

Potenziale und Grenzen datengestützter Angebotsentwicklung für die regionale Weiterbildung

Matthias Rohs, Bastian Steinmüller

DIE-Forum

Bonn, den 04.12.2018

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



ENTWICKLUNG DURCH BILDUNG



Agenda

1. Weiterbildungsregion

Wie konstituiert sich eine (Weiter-)Bildungsregion?

2. Datengrundlage

Welche regionalen Daten stehen zur Verfügung?

3. Chancen und Grenzen für die Angebotsentwicklung

Welche Unterstützung bieten Regionaldaten für die Angebotsentwicklung?

1. Weiterbildungsregion

- Anhand welcher Kriterien lässt sich eine (Weiter-)Bildungsregion beschreiben?
- Warum ist die Beschreibung einer Region wichtig?

Perspektiven auf (Weiterbildungs-)Regionen

Geschichte

Organisation

z.B. Netzwerke

Geographie

Sprache

Politik

Z.B. Raumordnungsregionen

Menschen

z.B. Zugehörigkeitsgefühl

Heterogen in Bezug auf:

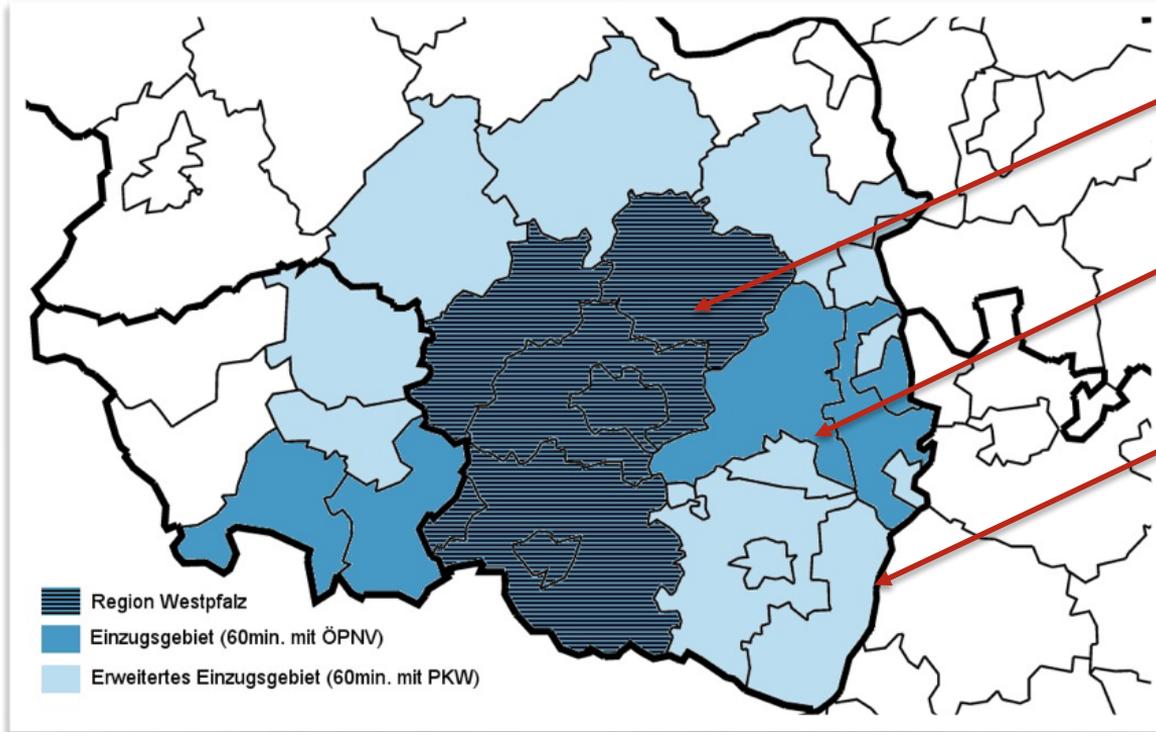
- z.B. Angebote (Konkurrenz)

Dynamisch in Bezug auf:

- z.B. Verkehrsinfrastrukturmaßnahmen



Organisational-territoriale Perspektive auf die Hochschulregion „Kaiserslautern“



Administrative Grenzen
der „Westpfalz“

Mobilitätsradius
(Erweiterte Region)

Administrative Grenzen
sind Grundlage für die
Nutzung vorliegender
statistischer Daten.

Zwischenfazit

Die Definition einer (Weiterbildungs-)Region ist Grundlage für die konsistente Erfassung von Daten.

Eine (Weiter-)Bildungsregion als territorialer Raum kann beschrieben werden über

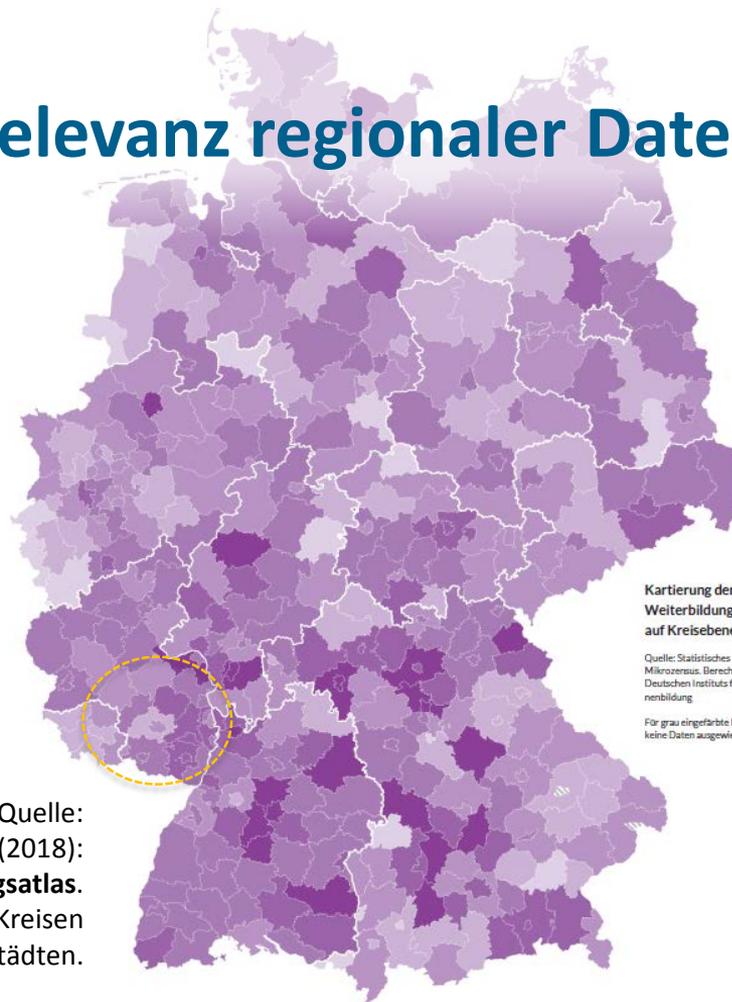
- administrative Grenzen (Raumordnungsregionen, Landkreise)
- institutionelle Vernetzung zwischen Akteuren (Bildung, Wirtschaft, Verwaltung etc.)
- mentale Orientierung der Bevölkerung
- u.a.

Administrative Grenzen sind Grundlage für die Nutzung vorliegender statistischer Daten.

2. Datengrundlage

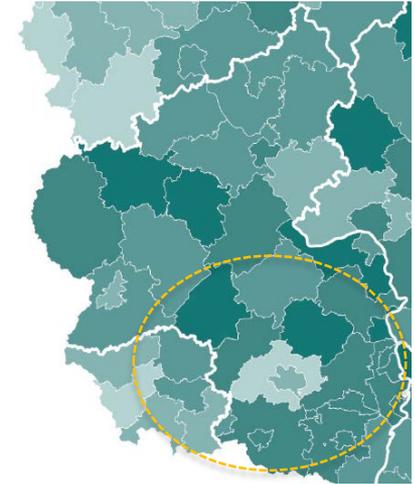
- Welche regionalen Daten stehen zur Verfügung?
- Wie lässt sich der Bedarf aufgrund von Daten bestimmen?

Relevanz regionaler Daten



Quelle:
Wittenbrink, L. & Frinck, F. (2018):
Deutscher Weiterbildungsatlas.
Teilnahme und Angebot in Kreisen
und kreisfreien Städten.

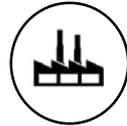
Potentialausschöpfung



Geringe Potentialausschöpfung | kleiner 70,00 % | größer 130,00 % | Hohe Potentialausschöpfung

Teilnahmequote in Prozent, 2014–2015

Niedrige Weiterbildungsteilnahme | kleiner 6,00 % | 6,00 bis 9,00 % | 9,00 bis 12,00 % | 12,00 bis 15,00 % | 15,00 bis 18,00 % | größer 18,00 % | Hohe Weiterbildungsteilnahme



Arbeitsmarktanalyse



Sekundärdaten
(z.B. WifOR)



Zielgruppenanalyse



Sekundärdaten
(z.B. Adult Education Survey)



Bildungsmarktanalyse



(überregionale) (Weiter-)
Bildungsmarkterfassung

Vorhanden

Ergänzend



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



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



Curriculumanalyse



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



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

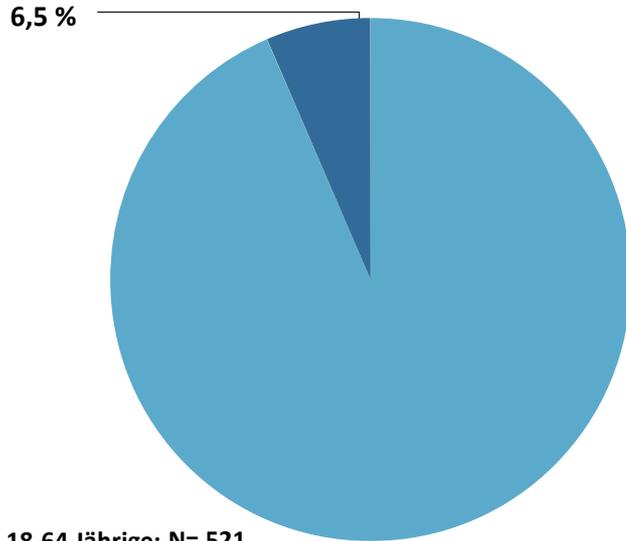


Stellenanzeigenanalysen

Ergänzende Befragungen für:

- Spezifische Fragen
- Detailliertere Informationen

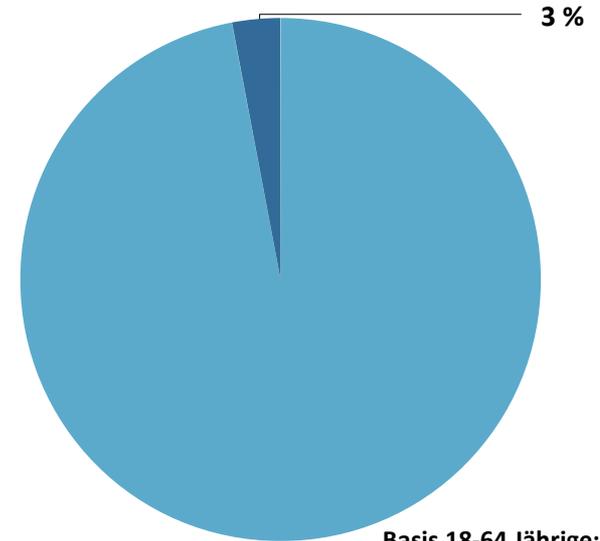
Teilnahme an einer wissenschaftlichen
Weiterbildung in den letzten 10 Jahren in %.



Basis 18-64 Jährige; N= 521

Bevölkerungsumfrage EhochB-Region 2017

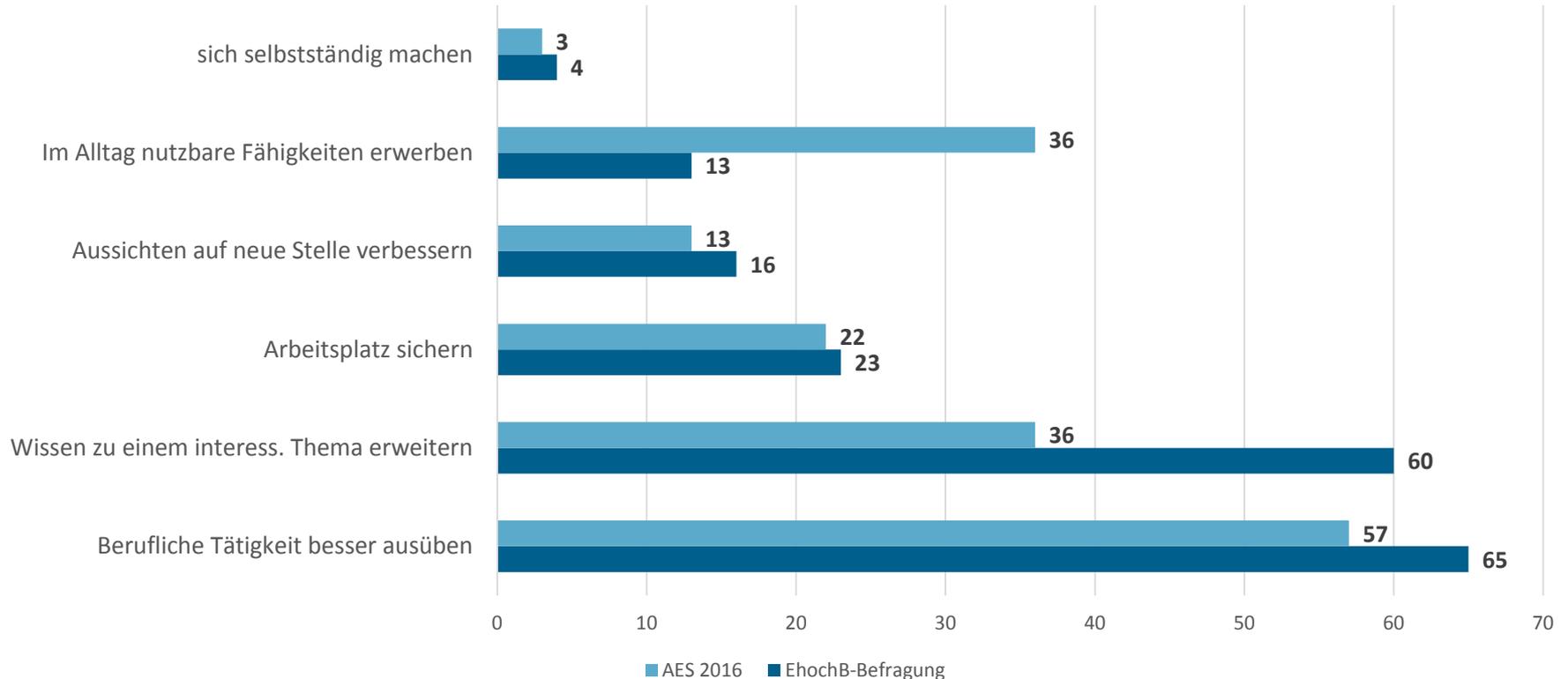
Teilnahme an einer wissenschaftlichen
Weiterbildung in den letzten 12 Monaten in %.



Basis 18-64 Jährige; N= 7.102

BMBF 2017: Ergebnisse des Adult Education Survey AES-Trendbericht

Gründe für die Weiterbildungsteilnahme in Prozent



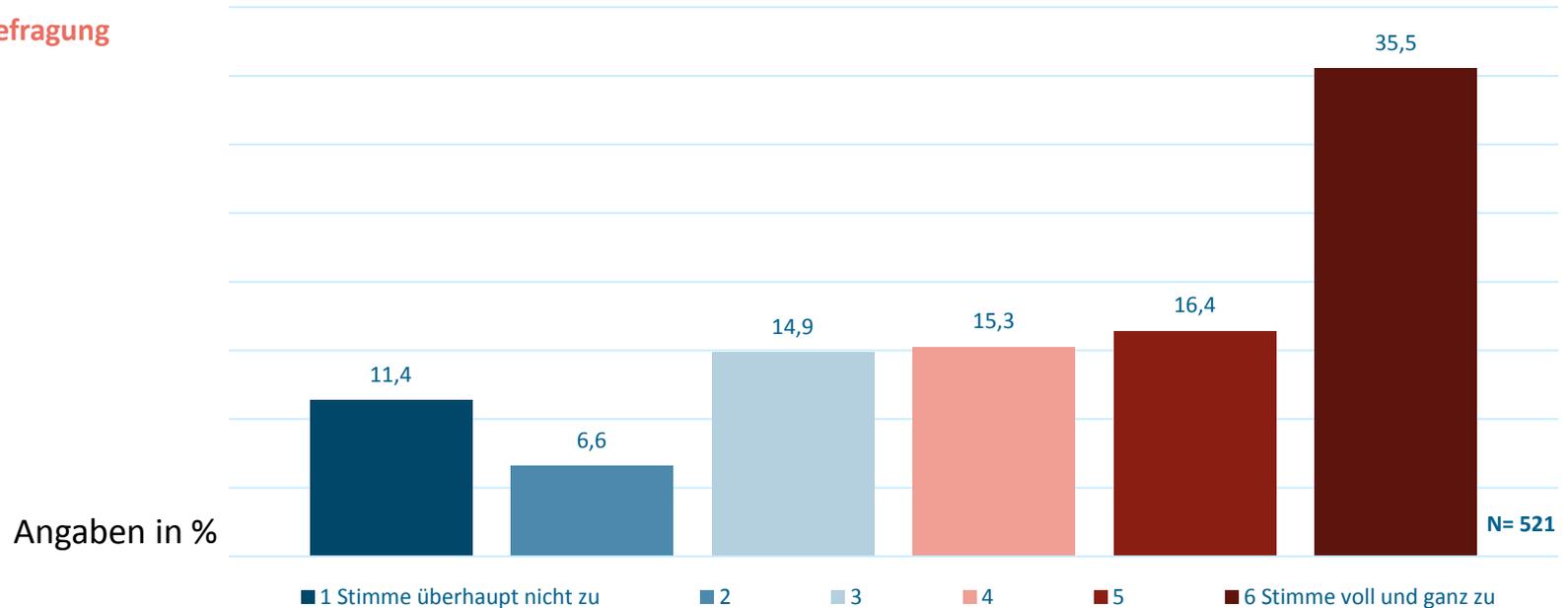
13.12.2018

Beispieldaten



Bevölkerungsbefragung

Ich würde an mehr Weiterbildungen teilnehmen, wenn ich sie zeitlich besser in meinen Alltag integrieren könnte.



