

Claudia Lobe, Sophie Pohlmann & Markus Walber

Evaluation zur DGWF-Jahrestagung 2021

Ausgerichtet von der Philipps-Universität Marburg und dem Deutschen Institut für Erwachsenenbildung

Berichtssystem zur wissenschaftlichen Weiterbildung inkl. Sonderbericht zum Projekt „Akteursprofile in der wissenschaftlichen Weiterbildung“

Bielefeld, März 2023

Universität Bielefeld
Institut für Wissenschaftliche
Weiterbildung (IWW)
Universitätsstraße 25
D-33615 Bielefeld
<http://www.uni-bielefeld.de/weiterbildung/organisation/iww/>



DEUTSCHE GESELLSCHAFT FÜR
WISSENSCHAFTLICHE WEITERBILDUNG
UND FERNSTUDIUM E.V.

GERMAN ASSOCIATION FOR
UNIVERSITY CONTINUING AND
DISTANCE EDUCATION

Inhaltsverzeichnis

1	Aufbau des Berichts	4
2	Stichprobe und Zusammensetzung der Teilnehmenden.....	5
	2.1 Sozialdaten	6
	2.2 Berufsbezogene Daten	8
	2.2.1 Institutionelle Profile	8
	2.2.2 Tätigkeitsprofile	11
	2.3 Tagungsbezogene Daten.....	15
3	Teilnahmemotivationen	18
4	Teilnehmerbewertungen.....	24
	4.1 Differenzierte Betrachtung nach Bewertungsrubriken	25
	4.1.1 Persönliche Erkenntnisse	25
	4.1.2 Zufriedenheit mit dem Thema.....	26
	4.1.3 Zufriedenheit mit den Methoden/Formaten.....	27
	4.1.4 Zufriedenheit mit der Veranstaltungsorganisation.....	28
	4.2 Gesamtzufriedenheit nach verschiedenen Personendaten	29
5	Akteursprofile in der wissenschaftlichen Weiterbildung.....	31
	5.1 Hauptberufe, Tätigkeitsumfänge und Tätigkeitsprofile.....	32
	5.2 Tätigkeitsmuster – Hauptkomponentenanalyse.....	36
	5.3 Tätigkeitstypen – Clusteranalysen	37
	5.3.1 Methodisches Vorgehen.....	37
	5.3.2 Die Tätigkeitstypen im Überblick	41
6	Zusammenfassung.....	45
	Literatur.....	48
	Anhang.....	49
	Anhang 1 Sonstige Angaben institutionelle Hintergründe	49
	Anhang 2 Forschungsschwerpunkte 2021.....	49

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Tagungs- und Befragungsteilnahme (2014-2021).....	5
Abbildung 2: Geschlechterverhältnis (2013-2021).....	6
Abbildung 3: Lebensmittelpunkte (2013-2021).....	7
Abbildung 4: Lebensmittelpunkte nach Bundesland (2014-2021).....	8
Abbildung 5: Institutionelle Hintergründe (2014-2021).....	9
Abbildung 6: Trägerschaft der Institution (2015-2021).....	10
Abbildung 7: Mitgliedschaft im Programm "Offene Hochschule" (2016-2021).....	10
Abbildung 8: Umfang der einzelnen Tätigkeitsbereiche (2015-2021).....	11
Abbildung 9: Hauptberufliche Tätigkeit (2021).....	12
Abbildung 10: Tätigkeitsumfang in der wissenschaftlichen Weiterbildung (2021).....	13
Abbildung 11: Befristung nach hauptberuflicher Tätigkeit (2021).....	13
Abbildung 12: Tagungsrollen (2013-2021).....	15
Abbildung 13: Verhältnis zur DGWF (2014-2021).....	16
Abbildung 14: Besuchte Jahrestagungen seit 2009 (2021).....	16
Abbildung 15: Anzahl der Tagungsteilnahmen in den letzten Jahren (2021).....	17
Abbildung 16: Mittelwertvergleich der Motivationsitems (2014-2021).....	18
Abbildung 17: Teilnahmemotivation nach institutioneller Zugehörigkeit im Verhältnis zur Gesamtstichprobe (z-Werte) (2021).....	20
Abbildung 18: Zusammenhangsstärke (Pearson) für die Zusammenhänge zwischen Tätigkeit und Teilnahmemotiven (2021).....	22
Abbildung 19: Teilnahmemotivation nach hauptberuflicher Tätigkeit im Verhältnis zur Gesamtstichprobe (z-Werte) (2021).....	23
Abbildung 20: Gesamtzufriedenheit in allen Bewertungsrubriken (2014-2021) (Skala 1=gar nicht zufrieden bis 6=sehr zufrieden).....	24
Abbildung 21: Zufriedenheit mit den persönlichen Erkenntnissen (2014-2021) (Skala 1=gar nicht zufrieden bis 6=sehr zufrieden).....	25
Abbildung 22: Zufriedenheit mit dem Thema (2014-2021) (Skala 1=gar nicht zufrieden bis 6=sehr zufrieden).....	26
Abbildung 23: Zufriedenheit mit den Methoden/Formaten (2014-2021) (Skala 1=gar nicht zufrieden bis 6=sehr zufrieden).....	27
Abbildung 24: Zufriedenheit mit der Veranstaltungsorganisation (2014-2021) (Skala 1=gar nicht zufrieden bis 6=sehr zufrieden).....	28
Abbildung 25: Zufriedenheit mit dem Online-Format (2021) (Skala 1=gar nicht zufrieden bis 6=sehr zufrieden).....	29
Abbildung 26: Zusammenhangsstärke (Pearson) für die Zusammenhänge zwischen Gesamtzufriedenheit und Teilnahmemotiven (2014-2021).....	30
Abbildung 27: Gesamtzufriedenheit (z-Werte) nach institutioneller Zugehörigkeit (2014-2021).....	31
Abbildung 28: Tätigkeitsumfänge in der wissenschaftlichen Weiterbildung nach Hauptberuf33	
Abbildung 29: Tätigkeitsumfänge von Leiter*innen einer Einrichtung der wissenschaftlichen Weiterbildung (N=26).....	33
Abbildung 30: Tätigkeitsprofile (z-Werte) nach Hauptberufen.....	34
Abbildung 31: Zusammenhänge zwischen einzelnen Tätigkeiten und dem Tätigkeits- umfang in der wissenschaftlichen Weiterbildung (Pearson).....	35
Abbildung 32: Eta-Werte der Clusterlösungen mit 1 bis 6 Clustern.....	38

Abbildung 33: PRE-Werte der Clusterlösungen mit 1 bis 6 Clustern.....	39
Abbildung 34: FMX-Koeffizienten der Clusterlösungen mit 1-6 Clustern.....	39
Abbildung 35: Akteurstyp 1 – Die Allrounder	41
Abbildung 36: Akteurstyp 2 – Die Wissenschaftler*innen.....	42
Abbildung 37: Aktuerstyp 3 – Die administrativen Manager*innen.....	43

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1:Austragungsort und Themen der Jahrestagungen 2014-2021.....	4
Tabelle 2: Altersverteilung (2014-2021).....	6
Tabelle 3: Forschungsprofil der forschenden Teilnehmenden (2017-2019)	14
Tabelle 4: Aggregation der Zukunftsthemen	17
Tabelle 5: Korrelationen (Pearson) der Tätigkeiten untereinander (* signifikant auf dem Niveau 0,05; ** signifikant auf dem Niveau 0,01).....	35
Tabelle 6: Gütekriterien der Hauptkomponentenanalyse	36
Tabelle 7: Rotierte Komponentenmatrix der Hauptkomponentenanalyse.....	37
Tabelle 8: ANOVA für die 3-Clusterlösung.....	39
Tabelle 9: Kappa-Wert für die 3-Clusterlösung	40
Tabelle 10: Interpretationsschema für Kappa-Werte.....	40
Tabelle 11: Akteurstypen im Überblick	44

1 Aufbau des Berichts

Dieser Bericht gibt einen Überblick über die Evaluationsergebnisse zur digitalen Jahrestagung 2021. Damit werden die im Jahr 2014 begonnenen Zeitreihen fortgesetzt, die Trends im Hinblick auf die Teilnehmendenstruktur, Teilnahmemotive und Tagungsbewertungen im Zeitverlauf sichtbar machen. Es liegen inzwischen Zeitreihendaten zu den Jahren 2014-2021 vor, die z.T. um vergleichbare Daten aus dem Jahr 2013 ergänzt werden können. Für das Jahr 2020 existieren keine Daten, da hier pandemiebedingt ein digitales, offenes Programmangebot ohne Anmeldemodalitäten und Tagungsevaluation stattgefunden hat.

Die Analyse erfolgt unter folgenden Gesichtspunkten:

1. Erfassung der Teilnehmendenstruktur der DGWF-Jahrestagungen im Hinblick auf soziodemografische, berufsbezogene und tagungsbezogene Daten (Kapitel 2).
2. Identifikation von Teilnahmemotiven der Befragten (Kapitel 3) und diesbezügliche Gruppenvergleiche nach Tätigkeitsfeldern innerhalb der wissenschaftlichen Weiterbildung und institutioneller Zugehörigkeit.
3. Beobachtung der Bewertungen der Befragten im Hinblick auf die jeweilige Jahrestagung anhand verschiedener Bewertungsrubriken (Kapitel 4).
4. Darüber hinaus wurden anhand der Daten von 2021 Sonderanalysen¹ durchgeführt, um unterschiedliche Akteursprofile in der wissenschaftlichen Weiterbildung sichtbar zu machen. Anhand der Tätigkeitsprofile der Befragten wurden mithilfe einer Clusteranalyse drei Tätigkeitstypen identifiziert, die auf unterschiedliche Weise und mit unterschiedlichen Interessenlagen mit wissenschaftlicher Weiterbildung befasst sind (Kapitel 5).

Zur Interpretation der Zeitreihenanalysen gibt Tabelle 1 einen Überblick über die jeweiligen Austragungsorte und Tagungsthemen.

Tabelle 1: Austragungsort und Themen der Jahrestagungen 2014-2021

Jahr	Veranstaltungsort	Thema der Jahrestagung
2014	Universität Hamburg	Wissenschaftliche Weiterbildung neu denken! Ansätze und Modelle für eine innovative Gestaltung von Weiterbildung und lebenslangem Lernen an Hochschulen
2015	Universität Freiburg	Lehr-/Lernarrangements in der wissenschaftlichen Weiterbildung – Herausforderungen und Erfolgsfaktoren für eine wirksame Didaktik
2016	Universität Wien	Die Vielfalt der Lifelong Learners – Herausforderungen für die Weiterbildung an Hochschulen
2017	Hochschule Magdeburg-Stendal / Universität Magdeburg	Zukunftsperspektiven der Hochschulweiterbildung: Nachhaltigkeit, Digitalisierung und gesellschaftlicher Auftrag
2018	Technische Hochschule Köln	Transferorientierung in der wissenschaftlichen Weiterbildung - Wissen gesellschaftlich wirksam machen
2019	Universität Ulm	Mediales Lernen in der wissenschaftlichen Weiterbildung

¹ Die Sonderanalysen konnten realisiert werden durch Fördermittel der DGWF im Rahmen der Ausschreibung interner Projektförderungen.

2020	Digital, DGWF	50 Jahre DGWF – Weiterbildung an Hochschulen gestalten
2021	Digital, ausgerichtet von der von der Philipps-Universität Marburg und dem Deutschen Institut für Erwachsenenbildung	Kooperativ, vernetzt - agil? Zusammenarbeit in der wissenschaftlichen Weiterbildung

In 2021 wurde der Fragebogen im Hinblick auf das digitale Tagungsformat angepasst. Entsprechende Änderungen und zusätzliche Fragen sind jeweils gekennzeichnet.

2 Stichprobe und Zusammensetzung der Teilnehmenden

Zur diesjährigen Evaluation der DGWF-Jahrestagung liegen 120 auswertbare Datensätze vor. Dies entspricht einer Rücklaufquote von 50,4% Prozent der Grundgesamtheit der insgesamt 238 Tagungsteilnehmenden (s. Abb. 1).

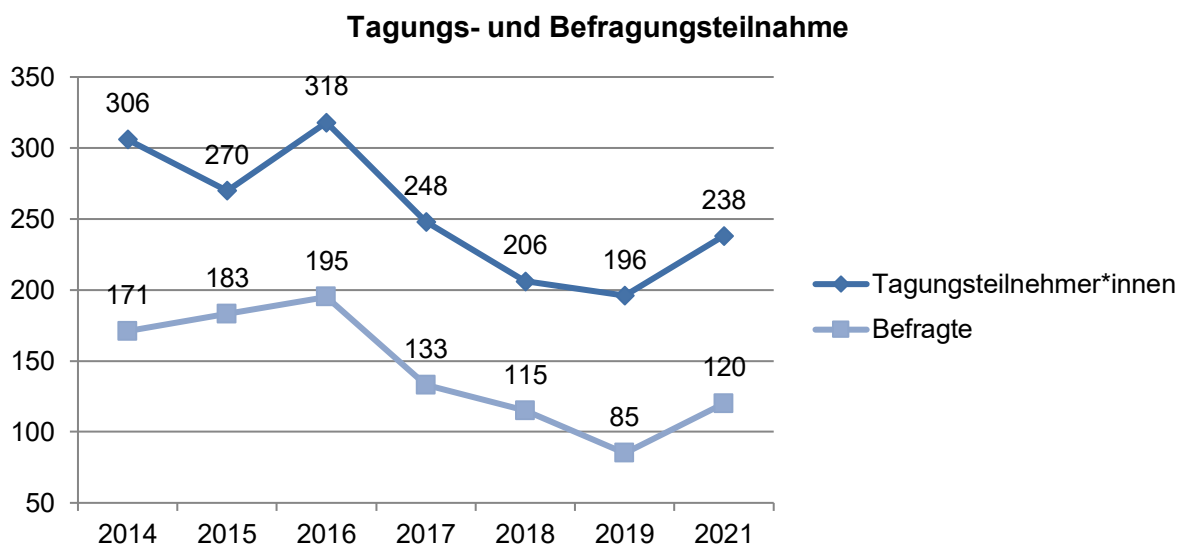


Abbildung 1: Tagungs- und Befragungsteilnahme (2014-2021)

Die Schrumpfungstendenz der letzten Jahrestagungen setzt sich im digitalen Format nicht weiter fort. Seit Beginn der Umfrage hatte sich die Zahl der Tagungsteilnehmenden zuletzt um ungefähr ein Drittel verringert, ist 2021 jedoch wieder auf den Stand von 2017 angestiegen. Analog dazu verhält sich auch die Anzahl der Teilnehmenden an der Evaluation. In etwa jede*r Zweite (50,4%) hat an der Befragung teilgenommen, was den Beteiligungsquoten der letzten Jahre annähernd entspricht.

Im Folgenden werden die soziodemografischen, berufs- und tagungsbezogenen Merkmale der Stichprobe dargestellt und zu den vorhandenen Daten der Vorjahre in Bezug gesetzt. Sofern entsprechende Informationen für die Grundgesamtheit vorlagen, wurde die Stichprobe dazu ins Verhältnis gesetzt, um die Repräsentativität der Daten einschätzen zu können. Die Stichprobe spiegelt die Grundgesamtheit im Hinblick auf die Geschlechterverhältnisse, die Lebensmittelpunkte Deutschland, Österreich und der Schweiz sowie die Verteilung der vertretenen

Institutionsformen insgesamt recht gut wider. Die Angaben finden sich im Folgenden jeweils bei den Merkmalen, für die eine Referenz zur Grundgesamtheit aller Tagungsteilnehmenden möglich war.

2.1 Sozialdaten

Als Sozialdaten wurden Geschlecht, Alter und Lebensmittelpunkt der Teilnehmenden erfasst. Die diesjährige Stichprobe setzt sich zu 74,1% aus weiblichen und zu 25,9% aus männlichen Teilnehmenden zusammen (s. Abb. 2). Sie spiegelt das Geschlechterverhältnis in der Grundgesamtheit mit 69,75 Prozent weiblichen sowie 30,25 Prozent männlichen Tagungsteilnehmenden damit recht gut wider. Nachdem die Anzahl der weiblichen Tagungsteilnehmenden in den vergangenen Jahren bis 2019 rückläufig war, nimmt sie 2019 erstmals wieder zu und steigt 2021 sogar noch weiter an. Möglicherweise kommt das digitale Format einigen Teilnehmerinnen entgegen.

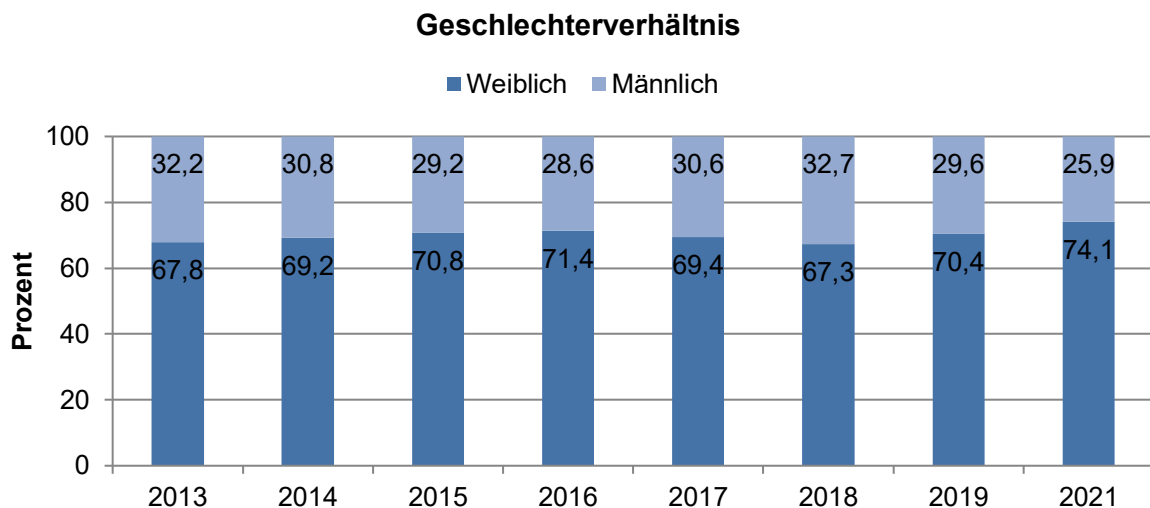


Abbildung 2: Geschlechterverhältnis (2013-2021)

Von 2014 bis 2016 hat sich der Altersdurchschnitt kontinuierlich verringert, seit 2018 steigt er wieder leicht an. Dieser Trend setzt sich 2021 fort: Der Altersdurchschnitt hat sich auf 47 Jahre erhöht, der höchste Wert seit Beginn der Erhebung. Die Streuung der Altersstruktur der Teilnehmenden hat sich in den letzten Jahren eher verringert. Die ganz „Jungen“ (Minimum 18 Jahre in 2016) und die ganz „Alten“ (Maximum 86 Jahre in 2015) sind nicht mehr vertreten, das Alter der Befragten liegt genau wie in 2019 zwischen 27 und 65 Jahren. Tabelle 2 gibt die Altersstruktur der Befragten wider.

Tabelle 2: Altersverteilung (2014-2021)

Statistische Maße		2014	2015	2016	2017	2018	2019	2021
N	Gültig	158	164	186	126	108	82	107
	Fehlend	13	19	9	7	7	3	13
Mittelwert		42,77	42,41	40,67	40,72	43,69	44,04	47,06
Median		42	40	38	38	42	44	45
Standardabweichung		11,74	11,27	10,43	10,19	10,17	10,5	9,63
Minimum		25	26	18	25	24	27	27
Maximum		85	86	69	70	70	65	65

Die dritte Information, die im Hinblick auf die Sozialdaten der Teilnehmenden erfragt wurde, ist der Lebensmittelpunkt. Hier wurde zunächst nach dem Land des Lebensmittelpunktes gefragt, um das Einzugsgebiet der Tagung auf internationaler Ebene abbilden zu können (s. Abb. 3).

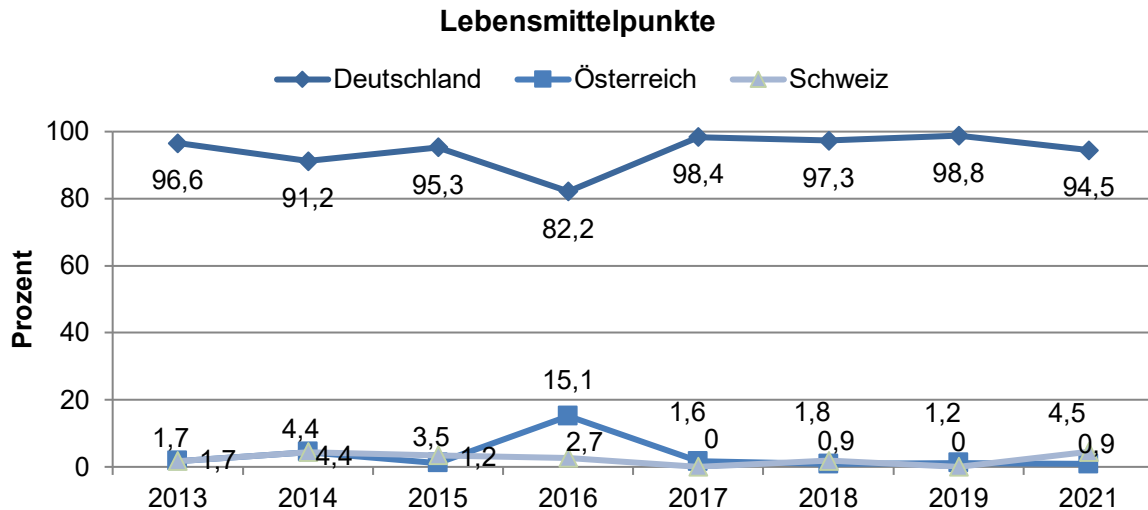


Abbildung 3: Lebensmittelpunkte (2013-2021)

Wie in den Vorjahren ist ein insgesamt geringes Einzugsgebiet auf internationaler Ebene zu erkennen. 94,5 Prozent der Befragten haben ihren Lebensmittelpunkt in Deutschland. Die Verteilung der Stichprobe repräsentiert die Grundgesamtheit im Hinblick auf den Lebensmittelpunkt sehr gut (Deutschland=94,12%, N=224, Österreich=0,84%, N=2, Schweiz=4,62%, N=11). In den Vorjahren erlangte die Jahrestagung in der Regel nur dann eine größere internationale Reichweite, wenn das deutschsprachige Ausland zum Austragungsort bestimmt wurde (wie 2016 in Wien) oder die Tagung in grenznahen Bereichen stattfand (wie 2015 in Freiburg). In 2021 zeigen sich angesichts des digitalen Formats ähnliche Internationalisierungseffekte.

Diejenigen Befragten, die als Lebensmittelpunkt Deutschland angaben, wurden darüber hinaus gebeten, das Bundesland zu nennen, in dem sie leben. Auch hier entsprechen die Angaben der Befragten weitgehend der Verteilung in der Grundgesamtheit (Abweichungen um max. 2-3 Prozent). Lediglich Befragte aus Niedersachsen waren mit 12,9 Prozent gegenüber der Grundgesamtheit der Tagungsteilnehmenden (6,7%) deutlich überrepräsentiert in unserer Evaluation; Befragte aus Baden-Württemberg waren mit 21,8% im Gegensatz zur Grundgesamtheit von 17,4% dagegen leicht überrepräsentiert.

Abbildung 4 zeigt die Verteilung der Lebensmittelpunkte der Befragten hinsichtlich der deutschen Bundesländer in den Jahren 2014 bis 2021.

