

Weiterbildungsnutzen an der Hochschule Luzern – Wirtschaft Absolventinnen und Absolventen des Jahres 2021

Dr. Sheron Baumann
Prof. Dr. Imke Keimer



Auftraggeber/in

Ressort Weiterbildung, Hochschule Luzern – Wirtschaft

Zitervorschlag

Baumann, S. & Keimer, I. (2025). Weiterbildungsnutzen an der Hochschule Luzern – Wirtschaft: Absolventinnen und Absolventen des Jahres 2021 (Studienbericht). Ressort Weiterbildung HSLU W. <https://doi.10.5281/zenodo.11517883>

Projektteam

Sheron Baumann, HSLU W
Imke Keimer, HSLU W

Kontakt für Rückfragen

Hochschule Luzern

Wirtschaft

Sheron Baumann
Zentralstrasse 9
6002 Luzern

041 228 99 22
sheron.baumann@hslu.ch
hslu.ch/shortlink
[ORCID](#)

Impressum

DOI
<https://doi.10.5281/zenodo.11517883>



hslu.ch/wirtschaft

© 01.2025, Hochschule Luzern – Wirtschaft

Vorwort

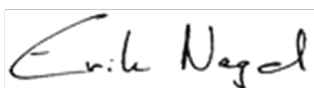
Sehr geehrte Leserinnen und Leser

Der Anspruch an Bildung ist, dass sie nicht nur Wissen vermittelt, sondern auch eine breite Palette an Kompetenzen, die es Menschen ermöglicht, sich gesellschaftlich zu beteiligen und produktiv in Organisationen einzubringen. In Unternehmen, Verwaltungen oder Nonprofit-Organisationen stellen sie geordnete betriebliche Prozesse sicher, bereiten Entscheidungen vor und entscheiden, entwickeln neue Ideen und vieles mehr.

Nicht jede Form der Bildung muss einen nachweisbaren, spezifischen Nutzen stiften, insbesondere dann, wenn sie der Allgemeinbildung dient. In dieser Studie sprechen wir jedoch von einer spezifischen Form der Bildung – und zwar der Weiterbildung, die nach dem Absolvieren einer Ausbildung, nach einigen Jahren beruflicher Tätigkeit und parallel zum beruflichen Alltag stattfindet. In der Weiterbildung an einer «Business School» haben die Teilnehmenden die Erwartung, für die beruflichen Herausforderungen und Entwicklungen zu profitieren. Denn jede und jeder Einzelne investiert viel Zeit und Geld in die eigene Weiterbildung und verspricht sich daraus einen Gewinn, der natürlich sehr individuell definiert wird. Muss denn aber jede einzelne Minute und Sequenz der Weiterbildung einen Nutzen stiften? Hier gehen die Erwartungen der Teilnehmenden auseinander. Manche Teilnehmende erwarten durchgehend einen unmittelbar auf ihre aktuelle berufliche Situation übertragbaren und handfesten Nutzen. Andere möchten sich vor allem anregen lassen und im Rahmen der Weiterbildung genügend Freiräume haben, um ihre beruflichen Herausforderungen aus der Distanz heraus zu reflektieren. Und wiederum andere möchte eine Kombination aus beidem. Interessanterweise beurteilen Personen den Nutzen einer Weiterbildung im Verlauf einer Weiterbildung und nach Abschluss anders. Das heisst, die Nutzenbewertung verändert sich. Je länger die Weiterbildung dauert, desto integrierter und summarischer erfolgt die Beurteilung des Nutzens.

Mit dieser wiederholt durchgeführten Studie bitten wir die Befragten, auf ihre Weiterbildung zurückzublicken und sich zu fragen, ob und wenn ja wie sie aus «heutiger» Sicht von der Weiterbildung einen Nutzen erfahren haben. Die vorliegende wissenschaftliche Studie wurde zum dritten Mal durchgeführt. Mit der nun vorliegenden Studie können wir die Ergebnisse der ersten beiden Studien, die vor acht und vor zwei Jahren veröffentlicht wurden, bestätigen. Auch in dieser Studie weist die Weiterbildung einen hohen individuellen Bildungsnutzen aus. Basierend auf der quantitativen Untersuchung der neuen Umfragedaten kann das Departement Wirtschaft nun wiederum aufzeigen, dass es mit seinem Weiterbildungsangebot einen wichtigen Beitrag zur persönlichen beruflichen Entwicklung leistet und bestätigen, damit einen hohen Bildungsnutzen zu stiften. Wir können nun auch vergleichen, welche Erfahrung Absolventinnen und Absolventen vor und während Covid-19 gemacht haben. Wir können hier feststellen, dass es zwischen den beiden Zeitpunkten keinen Unterschied in der Nutzenbewertung gibt. Wir können somit davon ausgehen, dass es der Hochschule Luzern – Wirtschaft gelungen ist, die Weiterbildung während Covid-19 gut umzustellen und so den Bildungsnutzen auf hohem Niveau zu halten.

Ich wünsche Ihnen eine erkenntnisreiche Lektüre der Studienergebnisse.



Prof. Dr. Erik Nagel
Vizedirektor des Departements Wirtschaft Ressortleiter Weiterbildung

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	3
Inhaltsverzeichnis	4
Abbildungsverzeichnis	5
Tabellenverzeichnis	5
Wichtigste Resultate	6
1 Einleitung	7
2 Die Untersuchung der Hochschule Luzern – Wirtschaft	8
3 Deskriptive Angaben	10
3.1 Einleitende Bemerkungen und Rücklauf	10
3.2 Geschlechterverteilung	11
3.3 Hierarchiestufen	11
3.4 Initiierung der Weiterbildung und Arbeitgeberinnenwechsel	12
3.5 Branchenzugehörigkeit	12
4 Nutzen der Weiterbildungsprogramme	13
4.1 Einleitende Bemerkungen	13
4.2 Zufriedenheit mit der Weiterbildung	14
4.3 Berufliche Stellung und Entwicklung	15
4.4 Berufliche Kompetenz	18
4.5 Persönliche Entwicklung	19
4.6 Einkommensentwicklung	20
5 Vergleich des Nutzens vor und während der Massnahmen zur Bekämpfung der Covid-19-Pandemie	23
5.1 Einleitung	23
5.2 Sample und Untersuchung	25
5.3 Zufriedenheit mit der Weiterbildung	25
5.4 Berufliche Stellung und Entwicklung	26
5.5 Berufliche Kompetenz	27
5.6 Persönliche Entwicklung	28
5.7 Schlussfolgerungen	28
6 Fazit	29
Quellen	30
Autorenteam	32
Anhang 1	33
Anhang 2	35

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1. Nutzenbereiche der Studie _____	10
Abbildung 2. Branchenzugehörigkeit der Weiterbildungsteilnehmenden _____	13
Abbildung 3. Generelle Zufriedenheit der Teilnehmenden mit der Weiterbildung _____	14
Abbildung 4. Zeitpunkt des Eintritts des Nutzens durch die Weiterbildung _____	15
Abbildung 5. Häufigkeiten von Beförderung und Arbeitgeberinnenwechsel _____	15
Abbildung 6. Berufliche Weiterentwicklung _____	17
Abbildung 7. Berufliche Anerkennung _____	18
Abbildung 8. Berufliche Kompetenz _____	19
Abbildung 9. Persönliche Entwicklung _____	20
Abbildung 10. Richtung der Einkommensentwicklung _____	21
Abbildung 11. Medianeinkommen in CHF vor und nach der Teilnahme an einer Weiterbildung _____	21
Abbildung 12. Durchschnittliche Steigerung des Jahresbruttolohnes _____	22
Abbildung 13. Covid-19 Massnahmen an der Hochschule Luzern – Wirtschaft _____	24

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1. Anzahl Weiterbildungsprogramme und Rücklaufquoten _____	11
Tabelle 2. Geschlechteranteile nach Fachbereichen _____	11
Tabelle 3. Anteile der Hierarchiestufen (in Prozent) nach Weiterbildungstyp _____	12
Tabelle 4. Initiierung der Weiterbildung nach Weiterbildungstyp (Anteile in Prozent) _____	12
Tabelle 5. Vergleich der einzelnen Variablen des Konstrukts «Zufriedenheit» _____	25
Tabelle 6. Vergleich des Konstrukts «Zufriedenheit» auf Ebene der Weiterbildungstypen _____	26
Tabelle 7. Vergleich der einzelnen Variablen des Konstrukts «Berufliche Stellung und Entwicklung» _____	26
Tabelle 8. Vergleich des Konstrukts «Berufliche Stellung und Entwicklung» _____	27
Tabelle 9. Vergleich der einzelnen Variablen des Konstrukts «Berufliche Kompetenz» _____	27
Tabelle 10. Vergleich des Konstrukts «Berufliche Kompetenz» auf Ebene der Weiterbildungstypen _____	27
Tabelle 11. Vergleich der einzelnen Variablen des Konstrukts «Persönliche Entwicklung» _____	28
Tabelle 12. Vergleich des Konstrukts «Persönliche Entwicklung» auf Ebene der Weiterbildungstypen _____	28

Wichtigste Resultate

Die Studie

Im September 2024 nahmen über 400 ehemalige Weiterbildungsteilnehmende der Hochschule Luzern – Wirtschaft (HSLU W) an der Umfrage zum individuellen Nutzen ihres drei Jahre zuvor abgeschlossenen CAS, DAS oder MAS (inkl. EMBA und MBA) teil. Der Rücklauf betrug 37.4 Prozent und es kann von einer ausreichenden Repräsentativität ausgegangen werden. Die Befragungsteilnehmenden schlossen eines von 54 CAS, vier DAS oder zwölf MAS ab, welche in den vier Fachgebieten der HSLU W Management, Betriebs- und Regionalökonomie; Finance, Banking, Accounting und Controlling; Kommunikation und Marketing oder Tourismus und Mobilität angesiedelt waren.

Zufriedenheit mit der Weiterbildung

Die Befragten Weiterbildungsabsolventinnen und -absolventen weisen eine hohe Zufriedenheit mit ihrer Weiterbildung auf. So empfehlen über 93 Prozent ihren Weiterbildungsbesuch weiter. Insgesamt konnten ca. drei Viertel schon während des Studiums einen Nutzen feststellen. Ehemalige Teilnehmende des DAS melden die höchsten Zufriedenheitswerte beim Vergleich der verschiedenen Weiterbildungstypen.

Berufliche Stellung und Entwicklung

Die abgeschlossene Weiterbildung hat bei den Umfrageteilnehmenden insgesamt eine wichtige Rolle gespielt, um sich beruflich zu entwickeln und weiterzukommen. Im Durchschnitt melden sie einen positiven Beitrag zur gewünschten beruflichen Entwicklung, zur Wahrnehmung anspruchsvollerer Aufgaben sowie zum Ausbau des beruflichen Netzwerkes. 37 Prozent haben ausserdem innerhalb von drei Jahren nach dem Weiterbildungsabschluss eine Beförderung erhalten und 31 Prozent haben in diesem Zeitraum die Arbeitgeberin gewechselt. Männer wechseln dabei weniger häufig die Arbeitgeberin als Frauen, werden jedoch häufiger befördert.

Berufliche Kompetenz

Die Antworten der Befragungsteilnehmenden zeigen, dass sie sich im Durchschnitt durch die Weiterbildung fachlich deutlich kompetenter und besser auf berufliche Herausforderungen vorbereitet fühlen. Ausserdem verspüren 71.6 Prozent Verbesserungen bei der Qualität ihrer geleisteten Arbeit und 73.7 Prozent profitieren von einer systematischeren Arbeitsweise.

Persönliche Entwicklung

Je grösser der Umfang einer Weiterbildung, desto höher ist der Nutzen, den die Absolventinnen und Absolventen hinsichtlich der persönlichen Entwicklung verspüren. Insgesamt melden ca. drei Viertel der Umfrageteilnehmenden einen positiven Beitrag der abgeschlossenen Weiterbildung an der HSLU W für ihr Auftreten und Selbstbewusstsein.

Einkommensentwicklung

71 Prozent aller ehemaligen Weiterbildungsstudierenden konnten ihr Einkommen im Verlauf oder innerhalb dreier Jahre nach Abschluss der Weiterbildung steigern. Die Ergebnisse zeigen, dass sowohl der Weiterbildungstyp als auch das Geschlecht einen Einfluss auf die Höhe der Einkommenssteigerung haben. Das Medianeinkommen der weiblichen Studienteilnehmenden steigt über alle Weiterbildungstypen hinweg mit 15.4 Prozent ca. doppelt so hoch an, wie das Medianeinkommen der Männer.

Weildungsutzen vor und während der Covid-19 Pandemie

Beim Vergleich der Nutzenbewertungen von ehemaligen Weiterbildungsteilnehmenden, die vor bzw. während den Massnahmen zur Bekämpfung der Covid-19-Pandemie ihr CAS-, DAS- oder MAS-Studium abgeschlossen haben, können nur unbedeutende bzw. statistisch nicht signifikante Unterschiede gefunden werden. Die Ergebnisse weisen auf eine grosse Flexibilität der Weiterbildungsteilnehmenden während der Massnahmen sowie eine erfolgreiche Umstellung des Unterrichts hin.

1 Einleitung

Die fortschreitende Digitalisierung und der rasante Wandel auf dem Arbeitsmarkt stellen kontinuierlich wachsende Anforderungen an Fach- und Führungskräfte. Das World Economic Forum (WEF) betont in seinem „Future of Jobs Report 2023“, dass lebenslanges Lernen und die kontinuierliche Weiterentwicklung von Fähigkeiten essenziell sind, um den zukünftigen Anforderungen des Arbeitsmarktes gerecht zu werden. Innerhalb weniger Jahre soll sich ein bedeutender Teil der Kernkompetenzen von Arbeitnehmenden verändern oder neu definiert werden, was einen Umschulungsbedarf bei der Mehrheit der Berufstätigen hervorrufen wird (WEF, 2023). Die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD, 2023) unterstützt diese Sichtweise und betont die Notwendigkeit der Weiterbildung, um den Herausforderungen der digitalen und grünen Transformation gerecht zu werden.

Gut drei Viertel der schweizerischen KMU nehmen Weiterbildung als die wichtigste Massnahme zur Deckung des zukünftigen Kompetenzbedarfs wahr (Müller et al., 2024). Knapp 40 Prozent der ständigen Wohnbevölkerung im Alter von 15 bis 74 Jahren besuchte im Jahr 2021 dementsprechend auch eine Weiterbildung zu beruflichen Zwecken (Bundesamt für Statistik (BFS), 2022). Die drei am häufigsten genannten Motive dafür waren gemäss BFS (2022) eine «bessere Arbeitsleistung» (56%), «persönliches Interesse am Thema» (39%) und «organisatorischer/technologischer Wandel am Arbeitsplatz» (31%). Gut ein Drittel der Personen in einer beruflichen Weiterbildung wendete dafür mehr als 40 Stunden auf (BFS, 2022). Darunter befinden sich auch die Teilnehmenden von Weiterbildungen an schweizerischen Hochschulen, welche einen der Abschlüsse Certificate of Advanced Studies (CAS), Diploma of Advanced Studies (DAS) und Master of Advanced Studies (MAS) anstreben und deren individuellen Nutzen in dieser Studie aggregiert auf verschiedenen Ebenen untersucht werden.

