



ibbf

**INSTITUT FÜR
BETRIEBLICHE
BILDUNGSFORSCHUNG**

Ergebnisse der Frühjahrsbefragung 2014

**„Berufliche Weiterbildung in Berlin und Brandenburg–
Herausforderungen und Entwicklungstrends“**

Demografischer
Wandel



Marktbedingungen
und Ziele



Lernformen
und Lernbegleitung



Digitalisierung
und Wissen



Unternehmen
und Arbeit



Einführung

Das IBBF Institut für Betriebliche Bildungsforschung Berlin führt seit 2013 eine jährliche Befragung „**Berufliche Weiterbildung Berlin-Brandenburg**“ durch. Auslöser für die Befragung waren zum einen der durch die Arbeitsmarktreformen (Hartz-Reformen) ausgelöste Wandel des Marktes der Beruflichen Bildung von einem Anbieter- zu einem Nachfragemarkt. Zudem verschlechterten sich seit 2004/2005 die Finanzierungs- und Förderbedingungen vor allem für diejenigen Bildungsanbieter, die ihr Geschäftsmodell primär auf öffentlichen Auftragsmaßnahmen begründeten. In der Folge gingen viele Träger in Konkurs, bildeten ihre Leistungsstrukturen um oder definierten ihre Geschäftsfelder neu. Zum anderen hat das IBBF bei der Sichtung von vielfältigen Forschungsergebnissen, Analysen und Quellen festgestellt, dass seit vielen Jahren die Trendentwicklungen der Beruflichen Weiterbildung in der Region Berlin-Brandenburg nicht mehr kontinuierlich verfolgt und fachlich aufbereitet worden sind. Während in den 90er Jahren in Berlin und in Brandenburg dazu noch explizite Studien durchgeführt wurden, war das ab den 2000er Jahren sichtbar abgebrochen. Das IBBF Berlin hält dies für keinen akzeptablen Zustand. Daraus entstand die Initiative zur Durchführung der jährlichen „Frühjahrsbefragung Berufliche Weiterbildung in Berlin-Brandenburg“.

Das IBBF führt die Befragung in Kooperation mit Partnern aus der Wirtschaft, der Bildung und mit fördernden Institutionen durch. Die Befragung hat das Ziel, inhaltliche Trends und strukturelle Entwicklungen der beruflichen Weiterbildung in der Hauptstadtregion qualitativ zu erfassen, zu bündeln und daraus Entwicklungslinien abzuleiten. Nach großer Resonanz auf die Ergebnisse der Befragung von 2013 wurde die Frühjahrsbefragung 2014 inhaltlich erweitert und vertieft sowie auf Unternehmen und weitere Zielgruppen ausgedehnt.

Die Frühjahrsbefragung ist als jährlich wiederkehrende Befragung mit festen Fragestellungen angelegt, so dass zu den einzelnen Themenfeldern schrittweise Zeitreihen entstehen werden. Ihr Konzept ist jedoch auch darauf ausgerichtet, in einem variablen Bereich, anlassbezogen aktuelle Fragestellungen aufzunehmen und zu vertiefen.

Die Befragung ist auf fünf inhaltliche **Themenfeldern** ausgerichtet:

1. Demografischer Wandel
2. Marktbedingungen und Ziele
3. Lernformen und Lernbegleitung
4. Digitalisierung und Wissen
5. Unternehmen und Arbeit

Mit den Themenfeldern werden die Wirkungen veränderter gesellschaftlicher und wirtschaftlicher Rahmenbedingungen sowie die Veränderung im Herangehen an die Weiterbildung und die Gestaltung von Arbeit in den Unternehmen erfasst. Als aktuelles Schwerpunktthema wurde in die Befragung 2014 das Feld Digitalisierung und Wissen integriert.

Vorgehen

Zur Einschätzung von Stand und Entwicklungstrends in der beruflichen Weiterbildung wurde die empirische Basis der Befragung quantitativ und qualitativ erweitert. So wurden Unternehmen als Zielgruppe in die Befragung einbezogen, um die Nachfrageseite des Weiterbildungsmarktes besser zu erfassen.

Die Befragung wurde auf folgende vier Zielgruppen ausgerichtet:

- **Bildungsdienstleister** (Bildungseinrichtungen beruflicher Aus- und Weiterbildung)
- **Experten** (Wissenschaftler, Praxisexperte, Beratungsstelle),
- **Finanziers/Auftraggeber** (Unternehmen, Arbeitsagentur, Jobcenter),
- **Multiplikatoren** (Wirtschaftsförderungen, Cluster, Kammer, Technologie- und Gründerzentrum, Regionaler Wachstumskern, Verband).

Mit der Ausrichtung auf diese Gruppen wird längerfristig das Ziel verfolgt, den wachsenden Widerspruch zwischen stagnierender oder rückläufiger Weiterbildung in Unternehmen auf der einen Seite und einer hohen Fachkräftenachfrage auf der anderen Seite bei sich rasant wandelnden Rahmenbedingungen in Wirtschaft und Gesellschaft zu untersuchen.

Für die Befragung 2014 wurde deshalb das Befragungsdesign verändert. Das Konzept der schriftlichen Befragung von ausgewählten Experten mit offenen Fragen zu verschiedenen Themen wurde durch ein Konzept mit Fragebogen ersetzt, das zu den Themenfeldern mit vorgegebenen, skalierenden Antwortmöglichkeiten arbeitet. Insgesamt wurden zu den fünf Feldern 20 Fragen formuliert. Ergänzend wurden für die Zuordnung zu den Zielgruppen und für die regionale Verortung entsprechende Angaben abgefragt.

Mit der Anpassung des Befragungsdesigns ging die Umstellung von einer „Paper-and-Pencil-Befragung“ zu einer Online-Befragung mit der Open-Source-Anwendung „LimeSurvey“ einher.

Alle Befragungsteilnehmer erhielten per E-Mail einen Link, mit dem sie auf die Online-Befragung zugreifen und alle Fragen, auch schrittweise, mit zeitlicher Unterbrechung, bearbeiten konnten. Der Befragungszeitraum erstreckte sich vom 23. April bis 31. Mai 2014. Zur Erhöhung der Rücklaufquote wurden nach zwei Wochen Erinnerungsmails versendet und Telefonate zur personenbezogenen Ansprache realisiert. Die E-Mail-Adressen zur personalisierten Einladung der potentiellen Befragungsteilnehmer resultieren aus den langjährigen Kontakten und der Zusammenarbeit mit Handelnden aus den Zielgruppen. Der Rücklauf von ausgefüllten Fragebögen erfolgte anonymisiert in eine Datenbank.

Mit diesen Umstellungen in Design und Methodik konnte eine deutlich größere Zahl von potentiellen Befragungsteilnehmern kontaktiert und somit die Grundgesamtheit der Befragung deutlich erhöht, der Rücklauf von Befragungsergebnissen vereinfacht und die Auswertung erleichtert werden.

Befragungsergebnisse

Zur Teilnahme an der Online-Befragung wurden 476 Adressaten persönlich eingeladen, von denen 86 einen vollständig ausgefüllten Fragebogen übermittelten. Damit wurde eine Rücklaufquote von 18 % erreicht. Aus den Zugriffszahlen konnte zudem ermittelt werden, dass weitere 102 Adressaten Interesse an der Befragung hatten und die Beantwortung begonnen, jedoch nicht vollständig abgeschlossen haben. Teilweise gaben die „Abbrecher“ eine Rückmeldung zu den Gründen. Dazu gehörten u.a. die fehlende Antwortmöglichkeit „trifft nicht zu“ oder die fehlende Möglichkeit des Überspringens von Fragen. Diese Hinweise werden in das Re-Design der Befragung für 2015 einfließen.

Von den 86 Teilnehmern waren mit ihrer Organisation 66 % hauptsächlich in Berlin und 34 % in Brandenburg aktiv. Die nachfolgende Übersicht zeigt die Befragungsteilnehmer nach Zugehörigkeit zu einer der vier Zielgruppen:

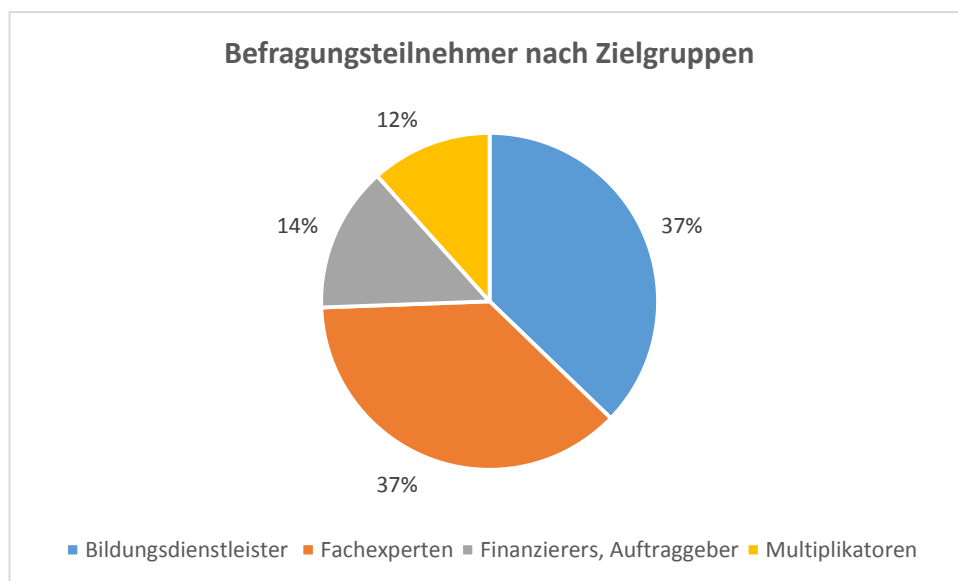


Abb. 1: Befragungsteilnehmer nach Zielgruppen (in %)

Themenfeld 1 - Demografischer Wandel

In diesem Themenfeld standen die Auswirkungen sowie die Möglichkeiten und Potentiale zur Bewältigung des demografischen Wandels im Fragefokus. Zudem wurden Zielgruppen der Personalarbeit und Anlässe für Weiterbildungsaktivitäten erhoben.

