

**Evaluation von Weiterbildungsbausteinen
nach Hamburger Standards
im Rahmen des Projektes „Netz3L – Hamburg bildet!“**
Auftraggeber: KWB Koordinierungsstelle Weiterbildung und Beschäftigung e. V.

Fassung vom 25. Oktober 2018

Vorgelegt von: Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH
Rollnerstraße 14
90408 Nürnberg
www.f-bb.de

Kontaktdaten:
Ansprechpartnerin: Susanne Kretschmer
Adresse: Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH
Stresemannstr. 121
10963 Berlin
Telefon: +49 30 417498-620
E-Mail: kretschmer.susanne@f-bb.de
Fax: +49 30 417498-610

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung und Hintergrund	4
2. Auswertung schriftliche Befragung der Teilnehmenden.....	5
2.1. Fragebogen	5
2.2. Zusammensetzung der Befragten	5
2.3. Einschätzung zu Aufbau und Inhalten der Weiterbildung.....	7
2.4. Einschätzungen zum Lehrpersonal	10
2.5. Einschätzung der Unterlagen und der Beschreibung der Weiterbildungsbausteine	12
2.6. Aussagen zu den Rahmenbedingungen der Weiterbildung.....	15
2.7. Gesamteinschätzung der Teilnehmenden.....	17
3. Auswertung telefonische Befragung der Teilnehmenden	18
3.1. Zusammensetzung der Teilnehmenden	19
3.2. Einschätzung des Aufbaus und der Inhalte der Weiterbildung.....	20
4. Auswertung schriftliche Befragung von Weiterbildungsanbietern	25
5. Fazit.....	30
6. Anhang	32

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Evaluierte Bausteine und Anteil der Befragten.....	5
Tabelle 2: Verteilung nach Geschlecht.....	6
Tabelle 3: Altersverteilung	6
Tabelle 4: Anteil der berufstätigen/arbeitssuchenden Teilnehmenden	7
Tabelle 5: Dauer der Weiterbildung	8
Tabelle 6: Aufbau der Weiterbildung	8
Tabelle 7: Inhalte der Weiterbildung	9
Tabelle 8: Lerninhalte in der beruflichen Praxis	10
Tabelle 9: Ich habe viel gelernt	10
Tabelle 10: Erklärungen Lehrpersonal.....	11
Tabelle 11: Praxisbezug	11
Tabelle 12: Beantwortung von Fragen.....	12
Tabelle 13: Verständlichkeit der Unterlagen	13
Tabelle 14: Beschreibung der Weiterbildung.....	13
Tabelle 15: Verständlichkeit der Beschreibung	14
Tabelle 16: Praxisbezug der Beschreibung.....	15
Tabelle 17: Zufriedenheit mit Organisation der Weiterbildung im Vorfeld	15
Tabelle 18: Zufriedenheit mit der Betreuung	16
Tabelle 19: Zufriedenheit mit der Anzahl der Teilnehmenden	16
Tabelle 20: Wahrnehmung der Weiterbildung insgesamt.....	17
Tabelle 21: Von Befragten absolvierte Weiterbildungsbausteine	18
Tabelle 22: Verteilung der befragten Teilnehmenden nach Geschlecht	19
Tabelle 23: Altersverteilung	19
Tabelle 24: Status der Befragten	20
Tabelle 25: Angemessenheit der Dauer der Weiterbildung	21
Tabelle 26: Organisatorischer Aufbau der Weiterbildung	22
Tabelle 27: Inhalte der Weiterbildung	22
Tabelle 28: Praxisnutzen der Lernunterlagen.....	23
Tabelle 29: Praxisnutzen der Lerninhalte.....	24
Tabelle 30: Zufriedenheit mit der Weiterbildung insgesamt	25
Tabelle 31: Motivation zur Mitwirkung	26
Tabelle 32: Aufwand der Erstellung von Weiterbildungsbausteinen.....	27
Tabelle 33: Nutzung veröffentlichter Bausteine.....	28
Tabelle 34: Messbare Auswirkungen von WbB in der Organisation.....	29
Tabelle 35: Planung der Entwicklung von WbB	30

1. Einleitung und Hintergrund

Mit Blick auf bildungspolitische Entwicklungen auf deutscher und europäischer Ebene haben sich verschiedene Hamburger Akteure (Kammern, Behörden, Jobcenter team.arbeit.hamburg und die Agentur für Arbeit Hamburg) für die Erstellung beruflicher Weiterbildungsbausteine nach hamburgweit einheitlichen Standards entschieden. Diese sollen einen Beitrag zur Qualitätssicherung, Vergleichbarkeit und Transparenz in der beruflichen Weiterbildung leisten.

Die Behörde für Schule und Berufsbildung der Freien und Hansestadt Hamburg hat der KWB e. V. Koordinierungsstelle Weiterbildung und Beschäftigung den Auftrag erteilt, Weiterbildungsbausteine (WbB) für unterschiedliche Branchen zu entwickeln und zu erproben. Im Projekt „Netz3L – Hamburg bildet!“ wurden in den vergangenen Jahren verschiedenste Bausteine in Kooperation mit Weiterbildungsanbietern entwickelt und erprobt, deren Qualität durch folgende Standards gesichert werden soll:

- Bedarfsanalyse
- Arbeitsprozesse
- Lernergebnisse
- Kompetenzfeststellung
- Zertifikat

Bereits bei der Erhebung des Weiterbildungsbedarfs in verschiedenen Hamburger Branchen hat das Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH bei der Konzeption, Umsetzung und Auswertung im Projektkonsortium mitgewirkt.

Für die sich anschließende, vorliegende Evaluation wurde unter anderem ein Fragebogen entwickelt, erprobt und modifiziert, der erste Hinweise auf die Wirksamkeit der WbB bei Hamburger Unternehmen gibt. Dieser wurde an Teilnehmende von WbB ausgehändigt. Sie wurden zusätzlich mit zeitlichem Abstand zur Weiterbildung erneut telefonisch befragt, ob das Gelernte im Arbeitskontext hilfreich ist und wie sie den Nutzen für ihren Berufsalltag bewerten. Darüber hinaus wurden Unternehmen um eine Einschätzung des Praxisnutzens der WbB gebeten. Die Unternehmen wurden von den Befragten der schriftlichen Befragung genannt. Aufgrund dessen, dass viele Befragte die Weiterbildung aus der Arbeitslosigkeit heraus absolvierten und daher als Praktikant*innen in den Organisationen eingesetzt wurden, konnten nur wenige Unternehmen konkrete Aussagen zum Nutzen der Weiterbildung in der betrieblichen Praxis treffen. Die Aussagen sind daher nur Einzelmeinungen und wurden als „O-Ton“ an passenden Stellen als Info-Kasten integriert. Den Abschluss der wissenschaftlichen Untersuchung bildete eine zusätzliche schriftliche Befragung von 10 Weiterbildungsanbietern, die WbB entwickelt und/oder durchgeführt haben.

Die Ergebnisse der wissenschaftlichen Untersuchung sind im Folgenden dargestellt.

2. Auswertung schriftliche Befragung der Teilnehmenden

2.1. Fragebogen

In Abstimmung mit dem Auftraggeber wurde ein Fragebogen entwickelt und an ca. 150 Teilnehmende aus sechs Weiterbildungsbausteinen (WbB) ausgehändigt (vgl. Tabelle 1). Es konnten 102 Fragebögen ausgewertet werden, was einer Rücklaufquote von 68% entspricht. Die Ergebnisse können als repräsentativ angesehen werden. Die Auswertung der Befragung erfolgte bausteinübergreifend.

Nr.	Name des Weiterbildungsbausteins	Anteil der Befragten
1	Wirtschaftliches Handeln von Unternehmen grundlegend beurteilen (EBC*L) ¹	18%
2	Menschen mit besonderem Unterstützungsbedarf im Alltag betreuen und aktivieren nach §53c SGB XI	3%
3	Serviceleistungen für Menschen in Gesundheitseinrichtungen erbringen	58%
4	Helfende und unterstützende Tätigkeiten in der Pflege ausführen	7%
5	Schulungen und Workshops für unterschiedlichen Zielgruppen methodisch-didaktisch effektiv planen und durchführen - Train the Trainer	8%
6	Präventive Angebote im Bereich gewaltbereiter Islamismus entwickeln und durchführen	5%

Tabelle 1: Evaluierete Bausteine und Anteil der Befragten (n=102)

2.2. Zusammensetzung der Befragten

Die Mehrheit der Teilnehmenden der Weiterbildungsbausteine war weiblichen Geschlechts (80,4%) und zwischen 31 und 45 Jahren alt. Das Durchschnittsalter aller Teilnehmenden betrug 44 Jahre. Die untersuchten Weiterbildungsbausteine werden demnach vermutlich vor allem vom Menschen besucht, die schon einige Jahre Arbeitserfahrung besitzen.

¹ Bei diesem Baustein wurden zwei Durchgänge befragt

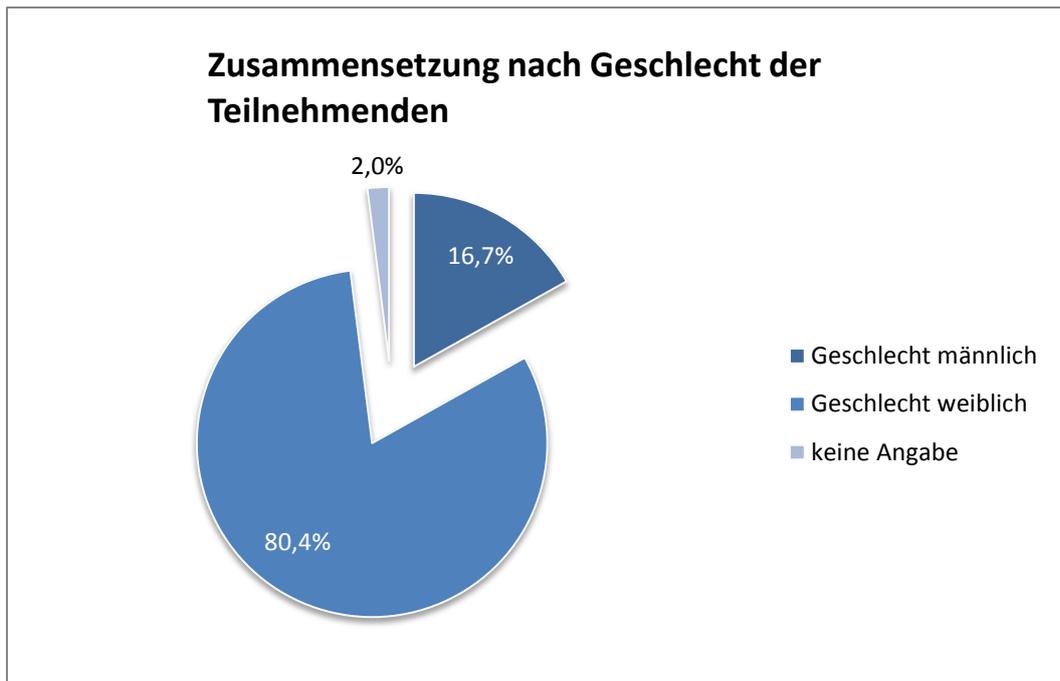


Tabelle 2: Verteilung nach Geschlecht (n=102)

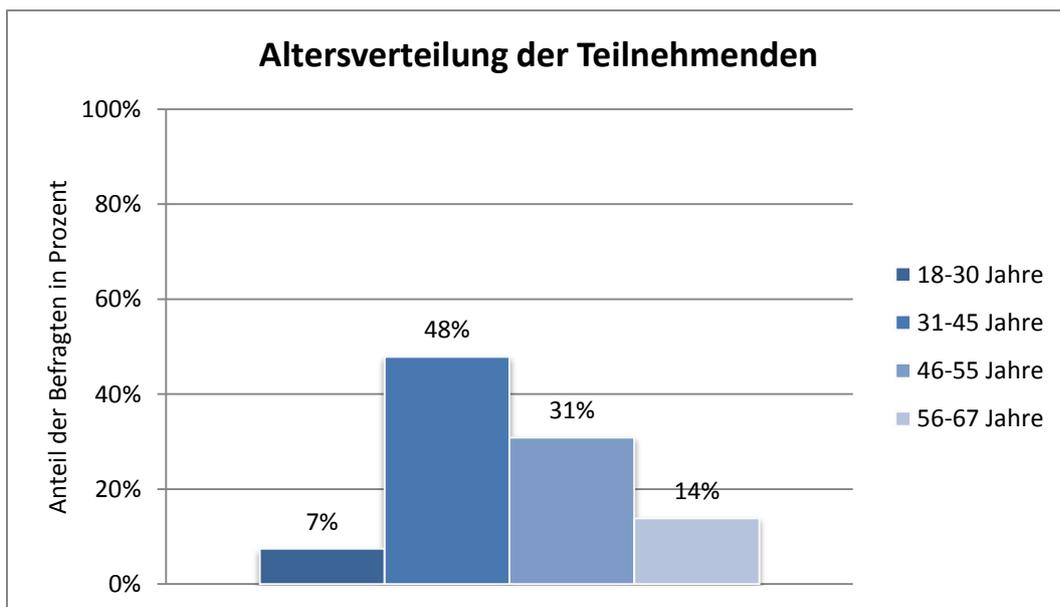


Tabelle 3: Altersverteilung (n=102)

Der überwiegende Teil der Teilnehmenden besuchte die jeweiligen Weiterbildungen aus der Arbeitslosigkeit heraus (vgl. Tabelle 4). In den befragten Unternehmen waren sie überwiegend als Praktikant*innen im Rahmen von Praxisphasen während der Weiterbildung eingesetzt.

O-Ton aus Unternehmen:

*Einige Praktikant*innen sind sehr gut und können Aufgaben gut übernehmen. Andere brauchen viel Unterstützung.*

Mitarbeiterin einer Pflegeeinrichtung, Baustein Nr. 2

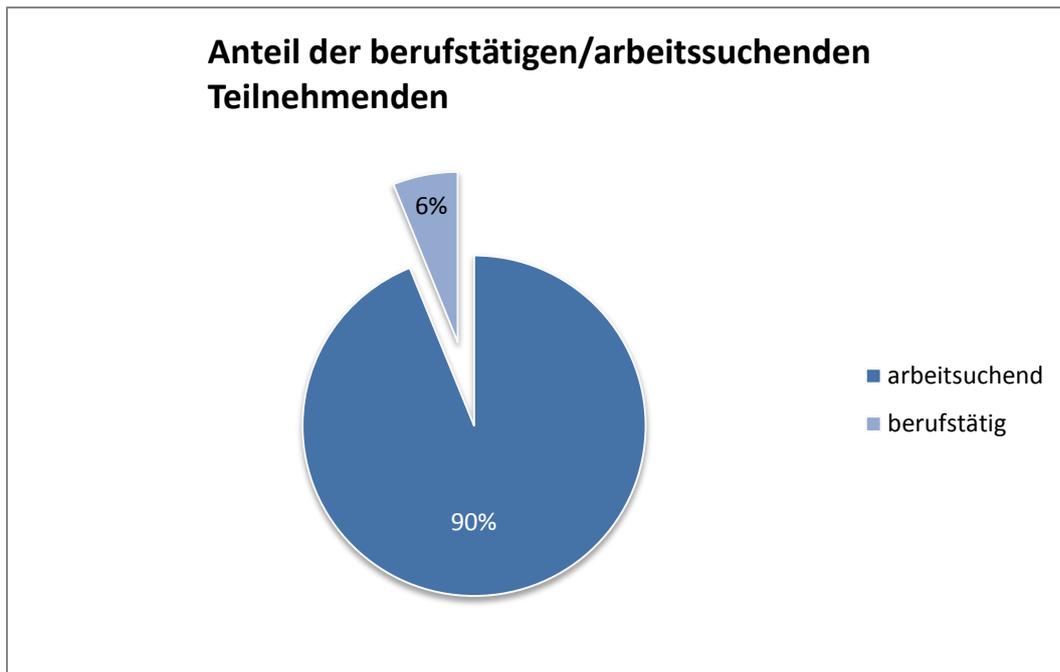


Tabelle 4: Anteil der berufstätigen/arbeitssuchenden Teilnehmenden (n=102)

2.3. Einschätzung zu Aufbau und Inhalten der Weiterbildung

Die Arbeitsprozessorientierung und damit die Ausrichtung der Lerninhalte an der betrieblichen Praxis (Praxisorientierung) ist ein zentrales Kriterium der Hamburger Qualitätsstandards für die Erwachsenenbildung (vgl. Abschnitt 1). Einen wichtigen Beitrag dazu leisten der Aufbau und die Inhalte der Weiterbildungsbausteine.

