zu prüfen und dabei auch in die Zukunft zu schauen. Dabei gilt es zu beachten, dass gerade Weiterbildungen mit formalen Abschlüssen einen längeren zeitlichen Horizont (von z.B. 2-3 Jahren) erfordern und daher Weiterbildungswünsche in die mittel- und langfristige Personalstrategie einfließen sollten.

Geäußerte Weiterbildungswünsche sollten immer ernst genommen werden

Arbeitgeber besitzen typischerweise einen vielschichtigen und differenzierten Einblick in die eigene Unternehmensstruktur, die zur Verfügung stehenden Positionen, das vorhandene Budget und die Anforderungen an bestimmte Stellen. Hierbei darf nicht davon ausgegangen werden, dass Beschäftigte über ähnliche Einblicke verfügen bzw. dass alle Beschäftigten mit den unternehmerischen Handlungsalternativen vertraut sind. Ein wichtiger Schritt ist demzufolge der Abbau vorhandener Informationsasymmetrien.

Um die Informationsasymmetrien abzubauen, ist eine offene Kommunikation über die Wünsche von Beschäftigten und die betrieblichen Belange wichtig. Bereits bei Äußerung des Weiterbildungswunsches sollte also immer im Vorfeld ein vertieftes Gespräch mit Beschäftigten geführt werden. Auch wenn in dem Weiterbildungswunsch direkt kein Mehrwert für das Unternehmen gesehen wird, sollten Wünsche und berufliche Ziele diskutiert werden. Grundsätzlich sollten die hinter einem Weiterbildungswunsch stehenden Interessen von Beschäftigten abgefragt werden um, geeignete Lösungen zu finden. Dies trägt auch zur Wertschätzung von Beschäftigten und damit zu deren Zufriedenheit bei und beugt häufig einer Abwanderung aufgrund von Frustration durch fehlende Entwicklungsmöglichkeiten vor.

Weiterbildung muss vom Ende her gedacht werden

Wie zuvor geschildert, sind Gespräche über Weiterbildung auch immer Gespräche über mögliche Karrierepfade von Beschäftigten in Unternehmen. Weiterbildungswünsche sollten also stets vom Ende her betrachtet werden und die Frage beleuchten: Wie soll es nach der Weiterbildung weitergehen? Damit persönliche und betriebliche Belange in Einklang gebracht werden können, ist ein umfassender Blick auf die künftig mögliche bzw. angedachte Tätigkeit und dem dafür notwendigen Kompetenzportfolio erforderlich.

Aufgrund der engen Verknüpfungen von intrinsischem Weiterbildungswunsch und persönlichen Karrierevorstellungen sollten Unternehmen intensiv prüfen, welche Kompetenzen neben der angestrebten Weiterbildung zusätzlich erworben werden sollten, um für die etwaige Wunschposition qualifiziert zu sein. So kommt es vor, dass zwar formale Zusatzkompetenzen erworben werden, ebenso entsprechende Stellenprofile für die beruflichen Wünsche vorhanden sind, es jedoch trotzdem nicht zu einer angestrebten Beförderung kommen kann, weil nach wie vor notwendige (Schlüssel-)Qualifikationen nicht vorhanden sind. Das Resultat sind dann oftmals enttäuschte Beschäftigte und in der Folge häufig vollzogene Arbeitgeberwechsel. Erfolgreiche Weiterbildung erfordert also immer den Blick auf das gesamte Kompetenzportfolio von Beschäftigten. Die Personalentwicklung übernimmt in diesem Fall also auch eine Art „Karriereberatung“ und Arbeitgeber können den Weiterbildungswunsch nutzen, eigene Vorstellungen über benötigte Kompetenzen und das Leistungsverhalten mit den Beschäftigten zu diskutieren.

Weiterbildung erfordert ein klares Bekenntnis von allen Seiten

Große Hürden zur Teilnahme an einer intrinsisch motivierten Weiterbildung liegen für den Beschäftigten in dem immensen Zeit- und Energieaufwand sowie den nicht selten hohen Kosten, die mit einer Weiterbildung verbunden sind. Viele Beschäftigte erhoffen sich zunächst von ihren Unternehmen finanzielle Unterstützung. Neben der Übernahme von Kosten kann aber auch über flexiblere Arbeitszeiten nachgedacht werden, um die Weiterbildung besser bewältigen zu können. Hier sind auch Vorgesetzte gefragt, nach intelligenten Lösungen zu suchen, um die Weiterbildung zu ermöglichen, dies gilt insbesondere dann, wenn eine finanzielle Unterstützung nicht gewollt ist.