Der Einstieg in dieses Themenfeld erfolgt mit der Frage „Sind Sie bereits mit **Auswirkungen konfrontiert, die aus dem demografischen Wandel entstehen?**“, die mit verschiedenen Antwortmöglichkeiten untersetzt war. Über die Gesamtheit der Antworten betrachtet sehen sich 64% der Befragten mit wenig geeigneten Fachkräftebewerbungen, 47% mit fehlendem Nachwuchs für Ausbildungsberufe sowie 45% mit Besetzungsproblemen beim Führungspersonal infolge des demografischen Wandels deutlich (stark oder mehr) konfrontiert.

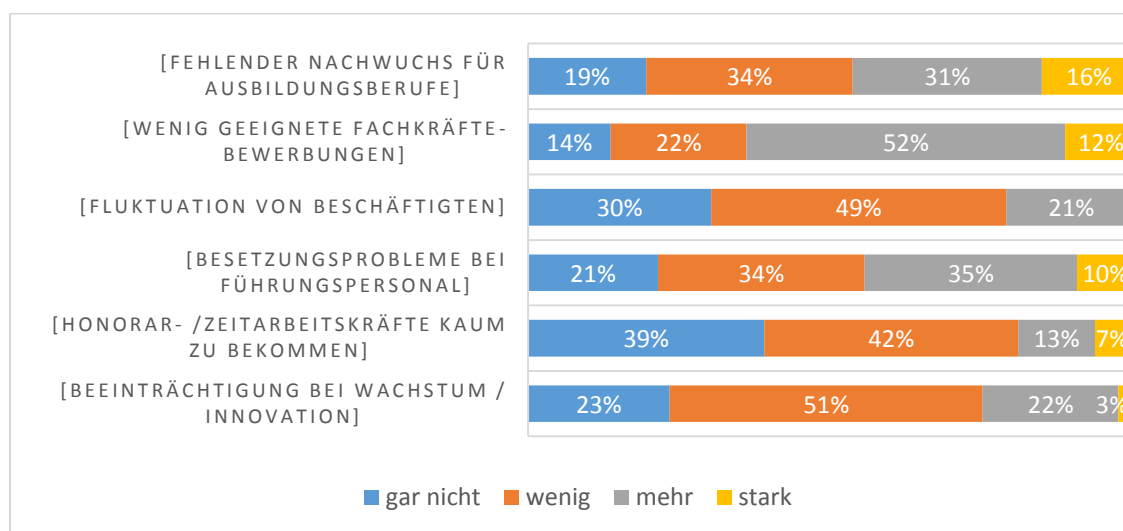


Abb. 2: Bewertung der Auswirkungen des demografischen Wandels (Befragte insgesamt)

Im Detail betrachtet, spürt insbesondere die Zielgruppe „Unternehmen“ die **Auswirkungen des demografischen Wandels** bereits viel deutlicher als die anderen befragten Zielgruppen. 75% bestätigen, dass sie wenig geeignete wenig geeigneten Fachkräftebewerbungen bekommen und 58% reflektieren Besetzungsprobleme beim Führungspersonal. Im zweiten Schritt wurde gefragt, welche Möglichkeiten das größte Potential zur Bewältigung der betrieblichen Auswirkungen des demografischen Wandels haben. Übergreifend werden in einer verstärkten Erstausbildung/Umschulung (73%), in Arbeitgeberzusammenschlüssen (64%) sowie in der Nutzung von Ressourcengruppen des Arbeitsmarktes (55%) die größten Potentiale gesehen.

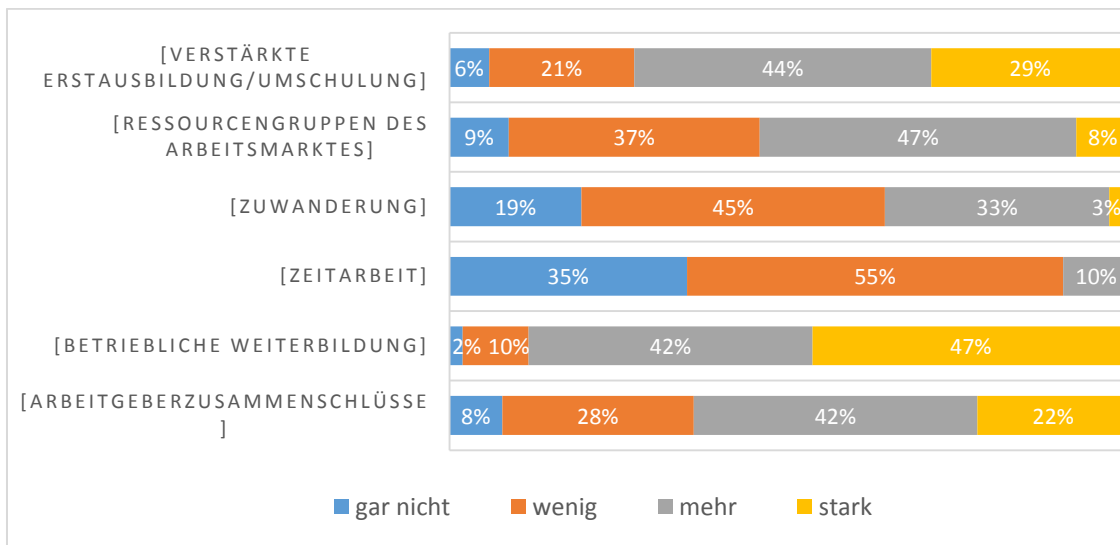


Abb. 3: Bewertung der Potentiale zur Bewältigung der Auswirkungen des demografischen Wandels (Befragte insgesamt)

Aus der Perspektive der befragten Unternehmen wird das stärkste **Potential** in der betrieblichen Weiterbildung (88%) gesehen, gefolgt von einer verstärkten Erstausbildung/Umschulung (72%) und Arbeitgeberzusammenschlüssen (63%). Zeitarbeit, Zuwanderung oder Ressourcengruppen des Arbeitsmarktes sind aus Unternehmenssicht nicht oder eher wenig zur Problembewältigung geeignet.

Mit Frage 3 wurden Einschätzungen erhoben, mit welcher Intensität die aufgeführten Zielgruppen im Fokus betrieblicher Personalarbeit stehen werden.

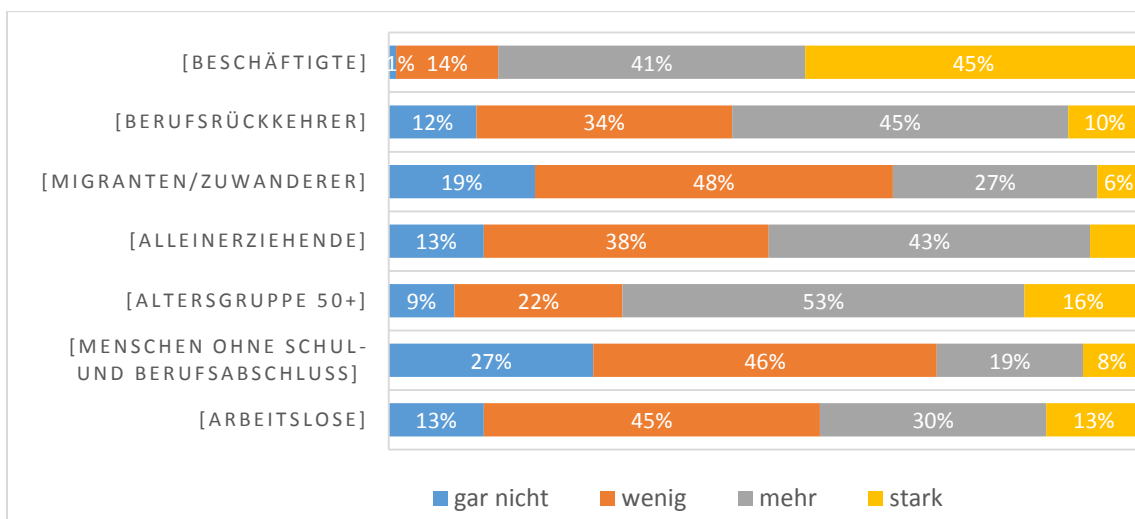


Abb. 4: Bewertung der Intensität der Ausrichtung der betrieblichen Personalarbeit auf Zielgruppen (Befragte insgesamt)

Nach Einschätzung aller Befragten werden für die nächsten Jahre die eigene Belegschaft (86%) und die Altersgruppe 50+ (69%) deutlich im **Zentrum der betrieblichen Personalarbeit** stehen, hingegen Menschen ohne Schulabschluss (73%), Zuwanderer (67%) und Arbeitslose (58%) nur wenig oder gar nicht. Damit kommt eine deutliche Innenorientierung zum Ausdruck, der Blick

nach außen, auf andere Potenziale als die der vorhandenen Belegschaft bleibt offensichtlich verwehrt.

Abschließend wurde in diesem Handlungsfeld durch die Befragten eine Einschätzung der folgenden Ursachen als Auslöser für Weiterbildungsbedarfe vorgenommen.

