

🕒 04/07/23 📦 Forschung

Pilotstudie der SUPSI (Universität Tessin)

Verbreitung einer Nachhaltigkeitskultur durch Weiterbildung

In der Hochschulweiterbildung und beruflichen Weiterbildung kann zunehmend ein Trend in Richtung nachhaltigere Lehrmethoden beobachtet werden. Die Bildungseinrichtungen aller Ebenen gelten als Schlüsselakteure für die Verbreitung einer Kultur der Nachhaltigkeit. 2022 führte die Fachhochschule der italienischen Schweiz (SUPSI) eine Pilotstudie zum aktuellen Stand der nachhaltigkeitsbezogenen Inhalte und Methoden in der Weiterbildung durch. Ziel war es, eine Bestandsaufnahme zu erstellen und die Verantwortungsträger der Weiterbildungsprogramme zu ermutigen, eine Kultur der Nachhaltigkeit durch Kursinhalte und die Gestaltung von Kursen weiter zu fördern. Fachleute, die an Weiterbildungskursen teilnehmen, tragen aufgrund ihrer Verbindung zu Organisationen und Unternehmen vor Ort zur Verbreitung einer solchen Kultur bei und üben dabei eine Anstosswirkung auf die gesamte Gesellschaft aus.

Die Rolle der Hochschulen bei der Verbreitung einer Nachhaltigkeitskultur

Für den Übergang zu einer nachhaltigeren Gesellschaft – wie sie die Agenda 2030 mit ihren 17 Zielen für eine nachhaltige Entwicklung (*Sustainable Development Goals, SDGs*) anstrebt – sind gründliche Überlegungen zur Rolle der Bildung und der erforderlichen Kompetenzen zur Umsetzung dieser Ziele anzustellen. Die Hochschule spielt dabei eine entscheidende Rolle bei der Ausbildung von aufgeklärten und engagierten Menschen (Leal Filho et al., 2019).

Hochschulen können in diesem Zusammenhang einen zweifachen Beitrag leisten:

1. zum einen können sie Lösungen entwickeln, um bestehende Herausforderungen im Zusammenhang mit Nachhaltigkeit zu bewältigen und
2. zum anderen sind sie «Denkfabriken», in denen die Erprobung von Innovationen und die Beeinflussung von Verhaltensweisen der Gemeinschaft gefördert werden (Swissuniversities, 2021).

Daher sollten Hochschulen über ihre Rolle als Wissensträger und -vermittler im Bereich nachhaltiger Entwicklung hinausgehen und zu Schlüsselakteuren bei der Verbreitung von Innovation und der Förderung einer Nachhaltigkeitskultur werden (Zamora-Polo & Sánchez-Martín, 2019). Im Zuge einer Literaturrecherche wurden Praktiken von Hochschulen zur Umsetzung der SDGs auf Ebene der Governance, Lehre und Forschung analysiert (Gonçalves Serafini et al., 2022). Im Bereich der Lehre werden die SDGs im Rahmen mehrere Initiativen in neue und bestehende Lehrpläne eingebunden. Trotz einiger Fortschritte gibt es aber immer noch zahlreiche Lehrpläne, in denen die SDGs überhaupt nicht Eingang gefunden haben (Chaleta et al., 2021; Ramos Torres, 2021). Diese Einbindung ist ausserdem oft das Ergebnis der Bemühungen besonders kritischer und engagierter Lehrkräfte und nicht eines institutionellen Prozesses (Ramos Torres, 2021).

Vor diesem Hintergrund hat die Fachhochschule der italienischen Schweiz (SUPSI, Scuola universitaria professionale della Svizzera italiana) die nachhaltige Entwicklung in ihre Strategie 2021-24 aufgenommen und 2022 einen ersten Nachhaltigkeitsbericht^[1] veröffentlicht. Diese Massnahmen fussen auf dem Konzept einer «starken» Nachhaltigkeit (Daly, 1990). Dabei wird die begrenzte Verfügbarkeit von Ressourcen des Planeten anerkannt und die Nachhaltigkeit auf ökologischer Ebene als Grundlage und Voraussetzung für ökonomische, kulturelle und soziale Nachhaltigkeit verstanden.

