



OSTBAYERISCHE
TECHNISCHE HOCHSCHULE
REGENSBURG

ANGEWANDTE SOZIAL- UND
GESUNDHEITSWISSENSCHAFTEN

Nicolas Schöpf

Regionalisierte akademische Weiterbildung und betriebliche Supportstrukturen

Forum der AGBFN:

**Strukturen beruflicher Weiterbildung: Zwischen New Work, demografischem Wandel und
sozio-ökologischer Transformation**

Universität Rostock, 29. - 30.11.2022



Gliederung:

- (1) Regionalisierung von akademischer Weiterbildung: Ein Konzept
- (2) Betriebliche Supportstrukturen am Beispiel der Sozialwirtschaft



OSTBAYERISCHE
TECHNISCHE HOCHSCHULE
REGENSBURG

ANGEWANDTE SOZIAL- UND
GESUNDHEITSWISSENSCHAFTEN

1) Regionalisierung akademischer Weiterbildung

Was heißt hier „Regionalisierung“:

- *Extramurale Lernorte*: kein singulärer Außenstandort, sondern Einrichtung mehrerer Lernorte außerhalb des Hochschulstandortes
- *Digitale Lernorte* in der Region
 - Online-gestütztes Studienangebot, unterfüttert durch regionale Aspekte
 - Vermeidung von Schwächen reiner Online-Lehre
 - Entfaltung hochschulischer Aktivität vor Ort

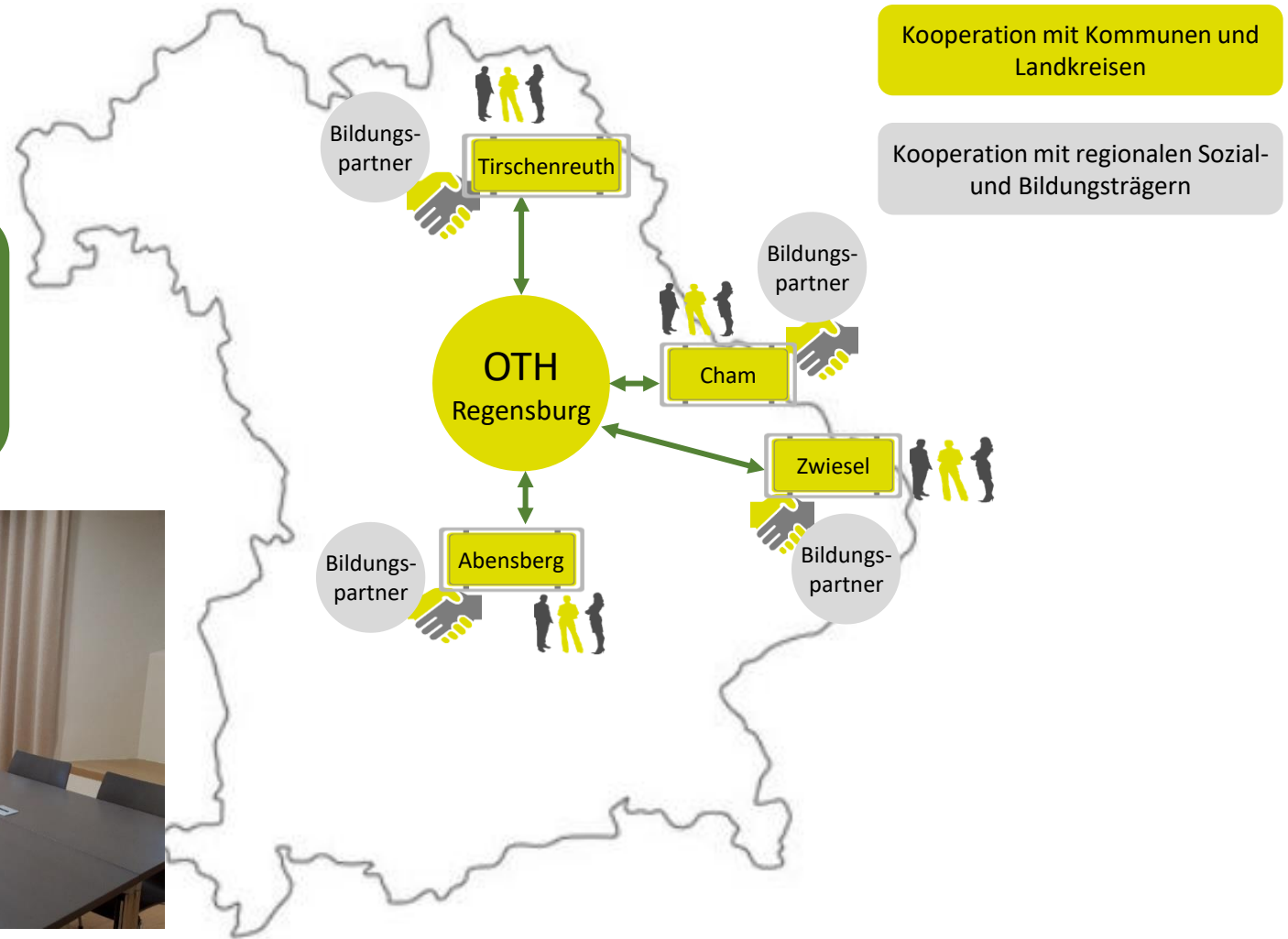
Ziele:

