

Weiterbildung 2016

Ergebnisse der Online-Umfrage zur Aus- und Weiterbildung 2016

Copyright Alle Rechte liegen beim Herausgeber. Ein Nachdruck – auch auszugsweise – ist nur mit ausdrücklicher Genehmigung des Herausgebers gestattet.

Herausgeber:

© Deutscher Industrie- und Handelskammertag e. V. | Berlin | Brüssel

DIHK Berlin:

Postanschrift: 11052 Berlin | Hausanschrift: Breite Straße 29 | Berlin-Mitte

Telefon (030) 20 308-0 | Telefax (030) 20 308-1000

Internet: www.dihk.de

Redaktion:

DIHK | Bereich Weiterbildung

Dr. Knut Diekmann, Anja Höroldt

Stand: August 2016

Online Umfrage – Weiterbildung – Auswertung

Im Rahmen der Ausbildungsumfrage des DIHK, die vom 11. April bis 8. Mai 2016 online unter rund 11.000 Unternehmen durchgeführt wurde, stellt der DIHK auch Fragen zur Weiterbildung. Teilweise handelt es sich um neue Fragestellungen, teilweise knüpfen sie an Fragen aus den Vorjahren an.

Im Zentrum stehen neueste Entwicklungen, aber auch Themen, über die ein politischer Diskurs geführt wird.

1. Aufstiegsfortbildung

Aufstiegsfortbildung ist die Weiterbildung, die von zuständigen Stellen im gesetzlichen Rahmen wie nach dem Berufsbildungsgesetz durchgeführt wird. Dazu gehören Fortbildungen nach dem Recht der Bundesländer sowie Prüfungen der Handwerks- bzw. Industrie- und Handelskammern. Alleine die IHKs prüfen jährlich rund 60.000 erwachsene Personen auf Grundlage der Paragraphen 53f. des Berufsbildungsgesetzes.

Die Frage nach dem Bekanntheitsgrad der Aufstiegsfortbildung bejahen die Unternehmen mit über 90 Prozent. Dies ist eine solide Grundlage, die auch schon bei den letzten beiden Befragungen erzielt wurde.

Von denjenigen Betrieben, die die Aufstiegsfortbildung kennen, nutzen knapp über 40 % dieses Angebot für den innerbetrieblichen Aufstieg.

2. Innerbetriebliche Weiterbildung

Jenseits der Prüfungen, die von zuständigen Stellen wie den IHKs durchgeführt werden, sorgen auch die Unternehmen selbst für Weiterbildungen, die intern durchgeführt werden. Betriebe sind zwar keine Weiterbildungseinrichtungen, doch qualifizieren sie ihre Mitarbeiter für ihre Bedarfe selbst weiter. Das kann aus sehr unterschiedlichen Anlässen geschehen, wie der Einführung neuer Techniken und Produktlinien oder der Erschließung neuer Märkte.

Nach den groß angelegten Flächenerhebungen sind diese Investitionen in die Mitarbeiter der größte Einzelposten von Ausgaben für die Weiterbildung in Deutschland. Das hat auch die letzte Erhebung des Adult Education Service ergeben. Das Institut der deutschen Wirtschaft rechnet die Gesamtausgaben der Unternehmen auf fast 34 Mrd. € jährlich.

47 Prozent der Unternehmen geben an, für intern organisierte betriebspezifische Weiterbildungen eine Freistellung von der regulären Arbeitszeit zu gewähren und auch die Kosten der Maßnahmen zu übernehmen.

Parallel dazu unterstützen fast 30 Prozent der Betriebe externe Weiterbildungen der Mitarbeiter durch aktive Förderung und/oder finanzielle Zuschüsse.