Eine Weiterbildung beinhaltet auch ein großes Potenzial an Stress, welches in vielerlei Hinsicht unterschätzt werden kann. Auch wenn der Wunsch sich weiterzubilden groß ist, ist vielen Beschäftigten die ausgehende Dreifachbelastung und ihre Auswirkungen nicht vollumfänglich bewusst. Nicht selten werden Weiterbildungen abgebrochen oder unterbrochen. Investieren Arbeitgeber jedoch in die eigenen Beschäftigten und deren Fort- und Weiterbildungen, so erwarten sie den gewünschten Einsatz und das Durchhaltevermögen ihrer Angestellten. Eine Beendigung der entsprechenden Maßnahme ist Voraussetzung. Umso wichtiger ist es, den Angestellten bereits vor Antritt der Weiterbildung in einem persönlichen Gespräch bewusst aufzuzeigen, was eine Weiterbildung im vollen Umfang bedeuten kann. Hierbei sollte eine Erwartungsabklärung, sowohl von Unternehmens- als auch Beschäftigtenseite stattfinden.

Bringt der Druck, die Weiterbildung bestmöglich und zur eigenen Zufriedenheit zu absolvieren, den Beschäftigten in eine Spirale aus Stress, Schlafmangel und Überforderung, kann dies zu einem immensen Leistungsabfall, Aggressionen und mangelnder Stressresistenz führen. Dies wirkt sich negativ auf die eigene Arbeit und das gesamte Arbeitsklima in einem Unternehmen aus. Eine ausgewogene Work-Life-Balance ist hier unumgänglich. Um diese sicherzustellen, ist es wichtig, das Arbeitsklima im Unternehmen unter Beobachtung zu halten. Verändert sich das Verhalten von Beschäftigten auffällig, so muss mit diesen ein individueller Lösungsplan erarbeitet werden.

Weiterbildung als strategischer Wettbewerbsvorteil im „War for Talents“

Welche Rolle spielt Weiterbildung in Ihrem Unternehmen und wie stehen Ihre Angestellten dem Thema Weiterbildung gegenüber? Ein gewinnversprechender Weg, Beschäftigte an das eigene Unternehmen zu binden ist, sich deren Wünschen und Erwartungen zum Thema Weiterbildung gegenüber proaktiv zu öffnen. Fühlen sich Beschäftigte in ihrem Beruf wertgeschätzt und gefördert, sind diese gewillter, sich mit ihrer Arbeitskraft, Wissen und Qualifikationen für eine positive Unternehmensentwicklung einzubringen.

Des Weiteren werden Internetseiten, welche Beschäftigten eine Plattform bieten, ihren momentanen oder ehemaligen Arbeitgeber anhand unterschiedlicher Gesichtspunkte zu bewerten, immer populärer. Dabei spielt auch das Thema Weiterbildung und Entwicklungsmöglichkeiten eine wichtige Rolle. Besonders für künftige Beschäftigte gewinnt diese Möglichkeit der Unternehmensbewertung an Bedeutung und beeinflusst deren Entscheidung für oder gegen ein Unternehmen. Arbeitgeber sollten diese Seiten daher regelmäßigen Check Ups unterziehen und durch Feedbackgespräche die Zufriedenheit der Beschäftigten auch im Hinblick auf Weiterbildungsmöglichkeiten erfragen und reflektieren. Ein Ausbau der Möglichkeiten im internen Weiterbildungsbereich könnte hier zu einem Wettbewerbsvorteil um die besten „Köpfe“ werden. Durch Kooperationen mit ausgewählten Weiterbildungsinstitutionen kann der Wunsch von Beschäftigten gestillt werden, einen Abschluss zu erlangen. Auch dem Unternehmen ist somit mehr Einblick in die Relevanz der entsprechenden Weiterbildungen gewährt und es kann diese steuern.