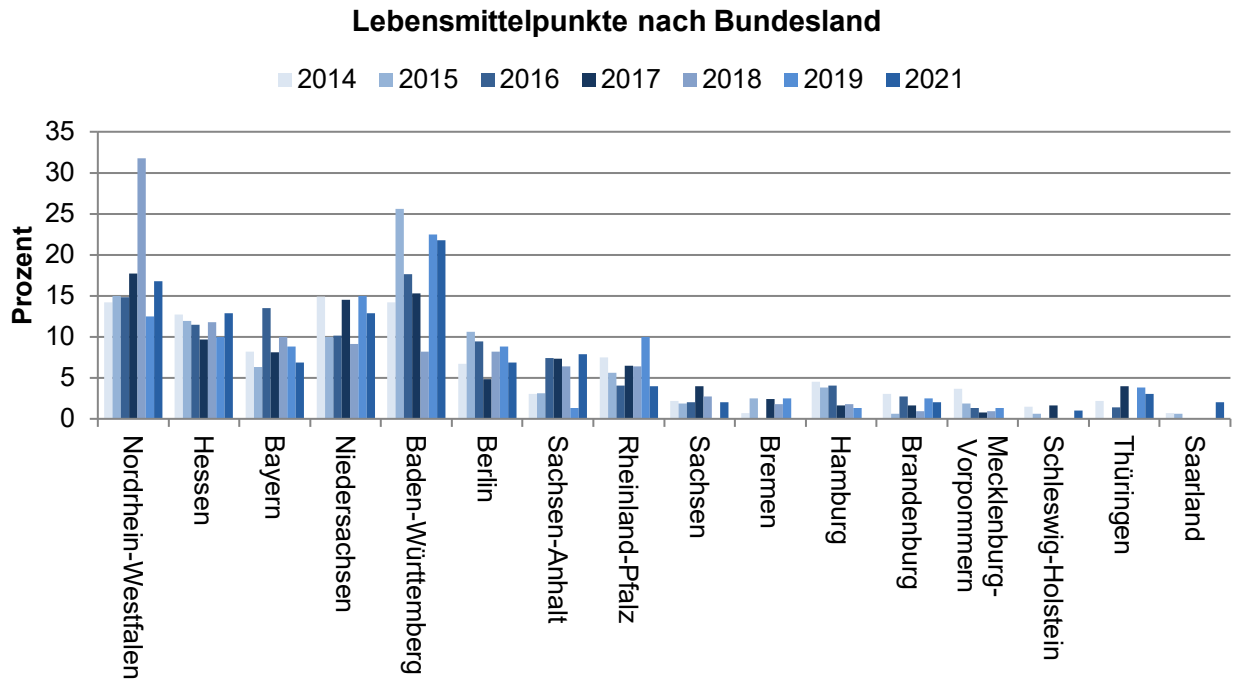


Abbildung 4: Lebensmittelpunkte nach Bundesland (2014-2021)

Obwohl die Tagung in 2021 in digitaler Form stattgefunden hat, bleibt die Verteilung der Lebensmittelpunkte der Teilnehmenden gegenüber den Vorjahren relativ konstant. Die meisten Teilnehmer*innen kommen nach wie vor aus den fünf einwohnerstärksten Bundesländern. Dies spricht für ein lokal relativ stabiles Interesse an der Tagung. Regionale Effekte, die in den Vorjahren z.T. zu beobachten waren, zeigen sich aufgrund des digitalen Formats in 2021 nicht.

2.2 Berufsbezogene Daten

Neben den personenbezogenen Sozialdaten wurden auch Informationen über die beruflichen Hintergründe der Teilnehmenden erfragt. In 2019 wurden erstmals zusätzliche Daten zu den hauptberuflichen Tätigkeiten der Befragten erhoben, um ein genaueres Bild der Tätigkeitsprofile zu erlangen. Diese erweiterte Fragebatterie wurde auch in 2021 eingesetzt. Im Folgenden werden die institutionellen und tätigkeitsbezogenen Profile der Befragten ausgewiesen.

2.2.1 Institutionelle Profile

Abbildung 5 gibt Aufschluss über den Vergleich der institutionellen Kontexte der Befragten in den Jahren 2014 bis 2021. Die institutionellen Profile geben die Verhältnisse in der Grundgesamtheit insgesamt sehr gut wieder (in Klammern jeweils Stichprobe/Grundgesamtheit): Universität (52,6% / 43,7%), FH (35,8% / 38,2%), PH (2,1% / 2,9%) und Einrichtungen außerhalb der Hochschule (9,5% / 14,3%). Zwei der Tagungsteilnehmenden konnten keinem der institutionellen Profile eindeutig zugeordnet werden; sie machen einen geringen Anteil von 0,84% aus.

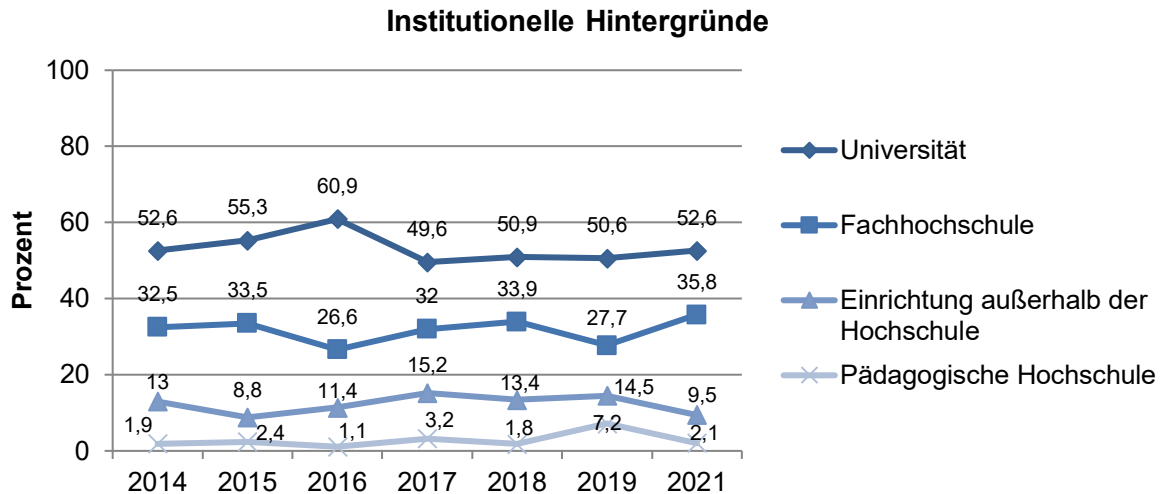


Abbildung 5: Institutionelle Hintergründe (2014-2021)

Die institutionelle Zugehörigkeit der Teilnehmenden bleibt auch in 2021 fast ausschließlich hochschulisch geprägt. Befragte, die zum Erhebungszeitpunkt an einer Einrichtung außerhalb der Hochschule beschäftigt sind, bilden nur einen Anteil von 9,5%, einer der geringsten Werte im Zeitverlauf. Dafür ist der Anteil an FH-Vertreter*innen gegenüber den Vorjahren angestiegen und erreicht mit 35,8 Prozent den bisher höchsten Wert. Trotzdem erweisen sich die institutionellen Teilnahmeprofile im Zeitverlauf insgesamt als relativ stabil: Personen aus Universitäten machen in der Regel etwas mehr als die Hälfte der Befragten aus, Personen aus Fachhochschulen in etwa ein Drittel. Pädagogische Hochschulen sind nur im geringen einstelligen Prozentbereich vertreten. In etwa 10 Prozent der Befragten sind an einer Einrichtung außerhalb der Hochschule beschäftigt, wobei deren Anteil seit 2018 kontinuierlich schrumpft. Die institutionellen Teilnahmeprofile setzen sich im digitalen Tagungsformat also weitgehend unverändert fort. Aufgrund der sehr kleinen Fallzahlen von Vertreter*innen der Pädagogischen Hochschulen eignen sich die Daten dieser Befragten nicht für Gruppenvergleiche und werden daher aus den späteren Gruppenvergleichen (vgl. Kapitel 3 und 4) ausgeschlossen.

Die Frage nach der Trägerschaft der Institutionen zeigt, dass Teilnehmende aus öffentlichen Einrichtungen gegenüber Teilnehmenden aus privaten Einrichtungen nach wie vor deutlich überwiegen. Der Anteil der Teilnehmenden, die in privaten Institutionen tätig sind, ist in 2021 leicht angestiegen, das Verhältnis zwischen öffentlicher und privater Trägerschaft ist im Zeitverlauf jedoch insgesamt stabil (s. Abb. 6).

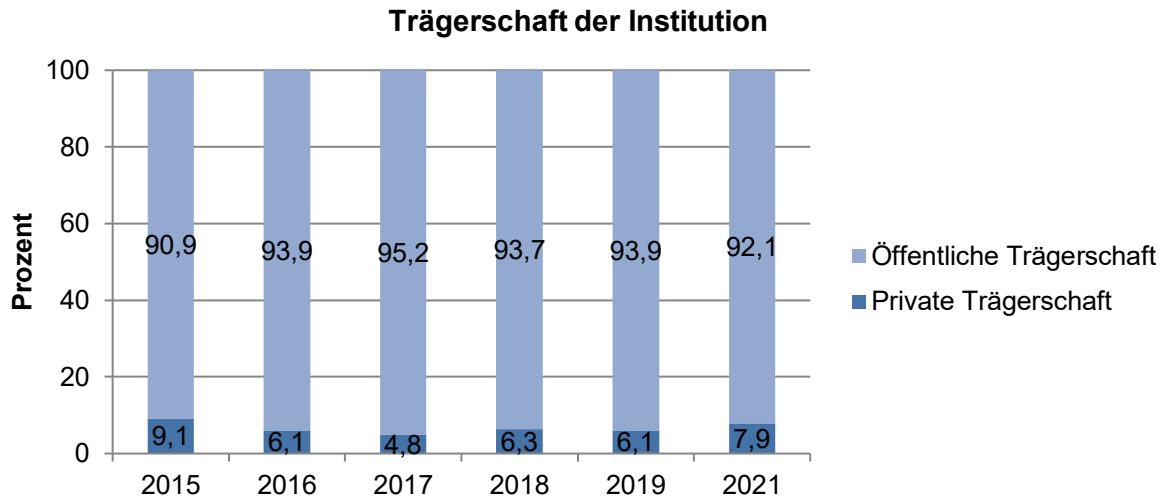


Abbildung 6: Trägerschaft der Institution (2015-2021)

In 2021 wurde erneut die Frage nach der Beteiligung an einem Projekt im Rahmen des Programms „Aufstieg durch Bildung - Offene Hochschulen“ (OH) gestellt. Angesichts des Auslaufens der ersten Wettbewerbsrunde im Jahr 2017 war der Anteil der Befragten aus OH-Projekten in 2018 zunächst stark zurückgegangen, in 2019 aber überraschend wieder gestiegen. Nun geht ihr Anteil erneut zurück (s. Abb. 7).

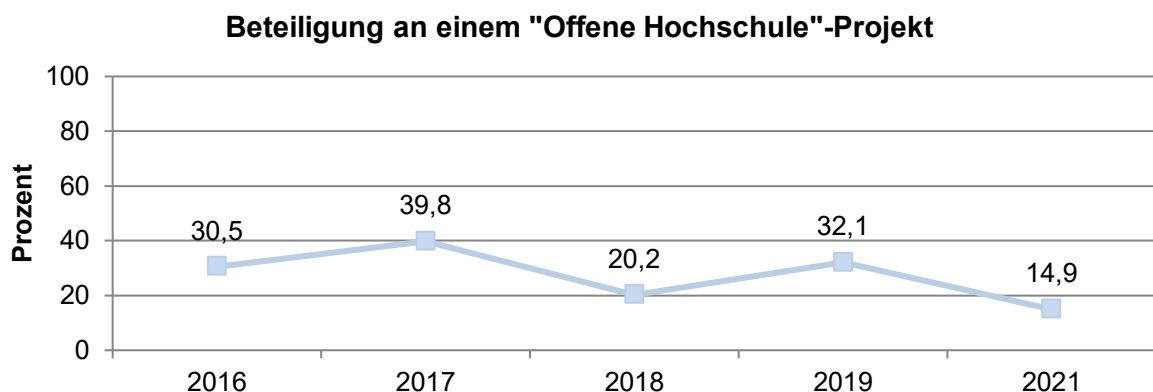


Abbildung 7: Mitgliedschaft im Programm "Offene Hochschule" (2016-2021)

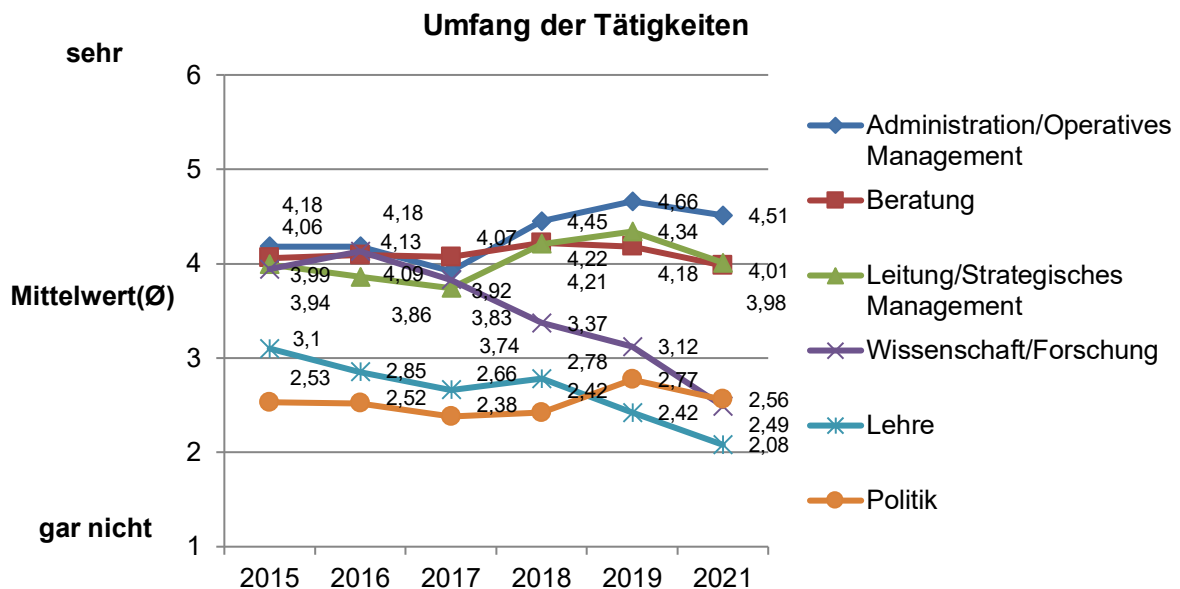
Nach dem Auslaufen der ersten Wettbewerbsrunde im September 2017 haben sich die Zuwendungsempfänger*innen von 122 auf 69 reduziert, was einem Rückgang geförderter Projekte um ca. 43% entspricht. Analog dazu war ein Rückgang von Befragten aus OH-Projekten um ca. 50% von 2017 zu 2018 nachvollziehbar. Der erneute Anstieg dieser Gruppe unter den Befragten in 2019 war zunächst überraschend, ließ sich bei genauerer Analyse aber auf eine ungefähr gleichbleibende absolute Anzahl an Personen aus OH-Projekten bei schrumpfenden Teilnehmendenzahlen der Jahrestagung zurückführen. In 2021 ist erneut ein starker Rückgang von Personen aus OH-Projekten unter das Niveau von 2018 zu beobachten. Diesmal bestätigen jedoch auch die absoluten Zahlen einen tatsächlichen Rückgang an Personen aus OH-Projekten. Waren in 2019 noch 26 von 81 Befragten in OH-Projekten beschäftigt, sind es 2021 nur 13 von 87 Befragten.

Für die bisher beobachteten Schrumpfungseffekte der vergangenen Jahre heißt das:

Der Rückgang der Teilnahmezahlen an der Jahrestagung insgesamt setzt sich in 2021 nicht weiter fort. Die Gesamtanzahl der Tagungsteilnehmenden ist wieder gestiegen (s. Abb. 1). Der Anteil an Befragten aus OH-Projekten ist inzwischen aber rückläufig.

2.2.2 Tätigkeitsprofile

Neben den institutionellen Kontexten wurden auch die Tätigkeiten erhoben, mit denen die Befragten im Bereich der wissenschaftlichen Weiterbildung befasst sind. Der Umfang der einzelnen Tätigkeitsbereiche wurde auf einer Skala von 1 (gar nicht) bis 6 (sehr) eingestuft. Die folgende Abbildung (s. Abb. 8) gibt Aufschluss über den Umfang der Tätigkeiten in den Bereichen Administration/Operatives Management, Wissenschaft/Forschung, Beratung, Leitung/Strategisches Management, Lehre sowie Politik. Im Folgenden wird für die sechs Tätigkeitsfelder jeweils der Mittelwert angegeben.



Aufgrund einer im Jahr 2015 vorgenommenen methodischen Adaption bei der Erfassung der Tätigkeitsbereiche ist ein unmittelbarer Vergleich zu den Daten von 2014 an dieser Stelle nicht möglich.

Abbildung 8: Umfang der einzelnen Tätigkeitsbereiche (2015-2021)

Im Zeitverlauf deuten sich einige Trends an, die sich in 2021 fortsetzen: Der Tätigkeitsumfang in Wissenschaft/ Forschung und Lehre ist bei den Befragten kontinuierlich stark rückläufig. Die Felder Beratung, Administration / Operatives Management und Leitung / Strategisches Management nehmen jeweils einen konstant hohen Anteil in den Tätigkeitsprofilen der Befragten ein, Politik und Lehre einen niedrigen Anteil.

Um die beruflichen Hintergründe der Befragten genauer differenzieren zu können, werden seit 2019 einige zusätzliche Merkmale erfasst.

1. Hauptberufliche Tätigkeit
2. Anteil wissenschaftlicher Weiterbildung an der hauptberuflichen Aktivität
3. Befristung des Arbeitsverhältnisses

Die hauptberufliche Tätigkeit der Befragten wurde anhand von institutionellem Kontext und Statusgruppe kategorisiert. Abbildung 9 zeigt die prozentuale Verteilung der Angaben (N=85).

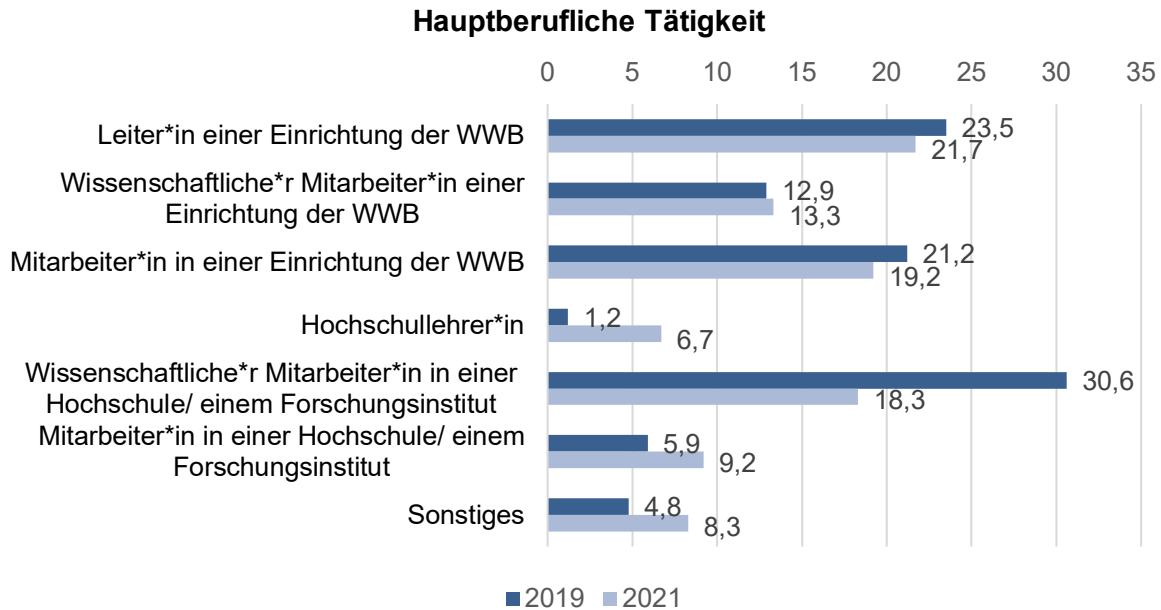


Abbildung 9: Hauptberufliche Tätigkeit (2021)

Personen aus Einrichtungen der wissenschaftlichen Weiterbildung machen etwas mehr als die Hälfte der Befragten aus (die oberen drei Kategorien). Die größte Gruppe stellen dabei Einrichtungs-Leiter*innen dar (N=26). Mitarbeiter*innen sind hier vorwiegend dem nicht-wissenschaftlichen Bereich zuzuordnen. Die Zusammensetzung der Befragten aus Einrichtungen der wissenschaftlichen Weiterbildung sind im Vergleich zu den Zahlen aus 2019 relativ stabil geblieben.

Die folgenden drei Rubriken erfassen Befragte aus Hochschulen oder Forschungsinstituten. Hier zeigen sich gegenüber 2019 deutlichere Veränderungen. Der vergleichsweise geringe Anteil an Hochschullehrer*innen und nicht-wissenschaftlichem Personal hat sich leicht erhöht. Auf der diesjährigen Tagung waren 8 Hochschullehrer*innen (2019 N=1) und 11 (Verwaltungs-)Mitarbeiter*innen in einer Hochschule / einem Forschungsinstitut (2019 N=5) vertreten. Dagegen hat sich der Anteil an wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen in einer Hochschule fast halbiert von 30,6% (N=26) auf nur noch 18,3% (N=22). Im Vergleich der absoluten Zahlen ist hier nur ein kleiner Rückgang zu erkennen, der sich angesichts der insgesamt gestiegenen Teilnahme- und Befragtenzahlen allerdings im relativen Anteil deutlich bemerkbar macht. Der Anteil an Personen, die sich diesen Kategorien nicht zuordnen konnte und Angaben unter Sonstiges gemacht hat, hat sich gegenüber 2019 verdoppelt von 4,8% (N=4) auf 8,3 % (N=9). Hier verweisen die Befragten auf privatrechtliche Organisationen, außerhochschulische Bildungsträger, Verbände und Forschungseinrichtungen (s. Anhang 1).

Entsprechend der unterschiedlichen hauptberuflichen Tätigkeiten variieren auch die Tätigkeitsumfänge in der wissenschaftlichen Weiterbildung (s. Abb. 10).

In welchem Umfang sind Sie mit wissenschaftlicher Weiterbildung in Ihrer hauptberuflichen Tätigkeit befasst?

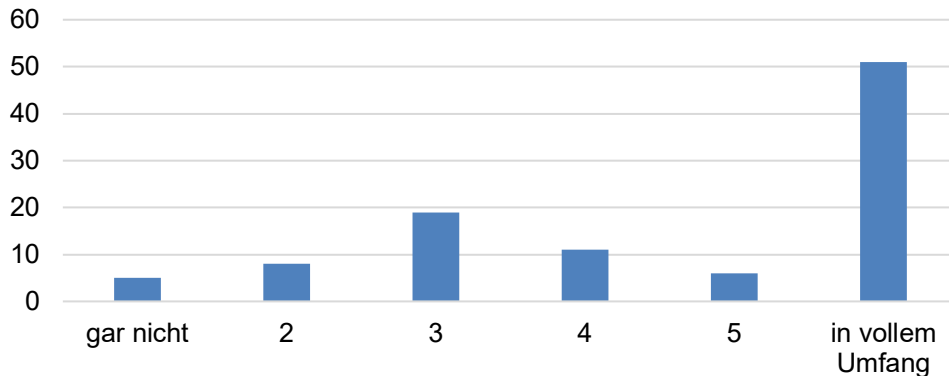


Abbildung 10: Tätigkeitsumfang in der wissenschaftlichen Weiterbildung (2021)

Mit etwas mehr als 50 Prozent gibt ein sehr hoher Anteil der Befragten an, dass die hauptberufliche Tätigkeit vollumfänglich in der wissenschaftlichen Weiterbildung angesiedelt ist. Die übrigen Befragten sind am ehesten in mittlerem Umfang mit wissenschaftlicher Weiterbildung befasst. Der Mittelwert liegt in 2021 bei 4,58, während er 2019 bei 5,08 auf der sechsstufigen Skala lag. Im Vergleich ist der Umfang also gegenüber 2019 eher rückläufig.

Die Mehrheit der Befragten (55,1%) ist in einem unbefristeten Arbeitsverhältnis mit wissenschaftlicher Weiterbildung befasst. Der Anteil an befristeten Beschäftigungsverhältnissen variiert stark für verschiedene Statusgruppen (s. Abb. 11).

Befristung nach beruflicher Tätigkeit

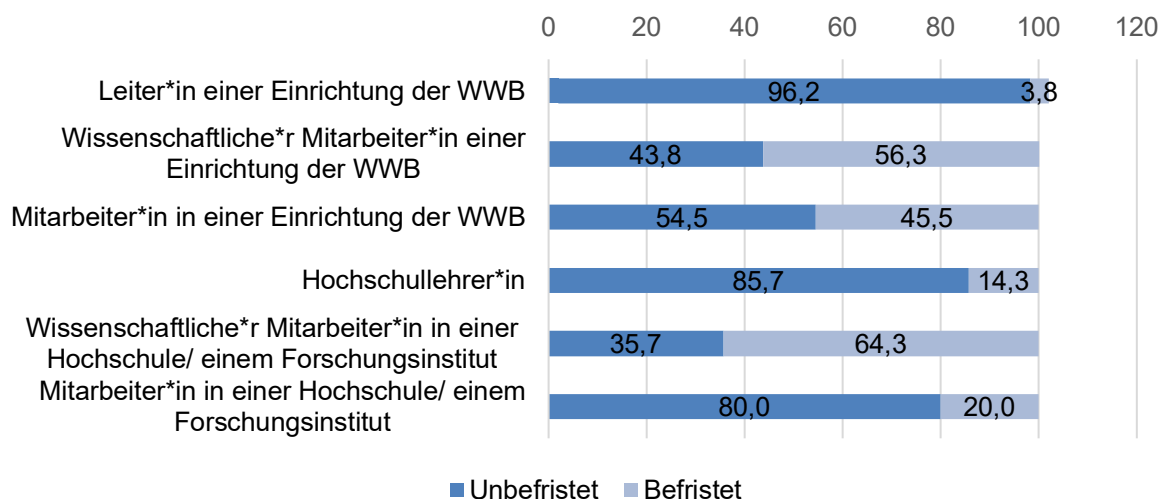


Abbildung 11: Befristung nach hauptberuflicher Tätigkeit (2021)

Leiter*innen und Hochschullehrer*innen sind, wie bereits 2019, in der Regel unbefristet beschäftigt. Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen in Hochschulen oder Forschungsinstituten sind mit fast 65 Prozent am häufigsten befristet beschäftigt. Auch 2019 war diese Berufsgruppe diejenige mit dem höchsten Befristungsanteil.

Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen in Einrichtungen der wissenschaftlichen Weiterbildung sind mit 56,3% weniger stark von Befristung betroffen, allerdings hat sich der Anteil von Befristungen gegenüber 2019 (45,5%) erhöht. (Verwaltungs-)Mitarbeiter*innen in einer Einrichtung der wissenschaftlichen Weiterbildung sind etwas seltener befristet beschäftigt als das wissenschaftliche Personal (45,5 %). Beim nicht-wissenschaftlichen Personal zeigt sich damit ein deutlicher Unterschied zwischen Einrichtungen der wissenschaftlichen Weiterbildung und Hochschulen/ Forschungsinstituten, wo nur 20 Prozent der Befragten befristet beschäftigt sind. Nicht-wissenschaftliches Personal unterliegt also in Einrichtungen der wissenschaftlichen Weiterbildung stärker als in Hochschulen/Forschungsinstituten einer Befristung des Arbeitsverhältnisses.

Vor dem Hintergrund der Bestrebungen der AG-Forschung zur Systematisierung des Forschungsfeldes der wissenschaftlichen Weiterbildung wurde in 2021 das dritte Mal die Frage nach Forschungsschwerpunkten der „Forschungsaktiven“ gestellt. So hatten Teilnehmende, die in der wissenschaftlichen Weiterbildung mit Wissenschaft und Forschung befasst sind, die Möglichkeit maximal drei Forschungsschwerpunkte ihrer Arbeit anzugeben. Anhand der offenen Antworten wurde 2017 induktiv ein Kategoriensystem gebildet und seitdem angepasst und erweitert (s. Tabelle 3).

Tabelle 3: Forschungsprofil der forschenden Teilnehmenden (2017-2019)

	2017	2018	2019	2021
Öffnung der Hochschule für Non-Traditional Students	16	12	3	2
Qualitätssicherung	8	6	2	2
Didaktik/Lehr-Lernformate	17	13	9	2
Programm- und Angebotsentwicklung	5	18	4	8
Professionalisierung	5	3	0	0
Teilnehmenden-, Adressaten- und Zielgruppenforschung	25	12	6	3
Beratung	4	1	0	2
Digitalisierung	7	3	3	6
Institution/Organisation		6	5	5
Wissenschaftliche Weiterbildung, Politik und Gesellschaft		11	5	0
Verhältnis von Theorie und Praxis				4
Sonstige Themen	8	9	0	3
Summe der Nennungen	95	94	37	37

Auffällig ist zunächst insbesondere die geringere Anzahl an Nennungen, die den Rückgang der Forschungsaktivitäten der Teilnehmenden gegenüber der Tagung vor zwei Jahren bestätigt. Diese Tendenz korrespondiert mit den sinkenden Tätigkeitsumfängen der Befragten in Wissenschaft/ Forschung (s. Abb. 8). Nur 20 Personen machten Angaben zu dieser Frage. Die insgesamt 37 von ihnen genannten Forschungsschwerpunkte weisen in 2021 einen Fokus in den Bereichen Programm- und Angebotsentwicklung sowie Digitalisierung auf. Die Öffnung der Hochschule für sogenannte nicht-traditionelle Studierende und die Teilnehmenden-, Adressaten- und Zielgruppenforschung sind als Forschungsthemen eher rückläufig, verhältnismäßig stark waren dagegen Forschungsinteressen im Bereich Institution/ Organisation vertreten. Aspekte aus Politik/Gesellschaft und Professionalisierung wurden in 2021 nicht explizit

benannt. Mit der Thematisierung des Verhältnisses von Theorie und Praxis entstand eine weitere Kategorie. In Anhang 2 sind die Original-Nennungen der Forschungsschwerpunkte aufgeführt.

2.3 Tagungsbezogene Daten

Im Folgenden wird der Rolle, die die Teilnehmenden während der Tagung innehatten, nachgegangen. Zudem wird geprüft, in welchem Verhältnis die Teilnehmenden zur DGWF stehen. Neu eingeführt wurde hier 2019 die Frage nach der Dauer der DGWF-Mitgliedschaft und den besuchten Jahrestagungen der letzten Jahre.

Hinsichtlich der Tagungsrolle zeigt sich ein deutlich geringerer Anteil an Referent*innen. Der Anteil an Referent*innen liegt dabei in etwa bei einem Viertel (25,8%) und ist damit der niedrigste seit 2013. Möglicherweise hat das digitale Tagungsformat in 2021 auch zusätzliche „passive“ Teilnehmende angezogen (s. Abb. 12).

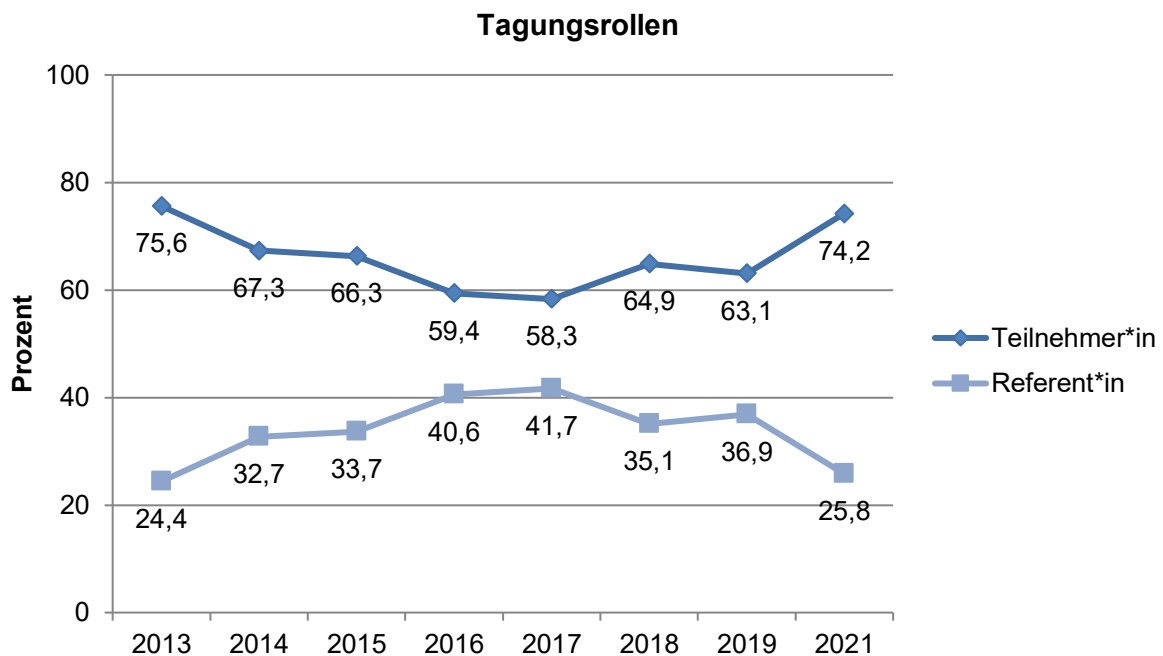
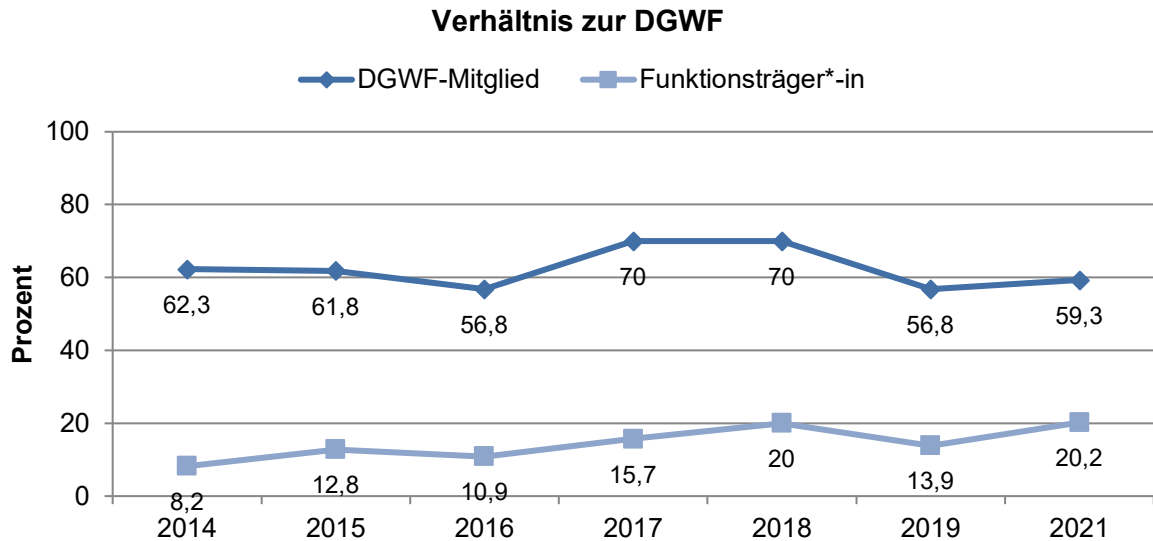


Abbildung 12: Tagungsrollen (2013-2021)

Des Weiteren wurden die Teilnehmenden nach einer DGWF-Mitgliedschaft sowie einer DGWF-Funktionsträgerschaft (Vorstand, Beirat, Programmkommission...) gefragt (s. Abb. 13).



Im Jahr 2014 wurde nach einer Mitgliedschaft in einer „Vereinigung der wissenschaftlichen Weiterbildung“ gefragt. Seit 2015 wird explizit die „Mitgliedschaft in der DGWF“ erfasst.

Abbildung 13: Verhältnis zur DGWF (2014-2021)

Der Anteil der DGWF-Mitglieder unter den Teilnehmenden ist nach den Höchstwerten von 70 Prozent in 2017 und 2018 im Jahr 2019 wieder auf ein 60%-Niveau zurückgegangen, was in etwa den vorherigen Erhebungsjahren entspricht. Ein leichter, aber mit Ausnahme von 2019, kontinuierlicher Anstieg ist im Bereich der Funktionsträger*innen zu verzeichnen.

In 2019 wurde erstmals auch danach gefragt, seit wann die Mitgliedschaft in der DGWF besteht. Nur 14 Personen konnten sich an das Beitrittsjahr erinnern. Zwei Personen gaben an, dass ihnen der Zeitpunkt nicht (mehr) bekannt sei; sieben Befragte verwiesen explizit auf eine institutionelle Mitgliedschaft, über deren Beginn sie keine Kenntnis besitzen. Aufgrund der begrenzten Datenlage kann zu diesem Aspekt keine weitere Analyse erfolgen.

Neu eingeführt wurde in 2019 zusätzlich die Frage, an welchen Jahrestagungen der letzten Jahre die Befragten teilgenommen haben (s. Abb. 14). Diese Frage wurde 2021 erneut gestellt.

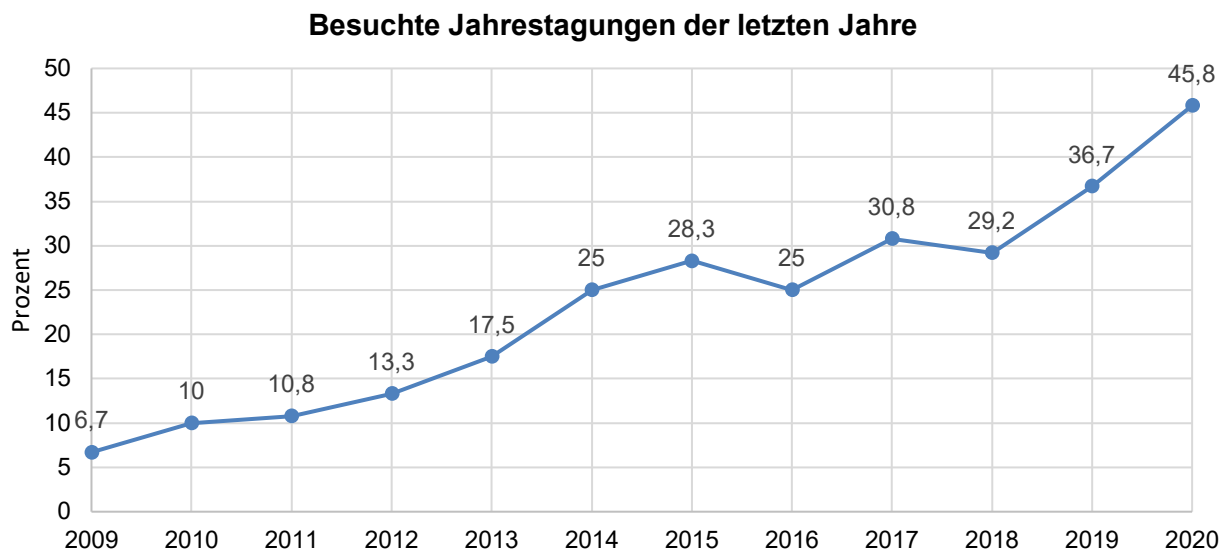


Abbildung 14: Besuchte Jahrestagungen seit 2009 (2021)

Es zeigt sich, dass fast die Hälfte der Befragten (45,8) auch am digitalen Tagungsprogramm zum 50-jährigen Jubiläum der DGWF in 2020 teilgenommen hat. Die letzte Tagung im Präsenzformat im September 2019 wurde von etwas mehr als einem Drittel der Befragten (36,7%) besucht. Nur ein relativ kleiner Anteil von 6,7 Prozent hat die Jahrestagung schon in 2009 besucht.

Betrachtet man die Anzahl besuchter Jahrestagungen pro Befragten, so liegt der Mittelwert bei 2,5 Tagungsteilnahmen in den vergangenen elf Jahren. Abbildung 15 zeigt die Häufigkeit der Tagungsteilnahmen in den Vorjahren.

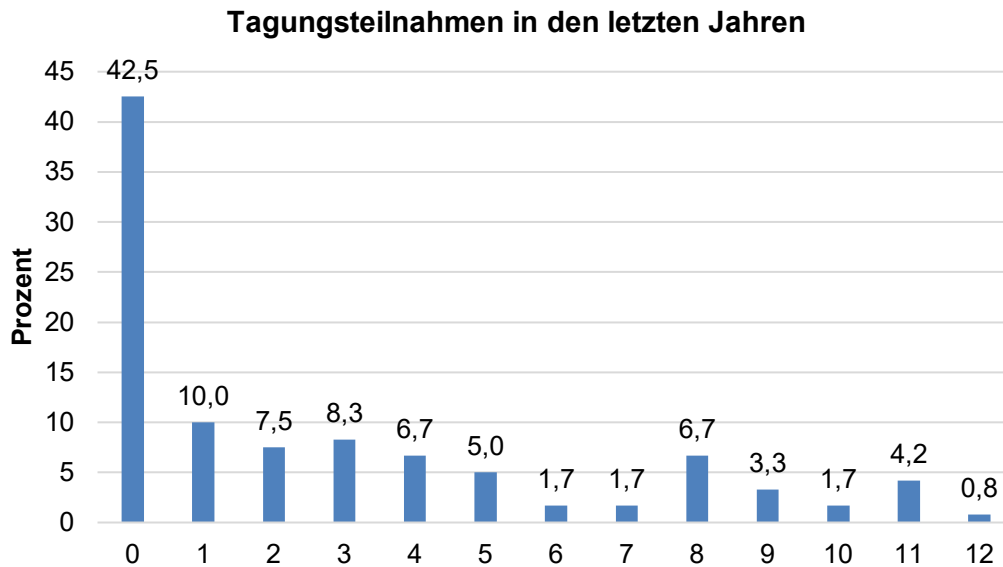


Abbildung 15: Anzahl der Tagungsteilnahmen in den letzten Jahren (2021)

Etwas mehr als die Hälfte der Befragten sind Wiederholungs-Teilnehmende. Ein Fünftel der Personen, die an der diesjährigen Tagung teilgenommen haben, hat an mindestens 6 von 12 Tagungen teilgenommen. Die DGWF-Jahrestagungen weisen insofern einen relativ stabilen Kreis an Teilnehmenden auf. Gleichzeitig hat die digitale Tagung in 2021 mit 42,5% auch sehr viele neue Teilnehmende angezogen; mehr als die letzte Präsenztagung in 2019 (34,1%).

In 2019 wurden die Befragten erstmals nach Zukunftsthemen gefragt, mit denen sich die künftigen DGWF-Jahrestagungen befassen sollten. 24 Personen haben dazu Angaben gemacht. Die Antworten sind nachfolgend in Tabelle 4 aggregiert aufgelistet. In Klammern ist die Häufigkeit der Nennungen angegeben.

Tabelle 4: Aggregation der Zukunftsthemen

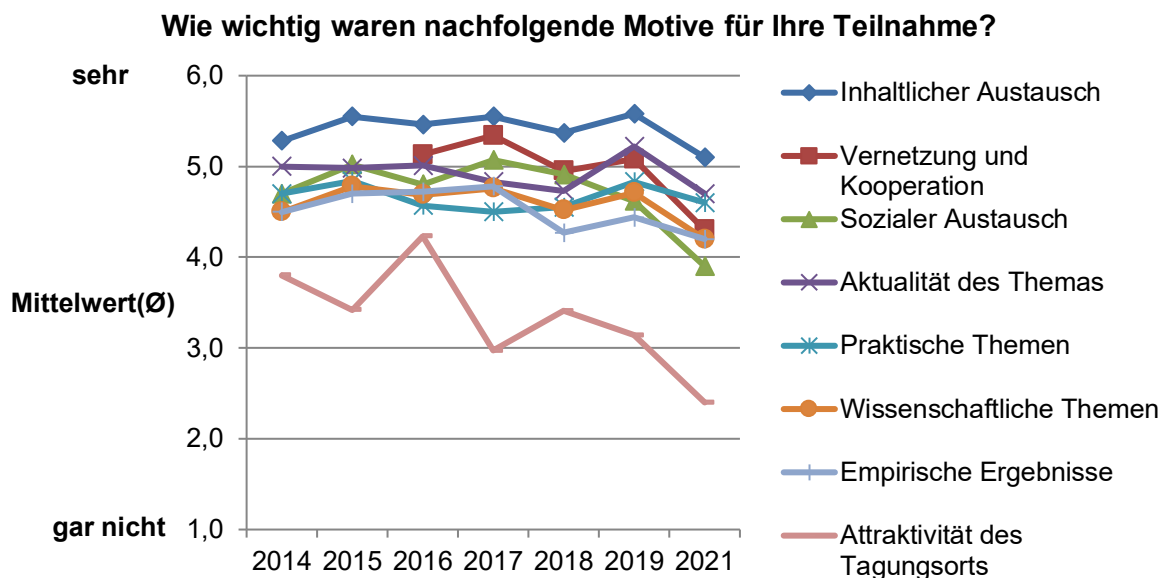
Finanzierung der wissenschaftlichen Weiterbildung (5) <ul style="list-style-type: none"> • Eigenfinanzierung von Weiterbildungsprojekten (1) • Förderung (1)
Digitale Transformation (5) <ul style="list-style-type: none"> • Digitale/hybride Formate und Didaktik (1)
Professionalisierung des Personals in der wissenschaftlichen Weiterbildung (4) <ul style="list-style-type: none"> • Qualifizierungskonzepte/-angebote (1) • Angebote für Neueinsteiger (1) • Angebot für Mittelbau (1) • Angebot für Lehrende (1)
Positionierung der wissenschaftlichen Weiterbildung in/im Hochschule/Hochschulsystem (3)
Marketing (3)

• Gewinnung von Teilnehmenden (2)
• Bindung von Teilnehmenden (1)
Bedeutung und Funktion der wissenschaftlichen Weiterbildung in der Gesellschaft (2)
Kooperationen und Vernetzung mit Wirtschaft (2)
Strategien für Ausbau/Etablierung der wissenschaftlichen Weiterbildung (2)
Diversity in der wissenschaftlichen Weiterbildung (2)
• Intergenerationalität
Themen/good practice Beispiele Weiterbildungsprogramme (1)
Qualitätssicherung (1)
Theorie und Praxis des Lebenslangen Lernens (1)
Empirische Datenbasis der wissenschaftlichen Weiterbildung (1)
Öffnung der wissenschaftlichen Weiterbildung (1)
Entwicklung von Zukunftsvisionen und Innovationen (1)

Als Themencluster der Zukunft zeichnen sich insbesondere die drei Schwerpunkte Finanzierung der wissenschaftlichen Weiterbildung, Professionalisierung des Personals und die digitale Transformation ab.

3 Teilnahmemotivationen

In 2021 wurden erneut acht Dimensionen der Teilnahmemotivation erfasst: Inhaltlicher Austausch, Vernetzung und Kooperation, Aktualität des Themas, Sozialer Austausch, Empirische Ergebnisse, Wissenschaftliche Themen, Praktische Themen und Attraktivität des Tagungsorts. Die Befragten wurden gebeten, die Bedeutung der einzelnen Motivationsdimensionen für ihre Teilnahme an der Jahrestagung auf einer Skala von 1 (unwichtig) bis 6 (sehr wichtig) zu bewerten. Abbildung 16 zeigt die Mittelwerte für die acht Motivationsdimensionen im Zeitverlauf.



Das Item „Vernetzung und Kooperation“ wurde 2016 ergänzt. In den Jahren 2014 und 2015 gab es die Möglichkeit, unter „Sonstiges“ weitere Angaben zu machen, worunter häufig Vernetzungseffekte angegeben wurden. Diese Kategorie wurde daher in den Fragebogen mit aufgenommen.

Abbildung 16: Mittelwertvergleich der Motivationsitems (2014-2021)

Es ist deutlich zu erkennen, dass die Teilnehmenden alle Motivationsdimensionen als weniger wichtig eingeschätzt haben als in den Jahren zuvor. Am wichtigsten war nach wie vor der

inhaltliche Austausch (\emptyset 5,1). Die Attraktivität des Tagungsorts ist angesichts des digitalen Formats in 2021 besonders unwichtig für die Teilnahmebereitschaft (\emptyset 2,4).

Trotz der hohen Zustimmungsraten, die eine statistische Auswertung angesichts geringer Varianz und nicht normalverteilter Daten erschweren, soll im Folgenden versucht werden, die Teilnahmemotive zu verschiedenen personenbezogenen Daten ins Verhältnis zu setzen (vgl. Kapitel 2). Dabei liegt den Auswertungen keine hypothesentestende Funktion zugrunde, sondern eine explorative Erkundung der Stichprobe im Hinblick auf Gruppierungen mit unterschiedlichen Motivstrukturen. Dafür werden insbesondere diejenigen personenbezogenen Merkmale herangezogen, die das Verhältnis zum Feld der wissenschaftlichen Weiterbildung erfassen: institutionelle und tätigkeitsbezogene Profile in der wissenschaftlichen Weiterbildung.

In der folgenden Abbildung (s. Abb. 17) werden die Befragten nach institutioneller Zugehörigkeit aufgeteilt. Für jede Gruppe (Universität, Fachhochschule und Einrichtung außerhalb der Hochschule) wird dargestellt, inwiefern ihr durchschnittliches Antwortverhalten vom durchschnittlichen Antwortverhalten der Gesamtstichprobe (Wert = 0) abweicht².

² Für diese Darstellungsform wird bei allen Motivationsvariablen eine z-Transformation oder Standardisierung durchgeführt, sodass eine normalverteilte Zufallsvariable mit einem Mittelwert von null und einer Streuung von eins resultiert. So lässt sich für jede befragte Person ein z-Wert berechnen, der ausdrückt, um wie viele Standardabweichungen ihre Angabe vom Durchschnittswert der Gesamtstichprobe abweicht. Die Berechnung eines gruppenbezogenen Mittelwerts zeigt dann, inwiefern die Vertreter*innen einer bestimmten Institutionsform im Durchschnitt vom Antwortverhalten der Gesamtstichprobe abweichen.

