

BERUFLICHE WEITERBILDUNG IN BERLIN UND BRANDENBURG – HERAUSFORDERUNGEN UND ENTWICKLUNGSTRENDS

ERGEBNISSE DER FRÜHJAHRSBEFragung 2016

Demografischer
Wandel



Marktbedingungen
und Ziele



Lernformen
und Organisation



Digitalisierung
und Wissen



Unternehmen
und Arbeit



Inhaltsverzeichnis

EINFÜHRUNG.....	3
BEFRAGUNGSERGEBNISSE.....	4
THEMENFELD A) DEMOGRAFISCHER WANDEL	6
THEMENFELD B) MARKTBEDINGUNGEN UND ZIELE	10
THEMENFELD C) LERNFORMEN UND ORGANISATIONEN	17
THEMENFELD D) DIGITALISIERUNG UND WISSEN.....	24
THEMENFELD E) UNTERNEHMEN UND ARBEIT	28
PERSPEKTIVEN UND FAZIT	36

EINFÜHRUNG

Seit 2013 führt das Institut für Betriebliche Bildungsforschung Berlin die Frühjahrsbefragung „Berufliche Weiterbildung in Berlin-Brandenburg“ durch. In einem jährlichen Turnus und in Kooperation mit Partnern aus der Wirtschaft, der Bildung und mit fördernden Institutionen erfasst die Befragung die Trends und Entwicklungen der beruflichen Weiterbildung in der Hauptstadtregion. Im Konzept ist vorgesehen, Fragestellungen zu aktuellen Anlässen aufzunehmen und zu vertiefen.

Aus den quantitativ erhobenen Ergebnissen lassen sich Themen mit besonderer aktueller Relevanz identifizieren und entsprechende Bedarfe an Aktivitäten und Entwicklungsrichtungen eruieren. Das Befragungsdesign wurde seit 2015 im Wesentlichen beibehalten. Seit 2015 gibt es auf Empfehlungen der Befragten hin, die Möglichkeit am Ende des Themenfeldes Anmerkungen zu formulieren. Die Skalierung bei den Antwortmöglichkeiten wurde ebenfalls aus 2015 übernommen. Auf diese Weise sind Vergleiche zum Vorjahr möglich. Ebenso wurde in den skalierenden Antwortmöglichkeiten die Auswahl „keine Antwort“ beibehalten. Die Befragung wurde im Zeitraum vom 03. bis 31. Mai 2016 als Online-Befragung mit der Open-Source-Anwendung „LimeSurvey“ durchgeführt.

Struktur der Befragung

Die Befragung besteht aus 21 Fragen, die in 5 Fragenkomplexe aufgeteilt sind. Mit ihrer Ausrichtung auf Entwicklungstendenzen geht die Befragung auf gesellschaftliche und wirtschaftliche Rahmenbedingungen, didaktische Komponenten und mediale Formen, sowie die Gestaltung der Arbeit ein.

Daraus leiten sich die 5 Themenfelder ab:

- A) Demografischer Wandel
- B) Marktbedingungen und Ziele
- C) Lernformen und Organisation
- D) Digitalisierung und Wissen
- E) Unternehmen und Arbeit

Die Befragung richtet sich an folgende **Zielgruppen**:

- **Bildungsdienstleister** (Bildungseinrichtungen beruflicher Aus- und Weiterbildung)
- **Experten** (Wissenschaftler, Praxisexperte, Beratungsstelle),
- **Finanziers/Auftraggeber** (Unternehmen, Arbeitsagentur, Jobcenter),
- **Multiplikatoren** (Wirtschaftsförderungen, Cluster, Kammern, Technologie- und Gründerzentren, Regionale Wachstumskerne, Verbände).

Im Folgenden werden die Ergebnisse der Fragen aus den einzelnen Themenfeldern dargestellt. Dabei werden auch die Ergebnisse aus dem Vorjahr einbezogen. Am Ende eines jeden Themenfeldes werden die Ergebnisse in Kurzform zusammengefasst. Abschließend werden Schlussfolgerungen formuliert, die aus den Ergebnissen resultieren und Perspektiven für zukünftige Themen öffnen.

BEFRAGUNGSERGEBNISSE

Von 613 Adressaten haben 118 den Fragebogen komplett und verwertbar ausgefüllt, sodass eine Rücklaufquote von 19,2% (2015: 19,4%; 2014: 18%) erreicht wurde, was für quantitative Befragungen im sozialwissenschaftlichen Bereich sehr hoch ist. Durchschnittlich wurden dabei 23 Minuten benötigt, um den Fragebogen auszufüllen.

Wie auch im Vorjahr wurden vier **Zielgruppen** (siehe oben) befragt. Die größte Gruppe bilden die Bildungsdienstleister (Bildungseinrichtungen beruflicher Aus- und Weiterbildung) mit 39 %, gefolgt von Fachexperten (Wissenschaftler, Praxisexperte, Beratungsstelle) mit 33 %. Finanziers und Auftraggeber (Unternehmen, Arbeitsagentur, Jobcenter) kommen auf 18 %. Die kleinste Gruppe mit 10 % sind die Multiplikatoren (Wirtschaftsförderung, Cluster, Kammern, Technologie- und Gründungszentren, Regionale Wachstumskerne, Verbände) (Abbildung 1).

Auch die **Unternehmensgröße** wurde wieder erfragt. Die Anteile der vertretenen Unternehmensgrößen zeigt eine annähernde Gleichverteilung. Den größten Anteil mit 30 % haben Unternehmen mit einer Größe von 50 bis 249 Beschäftigten. Daran schließen Kleinunternehmen mit weniger als 10 Beschäftigten an (27 %) und Unternehmen mit 10 bis 49 Beschäftigten an (25 %). Unternehmen mit mehr als 250 Beschäftigten sind die kleinste Gruppe mit 18 %. Die Aufteilung der Unternehmensgrößen ist an die Definition der Kommission der Europäischen Union angelehnt¹ (Abbildung 2).

Die Befragung richtet sich vorrangig an Akteure der Hauptstadtregion Berlin-Brandenburg, daher ist für uns auch die **regionale Aktivität** der Befragten von Interesse. Unterschieden wird dabei aber nur zwischen den Regionen Berlin, Brandenburg und Sonstige. Der Überblick zeigt, dass 55 % der Befragten in Berlin, 31 % in Brandenburg und 14 % in sonstigen Regionen wirtschaftlich aktiv sind. Das Ergebnis für Sonstige ergibt sich aus überregional agierenden Unternehmen, die aber auch unter anderem in Berlin oder Brandenburg tätig sind (Abbildung 3).

Die Erfassung dieser Rahmeninformationen der Befragten soll dabei helfen, eventuelle Zusammenhänge aufzulösen, die zum Beispiel bei Fördermaßnahmen relevant sein können. Auf lange Sicht hin zeigen sich dadurch auch bestimmte Effekte von Veränderungen für diese differenzierten Gruppen. Im Kontext gesellschaftlicher, technologischer und arbeitsmarktbezogener Veränderungen lassen sich Bewältigungsstrategien und Umgangsweisen leichter deuten. Sowohl Empfehlungen als auch Prognosen lassen sich dadurch konkreter bestimmen.

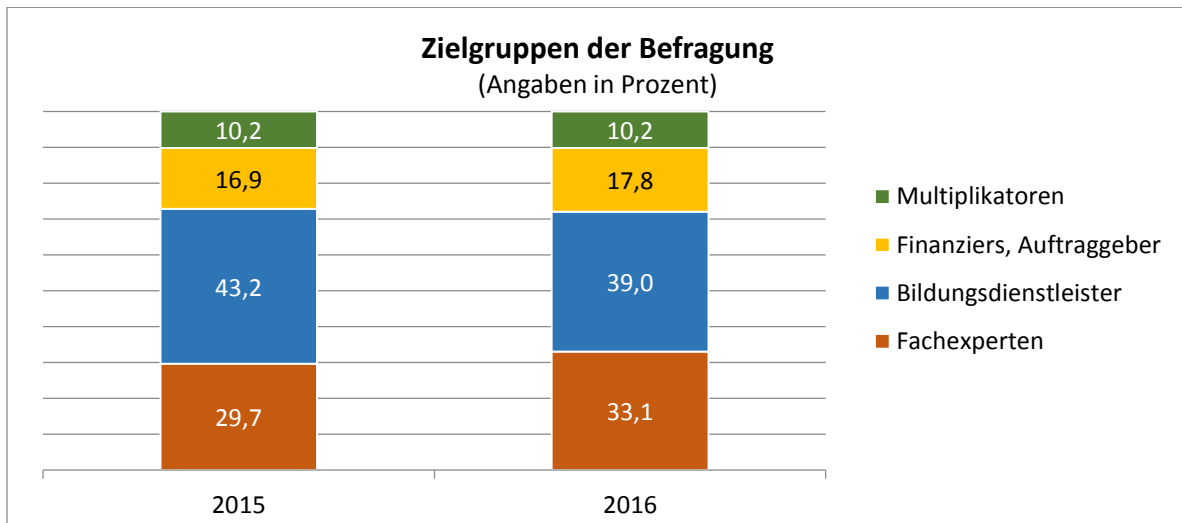


Abbildung 1: Verteilung der Zielgruppen der Befragung

¹ https://de.wikipedia.org/wiki/Kleine_und_mittlere_Unternehmen#Europ.C3.A4ische_Union

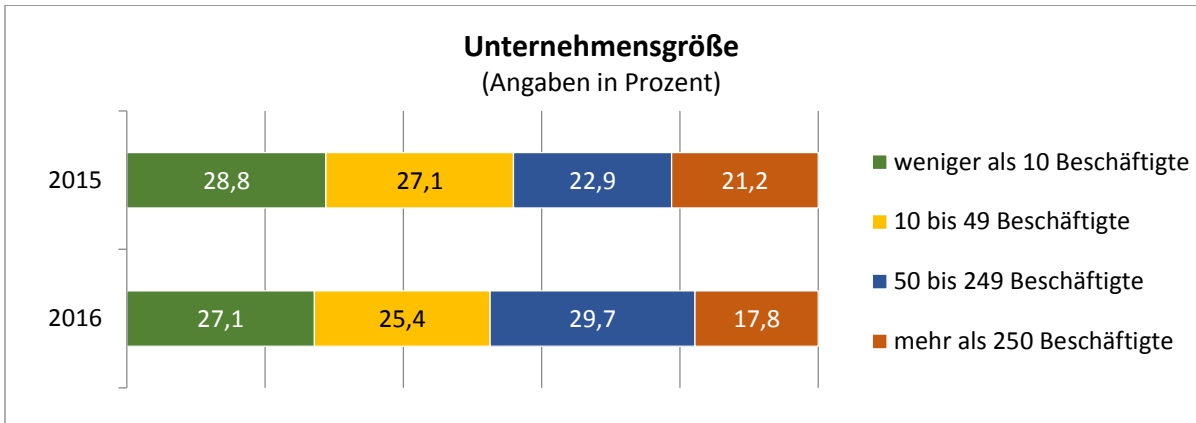


Abbildung 2: Unternehmensgröße der Befragten

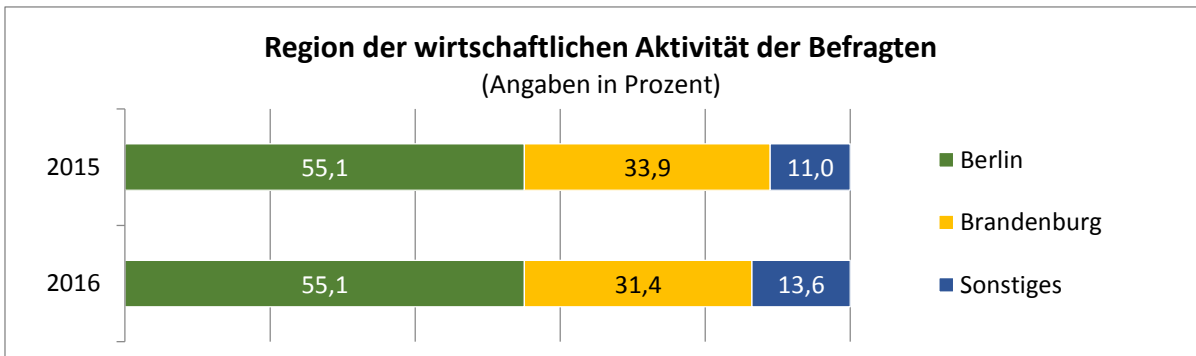


Abbildung 3: Region der wirtschaftlichen Aktivität der Befragten

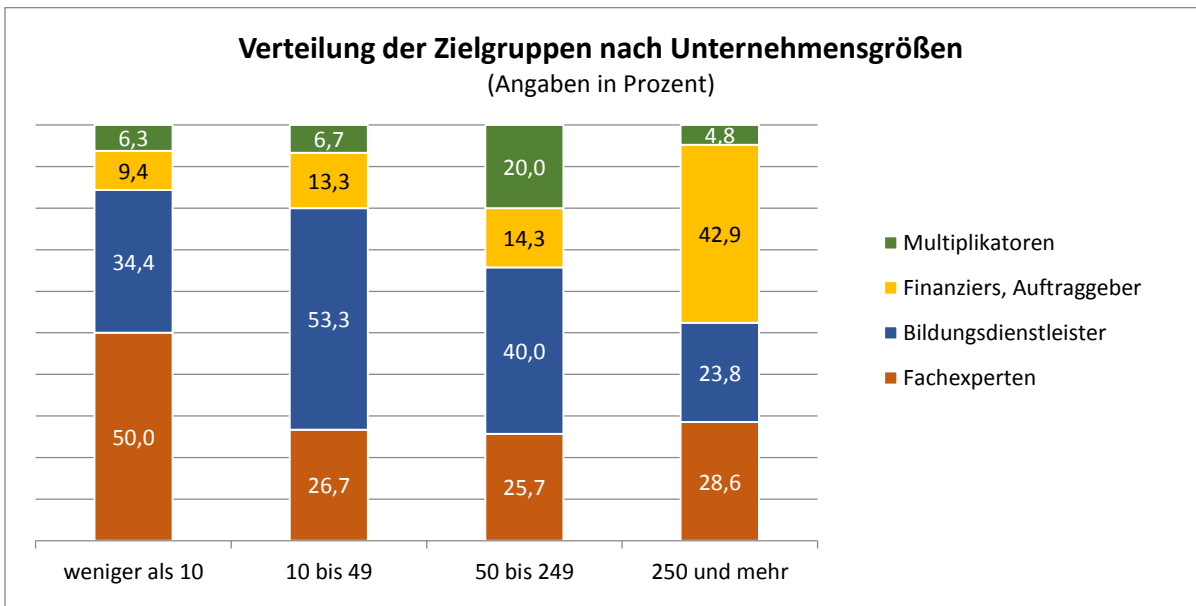


Abbildung 4: Verteilung der Zielgruppen nach Unternehmensgrößen

Insgesamt bilden Bildungsdienstleister und Fachexperten die größte Gruppe. Eine Verteilung nach Unternehmensgrößen zeigt dabei, dass sie vor allem den Großteil der KMU bestimmen (Abbildung 4). Unter den Großunternehmen sind Finanziers und Auftraggeber prozentual häufiger zu finden.

Die Vergleiche der Ergebnisse zwischen 2015 und 2016 deuten auf kaum nennenswerte Veränderungen der Struktur der Befragten hin. Der größte Unterschied zu 2015 ist, dass der Anteil der Unternehmen mit 50 bis 249 Beschäftigten um knapp 7 Prozent gestiegen ist.

THEMENFELD A) DEMOGRAFISCHER WANDEL

Weiterbildung findet im Kontext sozialer und demografischer Entwicklungen statt. Daher gilt es auch, Auswirkungen sowie die Möglichkeiten und Potentiale zur Bewältigung des demografischen Wandels zu erfassen.

Die erste Frage dieses Fragenkomplexes richtet sich daher auch direkt an die wahrgenommenen **Auswirkungen des demografischen Wandels auf die Arbeits- und Berufswelt** (Abbildung 5). Am häufigsten zu spüren bei den Befragten sind „Wenig geeignete Fachkräfte-Bewerbungen“ (trifft vollkommen zu: 28%; trifft eher zu: 38,1 %) sowie „Fehlender Nachwuchs für Ausbildungsberufe“ (trifft vollkommen zu: 31,4 %; trifft eher zu: 28,8 %). Ebenso ist fast die Hälfte der Befragten mit „Besetzungsproblemen bei Führungskräften“ konfrontiert (trifft vollkommen zu: 17,8 %; trifft eher zu: 31,4 %).

Wesentlich weniger zu bemerken ist der demografische Wandel bei der „Fluktuation von Beschäftigten“, bei der nur insgesamt („trifft vollkommen zu“ und „trifft eher zu“) 29,6 % angeben, dass sie damit konfrontiert sind. Ebenso gering fällt die Betroffenheit mit „Honorar-/ Zeitarbeitskräfte kaum zu bekommen“ aus. Hier geben 30,5 % an, dass sie davon berührt sind („trifft vollkommen zu“ und „trifft eher zu“).

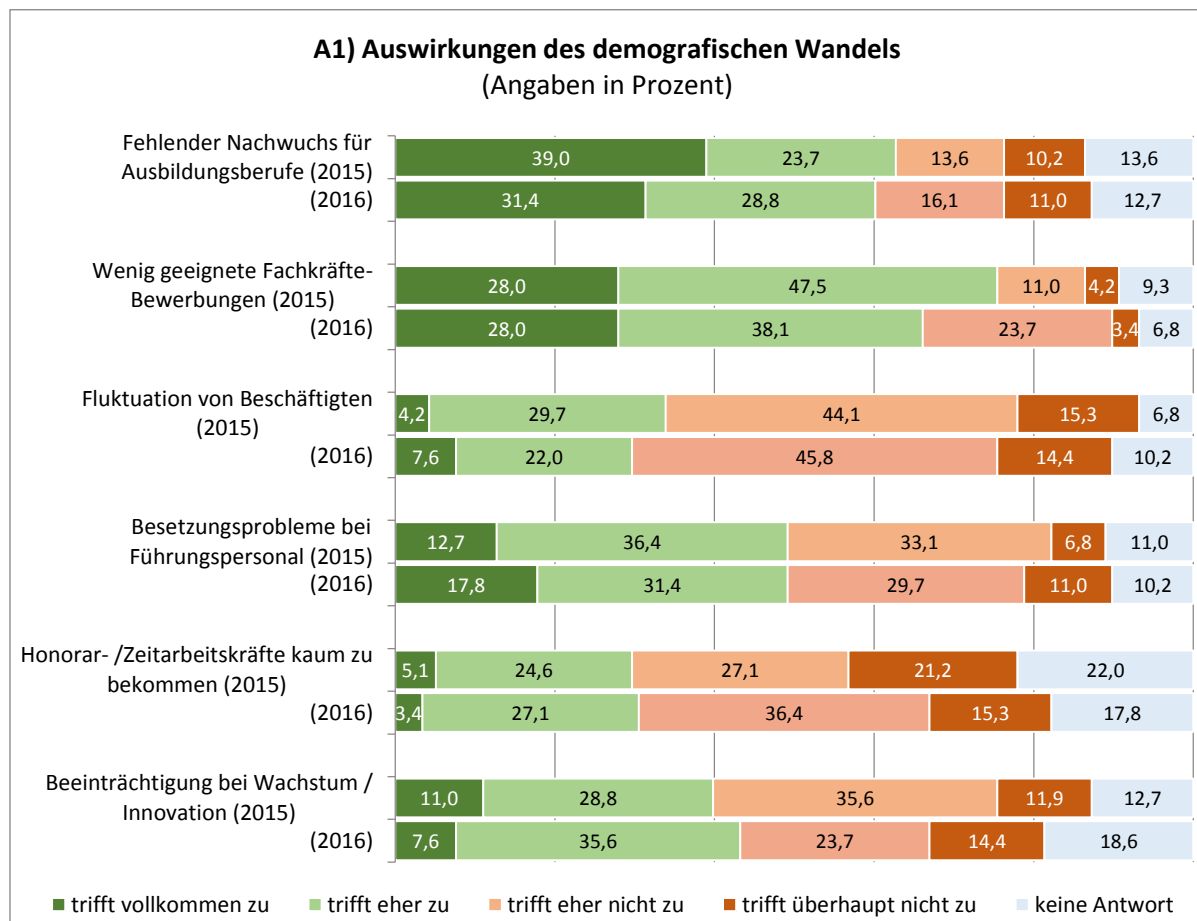


Abbildung 5: Auswirkungen des demografischen Wandels (2015 und 2016)

Eine Differenzierung nach Unternehmensgröße zeigt, dass für Kleinunternehmen mit weniger als zehn Beschäftigten „Wenig geeignete Fachkräfte-Bewerbungen“ seltener eine Auswirkung darstellen (50 % Zustimmung mit „trifft vollkommen zu“ und „trifft eher zu“) als für Unternehmen mit 10 bis 50 Beschäftigten (70 %) oder Unternehmen mit 50 bis 250 Beschäftigten (77,2 %) (Abbildung 6). Großunternehmen mit mehr als 250 Beschäftigten spüren die Auswirkung ebenfalls weniger (66,6 %) als Kleinunternehmen.

