



Ergebnisse

einer explorativen Untersuchung zum Weiterbildungsverhalten in ausgewählten Unternehmungen im Raum Steinfurt

April 2004

HeurekaNet - Verein zur Förderung von Lernenden Regionen e.V.

Ansprechpartner: Marcus Flachmeyer, Jens Everding

Windthorststr. 32, 48143 Münster

Telefon: +49 251 39995942 Fax: +49 251 39995943

E-Mail: info@heurekanet.de

<http://www.heurekanet.de>

Inhaltsverzeichnis

Executive Summary

1. Hintergrund

2. Fragestellungen

3. Untersuchungsdesign und Vorgehen

4. Ergebnisse

4.1 Die Unternehmen nach Größenklassen und Wirtschaftszweigen

4.2 Die Beschäftigten nach Geschlecht und Qualifikation

4.3 Aktuelle Weiterbildungsaktivität

4.4 Aktuelle Weiterbildungsbeteiligung

4.5 Initiative für Weiterbildung

4.6 Aktuelle Weiterbildungsinhalte

4.7 Themenbereiche der nahen Zukunft

4.8 Bestimmungsfaktoren der Weiterbildung

4.9 Image bzw. angenommene Kompetenz einer VHS in der beruflichen Weiterbildung

Anhang: Fragebogen

Executive Summary

Die vorliegende explorative Studie zur aktuellen Situation sowie zu Perspektiven der betrieblichen Weiterbildung im Raum Steinfurt gibt trotz der relativ schmalen Datenbasis einige Hinweise, die für die weitere Zusammenarbeit von Wirtschaft und staatlich anerkannter Weiterbildung hilfreich sein können:

- Die Initiative für Weiterbildung geht in erster Linie von den Führungskräften aus, sie sind die wesentlichen betrieblichen „Schaltstellen“.
- Dabei steht die Anpassungsqualifizierung klar im Vordergrund. Es gibt allerdings auch Hinweise, dass Weiterbildung zunehmend als kontinuierlicher Qualifizierungsprozess begriffen und angelegt wird.
- Bei den aktuellen Weiterbildungsinhalten dominieren „Management/ Führung/ Teamfähigkeit“ sowie „EDV/ Systemadministration/ Informationstechnologien“, gefolgt von „Arbeits- und Gesundheitsschutz/ Umweltschutz/ Qualitätsmanagement“ und „Marketing und Verkauf“.
- Betrachtet man die Themenbereiche der nahen Zukunft, rangiert weiterhin „Management/ Führung/ Teamfähigkeit“ oben, „EDV/ Systemadministration/ Informationstechnologien“ wird aber deutlich weniger Bedeutung beigemessen, eine Tendenz, die auch der Erfahrung der Weiterbildungseinrichtungen wie Volkshochschulen in jüngerer Zeit entspricht. „Produktionstechniken“, „Arbeits- und Gesundheitsschutz/ Umweltschutz/ Qualitätsmanagement“ rücken in den Vordergrund und „Marketing und Verkauf“ schließt auf.
- Bei Bestimmungsfaktoren wie Freistellungsproblematik, Budgetverhalten, Abwerbungsbedürfnissen oder Einschätzung des Qualifizierungsbedarfs zeigt sich, dass die befragten Unternehmen zu sehr differenzierten Einschätzungen und Schlussfolgerungen in punkto Weiterbildung in der Lage sind. Die vielfach ja geradezu gepflegten Einwände spiegeln nicht unbedingt das tatsächliche Weiterbildungsverhalten wider.
- Das Image bzw. die angenommene Kompetenz einer Volkshochschule in der beruflichen Weiterbildung aus Sicht der Unternehmen ist durch relativ hohe Kompetenz im Bereich der Lerninfrastruktur und zeitlichen Flexibilität geprägt. Kompetenzen im Bereich der Analyse des Qualifikationsbedarfes, der Beratung in Fragen der Didaktik/ Methodik und der Beratung in Fragen der Personalentwicklung wird der Volkshochschule von den befragten Unternehmen eher weniger zugetraut.

Die explorative Studie wurde von HeurekaNet – Verein zur Förderung von Lernenden Regionen e.V. im Zuge eines Teilprojekts des Forschungs- und Entwicklungsprogramms „Lernkultur Kompetenzentwicklung“ des bmb+f in der zweiten Jahreshälfte 2003 durchgeführt. Wir bedanken uns bei allen mitwirkenden Unternehmungen sowie bei unseren Kooperationspartnern, namentlich Herrn Stegemann von der Wirtschaftsvereinigung Steinfurt sowie Frau Dr. Herrmann von der Volkshochschule Steinfurt, für die engagierte und kompetente Zusammenarbeit.

1. Hintergrund

Deutsche Unternehmen sehen sich derzeit in zunehmendem Maße einem hohen Druck ausgesetzt - und zwar nicht nur durch lokale, regionale und nationale sondern immer mehr auch durch internationale Konkurrenz. Diese befindet sich, je nach Branche, in den USA, in den Niedriglohnländern Asiens und in im neuen europäischen Binnenmarkt der 25. Die Märkte verändern sich mit der Öffnung von Handelsschranken; globale Entwicklungen wirken sich immer stärker auf die lokale Ebene aus. Doch was für den einen ein Bedrohungsszenario ist, bedeutet für den anderen neue Chancen. Je nach Unternehmenssituation liegt die eine oder andere Sichtweise näher.

