

BERUFLICHE WEITERBILDUNG IN BERLIN UND BRANDENBURG – HERAUSFORDERUNGEN UND ENTWICKLUNGSTRENDS

ERGEBNISSE DER FRÜHJAHRSBEFragung 2015

Demografischer
Wandel



Marktbedingungen
und Ziele



Lernformen
und Organisation



Digitalisierung
und Wissen



Unternehmen
und Arbeit



Einführung

Das IBBF Institut für Betriebliche Bildungsforschung Berlin führt seit 2013 eine jährliche Befragung „**Berufliche Weiterbildung in Berlin-Brandenburg**“ 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 und 2014 wurde die Frühjahrsbefragung auch in 2015 wieder durchgeführt.

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

1. Demografischer Wandel
2. Marktbedingungen und Ziele
3. Lernformen und Organisation
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.

Es wurden folgende vier Zielgruppen befragt:

- **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, zu begleiten, wie die Akteure in den Zielgruppen die Rolle der Weiterbildung bei einer hohen Fachkräftenachfrage und sich rasant wandelnden Rahmenbedingungen in Wirtschaft und Gesellschaft definieren. Gleichzeitig werden mit diesen Zielgruppen die Angebots- und Nachfrageseite betrieblicher Weiterbildung in den Blick genommen.

Die Frühjahrsbefragung ist als jährlich wiederkehrende Befragung so angelegt, dass zu einzelnen Fragestellungen der Themenfelder schrittweise Zeitreihen entstehen werden. Ihr Konzept ist auch dafür offen, anlassbezogen aktuelle Fragestellungen aufzunehmen und zu vertiefen.

Das Befragungsdesign wurde 2015 im Wesentlichen beibehalten. Jedoch wurde, den Anregungen und Rückmeldungen aus der Befragung 2014 folgend, für jedes Themenfeld die Möglichkeit eingeräumt, Anmerkungen und Kommentare in einem freien Textfeld vorzunehmen. Bei einigen Fragen wurde die Skalierung bei den Antwortmöglichkeiten verändert. So dass nicht in jedem Fall ein Vergleich zum Vorjahr möglich war. Ebenso wurde in die skalierenden Antwortmöglichkeiten die Auswahl „keine Antwort“ aufgenommen.

Die Befragung wurde wie im Vorjahr als Online-Befragung mit der Open-Source-Anwendung „LimeSurvey“ im Zeitraum vom 28. April bis 31. Mai 2015 durchgeführt.

Befragungsergebnisse

Für die Teilnahme an der Online-Befragung wurden 608 Adressaten (2014: 476) persönlich per Mail und Link eingeladen. Insgesamt wurden 118 vollständig ausgefüllte Fragebögen übermittelt. Damit wurde eine Rücklaufquote von 19,4% (2014:18%) erreicht.

In 2014 hatte fehlende Antwortmöglichkeit „keine Antwort“, verbunden mit dem Zwang der unbedingten Beantwortung aller Fragen, zu einer Abbruchquote von 21% geführt. Mit der Anpassung des Designs konnte die Abbruchquote in 2015 auf 14% reduziert werden.

Von den 118 Teilnehmern mit vollständig ausgefülltem Fragebogen waren mit ihrer Organisation 55% hauptsächlich in Berlin, 34% in Brandenburg und 11% in anderen Regionen aktiv. Knapp drei Viertel der Befragten (43% in Bildungsunternehmen und 30% als Fachexperten) repräsentieren überwiegend die Angebotsseite der beruflichen Weiterbildung. Die Befragten sind nach der Größe ihrer Organisation annähernd gleichverteilt. Die größte Gruppe kommt mit 29% aus Organisationen mit weniger als 10, 21% sind in Organisationen mit mehr als 250 Beschäftigten tätig. Die nachfolgenden Übersichten zeigen die Befragungsteilnehmer von 2015 nach Zugehörigkeit zu einer der vier Zielgruppen sowie nach Unternehmensgrößen.

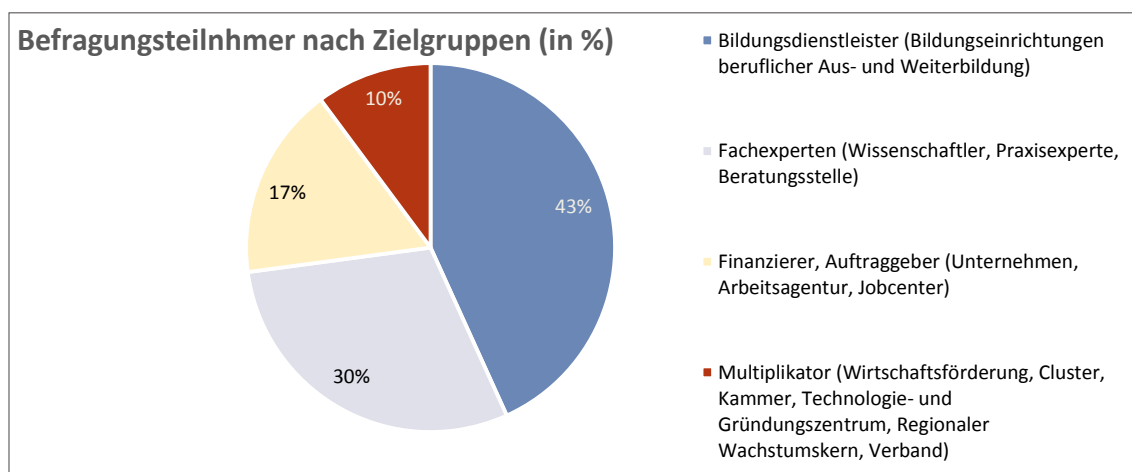


Abb. 1: Befragungsteilnehmer nach Zielgruppen (in %)

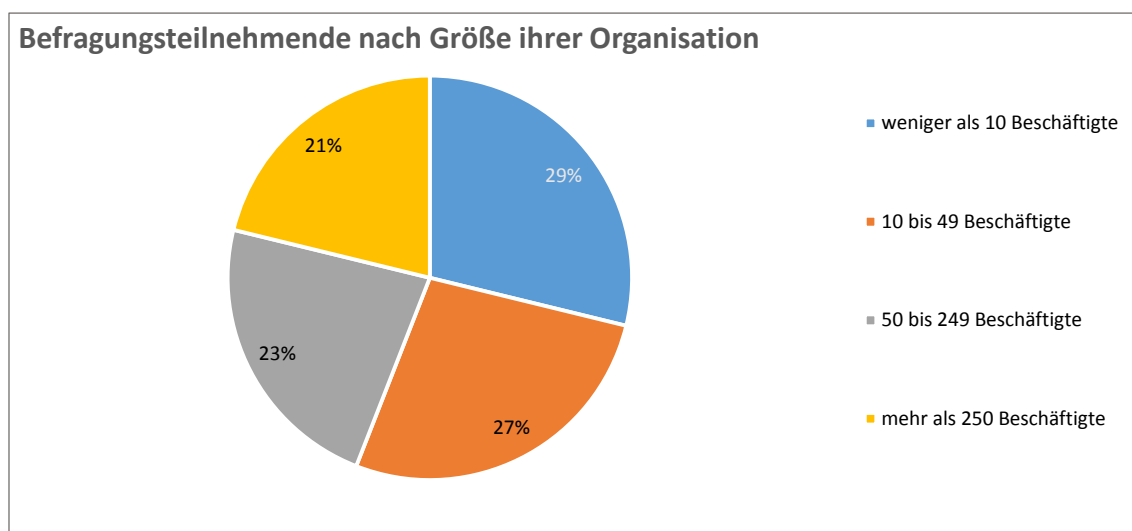


Abb. 2: Befragungsteilnehmer nach Größe der Organisation(in %)



THEMENFELD 1 - DEMOGRAFISCHER WANDEL

In diesem Themenfeld standen die Auswirkungen sowie die Möglichkeiten und Potentiale zur Bewältigung des demografischen Wandels im Fragefokus. Zudem wurde die Notwendigkeit der Ausrichtung von Weiterbildung nach Altersgruppen erfragt.

Der Einstieg in dieses Themenfeld erfolgt mit der Frage „**Mit welchen Auswirkungen des demografischen Wandels sind sie bereits konfrontiert?**“, die mit sechs verschiedenen Antwortmöglichkeiten untersetzt war. Wie bereits in 2014 bei einer ähnlich formulierten Fragestellung, wurden auch in 2015 von der Gesamtheit der Befragten die größten Auswirkungen bei „Fehlender Nachwuchs für Ausbildungsberufe“, „Wenig geeignete Fachkräftebewerbungen“, und „Besetzungsprobleme bei Führungspersonal“ festgestellt. Vergleicht man die Antworttendenzen von 2015 mit 2014 ist eine Verstärkung der Auswirkungen festzustellen. Gaben 2014 bei der Antwortmöglichkeit „Fehlender Nachwuchs für Ausbildungsberufe“ rund 47% an, „stark“ oder „mehr“ betroffen zu sein, nahmen in 2015 insgesamt 63% die Einschätzung „trifft vollkommen zu“ oder „trifft eher“ zu. Bei der Antwortmöglichkeit „Wenig geeignete Fachkräftebewerbungen“ liegen die entsprechenden Werte für 2014 bei 63% und in 2015 bei 75%, bei „Besetzungsprobleme bei Führungspersonal“ bei 45% (2014) bzw. 49% (2015). Eine Veränderung in der Wahrnehmung der Auswirkungen des demografischen Wandels erfolgte bei „Fluktuation von Beschäftigten“. War das 2014 bei 30% der Befragten gar nicht bzw. bei 49% wenig relevant, so schätzen in 2015 4% ein „trifft vollkommen zu“ bzw. 30% „trifft eher zu“.

Bei den Antwortmöglichkeiten wurde zur Aussage „Honorar-/Zeitarbeitskräfte kaum zu bekommen“ von gut einem Fünftel der Befragten (22%) die Kategorie „keine Antwort“ gewählt. Andererseits schätzen 30% ein, dass „trifft vollkommen zu“ oder „trifft eher zu“.