KURZ UND KNAPP:

5 Handlungstipps für Unternehmen

1. Begreifen Sie intrinsisch motivierte Weiterbildungswünsche als Chance für die mittel- und langfristige Personalstrategie.
2. Führen Sie intensive Gespräche zur Klärung der Erwartungshaltung aller Beteiligten (Karrierewünsche und betriebliche Belange).
3. Eröffnen Sie bei den Gesprächen ggf. langfristige berufliche Entwicklungsperspektiven und führen Sie eine umfassende Analyse vorhandener und für die mögliche neue Position benötigter Kompetenzen durch. Ein Gespräch über Weiterbildungsmaßnahmen ist auch immer ein Personalentwicklungsgespräch. Entsprechend kann es hilfreich sein, die Personalabteilung hinzuzuziehen.
4. Positionieren Sie sich eindeutig gegenüber konkreten Weiterbildungswünschen und unterstützen Sie diese, wenn Sie sie für sinnvoll erachten. Dies kann z.B. über Freistellungen oder Kostenzuschüsse erfolgen, aus denen wiederum Pflichten für Beschäftigte entstehen können.
5. Achten Sie bei der Gestaltung eines eigenen Weiterbildungsprogramms nicht nur auf betriebliche Belange, sondern auch auf die der Beschäftigten und sehen Sie es als Instrument des Arbeitgebermarketings.

4.3 Angehörige

Bei den vorhergehenden Ausführungen wurde deutlich, dass eine Weiterbildung mit einer Vielzahl von Stressoren verbunden ist. Der Faktor der Familie und der Angehörigen wird dabei nicht selten unterschätzt oder gar als nicht ausschlaggebend eingestuft. Dem näheren sozialen Umfeld kommt jedoch eine besondere Bedeutung zu. Einerseits entsteht beim näheren sozialen Umfeld eine Erwartungshaltung gegenüber der sich weiterbildenden Person, verbunden mit dem Anspruch auf eine partnerschaftlich organisierte Beziehung. Diesem Anspruch immer gerecht zu werden kann eine zusätzliche Stressquelle bilden. Andererseits ist es gerade das nähere soziale Umfeld, welches Halt vermittelt und in schwierigen Stresssituationen regulierend und motivierend wirken kann. Eine gesunde Beziehung zum sozialen Umfeld stellt also einen entscheidenden Faktor für eine gelingende Weiterbildung dar.

Die Entscheidung zur Weiterbildung sollte gemeinsam getroffen werden

Die Einbeziehung in die Entscheidung zur Weiterbildung fördert eine positive Haltung der Angehörigen gegenüber dem Weiterbildungsvorhaben. In den Gesprächen der Studie wurde deutlich, dass eine positive Einstellung der Angehörigen wichtig für die Unterstützung während der Weiterbildung ist und dies wiederum wesentlich die Qualität der Beziehung während der Weiterbildungszeit beeinflusst.

Eine positive Haltung gegenüber dem Thema Weiterbildung fördert zunächst die allgemeine Bereitschaft zur Unterstützung. Darüber hinaus ist aber auch eine positive Einstellung gegenüber der konkreten Weiterbildungsmaßnahme wichtig. Basis für eine positive Einstellung ist die Einbeziehung in die Entscheidung. Bei gemeinsamen Entscheidungen werden zusammen die Chancen abgewogen, die ein Abschluss in der Weiterbildung mit sich bringt. Aus den individuellen Gestaltungschancen der Lebenspartnerin bzw. des Lebenspartners werden sodann gemeinsame Gestaltungschancen. Wird die Entscheidung gemeinsam getroffen, können ebenso im Vorfeld äußere Umstände wie die Finanzierung oder die Aufgabenverteilung im gemeinsamen Alltag geklärt werden. Eine frühzeitige und umfassende Einbindung sensibilisiert auch für den zu erwartenden Arbeitsaufwand und schafft Verständnis, wenn die Aufgabenverteilung im späteren Lebensalltag ein Ungleichgewicht erfahren kann.