- Erhöhung der Attraktivität der Regionen durch neue Studienangebote
- Vermeidung und Verringerung von Talentabwanderung (Brain Drain)
- Studienmöglichkeit für studieninteressierte Berufstätige gerade in ländlichen Regionen

Studiengang BABS: Bachelor berufsbegleitend Soziale Arbeit

Blended Learning:

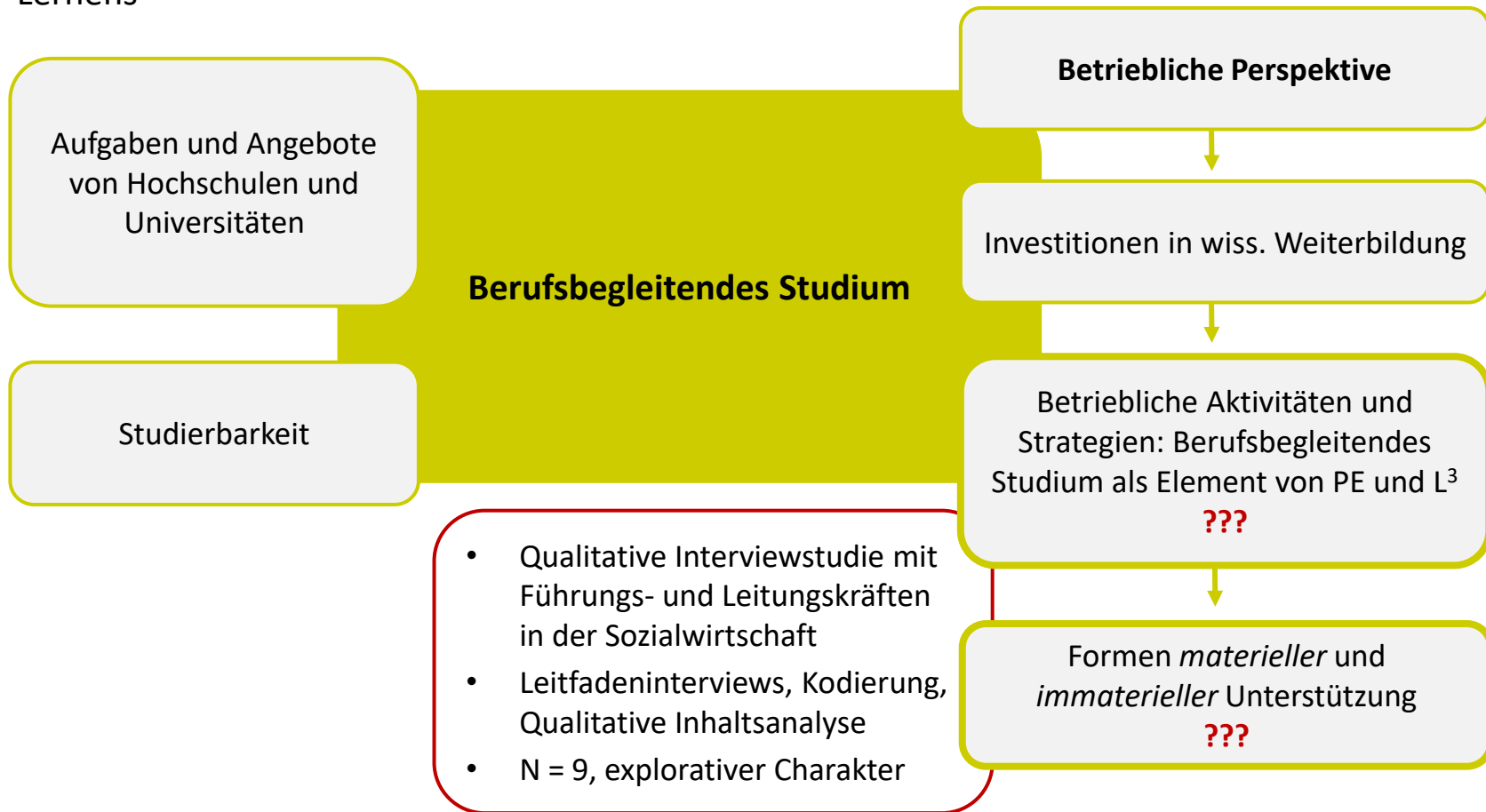
- Klassische Präsenzlehre
- Gruppen an Lernorten in Videokonferenzen
- Einzellernen in Videokonferenz
- Selbstlernen mit virtuellem Support