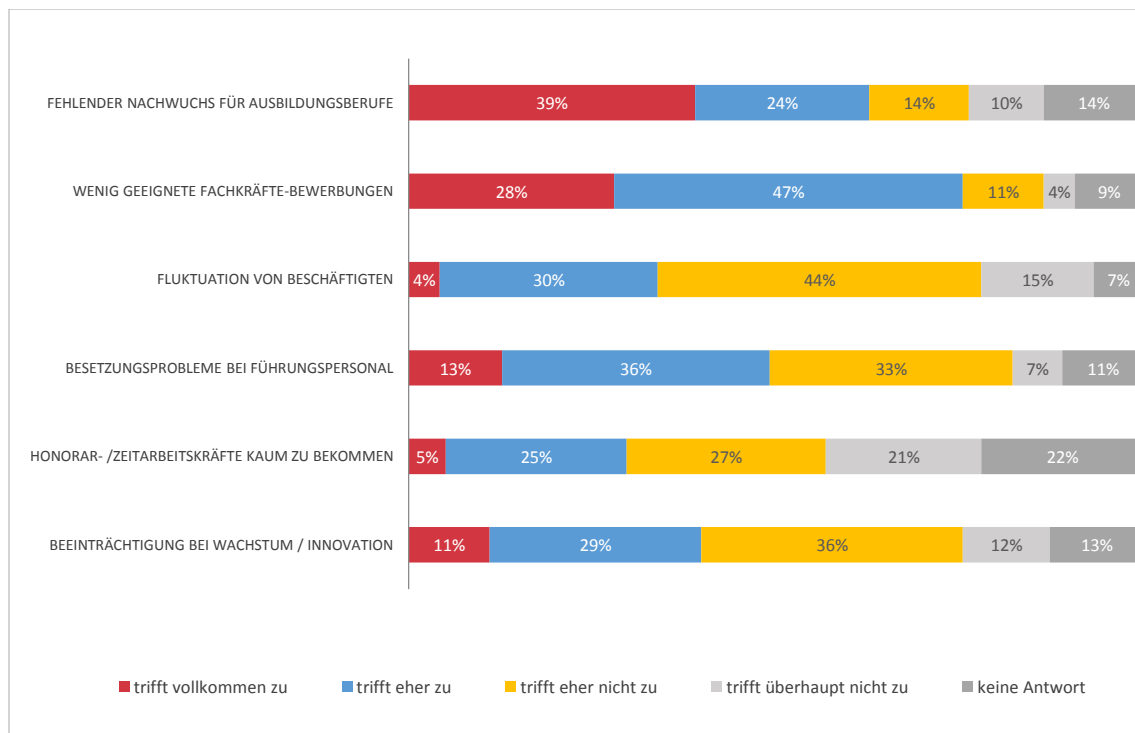


Abb. 3: Bewertung der Auswirkungen des demografischen Wandels (Befragte insgesamt)

Im zweiten Schritt wurde nach der Einschätzung gefragt, welche **Aktivitäten zur Bewältigung der Auswirkungen des demografischen Wandels in Betrieben** als sinnvoll eingeschätzt werden. Die größten Potentiale zur Bewältigung der Auswirkungen werden von den Befragten, ähnlich wie in 2015, in der beruflichen Weiterbildung – 93% antworteten mit „trifft vollkom-

men zu“ bzw. „trifft eher zu“, in der Berufsausbildung (Erstausbildung/Umschulung) - 89%, in Arbeitgeberzusammenschlüssen zur Fachkräfteentwicklung und -weiterbildung (79%) sowie in der Nutzung von Ressourcengruppen Arbeitsmarktes (79%) gesehen. Dabei wird in 2015 insbesondere der Aktivierung der Ressourcengruppen ein verstärkt nutzbares Potential zugeschrieben. In 2014 sahen erst rd. 50% der Befragten darin Möglichkeiten zur Bewältigung.

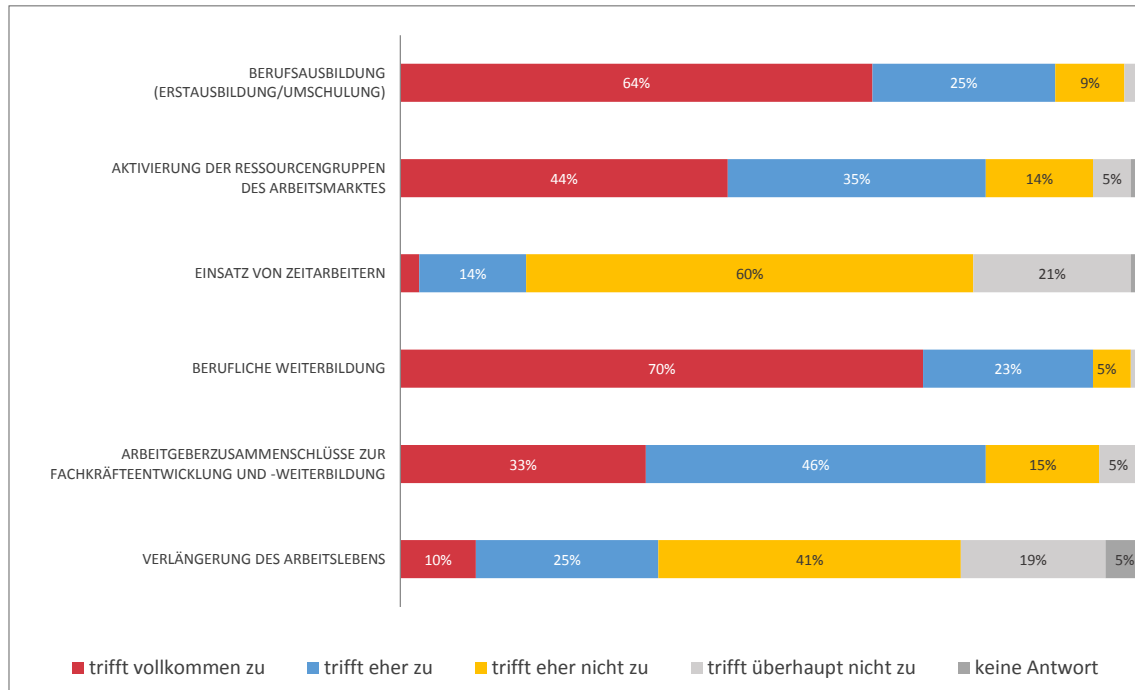


Abb. 4: Bewertung der Potentiale zur Bewältigung der Auswirkungen des demografischen Wandels (Befragte insgesamt)¹

Erstmals wurde in 2015 gefragt, „Für welche Altersgruppen ist nach Ihrer Einschätzung die berufliche Weiterbildung am ehesten notwendig?“. Mit der Frage sollte geschaut werden, inwieweit die in der Vergangenheit immer wieder festgestellten Disparitäten in der Weiterbildung nach Alter vor dem Hintergrund von Fachkräftemangel und längeren Lebensarbeitszeiten aufgeweicht werden. Die Befragten machten nach Altersgruppen deutliche Unterschiede in der Notwendigkeit von Weiterbildung. Während bei allen Altersgruppen von 30 bis unter 60 Jahre eine Notwendigkeit („trifft vollkommen zu“ bzw. „trifft eher zu“) von 90% und mehr angegeben wird, erfolgt bei den Berufseinsteigern bis unter 30 Jahre noch eine Zustimmung von 75%. Bei der Altersgruppe ab 60 Jahre wird die Notwendigkeit mit 53% eingeschätzt. Es wird spannend sein, die Einschätzungen zu dieser Frage in den nächsten Jahren zu verfolgen.

¹ In den Diagrammen Abb. 4 bis Abb. 23 bei Werten unter 3,5% sind die Datenbeschriftungen nicht angezeigt.

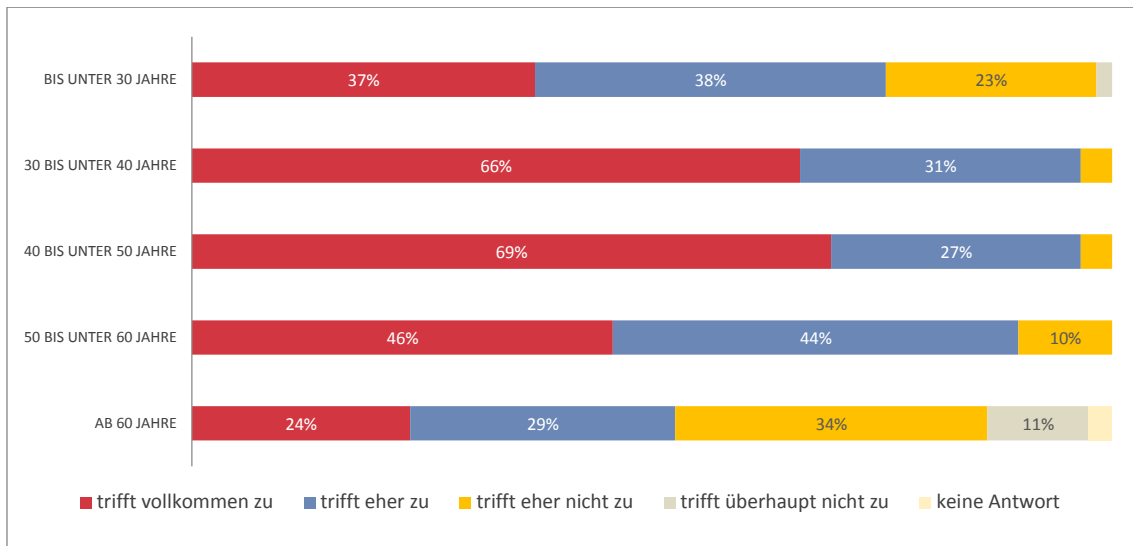


Abb. 5: Einschätzung des Weiterbildungsbedarfs nach Altersgruppen (Befragte insgesamt)

Fazit Themenfeld 1 – Demografischer Wandel

Der demografische Wandel verändert das Arbeiten und Leben in der Gesellschaft nachhaltig. Seine Auswirkungen werden von Befragten aus ihren unterschiedlichen Perspektiven und Organisationshintergründen als stetig wachsend bzw. sich zunehmend verschärfend wahrgenommen.

Den Folgen, wie wenig geeignete Fachkräftebewerbungen, fehlendem Nachwuchs oder Besetzungsproblemen bei Führungspersonal wird jedoch noch überwiegend mit der Verstärkung von „traditionellen“ Aktivitäten“ versucht zu begegnen. Dynamik kommt anscheinend in die Nutzung von Ressourcengruppen des Arbeitsmarktes, die von knapp 80% der Befragten als ein verstärkt nutzbares Potential eingeschätzt wird.

Die hohe Bedeutung von beruflicher Weiterbildung wird von den Befragten überwiegend bei den Altersgruppen von 30 bis unter 60 Jahren gesehen. Wenn längere Lebensarbeitszeiten und lebenslanges Lernen nicht nur mehr postuliert werden, sollten die Disparitäten in der Weiterbildung nach Alter künftig aufgelöst werden.



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, wie sich die Bedeutung der verschiedenen Anbieter von Weiterbildung zukünftig verändern wird.

Als Einstieg beurteilten die Befragungsteilnehmer die Geschäftslage ihrer Institution anhand der Indikatoren „gegenwärtige Geschäftslage“, „Umsatz“, „Geschäftserwartungen 2016“ und „Beschäftigungssituation“. Zusätzlich zu 2014 wurde die Einschätzung zum Indikator „Eigene Marktposition“ erhoben.