Wenn keine positive Einstellung zur Weiterbildung vorherrscht, kann leicht Unverständnis in Bezug auf den konkreten Nutzen der Weiterbildung und den mit der Weiterbildung verbundenen Arbeitsaufwand entstehen. Entsprechend groß oder gering ist in der Folge die Unterstützung bei der Bewältigung der Anforderungen, die aus dem Mehrklang von Arbeit, Weiterbildung und Familie entstehen. In der Studie haben z.B. die interviewten Personen angegeben, dass bei aktiver Beteiligung in der Entscheidung eine deutlich intensivere Zuwendung wahrgenommen wurde. Dies äußerte sich dadurch, dass es für die Angehörigen einfacher war, Aufgaben im Haushalt zu übernehmen, da sie sich in die Situation hineinversetzen konnten. Zu diesen Hausarbeiten zählte das wöchentliche Einkäufen, tägliche Aufgaben wie Kinderbetreuung, Raumhygiene oder Kochen.

Dazu gehört aber auch die emotionale Unterstützung durch aktives Zuhören, motivierendes Zureden und gezeigtes Interesse an der Weiterbildung.

Durch diese Unterstützungsmöglichkeiten steigt die Qualität der Beziehung zwischen den Angehörigen und den Personen in Weiterbildung. Eine besonders hilfreiche Methode in Bezug auf die Gestaltung der Beziehung während einer Weiterbildungsmaßnahme ist eine Kommunikation, bei der insbesondere auch die eigene Gefühlswelt zum Ausdruck gebracht wird. Die Partnerin bzw. der Partner drückt beispielsweise aus, dass sie bzw. er mit etwas unzufrieden ist und formuliert Wünsche bzw. das Bedürfnis nach Zufriedenheit in der Beziehung. Durch das Ansprechen der eigenen Gefühle und Bedürfnisse fällt es leichter, einen Lösungsweg zu finden und die Qualität der Beziehung aufrechtzuerhalten.

Den Alltag organisieren und bewusst gestalten

Während der Weiterbildung kann es aufgrund der Vielfachbelastung zu Problemen wie einem instabilen Zeitplan und fehlender Zeit für die Angehörigen kommen. Vereinbarte Termine werden dann spontan geändert oder abgesagt. Außerdem werden Haushaltsaufgaben manchmal vergessen oder können kurzfristig nicht mehr erledigt werden. Dies führt zu Konflikten zwischen den Personen in Weiterbildung und ihren Angehörigen. Um diese zeitlichen und emotionalen Belastungen zu vermeiden, sollten die Personen in Weiterbildung ihre zu erwartenden freien und belegten Termine gemeinsam mit ihren Angehörigen im Vorfeld absprechen. Ein gemeinsamer Terminplan und die rechtzeitige Kommunikation von Präsenzterminen und Prüfungsphasen der Weiterbildung sind wichtige Bausteine für die Bewältigung des Alltags. Dazu gehört ebenfalls die feste Organisation und zeitliche Einplanung von Haushaltsaufgaben.

Zudem kann eine gute, breite Einbindung von Familienmitgliedern die jeweiligen Belastungen verringern. Wenn die Personen in Weiterbildung zum Beispiel plötzlich ihre Kinder nicht abholen oder für einen bestimmten Zeitraum nicht betreuen können, können ihnen die Angehörigen eine große Hilfe sein. Hier empfiehlt sich die Nutzung eines Netzwerks.

Die Bewältigung der Mehrfachbelastung rückt oftmals die sich weiterbildende Person mit ihren Wünschen und Bedürfnissen in den Mittelpunkt. Dabei droht die Gefahr, dass die Wünsche und Bedürfnisse der Angehörigen wenig oder gar keine Beachtung mehr finden. In den Gesprächen zeigte sich, dass aufgrund der Doppelbelastung und mangelnder Rücksichtnahme viele zwischenmenschliche Beziehungen auf eine harte Probe gestellt wurden.