Insgesamt sind die Befragten in 2016 seltener mit den Auswirkungen des demografischen Wandels konfrontiert. Eine Ausnahme bildet die „Beeinträchtigung bei Wachstum/Innovation“, welche insgesamt 3,4 Prozentpunkte mehr an Zustimmung hat. Dass „Honorar-/Zeitarbeitskräfte kaum zu bekommen“ sind, wird in 2016 von knapp einem Prozentpunkt mehr bestätigt. In beiden Rubriken hat die Zustimmung mit „trifft vollkommen zu“ jedoch abgenommen. Was die „Besetzungsprobleme bei Führungspersonal“ betrifft, hat zwar die Zustimmung insgesamt nicht zugenommen, jedoch die Antworthäufigkeit mit „trifft vollkommen zu“ um 5,1 Prozentpunkte.

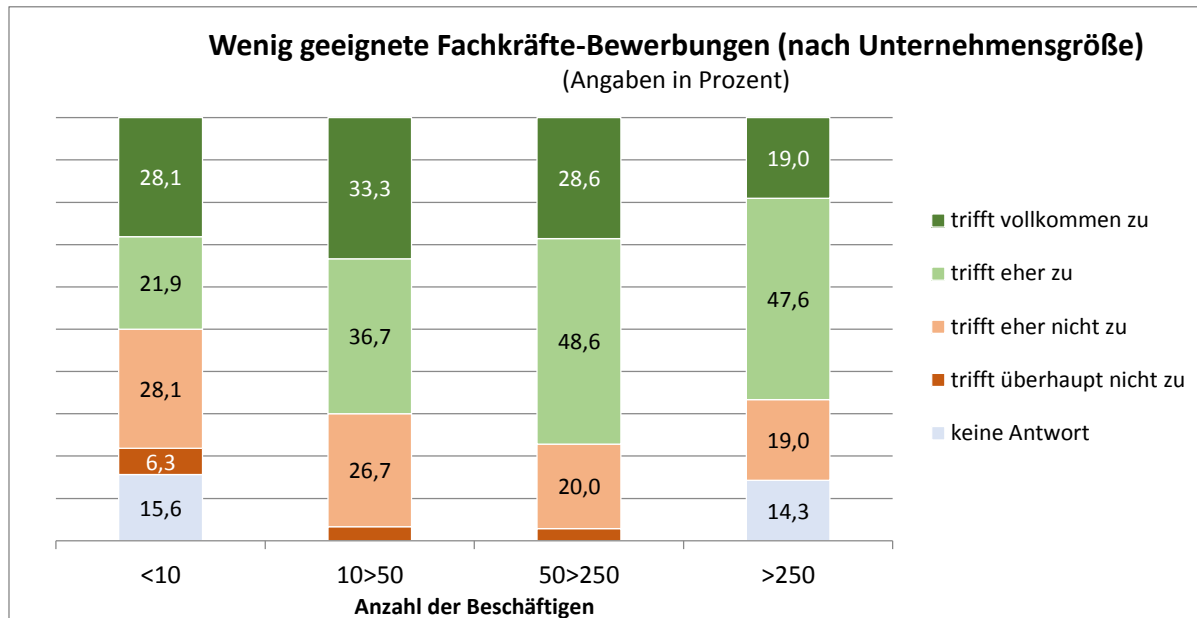


Abbildung 6: Wenig geeignete Fachkräfte-Bewerbungen (differenziert nach Unternehmensgröße)

Die zweite Frage stellt auf die **Aktivitäten zur Bewältigung der Auswirkungen des demografischen Wandels in Betrieben** ab.

Hierbei zeigt sich ein eindeutiges Bild, dass „Berufliche Weiterbildung“, „Berufsausbildung (Erstausbildung/Umschulung)“ als die sinnvollsten Aktivitäten zur Bewältigung der Auswirkungen des demografischen Wandels eingeschätzt werden (Abbildung 7). Dabei hat die „Berufliche Weiterbildung“ im Vergleich zum Vorjahr noch einmal deutlich an Bedeutung gewonnen. Während in 2015 noch 93,2 % (mit „trifft vollkommen zu“ und „trifft eher zu“) bestätigten, dass berufliche Weiterbildung als Aktivität sinnvoll ist, sind es 2016 bereits 98,3 %.

Ebenfalls bedeutsam sind die „Aktivierung der Ressourcengruppen des Arbeitsmarktes“ mit 80,5 % Zustimmung und „Arbeitgeberzusammenschlüsse zur Fachkräfteentwicklung und -weiterbildung“ mit 81,4 % Zustimmung. Der „Einsatz von Zeitarbeitern“ (28 % Zustimmung) und der „Verlängerung des Arbeitslebens“ (35,6 % Zustimmung) werden am wenigsten Perspektiven eingeräumt. In beiden Fällen antwortete knapp ein Viertel sogar mit „trifft überhaupt nicht zu“. Gegenüber 2015 hat jedoch die Zustimmung, dass der Einsatz von Zeitarbeitern zur Bewältigung der Auswirkungen des demografischen Wandels geeignet ist, zugenommen.

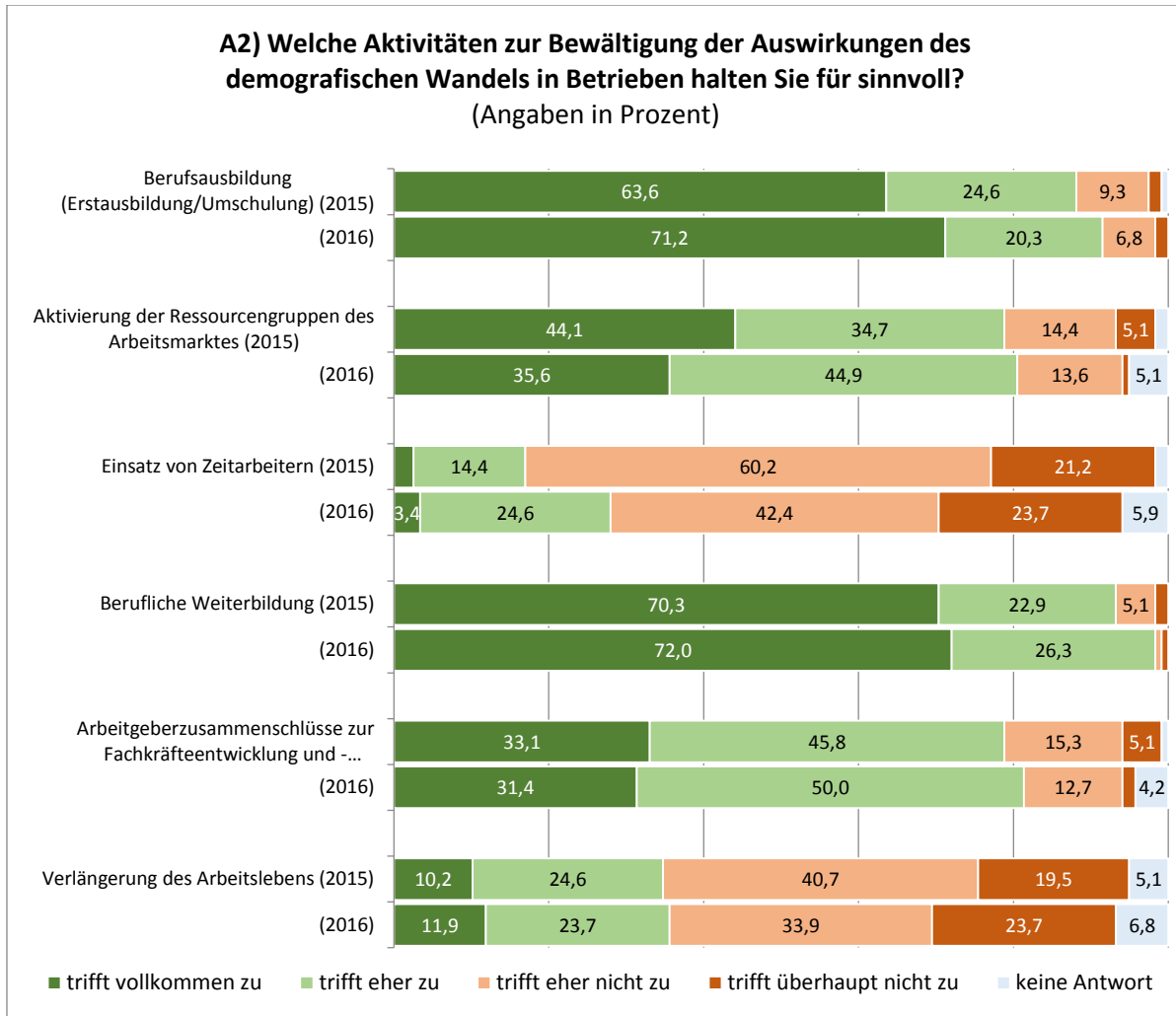


Abbildung 7: Aktivitäten zur Bewältigung der Auswirkungen des demografischen Wandels in Betrieben

In der dritten Frage steht die Altersgruppe der Adressaten beruflicher Weiterbildung im Fokus. Es wird danach gefragt, **für welche der genannten Altersgruppen berufliche Weiterbildung sinnvoll ist.**

Insgesamt liegt die Zustimmung bei keiner der Altersgruppen unter 50 % (Abbildung 8). Am häufigsten wird die Notwendigkeit in den Altersgruppen „40 bis unter 50“ (98,3 % Zustimmung mit „trifft vollkommen zu“ und „trifft eher zu“) und „30 bis unter 40“ (97,5 %) gesehen. Die Verteilung deutet noch einmal auf die Auswirkungen des demografischen Wandels hin und lässt sich zum Teil auch mit der Aktualität der gelernten Berufe der Altersgruppe erklären bzw. mit der Halbwertszeit des Wissens. Die Gruppen, die dem Renteneintrittsalter am nächsten sind (50+), würden hingegen laut der Befragten weit weniger in den Genuss der Weiterbildung kommen.

Für tiefere Erkenntnisse wäre eine zusätzliche Erhebung mit Blick auf die Altersstrukturen und Verteilungen der Altersgruppen auf bestimmte Berufsfelder bzw. auf Positionen in Betrieben interessant. So kann in Erfahrung gebracht werden, für welche Bereiche der Wandel der Altersstrukturen am gravierendsten ist und Maßnahmen dringender notwendig sind.

In allen Altersgruppen wird in 2016 mehr Notwendigkeit zur beruflichen Weiterbildung gesehen als in 2015. Besonders gewachsen ist die Zustimmung für die Gruppe „bis unter 30 Jahre“, für die in 2016 insgesamt 4,3 Prozentpunkte mehr zugestimmt haben als in 2015. Aber vor allem in der Antwortkategorie „trifft vollkommen zu“ ist eine Steigerung der Antworthäufigkeit um 10,2 Prozent-

punkte zum Vorjahr zu konstatieren. Im Zusammenhang mit den Ergebnissen für die Berufsausbildung aus der vorhergehenden Frage zeigen sich die akuten Bedarfe zur nachhaltigen Qualifizierung neuer Fachkräfte.

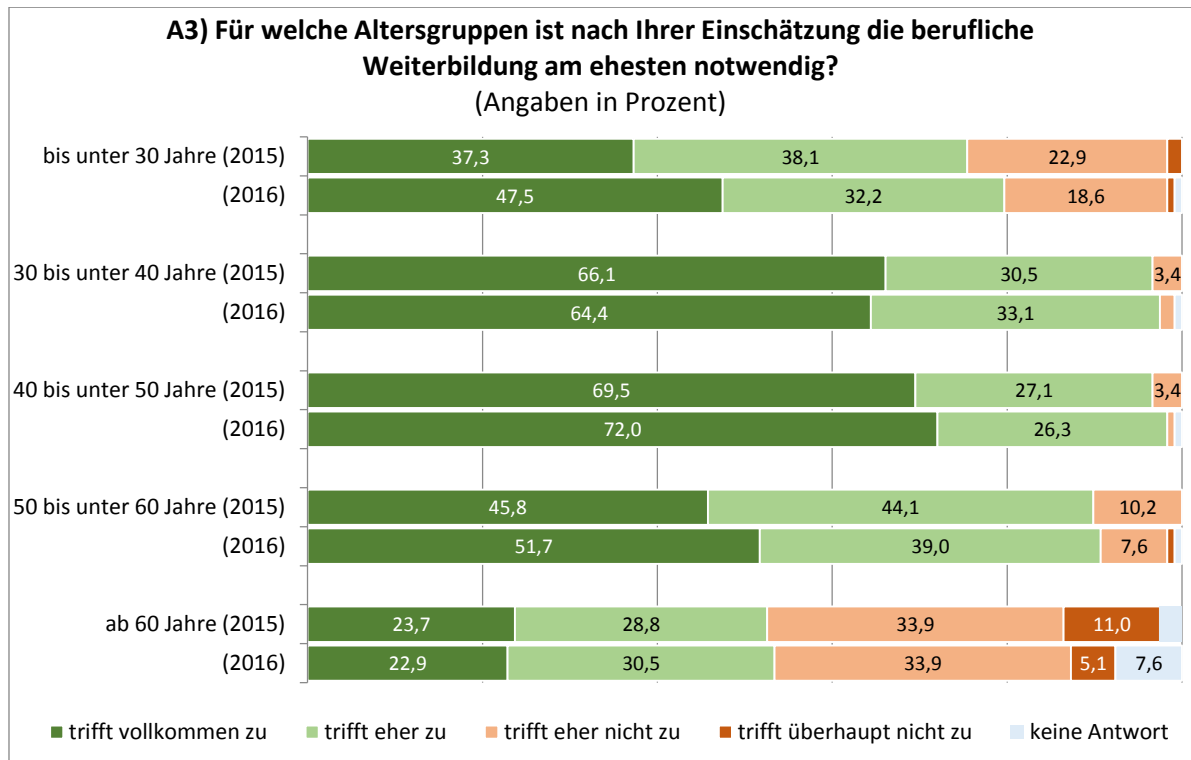


Abbildung 8: Altersgruppe der Adressaten beruflicher Weiterbildung

Zusammenfassung – DEMOGRAFISCHER WANDEL

Fehlender Nachwuchs für Ausbildungsberufe und ein Mangel an geeigneten Fachkräftebewerbungen sind nach wie vor am häufigsten zu spüren im Zuge des demografischen Wandels, obwohl sich gegenüber dem Vorjahr ein Rückgang abzeichnet.

Berufliche Weiterbildung und die Berufsausbildung haben bei der Bewältigung des demografischen Wandels die größte Rolle und werden noch wichtiger. Auch der Einsatz von Zeitarbeitern erhält trotz aktuell geringerer Zustimmung eine steigende Bedeutung.

Eine Notwendigkeit zur beruflichen Weiterbildung besteht für alle Altersgruppen. Am größten ist sie für die Gruppe der 30 bis 50-Jährigen. Auch für die Altersgruppe 60+ sehen mehr als die Hälfte der Befragten eine Notwendigkeit zur Weiterbildung.

THEMENFELD B) MARKTBEDINGUNGEN UND ZIELE

Dieses Themenfeld zielt darauf ab, die aktuelle Geschäftslage und wirtschaftlichen Bedingungen und Ziele sowie eventuelle Verschiebungen der Leistungsbereiche zu erfassen. Dabei spielen auch das finanzielle Engagement sowie die Bedeutung der Anbieter von Weiterbildung eine Rolle.

Die erste Frage richtet sich auf die Indikatoren der Geschäftslage. Es wurde danach gefragt, wie die Befragten die **Geschäftslage Ihrer Institution/ Ihres Unternehmens anhand der Indikatoren beurteilen**.

Insgesamt schätzen die Befragten die Geschäftslage als gut bis stabil ein (Abbildung 9). Die „gegenwärtige Geschäftslage“ wurde von mehr als einem Drittel (36,4 %) als „gut“ und von 44,9 % als „stabil“ eingeschätzt. Der „Umsatz“ hingegen wird von fast einem Viertel als „gut“ (23,7 %) und von nahezu der Hälfte als „stabil“ (49,2 %). Keiner der Indikatoren wurde 2016 mit mehr als 7 % als „schlecht“ bewertet und kein Indikator mit weniger als 23,7 % als „gut“.

Im Vergleich zum Vorjahr hat sich die Beurteilung der Geschäftslage deutlich zum Besseren entwickelt. Bei allen Indikatoren ist die Antworthäufigkeit „gut“ gegenüber dem Vorjahr höher. Am meisten haben sich die eigene Marktposition (12,8 Prozentpunkte bei der Antwortmöglichkeit „gut“) sowie die „gegenwärtige Geschäftslage“ und die „Beschäftigungssituation“ (12,7 Prozentpunkte) für die Befragten verbessert. Während die Häufigkeit der Antwort mit „gut“ zugenommen hat, wurde „stabil“ bei allen Indikatoren in 2016 seltener gewählt als in 2015.

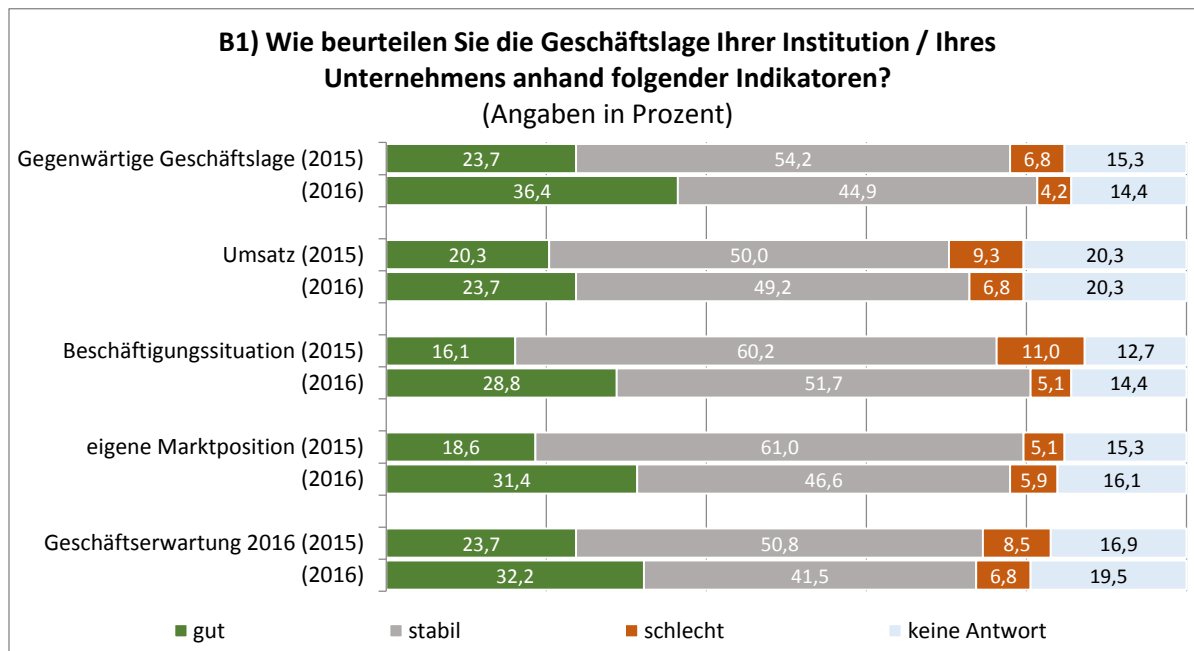


Abbildung 9: Beurteilung der Geschäftslage in 2016 und 2015

Die zweite Frage des Themenfeldes zielt auf das **finanzielle Engagement der Auftraggeber beruflicher Weiterbildung** ab.

Am häufigsten wird ein Wachstum des finanziellen Engagements der Unternehmen der Wirtschaft erwartet (Abbildung 10). Insgesamt 44,9 % erwarten, dass das Engagement der Unternehmen „wächst“, 3,4% erwarten sogar ein starkes Wachstum („wächst stark“). An zweiter Stelle stehen Teilnehmende und Selbstzahlende, von denen 39 % der Befragten erwarten, dass das Engagement wächst und ebenfalls 3,4 % mit der Erwartung eines starken Wachstums.

Von den öffentlichen Auftraggebern wird auf den ersten Blick weitaus weniger finanzielles Engagement erwartet als von Unternehmen oder Teilnehmenden. Während jedoch die Erwartungen an Unternehmen und individuelle Teilnehmende seit dem letzten Jahr etwas rückläufig sind, erhielten öffentliche Auftraggeber mehr Zuspruch für ein Wachstum. Von den „Arbeitsagenturen und Jobcentern“ erwarten 23,9 % („wächst stark“ und „wächst“ zusammen) ein Wachstum an Engagement. 2015 waren es noch 19,6 %. Vom „Land Berlin, Brandenburg und den Kommunen“ erwarten 27,4 % (gegenüber 16,3 % in 2015) und von „EU und Bund“ erwarten 30 % ein Wachstum (gegenüber 22,3 % in 2015).