Teilnahmemotivation nach institutioneller Zugehörigkeit

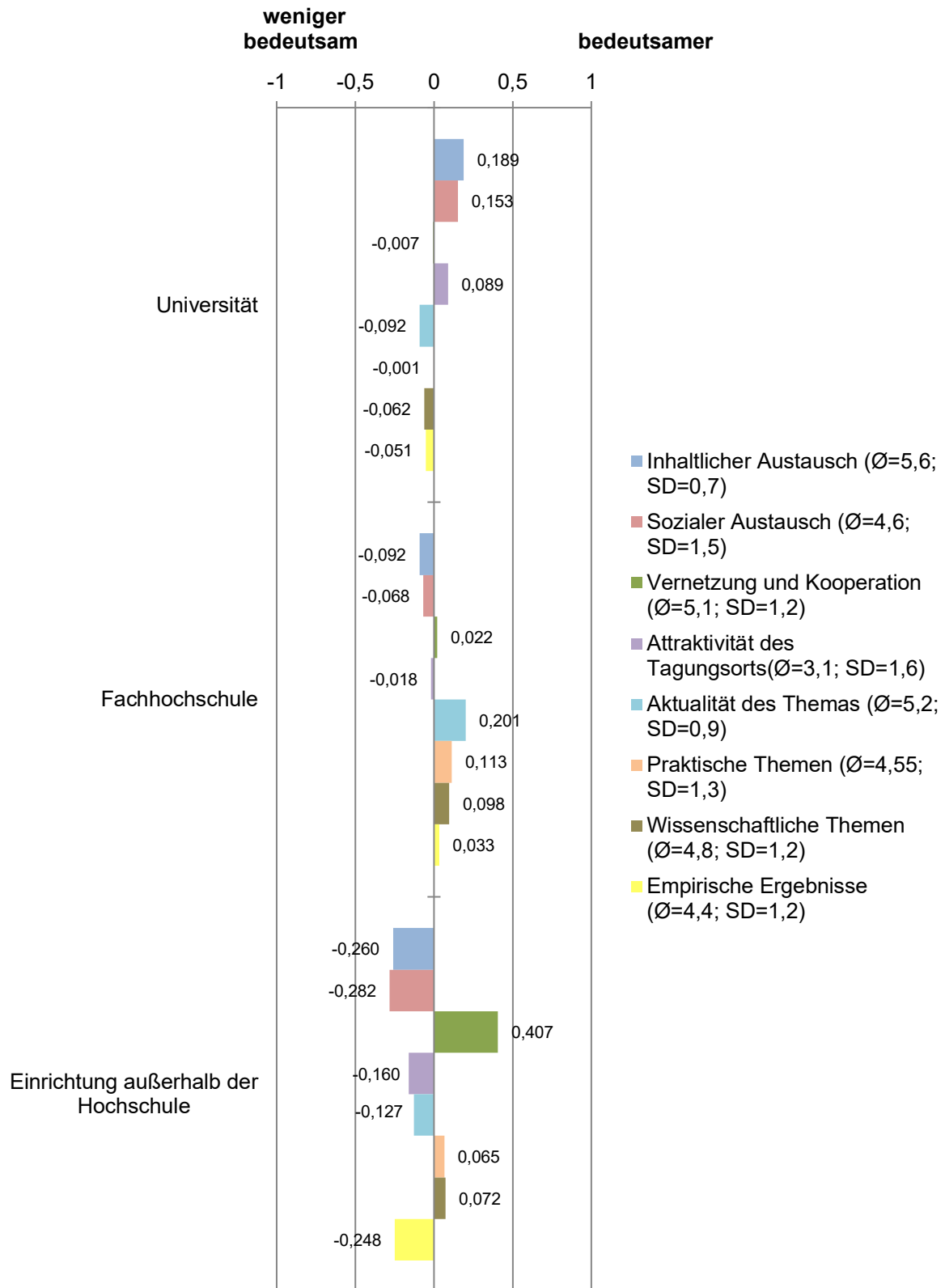


Abbildung 17: Teilnahmemotivation nach institutioneller Zugehörigkeit im Verhältnis zur Gesamtstichprobe (z-Werte) (2021)

In 2021 erweisen sich die Motivationsdimensionen inhaltlicher und sozialer Austausch bei Universitäts-Vertreter*innen als bedeutsamer für ihre Teilnahme als dies bei FH-Vertreter*innen der Fall ist. Letztere legen höheren Wert auf die Themenwahl der Tagung, da ihnen aktuelle, praktische und auch wissenschaftliche Themen wichtig zu sein scheinen. Die Abweichungen vom Mittelwert sind allerdings insgesamt relativ gering und insofern vorsichtig zu interpretieren. Die Befragten aus Einrichtungen außerhalb der Hochschule zeigen in 2021 großes Interesse an Vernetzung und Kooperation mit anderen Tagungsteilnehmenden, während die Motivation in den restlichen Kategorien in etwa dem Durchschnitt entspricht oder unter dem Durchschnitt liegt.

Zu beachten ist bei der Interpretation der Daten, dass die einzelnen Gruppen unterschiedlich groß sind (vgl. Kapitel 2), also zur Verteilung der Mittelwerte in der Gesamtstichprobe unterschiedlich stark beitragen. Während Universitäts-Vertreter*innen die Hälfte der Befragten ausmachen, stellen Angehörige von Einrichtungen außerhalb der Hochschule eine kleinere Gruppe dar, die somit wesentlich anfälliger für Extremwerte ist³.

Neben Unterschieden in der institutionellen Zugehörigkeit wird in der Analyse weiterhin danach gefragt, ob es Zusammenhänge zwischen den Teilnahmemotiven und den Tätigkeitsschwerpunkten der Befragten im Bereich der wissenschaftlichen Weiterbildung gibt. In der nachfolgenden Abbildung (s. Abb. 18) werden daher Korrelationen zwischen der Teilnahmemotivation und den beruflichen Tätigkeitsbereichen der Befragten dargestellt.

³ Die illustrierten Abweichungen bewegen sich dabei alle in einem Bereich von +0,26 bis -0,44 um den Mittelwert der Stichprobe. Zur Interpretation: Die Abweichung wird in der Maßeinheit der Standardabweichung gemessen, weshalb zur Deutung der Daten in Abb. 15 jeweils die Mittelwerte und Standardabweichungen für alle Motivationsitems angegeben sind. Die Standardabweichungen liegen bei den meisten Motivationsitems zwischen 0,7 und 1,5, was in etwa einem Intervall auf der zugrundeliegenden Skala von „1 unwichtig“ bis „6 sehr wichtig“ entspricht. Insgesamt betrachtet handelt es sich um relativ geringfügige Unterschiede.

Zusammenhang zwischen Tätigkeit und Teilnahmemotivation

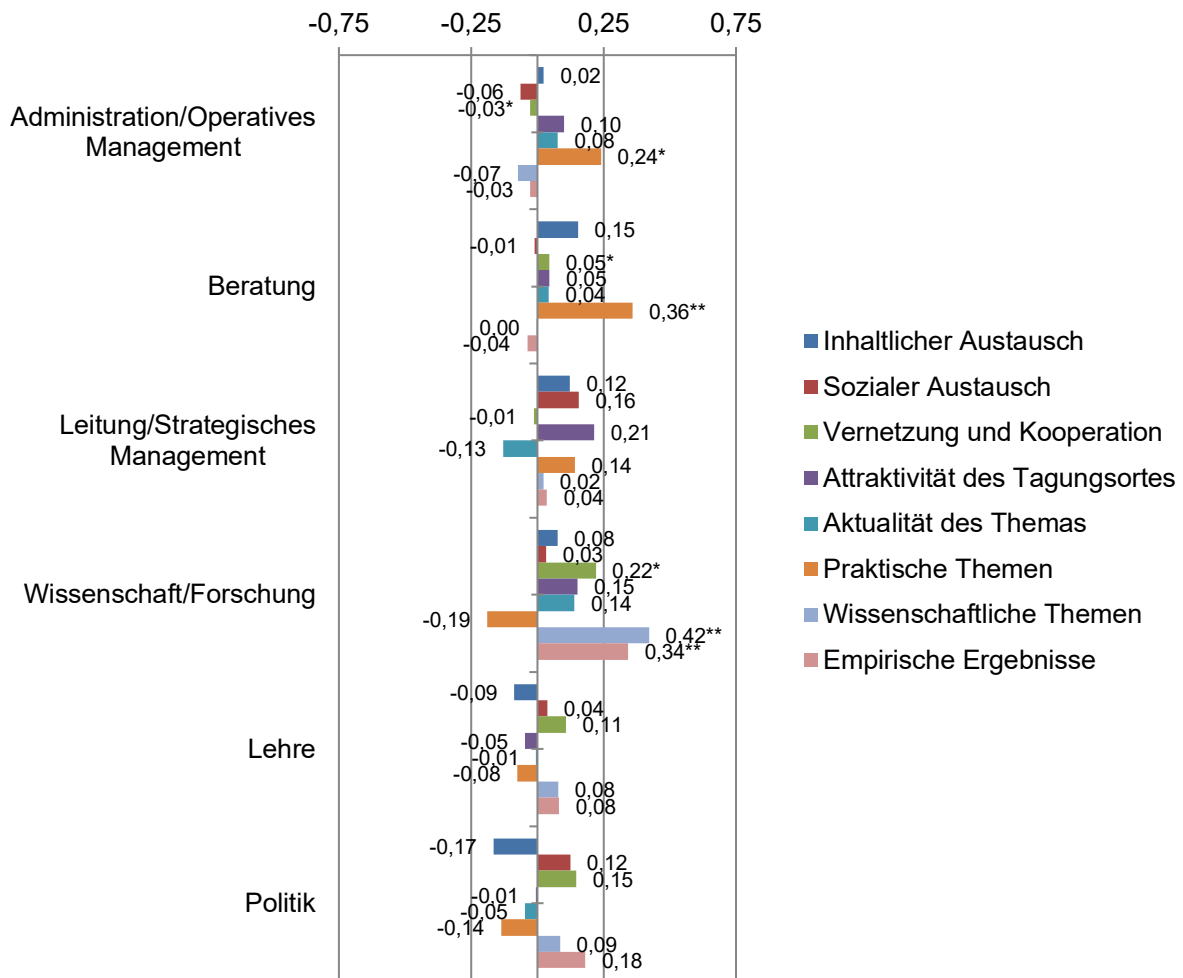


Abbildung 18: Zusammenhangsstärke (Pearson) für die Zusammenhänge zwischen Tätigkeit und Teilnahmemotiven (2021)

Die Abbildung zeigt, dass sich für einige Tätigkeitsfelder spezifische Motivationsprofile ergeben. So sind Personen aus Wissenschaft und Forschung insbesondere an empirischen und wissenschaftlichen Erkenntnissen interessiert. Unter den Befragten im operativen Management und in Beratungsfunktion spielen praktische Themen die wichtigste Rolle. Für die übrigen Tätigkeitsfelder zeigen sich in 2021 dagegen keine signifikanten Zusammenhänge mit spezifischen Tagungsinteressen, wohingegen sich in früheren Befragungen Personen mit leitenden Tätigkeiten durch ein hohes Interesse an sozialem Austausch und Kooperation/Vernetzung ausgezeichnet haben. Insgesamt sind die gefundenen Zusammenhänge eher schwach ausgeprägt.

Ergänzend zu den Tätigkeitsprofilen wird im Folgenden die in 2019 neu eingeführte Frage nach der hauptberuflichen Tätigkeit zur Tagungsmotivation ins Verhältnis gesetzt (s. Abb. 19).

Teilnahmemotivation nach institutioneller Zugehörigkeit

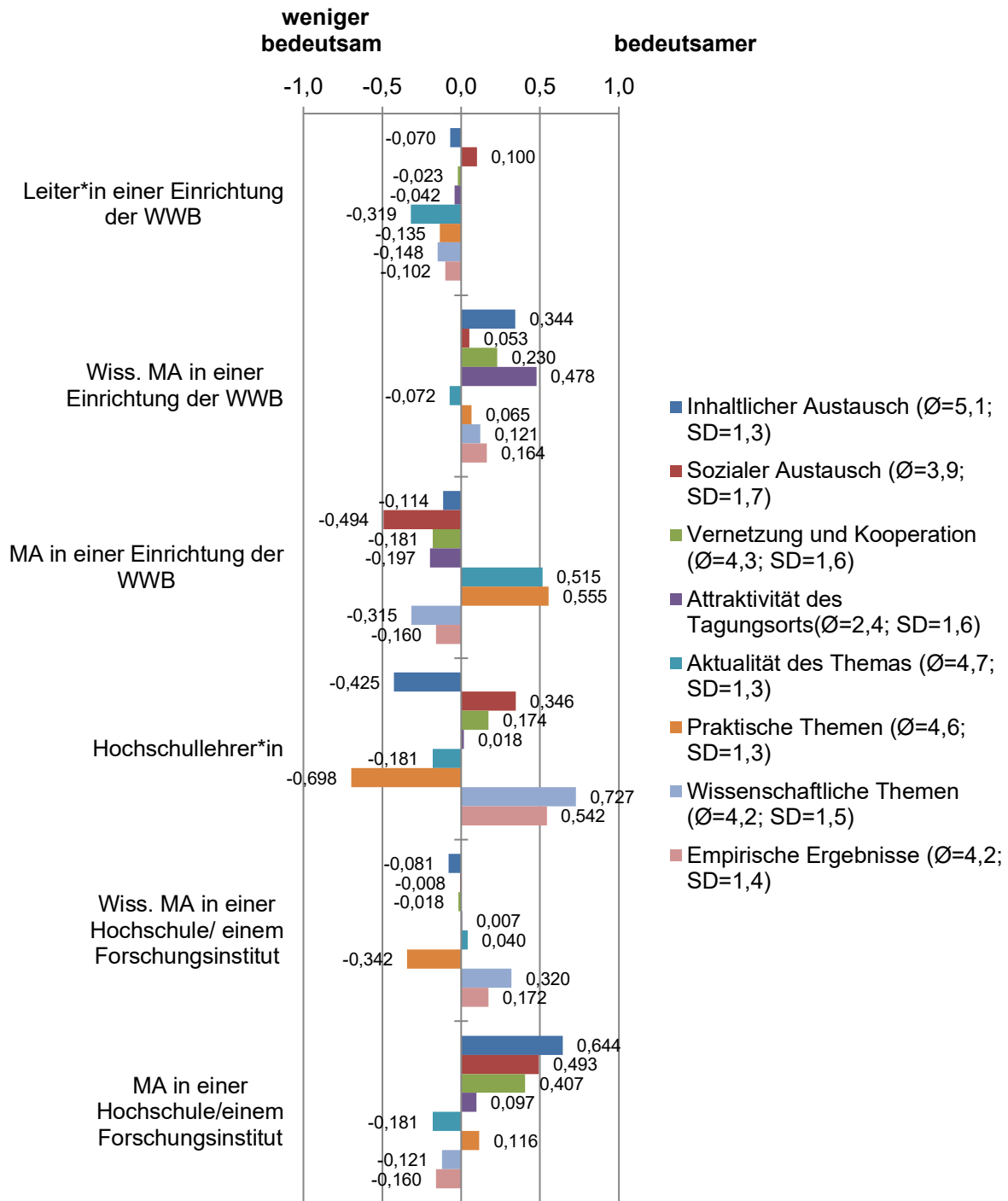


Abbildung 19: Teilnahmemotivation nach hauptberuflicher Tätigkeit im Verhältnis zur Gesamtstichprobe (z-Werte) (2021)

Bei den Leiter*innen einer Einrichtung der wissenschaftlichen Weiterbildung lässt sich allgemein ein geringeres Interesse an den erfragten Motivationsdimensionen erkennen. Einzig der soziale Austausch ist bei den Teilnehmenden dieser Berufsgruppe im Verhältnis zur Stichprobe überdurchschnittlich ausgeprägt. Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen in einer Einrichtung der wissenschaftlichen Weiterbildung zeichnen sich eher durch ein Interesse am inhaltli-

chen Austausch aus. Die ebenfalls hohe Zustimmung zur Attraktivität des Tagungsorts repräsentiert in 2021 das Interesse am digitalen Veranstaltungsformat. Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen in Hochschulen/ Forschungsinstituten haben eher ein Interesse an wissenschaftlichen und empirischen Themen. Dies trifft auch auf Hochschullehrer*innen zu. Kaum Interesse hatten Befragte dieser beiden Berufsgruppen allerdings an praktischen Themen. Nicht wissenschaftliches Personal aus Einrichtungen der wissenschaftlichen Weiterbildung interessierte sich vor allem für aktuelle und praktische Themen. Bei Mitarbeiter*innen in einer Hochschule / einem Forschungsinstitut lag der Schwerpunkt eher auf dem Austausch und der Vernetzung.

4 Teilnehmerbewertungen

Im abschließenden Teil des Evaluationsfragebogens wurden die Befragten nach ihrer Zufriedenheit mit der Tagungsgestaltung gefragt. Dabei hatten sie die Möglichkeit, die Tagung in den Rubriken, „Persönliche Erkenntnis“, „Thema“, „Methoden/Formate“ und „Veranstaltungsorganisation“ zu bewerten (s. Abb. 20). Bevor im Folgenden die Items innerhalb dieser Rubriken genauer beleuchtet werden, liefert die folgende Abbildung einen Überblick über die durchschnittliche Zufriedenheit im Rubrikvergleich und ihre Entwicklung im Zeitverlauf.

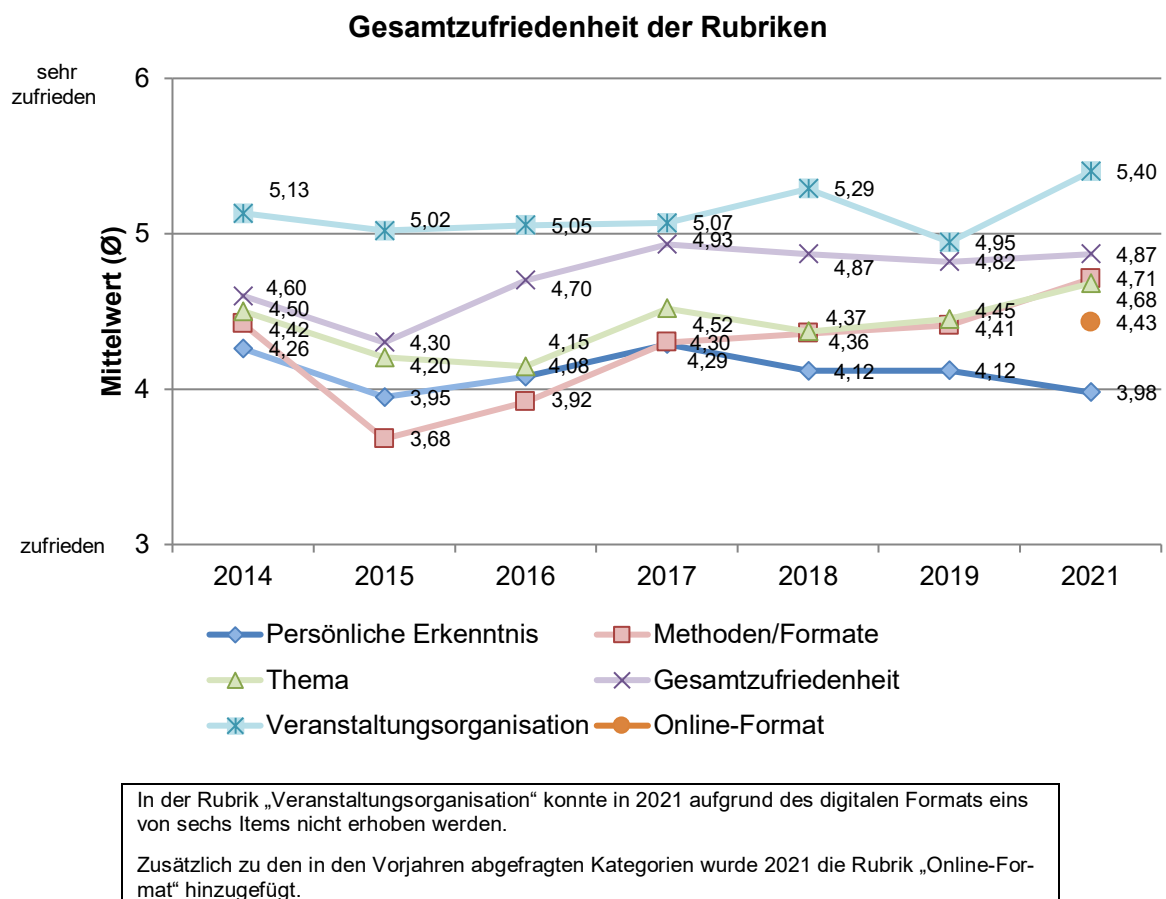


Abbildung 20: Gesamtzufriedenheit in allen Bewertungsrubriken (2014-2021) (Skala 1=gar nicht zufrieden bis 6=sehr zufrieden)

Die Übersicht der Gesamtmittelwerte zeigt, dass alle Bewertungsrubriken hohe Zufriedenheitswerte aufweisen, weshalb hier und in den folgenden Abbildungen zur einfacheren Lesbarkeit nur der obere Skalenhälfte dargestellt ist. Interessant ist, dass der Wechsel in ein digitales Format kaum Veränderungen in der Zufriedenheit der Befragten nach sich gezogen hat.

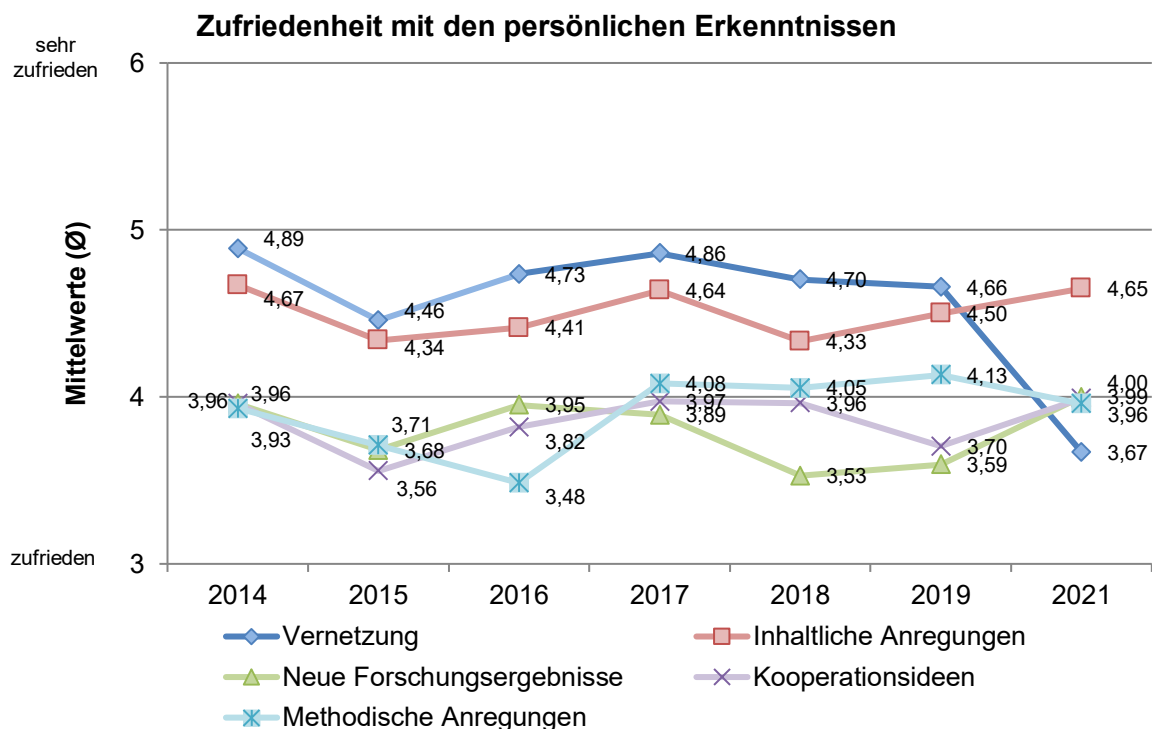
Allein die Zufriedenheit mit den persönlichen Erkenntnissen ist leicht gesunken. Mit den (digitalen) „Methoden/Formaten“ waren die Befragten dagegen im Zeitverlauf bisher am zufriedensten seit Beginn der Zeitreihendaten in 2014. Auch das Tagungsthema traf in 2021 auf große Zustimmung. Die Veranstaltungsorganisation wird auch im digitalen Format wie in den Vorjahren besonders gewürdigt, hier erreicht die Zufriedenheit ebenfalls einen Höchstwert im Zeitverlauf.

4.1 Differenzierte Betrachtung nach Bewertungsrubriken

Im Folgenden werden die Bewertungsrubriken, die jeweils aus mehreren Items zusammengesetzt waren, einer genaueren Betrachtung unterzogen.

4.1.1 Persönliche Erkenntnisse

Die Zufriedenheit mit den persönlichen Erkenntnissen wurde anhand der Aspekte „Vernetzung“, „Inhaltliche Anregungen“, „Neue Forschungsergebnisse“, „Kooperationsideen“ und „Methodische Anregungen“ erfasst (s. Abb. 21). Im Folgenden werden für alle Items dieser Rubrik die Mittelwerte dargestellt, um einen Vergleich in den unterschiedlichen Bewertungsdimensionen zu ermöglichen.



Das Item „persönliche Kontakte“ (2014) wurde seit der Erhebung im Jahr 2015 umbenannt in „Vernetzung“.