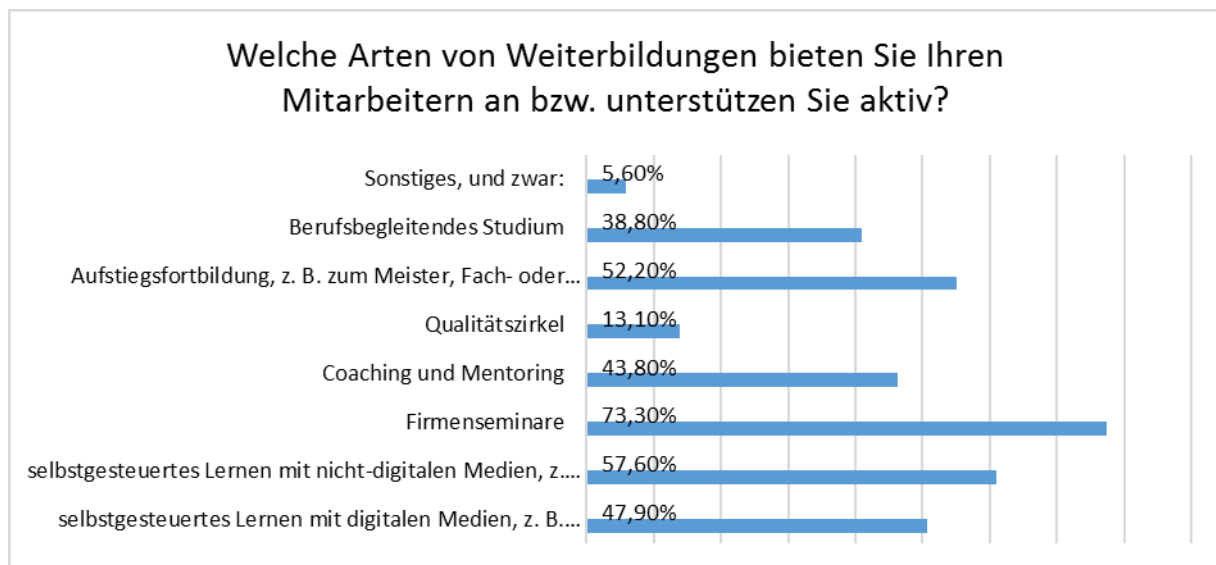
Schließlich nennen fast 12 Prozent der Betriebe, dass sie von Weiterbildungen ihrer Mitarbeiter wissen, die aus eigener Initiative und in der Regel aus rein privatem Interesse aufgenommen werden.

3. Angebotsformate der betrieblichen Weiterbildung

Bei einer Abfrage nach Formen der innerbetrieblichen Weiterbildung zeigt sich das große Spektrum an Maßnahmen, auf das die Betriebe zurückgreifen.

Am beliebtesten unter den Weiterbildungsformaten ist nach wie vor das klassische Firmenseminar, das in Präsenz mit den interessierten Mitarbeitern durchgeführt wird. Dafür wird ein Konzept erstellt und meist ein externer Dozent beauftragt. Große Verbreitung haben parallel mit um die 50 Prozent der antwortenden Unternehmen aber auch die selbstgesteuerten Weiterbildungsformen, wie die selbständige Lektüre von Fachliteratur. Den Einsatz der neuen Personalentwicklungsinstrumente wie Coaching und Mentoring geben 44 Prozent der Unternehmen an. Und ein berufsbegleitendes Studium wird von 40 Prozent der Betriebe unterstützt.

Dass es kaum Grenzen bei den Weiterbildungsformen gibt, zeigen die über 570 Ergänzungen durch die antwortenden Betriebsvertreter. In größerer Zahl werden zusätzlich genannt: ein standardisierter Wissenstransfer, Produkt- und Herstellerschulungen, Erfahrungsaustausche, Verbandsschulungen und individuelles Lernen.



4. Ältere Mitarbeiter

17 Prozent der Betriebe beantworten die Frage nach einem Bedarf der Förderung spezieller Angebote für Mitarbeiter jenseits des 60. Lebensjahres positiv. Das unterstreicht, dass sich hier in den letzten Jahren erfolgreich ein Paradigmenwechsel vollzogen hat und erfahrene Mitarbeiter bei den Unternehmen höher im Kurs stehen als etwa noch vor zehn Jahren.