Der zeitliche Umfang der jeweiligen Weiterbildung wurde von der Mehrheit der Teilnehmenden als angemessen eingeschätzt (vgl. Tabelle 5). In den Antworten auf die offene Frage zu weiteren Anregungen bezüglich Aufbau und Inhalt der Weiterbildung wurde jedoch zum einen mehrfach geäußert, dass die Weiterbildung vom zeitlichen und inhaltlichen Umfang zu kurz gehalten war. Andererseits gab es allerdings auch Rückmeldungen, dass einige Inhalte zu oft wiederholt wurden und zu viel theoretische Inhalte vorhanden waren. Dies kann darauf hindeuten, dass die Voraussetzungen der Teilnehmenden für die Weiterbildungen sehr unterschiedlich waren. Insgesamt geben die Kommentare aber das positive Ergebnis aus Tabelle 5 wieder.

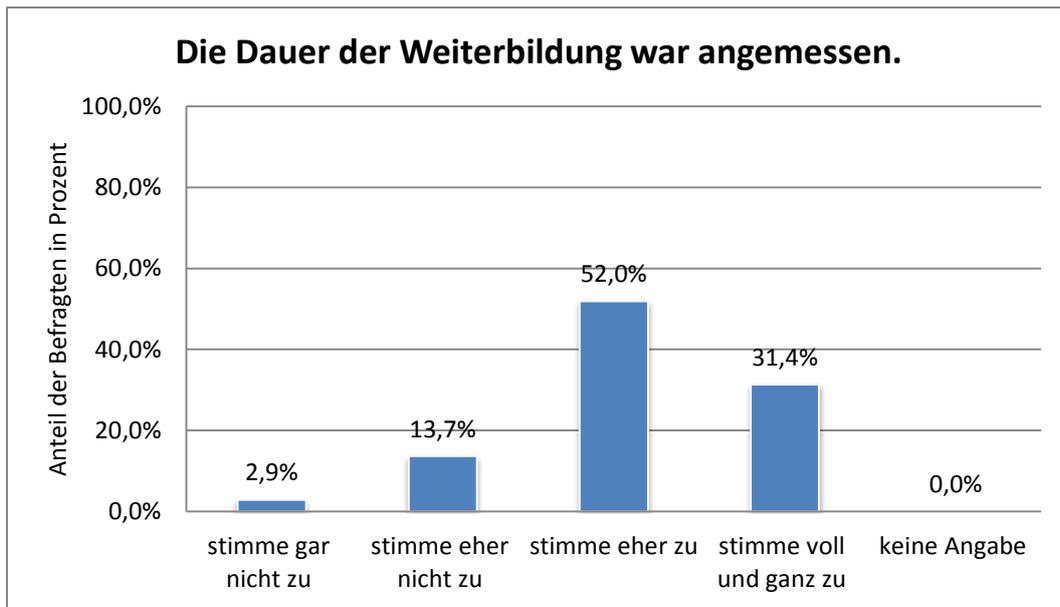


Tabelle 5: Dauer der Weiterbildung (n=102)

Bei der Frage nach dem organisatorischen und inhaltlichen Aufbau der Weiterbildungsbau-
steine zeigt sich ebenfalls ein positives Bild bei den Befragten. Der Aussage „Der Aufbau der
Weiterbildung (z. B. Seminar, E-Learning) war angemessen“ können 69,6% voll oder eher
zustimmen (vgl. Tabelle 6). Ein Viertel der Befragten stimmen der Aussage nicht zu.

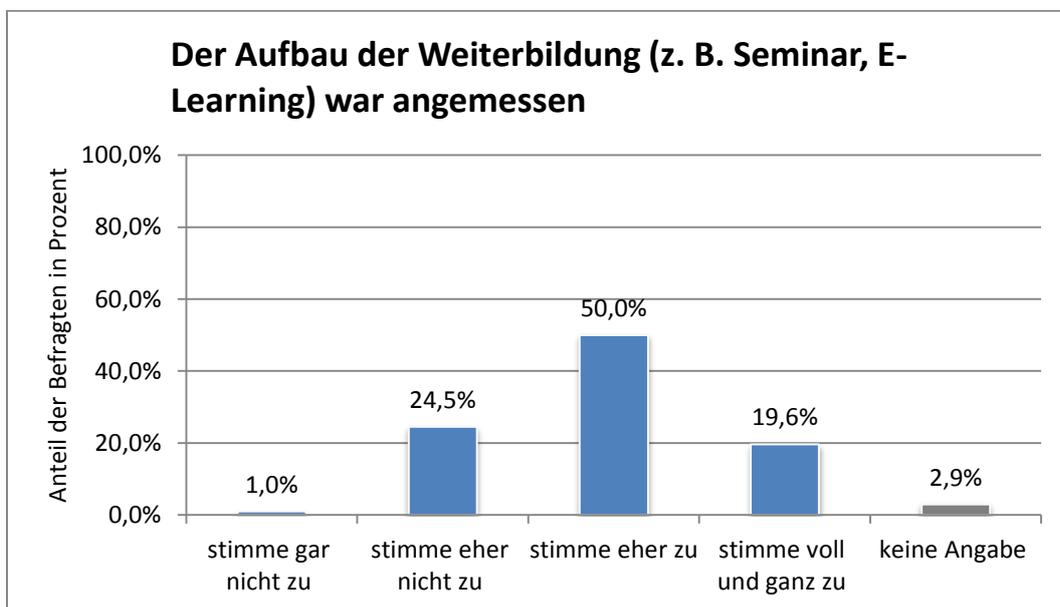


Tabelle 6: Aufbau der Weiterbildung (n=102)

Die Einschätzung der Teilnehmenden zur didaktischen Konzeption der WbB fiel positiv aus.
Die Aussage „Ich konnte den Inhalten der Weiterbildung stets folgen“ fand bei insgesamt
91,2% der Befragten Zustimmung (vgl. Tabelle 7).

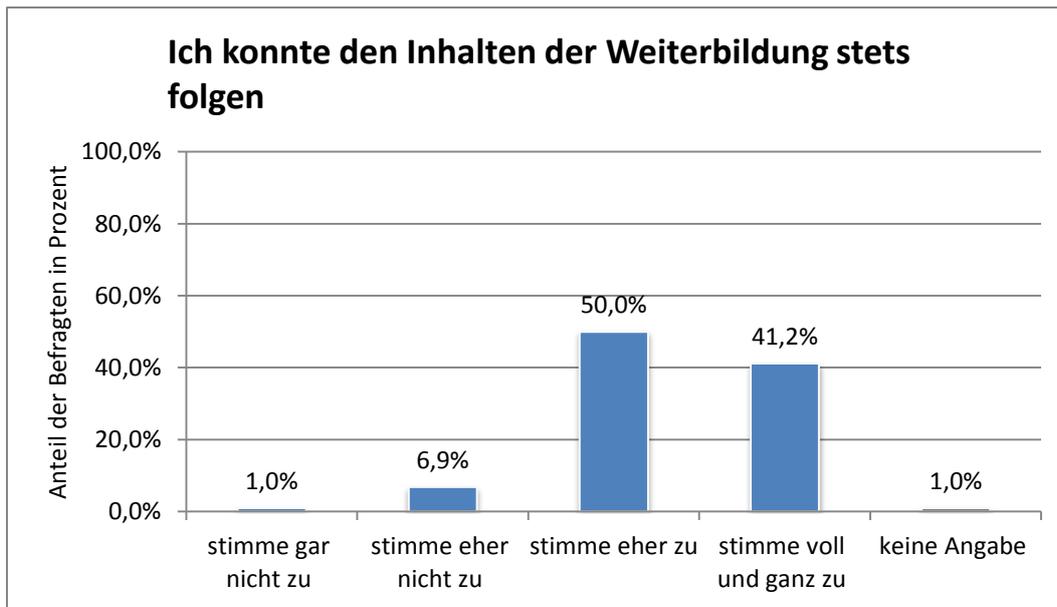


Tabelle 7: Inhalte der Weiterbildung (n=102)

Der Transfer der vermittelten Lehrinhalte in die berufliche Praxis ist ein wichtiges Qualitätskriterium der zu evaluierenden WbB (Praxisorientierung). Die Teilnehmenden wurden um eine Einschätzung gebeten, ob die Lerninhalte ihnen in der beruflichen Praxis behilflich sein können. 84,3% der Befragten können dem voll oder eher zustimmen.

Diese Werte zeigen, dass der Standard „Arbeitsprozesse“ aus Sicht der Teilnehmenden erfüllt ist und sie durch die Weiterbildung Kenntnisse erwerben konnten, die in die berufliche Praxis transferiert werden können. Lediglich 1% der Befragten sehen keinen Nutzen der Lerninhalte in der Praxis. Fraglich bleibt, warum 11,8% der Befragten der Aussage eher nicht zustimmen (vgl. Tabelle 8). Ein Grund hierfür könnte sein, dass die Teilnehmenden, die diese Angabe machten, aus der Arbeitslosigkeit heraus an der Weiterbildung teilnahmen und (noch) keine umfassende Einschätzung der Praxisausganglichkeit des Erlernten vornehmen können. Aus den telefonischen Interviews wurde deutlich, dass ein Teil der Teilnehmenden während des Praktikums oder in der beruflichen Praxis Tätigkeiten ausführte, die nicht Inhalt der Weiterbildung waren und daher kein direkter Praxisnutzen aus den Inhalten der Weiterbildung gezogen werden konnte.

O-Ton aus Unternehmen:

Der betriebliche Bedarf orientiert sich an den vermittelten Kompetenzen. Das heißt, es wird auf das eingegangen, was die Teilnehmenden der Weiterbildungsbausteine erlernen.

Mitarbeiterin einer Pflegeeinrichtung, Baustein Nr. 2

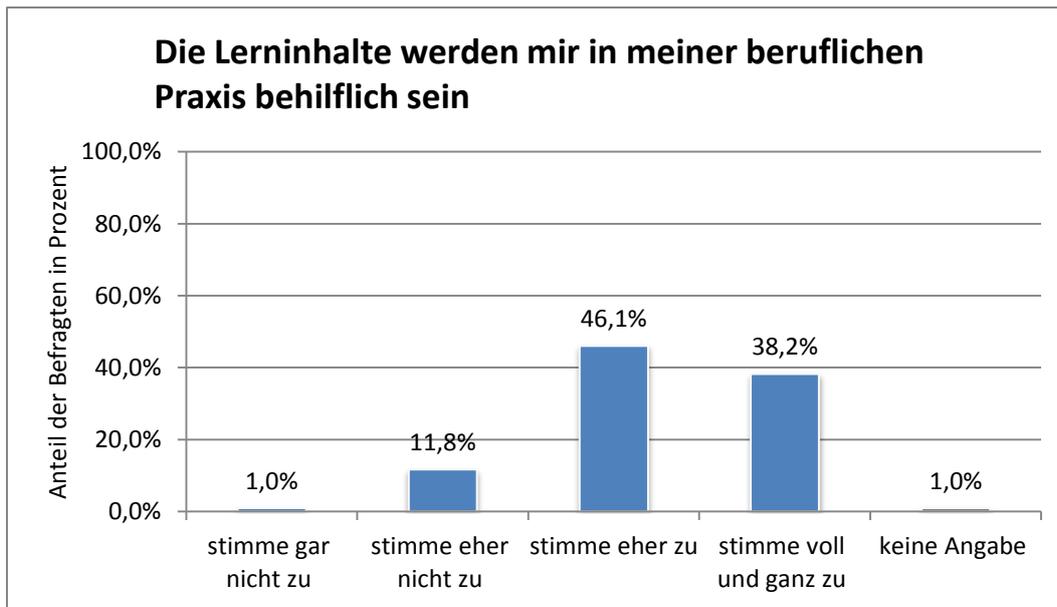


Tabelle 8: Lerninhalte in der beruflichen Praxis (n=102)

Der eigene Lernerfolg wird von den Teilnehmenden sehr positiv eingeschätzt (vgl. Tabelle 9). Dieses Ergebnis konnte aufgrund der positiven Ergebnisse zum Aufbau der Weiterbildung sowie der Verständlichkeit der Lehrinhalte erwartet werden (vgl. Tabelle 6 und Tabelle 7) und zeigt, dass die Befragten für sich einen positiven Nutzen der Weiterbildung sehen.

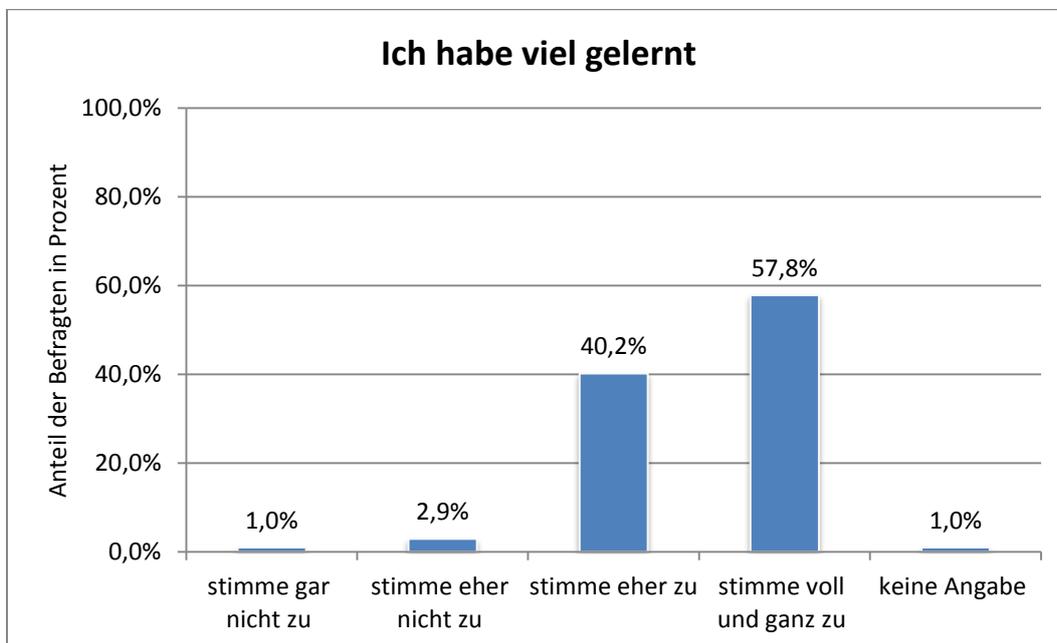


Tabelle 9: Ich habe viel gelernt (n=102)

2.4. Einschätzungen zum Lehrpersonal

Das Lehrpersonal kann als einer der Schlüsselfaktoren für den Erfolg einer Weiterbildung angesehen werden und trägt maßgeblich zur Umsetzung der vereinbarten Qualitätsstan-

dards in der Praxis bei. Es bildet die Schnittstelle zwischen dem Anbieter der Weiterbildung und den Teilnehmenden. Die Befragung der Teilnehmenden zielte auf Aussagen zur Didaktik der Lehrenden.