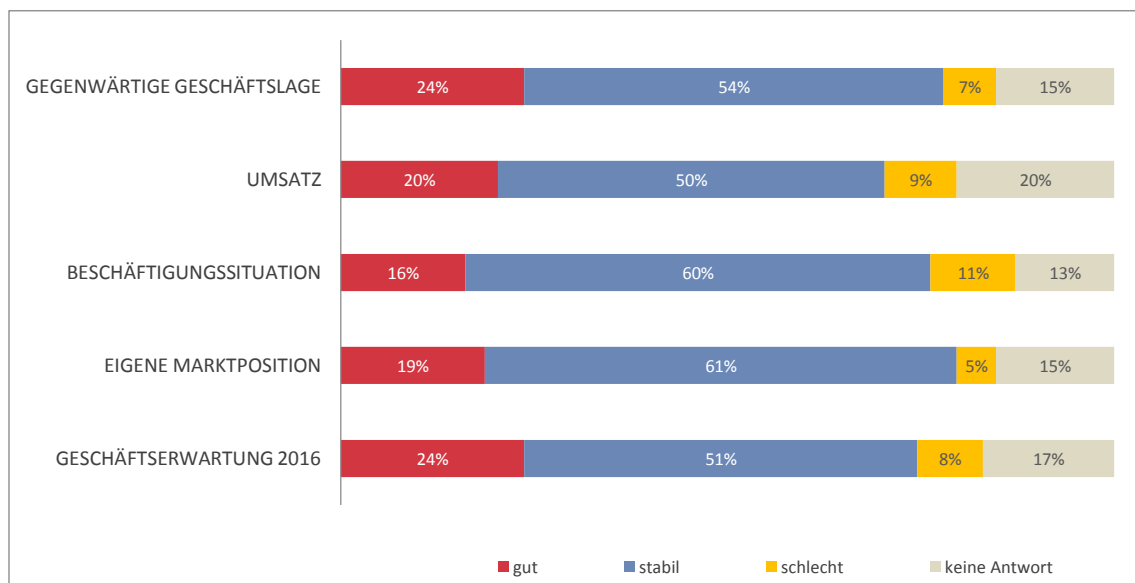


Abb. 6: Bewertung der Indikatoren zur eigenen Geschäftslage (Befragte insgesamt)

Die **Geschäftslage ihrer Organisation** schätzten in 2015 knapp drei Viertel der Befragten als gut bzw. stabil ein. In 2014 bewerteten knapp zwei Drittel die Geschäftslage als gut bzw. sich verbessernd. Der Umsatz wird von 70% der Befragten als gut bzw. stabil eingestuft, wobei jedoch 20% keine Angabe dazu machten.

Die Beschäftigungssituation schätzen 16% als gut und 60% als stabil ein. 11% schätzen die Beschäftigungssituation als schlecht ein. Die eigene Marktposition wird von 80% als gut bzw. stabil eingeschätzt. Das ist über alle Indikatoren betrachtet der höchste Wert. Die Geschäftserwartungen für 2016 werden von 24% als gut und von 51% als stabil eingeschätzt.

Frage 2 zielte auf die Einschätzung des finanziellen Engagements von Auftraggebern für die berufliche Weiterbildung ab. Bei der Einschätzung zur **Entwicklung von Marktbedingungen der beruflichen Weiterbildung** gehen alle Befragten im Vergleich zu 2014 von einer überwiegend positiven Entwicklung, einem wachsenden bzw. stark wachsendem Engagement aus. Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Antwortmöglichkeit „keine Antwort“ bei einzelnen Indikatoren von bis zu 22% der Befragten gewählt wurde und damit der Anteil der positiven Bewertungen (wächst/wächst stark) nicht nur relativ sondern auch die absoluten Zahlen gewachsen sind.

Bei den Aufträgen von Arbeitsagenturen/Jobcenter erwarten 20% der Befragten ein wachsendes/stark wachsendes Engagement (2014: 12%). Ebenso wird von den Befragten bei den Unternehmen der Wirtschaft ein wachsendes/stark wachsendes Engagement eingeschätzt (52%

in 2015 gegenüber 44% in 2014). Beim Engagement der Teilnehmenden/Selbstzahlern wird dies von 47% der Befragten in 2015 gegenüber 44% in 2014 eingeschätzt.

Bei den Ländern Berlin, Brandenburg und Kommunen erwarten nur noch 16% der Befragten wachsendes/stark wachsendes Engagement gegenüber 26% in 2014. Beim Engagement von EU und Bund Wachstumschancen werden von 22% der Befragten entsprechende Wachstumschancen gesehen.

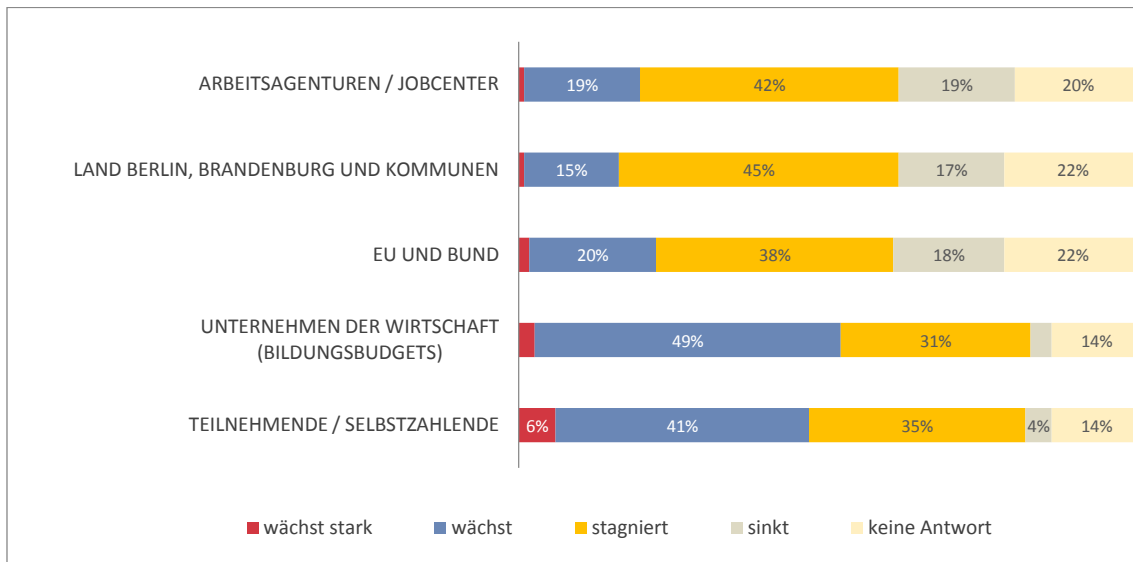


Abb. 7: Einschätzung der Entwicklung von Marktbedingungen, insbesondere des finanziellen Engagements von Auftraggebern (Befragte insgesamt)

Bei der Einschätzung des Bedeutungszuwachses von **Zielen, die mit der Weiterbildung künftig verfolgt werden**, zeichnet sich ein homogenes Bild ab. In der Anpassung fachlich-inhaltlicher Kompetenzen (96%, davon 60% trifft vollkommen zu und 36% trifft eher zu) sowie in der Förderung betriebsspezifischer Kompetenzen (90%, davon 54% trifft vollkommen zu und 36% trifft eher zu) sieht die Mehrheit der Befragten die vorrangigen Ziele der Weiterbildung. Aber auch in den anderen Indikatoren von Zielen der beruflichen Weiterbildung sehen mind. drei Viertel Befragten einen Bedeutungszuwachs.

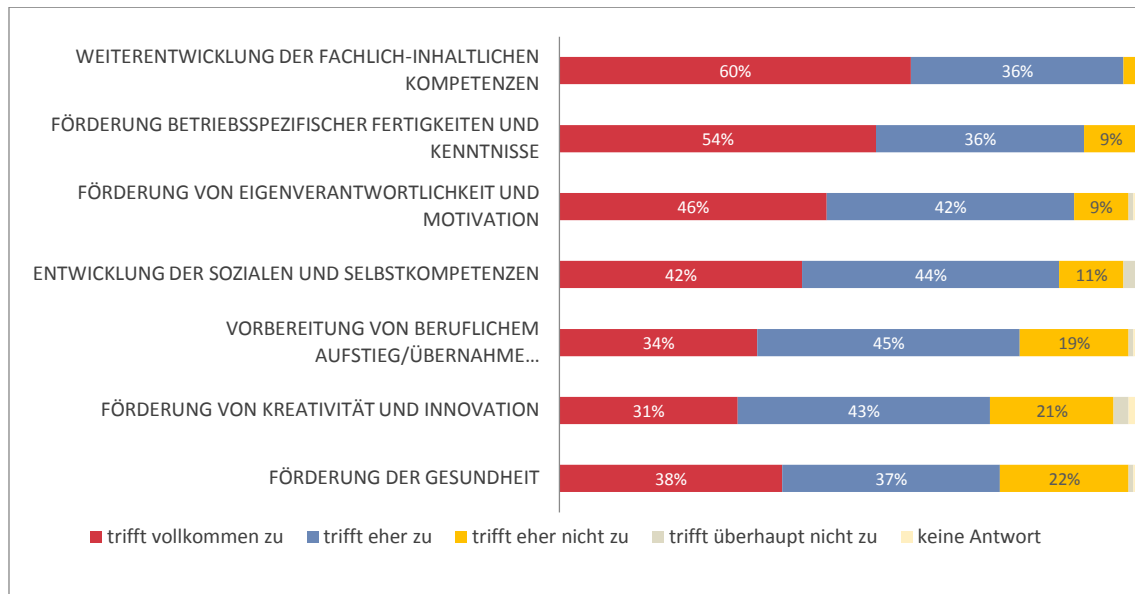


Abb. 8: Bedeutungszuwachs bei Zielen der beruflichen Weiterbildung (Befragte insgesamt)

Mit Frage 4 wurde die Bedeutung verschiedener Leistungsbereiche für die wirtschaftliche Tätigkeit der Bildungsdienstleister hinterfragt. Dabei wird von allen Befragten die Berufliche Weiterbildung als Kern der wirtschaftlichen Tätigkeit von „Bildungsdienstleistern“ gesehen. 95% der Befragten schätzen in 2015 die Bedeutung dieses Bereiches als groß (37%) bzw. sehr groß (58%) ein. In 2014 teilten 90% der Befragten diese Einschätzung (groß - 60%; außerordentlich - 30%). Einen Bedeutungszuwachs schätzen die Befragten in 2015 gegenüber 2014 bei den Indikatoren „Berufsvorbereitung“ (60% zu 55%) und „Berufsausbildung“ (72% zu 67%) ein.

