



ENTWICKLUNG DURCH BILDUNG

Unternehmen als Kooperationspartner für die Angebotsentwicklung in der Wissenschaftlichen Weiterbildung

Janina Burger & Jessica Neureuther

DGWF-Jahrestagung 2018 in Köln, 07.09.2018



„Gelingender Transfer ist unwahrscheinlich!“



ENTWICKLUNG DURCH BILDUNG

- **„JAIN“**
 - *„Der wissenschaftlichen Weiterbildung kommt [...] die Rolle zu, den Informations- und Erfahrungsaustausch zwischen Wirtschaft und Wissenschaft zu beschleunigen und somit als Innovationspotential zu wirken.“ (Schäfer 1988, S. 66)*
- Third Mission als Triebkraft für Kooperationen
- **These:**
Transferorientierung in der wissenschaftlichen Weiterbildung kann nur durch Bereitschaft zur Investition von Transferkosten und Einbeziehung der Bedarfe von Gesellschaft und Wirtschaft gelingen.

Gliederung

- Projektvorstellung
- Ergebnisse der quantitativen Unternehmensbefragung
- Ergebnisse der qualitativen Unternehmensbefragung
- Empfehlungen zur Transferorientierung
- Zusammenfassung
- Nachfragen und Diskussion

Ausgangslage

- Kooperationen = Möglichkeit, neue Marktfelder zu erschließen, Synergien und Alleinstellungsmerkmale zu nutzen und sich Akzeptanz zu verschaffen
- Kooperationen (Forschung sowie Studium, Lehre und Weiterbildung) zwischen Hochschulen und Wirtschaftsunternehmen gewinnen an Bedeutung

Gründe:

1. Forderung nach Öffnung der Hochschulen/Erhöhung der Durchlässigkeit zwischen den Bildungssystemen → durch Kooperationen mit Arbeitgebern, Kammern und Berufsverbänden wird Möglichkeit gesehen, Bedarfe potentieller Zielgruppen zu erfassen und Angebote nachfrageorientiert zu entwickeln
2. Forderung nach gesellschaftlichem Engagement der Hochschule im Sinne der Third Mission → bedingt ebenfalls Kooperationen

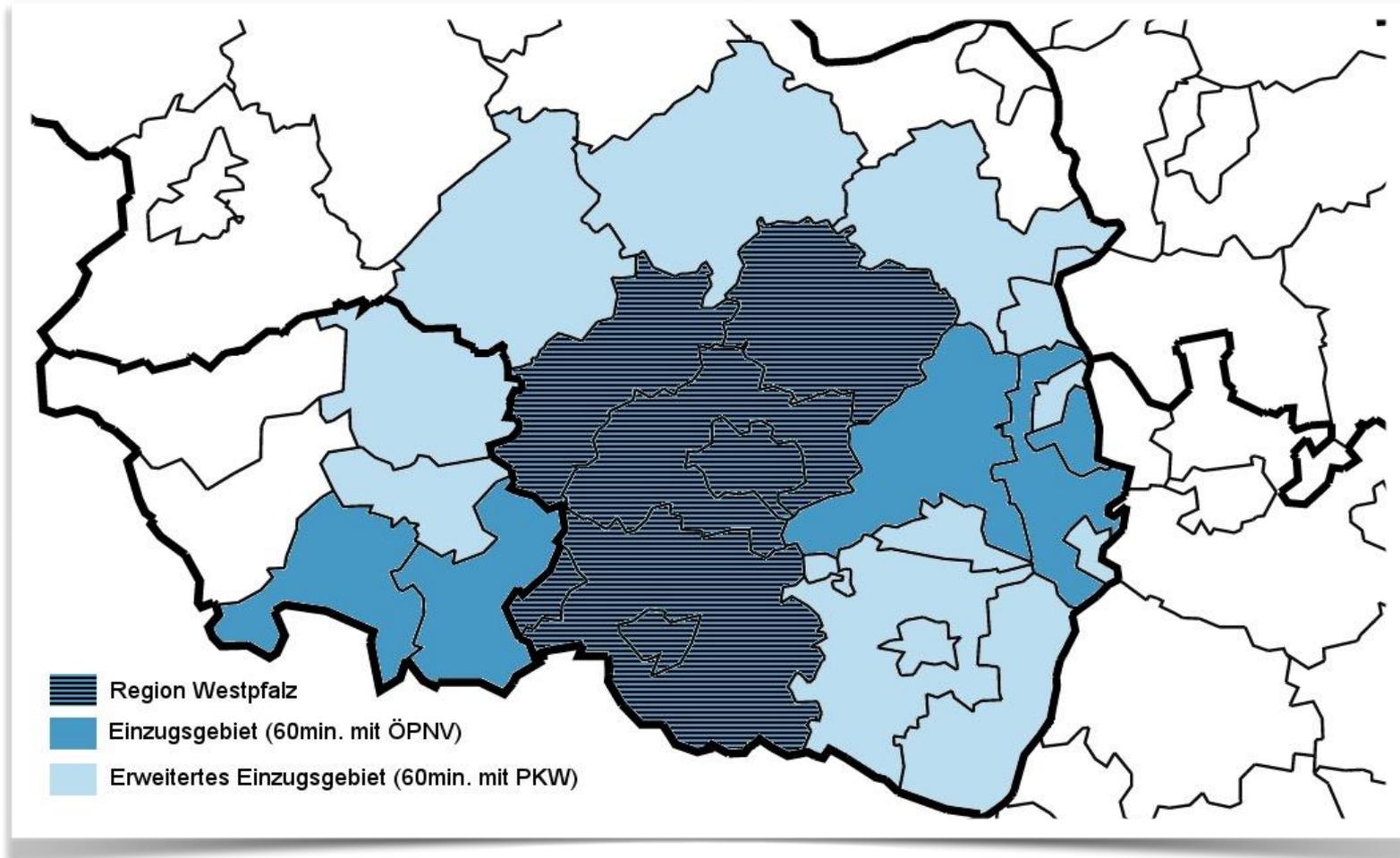
*„Bildung als Exponent individueller und regionaler Entwicklung
- Evidenzbasierte Bedarfserschließung und vernetzte Kompetenzentwicklung“*