Deshalb ist es wichtig, dass auch in der Zeit während einer Weiterbildung ein wechselseitiges Interesse besteht und man sich bewusst Zeit füreinander nimmt. Dazu gehören gemeinsame Termine in der Freizeit wie z.B. Sport oder der Besuch von kulturellen Veranstaltungen. Auch die Zeit zu zweit sollte bewusst wahrgenommen werden. Darüber hinaus ist die stete wechselseitige Wertschätzung besonders wichtig, denn schließlich sind alle Parteien in einer Beziehung von der Mehrfachbelastung durch eine Weiterbildung betroffen. Durch die gegenseitige Wertschätzung ist es insbesondere für Angehörige leichter, in schwierigen Phasen besser für die Person in Weiterbildung da zu sein und sie bei ihrer Weiterbildung zu unterstützen.

KURZ UND KNAPP:

5 Handlungstipps für Angehörige

1. Legen Sie Wert auf eine klare Kommunikation in Form von Absprachen und Bedürfnisvermittlung, sowohl im Vorfeld, als auch während einer Weiterbildung.
2. Ermuntern Sie die sich weiterbildende Person zu einer realistischen Planung.
3. Achten Sie auf gegenseitige Wertschätzung und wechselseitiges Interesse als Unterstützungsmöglichkeit.
4. Nehmen Sie sich bewusst Zeit für die Pflege der Partnerschaft, indem Sie gemeinsame Aktivitäten planen.
5. Setzen auch Sie sich mit der Weiterbildung auseinander, damit Sie Ihrem Angehörigen Hilfestellung bieten können.

4.4 Weiterbildungsinstitutionen

Die bisher beleuchteten Perspektiven geben Aufschluss über mögliche Handlungsfelder von Weiterbildungsinstitutionen. Im Rahmen der Untersuchung wurde zudem auch direkt mit Vertreterinnen und Vertretern von unterschiedlichen Institutionen gesprochen. Wenngleich das Feld der Weiterbildung sehr breit gefächert ist und damit die jeweiligen Institutionen unterschiedliche Herausforderungen zu meistern haben, so können doch einige generelle Implikationen abgeleitet werden.

Transfer sollte stärker in den Fokus rücken

Über die Angebote der unterschiedlichen Weiterbildungsinstitutionen erfährt man auf deren Internetseiten, durch Broschüren oder in Informationsveranstaltungen. Die wichtigsten Eckpunkte wie Kursinhalte, Anmelde-, Zahlungs- und Prüfungsmodalitäten sowie zeitlicher Verlauf der Weiterbildung werden hier erläutert. Zusätzlich gibt es persönliche Beratungstermine, in denen es um spezifische Fragestellungen geht. In diesem Gesprächsangebot gleichen die Institutionen die individuelle Erwartung des Interessierten mit dem Weiterbildungsangebot ab, um hier bereits eventuelle Divergenzen zu identifizieren und so die Rate von Abbrüchen möglichst niedrig zu halten.

Die Beratung konzentriert sich dabei stark auf die Person und ihren Lebensweg. Wie sich jedoch in der Untersuchung gezeigt hat, ist gerade bei intrinsisch motivierten Weiterbildungen der Nutzen für Unternehmen nicht sofort offensichtlich und die Personen, die eine Weiterbildung absolvieren wollen, müssen mitunter Vorgesetzte von dem Nutzen der Weiterbildung für das Unternehmen erst noch überzeugen. In solchen Fällen sind Weiterbildungsinstitutionen gefragt, Studieninteressierten auch den möglichen Mehrwert für Unternehmen darzulegen, sofern angebotene Programme auch entsprechend angelegt sind. Insbesondere kann es sich empfehlen, die Funktionsweise von Transfer stärker in den Fokus von Weiterbildungsprogrammen zu rücken, sodass für alle Beteiligten klar ist, wie neu erworbenes Wissen, z.B. in verbessertes wirtschaftliches Handeln, mündet.

Damit der Transfer auch gelingt, können Kursangebote überarbeitet oder ergänzt werden, sodass sich Personen in Weiterbildung mit unternehmensspezifischen Fragestellungen in der theoretischen Reflexion konsequent auseinandersetzen können. Werden im Seminar oder im Rahmen von Seminararbeiten stets Lösungen betrieblicher Herausforderungen entwickelt, so wird der Nutzen einer Weiterbildung für Unternehmen noch besser sichtbar.

