



CEC Saar
Continuing Education
Center Saar



htw saar

Hochschule für
Technik und Wirtschaft
des Saarlandes
University of
Applied Sciences



Abschlussbericht: Projekt „Qualifikationsbedarfe der akademischen Weiterzubildenden in der Transformation der saarländischen Wirtschaft“

Prof. Dr. Wolfgang Appel, Alexander Dorscheid, Emelie Werner
Abgabedatum: 08.12.2025

Abstract

Das Projekt „Qualifikationsbedarfe der akademischen Weiterzubildenden in der Transformation der saarländischen Wirtschaft“ untersucht, wie akademische Weiterbildung in der Region bis 2030 gestaltet sein müsste, um den Strukturwandel bestmöglich zu unterstützen. Auf Basis eines Mixed-Methods-Ansatzes – bestehend aus einer quantitativen Online-Befragung (n= 131), elf leitfadengestützten Tiefeninterviews sowie zwei Szenario-Planning-Workshops – wurden sowohl gegenwartsbezogene Bedarfe als auch langfristige Entwicklungsbedarfe analysiert. Die Ergebnisse zeigen, dass Weiterbildungsinteressierte vor allem durch Karriereziele, persönliche Weiterentwicklung und berufliche Neuorientierung motiviert sind, jedoch häufig unter Zeitdruck, begrenzter Planbarkeit von beruflicher Entwicklung und Weiterbildung sowie finanziellen Belastungen leiden. Bevorzugt waren flexible, hybride und praxisorientierte Weiterbildungsformate. Besonders hohe Relevanz haben digitale und KI-bezogene Kompetenzen, Change-Management, interdisziplinäre Zusammenarbeit sowie systemisches Denken. Die Szenario-Workshops verdeutlichen, dass wissenschaftliche Weiterbildung im Saarland künftig modularer, digitaler und stärker vernetzt ausgestaltet sein muss. Aufbauend auf den empirischen Ergebnissen formuliert der Bericht konkrete Handlungsempfehlungen für die saarländische Landesregierung, u. a. zur Verbesserung der Förderstrukturen, zur Stärkung digitaler Lernräume, zur Entwicklung modularer Microcredentials sowie zur Etablierung eines landesweiten Weiterbildungs-Monitorings und des Szenario-Plannings als strategisches Steuerungsinstrument.

Inhaltsverzeichnis

I.	Abbildungsverzeichnis	III
II.	Abkürzungsverzeichnis.....	IV
1	Einleitung.....	1
2	Theoretische Grundlagen.....	4
2.1	Zielgruppenabgrenzung.....	4
2.2	Motive und Bedarfe der Zielgruppe.....	4
2.3	Weiterbildungslandschaft für Zielgruppe.....	5
2.4	Transformation als Treiber zukünftiger Qualifikationsbedarfe	6
2.5	Hemmnisse und Rahmenbedingungen wissenschaftlicher Weiterbildung	6
3	Methodische Betrachtungen	8
3.1	Grundsätzliche Erwägungen	8
3.2	Quantitative Befragung / Fragebogen	9
3.2.1	Konzeption	10
3.2.2	Durchführung	17
3.3	Qualitative Befragung / Tiefeninterviews	18
3.3.1	Konzeption	19
3.3.2	Durchführung	23
3.4	Szenario-Planning Workshops	26
3.4.1	Konzeption	27
3.4.2	Durchführung	30
4	Ergebnisse.....	33
4.1	Quantitative Befragung / Fragebogen	33
4.1.1	Ergebnisse der quantitativen Befragung.....	34
4.1.2	Kurzzusammenfassung.....	44
4.2	Qualitative Befragung / Tiefeninterviews	46
4.2.1	Motivlagen und Zielsetzungen der Weiterbildungsteilnahme.....	46
4.2.2	Hemmnisse und Belastungsfaktoren	47
4.2.3	Unterstützende Rahmenbedingungen.....	49

4.2.4	Präferenzen hinsichtlich Lernformaten und Flexibilität.....	50
4.2.5	Wahrgenommene Kompetenzbedarfe heute und in Zukunft	51
4.2.6	Einordnung der qualitativen Ergebnisse durch die Interviewten	52
4.2.7	Zukunftsbilder und Implikationen für die Weiterbildungslandschaft	53
4.3	Szenario-Planning Workshops	55
4.3.1	Ergebnisse der Szenario-Planning Workshops.....	55
4.3.2	Kurzzusammenfassung.....	66
5	Handlungsempfehlungen	70
5.1	Wissenschaftliche Weiterbildung als zentralen Baustein der Transformationspolitik verankern	70
5.2	Finanzierungslinien und Förderstrukturen neu ausrichten	71
5.3	Digitale und KI-Kompetenzen als strategisches Zukunftsthema	73
5.4	Weiterbildungsangebote flexibilisieren, modularisieren und praxisnah gestalten.....	73
5.5	Landesweite Vernetzung, Monitoring und Zukunftsorientierung stärken ...	75
5.6	Zusammenfassender strategischer Impuls.....	76
6	Fazit und Ausblick	77
III.	Literaturverzeichnis	80
Anhang	83
1	Befragung – Konzeptionelle Dokumente	83
2	Befragung – Daten und Ergebnisse	97
3	Interviewleitfaden	302
4	Zusammenfassung Auswertung Interviews.....	304
5	Szenario Planning – Ablaufplan	317
6	Szenario Planning – Material	321
7	Szenario Planning – Ergebnisse.....	325

I. Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Das Trichtermodell nach Welge et al., 2024, S.440	28
Abbildung 2: Ergebnis Einflussmatrix	58

II. Abkürzungsverzeichnis

CEC	Continuing Education Center
htw saar	Hochschule für Technik und Wirtschaft des Saarlandes
UdS	Universität des Saarlandes

1 Einleitung

Die saarländische Wirtschaft befindet sich seit mehreren Jahren in einem tiefgreifenden und vielschichtigen Transformationsprozess, der weit über kurzfristige Marktveränderungen hinausgeht. Ausgelöst durch Digitalisierung, KI-Entwicklungen, Dekarbonisierung, geopolitische Verschiebungen, demografische Entwicklungen und strukturelle Veränderungen in zentralen Industriezweigen – insbesondere der Automobil- und Zuliefererindustrie – sieht sich das Saarland mit einer überregional bedeutsamen Neuausrichtung seiner Wirtschafts- und Bildungslandschaft konfrontiert. Dieser Wandel betrifft nicht nur Unternehmen, sondern in besonderem Maße die Beschäftigten und deren Qualifikationsprofile. Neue Kompetenzanforderungen entstehen, etablierte Tätigkeitsfelder wandeln sich. Berufliche Biografien werden zunehmend durch Übergänge, Neuorientierungen und kontinuierliches Lernen geprägt.

Wissenschaftliche Weiterbildung kommt in diesem Kontext eine strategisch zentrale Rolle zu. Als Bindeglied zwischen akademischem Wissen, beruflicher Praxis und individueller Kompetenzentwicklung trägt sie dazu bei, Beschäftigte für neue Aufgabenfelder zu qualifizieren, Karriereperspektiven zu ermöglichen und Unternehmen bei der Bewältigung des Strukturwandels zu unterstützen. Gleichzeitig wird deutlich, dass die bestehenden Weiterbildungsangebote nur dann wirksam sein können, wenn sie passgenau auf die Bedarfe der Zielgruppen abgestimmt sind, flexibel gestaltet werden und reale Transformationsanforderungen adressieren. Bislang fehlte jedoch eine differenzierte empirische Grundlage, die aufzeigt, welche konkreten Qualifikationen akademische Weiterzubildende benötigen, welche Herausforderungen sie in Weiterbildungsprozessen erleben und welche Formate den größten Nutzen versprechen.

Vor diesem Hintergrund wurde das Projekt „Qualifikationsbedarfe der akademischen Weiterzubildenden in der Transformation der saarländischen Wirtschaft ermitteln“, am Continuing Education Center (CEC) Saar der Hochschule für Technik und Wirtschaft in Kooperation mit dem Transformationsnetzwerk Saarland durchgeführt. Es verfolgt das Ziel, den Weiterbildungsbedarf einer zentralen Zielgruppe – berufstätigen wissenschaftlichen Weiterbildungsstudierenden und Absolventinnen und Absolventen entsprechender Formate – systematisch und empirisch fundiert zu erheben. Diese Zielgruppe nimmt innerhalb der Transformationsdynamik eine Schlüsselfunktion ein: Sie verfügt bereits über eine akademische Vorqualifikation, befindet sich häufig in beruflicher Verantwortung

und tritt gleichzeitig mit dem Anspruch an Weiterbildung heran, sich fachlich, methodisch und persönlich weiterzuentwickeln, um den Wandel aktiv zu gestalten.

Um diesen Anspruch einzulösen, wurde das Forschungsdesign bewusst mehrdimensional angelegt. In einem ersten Schritt wurde eine **quantitative Online-Befragung** unter Weiterbildungsstudierenden der Hochschule für Technik und Wirtschaft des Saarlandes (htw saar) und der Universität des Saarlandes (UdS) durchgeführt, um erste Muster zu Motiven, Erwartungen und Hemmnissen sowie Kompetenzbedarfen sichtbar zu machen. Die quantitativen Ergebnisse lieferten wichtige Anhaltspunkte, zeigten jedoch auch, dass viele Themenkomplexe – etwa die subjektive Wahrnehmung des Transformationsdrucks, die Bewertung von Weiterbildungsformaten oder die Priorisierung zukünftiger Kompetenzfelder – nur bedingt durch standardisierte Instrumente abbildbar sind.

Darauf aufbauend wurde eine vertiefende **qualitative Datenerhebung** in Form von elf leitfadengestützten Tiefeninterviews durchgeführt. Diese Gespräche ermöglichen es, individuelle Erfahrungen und Deutungsmuster der Teilnehmenden sichtbar zu machen, biografische Hintergründe zu verstehen und differenzierte Perspektiven auf Weiterbildungsprozesse abzubilden. Die Interviews eröffneten einen breiteren Blick auf Lernmotivation, Belastungsfaktoren, Vereinbarkeitsanforderungen, Kompetenzentwicklungsziele sowie Herausforderungen, die im Kontext berufsbegleitender wissenschaftlicher Weiterbildung auftreten. Durch die Fallnähe dieser Methode konnten zentrale Themen aus der quantitativen Befragung präzisiert, erweitert und teilweise neu interpretiert werden.

Ergänzend dazu wurden **Szenario-Planning-Workshops** durchgeführt, in denen gemeinsam mit ausgewählten Teilnehmenden und Stakeholdern mögliche Zukunftsbilder für wissenschaftliche Weiterbildung im Saarland entwickelt wurden. Diese Szenarien erlauben es, denkbare Entwicklungspfade bis 2030 zu antizipieren und strategische Gestaltungsräume für Hochschulen, Weiterbildungsinstitutionen und politische Entscheidungsträger sichtbar zu machen. Durch diesen Zukunftsbezug werden die empirischen Erkenntnisse des Projekts nicht lediglich deskriptiv dargestellt, sondern im Hinblick auf langfristige Entwicklungsoptionen weitergedacht.

Die Kombination aus quantitativen, qualitativen und szenariobasierten Elementen schafft eine belastbare, vielschichtige und praxisorientierte Grundlage für die Analyse zukünftiger Qualifikationsbedarfe. Die Zusammenführung dieser drei methodischen Zugänge ist ein zentrales methodisches Merkmal des Projekts, da sie es ermöglicht, sowohl generalisierte Muster als auch individuelle Erfahrungsdimensionen und strategische

Zukunftsannahmen zu berücksichtigen. Dadurch entsteht ein Gesamtbild, das sowohl empirisch fundiert als auch handlungsorientiert ausgerichtet ist.

Der vorliegende Abschlussbericht bündelt die Ergebnisse aller drei Projektphasen und leitet daraus Implikationen für die Weiterentwicklung wissenschaftlicher Weiterbildung im Transformationskontext des Saarlandes ab. Die theoretischen Grundlagen (Kapitel 2) geben einen Überblick über zentrale Begriffe, Konzepte und Herausforderungen wissenschaftlicher Weiterbildung und stellen den Zusammenhang zwischen Strukturwandel und Kompetenzentwicklung her. Kapitel 3 beschreibt das methodische Vorgehen des Projekts und erläutert die Auswahl der Instrumente. Kapitel 4 präsentiert die empirischen Ergebnisse der quantitativen und qualitativen Erhebungen sowie der Szenario-Workshops. Aufbauend darauf werden in Kapitel 5 konkrete Handlungsempfehlungen formuliert, die als Orientierung für Bildungsinstitutionen, politische Entscheidungsträger und Unternehmen dienen können. Kapitel 6 schließt den Bericht mit einem Gesamtfazit und einem Ausblick auf die zukünftige Weiterentwicklung des Themenfelds.

2 Theoretische Grundlagen

Im folgenden Kapitel werden die theoretischen Grundlagen dargestellt, die das Projekt „Qualifikationsbedarfe der akademischen Weiterzubildenden in der Transformation der saarländischen Wirtschaft“ inhaltlich rahmen. Sie bilden die Basis für die Analyse der erhobenen Daten und die Ableitung von Schlussfolgerungen für die Transformationspolitik.

2.1 Zielgruppenabgrenzung

Die im Projekt betrachtete Zielgruppe umfasst hochqualifizierte Personen, die bereits ein Hochschulstudium abgeschlossen haben und berufsbegleitend an wissenschaftlichen Weiterbildungsformaten teilnehmen. Hochqualifizierte gelten als zentrale Träger der Wissensökonomie; sie verbinden fachliche Expertise mit der Fähigkeit, komplexe Aufgaben in dynamischen Arbeitsfeldern zu bewältigen. Ihre Beschäftigungsfähigkeit ist stark mit kontinuierlicher Kompetenzentwicklung verknüpft, da Wissen in vielen Branchen einem raschen Wandel unterliegt.^{1,2}

Für die Transformation der saarländischen Wirtschaft spielt diese Gruppe eine besondere Rolle. Viele Weiterbildungsinteressierte befinden sich bereits in Umbruchsituationen – etwa durch berufliche Neuorientierung, technologische Veränderungen oder organisatorische Anpassungen in ihrem Unternehmen. Damit wird die Zielgruppe durch hohe intrinsische Motivation, vielfältige berufliche Hintergründe und eine ausgeprägte Lernbereitschaft ausgezeichnet.

2.2 Motive und Bedarfe der Zielgruppe

Die Motive für die Teilnahme an wissenschaftlicher Weiterbildung sind vielfältig und eng mit persönlichen, beruflichen und arbeitsmarktbezogenen Zielsetzungen verknüpft. Empirische Untersuchungen zeigen, dass Karriereentwicklung, der Ausbau von Fachkompetenzen und der Wunsch nach persönlicher Weiterentwicklung besonders häufig genannt wurden.^{3,4}

¹ Vgl. Schubarth & Speck, 2014, S. 38

² Vgl. Juckel, 2024, S. 7

³ Vgl. Briedis & Rehn, 2011, S. 60

⁴ Vgl. Leuze & Strauß, 2011, S. 38

Zudem gewinnt die Anpassungsfähigkeit an technologische Veränderungen zunehmend an Bedeutung. Viele Beschäftigte sehen Weiterbildung als strategisches Instrument, um in einem digital geprägten Arbeitsumfeld bestehen zu können. Dies korrespondiert mit der steigenden Relevanz von Future Skills – also Kompetenzen wie Problemlösefähigkeit, digitale Grundkompetenzen, Kommunikationsfähigkeit und interdisziplinäres Arbeiten.⁵

Für die Zielgruppe wissenschaftlicher Weiterbildungsstudierender kommt hinzu, dass berufsbegleitende Angebote eine hohe Passung zu Lebens- und Arbeitsrealitäten aufweisen müssen. Flexibilität, klare Struktur, Praxisnähe und eine unmittelbare berufliche Anwendbarkeit werden als zentrale Qualitätsmerkmale genannt. Dies deckt sich deutlich mit den Ergebnissen aus der qualitativen Befragung des Projekts.

2.3 Weiterbildungslandschaft für Zielgruppe

Wissenschaftliche Weiterbildung stellt im deutschen Bildungssystem eine Brücke zwischen beruflicher Praxis und akademischer Wissensproduktion dar. Sie richtet sich insbesondere an Personen, die ihre bestehenden Kompetenzen vertiefen oder auf neue berufliche Anforderungen reagieren möchten.⁶ In Abgrenzung zur klassischen beruflichen Weiterbildung ist wissenschaftliche Weiterbildung stärker theoriegeleitet, zugleich aber praxisorientiert gestaltet, um konkrete Handlungsfelder im Beruf zu adressieren.

Das Weiterbildungsverhalten in Deutschland zeigt seit Jahren eine stabile, aber selektive Teilnahme: Hochqualifizierte nehmen überdurchschnittlich häufig an Weiterbildungen teil. Gleichzeitig besteht eine hohe Erwartung an flexible Lernformate, da berufsbegleitende Programme zeitlich mit beruflichen und privaten Verpflichtungen vereinbar sein müssen. Die Ergebnisse des AES-Trendberichts (2022) unterstreichen, dass digitale und hybride Formate zunehmend an Bedeutung gewinnen.^{7,8}

Für das Saarland kommen strukturelle Besonderheiten hinzu. Der Transformationsdruck – ausgelöst durch Digitalisierung, Dekarbonisierung und den industriellen Wandel –

⁵ Vgl. Kirchherr & Klier & Lehmann-Brauns & Winde, 2019, S. 2 ff.

⁶ Vgl. Martens & Peyer, 2014, S. 2

⁷ Vgl. Gnabs & Kuper & Hartmann & Bilger, 2013, S. 7-172

⁸ Vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung, 2024, S. 2-21

verstärkt die Nachfrage an wissenschaftlichen Weiterbildungsangeboten, die auf neue Kompetenzanforderungen ausgerichtet sind.⁹

2.4 Transformation als Treiber zukünftiger Qualifikationsbedarfe

Die Transformation der Arbeitswelt wird maßgeblich durch drei Faktoren geprägt: Digitalisierung, Globalisierung und demografischer Wandel. Insbesondere die Digitalisierung – etwa durch Automatisierung oder den zunehmenden Einsatz von Technologien der Künstlichen Intelligenz – verändert Tätigkeitsprofile in nahezu allen Branchen fundamental.¹⁰

Diese Entwicklungen führen zu einer Verschiebung der Kompetenzanforderungen:

- Digitale Kompetenzen: Grundverständnis von IT-Systemen, Datenkompetenz, KI-Grundlagen.
- Interdisziplinäre Schnittstellenkompetenzen: Verstehen technischer, organisatorischer und didaktischer Zusammenhänge.
- Analytische und kommunikative Fähigkeiten: Umgang mit Komplexität, Gestaltung von Veränderungsprozessen.
- Future Skills: Problemlösen, kritisches Denken, Selbstmanagement, Zusammenarbeit in hybriden Teams.^{11,12}

In der qualitativen Befragung des Projekts haben wir untersucht, ob die in der Literatur beschriebene Verschiebung der Kompetenzanforderungen – insbesondere im Hinblick auf Digitalisierung, KI, Change-Kompetenzen und Schnittstellenfähigkeiten – auch von Weiterbildungsstudierenden in der Region vergleichbar wahrgenommen wird. Die Ergebnisse dieser Untersuchung werden in Kapitel 4 dargestellt.

2.5 Hemmnisse und Rahmenbedingungen wissenschaftlicher Weiterbildung

Wissenschaftliche Weiterbildung erfolgt meist berufsbegleitend und ist daher mit besonderen Anforderungen an die Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Privatleben

⁹ Vgl. Juckel, 2024, S. 1 ff.

¹⁰ Vgl. Esser, 2018

¹¹ Vgl. Kirchherr & Klier & Lehmann-Brauns & Winde, 2019, S. 2 ff.

¹² Vgl. Bousonville & Pulham & Amico & Stavridis, S. 1-7

verbunden.^{13,14} Der zeitliche Aufwand stellt das wichtigste Hemmnis dar – dies wird sowohl in der Literatur als auch in den Interviews des Projekts deutlich genannt.

Zentrale Barrieren sind:

- Zeitmangel durch Beruf und private Verpflichtungen
- Kosten der Weiterbildung
- Fehlende Flexibilität im Lehrbetrieb
- Organisatorische Hürden wie Prüfungsphasen oder blockierte Wochenenden
- Unsicherheiten über Aufwand und Nutzen

Besonders relevant ist das Konzept der Work-Life-Balance, dass die Vereinbarkeit von Arbeits-, Lern- und Lebensbereichen beschreibt.¹⁵ Die qualitative Analyse zeigt, dass flexible Lernformate wie asynchrone Angebote oder hybride Strukturen wesentlich dazu beitragen, diese Balance zu ermöglichen.

Für das Saarland wird in bestehenden Analysen ein spezifisches Spannungsfeld beschrieben: Der Transformationsprozess erhöht den Bedarf an kontinuierlicher Weiterbildung, während gleichzeitig in vielen Branchen nur begrenzte zeitliche Ressourcen zur Verfügung stehen. Im Projekt wird daher untersucht, inwiefern diese theoretisch beschriebene Diskrepanz auch von Weiterbildungsstudierenden in der Region wahrgenommen wird. Die entsprechenden Ergebnisse werden in den späteren Kapiteln dargestellt.

¹³ Vgl. Schrimmer, 2017, S. 21 f.

¹⁴ Vgl. Schöpf, 2022, S. 75 ff.

¹⁵ Vgl. Vedder & Haunschuld, 2014, S. 457 ff.

3 Methodische Betrachtungen

Das folgende Kapitel beschreibt die methodische Anlage des Projekts und erläutert die Gründe für die Auswahl der eingesetzten Erhebungsverfahren. Es zeigt auf, wie quantitative, qualitative und szenariobasierte Methoden miteinander verzahnt wurden, um ein umfassendes und belastbares Bild der Qualifikationsbedarfe im Transformationskontext des Saarlandes zu gewinnen.

3.1 Grundsätzliche Erwägungen

Die Auswahl und Kombination der im Projekt eingesetzten Erhebungsmethoden folgt dem Ziel, ein möglichst umfassendes und zugleich differenziertes Bild der Qualifikationsbedarfe akademischer Weiterzubildender im saarländischen Transformationsprozess zu gewinnen. Im Mittelpunkt steht dabei der Anspruch, sowohl generalisierbare Muster als auch individuelle Hintergründe und zukunftsgerichtete Einschätzungen sichtbar zu machen. Da sich Weiterbildungsprozesse aus einer Vielzahl persönlicher, organisationaler und struktureller Einflussfaktoren ergeben, ist eine rein quantitative oder rein qualitative Betrachtung für diese Fragestellung nicht ausreichend. Stattdessen wurde bewusst ein Mixed-Methods-Ansatz gewählt, der mehrere Perspektiven integriert und durch die Triangulation unterschiedlicher Datenquellen eine höhere Validität der Ergebnisse ermöglicht.

Grundlegend war die Überlegung, dass die Transformation der saarländischen Wirtschaft nicht allein aktuelle Kompetenzanforderungen verändert, sondern zugleich neue Erwartungen an Flexibilität, Lernformen und Qualifikationsentwicklung erzeugt. Daher mussten sowohl gegenwartsbezogene Aspekte – wie Motivation, Hemmnisse, organisatorische Rahmenbedingungen – als auch zukunftsorientierte Dimensionen – wie erwartete Trends, technologische Entwicklungen und daraus abgeleitete Kompetenzbedarfe – systematisch erfasst werden. Die gewählte Methodenkombination aus quantitativer Befragung, qualitativen Tiefeninterviews und Szenario-Planning deckt diese Spannbreite ab.

Die quantitative Befragung bildet die Grundlage, um zentrale Muster innerhalb einer heterogenen Zielgruppe zu identifizieren und erste Hypothesen zu den zentralen Bedarfssfeldern abzuleiten. Sie ermöglicht eine breite empirische Basis, die für die anschließenden vertiefenden Methoden richtungsweisend ist. Gleichzeitig war von Beginn an klar, dass viele Fragestellungen – beispielsweise biografische Hintergründe, subjektive Lernlogiken, persönliche Belastungsfaktoren oder individuelle Zukunftsperspektiven – erst durch

qualitative Verfahren angemessen verstanden werden können. Die leitfadengestützten Tiefeninterviews ergänzen daher die quantitativen Ergebnisse durch dichte Beschreibungen, Begründungsmuster und erfahrungsbasierte Einschätzungen.

Da sowohl quantitative als auch qualitative Methoden primär den Ist-Zustand abbilden, wurde als dritter Baustein das Szenario-Planning integriert. Diese Methode ermöglicht es, ausgehend von empirischen Befunden plausible Zukunftsbilder zu entwickeln und daraus strategische Anforderungen an wissenschaftliche Weiterbildung bis 2030 abzuleiten. Die Szenario-Workshops schaffen damit eine Brücke zwischen empirischer Datenerhebung und politischen Gestaltungsfragen und erweiterten die Perspektive um eine systematische Zukunftsorientierung.

Die methodische Anlage des Projekts basiert auf der Überlegung, dass die Ermittlung von Qualifikationsbedarfen im Kontext wirtschaftlicher Transformation nur durch die Kombination verschiedener Analyseebenen – Breite, Tiefe und Zukunft – valide erfolgen kann. Die gewählte Methodentriangulation stellt sicher, dass sowohl objektive Muster als auch subjektive Deutungen und strategische Entwicklungsoptionen berücksichtigt werden und bildet damit ein tragfähiges Fundament für die Ableitung belastbarer Handlungsempfehlungen.

3.2 Quantitative Befragung / Fragebogen

Zur Erfassung der Qualifikationsbedarfen von Teilnehmenden wurde ein Fragebogen als Instrument zur Erfassung der Weiterbildungsbedarfe sowie Faktoren einer potenziellen Nachfrage konzipiert.

Als Zielgruppe werden die Teilnehmenden derzeitiger wissenschaftlicher Weiterbildungsangebote des CEC Saar definiert. Teilnehmererhebungen ermöglichen Erkenntnisse über Kompetenzen, Lernbedarfe und Weiterbildungsteilnahme von Teilnehmenden und Nicht-Teilnehmenden¹⁶. Zudem verfolgt die Befragung von Teilnehmenden einen pragmatischen Zweck, da durch das CEC Saar die Verfügbarkeit bzw. Erreichbarkeit der Zielgruppe sichergestellt wird. Dies ist insbesondere für die Verbindung der qualitativen mit der quantitativen Forschung von Bedeutung.

¹⁶ Vgl. Kröner & Egetenmeyer, 2022, S. 929

3.2.1 Konzeption

Der entwickelte Fragebogen orientiert sich an einem eigenen entwickelten Modell zum Weiterbildungsbedarf und potenzieller Nachfrage aus Sicht von Individuen bzw. Teilnehmenden (siehe Anhang zur Modellübersicht). Es werden zentrale Dimensionen wie die individuelle Lernmotivation, Future Skills als Abgleich, spezifische Weiterbildungsbedarfe, regionale Umweltfaktoren, präferierte Rahmenbedingungen sowie mögliche Entscheidungsfaktoren erfasst. Eine Übersicht der Dimensionen (Modellkomponente) mit den zugehörigen Inhalten und Fragen des Fragebogens befinden sich im Anhang. Der Fragebogen (siehe Anhang) gliedert sich in folgende Bereiche:

Einleitung

In der Einleitung werden die Befragten adressiert. Das Ziel des Fragebogens, die Erfassung der Weiterbildungsbedarfe und -wünsche, wird erklärt. Dies soll Transparenz in die Erhebung bringen, des Weiteren soll die befragte Person zu einer angemessenen Teilnahme motiviert werden. Zusätzlich werden Informationen über eine voraussichtliche Bearbeitungszeit und die Anonymität der erfassten Daten gegeben.

Lernmotivation, Lerninteresse und Weiterbildungsbeteiligung

Der Themenbereich Lernmotivation, Lerninteresse und Weiterbildungsbeteiligung wird mit drei Fragen erfasst.

Lernmotivation gilt u.a. als Voraussetzung für lebenslanges Lernen¹⁷ und ist als konkretes Lerninteresse entscheidend, damit ein konkreter Bildungsbedarf entsteht¹⁸. Die Vermutung liegt nahe, das Interesse zusätzlich einen positiven Einfluss auf die Entstehung intrinsischer Motivation im Studium hat¹⁹. Die Unterscheidung in intrinsische und extrinsische Motive basiert auf der Selbstbestimmungstheorie von Deci & Ryan²⁰. Diese wird in der Gestaltung des Fragebogens berücksichtigt, um das Vorherrschen von intrinsischen und / oder extrinsischen Motiven zu erfassen. Extrinsische Motivation kann beispielsweise durch Rahmenbedingungen begünstigt werden, z.B. das Erreichen guter Noten in Prüfungen²¹.

¹⁷ Vgl. Spinath, 2022, S. 740

¹⁸ Vgl. Schlutz, 2006, S. 43

¹⁹ Vgl. Schiefele et al., 1993, S. 348

²⁰ Vgl. Deci & Ryan, 1993, S. 225

²¹ Vgl. Schiefele et al., 1993, S. 348

Die erste Frage (1.1) lautet „*Aus welchen Gründen haben Sie sich für die Teilnahme an (dieser) Weiterbildung entschieden*“, somit wird zunächst die Perspektive in die Vergangenheit gerichtet. Befragte können somit zunächst auf bisherige Erfahrungen zurückgreifen, welches einen Einstieg in den Fragebogen erleichtern könnte. In der zweiten Frage (1.2) „*Welche Gründe könnten Sie in Zukunft (in ca. 5 Jahren) zur Teilnahme an einer weiteren Weiterbildung motivieren*“ werden mögliche künftige Motivationen abgefragt. Die dritte Frage (1.3) „*Welche zukünftigen Herausforderungen sehen Sie in Ihrem beruflichen oder persönlichen Umfeld, auf die Sie sich durch Weiterbildung besser vorbereiten möchten*“ kann optional ausgefüllt werden, um weitere Motive (als Herausforderungen) zu nennen. Idealerweise wird sich vom Befragten in eine Situation hineinversetzt, in welcher eine Weiterbildung notwendig sein kann. Dies kann ggf. die Einschätzung der Relevanz von Future Skills (Frage 2.2) erleichtern, da man sich eine herausfordernde Situation vorstellt, zu der man Kompetenzen zuordnen kann.

Einschätzung von Kompetenzen

Die Einschätzung der Kompetenzen erfolgt in Form von zwei Fragen bzw. Werten. Die erste (2.1) umfasst die Frage „*Wie schätzen Sie sich gegenwärtig in den folgenden Kompetenzen ein*“, folglich ist sie eine Erfassung des Ist-Zustandes.

Die Einschätzung erfolgt in Form von Schulnoten aufgrund der hohen Verständlichkeit und Alltagsnähe für Befragte. Im Fragebogen wird die Skala zur Einschätzung genutzt, jedoch entgegen ihrer ursprünglichen Verwendung als Fremdbewertung werden die Schulnoten als Mittel zur Selbsteinschätzung eingesetzt. Die Selbsteinschätzung als Messsystem von Kompetenzen kann zu einer hohen Authentizität und Akzeptanz der Ergebnisse führen. Somit kann eine Sensibilität für entsprechende Entwicklungen der Kompetenzen (z.B. Anstöße für Reflexionsprozesse, Identifikation von Kompetenzentwicklungsmöglichkeiten) erzeugt werden, hingegen sind die Aussagen bezüglich Objektivität und Aussagekraft eingeschränkt.²² Indem Teilnehmende Kompetenzen mit Schulnoten bewerten, fließen somit mögliche individuelle Anforderungen an eine Wunsch- oder Idealausprägung der jeweiligen Kompetenz mit ein.

Die bewerteten Kompetenzen beruhen auf dem Future Skills - Konzept der htw saar (siehe Anhang). Sie werden mit Ausnahme einer Kompetenz entsprechend ihrem Namen übernommen. Der Future Skill *Global Citizenship und Nachhaltigkeit* wird für die Bewertung

²² Vgl. Sauter & Staudt, 2016, S. 17, 26

in zwei Kompetenzen aufgeteilt. Dies unterstreicht die geforderte Eindeutigkeit des Iteminhaltes, sodass dieselben Bedingungen für alle Teilnehmenden der Befragung geschaffen werden können²³. Keine Trennung von *Global Citizenship* und *Nachhaltigkeit* könnte dazu führen, dass ein Teil der Befragten sich in ihrer Einschätzung auf *Global Citizenship*, ein anderer Teil auf *Nachhaltigkeit* beziehen könnte.

Die Kompetenzaufstellung wird an das Vorwissen und Sprachniveau der Zielgruppe angepasst²⁴. Den Teilnehmenden von wissenschaftlichen Weiterbildungsangeboten werden hohe Abstraktionsfähigkeiten und Vorstellungskräfte bezüglich den Future Skills unterstellt. Die Future Skills *Digital Skills*, *Ethische Kompetenz*, *Global Citizenship*, *Lösungskompetenz* und *Systemisches Denken* werden zusätzlich innerhalb des Fragebogens kurz in Klammern erklärt.

Im Anschluss an die Einschätzung des Ist-Zustandes schließt sich die Frage (2.2) „*Wie wichtig werden Ihrer Meinung nach die Kompetenzen in der Zukunft (in ca. 5 Jahren) sein*“ (Soll-Zustand) an.

Der Fünfjahreshorizont der Abfrage orientiert sich am Future Skills Modell des Stiftverbandes. Der Zeithorizont wurde in der Erstellung des Modells gewählt, damit zukünftige Herausforderungen (plausibel) eingeschätzt bzw. belastbare Vorhersagen getroffen werden können²⁵.

Die Items zu den Future Skills bilden lediglich einen Teil des Kompetenzspektrums ab. Um spezifischere oder berufsnahe Bedarfe einzubeziehen, wurden zusätzliche Fragen integriert.

Weiterbildungsbedarf

In diesem Abschnitt wird der spezifische Weiterbildungsbedarf erhoben, welcher über die allgemein gehaltenen Future Skills hinausgeht. Die Ergänzungen umfassen drei Fragen: Die Frage 3.1 „*Wenn Sie in die Zukunft schauen, welche Kompetenzen würden Sie am dringendsten entwickeln wollen*“ ermöglicht eine Ordnung von Kategorien der Future Skills. Folglich wird eine stärkere Differenzierung der individuellen Bedeutsamkeit angestrebt: Sollte jemand in der vorherigen Frage (2.2) beispielsweise alle Kompetenzen als *sehr wichtig* bewertet haben, so wird durch eine Reihenfolge der Kategorien eine

²³ Vgl. Moosbrugger & Brandt, 2020, S. 76

²⁴ Vgl. ebd., S. 77

²⁵ vgl. Suessenbach et al., 2024, S. 109

weitere Bewertung vorgenommen. Zusätzlich bietet die Option *Sonstige* den Raum zur Benennung individuell relevanter Kompetenzen, die (bisher) im Fragebogen nicht abgedeckt wurden.

Es schließt sich die Frage 3.2 „*Wie wichtig ist es Ihnen, die folgenden fachlichen Kompetenzen in zukünftigen Weiterbildungen zu erwerben bzw. auszubauen*“ an, sie beinhaltet eine fünfstufige Likert-Skala.

Die Frage 3.3 („*Welche konkreten Themen und Inhalte werden Ihrer Meinung nach in den nächsten 3-5 Jahren besonders relevant für Sie sein*“) erfasst zudem als offene Frage weitere individuelle Bedarfe von Befragten.

Weiterbildung und regionale Transformation

Weiterbildung dient nicht nur individuellen, sondern ebenfalls regionalen und gesellschaftlichen Entwicklungszielen.

Die Frage 4.1 „*Welche Rolle spielt Weiterbildung für Ihre zukünftige berufliche Sicherheit in der sich wandelnden Arbeitswelt*“ beinhaltet eine allgemeine Bewertung aus der Teilnehmerperspektive. Es wird zunächst verdeutlicht, inwiefern die Teilnehmende eine Weiterbildung als strategisches Mittel zur Beschäftigungssicherung betrachten.

In der Frage 4.2 wird die allgemeine Einschätzung konkretisiert, indem Aussagen zu Chancen und Hindernissen eingeschätzt werden („*Welche Chancen und Hindernisse sehen Sie für Weiterbildungen bezogen auf den Strukturwandel im Saarland*“). Die Items beinhalten Aussagen zur Arbeitsplatzsicherung, technologischen Anpassungen, beruflicher Umorientierung sowie die Erhöhung des Qualifikationsniveaus.

In Frage 4.3 wird speziell auf das Wissen über regionale (finanzielle) Fördermöglichkeiten am Beispiel Bildungsgutscheine der Arbeitsagentur eingegangen. Es wird sowohl die Kenntnis als auch die Nutzung dieser erfasst.

Mit einem Bildungsgutschein werden Weiterbildungskosten von der Bundesagentur für Arbeit übernommen. Sie werden nach individuellen Voraussetzungen erteilt, um eine Arbeitslosigkeit zu beenden oder eine drohende abzuwehren.²⁶

Abschließend (Frage 4.4 „*Wie schätzen Sie die folgenden Aussagen zum Saarland als Arbeits- und Lebensort persönlich ein*“) erfolgt eine Einschätzung der Attraktivität des Saarlandes, beeinflusst durch den Strukturwandel, als Arbeits- und Lebensort. Konkret

²⁶ Vgl. Bundesagentur für Arbeit, 2025

wird erhoben, inwieweit die Teilnehmenden langfristig planen, beruflich und privat in der Region zu bleiben und welchen Einfluss das regionale Weiterbildungsangebot sowie der wirtschaftliche Wandel auf diese Entscheidung haben.

Der Abschnitt Weiterbildung und regionale Transformation beinhaltet eine Anpassung zur Berücksichtigung der Heterogenität der Zielgruppe. Diese haben erfahrungsmäßig überwiegend ihren Lebensmittelpunkt im Saarland, jedoch ist dies nicht zwingend für alle Befragten gegeben. Teilnehmende mit Lebensmittelpunkt im Saarland beantworten die Fragen im Hinblick ihrer persönlichen Situation vor Ort. Befragte mit Lebensmittelpunkt außerhalb des Saarlandes sollen die Aussagen daraufhin bewerten, wie sie das Saarland als Lebens- und Arbeitsort einschätzen.

Erwartungen an eine Weiterbildung

Die Erwartungen an eine Weiterbildung umfassen diejenigen Fremderwartungen, die an eine wissenschaftliche Weiterbildung bestehen. Die Erwartungen und Einflussfaktoren sowie Rahmenbedingungen sind nicht strikt voneinander zu trennen, vielmehr stehen sie in einer Wechselbeziehung zueinander.

Die beiden enthaltenen Fragen unterscheiden sich in ihrer Ausrichtung und ihrem Bewertungszeitpunkt. Die Frage 5.1 „*Wie wichtig sind Ihnen folgende Qualitätsmerkmale einer Weiterbildung (während einer Teilnahme)*“ erfasst Erwartungen während einer wissenschaftlichen Weiterbildung. Die Perspektive ist eine rückblickende bzw. bewertende, die Items umfassen Merkmale, die eine Weiterbildung besonders machen und deren Qualität beeinflussen, z.B. zur Programmgestaltung, Lehrperson, Lernsetting und Lernort.

Die Frage 5.2 „*Wie wichtig sind Ihnen folgende Entscheidungsfaktoren für die Teilnahme an einer (zukünftigen) Weiterbildung*“ umfasst hingegen Entscheidungsaspekte, die vor einer wissenschaftlichen Weiterbildung relevant sind bzw. als entscheidungsrelevant klassifiziert werden können. Die Perspektive ist eine planende bzw. zukünftige. Die enthaltenen Items sind bereits vor einer möglichen Teilnahme bekannt und beziehen sich unter anderem auf den zeitlichen Aufwand, finanzielle Aspekte, formale Aspekte oder Zugänglichkeit.

Rahmenbedingungen der Weiterbildung

Die Rahmenbedingungen der Weiterbildung werden in dem folgenden Abschnitt erfasst. Sie umfassen übergreifende Aspekte eines Weiterbildungsformates wie den Abschluss, das Format und Präsenzphasen, sowie Zeit- und Kostenfaktoren.

Der zeitlichen Vereinbarkeit der Weiterbildungsaktivitäten wird eine Schlüsselfunktion zugeschrieben²⁷. Der Fragebogen erfragt somit zeitliche Aspekte: Zunächst wird ein präferierter Abschluss einer zukünftigen Weiterbildung abgefragt (Frage 6.1). Es schließt sich eine weitere Frage (6.2) an, die eine präferierte Höchstdauer des ausgewählten Abschlusses erfragt. Dabei werden (im geschlossenen) Format Kategorien vorgegeben, um einen realistischen Rahmen zu geben. Grundlage sind die Angebote des CEC Saar. Die Frage 6.8 „Für welchen Anteil des zeitlichen Aufwandes sind Sie bereit, Urlaubstage aufzuwenden“ wird anhand eines konkreten Beispiels erfasst. Durch die Spannbreite an Programmen in der wissenschaftlichen Weiterbildung kann die zugehörige Präsenzphase zeitlich variieren. Das Beispiel ermöglicht eine gemeinsame Grundlage für die Befragten und einheitliche Auswertung.

Neben einem Zeitrahmen wird ferner übergreifende Formate von Weiterbildungsfragen erfasst. Dies betrifft allgemein den angestrebten Abschluss (Frage 6.1), ebenso die Lernform (Fragen 6.3, 6.4 und 6.5), die von Befragten bevorzugt werden.

Die Kosten der jeweiligen Weiterbildungen sind insofern relevant, dass sie neben Zeitmangel als wichtigste Teilnahmebarrieren gelten²⁸. Des Weiteren unterscheiden sich wissenschaftliche Weiterbildungen von bspw. grundständigen Studiengängen dadurch, dass die Teilnehmenden diese kostendeckend finanzieren²⁹. Die Erhebung von Erwartungen an Kosten werden in der Frage 6.6, die eine Höchstgrenze für Weiterbildungsangebote (differenziert nach Abschluss), sowie die Aufteilung der Kosten zwischen Teilnehmenden und Arbeitgeber (Frage 6.7) erfasst. In Letzterer wird sich auf das Anstellungsverhältnis als Merkmal der Teilnehmenden bezogen³⁰ und eine potenziell gewünschte (finanzielle) Unterstützung durch den Arbeitgeber.

Die Lernform gilt als Entscheidungsfaktor für oder gegen eine Teilnahme an Weiterbildung³¹. Die erfassten Rahmenbedingungen im Fragebogen geben somit Entscheidungsfaktoren in Form von Vorstellungen wieder, die anhand konkreter Daten in der Erstellung oder Entwicklung von Weiterbildungsangeboten genutzt werden können.

²⁷ Vgl. Denninger et al., 2018, S. 36

²⁸ Vgl. Käpplinger, 2022, S. 959

²⁹ Vgl. Wadewitz & Gomille, 2018, S. 26

³⁰ Vgl. Seitter et al., 2015, S. 16

³¹ Vgl. Jäger, 2022, S. 14

Einflussfaktoren und Hindernisse

In dem Abschnitt Einflussfaktoren und Hindernisse werden weitere subjektive Faktoren zur Teilnahme bewertet. Aspekte der persönlichen Lage der Befragten, die nicht in die Kategorie „Zeit“ oder „Kosten“ eingeteilt werden können, sind an dieser Stelle platziert.

Die erste Frage (7.1) „*Gibt es weitere Faktoren, die Sie vor einer Weiterbildung abhalten oder zur Teilnahme motivieren*“ ist offen gestellt, sodass nicht bereits explizit abgefragte Einflussfaktoren kommuniziert werden können.

Zusätzlich wird eine Kategorisierung von Einflussfaktoren für die aktuelle Teilnahme an der Weiterbildung vorgegeben: In der Frage „*Welche Faktoren haben Sie in der Vergangenheit bereits dazu bewegt, über eine Weiterbildung nachzudenken oder diese ernsthaft in Erwägung zu ziehen*“ (7.2) werden Informationen zu möglichen Stakeholdern bzw. Einflüsse auf die Weiterbildungsaktivität gesammelt. Die Frage lässt mehrere Antworten zu und beinhaltet teilweise bereits thematisierte Bereiche im Fragebogen (z.B. Persönliche Ziele, Technologische Trends) sowie weitere potenzielle Einflüsse (z.B. Empfehlungen von Weiterbildungsinstituten). Zusätzlich können über *Sonstiges* weitere Faktoren erfasst werden.

Abschließend wird ein möglicher positiver Perspektivwechsel durch die aktuelle wissenschaftliche Weiterbildung erfragt (Frage 7.2), welche in Form einer fünfstufigen Skala von den Teilnehmenden eingeschätzt wird.

Soziodemographische Merkmale

Die soziodemographischen Merkmale haben eine zusätzliche Anonymitätszusicherung, da teilweise sensible Daten erhoben werden. Die erfassten Merkmale beinhalten das Alter (Frage 8.1), Geschlecht (8.2), den höchsten Bildungsabschluss (8.3) sowie den aktuellen Beschäftigungsstatus (8.4) und derzeitigen Lebensmittelpunkt (Frage 8.5). Zudem werden das monatliche Brutto-Einkommen (8.6) und Sorge- bzw. Betreuungspflichten (8.7) erfragt. Als Abschluss des Fragebogens werden weitere Angaben der derzeitigen Weiterbildungsteilnahme wie die Freiwilligkeit der Teilnahme (8.8) und eine mögliche finanzielle Unterstützung durch den Arbeitgeber (8.9) erfragt.

Teilnehmende bzw. Zielgruppen von wissenschaftlichen Weiterbildungsangeboten können somit anhand der Merkmale beschrieben werden. Berufstätigkeit, heterogene Zugangsvoraussetzungen (u.a. Bildungsabschluss) und ein mögliches Anstellungsverhältnis

zeichnen in der Regel einen Teilnehmenden von wissenschaftlicher Weiterbildung aus³².

Das Integrieren dieser Abfragen ermöglicht einerseits den Abgleich mit der Stichprobe.

Des Weiteren werden differenzierte Angaben zu den jeweiligen Kategorien gegeben.

Das Einkommen der Befragten (8.6) wird dahingehend erhoben, da finanzielle Entscheidungsfaktoren (Bereich, in welchem Kosten liegen dürfen (6.6); Kosten, die man übernehmen würde (Frage 6.7)) abgefragt werden. Es wird unterstellt, dass die Höhe des Einkommens Einfluss auf die Beantwortung dieser Fragen hat. Die Freiwilligkeit der Weiterbildung (8.8) wird insofern erfragt, da durchaus defensive Gründe³³ zu einer Teilnahme führen können. Die Beteiligung des Arbeitgebers (8.9) an den Kosten geben wiederum Informationen zum Anstellungsverhältnis bzw. Motive der Teilnehmenden. Die Sorgepflichten bzw. Betreuungsverantwortungen (Frage 8.7) geben Aufschluss auf individuelle (persönliche) Zeitvereinbarungskonflikte von Teilnehmenden in der Weiterbildung.

3.2.2 Durchführung

Der Fragebogen wurde online per Link und QR-Code an Weiterbildungsteilnehmende des CEC Saar über das Online-Tool LimeSurvey bereitgestellt. Die Bereitstellung via LimeSurvey ermöglicht eine datenschutzkonforme Durchführung und Auswertung der Antworten. Die Teilnahme an der Befragung war freiwillig.

Zur Sicherstellung der Fragebogenausfüllung wurde die Zielgruppe auf verschiedene Arten kontaktiert: Einerseits wurden die Teilnehmende des CEC Saar in Kooperation mit Dozenten und Lehrbeauftragten in Lehrveranstaltungen (Präsenz und online) besucht. Die Begleitung stellte den Fragebogen und das Ziel vor und beantwortete technische Fragen. Durch die gemeinsame Befüllung vor Ort oder online wurde eine Mindestteilnahme sichergestellt. Im Anschluss an die Lehrveranstaltungsbesuche wurde zusätzlich an alle CEC Teilnehmenden per E-Mail der Link für den Fragebogen zugesandt. Teilnehmende, die nicht durch Veranstaltungsbesuche erreicht wurden, konnten somit ebenfalls an der Befragung teilnehmen.

³² vgl. Seitter et al., 2015, S. 15f.

³³ vgl. Käpplinger, 2022, S. 960

3.3 Qualitative Befragung / Tiefeninterviews

Die qualitative Befragung bildete den zweiten zentralen methodischen Baustein des Projekts und diente dazu, die Ergebnisse der quantitativen Erhebung um vertiefende, kontextbezogene und subjektive Perspektiven der Weiterbildungsstudierenden zu erweitern. Während die standardisierte Umfrage einen breiten Überblick über Motive, Herausforderungen und zukünftige Kompetenzbedarfe lieferte, sollte die qualitative Phase insbesondere jene Aspekte erschließen, die sich in quantitativen Instrumenten nur eingeschränkt abbilden lassen – etwa individuelle Entscheidungsprozesse, persönliche Lernbiografien, subjektive Deutungen von Transformationsprozessen oder Einschätzungen zu zukünftigen Entwicklungen in der eigenen Branche.

Im Sinne eines Mixed-Methods-Designs erfüllten die Tiefeninterviews damit eine doppelte Funktion: Einerseits sollten sie statistische Muster aus der quantitativen Befragung „mit Leben füllen“, indem sie den Befragten Raum für eigene Erfahrungsberichte, Interpretationen und Beispiele gaben. Andererseits zielten sie darauf ab, neue Erkenntnisse und Impulse zu generieren, die über die quantitativen Ergebnisse hinausgehen und insbesondere für die spätere Entwicklung von Zukunftsszenarien (Szenario-Workshops) relevant sind.

Die qualitative Befragung richtete sich an Weiterbildungsstudierende unterschiedlicher Programme am Continuing Education Center Saar an der Hochschule für Technik und Wirtschaft des Saarlandes und an der Universität des Saarlandes, die sich im Rahmen der quantitativen Studie zur Teilnahme bereiterklärt hatten. Damit standen Personen im Mittelpunkt, die sich bereits aktiv mit wissenschaftlicher Weiterbildung auseinandersetzen und den Transformationsprozess der saarländischen Wirtschaft in ihrem beruflichen Umfeld unmittelbar erleben. Ihre Perspektiven liefern Hinweise darauf, wie Weiterbildungangebote gestaltet sein müssen, um den hohen Anforderungen einer sich wandelnden Arbeitswelt gerecht zu werden.

Die Entscheidung für leitfadengestützte Tiefeninterviews wurde getroffen, um eine systematische, gleichzeitig aber offene und flexibel handhabbare Form der Datenerhebung zu ermöglichen. Durch die Kombination aus festgelegten Themenblöcken und offenen Fragen konnten zentrale Aspekte verlässlich in jedem Interview angesprochen werden, ohne die individuelle Sichtweise der Teilnehmenden einzuengen. Der Interviewleitfaden wurde so konzipiert, dass sowohl Erfahrungen und Herausforderungen aus der bisherigen Weiterbildungsbiografie, als auch Einschätzungen zu zukünftigen

Kompetenzanforderungen, technologischen und gesellschaftlichen Entwicklungen sowie Ideen für innovative Lernformate erfragt werden konnten.

Durch diese Vorgehensweise sollte ein umfassendes Bild der Weiterbildungsrealität hochqualifizierter Beschäftigter im Saarland entstehen, das sowohl gegenwartsbezogene Aspekte (z. B. Motivation, Hemmnisse, Rahmenbedingungen) als auch zukunftsorientierte Überlegungen (z. B. Trends, Szenarien, Gestaltungsideen) abdeckt. Die qualitative Befragung bildet damit eine wesentliche Grundlage für die Interpretation der quantitativen Befunde, für die spätere Entwicklung von Zukunftsszenarien sowie für die Ableitung von Handlungsempfehlungen für die saarländische Landesregierung und das Transformationsnetzwerk Saarland.

Aufbauend auf dieser Einordnung beschreibt Kapitel **3.3.1** die **Konzeption** der qualitativen Befragung, während Kapitel **3.3.2** anschließend die **praktische Durchführung** der Interviews sowie deren Dokumentation und Aufbereitung darstellt.

3.3.1 Konzeption

Die qualitative Befragung in Form von Tiefeninterviews wurde als zweiter Baustein eines Mixed-Methods Ansatzes konzipiert. Ziel war es, die bereits vorliegenden Ergebnisse der quantitativen Befragung unter Teilnehmenden wissenschaftlicher Weiterbildungsprogramme am CEC Saar der Hochschule für Technik und Wirtschaft des Saarlandes und an der Universität des Saarlandes vertiefend zu betrachten und um individuelle Deutungen, Motive und Zukunftsperspektiven zu ergänzen. Die Interviews sollten damit sowohl ein besseres Verständnis der subjektiven Erfahrungen der Weiterzubildenden ermöglichen als auch Hinweise darauf zu geben, wie zukünftige Weiterbildungsangebote im Kontext der Transformation der saarländischen Wirtschaft gestaltet werden können.

Ausgehend von den im Projekt formulierten Zielen – der Erhebung von Qualifikationsbedarfen, der Identifikation zukünftiger Kompetenzanforderungen und der Ableitung von Handlungsempfehlungen für die saarländische Landesregierung und das Transformationsnetzwerk Saarland – wurde die qualitative Befragung mit einer doppelten Zielsetzung konzipiert. Zum einen sollte sie die individuellen Lern- und Weiterbildungserfahrungen, Motive und Hemmnisse der Befragten sichtbar machen. Zum anderen sollte sie zukunftsgerichtete Einschätzungen zu Kompetenzen, Weiterbildungsformaten und Rahmenbedingungen erfassen, die in den kommenden Jahren an Bedeutung gewinnen. Die

Tiefeninterviews übernehmen damit eine Brückenfunktion zwischen der quantitativen Befragung und den später geplanten Szenario-Workshops: Sie vertiefen statistische Muster, indem sie diese mit konkreten Lebens- und Berufssituationen der Teilnehmenden verbinden. Gleichzeitig liefern sie inhaltliche Anknüpfungspunkte für die Entwicklung von Zukunftsszenarien.

Die Entwicklung des Interviewleitfadens erfolgte primär auf Basis der Projektziele und der zentralen Befunde der quantitativen Befragung. Erste Auswertungen der standardisierten Umfrage hatten bereits gezeigt, welche Motive für die Teilnahme an Weiterbildungen besonders relevant sind, welche Hemmnisse (z. B. Zeitmangel, Kosten, unflexible Termine) von den Teilnehmenden genannt wurden und welche Kompetenzen sowie Themenfelder sie für die Zukunft als wichtig einschätzen. Diese Ergebnisse dienten als inhaltlicher Referenzrahmen für die Ausgestaltung der Interviews, ohne dass die qualitative Phase lediglich als „Abfrage“ der quantitativen Resultate verstanden wurde. Vielmehr sollten die quantitativen Befunde in den Interviews aufgegriffen, eingeordnet, erklärt und um neue Aspekte ergänzt werden, die in standardisierten Fragebögen nur eingeschränkt abbildbar sind.

Vor diesem Hintergrund wurde ein halbstrukturierter Leitfaden mit offenen Fragen entwickelt, der für alle Interviews in derselben Grundstruktur angewendet werden sollte. Die Konzeption zielte bewusst auf einen klaren, wiederkehrenden Aufbau ab, um die Vergleichbarkeit der Fälle zu gewährleisten, gleichzeitig aber genügend Offenheit für individuelle Vertiefungen und Nachfragen zu lassen. Die vorgesehene Interviewdauer von etwa 35-40 Minuten wurde so gewählt, dass eine hinreichende Tiefe erreichbar ist, ohne die überwiegend berufstätigen Befragten übermäßig zu belasten.

Inhaltlich gliedert sich der Interviewleitfaden in vier thematische Blöcke („Klassen“), die aufeinander aufbauen:

- **Klasse 1: Einstieg und Hintergrund**

Im ersten Abschnitt werden die Teilnehmenden gebeten, ihre bisherigen Erfahrungen mit Weiterbildung im Allgemeinen und mit wissenschaftlicher Weiterbildung im Besonderen zu schildern. Zudem werden zentrale Rahmendaten (berufliches Umfeld, Art des Arbeitgebers, Tätigkeit, Alter, Bildungsabschluss) erfasst. Dieser Block dient dem Aufbau von Vertrauen und der Verortung der späteren Einschätzungen im jeweiligen Berufs- und Lebenskontext der Interviewten.

- **Klasse 2: Rückmeldung zu quantitativen Ergebnissen**

Im zweiten Block knüpfen die Fragen an zentrale Ergebnisse der quantitativen Befragung an, insbesondere an Motive für Weiterbildung, Entscheidungsfaktoren bei der Auswahl von Angeboten sowie wahrgenommene Hemmnisse wie Zeitmangel, Kosten und unflexible Termine. Die Befragten werden gebeten, diese Befunde aus ihrer Perspektive zu kommentieren, einzuordnen und zu erläutern, inwieweit sie sich darin wiederfinden. Gleichzeitig werden Aspekte wie die Bedeutung von Flexibilität, Online-Formaten und unterstützenden Rahmenbedingungen im eigenen Umfeld thematisiert. Dieser Abschnitt wurde bewusst so konzipiert, dass die interviewten Personen die quantitativen Muster „mit Leben füllen“ und Erklärungsmuster liefern, die in der standardisierten Befragung nur implizit angelegt sind.

- **Klasse 3: Vertiefung und Kontextualisierung**

Der dritte Block erweitert den Blick und zielt stärker auf die Einbettung von Weiterbildung in den individuellen und strukturellen Kontext. Hier geht es um die Frage, welche Faktoren die Entscheidung zur Teilnahme an einer Weiterbildung am stärksten beeinflussen, wo die Interviewten aktuelle Kompetenzlücken in ihrem Berufsfeld sehen und welche technologischen, gesellschaftlichen oder wirtschaftlichen Entwicklungen den Weiterbildungsbedarf besonders prägen. Darüber hinaus wird erfragt, welche Fähigkeiten die Befragten in den nächsten fünf Jahren aufbauen wollen oder müssen, sowie welche Rolle Arbeitgeber, Hochschulen und Netzwerke bei der Unterstützung dieser Entwicklung spielen. Konzeptionell soll dieser Abschnitt sowohl individuelle Zielsetzungen sichtbar machen als auch den Zusammenhang zwischen persönlicher und Weiterbildungsbiografie über den übergeordneten Transformationsprozessen verdeutlichen.

- **Klasse 4: „Blue Sky“ – neue Impulse für die Zukunft**

Im vierten Block wird der Fokus explizit auf Zukunftsperspektiven und Gestaltungsideen gelegt. Die Interviewten werden eingeladen, idealtypische Weiterbildungsangebote ohne institutionelle oder finanzielle Einschränkungen zu skizzieren, gewünschte Lernformate zu beschreiben und zu formulieren, wie Weiterbildung in fünf Jahren aus ihrer Sicht idealerweise aussehen sollte. Ergänzend

werden potenzielle Kooperationen (z. B. mit Unternehmen, anderen Hochschulen oder weiteren Partnern) sowie die mögliche Rolle neuer Technologien – etwa Künstlicher Intelligenz oder digitaler Lernräume angesprochen. Dieser Teil des Leitfadens ist bewusst offen und kreativ angelegt, um innovative Impulse zu generieren, die über bestehende Angebotslogiken hinausgehen und als Grundlage für Szenario-Entwicklungen dienen zu können.

Methodisch wurde der Leitfaden so konzipiert, dass alle Fragen offen formuliert sind, sowie auch nach Nachfragen, Vertiefungen sowie spontane Anschlüsse an Äußerungen der Befragten zulassen. Gleichzeitig gibt die feste Reihenfolge der Themenblöcke eine klare Struktur vor, die es ermöglicht, die Interviews systematisch auszuwerten und die Aussagen entlang wiederkehrender Kategorien zu vergleichen. Durch diese Kombination aus Struktur und Offenheit sollte erreicht werden, dass einerseits zentrale Themen des Projekts in jedem Interview adressiert werden, andererseits aber genügend Raum für individuelle Sichtweise, biografische Bezüge und unerwartete Aspekte bleibt.

Auch die Konzeption der Stichprobe wurde von Beginn an in die Planung der qualitativen Phase einbezogen. Vorgesehen war, Interviewpartnerinnen und -partner aus der Gruppe der Teilnehmenden zu rekrutieren, die bereits an der quantitativen Befragung teilgenommen hatten. Die Teilnahme an den Tiefeninterviews war freiwillig; die Auswahl der Personen sollte gezielt („purpose sampling“) erfolgen, um unterschiedliche Perspektiven abzubilden. Dabei wurde angestrebt, verschiedene Weiterbildungsprogramme (Hochschule für Technik und Wirtschaft des Saarlandes / Universität des Saarlandes, unterschiedliche Fachbereiche), Altersgruppen, berufliche Hintergründe und Beschäftigungssituationen zu berücksichtigen. Auf diese Weise sollte eine heterogene, aber in sich stimmige Stichprobe entstehen, die typische Konstellationen akademischer Weiterbildung im Saarland und in der Großregion repräsentiert. Die Anbindung an die quantitative Befragung ermöglichte es zudem, auf Wunsch bestimmte Antwortprofile gezielt einzubeziehen (z. B. Personen mit hohen wahrgenommenen Hemmnissen oder besonders ausgeprägter Weiterbildungsorientierung), ohne dies im Bericht in den Vordergrund zu stellen.

Hinsichtlich des Erhebungssettings wurde im Rahmen der Konzeption festgelegt, die Interviews überwiegend online über Videokonferenzsysteme durchzuführen und bei Bedarf durch persönliche Gespräche zu ergänzen. Damit sollte einerseits die Vereinbarkeit mit

beruflichen und privaten Verpflichtungen der Befragten erhöht, andererseits der Aufwand für An- und Abreise minimiert werden.

Die qualitative Befragung wurde als (anschließender) Baustein an die Projektziele und die quantitative Befragung konzipiert. Der Leitfaden verbindet eine klare Struktur mit offenen, zukunftsorientierten Fragestellungen und ermöglicht es, sowohl aktuelle Erfahrungen und Bedarfe als auch Visionen und Gestaltungsideen der Weiterzubildenden im Kontext des Transformationsprozesses im Saarland sichtbar zu machen.

3.3.2 Durchführung

Die Durchführung der leitfadengestützten Tiefeninterviews folgte der in Kapitel 3.3.1 beschriebenen Konzeption und war in mehrere aufeinander aufbauende Schritte gegliedert: Rekrutierung der Interviewpartnerinnen und -partner, Terminorganisation und Vorbereitung, technische und organisatorische Umsetzung der Gespräche sowie die Dokumentation und Aufbereitung der erhobenen Daten. Ziel war es, die Interviews unter möglichst vergleichbaren Bedingungen zu führen und zugleich den beruflichen und privaten Rahmenbedingungen der überwiegend berufstätigen Teilnehmenden Rechnung zu tragen.

Rekrutierung der Interviewteilnehmenden

Die Rekrutierung der Interviewpersonen erfolgte auf Basis der quantitativen Befragung unter Teilnehmenden wissenschaftlicher Weiterbildungsprogramme am CEC Saar der Hochschule für Technik und Wirtschaft des Saarlandes und der Universität des Saarlandes. Im Anschluss an die Online-Befragung hatten die Befragten die Möglichkeit, ihr Interesse an einer vertiefenden Teilnahme im Rahmen eines qualitativen Interviews zu hinterlegen. Aus diesem Pool freiwilliger Interessierter wurde eine Stichprobe ausgewählt, die unterschiedliche Perspektiven möglichst breit abbilden sollte.

Bei der Auswahl wurde darauf geachtet, verschiedene Weiterbildungsprogramme (Hochschule für Technik und Wirtschaft des Saarlandes / Universität des Saarlandes, unterschiedliche Fachbereiche), unterschiedliche Lebens- und Beschäftigungssituationen (z. B. Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte, verschiedene Altersgruppen) sowie unterschiedliche Motivlagen und Rahmenbedingungen abzudecken. Grundlage hierfür waren u. a. Angaben aus der quantitativen Befragung zu Beschäftigungsstatus, Fachbereich, Weiterbildungsprogramm sowie zur subjektiven Bedeutung von Weiterbildung und

wahrgenommenen Hemmnissen. Ziel war keine statistische Repräsentativität, sondern eine heterogene, in sich stimmige Stichprobe, die typische Konstellationen akademischer Weiterbildung im Kontext der saarländischen Transformation abbildet.

Die potenziellen Interviewpartnerinnen und -partnern wurden per E-Mail kontaktiert. In dieser Einladung wurde kurz die Zielsetzung des Projekts, Zweck und Ablauf der Interviews sowie der geschätzte Zeitaufwand (35-40 Minuten) dargestellt. Es wurde ausdrücklich darauf hingewiesen, dass die Teilnahme freiwillig ist und jederzeit ohne Angabe von Gründen abgebrochen werden kann. Interessierte hatten die Möglichkeit, per Rückmeldung einen Interviewtermin zu vereinbaren oder weitere Informationen anzufordern.

Terminorganisation und Vorbereitung

Die Terminplanung erfolgte individuell, orientiert an den zeitlichen Möglichkeiten der Interviewten. Da es sich überwiegend um berufstätige Personen handelt, wurden die Gespräche vor allem in den frühen Abendstunden oder in zeitlichen „Fenstern“ durchgeführt, die sich mit beruflichen und privaten Verpflichtungen vereinbaren ließen. Hierbei wurde bewusst auf Flexibilität geachtet, um die Teilnahmehürden möglichst gering zu halten.

Vor jedem Interview erhielten die Teilnehmenden eine kurze Bestätigung mit Datum, Uhrzeit, dem vorgesehenen Format (online oder Präsenz) sowie den Zugangsdaten zur Videokonferenz bzw. Angaben zum Treffpunkt bei persönlichen Gesprächen.

Der Interviewleitfaden lag in der jeweils aktuellen Version vor und wurde von der durchführenden Person vor jedem Gespräch noch einmal durchgesehen, um sich auf die Gesprächsführung vorzubereiten und mögliche Anschlussfragen zu antizipieren. Die Grundstruktur des Leitfadens blieb über alle Interviews hinweg unverändert, kleine Anpassungen betrafen lediglich Formulierungspräzisierungen oder zusätzliche Nachfragen, die sich im Verlauf der ersten Interviews als hilfreich erwiesen.

Erhebungsmodus und Gesprächsverlauf

Die Interviews wurden überwiegend online über ein Videokonferenzsystem (z. B. MS Teams) durchgeführt, einzelne Gespräche fanden – sofern es sich organisatorisch anbot – in Präsenz statt. Die Nutzung eines Online-Formats bot mehrere Vorteile: Zum einen konnten räumliche Distanzen überbrückt und der Aufwand für An- und Abreise für die

Befragten vermieden werden, zum anderen ließ sich die Teilnahme so leichter mit beruflichen und privaten Verpflichtungen vereinbaren. Gleichzeitig erlaubte das Videogespräch, nonverbale Signale (Mimik, Gestik) in die Gesprächssituation einzubeziehen, was bei rein telefonischen Interviews nur eingeschränkt möglich wäre.

Zu Beginn jedes Interviews wurden die Teilnehmenden nochmals mündlich über Ziel, Ablauf und Rahmenbedingungen informiert. Insbesondere wurden die Themen Freiwilligkeit und Vertraulichkeit hervorgehoben.

Der Gesprächsverlauf orientierte sich an den vier im Interviewleitfaden definierten Themenblöcken: Einstieg und Hintergrund, Rückmeldung zu quantitativen Ergebnissen, Vertiefung und Kontextualisierung sowie „Blue-Sky“-Perspektiven. Die Interviewerrolle war dabei so angelegt, dass der Leitfaden als Struktur gebendes Gerüst diente, die Befragten jedoch möglichst frei erzählen und eigene Schwerpunkte setzen konnten. Ergänzend wurden bei Bedarf vertiefende Nachfragen gestellt, um Unklarheiten zu klären, Beispiele zu konkretisieren oder Zusammenhänge besser zu verstehen. Dadurch konnte der offene Charakter der Interviews gewahrt bleiben, ohne die Vergleichbarkeit über die Fälle hinweg zu verlieren.

Die Dauer der Gespräche lag in der Regel im vorgesehenen Rahmen von etwa 35-40 Minuten. In einzelnen Fällen verlängerten sich die Interviews leicht, wenn die Interviewten zusätzlichen Gesprächsbedarf hatten oder ausführliche Beispiele schilderten; in anderen Fällen verliefen sie etwas knapper, wenn die Antworten sehr fokussiert ausfielen. In allen Fällen wurde darauf geachtet, dass die vier Themenblöcke zumindest in Grundzügen adressiert wurden, um die inhaltliche Anschlussfähigkeit an die Projektziele sicherzustellen.

Dokumentation, Transkription und Aufbereitung

Im Anschluss an jedes Interview wurden die Notizen gesichert. Personenbezogene Daten (Name, Kontaktdaten, spezifische Arbeitgeberangaben) wurden getrennt von den Interviewdaten aufbewahrt, um die Vertraulichkeit zu gewährleisten.

Die Gespräche wurden anschließend vollständig manuell aufgearbeitet und bereinigt, um u. a. die inhaltliche Genauigkeit sicherzustellen. Gleichzeitig wurden potenziell identifizierende Angaben (z. B. sehr spezifische Funktionsbezeichnungen, Unternehmensnamen oder Ortsangaben) pseudonymisiert oder generalisiert, um die Anonymität der Befragten zu wahren.

Parallel zur Transkription wurden erste analytische Memos erstellt, in denen auffällige Themen, wiederkehrende Muster oder Widersprüche notiert wurden. Diese Memos dienten als Vorbereitung für die spätere inhaltliche Auswertung und halfen dabei, erste Hypothesen und Kategorien zu entwickeln. Die systematische Auswertung der Transskripte selbst erfolgt im Anschluss an die Erhebungsphase und wird in Kapitel 4.2 im Rahmen der Darstellung der qualitativen Ergebnisse näher beschrieben.

Zeitlicher Ablauf

Die Durchführung der Interviews war im Gesamtzeitplan des Projekts so verankert, dass sie auf den Ergebnissen der quantitativen Befragung aufbauen und gleichzeitig als inhaltliche Grundlage für die späteren Szenario-Workshops dienen konnte. Nach Abschluss der quantitativen Datenerhebung und einer ersten Auswertung der zentralen Ergebnisse wurden die Interviewleitfaden finalisiert und die Teilnehmenden rekrutiert. Die eigentliche Interviewphase erstreckte sich über einen kompakten Zeitraum, sodass die gewonnenen Erkenntnisse zeitnah transkribiert, aufbereitet und in die weitere Projektarbeit eingespeist werden konnten.

Die Durchführung der Tiefeninterviews verlief weitgehend planmäßig und störungsfrei. Durch die Kombination aus strukturierter Vorbereitung, flexibler Terminplanung und systematischer Dokumentation konnte eine belastbare qualitative Datengrundlage geschaffen werden, die die quantitativen Befunde sinnvoll ergänzt und vertieft sowie gleichzeitig wichtige Anknüpfungspunkte für die Entwicklung von Zukunftsszenarien und Handlungsempfehlungen im Kontext der Transformation der saarländischen Bildungs- und Weiterbildungslandschaft bietet.

3.4 Szenario-Planning Workshops

Das Szenario Planning wurde als dritte Methode zur Ermittlung eines plausiblen Zukunftsszenarios und die Erarbeitung von Handlungsempfehlungen eingesetzt. Zusätzlich zu der quantitativen und qualitativen Befragung wird die Methode genutzt, um neben einem realistischem Zukunftsszenario der Arbeits- und Lernwelt im Saarland des Jahres 2030 ebenso Handlungsbedarfe abzuleiten.

Das Szenario Planning (auch Szenario-Technik genannt) eignet sich in dieser Hinsicht zur Aufdeckung von Umwelttrends und dient durch die Berücksichtigung von

Unsicherheiten sowie Zukunftsorientierung der langfristigen Planung³⁴. Es hat das Ziel, sich mit den vermuteten und unbekannten Herausforderungen der Zukunft zu befassen sowie geeignete Schritte abzuleiten.³⁵

Vor dem Hintergrund der Transformation im Saarland ist das Szenario Planning ein etabliertes Instrument, um die zukünftigen Entwicklungsrichtungen der saarländischen Wirtschaft und Weiterbildungslandschaft zu antizipieren, Unsicherheiten zu analysieren sowie die notwendigen Handlungsbedarfe für ein realistisches Zukunftsszenario abzuleiten. Dies befähigt zu einer aktiven Gestaltung der Transformation, indem Weiterbildungs- und Qualifizierungsangebote frühzeitig an absehbare Veränderungen angepasst oder neu gestaltet werden.

3.4.1 Konzeption

Zur Konzeption und Anwendung der Szenario Technik sind das Trichtermodell sowie entsprechende Grundprinzipien in der Durchführung zu beachten:

Das Trichtermodell (siehe Abbildung) dient der Entwicklung und Darstellung von Zukunftsszenarien, wobei von drei Szenarien ausgegangen wird: Ein positives Extremzenario, ein negatives Extremzenario sowie ein (realistisches) Trendszenario. Eine Ergänzung dieses Modells ist um beliebig viele Szenarien möglich, sie befinden sich im Radius von Trend- bis Extremzenario und bilden den Raum der realistischen Zukunftssituations. Des Weiteren ist die Integration von möglichen Störereignissen in die Szenario Entwicklung möglich, welche einen Szenarioverlauf ab einem bestimmten Punkt positiv oder negativ beeinflussen können.³⁶

³⁴ Vgl. Welge et al., 2024, S.437

³⁵ Vgl. Schwendner, 2024, S. 213

³⁶ Vgl. Welge et al., 2024, S.440f.

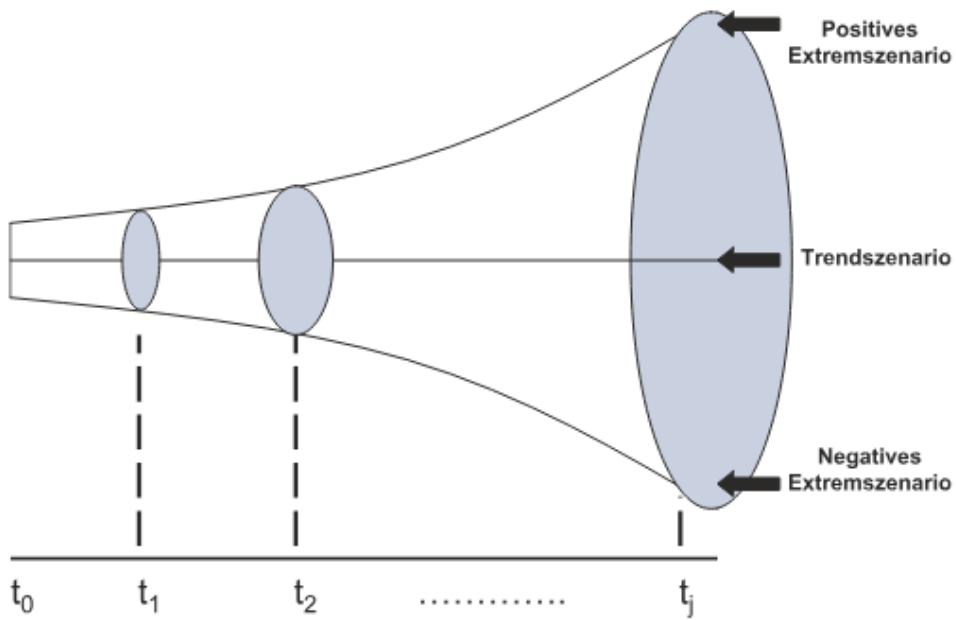


Abbildung 1: Das Trichtermodell nach Welge et al., 2024, S.440

Weitere grundlegende Prinzipien des Szenario Plannings sind das vernetzte Denken und Handeln sowie ein zukunftsoffenes Handeln der beteiligten Personen. Diese Voraussetzung ist auf die Komplexität des betrachteten Systems zurückzuführen. Weiterhin muss die strategische Perspektive während der kompletten Szenario Entwicklung präsent sein, sodass die Ergebnisse zu tragfähigen Handlungen abgeleitet werden können.

Das methodische Vorgehen des Szenario Plannings teilt sich in fünf Phasen. In einer ersten Phase (**Vorbereitung**) werden das Szenario Thema sowie die Leitfragen und Zeithorizont definiert. Weiterhin werden relevante Schlüsselfaktoren aus unterschiedlichen Bereichen (z.B. Wirtschaft, Technologie, ...) identifiziert und in eine Rangfolge gebracht. In der **Analyse**-Phase werden die ermittelten Faktoren gruppiert und strukturiert, sowie mithilfe einer *Uncertainty-Impact-Analyse* priorisiert. Die Analyse beinhaltet die visuelle Einordnung der Faktoren in ein Koordinatensystem mit den Achsen Unsicherheit (*Uncertainty*) und Einfluss (*Impact*). Die Faktoren, die mit den Merkmalen „sehr wichtig“ und „ungewiss“ bewertet wurden, bilden die Grundlage für die weitere Detailanalyse. Die **Prognostik** (dritte Phase) dient der Weiterentwicklung der Ist-Situation mithilfe von vorhanden Einflussfaktoren und begründeter Trends für den gewünschten definierten Zeithorizont. Die Verbindung der identifizierten Zukunftsentwicklungen zu Szenarien wird in der vierten Phase (**Bildung**) durchgeführt. Die Szenarien werden in diesem Sinne als ausformulierte, verständliche Zukunftsbilder verstanden. In der fünften und letzten Phase (**Transfer**) werden die entwickelten Szenarien interpretiert und ein Transfer geleistet.

Szenario-Kernaussagen, die identifiziert wurden, dienen zur Grundlage für die weitere Erarbeitung von potenziellen Maßnahmen.³⁷

Konzeption des Szenario Workshops

Die methodischen Grundlagen wurden in einem zweitägigen Szenario Workshop umgesetzt. Das zentrale Ziel des Szenario Workshops besteht darin, mit einer heterogenen Teilnehmendengruppe ein möglichst realistisches Zukunftsbild für die saarländische Arbeitswelt im Jahr 2030 zu entwickeln. Weiterhin wurden konkrete Handlungsfelder formuliert. Somit trägt der Szenario Workshop zur strategischen Weiterentwicklung der regionalen Weiterbildungslandschaft bei.

Das Ziel wurde in einem zweitägigen Präsenzformat mit einer jeweiligen Dauer von jeweils fünf bis sechs Stunden durchgeführt. Beide Tage sind klar voneinander abgegrenzt und folgen dem methodischen Szenario-Prozess (Beschreibung der Durchführung ist in Kapitel 3.4.2 ausgeführt). Der Tag 1 beinhaltet das Ziel der Identifikation, Strukturierung und Bewertung der Einflussfaktoren, die die saarländische Arbeitswelt im Saarland maßgeblich bestimmen. Die Ausprägungen der Einflussfaktoren und die Festlegung eines Szenario Rahmens wird ebenfalls diskutiert. Der Tag 2 beinhaltet die vertiefte Diskussion des festgelegten Zukunftsnarrativs und die Ableitung darauf basierender Handlungsempfehlungen.

Für die verschiedenen Tage wurden zwei zentrale, klar formulierte Leitfragen zur Orientierung und Steuerung formuliert:

- Tag 1: „*Welche Faktoren werden im Jahr 2030 wesentlich die Arbeitswelt³⁸ der Menschen im Saarland bestimmen?*“
- Tag 2: „*Wie sollen akademische Weiterbildungsangebote vor dem Hintergrund der definierten Arbeitswelt im Saarland des Jahres 2030 gestaltet sein?*“

Die Ergebnisse wurden mittels Fotodokumentation der Pinnwand (z.B. Einflussfaktoren, Einflussmatrix), Flipchart (z.B. Szenario Rahmen), Protokollierung von Diskussionen sowie durch die Szenario -Teilnehmenden (Szenario- Steckbrief, Handlungsempfehlungen) dokumentiert und gesichert.

³⁷ Vgl. ebd., S.442-446

³⁸ Die Arbeitswelt ist in dem Szenario Workshop in der Definition weit gefasst.

Die Teilnehmenden des Szenario Workshops bestand aus einer heterogenen Gruppe aus saarländischen Fach- und Branchenexperten (Gesundheitswesen, Pharmazie, produzierendes Gewerbe), aus dem Weiterbildungssektor, Personalentwicklung und (ehemaligen) Teilnehmenden von Weiterbildungsangeboten am CEC Saar.

Ergebnisdimensionen

Das Szenario Planning wurde eingesetzt, um die zentrale Frage zu beantworten, wie sich die saarländische Arbeits- und Wirtschaftsstruktur bis zum Jahr 2030 entwickeln könnte und welche politischen Rahmenbedingungen erforderlich sind, um diesen Wandel durch geeignete Weiterbildungsstrategien zu unterstützen. Dabei wurden die folgenden zwei zentralen Ergebnisse erwartet:

- **Entwicklung eines realistischen, konsistenten Zukunftsszenarios für das Saarland (2030):**

Das Szenario beschreibt eine plausible zukünftige Entwicklung der saarländischen Wirtschaft und Arbeitswelt auf Basis der wichtigsten Einflussfaktoren. Dabei zeigt es unter anderem, wie sich die Branchenstruktur entwickelt, welche technologischen und gesellschaftlichen Trends prägend sind und welche Rolle Weiterbildung in diesem Zukunftsbild spielt. Das Zukunftsszenario dient somit als Leitbild zur Strukturierung der regionalen Transformation und Orientierung für strategische Entscheidungen im Saarland.

- **Ableitung politischer Handlungsempfehlungen für die Landesregierung:**

Auf Grundlage des Szenarios werden konkrete Handlungsempfehlungen für die Landesregierung des Saarlandes abgeleitet. Sie adressieren zentrale Fragen der regionalen Weiterbildungs- und Standortpolitik wie die Verankerung der Weiterbildung als zentralen Bestandteil der Transformationsstrategie oder die Vernetzung zwischen Politik, Hochschulen und Wirtschaft. Damit bildet der Szenario Workshop eine analytische Brücke zwischen der erwarteten wirtschaftlichen Entwicklung und den notwendigen politischen Maßnahmen, die erforderlich sind, um Fachkräfteentwicklung, Innovation und regionale Wettbewerbsfähigkeit im Saarland nachhaltig zu sichern.

3.4.2 Durchführung

Der Szenario-Workshop wurde an zwei Tagen mit einem Abstand von einer Woche in einer Präsenzform und einer angedachten Dauer von circa fünf bis sechs Stunden durchgeführt. Der Ablauf orientierte sich am ausgearbeiteten Plan (siehe Anhang) und hatte eine durchdachte Struktur:

Der **erste Tag** diente der Analyse und Verdichtung der Einflussfaktoren sowie der Beschreibung realistischer Ausprägungen der priorisierten Faktoren.

In einer Einführung wurde ein gemeinsames Verständnis für das Ziel, Ablauf und Bedeutung des Projektes geschaffen. Gleichzeitig wurde die Zeit genutzt, um sich gegenseitig vorzustellen und kennenzulernen. Im Anschluss wurden Einflussfaktoren der saarländischen Arbeitswelt des Jahres 2030 identifiziert. Dazu wurden in einem ersten Schritt mittels Brainstormings in der Großgruppe relevante Trends und Treiber gesammelt sowie mittels Karten und Flipchart visualisiert.

In einem zweiten Schritt wurden thematische Cluster gebildet, indem die gesammelten Begriffe geordnet und verdichtet wurden, ebenfalls visualisiert durch Sortierung an der Flipchart. Im Anschluss wurden mittels einer Einflussmatrix (Uncertainty-Impact-Analyse) die gefundenen, geclusterten Einflussfaktoren nach Unsicherheit und Einfluss auf Weiterbildung / Arbeitswelt bewertet. Die daraus resultierenden Schlüsselfaktoren, die sich durch eine hohe Unsicherheit und einen hohen Einfluss auf die Weiterbildung auszeichnen, bildeten die Grundlage für den Szenariorahmen. Dieser wird im fünften Schritt anhand des Trichtermodells erarbeitet: Neben den besonders positiven und negativen Entwicklungen dieser Faktoren wird im Anschluss eine realistische Ausprägung erarbeitet (Szenariorahmen).

Nach **Abschluss des ersten Tages** wurde das erarbeitete realistische Szenario schriftlich verdichtet, indem die priorisierten Einflussfaktoren und deren realistische Ausprägungen kurz beschrieben wurden. Das Ergebnis wurde den Teilnehmenden zwischen den Tag 1 und Tag 2 per E-Mail zur Verfügung gestellt. Somit konnte das gemeinsame Verständnis des Szenarios gesichert sowie eine kognitive Vorbereitungsphase ermöglicht werden.

Am **zweiten** Workshoptag wurde als Einführung und Aktivierung erneut die Verdichtung des Szenarios gemeinsam gelesen und auf Stimmigkeit in der Gruppe geprüft.

Im zweiten Schritt wurden die Teilnehmende in zwei Gruppen geteilt, um das erarbeitete Szenario auszureifen. Dazu wurden benötigte Kompetenzen und Qualifikationen definiert und Handlungsempfehlungen abgeleitet. Die Ergebnisse wurden innerhalb der Gruppen jeweils schriftlich festgehalten, zu diesem Zweck wurde eine Vorlage ausgefüllt (siehe Anhang). Als Abschluss wurden die Ergebnisse präsentiert und diskutiert. Mithilfe einer

Moderation wurden Überschneidungen und Unterschiede herausgearbeitet sowie prioritäre Handlungsfelder identifiziert.

Nach **Abschluss des zweiten Tages** wurden die Ergebnisse des Tages, die Kompetenzen und Handlungsempfehlungen schriftlich verdichtet und den Teilnehmenden per E-Mail zur Verfügung gestellt. Die Teilnehmende konnten somit die Ergebnisse auf Stimmigkeit prüfen sowie Ergänzungen zu Handlungsempfehlungen hinzufügen.

4 Ergebnisse

In diesem Kapitel werden die empirischen Befunde der quantitativen Befragung, der leitfadengestützten Tiefeninterviews sowie der Szenario-Planning-Workshops dargestellt. Die Ergebnisse geben einen umfassenden Einblick in aktuelle Weiterbildungsbedarfe, subjektive Erfahrungsdimensionen und mögliche Entwicklungspfade wissenschaftlicher Weiterbildung im Saarland.

4.1 Quantitative Befragung / Fragebogen

Insgesamt wurden 187 Fragebögen erfasst. Das Auswahlkriterium zur Auswertung dieser war die Mindestanzahl der beantworteten Fragen. Die Erfassung der *Weiterbildungsbedarfe für die Region Saarland aus der Perspektive der Weiterbildungsteilnehmenden* steht als Forschungsfrage im Zentrum des Fragebogens. Damit Aussagen hinsichtlich dieser getroffen werden können, wurden die Fragen der Kategorien 1-4 als Kernfragen und als Voraussetzung definiert. Folglich sollten die geschlossenen Fragen der Kategorien 1 (Lernmotivation, -interesse), 2 (Einschätzung Kompetenzen), 3 (Weiterbildungsbedarf) und 4 (Weiterbildung und regionale Transformation) zu mindestens 70% ausgefüllt sein, damit der Fragebogen ausgewertet wird.

56 Fragebögen wurden aufgrund keiner oder nur unzureichender Beantwortung ausgeschlossen. Von dem Ausschluss wurden 38 Fragebögen leer zurückgemeldet, folglich wurde keine einzige Frage beantwortet. Die Anzahl der ausgewerteten Fragebögen beträgt 131, davon wurden 123 komplett abgeschlossen. Drei Fragebögen wurden bis auf die persönlichen Angaben (Soziodemographische Merkmale) ausgefüllt, fünf Exemplare wurden teilweise ausgefüllt.

Die erhobenen Daten wurden deskriptiv ausgewertet. Die Analyse erfolgte überwiegend mittels Microsoft Excel, wo Häufigkeiten, Mittelwerte, Mediane und prozentuale Verteilungen berechnet wurden. Offene Antworten wurden inhaltlich kategorisiert (qualitative Inhaltsanalyse) und den identifizierten Kategorien zugeordnet.

Die Ergebnisse des Fragebogens sind nach Frage und Item detailliert im Anhang aufgeführt, im Folgenden sind ein Überblick (Kapitel 4.1.1) über die Ergebnisse der Befragung, sowie eine Kurzzusammenfassung (Kapitel 4.1.2) aufgeführt.

4.1.1 Ergebnisse der quantitativen Befragung

Die Befragung diente der systematischen Erhebung individueller Weiterbildungsbedarfe, Kompetenzwahrnehmungen sowie relevanter Einflussfaktoren für die Teilnahme an wissenschaftlicher Weiterbildung am CEC Saar.

Insgesamt zeigen die Ergebnisse ein heterogenes, aber klar strukturiertes Bedarfsbild mit mehreren zentralen Themenfeldern, das zugleich deutliche Schwerpunkte erkennen lässt, die für die Konzeption neuer oder bestehender Weiterbildungsangebote bedeutsam sind.

Soziodemographische Merkmale

Die soziodemographischen Daten ermöglichen eine differenzierte Betrachtung der Bedarfe unterschiedlicher Zielgruppen.

Die ausgewerteten Fragebögen wurden von 59% weiblichen und 39% männlichen Teilnehmenden ausgefüllt. 2% der Teilnehmenden machten keine Angabe zu dem Geschlecht. Die Altersstruktur umfasste eine Spanne von unter 25 Jahren bis über 55 Jahren mit der Spanne 25-29 Jahre am meisten vertreten (25%), gefolgt von den Altersspannen 45-54 Jahre und 30-34 Jahre (jeweils 19%). Der höchste Bildungsabschluss der Befragten ist der Bachelor-Abschluss (36%), eine Berufsausbildung (23%) oder das (Fach-) Abitur (21%). Von den Teilnehmenden sind 64% Vollzeit beschäftigt. 59% der Befragten haben ihren Lebensmittelpunkt im Saarland, 25% in anderen Bundesländern. 5% der Teilnehmenden sind außerhalb Deutschlands angesiedelt.

Zum Zeitpunkt der Befragung sind Teilnehmende zu 73% der htw und 27% zu der UdS zugehörig. Das besuchte Weiterbildungsprogramm war am häufigsten die *Fachkraft für Partizipation und Kinderschutz* (22 Teilnehmende), die *Fachkraft für Sprache, Differenzsensibilität und interkulturelle Bildung* oder *Wirtschaftsrecht für die Unternehmenspraxis* (jeweils 14 Befragte). 54% der Befragungsteilnehmenden gehören organisatorisch den Wirtschaftswissenschaften, 41% den Sozialwissenschaften und 5% einem sonstigen Fachbereich an. 48% der Befragten streben einen Zertifikatsabschluss, 32% einen Masterabschluss und 20% einen Bachelorabschluss an.

Das monatliche Bruttoeinkommen zeigt geringe Schwankungen auf, mit der Einkommensspanne 3.000-3.999€ am häufigsten vertreten (23%) sowie der Spanne <2.000€ am geringsten vertreten (17%).

Keine Sorgepflichten haben 58% der Teilnehmenden, Sorgepflichten für Kinder haben 27% der Teilnehmenden.

84% der Befragten geben an, die besuchte Weiterbildung aus eigenem Antrieb begonnen zu haben. Eine Beteiligung des Arbeitgebers an den Weiterbildungskosten erfolgte bei 39% der Teilnehmenden. Eine komplette Übernahme der Kosten durch den Arbeitgeber erfolgte bei 29% der Teilnehmenden.

Lernmotivation, Lerninteresse und Weiterbildungsbeteiligung

Zu Beginn geben die Teilnehmende an, aus welchen Gründen sie sich für die aktuelle Weiterbildung entschieden haben. Dabei zeigt sich vor allem eine hohe intrinsische Motivation. Besonders häufig genannt werden Interesse am Themenfeld (80% der Teilnehmenden stimmen voll oder eher zu), der Wunsch nach persönlicher Weiterentwicklung sowie das Ziel, neue Inhalte kennenzulernen. Darüber hinaus äußern 60 %, dass sie sich auch unabhängig von der formalen Weiterbildung mit den Inhalten auseinandersetzen würden, sofern ausreichend Zeit zur Verfügung stünde.

Auch arbeitsbezogene Aspekte spielen eine Rolle, etwa der Wunsch nach beruflichem Aufstieg, die Verbesserung der beruflichen Positionierung oder die Vorbereitung auf veränderte Anforderungen im Arbeitsalltag. Verpflichtende Teilnahmegründe, etwa durch den Arbeitgeber, werden hingegen nur in geringem Umfang (28% der Teilnehmenden) genannt. Die Gründe für die Teilnahme lassen darauf schließen, dass Weiterbildung überwiegend als selbstbestimmtes und freiwilliges Lernformat mit sowohl individuellen Karrierezielen und persönlichen Entwicklungszielen wahrgenommen wird.

Zukünftige Motivationen zeigen ein ähnliches Bild. Auch für eine mögliche erneute Teilnahme an Weiterbildung in den kommenden fünf Jahren werden insbesondere das Interesse an bestimmten Themen sowie die persönliche Weiterentwicklung genannt. 66% der Befragten erwarten, dass eine Verbesserung der Chancen auf dem Arbeitsmarkt sie zukünftig zu einer Weiterbildung motivieren könne.

Ein entscheidender Unterschied der jetzigen Motivation zur potenziellen zukünftigen Motivation betrifft eine berufliche Neuorientierung: In der jetzigen Teilnahme ist der Neuorientierungsgedanke nahezu gleichverteilt. Für eine zukünftige Weiterbildung ist die Tendenz einer möglichen beruflichen Neuorientierung erkennbar (67%) und wird als sinnvoll für einen passenden Kompetenzerwerb gesehen.

Die offenen Angaben zur Frage nach zukünftigen Herausforderungen bestätigen diese Einschätzung. Häufig wurden Digitalisierung oder zunehmende steigende Anforderungen, beispielsweise im pädagogischen Bereich, genannt. Diese Faktoren wirken offenbar sowohl als Belastung als auch als Motivation, sich durch Weiterbildung auf neue Situationen vorzubereiten. Auch strukturelle Herausforderungen, z. B. Personalmangel in Kitas oder Unsicherheit durch Transformationsprozesse der Arbeitswelt, beeinflussen die Weiterbildungsbereitschaft.

Insgesamt lässt sich festhalten, dass Weiterbildung für die große Mehrheit der Teilnehmenden ein zentrales Instrument ist, um berufliche Kompetenzen auf- und auszubauen, sich an gegebene Veränderungen anzupassen und die eigene Position im Arbeitsmarkt zu stärken. Die Ergebnisse unterstreichen die Relevanz teilnehmerorientierter Weiterbildungsangebote, die sowohl persönliche Interessen als auch strukturelle Anforderungen berücksichtigen.

Einschätzung von Future Skills

Die Analyse der Kompetenzbewertung zeigt ein deutliches Spannungsfeld zwischen vorhandenen und zukünftig als relevant eingeschätzten Kompetenzen. Die Selbsteinschätzung erfolgte für den Ist-Zustand mittels Schulnoten. Die Bedeutsamkeit der Future Skills in der Zukunft (Soll) wurde in einer fünfstufigen Skala (1 = unwichtiger, 5= sehr viel wichtiger) bewertet.

- Selbsteinschätzung in den Future Skills

Die Selbsteinschätzungen belegen, dass die meisten Teilnehmenden ihre derzeitigen Kompetenzen überwiegend im mittleren Bereich verorten. Die Mehrzahl der Future Skills wird im Ist-Zustand mit Schulnoten im Bereich „befriedigend“ bis „gut“ bewertet, wobei einige Kompetenzen auffallen.

Unter den Future Skills werden insbesondere die Bereitschaft zum lebenslangen Lernen, Kritisches Denken und Kommunikationskompetenz tendenziell besser bewertet. Insbesondere die Bereitschaft zum lebenslangen Lernen scheint aufgrund bestehender Weiterbildung gut ausgeprägt zu sein (Durchschnittsnote 1,74). Die Ausprägung der Kommunikationskompetenz deckt sich mit dem beruflichen Hintergrund vieler Befragter, insbesondere aus pädagogischen oder sozialen Tätigkeitsfeldern, in denen kommunikative und kooperative Fähigkeiten eine zentrale Rolle spielen können.

Deutlich schlechter bewertet werden dagegen Kompetenzen, die mit technologischen und globalen Entwicklungen verbunden sind, konkret Fremdsprachenkompetenz und Digital Skills. Weiterhin wurde der Wert Selbstmarketing mit einem Mittel von 3,05 am schlechtesten bewertet.

- Bedeutsamkeit der Future Skills in 5 Jahren

Die Innovationskompetenz wird in der (Ist-) Selbsteinschätzung tendenziell schlechter bewertet, genau diese Kompetenz wird im Soll-Zustand von den Befragten als zentral für die Zukunft eingeschätzt. Dies betrifft ebenso die Digital Skills, die mit einer Wichtigkeit von 4,3 als besonders bedeutsam für die Zukunft hervorgehoben werden. Hier entsteht eine klare Ist-Soll-Lücke zwischen bestehender und benötigter Qualifizierung, die Weiterbildungsbedarfe signalisiert.

Die Bewertung der zukünftigen Bedeutsamkeit zeigt, dass nahezu alle Future Skills als wichtig oder sehr wichtig eingestuft werden. Eine besonders hohe Bedeutung wird zugeschrieben:

- Digital Skills
- Kritisches Denken
- Innovationskompetenz
- Resilienz
- Lebenslanges Lernen

Selbstmarketing wird tendenziell als am wenigsten bedeutsam (Bewertung 3,8) eingeschätzt.

Teilnehmende geben zudem im Ranking an, dass Führungskompetenzen am dringendsten entwickelt werden müssen, gefolgt von Digitalen Kompetenzen. In einer Ausführung weiterer Kompetenzbedarfe (Freitextantworten) konnte eine deutliche Spannbreite an Themen und Kompetenzen erfasst werden. Eine häufige Nennung ist Fremdsprache(n) (insgesamt 12). Der Bedarf ist auf Teilnehmende aus dem sozialwissenschaftlichen Bereich zurückzuführen und verdeutlicht die Heterogenität unterschiedlicher Kompetenzen, die aus Teilnehmendensicht relevant sind oder relevant werden. Festzuhalten ist, dass Querschnittskompetenzen wie beispielsweise Selbstmarketing ebenfalls ein Thema darstellen (sieben Nennungen), ebenso Digital Skills, insbesondere konkret das Thema künstliche Intelligenz (fünf Nennungen).

Weiterbildungsbedarfe

Die Analyse des Weiterbildungsbedarfs zeigt, dass die Befragten fachliche Kompetenzen insgesamt als bedeutend für zukünftige Weiterbildungsaktivitäten einschätzen.³⁹ Dies wird insbesondere durch den Medianwert von 4 („wichtig“) für alle abgefragten fachlichen Kompetenzbereiche deutlich. Damit bestätigt sich, dass fachliche Inhalte eine zentrale Rolle in zukünftigen Weiterbildungsformaten spielen und von den Teilnehmenden als wesentlich für die (berufliche) Weiterentwicklung angesehen werden.

Innerhalb der abgefragten Kompetenzdimensionen erhält insbesondere das spezialisierte Fachwissen die höchste Relevanz. Mit einer durchschnittlichen Zustimmung von 4,069 wird es im Vergleich zu den anderen Kategorien als am wichtigsten erachtet. Dies deutet darauf hin, dass die Teilnehmende in besonderem Maße an einer fachlichen Vertiefung oder fachlichen Ausweitung interessiert sind, die sich direkt auf ihren Berufsalltag übertragen lässt.

Neben diesen quantitativen Einschätzungen wurden die Teilnehmenden zudem gebeten, konkrete Themen oder Inhalte zu benennen, die in den kommenden drei bis fünf Jahren für sie besonders relevant sein werden. Die Auswertung der offenen Antworten bestätigt klar erkennbare Themenschwerpunkte. Am häufigsten genannt wurde das Thema Künstliche Intelligenz, das in den Antworten insgesamt 39-mal auftauchte. Dieser hohe Wert ist unter anderem darauf zurückzuführen, dass KI als Beispiel in der Fragestellung genannt wurde, zugleich zeigt die Häufigkeit aber auch die hohe Relevanz technologischer Entwicklungen im Bewusstsein der Teilnehmenden.

Ebenfalls stark vertreten ist das Thema Nachhaltigkeit, das 21-mal genannt wurde. Darüber hinaus wurde das Themenfeld Digitalisierung bzw. Technik in 14 Antworten aufgeführt, was die fortschreitende digitale Transformation im Saarland und die Einstellung der Befragten diesbezüglich verdeutlicht.

Weiterbildung und regionale Transformation

Die Bedeutung von Weiterbildung im Kontext des Strukturwandels im Saarland wurde von den Teilnehmenden differenziert bewertet.

³⁹ Einschätzung in einer fünfstufigen Likert-Skala (1 = unwichtig; 5 = sehr wichtig)

Hinsichtlich der Frage, welche Rolle Weiterbildung für die zukünftige berufliche Sicherheit in einer sich wandelnden Arbeitswelt spielt, zeigt sich ein überwiegend zustimmendes Bild. Etwa 31 % der Befragten schreiben der Weiterbildung eine große Bedeutung zu, weitere 31 % sehen zumindest eine gewisse Rolle. Insgesamt lässt sich somit feststellen, dass Weiterbildung von einer Mehrheit als bedeutsam wahrgenommen wird.

Die Einschätzungen zu den Chancen und Hindernissen von Weiterbildung im Kontext des Strukturwandels ergeben ein vielschichtiges Bild.⁴⁰ Der durchschnittliche Zustimmungswert von 3,137 für die Aussage, dass Weiterbildung notwendig sei, um den eigenen Arbeitsplatz langfristig zu sichern, weist auf keine eindeutige Tendenz der Stichprobe hin.

Gleichzeitig verdeutlichen weitere Items, dass Weiterbildung zwar nicht ausschließlich als Sicherung des Arbeitsplatzes wahrgenommen wird, jedoch weitere Funktionen erfüllt. Besonders hoch ist die Zustimmung zu der Aussage, dass Weiterbildung eine Möglichkeit bietet, sich beruflich neu zu orientieren und an veränderte Lebenssituationen anzupassen. Hier liegt die durchschnittliche Zustimmung bei 4,176. Ebenfalls befürwortend wird die Rolle von Weiterbildung im Umgang mit digitalen und technologischen Entwicklungen eingeschätzt. Das entsprechende Item erreicht einen Mittelwert von 3,71. Zudem wird auch die Funktion der Weiterbildung zur Anpassung an steigende berufliche Anforderungen positiv bewertet.

Ein weiterer Aspekt betrifft die Kenntnis regionaler Fördermöglichkeiten wie beispielsweise Bildungsgutscheine der Agentur für Arbeit. Hier zeigt sich ein deutlicher Informationsbedarf: 55 % der Teilnehmenden sind entsprechende Fördermöglichkeiten nicht bekannt. Nur 5 % haben solche Angebote tatsächlich genutzt, während 40 % zwar Kenntnis, aber keine Nutzung angeben. Unter denjenigen Teilnehmenden, deren Lebensmittelpunkt im Saarland liegt, ist die Informationslage noch ungünstiger: 60 % kennen die Angebote nicht. Diese Ergebnisse weisen darauf hin, dass bestehende Förderstrukturen nur unzureichend bei der Zielgruppe ankommen und eindeutige Informationsdefizite vorliegen.

Bezüglich der persönlichen Einschätzung des Saarlandes als Arbeits- und Lebensort zeigt sich ein überwiegend positives Bild, sofern der Lebensmittelpunkt der Befragten im

⁴⁰ Bewertung mittels fünfstufiger Likert-Skala (1= trifft gar nicht zu, 5= trifft voll zu)

Saarland liegt. 80,5 % stimmen der Aussage zu, dass sie langfristig beruflich im Saarland bleiben möchten, und 67 % sehen das Saarland auch als attraktiven Ort zum Leben an. Die Perspektive auf berufliche Entwicklungsmöglichkeiten fällt hingegen deutlich ausgewogener aus: Die Aussage, dass das Saarland gute Perspektiven für die eigene berufliche Entwicklung biete, trifft im Durchschnitt mit 3,403 („teils/teils“) zu.

Eine geringere Bedeutung wird dem regionalen Weiterbildungsangebot im Hinblick auf den Verbleib im Saarland beigemessen. 42 % der Befragten mit dem Lebensmittelpunkt Saarland stufen das Weiterbildungsangebot nicht als wichtigen Faktor für ihre Entscheidung ein, langfristig im Saarland zu bleiben. Die Itemauswertung zeigt, dass jeweils 21 % der Aussage „trifft gar nicht zu“ bzw. „trifft eher weniger zu“ zustimmen. Insgesamt legen diese Ergebnisse nahe, dass Entscheidungen für oder gegen den Verbleib im Saarland stärker von anderen, im Fragebogen nicht erhobenen Faktoren abhängen wie zum Beispiel persönliche Umstände.

Erwartungen an eine Weiterbildung

Die Ergebnisse zeigen, dass die Befragten insgesamt hohe Erwartungen an die Qualität und Gestaltung wissenschaftlicher Weiterbildungen haben⁴¹. Alle abgefragten Eigenarten und Faktoren - darunter die fachliche Expertise der Lehrenden, die Ausstattung, die Lernplattform, der Praxisbezug sowie die Flexibilität - wurden mit einem Median von 4 („wichtig“) oder 5 („sehr wichtig“) bewertet.

Am bedeutsamsten ist für die Teilnehmende der Praxisbezug der Lehrinhalte (Durchschnittsbewertung 4,556), gefolgt von der Qualität und Nutzerfreundlichkeit der Lernplattform sowie der fachlichen Expertise und Reputation der Lehrenden. Diese Ergebnisse verdeutlichen, dass Weiterbildungen dann als besonders wertvoll angesehen werden, wenn sie unmittelbar anwendungsorientiert sind und die Vermittlung durch qualifizierte Lehrpersonen erfolgt.

Die Freitextantworten ergänzen dieses Ergebnis: Häufig genannt wurde der Wunsch nach passenden Formaten wie Online- oder Hybridangeboten oder virtuellen Live-Sessions (acht Nennungen). Zudem wurden Erwartungen an die Lehrpersonen betont (sechs Nennungen), insbesondere praktische Erfahrung und fachliche Expertise. Weitere

⁴¹ Bewertung mittels fünfstufiger Likert-Skala (1= unwichtig, 5 = sehr wichtig)

wiederkehrende Aspekte betreffen den Austausch mit Mitstudierenden, einen klaren Praxisbezug sowie zeitliche Flexibilität (jeweils fünf Nennungen). Dies verdeutlicht die hohe Anwendungsorientierung der Zielgruppe, die Weiterbildungen als unmittelbare Unterstützung des beruflichen Handelns betrachtet.

Ebenfalls die Entscheidungsfaktoren für die Teilnahme an zukünftigen Weiterbildungen wurden überwiegend als wichtig eingestuft. Mit einem Durchschnittswert von 4,504 ist die Vereinbarkeit mit beruflichen und privaten Verpflichtungen der wichtigste Einflussfaktor auf die Teilnahmebereitschaft. Am geringsten gewichtet wurde die Vielfalt der Unterrichtsformate (3,562), was darauf hindeutet, dass nicht die Anzahl der Formate relevant ist, sondern deren Passung und Qualität.

Rahmenbedingungen einer Weiterbildung

Die Ergebnisse zur Gestaltung der Rahmenbedingungen wissenschaftlicher Weiterbildungen verdeutlichen Erwartungen und Präferenzen der Teilnehmenden.

Hinsichtlich eines zukünftigen angestrebten Abschlusses präferieren die Befragten besonders häufig den Masterabschluss (37 %) sowie Zertifikatsformate (insgesamt 39 %, davon 22 % große und 17 % kleine Zertifikate). Nur ein kleiner Anteil (5 %) gibt an, sich in Zukunft ausschließlich außerhochschulisch weiterbilden zu wollen.

Bezüglich der zeitlichen Studiendauer bevorzugen die Teilnehmende eindeutig die kürzest möglichen Studienverläufe. Für Bachelor- wie auch Masterstudiengänge wird am häufigsten eine Dauer von 3–4 Semestern genannt (Bachelor: ca. 34 %, Master: ca. 58,8 %). Auch bei Zertifikatsformaten lässt sich eine deutliche Tendenz zu kurzen Angeboten erkennen: Einzelveranstaltungen (<5 ECTS) werden überwiegend mit einer Dauer bis zu 1–2 Semestern gewünscht (76 %), Modulzertifikate (>5 ECTS) ebenfalls mit 1–2 Semestern (62 %). Zertifikate mit etwa 24 ECTS werden meist mit einer Dauer zwischen 1–2 bzw. 2–3 Semestern präferiert (68 %).

Die zeitliche Belastbarkeit zeigt, dass 39 % der Teilnehmenden etwa 5–8 Semesterstunden pro Woche für eine Weiterbildung einplanen würden, während 30 % bereit wären, 9–12 Semesterstunden pro Woche zu investieren. Damit deutet sich eine insgesamt begrenzte zeitliche Kapazität an, die bei der Planung berufsbegleitender Formate berücksichtigt werden sollte.

Hinsichtlich der bevorzugten Lehrformate sprechen sich die Befragten für Blended-Learning-Formate aus (38 %), gefolgt von überwiegend präsenzbasierten Angeboten (35 %). Reine Selbstlernphasen spielen mit 4 % hingegen kaum eine Rolle. Bei der Frage nach dem gewünschten Anteil der Präsenzphasen ergibt sich kein eindeutiger Schwerpunkt: Geringe Präsenzanteile (≤ 20 % Präsenzanteil), mittlere Anteile (60–79 % Präsenzanteil) und sehr hohe Präsenzanteile (≥ 80 % Präsenzanteil) wurden jeweils ähnlich häufig genannt (jeweils 22–23 % der Teilnehmenden).

Ähnlich verteilt sind die Angaben zu bevorzugten Zeitfenstern für Präsenzphasen. Ganztägige Wochenendveranstaltungen (37 %) und mehrwöchige Präsenzblöcke (38 %) werden fast gleich häufig genannt, während abendliche Präsenztermine an Werktagen für 25 % der Teilnehmenden attraktiv sind.

Für Bachelorabschlüsse erwarten 53 % der Befragten Kosten von unter 5.000 €, während für Masterprogramme überwiegend ein Rahmen von 5.000–7.999 € akzeptabel erscheint. Zertifikatsprogramme sollten nach Ansicht der Befragten idealerweise maximal 1.000 € kosten. Hier ist eine klare Tendenz zu den geringsten Kosten, die im Fragebogen vorgegeben wurden, zu erkennen. Zudem zeigen die Angaben zur Kostenübernahme, dass rund ein Drittel der Teilnehmenden bereit wäre, die Weiterbildung vollständig selbst zu finanzieren, während ein Viertel der Teilnehmenden 25–49 % der Kosten übernehmen würde. Nur 7 % wünschen sich eine vollständige Kostenübernahme durch den Arbeitgeber. Ein durchmisches Bild zeigt sich bei der Bereitschaft, Urlaubstage in die Weiterbildung zu investieren. In einem Szenario mit 20 Präsenztagen würden 25 % der Befragten 4–6 Urlaubstage und 22 % der Teilnehmenden 1–3 Tage aufwenden. Circa ein Fünftel möchte hingegen keine Urlaubstage einsetzen, während 7 % bereit wären, die gesamten 20 Präsenztagen aus ihrem Urlaubskontingent zu investieren.

Insgesamt verdeutlichen die Ergebnisse, dass Teilnehmende einerseits klare Erwartungen an kurze, flexible und finanzierte Weiterbildungsformate haben, andererseits aber sehr heterogene Präferenzen hinsichtlich Präsenzanteilen und Zeitmodellen bestehen. Für Anbieter wissenschaftlicher Weiterbildung ergibt sich damit die Notwendigkeit, modulare, kombinierbare und zeitlich variable Formate bereitzustellen, um unterschiedlichen Lebens- und Arbeitssituationen gerecht zu werden.

Einflussfaktoren und Hindernisse

Die Analyse der Einflussfaktoren und Hindernisse, die eine Teilnahme an wissenschaftlicher Weiterbildung begünstigen oder erschweren können, zeigt ein differenziertes Bild.

Unter den zusätzlichen motivationsförderlichen Faktoren werden vor allem berufliche Entwicklungen genannt: Insgesamt sieben Teilnehmende geben an, dass neue berufliche Aufgaben, höhere Verantwortungsbereiche oder Aufstiegsmöglichkeiten sie zu einer Weiterbildung motivieren könnten. Auch die Möglichkeit, ein berufliches Netzwerk aufzubauen oder Kooperationen mit Unternehmen bzw. potenziellen Kunden einzugehen, wird mehrfach als relevanter Anreiz beschrieben. Zudem werden Praxisbezug der Weiterbildung und verbesserte Chancen auf dem Arbeitsmarkt jeweils dreimal als positive Einflussgröße genannt.

Auf der Seite der hemmenden Faktoren treten vor allem finanzielle Barrieren hervor, die mit sieben Nennungen das häufigste Hindernis darstellen. Fünf Teilnehmende nennen zudem eine mangelnde Vereinbarkeit der Weiterbildung mit beruflichen Verpflichtungen. Auch das Privatleben, beispielsweise familiäre Verpflichtungen oder begrenzte Zeitressourcen, wird mehrfach als potenziell belastender Faktor beschrieben.

Die Reflexion der bisherigen Beweggründe zur Teilnahme zeigt, dass vor allem persönliche oder berufliche Zielreflexionen eine zentrale Rolle spielen: 79 % der Befragten haben aufgrund solcher Überlegungen über eine Weiterbildung nachgedacht. Für 54 % waren persönliche Veränderungen, wie etwa berufliche Neuorientierung oder veränderte Lebensumstände, ausschlaggebend. Darüber hinaus hatten Gespräche mit Kollegen oder Vorgesetzten für 39 % der Teilnehmenden einen Einfluss.

Bezüglich der erwarteten Perspektivveränderungen nach Abschluss der aktuellen Weiterbildung zeigt sich ein insgesamt optimistisches Bild. 69 % der Befragten gehen davon aus, dass sich ihre beruflichen oder persönlichen Perspektiven durch die Weiterbildung verbessern oder stark verbessern werden. Dies unterstreicht, dass Weiterbildungsmaßnahmen nicht nur als Reaktion auf äußere Anforderungen betrachtet werden, sondern auch als strategisches Instrument zur eigenen Weiterentwicklung.