Über alle in die Befragung einbezogenen WbB hinweg stimmten die Teilnehmenden der Aussage zu, dass das Lehrpersonal komplizierte Themen stets verständlich erklären konnte (vgl. Tabelle 10). Des Weiteren wurde der Bezug zur Praxis durch die Lehrenden von den Befragten überwiegend positiv bewertet (vgl. Tabelle 11). Dies kann auch als Hinweis auf eine Erfüllung des Standards „Lernergebnisse“ in den verschiedenen Weiterbildungen gewertet werden.

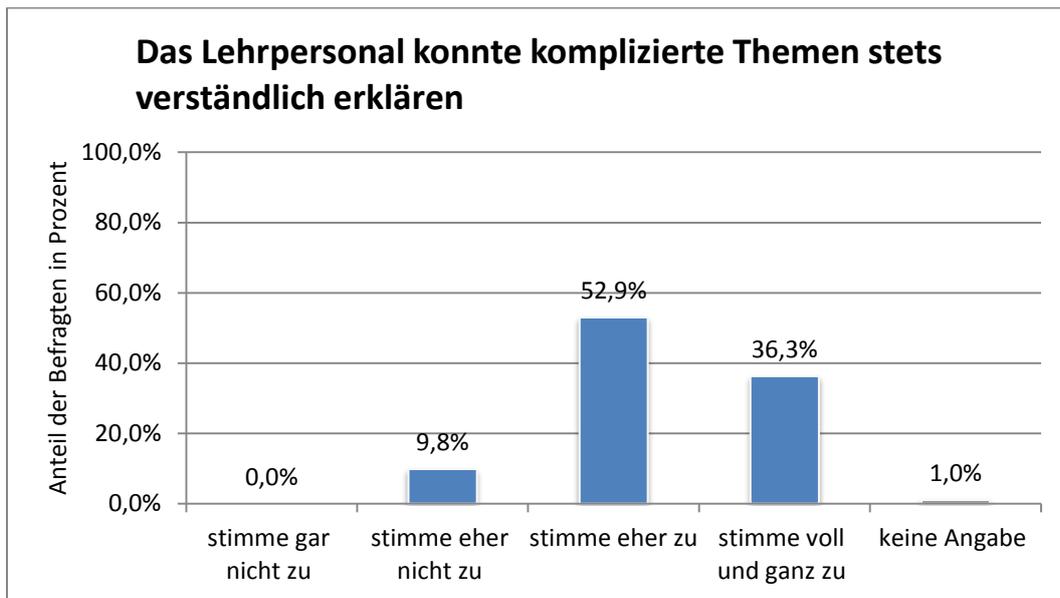


Tabelle 10: Erklärungen Lehrpersonal (n=102)

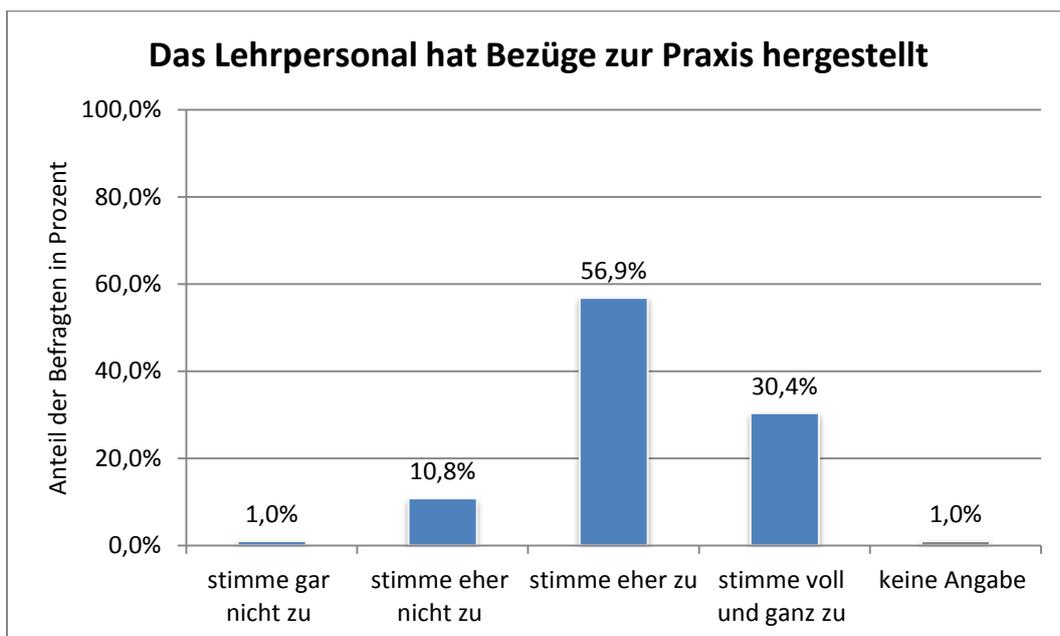


Tabelle 11: Praxisbezug (n=102)

Der Bezug zur Praxis durch die Lehrenden ist insofern von großer Bedeutung, als er Anwendungsmöglichkeiten und anschauliche Beispiele des Nutzens des Erlernten aufzeigt und so den Qualitätsstandard „Arbeitsprozesse“ unterstützt. Es kann davon ausgegangen werden, dass die diesbezügliche positive Einschätzung der Teilnehmenden auch die Angaben in Tabelle 8 (Lerninhalte in der beruflichen Praxis) und Tabelle 9 (Ich habe viel gelernt) beeinflusst hat.

Für den Lernerfolg der Teilnehmenden ist zudem die Möglichkeit der Beantwortung von aufkommenden Fragen ein wichtiges Kriterium. Die Aussage „Das Lehrpersonal ist stets auf Fragen eingegangen“ wurde ebenfalls positiv bewertet (vgl. Tabelle 12).

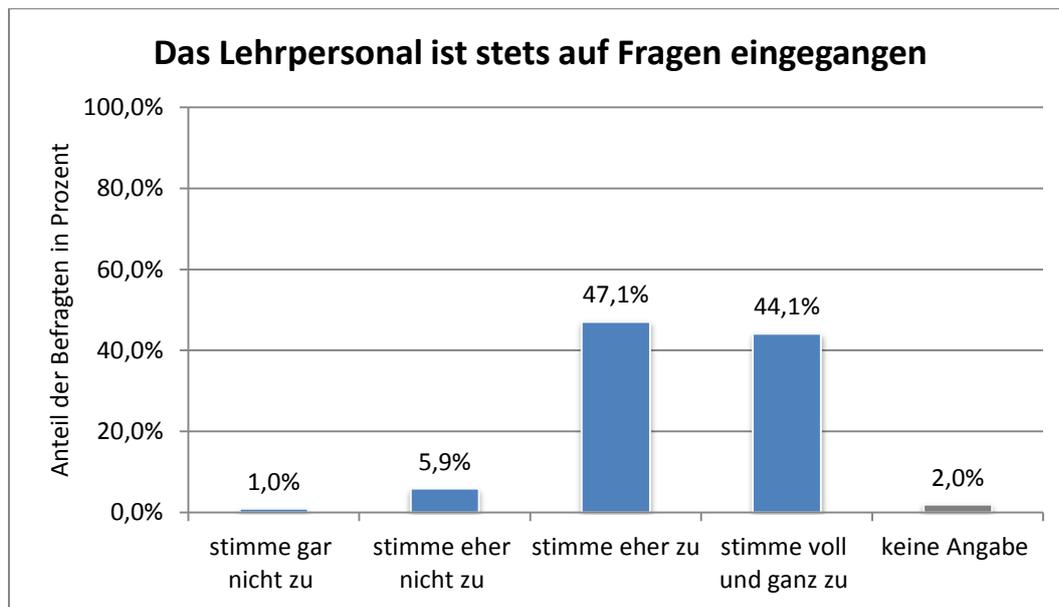


Tabelle 12: Beantwortung von Fragen (n=102)

2.5. Einschätzung der Unterlagen und der Beschreibung der Weiterbildungsbausteine

Nicht nur das Lehrpersonal, auch das begleitende Unterrichtsmaterial kann einen Einfluss auf den persönlichen Lernerfolg der Teilnehmenden haben. Es ermöglicht die Vertiefung der, durch das Lehrpersonal vermittelten Lerninhalte und dient auch dem Selbststudium. Die Teilnehmenden wurden um Einschätzung hinsichtlich Verständlichkeit und Anwendbarkeit sowohl der Beschreibung der WbB als auch der, zum jeweiligen WbB gehörenden, Materialien gebeten.

Die Einschätzungen der Teilnehmenden zum Lernerfolg können bereits als ein erster Indikator für die Verständlichkeit der Unterlagen angesehen werden. Diese wurde von den Teilnehmenden positiv bewertet (vgl. Tabelle 13).

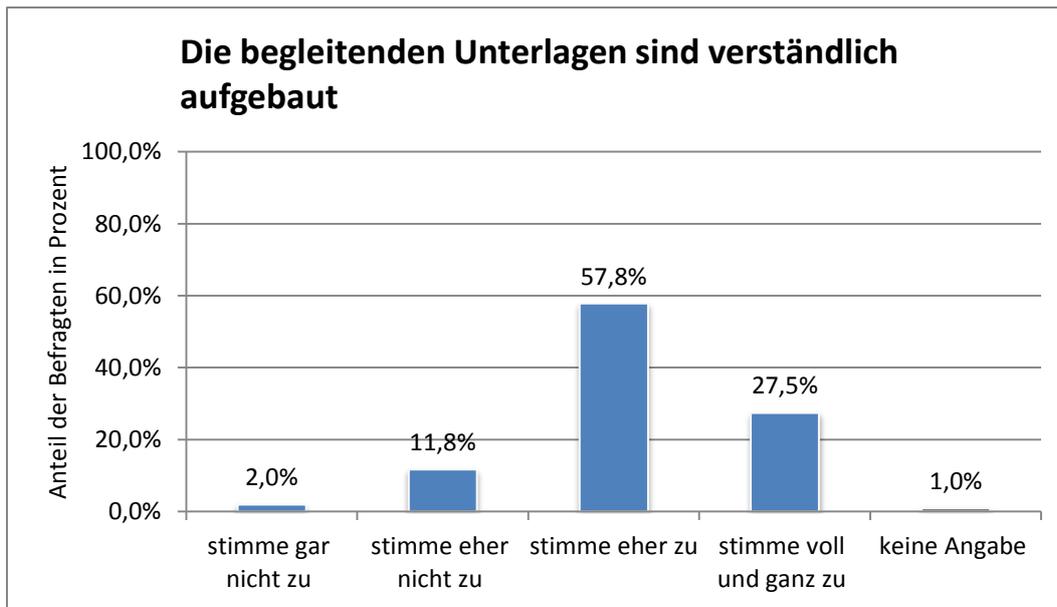


Tabelle 13: Verständlichkeit der Unterlagen (n=102)

Die adäquate Beschreibung der WbB und der dazugehörigen Inhalte ermöglicht es den Teilnehmenden, die für sie passende Weiterbildung auszuwählen. Sie induziert die, an die Weiterbildung gestellten, Erwartungen. Unverständliche oder unvollständige Modulbeschreibungen können also einen Einfluss auf die Wahrnehmung des eigenen Lehrerfolgs und der Weiterbildung als Ganzes haben.

Über die Hälfte der Befragten gaben an, die Beschreibung ihrer Weiterbildung als WbB (vgl. Tabelle 14) zu kennen. Dies deutet darauf hin, dass die hamburgweit einheitlich formulierten Beschreibungen für die WbB von vielen Anbietern bereits genutzt werden. Andere Anbieter verwenden eigene Beschreibungen und Bezeichnung für die Bausteine.

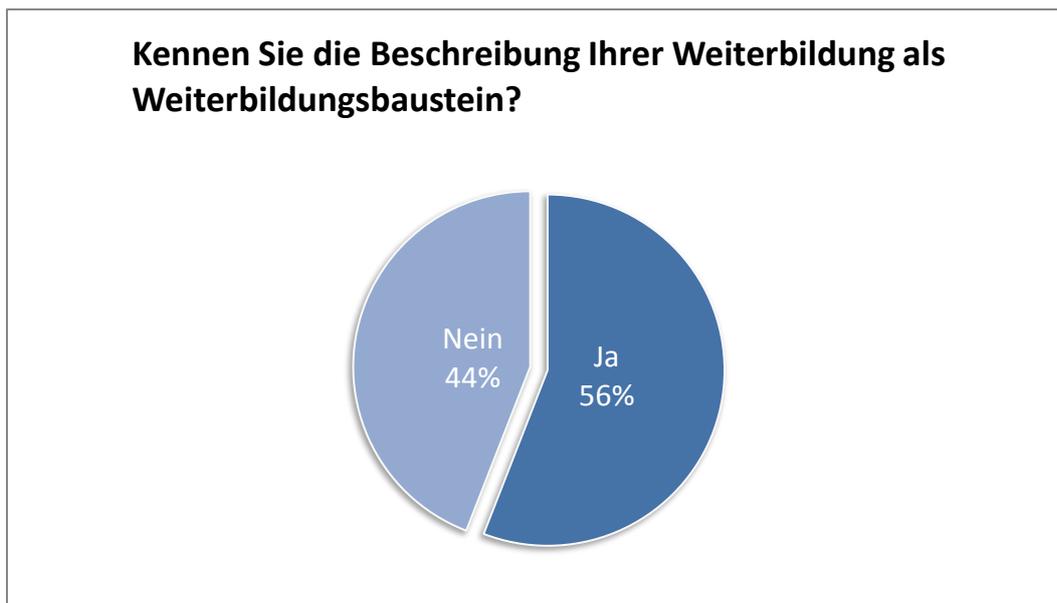


Tabelle 14: Beschreibung der Weiterbildung (n=102)

Zur Verständlichkeit der Beschreibung des WbB ergibt sich ein grundsätzlich positives Bild. 56,9% der Befragten können der Aussage „Die Beschreibung des Weiterbildungsbausteins ist verständlich“ zustimmen. Der Anteil der Befragten, die hierzu keine Angabe machten, ist mit rund einem Drittel der Antworten recht hoch (vgl. Tabelle 15). Es wird vermutet, dass die Teilnehmenden diese Aussage synonym zur vorhergehende Aussage betrachteten (vgl. Tabelle 14) und daher erneut die Antwortmöglichkeit „keine Angabe“ wählten. Teilnehmende eines Bausteins, der nicht mit der einheitlichen Beschreibung beworben wurde, konnten möglicherweise keine Angaben machen.

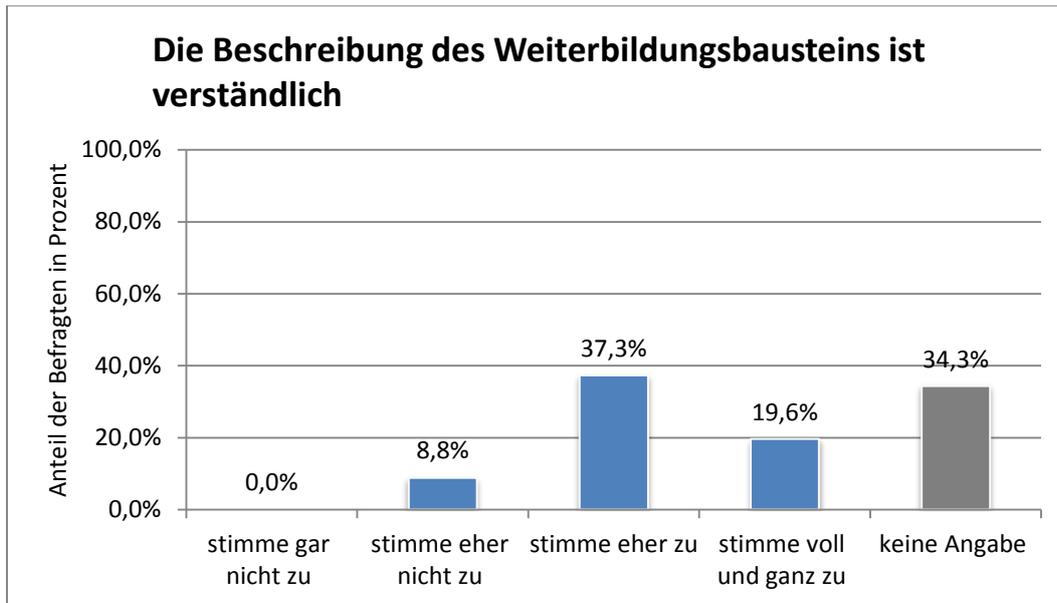


Tabelle 15: Verständlichkeit der Beschreibung (n=102)

Wie zuvor bereits ausgeführt, induzieren die Beschreibungen der WbB die jeweiligen Erwartungen der Teilnehmenden an den Lernerfolg. Die Befragten sind überwiegend der Meinung, dass die Kenntnisse und Fertigkeiten, die in der Beschreibung des WbB enthalten sind, auch erlernt wurden (vgl. Tabelle 16). Der hohe Anteil derer, die „keine Angabe“ dazu machten, lässt sich mit der vorhergehenden Frage nach der Verständlichkeit der Beschreibung als Weiterbildungsbaustein erklären, die ebenfalls einen hohen Anteil dieser Aussagen enthält.