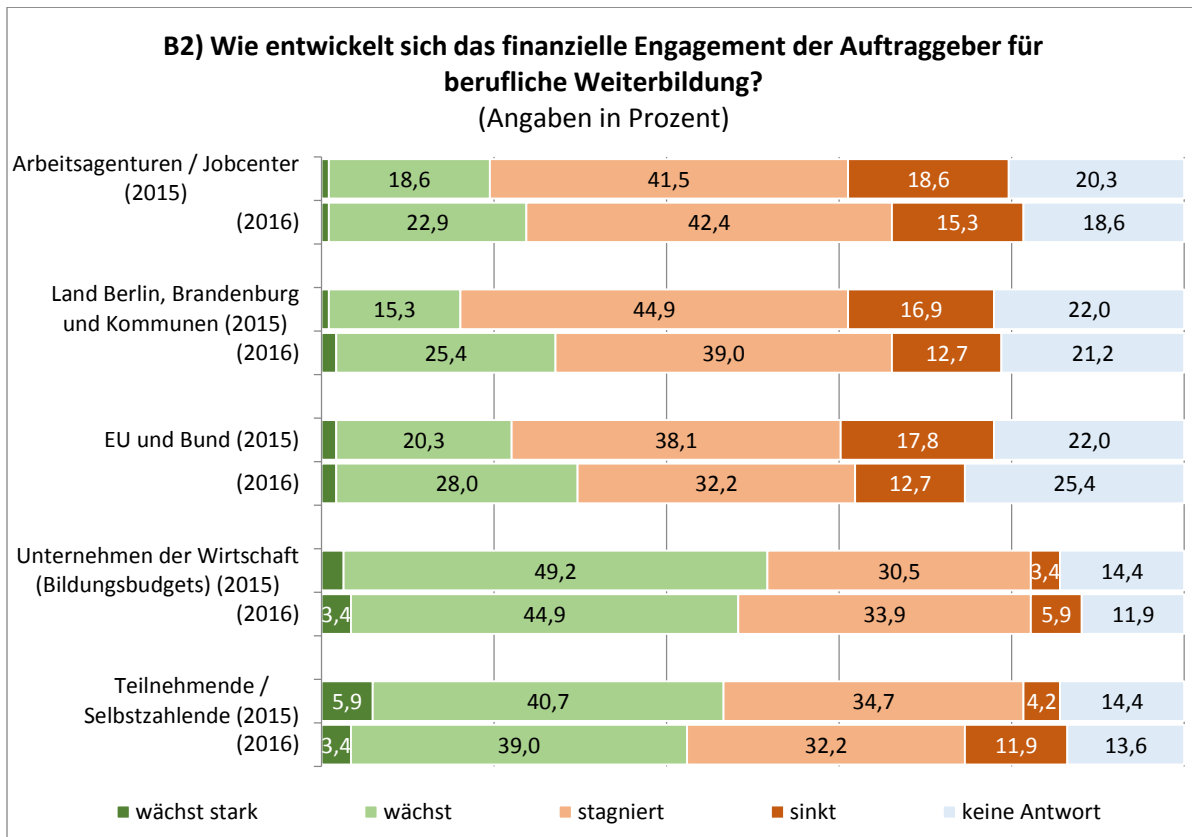


Abbildung 10: Erwartungen an das finanzielle Engagement der Auftraggeber beruflicher Weiterbildung

Auffällig bei dieser Frage ist, dass die Angabe „keine Antwort“ für die Kategorien öffentlicher Auftraggeber von 19 % bis 25 % der Befragten gewählt wurde. Dies zeigt, dass die förderliche Entwicklung für die Befragten schwer einzuschätzen oder nicht ausreichend transparent ist.

Ein Vergleich der Angaben zwischen den befragten Zielgruppen ist bei dieser Frage besonders interessant (Abbildung 11 und 12). Finanziere und Auftraggeber sind wesentlich optimistischer, was die Finanzierung der beruflichen Weiterbildung durch Unternehmen der Wirtschaft betrifft. Zwei Drittel schätzen das Engagement als wachsend ein und keiner der Befragten aus der Zielgruppe gibt an, dass das Engagement sinkt.

Unternehmen, zu denen Finanziere und Auftraggeber gehören, schätzen ihr eigenes Engagement höher ein als es von anderen Akteuren wahrgenommen wird oder sie schätzen ihre Aufwendungen hoch genug ein, um eigene Bedarfe zu decken, während dies z.B. von Bildungsdienstleistern nicht gleichermaßen wahrgenommen wird (Abbildung 11). Bei Fachexperten und Multiplikatoren besteht hingegen weniger Einigkeit über das Wachstum des finanziellen Engagements der Unternehmen. Hier gehen die Antworten auseinander. Bildungsdienstleister mit direktem Kundenkontakt und als Empfänger von finanziellen Leistungen schätzen die Beteiligung weniger wachsend ein als Finan-

ziers, Auftraggeber oder Fachexperten. Auch von Teilnehmenden/ Selbstzahlenden erwarten Bildungsdienstleister weitaus seltener ein wachsendes finanzielles Engagement als die anderen befragten Zielgruppen (Abbildung 12). Multiplikatoren erwarten im Gegensatz zu den anderen befragten Zielgruppen keinen Rückgang der finanziellen Beteiligung von Selbstzahlenden und Teilnehmenden.

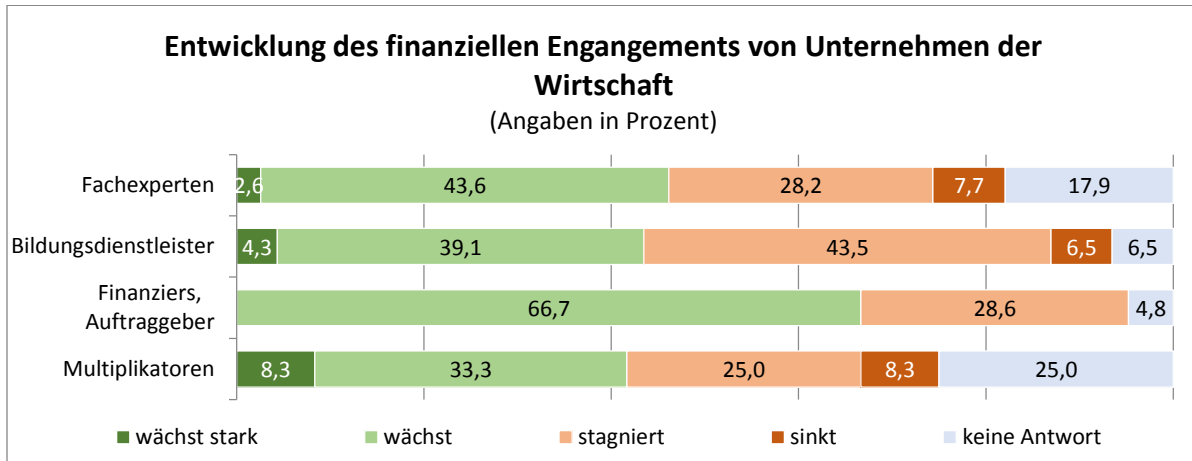


Abbildung 11: Entwicklung des finanziellen Engagements von Unternehmen, differenziert nach Zielgruppen

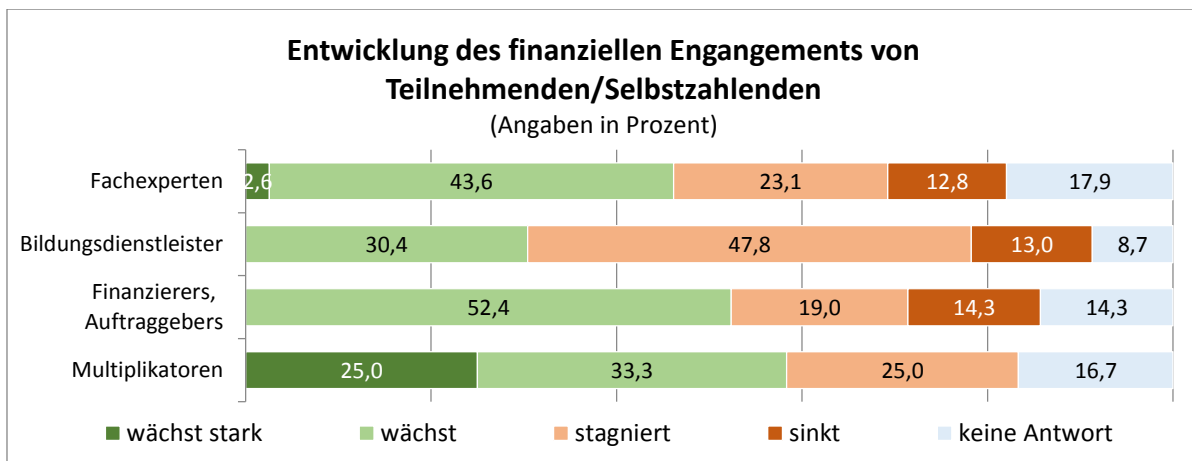


Abbildung 12: Entwicklung des finanziellen Engagements von Teilnehmenden und Selbstzahlenden, differenziert nach Zielgruppen

Bei der Frage nach dem Zuwachs der Bedeutung von **Zielen der beruflichen Weiterbildung** (Abbildung 13) zeigt sich eine klare Zustimmung für die klassischen Ziele der „Weiterentwicklung der fachlich-inhaltlichen Kompetenzen“ (94,4 % mit „trifft vollkommen zu“ und „trifft eher zu“) sowie „Förderung betriebsspezifischer Fertigkeiten und Kenntnisse“ (93,2 %). Ein großer Zuwachs von Bedeutung wird auch der „Vorbereitung von beruflichem Aufstieg/Übernahme neuer Verantwortung“ zugeschrieben (89,8 %). In jeder Antwortkategorie stimmen jeweils mehr als drei Viertel mit „trifft vollkommen zu“ und „trifft eher zu“. Dies signalisiert noch einmal die Bedeutung der beruflichen Weiterbildung.

Im Vergleich zu 2015 haben die „Weiterentwicklung der fachlich-inhaltlichen Kompetenzen“ sowie die „Förderung von Eigenverantwortung und Motivation“ als einzige Rubriken an Zustimmung insgesamt verloren. Der größte Unterschied zum Vorjahr ist bei der „Vorbereitung von beruflichem Aufstieg/Übernahme neuer Verantwortung“ zu sehen. 11 Prozentpunkte mehr in der Antwortkategorie „trifft eher zu“ sind in 2016 zu verzeichnen.

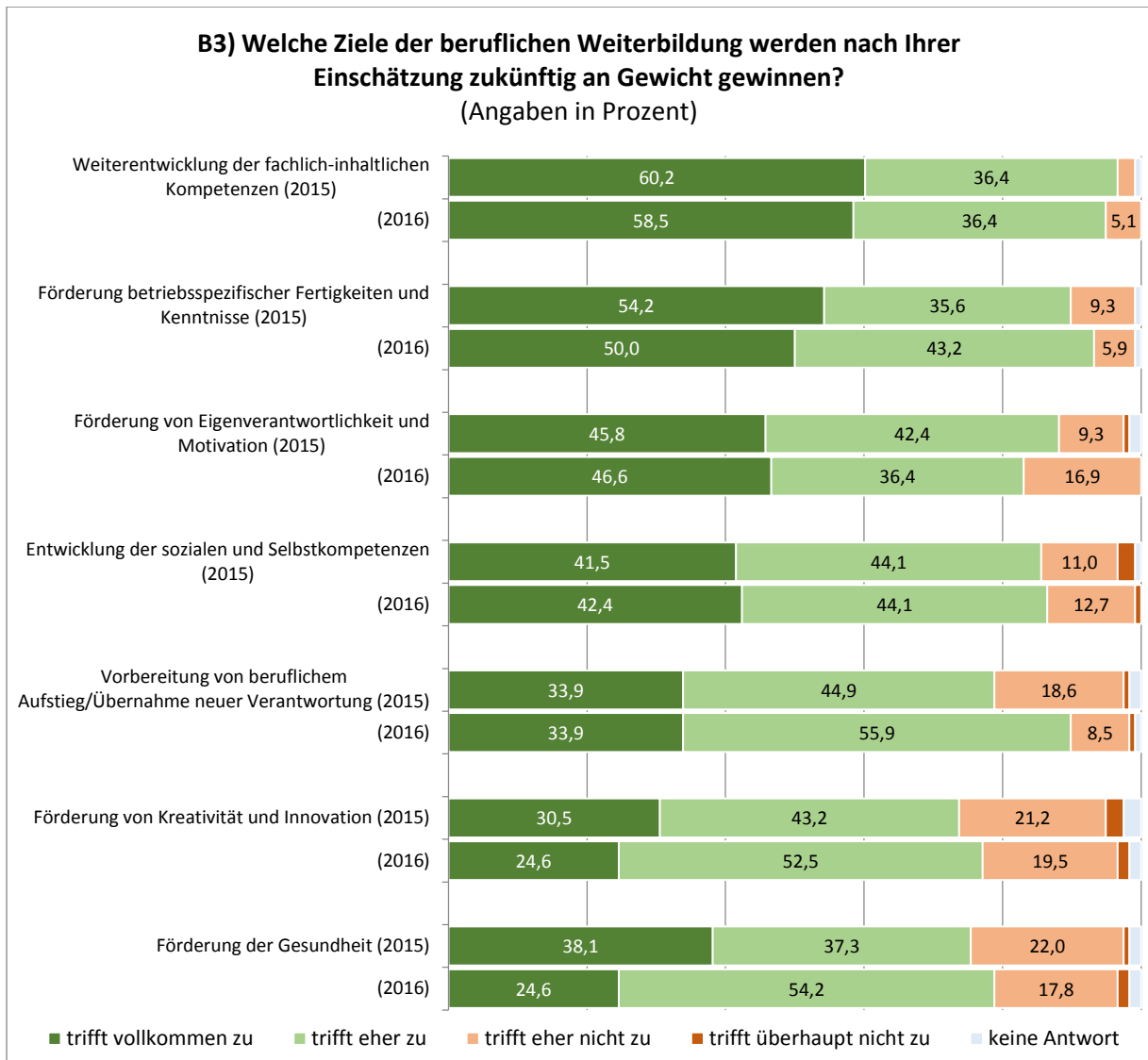


Abbildung 13: Bedeutungszuwachs der Ziele beruflicher Weiterbildung (2016 und 2015)

Die Antworten in den jeweiligen Rubriken entwickeln sich unterschiedlich. Es bleibt jedoch nach wie vor eine Favorisierung der betrieblichen und tätigkeitsbezogenen Kompetenzen (fachlich-inhaltliche Kompetenzen und betriebsspezifische Fertigkeiten und Kenntnisse) gegenüber den personenbezogenen Konditionen (Kreativität, Innovation, Gesundheit) bestehen. Zugleich wird von der beruflichen Weiterbildung eher erwartet, kurzfristige Ziele zu verfolgen, die sich unmittelbar im Unternehmen umsetzen lassen.

Die vierte Frage dieses Themenkomplexes erfasst die **Bedeutung der Leistungsbereiche in der wirtschaftlichen Tätigkeit von Bildungsdienstleistern** (Abbildung 14).

Den Schwerpunkt der wirtschaftlichen Tätigkeit der Befragten bildet die „Berufliche Weiterbildung“, mit welcher 94 % der Befragten „große“ bis „sehr große“ Bedeutung verbinden. Ebenfalls hohe Zustimmung erhält die „Aktivierung und Integration“ mit 77,9%. Die geringste Bedeutung wird in den „Personal-/Arbeitsmarktdienstleistungen (Beratung, Personalvermittlung, etc.)“ mit 61 % gesehen, wobei dies immer noch weit mehr als die Hälfte ist.

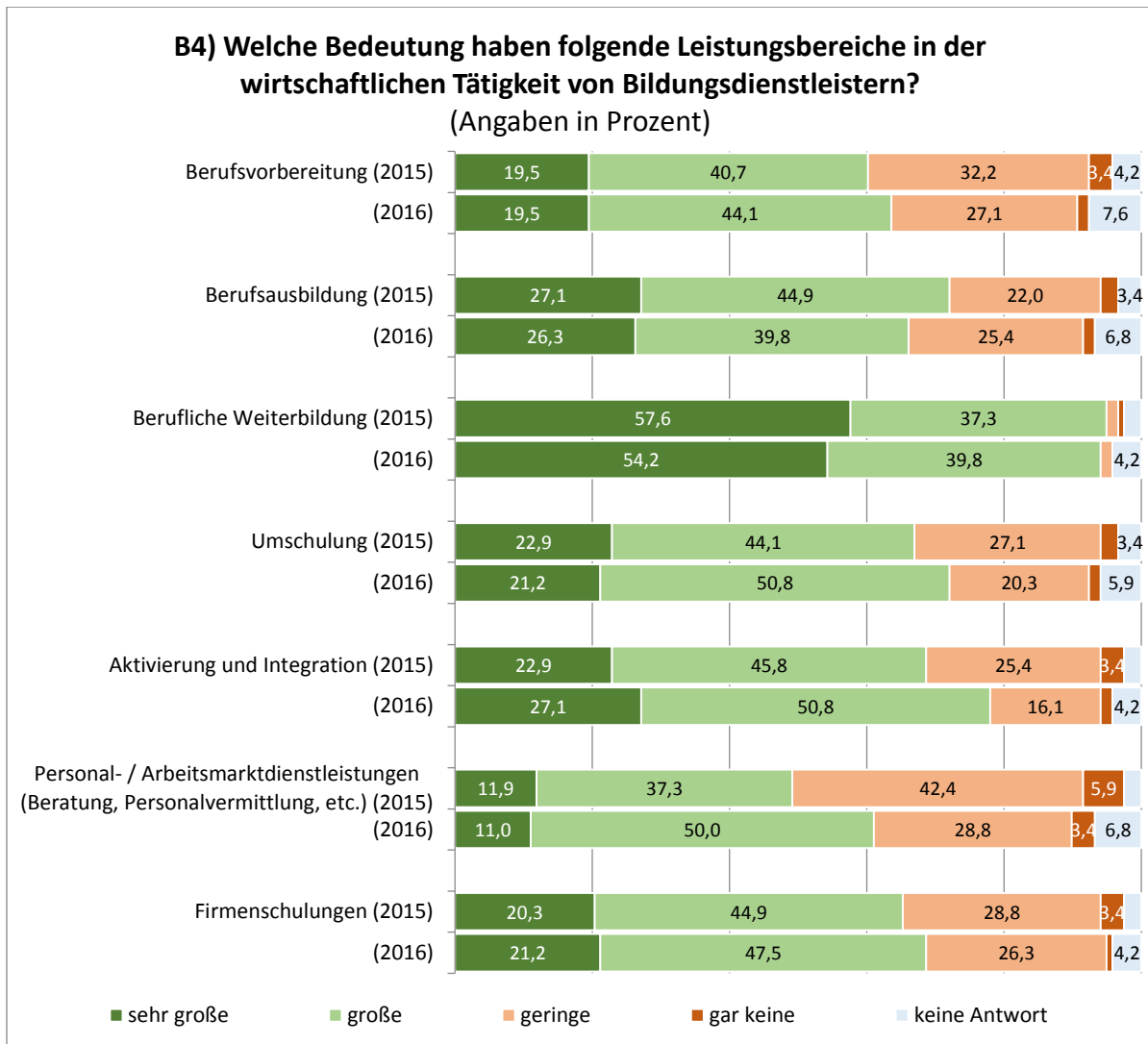


Abbildung 14: Bedeutung von Leistungsbereichen in der wirtschaftlichen Tätigkeit von Bildungsdienstleistern

Überraschenderweise haben sowohl die „Berufsausbildung“ als auch die „Berufliche Weiterbildung“ für die Befragten zwischen 2015 und 2016 als Leistungsbereiche an Bedeutung verloren. 2015 spielte die Berufsausbildung noch für 72 % eine „sehr große“ bzw. „große“ Rolle, während es in 2016 nur noch 66,1 % sind. Für die berufliche Weiterbildung fällt der Unterschied insgesamt („sehr große“ und „große“) mit knapp einem Prozentpunkt (0,9%) kleiner aus, wobei vor allem bei der Antwortmöglichkeit „sehr große“ um 3,4 Prozentpunkte gesunken ist.

Allen anderen Leistungsbereichen wird in 2016 mehr Bedeutung beigemessen als in 2015. „Personal-/Arbeitsmarktdienstleistungen (Beratung, Personalvermittlung, etc.)“ sind es 11,8 Prozentpunkte mehr für die Antworten mit „sehr große“ und „große“. Bei der „Aktivierung und Integration“ sind es 9,1 Prozentpunkte mehr, was durchaus auf die aktuelle geopolitische Lage und die verstärkte Zuwanderung im letzten Jahr zurückgeführt werden kann.

Die letzte Frage dieses Themenfeldes thematisiert, **welche Anbieter für die berufliche Weiterbildung in den nächsten Jahren bedeutsamer werden** (Abbildung 15).

Dabei ist festzustellen, dass „spezialisierte Weiterbildungsdienstleister“ mit 89,8 % („trifft vollkommen zu“ und „trifft eher zu“) Zustimmung für einen Bedeutungszuwachs in den nächsten Jahren am höchsten von allen erfragten Anbietern ist. Sowohl „Hochschulen (Fachhochschulen, Universitäten)“ als auch „Trainer/Berater/Coaches“ erhalten mit 78 % hohen Zuspruch, wobei für Hochschu-

len die Antwort „ganz sicher“ (35,6 %) häufiger gewählt wurde als für Trainer/Coaches/ Berater (28 %). Die Meinung, dass „Bildungseinrichtungen von Arbeitgebern/Betrieben“ und „Bildungseinrichtungen von Kammern“ in den nächsten Jahren an Bedeutung gewinnen, wird von 64,4 % bzw. 66,1% vertreten. Den „Bildungseinrichtungen von Gewerkschaften“ wird nur von 30,5 % („ganz sicher“ und „ziemlich wahrscheinlich“) zugetraut, in den nächsten Jahren Bedeutsamkeit zu gewinnen. Allerdings ist zu erwähnen, dass dies im Vergleich zum Vorjahr bereits 12,7 Prozentpunkte mehr sind. Neben „Bildungseinrichtungen von Arbeitgebern/Betrieben“, welche im Vergleich zum Vorjahr 13,7 Prozentpunkte weniger Zustimmung erhalten, ist dies eine der größten Veränderungen. Mit 9,4 Prozentpunkten mehr im Vergleich zu 2015 wird auch für „Fernlerninstitute/VHS“ eine zunehmende Bedeutung gesehen.

