



ibbbf

INSTITUT FÜR
BETRIEBLICHE
BILDUNGSFORSCHUNG

Auswertung zur Frühjahrsbefragung 2015

Berufliche Weiterbildung Berlin-Brandenburg

Berlin, 27. August 2015

ECKWERTE DER BEFRAGUNG

- Online-Befragung an 608 Adressaten (2014: 476)
- Rücklaufquote 19,4% (2014: 18%)
- 5 Themenfelder mit 21 Fragen



- 4 Zielgruppen

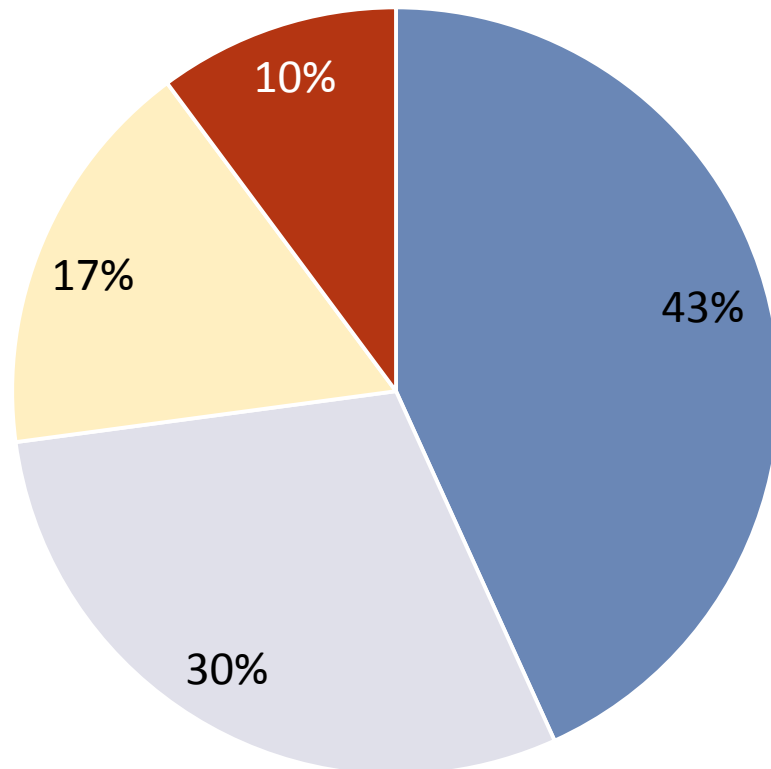
Bildungsdienstleister

**Experten und
Wissenschaftler**

**Finanzierer und
Auftraggeber**

Multiplikatoren

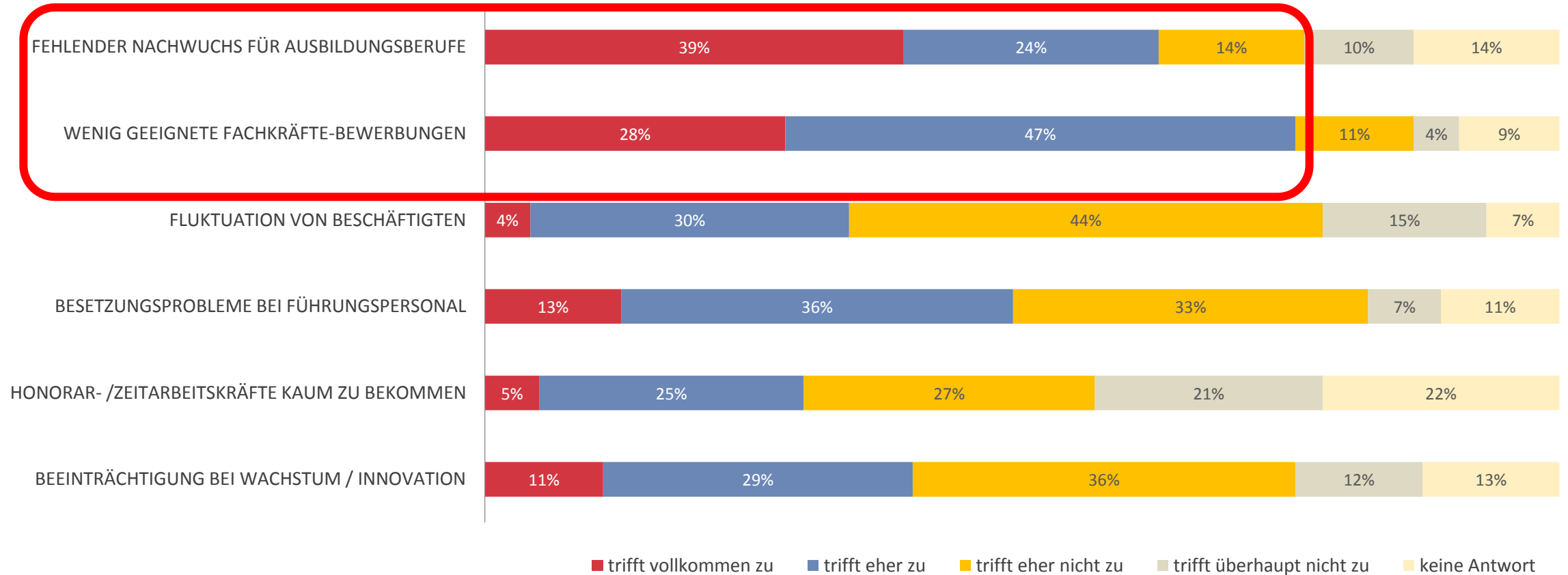
STRUKTUR DER BEFRAGTEN NACH ZIELGRUPPEN



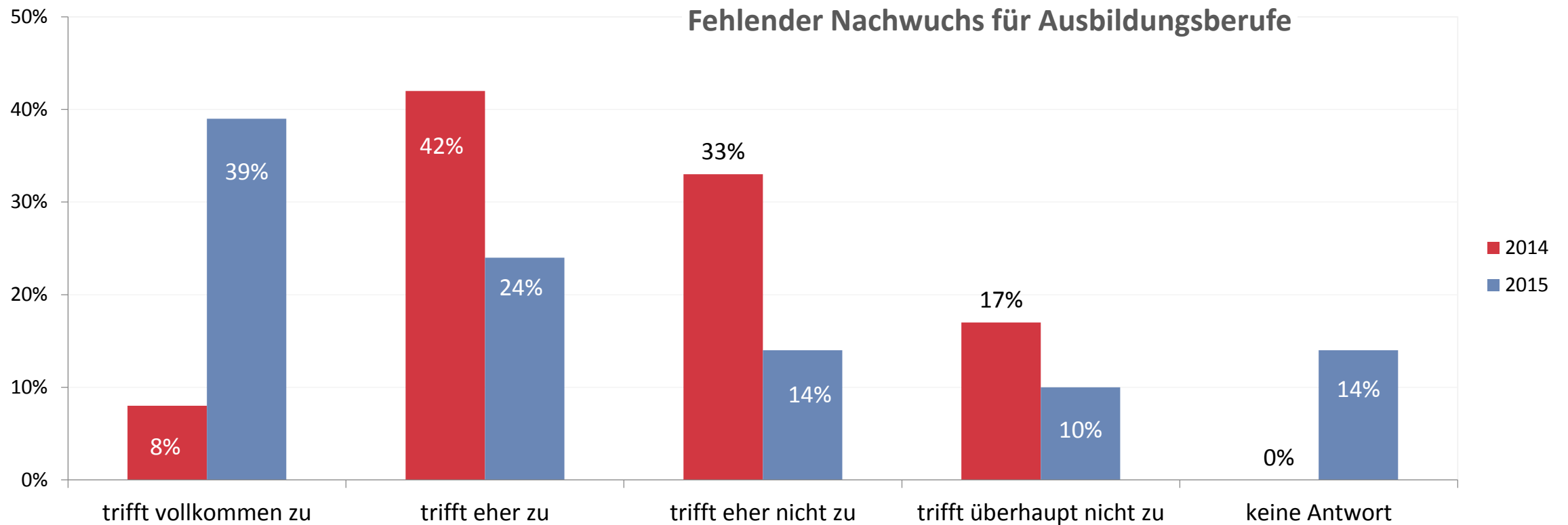
- Bildungsdienstleister (Bildungseinrichtungen beruflicher Aus- und Weiterbildung)
- Fachexperten (Wissenschaftler, Praxisexperte, Beratungsstelle)
- Finanzierer, Auftraggeber (Unternehmen, Arbeitsagentur, Jobcenter)
- Multiplikator (Wirtschaftsförderung, Cluster, Kammer, Technologie- und Gründungszentrum, Regionaler Wachstumskern, Verband)

DEMOGRAFISCHER WANDEL

Mit welchen Auswirkungen des demografischen Wandels sind Sie bereits konfrontiert?