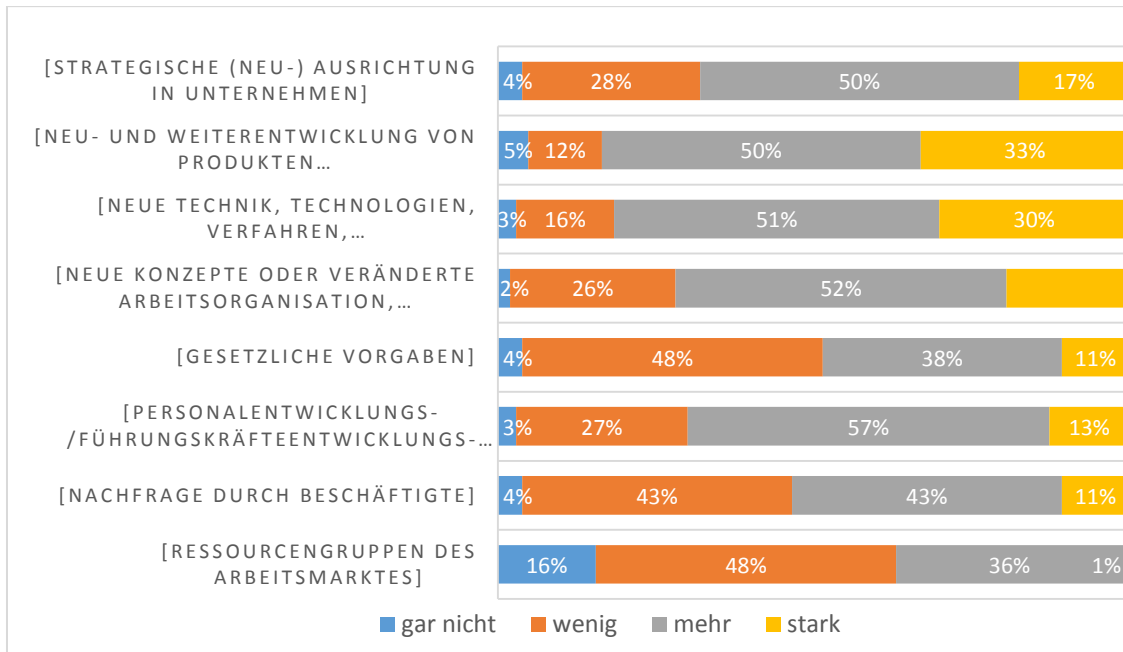


Abb. 5: Bewertung von Ursachen als Auslöser für Weiterbildungsbedarfe (Befragte insgesamt)

Entscheidende **Auslöser für Weiterbildungsbedarfe** sehen die Befragten in den drei Innovationsbereichen „Produkte und Dienstleistungen“ (83%), „Technik, Technologie, Verfahren“ (81%) sowie „Veränderte Arbeitsorganisation“ (72%) gesehen. Ressourcengruppe des Arbeitsmarktes als potentielle Beschäftigte zur Bewältigung der betrieblichen Auswirkungen des demografischen Wandels spielen hingegen als Auslöser von Weiterbildung für knapp 2/3 der Befragten keine und nur eine geringe Rolle.

Fazit Themenfeld 1 – Demografischer Wandel

Die Unternehmen spüren bereits ein deutliches Defizit an geeigneten Fachkräftebewerbungen. Und stoßen auch bei der Besetzung von Führungspositionen auf Probleme.

Der Betrieblichen Weiterbildung und einer verstärkten Erstausbildung wird von Unternehmen mehrheitlich das größte „Lösungspotenzial“ für die durch den demografischen Wandel verursachten Probleme zugesprochen. Chancen werden aber auch in kooperativen Lösungen (Arbeitgeberzusammenschlüsse) gesehen.

Der Fokus der betrieblichen Personalarbeit für die nächsten Jahre ist klar auf die eigene Belegschaft gerichtet, insbesondere auf die Altersgruppe 50+. Der Blick nach außen, auf andere Ressourcengruppen des Arbeitsmarktes scheint noch wenig ausgeprägt.

Auslöser für Weiterbildungsbedarfe sind Innovationen in drei Bereichen: bei Produkten und Services, bei Technik und Technologie sowie in der Arbeitsorganisation.

Themenfeld 2 - Marktbedingungen und Ziele

Die Fragen in diesem Feld dienen der Einschätzung der aktuellen Geschäftslage der eigenen Organisation, der Entwicklung der Marktbedingungen, der Leistungsbereiche sowie der Zielrichtung beruflicher Weiterbildung. Darüber hinaus wurde erhoben, welche Maßnahmen zur Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung am wirksamsten sind und wie sich die Bedeutung der verschiedenen Anbieter von Weiterbildung zukünftig verändern wird. Als Einstieg beurteilten die Befragungsteilnehmer die Entwicklung der Indikatoren Geschäftslage, Umsatzentwicklung, Geschäftserwartungen und Beschäftigungssituation:

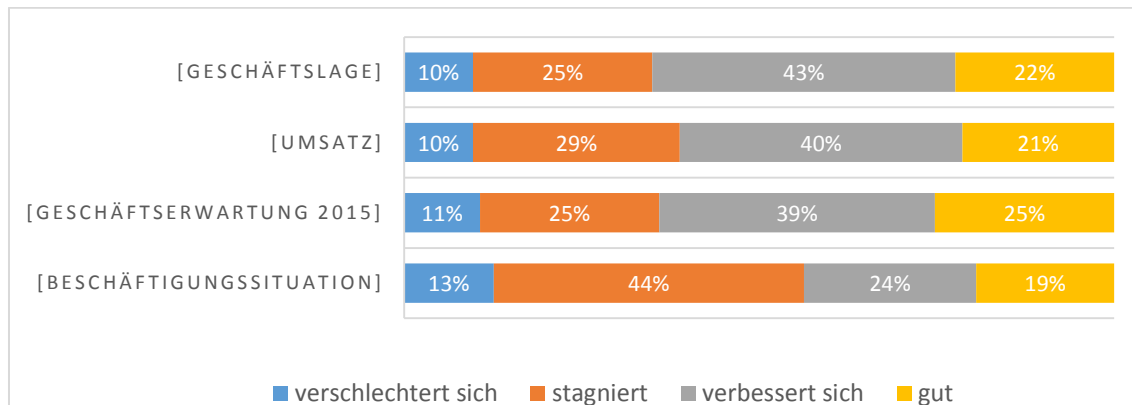


Abb. 6: Bewertung der Indikatoren zur eigenen Geschäftslage (Befragte insgesamt)

Die **Geschäftslage ihrer Organisation** schätzten knapp zwei Drittel der Befragten als gut bzw. sich verbessernd ein. Die Geschäftserwartungen für 2015 werden ebenso beurteilt. Ähnliche Einschätzungen wurden bzgl. des Umsatzes vorgenommen. Hingegen sehen weniger als die Hälfte eine gute bzw. sich verbessernde Beschäftigungssituation, während 44% hier eine Stagnation bzw. 13% eine Verschlechterung für ihrer Organisation konstatieren.

Bei der Einschätzung zur **Entwicklung von Marktbedingungen der beruflichen Bildung**, insbesondere des finanziellen Engagements von Auftraggebern, gehen alle Befragten von einer überwiegend rückläufigen oder stagnierenden Tendenz aus. Insbesondere bei Aufträgen von Arbeitsagenturen (88%) sowie den Ländern Berlin und Brandenburg und ihrer Kommunen (74%) manifestiert sich diese Erwartung der Befragten. Hingegen wird bei Unternehmen der Wirtschaft und Teilnehmenden/Selbstzahlern (je 44 %) ein wachsender bzw. stark wachsender Markt erwartet.

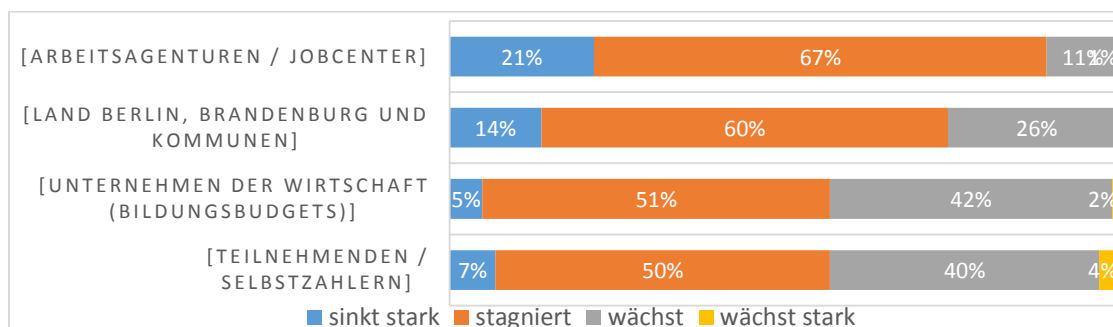


Abb. 7: Einschätzung der Entwicklung von Marktbedingungen, insbesondere des finanziellen Engagements von Auftraggebern (Befragte insgesamt)

Betrachtet man nach Zielgruppen differenziert diese Einschätzung, zeichnet sich jedoch ein anderes Bild ab: Übereinstimmend werden von den Zielgruppen noch die **Entwicklungen der Marktbedingungen** bei Aufträgen durch Arbeitsagenturen als sinkend bzw. stagnierend eingeschätzt. Bei Ländern und Kommunen erwarten 16% der Bildungsdienstleister und 25% der Finanziers/Auftraggeber eine wachsende Entwicklung, während jedoch 43% der Fachexperten ein Wachstum erwarten. Steigende Hoffnungen sind auf das private Segment als Auftraggeber gerichtet. Hier fallen jedoch die Einschätzungen der Befragten zur Entwicklung von Marktbedingungen auseinander: Während Bildungsdienstleister (28%) und Finanziers/Auftraggeber (25%) nur eine moderate positive Entwicklung bei Unternehmen der Wirtschaft als Auftraggeber erwarten, gehen 60% der Fachexperten von einem Wachstum in diesem Segment aus. Die Wachstumschancen bei Teilnehmenden/Selbstzahlern als Finanziern von Weiterbildung werden unterschiedlich bewertet: 53% der Fachexperten gegenüber jeweils rd. 30% der Bildungsdienstleister und Finanziers/Auftraggeber sehen hier Chancen.