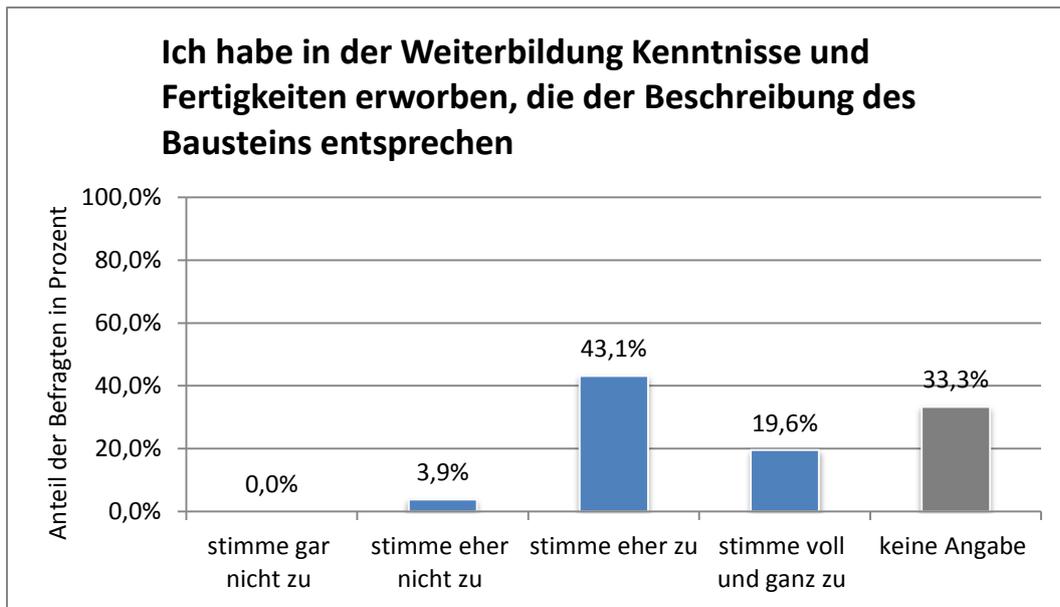


Tabelle 16: Praxisbezug der Beschreibung (n=102)

In den Antworten auf die offene Frage nach weiteren Anmerkungen fanden sich vereinzelt Aussagen, die eine bessere Strukturierung der Unterrichtsmaterialien anregen sowie der Wunsch nach einer ergänzenden Literaturliste.

2.6. Aussagen zu den Rahmenbedingungen der Weiterbildung

Die organisatorischen Rahmenbedingungen in Bezug auf Informationen im Vorfeld sind für mehr als drei Viertel der Befragten zufriedenstellend (vgl. Tabelle 17).

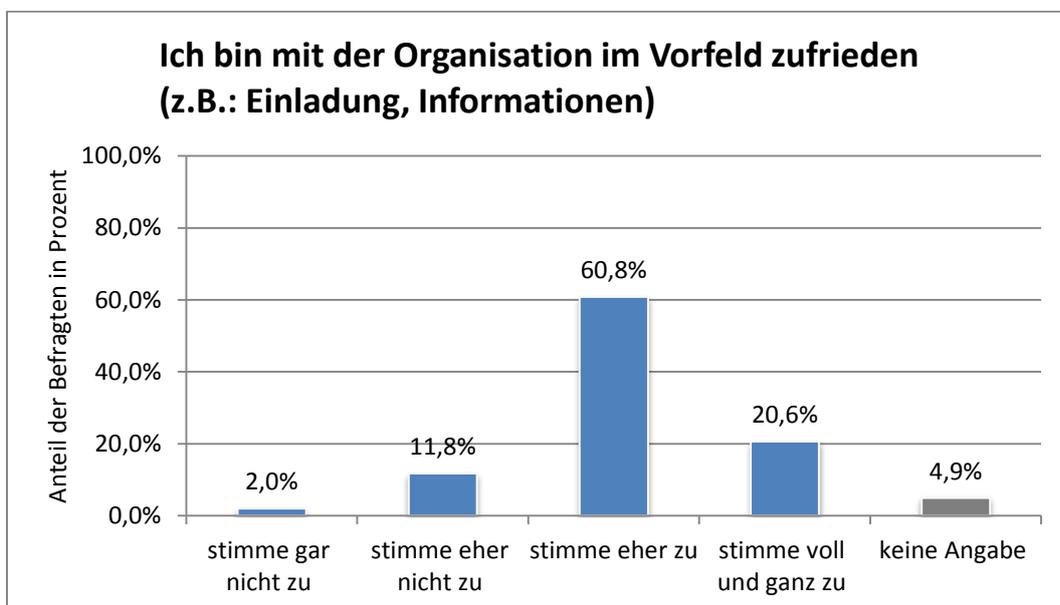


Tabelle 17: Zufriedenheit mit Organisation der Weiterbildung im Vorfeld (n=102)

Rund 85% der Befragten zeigen sich mit der Betreuung während der Weiterbildung zufrieden (vgl. Tabelle 18).

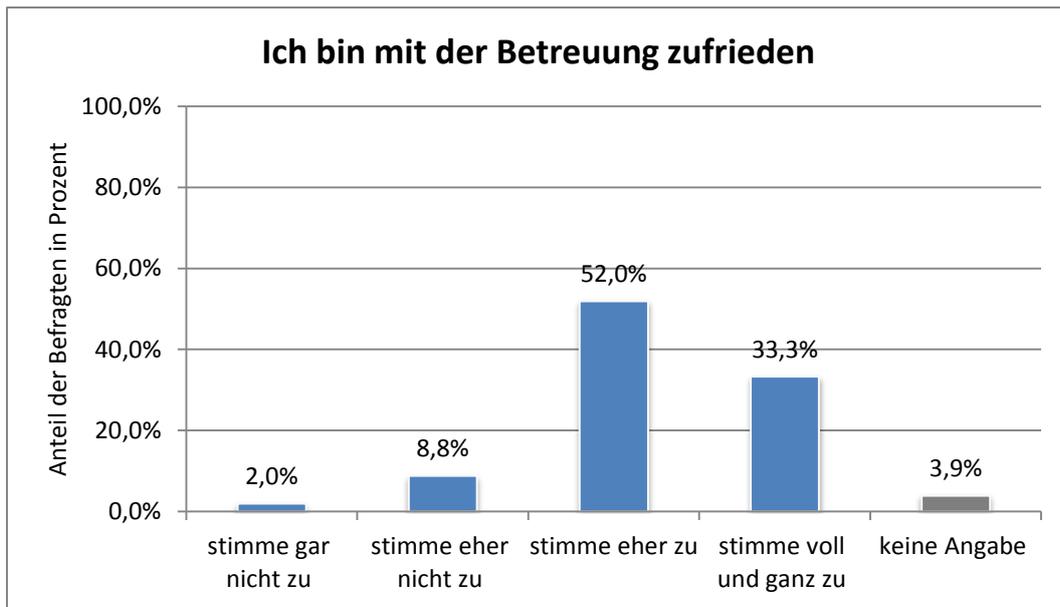


Tabelle 18: Zufriedenheit mit der Betreuung (n=102)

In der offenen Frage zu weiteren Anregungen findet sich jedoch an mehreren Stellen der Wunsch nach einer Reduzierung der Kursgrößen.

Diese Aussagen finden ihre Bestätigung in Tabelle 19. 29,4% der Befragten stimmten der Aussage „Die Anzahl der Teilnehmenden war genau richtig“ eher nicht oder gar nicht zu.

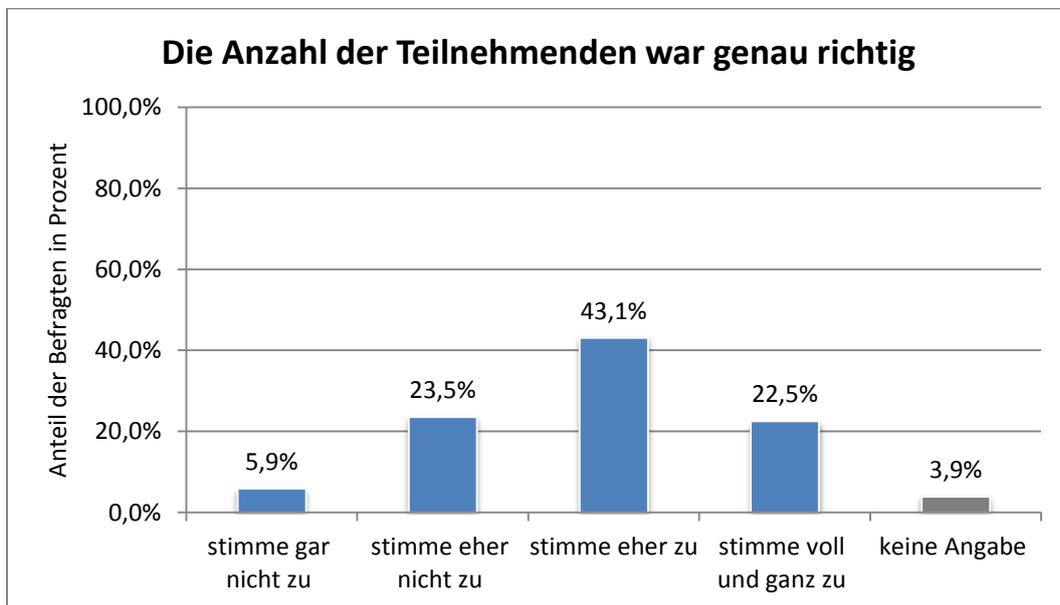


Tabelle 19: Zufriedenheit mit der Anzahl der Teilnehmenden (n=102)

2.7. Gesamteinschätzung der Teilnehmenden

Die Gesamteinschätzung der Teilnehmenden zu den Weiterbildungen kann anhand der Ergebnisse der Befragung als positiv beschrieben werden. Insgesamt 65,6% der Teilnehmenden sind mit der Weiterbildung insgesamt sehr zufrieden oder eher zufrieden. Der Anteil der eher unzufriedenen Teilnehmenden ist jedoch mit 23,5% recht hoch (vgl. Tabelle 20).

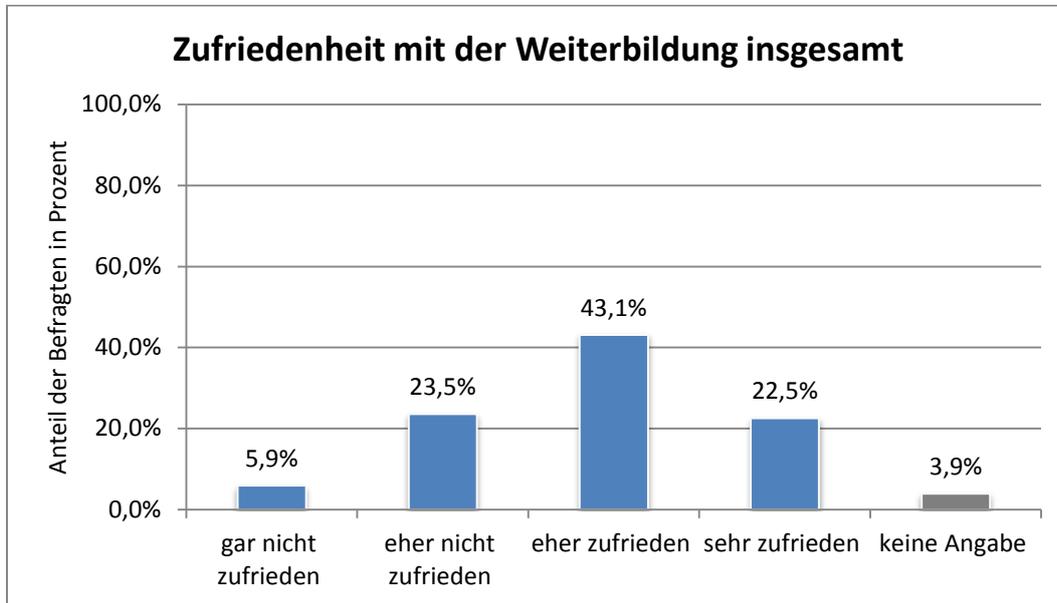


Tabelle 20: Wahrnehmung der Weiterbildung insgesamt (n=102)

Die Fragen in den Fragebögen waren alle gleich gewichtet. Es kann daher keine genaue Aussage getroffen werden, aus welchen Aspekten sich der Anteil von gut einem Viertel der unzufriedenen Teilnehmer zusammensetzt. Es wird jedoch vermutet, dass die Unzufriedenheit vor allem in der Anzahl der Teilnehmenden sowie in Aufbau (vgl. Tabelle 6) und Dauer (vgl. Tabelle 5) der Weiterbildung begründet ist, da hier die Anteile der Antworten „stimme eher nicht zu“ und „stimme gar nicht zu“ signifikant höher waren als in anderen Bereichen der Befragung.

In allen gestellten Fragen überwiegt jedoch die Anzahl der Antworten aus dem Spektrum „sehr zufrieden“ bis „eher zufrieden“, bzw. „stimme voll und ganz zu“ bis „stimme eher zu“. Daraus ergibt sich die Einschätzung, dass die hamburgweit einheitlichen WbB den erwarteten Praxisnutzen erzielten und in der Durchführung und Konzeption an die Bedarfe der Teilnehmenden und der Unternehmen angepasst sind.

O-Ton aus Unternehmen:

*Die Weiterbildungen können eine Option zur Betreuungskräfte-Gewinnung sein und es wird versucht, bei passenden Kandidat*innen eine Anschlussperspektive zu finden. Der Anteil der Betreuungskräfte, die die Weiterbildung absolviert haben ist in der Einrichtung sehr hoch.*

Mitarbeiterin einer Pflegeeinrichtung, Baustein Nr. 2

Insbesondere aus der Auswertung der Fragen zum Praxisbezug der Weiterbildung ergibt sich, dass die Einführung der landesweit einheitlichen Qualitätsstandards die Arbeitsprozesse und damit den Praxisnutzen von Weiterbildungen positiv beeinflusst.

Die offenen Fragen „Was hat Ihnen an der Weiterbildung besonders gut gefallen? Bitte erläutern Sie kurz“ sowie „Was hat Ihnen in der Weiterbildung gefehlt? Bitte erläutern Sie kurz“ wurden von vielen Teilnehmenden beantwortet.

Verbesserungsvorschläge wurden vor allem im Hinblick auf die organisatorische und zeitliche Ausgestaltung der Weiterbildung geäußert. Insbesondere wurde mehr Zeit zum Erlernen der Inhalte gewünscht. Die Anmerkungen zur Organisation/Struktur der Weiterbildung waren eher auf Vorkommnisse in den einzelnen WbB (bspw. Krankheit des Dozierenden) bezogen. In einigen betrachteten WbB wurde mehrfach der Wunsch nach mehr Praxiseinheiten genannt.