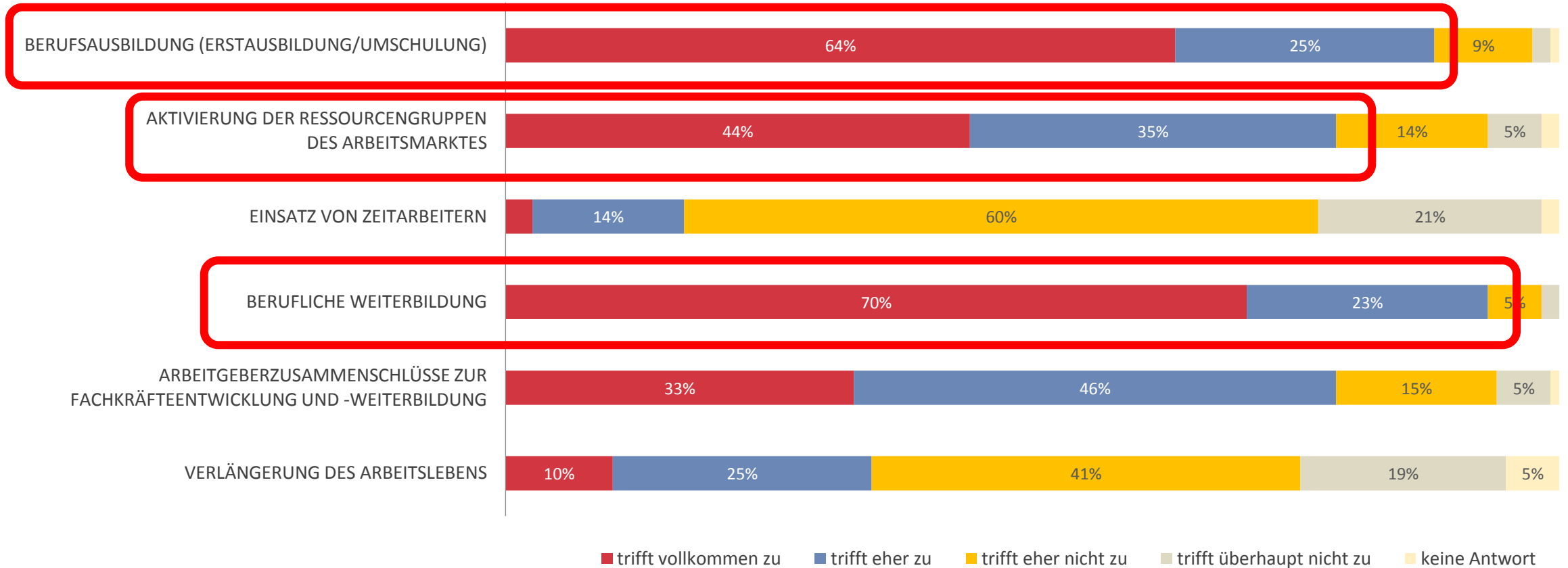


Mit welchen Auswirkungen des demografischen Wandels sind Sie bereits konfrontiert?



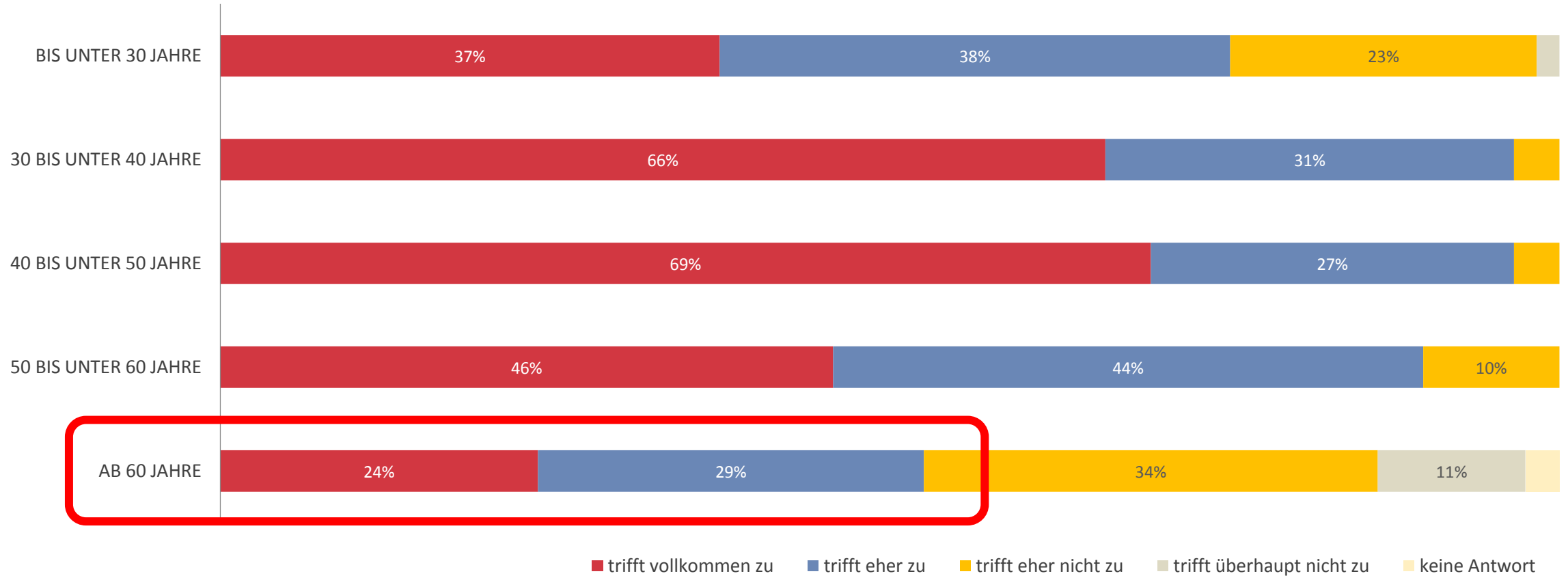
DEMOGRAFISCHER WANDEL

Welche Aktivitäten zur Bewältigung der Auswirkungen des demografischen Wandels in Betrieben halten Sie für sinnvoll?



DEMOGRAFISCHER WANDEL

Für welche Altersgruppen ist nach Ihrer Einschätzung die berufliche Weiterbildung am ehesten notwendig?