Eine für die heimische Wirtschaft vielfach adäquate Unternehmensstrategie ist die der Innovation, sei es von Anlagen, Prozessen oder Produkten. Für alle Arten der Innovation sind Qualifikationen notwendig. Falls diese Qualifikationen bei den Beschäftigten eines Unternehmens nicht brach liegen, was höchst selten der Fall ist, müssen diese über den Weg der Neueinstellung oder der Anpassungsqualifizierung beschafft werden.

Humanressourcen gelten aber bereits heute in einzelnen Branchen und /oder für einzelne Funktionen als Engpassfaktor. Dies wird sich mittel- und langfristig ausweiten und zuspitzen, eine Entwicklung, die zwischenzeitlich erkannt ist. Wie so oft ist es allerdings von der Diagnose zur Verbesserung ein weiter Weg. Trotz vorliegender konzeptioneller Ansätze besteht heute ein erheblicher Handlungsbedarf in allen Bereichen des Bildungswesens und auch hinsichtlich der Erschließung kompetenzförderlicher Potenziale in den Arbeitsprozessen.¹

Betrachten wir als Ausschnitt die traditionellen Formen der betrieblichen Weiterbildung, so ist auffällig, dass im europäischen Ausland viele Länder in Bezug auf ihr betriebliches Weiterbildungsverhalten an Deutschland vorbeigezogen sind. In diesem Negativbefund kommen die strukturellen Besonderheiten des deutschen Bildungssystems bzw. der betrieblichen Weiterbildung zum Tragen wie z.B. die im deutschen Kulturraum rigide Abgrenzung von beruflicher und allgemeiner Weiterbildung, aber auch die finanziellen Rahmenbedingungen der betrieblichen Aus- und Weiterbildung. So werden die Unternehmen in einigen Ländern des europäischen Auslands bei der Entwicklung der Qualifikation ihres Personal in nicht unerheblichem Umfang gefördert², während sich deutsche Unternehmen – sofern sie es denn tun – erst einmal an den hohen Kosten für die Erstausbildung beteiligen und auch die Kosten für Weiterbildung selbst tragen.³

¹ S. hierzu im Überblick: Zukunft der betrieblichen Bildung. Ökonomisierung, selbstorganisiertes Lernen, Wissensmanagement, neue Lernmedien. Hrsg.: Berufliche Fortbildungszentren der Bayerischen Wirtschaft (Bfz). Bielefeld 2001

² Quelle: Grünewald, U.; Moraal, D.: Zur Leistungsfähigkeit der betrieblichen Weiterbildung in Deutschland - Ergebnisse der zweiten europäischen Weiterbildungserhebung, BIBB (Hrsg.), Bonn 2003.

³ Das Duale System der Berufsausbildung genoss zwar in der Vergangenheit hohes internationales Ansehen, doch muss man sich angesichts des immer schnelleren Wissenszuwachs auf sämtlichen Berufsfeldern nicht fragen, ob eine derart lange und teure Ausbildung den Anforderungen der Berufswelt noch gerecht wird? Vieles spricht dafür, die Erstausbildung kürzer und kostengünstiger zu gestalten und die gesparten Ressourcen für Weiterbildung zu investieren, um die Mitarbeiter auf dem neuesten Stand zu halten.

Der Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen und die Beschäftigungsfähigkeit der Menschen rücken seit geraumer Zeit an die oberste Stelle der politischen Agenda⁴. Innovation und damit Wissen und Können der Menschen vor Ort sind gefragt; die an sich bekannte Forderung nach lebenslangem Lernen bekommt neues Gewicht.⁵

Das Land Nordrhein-Westfalen hat auf diesem Hintergrund die gesetzliche Grundlage der staatlich anerkannten und geförderten Einrichtungen der Weiterbildung wie z.B. Volkshochschulen zum 1. Januar 2000 in einem wesentlichen Punkt geändert und die sogenannte arbeitswelt- und berufsbezogene Weiterbildung mit in den Kernbereich des Gesetzes aufgenommen. Damit sind die Einrichtungen explizit aufgefordert, sich den Belangen der Arbeits- und Berufswelt zuzuwenden und die Menschen dabei zu unterstützen, den Anforderungen der Arbeits- und Berufswelt gewachsen zu sein.

Diese Veränderung des landespolitischen Förderkontextes stellt für die Weiterbildungseinrichtungen eine enorme Entwicklungsaufgabe dar, von der - wird sie erfolgreich gemeistert - nachhaltige Veränderungen der Lerninfrastrukturen und auch Lernkulturen zu erwarten sind. Damit besteht die Chance neuer Partnerschaften zwischen den staatlich anerkannten und geförderten Weiterbildungseinrichtungen und den örtlichen Unternehmen. Sie sind die potentiellen Partner neuer Angebote der „passgenauen Qualifizierung“ und der „betriebsnahen Weiterbildung“.

Gelingt eine stärkere Verzahnung z.B. der Volkshochschulen mit den ortsansässigen Unternehmen, besteht die Chance, Qualifizierungsbedarfe frühzeitiger zu erkennen, gemeinsam betriebsspezifische Angebote zu entwickeln und mit einem noch auszulotenden Spektrum von Qualifizierungen die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen und die Beschäftigungsfähigkeit der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu stärken.