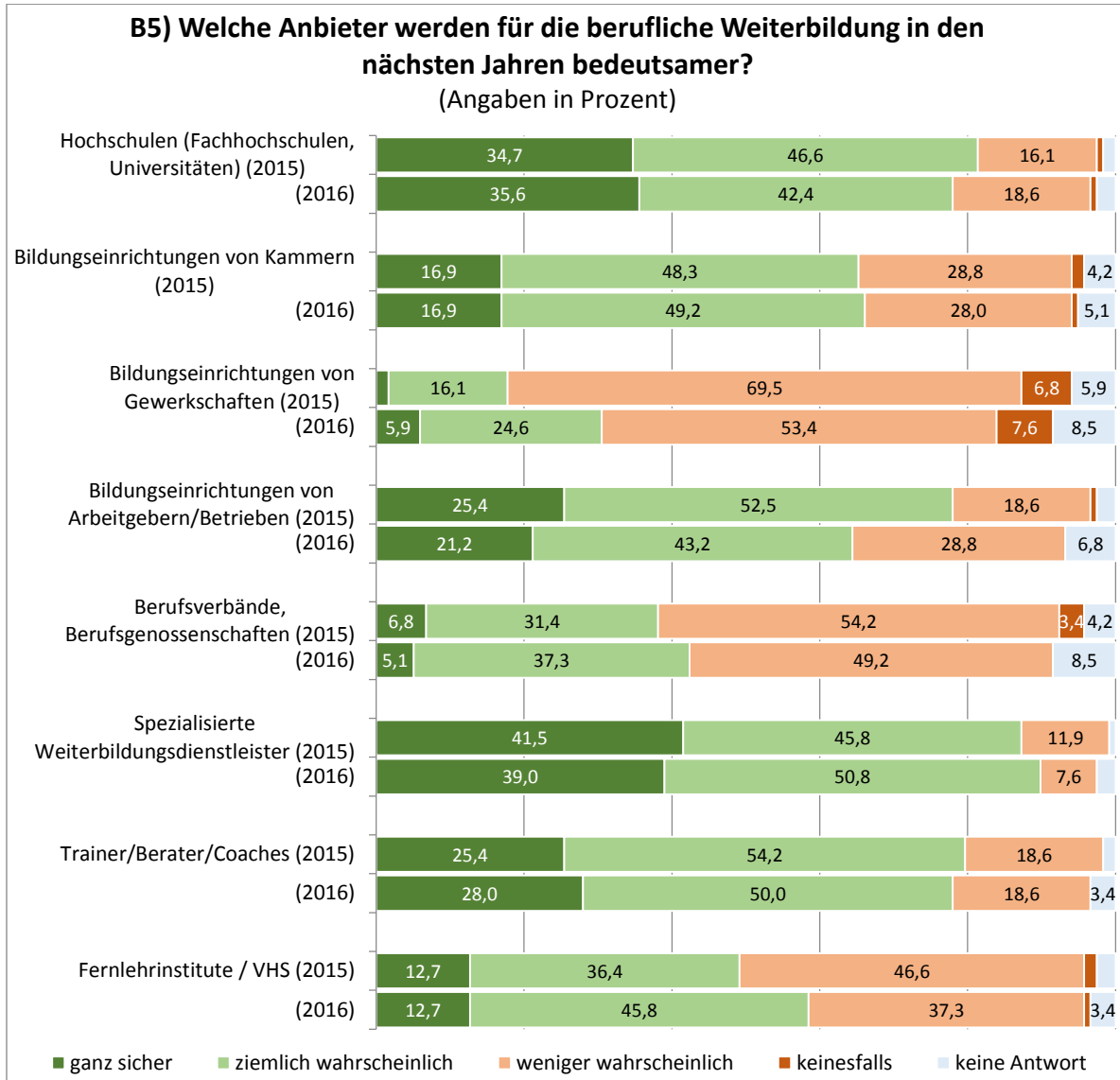


Abbildung 15: Bedeutsamkeit der Anbieter von beruflicher Weiterbildung

Zusammenfassung – MARKTBEDINGUNGEN UND ZIELE

Insgesamt haben sich Beurteilungen der Geschäftslage gegenüber 2015 deutlich gebessert. Dies betrifft vor allem die eigene Marktposition, sowie die „gegenwärtige Geschäftslage“ und die „Beschäftigungssituation“.

Beim finanziellen Engagement der Auftraggeber zeichnen sich zwei Verlagerungen ab. In 2016 erwarten die Befragten von privaten Auftraggebern (Unternehmen und Selbstzahlende) wesentlich häufiger steigendes finanzielles Engagement als von öffentlichen Instanzen. Im Jahresvergleich zeigt sich, dass die Erwartung gegenüber Unternehmen und Selbstzahlenden in 2015 höher war als in 2016, während sie bei öffentlichen Auftraggebern in 2016 höher ist als sie in 2015 war.

Die Ziele der beruflichen Weiterbildung mit der größten Bedeutung für die Befragten sind die „Weiterentwicklung der fachlich-inhaltlichen Kompetenzen“ sowie die „Förderung betriebs-spezifischer Fertigkeiten und Kenntnisse“. Weniger betriebs- und tätigkeitsbezogene Ziele, wie „Förderung von Kreativität und Innovation“ und „Förderung der Gesundheit“ werden auch seltener als bedeutsam eingeschätzt. Dies zeigt, dass von der beruflichen Weiterbildung eher erwartet wird, kurzfristige und schnell implementierbare Ziele zu verfolgen als Ziele, die ihre Wirkung später entfalten.

„Berufliche Weiterbildung“ bleibt der bedeutsamste Leistungsbereich von Bildungsdienstleistern. Die „Aktivierung und Integration“ hat innerhalb des letzten Jahres mehr an Bedeutung gewonnen als die „Berufsausbildung“. Bis auf die „Berufsausbildung“ und die „berufliche Weiterbildung“, welche rückläufig sind, haben alle anderen Leistungsbereiche für die Beschäftigungslage im Vergleich zu 2015 an Bedeutung gewonnen.

Für die Befragten werden „Spezialisierte Weiterbildungsdienstleister“, „Hochschulen“ und „Trainer/Berater/Coaches“ am häufigsten als zukünftig bedeutsam beurteilt. „Bildungseinrichtungen von Gewerkschaften“ werden demgegenüber seltener von den Befragten als zukünftig bedeutsam eingeschätzt, haben jedoch gegenüber 2015 einen deutlichen Zuwachs an Bedeutung erfahren. „Bildungseinrichtungen von Arbeitgebern/Betrieben“ wurden 2015 noch von über zwei Drittel als zukünftig bedeutsam eingeschätzt, verlieren aber in 2016 wesentlich an Bedeutung.

THEMENFELD C) LERNFORMEN UND ORGANISATIONEN

Die **Lernformen und die Organisationsmöglichkeiten** bilden den mikrodidaktischen Bereich der Weiterbildung, bei der Vorstellungen der Bildungsdienstleister, die Kompetenzen des Lehrpersonals und die Erwartungen der Teilnehmenden aufeinander treffen. Die Gestaltung der Weiterbildung als ein zentraler Bestandteil steht daher auch am Anfang der Befragung.

In der ersten Frage wird die **Bedeutung von Lernformen für Bildungseinrichtungen** erfragt (Abbildung 16). Der größte Bedeutungszuwachs für Lernformen für Bildungseinrichtungen wird in 2016 von „Modularisierten Bildungskonzepten“ erwartet. 93,3 % stimmten mit „trifft vollkommen zu“ und „trifft eher zu“. „Projektarbeit, praktische Übungen, Learning by Doing“ wird von 84,7 % der Befragten als bedeutsam bestätigt, „Blended Learning“ von 83,9 %. Für „Lern-Coaching“, „Trainings-Einarbeitungsmaßnahmen im/mit Unternehmen“ und „Selbstorganisiertes Lernen“ liegen die Werte zwischen 77,1 % und 81,3 %.

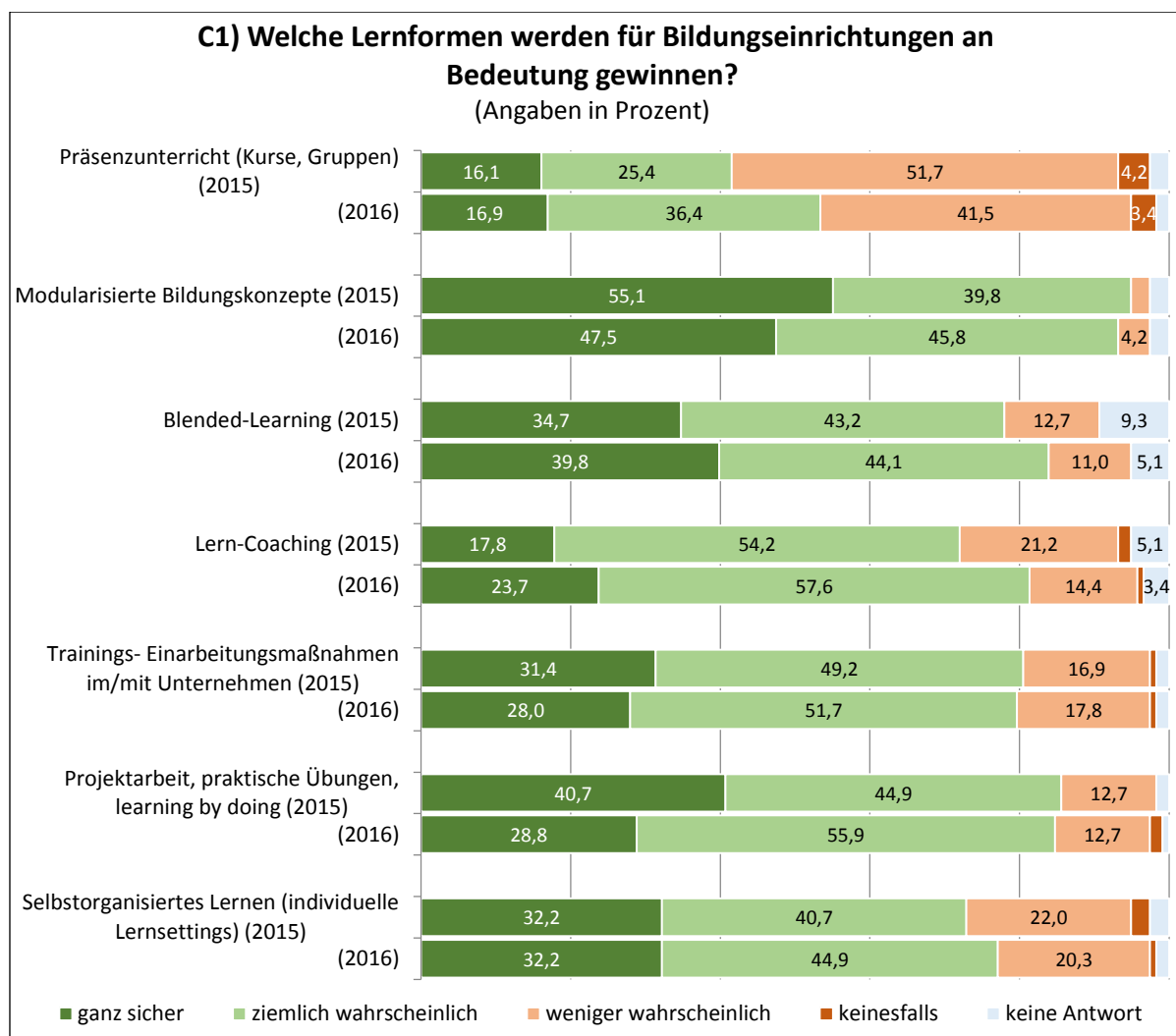


Abbildung 16: Bedeutung von Lernformen für Bildungseinrichtungen

Bei allen diesen Lernformen gehen mehr als Dreiviertel der Befragten davon aus, dass sie für Bildungseinrichtungen an Bedeutung gewinnen werden. Im Gegensatz dazu wird der „Präsenzunterricht (Kurse, Gruppen)“ mit 53,3 % von nur etwas mehr als der Hälfte der Befragten als zukünftig bedeutsamer eingeschätzt.

Interessanterweise erhalten „Modularisierte Bildungskonzepte“, „Projektarbeit“ und Trainings- und Einarbeitungsmaßnahmen im/mit Unternehmen“ weniger Zustimmung als in 2015. Aktuell sind dies noch die Lernformen, die von den meisten als zukünftig bedeutsam bewertet werden. Demgegenüber ist bei den anderen Lernformen ein Zuwachs an Zustimmung zu verzeichnen. Insbesondere für Präsenzunterricht hat sich die Zustimmung gegenüber 2015 um 11,8 Prozentpunkte gesteigert. Eine ähnlich große Steigerung zeigt sich auch beim Lern-Coaching (9,3 Prozentpunkte).

Ein Vergleich der Antworten zwischen den Zielgruppen (Abbildung 17), zeigt, dass Bildungsdienstleister nach wie vor am bestehenden Konzept des Präsenzunterrichts festhalten. Von Ihnen entschieden sich 63,1 % für „ganz sicher“ bzw. „ziemlich wahrscheinlich“. Fachexperten bilden den Gegentrend. Von Ihnen gehen lediglich 46,2 % davon aus, dass Präsenzunterricht an Bedeutung gewinnt und 10,3 % nehmen sogar an, dass Präsenzunterricht „keinesfalls“ an Bedeutung gewinnt. Diese Information ist insofern wichtig, als dass Bildungsdienstleister ihr Angebot auf die Finanziere und Auftraggeber abstimmen sollten. Wenn die Erwartungen auseinandergehen, kann dies Konsequenzen für die Akzeptanz von Bildungsangeboten und damit für die Marktfähigkeit haben. Dies wird auch erkennbar bei der Einschätzung der zukünftigen Bedeutung der „Qualifizierung bei Bildungsdienstleistern“, welche von 2015 auf 2016 rückläufig ist (Abbildung 18).

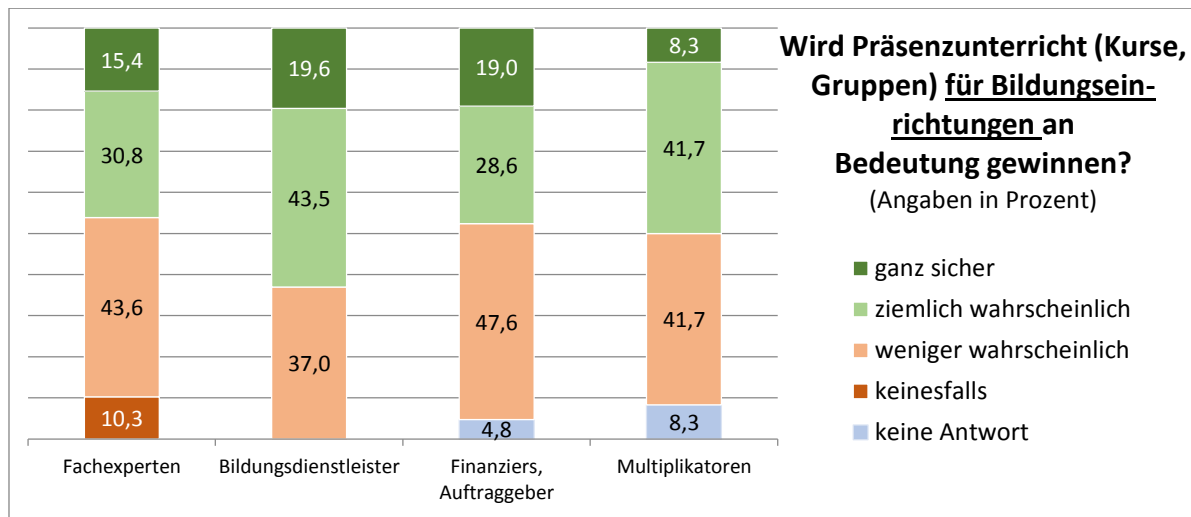


Abbildung 17: Bedeutung des Präsenzunterrichts für die befragten Zielgruppen

Die zweite Frage des Themenkomplexes geht auf die **Formate der beruflichen Weiterbildung und deren zukünftige Bedeutung für Unternehmen** ein (Abbildung 18).

Als perspektivisch bedeutsamstes Lernformat erweist sich das „Lernen im Arbeitsprozess“. 96,1 % stimmen mit „ganz sicher“ und „ziemlich wahrscheinlich“, dass diese Lernform in Unternehmen zukünftig an Bedeutung gewinnt. An zweiter Stelle stehen „Betriebliche Trainingsmaßnahmen“ mit 81,6 % Zustimmung. „Lernen in Projekten und Gruppen“ und „Qualifizierung bei Bildungsdienstleistern (Seminare, Kurse, Fortbildungen)“ als klassisches Format werden von drei Viertel der Befragten befürwortet. Den geringsten Zuspruch unter den erfragten Formaten erhält die „Nutzung von Tagungen und Konferenzen“ mit 39,8 % für die Antwortkategorien „ganz sicher“ bzw. „ziemlich wahrscheinlich“.

Die Entwicklung der Antworten gegenüber 2015 ist unterschiedlich. Für „Mentoren und Berater“ sind in 2016 18,5 Prozentpunkte an Zustimmung („ganz sicher“ und „ziemlich wahrscheinlich“) zu verzeichnen als in 2015. Dies ist im Vergleich zu den anderen der größte Unterschied zum Vorjahr. Eine Zunahme der Antworten mit „ganz sicher“ und „ziemlich wahrscheinlich“ ist auch bei „Betrieblichen Trainingsmaßnahmen“, „Nutzung von Tagungen und Konferenzen“ sowie „Überbetriebliche Erfahrungsaustausche“ zu konstatieren. Für die „Qualifizierung bei Bildungsdienstleistern“, „Lernen

in Projektgruppen“ und „Lernen im Arbeitsprozess“ hingegen sehen in 2016 weniger Befragte eine steigende Wichtigkeit als 2015.

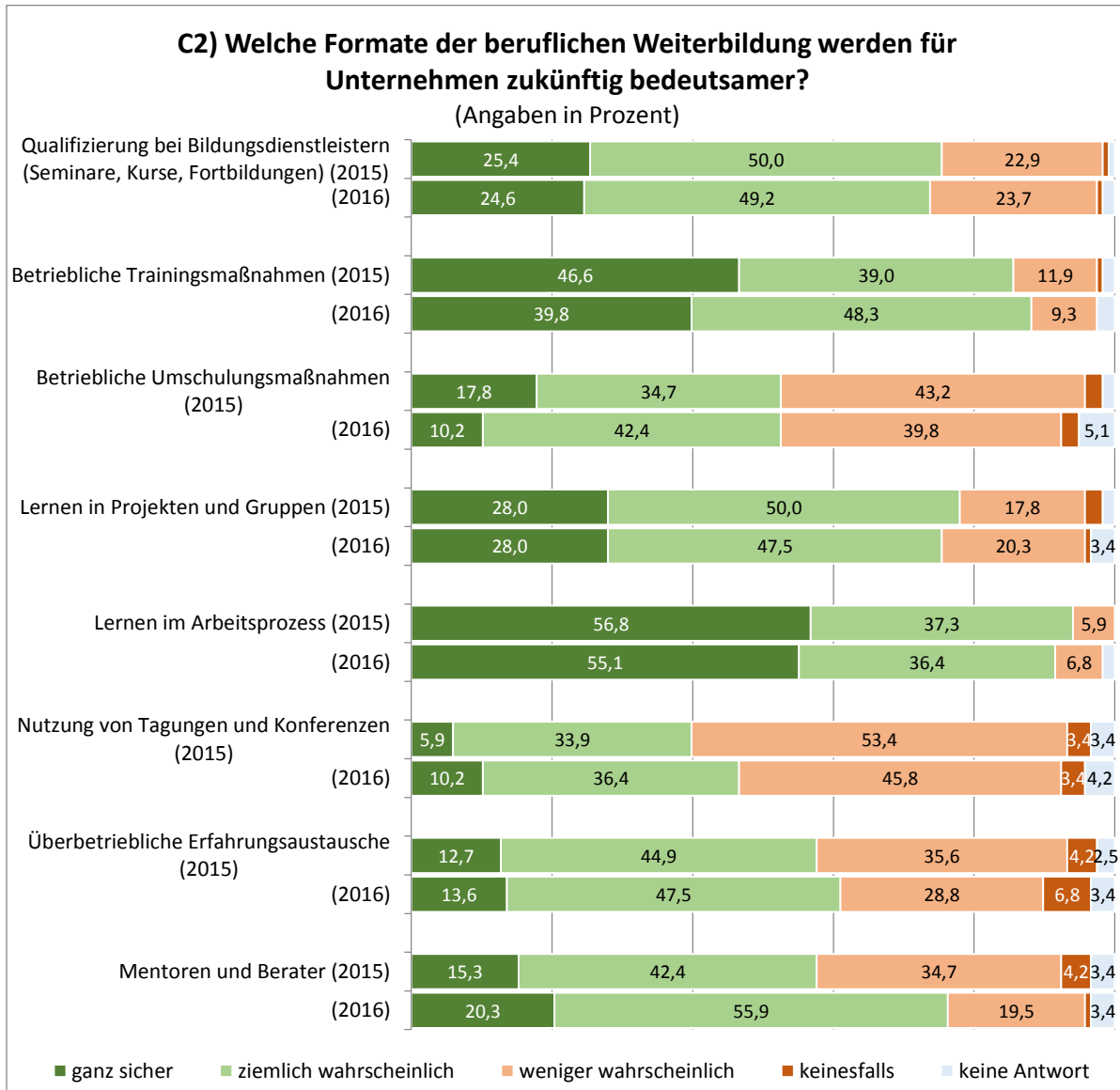


Abbildung 18: Bedeutung von Formaten der beruflichen Weiterbildung für Unternehmen

Die dritte Frage beschäftigt sich mit den **Maßnahmen, die die Beteiligung an beruflicher Weiterbildung erhöhen bzw. erleichtern können** (Abbildung 19).