4.1.2 Kurzzusammenfassung

Die Befragung zeigt ein ausgesprochenes Interesse an wissenschaftlicher Weiterbildung und verdeutlicht, dass die meisten Teilnehmenden ihre Weiterbildung vor allem aus einer intrinsischen Motivation heraus beginnen. Besonders häufig werden persönliches Interesse, Freude an neuen Inhalten und der Wunsch nach eigener Weiterentwicklung genannt. Berufliche Motive, beispielsweise der Wunsch nach besseren Karrierechancen oder der Vorbereitung auf neue Anforderungen, spielen ebenfalls eine Rolle, stehen aber meist nicht im Vordergrund. Verpflichtende Teilnahmegründe durch Arbeitgeber sind hingegen selten und bestätigen den freiwilligen Charakter der Weiterbildung.

Auch mit Blick auf **zukünftige** Weiterbildungsabsichten zeigt sich ein ähnliches Bild: Die Befragten verbinden Weiterbildung primär mit persönlicher und beruflicher Weiterentwicklung. Gleichzeitig wird deutlich, dass der technologische Wandel, insbesondere Themen wie Digitalisierung, KI und gesellschaftliche Veränderungen, eine zunehmend prägende Rolle für Weiterbildungssentscheidungen spielt. Eine berufliche Neuorientierung wird für die Zukunft häufiger in Erwägung gezogen als zum Zeitpunkt der aktuellen Teilnahme.

Die **Selbsteinschätzung der eigenen Kompetenzen** macht sichtbar, dass sich viele Teilnehmende im mittleren Leistungsniveau verorten. Kommunikationsfähigkeit, kritisches Denken und die Bereitschaft zum lebenslangen Lernen werden vergleichsweise hoch eingeschätzt, während Kompetenzen mit digitalem oder globalem Bezug – wie Fremdsprachen und Digital Skills – deutlich schwächer bewertet werden. Gleichzeitig werden viele dieser Kompetenzen für die Zukunft als besonders wichtig angesehen. Hier zeigt sich eine klare Spannung zwischen Ist- und Soll-Zustand, die unmittelbaren Weiterbildungsbedarf signalisiert.

Ein ähnliches Muster ist bei den fachlichen **Weiterbildungsbedarfen** zu beobachten. Die Befragten wünschen sich vor allem spezialisiertes Fachwissen und konkrete Themen, die sich direkt auf ihre berufliche Praxis übertragen lassen. In der Zukunft besonders relevant erscheinen vor allem Technologien wie KI sowie Themen der Nachhaltigkeit und Digitalisierung. Die Häufigkeit dieser Nennungen zeigt, dass digitale Transformationsprozesse im beruflichen Alltag zunehmend spürbar werden.

Im Hinblick auf das **Saarland als Arbeits- und Lebensort** entsteht ein differenziertes Bild. Viele Befragte mit regionalem Lebensmittelpunkt sehen das Saarland grundsätzlich als attraktiven Wohn- und Arbeitsstandort. Gleichzeitig wird die berufliche Entwicklung in der Region zurückhaltender eingeschätzt. Das Weiterbildungsangebot wird nur von einem Teil der Befragten als wichtiger Faktor für den regionalen Verbleib angesehen – persönliche und strukturelle Rahmenbedingungen scheinen hier stärker zu wiegen als das Angebot selbst. Auffällig ist zudem der geringe Bekanntheitsgrad regionaler Fördermöglichkeiten, was auf ein Kommunikations- bzw. Informationsdefizit hinweist.

Die **Erwartungen an Qualität und Organisation** der Weiterbildung sind hoch und betreffen insbesondere den Praxisbezug der Lehrinhalte, die Qualität der Lernplattform und fachlich qualifizierte Lehrpersonen. Auch der Austausch untereinander sowie zeitliche Flexibilität werden als bedeutsam beschrieben. Entscheidungsfaktoren wie eine gute Vereinbarkeit mit beruflichen oder privaten Verpflichtungen sind besonders wichtig, während nicht die Vielfalt der Unterrichtsformate, sondern die Passung des Formates wichtig sein zu scheint.

In Bezug auf die organisatorischen **Rahmenbedingungen** bevorzugen die Teilnehmenden kurze und gut planbare Weiterbildungsmodelle, dies wird im Hinblick auf Studiendauer, zeitliche Belastung oder Präsenzanteile sichtbar. Blended-Learning-Formate werden häufiger präferiert, was den Wunsch nach einer Kombination aus Flexibilität und persönlichem Austausch verdeutlicht.

Weiterhin zeigen die Angaben zu **Einflussfaktoren und Hindernissen**, dass berufliche und persönliche Entwicklungen und klar erkennbare berufliche Vorteile als starke Motivation wirken. Hindernisse bestehen vor allem in finanziellen Belastungen, begrenzten zeitlichen Ressourcen sowie Schwierigkeiten in der Vereinbarkeit von Beruf, Privatleben und Weiterbildung. Dennoch zeigt die Mehrheit der Befragten eine positive Erwartungshaltung gegenüber ihrem eigenen Entwicklungspotenzial: Viele gehen davon aus, dass sich ihre beruflichen Perspektiven durch die Weiterbildung verbessern werden.

4.2 Qualitative Befragung / Tiefeninterviews

Die im Rahmen des Projekts durchgeführten leitfadengestützten Tiefeninterviews mit insgesamt elf Weiterbildungsstudierenden und Teilnehmenden wissenschaftlicher Weiterbildungsangebote vertiefen die Ergebnisse der quantitativen Befragung und erweitern diese um individuelle Erfahrungen, Begründungsmuster und Zukunftsperspektiven. Die Interviewpersonen stammen aus unterschiedlichen Branchen (u. a. Finanzwirtschaft, Industrie, Sicherheitsmanagement, Gesundheit und Pflege, IT) und bringen verschiedene Bildungsbiografien und Lebenssituationen mit. Gemeinsam ist ihnen, dass die zum Zeitpunkt der Befragung entweder bereits an wissenschaftlichen Weiterbildungsformaten am Continuing Education Center Saar teilgenommen haben oder diese vor kurzem abgeschlossen hatten.

Die Auswertung der Transskripte erfolgte entlang der in Kapitel 3.3 beschriebenen pragmatischen, projektbezogenen Vorgehensweise. Ausgehend von dem im Leitfaden angelegten Themenfeldern wurden zentrale Kategorien (z. B. Motivation, Hemmnisse, Rahmenbedingungen, Kompetenzbedarfe, Formatpräferenzen, Zukunftsbilder) gebildet und im Rahmen einer fallübergreifenden Analyse zusammengeführt. Im Folgenden werden die wesentlichen thematischen Schwerpunkte der Interviews dargestellt.

4.2.1 Motivlagen und Zielsetzungen der Weiterbildungsteilnahme

Die Interviews zeigen ein sehr hohes persönliches Commitment der Befragten gegenüber (wissenschaftlicher) Weiterbildung. Nahezu alle Interviewpersonen betonen, dass Weiterbildung für sie keine „Nice-to-have“, sondern eine Notwendigkeit darstellt, um im Berufsleben bestehen und sich weiterentwickeln zu können. Dabei lassen sich drei zentrale Motivlagen identifizieren, die häufig miteinander verschränkt auftreten:

1. Karriere- und Einkommensperspektiven

Ein Großteil der Befragten verbindet mit Weiterbildung die Erwartung, sich beruflich besser zu positionieren, höhere Verantwortung zu übernehmen oder ihre Einkommenssituation zu verbessern. Besonders deutlich wird dies bei Personen, die sich in Branchen mit intensivem Strukturwandel bewegen oder sich beruflich neu orientieren möchten. Eine Interviewperson aus der Finanzbranche beschreibt Weiterbildung etwa als notwendige Voraussetzung, den eigenen Lebensstandard langfristig halten und sich gegenüber neuen Anforderungen behaupten zu können.

2. Persönliche Weiterentwicklung und Selbstwirksamkeit

Neben karrierestrategischen Überlegungen ist die persönliche Weiterentwicklung ein häufig genanntes Motiv. Mehrere Interviewpersonen heben hervor, dass sie durch das Studium an Selbstsicherheit gewonnen, Präsentations- und Führungs- kompetenzen aufgebaut oder ihren „Managementblick“ geschärft haben. Eine Interviewperson formuliert rückblickend, sie habe durch die zahlreichen Vorträge im Studium ein Maß an Souveränität entwickelt, das im Berufsalltag kaum anders zu erreichen gewesen wäre. Weiterbildung wird hier als Instrument zur Stärkung der eigenen Handlungskompetenz verstanden – sowohl fachlich als auch persönlich.

3. Anpassung an Transformation und strukturellen Wandel

Vor diesem Hintergrund der Transformation der saarländischen Wirtschaft ver- weisen mehrere Befragte auf die Notwendigkeit, sich auf neue Berufs- und Tätig- keitsfelder vorzubereiten. Das gilt sowohl für Personen, die aus industriellen Kon- texten kommen und sich neu ausrichten (z. B. Wechsel in den Personalbereich), als auch für Beschäftigte in der IT oder im Sicherheitsmanagement, die auf neue technologische und organisatorische Anforderungen reagieren müssen. Weiterbil- dung wird hier als strategischer Baustein verstanden, um die eigene Beschäfti- gungsfähigkeit („Employability“) in einem sich wandelnden Umfeld zu sichern.

Die Interviews verdeutlichen, dass die Motivation zur Weiterbildung nicht eindimensio- nal ist. Karriere- und Einkommensziele, persönliche Entwicklung und der Umgang mit Transformationsprozessen greifen ineinander und werden von den Befragten situativ un- terschiedlich gewichtet. Gemein ist jedoch allen Interviewpersonen ein ausgeprägtes Be- wusstsein dafür, dass berufliche Qualifikation kein einmaliger Zustand, sondern ein fort- laufender Prozess ist.

4.2.2 Hemmnisse und Belastungsfaktoren

Die qualitative Auswertung bestätigt, dass die in der quantitativen Befragung identifizier- ten Hemmnisse – insbesondere Zeitmangel, Kosten und teilweise als unflexibel wahrge- nommene Termine – reale, teilweise stark erlebte Belastungsfaktoren darstellen. Zugleich

werden diese Aspekte im Interviewmaterial differenziert und um zusätzliche Facetten ergänzt.

Zeitmangel als zentrales Spannungsfeld

Alle Interviewpersonen beschreiben die Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Privatleben als zentrale Herausforderung. Berufsbegleitende Studiengänge und Zertifikatsprogramme werden als zeitintensiv erlebt; Wochenenden und Abendstunden werden häufig über längere Zeiträume für das Studium reserviert. Mehrere Befragte berichten, dass insbesondere Prüfungs- und Projektphasen mit hoher Belastung einhergehen. Gleichwohl relativieren einige Interviewpersonen diesen Aspekt: Wer sich bewusst für ein Studium entscheide, wisse, dass ein erheblicher Zeitaufwand erforderlich sei. Ebenso müsse man bereit sein, Prioritäten zu setzen. Hier zeigt sich ein Spannungsfeld zwischen subjektiver Belastung einerseits und einer hohen Bereitschaft anderseits, diese Belastung für den angestrebten Abschluss in Kauf zu nehmen.

Kosten und finanzielle Rahmenbedingungen

Die Einschätzungen zu den hohen Kosten wissenschaftlicher Weiterbildung fallen heterogen aus. Einige Befragte berichten von deutlicher finanzieller Belastung und verweisen darauf, dass Studiengebühren in der Größenordnung mehrerer Tausend Euro für viele Interessierte eine echte Einstiegshürde darstellen. Anderen gelingt es, Kosten durch Arbeitgeberbeteiligung, Abfindungen oder Förderungen zu kompensieren. Mehrere Interviewpersonen betonen, dass sie das Preis-Leistungs-Verhältnis der besuchten Programme als angemessen wahrnehmen, zugleich aber mehr Transparenz über Finanzierungs- und Fördermöglichkeiten sowie die Zusammensetzung der Gebühren begrüßen würden.

Unflexible Termine – subjektiv unterschiedlich bewertet

Der in der quantitativen Befragung genannte Aspekt „unflexible Termine“ wird von den Interviewten ambivalent bewerten. Einige Personen bestätigen, dass feste Vorlesungs- und Prüfungstermine insbesondere bei wechselnden Arbeitszeiten oder langer Anreise eine Herausforderung darstellen. Andere betonen, die terminliche Struktur sei klar kommuniziert und planbar gewesen; Schwierigkeiten ergäben sich eher aus individuellen Lebenssituationen als aus der grundsätzlichen Planung der Programme. Deutlich wird, dass das Thema Flexibilität weniger allein die Termingestaltung betrifft, sondern stärker an Fragen der Lehrformate (z. B. Hybrid-/Online-Optionen, Aufzeichnungen) und der Vereinbarkeit mit Beruf und Familie gekoppelt ist.

4.2.3 Unterstützende Rahmenbedingungen

Neben den Hemmnissen werden in den Interviews zahlreiche förderliche Faktoren benannt, die für das Gelingen von Weiterbildung wesentlich sind.

Rolle des Arbeitgebers

Die Unterstützung durch den Arbeitgeber erweise sich als kritischer Erfolgsfaktor. Positiv hervorgehoben werden unter anderem:

- Freistellung oder Arbeitszeitreduzierungen während des Studiums,
- Die Möglichkeit, Homeofficetage mit Vorlesungen zu kombinieren,
- Finanzielle Beteiligung an Studiengebühren,
- Wertschätzung und Anerkennung der Weiterbildungsleistung.

Fehlt diese Unterstützung oder ist sie nur eingeschränkt vorhanden, werden Studium und Beruf als erheblich schwerer vereinbar erlebt. Einzelne Interviewpersonen schildern, dass mangelndes Verständnis im betrieblichen Umfeld zu zusätzlichem Druck und inneren Konflikten führt, etwa wenn Prüfungsergebnisse dem Arbeitgeber gemeldet werden müssen oder bei der Dienstplangestaltung kein Rücksicht auf Studienzeiten genommen wird.

Familiäre und soziale Unterstützung

Sehr häufig wird das private Umfeld als zentrale Ressource für das Gelingen von Weiterbildung beschrieben. Partnerinnen und Partner, Kinder, Freunde oder weitere Angehörige übernehmen zusätzliche Aufgaben im Haushalt, verzichten zweitweise auf gemeinsame Freizeitgestaltung oder bieten emotionale Unterstützung in Phasen hoher Belastung. Ohne dieses „Rückgrat“ – so der Tenor vieler Aussagen – wäre das Studium kaum durchzuhalten.

Unterstützung durch Hochschule und Netzwerke

Die befragten Personen bewerten die Betreuung durch das Continuing Education Center Saar und die Hochschule für Technik und Wirtschaft des Saarlandes überwiegend positiv. Hervorgehoben wurden u. a. die Erreichbarkeit von Lehrenden, den Servicecharakter der Weiterbildungsinstitutionen, die Qualität der Studienorganisation sowie zusätzliche Angebote wie Mentoring Programme. Einige Interviewpersonen betonen, dass der Aufbau von Netzwerken zu Kommilitoninnen und Kommilitonen ein wichtiger, teils unterschätzter Mehrwert der Weiterbildung sei – insbesondere im Hinblick auf zukünftige berufliche Optionen.

4.2.4 Präferenzen hinsichtlich Lernformaten und Flexibilität

Ein zentrales Ergebnis der qualitativen Analyse betrifft die Präferenzen der Teilnehmenden hinsichtlich Lehrformaten und Flexibilitätsgraden. Übergreifend lässt sich festhalten, dass hybride Modelle – also Kombinationen aus Präsenz-, Online- und asynchronen Formaten – von nahezu allen Interviewpersonen als zukunftsweisend angesehen werden. Die spezifische Gewichtung der Formate variiert jedoch deutlich.

Bedeutung von Präsenzphasen

Mehrere Interviewpersonen betonen, dass sie die Präsenzveranstaltungen als besonders lernwirksam und motivierend erleben. Der direkte Austausch mit Lehrenden und Mitstudierenden, spontane Rückfragen, gemeinsame Gruppenarbeiten sowie das entstehende Gemeinschaftsgefühl werden als zentrale Qualitäten hervorgehoben, die in rein digitalen Formaten nur schwer zu ersetzen sind. Gerade für komplexe oder praxisnahe Inhalte (z. B. Unternehmensprojekte, Krisenübungen, Gruppenpräsentationen) gelten Präsenzphasen als unverzichtbar.

Vorteile von Online- und Hybridformaten

Gleichzeitig wird der Nutzen digitaler und hybrider Formate von nahezu allen Befragten anerkannt. Online-Vorlesungen ermöglichen es, insbesondere beruflich stark eingebundenen oder räumlich weiter entfernt wohnenden Personen, an Veranstaltungen teilzunehmen, ohne regelmäßig weite Wege auf sich zu nehmen zu müssen. Hybridformate werden als guter Kompromiss wahrgenommen, der sowohl den Wunsch nach Flexibilität als auch das Bedürfnis nach persönlicher Interaktion berücksichtigt.

Asynchrones Lernen und Aufzeichnungen

Ein wiederkehrendes Anliegen der Interviewpersonen ist der Zugang zu aufgezeichneten Lehrveranstaltungen oder anderen asynchron nutzbaren Lernmaterialien. Dies wird vor allem dann als hilfreich beschrieben, wenn Inhalte nachgearbeitet werden müssen (z. B. bei Abwesenheit aufgrund von Krankheit oder beruflichen Verpflichtungen) oder wenn komplexe Themen mehrmals rezipiert werden sollen. Einige Befragte weisen darauf hin, dass asynchrone Angebote zugleich eine hohe Selbstdisziplin erfordern und nicht für alle Lernenden gleichermaßen geeignet sind.

Die Interviews zeigen, dass Flexibilität nicht primär im Sinne beliebiger Terminwahl verstanden wird, sondern im Zusammenspiel von klar strukturierten Lehrplänen mit

variablen Zugangs- und Lernformen. Für die Weiterentwicklung wissenschaftlicher Weiterbildung im Saarland bedeutet dies, dass insbesondere hybride, modularisierte und zugleich gut strukturierte Formate stark nachgefragt werden.

4.2.5 Wahrgenommene Kompetenzbedarfe heute und in Zukunft

Ein zentrales Anliegen des Projektes „Qualifikationsbedarfe der akademischen Weiterzubildenden in der Transformation der saarländischen Wirtschaft ermitteln“ ist die Identifikation zukünftiger Qualifikationsbedarfe. Die Interviews liefern hierzu eine Reihe konsistenter Hinweise, die sich in mehreren Kategorien bündeln lassen.

Künstliche Intelligenz und Digitalisierung als Querschnittsthemen

Nahezu alle Interviewpersonen sehen in der Digitalisierung und insbesondere in der Künstlichen Intelligenz (KI) einen der wichtigsten Treiber für Weiterbildungsbedarf. Dies gilt sowohl für klassisch technische (z. B. IT, Prozessdigitalisierung) als auch für kaufmännische Tätigkeiten, Finanzdienstleistungen oder Sicherheitsmanagement. Die Spannweite der genannten Bedarfe reicht von grundlegendem Verständnis der Funktionsweisen bis hin zu spezifischen Fragestellungen der Implementierung, des Datenmanagements oder der ethischen und rechtlichen Einbettung von KI-Systemen.

Mehrere Befragte weisen darauf hin, dass KI bereits heute in ihrem Alltag präsent ist – sowohl im Beruf als auch im Studium – und dass sich die Nutzung solcher Systeme dynamisch weiterentwickelt. Gleichzeitig werden eigene Kompetenzlücken im Umgang mit KI eingeräumt, die durch gezielte Weiterbildungsangebote geschlossen werden sollen.

Schnittstellenkompetenzen und interdisziplinäres Denken

Insbesondere Interviewpersonen mit IT-Hintergründen oder aus dem Bildungsmanagement betonen die Bedeutung von Schnittstellenkompetenzen, etwa zwischen Technik, Didaktik und Organisation. Gefragt seien Personen, die sowohl technische Systeme verstehen als auch didaktisch sinnvolle Einsatzszenarien entwickeln und organisatorisch implementieren können. Diese Fähigkeit, „zwischen den Welten“ zu vermitteln, wird als entscheidend für die erfolgreiche Umsetzung von Transformationsprojekten angesehen.

Führungs-, Sozial- und Change-Kompetenzen

Mehrere Interviewpersonen sehen deutliche Kompetenzbedarfe im Bereich der Führung und sozialen Interaktion. Genannt werden u. a. Motivation von Mitarbeitenden, Umgang mit Veränderungsprozessen, Kommunikation in Krisensituationen, Konfliktmanagement sowie moderner Führungs- und Beteiligungsstil. Einzelne Befragte betonen, dass diese

Kompetenzen in der bisherigen Ausbildung häufig zu kurz gekommen seien, obwohl sie im beruflichen Alltag stark nachgefragt würden.

Branchen- und feldspezifische Kompetenzlücken

Je nach beruflichem Kontext werden weitere, teils spezialisierte Kompetenzbedarfe genannt, etwa im Bereich Notfall- und Krisenmanagement in Unternehmen, im Personalwesen, in der Gesundheits- und Pflegebranche oder im Bereich Nachhaltigkeit und Bevölkerungsschutz. Weiterbildung muss zunehmend darauf ausgerichtet sein, sowohl fachspezifische Vertiefungen als auch übergreifende Schlüsselkompetenzen zu adressieren.

4.2.6 Einordnung der qualitativen Ergebnisse durch die Interviewten

Ein expliziter Teil des Interviewleitfadens bestand darin, ausgewählte Ergebnisse der quantitativen Befragung (z. B. Motive für Weiterbildung, Hemmnisse, Präferenzen für Formate) zur Diskussion zu stellen und von den Interviewpersonen kommentieren zu lassen. Diese Rückkopplung bestätigt einerseits zentrale Befunde der quantitativen Erhebung, differenziert sie andererseits und ergänzt sie um neue Aspekte.

- Zeitmangel, Kosten und unflexible Termine werden von den meisten Interviewpersonen grundsätzlich als nachvollziehbare Hemmnisse bestätigt. Jedoch machen mehrere Befragte deutlich, dass sie persönlich andere Aspekte stärker gewichten – etwa die Bedeutung intrinsischer Motivation, die Qualität der Lehre oder die Unterstützung durch das Umfeld.
- Flexibilität und Online-Formate werden teils positiv bewertet, allerdings unter der klaren Prämisse, dass ein Mindestmaß an Präsenzphasen und persönlicher Interaktion erhalten bleibt. Reine Online-Studiengänge werden von vielen kritisch gesehen, da hier der soziale und informelle Austausch sowie der Aufbau belastbarer Netzwerke erschwert werden.
- Motivlagen wie Karriereorientierung, persönliche Weiterentwicklung und Anpassung an strukturelle Veränderungen decken sich weitgehend mit den quantitativen Ergebnissen, werden in den Interviews jedoch stärker biografisch verankert und mit konkreten Berufs- und Lebenssituationen verknüpft.

Die Interviews tragen dazu bei, die quantitativen Ergebnisse zu plausibilisieren, Widersprüche zu erklären und Prioritäten aus Sicht der Weiterbildungsstudierenden zu gewichten. Sie zeigen, dass es weniger um isolierte Faktoren (z. B. „Zeit“ oder „Kosten“) geht,

sondern um das Zusammenspiel von individueller Motivation, institutionellen Rahmenbedingungen und Angebotsgestaltung.

4.2.7 Zukunftsbilder und Implikationen für die Weiterbildungslandschaft

Im „Blue-Sky“-Teil der Interviews wurden die Befragten gebeten, idealtypische Weiterbildungsangebote der Zukunft zu entwerfen und ihre Vorstellungen davon zu formulieren, wie wissenschaftliche Weiterbildung in fünf Jahren aussehen sollte. Die Antworten fallen erwartungsgemäß vielfältig aus, weisen aber mehrere gemeinsame Linien auf:

- Die Zukunft wissenschaftlicher Weiterbildung wird von den Interviewpersonen klar digital und hybrid gedacht. Erwartet wird ein flexibles Zusammenspiel aus Präsenzveranstaltungen, Online-Lehre, digitalen Lernräumen und asynchronen Angeboten (z. B. Lernvideos, Tutorials, Simulationen).
- Programme sollen dynamischer werden und sich schneller an neue Entwicklungen anpassen können. Curricula werden idealerweise so gestaltet, dass neue Themen – etwa rund um KI, Nachhaltigkeit oder neue Geschäftsmodelle – zeitnah integriert werden können, ohne langwierige formale Anpassungsprozesse.
- Mehrere Befragte wünschen sich größere Gestaltungsfreiraume in der Zusammensetzung individueller Lernpfade, etwa durch modulare Baukastensysteme, Wahlmöglichkeiten bei Vertiefungsrichtungen oder stärkere Verzahnung verschiedener Studienangebote.
- Die Verzahnung von Hochschulen und Unternehmen wird als zentrales Zukunftsthema gesehen – sowohl zur Sicherung der Praxisrelevanz als auch zur gemeinsamen Entwicklung neuer Formate und zur Erschließung neuer Zielgruppen.
- Schließlich wird die Rolle von KI und digitalen Tools als unterstützend, aber nicht ersetzend beschrieben. Für Prüfungsformate, die Sicherung der Qualität wissenschaftlicher Abschlüsse und die Förderung echter Kompetenzerwerbe wird weiterhin der menschliche Anteil betont.

Für die saarländische Landesregierung, das Transformationsnetzwerk Saarland und die wissenschaftliche Weiterbildung im Saarland lassen sich aus diesen Zukunftsbildern mehrere Implikationen ableiten: Die Nachfrage wird sich voraussichtlich weiter hin zu berufsbegleitenden, hybriden, modularen und praxisnahen Formaten verschieben, die gleichzeitig hohe fachliche Qualität, Flexibilität und individuelle Gestaltbarkeit verbinden. Zugleich wird es notwendig sein, neue Kompetenzfelder – insbesondere im Bereich

KI, Digitalisierung, Change-Management und Schnittstellenkompetenzen – systematisch in die Weiterbildungslandschaft zu integrieren.

Die qualitativen Ergebnisse zeigen, dass wissenschaftliche Weiterbildung im Saarland aus Sicht der befragten Personen bereits über zahlreiche Stärken verfügt (z. B. Praxisnähe, Serviceorientierung, Mischung aus Präsenz und Online). Gleichzeitig machen die Interviews deutlich, welche Anpassungen notwendig sind, um den Anforderungen der Transformation der saarländischen Wirtschaft, der zunehmenden Digitalisierung und den individuellen Lebenslagen hochqualifizierter Berufstätiger künftig noch besser gerecht zu werden.

4.3 Szenario-Planning Workshops

Die Ergebnisse des Szenario Plannings werden in priorisierte Einflussfaktoren, das erarbeitete Zukunftsszenario, die benötigten Kompetenzen und Qualifikationen sowie die abgeleiteten Handlungsfelder eingeteilt. Im Folgenden sind diese als eine Übersicht sowie in einer Kurzform zusammengefasst.

4.3.1 Ergebnisse der Szenario-Planning Workshops

Die Ergebnisse des ersten Tages umfassen die Sammlung und das Clustering von Einflussfaktoren sowie die Erarbeitung eines Szenariorahmens für die saarländische Arbeitswelt im Jahr 2030.

Sammlung und Clustering von Einflussfaktoren

Im Rahmen des ersten Workshoptages wurden zentrale Einflussfaktoren identifiziert, die die zukünftige Entwicklung der saarländischen Arbeits- und Wirtschaftslandschaft prägen. Die Faktoren wurden thematisch geclustert und bilden die Grundlagen des realistischen Zukunftsszenarios. Im Folgenden werden die erarbeiteten Einflusscluster zusammenfassend dargestellt.

- **Standortbedingungen und -faktoren für Unternehmen**

Dieses Cluster umfasst Faktoren, die für die wirtschaftliche Attraktivität und Wettbewerbsfähigkeit des Saarlandes entscheidend sind. Dazu zählen klassische Standortbedingungen wie Infrastruktur (z. B. Glasfaser, Autobahnbindung, ÖPNV) sowie die politischen Rahmenbedingungen, etwa Stabilität, langfristige Planungssicherheit oder die Verlässlichkeit wirtschaftspolitischer Entscheidungen.

Ebenfalls enthalten sind die regionalen und lokalen Lieferketten des Mittelstands, die Verfügbarkeit von Fachkräften, sowie der generelle Standortstatus des Saarlandes als Wirtschaftsregion. Auf der Mitarbeiterebene sind ebenfalls Transformationsprozesse und die Re-Integration von Beschäftigten inbegriffen. Ein zentrales Element ist das Vertrauen der Bevölkerung und der Unternehmen in die Politik.

- **Lebensbedingungen in der Region**

Dieses Cluster beschreibt Faktoren, die die Attraktivität des Saarlandes als Lebens- und Arbeitsort beeinflussen. Hierzu gehören die Lebensqualität, etwa durch kulturelle

Angebote, Wohnsituation oder Umwelt, sowie Lebenshaltungskosten. Auch die regionale Mobilität (Pendelmöglichkeiten, Verkehrsanbindung) und das Bildungsniveau bzw. die Bildungsstruktur der Bevölkerung spielen eine wesentliche Rolle.

- **Nachhaltige Ressourcennutzung**

Unter diesem Cluster wurden Themen wie Ressourcenverfügbarkeit und der Einsatz erneuerbarer Energien und ökologische Transformationsprozesse zusammengefasst.

- **Wirtschaftliche Situation der Unternehmen**

Dieses Cluster bezieht sich auf die wirtschaftliche Lage der saarländischen Unternehmen. Dazu gehören betriebswirtschaftliche Erfolgsindikatoren (z. B. Umsatz, Ertrag), branchenbezogene Zukunftsaussichten sowie Regulatorik, die Unternehmen entlasten oder belasten kann.

- **Branchenentwicklung**

Die Branchenentwicklung wurde als eines der zentralen Einflusscluster identifiziert. Beachtet wurden sowohl etablierte Industrien (Automobil, Stahl, Pharmazie) als auch wachstumsorientierte Sektoren wie IT, Start-ups, Cybersecurity, Rüstungsindustrie und Pflege. Auch Tourismus und Handwerk spielten eine Rolle als regionale Stabilitätsfaktoren.

- **Grad der Digitalisierung und Technologisierung**

Dieses Cluster beinhaltet sowohl technologische Entwicklungen (z. B. KI, Automatisierung, robotergestützte Prozesse) als auch die digitale Befähigung der Bevölkerung und Beschäftigten zum Nutzen dieser. Ein weiterer Faktor ist der Zugang und Konsum von digitalen Medien und Informationen, welche als Voraussetzung für Teilhabe, Weiterbildung und Innovation verstanden werden.

- **Individuelle Faktoren**

Hierunter fallen personenbezogene Merkmale der Erwerbstätigen, beispielsweise psychische Belastbarkeit, Selbstständigkeit beim Berufsstart, Mindset (Einstellung gegenüber Arbeit, Veränderung und Verantwortung) sowie Aspekte der Work-Life-Balance. Auch Gestaltungskompetenz, verstanden als Fähigkeit, Veränderungen aktiv zu gestalten, wurde als zunehmend bedeutend eingestuft.

- **Innensicht von Unternehmen**

Dieses Cluster umfasst organisationsinterne Faktoren wie Führungs- und Unternehmenskultur, Arbeitszeitmodelle, Gehaltsstrukturen und das Rollenverständnis innerhalb von Unternehmen. Ebenfalls relevant ist das Vertrauen von Mitarbeiter in die Unternehmen.

- **Soziale und kulturelle Faktoren**

Dieses Cluster enthält gesellschaftliche Entwicklungen wie Individualisierung, (verändertes) Sozialverhalten, Migration, Formen des gesellschaftlichen Rollenverständnisses und Themen der interkulturellen Integration. Auch mögliche staatliche Dienste wie Sozial- oder Wehrdienst wurden diskutiert, ebenso Tarif- und Regulierungsstruktur. Ebenfalls sind auf individueller Ebene der Zugang und Konsum von Medien inbegriffen. Weiterhin sind individuelle Wohlstandssituationen einflussgebend.

- **Arbeitsorganisation**

Hierunter wurden Veränderungen der Arbeitsstrukturen und Tätigkeitsanforderungen gruppiert. Dazu gehören veränderte Aufgabenprofile, die Zunahme kreativer Tätigkeiten, ein höheres Anspruchsniveau bei Einstellungen sowie die Bereitschaft zu (neuen) Führungsrollen.

Auch selbstorganisiertes Lernen, der wachsende Abstand zwischen Ausbildung und Berufseintritt sowie der Wandel von Arbeitsangeboten spielen eine Rolle.

Die Einflussfaktoren wurden nach Einfluss auf Weiterbildung und Arbeit sowie nach der Unsicherheit der Entwicklung bewertet. Das Ergebnis der Priorisierung sind die sogenannten „5+1“-Faktoren und sind in folgender Matrix abgebildet (siehe Abbildung und Anhang für die Originaldarstellung). Insgesamt wurde eine hohe Relevanz aller identifizierten Cluster zugeschrieben und eine Priorisierung für die Faktoren Branchenentwicklung, Standortbedingungen für Unternehmen, Wirtschaftliche Situation der Unternehmen, Grad der Digitalisierung und Technologisierung, Arbeitsorganisation und individuelle Faktoren beschlossen. Letzter Faktor wurde rückwirkend zum zweiten Tag des Workshops aufgrund des hohen Einflusses auf die Weiterbildung und Arbeit in die priorisierte Liste „5+1“ mitaufgenommen.

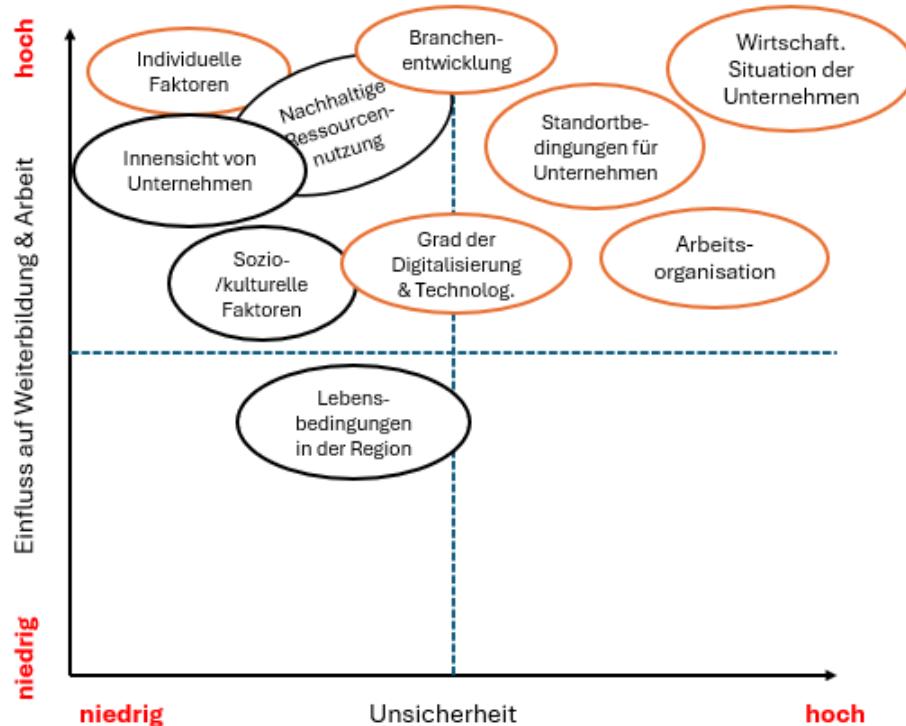


Abbildung 2: Ergebnis Einflussmatrix

Beschreibung des Zukunftsszenarios: Saarländische Arbeitswelt im Jahr 2030

Zur Beschreibung eines realistischen Szenarios wurden die aufgeführten priorisierten Einflussfaktoren für eine besonders positive und besonders negative Entwicklung beschrieben (siehe Anhang). Im zweiten Schritt erfolgte jeweils die Beschreibung eines realistischen Zukunftsbildes, im Folgenden ausformuliert dargestellt.

- **Branchenentwicklung**

Die Branchenlandschaft im Saarland zeigt ein gemischtes Bild aus Stabilität und Wandel. In der Pharmaindustrie kommt es zu punktuellen Neuansiedlungen und dem Aufbau neuer Arbeitsplätze, während die Automobilbranche weiterhin Stellen abbaut. Der Tourismus stabilisiert sich, die Stahlindustrie bleibt als industrielles Rückgrat erhalten. Die Wasserstofftechnologie entwickelt sich als Zukunftsfeld mit hohem Potenzial, allerdings ohne eigene Produktion im Saarland – vielmehr fungiert die Region als Technologie- und Anwendungsträger. Auch die Rüstungsindustrie, IT-Branche, Cybersecurity und Start-ups wachsen. Der Mittelstand und das Handwerk bleiben weiterhin Säulen der

Wirtschaft, während die Pflegebranche durch die demografische Entwicklung zunehmend an Bedeutung gewinnt.

- **Standortbedingungen / -faktoren für Unternehmen**

Die Standortbedingungen im Saarland befinden sich im kontinuierlichen Verbesserungsprozess. Es stehen ausreichend Gewerbeflächen zur Verfügung, und an der Infrastruktur wird aktiv gearbeitet – auch wenn sie noch nicht auf einem gewünschten Niveau ist. Der Fachkräftemangel bleibt spürbar, zeigt sich jedoch gemildert; einige Mangelberufe bestehen fort. Unternehmen, Politik und Bildungseinrichtungen arbeiten gemeinsam an lösungsorientierten Strategien, um die Standortattraktivität langfristig zu erhöhen.

- **Wirtschaftliche Situation der Unternehmen**

Die wirtschaftliche Situation der Unternehmen bleibt herausfordernd, aber stabil. Viele Betriebe bewegen sich „um die schwarze Null“, kämpfen mit geringem Wachstum und anhaltendem Kostendruck. Probleme in weltweiten Lieferketten, geopolitische Krisen und Transformationsprozesse wirken bremsend. Investitionen in Digitalisierung und Innovation werden zwar getätigt, stoßen aber auf organisatorische und finanzielle Hürden.

- **Arbeitsorganisation**

Die Arbeitsorganisation befindet sich im Wandel. Arbeitgeber erwarten mehr Eigenverantwortung, gleichzeitig wächst das Bewusstsein für neue Arbeitskulturen – insbesondere im Mittelstand. Homeoffice und flexible Arbeitszeiten haben sich etabliert und bleiben weiterhin Bestandteil. Generationswechsel prägen die Dynamik: Jüngere Mitarbeiter und Neueinstellungen fordern Mobilität und Flexibilität stärker ein.

- **Grad der Digitalisierung und Technologisierung**

Die digitale Entwicklung im Saarland zeigt eine deutliche Spreizung. Große Unternehmen investieren erfolgreich in digitale Prozesse bis hin zur Mitarbeiterebene, während kleine Betriebe aufgrund von Kapital- und/oder Personalmangel nur langsam folgen können.

Diese Unterschiede führen zu einer Marktbereinigung: leistungsfähige Betriebe setzen sich durch. Viele Unternehmen handeln reaktiv - erst, wenn Handlungsdruck besteht.

Trotzdem wird Technologisierung zunehmend auch über die reine Digitalisierung hinausgetrieben, etwa durch automatisierte oder robotergesteuerte Systeme – branchenübergreifend und unabhängig der Betriebsgröße.

Zu Beginn des zweiten Workshop-Tages wurde eine verdichtete Version der obigen Beschreibung auf Stimmigkeit geprüft und Ergänzungen (Faktor: Individuelle Faktoren) und Veränderungen vorgenommen. Das Ergebnis der gemeinsamen Revision des Zukunftsszenarios ist im Folgenden aufgeführt:

Die Arbeitswelt im Saarland im Jahr 2030 wird gekennzeichnet sein durch:

Das Saarland erlebt eine moderate Transformation seiner **Branchenstruktur**: Die Wirtschaftsstruktur bleibt vielfältig, doch es gibt starke Verschiebungen: Branchen wie IT, Pharma, Pflege, Energie und Verkehr sowie Rüstung gewinnen an Bedeutung, während Automotive und generell Industrie an Gewicht verloren haben. Ebenso werden wir neben einigen - allerdings geschrumpften - Großunternehmen eine breite Basis von KMUs haben.

Die **Standortbedingungen** haben sich schrittweise verbessert – Infrastruktur und Fachkräftemangel bleiben Herausforderungen, werden aber zunehmend bearbeitet.

Die **wirtschaftliche Situation** der Unternehmen ist herausfordernd, aber stabil – wenn auch auf niedrigerem Niveau als in den 2010er Jahren. Probleme in weltweiten Lieferketten, geopolitische Krisen und Transformationsprozesse wirken bremsend. Die Unternehmen tätigen Investitionen in Digitalisierung.

In der **Arbeitsorganisation** etabliert sich zunehmend eine neue Kultur der Flexibilität und Eigenverantwortung, ohne traditionelle Hierarchien völlig aufzulösen – auch durch Unternehmensübergänge und Wechsel der Führungskräfte auf die nächste Generation.

Die **Digitalisierung** schreitet ungleichmäßig voran – große Unternehmen profitieren, kleine kämpfen, doch technologischer Fortschritt bleibt spürbar.

Hinzu nehmen wir noch das Cluster: individuelle Faktoren wie geringe Selbständigkeit bei Berufseintritt, begrenzte psychische Belastbarkeit, Mindset und Wunsch nach Work-Life-Balance werden noch relevant sein, aber nicht mehr die gleiche Bedeutung haben wie heute.

Weiterhin wurde in dem zweiten Workshoptag das identifizierte Zukunftsszenario auf Kompetenz- und Qualifikationsbedarfe und Handlungsfelder bzw. -empfehlungen hin geprüft. Die Ergebnisse der dazugehörigen Gruppenarbeiten sind im Folgenden zusammenhängend aufgeführt, im Anhang befinden sich zusätzlich die jeweiligen Gruppenergebnisse.

Benötigte Kompetenzen und Qualifikationen der Arbeitswelt 2030

Die Ergebnisse des zweiten Workshoptages zeigen eine hohe Breite sowie Tiefe an zukünftigen Qualifikationsanforderungen im Saarland. Die Teilnehmenden identifizierten ein Spektrum an Kompetenzen, welche strategische, digitale, methodische, soziale sowie persönliche Dimensionen umfassen und die Komplexität der Transformationsprozesse im Saarland reflektieren.

- **Strategische und zukunftsorientierte Kompetenzen**

Von Bedeutung sind strategische und zukunftsorientierte Kompetenzen. Dazu zählt insbesondere die Fähigkeit zu strategischem Denken und Handeln, die angesichts der dynamischen Entwicklungen in Wirtschaft, Technologie und Arbeitsorganisation immer wichtiger wird. Beschäftigte müssen in der Lage sein, Komplexität zu verstehen und produktiv zu nutzen. Eng damit verbunden ist zudem eine ausgeprägte Veränderungsbereitschaft, die nicht nur die Akzeptanz von Wandel umfasst, sondern auch die aktive Gestaltungsfähigkeit.

- **Digitale und technologische Kompetenzen**

Die Digitalisierung gilt als einer der wichtigsten Treiber regionaler und globaler Arbeitsmarktentwicklungen. Entsprechend wurde im Workshop hervorgehoben, dass Beschäftigte verstärkt über digitale Kompetenzen verfügen müssen - sowohl in der Anwendung spezifischer Tools als auch in angemessenen digitalen Arbeitsweisen. Darüber hinaus gewinnt der kompetente Umgang mit KI an Bedeutung. Beschäftigte müssen KI-Technologien daher nicht nur bedienen, sondern auch beurteilen und kritisch reflektieren können.

- **Methodische und Problemlösekompetenzen**

Methodische Kompetenzen wurden ebenfalls als zentral eingestuft. Dazu gehören grundlegende Projekt- und Planungsfähigkeiten. Auch die Fähigkeit, Veränderungsprozesse zu begleiten und gestalten, ist wesentlich und mithilfe der Kompetenzen im Change-

Management und agilen Projektmanagement umsetzbar. Ergänzend dazu ist ein ausgeprägtes konzeptionelles Denken erforderlich, da es ermöglicht, neue Ansätze zu entwickeln, zu strukturieren und in unterschiedliche Kontexte zu übertragen (Transferfähigkeit). Ergänzt wurde zudem die Fähigkeit zum „Lernen lernen“, verstanden als Voraussetzung für lebenslanges Lernen sowie Selbstlernkompetenzen.

- **Soziale und Kommunikationskompetenzen**

Neben fachlichen und methodischen Fähigkeiten spielen soziale Kompetenzen eine zentrale Rolle. Die Teilnehmenden betonten insbesondere die Relevanz der Kommunikationskompetenz „in der ganzen Breite“, die zum Beispiel Feedback, Konfliktlösung und Präsentation umfasst. Angesichts zunehmender Diversität in Unternehmen und internationaler Vernetzung wird zudem die interkulturelle Kompetenz sowie Sprachfertig- und -fähigkeiten immer wichtiger.

- **Persönliche und Selbstmanagement-Kompetenzen**

Die dargestellten Qualifikationen werden ergänzt durch persönliche Kompetenzen, die sowohl die individuelle Leistungsfähigkeit als auch die psychische Stabilität betreffen. Hervorgehoben wurden Fähigkeiten zur Selbstreflexion und zum Selbstmanagement, um mit steigenden Anforderungen, komplexen Aufgaben und neuen Rollen erfolgreich umgehen zu können. Hinzu kommt die Bedeutung von Resilienz, die als Schlüsselkompetenz im Umgang mit Unsicherheiten und Belastungen gilt. Ebenfalls hervorgehoben wurde die Konzentrationsfähigkeit und Aufmerksamkeitsspanne, die durch die hohe Informationsdichte zunehmend herausgefordert werden, jedoch trainierbar sind.

Handlungsfelder und Handlungsaktivitäten

Im Szenario-Workshop wurden die folgenden zentralen Handlungsempfehlungen identifiziert, die für die zukünftige Ausgestaltung der akademischen Weiterbildung im Saarland von Relevanz sind.

- **Didaktik und Lernformate**

Die Teilnehmende betonten, dass zukünftige Weiterbildungsangebote stärker praxis- und anwendungsorientiert gestaltet sein müssen. Dies soll durch projektbasiertes Lernen,

durch den Einsatz von Planspielen sowie durch Formate wie Lernfabriken erreicht werden, die realitätsnahe und skalierbare Lernerfahrungen ermöglichen.

Ein zentrales Handlungsfeld ist die Modularisierung und Individualisierung von Lerninhalten. Durch flexibel kombinierbare Module können Qualifizierungsmaßnahmen zielgruppengerecht angepasst und gemischt werden.

Darüber hinaus wird ein Methodenmix als wesentlich erachtet. Unter Berücksichtigung der 70-20-10-Regel sollten unterschiedliche Lernformate (z.B. Präsenz, Online, hybride Modelle) so kombiniert werden, dass sie sowohl den Lernzielen als auch den Erfahrungen und Präferenzen der Weiterbildungsteilnehmenden entsprechen. Eine Abstimmung von Inhalten und den Lernformaten wird zudem als wichtig erachtet.

Im Bereich der Unternehmenskooperationen zeigt sich ein Bedarf an hochschulspezifischen, maßgeschneiderten Lernangeboten, die in enger Abstimmung mit Unternehmen entwickelt werden. Insbesondere große Unternehmen können durch den Erwerb modularer Weiterbildungsangebote ihre Mitarbeitenden großflächig qualifizieren. Gleichzeitig wurde deutlich, dass die Weiterbildungsinstitutionen ihre Reaktionszeiten bei der Entwicklung neuer Angebote verkürzen müssen, um schnell auf Bedarfsveränderungen reagieren zu können.

Schließlich gewinnt die Digitalisierung weiter an Bedeutung. E-Learning und asynchrone Lernformate müssen inhaltlich und didaktisch so aufbereitet werden, dass sie unterschiedlichen Lerntypen und -bedürfnissen gerecht werden. Eine Erweiterung der Lernformate durch Nutzung von virtueller Realität und immersiver Lernerfahrung (Erleben realistischer Situationen in einer virtuellen Welt) wird empfohlen. Perspektivisch wird zudem empfohlen, innovative und pilotartige Angebote überregional – etwa in Kooperation mit Unternehmen in anderen Bundesländern – zu erproben.

• **Thematische Schwerpunkte**

Auf inhaltlicher Ebene zeigte sich die Notwendigkeit, eine Balance zwischen Generalisierung und Spezialisierung sicherzustellen. Weiterbildungsangebote sollen sowohl breite Grundlagenkompetenzen als auch flexible Spezialisierungsoptionen ermöglichen. Die Spezialisierung sollte dabei bewusst spät erfolgen, um berufliche Wechsel zwischen Branchen und Spezialisierungen zu erleichtern.

Gleichzeitig besteht ein hoher Bedarf an branchenspezifischen Qualifikationen und anerkannten Zertifikaten, beispielsweise im Pharma-Bereich.

Darüber hinaus wurde eine unternehmensnahe Angebotsentwicklung als Erfolgsfaktor identifiziert. Hochschulen sollen Bedarfe systematisch mit Unternehmensvertreter und -vertreterinnen klären und daraus zielgerichtete Qualifizierungsangebote ableiten. In der Bedarfsableitung und -formulierung sollten die Hochschulen den Unternehmend beratend zur Seite stehen.

Ein hoher Stellenwert wird dem Praxisbezug der Inhalte zugeschrieben. Theorie und Praxis sollen eng verzahnt sein, sodass Weiterbildungen einen unmittelbaren Nutzen für den Arbeitsalltag der Weiterbildungsteilnehmenden und die strategische Entwicklung der Unternehmen bieten.

Als übergreifende thematische Schwerpunkte wurden Digitalisierung, Automatisierung und KI herausgestellt. Diese Querschnittsthemen beeinflussen sämtliche Branchen und müssen deshalb systematisch in Weiterbildungsangebote integriert werden.

- **Zielgruppen und Ansprache**

Die Zielgruppen akademischer Weiterbildung erweitern sich deutlich. Neben den bestehenden Zielgruppen (z. B. berufsbegleitende Studierende) müssen verstärkt Unternehmen, IHKs, Jobcenter und Arbeitsagenturen für Kooperationen einbezogen werden.

Eine weitere Zielgruppe stellen internationale Fachkräfte dar, deren ausländische Qualifikationen (noch) nicht vollständig anerkannt sind. Für sie sind Anerkennungsverfahren und begleitende Anpassungslehrgänge zur formalen und fachlichen Integration essenziell. Auch Studienabbrechende sollen gezielt adressiert werden, beispielsweise über Beratungsangebote in Zusammenarbeit mit der Arbeitsagentur oder Jobcentern. Ziel ist die Schaffung klarer Perspektiven für einen zweiten Bildungsweg.

Die Gruppe der Beschäftigten über 40 Jahren benötigt eine spezifische Ansprache sowie Bedarfsweckung und motivierende, niedrigschwellige Lernangebote, die ihre vorhandene Berufserfahrung wertschätzen und zugleich Weiterbildung ermöglichen.

Für Eltern oder Personen in Familienphasen sind flexible, zeitlich gut integrierbare Lernformate erforderlich, etwa selbstorganisiertes oder asynchrones Lernen. Diese ermöglichen einen Wiedereinstieg und berufliche Kontinuität.

Eine zentrale Rolle spielt zudem die kommunikative Ansprache: Weiterbildungsangebote müssen transparent, zielgruppenspezifisch und klar von Vollzeitstudiengängen abgegrenzt kommuniziert werden. Social-Media-Kanäle, Alumni-Netzwerke und regionale Kooperationsplattformen können hierfür gezielt genutzt werden.

- **Organisation und Kooperation**

Ein wesentlicher Schwerpunkt liegt im Aufbau von Netzwerken zwischen Hochschulen, Unternehmen und politischen Akteuren. Diese sollen einen regelmäßigen Austausch zu Bedarfen, Weiterbildungsformaten und Transferprojekten ermöglichen.

Die politische Einbindung spielt dabei eine besondere Rolle: Qualifizierung sollte als Bestandteil der regionalen Ansiedlungs- und Strukturpolitik verankert werden, um die Transformation der Wirtschaft nachhaltig zu unterstützen. Die saarländische Politik sollte Hochschulen aktiv in diesen Prozess integrieren und strukturelle Rahmenbedingungen für kooperative Weiterbildungsangebote schaffen.

Darüber hinaus ist Beratung und Transparenz entscheidend für Weiterbildungsangebote. Hochschulen sollten Unternehmen aktiv ansprechen, Beratungsleistungen anbieten und ihre Weiterbildungsangebote klar kommunizieren.

Auch die Kooperationen mit Unternehmen selbst müssen gestärkt werden, beispielsweise durch gemeinsame Projekte, Schirmherrschaften oder Coaching-Formate. Hochschulen sollen als Partner für Unternehmensentwicklung sichtbar werden.

Für htw saar, UdS und CEC Saar ergeben sich zusätzliche Aktivitäten wie der verstärkte Einsatz von Alumni-Netzwerken, Monitoring und Kommunikation von erfolgreichen Karriereverläufen, professionelles Social-Media-Marketing sowie die Nutzung der eigenen Mitarbeiter und Professoren als Botschafter.

- **Finanzierung und Förderung**

Im Bereich der Finanzierung zeigt sich eine Kombination aus bestehenden, wenig genutzten und zusätzlich erforderlichen Instrumenten. Zu den bereits vorhandenen Fördermöglichkeiten zählen das „Meister-BAföG“ und „KDW-Kredite“; die ehemalige Bildungsprämie existiert im Saarland nicht mehr, wird jedoch gefordert. Der „Aufstiegsbonus“, der für Meister- und Fortbildungsprüfungen für bestandene Prüfungen ausgezahlt werden, sollen für Weiterbildungsprogramme angeboten werden.

Obwohl Bildungsurlaub gesetzlich möglich ist, wird er aus Unsicherheit oder Sorge vor beruflichen Nachteilen selten in Anspruch genommen.

Auf Landesebene wurde die Notwendigkeit einer Sonderfinanzierung für akademische Weiterbildung betont, um Hochschulen strukturell in die Lage zu versetzen, die regionalen Transformationsprozesse zu unterstützen. Ergänzend sollten Unternehmen stärker an der Finanzierung beteiligt werden, etwa über Stipendien, Projektkooperationen oder die gezielte Förderung eigener Mitarbeitenden.

Als weiterer Erfolgsfaktor wurden niedrigschwellige, nicht-monetäre Anreize identifiziert, beispielsweise kurze, praxisorientierte Unternehmensprojekte, die sowohl Unternehmen als auch Hochschulen und Studierenden einen Nutzen stiften und ein Anlass zum Austausch geben.

Letztendlich besteht erheblicher Bedarf einer zentralen, konsolidierten Übersicht über Fördermöglichkeiten. Ein „Ein-Klick-Zugang“ oder ein konsolidierter Förderflyer könnten den Zugang und Nutzung von Weiterbildungsförderung steigern.

4.3.2 Kurzzusammenfassung

Die Ergebnisse des Szenario-Plannings lassen sich in vier zentrale Bereiche verdichten: priorisierte Einflussfaktoren, das realistisch entwickelte Zukunftsszenario für die saarländische Arbeitswelt im Jahr 2030, die zukünftigen Kompetenz- und Qualifikationsanforderungen sowie die daraus abgeleiteten Handlungsempfehlungen.

Zentrale Einflussfaktoren

Zu Beginn wurden im Workshop umfassend **Einflussfaktoren** gesammelt, geclustert und hinsichtlich ihrer Relevanz und Unsicherheit bewertet.

Besonders bedeutsam zeigte sich das Cluster der Standortbedingungen für Unternehmen. Dazu zählen infrastrukturelle Voraussetzungen wie Glasfaser, Verkehrsanbindung und verfügbare Gewerbegebiete, aber auch politische Rahmenbedingungen, regionale Lieferketten und die Verfügbarkeit von Fachkräften. Diese Faktoren bestimmen in hohem Maße, wie attraktiv das Saarland für Unternehmen bleibt und inwieweit Transformationsprozesse gelingen können.

Ebenfalls zentral sind Lebensbedingungen in der Region, die die Aufenthalts- und Arbeitsmotivation beeinflussen – darunter Lebensqualität, Mobilität, Bildungsniveau und Lebenshaltungskosten.

Weitere Einflusscluster betreffen die nachhaltige Ressourcennutzung, die wirtschaftliche Situation der Unternehmen sowie die Entwicklung einzelner Branchen. Hier zeigt sich ein ambivalentes Bild aus stabilen Bereichen wie Stahl oder Tourismus und dynamischen Wachstumsfeldern wie IT, Cybersecurity, Pharma oder Pflege.

Die Digitalisierung stellt einen weiteren relevanten Faktor dar: Während größere Unternehmen erfolgreich digitalisieren, geraten kleinere Betriebe aufgrund begrenzter Ressourcen unter Druck, was zu einer zunehmenden Spreizung der digitalen Leistungsfähigkeit führt.

Individuelle Faktoren wie Belastbarkeit, berufliches Mindset und Selbstständigkeit beim Berufseinstieg wirken sich zusätzlich auf die Weiterbildungs- und Arbeitsfähigkeit der Beschäftigten aus.

Ergänzt werden diese durch organisationale Faktoren wie Unternehmenskultur, Führungsverständnis, Arbeitszeitmodelle und das Vertrauen der Mitarbeiter. Soziale und kulturelle Entwicklungen – etwa Individualisierung, Migration und gesellschaftliche Rollenbilder – beeinflussen ebenfalls die Weiterbildungsbereitschaft und Integrationsanforderungen.

Schließlich prägen Veränderungen in der Arbeitsorganisation, wie neue Aufgabenprofile, steigende Anforderungen an Flexibilität und die Bedeutung selbstorganisierten Lernens, die zukünftige Arbeitswelt.

Zukunftsszenario: Arbeitswelt im Saarland (2030)

Auf Basis dieser priorisierten Faktoren wurde ein **realistisches Zukunftsszenario** für das Jahr 2030 entwickelt.

Dieses beschreibt ein Saarland, das sich in einem moderaten strukturellen Wandel befindet: Während die Bedeutung traditioneller Industrien wie Automotive weiter abnimmt, gewinnen Sektoren wie IT, Pharma, Energie- und Verkehrstechnologien, Pflege und Rüstung an Relevanz. Die Standortbedingungen verbessern sich schrittweise; Infrastruktur

und Fachkräftemangel bleiben Herausforderungen, nehmen jedoch nicht mehr die Dringlichkeit früherer Jahre ein. Die wirtschaftliche Situation der Unternehmen ist stabil, jedoch prägen geringe Wachstumsraten, anhaltender Kostendruck und globale Unsicherheiten das wirtschaftliche Handlungsfeld. Investitionen in Digitalisierung und Automatisierung werden getätigt, ihre Umsetzung bleibt jedoch von organisationalen und finanziellen Hürden abhängig. In der Arbeitsorganisation etabliert sich eine neue Kultur von Flexibilität, Homeoffice und Eigenverantwortung, ohne traditionelle Strukturen vollständig abzulösen. Die Digitalisierung schreitet weiter voran, allerdings mit deutlichen Unterschieden zwischen großen und kleinen Betrieben. Individuelle Faktoren wie psychische Belastbarkeit, Arbeitsmotivation, Selbstlernkompetenz und Work-Life-Balance behalten ihre Bedeutung, verlieren jedoch gegenüber der aktuellen Situation leicht an Intensität.

Benötigte Qualifikation und Kompetenzen

Vor diesem Hintergrund formulierten die Workshopteilnehmende Kompetenzen und Qualifikationen für die Arbeitswelt im Jahr 2030.

Strategische und zukunftsorientierte Kompetenzen – insbesondere die Fähigkeit, komplexe Entwicklungen zu analysieren und Veränderungsprozesse aktiv zu gestalten – gewinnen an Bedeutung. Digitale und technologische Kompetenzen werden zur Grundvoraussetzung: Beschäftigte müssen digitale Werkzeuge sicher anwenden und KI-basierte Systeme reflektiert nutzen können. Methodische Kompetenzen wie Projektmanagement, agiles Arbeiten, konzeptionelles Denken und Transferfähigkeit bilden die Grundlage, um fordernde Aufgabenstellungen effizient zu bewältigen. Ergänzend rücken soziale Kompetenzen wie ausgeprägte Kommunikationsfähigkeiten sowie interkulturelle Kompetenz verstärkt in den Fokus. Persönliche Kompetenzen wie Selbstmanagement, Resilienz und Konzentrationsfähigkeit werden zu entscheidenden Faktoren in einem zunehmend komplexen Arbeitsumfeld.

Handlungsfelder und -empfehlungen

Aus dem Szenario und den Kompetenzanforderungen wurden schließlich Handlungsfelder für die Gestaltung zukünftiger Weiterbildungsangebote im Saarland abgeleitet.

Die Teilnehmende betonten die Bedeutung praxisnaher und anwendungsorientierter Lernformen, insbesondere projektbasiertes Lernen, Planspiele und reale Anwendungskontexte. Modularisierung und Individualisierung erlauben flexible, passgenaue Weiterbildungswege, die den heterogenen Bedarfen von Unternehmen und Lernenden gerecht werden. Ein Methodenmix aus Präsenz-, Online- und hybriden Formaten ist erforderlich, um unterschiedliche Lernziele und Lerntypen effektiv zu adressieren.

Kooperationen zwischen Hochschulen und Unternehmen spielen eine zentrale Rolle, um Angebote nah am tatsächlichen Bedarf auszurichten und die Reaktionszeiten auf neue Anforderungen zu verkürzen.

Thematisch müssen Weiterbildungen sowohl generalistische Grundlagen als auch spezialisierte Inhalte (beispielsweise in Form von branchenspezifischen Zertifikaten) abdecken. Digitalisierung, Automatisierung und KI stellen übergreifende Schlüsselthemen dar.

Zudem ist eine differenzierte Ansprache verschiedener Zielgruppen notwendig, etwa internationaler Fachkräfte, Studienabbrechende, Beschäftigter über 40 sowie Eltern in Familienphasen.

Schließlich erfordert eine erfolgreiche Weiterbildungsstrategie eine robuste organisatorische und politische Rahmung. Zentral ist dabei die aktive Rolle der Landespolitik, die Weiterbildung nicht nur als Bildungsaufgabe, sondern als integralen Bestandteil der regionalen Struktur- und Ansiedlungspolitik versteht. Qualifizierung muss als strategischer Standortfaktor betrachtet und bei wirtschaftspolitischen Entscheidungen, etwa bei Unternehmensansiedlungen oder Branchenförderung, mitgedacht werden.

Dazu gehören der Aufbau nachhaltiger Kooperationsstrukturen zwischen Hochschulen, Unternehmen und politischen Akteuren und eine verlässliche finanzielle Förderung akademischer Weiterbildung, die Weiterbildungsaktivitäten langfristig planbar machen.

Ergänzend ist eine konsolidierte und leicht zugängliche Übersicht über Fördermöglichkeiten notwendig, um die Nutzung bestehender Programme zu erleichtern und gegebenenfalls Hemmschwellen abzubauen.

5 Handlungsempfehlungen

Die Ergebnisse des Projekts „Qualifikationsbedarfe der akademischen Weiterzubildenden in der Transformation der saarländischen Wirtschaft“ zeigen mit großer Klarheit, dass wissenschaftliche Weiterbildung im Saarland nicht nur eine bildungspolitische Aufgabe darstellt, sondern ein zentrales Transformationsinstrument für die wirtschaftliche Zukunft des Saarlandes sein kann. Die Landesregierung hat in diesem Prozess eine Schlüsselrolle: Sie setzt die strukturellen, finanziellen und strategischen Rahmenbedingungen, die darüber entscheiden, ob Fachkräfte in der Transformation aktiv mitgenommen, weiterqualifiziert und gezielt in neue Beschäftigungsfelder überführt werden können.

Auf Basis der quantitativen Befunde, der tiefenbiografischen Interviews sowie der Zukunftsszenarien ergeben sich Empfehlungen, die an die Landesregierung im, insbesondere an das Ministerium für Wirtschaft, Innovation, Digitales und Energie, das Ministerium für Finanzen und Wissenschaft, das Ministerium für Bildung und Kultur, das Ministerium für Arbeit, Soziales, Frauen und Gesundheit und die Staatskanzlei, gerichtet sind.

Die folgenden Handlungsempfehlungen sind ausführlich, bewusst strategisch formuliert und darauf ausgelegt, in das Strategiepapier des Transformationsnetzwerks Saarland eingehen zu können.

5.1 Wissenschaftliche Weiterbildung als zentralen Baustein der Transformationspolitik verankern

Empfehlung 1: Perspektive akademischer Weiterzubildender in der Fachkräftestrategie stärker betonen

In der Fachkräftestrategie des Saarlandes werden Weiterbildungsaktivitäten bereits berücksichtigt, der Fokus liegt jedoch primär auf beruflich qualifizierten Zielgruppen. Die Perspektive der akademischen Weiterzubildenden kommt bisher kaum vor. Es wird empfohlen, diese Zielgruppe stärker einzubeziehen, da sie wesentlich zum Innovations- und Transformationspotenzial des Saarlandes beiträgt. Dadurch wird eine bestehende Lücke geschlossen, ohne bestehende Maßnahmen zu duplizieren.

Empfehlung 2: Wissenschaftliche Weiterbildung in Ansiedlungs- und Standortpolitik integrieren

Im Szenario-Planning-Workshop wurde herausgearbeitet, dass wissenschaftliche Weiterbildung zunehmend ein Standortfaktor ist. Es sollte geprüft werden, wie akademische Weiterbildungsangebote aus der Region systematisch in die Ansiedlungs- und Standortentwicklungs politik für das Saarland eingebunden werden können. Unternehmen profitieren davon, wenn regionale Bildungskapazitäten eng mit Transformationsprozessen verzahnt sind.

5.2 Finanzierungslinien und Förderstrukturen neu ausrichten

Empfehlung 3: Förderinstrumente auf Zugänglichkeit für akademisch Weiterzubildende prüfen

Mehrere Förderprogramme – darunter der Aufstiegsbonus – richten sich derzeit primär an berufliche Fortbildungen. Es sollte geprüft werden, inwieweit akademische Zertifikatsprogramme stärker berücksichtigt oder ergänzend eingebunden werden können. Es sollte beachtet werden, dass je nach Branche und Berufsgruppe, z. B. Erziehung, Pflege oder Lehre, die Refinanzierungsmöglichkeiten von Weiterbildungskosten sehr unterschiedlich sind.

Empfehlung 4: Fördermöglichkeiten transparenter machen

Die Daten zeigen deutliche Informationslücken zu Fördermöglichkeiten bei der Zielgruppe der Nachwuchs-Fachkräfte. Das Weiterbildungsportal der Arbeitskammer sollte genutzt werden, um Fördermöglichkeiten, aber auch regionale Bildungsangebote, Zertifikate und Microcredentials⁴² zentral sichtbar zu machen. Diese Aktivitäten der Arbeitskammer gehen bereits in die richtige Richtung und sollten aus Sicht der Weiterbildungslandschaft im Saarland weiter gestärkt und ausgebaut werden – insbesondere im Hinblick auf die Sichtbarkeit von Angeboten und die gezielte Förderung von Qualifizierungspfaden.

⁴² Microcredentials sind kompakte, leicht zugängliche Lernangebote, die den gezielten, kurzfristigen Erwerb spezifischer Kompetenzen sowie die Ergänzung bestehender Qualifikationen ermöglichen.

Empfehlung 5: Niedrigschwellige Weiterbildungsberatung für Weiterbildungsbe-reite Personen und Unternehmen etablieren

Um Motivation und Orientierung zu stärken, wird empfohlen, Beratung auszubauen, die auch in Unternehmen hineinwirkt. Dies adressiert insbesondere Personen, die Weiterbildungsbereitschaft zeigen, aber Unsicherheiten in Bezug auf Finanzierung, Zugänge oder Angebotseinschätzung haben. Eine Zusammenführung mit Beratungs- und Vertriebsaktivitäten der saarländischen Hochschulen wäre dabei zu bedenken.

Empfehlung 6: Flexible und zeitliche Entlastung ermöglichen

Zeitmangel ist das am häufigsten genannte Hindernis für die Aufnahme einer wissenschaftlichen Weiterbildung. Besonders berufstätige Hochqualifizierte stehen vor der Herausforderung, Weiterbildung mit anspruchsvollen Arbeitsverhältnissen, familiären Verpflichtungen und privaten Belastungen zu vereinbaren. Es sollte daher geprüft werden, welche flexiblen Modelle zur zeitlichen Entlastung realisierbar sind, ohne starre Vorgaben zu machen. Dazu können freiwillige Lernzeitkonten, flexible Arbeitszeitkorridore oder individuell vereinbarte Freiräume gehören. Wichtig ist, dass solche Modelle so ausgestaltet werden, dass Unternehmen nicht überfordert werden, gleichzeitig aber Beschäftigte in Transformationsbranchen realistische Möglichkeiten zur Qualifizierung haben.

Empfehlung 7: Bildungsfreistellung weiterentwickeln und Kurzarbeitsphasen für Qualifizierung nutzen

Die Bildungsfreistellung sollte im Hinblick auf wissenschaftliche Weiterbildung überprüft und ggf. angepasst werden. Viele akademische Weiterbildungsinteressierte nennen sie als entscheidenden Ermöglichungsfaktor, insbesondere bei längeren Zertifikatsformaten. Zudem kann geprüft werden, wie Kurzarbeitsphasen oder Transfergesellschaften gezielt zur Qualifizierung genutzt werden können, um Beschäftigte in Transformationsbranchen während Phasen geringerer Auslastung weiterzubilden. Dadurch lässt sich Kompetenzaufbau ohne zusätzlichen Belastungsdruck realisieren und die Beschäftigungsfähigkeit langfristig sichern.

5.3 Digitale und KI-Kompetenzen als strategisches Zukunftsthema

Empfehlung 8: Digitale und KI-bezogene Kompetenzen gezielt in Weiterbildungsprogramme integrieren

Digitale und KI-Kompetenzen zählen zu den wichtigsten Zukunftsfähigkeiten und wurden in allen Erhebungen als zentral genannt. Wissenschaftliche Weiterbildungsangebote sollten daher systematisch darauf ausgerichtet werden, praxisnahe Grundlagen in Datenkompetenz, KI-Anwendungen und digitalen Arbeitsweisen zu vermitteln. Besonders relevant sind Formate, die reale Anwendungsszenarien aus Unternehmen aufgreifen und den Transfer in konkrete Arbeitskontakte ermöglichen. Strategische Rahmenvorgaben des Landes können Hochschulen und Weiterbildungsanbietern dabei Orientierung geben. Aus den Rückmeldungen des CEC Saar zeigt sich zudem, dass zunehmend Anfragen zur Anwendung von KI in der Produktion gestellt werden, z. B. zur automatisierten Erkennung von Qualitätsmängeln. Es besteht ein Bedarf an praxisnahen, branchenspezifischen KI-Weiterbildungen, die über generische Tools wie ChatGPT hinausgehen.

Empfehlung 9: Weitere Zukunftskompetenzen in regionale Weiterbildungsangebote aufnehmen

Neben digitalen Kompetenzen wurden in den Erhebungen weitere zentrale Zukunftskompetenzen identifiziert – darunter systemisches Denken, Innovationsfähigkeit, Change-Kompetenzen und interdisziplinäre Zusammenarbeit. Diese Kompetenzen sollten stärker in Zertifikatsprogramme und Microcredentials integriert werden, um Lernende gezielt auf komplexe Transformationsanforderungen vorzubereiten. Eine solche Ausrichtung stärkt zugleich die Anschlussfähigkeit der Programme an zukünftige Bedarfe des Arbeitsmarktes.

5.4 Weiterbildungsangebote flexibilisieren, modularisieren und praxisnah gestalten

Empfehlung 10: Module flexibel kombinierbar gestalten und Einstiegszeitpunkte flexibilisieren

Starre Curricula und feste Semesterstarts stellen für viele Weiterbildungsinteressierte hohe Hürden dar. Modulare, kombinierbare Angebote und flexiblere Einstiegszeitpunkte erhöhen die Vereinbarkeit von Weiterbildung, Beruf und Privatleben erheblich. Diese Flexibilisierung sollte auf Landesebene, etwa in Hochschulentwicklungsplänen,

strategisch verankert werden. Hier bestehen noch Möglichkeiten, die nicht zu Lasten der Qualität der Angebote gehen müssen. Zugleich sollte die Modularisierung stärker kommuniziert werden, insbesondere die Möglichkeit, durch einzelne Module oder Microcredentials schrittweise eine Qualifikation auf Hochschulniveau zu erwerben.

Empfehlung 11: Praxis und Studium stärker verzahnen

Praxisnahe Lernformen – wie projektbasierte Aufgaben, Fallstudien oder Phasen realer Anwendung – wurden in Interviews und Szenario-Workshops als besonders wirksam beschrieben. Eine stärkere Verzahnung von Theorie und Praxis fördert die unmittelbare Anwendbarkeit von Wissen und erhöht die Transformationsfähigkeit von Beschäftigten. Praxispartnerschaften, gemeinsame Entwicklungsprojekte und reale Lernumgebungen können dazu beitragen, die Weiterbildung enger an die Arbeitswelt anzubinden. Es sind Voraussetzungen zu schaffen, damit Hochschulen dies in der Weiterbildung und in der Lehre umsetzen können. Besonders wichtig ist dabei die Möglichkeit, Theorie und Praxis unmittelbar vor Ort miteinander zu verknüpfen und gemeinsames Lernen in realen Kontexten zu ermöglichen.

Empfehlung 12: Netzwerkbildung als Mehrwert wissenschaftlicher Weiterbildung fördern

Netzwerke wurden von vielen Interviewten als wesentlicher Mehrwert der Teilnahme an wissenschaftlicher Weiterbildung beschrieben. Der Austausch mit anderen Teilnehmenden, Expertinnen und Experten oder Akteuren aus Wirtschaft und Verwaltung unterstützt Lernprozesse und stärkt die regionale Bindung. Es sollte geprüft werden, wie solche Netzwerkmöglichkeiten stärker institutionalisiert werden können – etwa durch Kooperationen der Weiterbildungseinrichtungen der Hochschulen, mit regionalen Verbänden, Fachnetzwerken oder branchenbezogenen Initiativen.

Empfehlung 13: Schnupperweiterbildungsstudium zur Senkung von Teilnahmehürden anbieten

Ein niedrigschwelliges Schnupperweiterbildungsstudium kann Unsicherheiten abbauen und Interessierten einen realistischen Einblick in Formate, Anforderungen und Arbeitsweisen wissenschaftlicher Weiterbildung geben. Dies erleichtert den Wiedereinstieg in

Lernprozesse nach längeren Berufstätigkeitsphasen und stärkt das Vertrauen in die eigene Leistungsfähigkeit. Solche Einsteigerangebote können zudem neue Zielgruppen erschließen, die sich bislang nicht an Weiterbildungsprogramme herangewagt haben.

Ein solches Format sollte sowohl in Präsenz als auch online angeboten werden, um unterschiedliche Einstiegsvoraussetzungen und Lebenssituationen bestmöglich zu berücksichtigen.

Empfehlung 14: Zertifikatsangebote und Microcredentials parallel stärken

Zertifikate und Microcredentials erfüllen unterschiedliche, sich ergänzende Funktionen. Zertifikate ermöglichen vertiefte Qualifikationen, während Microcredentials punktuelle Kompetenzen vermitteln und Zugänge erleichtern können. Beide Formate sollten weiter gestärkt und über zentrale Plattformen – insbesondere das Weiterbildungsportal – gut sichtbar gemacht werden. Noch ist selbst bei vielen Hochschulabsolventen diese Form der akademischen Weiterbildung nicht bekannt. Eine transparente Darstellung der Formate kann dazu beitragen, Orientierung zu schaffen und unterschiedliche Lernbedürfnisse abzudecken.

5.5 Landesweite Vernetzung, Monitoring und Zukunftsorientierung stärken

Empfehlung 15: Weiterbildungsportal als zentrale Plattform stärken

Das Weiterbildungsportal der Arbeitskammer bietet einen wichtigen Mehrwert und sollte als zentrale Anlaufstelle für akademische Weiterbildung ausgebaut werden. Eine klare Strukturierung von Fördermöglichkeiten, Zertifikaten und Microcredentials für die Zielgruppe der Hochqualifizierten kann Zugangshürden erheblich reduzieren. Darüber hinaus kann das Portal stärker als Informationsdrehscheibe für Trends, regionale Bedarfe und neue Angebote dienen.

Empfehlung 16: Szenario-Planning als strategisches Instrument etablieren

Szenario-Planning hat sich im Projekt als wirksames Zukunftsinstrument erwiesen. Die Landesregierung sollte prüfen, wie Szenario-Methoden regelmäßig eingesetzt werden können, um Transformationsprozesse systematisch zu begleiten. Die im Projekt

identifizierten 5+1⁴³ Faktoren bieten dabei einen Orientierungsrahmen für die strategische Weiterentwicklung wissenschaftlicher Weiterbildung.

Empfehlung 17: Weiterbildungsallianzen im Saarland stärken

Transformation gelingt besser, wenn Hochschulen, Unternehmen, Verbände und Weiterbildungsinstitutionen eng zusammenarbeiten. Weiterbildungsallianzen können Synergien heben, Angebote besser aufeinander abstimmen und akademische Weiterqualifizierung im Saarland sichtbarer machen. Dabei sollte die Zielgruppe der akademischen Weiterzubildenden konsequent berücksichtigt werden, um ihre spezifischen Bedürfnisse und Potenziale im Transformationsprozess zu adressieren.

5.6 Zusammenfassender strategischer Impuls

Die Transformation der saarländischen Wirtschaft ist zugleich Herausforderung und Chance.

Die saarländische Landesregierung kann durch klare Weichenstellungen im Bereich wissenschaftlicher Weiterbildung die Grundlage für eine resiliente, zukunftsfähige und lernorientierte Wirtschaft schaffen.

Die vorliegenden Empfehlungen aus diesem Projekt bieten dafür ein empirisch gestütztes, praxisnahes und strategisch ausgerichtetes Fundament, das nun in die langfristige Transformationsstrategie des Saarlandes einfließen sollte.

⁴³ Siehe Kapitel 4.3.1, Ergebnisse der Szenario-Workshops

6 Fazit und Ausblick

Die im Rahmen des Projekts gewonnenen Erkenntnisse zeigen deutlich, dass wissenschaftliche Weiterbildung im Saarland eine zentrale Rolle für die Bewältigung der aktuellen und zukünftigen Transformationsprozesse einnimmt. Die Analyse macht sichtbar, dass sich hochqualifizierte Berufstätige in einem Spannungsfeld aus beruflichen Anforderungen, persönlichen Entwicklungszielen und tiefgreifenden wirtschaftlichen Veränderungen bewegen. Weiterbildung wird dabei nicht lediglich als eine freiwillige Zusatzqualifikation wahrgenommen, sondern zunehmend als strategisches Instrument zur Sicherung der eigenen Beschäftigungsfähigkeit und zur aktiven Mitgestaltung des beruflichen Wandels.

Die Ergebnisse der quantitativen Befragung, der qualitativen Tiefeninterviews sowie der Szenario-Planning-Workshops zeichnen ein konsistentes, vielschichtiges Bild der Weiterbildungsrealität im Saarland. Sie zeigen, dass die Zielgruppe motiviert und bereit ist zu investieren und dass sie die Notwendigkeit kontinuierlicher Kompetenzentwicklung erkennt. Gleichzeitig bestehen strukturelle und organisatorische Hürden, die es zu adressieren gilt, um Weiterbildung für noch mehr Personen zugänglich, planbar und sinnvoll nutzbar zu machen.

Besonders hervorzuheben ist, dass die Ergebnisse nicht isoliert stehen, sondern sich in zentrale Trends der Arbeitswelt einfügen. Digitalisierung, KI, Nachhaltigkeitsanforderungen, interdisziplinäre Schnittstellenarbeit und die steigende Bedeutung sozialer, kommunikativer und analytischer Kompetenzen prägen die Zukunft der Arbeit. Die im Projekt identifizierten Kompetenzbedarfe decken sich mit überregionalen Studien und zeigen, dass sich das Saarland in einer intensiven, aber zugleich gestaltbaren Transformationsphase befindet. Hochschulen und Weiterbildungseinrichtungen haben dabei die Chance, als treibende Kräfte aufzutreten, indem sie die notwendigen Qualifikationen vermitteln, innovative Lernformate entwickeln und flexible Strukturen schaffen, die den Lebensrealitäten der Zielgruppen gerecht werden.

Gleichzeitig wurde durch die qualitative Analyse deutlich, dass Transformation nicht nur ein technologischer oder wirtschaftlicher Prozess ist, sondern auch ein individueller. Die Befragten beschrieben Unsicherheiten, hohe Belastungen und Konflikte zwischen beruflichen und privaten Verpflichtungen sowie Zweifel an der Vereinbarkeit von Studium, Arbeit und Leben. Diese individuellen Perspektiven erweitern die rein strukturelle Sicht und machen deutlich, dass wissenschaftliche Weiterbildung nur dann erfolgreich sein

kann, wenn sie sowohl fachliche als auch persönliche Entwicklungsprozesse berücksichtigt. Die Rolle von Unterstützungssystemen, Transparenz, Planbarkeit und zielgerichteter Beratung wird daher weiter an Bedeutung gewinnen.

Die Szenario-Workshops erweiterten die Analyse um eine zukunftsorientierte Perspektive. Sie zeigten, dass wissenschaftliche Weiterbildung bis 2030 in verschiedenen denkbaren Zukunftsbildern eine zentrale Rolle spielt – sei es in einer datengetriebenen, stark digitalisierten Lernwelt, in der adaptive KI-Systeme Lernpfade begleiten oder in Szenarien, in denen regionale Kooperationen und hybride Lernarchitekturen entscheidend sind. Unabhängig vom Szenario bleibt die Notwendigkeit bestehen, Wissenschaft und Praxis eng miteinander zu verknüpfen, multiprofessionell zu denken und Qualifikationswege so zu gestalten, dass sie sowohl für Beschäftigte als auch für Unternehmen und Politik anschlussfähig sind.

Aus den Ergebnissen lässt sich zusammenfassend festhalten:

- *Weiterbildung ist ein zentraler Baustein des Transformationsprozesses im Saarland.*

Sie unterstützt Beschäftigte bei der beruflichen Neuorientierung, ermöglicht Unternehmen die Anpassung an neue Anforderungen und schafft die Grundlage für eine langfristig wettbewerbsfähige Region.

- *Die Zielgruppe wissenschaftlicher Weiterbildungen hat klare und konsistente Bedarfe.*

Flexibilität, Planbarkeit, Praxisnähe und Zukunftsorientierung stehen im Mittelpunkt und sollten als Leitlinien für zukünftige Angebotsentwicklungen dienen.

- *Digitale und hybride Formate werden langfristig zum Standard gehören.*

Die Zukunft wissenschaftlicher Weiterbildung wird zunehmend digitaler, zugleich bleibt der Wunsch nach persönlicher Interaktion bestehen. Die Herausforderung besteht darin, beide Welten sinnvoll zu verbinden.

- *Kompetenzen im Bereich Digitalisierung, KI, Change-Management und interdisziplinäre Zusammenarbeit sind zentrale Zukunftsfelder.*

Diese sollten verstärkt in Curricula, Programmentwicklung und neue Lernformate integriert werden.

- *Transformation erfordert Zusammenarbeit.*

Hochschulen, Politik, Unternehmen und Weiterbildungseinrichtungen müssen gemeinsam Verantwortung für Qualifikationsentwicklung übernehmen, den Wissensaustausch fördern und strategische Kooperationsstrukturen etablieren.

Der vorliegende Bericht bietet eine umfassende Grundlage, um die wissenschaftliche Weiterbildung Saarland systematisch weiterzuentwickeln – faktenbasiert, zukunftsorientiert und im Einklang mit den Anforderungen eines sich schnell wandelnden Arbeits- und Wirtschaftsraums. Die Transformation stellt hohe Anforderungen, eröffnet aber zugleich große Chancen. Weiterbildung ist einer der wirksamsten Hebel, um diese Chancen zu nutzen und Beschäftigte, Unternehmen und die Region nachhaltig zu stärken. Der Ausblick ist daher positiv. Mit den richtigen Impulsen, einer klaren strategischen Ausrichtung und einer weiterhin engen Zusammenarbeit aller beteiligten Akteure kann die wissenschaftliche Weiterbildung einen entscheidenden Beitrag zur erfolgreichen Gestaltung der saarländischen Transformation leisten.

III. Literaturverzeichnis

- Briedis, K. & Rehn, T. (2011): Weiterbildung und beruflicher Aufstieg: welchen Einfluss hat Weiterbildung auf den beruflichen Aufstieg von Hochschulabsolventen in: Beiträge zur Hochschulforschung, 33. Jahrgang, Berlin
- Bundesagentur für Arbeit. (2025): Bildungsgutschein. <https://www.arbeitsagentur.de/karriere-und-weiterbildung/bildungsgutschein>. Zugegriffen: 13. April 2025.
- Bousonville, T. & Pulham, S. & Amico, G. & Stavridis, T. (o. D.): Das Future Skills Modell Saar, Onlinequelle, erreichbar unter: https://www.htwsaar.de/digitam/transfer/ergebnisse/fs-modell-htw-saar_-digitam_website_final-ehs_ga-ehs-ga_ohne-kommentare.pdf Abruf zuletzt am 05.03.2025
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (2024): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2022: Ergebnisse des Adult Education Survey — AES-Trendbericht, erreichbar unter: https://www.bmbf.de/SharedDocs/Publikationen/DE/1/26667_AES-Trendbericht_2022.pdf Abruf zuletzt am 27.11.2025
- Denninger, A. & Kahl, R. & Präßler, S. (2018): Zeitliche Optimierungsbedarfe zur Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Weiterbildung und Berufstätigkeit aus Teilnehmendenperspektive. In Wissenschaftliche Weiterbildung zwischen Implementierung und Optimierung. WM3 Weiterbildung Mittelhessen, hrsg. Wolfgang Seitter, Marianne Friese, und Pia Robinson, 35–62. Wiesbaden: Springer Fachmedien.
- Esser, F. H. (2018): Weiterbildung – für die Arbeitswelt von morgen unerlässlich! In: Zeitschrift des Bundesinstituts für Berufsberufsbildung (Hrsg.) Wissenschaft und Praxis: Weiterbildung, 47. Jahrgang, Franz Steiner Verlag, o.O.
- Gnabs, D. & Kuper, H. & Hartmann, J., & Bilger, F. (2013): Weiterbildungsverhalten in Deutschland: Resultate des Adult Education Survey 2012 (Theorie und Praxis der Erwachsenenbildung). W. Bertelsmann Verlag, Bielefeld
- Jäger, C. (2022): Bildungsbedarfsanalyse. Methoden zur Ermittlung von Bildungsbedarfen. <https://www.uni-rostock.de/storages/uni-rostock/UniHome/Weiterbildung/KOS-MOS/Bedarfsanalyse.pdf>
- Juckel, M. (2024): Qualifizierung in der Transformation: Eine Bestandsaufnahme für die saarländische Automobilindustrie, Arbeitskammer des Saarlandes, Saarbrücken
- Käpplinger, B. (2022): Teilnehmende und Teilnahme in der Erwachsenenbildung/Weiterbildung. In *Empirische Bildungsforschung*, hrsg. Heinz Reinders, Dagmar Bergs-Winkels, Annette Prochnow, und Isabell Post, 957–977. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.

Kirchherr, J. & Klier, J. & Lehmann-Brauns, C. & Winde, M. (2019): Future Skills: Welche Kompetenzen in Deutschland fehlen, in Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft e.V., Essen

Kröner, Stefanie und Regina Egetenmeyer. 2022. Überblick: Forschungsfelder der Erwachsenenbildung/Weiterbildung. In *Empirische Bildungsforschung*, hrsg. Heinz Reinders, Dagmar Bergs-Winkels, Annette Prochnow, und Isabell Post, 917–939. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.

Leuze, K. & Strauß, S. (2011): Einkommenseffekte der Weiterbildung: Einkommenseffekte der Weiterbildung von Hochschulabsolventen – der Einfluss von Weiterbildungsquantität und -qualität, Beiträge zur Hochschulforschung, 33. Jahrgang

Martens, J. & Peyer V. (2014): Wissenschaftliche Weiterbildung – eine definitorische Eingrenzung. Zitiert nach KMK, 2001, S. 2. Lehrstuhl für Wirtschafts- und Gründungspädagogik, Universität Rostock, Roststock.

Moosbrugger, H. & Brandt, H. (2020): Planungsaspekte und Konstruktionsphasen von Tests und Fragebogen. In *Testtheorie und Fragebogenkonstruktion*, hrsg. Helfried Moosbrugger und Augustin Kelava, 39–66. Heidelberg: Springer.

Sauter, W. & Staudt A. (2016): Kompetenzmessung in der Praxis. Mitarbeiterpotenziale erfassen und analysieren. Wiesbaden: Springer Fachmedien.

Schiefele, U. & Krapp A. & Wild, K. und Winteler, A. (1993): Der "Fragebogen zum Studieninteresse" (FSI). *Diagnostica* 39 (4): 335–351.

Schirmer, K. (2017): Zeit in der wissenschaftlichen Weiterbildung: Theorie und Empirie Lebenslangen Lernens, Springer Verlag, Wiesbaden

Schlutz, E. (2006): *Bildungsdienstleistungen und Angebotsentwicklung*. Münster: Waxmann.

Schöpf, N. (2022): Work-Life-Balance – und wo bleibt das Lernen? Empirische Ergebnisse zur Vereinbarkeit von Arbeit, berufsbegleitendem Studium und Privatleben in: Akademische Weiterbildung für soziale Berufe: Theoretische, empirische und praktische Aspekte, wbv Publikation, Bielefeld

Schubahrt, W. & Speck, K. (2014): Fachgutachten: Übergänge gestalten, Studienerfolg verbessern: Employability und Praxisbezüge im wissenschaftlichen Studium. O.V.

Schwendner, R. (2024): *Salutogenius Growth – Wachstum der Zukunft. Mut zur intelligenten Ökonomie und die Magie der kreativen Empathie*. Wiesbaden: Springer.

Seitter, W. & Schemmann, M. & Vossebein, U. (2015): Einleitung. In *Zielgruppen in der wissenschaftlichen Weiterbildung. Empirische Studien zu Bedarf, Potential und Akzeptanz*, hrsg. Wolfgang Seitter, Michael Schemmann, und Ulrich Vossebein, 15–21. Wiesbaden: Springer VS.

Spinath, B. (2022): Lernmotivation. In *Empirische Bildungsforschung*, hrsg. Heinz Reinders, Dagmar Bergs-Winkels, Annette Prochnow, und Isabell Post, 739–752. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.

Suessenbach, F. & Schieckhoff, B. & Koch, H. (2024): Future Skills: Ein Framework für Transformation und Bildung. In *Kompetenzen für die Arbeitswelten der Zukunft. Impulse des European Year of Skills für Wirtschaft, Bildung und Personalwesen*, hrsg. Sabine Fichtner-Rosada, Thomas Heupel, Christoph Hohoff, und Johanna Heuwing-Eckerland, 105–116. Wiesbaden: Springer Fachmedien

Vedder, G. & Haunschmid, An. (2014): Work-Learn-Life-Balance in Bouncken, R. & Pfannstiel, M. & Reuschl, A. (Hrsg.) *Dienstleistungsmanagement im Krankenhaus II: Prozesse, Produktivität, Diversität*, Springer Verlag, Wiesbaden.

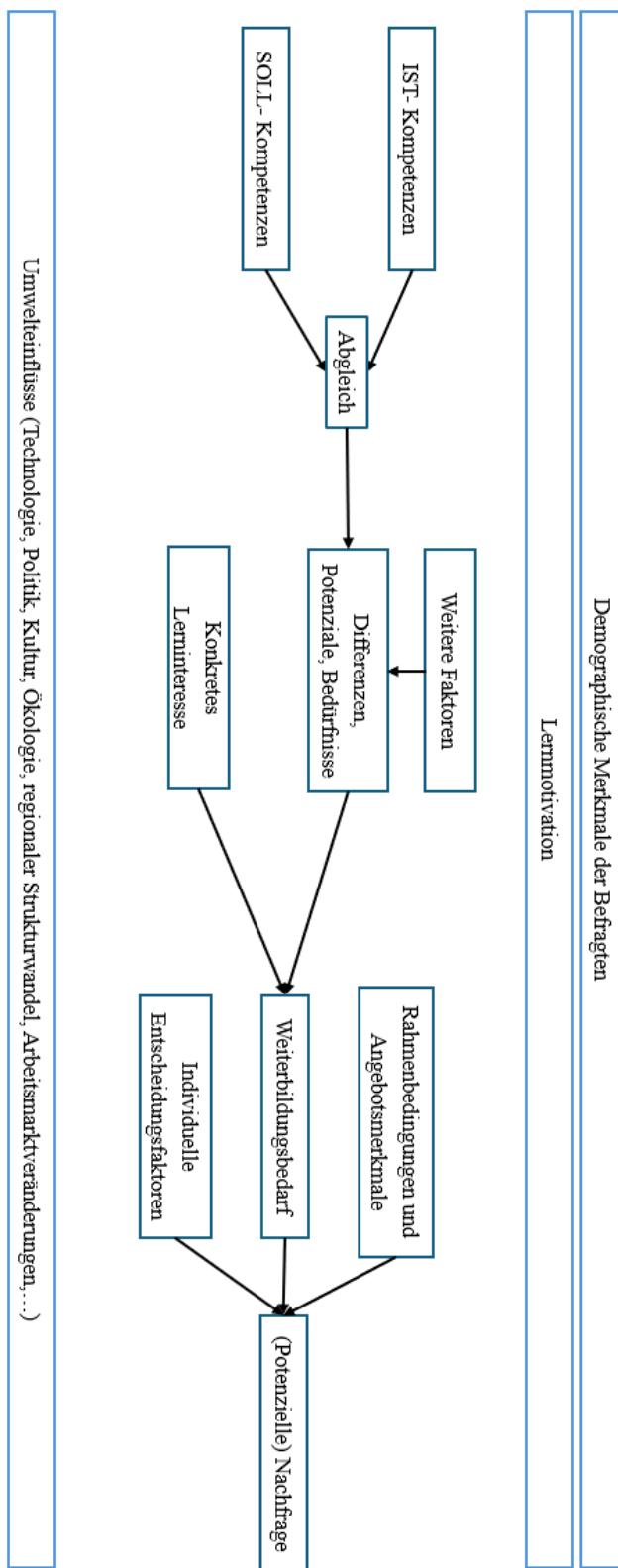
Wadewitz, M. & Gomille, M. (2018): Bedarf als eine latente Größe - Bedarfserhebungen für wissenschaftliche Weiterbildung erfolgreich gestalten. In *Nachhaltigkeit in der wissenschaftlichen Weiterbildung*, hrsg. Nico Sturm und Katharina Spenner, 25–44. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.

Welge, M. et al. (2024): *Strategisches Management. Grundlagen, Prozess, Implementierung*. Wiesbaden: Springer Fachmedien.

Anhang

1 Befragung – Konzeptionelle Dokumente

Modell zum Weiterbildungsbedarf und potenzieller Nachfrage



Modellkomponente und ihre Verankerung im Fragebogen

Modellkomponente	Inhalte	Verankerung im Fragebogen
Demographische Merkmale	Alter, Geschlecht, Beruf, Bildung, Einkommen, Lebensmittelpunkt	Fragen 8.1 bis 8.6
Lernmotivation	Intrinsische und extrinsische Faktoren	Fragen 1.1, 1.2, 1.3
IST-Kompetenzen	Einschätzung eigener Kompetenzen (Future Skills Modell Saar)	Frage 2.1
SOLL-Kompetenzen	Einschätzung der zukünftigen Relevanz der Kompetenzen	Frage 2.2
Differenzen, Potenzielle, Bedürfnisse	Bewertung Kompetenzen	Frage 3.1 und 3.2
Konkrete Lern- und Weiterbildungsinteressen	Fachliche Themen und Bereiche	Frage 3.3
Rahmenbedingungen und Angebotsmerkmale	Organisation, Medien, Methoden, Lernort, Lehrperson, Zeit, Kosten	Frage 5.1
Individuelle Entscheidungsfaktoren	Zeitlicher Aufwand, Kosten, Anrechenbarkeit, Erreichbarkeit, persönlicher Nutzen	Frage 5.2
Umweltfaktoren (regional)	Strukturwandel, Arbeitsmarktentwicklung (Saarland)	Fragen 4.1 bis 4.4
Weiterbildungsbedarf	Identifizierte Lernziele und Themen	Abgleich aus Punkt 2, Fragen 3.1 bis 3.3, Ableitung aus 5.1
(Potenzielle) Nachfrage		Ableitung aus 5.2, 7.1

Fragebogen zur Erfassung von Weiterbildungsbedarfen

Einleitung

Liebe Teilnehmer⁴⁴,

Vielen Dank, dass Sie an der Befragung teilnehmen.

Ziel der Umfrage ist es, die **Weiterbildungsbedarfe und -wünsche** von Personen in **wissenschaftlichen Weiterbildungsangeboten** zu erheben.

Bitte berücksichtigen Sie beim Ausfüllen, dass Ihre Antworten auch zukünftige wissenschaftliche Weiterbildungsangebote mitgestalten.

Dabei möchten wir erfahren, welche **Kompetenzen** für Ihre persönliche und berufliche Zukunft wichtig sind, welche **Herausforderungen** Sie bei der Weiterbildung erleben und unter welchen **Rahmenbedingungen** zukünftige Weiterbildungsfaktoren ideal gestaltet werden sollen.

Die Beantwortung der Fragen dauert 15-20 Minuten. Ihre Angaben werden **anonym** erfasst und ausschließlich für wissenschaftliche Zwecke verwendet. Es gibt keine richtigen oder falschen Antworten – wichtig ist Ihre persönliche Einschätzung.

Hinweis: Mit „Weiterbildung“ ist im Folgenden wissenschaftliche Weiterbildung an Hochschulen (z. B. Universität des Saarlandes, htw saar) gemeint.

Vielen Dank für Ihre Unterstützung!

Erstellt von: Emelie Werner, Durchführung durch das Continuing Education Center, April 2025

⁴⁴ Die in dem vorliegenden Fragebogen gewählte männliche Form bezieht sich immer zugleich auf weibliche und männliche Personen. Anderweitige Geschlechteridentitäten werden dabei ausdrücklich mitgemeint, soweit es für die Aussage erforderlich ist.

1. Lernmotivation, Lerninteresse und Weiterbildungsbeteiligung

1.1 Aus welchen Gründen haben Sie sich für die Teilnahme an (dieser) Weiterbildung entschieden?

1 = trifft gar nicht zu, 5 = trifft voll zu

	1	2	3	4	5
Interesse an den Inhalten hat mich zur Weiterbildung motiviert					
Die Weiterbildung war für meine berufliche Tätigkeit verpflichtend					
Persönliche Entwicklung spielte bei meiner Entscheidung eine geringe Rolle					
Ich wollte mich beruflich neu orientieren					
Die Weiterbildung hilft mir, Herausforderungen besser zu bewältigen					
Ich nehme teil, um meine Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern					
Wenn ich genügend Zeit hätte, würde ich mich mit den Weiterbildungsinhalten auch außerhalb der Weiterbildung beschäftigen*					
Meine langfristige Beschäftigungsfähigkeit ist auch ohne Weiterbildung gesichert					

1.2 Welche Gründe könnten Sie in Zukunft (in ca. 5 Jahren) zur Teilnahme an einer weiteren Weiterbildung motivieren?

1 = trifft gar nicht zu, 5 = trifft voll zu

	1	2	3	4	5
Interesse an den Inhalten motiviert mich zur Weiterbildung					
Weiterbildung ist für mich verpflichtend, damit ich meinen Beruf weiterhin ausüben kann					
Ich verbinde Weiterbildung kaum mit persönlicher Entwicklung					
Eine berufliche Neuorientierung motiviert mich zur Teilnahme an Weiterbildung					
Weiterbildung ist mir wichtig, um Herausforderungen zu bewältigen					
Ich nehme an Weiterbildung teil, um bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu haben					
Wenn ich genügend Zeit hätte, würde ich mich mit den Weiterbildungsinhalten auch außerhalb der Weiterbildung beschäftigen					
Auch ohne eine zusätzliche Weiterbildung kann ich langfristig (auf dem Arbeitsmarkt) beschäftigungsfähig sein					

1.3 Welche zukünftigen Herausforderungen sehen Sie in Ihrem beruflichen oder persönlichen Umfeld, auf die Sie sich durch Weiterbildung besser vorbereiten möchten?

(Freitextfeld)

2. Einschätzung von Kompetenzen

2.1 Wie schätzen Sie sich gegenwärtig in den folgenden Kompetenzen ein?

Geben Sie die Schätzung in Form von Schulnoten (1= sehr gut, 2 =gut, ...) an

	6	5	4	3	2	1
Digital Skills (Nutzung und kritische Reflexion digitaler Technologien)						
Ethische Kompetenz (Ethische Fragen erkennen und verantwortungsvoll zu handeln)						
Fremdsprachenkompetenz						
Global Citizenship (Bewusstsein für lokale und globale Verantwortung)						
Nachhaltigkeit						
Innovationskompetenz						
Interkulturelle Kompetenz						
Kollaborationskompetenz						
Kommunikationskompetenz						
Kritisches Denken						
Lebenslanges Lernen						
Lösungskompetenz (Komplexe Probleme erkennen und lösen)						
Netzwerkkompetenz						
Reflexionskompetenz						
Resilienz						
Selbstmarketing (Selbst-)Organisationskompetenz						
Systemisches Denken (Zusammenhänge in komplexen Systemen erkennen)						

2.2 Wie wichtig werden Ihrer Meinung nach die Kompetenzen in der Zukunft (in ca. 5 Jahren) sein?

1= unwichtig, 5 = sehr wichtig

	1	2	3	4	5
Digital Skills (Nutzung und kritische Reflexion digitaler Technologien)					
Ethische Kompetenz (Ethische Fragen erkennen und verantwortungsvoll zu handeln)					
Fremdsprachenkompetenz					
Global Citizenship (Bewusstsein für lokale und globale Verantwortung)					
Nachhaltigkeit					
Innovationskompetenz					
Interkulturelle Kompetenz					
Kollaborationskompetenz					
Kommunikationskompetenz					
Kritisches Denken					

Lebenslanges Lernen				
Lösungskompetenz (Komplexe Probleme erkennen und lösen)				
Netzwerkkompetenz				
Reflexionskompetenz				
Resilienz				
Selbstmarketing				
(Selbst-)Organisationskompetenz				
Systemisches Denken (Zusammenhänge in komplexen Systemen erkennen)				

3. Weiterbildungsbedarf

3.1 Wenn Sie in die Zukunft schauen, welche Kompetenzen würden Sie am dringendsten entwickeln wollen?

Bitte ordnen Sie die folgenden Kompetenzbereiche nach Wichtigkeit, beginnend mit der für Sie am wichtigsten (1 = am wichtigsten, 6 = am unwichtigsten).

- Digitale Kompetenzen (z.B. Umgang mit digitalen Medien)
- Kommunikation und Kollaboration (z.B. Kommunikationsfähigkeit)
- Führungskompetenzen (z.B. Entscheidungsfähigkeit)
- Selbstmanagement und persönliche Entwicklung (z.B. Selbstorganisation, Resilienz)
- Innovationskompetenzen (z.B. Kritisches Denken)
- Sonstige (Freitext)

3.2 Wie wichtig ist es Ihnen, die folgenden fachlichen Kompetenzen in zukünftigen Weiterbildungen zu erwerben bzw. auszubauen?

1 = unwichtig, 5 = sehr wichtig

	1	2	3	4	5
Spezialisiertes Fachwissen (z.B. Expertenwissen zu konkreten Themen, wie Coaching, KI)					
Breites Grundlagenwissen (z.B. Überblickswissen zu wirtschaftlichen Zusammenhängen)					
Fachspezifische theoretische Kenntnisse (z.B. Grundlagenmodelle oder Fachtheorien)					
Kenntnis spezifischer Fachmethoden (z.B. qualitative Methoden der Sozialforschung, agile Projektmethoden)					

3.3 Welche konkreten Themen oder Inhalte werden Ihrer Meinung nach in den nächsten 3-5 Jahren besonders relevant für Sie sein? (Bitte konkrete Themen nennen, z.B. KI, Nachhaltigkeit, Datenschutz) (Freitextfeld)

4. Weiterbildung und regionale Transformation

Hinweis: Die folgenden Fragen beziehen sich auf Ihren aktuellen Lebensmittelpunkt. Falls Ihr Lebensmittelpunkt **außerhalb** des Saarlandes liegt, beantworten Sie die Fragen bitte im Hinblick darauf, inwieweit das Saarland für Ihre beruflichen Perspektiven und Ihre Weiterbildung relevant ist.

4.1 Welche Rolle spielt Weiterbildung für Ihre zukünftige berufliche Sicherheit in der sich wandelnden Arbeitswelt?

1 = spielt keine Rolle, 5 = spielt eine sehr große Rolle

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

4.2 Welche Chancen und Hindernisse sehen Sie für Weiterbildungen bezogen auf den Strukturwandel im Saarland?

Falls Ihr Lebensmittelpunkt nicht im Saarland liegt: Bitte beantworten Sie die Fragen bezogen auf die Relevanz des Saarlands für Ihre berufliche Entwicklung.

1 = trifft gar nicht zu, 5 = trifft voll zu

	1	2	3	4	5
Weiterbildung ist notwendig, um meinen Arbeitsplatz langfristig zu sichern					
Durch Weiterbildung kann ich mich beruflich neu orientieren und an veränderte Lebenssituationen anpassen					
Mit Weiterbildung halte ich mit der Digitalisierung und technologischen Entwicklungen Schritt					
Weiterbildung hilft mir, mein Qualifikationsniveau an steigende Anforderungen meines Berufs anzupassen					
Die verfügbaren Weiterbildungsangebote passen nicht ausreichend zu meinen Bedürfnissen im Kontext des Strukturwandels					
Weiterbildung ermöglicht mir, trotz Strukturwandel langfristig im Saarland beruflich erfolgreich zu bleiben					
Ich sehe keinen unmittelbaren Nutzen durch Weiterbildung im Zusammenhang mit dem Strukturwandel					

4.3 Sind Ihnen regionale Fördermöglichkeiten (z.B. Bildungsgutschein der Arbeitsagentur) zur finanziellen Unterstützung Ihrer Weiterbildung bekannt?

Ja, und ich nutze diese bereits	Ja, aber ich nutze diese bisher nicht	Nein, mir sind diese Fördermöglichkeiten nicht bekannt
---------------------------------	---------------------------------------	--

4.4 Wie schätzen Sie die folgenden Aussagen zum Saarland als Arbeits- und Lebensort persönlich ein?

Falls Ihr Lebensmittelpunkt außerhalb des Saarlandes liegt, beziehen Sie sich auf Ihre Einschätzung des Saarlandes als potenziellen Arbeits- oder Lebensort.

1 = trifft gar nicht zu, 5 = trifft voll zu

Ich möchte langfristig im Saarland beruflich tätig bleiben	1	2	3	4	5
--	---	---	---	---	---

Für meine berufliche Entwicklung bietet das Saarland gute Perspektiven					
Ich sehe das Saarland langfristig als attraktiven Ort zum Leben an					
Das Weiterbildungsangebot im Saarland ist ein wichtiger Faktor für meinen Verbleib hier					
Wirtschaftliche Veränderungen (z.B. Strukturwandel) beeinflussen meine Entscheidung, langfristig im Saarland zu bleiben					

5. Erwartungen an eine Weiterbildung

5.1 Wie wichtig sind Ihnen folgende Qualitätsmerkmale einer Weiterbildung (während einer Teilnahme)?

1= unwichtig, 5 = sehr wichtig

	1	2	3	4	5
Breite und Vielfalt des Angebotes					
Ausstattung der Einrichtung (z.B. Raumausstattung)					
Betreuung durch Lehrende					
Erreichbarkeit / Kontakt zu Lehrenden					
Qualität und Nutzerfreundlichkeit der Lernplattform					
Interaktivität und Austausch mit anderen Teilnehmern					
Flexibilität in der zeitlichen Gestaltung					
Praxisbezug der Lehrinhalte					
Fachliche Expertise / Reputation der Lehrenden					
Orientierung an aktuellen wissenschaftlichen Erkenntnissen					
Sonstige (Freitext)					

5.2 Wie wichtig sind Ihnen folgende Entscheidungsfaktoren für die Teilnahme an einer (zukünftigen) Weiterbildung?

1= unwichtig, 5 = sehr wichtig

	1	2	3	4	5
Niedrige Kosten oder finanzielle Förderung					
Zeitlicher Gesamtaufwand der Weiterbildung					
Vereinbarkeit mit beruflichen und privaten Verpflichtungen					
Anrechnung auf Hochschulabschlüsse oder Zertifikate					
Vielfalt von Unterrichtsformaten (z.B. Blended Learning)					
Direkter Nutzen für meine berufliche Entwicklung					
Regionale Nähe bzw. Erreichbarkeit des Unterrichtsorts (bei Präsenz)					

6. Rahmenbedingungen der Weiterbildung

6.1 Wenn Sie eine weitere Weiterbildung beginnen würden, welchen Abschluss würden Sie anstreben wollen? (geschlossenes Format)

Bachelor
Master
Zertifikat (klein – bis zu 100 Unterrichtsstunden)

Zertifikat (groß – zwischen 100 und 600 Unterrichtsstunden)
Keinen – Ich möchte mich außerhochschulisch (z.B. im Beruf, informell) weiterbilden
Keinen – Ich möchte mich nicht weiterbilden

6.2 Wie lange dürfte die Weiterbildung (in Semestern) höchstens dauern?

Antwort *Bachelor*:

4 - 5 Semester	6 - 7 Semester	8 - 9 Semester
----------------	----------------	----------------

Antwort *Master*:

3 – 4 Semester	5 – 6 Semester	7 – 8 Semester
----------------	----------------	----------------

Antwort *Zertifikat (klein)*:

< 1 Semester	1 Semester	2- 3 Semester
--------------	------------	---------------

Antwort *Zertifikat (groß)*:

1 - 2 Semester	3 - 4 Semester	5 - 7 Semester
----------------	----------------	----------------

6.3 Welches Weiterbildungsformat bevorzugen Sie?

(Geschlossenes Antwortformat)

- Überwiegend Präsenzveranstaltungen
- Überwiegend Online-Kurse
- Blended Learning (Kombination aus Online- und Präsenzphasen)
- Überwiegend Selbstlernphasen

6.4 Welcher Anteil an Präsenzphasen von Weiterbildung ist aus Ihrer Sicht optimal?

<20% bedeutet, dass Lehrinhalte weitestgehend in Selbstlernphasen/ Online anzueignen sind

>80% bedeutet, dass Lehrinhalte weitestgehend in Präsenzveranstaltungen vermittelt werden

<20%	20% - 39%	40% - 59%	60% - 79%	≥80%
------	-----------	-----------	-----------	------

6.5 In welcher Form sollten die Präsenzphasen stattfinden?

An Werktagen abends (kontinuierlich)	Ganztägig an Wochenenden (kontinuierlich)	Präsenzblöcke ganztägig (über mehrere Wochen)
--------------------------------------	---	---

6.6 In welchem Bereich dürfen die Kosten für eine Weiterbildung höchstens liegen?

Bachelorabschluss

<5.000€	5.000€ - 7.499€	7.500€ - 9.999€	≥10.000€
---------	-----------------	-----------------	----------

Masterabschluss

5.000€ - 7.999€	8.000€ - 9.999€	10.000€ - 13.999€	≥14.000€
-----------------	-----------------	-------------------	----------

Zertifikat (Einzelkurs)

<1.000€	1.000€ - 2.499€	2.500€ - 3.999€	≥4.000€
---------	-----------------	-----------------	---------

6.7 Welchen Anteil der Kosten für Weiterbildung sind Sie bereit zu übernehmen?

Den restlichen Anteil der Kosten muss Ihr Arbeitgeber übernehmen

0% bedeutet, dass Ihr Arbeitgeber die gesamten Kosten übernehmen muss

100% bedeutet, dass Sie bereit sind, die gesamten Kosten zu übernehmen

0%	1% - 24%	25% - 49%	50% - 74%	75% - 99%	100%
----	----------	-----------	-----------	-----------	------

6.8 Für welchen Anteil des zeitlichen Aufwandes der Weiterbildung sind Sie bereit, Urlaubstage aufzuwenden? Für den restlichen Anteil des zeitlichen Aufwandes muss Ihr Arbeitgeber Sie freistellen

Nehmen Sie an, dass Ihre Weiterbildung insgesamt **20** Präsenztagen beinhaltet würde.

Wie viele Urlaubstage würden Sie dafür aufwenden?

0 Tage	1 - 3 Tag(e)	4 - 6 Tage	7 - 9 Tage	10 - 12 Tage	13 - 15 Tage	16 - 19 Tage	20 Tage
--------	--------------	------------	------------	--------------	--------------	--------------	---------

7. Einflussfaktoren und Hindernisse

7.1 Gibt es weitere Faktoren, die Sie von einer Weiterbildung abhalten oder zur Teilnahme motivieren könnten?

(Freitextfeld)

7.2 Welche Faktoren haben Sie in der Vergangenheit bereits dazu bewegt, über eine Weiterbildung nachzudenken oder diese ernsthaft in Betracht zu ziehen?

(Mehrfachnennung möglich)

- Gespräche mit Kollegen / Vorgesetzten
- Eigene Reflexion über persönliche oder berufliche Ziele
- Technologische Entwicklungen oder Trends
- Gesetzliche oder berufliche Anforderungen
- Persönliche Veränderungen
- Empfehlungen von Weiterbildungsinstitutionen
- Sonstiges (Freitextfeld)

7.3 Inwieweit erwarten Sie, dass sich Ihre Perspektiven nach Abschluss ihrer aktuellen Weiterbildung verbessern werden?

1 = gar nicht 5 = ja, sehr stark

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

8. Soziodemographische Merkmale

Zum Abschluss bitten wir Sie um einige Angaben zu Ihrer Person. Diese helfen uns, die Ergebnisse besser zu analysieren. Alle Angaben sind freiwillig und anonym.