Ein ehrgeiziges, aber auch schwieriges Unterfangen, wie erste Erfahrungen gezeigt haben. Gerade für kleine und mittlere Unternehmen, die sich angesichts mangelnder Ressourcen und Strukturen weniger um Personalentwicklung kümmern können, sollte diese Art der Weiterbildungsförderung vorteilhaft sein.

⁴ Zentral hierfür die sog. Lissabon-Strategie der Europäischen Union, die alle Maßnahmen umfasst, mit deren Hilfe die EU zur weltweit dynamischsten und wettbewerbsfähigsten Wirtschaft entwickelt werden soll. ; s. http://europa.eu.int/comm/lisbon_strategy/index_de.html

⁵ so hat am 21. November 2001 die Europäische Kommission die Mitteilung „Einen europäischen Raum des lebenslangen Lernens schaffen“ KOM (2001) 678 endgültig verabschiedet; einen Ausblick auf die nächsten Jahre gibt das Dokument der Kommission der Europäischen Gemeinschaften, Mitteilung der Kommission, Die neuen europäischen Programme im Bereich allgemeine und berufliche Bildung nach 2006 , KOM (2004) 156 endgültig vom 9.3.2004

2. Fragestellungen

Mit der Zusammenarbeit von staatlich anerkannten Weiterbildungseinrichtungen wie der Volkshochschule und örtlichen Unternehmen wird vielfach Neuland betreten. In Abstimmung mit der Wirtschaftsvereinigung Steinfurt und der Volkshochschule Steinfurt haben wir die explorative Studie zur aktuellen Situation sowie zu Perspektiven der betrieblichen Weiterbildung mit dem Ziel angefertigt, den Partnern einschl. den teilnehmenden Unternehmen Informationen an die Hand zu geben, die Anhaltspunkte für weitere individuelle oder kollektive Entscheidungen geben können.

Folgende Fragestellungen standen hierbei im Vordergrund:

- Wie ist die aktuelle Situation der Weiterbildung in den Unternehmen beschaffen, und zwar hinsichtlich des Aktivitätsniveaus und seiner evtl. Veränderungen in den letzten Jahren, der Weiterbildungsinhalte und der evtl. Inanspruchnahme von Weiterbildungseinrichtungen im Kreis Steinfurt.
- Welche Themenbereiche sehen die Unternehmen in der nahen Zukunft als vordringlich zu bearbeitende an?
- Welche Faktoren beeinflussen das Weiterbildungsverhalten aus Sicht der Unternehmen, wie z.B. die Freistellung, die Referentenkosten u.a.m.
- Wie schätzen die Unternehmen die Kompetenz einer Volkshochschule wie z.B. der VHS Steinfurt ein?

3. Untersuchungsdesign und Vorgehen

Mit Hilfe der Wirtschaftsvereinigung Steinfurt wurde ein Sample von 28 Betrieben im Raum Steinfurt gebildet. Kriterium hierbei war, dass

- es sich um Unternehmen handelt, die nach erfahrungsgesättigter Einschätzung der Wirtschaftsvereinigung Steinfurt, der Weiterbildung und Personalentwicklung gesteigertes Interesse und Aufmerksamkeit entgegenbringen und bei denen aufgrund dieser Interessenslage ein Response vermutet werden durfte.

Es lag also keine Zufallsstichprobe vor. Dies ist insofern vertretbar, als es sich hier um eine explorative Studie handelt, mittels derer Informationen nicht im Sinne einer Bedarfserhebung und Entscheidungsgrundlage, sondern als Anhaltspunkte für den weiteren Entwicklungsprozess bereitgestellt werden sollen.

Nach einem ersten Kontaktgespräch mit den Projektpartnern haben wir im Oktober 2003 einen Fragebogen entworfen, der am 27. Oktober 2003 gemeinsam mit der Leiterin der VHS Steinfurt und dem Geschäftsführer der Wirtschaftsvereinigung Steinfurt einer kritischen Revision unterzogen wurde.

Nach einer Überarbeitung sind die Fragebögen über die Wirtschaftsvereinigung Steinfurt an ausgewählte Unternehmungen im Raum Steinfurt per Post verschickt worden. Der Fragebogen ist dort Mitte der 46. KW eingetroffen.

Der erste Fragebogen ist am 14. November zurückgekommen, der letzte traf am 17. Dezember 2003 zur Auswertung ein. „Nachgefasst“ wurde unsererseits mit Hilfe einer Call-Center-Agentin in der 44., 45. und 46. KW, und zwar bis zu 5 mal pro Unternehmung. Der Rücklauf – 11 von 28 Fragebögen - wurde mit SPSS statistisch verarbeitet.

Zusätzlich haben wir Hintergrundinformationen aus den Homepages der Unternehmungen gewonnen.

Wir haben mit den Partnern am 16. Dezember 2003 in einem ersten Auswertungsgespräch die Einzelergebnisse diskutiert.

4. Ergebnisse

4.1 Die Unternehmen nach Größenklassen und Wirtschaftszweigen

Bei den 11 Unternehmen handelt es sich um

- ein Unternehmen, das der Gruppe der kleinen Unternehmen (nach EU-Definition: 10 bis 49 Beschäftigte) zuzuordnen ist sowie
- 7 mittlere Unternehmen (50 bis 249 Beschäftigte);
- 2 Unternehmen liegen in der Größenordnung von 250 bis 499 Beschäftigte,
- eines hat über 500 Beschäftigte.