Der Fokus auf Transfer, insbesondere in den Gebieten, in denen nicht sofort ersichtlich ist, wie erworbene Kompetenzen betrieblichen Belangen entsprechen, kann schließlich auch in die Kommunikation der Angebote stärker aufgenommen werden, sodass es intrinsisch motivierten Weiterbildungsinteressierten besser gelingt, Arbeitgeber von dem Nutzen des gewählten Programms zu überzeugen. Damit könnte auch die Bereitschaft von Unternehmen gesteigert werden, Weiterbildungsvorhaben generell zu unterstützen.

Finanzierung ist ein zentrales Thema

Je nach Angebot ist eine Weiterbildung unter Umständen mit hohen Kosten verbunden. Die Frage der Finanzierung stellte für viele Interviewpartnerinnen und Interviewpartner eine zentrale Herausforderung dar. Ein umfassendes Beratungsangebot kann dementsprechend an Qualität und Nutzen gewinnen, wenn auch Fragen der Finanzierung des Weiterbildungsangebots erörtert werden. Dazu zählen neben der Verfügbarkeit und dem Bewerbungsprozess für Fördermöglichkeiten (z.B. Stipendien) auch die Finanzierungsmöglichkeiten (Studienkredite). Darüber hinaus kann auch über Kooperationen mit Unternehmen nachgedacht werden, sodass Fragen der Förderung von intrinsisch motivierten Weiterbildungswünschen der Beschäftigten nicht nur als Einzelfall in Unternehmen betrachtet werden.

Das enge soziale Umfeld mit einbeziehen

Gerade längerfristig angelegte Weiterbildungsmaßnahmen mit einem formalen Abschluss stellen sowohl für die Personen in Weiterbildung, als auch für deren engeres soziales Umfeld eine dauerhafte Mehrfachbelastung dar. Eine gelingende Weiterbildung zeichnet sich durch Verständnis und Unterstützung des sozialen Umfelds aus. In den Gesprächen wurde deutlich, dass vor allem die Klärung der Erwartungshaltung aller Betroffenen wichtig ist.

Um entsprechende Sensibilität bei den Betroffenen zu erreichen und die Belastungen deutlich zu machen, sollten unbedingt auch Angehörige in die Kommunikationsstrategie der Weiterbildungsinstitution mit aufgenommen werden. Dies kann z.B. durch gemeinsame Beratungsgespräche, bei denen auch die Lebenspartnerinnen und Lebenspartner eingeladen sind, erfolgen. Ebenso können Auftaktveranstaltungen zu Studienbeginn für das nähere soziale Umfeld geöffnet werden. Gerade bei gemeinsamen Veranstaltungen können Angehörige ein Netzwerk entwickeln und sich gegenseitig unterstützen.

KURZ UND KNAPP:

5 Handlungstipps für Weiterbildungsinstitutionen

1. Besprechen Sie mit Personen, die sich für Weiterbildungen interessieren, auch den Nutzen für deren Unternehmen, sodass Interessierte mit guten Argumenten ihre Führungskraft von einer Unterstützung des Vorhabens überzeugen können.
2. Konzipieren Sie Weiterbildungen so, dass dem Thema Transfer hinreichend Beachtung geschenkt wird und genügend Raum für die Entwicklung praktischer Lösungen im Rahmen der theoretischen Reflexion zur Verfügung steht.
3. Prüfen Sie die Möglichkeit von Kooperationen mit Unternehmen, sodass diese effizient mit intrinsisch motivierten Weiterbildungswünschen von Beschäftigten umgehen und informiert über Fragen der Förderung entscheiden können.
4. Um mit dem Beratungsgespräch selbst einen Mehrwert für Personen, die sich für Weiterbildungen interessieren, zu schaffen, kann auf Fragen der Finanzierung der Weiterbildung vertieft eingegangen werden.
5. Beziehen Sie auch das nähere soziale Umfeld der Person in Weiterbildung in die Programmstruktur mit ein. Dies kann z.B. über gemeinsame Informationsgespräche oder die Einladung zu Auftakt- und Netzwerkveranstaltungen erfolgen.