5. Lese- und Rechtschreibkenntnisse

Vier Jahre nach der Veröffentlichung der Leo-level-One-Studie der Universität Hamburg und einem wachsenden und vertiefenden Diskurs um den sog. funktionellen Analphabetismus wurden die Unternehmen direkt nach ihrer Einschätzung und Betroffenheit gefragt. Schon im Vorjahr war das Thema häufiger in den offenen Antworten durch die Betriebe berührt worden.

Funktioneller Analphabetismus bezeichnet die geringe und defizitäre Lesekompetenz und Schriftsprachbeherrschung, die dazu beiträgt, in einer schriftreichen Umgebung von der Kommunikation ausgeschlossen zu werden. Zur Grundbildung zählen weitere Kompetenzen, wie mathematische Grundkenntnisse oder digitale Kompetenzen.

Die DIHK Online-Ausbildungsumfrage unter IHK-Unternehmen hat ergeben, dass auch in Unternehmen das Bewusstsein und die Betroffenheit wachsen. Denn immerhin knapp ein Drittel sieht sich mit mangelnden Lese- und Rechtschreibkenntnissen der Arbeitnehmer konfrontiert. Von den betroffenen Betrieben geben 77 Prozent an, dass ihre betrieblichen Abläufe dadurch beeinträchtigt werden.

6. Themen

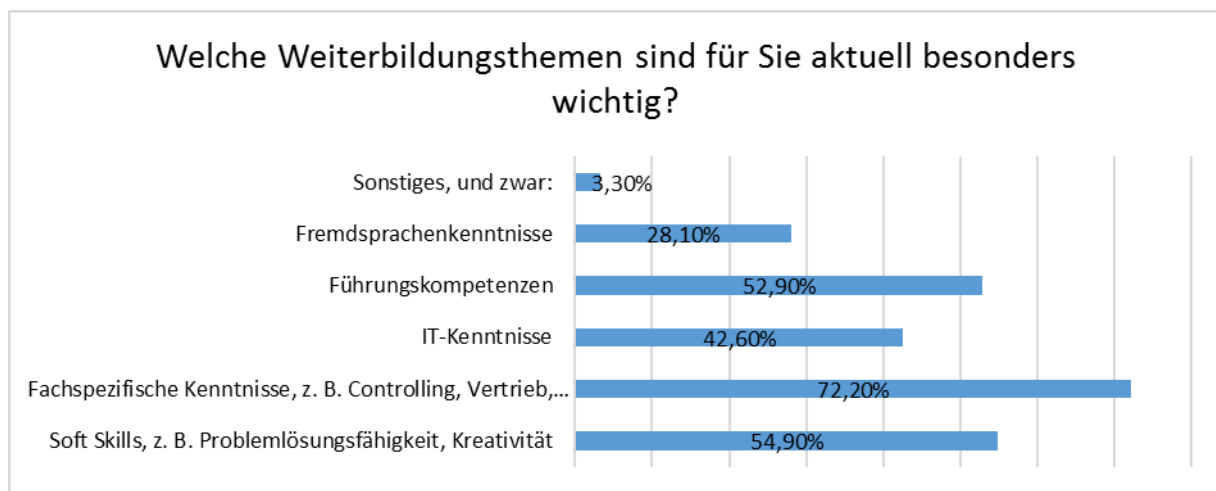
Die IHK-Organisation prüft und aktualisiert ständig ihr eigenes Angebotsspektrum, vornehmlich nach Bedarfen in den Regionen. Gleichzeitig ist aber auch von Interesse, bei einer bundesweiten Umfrage zu prüfen, ob – im Sinne einer Früherkennung – neue Themenfelder genannt werden, die von den IHKs entwickelt werden können.