Abbildung 21: Zufriedenheit mit den persönlichen Erkenntnissen (2014-2021) (Skala 1=gar nicht zufrieden bis 6=sehr zufrieden)

Auffällig gegenüber den Vorjahren ist in 2021, dass im digitalen Format die inhaltliche Zufriedenheit (mit inhaltlichen Anregungen, neuen Forschungsergebnissen) angestiegen ist, wohingegen die Zufriedenheit mit methodischen Anregungen leicht abgesunken ist. Die Zufriedenheit mit Vernetzungseffekten der Tagung, bisher jeweils der Aspekt mit den höchsten Zustimmungswerten, ist dagegen stark abgefallen und erhält im Rubrikvergleich nun die niedrigsten Zustimmungswerte, was offensichtlich dem Online-Format geschuldet ist. Interessanterweise

ist jedoch die Zufriedenheit mit neuen Kooperationsideen gegenüber den Vorjahren eher gestiegen, was darauf hindeuten könnten, dass im digitalen Raum eine breite Vernetzung zwar nicht umgesetzt werden konnte, gezielte Kooperationsaktivitäten jedoch angebahnt werden konnten.

4.1.2 Zufriedenheit mit dem Thema

In einer zweiten Rubrik wurden die Teilnehmenden nach ihrer Zufriedenheit mit dem Thema der Tagung gefragt. Hierbei wurde bei der Bewertung zwischen der Aktualität des Themas, den inhaltlichen Inputs, der Repräsentation des Tagungsthemas in den einzelnen Programmpunkten (roter Faden), der Praxisrelevanz der Inhalte, den inhaltlichen Diskursen und dem wissenschaftlichen Niveau der Inhalte unterschieden (s. Abb. 22). Auch hier liefert ein Vergleich der Mittelwerte einen Eindruck von den verschiedenen Facetten der thematischen Zufriedenheit.

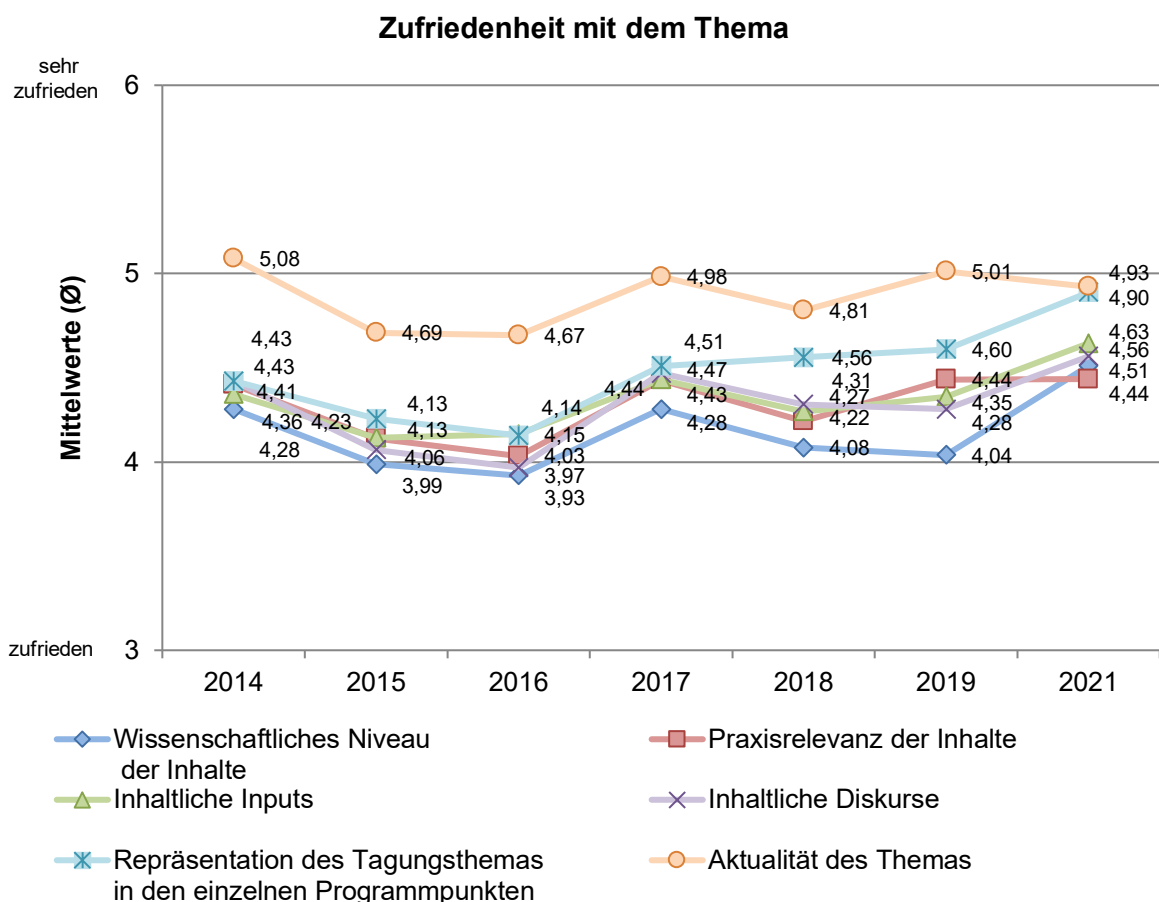
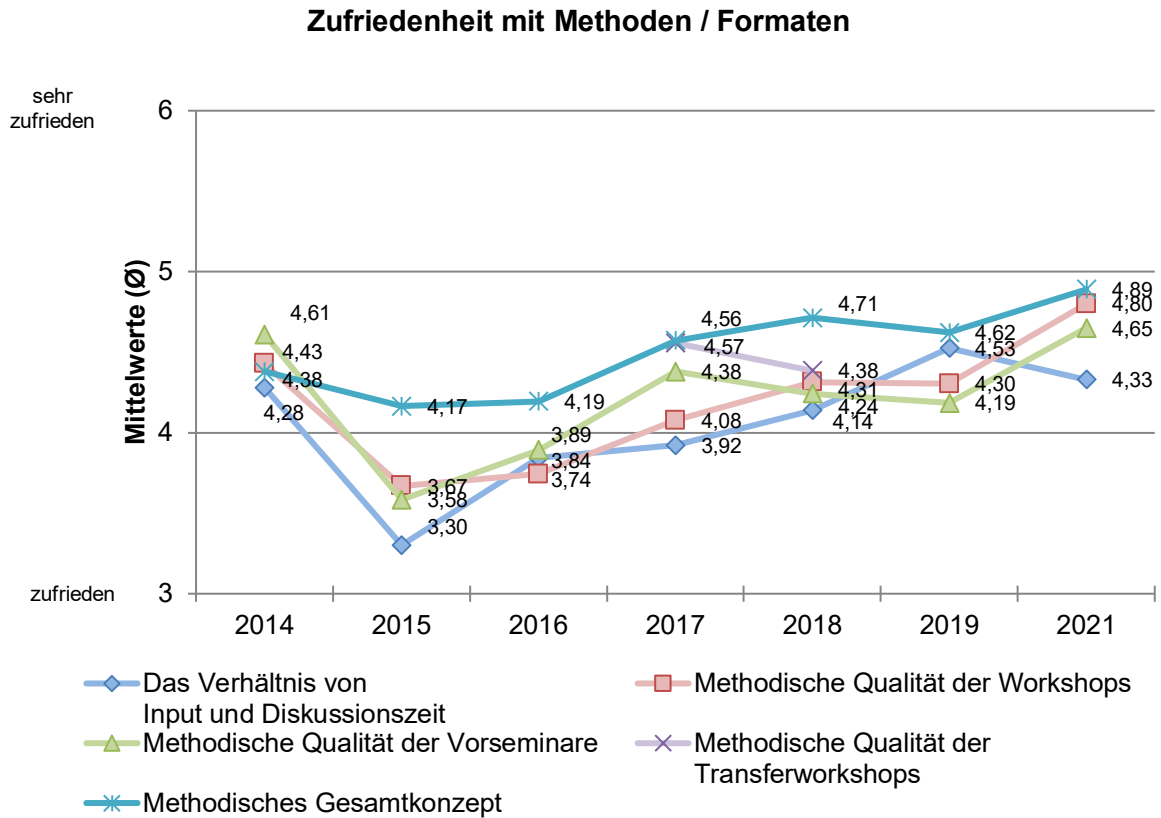


Abbildung 22: Zufriedenheit mit dem Thema (2014-2021) (Skala 1=gar nicht zufrieden bis 6=sehr zufrieden)

Wie in den Vorjahren ist die durchschnittliche Zufriedenheit mit dem Tagungsthema insgesamt sehr hoch, in 2021 mit besonders hohen Zustimmungswerten in allen themenbezogenen Bewertungsrubriken. Insbesondere die Zufriedenheit mit dem wissenschaftlichen Niveau der Inhalte ist in 2021 besonders ausgeprägt. Auch der inhaltliche Diskurs wurde im digitalen Format offenbar nicht geschwächt.

4.1.3 Zufriedenheit mit den Methoden/Formaten

Die dritte Bewertungsrubrik erfasste die Zufriedenheit der Befragten mit den Methoden bzw. Formaten der Tagung. Die nachfolgende Grafik (s. Abb. 23) zeigt die Mittelwerte der einzelnen Bewertungsdimensionen im Vergleich.



Das Item „Gesamtkonzept der Formate (Foren, Hauptreden...)“ wurde 2015 umbenannt in „Methodisches Gesamtkonzept“.

Das Item „Methodische Qualität der Transferworkshops“ steht für tagungsspezifische Formate der jeweiligen Jahrestagungen, sofern diese bestanden⁴

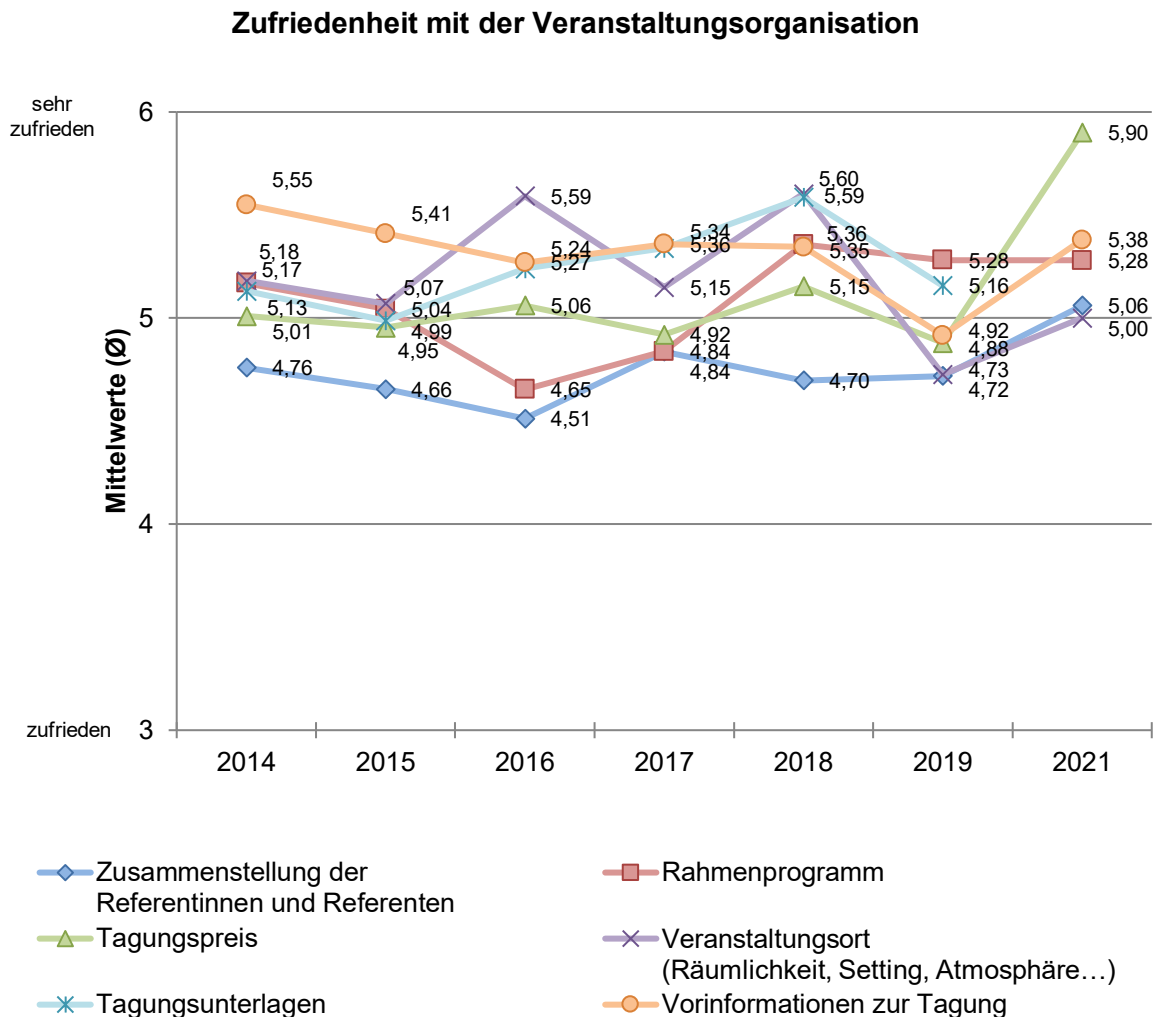
Abbildung 23: Zufriedenheit mit den Methoden/Formaten (2014-2021) (Skala 1=gar nicht zufrieden bis 6=sehr zufrieden)

Die Zufriedenheit mit den Methoden und Formaten weist durch das digitale Veranstaltungsformat kaum Veränderungen auf. Gegenüber den Vorjahren sind die Werte in allen methodenbezogenen Bewertungsrubriken stabil oder gestiegen, die Gesamtzufriedenheit ist sehr hoch. Lediglich das Verhältnis von Input und Diskussionszeit wurde etwas negativer beurteilt als in 2019.

⁴ 2017 gab es erstmals ein besonderes didaktisches Format auf der Jahrestagung, welches unter dem Item „Methodische Qualität des DisQSpaces“ bewertet werden konnte. In 2018 gab es keine DisQSpaces mehr, sondern Transferworkshops. Um diese Formate miteinander zu vergleichen, wurde das Item 2018 in „Methodische Qualität der Transferworkshops“ umbenannt. Diese Bewertungskategorie ließ sich aufgrund wechselnder kommunikativer Designs nicht fortführen.

4.1.4 Zufriedenheit mit der Veranstaltungsorganisation

Im Hinblick auf die letzte Rubrik, die Zufriedenheit mit der Veranstaltungsorganisation, werden die Bewertungsdimensionen „Veranstaltungsort (Virtuelle Tagungsumgebung, Atmosphäre...)“, „Vorinformationen zur Tagung“, „Tagungsunterlagen“, „Tagungspreis“, „Rahmenprogramm“ und „Zusammenstellung der Referentinnen und Referenten“ unterschieden (s. Abb. 24).



Das Item „Tagungsunterlagen“ konnte in 2021 aufgrund des digitalen Formats Items nicht erhoben werden. Das Item „Veranstaltungsort (Räumlichkeit, Setting, Atmosphäre...)“ wurde an das digitale Format angepasst: Veranstaltungsort (Virtuelle Tagungsumgebung, Atmosphäre...).

Abbildung 24: Zufriedenheit mit der Veranstaltungsorganisation (2014-2021) (Skala 1=gar nicht zufrieden bis 6=sehr zufrieden)

In 2021 sind die Werte in allen Rubriken gestiegen, abgesehen von der Kategorie „Rahmenprogramm“, in der der Wert gleichgeblieben ist. Die deutlichste Veränderung gegenüber dem Jahr 2019 ist deutlich höhere Zufriedenheit mit dem Tagungspreis (von 4,88 auf 5,9), was dem kostenlosen Online-Format zuzurechnen ist. Die übrigen Bewertungsdimensionen sind in ihren Mittelwerten um etwa 0,3-0,5 gestiegen. Insgesamt sprechen die in 2021 höheren Werte in dieser Rubrik für eine ausgezeichnete Tagungsorganisation, die trotz Pandemie-Bedingungen eine hohe Zufriedenheit bei den Teilnehmenden erkennen lässt.

Zusätzlich zu der Zufriedenheit mit der Veranstaltungsorganisation (Rahmenprogramm, Zusammenstellung der Referent*innen etc.) wurde in 2021 die Zufriedenheit mit dem Online-Format erfasst:

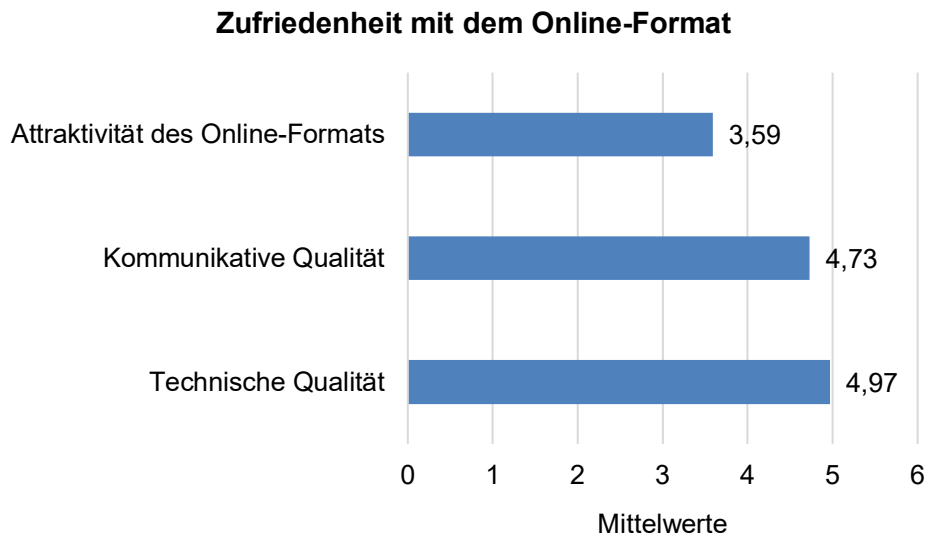


Abbildung 25: Zufriedenheit mit dem Online-Format (2021) (Skala 1=gar nicht zufrieden bis 6=sehr zufrieden)

Da die Tagung 2021 aufgrund der Corona-Pandemie online stattgefunden hat, gibt es für die Variablen keine Vergleichswerte aus den anderen Jahren. Im Verhältnis zu den sehr positiven Einschätzungen der kommunikativen und technischen Qualität (Mittelwerte bei knapp 5), fällt die Attraktivität des Online-Formats etwas geringer aus (Mittelwert: 3,59).

4.2 Gesamtzufriedenheit nach verschiedenen Personendaten

Angesichts der in Kapitel 3 herausgearbeiteten Unterschiede zwischen verschiedenen Gruppen innerhalb der Stichprobe stellt sich die Frage, ob auch die Veranstaltungszufriedenheit mit verschiedenen Personenmerkmalen in Zusammenhang steht. Zunächst werden dazu die erfragten Teilnahmemotive herangezogen (s. Abb. 26), die über den Erwartungshorizont der Befragten Auskunft geben.

Zusammenhänge zwischen Gesamtzufriedenheit und Teilnahmemotivation

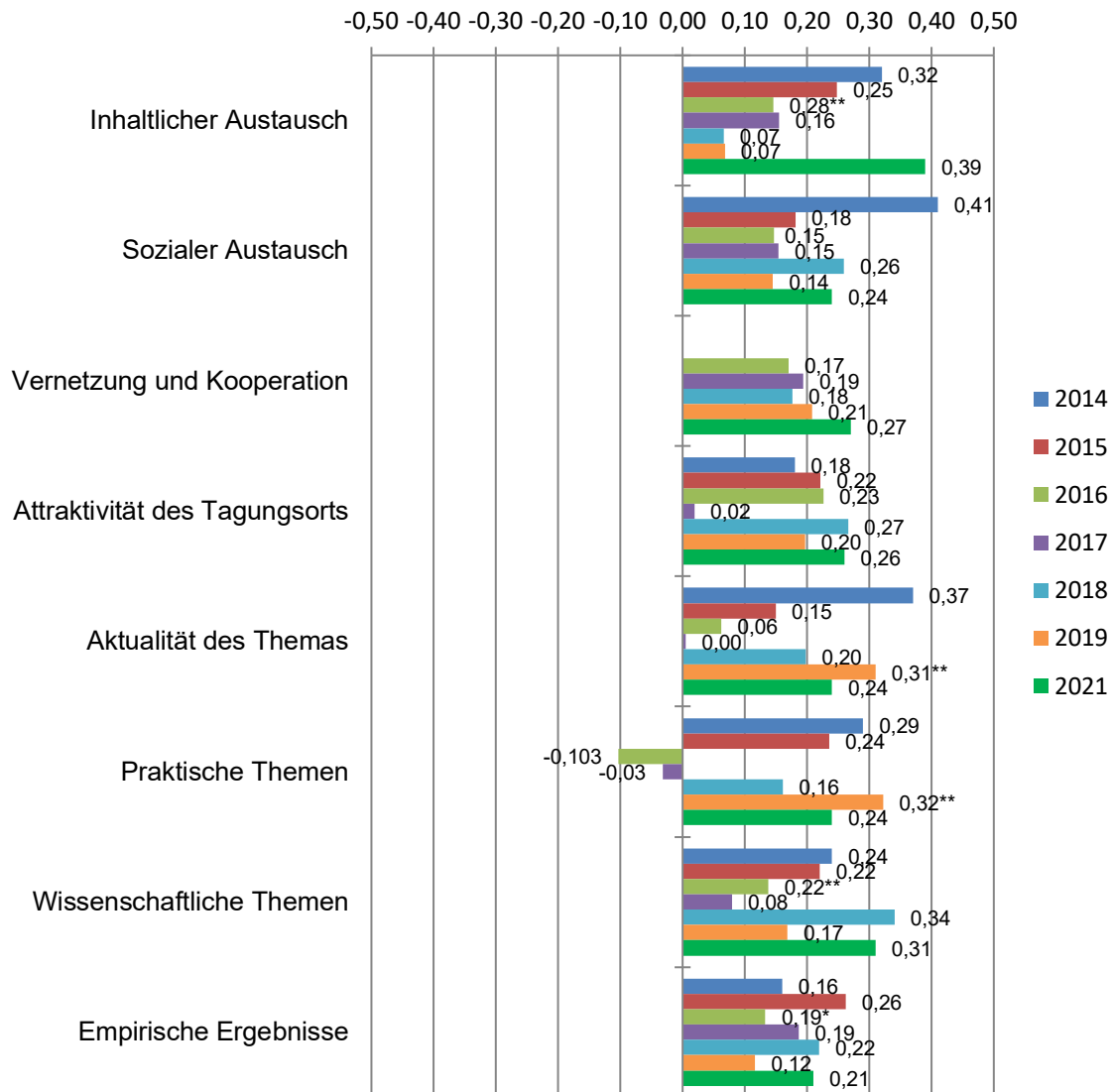


Abbildung 26: Zusammenhangsstärke (Pearson⁵) für die Zusammenhänge zwischen Gesamtzufriedenheit und Teilnahmemotiven (2014-2021)

Die hier gefundenen Zusammenhänge zeigen, wie schon in 2018 und 2019, positive Korrelationen für fast alle Motivationsdimensionen. Dies lässt sich so deuten, dass den erfassten Teilnahmemotiven im Sinne einer Erwartungshaltung an die Tagung durch die Tagungsgestaltung tendenziell entsprochen wurde. Insbesondere ein Interesse an inhaltlichem Austausch sowie an wissenschaftlichen Themen geht in 2021 mit hoher Zufriedenheit einher (signifikante Zusammenhänge). Bei der Jahrestagung 2019 waren die Werte in den Kategorien „Praktische Themen“ und „Aktualität des Themas“ höher als 2021. Erwartungen im Hinblick auf praktische Themen wurden in 2021 offenbar nicht immer erfüllt.

⁵ Der Korrelationskoeffizient gibt an, wie stark die Zusammenhänge zwischen der Gesamtzufriedenheit und den jeweiligen Teilnahmemotiven ausfallen. Der berechnete Korrelationskoeffizient nach Pearson kann Werte zwischen -1 und +1 annehmen und wird hier verwendet, da die 6-stufigen Ratingskalen als quasi-metrische Intervallskalen behandelt werden. Insbesondere der Index zur Gesamtzufriedenheit kann verschiedene Dezimalwerte zwischen 1 und 6 annehmen und weist 99 unterschiedliche Werte auf.

Angesichts der gruppenbezogenen Unterschiede zwischen Vertreter*innen verschiedener Institutionen und Tätigkeitsfelder, die sich im Hinblick auf die Teilnahmemotivationen der Befragten gezeigt haben (vgl. Kapitel 3), werden diese berufsbezogenen Merkmale im Folgenden auch auf Zusammenhänge zur Gesamtzufriedenheit⁶ überprüft (s. Abb. 27).