- Verbundprojekt zwischen Hochschule Kaiserslautern, Hochschule Ludwigshafen und Technische Universität Kaiserslautern
- Laufzeit: 2/2018 – 7/2020
- **Ziele:** Bestehende und prognostizierte Bedarfe in der Region auf verschiedenen Ebenen zu erheben und passgenaue wissenschaftliche Weiterbildungsangebote für die Region entwickeln
- **(eine) Forschungsfrage:** Wie können die Hochschulen in Zukunft noch stärker als Akteure regionaler Entwicklung auftreten (Wissenstransfer/ wissenschaftliche Weiterbildung)?

(Weiter-)Bildungsregion (Zielgruppenperspektive)



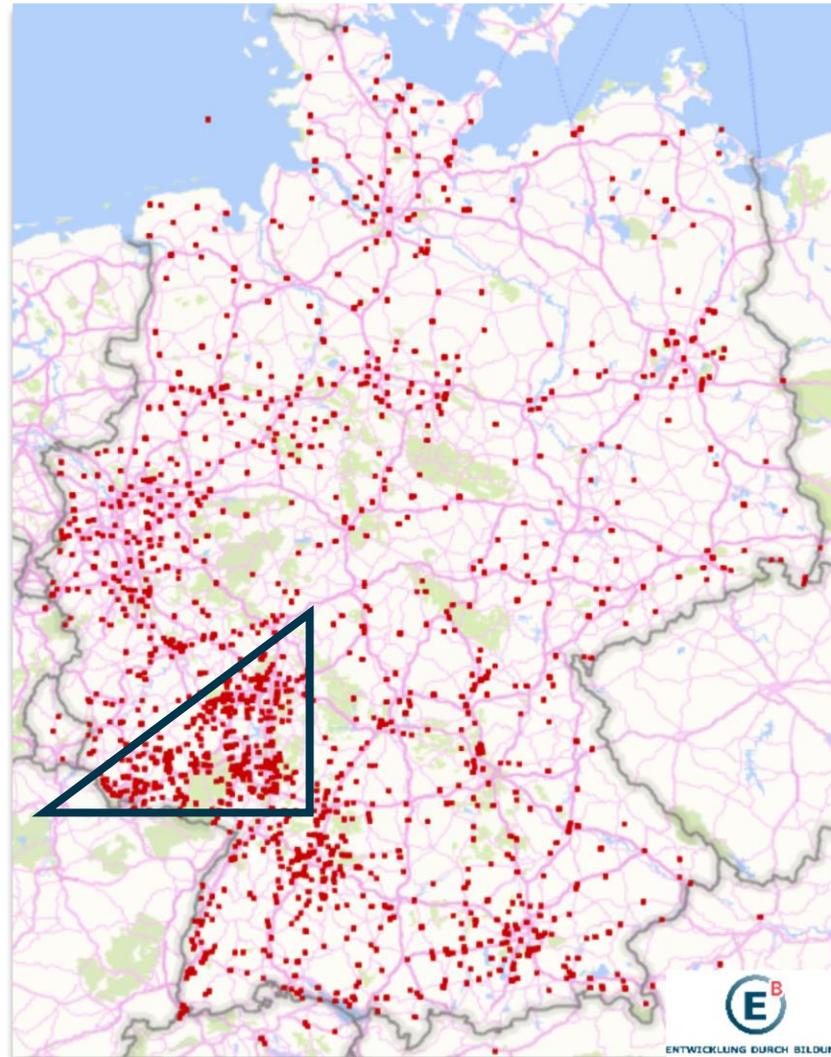
ENTWICKLUNG DURCH BILDUNG