Die solide Fachlichkeit ist mit 72 % der Gewichtung weiter Thema Nummer 1. Doch mit 55 Prozent der Unternehmen haben auch die personenbezogenen Kompetenzen ein starkes Gewicht erlangt. Und digitale Kompetenzen sind für 43 Prozent weiterhin von besonderer Bedeutung.

Mit Blick auf Führung investieren die Unternehmen viel Zeit und Mittel, wie auch aus anderen Umfragen bekannt ist. Wegen trotz der starken internationalen Vernetzung des deutschen Wirtschaftsstandorts sind Fremdsprachenkenntnisse für 28 Prozent der Betriebe besonders bedeutsam.

In Korrelation dazu erwarten die Unternehmen von den IHKs auch Angebote, um ihre Bedarfe mit gleicher Breite erfüllen zu können.

Bei den fast 230 freien Antworten werden weitere Inhalte genannt, die den Unternehmen wichtig sind. Hierbei sticht das Spektrum an Themen rund um die Digitalisierung und Wirtschaft 4.0. heraus.



Auf die Frage nach anderen wichtigen Punkten zur Aus- und Weiterbildung antworten die Betriebe mit über 550 Anmerkungen. Hier dominiert die Qualifizierung und Integration der Flüchtlinge.

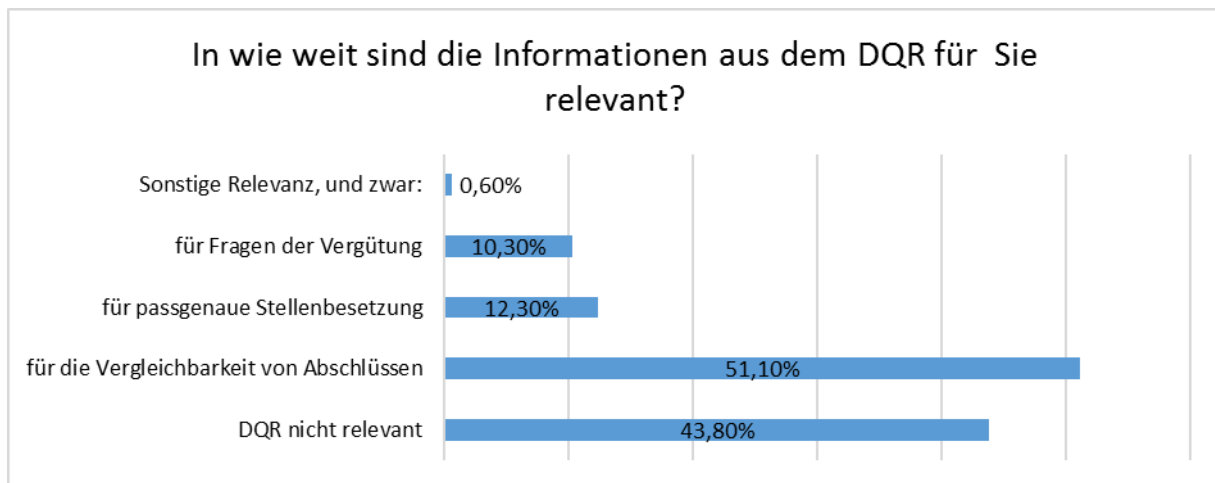
7. Gesetzgebungen und öffentliche Serviceleistungen

Mit Bezug auf eine qualifizierte Zuwanderung hat Deutschland in den letzten zehn Jahren eine Wende vollzogen. Auch in Anlehnung an internationale Entwicklungen und Initiativen der EU wurden Instrumente geschaffen, die es Betrieben ermöglichen, die Qualifikationen von Personen aus dem Ausland besser einschätzen zu können.

Der Deutsche Qualifikationsrahmen (DQR) wurde 2013 eingeführt, mit dem Ziel, Transparenz über die Gewichtung von Qualifikationen zu schaffen sowie einen internationalen Transparenzrahmen für die Arbeitsmigration zu erstellen. Durch den DQR wird auch die Gleichwertigkeit zwischen hochschulischer und beruflicher Bildung sichtbar. In den Vorjahren hatten weniger als 20 Prozent der befragten Unternehmen vom DQR gehört. Und auch bei der diesjährigen Abfrage kannten vier Fünftel der Unternehmen den DQR nicht. Binnen zwei Jahren wuchs sein Bekanntheitsgrad um 6 Prozentpunkte.