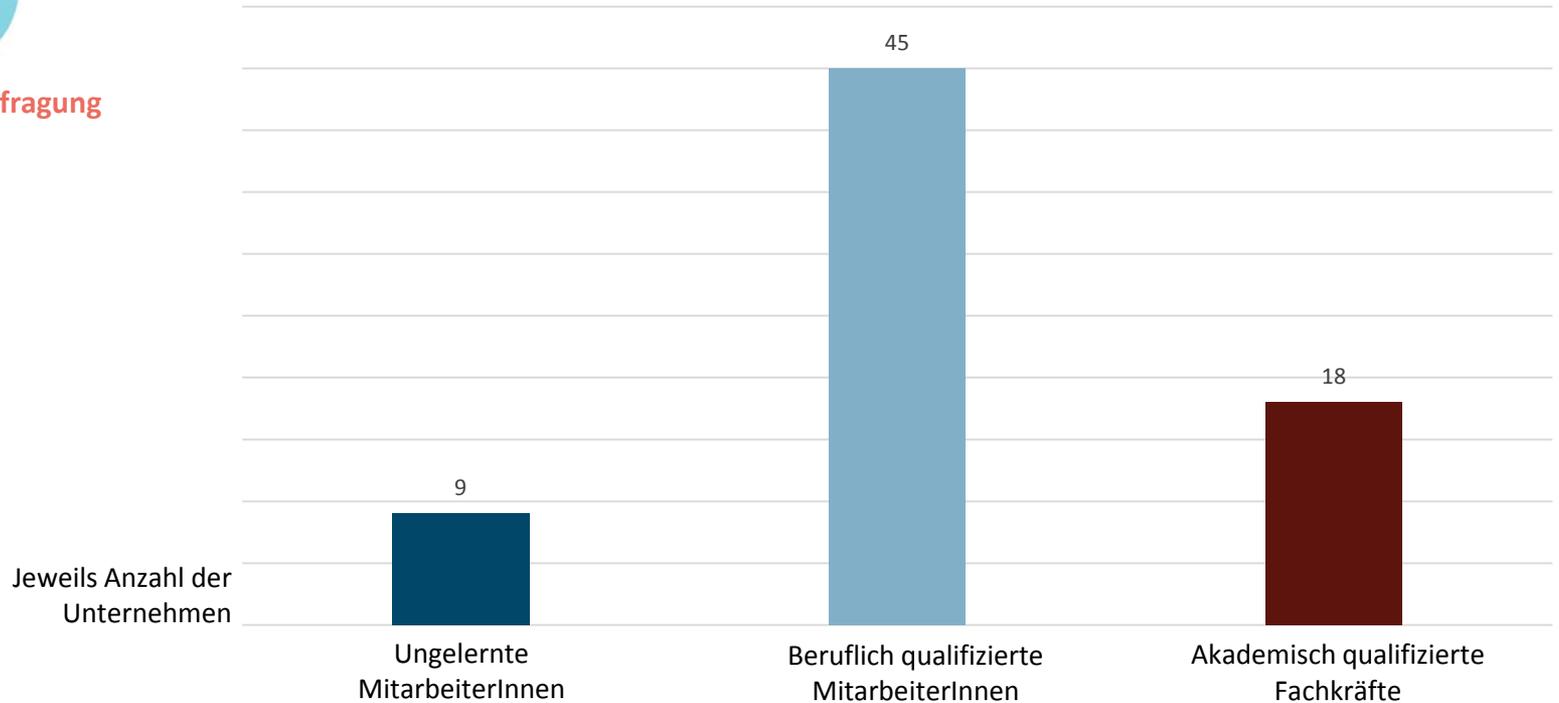
13.12.2018

Beispieldaten



Unternehmensbefragung

In welchem Bereich haben Sie **aktuell** einen Personalbedarf?



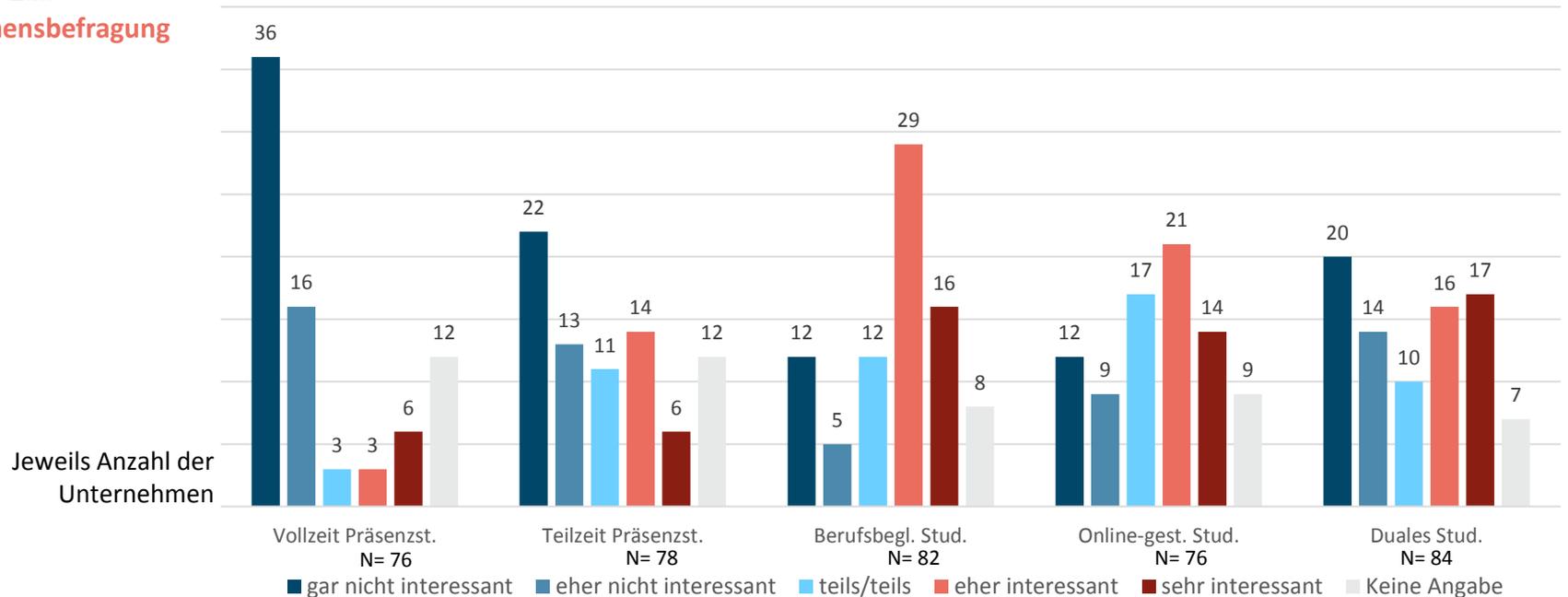
N= 72 (161)

Beispieldaten



Welche Organisationsform sollten Studienangebote der Hochschule oder Universität haben, damit sie interessant für die Mitarbeiter/innen Ihres Unternehmens wären?