Herkunft der Studierenden des DISC



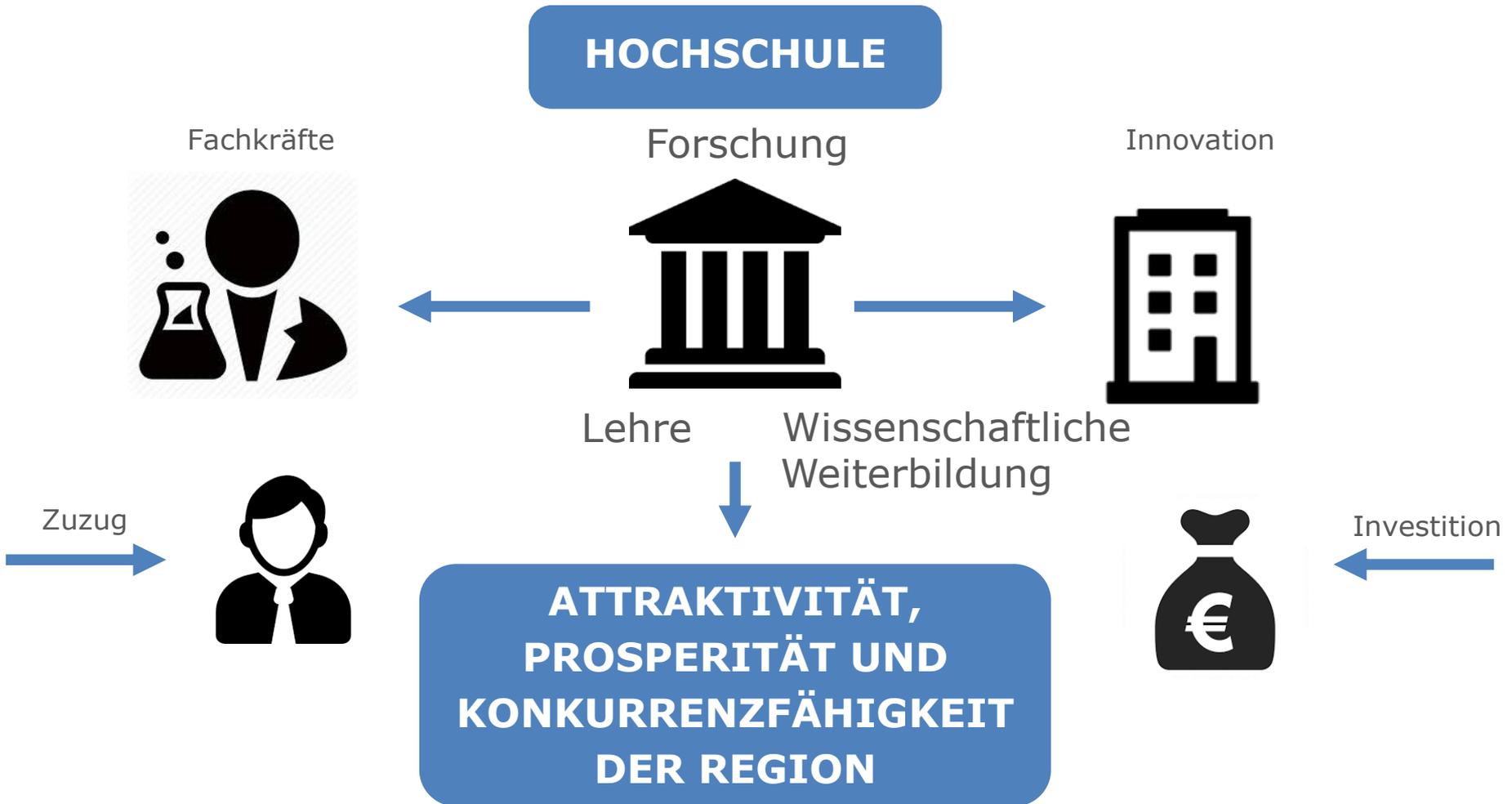
ENTWICKLUNG DURCH BILDUNG



Bedeutung der Hochschulen für die Regionalentwicklung



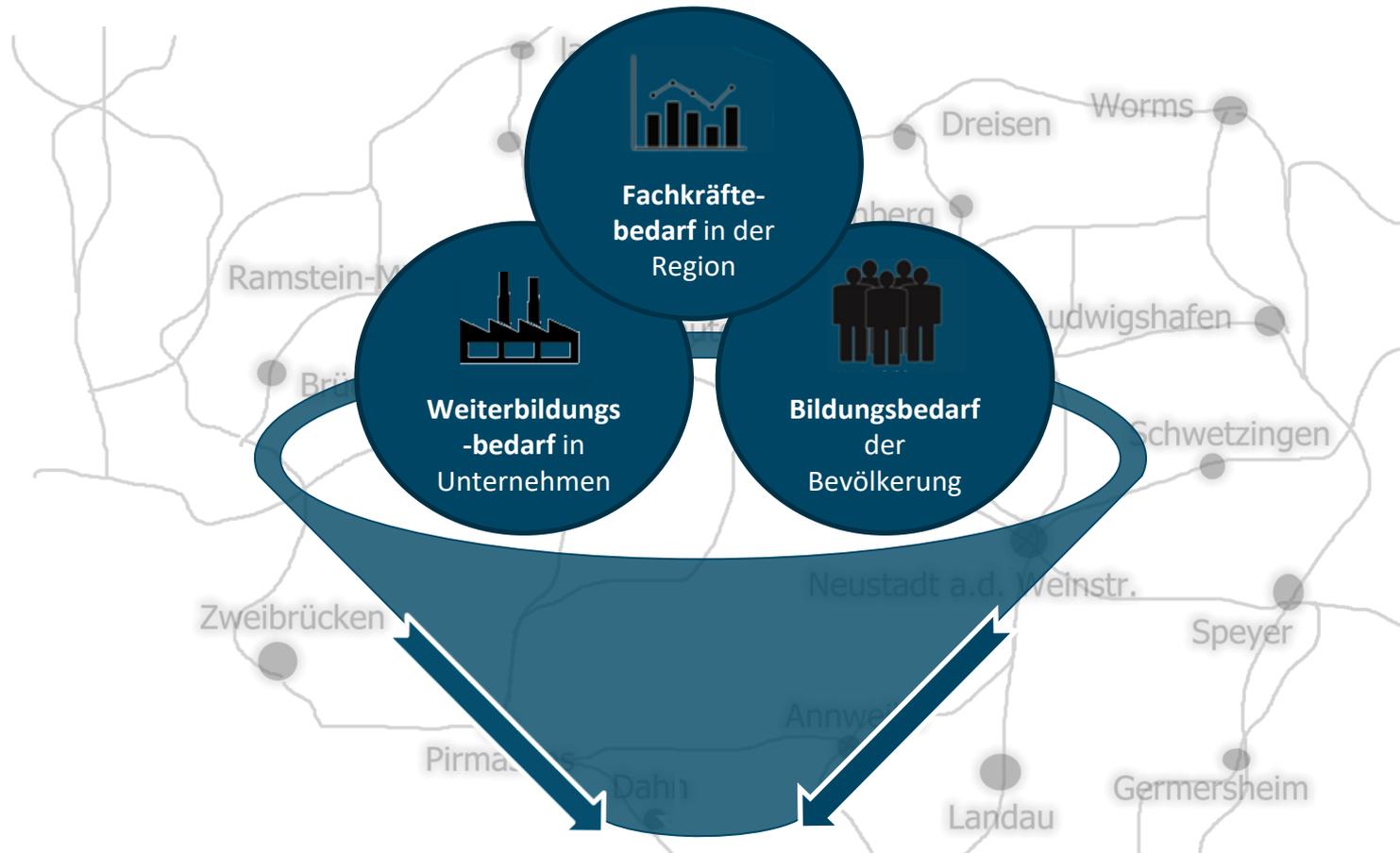
ENTWICKLUNG DURCH BILDUNG



Regionale Bedarfsorientierung



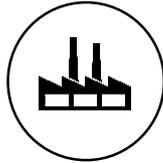
ENTWICKLUNG DURCH BILDUNG



Datenbasis für Bedarfsorientierung



ENTWICKLUNG DURCH BILDUNG



Arbeitsmarktanalyse



**Quantitative
Unternehmensbefragung**
(Mär. – Jun. 2017 ; N = 161)



**Qualitative
Unternehmensbefragung**
(Mär. 2016 - Okt. 2017; N = 31)



Stellenanzeigenanalysen



**Sekundärdaten
(z.B. WifOR)**



Zielgruppenanalyse