5

STUDIERENDE, LEHRENDE UND PARTNER IM PROJEKT

5. STUDIERENDE, LEHRENDE UND PARTNER IM PROJEKT

Das Projekt ist im Rahmen einer Kooperation der Hochschule Coburg und der IHK zu Coburg umgesetzt worden. Durch die partnerschaftliche Zusammenarbeit war es möglich, dass viele Facetten von berufsbegleitender Weiterbildung untersucht werden konnten. Insbesondere der wichtige Kontakt zu Unternehmen, Weiterbildungseinrichtungen und Absolventinnen und Absolventen unterschiedlicher Weiterbildungsabschlüsse wäre ohne diese Kooperation kaum zu realisieren gewesen. Dadurch konnte das Projekt zum Erfolg geführt werden.

An diesem Projekt haben Studierende der Hochschule Coburg aus den Fakultäten „Soziale Arbeit und Gesundheit“ und „Wirtschaftswissenschaften“ teilgenommen. Sie haben sich intensiv mit dem Thema Weiterbildung beschäftigt, Gesprächspartner akquiriert und die Interviews vorbereitet, durchgeführt sowie analysiert. Schließlich haben sie die Themenfelder und Handlungsempfehlungen erarbeitet. Folgende Studierende haben aktiv an dem Projekt mitgewirkt und zu dessen Gelingen wesentlich beigetragen:

Name	Vorname	Fakultät
Arthan	Yalticha	Wirtschaftswissenschaften
Braukmann	Keshia Mara	Wirtschaftswissenschaften
Cakir	Ruhi Cihangir	Wirtschaftswissenschaften
Greser	Luana	Soziale Arbeit und Gesundheit
Hartan	Michel	Wirtschaftswissenschaften
Hennemann	Kristin	Wirtschaftswissenschaften
Kelp	Jennifer	Soziale Arbeit und Gesundheit
Korol	Livia-Marie	Wirtschaftswissenschaften
Ludwig	Nicola	Soziale Arbeit und Gesundheit
Mengstu	Susan	Wirtschaftswissenschaften
Pauls	Daniel	Wirtschaftswissenschaften
Pfaff	Sarah	Wirtschaftswissenschaften
Schmitt	Anna-Lena	Wirtschaftswissenschaften
Schönfeld	Jonas	Wirtschaftswissenschaften
Schreiber	Anton	Soziale Arbeit und Gesundheit
Schülein	Sophia	Wirtschaftswissenschaften
Schultheiß	Lara	Soziale Arbeit und Gesundheit
Wiesehoff	Liza	Soziale Arbeit und Gesundheit
Yalcin	Aysu Sila	Wirtschaftswissenschaften

Die Studierenden wurden während des Projektes von einem Team unterschiedlicher Dozentinnen und Dozenten betreut. Dazu zählten neben Fachvorträgen auch die Durchführung von Sprechstunden, Hilfestellungen bei der Organisation der empirischen Studien sowie ein vorbereitendes Training für die Interviews. Folgende Lehrkräfte haben bei dem Projekt aktiv mitgewirkt und zu dessen Gelingen wesentlich beigetragen:

Name	Vorname	Fakultät
Alberternst	Christiane	Soziale Arbeit und Gesundheit
Gail	Uwe	Wirtschaftswissenschaften
Hartmann	Michael	Wirtschaftswissenschaften
Hentschel	Marcus	Wirtschaftswissenschaften



Der Projektpartner, die IHK zu Coburg, stand mit ihrem Fachwissen und Netzwerk partnerschaftlich zur Seite. Dies umfasste insbesondere die Hilfestellung bei der Akquirierung von Gesprächspartnern aus dem unternehmerischen Umfeld, die Teilhabe an der eigenen Expertise und die Erfahrung zum Thema Weiterbildung sowie die Einbringung der Sicht einer Kammer und Wirtschaftsregion auf das Thema Weiterbildung. Besonderer Dank gilt an dieser Stelle Frau Doris Köhler vom Team der Weiterbildung der IHK zu Coburg.