Der Nachhaltigkeitsbericht der SUPSI bietet eine Momentaufnahme über die Initiativen zur wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen und ökologischen Nachhaltigkeit der SUPSI und legt Handlungsschwerpunkte fest. Ausserdem konnten darin externe Interessensgruppen wie Organisationen und Unternehmen der Region Trends zukünftiger Berufe vorstellen, welche die SDGs am Arbeitsplatz implementieren müssen, und eine angemessene Ausbildung für zukünftige Fachkräfte schaffen (SDSN Italia e RUS, 2021). In diesem Rahmen wurde eine Pilotstudie (Sauli, Belfiore, Bregoli & Assi) durchgeführt. Hier sollte untersucht werden, inwieweit die Grundsätze der Nachhaltigkeit bei der Weiterbildung vermittelt werden. Im Folgenden werden die wichtigsten Ergebnisse dargelegt.

Weiterbildung als Brückenfunktion zwischen Hochschule und Unternehmen

Die Hochschulweiterbildung richtet sich hauptsächlich an Fachkräfte, die bereits umfangreiche berufliche Kompetenzen erlangt haben. Viele von ihnen sind Personen in Führungspositionen oder zukünftige Manager.

Diese Personen können aufgrund ihrer Position auf dem Arbeitsmarkt und ihren

örtlichen Beziehungen eine entscheidende Rolle bei der Verbreitung von Nachhaltigkeit in der Gesellschaft spielen. Dank der Weiterbildungsprogramme können Fachkräfte für ihre aktive Rolle auf dem lokalen Arbeitsmarkt sensibilisiert werden, wodurch ein Führungsansatz gefördert wird, der sich durch nachhaltige Leadership, Management und Beteiligung auszeichnet (García-Feijoo et al., 2020). Die Teilnehmenden von Weiterbildungskursen werden – unabhängig vom gewählten Programm – auf ihr tägliches Handeln aufmerksam gemacht und analysieren die Auswirkungen ihrer Entscheidungen, ihrer Handlungen und ihrer Managementmethoden auf den Schutz und die Wertschätzung von Umwelt, Menschen und Kultur. Die berufliche Weiterbildung kann – zwar auf andere, aber ähnliche Weise – dank ihrer engen Verbindung zur Arbeitswelt eine Vermittlerrolle nachhaltiger Praktiken spielen.

Die Pilotstudie hatte folgende Zielsetzungen:

- Untersuchung des Grades der Umsetzung von Nachhaltigkeitsgrundsätzen in den Weiterbildungsprogrammen.
- Transformative Auswirkung durch Ermutigung der Verantwortlichen der Weiterbildungsprogramme zur Reflexion über eine bestmögliche Förderung und Verbreitung einer Nachhaltigkeitskultur bei der Zielgruppe.
- Langfristige Förderung der sozialen, wirtschaftlichen, kulturellen und ökologischen Raumentwicklung über Weiterbildungsprogramme und die Verbreitung von Modellen für eine verantwortungsbewusste Leadership.

Pilotstudie zur Selbstbewertung der Nachhaltigkeit im Weiterbildungsangebot

Methode: Neunzehn Kursleiterinnen haben ihre jeweiligen Weiterbildungsprogramme (CAS, DAS und MAS) in verschiedenen Bereichen (IT, Gesundheit, soziale Arbeit, Kunst, Wirtschaft und Handel, Bauwesen usw.) anhand einer Checkliste bewertet. Die Kursleiter stellen bei der Planung und Gestaltung von Weiterbildungsprogrammen Schlüsselfiguren dar. Die Checkliste war in die vier Dimensionen der Nachhaltigkeit (ökologische, soziale, wirtschaftliche und kulturelle Nachhaltigkeit) und 31 damit verbundene Schlüsselwörter unterteilt (z.B. für soziale Nachhaltigkeit, «Förderung von Chancengleichheit und Modellen für das Diversity Management» oder «Gerechtigkeit zwischen und innerhalb der Generationen»). Für jedes Schlüsselwort wurden die KursleiterInnen gebeten:

- die *Relevanz in Bezug auf das Kursthema* zu bewerten (relevant bzw. nicht relevant). Zur Messung der Relevanz wurde für jedes für das Weiterbildungsprogramm relevante Schlüsselwort ein Punkt und für nicht relevante Schlüsselwörter null Punkte vergeben. Die Summe dieser Punkte ergab eine Punktzahl für jedes Weiterbildungsprogramm. Je näher die Punktezahl an 31 lag (Gesamtzahl der Schlüsselwörter), desto mehr wurden nachhaltigkeitsbezogene Inhalte im jeweiligen Weiterbildungsprogramm behandelt.
- den *Umfang des Wissenstransfers* auf einer Skala von 0 bis 6 zu bewerten: «Der Wissenstransfer erfolgt durch: 0 = kein Transfer; 1 = ein Zeugnis; 2 = eine Vorlesung, ein Seminar, ein Webinar, eine Konferenz, ein Magazin/Artikel; 3 = einen Workshop, ein Labor, eine Veranstaltung; 4 = ein Modul; 5 = ein Abschlussprojekt; 6 = das gesamte CAS/DAS/MAS».
- die *vermittelten Inhalte kurz zu beschreiben*: Diese Informationen wurden mit dem Umfang des Wissenstransfers als Zusatzüberprüfung gekreuzt.

Davor (Kick-off) und danach (Follow-up) fanden zwei Plenarsitzungen zwischen der Forschungsgruppe und den Teilnehmenden der Studie statt. Im Zuge des ersten Treffens wurden die Ziele und der Ablauf der Pilotstudie erklärt. Beim zweiten Treffen wurden hingegen die Ergebnisse besprochen. Diese Diskussionsmöglichkeiten waren hilfreich, um Überlegungen anzuregen, wie die Nachhaltigkeitsgrundsätze bestmöglich in die Kursplanung und in die Kursinhalte eingebunden werden können.

Hauptergebnisse: Abbildung 1 zeigt die *Relevanz* der vier Dimensionen der Nachhaltigkeit für das jeweilige Nachhaltigkeitsprogramm. Zunächst kann festgehalten werden, dass die Dimensionen weitgehend gleich vertreten sind; die Themen rund um ökologische Nachhaltigkeit sind bei den Weiterbildungskursen etwas weniger präsent.

In Abbildung 1 lassen sich drei Tendenzen erkennen:

- In einigen Kursen werden die vier Dimensionen der Nachhaltigkeit (oberer Teil der Abbildung) eingehend behandelt. Auffallend ist, dass dies vorwiegend Weiterbildungsprogramme sind, die bereits dem Thema der Nachhaltigkeit gewidmet sind (z.B. CAS bei Sozialer Verantwortung von Unternehmen, CAS bei Kooperation und Entwicklung, MAS bei Cultural Management).

- Andere Weiterbildungsprogramme (in der Mitte der Abbildung, beispielsweise CAS in Sustainable Facility Management, CAS in integrierter Nachhaltigkeit der Gebäude, CAS in Sustainable Innovation in Fashion) behandeln zwar Themen rund um die vier Dimensionen der Nachhaltigkeit, allerdings in einem geringeren Masse.
- In einem Teil der Weiterbildungskurse (unterer Teil der Abbildung) sind einige Dimensionen der Nachhaltigkeit nur im geringen Ausmass bis gar nicht vertreten. Die ökologische Dimension ist am wenigsten vertreten (siehe beispielsweise DAS in General Management, MAS in Tax Law, MAS in Gesundheitsmanagement).

