

Evaluation der Weiterbildungsangebote der Hochschule für Angewandte Psychologie FHNW unter besonderer Berücksichtigung des Transfererfolgs

Zusammenfassung der Ergebnisse

MSc Marcel Wergles

Frühling 2018

Inhaltsverzeichnis

Inhalt

1	Einleitung	1
2	Ergebnisse	1
2.1	Demografische Daten	1
2.2	Analyse der Beweggründe für eine psychologische Weiterbildung an der Hochschule für Angewandte Psychologie FHNW	3
2.3	Transfererfolg.....	6
2.4	Auswirkungen der Weiterbildungslehrgänge auf das Individuum.....	9
2.5	Auswirkungen der Weiterbildungslehrgänge auf das Team.....	12
2.6	Auswirkungen der Weiterbildungslehrgänge auf die Organisation	14
2.7	Zusammenhänge zwischen den Beweggründen für eine psychologische Weiterbildung und deren Auswirkungen.....	17
3	Fazit	19
4	Tabellenverzeichnis	21
5	Abbildungsverzeichnis	21

1 Einleitung

In Schweizer Weiterbildungseinrichtungen gehören Feedbackbögen heute zum Standard. Diese werden von den Teilnehmenden jeweils meist direkt am Tag der Weiterbildung ausgefüllt. Die Auswertung solcher Rückmeldungen zeigt, wie die Teilnehmenden die Veranstaltung direkt im Anschluss beurteilen. Offen bleibt dabei die Frage, wie ehemalige Teilnehmende ihre Weiterbildung im Rückblick nach mehreren Jahren bewerten.

Um mehr über die längerfristige Wirkung der eigenen Weiterbildungsprogramme zu erfahren, hat das Zentrum für Weiterbildung der Hochschule für Angewandte Psychologie FHNW eine wissenschaftliche Studie in Auftrag gegeben. Diese Studie wurde von Marcel Wergles im Rahmen seiner Masterarbeit im Studiengang Arbeits-, Organisations- und Wirtschaftspsychologie umgesetzt. Der vorliegende Bericht fasst die wichtigsten Erkenntnisse zusammen.

Mit Hilfe einer Onlineuntersuchung wurden im Rahmen der Studie Absolventinnen und Absolventen einer Weiterbildung der Hochschule für Angewandte Psychologie FHNW befragt, welche ihre Weiterbildung im Zeitraum von 2012–2017 abgeschlossen hatten. Für das Design der Studie wurde eigens für die Evaluation ein Modell entwickelt, welches auf aktuellen Forschungsergebnissen aufbaut. Im Fokus der Studie standen insbesondere der Transfererfolg sowie die Auswirkungen der Weiterbildungsprogramme auf die Ebene des Individuums, des Teams und der Organisation.

2 Ergebnisse

2.1 Demografische Daten

An der Onlinebefragung haben insgesamt 90 Absolventinnen und Absolventen einer Weiterbildung der Hochschule für Angewandte Psychologie FHNW teilgenommen. 63% davon waren Frauen und 37% Männer. Die 90 Teilnehmenden haben an der Hochschule für Angewandte Psychologie FHNW insgesamt 129 Weiterbildungslehrgänge besucht und davon 112 Weiterbildungslehrgänge bewertet.

Nachfolgend sind in der Tabelle 1 die Anzahl der Teilnehmenden der Onlinebefragung aufgelistet, sortiert nach dem Abschlussjahr sowie den Weiterbildungsabschlüssen.

Tabelle 1: Anzahl Teilnehmende mit Weiterbildungsabschluss und Abschlussjahr

Jahr	Anzahl Teilnehmende		
	MAS	DAS	CAS/NDK
2017	2	6	6
2016	10	8	16
2015	1	2	9
2014	5	3	10
2013	8	0	1
2012	2	1	4
2007-2011	4	1	1

In der nachfolgenden Abbildung 1 ist zu sehen, dass mit 40 Personen die Alterskategorie zwischen 41 und 50 Jahre am meisten vertreten ist, dies entspricht 44,4% der Teilnehmenden.

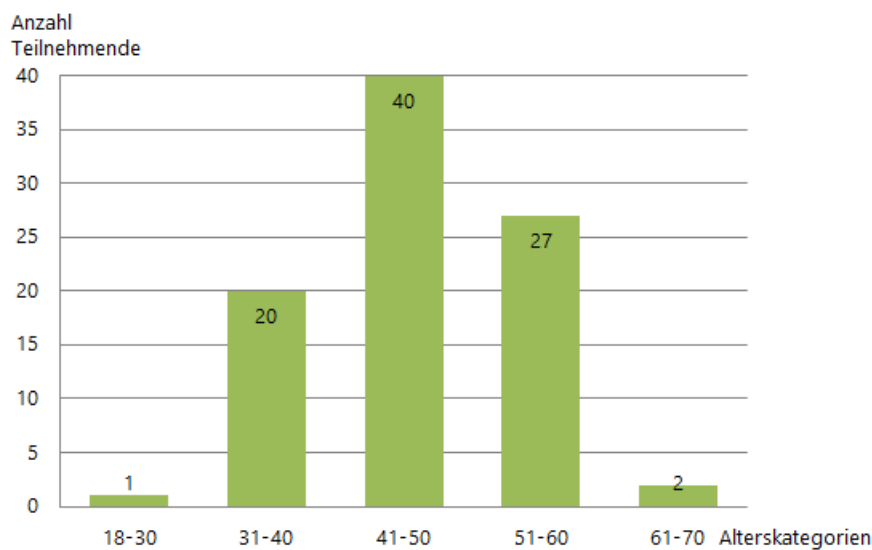


Abbildung 1: Anzahl Teilnehmende gruppiert nach Alterskategorien

Zudem ist in der Abbildung 1 zu sehen, dass nur ein Teilnehmer, eine Teilnehmerin zwischen 18 und 30 Jahre alt war. 22,2% der Teilnehmenden waren zwischen 31 und 40 Jahre und 30% zwischen 51 und 60 Jahre, weitere 2,2% zwischen 61 und 70 Jahre alt.

2.2 Analyse der Beweggründe für eine psychologische Weiterbildung an der Hochschule für Angewandte Psychologie FHNW

Im Folgenden wird dargestellt und erläutert, aus welchen Beweggründen die Teilnehmenden eine psychologische Weiterbildung absolvieren. In der folgenden Tabelle 2 finden sich die Beweggründe sortiert nach dem Mittelwert M mit der dazugehörigen Standardabweichung SD.

Tabelle 2: Beweggründe für eine psychologische Weiterbildung absteigend nach der Grösse des Mittelwerts sortiert

Nr.	Beweggrund	M	SD
1	Erlernen neuer Kompetenzen	4.76	0.62
2	Freude am Erlernen neuer Inhalte	4.64	0.62
3	Verbesserung der spezifischen Leistungsfähigkeit	4.22	0.85
4	Bessere Bewältigung der Arbeit	4.04	0.97
5	Erhöhung der Chancen auf dem Arbeitsmarkt	3.91	1.00
6	Verbesserung der Leistungsfähigkeit generell	3.76	1.27
7	Vergrösserung des Handlungsspielraums	3.56	1.21
8	Austausch mit Mitarbeitenden anderer Unternehmen	3.54	1.17
9	Anpassung der Qualifikation an Anforderungen	3.50	1.32
10	Weiterentwicklung der Organisation	3.46	1.27
11	Verbesserung der Verdienstmöglichkeiten	2.69	1.43
12	Anerkennung von Vorgesetzten und Kollegen	2.27	1.22
13	Beförderung	2.22	1.31
14	Übernahme einer Führungsfunktion	2.12	1.38
15	Selbstständig werden	1.82	1.31
16	Aufgrund Vorschlags der Personalabteilung oder des Vorgesetzten	1.57	1.13

Anmerkungen: 1 = starke Ablehnung, 5 = starke Zustimmung

Es ist zu sehen, dass die Items *Erlernen neuer Kompetenzen* (M=4.76), *Freude am Erlernen neuer Inhalte* (M=4.64), *Verbesserung der spezifischen Leistungsfähigkeit* (M=4.22) sowie *Bessere Bewältigung der Arbeit* (M=4.04) einen Mittelwert >4.0 haben. Somit stellen diese Beweggründe die grösste Relevanz dar, eine psychologische Weiterbildung zu absolvieren. Hingegen weisen die Mittelwerte der Beweggründe *Vorschlag Personalabteilung* (M=1.57), *Selbstständig werden* (M=1.82), *Übernahme einer Führungsfunktion* (M=2.12), *Beförderung* (M=2.22), *Anerkennung von Vorgesetzten und Kollegen* (M=2.27) sowie *Verbesserung der Verdienstmöglichkeiten* (M=2.69) mit einem Mittelwert M<3.0 die niedrigsten Mittelwerte auf.

