

Institut für Betriebs- und Regionalökonomie IBR

Bildungsnutzen in der Weiterbildung

Eine Untersuchung des individuellen
Nutzens von Weiterbildungen an
der Hochschule Luzern – Wirtschaft

IBR Arbeitsbericht 001/2018

www.hslu.ch/ibr

Sheron Baumann und Prof. Dr. Imke Keimer

Vorwort

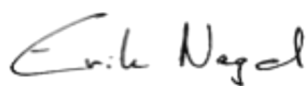
Sehr geehrte Leserinnen und Leser

Das heutige Berufsleben setzt die Bereitschaft zur ständigen Erneuerung und Erweiterung des eigenen Wissens voraus. Die für die sichere Bewältigung beruflicher Herausforderungen nötige Fachkompetenz verändert sich fortlaufend, manchmal dynamisch oder auch disruptiv. Einiges eignet man sich durch die tagtägliche Arbeit selber und kontinuierlich an, aber zu einem gegebenen Zeitpunkt ist eine Weiterbildung «off-the-job» sinnvoll und nötig. Von der Teilnahme an einer Weiterbildung verspricht man sich, nötiges Fachwissen für das berufliche Fortkommen zu erlangen. Das ist aber bei weitem noch nicht alles. Teilnehmende entwickeln über das entsprechende didaktische Setting ihre Fähigkeit weiter, praktische Problemstellungen differenzierter, methodisch sicherer und systematischer anzugehen und zu lösen. Zudem erlaubt und fördert eine Weiterbildung die Auseinandersetzung mit der eigenen Rolle, der Zusammenarbeit im Team oder der Führungsarbeit. Mit Distanz den eigenen Alltag zu beobachten und zu reflektieren ermöglicht es, blinde Flecken zu erkennen und Arbeits- und Führungsbeziehungen aktiver und produktiver zu gestalten.

Von diesem Nutzen gehen wir aus und dieser Nutzen wird uns in den vielen Gesprächen mit Studierenden während ihrer Weiterbildung und auch nach Abschluss der Weiterbildung attestiert. Auch wenn dies wichtige Indizien und Erlebnisberichte sind, die wir als Hochschule gespiegelt bekommen, so gibt es bislang bei uns keine systematische Untersuchung über den Nutzen von Weiterbildungen. Darüber hinaus kann konstatiert werden, dass die Weiterbildung an Hochschulen allgemein weitgehend unerforscht ist. Es liegen kaum empirischen Daten vor – ganz im Gegensatz beispielsweise zur Höheren Berufsbildung. Wenn es um den Bildungsnutzen geht oder um ähnliche Begriffe wie «Bildungsrendite» oder «Return on Education», dann lässt sich keine empirisch gefestigte Aussage zur Weiterbildung an Hochschulen machen. Doch dies ist unbedingt nötig, da die Weiterbildung einen wesentlichen Beitrag zur Weiterqualifizierung von Fach- und Führungskräften leistet. Allein an den Schweizer Fachhochschulen werden über 70 Millionen Franken Erträge erwirtschaftet. Enorm viele Berufstätige investieren in ihre Weiterqualifikation. Enorm viele Unternehmen investieren in die Weiterentwicklung ihrer Mitarbeitenden, indem sie sie unterstützen. Die Teilnehmenden an Weiterbildungen und die sie unterstützenden Unternehmen haben ein Anrecht darauf zu wissen, welchen Nutzen Weiterbildung an Hochschulen eigentlich stiftet. Alle diese Befunde waren Grund genug, den Bildungsnutzen genauer unter die Lupe zu nehmen und zu untersuchen.

Vorliegende wissenschaftliche Studie ist als erster Schritt zur Untersuchung des Nutzens von Weiterbildungen an Hochschulen zu verstehen. Wir haben den individuellen Bildungsnutzen beispielhaft am Departement für Wirtschaft der Hochschule Luzern untersucht. Basierend auf einer quantitativen Untersuchung können wir aufzeigen, dass das Departement Wirtschaft mit seinem Weiterbildungsangebot einen wichtigen Beitrag zur persönlichen beruflichen Entwicklung leistet und damit einen hohen Bildungsnutzen stiftet.

Ich wünsche Ihnen eine erkenntnisreiche Lektüre der Studienergebnisse.



Prof. Dr. Erik Nagel

Vizedirektor und Co-Institutsleiter des Departements Wirtschaft

Ressortleiter Weiterbildung

erik.nagel@hslu.ch

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	1
Inhaltsverzeichnis	2
Wichtigste Resultate.....	3
Einleitung	4
Bildungsnutzen – Konzepte und Empirie.....	5
Die Untersuchung der Hochschule Luzern – Wirtschaft	8
Deskriptive Angaben.....	10
Nutzen der Weiterbildungsprogramme der Hochschule Luzern – Wirtschaft	14
Fazit.....	21
Quellen	22
Autoren	23
Anhang.....	24

Wichtigste Resultate

Die Studie

Mit dem Ziel, Erkenntnisse zum individuellen Nutzen von Weiterbildungen für die Absolventinnen und Absolventen zu gewinnen, wurde im Zeitraum von August bis Oktober 2017 eine Befragung durchgeführt. Insgesamt haben 389 ehemalige Studierende von Weiterbildungsprogrammen der Hochschule Luzern – Wirtschaft (HSLU W) an der Studie teilgenommen. Alle Befragten schlossen im Jahr 2014 eines von 29 CAS, fünf DAS oder elf MAS erfolgreich ab.

Zufriedenheit mit der Weiterbildung

Insgesamt geben die Befragten ein sehr positives Feedback zur Weiterbildung an der Hochschule Luzern – Wirtschaft: Rückblickend empfehlen 93 Prozent ihre absolvierte Weiterbildung weiter und 95 Prozent geben an, dass sie von ihrer Weiterbildung profitiert haben. Dabei bewerten Absolventinnen und Absolventen von MAS-Programmen ihre besuchte Weiterbildung am höchsten.

Berufliche Stellung und Entwicklung

Mehr als ein Drittel aller befragten Absolventen und Absolventinnen hat seit Beginn der Weiterbildung eine Beförderung und/oder einen Wechsel der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers erlebt. Alle Weiterbildungen haben einen positiven Beitrag zur gewünschten beruflichen Entwicklung, zur Wahrnehmung anspruchsvollerer Aufgaben sowie zum Ausbau des beruflichen Netzwerkes geleistet.

Berufliche Kompetenz

Die Aussagen, dass die Weiterbildung zu einer Verbesserung der Fachkompetenz geführt hat (95 Prozent) und die Absolventinnen und Absolventen sich durch die Weiterbildung besser auf berufliche Herausforderungen (90 Prozent) vorbereitet fühlen, erhielten über alle Weiterbildungsprogramme hinweg die grösste Zustimmung.

Persönliche Entwicklung

Eine positive persönliche Entwicklung fand bei der deutlichen Mehrheit aller Weiterbildungsstudierenden statt: 73 Prozent der Absolventinnen und Absolventen geben an, ihr Auftreten dank der Weiterbildung verbessert zu haben und bei 74 Prozent wirkte sich die Weiterbildung positiv auf ihr Selbstbewusstsein aus.

Einkommensentwicklung

Deutlich mehr als zwei Drittel aller ehemaligen Weiterbildungsstudierenden konnten ihr Einkommen im Verlauf oder nach Abschluss der Weiterbildung steigern. Abhängig von der Art der Weiterbildung konnten im Durchschnitt Einkommensverbesserungen zwischen sieben und 18 Prozent erreicht werden.

Einleitung

Sich in der heutigen Wissensgesellschaft weiterzubilden bedeutet, «ein Leben lang» respektive während der ganzen Phase der Berufstätigkeit zu lernen. Dementsprechend dienen die Angebote der Hochschule Luzern – Wirtschaft in erster Linie dazu, berufliche Kompetenzen zu festigen und weiterzuentwickeln. Für Fach- und Führungskräfte sowie Unternehmen sind Weiterbildungen in mehrfachem Sinne mit Investitionen verbunden. So können sich Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber direkt an den finanziellen Ausbildungskosten beteiligen oder die Unterrichtszeit als Arbeitszeit anrechnen. Gleichzeitig müssen sie Lösungen für die durch Weiterbildungen entstehenden Abwesenheiten finden. Aber auch die Studierenden investieren viel Zeit in ihre Weiterbildung, wobei die Leistungserwartungen am Arbeitsplatz nicht reduziert werden. Diese zusätzliche zeitliche Belastung geht oft auf Kosten der Familien- und Freizeit, wobei die Studierenden auf die Unterstützung von ihrer Familie und ihren Partnerinnen und Partnern angewiesen sind. Auf finanzieller Ebene kommen die Studiengebühren hinzu, welche von den Teilnehmenden häufig ganz oder

teilweise selbst getragen werden müssen.

Es stellt sich damit die Frage, welcher Mehrwert die Investition in eine Weiterbildung den Studierenden und Unternehmen bringt. Um diese Frage zu beantworten, hat die Hochschule Luzern – Wirtschaft eine Befragung bei Absolventinnen und Absolventen durchgeführt, deren Abschluss drei Jahre zurückliegt und also 2014 eine Weiterbildung in Form eines CAS, DAS oder MAS erfolgreich beendet haben.

Die vorliegenden Ergebnisse ermöglichen einen für den schweizerischen Fachhochschulbereich erstmaligen Einblick in die Bewertung des individuellen Nutzens von Weiterbildungen aus der Sicht der ehemaligen Teilnehmenden. Konzeptuell erfolgte dabei eine Abstützung auf Grundlagen des Bildungsnutzens bzw. der monetären und nicht monetären Bildungsrenditen.

Bildungsnutzen – Konzepte und Empirie

Der Nutzen der aus Bildungsaktivitäten gewonnen werden kann, lässt sich nach verschiedenen Konzepten für unterschiedliche Bildungsstufen, Betrachtungsebenen und Nutzenarten herleiten. Ein verbreitetes Konzept stellt die Bildungsrendite dar, die sich auf fiskalischer, gesellschaftlicher und individueller Ebene berechnen lässt. Während sie in den ersten beiden Fällen Informationen zur Steuerung des Bildungssystems liefert, kann die individuelle Bildungsrendite dabei helfen, Bildungsentscheide von Privatpersonen zu unterstützen (Wolter & Weber, 2005). In der Regel beschränken sich ökonomische Berechnungen von Bildungsrenditen bzw. -nutzen auf monetäre Aspekte der Bildung. Da dabei andere Kosten und Erträge vernachlässigt werden (Wolter & Weber, 2005), gibt es in der Bildungsforschung auch Bestrebungen - hauptsächlich auf gesellschaftlicher und individueller Ebene – nicht monetäre Masse zu bestimmen. Im Folgenden wird kurz auf die wichtigsten Konzepte und ihre Unterschiede eingegangen, um die eigene Untersuchung methodisch besser verorten zu können.

Monetäre Konzepte: Bildungsrendite und Lohnprämie

Die Berechnung von Bildungsrenditen erfolgt zur Beurteilung der Rentabilität von Bildungsinvestitionen verschiedener Akteure. Dabei setzen sich die Investitionskosten aus den direkten Ausgaben für Ausbildung und Opportunitätskosten in Form des während der Ausbildung entgangenen Erwerbseinkommens zusammen (Weber, 2002). Die Erträge der Investition in Bildung können je nach Betrachtungsebene individuelle Löhne, Steuererträge des Staates oder beides sein. Für die Beurteilung der Bildungsinvestitionen aus Sicht der Teilnehmenden wird die so genannte private oder individuelle Bildungsrendite verwendet. Sie weist aus, ob Bildung einen Nutzen in Form einer Lohnsteigerung bringt. Sollen Investitionen des Staates in die Bildung bzw. das Bildungssystem hinsichtlich ihrer Wirkung auf die staatlichen Steuererträge beurteilt werden, wird die fiskalische Bildungsrendite herangezogen. Eine gesamtgesellschaftliche Sicht, welche die durch staatliche und private Bildungsinvestitionen erzielten Erträge und Kosten berücksichtigt, wird durch die soziale Bildungsrendite ermöglicht (Rudin, 2012).

Die Berechnung der Bildungsrendite kann auf verschiedene Arten erfolgen. Die “Mincer Lohnregression” dient heute als Grundlage für viele empirische bildungs- und arbeitsmarktökonomische Untersuchungen und basiert auf der Humankapitaltheorie (Buschle & Haider, 2013). Sie stellt eine Schätzfunktion dar, bei der die Höhe des Lohnes als abhängige Variable von Bildungsdauer oder dem Erreichen eines Abschlusses und der Berufserfahrung bestimmt wird. Die berechnete prozentuale (Brutto-)Lohnsteigerung durch ein weiteres Bildungsjahr wird als Rendite bezeichnet. Wenn insbesondere auf der individuellen Betrachtungsebene angenommen wird, dass ein höherer Lohn nicht durch einzelne zusätzliche Bildungsjahre, sondern erst beim Erreichen eines höheren Abschlusses verdient wird, dann können anstelle der Bildungsjahre mehrere Dummy-Variablen für unterschiedliche Abschlüsse verwendet werden (Anger, Plünnecke & Schmidt, 2010). Diese Annahme wird als nicht-lineare Bildungsrendite bezeichnet und findet in zahlreichen Studien Verwendung.

Die Kapitalwertmethode, die Ertragsratenmethode sowie die Vermögensendwertmethode stellen weitere Berechnungsmöglichkeiten für die monetäre Bildungsrendite dar. Sie sind verwandt und stützen sich auf finanzmathematischen Berechnungen aus der Investitionstheorie. Oft werden sie mit Hilfe von idealisierten Werten für die tatsächlichen Kosten eines Studiums (z. B. Studiengebühren), dessen Opportunitätskosten (z. B. Erwerbsausfall während des Studiums) und dem anschliessend erzielbaren Einkommen berechnet (beispielsweise in Nieberle & Dürsteler, 2017).

Die Lohnprämienmethode beruht auf der Berechnung des prozentualen Bruttolohnzuwachses durch einen höheren Bildungsabschluss (Anger et al., 2010). Sie kann auch über den Nettolohn berechnet werden und auf nichtlinearen Bildungsrenditen nach Mincer aufbauen, oder aber über sozioökonomische Daten bestimmt werden, die nicht in eine Regression fliessen. Letzteres kann als einfachste Art der Berechnung bezeichnet werden und stellt relativ geringe Anforderungen an Daten und Methode. So können z. B. mit Hilfe von Daten aus der Lohnstrukturerhebung des Bundesamtes für Statistik Unterschiede zwischen den verschiedenen Ausbildungsniveaus hinsichtlich ihres mittleren Lohnes als Prämien berechnet werden (beispielsweise in Strahm, 2015 oder

Nieberle & Dürsteler, 2017).

Nicht monetärer Nutzen

Da abhängig vom Betrachtenden nicht nur der monetäre Nutzen bzw. Ertrag bei der Beurteilung von Bildungsinvestitionen relevant ist, werden in der Bildungsforschung auch andere Nutzen- und Ertragsarten berücksichtigt. Sie können nicht als Ertragsraten dargestellt werden und werden in der Literatur oft einfach als Nutzen (engl. „benefits“) oder nicht monetäre Erträge (engl. «non-monetary returns») bezeichnet. Grundsätzlich können auch sie wie monetäre Kennzahlen auf verschiedenen Ebenen (privat, sozial, fiskalisch) berechnet und ausgewiesen werden. Beispiele hierfür sind die Auswirkungen von Bildung auf die Gesundheit, die Sparrate oder die Fruchtbarkeit von Teilnehmenden sowie die sozialen Auswirkungen in Bezug auf die Verbrechensrate, den sozialen Zusammenhalt oder das Spendenverhalten (Harmon, 2011).

Spezifisch für die Tertiärbildung wurde beispielsweise der nicht monetäre Nutzen wiederholt hinsichtlich der Effizienz- und Zeitgewinne bei der Stellensuche, der Erfüllung von Berufswünschen oder der Zufriedenheit aufgrund der Arbeitsinhalte untersucht (Vila, 2000). Gemessen werden solche Kennzahlen typischerweise mit Likert-Skala-artigen Bewertungen, wobei danach unter anderem die Häufigkeit der Zustimmung ausgewiesen wird.

Bildungsnutzen der schweizerischen Fachhochschulbildung in der Literatur

Berechnungen des Bildungsnutzens in Form von Renditen für die schweizerische Fachhochschulbildung können in einigen publizierten Studien gefunden werden. Im Rahmen der relativ ausführlichen Recherchen zu diesem Bericht konnten jedoch keine Renditen festgestellt werden, die ausdrücklich Weiterbildungsprogramme der Fachhochschulen betreffen.

Ein wichtiger Grund dafür ist, dass die Berechnungen der Rendite meist linear erfolgen, d.h. für jeweils ein weiteres Bildungsjahr. Es wird in den Studien also nicht unterschieden, welcher Abschluss für die Berechnung massgebend ist. Da Fachhochschulen Bachelor-, Master- und Weiterbildungsstudiengänge anbieten, die sich u. a. wesentlich in ihren zeitlichen und finanziellen Investitionen unterscheiden, sind die Ergebnisse nur bedingt dafür geeignet, individuelle Bildungsentscheide zu erleichtern.

In Tabelle 1 auf der nächsten Seite wird eine Auswahl

der Resultate zu Untersuchungen der Bildungsrendite aus Fachhochschulausbildungen zusammengefasst. Während die beiden älteren Studien auf Daten der Schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (SAKE) aufbauen, stützen sich die Autoren der zwei jüngeren Studien auf Daten aus Lohnstrukturerhebungen (LSE). Nieberle & Dürsteler (2017) ergänzen ihre Daten ausserdem mit Resultaten der Lohnstudie FH Schweiz (2013).

Die Ergebnisse in Tabelle 1 weichen stark voneinander ab, was v. a. auf methodische Unterschiede zurückzuführen ist. Während die Studie von Weber (2003) für Männer die Ertragsrate von 8.5 Prozent für ein zusätzliches Jahr Fachhochschulausbildung ausweist, sind die restlichen Resultate jeweils im Vergleich mit einer anderen Ausbildung zu verstehen. So erzielen gemäss Wolter und Weber (2005) Fachhochschulabsolventinnen und -absolventen 8.7 Prozent bzw. 10.6 Prozent höhere Bildungsrenditen als Personen mit einem Abschluss der Höheren Berufsbildung. Auch Strahm (2015) vergleicht den monetären Bildungsnutzen des Fachhochschulabschlusses mit demjenigen der Höheren Berufsbildung. Er weist im Durchschnitt für beide Geschlechter ein um 13.9 Prozent höheres Einkommen für Fachhochschulabsolventinnen und -absolventen aus.

Die hohen Renditen von Nieberle & Dürsteler (2017) erklären sich aus dem gewählten Vergleich der Studie. So werden die Löhne nach Bachelor- und Masterabschlüssen an Fachhochschulen untereinander verglichen und zusätzlich mit den Löhnen, welche mit einer kaufmännischen Ausbildung erzielt werden, in Bezug gesetzt. Gemäss der Studie erreichen ehemalige Fachhochschul-Studierende mit einem Bachelor «Betriebswirtschaft» bzw. einem Master im Bereich «Wirtschaft und Dienstleistungen» im Vergleich zu KV-Abgängerinnen und -Abgängern 49 bzw. 85 Prozent höhere monetäre Bildungsrenditen. Der Unterschied zwischen Absolventinnen und Absolventen der Bachelor- und Masterstufe beträgt 24 Prozent.

Empirische Befunde zu nicht monetären Nutzen oder Erträgen von Fachhochschulstudien in der Schweiz konnten weder für die Grundausbildung noch für die Weiterbildung gefunden werden.

Tabelle 1: Fachhochschul-Bildungsrenditen verschiedener Studien

Studie	Monetärer Bildungsnutzen (Bildungsrendite) in %	Im Vergleich zu	Datengrundlage
Weber (2003)	Männer: 8.5	-	SAKE 2002
Wolter & Weber (2005)	Frauen: 8.7 Männer: 10.6	Höhere Berufsausbildung	SAKE 2004
Strahm (2015)	Männer und Frauen: 13.9	Höhere Berufsausbildung	LSE 2010
Nieberle & Dürsteler (2017)	Bachelorstudium Männer und Frauen: 49 Masterstudium Männer und Frauen: 85 Männer und Frauen: 24	KV KV Bachelor	Lohnstudie FH Schweiz (2013) und LSE 2014

Die Untersuchung der Hochschule Luzern – Wirtschaft

Weiterbildungsstudierende an Fachhochschulen finanzieren ihr Studium grösstenteils selber und die Angebote sind staatlich nicht subventioniert. Somit ist die Investition des Staates unbedeutend und die sozialen und fiskalischen Bildungsrenditen für Weiterbildungen an Fachhochschulen fallen prinzipiell höher aus als die private oder individuelle Bildungsrendite. Da in vielen Untersuchungen eine gesamtwirtschaftliche Perspektive eingenommen wird und nicht eine individuelle Empfehlung für die Wahl einer Weiterbildung gemacht werden soll, dominieren in der Forschung die Werte, die zur Steuerung des Bildungswesens relevant sind. Für die Anbieter von Weiterbildungen ist es aber wichtig, auch Kenntnisse über den individuellen Nutzen einzelner Angebote zu haben. Hierzu sind regressionsanalytische Berechnungsmethoden wie die oben beschriebene Lohnregression und die erwähnten finanzmathematischen Ansätze aufgrund der Datenanforderungen sowie den beschränkt möglichen Aussagen zu verschiedenen Nutzenarten wenig geeignet.

Für die Untersuchung des individuellen, privaten Bildungsnutzens bei ehemaligen Weiterbildungsstudierenden der Hochschule Luzern – Wirtschaft wird daher eine direkte Erhebung von Daten gewählt. Für die Erhebung des nicht monetären Nutzens stützen wir uns auf die Methoden des vorangegangenen Kapitels ab. Dabei wird die subjektive Bewertung des nicht monetären Ertrags in den Vordergrund gestellt. Da der monetäre Nutzen einer der entscheidenden Punkte für den individuellen Bildungsentscheid ist (Harmon, 2011), wird er in der Untersuchung ebenfalls berücksichtigt. Für seine Bestimmung wird auf die Berechnung der Lohnprämie drei Jahre nach dem Weiterbildungsabschluss abgestellt. Dabei wird die Prämie als prozentualer Zuwachs zwischen dem Bruttojahreslohn vor dem Weiterbildungsantritt und dem Befragungszeitpunkt berechnet.

Die erhobenen Daten zum Nutzen bzw. dem Ertrag der Weiterbildung wurden nach fünf Nutzenbereichen kategorisiert. Diese in Abbildung 1 veranschaulichten Bereiche, welche auch zur Strukturierung der Resultate weiter unten dienen, umfassen jeweils folgende Aspekte zur Beurteilung des Nutzens von Weiterbildungen:

Zufriedenheit mit der Weiterbildung

- Weiterempfehlung des Studiums
- Rückblickend profitiert
- Zeitpunkt des Eintritts des Nutzens

Berufliche Stellung und Entwicklung

- Beförderung seit Beginn der Weiterbildung
- Wechsel der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers seit Beginn der Weiterbildung
- Wahrnehmung anspruchsvollerer Aufgaben
- Ausbau des beruflichen Netzwerks
- Verbesserung der beruflichen Anerkennung
- Vergrösserung des Interesses am Job Profil

Berufliche Kompetenz

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

Persönliche Entwicklung

- Verbesserung des Auftretens
- Vergrösserung des Selbstbewusstseins

Einkommensentwicklung

- Monetärer Weiterbildungsertrag bzw. Lohnprämie im Vergleich zu vor der Weiterbildung



Abbildung 1: Kategorisierung des individuellen Nutzens von Weiterbildungen an der Hochschule Luzern – Wirtschaft (HSLU W)

Deskriptive Angaben

Die Ergebnisse dieser Studie zum Bildungsnutzen in der Weiterbildung basieren auf einer Umfrage unter allen ehemaligen Studierenden, die 2014 an der Hochschule Luzern – Wirtschaft ein Certificate of Advanced Studies CAS, ein Diploma of Advanced Studies DAS, einen Master of Advanced Studies MAS oder einen Executive Master of Business Administration EMBA abgeschlossen haben. Dazu wurden alle 833 Absolventinnen und Absolventen im August 2017 per Brief angeschrieben und erhielten als Beilage einen Fragebogen. Zusätzlich wurde zwei bzw. vier Wochen später eine Erinnerungs-E-Mail verschickt. Die ehemaligen Weiterbildungsstudierenden hatten dabei die Möglichkeit, die Umfrage sowohl auf Papier als auch elektronisch auszufüllen. Insgesamt wurden 383 gültige Fragebogen ausgefüllt. Dies entspricht einer Rücklaufquote von 46 Prozent. Da nicht alle Teilnehmenden den Fragebogen vollständig ausgefüllt haben, wurden die Daten für die Auswertungen jeweils paarweise bereinigt.

Insgesamt wurden im Jahr 2014 in den Fachbereichen der vier Institute der Hochschule Luzern – Wirtschaft 45 Weiterbildungsprogramme angeboten. Davon waren 29 Zertifikatslehrgänge (CAS), fünf DAS und elf MAS inklusive eines Executive Master of Business Administration (EMBA). Die Rücklaufquoten sowie die Verteilung der Weiterbildungsprogramme über die vier Fachbereiche sind in Tabelle 2 zusammengefasst.

Die vorliegende Studie basiert auf einer Vollerhebung. Trotz der erzielten hohen Rücklaufquote lässt sich jedoch nicht automatisch auf eine repräsentative Stichprobe schliessen. Liegen systematische Antwortausfälle vor, können diese das Ergebnis verzerren.

Die Untersuchung einer Stichprobe auf eine Verzerrung durch Antwortausfall (Non-response Bias) stellt eine Herausforderung dar. Im Allgemeinen ist es schwierig Auskunft darüber zu erhalten, warum ein Fragebogen nicht beantwortet wurde. Eine Möglichkeit stellt die mündliche Befragung der Nicht-Antwortenden dar. Darauf wurde für diese Studie verzichtet. Stattdessen haben wir zum einen die Merkmale der Stichprobe mit den Merkmalen der Grundgesamtheit verglichen. Dabei konnten keine wesentlichen Abweichungen der Verteilung von Geschlecht und Art des Weiterbildungsprogramms (CAS/DAS/MAS) festgestellt werden. So erreichen Männer im Gesamtsample einen Anteil von 55 Prozent, im Rücklauf betrug er hingegen knapp 61 Prozent. Bei der Art der Weiterbildung sind die MAS Absolventinnen und Absolventen im Vergleich zum Gesamtsample leicht übervertreten, während diejenigen von CAS Weiterbildungen leicht untervertreten sind.

Tabelle 2: Anzahl Weiterbildungsprogramme und Rücklaufquoten pro Fachbereich

	Management, Betriebs- und Regional- ökonomie	Finance, Banking, Accounting und Controlling	Kommunika- tion und Marketing	Tourismus und Mobilität	Rücklauf in %
CAS	8	5	13	3	39.5 (n = 226)
DAS		5			65.2 (n = 30)
MAS	5	4	2		60.9 (n = 127)
Rücklauf in %	53.5 (n = 131)	49.9 (n = 101)	43.9 (n = 133)	33.3 (n = 18)	46 (n = 383)

Zum anderen haben wir die Stichprobe auf einen so genannten «Late-response Bias» geprüft und dazu die Antworten des ersten Drittels aller Antwortenden mit denen des letzten Drittels basierend auf einen t-Test verglichen. Dabei zeigen nur zwei Items («Verbesserung der Fachkompetenz» und «Bessere Vorbereitung auf berufliche Herausforderungen») signifikante Unterschiede (zweiseitig, fünf Prozent). Wir gehen daher davon aus, dass unsere Stichprobe die Grundgesamtheit repräsentiert.

Wie in Abbildung 2 ersichtlich ist, beträgt der Männeranteil im Rücklauf in DAS und MAS Programmen zwei Drittel. Der Anteil Frauen in CAS Programmen liegt ca. zehn Prozent höher als bei den anderen beiden Weiterbildungsarten.

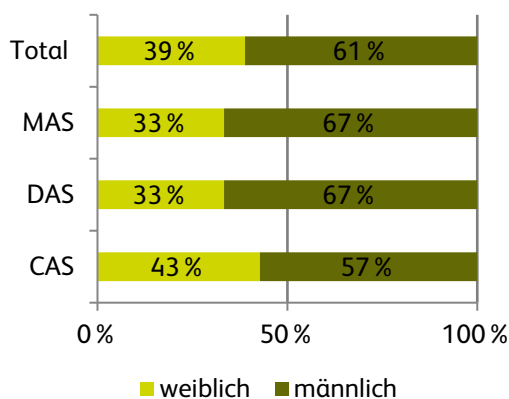


Abbildung 2: Geschlechteranteile der Befragten nach Weiterbildungsarten

Abbildung 3 zeigt die Geschlechterverteilung des Rücklaufs der verschiedenen Fachbereiche der Hochschule Luzern – Wirtschaft. In Programmen aus den Bereichen „Finance, Banking, Accounting und Controlling“ sowie „Tourismus und Mobilität“ haben mehr als doppelt so viele Männer als Frauen an der Umfrage teilgenommen. Auch bei den ehemaligen Studierenden aus dem Bereich „Management, Betriebs- und Regionalökonomie“ gab es mehr Teilnehmer als Teilnehmerinnen, während die Anteile im Bereich „Kommunikation und Marketing“ ausgeglichen sind.

Die Verteilung der Befragten nach Hierarchiestufen in ihren Unternehmen ist in Abbildung 4 auf der nächsten Seite dargestellt. Der grösste Anteil der Absolventinnen und Absolventen befindet sich nach der Weiterbildung im mittleren Kader (32 Prozent). 25 Prozent gehören zum unteren und 19 Prozent zum oberen Kader. Dabei ist zu berücksichtigen, dass 36 Prozent der

teilnehmenden Studierenden seit dem Beginn der Weiterbildung befördert worden sind und dies bereits in diese Darstellung mit einfließt. Da eine Beförderung auch innerhalb einer Kaderstufe stattfinden kann, können aus den Resultaten keine Rückschlüsse auf den Wechsel der Kaderstufe gezogen werden. Allerdings zeigen die Resultate klar auf, dass ehemalige Weiterbildungsstudierende über alle Angebote hinweg betrachtet mit mindestens 78 Prozent sehr häufig eine Kaderfunktion belegen.

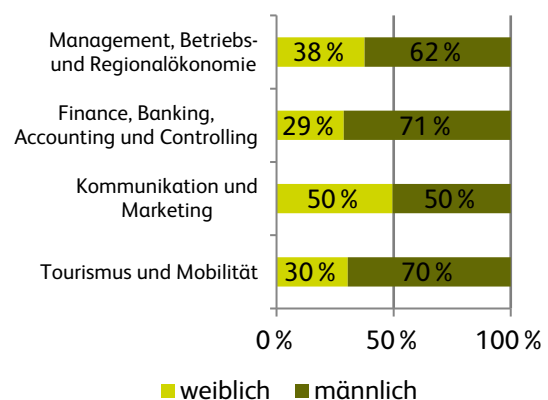


Abbildung 3: Geschlechteranteile nach Fachbereichen

Abbildung 5 stellt die Zuordnung der ehemaligen Studierenden zu den verschiedenen Branchen dar. 25 Prozent – und damit der grösste Anteil der Weiterbildungsteilnehmenden – kommt aus der „Finanz- und Versicherungsbranche“. Mit elf und zehn Prozent der Stichprobe sind auch die Branchen „Öffentliche Verwaltung, Verteidigung und Sozialversicherung“ bzw. „Information und Kommunikation“ relativ stark vertreten. Die Verteilung der Befragten nach Branchen spiegelt die inhaltliche Ausrichtung der Institute der Hochschule Luzern – Wirtschaft wider.

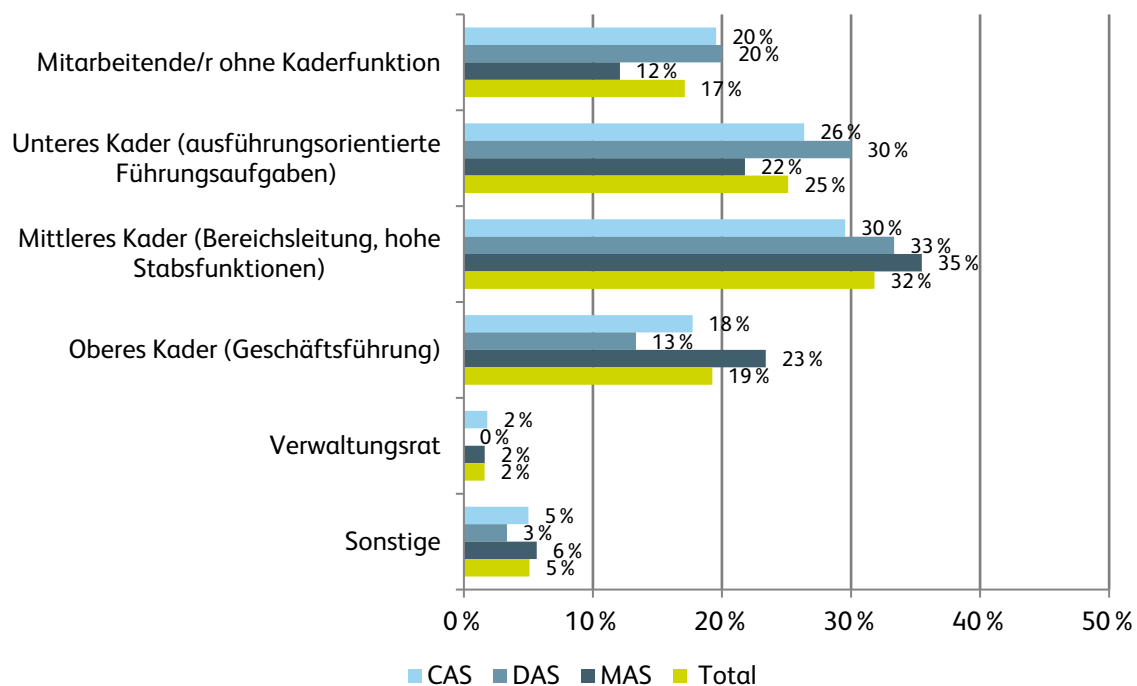


Abbildung 4: Verteilung der Befragten nach der beruflichen Position und Weiterbildung

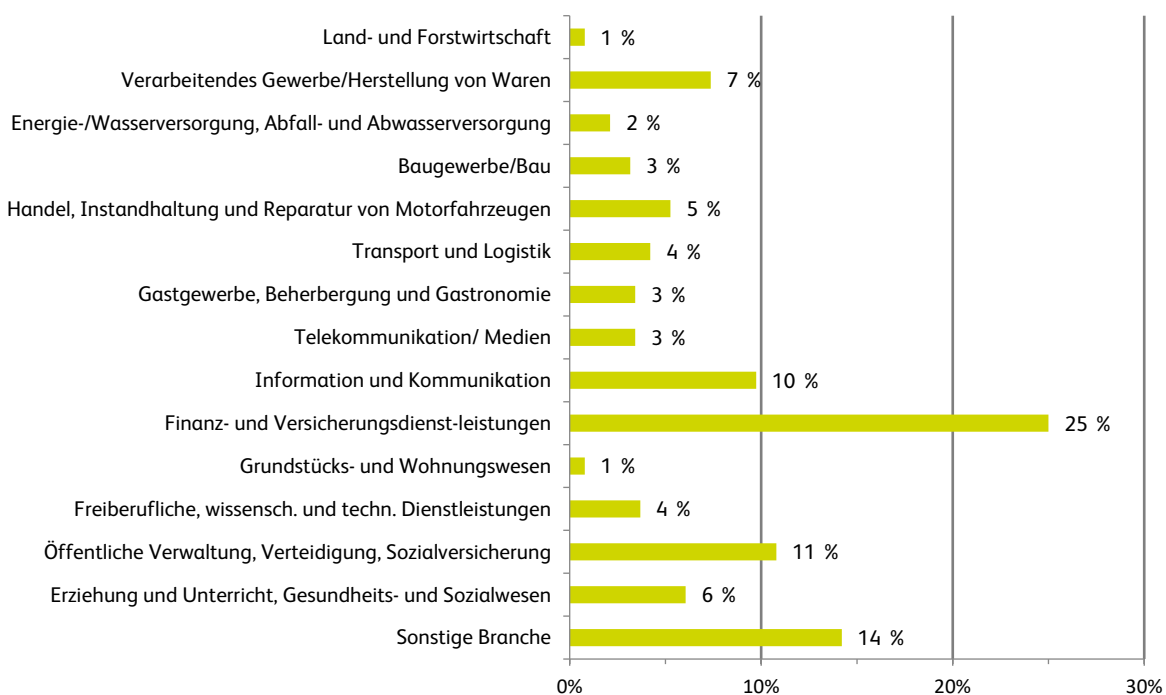


Abbildung 5: Verteilung der Befragten nach Branchen

Insgesamt zeigen die in Abbildung 6 dargestellten Resultate, dass die Studierenden aus hoher eigener Motivation eine Weiterbildung begonnen haben. Auf die Frage, von wem die Weiterbildung initiiert worden sei, antworten über alle Weiterbildungsprogramme hinweg mehr als 80 Prozent der Befragten mit der Antwortkate-

gorie «von mir». Im Gegensatz dazu wird nur bei vier Prozent aller Weiterbildungen der Anstoss dazu vom der Arbeitgeberin bzw. dem Arbeitgeber gegeben. 13 Prozent der Absolventinnen und Absolventen beginnen ihr Studium aufgrund einer gemeinsamen Initiierung mit der Arbeitgeberin oder dem Arbeitgeber.

Von wem wurde die Weiterbildung an der HSLU W initiiert?

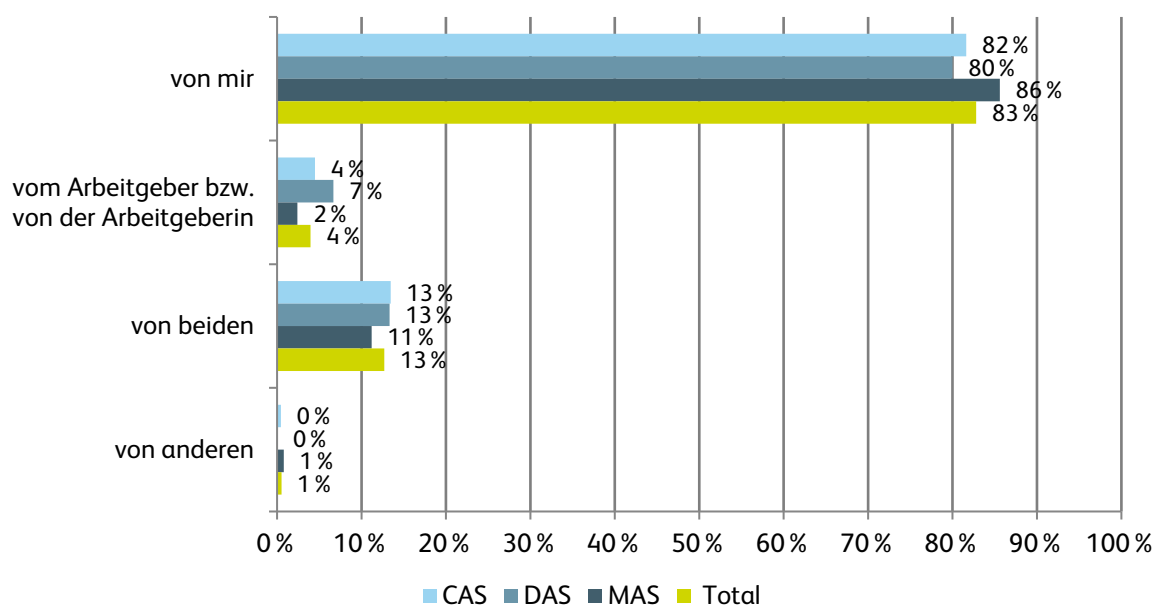


Abbildung 6: Initiierung der Weiterbildung

Nutzen der Weiterbildungsprogramme der Hochschule Luzern – Wirtschaft

In diesem Abschnitt stehen die Erhebungsergebnisse zu den in Abbildung 1 auf Seite 9 dargestellten Kategorien im Fokus. Es wird dabei immer zuerst auf die Unterschiede zwischen den Studienabschlüssen CAS, DAS und MAS (inkl. EMBA) eingegangen. Die grafischen Darstellungen dienen zur Veranschaulichung der Erhebungsergebnisse auf dieser Ebene. Danach folgen Erläuterungen zu den Unterschieden zwischen den Geschlechtern bzw. den hierarchischen Positionen der Befragten im Unternehmen. Die Daten wurden je nach Erfordernis mittels t-Test, Wilcoxon Rangsummentest oder Chi-Quadrat-Test auf statistisch signifikante Unterschiede hin untersucht. Teilweise wurde dabei der t-Test um einen Wilcoxon Rangsummentest ergänzt, wenn die vorhandene Stichprobe nicht genügend gross ist, um auf eine asymptotisch normalverteilte Stichprobenverteilung des Mittelwertes zu schliessen. Im Text wird jeweils kurz auf die Testresultate eingegangen.

Die meisten Fragen basieren auf einer sechsstufigen Likert-Skala mit den Antwortmöglichkeiten von „1 – trifft gar nicht zu“, bis „6 – trifft voll zu“, um die Einstellung der Befragten zu den in den Fragen enthaltenen Formulierungen zu messen. Es wurde eine gerade Anzahl von Antwortmöglichkeiten gewählt, um eine neutrale Position nicht zuzulassen. Diese so genannte „forced choice“ ist dadurch gerechtfertigt, da der Eintritt eines Nutzens entweder stattfindet oder nicht und es dabei keine indifferente Haltung geben kann. Durch die äqui-

distante Darstellung der Antwortmöglichkeiten in der Skala im Fragebogen können intervallskalierte Ergebnisse erwartet werden, was die Berechnung und Darstellung der durchschnittlichen Bewertungen erlaubt. Bei Antworten, die ohne Likert-Skala erhoben wurden, sind grundsätzlich die prozentualen Anteile der gewählten Antworten dargestellt.

Der komplette Fragebogen kann im Anhang eingesehen werden.

Zufriedenheit mit der Weiterbildung

Bei der rückblickenden Gesamtbewertung schliessen alle drei Arten von Weiterbildungsprogrammen sehr gut ab. Insgesamt würden 93 Prozent der Befragten die absolvierte Weiterbildung weiterempfehlen. Auch der Aussage, dass sie von der Weiterbildung profitiert haben, stimmen 95 Prozent zu, ein Drittel gibt dabei sogar die Höchstbewertung mit «trifft voll zu».

Wie in Abbildung 7 dargestellt, stimmen ehemalige MAS Studierende leicht stärker zu als Absolventinnen und Absolventen der anderen Weiterbildungsprogramme. Sie empfinden den Nutzen ihrer Weiterbildung also höher als ehemalige Studierende von CAS- und DAS-Programmen. Rückblickend würden MAS-Absolventinnen und Absolventen ihre Weiterbildung signifikant stärker weiterempfehlen als es bei den

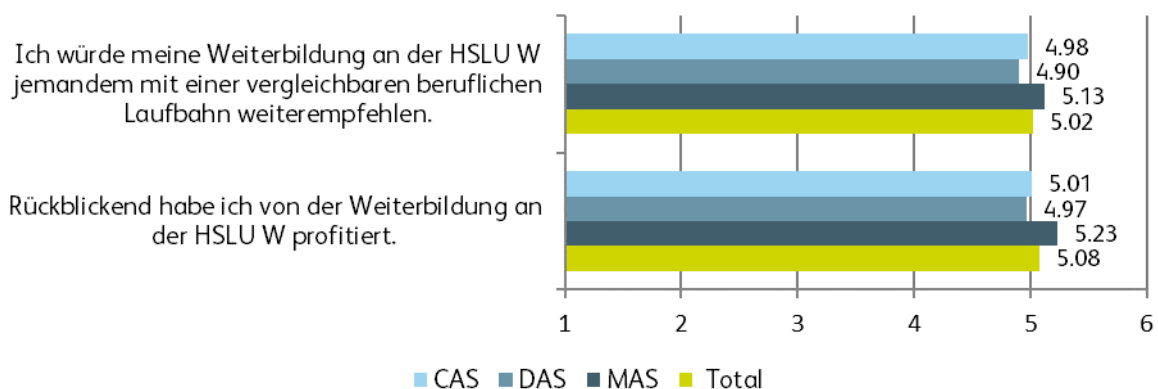


Abbildung 7: Generelle Zufriedenheit der Teilnehmenden mit der Weiterbildung (durchschnittliche Bewertung aus „1 – trifft gar nicht zu“, bis „6 – trifft voll zu“)

DAS sowie zwischen MAS und DAS lassen sich keine statistisch signifikanten Unterschiede feststellen. Die Bewertung der Weiterbildung unterscheidet sich zudem statistisch nicht signifikant nach dem Geschlecht der Befragten.

Ein interessanter Unterschied kann jedoch zwischen dem oberen Kader und den Mitarbeitenden ohne Kaderfunktion hinsichtlich der Weiterempfehlung des Studiums festgestellt werden: Studierende aus dem oberen Kader würden ihre Weiterbildung statistisch signifikant stärker weiterempfehlen als Mitarbeitende ohne Kaderfunktion ($t = 1.974$, $p = .025$). Des Weiteren lässt sich feststellen, dass Absolventen und Absolventinnen, die seit Beginn der Weiterbildung an der Hochschule Luzern – Wirtschaft befördert worden sind, signifikant stärker die Weiterbildung weiterempfehlen ($t = 1.748$, $p = .041$) und ebenfalls angeben, signifikant stärker von der Ausbildung profitiert zu haben ($t = 2.868$, $p = .004$). Diese Beobachtungen lassen vermuten, dass die Absolventinnen und Absolventen die jeweilige Beförderung mit ihrer Weiterbildung in Verbindung bringen könnten.

Da es plausibel ist, dass ein schneller Eintritt des Nutzens die Zufriedenheit der Weiterbildungsstudierenden positiv beeinflusst, wurden die Studienteilnehmenden gefragt, ab wann sie von der Weiterbildung profitieren konnten. Die Resultate dazu sind in Abbildung 8 dargestellt. Sie zeigen, dass für beinahe 80 Prozent der Absolventinnen und Absolventen bereits vor Studienabschluss ein Nutzen bemerkbar war. Im Vergleich dazu zeigte sich der Nutzen der Weiterbildung nur bei sehr wenigen Absolventen und Absolventinnen in einem Zeitabstand von mehr als zwei Jahren, bei den CAS-Angeboten waren es nur ein Prozent der Studierenden.

Auch die Ergebnisse des Wilcoxon Ranksummentests zeigen, dass die CAS-Studierenden statistisch signifikant eher von ihrer Weiterbildung profitiert haben als MAS- oder DAS-Studierende ($W_s = 21'545$; $p = .017$ und $W_s = 3'519$ $p = .083$). Hingegen können weder in Bezug auf das Geschlecht noch auf die hierarchischen Stufen statistisch signifikante Unterschiede betreffend des Eintritts des Weiterbildungsnutzens gefunden werden.

Berufliche Stellung und Entwicklung

Über alle Angebote hinweg zeigt Abbildung 9, dass mehr als ein Drittel aller Absolventinnen und Absolventen seit Beginn der Weiterbildung eine Beförderung und/oder einen Wechsel der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers erlebt haben. Dabei zeigt die Studie einen Zusammenhang zwischen den Weiterbildungsprogrammen und der Beförderung ($\chi^2 = 24.683$, $p = .000$). Während 50 Prozent der MAS- und 60 Prozent der DAS-Absolvierenden seit Beginn der Weiterbildung befördert wurden, trifft dies nur auf ein Viertel der ehemaligen Weiterbildungsstudierenden mit CAS-Abschlüssen zu.

Auch bestätigt sich ein Zusammenhang zwischen den Studienprogrammen und dem Arbeitgeberwechsel ($\chi^2 = 11.090$, $p = .004$). Während zwischen Absolventinnen und Absolventen von CAS und DAS kaum nennenswerte Unterschiede gefunden werden können, finden bei der Gruppe der MAS-Studierenden deutlich mehr Arbeitgeberwechsel statt.

Die Erhebungsdaten zu den Beförderungen und den Wechseln der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers wurden auch auf einen möglichen Zusammenhang mit dem Geschlecht untersucht. Obwohl Frauen mit 38.6

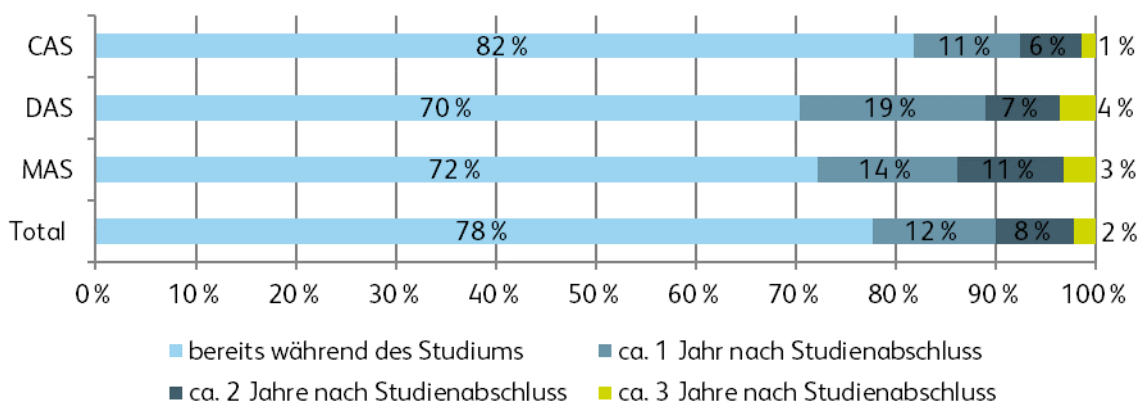


Abbildung 8: Zeitpunkt des Eintritts des Nutzens durch die Weiterbildung

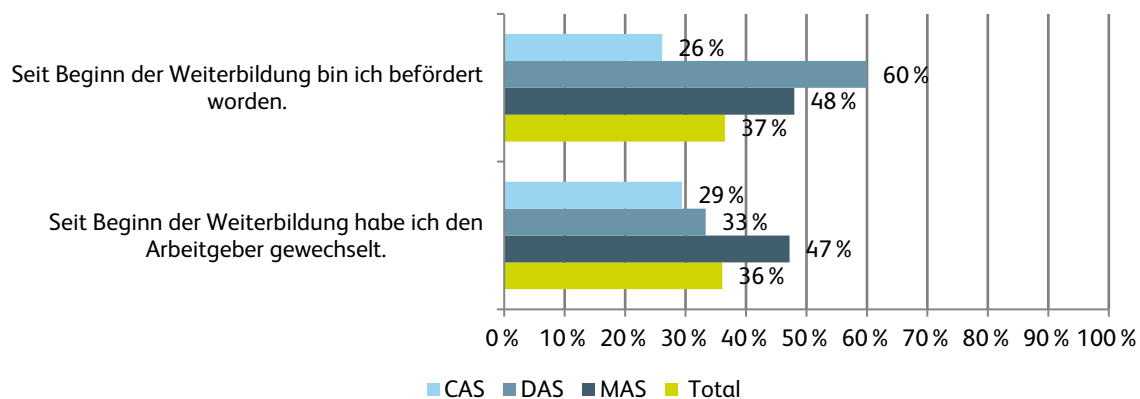


Abbildung 9: Häufigkeiten von Beförderung und Arbeitgeberwechsel seit Beginn der Weiterbildung

Prozent häufiger befördert wurden als die Männer (36 Prozent),

lässt sich kein statistischer Zusammenhang feststellen. Es zeigt sich aber ein schwacher Zusammenhang zwischen dem Geschlecht und dem Wechsel der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers ($\chi^2 = 2.468$, $p = .058$). Während 41.7 Prozent der Frauen wechselten, war das nur bei 33 Prozent der Männer der Fall.

Abbildung 10 stellt die Resultate zu den drei Fragen dar, welche die durch die Weiterbildung ausgelösten beruflichen Entwicklungen betreffen. Bei den Absolventinnen und Absolventen hat das Studium eine wichtige Rolle gespielt, um beruflich weiterzukommen. Insbesondere hat es dazu beigetragen, die Netzwerke zu erweitern. Einzig die ehemaligen CAS-Studierenden stimmen im Durchschnitt nur knapp zu, dass sie dank der Weiterbildung anspruchsvollere Aufgaben wahrnehmen

können.

Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer von MAS-Programmen bewerten den Beitrag der Weiterbildung an ihrer beruflichen Entwicklung für alle drei Bereiche der Abbildung 10 höher als die anderen Befragten. Während kein statistisch signifikanter Unterschied zu den ehemaligen Studierenden in DAS-Programmen besteht, zeigen die Studienergebnisse, dass die MAS-Absolventinnen und Absolventen sich dank der Weiterbildung an der Hochschule Luzern – Wirtschaft signifikant stärker beruflich weiterentwickeln konnten als die Absolventinnen und Absolventen von CAS ($t = 2.483$, $p = .007$). Ebenso konnten die Teilnehmenden von Weiterbildungen mit einem Masterabschluss signifikant stärker anspruchsvollere Aufgaben wahrnehmen und ihr berufliches Netzwerk ausbauen als die Teilnehmer von CAS-Programmen ($t = 3.778$, $p = .000$ und $t = 2.227$, $p = .014$).

Dank der Weiterbildung an der HSLU W...

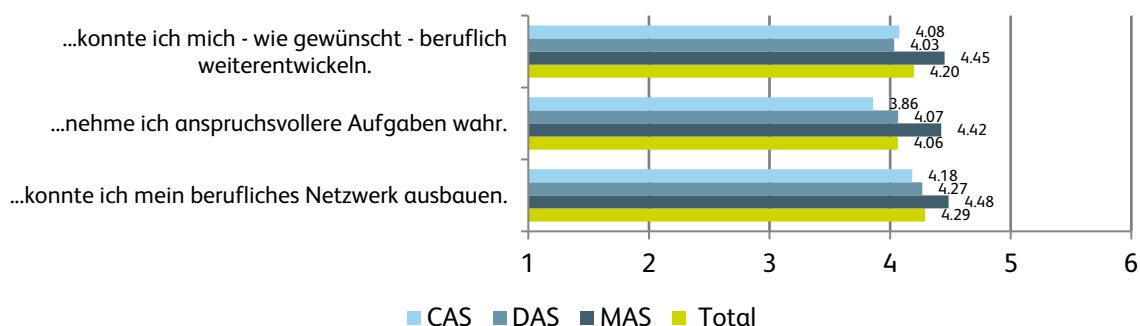


Abbildung 10: Berufliche Entwicklung durch die Weiterbildung (durchschnittliche Bewertung aus „1 – trifft gar nicht zu“, bis „6 – trifft voll zu“)

Bei ehemaligen MAS- und DAS-Studierenden hat die Weiterbildung im Vergleich zu den CAS-Absolventen und Absolventinnen eine stärkere Wirkung auf die Verbesserung der beruflichen Anerkennung und die vermehrte Wahrnehmung des individuellen Job-Profiles. Abbildung 11 zeigt die Einschätzungen über die Entwicklung der Anerkennung und des Interesses am Job-Profil. Beide Einschätzungen sind beim MAS signifikant höher als beim CAS. ($t = 2.908$, $p = .002$ und $t = 3.907$, $p = .000$). Beim Vergleich von DAS und CAS kann ein statistisch signifikant höheres Interesse für das Job-Profil der DAS-Absolventen festgestellt werden ($t = 1.890$, $p = .030$ und $W_s = 4'294$, $p = .009$).

Die Erhebungsdaten zur Entwicklung der beruflichen Anerkennung und dem Interesse am Job-Profil wurden auch auf Unterschiede zwischen den Geschlechtern und der Hierarchiestufen untersucht. Es konnte jedoch in keinem der Fälle eine statistische Signifikanz festgestellt werden.

Berufliche Kompetenz

Die Studienteilnehmenden konnten ihre berufliche Kompetenz durch ihre Weiterbildung an der Hochschule Luzern – Wirtschaft massgeblich steigern. Das zeigen die in Abbildung 12 dargestellten Resultate. Am deutlichsten spüren die Absolventinnen und Absolventen, dass sich durch die Weiterbildung ihre Fachkompetenz vergrössert hat. 96 Prozent aller Befragten geben einen positiven Effekt der Ausbildung in Bezug auf ihre Fachkompetenz an. Auch zeigt sich die Praxisnähe der Weiterbildung, da sich insgesamt 90 Prozent der Studienteilnehmenden durch die Weiterbildung besser auf berufliche Herausforderungen vorbereitet fühlen. Des Weiteren können dank der Weiterbildung 72 Prozent der Absolventinnen und

Absolventen systematischer an Problemstellungen und -lösungen herangehen, 58 Prozent konnten ihre Produktivität steigern und fast drei Viertel arbeitet qualitativ hochwertiger.

Statistisch signifikante Unterschiede zwischen den Bewertungen der ehemaligen Teilnehmenden von MAS- und CAS-Programmen zeigen sich in verschiedenen Bereichen: Bei der Verbesserung der Arbeitsqualität ($t = 1.705$, $p = .045$), der besseren Vorbereitung auf berufliche Herausforderungen ($t = 2.498$, $p = .007$) und der Verbesserung der Fachkompetenz ($t = 1.380$; $p = .085$). MAS-Absolventinnen und Absolventen profitierten also bezüglich der Verbesserung ihrer beruflichen Kompetenz insgesamt mehr als die ehemaligen Studierenden, die einen CAS abgeschlossen haben. Im Vergleich zwischen MAS und DAS fällt das Ergebnis weniger klar aus, da die längere Weiterbildung nur beim Herangehen an Problemstellungen eine statistisch schwach signifikant höhere Bewertung erreicht ($t = 1.597$; $p = .056$). Zwischen den CAS- und DAS-Angeboten können statistisch keine signifikanten Unterschiede festgestellt werden. Einzig bei der Vergrösserung der Fachkompetenz stimmen die ehemaligen DAS-Studierenden statistisch schwach signifikant stärker zu als die Absolventinnen und Absolventen von Zertifikatslehrgängen ($t = 1.442$; $p = .076$ und $W_s = 4'182$, $p = .072$).

Beim Vergleich der Geschlechter zeigt sich, dass Männer sämtliche in Abbildung 12 aufgeführten Aspekte der beruflichen Kompetenz höher bewerten. Während Männer den Beitrag der Weiterbildung zum Problemverhalten ($t = 1.716$, $p = .044$), zur Arbeitsproduktivität ($t = 1.826$, $p = .035$) und zur Qualität ihrer Arbeit ($t = 1.845$, $p = .033$) signifikant höher als die Frauen einstufen, lässt sich bei

Dank der Weiterbildung an der HSLU W...

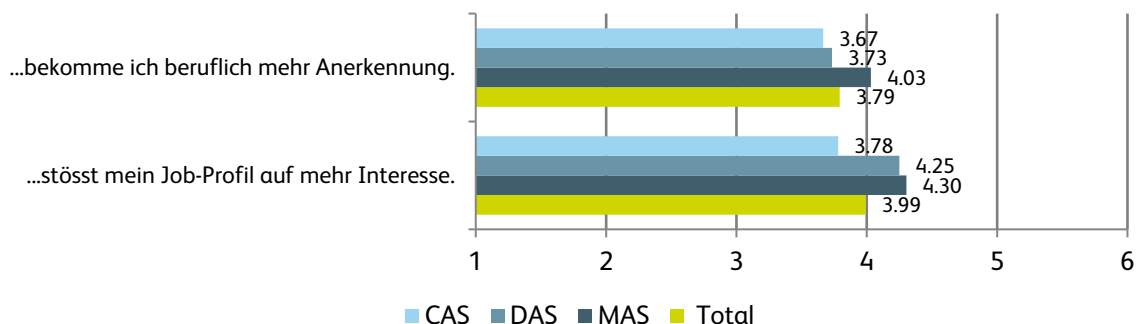


Abbildung 11: Entwicklung der beruflichen Anerkennung und des Interesses am Job-Profil (durchschnittliche Bewertung aus „1 – trifft gar nicht zu“, bis „6 – trifft voll zu“)

der Verbesserung der Fachkompetenz und der Vorbereitung auf berufliche Herausforderungen ebenfalls eine höhere, aber statistisch nicht signifikante Einschätzung feststellen.

Hinsichtlich der beruflichen Position unterscheiden sich die Erhebungsergebnisse zwischen dem oberen Kader und den Mitarbeitenden ohne Kaderfunktion für die Fachkompetenz und die Vorbereitung auf berufliche Herausforderungen statistisch nicht signifikant. Die Verbesserung der Arbeitsproduktivität und -qualität fällt hingegen beim oberen Kader signifikant höher aus ($t = 2.074$, $p = .020$ bzw. $t = 2.107$, $p = .019$). Auch der Beitrag der Weiterbildung an das systematische Problemverhalten wird von den Angehörigen des oberen Kaderns schwach signifikant höher eingeschätzt als bei erfolgreichen Abgängern ohne Kaderfunktion ($t = 1.473$, $p = .072$).

Bei der Untersuchung der Bewertungen auf Unterschiede zwischen den Geschlechtern zeigt sich bei den Männern sowohl eine statistisch signifikant höhere Bewertung der Verbesserung des Auftretens sowie eine schwach signifikant stärkere Steigerung des Selbstbewusstseins ($t = 2.071$, $p = .019$ bzw. $t = 1.484$, $p = .070$). Ähnlich sehen die Unterschiede zwischen dem oberen Kader und Mitarbeitenden ohne Kaderfunktion aus. Das obere Kader beurteilt die Verbesserung des Auftretens sowie die Steigerung des Selbstbewusstseins höher. Der Unterschied zu Mitarbeitenden ohne Kaderfunktion ist im ersten Fall schwach signifikant höher ($t = 1.547$, $p = .062$) und im zweiten Fall signifikant höher ($t = 1.949$, $p = .027$).

Persönliche Entwicklung

Unabhängig von der Art der Weiterbildung finden die Befragten, dass es eher zutrifft, dass sie ihr Auftreten und ihr Selbstbewusstsein dank der Weiterbildung verbessern konnten. Die durchschnittlichen Bewertungen der Befragten bzgl. der drei verschiedenen Weiterbildungsprogramme unterscheiden sich statistisch nicht signifikant voneinander und sind in Abbildung 13 dargestellt.

Dank der Weiterbildung an der HSLU W...

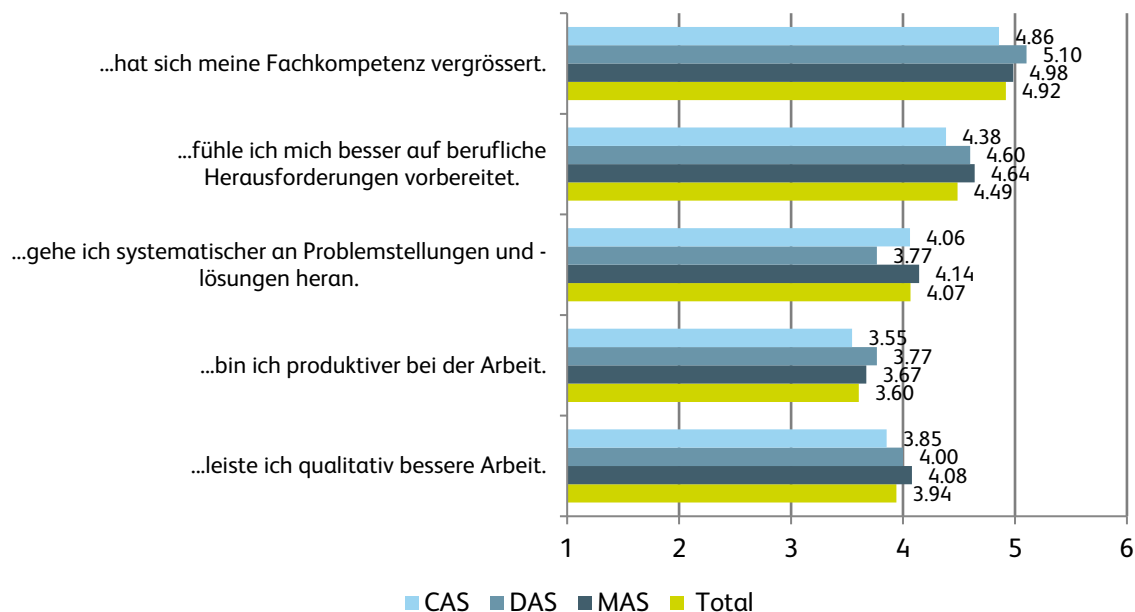


Abbildung 12: Verbesserung der beruflichen Kompetenz (durchschnittliche Bewertung aus „1 – trifft gar nicht zu“, bis „6 – trifft voll zu“)

Dank der Weiterbildung an der HSLU W...

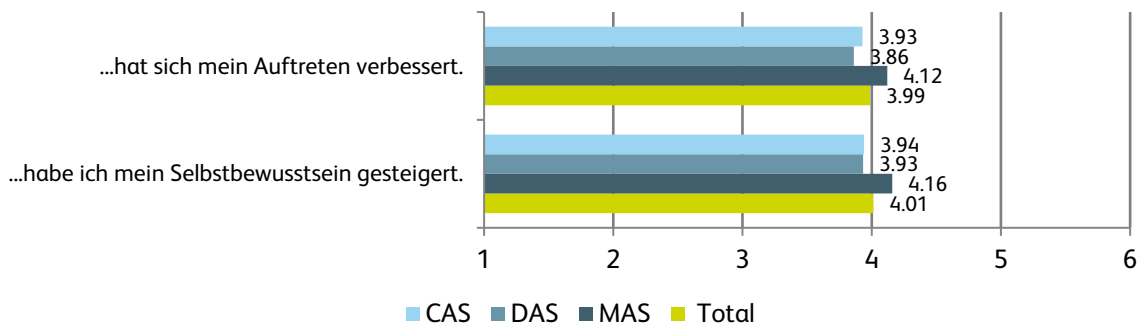


Abbildung 13: Beitrag der Weiterbildung zur persönlichen Entwicklung (durchschnittliche Bewertung aus „1 – trifft gar nicht zu“, bis „6 – trifft voll zu“)

Einkommensentwicklung

Wie in Abbildung 14 grafisch veranschaulicht, können zwischen den Studierenden der einzelnen berufsbegleitenden Weiterbildungsprogramme Unterschiede bei den Medianeinkommen vor und nach der Weiterbildung beobachtet werden. Aufgrund der grösseren Berufserfahrung und des höheren Durchschnittsalters von Weiterbildungsstudierenden ist ihr Medianeinkommen mit CHF 127'250 erwartungsgemäss deutlich höher als nach dem Abschluss eines Bachelor- oder Masterstudiums an einer Fachhochschule. Gemäss dem Bundesamt für Statistik (2016b) beträgt das Medianeinkommen nach Abschluss eines Grundstudiums an einer Fachhochschule CHF 78'000. Die durchschnittlichen Lohnprämien der verschiedenen Arten von Weiterbildungsprogrammen sind in Abbildung 15 auf der nächsten Seite dargestellt. Sie

wurden als prozentuale Steigerung des Bruttojahreseinkommens vor Beginn der Weiterbildung und dem Erhebungszeitpunkt im Herbst 2017 berechnet. Mit 11 Prozent über alle Angebote hinweg erreicht sie eine ähnliche Höhe, wie sie Strahm (2015) mit 13.9 Prozent für Fachhochschulabgängerinnen und –abgänger gegenüber der höheren Berufsbildung berechnet hat.

Ein Anhaltspunkt für die Beurteilung der Steigerung des Medianeinkommens aller Studienteilnehmenden in der Höhe von 9.96 Prozent könnte die gesamtwirtschaftliche nominale Einkommensentwicklung bei Führungskräften und in akademischen Berufen sein. Diese beiden Berufsgruppen, aus denen auch ein Grossteil der Studienstichprobe stammt, erfuhr im grob vergleichbaren Zeitraum von 2010 bis 2015 eine Steigerung des Medianeinkommens von 0.84 Prozent bzw. 2.67 Prozent (Bundesamt für Statistik, 2016).

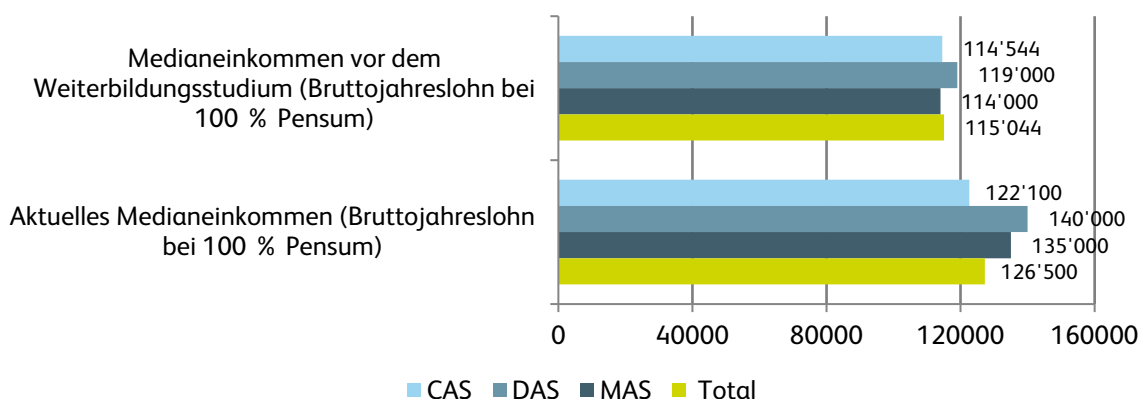


Abbildung 14: Medianankommen vor der Weiterbildung und drei Jahre danach

Innerhalb der Stichprobe der Hochschule Luzern – Wirtschaft erzielten die Absolventinnen und Absolventen der DAS-Programme den höchsten monetären Bildungsnutzen. Mit durchschnittlich 18 Prozent ist er statistisch signifikant höher als bei den CAS-Programmen ($t = 2.665$; $p = .007$ und $W_s = 2'764$, $p = .001$). Der Unterschied ist möglicherweise durch die Branchenherkunft der Studierenden zu erklären. Während in den DAS-Programmen 80 Prozent der Umfrageteilnehmenden bei Finanz- und Versicherungsdienstleistern arbeiten, beträgt der Anteil dieser Branche in CAS-Programmen nur ca. 20 Prozent. Im Vergleich zum MAS bewirkt das DAS hingegen nur noch eine leicht höhere und statistisch nicht signifikante durchschnittliche Einkommenssteigerung.

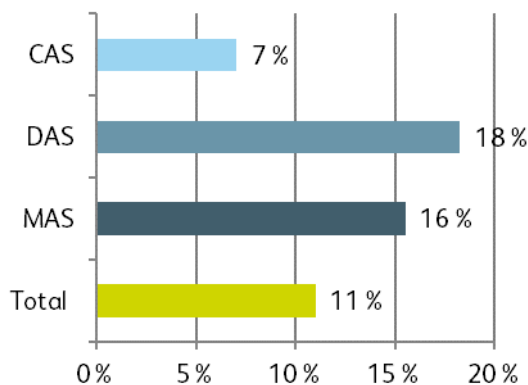


Abbildung 15: Durchschnittliche Einkommenssteigerung zwischen Weitbildungsbeginn und drei Jahre nach Weiterbildungsabschluss

Der Vergleich zwischen MAS und CAS zeigt, dass der monetäre Bildungsnutzen des länger dauernden MAS signifikant höher liegt als derjenige des CAS ($t = 3.269$; $p =$

.001). Frauen erreichten eine durchschnittliche Einkommenssteigerung vom 10 Prozent, was 1.6 Prozent tiefer ist als bei den Männern. Diese geschlechterspezifische Differenz ist jedoch statistisch nicht signifikant.

Ein Unterschied bei der durchschnittlichen Einkommenssteigerung konnte auch zwischen den hierarchischen Positionen im Unternehmen festgestellt werden. So konnten Mitarbeitende ohne Kaderfunktion ihre Einkommen um drei Prozentpunkte weniger erhöhen als Angehörige des oberen Kaders, welche eine Steigerung von elf Prozent verzeichneten. Wie der Einkommensunterschied nach Geschlecht ist auch derjenige nach beruflicher Position jedoch statistisch nicht signifikant.

Die hohen durchschnittlichen monetären Bildungserträge der Weiterbildungen an der Hochschule Luzern – Wirtschaft sind auch das Resultat der seltenen Einkommensrückgänge nach dem Studium. Wie in Abbildung 16 dargestellt, verringerte sich der Bruttojahreslohn in den drei Jahren nach Abschluss der Weiterbildung bei nur vier Prozent aller ehemaligen Studierenden. Das Ergebnis, dass Einkommenssteigerungen bei ehemaligen CAS-Studierenden weniger häufig vorkommen als bei Absolventinnen und Absolventen von MAS und DAS, hängt auch mit der Beobachtung zusammen, dass sie weniger häufig die Stelle wechseln und seltener befördert werden als die beiden Vergleichsgruppen.

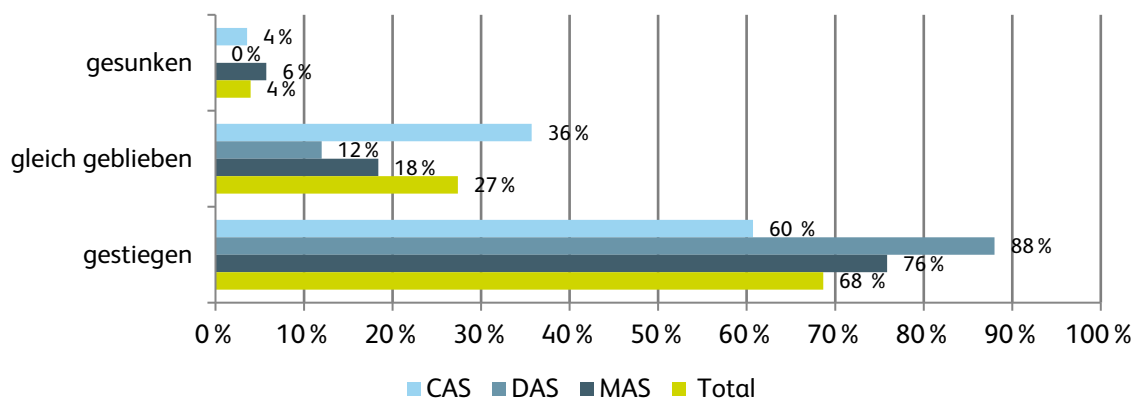


Abbildung 16: Häufigkeiten der Richtung der Einkommensentwicklung

Fazit

Sowohl für Anbieter als auch für Interessentinnen und Interessenten von Weiterbildungen ist es wichtig, Informationen über den individuellen Nutzen von Weiterbildungen zu erhalten. Während Bildungsinstitutionen dank der Einblicke ihr Studienangebot überprüfen und weiterentwickeln können, erlauben diese Informationen Weiterbildungsinteressierten Bildungsentscheide unter realistischen Erwartungen zu treffen. Deshalb hat sich die Hochschule Luzern – Wirtschaft in dieser Studie auf diesen, durch die Bildungsforschung bisher vernachlässigten Aspekt der Fachhochschulweiterbildung konzentriert, um den monetären und nicht monetären Nutzen ihrer angebotenen CAS, DAS und MAS anhand von fünf Bereichen zu eruieren. Da gemäss den Resultaten der vorliegenden Untersuchung der Anstoss für ein Studium von den Weiterbildungsstudierenden selbst kommt, sind Informationen zum individuellen Bildungsnutzen besonders wertvoll.

Fast alle der rund 400 Studienteilnehmenden würden ihre Weiterbildung weiterempfehlen und geben an, dass diese ihre berufliche Entwicklung positiv unterstützt hat. Die Zufriedenheit der Weiterbildungsstudierenden steht

in einem positiven Zusammenhang mit der Tatsache, dass die Weiterbildung dabei hilft, anspruchsvollere Aufgaben wahrnehmen zu können.

Die Praxisrelevanz der Weiterbildungsprogramme an der Hochschule Luzern – Wirtschaft kann die Studie insofern belegen, als dass die meisten Teilnehmenden dank eines abgeschlossenen CAS, DAS oder MAS ihre Fachkompetenz massgeblich vergrössern konnten und sich den beruflichen Herausforderungen besser gewachsen fühlen. Auch persönlich konnten sich die Weiterbildungsteilnehmenden weiterentwickeln und sowohl ihr Selbstbewusstsein als auch ihr Auftreten verbessern. Hervorzuheben ist auch der Aspekt, dass durch die Weiterbildung das Netzwerk der Studierenden ausgebaut werden konnte und so wichtige Kontakte für die weitere berufliche Laufbahn geknüpft werden konnten.

Neben dem nicht monetären Nutzen hat die Studie aufgezeigt, dass sich die Investition in eine Weiterbildung an der Hochschule Luzern – Wirtschaft schliesslich auch durch ein höheres Einkommen auszahlt.

Quellen

Anger, Chr., Plünnecke, A. & Schmidt, J. (2010). Bildungsrenditen in Deutschland – Einflussfaktoren, politische Optionen und volkswirtschaftliche Effekte. IW-Analysen 65 - Forschungsberichte aus dem Institut der deutschen Wirtschaft Köln.

Bundesamt für Statistik (2016). Bruttoerwerbseinkommen pro Jahr der Erwerbstätigen nach Erwerbsstatus, Berufsgruppen, Beschäftigungsgrad und Geschlecht - Zentralwert (Median) in Franken. Online: <https://www.bfs.admin.ch/bfsstatic/dam/assets/276559/master> [11.12.2017].

Bundesamt für Statistik (2016b). Erwerbseinkommen der Hochschulabsolventen/innen. Standardisiertes Erwerbseinkommen der Hochschulabsolventen/innen nach Hochschultyp, Abschlussjahren 2004-2014. Online: <https://www.bfs.admin.ch/bfsstatic/dam/assets/1382747/master> [11.12.2017].

Buschle, N. & Haider, C. (2013). *Über den ökonomischen Nutzen der Bildung – Ansätze zur Berechnung von Bildungsrenditen*. In: Wirtschaft und Statistik November 2013. Online: https://www.destatis.de/DE/Publikationen/WirtschaftStatistik/BildungForschungKultur/Bildungsrenditen_112013.pdf?__blob=publicationFile [06.07.2016].

FH Schweiz (2013). Fhlohn.ch by FH Schweiz. Online: <http://www.fhschweiz.ch/de/fhlohn/> [14.09.2015].

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. Online: <http://ftp.iza.org/pp29.pdf> [12.07.2016].

Nieberle, S. & Dürsteler, U. (2017). Bildungsrenditen von schweizerischen Fachhochschulabschlüssen. Eine empirische Analyse der Studiengänge Wirtschaft und Dienstleistungen. Bern: Haupt.

Rudin, M. (2012). Inwiefern zahlt sich Bildung aus? Bildungsrenditen aus individueller und gesellschaftlicher Sicht. In: M. M. Bergman et al. (Hrsg.), *Bildung – Arbeit – Erwachsenwerden*. Wiesbaden: Springer Fachmedien.

Strahm, R. (2015). Bildung und Weiterbildung zahlen sich aus. In: *Zürcher Lohnbuch 2015*. Amt für Wirtschaft und Arbeit des Kantons Zürich. Zürich: Orell Füssli Verlag.

Vila, L. E. (2000). The Non-monetary Benefits of Education. *European Journal of Education*, 35(1), S. 21-32.

Weber, B. (2002). Humankapital und Wachstum: Welche Konsequenzen für die Schweizer Bildungspolitik? Seco Diskussionspapier Nr. 9.

Weber, B. (2003). Bildungsfinanzierung und Bildungsrenditen. *Schweizerische Zeitschrift für Bildungswissenschaften*, 25 (3), S. 405-430.

Wolter, S. & Weber, B. (2005). Bildungsrendite – ein zentraler ökonomischer Indikator des Bildungswesens. *Die Volkswirtschaft* (10), S. 44-47.

Autoren



Sheron Baumann

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

Sheron Baumann leitet die Geschäftsstelle der Ressortkonferenz Weiterbildung an der Hochschule Luzern. Er arbeitet ausserdem als wissenschaftlicher Mitarbeiter am Competence Center Management and Law in verschiedenen Forschungsprojekten des Instituts für Betriebs- und Regionalökonomie mit.



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 Studiengangsleiterin des Master of Science in International Financial Management.

Anhang

Lucerne University of
Applied Sciences and Arts

**HOCHSCHULE
LUZERN**

Wirtschaft

Umfrage zum Nutzen von Weiterbildungen am Departement Wirtschaft der Hochschule Luzern (HSLU W)

CAS Online Communication and Marketing

	Trifft gar nicht zu	Trifft nicht zu	Trifft eher nicht zu	Trifft eher zu	Trifft zu	Trifft voll zu
Ich würde die Weiterbildung für jemanden mit meiner beruflichen Laufbahn weiterempfehlen.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Rückblickend habe ich von der Weiterbildung an der HSLU profitiert.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
Falls ja, wie lange hat es gedauert, bis ich von meiner Weiterbildung profitiert habe?			Bereits während Studium	ca. 1 Jahr	ca. 2 Jahre	ca. 3 Jahre
	☐	☐	☐	☐	☐	☐

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.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
nehme ich anspruchsvollere Aufgaben wahr.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
konnte ich mein berufliches Netzwerk ausbauen.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
hat sich mein Auftreten verbessert.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
habe ich mein Selbstbewusstsein gesteigert.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
bekomme ich beruflich mehr Anerkennung.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
hat sich meine Fachkompetenz vergrössert.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
stösst mein Job-Profil auf mehr Interesse.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
fühle ich mich besser auf berufliche Herausforderungen vorbereitet.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
gehe ich systematischer an Problemstellungen und -lösungen heran.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
bin ich produktiver bei der Arbeit.	☐	☐	☐	☐	☐	☐
leiste ich qualitativ bessere Arbeit.	☐	☐	☐	☐	☐	☐

Seit Beginn der Weiterbildung bin ich befördert worden.	☐ ja	☐ nein
Seit Beginn der Weiterbildung habe ich den Arbeitgeber gewechselt.	☐ ja	☐ nein

	von mir	vom Arbeitgeber	von beiden	von anderen
Von wem wurde die Weiterbildung an der HSLU W initiiert?	☐	☐	☐	☐

Welcher der folgenden Branchen gehört Ihr Unternehmen an?		
☐ Land- und Forstwirtschaft ☐ Verarbeitendes Gewerbe/Herstellung von Waren ☐ Energie-/Wasserversorgung, Abfall- und Abwasserversorgung ☐ Baugewerbe/Bau ☐ Handel, Instandhaltung und Reparatur von Motorfahrzeugen ☐ Transport und Logistik	☐ Gastgewerbe, Beherbergung und Gastronomie ☐ Telekommunikation/ Medien ☐ Information und Kommunikation ☐ Finanz- und Versicherungsdienstleistungen ☐ Grundstücks- und Wohnungswesen	☐ Freiberufliche, wissenschaftliche und technischen Dienstleistungen ☐ Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung ☐ Erziehung und Unterricht, Gesundheits- und Sozialwesen ☐ Sonstige Branche: _____

Einkommen vor dem Weiterbildungsstudium (Bruttojahreslohn bei 100 % Pensum):	_____
Einkommen heute (Bruttojahreslohn bei 100 % Pensum):	_____

Persönliche Angaben	
Geschlecht	☐ Weiblich ☐ Männlich
Berufliche Position	☐ Mitarbeitende/r ohne Kaderfunktion ☐ Unteres Kader (ausführungsorientierte Führungsaufgaben) ☐ Mittleres Kader (Bereichsleitung, hohe Stabsfunktion) ☐ Oberes Kader (Geschäftsführung) ☐ Verwaltungsrat ☐ Sonstige: _____
Name und E-Mail-Adresse für Umfrageergebnisse und Einladung zu Präsentation	Name: _____ E-Mail: _____

Wir danken Ihnen herzlich für Ihre Unterstützung!

Hochschule Luzern – Wirtschaft

Institut für Betriebs- und
Regionalökonomie IBR

Zentralstrasse 9
Postfach 2940
6002 Luzern

www.hslu.ch/ibr
ISSN: 1662-162X