8.1 Alter:

Unter 25 Jahre	25-29 Jahre	30-34 Jahre	35-44 Jahre	45-54 Jahre	55+ Jahre
----------------	-------------	-------------	-------------	-------------	-----------

8.2 Geschlecht:

Weiblich	Männlich	Divers	Keine Angabe
----------	----------	--------	--------------

8.3 Höchster Bildungsabschluss:

Kein Schulabschluss	Hauptschulabschluss	Realschulabschluss	(Fach-)Abitur
Berufsausbildung	Bachelor	Master	Promotion / höher

8.4 Aktueller Beschäftigungsstatus:

Vollzeit beschäftigt	Teilzeit beschäftigt	Selbstständig	In Elternzeit / Pflegezeit
Arbeitssuchend	Studierend	Sonstiger Status (Freitextfeld)	

8.5 Geben Sie bitte die ersten drei Ziffern der Postleitzahl ihres derzeitigen Lebensmittelpunktes an (z.B. „661“)

8.6 Wie hoch ist Ihr monatliches Brutto-Einkommen?

<2.000€	2.000€-2.999€	3.000€-3.999€	4.000€-4.999€	≥5.000€	Keine Angabe
---------	---------------	---------------	---------------	---------	--------------

8.7 Haben Sie aktuell regelmäßige Sorgepflichten oder Betreuungsverantwortung?

Ja, für Kind(er) unter 6 Jahren	Ja, für Kind(er) zwischen 6 und 17 Jahren	Ja, für erwachsene Angehörige	Nein	Sonstiges (Freitextfeld)
---------------------------------	---	-------------------------------	------	--------------------------

8.8 War Ihre Teilnahme an dieser Weiterbildung freiwillig oder verpflichtend?

Ich habe mich aus eigenem Antrieb dafür entschieden	Mein Arbeitgeber hat mir die Teilnahme empfohlen	Ich bin gesetzlich / beruflich zur Teilnahme verpflichtet	Sonstiges
---	--	---	-----------

8.9 Hat sich Ihr Arbeitgeber an den Kosten dieser Weiterbildung beteiligt?

Ja, komplett	Ja, teilweise	Nein	Keine Angabe
--------------	---------------	------	--------------

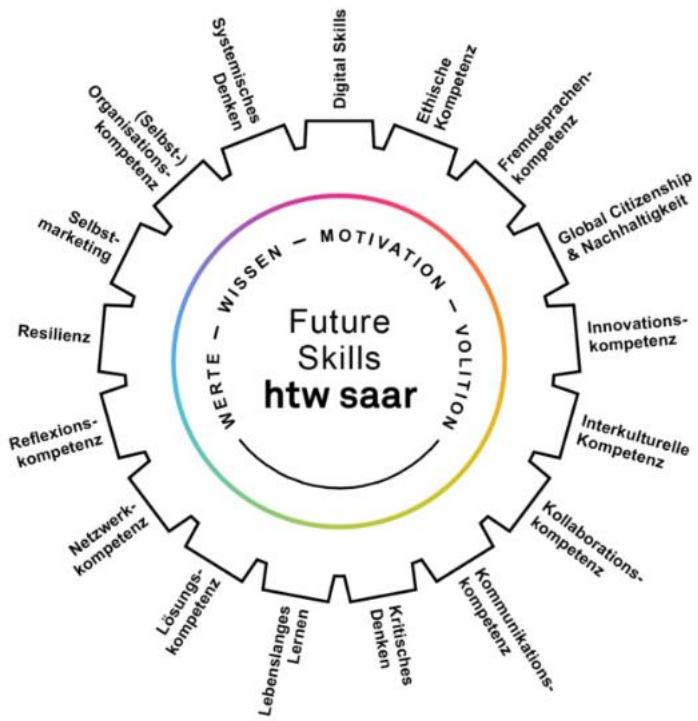
Antwort *Ja, teilweise*: Welchen Anteil der Kosten hat Ihr Arbeitgeber übernommen?

≤50% der Kosten	>50% der Kosten
-----------------	-----------------

Das Future Skills-Modell der htw saar

Im Rahmen des DIGITAM-Projektes wurde ein eigenes Future Skills-Modell für die htw saar entwickelt. Dazu wurde zunächst ein eigenes Verständnis von bzw. eine Definition für Future Skills erarbeitet. Diese werden als „überfachliche Kompetenzen, Fähigkeiten und Fertigkeiten, die Menschen befähigen, Herausforderungen in der aktuellen und künftigen (digitalen) Arbeitswelt und im Alltag zu begegnen“, verstanden. Sie werden als erwerb- und entwickelbar gesehen, sind in Handlungen und im Zusammenspiel mit Motivation, Wissen, Werthaltungen und Volitionen sichtbar.

Das Erstellen eines „neuen“ Modells sowie einer Definition stellen die Bedürfnisse der eigenen Hochschule in den Vordergrund. Es wurde ein partizipativer Ansatz verfolgt, um Perspektiven von Stakeholdergruppen (Regionale Unternehmen, Institutionen, Studenten und Mitarbeiter) in die Entwicklung des Modells zu integrieren.



Die Abbildung zeigt das Future Skills-Modell Saar in Form eines Zahnrades, welches als Symbol für Veränderungen in der Welt sowie Bewegung stehen soll. Die 17 Future Skills sind als Anknüpfungspunkte am Rand des Rades angebracht. In der Mitte des Zahnrades werden die Begriffe Werte, Motivation, Volition und Wissen aufgeführt, da sie Einfluss auf Erwerb von und Anwenden der Future Skills nehmen.

Die 17 Skills werden im Folgenden aufgeführt und kurz erklärt:

Digital Skills beziehen sich auf die Kompetenz, digitale Medien und Technologie effektiv zu nutzen, zu gestalten sowie deren Anwendungsmöglichkeiten zu erkennen. Mitinbegriffen ist dabei, den Einfluss auf Alltag und Arbeitswelt zu verstehen und kritisch zu reflektieren.

Ethische Kompetenz ist die Kompetenz, ethische Fragestellungen in einer Situation zu erkennen, Handlungsoptionen ethisch zu bewerten sowie entsprechend verantwortungsvoll zu handeln.

Fremdsprachenkompetenz umfasst die Kommunikation von Standpunkten, Gedanken und Argumenten in einer Fremdsprache in Wort und Schrift.

Global Citizenship und Nachhaltigkeit umfasst die Kompetenz, sich der eigenen Rolle in lokalen und globalen Gemeinschaften bewusst zu werden und sich allen Herausforderungen wie z.B. Klimawandel kritisch auseinanderzusetzen.

Innovationskompetenz umfasst die Entwicklung kreativer Ideen und die Auswahl sowie Nutzung vielversprechender Ansätze. Sie beinhaltet zusätzlich die Bereitschaft, Neues zu erforschen, zu experimentieren und aus Fehlschlägen zu lernen.

Interkulturelle Kompetenz ist die Fähigkeit, angemessen mit Menschen aus anderen Kulturen zu agieren und beinhaltet das Wahrnehmen und Einschätzen kultureller Einflussfaktoren sowie das Respektieren fremder Normen.

Kollaborationskompetenz umfasst die (effektive) Zusammenarbeit mit Einzelpersonen oder Gruppen, sie beinhaltet u.a. kommunikative Fähigkeiten, Umgang mit Differenzen, die Fähigkeit zur Konfliktlösung und Kompromissbereitschaft.

Kommunikationskompetenz ist die Kompetenz, Fähigkeit, Informationen und Emotionen (verbal und non-verbal) zielgruppenorientiert und überzeugend zu vermitteln.

Kritisches Denken beinhaltet die Identifikation veränderbarer Variablen einer Situation und die Kompetenz, mögliche Folgen dieser einzuschätzen.

Lebenslanges Lernen umfasst die Fähigkeit und Bereitschaft, sich selbstständig weiterzubilden und Wissen kontinuierlich zu erweitern.

Lösungskompetenz ist die Kompetenz, komplexe Problemstellungen zu erkennen, zu analysieren und passende Lösungsstrategien zu entwickeln.

Netzwerkkompetenz ist die Fähigkeit, eigeninitiativ neue Kontakte zu knüpfen sowie bestehende Beziehungen zu pflegen, um die berufliche und persönliche Entwicklung zu fördern oder im Interesse des Arbeitgebers zu handeln.

Reflexionskompetenz ist die Kompetenz, eigenes und fremdes Verhalten kritisch zu hinterfragen, aus Erfahrungen und Feedback zu lernen und Erkenntnisse für zukünftiges Handeln zu gewinnen.

Resilienz umfasst das Erkennen und die angemessene Reaktion auf Belastungen. Weiterhin beinhaltet sie das Erholen von Belastungen, um handlungsfähig zu bleiben.

Selbstmarketing ist die Kompetenz, sich und die eigenen Kompetenzen professionell und zielgerichtet in unterschiedlichen Formaten und Medien zu präsentieren.

(Selbst-)Organisationskompetenz ist die Fähigkeit, Aufgaben und Prozesse eigenständig zu strukturieren, planen, anzupassen und zielgerichtet umzusetzen.

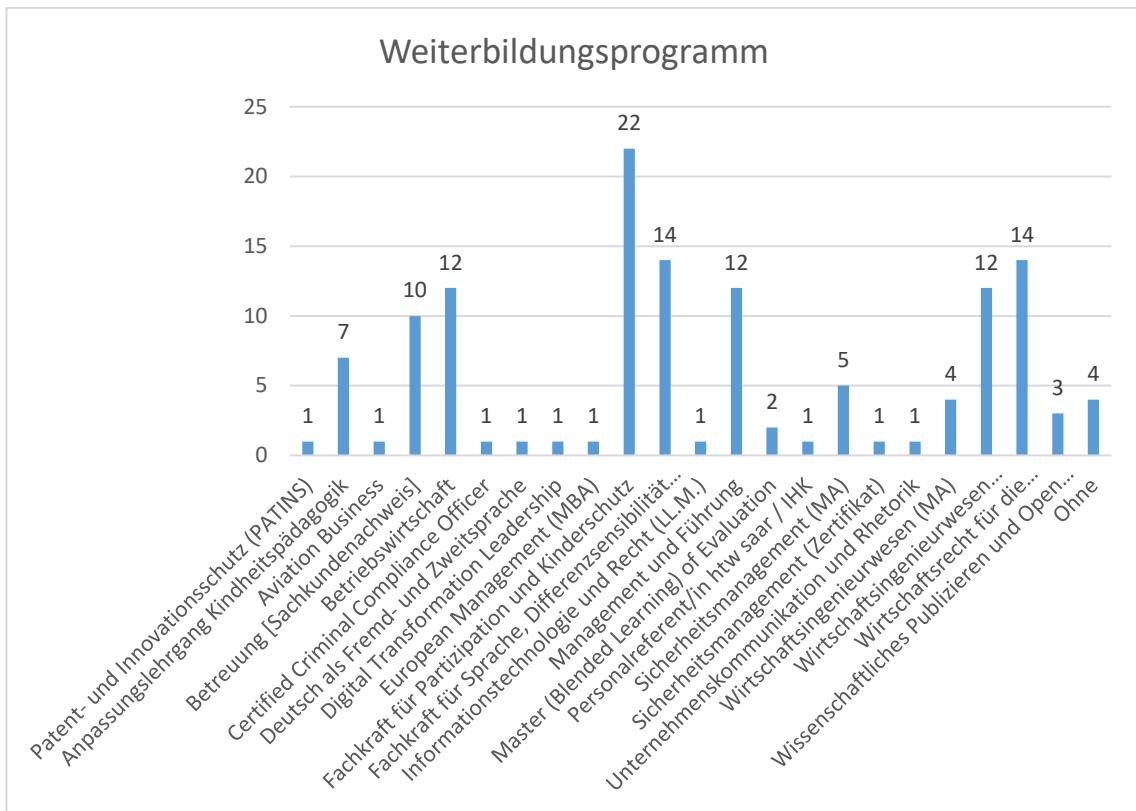
Systemisches Denken ist die Fähigkeit, komplexe Systeme in ihre Elemente zu zerlegen, Zusammenhänge und Widersprüche zu erkennen sowie deren Planung, Umsetzung und Bewertung vorzunehmen.

2 Befragung – Daten und Ergebnisse

Im Folgenden sind zu den Fragen des Fragebogens jeweils Daten und Visualisierung beifügt

Weiterbildungsprogramm:

Weiterbildungsprogramm	Anzahl
Patent- und Innovationsschutz (PATINS)	1
Anpassungslehrgang Kindheitspädagogik	7
Aviation Business	1
Betreuung [Sachkundenachweis]	10
Betriebswirtschaft	12
Certified Criminal Compliance Officer	1
Deutsch als Fremd- und Zweitsprache	1
Digital Transformation Leadership	1
European Management (MBA)	1
Fachkraft für Partizipation und Kinderschutz	22
Fachkraft für Sprache, Differenzsensibilität und interkulturelle Bildung	14
Informationstechnologie und Recht (LL.M.)	1
Management und Führung	12
Master (Blended Learning) of Evaluation	2
Personalreferent/in htw saar / IHK	1
Sicherheitsmanagement (MA)	5
Sicherheitsmanagement (Zertifikat)	1
Unternehmenskommunikation und Rhetorik	1
Wirtschaftsingenieurwesen (MA)	4
Wirtschaftsingenieurwesen berufsintegrierend (BA)	12
Wirtschaftsrecht für die Unternehmenspraxis (LL.M.)	14
Wissenschaftliches Publizieren und Open Science	3
Ohne	4
Gesamtergebnis	131



Weiterbildungsprogramm Zuordnung Angestrebter Abschluss, Zugehörigkeit htw/UdS, Fachbereich:

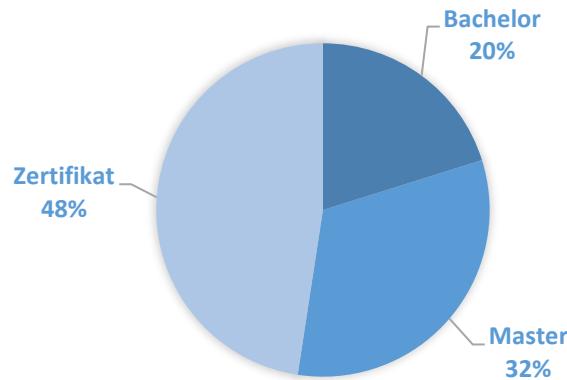
Wirtschaftsrecht für die Unternehmenspraxis (LL.M.)	Master	UdS	Wirtschaftswissenschaften
Betreuung [Sachkundenachweis]	Zertifikat	UdS	Sozialwissenschaften
Master (Blended Learning) of Evaluation	Master	UdS	Sonstiges
Fachkraft für Sprache, Differenzsensibilität und interkulturelle Bildung	Zertifikat	htw saar	Sozialwissenschaften
Management und Führung	Master	htw saar	Wirtschaftswissenschaften
Sicherheitsmanagement (MA)	Master	htw saar	Wirtschaftswissenschaften
Anpassungslehrgang Kindheitspädagogik	Zertifikat	htw saar	Sozialwissenschaften
Fachkraft für Partizipation und Kinderschutz	Zertifikat	htw saar	Sozialwissenschaften

Wirtschaftsingenieurwesen berufsintegrierend (BA)	Bachelor	htw saar	Wirtschaftswissenschaften
Betriebswirtschaft	Bachelor	htw saar	Wirtschaftswissenschaften
Sicherheitsmanagement (Zertifikat)	Zertifikat	htw saar	Wirtschaftswissenschaften
Personalreferent/in htw saar / IHK	Zertifikat	htw saar	Wirtschaftswissenschaften
Wirtschaftsingenieurwesen (MA)	Master	htw saar	Wirtschaftswissenschaften
European Management (MBA)	Master	UdS	Wirtschaftswissenschaften
Wissenschaftliches Publizieren und Open Science	Zertifikat	UdS	Sonstiges
Deutsch als Fremd- und Zweitsprache	Keine Angabe	UdS	Sonstiges
Unternehmenskommunikation und Rhetorik	Master	UdS	Wirtschaftswissenschaften
Aviation Business	Bachelor	htw saar	Wirtschaftswissenschaften
Patent- und Innovationsschutz (PATINS)	Zertifikat	UdS	Sonstiges
Digital Transformation Leadership	Zertifikat	UdS	Wirtschaftswissenschaften
Informationstechnologie und Recht (LL.M.)	Master	UdS	Wirtschaftswissenschaften
Certified Criminal Compliance Officer	Zertifikat	UdS	Wirtschaftswissenschaften

Weiterbildungsprogramm: Angestrebter Abschluss:

Angestrebter Abschluss	Anzahl
Bachelor	25
Master	40
Zertifikat	59
Gesamtergebnis	124

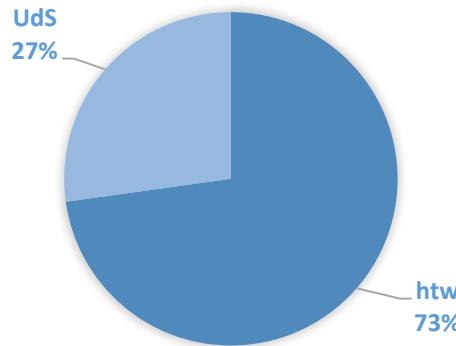
WEITERBILDUNGSPROGRAMM: ANGESTREBTER ABSCHLUSS



Weiterbildungsprogramm: Zugehörigkeit zur htw saar (htw) / Universität des Saarlandes (UdS):

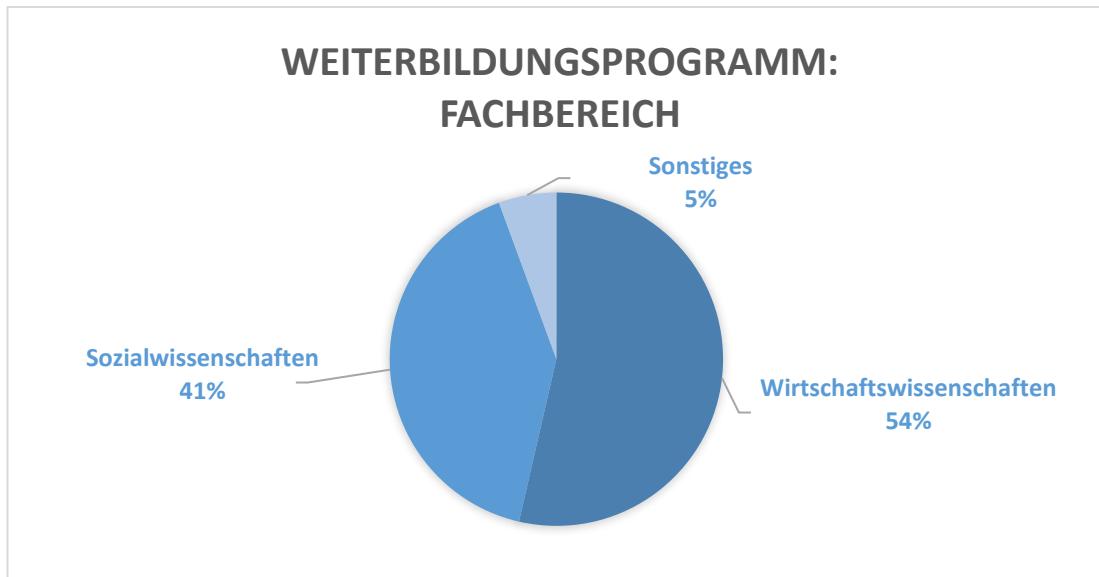
Zugehörigkeit htw/UdS	Anzahl
htw	91
UdS	34
Gesamtergebnis	125

WEITERBILDUNGSPROGRAMM: ZUGEHÖRIGKEIT HTW/UDS



Weiterbildungsprogramm: Fachbereich

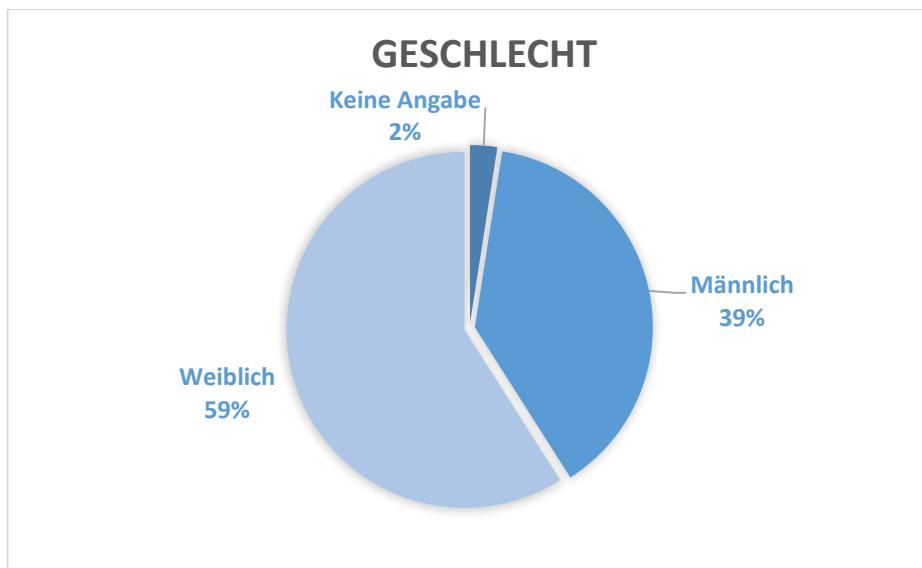
Fachbereich	Anzahl
Wirtschaftswissenschaften	67
Sozialwissenschaften	51
Sonstiges	7
Gesamtergebnis	125



Soziodemographische Merkmale

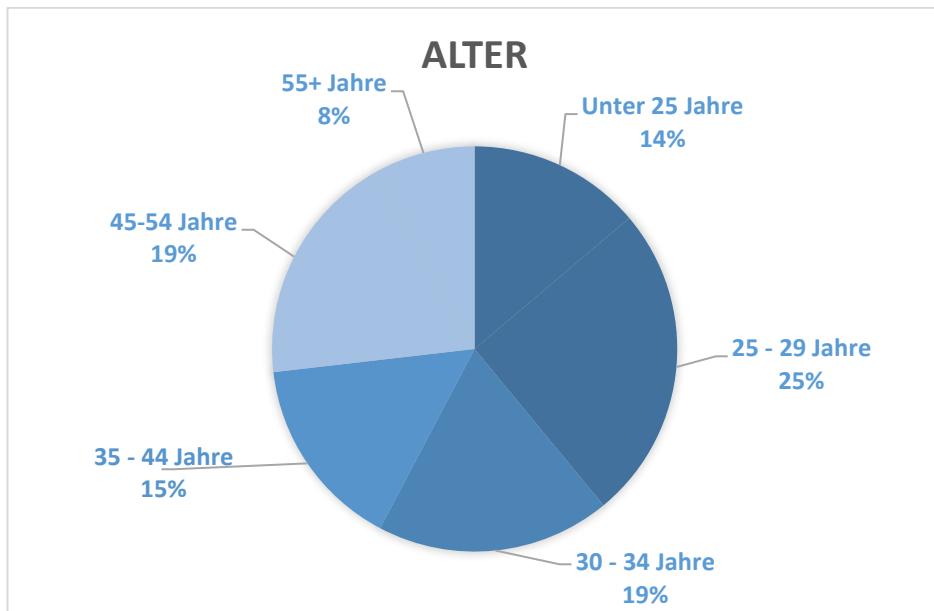
Geschlecht:

Geschlecht	Anzahl
Keine Angabe	3
Männlich	47
Weiblich	72
Gesamtergebnis	122



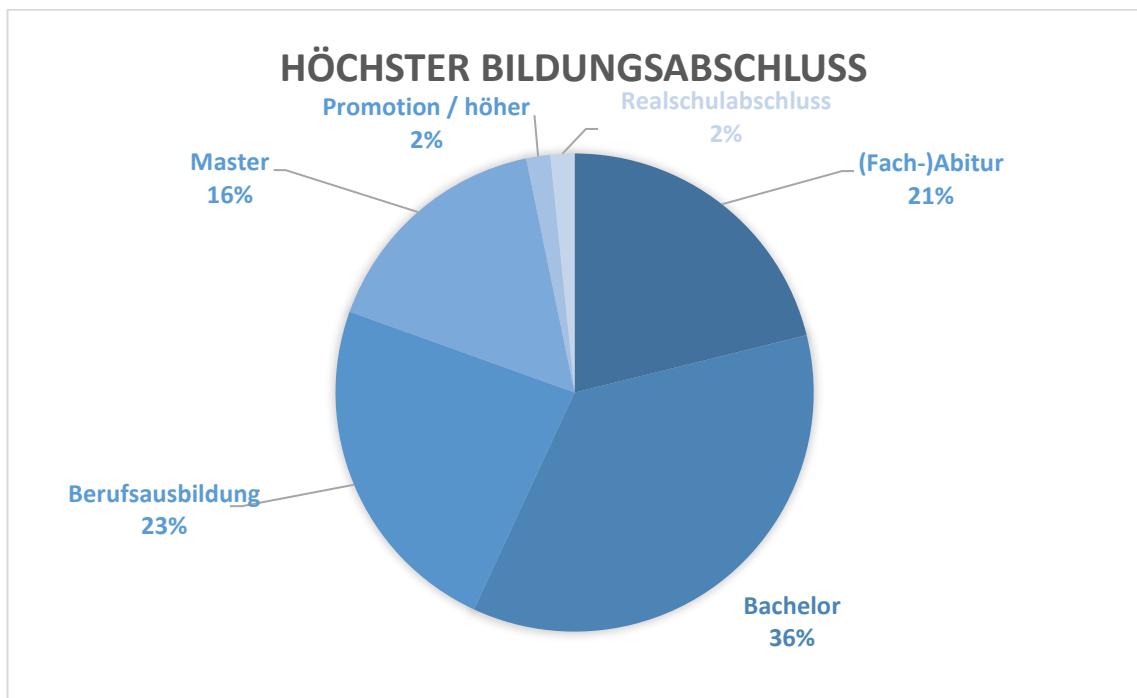
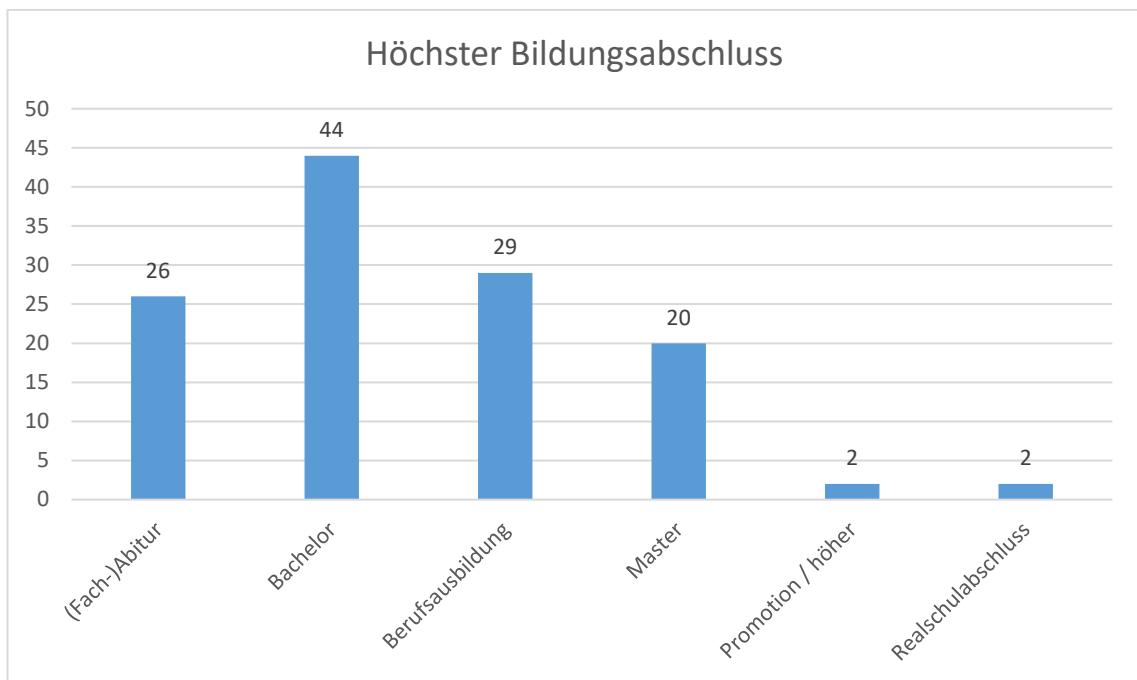
Alter:

Alter	Anzahl
Unter 25 Jahre	17
25 - 29 Jahre	31
30 - 34 Jahre	23
35 - 44 Jahre	19
45-54 Jahre	23
55+ Jahre	10
Gesamtergebnis	123



Höchster Bildungsabschluss:

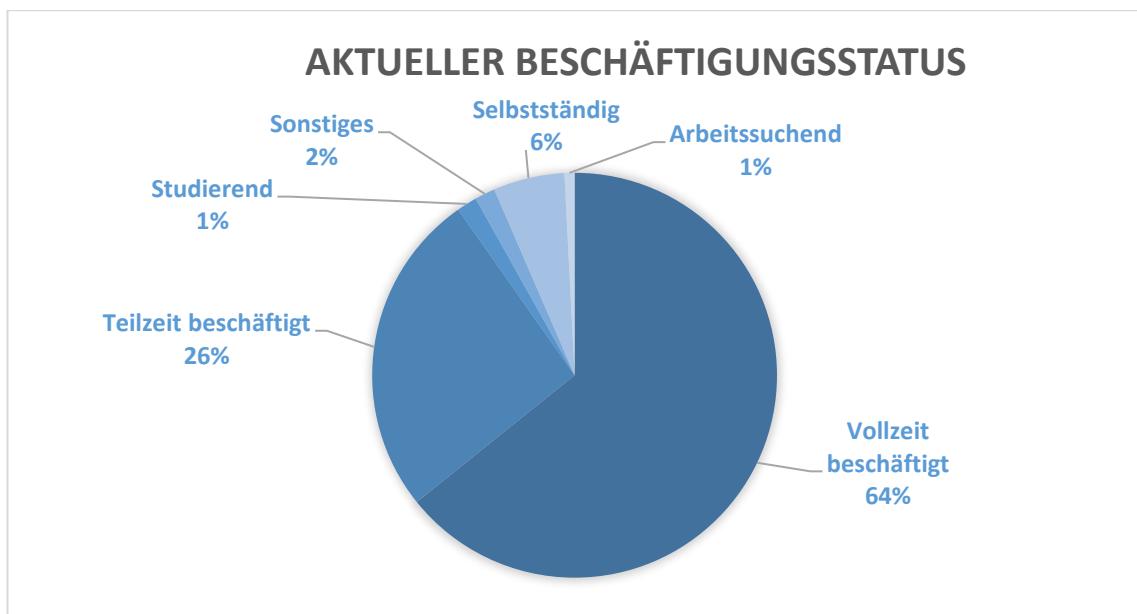
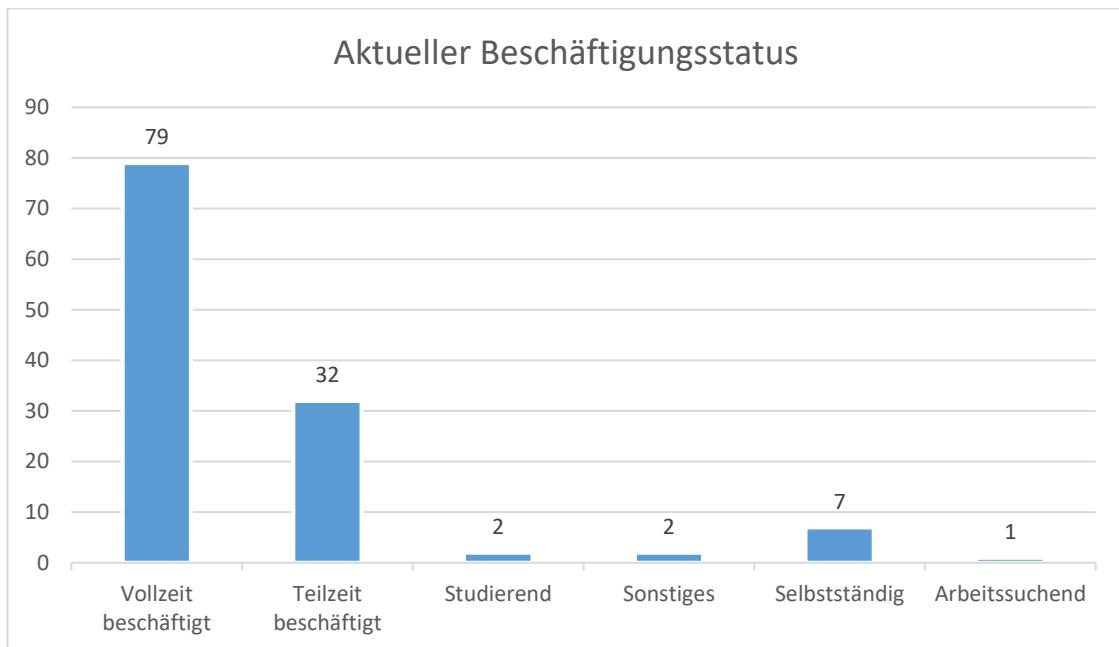
Höchster Bildungsabschluss	Anzahl
(Fach-)Abitur	26
Bachelor	44
Berufsausbildung	29
Master	20
Promotion / höher	2
Realschulabschluss	2
Gesamtergebnis	123



Aktueller Beschäftigungsstatus:

Aktueller Beschäftigungsstatus	Anzahl
Vollzeit beschäftigt	79
Teilzeit beschäftigt	32
Studierend	2
Sonstiges	2
Selbstständig	7

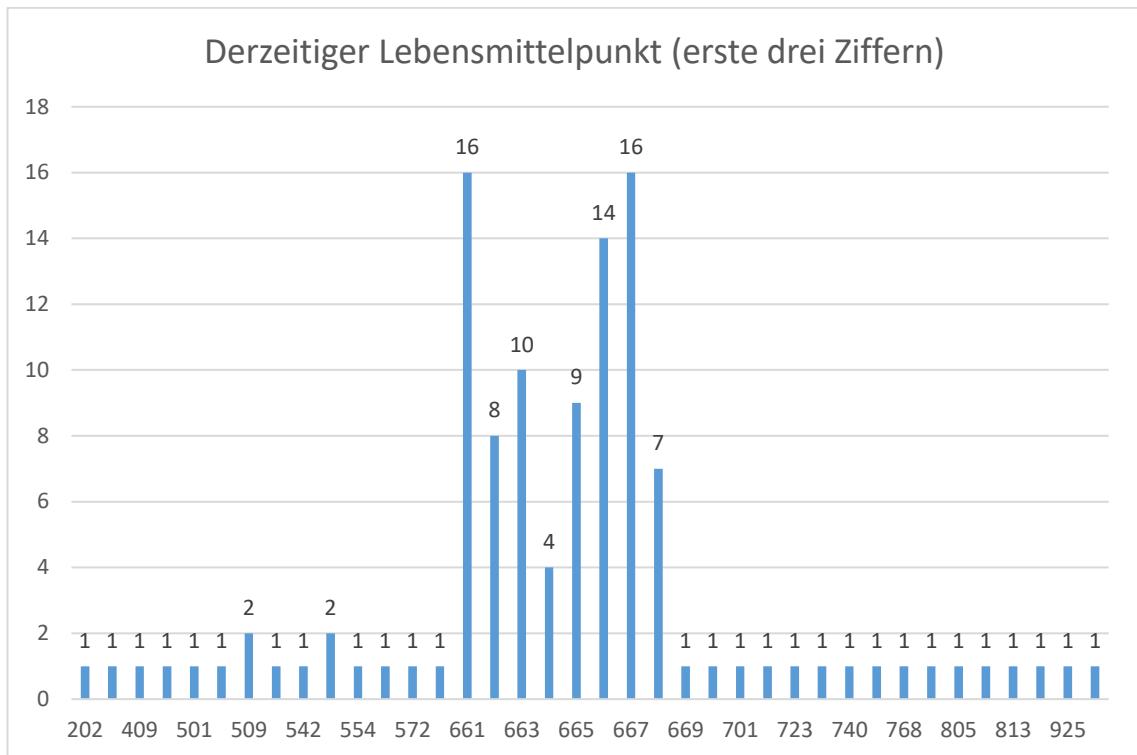
Arbeitssuchend	1
Gesamtergebnis	123



Derzeitiger Lebensmittelpunkt: Postleitzahl (erste drei Ziffern):

Derzeitiger Lebensmittelpunkt	Anzahl
202	1
312	1
409	1
485	1

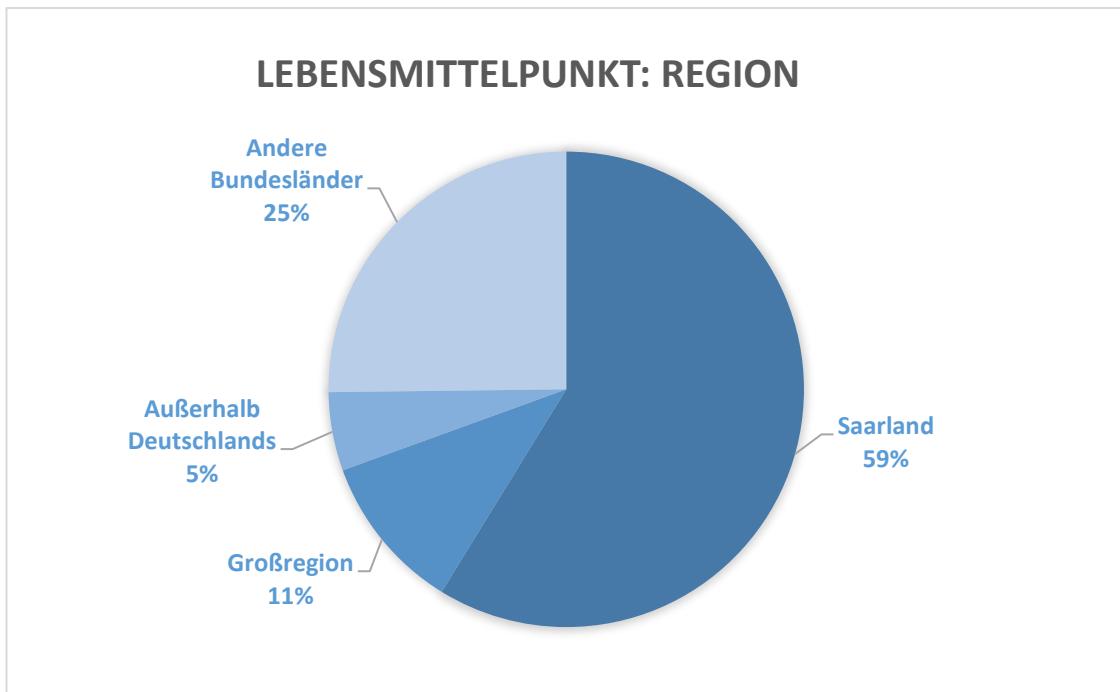
501	1
503	1
509	2
531	1
542	1
552	2
554	1
567	1
572	1
603	1
661	16
662	8
663	10
664	4
665	9
666	14
667	16
668	7
669	1
670	1
701	1
716	1
723	1
726	1
740	1
766	1
768	1
802	1
805	1
809	1
813	1
884	1
925	1
042	1
Gesamtergebnis	116



Derzeitiger Lebensmittelpunkt: Region

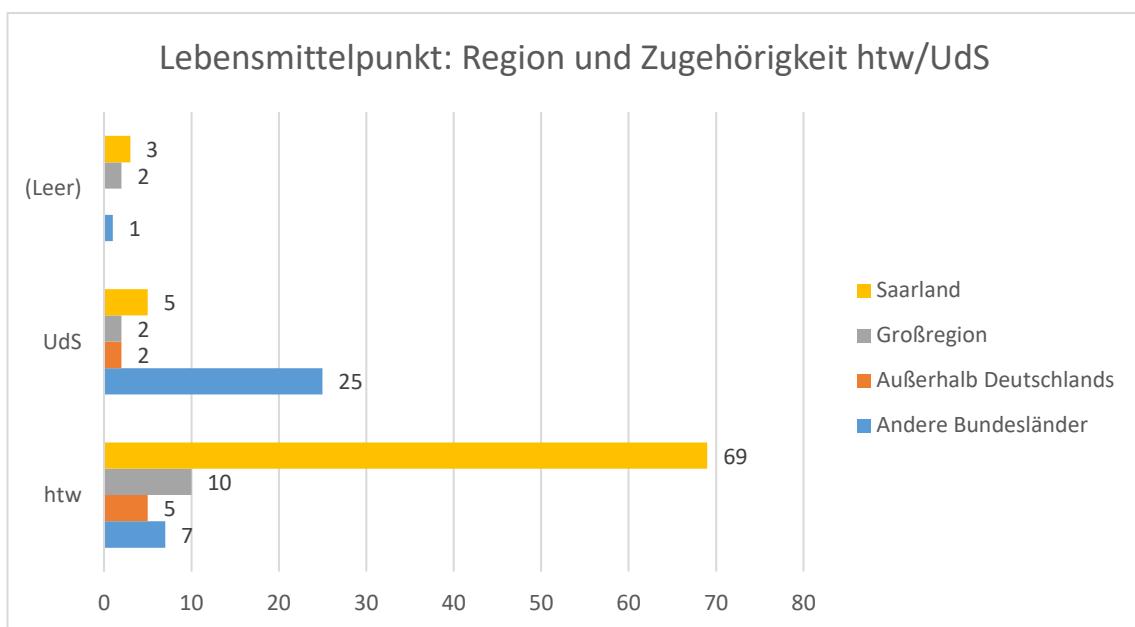
Frage: „Wo sehen Sie Ihren Lebensmittelpunkt?“

Lebensmittelpunkt	Anzahl
Saarland	77
Großregion	14
Außerhalb Deutschlands	7
Andere Bundesländer	33
Gesamtergebnis	131



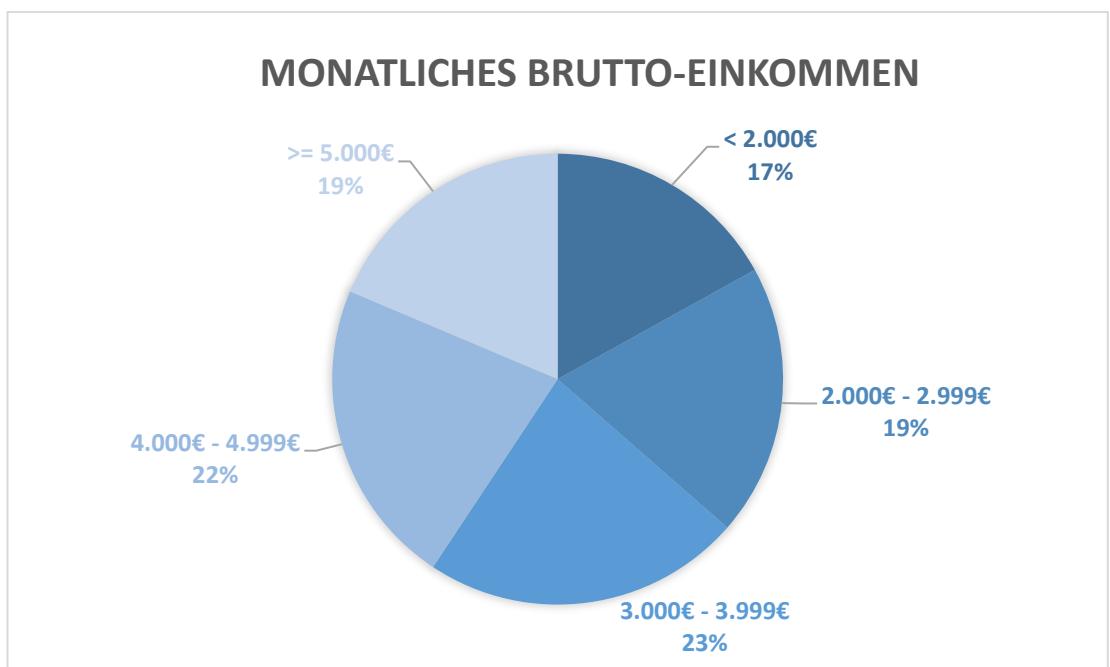
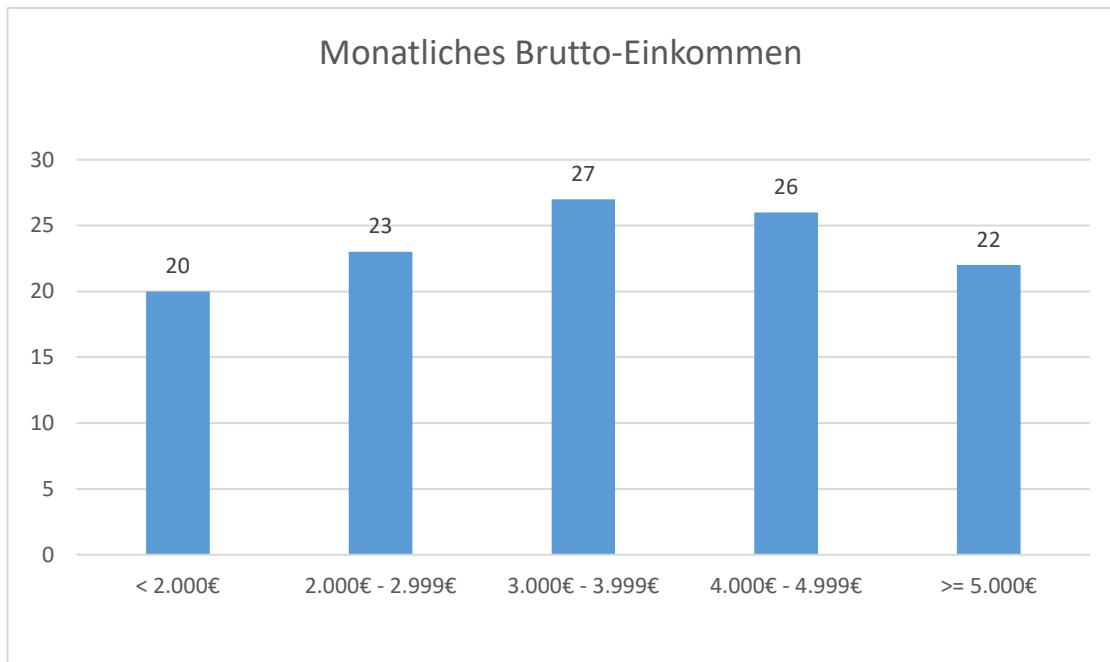
Derzeitiger Lebensmittelpunkt: Region und Zugehörigkeit htw/UdS

Anzahl htw/UdS	Lebensmittelpunkt Andere Bundesländer	Außerhalb Deutschlands	Großregion	Saarland	Gesamtergebnis
htw	7	5	10	69	91
UdS	25	2	2	5	34
(Leer)	1		2	3	6
Gesamt- ergebnis	33	7	14	77	131



Monatliches Brutto-Einkommen:

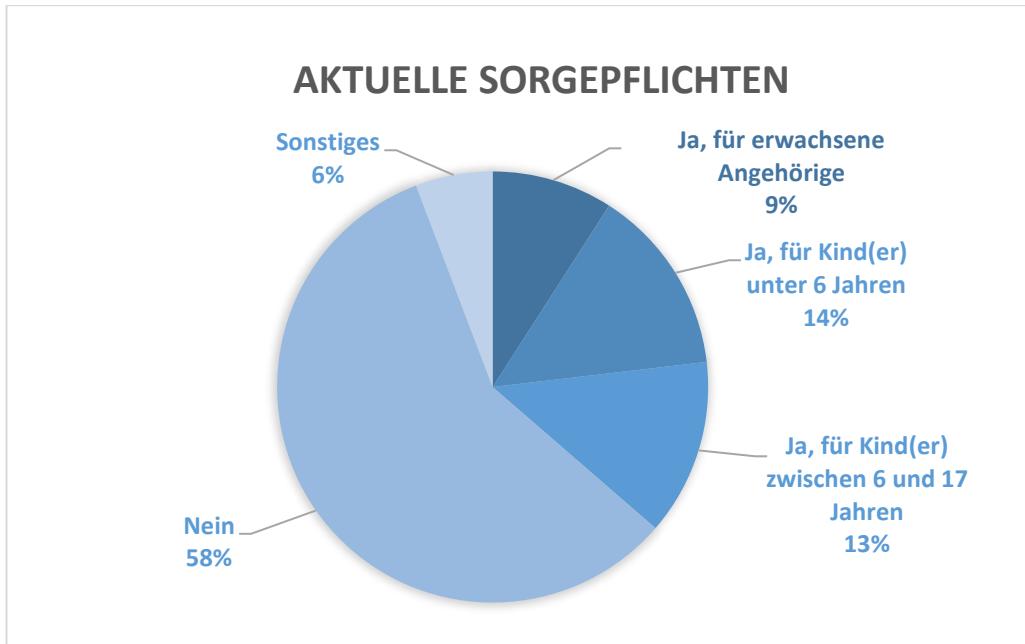
Monatliches Brutto-Einkommen	Anzahl
< 2.000€	20
2.000€ - 2.999€	23
3.000€ - 3.999€	27
4.000€ - 4.999€	26
>= 5.000€	22
Gesamtergebnis	118



Aktuelle Sorgepflichten:

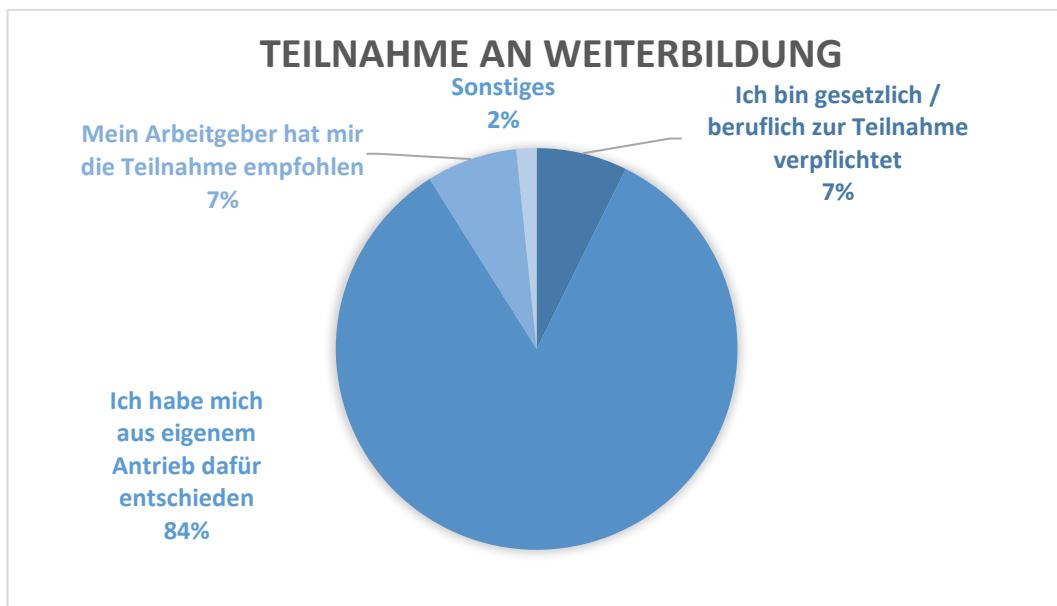
Aktuelle Sorgepflichten	Anzahl
Ja, für erwachsene Angehörige	11
Ja, für Kind(er) unter 6 Jahren	17
Ja, für Kind(er) zwischen 6 und 17 Jahren	16
Nein	70
Sonstiges	7

Aktuelle Sorgepflichten - Sonstiges	Anzahl
Nebenerwerbstätigkeit als Sporttrainer	1
Gesamtergebnis	1



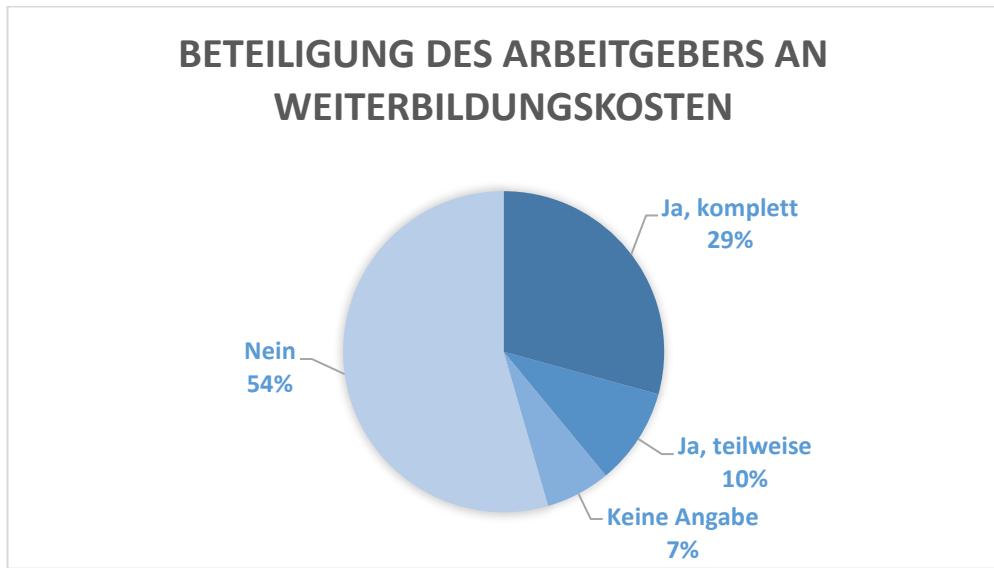
Teilnahme an dieser Weiterbildung: freiwillig / verpflichtend:

Teilnahme an dieser Weiterbildung- freiwillig oder verpflichtend	Anzahl
Ich bin gesetzlich / beruflich zur Teilnahme verpflichtet	9
Ich habe mich aus eigenem Antrieb dafür entschieden	103
Mein Arbeitgeber hat mir die Teilnahme empfohlen	9
Sonstiges	2
Gesamtergebnis	123



Beteiligung des Arbeitgebers an Weiterbildungskosten:

Beteiligung des Arbeitgebers an Weiterbildungskosten	Anzahl
Ja, komplett	36
Ja, teilweise	12
Keine Angabe	8
Nein	67
Gesamtergebnis	123



Anteil der Kosten, die der Arbeitgeber übernommen hat	Anzahl
<= 50% der Kosten	13
> 50% der Kosten	13
Gesamtergebnis	26

Motivation:

Frage: „Aus welchen Gründen haben Sie sich für die Teilnahme an (dieser) Weiterbildung entschieden?“

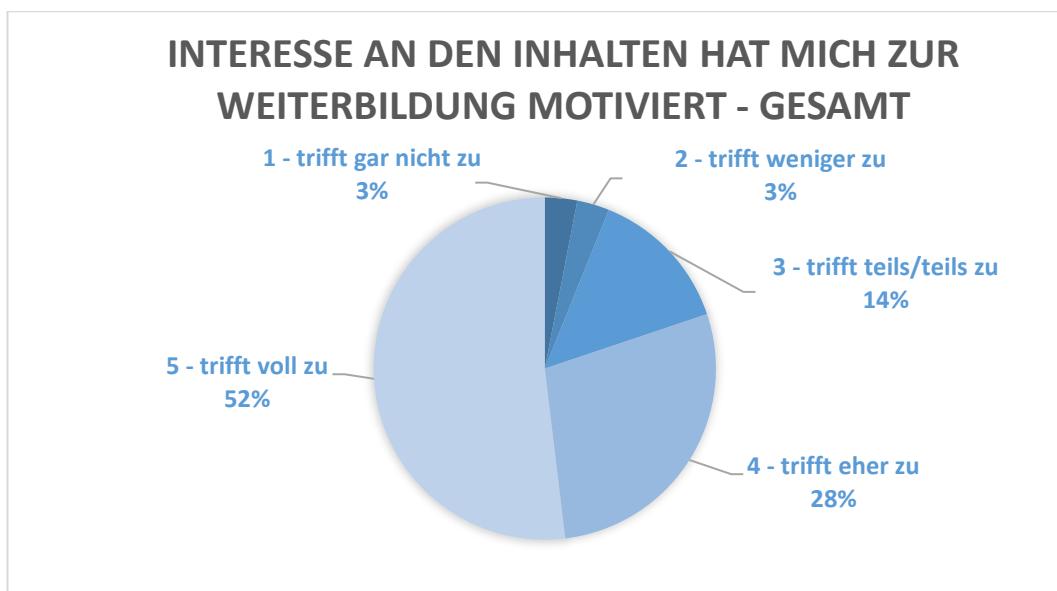
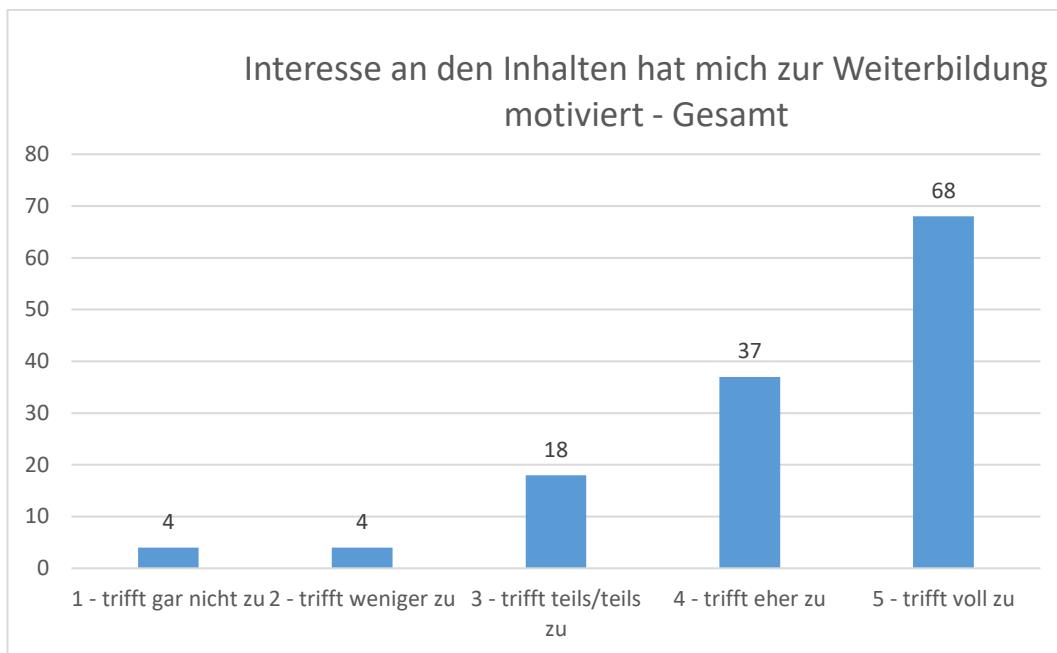
Skala: Fünfstufige Likert-Skala

Wert	Beschriftung
1	Trifft gar nicht zu
2	Trifft weniger zu
3	Trifft teils/teils zu
4	Trifft eher zu
5	Trifft voll zu

Item 1: Interesse an den Inhalten hat mich zur Weiterbildung motiviert

Gesamt:

Zustimmungsgrad	Anzahl
1 - trifft gar nicht zu	4
2 - trifft weniger zu	4
3 - trifft teils/teils zu	18
4 - trifft eher zu	37
5 - trifft voll zu	68
Gesamtergebnis	131



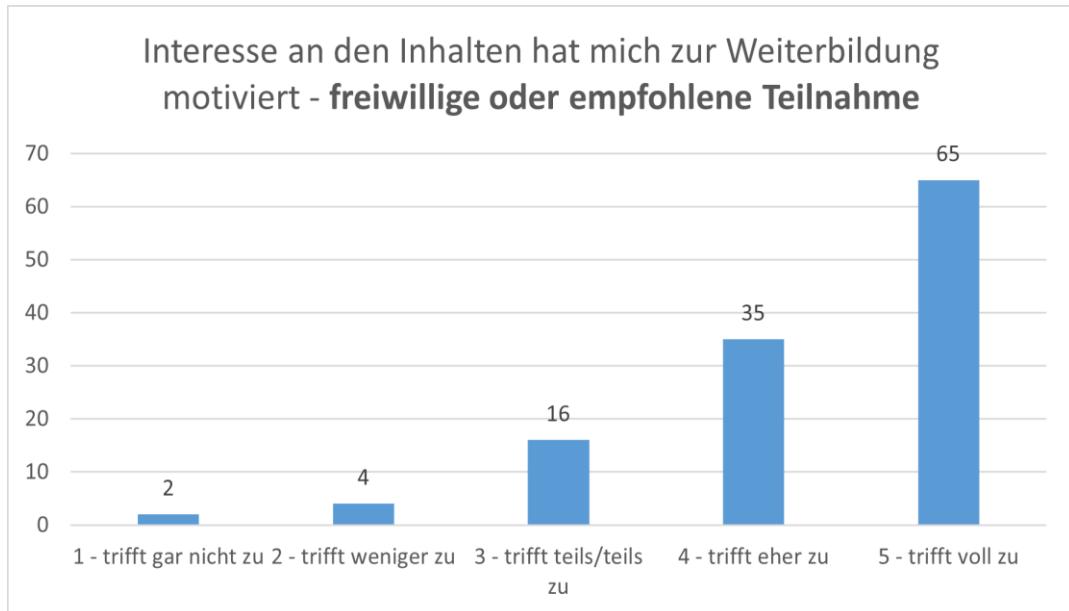
Freiwillige oder empfohlene Teilnahme:

Ausschlusskriterium: Beantwortung der Frage „*War Ihre Teilnahme an dieser Weiterbildung freiwillig oder verpflichtend?*“ mit Antwort „*Ich bin gesetzlich / beruflich zur Teilnahme verpflichtet*“

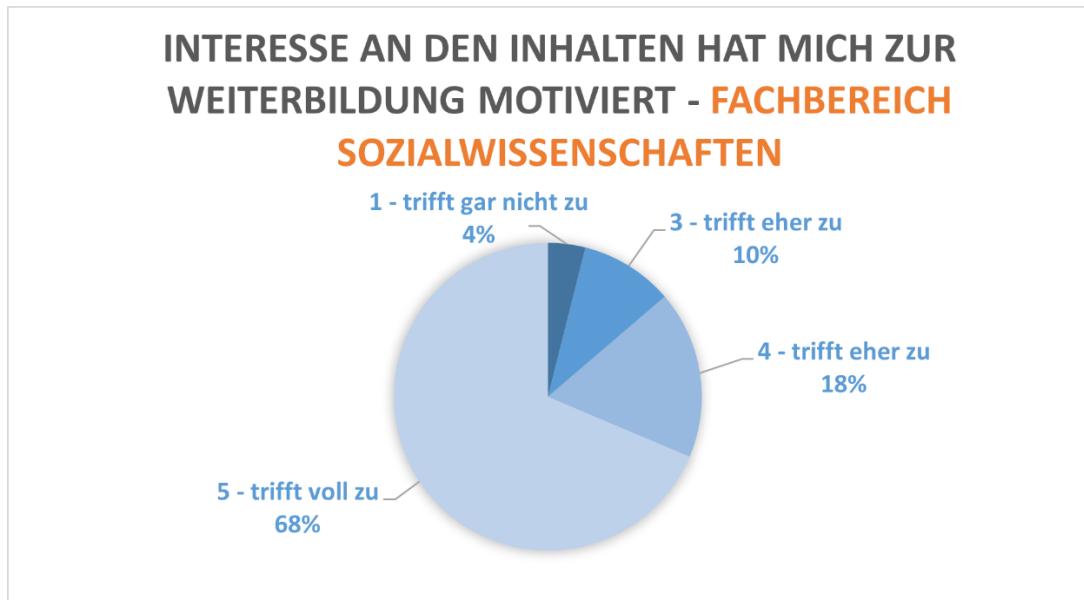
War Ihre Teilnahme an dieser Weiterbildung freiwillig oder verpflichtend? <u>Anpassungslehrgang</u>	(Mehrere Elemente) (Alle)
--	------------------------------

Zustimmungsgrad	Anzahl von Antwort ID
-----------------	-----------------------

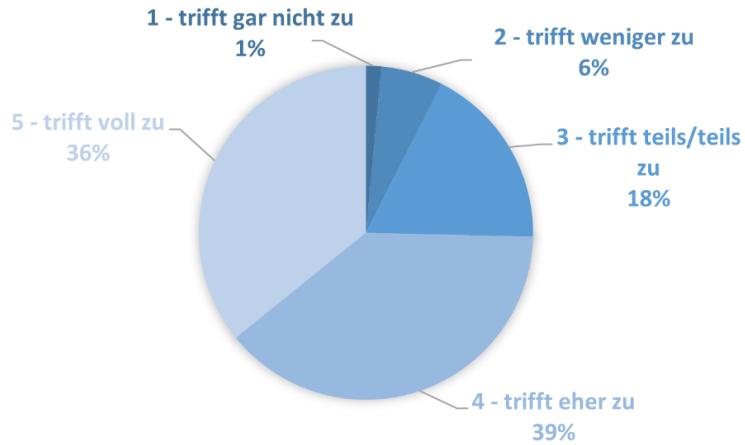
1 - trifft gar nicht zu	2
2 - trifft weniger zu	4
3 - trifft teils/teils zu	16
4 - trifft eher zu	35
5 - trifft voll zu	65
Gesamtergebnis	122



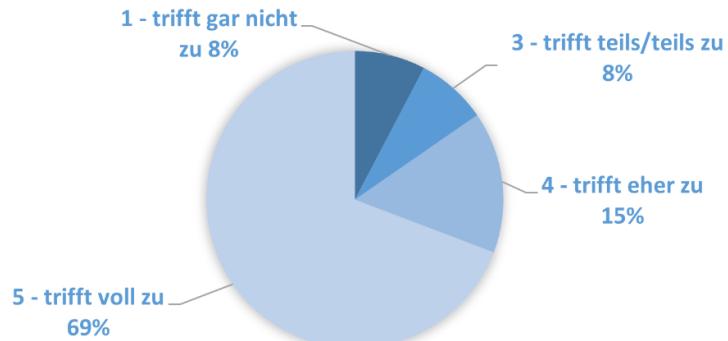
Fachbereich:



INTERESSE AN DEN INHALTEN HAT MICH ZUR
WEITERBILDUNG MOTIVIERT - **FACHBEREICH**
WIRTSCHAFTSWISSENSCHAFTEN



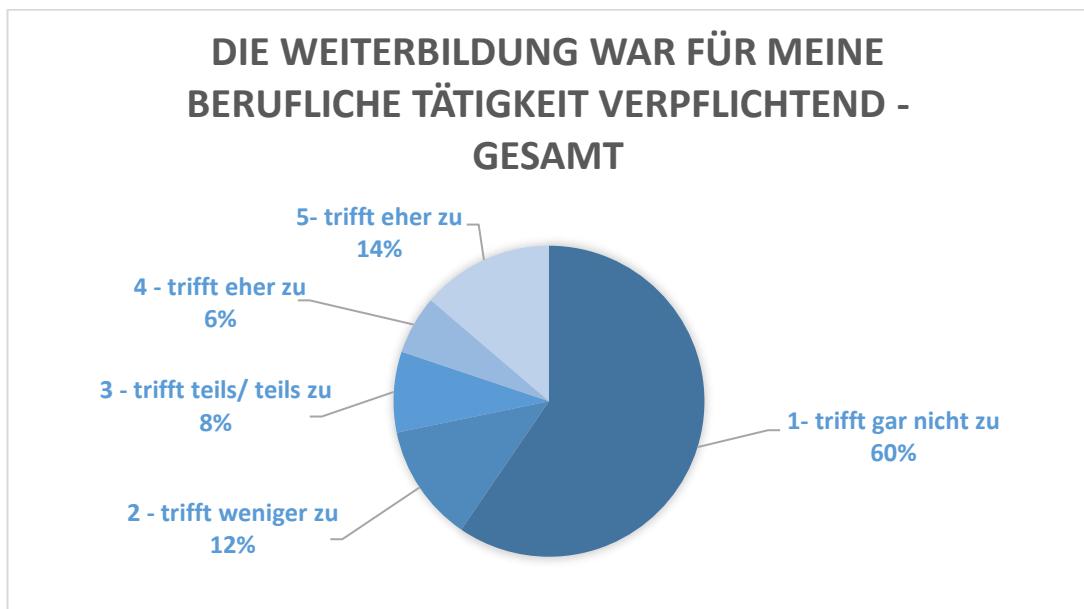
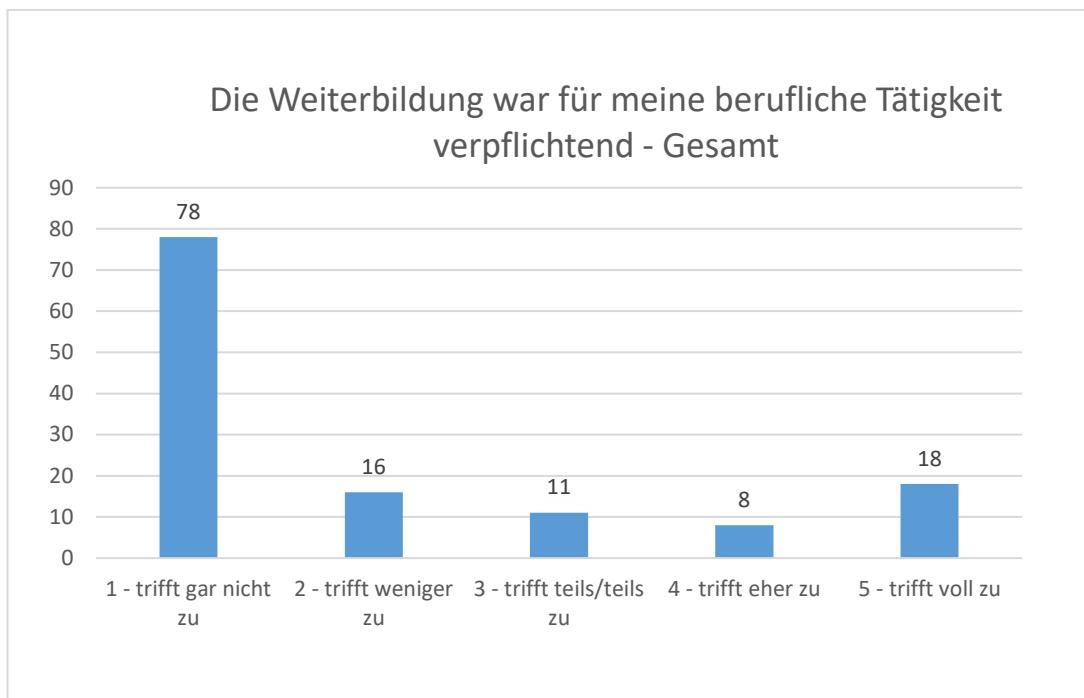
INTERESSE AN DEN INHALTEN HAT MICH ZUR
WEITERBILDUNG MOTIVIERT - **FACHBEREICH**
"SONSTIGES"



Item 2: Die Weiterbildung war für meine berufliche Tätigkeit verpflichtend

Gesamt:

Zustimmungsgrad	Anzahl
1 - trifft gar nicht zu	78
2 - trifft weniger zu	16
3 - trifft teils/teils zu	11
4 - trifft eher zu	8
5 - trifft voll zu	18
Gesamtergebnis	131

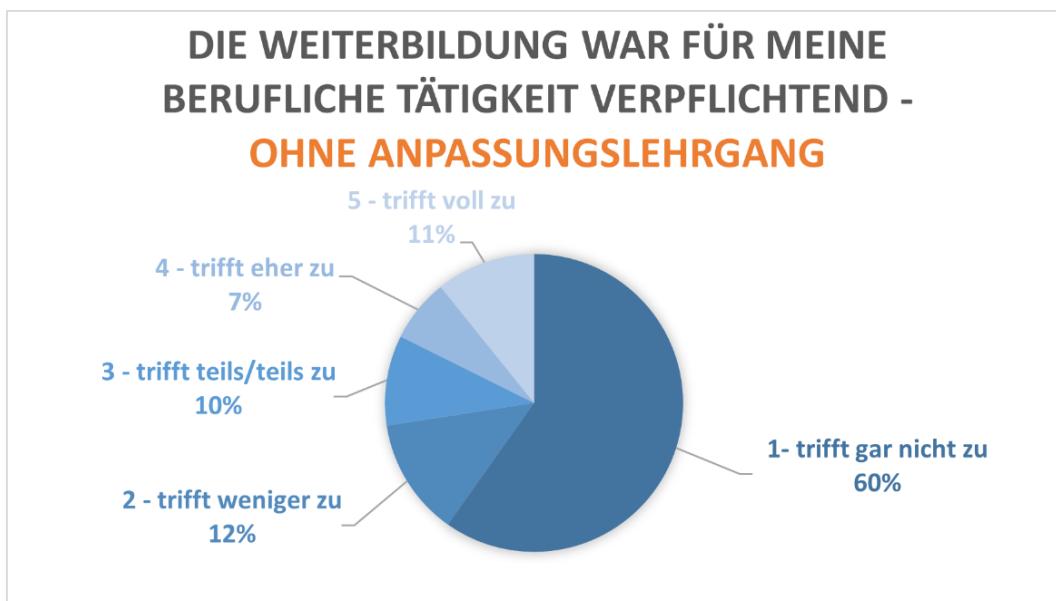
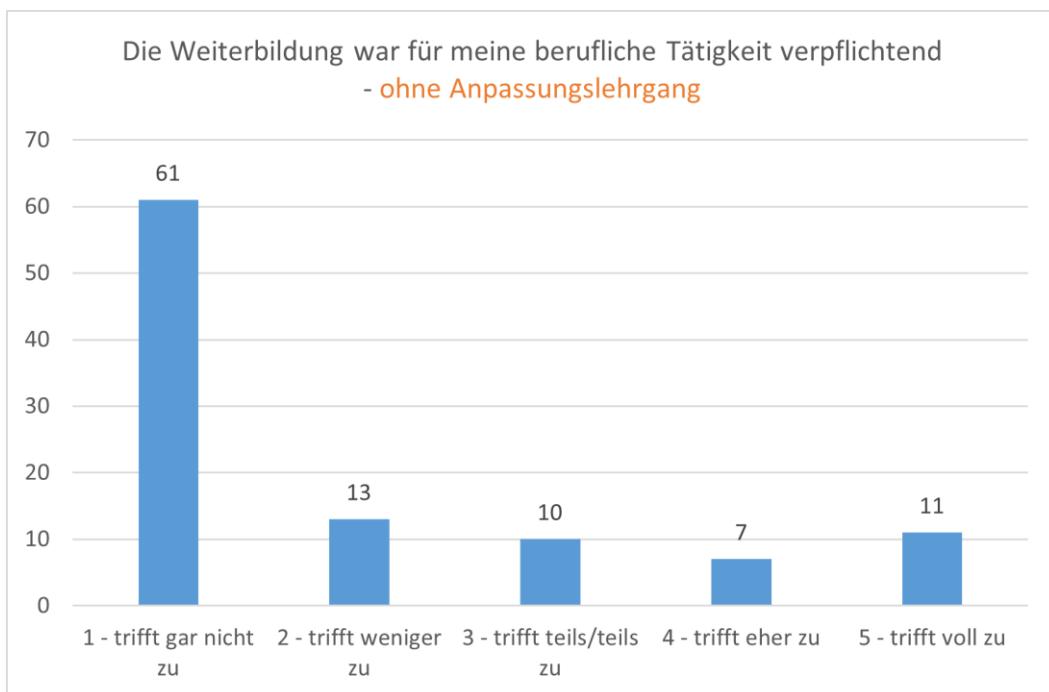


Ohne Weiterbildungsprogramm „Anpassungslehrgang“:

Ausschlusskriterium: Zuordnung des Weiterbildungsprogramms der Kategorie „Anpassungslehrgang“. Die folgenden Weiterbildungsprogramme sind betroffen:

- Fachkraft für Partizipation und Kinderschutz
- Anpassungslehrgang Kindheitspädagogik

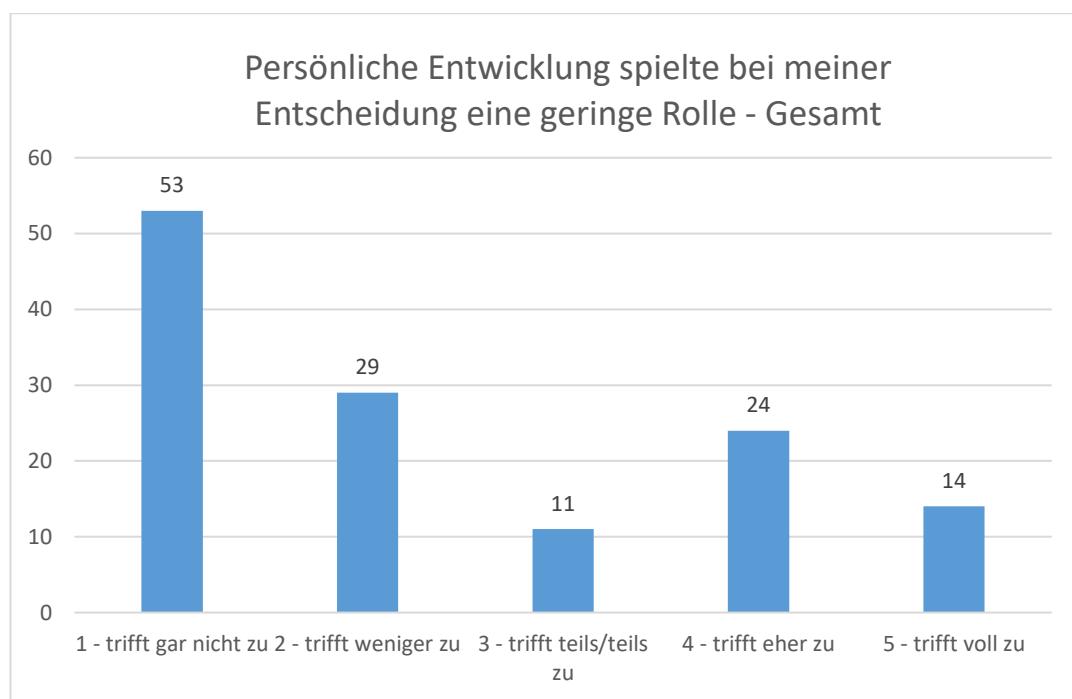
Anpassungslehrgang	(Mehrere Elemente)
Zugehörigkeit htw / UdS	(Alle)
Zustimmungsgrad	Anzahl
1 - trifft gar nicht zu	61
2 - trifft weniger zu	13
3 - trifft teils/teils zu	10
4 - trifft eher zu	7
5 - trifft voll zu	11
Gesamtergebnis	102



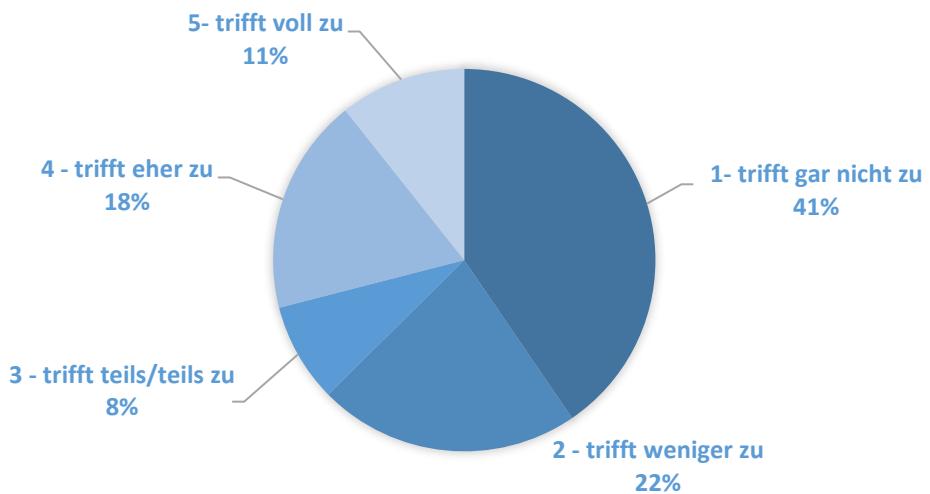
Item 3: Persönliche Entwicklung spielte bei meiner Entscheidung eine geringe Rolle

Gesamt:

Zustimmungsgrad	Anzahl
1 - trifft gar nicht zu	53
2 - trifft weniger zu	29
3 - trifft teils/teils zu	11
4 - trifft eher zu	24
5 - trifft voll zu	14
Gesamtergebnis	131

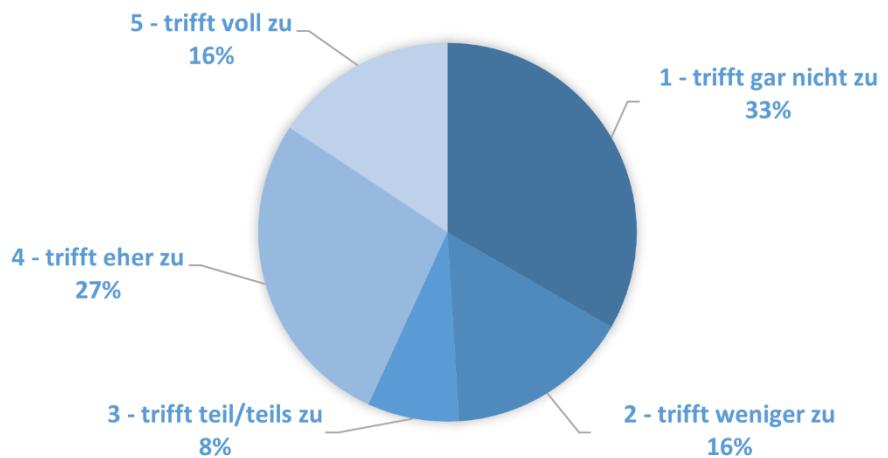


PERSÖNLICHE ENTWICKLUNG SPIELTE BEI MEINER ENTSCHEIDUNG EINE GERINGE ROLLE - GESAMT

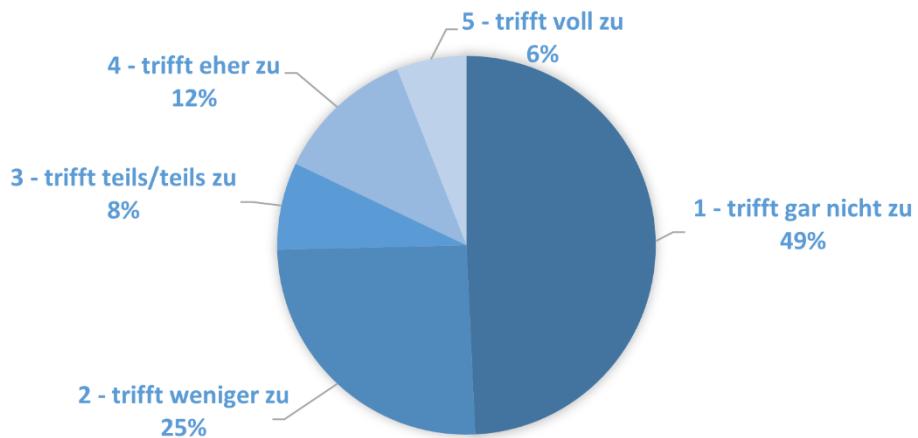


Fachbereich:

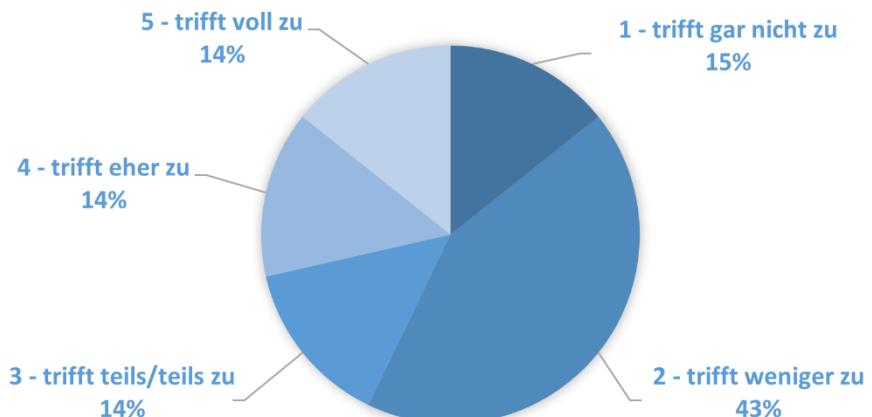
PERSÖNLICHE ENTWICKLUNG SPIELTE BEI MEINER ENTSCHEIDUNG EINE GERINGE ROLLE - FACHBEREICH SOZIALWISSENSCHAFTEN



**PERSÖNLICHE ENTWICKLUNG SPIELTE BEI MEINER
ENTSCHEIDUNG EINE GERINGE ROLLE -
FACHBEREICH WIRTSCHAFTSWISSENSCHAFTEN**



**PERSÖNLICHE ENTWICKLUNG SPIELTE BEI MEINER
ENTSCHEIDUNG EINE GERINGE ROLLE -
FACHBEREICH SONSTIGES**

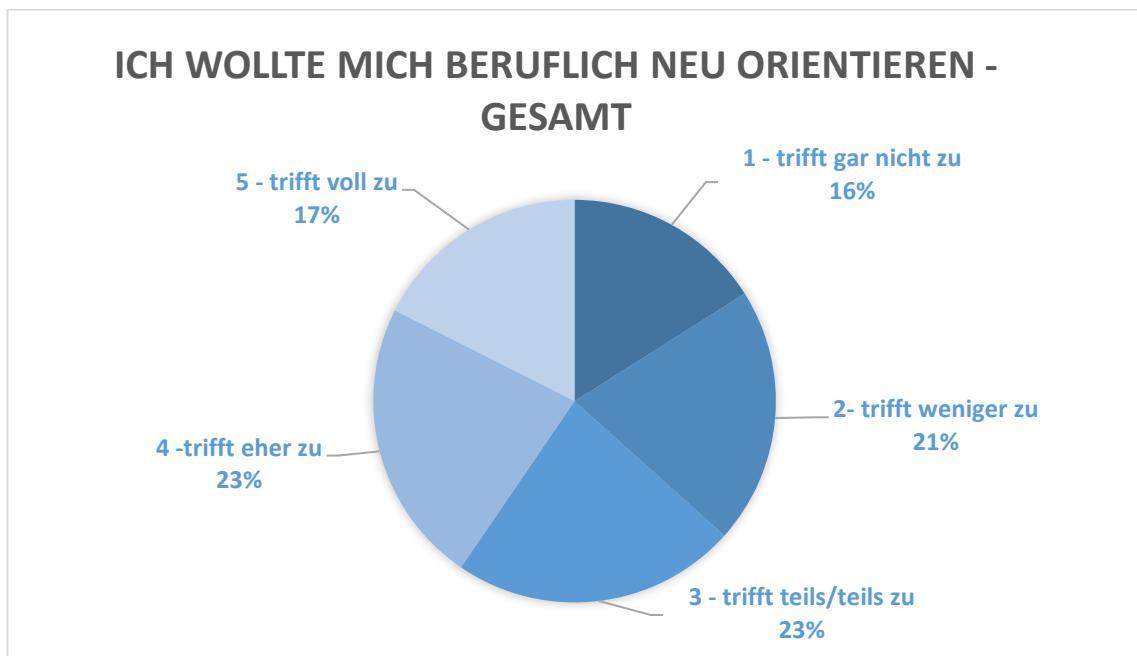
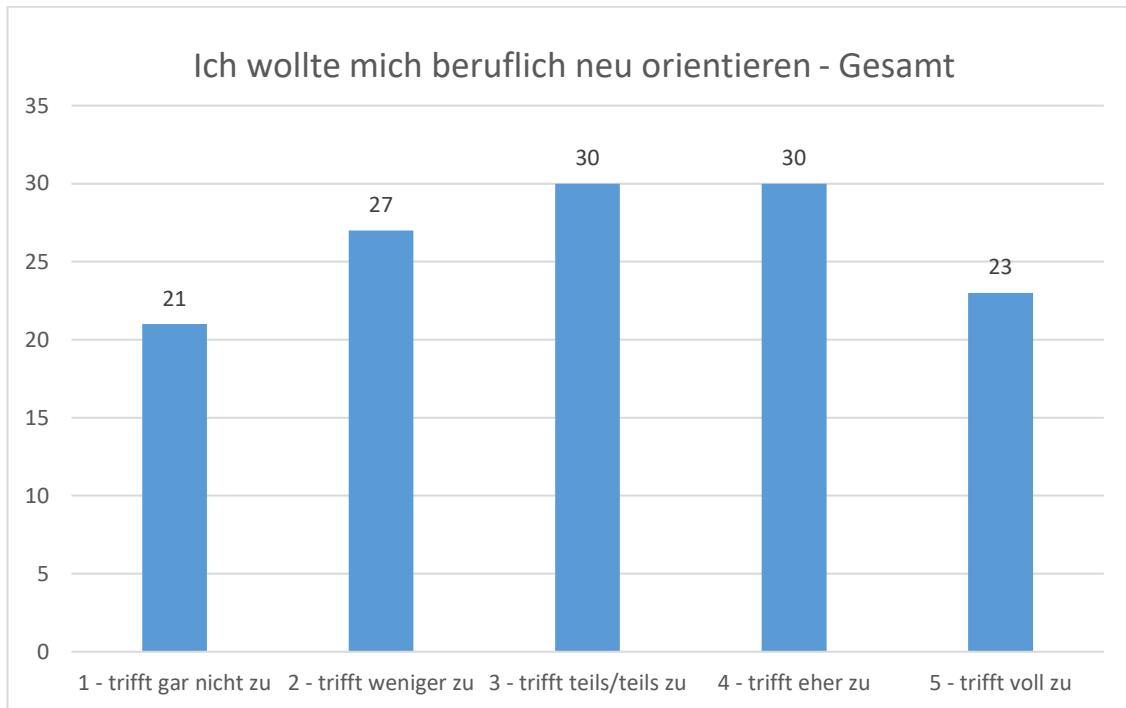


Item 4: Ich wollte mich beruflich neu orientieren

Gesamt:

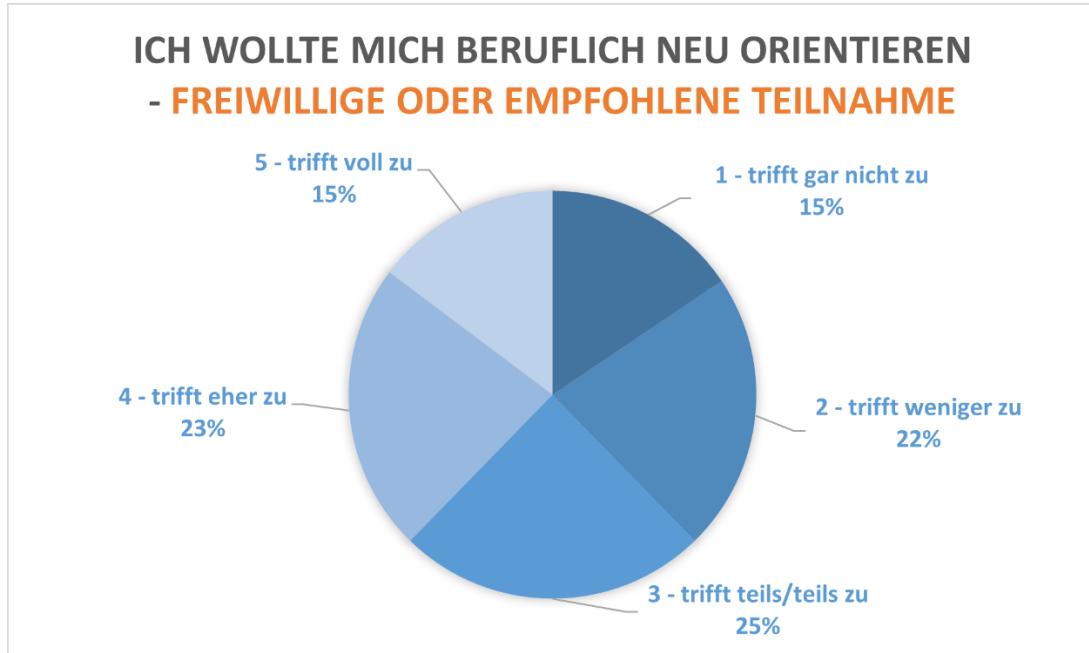
Zustimmungsgrad	Anzahl
1 - trifft gar nicht zu	21
2 - trifft weniger zu	27

3 - trifft teils/teils zu	30
4 - trifft eher zu	30
5 - trifft voll zu	23
Gesamtergebnis	131

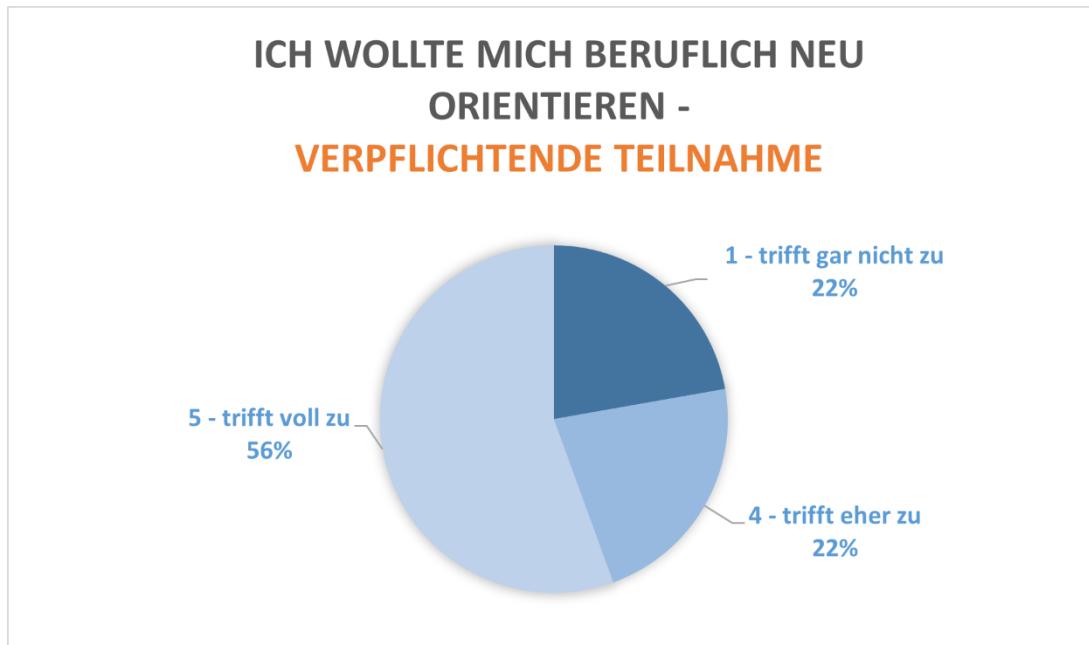


Freiwillige oder empfohlene Teilnahme:

Ausschlusskriterium: Beantwortung der Frage „*War Ihre Teilnahme an dieser Weiterbildung freiwillig oder verpflichtend?*“ mit Antwort „*Ich bin gesetzlich / beruflich zur Teilnahme verpflichtet*“



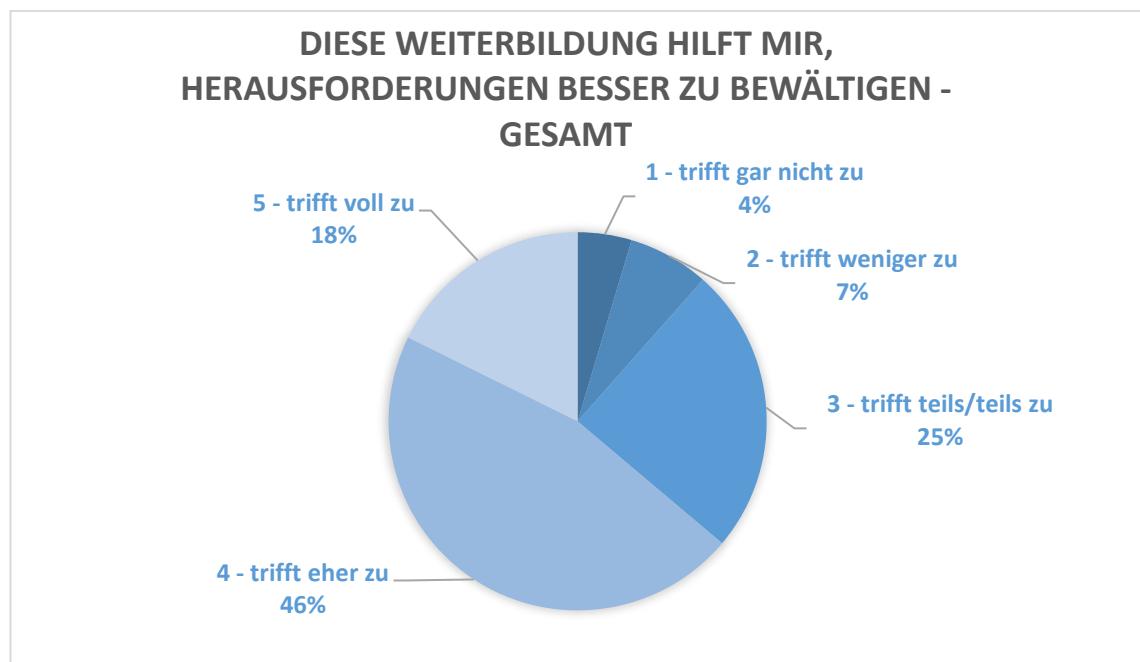
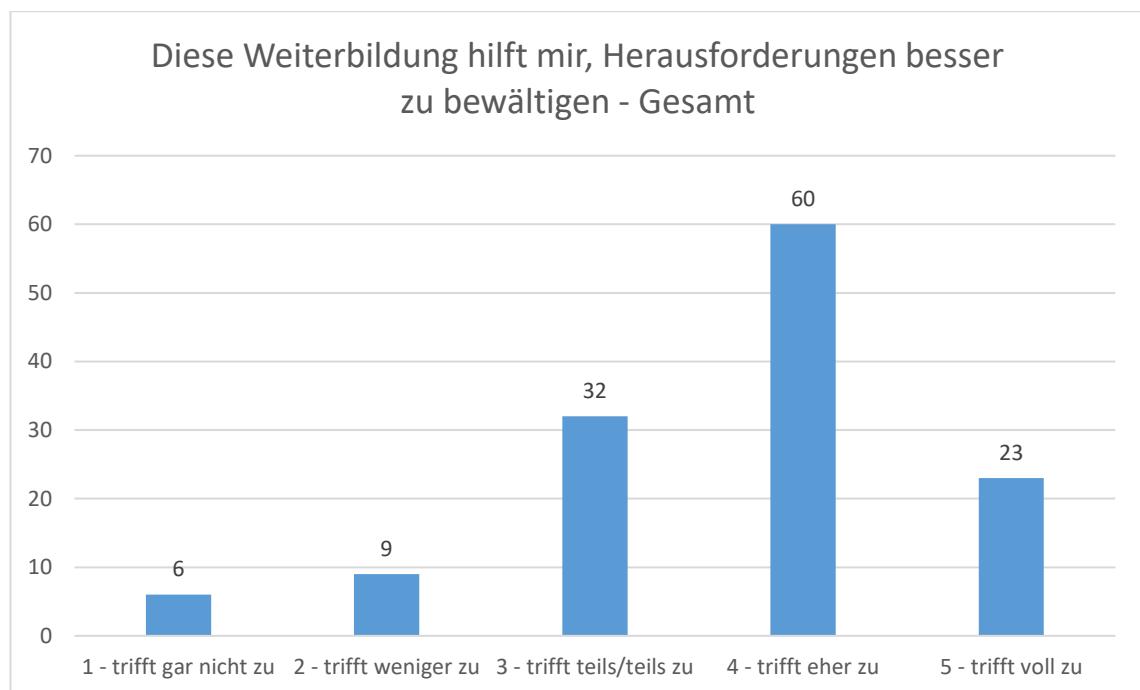
Auswahlkriterium: Beantwortung der Frage „*War Ihre Teilnahme an dieser Weiterbildung freiwillig oder verpflichtend?*“ mit Antwort „*Ich bin gesetzlich / beruflich zur Teilnahme verpflichtet*“



Item 5: Diese Weiterbildung hilft mir, Herausforderungen besser zu bewältigen

Gesamt:

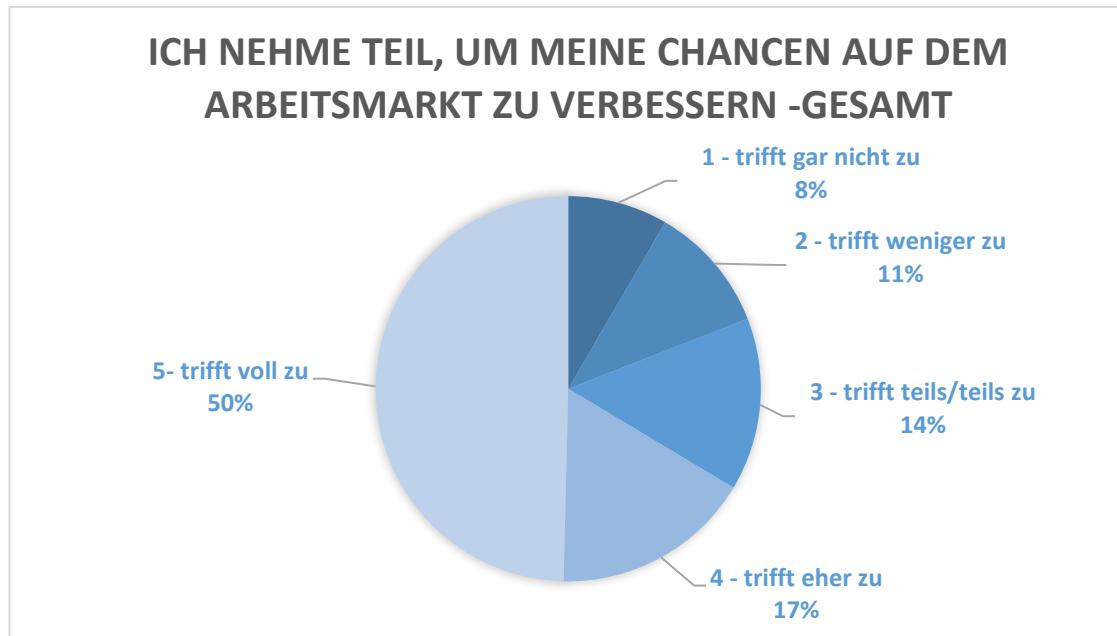
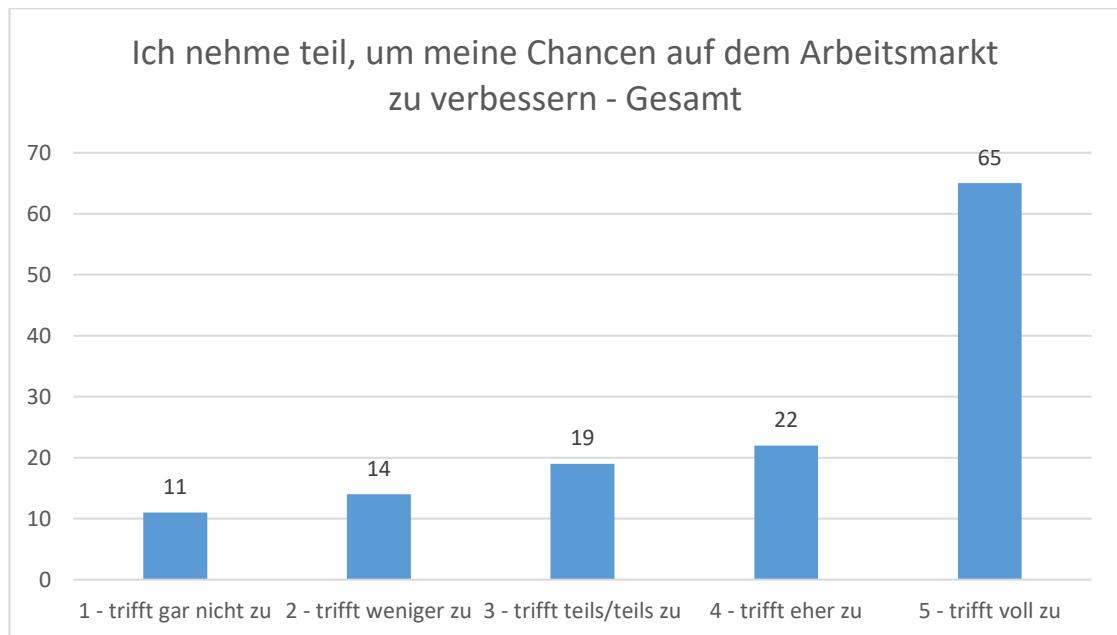
Zustimmungsgrad	Anzahl
1 - trifft gar nicht zu	6
2 - trifft weniger zu	9
3 - trifft teils/teils zu	32
4 - trifft eher zu	60
5 - trifft voll zu	23
Gesamtergebnis	130



Item 6: Ich nehme teil, um meine Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern

Gesamt:

Zustimmungsgrad	Anzahl
1 - trifft gar nicht zu	11
2 - trifft weniger zu	14
3 - trifft teils/teils zu	19
4 - trifft eher zu	22
5 - trifft voll zu	65
Gesamtergebnis	131



Ohne Weiterbildungsprogramm „Anpassungslehrgang“:

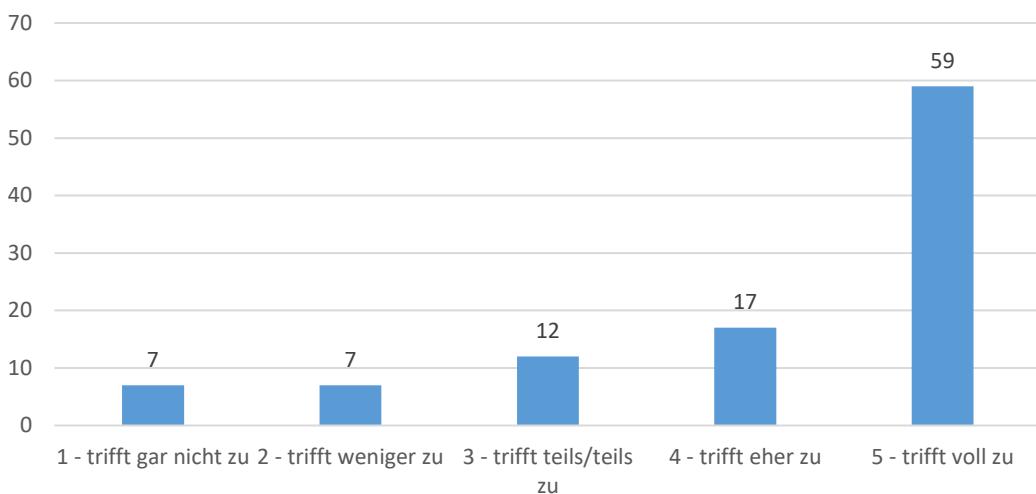
Ausschlusskriterium: Zuordnung des Weiterbildungsprogramms der Kategorie „Anpassungslehrgang“. Die folgenden Weiterbildungsprogramme sind betroffen:

- Fachkraft für Partizipation und Kinderschutz
- Anpassungslehrgang Kindheitspädagogik

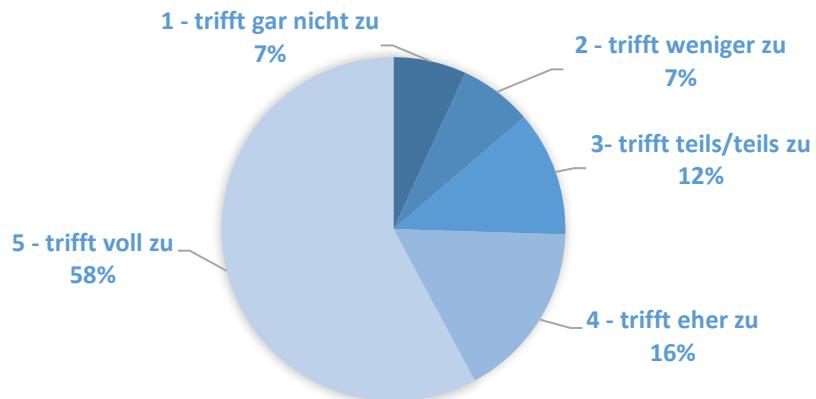
Anpassungslehrgang (Mehrere Elemente)

Zustimmungsgrad	Anzahl
1 - trifft gar nicht zu	7
2 - trifft weniger zu	7
3 - trifft teils/teils zu	12
4 - trifft eher zu	17
5 - trifft voll zu	59
Gesamtergebnis	102

Ich nehme teil, um meine Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu verbessern - Ohne Anpassungslehrgang



ICH NEHME TEIL, UM MEINE CHANCEN AUF DEM ARBEITSMARKT ZU VERBESSERN - OHNE ANPASSUNGSLEHRGANG

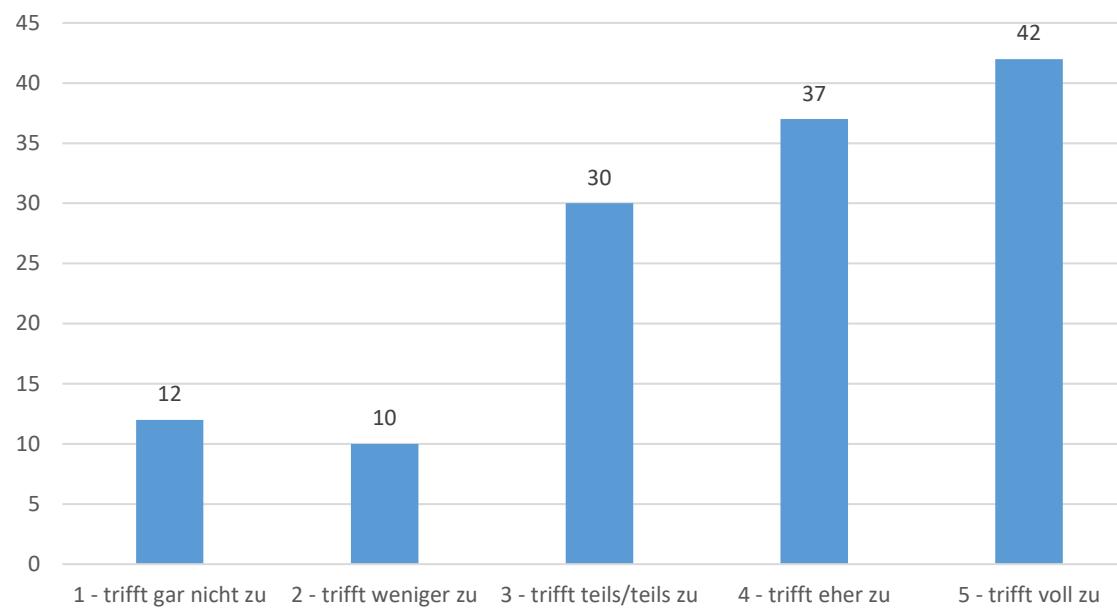


Item 7: Wenn ich genügend Zeit hätte, würde ich mich mit den Weiterbildungsinhalten auch außerhalb der Weiterbildung beschäftigen

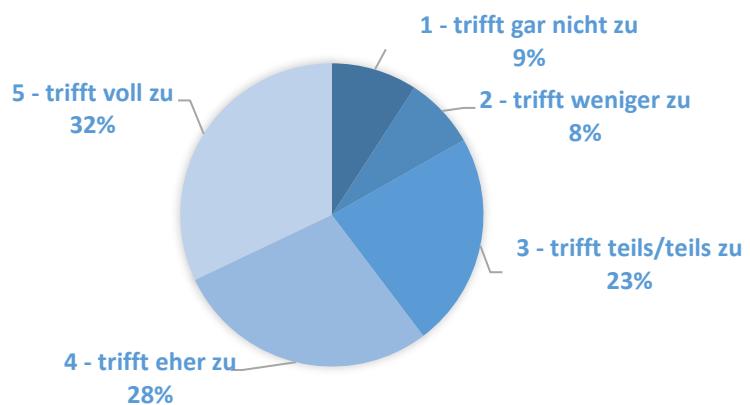
Gesamt:

Zustimmungsgrad	Anzahl
1 - trifft gar nicht zu	12
2 - trifft weniger zu	10
3 - trifft teils/teils zu	30
4 - trifft eher zu	37
5 - trifft voll zu	42
Gesamtergebnis	131

Wenn ich genügend Zeit hätte, würde ich mich mit den Weiterbildungsinhalten auch außerhalb der Weiterbildung beschäftigen

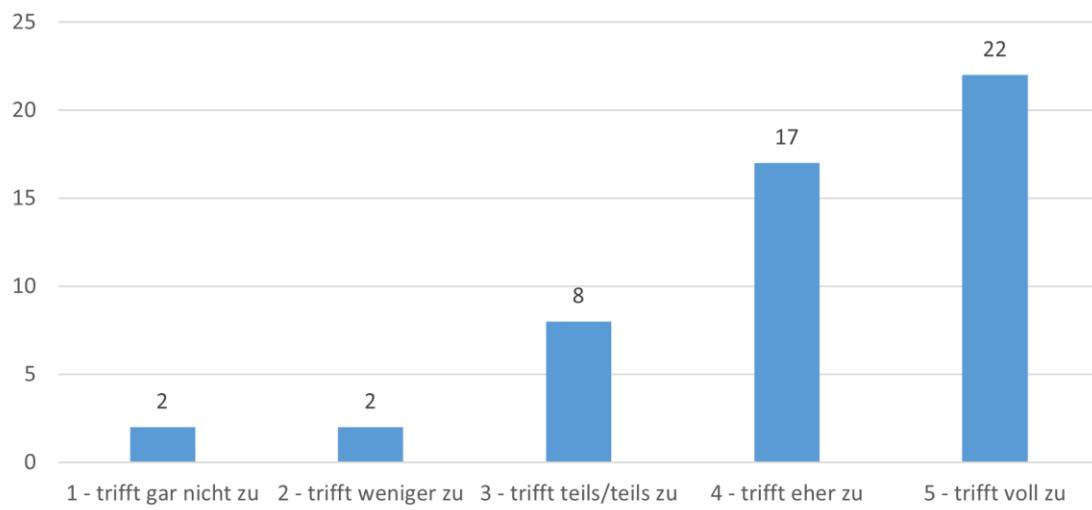


WENN ICH GENÜGEND ZEIT HÄTTE, WÜRDE ICH MICH MIT DEN WEITERBILDUNGSGEHALTEN AUCH AUßERHALB DER WEITERBILDUNG BESCHÄFTIGEN - GESAMT