Von den informierten Betrieben wird der DQR für verschiedene Zwecke genutzt, so für die Einstellung und Rekrutierung von Mitarbeitern. Weniger stark nutzen die Unternehmen den DQR für die individuelle Laufbahn- und Personalentwicklung. Rund 10 Prozent orientieren sich bei Fragen der Tarifierung und Vergütung an den DQR.

Die Frage nach der Relevanz hat in einem Punkt zu einem signifikanten Anstieg geführt. Die Relevanz des DQR bei der Transparenz von Abschlüssen ist von 43 auf 51 % gestiegen.



Das Berufsqualifikationsfeststellungsgesetz (BQFG) ist ein wesentliches Instrument für die Arbeitnehmer, ihre im Ausland erworbenen Qualifikationen einem deutschen Betrieb verständlich machen zu können. Das BQFG trat 2012 in Kraft.

Der Bekanntheitsgrad des Gesetzes zur Anerkennung ausländischer Abschlüsse hat sich innerhalb des vergangenen Jahres auf 52 Prozent verdoppelt. Das hat einerseits mit der breiten Werbung in der Öffentlichkeit zu tun, andererseits mit der Herausforderung durch die Flüchtlingswelle.

Das Gesetz sieht vor, dass für eine Einzelperson eine individuelle Prüfung der Bescheinigungen durch eine zuständige Stelle angestellt wird, die anhand eines deutschen Berufs vorgenommen wird. In rund einem Viertel der Fälle bestehen Lücken, die oft in Defiziten bei der praktischen Ausübung einer erlernten Tätigkeit sichtbar werden. Fast 75 Prozent der befragten Unternehmen sind bereit, hierzu Praktikumsmaßnahmen anzubieten.

8. Einschätzung der Betriebe zu Bescheinigungen und freien Bildungsangeboten

Die Personalabteilungen von Unternehmen werden bei Bewerbungsverfahren und Laufbahnentwicklungen immer wieder mit Dokumentationen von Lernleistungen konfrontiert, die aufgrund ihrer Vielzahl und

Unterschiedlichkeit kaum einzuschätzen sind. Daher hat die Umfrage dies zum Anlass genommen, unter den Unternehmen ein Stimmungsbild zu den vorgelegten Nachweisen zu generieren und damit die Herausforderungen besser einschätzen zu können.

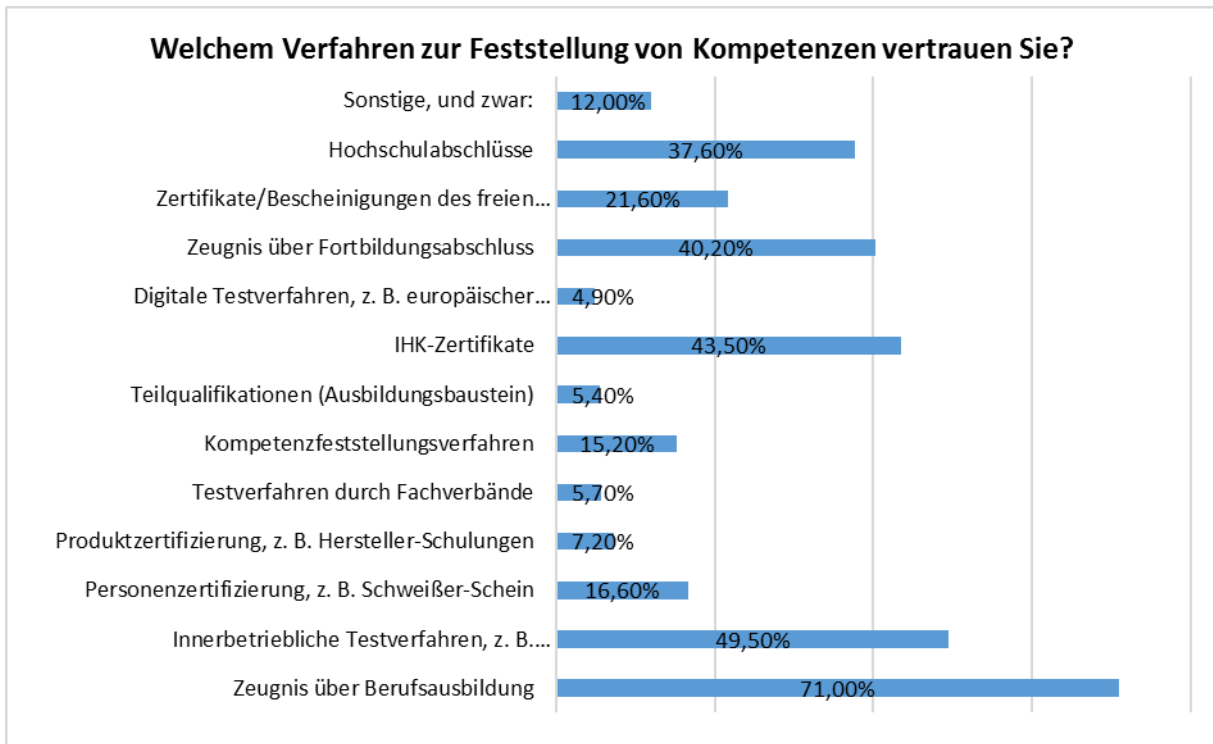
Bei der Frage, welchen Leistungsnachweisen und welchen Anbietern von Bildungsangeboten die Unternehmen vertrauen, lag das Zeugnis einer absolvierten Berufsausbildung weit vorn. Dies ist damit zu erklären, dass viele deutsche Unternehmen direkt aktiv daran beteiligt sind und die Berufsbildung eine traditionell wichtige Säule bei der Fachkräfterekrutierung ist.

Testverfahren in den Betrieben werden zum Teil durch eigene Personalabteilungen, teils durch externe Dienstleister durchgeführt. Die Hälfte der Betriebe schenkt diesen Verfahren ihr Vertrauen.

IHK-Bescheinigungen aus der freien Weiterbildung und Zeugnisse für Fortbildungsprüfungen erhalten positive Resonanz von 44 Prozent und 40 Prozent der Betriebe.

Zu 38 % vertrauen die befragten Unternehmen Abschlüssen, die an Hochschulen erlangt wurden. Aber auch andere normierte und qualitätsgesicherte Verfahren wie Personenzertifizierungen nach EN 17024, Kompetenzfeststellungsverfahren oder Bescheinigungen des freien Weiterbildungsmarktes rangieren zwischen 15 bis 20 Prozent.

Die Unternehmen hatten aber auch die Gelegenheit, andere Formen anzugeben. Unter den über 1.200 Antworten dominieren Praktika, denen Unternehmen Vertrauen schenken. Eine große Zahl vertraut aber auch Angaben über Fertigkeiten und Kompetenzen, die Mitarbeiter in persönlichen Gesprächen anführen. Dies kann als Hinweis dafür gedeutet werden, dass Betriebe offen gegenüber informell erworbenen Kompetenzen sind.



Seit rund 5 Jahren zeigt sich vor allem im Internet eine Entwicklung, dass Anbieter unterschiedlicher Herkunft und Professionalität offene Bildungsmaterialien zur freien Verfügung aller Nutzer anbieten. Die Expansion dieser Erscheinung betrifft auch Personalentwickler in den Unternehmen.

44 Prozent der befragten Unternehmen gibt an, solchen Angeboten zu vertrauen. Dies zeigt die grundsätzliche Offenheit der Betriebe und die Chance, die diese Entwicklung mit sich bringt.