Die „Förderung der Arbeitnehmer“ wird von 95,7 % der Befragten mit „trifft vollkommen zu“ und „trifft eher zu“ als begünstigende Maßnahme bewertet. Allein zwei Drittel stimmen mit „trifft vollkommen zu“. Ebenfalls relevant ist „Budgeterhöhung im Unternehmen“, worin 93,2 % der Befragten eine Möglichkeit zur Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung sehen. Zu allen Maßnahmen haben sich mindestens zwei Drittel positiv geäußert. Die „Förderung der Anbieter von Bildungsmaßnahmen“ hat mit 67 % von allen Maßnahmen weniger Zuspruch als die anderen Rubriken.

Im Großen und Ganzen werden die Maßnahmen befürwortet, die sich direkt an Unternehmen richten. Entweder beziehen sie sich auf die Arbeitnehmer, das Budget der Unternehmen oder Angebote in Zusammenarbeit mit Bildungsanbietern sowie Angebote mit Tätigkeits- und Arbeitsplatzbezug.

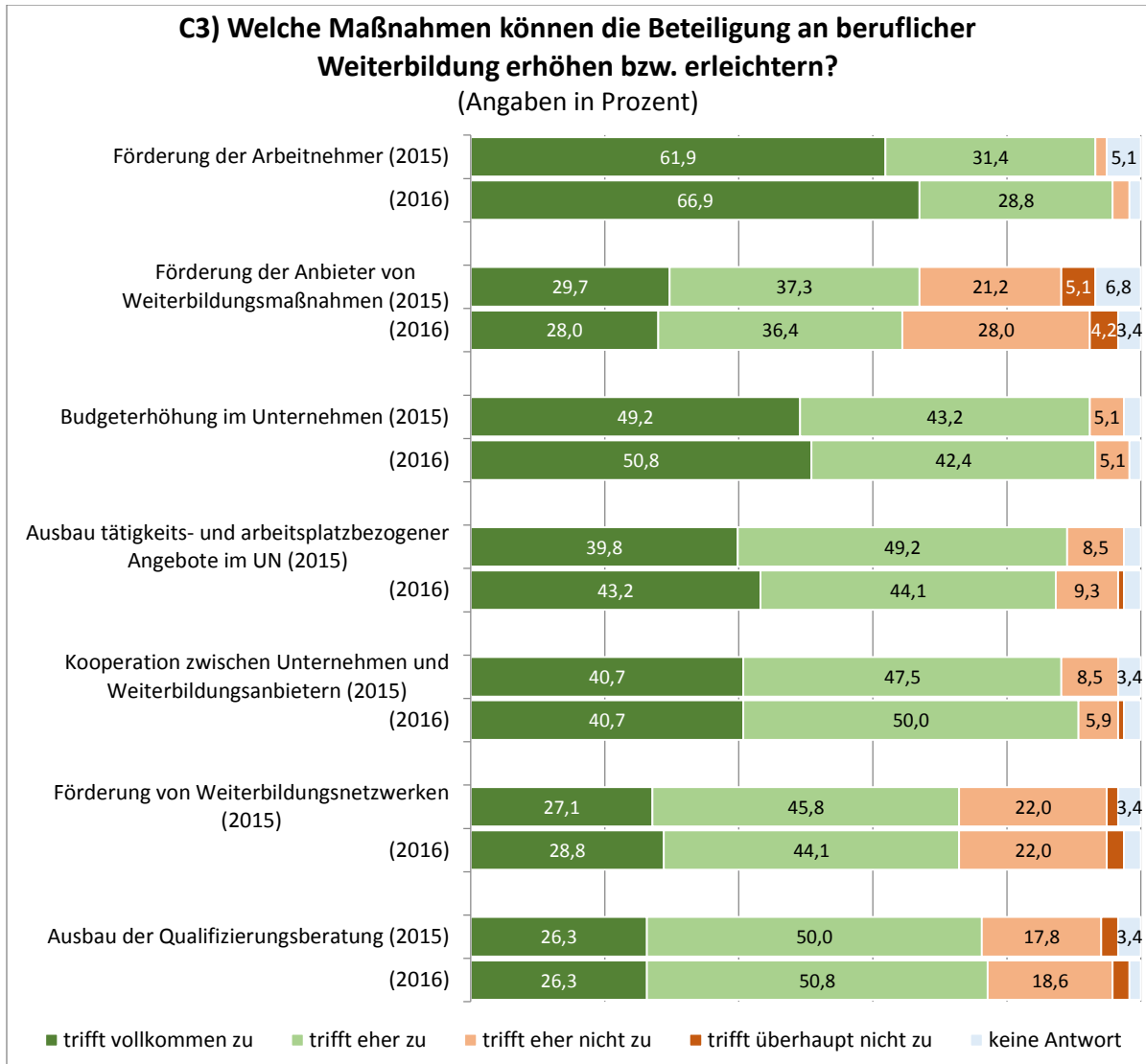


Abbildung 19: Maßnahmen, die die Beteiligung an beruflicher Weiterbildung erhöhen bzw. erleichtern können

Im Vergleich zu den anderen Fragen zeigen sich bei dieser Frage weniger Veränderungen zwischen 2015 und 2016. Die größte Zunahme an Zustimmung findet sich bei der „Kooperation zwischen Unternehmen und Weiterbildungsanbietern“ mit 2,5 Prozentpunkten und der „Förderung der Arbeitnehmer“ mit 2,4 Prozentpunkten. Abgenommen hat die Zustimmung für die „Förderung der Anbieter von Weiterbildungsmaßnahmen“. In 2016 gehen 2,6 Prozentpunkte weniger davon aus, dass diese Maßnahme zur Erhöhung bzw. Erleichterung der Beteiligung beitragen.

Frage vier des Themenfeldes behandelt die Fragen nach der **besseren Unterstützung und Begleitung von Lernprozessen in der beruflichen Weiterbildung** (Abbildung 20).

Dabei erhält die „Qualifizierung des Weiterbildungspersonals“ von 94,1 % der Befragten am häufigsten Zustimmung („trifft vollkommen zu“ und „trifft eher zu“). Allein mehr als die Hälfte stimmten mit „trifft vollkommen zu“. Ebenfalls stark befürwortet wird der „Einsatz von Coaches/Mentoren“ mit 86,4 % Zustimmung. Die „Einführung von Lernpatenschaften“ wird von 73,7 % bejaht. Auch wenn für diese Unterstützungsmaßnahme weniger Befragte zustimmen als für die anderen Maßnahmen, sind es nahezu drei Viertel. Insofern gilt jede der abgefragten Möglichkeiten als relevant.

Gegenüber 2015 zeigen sich im Wesentlichen Veränderungen dahingehend, dass die Maßnahmen zur Unterstützung von Lernprozessen an Zustimmung gewonnen haben. Insbesondere die „Einführung von Lernpatenschaften“ hat in 2016 insgesamt 6,7 Prozentpunkte mehr Befragte als in 2015, die sich für „trifft vollkommen zu“ und „trifft eher zu“ entschieden. Der „Einsatz von Coaches/Mentoren“ hat ebenfalls mehr Zustimmung (5,1 Prozentpunkte mehr) in 2016 als in 2015.

Die „Durchführung von Feedbackgesprächen“ und den „Wissenstransfer von Ergebnissen der Forschung ins Unternehmen“ sehen in 2016 weniger Befragte als Möglichkeit zur Unterstützung oder Begleitung von Lernprozessen. Zwar stimmten in 2016 mehr Befragte mit „trifft vollkommen zu“, jedoch hat die Zustimmung insgesamt („trifft vollkommen zu“ und „trifft eher zu“) abgenommen.

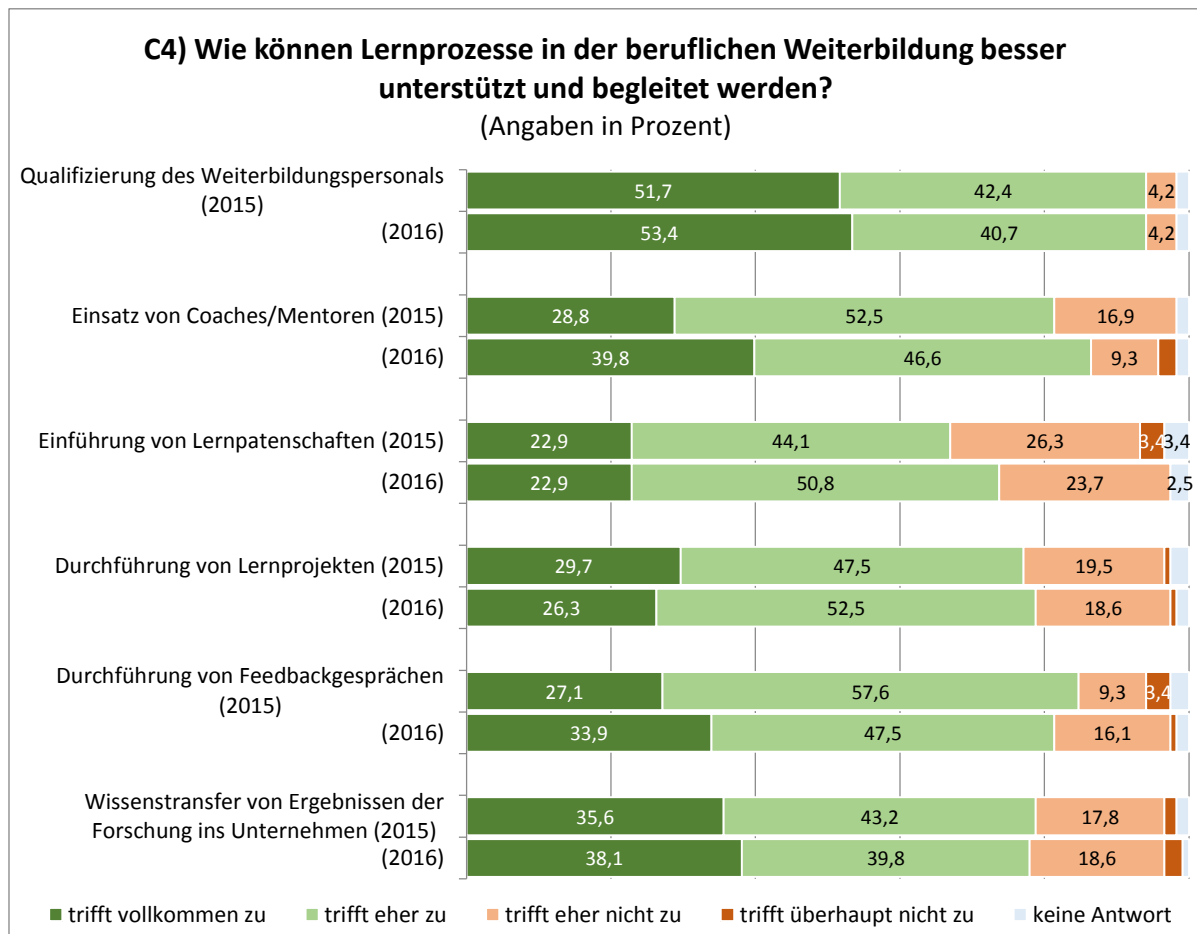


Abbildung 20: Unterstützung und Begleitung von Lernprozessen in der beruflichen Weiterbildung

Der bedeutsamste Punkt zur Unterstützung von Lernprozessen bleibt die „Qualifizierung des Weiterbildungspersonals“. Daran anschließend lassen sich erweiterte personelle Begleitmaßnahmen als relevant einordnen („Einsatz von Coaches/Mentoren“ und „Durchführung von Feedbackgesprächen“). Weitere Maßnahmen, die das didaktische Design und Lernarrangements betreffen (Wissenstransfer, Lernpatenschaften, Lernprojekte), erhalten ebenfalls hohe Zustimmung, werden aber weniger priorisiert. Insgesamt steht der direkte persönliche Kontakt bei der Unterstützung von Lernprozessen im Vordergrund. Eine professionelle Betreuung ist für die Befragten ausschlaggebend.

Die letzte Frage des Themenfeldes geht auf die **Anlässe, die als Auslöser für Weiterbildung wirken**, ein (Abbildung 21).

Als stärkster Auslöser lassen sich „Neue Technik, Technologien, Verfahren, IT, neue Materialien“ sowie „Neu- und Weiterentwicklung von Produkten und Dienstleistungen“ konstatieren. Beide Anlässe werden von 96,6 % der Befragten mit „trifft vollkommen zu“ und „trifft eher zu“ als Anlass gesehen, wobei „Neue Technik, Technologien, Verfahren, IT, neue Materialien“ ca. 10 % mehr Antworten in der Kategorie „trifft vollkommen zu“ hat. Auch die „Strategische (Neu-) Ausrichtung in Unternehmen“ gilt für über 90 Prozent (92,4 %) der Befragten als Auslöser für Weiterbildung.

Ebenfalls sehr häufig als Auslöser betrachtet sind „Neue Konzepte oder veränderte Arbeitsorganisation, Kooperationserfordernisse mit Dritten“, „Gesetzliche Vorgaben“ und „Personalentwicklungs-/Führungskräfteentwicklungsmaßnahmen zur Übertragung neuer Verantwortung“. Zwischen 85 und 90 % der Befragten wählten in diesen Rubriken „trifft vollkommen zu“ und „trifft eher zu“.

Mit einer Zustimmung von 69 bis 72 % („trifft vollkommen zu“ und „trifft eher zu“) lassen sich auch die Anlässe „Nachfrage durch Beschäftigte“, „Besetzung von Stellen ausscheidender Mitarbeiter“ und „Nicht aktuelle bzw. nicht ausreichende Qualifikation der Ressourcengruppen des Arbeitsmarktes“ als stark ausgeprägte Auslöser für Weiterbildung einordnen.

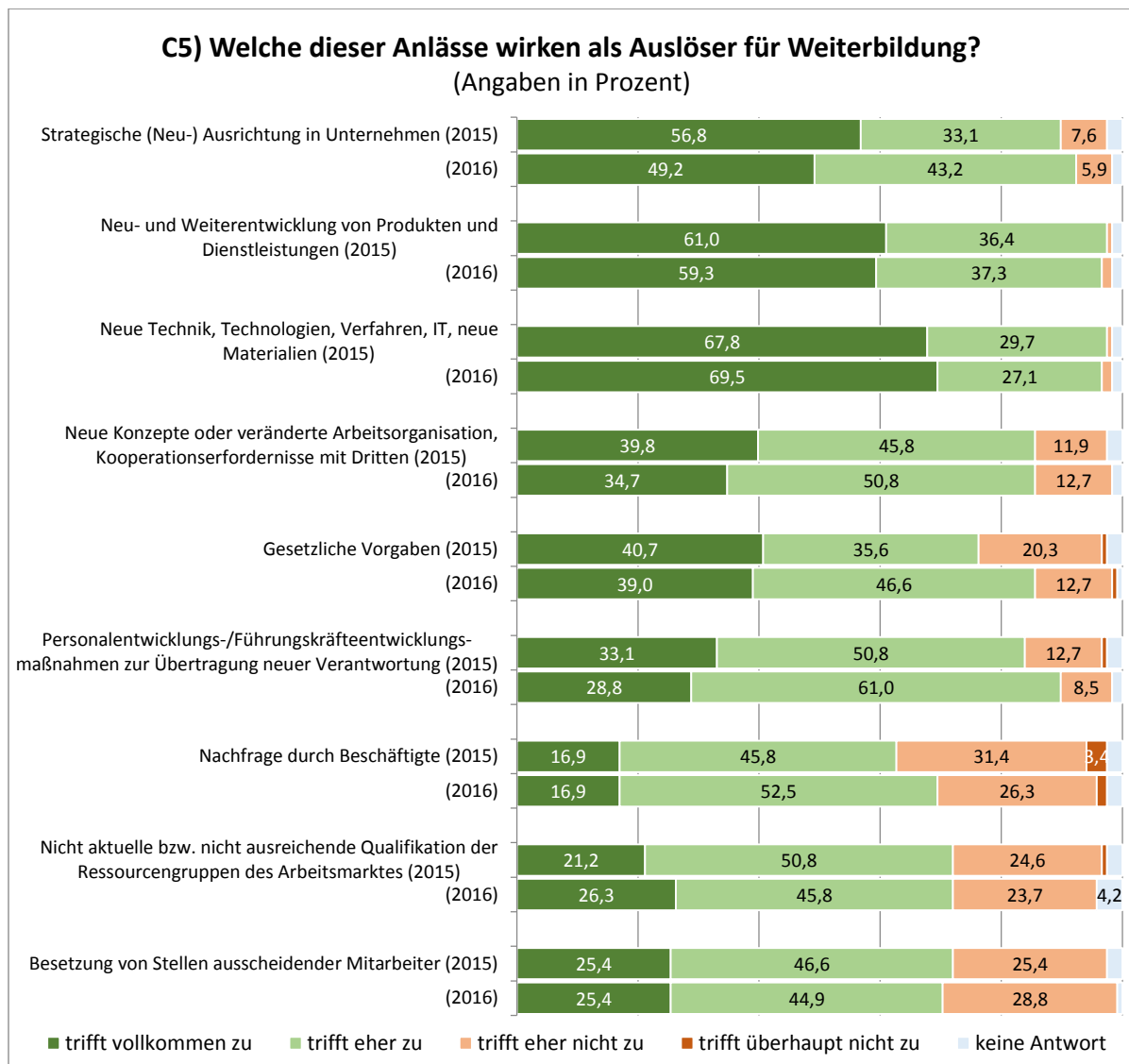


Abbildung 21: Anlässe, die als Auslöser für Weiterbildung wirken

Fasst man die Ergebnisse der Frage zusammen, stellt man fest, dass es im Wesentlichen technisch-technologische Veränderungen und grundsätzliche Veränderungen der Unternehmensausrichtung sind, die Weiterbildung notwendig machen. Personelle Veränderungen und Anlässe sind zwar ebenfalls relevant, jedoch nicht mit der gleichen Häufigkeit und Intensität.

Zusammenfassung – LERNFORMEN UND ORGANISATIONEN

Die bedeutsamste Lernform für Bildungseinrichtungen sind „Modularisierte Bildungskonzepte“. Darüber hinaus werden „Blended-Learning“, „Projektarbeit, praktische Übungen, Learning by Doing“, „Lern-Coaching“, aber auch „Selbstorganisiertes Lernen“ von den Befragten eine zukünftig steigende Bedeutung zugeschrieben. Bis auf den Präsenzunterricht erhalten alle Lernformen von mindestens drei Viertel der Befragten die Bestätigung, dass sie zukünftig an Bedeutsamkeit gewinnen.

Für Unternehmen bleiben „Lernen im Arbeitsprozess“ und „Betriebliche Trainingsmaßnahmen“ die Lernformate, die zukünftig bedeutsamer werden, wobei das „Lernen im Arbeitsprozess“ in 2015 noch etwas mehr Zustimmung erhielt. Die „Qualifizierung bei Bildungsdienstleistern“ als klassisches Format oder „Lernen in Projekten und Gruppen“ wird ebenfalls nach wie vor von einem Großteil befürwortet.

Zur Erhöhung der Beteiligung an beruflicher Weiterbildung werden direkt an Unternehmen gerichtete Maßnahmen präferiert. Nach Angaben der Befragten sind es vorzugsweise die Förderung der Arbeitnehmer, das Budget der Unternehmen oder Angebote in Zusammenarbeit mit Bildungsanbietern sowie Angebote mit Tätigkeits- und Arbeitsplatzbezug, die die Weiterbildungsbeteiligung erhöhen können.

Für die Befragten ist vor allem die „Qualifizierung des Weiterbildungspersonals“ ausschlaggebend zur besseren Unterstützung und Begleitung von Lernprozessen. Weitere personelle Begleitmaßnahmen wie der „Einsatz von Coaches/Mentoren“ und die „Durchführung von Feedbackgesprächen“ werden noch vor Maßnahmen gestellt, die das didaktische Design und Lernarrangements betreffen (Wissenstransfer, Lernpatenschaften, Lernprojekte).