- **Auswirkungen demografischen Wandels** werden als stetig wachsend bzw. sich zunehmend verschärfend wahrgenommen
- **„Traditionellen Aktivitäten“ wie Erstausbildung + betriebliche Weiterbildung** wird hohes Potenzial zugeschrieben, die Auswirkungen des demografischen Wandels zu bewältigen
- Zunehmend rückt **Nutzung der Ressourcengruppen des Arbeitsmarktes** in den Fokus als verstärkt zu nutzendes Personal
- **Disparitäten in der Weiterbildung nach Alter** müssen (weiter) aufgelöst werden, wenn lebenslanges Lernen & längere Lebensarbeitszeiten Realität werden

Anmerkungen der Teilnehmer

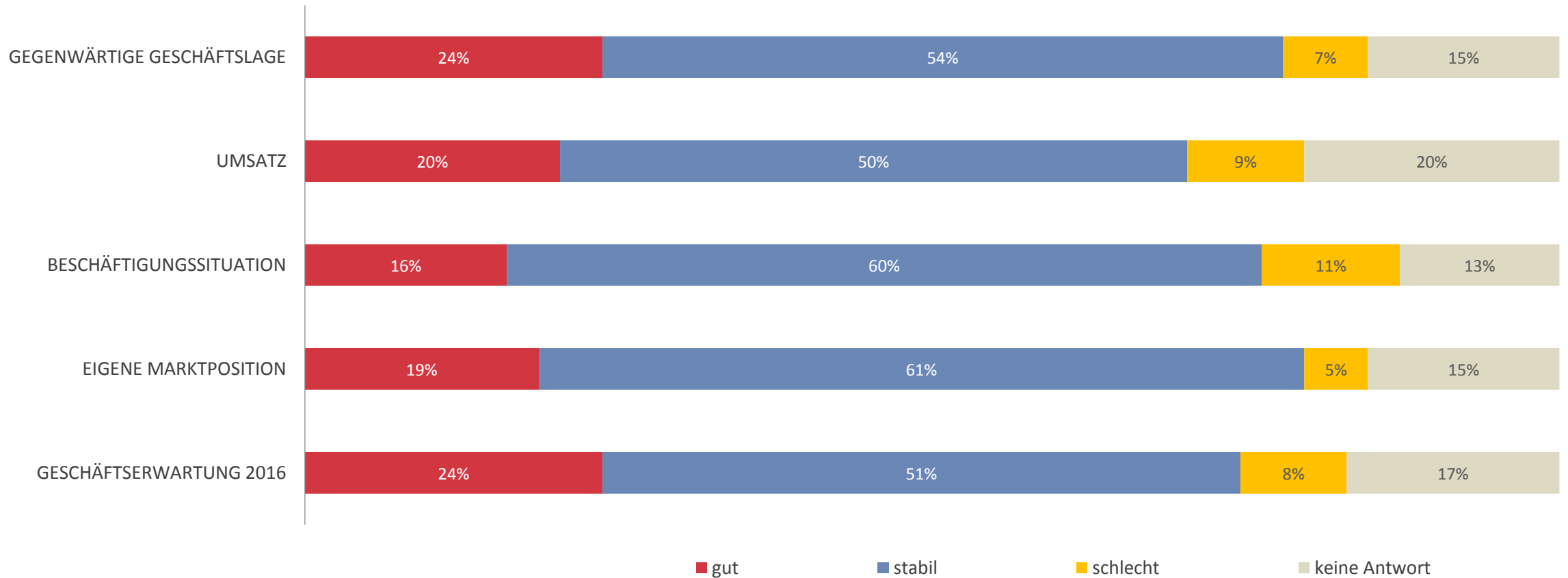
„Meiner Meinung nach sollten die Unternehmen viel unkonventioneller denken und handeln. Zum Beispiel kann ich ältere Menschen einstellen und zur Einarbeitung jüngerer Kollegen nutzen, die aus anderen Arbeitsgebieten kommen“

„Ich kann ausländische Menschen beschäftigen und muss vielleicht dazu die Sprachkompetenzen im Unternehmen erhöhen. Dazu kann ich z.B. einen "englischen" Tag umsetzen, in dem alle im Unternehmen ausschließlich englisch sprechen.“



MARKTBEDINGUNGEN UND ZIELE

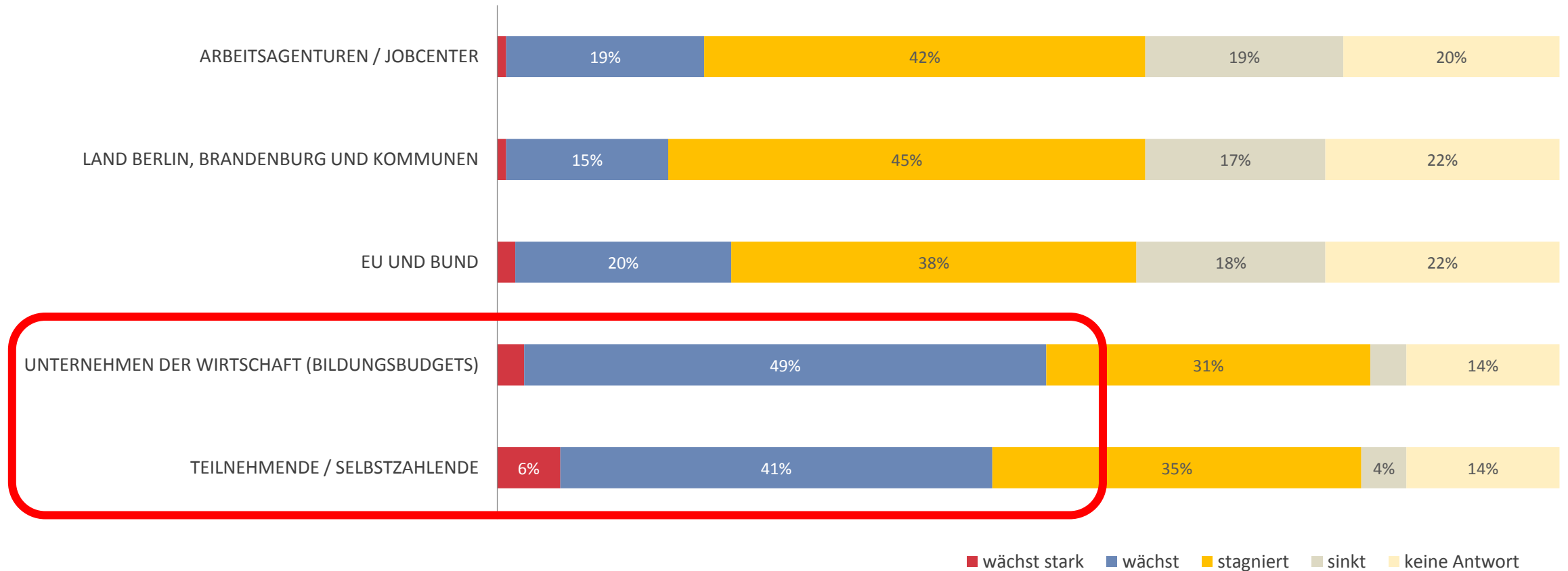
Wie beurteilen Sie die Geschäftslage Ihrer Institution / Ihres Unternehmens anhand folgender Indikatoren?





MARKTBEDINGUNGEN UND ZIELE

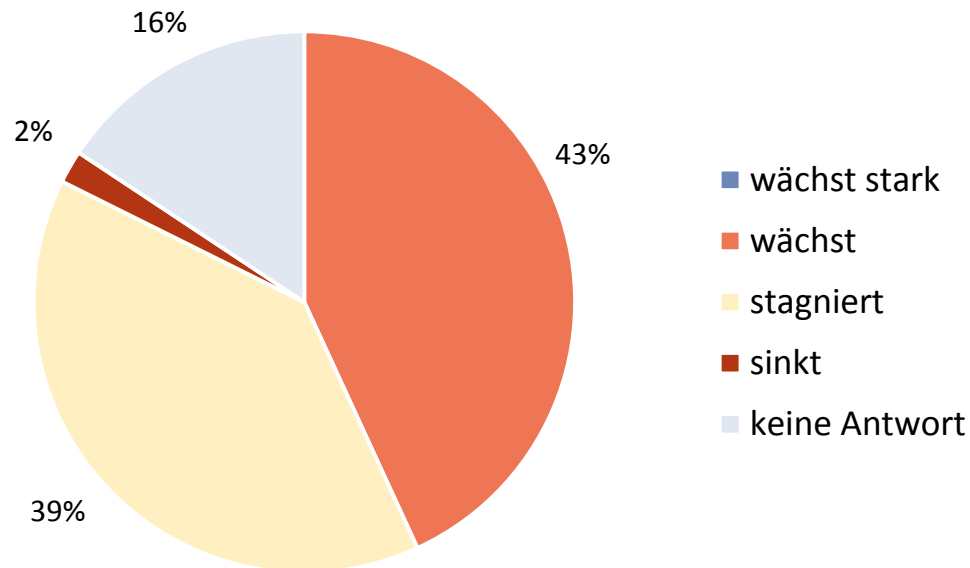
Wie entwickelt sich das finanzielle Engagement der Auftraggeber für berufliche Weiterbildung?