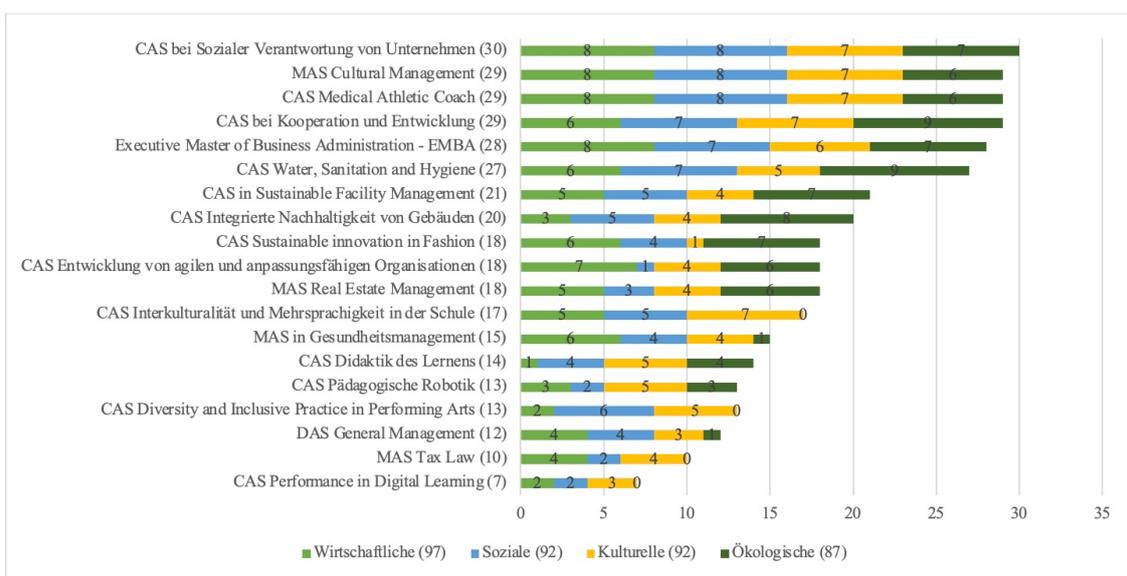


Abbildung 1. Relevanz der vier Dimensionen der Nachhaltigkeit für das jeweilige Weiterbildungsprogramm.

Anmerkung: Die Punktezahl errechnet sich dadurch, dass jedem relevanten Schlüsselwort für das jeweilige Weiterbildungsprogramm ein Punkt zugewiesen wurde. Die Gesamtpunktezahl je Dimension und Weiterbildungsprogramm ist in Klammern angegeben.

Die Angaben zum *Umfang des Wissenstransfers*, wodurch die Art und das Ausmass besser beziffert werden können, werden in Tabelle 1 aufgeführt. Anhand der Ergebnisse ist ersichtlich, dass nachhaltigkeitsbezogene Inhalte zwar über Weiterbildungskurse vermittelt werden, allerdings oft zu allgemein. Es kann festgehalten werden, dass Vorlesungen, Webinare, Konferenzen und Artikel am häufigsten als Wissenstransfermethode herangezogen werden, was als relativ geringer Wissenstransfer eingestuft werden kann. Allerdings kann festgestellt werden, dass sich die Nachhaltigkeitsthemen einiger Kurse über ein gesamtes Modul

oder sogar ein gesamtes Programm erstrecken, was auf einen umfassenderen Wissenstransfer schliessen lässt. Die Methode der Zeugnisse wird schliesslich am seltensten verwendet und bei einigen Nachhaltigkeitsthemen findet kein Wissenstransfer statt.

Der Wissenstransfer erfolgt durch...	wirtschaftliche Nachhaltigkeit	soziale Nachhaltigkeit	kulturelle Nachhaltigkeit	ökologische Nachhaltigkeit	Summe
0 = kein Transfer	51	59	42	77	229
1 = Zeugnis	2	1	0	1	4
2 = eine Vorlesung, ein Seminar, ein Webinar, eine Konferenz, ein Magazin/Artikel	38	32	24	50	144
3 = ein Workshop, ein Labor, eine Veranstaltung	9	7	3	5	24
4 = Modul	12	15	8	14	49
5 = Abschlussprojekt	11	10	8	2	31
6 = gesamte CAS/DAS/MAS	19	18	32	12	81
Summe Transfer von 1-6	91	83	75	84	333

Tabelle 1: Häufigkeit der verschiedenen Wissenstransfermethoden bei Weiterbildungsprogrammen gemäss den vier Dimensionen der Nachhaltigkeit.

Anhand der Ergebnisse zur Relevanz und zum Umfang des Wissenstransfers wird deutlich, dass zwar Anstrengungen zur Behandlung von Nachhaltigkeitsfragen im Rahmen der Weiterbildung unternommen werden, allerdings nicht im hohen Masse. Dies gilt vor allem für die ökologische Nachhaltigkeit, die oft nicht als Dimension verstanden wird, für welche ein horizontaler Wissenstransfer erfolgen kann.

Die KursleiterInnen haben im Zuge der Sitzungen im Plenum über nachhaltigkeitsbezogene Inhalte in ihren Kursen sowie über die institutionellen Bedingungen zur Förderung einer besseren Einbindung der Nachhaltigkeit gesprochen und nachgedacht. Sie haben dabei insbesondere konkrete Massnahmen zur Förderung einer Nachhaltigkeitskultur bei der Planung der Weiterbildungsprogramme ausgearbeitet. Dazu zählen beispielsweise:

- die Erfassung des internen Fachwissens zu Fragen der Nachhaltigkeit für eine bessere Zusammenarbeit zwischen den Abteilungen,
- die Schulung des Lehrpersonals in Fragen der Nachhaltigkeit,
- die Analyse der internen Nachhaltigkeit bei der Verwaltung der Weiterbildungsprogramme (z. B. in Bezug auf Mobilität, Verbrauch, Chancengleichheit usw.) oder
- die Einrichtung einer Arbeitsgruppe für Nachhaltigkeit in der Weiterbildung.