Die schweizerischen Hochschulen – seien es nun universitäre Hochschulen, pädagogische Hochschulen oder Fachhochschulen - bieten eine breitgefächerte Auswahl an Weiterbildungen an, deren Ausgestaltung in der Autonomie der einzelnen Hochschulen liegt (Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation, 2024). Gerade deshalb ist es wichtig, dass die HSLU W den Nutzen, den ihre Weiterbildungsprogramme stiften, regelmässig untersucht und die Ergebnisse in die Weiterentwicklung der zahlreichen Angebote einfliessen. Der Besuch eines Weiterbildungsprogramms bedeutet für die Weiterbildungsteilnehmenden, ihr soziales Umfeld, und auch für die Arbeitgeber eine nicht zu unterschätzende Investition. Weiterbildungsteilnehmende müssen viel Zeit in ihre Weiterbildung stecken, wobei sich die Arbeitsbelastung und der Leistungsdruck am Arbeitsplatz nicht unbedingt reduzieren. Hinzu kommt der finanzielle Aufwand, beispielsweise in Form von Studiengebühren, den die Teilnehmenden häufig ganz oder teilweise selbst tragen. Die Arbeitgebenden müssen ihrerseits Lösungen für die durch den Weiterbildungsbesuch entstehenden Abwesenheiten finden. Der Nutzen einer Investition in eine Weiterbildung in Form eines CAS, DAS oder MAS, muss in einem günstigen Verhältnis zum nötigen Aufwand stehen. Die HSLU W führt dazu jährlich eine Befragung der Absolventinnen und Absolventen durch, deren Weiterbildungsabschluss drei Jahre zurückliegt. Bisher wurden zwei Studien zu diesen Befragungsergebnissen publiziert¹

¹ 2017 <https://www.hslu.ch/-/media/campus/common/files/dokumente/w/departement/bildungsutzen-in-der-weiterbildung-ibr-arbeitsbericht-001-2018-hslu-w.pdf?la=de-ch>
2020 https://www.hslu.ch/-/media/campus/common/files/dokumente/w/departement/replikationsstudie-bildungsutzen-in-der-weiterbildung-arbeitsbericht.pdf/?sc_lang=de-ch

Die vorliegenden Ergebnisse ermöglichen eine Fortsetzung des für den schweizerischen Fachhochschulbereich einmaligen Einblicks in die Bewertung des individuellen und hauptsächlich nicht-monetären Nutzens von Weiterbildungen aus der Sicht der ehemaligen Teilnehmenden. Konzeptuell erfolgt dabei eine Abstützung auf Grundlagen des Bildungsnutzens bzw. der monetären und nicht monetären Bildungsrenditen. Eine detaillierte Darstellung davon findet sich in der ersten Ausgabe der Studie².

2 Die Untersuchung der Hochschule Luzern – Wirtschaft

Im Fokus dieser Untersuchung steht der subjektiv wahrgenommene nicht-monetäre Nutzen, der sich durch die Teilnahme und den Abschluss eines CAS, DAS oder MAS der HSLU W ergibt. Darüber hinaus wird auch die Einkommensentwicklung der Befragten im Zeitraum vom Beginn der Weiterbildung bis zum Zeitpunkt der Befragung analysiert, was als Mass für den monetären Nutzen interpretiert wird. Zwar legt der Fragebogen (siehe Anhang) nahe, dass kein direkter kausaler Zusammenhang zwischen Einkommensentwicklung und Weiterbildung angenommen wird, dennoch zeigen sowohl die früheren als auch die aktuellen Ergebnisse eine starke positive Korrelation zwischen dem Anstieg des Bruttojahreseinkommens und dem Abschluss einer Weiterbildung. Dieser Zusammenhang wird auch in der Literatur bestätigt (z. B. Schweizerische Koordinationsstelle für Bildungsforschung, 2018) und als bedeutender Faktor bei der Entscheidungsfindung für Weiterbildungen anerkannt (Harmon, 2011).

Trotz des grossen Umfangs von Weiterbildungsaktivitäten der Erwerbstätigen in der Schweiz, gibt es nur wenige Forschungsarbeiten, welche den individuellen Nutzen von Weiterbildungen, insbesondere solchen die von Hochschulen angeboten werden, untersuchen. Dies könnte daran liegen, dass in der Forschung häufig eine gesamtwirtschaftliche Perspektive eingenommen wird, bei der die Ergebnisse zur Steuerung des Bildungswesens genutzt werden. Ein weiterer entscheidender Faktor dürfte das Fehlen eines einheitlichen Mess- oder Befragungsinstruments sein (Schweizerische Koordinationsstelle für Bildungsforschung, 2018, S. 293). Die HSLU W hat daher eine eigene Umfrage entwickelt, um die Zufriedenheit mit ihren Weiterbildungsangeboten und deren Nutzen zu messen und zu analysieren.

Basierend auf in der internationalen Literatur vorliegenden Forschungsergebnissen und eigenen Überlegungen wurden insbesondere für die untersuchten und in Abbildung 1 dargestellten nicht-monetären Nutzenbereiche spezifische Konstrukte entworfen, die aus mehreren Items, also Fragen und zu bewertende Aussagen, bestehen. Für die Konstrukte „Berufliche Stellung und Entwicklung“, „Berufliche Kompetenz“ sowie „Persönliche Entwicklung“ wurden mehrere zentrale Befunde berücksichtigt, die den nicht-monetären Bildungsnutzen verdeutlichen. Studien zeigen, dass durch einen Hochschulabschluss die Employability verbessert wird, was die Wahrscheinlichkeit verringert, arbeitslos zu werden (Jamieson et al., 2009; Boarini & Strauss, 2010). Darüber hinaus eröffnen sich oft bessere Zugänge zu interessanteren Positionen und verbesserte berufliche Aussichten (Blundell et al., 2000; Jamieson et al., 2009; Savage & Norton, 2012). Im Verlauf eines Studium können ausserdem professionelle Kontakte gemacht und das persönliche Netzwerk vergrössert werden (Jamieson et al., 2009). Ein Studium trägt auch zu verbesserten Arbeitsbedingungen bei (Blundell et al., 2000), kann die Arbeitszufriedenheit erhöhen (Mora et al., 2005; Jamieson et al., 2009) und das allgemeine Glücksempfinden beeinflussen (Savage & Norton, 2012).

Es liegt auf der Hand, dass eine Weiterbildung in Form eines Hochschulstudiums auch die Fachkompetenz vergrössert, die Fähigkeit zur Problemlösung stärkt und Verbesserungen bei der Bewältigung beruflicher Aufgaben bringt (Jamieson et al., 2009; Isopahkala-Bouret, 2017). Schliesslich fördern Weiterbildungen auch die Beziehungen am Arbeitsplatz, sowohl zwischen Kolleginnen und Kollegen als auch zwischen Angestellten und der Geschäftsleitung (Savage & Norton, 2012). Die persönliche Entwicklung findet durch eine Vergrösserung des Selbstvertrauens während des Studiums statt (Jamieson et al., 2009; Isopahkala-Bouret, 2017), was sich auf den persönlichen Auftritt auswirkt.

² Siehe Fussnote 1

Der monetäre Nutzen wird in dieser Studie durch die Lohnprämie drei Jahre nach Abschluss der Weiterbildung bestimmt. Sie ergibt sich aus dem prozentualen Zuwachs zwischen dem Bruttojahreslohn vor Beginn der Weiterbildung und zum Zeitpunkt der Befragung.

Die Zuverlässigkeit des Fragebogens wird anhand der internen Konsistenz der einzelnen Konstrukte für die verschiedenen Bereiche des Weiterbildungsnutzens bewertet, wobei das Cronbachs Alpha als Mass verwendet wird. Diese Kennzahl, auch als Reliabilitätskoeffizient bekannt, gibt Aufschluss über die Zuverlässigkeit einer Messung und bewegt sich zwischen -1 und +1. In der Literatur variieren die Angaben darüber, welche Alpha-Werte als ausreichend gelten. Ein Wert von mindestens 0.7 wird oft als Schwellenwert dafür angesehen, ob die Befragten die Fragen zu den Nutzenbereichen als latente Konstrukte konsistent beantwortet haben oder ob ihre Antworten zufällig waren (Schecker, 2014).

Im Folgenden werden die Nutzenbereiche, mit Ausnahme der Einkommensentwicklung, zusammen mit ihrem jeweiligen Cronbachs Alpha (α) dargestellt, wobei die genauen Fragen im Anhang zu finden sind. Zudem werden bei den Konstrukten zur Zufriedenheit sowie zur beruflichen Stellung und Entwicklung zusätzliche Kriterien aufgeführt, welche nicht in die Berechnung des α einfließen dafür aber erlauben den Nutzen umfassend zu bewerten.

Zufriedenheit mit der Weiterbildung ($\alpha = 0.85$)

- Weiterempfehlung des Studiums
 - Rückblickend von Weiterbildung profitiert
- Zusätzliches Kriterium:* Zeitpunkt des Eintritts des Nutzens

Berufliche Stellung und Entwicklung ($\alpha = 0.81$)

- Eintreffen der gewünschten Entwicklung
 - Wahrnehmung anspruchsvollerer Aufgaben
 - Ausbau des beruflichen Netzwerks
 - Verbesserung der beruflichen Anerkennung
 - Vergrößerung des Interesses am eigenen Job Profil
- Zusätzliche Kriterien:* Beförderung seit Beginn der Weiterbildung und Wechsel der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers seit Beginn der Weiterbildung

Berufliche Kompetenz ($\alpha = 0.87$)

- Verbesserung der Fachkompetenz
- Bessere Vorbereitung auf berufliche Herausforderungen
- Verbesserung des Lösungs- und Problemverhaltens
- Verbesserung der Produktivität
- Verbesserung der Arbeitsqualität

Persönliche Entwicklung ($\alpha = 0.85$)

- Verbesserung des persönlichen Auftretens
- Vergrößerung des Selbstbewusstseins

Einkommensentwicklung

- Monetärer Weiterbildungsertrag bzw. Lohnprämie drei Jahre nach Weiterbildungsabschluss (prozentuale Steigerung des Bruttojahreslohns)

Im Weiteren wurde zur Überprüfung der Reliabilität bzw. der internen Konsistenz des Fragebogens ein s.g. Split-Half-Test durchgeführt. Dabei werden die Befragungsdaten in zwei Hälften geteilt und die Ergebnisse der beiden Hälften miteinander verglichen. Da dabei kaum Unterschiede festgestellt werden konnten, kann davon ausgegangen werden, dass der Fragebogen als Messinstrument zuverlässig ist (Priebe, 2024).



Abbildung 1. Nutzenbereiche der Studie

3 Deskriptive Angaben

3.1 Einleitende Bemerkungen und Rücklauf

Der individuelle Nutzen der Weiterbildung wurde in dieser Studie mit Hilfe einer jährlich stattfindenden und online durchgeführten Umfrage unter ehemaligen Weiterbildungsteilnehmenden untersucht. Diese haben im Jahr 2021 ein CAS, DAS oder MAS (einschliesslich Executive Master of Business Administration EMBA) an der Hochschule Luzern – Wirtschaft abgeschlossen. Anfang September 2024 wurden 1125 Absolventinnen und Absolventen per E-Mail kontaktiert und erhielten einen Link zum Fragebogen. Zehn Tage später folgte eine Erinnerung. Insgesamt wurden bis Ende September 421 Fragebögen gültig ausgefüllt, was einer Rücklaufquote von 37.4 Prozent entspricht. Bei nicht vollständig ausgefüllten Fragebögen wurden die Daten für die Auswertung paarweise bereinigt.

Obwohl eine relativ hohe Rücklaufquote erzielt wurde, kann nicht automatisch von einer repräsentativen Stichprobe ausgegangen werden. Der Vergleich von Stichprobe und Grundpopulation zeigt jedoch keine wesentlichen Verzerrungen. So ergibt sich ein Frauenanteil im Rücklauf von 40.0 Prozent, während er 41.2 Prozent in der Grundgesamtheit der Weiterbildungsabsolventinnen und -absolventen des Jahres 2021 beträgt. Auch hinsichtlich der abgeschlossenen Weiterbildung gab es nur leichte Abweichungen. Absolventinnen und Absolventen von MAS und DAS sind im Vergleich zu Personen, welche ein CAS abgeschlossen haben, in der Studie leicht häufiger vertreten als in der Grundgesamtheit (88.2.4% ggü. 83.4%).

Die Hochschule Luzern – Wirtschaft verzeichnete im untersuchten Jahr 2021 in insgesamt 70 Weiterbildungsprogrammen Absolventinnen und Absolventen. Darunter waren 54 CAS, vier DAS und zwölf MAS inklusive eines EMBA. In Tabelle 1 sind die Rücklaufquoten pro Fachbereich und Typ der Weiterbildungsprogramme dargestellt.

Tabelle 1. Anzahl Weiterbildungsprogramme und Rücklaufquoten pro Fachbereich bzw. Typ der Weiterbildungsprogramme

	Management, Betriebs- und Regional-ökonomie	Finance, Banking, Accounting und Controlling	Kommunikation und Marketing	Tourismus und Mobilität	Rücklauf in % (n)
CAS	20	21	11	2	35.9 (352)
DAS		4			40.1 (9)
MAS	3	6	3		51.7 (60)
Rücklauf in % (n)	37.3 (165)	46.0 (167)	27.1 (73)	32.0 (16)	37.4 (421)

3.2 Geschlechterverteilung

Die Frauenanteile betragen in CAS 42.7 Prozent, DAS 11.1 Prozent und MAS 29.5 Prozent, während insgesamt 40.0 Prozent der Weiterbildungsteilnehmenden weiblich waren. Gemäss den schweizweiten Befragungsdaten des Bundesamtes für Statistik lag im Jahr 2021 der Frauenanteil in MAS-Studiengängen des Fachbereichs „Wirtschaft und Dienstleistungen“ mit 32.9 Prozent (BFS, 2024) leicht über demjenigen der für den gleichen Weiterbildungstyp an der HSLU W beobachtet wurde. Der Geschlechteranteil lässt sich auch mit der höheren Berufsbildung (HBB), insbesondere dem Bildungsfeld Wirtschaft, Verwaltung und Recht, vergleichen. Dort liegt der Frauenanteil bei den Abgängerinnen und Abgängern des Jahres 2021 bei 49.9 Prozent (Eidg. Fachausweis), 31.2 Prozent (Eidg. Diplom) bzw. 37.8 Prozent (Diplom HF) (BFS, 2024b).

Tabelle 2 stellt die Geschlechteranteile des Samples nach Fachbereichen dar. Sie sind unterschiedlich ausgeprägt und in den Fachreichen «Tourismus und Mobilität» sowie «Kommunikation und Marketing» sind Frauen in der Mehrheit, während Männer in den beiden anderen Fachbereichen als Teilnehmende dominieren.

Tabelle 2. Geschlechteranteile nach Fachbereichen

	Management, Betriebs- und Regional-ökonomie	Finance, Banking, Accounting und Controlling	Kommunikation und Marketing	Tourismus und Mobilität	Total
Männer	64.2	70.7	32.9	18.8	59.6
Frauen	35.8	28.7	67.1	81.2	40.2
Non-binär/ anderes	0.0	0.6	0.0	0.0	0.2

3.3 Hierarchiestufen

Die Weiterbildungsteilnehmenden sind auf allen Hierarchiestufen zu finden. Am häufigsten nahmen jedoch Vertreterinnen und Vertreter des mittleren Kadern, gefolgt vom oberen Kader, an Weiterbildungen der HSLU W teil. Insgesamt stammen 57.5 Prozent aller Weiterbildungsteilnehmenden dieser Studie aus diesen beiden Hierarchiestufen.

Tabelle 3. Anteile der Hierarchiestufen (in Prozent) nach Weiterbildungstyp

	CAS	DAS	MAS	Total
Mitarbeitende/r ohne Kaderfunktion	16.8	22.2	9.8	15.9
Unteres Kader (ausführungsorientierte Führungsaufgaben)	19.4	22.2	13.1	18.5
Mittleres Kader (Bereichsleitung, hohe Stabsfunktionen)	28.5	22.2	32.8	29.0
Oberes Kader (Geschäftsführung)	26.2	33.3	41	28.5
Verwaltungsrat	3.7	0.0	0	3.1
Sonstige Positionen	5.4	0.0	3.3	5.0

3.4 Initiierung der Weiterbildung und Arbeitgeberinnenwechsel

Tabelle 4 bietet eine Übersicht darüber, wer pro Weiterbildungstyp die Weiterbildung initiiert hat. Am häufigsten beginnen MAS-Teilnehmende ihre Weiterbildung von sich aus. Eine gemeinsame Initiierung der Weiterbildung kommt am häufigsten bei DAS-Teilnehmenden vor.

Tabelle 4. Initiierung der Weiterbildung nach Weiterbildungstyp (Anteile in Prozent)

	CAS	DAS	MAS	Total
Von Weiterbildungsteilnehmer/in	78.1	44.4	83.6	78.1
Von Arbeitgeberin	9.4	11.1	0.0	8.1
Von beiden	11.4	44.4	16.4	12.8
Von anderen	0.6	0.0	0.0	0.5

31.1 Prozent der Weiterbildungsteilnehmenden hat nach Abschluss der Weiterbildung die Arbeitgeberin gewechselt. Mit 55.6 Prozent war der Anteil unter den DAS-Teilnehmenden dabei am höchsten (siehe dazu auch Abschnitt 4.3).