Am häufigsten genannte Auslöser für Weiterbildung sind technisch-technologische Veränderungen und grundsätzliche Veränderungen der Unternehmensausrichtung (mehr als 90 % Zustimmung). Strategische Ausrichtungen und strukturelle Veränderungen, wie z.B. veränderte Arbeitsorganisationen und Kooperationserfordernisse oder gesetzliche Vorgaben, sind ebenfalls relevant (85 bis 90 %). Personelle Anlässe spielen zwar für einen großen Teil eine Rolle, jedoch nicht mit der gleichen Häufigkeit und Intensität wie die die technologischen oder strategischen Auslöser (bis 72 %).

THEMENFELD D) DIGITALISIERUNG UND WISSEN

Es wird immer wieder auf die Bedeutung digitaler Medien in verschiedenen Kontexten des Alltags und des Berufs hingewiesen. Auch in der beruflichen Weiterbildung werden die Potenziale der Medien genutzt und finden weite Verbreitung. Als technisch-technologisches Instrument sind Medien permanenten Veränderungen ausgesetzt. Damit stellen sich die Fragen, welche Bedeutung sie zukünftig haben werden, welche Veränderungen wahrgenommen werden und welchen Herausforderungen zu begegnen ist.

Die erste Frage nach der **steigenden Bedeutung digitaler Lernformen** (Abbildung 22) ist darauf ausgerichtet, den didaktischen Gestaltungsspielraum zu erfassen und die Akzeptanz digitaler Lernformen zu eruieren.

Insgesamt kann in 2016 der weitere Bedeutungszuwachs digitaler Lernformen (mit Ausnahme von Blogs) gegenüber den Vorjahren festgestellt werden. In den Ergebnissen zeigen sich dabei klare Favoriten. Die Rubrik „Mobiles Lernen“ erhält mit 48,3 % „trifft vollkommen zu“ und 36,4 % „trifft eher zu“ die höchste Zustimmung – wie auch in 2015. An zweiter Stelle steht „Blended Learning“ mit 38,1% der Angaben für „trifft vollkommen zu“ und 50 % für „trifft eher zu“. „Virtuelle Seminare“ sowie „computer-/webbasierte Selbstlernmodule“ erhalten beide 33,9% für „trifft vollkommen zu“ und 50% für „trifft eher zu“.

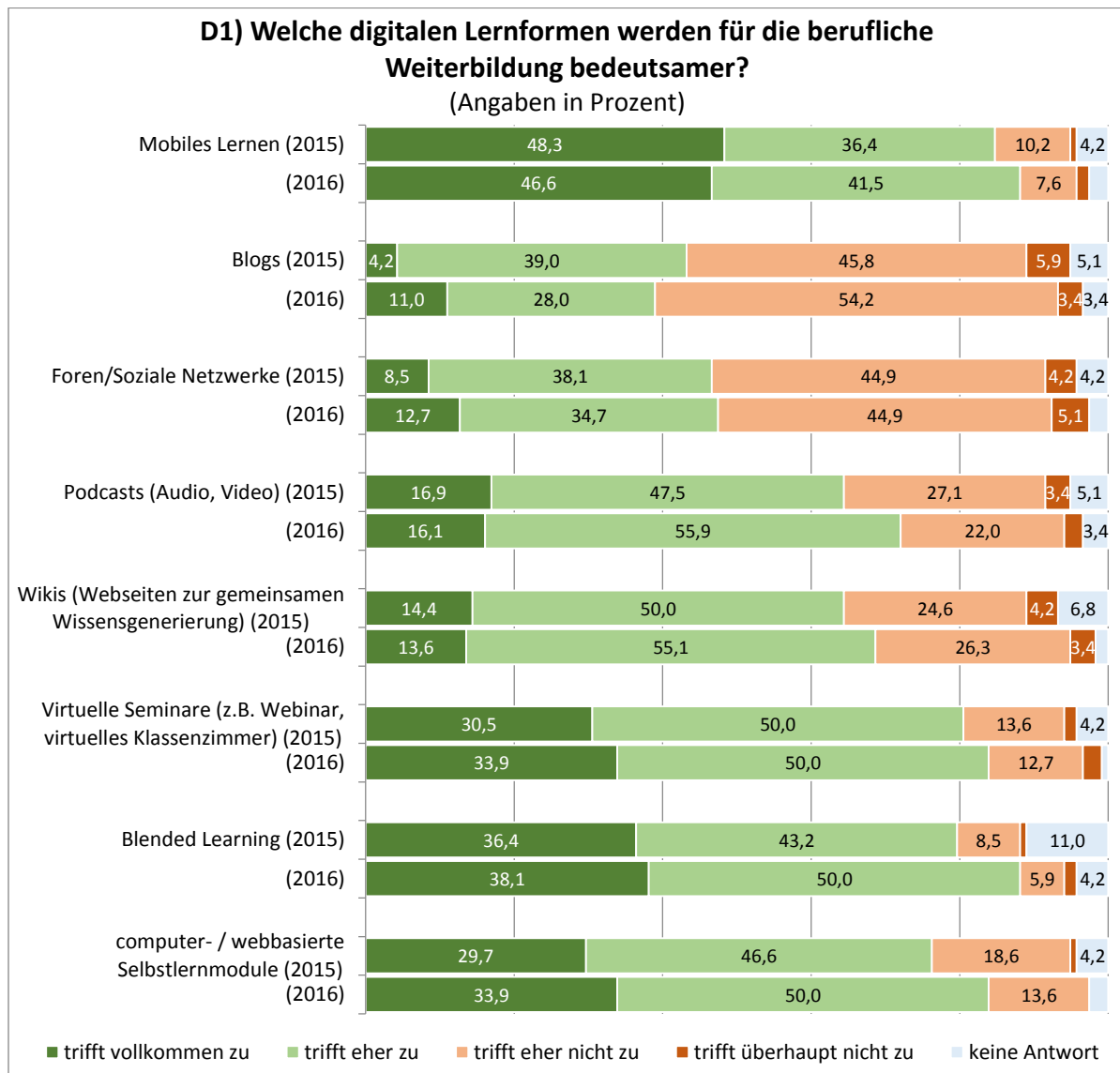


Abbildung 22: Bedeutsamkeit digitaler Medien für die Weiterbildung

„Blogs“ erhalten den geringsten Zuspruch für einen Bedeutungszuwachs mit 11% für „trifft vollkommen zu“ und 28 % „trifft eher zu“. Blogs sind zudem die einzige Lernform, der in 2016 nicht mehr Bedeutung zugeschrieben wird als 2015. Jede andere Rubrik hat im Vergleich zum Vorjahr an Zustimmung („trifft vollkommen zu“ und „trifft eher zu“ zusammengerechnet) gewonnen.

Im Vergleich zu den Formen, die sich auch von außen noch steuern lassen, Bezüge zu formalen Angeboten haben und begrifflich noch Bezug zum Lernen haben (Mobiles Lernen, Selbstlernmodule, Blended Learning, virtuelle Seminare), stehen die Befragten den informelleren Varianten (Blogs, Foren/Soziale Netzwerke, Podcasts, Wikis) wesentlich skeptischer gegenüber. Eine Verbindung zwischen Blogs, Foren und Soziale Netzwerke und einem betrieblichen Lernprozess scheint häufig nicht ersichtlich zu sein.

Die zweite Frage geht über die Weiterbildung hinaus und erfasst die **Auswirkungen der zunehmenden Digitalisierung in der Arbeits- und Berufswelt** (Abbildung 23).

Alle vorgegebenen Auswirkungen der Digitalisierung werden 2016 überwiegend als deutlich sichtbar bewertet. Am stärksten werden die Auswirkungen der Digitalisierung bei der „Nutzung digitaler Medien für Kommunikation und Informationsbeschaffung“ (96,6 % Zustimmung mit „trifft vollkommen zu“ und „trifft eher zu“) und „Nutzung digitaler Medien bei der Erstellung von Produkten und Dienstleistungen“ (94,1 % Zustimmung) sichtbar. Auch bei der „Integration digitaler Anwendungen in Produkte in Dienstleistungen“ findet sich breite Zustimmung (92,4 %).

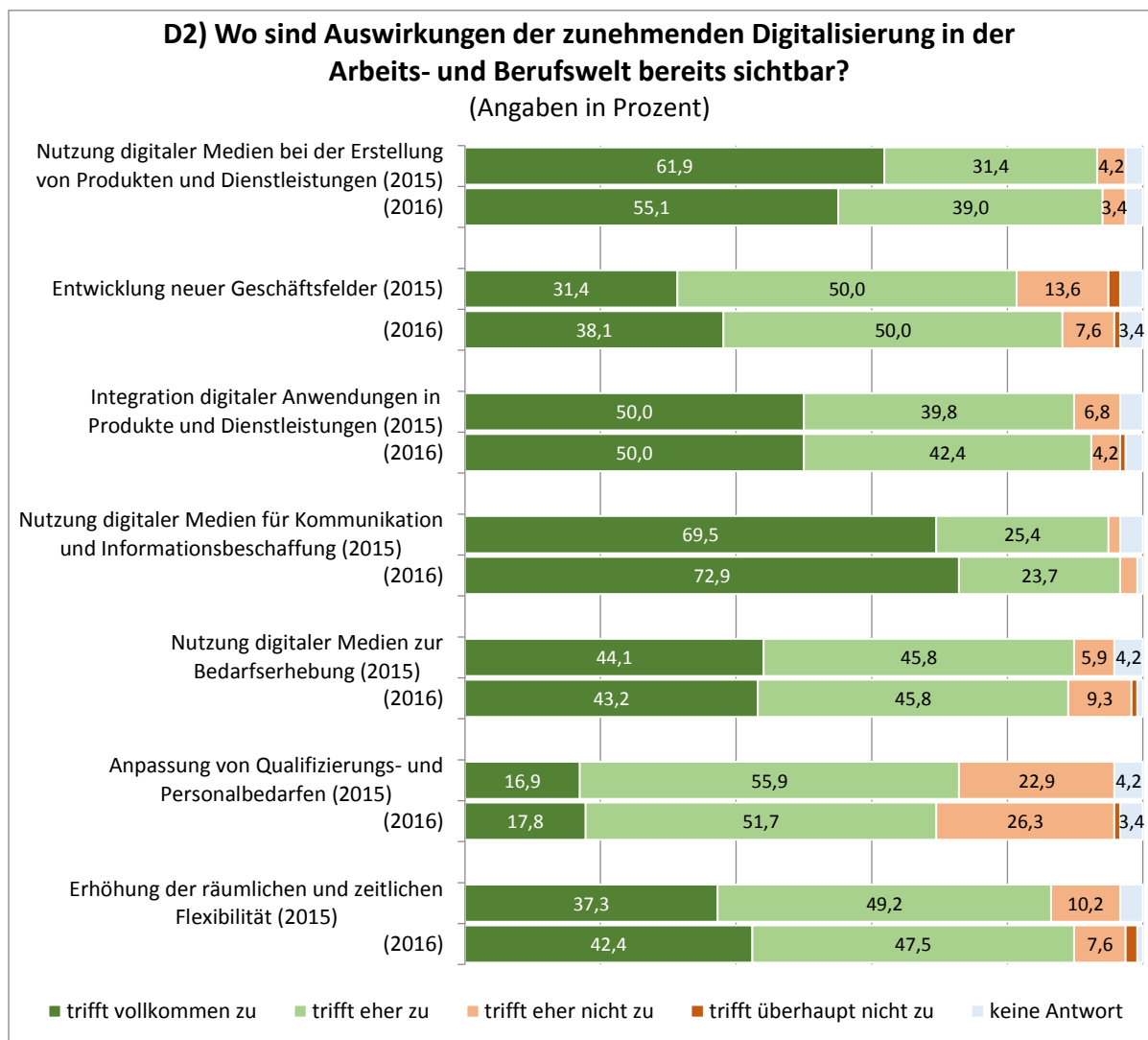


Abbildung 23: Auswirkung der zunehmenden Digitalisierung in der Arbeits- und Berufswelt

Die „Anpassung von Qualifizierungs- und Personalbedarfen“ wird von mehr als zwei Drittel wahrgenommen 69,5 % (Zustimmung mit „trifft vollkommen zu“ und „trifft eher zu“). Dies zeigt, dass der wesentliche Teil der Befragten auch bei der Weiterentwicklung von Kompetenzen in Arbeit und Beruf mit dem Thema Digitalisierung konfrontiert ist.

Die Entwicklung von 2015 auf 2016 gestaltet sich in den einzelnen Rubriken unterschiedlich. Eine Abnahme der Zustimmung ist bei der „Anpassung von Qualifizierungs- und Personalbedarfen“ und der „Nutzung digitaler Medien zur Bedarfserhebung“ zu finden. In allen anderen Rubriken ist in 2016 die Anzahl der Antworten mit „trifft vollkommen zu“ und „trifft eher zu“ höher als in 2015.

Die „Nutzung digitaler Medien bei der Erstellung von Produkten und Dienstleistungen“ hat insgesamt ein wenig mehr an Zustimmung erhalten. Dabei haben die Angaben mit „trifft vollkommen zu“ zwar 6,8 Prozentpunkte abgenommen, jedoch haben die Angaben mit „trifft eher zu“ um 7,6 Prozentpunkte zugenommen. Die größte Zunahme an sichtbaren Auswirkungen der Digitalisierung ist bei der „Entwicklung neuer Geschäftsfelder“ zu finden, wo die Antworten mit „trifft vollkommen zu“ um 6,7 Prozentpunkte zugenommen haben.

Frage drei erfasst die **Herausforderungen der zunehmenden Digitalisierung in der Arbeits- und Berufswelt** (Abbildung 24).

Fasst man die Antwortkategorien „trifft vollkommen zu“ und „trifft eher zu“ zusammen, dann werden in 2016 Herausforderungen bei der „Flexibilisierung von Arbeitsplätzen und Arbeitsumgebungen“ am ehesten erwartet (94,1 % Antworten mit „trifft vollkommen zu“ und „trifft eher zu“).

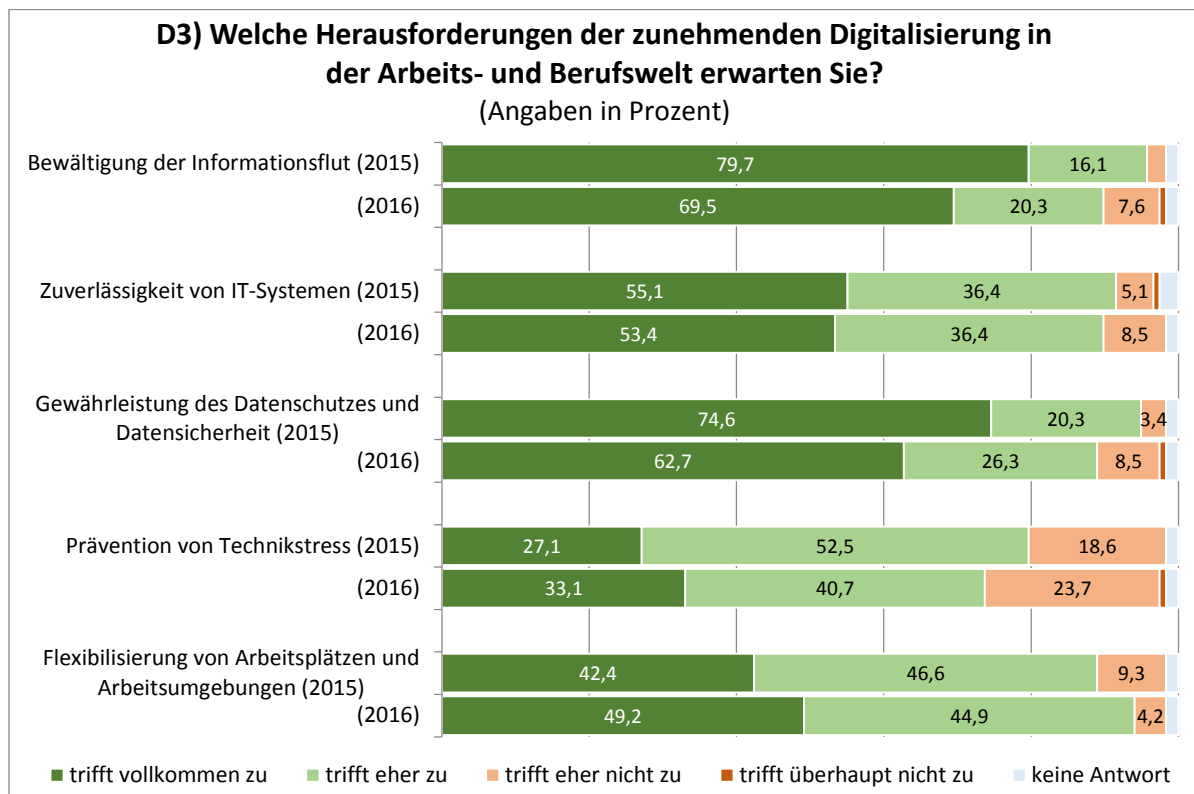


Abbildung 24: Herausforderungen der zunehmenden Digitalisierung in der Arbeits- und Berufswelt

Fokussiert man jedoch die Intensität der Herausforderungen und unterscheidet zwischen „trifft vollkommen zu“ und „trifft eher zu“, dann ist die „Bewältigung der Informationsflut“ am stärksten ausgeprägt. Ebenso werden die Gewährleistung des Datenschutzes und Datensicherheit“ (62,7 % für „trifft vollkommen zu“) und die „Zuverlässigkeit von IT-Systemen“ (53,4 % für „trifft vollkommen zu“) als große Herausforderungen gesehen. Die „Flexibilisierung von Arbeitsplätzen und Arbeitsum-

gebungen“ kommt in dieser Antwortkategorie momentan auf annähernd 50%, zeigt jedoch einen starken Aufwärtstrend.

Die Entwicklungen zeigen, dass die Digitalisierung sowohl im Arbeits- als auch im Berufsleben stark ausgeprägt ist. Es werden sowohl eine hohe Bedeutung digitaler Lernformen erwartet, als auch hohe Herausforderungen. Will man Lernen und Arbeiten also zusammenführen, müssen die Lernformen auf auch die Arbeitsbereiche gerichtet werden. Dies bedeutet, Lernformen im Unternehmen zuzulassen, die im Arbeitskontext Anwendung finden können. Auf der anderen Seite fordert dies auch, dass Bildungsdienstleister ihre Bildungsangebote auf die Arbeitsprozesse der Unternehmen einstellen. Analysen von Best-Practice-Beispielen können dazu aussichtsreiche Kenntnisse liefern und Übertragbarkeitspotenziale systematisch erschlossen werden.

Nicht zuletzt kann man herausstellen, dass Digitalisierung nicht nur ein technischer Veränderungsprozess für die Arbeit ist, sondern auch Gegenstand der Berufsbildung, da nach wie vor Herausforderungen bestehen, für die der entsprechende Umgang vermittelt werden muss.

Zusammenfassung – DIGITALISIERUNG UND WISSEN

Die Bedeutung von digitalen Lernformen in der beruflichen Weiterbildung nimmt weiter zu. Dies betrifft vor allem die Lernformen, die institutionell gesteuert werden können (Virtuelle Seminare, Blended Learning und computer-/webbasierte Selbstlernmodule). Informelle Lernformen wie Blogs und soziale Netzwerke werden von weniger als die Hälfte als bedeutsam eingeschätzt.

Im Arbeits- und Berufsleben sind die Auswirkungen der Digitalisierung in allen Bereichen zu sehen. Am häufigsten findet Digitalisierung gerade am Anfang der Wertschöpfungskette statt. Sowohl bei der Bedarfserhebung, zur Kommunikation und Informationsbeschaffung, bei der Erstellung von Produkten und Dienstleistungen und bei der Integration digitaler Anwendungen in Produkte und Dienstleistungen. Beim größten Teil der Arbeitsbereiche haben die Auswirkungen sogar weiter zugenommen.

Die Herausforderungen in der Arbeits- und Berufswelt, die durch die zunehmende Digitalisierung erwartet werden, sind hoch. Große Herausforderungen werden bei der Flexibilisierung von Arbeitsplätzen und Arbeitsumgebungen erwartet, die im Vergleich zum Vorjahr insgesamt zugenommen hat. Sicherheitsfragen (Zuverlässigkeit von IT-Systemen und die Gewährleistung des Datenschutzes) sind ebenfalls sehr relevant, im Vergleich zum Vorjahr jedoch etwas weniger stark ausgeprägt. Die größte Herausforderung für Einzelpersonen ist und bleibt die Bewältigung der Informationsflut.

THEMENFELD E) UNTERNEHMEN UND ARBEIT

Die Unternehmen als zentrale Interessengruppe der Weiterbildung stehen im Fokus des vierten Themenfeldes. Mit der Aktualität des Themas „Arbeit 4.0“ wurden dieses Jahr die Fragen hinsichtlich der modernen Formen der Arbeitsorganisation sowie den Bedingungen zur zukunftsfähigen Kompetenzentwicklung überarbeitet.