Unternehmensbefragung



Beispieldaten

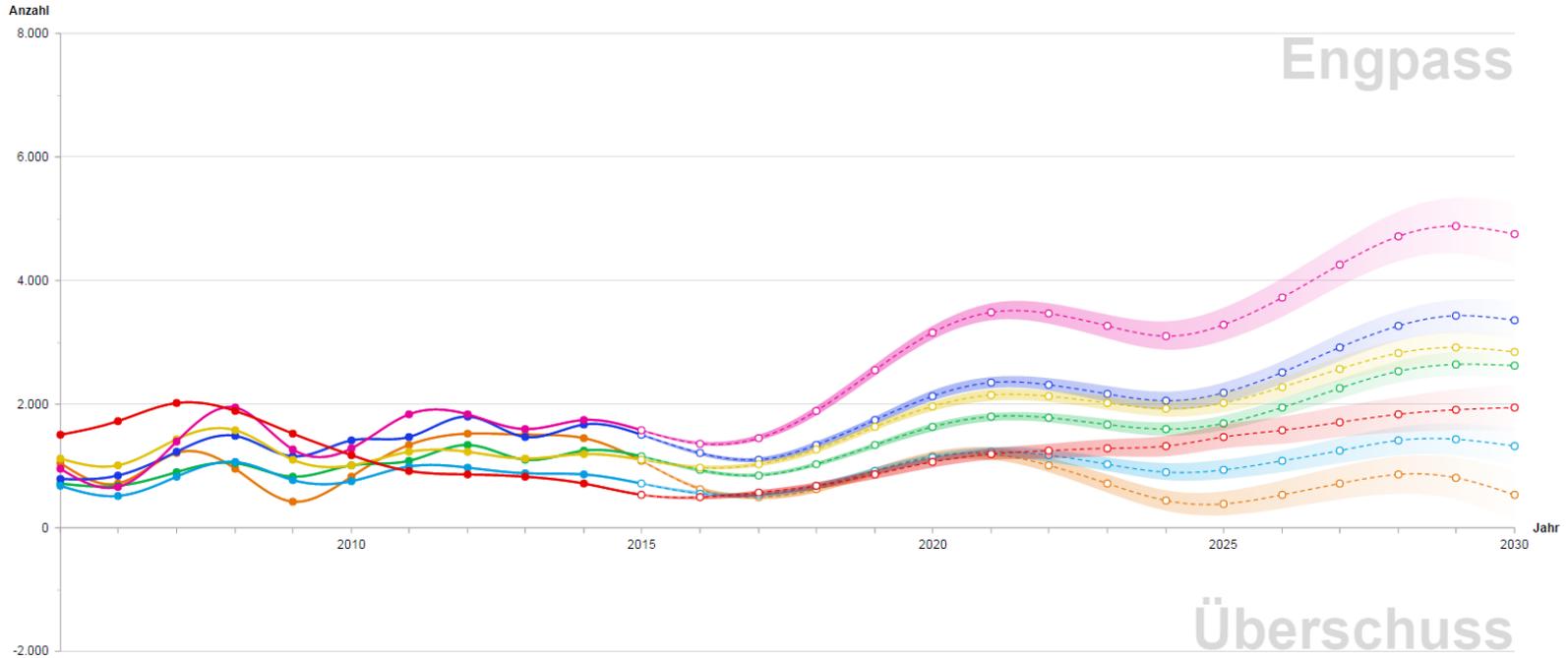


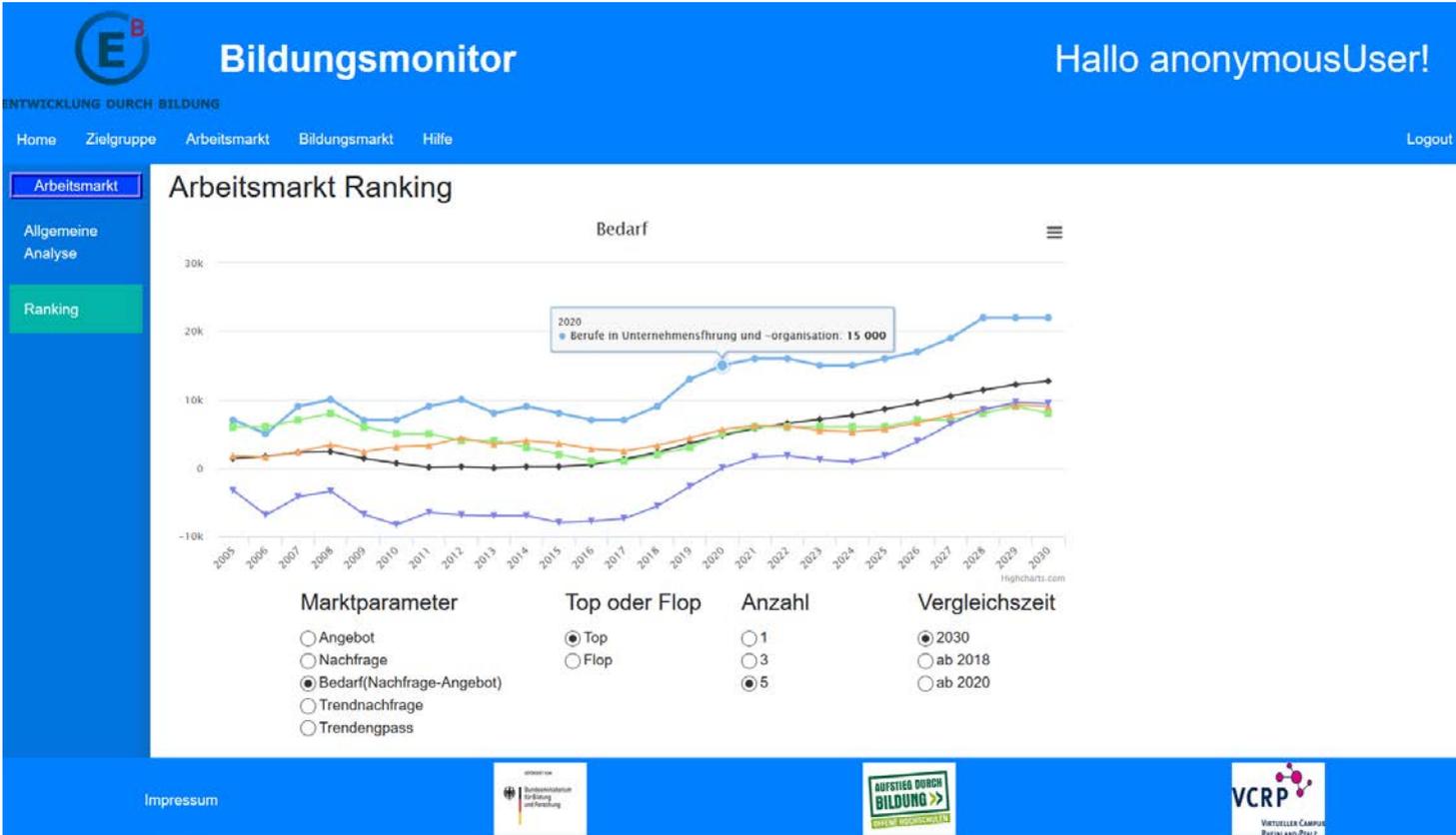
WifOR

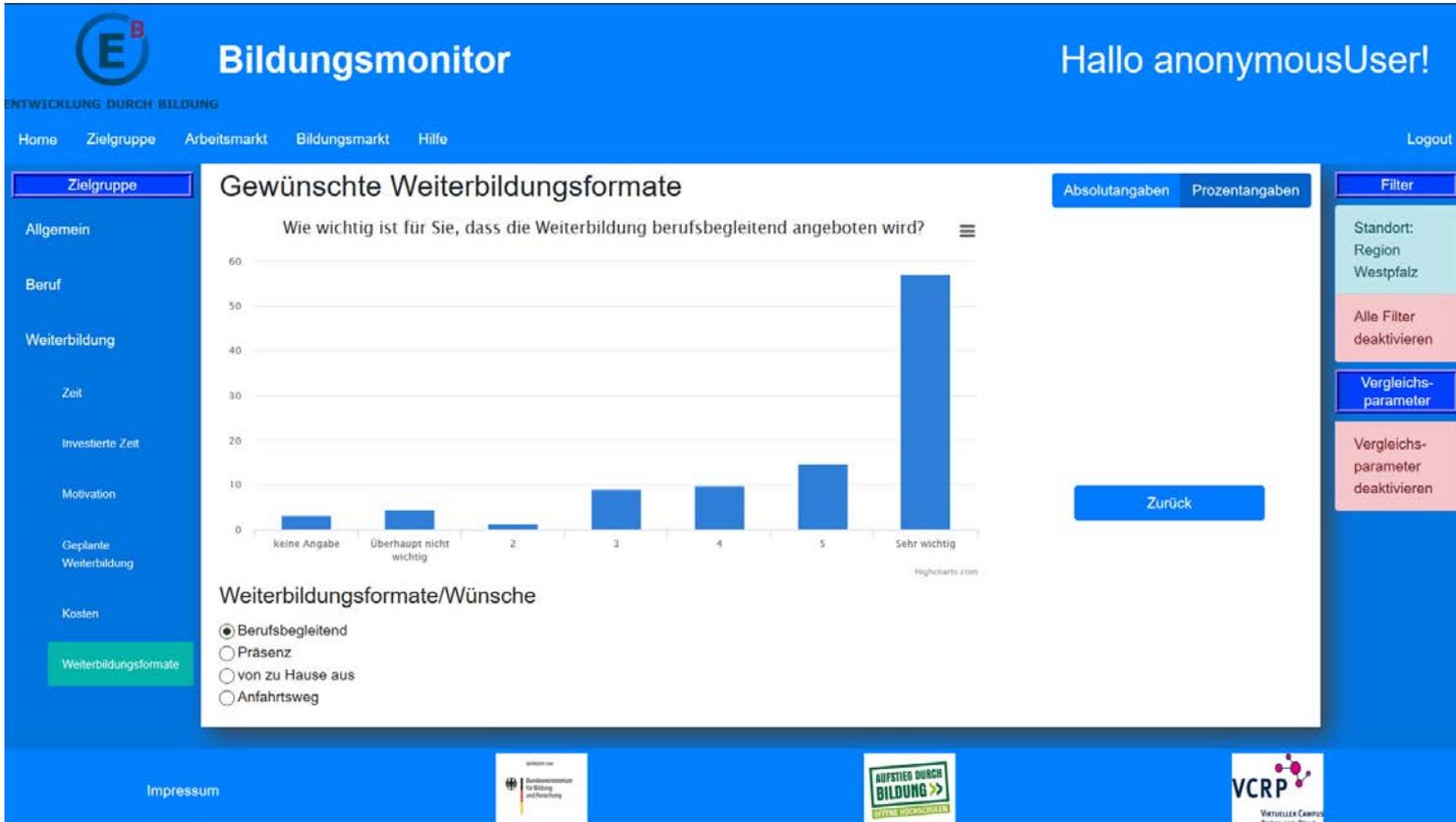
Fachkräftebedarf

(Bedarf = Nachfrage - Angebot)

für „Lebensmittelherstellung und -verarbeitung, mittel“, „Mathematik-, Biologie-, Chemie- und Physikberufe, Geologie-, Geografie- und Umweltschutzberufe, hoch“, „Mathematik-, Biologie-, Chemie- und Physikberufe, Geologie-, Geografie- und Umweltschutzberufe, mittel“, „Berufe in Unternehmensführung und -organisation, hoch“, „Berufe in Unternehmensführung und -organisation, mittel“, „Berufe in Recht und Verwaltung, mittel“ und „Gesundheits-, Körperpflege- und Wellnessberufe, Medizintechnik, hoch“ in allen Branchen in „IHK Pfalz“







Impressum







3. Chancen und Grenzen für die Angebotsentwicklung

Welche Chancen und welche Grenzen liegen in der regionalen Datenerhebung?

Welche Möglichkeiten des Transfers gibt es?

Chancen

1. Belegbarkeit von regionalen Bildungsbedarfen
2. Erkennen von (unbekannten) Bedarfen
(für die Angebotsentwicklung)
3. Datengrundlage für strategische Entwicklung von
Bildungsanbietern
4. Nachhaltige Regionalentwicklung (Fachkräftesicherung)
5. Steigerung der Bildungsbeteiligung durch bessere Passung von
Nachfrage und Angebot
6. ...

Grenzen

1. Verfügbarkeit von regionalen Daten
2. Aktualisierung der Daten
3. Genauigkeit der Daten für spezifische Angebote
4. Prognosefähigkeit aus Daten heraus ist begrenzt
5. Bedarfsorientierte Angebote führen nicht automatisch zur Teilnahme
6. ...

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

Jun.-Prof. Dr. Matthias Rohs

TU Kaiserslautern
Fachbereich Sozialwissenschaften
Fachgebiet Pädagogik
Erwin-Schrödinger-Straße, Geb. 57
67663 Kaiserslautern
Tel.: 0631-205-3697

Matthias.Rohs@sowi.uni-kl.de

Bastian Steinmüller, M.A.

TU Kaiserslautern
Fachbereich Sozialwissenschaften
Fachgebiet Pädagogik
Erwin-Schrödinger-Straße, Geb. 57
67663 Kaiserslautern
Tel.: 0631-205-5658

Bastian.Steinmueller@sowi.uni-kl.de

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

13.12.2018



Fragen

- Welche Faktoren beeinflussen die Relevanz der Region für die wissenschaftliche Weiterbildung und deren Angebote?
- Wie kann die wissenschaftliche Weiterbildung von einer regionalen Verankerung profitieren?
- Hat die wissenschaftliche Weiterbildung einen Auftrag für die Regionalentwicklung? Und wenn ja, wie kann sie diesem gerecht werden?

Backup-Folien

Empfehlungen zur stärkeren Transferorientierung



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

Literatur

Franz, J. (2016). Zur Bedeutung von "Raum" in Organisationen Allgemeiner Erwachsenenbildung - Ergebnisse einer qualitativ-rekonstruktiven Studie. *Zeitschrift für Erziehungswissenschaft*, 31-53.