Bevölkerungsbefragung
(Nov . & Dez. 2016; N = 521)



Studierendenbefragung
(Jan. & Feb. 2016; N = 1461)



**Sekundärdaten
(z.B. Adult Education Survey)**



Bildungsmarktanalyse



**(überregionale) (Weiter-)
Bildungsmarkterfassung**



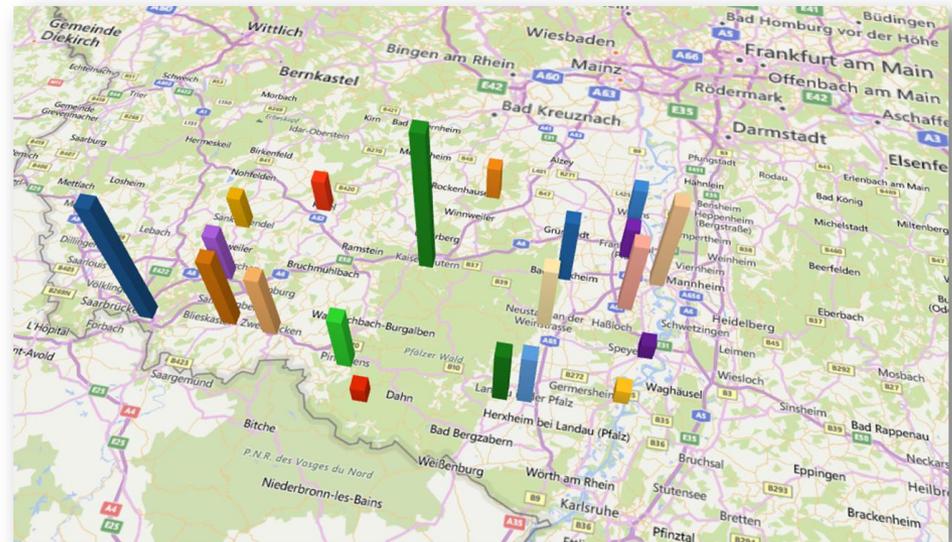
Curriculumanalyse

Befragung regionaler Unternehmen (quantitativ)



ENTWICKLUNG DURCH BILDUNG

- 161 Teilnehmende bei einer Grundgesamtheit von 27.000 Unternehmen
- Stichprobenziehung auf Basis der DAFNE-Unternehmensdatenbank
- Online-Befragung
- Erhebungszeitraum: März/April 2017
- Fragenblock zur Zusammenarbeit mit Universitäten und Hochschulen