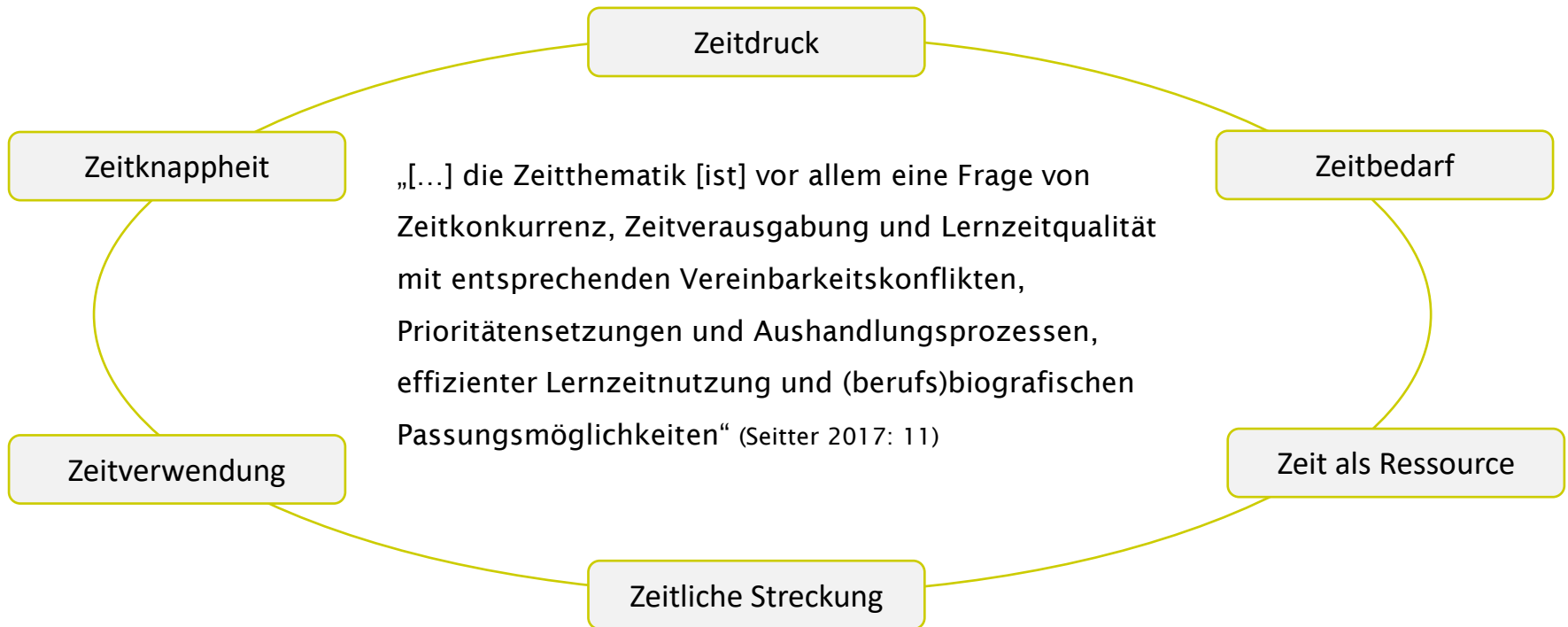


2) „Betriebliche Supportstrukturen für berufsbegleitendes Studium“: Ergebnisse einer