Reutter, U. (2013). Befragung zum Mobilitätsverhalten der Studierenden an der TU Kaiserslautern.

Schwikal, A., Steinmüller, B. & M. Rohs (2017): Bedarfsorientierte Entwicklung von Studienangeboten in der wissenschaftlichen Weiterbildung. *Hochschulmanagement* 12(2&3), 79-88.

Übersicht Datenerfassung



Studierendenbefragung: Onlinefragebogen via LimeSurvey

- Erhebungszeitraum: Januar & Februar 2016
- Ansprache über Mailverteiler der Hochschulen bzw. Fachschaften
- **N = 1461** (= 7 % der GG)



Bevölkerungsbefragung: CATI-Befragung via ‚UZBonn‘

- Erhebungszeitraum: November & Dezember 2016
- Grundgesamtheit ca. 2.5 Millionen EinwohnerInnen der ‚Hochschulregion Kaiserslautern‘
- **N = 521**



Unternehmensbefragung: Onlinefragebogen via LimeSurvey

- Vorherige Einladungsmail nach persönlicher Ansprache per Telefon
- Stichprobenziehung auf Basis der DAFNE-Unternehmensdatenbank
- Erhebungszeitraum: März bis Mai 2017
- Grundgesamtheit ca. 27.000 Unternehmen in der Region ‚Hochschulregion Kaiserslautern‘
- **N = 160**

Ergänzende Daten



WifOR-Prognosedaten

- Darstellung des regionalen Arbeitsmarktes im Rahmen des webbasierten ‚[Regionalmonitors Hochschulbildung](#)‘
- Informationen zum Fachkräfteangebot, zur Fachkräftenachfrage, Engpässen und Trends
- Aggregiert nach Berufsgruppen und Jahren – derzeit für den Zeitraum von 2007 bis 2030



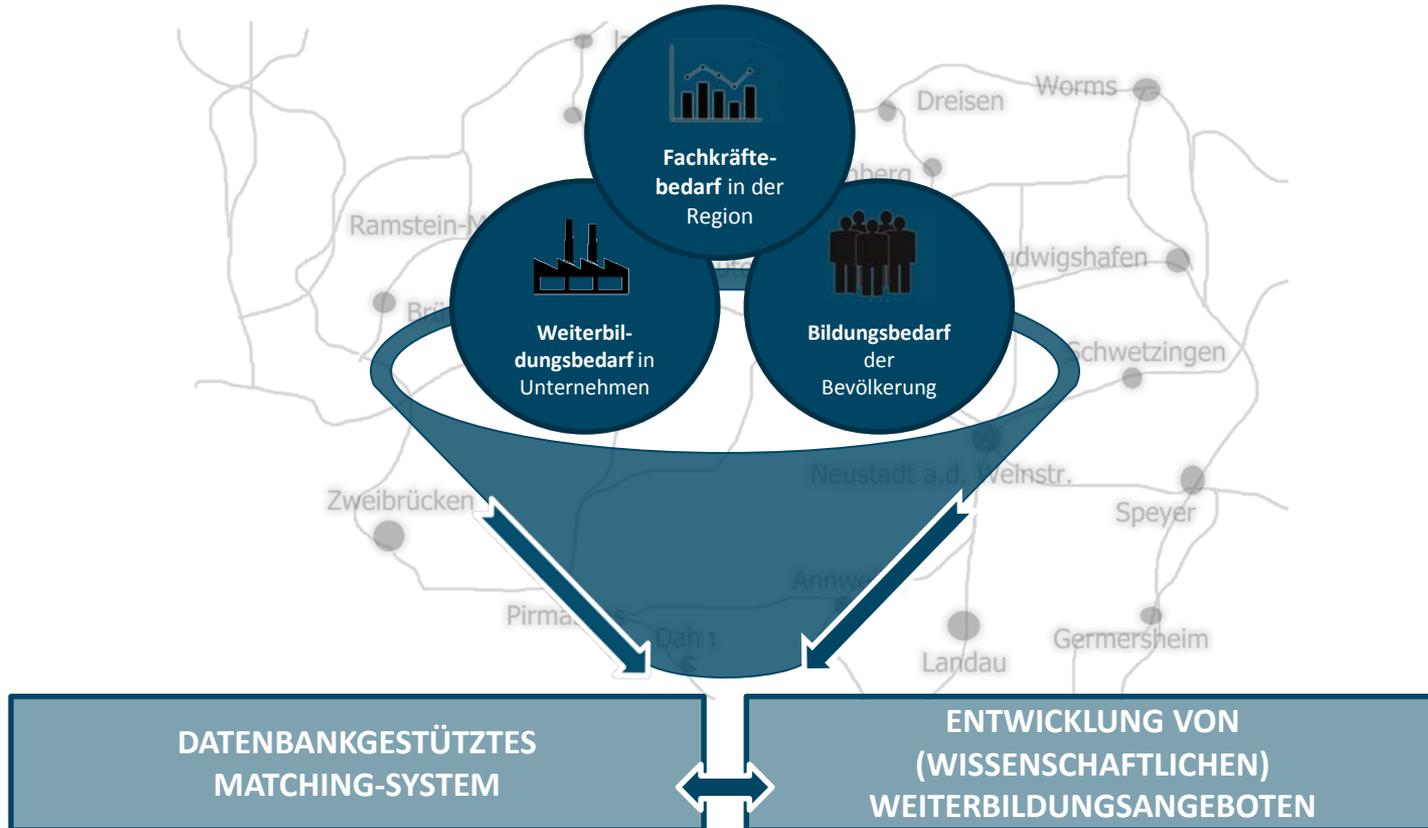
Daten aus dem Mikrozensus

- Berichtsjahre 2012-2014
- Soziodemographische Daten zur Zielgruppenbeschreibung
- Und Regionsbestimmung
- Zumeist auf Kreisebene

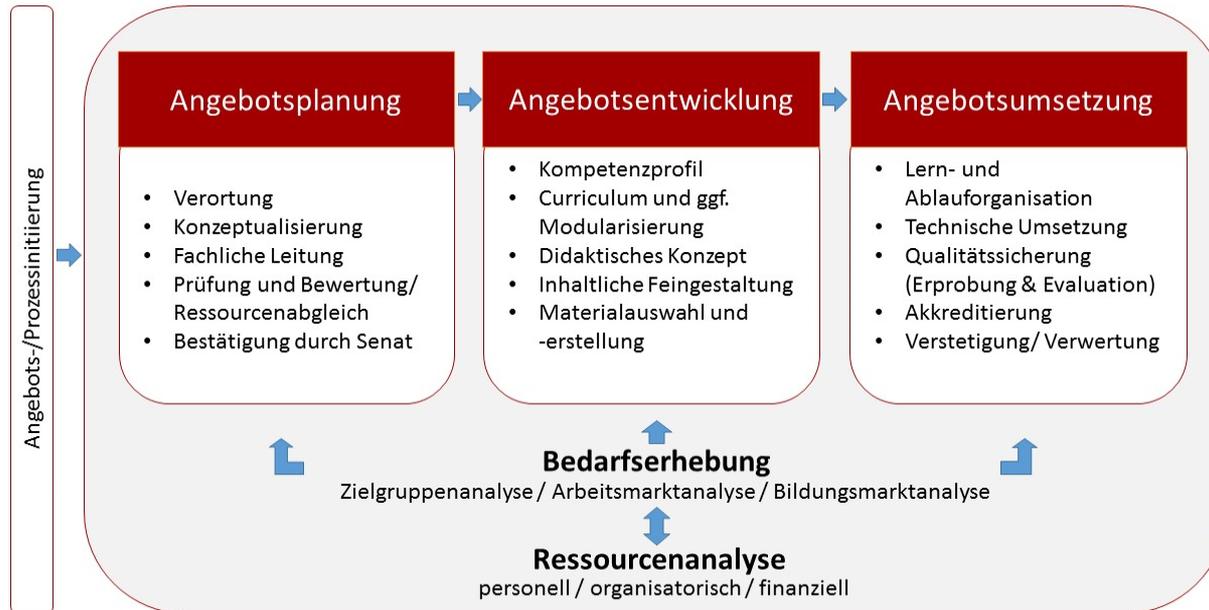


Hochschulkompass

- Darstellung des wissenschaftlichen Bildungsmarktes
- Auskünfte über bestehende Studienangebote und –abschlüsse sowie
- Vollzeitangebote und alternative Studienangebote
- Einbindung in den ‚Regionalmonitor HS-Bildung‘ geplant