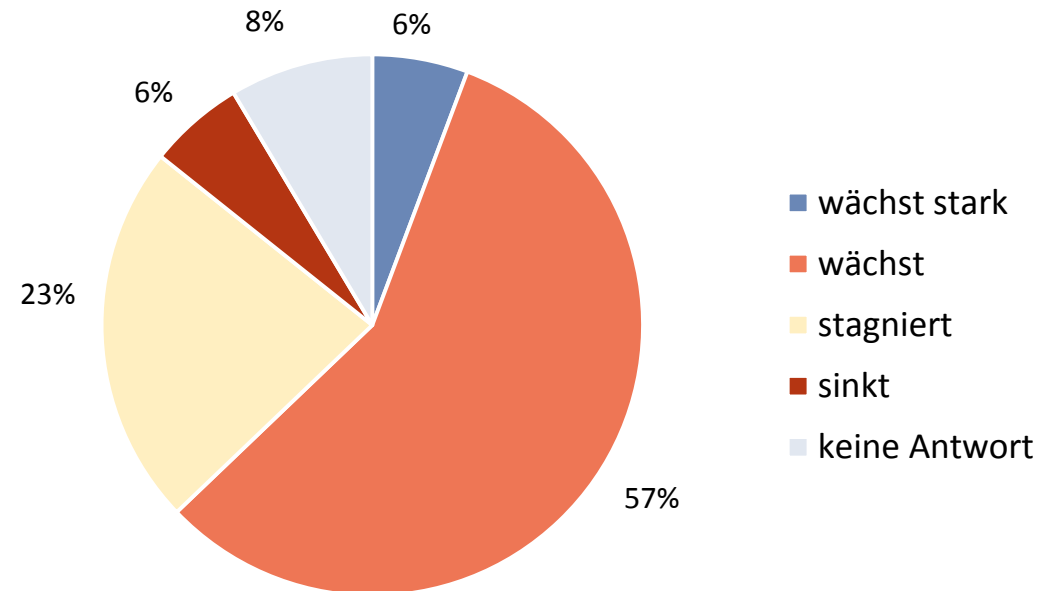
MARKTBEDINGUNGEN UND ZIELE

Wie entwickelt sich das finanzielle Engagement der Auftraggeber für berufliche Weiterbildung- [Unternehmen der Wirtschaft (Bildungsbudgets)]

Bildungseinrichtungen beruflicher Aus- und Weiterbildung



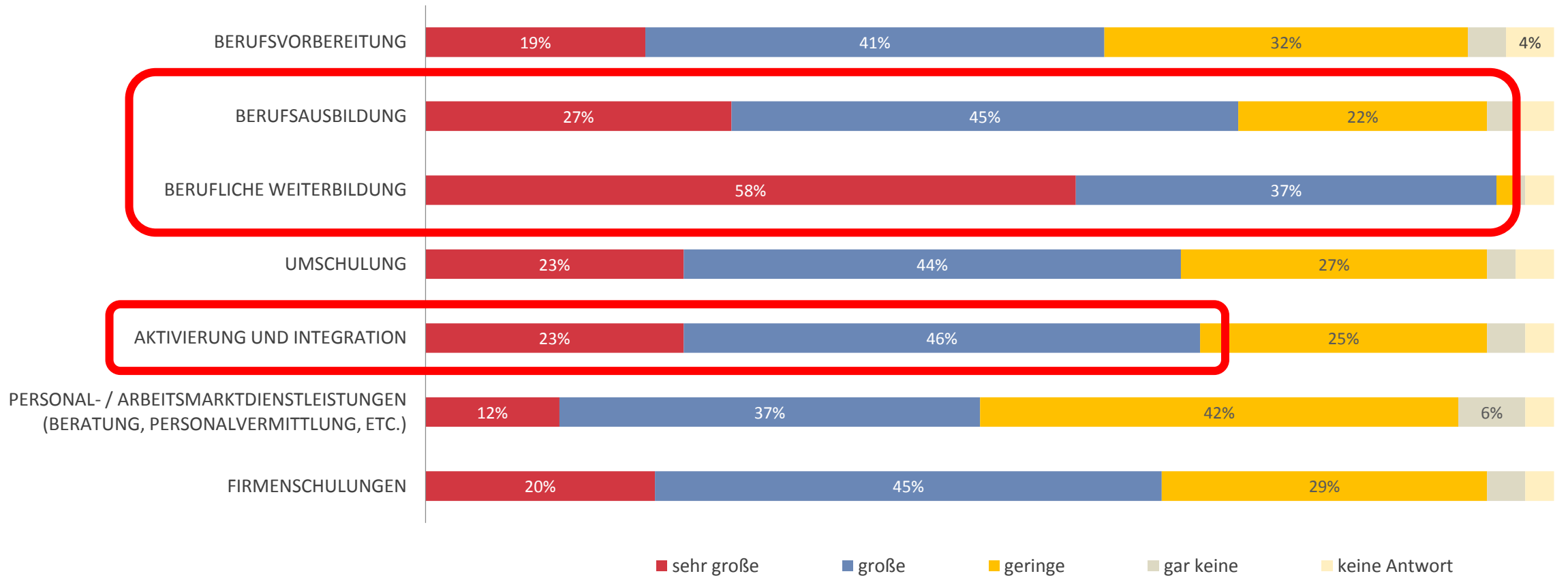
Fachexperten (Wissenschaftler, Praxisexperte, Beratungsstelle)





MARKTBEDINGUNGEN UND ZIELE

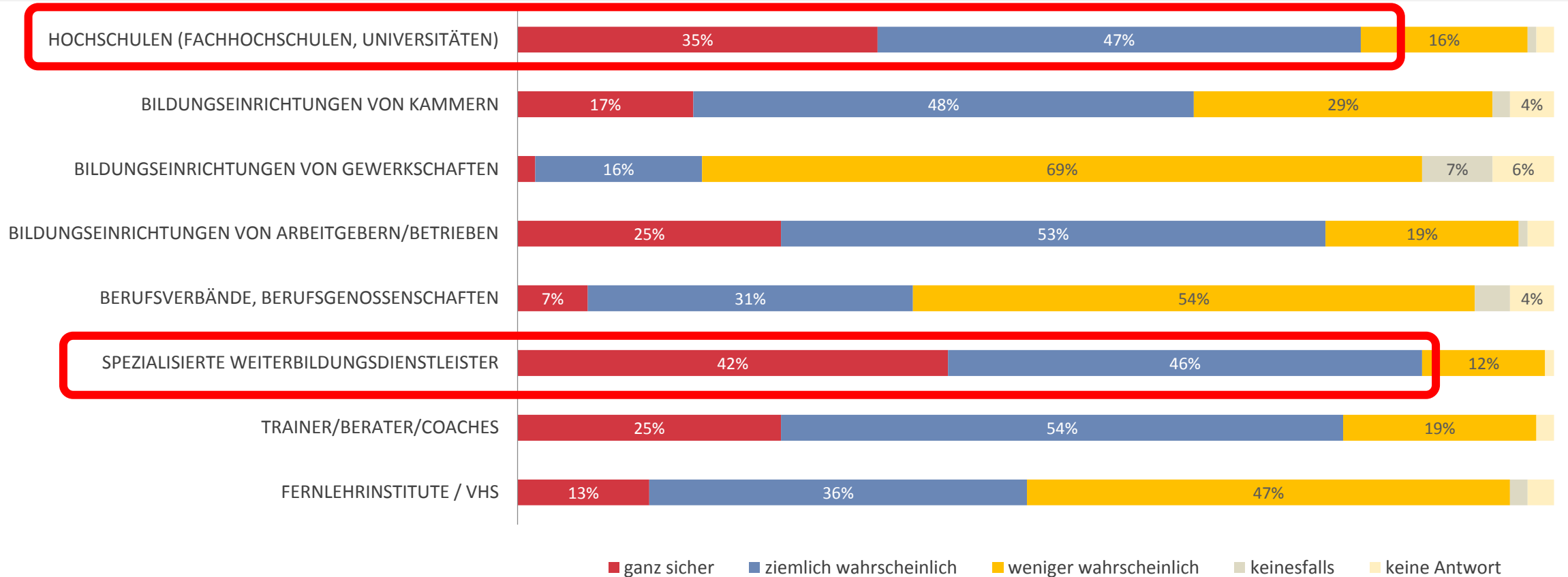
Welche Bedeutung haben folgende Leistungsbereiche in der wirtschaftlichen Tätigkeit von Bildungsdienstleistern?