Nach der Pilotstudie

Nach der Pilotstudie konnten verschiedene Massnahmen in unterschiedlichen Universitätsbereichen beobachtet werden. Die meisten Teilnehmenden der Pilotstudie haben ihre Kursinhalte überarbeitet – mal etwas mehr, mal gezielter. Ziel aller war es allerdings, die vier Dimensionen der Nachhaltigkeit einzubinden. Ausserdem stellte sich in weiterer Folge heraus, dass die in die Planung oder Überarbeitung des Kurses eingebundenen Aspekte der Nachhaltigkeit mit den gängigsten Schlüsselwörtern der Pilotstudie verbunden waren. Schliesslich wurden mehrere im Plenum besprochene Vorschläge berücksichtigt und an der SUPSI umgesetzt. Dazu zählt beispielsweise die Einrichtung einer Arbeitsgruppe zur besseren Einbindung der Nachhaltigkeit in die Weiterbildung.

Ausserdem wurde die Erkenntnis gewonnen, dass es einen Übergangszeitraum braucht, damit die mit der Nachhaltigkeit verbundenen Massnahmen ihre Wirkung entfalten. Diese Ergebnisse konnten nämlich nicht beim Follow-up beobachtet werden, sondern erst zu einem späteren Zeitpunkt, und zwar anhand von Rückmeldungen und Feedback, das nicht im Zusammenhang mit der Pilotstudie eingeholt wurde. Dazu zählt die Verbesserung der Qualität oder die Entwicklung der Weiterbildungsstrategie.

Diese Ergebnisse zeigen, dass die Pilotstudie neugierig gemacht hat, dass dadurch Überlegungen angeregt und proaktive Verhaltensweisen der Kursleiterinnen gefördert wurden. So wurde eine dauerhafte Nachhaltigkeitskultur geschaffen. Dies zeugt einmal mehr davon, dass geänderte Überzeugungen und Methoden zur Förderung einer besseren Einbindung der Nachhaltigkeit in eine Fachhochschule ein Vorhaben ist, das mit zwar kleinen und einfachen, dafür aber systematischen Schritten auf allen institutionellen Ebenen angegangen werden muss.

Schlussbemerkungen und Ausblick

Im Rahmen der Studie wurden die Nachhaltigkeitsgrundsätze im derzeitigen Weiterbildungsprogramm erfasst und Entwicklungspotential erkannt. Die Ergebnisse zeugen von einem hohen Grad der Einbindung nachhaltigkeitsbezogener Themen. Allerdings werden diese eher oberflächlich behandelt. Die ökologische Dimension ist dabei im Allgemeinen am wenigsten vertreten.

Die Studie verfolgte auch einen Bildungs- und bewusstseinsbildenden Zweck, vor allem bei den Kursleitern, aber auch indirekt, und zwar anhand einer Anstosswirkung auf den Lehrkörper und die Kursteilnehmenden.

Der Querschnittscharakter der Nachhaltigkeit ist ein wichtiger Aspekt, der gemeinsam besprochen wurde: Den Teilnehmenden der Studie wurde bewusst(er), dass sich Nachhaltigkeit nicht nur auf die Umwelt bezieht, sondern jedweden

Lebensbereich umfasst (Wirtschaft, Soziales, Kultur usw). Nachhaltigkeitsbezogene Themen können grundsätzlich in jedem Kurs aufgegriffen werden – und zwar unabhängig vom Fach. Die Nachhaltigkeitsthemen sind derzeit noch zu stark an die Fächer gebunden und werden oft oberflächlich behandelt, wodurch ihre potentielle transformative Wirkung auf Methoden und das Transferpotential in Unternehmen und Organisationen reduziert wird. Dieses Ergebnis zeugt davon, dass verschiedene Handlungsträger im Bereich der Weiterbildung (Kursleiterinnen, Lehrkörper) hinsichtlich der Kompetenzen und der transversalen Fähigkeiten von Fachkräften zur Bewältigung immer komplexerer Probleme und Angelegenheiten im Zusammenhang mit der Nachhaltigkeit sensibilisiert und geschult werden müssen.