Bei der Einschätzung der **Ziele, die mit der Weiterbildung künftig verfolgt werden**, zeichnet sich ein homogenes Bild ab. Die Anpassung fachlich-inhaltlicher Kompetenzen sowie die Förderung betriebsspezifischer Kompetenzen sieht die Mehrheit dabei an der Spitze.

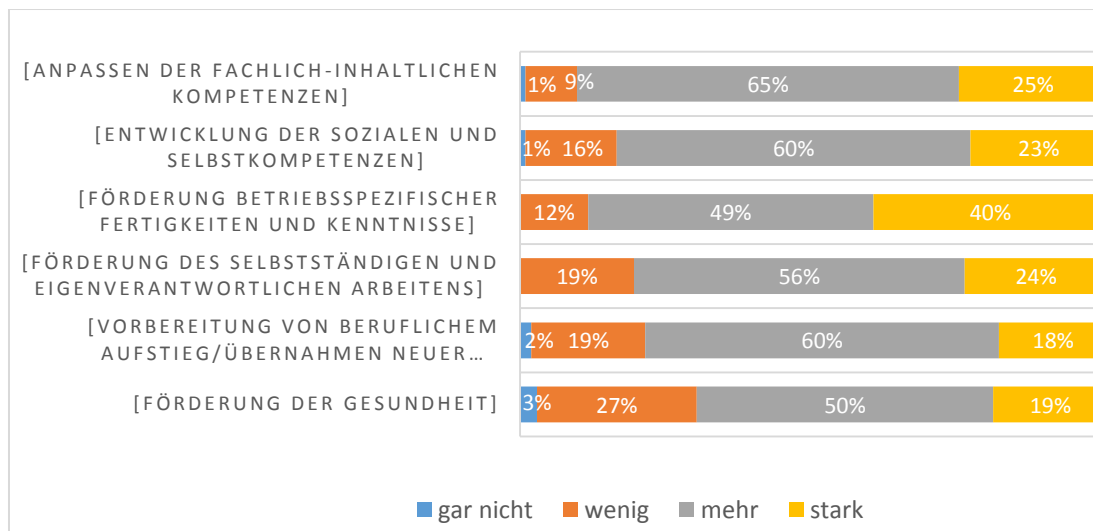


Abb. 8: Bedeutungszuwachs bei Zielen der beruflichen Weiterbildung (Befragte insgesamt)

Mit Frage 4 wurde die Bedeutung verschiedener Leistungsbereiche der Bildungsdienstleister hinterfragt. Dabei wird von allen Befragten die Berufliche Weiterbildung als Kern der wirtschaftlichen Tätigkeit von „Bildungsdienstleistern“ gesehen. 90% der Befragten schätzen die Bedeutung dieses Bereiches als groß bzw. außerordentlich ein. An zweiter Position setzen 72% der Befragten die Bedeutung von Firmenschulungen.

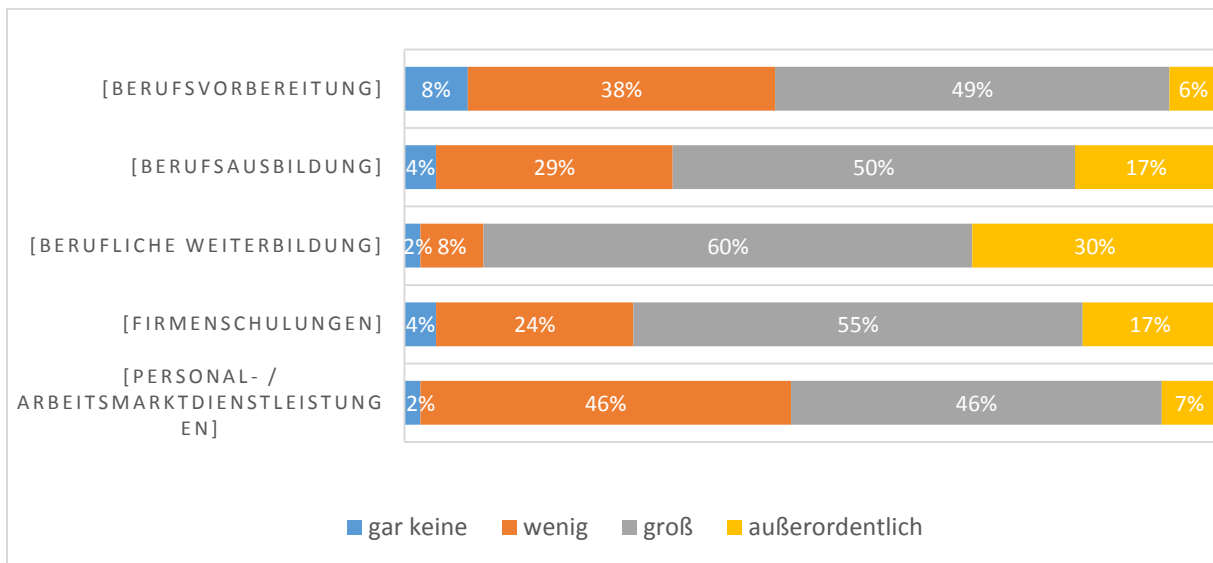


Abb. 9: Bedeutung von Leistungsbereichen für die wirtschaftliche Tätigkeit von Bildungsdienstleistern

Anschließend nahmen die Befragungsteilnehmer eine Einschätzung vor, welche Maßnahmen den Beschäftigten die **Teilnahme an beruflichen Weiterbildungen** leichter ermöglichen werden.

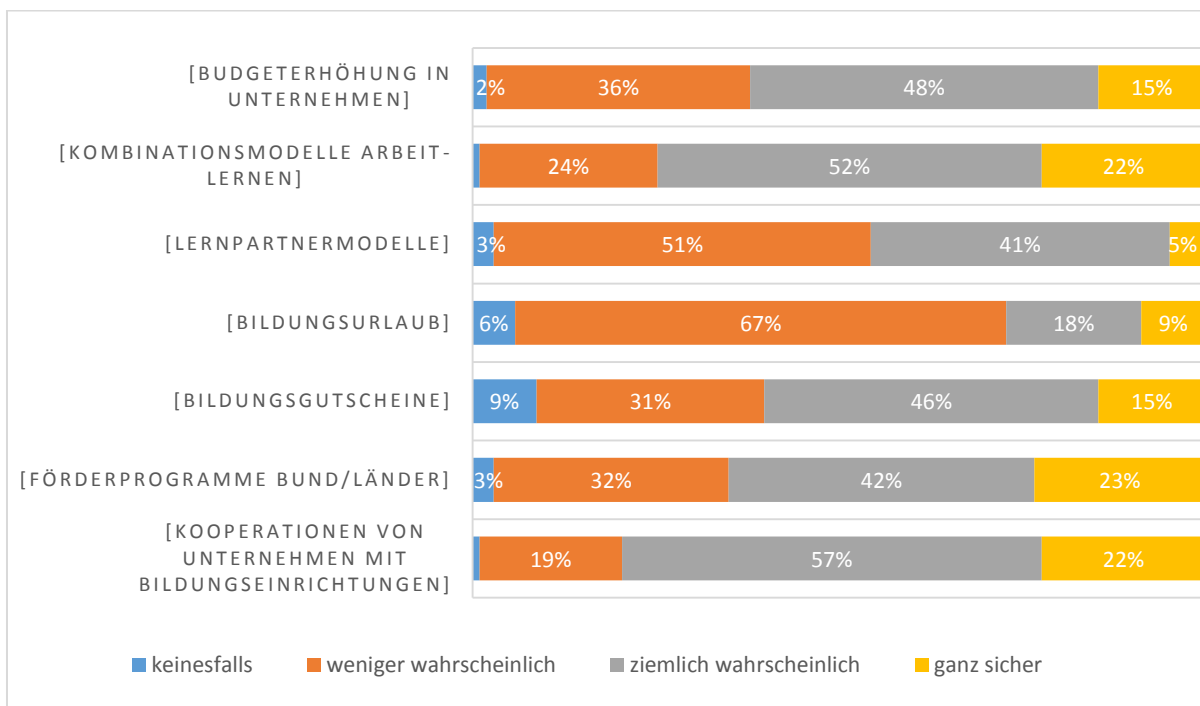


Abb. 10: Bewertung der Wirksamkeit von Maßnahmen zur Erleichterung der Teilnahmemöglichkeiten der Beschäftigten an beruflichen Weiterbildungen (Befragte insgesamt)

79% der Befragten sehen in der **Kooperation von Unternehmen mit Weiterbildungseinrichtungen** eine ziemlich wahrscheinliche bzw. ganz sichere Möglichkeit, die Teilnahme an beruflichen Weiterbildungen zu erleichtern. Kombinationsmodelle von Arbeiten und Lernen werden von 74% ähnlich gute Wirksamkeit zugeschrieben. Am Ende der Einschätzungen rangiert die Gewährung von Bildungsurlaub, in dem nur 27% der Befragten

eine ziemlich wahrscheinliche bzw. ganz sichere Maßnahme zur Erleichterung der Teilnahme an beruflichen Weiterbildung sehen.

Abschließend wurden in Themenfeld 2 die Befragungsteilnehmer um die Einschätzung des Bedeutungszuwachses einzelner Anbieter von Weiterbildung gebeten.