9 der Unternehmen sind dem Produzierenden Gewerbe in den Wirtschaftszweigen⁶

- 15: Ernährungsgewerbe (1),
 - 17: Textilgewerbe (3),
 - 21: Papiergewerbe (1),
 - 25: Herstellung von Gummi- und Kunststoffwaren (2)
 - 34: Herstellung von Kraftwagen und Kraftwagenteilen (1) und
 - 45: Zimmerei und Ingenieurholzbau (1)
- zuzuordnen.

Die übrigen 2 Unternehmen sind Dienstleister, und zwar im Wirtschaftszweig

- 60: Landverkehr (1) bzw.
- 74: Erbringung von wirtschaftlichen Dienstleistungen (1).

Damit ist in unserem Rücklauf das Produzierende Gewerbe nach der Anzahl der Erwerbstätigen in Wirtschaftsbranchen mit 84% (gegenüber 32,4% im Kreis Steinfurt; Berechnungsstand April 2003⁷) deutlich überrepräsentiert.

⁶ Quelle: Statistisches Bundesamt Deutschland, Klassifikation der Wirtschaftszweige, Ausgabe 2003.
<http://www.destatis.de/download/d/klassif/wz03.pdf> (18.01.2004 / 15:30).

⁷ Quelle: Landesdatenbank Nordrhein-Westfalen, Erwerbstätigenrechnung: Erwerbstätige am Arbeitsort nach Wirtschaftsbereichen
<http://www.lxi1h.lids.nrw.de/D2300.WWW/inhalt.HTML> (09.01.2004 / 15:50).

4.2 Die Beschäftigten nach Geschlecht und Qualifikation

Die 11 Unternehmen haben nach eigenen Angaben insgesamt 3.518 Beschäftigte, hiervon

- 26% Frauen und
- 74% Männer.

Die Datenbasis unseres Rücklaufes ist im Vergleich mit dem Kreis Steinfurt (42% und 58%; Stichtag 30.06.2002⁸) deutlich „männerlastig“.

Betrachtet man die Qualifikationsstruktur, ergibt sich folgendes Bild:

<i>Aus- zubildende</i>	<i>un- /angelernte Mitarbeiter</i>	<i>qualifizierte Mitarb. mit Lehrabschluss</i>	<i>Meister</i>	<i>Mitarb. mit Fach- /Hochschul- abschluss</i>	<i>Mitarbeiter gesamt</i>
5,3%	13,5%	58,9%	3,1%	9,7%	3518
18,7%		62,2%		9,7%	3518

Dazu im Vergleich die Ausbildung der Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte im Kreis Steinfurt (Stichtag: 30.06.1998).⁹

<i>Aus- zubildende</i>	<i>un- /angelernte Mitarbeiter</i>	<i>qualifizierte Mitarb. mit Lehrabschluss</i>	<i>Meister</i>	<i>Mitarb. mit Fach- /Hochschul- abschluss</i>	<i>Mitarbeiter gesamt</i>
20,3		75%		4,7%	115471

Bei unserem Rücklauf ist also die Zahl der Mitarbeiter/innen mit Fachhochschul-/Hochschulabschluss deutlich überrepräsentiert.

³ Quelle: Landesdatenbank Nordrhein-Westfalen, Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Wohnort zum 30.06. nach Geschlecht, Stellung im Beruf und Altersgruppen
<http://www.lxi1h.lids.nrw.de/D2300.WWW/inhalt.HTML> (09.01.2004 / 15:45).

⁴ Quelle: Landesdatenbank Nordrhein-Westfalen, Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte am Arbeitsort zum 30.06. nach Altersgruppen und Ausbildung
<http://www.lxi1h.lids.nrw.de/D2300.WWW/inhalt.HTML> (09.01.2004 / 16:00).

4.3 Aktuelle Weiterbildungsaktivität

Zwei Ergebnisse dürften angesichts des nicht repräsentativen Charakters unserer explorativen Studie nicht überraschen:

- alle Unternehmen im Rücklauf bilden weiter, und
- alle Unternehmen haben ihre Aktivitäten in den letzten 3 Jahren beibehalten, in 5 Unternehmen hat die Anzahl der Veranstaltungen bzw. der involvierten Teilnehmer/innen sogar zugenommen.

Unsere Unternehmen im Rücklauf liegen also nicht im Trend! Ein Vergleich im Rahmen der zweiten europäischen Weiterbildungserhebung¹⁰ zeichnet für Deutschland ein eher ernüchterndes Bild. Demnach ist der Anteil der weiterbildenden Betriebe im Jahr 1999 gegenüber 1989 von 85% auf 75% gesunken! Deutsche Unternehmen rangieren damit weit hinter dem Nachbarn Niederlande (88%), von den skandinavischen Ländern (z.B. Dänemark mit dem Spitzenwert von 96%) ganz zu schweigen. Es ist anzunehmen, dass dies jenseits der im Rücklauf antwortenden Unternehmen auch im Raum Steinfurt gilt.