MARKTBEDINGUNGEN UND ZIELE

Welche Anbieter werden für die berufliche Weiterbildung in den nächsten Jahren bedeutsamer?





- Geschäftslage, Beschäftigungs- und Marktposition ihrer Organisationen werden von der Mehrheit als gut bzw. stabil eingeschätzt. Die Ergebnisse korrespondieren mit der gesamtwirtschaftlichen Lage im Lande.
- Fachlich-Inhaltliche und betriebsspezifische Kompetenzen stehen im Vordergrund, aber auch andere Themen gewinnen weiter an der Bedeutung
- Berufliche Weiterbildung wird weiterhin als Kern der wirtschaftlichen Tätigkeit von „Bildungsdienstleistern“ gesehen. Zudem werden die Berufsausbildung, die Angebote zur Umschulung, Aktivierung und Integration als bedeutsam eingeschätzt.
- Bei spezialisierten Anbietern von beruflicher Weiterbildung wird ein Bedeutungszuwachs erwartet. Deutlich aufgeholt haben in dieser Frage die Hochschulen/Universitäten!



MARKTBEDINGUNGEN UND ZIELE

Anmerkungen der Teilnehmer

„Die Bildungsanbieter müssen sich den Markgegebenheiten anpassen. Ist aber nicht immer möglich da den Bildungsträgern das entsprechende Personal fehlt.“

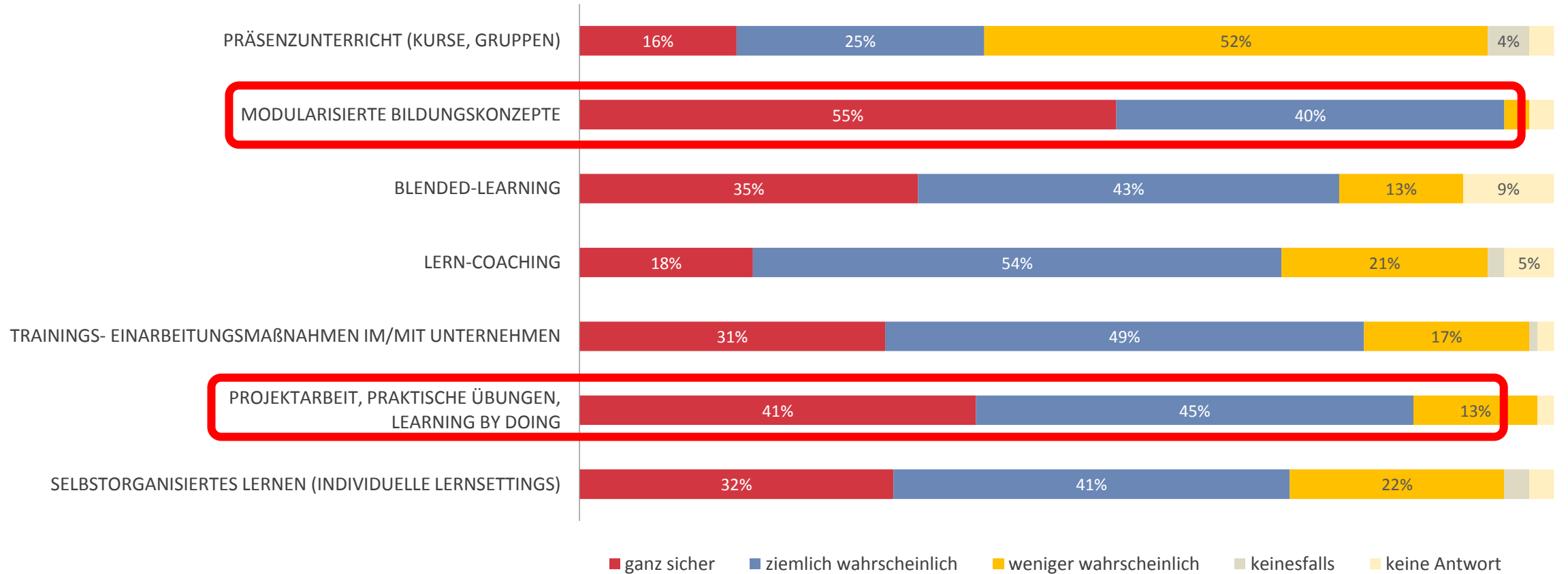
„Für Bildungsunternehmen wird die Luft immer dünner, da klassische Handlungsfelder mehr und mehr durch staatliche Akteure übernommen werden.

Die langsam wachsende Bereitschaft von Unternehmen, in die Weiterbildung der Mitarbeiter/innen zu investieren, kann das nicht wirklich kompensieren.“



LERNFORMEN UND ORGANISATION

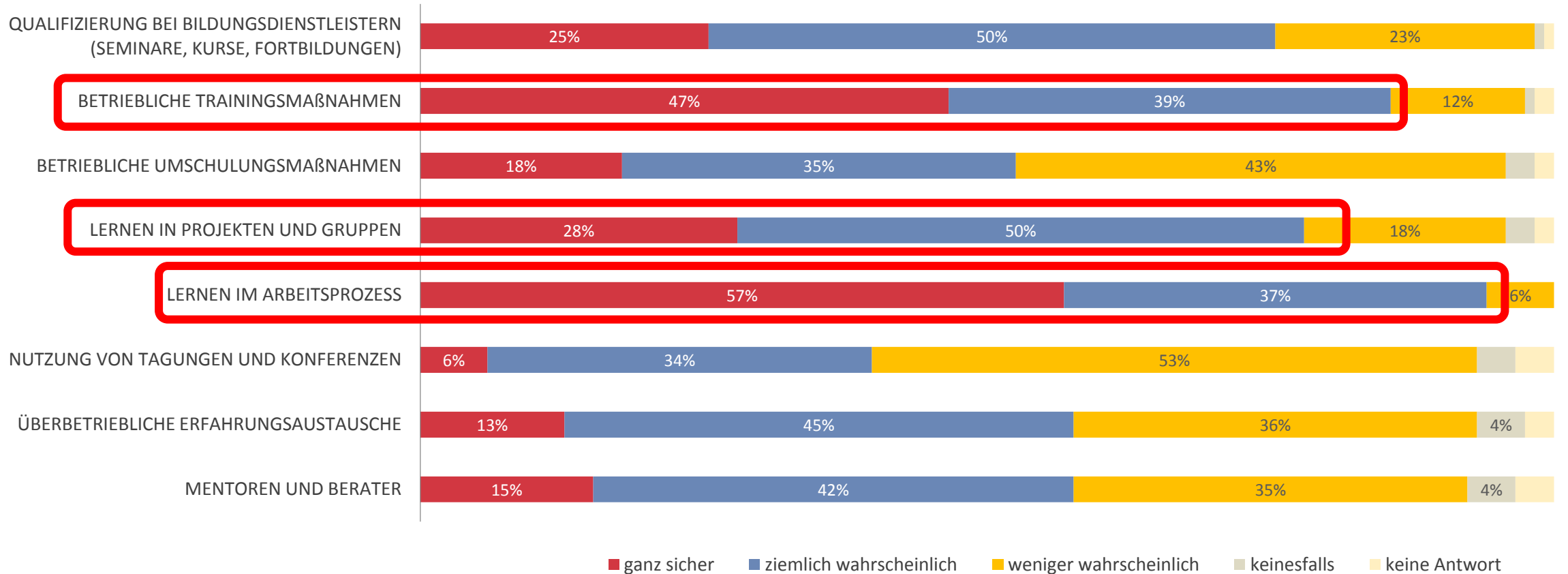
Welche Lernformen werden für Bildungseinrichtungen an Bedeutung gewinnen?