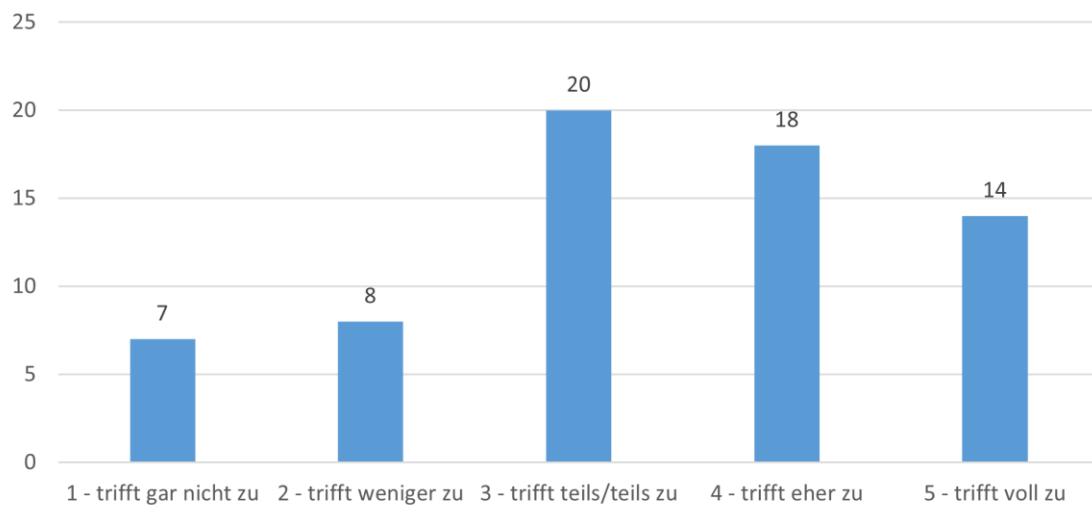


Fachbereich:

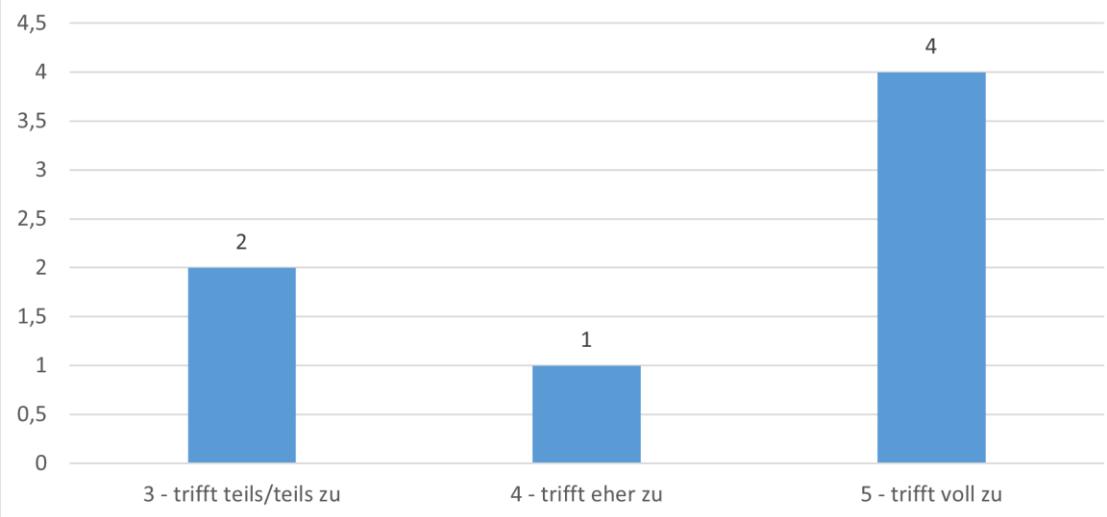
Wenn ich genügend Zeit hätte, würde ich mich mit den Weiterbildungsinhalten auch außerhalb der Weiterbildung beschäftigen - **Sozialwissenschaften**



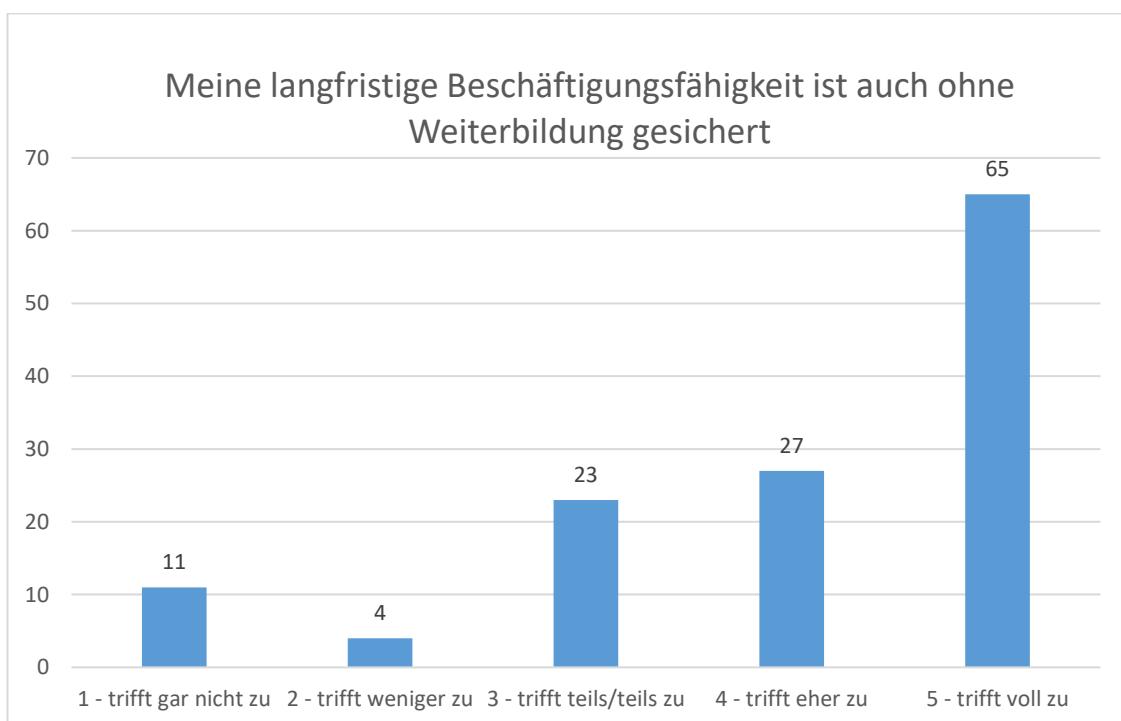
Wenn ich genügend Zeit hätte, würde ich mich mit den Weiterbildungsinhalten auch außerhalb der Weiterbildung beschäftigen - **Wirtschaftswissenschaften**



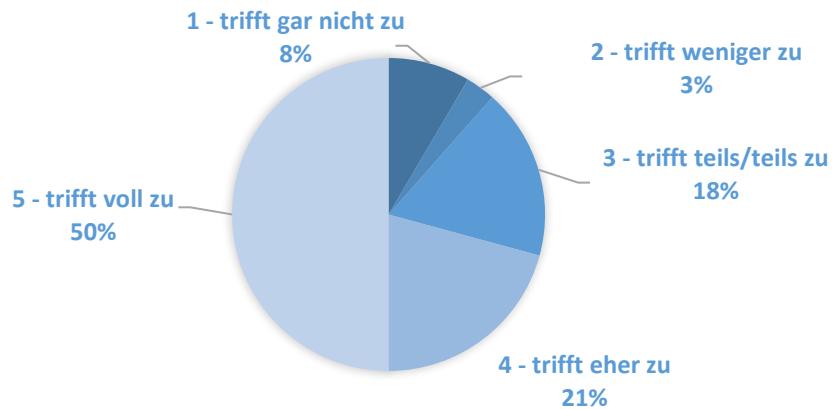
Wenn ich genügend Zeit hätte, würde ich mich mit den Weiterbildungsinhalten auch außerhalb der Weiterbildung beschäftigen - **Sonstiges**



Item 8: Meine langfristige Beschäftigungsfähigkeit ist auch ohne Weiterbildung gesichert



MEINE LANGFRISTIGE BESCHÄFTIGUNGSFÄHIGKEIT IST AUCH OHNE WEITERBILDUNG GESICHERT - GESAMT



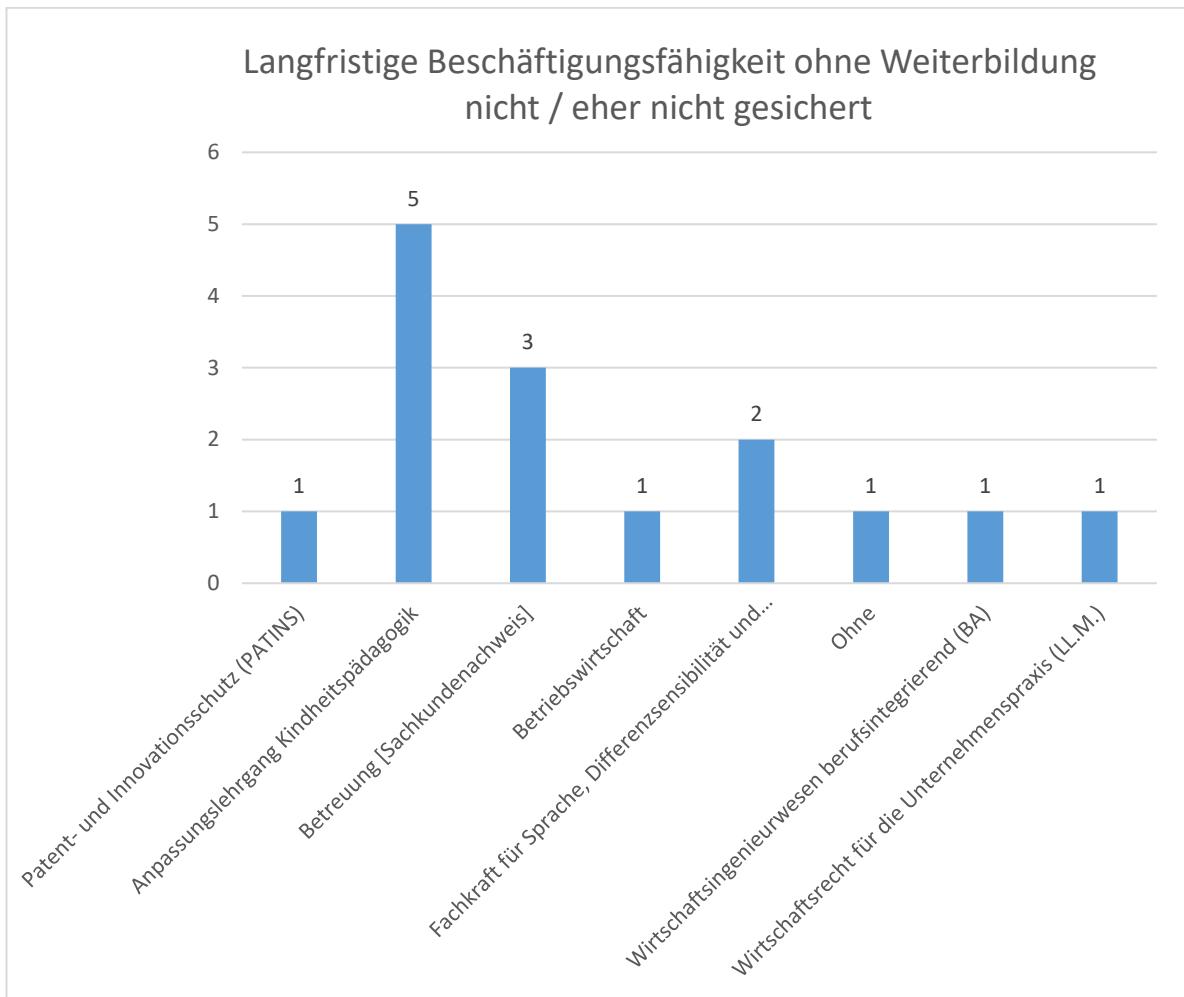
Unsicherheit der Beschäftigungsfähigkeit: Aufteilung nach Weiterbildungsprogramm:

Auswahlkriterium: Bewertung des Items 7 „Meine langfristige Beschäftigungsfähigkeit ist auch ohne Weiterbildung gesichert“ mit:

- 1 – trifft gar nicht zu
- 2 – trifft weniger zu

Aus welchen Gründen haben Sie sich für die Teilnahme an (dieser) Weiterbildung entschieden? [Meine langfristige Beschäftigungsfähigkeit ist auch ohne Weiterbildung gesichert] (Mehrere Elemente)

Weiterbildungsprogramm	Anzahl
Patent- und Innovationsschutz (PATINS)	1
Anpassungslehrgang Kindheitspädagogik	5
Betreuung [Sachkundenachweis]	3
Betriebswirtschaft	1
Fachkraft für Sprache, Differenzsensibilität und interkulturelle Bildung	2
Ohne	1
Wirtschaftsingenieurwesen berufsintegrierend (BA)	1
Wirtschaftsrecht für die Unternehmenspraxis (LL.M.)	1
Gesamtergebnis	15

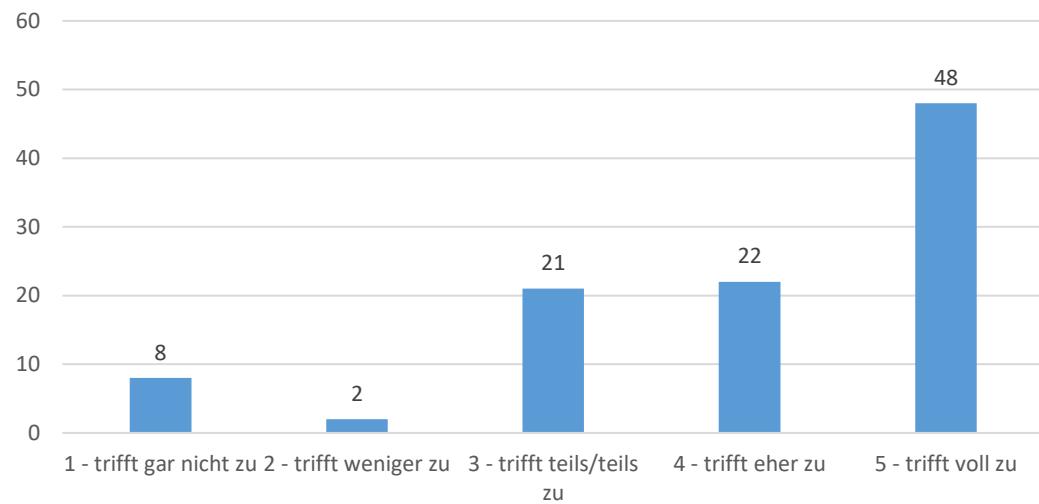


Ohne Weiterbildungsprogramm „Anpassungslehrgang“:

Ausschlusskriterium: Zuordnung des Weiterbildungsprogramms der Kategorie „Anpassungslehrgang“. Die folgenden Weiterbildungsprogramme sind betroffen:

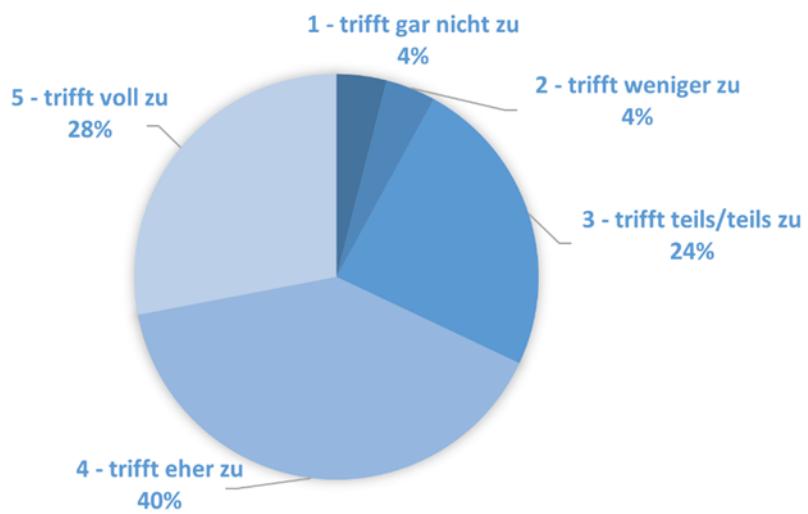
- Fachkraft für Partizipation und Kinderschutz
- Anpassungslehrgang Kindheitspädagogik

Meine langfristige Beschäftigungsfähigkeit ist auch ohne Weiterbildung gesichert - ohne Anpassungslehrgang



Angestrebter Abschluss:

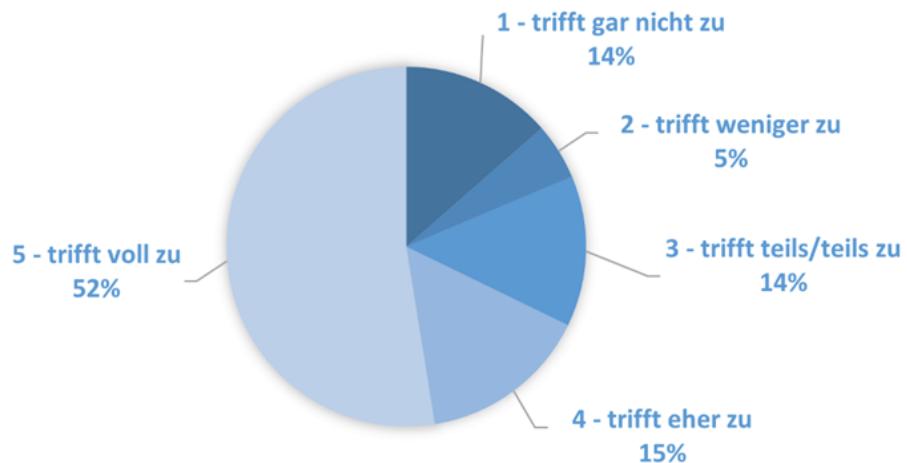
**MEINE LANGFRISTIGE BESCHÄFTIGUNGSFÄHIGKEIT
IST AUCH OHNE WEITERBILDUNG GESICHERT -
BACHELOR**



**MEINE LANGFRISTIGE
BESCHÄFTIGUNGSFÄHIGKEIT IST AUCH OHNE
WEITERBILDUNG GESICHERT - **MASTER****



**MEINE LANGFRISTIGE
BESCHÄFTIGUNGSFÄHIGKEIT IST AUCH OHNE
WEITERBILDUNG GESICHERT - **ZERTIFIKAT****



Frage: Welche Gründe könnten Sie in Zukunft (in ca. 5 Jahren) an einer weiteren Weiterbildung motivieren?

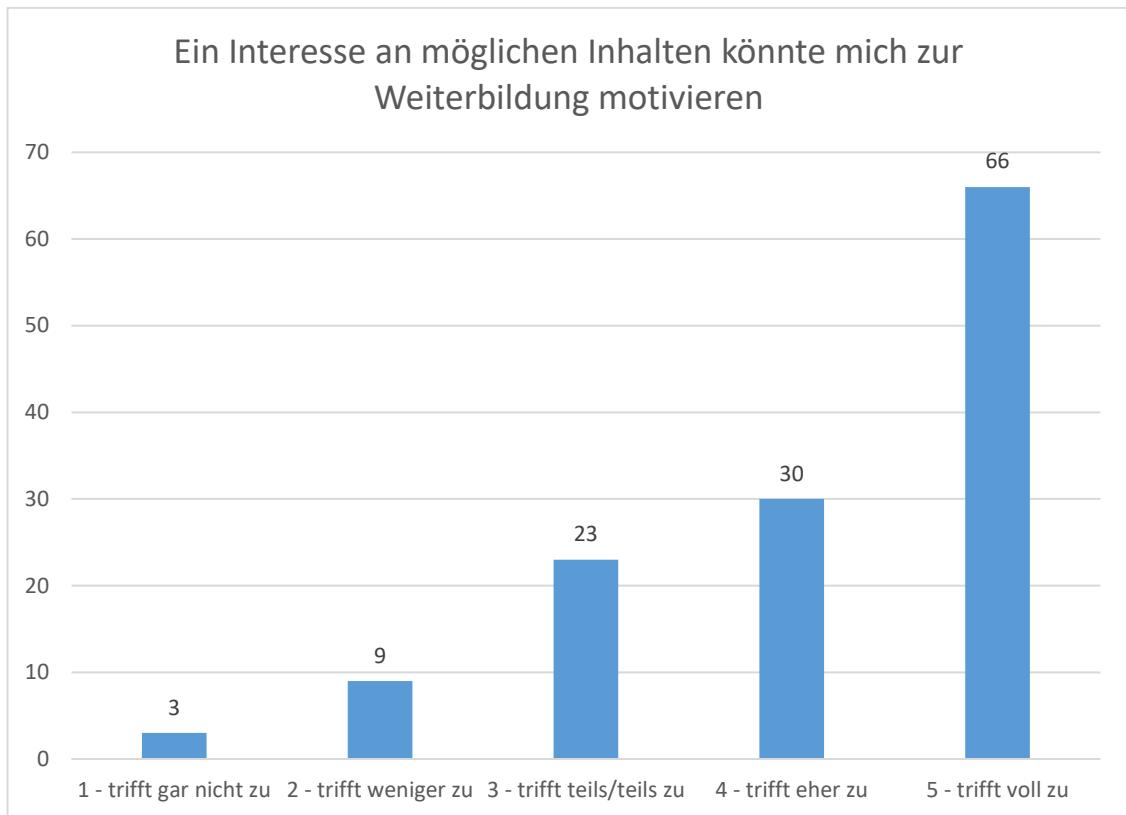
Skala: Fünfstufige Likert-Skala

Wert	Beschriftung
1	Trifft gar nicht zu
2	Trifft weniger zu
3	Trifft teils/teils zu
4	Trifft eher zu
5	Trifft voll zu

Item 1: Ein Interesse an möglichen Inhalten könnte mich zur Weiterbildung motivieren

Gesamt:

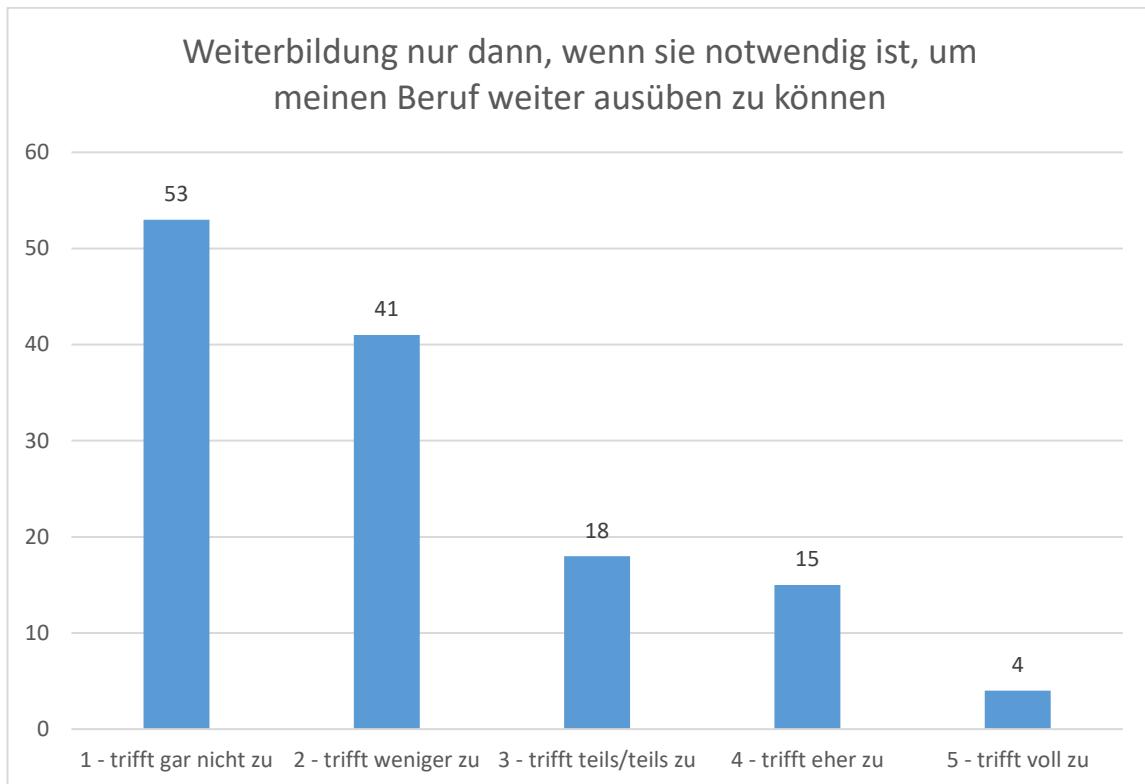
Zustimmungsgrad	Anzahl
1 - trifft gar nicht zu	3
2 - trifft weniger zu	9
3 - trifft teils/teils zu	23
4 - trifft eher zu	30
5 - trifft voll zu	66
Gesamtergebnis	131



Item 2: Weiterbildung nur dann, wenn sie notwendig ist, um meinen Beruf weiter ausüben zu können

Gesamt:

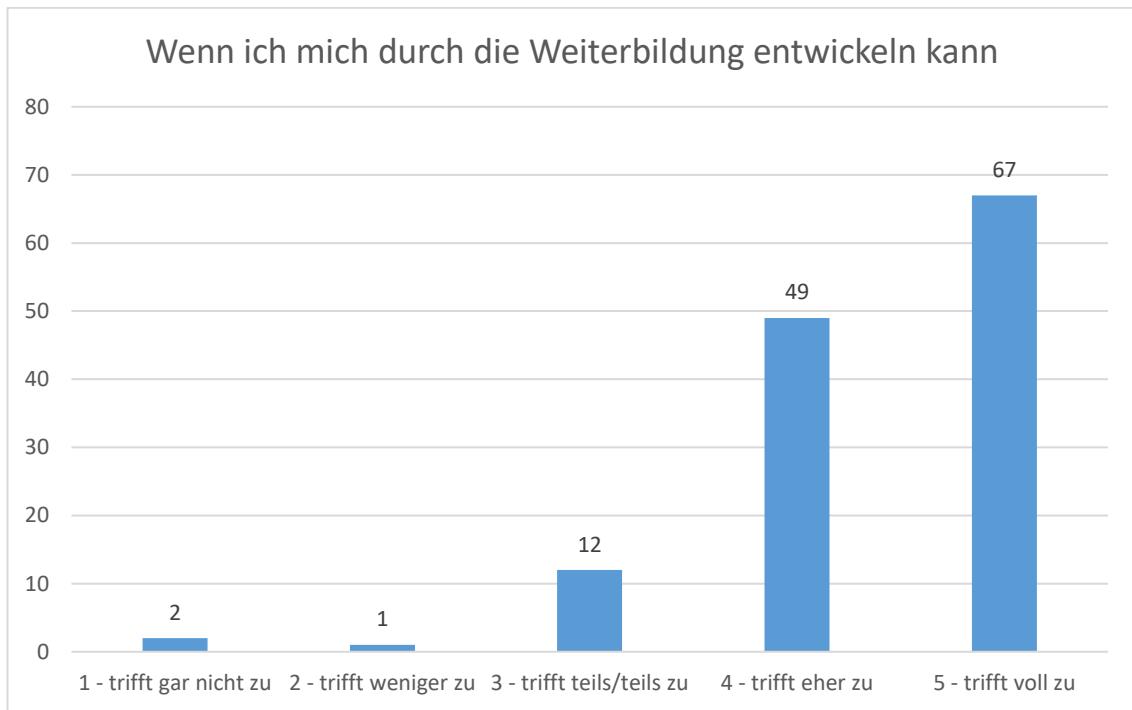
Zustimmungsgrad	Anzahl
1 - trifft gar nicht zu	53
2 - trifft weniger zu	41
3 - trifft teils/teils zu	18
4 - trifft eher zu	15
5 - trifft voll zu	4
Gesamtergebnis	131



Item 3: Wenn ich mich durch die Weiterbildung entwickeln kann

Gesamt:

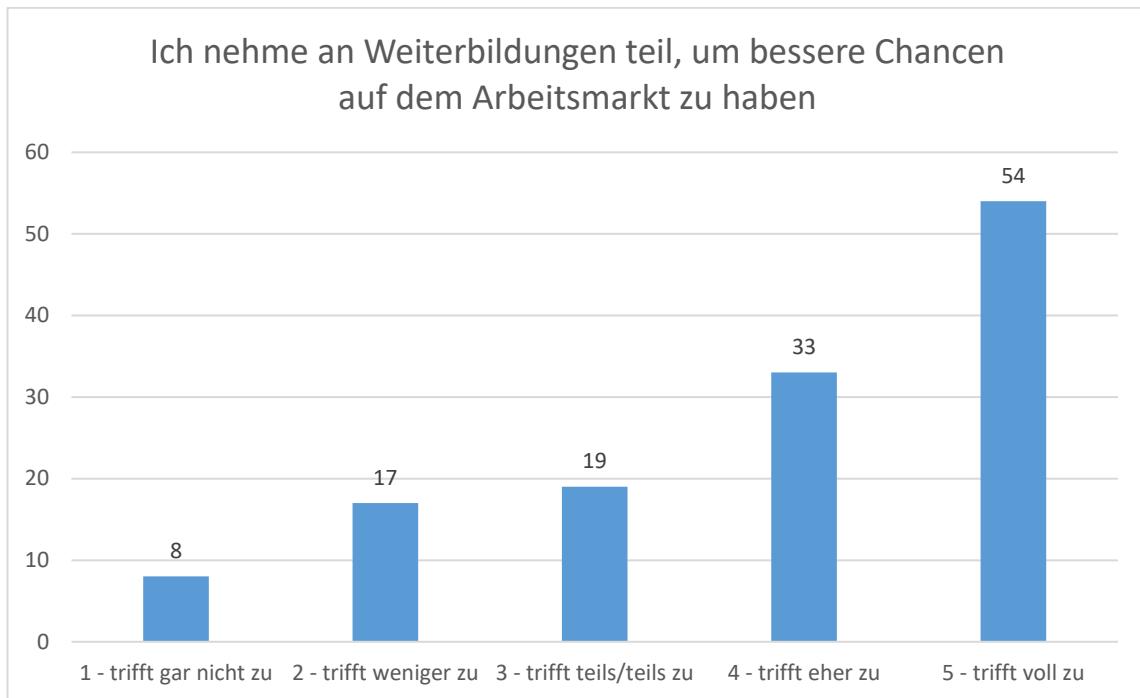
Zustimmungsgrad	Anzahl
1 - trifft gar nicht zu	2
2 - trifft weniger zu	1
3 - trifft teils/teils zu	12
4 - trifft eher zu	49
5 - trifft voll zu	67
Gesamtergebnis	131



Item 4: Ich nehme an Weiterbildungen teil, um bessere Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu haben

Gesamt:

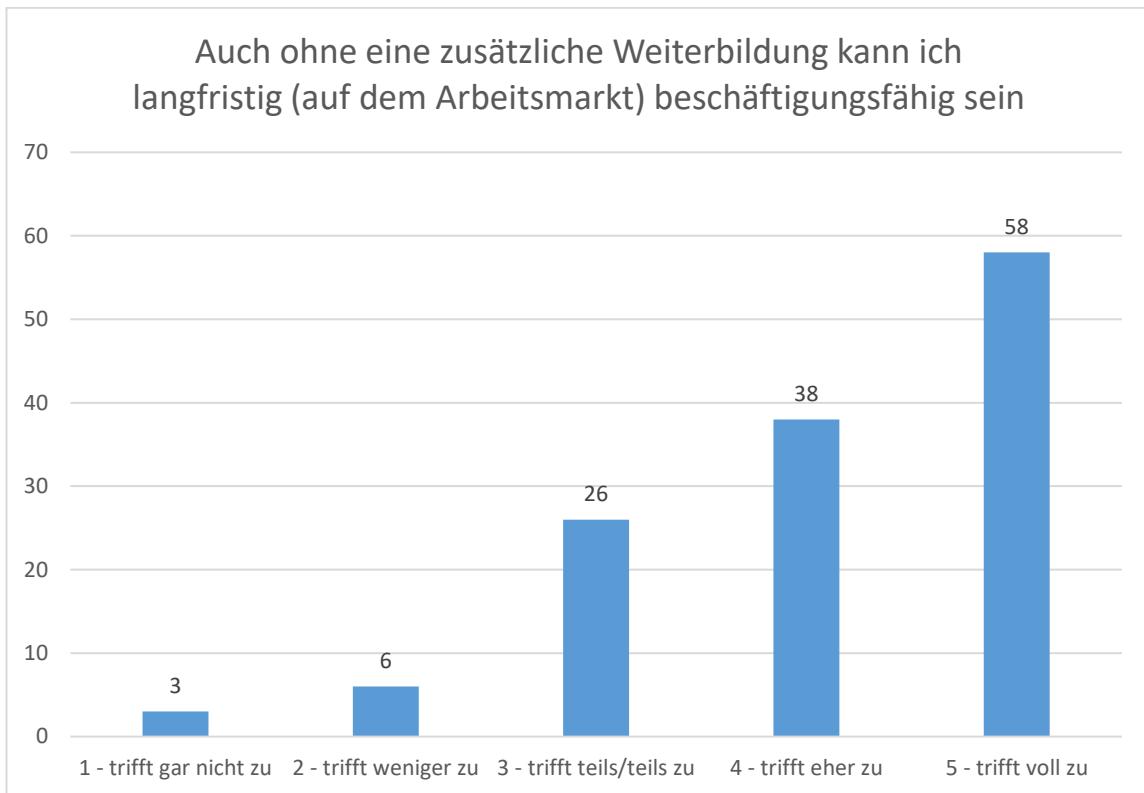
Zustimmungsgrad	Anzahl
1 - trifft gar nicht zu	8
2 - trifft weniger zu	17
3 - trifft teils/teils zu	19
4 - trifft eher zu	33
5 - trifft voll zu	54
Gesamtergebnis	131



Item 5: Auch ohne eine zusätzliche Weiterbildung kann ich langfristig (auf dem Arbeitsmarkt) beschäftigungsfähig sein

Gesamt:

Zustimmungsgrad	Anzahl
1 - trifft gar nicht zu	3
2 - trifft weniger zu	6
3 - trifft teils/teils zu	26
4 - trifft eher zu	38
5 - trifft voll zu	58
Gesamtergebnis	131



Frage: „Welche zukünftigen Herausforderungen sehen Sie in Ihrem beruflichen oder persönlichem Umfeld, auf die Sie sich durch Weiterbildung besser vorbereiten müssen?“

Antwort: Freitext, optional

Antworten (ohne Kategorisierung):

- Keine
- Es müssen immer mehr Sachen in weniger Zeit erledigt werden.
- Lebenslanges Lernen, um sich mit der Veränderung der Arbeitswelt weiterzuentwickeln, weitere mögliche Berufswechsel
- Digitalisierung
- Tragen von Verantwortung, Strategische Entscheidungen, Personalführung, Konfliktmanagement, Projektmanagement,...
- KI
- Digitalisierung
- Tatsächlich nichts da die Inhalte nicht mit denen zusammen passen was uns versprochen wurde
- Keine

- Die zunehmend komplexer werdende Regulatorik erfordert Weiterbildungen.
- Fachkräftemangel
- Mensch-Maschinen-Interaktion, Moderne betriebliche Lernkonzepte on Demand, AI und auch ihre (sinnvollen) Limitierungen, zeitgemäße Führungskonzepte
- Fehlende Perspektive, welche durch Erweiterung von Qualifikationen erweitert werden soll.
- - Selbstständig gründen / Wege in die Selbstständigkeit mit dem Studienangebot vereinfachen
- ...
- Positiv Prognosenbildung
- Zeitmanagement
- Anforderungen durch demografischen Wandel hinsichtlich Erwartungen und Leistungen der Sozialpädagogik, primär bedingt durch die Altersstruktur sowie Wettbewerbsfähigkeit des Landes
- Umgang von Kita zur Schule
- Immer mehr integrative Kinder in den Einrichtungen und immer weniger gut geschultes Personal, das dies handeln kann
- Weiterentwicklung und wissenschaftliche Erkenntnisse
- Betriebswirtschaft, Ressourcenmanagement, Personalführung, Digitalisierung
- Fachwissen zur aktuell herrschenden Pädagogik wissenschaftlich fundiert. Pädagogik ist immer auch politisch, das sollte durchaus Beachtung finden, natürlich immer unter dem Gebot der Neutralität
- Zeitintensivität durch Präsensveranstaltungen.
- Fachwissen
- Herausgeforderte Kinder, Persönliche Resilienz
- Ich bin davon überzeugt, dass auch Personen aus anderen Bereichen wie FGTS und Ganztag sowie Personen mit langjähriger Berufserfahrung, die nicht nur in Kitas sondern in anderen bildungsrelevanten Bereichen tätig sind, für solche Weiterbildungsmöglichkeiten sensibilisiert werden sollten, da es viele Anregungen enthält, um andere Perspektiven zu gewinnen und sich im Berufsalltag neu zu finden und zu denken. Sie viel stärker in den Fokus zu rücken, stellt eine Herausforderung, die aber langfristig betrachtet, sehr nachhaltig ist.

- Neues Berufsfeld für mich erstrebenswert.
- Durch Lernen neuer Sachen, ist man da vorbereitet
- - Inhaltliche Veränderungen des Arbeitsplatzes,
 - Bedrohung des Wegfalls vom Arbeitsplatzes,
 - Flexible Anpassung einer sich rasant ändernden Arbeitswelt,
 - deutlich längerer Verbleib im Arbeitsmarkt (Alter),
 - mit jüngeren Kolleg:innen mithalten können,
 - durch fortgeschrittenes Alter(60 Jahre) in der Arbeitswelt aussortiert werden
 - den Zwang, länger im Arbeitsprozess bleiben zu müssen (längere Lebensarbeitszeit) aber durch alters- oder krankheitsbedingte Einschränkungen nicht mithalten können
- Ich bin schon 60 Jahre alt. Viel wird da nicht mehr kommen :-)
- Praxis und Studium parallel zu handhaben
 - Nicht verfügbare finanzielle Mittel
- Gesellschaftlicher Umbruch,
 - Gute Demokratiebildung, um die Kinder auf die Zukunft vorzubereiten,
 - Zusammenhalt der Gesellschaft, um nächste Generationen in der Demokratie zu festigen.
 - Bereitschaft der Politik, Bildung ernsthaft zu unterstützen (finanziell, personell, weiterbildend)
- Herausforderndes Verhalten von Eltern und Kindern
 - Motivation der Mitarbeiter
 - Biografiearbeit
- Veränderung des Bildungs- und Erziehungsauftrags, durch Verschiebung der Verantwortung. Eltern übernehmen weniger ihren Erziehungsauftrag, fordern mehr
 - Die Rahmenbedingungen passen nicht mehr zu den Anforderungen und Familienmodellen
 - Das Bild vom Kind und der Erziehungsstil verändert sich. Bedürfnisorientiertes arbeiten bedarf andere Rahmenbedingungen
- Personelle Situation
- Personalmangel, Verhaltensauffälligkeiten nehmen zu, allgemein schlechtere Rahmenbedingungen im Elementarbereich
- Gesundheitliche Herausforderungen

- Wenn die Situation, die momentan in den Kitas herrscht (Personalmangel, hohe Belastung, Überforderung, hohe Fluktuation, keine Solidarität) dann wird es meiner Meinung nach zu einer enormen Personalabwanderung kommen und zu noch höheren Arbeitsbelastungen. Darauf müssen wir uns vorbereiten oder in anderen Bereichen schulen. Meine Meinung.
- Partizipation spielt im Erzieheralltag eine immer größere Rolle
- Man lernt nie aus, deshalb ist es immer gut sich weiterzubilden. Es gibt bezüglich meiner beruflichen Laufbahn so viele Perspektiven, die man sich anhand Weiterbildungen so viel besser gestalten bzw. Ausrichten kann.
- Zunahme auffallenden Verhaltens von Kindern im Allgemeinen, Herausforderungen durch Gesellschaftlichen Wandel, allgemeine Fortschritte in der auf Kinder bezogenen Entwicklungspsychologie
- Die eigene Haltung gegenüber Kindern, Wissensvermittlung
- Kinderschutz wird an vielen Stellen, vor allem auch in der Jugendhilfe zunehmend präsenter, bedeutsamer.
Mehr Kinderschutzstellen - benötigen Personal.
 - Arbeitsfeld der Kinder- und Jugendhilfe ist viel von Kinderschutz Themen geprägt und für meine pädagogische Praxis als Berufsanfängerin ist es wichtig, die nötigen Kompetenzen zu erlernen. Zudem ist Partizipation im stationären Bereich Teil des Alltags und wichtig für die Entwicklung und das Wohlergehen der Kinder.
 - Umgang mit Kindern Rechte und meine Pflichten
 - Die Welt wird immer digitaler und schnell lebiger oft werden die Kinder dabei vergessen. Mir liegt es am Herzen, dass Kinder gehört werden und man sich Zeit nimmt für die Meinung und Bedürfnisse der Kinder. Eltern haben immer weniger Zeit und die Kinder sind immer länger in Betreuungs-Einrichtungen wir machen einen großen Teil der Kindheit der Kinder aus ich möchte meine Kollegen feinfühliger machen was das Thema Kinderschutz und Partizipation angeht.
 - Halbwertszeit von bestimmten Wissenskategorien
 - Bessere Arbeitsbedingungen, mehr Verantwortung, besserer Verdienst
 - weg von Schichtdienst, Aussicht auf mehr Verantwortung/Gehalt
 - Viele Möglichkeiten im Beruf
 - In Stresssituationen die Ruhe zu bewahren auch unter Zeitdruck.
Kompetenz durch Fachwissen.

- Erstmal keine.
- Weiterbildung ist für mich einfach ein Teil des Lebens. Wenn mich ein Thema interessiert, möchte ich mehr darüber erfahren und mich gegebenenfalls in der Thematik weiterbilden.

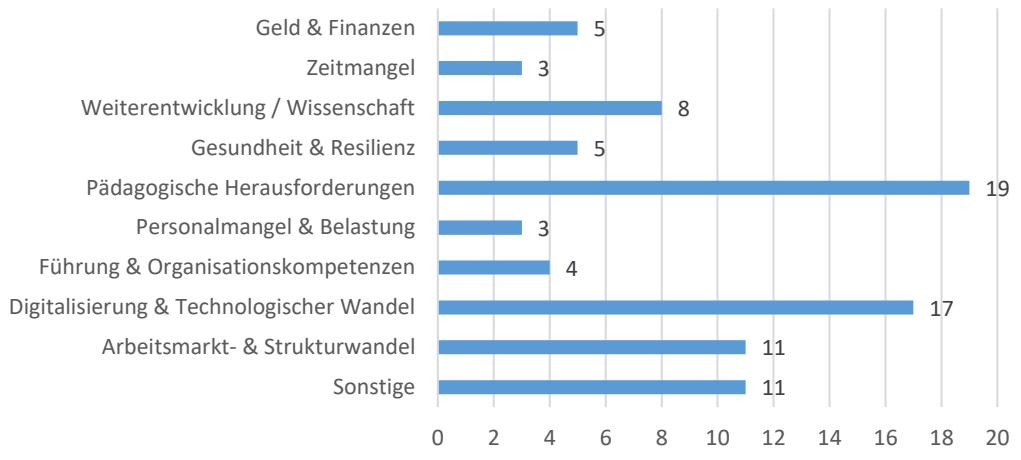
In wie fern mir diese Interessen und Themen im späteren Leben dienlich sind, spielt im Ansatz keine Rolle.

- Privatleben wahrscheinlich aufgeben um mit der Menge an Stoff klarzukommen obwohl ich einfach nur bestehen will und mir die Noten egal sind.
- Wandelnder Arbeitsmarkt, konjunkturelle Schwankungen, Arbeitsplatz Wegfall durch KI
- schwankender Arbeitsmarkt
- Geld
- Digitalisierung, Arbeit zusammen mit der KI ohne emotionale Fähigkeiten zu verlieren
- KI, Digitalisierung
- Ich habe keine persönliche oder berufliche Notwendigkeit, an Weiterbildungen teilzunehmen, mache das aber aus individuellem Interesse.
- Diversifikation
- Die stetig wechselnde und unsichere Weltlage
- Fehlendes Fachwissen im Bereich Informatik, besonders Einsatz von KI in der Industrie/Produktion
- Technologischer Wandel, generell nicht (im Kopf) stehen zu bleiben und keine Angst vor Veränderungen zu haben.
- Transformation hin zu neuen Technologien, künstliche Intelligenz, Wasserstoff, Nachhaltigkeit
- Ich überlege, mich beruflich neu zu orientieren und als Quereinsteiger etwas Neues zu beginnen
- Steigende Anforderungen an breites Fachwissen und maximaler Einsatzflexibilität
- steigende Komplexität des Rechtsgebietes
- mein hohes Alter, Mangelnde Konzentration, Wechseljahresbeschwerden
- KI, Internationalisierung
- Finanzielle Unterstützung

- Die Verdichtung von Arbeitsweise, Arbeitsprozessen und Arbeitsinhalten, Zunahme einer komplexen Gemengelage versus Spezialisierung, Digitalisierung, Effiziente und Ressourcenschonende Arbeiterhöhung, Inhalts und Kompetenzüberschneidende Arbeit - noch mehr den Tellerrand schauen müssen und mehr out of the box zu sein, Pragmatismus mit Kreativität verbinden zu müssen, Sprachen und Kulturethnologisch übergreifende Arbeitsweisen - globale Teams, Vier Generationen an einem Arbeitsplatz und damit verbunden vier verschiedene Mindsets und Kompetenzbindungen. Potential und Kompetenzförderung, Zunehmendes Weltbürgertum im Konflikt mit Individualisierung von Person, Staat und Politik.
- Abnehmende Arbeitschancen bzw. Arbeitsplätze generell und somit auch geringere Aufstiegsmöglichkeiten. Somit ist es wichtig, fachlich breiter aufgestellt zu sein bzw. in der Lage zu sein, sich wenn nötig in neue Themenfelder einarbeiten zu können.
- KI
- Eine sehr große Herausforderung für mich ist es, mich in der enormen Breite meines Bereichs weiterhin gut zu orientieren und mithalten zu können.
- immer schnellere Änderungen der rechtlichen Grundlagen der Tätigkeit
- technologischer Wandel, insbesondere durch Digitalisierung bestehender Prozesse und auch die Integration von KI
- Interkulturelle Kompetenzen: China, Asien allgemein, Afrika
- Umgang mit KI / neue Arbeitsumfelder / Ersatz menschlicher Arbeit / neue Stellen als KI-Spezialisten
- Veränderung der Gesellschaft, Technologien, Umwelt, etc.
- Digitalisierung in meinem Arbeitsbereich, Arbeiten unter erschwerten politischen Bedingungen
- Einbrechen der Beschäftigung in der (Automobil-) Industrie in Deutschland und Verlagerung der Produktion ins Ausland
 - mögliche Familienplanung -> bessere Vereinbarkeit von Job und Familie (geregelte Arbeitszeiten, keine Schichtarbeit mehr, ohne finanzielle Einbußen)
 - steigende Lebensunterhaltungskosten
 - finanziell Eigenständigkeit

Auswertung der Antworten:

Zukünftige Herausforderungen, auf die man sich durch Weiterbildung vorbereiten möchte



Kompetenzen:

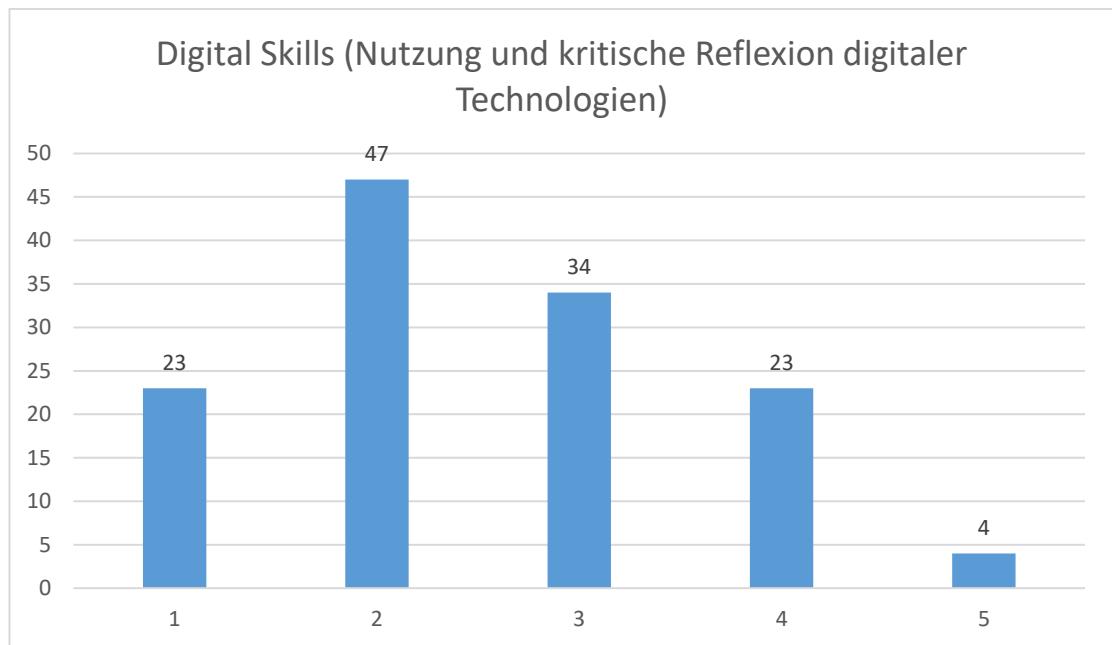
Frage: Wie schätzen Sie sich gegenwärtig in den folgenden Kompetenzen / Soft Skills ein? Geben Sie die Schätzung in Form von Noten (1=sehr gut, 2=gut, ...) an!

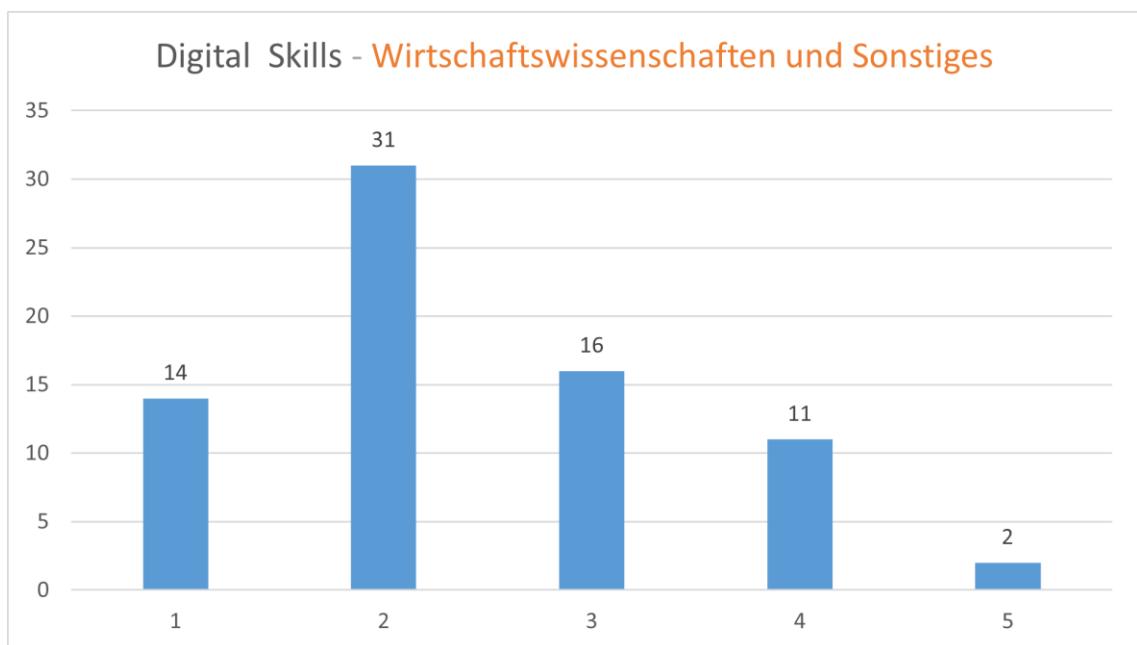
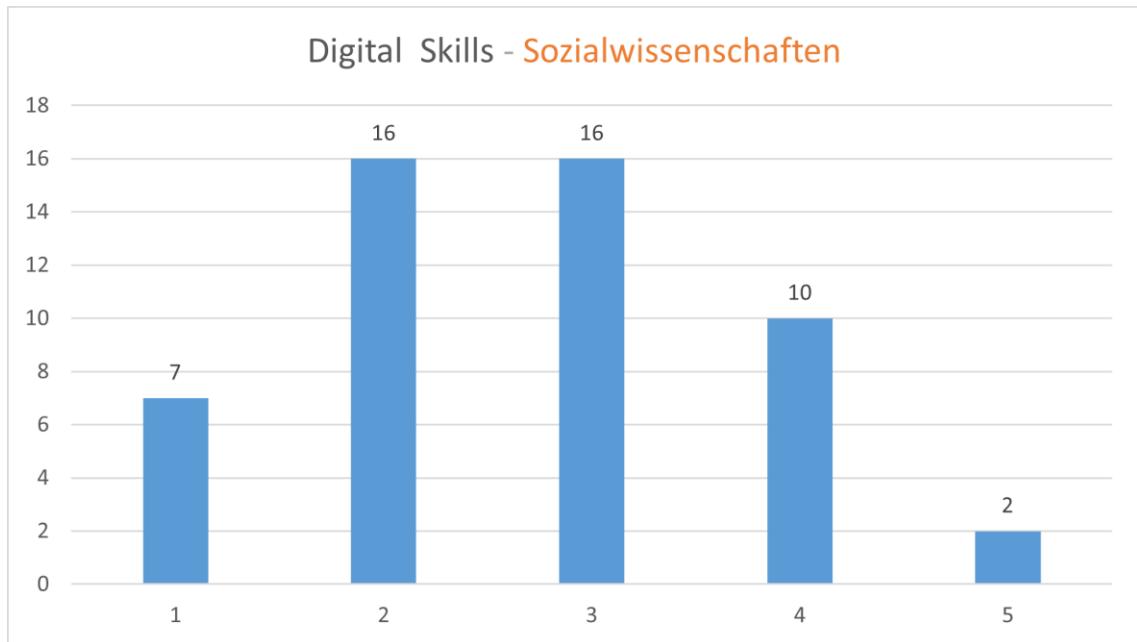
Wert	Beschriftung
1	Sehr gut
2	Gut
3	Befriedigend
4	Ausreichend
5	Mangelhaft

Item 1: Digital Skills (Nutzung und kritische Reflexion digitaler Technologien)

Gesamt:

Bewertung	Anzahl
1	23
2	47
3	34
4	23
5	4
Gesamtergebnis	131



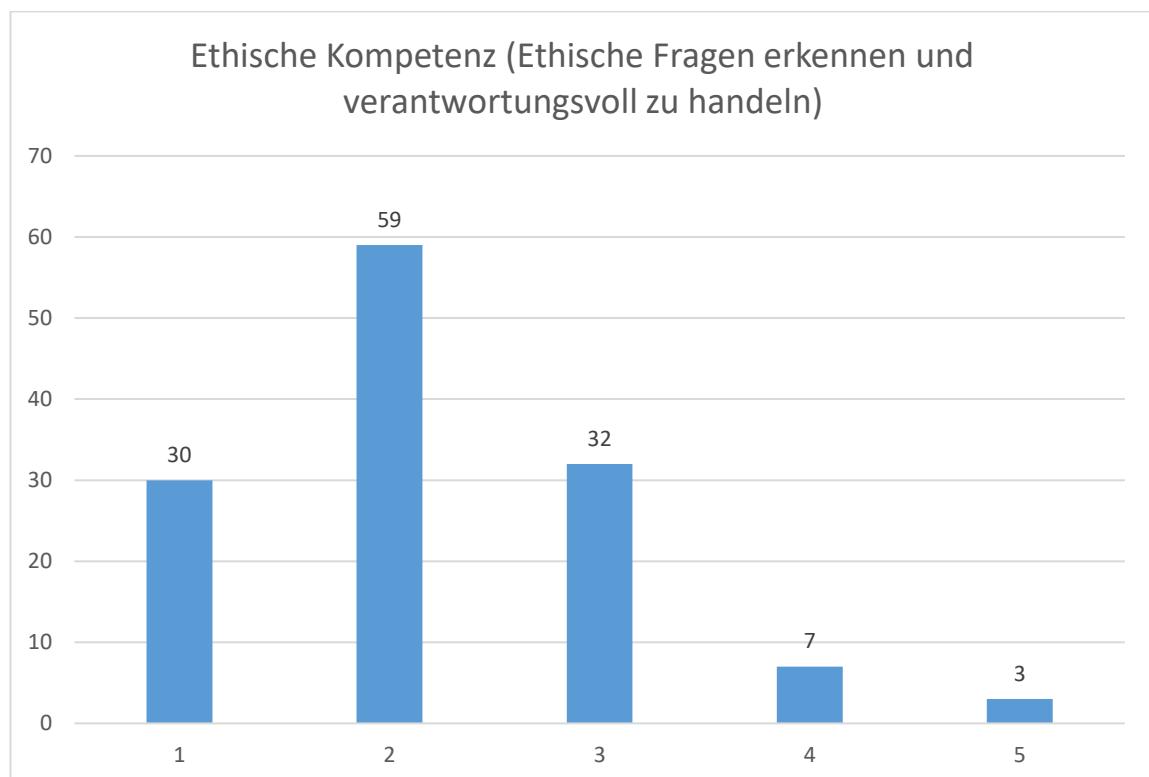
Fachbereich:**Mittelwert:**

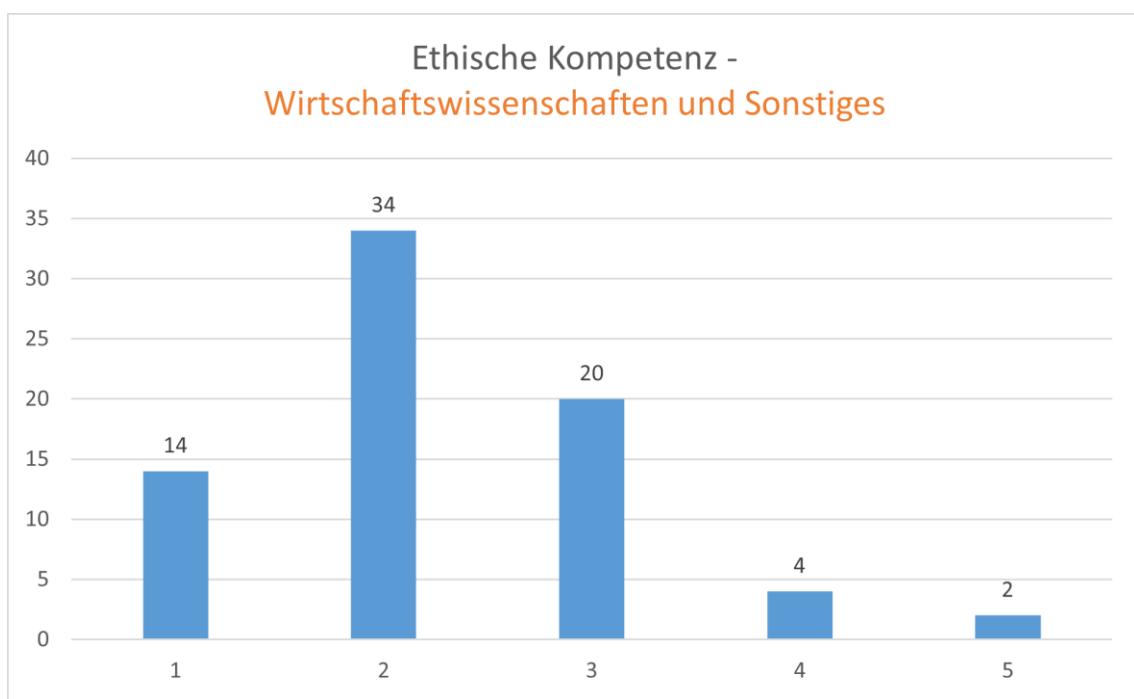
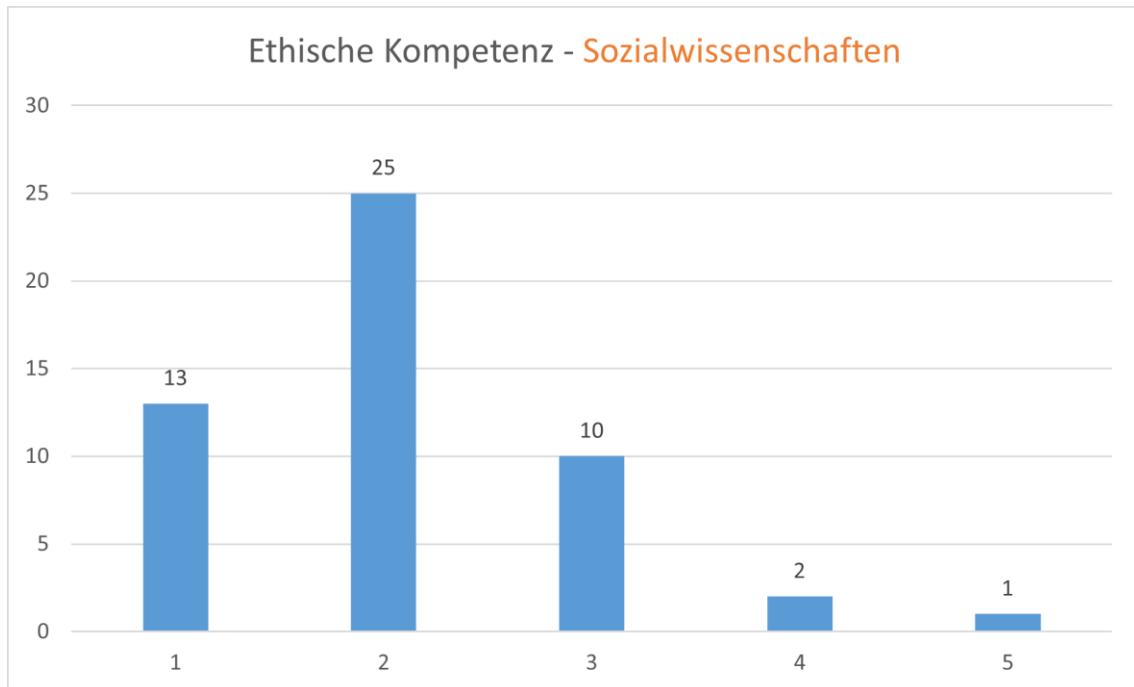
Gesamt	Sozialwissenschaften	Wirtschaftswissenschaften und Sonstiges
2,526717557	2,68627451	2,425

Item 2: Ethische Kompetenz (Ethische Fragen erkennen und verantwortungsvoll zu handeln)

Gesamt:

Bewertung	Anzahl
1	30
2	59
3	32
4	7
5	3
Gesamtergebnis	131



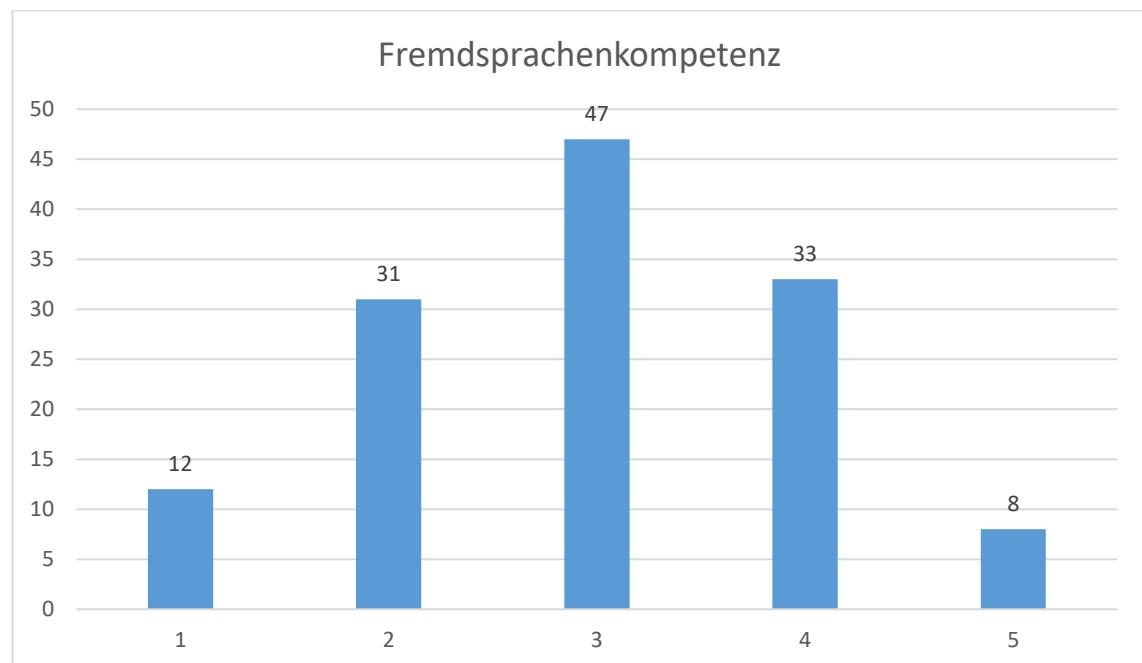
Fachbereich:**Mittelwert:**

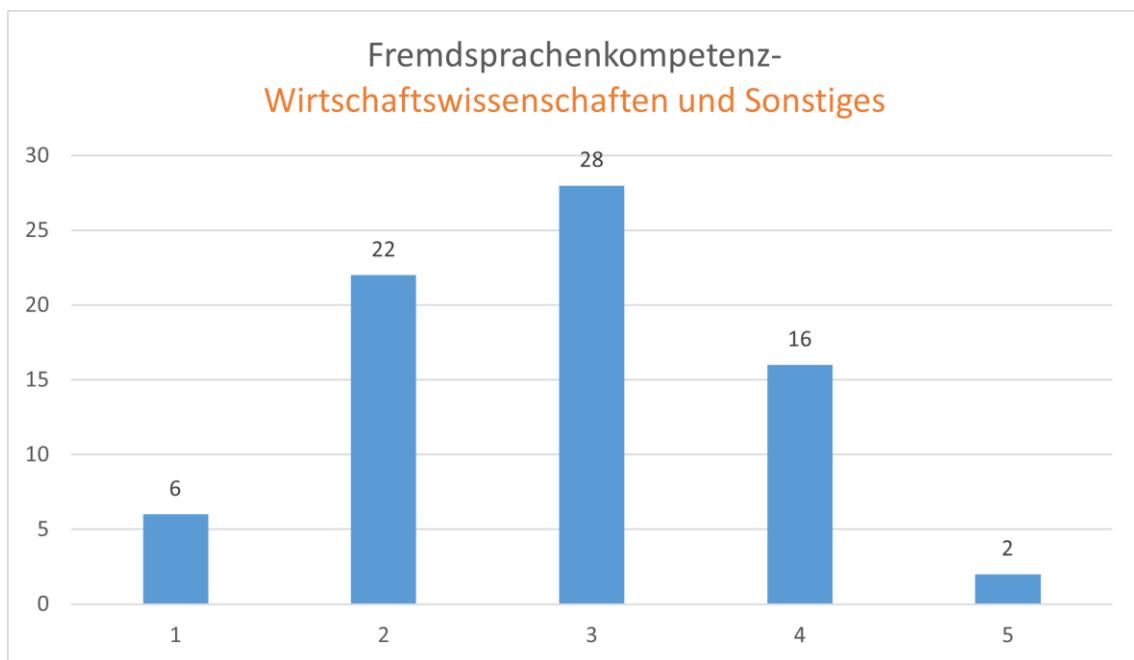
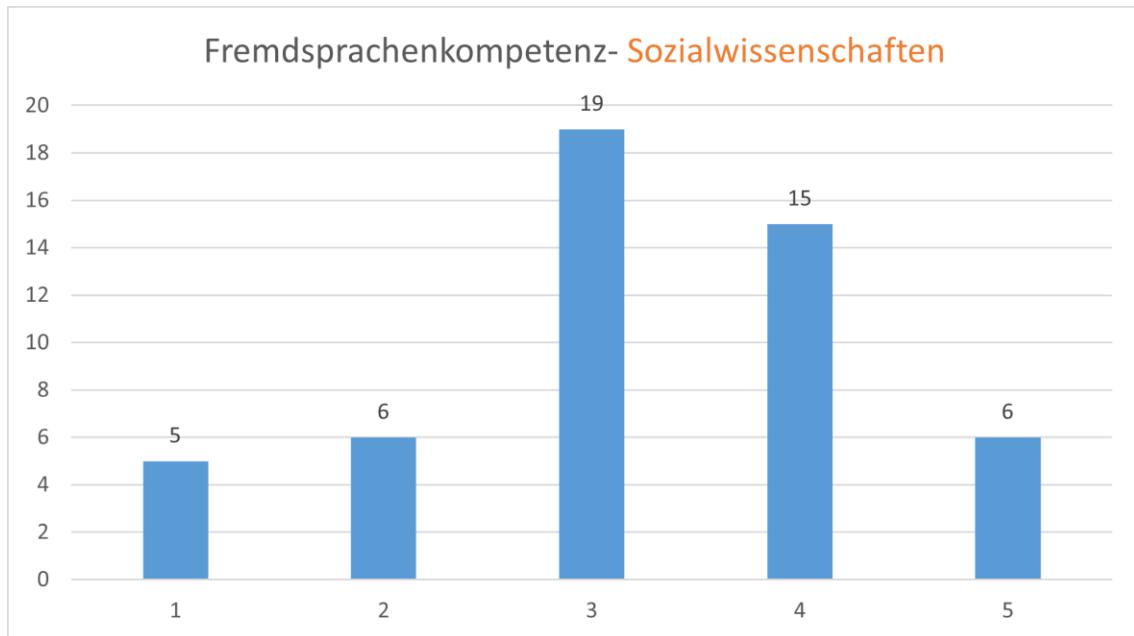
Gesamt	Sozialwissenschaften	Wirtschaftswissenschaften und Sonstiges
2,190839695	2,078431373	2,2625

Item 3: Fremdsprachenkompetenz

Gesamt:

Bewertung	Anzahl
1	12
2	31
3	47
4	33
5	8
Gesamtergebnis	131

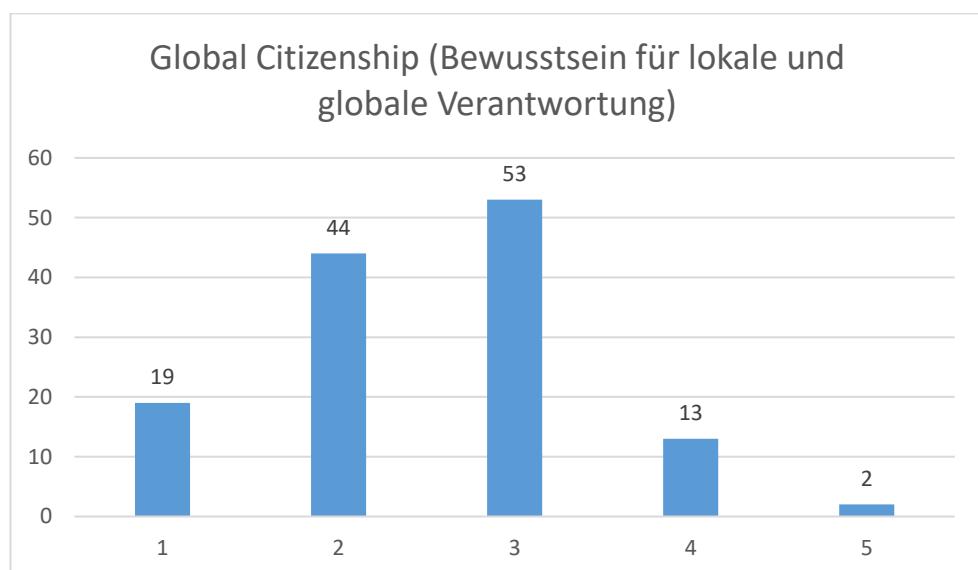


Fachbereich:**Mittelwert:**

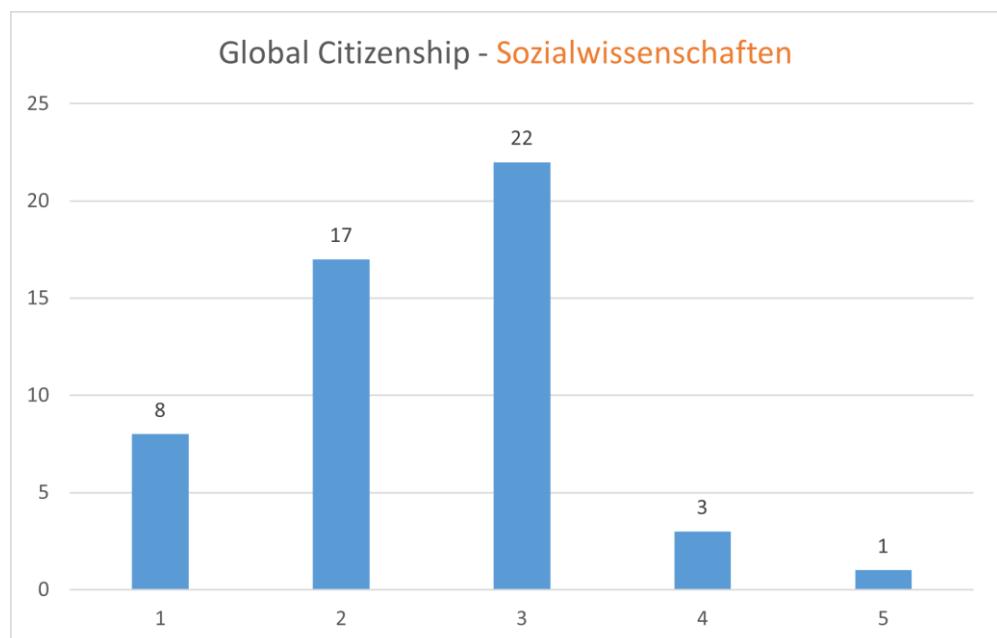
Gesamt	Sozialwissenschaften	Wirtschaftswissenschaften und Sonstiges
2,954198473	3,215686275	2,7875

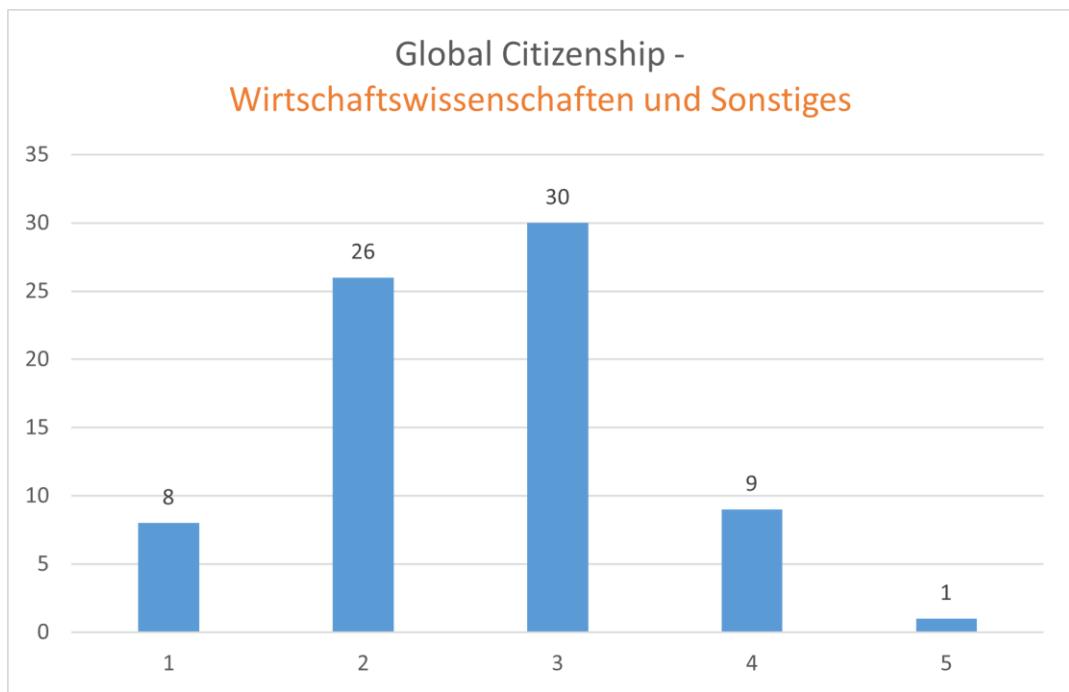
Item 4: Global Citizenship (Bewusstsein für lokale und globale Verantwortung)

Bewertung	Anzahl
1	19
2	44
3	53
4	13
5	2
Gesamtergebnis	131



Fachbereich:



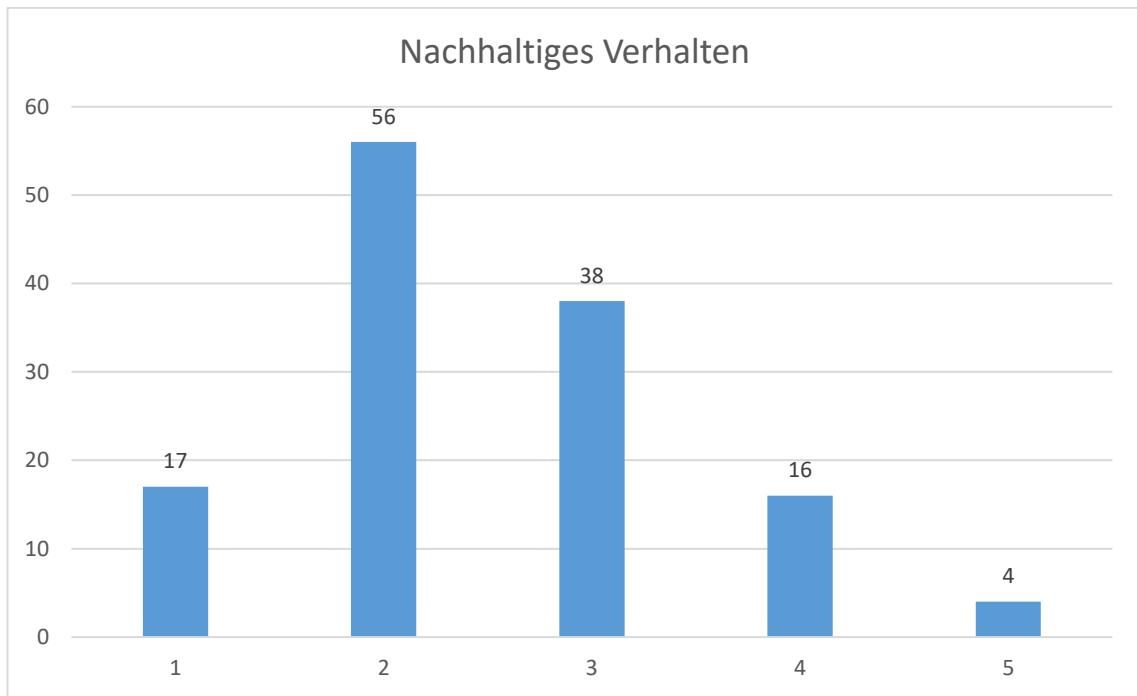


Mittelwert:

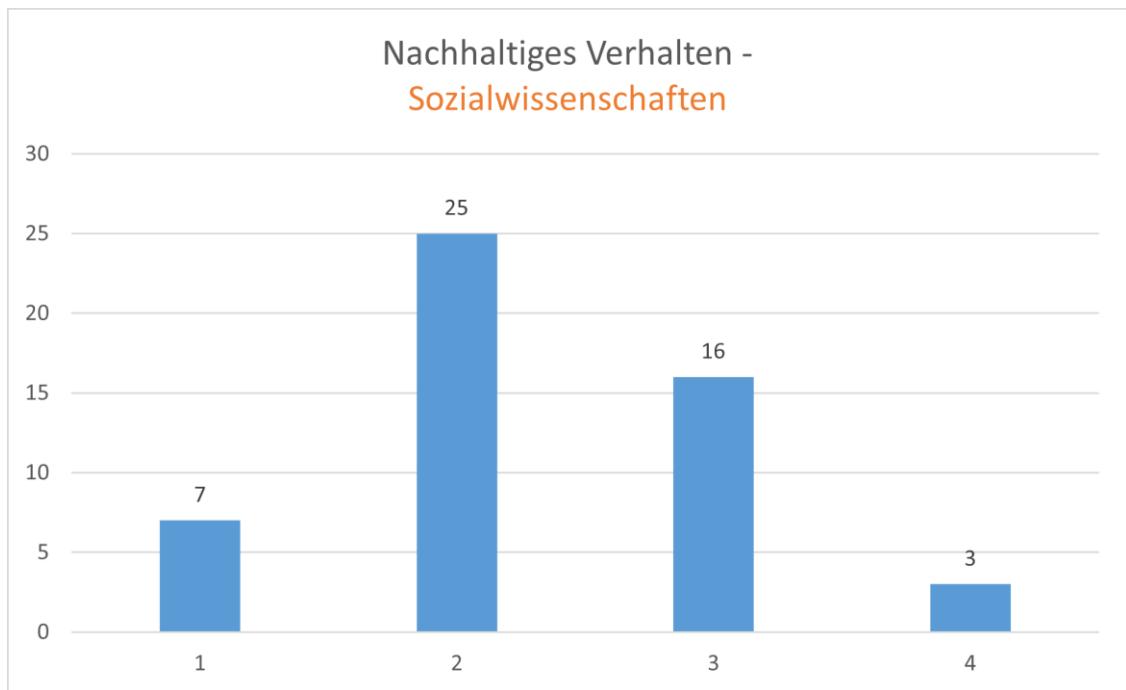
Gesamt	Sozialwissenschaften	Wirtschaftswissenschaften und Sonstiges
2,503816794	2,450980392	2,581081081

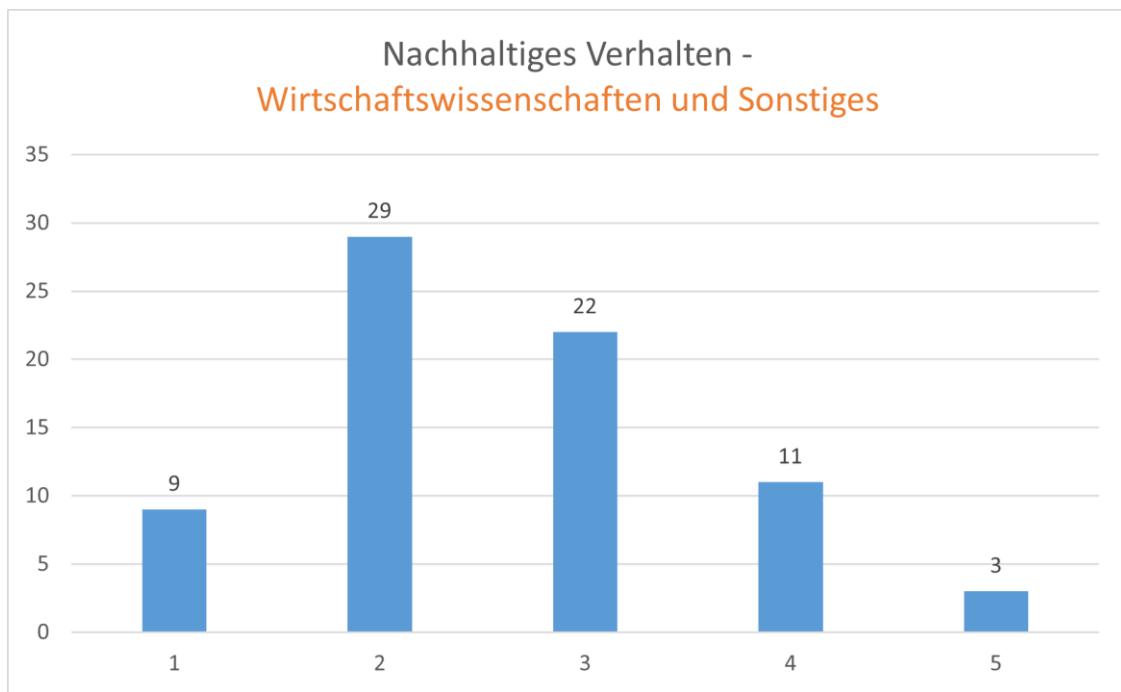
Item 5: Nachhaltiges Verhalten

Bewertung	Anzahl
1	17
2	56
3	38
4	16
5	4
Gesamtergebnis	131



Fachbereich:





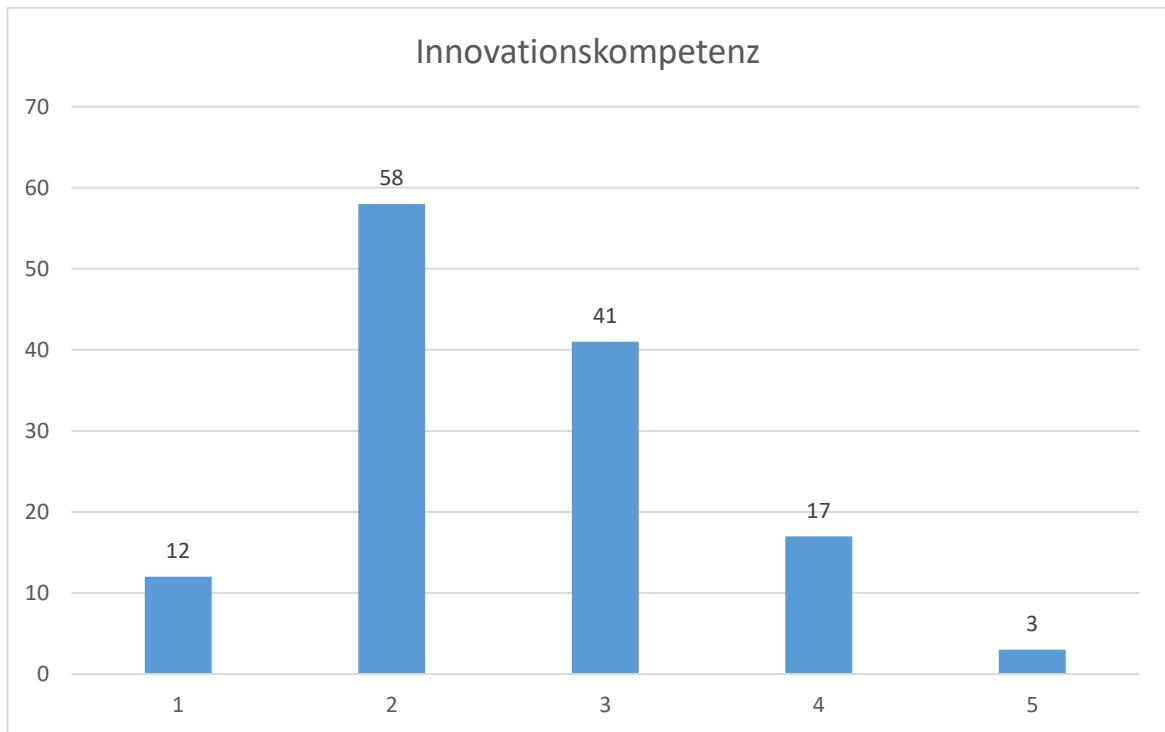
Mittelwert:

Gesamt	Sozialwissenschaften	Wirtschaftswissenschaften und Sonstiges
2,496183206	2,294117647	2,594594595

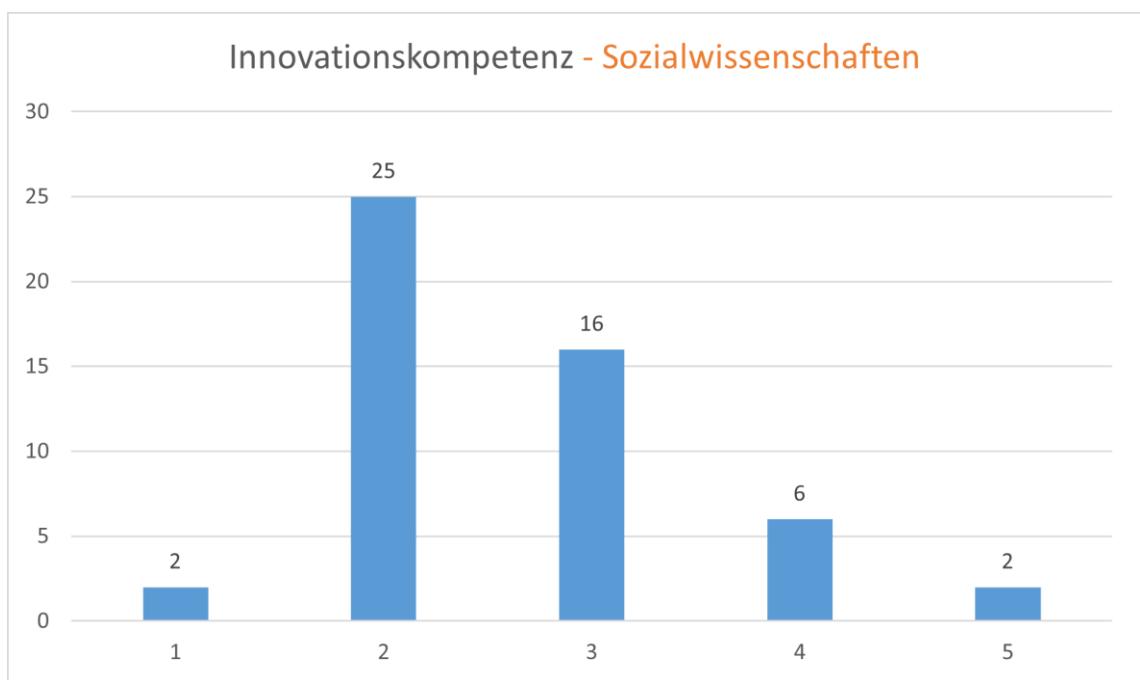
Item 6: Innovationskompetenz

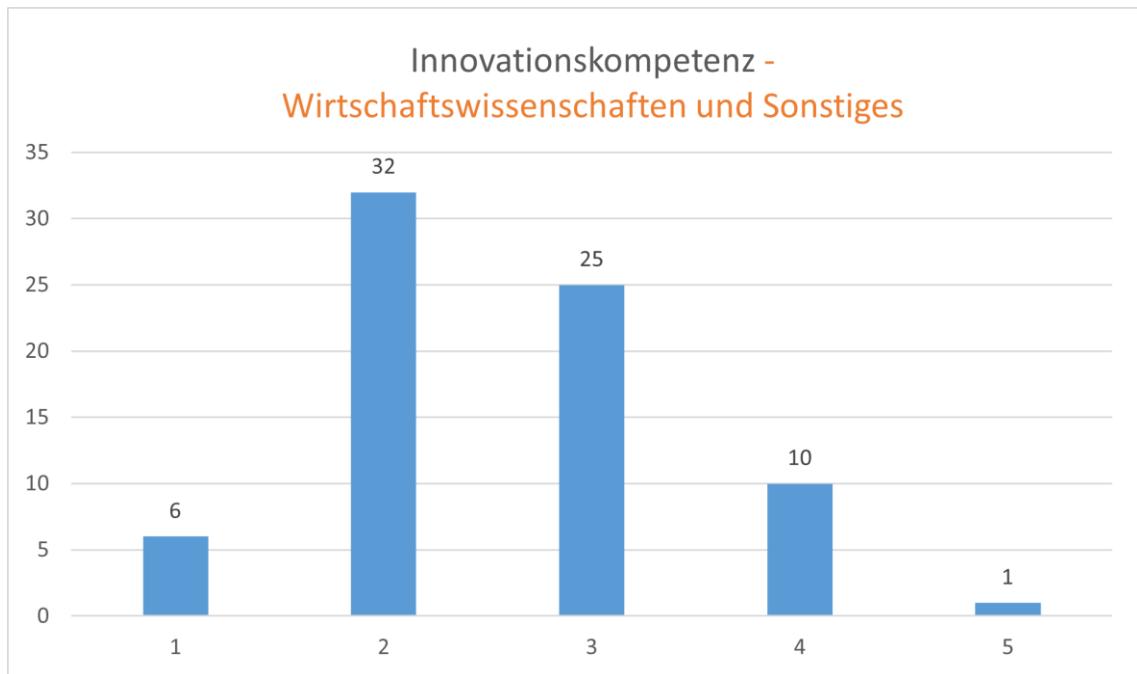
Gesamt:

<u>Bewertung</u>	<u>Anzahl</u>
1	12
2	58
3	41
4	17
5	3
Gesamtergebnis	131



Fachbereich:





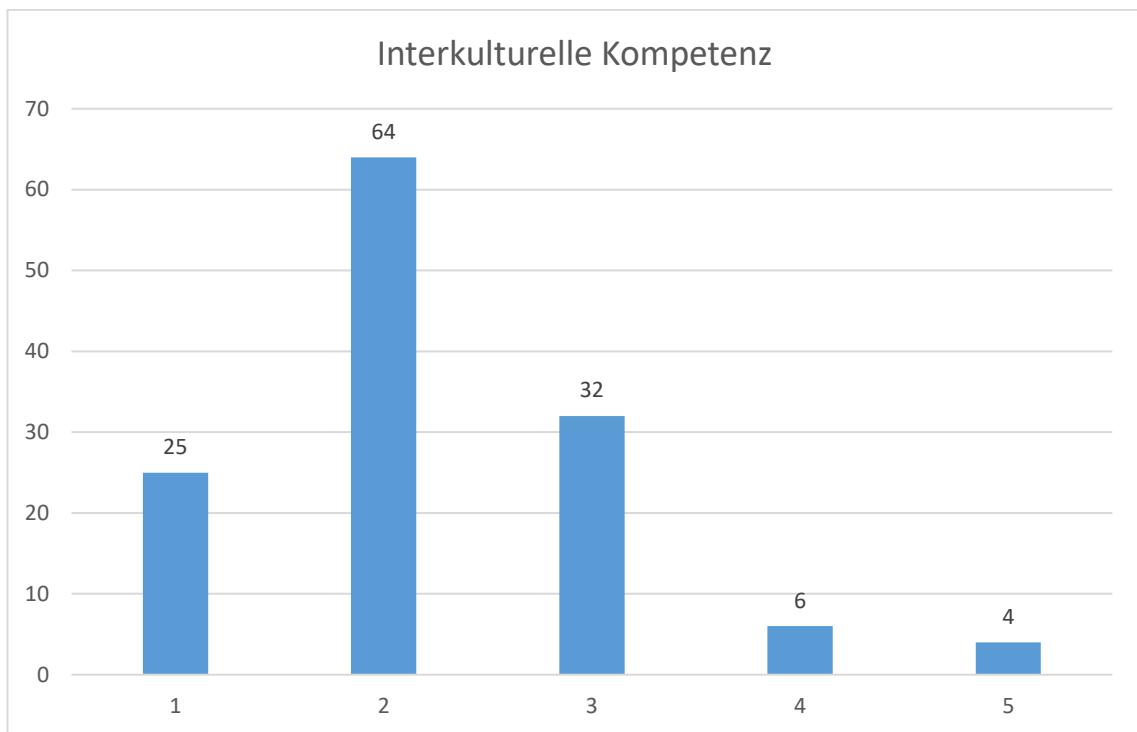
Mittelwert:

Gesamt	Sozialwissenschaften	Wirtschaftswissenschaften und Sonstiges
2,549618321	2,62745098	2,567567568

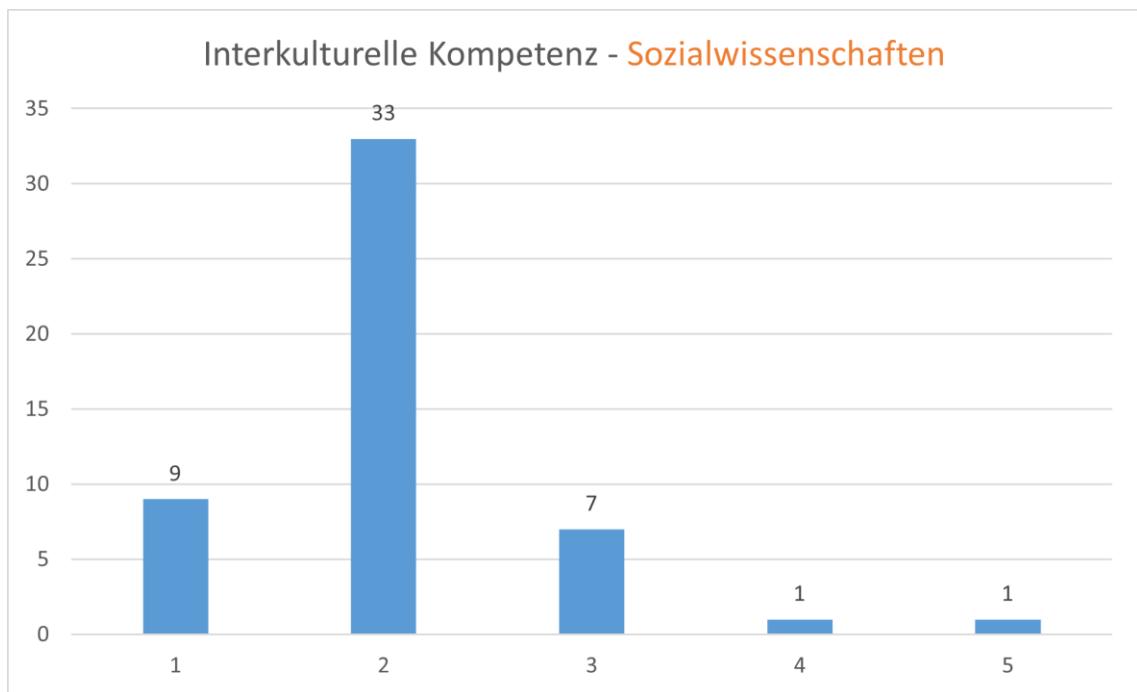
Item 7: Interkulturelle Kompetenz

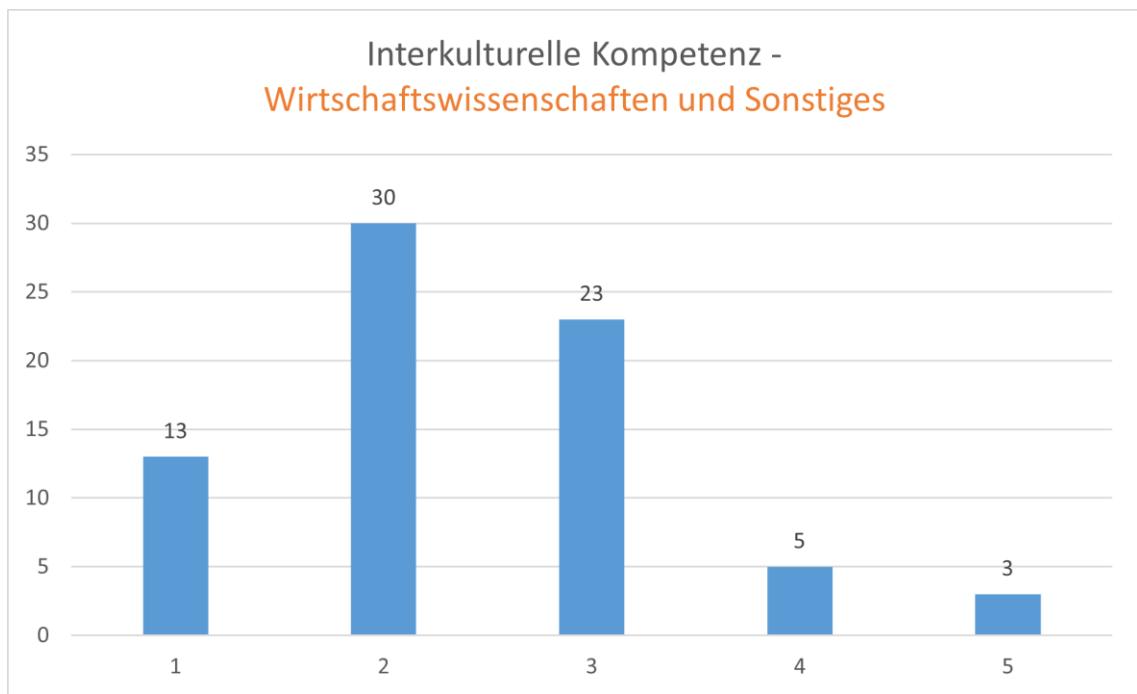
Gesamt:

Bewertung	Anzahl
1	25
2	64
3	32
4	6
5	4
Gesamtergebnis	131



Fachbereich:





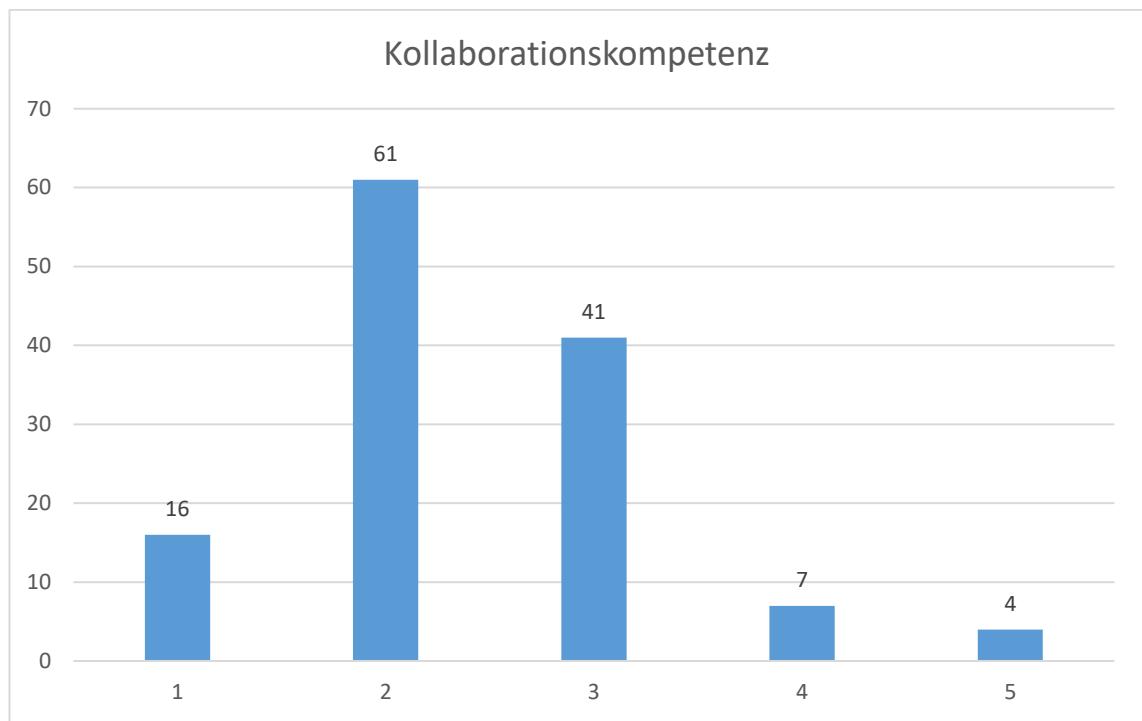
Mittelwert:

Gesamt	Sozialwissenschaften	Wirtschaftswissenschaften und Sonstiges
2,236641221	2,058823529	2,391891892

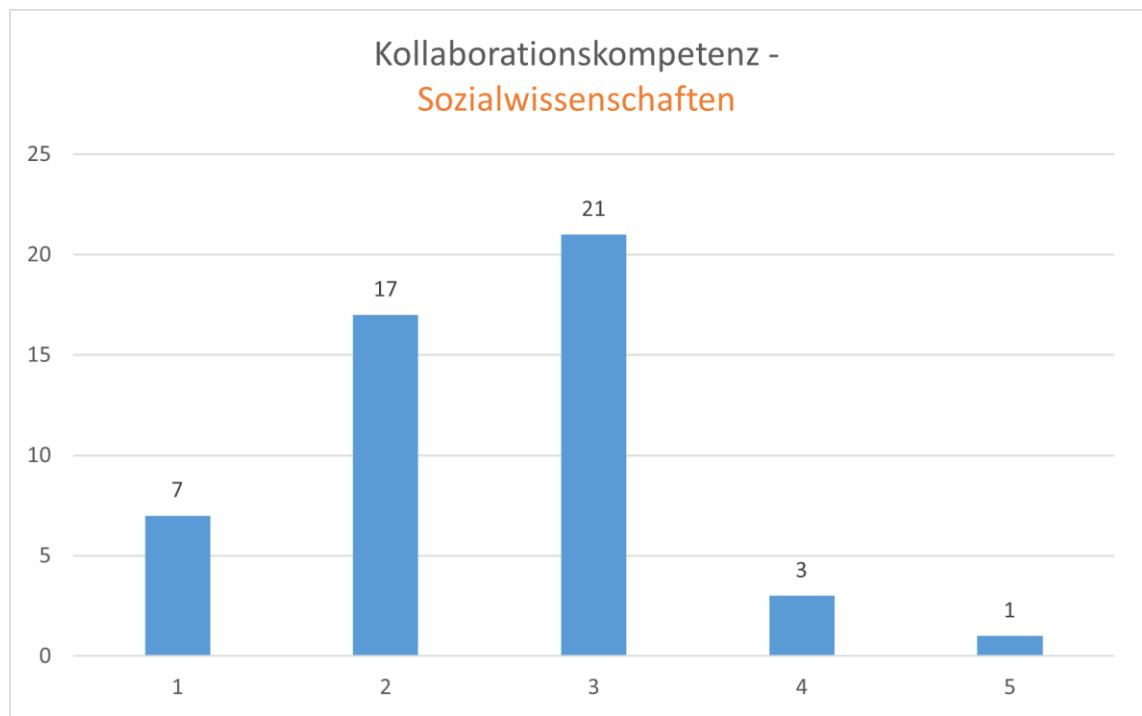
Item 8: Kollaborationskompetenz

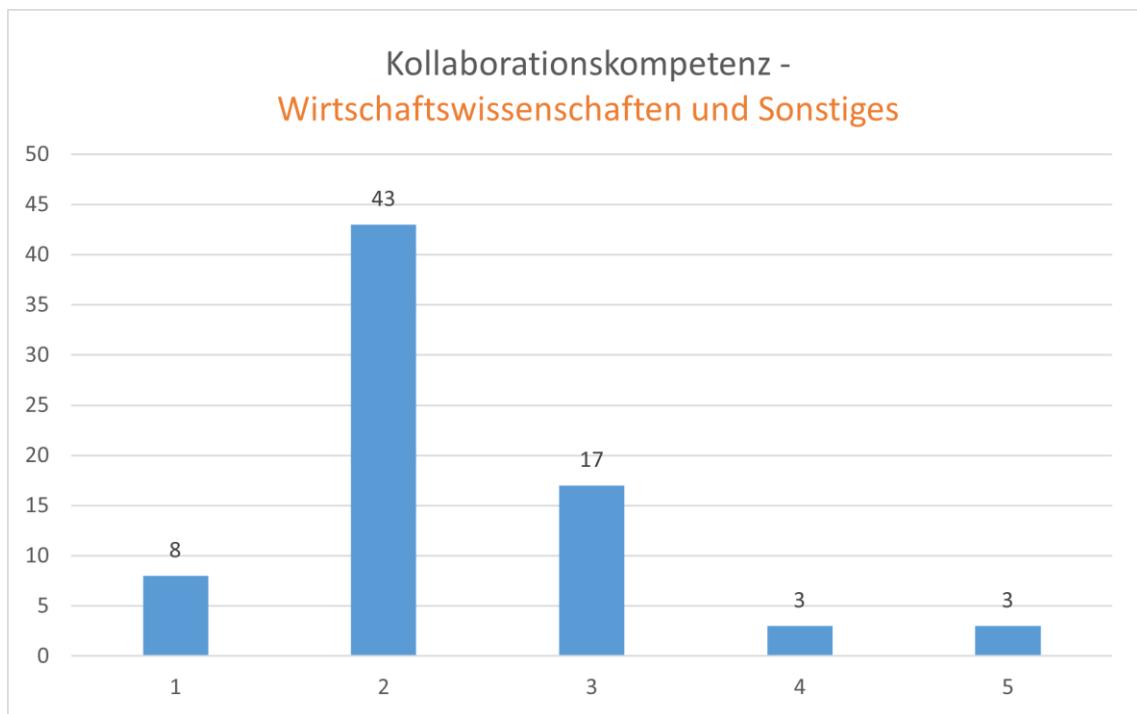
Gesamt:

Bewertung	Anzahl
1	16
2	61
3	41
4	7
5	4
Gesamtergebnis	129



Fachbereich:





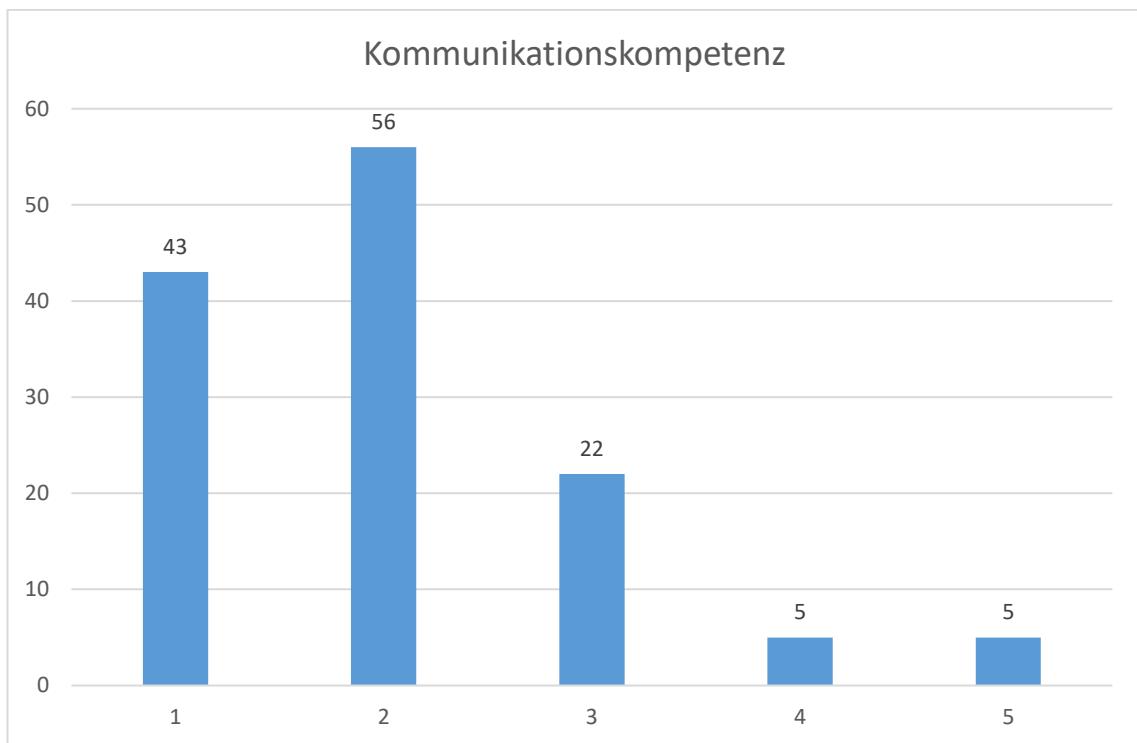
Mittelwert:

Gesamt	Sozialwissenschaften	Wirtschaftswissenschaften und Sonstiges
2,395348837	2,469387755	2,324324324

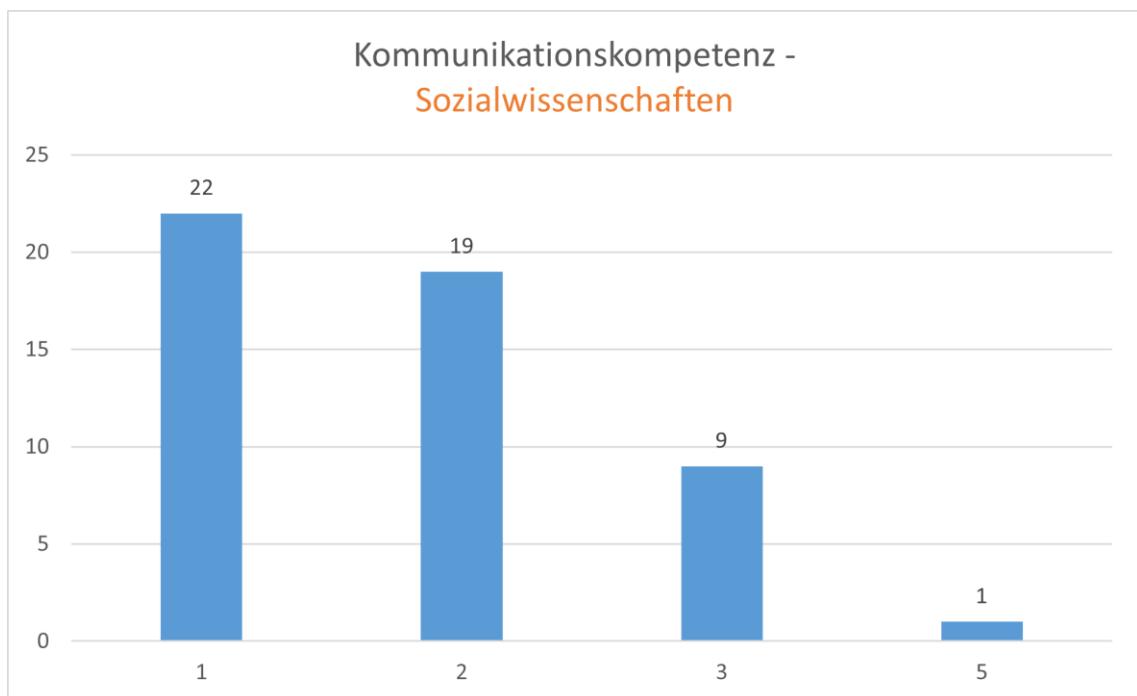
Item 9: Kommunikationskompetenz

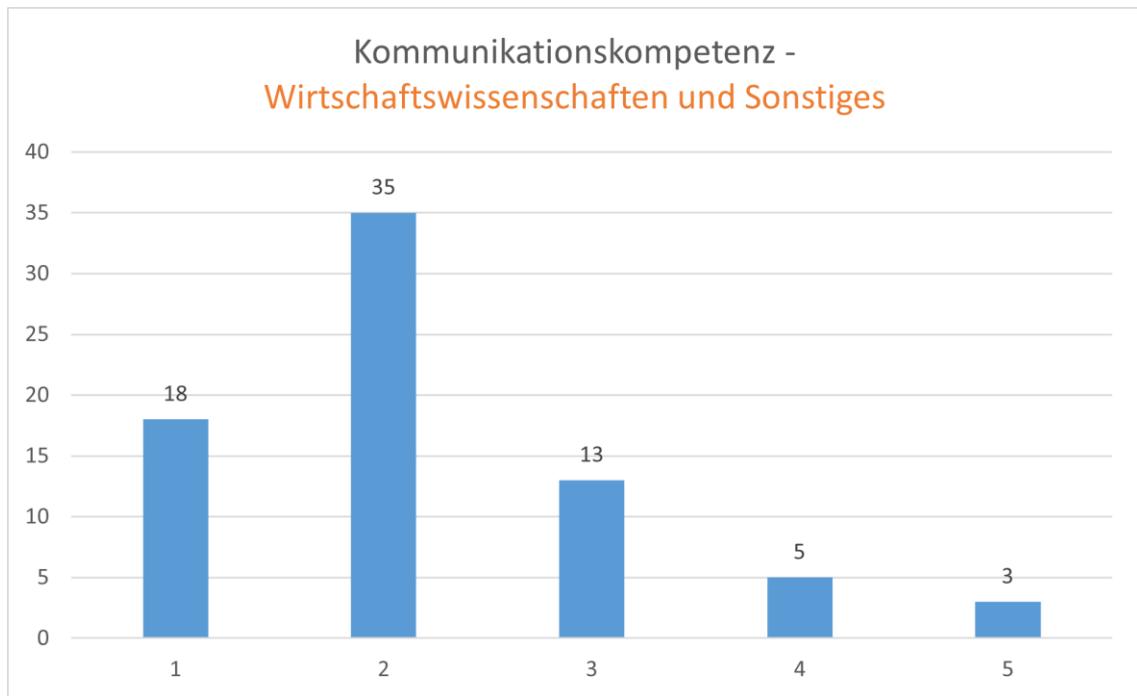
Gesamt:

Bewertung	Anzahl
1	43
2	56
3	22
4	5
5	5
Gesamtergebnis	131



Fachbereich:





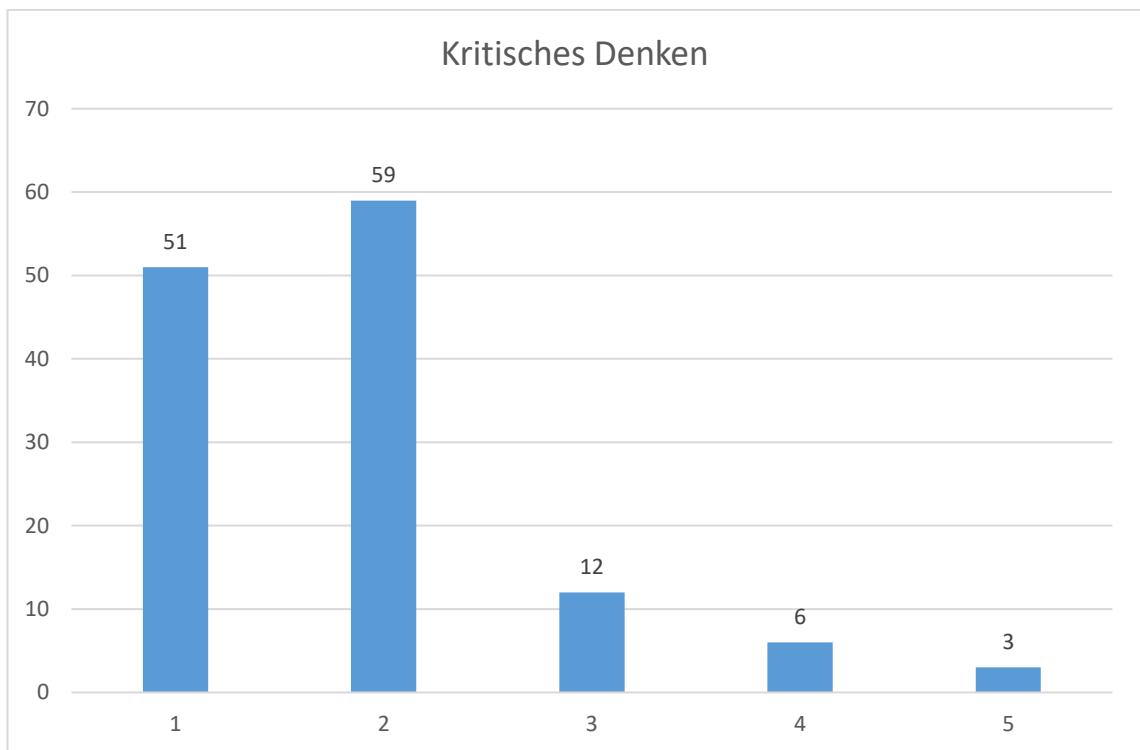
Mittelwert:

Gesamt	Sozialwissenschaften	Wirtschaftswissenschaften und Sonstiges
2,030534351	1,803921569	2,189189189

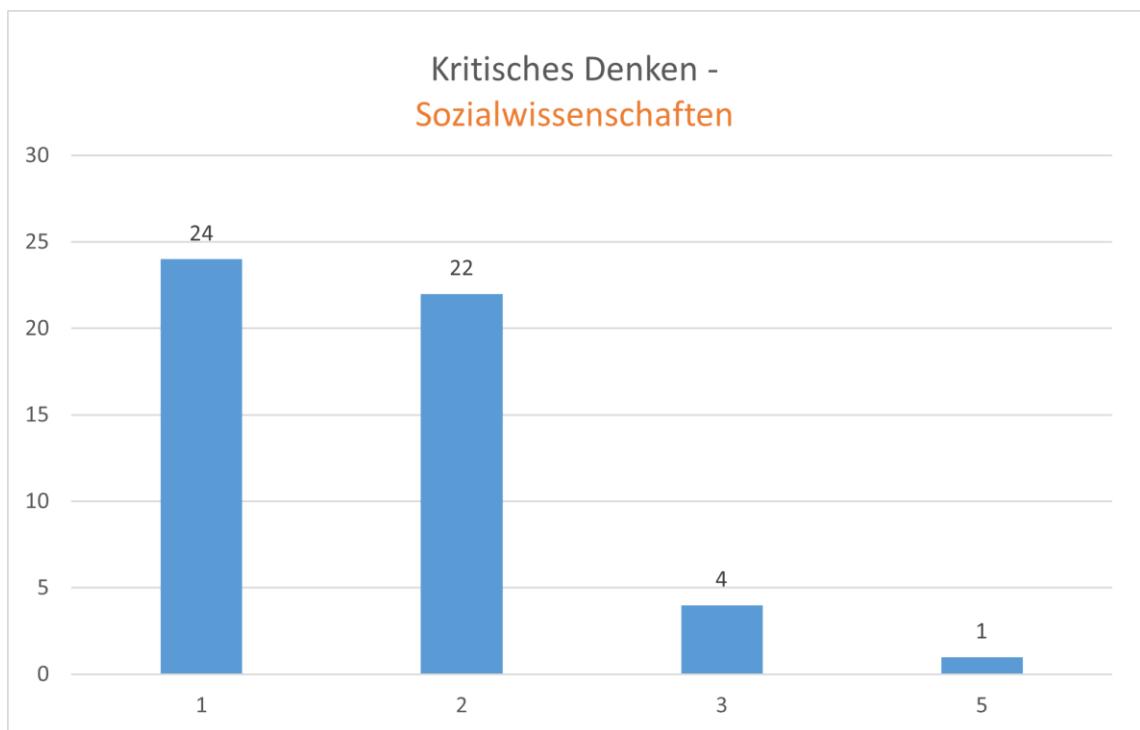
Item 10: Kritisches Denken

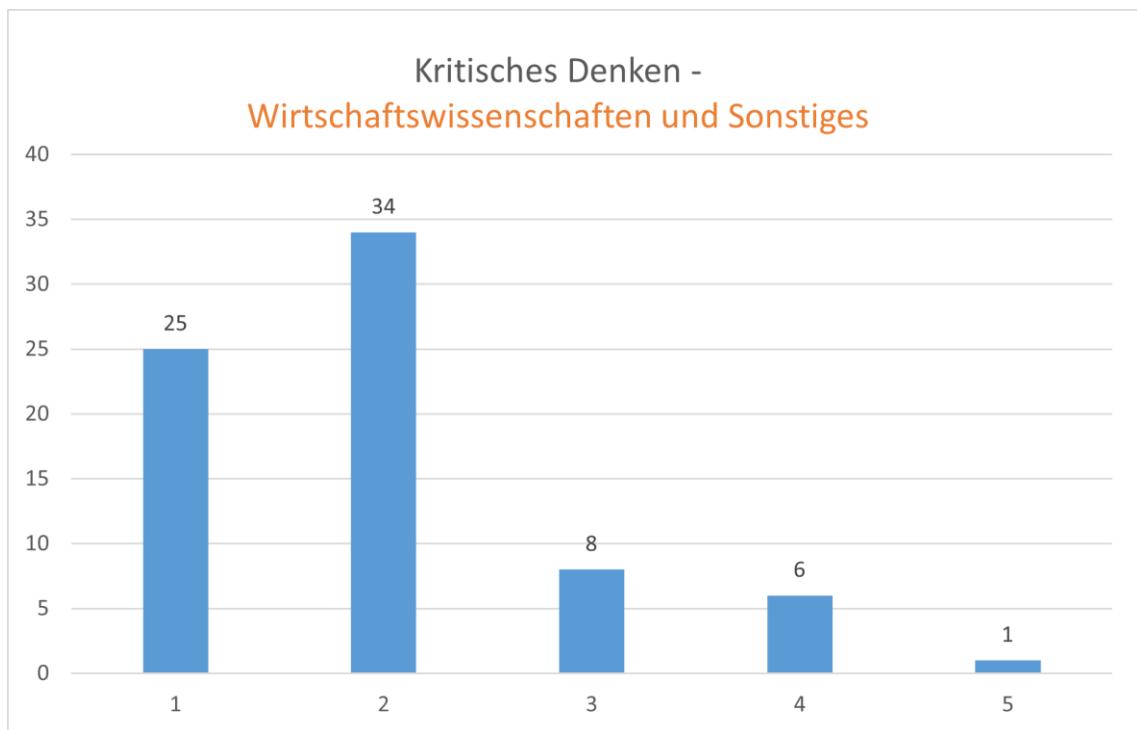
Gesamt:

Bewertung	Anzahl
1	51
2	59
3	12
4	6
5	3
Gesamtergebnis	131



Fachbereich:





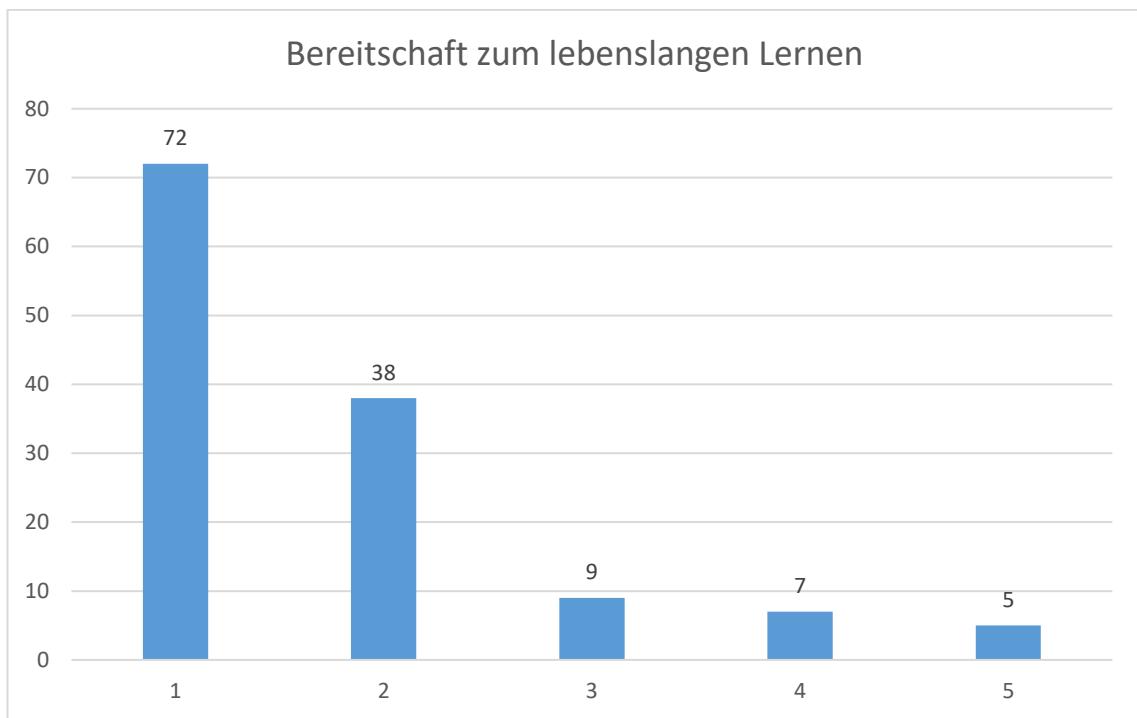
Mittelwert:

Gesamt	Sozialwissenschaften	Wirtschaftswissenschaften und Sonstiges
1,86259542	1,666666667	1,972972973

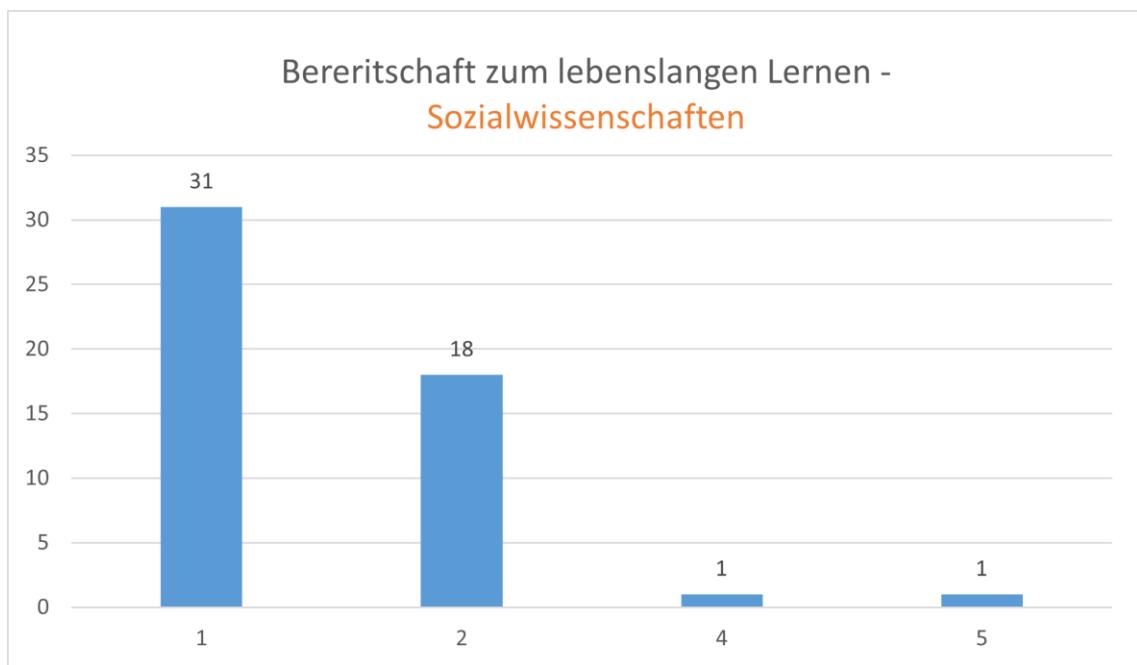
Item 11: Bereitschaft zum lebenslangen Lernen

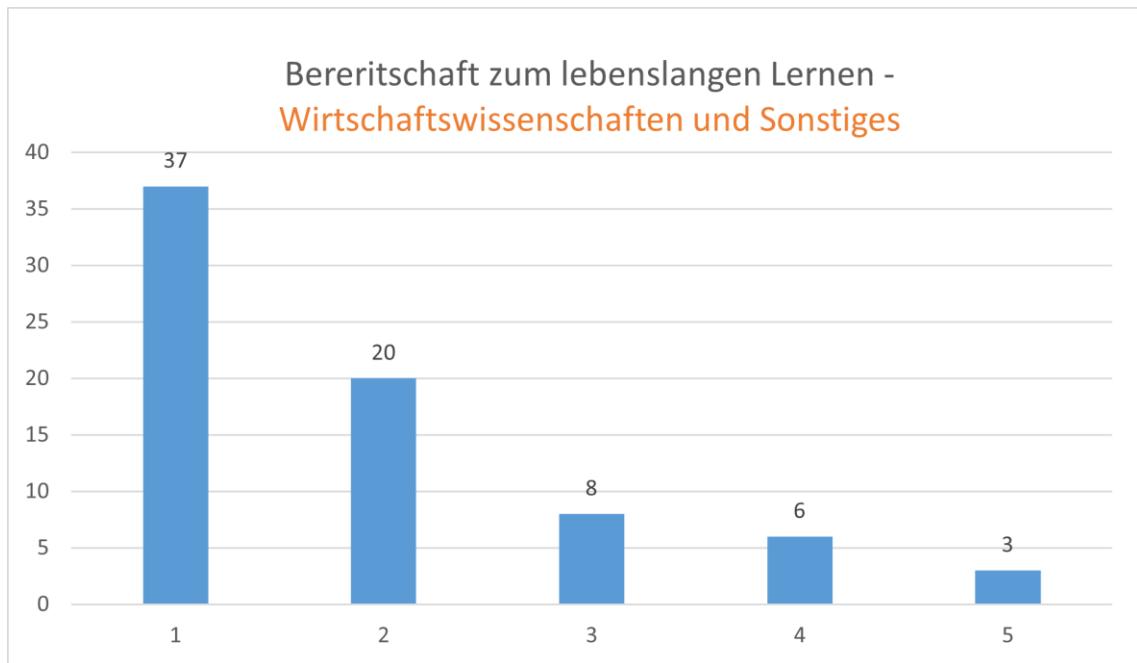
Gesamt:

Bewertung	Anzahl
1	72
2	38
3	9
4	7
5	5
Gesamtergebnis	131



Fachbereich:





Mittelwert:

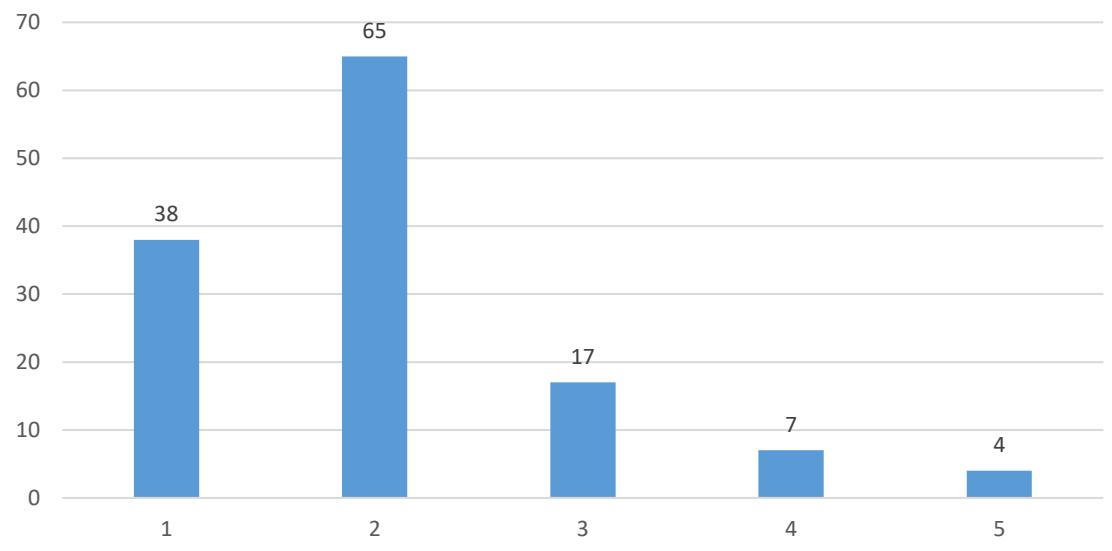
Gesamt	Sozialwissenschaften	Wirtschaftswissenschaften und Sonstiges
1,740458015	1,490196078	1,891891892

Item 12: Lösungskompetenz (Komplexe Probleme erkennen und lösen)

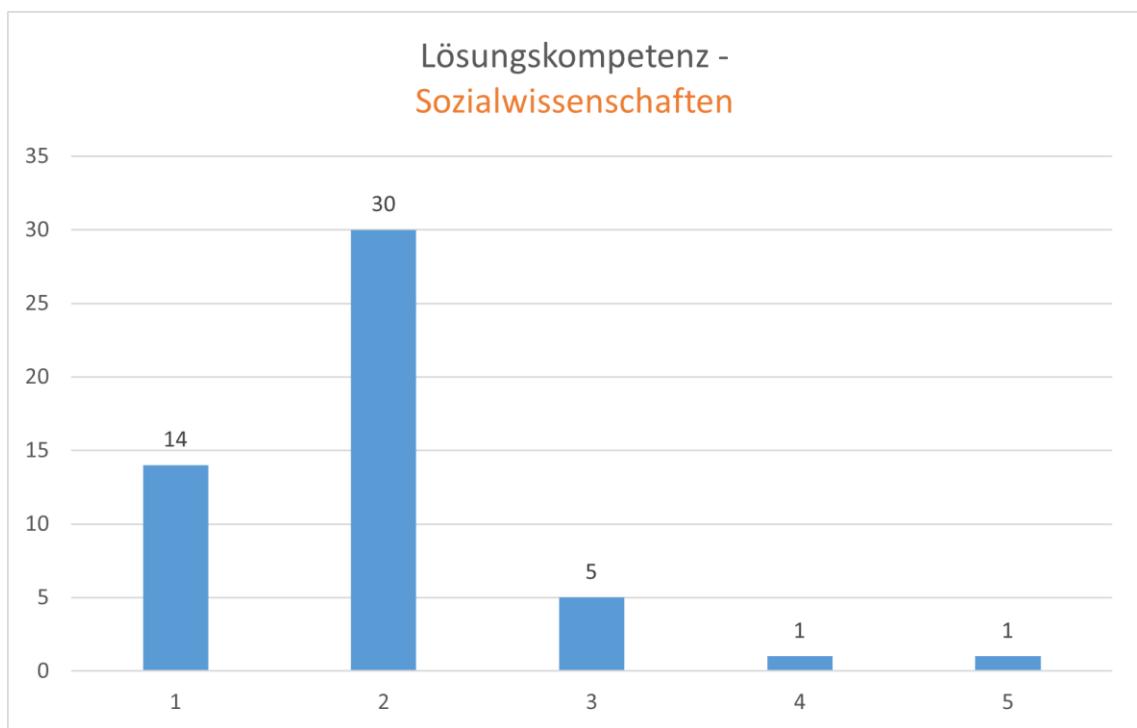
Gesamt:

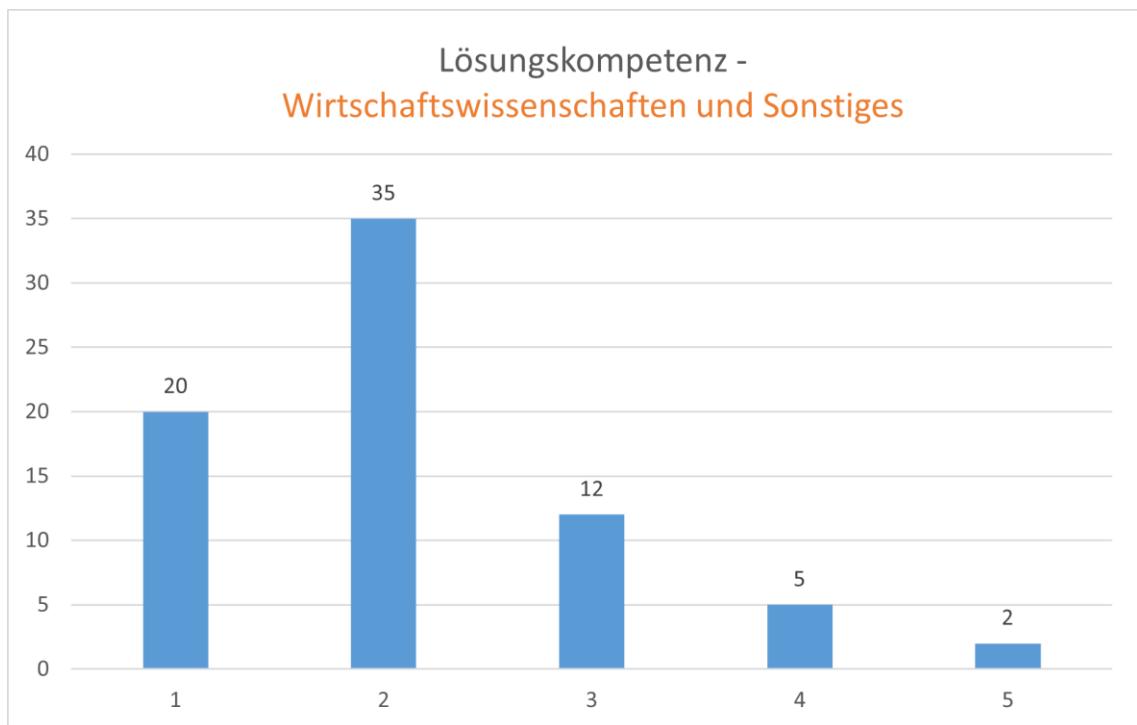
Bewertung	Anzahl
1	38
2	65
3	17
4	7
5	4
Gesamtergebnis	131

Lösungskompetenz (Komplexe Probleme erkennen und lösen)



Fachbereich:





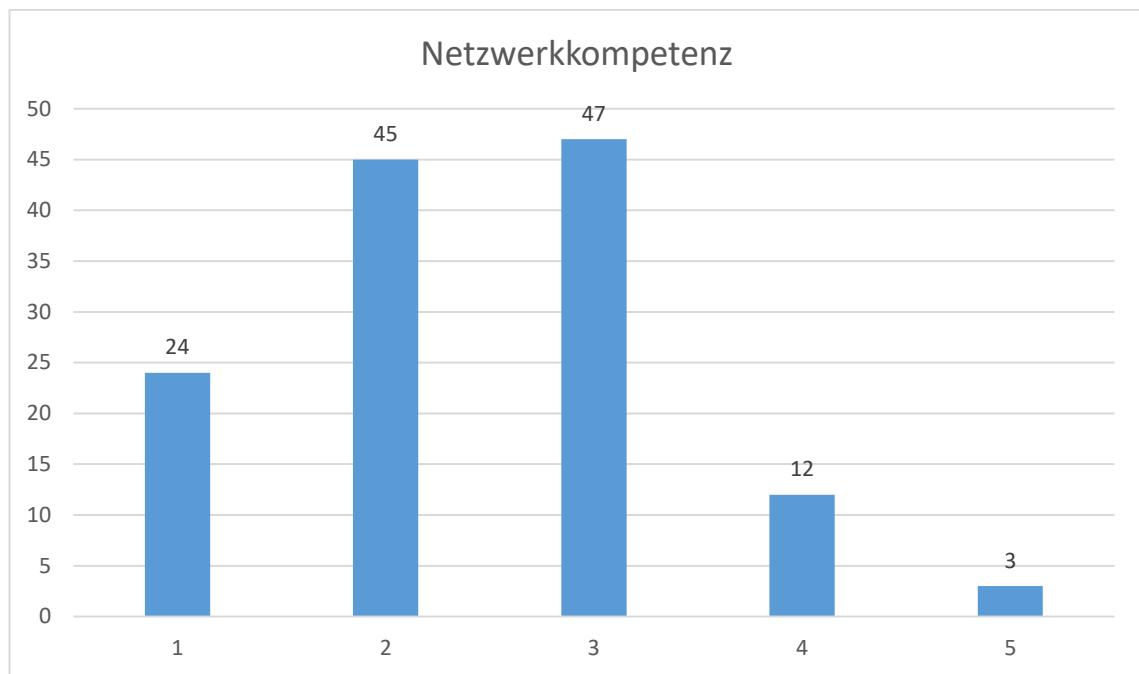
Mittelwert:

Gesamt	Sozialwissenschaften	Wirtschaftswissenschaften und Sonstiges
2,038167939	1,921568627	2,108108108

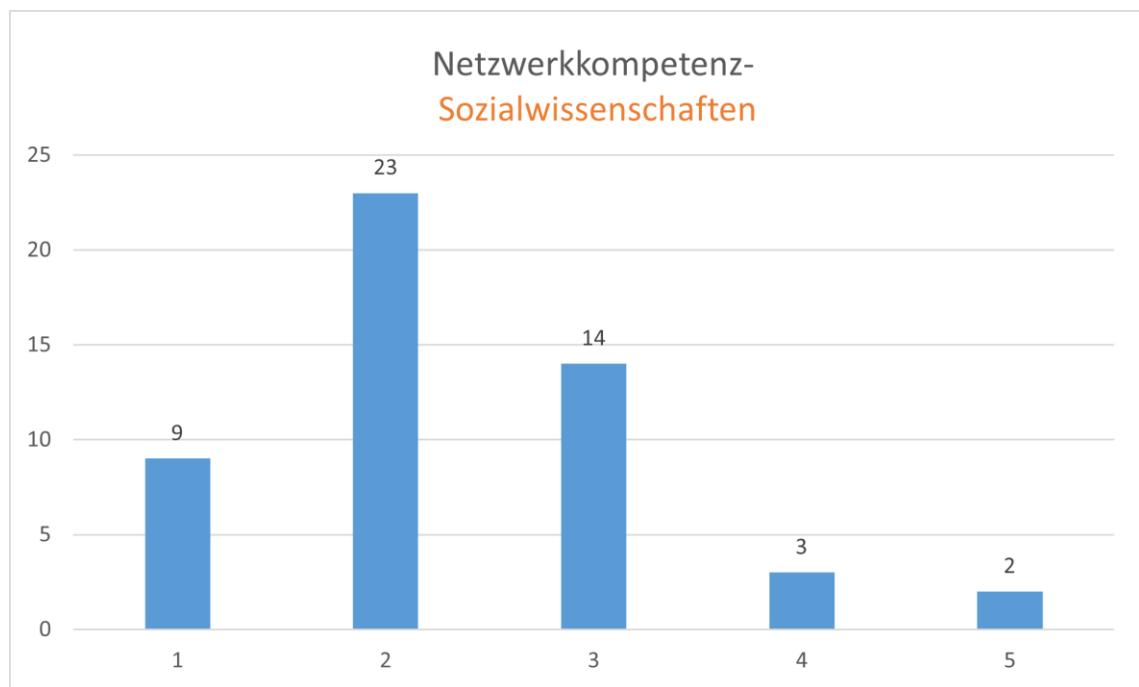
Item 13: Netzwerkkompetenz

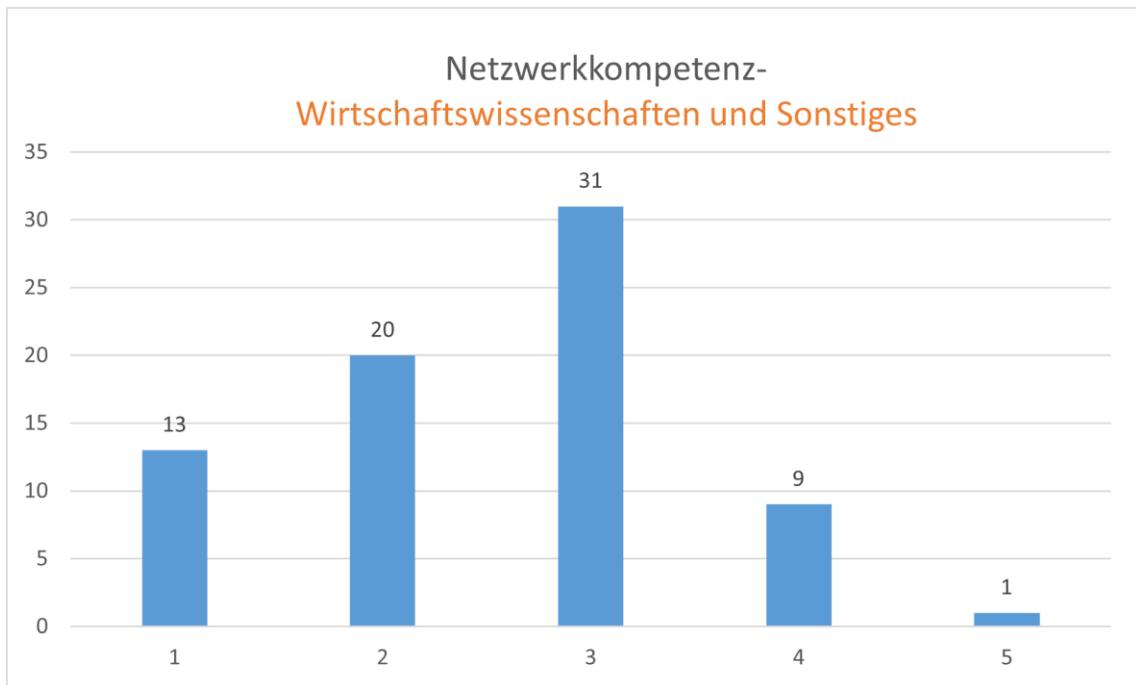
Gesamt:

Bewertung	Anzahl
1	24
2	45
3	47
4	12
5	3
Gesamtergebnis	131



Fachbereich:





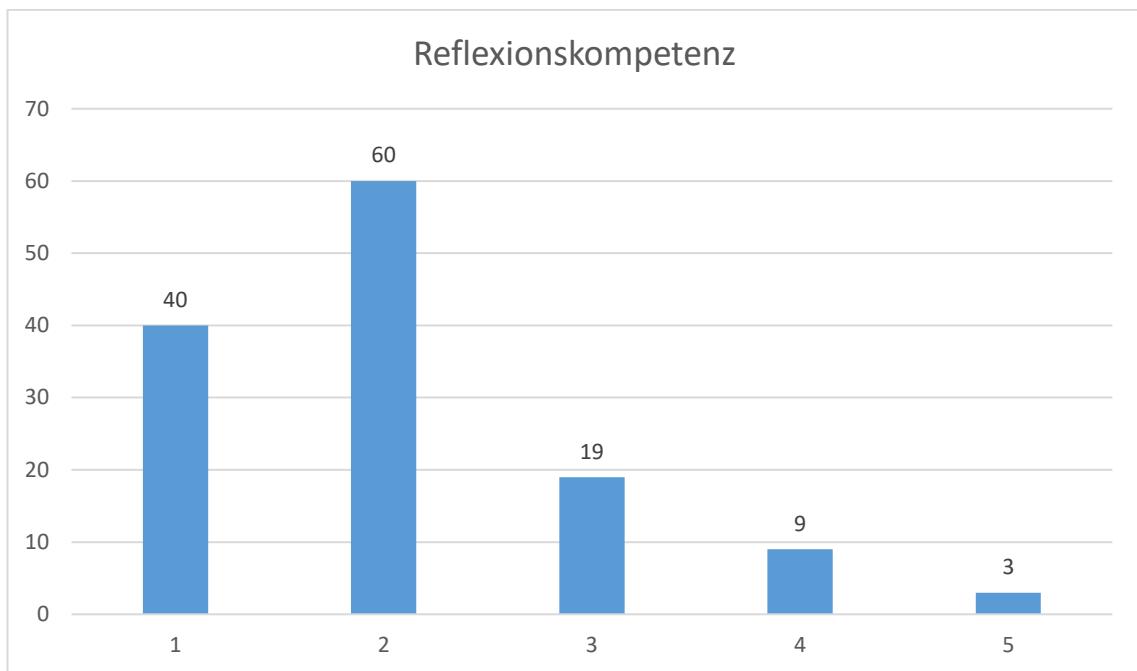
Mittelwert:

Gesamt	Sozialwissenschaften	Wirtschaftswissenschaften und Sonstiges
2,427480916	2,333333333	2,527027027

Item 14: Reflexionskompetenz

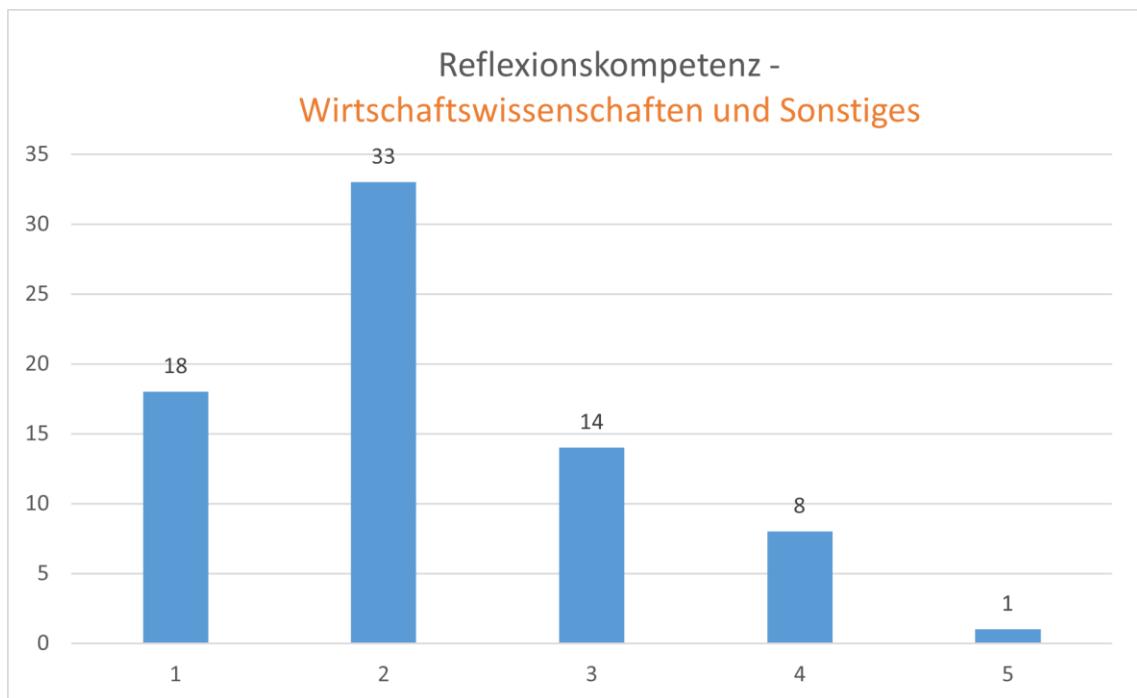
Gesamt:

Bewertung	Anzahl
1	40
2	60
3	19
4	9
5	3
Gesamtergebnis	131



Fachbereich:





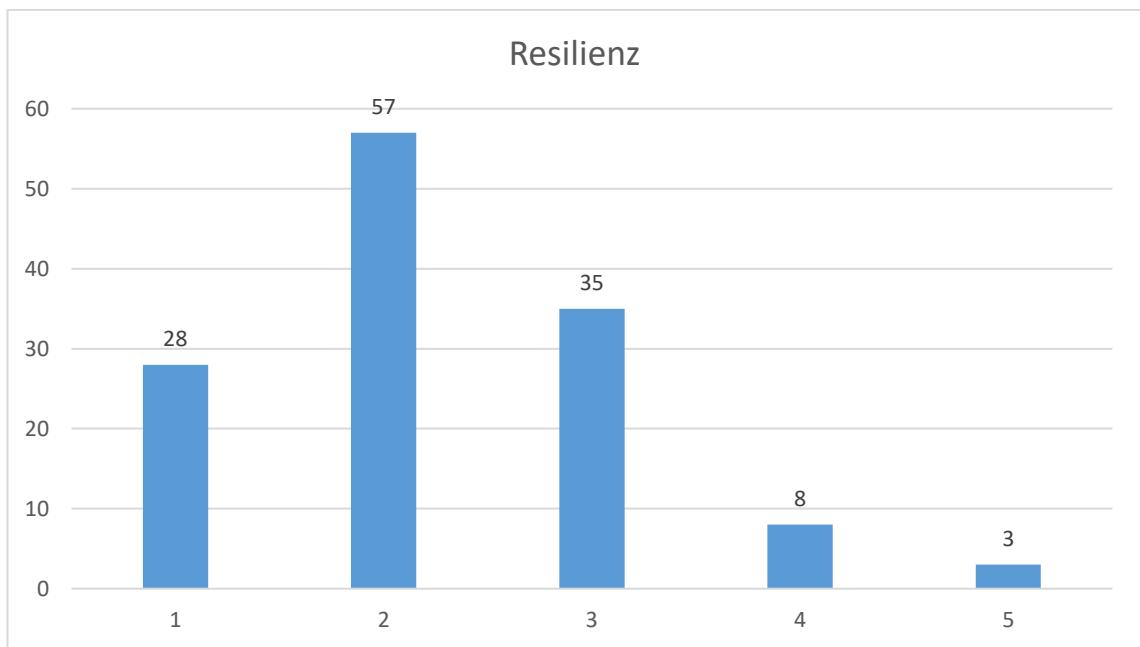
Mittelwert:

Gesamt	Sozialwissenschaften	Wirtschaftswissenschaften und Sonstiges
2,045801527	1,784313725	2,202702703

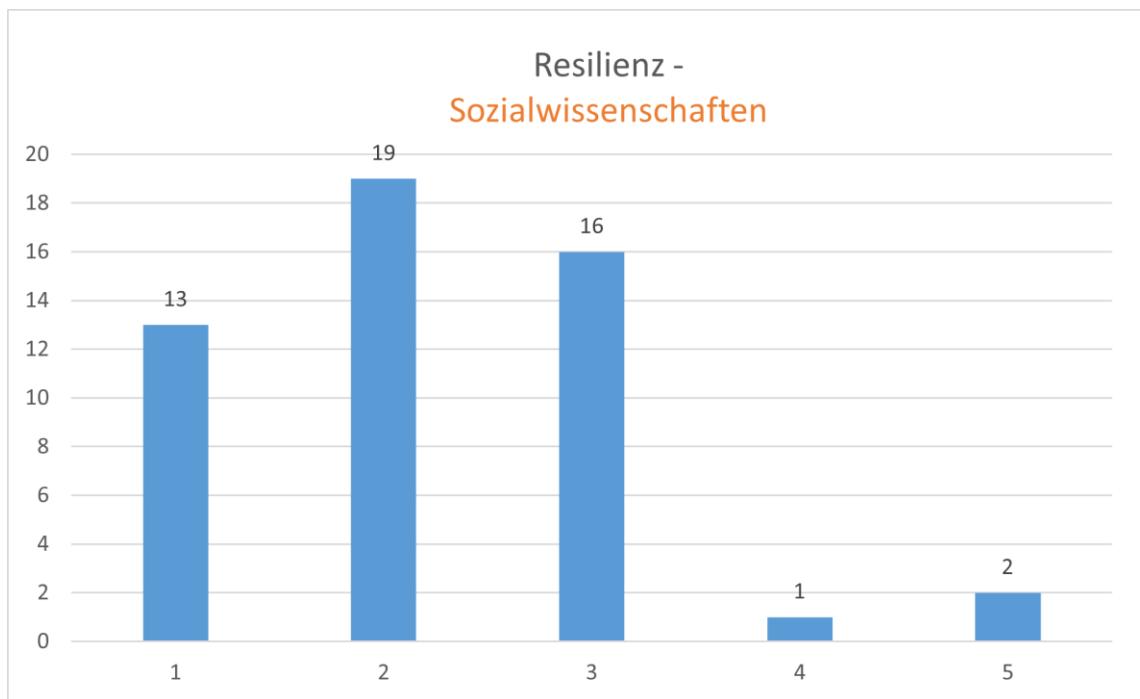
Item 15: Resilienz

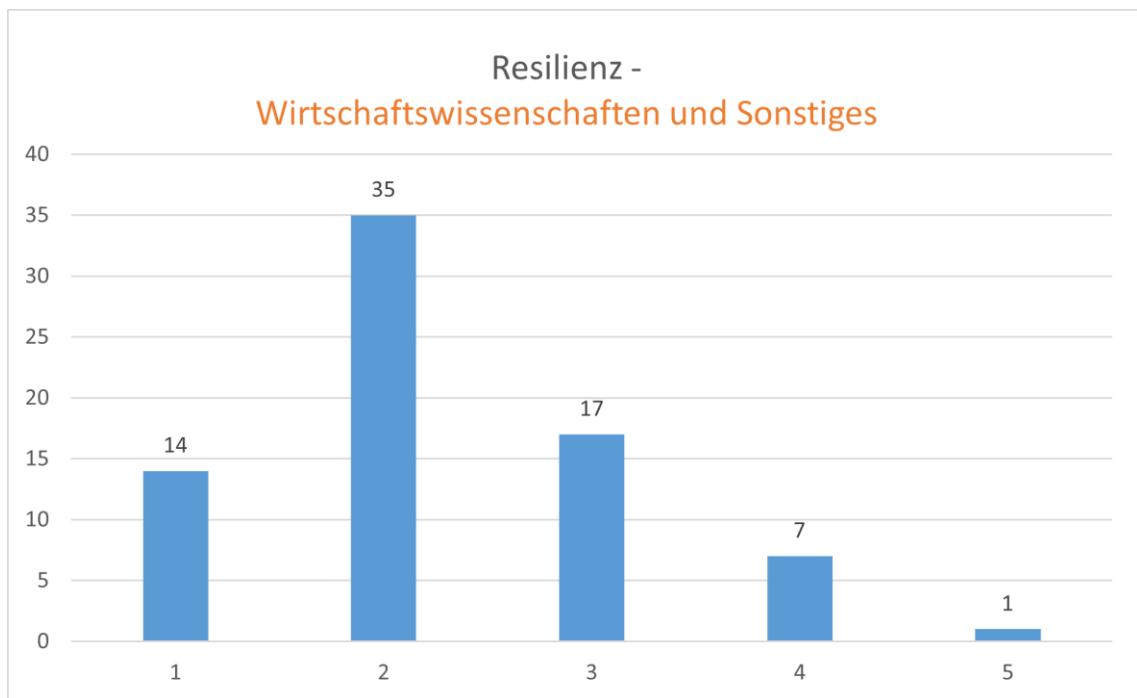
Gesamt:

Bewertung	Anzahl
1	28
2	57
3	35
4	8
5	3
Gesamtergebnis	131



Fachbereich:





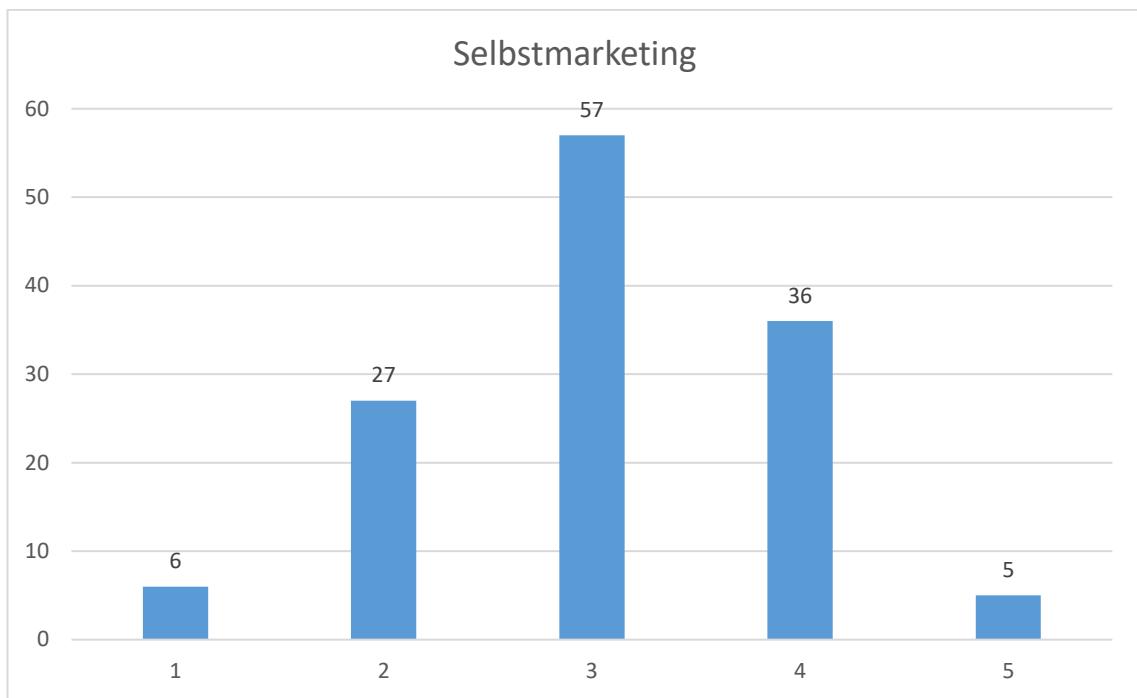
Mittelwert:

Gesamt	Sozialwissenschaften	Wirtschaftswissenschaften und Sonstiges
2,244274809	2,215686275	2,27027027

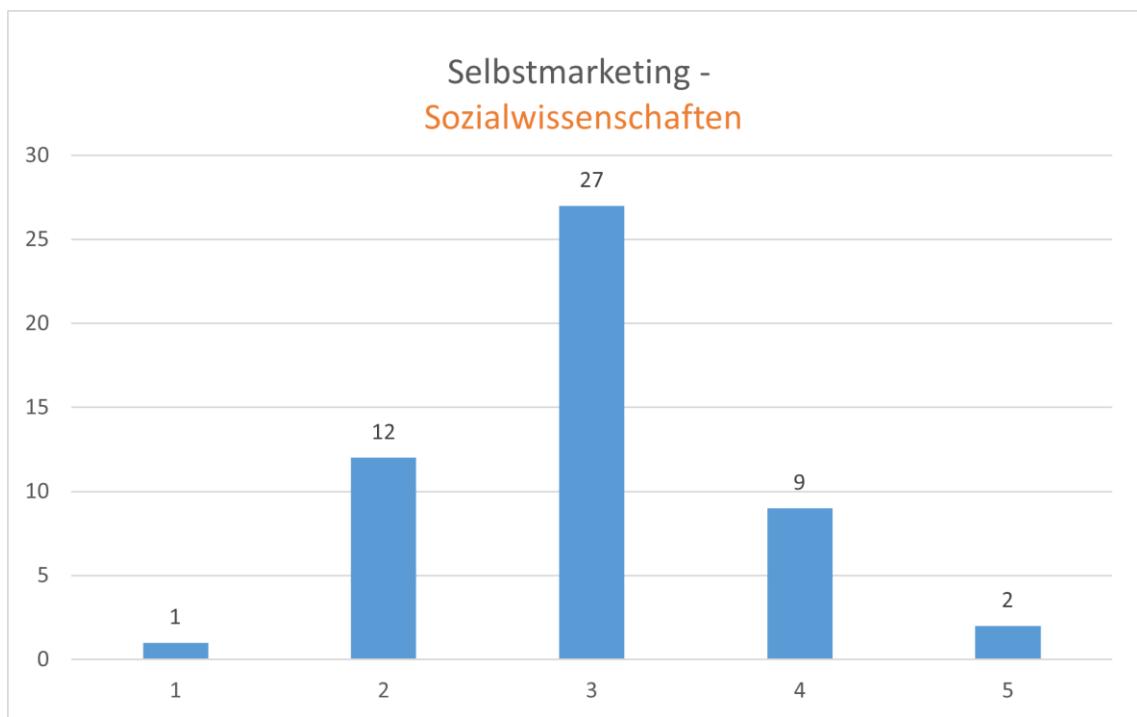
Item 16: Selbstmarketing

Gesamt:

Bewertung	Anzahl
1	6
2	27
3	57
4	36
5	5
Gesamtergebnis	131



Fachbereich:





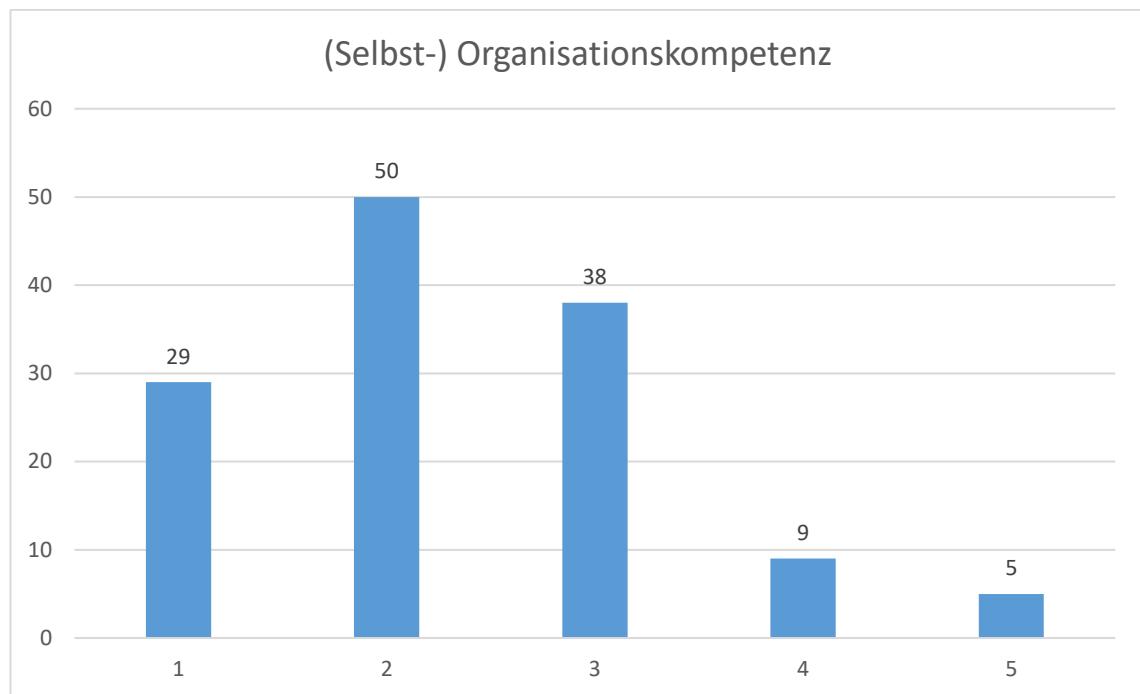
Mittelwert:

Gesamt	Sozialwissenschaften	Wirtschaftswissenschaften und Sonstiges
3,053435115	2,980392157	3,121621622

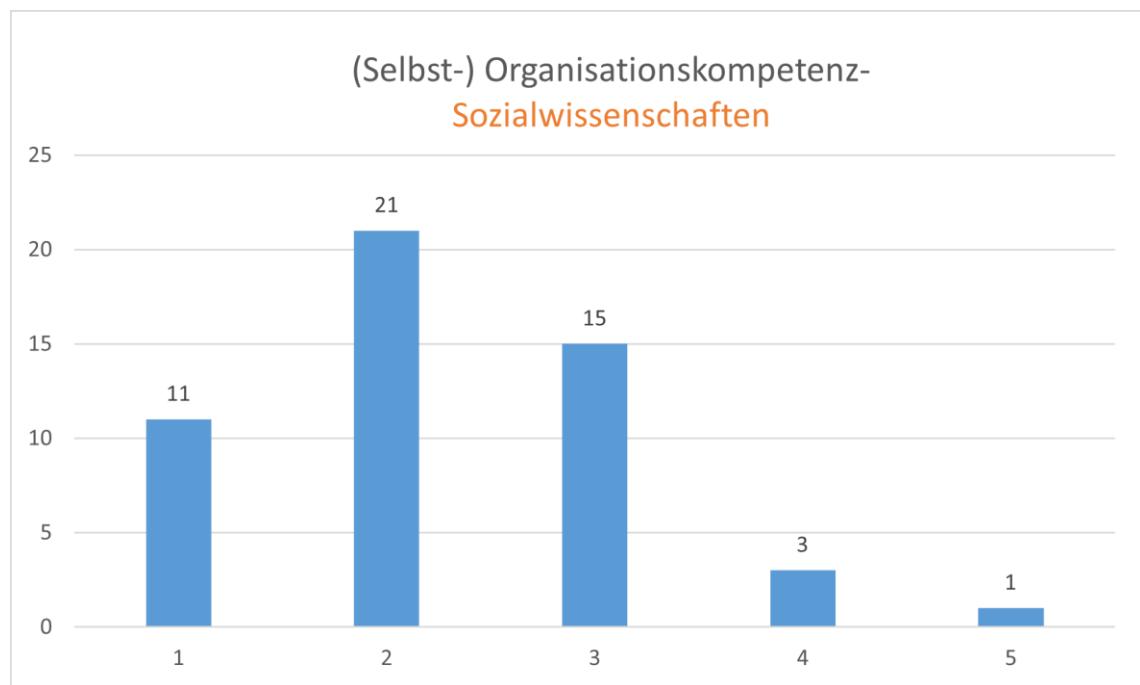
Item 17: (Selbst-) Organisationskompetenz

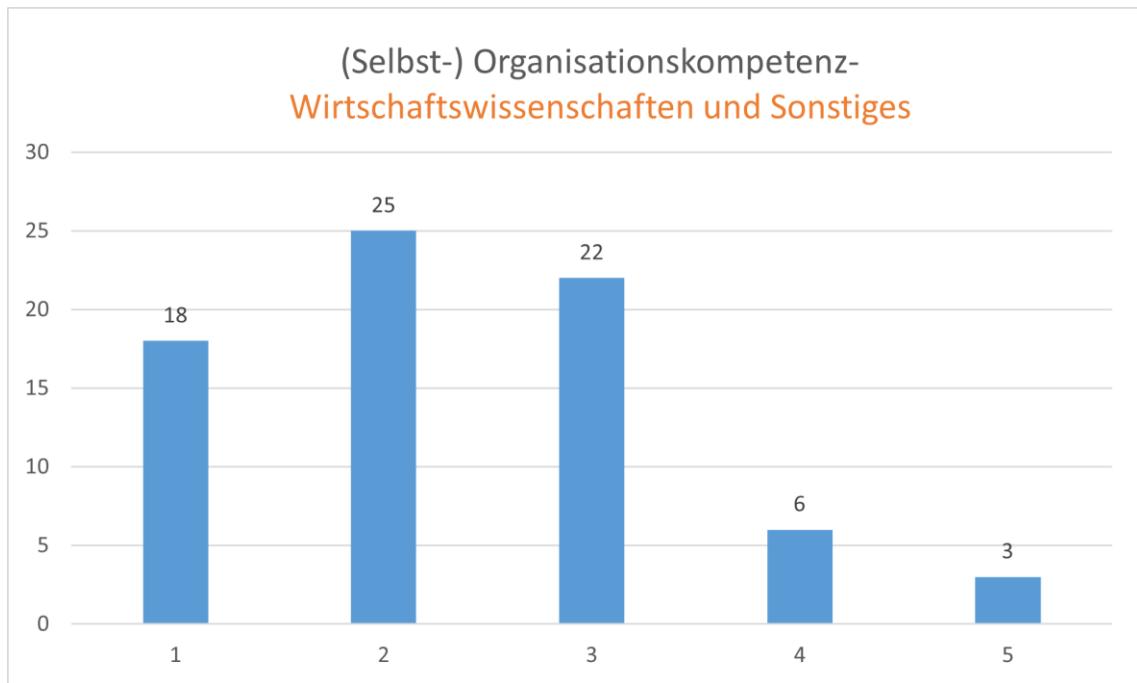
Gesamt:

Bewertung	Anzahl
1	29
2	50
3	38
4	9
5	5
Gesamtergebnis	131



Fachbereich:





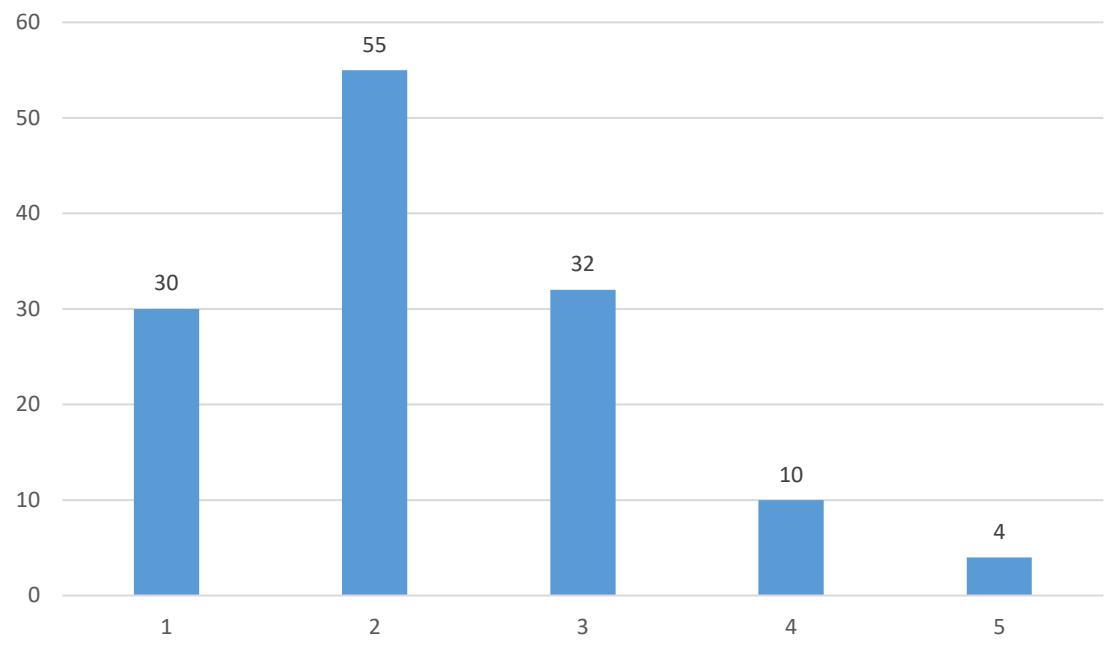
Mittelwert:

Gesamt	Sozialwissenschaften	Wirtschaftswissenschaften und Sonstiges
2,320610687	2,254901961	2,337837838

Item 17: (Selbst-) Organisationskompetenz

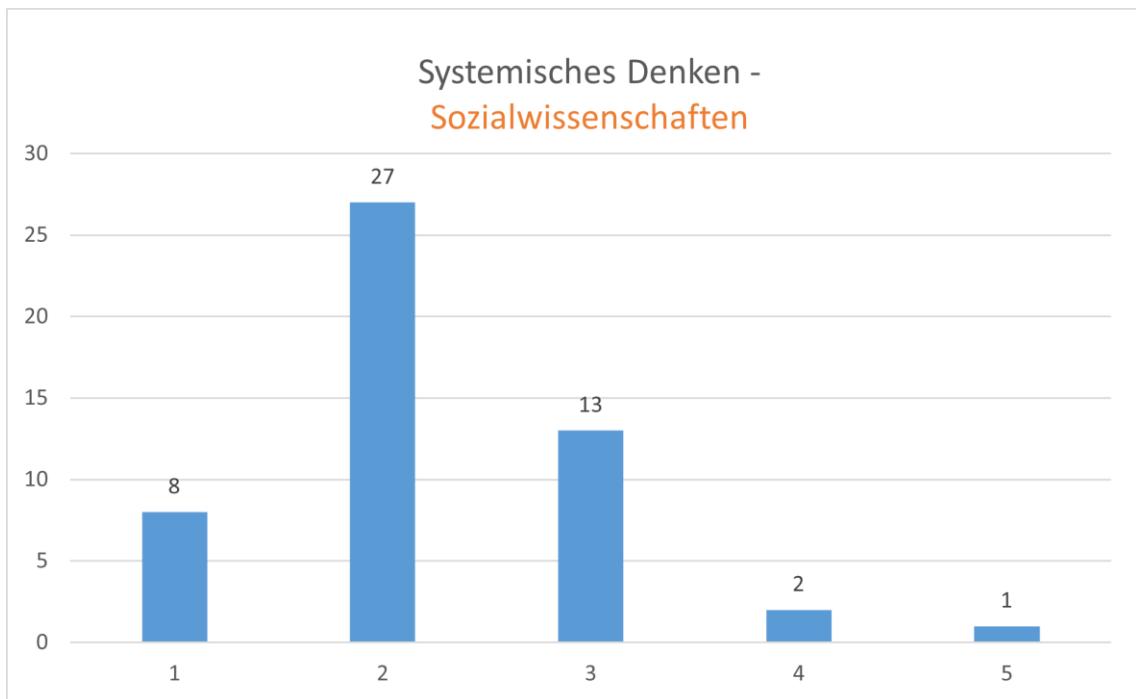
Gesamt:

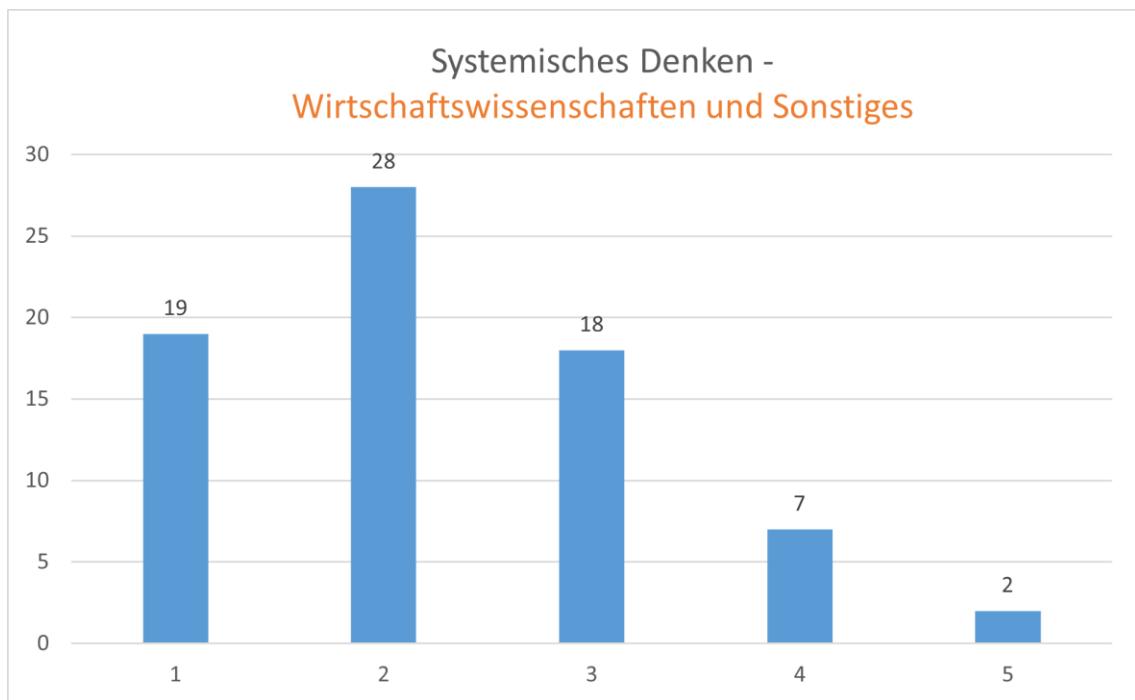
Systemisches Denken (Zusammenhänge in komplexen Systemen erkennen)



Fachbereich:

Systemisches Denken - Sozialwissenschaften





Mittelwert:

Gesamt	Sozialwissenschaften	Wirtschaftswissenschaften und Sonstiges
2,259541985	2,235294118	2,256756757

Übersicht Mittelwerte:

Werte	Gesamt
Mittelwert von Bereitschaft zum lebenslangen Lernen	1,740458015
Mittelwert von Kritisches Denken	1,86259542
Mittelwert von Kommunikationskompetenz	2,030534351
Mittelwert von Lösungskompetenz	2,038167939
Mittelwert von Reflexionskompetenz	2,045801527
Mittelwert von Ethische Kompetenz	2,190839695
Mittelwert von Interkulturelle Kompetenz	2,236641221
Mittelwert von Resilienz	2,244274809
Mittelwert von Systemisches Denken	2,259541985
Mittelwert von (Selbst-) Organisationskompetenz	2,320610687
Mittelwert von Kollaborationskompetenz	2,395348837
Mittelwert von Netzwerkkompetenz	2,427480916
Mittelwert von Nachhaltiges Verhalten	2,496183206
Mittelwert von Global Citizenship	2,503816794
Mittelwert von Digital Skills	2,526717557
Mittelwert von Innovationskompetenz	2,549618321
Mittelwert von Fremdsprachenkompetenz	2,954198473
Mittelwert von Selbstmarketing	3,053435115
Mittelwert (alle Items)	2,326459159

Übersicht Mittelwerte (Fachbereich):

Werte	Sozialwissen-schaften	Wirtschaftswissen-schaften und Sonstiges	Abweichung Sozi/Wiwi
Mittelwert von Be-reitschaft zum le-benslangen Lernen	1,490196078	1,891891892	-0,401695814
Mittelwert von Kritisches Denken	1,666666667	1,972972973	-0,306306306
Mittelwert von Kommunikations-kompetenz	1,803921569	2,189189189	-0,38526762
Mittelwert von Lö-sungskompetenz	1,921568627	2,108108108	-0,186539481
Mittelwert von Re-flexionskompetenz	1,784313725	2,202702703	-0,418388978
Mittelwert von Ethische Kom-petenz	2,078431373	2,2625	-0,184068627
Mittelwert von Interkulturelle Kom-petenz	2,058823529	2,391891892	-0,333068363
Mittelwert von Resilienz	2,215686275	2,27027027	-0,054583995
Mittelwert von Systemisches Den-ken	2,235294118	2,256756757	-0,021462639
Mittelwert von (Selbst-) Organisa-tionskompetenz	2,254901961	2,337837838	-0,082935877
Mittelwert von Kollaborations-kompetenz	2,469387755	2,324324324	0,145063431
Mittelwert von Netzwerkkompe-tenz	2,333333333	2,527027027	-0,193693694
Mittelwert von Nachhaltiges Ver-halten	2,294117647	2,594594595	-0,300476948
Mittelwert von Global Citizenship	2,450980392	2,581081081	-0,130100689
Mittelwert von Di-gital Skills	2,68627451	2,425	0,26127451
Mittelwert von In-novationskompe-tenz	2,62745098	2,567567568	0,059883412

Mittelwert von Fremdsprachenkompetenz	3,215686275	2,7875	0,428186275
Mittelwert von Selbstmarketing	2,980392157	3,121621622	-0,141229465
Mittelwert	2,253745943	2,378490991	-0,124745048

Frage:

Wie wichtig werden Ihrer Meinung nach die folgenden Kompetenzen / Soft Skills in fünf Jahren im Vergleich zu heute sein?

Skala: Fünftstufige Likert-Skala

Wert	Beschriftung
1	Unwichtiger
2	Weniger wichtig
3	Teils/teils
4	Wichtig
5	Sehr viel wichtiger

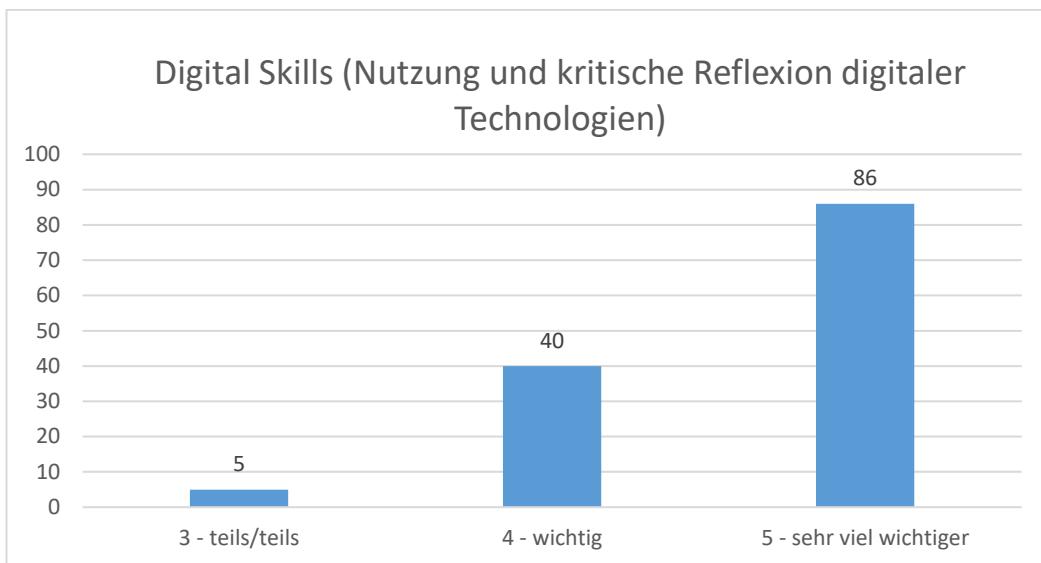
Item 1: Digital Skills (Nutzung und kritische Reflexion digitaler Technologien)

Gesamt:

Bewertung	Anzahl
3 - teils/teils	5
4 - wichtig	40
5 - sehr viel wichtiger	86
Gesamtergebnis	131

Mittelwert von Digital Skills

4,618320611

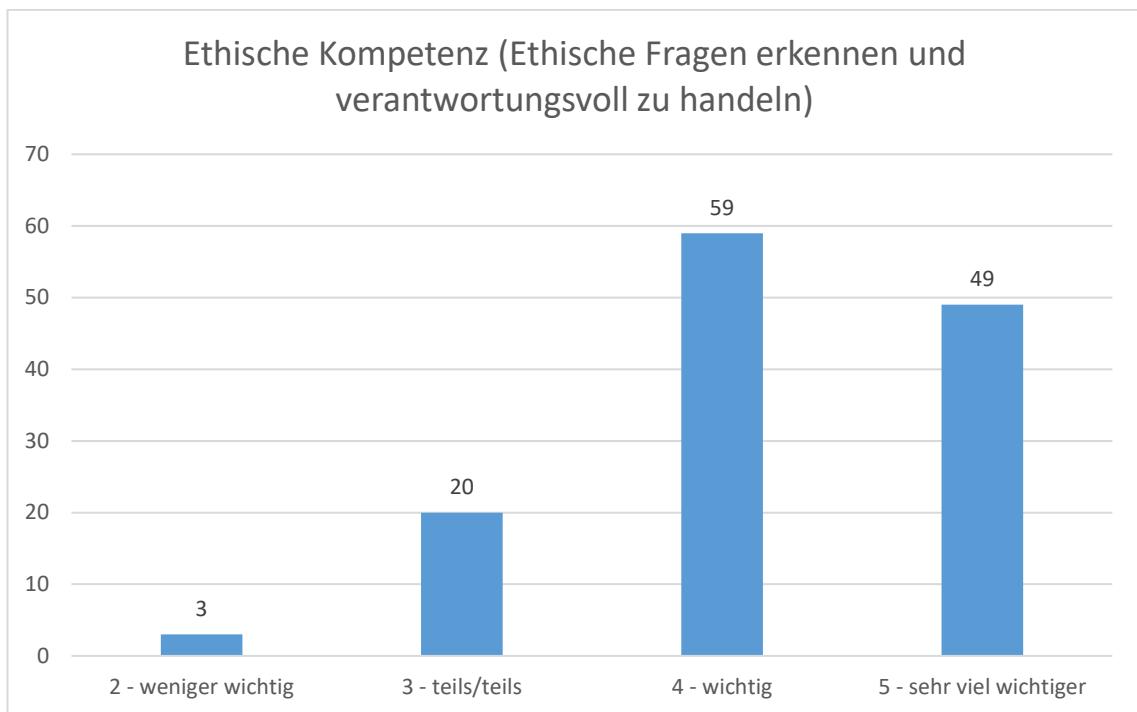


Item 2: Ethische Kompetenz (Ethische Fragen erkennen und verantwortungsvoll zu handeln)

Bewertung	Anzahl
2 - weniger wichtig	3
3 - teils/teils	20
4 - wichtig	59
5 - sehr viel wichtiger	49
Gesamtergebnis	131

Mittelwert von Ethische Kompetenz

4,175572519

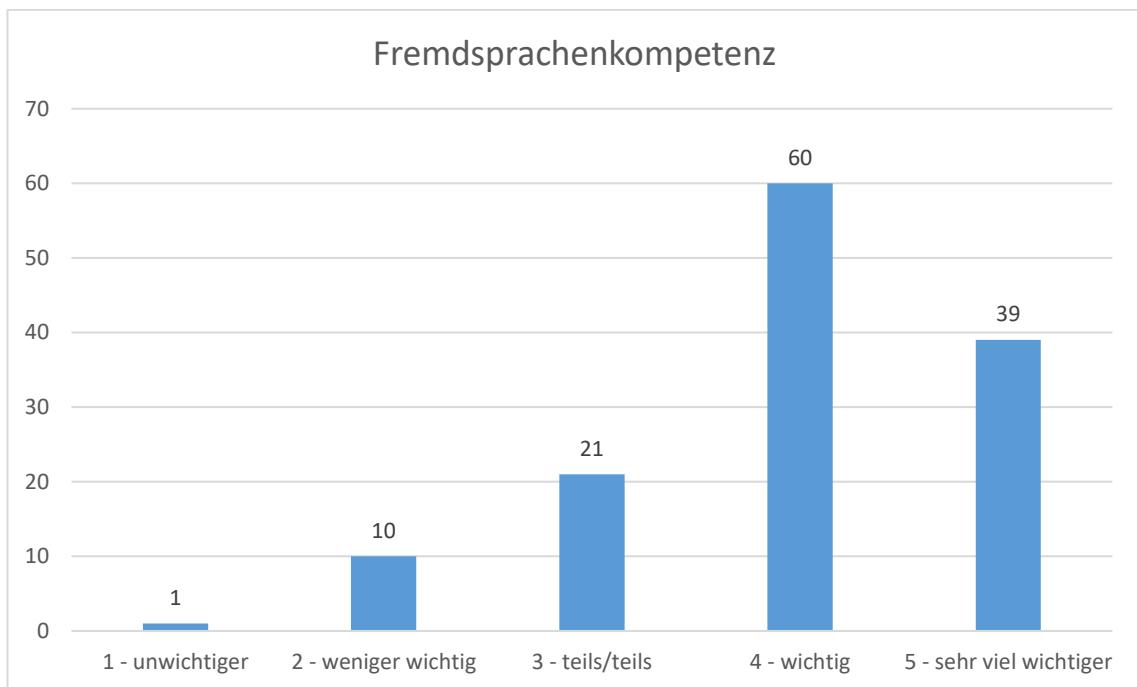


Item 3: Fremdsprachenkompetenz

Bewertung	Anzahl
1 - unwichtiger	1
2 - weniger wichtig	10
3 - teils/teils	21
4 - wichtig	60
5 - sehr viel wichtiger	39
Gesamtergebnis	131

Mittelwert von Fremdsprachenkompetenz

3,961832061

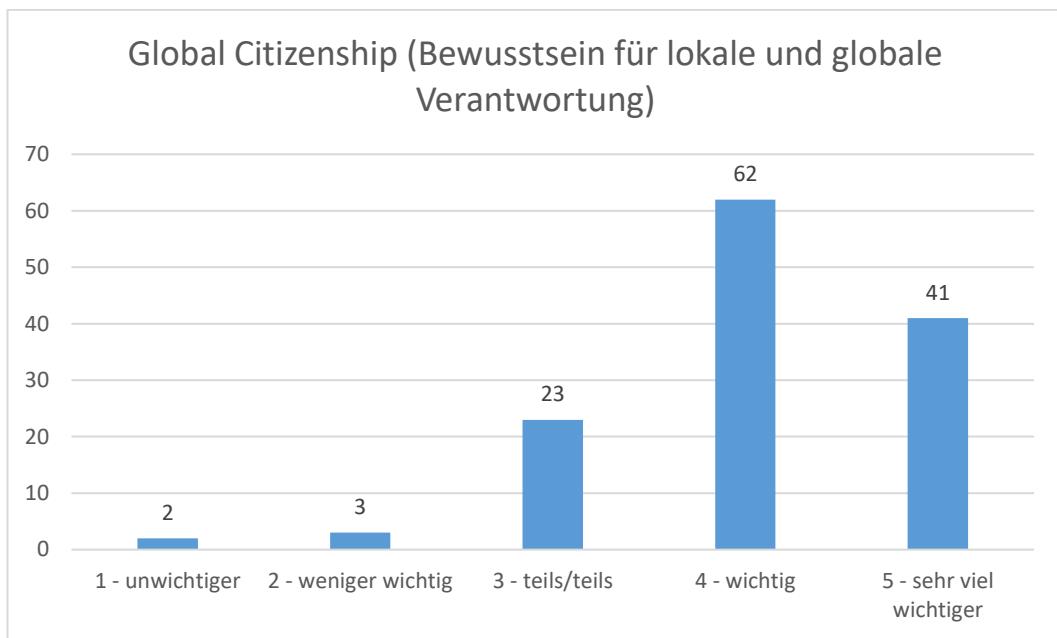


Item 4: Global Citizenship (Bewusstsein für lokale und globale Verantwortung)

Bewertung	Anzahl
1 - unwichtiger	2
2 - weniger wichtig	3
3 - teils/teils	23
4 - wichtig	62
5 - sehr viel wichtiger	41
Gesamtergebnis	131

Mittelwert von Global Citizenship

4,045801527

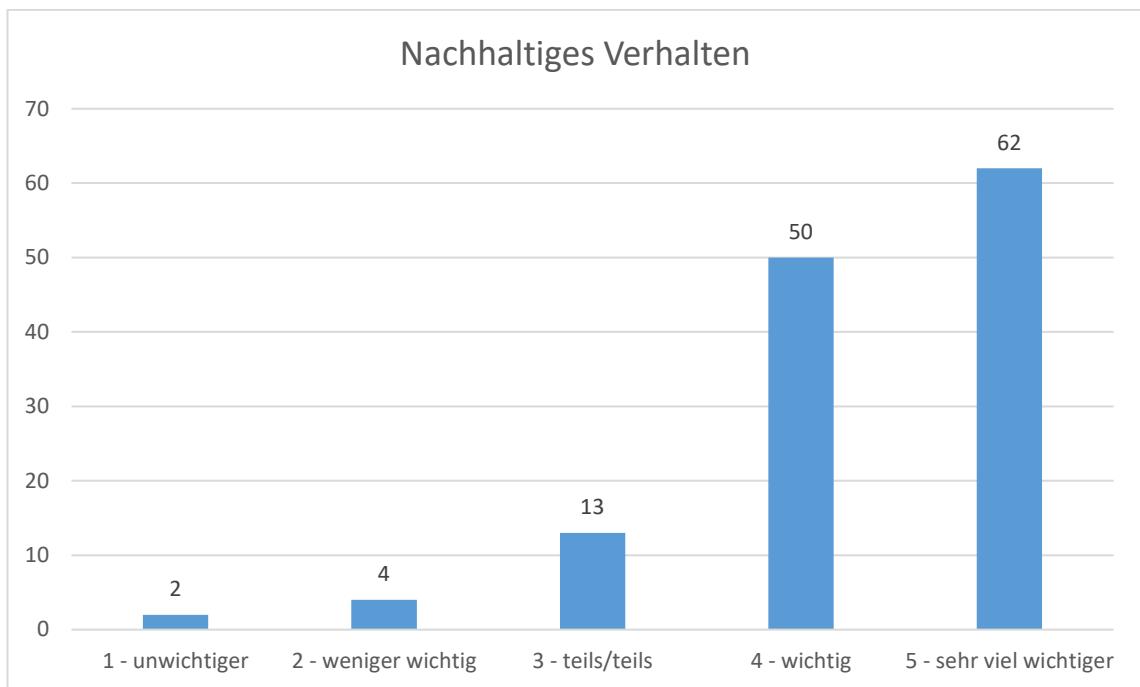


Item 5: Nachhaltiges Verhalten

Bewertung	Anzahl
1 - unwichtiger	2
2 - weniger wichtig	4
3 - teils/teils	13
4 - wichtig	50
5 - sehr viel wichtiger	62
Gesamtergebnis	131

Mittelwert von Nachhaltiges Denken

4,267175573

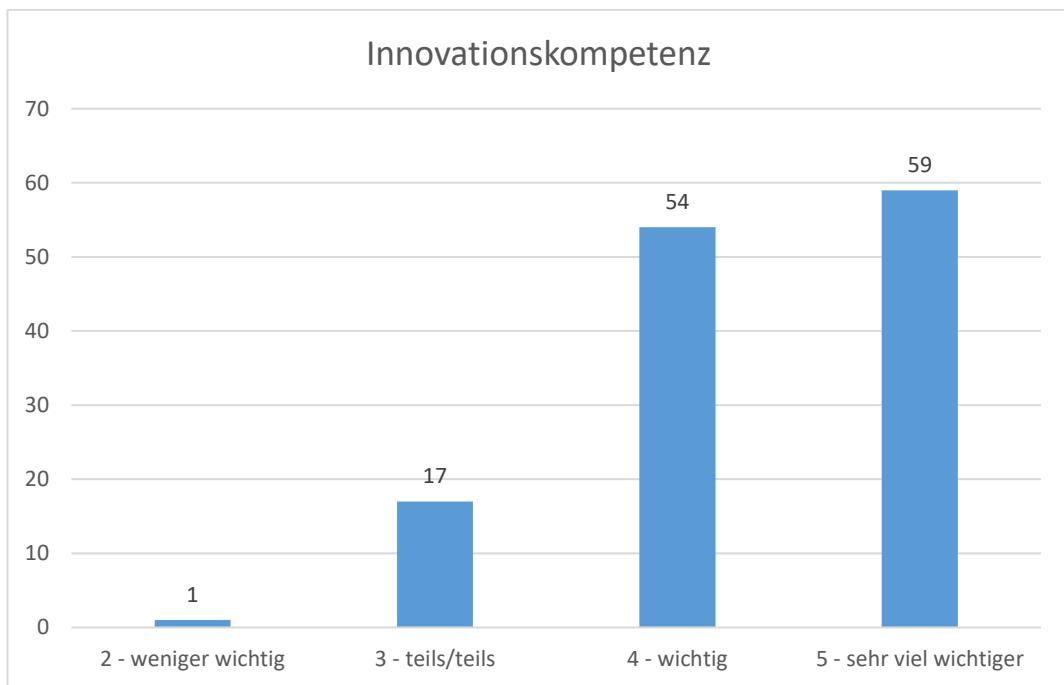


Item 6: Innovationskompetenz

Bewertung	Anzahl
2 - weniger wichtig	1
3 - teils/teils	17
4 - wichtig	54
5 - sehr viel wichtiger	59
Gesamtergebnis	131

Mittelwert von Innovationskompetenz

4,305343511

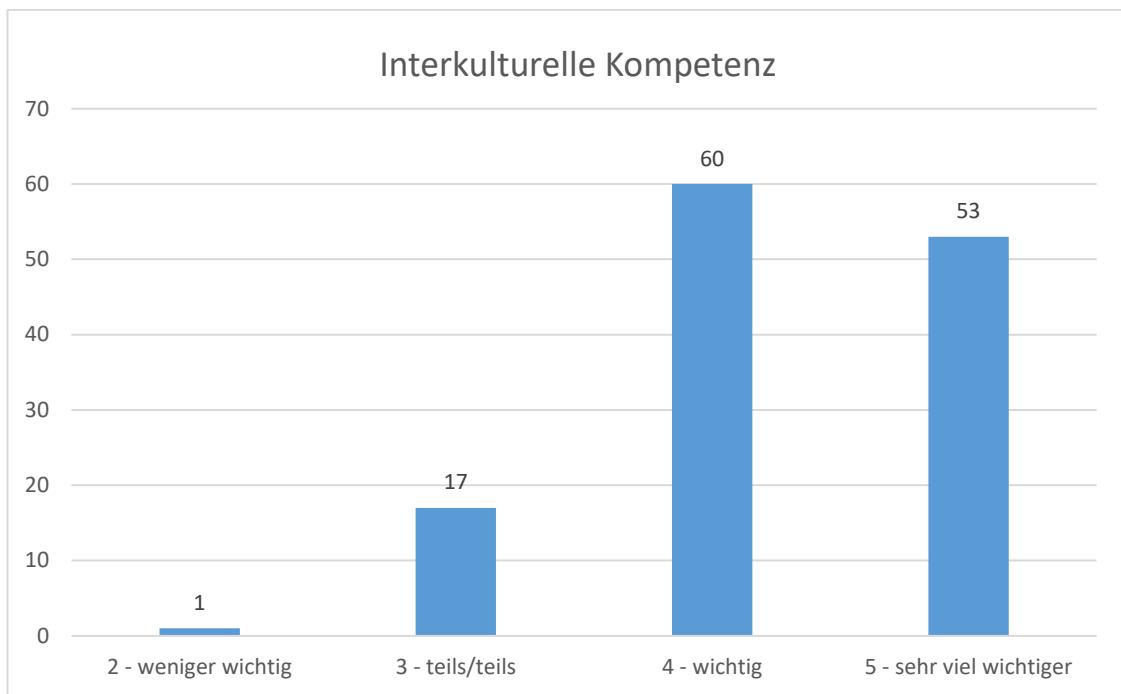


Item 7: Interkulturelle Kompetenz

Bewertung	Anzahl
2 - weniger wichtig	1
3 - teils/teils	17
4 - wichtig	60
5 - sehr viel wichtiger	53
Gesamtergebnis	131

Mittelwert von Interkulturelle Kompetenz

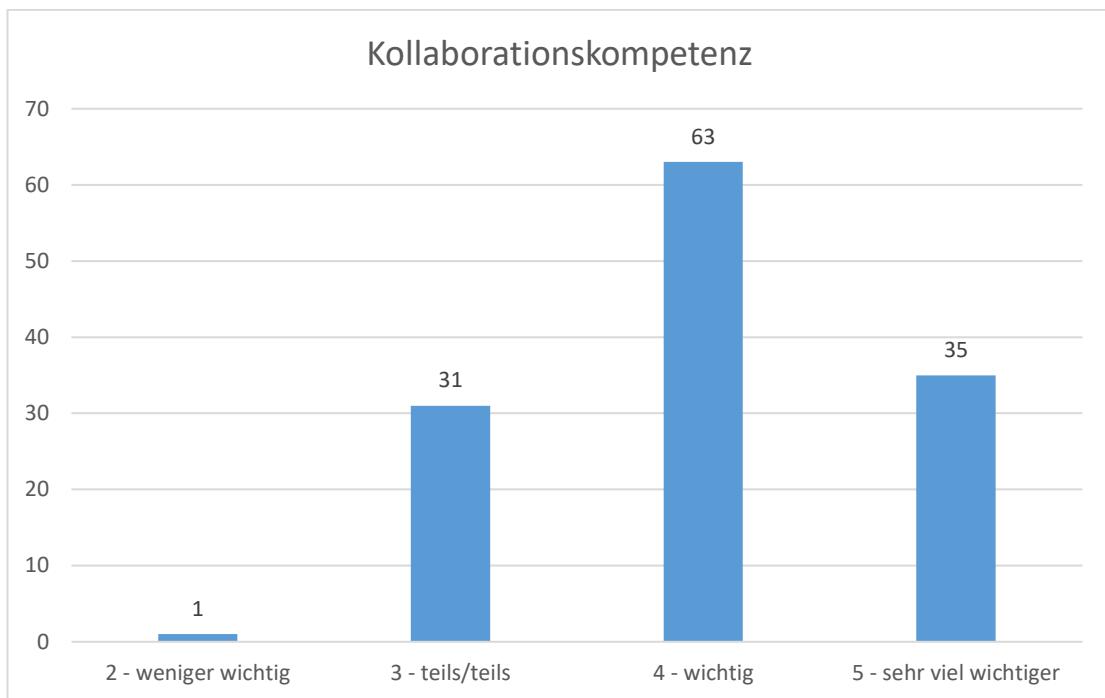
4,259541985



Item 8: Kollaborationskompetenz

Bewertung	Anzahl
2 - weniger wichtig	1
3 - teils/teils	31
4 - wichtig	63
5 - sehr viel wichtiger	35
Gesamtergebnis	130

Mittelwert von Kollaborationskompetenz
3,984732824

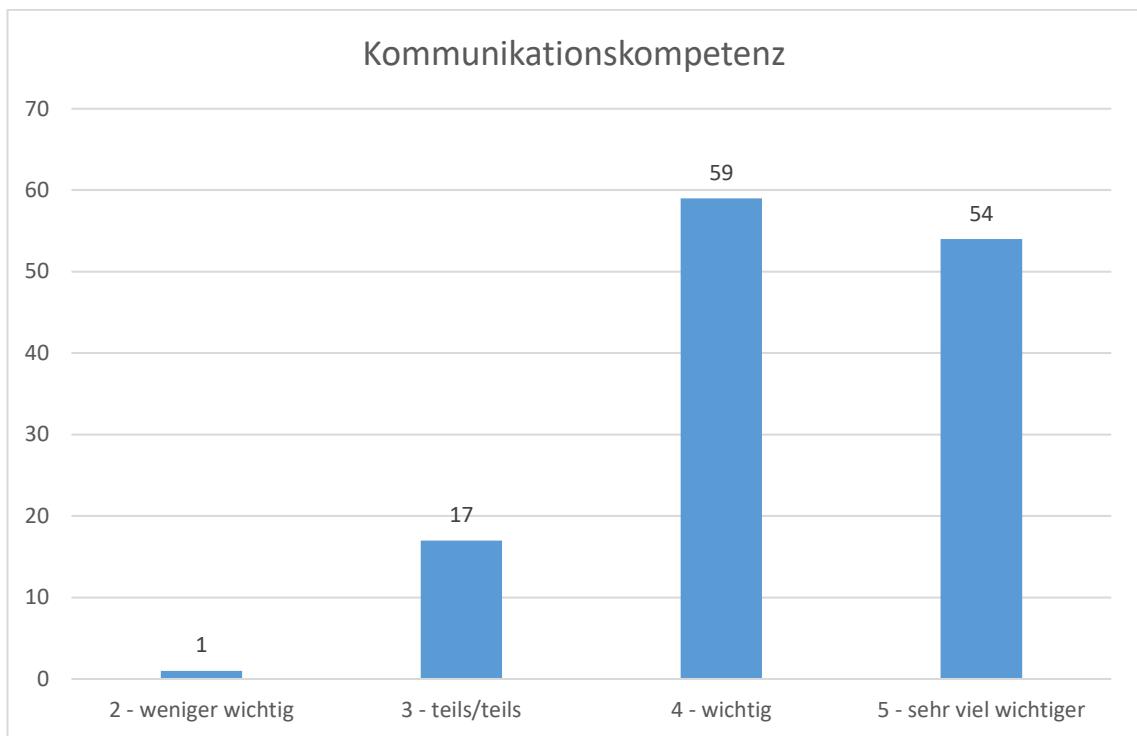


Item 9: Kommunikationskompetenz

Bewertung	Anzahl
2 - weniger wichtig	1
3 - teils/teils	17
4 - wichtig	59
5 - sehr viel wichtiger	54
Gesamtergebnis	131

Mittelwert von Kommunikationskompetenz

4,267175573

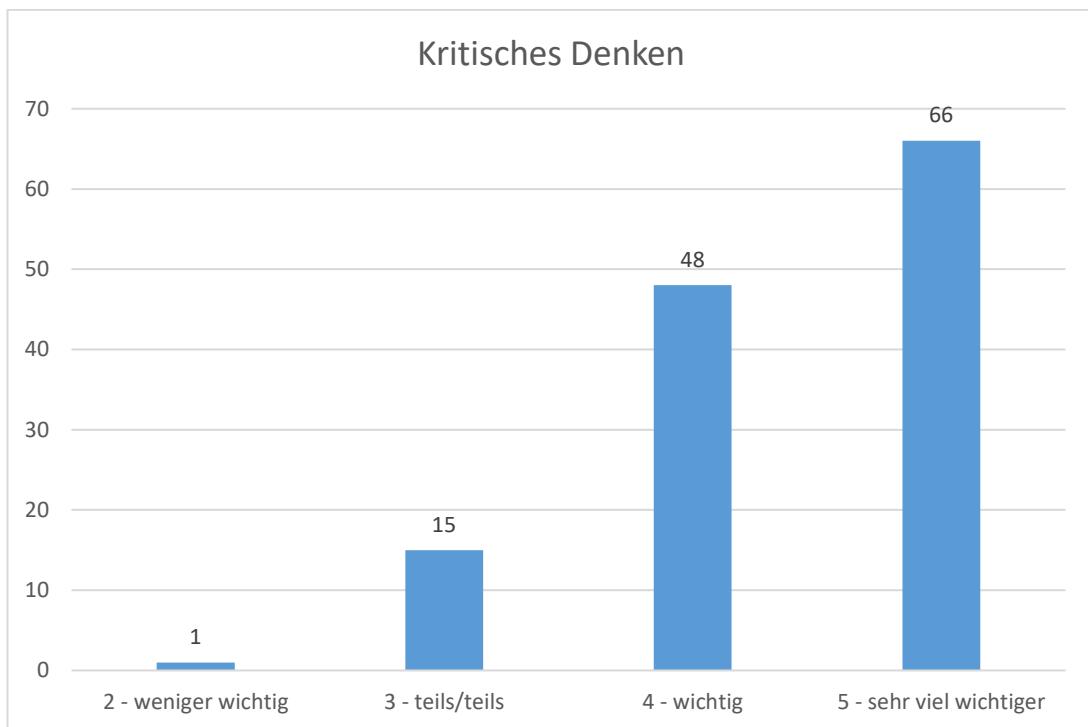


Item 10: Kritisches Denken

Bewertung	Anzahl
2 - weniger wichtig	1
3 - teils/teils	15
4 - wichtig	48
5 - sehr viel wichtiger	66
Gesamtergebnis	130

Mittelwert von Kritisches Denken

4,376923077

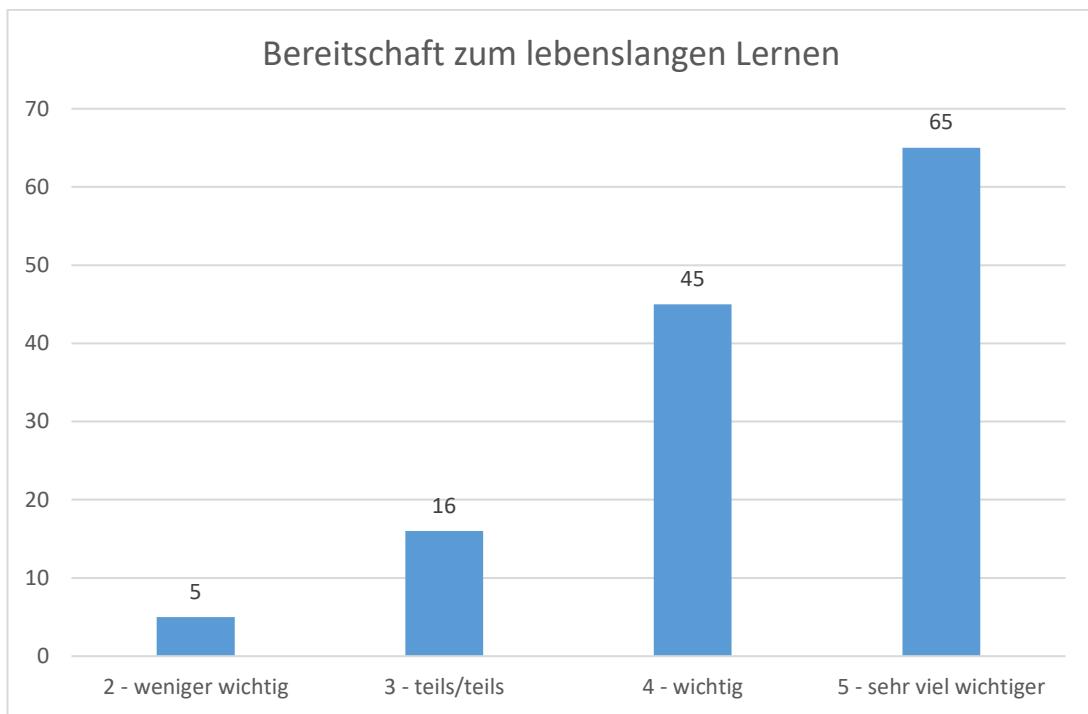


Item 11: Bereitschaft zum lebenslangen Lernen

Bewertung	Anzahl
2 - weniger wichtig	5
3 - teils/teils	16
4 - wichtig	45
5 - sehr viel wichtiger	65
Gesamtergebnis	131

Mittelwert von Bereitschaft zum lebenslangen Lernen

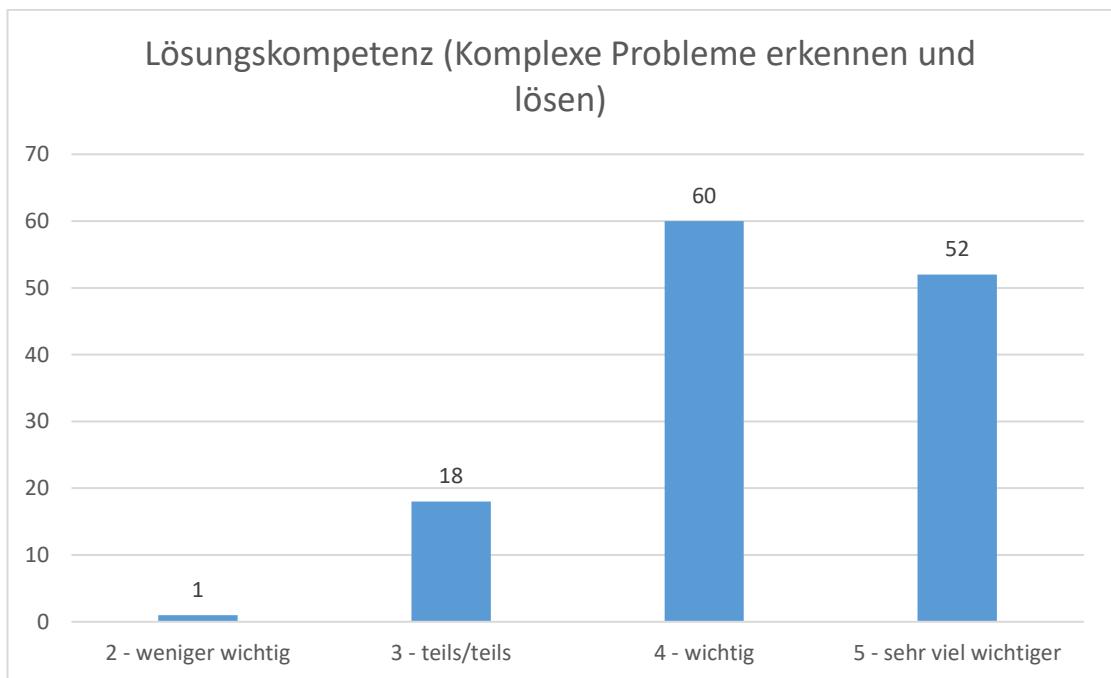
4,297709924



Item 12: Lösungskompetenz (Komplexe Probleme erkennen und lösen)

Bewertung	Anzahl
2 - weniger wichtig	1
3 - teils/teils	18
4 - wichtig	60
5 - sehr viel wichtiger	52
Gesamtergebnis	131

Mittelwert von Lösungskompetenz
4,244274809

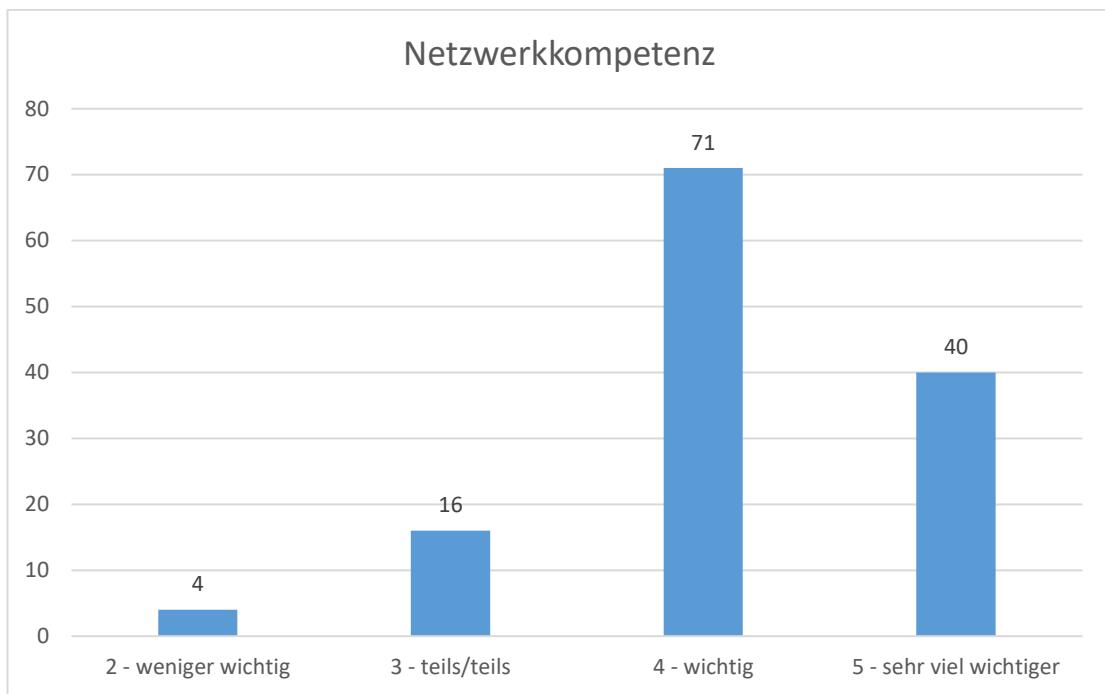


Item 13: Netzwerkkompetenz

Bewertung	Anzahl
2 - weniger wichtig	4
3 - teils/teils	16
4 - wichtig	71
5 - sehr viel wichtiger	40
Gesamtergebnis	131

Mittelwert von Netzwerkkompetenz

4,122137405

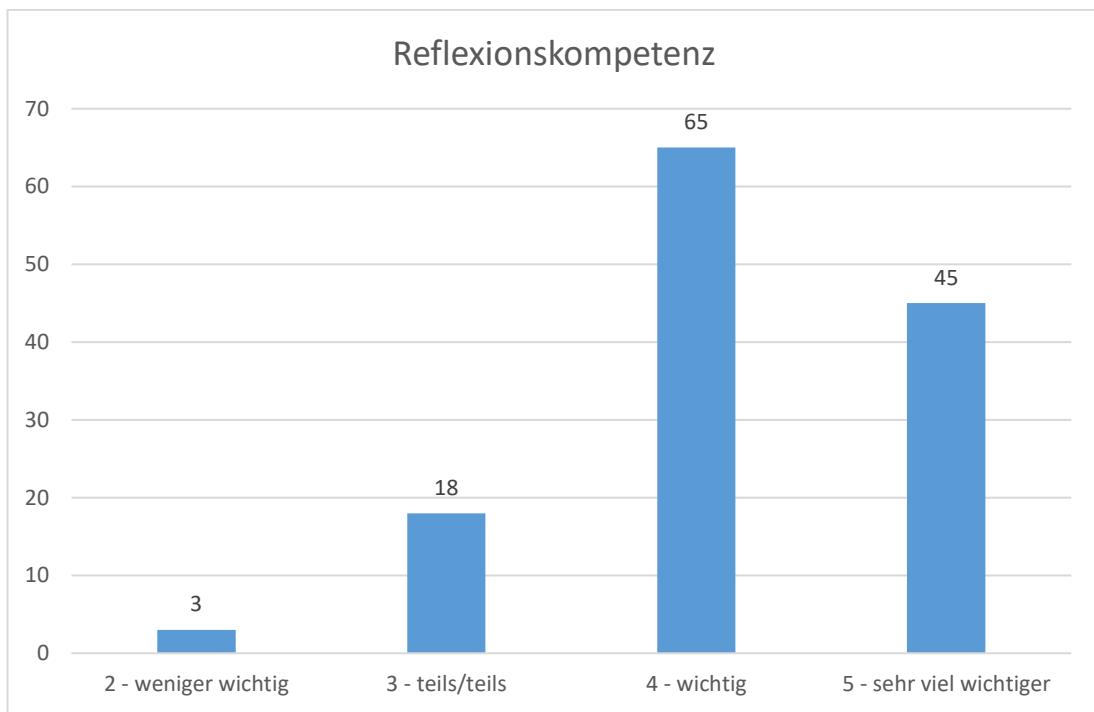


Item 14: Reflexionskompetenz

Bewertung	Anzahl
2 - weniger wichtig	3
3 - teils/teils	18
4 - wichtig	65
5 - sehr viel wichtiger	45
Gesamtergebnis	131

Mittelwert von Reflexionskompetenz

4,160305344

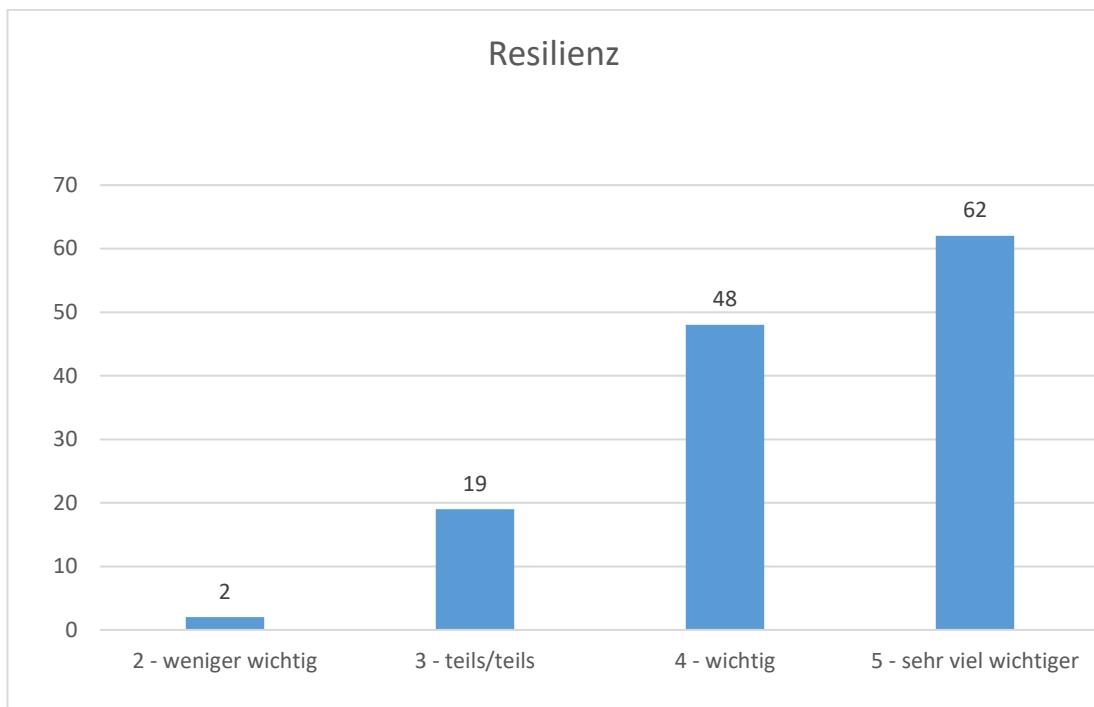


Item 15: Resilienz

Bewertung	Anzahl
2 - weniger wichtig	2
3 - teils/teils	19
4 - wichtig	48
5 - sehr viel wichtiger	62
Gesamtergebnis	131

Mittelwert von Resilienz

4,297709924

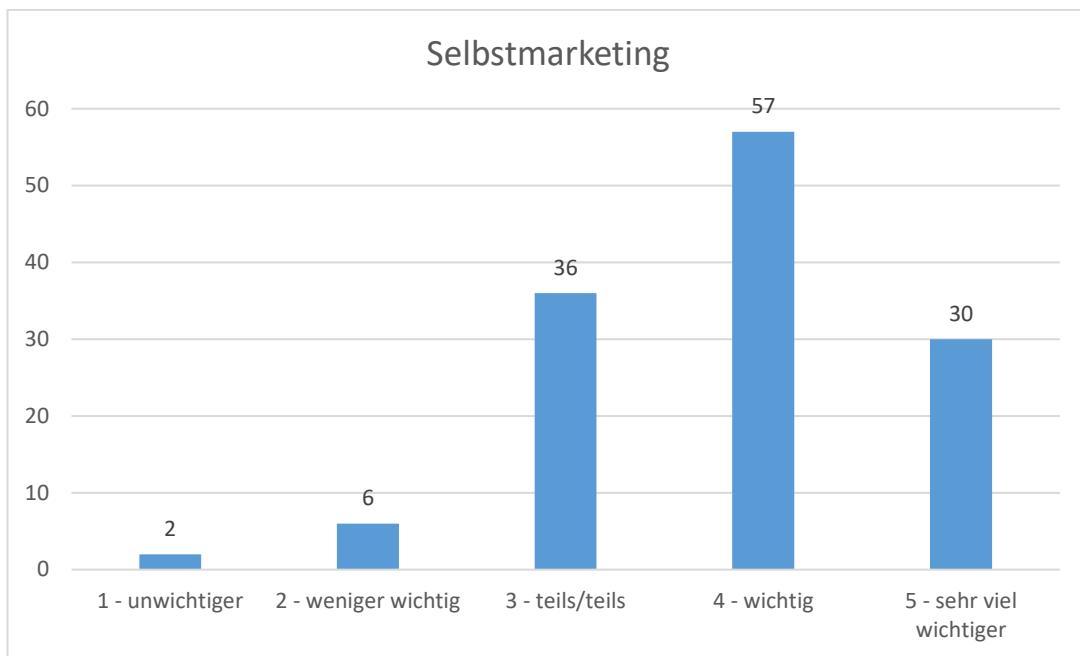


Item 16: Selbstmarketing

Bewertung	Anzahl
1 - unwichtiger	2
2 - weniger wichtig	6
3 - teils/teils	36
4 - wichtig	57
5 - sehr viel wichtiger	30
Gesamtergebnis	131

Mittelwert von Selbstmarketing

3,816793893

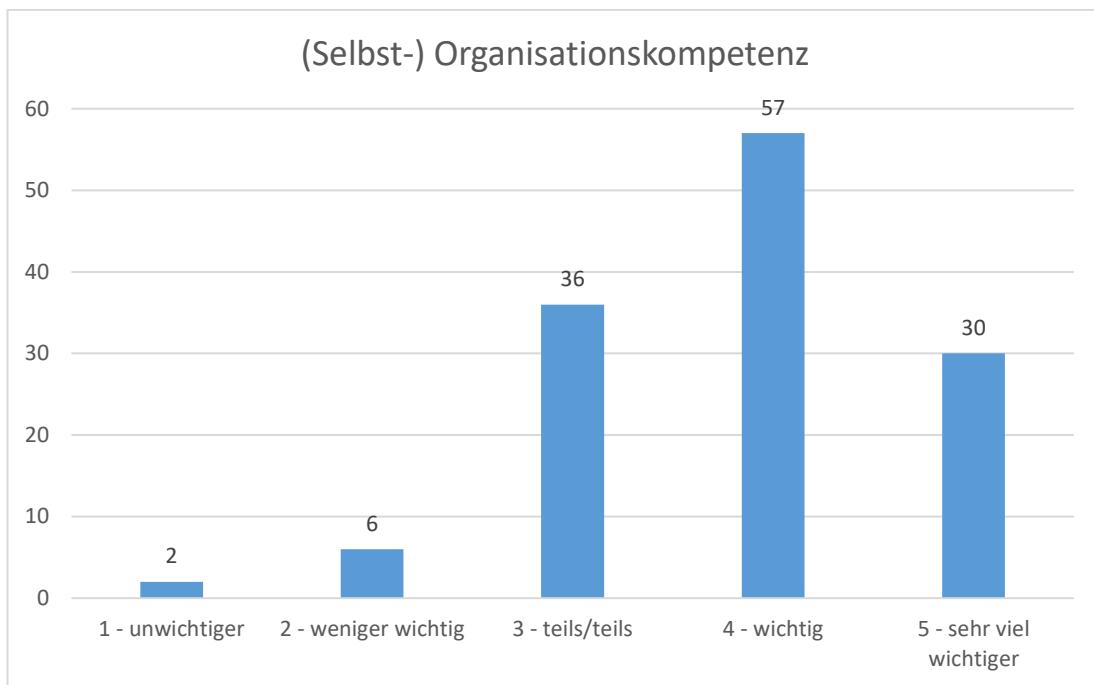


Item 17: (Selbst-) Organisationskompetenz

Bewertung	Anzahl
1 - unwichtiger	2
2 - weniger wichtig	6
3 - teils/teils	36
4 - wichtig	57
5 - sehr viel wichtiger	30
Gesamtergebnis	131

Mittelwert von (Selbst-)Organisationskompetenz

4,022900763



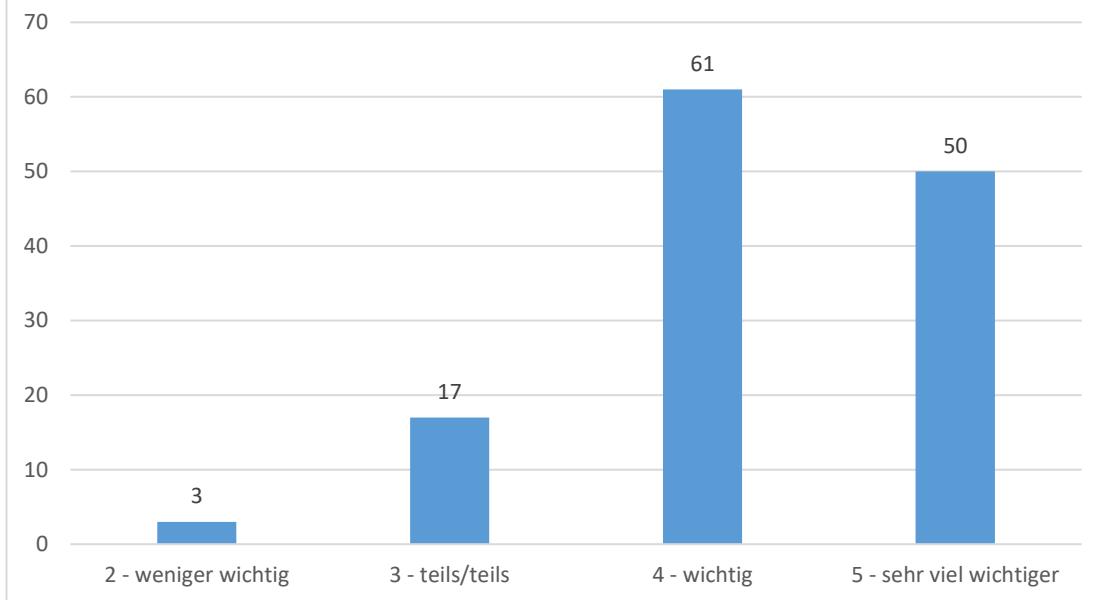
Item 18: Systemisches Denken (Zusammenhänge in komplexen Systemen erkennen)

Bewertung	Anzahl
2 - weniger wichtig	3
3 - teils/teils	17
4 - wichtig	61
5 - sehr viel wichtiger	50
Gesamtergebnis	131

Mittelwert von Systemisches Denken (Zusammenhänge in komplexen Systemen erkennen)

4,20610687

Systemisches Denken (Zusammenhänge in komplexen Systemen erkennen)



Übersicht Mittelwerte:

Item	Mittelwert
Mittelwert von Bereitschaft zum lebenslangen Lernen	4,297709924
Mittelwert von Kritisches Denken	4,376923077
Mittelwert von Kommunikations-kompetenz	4,267175573
Mittelwert von Lösungskompetenz (Komplexe Probleme erkennen und lösen)	4,244274809
Mittelwert von Reflexions-kompetenz	4,160305344
Mittelwert von Ethische Kompetenz	4,175572519
Mittelwert von Interkulturelle Kompetenz	4,259541985
Mittelwert von Resilienz	4,297709924
Mittelwert von Systemisches Denken	4,20610687
Mittelwert von (Selbst-) Organisations-kompetenz	4,022900763
Mittelwert von Kollaborations-kompetenz	3,984732824
Mittelwert von Netzwerk-kompetenz	4,122137405
Mittelwert von Nachhaltiges Verhalten	4,267175573
Mittelwert von Global Citizenship	4,045801527
Mittelwert von Digital Skills	4,618320611
Mittelwert von Innovations-kompetenz	4,305343511
Mittelwert von Fremdsprachen-kompetenz	3,961832061
Mittelwert von Selbstmarketing	3,816793893
Mittelwert (gesamt)	4,190575455

Frage:

Wenn Sie in die Zukunft schauen, welche Kompetenzen würden Sie am dringendsten bei sich entwickeln wollen?