3.5 Branchenzugehörigkeit

Die Branchenzugehörigkeit der Weiterbildungsteilnehmenden im Jahr 2021 spiegelt die Ausrichtung der Weiterbildungsprogramme der HSLU W wider. Rund ein Drittel der Teilnehmenden stammt aus der Branche «Finanz und Versicherungsdienstleistungen». Aus dem primären und dem sekundären Wirtschaftssektor stammen nur vereinzelt Weiterbildungsteilnehmende.



Abbildung 2. Branchenzugehörigkeit der Weiterbildungsteilnehmenden (Anteile in Prozent)

4 Nutzen der Weiterbildungsprogramme der Hochschule Luzern – Wirtschaft

4.1 Einleitende Bemerkungen

Die Ergebnisse der Befragung zum Weiterbildungsnutzen an der HSLU W werden in diesem Abschnitt präsentiert. Die Strukturierung folgt den fünf Kategorien, die in Abbildung 1 dargestellt sind, wobei die Antworten auf die einzelnen Fragen ausgewertet werden. Die Resultate werden hauptsächlich grafisch dargestellt, um die unterschiedlichen Nutzenbewertungen zwischen den Abschlüssen CAS, DAS und MAS zu verdeutlichen und werden auch jeweils im Text kurz besprochen. Ausserdem wird im Text auf die Unterschiede in der Nutzenbewertung hinsichtlich des Geschlechts und der hierarchischen Position im Unternehmen eingegangen.

Die Daten wurden, je nach Erfordernis, mit einem zweiseitigen t-Test (Mittelwertsunterschiede), dem Kruskal-Wallis (Verteilungen und Mediane) oder dem Chi²-Test bzw. dem exaktem Test nach Fisher (Verteilungen) auf statistisch signifikante Unterschiede analysiert. Ausserdem wurden bei festgestellten statistisch signifikanten Unterschieden in den Bewertungen jeweils die Effektstärken berechnet und ausgewiesen, um eine Aussage zur Bedeutung des Unterschieds machen zu können. Dabei wurde bei der Beurteilung der Stärke Cohen (1992) gefolgt. Aus Platzgründen und zur besseren Lesbarkeit wird auf die Darstellung der Testergebnisse verzichtet, die auf nicht signifikante Unterschiede hinweisen.

Zur Messung der Haltung der Studienteilnehmenden zu den Formulierungen in den Fragen wurde eine sechsstufige Likert-Skala verwendet, deren Antwortoptionen von „1 – trifft gar nicht zu“ bis „6 – trifft voll zu“ reichen. Die Skala schliesst eine neutrale Position wie „weder noch“ oder „teils-teils“ aus. Die Anwendung dieser sogenannten „forced choice“ wird dadurch begründet, dass ein Nutzen entweder eintritt oder nicht, sodass keine indifferenten Haltungen möglich sind. Sie wird beispielsweise auch in der

Befragung des Bundesamtes für Statistik zum Nutzen nicht-formaler Weiterbildungen (BFS, 2006) verwendet. Für die Auswertungen und Erläuterungen im Text werden Skalenwerte ab 4 als Zustimmung bzw. positiven Beitrag interpretiert. Die im Fragebogen gewählte äquidistante Darstellung der Antwortoptionen, ermöglicht die Annahme intervallskalierter Ergebnisse, was die Berechnung durchschnittlicher Bewertungen ermöglicht. Für Fragen, die ohne Likert-Skala beantwortet wurden, werden die Anteile der gewählten Antworten grundsätzlich in Prozent angegeben. Bei Vergleichen zwischen den Geschlechtern wurden nur Frauen und Männer berücksichtigt, da die Kategorie non-binär/anderers eine zu kleine Gruppe von Personen umfasst um statistisch sinnvolle Vergleiche durchzuführen.

Der vollständige Fragebogen, der mit der Umfragesoftware Unipark erstellt wurde, ist im Anhang 1 enthalten.

4.2 Zufriedenheit mit der Weiterbildung

Die Zufriedenheit mit den drei Typen von Weiterbildungsprogrammen ist insgesamt hoch. So würden 77.7 Prozent der Umfrageteilnehmenden ihre besuchte Weiterbildung weiterempfehlen («trifft zu» und «trifft voll und ganz zu»). Weitere 16.2 Prozent würden die Weiterbildung eher weiterempfehlen. Nur gerade 4.7 Prozent der Weiterbildungsabsolventinnen und -absolventen hat, im Gegensatz dazu, rückblickend nicht von der Weiterbildung profitiert («trifft gar nicht zu» bzw. «trifft nicht zu»).

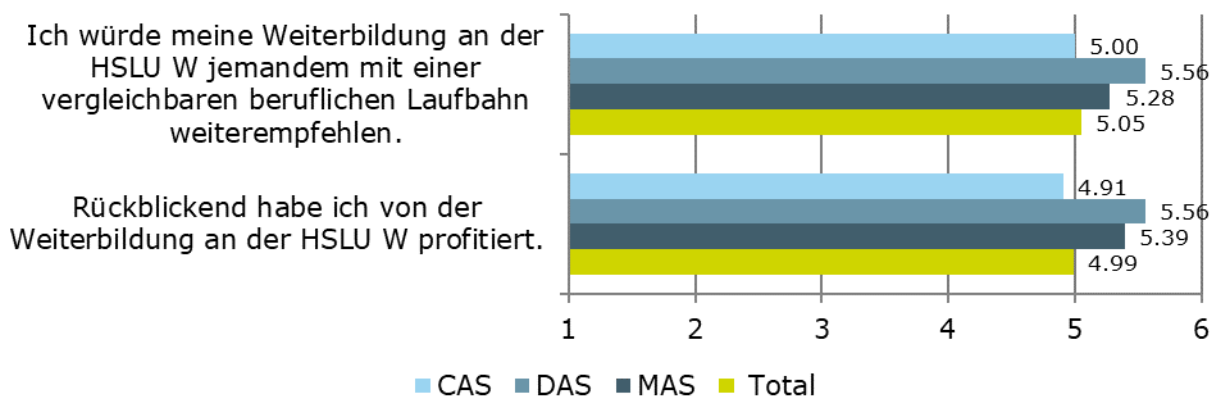


Abbildung 3. Generelle Zufriedenheit der Teilnehmenden mit der Weiterbildung (durchschnittliche Bewertung aus „1 – trifft gar nicht zu“, bis „6 – trifft voll zu“, n = 421)

Obwohl die drei Typen der Weiterbildungsprogramme jeweils in einen statistischen Zusammenhang mit den beiden mittleren Bewertungen stehen ($F(2,418) = 3.084, p = 0.023, \eta_p^2 = 0.018$ bzw. $F(2,418) = 11.006, p < 0.001, \eta_p^2 = 0.050$), unterscheiden sich die Bewertungen zwischen den Absolventinnen und Absolventen der drei Weiterbildungstypen kaum statistisch signifikant voneinander. Wie ein t-Test mit Bonferroni-Korrektur zeigt, gibt es nur bei der rückblickenden Bewertung einen signifikanten Unterschied zwischen CAS- und MAS-Absolventinnen und Absolventen ($p < 0.001$).

Frauen bewerten beide in Abbildung 3 dargestellten Aussagen im Mittel etwas tiefer als Männer (4.86 ggü. 5.18 bzw. 4.84 ggü. 5.01). Diese Mittelwertsunterschiede sind statistisch signifikant ($t(316.092) = -3.370, p < 0.001$ bzw. $t(320.386) = -2.833, p = 0.005$). Aufgrund der Effektstärken von $r = 0.19$ bzw. $r = 0.16$ kann jedoch nach Cohen (1992) nur von einem schwachen Effekt ausgegangen werden.

Der Vergleich der Bewertungen zwischen den verschiedenen Hierarchiestufen zeigt, dass es bei der Weiterempfehlung und der rückblickenden Nutzenbewertung keine statistisch signifikanten Zusammenhänge mit der Hierarchiestufe gibt, auf der die Studienteilnehmenden arbeiten.

Wie schnell sich eine Weiterbildung lohnt, sei es z. B. aus fachlicher Sicht oder bezüglich der Laufbahnentwicklung, hat möglicherweise einen Einfluss auf die Zufriedenheit von Weiterbildungsteilnehmenden. Die Studienteilnehmenden wurden deshalb dazu befragt, wie schnell sie von der Weiterbildung profitieren konnten. Abbildung 4 stellt die Ergebnisse dazu dar. Insgesamt konnten

rund drei Viertel schon während des Studiums einen Nutzen feststellen. Die ersichtlichen Unterschiede zwischen den verschiedenen Weiterbildungstypen sind statistisch nicht signifikant.

Auch zwischen Frauen und Männern kann bei der mittleren Dauer bis zum gefühlten Eintritt eines Nutzens kein statistisch signifikanter Unterschied gefunden werden. Beide Geschlechter erleben im Durchschnitt noch im Studium einen Nutzen.

Die Dauer bis zum Nutzeneintritt unterscheidet sich auch zwischen den Hierarchiestufen nicht signifikant ($\chi^2(5) = 6.959, p = 0.224$). Es kann auch keine positive oder negative Korrelation zwischen der Hierarchiestufe und der angegebenen Dauer bis zum Nutzeneintritt festgestellt werden ($r_s = 0.032, p = 0.527$), somit kann auch hier nicht von einem signifikanten statistischen Zusammenhang ausgegangen werden.

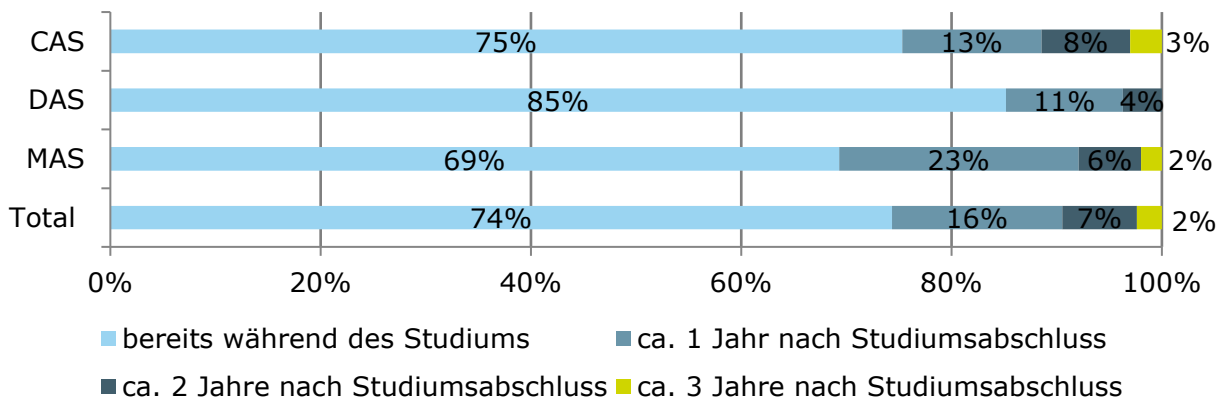


Abbildung 4. Zeitpunkt des Eintritts des Nutzens durch die Weiterbildung

4.3 Berufliche Stellung und Entwicklung

Insgesamt wurden etwas mehr als ein Drittel der Studienteilnehmenden befördert und knapp ein Drittel von ihnen hat seit Beginn der Weiterbildung die Arbeitgeberin gewechselt. Wie in Abbildung 5 zu erkennen ist, gibt es jedoch zwischen den Absolventinnen und Absolventen der verschiedenen Weiterbildungstypen substantielle Unterschiede in den Anteilen, die eine Beförderung erhalten bzw. die Arbeitgeberin gewechselt haben. Diese Unterschiede sind statistisch signifikant ($\chi^2(2) = 17.397, p < 0.001$ bzw. $\chi^2(2) = 8.722, p = 0.013$). Insbesondere Absolventinnen und Absolventen der DAS und MAS haben im Vergleich zu den Studienteilnehmenden, welche ein CAS abgeschlossen haben, eine höhere Wahrscheinlichkeit für Beförderungen und Wechsel der Arbeitgeberin. Die Zusammenhänge zwischen einer Beförderung bzw. einem Arbeitgeberinnenwechsel und dem besuchten Weiterbildungstyp sind allerdings eher schwach ($CC = 0.199, p < 0.001$; Cramers V = 0.204, $p < 0.001$ und $CC = 0.143, p = 0.013$; Cramers V = 0.144, $p = 0.013$).

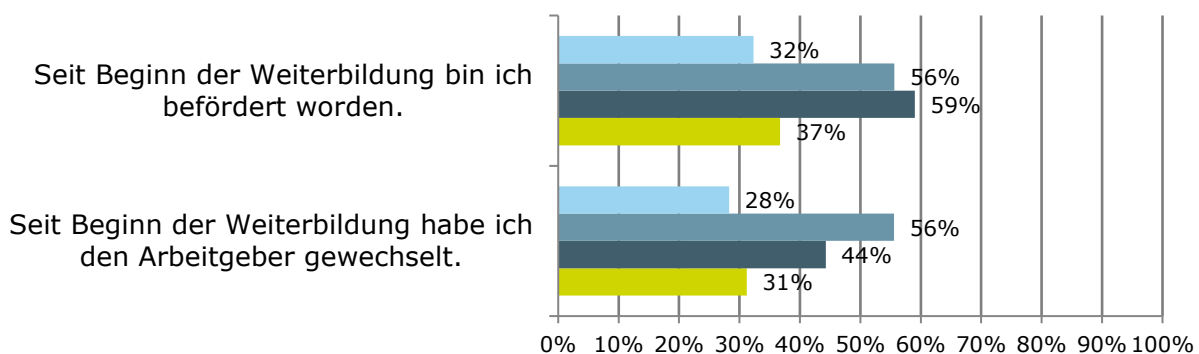


Abbildung 5. Häufigkeiten von Beförderung und Arbeitgeberinnenwechsel seit Beginn der Weiterbildung (Ja-Anteile, n = 420)

Weibliche Studienteilnehmende haben mit 40.6 Prozent eine höhere Wahrscheinlichkeit seit Beginn der Weiterbildung die Arbeitgeberin gewechselt zu haben als ihre männlichen Kollegen, für die das in 24.3 Prozent der Fälle zutrifft. Der Zusammenhang zwischen dem Geschlecht und dem Wechsel ist zwar statistisch signifikant ($\chi^2(1) = 12.670$, $p < 0.001$), jedoch eher schwach ausgeprägt ($CC = 0.170$, $p < 0.001$; $Cramers\ V = 0.173$, $p < 0.001$). Das gilt auch für den statistisch signifikanten Zusammenhang zwischen Beförderung und Geschlecht ($\chi^2(1) = 5.610$, $p = 0.019$; $CC = 0.114$, $p = 0.019$; $Cramers\ V = 0.115$, $p = 0.019$). 41.7 Prozent der Männer wurden seit Beginn der Weiterbildung befördert, während es bei den Frauen 30.4 Prozent waren.

Auch zwischen den Hierarchiestufen der Studienteilnehmenden und den Antworten auf die Fragen nach Arbeitgeberinnenwechsel bzw. Beförderung gibt es statistisch signifikante Zusammenhänge ($\chi^2(5) = 28.354$, $p < 0.001$ bzw. $\chi^2(5) = 27.376$, $p < 0.001$), d.h. die verschiedenen Hierarchiestufen weisen systematisch unterschiedliche Anteile bei den Antwortkategorien «Ja» und «Nein» auf. So wechselten 50 Prozent der Mitarbeitenden ohne Kaderposition die Arbeitgeberin. Die Anteile für das untere, mittlere und obere Kader betragen 24.4 Prozent, 28 Prozent bzw. 24.8 Prozent. Nach Abschluss der Weiterbildung wurden 22.4 Prozent der Mitarbeitenden ohne Kaderfunktion, 35.1 Prozent des unteren Kadern, 46.4 Prozent des mittleren Kadern und 45.5 Prozent des oberen Kadern befördert. Die Zusammenhänge zwischen der Hierarchiestufe und dem Wechsel der Arbeitgeberin bzw. einer Beförderung sind statistisch bedeutender als im Fall des Geschlechts und weisen höhere, mittlere Effektstärken auf ($CC = 0.250$, $p < 0.001$; $Cramers\ V = 0.258$, $p < 0.001$ bzw. $CC = 0.246$, $p < 0.001$; $Cramers\ V = 0.254$, $p < 0.001$).