Positiv hervorgehoben wurden vor allem die jeweiligen Dozierenden, deren Praxisbezug sowie die Praxiseinheiten in einigen Bausteinen. Insgesamt überwog die Zahl der positiven Kommentare zu den WbB.

3. Auswertung telefonische Befragung der Teilnehmenden

In der schriftlichen Befragung unmittelbar nach Abschluss der Weiterbildung (WB), die als Vollerhebung umgesetzt wurde, wurde die Bereitschaft der Teilnehmenden abgefragt, für ein Telefoninterview zur Verfügung zu stehen. Ziel der Telefoninterviews, die zeitlich versetzt zum Abschluss der WB durchgeführt wurden, war es, weitere Erkenntnisse zur Einschätzung der Wirkung der WB auf die Teilnehmenden nach deren Abschluss abbilden zu können. Insbesondere die Anwendbarkeit des Gelernten in der Praxis stand im Vordergrund. Von den insgesamt 102 Teilnehmenden der schriftlichen Befragung erklärten sich 28 Teilnehmende bereit an einer vertiefenden telefonischen Befragung teilzunehmen. Von diesen 28 Teilnehmenden konnten 14 erreicht und befragt werden, so dass 14 Paraphrasen von Absolvent*innen der folgenden WbB für die Auswertung vorliegen (n=14):

Name des Weiterbildungsbausteins	Anteil der Befragten
Wirtschaftliches Handeln von Unternehmen grundlegend beurteilen (EBC*L)	7%
Menschen mit besonderem Unterstützungsbedarf im Alltag betreuen und aktivieren nach §53c SGB XI	43%
Serviceleistungen für Menschen in Gesundheitseinrichtungen erbringen	14%
Schulungen und Workshops für unterschiedlichen Zielgruppen methodisch-didaktisch effektiv planen und durchführen - Train the Trainer	14%
Präventive Angebote im Bereich gewaltbereiter Islamismus entwickeln und durchführen	22%

Tabelle 21: Von Befragten absolvierte Weiterbildungsbausteine

3.1. Zusammensetzung der Teilnehmenden

Die Teilnehmenden der telefonischen Befragung waren zu 64% weiblichen Geschlechts. 22% der Teilnehmenden waren männlich. 14% der Befragten machten keine Angabe zum Geschlecht (vgl. Tabelle 22). Die Geschlechterverteilung spiegelte somit die Verteilung aus der schriftlichen Befragung in etwa wider.

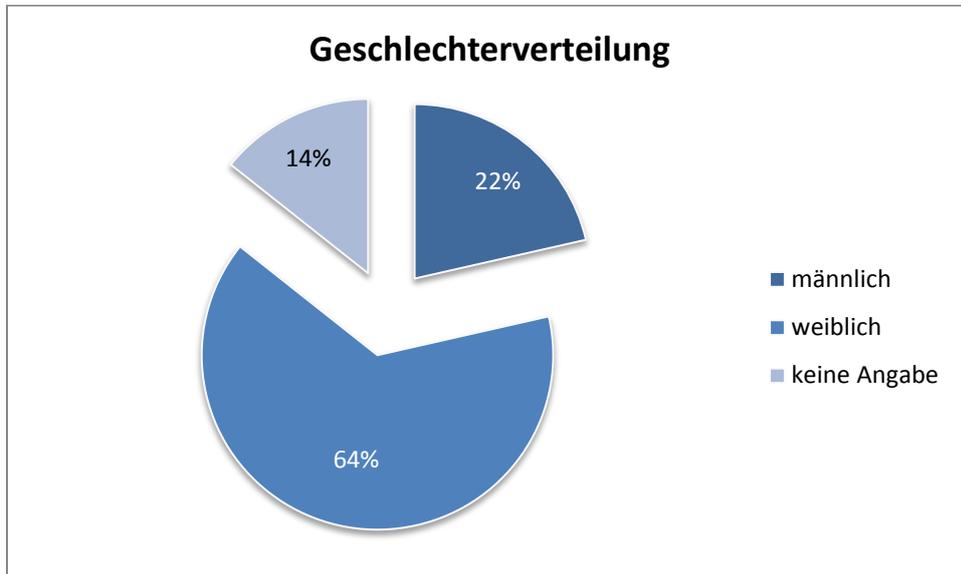


Tabelle 22: Verteilung der befragten Teilnehmenden nach Geschlecht (n=14)

Das Durchschnittsalter der Befragten lag mit 35,8 Jahren etwas unter dem Wert der ersten Befragung (44 Jahre) (vgl. Tabelle 3).

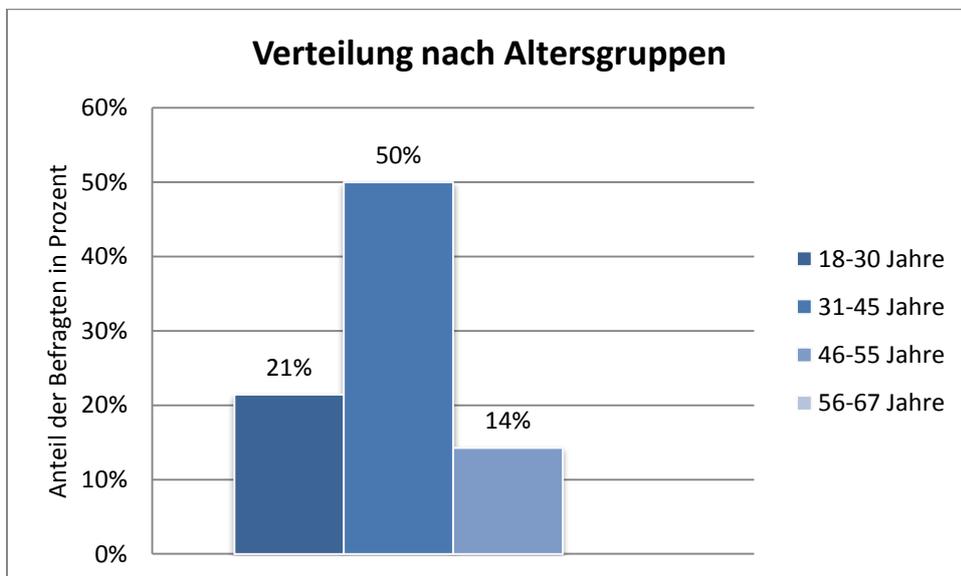


Tabelle 23: Altersverteilung (n=14)

Zum Zeitpunkt der telefonischen Befragung, war rund ein Drittel der Teilnehmenden auf Arbeitssuche. Der überwiegende Teil (69%) befand sich in Arbeit (vgl. Tabelle 24). Im Ver-

gleich dazu waren zum Zeitpunkt der schriftlichen Befragung 90% der Befragten arbeitssuchend. Dies kann als ein Hinweis auf den positiven Effekt der Weiterbildungsbausteine bei der Arbeitssuche gewertet werden, lässt allerdings keinen eindeutigen Rückschluss auf die Verwertbarkeit der WbB auf dem Arbeitsmarkt zu. Hierzu sind weitere Untersuchungen notwendig.

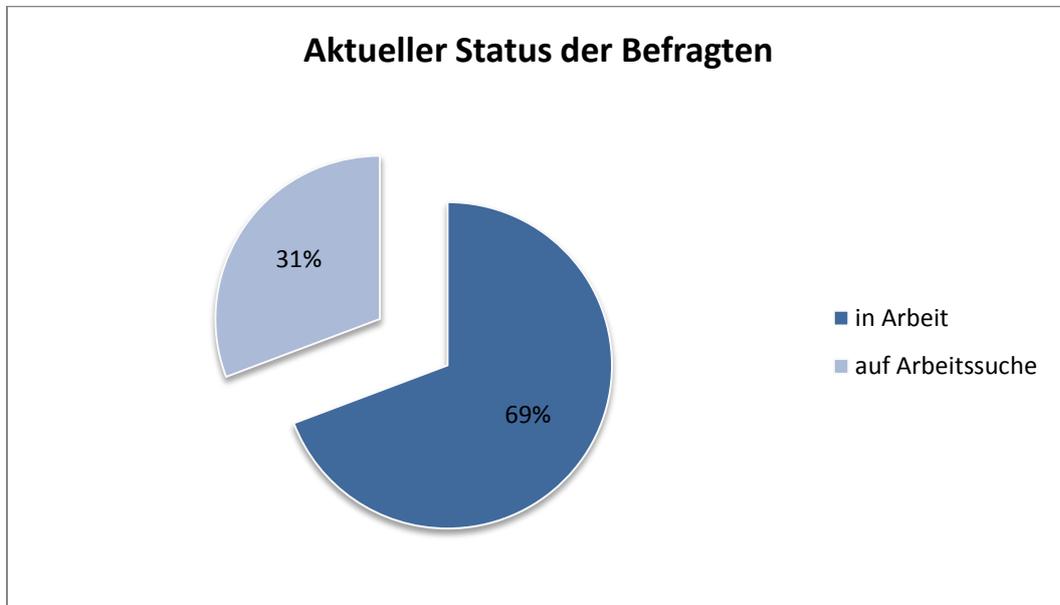


Tabelle 24: Status der Befragten (n=14)

3.2. Einschätzung des Aufbaus und der Inhalte der Weiterbildung

Die Teilnehmenden wurden erneut zu den Inhalten und der Ausgestaltung der Weiterbildung befragt, um eine reflektierte Sicht auf die WbB mit zeitlichem Abstand zur Weiterbildung zu erhalten. Es sollte so herausgefunden werden, ob es Veränderungen hinsichtlich der Einschätzung im Vergleich zur ersten Befragung gibt.

Zur Angemessenheit der Dauer der Weiterbildung (vgl. Tabelle 25) ergibt sich im Vergleich zur ersten Befragung ein ähnliches Bild.

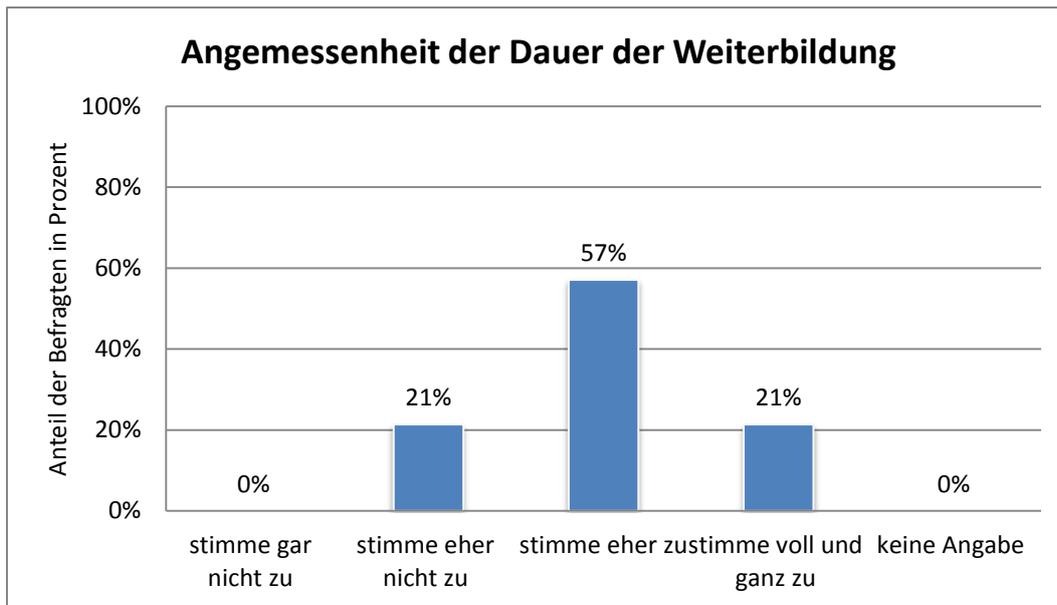


Tabelle 25: Angemessenheit der Dauer der Weiterbildung (n=14)

Der Anteil derjenigen, die der Aussage voll zustimmen konnten, sank zwar von 31,4% auf 21%, hingegen stieg der Anteil derjenigen, die der Aussage eher zustimmen konnten von 52% auf 57%. Die Annahme, dass die Dauer der jeweiligen WbB von den Teilnehmenden als angemessen empfunden wird, bestätigt sich. In den weiteren Ausführungen der Befragten zur Frage wurde mehrfach der Wunsch nach einer längeren Dauer der Weiterbildung geäußert, einmal wurde sie als zu lang eingeschätzt.

Hinsichtlich des Aufbaus der Weiterbildung zeigt sich ebenfalls ein positives Bild bei den Befragten (vgl. Tabelle 26). Der überwiegende Teil (43%) konnte der Aussage „Der organisatorische Teil der Weiterbildung (z.B. Seminar, E-Learning) war angemessen“ voll zustimmen. Im Vergleich dazu, betrug dieser Wert in der ersten Befragung nur 19,6%. In den Kommentaren zum organisatorischen Aufbau wurde vereinzelt die kursinterne Organisation kritisiert (technische Probleme, Wunsch nach kleineren Kursgrößen).

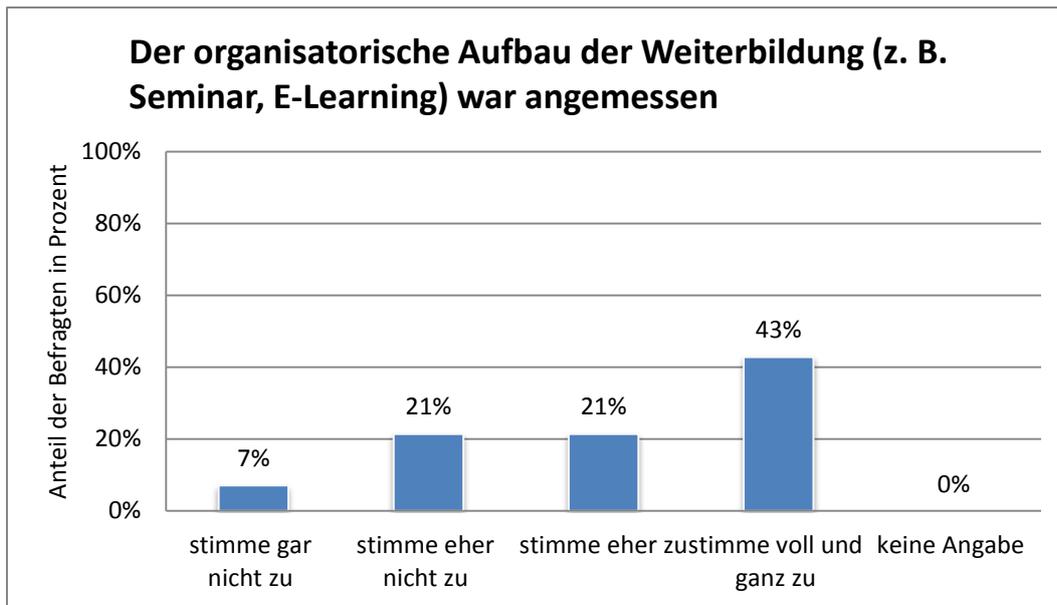


Tabelle 26: Organisatorischer Aufbau der Weiterbildung (n=14)

Im Hinblick auf die Verständlichkeit der Inhalte der Weiterbildungen ergab sich mit der telefonischen Befragung zur schriftlichen Befragung ein nur wenig abweichendes Bild (vgl. Tabelle 27).