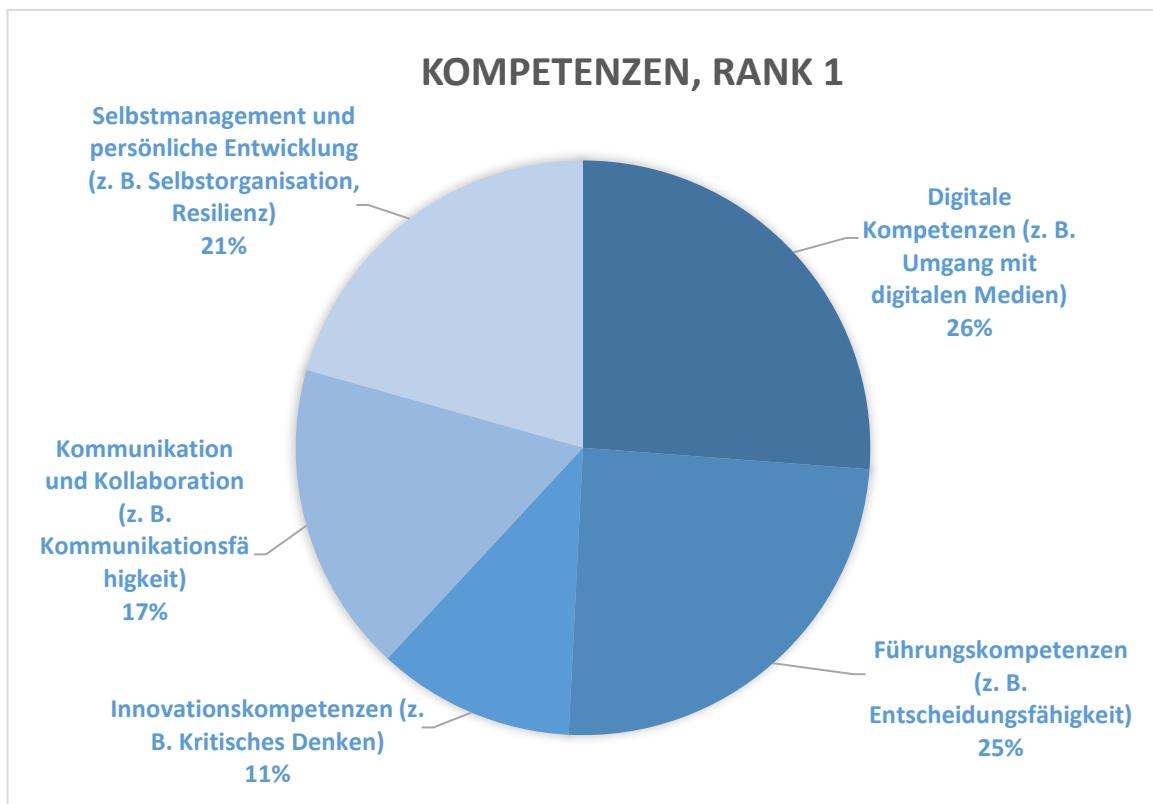
Kompetenzkategorien:

- Digitale Kompetenzen (z. B. Umgang mit digitalen Medien)
- Führungskompetenzen (z. B. Entscheidungsfähigkeit)
- Innovationskompetenzen (z. B. Kritisches Denken)
- Kommunikation und Kollaboration (z. B. Kommunikationsfähigkeit)
- Selbstmanagement und persönliche Entwicklung (z. B. Selbstorganisation, Resilienz)

Bewertung: Ranking

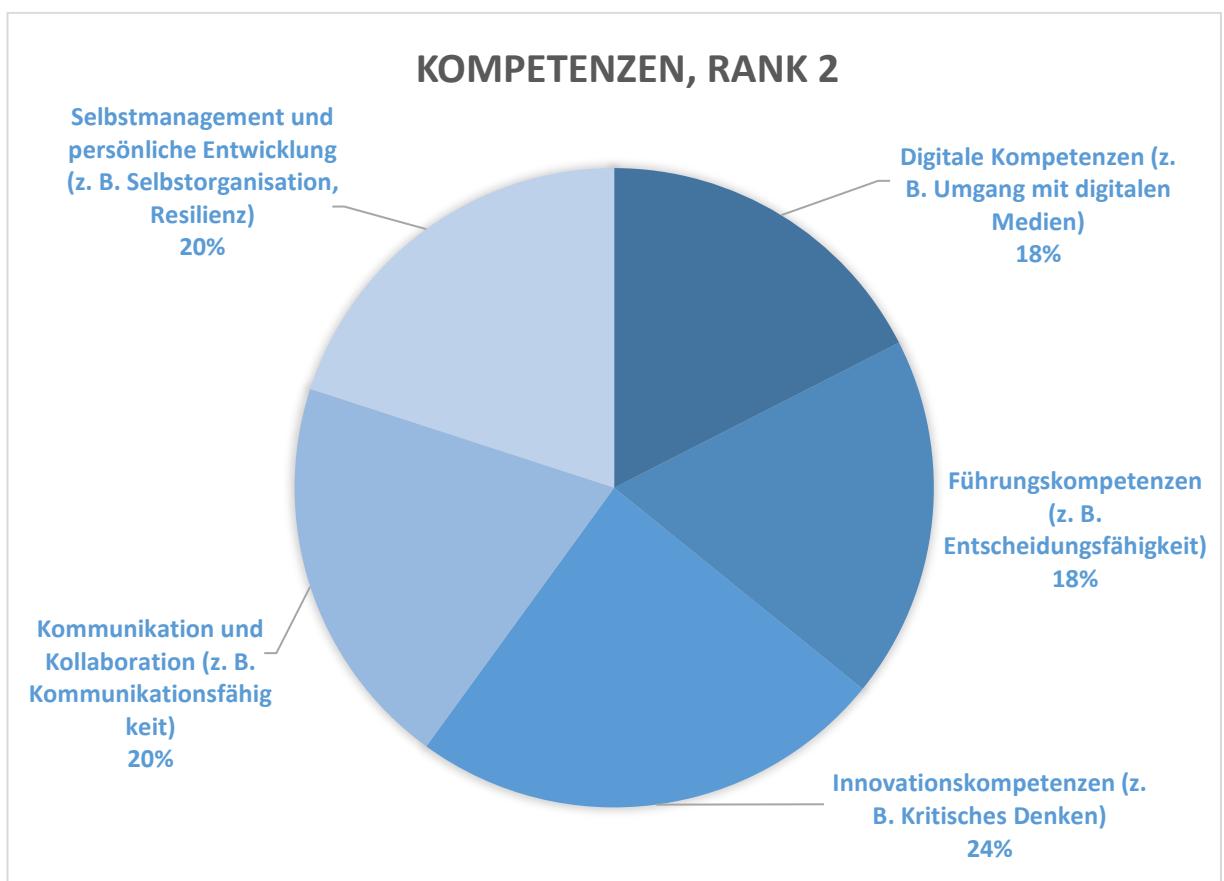
Rank 1:

Kompetenzen	Anzahl
Digitale Kompetenzen (z. B. Umgang mit digitalen Medien)	33
Führungskompetenzen (z. B. Entscheidungsfähigkeit)	31
Innovationskompetenzen (z. B. Kritisches Denken)	14
Kommunikation und Kollaboration (z. B. Kommunikationsfähigkeit)	22
Selbstmanagement und persönliche Entwicklung (z. B. Selbstorganisation, Resilienz)	26
Gesamtergebnis	126



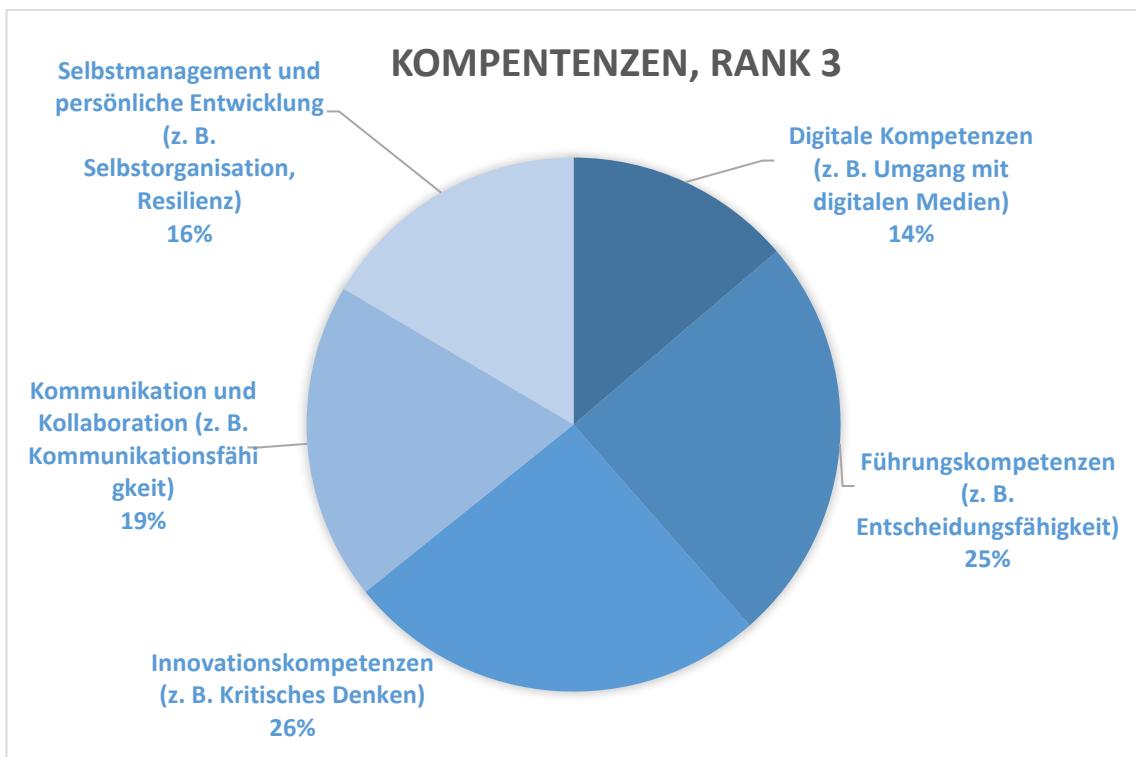
Rank 2:

Kompetenzen	Anzahl
Digitale Kompetenzen (z. B. Umgang mit digitalen Medien)	21
Führungskompetenzen (z. B. Entscheidungsfähigkeit)	22
Innovationskompetenzen (z. B. Kritisches Denken)	29
Kommunikation und Kollaboration (z. B. Kommunikationsfähigkeit)	24
Selbstmanagement und persönliche Entwicklung (z. B. Selbstorganisation, Resilienz)	24
Gesamtergebnis	120



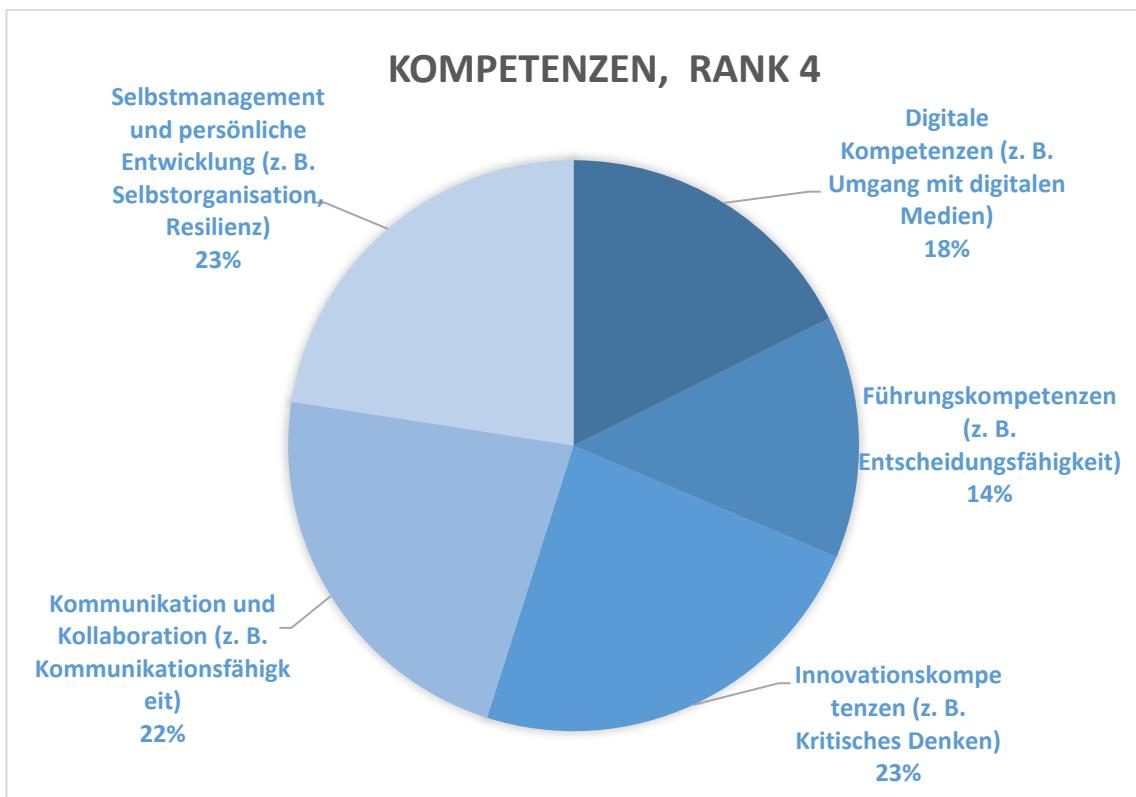
Rank 3:

Kompetenzen	Anzahl
Digitale Kompetenzen (z. B. Umgang mit digitalen Medien)	15
Führungs- kompetenzen (z. B. Entscheidungsfähigkeit)	27
Innovationskompetenzen (z. B. Kritisches Denken)	28
Kommunikation und Kollaboration (z. B. Kommunikationsfähigkeit)	21
Selbstmanagement und persönliche Entwicklung (z. B. Selbstorganisation, Resilienz)	18
Gesamtergebnis	109



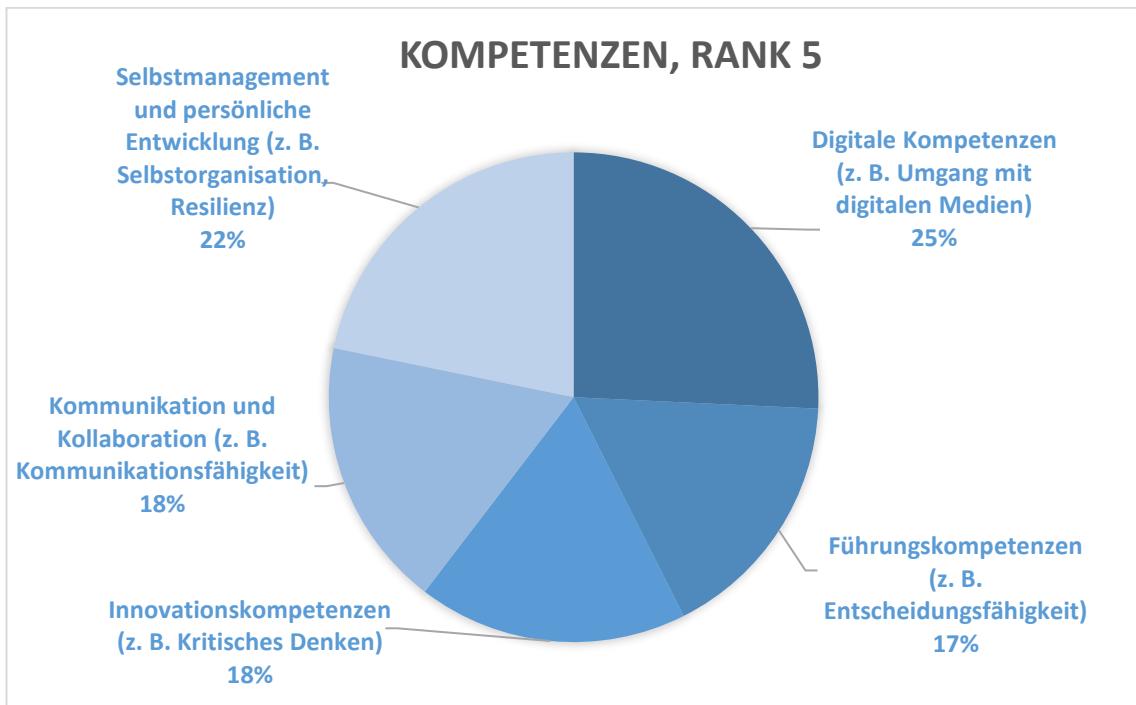
Rank 4:

Kompetenzen	Anzahl
Digitale Kompetenzen (z. B. Umgang mit digitalen Medien)	18
Führungskompetenzen (z. B. Entscheidungsfähigkeit)	14
Innovationskompetenzen (z. B. Kritisches Denken)	24
Kommunikation und Kollaboration (z. B. Kommunikationsfähigkeit)	23
Selbstmanagement und persönliche Entwicklung (z. B. Selbstorganisation, Resilienz)	23
Gesamtergebnis	102



Rank 5:

Kompetenzen	Anzahl
Digitale Kompetenzen (z. B. Umgang mit digitalen Medien)	26
Führungskompetenzen (z. B. Entscheidungsfähigkeit)	17
Innovationskompetenzen (z. B. Kritisches Denken)	18
Kommunikation und Kollaboration (z. B. Kommunikationsfähigkeit)	18
Selbstmanagement und persönliche Entwicklung (z. B. Selbstorganisation, Resilienz)	22
Gesamtergebnis	101



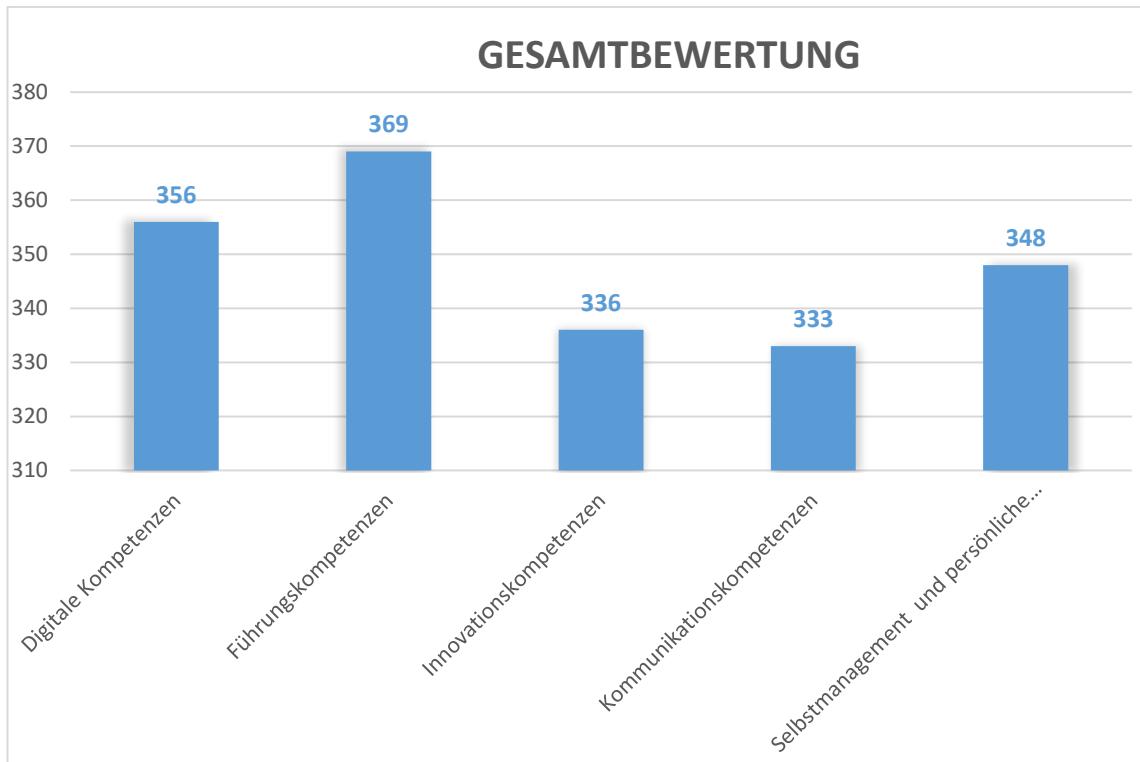
Gesamtbewertung:

Vorgehen: Die für das Ranking werden die ausgewählten Kompetenzen mit einem Bewertungsfaktor multipliziert, sodass diese allgemein bewertet und verglichen werden können. Die Bewertungsfaktoren sind wie folgt:

Rank	Bewertungsfaktor
1	5
2	4
3	3
4	2
5	1

Beispielrechnung: Die Kategorie „Digitale Kompetenzen“ wurde von 33 Teilnehmern mit dem Rank 1 bewertet. Folglich die Anzahl 33 mit dem Bewertungsfaktor 5 multipliziert (165). Die Multiplikation wird mit den weiteren Rankings für die Kategorie „Digitale Kompetenzen“ addiert.

Kategorie	Bewertung
Digitale Kompetenzen	356
Führungskompetenzen	369
Innovationskompetenzen	336
Kommunikationskompetenzen	333
Selbstmanagement und persönliche Entwicklung	348



Frage:

Welche weiteren Kompetenzen würden Sie dringend entwickeln wollen (höchste Bewertung zuerst)?

Antwort: Freitext, optional

Antworten (ohne Kategorisierung):

- Keine, bin Pensionär
- Englisch sehr gut lesen können und die Inhalte verstehen ohne Wörterbuch
- Kommunikation Kompetenz
- Keine
- Modernes Risikomanagement

- Fremdsprachen, Philosophie
- Entwicklung /Aufbau eines Unternehmens von Rechtswegen bis organisatorische / technische Skills
- Weiterbildung
- Kommunikation
- Mehrsprachigkeit
- Führungskompetenz
- Fähigkeit, konstruktiv zu diskutieren
- Führungskompetenz
- Fachspezifisches Wissen
- Resilienz bei unangenehmen Mitarbeitergesprächen ,Fremdsprachenkompetenz,
- Gerade Kompetenzen in Bezug zur Selbstreflexion in Schlüsselsituationen könnte ich mir vorstellen, dies in der Praxis auszuweiten, im Hinblick auf Partizipationsansätze und Demokratiebildung
- Netzwerke
- "Kompetenz der Selbstfürsorge um gesund zu altern
- Work-Life-Balance"
- wie gesagt, ich bin 60 ich mach noch dieses Zertifikat das wars das :-)
- KI
- Mitarbeitermotivation
- Digitales Arbeiten
- Kommunikationsfähigkeit, digitale Kompetenzen
- Fremdsprachenkompetenz
- Emotionale und soziale Kompetenzen
- Soziale und methodische Kompetenzen. Gerade im sozialen Bereich ist im Team arbeiten essenziell.
- Jede Kompetenz möchte ich stetig weiterentwickeln

- Ausgleich zwischen Arbeits- und Privatleben, Kompetenz im Umgang mit herausforderndem Kinderverhalten, Ermöglichung demokratischer Teilhabe von Kindern in **ALLEN** Bereichen des Lebens
- Keine Ahnung
- Alles rund um Jugendhilfe (da gibt es viele Bereiche)
- Sprachen und Kulturkompetenz
- "Personale Kompetenzen"
- "Soziale Kompetenzen"
- Ja die höchste Bewertung zu erst
- Gar keine dieses Studium ist nur da, damit ich den Abschluss hab und mir auf dem Arbeitsmarkt alle Türen offen stehen. Der Rest interessiert mich nicht.
- Sprachkompetenz (verschiedene Sprachen können)
- Auftreten
- Psychologische Kompetenzen um andere Menschen gut lesen zu können
- Fremdsprache
- Fremdsprache
- KI
- Politische Kompetenzen
- Fachwissen Informatik
- Kritisches Denken
- Projektmanagement-Skills
- Künstlerische Kompetenzen, Finanzielle Kompetenzen
- Schnittstellen- Management im Unternehmen.
- Computerprogramme besser bedienen können, nicht so viel Langeweile auf Arbeit
- "Teamführung"
- Qualitätssicherung
- Umgang mit heterogenen Teams
- Medienkompetenz von Kindern fördern

- "Sprachkompetenz (Englisch aktuell C1, Französisch aktuell B2, Chinesisch Anfänger)
- Kommunikations und Psychologie im Sinne von Coach und Mentorin sein
- Selbstwirksamkeit und Selbstsicherheit"
- Die oben genannten Aspekte beinhalten bis auf Fremdsprachenkenntnisse alle für mich relevanten Kompetenzen.
- Lösung rechtlicher Fragen mit KI (Auffinden von Rechtsquellen und Gerichtsurteilen)
- KI
- Grundlagen Biopharma / Pharma Herstellung für Nicht-Naturwissenschaftler
- KI-Verständnis bzw. Fähigkeit der Integration in bestehende Unternehmensprozesse
- Fremdsprachen
- Fremdsprachenkompetenz

Kategorisierung der Antworten:

Kategorie	Anzahl
Fremdsprachen	12
Fachspezifische Kompetenzen	7
Kommunikation	5
KI	5
Risiko-, Schnittstellen-, Projektmanagement	4
Führungskompetenz	3
Selbstfürsorge	2
Work-Life balance	2
Digitale Kompetenzen	2
Sozialkompetenzen	2
Kultur, Kunst	2
Personalkompetenz	2
Selbstmarketing	2
Psychologie	2
Philosophie	1
Resilienz	1
Selbstreflexion	1
Netzwerkkompetenz	1
Emotionale Kompetenzen	1
Politik	1
Kritisches Denken	1
Finanzen	1
IT	1
Qualitätssicherung / -management	1
Technik	1
Weiterbildung	1

Weiterbildungsbedarf

Frage: Wie wichtig ist es Ihnen, die folgenden fachlichen Kompetenzen in zukünftigen Weiterbildungen zu erwerben bzw. auszubauen?

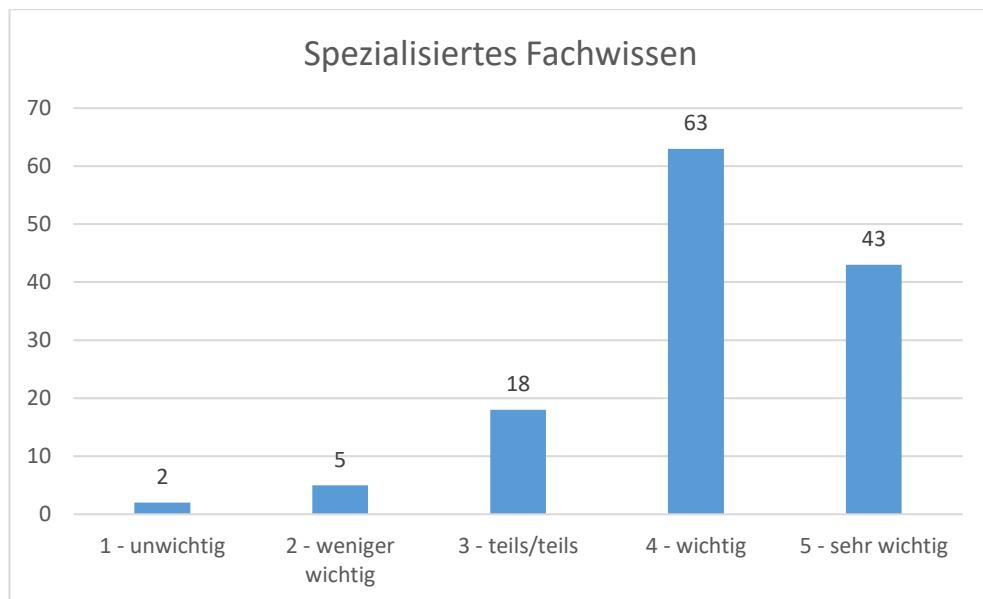
Bewertungsskala: Fünfstufige Likert-Skala

Wert	Beschriftung
1	Unwichtig
2	Weniger wichtig
3	Teils/Teils
4	Wichtig
5	Sehr wichtig

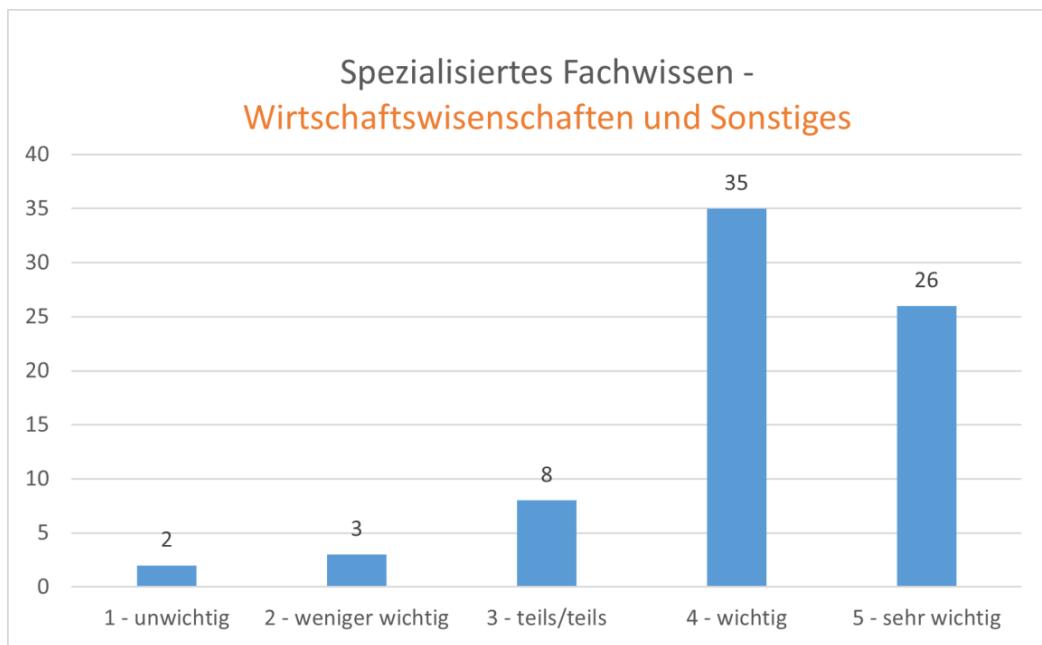
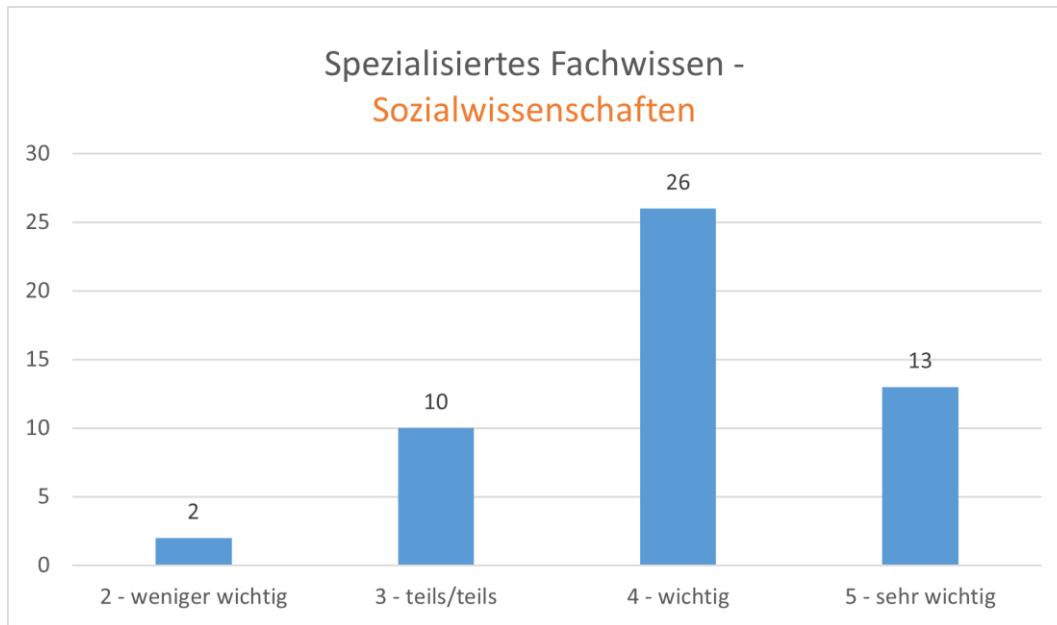
Item 1: Spezialisiertes Fachwissen

Gesamt:

Kompetenzen	Anzahl
1 - unwichtig	2
2 - weniger wichtig	5
3 - teils/teils	18
4 - wichtig	63
5 - sehr wichtig	43
Gesamtergebnis	131



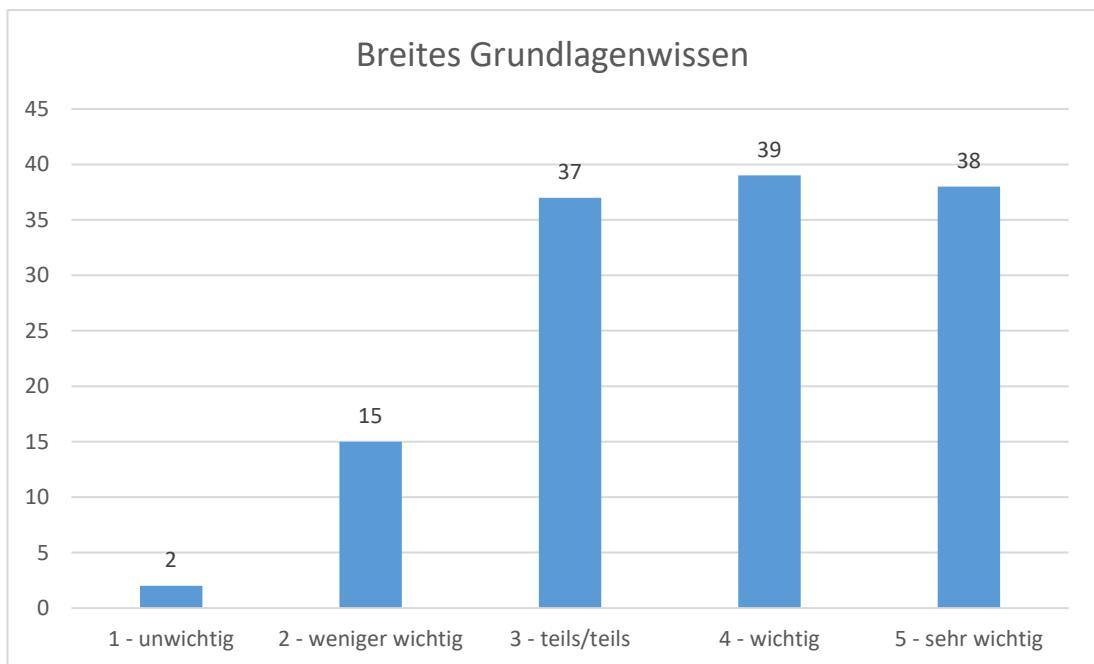
Fachbereich:



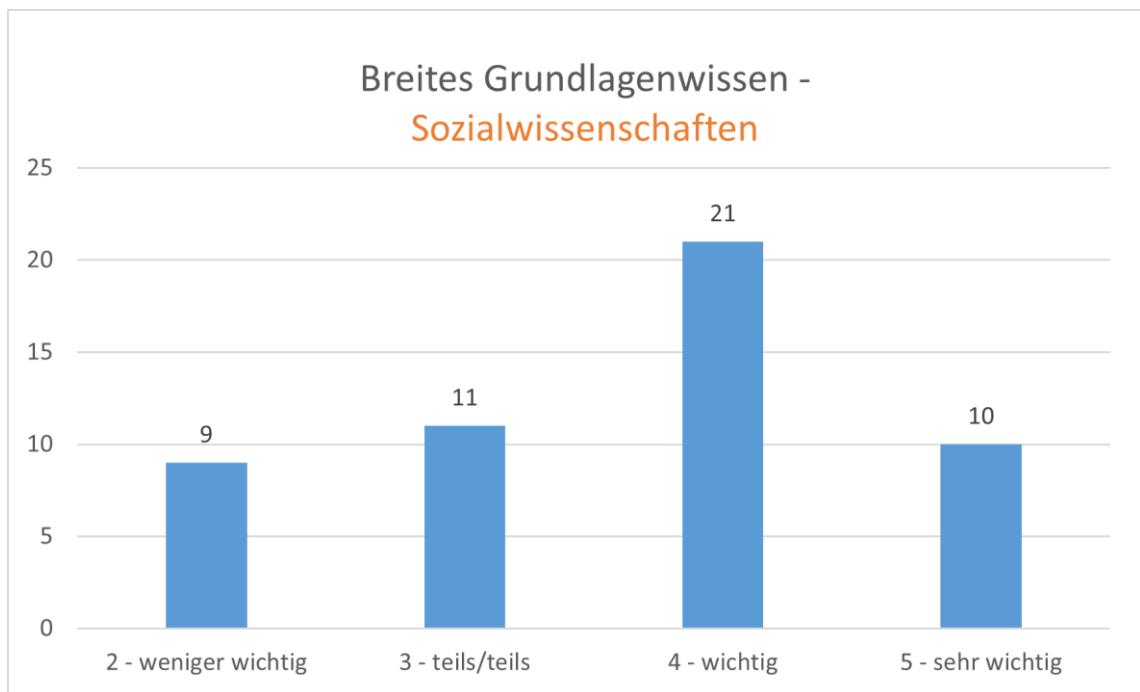
Item 2: Breites Grundlagenwissen

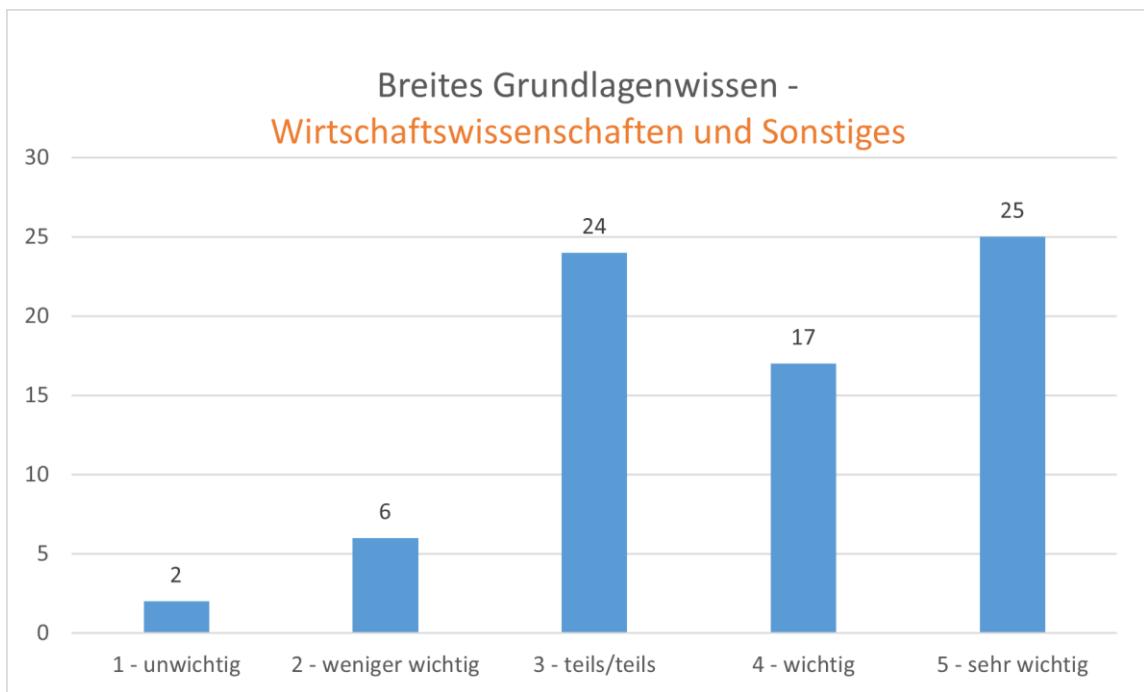
Gesamt:

Kompetenzen	Anzahl
1 - unwichtig	2
2 - weniger wichtig	15
3 - teils/teils	37
4 - wichtig	39
5 - sehr wichtig	38
Gesamtergebnis	131



Fachbereich:

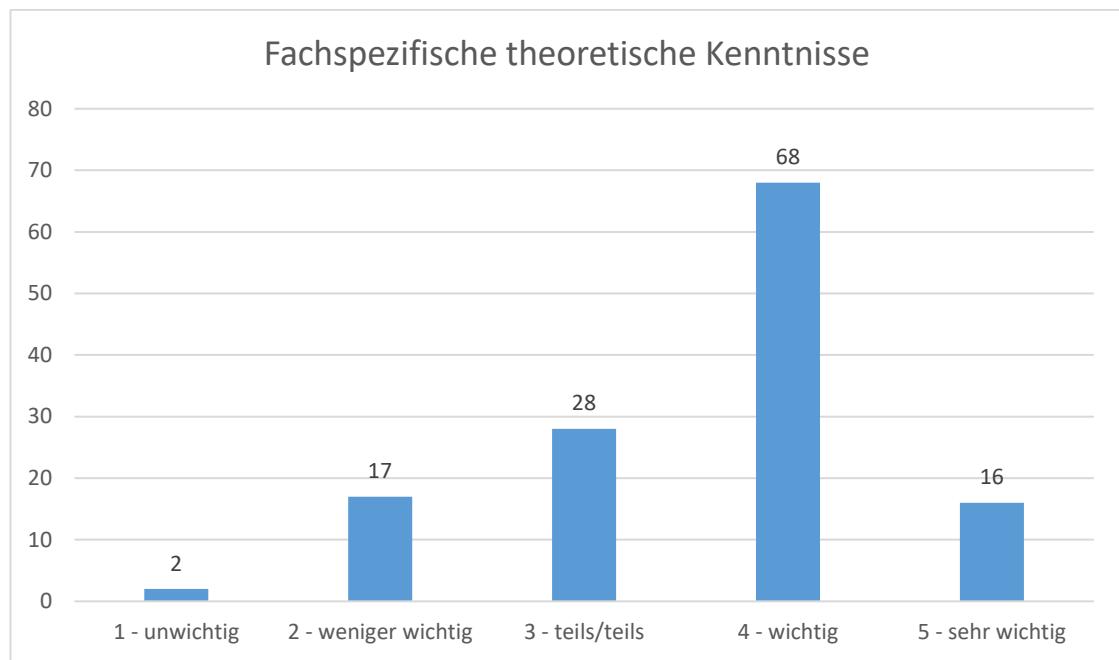




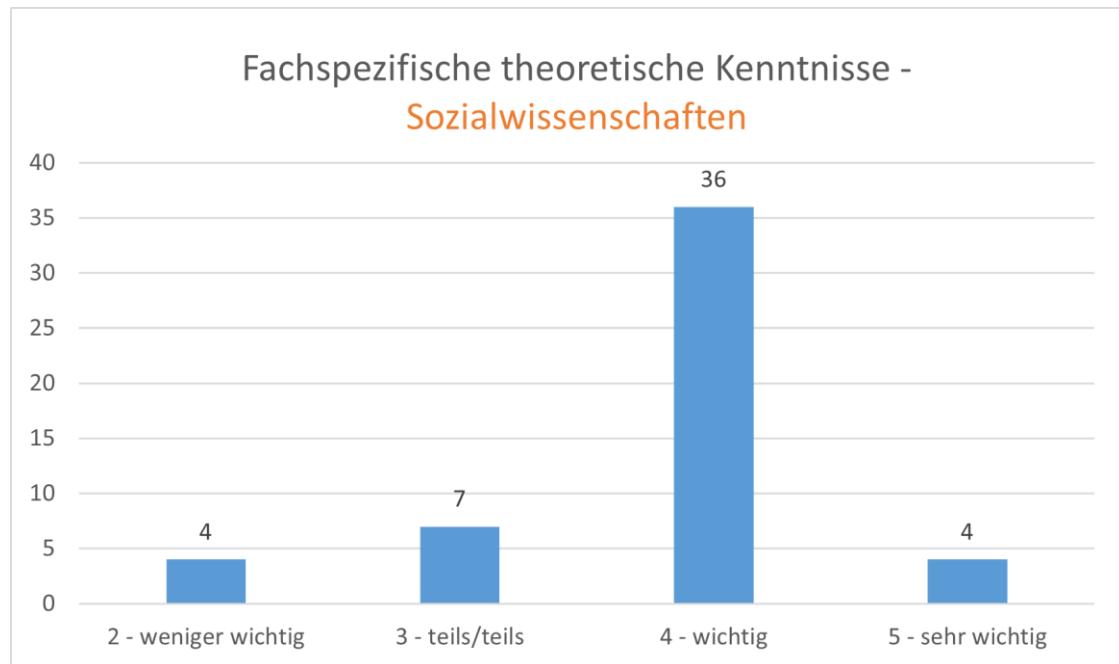
Item 3: Fachspezifische theoretische Kenntnisse

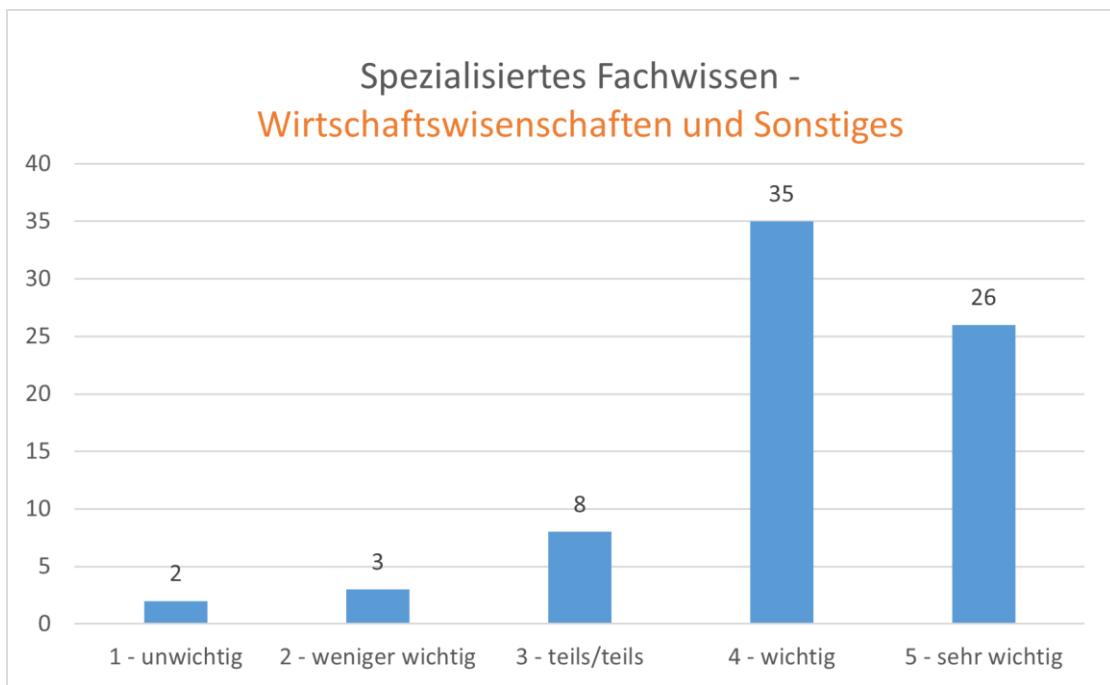
Gesamt:

Kompetenzen	Anzahl
1 - unwichtig	2
2 - weniger wichtig	17
3 - teils/teils	28
4 - wichtig	68
5 - sehr wichtig	16
Gesamtergebnis	131



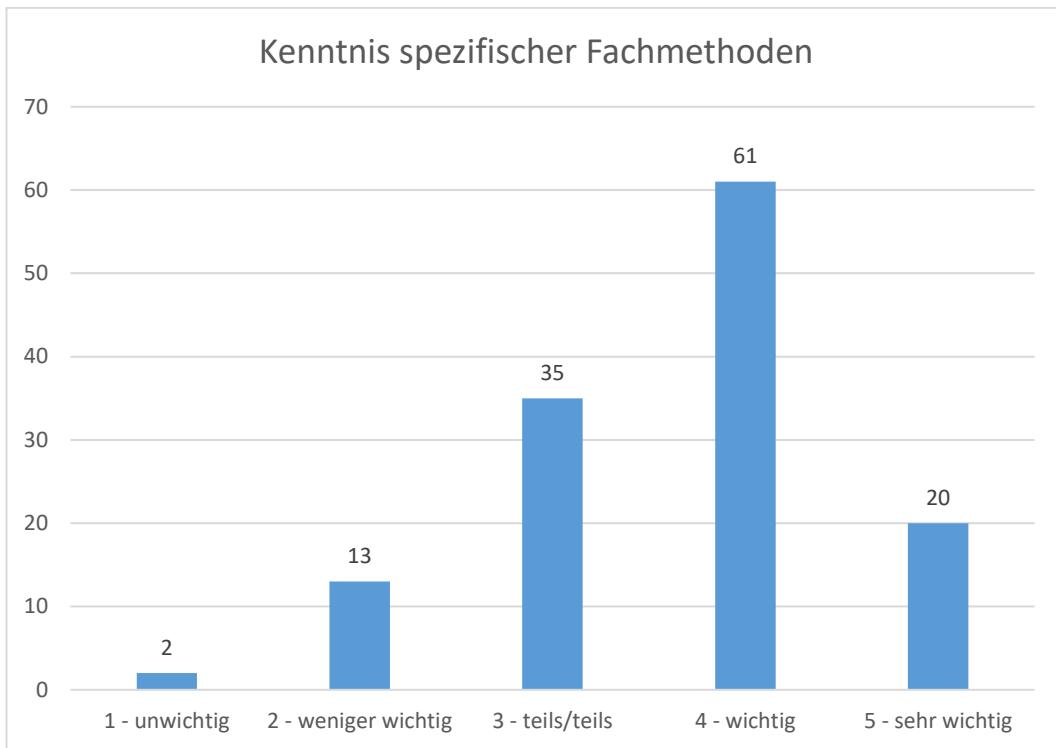
Fachbereich:



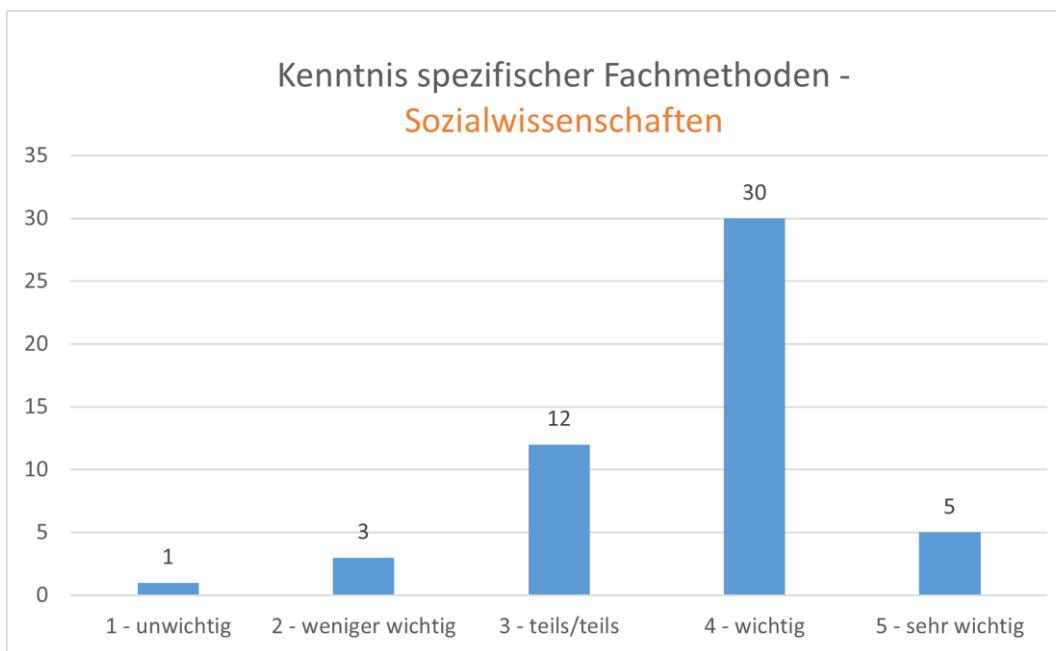


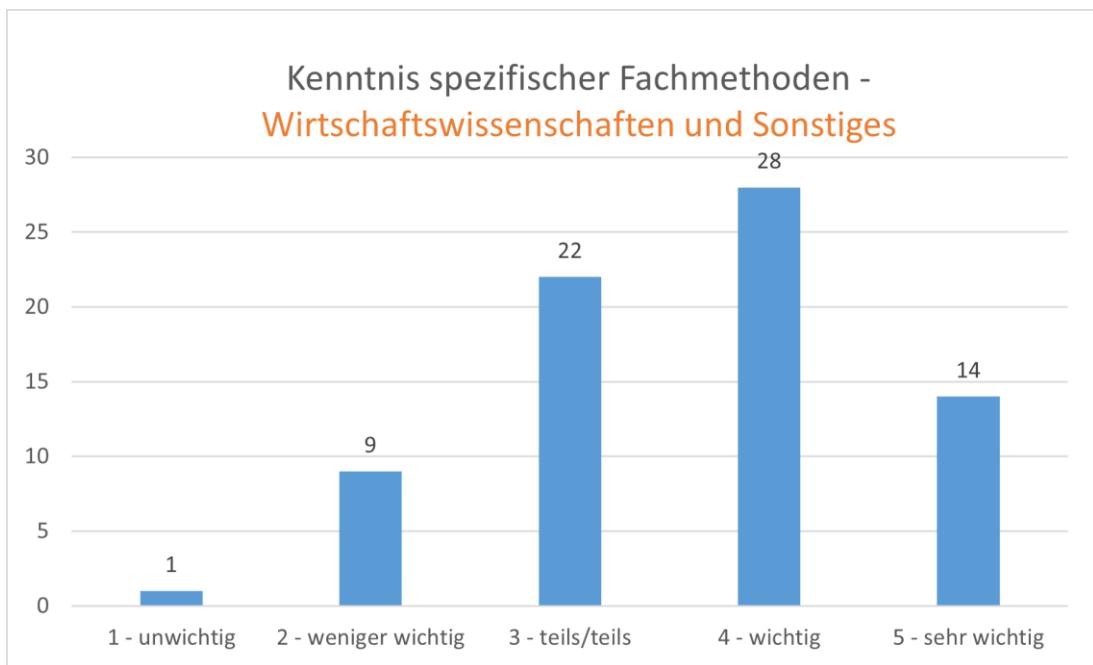
Item 4: Kenntnis spezifischer Fachmethoden

Kompetenzen	Anzahl
1 - unwichtig	2
2 - weniger wichtig	13
3 - teils/teils	35
4 - wichtig	61
5 - sehr wichtig	20
Gesamtergebnis	131



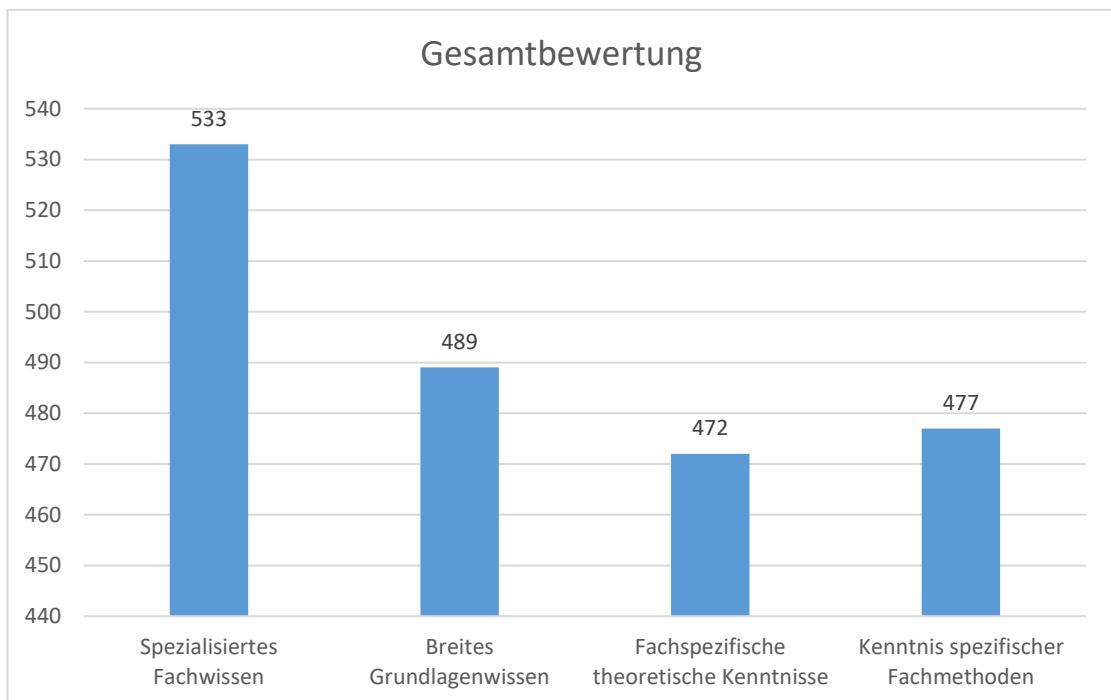
Fachbereich:





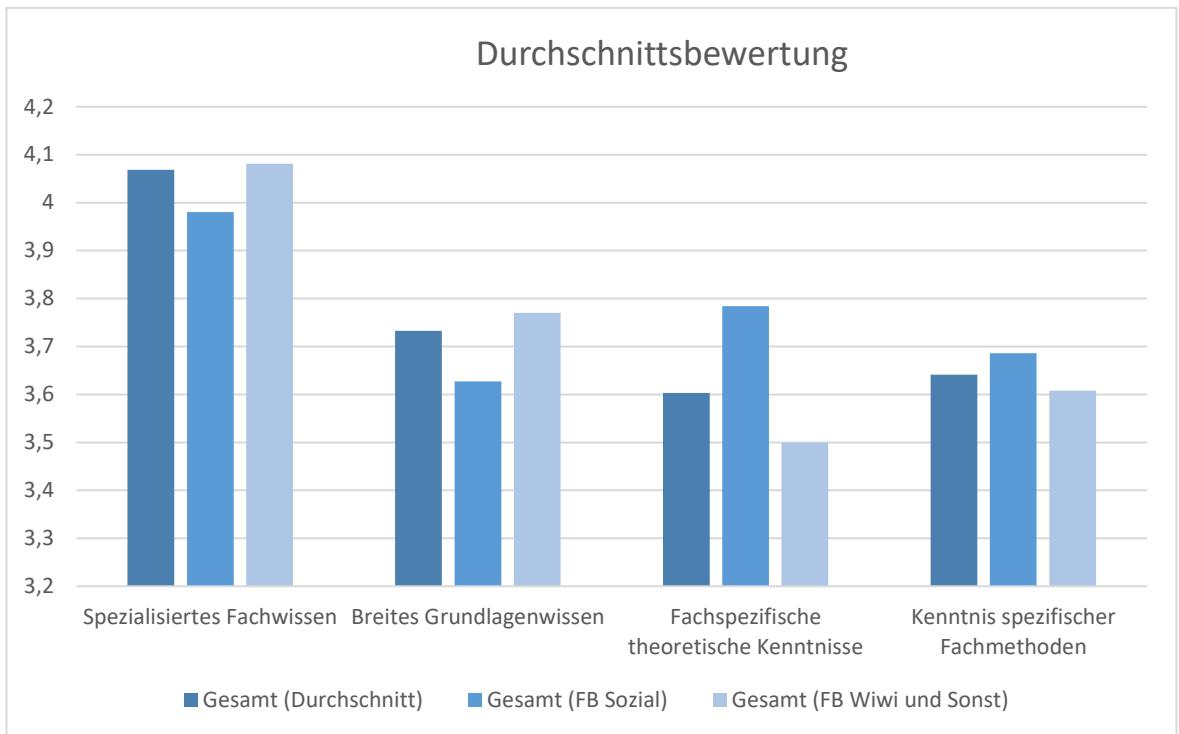
Gesamtbewertung (Item 1-4; alle Fachbereiche):

Gesamt	Bewertung
Spezialisiertes Fachwissen	533
Breites Grundlagenwissen	489
Fachspezifische theoretische Kenntnisse	472
Kenntnis spezifischer Fachmethoden	477



Durchschnittliche Bewertung (Gesamt und Fachbereich):

Kompetenz	Gesamt	Fachbereich Sozial	Fachbereich Wirtschaft und Sonstiges
Spezialisiertes Fachwissen	4,06870229	3,980392157	4,081081081
Breites Grundlagenwissen	3,732824427	3,62745098	3,77027027
Fachspezifische theoretische Kenntnisse	3,603053435	3,784313725	3,5
Kenntnis spezifischer Fachmethoden	3,641221374	3,68627451	3,608108108



Frage:

Welche konkreten Themen oder Inhalte werden Ihrer Meinung nach in den nächsten 3-5 Jahren besonders relevant für Sie sein? (Bitte konkrete Themen nennen, z. B. KI, Nachhaltigkeit, Datenschutz)

Antwort: Freitext, optional

Antworten (ohne Kategorisierung):

- KI
- Datenschutz, bin Datenschutzbeauftragte
- KI, Selbstmanagement, Projektmanagement
- Nachhaltigkeit
- KI, Interkulturelle Zusammenarbeit, Agile Projektmethoden
- KI
- KI
- Keine
- Risikomanagement, insbesondere die Abschätzung von Risiken in einer zunehmend dynamischen Welt (zwischenstaatliche Konflikte, Änderungen der Wirtschaftszentren, Klimawandel etc.)

- Überleben
- KI, Mensch-Maschine-Interaktion, Hitzeschutz, Hitzeschutz im Krankenhaus, Katastrophen- und -management, Krisis AG, Arbeitgeberattraktivität, Personalgewinnung
- KI
- Unternehmertätigkeit vom Aufbau/Gründung bis zur Geschäftsführung
- Führung, Projektmanagement
- Übersicht
- KI
- KI, Integrative Pädagogik, Inklusion
- KI, Datenschutz,
- Sprache, digitale Medien
- KI
- Einbau digitaler Medien in den pädagogischen Alltag,
Verteidigen der aktuell herrschenden Pädagogik vor dem politischen Wind im Land
- Datenschutz, digitale Medien
- Kinderrechte
- Erwachsenenbildung, Selbstmanagement, Selbstständigkeit, Digitale Medien, Allgemeine Pädagogische Weiterbildung, Methodenkompetenz
- Themen aus dem Bereich BNE (Bildung für nachhaltige Entwicklung), Partizipation und Demokratiebildung, digitale Medien selbst gestalten und anwenden, pädagogische Haltung in Schlüsselsituationen und Teamkooperation wie auch Teamarbeit, projektorientiertes Arbeiten
- Alles was mit altern der Gesellschaft zu tun hat
- KI
- Nachhaltigkeit
Selbstfürsorge
- KI
- Datenschutz, Bildungsbegleitung=> Resilienz, Kommunikationsmethoden, Teamfähigkeit...
- KI
Datenschutz
Arbeitsmarkt

- Nachhaltigkeit
- Nachhaltigkeit, Ressourcenschonung, KI
- Interkulturelle Erziehung
- Datenschutz, digitale Medien, Kita App,
- Neue Technologien, Klimaschutz, Nachhaltigkeit, Migration
- Nachhaltigkeit,
- KI
 - Kinderschutz
 - Digitalisierung
- KI
 - Digitale Medien, Nachhaltigkeit, alltagsintegrierte Sprachbildung & Mehrsprachigkeit (interkulturelle Pädagogik)
- KI
 - Datenschutz
 - Grundlagenwissen
 - Demokratische Teilhabe von Kindern
 - Kinderschutz, Kinderrechte, Management, Organisation, Digitalisierung
 - Nachhaltigkeit, Interkultureller Austausch, Sprachenkenntnisse
 - Frühe Bildung und Basis Kompetenzen wie zum Beispiel Sprachförderung
 - Selbstregulation und Resilienz
 - Aber auch Diversität und Inklusion
- Nachhaltigkeit
- KI
- Digitalisierung
- KI
- Nachhaltigkeit, Kommunikation, Handel
- KI
- Medien
- KI, Nachhaltigkeit, kritisches Denken, Psychologie, Erziehung (besonders Umgang mit Medien und Kindern)
- KI, Nachhaltigkeit, Automatisierung

- KI
 - Nachhaltigkeit
 - Innere und äußere Sicherheit in Verbindung mit politischer Bildung
 - KI
 - Nachhaltigkeit
 - KI, Emotionale Kompetenz, Medienkompetenz
 - KI, Nachhaltigkeit, Projektmanagement
 - KI, Management, Finanzthemen
 - Nachhaltigkeit und Innovation, Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen
 - Teamarbeit, soziales Gewissen
 - Brauchen wir noch Juristen oder kann das die KI machen
 - Start Up
 - Nachhaltigkeit
- Medien in Schulen
- 1. Denken in nachhaltigen Wirkungsketten und komplexen Systemen
 - 2. holistisches Lernen und Arbeiten
 - 3. Agiles Arbeiten und Arbeiten in einer komplexen mehrsprachigen und interkulturellen Gemengelage
 - 4. KI/AI und damit verbunden Datenschutz und Machtverschiebungen von Gesellschaft zum Individualisten. Stichwort Datenverarbeitung, Nutzung und Wissenserwerb.
 - 5. Was ist Wissen und was muss man wissen- Konflikt von Wissenserwerb, traditionellen Wissen (Goethe Schiller ...) zu neuem Wissen - > verbunden mit der schnellen Veränderung von Wissenswerten.
 - 6. Generationenübergreifendes Arbeiten und Leben
 - 7. essentielle Veränderung von Arbeits- und Lebenswelten
 - 8. Der Konflikt von Unternehmen zwischen immer schneller werdender technischer Auf- und Umrüstung zur Verantwortung zum Menschen - Stichwort lebenslanges Lernen, Selbstwirksamkeit und Selbstverantwortung des einzelnen Mitarbeiters.
 - KI ist für mich eine Kernkompetenz, die man sich aneignen sollte, um in der Zukunft mit der Entwicklung mitgehen und die vorhandenen technischen Unterstützungsmöglichkeiten nutzen zu können. Je nach Aufgabenfeld spielen Themen wie Datenschutz eine sehr wichtige Rolle, und die Entwicklung innovativer Produkte.
 - KI, Wissensvermittlung als verlängerter Arm der Politik, staatliche Einflussnahme

- KI, Fakt von Fake unterscheiden, Nachhaltigkeit
- sinnvolle Integration von KI in wiederkehrende Arbeitsinhalte/häufige Arbeiten mit geringem Anspruch
- KI, Nachhaltigkeit
- KI, Prozessoptimierung zur Kostensenkung, Kundengewinnung (Vertrieb) mit wachsender Konkurrenz in Asien
- KI, Quantencomputing, Blockchain, Nachhaltigkeit
- KI, veränderte politische Bedingungen, Klimakatastrophe,
- Kritischer Umgang mit KI (KI als Hilfsmittel, jedoch ersetzt sie den Menschen nicht)
Datenschutz bei Prompts

Kategorisierung der Antworten:

Themen / Inhalt	Nennung
KI	39
Nachhaltigkeit	21
Digitalisierung / Technik	14
Spezifisch Pädagogik	13
Datenschutz	8
Projektmanagement	6
Sprache	4
Bildung	4
Sonstiges	4
Gründung / Führung	3
Politische Bildung / Politik	3
Selbstmanagement	2
Interkulturelle Zusammenarbeit	2
Demografischer Wandel	2
Selbstfürsorge	2
Kommunikation	2
Arbeitsmarkt	2
Organisation / Management	2
Risikomanagement	1
Team / Zusammenarbeit	1
Ressourcenschonung	1
Migration	1
Diversität	1
Handel	1
Kritisches Denken	1
Automatisierung	1
Finanzen	1
Innovation / Wettbewerbsfähigkeit	1

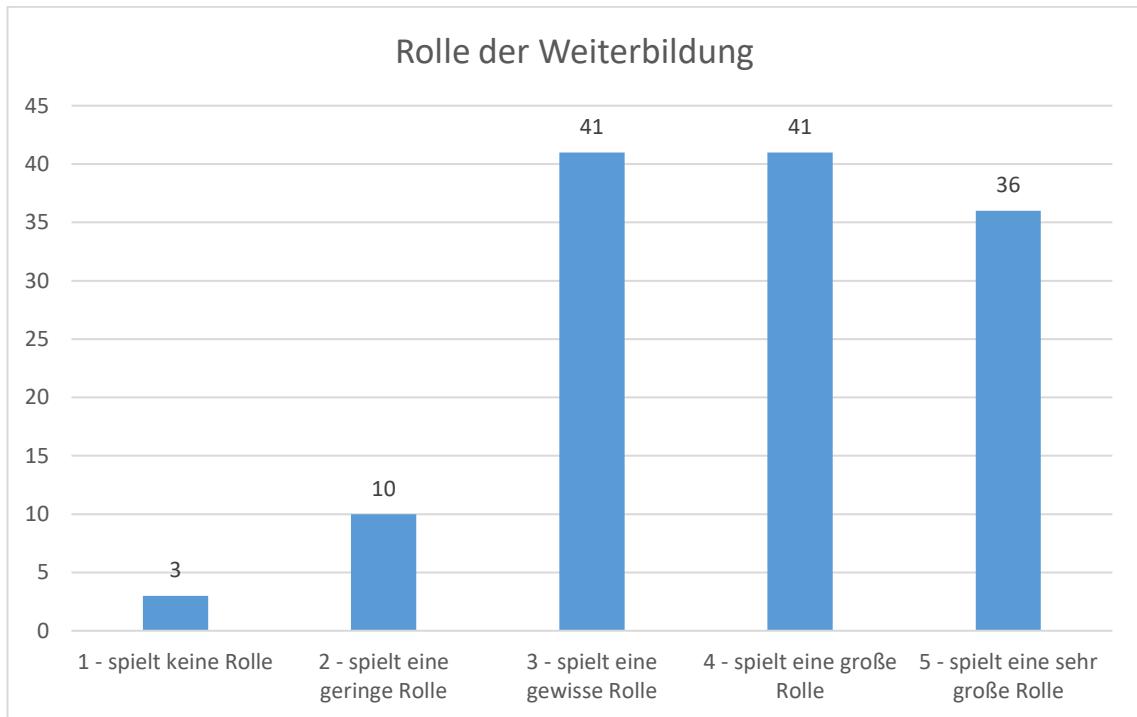
4. Regionale Transformation

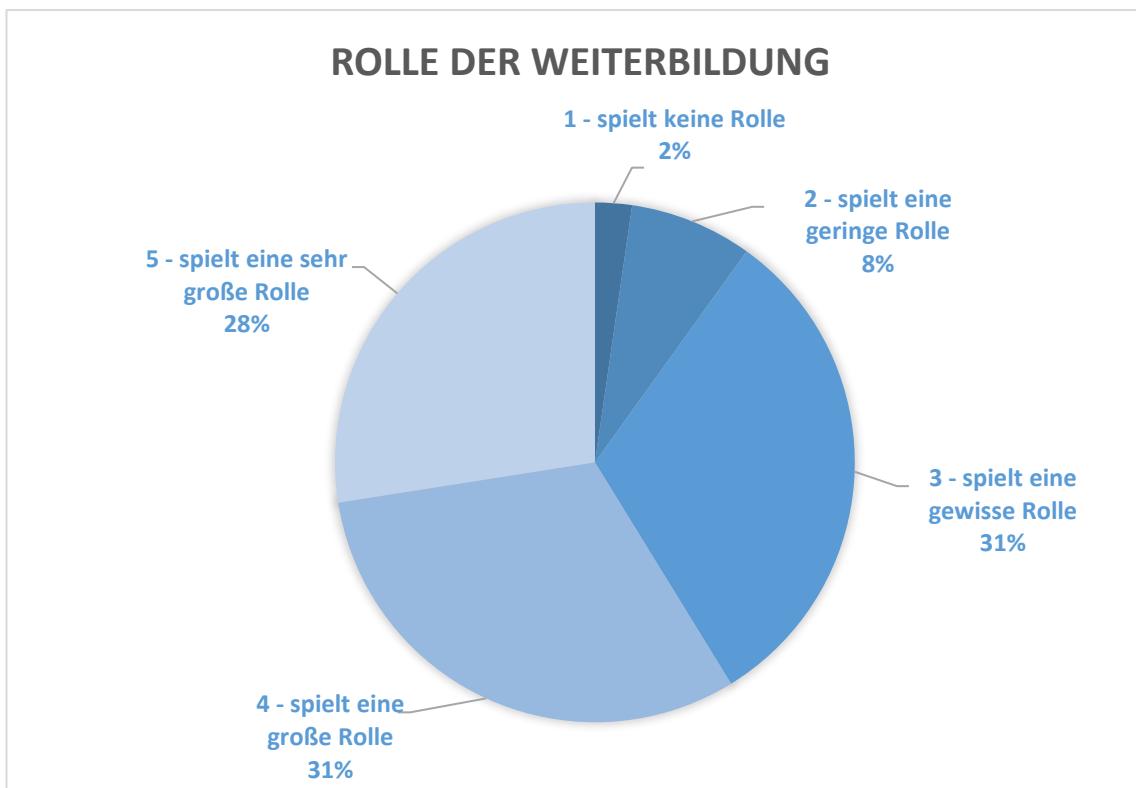
Frage: Welche Rolle spielt Weiterbildung für Ihre zukünftige berufliche Sicherheit in der sich wandelnden Arbeitswelt?

Antwort: Fünfstufige Likert-Skala

Wert	Beschriftung
1	Spielt keine Rolle
2	Spielt eine geringe Rolle
3	Spielt eine gewisse Rolle
4	Spielt eine große Rolle
5	Spielt eine sehr große Rolle

Bewertung	Anzahl
1 - spielt keine Rolle	3
2 - spielt eine geringe Rolle	10
3 - spielt eine gewisse Rolle	41
4 - spielt eine große Rolle	41
5 - spielt eine sehr große Rolle	36
Gesamtergebnis	131





Durchschnittsbewertung: 3,740458015

Frage: Welche Chancen und Hindernisse sehen Sie für Weiterbildungen bezogen auf den Strukturwandel im Saarland?

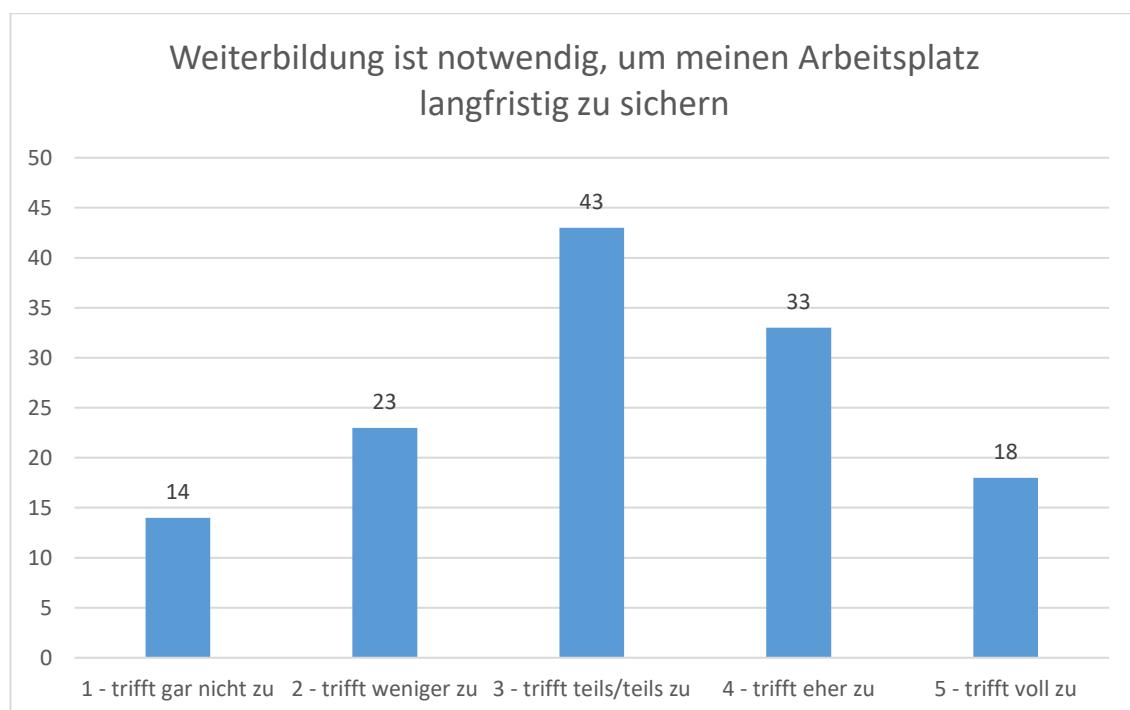
Antwort: Fünfstufige Likert-Skala

Wert	Beschriftung
1	Trifft gar nicht zu
2	Trifft weniger zu
3	Trifft teils/teils zu
4	Trifft eher zu
5	Trifft voll zu

Item 1: Weiterbildung ist notwendig, um meinen Arbeitsplatz langfristig zu sichern

Gesamt:

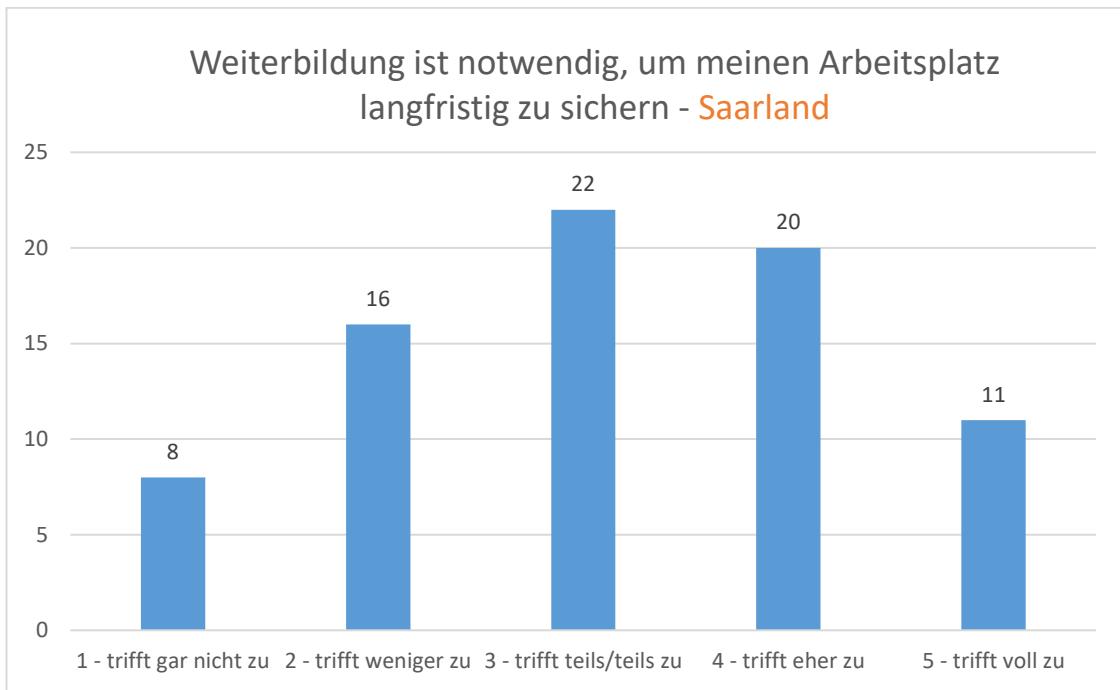
Bewertung	Anzahl
1 - trifft gar nicht zu	14
2 - trifft weniger zu	23
3 - trifft teils/teils zu	43
4 - trifft eher zu	33
5 - trifft voll zu	18
Gesamtergebnis	131



Lebensmittelpunkt Saarland:

Auswahlkriterium: Beantwortung der Frage „Wo sehen Sie Ihren Lebensmittelpunkt“ mit der Auswahl „Saarland“

Bewertung	Anzahl
1 - trifft gar nicht zu	8
2 - trifft weniger zu	16
3 - trifft teils/teils zu	22
4 - trifft eher zu	20
5 - trifft voll zu	11
Gesamtergebnis	77



Durchschnittsbewertung:

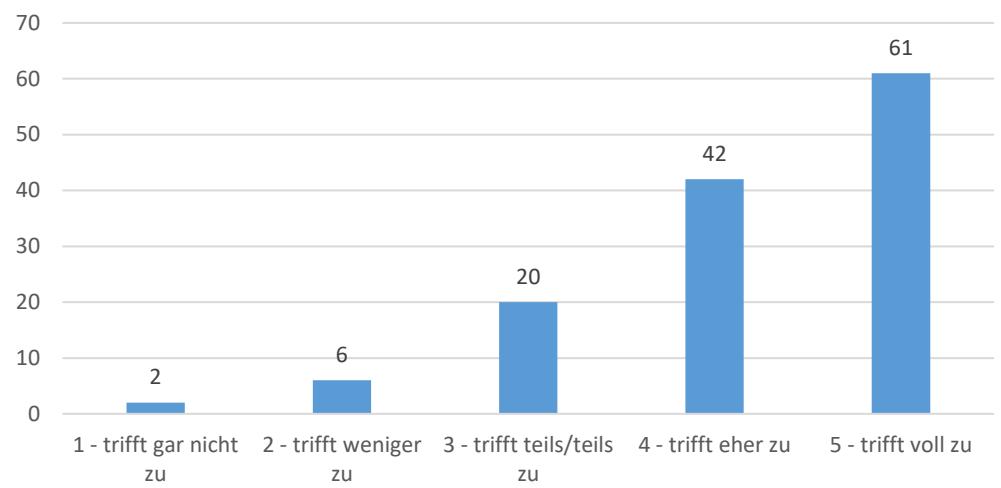
Gesamt	Saarland
3,13740458	3,12987013

Item 2: Durch Weiterbildung kann ich mich beruflich neu orientieren und an veränderte Lebenssituationen anpassen

Gesamt:

Bewertung	Anzahl
1 - trifft gar nicht zu	2
2 - trifft weniger zu	6
3 - trifft teils/teils zu	20
4 - trifft eher zu	42
5 - trifft voll zu	61
Gesamtergebnis	131

Durch Weiterbildung kann ich mich beruflich neu
orientieren und an veränderte Lebenssituationen
anpassen

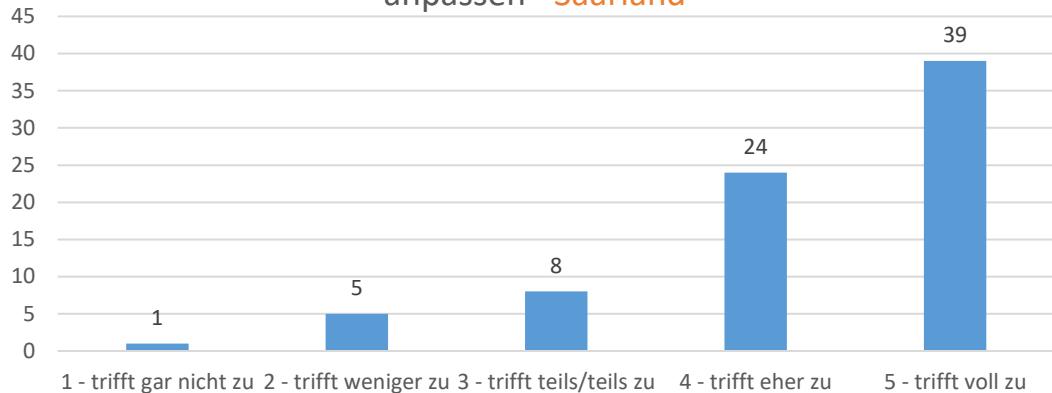


Lebensmittelpunkt Saarland:

Auswahlkriterium: Beantwortung der Frage „Wo sehen Sie Ihren Lebensmittelpunkt“ mit der Auswahl „Saarland“

Bewertung	Anzahl
1 - trifft gar nicht zu	1
2 - trifft weniger zu	5
3 - trifft teils/teils zu	8
4 - trifft eher zu	24
5 - trifft voll zu	39
Gesamtergebnis	77

Durch Weiterbildung kann ich mich beruflich neu
orientieren und an veränderte Lebenssituationen
anpassen - **Saarland**



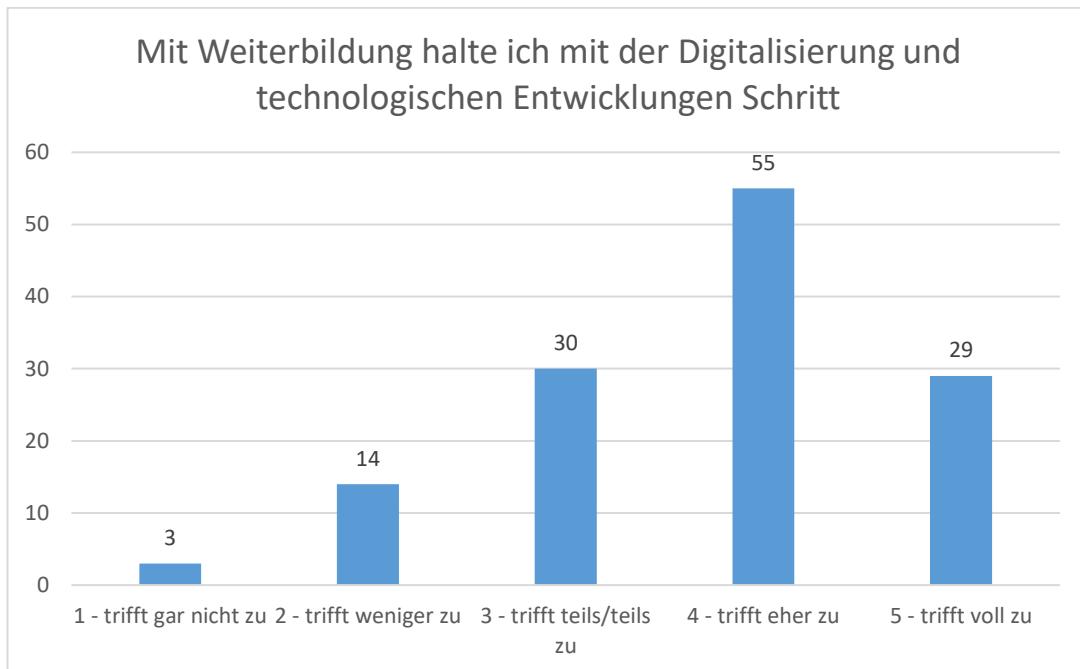
Durchschnittsbewertung:

Gesamt	Saarland
4,175572519	4,23376623

Item 3: Mit Weiterbildung halte ich mit der Digitalisierung und technologischen Entwicklungen Schritt

Gesamt:

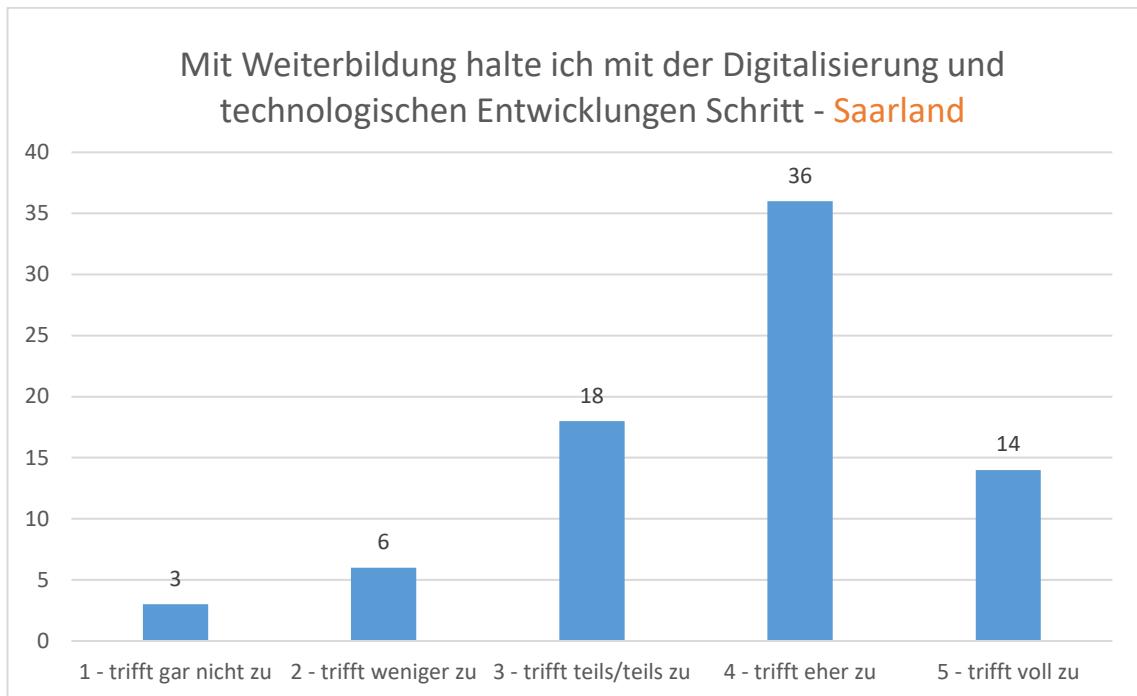
Bewertung	Anzahl
1 - trifft gar nicht zu	3
2 - trifft weniger zu	14
3 - trifft teils/teils zu	30
4 - trifft eher zu	55
5 - trifft voll zu	29
Gesamtergebnis	131



Lebensmittelpunkt Saarland:

Auswahlkriterium: Beantwortung der Frage „Wo sehen Sie Ihren Lebensmittelpunkt“ mit der Auswahl „Saarland“

Bewertung	Anzahl
1 - trifft gar nicht zu	3
2 - trifft weniger zu	6
3 - trifft teils/teils zu	18
4 - trifft eher zu	36
5 - trifft voll zu	14
Gesamtergebnis	77



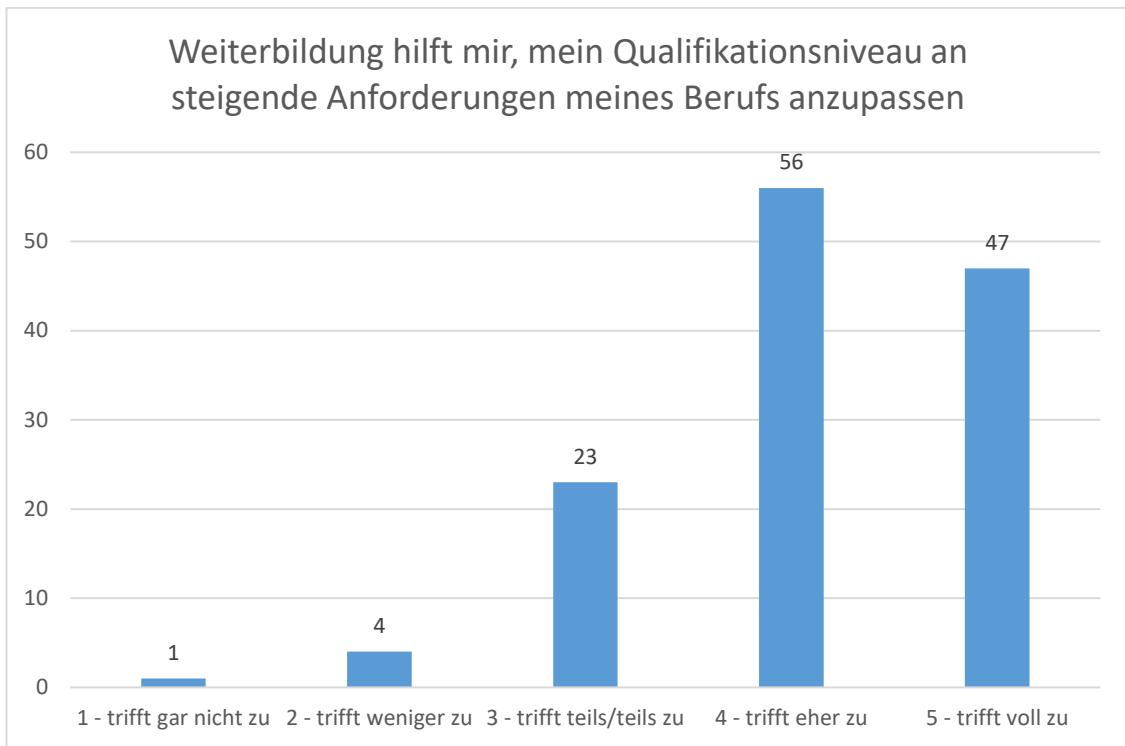
Durchschnittsbewertung:

Gesamt	Saarland
3,709923664	3,545454545

Item 4: Weiterbildung hilft mir, mein Qualifikationsniveau an steigende Anforderungen meines Berufs anzupassen

Gesamt:

Bewertung	Anzahl
1 - trifft gar nicht zu	1
2 - trifft weniger zu	4
3 - trifft teils/teils zu	23
4 - trifft eher zu	56
5 - trifft voll zu	47
Gesamtergebnis	131

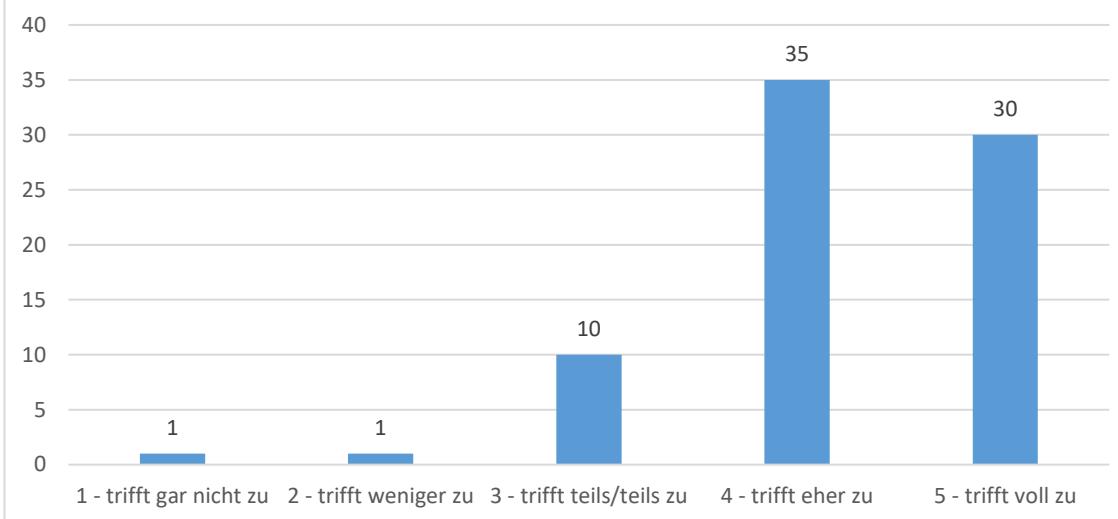


Lebensmittelpunkt Saarland:

Auswahlkriterium: Beantwortung der Frage „Wo sehen Sie Ihren Lebensmittelpunkt“ mit der Auswahl „Saarland“

Bewertung	Anzahl
1 - trifft gar nicht zu	1
2 - trifft weniger zu	1
3 - trifft teils/teils zu	10
4 - trifft eher zu	35
5 - trifft voll zu	30
Gesamtergebnis	77

Weiterbildung hilft mir, mein Qualifikationsniveau an steigende Anforderungen meines Berufs anzupassen -
Saarland



Durchschnittsbewertung:

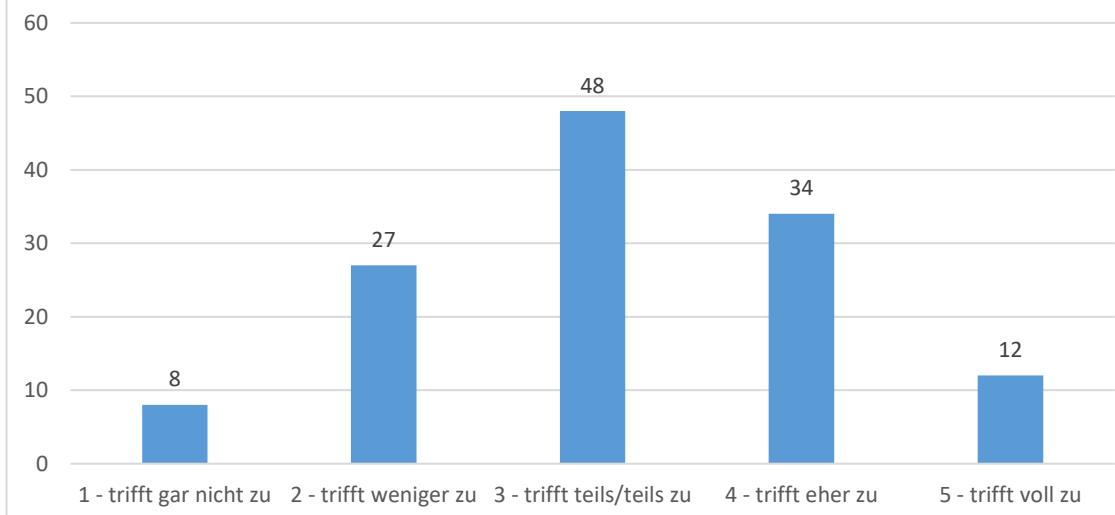
Gesamt	Saarland
4,099236641	4,194805195

Item 5: Die verfügbaren Weiterbildungsangebote passen nicht ausreichend zu meinen Bedürfnissen im Kontext des Strukturwandels

Gesamt:

Bewertung	Anzahl
1 - trifft gar nicht zu	8
2 - trifft weniger zu	27
3 - trifft teils/teils zu	48
4 - trifft eher zu	34
5 - trifft voll zu	12
Gesamtergebnis	129

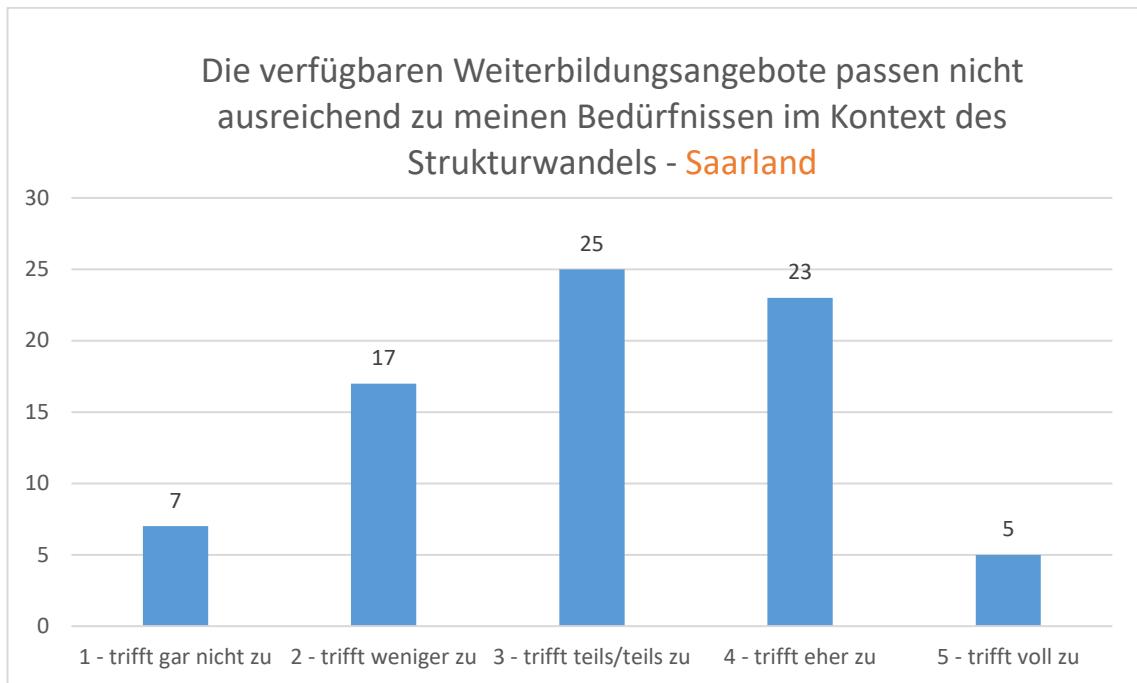
Die verfügbaren Weiterbildungsangebote passen nicht ausreichend zu meinen Bedürfnissen im Kontext des Strukturwandels



Lebensmittelpunkt Saarland:

Auswahlkriterium: Beantwortung der Frage „Wo sehen Sie Ihren Lebensmittelpunkt“ mit der Auswahl „Saarland“

Bewertung	Anzahl
1 - trifft gar nicht zu	7
2 - trifft weniger zu	17
3 - trifft teils/teils zu	25
4 - trifft eher zu	23
5 - trifft voll zu	5
Gesamtergebnis	77



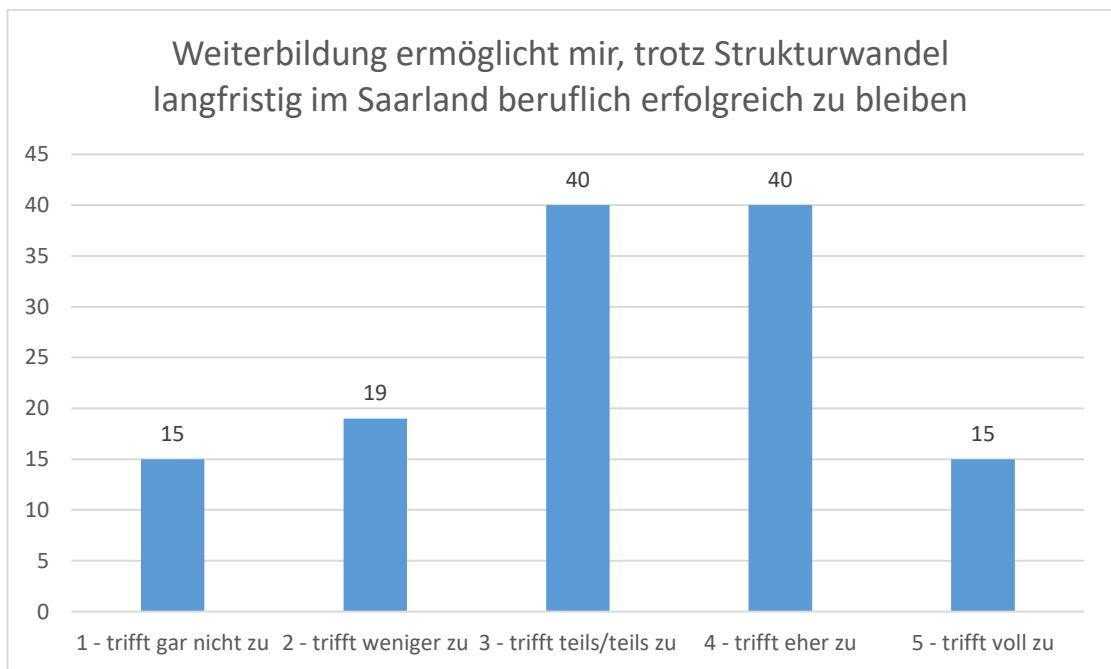
Durchschnittsbewertung:

Gesamt	Saarland
3,11627907	3,025974026

Item 6: Weiterbildung ermöglicht mir, trotz Strukturwandel langfristig im Saarland beruflich erfolgreich zu bleiben

Gesamt:

Bewertung	Anzahl
1 - trifft gar nicht zu	15
2 - trifft weniger zu	19
3 - trifft teils/teils zu	40
4 - trifft eher zu	40
5 - trifft voll zu	15
Gesamtergebnis	129

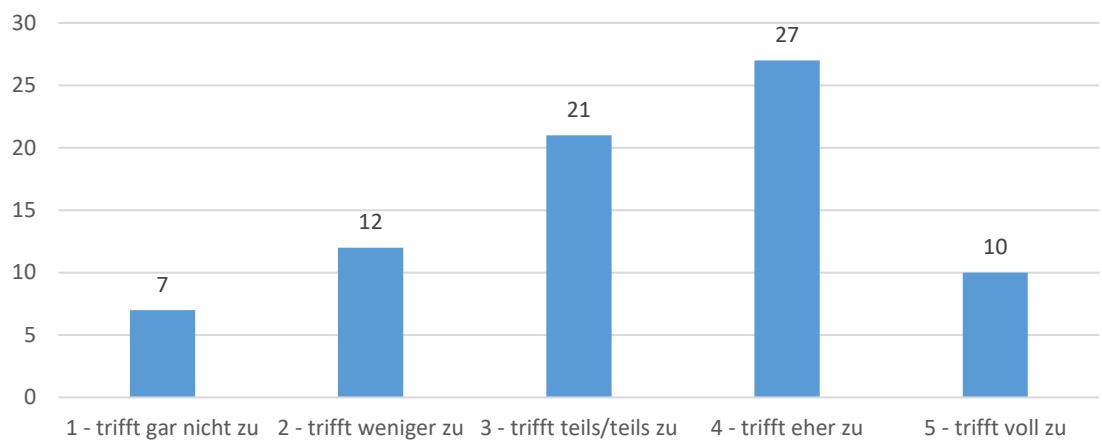


Lebensmittelpunkt Saarland:

Auswahlkriterium: Beantwortung der Frage „Wo sehen Sie Ihren Lebensmittelpunkt“ mit der Auswahl „Saarland“

Bewertung	Anzahl
1 - trifft gar nicht zu	7
2 - trifft weniger zu	12
3 - trifft teils/teils zu	21
4 - trifft eher zu	27
5 - trifft voll zu	10
Gesamtergebnis	77

Weiterbildung ermöglicht mir, trotz Strukturwandel
langfristig im Saarland beruflich erfolgreich zu bleiben -
Saarland



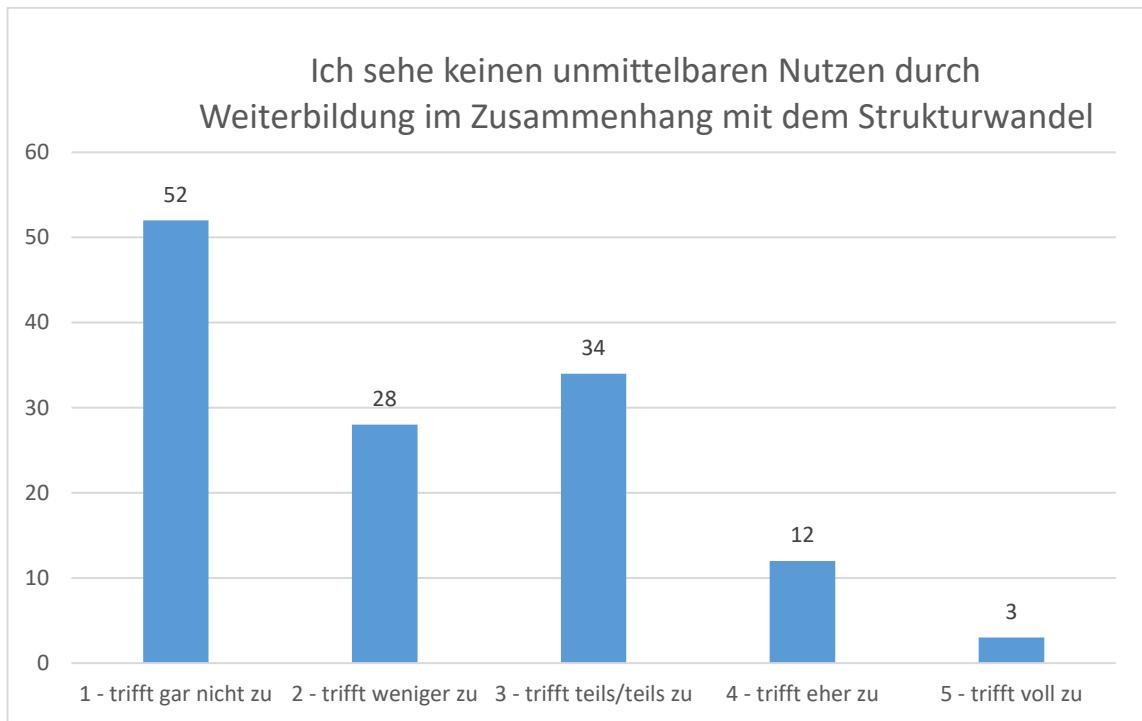
Durchschnittsbewertung:

Gesamt	Saarland
3,162790698	3,272727273

Item 7: Ich sehe keinen unmittelbaren Nutzen durch Weiterbildung im Zusammenhang mit dem Strukturwandel

Gesamt:

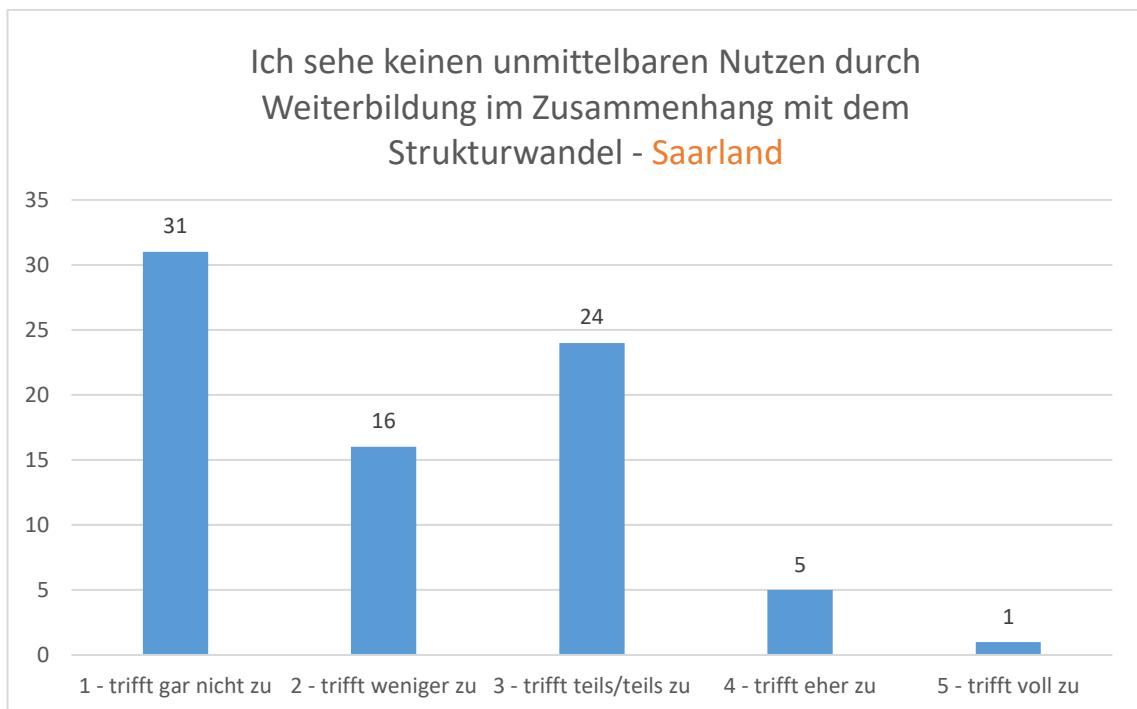
Bewertung	Anzahl
1 - trifft gar nicht zu	52
2 - trifft weniger zu	28
3 - trifft teils/teils zu	34
4 - trifft eher zu	12
5 - trifft voll zu	3
Gesamtergebnis	129



Lebensmittelpunkt Saarland:

Auswahlkriterium: Beantwortung der Frage „Wo sehen Sie Ihren Lebensmittelpunkt“ mit der Auswahl „Saarland“

Bewertung	Anzahl
1 - trifft gar nicht zu	31
2 - trifft weniger zu	16
3 - trifft teils/teils zu	24
4 - trifft eher zu	5
5 - trifft voll zu	1
Gesamtergebnis	77



Durchschnittsbewertung:

Gesamt	Saarland
2,11627907	2,077922078

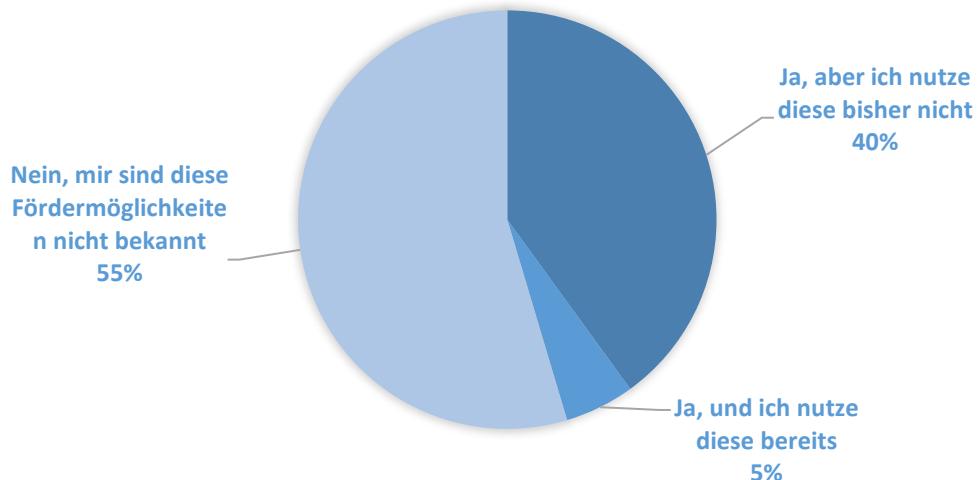
Frage:

Sind Ihnen regionale Fördermöglichkeiten (z. B. Bildungsgutschein der Arbeitsagentur) zur finanziellen Unterstützung Ihrer Weiterbildung bekannt?