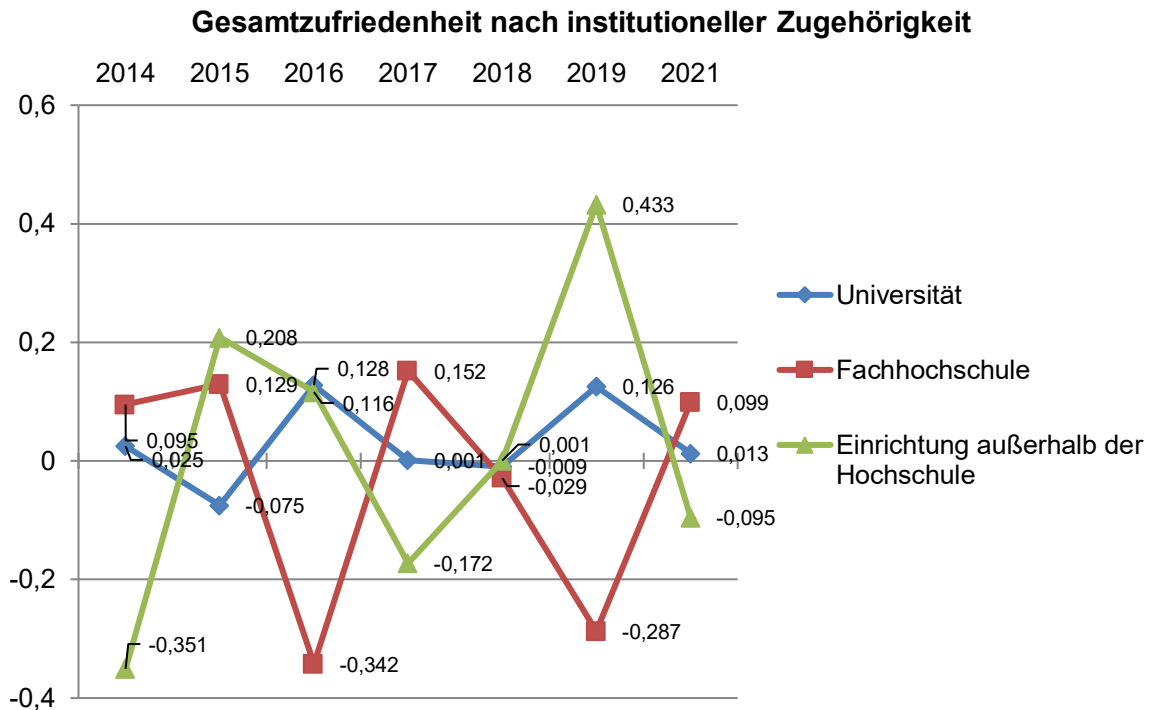


Abbildung 27: Gesamtzufriedenheit (z-Werte) nach institutioneller Zugehörigkeit (2014-2021)

Während sich 2019 große Unterschiede hinsichtlich der Gesamtzufriedenheit in den verschiedenen institutionellen Gruppen zeigten, sind die Unterschiede in 2021 geringer ausgeprägt. Im Zeitverlauf ergibt sich bisher kein einheitliches Profil, was dafür spricht, dass allein die institutionelle Zugehörigkeit keinen Erklärungswert für Unterschiede in der Gesamtzufriedenheit besitzt.

Auch eine Analyse der Daten im Hinblick auf Zusammenhänge zwischen Gesamtzufriedenheit und Tätigkeitsprofil in der wissenschaftlichen Weiterbildung hat keine signifikanten Korrelationen erbracht. Die Gesamtzufriedenheit hängt somit offenbar eher mit anderen beruflichen oder nicht-beruflichen Merkmalen zusammen. Angesichts der in 2019 erweiterten Datenbasis zu den beruflichen Profilen der Befragten wurden in 2021 Sonderauswertungen durchgeführt, um ausführlichere, auch multivariate Analysepotenziale zu nutzen und Akteursprofile in der wissenschaftlichen Weiterbildung zu identifizieren.

5 Akteursprofile in der wissenschaftlichen Weiterbildung

Bei der Evaluation der Jahrestagungen werden regelmäßig tätigkeitsbezogene Daten erfasst, die Hinweise auf die Tätigkeitsprofile der Akteur*innen in der wissenschaftlichen Weiterbildung

⁶ Dazu werden für die Variable Gesamtzufriedenheit – ähnlich wie zuvor für die Motivations-Items (vgl. Kapitel 3.1) – z-Werte gebildet, um etwaige Gruppenunterschiede sichtbar zu machen.

geben (s. Kapitel 2.2.2). Unklar ist aber, wie sich die einzelnen Tätigkeiten, z.B. Leitung, Beratung, Lehre oder Forschung, auf die Personen verteilen. Gibt es Personengruppen, die ausschließlich mit einer Tätigkeit befasst sind oder werden üblicherweise verschiedene Aufgabengebiete in Personalunion übernommen? Lassen sich typische Tätigkeits-Hybride ausmachen und wenn ja, wie verteilen sie sich auf die Befragten? Um diesen Fragen nachzugehen, wurden in 2021 einige multivariate Sonderanalysen durchgeführt.

Im ersten Schritt wurden zusätzliche uni- und bivariate Analysen vorgenommen, um die Tätigkeitsarchitekturen im Zusammenspiel unterschiedlicher Tätigkeitsumfänge, Hauptberufe und institutioneller Hintergründe genauer auszuloten.

Mittels Hauptkomponentenanalysen wurden anschließend aus ausgewählten Variablen Tätigkeitsbündel ermittelt und schließlich anhand von Clusteranalysen unterschiedliche Tätigkeits-Typen identifiziert. So konnten die Befragten in Personengruppen typisiert und anhand unterschiedlicher Variablen aussagekräftig beschrieben werden.

5.1 Hauptberufe, Tätigkeitsumfänge und Tätigkeitsprofile

Die tätigkeitsbezogenen Daten zeigen, dass etwa die Hälfte der Befragten in ihrer hauptberuflichen Tätigkeit ausschließlich in der wissenschaftlichen Weiterbildung tätig ist, wohingegen die andere Hälfte der Befragten in variierendem Ausmaß nur anteilig mit wissenschaftlicher Weiterbildung befasst ist (vgl. Kapitel 2.2.2; s. Abb. 10).

Diese unterschiedlichen Tätigkeitsumfänge können aus ganz unterschiedlichen Berufs- und Tätigkeitskonstellationen resultieren. So könnte angenommen werden, dass die Leitung einer Einrichtung der wissenschaftlichen Weiterbildung eher mit einem hohen oder gar vollständigen Tätigkeitsumfang in der wissenschaftlichen Weiterbildung einhergeht. Gleichwohl existieren Stellenkonstruktionen, in denen die Einrichtungsleitung nur in Teilzeit erfolgt und durch andere Tätigkeiten innerhalb oder außerhalb der wissenschaftlichen Weiterbildung ergänzt wird. Umgekehrt wäre anzunehmen, dass dem Personenkreis der Hochschullehrer*innen und wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen an Universitäten und Forschungsinstituten eher ein geringerer Umfang an Tätigkeiten in der wissenschaftlichen Weiterbildung zuzuordnen ist, da sie nicht direkt in einer Einrichtung der wissenschaftlichen Weiterbildung beschäftigt sind. In den vergangenen Jahren sind allerdings auch Professuren geschaffen worden, die wissenschaftliche Weiterbildung explizit in ihrer Denomination führen. Vor diesem Hintergrund ließe sich dann möglicherweise auch hier ein hoher Anteil an Tätigkeiten inhaltlich dem Feld der wissenschaftlichen Weiterbildung zuordnen. Im Folgenden werden daher die Tätigkeitsumfänge der Befragten in der wissenschaftlichen Weiterbildung getrennt nach unterschiedlichen Hauptberufen ausgewiesen (s. Abb. 28).

Tätigkeitsumfänge in der WWB nach Hauptberufen

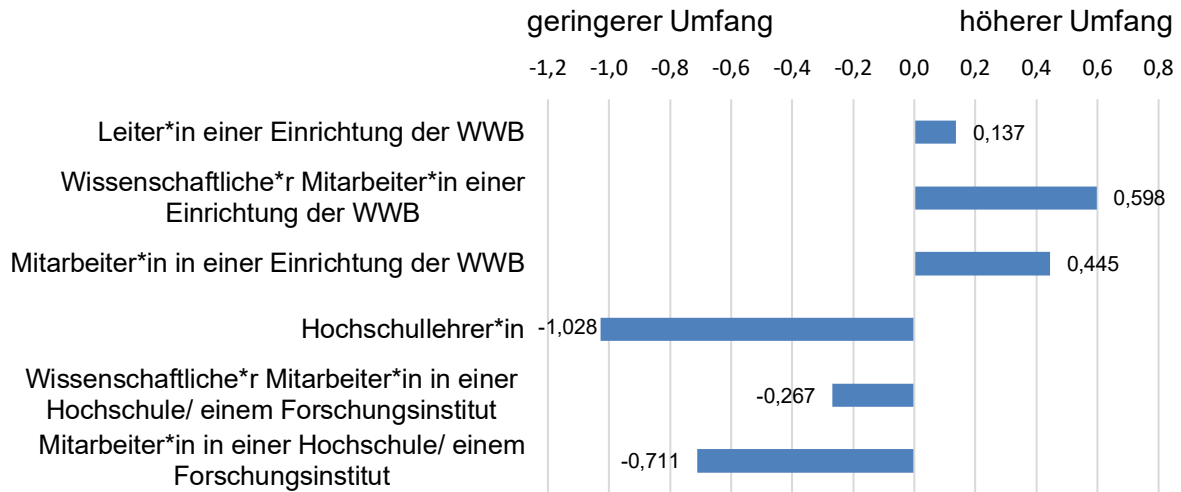


Abbildung 28: Tätigkeitsumfänge in der wissenschaftlichen Weiterbildung nach Hauptberuf

Im Verhältnis zum Durchschnitt der Gesamtstichprobe (Mittelwert = 4,58, SD = 1,66) sind Personen, die hauptberuflich in einer Einrichtung der wissenschaftlichen Weiterbildung beschäftigt sind, auch in größerem Umfang mit wissenschaftlicher Weiterbildung befasst. Innerhalb dieser Personengruppen weisen insbesondere die wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen einen überdurchschnittlich hohen Tätigkeitsumfang in der wissenschaftlichen Weiterbildung auf. Bei den Personengruppen, die in einer Hochschule/einem Forschungsinstitut beschäftigt sind, liegt der Tätigkeitsumfang in der wissenschaftlichen Weiterbildung unter dem Durchschnittswert der Gesamtstichprobe, insbesondere bei den Hochschullehrer*innen. Auch hier sind es am ehesten die wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen, die einen höheren Tätigkeitsumfang in der wissenschaftlichen Weiterbildung verzeichnen. In der Gesamtschau ist auffällig, dass die Einrichtungsleiter*innen im Gruppenvergleich nur einen leicht überdurchschnittlichen Tätigkeitsumfang in der wissenschaftlichen Weiterbildung aufweisen. Eine nähere Auswertung der einzelnen Nennungen dieser Gruppe ergibt folgendes Bild (s. Abb. 29).

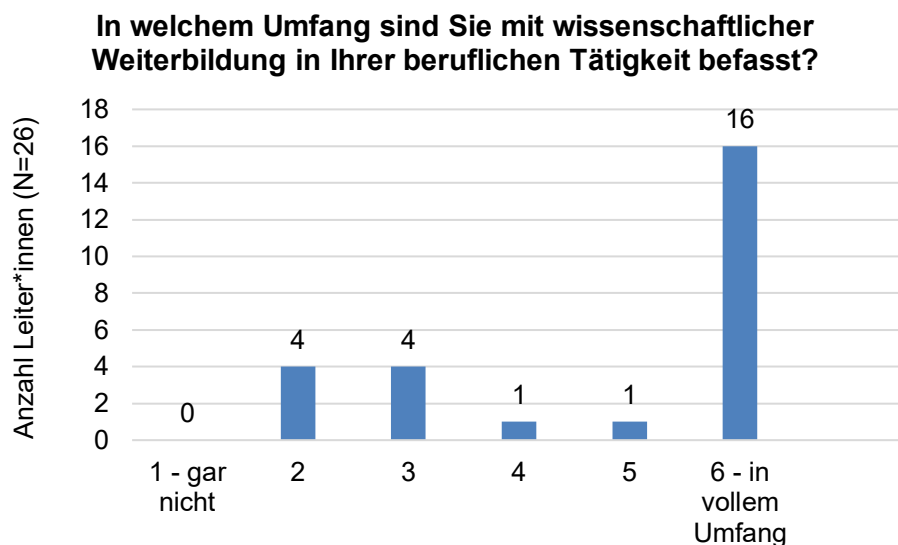


Abbildung 29: Tätigkeitsumfänge von Leiter*innen einer Einrichtung der wissenschaftlichen Weiterbildung (N=26)

Von den 26 befragten Einrichtungsleiter*innen ist mehr als die Hälfte (N=16) in vollem Umfang mit wissenschaftlicher Weiterbildung befasst, was auf eine ausschließliche Tätigkeit in diesem Feld hindeutet. Die übrigen Einrichtungsleiter*innen weisen dagegen eher geringe bis mittlere Tätigkeitsumfänge (Antwortoptionen 2 und 3) in der wissenschaftlichen Weiterbildung aus. Dies könnte auf hybride Stellenarchitekturen hindeuten, bei denen die Einrichtungsleitung nur in Teilzeit ausgeübt wird.

Neben den Tätigkeitsumfängen sind auch die Tätigkeitsprofile der unterschiedlichen Berufsgruppen von Interesse. Abbildung 30 weist die sechs erfassten Tätigkeitsbereiche getrennt nach hauptberuflichen Tätigkeiten aus.

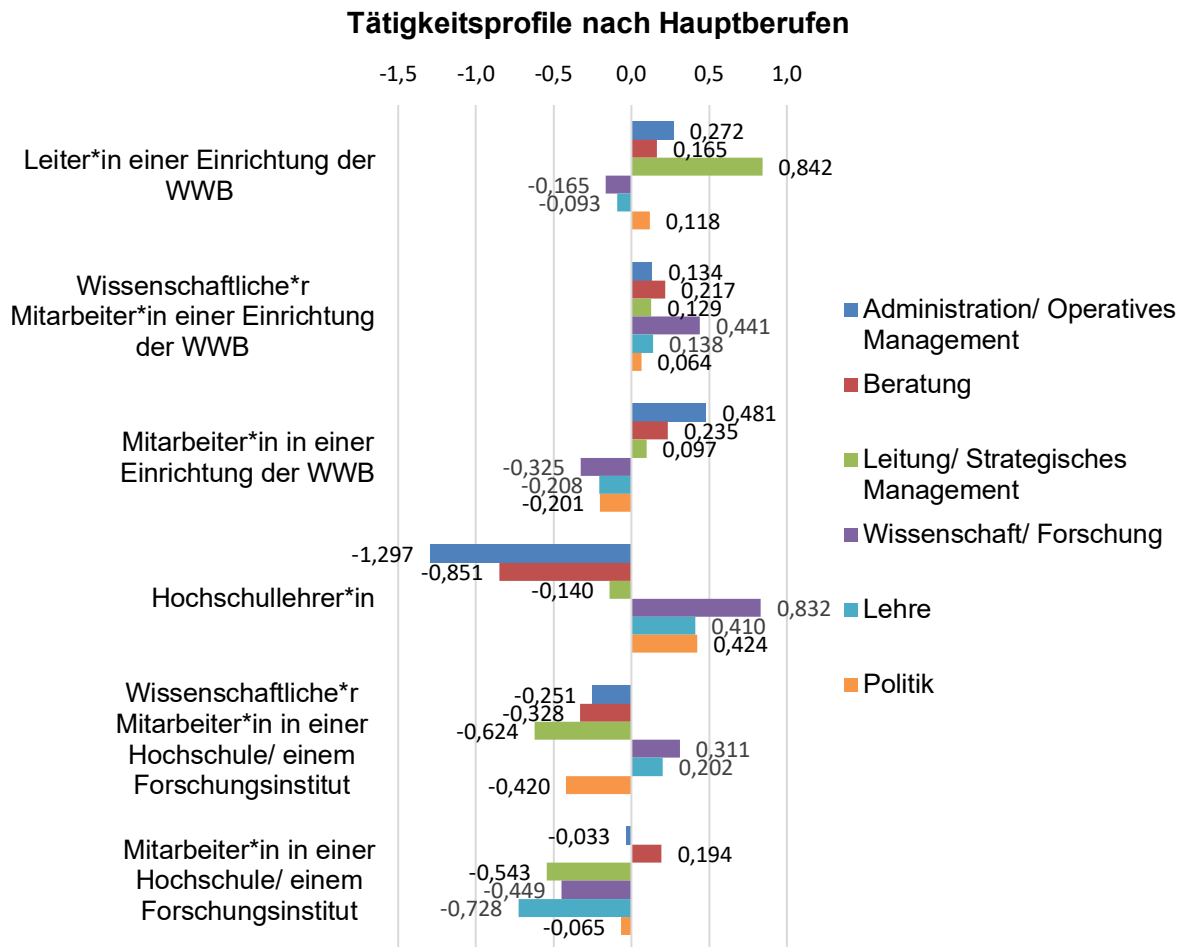


Abbildung 30: Tätigkeitsprofile (z-Werte) nach Hauptberufen

Im Verhältnis zur Gesamtstichprobe lassen Einrichtungsleiter*innen erwartungsgemäß einen deutlichen Schwerpunkt im strategischen Management erkennen, in geringeren Anteilen sind sie auch mit dem operativen Management befasst. Wissenschaft/ Forschung und Lehre im Feld der wissenschaftlichen Weiterbildung sind dagegen eher unterdurchschnittlich ausgeprägt in dieser Gruppe. Diese Aufgaben werden innerhalb der Einrichtungen der wissenschaftlichen Weiterbildung eher von den wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen übernommen, die einen deutlichen Schwerpunkt im Bereich Wissenschaft/Forschung verzeichnen. Darüber hinaus sind bei dieser Gruppe alle erfragten Tätigkeiten eher über- als unterdurchschnittlich ausgeprägt. Die (Verwaltungs-)Mitarbeiter*innen in Einrichtungen der wissenschaftlichen Weiterbildung sind erwartungsgemäß insbesondere mit Administration/ operativem Management befasst, übernehmen aber auch Beratungsaufgaben.

Die übrigen Hauptberufe sind nicht innerhalb einer Einrichtung der wissenschaftlichen Weiterbildung angesiedelt, sondern bilden klassische Stellenkategorien an Hochschulen/ Forschungsinstituten ab. Das markanteste Profil ergibt sich bei den Hochschullehrer*innen, die erwartungsgemäß einen besonderen Tätigkeitsschwerpunkt in Wissenschaft/Forschung erkennen lassen. Zugleich sind sie von allen Gruppen am stärksten in die Lehre der wissenschaftlichen Weiterbildung eingebunden, und darüber hinaus auch in besonderem Maß politisch aktiv im Feld der Hochschulweiterbildung. Management (insbesondere operatives Management) und Beratung sind bei ihnen dagegen extrem unterdurchschnittlich ausgeprägt. Wissenschaftliche Mitarbeiter*innen an Hochschulen sind mit wissenschaftlicher Weiterbildung am ehesten in Forschung und Lehre befasst, alle anderen Tätigkeiten sind bei ihnen unterdurchschnittlich ausgeprägt. (Verwaltungs-)Mitarbeiter*innen an Hochschulen sind in wissenschaftliche Weiterbildung eher wenig involviert und übernehmen allenfalls Aufgaben im Bereich der Beratung. Die Auswertungen anhand der hauptberuflichen Tätigkeiten geben bereits deutliche Hinweise darauf, dass von unterschiedlichen Tätigkeitsprofilen für verschiedene Akteursgruppen auszugehen ist.

Setzt man die einzelnen Tätigkeiten in Bezug zum Tätigkeitsumfang in der wissenschaftlichen Weiterbildung, ergibt sich folgendes Bild (s. Abb. 31).

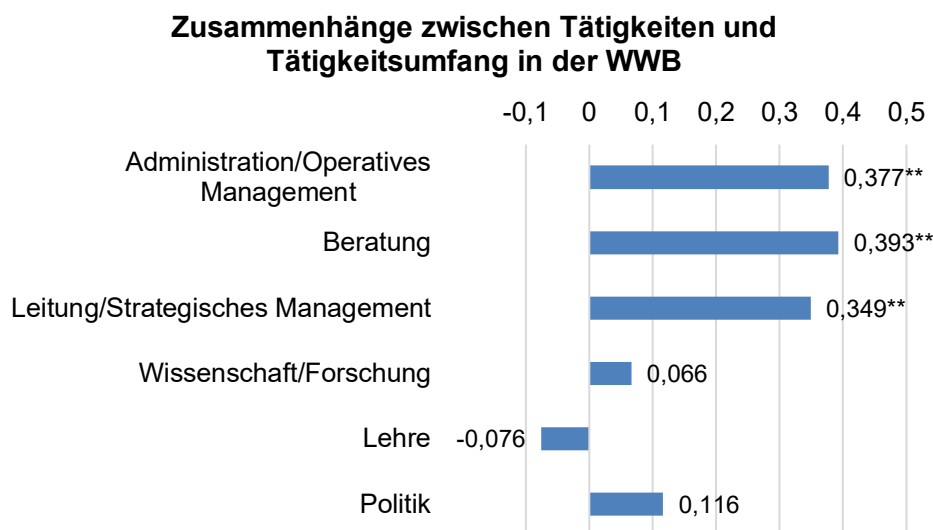


Abbildung 31: Zusammenhänge zwischen einzelnen Tätigkeiten und dem Tätigkeitsumfang in der wissenschaftlichen Weiterbildung (Pearson)

Nur für drei Tätigkeiten lassen sich signifikante Zusammenhänge mit dem Tätigkeitsumfang in der wissenschaftlichen Weiterbildung nachweisen: Strategisches Management, operatives Management und Beratung. Dies entspricht den Kerntätigkeiten des Personals in den Einrichtungen der wissenschaftlichen Weiterbildung.

Untersucht man die Tätigkeiten selbst auf ihre Zusammenhänge untereinander, ergibt sich folgendes Bild (s. Tab. 5).

Tabelle 5: Korrelationen (Pearson) der Tätigkeiten untereinander (* signifikant auf dem Niveau 0,05; ** signifikant auf dem Niveau 0,01)

	Administra- tion/ Operati- ves Manage- ment	Beratung	Leitung/ Strategi- sches Ma- nagement	Wissen- schaft/ For- schung	Lehre	Politik
Administra- tion/ Operati- ves Manage- ment						
Beratung						
Leitung/ Strategi- sches Ma- nagement						
Wissen- schaft/ For- schung						
Lehre						
Politik						

Administration/ Operatives Management	1,000					
Beratung	0,375**	1,000				
Leitung/ Strategisches Management	0,326**	0,384**	1,000			
Wissenschaft/ Forschung	-0,409**	-0,046	-0,035	1,000		
Lehre	-0,058	0,155	0,096	0,279**	1,000	
Politik	0,002	0,068	0,277**	0,268*	0,151	1,000

Es ergeben sich mehrere signifikante Zusammenhänge. Leitung/ Strategisches Management und Administration/ operatives Management weisen eine mittlere Zusammenhangsstärke (0,326) auf. Beide korrelieren in ähnlicher Ausprägung positiv mit Beratungstätigkeiten. Auch dies entspricht wieder den Kerntätigkeiten des Personals in Einrichtungen der wissenschaftlichen Weiterbildung. Darüber hinaus zeigt sich für das Feld der Leitung auch ein signifikant positiver Zusammenhang mit politischen Aktivitäten (0,277).

Im Hinblick auf die übrigen Tätigkeiten weisen Wissenschaft/Forschung und Lehre einen signifikant positiven Zusammenhang auf (0,279). Ebenso wie Leitungstätigkeiten gehen auch Aktivitäten in Wissenschaft/ Forschung mit politischen Aktivitäten einher, der Zusammenhang ist allerdings schwächer ausgeprägt und erreicht nicht dasselbe Signifikanzniveau.

Im Hinblick auf die eingangs des Kapitels formulierten Forschungsfragen legen die Daten also nahe, dass sich Tätigkeitsumfänge und Tätigkeitsprofile sehr unterschiedlich auf einzelne Personen(gruppen) verteilen und dabei bestimmte Tätigkeiten eher in Kombination vorkommen als andere.

5.2 Tätigkeitsmuster – Hauptkomponentenanalyse

Um die Tätigkeitsstrukturen genauer zu analysieren, wurde für die sechs erfassten Tätigkeiten eine Hauptkomponentenanalyse durchgeführt. Die Hauptkomponentenmethode ist eine Variante der Faktorenanalyse; sie untersucht Items im Hinblick auf ihre inneren Zusammenhänge und reduziert sie auf zugrundeliegende Dimensionen (vgl. Schendera 2010, S. 182). Als Rotationsmethode wird die Varimax Rotation genutzt. Ihr Ziel ist die „Einfachheit eines Faktors“, was die Interpretation erleichtern soll (Überla 1971, S. 209).

Im Ergebnis geht aus der Hauptkomponentenanalyse hervor, auf wie viele Hauptkomponenten sich die Items reduzieren lassen und wie hoch die Items auf den einzelnen Hauptkomponenten laden. Um die Voraussetzungen für die Durchführbarkeit einer Faktorenanalyse zu prüfen, dienen der KMO-Test (Kaiser-Meyer-Olkin-Test) und der Bartlett-Test auf Sphärizität. Die anhand dieser beiden Testverfahren ermittelten Gütekriterien sind in Tabelle 6 dargestellt.

