

Weiterbildung 2018

Ergebnisse der Online-Umfrage zur Aus- und Weiterbildung 2018

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 2018

Online Umfrage – Weiterbildung – Auswertung

Im Rahmen der Ausbildungsumfrage des DIHK, die vom 23.04.2018 bis 13.05.2018 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 konstant über die letzten Befragungen erzielt wurde.

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

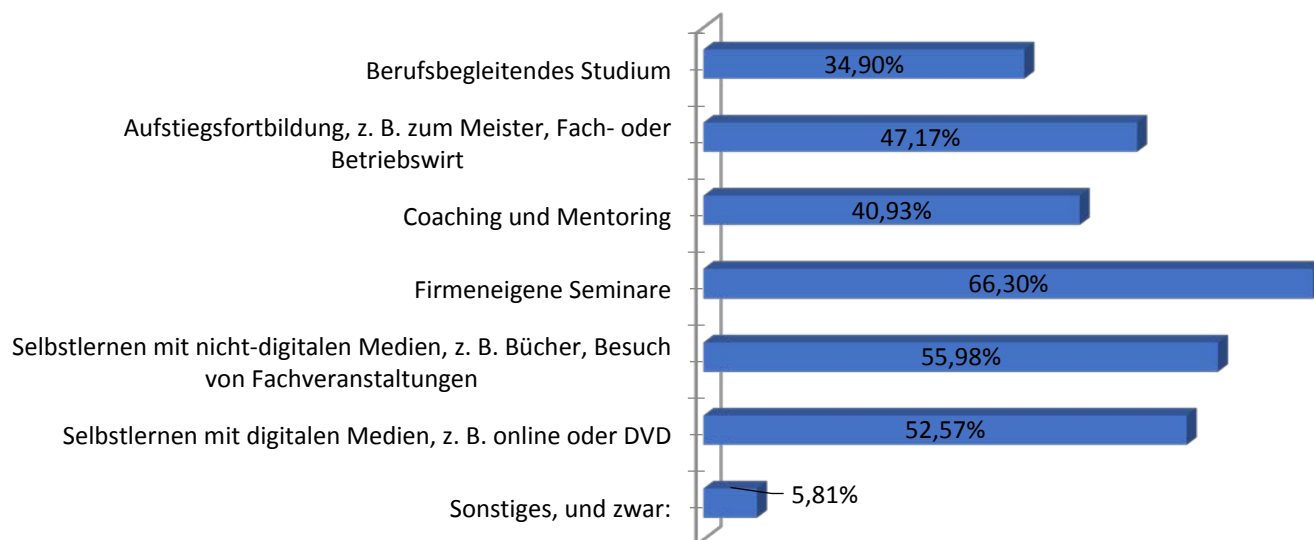
2. Angebotsformate der betrieblichen Weiterbildung

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

Bei der konkreten Umsetzung der Weiterbildung sind die Firmenseminare weiter das zentrale Instrument: zwei Drittel der Betriebe nutzen diese. Große Verbreitung haben mit um die 50 Prozent der antwortenden Unternehmen aber auch die selbstgesteuerten Weiterbildungsformen, wie die selbständige Lektüre von Fachliteratur oder das Selbstlernen mit digitalen Lehrmedien. Über die letzten drei Jahre hast sich hierbei keine Änderung ergeben.

Den Einsatz von Personalentwicklungsinstrumenten wie Coaching und Mentoring geben 41 Prozent der Unternehmen an. Das berufsbegleitende Studium unterstützt rund ein Drittel der Betriebe. Dieser Wert stagniert jedoch im Zeitvergleich. Das spricht auch dafür, dass sich nur ein Teil der Belegschaft damit weiter qualifizieren lässt. Die niedrigschwelligen Formate der beruflichen Weiterbildung wie interne Schulungen sind für viele Unternehmen weiter das erste Mittel der Wahl.

Welche Arten von Weiterbildungen bieten Sie Ihren Mitarbeitern an bzw. unterstützen Sie aktiv?



Dass es kaum Grenzen bei den Weiterbildungsformen gibt, zeigen die rund 550 Ergänzungen durch die antwortenden Betriebsvertreter. Auffällig sind einige weniger bekannte Ideen, wie betriebsinterne Weiterbildungen durch das eigene Personal, individuelle Programme mit Zuschneiden auf den einzelnen Mitarbeiter, Lernunternehmen, Patensysteme. In größerer Zahl werden zusätzlich genannt: ein standardisierter Wissenstransfer, Sprachschulungen, Produkt- und Herstellerschulungen, Erfahrungsaustausche, Verbandsschulungen und individuelles Lernen via Online-Angeboten.