Gesamt:

Bewertung	Anzahl
Ja, aber ich nutze diese bisher nicht	52
Ja, und ich nutze diese bereits	7
Nein, mir sind diese Fördermöglichkeiten nicht bekannt	71
Gesamtergebnis	130

KENNTNIS REGIONALER FÖRDERMÖGLICHKEITEN

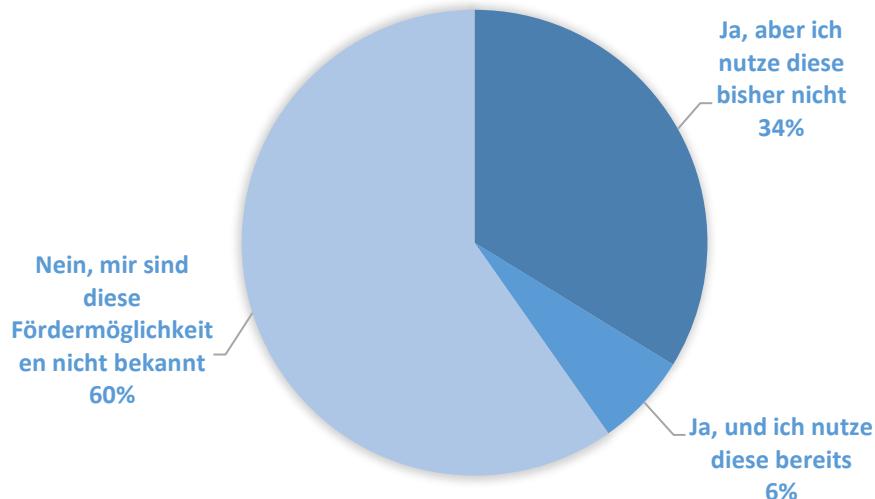


Lebensmittelpunkt Saarland:

Auswahlkriterium: Beantwortung der Frage „Wo sehen Sie Ihren Lebensmittelpunkt“ mit der Auswahl „Saarland“

Bewertung	Anzahl
Ja, aber ich nutze diese bisher nicht	26
Ja, und ich nutze diese bereits	5
Nein, mir sind diese Fördermöglichkeiten nicht bekannt	46
Gesamtergebnis	77

KENNTNIS REGIONALER FÖRDERMÖGLICHKEITEN -SAARLAND



Frage: Wie schätzen Sie die folgenden Aussagen zum Saarland als Arbeits- und Lebensort persönlich ein?

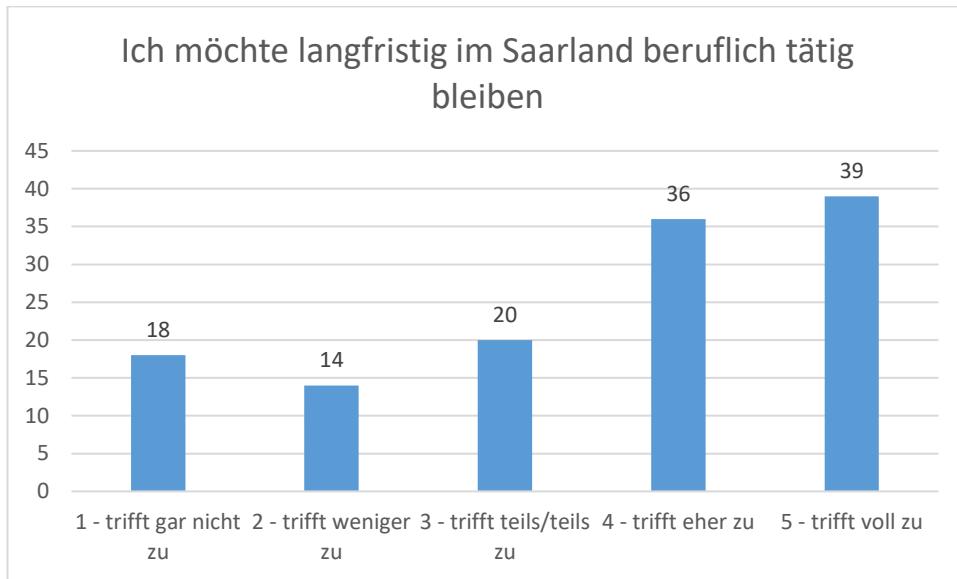
Antwort: Fünfstufige Likert-Skala

Wert	Beschriftung
1	Trifft gar nicht zu
2	Trifft weniger zu
3	Trifft teils/teils zu
4	Trifft eher zu
5	Trifft voll zu

Item 1: Ich möchte langfristig im Saarland beruflich tätig bleiben

Gesamt:

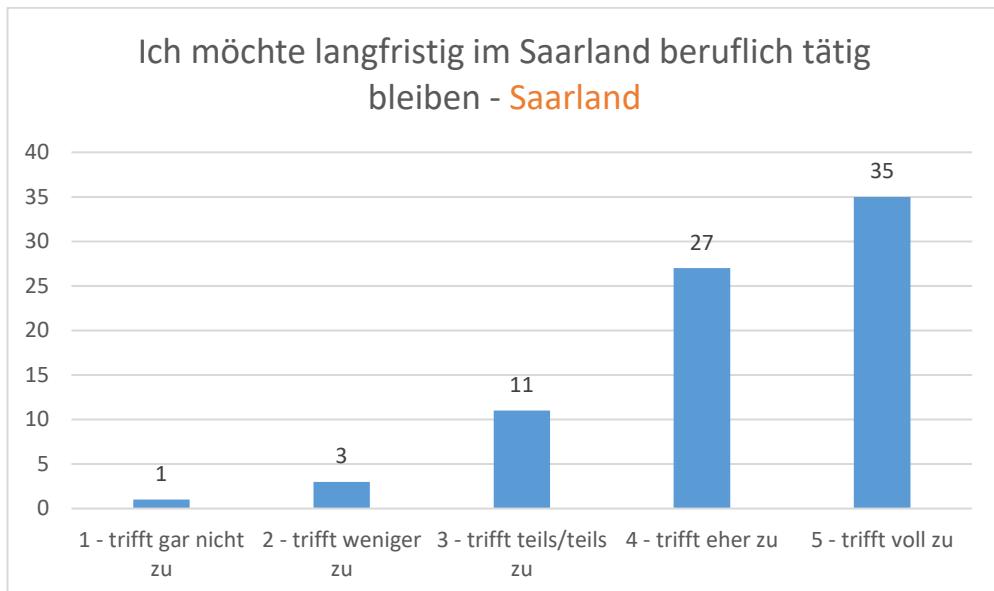
Bewertung	Anzahl
1 - trifft gar nicht zu	18
2 - trifft weniger zu	14
3 - trifft teils/teils zu	20
4 - trifft eher zu	36



Lebensmittelpunkt Saarland:

Auswahlkriterium: Beantwortung der Frage „Wo sehen Sie Ihren Lebensmittelpunkt“ mit der Auswahl „Saarland“

Bewertung	Anzahl
1 - trifft gar nicht zu	1
2 - trifft weniger zu	3
3 - trifft teils/teils zu	11
4 - trifft eher zu	27
5 - trifft voll zu	35
Gesamtergebnis	77

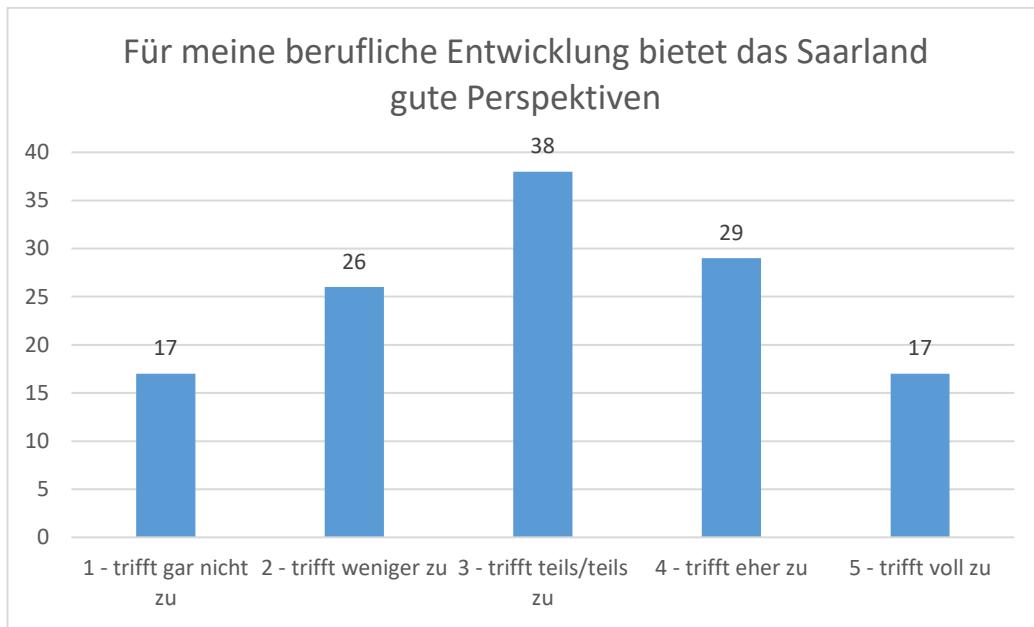


Durchschnittsbewertung:

Gesamt	Saarland
3,503937008	4,194805195

Item 2: Für meine berufliche Entwicklung bietet das Saarland gute Perspektiven

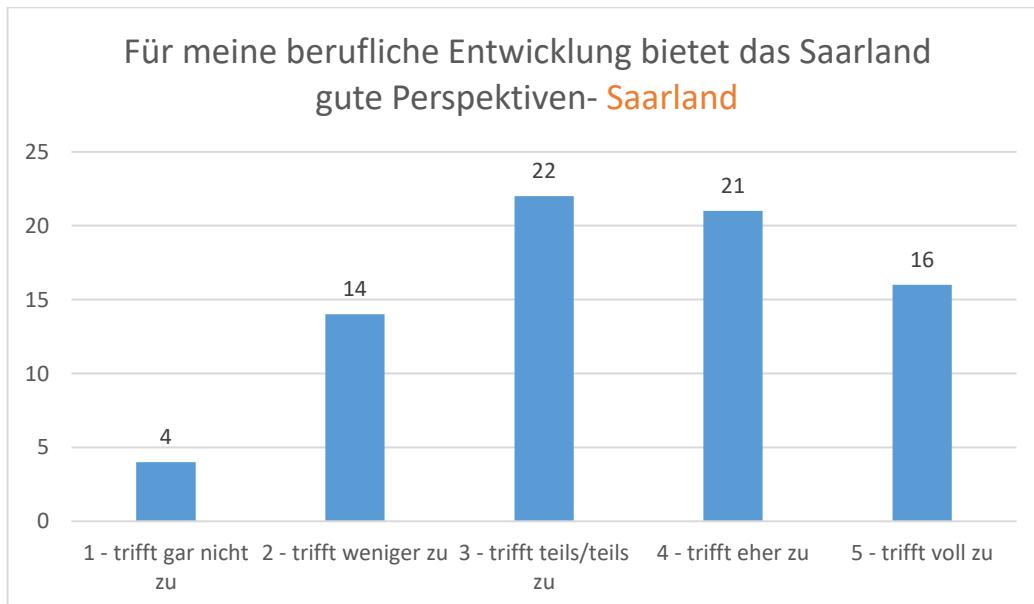
Bewertung	Anzahl
1 - trifft gar nicht zu	17
2 - trifft weniger zu	26
3 - trifft teils/teils zu	38
4 - trifft eher zu	29
5 - trifft voll zu	17
Gesamtergebnis	127



Lebensmittelpunkt Saarland:

Auswahlkriterium: Beantwortung der Frage „Wo sehen Sie Ihren Lebensmittelpunkt“ mit der Auswahl „Saarland“

Bewertung	Anzahl
1 - trifft gar nicht zu	4
2 - trifft weniger zu	14
3 - trifft teils/teils zu	22
4 - trifft eher zu	21
5 - trifft voll zu	16
Gesamtergebnis	77



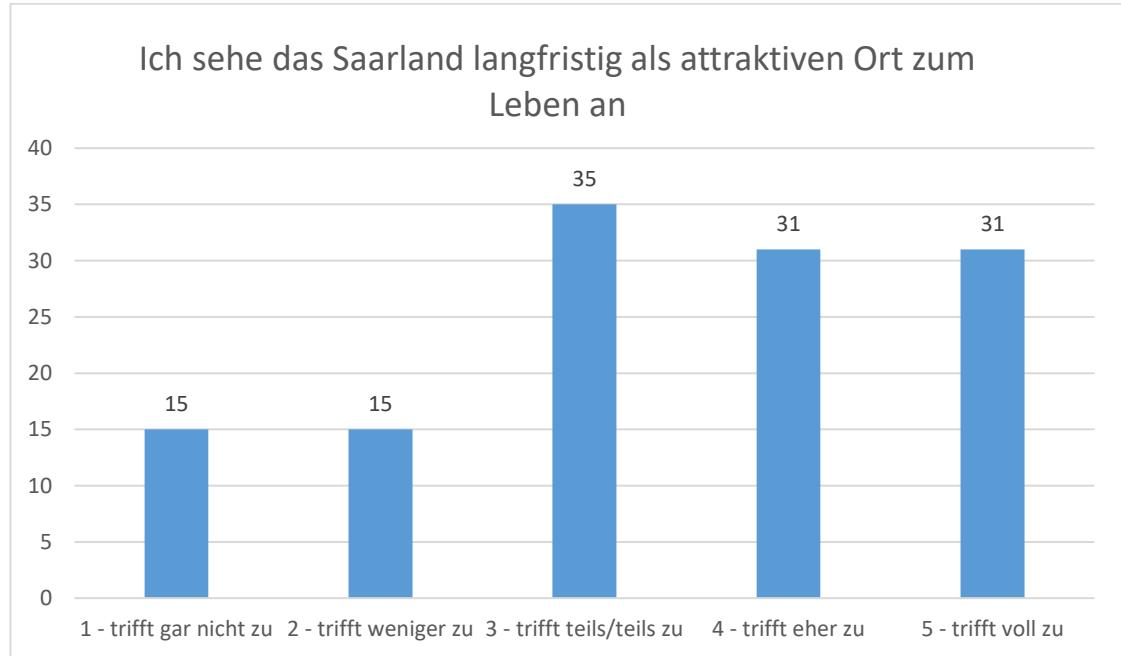
Durchschnittsbewertung:

Gesamt	Saarland
3,023622047	3,402597403

Item 3: Ich sehe das Saarland langfristig als attraktiven Ort zum Leben an

Gesamt:

Bewertung	Anzahl
1 - trifft gar nicht zu	15
2 - trifft weniger zu	15
3 - trifft teils/teils zu	35
4 - trifft eher zu	31
5 - trifft voll zu	31
Gesamtergebnis	127

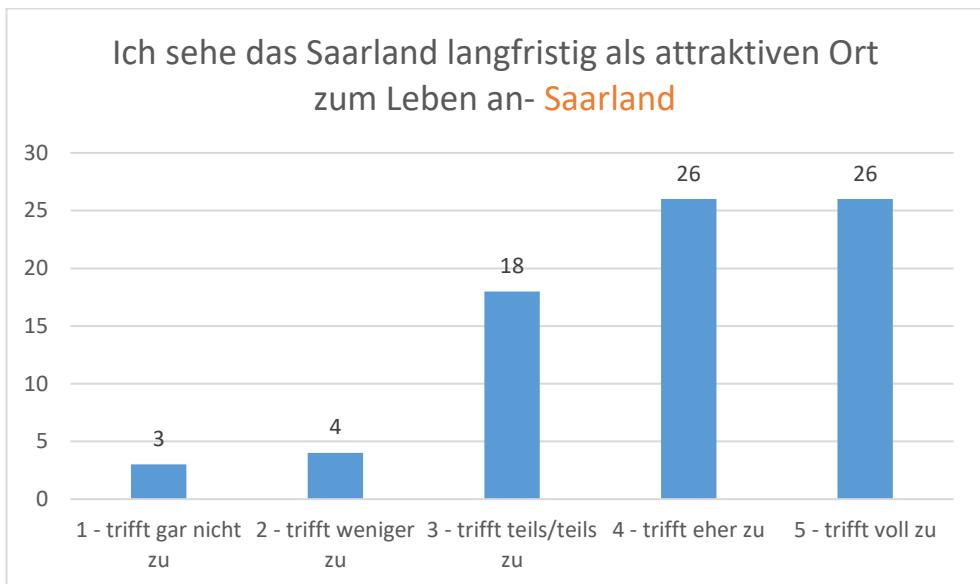


Lebensmittelpunkt Saarland:

Auswahlkriterium: Beantwortung der Frage „Wo sehen Sie Ihren Lebensmittelpunkt“ mit der Auswahl „Saarland“

Bewertung	Anzahl
1 - trifft gar nicht zu	3
2 - trifft weniger zu	4
3 - trifft teils/teils zu	18

4 - trifft eher zu	26
5 - trifft voll zu	26
Gesamtergebnis	77



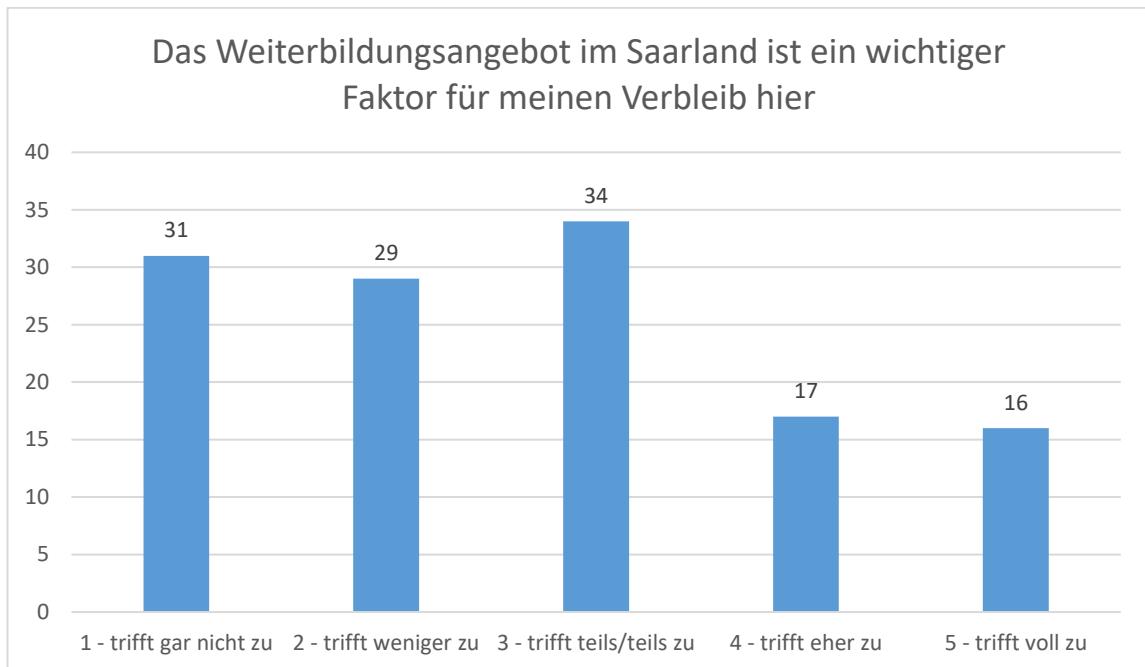
Durchschnittsbewertung:

Gesamt	Saarland
3,377952756	3,883116883

Item 4: Das Weiterbildungsangebot im Saarland ist ein wichtiger Faktor für meinen Verbleib hier

Gesamt:

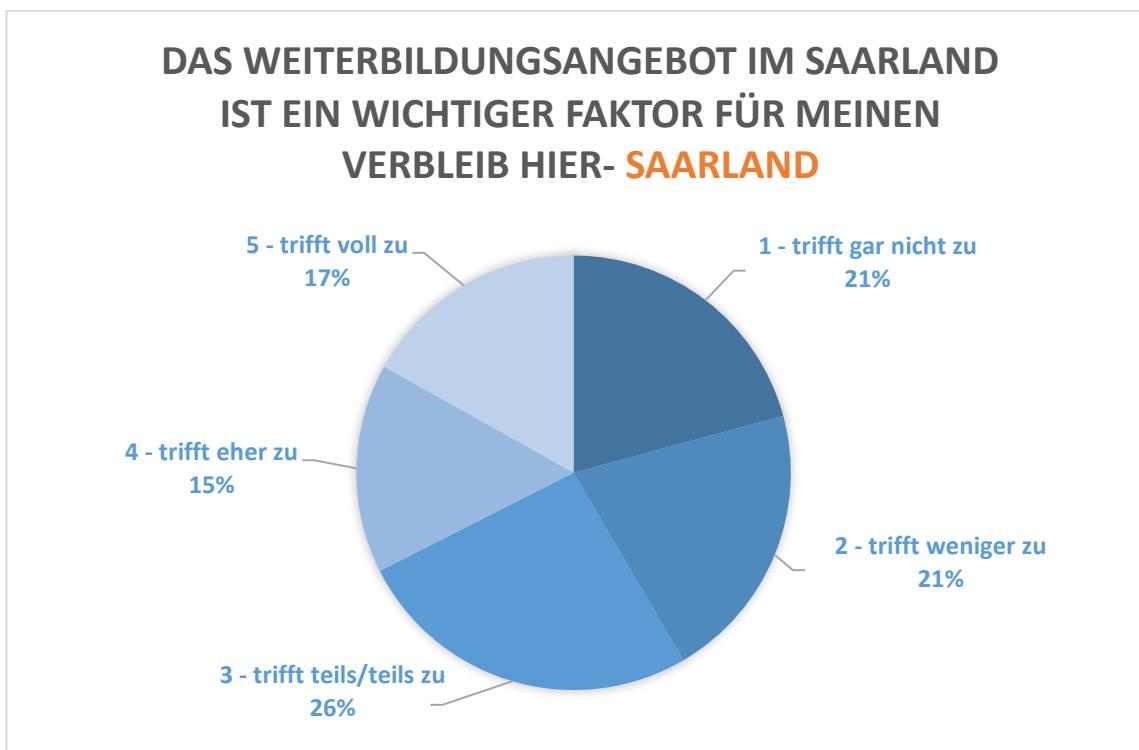
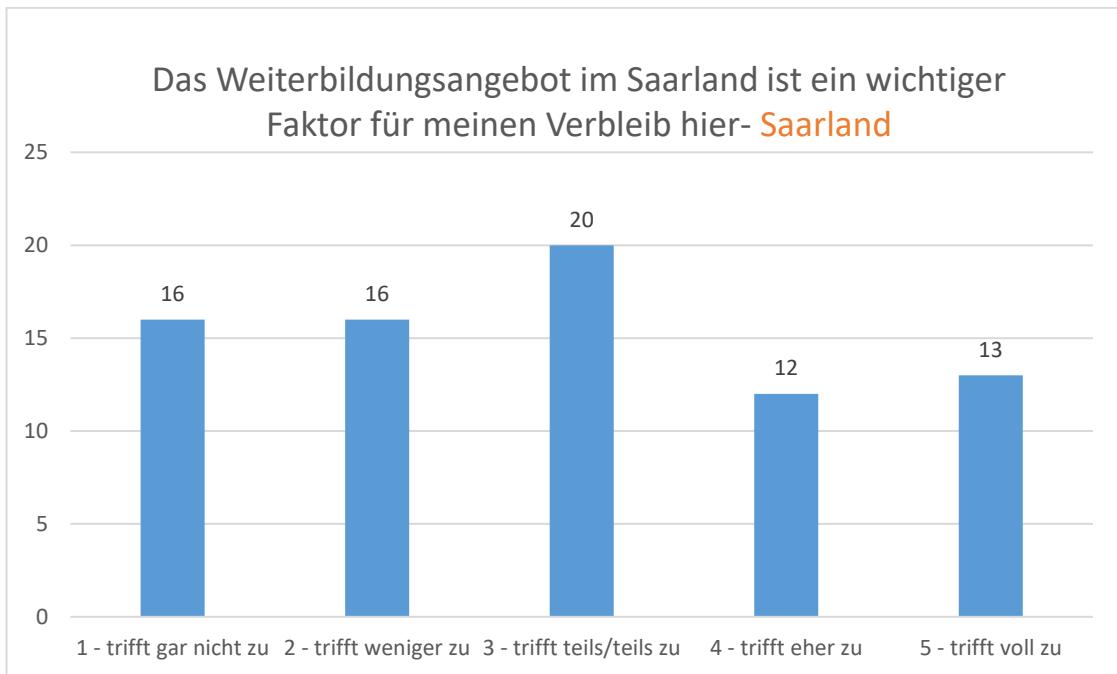
Bewertung	Anzahl
1 - trifft gar nicht zu	31
2 - trifft weniger zu	29
3 - trifft teils/teils zu	34
4 - trifft eher zu	17
5 - trifft voll zu	16
Gesamtergebnis	127



Lebensmittelpunkt Saarland:

Auswahlkriterium: Beantwortung der Frage „Wo sehen Sie Ihren Lebensmittelpunkt“ mit der Auswahl „Saarland“

Bewertung	Anzahl
1 - trifft gar nicht zu	16
2 - trifft weniger zu	16
3 - trifft teils/teils zu	20
4 - trifft eher zu	12
5 - trifft voll zu	13
Gesamtergebnis	77



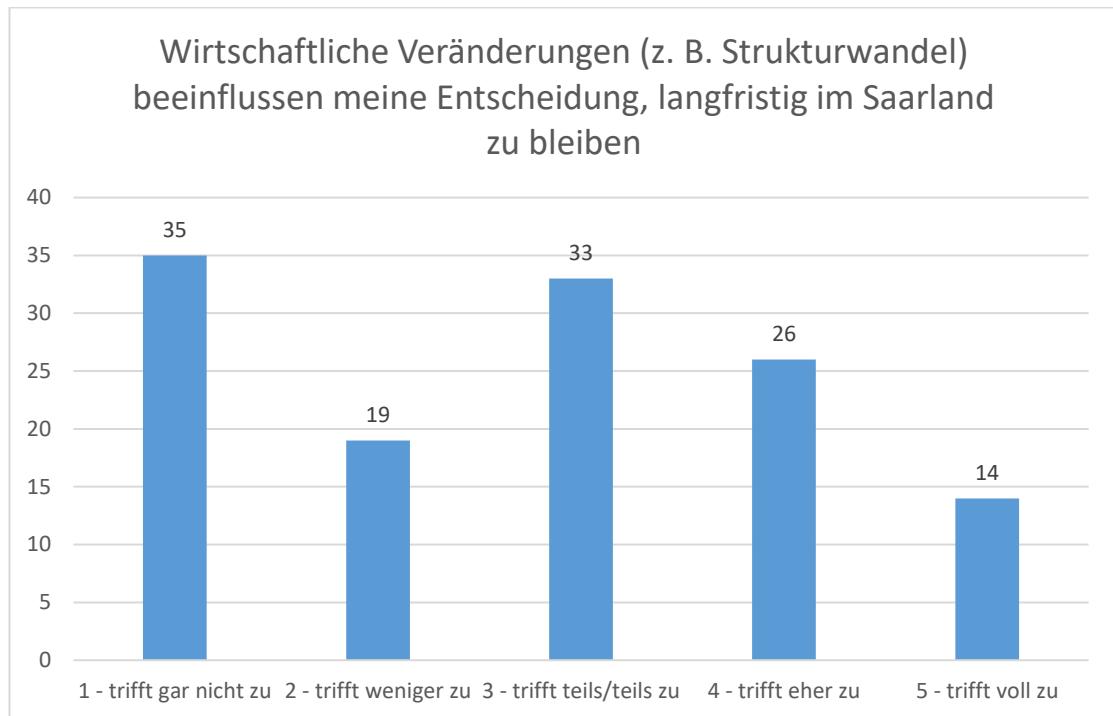
Durchschnittsbewertung:

Gesamt	Saarland
2,669291339	2,87012987

Item 5: Wirtschaftliche Veränderungen (z. B. Strukturwandel) beeinflussen meine Entscheidung, langfristig im Saarland zu bleiben

Gesamt:

Bewertung	Anzahl
1 - trifft gar nicht zu	35
2 - trifft weniger zu	19
3 - trifft teils/teils zu	33
4 - trifft eher zu	26
5 - trifft voll zu	14
Gesamtergebnis	127

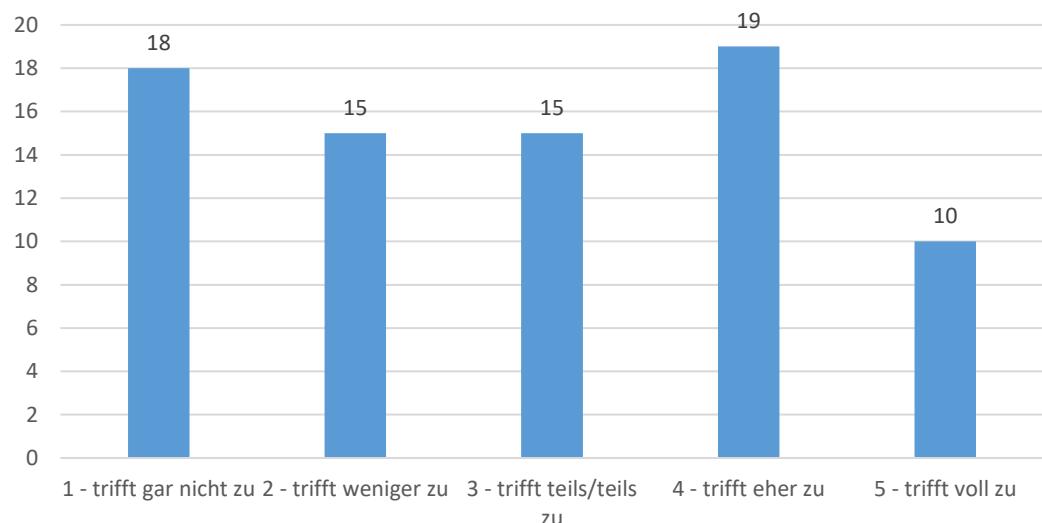


Lebensmittelpunkt Saarland:

Auswahlkriterium: Beantwortung der Frage „Wo sehen Sie Ihren Lebensmittelpunkt“ mit der Auswahl „Saarland“

Bewertung	Anzahl
1 - trifft gar nicht zu	18
2 - trifft weniger zu	15
3 - trifft teils/teils zu	15
4 - trifft eher zu	19
5 - trifft voll zu	10
Gesamtergebnis	77

Wirtschaftliche Veränderungen (z. B. Strukturwandel)
beeinflussen meine Entscheidung, langfristig im
Saarland zu bleiben - **Saarland**



Durchschnittsbewertung:

Gesamt	Saarland
2,724409449	2,844155844

5. Erwartungen an eine Weiterbildung

Frage: Wie wichtig sind Ihnen folgende Eigenschaften/Faktoren einer Weiterbildung (während einer Teilnahme)?

Antwort: Fünfstufige Likert-Skala

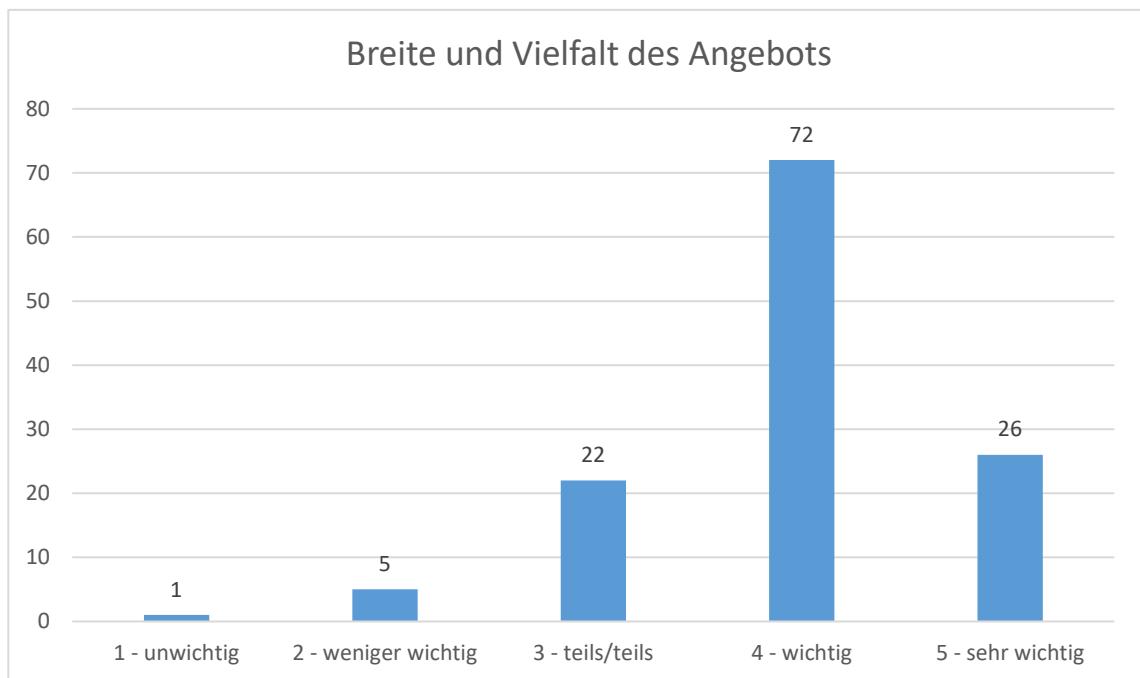
Wert	Beschriftung
1	Unwichtig
2	Weniger wichtig
3	Teils/Teils
4	Wichtig
5	Sehr wichtig

Item 1: Breite und Vielfalt des Angebots

Bewertung	Anzahl
1 - unwichtig	1
2 - weniger wichtig	5
3 - teils/teils	22
4 - wichtig	72
5 - sehr wichtig	26
Gesamtergebnis	126

Mittelwert: 3,928571429

Median: 4

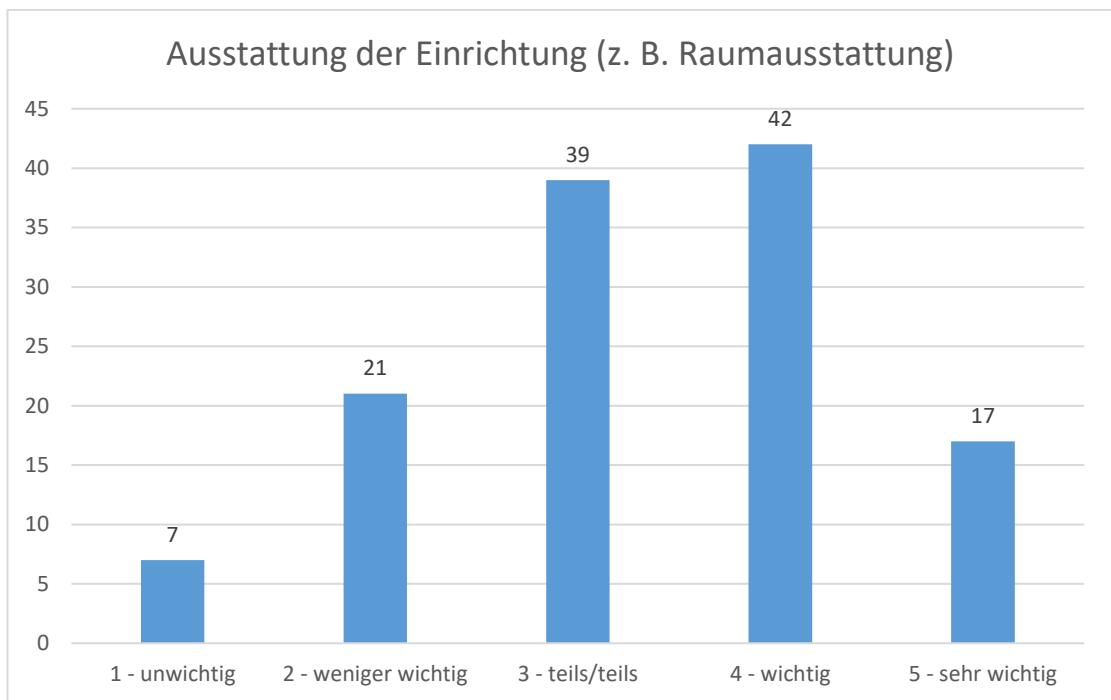


Item 2: Ausstattung der Einrichtung (z.B. Raumausstattung)

Bewertung	Anzahl
1 - unwichtig	7
2 - weniger wichtig	21
3 - teils/teils	39
4 - wichtig	42
5 - sehr wichtig	17
Gesamtergebnis	126

Mittelwert: 3,325396825

Median: 4

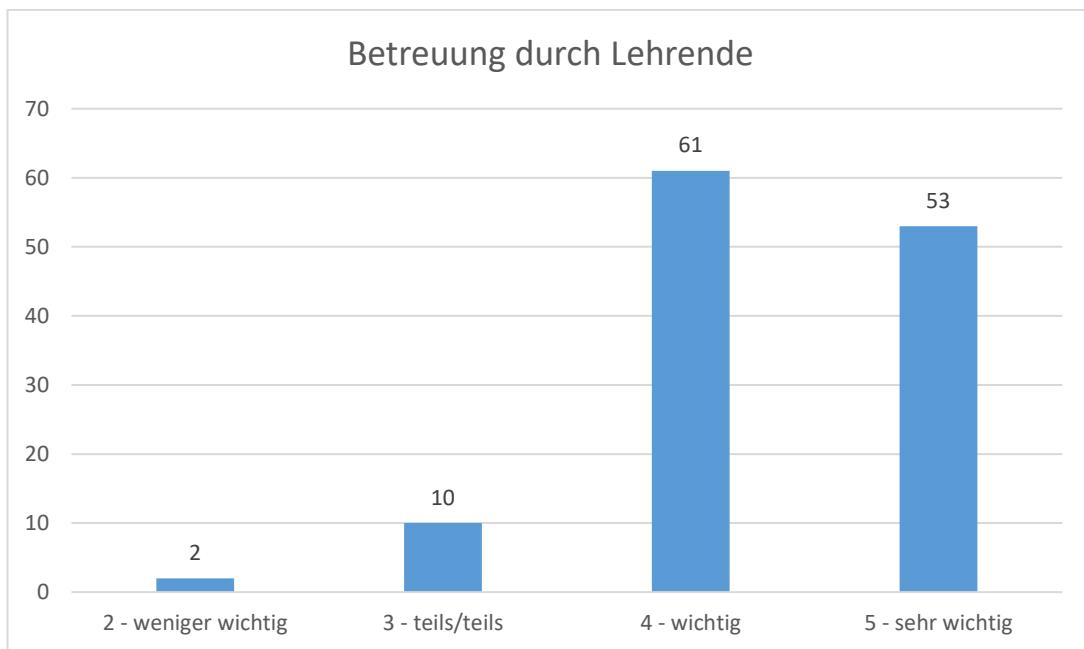


Item 3: Betreuung durch Lehrende

Bewertung	Anzahl
2 - weniger wichtig	2
3 - teils/teils	10
4 - wichtig	61
5 - sehr wichtig	53
Gesamtergebnis	126

Mittelwert: 4,30952381

Median: 4

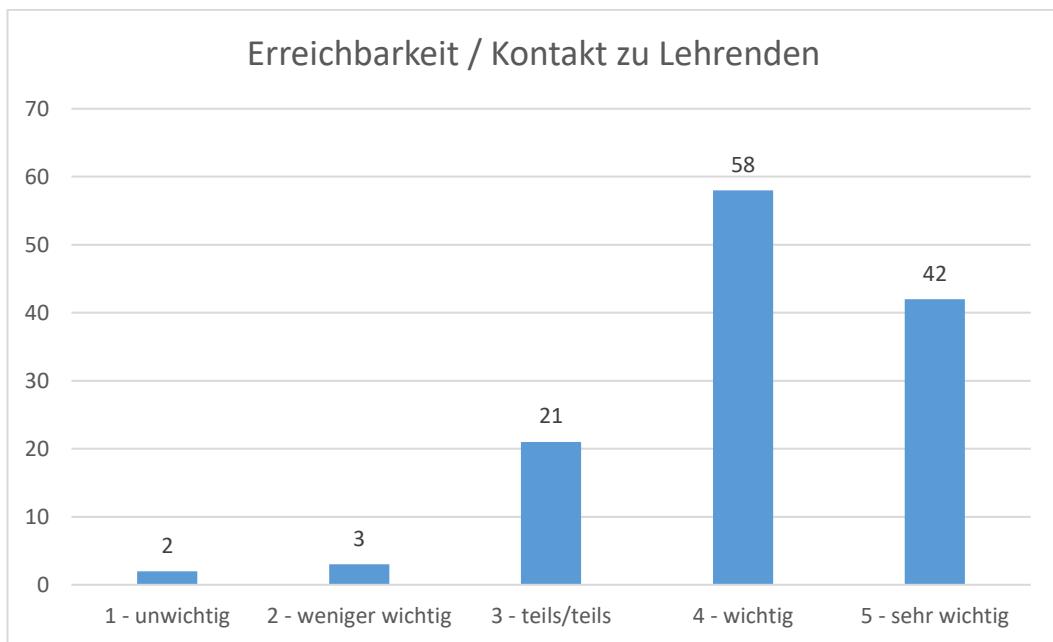


Item 4: Erreichbarkeit / Kontakt zu Lehrenden

Bewertung	Anzahl
1 - unwichtig	2
2 - weniger wichtig	3
3 - teils/teils	21
4 - wichtig	58
5 - sehr wichtig	42
Gesamtergebnis	126

Mittelwert: 4,071428571

Median: 4

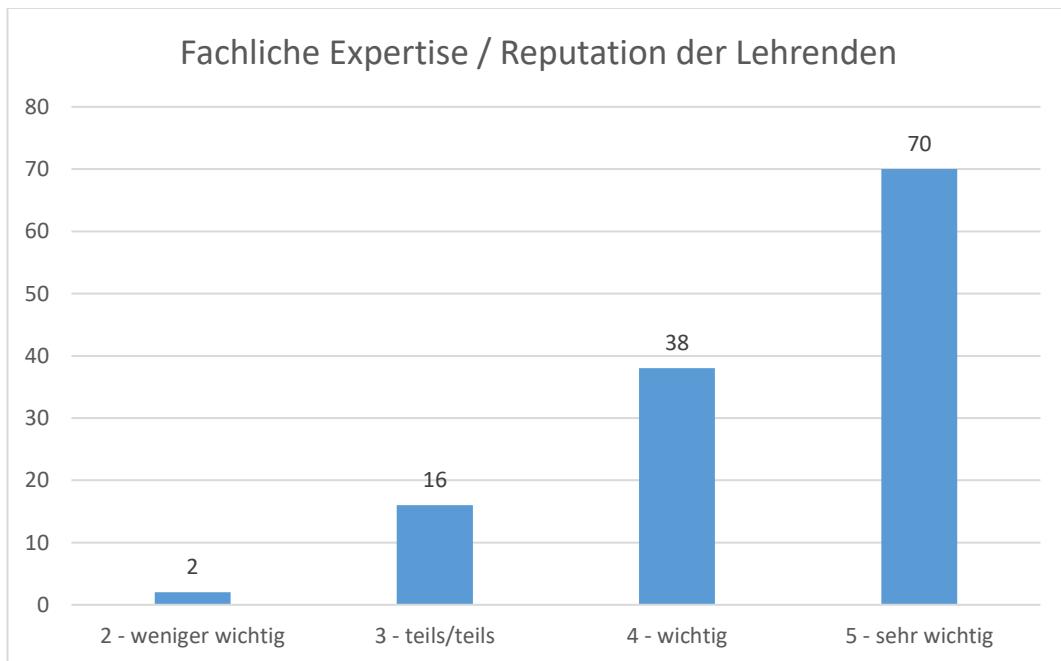


Item 5: Fachliche Expertise / Reputation der Lehrenden

Bewertung	Anzahl
2 - weniger wichtig	2
3 - teils/teils	16
4 - wichtig	38
5 - sehr wichtig	70
Gesamtergebnis	126

Mittelwert: 4,396825397

Median: 5

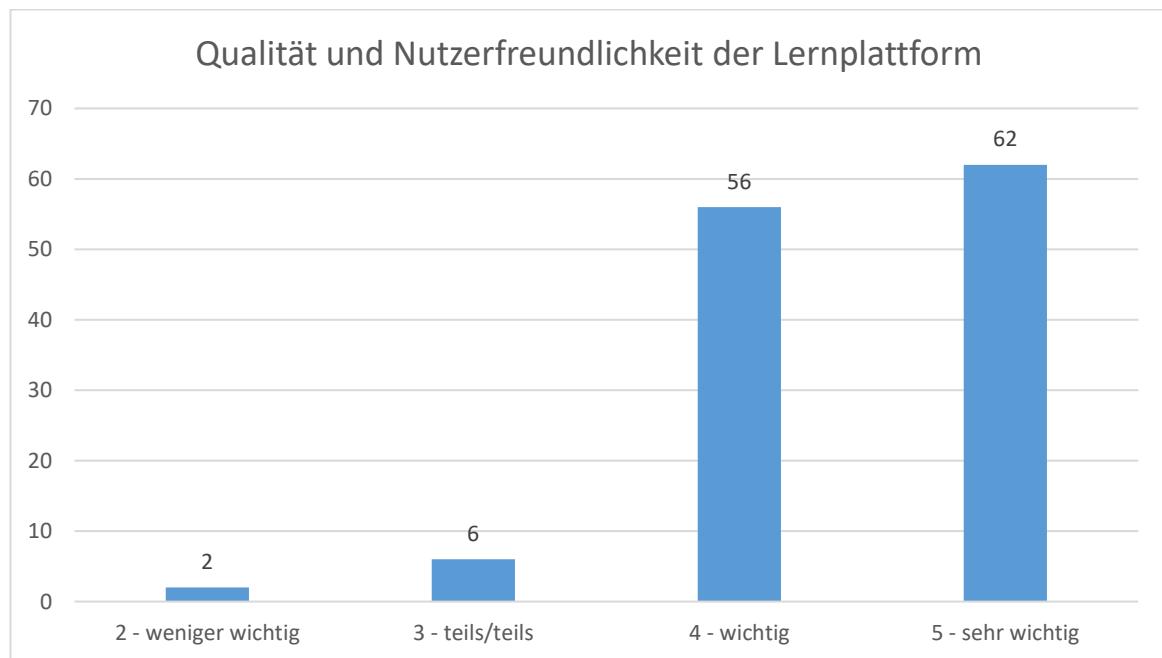


Item 6: Qualität und Nutzerfreundlichkeit der Lernplattform

Bewertung	Anzahl
2 - weniger wichtig	2
3 - teils/teils	6
4 - wichtig	56
5 - sehr wichtig	62
Gesamtergebnis	126

Mittelwert: 4,412698413

Median: 5

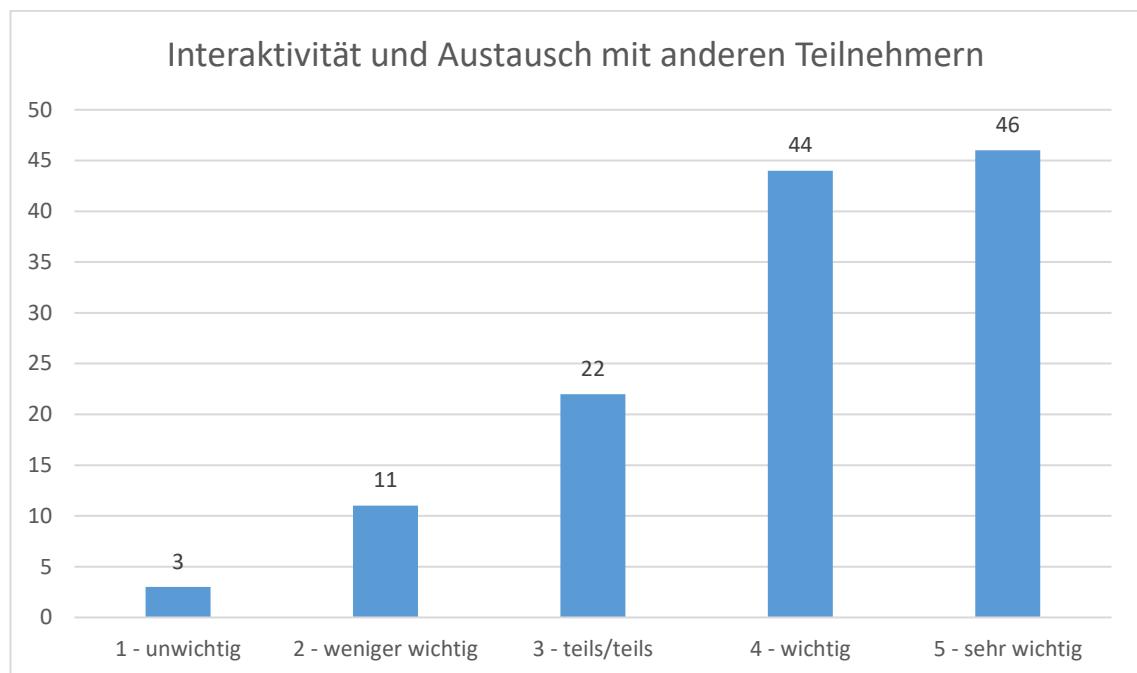


Item 7: Interaktivität und Austausch mit anderen Teilnehmern

Bewertung	Anzahl
1 - unwichtig	3
2 - weniger wichtig	11
3 - teils/teils	22
4 - wichtig	44
5 - sehr wichtig	46
Gesamtergebnis	126

Mittelwert: 3,944444444

Median: 5

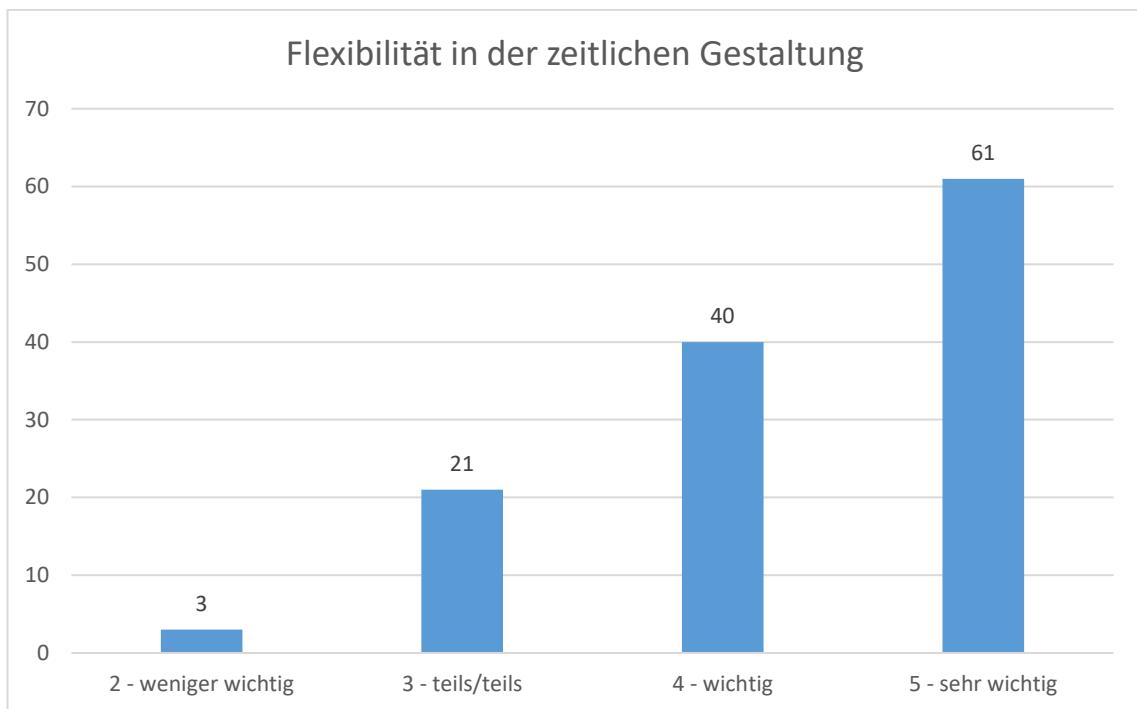


Item 8: Flexibilität in der zeitlichen Gestaltung

Bewertung	Anzahl
2 - weniger wichtig	3
3 - teils/teils	21
4 - wichtig	40
5 - sehr wichtig	61
Gesamtergebnis	125

Mittelwert: 4,238095238

Median: 5

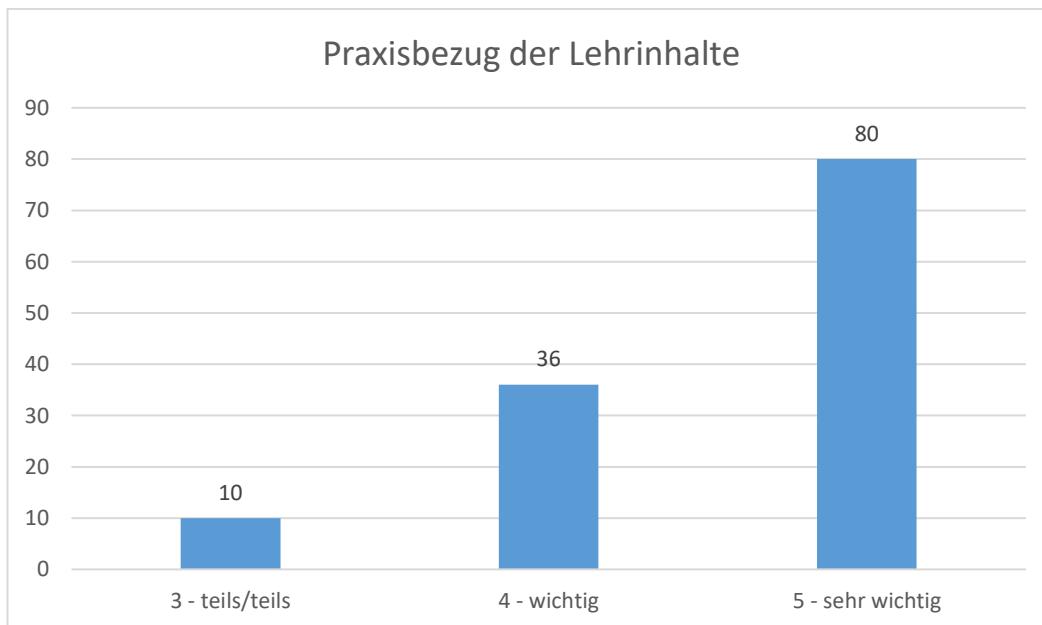


Item 9: Praxisbezug der Lehrinhalte

Bewertung	Anzahl
3 - teils/teils	10
4 - wichtig	36
5 - sehr wichtig	80
Gesamtergebnis	126

Mittelwert: 4,5555555556

Median: 5

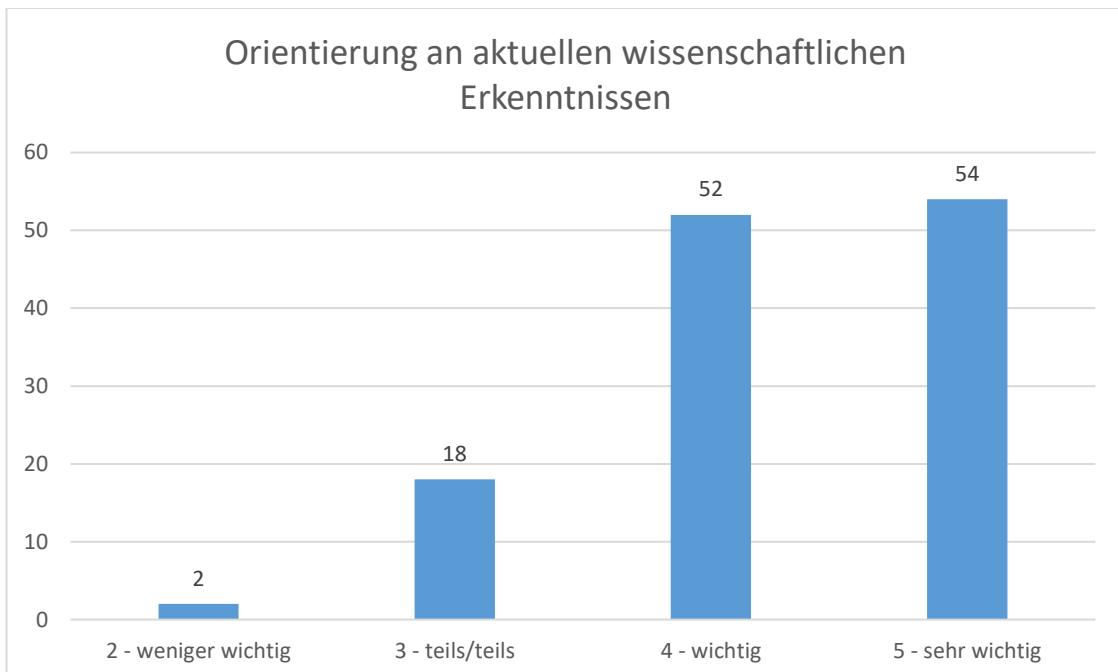


Item 10: Orientierung an aktuellen wissenschaftlichen Erkenntnissen

Bewertung	Anzahl
2 - weniger wichtig	2
3 - teils/teils	18
4 - wichtig	52
5 - sehr wichtig	54
Gesamtergebnis	126

Mittelwert: 4,253968254

Median: 5



Gesamtbewertung (alle Items):

Faktor	Bewertung
Breite und Vielfalt des Angebots	3,928571429
Ausstattung der Einrichtung (z. B. Raumausstattung)	3,325396825
Betreuung durch Lehrende	4,30952381
Erreichbarkeit / Kontakt zu Lehrenden	4,071428571
Fachliche Expertise / Reputation der Lehrenden	4,396825397
Qualität und Nutzerfreundlichkeit der Lernplattform	4,412698413
Interaktivität und Austausch mit anderen Teilnehmern	3,944444444
Flexibilität in der zeitlichen Gestaltung	4,238095238
Praxisbezug der Lehrinhalte	4,555555556
Orientierung an aktuellen wissenschaftlichen Erkenntnissen	4,253968254

Frage: Haben Sie weitere Eigenschaften/Faktoren, die Ihnen bei einer Weiterbildung (während der Teilnahme) wichtig sind? Wenn ja, bitte Merkmal und Wichtigkeit (1 = unwichtig, 5 = sehr wichtig) angeben!

Antwort: Freitext, optional

Antworten (ohne Kategorisierung):

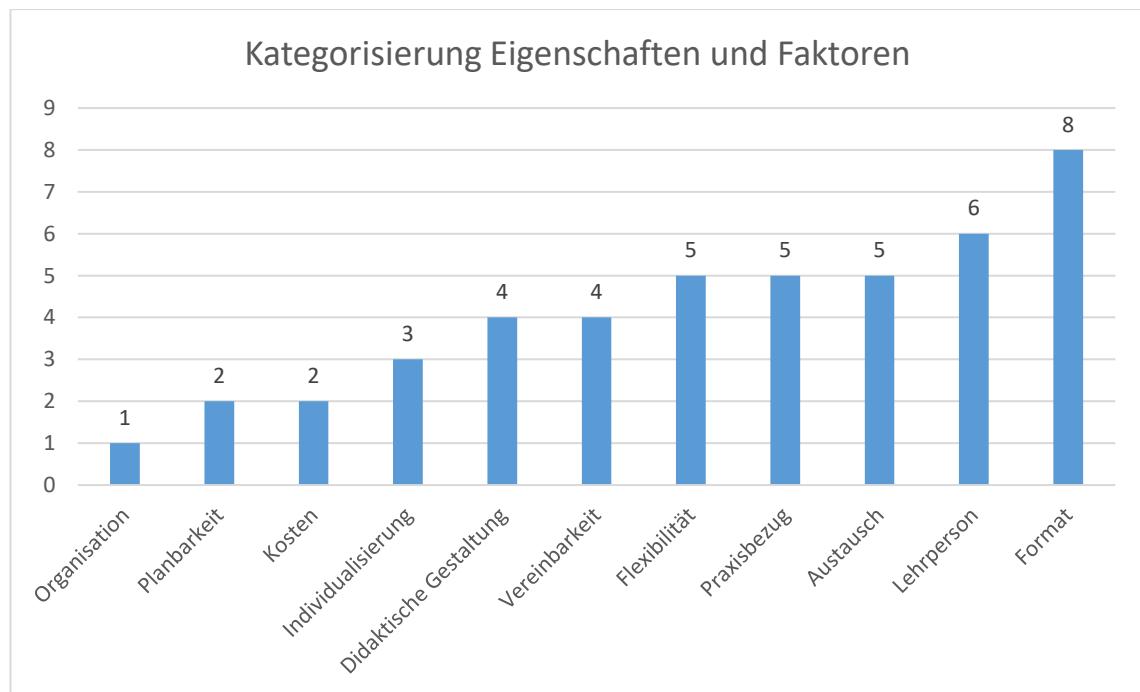
- Nein
- Nein
- modulare Individualisierungsoptionen 4, flexibler Start für Learning on Demand 4, Technik-/Methodenvielfalt für Spaß und Abwechslung 4, smarte Didaktik inkl. App-Lösung für Lernen zu jeder Zeit 5, erwachsenengerechte Lern- und Prüfungsformate jenseits reiner Reproduktion 5
- Expertise der Professoren
- Zeitliche Flexibilität für Vollzeitbeschäftigte (5)
- Lehrpersonen aus verschiedenen Feldern
- Theoretisches und praktisches Wissen
- Ich denke, dass auch eine gute Organisation für die berufsbegleitenden Teilnehmer eine wichtige Rolle spielt. Damit meine ich, dass Weiterbildungen grundsätzlich nicht unter der Woche möglich wären oder dass bei Bedarf wie Krankheit oder unerwartete Lebenslagen immer mit den Dozenten sprechen kann, was in diesem Fall hier an der HTW sehr, sehr gut geklappt hat!
- Nein
- "Rücksichtnahme auf Beruf und Familie
- Regelmäßig und planbare Termine der Weiterbildung"
- "Themen und Inhalte sollten umsetzbar/ anwendbar sein 5
- Theorie und Praxis sollten übereinstimmen 5"
- Keine
- Austausch mit Mitstudierenden 5
- Praxisnahe Beispiele vermitteln über zu viel theoretischem Hintergrund
- Konkrete Beispiele/Methoden der pädagogischen Arbeit (5)

- Erfahrung in diesem Bereich bei der Lehrenden Person - 5
- Reger Austausch 5
- Organisation der Vorlesungen nach Reihenfolge, Abschließen durch Klausur und erst dann beginnen mit einem anderen Fach
- Dozenten einstellen, die Fragen beantworten können und nicht überfordert sind, wenn sie diese Frage nicht mit dem Skript beantworten können bzw. dieses nur ablesen. Das Geld was die HTW an diesen Dozenten verschwendet kann sie bspw. mal in den Validierungsautomat stecken, der seit Monaten kaputt ist.
- dass es mit dem Beruf vereinbar ist 5 und das es bezahlbar ist 4
- Strukturiertheit der Weiterbildung (5)
- Nein
- Dozenten mit praktischer Erfahrung - aus einem Skript vorlesen kann jeder. Gerade in der berufsbegleitenden Weiterbildung sind praktische Erfahrungswerte von Dozenten unerlässlich.
- 4 = Möglichkeit der Online Lehre
- Praktikable Prüfungsangebote, die zeitlich flexibel absolviert werden können. Breite Palette an wählbaren Modulen wie beim berufsbegleitenden Master
- geringe Kosten, Online-Möglichkeit, keine Semesterbetrieb, sondern Klausuren monatlich (wie an der IUBH)
- Onlineformat ist gut, Zeit ab 17 Uhr
- "Online Teilnahme
- "Zeitlich flexibel"
- Kompatibilität von Beruf und Studium
- persönlicher Austausch oder zumindest virtuelle Live-Schaltungen anstelle reiner Online-Selbstlernformate. Starker Praxisbezug, wobei dies natürlich abhängig von der gewählten Weiterbildung ist.
- "5 übersichtlicher Aufbau der Lernplattform
- 5 Praxiserfahrung der Lehrenden"
- zeitliche Flexibilität bei der Bearbeitung der Weiterbildung-5, sehe wichtig

- Hybrid-Lehre, die die Anteile von Präsenzveranstaltungen (präferiert Blockveranstaltungen) zum Austausch und Networking sinnvoll setzt.
- Umgang mit Kommiliton*innen (5), Rücksicht auf besondere Lebenssituationen wie etwa pflegende Angehörige (5)

Kategorisierung der Antworten:

Kategorie	Nennung
Organisation	1
Planbarkeit	2
Kosten	2
Individualisierung	3
Didaktische Gestaltung	4
Vereinbarkeit	4
Flexibilität	5
Praxisbezug	5
Austausch	5
Lehrperson	6
Format	8



Frage: Wie wichtig sind Ihnen folgende Entscheidungsfaktoren für die Teilnahme an einer (zukünftigen) Weiterbildung?

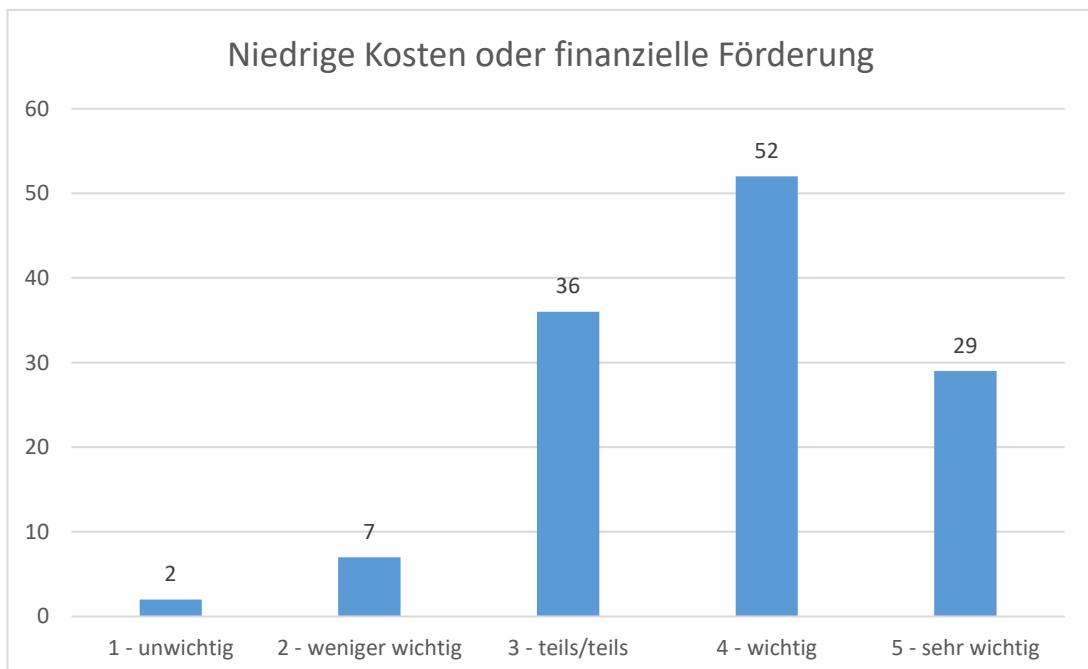
Antwort: Fünfstufige Likert-Skala

Wert	Beschriftung
1	Unwichtig
2	Weniger wichtig
3	Teils/Teils
4	Wichtig
5	Sehr wichtig

Item 1: Niedrige Kosten oder finanzielle Förderung

Bewertung	Anzahl
1 - unwichtig	2
2 - weniger wichtig	7
3 - teils/teils	36
4 - wichtig	52
5 - sehr wichtig	29
Gesamtergebnis	126

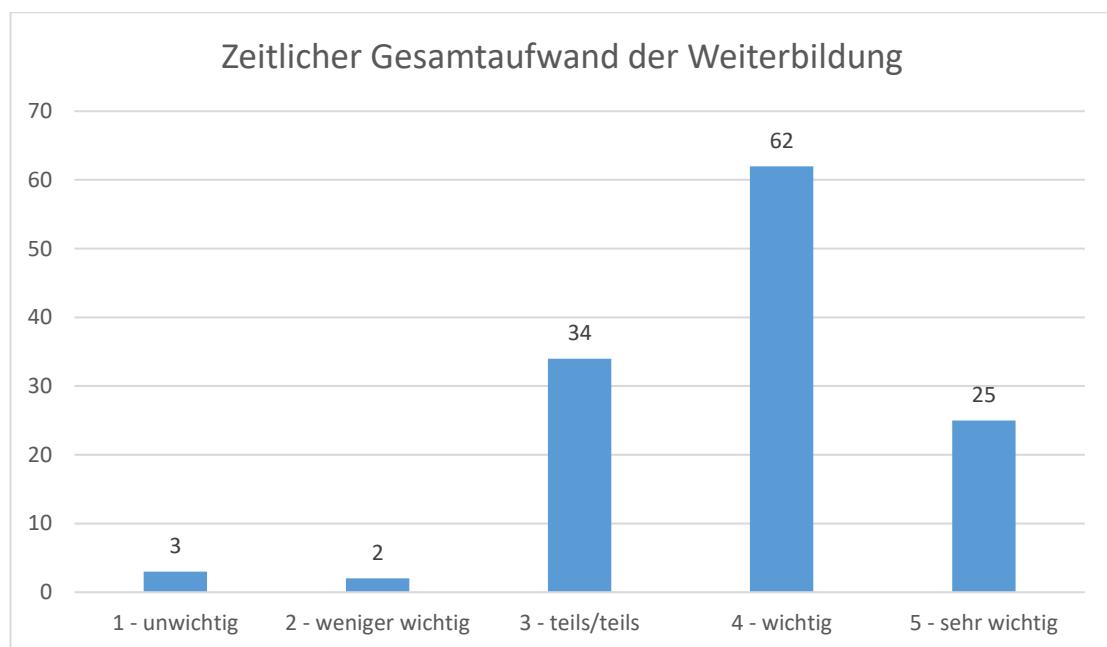
Mittelwert 3,79338843
 Median 4



Item 2: Zeitlicher Gesamtaufwand der Weiterbildung

Bewertung	Anzahl
1 - unwichtig	3
2 - weniger wichtig	2
3 - teils/teils	34
4 - wichtig	62
5 - sehr wichtig	25
Gesamtergebnis	126

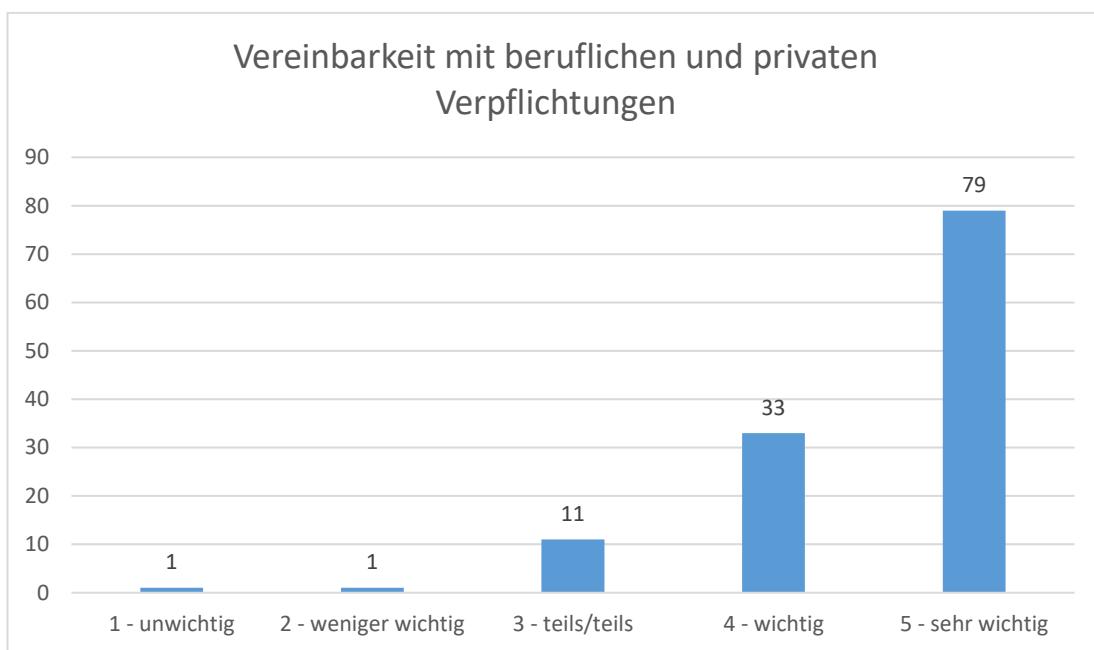
Mittelwert 3,842975207
 Median 4



Item 3: Vereinbarkeit mit beruflichen und privaten Verpflichtungen

Bewertung	Anzahl
1 - unwichtig	1
2 - weniger wichtig	1
3 - teils/teils	11
4 - wichtig	33
5 - sehr wichtig	79
Gesamtergebnis	125

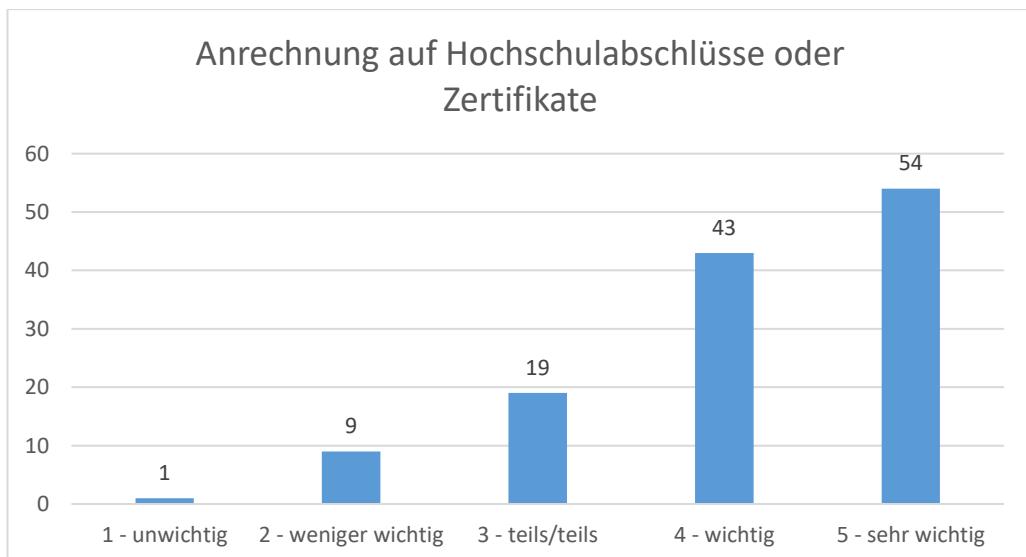
Mittelwert 4,504132231
 Median 5



Item 4: Anrechnung auf Hochschulabschlüsse oder Zertifikate

Bewertung	Anzahl
1 - unwichtig	1
2 - weniger wichtig	9
3 - teils/teils	19
4 - wichtig	43
5 - sehr wichtig	54
Gesamtergebnis	126

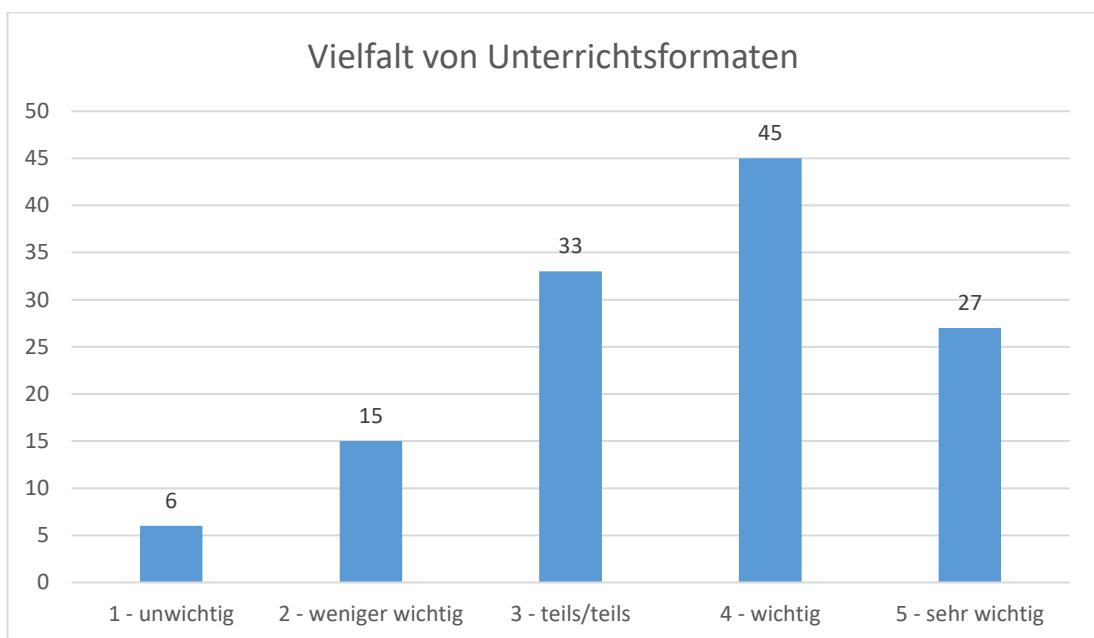
Mittelwert 4,115702479
 Median 5



Item 5: Vielfalt von Unterrichtsformaten

Bewertung	Anzahl
1 - unwichtig	6
2 - weniger wichtig	15
3 - teils/teils	33
4 - wichtig	45
5 - sehr wichtig	27
Gesamtergebnis	126

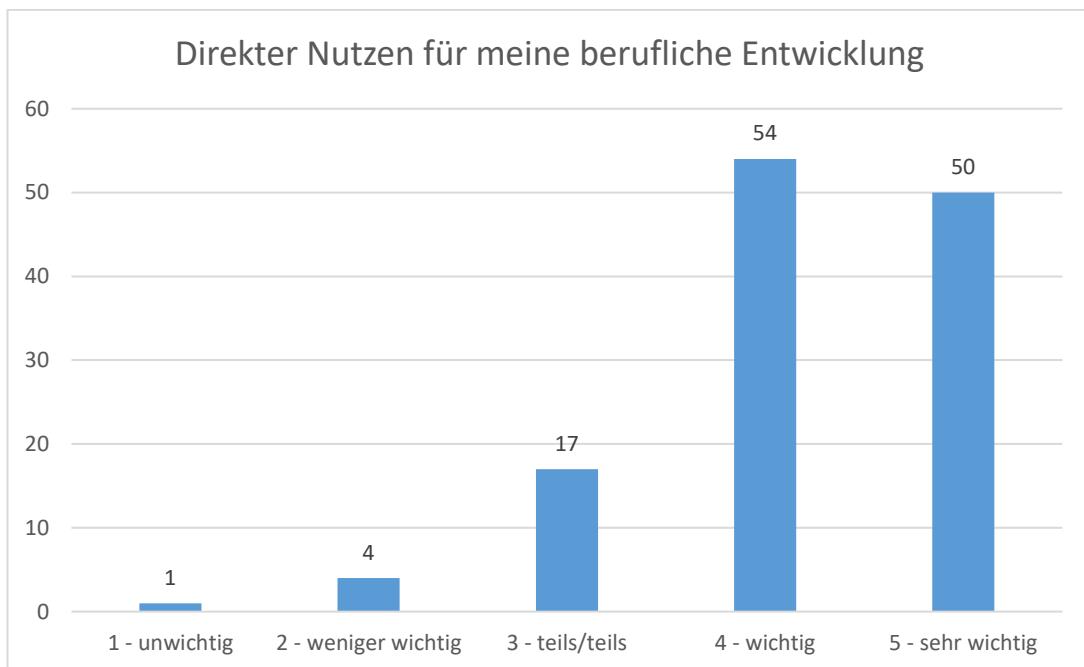
Mittelwert 3,561983471
Median 4



Item 6: Direkter Nutzen für meine berufliche Entwicklung

Bewertung	Anzahl
1 - unwichtig	1
2 - weniger wichtig	4
3 - teils/teils	17
4 - wichtig	54
5 - sehr wichtig	50
Gesamtergebnis	126

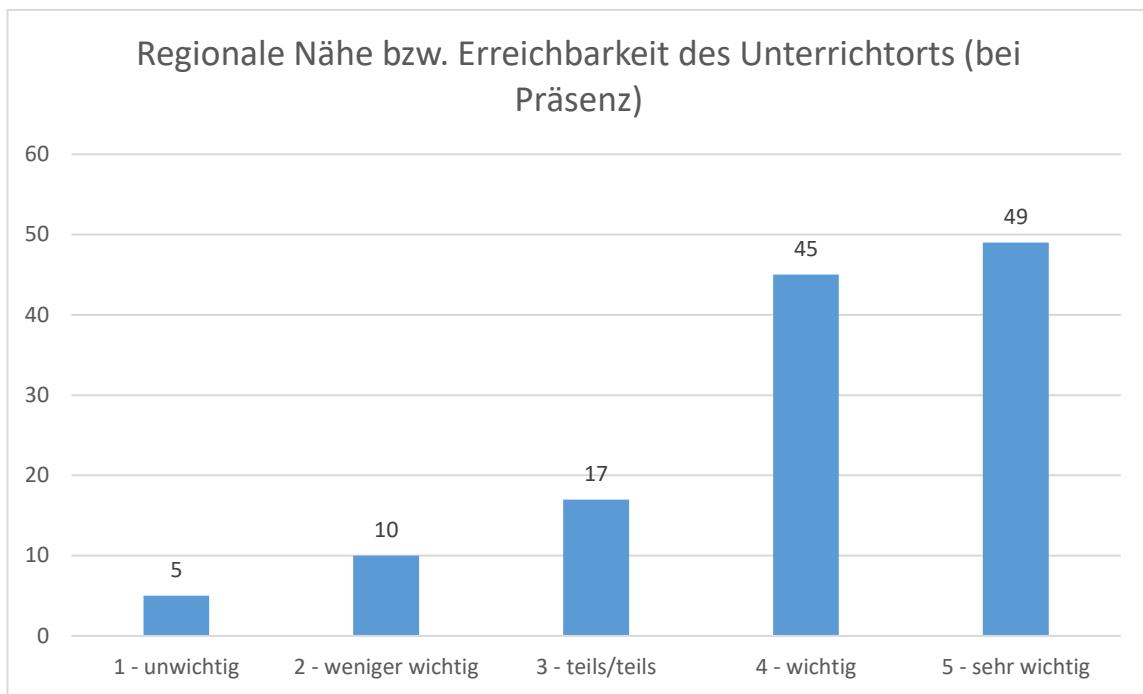
Mittelwert 4,214876033
Median 4



Item 8: Regionale Nähe bzw. Erreichbarkeit des Unterrichtorts (bei Präsenz)

Bewertung	Anzahl
1 - unwichtig	5
2 - weniger wichtig	10
3 - teils/teils	17
4 - wichtig	45
5 - sehr wichtig	49
Gesamtergebnis	126

Mittelwert 4,016528926
 Median 5



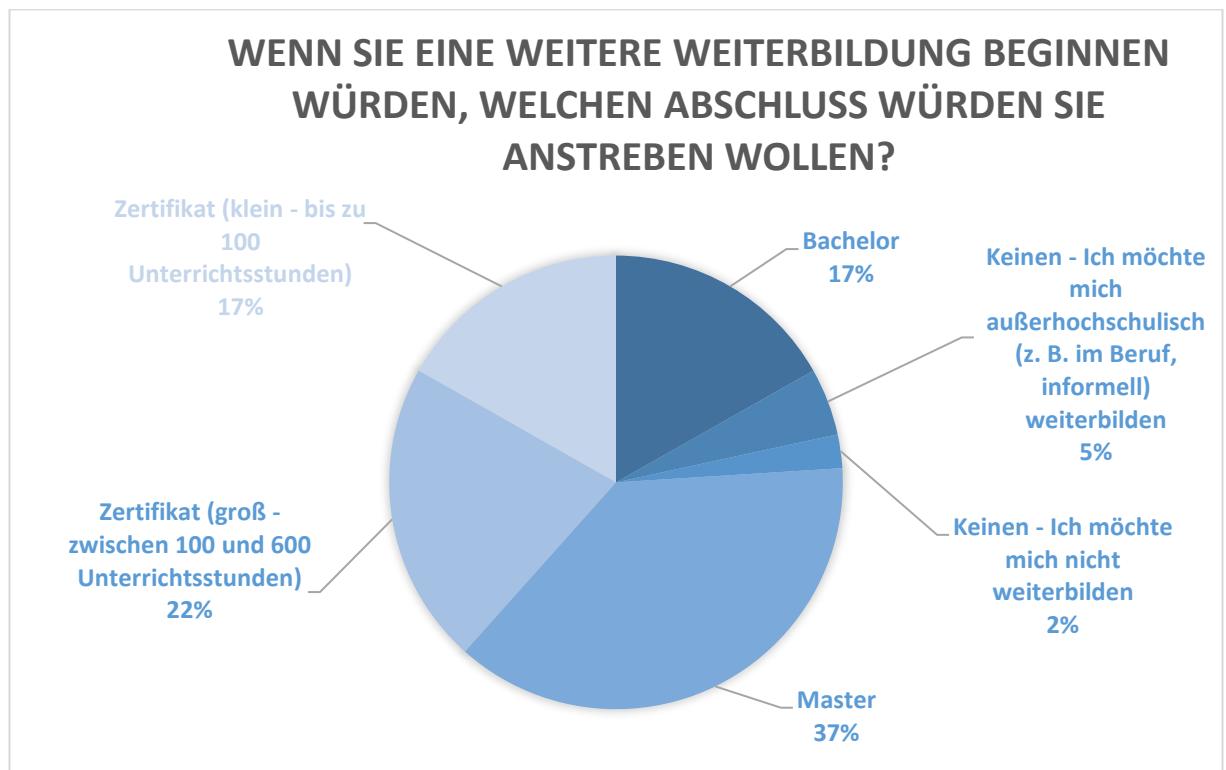
Gesamtbewertung (alle Items):

Entscheidungsfaktor	Bewertung
Niedrige Kosten oder finanzielle Förderung	3,79338843
Zeitlicher Gesamtaufwand der Weiterbildung	3,842975207
Vereinbarkeit mit beruflichen und privaten Verpflichtungen	4,504132231
Anrechnung auf Hochschulabschlüsse oder Zertifikate	4,115702479
Vielfalt von Unterrichtsformaten	3,561983471
Direkter Nutzen für meine berufliche Entwicklung	4,214876033
Regionale Nähe bzw. Erreichbarkeit des Unterrichtorts (bei Präsenz)	4,016528926

6. Rahmenbedingungen einer Weiterbildung

Frage: Wenn Sie eine weitere Weiterbildung beginnen würden, welchen Abschluss würden Sie anstreben wollen?

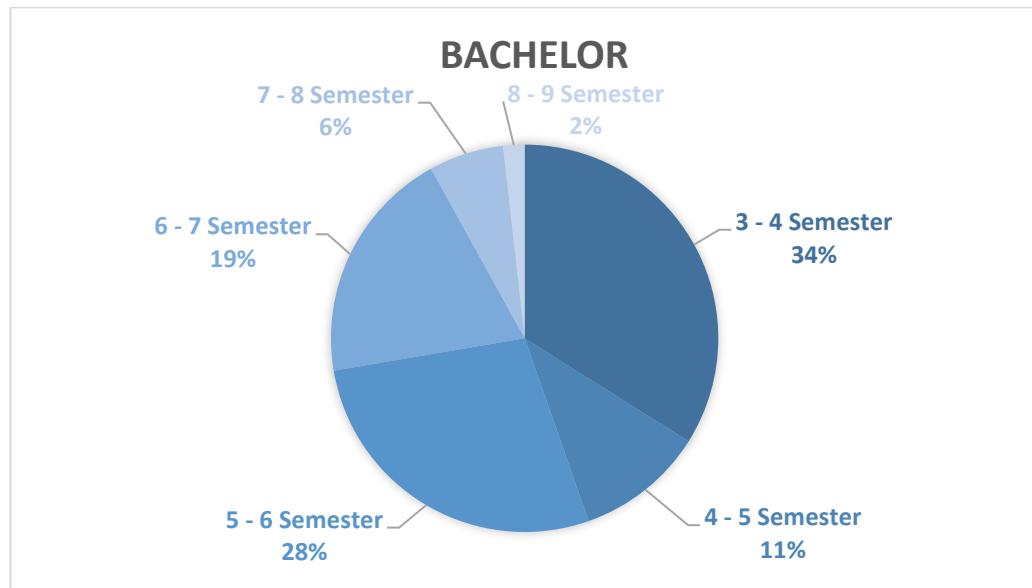
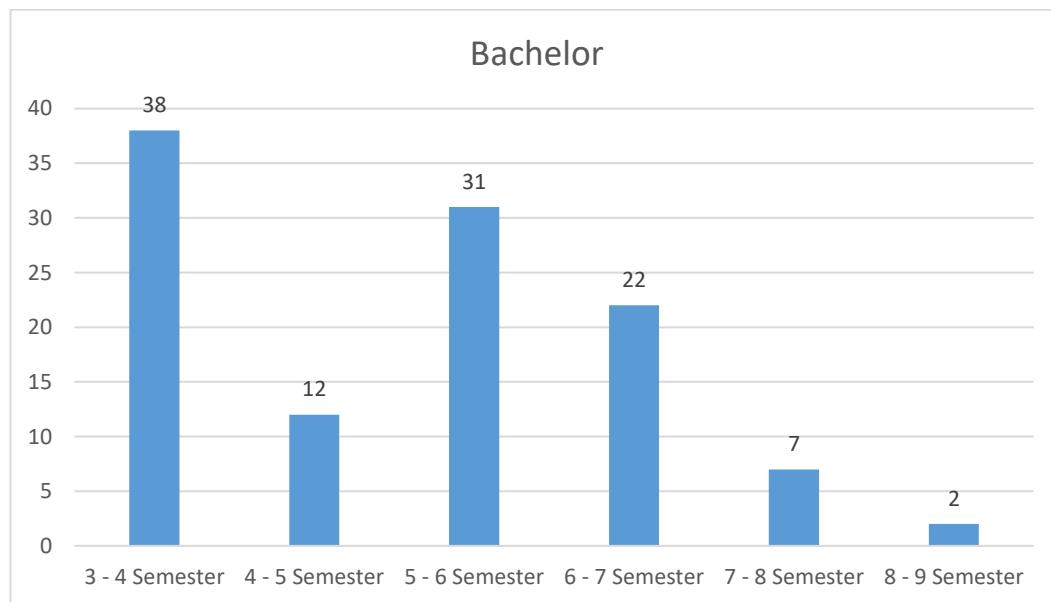
Antwort	Anzahl
Bachelor	21
Keinen - Ich möchte mich außerhochschulisch (z. B. im Beruf, informell) weiterbilden	6
Keinen - Ich möchte mich nicht weiterbilden	3
Master	47
Zertifikat (groß - zwischen 100 und 600 Unterrichtsstunden)	27
Zertifikat (klein - bis zu 100 Unterrichtsstunden)	21
Gesamtergebnis	125



Frage: Falls Sie sich weiterbilden möchten: Wie lange dürfte die Weiterbildung (in Semestern) höchstens dauern? (Bachelor, Master)

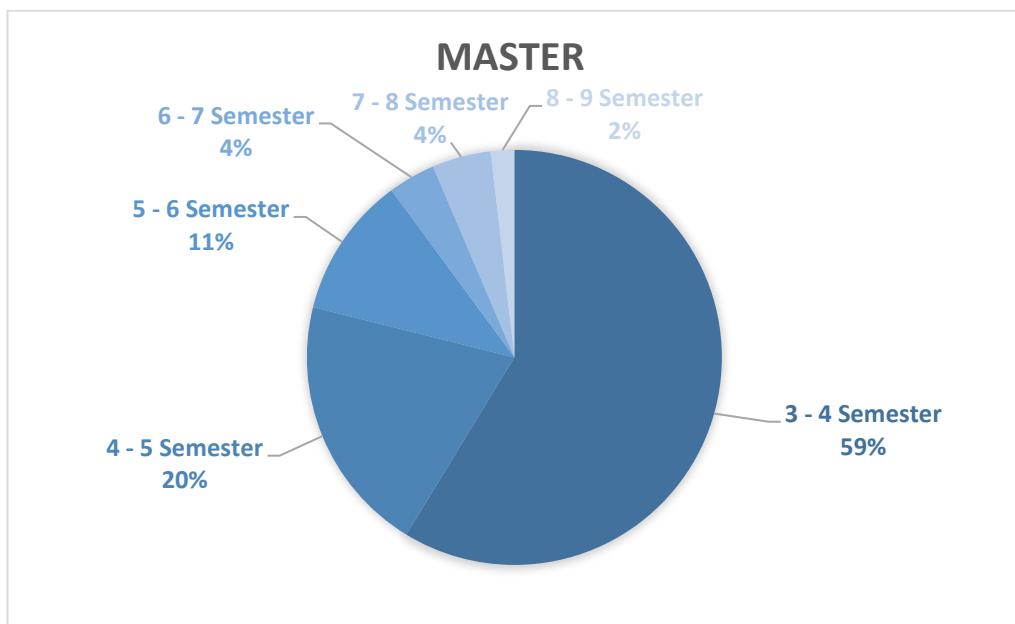
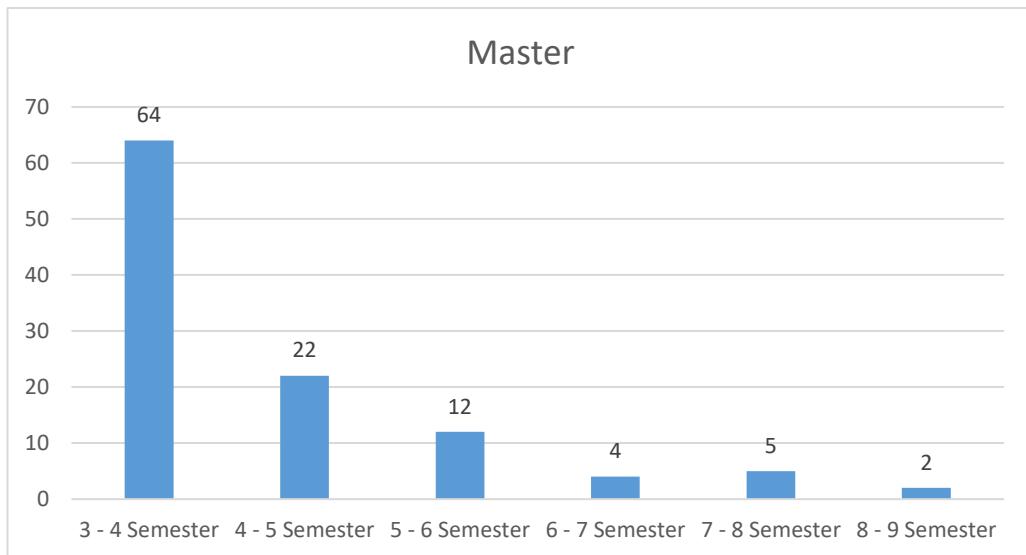
Bachelor:

Dauer	Anzahl
3 - 4 Semester	38
4 - 5 Semester	12
5 - 6 Semester	31
6 - 7 Semester	22
7 - 8 Semester	7
8 - 9 Semester	2
Gesamtergebnis	112



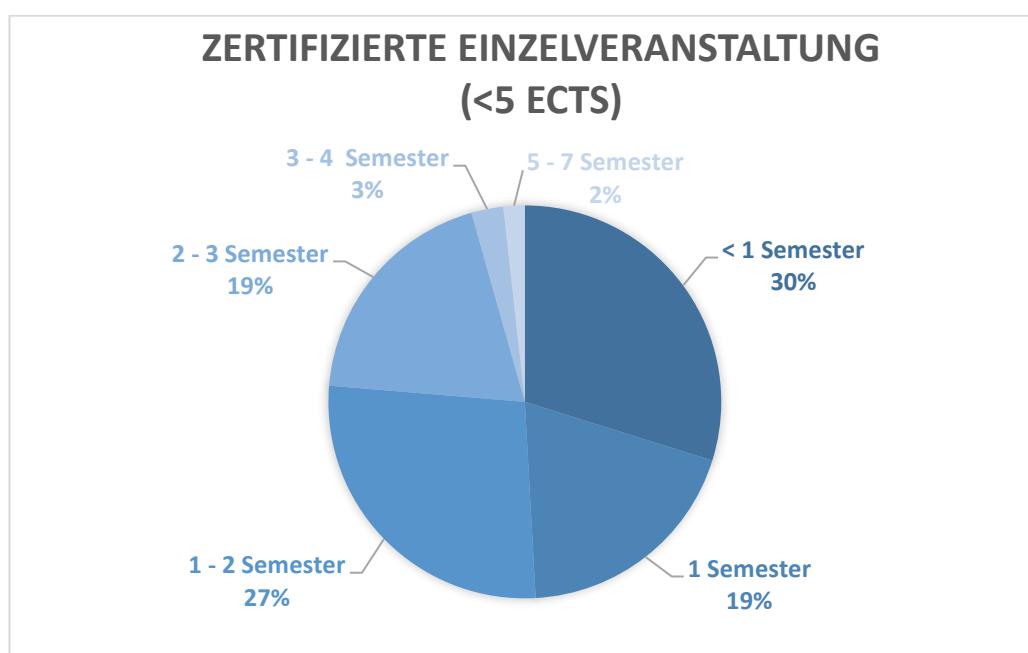
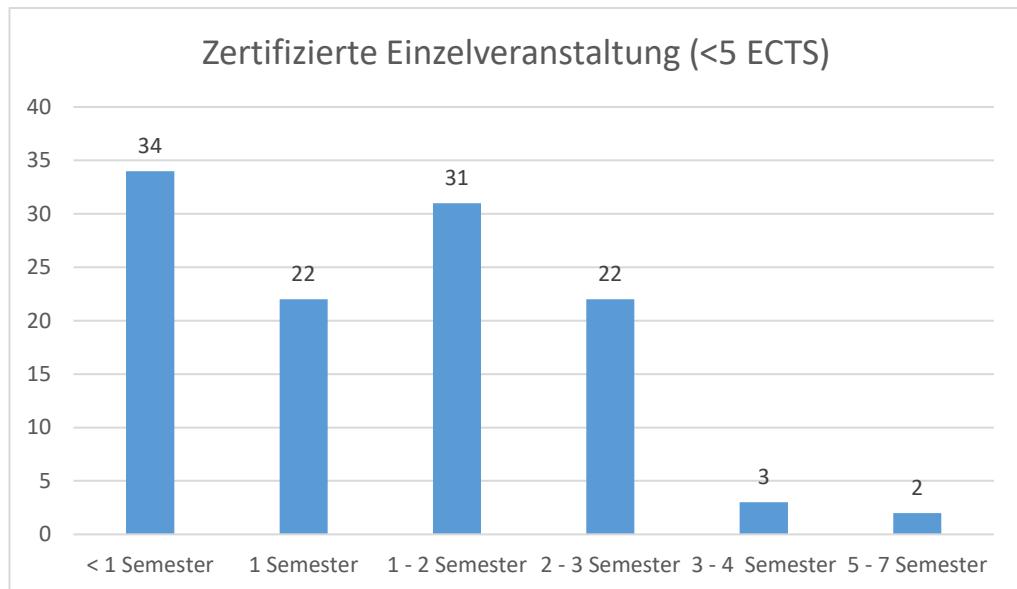
Master:

Dauer	Anzahl
3 - 4 Semester	64
4 - 5 Semester	22
5 - 6 Semester	12
6 - 7 Semester	4
7 - 8 Semester	5
8 - 9 Semester	2
Gesamtergebnis	109



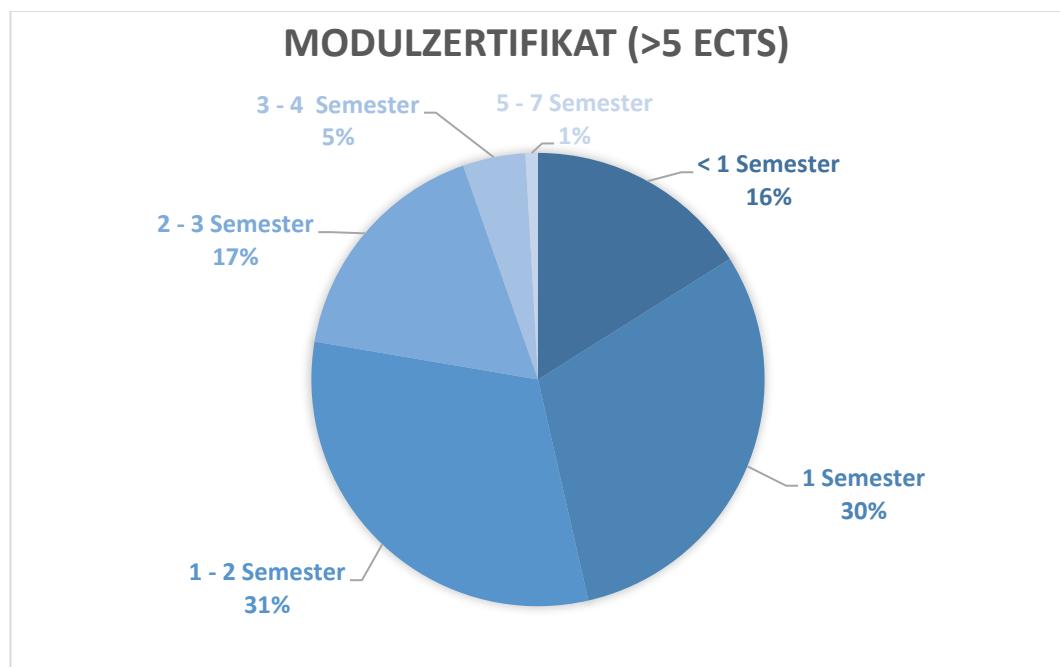
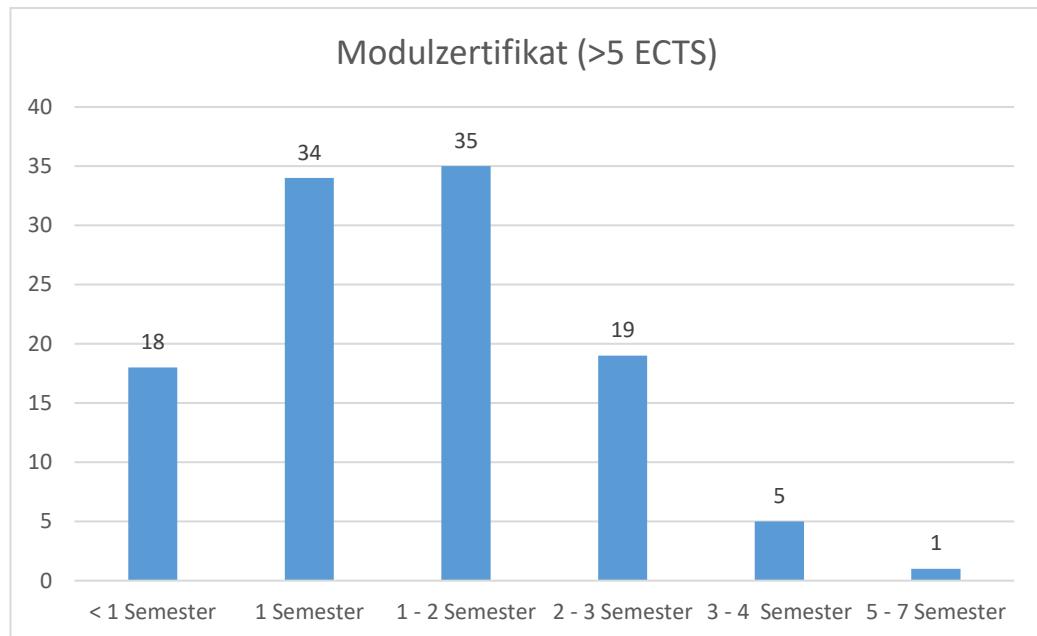
Zertifizierte Einzelveranstaltung (<5 ECTS):

Bewertung	Anzahl
< 1 Semester	34
1 Semester	22
1 - 2 Semester	31
2 - 3 Semester	22
3 - 4 Semester	3
5 - 7 Semester	2
Gesamtergebnis	114



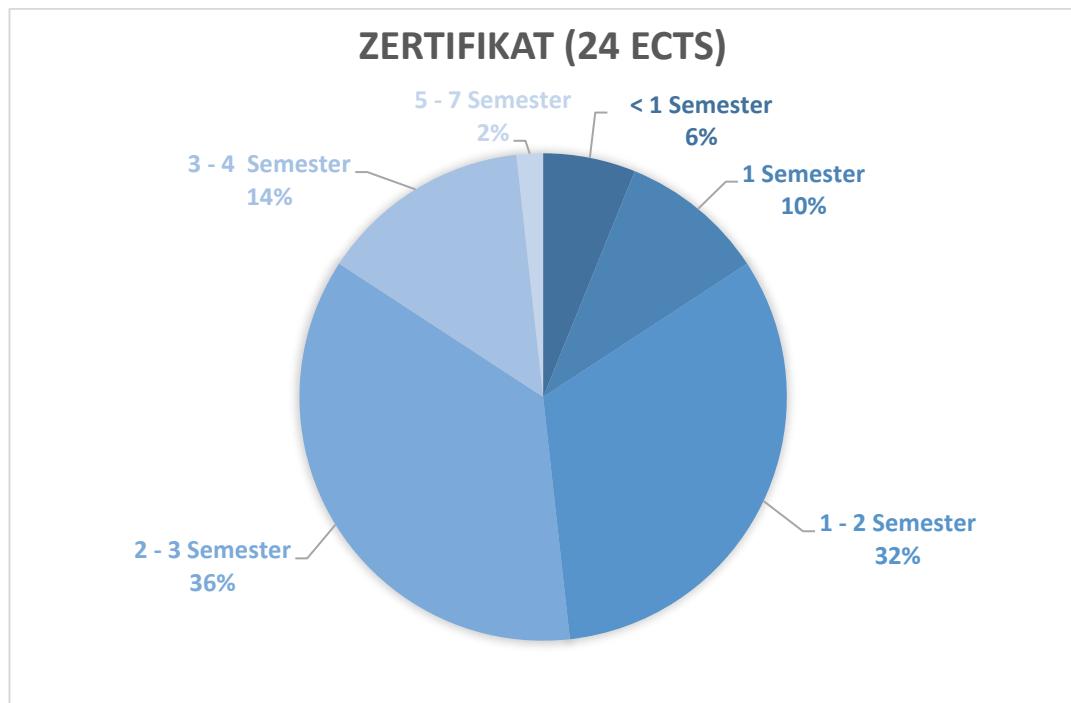
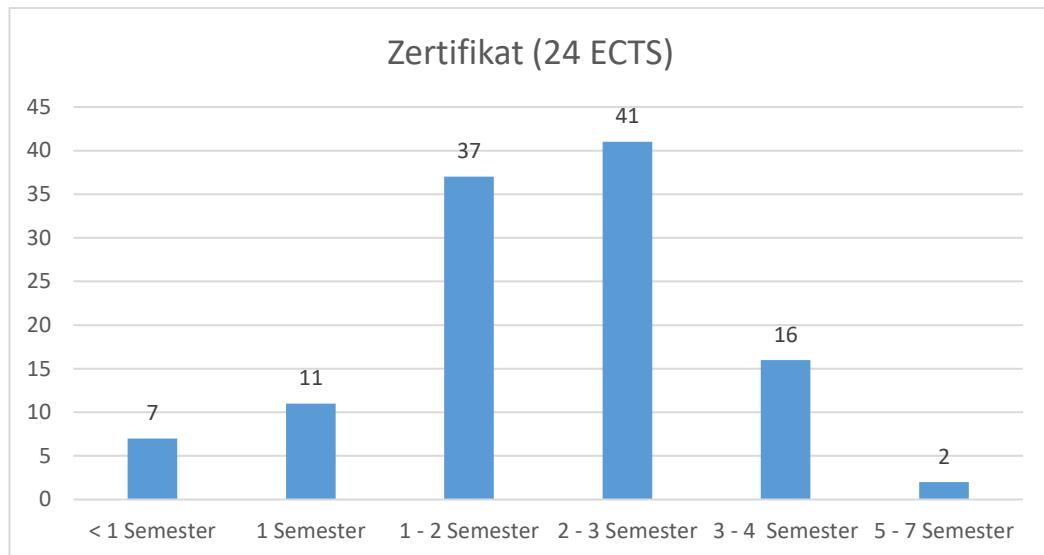
Modulzertifikat (>5 ECTS):

Bewertung	Anzahl
< 1 Semester	18
1 Semester	34
1 - 2 Semester	35
2 - 3 Semester	19
3 - 4 Semester	5
5 - 7 Semester	1
Gesamtergebnis	112



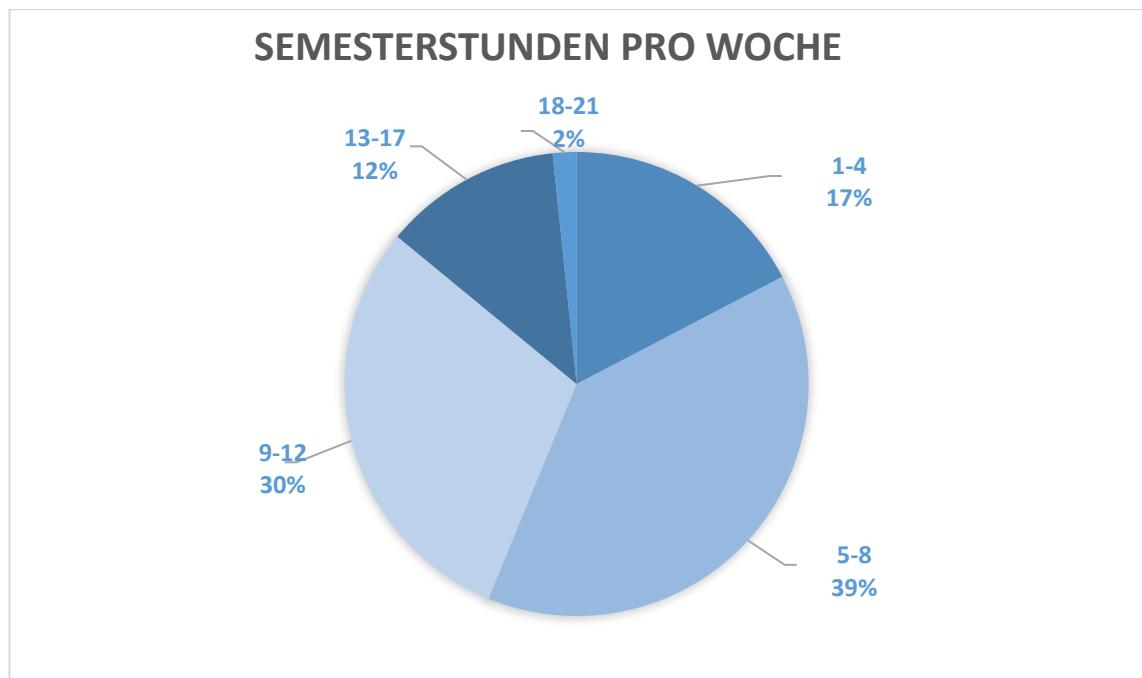
Zertifikat (24 ECTS):

Bewertung	Anzahl
< 1 Semester	7
1 Semester	11
1 - 2 Semester	37
2 - 3 Semester	41
3 - 4 Semester	16
5 - 7 Semester	2
Gesamtergebnis	114



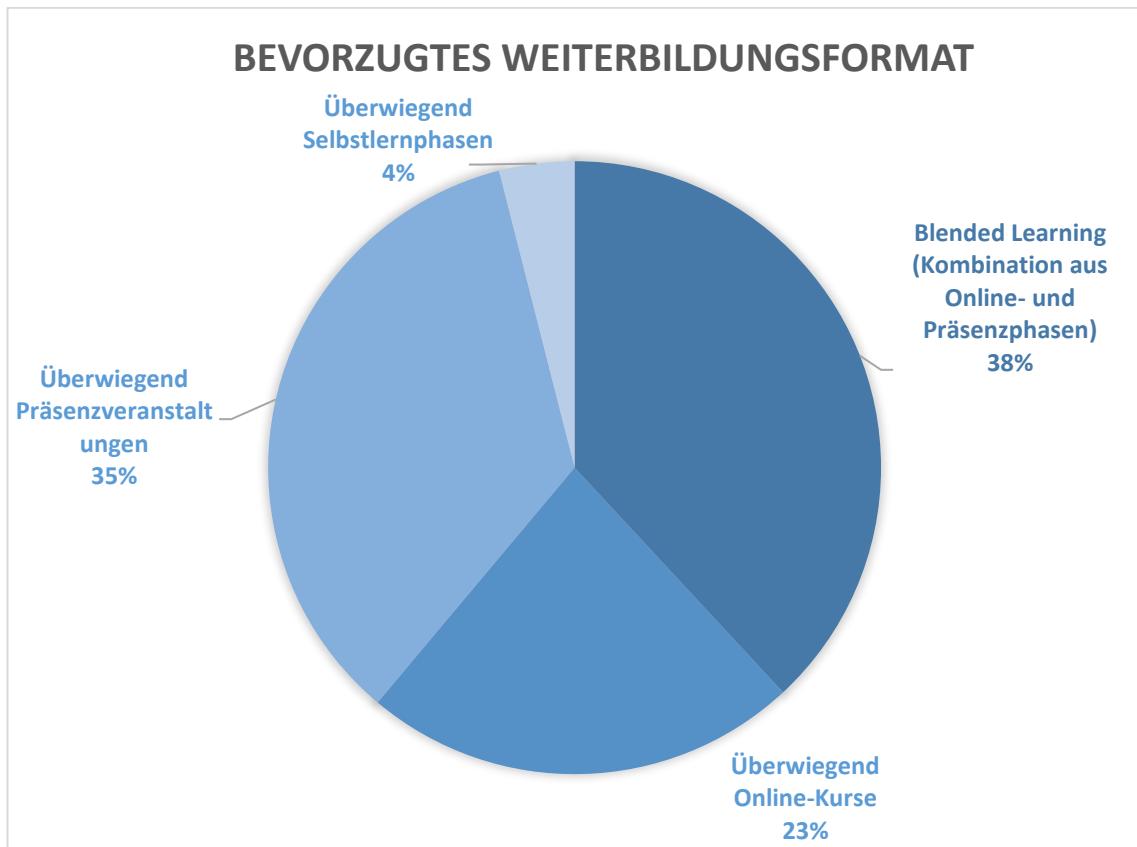
Frage: Wie viele Semesterwochenstunden würden Sie für das Studium pro Woche aufwenden?