Die erste Frage wendet sich den **Merkmale der Arbeit der Zukunft** zu (Abbildung 25). Aus der Befragung geht hervor, dass mit der „Arbeit der Zukunft“ in erster Linie folgende Merkmale in Verbindung gebracht werden:

- Zusammenspiel von Mensch-Technik-Organisation wird flexibilisiert (98,8 % antworteten mit „trifft vollkommen zu“ oder mit „trifft eher zu“)
- Berufe und Tätigkeitsprofile verändern sich und erfordern höhere Qualifikationen (94,9 % Zustimmung)
- Digitalisierung der Produkte und Prozesse in technisierten Arbeitsumgebungen (91,5 % Zustimmung)
- Lernen und Weiterbildung werden zum Bestandteil der Arbeit (90,7 % Zustimmung)

Auffällig hier ist, dass die Aspekte, die sich direkt auf die Beschäftigung und Arbeitsplätze beziehen (Wegfall von Arbeitsplätzen, neue Beschäftigungsmöglichkeiten und Arbeitsgestaltung) nicht die gleich hohe Zustimmung erhalten, wie die Aspekte, die die Rahmenbedingungen betreffen.

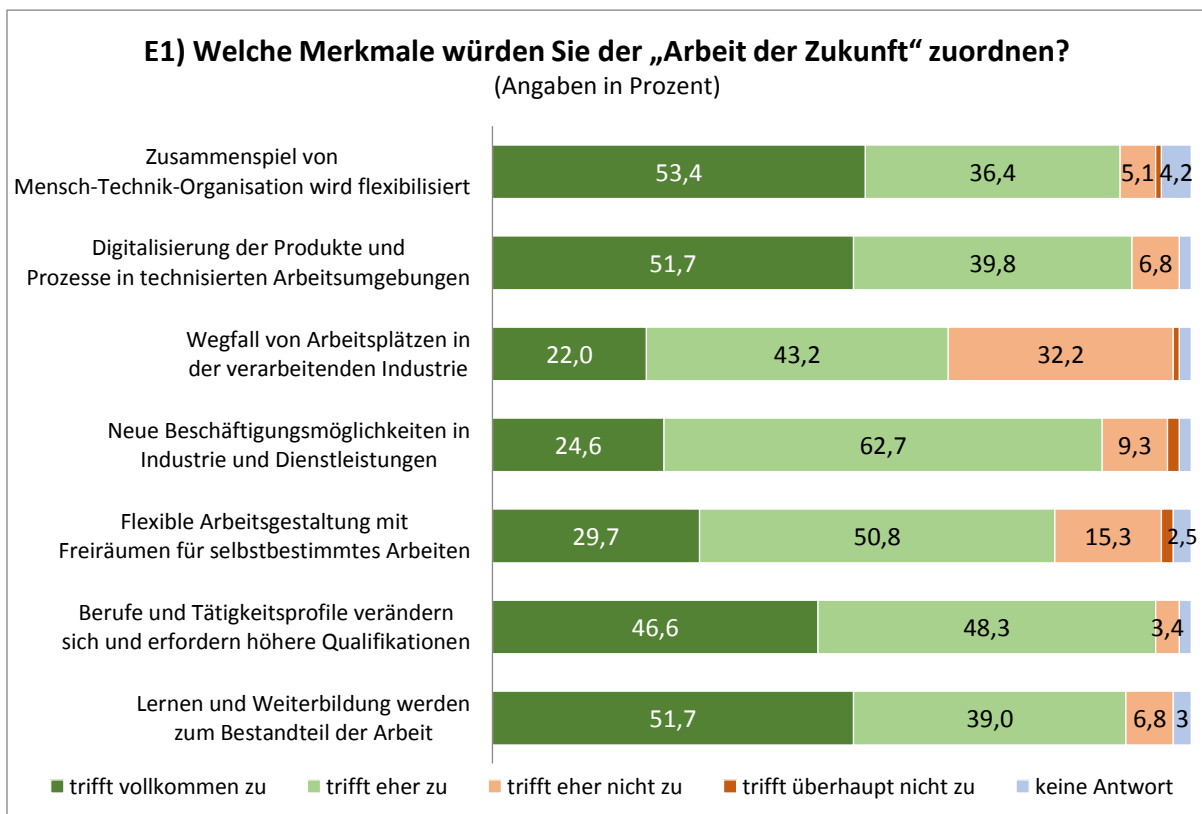


Abbildung 25: Merkmale der Arbeit der Zukunft

Die anderen Merkmale lassen sich zwar ebenfalls der „Arbeit der Zukunft“ zuschreiben, jedoch sind es offensichtlich vorrangig technisch-technologische Bezüge, die hergestellt werden. Das dementsprechend eine Veränderung der Berufe und Tätigkeitsprofile erwartet wird, ist wenig überraschend. Dass Lernen und Weiterbildung dann notwendigerweise zum Bestandteil der Arbeit wer-

den, ist ebenso eine logische Konsequenz. Veränderungsprozesse im Unternehmen sind an sich an Lernprozesse gekoppelt und können nicht mehr alleine durch externe und langfristige Bildungsangebote vorbereitet werden. Dabei spielt die Notwendigkeit, die Kompetenzen der Beschäftigten an die steigenden Anforderungen der Berufe und Tätigkeiten anzupassen, eine wesentliche Rolle.

Bei der näheren Betrachtung der Antworten zu „Flexible Arbeitsgestaltung mit Freiräumen für selbstbestimmtes Arbeiten“, stellt man fest, dass die Zustimmung bei Großunternehmen mit mehr als 250 Beschäftigten und Kleinunternehmen mit weniger als 10 Beschäftigten geringer ist, als bei den anderen Unternehmensgrößen (Abbildung 26). Zwar gibt ein Drittel der Unternehmen mit mehr als 250 Beschäftigten an, es „trifft vollkommen zu“, jedoch zeigt sich insgesamt weniger Zustimmung.

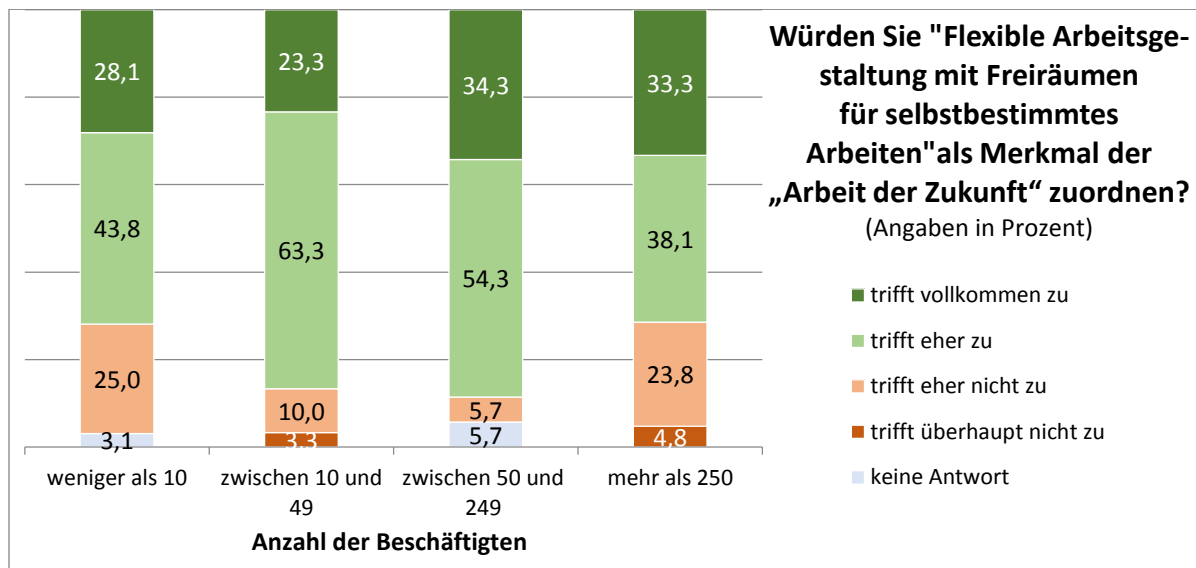


Abbildung 26: Zuordnung der "Flexiblen Arbeitsgestaltung" als Merkmal der Arbeit der Zukunft nach Unternehmensgröße

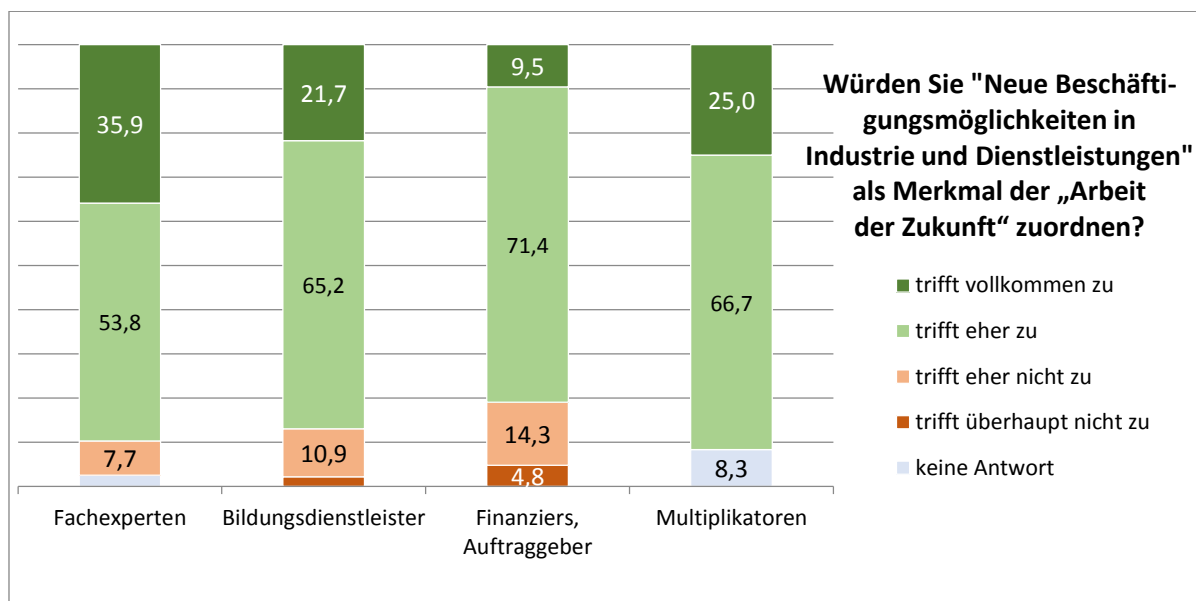


Abbildung 27: Zuordnung "Neue Beschäftigungsmöglichkeiten in Industrie und Dienstleistungen" als Merkmal der Arbeit der Zukunft nach Unternehmensgröße

Auch bei den „Neuen Beschäftigungsmöglichkeiten in Industrie und Dienstleistungen“ zeigen sich Differenzen in den unterschiedlich großen Unternehmen (Abbildung 27). Unter den Großunternehmen mit 250 Beschäftigten betrachten deutlich weniger Befragte diese Beschäftigungsmöglichkeiten als Merkmal der Arbeit der Zukunft. Es zeigt sich zudem eine deutliche Abnahme des Anteils der Antwortmöglichkeiten „trifft vollkommen zu“ von Klein- hin zu Großunternehmen. In diesem Fall kann von einem Zusammenhang mit der Unternehmensgröße gesprochen werden.

Frage zwei des Themenkomplexes bezieht sich auf die **Bedeutung der Formen der Arbeitsorganisation in den kommenden Jahren** (Abbildung 28). Die Befragten schreiben dabei dem „Mobilem Arbeiten“ mit 93,2 % („trifft vollkommen zu“ und „trifft eher zu“) und der „Projektarbeit“ mit 92,4% den größten Zuwachs an Bedeutung für die nächsten Jahre zu. Dies könnte daran liegen, dass mit diesen Formen bereits Erfahrungen vorliegen und diese auch schon praktiziert werden.

Andere Formen der Arbeitsorganisation wie „Interaktionsarbeit“, „Kollaboration mit Maschinen/Systemen“ oder „Selbstorganisierte Teams“ werden vom Großteil der Befragten (zwischen 80% und 85%) als perspektivisch bedeutsam erachtet. „Crowdworking“ erhält hingegen mit 68,6 % wesentlich weniger Zustimmung als die anderen Formen, wobei dies noch immer mehr als zwei Drittel sind. Für „Arbeitgeberzusammenschlüsse zur Kooperation im Personalbereich“ sehen hingegen weniger als die Hälfte (46,6 %) in den nächsten Jahren einen Bedeutungsgewinn.

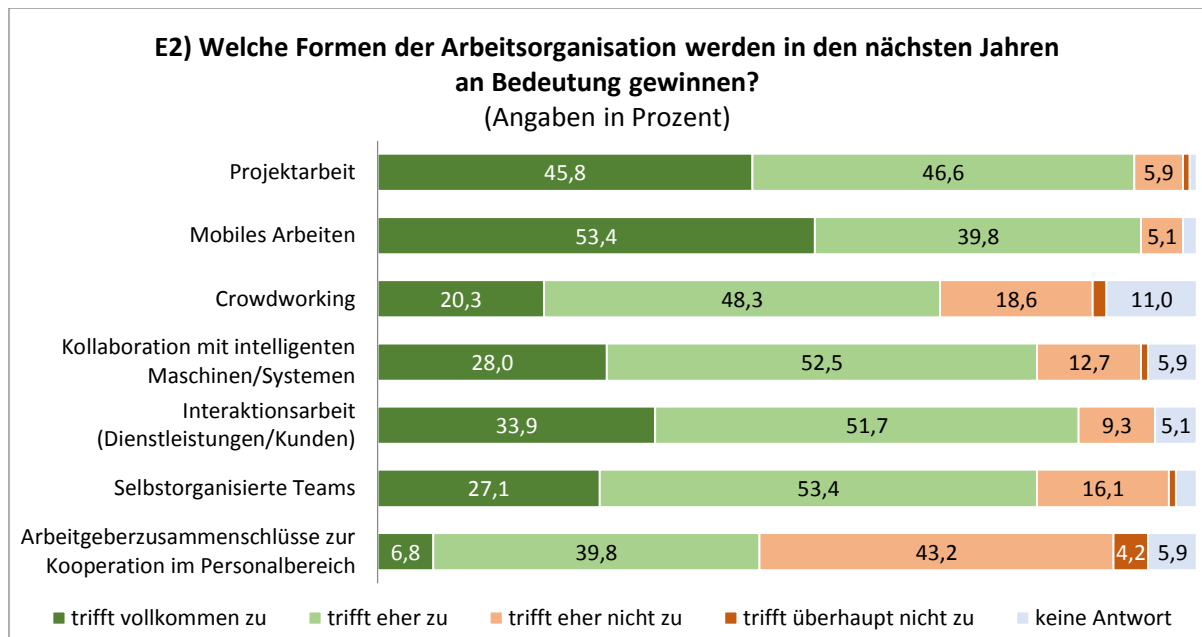


Abbildung 28: zukünftige Bedeutung der Formen der Arbeitsorganisation

Ein Blick auf die Zielgruppen hinsichtlich der Einschätzung selbstorganisierter Teams zeigen sich wesentliche Unterschiede (Abbildung 29): Finanziere sind der Form selbstorganisierter Teams zu 100 % aufgeschlossen. Unter den Bildungsdienstleistern sind hingegen nur 67,4 % der Meinung, dass sie in den nächsten Jahren an Bedeutung gewinnen. Bei den Multiplikatoren sind es Dreiviertel, die zustimmen. Zwischen Finanziere und Fachexperten deckt sich die Meinung annähernd, wobei noch 10,3 % der Fachexperten davon ausgehen, dass selbstorganisierte Teams eher nicht an Bedeutung gewinnen werden.

Wenn diese Arbeitsform zunehmend bei Unternehmen und anderen Finanziere angestrebt und umgesetzt werden sollte, dann hat das wesentliche Änderungen von Arbeitsorganisationen zur Folge, auf die sich dann auch Bildungsdienstleister einstellen müssen, die sich an der beruflichen Bildung beteiligen.

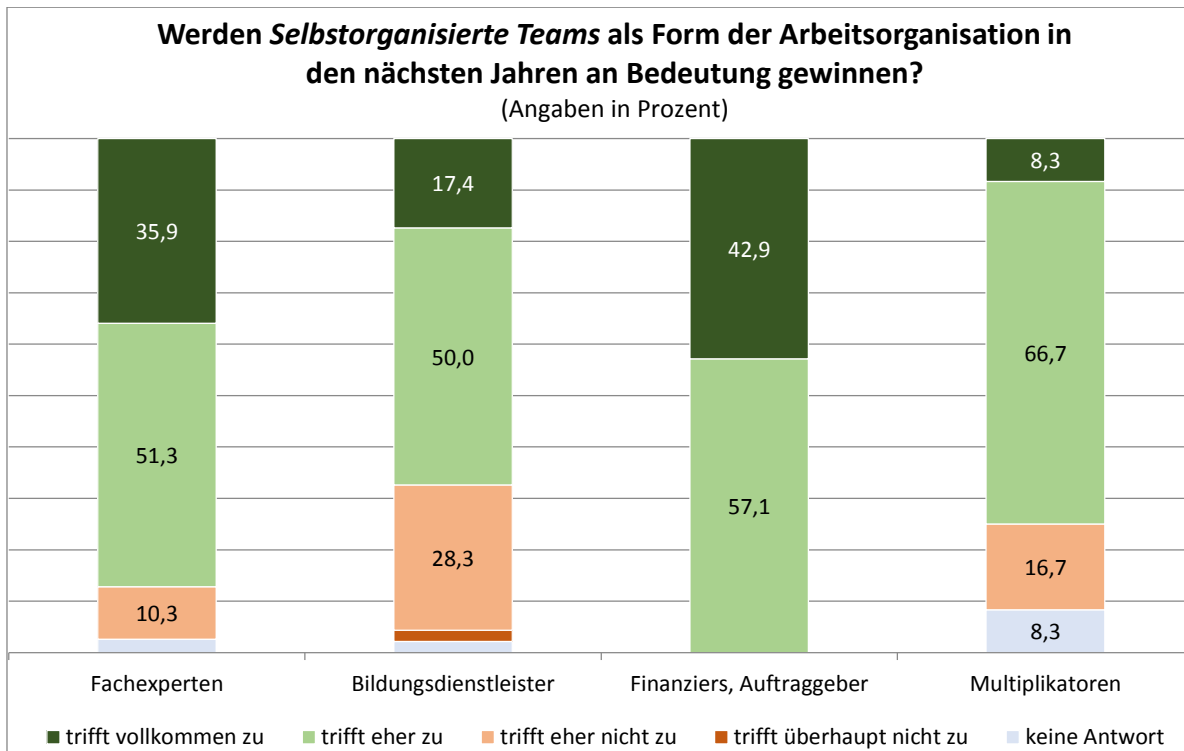


Abbildung 29: Bedeutung selbstorganisierter Teams als Form der Arbeitsorganisation nach Zielgruppen

Frage drei erfasst, welche **Kompetenzen von MitarbeiterInnen und Führungskräften stärker gefordert werden, um den neuen Arbeitsanforderungen gerecht zu werden** (Abbildung 30).

Insgesamt werden alle vorgegebenen Kompetenzen zukünftig stärker verlangt. Dabei werden „Selbststeuerung, Prozesswissen und Handlungskompetenz“ zukünftig am häufigsten gefordert, was mit den vorangegangenen Ergebnissen zu Merkmalen der zukünftigen Arbeit im Einklang steht. Allein 66,9% bestätigen dies mit „trifft vollkommen zu“ und 30,5 % mit „trifft eher zu“.

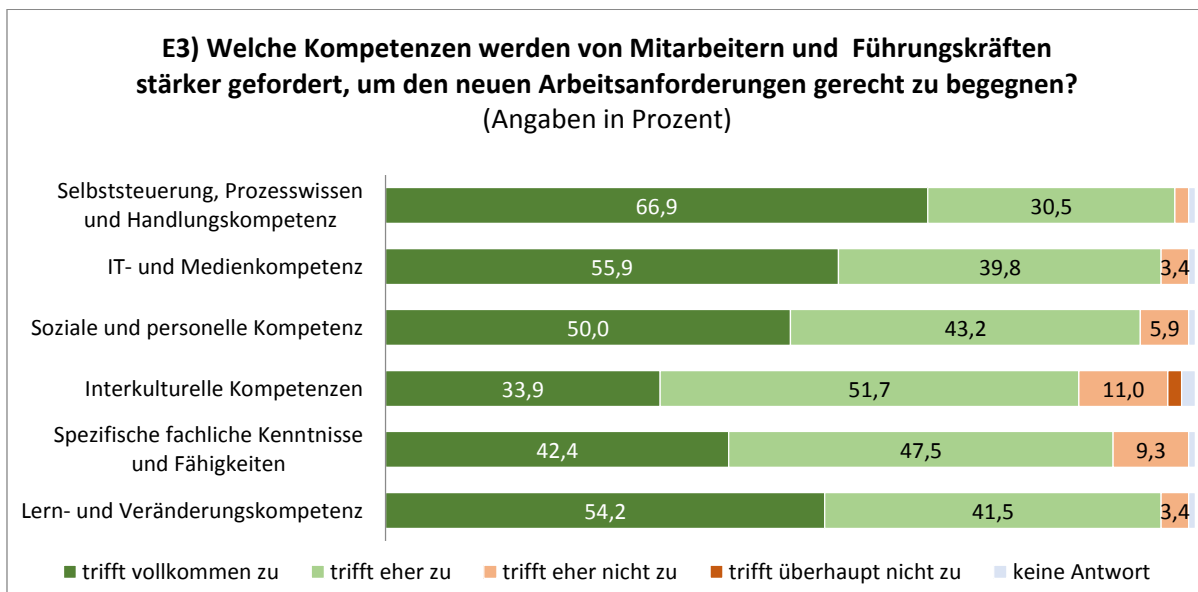


Abbildung 30: stärker geforderte Kompetenzen von MitarbeiterInnen und Führungskräften im Zuge neuer Arbeitsanforderungen

Auch dass „IT- und Medienkompetenz“ und „Lern- und Veränderungskompetenz“ mit jeweils 95,7 % Zustimmung („trifft vollkommen zu“ und „trifft eher zu“) im Fokus stehen, zeigt wie die sich verändernden Arbeitsformen auf die notwendige Kompetenzentwicklung auswirken. „Interkulturelle Kompetenz“ wird von 85,6 % befürwortet. Damit ist sie selbst als am wenigsten geforderte Kompetenz für den Großteil der Befragten sehr relevant.