Das Weiterbildungsstudium hat bei den Studienteilnehmenden insgesamt eine wichtige Rolle gespielt, um beruflich weiterzukommen. 81.3 Prozent geben an, sich dank der Weiterbildung wie gewünscht beruflich entwickelt zu haben. 71.8 Prozent nehmen ausserdem anspruchsvollere Aufgaben wahr als vor der Weiterbildung und rund drei Viertel der Befragungsteilnehmenden konnten ihr professionelles Netzwerk vergrössern. In Abbildung 6 werden die mittleren Befragungsergebnisse nach Weiterbildungstyp wiedergegeben. Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer der DAS-Programme bewerten den Beitrag der Weiterbildung an ihrer beruflichen Entwicklung für alle drei Bereiche der Abbildung 6 höher als die anderen Befragten. Kruskal-Wallis Tests zeigen, dass es zwischen der beruflichen Weiterentwicklung und der Wahrnehmung anspruchsvollerer Aufgaben statistisch signifikante Zusammenhänge mit dem besuchten Weiterbildungstyp gibt ($\chi^2(2) = 13.701$, $p = 0.001$ bzw. $\chi^2(2) = 77.566$, $p < 0.001$). In beiden Fällen schneiden MAS-Absolventinnen und Absolventen statistisch signifikant besser ab als die Studienteilnehmenden, die einen CAS abgeschlossen haben ($t(407) = -2.787$, $p = 0.006$ bzw. $t(407) = -3.509$, $p < 0.001$), während die Unterschiede zwischen Teilnehmenden der DAS und MAS bzw. DAS und CAS statistisch nicht signifikant sind. Aufgrund der eher schwachen Effektstärken ($r = 0.14$ und $r = 0.17$) des Unterschieds zwischen MAS und CAS-Absolventinnen und -Absolventen, sollte er aber nicht als bedeutend eingestuft werden. Bei der mittleren Zustimmung, ob das berufliche Netzwerk dank der Weiterbildung ausgebaut werden konnte, gibt es mit den Weiterbildungstypen hingegen keine statistisch signifikanten Zusammenhänge.

Dank der Weiterbildung an der HSLU W...

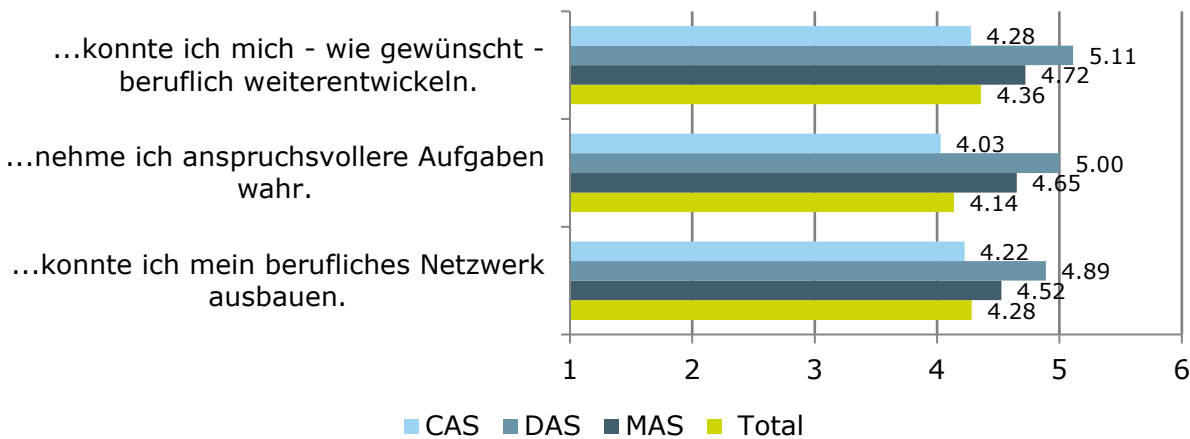


Abbildung 6. Berufliche Weiterentwicklung (durchschnittliche Bewertung aus „1 – trifft gar nicht zu“, bis „6 – trifft voll zu“; n = 418)

Während sich die gewünschte berufliche Weiterentwicklung unabhängig vom Geschlecht zeigt und sich der Mittelwert der Frauen (4.28) kaum von dem der Männer (4.41) unterscheidet, stimmen erstere signifikant weniger zu, dass dank der Weiterbildung anspruchsvollere Aufgaben wahrgenommen werden ($t(421) = -2.572$, $p = 0.010$). Frauen erreichen einen Mittelwert von 3.95, bei Männern beträgt er 4.28. Die Effektstärke ($r = 0.12$) ist jedoch auch bei diesem Unterschied als schwach einzuordnen.

Die Position in der Unternehmenshierarchie spielt für die Beurteilung der Aussagen zum Ausbau des beruflichen Netzwerkes keine Rolle. Hingegen ist ihr Zusammenhang mit dem Wahrnehmen anspruchsvollerer Aufgaben sowie der gewünschten beruflichen Weiterentwicklung statistisch signifikant ($\chi^2(5) = 26.735$, $p < 0.001$ bzw. $\chi^2(2) = 12.245$, $p = 0.032$). Im ersten Fall erreichen Mitarbeitende ohne Kaderfunktion sowie sonstige Mitarbeitende mit jeweils 4.0 statistisch signifikant tiefere mittlere Zustimmungswerte als Weiterbildungsabsolventinnen und -absolventen aus dem oberen Kader, die eine 5.0 vergeben. Die Effektstärken erreichen mit $r = 0.17$ bzw. $r = 0.22$ jedoch nur ein schwaches Niveau nach Cohen (1992). Bezüglich der beruflichen Weiterentwicklung bleiben die Unterschiede zwischen den verschiedenen Hierarchiestufen unter der statistischen Signifikanz.

Die Wirkung der Weiterbildung auf die berufliche Anerkennung und das Interesse am eigenen Job-Profil wird in Abbildung 7 dargestellt. In beiden Fällen ist der Zusammenhang mit dem abgeschlossenen Weiterbildungstypen statistisch signifikant ($\chi^2(2) = 13.859$, $p < 0.001$ bzw. $\chi^2(2) = 14.903$, $p < 0.001$). Der Vergleich zwischen den verschiedenen Abschlussgruppen zeigt, dass MAS-Teilnehmende im Mittel einen statistisch signifikant stärkeren Beitrag der Weiterbildung an eine verbesserte Anerkennung angeben als CAS-Teilnehmende ($t(406) = -3.433$, $p < 0.001$). Der Unterschied ist jedoch durch eine eher schwache Effektstärke ($r = 0.17$) geprägt.

Auch bei der Zunahme des Interesses am eigenen Job-Profil schliessen Absolventinnen und Absolventen des MAS statistisch signifikant besser ab als CAS-Absolventinnen und Absolventen ($t(403) = -2.742$, $p = 0.006$). Der Unterschied zwischen Teilnehmenden des DAS und CAS ist ebenfalls statistisch signifikant ($t(351) = -2.575$, $p = 0.010$). Die Effektstärken sind beide im schwachen Bereich nach Cohen (1992) ($r = 0.14$ bzw. $r = 0.14$), womit ihnen nicht zu viel Bedeutung beigemessen werden sollte.

Dank der Weiterbildung an der HSLU W...

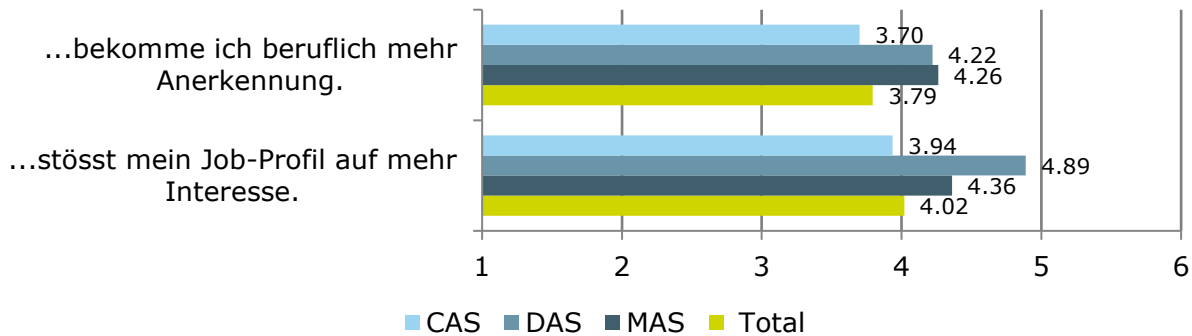


Abbildung 7. Berufliche Anerkennung (durchschnittliche Bewertung aus „1 – trifft gar nicht zu“, bis „6 – trifft voll zu“; n = 417)

Frauen erreichen bei der Aussage zur beruflichen Anerkennung statistisch nicht signifikant unterschiedliche Zustimmungswerte als Männer. Für erstere beträgt der Mittelwert 3.66, während er für zweitere 3.88 beträgt. Auch für die Zustimmung zur zweiten Aussage bezüglich des Interesses am Job-Profil in Abbildung 7 kann kein statistischer Zusammenhang mit dem Geschlecht festgestellt werden.

Werden die Bewertungen der verschiedenen Hierarchiestufen miteinander verglichen, zeigen Kruskal-Wallis Tests, dass es keine statistisch signifikanten Unterschiede gibt. Die Bewertungen sind somit unabhängig von der hierarchischen Position im Unternehmen.

4.4 Berufliche Kompetenz

Über alle Weiterbildungstypen hinweg geben 94.5 Prozent der Weiterbildungsabsolventinnen und -absolventen an, ihre Fachkompetenz dank der Weiterbildung erhöht zu haben. 87.2 Prozent fühlen sich ausserdem besser auf berufliche Herausforderungen vorbereitet und 73.7 Prozent können systematischer an Probleme herangehen. Durch die Weiterbildung produktiver bei der Arbeit sind 60.4 Prozent und 71.6 Prozent melden eine Verbesserung der Qualität ihrer Arbeit.

Die mittleren Befragungsergebnisse zu den Aussagen, welche eine Verbesserung der beruflichen Kompetenz durch die Weiterbildung suggerieren, sind in Abbildung 8 dargestellt. Wie die oben erwähnten Zustimmungswerte bereits zeigen, sind die Vergrößerung der Fachkompetenz sowie die bessere Vorbereitung auf berufliche Herausforderungen insgesamt stärker ausgeprägt als die Verbesserungen bei der systematischen Herangehensweise an Probleme, der Produktivität oder der Qualität der geleisteten Arbeit. Insbesondere Absolventinnen und Absolventen der DAS-Angebote erreichen hohe Werte bei den beiden ersten Aussagen.

Obwohl für die Zustimmung zu den Aussagen zur Vergrößerung der Fachkompetenz ($\chi^2(2) = 7.233$, $p = 0.027$), zur besseren Vorbereitung auf beruflichen Herausforderungen ($\chi^2(2) = 6.041$, $p = 0.041$), zur systematischeren Herangehensweise an Probleme ($\chi^2(2) = 6.730$, $p = 0.035$) sowie zur Verbesserung der Qualität der geleisteten Arbeit ($\chi^2(2) = 6.376$, $p = 0.040$) statistisch signifikante Zusammenhänge mit den verschiedenen Weiterbildungstypen festgestellt werden können, gibt es hier keine statistisch signifikanten Unterschiede zwischen den mittleren Bewertungen der Absolventinnen und Absolventen der CAS, DAS und MAS. Das ist auch bei der Aussage bezüglich der Verbesserung der Produktivität der Fall, allerdings ist hier auch insgesamt kein statistisch signifikanter Zusammenhang mit dem Typ der abgeschlossenen Weiterbildung feststellbar.

Dank der Weiterbildung an der HSLU W...

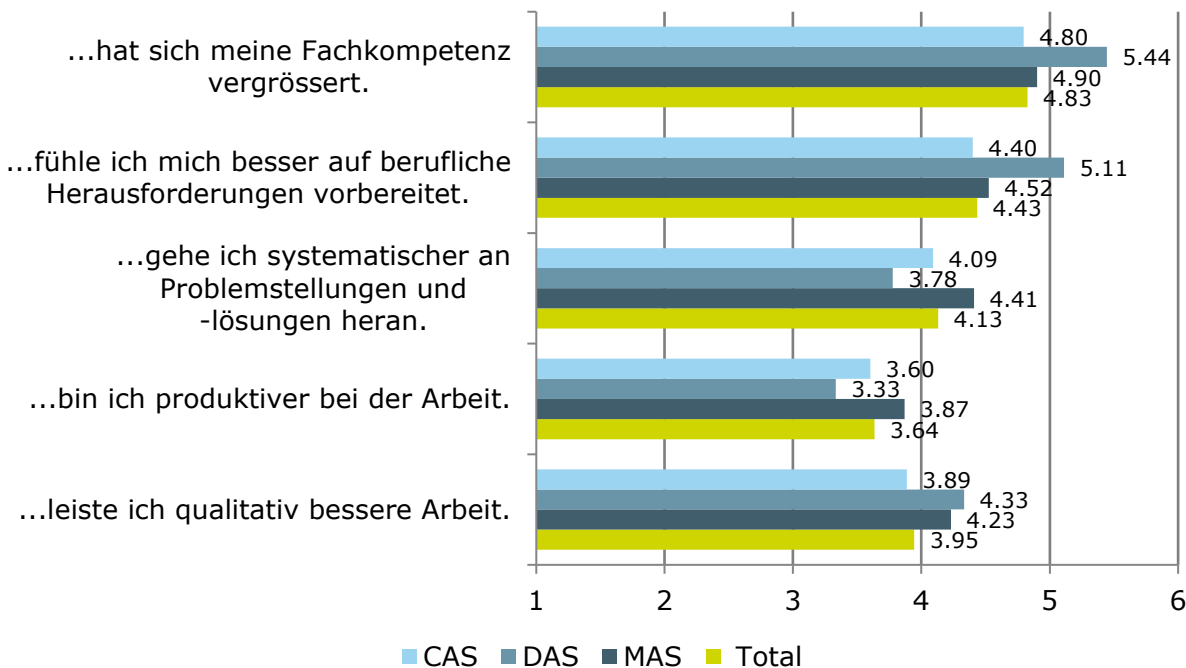


Abbildung 8. Berufliche Kompetenz (durchschnittliche Bewertung aus „1 – trifft gar nicht zu“, bis „6 – trifft voll zu“; n = 419)

Hinsichtlich der Bewertung der Aussagen zur Verbesserung der beruflichen Kompetenz gibt es auffällig häufig statistisch signifikante Unterschiede zwischen den Geschlechtern. Am geringsten und statistisch nicht signifikant ist der Mittelwertsunterschied bei der Fachkompetenz (Frauen 4.74, Männer 4.89). T-Tests zeigen, dass Frauen die weiteren Aussagen in diesem Nutzenbereich grundsätzlich anders bewerten als die Männer. Am grössten ist die Differenz in der mittleren Bewertungen zwischen den Geschlechtern bei der Vorbereitung auf berufliche Herausforderungen (Frauen 4.20, Männer 4.58, $t(422) = -4.178$, $p < 0.001$). Allerdings deutet auch hier die Effektgrösse von $r = 0.2$ darauf hin, dass der Unterschied insgesamt eher gering ist. Die Mittelwertsunterschiede für die restlichen Aussagen in Abbildung 8 liegen zwischen den beiden schon gezeigten Analysen. Bei der Herangehensweise an Problemstellungen und -lösungen ($t(422) = -3.417$, $p < 0.001$) erreichen Frauen einen Mittelwert von 3.92, während er bei Männern 4.28 erreicht ($r = 0.16$). Männer fühlen sich mit 3.78 dank der Weiterbildung im Mittel etwas produktiver als Frauen, welche 3.44 erreichen ($t(422) = -3.233$, $p < 0.001$, $r = 0.16$). Schlussendlich stimmen Männer etwas häufiger als Frauen zu, dass sie dank der Weiterbildung qualitativ besser arbeiten (Frauen 3.77, Männer 4.06, ($t(422) = -2.744$, $p = 0.006$, $r = 0.13$)).