Die Bedeutung von Firmenschulungen ging leicht zurück. So stufen 65% der Befragten diese in 2015 als groß bzw. sehr groß ein, gegenüber 72% in 2014. Ebenso wurde ein Rückgang der Bedeutung von Personal-/Arbeitsmarktdienstleistungen eingeschätzt. 49% Befragten in 2015 hielten diese für groß/sehr groß gegenüber 53% in 2014 eingeschätzt.

Eine große/sehr große Bedeutung für die Wirtschaftlichkeit wurde von den Befragten den erstmals erhobenen Indikatoren „Aktivierung und Integration“ (69%) und „Umschulung“ (63%) zugesprochen.

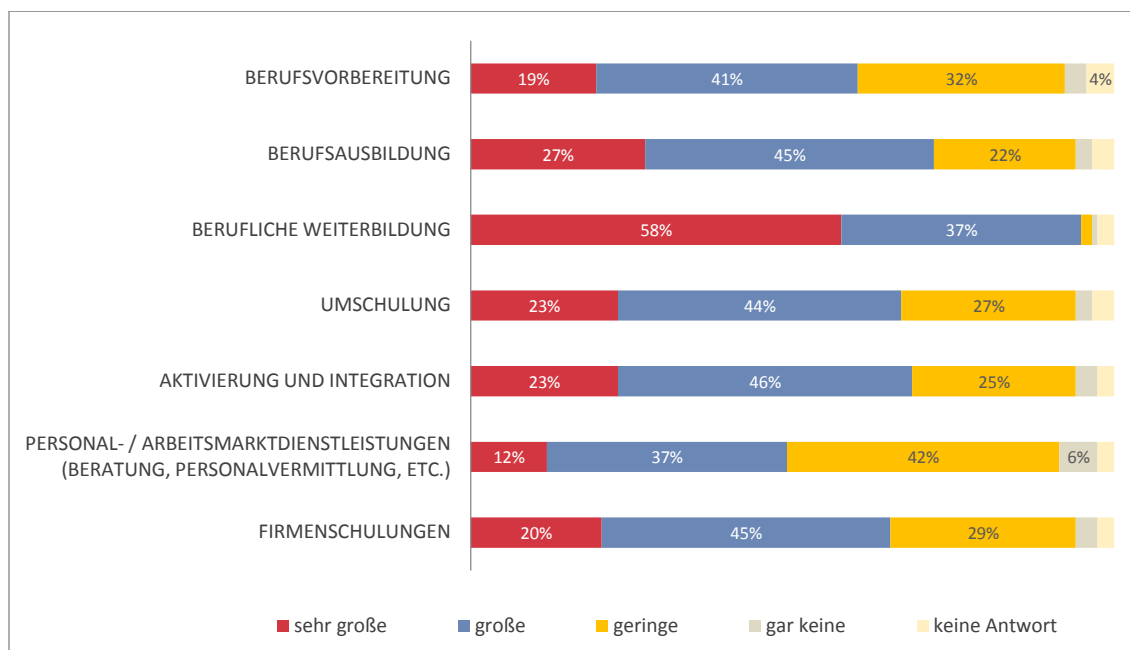


Abb. 9: Bedeutung von Leistungsbereichen für die wirtschaftliche Tätigkeit von Bildungsdienstleistern

Insgesamt betrachtet, bilden die Einschätzungen zur Bedeutung der einzelnen Indikatoren die Anforderung an eine breite Angebotsvielfalt für die Bildungseinrichtungen ab. Dies scheint auch teilweise mit der Einschätzung der Entwicklung des finanziellen Engagements von Auftraggebern (Frage 2 in diesem Komplex, Abb. 7) zu korrespondieren.

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

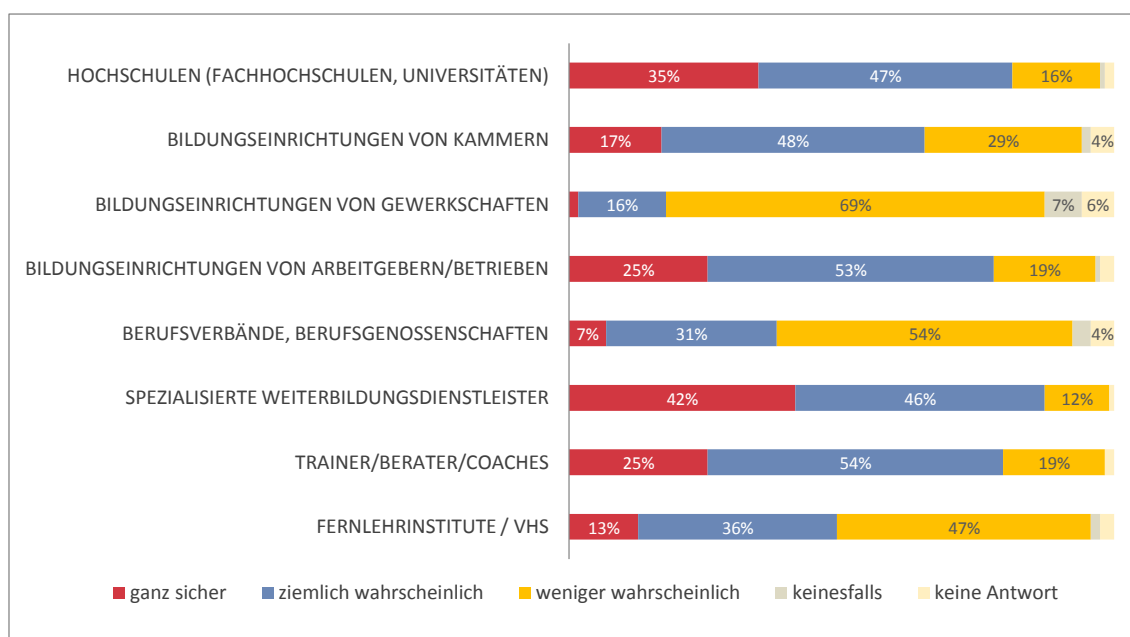


Abb. 10: Bewertung des Bedeutungszuwachses von Weiterbildungsanbietern (Befragte insgesamt)

Nach Einschätzung der Befragten kommt es in den nächsten Jahren zu einer Verschiebung in der Bedeutung der Anbieter von beruflicher Weiterbildung. Wie in 2014 (95%) wurden auch in 2015 von 88% der Befragten die spezialisierten Weiterbildungsdienstleister ziemlich wahrscheinlich/ganz sicher beim Bedeutungszuwachs an der Spitze gesehen. Gleich danach folgte bei 82% der Befragten die Hochschulen (2014: 68%) und bei 79% die Angebote von Trainern/Beratern/Coaches (2014: 73%). Ein Bedeutungszuwachs wurde auch für die Bildungseinrichtungen von Arbeitsgebern und Betrieben von 68% der Befragten in 2015 prognostiziert (2014: 61%) prognostiziert. Weiter rückläufig wird die Bedeutung von Bildungseinrichtungen der Gewerkschaften eingeschätzt: 18% der Befragten in 2015 gegenüber 23% in 2014.

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.



THEMENFELD 3 - LERNFORMEN UND ORGANISATION

In Themenfeld 3 standen zunächst die Lernformen, Formate von Weiterbildungen und Unterstützungsangebote für Lernprozesse im Fragefokus. Anschließend wurde nach Maßnahmen zur Erhöhung der Weiterbildungsbeteiligung und nach den Auslösern für Weiterbildung allgemein gefragt.

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

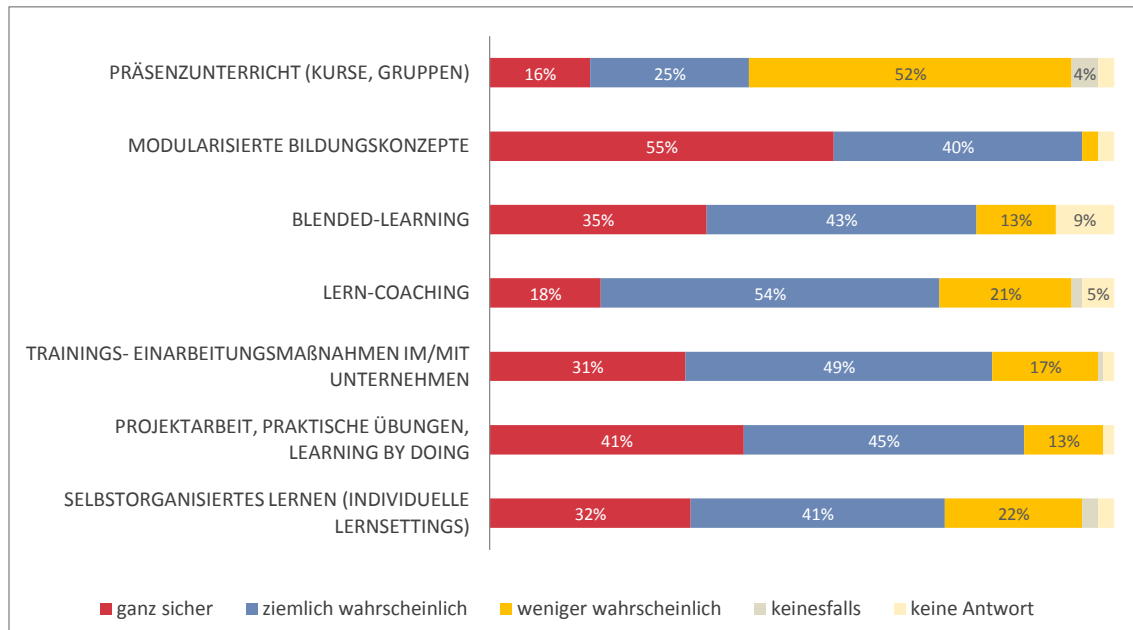


Abb. 11: Einschätzung des künftigen Bedeutungszuwachses der Lernformen (Befragte insgesamt)

Hierbei zeigte sich, dass in 2015 aus Sicht von 95% der Befragten künftig weiterhin modularisierte Trainingskonzepten (2014: 89%) mit ziemlicher Wahrscheinlichkeit bzw. ganz sicher an Bedeutung für die Bildungseinrichtungen gewinnen werden. Nachfolgend wurden in den Lernformen „Projektarbeit, Praktische Übungen, Learning by Doing“ von 86% der Befragten sowie „Trainings- und Einarbeitungsmaßnahmen in und mit Unternehmen“ von 80% der Befragten Schwerpunkte gesehen. Bei der Lernform „Selbstorganisiertes Lernen“ wird von 73% der Befragten ein entsprechender Bedeutungszuwachs erwartet (2014: 69%).