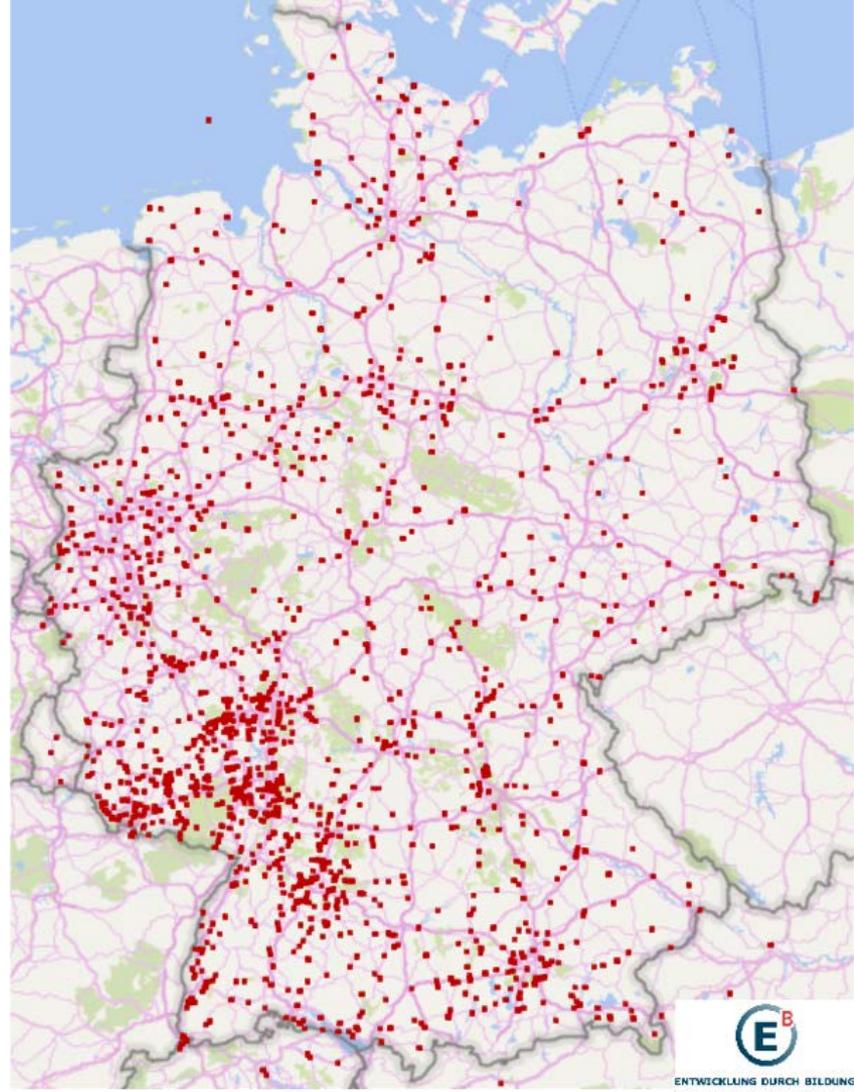
Datengestützte Angebotsentwicklung



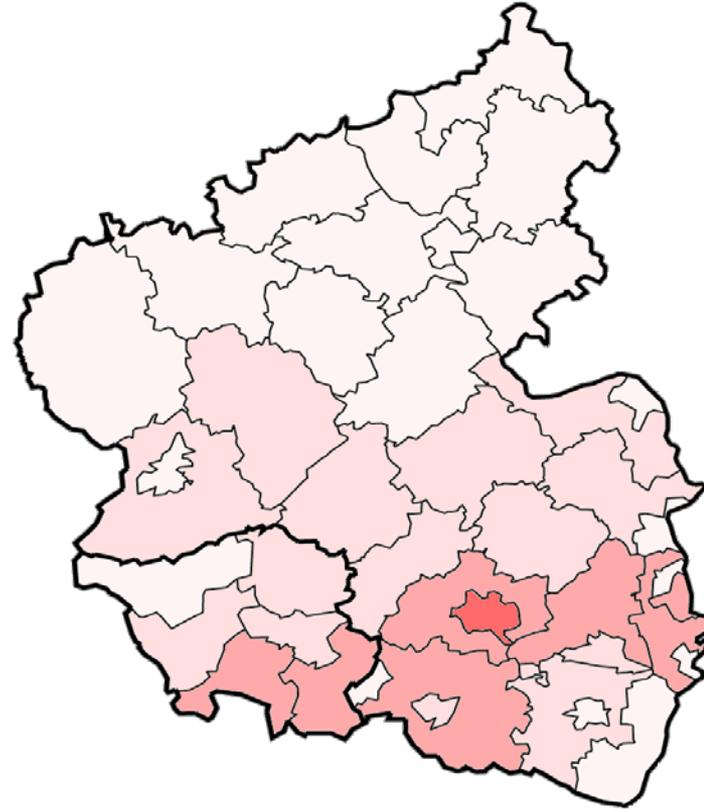
Einzugsgebiet der wissenschaftlichen Weiterbildung

- Konzentration im Städtedreieck
Mainz (78 km),
Mannheim (67 km)
Trier (118 km)
- Weitere Schwerpunkte in den
Ballungsräumen

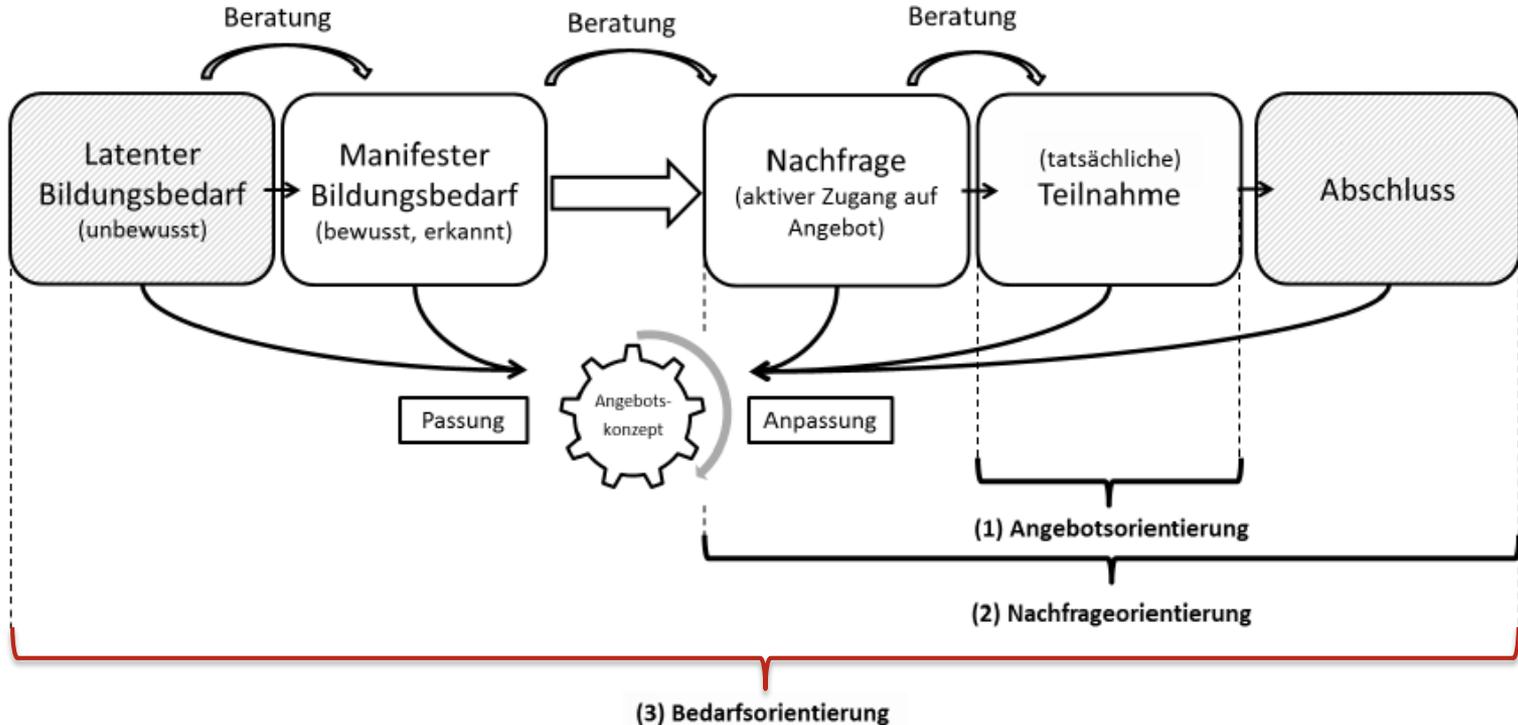
13.12.2018



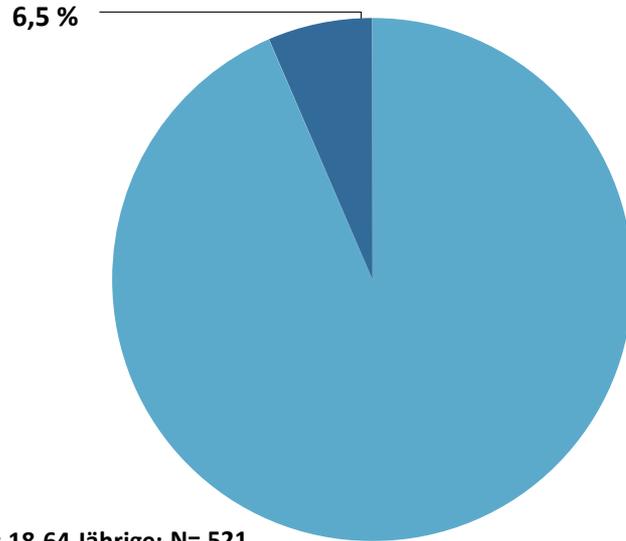
Regionale Bedarfserhebung



Das Verhältnis von Angebots-, Nachfrage- und Bedarfsorientierung



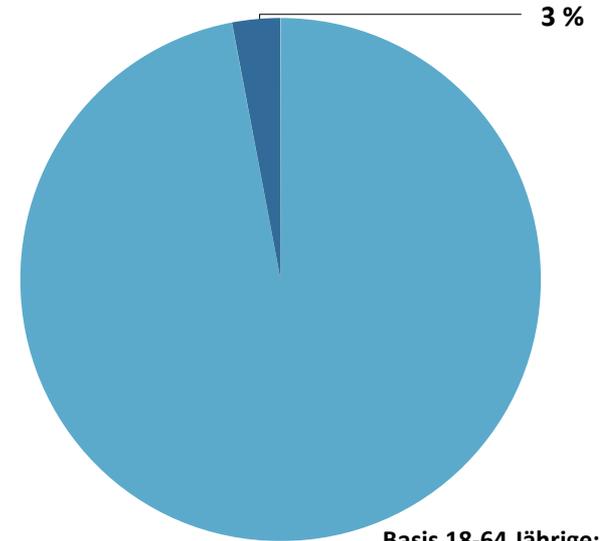
Teilnahme an einer wissenschaftlichen
Weiterbildung in den letzten 10 Jahren in %.



Basis 18-64 Jährige; N= 521

Bevölkerungsumfrage EhochB-Region 2017

Teilnahme an einer wissenschaftlichen
Weiterbildung in den letzten 12 Monaten in %.