Wie bei den anderen Nutzenbereichen wurden die verschiedenen Hierarchiestufen auch bezüglich ihrer Bewertung miteinander verglichen. Kruskal-Wallis Tests zeigen jedoch, dass es keine statistisch signifikanten Unterschiede zwischen den Bewertungen gibt.

4.5 Persönliche Entwicklung

Ein durch die Weiterbildung verbessertes Auftreten melden insgesamt 67.3 Prozent der ehemaligen Weiterbildungsteilnehmenden. Mit 70.3 Prozent ist der Anteil, der dank des Weiterbildungsbesuchs eine Steigerung des Selbstbewusstseins meldet, ähnlich hoch. Im Mittel erreichen die in Abbildung 9 dargestellten Bewertungen pro Weiterbildungstyp Werte von knapp 4 («trifft eher zu»). Die höchsten Mittelwerte weisen Absolventinnen und Absolventen von MAS-Programmen auf, während für DAS- und CAS-Teilnehmende tiefere Werte zu beobachten sind. Je grösser der Umfang einer Weiterbildung ist, desto grösser scheint also der Nutzen, den die Absolventinnen und Absolventen verspüren. Es gibt denn auch statistisch signifikante positive Korrelationen zwischen dem Weiterbildungstyp und den beiden Nutzenmassen ($r_s = 0.113$, $p = 0.022$ bzw. $r_s = 0.126$, $p = 0.010$)

Der statistische Zusammenhang zwischen persönlicher Entwicklung und dem Weiterbildungstyp wird zumindest teilweise auch durch den Kruskal-Wallis Test bestätigt. So gibt es zwar im Fall des Auftretens keine statistisch signifikanten Unterschiede zwischen den Absolventinnen und Absolventen des CAS, DAS und MAS ($\chi^2(2) = 5.325$, $p = 0.070$), im Fall des Selbstbewusstseins jedoch schon ($\chi^2(2) = 6.794$, $p = 0.033$). Hier unterscheiden sich die Bewertungen der CAS- und MAS-Teilnehmenden statistisch signifikant voneinander ($t(408) = -2.33$, $p = 0.009$). Das Ausmass der Mittelwertunterschiede ist jedoch mit einem $r = 0.18$ nach Cohen (1992) eher klein.

Dank der Weiterbildung an der HSLU W...

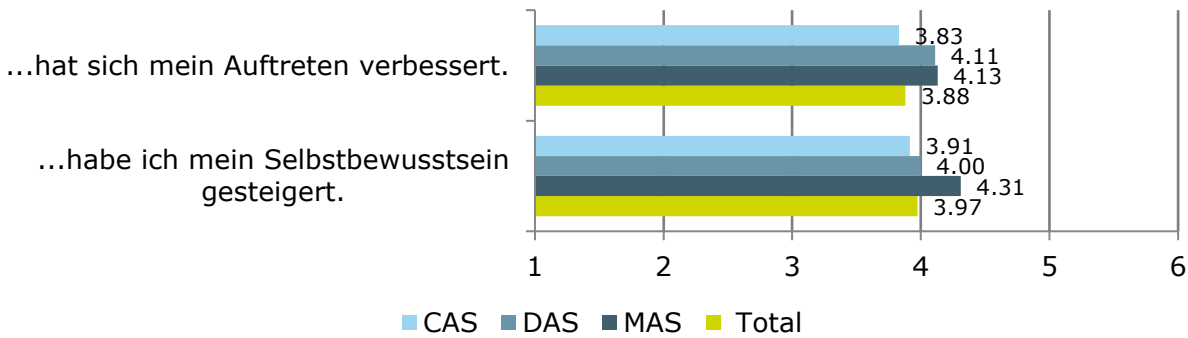


Abbildung 9. Persönliche Entwicklung (durchschnittliche Bewertung aus „1 – trifft gar nicht zu“, bis „6 – trifft voll zu“; n = 416)

Wenn die Bewertungen der Aussagen zur Verbesserung des eigenen Auftretens und dem Selbstbewusstsein auf Geschlechterunterschiede überprüft werden, zeigt sich, dass Männer hier wiederum leicht höhere Werte aufweisen als Frauen. So erreichen letztere beim Auftreten einen Mittelwert von 3.69, während er bei Männern 4.01 beträgt. Der Unterschied ist statistisch signifikant ($t(419) = -2.872$, $p = 0.004$), aber aufgrund seiner Effektstärke ($r = 0.14$) eher unbedeutend. Die Mittelwerte bezüglich des Selbstbewusstseins (Frauen 3.84, Männer 4.07) unterscheiden sich ebenfalls statistisch signifikant ($t(422) = -2.107$, $p = 0.036$) ohne dabei starke Effekte darzustellen ($r = 0.1$).

Zwischen den Vertreterinnen und Vertretern der verschiedenen Hierarchiestufen und ihrer Wahrnehmung der Verbesserung des eigenen Auftretens und des Selbstbewusstseins können aufgrund der durchgeführten Kruskal-Wallis Tests keine statistisch signifikanten Zusammenhänge gefunden werden.

4.6 Einkommensentwicklung

Insgesamt können 71 Prozent der Weiterbildungsteilnehmenden nach der Weiterbildung von einem gestiegenen Einkommen profitieren. Wie in Abbildung 10 gezeigt wird, hat es sich bei einem Viertel nicht verändert und rund 5 Prozent der Weiterbildungsteilnehmenden mussten eine Einkommensreduktion verzeichnen. Die abgebildeten Unterschiede zwischen den Weiterbildungstypen sind statistisch signifikant (Exakter Test nach Fisher $p < 0.001$).

Wenn die Anteile der gesunkenen, gleich gebliebenen und gestiegenen Bruttojahreseinkommen zwischen Männern und Frauen verglichen werden, kann kein statistisch signifikanter Zusammenhang gefunden werden ($\chi^2(2) = 8.089$, $p = 0.363$). Dennoch gibt es leichte Unterschiede zwischen den Geschlechtern. So profitieren 66.4 Prozent der Frauen und 73.5 Prozent der Männer von gestiegenen Einkommen. Tiefere Einkommen hatten nach der Weiterbildung 5.5 Prozent der Frauen und 3.8 Prozent der Männer. Keine Einkommensveränderung verzeichneten 28.1 Prozent der Frauen und 22.6 Prozent der Männer.

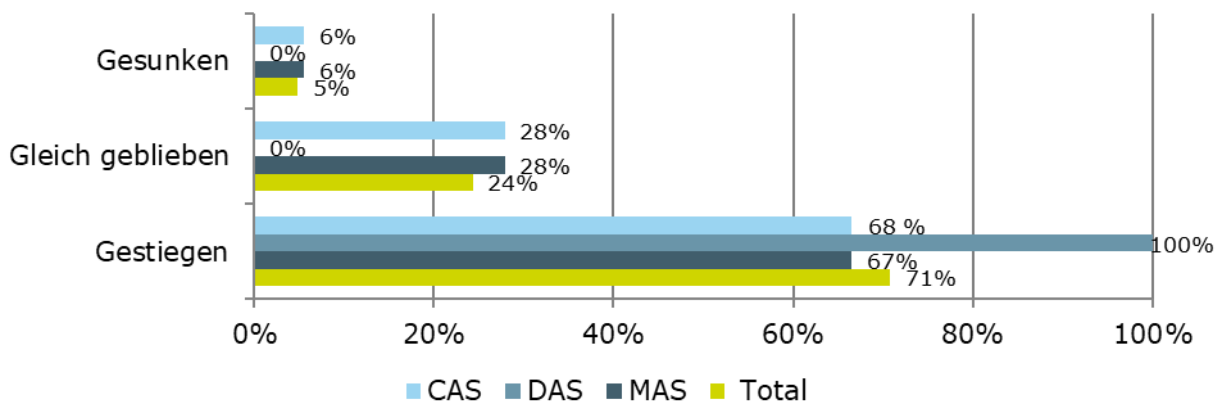


Abbildung 10. Richtung der Einkommensentwicklung (Total n = 351; CAS n = 288; DAS n = 8; MAS n = 55)

Ein Kruskal-Wallis Test zeigt im Weiteren, dass es einen statistisch signifikanten Zusammenhang zwischen den Hierarchiestufen und der Häufigkeit der Richtung, in welche sich das Einkommen nach der Weiterbildung entwickelt hat, gibt ($\chi^2(5) = 31.963$, $p < 0.001$). Dabei fällt v.a. die Kategorie «Sonstige Positionen» auf, in welcher nur rund 15 Prozent der Umfrageteilnehmenden ein höheres Einkommen aufweist. Während 64.2 Prozent der Mitarbeitenden ohne Kaderfunktion von einem gesteigerten Einkommen profitieren kann, trifft das auf jeweils rund drei Viertel der unteren, mittleren und oberen Kader zu.

In Abbildung 11 werden die Medianeinkommen vor und nach der Teilnahme an einer Weiterbildung dargestellt. Da die Fragen zum Einkommen nicht von allen Befragungsteilnehmenden beantwortet wurden, ist die Stichprobengrösse im Vergleich zu den anderen Nutzenbereichen etwas reduziert.

Statistisch unterscheiden sich weder die Medianeinkommen vor der Weiterbildung noch die aktuellen Medianeinkommen zwischen den Teilnehmenden der verschiedenen Weiterbildungstypen.

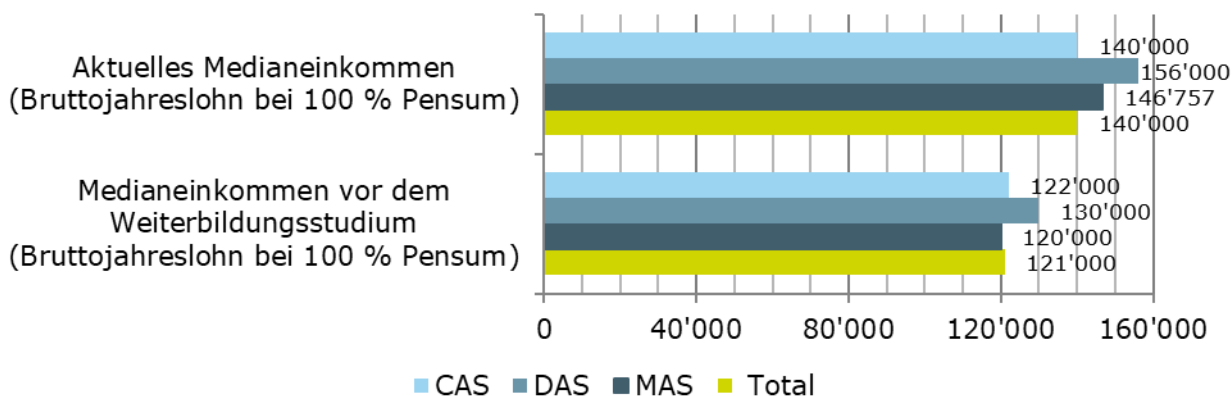


Abbildung 11. Medianeinkommen in CHF vor und nach der Teilnahme an einer Weiterbildung (n = 225)

Hingegen zeigen weitere Mediantests, dass die Unterschiede zwischen Frauen und Männern zu beiden Zeitpunkten statistisch signifikant sind ($\chi^2(1) = 16.323$, $p < 0.001$ bzw. $\chi^2(1) = 15.006$, $p < 0.001$). Die Effektstärken sind zu beiden Zeitpunkten schwach bis mittel ($r = 0.27$ bzw. $r = 0.26$). Vor der Weiterbildung betrug das Medianeinkommen für Frauen CHF 104'000 und für Männer CHF 130'000. Zum Zeitpunkt der Befragung waren beide Einkommen substantiell höher, so stieg der Median der Frauen auf CHF 120'000 (+ 15.4 %) und derjenige für Männer auf CHF 140'000 (+ 7.7 %).

Auch zwischen den Befragungsteilnehmenden der verschiedenen hierarchischen Positionen gab es bei beiden erhobenen Medianeinkommen statistisch signifikante Unterschiede ($\chi^2(5) = 42.693$, $p < 0.001$ bzw. $\chi^2(5) = 50.180$, $p < 0.001$). Post-hoc Tests zeigen, dass sich vor dem Abschluss der Weiterbildung das Medianeinkommen des oberen Kaders (CHF 150'000) von jenen der Mitarbeitenden ohne Kaderfunktion ($p < 0.001$), des unteren Kaders (CHF 115'000, $p = 0.001$) sowie des mittleren Kaders (CHF 120'000, $p = 0.004$) unterscheidet.

Nach der Weiterbildung bleiben die Unterschiede bestehen und werden sogar stärker. So weicht das aktuelle Medianeinkommen des oberen Kaders (CHF 163'000) wiederum statistisch signifikant von jenen der Mitarbeitenden ohne Kaderfunktion (CHF 115'000, $p < 0.001$), des unteren Kaders (CHF 129'000, $p < 0.001$) sowie des mittleren Kaders (CHF 140'000, $p = 0.019$) ab.

Der durchschnittliche prozentuale Anstieg der Jahresbruttolöhne vor Beginn der Weiterbildung und drei Jahre nach deren Abschluss ist in Abbildung 12 für die verschiedenen Weiterbildungsabschlüsse dargestellt. Die Stichprobengrösse ist im Vergleich zu den Angaben zum Medianeinkommen etwas grösser und somit aussagekräftiger. Die Unterschiede zwischen den verschiedenen Weiterbildungstypen sind statistisch signifikant ($\chi^2(2) = 31.160$, $p < 0.001$) womit ein Zusammenhang besteht. Er erreicht eine mittlere Stärke ($r = 0.30$). Dabei unterscheiden sich die Einkommensveränderungen der CAS-Absolventinnen und -Absolventen von den Einkommensveränderungen der DAS- und MAS-Absolventinnen und Absolventen ($t(324) = -4.295$, $p < 0.001$ bzw. $t(277) = -2.261$, $p = 0.009$), und zwar mit jeweils schwachen Effektgrössen von $r = 0.13$ und $r = 0.23$.

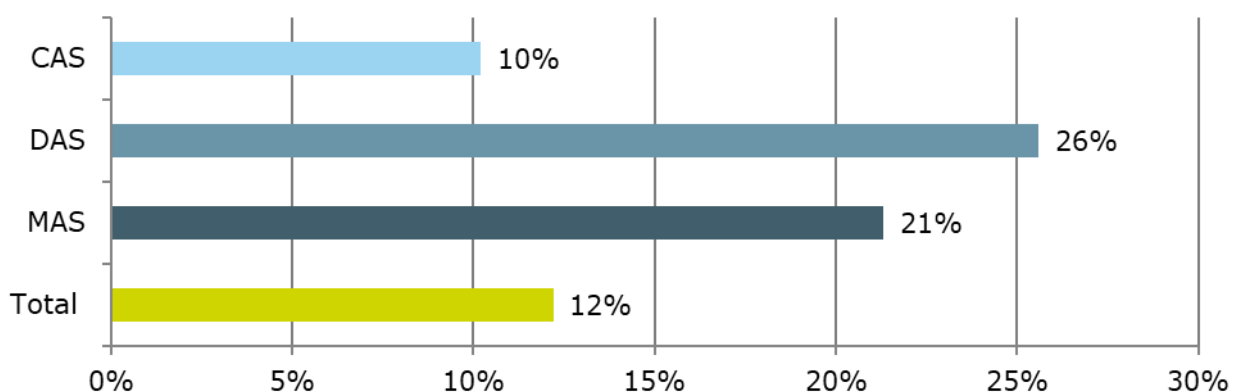


Abbildung 12. Durchschnittliche Steigerung des Jahresbruttolohnes (n = 339)

Zwischen den Geschlechtern gibt es einen statistisch nicht signifikanten Unterschied beim mittleren Einkommensanstieg nach Abschluss der Weiterbildung. Frauen erreichen im Durchschnitt mit 9.8 Prozent einen weniger hohen Anstieg als Männer, die 13.0 Prozent erreichen. Der Unterschied ist hauptsächlich darauf zurückzuführen, dass Frauen häufiger CAS, deren Einkommenssteigerungen geringer ausfallen als bei DAS und MAS, absolviert haben.