Der geringste Bedeutungszuwachs wurde von 41% der Befragten beim „Präsenzunterricht (Kurse, Gruppen)“ prognostiziert (2014: 57%). Oder anders formuliert: 56% der Befragten gehen davon aus, dass ein Bedeutungszuwachs bei dieser Lernform weniger wahrscheinlich ist bzw. keinesfalls erfolgt.

In Frage 2 des Themenkomplexes „Lernformen und Organisation“ wurde nach einer Einschätzung der künftigen **Bedeutung von Formaten der beruflichen Weiterbildung für Unternehmen** (Nachfrageseite) gefragt.

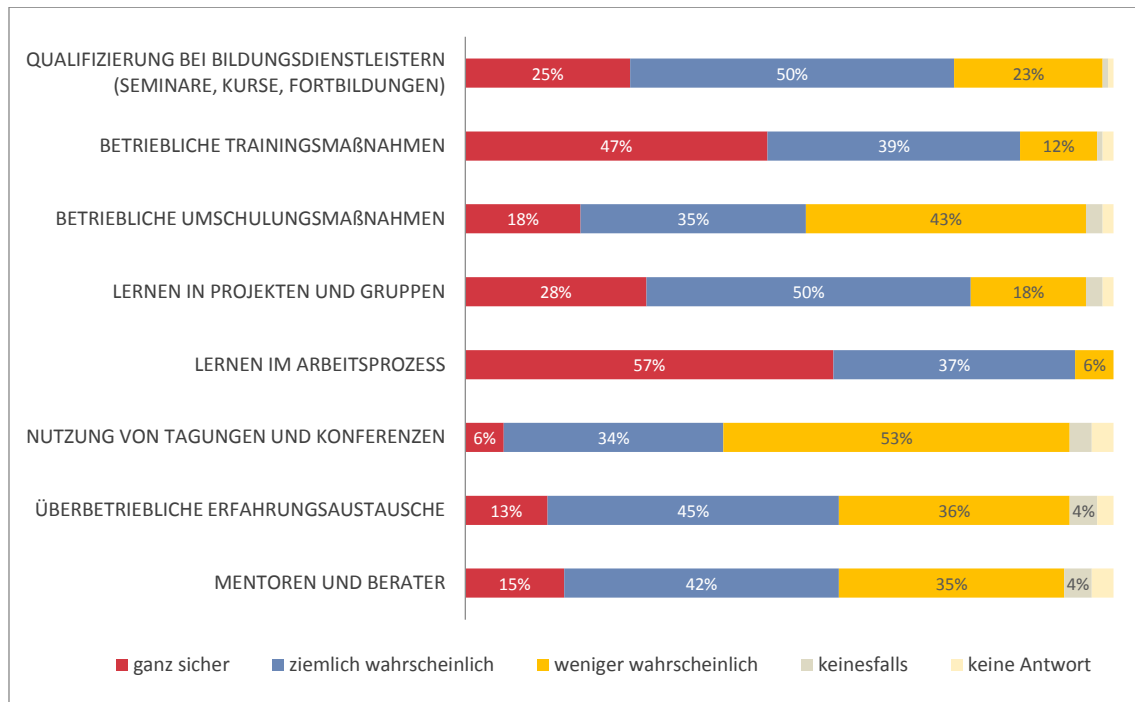


Abb. 12: Einschätzung der künftigen Bedeutung von Formaten der beruflichen Weiterbildung (Befragte insgesamt)

Wie auch in 2014 (89%), wurde in 2015 dem „Lernen im Arbeitsprozess“ als Lernform der Zukunft ein klares Votum erteilt. 94% der Befragten gehen ziemlich wahrscheinlich oder ganz sicher davon aus, dass das Lernen im Arbeitsprozess für Unternehmen in der Zukunft bedeutsamer werden wird. Einen ähnlich hohen Bedeutungszuwachs schreiben 86% der Befragten den „Betrieblichen Trainingsmaßnahmen“ zu. Auch beim „Lernen in Projekten und Gruppen“ wird von 78% (2014: 74%) und in der „Qualifizierung bei Bildungsdienstleistern“ von 75% der Befragten (69%) eine weiter zunehmende Bedeutung als ziemlich wahrscheinlich oder ganz sicher eingeschätzt.

Am geringsten, wie auch in 2014, wird von knapp 40% der Befragten ein Bedeutungszuwachs bei der „Nutzung von Tagungen und Konferenzen“ als Weiterbildungsformat eingeschätzt.

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass nach Einschätzung der Befragten auch künftig von den Unternehmen ein Mix an Formaten der beruflichen Weiterbildung nachgefragt werden wird. Für Bildungsunternehmen ist mit diesen Aussagen auch ein klarer Auftrag formuliert: Neben bereits praktizierten Formaten im eigenen Haus, müssen die Angebote stärker auf die Umsetzung in den Unternehmen ausgerichtet werden.

Für Deutschland kann hinsichtlich der Teilnahmequoten an der Weiterbildung² in den letzten 25 Jahren eine Wellenbewegung konstatiert werden. Nach einem deutlichen Anstieg von 1991 bis 1997 von 37% auf 48%, gab es in der Phase von 2000 bis 2010 eine Konsolidierung auf einem abgesenkten Niveau zwischen 41 bis 44%. In den Jahren seit 2010 lassen die Zahlen für die Weiterbildungsbeteiligung wieder einen deutlichen Anstieg bis auf erkennen. Diese Entwicklung in den letzten Jahren war der Anlass, die Eignung ausgewählter Instrumente zur Sicherung und/oder Steigerung der Weiterbildungsbeteiligung durch die Befragten bewerten zu lassen. Deshalb wurden die Befragungsteilnehmer auch dieses Jahr um eine Einschätzung ge-

² Vgl. BMBF: Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2014: AES 2014 Trendbericht. S. 13ff. Zahlen beziehen sich auf die Weiterbildung der Erwachsenen insgesamt. Das betriebliche Segment der ist dabei mit 70% aller von den 18- bis 64-Jährigen wahrgenommenen Weiterbildungen am größten.

beten, welche Maßnahmen die **Beteiligung an beruflichen Weiterbildungen** erhöhen bzw. erleichtern.

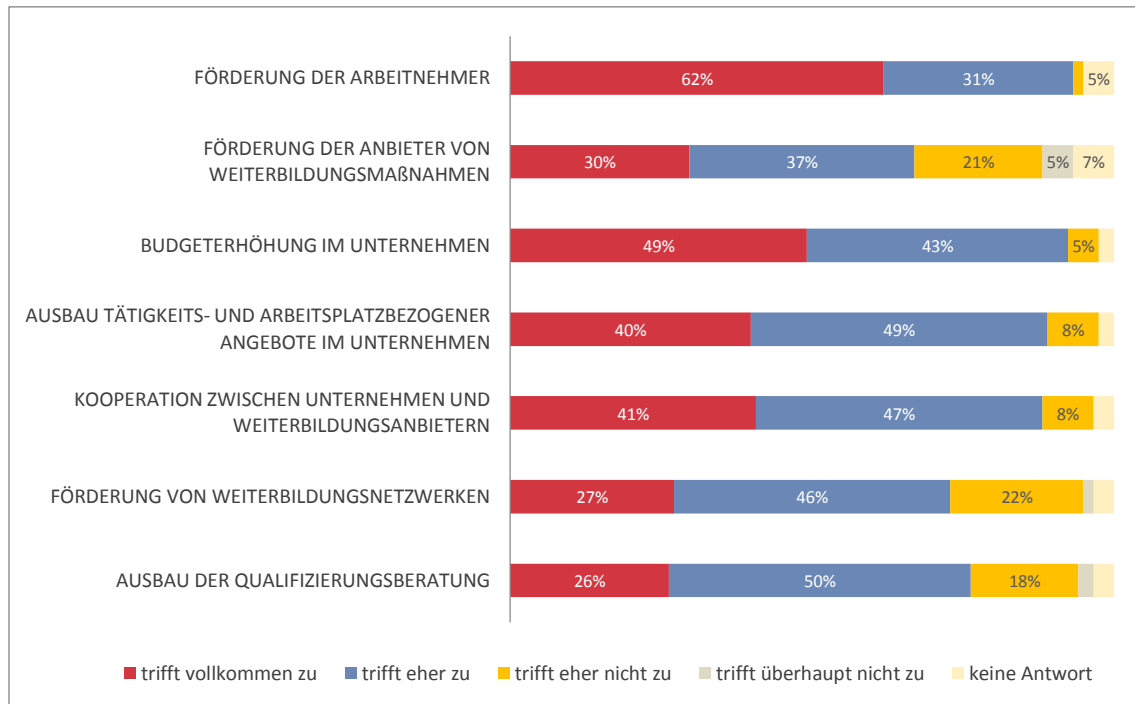


Abb. 13: Bewertung der Wirksamkeit von Maßnahmen zur Erleichterung bzw. Erhöhung der Beteiligung an beruflichen Weiterbildungen (Befragte insgesamt)

Die überwiegende Mehrheit der Befragten sieht in der „Förderung der Arbeitnehmer“ (93%) sowie in der „Budgeterhöhung im Unternehmen“ (92%) den am meisten erfolgversprechenden Weg. Jedoch werden auch der „Ausbau tätigkeits- und arbeitsplatzbezogener Angebote im Unternehmen“ von 89% und die „Kooperation zwischen Unternehmen und Weiterbildungsanbietern“ von 88% der Befragten als erfolgversprechende Maßnahmen zur Erleichterung bzw. Erhöhung der Beteiligung an beruflichen Weiterbildungen eingeschätzt. Die „Förderung der Anbieter von Weiterbildungsmaßnahmen“ bleibt hinter diesen Zustimmungen jedoch um knapp 20 Prozentpunkte zurück und wird von 67% der Befragten als fördernde Maßnahme bewertet.