Tabelle 6: Gütekriterien der Hauptkomponentenanalyse

KMO und Bartlett-Test		
Kaiser-Meyer-Olkin-Maß der Stichprobeneignung (KMO).		0,585
Bartlett-Test auf Sphärizität	Näherungsweise Chi-Quadrat	68,238
	df	15
	Sig.	<,001 ⁷

⁷ SPSS gibt kleinere Werte als 0,001 als 0,000 aus, so dass hier nur die Angabe <0,001 möglich ist. Das angelegte Signifikanz-Niveau liegt bei 5% (0,05).

Gute KMO-Werte liegen über 0,8 (vgl. Leonhart 2010, S. 223); der hier gemessene Wert liegt nur bei 0,585. Der Barlett-Test ist dagegen hochsignifikant. Die durch die ermittelten Hauptkomponenten erklärte Gesamtvarianz liegt bei 57,4%, was nur knapp über dem geforderten Gütekriterium von mindestens 50% liegt. Aufgrund der ermittelten Gütekriterien erscheinen die ermittelten Hauptkomponenten nicht geeignet, um nachfolgende Analyseschritte darauf aufzubauen, da durch die Dimensionsreduktion zu viel Varianz verloren geht. Die durch das Verfahren ermittelte Zwei-Faktor-Lösung unterstreicht inhaltlich jedoch die bereits hervorgetretenen Zusammenhänge (Kapitel 5.1) zwischen Kerntätigkeiten der Einrichtungen wissenschaftlicher Weiterbildung (Management und Beratung) und einem wissenschaftsorientierten Handlungstyp (Forschung, Lehre, Politik) (s. Tab. 7).

Tabelle 7: Rotierte Komponentenmatrix der Hauptkomponentenanalyse

Rotierte Komponentenmatrix		
	Komponente	
	Kerntätigkeiten in Einrichtungen der WWB	Wissenschaftlicher Handlungstypus
Administration / Operatives Management	,761	-,350
Leitung / Strategisches Management	,739	
Beratung	,738	
Wissenschaft / Forschung	-,321	,777
Politik		,636
Lehre		,627
Extraktionsmethode: Hauptkomponentenanalyse. Rotationsmethode: Varimax mit Kaiser-Normalisierung. ^a		
a. Die Rotation ist in 3 Iterationen konvergiert.		

Faktorladungen über .50 werden in jedem Fall zur Interpretation herangezogen, „Ladungen von, .30-.50 nur in Zweifelsfällen, und Ladungen unter .30 werden als Null-Ladungen behandelt“ (Revenstorf 1976, S. 319). Die hier gefundenen positiven Ladungen weisen insofern recht hohe und gut interpretierbare Zusammenhänge auf. Sofern die Items auch mit dem jeweils anderen Faktor korrelieren, sind die Ladungen sehr gering oder negativ, was auf eine gute Trennschärfe zwischen den beiden Hauptkomponenten hindeutet.

5.3 Tätigkeitstypen – Clusteranalysen

Um Personen mit ähnlichen Tätigkeitsprofilen zu identifizieren und zu Gruppen zu bündeln, wurde eine Clusteranalyse durchgeführt. Als Verfahren diente eine Clusterzentrenanalyse.

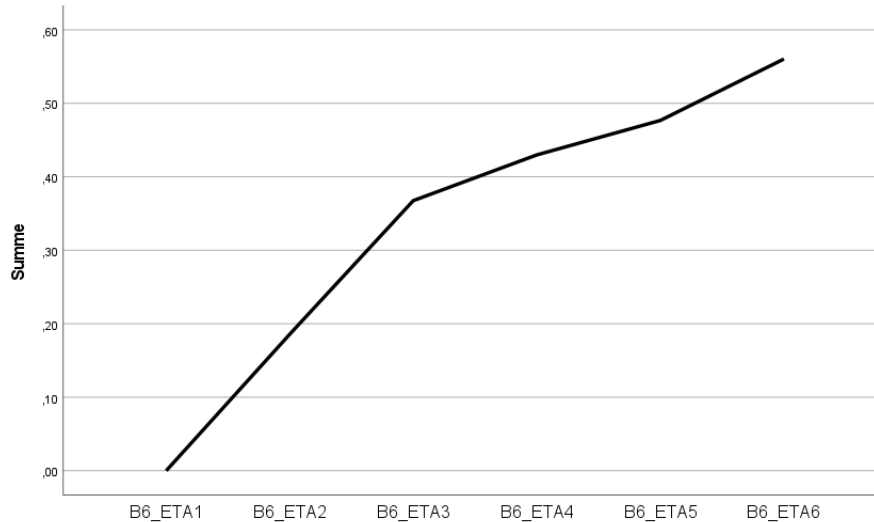
5.3.1 Methodisches Vorgehen

Die Clusterzentrenanalyse zielt darauf ab, eine optimale Zuordnung von Personen zu einer vorher festgelegten Anzahl an Clustern vorzunehmen (im Sinne der kleinsten Distanz eines Objekts zu einem Clusterzentrum) (Janssen & Laatz 2010, S. 486). Der Sensibilität der Clusterzentrenanalyse für Ausreißer wurde begegnet, indem eine hierarchische Clusteranalyse mithilfe des Single-Linkage Verfahrens vorangestellt wurde. Mithilfe der grafischen Darstellungsform des Dendrogramms konnten keine Ausreißer identifiziert werden, die der Verwendung des Verfahrens entgegenstanden.

Um die optimale Clusteranzahl zu ermitteln, wurde ein von Bacher (2001, 2002) entwickeltes Verfahren genutzt (vgl. auch Schendera 2010), das auf den Kriterien

- 1) der aufgeklärten Streuung
- 2) der relativen Verbesserung der Erklärung der Streuung und
- 3) des besten Varianzverhältnisses basiert. (vgl. Schendera 2010, S. 130f.)

Dafür wurden eine 1-, 2-, 3-, 4-, 5-, und 6-Clusterlösung miteinander verglichen. Die aufgeklärte Streuung steigt mit zunehmender Clusteranzahl kontinuierlich an. Die ETA-Werte der einzelnen Clusterlösungen geben das Verhältnis ihrer Fehlerstreuungen zur Fehlerstreuung der 1-Clusterlösung an (vgl. Schendera 2010, S. 124). Abbildung 32 gibt einen Überblick über die ETA-Werte aller Clusterlösungen.

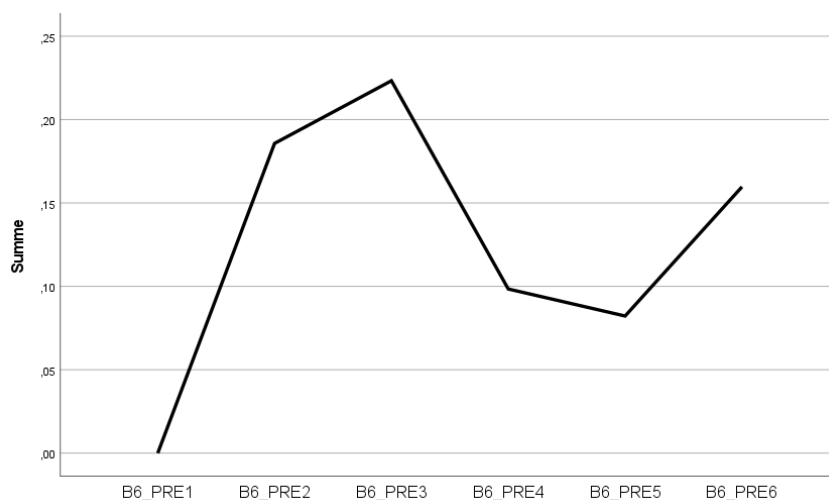


B ETA1	B ETA2	B ETA3	B ETA4	B ETA5	B ETA6
,00	,19	,37	,43	,48	,56

Abbildung 32: Eta-Werte der Clusterlösungen mit 1 bis 6 Clustern

Die ETA-Werte verflachen deutlich nach der 3-Clusterlösung und steigen dann bei der 6-Clusterlösung noch einmal an. Diese beiden Clusterlösungen mit einer aufgeklärten Streuung von 37 bzw. 56 Prozent sind insofern gegenüber den übrigen Lösungen zu favorisieren.

Die PRE-Werte geben das Verhältnis der Fehlerstreuung der einzelnen Clusterlösungen im Verhältnis zur Fehlerstreuung der jeweils vorangegangenen Clusterlösung wieder. Die 3-Clusterlösung erbringt die größte Verbesserung. Abbildung 33 dokumentiert die Werte für die ermittelten Clusterlösungen.



B PRE1	B PRE2	B PRE3	B PRE4	B PRE5	B PRE6
,00	,19	,22	,10	,08	,16

Abbildung 33: PRE-Werte der Clusterlösungen mit 1 bis 6 Clustern

Die durch ein zusätzliches Cluster erzielte Verbesserung sinkt von der 3- zur 4-Clusterlösung von 22 auf 10 Prozent. Da der PRE-Wert auch von der Anzahl der Cluster beeinflusst wird (vgl. Schendera 2010, S. 131), kommt allerdings der erneuten Steigerung des Wertes auf 16 Prozent von der 5- zur 6-Clusterlösung besonderes Gewicht zu. Der PRE-Wert legt damit ebenfalls die Auswahl der 3- oder 6-Clusterlösung nahe.

Die FMX-Koeffizienten geben das Verhältnis zwischen erklärter und nicht erklärter Streuung an (s. Abb. 34).

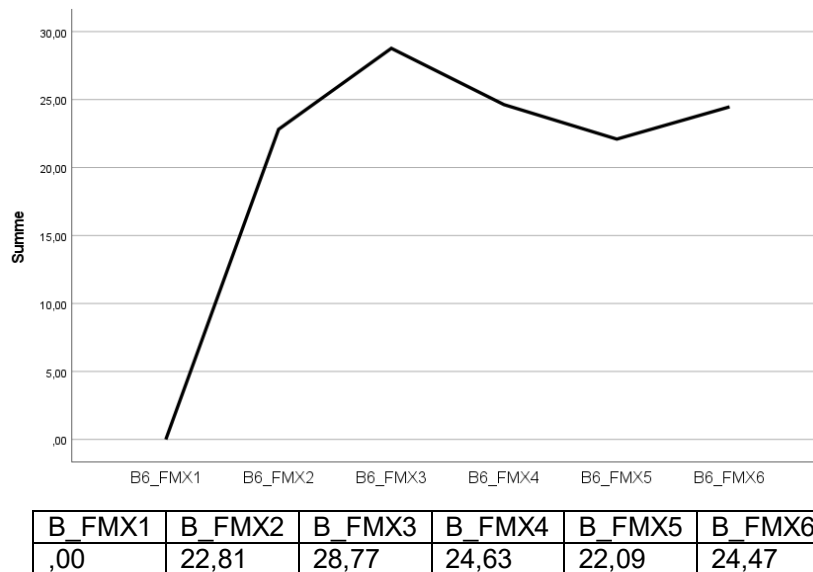


Abbildung 34: FMX-Koeffizienten der Clusterlösungen mit 1-6 Clustern

Die FMX-Werte sind nicht abhängig von der Clusteranzahl. Das beste Varianzverhältnis stellt sich hier bei der 3-Clusterlösung ein, gefolgt von der 4- und 6-Clusterlösung.

Zusammengenommen weist die 3-Clusterlösung die besten Testwerte auf, gefolgt von der 6-Clusterlösung. Das wichtigste Kriterium für die Bestimmung der Clusterzahl ist aber die inhaltliche Interpretierbarkeit der Ergebnisse (Schendera 2010, S. 131).

Daher wurden die 3- und 6-Clusterlösung auch inhaltlich miteinander verglichen und zusätzlich im Hinblick auf die statistischen Kriterien der Trennschärfe zwischen den Clustern und der Clusterstabilität geprüft. Am Ende wurde die 3-Clusterlösung ausgewählt.

Mithilfe eine ANOVA wurde die Trennschärfe der einzelnen Cluster zueinander geprüft. Eine ANOVA gibt Aufschluss darüber, ob sich die Cluster in den zugrunde liegenden Variablen signifikant unterscheiden (Brosius 2011, S. 752). Für die hier identifizierte 3-Clusterlösung ergibt sich folgendes Bild (s. Tab. 8):

Tabelle 8: ANOVA für die 3-Clusterlösung

ANOVA						
	Cluster		Fehler		F	Sig.
	Quadratischer Mittelwert	df	Quadratischer Mittelwert	df		

Wissenschaft/Forschung	17,956	2	,547	81	32,814	<,001
Lehre	6,545	2	,875	81	7,477	,001
Leitung/ Strategisches Management	13,712	2	,705	81	19,452	<,001
Beratung	5,993	2	,918	81	6,527	,002
Administration / Operatives Management	25,438	2	,433	81	58,763	<,001
Politik	17,399	2	,566	81	30,715	<,001

In der Spalte „Fehler: Quadratischer Mittelwert“ ist die Quadratsumme innerhalb der Cluster angegeben, die wesentlich geringer ausfällt als die Quadratsumme zwischen den Clustern (Spalte: „Cluster: Quadratischer Mittelwert“). Die Quotienten aus der Quadratsumme zwischen den Clustern und der Quadratsumme innerhalb der Cluster werden in der Spalte F angegeben. Ergibt sich für die Variablen ein hoher F- und ein geringer Signifikanzwert, wie hier von maximal 0,002 bis hin zu einem Wert von <0,001, deutet das darauf hin, dass die Faktorwerte innerhalb der Cluster tatsächlich deutlich homogener sind als zwischen den Clustern.

Abschließend wurde die Stabilität der Clusterlösung anhand des Kriteriums der konsistenten Zuordnung der Fälle zu den Clustern überprüft (s. Tab. 9). Stabilität liegt dann vor, wenn die Zuordnung der Fälle zu den Clustern unabhängig von den Startwerten ist. Dazu wurde die ursprüngliche 3-Clusterlösung auf der Basis von SPSS-internen Startwerten mit einer 3-Clusterlösung auf der Basis von zufälligen Startwerten verglichen. Die kreuztabellierten Fälle wurden dazu bei gleicher Clusterzahl mithilfe von Kappa auf Übereinstimmung überprüft (vgl. Schendera 2010, S. 132).

Tabelle 9: Kappa-Wert für die 3-Clusterlösung

		Symmetrische Maße			
		Wert	Asymp. Standardfehler ^a	Näherungsweise t ^b	Näherungsweise Sig.
Maß für die Übereinstimmung	Kappa	,736	,064	9,577	<,001
Anzahl der gültigen Fälle		84			

a. Die Nullhypothese wird nicht angenommen.

b. Unter Annahme der Nullhypothese wird der asymptotische Standardfehler verwendet.

Zur Beurteilung des Kappa-Wertes lässt sich folgendes Schema (Fleiss 1981, zit. nach Schendera 2010, S. 134) heranziehen (s. Tab. 10):

Tabelle 10: Interpretationsschema für Kappa-Werte

Kappa	Interpretation
>0,74	Sehr gute oder ausgezeichnete Übereinstimmung
0,60-0,74	Befriedigende bzw. gute *Übereinstimmung
0,40-0,59	Mittlere Übereinstimmung

<0,40

Mangelhafte bzw. schlechte Übereinstimmung

Der hier erzielte Wert von 0,736 deutet demnach auf eine sehr gute Clusterstabilität hin.

Insgesamt erfüllt die 3-Clusterlösung somit die herangezogenen Gütekriterien und wird nachfolgend inhaltlich beschrieben.

5.3.2 Die Tätigkeitstypen im Überblick

Es ergeben sich drei unterschiedlich große Cluster, die jeweils einen bestimmten Akteurstypus in der wissenschaftlichen Weiterbildung charakterisieren.

Die Allrounder

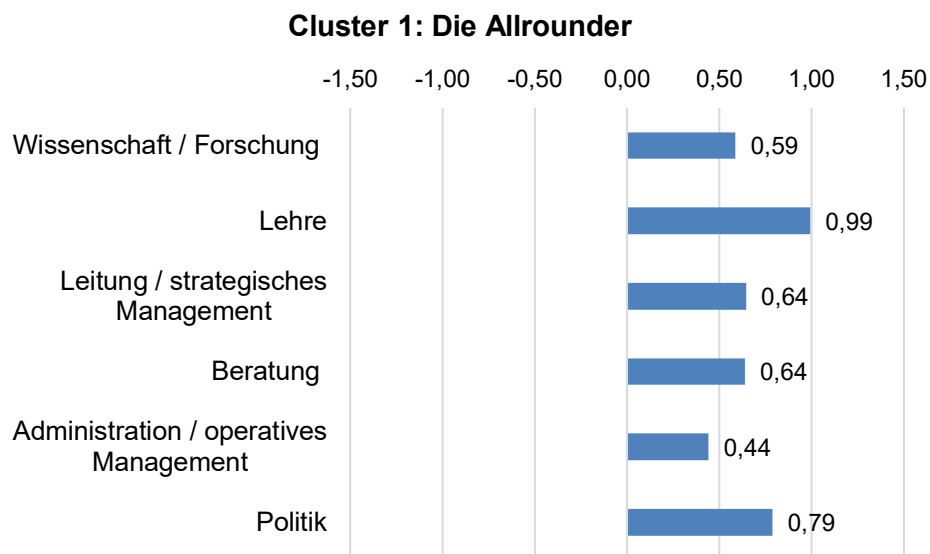


Abbildung 35: Akteurstyp 1 – Die Allrounder

Dem ersten Cluster, den „Allroundern“ sind 29 von 102 Teilnehmenden zugeordnet, damit ist es zahlenmäßig das mittlere der drei Cluster. Dieser Typus zeichnet sich dadurch aus, dass er mit allen untersuchten Tätigkeitsfeldern überdurchschnittlich stark befasst ist. Hier reichen die Werte von 0,44 bis 0,99. Lehre (0,99) und Politik (0,79) bilden besondere Schwerpunkte, während Administration / operatives Management (0,44) weniger Raum einnimmt.

In Bezug auf die hauptberuflichen Tätigkeiten gibt es unter den Allroundern nur wenige Auffälligkeiten. Allein die hauptberufliche Tätigkeit „Wissenschaftliche*r Mitarbeiter*in in einer Einrichtung der wissenschaftlichen Weiterbildung“ kommt etwas häufiger vor, wohingegen der Beruf „Mitarbeiter*in in einer Hochschule / einem Forschungsinstitut“ leicht unterrepräsentiert ist.

Auch hinsichtlich des Hochschultyps sind nur wenige Auffälligkeiten zu erkennen. Personen, die an einer Fachhochschule beschäftigt sind, kommen unter den Allroundern etwas seltener vor, Befragte aus privaten Institutionen sind besonders selten in diesem Cluster. Dagegen sind Personen, die Mitglied in einem Projekt im Rahmen des Programms „Offene Hochschule“ sind, unter den Allroundern etwas häufiger anzutreffen.

In Bezug auf die tagungsbezogenen Variablen sind unter den Allroundern solche Teilnehmer*innen leicht überrepräsentiert, die auf der Tagung eine Moderations-Tätigkeit übernommen haben, Funktionsträger*innen der DGWF sind noch deutlicher überrepräsentiert. Auch Mitglieder der DGWF sind hier häufiger vertreten als in den übrigen Clustern.

Das Hauptmotiv der Allrounder ist der inhaltliche Austausch. Es fällt allerdings auf, dass die Motive in diesem Clustertyp allgemein breit gestreut sind und die Mittelwerte im Vergleich zu den anderen Clustern häufig höher ausfallen. Folgende Durchschnittswerte der Motive sind in Cluster 1 höher als im Gesamtmittelwert: Sozialer Austausch, Vernetzung und Kooperation, Aktualität des Themas, Wissenschaftliche Themen sowie Empirische Ergebnisse.

Die Wissenschaftler*innen

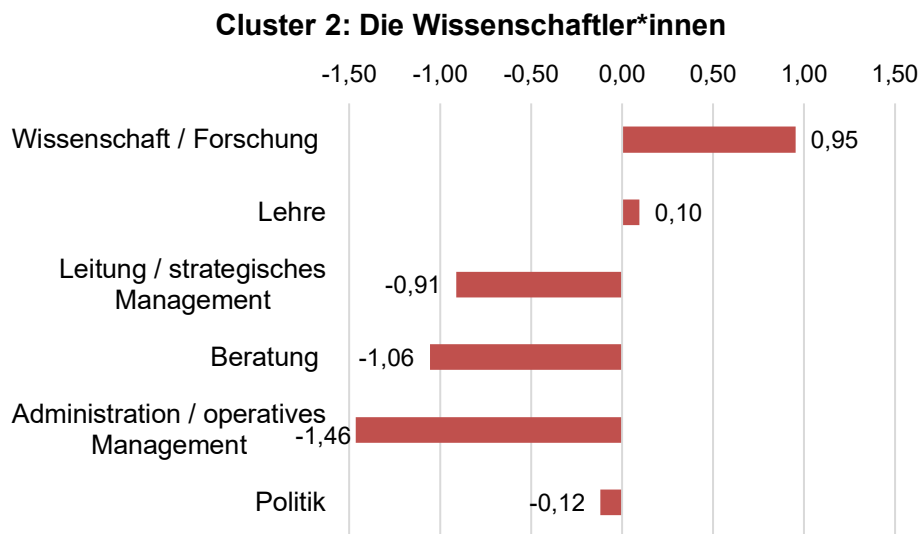


Abbildung 36: Akteurstyp 2 – Die Wissenschaftler*innen

Cluster 2 „Die Wissenschaftler*innen“ können insgesamt 20 Tagungsteilnehmer*innen zugeordnet werden, damit ist dieses Cluster im Vergleich am kleinsten. Der Tätigkeitsschwerpunkt liegt hier eindeutig auf Wissenschaft / Forschung, wohingegen Management- und Beratungstätigkeiten deutlich geringer ausgeprägt sind als in der Gesamtstichprobe.

Auffällig ist, dass Männer unter den Wissenschaftler*innen deutlich unterrepräsentiert sind im Vergleich zu den anderen Clustern.

Im Hinblick auf die beruflichen Hintergründe sind Leiter*innen sowie Mitarbeiter*innen einer Einrichtung der wissenschaftlichen Weiterbildung in diesem Cluster seltener anzutreffen. Dagegen sind Hochschullehrer*innen und wissenschaftliche Mitarbeiter*innen in einer Hochschule oder einem Forschungsinstitut stark überrepräsentiert.

Zudem zeigt sich, dass „Die Wissenschaftler*innen“ überraschenderweise vermehrt in Einrichtungen außerhalb der Hochschule und insbesondere in privatrechtlichen Institutionen tätig sind – eine Tendenz, die angesichts der geringen Fallzahlen den besonderen institutionellen Hintergründen der Befragten geschuldet sein kann. Personen, die in einer pädagogischen Hochschule angestellt sind, gibt es in diesem Cluster-Typ gar nicht. Auch Mitglieder in einem Projekt im Rahmen des Programms „Offene Hochschule“ sind in diesem Cluster nicht vertreten.

In Bezug auf die tagungsbezogenen Profile gibt es ebenfalls einige Auffälligkeiten. Sowohl DGWF-Mitglieder als auch Funktionsträger*innen innerhalb der DGWF sind in diesem Cluster stark unterrepräsentiert im Vergleich zu den anderen Cluster-Gruppen. Die Wissenschaftler*innen nehmen auf der Jahrestagung dafür besonders häufig Moderationsaufgaben wahr.

Als Teilnahmemotive sind den Wissenschaftler*innen wissenschaftliche Themen sowie empirische Ergebnisse besonders wichtig. Aber auch die Motive Inhaltlicher Austausch und Aktualität des Themas erzielen in der Auswertung hohe Werte. Das Motiv Praktische Themen hingegen fällt im Mittelwertvergleich in diesem Cluster-Typ unterdurchschnittlich aus.

Die administrativen Manager*innen

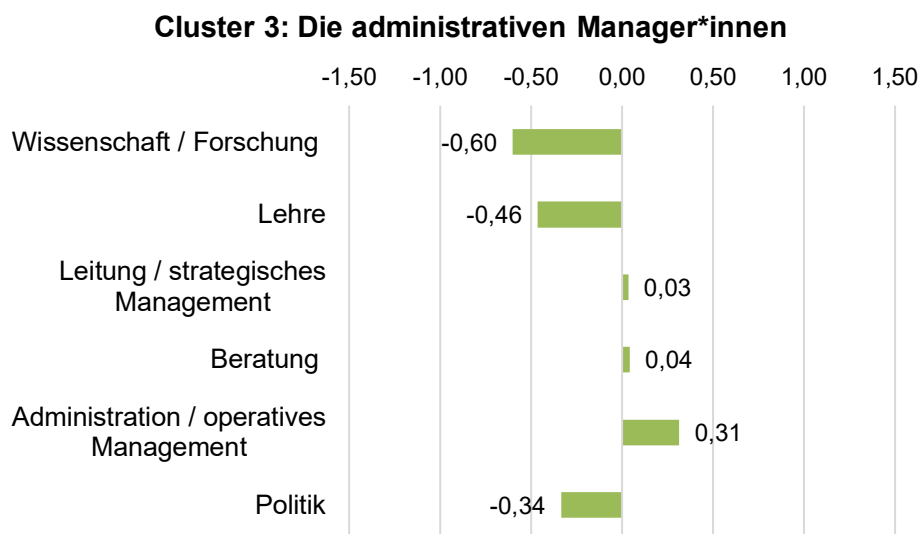


Abbildung 37: Aktuertyp 3 – Die administrativen Manager*innen

Dem dritten Cluster „Die administrativen Manager*innen“ gehören mit knapp über der Hälfte der Befragten (53 von 102) die meisten Teilnehmer*innen an.