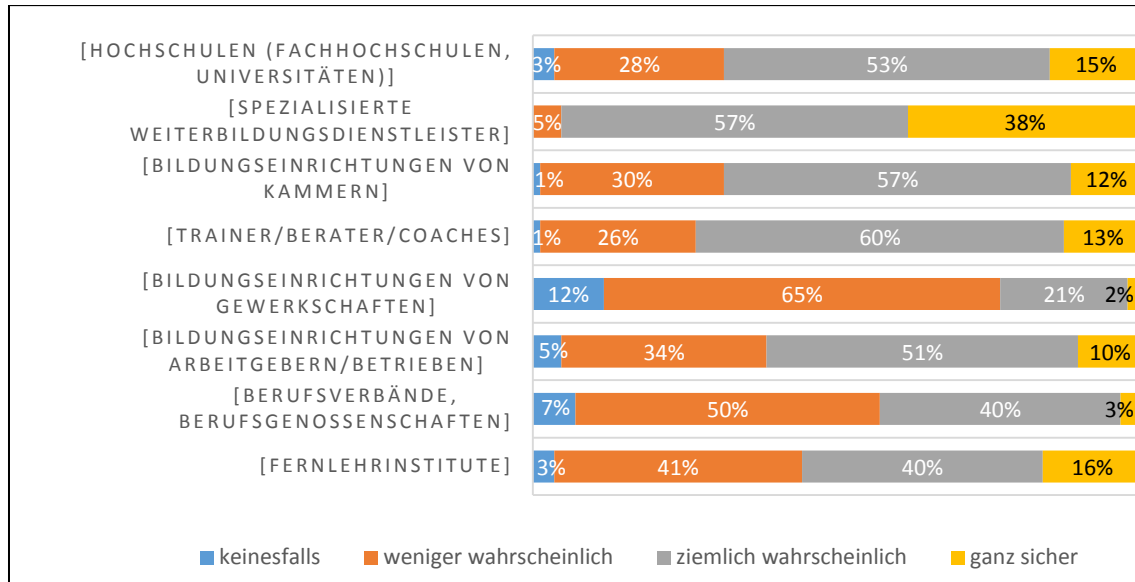


Abb. 11: Bewertung des Bedeutungszuwachses von Weiterbildungsanbietern (Befragte insgesamt)

Als ziemlich wahrscheinlich oder ganz sicher schätzten 95% der Befragten den Bedeutungszuwachs von spezialisierten Weiterbildungsdienstleistern und 73% den von Trainern, Beratern und Coaches ein. Auch Bildungseinrichtungen von Kammern (59%) und Einrichtungen der akademischen Bildung (68%) werden als zunehmend bedeutsame Anbieter von Weiterbildung gesehen. Dagegen erwarten 77% der Befragten bei den Bildungseinrichtungen von Gewerkschaften keinesfalls oder weniger wahrscheinlich einen Bedeutungszuwachs.

Fazit Themenfeld 2 - Marktbedingungen und Ziele

Die Befragten bewerten ihre aktuelle Geschäftslage als positiv. Das finanzielle Engagement der öffentlichen Hand bei der Finanzierung wird als stagnierend bis sinkend eingeschätzt, das sind fast 10% Zunahme im Vergleich zu 2013. Fachexperten weichen in ihren Einschätzungen zu den Marktbedingungen, insbesondere bei den Finanzierungsquellen, z.T. deutlich von den anderen Zielgruppen ab.

In der Weiterbildung werden die Vermittlung und Entwicklung fachlich-inhaltlicher und betriebsspezifischer Kompetenzen weiter an der Bedeutung gewinnen.

Berufliche Weiterbildung wird weiterhin als Kern der wirtschaftlichen Tätigkeit von „Bildungsdienstleistern“ gesehen.

In einer Kooperation von Unternehmen mit Weiterbildungseinrichtungen werden die besten Chancen gesehen, die Teilnahme der Beschäftigten an beruflichen Weiterbildungen besser zu ermöglichen.

Themenfeld 3 - Lernformen und Lernbegleitung

In Themenfeld 3 standen Formate beruflicher Weiterbildung, die Unterstützungsangebote zur Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung und für Lernprozesse sowie die Veränderung der Lernformen und ihrer Bedeutung im Fragefokus.

Als erstes wurde durch die Befragungsteilnehmer eine Einschätzung des Bedeutungszuwachses von unterschiedlichen Lernformen für Bildungseinrichtungen vorgenommen.

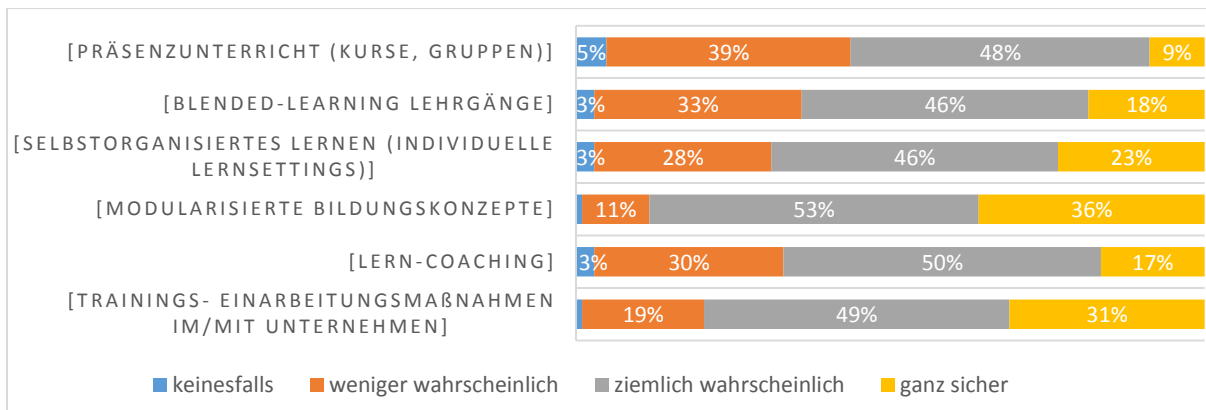


Abb. 12: Einschätzung des künftigen Bedeutungszuwachses der Lernformen (Befragte insgesamt)

Hierbei zeigte sich, dass 89% der Befragten künftig bei modularisierten Trainingskonzepten und 80% in Trainings- und Einarbeitungsmaßnahmen in und mit Unternehmen den Schwerpunkt sehen. Als drittes wird ein ziemlich wahrscheinlicher bzw. ganz sicherer Bedeutungszuwachs von 69% der Befragten bei selbstorganisiertem Lernen erwartet. Entgegen des häufig formulierten Rückgangs der Bedeutung von Präsenzunterricht als Lernform erwarten noch immer 57% ziemlich wahrscheinlich oder ganz sicher einen Bedeutungsgewinn für diese Lernform.

Anschließend wurde die Entwicklung der Bedeutung von Formaten der beruflichen Weiterbildung hinterfragt.

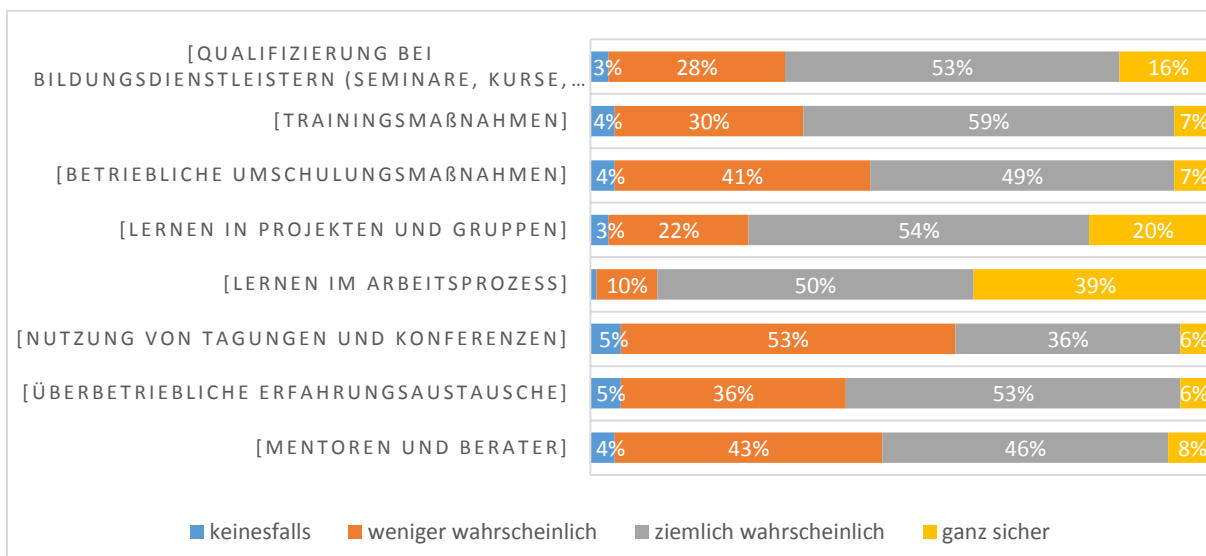


Abb. 13: Einschätzung der künftigen Bedeutung von Formaten der beruflichen Weiterbildung (Befragte insgesamt)

Ein klares Votum wurde hier dem *Lernen im Arbeitsprozess als Lernform der Zukunft* erteilt. 89% der Befragten gehen ziemlich wahrscheinlich oder ganz sicher davon aus, dass das Lernen im Arbeitsprozess zukünftig bedeutsamer werden wird. Einen ähnlich hohen Bedeutungszuwachs schreiben 74% dem Lernen in Projekten und Gruppen zu. Am geringsten, mit knapp 40%, wird der Bedeutungszuwachs bei der Nutzung von Tagungen und Konferenzen als Weiterbildungs-format eingeschätzt.