Nachdem Einschätzungen zur Bedeutsamkeit von Lernformen, Formaten der Weiterbildung sowie nach der Wirksamkeit Fördermaßnahmen in diesem Themenfeld erhoben wurden, folgte die Frage, **wie Lernprozesse in der beruflichen Weiterbildung besser unterstützt und begleitet werden können.**

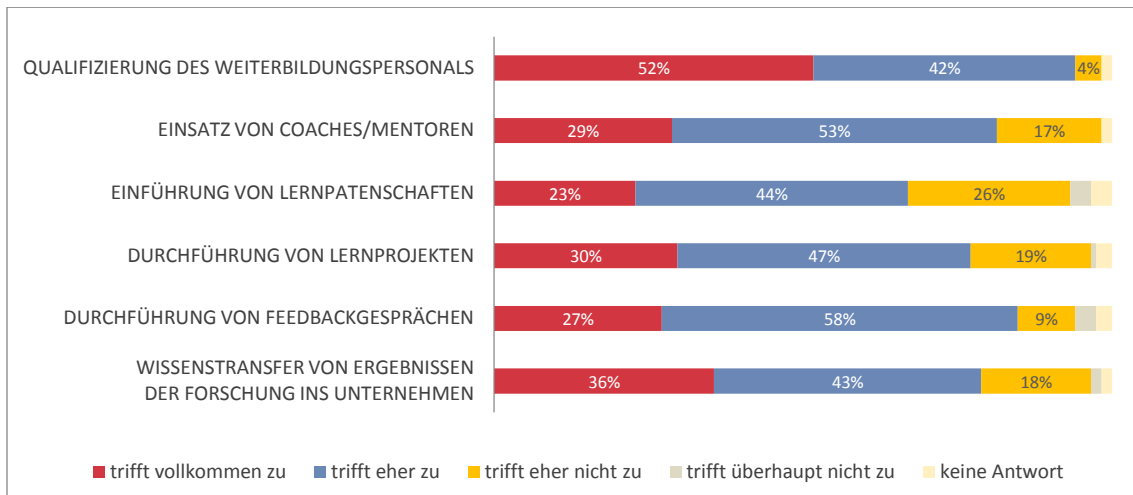


Abb. 14: Eignung von Maßnahmen zur Unterstützung und Begleitung von Lernprozessen in der beruflichen Weiterbildung (Befragte insgesamt)

Die Eignung der vorgegebenen Unterstützungs- und Begleitmaßnahmen wurden von mehr als 65% der Befragten jeweils als „trifft vollkommen zu“ bzw. „trifft eher zu“ eingestuft. Die in 2015 neu eingeführte Kategorie „Qualifizierung des Weiterbildungspersonals“ wurde dabei von 94% der Befragten herausgehoben, gefolgt von der „Durchführung von Feedbackgesprächen“ mit dem Votum von 85% der Befragten sowie dem „Einsatz von Coaches/Mentoren“ mit der Zustimmung von 82%.

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

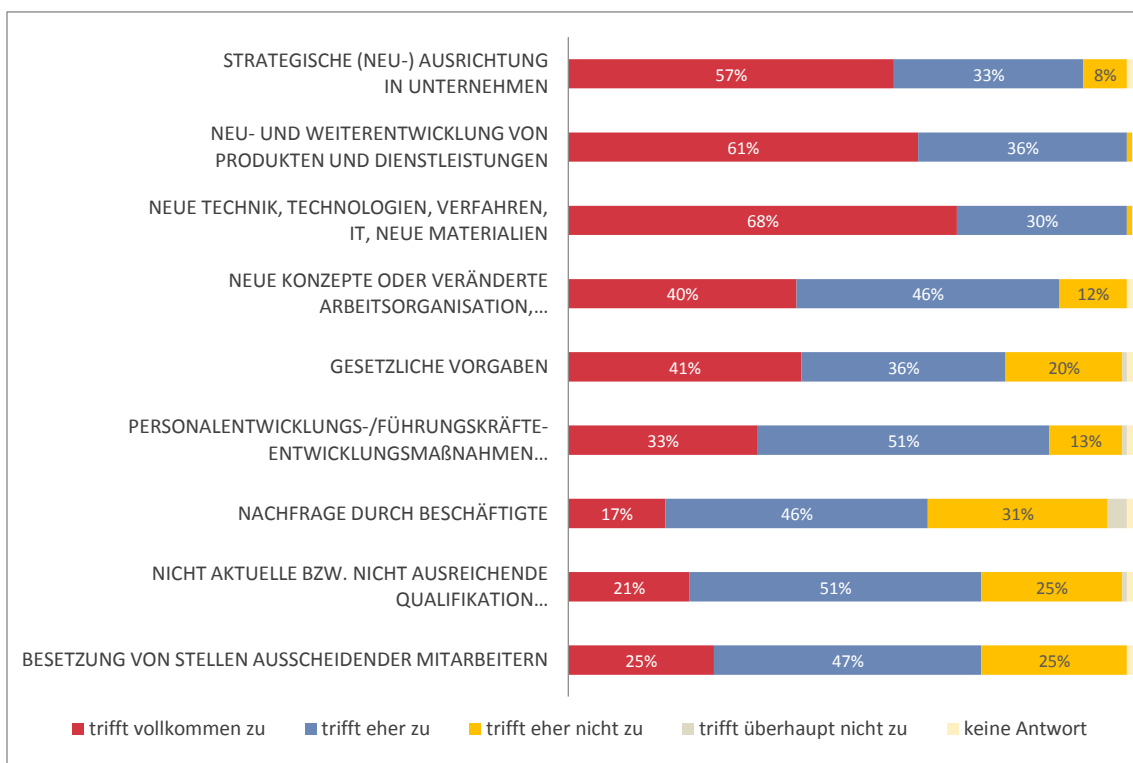


Abb. 15: Bewertung von Ursachen als Auslöser für Weiterbildungsbedarfe (Befragte insgesamt)

Mit „vollkommend bzw. eher zutreffend“ wurden von 98% der Befragten „Neue Technologien, Verfahren, IT, Neue Materialien“, dicht gefolgt von „Neu- und Weiterentwicklung von Produkten und Dienstleistungen“ (97%) sowie der „Strategischen (Neu-) Ausrichtung in Unternehmen“ (90%) vorrangig „harte Faktoren“ als auslösende Ursachen für Weiterbildungsbedarfe benannt. Aber auch „weiche Faktoren“, wie „Personal-/Führungskräfteentwicklungsmaßnahmen zur Übertragung neuer Verantwortung“ (84%) oder „Besetzung von Stellen ausscheidender Mitarbeiter“ (72%) werde als entsprechende Auslöser durch die Befragten bewertet.

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.

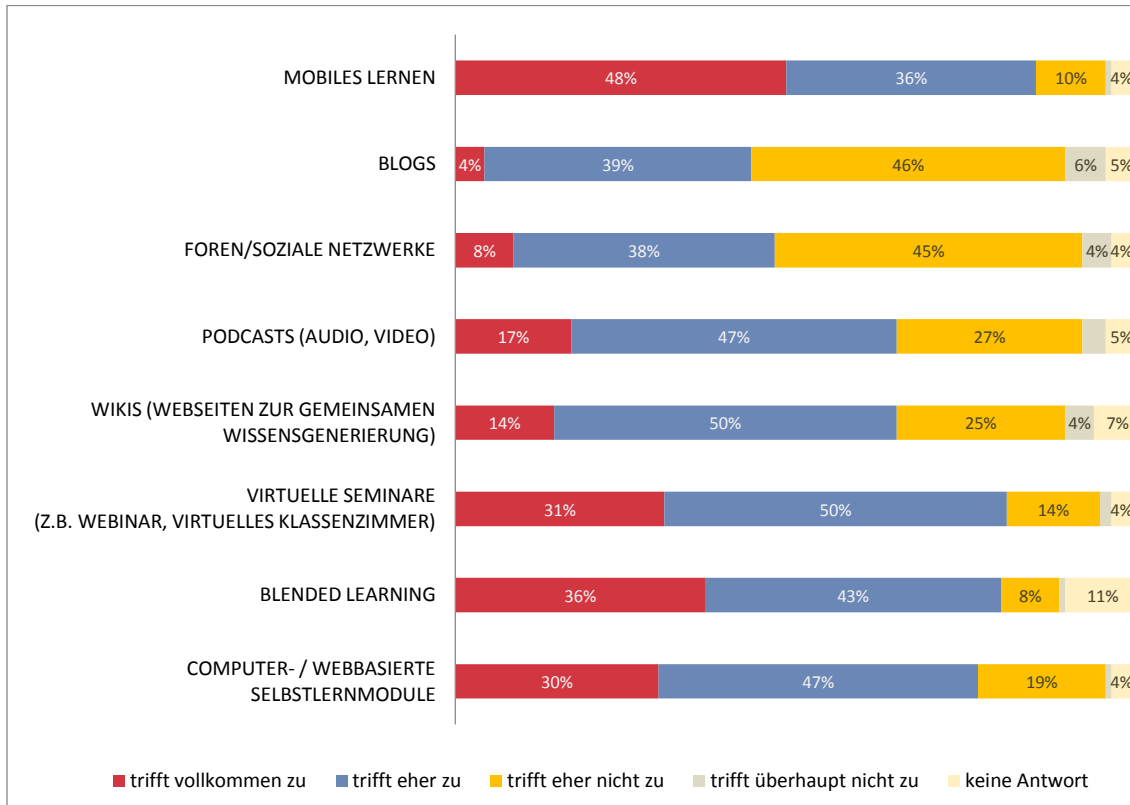


Abb. 16: Künftiger Bedeutungszuwachs von Lernformen (Befragte insgesamt)

Die Befragungsergebnisse zeigen auf, dass die aufgeführten **Lernformen** nach Einschätzung der Befragten einen unterschiedlichen Bedeutungszuwachs erfahren werden. Den Bedeutungszuwachs von „Mobilem Lernen“ (84%), „Virtuellen Seminaren“ (81%), dem „Blended Learning“ (79%) sowie von „Computer-/webbasierten Selbstlernmodulen“ (77%) schätzen die Befragten als vollkommen bzw. eher zutreffend ein.

Für die digitalen Lernformen „Podcasts“ und Wikis“ wird mit jeweils 64% noch von knapp zwei Dritteln der Befragten ein Bedeutungszuwachs prognostiziert. Bei den Formen „Foren/Soziale Netzwerke“ sowie „Blogs“ ist ein Bedeutungszuwachs jedoch für mehr als die Hälfte der Befragten eher nicht oder überhaupt nicht zutreffend.