qualitativen Untersuchung

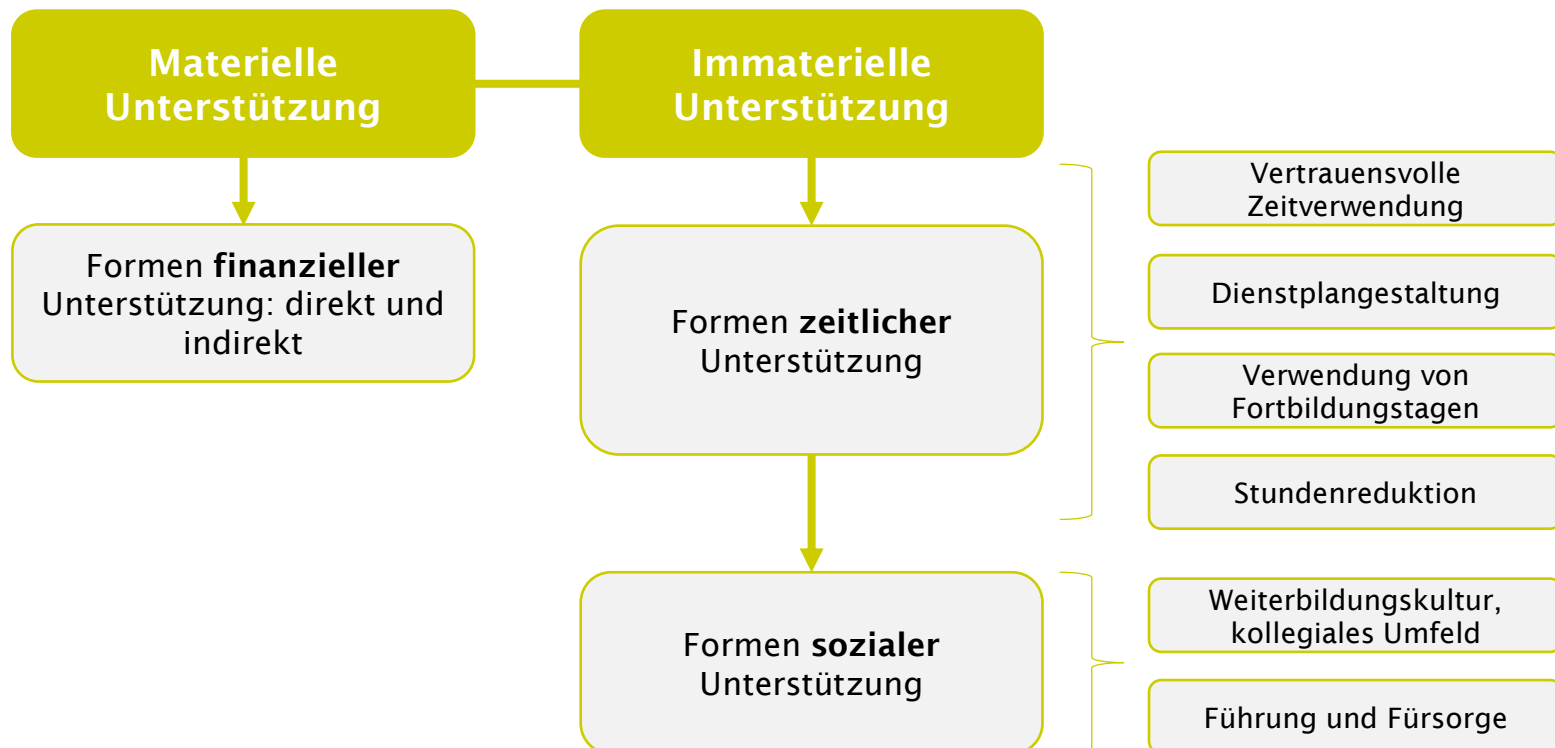
Akademische Weiterbildung als Modus Lebenslangen Lernens