LERNFORMEN UND ORGANISATION

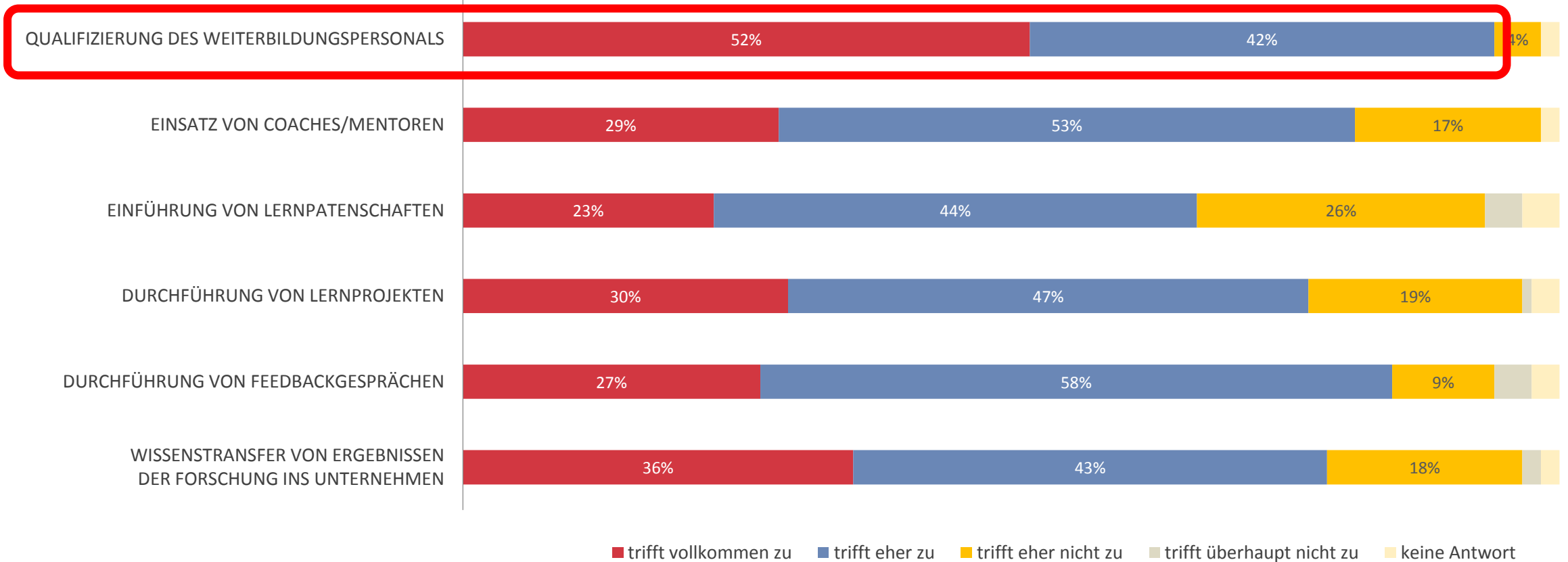
Welche Formate der beruflichen Weiterbildung werden für Unternehmen zukünftig bedeutsamer?





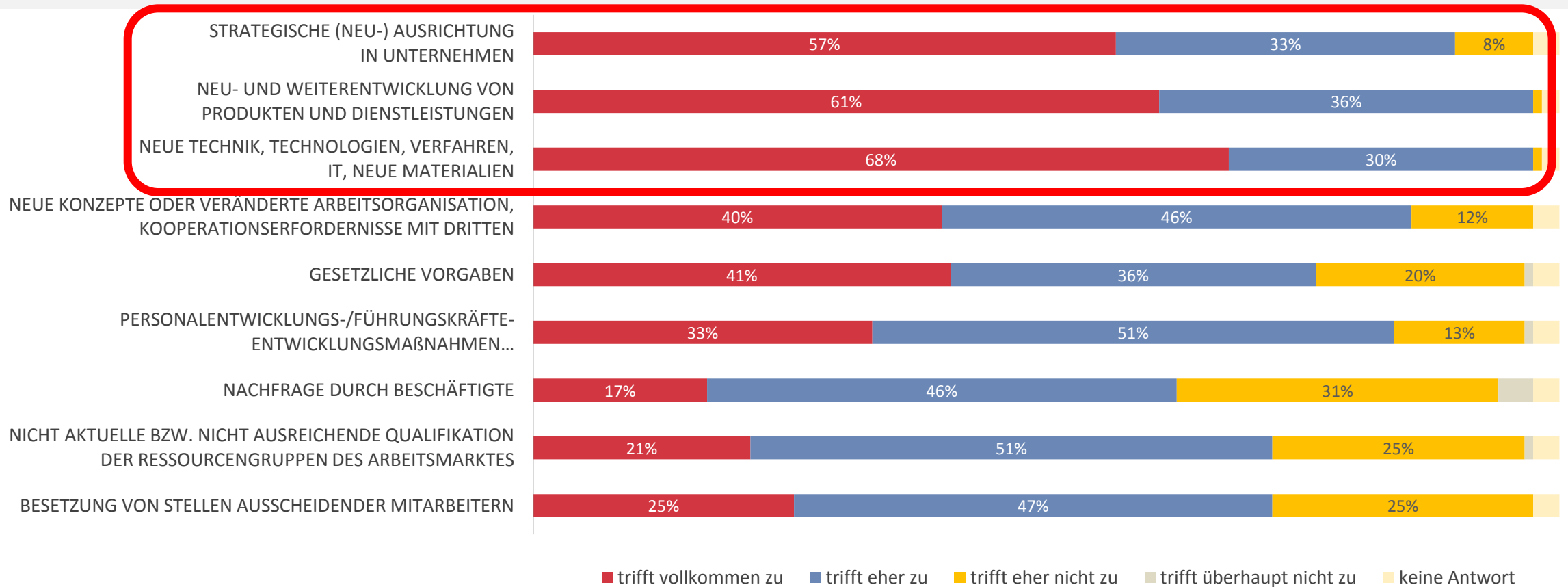
LERNFORMEN UND ORGANISATION

Wie können Lernprozesse in der beruflichen Weiterbildung besser unterstützt und begleitet werden?





Welche dieser Anlässe wirken als Auslöser für Weiterbildung?





- Trend zur **innerbetrieblichen Weiterbildung** setzt sich fort.
- Das **Lernen im Arbeitsprozess** wird in den Unternehmen die Lernform der Zukunft sein. Es wird damit an die Bildungsunternehmen die Anforderung, ihre Angebote auf die Umsetzung in den Unternehmen (stärker) auszurichten.
- Der **Qualifizierung des Weiterbildungspersonals** wird hohe Bedeutung der Professionalität bei der Begleitung von Lernprozessen zugemessen.
- Stabilisierung und Förderung der **Weiterbildungsbeteiligung** durch Schaffung von Anreizen für Arbeitnehmer und Erhöhung von Budgets in den Unternehmen.