Die vierte Frage thematisiert die **Bedingungen für eine zukunftsfähige Kompetenzentwicklung in den Unternehmen** (Abbildung 31). Als sinnvollste Bedingungen für eine zukunftsfähige Kompetenzentwicklung werden von den Befragten die „gezielte betriebliche Personalentwicklung“ (97,4 % Zustimmung mit „trifft vollkommen zu“ und „trifft eher zu“) und ein „Organisierter Wissenstransfer im Unternehmen“ (94,1 % Zustimmung) eingeschätzt. Beide Bedingungen greifen auf bereits vorhandene Strukturen, Prozesse und Ressourcen zurück und werden gerade deshalb für Unternehmen als sinnvoll eingestuft.

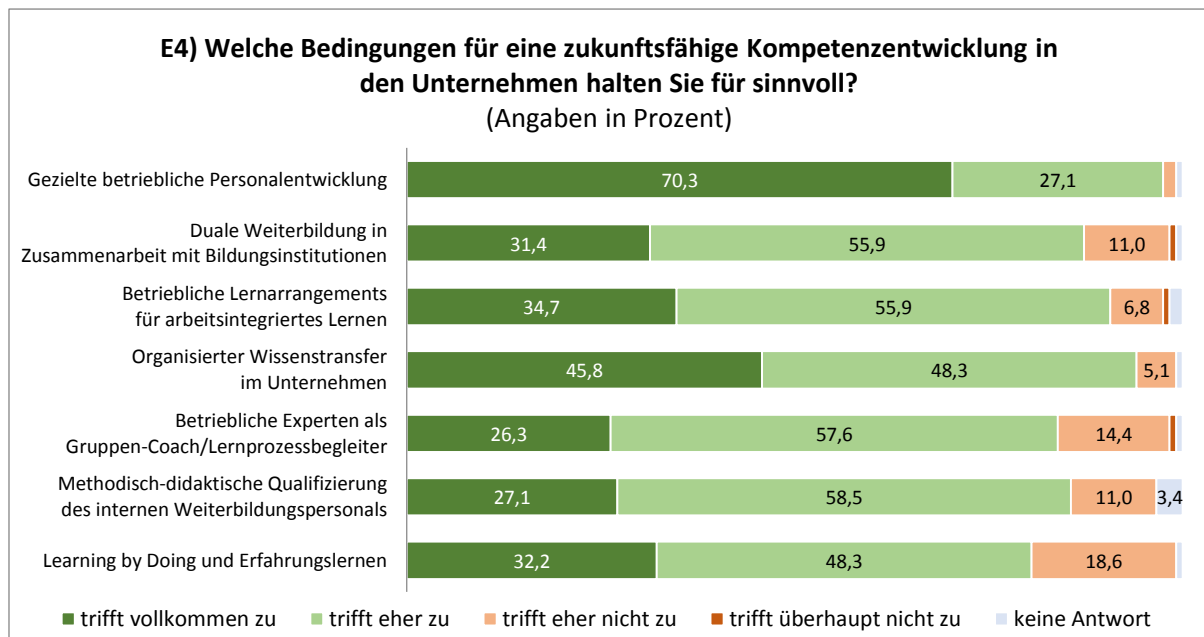


Abbildung 31: Bedingungen für eine zukunftsfähige Kompetenzentwicklung in den Unternehmen

Die anderen Bedingungen finden ebenfalls breite Zustimmung. Die Antwortkategorie „trifft vollkommen zu“ ist jedoch bei diesen Antwortvorgaben weitaus seltener vertreten als bei den beiden oben genannten.

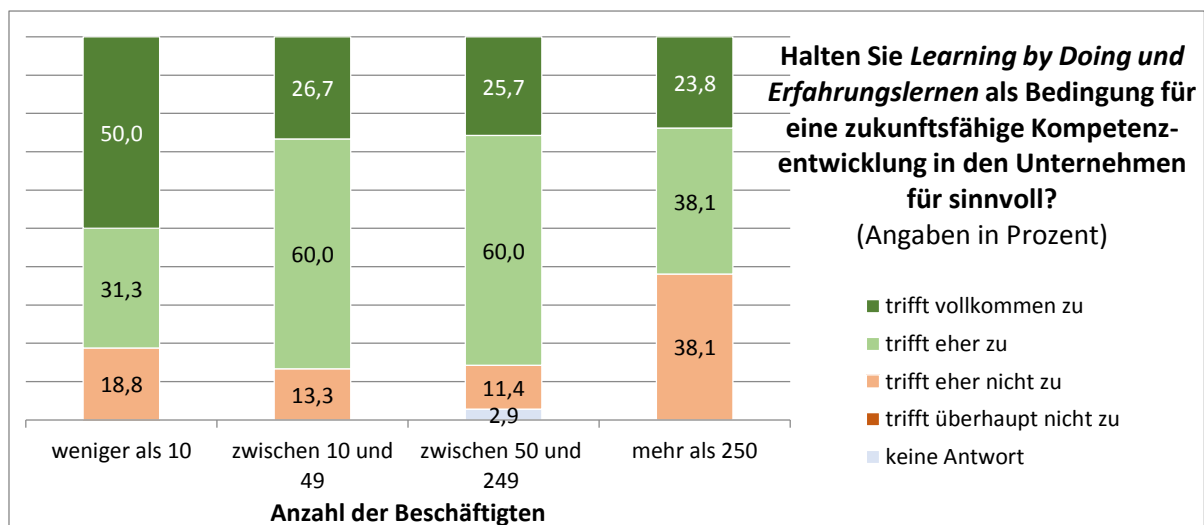


Abbildung 32: „Learning by Doing und Erfahrungslernen“ als Bedingung einer zukunftsfähigen Kompetenzentwicklung (nach Unternehmensgröße)

„Learning by Doing“ ist von allen abgefragten Bedingungen diejenige, bei der die Antworten sich am meisten unterscheiden. Dennoch wird von Großunternehmen deutlich weniger als sinnvoll eingeschätzt als von KMU (Abbildung 32).

Frage fünf geht auf die **Intensität der Ausrichtung der Personalarbeit auf unterschiedliche Zielgruppen in den nächsten Jahren** ein (Abbildung 33). Hierbei zeigt sich eine klare Präferenz für „Beschäftigte“ mit einer Zustimmung von 89 % („trifft vollkommen zu“ und „trifft eher zu“). Allein für die Antwortmöglichkeit „trifft vollkommen zu“ entschieden sich 67,8 % der Befragten. 60,2% werden Auszubildenden in den Fokus nehmen. Die „Altersgruppe 50+“ folgt an mit 59,3 %. „Migranten“, „Berufsrückkehrer“, „Werkstudenten“ und „Alleinerziehende“ liegen im Bereich zwischen 51,7 % und 58,5 %. „Praktikanten“ liegen bei 44,9 %, „Arbeitslose“ bei 35,6 % und „Menschen ohne Schul- oder Berufsabschluss“ liegen bei 19,5 % Zustimmung.

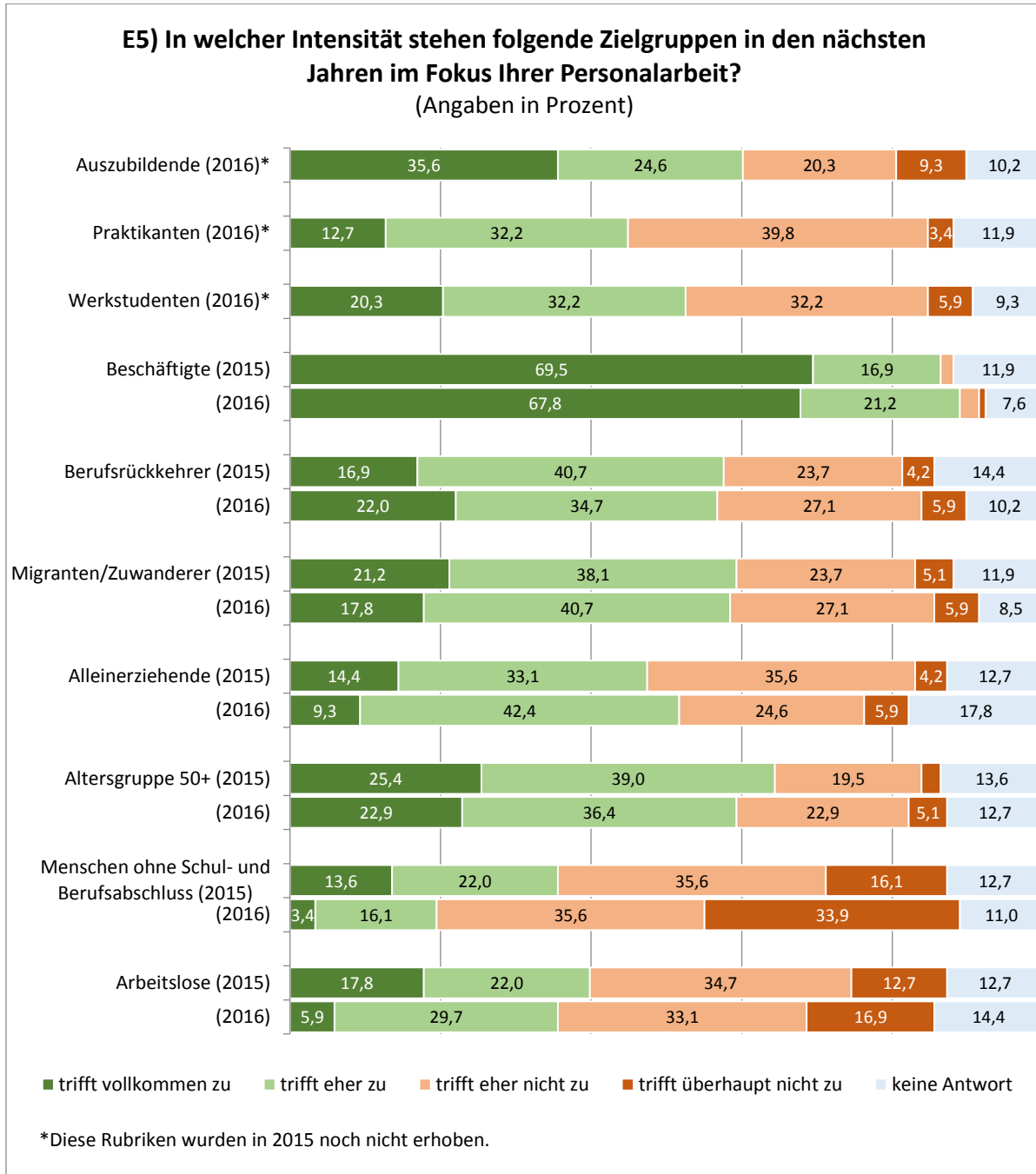


Abbildung 33: Zielgruppen der Personalarbeit in den nächsten Jahren

Während die Zustimmung für Beschäftigte sowie für Alleinerziehende als Zielgruppe zukünftiger Personalarbeit im Vergleich zu 2015 insgesamt zugenommen hat, werden die anderen Zielgruppen in den nächsten Jahren weniger verfolgt. Insbesondere die Ressourcengruppen des Arbeitsmarktes, zu denen Berufsrückkehrer, Migranten/Zuwanderer, Menschen ohne Schul- und Berufsabschluss und Arbeitslose zählen, erhalten weniger Aufmerksamkeit. Bei Menschen ohne Schul- und Berufsabschluss ist die Abnahme von 35,6 % auf 19,5 % besonders zu sehen. In Anbetracht der demografischen Entwicklung und des häufig beklagten Fachkräftemangels ist dies eine überraschende Tendenz.

Wenn arbeitsplatznahe Kompetenzentwicklung mehr an Bedeutung gewinnt und die Personalarbeit weniger auf Personalgewinnung als vielmehr auf Personalerhalt ausgerichtet ist, profitieren Beschäftigte logischerweise weitaus mehr von vorhandenen Möglichkeiten der Kompetenzentwicklung. Moderne Arbeits- und Lernformen, die auf eine starke Verbindung der Kompetenzentwicklung mit den Veränderungen am Arbeitsplatz gerichtet sind, könnten also den Spalt zwischen Qualifizierten und Nicht-Qualifizierten vergrößern. Es stellt sich deshalb die Frage, wie anderen Personen (insbesondere den Ressourcengruppen) der Zugang zu einer innovativen Kompetenzentwicklung ermöglicht werden kann, damit diese nicht den Anschluss verlieren.

Für Unternehmen und Beschäftigte stellt sich darüber hinaus die Frage, wie Lernprozesse und -erfolge im Arbeitsprozess besser sichtbar gemacht werden können. Und umgekehrt, wie Arbeitsprozesse so gestaltet werden können, dass ein Lernprozess zu den gewünschten Veränderungen führen kann. In den Arbeitsformen zeigt sich, dass eine Flexibilisierung durchaus gewünscht ist. Damit dies die gewünschten Effekte erzielt, benötigt es eine aktive Form der Lernbegleitung, die den Erfolg sicherstellt.

Zusammenfassung – UNTERNEHMEN UND ARBEIT

Die Merkmale, die von den Befragten am häufigsten mit der „Arbeit der Zukunft“ in Verbindung gebracht werden, sind „Berufe und Tätigkeitsprofile verändern sich und erfordern höhere Qualifikationen“ sowie „Digitalisierung der Produkte und Prozesse in technisierten Arbeitsumgebungen“ und das „Zusammenspiel von Mensch-Technik-Organisation wird flexibilisiert“. Andere Merkmale, die eine Flexibilisierung signalisieren, wie „Lernen und Weiterbildung werden Bestandteil der Arbeit“ und „Flexible Arbeitsgestaltung mit Freiräumen für selbstbestimmtes Arbeiten“ werden ebenfalls vom größten Teil der Befragten der Arbeit der Zukunft zugeschrieben.

Die Arbeitsformen, die nach Meinung der Befragten in den nächsten Jahren Bedeutung gewinnen, sind vor allem „Mobiles Arbeiten“ und „Projektarbeit“. Weitere Formen, wie „Interaktionsarbeit“, „Selbstorganisierte Teams“ und „Kollaboration mit intelligenten Maschinen/Systemen“ oder auch „Crowdworking“, stehen ebenfalls im Fokus. Arbeitgeberzusammenschlüssen wird aktuell von knapp der Hälfte noch skeptischer begegnet, obwohl sie vor allem für KMU Vorteile bieten können.

Die erwarteten Anforderungen zukünftiger Arbeit (Frage 1) und der modernen Arbeitsformen (Frage 2) schlagen sich in den geforderten Kompetenzen nieder. Fachliche Kenntnisse und Fähigkeiten sind nach wie vor wichtig. Für die zunehmenden Veränderungen (und vor allem technischen Entwicklungen) sind jedoch Selbststeuerung, Handlungskompetenzen, Lern- und Veränderungskompetenzen, aber auch IT-Kompetenzen unverzichtbar und werden stärker gefordert.

Für eine zukunftsfähige Kompetenzentwicklung werden die gezielte betriebliche Personalentwicklung sowie ein organisierter Wissenstransfer am häufigsten als zielführend eingeschätzt. Auch alle anderen Möglichkeiten stehen die Befragten positiv gegenüber. Die „Duale Weiterbildung in Zusammenarbeit mit Bildungsinstitutionen“ kommt dabei ebenso infrage wie „Betriebliche Lernarrangements für arbeitsintegriertes Lernen“ oder „Learning by Doing und Erfahrungslernen“. Es wird also auch nach Möglichkeiten gesucht, Lernen jenseits des Seminarraums gezielt verfügbar und umsetzbar zu machen.

Von den Zielgruppen der Personalarbeit in den kommenden Jahren erhalten die Beschäftigten die meiste Aufmerksamkeit. Ressourcengruppen (Berufsrückkehrer, Migranten/Zuwanderer, Menschen ohne Schul- und Berufsabschluss und Arbeitslose) hingegen haben von 2015 auf 2016 etwas an Priorität verloren. Auszubildende werden bei weit mehr als der Hälfte in den kommenden Jahren Gegenstand der Personalarbeit sein. Der Schwerpunkt der Personalarbeit wird eher auf der Entwicklung vorhandenen Personals, denn auf der Gewinnung neuer Fachkräfte gerichtet.

PERSPEKTIVEN UND FAZIT

Die Auswirkungen des demografischen Wandels auf die Personalsituation sind weiterhin erkennbar. Die berufliche Weiterbildung und Berufsausbildung werden von den Befragten dabei als perspektivisch am sinnvollsten zur Bewältigung gesehen. Die Weiterbildung spielt dabei für jede Altersgruppe eine Rolle. Im Rahmen der Diskussion um Arbeit 4.0 und der Digitalisierung der Arbeits- und Lernwelt wird nach umsetzbaren Gestaltungsmöglichkeiten gesucht, die auf diese aktuelle Tendenzen eingehen.

Die Entwicklungen zeigen, dass die Digitalisierung sowohl im Arbeits- als auch im Berufsleben stark ausgeprägt ist. Es werden sowohl eine hohe Bedeutung digitaler Lernformen erwartet als auch hohe Herausforderungen. Will man Lernen und Arbeiten also zusammenführen, müssen die Lernformen auf auch die Arbeitsbereiche gerichtet werden. Dies bedeutet, Lernformen im Unternehmen zuzulassen, die im Arbeitskontext Anwendung finden können. Bei den Ergebnissen zur Frage der Lernformen für Bildungseinrichtungen (Abbildung 16) und der Bedeutung von Lernformaten für Unternehmen (Abbildung 18) zeigt sich, dass vor allem die Lernformen und -formate Zuspruch genießen, die Lernen und Arbeiten miteinander verzahnen.

Für **Unternehmen und Beschäftigte** stellt sich darüber hinaus die Frage, wie Lernprozesse und -erfolge im Arbeitsprozess besser sichtbar gemacht werden können. Und umgekehrt, wie Arbeitsprozesse so gestaltet werden können, dass ein Lernprozess zu den gewünschten Veränderungen führen kann. In den Arbeitsformen zeigt sich, dass eine Flexibilisierung durchaus gewünscht ist (Abbildung 25 und Abbildung 28). Damit dies die gewünschten Effekte erzielt, benötigt es eine aktive Form der Lernbegleitung, die den Erfolg sicherstellt.

Auf Seite der **Bildungsdienstleister** bedeutet dies, dass sie ihre Bildungsangebote auf die Arbeitsprozesse der Unternehmen einstellen. Analysen von Best-Practice-Beispielen können dazu aussichtsreiche Kenntnisse liefern und Übertragbarkeitspotenziale systematisch erschlossen werden. Nicht zuletzt kann man herausstellen, dass Digitalisierung nicht nur ein technischer Veränderungsprozess für die Arbeit ist, sondern auch Gegenstand der Berufsbildung und Weiterbildung, da nach wie vor Herausforderungen bestehen, für die der entsprechende Umgang vermittelt werden muss (Abbildung 24).

Für den **gesamtgemeinschaftlichen Kontext** öffnen sich mit der Vernetzung von Arbeiten und Lernen aber auch kritische Punkte. Wenn arbeitsplatznahe Kompetenzentwicklung mehr an Bedeutung gewinnt und die Personalarbeit weniger auf Personalgewinnung als vielmehr auf Personalerhalt ausgerichtet ist, profitieren Beschäftigte logischerweise weitaus mehr von vorhandenen Möglichkeiten der Kompetenzentwicklung. Moderne Arbeits- und Lernformen, die auf eine starke Verbindung der Kompetenzentwicklung mit den Veränderungen am Arbeitsplatz gerichtet sind, könnten also den Spalt zwischen Qualifizierten und Nicht-Qualifizierten vergrößern. Es stellt sich deshalb die Frage, wie anderen Personen (insbesondere den Ressourcengruppen) der Zugang zu einer innovativen Kompetenzentwicklung ermöglicht werden kann, damit diese nicht den Anschluss verlieren.

Impressum

Wir danken an dieser Stelle ausdrücklich allen Unternehmen, Institutionen und Personen, die sich an der Befragung beteiligt haben sowie allen Akteuren, die uns bei der Vorbereitung und Durchführung der Befragung unterstützt haben.

Herausgeber

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

Autor

Sascha Rosenberg

Statistische Auswertung, Grafiken und Layout

Yuriy Bark, Sascha Rosenberg

Redaktion

Walter Brückner
Dr. Michael Steinhöfel
Redaktionsschluss September 2016

© 2016 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.