Zeit impliziert mehr als die reine Flexibilisierung i.S. des zeit und ortsunabhängigen Arbeitens / Lernens:



Instrumente der betrieblichen Unterstützung berufsbegleitend Studierender in Trägern der Sozialwirtschaft:



Finanzielle Unterstützung

Direkte finanzielle Unterstützung:

- Beteiligung an Studiengebühren (große Heterogenität, Höchstwert 80%, mehrfach 50%)
- Nutzung des betrieblichen Fortbildungsbudgets
- Erfolgsprämie: Finanzielle Unterstützung gebunden an die Abschlussnote

„Weil es ist nicht viel, das ist mir ganz klar, aber ich denke, den Beitrag kann ich leisten.“

Indirekte finanzielle Unterstützung:

- Möglichst hohe Entgelteingruppierung
- Freistellung in definiertem Stundenumfang (30 bei 35h)

„Wir haben halt geschaut, dass [die Person] das Entgelt so hoch wie möglich bekommt, weil [sie] ja doch Erfahrung auch schon hat und auch die Theorie dann eben schon hat. Aber sozialpädagogisches Entgelt können wir hier noch nicht bezahlen.“

„[...] da habe ich die Möglichkeit gesehen, eben befristet jetzt auch für das Studium [...] eine Stufe besser zu geben, damit [die Person] das Studium auch finanzieren kann.“

Zeitliche Unterstützung

Vertrauensvolle bedarfsorientierte freie Zeitverwendung

- Nutzung von Arbeitszeit für Studieninhalte
- Flexible Zeitfenster im Schichtdienst

Bedarfsorientierte Dienstplangestaltung

- Flexibilität in der Dienstplangestaltung
- Keine dienstl. Verplanung für Vorlesungs- und Seminartage

Verwendung von Fortbildungstagen + Gewährung zusätzlicher Urlaubstage

Stundenreduktion

Sonderurlaub

„[...] Also die Absprache ist schon, dass [die Person] Dienste verschieben kann, dass [sie] sich während der Arbeitszeit auch mal zwei drei Stunden rausnehmen kann, wenn [sie] sagt, sie muss was vorbereiten, wir wollen ja, dass es gelingt, und gerade jetzt in Prüfungsvorbereitungszeiten, oft klappt es dann abends nicht mehr [,,]“ (I1/Z.36)

„[...] Wir haben einen Dienstfrei-Kalender, wo sie schon im Vorfeld eintragen können, wann sie denn nicht da sind, oder wann sie gerne "wunschfrei" hätten, so nennt man das bei uns umgangssprachlich. Und somit kann der Dienstplanschreibende [...] das gut einteilen auch in der Dienstplanung“ (I3/Z. 7).