Die Kosten für die Weiterbildung werden bis auf eine Ausnahme immer (7) oder häufig (3) von den Unternehmen übernommen. Aufgrund der unvollständigen Angaben lassen sie sich allerdings nicht insgesamt quantifizieren. Es drängt sich in diesem Zusammenhang die Frage auf, ob und wie die Kosten für Weiterbildung in den Unternehmen überhaupt buchhalterisch erfasst werden. Wir vermuten, dass diejenigen, die bei den unmittelbaren Seminar-/Kurskosten keine Angaben gemacht haben, diese zumindest trotzdem auf einem separaten Konto verbuchen. Dies mag auch für die im Zusammenhang mit einer Weiterbildung entstehenden Reisekosten gelten. Die Personalkosten bzw. Ausfallkosten werden vermutlich von kaum einem der antwortenden Unternehmen erfasst (zumindest ist hier nur eine Angabe gemacht worden), und dies, obwohl gerade diese Kostenart vielfach in entsprechenden Diskussionen angeführt werden und sie ja auch de facto entstehen. 4 der antwortenden Unternehmen rechnen die Arbeitszeit vollständig an, 5 häufig und eins nie. Ein Unternehmen macht hierzu keine Aussage.

Inwiefern nehmen die Unternehmen Leistungen der örtlichen Weiterbildungseinrichtungen in Anspruch? 4 der Unternehmen tun dies (zwei davon nutzen die VHS) , 5 tun dies nicht, und zwei machen hierzu keine Angabe.

⁵ Quelle: Grünewald, U.; Moraal, D.: Zur Leistungsfähigkeit der betrieblichen Weiterbildung in Deutschland - Ergebnisse der zweiten europäischen Weiterbildungserhebung, BIBB (Hrsg.), Bonn 2003.

4.4 Aktuelle Weiterbildungsbeteiligung

Angaben zur Weiterbildungsbeteiligung der Mitarbeiter wurden von den 11 antwortenden Betrieben nur zum Teil gemacht, dann aber differenziert nach Qualifikationsgruppen. Insgesamt reichen die Angaben aber nur für unternehmensbezogene Einzelaussagen, auf die wir aufgrund der zugesicherten Vertraulichkeit verzichten. Ein Hinweis aber: Deutschland liegt im Jahr 1999 beim Anteil der Mitarbeiter/innen, die in betriebliche Weiterbildung involviert sind, mit 36% auf dem 16. Platz unter 25 erfassten Ländern¹¹. Innerhalb der EU belegt Deutschland mit diesem Wert sogar den drittletzten Platz vor Österreich und Griechenland. Dies dürfte auch für Raum Steinfurt zutreffen und insofern eine Herausforderung darstellen.

¹¹ Quelle: Grünewald, U.; Moraal, D.: Zur Leistungsfähigkeit der betrieblichen Weiterbildung in Deutschland - Ergebnisse der zweiten europäischen Weiterbildungserhebung, BIBB (Hrsg.), Bonn 2003.

4.5 Initiative für Weiterbildung

Und von wem geht die Initiative für Weiterbildung aus, und aus welcher betrieblichen Situation heraus wird Weiterbildung angesetzt?

- Nach Einschätzung der Unternehmen geht der mit Abstand stärkste Impuls von den Führungskräften aus. Lediglich 2 der 11 Unternehmen sehen die Hauptinitiative an anderer Stelle, nämlich bei den Teilnehmer/innen selbst bzw. bei der Personalabteilung. Die rangiert mit deutlichem Abstand bei 4 weiteren Betrieben als initiierende Stelle.
- Als Weiterbildung auslösende Situation gilt 8 von 11 Unternehmen die Anschaffung neuer Maschinen. Mehr noch aber scheint Weiterbildung als kontinuierlicher Qualifizierungsprozess begriffen zu werden – zumindest aus der Sicht von 9 der 11 Unternehmen.

4.6 Aktuelle Weiterbildungsinhalte

Die antwortenden Unternehmen haben uns einen Einblick in die Inhalte der Weiterbildungsaktivitäten gegeben und sie zugleich nach der von ihnen zugemessenen Bedeutung in eine Rangordnung gebracht:

Themenbereich	Rang 1	Rang 2	Rang 3	Rang 4	Summe
Arbeits- und Gesundheitsschutz/ Umweltschutz/ Qualitätsmanagement	2	1	0	2	5
Produktionstechniken	1	2	1	0	4
Management/ Führung/ Teamfähigkeit	2	4	1	1	8
EDV/ Systemadministration/ Informationstechnologien	1	0	3	5	9
Marketing und Verkauf	1	1	2	1	5
Controlling und Finanzwesen	1	1	1	1	4
Fremdsprachen/ interkulturelle Kompetenz	1	0	0	0	1
Soziale Kompetenzen	1	0	2	0	3
Sonstiges	1 (+)	1 (*)	0	0	2

Fußnote: (+) Veränderungsmanagement
 (*) für Ausbildung nötige Aktivitäten

Betrachtet man die Anzahl der Nennungen auf den ersten 4 Rängen, ragen „Management/ Führung/ Teamfähigkeit“ und „EDV/ Systemadministration/ Informationstechnologien“ klar heraus, gefolgt von „Arbeits- und Gesundheitsschutz/ Umweltschutz/ Qualitätsmanagement“ und „Marketing und Verkauf“.