Basis 18-64 Jährige; N= 7.102

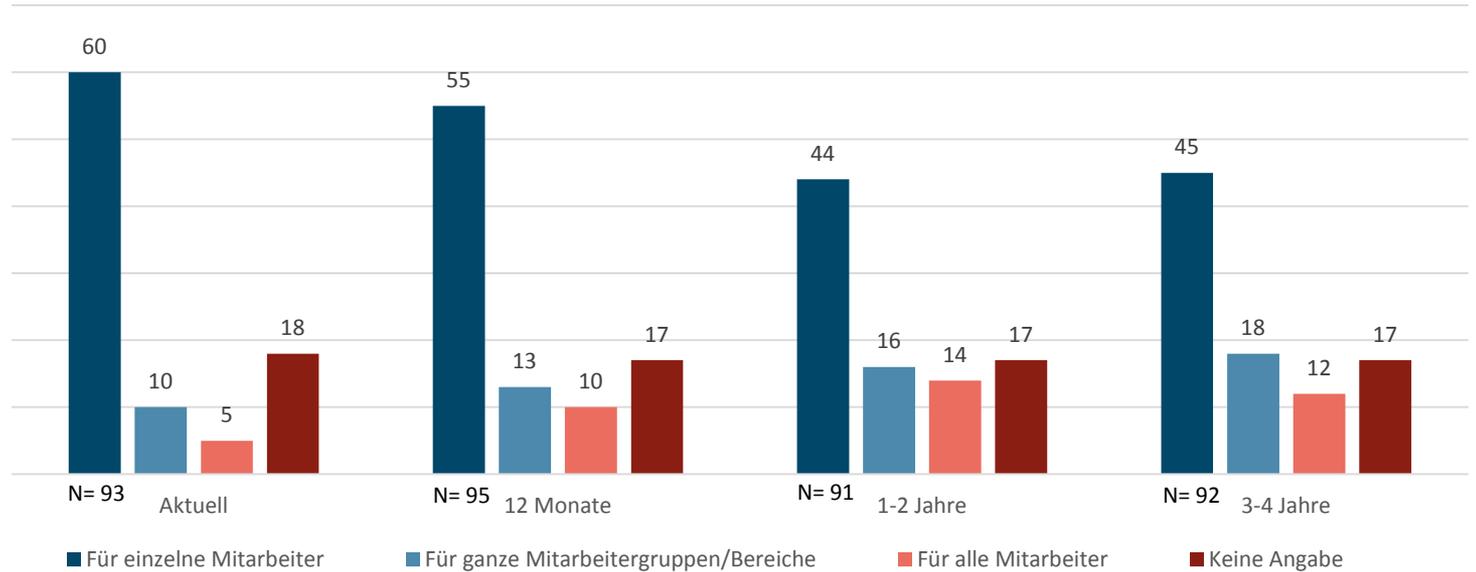
BMBF 2017: Ergebnisse des Adult Education Survey AES-Trendbericht

Beispieldaten



Unternehmensbefragung

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

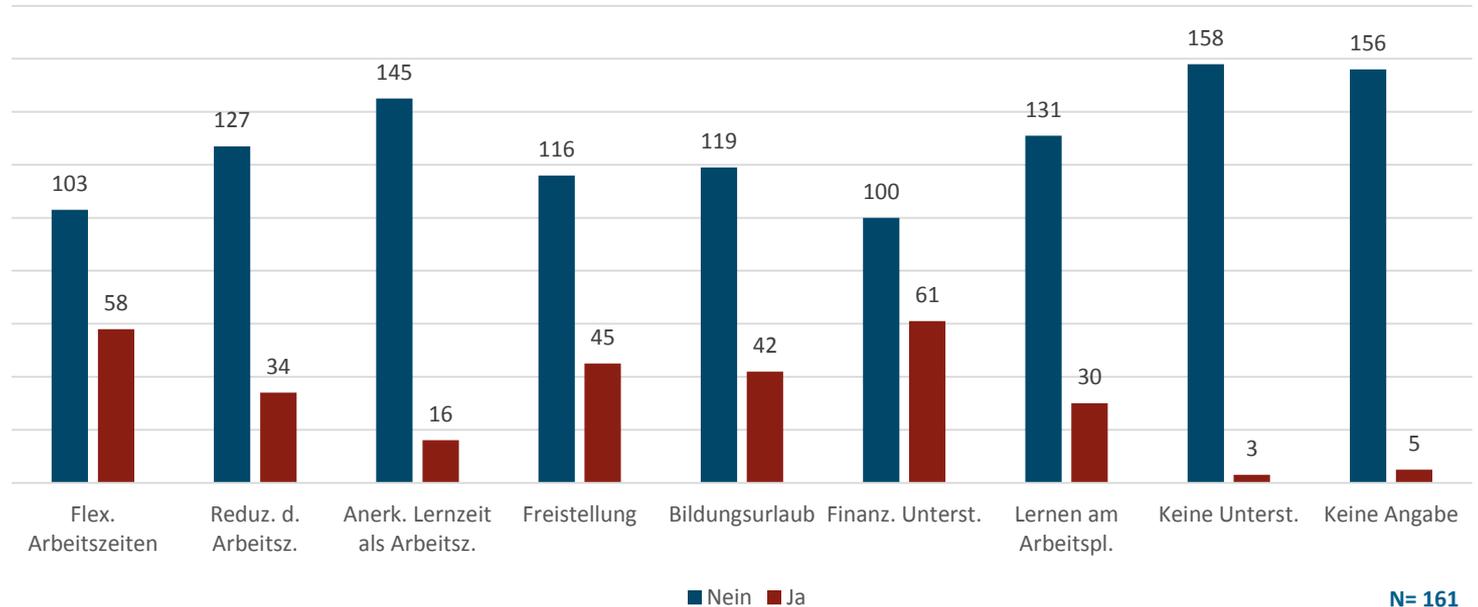


Beispieldaten



Unternehmensbefragung

Welche Unterstützungsmöglichkeiten bietet Ihr Unternehmen den Mitarbeiter/-innen, um an (wissenschaftlichen) Weiterbildungsmaßnahmen teilzunehmen?



Weiterbildungsbenachteiligung/-begünstigung

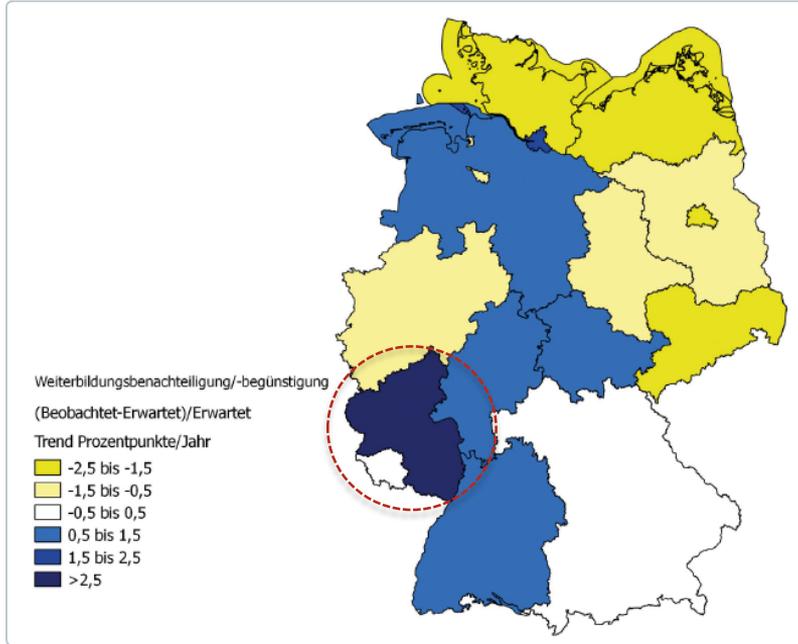


Abbildung 13: Trend der Quote der Weiterbildungsbenachteiligung/-begünstigung 2007–2012
(Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus 2007–2012, gewichtet, eigene Berechnung
© GeoBasis-DE/BKG 2013)

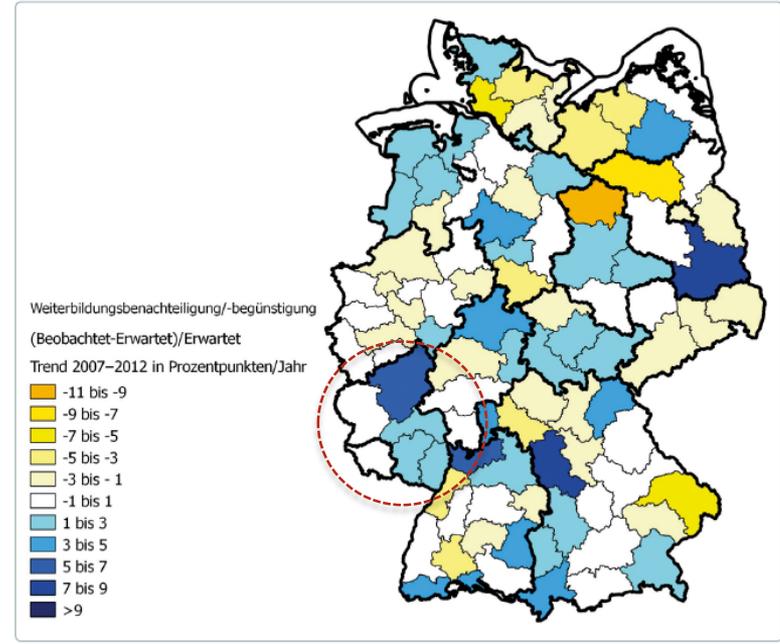


Abbildung 14: Geschätzter Trend der Weiterbildungsbenachteiligung/-begünstigung in Prozentpunkten nach ROR 2007–2012 (Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus 2007–2012, gewichtet, eigene Berechnung © GeoBasis-DE/BKG 2013)