Seit Jahren stagnieren die Zahlen für die Weiterbildungsbeteiligung. Dies war der Anlass, die Eignung ausgewählter Instrumente zur Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung durch die Befragten bewerten zu lassen.

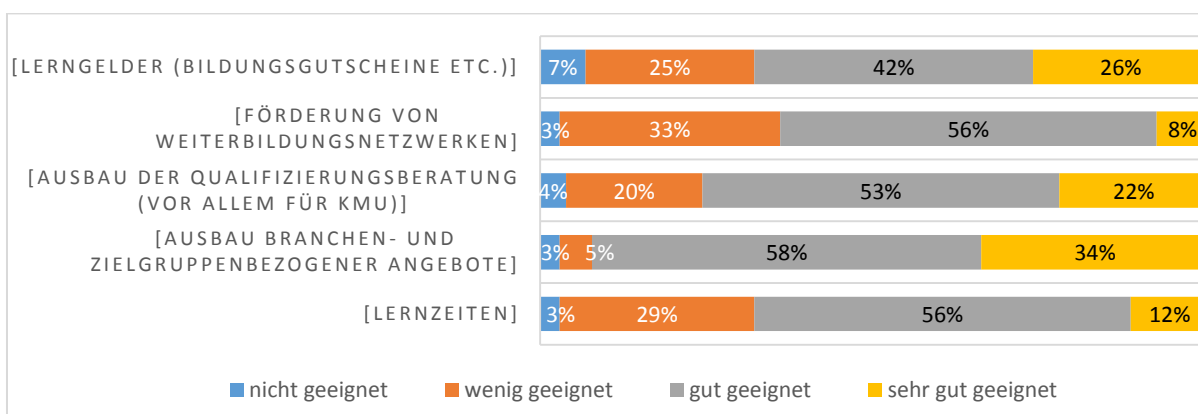


Abb. 14: Bewertung der Eignung von Instrumenten zur Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung (Befragte insgesamt)

Insgesamt wird allen Instrumenten von mehr als 60% der Befragten eine gute bzw. sehr gute Eignung zur **Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung** attestiert. Mit Abstand sehen 92% der Befragten im Ausbau branchen- und zielgruppenbezogener Angebote das wirksamste Instrument zur Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung. Gute bzw. gute Eignung zur Förderung der Weiterbildungsbeteiligung wird auch dem Ausbau der Qualifizierungsberatung, vor allem für KMU, von 75% der Befragten zugesprochen.

Abschließend wurde in Themenfeld 3 danach gefragt, wie Lernprozesse in der beruflichen Weiterbildung besser unterstützt und begleitet werden können.

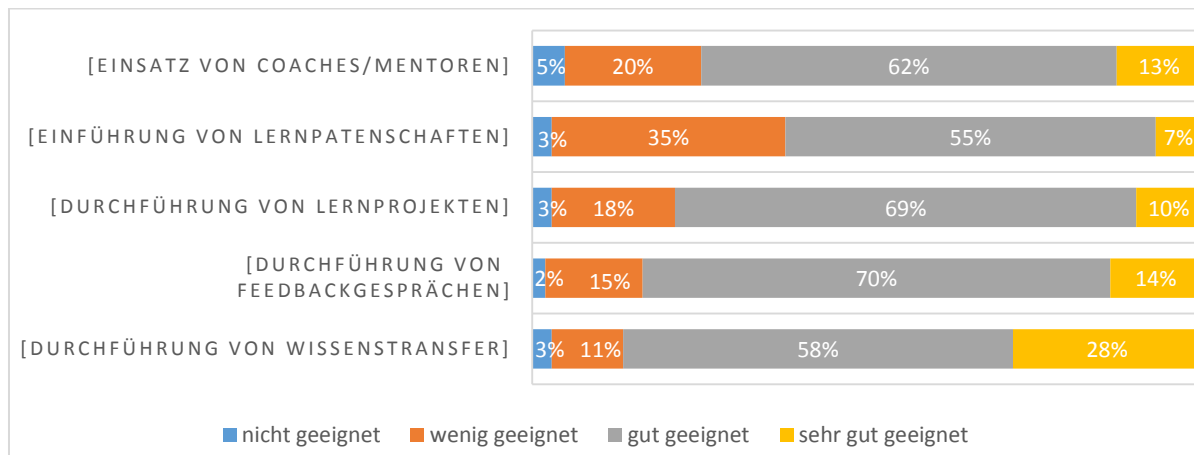


Abb. 15: Eignung von Maßnahmen zur Unterstützung und Begleitung von Lernprozessen in der beruflichen Weiterbildung (Befragte insgesamt)

Alle vorgegebenen Unterstützungs- und Begleitmaßnahmen wurden von mehr als 60% der Befragten jeweils als gut oder sehr gut geeignet eingestuft. Als besonders geeignet benannten 86% die Durchführung von Wissenstransfer und 84% die Realisierung von Feedbackgesprächen.

Fazit Themenfeld 3 - Lernformen und Lernbegleitung

Modularisierte Trainingskonzepte und Qualifizierungen „on the job“ werden die Weiterbildungslandschaft der Zukunft prägen. Das Lernen im Arbeitsprozess wird die Lernform der Zukunft sein. 92% der Befragten sind der Meinung, dass mit dem Ausbau von branchen- und zielgruppenbezogenen Angeboten wirksam zur Erhöhung der Beteiligung an der beruflichen Weiterbildung beigetragen werden kann. Zur Unterstützung und Begleitung von Lernprozessen werden Maßnahmen des Wissenstransfers und durchgeführte Feedbackgespräche als gut geeignete Instrumente hervorgehoben.

Themenfeld 4 - Digitalisierung und Wissen

Digitale Medien bieten heute ein großes und weiter zunehmendes Potential, um Wissen und Informationen zu erschließen, zu bearbeiten und zu verbreiten. Aus diesem Kontext heraus widmete sich Themenfeld 4 mit seinen Fragen den Auswirkungen der Digitalisierung auf die Berufs- und Arbeitswelt. Digitale Medien bieten auch erweiterte Möglichkeiten der Gestaltung beruflicher Weiterbildung. Als Einstieg baten wir die Befragungsteilnehmer um eine Einschätzung, welche der digitalen Lernformen zukünftig bedeutsamer werden sein.

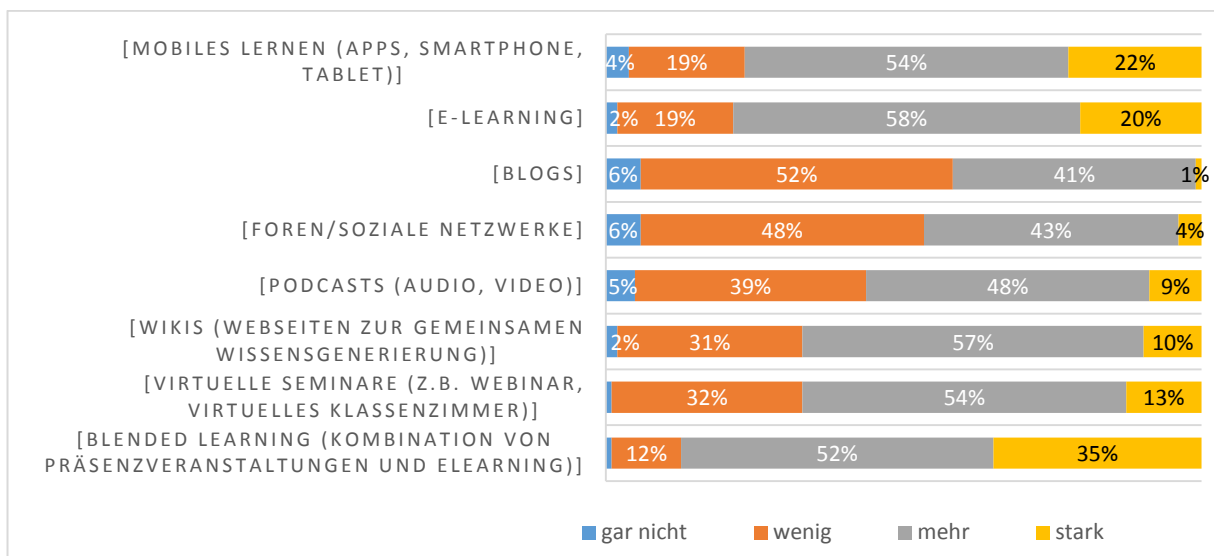


Abb. 15: Künftiger Bedeutungszuwachs von Lernformen (Befragte insgesamt)

Die Befragungsergebnisse zeigen auf, dass die aufgeführten **Lernformen** nach Einschätzung der Befragten einen unterschiedlichen Bedeutungszuwachs erfahren werden. Während beim „Blended Learning“ (87%), beim „E-Learning“ (76%) sowie beim „Mobilen Lernen“ eine größeren Stellenwert einräumen, wird dies bei Blogs (42%) sowie Foren / Sozialen Netzwerken (47%) von weniger als 50% der Befragten vorhergesagt.

Die zweite Frage des Themenfeldes 4 war auf die Auswirkungen der zunehmenden Digitalisierung in der Arbeits- und Berufswelt ausgerichtet. Dazu bewerteten die Befragten verschiedene Anwendungsfälle bzw. Wirkungsbereiche digitaler Medien.