„Es ist so, die Fortbildungstage, die uns zur Verfügung stehen – das sind fünf – die können [die Mitarbeitenden] für dieses Studium pro Jahr verwenden“ (I3/Z. 7).

Komplementäruntersuchung bei Studierenden (quantitativ, Fragebogen):

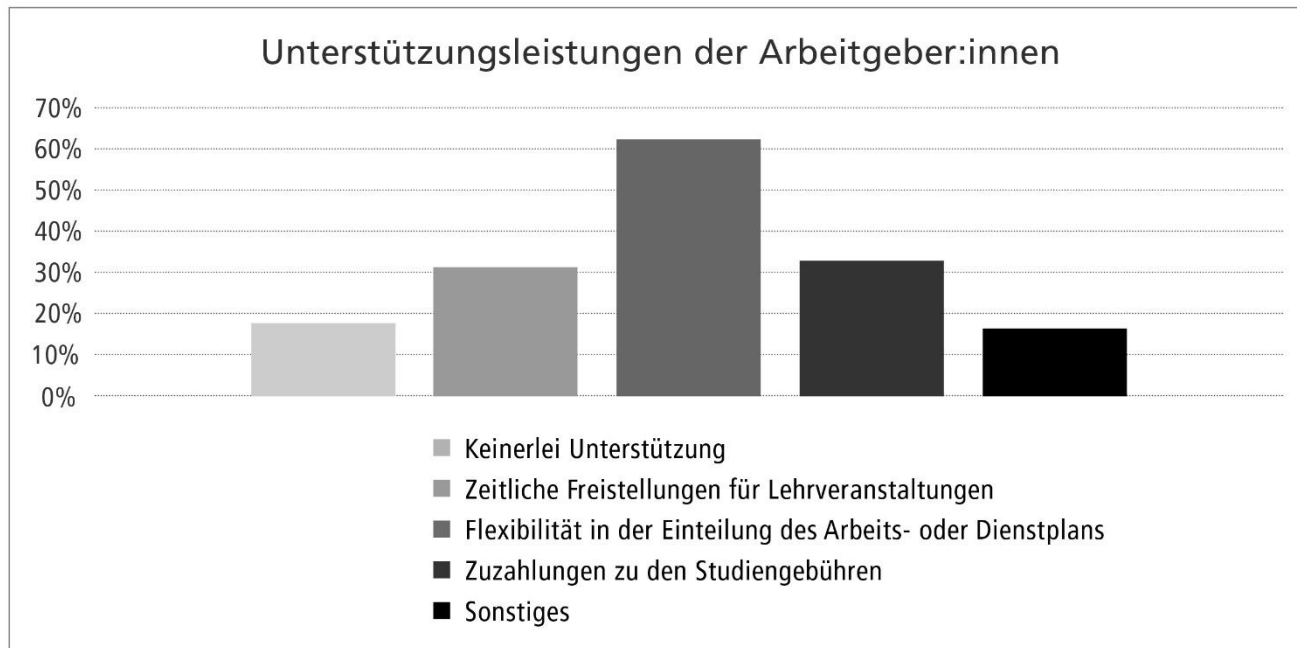


Abbildung 8: „Ich erhalte Unterstützung für das Studium von Arbeitgeberseite durch ...“

Soziale Unterstützung

Weiterbildungskultur und kollegiales Umfeld

- Lösungsorientierte Zusammenarbeit der betroffenen Kollegen:innen
- *Kein* negatives Feedback zur Studiumsaufnahme aus dem Teamumfeld
- Eigene Abgrenzung von solchen Ambitionen
- Irritationen in Einzelfällen

„Aber [ich] habe gute Kollegen, die das [...] dann möglich machen, liegt ja nicht nur an mir, sondern die Personalabteilung muss die Stundenreduzierung mit dem Vertrag machen [...] ein Wohnbereichsleiter muss sagen: ‚Ich pass das mit dem Dienstplan an‘, die Kollegen müssen sagen: ‚Okay, dann bist halt den Monat nicht da, machst aber hier zwei Wochenenden, da zwei Wochenenden‘ [...]“

„[...] Manchmal ist es ein bisschen schwierig, wenn Leute dann [...] sagen, er wird gefördert und ich werde jetzt nicht gefördert, da muss ich dann, oder meine Kollegin und wir zusammen, Entscheidungen treffen und sagen, also das ist sinnvoll für die Firma, oder da sehe ich eine Zukunft oder eben nicht.“

Führung und Fürsorge

- Führungsverständnis als „Möglich-Machen“
- Führung als fürsorgeorientiertes Handeln
- Kooperativ-kommunikatives Führungshandeln

„Weil wenn man weiß, dass man, wenn man nicht mehr zurechtkommt, kommen kann und nach Lösungen suchen kann und keine Abwertung erfährt oder [...] einen dummen Spruch hört: ‚Hättest ja nicht studieren müssen!‘ oder irgend sowas, also wenn man weiß, [...] man kann sich austauschen [...], dann gibt das glaube ich ganz viel Sicherheit“

Komplementäruntersuchung bei Studierenden (quantitativ, Fragebogen):

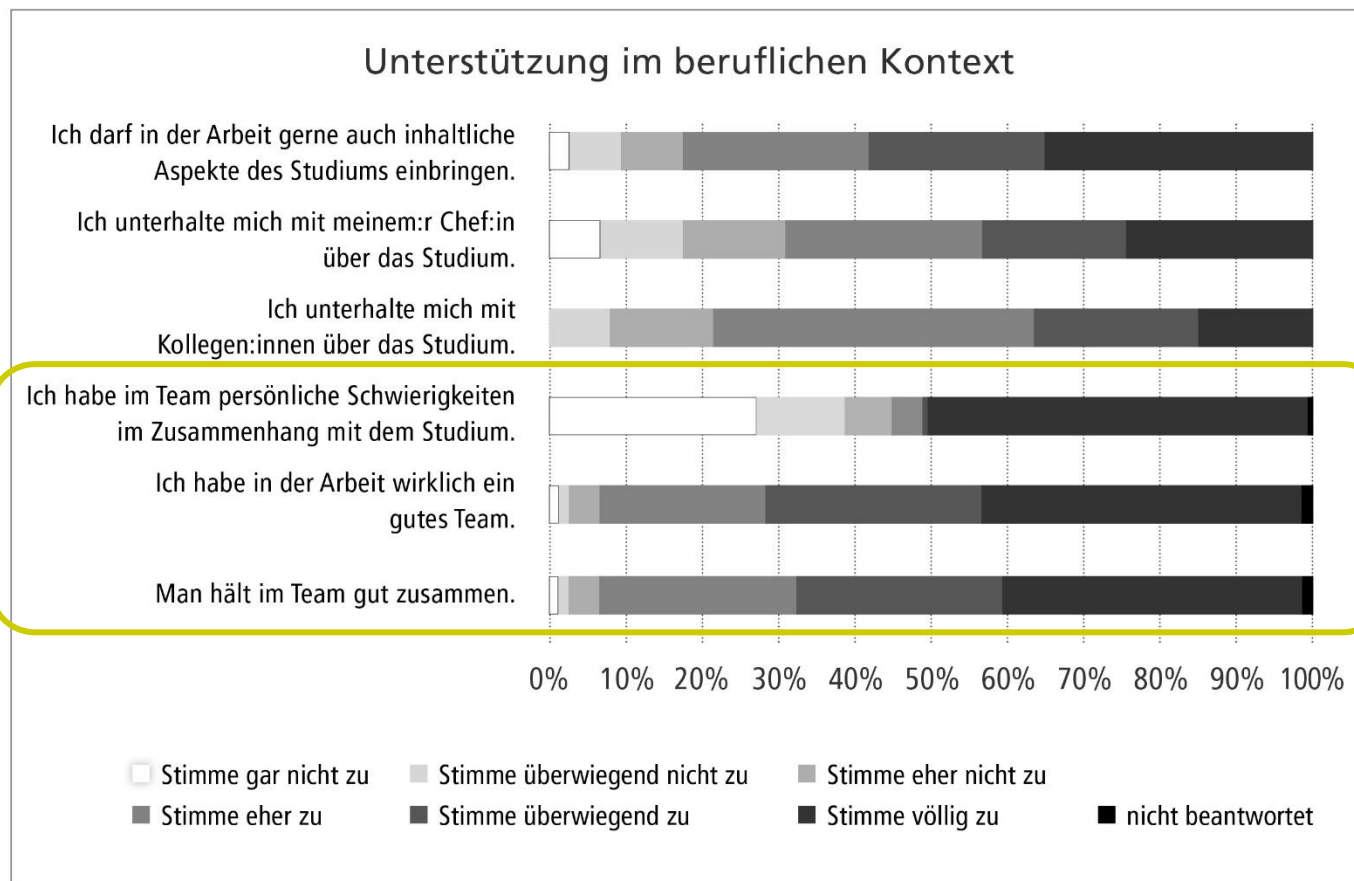


Abbildung 9: „Wie schätzen Sie die Unterstützung und Zusammenarbeit mit ihren Arbeitskollegen:innen und Vorgesetzten ein?“

- **Ziel der Studie:** Absichten der Träger, Blick auf Instrumentarium (AkadWB + PE)
- Erkennbare **Motive / Strategien** der Einbindung akademischer Weiterbildung in PE
 - Supportstrategien
 - Grenzen
 - Breiteres Portfolio: nicht nur direkte materielle Unterstützung
- **Zeit und Flexibilisierung**
 - „Allgemeines“ Sinken von Freistellungen (Konegen-Grenier / Winde 2017), gegenläufiger Trend im „Feld“: zeitl. *Flexibilisierung* von Trägern *und* Studierenden wahrgenommen
 - Flexibilisierung: Lernzeit (Studium) diffundiert auch in Arbeitszeit hinein, nicht nur umgekehrt
 - Aber: Zeitlicher Belastungsausgleich (i.S. Work-Learn-Life-Balance) durch Verknappung von Freizeit

Konegen-Grenier, C. / Winde, M. (2017): *Bildungsinvestitionen der Wirtschaft 2015*. Essen

Schöpf, N. (2022): *Work-Life Balance – und wo bleibt das Lernen? Empirische Ergebnisse zur Vereinbarkeit von Arbeit, berufsbegleitendem Studium und Privatleben*. In: Schöpf, N. (Hg.): *Akademische Weiterbildung für Soziale Berufe*. Bielefeld, S. 67 - 90

Schöpf, N. / Schütz, S. (2022): „Kommt uns zugute und Dir kommt es ja auch zugute“ – Strategien der betrieblichen Unterstützung berufsbegleitend Studierender. Ergebnisse einer qualitativen Studie in der Sozialwirtschaft. In: Schöpf, N. (Hg.): *Akademische Weiterbildung für Soziale Berufe*. Bielefeld, S. 127 - 157

Seitter, W. (2017): *Zeit in der wissenschaftlichen Weiterbildung. Eine Einleitung*. In: Seitter, W. (Hg.): *Zeit in der wissenschaftlichen Weiterbildung*, Wiesbaden, S. 9 - 20