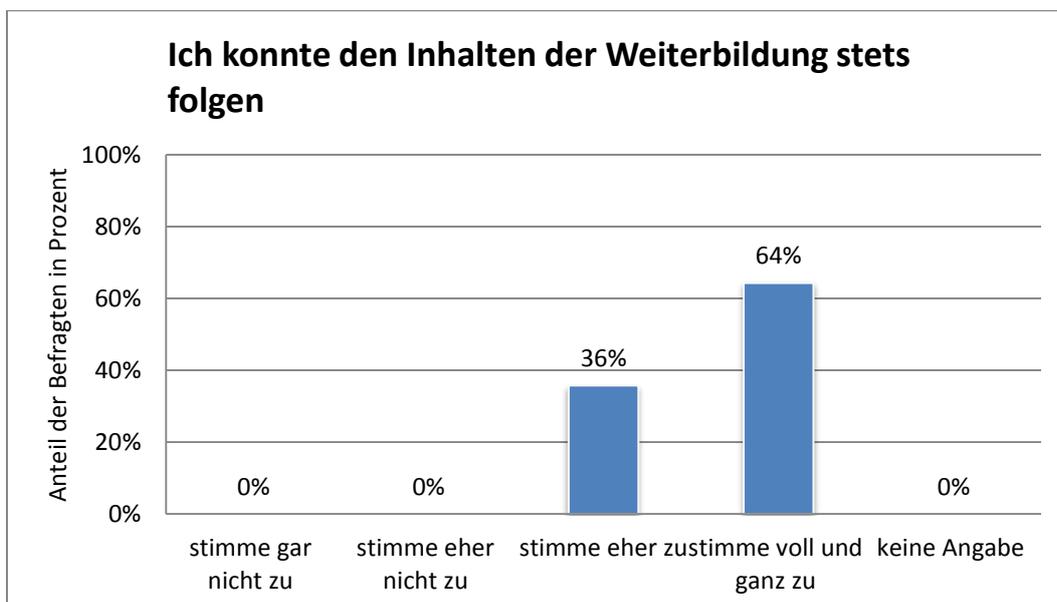


Tabelle 27: Inhalte der Weiterbildung (n=14)

Leicht verstärkt hat sich hier das bereits positive Ergebnis aus der ersten Befragung, in der insgesamt 91,2% der Aussage voll oder eher zustimmen konnten.

Für die Anwendbarkeit des Gelernten in der beruflichen Praxis ist auch die Praxisnähe der Lernunterlagen von Bedeutung. Der Aussage „Die Unterlagen konnte ich im Nachgang nochmals nutzen“ stimmten insgesamt 79% der Befragten voll oder eher zu (vgl. Tabelle 28).

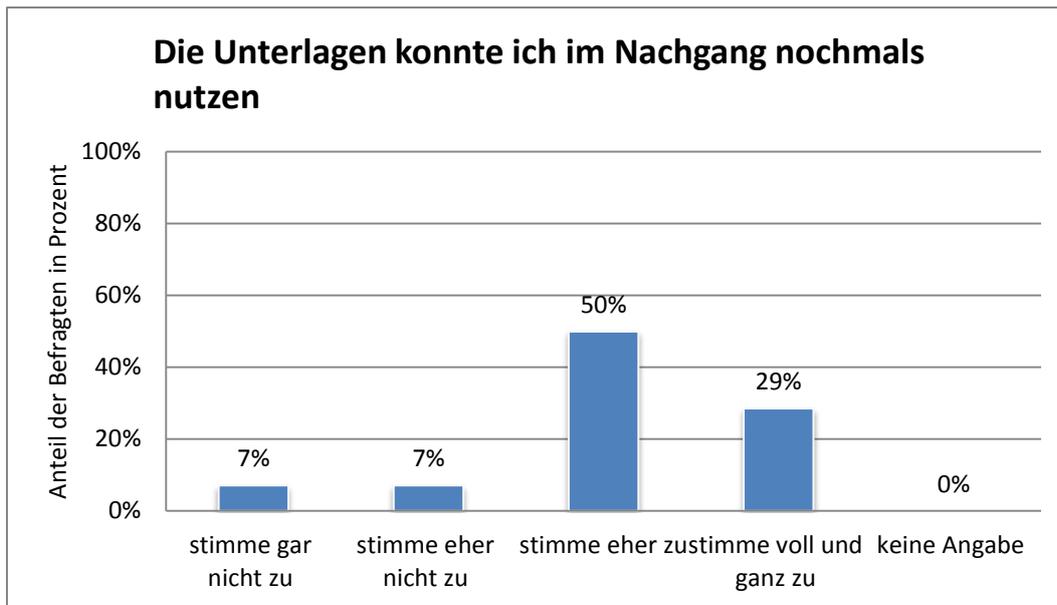


Tabelle 28: Praxisnutzen der Lernunterlagen (n=14)

Das wichtigste Kriterium der Praxisorientierung von WbB ist die Anwendbarkeit des Gelernten in der beruflichen Praxis. Die Befragten äußerten sich hier ebenfalls sehr positiv (vgl. Tabelle 29).

O-Ton aus Unternehmen:

*Die vermittelten Kompetenzen waren passend, weil die Praktikant*innen aus der Praxis nützliches Wissen für die Weiterbildung mitnehmen konnten, aber auch im Rahmen der Weiterbildung neues Wissen in die Organisation einbringen.*

Mitarbeiterin einer Pflegeeinrichtung, Baustein Nr. 2

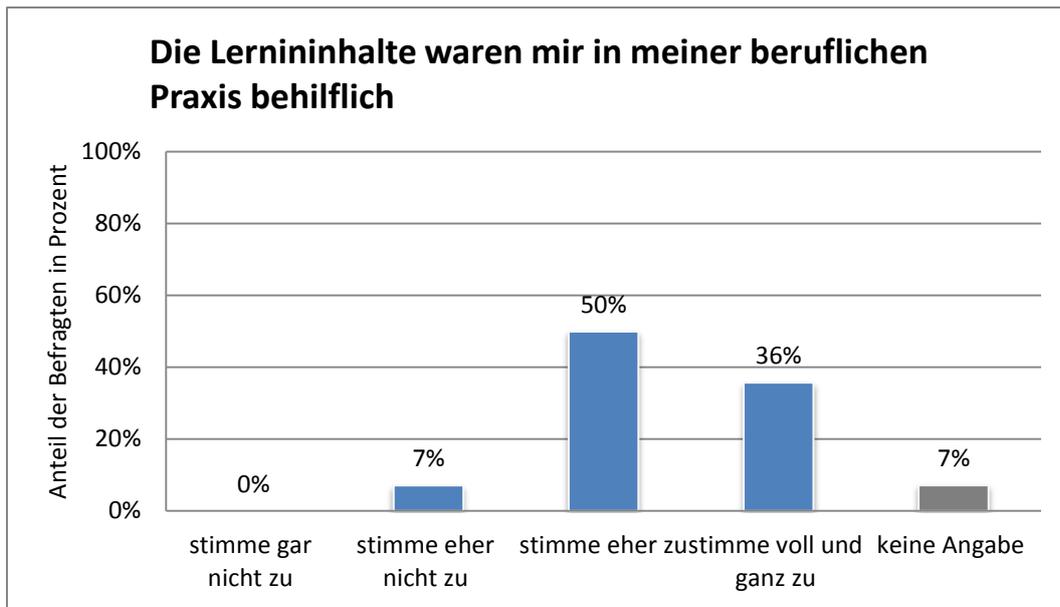


Tabelle 29: Praxisnutzen der Lerninhalte (n=14)

O-Ton aus Unternehmen:

*Die Praktikant*innen werden immer wieder dazu ermutigt, Lerninhalte in der Praxis auszu-probieren und umzusetzen.*

Mitarbeiterin einer Pflegeein-richtung, Baustein Nr. 2

Es zeigt sich, dass die Erwartung an den Praxisnutzen der Lerninhalte dem tatsächlich eingeschätzten Nutzen entspricht. Bereits in der ersten Befragung äußerten 84,3% der Befragten Zustimmung zu der Aussage, dass die Lerninhalte ihnen in der beruflichen Praxis behilflich sein werden. Anmerkungen einzelner Befragter, die begleitend zur Weiterbildung ein Praktikum durchführten, weisen jedoch darauf hin, dass im Rahmen des Praktikums Tätigkeiten durchgeführt wurden, die nicht Bestandteil der Weiterbildung waren. Dies führte dazu, dass erlernte Inhalte nicht zur Anwendung kommen konnten. Einige Befragten gaben zudem an, dass Sie die Frage derzeit (noch) nicht beantworten könnten, da sie Erlerntes bisher im Arbeitskontext noch nicht anwenden konnten und sich derzeit noch auf Arbeitsuche befänden.

Zum Abschluss des Telefoninterviews wurden die Teilnehmenden erneut zu ihrer Zufriedenheit mit der Weiterbildung insgesamt befragt. Nachdem diese Frage in der ersten Befragung bereits recht hohe Zustimmungswerte von 22,5% (sehr zufrieden) sowie 43,1% (eher zufrieden) erhielt, zeigt sich, dass die Zufriedenheit der Teilnehmenden mit zeitlichem Abstand zur Weiterbildung nochmals ansteigt (vgl. Tabelle 30). Insgesamt 93% der Befragten zeigen sich voll oder eher zufrieden mit der absolvierten Weiterbildung, was die positiven Aussagen zu den anderen Aspekten unterstreicht.

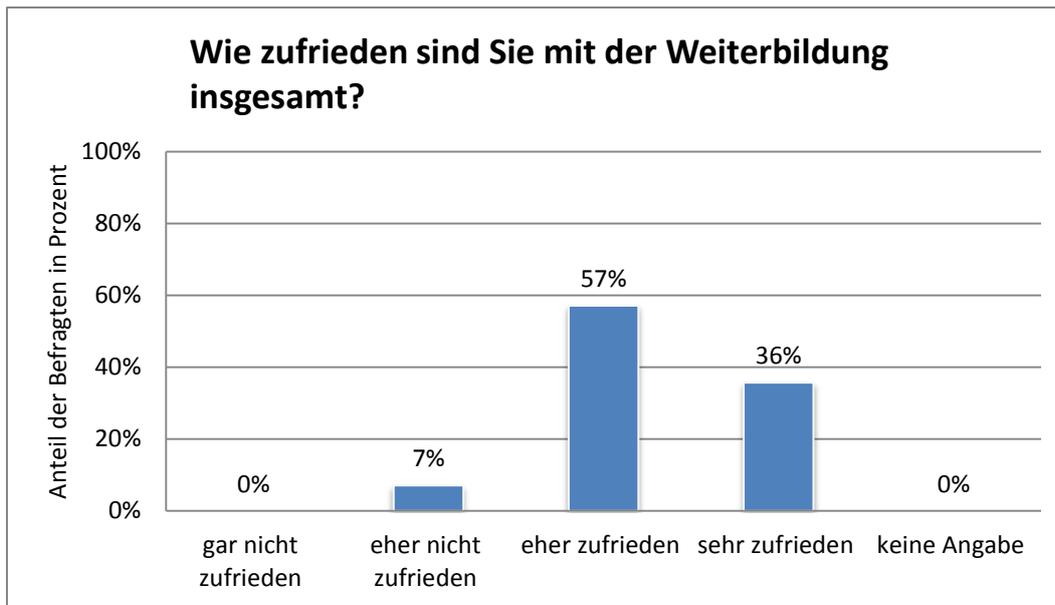


Tabelle 30: Zufriedenheit mit der Weiterbildung insgesamt (n=14)

Es zeigt sich, dass sich die Einschätzungen der Teilnehmenden im Hinblick auf die absolvierten WbB auch mit zeitlichem Abstand nur geringfügig verändern. Die Veränderungen, die in den Aussagen beobachtet werden konnten, zeigen, dass sich die Einschätzung der Weiterbildung mit zeitlichem Abstand eher positiv verstärkt. Das positive Bild, das die Teilnehmenden schon in der ersten Befragung von den von ihnen besuchten WbB hatten, setzt sich demnach auch in der zweiten Befragung fort.

4. Auswertung schriftliche Befragung von Weiterbildungsanbietern

Neben den Eindrücken der Teilnehmenden, war die Einschätzung von Weiterbildungsanbietern zu Praxisnutzen sowie zu Herausforderungen bei der Umsetzung der Bausteine wichtig. Es wurden Anbieter schriftlich befragt, die WbB durchführen, aber auch Anbieter, die Bausteine entwickelt oder mit deren Entwicklung begonnen haben. Insgesamt wurden zehn Weiterbildungsanbieter per Mail kontaktiert, sieben Fragebögen konnten ausgewertet werden.

Zunächst wurden die Anbieter nach der Anzahl der entwickelten und nach der Anzahl der freigegebenen Weiterbildungsbausteine nach Hamburger Standards befragt. Insgesamt wurden 36 verschiedene Bausteine vollständig oder teilweise entwickelt, von denen insgesamt 18 durch die KWB e.V. freigegeben wurden. Die Gründe, warum keine Freigabe erfolgte, waren sehr unterschiedlich, waren aber in allen Fällen im Verantwortungsbereich der entwickelnden Anbieter verhaftet. So wurden insbesondere mangelnde zeitliche und personelle Ressourcen zur finalen Entwicklung der WbB als Gründe genannt.

Zu der Motivation der Unternehmen, an der Entwicklung der WbB teilzunehmen wurden folgende Angaben gemacht (n=7, Mehrfachnennung möglich):

Was war die Motivation Ihrer Organisation an der Entwicklung von Weiterbildungsbausteinen mitzuwirken?

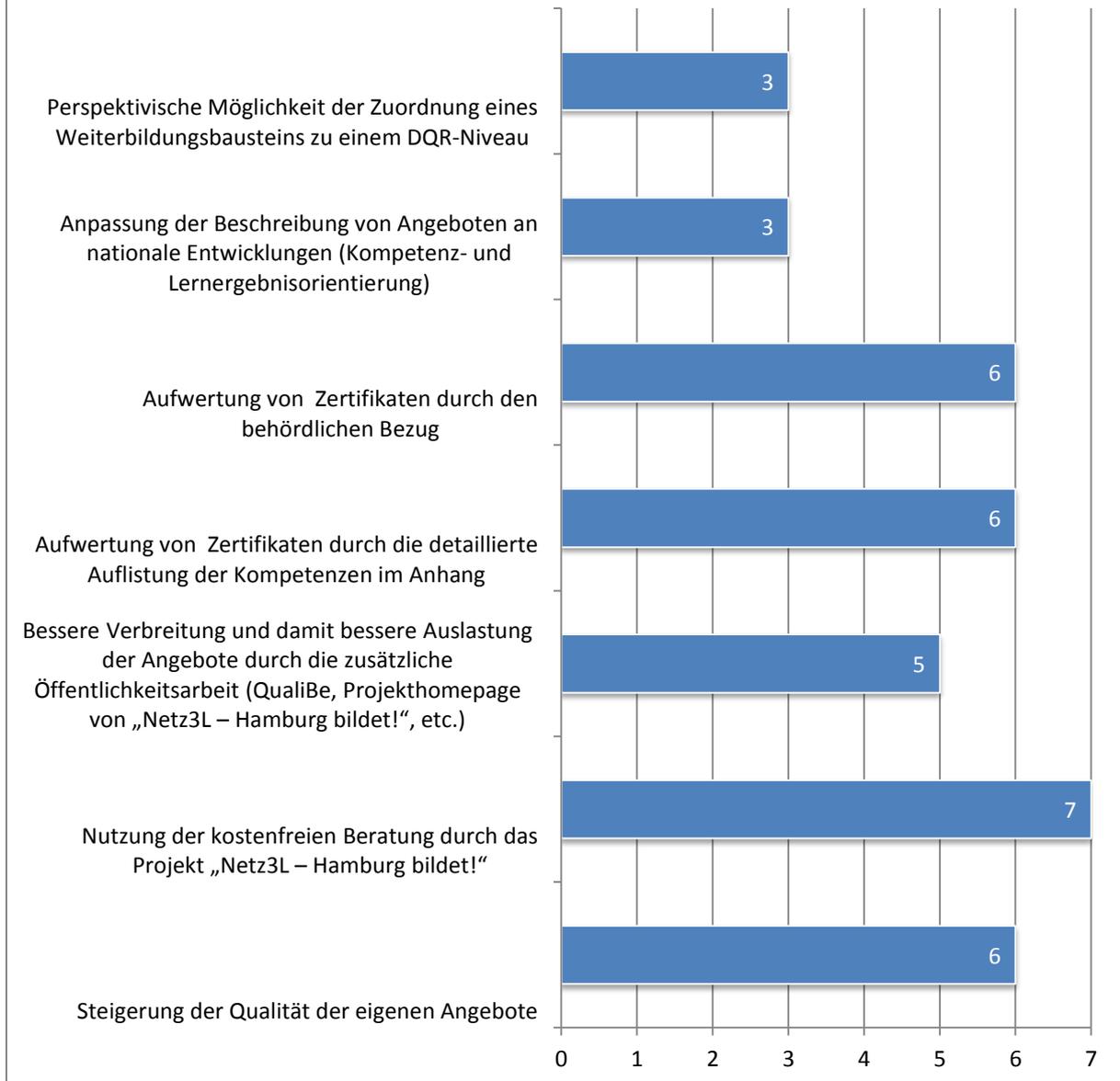


Tabelle 31: Motivation zur Mitwirkung (Mehrfachnennung möglich, n=7)

Hinsichtlich des Aufwandes für die Entwicklung von WbB wurden die Weiterbildungsanbieter um eine Einschätzung gebeten. Es zeigt sich, dass nur rund ein Drittel der Weiterbildungsanbieter den Aufwand für die Erstellung der Bausteine korrekt eingeschätzt hat (vgl. Tabelle 32). Dies könnte darin begründet sein, dass die Unternehmen das erste Mal bei der Erstellung solcher Bausteine mitwirkten und daher noch kein Erfahrungswissen über den Entwicklungsaufwand in der Organisation vorhanden war.