Anmerkungen der Teilnehmer

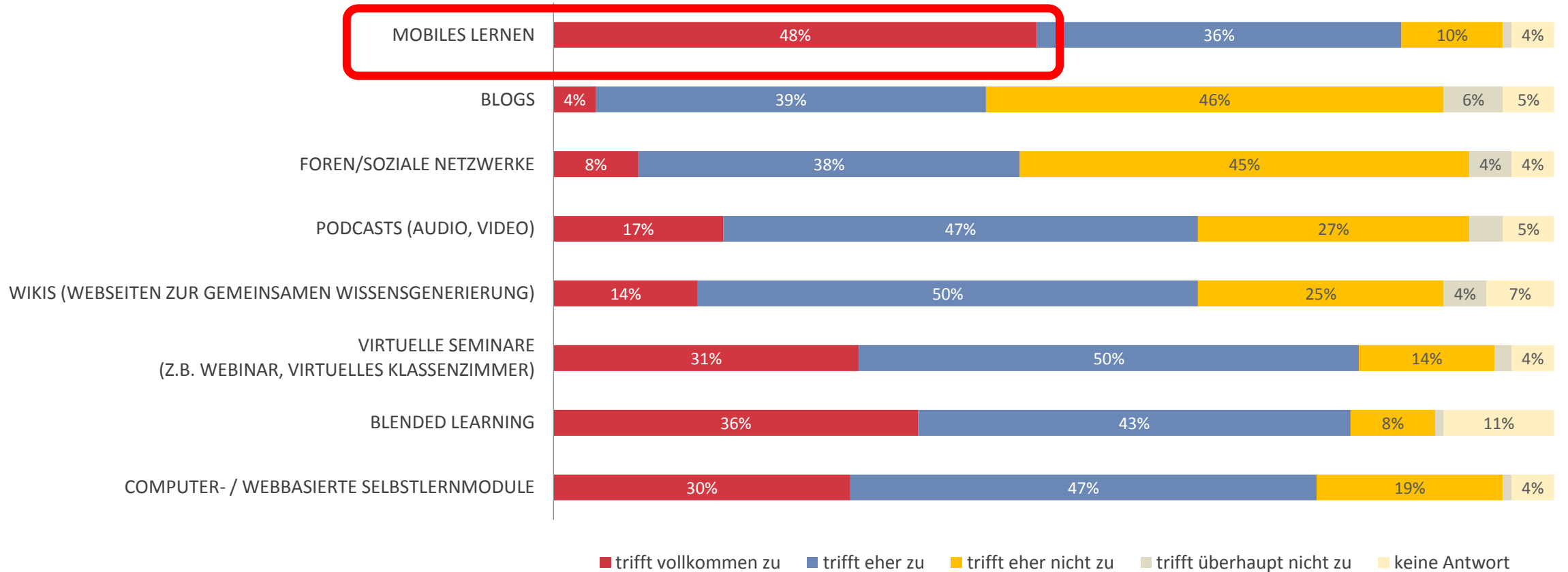
„Momentan tut sich noch ein Widerspruch zwischen der wachsenden Bedeutsamkeit von individualisierten Lernformen und ihrer Finanzierbarkeit auf.“

„Wissenstransfer stellt eine der wichtigsten Voraussetzung für eine erfolgreiche (kontinuierliche Entwicklung des Unternehmens dar, hier sollte die Qualifizierungsberatung ansetzen.“



DIGITALISIERUNG UND WISSEN

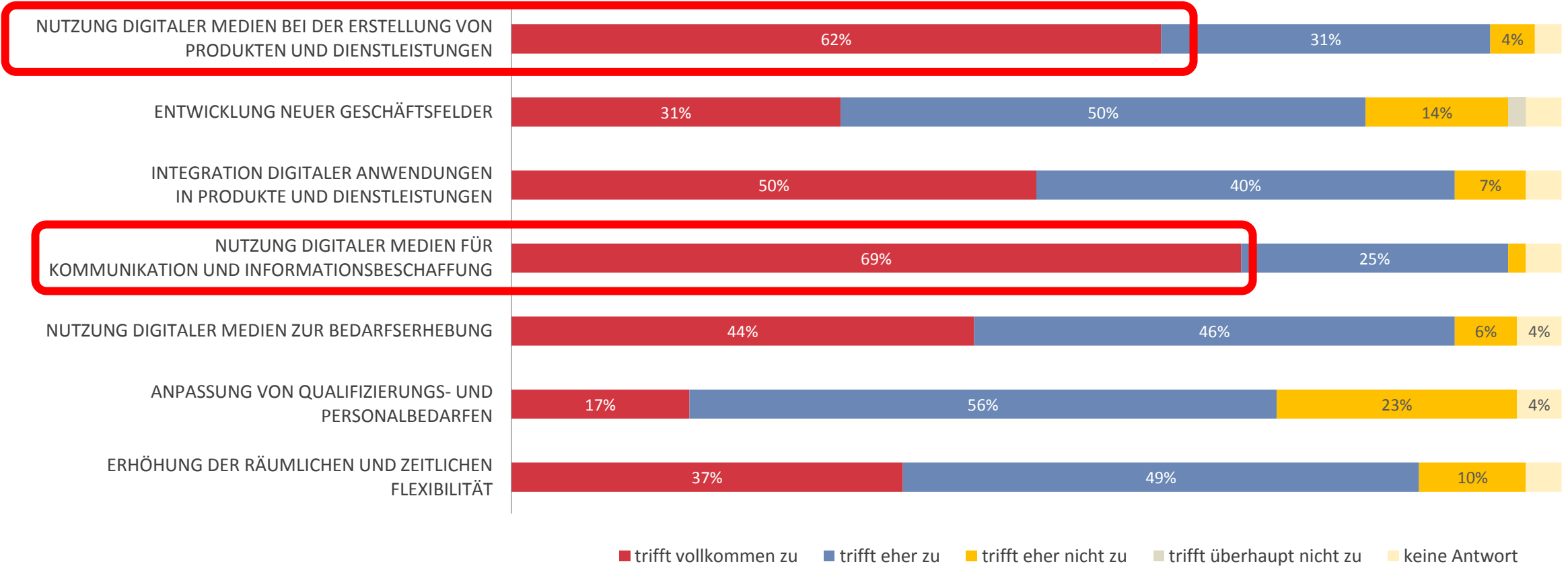
Welche digitalen Lernformen (E-Learning) werden für die berufliche Weiterbildung bedeutsamer?





DIGITALISIERUNG UND WISSEN

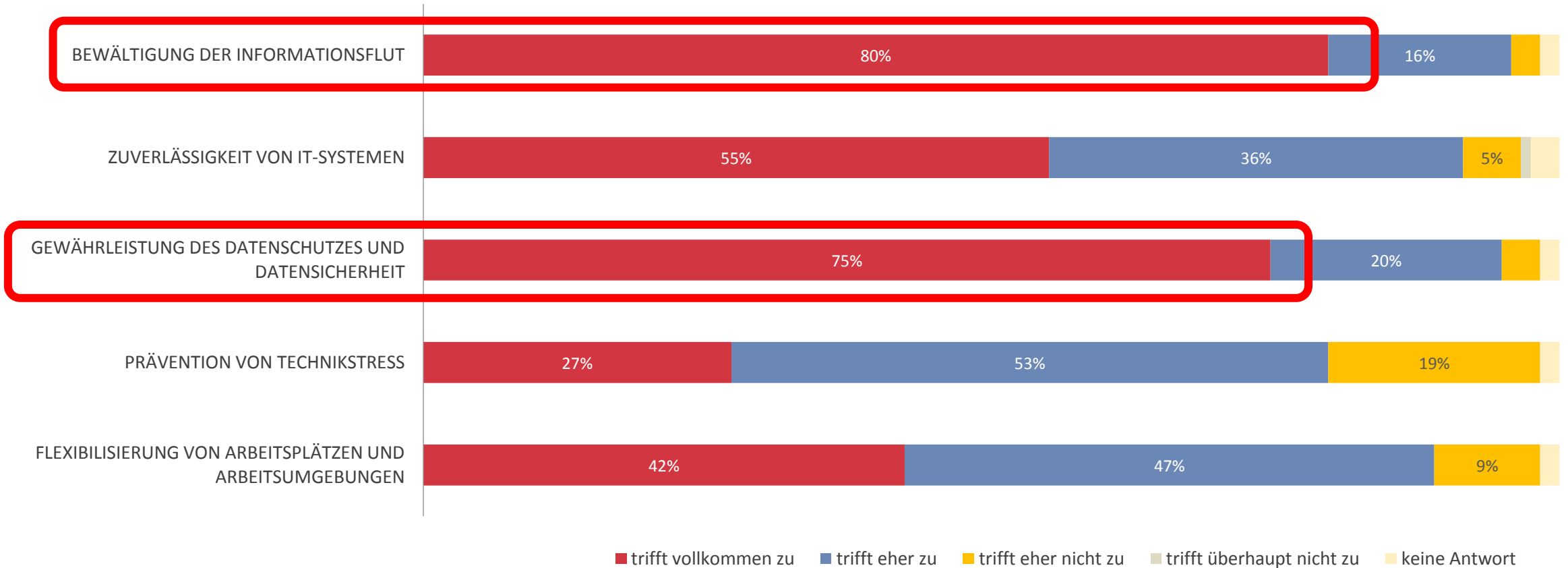
Wo sind Auswirkungen der zunehmenden Digitalisierung in der Arbeits- und Berufswelt bereits sichtbar?