Zwischen den Hierarchiestufen und den prozentualen Einkommenssteigerungen gibt es ebenfalls keinen statistisch signifikanten Zusammenhang. Das obere Kader und mittlere Kadern können mit 13.9 bzw. 14.0 Prozent die höchsten Anstiege verbuchen. Für das untere Kader beträgt er 11.6 Prozent, während Mitarbeitende ohne Kaderfunktion ein mittleres Einkommenswachstum von 6.3 Prozent erzielten. Für die Kategorie «Sonstige Positionen», welche z. B. auch Selbständigerwerbende enthält, zeigt sich eine Einkommenssteigerung von 3.2 Prozent.

5 Vergleich des Nutzens vor und während der Massnahmen zur Bekämpfung der Covid-19-Pandemie

5.1 Einleitung

Aus der Literatur ist bekannt, dass die Effekte der Massnahmen gegen die Covid-19-Pandemie einen «kritischen und bedeutsamen Umbruch» (Wisshak & Hochholding, 2021, S. 178) für die Lernangebote der Lehrenden darstellte. In der Schweiz mussten viele Weiterbildungsanbieter ihr Angebot während der Pandemie umfassend adaptieren und anpassen (Gollob, 2021). Leider gibt es kaum Untersuchungen zu Teilnehmenden von Angeboten in der Hochschulweiterbildung. Es lässt sich aber aus einer Vielzahl von Studienergebnissen zu Bachelor- und Masterprogrammen ableiten, dass der Nutzen von Hochschulweiterbildungen unter den Massnahmen zur Bekämpfung der Pandemie gelitten haben könnte. Auf einige Ergebnisse wird im Folgenden kurz eingegangen.

Es war schon vor der Pandemie bekannt, dass der Präsenzunterricht die Lernleistung, die Kompetenzentwicklung, die Neigung das Studium nicht abzubrechen sowie das Lernerlebnis positiv beeinflussen (Sloan et al., 2019). Folglich nannten z. B. in Grossbritannien Studierende als häufigsten und dritthäufigsten Grund für die Verschlechterung des wahrgenommenen Preis-Leistungs-Verhältnisses eines Studienangebots während der Covid-19-Pandemie den zu geringen persönlichen Kontakt mit anderen Studierenden und mit dem Lehrpersonal (Neves & Hewitt, 2021). Nur gerade 27 Prozent der Studierenden in Grossbritannien gaben an, im Jahr 2021 ein gutes bzw. sehr gutes Preis-Leistungs-Verhältnis erfahren zu haben.

Die Covid-19-Pandemie ging insgesamt mit einem Digitalisierungsschub einher (Kohl & Denzl, 2020; Denninger & Kämpf, 2021). Häufig waren Studierende jedoch mit dem online stattfindenden Unterricht unzufrieden (z.B. Ahmed et al., 2023; Istijanto, 2021). Konkret stellte z. B. die uneinheitliche Gestaltung des Online-Unterrichts ein Lernhindernis dar (Fox et al., 2020). Aber auch der Verlust der Infrastruktur an den Hochschulen sowie ein erschwerter Zugang zur Administration beeinflussten die Wahrnehmung der Studienqualität negativ (Istijanto, 2021). Mustakim et al. (2021) zeigen, dass Studierende Schwierigkeiten hatten, sich dem plötzlichen Wechsel der Unterrichtsmethode anzupassen, was durch persönliche Angstgefühle, die aufgrund der Unsicherheiten während der Pandemie entstanden, noch verstärkt wurde. Allerdings zeigt eine Untersuchung aus Malta, dass gerade berufsbegleitend Studierende dem Online-Unterricht auch etwas Positives abgewinnen konnten. So berichten Fiorini et al. (2022), dass 23.2 Prozent der berufsbegleitend studierenden Bachelorstudierenden das aufgrund der Massnahmen gegen Covid-19 eingeführte Onlineformat gegenüber herkömmlichen Lehr-Lern-Settings bevorzugen. 46.3 Prozent der Umfrageteilnehmenden gaben an, etwa gleich zufrieden zu sein, während 30.5 Prozent den Präsenzunterricht präferiert. Auch in der Schweiz gaben 68 Prozent der Weiterbildungsanbieter in der Untersuchung des Schweizerischen Verbandes für Erwachsenenbildung (SVEB) an, dass die Teilnehmenden die Anpassungen gut bis sehr gut aufgenommen hätten (Gollob, 2021).

Die Situation der Lernenden wurde auch von den Lehrpersonen als schwierig beschrieben. Sie vermuteten Schwierigkeiten beim Studium zuhause, da Lernende durch die dortigen Bedingungen beeinflusst werden und sich weniger auf das Studium konzentrieren könnten (z. B. Fox et al., 2020; Means & Neisler, 2020).

In den Jahren 2020 und 2021 waren auch die Weiterbildungen der HSLU W durch keinen oder deutlich eingeschränkten Unterricht vor Ort und die Substitution des Unterrichts vor Ort durch Online-Unterricht betroffen. Dies hatte zur Folge, dass die fachliche und persönliche Interaktion stark eingeschränkt war. Abbildung 13 bietet auf der nächsten Seite einen Überblick über die wichtigsten Entwicklungen bezüglich des Weiterbildungsunterrichts in den Jahren 2020 bis 2022 an der HSLU W. So kam es zu einer Lücke im Präsenzunterricht von Mitte März bis Anfang Juni 2020. Im Anschluss galt bis Oktober 2020 ein eingeschränkter Präsenzunterricht als es wieder zu obligatorischem Online-Unterricht kam. Ab Mai 2021

konnte wieder eingeschränkt Präsenzunterricht durchgeführt werden. Allerdings wurde dann ab September 2021 eine Zertifikatspflicht eingeführt, welche im Dezember zu 2G verschärft wurde, bevor die Massnahmen Mitte Februar 2022 aufgehoben werden konnten.

Nicht nur an der HSLU W kam es während der Pandemie zu Einschränkungen beim Weiterbildungsunterricht. Gollob (2021) berichtet dass 88 Prozent der befragten schweizerischen Weiterbildungsanbieter ihr Angebot aufgrund der Pandemie häufig umfassend anpassen mussten. Die Weiterbildungsteilnehmenden erwiesen sich dabei als anpassungsfähig. Rund zwei Drittel der Anbieter meldeten, dass die Anpassungen von ihren Kunden als positiv aufgenommen wurden und nur 5 Prozent berichteten von negativem Kundenfeedback (Gollob, 2021). Auch das Bundesamt für Statistik (BFS, 2022) meldete, dass 53.3 Prozent der Teilnehmenden von Weiterbildungen über 40 Stunden angaben, dass ihr Weiterbildungskurs während der Pandemie vollständig oder meistens online stattgefunden hat. In anderen Ländern ging die Pandemie ebenfalls mit einem Digitalisierungsschub in der Weiterbildung einher (Kohl & Denzl, 2020).

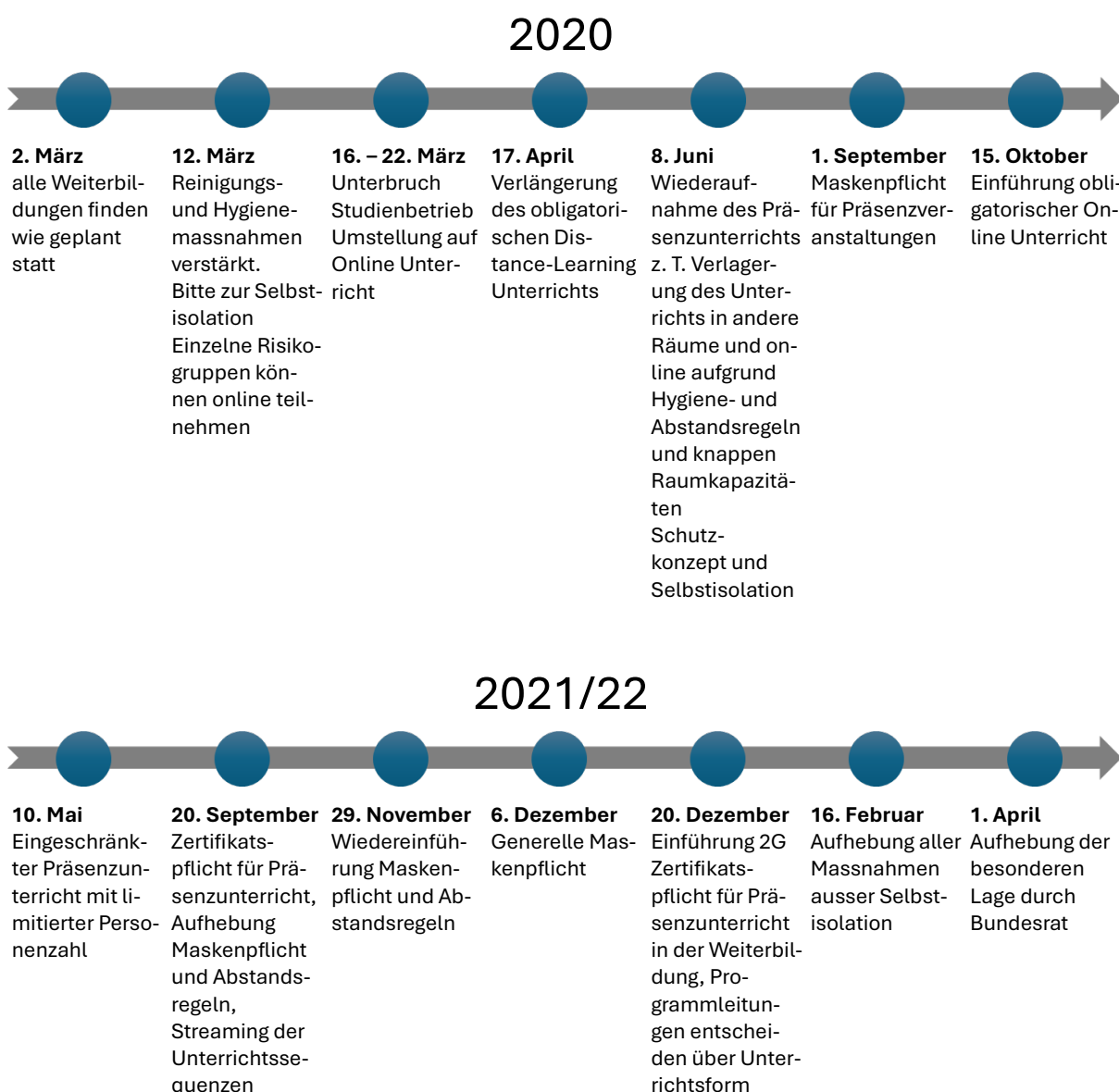


Abbildung 13. Covid-19 Massnahmen an der Hochschule Luzern – Wirtschaft

In der Schweiz gab es während der Massnahmen gegen die Covid-19-Pandemie einen Nachfragerückgang bei Weiterbildungen. Personen mit einem tertiären Bildungsabschluss (Höhere Berufsbildung und Hochschulen), welche typischerweise die Teilnehmenden der Weiterbildungsangebote in Form von CAS, DAS und MAS darstellen, nahmen in den Jahren 2020 und 2021 weniger häufig an Weiterbildungen teil als in den Jahren zuvor (BFS, 2023). So fiel der Anteil Hochschulabsolventinnen und -absolventen mit

Weiterbildungsteilnahme vom langjährigen Mittel 2010 – 2019 von 40.4 Prozent auf durchschnittlich 32.2 Prozent in den Jahren 2020 und 2021. Für Teilnehmende von Weiterbildungen der Höheren Berufsbildung ging der Anteil von 35.4 Prozent auf 24.3 Prozent zurück. Das langjährige Niveau bei der Weiterbildungsbeteiligung war selbst im 3. Quartal 2023 noch nicht wieder erreicht (BFS, 2023). Für 26.7 Prozent der Personen mit Tertiärabschluss, die sich nicht wie gewünscht aus- oder weiterbilden konnten, war im Jahr 2021 Covid-19 der häufigste wichtige Grund für eine Nicht-Teilnahme (BFS, 2022) Im Vergleich über alle Bildungstufen war dies der höchste Wert. Keine andere Gruppe war also so häufig durch Covid-19 an der Weiterbildung verhindert, wie Personen mit Tertiärabschluss.

Die in der Literatur beschriebenen Anpassungen und Einschränkungen im Weiterbildungsunterricht könnten auch an der HSLU W den Nutzen von Weiterbildungen und die Zufriedenheit negativ beeinflusst haben. Wir untersuchen deshalb im folgenden Abschnitt, ob sich die Absolventinnen und Absolventen der Jahre 2020 und 2021 in ihrer Bewertung des Weiterbildungsnutzens von den Absolventinnen und Absolventen der früheren Jahre unterscheiden. Wir untersuchen dabei die Zufriedenheit sowie die Nutzenkategorien «Berufliche Stellung und Entwicklung» «Berufliche Kompetenz» und «Persönliche Entwicklung» auf Unterschiede vor und während der Massnahmen zur Bekämpfung der Covid-19-Pandemie.

5.2 Sample und Untersuchung

Das Sample für die Untersuchung in diesem Abschnitt besteht aus den 2'691 Absolventinnen der CAS, DAS und MAS Weiterbildungsprogramme der Jahre 2014 bis 2021, welche sich an den entsprechenden Umfragen der Jahre 2017 bis 2024 beteiligt haben. 1'813 Personen schlossen ihre Weiterbildung in den Jahren 2014 bis 2019 ab. Die hatten im Gegensatz zu den 878 Absolventinnen und Absolventen der Jahre 2020 und 2021, die ihre Weiterbildung während der Massnahmen zur Bekämpfung der Covid-19-Pandemie abgeschlossen haben, keine Einschränkungen im Studienbetrieb erlebt.

In einem ersten Schritt werden jeweils pro Konstrukt, also Nutzenbereich, alle Variablen bzw. Items einzeln auf Mittelwertsunterschiede zwischen den beiden Gruppen von Absolventinnen- und Absolventen getestet. In einem zweiten Schritt werden die verschiedenen Weiterbildungstypen auf Ebene der Konstrukte auf Mittelwertsunterschiede untersucht. Dabei werden z. B. die Bewertungen der beiden Gruppen von Absolventinnen und Absolventen von CAS miteinander verglichen. Im Gegensatz zum ersten Vergleich, werden dabei die Variablen zu den in Abbildung 1 gezeigten Nutzenbereichen zusammengefasst und nur die Bewertungen der aus den Variablen bestehenden Konstrukten analysiert. Wo nicht anders vermerkt, wird dies durch einen zweiseitigen t-Test und einen ergänzenden Mann-Whitney-U-Test gemacht. Zur Verbesserung der Lesbarkeit werden alle Ergebnisse der statistischen Tests im Anhang 2 dargestellt, während der Haupttext lediglich die wesentlichen Ergebnisse und deren Interpretation enthält.

5.3 Zufriedenheit mit der Weiterbildung

Die beiden Gruppen unterscheiden sich bei beiden Variablen, welche die Zufriedenheit messen, in ihrem Mittelwert nur sehr geringfügig. Die Werte sind in Tabelle 5 dargestellt. Während sich die Zustimmung zur Weiterempfehlung der Weiterbildung zwischen den Teilnehmenden, die vor und während der Covid-19-Pandemie abgeschlossen haben, statistisch nicht unterscheidet, hat die erste Gruppe Mittel statistisch stärker rückblickend von der Weiterbildung profitiert als die zweite Gruppe. Die schwache Effektstärke zeigt jedoch, dass dem Mittelwertsunterschied kaum Bedeutung zugemessen werden kann.