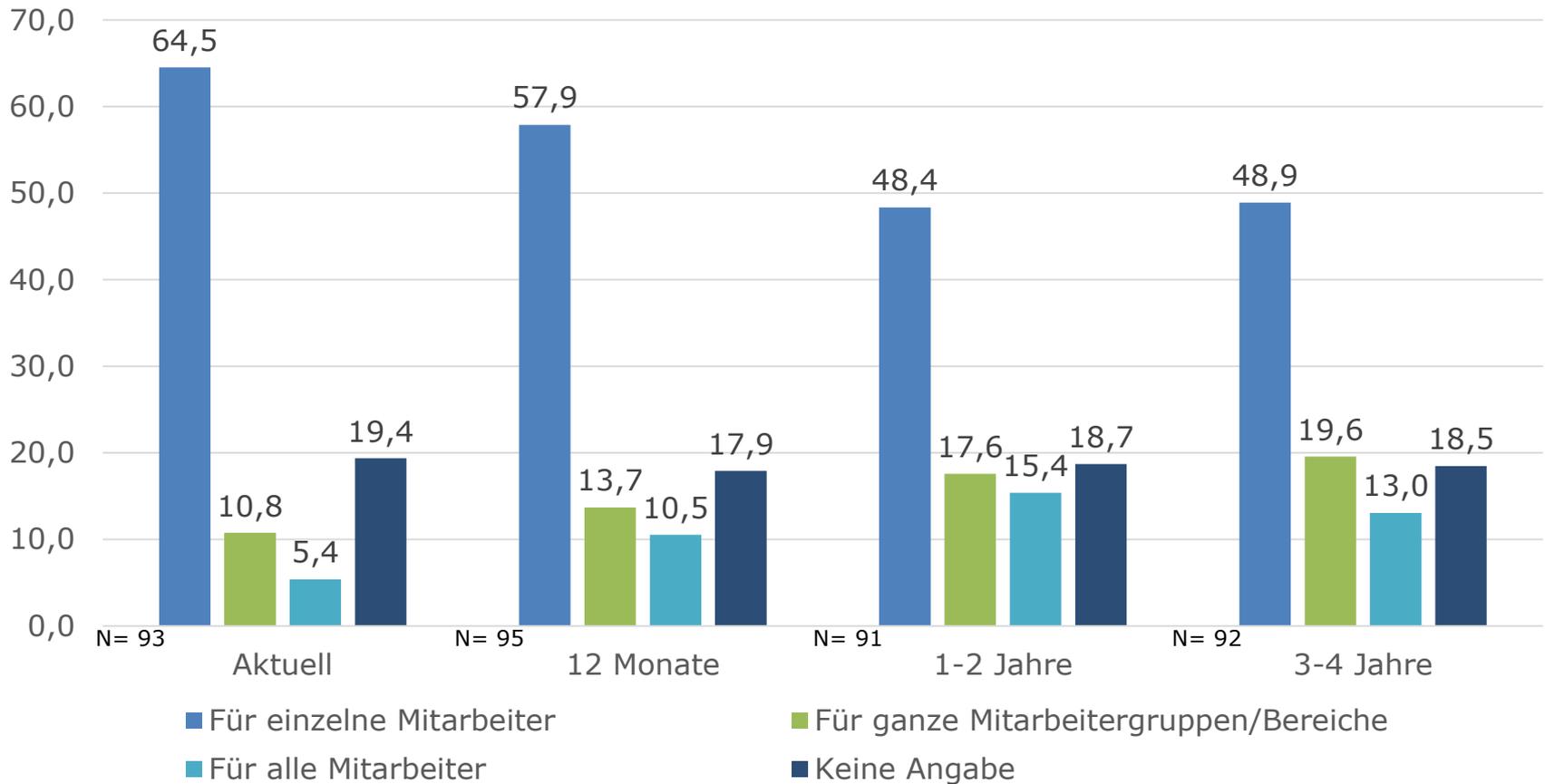


Weiterbildungsbedarf von Unternehmen



ENTWICKLUNG DURCH BILDUNG

Wie schätzen Sie den Bedarf an beruflicher (und akademischer) Weiterbildung in Ihrem Unternehmen ein? (in Prozent)