Semesterwochenstunden	Anzahl
1-4	21
5-8	47
9-12	36
13-17	15
18-21	2
Gesamtergebnis	121



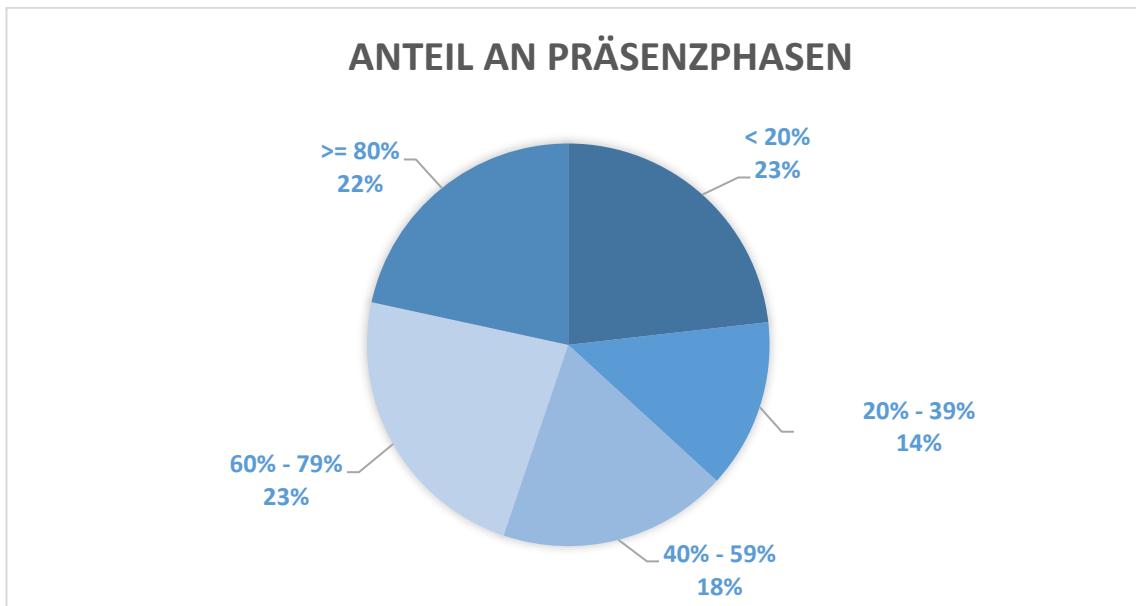
Frage: Welches Weiterbildungsformat bevorzugen Sie?

Weiterbildungsformat	Anzahl
Blended Learning (Kombination aus Online- und Präsenzphasen)	48
Überwiegend Online-Kurse	29
Überwiegend Präsenzveranstaltungen	44
Überwiegend Selbstlernphasen	5
Gesamtergebnis	126



Frage: Welcher Anteil an Präsentanzphasen von Weiterbildung ist aus Ihrer Sicht optional?

Anteil an Präsentanzphasen	Anzahl
< 20%	29
20% - 39%	17
40% - 59%	23
60% - 79%	29
>= 80%	27
Gesamtergebnis	125



Frage: Wann sollten die Präsenzphasen stattfinden?

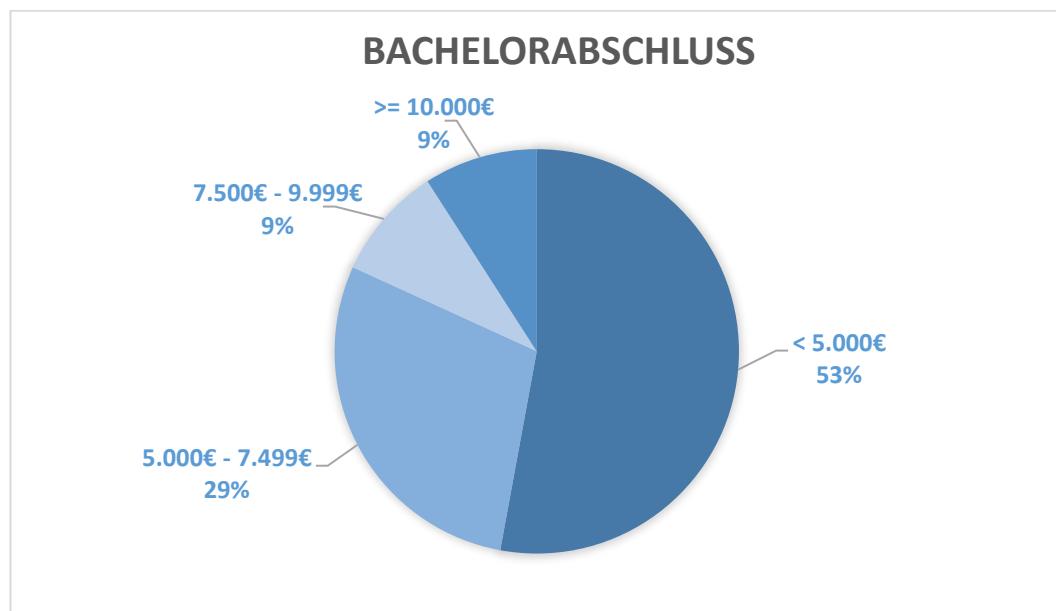
Veranstaltungszeitraum	Anzahl
An Werktagen abends (kontinuierlich)	31
Ganztätig an Wochenenden (kontinuierlich)	47
Präsenzblöcke ganztätig (über mehrere Wochen)	47
Gesamtergebnis	125



Frage: In welchem Bereich dürfen die Kosten für eine Weiterbildung höchstens liegen?

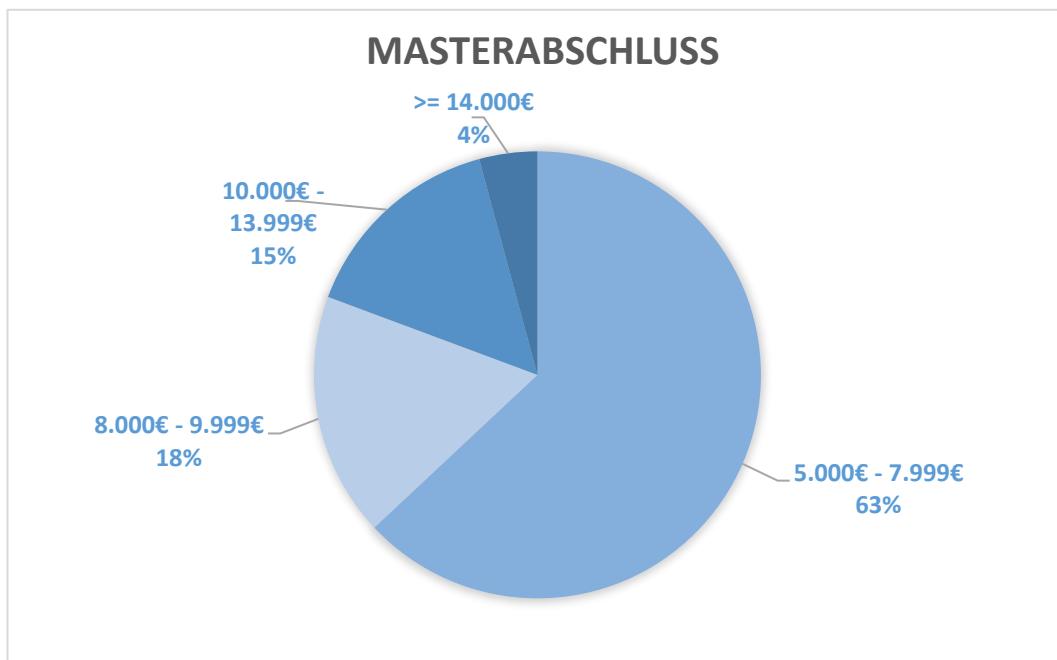
Bachelorabschluss:

Kosten	Anzahl
< 5.000€	64
5.000€ - 7.499€	35
7.500€ - 9.999€	11
>= 10.000€	11
Gesamtergebnis	121



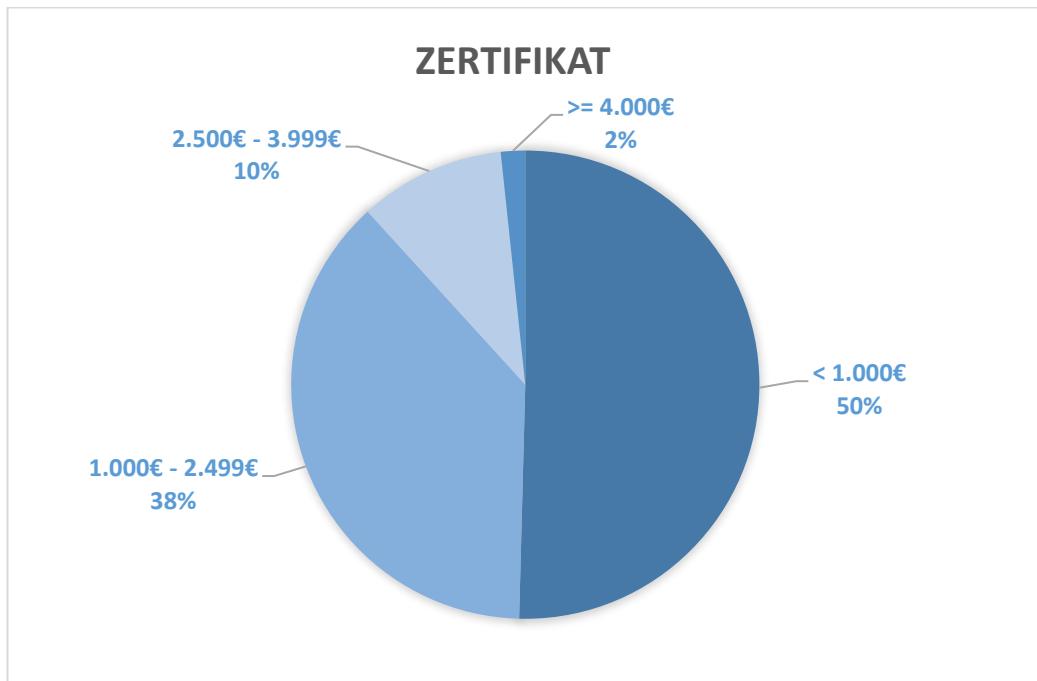
Masterabschluss:

Kosten	Anzahl
5.000€ - 7.999€	75
8.000€ - 9.999€	21
10.000€ - 13.999€	18
>= 14.000€	5
Gesamtergebnis	119



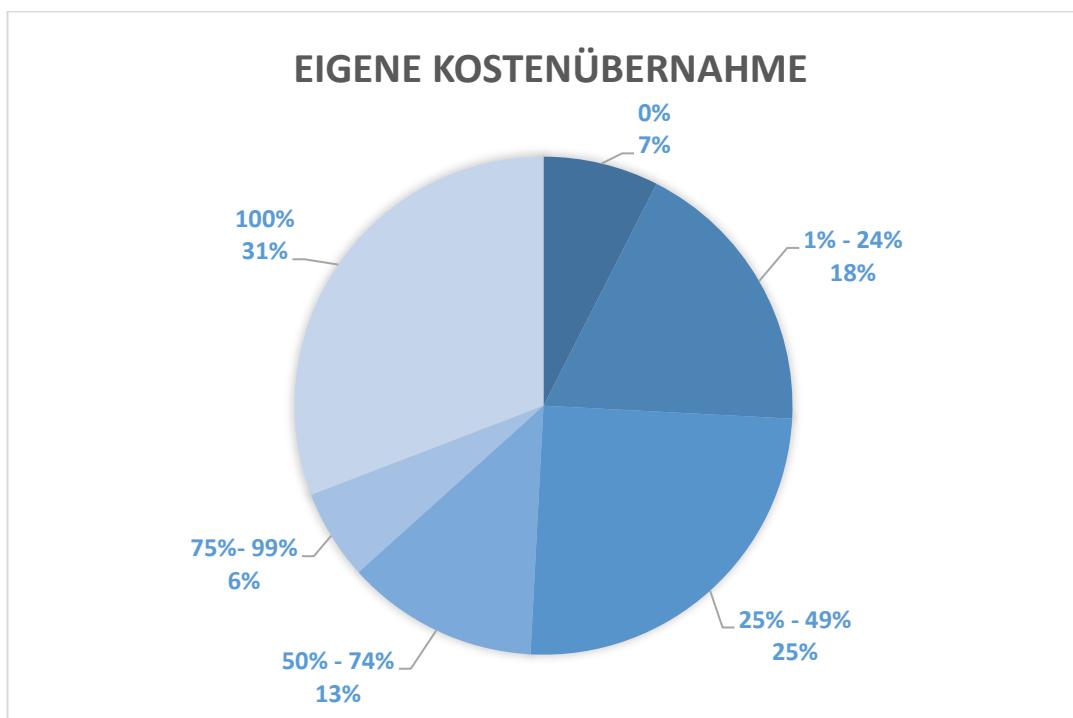
Zertifikat:

Kosten	Anzahl
< 1.000€	60
1.000€ - 2.499€	45
2.500€ - 3.999€	12
>= 4.000€	2
Gesamtergebnis	119



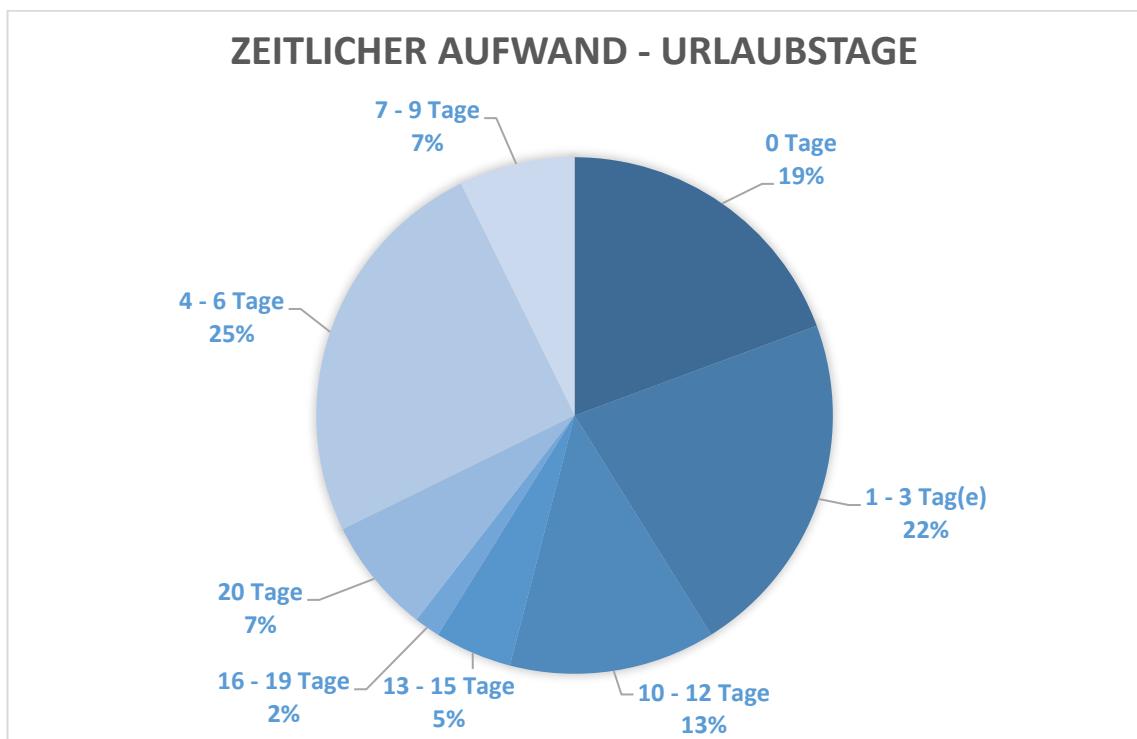
Frage: Welchen Anteil der Kosten für Weiterbildung sind Sie bereit zu übernehmen? Den restlichen Anteil der Kosten muss Ihr Arbeitgeber übernehmen.

Übernahme Kosten	Anzahl
0%	9
1% - 24%	22
25% - 49%	30
50% - 74%	15
75% - 99%	7
100%	37
Gesamtergebnis	120



Frage: Für welchen Anteil des zeitlichen Aufwands der Weiterbildung sind Sie bereit, Urlaubstage aufzuwenden? Für den restlichen Anteil des zeitlichen Aufwandes muss Ihr Arbeitgeber Sie freistellen. Nehmen Sie an, dass Ihre Weiterbildung insgesamt 20 Präsenztagen beinhaltet.

Urlaubaufwand	Anzahl
0 Tage	24
1 - 3 Tag(e)	27
10 - 12 Tage	16
13 - 15 Tage	6
16 - 19 Tage	2
20 Tage	9
4 - 6 Tage	31
7 - 9 Tage	9
Gesamtergebnis	124



7. Einflussfaktoren und Hindernisse

Frage: Gibt es weitere Einflussfaktoren, die Sie zur Teilnahme motivieren könnten?

Antwort: Freitext, optional

Antworten (ohne Kategorisierung):

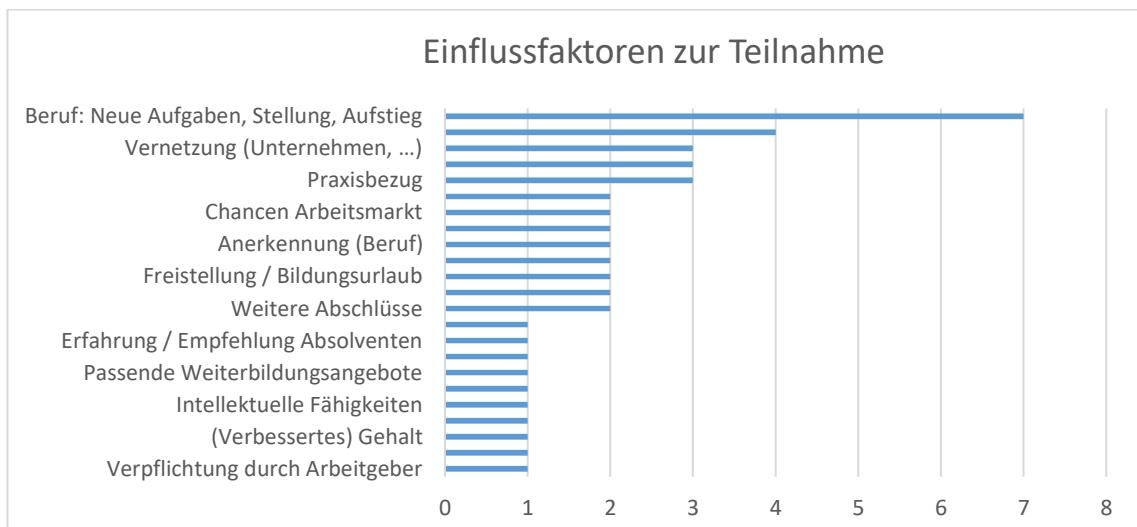
- Praxisorientierte Fallbeispiele
- Nein
- Wollte noch ein Leben neben meine, Job also denn Master machen
- Nein
- Wenn mein Arbeitgeber mich zwingend zu einer Weiterbildung schickt (ist aber extrem unwahrscheinlich)
- barrierearme Probeteilnahme ohne schwierige Kündigung im Negativfall, moderne Technik/App
- Weiterführende Abschlüsse, Promotion
- Höhere Eingruppierung im Beruf, neue Aufgabenbereiche
- Nein
- Gleichstellung im Bereich des Gehaltes
- Ein anerkannter Abschluss, der auch auf lange Sicht beruflich weiter bringt
- Gute Referenten
- Da der Lehrgang über Kitas fokussiert war, kann ich mir vorstellen, dass Weiterbildungen auch in anderen bildungsübergreifenden Bereichen ebenso wertvoll sein könnten, da pädagogische Fachkräfte immer mehr in anderen Bereichen wie in der Sonderpädagogik, Ganztag oder Jugendhilfe tätig sind. Denkbar wäre, dass auch die Fachkräfte ergänzend zur Teilnahme auch an einem Praxisanleiterschein für Erzieherinnen und Erzieher interessiert sein könnten und die ergänzend zu DQR6 machen könnten. Leider, gibt es immer weniger Menschen, die Praxisanleiter sind, da das ihnen vlt. nicht vom Unternehmen angeboten werden, aber der Bedarf wäre hoch!
- nein

- zeitliche und geistige zur Verfügung stehende Ressourcen
- Staatliche Übernahme der Kosten (Stipendium) oder Unterstützung durch Arbeitgeber
- Nein
- 100% Freistellung
- Nein
- Berufliche Veränderung, höhere Stelle
- /
- Interesse an der Thematik
- Berufliche Aufstiegsmöglichkeiten
- Berufliche Zukunft
- Generell erhöhte Anerkennung frühkindlicher Bildung
- Bessere Vernetzung mit Arbeitgebenden und somit attraktivere Gestaltung
- Aufstiegs Möglichkeiten
- Zuschuss, Schichtumstellung auf Früh- oder Tagesschicht, finanzielle Unterstützung
- praktischer Bezug
- Nein
- Dozenten die nicht nur ihr Skript runterrattern und dann Klausuren aufstellen, bei denen die Hälfte des Kurses durchfällt.
- Kompetenz des Lehrer, Inhalte gut zu übermitteln
- Nein
- Das Wichtigste ist der Praxisbezug bei einem Zertifikat. Die bundesweite Anerkennung ist ebenfalls unerlässlich.
- Mehr Chancen auf dem Arbeitsmarkt
- Nein
- Angebote die zur aktuellen Lage passen (Informatik/Wirtschaftsinformatik)
- Jobangebote
- Mehr Blended Learning anbieten

- Vor allem die Kosten und die zeitliche Verteilung sind relevant
- Partnerschaft mit einem Unternehmen / direkte Entwicklungsperspektive
- Akzeptanz in der Wirtschaft
- Papierformat-Skript, was zugeschickt wird
- Interessante Inhalte
- "eine kleine Förderung wäre schon schön. Ich bekomme weder eine von meinem Arbeitgeber noch vom Land / Bund.
- Mein Gehalt ist nicht so hoch, trotz öffentlicher Dienst."
- Möglichkeit zur Nutzung von Bildungsurlaub für die Präsenztag
- Netzwerk zu potentiellen Kunden
- Möglichkeit die Weiterbildung so zu absolvieren, dass keine/wenig Ablenkung durch berufliche oder familiäre Einflüsse erfolgt
- Mehrwert für die aktuelle und auch zukünftige Stelle. Erfahrung von anderen Absolventen
- "•Zugang zu Aufstiegsbafög
- •Bessere Werbung für das Studienangebot (Ausbildungsmesse oder in Ausbildungsbetrieben)"

Kategorisierung der Antworten:

Einflussfaktor	Nennung
Verpflichtung durch Arbeitgeber	1
Probeteilnahme	1
(Verbessertes) Gehalt	1
Spezifische Qualifizierung	1
Intellektuelle Fähigkeiten	1
Anerkennung (Abschluss)	1
Passende Weiterbildungsangebote	1
Kosten	1
Erfahrung / Empfehlung Absolventen	1
Werbung für Studienangebot	1
Weitere Abschlüsse	2
Zeit	2
Freistellung / Bildungsurlaub	2
Interesse	2
Anerkennung (Beruf)	2
Verbesserte Weiterbildungsstruktur	2
Chancen Arbeitsmarkt	2
Verbesserte Weiterbildungsformate	2
Praxisbezug	3
Lehrpersonal	3
Vernetzung (Unternehmen, ...)	3
Finanzielle Förderung	4
Beruf: Neue Aufgaben, Stellung, Aufstieg	7



Frage: Gibt es weitere Hindernisse, die Sie von einer Weiterbildung abhalten könnten?

Antwort: Freitext, optional

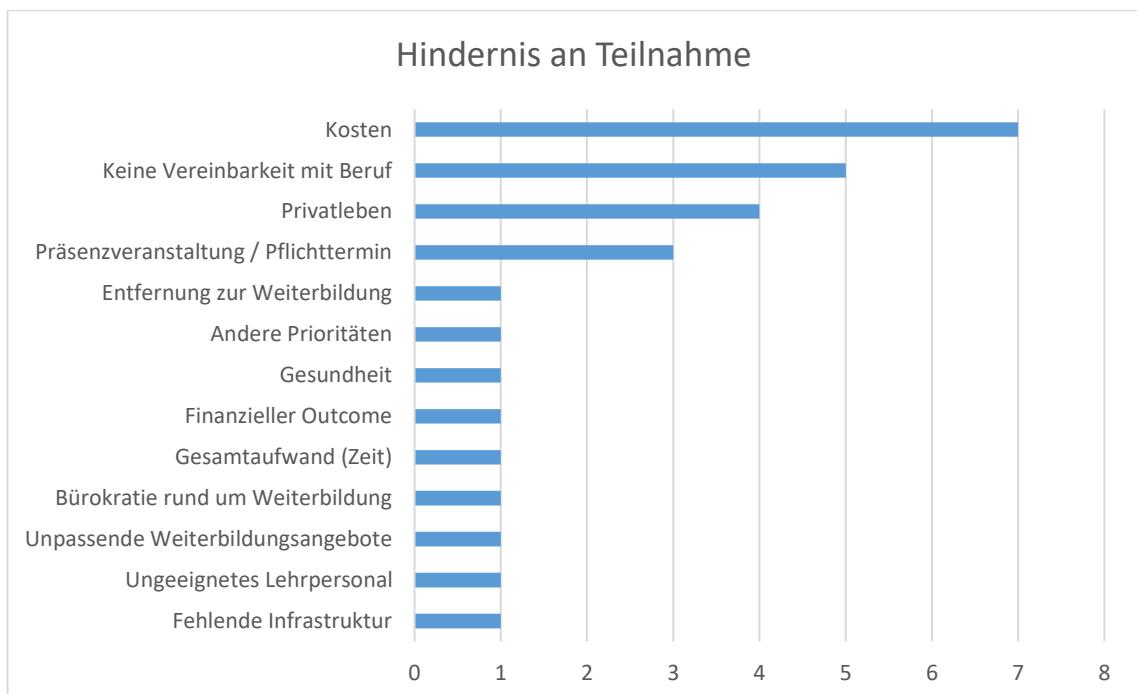
Antworten (ohne Kategorisierung):

- Nicht teilnehmen könnte ich, wenn die nebenberufliche Teilnahme nicht möglich wäre, das gilt auch für Präsenzveranstaltungen.
- zu hoher Aufwand i. V. m. Job + Privatleben= hohe Belastung
- Nein
- "Hohe Kosten
- Nicht funktionierende Technik
- Falsche Lehrende (zwar aus dem Fach aber keine Kompetenz zu lehren)"
- Fehlende Angebote
- Familie
- Umständliche Beantragungen/Einreichung von Dokumenten wie Rechnungen oder Erstattungen des Semestertickets.
- Zeitlicher Aspekt, es muss mit dem Beruf vereinbar sein
- Kosten, Vereinbarkeit mit Arbeit und Freizeit, allgemeines Befinden und gesundheitlicher Zustand, reine Präsenzveranstaltung
- Große Ungerechtigkeit bei den Kosten im Vergleich zu einem normalen Studenten.
- nein
- hohe Kosten, Länge
- zu viel privater Aufwand, zu hohe Kosten
- Unterrichtszeit während der Arbeitszeit
- zu hohe Kosten und keine Vereinbarkeit mit dem Beruf
- tatsächliche berufliche Verwertbarkeit finanziell
- Gesundheitlicher Zustand
- Unflexible Pflichttermine

- Pflegebedürftigkeit von Angehörigen, Fokus auf andere Themen im Lebensverlauf
- "•Entfernung > 100km pro Weg
- •höhere Kosten"

Kategorisierung der Antworten:

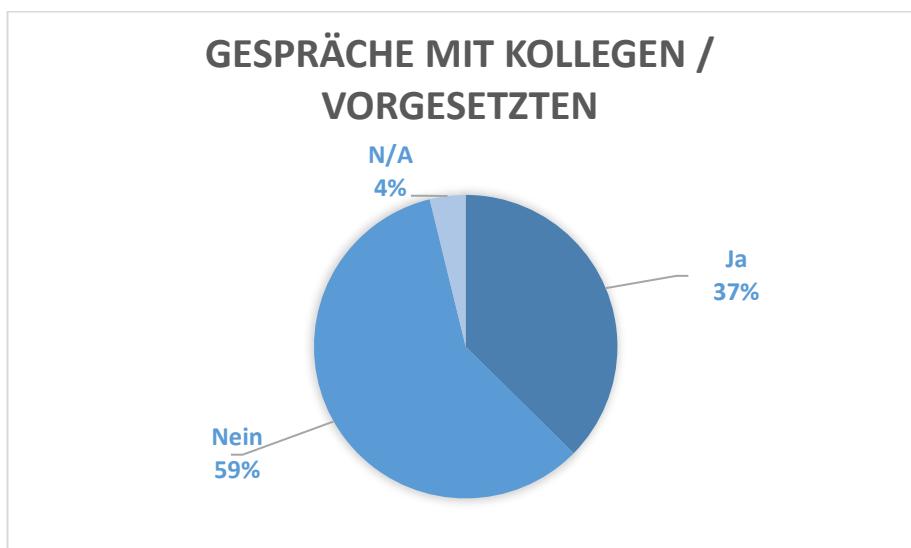
Hindernis	Nennung
Fehlende Infrastruktur	1
Ungeeignetes Lehrpersonal	1
Unpassende Weiterbildungsangebote	1
Bürokratie rund um Weiterbildung	1
Gesamtaufwand (Zeit)	1
Finanzieller Outcome	1
Gesundheit	1
Andere Prioritäten	1
Entfernung zur Weiterbildung	1
Präsenzveranstaltung / Pflichttermin	3
Privatleben	4
Keine Vereinbarkeit mit Beruf	5
Kosten	7



Frage: Welche Faktoren haben Sie in der Vergangenheit bereits dazu bewegt, über eine Weiterbildung nachzudenken oder diese ernsthaft in Betracht zu ziehen?

Item 1: Gespräche mit Kollegen / Vorgesetzten

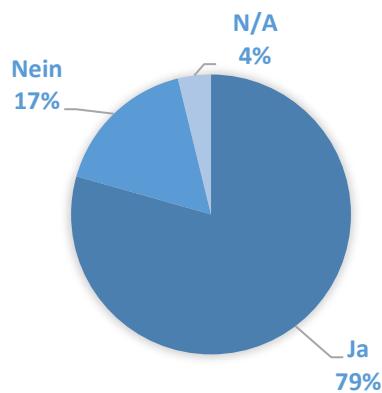
Antwort	Anzahl
Ja	49
Nein	77
N/A	5
Gesamtergebnis	131



Item 2: Eigene Reflexion über persönliche oder berufliche Ziele

Antwort	Anzahl
Ja	104
Nein	22
N/A	5
Gesamtergebnis	131

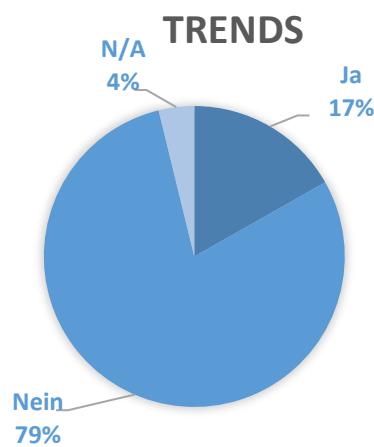
EIGENE REFLEXION ÜBER PERSÖNLICHE ODER BERUFLICHE ZIELE



Item 3: Technologische Entwicklungen oder Trends

Antwort	Anzahl
Ja	22
Nein	104
N/A	5
Gesamtergebnis	131

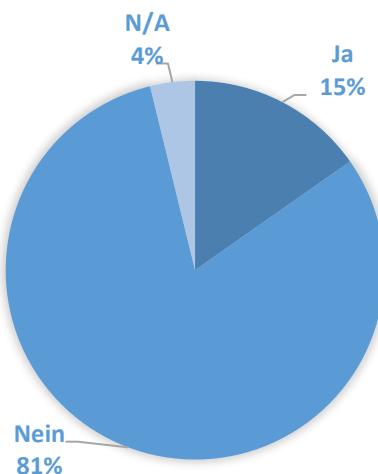
TECHNOLOGISCHE ENTWICKLUNGEN ODER TRENDS



Item 4: Zeitliche/örtliche Flexibilität

Antwort	Anzahl
Ja	20
Nein	106
N/A	5
Gesamtergebnis	131

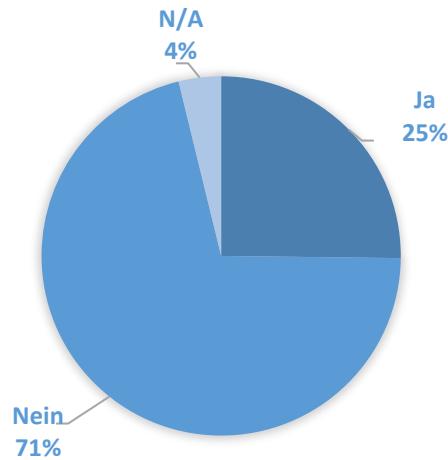
ZEITLICHE/ÖRTLICHE FLEXIBILITÄT



Item 5: Gesetzliche oder berufliche Anforderungen

Antwort	Anzahl
Ja	33
Nein	93
N/A	5
Gesamtergebnis	131

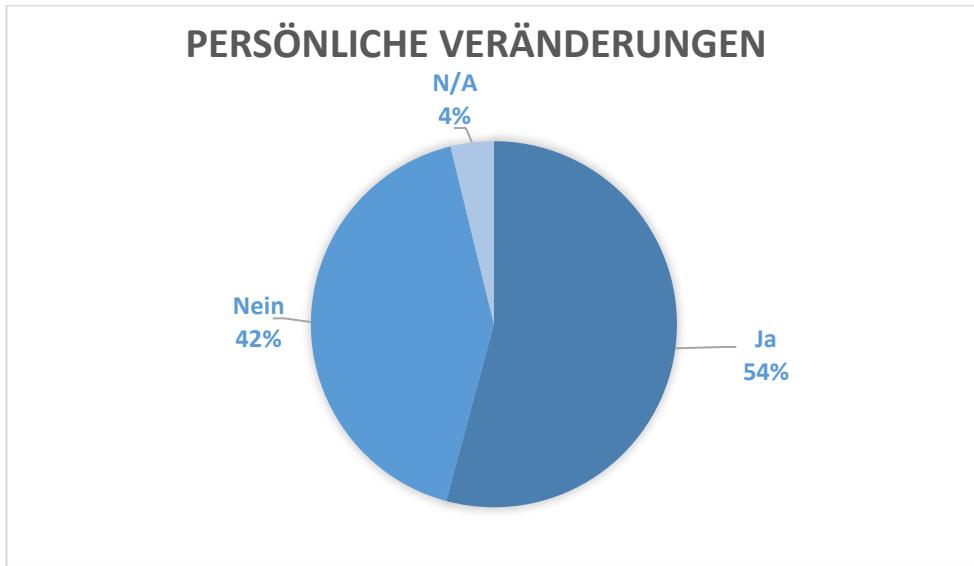
GESETZLICHE ODER BERUFLICHE ANFORDERUNGEN



Item 6: Persönliche Veränderungen

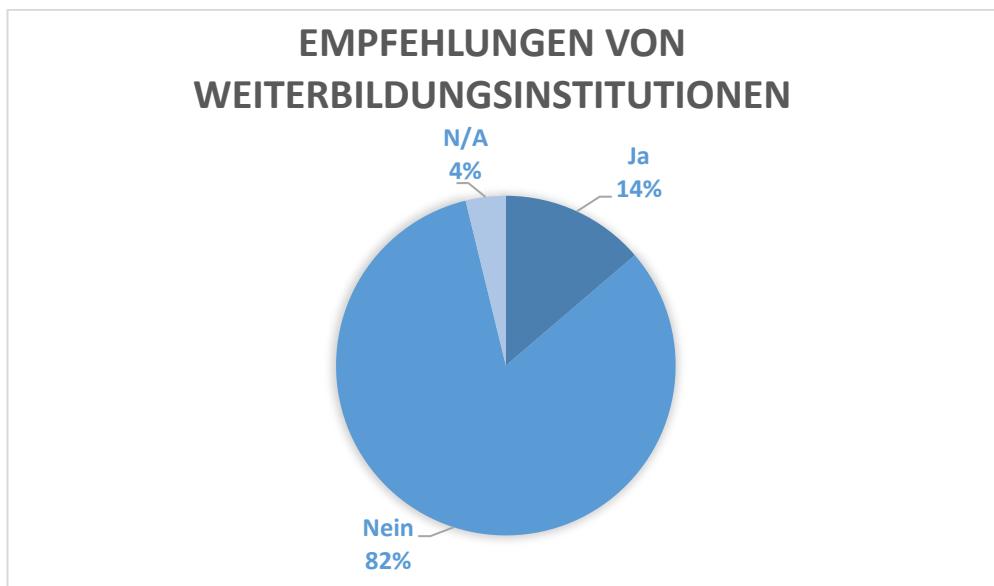
Antworten	Anzahl
-----------	--------

Ja	71
Nein	55
N/A	5
Gesamtergebnis	131



Item 7: Empfehlungen von Weiterbildungsinstitutionen

Antworten	Anzahl
Ja	18
Nein	108
N/A	5
Gesamtergebnis	131



Sonstiges (Freies Textfeld):

Antwort	Anzahl
angenehmere Arbeitsbedingungen und -zeiten	1
Angst vor der Zukunft / Altersarmut	1
Geld	1
Gesamtergebnis	3

Gesamtübersicht (alle Items):

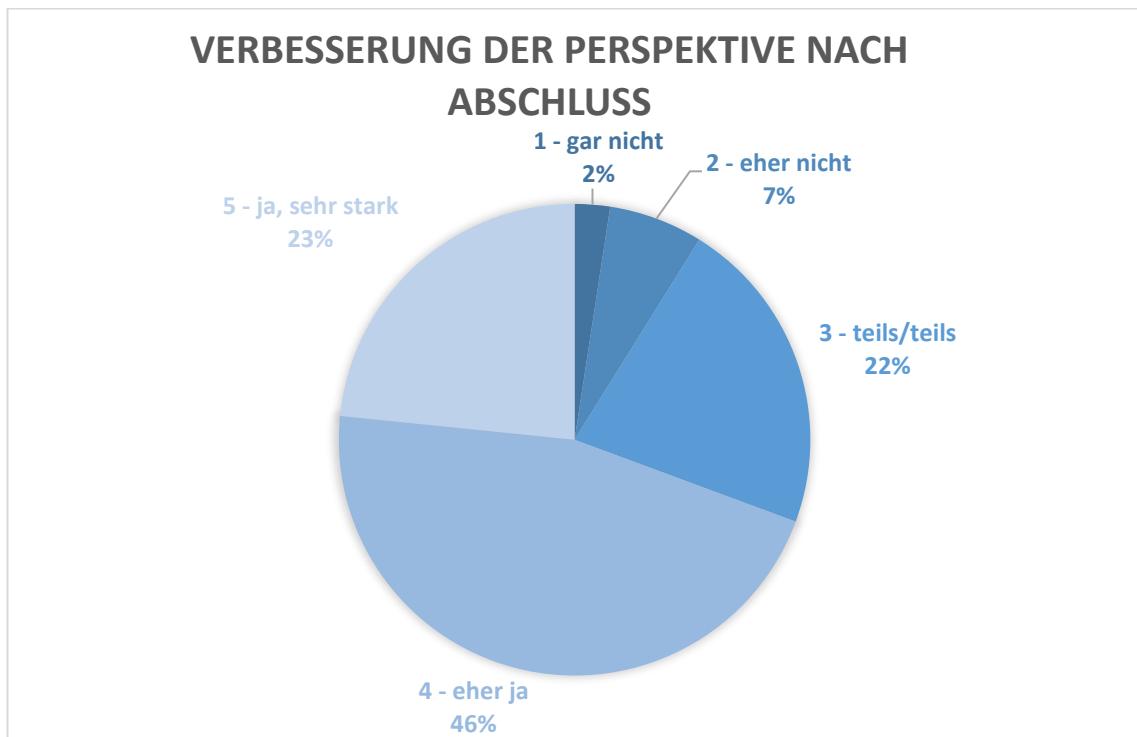
Faktor	Grad der Zustimmung
Zeitliche/örtliche Flexibilität	15%
Technologische Entwicklungen oder Trends	17%
Gesetzliche oder berufliche Anforderungen	25%
Gespräche mit Kollegen / Vorgesetzten	37%
Persönliche Veränderungen	54%
Eigene Reflexion über persönliche oder berufliche Ziele	79%
Empfehlungen von Weiterbildungsinstitutionen	82%

Frage: Inwieweit erwarten Sie, dass sich Ihre Perspektiven nach Abschluss Ihrer aktuellen Weiterbildung verbessern werden?

Antwort: Fünfstufige Likert-Skala

Wert	Beschriftung
1	Gar nicht
2	Eher nicht
3	Teils/Teils
4	Eher ja
5	Ja, sehr stark

Zustimmung	Anzahl
1 - gar nicht	3
2 - eher nicht	8
3 - teils/teils	27
4 - eher ja	57
5 - ja, sehr stark	29
Gesamtergebnis	124



3 Interviewleitfaden

Projekt „Qualifikationsbedarfe der akademischen Weiterzubildenden in der Transformation der saarländischen Wirtschaft ermitteln“

Klasse 1: Einstieg und Hintergrund

Nr.	Frage
1	Können Sie kurz erzählen, welche Rolle Weiterbildung bisher in Ihrem beruflichen Alltag spielt?
2	Welche bisherigen Erfahrungen mit wissenschaftlicher Weiterbildung waren für Sie besonders prägend?
3	Könnten Sie kurz etwas zu Ihrem beruflichen Umfeld (Art des Arbeitgebers, Tätigkeit) sowie zu einigen Eckdaten wie Alter und Bildungsabschluss sagen?

Klasse 2: Rückmeldungen zu quantitativen Ergebnissen

Nr.	Frage
4	Was motiviert Sie am meisten, an einer Weiterbildung teilzunehmen? Welche Rahmenbedingungen sind dabei für Sie wichtig?
5	Angenommen, Sie beraten jemanden, der eine Weiterbildung auswählen möchte: Wie würden Sie ihm raten, vorzugehen? Worauf sollte er oder sie besonders achten, um passende Weiterbildung zu finden?
6	In der quantitativen Befragung nannten viele Teilnehmende Zeitmangel, Kosten und unflexible Termine als Haupthemmisse für Weiterbildung. Wie erklären Sie diese Ergebnisse aus Ihrer Sicht? Können Sie nachvollziehen, warum diese Faktoren so häufig genannt wurden?
7	Finden Sie sich persönlich in diesem Ergebnis wieder? Warum (nicht)?

8	Ein weiteres Ergebnis war, dass Flexibilität und Online-Formate für viele Teilnehmende sehr wichtig sind. Wie bewerten Sie das aus Ihrer Perspektive?
9	Welche Rahmenbedingungen in Ihrem Umfeld tragen dazu bei, dass Weiterbildung gelingt – oder eben nicht?

Klasse 3: Vertiefung & Kontextualisierung

Nr.	Frage
10	Welche Faktoren beeinflussen Ihre Entscheidung, an einer Weiterbildung teilzunehmen am stärksten?
11	Wo sehen Sie aktuell die größten Kompetenzlücken in Ihrem Berufsfeld?
12	Welche technologischen, gesellschaftlichen oder wirtschaftlichen Entwicklungen haben Ihrer Meinung nach, den größten Einfluss auf den Weiterbildungsbedarf?
13	Wenn Sie an Ihre eigene Zukunft denken: Welche Fähigkeiten wollen oder müssen Sie in den nächsten fünf Jahren aufbauen?
14	Welche Rolle spielt dabei Unterstützung durch Arbeitgeber, Hochschulen oder Netzwerke?

Klasse 4: „Blue Sky“ – neue Impulse für die Zukunft

Nr.	Frage
15	Stellen Sie sich vor, Sie könnten ohne Einschränkungen ein Weiterbildungsangebot entwerfen: Wie sähe das aus?
16	Welche Lernformate wünschen Sie sich, die heute noch kaum verfügbar sind?
17	Wenn Sie einen Blick in die Zukunft werfen: Wie könnte Weiterbildung in fünf Jahren aussehen?
18	Welche Kooperation (z. B. mit Unternehmen, anderen Hochschulen, Partnern) würden aus Ihrer Sicht Sinn ergeben?
19	Welche Rolle könnten neue Technologien (KI, digitale Lernräume) spielen?
20	Gibt es Themen, die Sie für Weiterbildung relevant halten, die bisher gar nicht vorkommen?
21	Was sollte aus Ihrer Sicht in der wissenschaftlichen Weiterbildung für Hochqualifizierte unbedingt berücksichtigt werden?

4 Zusammenfassung Auswertung Interviews

TEIL 1 – Kompakte Kategorienbildung (Qualitative Auswertung der elf Interviews)

Die Kategorien wurden induktiv aus allen elf Interviews entwickelt und anschließend projektbezogen verdichtet. Es ergeben sich sieben Oberkategorien mit jeweils zentralen Subkategorien

1. Motivation zur Weiterbildung

1.1 Karriere & Beschäftigungsfähigkeit

- Aufstieg, bessere Positionen, neue Jobperspektiven
- Reaktion auf Struktur- und Branchenwandel
- Absicherung von beruflicher Unsicherheit

1.2 Persönliche Weiterentwicklung

- Wunsch nach fachlicher Vertiefung
- Selbstbewusstsein stärken
- Freude am Lernen und an akademischem Arbeiten

1.3 Anpassung an Transformation

- KI- und Digitalisierungsdruck
- Notwendigkeit lebenslanges Lernen
- Orientierung in einem sich schnell wandelnden Berufsalltag

Kernaussage:

Weiterbildung wird als aktive Zukunftssicherung verstanden – persönlich und beruflich.

2. Hemmnisse & Belastungsfaktoren

2.1 Zeitmangel

- Größtes Problem in allen Interviews
- Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Privatleben schwierig

2.2 Kosten

- Finanzielle Hürde für viele
- Wunsch nach Arbeitgeberbeteiligung

2.3 Familiäre / private Belastung

- Hoher Zeitbedarf führt zu Stress
- Gleichzeitig starke familiäre Unterstützung notwendig

2.4 Arbeitgeberunterstützung

- Positiv: Freistellung, Homeoffice, Kostenbeteiligung
- Negativ: Rücksichtnahme, Kontrollmechanismen

2.5 Fehlende Flexibilität

- Starre Voraussetzungen
- Fehlende Aufzeichnungen
- Präsenzpflicht trotz weiter Wege

Kernaussage:

Belastung entsteht nicht durch eine Ursache, sondern durch das Zusammenwirken mehrerer Faktoren.

3. Formatpräferenzen & Lernformen

3.1 Präsenz

- Wichtig für Austausch, Netzwerk, Verständnis
- Besonders relevant bei komplexen Themen

3.2 Hybrid (klar bevorzugt)

- Verbindet Struktur + Flexibilität
- Ermöglicht Studium trotz Beruf

3.3 Online

- Sinnvoll für Theorie & bei weiter Anreise
- Aber Verlust an Austausch & Bindung

3.4 Asynchrones Lernen

- Starke Nachfrage nach Aufzeichnungen
- Wichtig für Vereinbarkeit und Wiederholung komplexer Inhalte

Kernaussage:

Das ideale Format ist hybrid + asynchron.

4. Unterstützende Rahmenbedingungen

4.1 Arbeitgeber

- Zentraler Erfolgsfaktor
- Unterstützung (Zeit, Geld) entscheidet über Studienverlauf

4.2 Familie & soziales Umfeld

- Rückhalt in Prüfungsphasen wichtig
- Emotionale Unterstützung entscheidend

4.3 Hochschule / CEC Saar

- Service, Erreichbarkeit und Betreuung werden positiv bewertet
- Netzwerke der Studierenden werden als Mehrwert erlebt

Kernaussage:

Weiterbildung gelingt nur, wenn berufliches, privates und institutionelles Umfeld zusammenspielen.

5. Kompetenzbedarfe (heute & Zukunft)

5.1 Künstliche Intelligenz (dominant!)

- Von allen 11 Interviews genannt
- Starke Kompetenzlücken vorhanden

5.2 Digitalisierung & Datenkompetenzen

- Datenmanagement, Analyse, Tools

5.3 Schnittstellenkompetenzen

- Vermittlung zwischen Technik, Didaktik und Organisation

5.4 Führung & Soft-Skills

- Motivation, Kommunikation, Change-Management

5.5 Branchenkompetenzen

- Z. B. Krisenmanagement, Recht, Pflege

Kernaussage:

KI ist der wichtigste künftige Kompetenzbereich – branchenübergreifend.

6. Einordnung der qualitativen Ergebnisse

6.1 Bestätigung

- Zeit, Kosten, Flexibilität werden überwiegend bestätigt

6.2 Differenzierung

- Unterschiede je nach Berufs- und Lebenslage

6.3 Ergänzung

- Emotionale Aspekte, familiäre Belastungen, Arbeitgeberrolle

Kernaussage:

Die Interviews erklären, warum die quantitativen Muster so sind.

7. Zukunftsbilder („Blue Sky“)

7.1 Hybride & digitale Lernwelten

7.2 Individualisierte Modulpfade

7.3 Praxisorientierung

7.4 Schnelle Curriculumsanpassungen

7.5 Kooperationen mit Wirtschaft

7.6 Starke Rolle neuer Technologien

Kernaussage:

Die Zukunft wissenschaftlicher Weiterbildung = flexibel, modular, digital, praxisnah.

TEIL 2 – Ergebnismatrix

Kategorie 1: Motivation

Subkategorie	Typische Aussagen	Zitate	Relevanz	Häufigkeit
Karriere & Beschäftigungsfähigkeit	Aufstieg, berufliche Absicherung, Chancen verbessern	„Ich will meinen Lebensstandard halten.“	Sehr hoch	10/11
Persönliche Weiterentwicklung	Selbstbewusstsein, fachliche Vertiefung, Freude am Lernen	„Ich bin viel souveräner geworden.“	hoch	9/11
Anpassung an Transformation	KI-Druck, neue Rollen, Wandel	„Man muss mit der Zeit gehen.“	Sehr hoch	11/11

Kategorie 2: Hemmnisse & Belastungen

Subkategorie	Typische Aussagen	Zitate	Relevanz	Häufigkeit
Zeitmangel	Doppelbelastung, Wochenenden weg, Vereinbarkeit schwierig	„Alle Wochenenden waren weg.“	Sehr hoch	11/11
Kosten	Gebühren hoch, Wunsch nach Arbeitgeberbeteiligung	„Nicht jeder kann sich das leisten.“	Mittel-hoch	7/11
Familiäre Belastung	Weniger Zeit, hoher Stress	„Ohne Familie geht das nicht.“	hoch	8/11
Fehlende Arbeitgeberunterstützung	Kein Verständnis, keine Freistellung	„Wenn der Arbeitgeber das nicht trägt, kann es scheitern.“	Sehr hoch	9/11
Fehlende Flexibilität	Starre Zeiten, kaum Aufzeichnungen	„Ich brauche mehr Flexibilität.“	Hoch	7/11

Kategorie 3: Lernformate & Präferenzen

Subkategorie	Typische Aussagen	Zitate	Relevanz	Häufigkeit
Präsenz	Austausch, Motivation, Verständnis	„Online geht viel verloren.“	mittel	6/11
Hybrid (bevorzugt)	Optimaler Mix, flexibel & strukturiert	„Hybrid ist optimal.“	Sehr hoch	11/11
Online	Gut für Theorie & Entfernung, aber sozial schwach	„Ich würde mir das gut überlegen.“	mittel	8/11
Asynchron / Aufzeichnungen	Unerlässlich für Beruf & Familie	„Ich brauche die Aufzeichnungen.“	Sehr hoch	10/11

Kategorie 4: Unterstützende Rahmenbedingungen

Subkategorie	Typische Aussagen	Zitate	Relevanz	Häufigkeit
Arbeitgeber	Freistellung, Kosten, Homeoffice	„Ohne Unterstützung wird's schwierig.“	Sehr hoch	9/11
Familie	Emotionale Hilfe, Entlastung	„Familie muss mitziehen.“	hoch	8/11
Hochschule/ Netzwerke	Gute Betreuung, Austausch, Service	„Das Netzwerk ist sehr wichtig.“	hoch	7/11

Kategorie 5: Kompetenzbedarfe (Gegenwart & Zukunft)

Subkategorie	Typische Aussagen	Zitate	Relevanz	Häufigkeit
KI-Kompetenzen	Größter Bedarf, branchenübergreifend	„Ganz klar KI.“	Sehr hoch	11/11
Digitalisierung / Datenkompetenzen	Tools, Datenanalyse, Datenmanagement	„Wir arbeiten mit vielen Daten.“	hoch	9/11
Schnittstellenkompetenzen	Vermittlung zwischen Bereichen	„Zwischen den Welten vermitteln.“	mittel	6/11
Führungs- & Sozialkompetenzen	Kommunikation, Change, Motivation	„Sozialkompetenz fehlt im Studium.“	Mittel-hoch	7/11

Branchen-spezifische Kompetenzen	Krisenmanagement, Recht, Pflege, HR	„Krisenmanagement ist entscheidend.“	mittel	5/11
---	-------------------------------------	--------------------------------------	--------	------

Kategorie 6: Einordnung quantitativer Ergebnisse

Subkategorie	Typische Aussagen	Zitate	Relevanz	Häufigkeit
Bestätigung	Zeit, Kosten, Flexibilität bestätigt	„Das sieht man überall.“	hoch	10/11
Differenzierung	Unterschiede je nach Lebenslage	„Ich fand die Termine okay.“	hoch	8/11
Ergänzung	Emotionale & familiäre Aspekte	„Die Familie ist entscheidend.“	hoch	9/11

Kategorie 7: Zukunftsbilder („Blue Sky“)

Subkategorie	Typische Aussagen	Zitate	Relevanz	Häufigkeit
Hybride & digitale Modelle	Vollständige Flexibilität, Kombination der Stärken	„In fünf Jahren ist das digital.“	Sehr hoch	11/11
Individualisierte Lernpfade	Wahlfreiheit, Module flexibel kombinieren	„Ich brauche Gestaltungsspielraum.“	hoch	8/11
Praxisorientierung & Kooperationen	Mehr Praxis, Verzahnung Uni <-> Unternehmen	„Es braucht mehr Praxis“	Sehr hoch	9/11
Rolle von Technologien	KI, Lernräume, smarte Prüfungen	„Man darf sich dem nicht versperren.“	Sehr hoch	10/11

TEIL 3 – Thematische Cluster

Was verbindet die elf Interviews? Welche großen Themenfelder dominieren?

Aus der fallübergreifenden Analyse ergeben sich sieben zentrale Themencluster, die das Erleben und die Bedürfnisse der Weiterbildungsstudierenden verdichten.

Cluster 1: Weiterbildung als notwendige Reaktion aus Transformation

- Weiterbildung wird nicht als Zusatz gesehen, sondern als notwendige Anpassung an eine sich wandelnde Berufs- und Wirtschaftslandschaft.
- Besonders sichtbar in Branchen wie Automotive, Finanzwirtschaft, Sicherheit, IT.
- KI, Digitalisierung und strukturelle Veränderungen erzwingen eine kontinuierliche Weiterentwicklung.

Kernaussage:

Weiterbildung ist ein strategischer Schutz vor Unsicherheit und ein Mittel zur Zukunftssicherung.

Cluster 2: Flexibilität als Schlüsselfaktor

- Hoher Bedarf an hybriden Formaten, Aufzeichnungen, asynchronen Lernangeboten.
- Flexibilität ist Voraussetzung, nicht Bonus.
- Unflexible Programme gelten als starker Belastungsfaktor.

Kernaussage:

Ohne flexible Lernmodelle ist berufsbegleitende Weiterbildung kaum realisierbar.

Cluster 3: Weiterbildung zwischen beruflicher Strategie & persönlicher Entwicklung

- Mischung aus Karriereorientierung (Aufstieg, Sicherheit) und persönlicher Entwicklung (Selbstbewusstsein, Kompetenzaufbau).
- Viele verbinden Weiterbildung mit biografischen Wendepunkten.

Kernaussage:

Motivation ist immer hybrid: beruflich-strategisch und persönlich-innerlich.

Cluster 4: Zeit als Engpass

- Zeitmangel ist in allen Interviews dominant.
- Doppelbelastung Beruf-Studium erzeugt Stress, v. a. in Prüfungsphasen.
- Familien und Arbeitgeber müssen „mitziehen“.

Kernaussage:

Zeit ist die zentrale Ressource, die über Erfolg oder Abbruch mitentscheidet.

Cluster 5: Arbeitgeber als Möglichmacher – oder Hürde

- Arbeitgeberunterstützung entscheidet stark über Gelingen einer Weiterbildung.
- Positive Beispiele: Freistellung, Homeoffice, Kostenbeteiligung.
- Negative Beispiele: fehlende Rücksicht, Dienstplanprobleme, kein Verständnis.

Kernaussage:

Hochwertige Weiterbildung braucht institutionellen Rückhalt im Unternehmen.

Cluster 6: Neue Kompetenzprofile entstehen

- Stärkerer Fokus auf KI, Datenkompetenzen, Digitalisierung.
- Wachsende Bedeutung von Führung, Kommunikation, Change-Kompetenz.
- Wichtig: Schnittstellenkompetenzen (Technik <-> Organisation <-> Didaktik).

Kernaussage:

Zukunftskompetenzen sind digital, datenbasiert, interdisziplinär und sozial.

Cluster 7: Vision einer hybriden, modularen, digitalen Weiterbildungswelt

- Zukunft wird hybrid, flexibel, modular, praxisnah, technologiegestützt.
- Dynamische Curricula, die schneller auf neue Themen reagieren.
- Stärkere Kooperationen zwischen Hochschulen, Unternehmen & Netzwerken.

Kernaussage:

Weiterbildung muss agiler werden: schneller, flexibler, modularer, digitaler.

TEIL 4 – Zentrale Befunde & Widersprüche

Was lässt sich übergreifend festhalten? Wo existieren Spannungen?

Zentrale Befunde

Befund 1: Weiterbildung ist eine bewusste Investition – fachlich und emotional

- Studierende investieren Zeit, Geld, Energie, Wochenenden und soziale Ressourcen.
- Sie tun dies aus Überzeugung: Weiterbildung = Zukunftssicherung

Befund 2: KI ist der wichtigste Kompetenztreiber

- Alle elf Interviewpartner nennen KI als zentrale Zukunftsthema.
- Bedarf betrifft alle Branchen, auch nicht-technische Rollen.

Befund 3: Hybrid ist der Goldstandard

- Präsenz bleibt wichtig (Austausch, Netzwerk).
- Online bietet Flexibilität
- Hybrid vereint Vorteile beider Welten.

Befund 4: Zeitmangel ist der stärkste Belastungsfaktor

- Kein Interview ohne Hinweise auf Zeitdruck.
- Prüfungsphasen besonders belastend.

Befund 5: Arbeitgeberunterstützung ist kritischer Erfolgsfaktor

- Fehlende Unterstützung kann Weiterbildungsbemühungen behindern oder scheitern lassen.
- Gute Unterstützung (Freistellung, Kosten) reduziert Belastungen deutlich.

Befund 6: Studierende schätzen Qualität der wissenschaftlichen Weiterbildung – aber fordern mehr Flexibilität

- Didaktik und Qualität der Lehre wurden gelobt.
- Große Nachfrage nach Aufzeichnungen, flexiblen Prüfungsformen und modularen Strukturen.

Zentrale Widersprüche

Widerspruch 1: Präsenz vs. Online

- „Gruppe A“: Präsenz nötig für Verständnis & Motivation
 - „Gruppe B“: Online unverzichtbar für Vereinbarkeit
- Interpretation:** Hybride Modelle lösen das Spannungsfeld auf.

Widerspruch 2: Kosten als Problem vs. Kosten als Investition

- Einige sehen Weiterbildungskosten als Hürde.
- Andere betonen: „Es ist jeden Euro wert.“
- Stark abhängig von Lebensphase & Arbeitgeberrolle.

Widerspruch 3: Flexibilität gewünscht vs. Struktur benötigt

- Studierende wollen flexible Modelle, aber klare Struktur für Orientierung.
- Asynchrones Lernen = Chance + Risiko (Disziplin notwendig).

Widerspruch 4: Transformation als Chance vs. Belastung

- Einige sehen Transformationsdruck als motivierend.
- Andere erleben ihn als Unsicherheit oder Überforderung.

Gesamtfazit Teil 3 & 4

- Die Interviews zeichnen ein konsistentes Bild: Weiterbildung im Saarland wird als hochrelevant, belastend, aber lohnend erlebt.
- Die Weiterbildungslandschaft muss künftig digitaler, modularer, flexibler und KI-orientierter werden.
- Arbeitgeber, Familien und Hochschulen spielen als Stützpfiler eine zentrale Rolle.
- Die qualitative Analyse liefert klare Orientierung für die zukünftige Gestaltung der wissenschaftlichen Weiterbildung.

5 Szenario Planning – Ablaufplan

Tag 1 - 29.10.2025 13-18 Uhr – Campus Alt-Saarbrücken, Raum 11.06.09, Verpflegung: Kaffee/Tee/Getränke

Zentrale Leitfrage: „Welche Faktoren werden im Jahr 2030 wesentlich die Arbeitswelt der Menschen im Saarland bestimmen?“

Phase	Ziele	Methode	Dauer	Erwartete Ergebnisse	Material / Input	Leitfragen
Einführung	Zielklärung Motivation und Kontext	Vorstellung und Präsentation	30-45 Min	Gemeinsames Verständnis für Ziel, Ablauf und Bedeutung des Projektes	Material: Powerpoint-Folie(n)	Welche Erwartungen haben Sie an den Workshop?
Identifikation der Einflussfaktoren	Sammeln relevanter Trends und Treiber	Brainstorming mit Gruppen-diskussion	60 Min	Liste relevanter Einflussfaktoren	Material: Flipchart, Karten, Stifte, Pinnwand Input nach Bedarf: PESTEL-Analyse, SWOT	Welche Entwicklungen prägen Wirtschaft, Technologie, Gesellschaft? Welche Trends beeinflussen Weiterbildung?
Clustering	Ordnung und Verdichtung der Einflussfaktoren	Diskussion, Finden von Oberbegriffen	45 Min	Thematische Cluster	Material: Flipchart, Karten, Pinnwand	
Bewertung der Einflussfaktoren	Bewertung nach Unsicherheit und Einfluss	Diskussion	60 Min	3-5 Schlüsselfaktoren für die Szenario Entwicklung	Einflussmatrix (Flipchart)	Welche Faktoren wirken am stärksten auf Qualifikationsbedarfe? Welche sind unsicher, aber entscheidend?

Entwicklung Ausprägungen	Realistische Entwicklungspfade für Schlüsselfaktoren erarbeiten	Diskussion	30 Min	Szenariorahmenmatrix mit Ausprägungen	Flipchart Szenariorahmenbogen	Wie könnte sich der Faktor positiv, negativ oder neutral/realistisch entwickeln? Welche Rahmenbedingungen beeinflussen dies?
Reflexion und Abschluss	Zusammenfassung und Ausblick, Erfragung Verpflegung Tag 2	Präsentation	30 Min	Rückblick auf erarbeitete Ergebnisse, Motivation zur Szenarioerarbeitung		

Tag 2 - 5.11.2025 12.30-18 Uhr – Campus Alt-Saarbrücken, Raum 11.06.09, Verpflegung Kaffee/Tee/Getränke, belegte Brötchen

Zentrale Leitfrage: „Wie sollen akademische Weiterbildungsangebote vor dem Hintergrund der definierten Arbeitswelt im Saarland des Jahres 2030 gestaltet sein?“

Phase	Ziele	Methode	Dauer	Erwartete Ergebnisse	Material / Input	Leitfragen
Einführung & Rückblick	Aktivierung der Ergebnisse von Tag 1 mit Zielsetzung Tag 2	Austausch	30 Min	Gemeinsames Verständnis der Ausgangslage, Rückblick Geteiltes Verständnis des Szenariorahmens	Folie / Text und Beamer	Was nehmen wir aus Tag 1 mit? Welche Schlüsselfaktoren und Ausprägungen prägen unseren Szenariorahmen?
Szenario-Entwicklung / Ableitung von Handlungsempfehlungen	Entwicklung von 1-2 plausiblen Zukunftsbildern (2030) Konkrete Strategien für Weiterbildungseinrichtungen entwickeln	Gruppenarbeit	120 Min	Zukunftsszenarien mit Narrativen, Schlüsselfaktoren, Qualifikationsbedarf Handlungsfelder mit Empfehlungen zu Didaktik, Themen, Zielgruppen, Organisation, Finanzierung	Ggf. Szenario-Steckbrief, Handlungsfelder-matrix	Welche Rolle spielen die Hochschulen im Saarland wie auch Externe in diesem Szenario? Wie müssen Didaktik und Lernformate angepasst werden? Welche Kompetenzen sind entscheidend? Welche Themen / Inhalte werden wichtig? Welche Zielgruppen gewinnen an Bedeutung? Wie gestalten sich Organisation und Finanzierung? Welche Berufsfelder und Tätigkeiten sollten die Qualifizierungen adressieren? (...)
Präsentation der Entwicklung und Vergleich	Vorstellung und Diskussion der Gruppenarbeit	Präsentation und Diskussion	45 Min	Vergleich der Szenarien, gemeinsame Trends,		Welche Unterschiede und Gemeinsamkeiten zeigen sich?

				Unterschiede, Handlungsempfehlungen		Welche konkreten Schritte könnte das CEC Saar in den nächsten 3 Jahren umsetzen?
Abschluss & Feed-back	Reflexion und gemeinsamer Abschluss	Feedbackrunde	20 Min	Feedback und offene Punkte		

6 Szenario Planning – Material

Workshop Zukunft akademische Weiterbildung Szenario-Steckbrief und Handlungsempfehlungen

Beschreibung Stand 31.10.2025

Die Arbeitswelt im Saarland im Jahr 2030 wird gekennzeichnet sein durch:

Das Saarland erlebt eine moderate Transformation seiner **Branchenstruktur**: Die Wirtschaftsstruktur bleibt vielfältig, doch Branchen wie IT, Pflege und Rüstung gewinnen an Bedeutung, während Automobil und Industrie an Gewicht verlieren. Ebenso werden wir neben einigen - allerdings geschrumpften - Großunternehmen eine breite Basis von KMUs haben.

Die **Standortbedingungen** verbessern sich schrittweise – Infrastruktur und Fachkräftemangel bleiben Herausforderungen, werden aber zunehmend bearbeitet.

Die **wirtschaftliche Situation** der Unternehmen ist herausfordernd, aber stabil.

Probleme in weltweiten Lieferketten, geopolitische Krisen und Transformationsprozesse wirken bremsend. Die Unternehmen tätigen Investitionen in Digitalisierung.

In der **Arbeitsorganisation** setzt sich eine neue Kultur der Flexibilität und Eigenverantwortung langsam durch, ohne traditionelle Hierarchien völlig aufzulösen.

Die **Digitalisierung** schreitet ungleichmäßig voran – große Unternehmen profitieren, kleine kämpfen, doch technologischer Fortschritt bleibt spürbar.

Hinzu nehmen wir noch das Cluster: **individuelle Faktoren** mit Faktoren wie Selbständigkeit bei Berufseintritt; psychische Belastbarkeit; Mindset und Work-Life-Balance.

Beschreibung des Szenarios

Wirtschaftliche und gesellschaftliche Rahmenbedingungen:

Rolle der Weiterbildungseinrichtungen:

Benötigte Kompetenzen & Qualifikationen:

Sonstiges:

Handlungsempfehlungen für akademische Weiterbildungseinrichtungen

Didaktik und Lernformate:

Wie soll in Zukunft gelernt werden? Welche Lernmethoden, Formate oder Lehrformen (z.B. digital) werden eingesetzt?

Thematische Schwerpunkte:

Welche Themen und Inhalte werden künftig wichtig (Wissensfelder, Kompetenzen, Zukunftsthemen, ...)?

Zielgruppen und Ansprache:

Für wen werden Weiterbildungsangebote entwickelt? Welche relevanten Zielgruppen (z.B. Fachkräfte, Quereinsteiger) werden angesprochen? Wie werden mit Ihnen kommuniziert (Marketing) und sie motiviert?

Organisation und Kooperation:

Wie können Weiterbildungseinrichtungen im Saarland, Unternehmen und weitere Akteure zusammenarbeiten? Welche Netzwerke und Formen der Zusammenarbeit werden benötigt?

Finanzierung und Förderung:

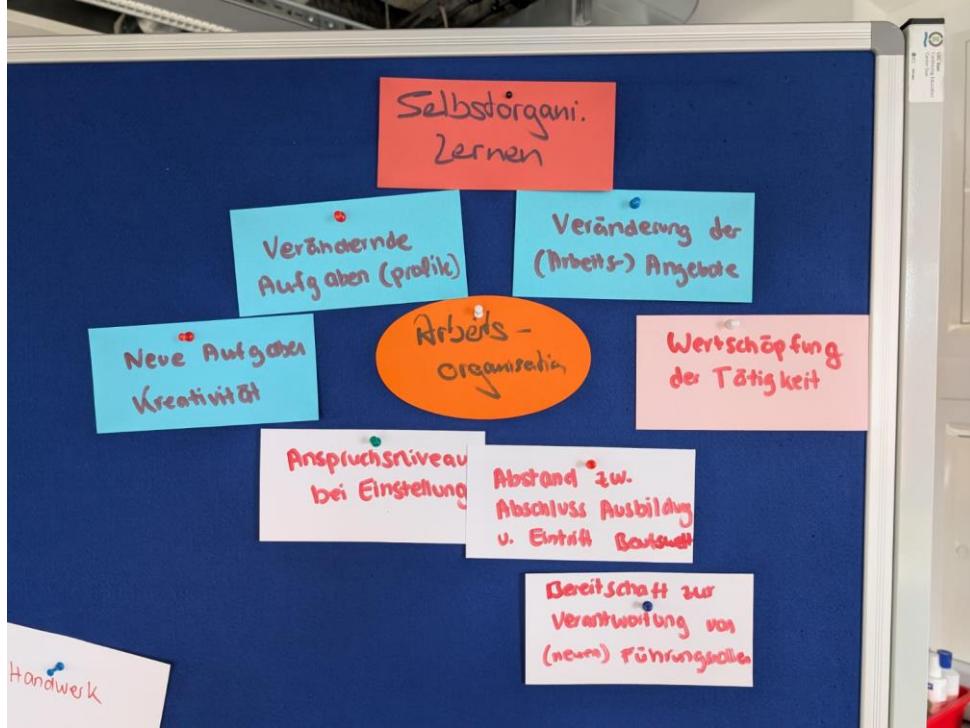
Wie kann Weiterbildung langfristig ermöglicht und finanziert werden? Welche Förderungen, Anreizsysteme oder Finanzierungsstrategien werden benötigt?

Sonstiges:

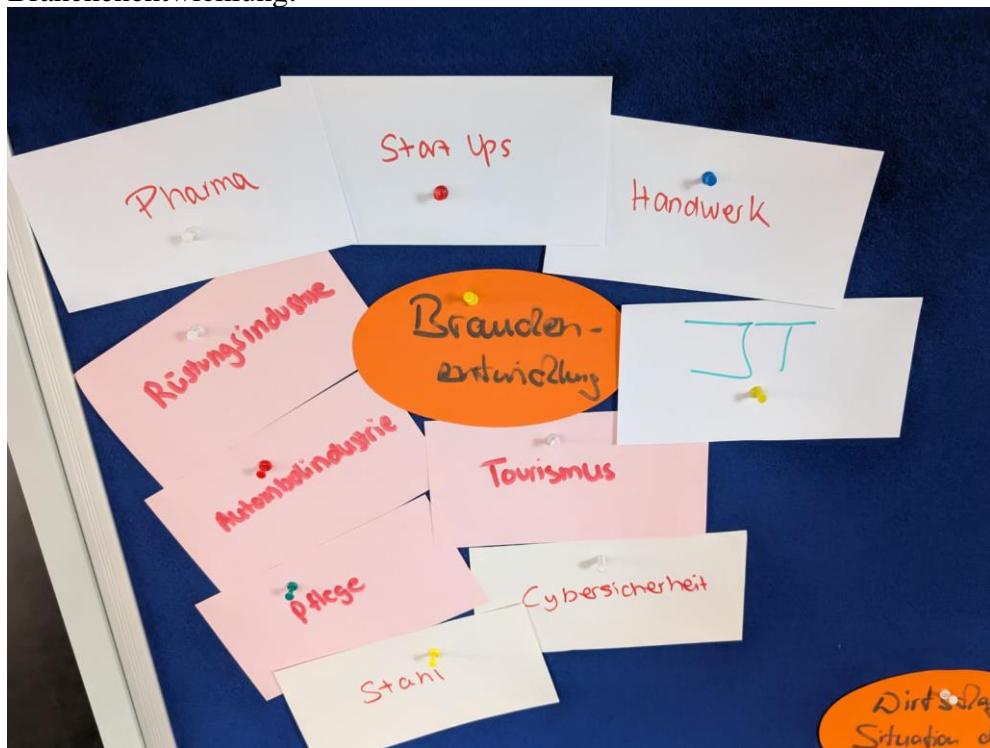
7 Szenario Planning – Ergebnisse

Einflussfaktoren und Cluster (Fotos)

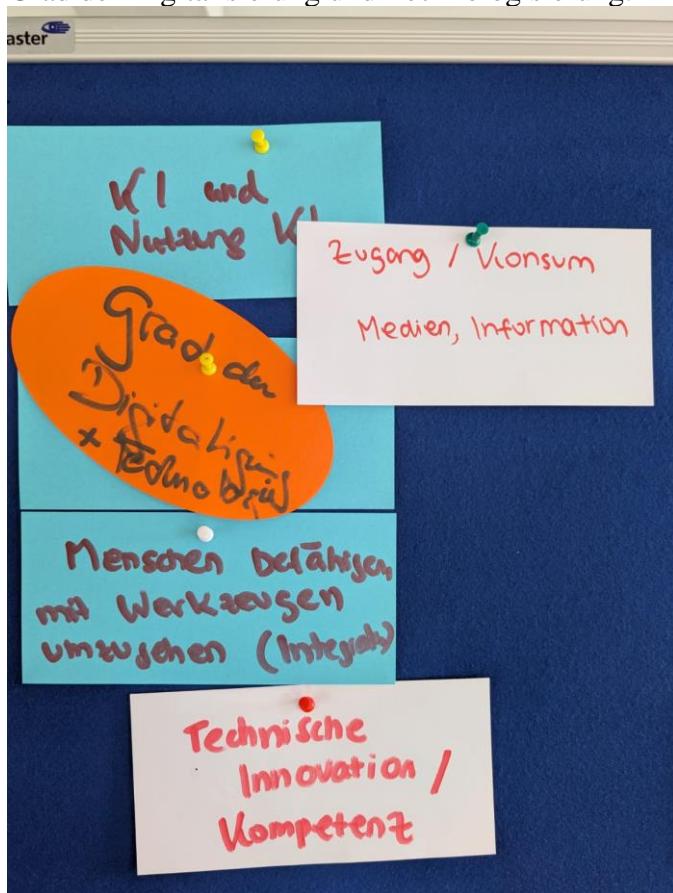
Arbeitsorganisation:



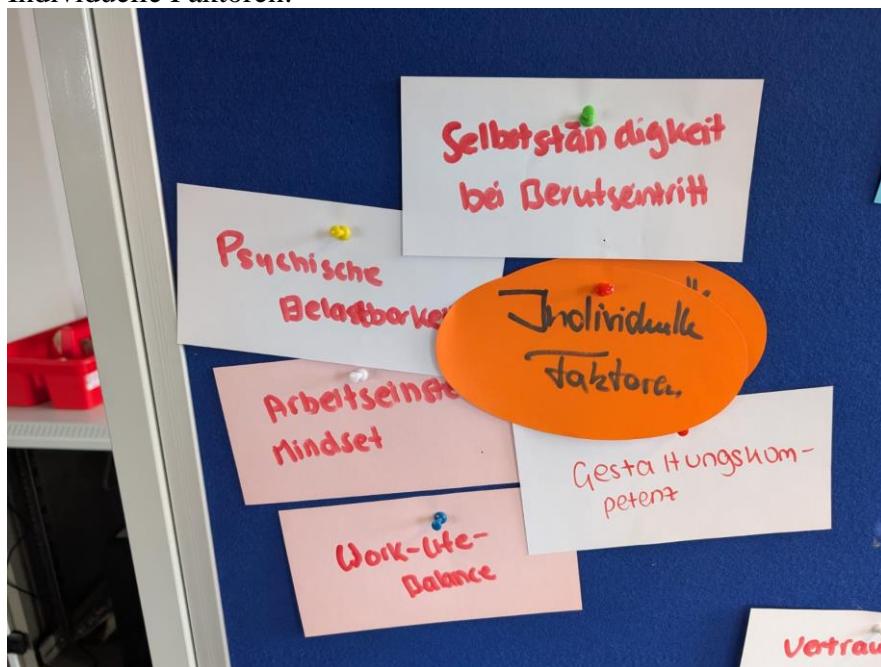
Branchenentwicklung:



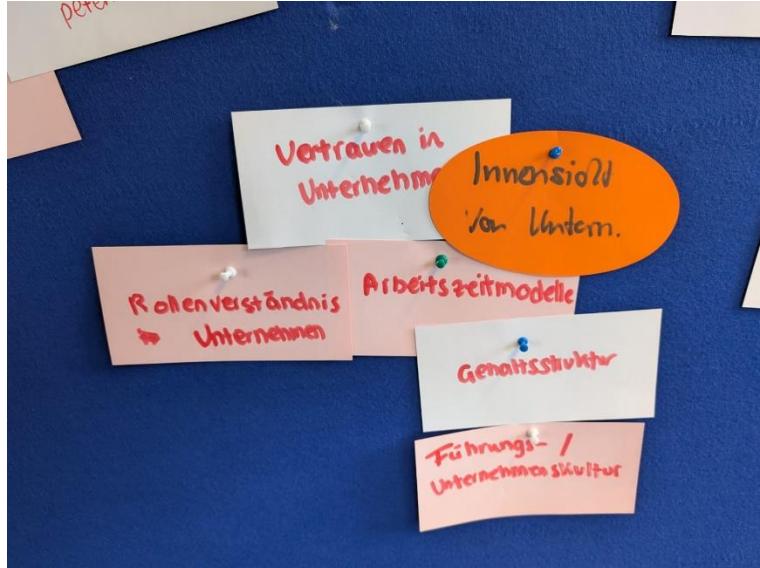
Grad der Digitalisierung und Technologisierung:



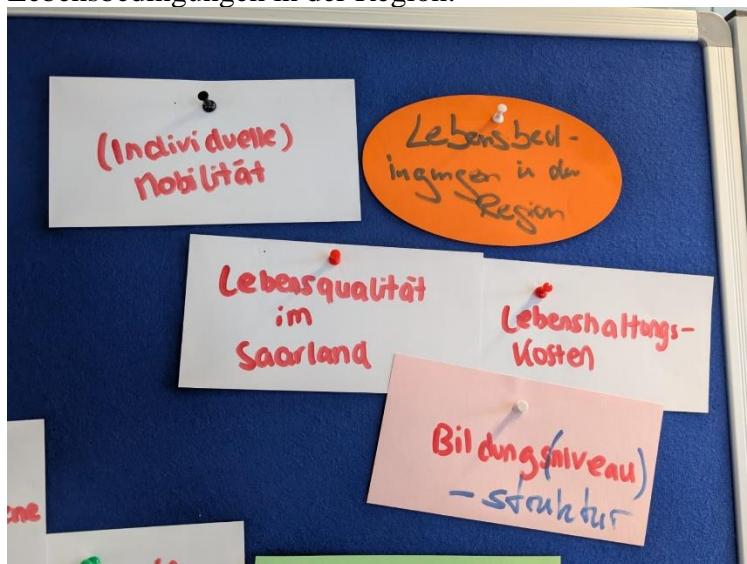
Individuelle Faktoren:



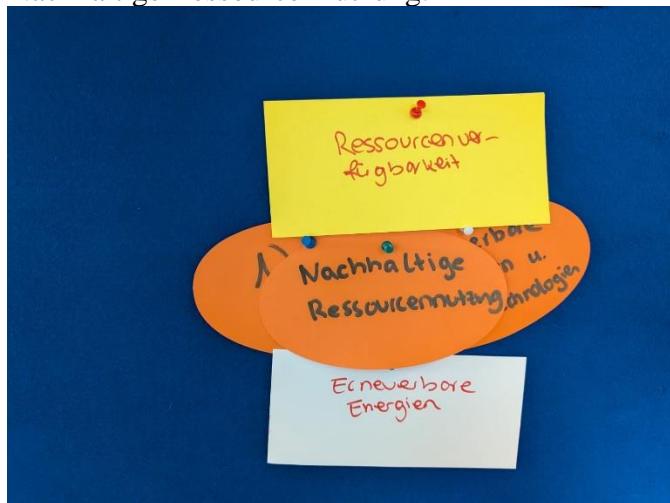
Innensicht von Unternehmen:



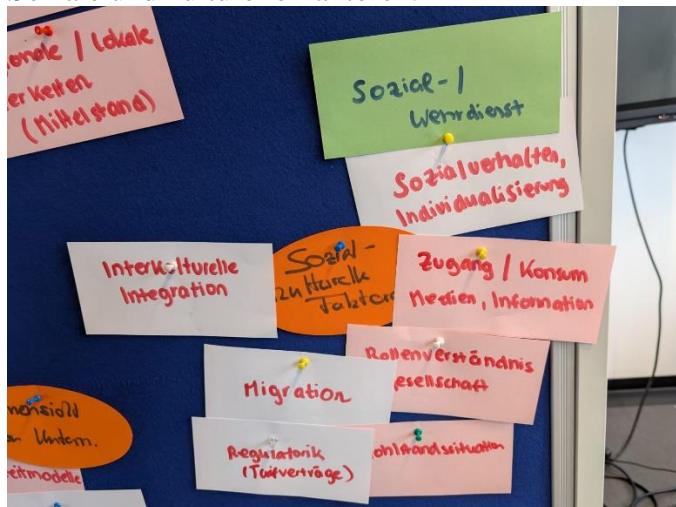
Lebensbedingungen in der Region:



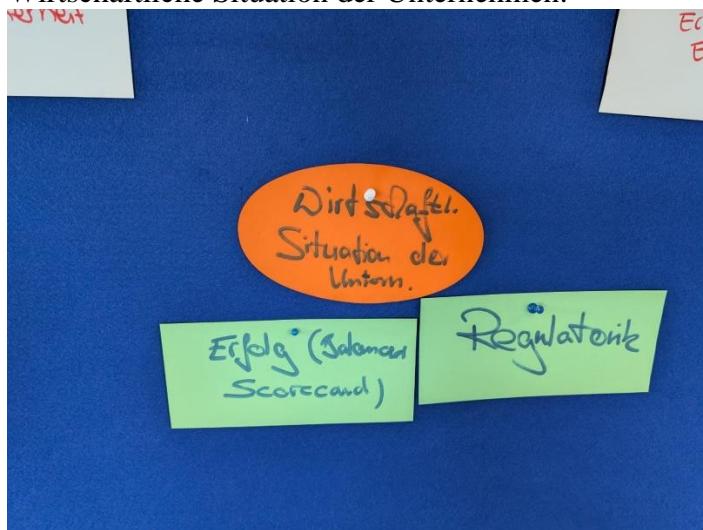
Nachhaltige Ressourcennutzung:



Soziale und kulturelle Faktoren:



Wirtschaftliche Situation der Unternehmen:



Einflussfaktoren und Cluster (Auflistung – Stichpunkte)

Standortbedingungen/ -faktoren für Unternehmen

- Transformation auf Mitarbeiterebene
- Re-Integration Mitarbeiter
- Vertrauen in Politik
- Verkehrspolitik
- Infrastruktur (Glasfaser, Autobahn, ...)
- Politische Rahmenbedingungen
- Standort Saarland
- Regionale / lokale Lieferketten (Mittelstand)
- Fachkräftemangel
- Verfügbares Personal
- Politische Stabilität

Lebensbedingungen in der Region

- (Individuelle) Mobilität
- Lebensqualität im Saarland
- Lebenshaltungskosten
- Bildungsniveau, Bildungsstruktur

Nachhaltige Ressourcennutzung

- Ressourcenverfügbarkeit
- Erneuerbare Energien

Wirtschaftliche Situation der Unternehmen

- Erfolg (Balanced Scorecard)
- Regulatorik

Branchenentwicklung

- Pharma
- Start Ups
- Handwerk
- IT

- Rüstung
- Automobil
- Pflege
- Tourismus
- Stahl
- Cybersicherheit

Grad der Digitalisierung und Technologisierung

- KI / Nutzung KI
- Befähigung Menschen zum Nutzen digitaler Werkzeuge (Integration)
- Technische Innovation / Kompetenz
- Zugang / Konsum zu Medien und Information

Individuelle Faktoren

- Selbstständigkeit bei Berufseintritt
- Psychische Belastbarkeit
- Arbeitseinstellung, Mindset
- Work-Life-Balance
- Gestaltungskompetenz

Innensicht von Unternehmen

- Vertrauen in Unternehmen
- Rollenverständnis (im) Unternehmen
- Arbeitszeitmodelle
- Gehaltsstruktur
- Führungs- / Unternehmenskultur

Soziale und kulturelle Faktoren

- Sozial- / Wehrdienst
- Sozialverhalten, Individualisierung
- Zugang / Konsum zu Medien und Information
- Rollenverständnis Gesellschaft
- Wohlstandssituation

- Migration
- Regulatorik (z.B. Tarifverträge)
- Interkulturelle Integration

Arbeitsorganisation

- Selbstorganisiertes Lernen
- Verändernde Aufgaben(-profile)
- Veränderung der (Arbeits-)Angebote
- Wertschöpfung der Tätigkeit
- Abstand zwischen Abschluss der Ausbildung und Eintritt in die Berufswelt
- Bereitschaft zur Verantwortung von (neuen) Führungsrollen
- Anspruchsniveau bei Einstellung
- Neue Aufgaben (Kreativität)

Mitschrift Szenario Planning - Entwicklung Szenariorahmen

Branchenentwicklung:

Positives Extremeszenario:

Stichpunkte:

- Umfassenden Branchenmix, große Vielfalt in Größe, Branchen, Regionalität, Standorte (im Saarland)
- Zusammenarbeit und Vernetzung (stark)
- Regionale Standorte
- Positive Außenwirkung nach außen, europaweite Reputation

Ausformulierter Text:

Im Saarland entsteht ein vielfältiger und dynamischer Branchenmix, der durch eine große Bandbreite an Unternehmensgrößen, Branchen und regionalen Standorten geprägt ist.

Die Zusammenarbeit und Vernetzung zwischen Unternehmen, Forschung und Bildungseinrichtungen ist stark ausgebaut, was die Innovationskraft der Region deutlich erhöht. Die saarländische Wirtschaft gewinnt eine positive Außenwirkung und erarbeitet sich eine europaweite Reputation als attraktiver Standort für Zukunftsbranchen.

Realistisches Trendszenario:

Stichpunkte:

- Pharma: Neuansiedlungen möglich und Arbeitsplätze Aufbau
- Automobil: Tendenziell Abbau
- Stabilisierung Tourismus
- Stahlindustrie bleibt
- Wasserstoff Technologie: Entwicklung und Potenzial keine Produktion im Saarland, Trägertechnologie
- Rüstungsindustrie: steigend
- IT und Start Ups steigend, Cybersecurity: Zunehmen
- „Business as usual“, weiterhin Mittelstand und Handwerk vorhanden
- Pflege: Wachsende Nachfrage

Ausformulierter Text:

Die Branchenlandschaft im Saarland zeigt ein gemischtes Bild aus Stabilität und Wandel.

In der Pharmaindustrie kommt es zu punktuellen Neuansiedlungen und dem Aufbau neuer Arbeitsplätze, während die Automobilbranche weiterhin Stellen abbaut. Der Tourismus stabilisiert sich, die Stahlindustrie bleibt als industrielles Rückgrat erhalten.

Die Wasserstofftechnologie entwickelt sich als Zukunftsfeld mit hohem Potenzial, allerdings ohne eigene Produktion im Saarland – vielmehr fungiert die Region als Technologie- und Anwendungsträger.

Auch die Rüstungsindustrie, IT-Branche, Cybersecurity und Start-ups wachsen.

Der Mittelstand und das Handwerk bleiben prägende Säulen der Wirtschaft, während die Pflegebranche durch die demografische Entwicklung zunehmend an Bedeutung gewinnt.

Negatives Extremzenario:

Stichpunkte:

- Kein Wasserstoff, Industrie und Auto weg
- Große Unternehmen brechen weg
- Gewerbesteuer bricht ein
- Keine neuen Großunternehmen / Start Ups, Ansiedlung
- Kein Handwerk
- Keine Nachfolgeübernahme und Schließungen
- Insolvenzen

Ausformulierter Text:

Die saarländische Wirtschaft gerät in eine tiefe strukturelle Krise. Die Automobilindustrie und große Industrieunternehmen brechen weg, und die erhoffte Wasserstoffwirtschaft kann sich nicht etablieren.

Die Wirtschaftskraft sinkt drastisch, da kaum neue Unternehmen oder Start-ups angesiedelt werden und auch das Handwerk massive Verluste verzeichnet. Mangels Nachfolgeregelungen kommt es zu zahlreichen Betriebsschließungen und Insolvenzen.

Die kommunalen Einnahmen aus der Gewerbesteuer gehen stark zurück, wodurch Investitionen in Infrastruktur und Bildung weiter erschwert werden. Insgesamt entsteht ein negatives wirtschaftliches Klima, das Abwanderung und einen deutlichen Verlust an Innovationspotenzial zur Folge hat.

Standortbedingungen / -faktoren für Unternehmen:

Positives Extremeszenario:

Stichpunkte:

- Stabile Regierungen mit schnellen Umsetzungen, langfristige Planung (Thema Stabilität)
- Unternehmen schaffen Rahmenbedingungen für regionale Lieferketten, Verbesserung Rahmenbedingungen,
- Moderne Infrastruktur
- Optimale Bedingungen für Start Ups
- Fachkräfte ausreichend und qualifiziert

Ausformulierter Text:

Das Saarland profitiert von stabilen politischen Rahmenbedingungen und einer regierungspolitischen Kontinuität, die langfristige Planung und zügige Umsetzungen ermöglicht.

Unternehmen schaffen gezielt regionale Wertschöpfungs- /Lieferketten, wodurch Abhängigkeiten reduziert und lokale Kooperationen gestärkt werden.

Eine moderne Infrastruktur mit leistungsfähigem Breitbandnetz, Mobilitätsangeboten und Gewerbeflächen schafft optimale Voraussetzungen für Innovation.

Start-ups finden ideale Bedingungen vor, um zu wachsen, und der Fachkräftebedarf kann durch gut ausgebildetes Personal aus der Region weitgehend gedeckt werden.

Realistisches Trendszenario:

Stichpunkte:

- Standortbedingungen werden bearbeitet
- Genug Gewerbeflächen vorhanden
- Personal: Fachkräftemangel ist gemildert, jedoch weiterhin Mangelbedarfe
- Mangelberufe weiterhin vorhanden
- Infrastruktur wird gearbeitet (verbessert, aber noch nicht gut)

Ausformulierter Text:

Die Standortbedingungen im Saarland befinden sich im kontinuierlichen Verbesserungsprozess.

Es stehen ausreichend Gewerbegebäude zur Verfügung, und an der Infrastruktur wird aktiv gearbeitet – auch wenn sie noch nicht auf einem gewünschten Niveau ist.

Der Fachkräftemangel bleibt spürbar, zeigt sich jedoch gemildert; einige Mangelberufe bestehen fort.

Unternehmen, Politik und Bildungseinrichtungen arbeiten gemeinsam an lösungsorientierten Strategien, um die Standortattraktivität langfristig zu erhöhen.

Negatives Extremzenario:

Stichpunkte:

- Stabilität auf Bundesebene nicht vorhanden, wechselnde Regierungen, häufige Neuwahlen, Umsetzungen von z.B. Gesetze nicht möglich
- Fachkräftemangel verschärft sich
- Keine gute Infrastruktur (Glasfaser etc.), keine Investitionen

Ausformulierter Text:

Instabile politische Verhältnisse auf Bundesebene mit häufigen Regierungswechseln und stockender Gesetzgebung führen zu Planungsunsicherheit und Investitionsmangel.

Der Fachkräftemangel verschärft sich, und fehlende Investitionen in Infrastruktur und Digitalisierung lassen die Region im Standortwettbewerb zurückfallen.

Unternehmen ziehen sich zurück oder siedeln sich gar nicht erst an, wodurch das Saarland an wirtschaftlicher Attraktivität verliert.

Wirtschaftliche Situation der Unternehmen:

Positives Extremzenario:

Stichpunkte:

- Stabile Auftragslage, hohe Erträge, steigende Kurse

Ausformulierter Text:

Die Unternehmen im Saarland erleben eine anhaltend stabile Auftragslage mit hohen Erträgen und steigenden Kursen.

Die Wirtschaft profitiert von einer robusten Nachfrage, Innovationskraft und internationaler Wettbewerbsfähigkeit.

Realistisches Trendszenario:

Stichpunkte:

- Ertragsprobleme, „um die schwarze Null“
- Geringes Wachstum
- Konstante Erträge
- Kostendruck bleibt
- Weiterhin Problem um weltweite Lieferketten und Abhängigkeiten
- Weiterhin Krisen (z.B. Krieg, wirtschaftlich, ...)
- Transformation weiterhin bestehen
- Investitionen: voraussichtlich in Digitalisierung (ja, aber schwierig)

Ausformulierter Text:

Die wirtschaftliche Situation der Unternehmen bleibt herausfordernd, aber stabil.

Viele Betriebe bewegen sich „um die schwarze Null“, kämpfen mit geringem Wachstum und anhaltendem Kostendruck.

Probleme in weltweiten Lieferketten, geopolitische Krisen und Transformationsprozesse wirken bremsend.

Investitionen in Digitalisierung und Innovation werden zwar getätigt, stoßen aber auf organisatorische und finanzielle Hürden.

Negatives Extremszenario:

Stichpunkte:

- Steigende Insolvenz
- Branchen die Weiterbildung brauchen, habe eine gute Auftragslage (keine Freistellung für Weiterbildung)

Ausformulierter Text:

Steigende Insolvenzen prägen das wirtschaftliche Bild, insbesondere bei kleinen und mittelständischen Betrieben. Gleichzeitig führen volle Auftragsbücher in stabilen Branchen dazu, dass kaum Freistellung für Weiterbildung möglich ist.

Arbeitsorganisation:

Positives Extremszenario:

Stichpunkte:

- Mitarbeiter: Jeder hat Selbstverantwortung (Empowerment und Mitarbeiter im Flow)
- Mitarbeiter: Eigeninitiative, Flow, über den Tellerrand raus, MA sieht sich mit Rolle und im Unternehmen
- Offene Fehler- und Feedbackkultur
- Work-Life Balance vorhanden

Ausformulierter Text:

Unternehmen im Saarland etablieren eine moderne, selbstverantwortliche Arbeitskultur.

Mitarbeitende übernehmen Eigeninitiative, arbeiten im Flow und identifizieren sich mit ihrer Rolle und dem Unternehmen.

Eine offene Fehler- und Feedbackkultur unterstützt kontinuierliches Lernen, während Work-Life-Balance und flexible Arbeitsmodelle selbstverständlich sind.

Realistisches Trendszenario:

Stichpunkte:

- Arbeitgeber hat an MA ein höheres Anspruchsniveau
- Viele Unternehmen wissen den Sinn von einer neuen Arbeitskultur / verstehen das Aufgabenfeld → die Arbeitsorganisation ist im Wandel (neue Generation und Branchenentwicklung v.a. Mittelstand)
- Homeoffice wird weiterhin Bestand haben (= nicht zurückgedreht)
- Flexiblere Arbeitszeiten
- Generationsbedingte Wechsel (Arbeitszeit, Mobiles Arbeiten)

Ausformulierter Text:

Die Arbeitsorganisation befindet sich im Wandel. Arbeitgeber erwarten mehr Eigenverantwortung, gleichzeitig wächst das Bewusstsein für neue Arbeitskulturen – insbesondere im Mittelstand.

Homeoffice und flexible Arbeitszeiten haben sich etabliert und bleiben weiterhin Bestandteil. Generationswechsel prägen die Dynamik: Jüngere Mitarbeiter und Neueinstellungen fordern Mobilität und Flexibilität stärker ein.

Negatives Extremzenario:

Stichpunkte:

- Rückkehr zum autoritären System und Taylorismus

Ausformulierter Text:

Ein Rückschritt in alte Muster: Unternehmen kehren zu autoritärer Führung und tayloristischer Arbeitsorganisation zurück. Selbstbestimmung und Motivation der Mitarbeitenden gehen verloren, was Innovation und Wettbewerbsfähigkeit stark beeinträchtigt.

Grad der Digitalisierung und Technologisierung:

Positives Extremzenario:

Stichpunkte:

- Nutzung von z.B. KI auf breiter Front im Alltag
- Erfolgreiches Abschließen Digitalisierungsprojekte
- IT. (...) bereits in Schulen angekommen
- Neue Jobprofile in der Masse
- Hohe Kompetenz
- Extrem hohe Technologieaffinität und Innovationswille

Ausformulierter Text:

Die Digitalisierung ist vollständig in Wirtschaft, Bildung und Alltag integriert. Künstliche Intelligenz, Robotik und datengetriebene Systeme werden selbstverständlich genutzt.

Schulen und Hochschulen vermitteln früh digitale Kompetenzen, und Unternehmen profitieren von einer hohen Technologieaffinität der Beschäftigten.

Neue Berufsbilder entstehen in großer Zahl, und die Region entwickelt sich zu einem Hotspot für digitale Innovation.

Realistisches Trendszenario:

Stichpunkte:

- Neue Jobprofile
- Schere der in der Digitalisierung (große Spreizung)
 - Großunternehmen investieren bis hin zur Mitarbeiterebene
 - Kleine Unternehmen / kleine Mittelständler fehlt es an Kapital und / oder Personal
 - Konsequenz: Marktbereinigung
- Unternehmen werden dann aktiv, wenn die Notwendigkeit besteht (aufgrund Zeit und / oder Kompetenz) → es gibt dennoch Ausnahmen
- Reaktives Handeln der Unternehmen (dann, wenn es notwendig ist)
- Technologisierung: Vorantreiben von technologischen Veränderungen über Digitalisierung hinaus (z.B. robotergesteuerte Technik), über alle Betriebsgrößen und Branchen übergreifend hoch

Ausformulierter Text:

Die digitale Entwicklung im Saarland zeigt eine deutliche Spreizung. Große Unternehmen investieren erfolgreich in digitale Prozesse bis hin zur Mitarbeiterebene, während kleine Betriebe aufgrund von Kapital- und Personalmangel nur langsam folgen können.

Diese Unterschiede führen zu einer Marktbereinigung: leistungsfähige Betriebe setzen sich durch.

Viele Unternehmen handeln reaktiv – erst, wenn Handlungsdruck besteht.

Trotzdem wird Technologisierung zunehmend auch über die reine Digitalisierung hinausgetrieben, etwa durch automatisierte oder robotergesteuerte Systeme – branchenübergreifend und unabhängig der Betriebsgröße.

Negatives Extremzzenario:

- Status Quo bleibt, Anschluss verpassen
- Keine Investitionen etc. in IT-Infrastruktur, Weiterbildung in dem Thema
- Keine Akzeptanz (...) von Technologie im Alltag

- KI für die Masse entwickelt sich „zum Schlechten“

Die Digitalisierung stagniert: Investitionen bleiben aus, IT-Infrastrukturen veralten, und Weiterbildung im Technologiebereich findet kaum statt.

Neue Technologien wie KI werden skeptisch oder missbräuchlich eingesetzt, wodurch Vertrauen und Akzeptanz verloren gehen.

Das Saarland verliert den Anschluss an technologische Entwicklungen und droht, digital abgehängt zu werden.

Szenario-Steckbrief und Handlungsempfehlungen

Zusammenfassung der Ergebnisse und Gruppendiskussion

Ergebnisse- benötigte Kompetenzen

Die folgenden Kompetenzbereiche spiegeln zentrale Anforderungen an zukünftige Fach- und Führungskräfte wider.

1. Benötigte Kompetenzen & Qualifikationen:

Strategische und Zukunftsorientierte Kompetenzen

- Strategisches Denken und Handeln
- Komplexität verstehen und nutzen
- Veränderungsbereitschaft & Gestaltungsfähigkeit

Digitale & technologische Kompetenzen

- Digitale Kompetenzen: Anwendung, Arbeitsweisen, Tools
- Umgang mit KI

Methodische & Problemlösekompetenzen

- Projekt- und Planungsfähigkeit
- Change-Management und Agiles Projektmanagement
- Konzeptionelles Denken & Transferfähigkeit
- „Lernen lernen“ / Lebenslanges Lernen / Selbstlernkompetenz

Soziale & Kommunikationskompetenzen

- Kommunikation „in der gesamten Bandbreite“
- Interkulturelle Kompetenz & Diversity

Persönliche & Selbstmanagement-Kompetenzen

- Selbstreflexion & Selbstmanagement
- Resilienz
- Konzentrationsfähigkeit & Aufmerksamkeitsspanne

Handlungsempfehlungen für akademische Weiterbildungseinrichtungen

2. **Didaktik und Lernformate:**

Praxis- und Anwendungsorientierung der Weiterbildung:

- Praxisnahe Betrachtung von Inhalten, z.B. in Projektform
- Praxisnahes, erfahrbare Lernen durch z.B. Planspiele, Lernfabrik (praktisches Lernen mit Skalierbarkeit)

Modularisierung & Individualisierung der Lerninhalte:

- Individuelle Module zur passgenauen (modularen) Qualifizierung
- Mischung von verschiedenen Modulen

Lernformate & Methodenmix:

- Berücksichtigung der 70-20-10- Regel¹ mit verschiedenen Themen und Methoden
- Lernziele werden mit unterschiedlichen Lernformaten erreicht (angepasst an Zielgruppe und bereits gemachten Lernerfahrungen)
- Abstimmung von Lernformaten und Inhalten (Beachtung, was in Präsenz, Online etc. gelehrt werden kann)

Unternehmenskooperation & Zielgruppenorientierung:

- Angebote werden passgenau für Unternehmen und Branchen, teilweise durch Auftrag von Unternehmen an Hochschule entwickelt
- Individuell: Ein Unternehmen schult z.B. 500 Personen, dafür passgenaues Angebot von Hochschule (Kauf eines Kurses), setzt eine gewisse Größe voraus (Eine Zielgruppe)
- Reaktionszeiten bei der Entwicklung von Weiterbildungsangeboten verkürzen

Digitalisierung & E-Learning:

- E-Learning und Asynchrones Lernen: Unterschiedliche Typen und ihre Lernbedürfnisse werden berücksichtigt

(Perspektivisch) Innovation & Pilotierung:

- Pilotierung von größeren Angeboten zu Unternehmen in anderen Bundesländern (perspektivisch)

3. Thematische Schwerpunkte:

Balance zwischen Generalisierung und Spezialisierung

- Breite Qualifizierung mit der Möglichkeit zur flexiblen, späteren Spezialisierung – je nach individueller Entwicklung und Branchenerfordernis

Branchenspezifische Spezialisierung und Zertifizierung

- Branchenspezifische Kurse mit klarer Anerkennung (z.B. Zertifikate in Pharma-Forschung)

Unternehmensnahe Angebotsentwicklung

- Unternehmen kommunizieren Bedarfe, auf dessen Grundlage sollten Hochschulen ein Angebot entwickeln
- Dazu z.B. Einladung von Personalreferenten zur Kommunikation der Bedarfe inkl. Hilfestellung in der Bedarfsentwicklung und -formulierung

Praxisbezug und direkter Nutzen der Weiterbildungsangebote

- Betonung der Verbindung von Theorie und Praxis, welche sich in Inhalten und ebenso Gestaltung sowie Format widerspiegelt

Querschnittsthemen und -kompetenzen

- Digitalisierung, Automatisierung und KI über alle Branchen hinweg als zentraler thematischer Schwerpunkt

4. Zielgruppen & Ansprache:

Bestehende (motivierte) Zielgruppen (Studierende)

- Werden bereits angesprochen

Neue Zielgruppen und Kooperation

- Unternehmen, IHKs, Jobcenter, Arbeitsagenturen ... als Kooperationen

Internationale Fachkräfte

- Fokus auf gut ausgebildete Fachkräfte mit ausländischen Abschlüssen, die (noch) nicht anerkannt sind
- Wichtig: Anerkennungsverfahren und Anpassungslehrgänge (formale und fachliche Integration)
- Beachtung: Formale Rahmenbedingungen

Studienabbrecher

- Ansprache via Jobcenter und Anerkennungsstellen
- Ziel: Zweiter Bildungsweg mit klaren Perspektiven schaffen

Beschäftigte über 40 Jahren

- Erfordert gezielte Motivation und Überzeugungsarbeit: Wertschätzende Kommunikation und niedrigschwellige Formate

Eltern / Personen in Familienphasen

- Flexible, zeitlich anpassbare Lernformate
- Selbstorganisiertes Lernen (Remote)
- Ziel: Wiedereinstieg und berufliche Kontinuität

Kommunikation und Marketing: Die Kommunikation der Angebote muss transparent und zielgruppengerecht erfolgen. Die akademische Weiterbildung darf nicht mit einem Vollzeitstudium gleichgesetzt werden. Kanäle wie Social Media, Alumni-Netzwerke und Kooperationsplattformen sollen gezielt genutzt werden.

5. Organisation & Kooperation:

Zusammenarbeit und Netzwerkbildung

- Netzwerk zwischen Hochschulen, Unternehmen und Politik schaffen
- Ziel ist ein dauerhafter Austausch zu Bedarfen, Formaten und Transferprojekten

Politische Einbindung und Standortentwicklung

- Qualifizierung als Teil der Ansiedlungspolitik
- Verständnis der akademischen Weiterbildung als Standortfaktor
- Aktive Unterstützung der politischen Akteure in der Entwicklung der akademischen Weiterbildung
- Verankerung von Weiterbildung in Kooperationen mit Hochschulen

Beratung und Transparenz der Weiterbildungsangebote

- Angebote klar und transparent kommunizieren
- Aktives Zugehen auf Unternehmen zur Klärung von Bedarfen

Kooperationen mit Unternehmen

- Konkretisierung der Zusammenarbeit in gemeinsamen Projekten, Schirmherrschaften und Coaching-Angeboten (Hochschule-Unternehmen-Politik)
- Hochschulen als Partner für Unternehmensentwicklung sichtbar

Rolle der Politik

- Förderung und Koordination von Kooperationsstrukturen
- Bündelung von Ressourcen

Aktivitäten und Empfehlungen für die htw, UdS, CEC-Saar:

Nutzung von bestehenden Daten und Alumni-Netzwerken

- Nutzung von Absolventendaten, -kontakte und Social-Media-Plattformen (z.B. LinkedIn)
- Ziel: Verfolgen Karriereverläufe und Platzierung Weiterbildungsangebote

Kommunikation und Marketing

- Rolle als Weiterbildungsanbieter aktiv sichtbar machen
- Nutzung von Storytelling, Karrierebeispiele, klare Positionierung
- Mitarbeiter und Professoren von Hochschulen als Botschafter

6. Finanzierung und Förderung:

Bestehende Förderinstrumente

- Vorhandene Instrumente: „Meister-BAföG“ und KDW-Kredite
- „Bildungsprämie“ existiert derzeit nicht (politische Forderung für das Saarland)

Bildungsurlaub und Nutzung

- Bildungsurlaub gesetzlich möglich, wird aber zu wenig genutzt
- Ursache: Unsicherheit oder Angst vor Nachteilen („psychologische Sicherheit“)

Politische Verantwortung und Hochschulfinanzierung

- Einrichtung einer Sonderfinanzierung für Weiterbildung an Hochschule
- Ziel: Systematische Förderung der akademischen Weiterbildung
- (Finanzielle) Mittel an HTW und Universität des Saarlandes

Unternehmensfinanzierung und Kooperation

- Stärkere Beteiligung von Unternehmen an Finanzierung
- Beispiele: Kooperationsprojekte, Stipendienmodelle, Förderung eigener Mitarbeiter

Niedrigschwellige, nicht-monetäre Anreizsysteme

- Durchführung kurzer, praxisorientierter Unternehmensprojekte (Dauer: 8-10 Wochen)
- Hochschulen bieten Lösungen von Problemen (von Unternehmen) an
- Niedrigschwellige Angebotserstellung und -durchführung

Transparenz und Zugang

- Fehlen einer zentralen Übersicht zu Fördermöglichkeiten: Konsolidierte Informationsquelle („Ein Klick“ / Ein Flyer) zur Bündelung aller relevanten Förderprogramme