Tabelle 5. Vergleich der einzelnen Variablen des Konstrukts «Zufriedenheit»

	Vor Covid-19		Während Covid-19	
	Mittelwert (N)	Standardabweichung	Mittelwert (N)	Standardabweichung
Weiterempfehlen	5.08 (1808)	0.922	5.06 (878)	0.902

Rückblickend profitiert	5.05 (1807)	0.865	4.99 (878)	0.815
-------------------------	-------------	-------	------------	-------

Auch wenn die Bewertungen innerhalb eines Weiterbildungstyps, wie in Tabelle 6 gezeigt, zwischen den Teilnehmenden vor und während der Massnahmen zur Bekämpfung der Covid-19-Pandemie verglichen werden, zeigen sich keine statistisch signifikanten Unterschiede. Die Mittelwerte liegen für beide Zeitabschnitte und Weiterbildungstypen sehr nahe beieinander. Wie beschrieben, werden sie nur für das Konstrukt «Zufriedenheit», d.h. die Summe aus den in Tabelle 5 gezeigten Variablen dargestellt.

Tabelle 6. Vergleich des Konstrukts «Zufriedenheit» auf Ebene der Weiterbildungstypen

	Vor Covid-19		Während Covid-19	
	Mittelwert (N)	Standardabweichung.	Mittelwert (N)	Standardabweichung
CAS	5.00 (1112)	0.971	5.02 (684)	0.917
DAS	5.22 (150)	0.678	5.28 (25)	0.842
MAS	5.19 (544)	0.817	5.21 (167)	0.857

5.4 Berufliche Stellung und Entwicklung

Die Zustimmungswerte zu den verschiedenen Aussagen bezüglich der beruflichen Entwicklung unterscheiden sich im Mittel nicht signifikant zwischen Weiterbildungsteilnehmenden, welche ihr CAS, DAS oder MAS vor und während der Covid-19-Pandemie abgeschlossen haben. Diese Tatsache wird sowohl durch zweiseitige t-Tests wie auch Mann-Whitely-U-Tests festgestellt. Die Zustimmungswerte sind in Tabelle 7 dargestellt.

Tabelle 7. Vergleich der einzelnen Variablen des Konstrukts «Berufliche Stellung und Entwicklung»

	Vor Covid-19		Während Covid-19	
	Mittelwert (N)	Standardabweichung	Mittelwert (N)	Standardabweichung
Gewünschte Weiterentwicklung	4.20 (1813)	1.358	4.29 (878)	1.222
Anspruchsvollere Aufgaben	4.04 (1813)	1.406	4.07 (878)	1.319
Vergrosserung des Netzwerks	4.33 (1813)	1.260	4.32 (878)	1.217
Mehr berufliche Anerkennung	3.72 (1813)	1.216	3.44 (878)	1.200
Mehr Interesse am Job-Profil	3.98 (1813)	1.297	4.00 (878)	1.212

Wie beim Konstrukt «Zufriedenheit» wird auch für die fünf Variablen der beruflichen Weiterentwicklung nur die Summe der Zustimmungswerte pro Weiterbildungstyp für die Zeitabschnitte vor und während den Massnahmen zur Bekämpfung der Covid-19-Pandemie in Tabelle 8 gezeigt. Für die Teilnehmenden der DAS und MAS können zwischen den Vergleichsgruppen keine statistisch signifikanten Unterschiede gefunden werden. Zwischen den Personen, die vor und während der Covid-19-Massnahmen ein CAS abschlossen, kann hingegen durch einen der durchgeführten Tests (t-Test) festgestellt werden, dass sich deren Mittelwerte unterscheiden und die berufliche Entwicklung aufgrund der Weiterbildung und des Einflusses der Covid-19-Massnahmen unterschiedlich bewertet wird. Interessanterweise fallen die

Bewertungen der Weiterbildungsteilnehmenden während der Pandemie leicht höher aus. Allerdings ist die Effektstärke schwach und deutet auf einen unbedeutenden Unterschied hin.

Tabelle 8. Vergleich des Konstrukts «Berufliche Stellung und Entwicklung» auf Ebene der Weiterbildungstypen

	Vor Covid-19		Während Covid-19	
	Mittelwert (N)	Standard-abweichung.	Mittelwert (N)	Standard-abweichung
CAS	3.90 (1113)	0.887	4.00 (684)	0.837
DAS	4.18 (150)	0.949	4.38 (25)	0.741
MAS	4.32 (548)	0.910	4.41 (167)	0.828

5.5 Berufliche Kompetenz

Wie bei den Aussagen zur beruflichen Entwicklung, unterscheiden sich die Bewertungen der zwei Teilnehmendengruppen zu den einzelnen Aussagen bezüglich der Verbesserung der beruflichen Kompetenz statistisch nicht signifikant voneinander. Die Mittelwerte der beiden Gruppen liegen für alle Bewertungen sehr nahe beieinander und es können keine Hinweise gefunden werden, dass eine der beiden Gruppen unterschiedlich von der Weiterbildung profitiert hat als die andere.

Tabelle 9. Vergleich der einzelnen Variablen des Konstrukts «Berufliche Kompetenz»

	Vor Covid-19		Während Covid-19	
	Mittelwert (N)	Standard-abweichung	Mittelwert (N)	Standard-abweichung
Vergrößerung Fachkompetenz	4.84 (1813)	0.958	4.83 (878)	0.862
Vorbereitung auf berufliche	4.42 (1813)	1.064	4.43 (878)	0.963
Systematischer an Problemstellungen	4.08 (1813)	1.129	4.12 (878)	1.205
Produktiver bei der Arbeit	3.55 (1813)	1.113	3.57 (874)	1.185
Bessere Qualität der Arbeit	3.90 (1813)	1.187	3.91 (878)	1.127

Zwischen den beiden Gruppen mit verschiedenen Abschlussjahren können auch auf Konstruktebene und unter Berücksichtigung des Weiterbildungstyps keine statistisch signifikanten Unterschiede gefunden werden.

Tabelle 10. Vergleich des Konstrukts «Berufliche Kompetenz» auf Ebene der Weiterbildungstypen

	Vor Covid-19		Während Covid-19	
	Mittelwert (N)	Standard-abweichung.	Mittelwert (N)	Standard-abweichung
CAS	4.07 (1113)	0.910	4.13 (680)	0.820
DAS	4.12 (150)	0.785	4.27 (25)	0.777

MAS	4.34 (548)	0.879	4.32 (167)	0.818
-----	------------	-------	------------	-------

5.6 Persönliche Entwicklung

Die in Tabelle 11 dargestellten Mittelwertsunterschiede zwischen den beiden Gruppen von Weiterbildungsteilnehmenden weisen keine statistisch signifikante Differenz auf. Die dank der Weiterbildung verspürte Verbesserung des Auftretens sowie Steigerung des Selbstbewusstseins unterscheidet sich also vor und während den Massnahmen zur Bekämpfung der Covid-19-Pandemie nur unwesentlich.

Tabelle 11. Vergleich der einzelnen Variablen des Konstrukts «Persönliche Entwicklung»

	Vor Covid-19		Während Covid-19	
	Mittelwert (N)	Standard-abweichung.	Mittelwert (N)	Standard-abweichung
Verbesserung des Auftretens	3.91 (1808)	1.224	3.89 (878)	1.149
Steigerung des Selbstbewusstseins	3.98 (1807)	1.254	3.95 (878)	1.141

Auf der Ebene der verschiedenen Weiterbildungen lassen sich für das Konstrukt der persönlichen Entwicklung keine Unterschiede in der mittleren Bewertung der Absolventen vor und während der Covid-19-Massnahmen finden. Wie die Werte in Tabelle 12 zeigen, sind insbesondere die Bewertungen der CAS- und MAS-Absolventinnen und Absolventen sehr stabil.

Tabelle 12. Vergleich des Konstrukts «Persönliche Entwicklung» auf Ebene der Weiterbildungstypen

	Vor Covid-19		Während Covid-19	
	Mittelwert (N)	Standard-abweichung.	Mittelwert (N)	Standard-abweichung
CAS	3.84 (1113)	1.159	3.88 (684)	1.063
DAS	3.81 (150)	1.073	4.06 (25)	1.024
MAS	4.15 (548)	1.133	4.11 (167)	1.017

5.7 Schlussfolgerungen

Die Vergleiche auf Ebene der einzelnen Variablen der Konstrukte. «Berufliche Stellung und Entwicklung», «Berufliche Kompetenz» sowie «Persönliche Entwicklung» ergeben keine Hinweise auf einen systematischen Zusammenhang zwischen der Tatsache, ob jemand eine Weiterbildung an der HSLU W vor oder während der Massnahmen zur Bekämpfung der Covid-19-Pandemie abgeschlossen hat. Die im Fall der rückblickenden Bewertung, ob man von der Weiterbildung profitiert hat, gefundene statistisch signifikante Unterschied zwischen den beiden Gruppen ist als unbedeutend einzustufen. Dies aufgrund der Tatsache, dass eine grosse Stichprobe, welche hier vorliegt, grundsätzlich kleine Unterschiede schneller signifikant werden lässt, und der schwachen Effektgrösse. Die zweite Variable des Konstrukts «Zufriedenheit» weist jedoch keinen statistisch signifikanten Unterschied auf.

Auf Ebene der Konstrukte bzw. des Vergleichs der Absolventinnen und Absolventen des gleichen Weiterbildungstyps zeigt sich ein homogenes Bild. Grundsätzlich unterscheiden sich die Bewertungen zwischen den Teilnehmenden von CAS, DAS und MAS in den Jahren 2014 bis 2019 statistisch nicht signifikant von denjenigen der Jahre 2020 und 2021.

Die durchgeführten Analysen liefern keine Belege dafür, dass sich der Nutzen von Weiterbildungen vor und während der Massnahmen zur Bekämpfung der Covid-19-Pandemie unterscheiden. Mit der Studie haben wir keine empirischen Erkenntnisse über die Gründe hierfür erhoben oder erheben können. Gleichzeitig gibt es hierzu kaum Erkenntnisse aus der Forschung. Somit können wir hier nur Vermutungen zur unveränderten Nutzenwahrnehmung anstellen: Ein Grund dafür könnte sein, dass sich die HSLU W schnell an die neuen Bedingungen anpasste, indem sie unverzüglich digitale Lehrmethoden eingeführt und den Unterricht online durchgeführt hat. Dadurch konnten Lehrinhalte fast ohne zeitliche Unterbrechung weiterhin vermittelt werden, was den wahrgenommenen Nutzen der Weiterbildung konstant gehalten haben könnte. Im Weiteren blieben die wesentlichen Lernziele und Studieninhalte trotz der Pandemie dieselben. Vermutlich erhielten die Weiterbildungsteilnehmenden den Eindruck, dass sie ihre Weiterbildung ohne Abstriche realisieren konnten und dieselben Qualifikationen und Fähigkeiten erworben haben. Nach der anfänglichen Unsicherheit haben viele Teilnehmende möglicherweise ausserdem ihre Erwartungen an das Weiterbildungsprogramm angepasst. Sie könnten akzeptiert haben, dass pandemiebedingte Einschränkungen (z.B. keine Begegnungen und kein Erfahrungsaustausch vor Ort) unvermeidlich sind, und sich darauf konzentriert haben, inwiefern sie dennoch profitieren und lernen konnten. Diese und weitere Effekte können dazu geführt haben, dass der Nutzen trotz veränderter Rahmenbedingungen gleich bewertet wurde.

6 Fazit

Studien und Untersuchungen zum Nutzen von Weiterbildungen, die von Fachhochschulen angeboten werden, sind eher rar. Informationen über den zu erwartenden Nutzen, sei er in einem nicht-monetären Bereich feststellbar oder die Lohnentwicklung nach einem Weiterbildungsabschluss betreffend, sind für Weiterbildungsinteressentinnen und -interessenten jedoch wichtig, um ihren Entscheid für eine bestimmte Weiterbildung unter realistischen Erwartungen treffen zu können. Das wird auch durch den Befund in dieser Studie, dass die meisten Weiterbildungsteilnehmenden ihr Studium selbst initiieren, unterstrichen. Die HSLU W hat deshalb bereits zum dritten Mal den Nutzen ihrer Weiterbildungsangebote untersucht und die Resultate veröffentlicht.

Die überwiegende Mehrheit der über 400 für diese Ausgabe der Studie befragten Weiterbildungsteilnehmenden kann ihre Weiterbildung weiterempfehlen und hat dank ihr eine berufliche Entwicklung erlebt, die in die gewünschte Richtung geht. Diese Entwicklung ist für viele dadurch geprägt, dass sie anspruchsvollere Aufgaben wahrnehmen und ihr berufliches Netzwerk durch den Weiterbildungsbesuch erweitern konnten.

Fachlich konnten die allermeisten Weiterbildungsteilnehmenden, die an dieser Studie mitgemacht haben, ihre Kompetenz vergrössern. Sie fühlen sich dank der Weiterbildung in Form eines CAS, DAS oder MAS besser auf berufliche Herausforderungen vorbereitet. Diese Resultate belegen die hohe Praxisrelevanz der Weiterbildungsprogramme an der HSLU W. Die Studie zeigt aber auch, dass Weiterbildungsteilnehmende positive persönliche Entwicklungen durchgehen und drei Jahre nach dem Weiterbildungsabschluss mit hoher Wahrscheinlichkeit ein höheres Einkommen als vor Weiterbildungsbeginn erzielen.

Auch für die Anbieterin der Weiterbildungen ist es wichtig Informationen über den individuellen Nutzen ihrer Angebote zu erhalten. Sie ermöglichen die Überprüfung und Weiterentwicklung der zahlreichen Studienangebote. Der Vergleich des Nutzens der Weiterbildungen an der HSLU W vor und während der Massnahmen zur Bekämpfung der Covid-19-Pandemie liefert besonders wertvolle Hinweise dafür, dass die Leitungen und Unterrichtenden der verschiedenen Weiterbildungstypen flexibel auf externe Einflüsse reagieren können und fähig sind, im Interesse der Weiterbildungsteilnehmenden kurzfristig Anpassungen an ihren Programmen vorzunehmen. Es konnten keine empirischen Belege gefunden werden, die auf eine signifikante Verringerung des Nutzens der Weiterbildungen während der Covid-19 Pandemie hinweisen.

Quellen

- Ahmed, V., Alzaatreh, A., & Saboor, S. (2023). Students' Perceptions of Online Teaching in Higher Education Amid COVID-19. *Journal of Science Education and Technology*, 32(5), 629–642. <https://doi.org/10.1007/s10956-023-10069-6>
- Blundell, R., Dearden, L., Goodman, A. & Reed, H. (2000). The Returns to Higher Education in Britain: Evidence from a British Cohort. *Economic Journal*, 110, F82-F99.
- Boarini, R. & Strauss, H. (2010). What is the private return to tertiary education: New estimates from 21 OECD countries. *Economic Studies*, 1, 7–31.
- Bundesamt für Statistik [BFS] (2022). *Lebenslanges Lernen in der Schweiz: Ergebnisse des Mikrozensus Aus- und Weiterbildung 2021*. BFS-Nr. 1325-2100.
- Bundesamt für Statistik [BFS] (2023). *Teilnahme an Weiterbildung*. Schweizerische Arbeitskräfteerhebung (SAKE). BFS-Nr. ind-d-404105. <https://dam-api.bfs.admin.ch/hub/api/dam/assets/32072076/master>
- Bundesamt für Statistik [BFS] (2024a). Tertiärstufe, Fachhochschulen: Bildungsabschlüsse nach Hochschule und Fachbereich [Dataset]. BFS-Nr. je-d-15.03.04.02.01. <https://dam-api.bfs.admin.ch/hub/api/dam/assets/32069318/master>
- Bundesamt für Statistik [BFS] (2024b). Abschlüsse der höheren Berufsbildung nach Ausbildungstyp, Ausbildungsfeld, Diplomtyp, Geschlecht und Jahr [Dataset]. <https://www.pxweb.bfs.admin.ch/sq/704dfca5-2d99-41e5-a5bc-99a9c051a96f>
- Cohen, J. (1992). A power primer. *Psychological Bulletin*, 112(1), 155–159.
- Denninger, A., & Käßlinger, B. (2021). COVID-19 und Weiterbildung – Überblick zu Forschungsbefunden und Desideraten. *Zeitschrift Für Weiterbildungsforschung*, 44(3), 161–176. <https://doi.org/10.1007/s40955-021-00190-7>
- Fiorini, L. A., Borg, A., & Debono, M. (2022). Part-time adult students' satisfaction with online learning during the COVID-19 pandemic. *Journal of Adult and Continuing Education*, 28(2), 354-377. <https://doi.org/10.1177/14779714221082691>
- Fox, K., Bryant, G., Lin, N., Srinivasan, N. (2020, July 8). Time for Class – COVID-19 Edition Part 1: A National Survey of Faculty during COVID-19. Tyton Partners and Every Learner Everywhere. <https://www.everylearnereverywhere.org/resources/time-for-class-covid-19-edition-part-1/>
- Gollob, S. (2021). Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Weiterbildung in KMU. SVEB.
- Harmon, C. (2011). *Economic Returns to Education: What We Know, What We Don't Know, and Where We Are Going – Some Brief Pointers*. IZA Policy Paper No. 29. <http://ftp.iza.org/pp29.pdf>.
- Istijanto. (2021). The effects of perceived quality differences between the traditional classroom and online distance learning on student satisfaction: evidence from COVID-19 pandemic in Indonesia. *Quality Assurance in Education*, 29(4), 477–490. <https://doi.org/10.1108/QAE-08-2020-0098>
- Isopahkala-Bouret, U. (2017). Benefits of higher education in mid-life: A life course agency perspective. *Journal of Adult and Continuing Education*, 23(1), 15–31. <https://doi.org/10.1177/1477971416672807>
- Jamieson, A., Sabates, R., Woodley, A., & Feinstein, L. (2009). The benefits of higher education study for part-time students. *Studies in Higher Education*, 34(3), 245–262. <https://doi.org/10.1080/03075070802597010>
- Kohl, J., & Denzl, E. (2020). Weiterbildungsanbieter in der Corona-Pandemie. Ein erster Blick auf empirische Befunde. *weiter bilden*, 27(4), 23–28. <https://www.die-bonn.de/doks/weiterbilden/2020/Heft4/krise-04.pdf>