Ihr Tätigkeitsprofil zeichnet sich durch einen Fokus auf operativ-administrative Management-Tätigkeiten aus (0,31); Forschung, Lehre und Politik spielen dagegen eine sehr untergeordnete Rolle.

Es zeigt sich, dass Männer in diesem Cluster leicht überrepräsentiert sind. Außerdem sind Angehörige dieses Clusters besonders häufig als Mitarbeiter*in oder Leiter*in in einer Einrichtung der wissenschaftlichen Weiterbildung und – überraschenderweise – auch als Hochschullehrer*in tätig. Dieser – eher erwartungswidrige – Befund kann mit der sehr geringen Fallzahl der befragten Hochschullehrer*innen (N=8) zusammenhängen. Sofern Hochschullehrer*innen innerhalb der wissenschaftlichen Weiterbildung vor allem mit operativem Management betraut sind, könnte dies auf ein Engagement im Bereich der Studiengangsleitung wissenschaftlicher Weiterbildungsangebote hinweisen. (Verwaltungs-)Mitarbeiter*innen an einer Hochschule oder einem Forschungsinstitut sind im Vergleich zur Gesamtstichprobe in diesem Cluster eher häufiger vertreten, wissenschaftliche Mitarbeiter*innen dagegen eher seltener.

„Administrative Manager*innen“ sind häufiger an privaten Institutionen tätig, besonders an Fachhochschulen und nur sehr selten in Einrichtungen außerhalb der Hochschule. Unter ihnen findet man sehr häufig Mitglieder aus Projekten im Rahmen des Programms „Offene Hochschule“.

Im Hinblick auf die tagungsbezogenen Merkmale fällt auf, dass Funktionsträger*innen der DGWF unter den operativen Manager*innen im Vergleich zur Gesamtstichprobe deutlich unterrepräsentiert sind. Auch gibt es in diesem Cluster verhältnismäßig wenig Moderator*innen und dadurch mehr Personen, die ausschließlich in teilnehmender Funktion an der Tagung beteiligt waren.

Das Hauptmotiv für die Tagungsteilnahme liegt bei den administrativen Manager*innen auf den operativen und praktischen Themen. Auch dem inhaltlichen Austausch messen sie einen hohen Wert bei. An den Motiven Vernetzung und Kooperation, wissenschaftliche Themen und empirische Ergebnisse hat dieser Akteurstyp dagegen unterdurchschnittliches Interesse.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass sich die identifizierten Typen im Hinblick auf die Tätigkeitsdimensionen voneinander unterscheiden und auch interessante Differenzen bezüglich weiterer Erklärungsvariablen aufweisen. Nachfolgende Tabelle bildet die Typologie kontrastierend und überblicksartig in ihrer Komplexität reduziert ab.

Tabelle 11: Akteurstypen im Überblick⁸

		Die Allrounder	Die Wissenschaftler*innen	Die administrativen Manager*innen
Sozialdaten				
Geschlecht				
	männlich	∅	--	+
	weiblich	∅	∅	∅
Alter				
		∅	-	∅
Hauptberufliche Tätigkeiten				
Wissenschaftliche*r Mitarbeiter*in einer Einrichtung der wissenschaftlichen Weiterbildung				
		+	∅	-
Mitarbeiter*in in einer Einrichtung der wissenschaftlichen Weiterbildung				
		∅	--	++
Hochschullehrer*in				
		∅	++	++
Wissenschaftliche*r Mitarbeiter*in in einer Hochschule / einem Forschungsinstitut				
		∅	++	--
Mitarbeiter*in in einer Hochschule / einem Forschungsinstitut				
		-	∅	+
Leiter*in einer Einrichtung der wissenschaftlichen Weiterbildung				
		∅	--	++
Beschäftigung in den Tätigkeitsfeldern				
Wissenschaft / Forschung				
		+	+	-
Lehre				
		+	∅	-
Leitung / strategisches Management				
		+	-	∅
Beratung				
		+	-	∅
Administration / operatives Management				
		+	-	+
Politik				
		+	-	-
Institutionelle Hintergründe				
Hochschultyp				
	Fachhochschule	-	∅	+
	Universität	∅	∅	∅
	Pädagogische Hochschule	∅	--	∅
	Einrichtung außerhalb der Hochschule	∅	++	--
Offene Hochschule				
		+	--	++
öffentliche oder private Institution				
	öffentlich	∅	∅	∅
	privat	--	++	++
Tagungsbezogene Merkmale				
Motive				

⁸ Abweichung von der Gesamtstichprobe mehr als 5% = + / -; Abweichung von mehr als 10% = ++ / --. Bei Mittelwertvergleichen ist eine Abweichung von mehr als 0,2 vom Mittelwert positiv oder negativ beschrieben.

Inhaltlicher Austausch	Ø	Ø	Ø
Sozialer Austausch	+	Ø	Ø
Vernetzung und Kooperation	+	Ø	-
Attraktivität des Tagungsorts	Ø	Ø	Ø
Aktualität des Themas	+	Ø	Ø
Praktische Themen	Ø	-	+
Wissenschaftliche Themen	+	+	-
Empirische Ergebnisse	+	+	-
Rolle in der DGWF			
Mitglied	+	--	Ø
Funktionsträger*in	++	--	--
Rolle auf der Tagung			
Moderator*in	+	++	--
ausschließlich Teilnehmer*in	Ø	-	+
Gesamtzufriedenheit mit der Tagung	Ø	-	Ø

6 Zusammenfassung

Beteiligung an Befragung und Tagung(en)

Wie in den vergangenen Jahren repräsentiert die diesjährige Stichprobe die Grundgesamtheit aller Tagungsteilnehmenden der DGWF-Jahrestagung 2021 in den überprüfbareren Merkmalen sehr gut. Mit 50,4% haben sich über die Hälfte der Teilnehmenden an der Befragung beteiligt.

Der Trend rückläufiger Tagungsteilnehmenden aus den letzten Jahren hat sich 2021 nicht weiter fortgesetzt, deren Anzahl ist wieder auf den Stand aus 2017 gestiegen. Etwas mehr als die Hälfte (57,5%) hat zum wiederholten Mal an einer DGWF-Jahrestagung teilgenommen, ein Fünftel sogar an mindestens der Hälfte aller Jahrestagungen der letzten zehn Jahre. Die DGWF-Jahrestagungen weisen damit offenbar einen relativ stabilen Teilnehmerkreis auf, der mit gewisser Regelmäßigkeit an den Jahrestagungen teilnimmt.

Auch das Einzugsgebiet der Tagung – erfragt wurden die Lebensmittelpunkte – erweist sich als relativ stabiles Kriterium, allerdings sind die regionalen Effekte, die sich in der Nähe zum Austragungsort in der Vergangenheit gezeigt haben, in 2021 durch das digitale Format nicht zu beobachten. In 2021 hat die digitale Jahrestagung darüber hinaus aber auch 42,5% neue Teilnehmende angezogen, die – im erfassten Zeitraum 2009-2021 – bisher noch nicht an einer DGWF-Jahrestagung teilgenommen haben.

Auffällig ist das in 2021 veränderte Verhältnis in der Rollenverteilung der Teilnehmenden. Im Vergleich zu den Vorjahren gibt es weniger Referent*innen und mehr Teilnehmer*innen. Dies ist vermutlich sowohl durch die gestiegene Teilnehmendenzahl als auch durch das digitale Format zu erklären.

Berufs- und Tätigkeitsprofile

Im Hinblick auf Veränderungen der Teilnehmenden-Struktur im Zeitverlauf deutet sich an, dass Personen aus Wissenschaft/Forschung weiterhin weniger werden. Die Anzahl der von den aktiv Forschenden genannten Forschungsschwerpunkte hat sich im Vergleich zu 2019 mehr als halbiert. Als die drei häufigsten Forschungsgegenstände haben sich Programm- und Angebotsentwicklung, Digitalisierung sowie Institution/Organisation erwiesen. Der Personenkreis aus den Bereichen Leitung, Management, Administration und Beratung ist dagegen deutlich angewachsen. Vertreter*innen aus Lehre und Politik spielen jeweils eine untergeordnete Rolle.

Um die beruflichen Hintergründe der Befragten genauer differenzieren zu können, wurden seit 2019 zusätzliche Merkmale erfasst. Dabei zeigt sich, dass etwa 55 Prozent der Befragten in

einer Einrichtung der wissenschaftlichen Weiterbildung tätig sind, ca. 35 Prozent in einer Hochschule oder in einem Forschungsinstitut. Unterschiedliche Statusgruppen sind dabei in verschiedenem Ausmaß vertreten. Die zahlenmäßig größte Statusgruppe der Befragten bilden in 2021 die Leiter*innen in einer Einrichtung der wissenschaftlichen Weiterbildung (21,7%), während es 2019 die wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen an Hochschulen/Forschungsinstituten (30,6%) waren. Letztere sind mit knapp 20 Prozent aber immer noch relativ häufig vertreten. Die zahlenmäßig folgende Berufsgruppe mit 13,3% ist das wissenschaftliche Personal aus Einrichtungen der wissenschaftlichen Weiterbildung, welches hohes Interesse an Austausch und Vernetzung hat. Einen relativ kleinen Anteil (<10%) der Befragten machen regelmäßig Hochschullehrer*innen und nicht-wissenschaftliche Mitarbeiter*innen in einer Hochschule / einem Forschungsinstitut aus. Die verschiedenen Beschäftigungsformen unterscheiden sich im Hinblick auf die Befristungsquoten deutlich voneinander (vgl. Kapitel 2.2.2 & 3). Während erwartungsgemäß sowohl Einrichtungsleiter*innen als auch Hochschullehrer*innen vorwiegend unbefristet beschäftigt sind, ist es auffällig, dass das wissenschaftliche Personal in Einrichtungen der wissenschaftlichen Weiterbildung weniger stark von befristeten Arbeitsverhältnissen betroffen ist als in Hochschulen/Forschungsinstituten. Dafür sind in Einrichtungen der wissenschaftlichen Weiterbildung (Verwaltungs-)Mitarbeiter*innen deutlich häufiger befristet beschäftigt als in Hochschulen und Forschungsinstituten.

Teilnahmemotive und Interessenlagen

Im Hinblick auf die Teilnahmemotive zeigt sich, dass die Teilnehmenden alle Motivationsitems als weniger wichtig eingeschätzt haben als in den Vorjahren. Möglicherweise hat das kostenlose, digitale Format eine niedrighschwellige Teilnahme ermöglicht. Das stärkste Teilnahmemotiv ist nach wie vor der inhaltliche Austausch (Ø 5,1).

Besonders zufrieden zeigten sich die Befragten mit der Veranstaltungsorganisation sowie mit der Aktualität und Praxisrelevanz des Themas. Wie durch das digitale Format zu erwarten war, weist die Bewertungsrubrik Vernetzung einen geringen Zufriedenheitswert auf. Weiterhin waren die Teilnehmenden mit dem wissenschaftlichen Niveau der Inhalte und dem Erkenntnisgewinn durch neue Forschungsergebnisse (wie bereits in den Vorjahren) weniger zufrieden als mit den übrigen Bewertungsrubriken. Insgesamt zeichnet sich die Tagung weiterhin durch sehr hohe Zufriedenheitswerte in allen Bewertungskategorien aus. In beinahe allen Kategorien sind die Werte in 2021 höher als in 2019. Das digitale Format wurde insofern sehr gut angenommen.

Akteursprofile in der wissenschaftlichen Weiterbildung

Die Sonderanalysen zur Herausarbeitung von Akteursprofilen geben unterschiedliche Hinweise auf die personalen Strukturen und Verstrickungen im Feld der wissenschaftlichen Weiterbildung.

Die uni- und bivariaten Analysen zeigen, dass es eine zentrale Unterscheidung im Hinblick auf die Kerntätigkeiten zwischen Personal in den Einrichtungen der wissenschaftlichen Weiterbildung und wissenschaftlichem Personal an Hochschulen / Forschungsinstituten gibt. Während sich letztere schwerpunktmäßig mit Forschung, Lehre und Politik beschäftigen, liegt der Fokus bei Mitarbeiter*innen aus Einrichtungen der wissenschaftlichen Weiterbildung auf Management und Beratung.

Mittels Clusteranalyse ließen sich drei trennscharfe Akteurstypen herausarbeiten: die Allrounder, die Wissenschaftler*innen und die administrativen Manager*innen. Die meisten Befragten

konnten dem Clustertyp „administrative Manager*innen“ zugeordnet werden. Dass der Tätigkeitsschwerpunkt auf dem administrativ-operativen Management liegt, passt auch zu dem Tagungs-Hauptmotiv der Gruppe, den operativen und praktischen Themen.

Die „Allrounder“ beschäftigen sich dagegen mit allen untersuchten Tätigkeitsfeldern überdurchschnittlich stark. Dieses Muster lässt sich auch in den Motiven dieses Typs finden, da die Interessen im Allgemeinen breit gestreut sind. Als Hauptmotiv lässt sich dennoch „inhaltlicher Austausch“ identifizieren.

Das Cluster der „Wissenschaftler*innen“ ist zahlenmäßig am kleinsten. Das Tätigkeitsprofil dieses Typs zeichnet sich durch den Wissenschafts-/Forschungsschwerpunkt aus. Auch in den Motiven spiegeln sich diese Interessen wider, da die Wissenschaftler*innen auf der Tagung vor allem wissenschaftliche Themen sowie empirische Ergebnisse ansprechen.

Mit dieser explorativ gewonnenen Akteurstypologie kann die Teilnehmerschaft der Jahrestagung robust differenziert werden. Die Ergebnisse könnten in Zukunft im Hinblick auf die Ausgestaltung des Programms für die einzelnen Typen Berücksichtigung finden und so eine spezifischere Zielgruppenansprache ermöglichen.

Literatur

- Bacher, J. (2002). Clusteranalyse. München: Oldenbourg.
- Bacher, J. (2001). Teststatistiken zur Bestimmung der Clusterzahl für QUICK CLUSTER. ZA-Information, 48, S. 71-97.
- Janssen, J. & Laatz, W. (2010). Statistische Datenanalyse mit SPSS. 7. neu bearbeitete und erweiterte Auflage. Berlin, Heidelberg: Springer VS.
- Leonhardt. (2010). ?
- Lobe, C., Walber, M. & Wistinghausen, M. (2019). *Evaluation zur DGWF-Jahrestagung 2018 an der Technischen Hochschule Köln. Berichtssystem zur wissenschaftlichen Weiterbildung*. Bielefeld: DGWF. Abgerufen am 18.08.2020 von https://dgwf.net/files/web/ueber_uns/jahrestagungen/2018/Evaluationsbericht_2018_K%C3%B6ln.pdf.
- Lobe, C. & Walber, M. (2019). Die DGWF-Jahrestagungen als Format für Wissensaustausch und Vernetzung. Eine Zeitreihenanalyse unter Berücksichtigung der aktuellen Evaluationsdaten der DGWF-Jahrestagung 2018 an der Technischen Hochschule Köln. Zeitschrift Hochschule und Weiterbildung (ZHWB) (1), 66-72.
- Lobe, C., Walber, M. & Wistinghausen, M. (2018). *Evaluation zur DGWF-Jahrestagung 2017 an der Hochschule Magdeburg-Stendal in Kooperation mit der Universität Magdeburg. Berichtssystem zur wissenschaftlichen Weiterbildung*. Bielefeld: DGWF. Abgerufen am 13.06.2019 von https://dgwf.net/files/web/ueber_uns/jahrestagungen/2017/Evaluationsbericht_2017_final.pdf.
- Lobe, C. & Walber, M. (2017). *Evaluation zur DGWF-Jahrestagung 2016 an der Universität Wien. Berichtssystem zur wissenschaftlichen Weiterbildung*. Bielefeld: DGWF. Abgerufen am 13.06.2019 von https://dgwf.net/files/web/ueber_uns/jahrestagungen/2016/Evaluationsbericht_DGWF-Jahrestagung_2016.pdf.
- Lobe, C. & Walber, M. (2016). *Evaluation zur DGWF-Jahrestagung 2015 an der Universität Freiburg. Erste Zeitreihendaten im Berichtssystem zur wissenschaftlichen Weiterbildung*. Bielefeld: DGWF. Abgerufen am 13.06.2019 von https://dgwf.net/files/web/ueber_uns/jahrestagungen/2015/Evaluationsbericht_DGWF-Jahrestagung_2015.pdf.
- Lobe, C., Walber, M. & Wistinghausen, M. (2015). *Evaluation zur DGWF-Jahrestagung 2014 an der Universität Hamburg. Auftakt für ein Berichtssystem in der wissenschaftlichen Weiterbildung*. Bielefeld: DGWF. Abgerufen am 13.06.2019 von https://dgwf.net/files/web/ueber_uns/jahrestagungen/2014/DGWF-Jahrestagung_2014_Evaluationsbericht.pdf.
- Revenstorf, D. (1976). Lehrbuch der Faktorenanalyse. Stuttgart u.a.: Kohlhammer.
- Schendera, C. FG. (2010). Clusteranalyse mit SPSS. Mit Faktorenanalyse. München: Oldenbourg.
- Überla, K. (1971). Faktorenanalyse. 2 Auflage. Berlin u.a.: Springer.

Anhang

Anhang 1 Sonstige Angaben institutionelle Hintergründe

Offene Antworten in der Rubrik „Sonstiges“ bei den institutionellen Verortungen der Befragten	N
Ausbildungszentrum für Gesundheitsfachberufe	1
Bildungsträger	1
DIPF	1
Forschungsinstitut	2
HRK	1
Interessenverband der Volkshochschulen	1
Unternehmen	1
zfh	1

Anhang 2 Forschungsschwerpunkte 2021

Forschungsprofil der forschenden Teilnehmenden

	2017	N	2018	N	2019	N	2021	N
Öffnung der Hochschule für Non-Traditional Students	Anrechnung (5), Öffnung der Hochschulen (3), Anerkennung (2), flexible Studienstrukturen für eine offene Hochschule, Offene Hochschule, Durchlässigkeit von beruflicher und hochschulischer Bildung, Studium ohne Abitur, Durchlässig-	16	Anrechnung (3), Anerkennung (2), Zulassung nicht traditioneller Studierender, Öffnung der Hochschulen, Durchlässigkeit (3), Nicht-traditionelle und nicht-traditionell Studierende, Anschlussfähigkeit zur beruflichen Bildung	12	Anrechnung, Öffnung der Hochschulen, Nicht traditionell Studierende	3		

	keit zwischen beruflicher und hochschulischer Bildung, Zugang beruflich Qualifizierter							
Qualitätssicherung	Qualitätsmanagement (2), Evaluation (2), Nachhaltigkeit von Veranstaltungen, Kompetenzorientierung und Nachhaltigkeit des Gelernten, Transferforschung, Brückenkurse	8	Qualität, Transfer, Wissenstransfer (2), Wirksamkeit von Lehrerfortbildungen, Evaluation von Lehrerfortbildungen	6	Evaluation von Pilotangeboten, Evaluation	2		
Didaktik/Lehr-Lernformate	Formate, Blended Learning, Berufsbegleitendes Studium, Problembased Learning, E-Learning, neue Lehr- und Lernformate, Lehre, Lernen, Didaktik, Lehrkompetenzen in der WB, Verzahnung von Theorie und Praxis in der wissenschaftlichen Weiterbildung, reflexives Lernen, Rollen von Lehrenden, Studienformate, Kompetenzentwicklung, Didaktische Designs, E-Learning	17	Didaktik (3), Lehr-Lern-Setting im Rahmen der WWB, Innovative Lehrkonzepte insb. eLearning, Lernmaterialien, Integratives Lernen, Lernumgebungen, Design Thinking, mobiles Lernen, Methodik, Coaching, Blended Learning	13	E-Learning (3), Problem-basiertes Lernen, Didaktik, Blended Learning Design, gender- und diversityreflexive Gestaltung digitaler Lehr-Lern-Formen, Gestaltungsprinzipien, Formate und Didaktik	9		
Programm- und Angebotsentwicklung	Angebotsentwicklung (2), Entwicklung und Konzeption von wissenschaftlichen Weiterbildungsangeboten, Angebotsgestaltung, Weiterbildungskonzepte	5	Beratung Angebotsentwicklung, Hochschulweiterbildungsangebote und ihr Lebenszyklus, Angebotsentwicklung (2), Implementierung (2), Curriculumentwicklung und -übertragung, Angebotsgestaltung (2), Erstellung Studiengänge, Flexibilisierung des Lehrangebots, Systemische Vergleiche von Weiterbildungsangeboten, Marktteilnahme, Angebot und Nachfrage in der Hochschulweiterbildung, Studienorganisation, Markenbildung, Aushandlung, Teilnehmergewinnung	18	Entwicklung innovativer Bildungskonzepte, Bedarfserhebung, Formen modularisierter Angebotsformate in den Ingenieurwissenschaften, Modulentwicklung/ -systematik	4		
Professionalisierung	Professionsforschung, Professionalisierung (2), Professionalisierungsprozesse, soziale Verantwortung	5	Professionelles Handeln, Akteure in der Hochschulweiterbildung, Professionalisierung	3		0		

Teilnehmer-, Adressaten- und Zielgruppenforschung	neue Zielgruppen, nichttraditionelle Studierende (2), Diversity, Heterogene Zielgruppe (4), Bildungs- und Karriereverläufe, Zielgruppen wissenschaftlicher Weiterbildung, Gender Mainstreaming, passende Angebote und Formate für unsere Zielgruppen, Teilnehmerforschung, Diversity der Zielgruppen, Weiterbildung von Schulleitungen, Zielgruppenanalyse, Wiss WB Ältere / Geragogik, Zielgruppe, Zielgruppenanalyse, Zielgruppenorientierung, Bildungsmotivation, Lernpräferenzen, Bedarfsanalysen, Bedarfserschließung, Bedarfsforschung, Bedarfsanalyse, Bedarfe	25	Beteiligung, Nicht Beteiligung, Zielgruppen (2), heterogene Studierende, Kontext Studierendenbedarfe, Geragogik, Wissenschaftliche Weiterbildung Älterer, Kompetenzentwicklung, Bildungsforschung, Bedarf (2)	12	Bildung und Lernen im Alter, Heterogenität von Teilnehmenden der WWB, Teilnehmendenstruktur, Motivation, Geragogik, Verbleibstudien	6		
Beratung	Beratung/Betreuung, Betreuungskonzepte, Zufriedenheit mit Beratung, Beratung gegen Abbruch	4	Beratung	1		0		
Digitalisierung	Digitale Hochschule, Digitale Medien, Digitalisierung (4), Digitalisierung - passende Strategie und Umsetzungsbedingungen	7	Digitalisierung (3)	3	Bildung und Digitalisierung für Ältere, Digitale Assistenten, Digitalisierung	3		
Institution/Organisation			Organisationentwicklung (2), Change-Management, Kooperation, Organisation wissenschaftlicher Weiterbildung, Third Mission in HAWs	6	Anreizsystem, Anrechnung und strukturelle Verankerungsformen, Kooperationstätigkeiten, Vernetzung, Organisation und Management, Organisation wissenschaftlicher Weiterbildung	5		
Wissenschaftliche Weiterbildung, Politik und Gesellschaft			Anerkennung wissenschaftlicher Weiterbildung, Soziokulturelle Voraussetzungen wissenschaftlicher Weiterbildung, Rahmenbedingungen (2) wissenschaftlicher Weiterbildung, Einfluss Regionalentwicklung	11	Governance wissenschaftlicher Weiterbildung, Governance, Lebenslanges Lernen, LLL international, Verhältnis von Nachfrageorientierung und Bildungsauftrag	5		

			lung, Geschichte der wissenschaftlichen Weiterbildung, Individualisierung in der wissenschaftlichen Weiterbildung, LLL international, soziale Verantwortung				
Sonstige Themen	Internationalisierung, Kooperation Hochschule-Wirtschaft, Kooperationen, Verbundprojekt, Open Educational Resources, Systematisierung von Forschung, Strukturvorgaben für die wissenschaftliche Weiterbildung, Anschlussfähigkeit an Qualifikationsrahmen	8	Wissenschaftliche Weiterbildung (2), Weiterbildung, Netzwerkforschung, Transdisziplinarität, Gesundheitsforschung, Sprachbildung (2), Erwachsenenbildung, Systematisierung der Forschungsaktivitäten	9		0	