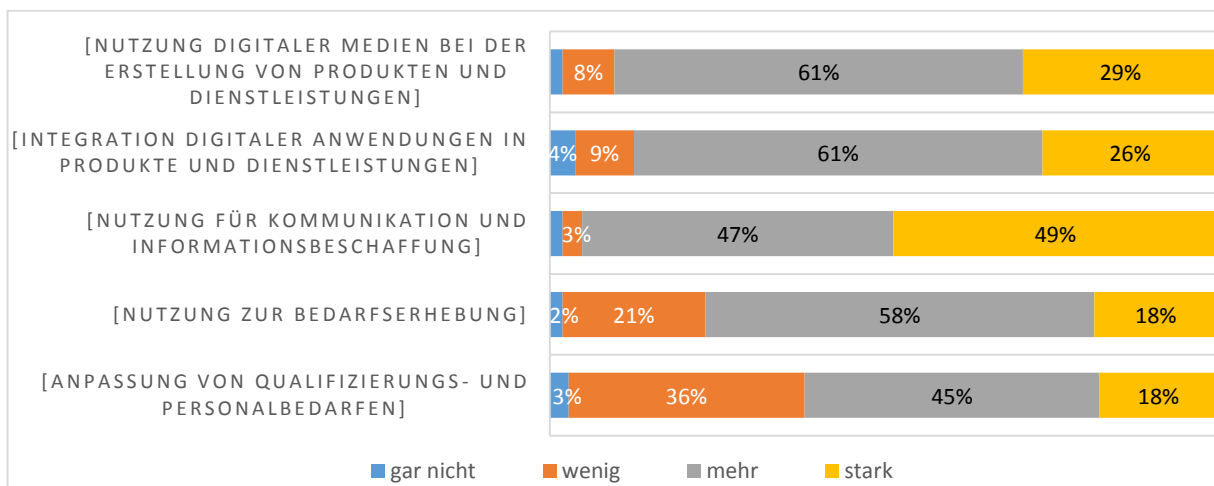


Abb. 17: Einschätzung der Sichtbarkeit von Auswirkungen der Digitalisierung (Befragte insgesamt)

Die Befragten schätzten für alle der vorgegebenen Bereiche ein, dass die Digitalisierung deutliche **Auswirkungen auf die Arbeits- und Berufswelt** haben wird. Besonders deutlich wird dies bei der Nutzung für Kommunikation und Informationsbeschaffung gesehen, die von 49%

der Befragten als stark sichtbar eingestuft wurde. Es folgen mit deutlichem Abstand die Nutzung digitaler Medien bei der Erstellung von Produkten und Dienstleistungen (29%) sowie die Integration digitaler Anwendungen in Produkte und Dienstleistungen (26%). Fasst man die Bewertungen „starke Auswirkungen“ und „mehr Auswirkungen“ zusammen, zeichnet sich ein etwas anderes Bild, so liegen die Auswirkungen in den genannten Bereichen dicht beieinander: Bei der Nutzung für Kommunikation und Informationsbeschaffung sehen 96%, bei der Nutzung digitaler Medien bei der Erstellung von Produkten und Dienstleistungen 90% sowie bei der Integration digitaler Anwendungen in Produkte und Dienstleistungen 87% der Befragten deutliche Auswirkungen.

Fazit Themenfeld 4 – Digitalisierung und Wissen

Die Digitalisierung von Produkten, Dienstleistungen und Prozessen ist in vollem Gange. Die Auswirkungen der Digitalisierung sind in den Unternehmen in fast allen Arbeitsbereichen spürbar und bringen tiefgreifende Auswirkungen für die Unternehmen, auch für deren Beschäftigte und Kunden. Schwerpunkte bilden besonders die Kommunikation und Informationsbeschaffung (96%), die Erstellung von Produkten und Dienstleistungen sowie die zunehmende Integration von Komponenten und Anwendungen in den Wertschöpfungsprozess. Mobiles Lernen und E-Learning gewinnen als Lernformen weiter an Bedeutung. Blended Learning bleibt die dominierende Realisierungsform.

Themenfeld 5 - Unternehmen und Arbeit

Qualifizierte und motivierte Beschäftigte sind eine Grundvoraussetzung für wirtschaftlichen Erfolg. In diesem Themenfeld standen deshalb Fragen zur besseren Ausgestaltung der Balance von Angebot und Nachfrage bei der Weiterbildung, zur Wirksamkeit von Beratungsangeboten sowie Gestaltungsanforderungen an die Arbeit im Mittelpunkt.

Als Einstieg schätzen die Befragten die Wirksamkeit externer Unterstützungshilfen bei der Bewältigung betrieblicher Weiterbildungsanforderungen ein.

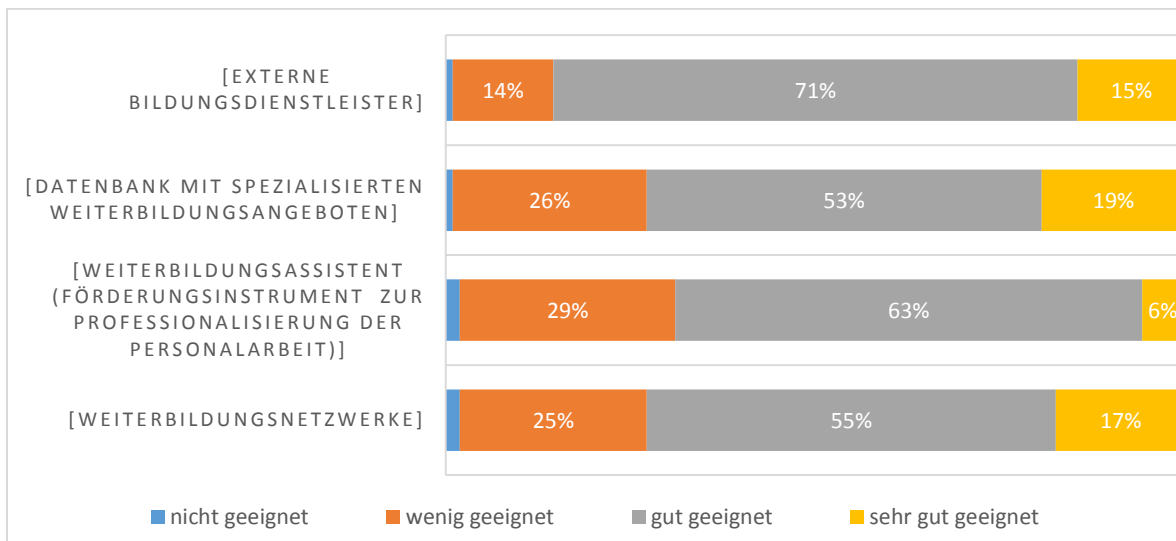


Abb. 18: Eignung von externen Hilfen bei der Bewältigung der betrieblichen Weiterbildungsanforderungen (Befragte insgesamt)

Als Unterstützung für die Bewältigung von betrieblicher Weiterbildungsanforderungen sehen 86% der Befragten externe Bildungsdienstleister, gefolgt von Weiterbildungsnetzwerken (72%) und Datenbanken mit spezialisierten Weiterbildungsangeboten als gut bzw. sehr gut geeignet an. Im Einsatz eines geförderten Weiterbildungsassistenten zur Professionalisierung der Personalarbeit sehen nur 6% der Befragten eine sehr gut geeignete Unterstützung, dagegen schätzen 31% ein solches Angebot als wenig (29%) oder nicht (2%) geeignet ein.

Frage 2 war darauf ausgerichtet, den Beitrag verschiedener Institutionen zur **Qualifizierungsberatung von KMU** zu bewerten.

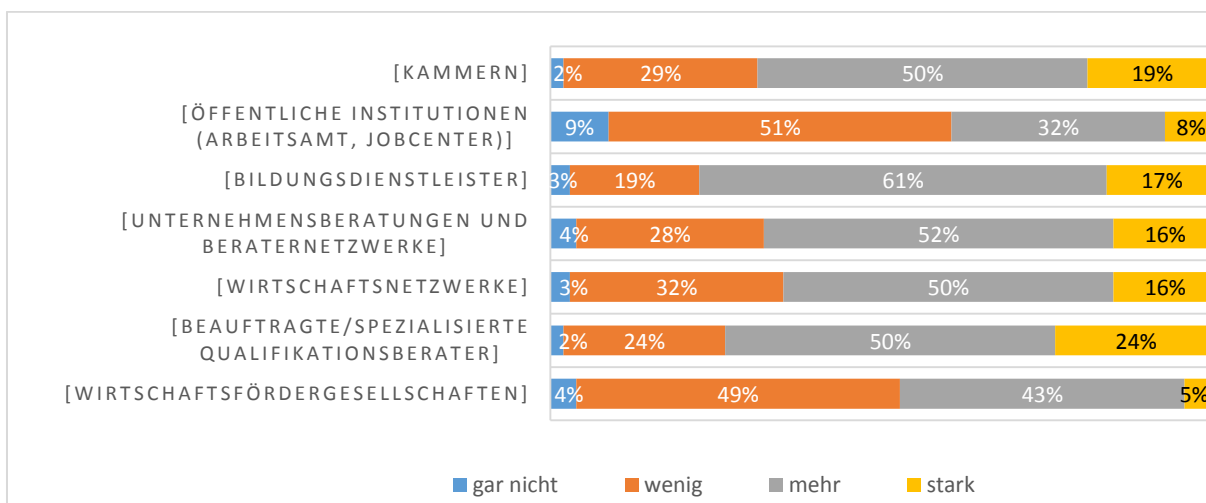


Abb. 19: Einschätzung der Wirksamkeit von Institutionen bei der Qualifizierungsberatung von KMU (Befragte insgesamt)

Im Ergebnis wird Beauftragten/Spezialisierten Qualifizierungsberatern von knapp einem Viertel der Befragten die beste Wirksamkeit zugesprochen. Bei der Zusammenfassung der Antwortkategorien „mehr“ und „stark“ sehen 78% Bildungsdienstleister, 75% Beauftragte/Spezialisierte Qualifizierungsberater sowie 69% Kammern in der Qualifizierungsberatung von KMU als führend an. Als wenig oder gar nicht geeignet für diese Aufgaben werden von 60% der Befragten öffentliche Institutionen sowie von 53% Wirtschaftsfördergesellschaften eingestuft.