Eine Beschränkung dieser Studie ist die potenzielle Schwankung bei den Antworten aufgrund der subjektiven Wahrnehmung der Teilnehmenden hinsichtlich der Bewertung des Inhaltes der Programme und des Verständnisses der Schlüsselwörter.

In einem nächsten Schritt soll die Anwendung von Nachhaltigkeitsgrundsätzen bei der Planung und Verwaltung von Weiterbildungsprogrammen untersucht werden, so wie dies auch von den Studienteilnehmenden gewünscht wurde.

Diese Studie wurde im Rahmen der Hochschulweiterbildung durchgeführt. Dank gängiger Merkmale (Verbindung mit Unternehmen der Region oder eine praxisorientierte Lehre) könnte diese Studie auch im Bereich der beruflichen Weiterbildung wiederholt werden.

Dankesworte: Wir möchten uns bei Daniela Bruderer für ihre Unterstützung bei der Konzeption, Erhebung und Auswertung der Daten und bei allen KursleiterInnen für ihre Teilnahme an der Studie bedanken.

[1] Der Bericht (in Italienisch) ist hier einsehbar.

Bibliographie

- Chaleta, E., Saraiva, M., Leal, F., Fialho, I., & Borralho, A. (2021). Higher education and Sustainable Development Goals (SDG) (<https://doi.org/10.3390/su13041828>) – Potential contribution of the undergraduate courses of the School of Social Sciences of the University of Évora. *Sustainability*, *13*(4), 1828.
- Daly, H. E. (1990). Sustainable development (<https://doi.org/10.2307/2808061>): from concept and theory to operational principles. *Population and development review*, *16*, 25-43.

- García-Feijoo, M., Eizaguirre, A., & Rica-Aspiunza, A. (2020). Systematic review of sustainable-development-goal deployment in business schools (<https://doi.org/10.3390/SU12010440>). *Sustainability*, *12*(1), 440.
- Gonçalves Serafini, P., de Moura, J. M., de Almeida, M. R., & de Rezende, J. F. D. (2022). Sustainable Development Goals in Higher Education Institutions (<https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2022.133473>): A systematic literature review. *Journal of Cleaner Production*, *133473*.
- Leal Filho, W., Shiel, C., Paço, A., Mifsud, M., Ávila, L. V., Brandli, L. L., ... & Caeiro, S. (2019). Sustainable Development Goals and sustainability teaching at universities (<https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2019.05.309>): Falling behind or getting ahead of the pack?. *Journal of Cleaner Production*, *232*, 285-294.
- Ramos Torres, D. I. (2021). Contribución de la educación superior a los Objetivos de Desarrollo Sostenible desde la docencia (<https://doi.org/10.5944/reec.37.2021.27763>). *Revista española de educación comparada*.
- Sauli, Belfiore, Bregoli & Assi, articolo accettato per pubblicazione
- SDSN Italia e RUS. (2021). Agenda 2030 e Obiettivi di Sviluppo Sostenibile (https://reterus.it/public/files/Documenti/altri_documenti_NON_RUS/Guida_SDSN_Italia_RUS.pdf): Una guida per università e istituti di istruzione superiore.
- Swissuniversities. (2021). Prise de position de swissuniversities sur la Stratégie pour le développement durable 2030 (https://www.swissuniversities.ch/fileadmin/swissuniversities/Positionen/210211_Stn._Strategie_Nachhaltigkeit_2030_sign.pdf).
- Zamora-Polo, F., & Sánchez-Martín, J. (2019). Teaching for a better world (<https://doi.org/10.3390/su11154224>). Sustainability and sustainable development goals in the construction of a change-maker university. *Sustainability*, *11*(15), 4224.

Zitiervorschlag

Sauli, F., Belfiore, C., Bregoli, N., & Assi, J. (2023). Verbreitung einer Nachhaltigkeitskultur durch Weiterbildung. *Transfer. Berufsbildung in Forschung und Praxis* *8*(8).

Das vorliegende Werk ist urheberrechtlich geschützt. Erlaubt ist jegliche Nutzung ausser die kommerzielle Nutzung. Die Weitergabe unter der gleichen Lizenz ist möglich; sie erfordert die Nennung des Urhebers.