Literaturverzeichnis

- Arnold, R., & Erpenbeck, J. (2014). Wissen ist keine Kompetenz. Dialoge zur Kompetenzreife. Baltmannsweiler: Schneider.
- Ehlers, U. (2020). Future Skills. Lernen der Zukunft - Hochschule der Zukunft. Wiesbaden: Springer VS.
- Ehlert, U. (2016). Verhaltensmedizin. Berlin: Springer.
- Gaedke, G., Covarrubias Venegas, B. Recker, S., & Janous, G. (2011). Vereinbarkeit von Arbeiten und Studieren bei berufsbegleitend Studierenden. Zeitschrift für Hochschulentwicklung, 6 (2), 198-213.
- Gläser, J. und Laudel, G. (2010). Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse als Instrumente rekonstruierender Untersuchungen. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Herbst, U., Voeth, M., Eidhoff, A.T., Müller, M., & Stief, S. (2016). Studierendenstress in Deutschland – eine empirische Untersuchung. AOK-Bundesverband. abgerufen am 28.5.20 unter: https://www.uni-heidelberg.de/md/journal/2016/10/08_projektbericht_stressstudie.pdf
- Kaluza, G. (2015). Gelassen und sicher im Stress. Das Stresskompetenz-Buch: Stress erkennen, verstehen, bewältigen. Berlin: Springer.
- Kirchherr, J., Klier, J., Lehman-Brauns, C., & Winde, M. (o.A.) Future Skills: Welche Kompetenzen in Deutschland fehlen. Stifterverband: Essen. Abgerufen im Internet unter: <https://stifterverband.org/medien/future-skills-welche-kompetenzen-in-deutschland-fehlen>.
- Klieme, E., & Hartig, J. (2007). Kompetenzkonzepte in den Sozialwissenschaften und im erziehungswissenschaftlichen Diskurs. In: Manfred Prenzel, Ingrid Gogolin und Heinz-Hermann Krüger (Hrsg.): Kompetenzdiagnostik. Zeitschrift für Erziehungswissenschaft (8): VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 11–29.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). Stress, appraisal, and coping. New York: Springer.
- Maag Merki, Katharina (2004): Überfachliche Kompetenzen als Ziele beruflicher Bildung im betrieblichen Alltag. In: Zeitschrift für Pädagogik 50 (2), S. 202–222.
- Mayring, P. (2010). Qualitative Inhaltsanalyse: Grundlagen und Techniken. Weinheim: Beltz.
- o.V. (2019) Presseinformation: „Kompetenz-Kompass“ soll Auskunft über die zukünftig benötigten Kompetenzen geben. Abgerufen im Internet unter: <https://www.bmas.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2019/forschungsprojekt-kompetenz-kompass-gestartet.html>.
- Reischmann, Jost (2003): Weiterbildungs-Evaluation. Lernerfolge messbar machen. Neuwied: Luchterhand.
- Rhein, Rüdiger; Kruse, Tanja (2011): Kompetenzorientierte Studiengangsentwicklung an der Leibniz Universität Hannover. In: Sigrun Nickel (Hg.): Der Bologna-Prozess aus Sicht der Hochschulforschung. Analysen und Impulse für die Praxis. Gütersloh: CHE, S. 79–87.
- Roth, Heinrich (1971): Pädagogische Anthropologie. Hannover: Schroedel (2).
- Sedelmaier, Yvonne (2016): Grundlagen einer Fachdidaktik für Software Engineering. Forschungsbasierte und anwendungsbezogene Entwicklung und Evaluation. Saarbrücken: Südwestdeutscher Verlag für Hochschulschriften.
- Siebert, Horst (1999): Pädagogischer Konstruktivismus. Eine Bilanz der Konstruktivismusdiskussion für die Bildungspraxis. Neuwied, Kriftel: Luchterhand.
- Weinert, Franz E. (2001): Concept of competence: A conceptual clarification. In: Dominique Simone Rychen und Laura Hersh Salganik (Hg.): Defining and selecting key competencies. Seattle: Hogrefe & Huber, S. 45–65.

IMPRESSUM:**Herausgeberin**

Hochschule Coburg
Fakultät Wirtschaftswissenschaften
Friedrich-Streib-Straße 2
96450 Coburg

+49 9561/317 0
poststelle@hs-coburg.de
www.hs-coburg.de

e-ISBN (PDF) - 978-3-948964-07-8

Redaktion

Prof. Dr. Michael Hartmann
Caroline Rahn

Lektorat

Kilian Krug

Fotos © istockphoto.com

powerd by Creapolis

**CREAPOLIS**