Zudem wurde analysiert, in welchem Ausmass die Teilnehmenden eine Weiterbildung absolviert haben, um einen Weiterbildungsabschluss auf Hochschulstufe zu erlangen. Für 54% der Teilnehmenden trifft es voll und ganz zu, dass sie die entsprechende Weiterbildung besucht haben, um einen Weiterbildungsabschluss auf Hochschulstufe zu erlangen. Für weitere 17% trifft es eher zu und 8.9% geben «teils, teils» an. 20.1% der Teilnehmenden sagen, dass es für sie eher nicht oder gar nicht zutrefte, eine psychologische Weiterbildung an der Hochschule für Angewandte Psychologie FHNW aufgrund des Weiterbildungsabschlusses auf Hochschulstufe zu absolvieren.

Anhand einer Clusteranalyse mit einer vorgelagerten Faktorenanalyse wurde zusätzlich untersucht, ob sich die Beweggründe in unterschiedliche Profiltypen gruppieren lassen. Die durchgeführte Clusteranalyse konnte drei identifizierte Faktoren in zwei Cluster gruppieren. Die zwei verschiedenen Clusterlösungen werden anschliessend hinsichtlich ihrer Ausprägung verglichen, welche in der folgenden Abbildung 2 zu sehen sind.

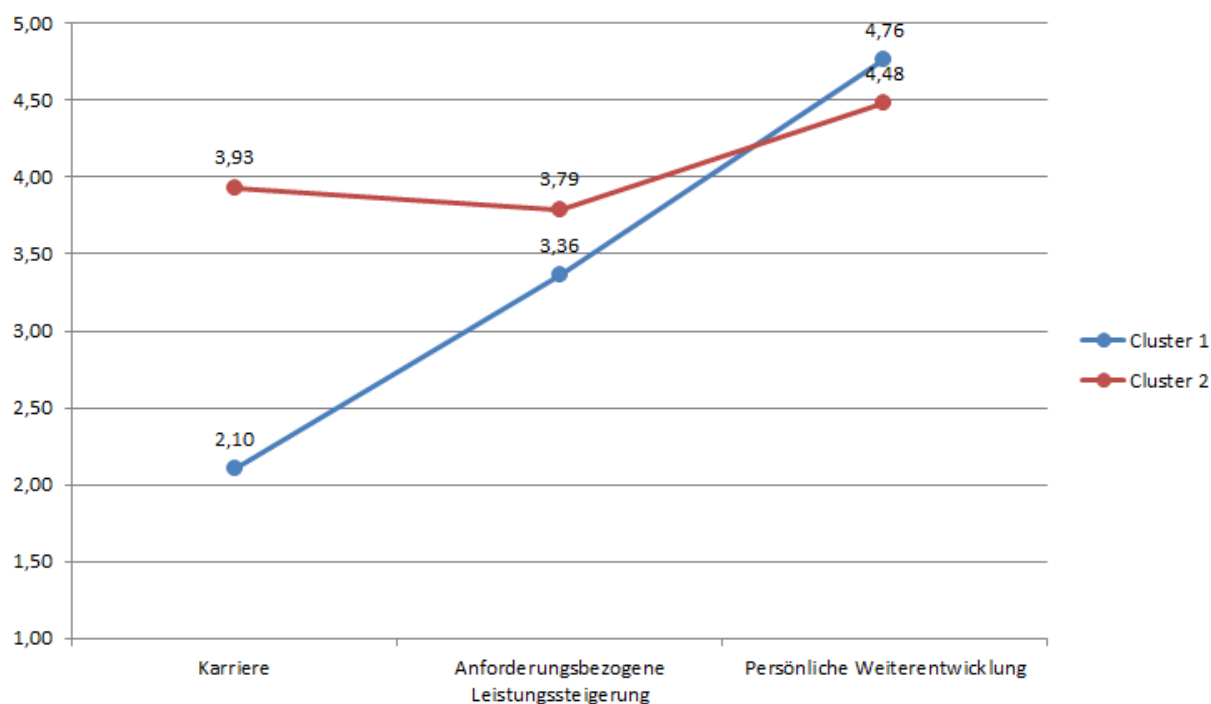


Abbildung 2: Zwei Clustertypen anhand der Faktoren der Beweggründe (eigene Darstellung, 2017)

Wie in Abbildung 2 zu sehen ist, beschreibt der Cluster 1 ein Profil, welches eine starke Interessensausprägung bei der persönlichen Weiterentwicklung ($M=4.76$) besitzt. Mittelstark ausgeprägt ist der Faktor Anforderungsbezogene Leistungssteigerung ($M=3.36$) und die Beweggründe, welche dem Faktor *Karriere* angehören, sind schwach ausgeprägt ($M=2.10$). Der Cluster 2 beschreibt ein Profil, welches eine mittlere bis starke Ausprägung beim Faktor *Karriere* ($M=3.93$), eine mittlere bis starke Ausprägung bei der Leistungssteigerung ($M=3.79$) sowie eine starke Ausprägung bei der

persönlichen Weiterentwicklung ($M=4.48$) nachweist. Für die Analyse, ob sich die Cluster in Bezug auf die Faktoren der Beweggründe signifikant unterscheiden, wird eine einfaktorielle Varianzanalyse gerechnet. Diese zeigt auf, dass sich die karrierebezogenen Motive ($p=.000$, $F=186.145$), anforderungsbezogenen Leistungsfaktoren ($p=.007$, $F=7.494$) sowie der Faktor der persönlichen Weiterentwicklung ($p=.021$, $F=5.562$) der zwei Cluster je signifikant voneinander unterscheiden.

Hinsichtlich dem Geschlecht sowie dem Alter der Absolventinnen und Absolventen konnten zwischen den zwei Clustern keine signifikanten Unterschiede festgestellt werden. Ein signifikanter Unterschied zwischen den beiden Clustern findet sich jedoch in der Finanzierung der Weiterbildungskosten. Bei Cluster 2 haben 55% der Teilnehmenden die Weiterbildungskosten komplett selbst finanziert, bei Cluster 1 hingegen sind es nur 15% der Teilnehmenden.

2.3 Transfererfolg

Ein wesentlicher Erfolgsfaktor für eine Weiterbildung ist die die Frage, inwiefern die Teilnehmenden fähig sind, die im Lernfeld erlernten und weiterentwickelten Kompetenzen und Fähigkeiten im Funktionsfeld umzusetzen. Der sogenannte Transfererfolg teilt sich in den Ferntransfer und die berufliche Handlungskompetenz auf.

Ferntransfer

Der Ferntransfer zeigt auf, inwiefern die Teilnehmenden fähig sind, das Erlernte im Funktionsfeld auf neuartige und komplexe Situationen zu übertragen und schwierige Problemstellungen zu lösen.

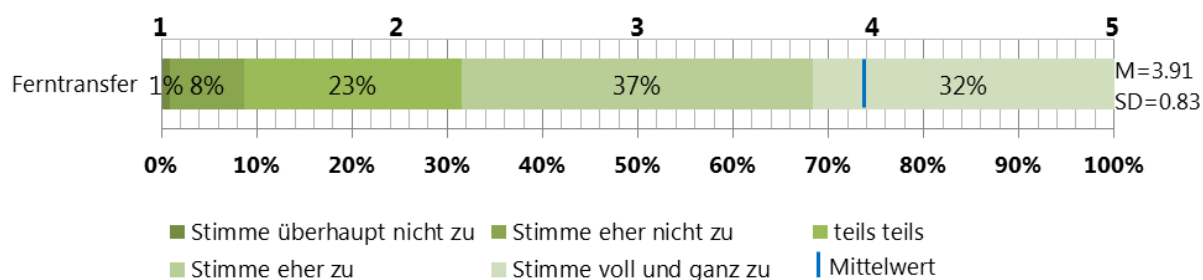


Abbildung 3: Konstrukt Ferntransfer (eigene Darstellung, 2017). Fragestellung: «Inwiefern sind die Teilnehmenden fähig, die im Lernfeld erlernten und weiterentwickelten Kompetenzen und Fähigkeiten im Funktionsfeld umzusetzen?»

Wie in der Abbildung 3 zu sehen ist, stimmen 32% der Befragten den Items zum Ferntransfer voll und ganz zu, den Ferntransfer erfolgreich zu meistern, 37% stimmen eher der Einschätzung zu, einen erfolgreichen Ferntransfer zu tätigen. 23% stimmen teils, teils, 8% eher nicht und 1% stimmt dem überhaupt nicht zu. Der Mittelwert der Skala Ferntransfer beläuft sich auf $M=3.91$ ($SD=0.83$).

Berufliche Handlungskompetenz

Mit der beruflichen Handlungskompetenz wird das Konstrukt des eigenverantwortlichen Handelns abgebildet. Dessen Messung erfolgt mit den Skalen *Verantwortung*, *Initiative und Partizipation*, *Risikobereitschaft* und *Unkonventionalität*.

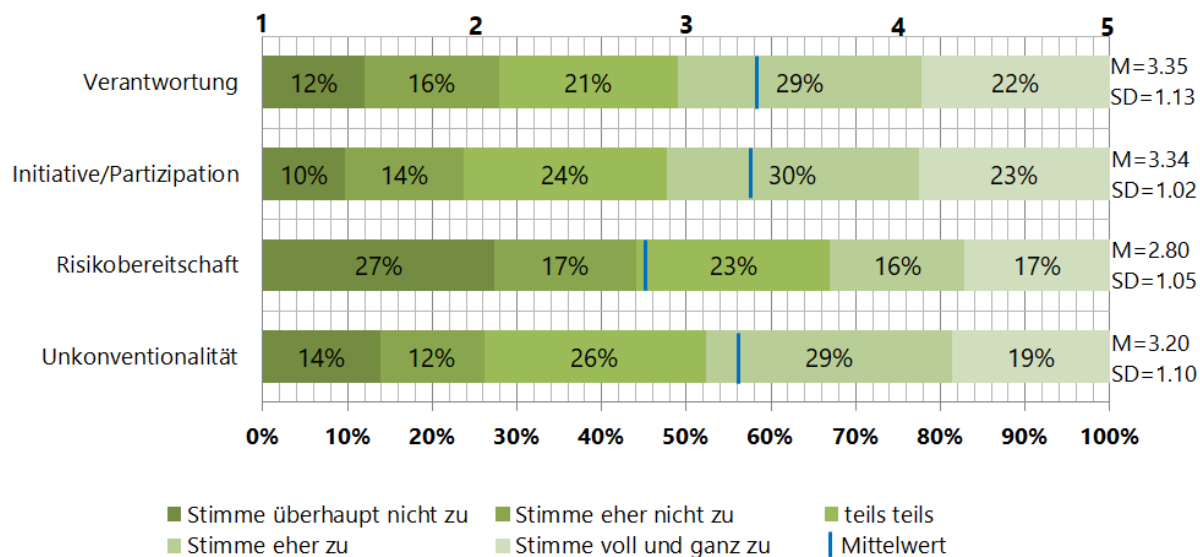


Abbildung 4: Konstrukt des eigenverantwortlichen Handelns (eigene Darstellung, 2017). Fragestellung: «Inwiefern sind die Teilnehmenden fähig, die im Lernfeld erlernten und weiterentwickelten Kompetenzen und Fähigkeiten im Funktionsfeld umzusetzen?»

Wie in der Abbildung 4 zu sehen ist, stimmen 22% der Befragten den Items zur Verantwortung voll und ganz zu, aufgrund der Weiterbildung bewusst mehr Verantwortung zu übernehmen. 29% stimmen eher zu, dass sie aktiv Situationen aufsuchen, in welchen mehr Verantwortung übernommen werden kann. 21% der Befragten stimmen teils, teils und 16% stimmen dem eher nicht zu. Von 12% der Befragten gibt es diesbezüglich überhaupt keine Zustimmung. Der Mittelwert der Skala *Verantwortung* beläuft sich auf $M=3.35$ ($SD=1.13$).

Bei der Skala *Initiative/Partizipation* stimmen 23% der Befragten voll und ganz und 30% eher der Aussage zu, dass in unklaren und schwierigen Situationen ein proaktives Handeln stattfindet und andere Mitarbeitende durch die Offenlegung des eigenen Handelns einbezogen würden. 24% der Befragten stimmen teils, teils zu, 14% sagen: «eher nicht», und 10% der Befragten stimmen dem überhaupt nicht zu. Der Mittelwert der Skala *Initiative/Partizipation* beläuft sich auf $M=3.34$ ($SD=1.02$).

17% stimmen den Items zur Risikobereitschaft voll und ganz zu, eine gewisse Risikobereitschaft im Sinne der Organisation einzugehen. 16% stimmen dem eher und 23% der Befragten stimmen dem teils, teils zu. 17% der Befragten stimmen bei der Aussage, aktiv Situationen aufzusuchen, in welchen die Chance von Misserfolg besteht, eher nicht zu. 27% der Befragten stimmen dem überhaupt nicht zu. Der Mittelwert der Skala *Risikobereitschaft* beläuft sich auf $M=2.80$ ($SD=1.05$).

19% der Befragten stimmen den Items zur Unkonventionalität voll und ganz zu, aufgrund der Weiterbildung neue und ungewöhnliche Wege zu beschreiten, um neuartige, herausfordernde Aufgaben bewältigen zu können. 29% der Befragten stimmen dem eher und 26% teils, teils zu. 12% der Befragten stimmen der Aussage, unkonventionell zu handeln, eher nicht zu und 14% überhaupt nicht. Der Mittelwert der Skala *Unkonventionalität* beträgt $M=3.20$ ($SD=1.10$).

2.4 Auswirkungen der Weiterbildungslehrgänge auf das Individuum

Ein weiterer wesentlicher Erfolgsfaktor von Weiterbildungen sind die Auswirkungen auf und für das Individuum. Im Folgenden werden diese Auswirkungen hinsichtlich verschiedener Facetten beleuchtet.

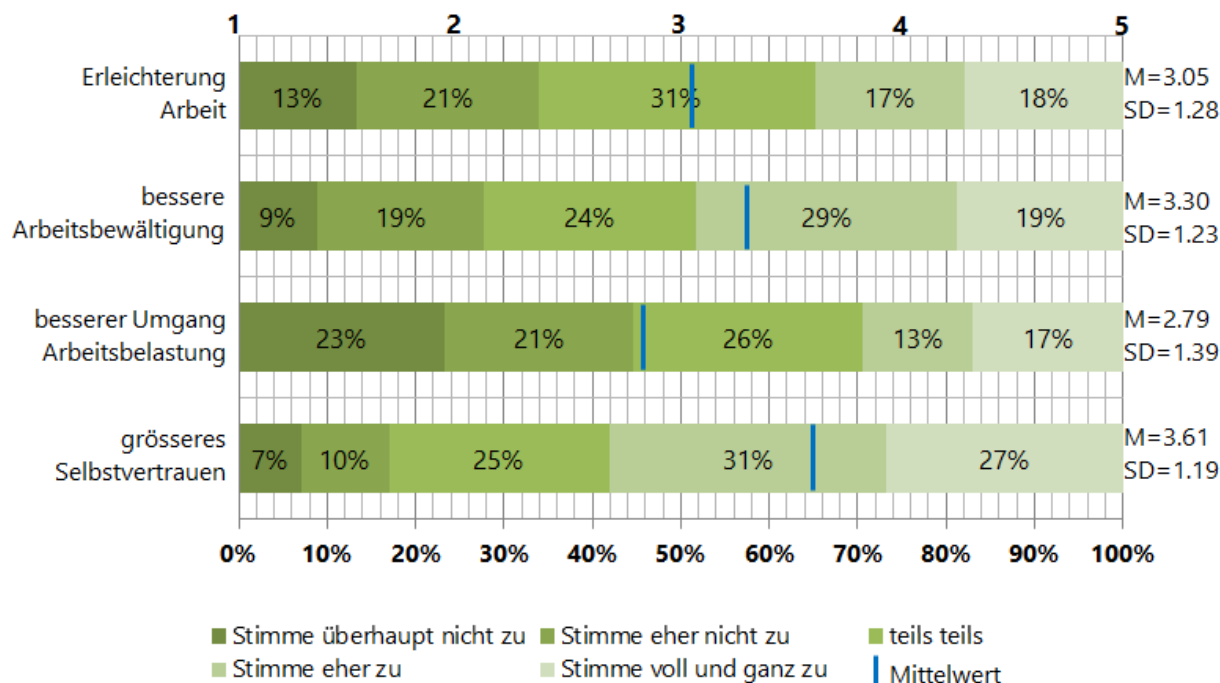


Abbildung 5: Auswirkungen auf das Individuum Teil 1 (eigene Darstellung, 2017). Fragestellung: «Inwiefern findet bei den Teilnehmenden aufgrund der Weiterbildung eine persönliche und berufliche Entwicklung statt?»

Wie in der Abbildung 5 zu sehen ist, stimmen 18% der Befragten voll und ganz der Aussage zu, dass aufgrund der Weiterbildung eine Erleichterung der Arbeit wahrgenommen werde. Dem stimmen 17% der Befragten eher zu, 31% teils, teils und 21% eher nicht. 13% der Befragten nehmen überhaupt keine Erleichterung der Arbeit wahr. Der Mittelwert des Items *Erleichterung der Arbeit* beträgt $M=3.05$ ($SD=1.28$).

19% der Befragten sagen, sie stimmten voll und ganz zu, dass aufgrund der Weiterbildung die Arbeit besser bewältigt werden könne. 29% stimmen dem eher und 24% teils, teils zu. 19% der Befragten stimmen der Aussage einer besseren Arbeitsbewältigung eher nicht zu und 9% überhaupt nicht. Der Mittelwert des Items *bessere Arbeitsbewältigung* beträgt $M=3.30$ ($SD=1.23$).

17% der Befragten stimmen voll und ganz der Aussage zu, einen besseren Umgang mit der Arbeitsbelastung zu haben, sodass sie sich nicht mehr so gestresst fühlten. Dem stimmen 13% eher zu, 26% sagen teils, teils und 21% stimmen dem eher nicht zu. 23% der Befragten finden, dass aufgrund der Weiterbildung überhaupt kein besserer Umgang mit der Arbeitsbelastung stattfindet. Der Mittelwert des Items *besserer Umgang Arbeitsbelastung* beträgt $M=2.79$ ($SD=1.39$).

27% der Befragten haben ihrer Aussage zufolge aufgrund der Absolvierung einer Weiterbildung an der Hochschule für Angewandte Psychologie FHNW ein grösseres Selbstvertrauen, die Arbeit erfolgreich zu bewältigen. Dieser Einschätzung stimmen 31% eher zu und 25% teilweise. 10% der Befragten stimmen eher nicht zu, aufgrund der Weiterbildung ein grösseres Selbstvertrauen zu haben, die Arbeit erfolgreich zu bewältigen. 7% der Befragten stimmen dem überhaupt nicht zu. Der Mittelwert des Items *grösseres Selbstvertrauen* beträgt $M=3.61$ ($SD=1.19$).

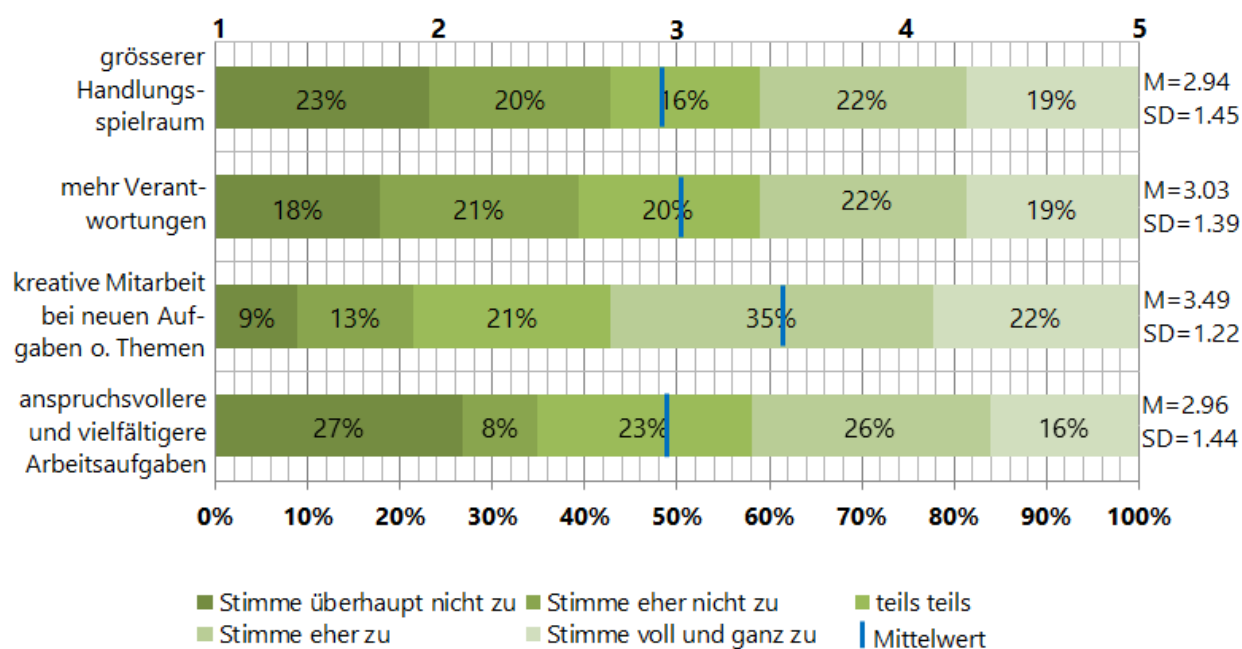


Abbildung 6: Auswirkungen auf das Individuum Teil 2 (eigene Darstellung, 2017). Fragestellung: «Inwiefern findet bei den Teilnehmenden aufgrund der Weiterbildung eine persönliche und berufliche Entwicklung statt?»

Die Abbildung 6 zeigt auf, dass 19% der Befragten voll und ganz der Aussage zustimmen, dass die Weiterbildung an der Hochschule einen grösseren Handlungsspielraum zur Folge habe. Dem stimmen 22% eher zu, 16% teils, teils und 20% eher nicht. 23% der Befragten urteilen mit „stimme überhaupt nicht zu“. Der Mittelwert des Items *grösserer Handlungsspielraum* beträgt $M=2.94$ ($SD=1.45$).

19% der Befragten stimmen der Aussage voll und ganz zu, aufgrund der Weiterbildung mehr Verantwortung zu übernehmen. 22% stimmen dem eher zu und 20% werten mit teils, teils. 21% sind der Meinung, „eher nicht“ mehr Verantwortung zu übernehmen, und für 18% ist dies überhaupt nicht der Fall. Der Mittelwert des Items *mehr Verantwortungen* beträgt $M=3.03$ ($SD=1.39$).

22% der Befragten äussern sich voll und ganz zustimmend, aufgrund der Absolvierung einer Weiterbildung an der Hochschule für Angewandte Psychologie FHNW in der Unternehmung kreative Mitarbeit bei neuen Aufgaben oder Themen zu übernehmen. Dem stimmen 35% eher zu und 21% teils, teils. 13% der Befragten stimmen dem eher nicht zu und 9% überhaupt nicht. Der Mittelwert des Items *kreative Mitarbeit bei neuen Aufgaben oder Themen* beträgt $M=3.49$ ($SD=1.22$).

Was die Übernahme anspruchsvollerer und vielfältigerer Aufgaben infolge der Absolvierung einer Weiterbildung betrifft, so sagen 16% der Befragten, dies stimme für sie voll und ganz. 26% der Befragten stimmen dem eher zu und 23% teils, teils. 8% meinen, „eher nicht“ anspruchsvollere und vielfältigere Aufgaben zu übernehmen, und 27% der Befragten stimmen dem überhaupt nicht zu. Der Mittelwert des Items *anspruchsvollere und vielfältigere Arbeitsaufgaben* beträgt $M=2.69$ ($SD=1.44$).

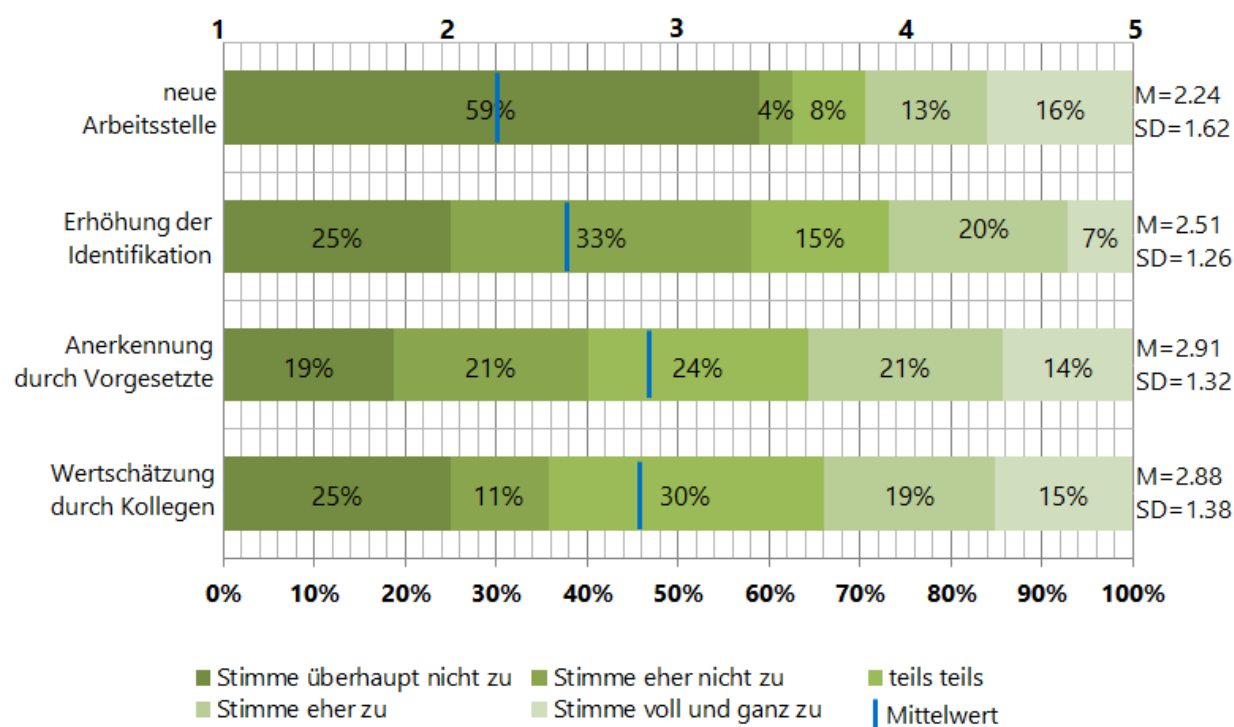


Abbildung 7: Auswirkungen auf das Individuum Teil 3 (eigene Darstellung, 2017). Fragestellung: «Inwiefern findet bei den Teilnehmenden aufgrund der Weiterbildung eine persönliche und berufliche Entwicklung statt?»

Die Abbildung 7 zeigt auf, dass 16% der Befragten voll und ganz der Aussage zustimmen, aufgrund der Weiterbildung eine neue Arbeitsstelle bekommen zu haben. Dem stimmen 13% eher zu und 8% teils, teils. Für 4% der Befragten lautet die Antwort „stimme eher nicht zu“ und 59% stimmen dem überhaupt nicht zu. Der Mittelwert des Items *neue Arbeitsstelle* beträgt $M=2.24$ ($SD=1.62$).

Der Aussage, aufgrund der Weiterbildung eine grössere Identifikation mit der Unternehmung entwickelt zu haben, stimmen 7% voll und ganz zu, 20% stimmen eher zu, 15% sagen „teils, teils“. 33% stimmen der Einschätzung, eine grössere Identifikation mit der Unternehmung entwickelt zu haben, eher nicht und 25% überhaupt nicht zu. Der Mittelwert des Items *Erhöhung der Identifikation* beträgt $M=2.51$ ($SD=1.26$).

Aufgrund der Absolvierung einer Weiterbildung mehr persönliche Anerkennung durch Vorgesetzte und Kollegen zu erhalten, stösst für 14% der Befragten voll und ganz auf Zustimmung, 21% der Befragten stimmen dem eher zu und 24% teils, teils. Für 21% der Befragten ist es eher nicht

der Fall, mehr persönliche Anerkennung durch Vorgesetzte und Kollegen zu erhalten, und für 19% überhaupt nicht. Der Mittelwert des Items *Anerkennung durch Vorgesetzte* beträgt $M=2.91$ ($SD=1.32$).

15% der Befragten stimmen voll und ganz der Aussage zu, aufgrund der Weiterbildung am Arbeitsplatz mehr Wertschätzung durch Kollegen zu erhalten. Dem stimmen 19% eher zu und 30% teils, teils, 11% eher nicht und 25% überhaupt nicht. Der Mittelwert des Items *Wertschätzung durch Kollegen* beträgt $M=2.88$ ($SD=1.38$).

2.5 Auswirkungen der Weiterbildungslehrgänge auf das Team

Die Abbildungen 8 und 9 zeigen auf, welchen Einfluss die Absolvierung der Weiterbildung an der Hochschule für Angewandte Psychologie FHNW auf die Veränderungen im Team hat.

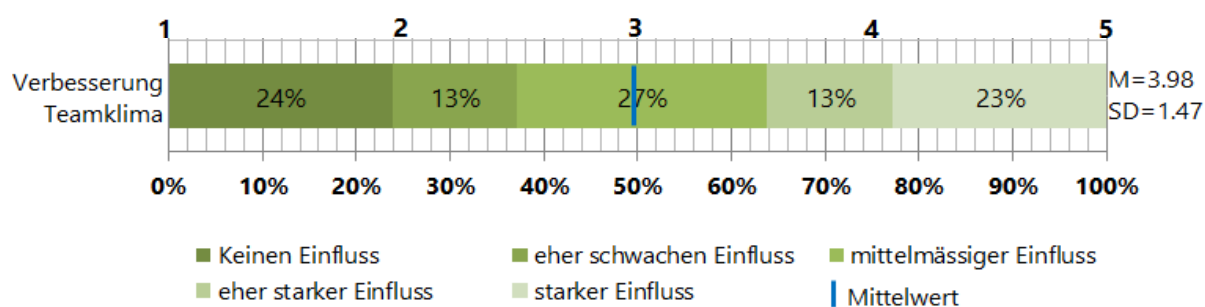


Abbildung 8: Auswirkungen auf das Teamklima (eigene Darstellung, 2017). Fragestellung: «Welchen Einfluss hat die Absolvierung der Weiterbildung auf das Teamklima?»

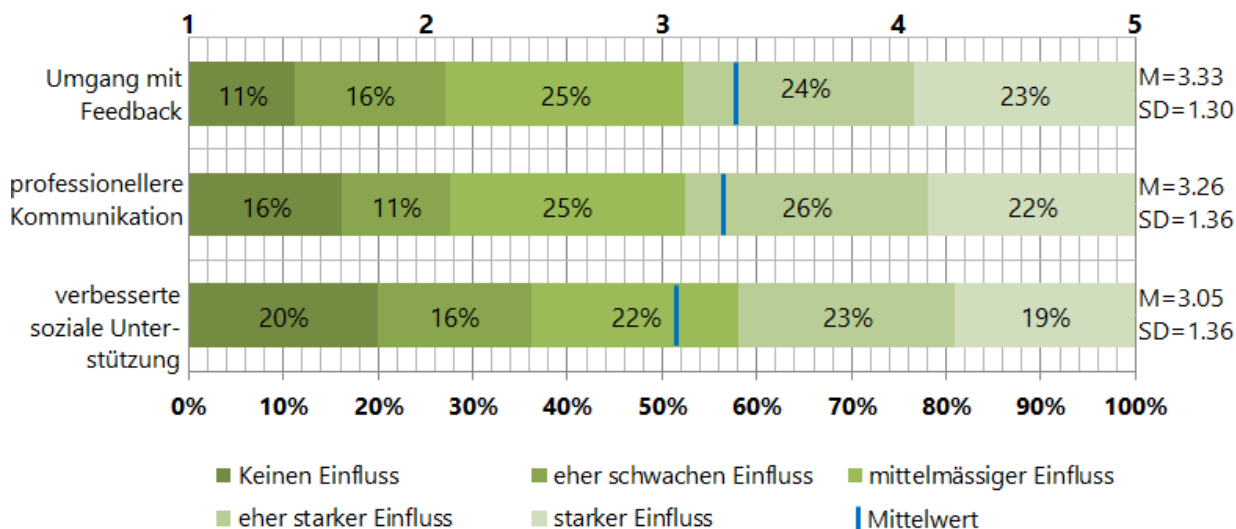


Abbildung 9: Auswirkungen auf das Team (eigene Darstellung, 2017). Fragestellung: «Welchen Einfluss hat die Absolvierung der Weiterbildung auf das Team der zugehörigen Organisation?»

Zu den 112 bewerteten Weiterbildungslehrgängen wird von 90 Befragten einmal so bewertet, dass kein professionellerer Umgang mit Feedbacks innerhalb des Teams stattfindet. Viermal wird mit „weiss nicht“ geantwortet und 107-mal angegeben, dass eine Veränderung stattgefunden habe. Zu den 107 bewerteten Weiterbildungslehrgängen geben 23% der Befragten an, dass die Weiterbildung einen starken Einfluss auf die Professionalisierung des Feedbacks im Team habe. Für 24% der Befragten ist dieser Einfluss der absolvierten Weiterbildung eher stark und für 25% mittelmässig. 16% der Befragten bewerten den Einfluss als eher schwach und 11% geben an, dass die Weiterbildung keinen Einfluss auf die Professionalisierung des Feedbacks im Team habe. Der Mittelwert des Items *Umgang mit Feedback* beträgt $M=3.33$ ($SD=1.30$).

Zu den 112 bewerteten Weiterbildungslehrgängen geben von 90 Befragten viermal die Bewertung ab, dass keine professionellere Kommunikation innerhalb des Teams stattfindet. Dreimal wird dies mit „weiss nicht“ bewertet und 105-mal angegeben, dass eine Veränderung stattgefunden habe. Zu den 105 bewerteten Weiterbildungslehrgängen geben 22% der Befragten an, dass die Weiterbildung einen starken Einfluss auf die professionellere Kommunikation im Team habe. Aus Sicht von 26% der Befragten ist der Einfluss der absolvierten Weiterbildung eher stark und 25% sehen einen mittelmässigen Einfluss auf die professionellere Kommunikation. 11% der Befragten bewerten den Einfluss als eher schwach und 16% geben an, dass die Weiterbildung keinen Einfluss auf die professionellere Kommunikation im Team habe. Der Mittelwert des Items *professionellere Kommunikation* beträgt $M=3.26$ ($SD=1.36$).

Zu den 112 bewerteten Weiterbildungslehrgängen wird von 90 Befragten dreimal so bewertet, dass keine verbesserte soziale Unterstützung innerhalb des Teams stattfindet. Viermal wird mit „weiss nicht“ geantwortet und 105-mal angegeben, dass eine verbesserte soziale Unterstützung erfolge. Zu den 105 bewerteten Weiterbildungslehrgängen geben 19% der Befragten an, dass die Weiterbildung einen starken Einfluss auf die professionellere Kommunikation im Team habe. 23% der Befragten bewerten diesen Einfluss als eher stark und 22% als mittelmässig. 16% der Befragten schätzen den Einfluss als eher schwach ein und 20% geben an, dass die Weiterbildung keinen Einfluss auf die verbesserte soziale Unterstützung im Team habe. Der Mittelwert des Items *verbesserte soziale Unterstützung* beträgt $M=3.05$ ($SD=1.36$).

2.6 Auswirkungen der Weiterbildungslehrgänge auf die Organisation

Die folgenden zwei Abbildungen 10 und 11 zeigen auf, welchen Einfluss die Absolvierung der Weiterbildung an der Hochschule für Angewandte Psychologie FHNW auf die Organisation hat.

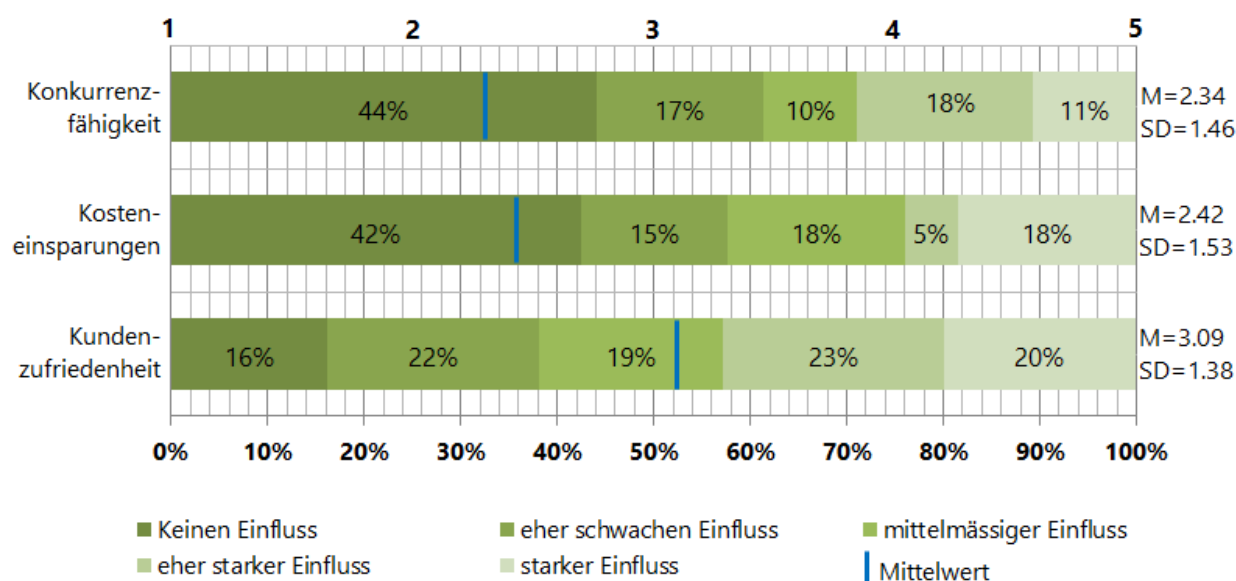


Abbildung 10: Auswirkungen auf die Organisation Teil 1 (eigene Darstellung, 2017). Fragestellung: «Welchen Einfluss hat die Absolvierung der Weiterbildung auf die Organisation?»

Zu den 112 bewerteten Weiterbildungslehrgängen wird von 90 Befragten elfmal so bewertet, dass keine Verbesserung der Konkurrenzfähigkeit stattfindet. Achtmal lautet die Bewertung auf „weiss nicht“ und 93-mal wird angegeben, dass eine Veränderung stattgefunden habe. Zu den 93 bewerteten Weiterbildungslehrgängen geben 11% der Befragten an, dass die Weiterbildung einen starken Einfluss auf die Verbesserung der Konkurrenzfähigkeit habe. Einen starken Einfluss nehmen 18% der Befragten wahr, aus Sicht von 10% der Befragten ist dieser mittelmässig. 17% der Befragten bewerten den Einfluss als eher schwach und 44% geben an, dass die Weiterbildung keinen Einfluss auf die Verbesserung der Konkurrenzfähigkeit habe. Der Mittelwert des Items *Konkurrenzfähigkeit* beträgt $M=2.34$ ($SD=1.46$).

Zu den 112 bewerteten Weiterbildungslehrgängen wird von 90 Befragten 13-mal so bewertet, dass keine Kosteneinsparungen stattfänden. Siebenmal wird mit „weiss nicht“ geantwortet und 92-mal angegeben, Kosteneinsparungen fänden statt. Zu den 92 bewerteten Weiterbildungslehrgängen geben 18% der Befragten an, dass die Weiterbildung einen starken Einfluss auf Kosteneinsparungen habe. 5% der Befragten sagen aus, der Einfluss sei eher stark, und 18% sehen einen mittelmässigen Einfluss auf Kosteneinsparungen. 15% der Befragten bewerten den Einfluss als eher schwach und 42% geben an, die Weiterbildung nehme keinen Einfluss auf Kosteneinsparungen. Der Mittelwert des Items *Kosteneinsparungen* beträgt $M=2.42$ ($SD=1.53$).

Zu den 112 bewerteten Weiterbildungslehrgängen wird von 90 Befragten dreimal so bewertet, dass keine Verbesserung der Zufriedenheit von internen oder externen Kunden stattfindet. Viermal wird dies mit „weiss nicht“ bewertet und 105-mal angegeben, dass eine Verbesserung der Zufriedenheit von internen oder externen Kunden stattfindet. Zu den 105 bewerteten Weiterbildungslehrgängen geben 20% der Befragten an, dass die Weiterbildung einen starken Einfluss auf eine Verbesserung der Zufriedenheit von internen oder externen Kunden habe. 23% der Befragten sagen aus, die absolvierte Weiterbildung habe einen eher starken Einfluss, und 19% sind der Meinung, der Einfluss auf eine Verbesserung der Zufriedenheit von internen oder externen Kunden sei mittelmässig. 22% der Befragten bewerten den Einfluss als eher schwach und 16% geben an, dass die Weiterbildung keine Verbesserung der Zufriedenheit von internen oder externen Kunden bewirke. Der Mittelwert des Items *Kundenzufriedenheit* beträgt $M=3.09$ ($SD=1.38$).

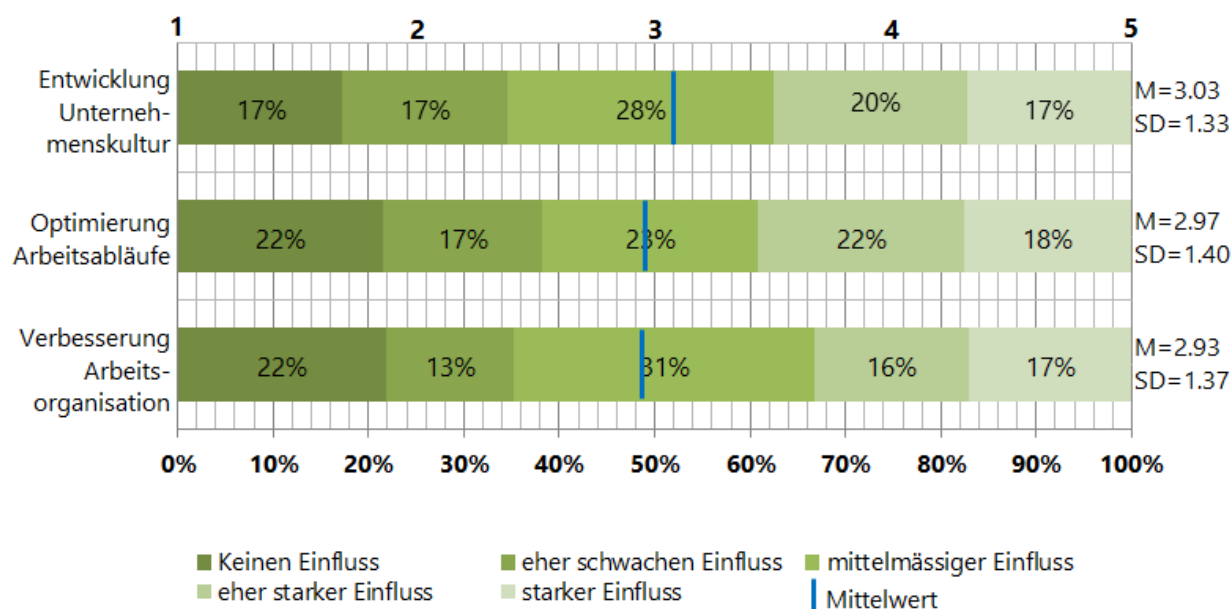


Abbildung 11: Auswirkungen auf die Organisation Teil 2 (eigene Darstellung, 2017). Fragestellung: «Welchen Einfluss hat die Absolvierung der Weiterbildung auf die Organisation?»

Zu den 112 bewerteten Weiterbildungslehrgängen wird von 90 Befragten dreimal so bewertet, dass keine positive Entwicklung der Unternehmenskultur infolge der Weiterbildung stattgefunden habe. Viermal wird dies mit „weiss nicht“ bewertet und 105-mal angegeben, es habe eine positive Entwicklung der Unternehmenskultur gegeben. Zu den 105 bewerteten Weiterbildungslehrgängen geben 17% der Befragten an, die Weiterbildung habe einen starken Einfluss auf eine positive Entwicklung der Unternehmenskultur. 20% der Befragten schätzen diesen Einfluss als eher stark ein, 28% als mittelmässig. 17% der Befragten bewerten den Einfluss als eher schwach und 17% geben an, dass die Weiterbildung keinen Einfluss auf eine positive Entwicklung der Unternehmenskultur nehme. Der Mittelwert des Items *Entwicklung Unternehmenskultur* beträgt $M=3.03$ ($SD=1.33$).

Zu den 112 bewerteten Weiterbildungslehrgängen wird von 90 Befragten siebenmal so bewertet, dass aufgrund der Weiterbildung keine Verbesserung/Optimierung von Arbeitsabläufen stattfindet. Dreimal wird diesbezüglich mit „weiss nicht“ geantwortet und 102-mal angegeben, eine Verbesserung/Optimierung von Arbeitsabläufen finde statt. Zu den 102 bewerteten Weiterbildungslehrgängen geben 18% der Befragten an, dass die Weiterbildung einen starken Einfluss auf eine Verbesserung/Optimierung von Arbeitsabläufen habe. 22% der Befragten schätzen diesen Einfluss als eher stark ein, für 23% ist er mittelmässig. 17% der Befragten bewerten den Einfluss als eher schwach und 22% geben an, dass die Weiterbildung keinen Einfluss auf eine Verbesserung/Optimierung von Arbeitsabläufen nehme. Der Mittelwert des Items *Optimierung Arbeitsabläufe* beträgt $M=2.97$ ($SD=1.40$).

Zu den 112 bewerteten Weiterbildungslehrgängen wird von 90 Befragten viermal so bewertet, dass aufgrund der Weiterbildung keine Verbesserung der Arbeitsorganisation stattfindet. Dreimal wird dies mit „weiss nicht“ bewertet und 105-mal angegeben, dass eine Verbesserung der Arbeitsorganisation stattfindet. Zu den 105 bewerteten Weiterbildungslehrgängen geben 17% der Befragten an, dass die Weiterbildung einen starken Einfluss auf eine Verbesserung der Arbeitsorganisation habe. 16% der Befragten sagen aus, dieser Einfluss sei eher stark, und 31% schätzen ihn als mittelmässig ein. 13% der Befragten bewerten den Einfluss als eher schwach und 22% geben an, dass die Weiterbildung keinen Einfluss auf eine Verbesserung der Arbeitsorganisation habe. Der Mittelwert des Items *Verbesserung Arbeitsorganisation* beträgt $M=2.93$ ($SD=1.37$).

2.7 Zusammenhänge zwischen den Beweggründen für eine psychologische Weiterbildung und deren Auswirkungen

In der folgenden Tabelle 3 wird aufgezeigt, welche Zusammenhänge zwischen den Beweggründen sowie den Auswirkungen auf das Individuum besteht. Es sind nur Beweggründe aufgeführt, welche mit mindestens einer Auswirkung signifikant korrelieren.

Tabelle 3: Korrelationsmatrix der Beweggründe für eine psychologische Weiterbildung an der Hochschule für Angewandte Psychologie FHNW und Auswirkungen auf das Individuum

	Beweggründe	AB	SL	LG	AK	ÜF
Auswirkung auf das Individuum						
Grösseres Selbstvertrauen		.395**	.294	.413**	.372	.194
Höhere Identifikation mit dem Unternehmen		.356**	.308	.417**	.289	.114
Anerkennung durch Vorgesetzte		.393***	.519***	.347*	.422**	.103
Erleichterung der Arbeit		.367***	.412**	.316	.210	.187
Bessere Arbeitsbewältigung		.438***	.393**	.381**	.254	.264
Sonderaufgaben		.226	.394**	.386**	.191	.187
Übernahme von mehr Verantwortung		.410**	.390**	.419**	.343	.264
Grösserer Handlungsspielraum		.453***	.374*	.428***	.315	.178
Neue Arbeitsstelle		.252	.219	.271	.260	.304
Wertschätzung durch Kollegen		.310	.294	.290	.277	.171
Interessantere Arbeitsaufgaben		.397**	.391**	.449***	.333	.183
Besserer Umgang mit der Arbeitsbelastung		.371*	.262	.342	.170	.156

Legende Beweggründe: AB = Bessere Bewältigung der Arbeit; SL = Verbesserung der spezifischen Leistungsfähigkeit; LG = Verbesserung der Leistungsfähigkeit generell; AK = Anerkennung von Vorgesetzten und Kollegen; ÜF = Übernahme einer Führungsfunktion

Anmerkungen: * $p \leq 0,05$, ** $p \leq 0,01$, *** $p \leq 0,001$. $N=112$

Es ist ersichtlich, dass der Beweggrund *Arbeitsbewältigung* höchst signifikant mit den Auswirkungen *Anerkennung durch Vorgesetzte* ($r=.393$), *Erleichterung der Arbeit* ($r=.367$), *grösserer Handlungsspielraum* ($r=.453$) sowie *bessere Arbeitsbewältigung* ($r=.438$) korreliert. Der Beweggrund *spezifische Leistungsverbesserung* korreliert höchst signifikant mit *Anerkennung durch Vorgesetzte* ($r=.519$) sowie *Beförderung* ($r=.431$). Die *Leistungsfähigkeit generell* hingegen korreliert höchst signifikant mit *interessantere Arbeitsaufgaben* ($r=.449$). Der Beweggrund *Anerkennung* korreliert hoch signifikant mit der Auswirkung *Anerkennung durch Vorgesetzte* ($r=.422$) und der

Beweggrund *Übernahme Führungsfunktion* höchst signifikant mit der *Auswirkung Übernahme einer Führungsfunktion* mit $r=.428$.

Die Beweggründe *Freude am Inhalt, Austausch mit anderen Mitarbeitenden, Vorschlag der Personalabteilung, Selbstständigkeit, Weiterentwicklung der Organisation, Beförderung, Kompetenzen, Chancen auf dem Arbeitsmarkt, Anpassung der Qualifikation an Tätigkeitsanforderungen, Bessere Verdienstmöglichkeiten* zeigen keine signifikanten Korrelationen zu einer Auswirkung auf das Individuum.

Nachfolgend ist in Tabelle 4 die Korrelationsmatrix der Beweggründe sowie der Auswirkungen auf das Team und die Organisation ersichtlich.

Tabelle 4: Korrelationsmatrix der Beweggründe und Auswirkungen auf das Team und Organisation

	Beweggründe	AB	SL	LG
Auswirkungen auf das Team und die Organisation				
Verbesserung Teamklima		.217	.222	.274
Umgang mit Feedback		.216	.302	.245
Professionellere Kommunikation		.245	.331	.254
Verbesserte soziale Unterstützung		.173	.252	.247
Konkurrenzfähigkeit		.368	.403*	.527***
Kosteneinsparungen		.405**	.362	.292
Kundenzufriedenheit		.280**	.382*	.386**
Entwicklung Unternehmenskultur		.274	.309	.362*
Optimierung Arbeitsabläufe		.401**	.356*	.315
Verbesserung Arbeitsorganisation		.323	.312	.282

Legende Beweggründe: AB = Bessere Bewältigung der Arbeit; SL = Verbesserung der spezifischen Leistungsfähigkeit;

LG = Verbesserung der Leistungsfähigkeit generell

Anmerkungen: * $p \leq .05$, ** $p \leq .01$, *** $p \leq .001$. $N=112$

In Tabelle 4 ist ersichtlich, dass der Beweggrund *Arbeitsbewältigung* hoch signifikant mit den Auswirkungen *Kosteneinsparungen* ($r=.405$), *Kundenzufriedenheit* ($r=.280$) sowie *Optimierung Arbeitsabläufe* ($r=.401$) korreliert. Der Beweggrund *spezifische Leistungsverbesserung* korreliert signifikant mit *Konkurrenzfähigkeit* ($r=.403$), *Kundenzufriedenheit* ($r=.382$) sowie *Optimierung Arbeitsabläufe* ($r=.356$). Die *Leistungsfähigkeit generell* hingegen korreliert höchst signifikant mit *Konkurrenzfähigkeit* ($r=.527$), hoch signifikant mit *Kundenzufriedenheit* ($r=.386$) und signifikant mit *Entwicklung Unternehmenskultur* ($r=.362$).

Die Beweggründe *Anerkennung von Vorgesetzten und Kollegen, Übernahme einer Führungsfunktion, Freude am Inhalt, Austausch mit anderen Mitarbeitenden, Vorschlag der Personalabteilung, Selbstständigkeit, Weiterentwicklung der Organisation, Beförderung, Kompetenzen, Chancen auf dem Arbeitsmarkt, Anpassung der Qualifikation an Tätigkeitsanforderungen, Bessere Verdienstmöglichkeiten* zeigen keine signifikanten Korrelationen zu einer Auswirkung auf das Team oder die Organisation.

3 Fazit

- Die Ergebnisse zeigen, dass die Beweggründe *Erlernen neuer Kompetenzen* sowie die *Freude am Erlernen neuer Inhalte* die höchsten Mittelwerte aufweisen.
- Karrierebezogene Beweggründe wie die *Verbesserung der Verdienstmöglichkeiten, Beförderung* oder *Übernahme einer Führungsfunktion* weisen alle einen Mittelwert von $M < 3.0$ auf und stellen in der Gesamtbetrachtung für einen eher kleineren Teil der Teilnehmenden einen Beweggrund für die Teilnahme an einer psychologischen Weiterbildung dar.
- Bei genauerer Betrachtung der Ergebnisse wird jedoch ersichtlich, dass bei denjenigen Personen, die die Weiterbildungskosten vollständig selbst tragen, karrierebezogene Beweggründe durchaus einen grossen Stellenwert haben. Dies lässt den Schluss zu, dass Teilnehmende eher bereit sind, Geld in die Weiterbildungen zu investieren, wenn sie sich etwas davon für ihre Karriere versprechen. Mehr als zwei Drittel der Teilnehmenden stimmen der Aussage zu, einen erfolgreichen Ferntransfer zu tätigen. Dies bedeutet, dass es den meisten Teilnehmenden gelingt, die Inhalte der Weiterbildung erfolgreich auf neue Anwendungs- und Problemstellungen zu transferieren. Bei der Messung des Konstrukts des eigenverantwortlichen Handelns zeigt sich, dass über die Hälfte der Teilnehmenden eher oder voll und ganz der Aussage zustimmen, aufgrund der psychologischen Weiterbildung mehr Initiative und Verantwortung zu übernehmen. Ebenfalls stimmt fast die Hälfte der Teilnehmenden eher oder voll und ganz der Aussage zu, dass aufgrund der Absolvierung einer Weiterbildung neue und ungewöhnliche Wege beschritten würden, um neuartige und herausfordernde Aufgaben bewältigen zu können. Diese Ergebnisse zeigen, dass eine psychologische Weiterbildung an der Hochschule für Angewandte Psychologie FHNW massgeblich zur Entwicklung von fachlichen und fachübergreifenden Kompetenzen in Form des unternehmerischen Handelns beiträgt.

- Lediglich bei der Risikobereitschaft stimmt ein Drittel überhaupt nicht der Aussage zu, Situationen aufzusuchen, in welchen die Chance von Misserfolg besteht. Bei der Risikobereitschaft geht es darum, ob sich die Teilnehmenden mit den erlernten Kompetenzen sicher fühlen, auch Aufgaben anzugehen, bei welchen der Ausgang zu Beginn ungewiss ist, ohne das Unternehmen einer Gefahr auszusetzen. Da es in einigen Kursen der Hochschule speziell darum geht, Risiken zu minimieren (z.B. CAS Sicherheitsmanagement), ist dieses Ergebnis nachvollziehbar.
- Die Ergebnisse zeigen zudem auf, dass 57% der Teilnehmenden eher oder voll und ganz der Aussage zustimmen, aufgrund der Absolvierung einer psychologischen Weiterbildung an der Hochschule kreative Mitarbeit bei neuen Aufgaben oder Themen zu übernehmen. Zudem geben rund 50% der Teilnehmenden an, aufgrund der Weiterbildung ihre Arbeit besser bewältigen zu können. Bei rund 60% der Teilnehmenden führte die Weiterbildung zudem zu einem grösseren Selbstvertrauen in die eigenen Fähigkeiten.
- Bei den Auswirkungen auf das Team geben 63% der Teilnehmenden an, dass aufgrund der Absolvierung einer psychologischen Weiterbildung an der Hochschule eine Verbesserung des Teamklimas stattgefunden habe. Zudem erfolgten innerhalb der Teams aus Sicht von 65 bis 73% der Teilnehmenden eine positive Veränderung im Umgang mit Feedback, Kommunikation sowie eine verbesserte soziale Unterstützung. Die Absolvierung einer psychologischen Weiterbildung an der Hochschule für Angewandte Psychologie FHNW hat auch einen massgeblichen Einfluss auf eine positive Entwicklung der Unternehmenskultur, die Optimierung von Arbeitsabläufen sowie die Verbesserung der Arbeitsorganisation.

4 Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Anzahl Teilnehmende mit Weiterbildungsabschluss und Abschlussjahr	2
Tabelle 2: Beweggründe für eine psychologische Weiterbildung absteigend nach der Grösse des Mittelwerts sortiert.....	3
Tabelle 3: Korrelationsmatrix der Beweggründe für eine psychologische Weiterbildung an der Hochschule für Angewandte Psychologie FHNW und Auswirkungen auf das Individuum	17
Tabelle 4: Korrelationsmatrix der Beweggründe und Auswirkungen auf das Team und Organisation	18

5 Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1: Anzahl Teilnehmende gruppiert nach Alterskategorien.....	2
Abbildung 2: Zwei Clustertypen anhand der Faktoren der Beweggründe (eigene Darstellung, 2017)	4
Abbildung 3: Konstrukt Ferntransfer (eigene Darstellung, 2017). Fragestellung: «Inwiefern sind die Teilnehmenden fähig, die im Lernfeld erlernten und weiterentwickelten Kompetenzen und Fähigkeiten im Funktionsfeld umzusetzen?».....	6
Abbildung 4: Konstrukt des eigenverantwortlichen Handelns (eigene Darstellung, 2017). Fragestellung: «Inwiefern sind die Teilnehmenden fähig, die im Lernfeld erlernten und weiterentwickelten Kompetenzen und Fähigkeiten im Funktionsfeld umzusetzen?»	7
Abbildung 5: Auswirkungen auf das Individuum Teil 1 (eigene Darstellung, 2017). Fragestellung: «Inwiefern findet bei den Teilnehmenden aufgrund der Weiterbildung eine persönliche und berufliche Entwicklung statt?».....	9
Abbildung 6: Auswirkungen auf das Individuum Teil 2 (eigene Darstellung, 2017). Fragestellung: «Inwiefern findet bei den Teilnehmenden aufgrund der Weiterbildung eine persönliche und berufliche Entwicklung statt?».....	10
Abbildung 7: Auswirkungen auf das Individuum Teil 3 (eigene Darstellung, 2017). Fragestellung: «Inwiefern findet bei den Teilnehmenden aufgrund der Weiterbildung eine persönliche und berufliche Entwicklung statt?».....	11
Abbildung 8: Auswirkungen auf das Teamklima (eigene Darstellung, 2017). Fragestellung: «Welchen Einfluss hat die Absolvierung der Weiterbildung auf das Teamklima?».....	12
Abbildung 9: Auswirkungen auf das Team (eigene Darstellung, 2017). Fragestellung: «Welchen Einfluss hat die Absolvierung der Weiterbildung auf das Team der zugehörigen Organisation?»	12

Abbildung 10: Auswirkungen auf die Organisation Teil 1 (eigene Darstellung, 2017). Fragestellung: «Welchen Einfluss hat die Absolvierung der Weiterbildung auf die Organisation?»	14
Abbildung 11: Auswirkungen auf die Organisation Teil 2 (eigene Darstellung, 2017). Fragestellung: «Welchen Einfluss hat die Absolvierung der Weiterbildung auf die Organisation?»	15