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

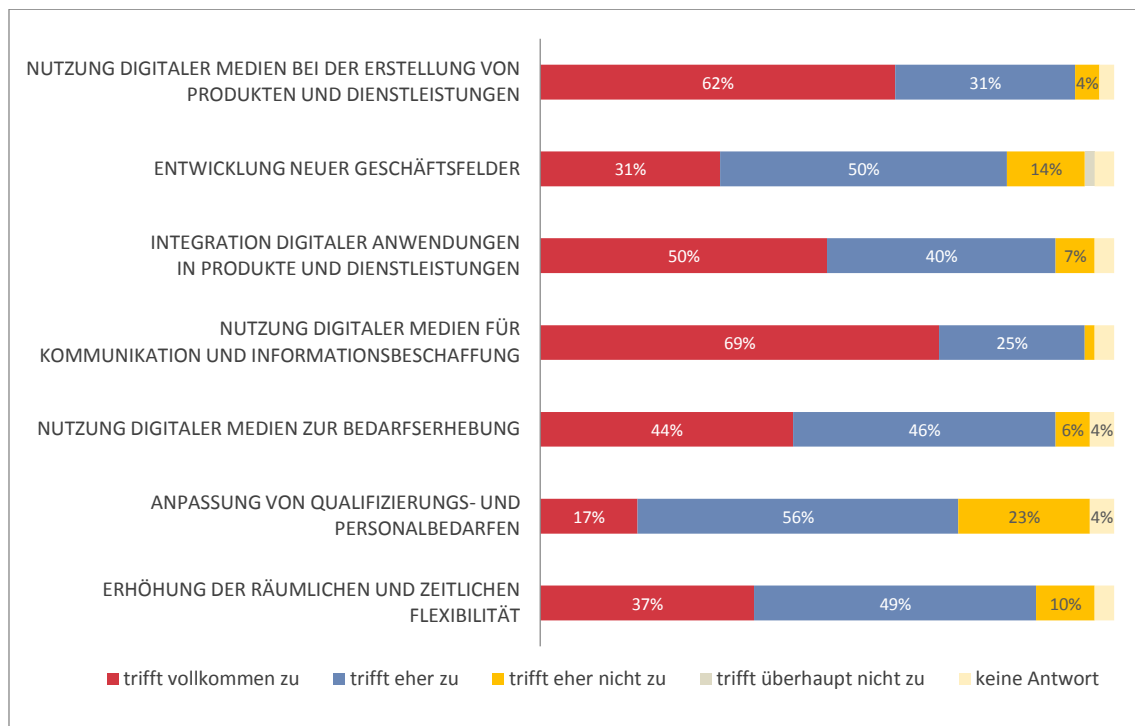


Abb. 17: Einschätzung der Sichtbarkeit von Auswirkungen der Digitalisierung (Befragte insgesamt)

Knapp drei Viertel der Befragten schätzten für alle vorgegebenen Bereiche „als vollkommen oder eher zutreffend“ ein, dass die **Auswirkungen der Digitalisierung auf die Arbeits- und Berufswelt** bereits sichtbar sind.

Besonders deutlich wird dies bei der „Nutzung digitaler Medien für Kommunikation und Informationsbeschaffung“ gesehen, die von 69% der Befragten als „vollkommen zutreffend“ eingestuft wurde. Es folgten 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 Werte „trifft vollkommen zu“ und „trifft eher zu“ zusammen, sind Auswirkungen der Digitalisierung für die Befragten besonders sichtbar bei der „Nutzung digitaler Medien für Kommunikation und Informationsbeschaffung“ (94%), bei der „Nutzung digitaler Medien bei der Erstellung von Produkten und Dienstleistungen“ (93%) sowie bei der „Integration digitaler Anwendungen“ und bei der „Nutzung digitaler Medien zur Bedarfserhebung“ (jeweils 90%).

Abschließend wurden die Befragten in diesem Themenfeld um die Einschätzung gebeten, welche Herausforderungen der zunehmenden Digitalisierung in der Arbeits- und Berufswelt sie erwarten. Dazu wurden fünf Antwortmöglichkeiten vorgegeben.

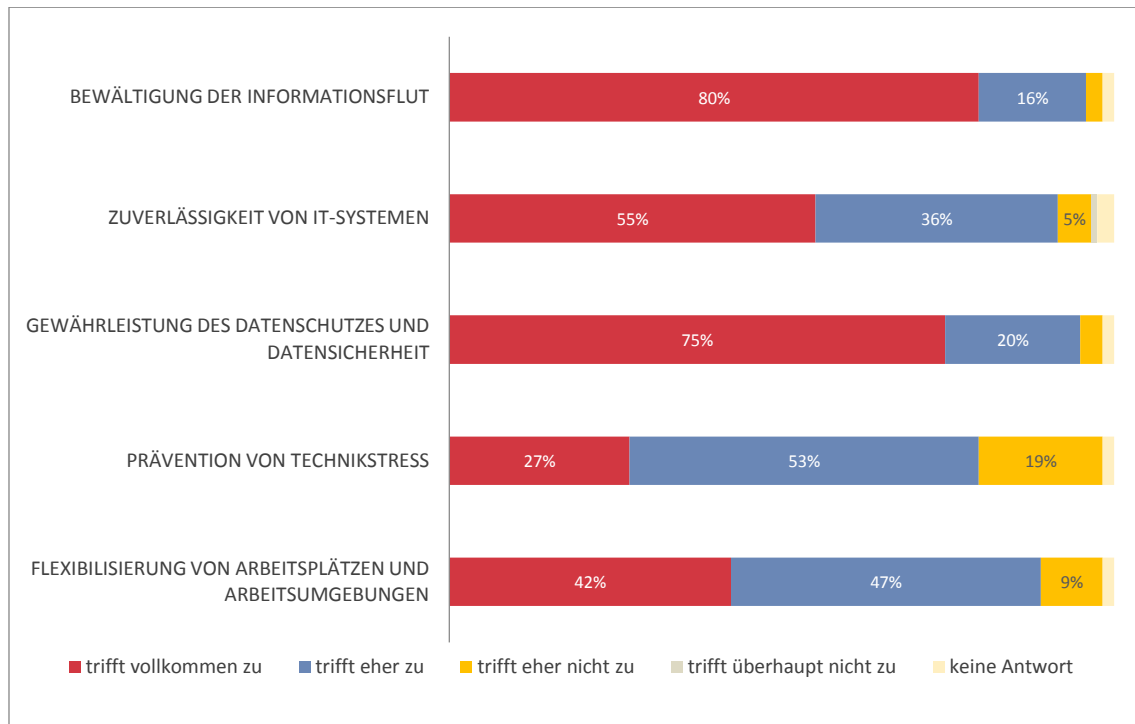


Abb. 18: Einschätzung zu den Herausforderungen der zunehmenden Digitalisierung (Befragte insgesamt)

Nicht unerwartet, werden die Bewältigung der Informationsflut (96%) und die Gewährleistung des Datenschutzes und der Datensicherheit (95%) von den Befragten an erster Stelle als vollkommen zutreffende bzw. eher zutreffende Herausforderung im Kontext der Digitalisierung von den Befragten benannt. Beide Themen liegen in der Einschätzung „trifft vollkommen zu“ mit 80% bzw. 75% der Befragten an der Spitze, sicherlich auch, weil sie in den letzten Wochen und Monaten auch in der öffentlichen Debatte Raum gefunden haben. Auch die „Zuverlässigkeit von IT-System“ und die „Flexibilisierung von Arbeitsplätzen und Arbeitsumgebungen“ werden von 91% bzw. 89% der Befragten gesehen.

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.

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 sollten die Befragten die Eignung externer Unterstützungshilfen bei der Bewältigung betrieblicher Weiterbildungsanforderungen einschätzen.

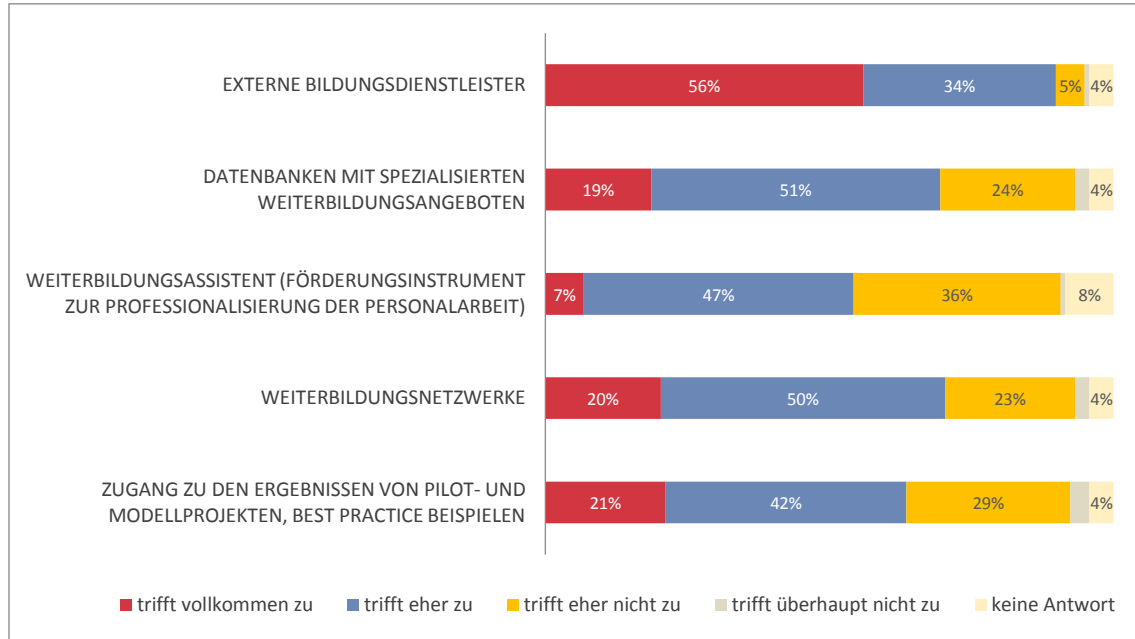


Abb. 19: Eignung von externen Hilfen bei der Bewältigung der betrieblichen Weiterbildungsanforderungen (Befragte insgesamt)

Als Hilfen für Unternehmen bei der Bewältigung der betrieblichen Weiterbildungsanforderungen werden externe Bildungsdienstleister von 90%, Weiterbildungsnetzwerke von 70% und Datenbanken mit spezialisierten Weiterbildungsangeboten von 70% der Befragten als am besten geeignet (trifft vollkommen zu bzw. trifft eher zu) eingeschätzt. Im Einsatz eines geförderten Weiterbildungsassistenten zur Professionalisierung der Personalarbeit sehen 53% der Befragten eine geeignete Unterstützung, dagegen schätzen 36% ein solches Angebot als wenig (29%) oder nicht (2%) geeignet ein.