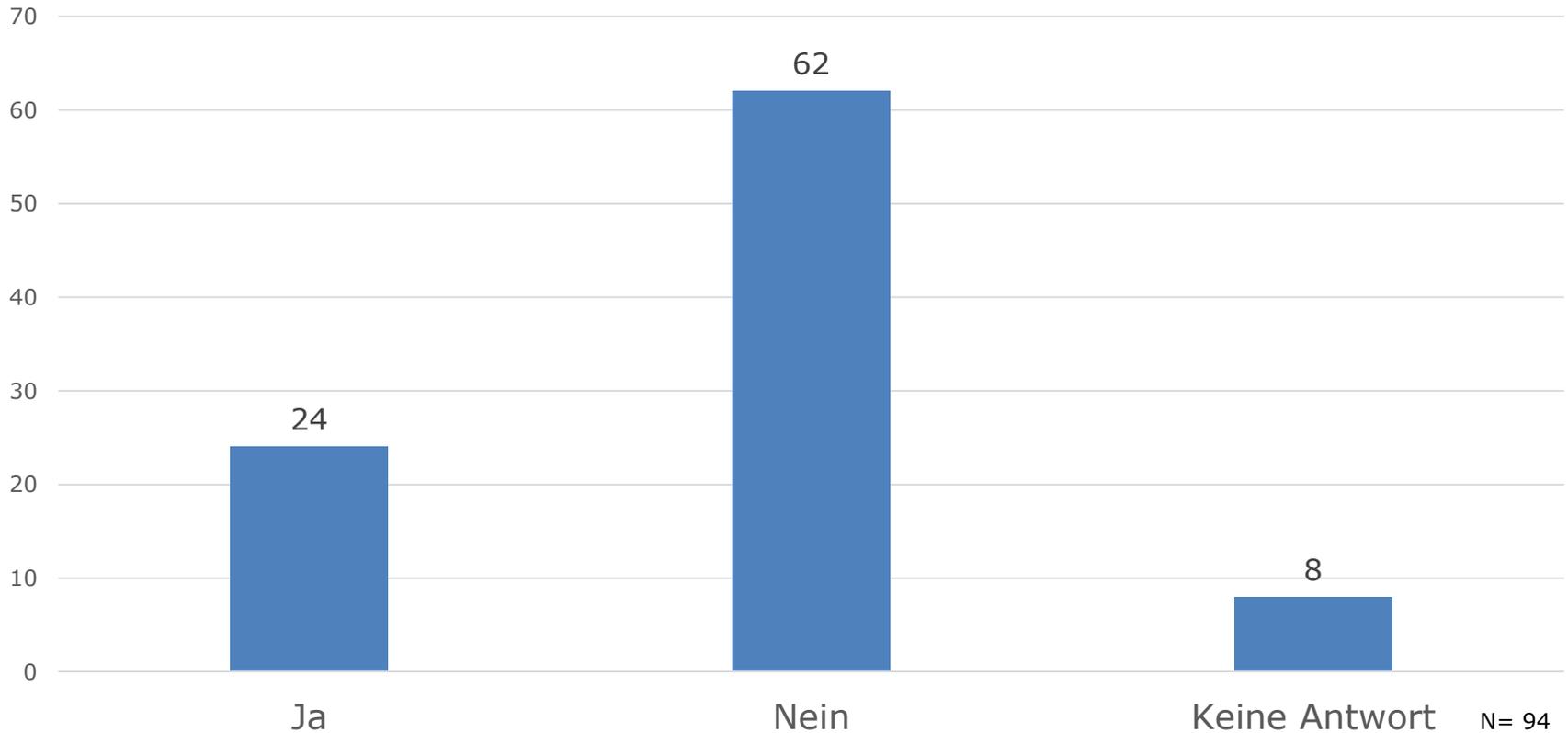


Bestehende Zusammenarbeit mit Hochschulen



ENTWICKLUNG DURCH BILDUNG

Arbeitet Ihr Unternehmen aktuell bereits mit Universitäten und Hochschulen zusammen? (absolute Häufigkeiten)

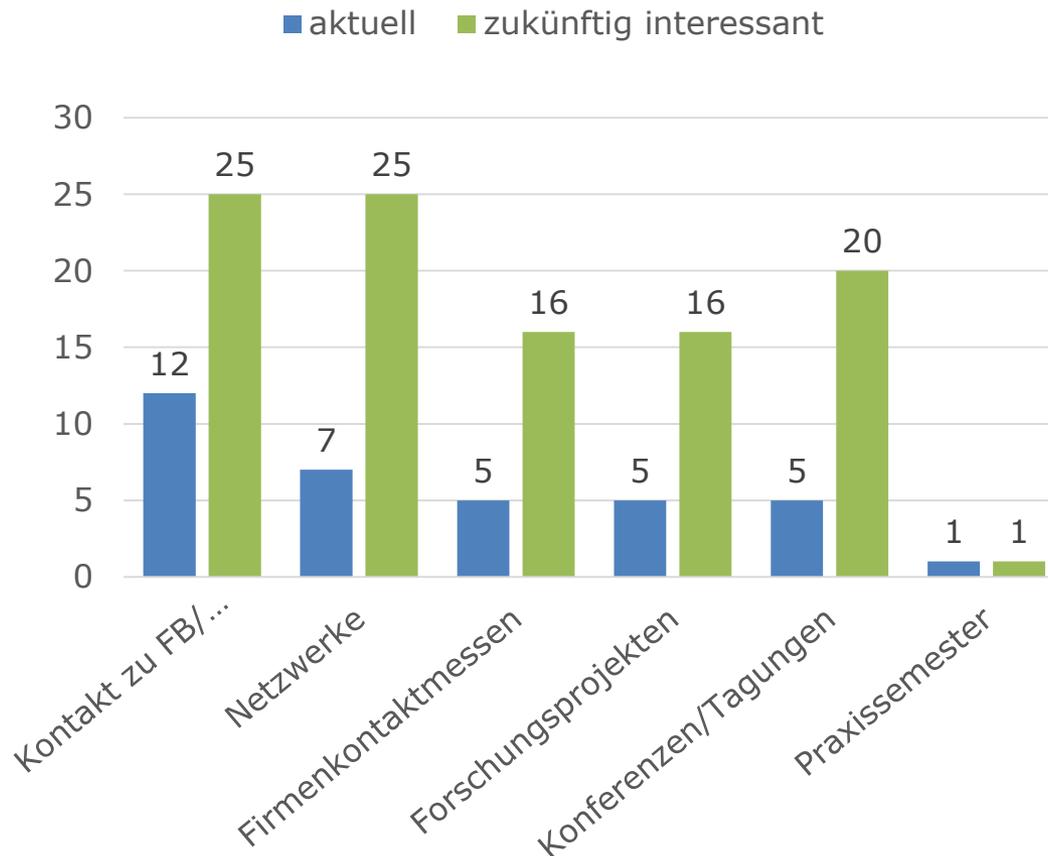


Kooperationsformen mit Hochschulen



ENTWICKLUNG DURCH BILDUNG

Arten der Zusammenarbeit (absolute Häufigkeiten)



aktuell: Abschlussarbeiten, Stipendien, Duales Studium,
Zukünftig interessant: Abschlussarbeiten, Studiengänge