4.7 Themenbereiche der nahen Zukunft

Nimmt man die von den Unternehmen angenommenen Themenbereiche der nahen Zukunft, dann zeigt die Zusammenstellung eine Neuausrichtung:

Themenbereich	Rang 1	Rang 2	Rang 3	Rang 4	Summe
Arbeits- und Gesundheitsschutz/ Umweltschutz/ Qualitätsmanagement	1	3	1	1	6
Produktionstechniken	4	0	1	1	6
Management/ Führung/ Teamfähigkeit	1	3	4	1	9
EDV/ Systemadministration/ Informationstechnologien	1	2	0	2	5
Marketing und Verkauf	0	1	1	4	6
Controlling und Finanzwesen	1	1	1	0	3
Fremdsprachen/ interkulturelle Kompetenz	1	0	0	0	1
Soziale Kompetenzen	0	0	2	0	2
Sonstiges	1 (+)	0	0	0	1

Fußnote: (+) Veränderungsmanagement

Betrachtet man die Anzahl der Nennungen auf den ersten 4 Rängen, rangiert „Management/ Führung/ Teamfähigkeit“ nach wie vor oben an, „EDV/ Systemadministration/ Informationstechnologien“ wird aber deutlich weniger Bedeutung beigemessen. „Produktionstechniken“, „Arbeits- und Gesundheitsschutz/ Umweltschutz/ Qualitätsmanagement“ rücken in den Vordergrund und „Marketing und Verkauf“ schließt auf.

4.8 Bestimmungsfaktoren der Weiterbildung

In den Diskussionen zur betrieblichen Weiterbildung tauchen immer wieder einige Formeln auf, zu deren Relevanz wir die Unternehmen befragt haben:

- Ein vielfach genannter Bestimmungsfaktor für die Weiterbildung ist das Freistellungsproblem, also die Schwierigkeit, die Beschäftigten aus dem Arbeitsprozess herauszulösen und z.B. an einer Schulung teilnehmen zu lassen. Die Einschätzung der Unternehmen hierzu ist uneinheitlich.
- Die Qualifikation der Mitarbeiter/innen halten 2 der 11 Unternehmen für die nächsten 2 bis 3 Jahre für ausreichend. 5 weitere Unternehmen sind in dieser Frage unentschieden. Die übrigen 4 halten die Qualifikation für nicht ausreichend – ein guter Antrieb für Weiterbildung!
- Weiterbildung kostet. Zwar würden 4 der 11 Unternehmen für eine Inhouse-Schulung keine 1.500 Euro am Tag zahlen, andererseits würden es 4 aber auch tun.
- Der Aussage, dass weiterbildungsbedürftige Mitarbeiter/innen nicht zu motivieren sind, findet ganz überwiegend keine Zustimmung. Lediglich 2 Unternehmen schließen sich dieser Aussage an.
- Vorbehalte angesichts einer möglichen Abwerbung des Personals durch Wettbewerber sieht lediglich ein Unternehmen.
- Eine Notwendigkeit zur Kürzung bei der Weiterbildung in schwierigen Zeiten wird nur zu einem kleinen Teil - nämlich 2 von 11 Betrieben - gesehen.

Zusammenfassend läßt sich sagen, dass die 11 Betriebe, die ja in der Weiterbildung sehr aktiv sind, auch bei den Bestimmungsfaktoren zu sehr differenzierten Einschätzungen und Schlussfolgerungen in der Lage sind.

4.9 Image bzw. angenommene Kompetenz einer VHS in der beruflichen Weiterbildung

Abschließend haben wir die Unternehmen nach Ihrer Einschätzung in Hinblick auf mögliche Kompetenzen einer VHS in der beruflichen Weiterbildung befragt.

Die folgende Tabelle zeigt die kumulierten Werte, die von den 11 Unternehmen vergeben wurden (1=sehr kompetent und 5=überhaupt nicht kompetent):

Analyse des Qualifikationsbedarfes	Durchführung passgenauer Bildungsangebote	Evaluation der Qualifikationsmaßnahmen	Beratung in Fragen der Didaktik/ Methodik	moderne Lerninfrastruktur	zeitliche Flexibilität	Kundenkontakt/ Service	Beratung in Fragen der Personalentwicklung
42	36	38	42	33	34	36	42

Anhang: Fragebogen

Windthorststr. 32
48143 Münster

Telefon: +49 251 3 999 5942
Telefax: +49 251 3 999 5943
E-Mail: info@heureka.net
www.heureka.net

Ansprechpartner: Marcus Flachmeyer, Jens Everding

Sehr geehrte Damen und Herren,

im Auftrag der Arbeitsgemeinschaft Betriebliche Weiterbildungsforschung ABWF realisieren wir im Münsterland ein Teilprojekt des Forschungs- und Entwicklungsprogramms „Lernkultur Kompetenzentwicklung“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung bmb+f.

In Abstimmung mit der Wirtschaftsvereinigung Steinfurt und der Volkshochschule Steinfurt verfolgen wir in diesem Zusammenhang ein Vorhaben, welches darauf abzielt, die örtlichen Weiterbildungseinrichtungen und Unternehmungen stärker als bislang miteinander zu vernetzen und so die örtlichen Lerninfrastrukturen im Bereich der arbeitswelt- und berufsorientierten Weiterbildung zu stärken.