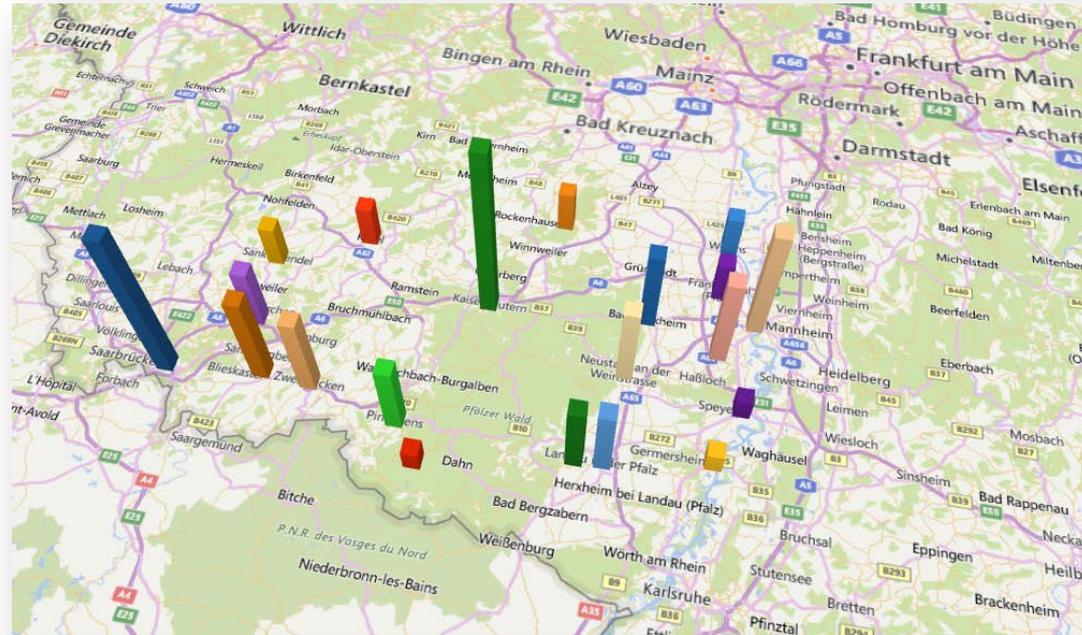
Quelle:

Martin, A., Schömann, K., Schrader, J. & H. Kuper (Hg.) (2015): Deutscher Weiterbildungsatlas

Beispieldaten



Unternehmensbefragung



- Bad Dürkheim
- Donnersbergkreis
- Frankenthal
- Germersheim
- Kaiserslautern
- Kusel
- Landau
- Ludwigshafen am Rhein
- Neunkirchen
- Neustadt dan der Weinstraße
- Pirmasens
- Rhein-Pfalz-Kreis
- Saarbrücken
- Saarpfalz-Kreis
- Speyer
- St. Wendel
- Südliche Weinstraße
- Südwestpfalz
- Worms
- Zweibrücken

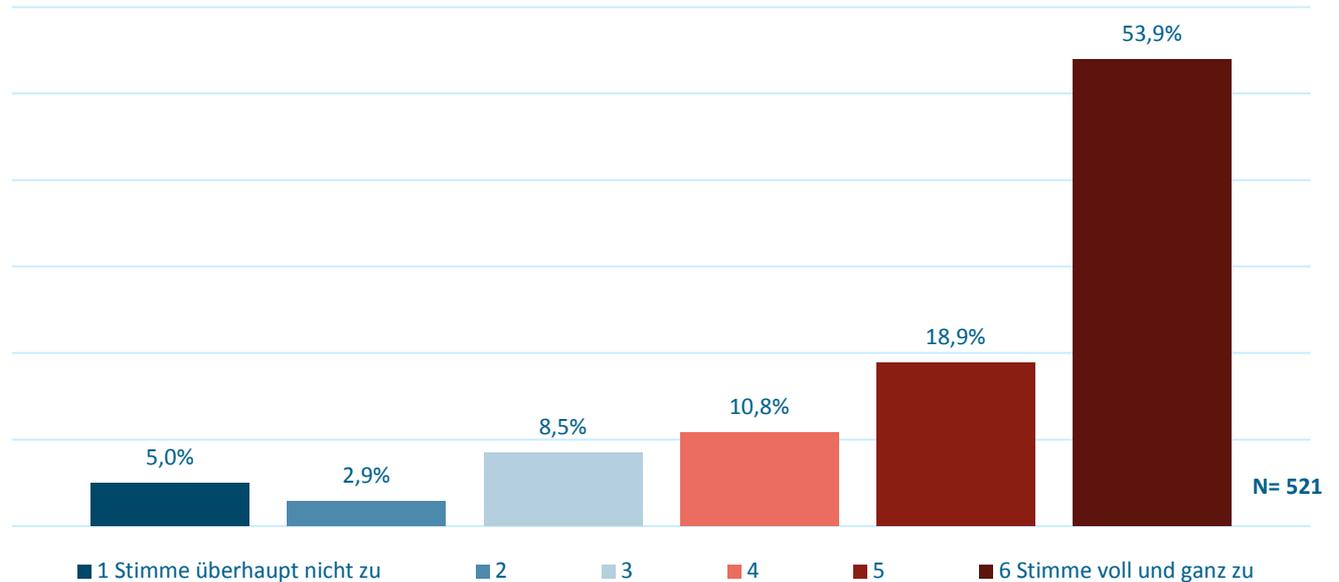
Verteilung der befragten Unternehmen

Beispieldaten



Bevölkerungsbefragung

Ich sehe Weiterbildungen als selbstverständlichen Teil meiner persönlichen und beruflichen Entwicklung.



Relevanz regionaler Daten



Teilnahmequote in Prozent, 2015



Niedrige Weiterbildungsteilnahme

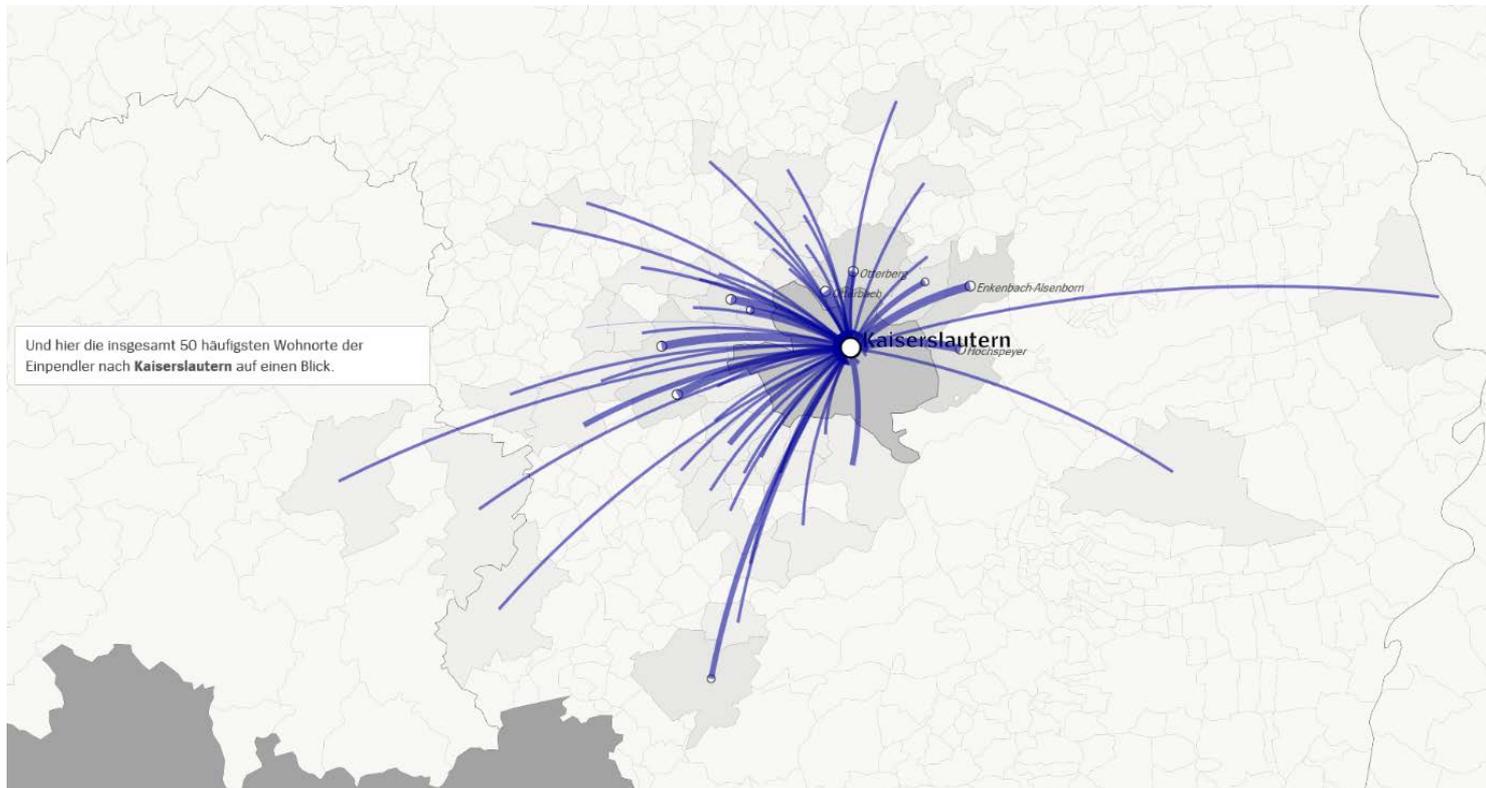
Trend in Prozentpunkten, 2012-2015



Kartierung der Weiterbildungsteilnahme in den Bundesländern

Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus. Berechnungen des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung

Relevanz regionaler Daten



Quelle: Der Spiegel; basierend auf Daten der Bundesagentur für Arbeit 2018

4. Umsetzung und Transfer

Welche Voraussetzungen sind für eine gelingende Umsetzung notwendig?

Welche Möglichkeiten werden für einen Transfer gesehen?

Voraussetzungen Umsetzung und Transfer

- Nutzung verfügbarer Daten
- Aufbau eines Systems mit einfachen Zugangs- und Auswertungsmöglichkeiten
- Automatische Aktualisierung
- Ergänzung um qualitative Studien oder Gespräche mit potenziellen Teilnehmendengruppen
- Vernetzung von Akteuren (Public-Private-Partnership)