Wie hoch war der zeitliche Aufwand für die Entwicklung von Weiterbildungsbausteinen in Ihrer Einrichtung?

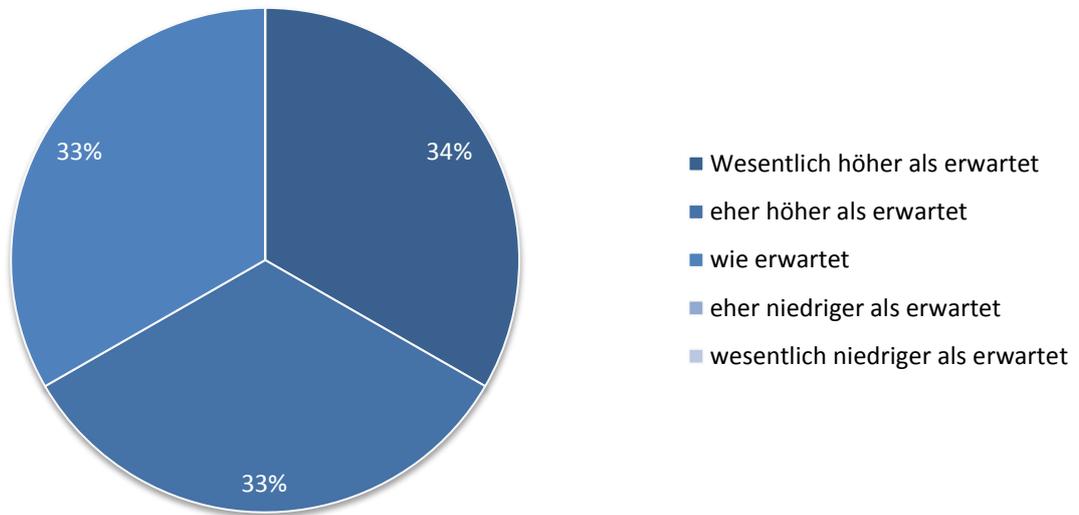


Tabelle 32: Aufwand der Erstellung von Weiterbildungsbausteinen (n=6)

Im zweiten Teil der Befragung wurden die Weiterbildungsanbieter dazu befragt, wie sie die WbB in der Praxis nutzen (vgl. Tabelle 33):

Fast alle befragten Anbieter geben an, in ihren Öffentlichkeitsarbeits-Materialien für die WbB zu werben. Allerdings wird das vom Projekt „Netz3L – Hamburg bildet!“ bereitgestellte, offizielle Logo nur von einem Anbieter genutzt. Die zur Verfügung gestellten Beschreibungen der WbB sowie die Anlagen zu den Zertifikaten werden von der Hälfte der befragten Unternehmen verwendet. Nur ein Drittel der Unternehmen bewerben die Bausteine auf ihren Unternehmenswebseiten.

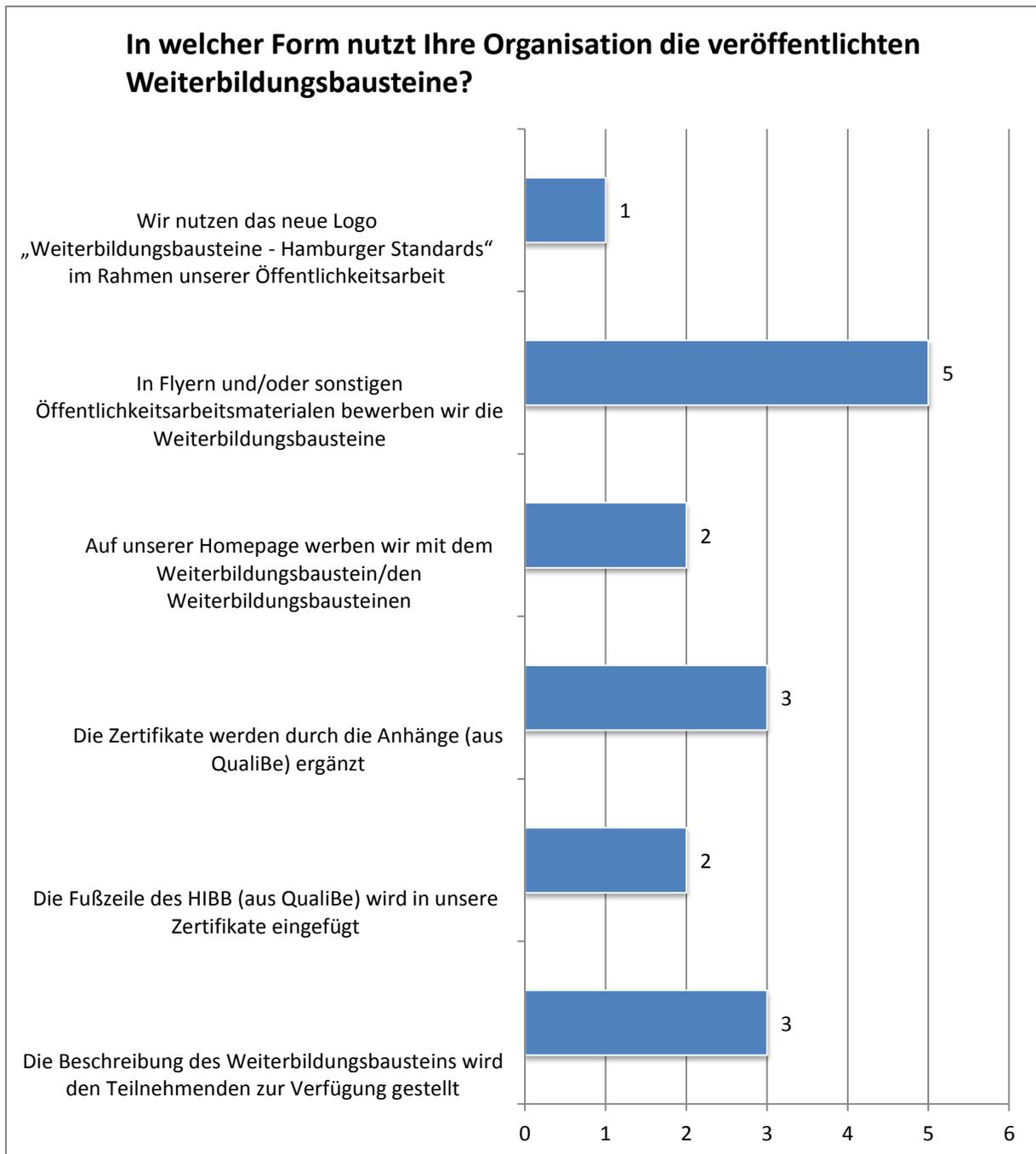


Tabelle 33: Nutzung veröffentlichter Bausteine (Mehrfachnennung möglich, n=6)

Im dritten Teil der Befragung wurde um eine Einschätzung der messbaren Auswirkungen der Entwicklung und/oder Durchführung von WbB in der Organisation gebeten. Drei der befragten Unternehmen konnten hierzu keine Angaben machen. In den Kommentaren zu der Frage wurde angemerkt, dass die Bausteine zum Teil erst seit kurzer Zeit in den Organisationen eingesetzt würden und aus diesem Grunde bislang keine messbaren Auswirkungen zu beobachten seien.

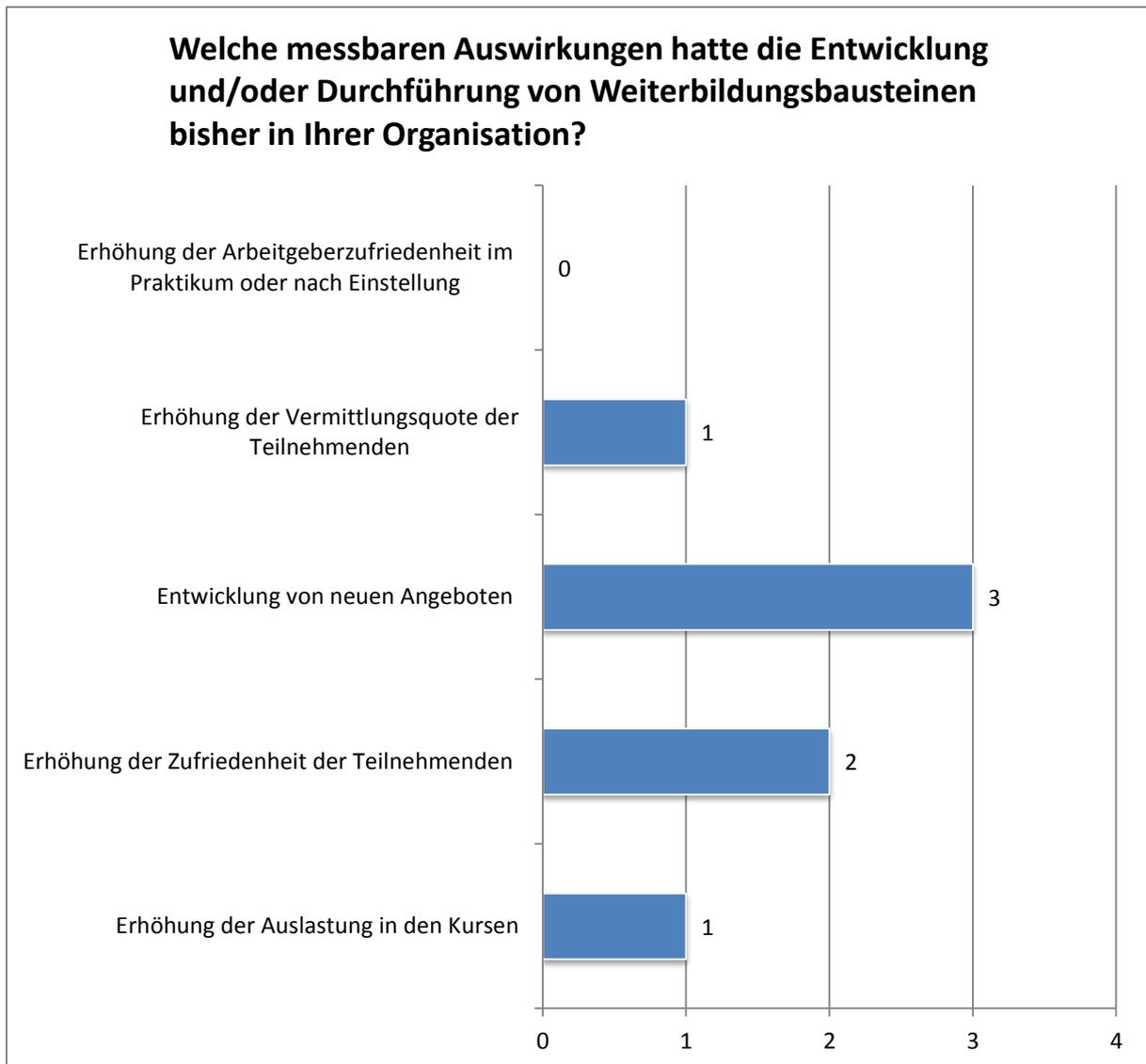


Tabelle 34: Messbare Auswirkungen von WbB in der Organisation (Mehrfachnennung möglich, n=4)

Im vierten und abschließenden Teil der Befragung wurden die Anbieter zu verschiedenen Aspekten der Nutzung von Weiterbildungsbausteinen nach Hamburger Standards befragt.

Befragt nach der Zufriedenheit mit der Beratung und Betreuung durch das Projekt „Netz3L-Hamburg bildet!“ gaben alle Weiterbildungsanbieter an, sehr zufrieden zu sein (n=7). Neben der praxisorientierten Beratung wurden in den Kommentaren zur Frage insbesondere die Beratungskompetenz und die wertschätzende Gesprächsführung der Projektmitarbeitenden positiv hervorgehoben.

Des Weiteren wurden die Weiterbildungsanbieter gebeten, ihre Einschätzung zur Beteiligung an der Entwicklung weiterer WbB nach Hamburger Standards mitzuteilen. Kein Unternehmen schließt dies aus (vgl. Tabelle 35). In zwei Unternehmen ist die Entscheidungsfindung darüber jedoch noch nicht abgeschlossen. Als Gründe wurden in der nächsten Frage nach notwendigen Voraussetzungen zur Beteiligung angegeben, dass die benötigten Res-

sources knapp seien sowie, dass vor der Entscheidung der wirtschaftliche Erfolg der Maßnahmen abzuwarten sei. Darüber hinaus ist auch die innerbetriebliche Strategieentwicklung ein Entscheidungskriterium.



Tabelle 35: Planung der Entwicklung von WbB (n=7)

Zum Abschluss der Befragung konnten die Anbieter Verbesserungsvorschläge hinsichtlich der des Konzepts der WbB nach Hamburger Standards äußern. Die folgenden Vorschläge wurden von zwei Unternehmen eingebracht:

1. Im Hinblick auf das Marketing der WbB sollte ein emotionalerer Ansatz gewählt werden
2. Entwicklung von Online-Kursen mit im System hinterlegten Kompetenzen und Lernzielen

5. Fazit

Sowohl in der schriftlichen als auch in der telefonischen Befragung antworteten die Befragten auf ähnliche Weise. Die organisatorische Ausgestaltung der WbB wurde überwiegend positiv bewertet. Dies betrifft sowohl die Qualität der Lernunterlagen, die als verständlich und zutreffend bewertet wurden, als auch die der Dozierenden. Die Inhalte der Weiterbildungen werden als praxisrelevant eingeschätzt, was durch die betriebliche Interviewpartnerin bestätigt wurde. Teilnehmende der telefonischen Befragung berichteten zudem, dass sie

die Lernunterlagen auch im Nachgang für die berufliche Praxis nutzen konnten, was die Qualität der Materialien unterstreicht.

Es lässt sich weiter bilanzieren, dass die WbB von den Teilnehmenden als nützlich für die berufliche Praxis bewertet werden. Kritisiert wurden vereinzelt organisatorische Aspekte, wie zum Beispiel die Gruppengröße oder Lernzeiten. Diese Aspekte liegen allerdings im Verantwortungsbereich der jeweils durchführenden Weiterbildungseinrichtung.