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

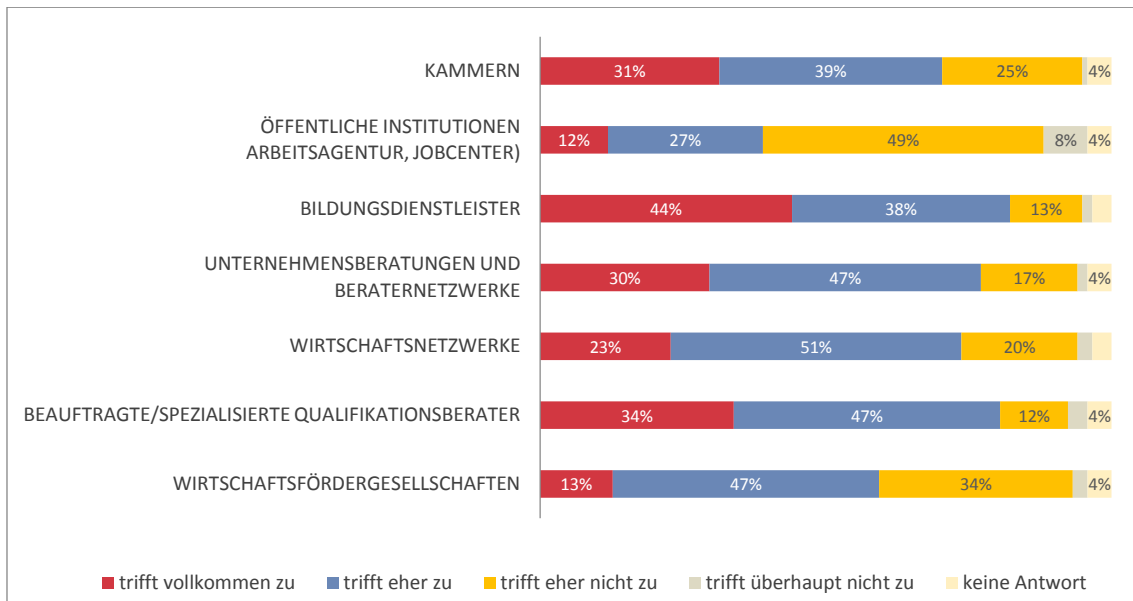


Abb. 20: Einschätzung der Wirksamkeit von Institutionen bei der Qualifizierungsberatung von KMU (Befragte insgesamt)

Bei der Einschätzung der Wirksamkeit von Institutionen bei der Qualifizierungsberatung von KMU sehen die Befragten zum Teil deutliche Unterschiede. Eine hohe Wirksamkeit wird dabei von den Befragten eher den Bildungsdienstleistern (44%), den Beauftragten/Spezialisierten Qualifizierungsberatern (34%), den Kammern (31%) sowie den Unternehmensberatungen und Beraternetzwerken (30%) zugesprochen. Als wenig wirksam („eher nicht zutreffend“ bzw. „überhaupt nicht zutreffend“) wird der Beitrag von Öffentlichen Institutionen, Arbeitsagentur und Jobcentern durch 57% der Befragten eingeschätzt.

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

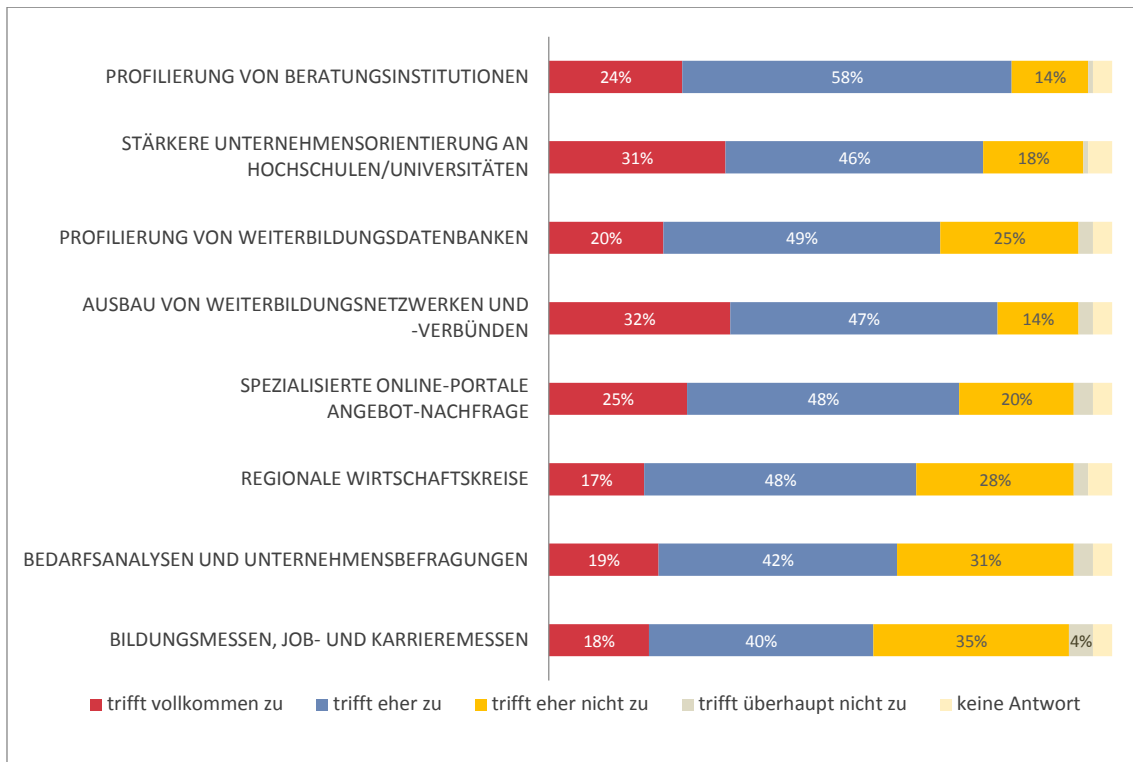


Abb. 21: Bewertung der Eignung verschiedener Maßnahmen zur Zusammenführung von Angebot und Nachfrage bei der betrieblichen Weiterbildung (Befragte insgesamt)

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.

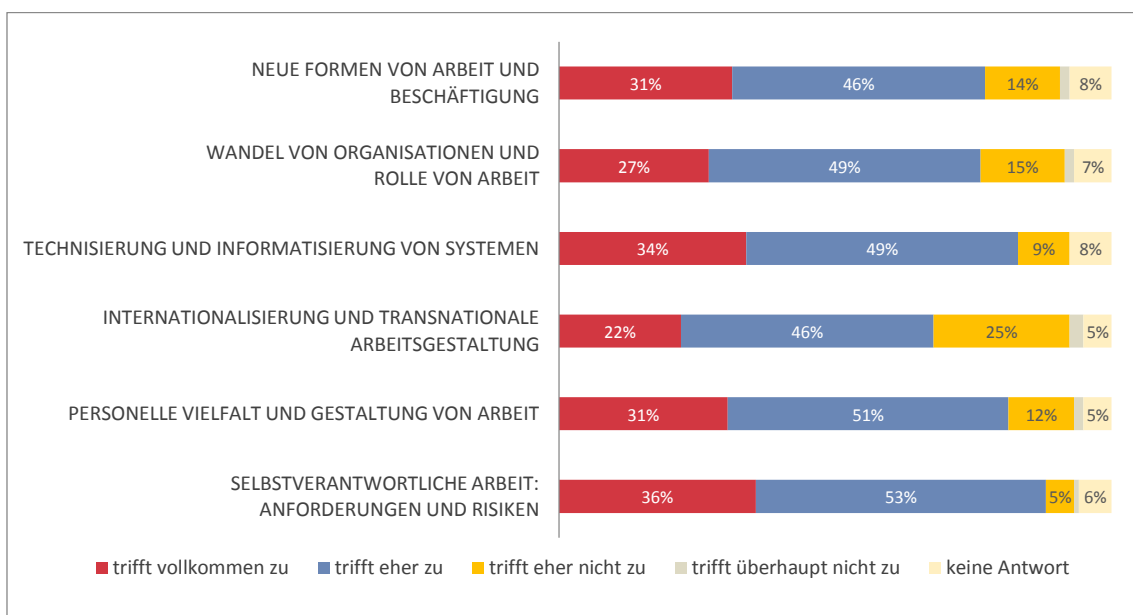


Abb. 22: Bedeutung einzelner Bereiche für die Arbeitsgestaltung (Befragte insgesamt)

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.

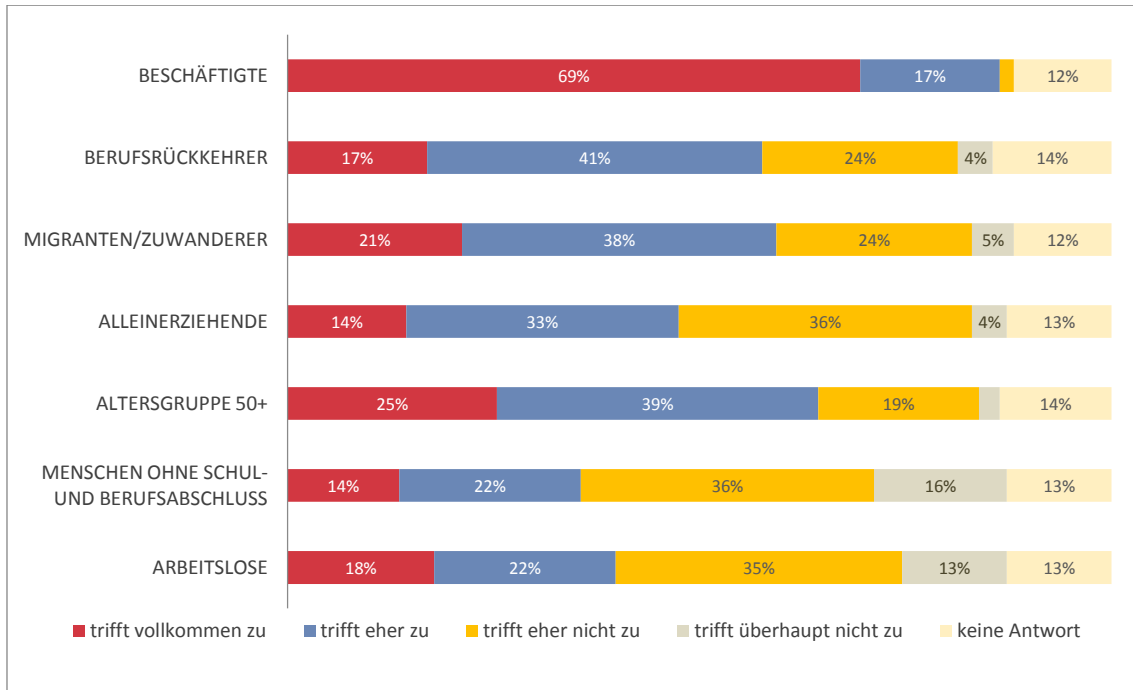


Abb. 23: Bewertung der Intensität der Ausrichtung der betrieblichen Personalarbeit auf Zielgruppen (Befragte insgesamt)

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, 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

Dr. Michael Steinhöfel

Statistische Auswertung und Grafiken

Yuriy Bark

Redaktion

Walter Brückner
Dr. Michael Steinhöfel
Redaktionsschluss August 2015

© 2015 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 2016 in den Monaten April/Mai durchgeführt werden. Falls Sie Interesse an einer aktiven Beteiligung an der Frühjahrsbefragung 2016 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.