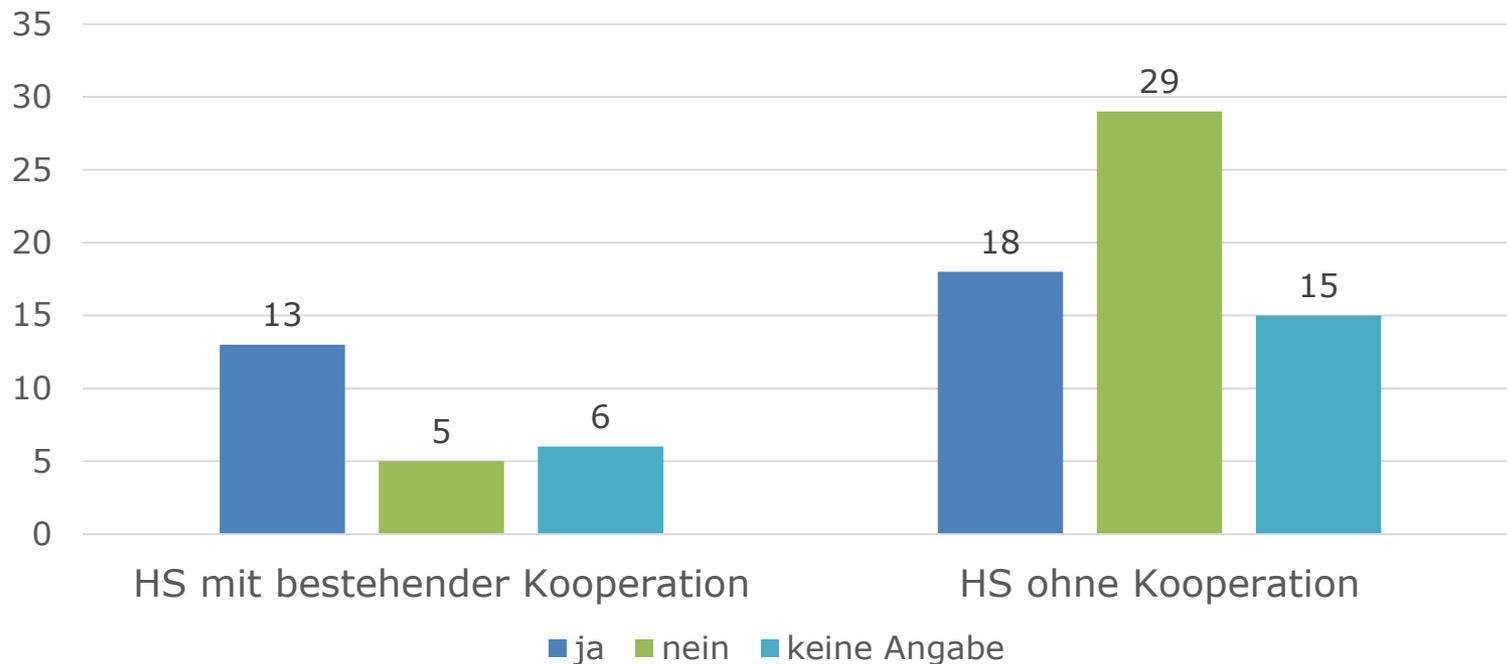
→ Möglichkeit der Zusammenarbeit im Bereich der Entwicklung von Weiterbildungsangeboten wenig/nicht präsent.

Zukünftige Zusammenarbeit mit Hochschulen



ENTWICKLUNG DURCH BILDUNG

Würden Sie in Zukunft gerne mit anderen Hochschulen in der Region zusammenarbeiten? (absolute Häufigkeiten)



→ Firmen mit bereits bestehender Kooperation geben 4-mal wahrscheinlicher an, eine solche auch für die Zukunft anzustreben.

Qualitative Unternehmensbefragung

- Leitfadengestützte Experteninterviews
- Inhaltsanalytische Auswertung (Mayring 2015)
- 31 geführte Interviews mit Expert*innen aus Praxis und Wissenschaft
 - 20 Interviews mit Personen aus Privatunternehmen
 - 9 Interviews mit Personen aus öffentlichen Einrichtungen
 - 1 Interview mit Person aus Verein
 - 1 Interview mit Person aus NGO
- 24 Interviews in der E^B-Region

Einschätzung der Unternehmen in Bezug auf Hochschule als WB-Anbieter



ENTWICKLUNG DURCH BILDUNG

Wissenschaftlichkeit als Qualitätsmerkmal?