Die befragten Weiterbildungsanbieter sind von dem Konzept hamburgweit einheitlicher Standards für WbB überzeugt. 71,4% der Unternehmen, die den Fragebogen ausfüllten, können sich die Entwicklung weiterer Bausteine vorstellen trotz der Tatsache, dass sie den Aufwand für die Entwicklung unterschätzten. Die Motivation besteht insbesondere darin, dass sie eine Steigerung der Qualität des Angebotes erwarten und sich eine bessere Verbreitung des Angebotes durch die Öffentlichkeitsarbeit der Projektbeteiligten erhoffen. Darüber hinaus ist die kostenlose Beratung durch des „Netz3L-Hamburg bildet!“-Team ein zusätzlicher Erfolgsfaktor. Dazu zählt auch die Aufwertung der Zertifikate durch die Beschreibung von in den WbB vermittelten Kompetenzen sowie das „seriöse“ Erscheinungsbild durch die Verwendung behördlicher Logos.

Das Engagement der Weiterbildungsanbieter sollte auch vor dem Hintergrund gewürdigt werden, dass sich die messbaren Auswirkungen bei den befragten Unternehmen bislang vor allem auf die Entwicklung neuer WbB und vereinzelter Feststellung einer erhöhten Zufriedenheit der Teilnehmenden manifestieren. Einige Weiterbildungsanbieter setzen die WbB erst seit kurzer Zeit ein und konnten bislang keine messbaren Auswirkungen feststellen.

Das Projekt

Name: Netz3L – Hamburg bildet!

Träger: KWB Koordinierungsstelle Weiterbildung und Beschäftigung e. V.

Laufzeit: 01.01.2017 – 31.12.2018

Projektleitung: Elke Miersch

Kontakt: miersch@kwb.de

Info: www.netz3L.de

Finanziert wird das Projekt „Netz3L – Hamburg bildet!“ aus dem Europäischen Sozialfonds ESF und von der Freien und Hansestadt Hamburg.

6. Anhang

6.1. Fragebogen schriftliche Befragung der Teilnehmenden der Weiterbildungen

netz3L

Fragebogen zum Weiterbildungsbaustein

„_____“ (Name des Weiterbildungsbausteins)

vom _____ bis _____

Bildungsanbieter: _____

Unternehmen: _____

Alter: _____ männlich weiblich Datum _____

1. Aufbau und Inhalt der Weiterbildung

Wie sehr stimmen Sie den folgenden Aussagen zu?	stimme gar nicht zu	stimme eher nicht zu	stimme eher zu	stimme voll und ganz zu
Die Dauer der Weiterbildung war angemessen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Der Aufbau der Weiterbildung (z. B. Seminar, E-Learning) war angemessen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich konnte den Inhalten der Weiterbildung stets folgen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Lerninhalte werden mir in meiner beruflichen Praxis behilflich sein.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich habe viel gelernt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Haben Sie weitere Anregungen zum Aufbau und Inhalt der Weiterbildung? Bitte erläutern Sie kurz.

2. Lehrpersonal

Wie sehr stimmen Sie den folgenden Aussagen zu?	stimme gar nicht zu	stimme eher nicht zu	stimme eher zu	stimme voll und ganz zu
Das Lehrpersonal konnte komplizierte Themen stets verständlich erklären.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Das Lehrpersonal hat Bezüge zur Praxis hergestellt.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Das Lehrpersonal ist stets auf Fragen eingegangen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Haben Sie weitere Anregungen zum Lehrpersonal? Bitte erläutern Sie kurz.

Seite 1 von 3

3. Unterlagen zur Weiterbildung

Wie sehr stimmen Sie den folgenden Aussagen zu?	stimme gar nicht zu	stimme eher nicht zu	stimme eher zu	stimme voll und ganz zu
Die begleitenden Unterlagen sind vom Umfang genau richtig.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die begleitenden Unterlagen sind verständlich aufgebaut.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Haben Sie weitere Anregungen zu den Seminarunterlagen? Bitte erläutern Sie kurz.

4. Beschreibung des Weiterbildungsbausteins

Kennen Sie die Beschreibung Ihrer Weiterbildung als Weiterbildungsbaustein?	
Ja <input type="checkbox"/>	Nein <input type="checkbox"/> → weiter mit 5.

Wenn ja, wie sehr stimmen Sie den folgenden Aussagen zu?	stimme gar nicht zu	stimme eher nicht zu	stimme eher zu	stimme voll und ganz zu
Die Beschreibung des Weiterbildungsbausteins ist verständlich.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich habe in der Weiterbildung Kenntnisse und Fertigkeiten erworben, die der Beschreibung des Bausteins entsprechen.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Haben Sie weitere Anregungen zur Beschreibung des Weiterbildungsbausteins? Bitte erläutern Sie kurz.

5. Rahmenbedingungen der Weiterbildung

Wie sehr stimmen Sie den folgenden Aussagen zu?	stimme gar nicht zu	stimme eher nicht zu	stimme eher zu	stimme voll und ganz zu
Ich bin mit der Organisation im Vorfeld zufrieden (z.B.: Einladung, Informationen).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Ich bin mit der Betreuung zufrieden.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Die Anzahl der Teilnehmenden war genau richtig.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Haben Sie weitere Anregungen zu den Rahmenbedingungen? Bitte erläutern Sie kurz.

6. Gesamteindruck

Wie zufrieden sind Sie mit der Weiterbildung insgesamt?			
gar nicht zufrieden <input type="checkbox"/>	eher nicht zufrieden <input type="checkbox"/>	eher zufrieden <input type="checkbox"/>	sehr zufrieden <input type="checkbox"/>

Was hat Ihnen an der Weiterbildung besonders gut gefallen? Bitte erläutern Sie kurz.

Was hat Ihnen in der Weiterbildung gefehlt? Bitte erläutern Sie kurz.

7. Ihre Angaben helfen, das Konzept Hamburger Standards in der Weiterbildung zu verbessern. Aussagen dazu, ob Ihnen die Inhalte im Berufsalltag weiterhelfen, können jedoch erst zu einem späteren Zeitpunkt getroffen werden. Daher möchten wir Sie gerne in 2-3 Monaten für eine kurze Folgebefragung kontaktieren.



Stehen Sie für eine max. 5 minütige Folgebefragung zur Verfügung?	
Ja , ich stehe für eine kurze Folgebefragung zur Verfügung.	<input type="checkbox"/>
Nein , ich stehe für keine weitere Befragung zur Verfügung.	<input type="checkbox"/>

Vielen Dank für die Beantwortung der Fragen!

.....
Falls wir Sie erneut zum Weiterbildungsbaustein befragen dürfen, hinterlassen Sie bitte hier Ihre Kontaktdaten. Die Daten werden vertraulich behandelt und der Fragebogen anonymisiert ausgewertet. Herzlichen Dank!

Name, Vorname: _____

Telefonnummer: _____ Erreichbarkeit tagsüber: Erreichbarkeit abends:

E-Mailanschrift: _____

6.2. Fragebogen telefonische Befragung von Teilnehmenden der Weiterbildungen

netz3L



Fragebogen 2 „Feedback Teilnehmende zu Weiterbildungsbausteinen“

Allgemeine Angaben

[Folgende Angaben sind vor der Kontaktaufnahme vom ersten Fragebogen zu übernehmen, um anschließend eine Zuordnung zu ermöglichen.]

ID aus Fragebogen 1: _____

Name, Vorname Interviewpartner: _____

Telefonischer Kontakt am (Datum, Uhrzeit): _____

Einleitung/Begrüßung

--> Bitte Vorlesen.

Sehr geehrte/r Frau/Herr *[Name aus Kontaktdaten Fragebogen 1 ergänzen]*,

Sie haben in den vergangenen Monaten einen Weiterbildungsbaustein *[Name aus Fragebogen 1 ergänzen]* absolviert. Im Auftrag der Koordinierungsstelle Weiterbildung und Beschäftigung (KWB) e.V., welche die Konzepte zu den Bausteinen erstellt, würde ich Ihnen zu ihrer Weiterbildung gerne ein paar Fragen stellen. Mit Ihren Antworten helfen Sie, die Qualität der Bausteine weiter zu verbessern. Hätten Sie jetzt ca. 5 Min Zeit? Vielen Dank!

Zunächst geht es um eine kurze Einschätzung, wie Sie den Aufbau und die Inhalte Ihrer Weiterbildung im Rückblick bewerten würden. Bitte sagen Sie mir, wenn Sie eine Frage oder Aussage nicht richtig verstanden haben oder irgendwelche Unklarheiten bestehen.

Wie sehr stimmen Sie den folgenden Aussagen zu?

1. Die Dauer der Weiterbildung war angemessen.

--> Vorgaben bitte Vorlesen.

- Ich stimme gar nicht zu.
- Ich stimme eher nicht zu.
- Ich stimme eher zu.
- Ich stimme voll und ganz zu.

2. Der organisatorische Aufbau der Weiterbildung (z. B. Blockseminar, Wochenendkurs, etc.) war angemessen.

--> *Vorgaben bitte Vorlesen.*

- Ich stimme gar nicht zu.
 - Ich stimme eher nicht zu.
 - Ich stimme eher zu.
 - Ich stimme voll und ganz zu.
-
-
-

3. Ich konnte den Inhalten der Weiterbildung stets folgen.

--> *Vorgaben bitte Vorlesen.*

- Ich stimme gar nicht zu.
 - Ich stimme eher nicht zu.
 - Ich stimme eher zu.
 - Ich stimme voll und ganz zu.
-
-
-

4. Sie haben den Weiterbildungsbaustein seit einiger Zeit erfolgreich abgeschlossen. Wie sehr stimmen Sie diesen Aussagen zu:

Die Unterlagen zur Weiterbildung konnte ich im Nachgang nochmals nutzen.

--> *Vorgaben bitte Vorlesen.*

- Ich stimme gar nicht zu.
 - Ich stimme eher nicht zu.
 - Ich stimme eher zu.
 - Ich stimme voll und ganz zu.
-
-
-

5. Die Lerninhalte waren mir in meiner beruflichen Praxis behilflich.

--> *Vorgaben bitte Vorlesen.*

- Ich stimme gar nicht zu.
- Ich stimme eher nicht zu.
- Ich stimme eher zu.
- Ich stimme voll und ganz zu.

6. Warum waren Ihnen die Lerninhalte für ihre berufliche Praxis bisher [von Interviewer aus Gespräch heraus zu für eins zu entscheiden] behilflich bzw. nicht behilflich?

--> *Bitte Antwort notieren.*

7. Und wie zufrieden sind Sie rückblickend betrachtet mit der Weiterbildung insgesamt?

--> *Vorgaben bitte Vorlesen.*

- Ich bin gar nicht zufrieden.
- Ich bin eher nicht zufrieden.
- Ich bin eher zufrieden.
- Ich bin sehr zufrieden.

8. Zu Ihrem aktuellen Status. Sind Sie derzeit...

--> *Vorgaben bitte Vorlesen.*

- In Arbeit
- In einer Weiterbildung

Auf Arbeitssuche
 Oder trifft derzeit etwas anderes auf Sie zu? Und zwar? -->Bitte ggf. notieren:

9. Abschließend hätte ich nur noch eine kurze Frage: Sind Sie damit einverstanden, wenn wir auch Ihr (Praktikums-)Unternehmen zu dem betreffenden Weiterbildungsbaustein befragen?
--> Vorgaben bitte Vorlesen.

Ja
 Nein

Falls ja, nennen Sie uns bitte den Namen des Unternehmens und ggf. einen Ansprechpartner

Das wäre auch schon meine letzte Frage gewesen. Vielen Dank für Ihre Zeit!

6.3. Fragebogen schriftliche Befragung von Weiterbildungsanbietern

netz3L

_____ Datum

Fragebogen für Anbieter von Weiterbildungsbausteinen sowie an dem Instrument interessierte Bildungsanbieter

I. Entwicklung von Weiterbildungsbausteinen

I.1. Wie viele Weiterbildungsbausteine nach Hamburger Standards haben Sie gemeinsam mit dem Projekt „Netz3L-Hamburg bildet!“ entwickelt?

I.2. Wie viele der entwickelten Bausteine wurden zur Nutzung freigegeben?

I.3. Falls Bausteine nicht abschließend entwickelt wurden oder keine Freigaben stattfanden, nennen Sie uns bitte die Gründe hierfür.

1.4. Was war die Motivation Ihrer Organisation an der Entwicklung von Weiterbildungsbausteinen mitzuwirken?

(Mehrfachnennungen möglich)

- Steigerung der Qualität der eigenen Angebote
 - Nutzung der kostenfreien Beratung durch das Projekt „Netz3L – Hamburg bildet!“
 - Bessere Verbreitung und damit bessere Auslastung der Angebote durch die zusätzliche Öffentlichkeitsarbeit (QualiBe, Projekthomepage von „Netz3L – Hamburg bildet!“, etc.)
 - Aufwertung von Zertifikaten durch die detaillierte Auflistung der Kompetenzen im Anhang
 - Aufwertung von Zertifikaten durch den behördlichen Bezug
 - Anpassung der Beschreibung von Angeboten an nationale Entwicklungen (Kompetenz- und Lernergebnisorientierung)
 - Perspektivische Möglichkeit der Zuordnung eines Weiterbildungsbausteins zu einem DQR-Niveau
 - Sonstiges/Kommentar:
-
-

Falls Sie keine Weiterbildungsbausteine entwickelt haben, bitte mit Frage 4 fortfahren

1.5. Wie hoch war der zeitliche Aufwand für die Entwicklung von Weiterbildungsbausteinen in Ihrer Einrichtung?

- Wesentlich höher als erwartet
 - Eher höher als erwartet
 - Wie erwartet
 - Eher niedriger als erwartet
 - Wesentlich niedriger als erwartet
 - Sonstiges/Kommentar:
-
-

2. Nutzung von Weiterbildungsbausteinen

2.1. In welcher Form nutzt Ihre Organisation die veröffentlichten Weiterbildungsbausteine?

- Die Beschreibung des Weiterbildungsbausteins wird den Teilnehmenden zur Verfügung gestellt
 - Die Fußzeile des HIBB (aus QualiBe) wird in unsere Zertifikate eingefügt
 - Die Zertifikate werden durch die Anhänge (aus QualiBe) ergänzt
 - Auf unserer Homepage werben wir mit dem Weiterbildungsbaustein/den Weiterbildungsbausteinen
 - In Flyern und/oder sonstigen Öffentlichkeitsarbeitsmaterialien bewerben wir die Weiterbildungsbausteine
 - Wir nutzen das neue Logo „Weiterbildungsbausteine - Hamburger Standards“ im Rahmen unserer Öffentlichkeitsarbeit
 - Sonstiges/Kommentar:
-
-

3. Wirkungen der Nutzung von Weiterbildungsbausteinen

3.1. Welche messbaren Auswirkungen hatte die Entwicklung und/oder Durchführung von Weiterbildungsbausteinen bisher in Ihrer Organisation?

- Erhöhung der Auslastung in den Kursen
- Erhöhung der Zufriedenheit der Teilnehmenden
- Entwicklung von neuen Angeboten
- Erhöhung der Vermittlungsquote der Teilnehmenden
- Erhöhung der Arbeitgeberzufriedenheit im Praktikum oder nach Einstellung
- Sonstiges/Kommentar:

4. Sonstiges

4.1. Wie zufrieden waren Sie mit der Beratung und Betreuung durch die Mitarbeiterinnen des „Projektes Netz3L-Hamburg bildet“?

- Sehr zufrieden
- Eher zufrieden
- Eher nicht zufrieden
- Gar nicht zufrieden

Bitte erläutern Sie kurz:

4.2. Planen Sie die Entwicklung von (weiteren) Weiterbildungsbausteinen in Ihrer Organisation?

- Ja
- Nein
- Noch nicht entschieden
- Sonstiges/Kommentar:

4.3. Welche Voraussetzungen müssten gegeben sein, damit in Ihrer Organisation die Entwicklung von (weiteren) Weiterbildungsbausteinen in Erwägung gezogen wird?

4.4. Wenn Sie Verbesserungsvorschläge für das Konzept der Weiterbildungsbausteine nach Hamburger Standards haben, freuen wir uns, hier davon zu erfahren: