

Institut für Betriebs- und Regionalökonomie IBR

## **Bildungsnutzen in der Weiterbildung**

Eine Replikationsstudie zum  
individuellen Nutzen von Weiter-  
bildungen an der Hochschule  
Luzern – Wirtschaft

---

**IBR Arbeitsbericht 001/2020**  
[www.hslu.ch/ibr](http://www.hslu.ch/ibr)

Sheron Baumann und Prof. Dr. Imke Keimer

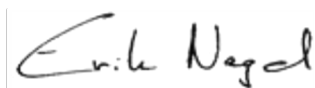
# Vorwort

Sehr geehrte Leserinnen und Leser

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

Die vorliegende wissenschaftliche Studie wurde zum zweiten Mal durchgeführt. Dabei sollte vorwiegend geprüft werden, ob die ersten, vor zwei Jahren veröffentlichten Ergebnisse, die einen hohen individuellen Bildungsnutzen der Weiterbildung ausweisen, mit einer anderen Stichprobe wiederholt erreicht werden können. Basierend auf der quantitativen Untersuchung der neuen Umfragedaten kann das Departement Wirtschaft nun wiederum aufzeigen, dass es mit seinem Weiterbildungsangebot einen wichtigen Beitrag zur persönlichen beruflichen Entwicklung leistet und bestätigen, damit einen hohen Bildungsnutzen zu stiften.

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](mailto:erik.nagel@hslu.ch)

# Inhaltsverzeichnis

Vorwort .....	1
Inhaltsverzeichnis .....	2
Wichtigste Resultate.....	3
Einleitung .....	4
Die Untersuchung der Hochschule Luzern – Wirtschaft .....	5
Deskriptive Angaben.....	7
Nutzen der Weiterbildungsprogramme der Hochschule Luzern – Wirtschaft .....	11
Fazit.....	19
Quellen .....	21
Autoren .....	22
Anhang.....	23

---

# Wichtigste Resultate

## Die Studie

Anfang 2018 wurde von der Hochschule Luzern – Wirtschaft (HSLU W) zum ersten Mal eine Studie zum Nutzen ihrer Weiterbildungen veröffentlicht. Die vorliegende Wiederholungsstudie hat zum Ziel, die Ergebnisse zu validieren und die empirische Basis zu vergrössern. Dazu wurden im September 2019 alle ehemaligen Studierenden, welche im Jahr 2016 eines von 36 Certificates of Advanced Studies (CAS), fünf Diplomas of Advanced Studies (DAS) oder zwölf Masters of Advanced Studies (MAS) erfolgreich an der HSLU W abgeschlossen haben, zur Teilnahme an der Befragung eingeladen. 314 Personen haben an der Studie teilgenommen. Ihre Antworten bilden die Datengrundlage für die vorliegenden Ergebnisse, welche die vorherigen Befragungsergebnisse bestätigen.

## Zufriedenheit mit der Weiterbildung

Beinahe alle Absolventinnen und Absolventen des Jahres 2016 empfehlen ihre Weiterbildung weiter und geben an, davon profitiert zu haben. Ehemalige DAS-Studierende geben dabei die höchsten Bewertungen ab. Dass der Nutzen der Weiterbildung bereits nach kurzer Zeit spürbar ist, zeugt von der hohen Relevanz der Weiterbildungsinhalte: bei 90 Prozent der Befragten geschieht dies bereits während des Studiums oder innerhalb eines Jahres nach Studienabschluss.

## Berufliche Stellung und Entwicklung

Die Weiterbildungen der HSLU haben in hohem Mass dazu beigetragen, dass die Absolventinnen und Absolventen anspruchsvollere Aufgaben wahrnehmen und ihre gewünschte berufliche Entwicklung stattfindet. Damit

verbunden ist auch die gesteigerte berufliche Anerkennung, welche rund 63 Prozent feststellen und das grössere Interesse, welches das eigene berufliche Profil in 76 Prozent der Fälle auslöst.

## Berufliche Kompetenz

Eine verbesserte Herangehensweise an Problemstellungen führen fast 73 Prozent der Befragten auf die Weiterbildung zurück. Über 93 Prozent der Weiterbildungsteilnehmenden konnten ihre Fachkompetenz dank des Studiums verbessern. Des Weiteren zeigt sich, dass die Weiterbildung die Qualität der Arbeitsleistung sowie die Produktivität erhöht. Insbesondere heben die Teilnehmenden der Studie hervor, dass sie sich Dank der Weiterbildung besser auf berufliche Herausforderungen vorbereitet fühlen.

## Persönliche Entwicklung

Ein Weiterbildungsbesuch trägt massgeblich zur persönlichen Weiterentwicklung bei: Zwei Drittel der Studienteilnehmenden geben an, Verbesserungen bei ihrem Auftreten bzw. ihrem Selbstbewusstsein festzustellen.

## Einkommensentwicklung

Die Absolventinnen und Absolventen konnten seit Beginn der Weiterbildung ihre Einkommen um durchschnittliche 12 Prozent steigern. Dabei unterscheiden sich die Ergebnisse je nach Art der Weiterbildung (CAS/DAS/MAS) und liegen zwischen acht und 22 Prozent. 74 Prozent der Befragten stellen grundsätzlich eine Steigerung des Einkommens fest, bei fünf Prozent ist es hingegen rückläufig.

## Einleitung

Welchen Mehrwert erhalten Studierende für eine Investition in eine Hochschulweiterbildung? Dieser Frage gingen wir erstmalig für den schweizerischen Fachhochschulbereich nach, als wir vor zwei Jahren die Resultate der Befragung von Absolventinnen und Absolventen von Weiterbildungsangeboten der HSLU W des Jahres 2014 veröffentlichten<sup>1</sup>. Die damaligen Studienergebnisse, welche auf einen hohen nicht-monetären Nutzen der Weiterbildungsteilnahme hindeuten, bieten einen Erklärungsansatz für die in der Schweiz weiterhin steigende Beliebtheit von CAS-, DAS- und MAS-Programmen an Fachhochschulen. Gemäss dem Bundesamt für Statistik (BFS, 2018) befanden sich im Jahr 2018 rund 5000 Personen in einem MAS-Studium an einer schweizerischen Fachhochschule für Wirtschaft. Wie in Abbildung 1 zum Ausdruck kommt, haben sich seit der ersten statistischen Erhebung vor fast zwanzig Jahren die Immatrikulationen für solche Weiterbildungsangebote mehr als verdoppelt.

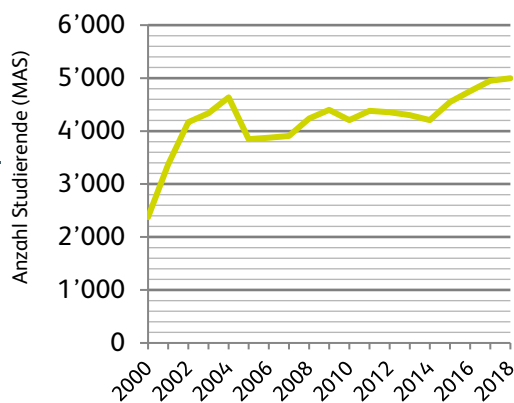


Abbildung 1: MAS-Studierende an Fachhochschulen für Wirtschaft (Zahlenquelle : BFS, 2018)

Diese Zahlen sprechen in einer marktgetriebenen Branche, wie der Fachhochschulweiterbildung, für sich selbst. Die Angebote der Hochschulen müssen, anders als bei der Ausbildung zum Bachelor oder Master, ökonomisch selbsttragend sein. Das bedeutet, dass Weiterbildungen genau auf die Bedürfnisse der berufserfahrenen Interessentinnen und Interessenten

zugeschritten sein müssen, um eine entsprechende Nachfrage zu erzielen.

Die vor zwei Jahren veröffentlichten, durchwegs guten bis sehr guten Studienergebnisse zum Nutzen von Weiterbildungen an der HSLU W haben uns bewogen, eine Wiederholungsstudie durchzuführen. Mit ihr soll geprüft werden, ob sich die Resultate der Absolventinnen und Absolventen des Jahres 2014 replizieren lassen.

Dazu wird das Untersuchungsdesign so belassen, wie es bereits bei der ersten Studie zur Anwendung kam. Lediglich eine neue Stichprobe, nämlich die Absolventinnen und Absolventen von Weiterbildungen der HSLU W des Jahres 2016, wird herangezogen. Somit ist die Wiederholungsstudie als relativ eng, also nahe an der ersten Studie, zu bezeichnen (Bettis, Helfat & Shaver, 2016). Die Studie beabsichtigt hauptsächlich die bisherige empirische Basis zu erweitern und die Generalisierbarkeit der ersten publizierten Ergebnisse zu überprüfen (Block & Kuckertz, 2018).

Die bereits vor zwei Jahren in der ersten Studie untersuchten Nutzenbereiche „Zufriedenheit mit der Weiterbildung“, „Berufliche Stellung und Entwicklung“, „Berufliche Kompetenz“, „Persönliche Entwicklung“ und „Einkommensentwicklung“ werden in dieser Studie übernommen. Die neuen Ergebnisse lassen sich deshalb direkt mit den vor zwei Jahren publizierten vergleichen. Der Abschnitt „Nutzen der Weiterbildungsprogramme der Hochschule Luzern – Wirtschaft“ ist somit gleich gestaltet wie vor zwei Jahren. Wenn es möglich und sinnvoll ist, werden die Resultate der HSLU W auch kurz mit anderen öffentlich zugänglichen Ergebnissen verglichen.

Im Fazit der Studie folgt ein abschliessender Abschnitt zu den Unterschieden in den Ergebnissen der beiden Studien und den Gründen, die dafür verantwortlich sein könnten.

<sup>1</sup> Auf die Studie kann unter <https://www.hslu.ch/-/media/campus/common/files/dokumente/w/departement/bildungsnutzen-in-der-weiterbildung-ibr-arbeitsbericht-001-2018-hslu-w.pdf?la=de-ch> zugegriffen werden.

# Die Untersuchung der Hochschule Luzern – Wirtschaft

Zur Konzeption und Empirie des Bildungsnutzens wird ausführlich in der ersten Studie eingegangen, weshalb an dieser Stelle darauf verzichtet werden kann. Stattdessen soll hier die Untersuchung der HSLU W genauer vorgestellt werden.

Im Vordergrund der Untersuchung steht der subjektiv wahrgenommene nicht-monetäre Nutzen, der durch den Besuch und Abschluss eines Weiterbildungsangebots entsteht. Zusätzlich wurde auch die Einkommensentwicklung, also der monetäre Nutzen, der bei den befragten Personen im Zeitraum des Studienbeginns bis zum Befragungszeitpunkt sattgefunden hat, untersucht. Aufgrund der Fragestellung im Fragebogen (siehe Anhang) wird jedoch nicht von einem direkten kausalen Zusammenhang zwischen der Einkommensentwicklung und der Weiterbildung ausgegangen. Aus den früheren und diesen Ergebnissen ist klar, dass es zumindest eine starke positive Korrelation zwischen der Steigerung des Bruttojahresverdienstes und dem Abschluss eines CAS, DAS oder MAS gibt. Auch in der Literatur wird von einem Zusammenhang ausgegangen (z. B. SKBF, 2018) und ihm eine wichtige Rolle beim Treffen von Bildungsentscheidungen zugeschrieben (Harmon, 2011).

Angesichts des Ausmasses des Weiterbildungsphänomens in der Schweiz, überrascht es ein wenig, dass sich nur sehr wenige Forschungsarbeiten mit dem individuellen Nutzen, den Weiterbildungen generieren, beschäftigen. Da in der Forschung oft eine gesamtwirtschaftliche Perspektive eingenommen wird und Resultate zur Steuerung des Bildungswesens erzeugt werden, kann hierin ein wichtiger Grund gefunden werden. Im Weiteren dürfte das Fehlen eines einheitlichen Mess- bzw. Befragungsinstruments (SKBF, 2018, S. 293) eine nicht zu unterschätzende Rolle spielen.

Die HSLU W hat deshalb ein eigenes Instrument entwickelt, um die Zufriedenheit mit ihren Weiterbildungen und deren Nutzen zu erheben. Für die untersuchten monetären und nicht-monetären Nutzenbereiche wurden auf Basis von Ergebnissen der bisherigen Literatur und eigenen Überlegungen Konstrukte entworfen, welche jeweils aus mehreren Items (Fragen) bestehen. Für

die Konstrukte „berufliche Stellung und Entwicklung“ sowie „persönliche Entwicklung“ wurde insbesondere auf folgende Befunde, wie sich ein nicht-monetärer Bildungsnutzen zeigen kann, zurückgegriffen:

- Verbesserte Employability, geringere Wahrscheinlichkeit arbeitslos zu werden (Boarini & Strauss, 2010)
- Besserer Zugang zu interessanteren Stellen (Blundell, Dearden, Goodman & Reed, 2000), verbesserte berufliche Aussichten (Savage & Norton, 2012)
- Verbesserte Arbeitsbedingungen (Blundell, Dearden, Goodman & Reed, 2000)
- Erhöhung der Arbeitszufriedenheit (Mora, Vila & García-Aracil, 2005) und des allgemeinen Glücksempfindens (Savage & Norton, 2012)
- Verbesserung der Beziehungen am Arbeitsplatz; einerseits zwischen Kollegen, andererseits zwischen Angestellten und Geschäftsleitung (Savage & Norton, 2012)

Für die Bestimmung des monetären Nutzens wird auf die Berechnung der Lohnprämie drei Jahre nach dem Weiterbildungsabschluss zurückgegriffen. Die Prämie wird als prozentualer Zuwachs zwischen dem erzielten Bruttojahreslohn vor dem Weiterbildungsantritt und dem Befragungszeitpunkt berechnet.

Die Reliabilität des Fragebogens wird anhand der internen Konsistenz der einzelnen Konstrukte beurteilt. Dabei wird auf die Bestimmung des Cronbachs Alpha auf der Konstrukt-Ebene zurückgegriffen. Die Masszahl unterstützt Aussagen über die Zuverlässigkeit einer Messung und wird auch als Reliabilitätskoeffizient bezeichnet. Das Cronbachs Alpha liegt immer zwischen minus und plus eins. In der Literatur können unterschiedliche Angaben darüber gefunden werden, welche Alpha Werte als ausreichend gelten, wobei 0.7 als ein üblicher Schwellenwert angesehen werden kann (Schecker, 2014). Mit diesem Wert kann beurteilt werden, ob bei den Befragten bei der Bearbeitung der Fragen ein

Verständnis für die einzelnen Nutzenbereiche als latente Konstrukte vorhanden war oder ob rein zufällig geantwortet wurde (ebd.). Im Folgenden werden alle Nutzenbereiche ausser der Einkommensentwicklung mit ihrem Cronbachs Alpha ( $\alpha$ ) aufgelistet. Zusätzlich aufgeführt werden jeweils die Aspekte zur Beurteilung des Nutzens von Weiterbildungen, welche als Items (siehe Anhang für die genauen Fragen) erhoben werden. Bei den Konstrukten zur Zufriedenheit bzw. beruflichen Stellung und Entwicklung kommen jeweils zusätzliche Kriterien hinzu, um den Nutzen abschliessend zu bewerten.

#### Zufriedenheit mit der Weiterbildung ( $\alpha = 0.83$ )

- Weiterempfehlung des Studiums
- Rückblickend von Weiterbildung profitiert

*Zusätzliches Kriterium:* Zeitpunkt des Eintritts des Nutzens

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

- Eintreffen der gewünschten Entwicklung
- Wahrnehmung anspruchsvollerer Aufgaben
- Ausbau des beruflichen Netzwerks
- Verbesserung der beruflichen Anerkennung

- Vergrösserung des Interesses am eigenen Job Profil

*Zusätzliche Kriterien:* Beförderung seit Beginn der Weiterbildung und Wechsel der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers seit Beginn der Weiterbildung

#### Berufliche Kompetenz ( $\alpha = 0.88$ )

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

#### Persönliche Entwicklung ( $\alpha = 0.89$ )

- Verbesserung des Auftretens
- Vergrösserung des Selbstbewusstseins

#### Einkommensentwicklung

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

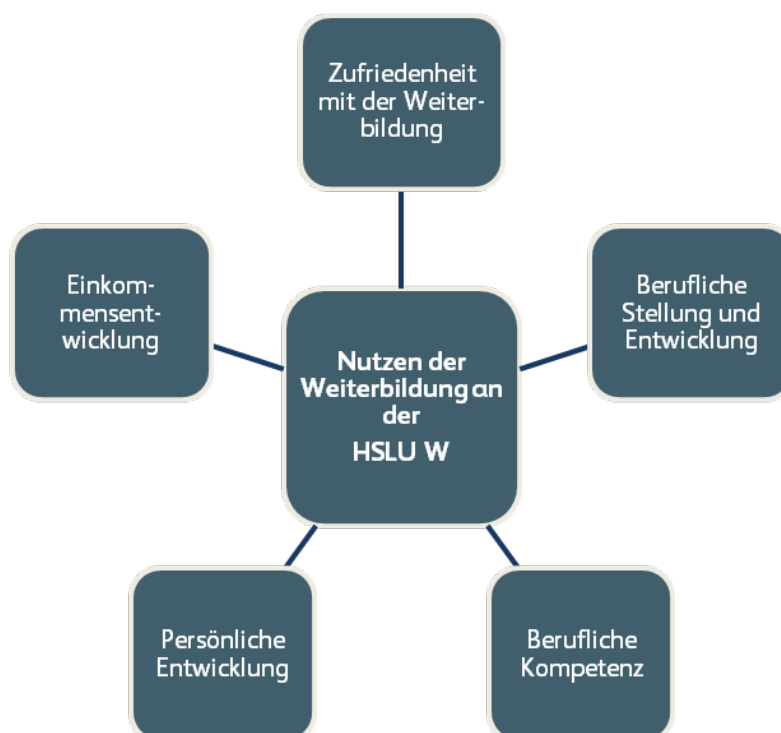


Abbildung 2: Kategorisierung des individuellen Nutzens von Weiterbildungen an der Hochschule Luzern – Wirtschaft (HSLU W)

## Deskriptive Angaben

Der individuelle Nutzen der Weiterbildung wurde mit Hilfe einer elektronischen Umfrage unter ehemaligen Studierenden untersucht. Diese haben im Jahr 2016 ein CAS, DAS oder MAS (inklusive des Executive Master of Business Administration EMBA) an der Hochschule Luzern – Wirtschaft abgeschlossen. Alle 905 per E-Mail erreichbaren Absolventinnen und Absolventen wurden im September 2019 angeschrieben und erhielten den Link zum Fragebogen. Zwei Wochen danach erhielten alle zusätzlich ein zweites E-Mail zur Erinnerung an die Teilnahme. Gesamthaft füllten die ehemaligen Weiterbildungsteilnehmenden 314 gültige Fragebogen aus, was zu einer Rücklaufquote von 35.7 Prozent führt. Für die Auswertungen in der vorliegenden Studie werden bei nicht vollständig ausgefüllten Fragebogen, die Daten jeweils paarweise bereinigt.

Auch wenn bei Vollerhebungen, wie im Fall der vorliegenden Studie, hohe Rücklaufquoten erzielt werden, kann nicht automatisch von einer repräsentativen Stichprobe ausgegangen werden. Der Vergleich von Merkmalen der Stichprobe mit solchen der Grundpopulation weist jedoch nicht auf eine wesentliche Verzerrung der Ergebnisse hin. Während 36 Prozent der Angeschriebenen Absolventinnen waren, beträgt der Frauenanteil im Rücklauf rund 40 Prozent. Hinsichtlich der Art der abgeschlossenen Weiterbildung gibt es im Rücklauf leichte Abweichungen zur Grundgesamtheit.

So beträgt der Anteil MAS-Absolventinnen und -Absolventen unter den Angeschriebenen rund 23 Prozent während er sich im Rücklauf auf 36.5 Prozent beläuft. Umgekehrt finden sich unter den Befragten 54.1 Prozent CAS-Absolventinnen und -Absolventen, welche in der Gesamtpopulation rund 68 Prozent ausmachen. Bei Aussagen auf der Ebene aller ehemaligen Weiterbildungsstudierenden der HSLU W, die im Jahr 2016 ihren Abschluss gemacht haben, könnte also am ehesten zugunsten vom MAS eine Verzerrung entstehen.

Die Prüfung des Gesamtsamples auf einen so genannten „Late Response Bias“ ergab, dass sich die Antworten des ersten Drittels der Befragten statistisch nicht signifikant vom letzten Drittel unterscheiden (zweiseitig, fünf Prozent). Dafür wurden die Antworten der beiden unterschiedlich schnell antwortenden Gruppen basierend auf einem t-Test verglichen.

Die Hochschule Luzern – Wirtschaft verzeichnete im untersuchten Jahr 2016 in insgesamt 53 Weiterbildungsprogrammen Absolventinnen und Absolventen. Darunter waren 36 Zertifikatsstudien (CAS), fünf DAS und zwölf MAS inklusive eines EMBA. In Tabelle 2 sind die Rücklaufquoten pro Fachbereich und Art der Weiterbildungsprogramme wiedergeben.

Tabelle 1: Anzahl Weiterbildungsprogramme und Rücklaufquoten pro Fachbereich

	Management, Betriebs- und Regionalökonomie	Finance, Banking, Accounting und Controlling	Kommunikation und Marketing	Tourismus und Mobilität	Rücklauf in %
CAS	12	7	13	4	24.3 (n = 170)
DAS		5			33.3 (n = 29)
MAS	4	5	3		50.2 (n = 115)
Rücklauf in %	40.8 (n = 113)	36.2 (n = 97)	28.9 (n = 85)	28.8 (n = 19)	35.7 (n = 314)



Die Tabelle bietet ebenfalls eine Übersicht über die Verteilung der Studiengänge auf die vier Fachbereiche.

Die Geschlechteranteile im Rücklauf der Studierenden von MAS und CAS heben sich, wie in Abbildung 3 dargestellt, deutlich von denjenigen der DAS-Programme ab. Während in ersteren der Frauenanteil

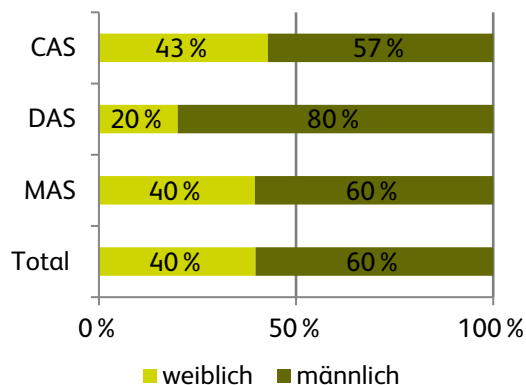


Abbildung 3: Geschlechteranteile der Studienteilnehmenden nach Weiterbildungsarten

mindestens 40 Prozent beträgt, ist der Anteil bei DAS nur gerade etwa die Hälfte davon. Dies ist möglicherweise auf die Studieninhalte, welche alle aus dem Fachbereich „Finance, Banking, Accounting und Controlling“ stammen, zurückzuführen. Abbildung 4 zeigt, dass in diesem Fachbereich der Männeranteil unabhängig vom Umfang der Weiterbildung sehr hoch ist und gut drei Viertel erreicht. Nur an Angeboten des Fachbereichs „Kommunikation und Marketing“ nahmen im Jahr 2016 mehr Frauen als Männer teil, während die Geschlechteranteile im Bereich „Tourismus und Mobilität“ fast ausgeglichen sind. Gemäss den schweizweiten Befragungsdaten des Mikrozensus lag im Jahr 2016 der Frauenanteil in MAS-Studiengängen des Fachbereichs „Wirtschaft und Dienstleistungen“ mit 29.5 Prozent (BFS, 2018) deutlich unter demjenigen der für den gleichen Weiterbildungsumfang an der HSLU W beobachtet wurde. Der Geschlechteranteil lässt sich auch mit der höheren Berufsbildung (HBB) insbesondere dem Bildungsfeld Wirtschaft, Verwaltung und Recht vergleichen. Dort liegt der Frauenanteil bei den Abgängerinnen und Abgängern des Jahres 2016 bei 54 Prozent (Eidg. Fachausweis), 27 Prozent (Eidg. Diplom) bzw. 43 Prozent (Diplom HF) (BFS, 2019b).

Abbildung 5 zeigt, wie sich die Stichprobe auf die verschiedenen Hierchiestufen in den Herkunftsbetrieben der Umfrageteilnehmenden verteilt. Insgesamt

gehörten zum Befragungszeitpunkt die Studienteilnehmenden am häufigsten dem mittleren Kader an. Ein Drittel nimmt Aufgaben auf dieser Stufe wahr, wobei dieser Anteil bei ehemaligen MAS-Studierenden noch leicht höher liegt. Die ähnlich hohen Anteile der Mitarbeitenden ohne Kaderfunktion, der unteren sowie der oberen Kaderstufen zeigen, dass Weiterbildung für alle Mitarbeiterkategorien ein Thema ist. Kaderangehörige aller Stufen machen jedoch mit einem Anteil von 77.6 Prozent deutlich die Mehrheit der Weiterbildungsstudierenden aus. Bemerkenswert ist ausserdem die Tatsache, dass knapp 40 Prozent der DAS Teilnehmenden aus dem oberen Kader stammen und Mitarbeitende ohne Kaderfunktion kaum vertreten sind.

Nach dem Abschluss der Weiterbildung wurden insgesamt 43 Prozent der Umfrageteilnehmerinnen und -teilnehmer befördert. Ein leicht kleinerer Anteil (38 Prozent) wechselte die Arbeitsgeberin bzw. den Arbeitsgeber.

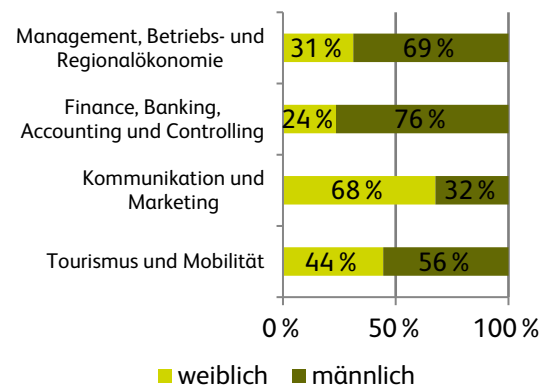


Abbildung 4: Geschlechteranteile nach Fachbereichen

Die ehemaligen Weiterbildungsstudierenden der HSLU W sind sehr divers in Bezug auf ihre Branchenzugehörigkeit (siehe Abbildung 6). Aufgrund der Ausrichtung der Institute und entsprechend auch ihrer Weiterbildungsgänge sind einige Branchen nur durch wenige Weiterbildungsteilnehmende vertreten. Am häufigsten arbeiten die Studienteilnehmenden in der „Finanz- und Versicherungsbranche“ (28 Prozent). Aus der zweithäufigsten Branche „öffentliche Verwaltung, Verteidigung und Sozialversicherungen“ stammen mit 14 Prozent rund halb so viele. Studienteilnehmende, die sich nicht den dargestellten Branchen zuordnen konnten, haben die Kategorie „sonstige Branchen“ gewählt.

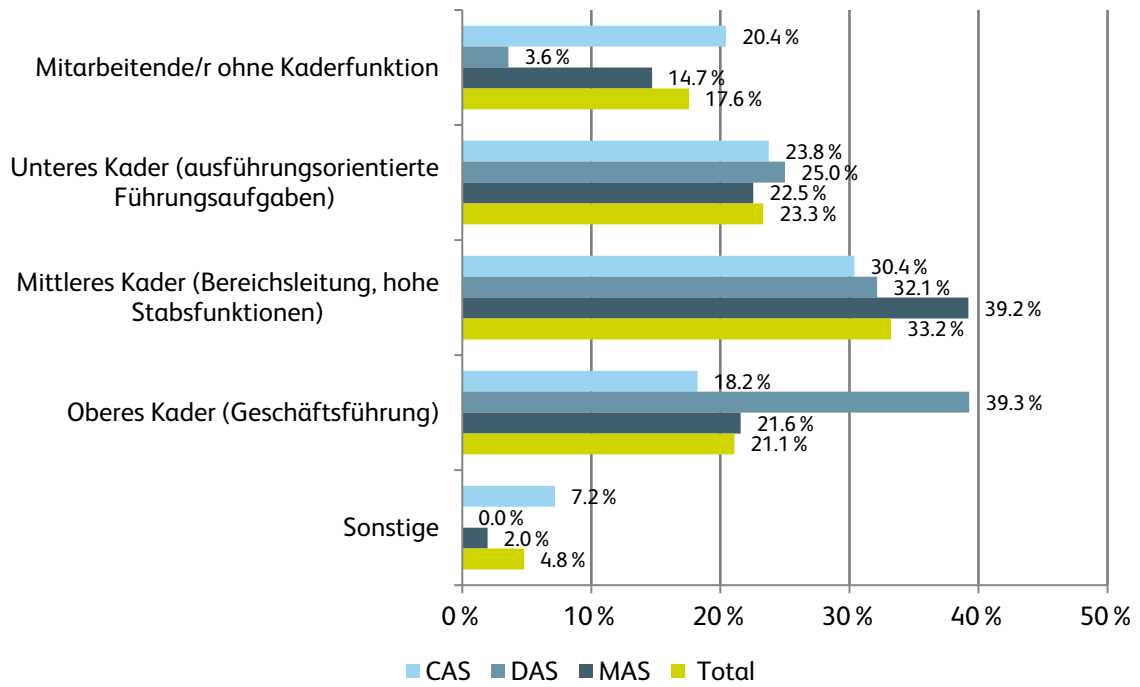


Abbildung 5: Verteilung der Studienteilnehmenden nach der beruflichen Position und Weiterbildung



Abbildung 6: Verteilung der Studienteilnehmenden nach Branchen

Weiterbildungsstudierende an der HSLU W geben in den allermeisten Fällen, nämlich 87 Prozent, selbst den Anstoss zum Besuch eines CAS, DAS oder MAS. Besonders ausgeprägt ist diese Beobachtung bei Teilnehmenden von DAS- und MAS-Programmen,

welche in über 90 Prozent der Fälle die Weiterbildung selbst initiieren. Wie der Abbildung 7 weiter zu entnehmen ist, stossen Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber am häufigsten den Besuch von CAS-Programmen an.

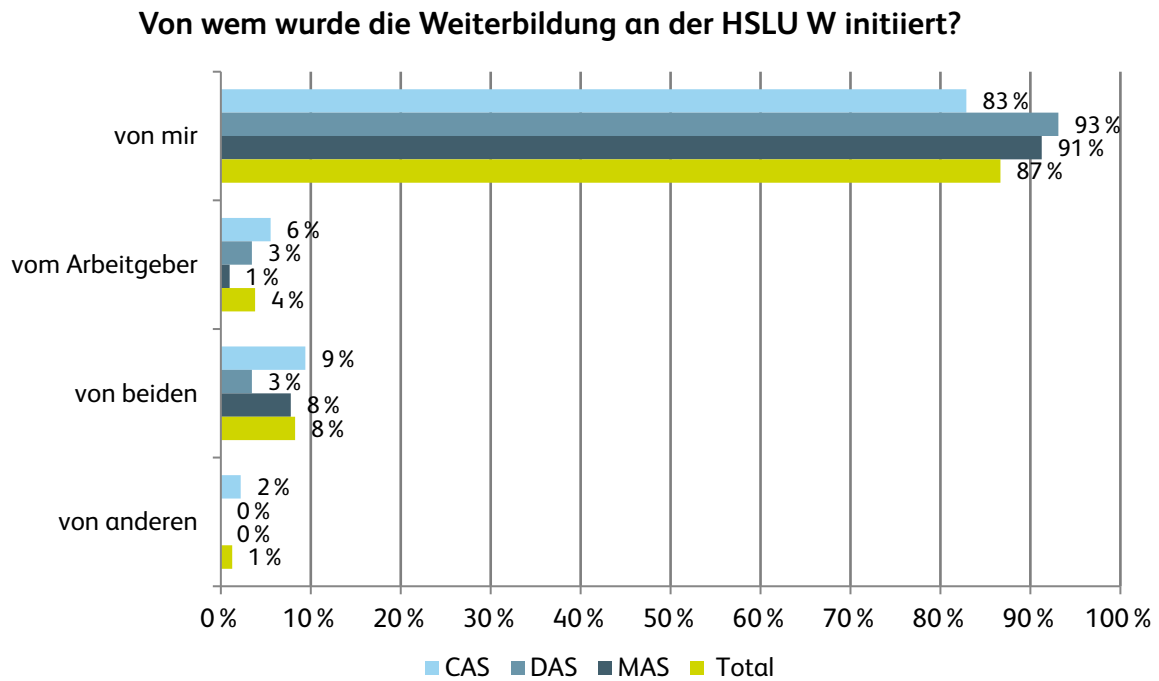


Abbildung 7: Initiierung der Weiterbildung

# Nutzen der Weiterbildungsprogramme der Hochschule Luzern – Wirtschaft

Im folgenden Abschnitt werden die Resultate zum Weiterbildungsnutzen präsentiert. Ihre Gliederung entspricht den in der Abbildung 2 dargestellten fünf Kategorien. Die Grafiken veranschaulichen die unterschiedlichen Ergebnisse zwischen den Studienabschlüssen CAS, DAS und MAS, auf die im Text jeweils zuerst eingegangen wird. Anschliessend wird in den Erläuterungen auf die Unterschiede zwischen den Geschlechtern und der hierarchischen Stellung im Unternehmen eingegangen.

Je nach Erfordernis wurden die Daten mittels einseitigem t-Test, Wilcoxon Rangsummentest oder Chi-Quadrat-Test auf statistisch signifikante Unterschiede hin untersucht. Wenn die untersuchte Stichprobe nicht ausreichend gross war, um eine asymptotisch normalverteilte Stichprobenverteilung der Mittelwerte anzunehmen, wird der t-Test um einen Wilcoxon Rangsummentest komplementiert. Die Testresultate werden im Text jeweils erwähnt und falls nötig, wird kurz darauf eingegangen.

Um die Haltung der Studienteilnehmenden zu den in den Fragen enthaltenen Formulierungen zu messen, wird eine sechststufige Likert-Skala verwendet. Sie enthält die Antwortmöglichkeiten von „1 – trifft gar nicht zu“, bis „6 – trifft voll zu“, welches eine neutrale Position wie z. B. „weder noch“ oder „teils-teils“ nicht zulässt. Diese so genannte „forced choice“ wird z. B. auch in der Befragung des Bundesamtes für Statistik zum

Nutzen von nicht-formalen Weiterbildungen (BFS, 2006) verwendet. Sie ist dadurch gerechtfertigt, dass der Eintritt eines Nutzens entweder stattfindet oder nicht und es dabei keine indifferente Haltung geben kann. Da in der Skala im Fragebogen eine äquidistante Darstellung der Antwortmöglichkeiten gewählt wird, dürfen intervallskalierte Ergebnisse angenommen werden. Dies wiederum erlaubt die Berechnung von durchschnittlichen Bewertungen. Bei Fragen, die von den Umfrageteilnehmenden ohne Likert-Skala beantwortet werden mussten, werden grundsätzlich die Anteile der gewählten Antworten in Prozent dargestellt.

Der Fragebogen, der mit Hilfe der Umfragesoftware Unipark ausgefüllt werden konnte, ist in seiner Gesamtheit im Anhang enthalten.

## Zufriedenheit mit der Weiterbildung

Die ehemaligen Teilnehmenden bewerten rückblickend alle drei Weiterbildungsarten insgesamt gut bis sehr gut. 93.7 Prozent der Weiterbildungsteilnehmenden empfehlen ihre gewählte Weiterbildung einer Person mit vergleichbarem Berufsweg weiter (d. h. sie haben die Frage mit «trifft eher zu», «trifft zu» oder «trifft voll zu» beantwortet). Die Frage, ob die Teilnehmenden von der Weiterbildung profitiert haben, erreicht ähnliche gute Werte. Während rund 78 Prozent die Frage mit "trifft zu" oder "trifft voll zu" beantwortet haben, fallen sogar 94.3 Prozent der Antworten in den Bereich "trifft eher zu" bis "trifft voll zu".

## Dank der Weiterbildung an der HSLU W...

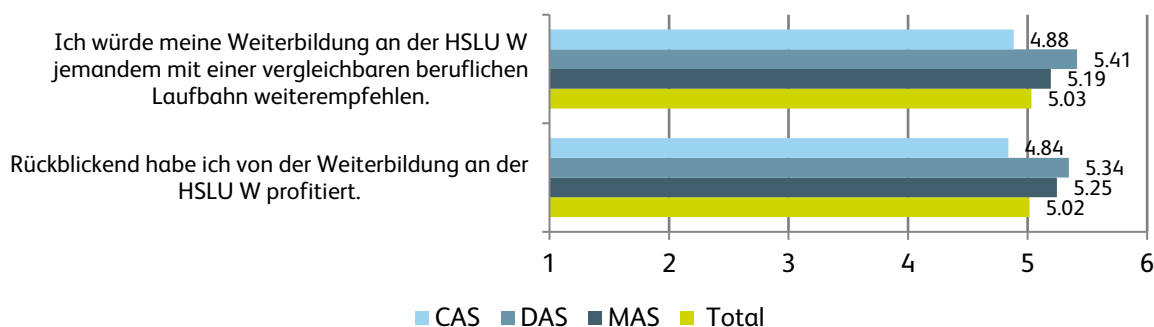


Abbildung 8: Generelle Zufriedenheit der Teilnehmenden mit der Weiterbildung (durchschnittliche Bewertung aus „1 – trifft gar nicht zu“ bis „6 – trifft voll zu“)

Bei beiden Fragen zur Gesamtbewertung des Nutzens der besuchten Weiterbildung wird die Bewertung «trifft zu» (5) am häufigsten vergeben (Modus). Die ehemaligen DAS-Studierenden bewerten ihre Weiterbildung, wie in Abbildung 8 dargestellt, leicht besser als die Absolventinnen und Absolventen von MAS- und CAS-Angeboten. Der Unterschied zwischen DAS und CAS ist dabei statistisch signifikant ( $t = 2.691, p = .004$ ), während dies zwischen DAS und MAS nicht der Fall ist. Der Nutzen der MAS wird ebenfalls statistisch signifikant besser bewertet als derjenige der CAS ( $t = 2.883, p = .002$ ).

In den Bewertungen lassen sich zwischen Frauen und Männern keine Unterschiede finden. Mitarbeitende des oberen Kaders empfehlen ihr Weiterbildungsstudium signifikant stärker weiter als Mitarbeitende ohne Führungsfunktion ( $t = 2.224, p = .014$ ). Auch bei der rückblickenden Bewertung stimmen Kadermitglieder signifikant stärker zu, dass sie von der Weiterbildung profitiert haben, als Mitarbeitende ohne Führungsfunktion ( $t = 2.634, p = .005$ ).

Der Vergleich der Antworten der beförderten und nicht beförderten Befragungsteilnehmenden zeigt, dass es zudem zwischen diesen beiden Gruppen statistisch signifikante Unterschiede gibt. Personen, die seit Beginn ihrer Weiterbildung an der HSLU W befördert worden sind, stimmen den Aussagen in Abbildung 8 signifikant stärker zu (Weiterempfehlung  $t = 2.600, p = .005$ ; Rückblick  $t = 3.309, p = .001$ ).

Zum Zeitpunkt des Eintritts eines Nutzens der Weiterbildung gibt Abbildung 9 einen Überblick. Beinahe drei Viertel der Befragten geben an, bereits vor Studienabschluss einen Nutzen bemerkt zu haben.

Zusammen mit den 16 Prozent, bei denen es ein Jahr dauerte, geschah dies in 90 Prozent der Fälle innerhalb eines Jahres nach Abschluss der Weiterbildung. Bei rund 10 Prozent aller Befragten dauerte es mindestens zwei Jahre bis zu einem bemerkbaren Eintritt des Nutzens.

Die Unterschiede, die dabei zwischen den drei vom Umfang her unterschiedlichen Weiterbildungsarten festgestellt werden können, sind nur zwischen MAS und DAS statistisch signifikant, wobei sich ein Nutzen beim DAS schneller bemerkbar macht ( $W_s = 1'524, p = .051$ ). Die unterschiedlichen Bewertungen zwischen den Geschlechtern erreichen keine statistische Signifikanz, hingegen sind sie zwischen den Mitarbeitenden im obersten Kader bzw. ohne Führungsfunktion schwach signifikant ( $W_s = 1'486, p = .053$ ).

Da Befragungen zum Nutzen von Weiterbildungen selten sind, lassen sich kaum öffentlich zugängliche Werte zum Vergleich mit den Befragungsergebnissen der HSLU W finden. Die letztmals 2006 im Rahmen der schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (SAKE) stattgefundene Befragung zum Nutzen von nicht-formalen Bildungsaktivitäten, worunter auch die hier untersuchten CAS, DAS und MAS fallen, gibt einen Vergleich der zumindest annäherungsweise zulässig ist. So gaben drei Prozent der Personen mit einer höheren Berufsbildung und 3.7 Prozent derjenigen mit einer Hochschulausbildung an, gar keinen Nutzen aus ihren Weiterbildungsaktivitäten gezogen zu haben (BFS, 2006). Die befragten Weiterbildungsabsolventinnen und -absolventen der HSLU W, geben nur in zwei Prozent der Fälle eine solche Bewertung („1 – trifft gar nicht zu“ oder „2 – trifft nicht zu“) ab.

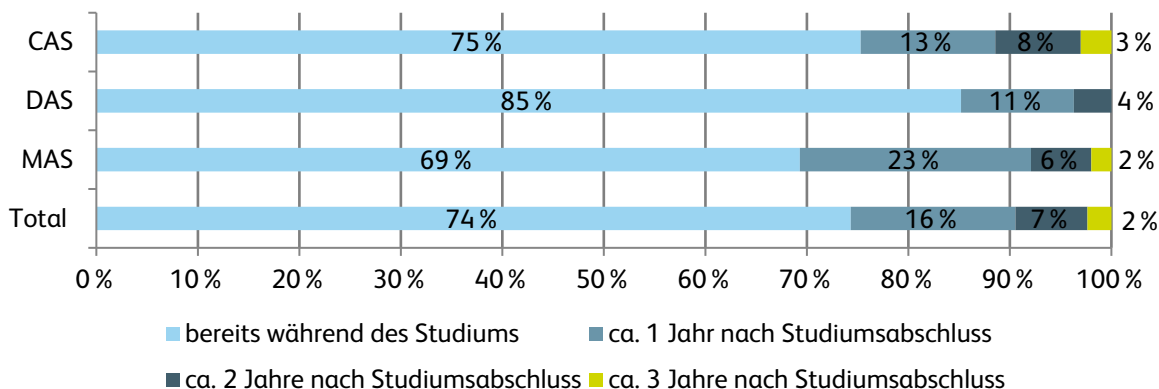


Abbildung 9: Zeitpunkt des Eintritts des Nutzens durch die Weiterbildung

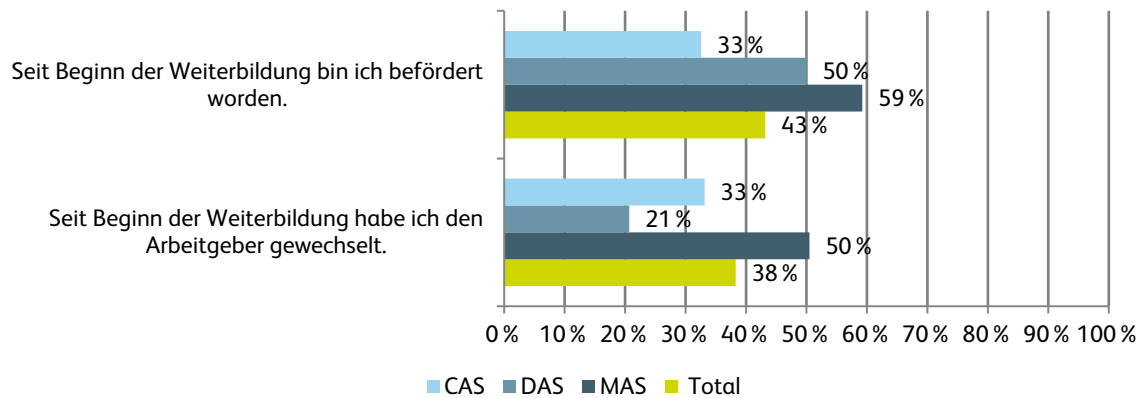


Abbildung 10: Häufigkeiten von Beförderung und Arbeitgeberwechsel seit Beginn der Weiterbildung (Ja-Anteile)

### Berufliche Stellung und Entwicklung

Abbildung 10 stellt die Erhebungsergebnisse zu den Fragen dar, ob seit Beginn der Weiterbildung Beförderungen bzw. Wechsel der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers stattgefunden haben. Bei mehr als 40 Prozent der Weiterbildungsteilnehmenden trifft ersteres zu. Ein etwas kleinerer Anteil hat die Anstellung gewechselt. Es ist dabei ein statistisch signifikanter Zusammenhang zwischen der Weiterbildungsart und der Häufigkeit von Beförderungen ( $\chi^2 = 19.618$ ,  $p = .000$ ) bzw. Arbeitgeberwechseln ( $\chi^2 = 12.337$ ,  $p = .002$ ) festzustellen. Am häufigsten befördert werden die Absolventinnen und Absolventen von MAS Studiengängen. Sie wechseln auch vermehrt die Arbeitgeberin bzw. den Arbeitgeber. Die ehemaligen Studierenden von DAS können ebenfalls häufig von Beförderungen profitieren, wechseln aber im Vergleich zu MAS und CAS Abgängerinnen und Abgängern weniger häufig den arbeitsgebenden Betrieb.

Männer sind mit einer Häufigkeit von 50 Prozent statistisch signifikant häufiger befördert worden als Frauen ( $\chi^2 = 8.146$ ,  $p = .002$ ), welche nur in einem Drittel der Fälle befördert worden sind.

Auffällig ist, dass 50 Prozent der Frauen die Arbeitgeberin bzw. den Arbeitgeber seit dem Beginn der Weiterbildung gewechselt haben. Statistisch unterscheidet sich dieser Wert signifikant vom Anteil der Männer ( $\chi^2 = 8.091$ ,  $p = .002$ ).

Drei Items nehmen direkt Bezug auf die beruflichen Entwicklungen, welche auf die Weiterbildungsteilnahme zurückzuführen sind. In Abbildung 11 sind die Resultate dazu dargestellt. Insgesamt erreichen alle Fragen Zustimmungen von mehr als 4 («trifft eher zu»), womit ein positiver Zusammenhang zwischen dem beruflichen Weiterkommen und dem Studium festgestellt werden kann. Absolventinnen und Absolventen von CAS beurteilen den Beitrag des Weiterbildungsbesuchs bei der

## Dank der Weiterbildung an der HSLU W...

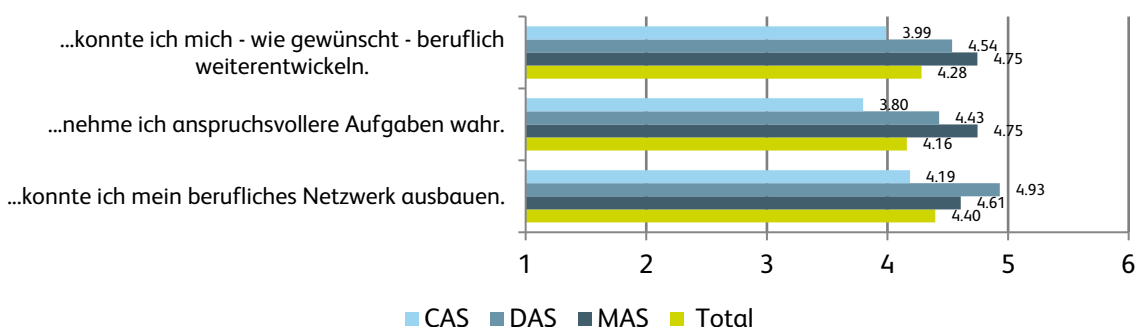


Abbildung 11: Berufliche Entwicklung durch die Weiterbildung (durchschnittliche Bewertung aus „1 – trifft gar nicht zu“ bis „6 – trifft voll zu“)

Übernahme von anspruchsvolleren Aufgaben jedoch im Durchschnitt statistisch signifikant tiefer, als dass es die Befragten nach Abschluss eines DAS ( $t = -2.434, p = .008$ ) bzw. eines MAS ( $t = -6.471, p = .000$ ) tun. Zwischen den beiden umfangreicheren Weiterbildungen kann diesbezüglich nur ein schwach signifikanter Unterschied gefunden werden (MAS höher als DAS,  $t = 1.334, p = .092$ ). Das gilt auch für die Beurteilung der Wirkung des Weiterbildungsbesuchs auf das berufliche Netzwerk und die gewünschte berufliche Entwicklung (DAS besser als MAS,  $t = 1.453, p = .075$ ). CAS-Absolventinnen und -Absolventen messen ihrem Studium auch bei diesen beiden Fragen eine statistisch signifikant geringere Bedeutung zu, als bei MAS (berufliche Weiterentwicklung  $t = -4.814, p = .000$ , berufliches Netzwerk  $t = -2.961, p = .002$ ) und DAS (berufliche Weiterentwicklung  $t = -2.081, p = .018$ ; berufliches Netzwerk  $t = -3.180, p = .001$ ) zu beobachten ist.

Bezüglich des Einflusses der Weiterbildung auf die berufliche Entwicklung konnten zwischen Frauen und Männern keine statistisch signifikanten Unterschiede gefunden werden. Anders sieht es bei den Vertreterinnen und Vertretern der verschiedenen Hierarchiestufen aus. So stellen Mitglieder des oberen Kaders eine signifikant grössere Wirkung der Weiterbildung auf die gewünschte berufliche Weiterentwicklung ( $t = 3.151, p = .001$ ), die Wahrnehmung anspruchsvollerer Aufgaben ( $t = 3.479, p = .001$ ) und die Vergrösserung des beruflichen Netzwerks ( $t = 2.712, p = .004$ ) fest im Vergleich zu Weiterbildungsteilnehmenden ohne Kaderfunktion.

Absolventinnen und Absolventen, die seit dem Beginn der Weiterbildung eine Beförderung erfahren haben, bewerten die Fragen zur beruflichen Entwicklung signifikant höher als jene, die nicht befördert worden sind (berufliche Weiterentwicklung  $t = 7.003, p = .000$ , anspruchsvollere Aufgaben  $t = 7.405, p = .000$ , berufliches Netzwerk  $t = 1.385, p = .084$ ).

Als weitere Aspekte der beruflichen Stellung und Entwicklung wird nach dem Beitrag der Weiterbildung bei der Verbesserung der beruflichen Anerkennung sowie an einem grösseren Interesse am Job-Profil der Weiterbildungsabsolventinnen und -absolventen gefragt. Die Resultate hierzu sind in Abbildung 12 ersichtlich. Wiederum bewerten die ehemaligen MAS-Studierenden den Nutzen ihrer Weiterbildung höher als diejenigen von CAS und DAS. Während der Unterschied zwischen MAS und CAS bei beiden Items statistisch signifikant ist ( $t = 4.559, p = .000$  und  $t = 4.609, p = .000$ ), unterscheiden sich die Bewertungen zwischen den Absolventinnen und Absolventen von MAS und DAS nur hinsichtlich der

beruflichen Anerkennung schwach signifikant ( $t = 1.413, p = .083$ ), wobei DAS-Absolventinnen und -Absolventen auch signifikant höhere Bewertungen abgeben als CAS-Absolventinnen und -Absolventen ( $t = 2.089, p = .019$ ). Die Teilnahme an den umfangreicheren Weiterbildungen MAS und DAS erhöht das Interesse am Job-Profil der Abgängerinnen und Abgänger in etwa gleichem Masse. Die durch das Weiterbildungsstudium erreichte Entwicklung der Anerkennung und des Interesses am Job-Profil unterscheidet sich bei Absolventinnen nicht statistisch signifikant von Absolventen. Hingegen melden Vertreterinnen und Vertreter des oberen Kaders eine statistisch signifikant grössere Wirkung auf das Interesse am Job Profil als Personen ohne Kaderfunktion ( $t = 1.572, p = .060$ ). Wie bei den Items in Abbildung 11 bewerten beförderte Absolventinnen und Absolventen auch diejenigen in Abbildung 12 höher als die Studienteilnehmer die seit Studienbeginn nicht befördert worden sind (Anerkennung  $t = 5.831, p = .000$ , Interesse am Job Profil  $t = 3.523, p = .000$ ).

### Berufliche Kompetenz

Abbildung 13 stellt die Bewertungen der Aussagen zur beruflichen Kompetenz dar. Insgesamt bewerten die Studienteilnehmenden die Wirkung auf die Fachkompetenz am höchsten. Nur gerade 7.3 Prozent geben hier die Bewertungen "trifft gar nicht zu", "trifft nicht zu" oder "trifft eher zu" ab. Diese Verbesserung steht in engem Zusammenhang mit dem Gefühl, besser auf berufliche Herausforderungen vorbereitet zu sein. Mit 87.2 Prozent der Antworten im positiven Bereich erhält die Aussage dazu ebenfalls eine hohe durchschnittliche Zustimmung. Am wenigsten scheint ein Weiterbildungsabschluss die Produktivität zu beeinflussen: 56 Prozent geben eine positive Wirkung an. Dabei sind die Unterschiede zwischen CAS, DAS und MAS gering.

Zwischen den Bewertungen der Aussagen zur beruflichen Kompetenz durch die beiden Geschlechter können keine statistisch signifikanten Unterschiede gefunden werden. Der Vergleich zwischen den Weiterbildungstypen zeigt auch, dass hinsichtlich der Verbesserung der Fachkompetenz durch MAS und DAS kein signifikanter Unterschied besteht, beide schneiden aber signifikant besser ab als das CAS (MAS  $t = 3.773, p = .000$ ; DAS  $t = 1.583, p = .058$ ). Während die restlichen Bewertungen des DAS sich sonst statistisch nicht signifikant von denjenigen des CAS unterscheiden, fühlen sich MAS-Absolventinnen und -Absolventen signifikant besser auf berufliche Herausforderungen vorbereitet als Studienteilnehmende, welche ein DAS ( $t = 1.614, p =$

.055) oder CAS abgeschlossen haben ( $t = 3.838$ ,  $p = .000$ ). Auch bei den Bewertungen der Aussagen zur Herangehensweise an Problemstellungen und der Arbeitsqualität ist dieses Muster zwischen den Weiterbildungsarten zu beobachten, d. h. die ehemaligen MAS-Studierenden geben statistisch signifikant höhere Bewertungen ab als Absolventinnen und Absolventen von DAS ( $t = 2.782$ ,  $p = .003$ ;  $t = 1.687$ ,  $p = .047$ ) und CAS ( $t = 4.027$ ,  $p = .000$ ;  $t = 3.937$ ,  $p = .000$ ). Hinsichtlich der

durchschnittlichen Bewertungen der Aussage zur Verbesserung der Produktivität schneiden MAS signifikant besser ab als CAS und DAS ( $t = 3.937$ ,  $p = .000$  bzw.  $t = 2.241$ ,  $p = .016$ ). Der Vergleich des Nutzens der Weiterbildung hinsichtlich der beruflichen Kompetenz zeigt erneut, dass Beförderte sowie das obere Kader höhere Bewertungen abgeben als Studienteilnehmende, die nicht befördert wurden bzw. keine Kaderfunktion ausüben. Die Unterschiede zwischen den Bewertungen

## Dank der Weiterbildung an der HSLU W...

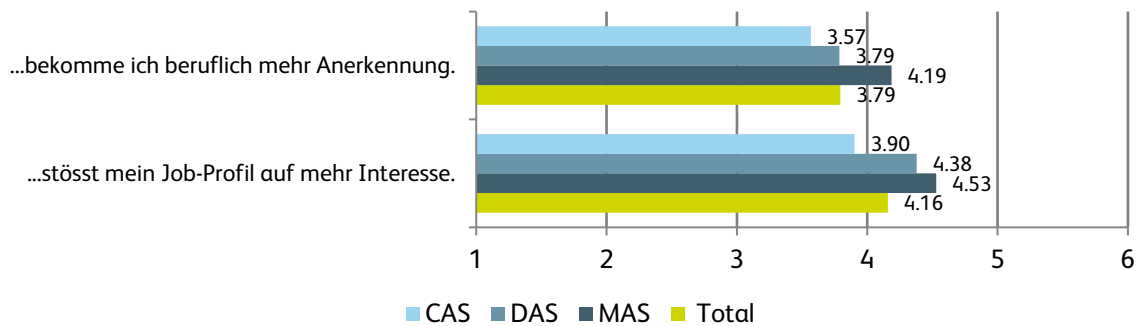


Abbildung 12: Entwicklung der beruflichen Anerkennung und des Interesses am Job-Profil (durchschnittliche Bewertung aus „1 – trifft gar nicht zu“ bis „6 – trifft voll zu“)

## Dank der Weiterbildung an der HSLU W...

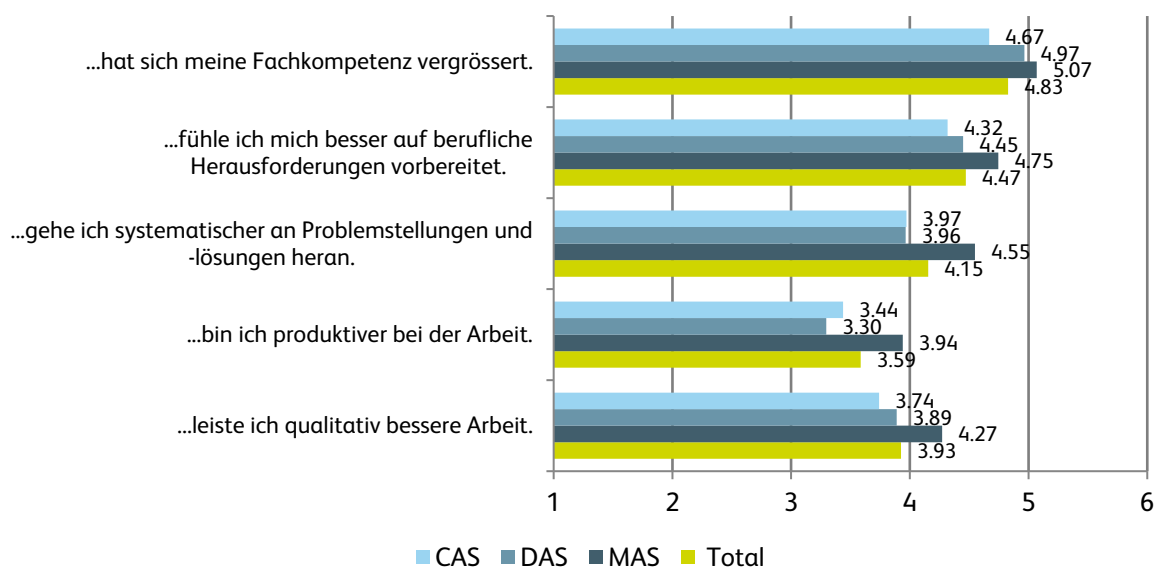


Abbildung 13: Verbesserung der beruflichen Kompetenz (durchschnittliche Bewertung aus „1 – trifft gar nicht zu“ bis „6 – trifft voll zu“)



der beförderten und nicht beförderten Studienteilnehmenden können als hochsignifikant eingestuft werden (Fachkompetenz  $t = 3.508$ ,  $p = .001$ ; Herausforderungen  $t = 2.777$ ,  $p = .003$ ; Problemstellungen  $t = 3.541$ ,  $p = .000$ ; Produktivität  $t = 4.239$ ,  $p = .000$ ; Qualität  $t = 3.589$ ,  $p = .000$ ). Im Gegensatz dazu sind die Bewertungen der obersten Kaderstufe betreffend der Arbeitsqualität und der Herangehensweise an Problemstellungen nur schwach signifikant höher als diejenigen der tiefsten hierarchischen Position (Fachkompetenz  $t = 1.953$ ,  $p = .027$ ; Herausforderungen  $t = 2.306$ ,  $p = .012$ ; Problemstellungen  $t = 1.449$ ,  $p = .067$ ; Produktivität  $t = 1.996$ ,  $p = .024$ ; Qualität  $t = 1.620$ ,  $p = .054$ ).

### Persönliche Entwicklung

Gut zwei Drittel aller Bewertungen der Studienteilnehmer zu den Aussagen in Abbildung 14 fallen in den positiven Bereich (Auftreten 67.4 Prozent, Selbstbewusstsein 68.8 Prozent). Obwohl die Verbesserung des Auftretens und des Selbstbewusstseins kaum in den Lernzielen von Weiterbildungen zu finden sind, scheinen sie bei vielen Absolventinnen und Absolventen stattzufinden. Dabei können zwischen den mittleren Bewertungen der Frauen und der Männer in der Stichprobe keine statistisch signifikanten Unterschiede gefunden werden.

MAS erhalten unter den drei verschiedenen umfangreichen Studiengängen in diesem Nutzenbereich die höchsten durchschnittlichen Bewertungen. Der Unterschied gegenüber CAS ist bei der Verbesserung des Auftretens ( $t = 4.046$ ,  $p = .000$ ) sowie dem Selbstbewusstsein ( $t = 3.466$ ,  $p = .001$ ) statistisch signifikant, während es die gegenüber DAS höheren Bewertungen nur im Fall des Auftretens sind ( $t = 1.384$ ,  $p = .085$ ). Ein DAS-Abschluss

verbessert gemäss den neusten Erhebungsergebnissen das Selbstbewusstsein signifikant mehr, als es bei CAS der Fall ist ( $t = 1.686$ ,  $p = .047$ ).

Die höheren Bewertungen des Beitrags zur Verbesserung des Auftretens sowie der Steigerung des Selbstbewusstseins durch Kaderangehörige unterscheiden sich statistisch nicht signifikant von denjenigen der Absolventinnen und Absolventen, die zum Befragungszeitpunkt keine Kaderfunktion innehatten. Zwischen den beiden Gruppen der beförderten und der nicht beförderten Studienteilnehmenden zeigen sich jedoch signifikante Unterschiede. So beurteilt erstere den Nutzen hinsichtlich der Verbesserung des Auftretens ( $t = 2.153$ ,  $p = .016$ ) sowie des Selbstbewusstseins signifikant höher ( $t = 3.478$ ,  $p = .001$ ).

### Einkommensentwicklung

Die Befragungsteilnehmerinnen und -teilnehmer haben im Vergleich zu gesamtwirtschaftlichen Messungen bei Kadermitgliedern sowie Akademikerinnen und Akademikern ähnlich hohe Medianeinkommen. Gemäss der schweizerischen Arbeitskräfteerhebung (BFS, 2019) betrug es für Führungskräfte in den Jahren 2013 bis 2016 CHF 120'000 und für akademische Berufe CHF 102'000. Ein Grossteil der Stichprobe dieser Studie wird durch diese beiden Berufsgruppen ausgemacht. Ihre Medianeinkommen fallen je nach Weiterbildungsart vor Studienbeginn in einen Bereich von CHF 107'000 bis CHF 134'000 bzw. nach Studienabschluss in einen Bereich von CHF 115'000 bis CHF 150'000. Die Absolventinnen und Absolventen von DAS erreichen, vor wie auch nach dem Weiterbildungsabschluss, das höchste Medianeinkommen unter den drei betrachteten Abschlüssen.

## Dank der Weiterbildung an der HSLU W...

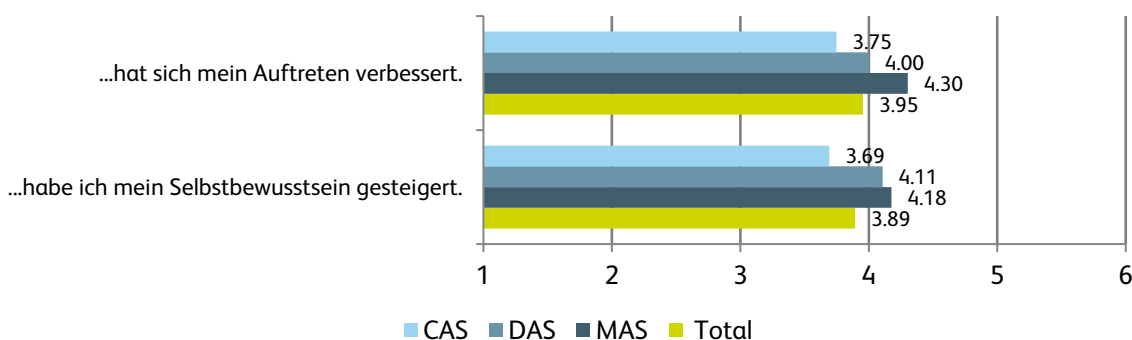


Abbildung 14: Beitrag der Weiterbildung zur persönlichen Entwicklung (durchschnittliche Bewertung aus „1 – trifft gar nicht zu“, bis „6 – trifft voll zu“)

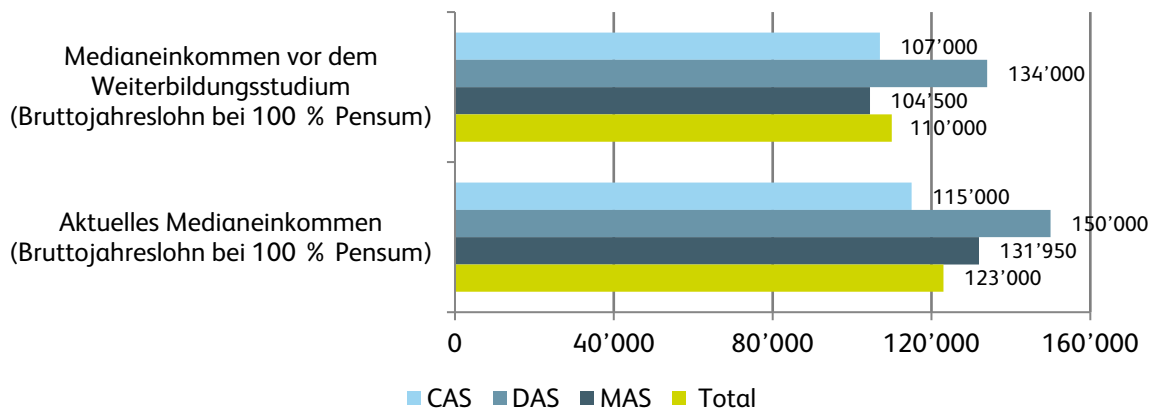


Abbildung 15: Medianeinkommen vor der Weiterbildung und drei Jahre danach

Interessanterweise erreichen Teilnehmende von MAS vor Weiterbildungsbeginn ein tieferes Medianeinkommen als solche von CAS. Nach Studienabschluss übertreffen sie diese jedoch klar. Wie in Abbildung 16 deutlich gezeigt wird, entschädigt der Arbeitsmarkt ehemalige MAS-Studierende mit dem höchsten mittleren Einkommenszuwachs zwischen Studienbeginn und Befragungszeitpunkt. Die Lohnprämie beträgt in diesem Fall 22 Prozent. Die Lohnprämien der Absolventinnen und Absolventen der beiden anderen Weiterbildungsarten sind im Fall von CAS mit 8 Prozent ( $t = -5.842, p = .000$ ) und im Fall von DAS mit 9 Prozent deutlich tiefer ( $t = -4.548, p = .000$  und  $W_S = 942.5, p = .003$ ). Der Unterschied zwischen den durchschnittlichen Einkommenssteigerungen der ehemaligen Studierenden von CAS und DAS ist statistisch nicht signifikant.

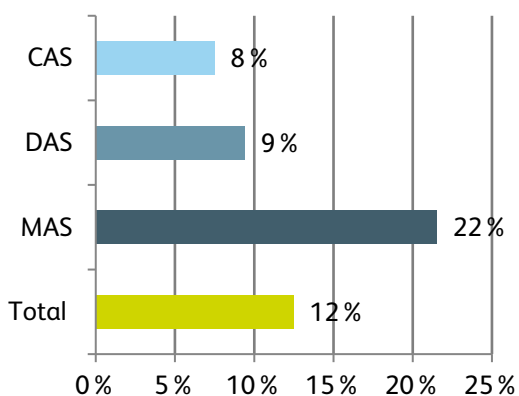


Abbildung 16: Durchschnittliche Einkommenssteigerung zwischen Weiterbildungsbeginn und drei Jahre nach Weiterbildungsabschluss

Über alle Weiterbildungsabgängerinnen und -abgänger hinweg betrachtet beträgt die durchschnittliche Verbesserung des Bruttोजahreslohnes 12 Prozent.

Gemessen an der durch das BFS (2019) ausgewiesenen Einkommensveränderung von Führungskräften und akademischen Berufen in der Höhe von -0.83 Prozent bzw. -1.96 Prozent im Zeitraum von 2013 bis 2018 (BFS, 2019), stehen die ehemaligen Weiterbildungsteilnehmenden der HSLU W also erheblich besser da.

Die durchschnittliche Einkommensveränderung ist mit 14.2 Prozent bei den Männern höher als bei den Frauen, die 11.3 Prozent erreichen. Der Unterschied erreicht jedoch die statistische Signifikanz nicht. Im Gegensatz dazu erzielt das obere Kader ein statistisch signifikant höheres Einkommen als Mitarbeitende ohne Führungsfunktion ( $t = 2.426, p = .008$ ).

Wie in Abbildung 17 dargestellt geht der Bruttोजahreslohn in den drei Jahren nach Abschluss der Weiterbildung bei nur vier Prozent aller ehemaligen Studierenden zurück. Bei mehr als zwei Dritteln erhöht er sich hingegen im gleichen Zeitraum, während leicht mehr als ein Viertel der Studienteilnehmenden keine Veränderung angeben. Im Vergleich erhalten Absolventinnen und Absolventen der höheren Berufsbildung im Berufsfeld Wirtschaft, Verwaltung und Recht nach Erwerb des Diploms bzw. des Fachausweises in 44.2 Prozent (Berufsprüfung) bzw. 44.7 Prozent (Höhere Fachprüfung) der Fälle eine Lohnerhöhung innerhalb eines Jahres nach dem Erwerb des Diploms bzw. des Fachausweises (BFS, 2019b). Absolventinnen und Absolventen von Weiterbildungsgängen an höheren Fachschulen erzielen ein Jahr nach Studienabschluss in rund 46 Prozent ein höheres Einkommen (BFS, 2019b).

Die unterschiedlichen betrachteten Zeiträume in der Untersuchung zur HBB bzw. dem Bildungsnutzen von Weiterbildungen an der HSLU W lassen jedoch nur eine

vorsichtige Interpretation des direkten Vergleichs zwischen den beiden Tertiärstufen zu. Der Vergleich wird zusätzlich dadurch erschwert, dass beim Entscheid zum

Studium in der HBB viel öfter der Arbeitgeber eine Rolle spielt als bei Weiterbildungen an der HSLU W.

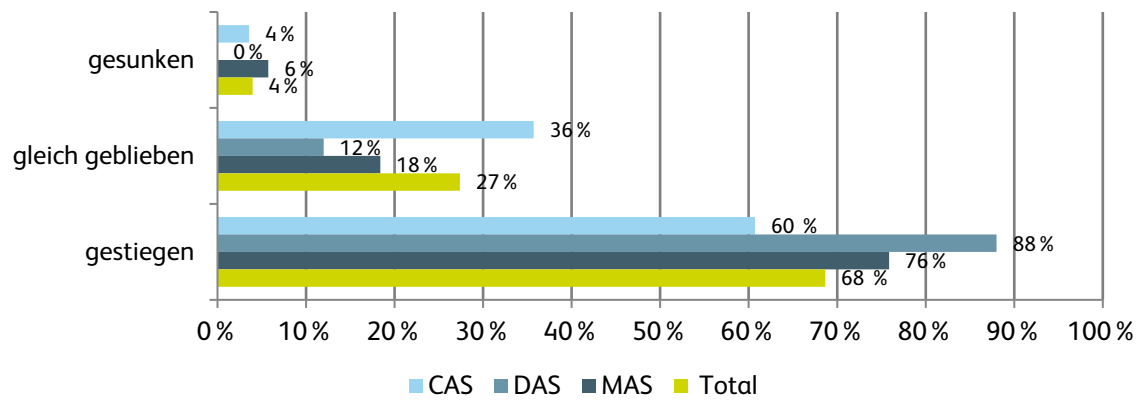


Abbildung 17: Häufigkeiten der Richtung der Einkommensentwicklung

## Fazit

Die HSLU W hat den individuellen monetären und nicht-monetären Nutzen ihrer angebotenen CAS, DAS und MAS anhand von fünf Bereichen bereits vor zwei Jahren in einer Studie untersucht. Während die Hochschule Informationen zur Weiterentwicklung ihrer Angebote erhält, helfen die Ergebnisse den Weiterbildungsinteressierten bei ihren Bildungsentscheiden. Dies ist insofern wichtig, da Weiterbildungen von den Studierenden von MAS und DAS in über 90 Prozent der Fälle selbst angestossen werden und auch der Entscheid für ein CAS in über 80 Prozent der Fälle alleine von den Studierenden ausgeht.

Um zu überprüfen, ob die Resultate generalisierbar sind, wurde die vorliegende Untersuchung als Replikationsstudie durchgeführt. Die Resultate der jüngsten Befragung zeugen wiederum von einem hohen nicht-monetären Nutzen, den die Absolventinnen und Absolventen durch ihren Weiterbildungsbesuch erzielen. Von den 314 Studienteilnehmenden empfehlen über 93 Prozent ihre Weiterbildung weiter. Ähnlich gut wurde auch die Aussage, dass die ehemaligen Studierenden von der Weiterbildung profitiert haben, bewertet. 85.4 Prozent der Studienteilnehmenden stimmte dieser Aussage zu. In 51 Prozent der Fälle konnte bereits während des Studiums davon profitiert werden.

Die berufliche Weiterentwicklung wurde wesentlich durch die Weiterbildung beeinflusst. Die überwiegende Mehrheit der befragten Absolventinnen und Absolventen des Jahres 2016 nimmt heute anspruchsvollere Aufgaben wahr und hat ein grösseres berufliches Netzwerk als vor Weiterbildungsbeginn. Auch hinsichtlich der persönlichen Entwicklung können die Befragten eine positive Wirkung der Weiterbildung feststellen, in dem sie im Durchschnitt ihr Selbstbewusstsein und Auftreten verbessert haben.

Die Tatsache, dass sich die meisten Studienteilnehmenden dank ihres CAS, DAS oder MAS besser auf berufliche Herausforderungen vorbereitet fühlen und die überwiegend gute Bewertung des Zuwachses an Fachkompetenz zeugen von der hohen Relevanz der Weiterbildungsinhalte.

Fast drei Viertel aller Teilnehmenden erzielt zum Befragungszeitpunkt im Herbst 2019 ein höheres Einkommen als vor Weiterbildungsbeginn. Der

Weiterbildungsabschluss korreliert demnach stark mit einem späteren Einkommenszuwachs.

Die ehemaligen Weiterbildungsstudierenden stellen zwar im Durchschnitt auch eine positive Veränderung ihrer Produktivität und der Qualität ihrer Arbeit fest, in diesem Teilbereich muss aber vom geringsten Nutzenzuwachs durch den Weiterbildungsbesuch ausgegangen werden.

Somit spiegeln die Resultate dieser Untersuchung diejenigen, welche aus der Befragung der Abgängerinnen und Abgänger von CAS, DAS und MAS des Jahres 2014 gewonnen werden konnten, wieder. In beiden Stichproben sind MAS-Absolventinnen und Absolventen im Vergleich zum Gesamtsample leicht übervertreten, während diejenigen von CAS Weiterbildungen leicht untervertreten sind. Ebenfalls in beiden Samples sind Frauen leicht häufiger zu finden als in den Grundgesamtheiten der beiden Befragungen. Somit dürften sich mögliche Verzerrungen in den Ergebnissen stark gleichen.

Die Generalisierbarkeit, der durch die beiden Studien ausgewiesenen Resultate, kann also als gegeben betrachtet werden. Dennoch gibt es in den Resultaten Unterschiede. Auf die wichtigsten wird im Folgenden kurz eingegangen.

Ein erster Unterschied kann in den Rücklaufquoten gefunden werden. So antworten in der ersten Studie mit 46 Prozent der Angeschriebenen deutlich mehr als die aktuell 35.7 Prozent. Ein Grund hierfür könnte in der anderen Zusammensetzung der Absolventinnen und Absolventen hinsichtlich der besuchten Weiterbildungsangebote liegen. Im Vergleich zur ersten Studie fiel ausserdem die Möglichkeit den Fragebogen auf Papier auszufüllen weg, was den Rücklauf ebenfalls reduziert haben dürfte. Hinsichtlich der Vertretung der Geschlechter unterscheiden sich die beiden Samples nur unwesentlich, so ist der Frauenanteil bei der Untersuchung vor zwei Jahren nur ein Prozentpunkt tiefer als bei der aktuellen Studie. Die Teilsamples der fachlichen Bereiche «Kommunikation und Marketing» sowie «Tourismus und Mobilität» weisen jedoch aktuell einen bedeutend höheren Frauenanteil aus (+ 18 bzw. + 14 Prozentpunkte). Bezüglich der Branchenzugehörigkeit und der hierarchischen Position im Betrieb können keine wesentlichen Unterschiede festgestellt werden.

Beim Vergleich der Befragungsergebnisse fällt auf, dass aktuell leicht mehr Personen ihre Weiterbildung weiterempfehlen würden und angeben, davon profitieren zu haben als im Herbst 2017.

Der Eintritt des Nutzens macht sich für die Absolventinnen und Absolventen von DAS und MAS im Sample der neuesten Befragung für einen höheren Anteil schon während des Studiums bzw. nach einem Jahr nach Studienabschluss bemerkbar als in der ersten Studie.

Während sich die Häufigkeit des Arbeitgeberwechsels zwischen den beiden Gesamtsamples kaum unterscheidet, werden die Weiterbildungsteilnehmenden mit Abschluss im Jahr 2016 leicht häufiger befördert als ihre Vorgänger (+ sechs Prozentpunkte). Bestätigt werden die bereits in der Vorgängerstudie gefundenen Zusammenhänge zwischen Weiterbildungsart, Beförderung und Wechsel der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers. MAS-Absolventinnen und -Absolventen sind statistisch signifikant häufiger von beidem betroffen als ehemalige CAS und DAS Studierende. Zwar wurden bereits im Sample der ersten Studie Unterschiede zwischen den Geschlechtern hinsichtlich Beförderung und Arbeitgeberwechsel gefunden, ein statistisch signifikanter Zusammenhang wird aber erst bei den Absolventinnen und Absolventen des Jahres 2016 festgestellt.

Die anderen Items zur beruflichen Stellung und Entwicklung unterscheiden sich kaum voneinander. Das trifft auch für die durchschnittliche Bewertung des Nutzens betreffend der beruflichen Kompetenz zu. Die Differenzen zwischen den aktuellen und früheren durchschnittlichen Bewertungen belaufen sich hier lediglich im marginalen Bereich. Im neuen Sample können im Gegensatz zu vor zwei Jahren keine Unterschiede zwischen den Geschlechtern mehr festgestellt werden.

Deutlichere Unterschiede zwischen den Stichproben können nur beim Vergleich der Einkommenssituation gefunden werden. So erzielten die Absolventinnen und Absolventen des Jahres 2016 vor und nach der Weiterbildungsteilnahme tiefere Medianeinkommen (CHF -5'044 bzw. CHF -3'500) als die Befragten, welche ihr Weiterbildungsstudium zwei Jahre vorher abgeschlossen haben. Zwar erreichen die Lohnprämien fast die gleiche Höhe, die Teilsamples der MAS und DAS Studierenden weisen aber in den beiden Jahren stark unterschiedliche Werte auf. So beträgt die MAS-Lohnprämie der früheren Absolventinnen und Absolventen mit 16 Prozent rund 6 Prozentpunkte

weniger als aktuell. Teilnehmende mit einem DAS-Abschluss erreichten vor zwei Jahren eine Lohnprämie von 18 Prozent und in der aktuellen Befragung nur die Hälfte davon.

In der aktuellen Stichprobe erhalten mehr Weiterbildungsteilnehmende von CAS (+ sieben Prozentpunkte) und MAS (+ zehn Prozentpunkte) eine Einkommenssteigerung. Im Gegensatz dazu erzielen die ehemaligen DAS-Studierenden nur noch in 74 Prozent der Fälle ein höheres Einkommen, was einem Rückgang um rund 14 Prozentpunkte entspricht. Der Unterschied in der Entwicklung des Einkommens zwischen den Geschlechtern erhöht sich von 1.6 Prozent auf 2.9 Prozent zu Gunsten der Männer, ist jedoch immer noch nicht statistisch signifikant.

Die in der vorangegangenen Untersuchung für CAS gegenüber DAS und MAS festgestellte statistisch signifikant kürzere Dauer bis ein subjektiv spürbarer Nutzen eintritt, kann mit dem neuesten Sample nicht bestätigt werden.

Einzelne Unterschiede sind also im Vergleich zur letzten Studie statistisch signifikant geworden oder in den nicht signifikanten Bereich gerutscht, grundsätzlich bestätigen sie aber die Resultate und Unterschiede, die vor zwei Jahren berichtet worden sind.

## Quellen

- Bettis, R. A., Helfat, C. E. & Shaver, J. M. (2016). The necessity, logic, and forms of replication. *Strat. Mgmt. J.*, 37: 2193-2203. <https://doi.org/10.1002/smj.2580>
- Blundell, R., Dearden, L., Goodman, A. & Reed, H. (2000). The Returns to Higher Education in Britain: Evidence from a British Cohort, *The Economic Journal*, 110(461), F82-F99.
- Block, J. & Kuckertz, A. (2018). Seven principles of effective replication studies: strengthening the evidence base of management research. *Management Review Quarterly*, 68(4), S. 355-359. <https://doi.org/10.1007/s11301-018-0149-3>
- Boarini, R. & Strauss, H. (2010). What is the private return to tertiary education: New estimates from 21 OECD countries. *OECD Journal: Economic Studies*, 2010(1). S. 7-31. [https://doi.org/10.1787/eco\\_studies-2010-5kmh5x51fv5f](https://doi.org/10.1787/eco_studies-2010-5kmh5x51fv5f)
- Bundesamt für Statistik BFS (2006). Nutzen der nicht-formalen Bildungsaktivitäten. Online: <https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/kataloge-datenbanken/tabellen.assetdetail.179305.html> [29.11.2019].
- Bundesamt für Statistik BFS (2018). Studierende an den Fachhochschulen (ohne PH) nach Jahr, Fachbereich, Studienstufe, Geschlecht und Hochschule. Online: [https://www.pxweb.bfs.admin.ch/pxweb/de/px-x-1502040200\\_170/-/px-x-1502040200\\_170.px/?rxid=7f2c6fde-c286-4e69-99c5-a3116addcf81](https://www.pxweb.bfs.admin.ch/pxweb/de/px-x-1502040200_170/-/px-x-1502040200_170.px/?rxid=7f2c6fde-c286-4e69-99c5-a3116addcf81) [25.11.2019].
- Bundesamt für Statistik BFS (2019). Bruttoerwerbseinkommen pro Jahr der Erwerbstätigen nach Erwerbsstatus, Berufsgruppen, Beschäftigungsgrad und Geschlecht - Zentralwert (Median) in Franken. Online: <https://www.bfs.admin.ch/bfsstatic/dam/assets/8786111/master> [28.11.2019].
- Bundesamt für Statistik BFS (2019b). Die Ausbildungssituation der Kandidatinnen und Kandidaten der höheren Berufsbildung. Ergebnisse der Erhebung zur höheren Berufsbildung 2017. Online: <https://www.bfs.admin.ch/bfsstatic/dam/assets/7066385/master> [28.11.2019].
- 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> [02.12.2019].
- Mora, José-Ginés, Vila, L. E., & García-Aracil, A. (2005). European Higher Education Graduates and Job Satisfaction. *European Journal of Education*, 40(1), 35–44.
- Savage, J., Norton, A. (2012). Non-financial benefits of higher education, Grattan Institute, Melbourne. Online: [https://grattan.edu.au/wp-content/uploads/2014/04/164\\_graduate\\_winners\\_non-financial\\_benefits.pdf](https://grattan.edu.au/wp-content/uploads/2014/04/164_graduate_winners_non-financial_benefits.pdf) [02.12.2019].
- Schweizerische Koordinationsstelle für Bildungsforschung SKBF (2018). Bildungsbericht Schweiz 2018. Aarau: Schweizerische Koordinationsstelle für Bildungsforschung. Online: [http://www.skbf-csre.ch/fileadmin/files/pdfs/bildungsberichte/2018/Bildungsbericht\\_Schweiz\\_2018.pdf](http://www.skbf-csre.ch/fileadmin/files/pdfs/bildungsberichte/2018/Bildungsbericht_Schweiz_2018.pdf) [02.12.2019].
- Schecker, H. (2014). Überprüfung der Konsistenz von Itemgruppen mit Cronbachs alpha. In Krüger, D., Parchmann, I., und Schecker, H. (Hrsg.) Methoden in der naturwissenschaftsdidaktischen Forschung, Kapitel online-Zusatzmaterial; <http://static.springer.com/sgw/documents/1426184/application/pdf/Cronbach+Alpha.pdf>. Springer.

## Autoren



Sheron Baumann

T +41 41 228 99 22, E-Mail: [sheron.baumann@hslu.ch](mailto:sheron.baumann@hslu.ch)

Sheron Baumann arbeitet als wissenschaftlicher Mitarbeiter am Competence Center Management and Law des Instituts für Betriebs- und Regionalökonomie. Er ist in verschiedenen Forschungs- und Dienstleistungsprojekten der HSLU involviert und forscht als Doktorand an der TU Dortmund zu Hochschulen und deren Dozierende.



Prof. Dr. Imke Keimer

T +41 41 757 67 85, E-Mail: [imke.keimer@hslu.ch](mailto:imke.keimer@hslu.ch)

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





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

**Hochschule Luzern – Wirtschaft**  
Institut für Betriebs- und  
Regionalökonomie IBR

Zentralstrasse 9  
Postfach 2940  
6002 Luzern

[www.hslu.ch/ibr](http://www.hslu.ch/ibr)  
ISSN: 1662-162X