DIGITALISIERUNG UND WISSEN

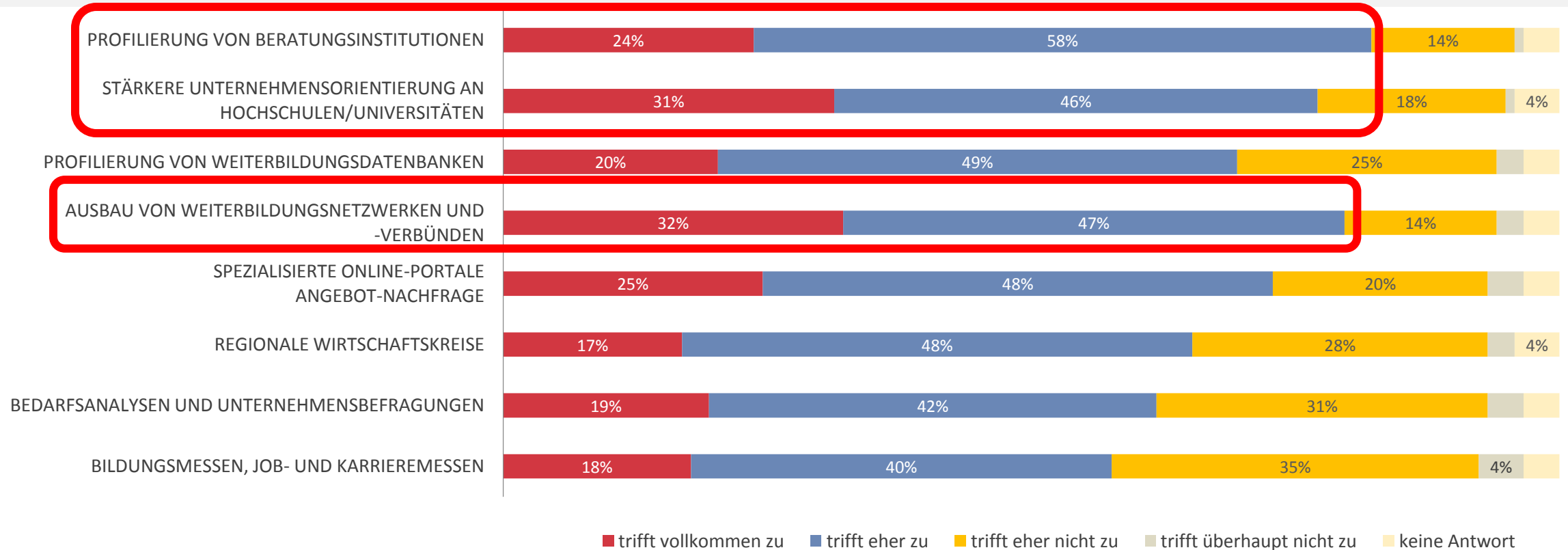
Welche Herausforderungen der zunehmenden Digitalisierung in der Arbeits- und Berufswelt erwarten Sie?



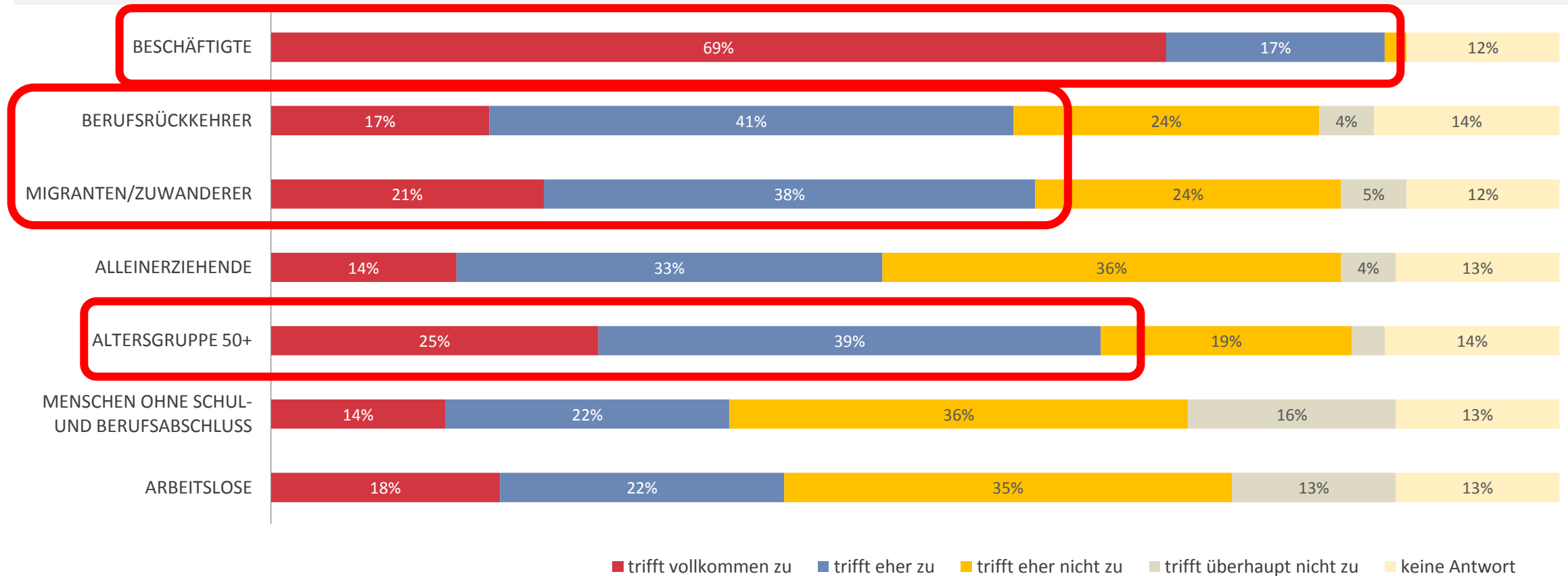


- **Mobiles Lernen**, zeitlich und örtlich unabhängige, ist die Zukunft in der Weiterbildung.
- Die **Digitalisierung** von Produkten, Dienstleistungen und Prozessen ist in vollem Gange. Die Auswirkungen der Digitalisierung sind in fast allen Arbeitsbereichen spürbar und bringen tiefgreifende Auswirkungen für die Unternehmen, auch für deren Beschäftigte und Kunden mit sich.
- Die zusammenhängende Betrachtung von Auswirkungen, Chancen und Herausforderungen des Einsatzes digitaler Medien offenbart, dass in diesem Feld noch **Entwicklungs- und Qualifizierungsbedarfe** bestehen

Wie kann die Zusammenführung von Angeboten und Nachfragen bei der betrieblichen Weiterbildung in den nächsten Jahren verbessert werden?



In welcher Intensität stehen folgende Zielgruppen in den nächsten Jahren im Fokus Ihrer Personalarbeit?



- Bei der Bewältigung beruflicher Weiterbildungsanforderungen werden auch künftig externe Bildungsdienstleister, Weiterbildungsnetzwerke und Datenbanken mit spezialisierten Weiterbildungsangeboten als wirksam gesehen.
- Für die wirksame Zusammenführung von Angebot und Nachfrage im Kontext der betrieblichen Weiterbildung werden klar die Profilierung von Beratungsinstitutionen und der Ausbau von Weiterbildungsnetzwerken und –verbänden favorisiert.
- Neben den Beschäftigten in den Organisationen wird in den nächsten Jahren der Fokus der Personalarbeit auf die Altersgruppe 50+ sowie Ressourcengruppen des Arbeitsmarktes gerichtet sein.