- „Hochwertiger als andere Anbieter“
- „Nachklang von Qualität; also Hochschule ist dann doch was anderes“
- Hochschule bietet kritischen Blick auf Wissen und vor allem auf wissenschaftliches Wissen
- Wissenschaftliches Wissen zunehmend notwendig auch für Nicht-Akademiker*innen
- Wissensgenerierung/wissenschaftliche Erkenntnisse als Stärke, die andere WB-Anbieter nicht mitbringen

Sichtweise der Unternehmen auf Hochschule



ENTWICKLUNG DURCH BILDUNG

E: „(...) diese Trennung von Forschung, die wie im Elfenbeinturm geschieht, und entsprechend weit getrennt ist von der Praxis/von der Berufspraxis das ist ein Manko was letzten Endes für beide nicht zielführend ist (...)“

E: „Ich sehe, dass Weiterbildung für die Universität nicht nur Chance ist auf dem Markt ne Nische (...), sondern es müsste dann halt auch in der Zweckbestimmung von Forschung (...) auch eingebunden sein, um zu gucken, zu lernen, wie man Probleme aus der Praxis (...) mit unserer Forschung () entsprechend (...) lösen [kann] (...)“

Erwartungen der Unternehmen von wissenschaftlicher Weiterbildung



ENTWICKLUNG DURCH BILDUNG

- Theorie-Praxis-Verzahnung (auch: Lehrende aus der Praxis)
- neue Impulse
- Kompetenzorientierung
- Überdenken von Curricula notwendig (Starrheit?)
- Vereinbarkeit von Job und Weiterbildung
- Platz für kreative Prozesse schaffen
- Aufbau und Pflege von Alumni-Netzwerken
- Möglichkeit zum Austausch
- Kurze Einheiten
- E-Learning-Elemente

Mögliche Gründe der Nicht-Zusammenarbeit aus Sicht der Unternehmen



ENTWICKLUNG DURCH BILDUNG

- zu „kopflastig“, zu theoretisch
- zu hohe Kosten
- für relevante Themen ungeeignet
- wenig praxisorientiert
- Hemmschwelle
- nicht flexibel
- zu wenig innovativ, zu langsame Reaktion auf Trends auf dem Markt
- Starrheit von Curricula
- als (regionaler) WB-Anbieter nicht bekannt

Empfehlungen zur stärkeren Transferorientierung



ENTWICKLUNG DURCH BILDUNG

BEDARFSORIENTIERUNG

KOOPERATIVE ANGEBOTSENTWICKLUNG

ANGEBOTS-INITIIERUNG

- Einrichtung Mittler- & Brückenfunktion

ANGEBOTS-PLANUNG

- Flexibilisierung
- Individualisierung

ANGEBOTS-ENTWICKLUNG

- Theorie-Praxis-Verknüpfung

ANGEBOTS-UMSETZUNG

- Referent*innen mit Praxiserfahrung
- Einbezug von Praxiserfahrungen
- Evaluation

RESSOURCEN (PERSONELL | ORGANISATORISCH | FINANZIELL)

- Intensivierung der (regionalen) Öffentlichkeitsarbeit
- Schaffen unternehmerischer Kultur und professioneller Strukturen
- Förderung der Haltung zur Kooperationsbereitschaft aller Personen
- Beirat für weiterbildende Studiengänge
- Strukturelle Individualisierung/Flexibilisierung

Zusammenfassung

- (regionale) bedarfsorientierte Angebotsentwicklung als Brücke zur stärkeren Transferorientierung
 - Strukturelle und organisationale Rahmenbedingungen hemmen Transferorientierung bzw. Kooperation zwischen Hochschule und Unternehmen (vgl. Maschwitz 2018)
 - Marketingmaßnahmen essentiell
- großes (Innovations-)Potential sowohl für Einrichtungen der Wissenschaftlichen Weiterbildung als auch Unternehmen

Jun.-Prof. Dr. Matthias Rohs TU Kaiserslautern

Fachbereich Sozialwissenschaften
Fachgebiet Pädagogik
Erwin-Schrödinger-Straße
Geb. 57, Raum 464
67663 Kaiserslautern

www.e-hoch-b.de



Janina Burger: janina.burger@sowi.uni-kl.de

Jessica Neureuther: jessica.neureuther@sowi.uni-kl.de

Literatur

- Kloke, K. & Krücken, G. (2010). Grenzstellenmanager zwischen Wissenschaft und Wirtschaft? Eine Studie zu Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Einrichtungen des Technologietransfers und der wissenschaftlichen Weiterbildung. *Beiträge zur Hochschulforschung* 32 (3), 32–52.
- Maschwitz, A. (2015). "Unternehmerische Kultur" an Universitäten. Voraussetzungen für erfolgreiche Kooperationen mit Unternehmen in der Weiterbildung? *Hochschule und Weiterbildung* (1), 42–46.
- Maschwitz, A. (2018). Kooperationen mit Wirtschaftsunternehmen in der Weiterbildung – Unternehmerische Kultur als Chance und Herausforderung. In N. Sturm & K. Spenner (Hrsg.), *Nachhaltigkeit in der wissenschaftlichen Weiterbildung* (S. 253–269). Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.
- Mayring, P. (2015). *Qualitative Inhaltsanalyse. Grundlagen und Techniken* (12. Aufl.). Weinheim: Beltz.
- Schäfer, E. (1988). *Wissenschaftliche Weiterbildung als Transformationsprozeß. Theoretische, konzeptionelle und empirische Aspekte*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Schneijderberg, C. & Teichler, U. (2010). Partnerschaften von Hochschulen und Unternehmen – Erfahrungen im europäischen Vergleich. *Beiträge zur Hochschulforschung* 32 (3), 8–30.