Dazu fertigen wir u.a. eine explorative Studie zur aktuellen Situation sowie zu Perspektiven der betrieblichen Weiterbildung an, für die Sie uns als möglicher Ansprechpartner von der Wirtschaftsvereinigung Steinfurt benannt wurden.

Wir möchten Sie herzlich bitten, sich rund 20 Minuten Zeit zu nehmen und uns Einblick in Ihr Unternehmen bzw. die betriebliche Weiterbildung zu gewähren. Ihre Angaben werden ausschließlich innerhalb des o.a. Forschungs- und Entwicklungsprojektes verarbeitet und in diesem Zusammenhang verwandt. In unseren Forschungsberichten und anderen Äußerungen gegenüber außenstehenden Dritten werden die Angaben anonymisiert bzw. verdichtet.

Bitte senden sie Ihre Angaben in dem von uns vorbereiteten Umschlag
→ spätestens bis zum 21. November 2003
→ per Post oder als Telefax
→ mit dem Kennwort KMU Steinfurt
an unsere o.a. Adresse.

Wir bedanken uns vorab für Ihre Zusammenarbeit.

I. Ihr Unternehmen:

I.1. Wie können wir Sie bei eventuellen Rückfragen erreichen?

Name der Kontaktperson: _____

Telefon: _____ eMail: _____

I.2. Welche Funktion erfüllen Sie in Ihrem Unternehmen?

FirmeninhaberIn/TeilhaberIn Meister
DirektorIn/GeschäftsführerIn
PersonalchefIn sonstige: _____

I.3. Wie verteilt sich das Personal in Ihrem Unternehmen nach Qualifikationsstufen?

Auszubildende ca. _____ Personen
un- bzw. angelernte Mitarbeitende ca. _____ Personen
qualifizierte Mitarbeitende mit Lehrabschluss ca. _____ Personen
Meister ca. _____ Personen
Mitarbeitende mit Fach-/Hochschulabschluss ca. _____ Personen
ggfs. andere: _____ ca. _____ Personen

I.4. Wie ist die Verteilung nach Geschlecht?

Frauen ca.: _____% Männer ca.: _____%

I.5. Wie verteilt sich das Personal nach Hierarchiestufen? Bitte geben Sie uns einen Einblick in Ihre Aufbauorganisation

*Bsp.: 1. Ebene: 1 Geschäftsführer
2. Ebene: 3 Bereichleiter
3. Ebene: 9 Abteilungsleiter/ Meister/ Schichtführer
usw.*

1. Ebene: _____

2. Ebene: _____

3. Ebene _____

...

...

Sie können dem Fragebogen auch gerne das Organigramm Ihres Betriebes beifügen.

II. Zur aktuellen Situation der Weiterbildung in Ihrem Unternehmen:

Der Begriff „**Berufliche Weiterbildung**“ umfasst in dieser Befragung alle Aktivitäten, die auf **beabsichtigtes** und **gezieltes** Aneignen von allgemeinen und spezifischen Kenntnissen ausgerichtet sind.

Bei den folgenden acht Punkten möchten wir eine Form der beruflichen Weiterbildung, nämlich die **betrieblich veranlasste Teilnahme** Ihrer Beschäftigten an **internen oder externen Seminaren/Schulungen**, etwas genauer betrachten.

II.1. Wie viele Beschäftigte Ihres Unternehmens haben im laufenden Jahr 2003 an internen und externen Seminaren/Schulungen teilgenommen?

(falls keine Seminare und Schulungen stattgefunden haben, bitte weiter mit Frage II.8.)

Auszubildende	ca. _____ Personen
un- bzw. angelernte Mitarbeitende	ca. _____ Personen
qualifizierte Mitarbeitende mit Lehrabschluss	ca. _____ Personen
Meister	ca. _____ Personen
Mitarbeitende mit Fach-/Hochschulabschluss	ca. _____ Personen
ggfs. andere: _____	ca. _____ Personen

II.2. Hat sich in 2003 die Zahl der Seminare und Teilnehmer im Vergleich zu den Jahren 2002, 2001 oder 2000 deutlich verändert?

	zugenommen	etwa gleich	abgenommen
Seminare/Schulungen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Teilnehmer	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

II.3. Von wem ging die Initiative für die Teilnahme an internen und externen Seminaren/Schulungen aus? → Bitte gewichten Sie zu insgesamt 100 %.

Vorgesetzte	_____ %	Wb-Teilnehmer	_____ %
Personalabteilung	_____ %	Betriebsrat	_____ %
Unternehmensberatung	_____ %	Kunden	_____ %

II.4. Aus welcher Situation heraus fanden diese Bildungsaktivitäten statt?

→ Bitte gewichten Sie zu insgesamt 100 %.

Anschaffung neuer Anlagen (z.B. Maschinen od. EDV) _____ %
kontinuierlicher Qualifikationsprozess _____ %
Kundenanregungen/-hinweise _____ %
Störung im Betriebsablauf _____ %
ggfs. andere: _____ %

II.5. Welche Themenbereiche hatten bei den Weiterbildungsaktivitäten eine größere Bedeutung, welche eine kleinere? → Bilden sie aus den angegebenen Themenbereichen eine Rangfolge.