- Means, B., & Neisler, J. (2021). Teaching and learning in the time of COVID: The student perspective. *Online Learning*, 25(1), 8-27. <https://doi.org/10.24059/olj.v25i1.2496>
- Mora, J.-G., Vila, L. E., & García-Aracil, A. (2005). European Higher Education Graduates and Job Satisfaction. *European Journal of Education*, 40(1), 35–44.
- Mustakim, Z., Fatimah, S., & Mahmudah, U. (2021). Students' perception and motivation on e-learning during the COVID-19 pandemic. In S. Jackowicz & I. Sahin (Eds.), *Online Education during the COVID-19 Pandemic: Issues, Benefits, Challenges, and Strategies* (pp. 59-80). ISTES Organization.
- Müller, M., Gollob, S., & Hedinger, F. (2024). *Bedeutung und Umsetzung von Weiterbildung in KMU*. Schweizerischer Verband für Weiterbildung (SVEB). <https://alice.ch/de/publication/bedeutung-und-umsetzung-von-weiterbildung-in-kmu/>
- Neves, J. & Hewitt, R. (2021). *Student Academic Experience Survey, 2021*. Higher Education Policy Institute. https://www.hepi.ac.uk/wp-content/uploads/2021/06/SAES_2021_FINAL.pdf
- Organisation for Economic Co-operation and Development [OECD]. (2023), *OECD Skills Outlook 2023: Skills for a Resilient Green and Digital Transition*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/27452f29-en>
- Priebe, J. A. (2024). *Testkonstruktion – das Herz der psychologischen Diagnostik*. Springer Berlin Heidelberg. <https://doi.org/10.1007/978-3-662-67547-2>
- Savage, J., Norton, A. (2012). *Non-financial benefits of higher education*. Grattan Institute, Melbourne. https://grattan.edu.au/wp-content/uploads/2014/04/164_graduate_winners_non-financial_benefits.pdf
- Schecker, H. (2014). Überprüfung der Konsistenz von Itemgruppen mit Cronbachs alpha. In D. Krüger, I. Parchmann & H. Schecker (Hrsg.), *Methoden in der naturwissenschaftsdidaktischen Forschung* (online-Zusatzmaterial). Springer. <http://static.springer.com/static/documents/1426184/application/pdf/Cronbach+Alpha.pdf>
- Schweizerische Koordinationsstelle für Bildungsforschung. (2018). *Bildungsbericht Schweiz 2018*. http://www.skbf-csre.ch/fileadmin/files/pdfs/bildungsberichte/2018/Bildungsbericht_Schweiz_2018.pdf
- Sloan, D., Manns, H., Mellor, A., & Jeffries, M. (2019). Factors influencing student non-attendance at formal teaching sessions, *Studies in Higher Education*, Advanced online publication. <http://dx.doi.org/10.1080/03075079.2019.1599849>
- Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (2024, 1. Oktober). Weiterbildung an Hochschulen. <https://www.sbf.admin.ch/sbf/de/home/bildung/bwb/wb/wb-hs.html>
- World Economic Forum [WEF]. (2023). *The Future of Jobs Report 2023* (Insight Report May 2023). <https://www.weforum.org/publications/the-future-of-jobs-report-2023/in-full/>
- Wisshak, S., & Hochholding, S. (2021). Wie erleben und bewältigen Lehrende der berufsbezogenen Weiterbildung Folgen der Corona-Pandemie? *Zeitschrift für Weiterbildungsforschung*, 44(3), 177–195. <https://doi.org/10.1007/s40955-021-00193-4>

Autorenteam



Dr. Sheron Baumann

T +41 41 228 99 22, E-Mail: sheron.baumann@hslu.ch

Sheron Baumann arbeitet als Dozent und Projektleiter am Competence Center Management and Law des Instituts für Betriebs- und Regionalökonomie. Er ist in verschiedenen Forschungs- und Dienstleistungsprojekten der HSLU W involviert und forscht zu (Fach-)Hochschulen, deren Dozierende und Leistungsaufträgen.



Prof. Dr. Imke Keimer

T +41 41 757 67 85, E-Mail: imke.keimer@hslu.ch

Imke Keimer ist Dozentin und Projektleiterin am Institut für Finanzdienstleistungen Zug IFZ der Hochschule Luzern – Wirtschaft und hat bisher bei mehreren schweizweiten Studien mitgewirkt. Imke Keimer forscht und lehrt in den Bereichen Controlling, Financial Risk Management sowie Business Analytics und ist Studiengangleiterin des Master of Science in International Financial Management.

Anhang 1

Bitte wählen Sie die Weiterbildung, die Sie an der HSLU W im Jahr 2021 abgeschlossen haben.					
1	CAS Anlageberatung	26	CAS Future of Insurance	51	CAS Swiss Certified Treasurer (SCT)
2	CAS Asset Management	27	CAS Führung im Polizeieinsatz	52	CAS Tourismus für Quereinsteiger
3	CAS Bankleitung	28	CAS Gesamtbanksteuerung	53	CAS Turnaround Management
4	CAS Betriebswirtschaft (Abendkurs)	29	CAS Governance, Risk and Compliance	54	CAS Verwaltungsrat
5	CAS Betriebswirtschaft (Tageskurs)	30	CAS Internal and Change Communication	55	DAS Bank Management
6	CAS Brand Management	31	CAS Leadership	56	DAS Controlling
7	CAS Change Management	32	CAS Leadership DUAL	57	DAS Pensionskassen Management
8	CAS Coaching als Führungskompetenz	33	CAS Management Transport & Logistik	58	DAS Private Banking & Wealth Management
9	CAS Commodity Professional	34	CAS Management-Grundlagen für die öffentliche Verwaltung	59	Executive Master of Business Administration
10	CAS Controlling	35	CAS Marketing and Multichannel Communication	60	MAS Bank Management
11	CAS Creative Leadership and Transformation in the Digital Age	36	CAS Marketing-Mix für Dienstleistungen	61	MAS Brand and Marketing Management
12	CAS Customer Psychology	37	CAS Markt- und kundenorientiertes Management von Dienstleistungen CAS Mediation Grundlagen	62	MAS Communication Management
13	CAS Design Management	38	CAS Mediation Vertiefung	63	MAS Controlling
14	CAS Digital Analytics in Marketing	39	CAS Online Communication and Marketing	64	MAS Corporate Finance
15	CAS Digital Banking	40	CAS Online Media and Campaign Management	65	MAS Digital Marketing and Communication Management
16	CAS Digital Controlling	41	CAS Operational Excellence	66	MAS Economic Crime Investigation
17	CAS Digital Customer Experience	42	CAS Product Management and Marketing	67	MAS Immobilienmanagement
18	CAS Digital Customer Experience	43	CAS Public Management und Politik	68	MAS Private Banking & Wealth Management
19	CAS Educational Governance	44	CAS RB Bank Operation & Compliance	69	MAS Social Insurance Management
20	CAS Event Management	45	CAS RB Führung im Banking	70	Andere Weiterbildung (MAS/DAS/CAS), nämlich: _____
21	CAS Financial Management	46	CAS Real Estate Investment Management		
22	CAS Financial Transactions	47	CAS Recht öffentliche Verwaltung		
23	CAS Finanzmanagement für Nicht-Finanzfachleute	48	CAS Sales und Marketing im Banking		
24	CAS Friedensrichter	49	CAS Sozialversicherungsmanagement und Sozialpolitik		
25	CAS Funding & Treasury	50	CAS Strategie and Corporate Communication		

Ich würde die Weiterbildung jemandem mit meiner beruflichen Laufbahn weiterempfehlen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Rückblickend habe ich von der Weiterbildung an der HSLU profitiert.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	Bereits während Studium	ca. 1 Jahr	ca. 2 Jahre	ca. 3 Jahre
Falls ja, wie lange hat es gedauert, bis ich von meiner Weiterbildung profitiert habe?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Dank der Weiterbildung an der HSLU W...						
	Trifft gar nicht zu	Trifft nicht zu	Trifft eher nicht zu	Trifft eher zu	Trifft zu	Trifft voll zu
konnte ich mich - wie gewünscht - beruflich weiterentwickeln.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
nehme ich anspruchsvollere Aufgaben wahr.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
konnte ich mein berufliches Netzwerk ausbauen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
hat sich mein Auftreten verbessert.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
habe ich mein Selbstbewusstsein gesteigert.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
bekomme ich beruflich mehr Anerkennung.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
hat sich meine Fachkompetenz vergrößert.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
stösst mein Job-Profil auf mehr Interesse.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
fühle ich mich besser auf berufliche Herausforderungen vorbereitet.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
gehe ich systematischer an Problemstellungen und -lösungen heran.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Seit Beginn der Weiterbildung bin ich befördert worden.		<input type="checkbox"/> ja	<input type="checkbox"/> nein
Seit Beginn der Weiterbildung habe ich den Arbeitgeber gewechselt.		<input type="checkbox"/> ja	<input type="checkbox"/> nein
		von mir	vom Arbeitgeber
Von wem wurde die Weiterbildung an der HSLU W initiiert?		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
		von beiden	von anderen
		<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Welcher der folgenden Branchen gehört Ihr Unternehmen an?			
<input type="checkbox"/> Land- und Forstwirtschaft <input type="checkbox"/> Verarbeitendes Gewerbe/Herstellung von Waren <input type="checkbox"/> Energie-/Wasserversorgung, Abfall- und Abwasserversorgung <input type="checkbox"/> Baugewerbe/Bau <input type="checkbox"/> Handel, Instandhaltung und Reparatur von Motorfahrzeugen <input type="checkbox"/> Transport und Logistik	<input type="checkbox"/> Gastgewerbe, Beherbergung und Gastronomie <input type="checkbox"/> Telekommunikation/ Medien <input type="checkbox"/> Information und Kommunikation <input type="checkbox"/> Finanz- und Versicherungsdienstleistungen <input type="checkbox"/> Grundstücks- und Wohnungswesen	<input type="checkbox"/> Freiberufliche, wissenschaftliche und technischen Dienstleistungen <input type="checkbox"/> Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung <input type="checkbox"/> Erziehung und Unterricht, Gesundheits- und Sozialwesen <input type="checkbox"/> Sonstige Branche: _____	
Einkommen vor dem Weiterbildungsstudium (Bruttojahreslohn bei 100 % Penum): _____			
Einkommen heute (Bruttojahreslohn bei 100 % Penum): _____			
ODER geben Sie die Einkommensveränderung in Prozent an (gerundet auf ganze Zahlen).: _____			
Persönliche Angaben			
Geschlecht	<input type="checkbox"/> Weiblich <input type="checkbox"/> Männlich		
Berufliche Position	<input type="checkbox"/> Mitarbeitende/r ohne Kaderfunktion <input type="checkbox"/> Unteres Kader (ausführungsorientierte Führungsaufgaben) <input type="checkbox"/> Mittleres Kader (Bereichsleitung, hohe Stabsfunktion) <input type="checkbox"/> Oberes Kader (Geschäftsführung) <input type="checkbox"/> Verwaltungsrat <input type="checkbox"/> Sonstige: _____		
Name und E-Mail-Adresse für Umfrageergebnisse	Name: _____		
	E-Mail: _____		

Anhang 2

Abschnitt	Vergleich	
	einzelne Variablen des Konstrukts	Konstrukt auf Ebene der Weiterbildungstypen
5.3 Zufriedenheit mit der Weiterbildung	<p>Weiterempfehlung: $t(2684) = -0.633, p = 0.527; U = 775'245.500, p = 0.291$</p> <p>Rückblickend profitiert: $t(2683) = -1.701, p = 0.045, \text{einseitig}; U = 750936.500, p = 0.015; r = 0.03$</p>	<p>CAS: $t(1794) = -0.009, p = 0.993; U = 373710, p = 0.525$</p> <p>DAS: $t(173) = -0.147, p = 0.884; U = 1837, p = 0.867$</p> <p>MAS: $t(708) = 0.137, p = 0.891; U = 45329, p = 0.996$</p>
5.4 Berufliche Stellung und Entwicklung	<p>Gewünschte Weiterentwicklung: $t(2689) = 0.288, p = 0.774; U = 782528.000, p = 0.450$; Anspruchsvollere Aufgaben: $t(2689) = 0.899, p = 0.369; U = 787764.500, p = 0.654$; Vergrößerung des Netzwerks: $t(1824.159) = 0.482, p = 0.630; U = 791524.000, p = 0.967$; Berufliche Anerkennung: $t(2689) = 0.134, p = 0.893; U = 785089.000, p = 0.549$</p>	<p>CAS: $t(1795) = 2.028, p = 0.043; U = 366583, p = 0.187; r = 0.05$</p> <p>DAS: $t(173) = 1.024, p = 0.307; U = 1759.000, p = 0.619$</p> <p>MAS: $t(713) = 1.065, p = 0.287; U = 43705.500, p = 0.378$</p>
5.5 Berufliche Kompetenz	<p>Vergrößerung Fachkompetenz: $t(2689) = 1.555, p = 0.120; U = 784164.000, p = 0.519$; Vorbereitung auf berufliche Herausforderungen: $t(2689) = 0.466, p = 0.641; U = 794590.500, p = 0.943$; Systematischer an Problemstellungen und -lösungen: $t(2689) = -0.105, p = 0.916; U = 786695.500, p = 0.614$; Produktiver bei der Arbeit: $t(2689) = 0.467, p = 0.641; U = 794401.000, p = 0.934$; Bessere Qualität der Arbeit: $t(2689) = 0.456, p = 0.649; U = 791662.500, p = 0.816$.</p>	<p>CAS: $t(1791) = 1.464, p = 0.174; U = 370299.500, p = 0.444$</p> <p>DAS: $t(173) = 0.921, p = 0.358; U = 1646.000, p = 0.327$</p> <p>MAS: $t(713) = -0.240, p = 0.810; U = 58270.000, p = 0.515$</p>
5.6 Persönliche Entwicklung	<p>Auftreten: $t(2689) = -0.464, p = 0.643; U = 778597.000, p = 0.341$; Selbstbewusstsein: $t(1890.354) = 0.634, p = 0.526; U = 791526.500, p = 0.809$</p>	<p>CAS: $t(1540,124) = 0.795, p = 0.427; U = 379060.500, p = 0.880$</p> <p>DAS: $t(173) = 1.100, p = 0.273; U = 1661.500, p = 0.355$</p> <p>MAS: $t(713) = -0.320, p = 0.749; U = 44340.500, p = 0.538$</p>

Hochschule Luzern
Wirtschaft
Zentralstrasse 9
6002 Luzern

T +41 41 228 41 11
wirtschaft@hslu.ch
hslu.ch/wirtschaft