Frage 3 war darauf ausgerichtet, die Eignung unterschiedlicher Möglichkeiten zur **Zusammenführung von Angebot und Nachfrage** bei der betrieblichen Weiterbildung in den nächsten Jahren auszuloten.

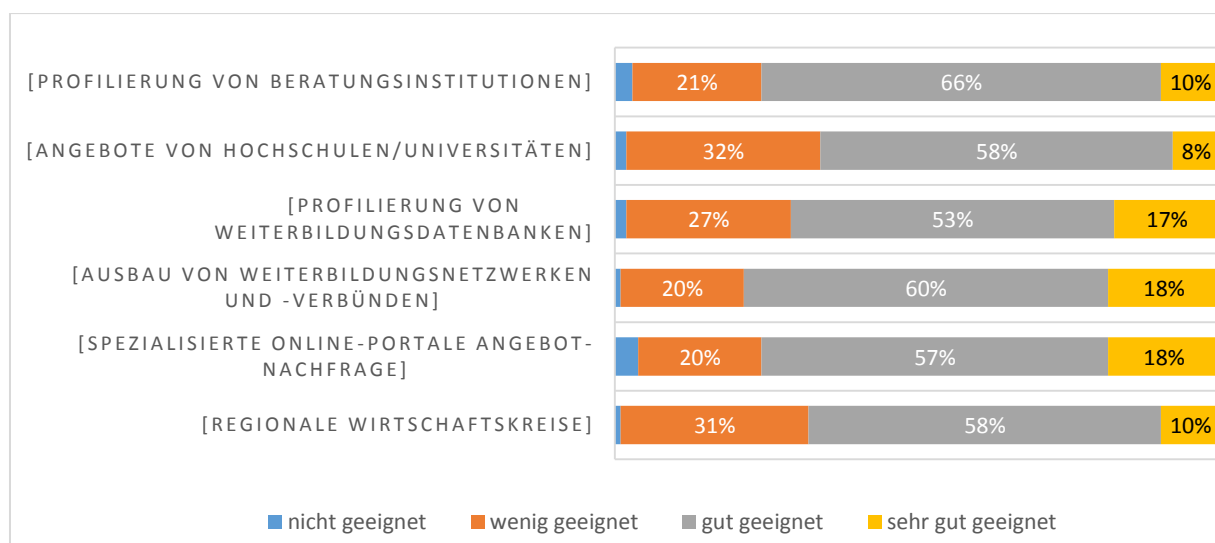


Abb. 20: Bewertung der Eignung verschiedener Maßnahmen zur Zusammenführung von Angebot und Nachfrage bei der betrieblichen Weiterbildung (Befragte insgesamt)

78% der Befragten votierten mit „gut bzw. sehr gut geeignet“ für den Ausbau von Weiterbildungsnetzwerken und -verbänden, 76% für die Profilierung von Beratungsinstitutionen und 75% für die spezialisierte Online Portale zur Koordinierung von Angebot und Nachfrage. In diesem Kontext schätzen 34% der Befragte die Angebote von Hochschulen und 32% regionale Wirtschaftskreise als wenig oder nicht geeignet ein.

Abschließend wurden die Befragungsteilnehmer gebeten, verschiedene Bereiche der Arbeitsgestaltung hinsichtlich ihrer Bedeutsamkeit zu bewerten.

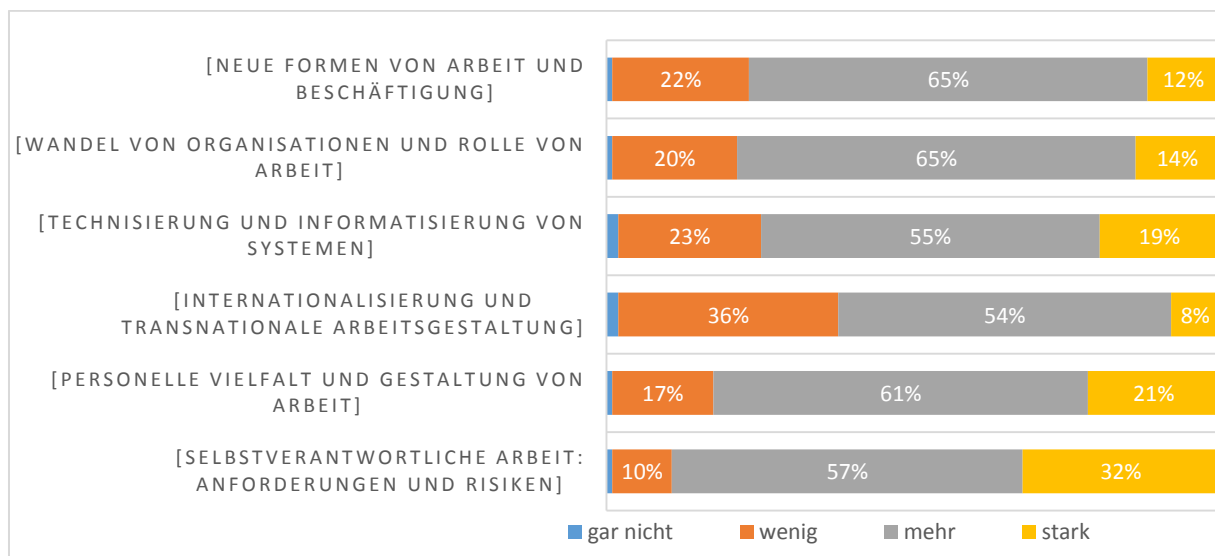


Abb. 21: Bedeutung einzelner Bereiche für die Arbeitsgestaltung (Befragte insgesamt)

89% der Befragten messen dem Bereich „Selbstverantwortlicher Arbeit: Anforderungen und Risiken“ sowie 82% dem Bereich „Personelle Vielfalt und Gestaltung von Arbeit“ eine hohe Bedeutung zu. Demgegenüber halten den Bereich „Internationalisierung und Transnationale Arbeitsgestaltung“ 38% der Befragten für wenig oder gar nicht bedeutsam.

Fazit Themenfeld 5 - Unternehmen und Arbeit

Personelle Vielfalt und **Selbstverantwortliche Arbeit** werden die Arbeit der Zukunft prägen. Dies geschieht in einem Wandlungsprozess, in dem auch neue Formen von Arbeit und Beschäftigung entstehen.

Externe Weiterbildungsdienstleister werden auch in der Zukunft die Weiterbildungslandschaft bestimmen

Eine wirksame Qualifizierungsberatung für KMU wird primär den **Bildungsdienstleistern** und **spezialisierten Bildungsberatern** zugeordnet.

Mit einem **Ausbau von Weiterbildungsnetzwerken** und der **Profilierung der Weiterbildung** kann eine bessere Zusammenführung von Angebot und Nachfrage ermöglicht werden.

Impressum

Wir danken an dieser Stelle ausdrücklich allen Unternehmen, Institutionen und Personen, die sich an der Befragung beteiligt haben sowie allen Akteuren, insbesondere der Berlin Partner für Wirtschaft und Technologie GmbH, der ZukunftsAgentur Brandenburg GmbH (ZAB), dem Berufsbildungswerk der Fachgemeinschaft Bau Berlin und Brandenburg e.V., Herrn Prof. Dr. H. Lütters von der Hochschule für Technik und Wirtschaft Berlin sowie unserer Praktikantin Julia Lischka für die tatkräftige Unterstützung bei der Vorbereitung und Realisierung der Befragung.

Herausgeber

Vereinigung für Betriebliche Bildungsforschung e.V. – Institut BBF
Gubener Straße 47
10243 Berlin
info@institut-bbf.de
www.institut-bbf.de

Autoren

Walter Brückner
Dr. Michael Steinhöfel

Statistische Auswertung und Grafiken

Yuriy Bark

Redaktion

Walter Brückner
Dr. Michael Steinhöfel
Redaktionsschluss August 2014

© 2014 Institut BBF
Alle Rechte vorbehalten. Jegliche Nutzung in allen Medien bedarf der vorherigen Zustimmung durch den Herausgeber.

Anmerkung

Wir unterstützen den Gender-Gedanken ausdrücklich, aber zur Vereinfachung der Lesbarkeit verzichten wir im gesamten Beitrag auf eine durchgängige Gender-Formulierung.

NEWSLETTER

Das Institut für Betriebliche Bildungsforschung veröffentlicht regelmäßig einen Newsletter mit Informationen über aktuelle Entwicklungen im Bereich der beruflichen und betrieblichen Bildung, über neue Arbeitsergebnisse aus den Projekten sowie über Veranstaltungstermine des Instituts.

Möchten Sie unseren NEWSLETTER abonnieren, so klicken Sie bitte [hier](#).

ANKÜNDIGUNG UND EINLADUNG

Die jährliche Frühjahrsbefragung „Berufliche und betriebliche Bildung in Berlin und Brandenburg wird auch 2015 in den Monaten April/Mai durchgeführt werden. Falls Sie Interesse an einer aktiven Beteiligung an der Frühjahrsbefragung 2015 haben, so teilen Sie uns dies bitte [hier](#).

RÜCKMELDUNG UND ANREGUNGEN FÜR DIE FRÜHJAHRSBEFragung

Wir arbeiten beständig an der Verbesserung unserer Frühjahrsbefragung. Falls Sie uns eine Rückmeldung oder Anregungen für die Verbesserung geben möchten, so teilen Sie uns dies bitte [hier](#).

Vertiefende Auswertungen nach Zielgruppen können wir Ihnen auf Anfrage zur Verfügung stellen.