Arbeits- und Gesundheitsschutz/
Umweltschutz/Qualitätsmanagement Rang _____
Produktionstechniken Rang _____
Management/Führung/Teamfähigkeit Rang _____
EDV/Systemadministration/Informationstechnologien Rang _____
Marketing und Verkauf Rang _____
Controlling und Finanzwesen Rang _____
Fremdsprachen/interkulturelle Kompetenz Rang _____
Soziale Kompetenzen Rang _____
Sonstige: _____ Rang _____

Nennen Sie uns einige Veranstaltungen aus 2003, an denen Ihre Beschäftigten teilgenommen haben:

-
-
-
-
-
-
-

II.6. Wieviel € hat Ihr Unternehmen bisher im Jahr 2003 in interne und externe Seminare/Schulungen investiert?

Kurs-/Seminarkosten: _____ €

Vielfach entstehen über diese Kosten hinaus weitere Ausgaben:

gegebenenfalls Anfahrt/Unterkunft ca.: _____ €

Freistellung der/des Mitarbeiter/s (Arbeitsausfall/Vertretung) ca.: _____ €

sonstige Ausgaben: _____ €

II.7. Ist Ihr Unternehmen auch selbst als Veranstalter von Seminaren/Schulungen aufgetreten?

nein

ja und zwar mit folgenden Veranstaltungen:
(Themen/ Titel)

-
-
-
-

II.8. Die Teilnahme an internen und externen Seminaren/Schulungen wurde in Ihrem Unternehmen im Jahr 2003...

	immer	häufig	selten	nie
...als Arbeitszeit angerechnet:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
...vom Betrieb bezahlt:	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

II.9. Haben Sie in den letzten 3 Jahren Dienstleistungen von Weiterbildungseinrichtungen im Kreis Steinfurt in Anspruch genommen?

nein

ja und zwar bei:
(Name der Einrichtung/en)

-
-
-
-

Seminare und Schulungen sind *eine* Form der beruflichen Weiterbildung und der Qualifikationsbeschaffung. Bitte geben Sie uns einen Einblick in die umfassende Praxis der Qualifikationsentwicklung und -beschaffung in Ihrem Unternehmen.

II.10. Wodurch schafft sich Ihr Betrieb die nötigen Qualifikationen?

	immer	häufig	selten	nie
Unterweisung durch Vorgesetzte und Kolleg/innen am Arbeitsplatz	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Betriebsinterne/-externe Schulungen/Seminare	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Förderung von Mitarbeitern, die an Fernstudien-gängen oder berufsbegleitend in Teilzeit studieren	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Neueinstellung von qualifizierterem Personal	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Eigenständiges Lernen am Arbeitsplatz	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Eigenständiges Lernen in der Freizeit	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

III. Tendenzen der beruflichen Weiterbildung in Ihrem Unternehmen

III.1. Welche Themen werden für Ihr Unternehmen in der beruflichen Weiterbildung in den nächsten 3 Jahren die wichtigsten sein?

→ Bilden Sie aus den angegebenen Themenbereichen eine Rangfolge.

Arbeits- und Gesundheitsschutz/ Umweltschutz/Qualitätsmanagement	Rang_____
Produktionstechniken	Rang_____
Management/Führung/Teamfähigkeit	Rang_____
EDV/Systemadministration/ Informationstechnologien	Rang_____
Marketing und Verkauf	Rang_____
Controlling und Finanzwesen	Rang_____
Fremdsprachen/interkulturelle Kompetenz	Rang_____
Soziale Kompetenzen	Rang_____
Sonstige:_____	Rang_____

Welche konkreten Themen schweben Ihnen vor, die in Schulungen/Seminaren bearbeitet werden sollen?

-
-
-
-
-

III.2. In wieweit stimmen Sie den folgenden Aussagen in Bezug auf die berufliche Weiterbildung in Ihrem Unternehmen zu?

	stimme zu			stimme nicht zu	
Die Freistellungsproblematik ist eine kaum lösbare Aufgabe.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Qualifikation der Mitarbeiter ist für die nächsten 2-3 Jahre ausreichend.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Weiterbildung ist eine Investition. Für eine gute In-House-Schulung zahlen wir auch 1.500,- € pro Tag.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Die Beschäftigten, die es nötig hätten, sind für eine Weiterbildung nicht zu motivieren.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Da Wettbewerber die guten Leute abwerben, ist Weiterbildung als Investition nicht kalkulierbar.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Leider muß auch in wirtschaftlich schwierigen Zeiten an der Weiterbildung gekürzt werden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

III.3. In welchem Ausmaß und bei welchen Leistungen halten Sie eine regionale Bildungseinrichtung wie die Volkshochschule in der beruflichen Weiterbildung für kompetent?

	sehr kompetent			überhaupt nicht kompetent	
Analyse des Qualifikationsbedarfes in Ihrem Unternehmen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Durchführung von passgenauen Angeboten der beruflichen Weiterbildung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Evaluation Ihrer betrieblichen Qualifikationsmaßnahmen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Beratung Ihres Unternehmens in Fragen der Methodik und Didaktik von Seminaren/Schulungen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Moderne Lerninfrastruktur wie Medien, EDV-Räume etc.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Zeitliche Flexibilität	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kundenkontakt/Service	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Beratung in Fragen der Personalentwicklung	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Vielen Dank für Ihre Mitarbeit.
Bitte senden Sie den Bogen an uns per Fax oder Briefpost zurück.