

**Sheron Baumann<sup>1</sup> & Lukas Lehmann<sup>2</sup>**

# **Hochschulweiterbildung unter Krisenbedingungen: Eine empirische Studie zu Wahrnehmung und Nutzen vor und während Covid-19**

## **Zusammenfassung**

Weiterbildungen an schweizerischen Fachhochschulen sind gefragt, um sich praxisorientiert beruflich weiterzuentwickeln. Während der Covid-19-Pandemie wurden sie unter zahlreichen Auflagen durchgeführt, was laut internationalen Studien ihren Nutzen beeinflusst haben könnte. Eine jährlich an der Business School der Hochschule Luzern durchgeführte Erhebung zum Nutzen von Weiterbildungen ermöglicht einen Vergleich zwischen Absolvent:innen ( $N = 2.691$ ) vor und während den pandemiebedingten Maßnahmen. Die zeitlich robuste Bewertung der Zufriedenheit mit den Weiterbildungen sowie des nicht-monetären Nutzens in drei Bereichen wird explorativ diskutiert.

## **Schlüsselwörter**

Wissenschaftliche Weiterbildung, Online-Unterricht, Bildungsnutzen, Covid-19-Pandemie, Qualitätsmanagement

---

1 Corresponding Author; Hochschule Luzern – Wirtschaft; sheron.baumann@hslu.ch;  
ORCID 0000-0002-9781-9818

2 Hochschule Luzern – Wirtschaft, lukas.lehmann@hslu.ch;  
ORCID 0000-0002-3319-4388

## **Continuing higher education under crisis conditions: an empirical study on perceptions and benefits before and during Covid-19**

### **Abstract**

Continuing education courses at Swiss universities of applied sciences are in demand for practice-oriented professional development. During the Covid-19 pandemic, they were carried out under numerous restrictions, which, according to international studies, may have influenced their benefits. An annual survey conducted at the Lucerne School of Business on the benefits of continuing education enables a comparison between graduates ( $N = 2,691$ ) before and during the pandemic-related measures. The longitudinally stable assessment of the satisfaction with the courses and the non-monetary benefits in three areas is discussed exploratively.

### **Keywords**

continuing higher education, online teaching, educational benefits, Covid-19-pandemic, quality management

# 1 Einleitung

Durch Hochschulen angebotene Weiterbildungsprogramme spielen eine entscheidende Rolle, wenn es darum geht, sich an veränderte Arbeitsmärkte anzupassen, neue Kompetenzen zu erwerben und sich persönlich weiterzubilden (UNESCO & Shanghai Open University, 2023). Die wissenschaftliche Weiterbildung setzt an den Schweizer Hochschulen ab dem Bachelorabschluss an. Die Programme sind im Bundesgesetz über die Weiterbildung (WeBiG) als nicht-formale Bildung eingestuft und richten sich an akademisch ausgebildete und berufserfahrene Fachkräfte. Dabei sind diese in die Formate CAS (Certificate of Advanced Studies), DAS (Diploma of Advanced Studies) und MAS (Master of Advanced Studies) eingeteilt. In Umfang und Struktur sind diese den Weiterbildungsprogrammen an deutschen und österreichischen Hochschulen ähnlich, jedoch strikt von der grundständigen Hochschulbildung getrennt (Fischer, 2014). Außerdem berechtigt ihr höchster Abschluss, der MAS, nicht zum Doktorat (Zimmermann, 2019).

Sämtliche Hochschultypen des binären Hochschulsystems der Schweiz bieten Weiterbildungen an. Insgesamt stieg die Zahl der Absolvierenden von MAS in den Jahren 2000 bis 2023 um 25 % an, wobei universitäre Hochschulen rund 25 % weniger MAS-Abschlüsse verliehen als Fachhochschulen (FH) (BFS, 2024a, 2024b). Dies verdeutlicht die Bedeutung der Weiterbildung für die FH. Betriebswirtschaftliche FH, darunter auch die Business School dieser Fallstudie, generieren etwa 45 % aller FH-Gesamteinnahmen im Bereich der Weiterbildung (BFS, 2024c).

Generell haben die Schweizer Hochschulen einen starken wirtschaftlichen Anreiz, Weiterbildungsprogramme anzubieten. Da die Studiengebühren nicht subventioniert sind und kostendeckend sein müssen, sind ihre Gebühren im Vergleich zu den Studiengebühren im grundständigen Studium relativ hoch und dürfen gewinnmaximierend angesetzt werden. Dies bewegt die Teilnehmenden, nach einem günstigen Kosten-Nutzen-Verhältnis für ihre Kurse zu suchen. Dieser Umstand wiederum ist ein Ansporn dafür, den direkten nicht-monetären und indirekt monetären Bildungsnutzen aller Programme zu messen und beobachten. Da aus Studien bekannt ist, dass die Effekte der Maßnahmen gegen die Covid-19-Pandemie einen „kritischen und

bedeutsamen Umbruch“ (Wißhak & Hochholdinger, 2021, S. 178) für die Lernangebote der Lehrenden darstellte und viele Weiterbildungsanbieter ihr Angebot während der Pandemie umfassend adaptieren und anpassen mussten (Gollob et al., 2021), drängte sich im Rahmen dieser Evaluations- und Qualitätssicherungstätigkeit die Frage auf, ob die Weiterbildungsteilnehmenden, welche in dieser Zeit eine Hochschulweiterbildung absolvierten, einen anderen wahrgenommenen Nutzen aufweisen als die Absolvent:innen anderer Jahre. Aufgrund der Ergebnisse diverser Studienergebnisse zu Bachelor- und Masterprogrammen (siehe Abschnitt 2) besteht dabei die Annahme, dass auch der Nutzen von Weiterbildungen unter den Maßnahmen zur Bekämpfung der Pandemie (Onlineunterricht, Abstandsregeln, Masken- und Zertifikatspflicht etc.) gelitten haben könnte.

## **2 Literaturübersicht und Untersuchungskontext**

Bereits vor der Pandemie war bekannt, dass der Präsenzunterricht positive Auswirkungen auf die Lernleistung, die Entwicklung von Kompetenzen, die Motivation und das Lernerlebnis hat (Sloan et al., 2020). Dagegen führte die Covid-19-Pandemie insgesamt zu einer Schwächung der Präsenz, auch durch eine verstärkte Digitalisierung der Lehre (Kohl & Denzl, 2020; Denninger & Käpplinger, 2021). Insbesondere während Phasen des Lockdowns waren Dozierende plötzlich gezwungen, ihren Unterricht virtuell zu gestalten, oft ohne tiefere Auseinandersetzung, wie sich die Vermittlung von Inhalten dadurch ändern muss (Basilaia et al., 2020; Martin et al., 2019; Saha et al., 2022). Studierende äußerten in der Folge denn auch Unzufriedenheit mit dem Online-Unterricht (z. B. Ahmed et al., 2023; Istijanto, 2021). Ein konkretes Problem war die uneinheitliche Gestaltung der Online-Lehre, die als Lernhindernis wahrgenommen wurde (Fox et al., 2020). Zudem wirkte sich der eingeschränkte Zugang zur Infrastruktur der Hochschulen sowie zu deren administrativen Diensten negativ auf die Wahrnehmung der Studienqualität aus (Istijanto, 2021). Mustakim et al. (2021) zeigten, dass Studierende Schwierigkeiten hatten, sich an die plötzliche

Umstellung der Lehrmethoden anzupassen, was durch pandemiebedingte Unsicherheiten und damit verbundene Ängste zusätzlich verstärkt wurde. Der Online-Unterricht erschwere das Entstehen eines Gemeinschaftsgefühls unter den Studierenden, vermindere die Gelegenheiten für gemeinsames Lernen und begrenze die Interaktionen (DeCoito & Estaiteyeh, 2022; Mustakim et al., 2021). In Großbritannien gaben Studierende während der Covid-19-Pandemie den mangelnden persönlichen Austausch mit Kommiliton:innen sowie den eingeschränkten Kontakt zu Lehrkräften als häufige Ursachen für eine Verschlechterung des wahrgenommenen Preis-Leistungs-Verhältnisses des Studiums an (Neves & Hewitt, 2022).

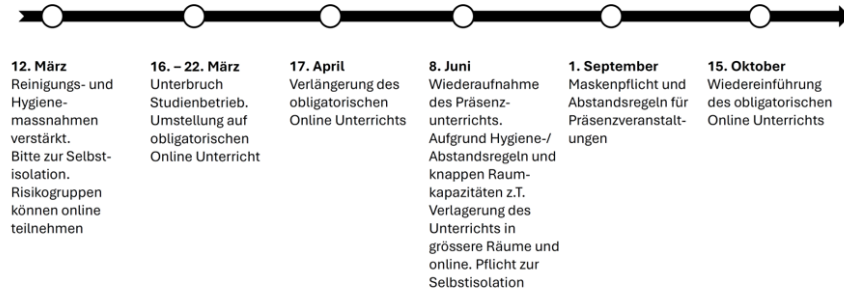
In einer amerikanischen Studie beschrieben Lehrende die Situation der Studierenden während der Covid-19 Pandemie als grundsätzlich herausfordernd, etwa durch die Bedingungen des Lernens von zu Hause aus, was sich negativ auf die allgemeine Konzentration und insgesamt auf das Studium auswirken konnte (Fox et al., 2020). Dennoch wurden für den Online-Unterricht auch Vorteile festgestellt: Eine Untersuchung aus Malta (Fiorini et al., 2022) ergab, dass insbesondere berufsbegleitend Studierende dem neuen Lernformat Positives abgewinnen konnten. Laut den Ergebnissen bevorzugten 23 % der befragten Studierenden (Bachelorniveau) das pandemiebedingte Online-Format gegenüber herkömmlichen Lehrmethoden, während 46 % eine gleichbleibende Zufriedenheit angaben und nur knapp ein Drittel den Präsenzunterricht bevorzugten. Auch in der Schweiz bewerteten rund zwei Drittel der Weiterbildungsanbieter laut einer Studie des Schweizerischen Verbandes für Erwachsenenbildung (SVEB) die Anpassungen als gut bis sehr gut aufgenommen durch ihre Studierenden (Gollob et al., 2021).

Die Studie von Onyeaka et al. (2024) kommt schließlich zum Schluss, dass Fernunterricht in Bezug auf die akademischen Leistungen der Studierenden genauso effektiv sein könne wie der traditionelle Präsenzunterricht. Die höheren Plagiatswerte der online unterrichteten Studierenden weisen jedoch auf ein Problem der wissenschaftlichen Integrität hin, welches durch Fernlernumgebungen scheinbar befördert wird.

In den Jahren 2020 und 2021 war auch das Weiterbildungsangebot der Fallinstitution erheblich von Einschränkungen rund um die Covid-19 Pandemie betroffen. Der Präsenzunterricht fiel entweder vollständig aus oder wurde stark reduziert und durch Online-Formate ersetzt. Dies führte zu einer deutlichen Einschränkung der fachlichen und persönlichen direkten Interaktion. Abbildung 1 gibt einen Überblick über die zentralen Entwicklungen im Weiterbildungsunterricht an der Business School der Hochschule Luzern zwischen 2020 und 2022. So ist zu erkennen, dass von Mitte März bis Anfang Juni 2020 gar kein Präsenzunterricht stattfand. Anschließend wurde bis Oktober 2020 ein eingeschränktes Präsenzformat ermöglicht, bevor erneut ein verpflichtender Wechsel zum Online-Unterricht erfolgte. Ab Mai 2021 wurde der Präsenzunterricht in begrenztem Umfang wieder aufgenommen. Ab September 2021 wurde schließlich die Zertifikatspflicht eingeführt, die im Dezember auf die 2G-Regel (geimpft oder genesen) verschärft wurde. Dies bewog viele Studierende dazu, weiterhin online am Unterricht teilzunehmen. Erst Mitte Februar 2022 konnten alle Maßnahmen aufgehoben werden.

Das Bundesamt für Statistik (BFS, 2022) berichtet, dass 53 % der Teilnehmenden von Weiterbildungen mit einer Dauer von über 40 Stunden im Jahr 2021 angaben, ihre Kurse während der Pandemie vollständig oder größtenteils online besucht zu haben. Gollob et al. (2021) berichten, dass 88 % der befragten schweizerischen Weiterbildungsanbieter ihr Angebot entsprechend umfassend anpassen mussten. Rund zwei Drittel der Anbieter meldeten, dass die Anpassungen von ihren Kunden als positiv aufgenommen wurden und nur 5 % berichteten von negativem Kundenfeedback.

## 2020



## 2021



## 2022

Abb. 1: Verlauf der Massnahmen gegen Covid-19 an der Business School der Hochschule Luzern

Die Covid-19-Pandemie führte bei sämtlichen Weiterbildungsanbietern in der Schweiz zu einem Nachfragerückgang (BFS, 2023). Der Anteil der Hochschulabsolvent:innen, die eine entsprechende Weiterbildung absolvierten, sank im Vergleich zum langjährigen Durchschnitt von 2010 bis 2019 von 40 % auf durchschnittlich 32 % in den Pandemie Jahren. Selbst im dritten Quartal 2023 hatte die Weiterbildungsbeteiligung noch nicht wieder das frühere Niveau erreicht (BFS, 2023). Im Jahr 2021 nannten knapp 27 % der Personen, die sich nicht wie gewünscht weiterbilden konnten, die Covid-19-Pandemie als wichtigsten Grund für ihre Nicht-Teilnahme (BFS, 2022).

Es besteht also Grund zur Annahme, dass die in der Literatur beschriebenen Anpassungen und Einschränkungen im Weiterbildungsunterricht auch an der Business School der Hochschule Luzern die wahrgenommene Wirksamkeit und die daraus resultierende Nutzenbetrachtung und die Zufriedenheit der Weiterbildungsteilnehmenden negativ beeinflusst haben.

Daher wird im folgenden Abschnitt analysiert, ob sich die Absolvierenden der Business School der Hochschule Luzern der Jahre 2020 und 2021 in ihrer Bewertung des Weiterbildungsnutzens von früheren Jahrgängen unterscheiden.

## 3 Stichprobe und Methode

### 3.1 Die Umfrage zum Weiterbildungsnutzen

Trotz des umfangreichen Weiterbildungsengagements von Erwerbstätigen in der Schweiz gibt es nur wenige Studien, die den individuellen Nutzen von Weiterbildungen – insbesondere jener, die von Hochschulen angeboten werden – untersuchen (Schweizerische Koordinationsstelle für Bildungsforschung, 2018). Um diese Lücke zu schließen, hat die Business School der Hochschule Luzern eine eigene Umfrage entwickelt, die sowohl die Zufriedenheit mit den Weiterbildungsangeboten als auch deren wahrgenommenen Nutzen erfasst und analysiert. Aufbauend auf Erkenntnissen aus der internationalen Forschung sowie eigenen Überlegungen wurden spezifische Konstrukte entwickelt, welche jeweils aus mehreren Items bestehen und mit Hilfe einer sechsstufigen Likert-artigen Skala bewertet werden können.<sup>3</sup> Die Erhe-

---

3 Die methodischen Grundlagen der Erhebung sind in der ersten Studie zum Weiterbildungsnutzen ausführlich dargestellt. Sie kann hier heruntergeladen werden: [https://www.hslu.ch/-/media/campus/common/files/dokumente/w/departement/replikationsstudie-bildungsnutzen-in-der-weiterbildung-arbeitsbericht.pdf?sc\\_lang=de-ch](https://www.hslu.ch/-/media/campus/common/files/dokumente/w/departement/replikationsstudie-bildungsnutzen-in-der-weiterbildung-arbeitsbericht.pdf?sc_lang=de-ch).



bung findet jeweils rund drei Jahre nach dem Abschluss der Weiterbildung statt. Obwohl mit dem Erhebungsinstrument auch die Lohnprämie erhoben wird, wird in diesem Beitrag auf deren Vergleich zwischen den beiden Gruppen verzichtet.

Im Folgenden werden die nicht-monetären Nutzenbereiche zusammen mit ihrem jeweiligen Cronbachs Alpha ( $\alpha$ ) dargestellt. Diese Kennzahl gibt Aufschluss über die Zuverlässigkeit einer Messung. Alphas von  $\geq 0.7$  deuten dabei darauf hin, dass die Befragten die Fragen zu den vier Nutzenbereichen als latente Konstrukte konsistent beantwortet haben und dass ihre Antworten nicht zufällig waren (vgl. Schecker, 2014).

*Zufriedenheit mit der Weiterbildung* ( $\alpha = 0.82$ ):

- Weiterempfehlung des Studiums
- Rückblickend von Weiterbildung profitiert

*Berufliche Stellung und Entwicklung* ( $\alpha = 0.77$ )

- Eintreffen der gewünschten Entwicklung
- Wahrnehmung anspruchsvollerer Aufgaben
- Ausbau des beruflichen Netzwerks
- Verbesserung der beruflichen Anerkennung
- Vergrößerung des Interesses am eigenen Job-Profil

### *Berufliche Kompetenz* ( $\alpha = 0.86$ )

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

### *Persönliche Entwicklung* ( $\alpha = 0.84$ )

- Verbesserung des persönlichen Auftretens
- Vergrößerung des Selbstbewusstseins

Die Cronbachs Alphas erreichten auch für die Teiluntersuchungen und ihren Erhebungen in den Jahren 2017, 2020 und 2024 ähnliche Werte, so dass angenommen werden kann, dass das Gütekriterium nicht nur durch die große Stichprobe getrieben wird. Im Weiteren wurde zur Überprüfung der Reliabilität bzw. der internen Konsistenz des Fragebogens in allen Erhebungsjahren ein s. g. Split-Half-Test durchgeführt. Hierbei konnten kaum Unterschiede festgestellt werden und es kann somit davon ausgegangen werden, dass der Fragebogen als Messinstrument zuverlässig ist (vgl. Priebe, 2024).

## **3.2 Stichprobe**

Die Stichprobe für die Analyse in diesem Beitrag umfasst 2.691 Absolvierende der CAS-, DAS- und MAS-Weiterbildungsprogramme aus den Jahren 2014 bis 2021, die an den entsprechenden Umfragen zwischen 2017 und 2024 teilgenommen haben. Davon haben 1.813 Personen ihre Weiterbildung zwischen 2014 und 2019 abgeschlossen, ohne pandemiebedingte Einschränkungen im Studienbetrieb zu erfahren. Im Gegensatz dazu besuchten und beendeten 878 Teilnehmende ihre Weiterbildung

in den Jahren 2020 und 2021 unter den Maßnahmen zur Eindämmung der Covid-19-Pandemie (siehe Abschnitt 2).

### 3.3 Methode

Im ersten Schritt wird für jedes Nutzenbereich-Konstrukt geprüft, ob sich die Mittelwerte der einzelnen Variablen bzw. Items und die Verteilung der Antworten zwischen den beiden Gruppen unterscheiden. Anschließend werden im zweiten Schritt die Mittelwerte und Verteilungen für die drei Weiterbildungsformate untersucht. Dabei werden beispielsweise die Bewertungen der beiden Gruppen von MAS-Absolvierenden miteinander verglichen. Die Auswertungen erfolgen mittels eines zweiseitigen *t*-Tests für die Mittelwertvergleiche sowie eines ergänzenden Mann-Whitney-*U*-Tests für die Verteilungen. Die Kombination beider Tests stärkt die Robustheit gegenüber Ausreißern und allfälliger Nicht-Normalverteilung. Die *P*-Werte beider Tests sind jeweils in der letzten Spalte der Tabellen 1 und 2 dargestellt.

## 4 Resultate

Die Testresultate zu den Variablen für die vier Konstrukte zum nicht-monetären Weiterbildungsnutzen sind in Tabelle 1 dargestellt. Während sich die Mittelwerte zwischen den Teilnehmenden, die ihre Weiterbildung vor oder während der Covid-19-Pandemie abgeschlossen haben, nur geringfügig und ohne statistische Signifikanz unterscheiden, kann im Fall der rückblickenden Beurteilung, ob man von der Weiterbildung profitieren konnte, eine statistisch signifikant unterschiedliche Verteilung der Antwortkategorien festgestellt werden. Anhand der sehr schwachen Effektgröße von  $r = 0.03$  kann jedoch nach Cohen (1992) davon ausgegangen werden, dass der Unterschied unbedeutend ist.

Nutzenbereich	Item	Vor Covid-19		Während Covid-19		$p_t$ $p_{MWU}$
		Mittelw. ( <i>N</i> )	Standard- abw.	Mittelw. ( <i>N</i> )	Standard- abw.	
Zufriedenheit mit der Weiterbildung	Weiterempfehlung	5,08 (1808)	0,922	5,06 (878)	0,902	0,527 0,291
	Rückblickend profitiert	5,05 (1807)	0,865	4,99 (878)	0,815	0,089 0,015*
Berufliche Entwicklung und Stellung	Gewünschte Weiterentwicklung	4,20 (1813)	1,358	4,29 (878)	1,222	0,288 0,450
	Anspruchsvollere Aufgaben	4,04 (1813)	1,406	4,07 (878)	1,319	0,369 0,654
	Vergrößerung des Netzwerks	4,33 (1813)	1,260	4,32 (878)	1,217	0,482 0,967
	Mehr berufliche Anerkennung	3,72 (1813)	1,216	3,44 (878)	1,200	0,134 0,549
	Mehr Interesse am Job-Profil	3,98 (1813)	1,297	4,00 (878)	1,212	0,469 0,816
	Vergrößerung Fachkompetenz	4,84 (1813)	0,958	4,83 (878)	0,862	0,120 0,519
Berufliche Kompetenzen	Vorbereitung auf berufliche Herausforderungen	4,42 (1813)	1,064	4,43 (878)	0,963	0,641 0,943
	Systematischer an Problemstellungen und -lösungen	4,08 (1813)	1,129	4,12 (878)	1,205	0,916 0,614
	Produktiver bei der Arbeit	3,55 (1813)	1,113	3,57 (874)	1,185	0,641 0,934

---

	Bessere Qualität der Arbeit	3,90 (1813)	1,187	3,91 (878)	1,127	0,649 0,816
Persönliche Entwicklung	Verbesserung des Auftretens	3,91 (1808)	1,224	3,89 (878)	1,149	0,643 0,341
	Steigerung des Selbstbewusstseins	3,98 (1807)	1,254	3,95 (878)	1,141	0,526 0,809

---

Tab. 1: Vergleich auf Ebene Variablen

Anmerkungen:  $p$ :  $P$ -Wert für  $t$ -Test;  $p_{MWU}$ :  $P$ -Wert für Mann-Whitley- $U$ -Test; \*  $p < 0,05$

Die Resultate in Tabelle 2 zeigen, dass auch innerhalb einzelner Weiterbildungsformate und auf Ebene der Konstrukte kaum nennenswerte Unterschiede zwischen den Vergleichsgruppen bestehen. Lediglich bei CAS-Absolvierenden zeigen  $t$ -Tests eine unterschiedliche mittlere Bewertung des Nutzens bezüglich der beruflichen Stellung und Entwicklung, wobei die Werte während der Pandemie leicht höher ausfallen. Auch hier lässt eine Beurteilung der Effektstärke  $r = 0.05$  jedoch den Schluss zu, dass dem Unterschied kaum Bedeutung zugemessen werden kann.

Nutzenbereich	Format	Vor Covid-19		Während Covid-19		$p_t$ $p_{MWU}$
		Mittelw. ( $N$ )	Standard- abw.	Mittelw. ( $N$ )	Standard- abw.	
Zufriedenheit mit der Weiterbildung	CAS	5,00 (1112)	0,971	5,02 (684)	0,917	0,993 0,525
	DAS	5,22 (150)	0,678	5,28 (25)	0,842	0,884 0,867
	MAS	5,19 (544)	0,817	5,21 (167)	0,857	0,891 0,996
Berufliche Entwicklung und Stellung	CAS	3,90 (1113)	0,887	4,00 (684)	0,837	0,043* 0,187
	DAS	4,18 (150)	0,949	4,38 (25)	0,741	0,307 0,619
	MAS	4,32 (548)	0,910	4,41 (167)	0,828	0,287 0,378
Berufliche Kompetenz	CAS	4,07 (1113)	0,910	4,13 (680)	0,820	0,174 0,444
	DAS	4,12 (150)	0,785	4,27 (25)	0,777	0,358 0,327
	MAS	4,34 (548)	0,879	4,32 (167)	0,818	0,810 0,515
Persönliche Entwicklung	CAS	3,84 (1113)	1,159	3,88 (684)	1,063	0,427 0,880
	DAS	3,81 (150)	1,073	4,06 (25)	1,024	0,273 0,355
	MAS	4,15 (548)	1,133	4,11 (167)	1,017	0,749 0,538

Tab. 2: Vergleich auf Ebene Konstrukt und innerhalb Weiterbildungsformaten

Anmerkungen:  $p_t$ :  $P$ -Wert für  $t$ -Test;  $p_{MWU}$ :  $P$ -Wert für Mann-Whitley- $U$ -Test; \*  $p < 0,05$

## 5 Diskussion und Schlussfolgerungen

Die Vergleiche auf Ebene der einzelnen Variablen ergeben keine Hinweise auf einen systematischen Zusammenhang zwischen der Gegebenheit, ob jemand eine Weiterbildung an der Business School der Hochschule Luzern vor oder während der Phase der Covid-19-Pandemie abgeschlossen hat und der Bewertung der einzelnen Items. Im Gegenteil: Insgesamt zeigen die Resultate eine bemerkenswerte Stabilität der Bewertungen, unabhängig vom Abschlusszeitpunkt respektive vom entsprechenden didaktischen Format. Auf Ebene des Vergleichs der Absolvierenden des gleichen Weiterbildungsformats zeigt sich ebenfalls ein homogenes Bild. In den zwei Fällen mit statistischer Signifikanz und sehr schwachen Effektgrößen wird dieser Schluss auch durch die Tatsache gestützt, dass eine große Stichprobe, welche hier vorliegt, grundsätzlich kleine Unterschiede schneller signifikant werden lässt, obwohl sie praktisch kaum eine Bedeutung haben.

So zeigen die Analysen also keine Hinweise darauf, dass sich der selbstbewertete Nutzen von Weiterbildungen vor und während der Covid-19-Maßnahmen unterscheidet. Dieser Befund steht den eingangs aufgearbeiteten Studien betreffend den grundständigen Ausbildungen entgegen, welche eine Minderbewertung vermuten ließen. Das Fehlen von Erkenntnissen aus der Forschung zu Veränderungen des wahrgenommenen Nutzens von Studienprogrammen durch unvorhergesehene und den Unterricht einschränkende Maßnahmen führt zur Exploration möglicher Gründe.

Die ausbleibende Veränderung des Nutzenerlebens kann mit drei Aspekten zusammenhängen:

1. Anpassungsfähigkeit der Institution
2. Anpassungsfähigkeit der Teilnehmenden
3. Methodische Aspekte in der Bewertung

Der erlebte Nutzen findet erstens keine Veränderung, weil die Hochschule schnell auf die veränderten Bedingungen reagiert hat, indem sie nach einer Woche Unterrichtsunterbruch zur Umstellung digitale Lehrmethoden ein- und den Unterricht online durchgeführt hat. Dadurch konnten Lehrinhalte ohne wesentliche zeitliche Unterbrechung weiterhin vermittelt werden (Schaffung von Kontinuität), was den wahrgenommenen Nutzen der Weiterbildung konstant gehalten haben könnte. Darüber hinaus blieben die wesentlichen Lernziele und Studieninhalte trotz der Pandemie dieselben. Den Weiterbildungsteilnehmenden kann damit der Eindruck geblieben sein, dass sie ihre Weiterbildung ohne Abstriche realisieren konnten und dieselben Qualifikationen und Fähigkeiten erworben haben, wie zu regulären Zeiten ohne Präsenzeinschränkungen.

Die gleichbleibenden Bewertungen könnten zweitens darauf hinweisen, dass die Teilnehmenden sich gut an die veränderten Lernbedingungen während der Pandemie angepasst haben. Dies könnte durch eine hohe Selbstmotivation der Weiterbildungsteilnehmenden und effektive Lernstrategien unterstützt worden sein. Nach der anfänglichen Unsicherheit über die neue Ausgangslage haben die Teilnehmenden möglicherweise ihre Erwartungen an das Weiterbildungsprogramm implizit angepasst. Sie könnten akzeptiert haben, dass pandemiebedingte Einschränkungen (z. B. keine Begegnungen und kein Erfahrungsaustausch vor Ort) unvermeidlich sind, und sich darauf konzentriert haben, inwiefern sie dennoch profitieren und lernen konnten. Diese und weitere Effekte können dazu geführt haben, dass der Nutzen trotz veränderter Rahmenbedingungen gleich bewertet wurde. Auch die Tatsache, dass für die meisten nach der Pandemie die berufliche Laufbahn nahtlos weitergeführt werden konnte und möglicherweise sogar von einem Aufholeffekt profitiert wurde, könnte die Nutzenwahrnehmung positiv beeinflusst haben.

Zusammengenommen bedeutet dies: Wenn die Weiterbildungen sowohl vor als auch während der Pandemie auf einem hohen Niveau durchgeführt wurden, könnte dies die Stabilität der Bewertungen erklären. Die gleichbleibende Qualität und die Anpassungsfähigkeit der Vermittlungsmethoden könnten dazu beigetragen haben, dass keine signifikanten Unterschiede festgestellt wurden.



Eine dritte und letzte Deutung bezieht sich auf methodische Aspekte: Es ist auch möglich, dass das Messinstrument zur Nutzenerhebung nicht gezielt oder empfindlich genug war, um relevante Unterschiede zu erfassen. Weiterbildungen dienen nicht nur der Verbesserung von fachlicher und personaler Kompetenz, sondern ihr Nutzen besteht für viele Teilnehmende auch darin, innezuhalten und in angeleiteter Manier Distanz zum beruflichen Alltag zu gewinnen – ähnlich einem beruflichen Sabbatical. Weiterbildungen stellen so auch eine Art mentale Pause und Reflexionsraum dar, welcher nicht direkt mit der didaktischen Umsetzung der Inhalte in Verbindung steht. So gesehen könnten Weiterbildungen, gerade in turbulenten Zeiten, nicht nur Wissen vermitteln, sondern auch Stabilität, Orientierung und ein Gefühl von Kontrolle schaffen – ein unterschätzter, aber entscheidender Nutzen, der von der Datengewinnung bisher nicht berücksichtigt wurde. Im Sinne eines Forschungsdesiderats wäre es also wünschenswert, die Messinstrumente zu erweitern, um den ganzheitlichen Nutzen von Weiterbildungen besser zu erfassen und auch psychologische und emotionale Faktoren in der Bewertung von Weiterbildungen zu berücksichtigen. Dies könnte durch die Integration von Fragen zur Resilienz, mentalen Entlastung und subjektivem Wohlbefinden geschehen. Neben quantitativen Methoden könnten auch qualitative Zugänge eingesetzt werden, um tiefere Einblicke in die subjektiven Erfahrungen der Teilnehmenden zu gewinnen. Dies könnte helfen, den „Kopf-Lüften“-Effekt und andere psychologische Vorgänge besser zu verstehen, welche die Nutzenbewertung möglicherweise stabilisieren.

Grundsätzlich sind weitere Veröffentlichungen hochschulinterner Analysen und Forschungen zur Bewertung des Nutzens vor und nach den Maßnahmen gegen die COVID-19-Pandemie wünschenswert. Sie würden Hochschulen ermöglichen, ihre Maßnahmen zur Sicherstellung der Studienkontinuität in Krisenzeiten empirisch fundiert weiterzuentwickeln.

## Literaturverzeichnis

Ahmed, V., Alzaatreh, A., & Saboor, S. (2023). Students' Perceptions of Online Teaching in Higher Education Amid COVID-19. *Journal of Science Education and Technology*, 32(5), 629–642. <https://doi.org/10.1007/s10956-023-10069-6>

Basilaia, G., Dgebuadze, M., Kantaria, M., & Chokhonelidze, G. (2020). Replacing the Classic Learning Form at Universities as an Immediate Response to the COVID-19 Virus Infection in Georgia. *International Journal for Research in Applied Science and Engineering Technology*, 8, 2321–9653. <https://doi.org/10.22214/ijraset.2020.3021>

Bundesamt für Statistik (BFS). (2022). *Lebenslanges Lernen in der Schweiz: Ergebnisse des Mikrozensus Aus- und Weiterbildung 2021*. BFS Nr. 1325–2100. Bundesamt für Statistik.

Bundesamt für Statistik (BFS). (2023). *Teilnahme an Weiterbildung – Daten des Indikators*. BFS Nr. ind-d-404105. Bundesamt für Statistik.

Bundesamt für Statistik (BFS). (2024a). *Tertiärstufe, Fachhochschulen: Bildungsabschlüsse nach Hochschule und Fachbereich*. BFS Nr. je-d-15.03.04.02.01. Bundesamt für Statistik.

Bundesamt für Statistik (BFS). (2024b). *Tertiärstufe, universitäre Hochschulen: Bildungsabschlüsse nach Hochschule und Fachbereich*. BFS Nr. je-d-15.03.04.01.01. Bundesamt für Statistik.

Bundesamt für Statistik (BFS). (2024c). *Finanzen der Fachhochschulen 2023: Basisdaten*. BFS Nr. su-d-15.06.03.02-2023. Bundesamt für Statistik.

Bundesgesetz vom 20. Juni 2014 über die Weiterbildung (WeBiG; SR 419.1; Stand am 1. Januar 2017).

Cohen, J. (1992). A power primer. *Psychological Bulletin*, 112(1), 155–159.

DeCoito, I., & Estaiteyeh, M. (2022). Transitioning to Online Teaching During the COVID-19 Pandemic: an Exploration of STEM Teachers' Views, Successes, and Challenges. *Journal of Science Education and Technology*, 31(3), 340–356. <https://doi.org/10.1007/s10956-022-09958-z>

Denninger, A., & Käßlinger, B. (2021). COVID-19 und Weiterbildung – Überblick zu Forschungsbefunden und Desideraten. *Zeitschrift Für Weiterbildungsforschung*, 44(3), 161–176. <https://doi.org/10.1007/s40955-021-00190-7>

- Fiorini, L. A., Borg, A., & Debono, M. (2022). Part-time adult students' satisfaction with online learning during the COVID-19 pandemic. *Journal of Adult and Continuing Education, 28*(2), 354–377. <https://doi.org/10.1177/14779714221082691>
- Fischer, A. (2014). *Hochschulweiterbildung in einem heterogenen Feld – Bericht zu Handen der Geschäftsstelle des Schweizerischen Wissenschafts- und Innovationsrats*. Schweizer Wissenschafts- und Innovationsrat.
- Fox, K., Bryant, G., Srinivasan, N., & Lin, N. (2020). *Part 1: A National Survey of Faculty During Covid-19*. Tyton Partners and Every Learner Everywhere.
- Gollob, S., Poopalapillai, & S. Sgier, I., (2021). *FOCUS Weiterbildung: Auswirkungen der Corona-Pandemie. Ergebnisse der Schweizer Anbieterumfrage 2021*. Schweizerischer Verband für Erwachsenenbildung SVEB. <https://edudoc.ch/record/223002>
- Istijanto (2021). The effects of perceived quality differences between the traditional classroom and online distance learning on student satisfaction: evidence from COVID-19 pandemic in Indonesia. *Quality Assurance in Education, 29*(4), 477–490. <https://doi.org/10.1108/QAE-08-2020-0098>
- Kohl, J., & Denzl, E. (2020). Weiterbildungsanbieter in der Corona-Pandemie. Ein erster Blick auf empirische Befunde. *Weiter Bilden, 27*(4), 23–28.
- Martin, F., Wang, C., Jokiaho, A., May, B., & Grübmeier, S. (2019). Examining Faculty Readiness to Teach Online: A Comparison of US and German Educators. *European Journal of Open, Distance and E-Learning, 22*(1), 53–69. <https://doi.org/10.2478/eurodl-2019-0004>
- Mustakim, Z., Fatimah, S., & Mahmudah, U. (2021). Students' perception and motivation on e-learning during the COVID-19 pandemic. In S. Jackowicz & I. Sahin (Eds.), *Online Education during the COVID-19 Pandemic: Issues, Benefits, Challenges, and Strategies* (S. 59–80). ISTES Organization.
- Neves, J., & Hewitt, R. (2022). *Student Academic Experience Survey 2022*. Advance HE/Higher Education Policy Institute.
- Onyeaka, H., Passaretti, P., & Miller-Friedmann, J. (2024). Teaching in a pandemic: a comparative evaluation of online vs. face-to-face student outcome gains. *Discover Education, 3*(1). <https://doi.org/10.1007/s44217-024-00140-8>

Priebe, J. A. (2024). *Testkonstruktion – das Herz der psychologischen Diagnostik*. Springer Berlin Heidelberg. <https://doi.org/10.1007/978-3-662-67547-2>

Saha, S. M., Pranty, S. A., Rana, M. J., Islam, M. J., & Hossain, M. E. (2022). Teaching during a pandemic: do university teachers prefer online teaching? *Heliyon*, 8(1), e08663. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2021.e08663>

Schecker, H. (2014). Überprüfung der Konsistenz von Itemgruppen mit Cronbachs  $\alpha$ . In D. Krüger, I. Parchmann, & H. Schecker (Eds.), *Methoden in der naturwissenschaftlichen Forschung* (pp. 1–6). Springer. [https://doi.org/10.1007/978-3-642-37827-0\\_2](https://doi.org/10.1007/978-3-642-37827-0_2)

Schweizerische Koordinationsstelle für Bildungsforschung (SKBF). (2018). *Bildungsbericht Schweiz 2018*. Schweizerische Koordinationsstelle für Bildungsforschung.

Sloan, D., Manns, H., Mellor, A., & Jeffries, M. (2020). Factors influencing student non-attendance at formal teaching sessions. *Studies in Higher Education*, 45(11), 2203–2216. <https://doi.org/10.1080/03075079.2019.1599849>

UNESCO & Shanghai Open University. (2023). *International trends of lifelong learning in higher education*. UNESCO Institute for Lifelong Learning & Shanghai Open University. <https://doi.org/10.54675/DCZR7108>

Wißhak, S., & Hochholdinger, S. (2021). Wie erleben und bewältigen Lehrende der berufsbezogenen Weiterbildung Folgen der Corona-Pandemie? *Zeitschrift für Weiterbildungsforschung*, 44, 177–195. <https://doi.org/10.1007/s40955-021-00193-4>

Zimmermann, T. E. (2019). Die Weiterbildungsformate CAS, DAS und MAS in der Schweizer Hochschullandschaft: Eine Betrachtung aus unterschiedlichen Blickwinkeln. *Zeitschrift Hochschule Und Weiterbildung*, 1, 22–29. <https://doi.org/10.4119/zhwb-1569>