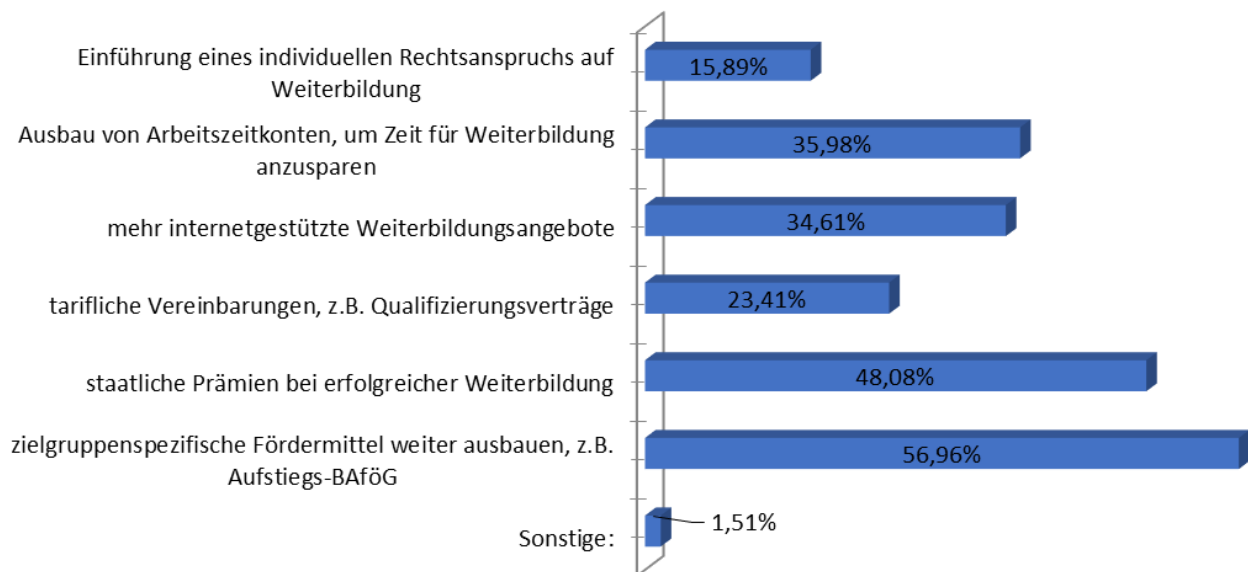
3. Forderungen an die Politik
 - a. Politische Maßnahmen zur Förderung von Weiterbildung

Im Bundestagswahljahr 2017 hat das Thema Weiterbildung stark an Aufmerksamkeit gewonnen. Das hängt auch mit der öffentlich und wissenschaftlich geführten Debatte zusammen, wie sich Arbeit in naher Zukunft verändern wird. Damit geht übereinstimmend die These einher, dass sich die Erwerbstätigen häufiger und intensiver weiterbilden werden. Die Unternehmensvertreter wurden um ihre Einschätzung gebeten, welche Maßnahmen am besten geeignet sind, um die Weiterbildungsbeteiligung zu vergrößern

57 Prozent der Betriebe sprechen sich dabei für zielgruppenspezifische Fördermittel aus. Beispiele dafür sind das Aufstiegs-BAföG und die staatliche Bildungsprämie. Auch eine Prämienzahlung als Anreizmittel befürwortet die Hälfte der Unternehmen. Solche Prämien werden beispielsweise ausbezahlt bei der staatlichen Förderung von Erwerbslosen für einen Ausbildungsabschluss, stehen aber auch Pate für viele Modelle, die leistungsstarke Mitarbeiter mit weiteren Fördermitteln unterstützen wollen. Dies zeigen die 2017/18 neu geschaffenen Instrumente in einigen Bundesländern, wie beispielsweise in Bayern oder Niedersachsen.

Über ein Drittel der antwortenden Unternehmen ist bereit, den Ausbau von Arbeitszeitkonten zu stärken, damit Mitarbeiter ihre Zeit für Weiterbildung ansparen – und später einlösen – können. Dafür votieren Großunternehmen zu 36 Prozent, vor allem mittelständische aber 47 Prozent.

Welche Instrumente/Maßnahmen halten Sie aus Unternehmenssicht für am besten geeignet, um die Weiterbildungsbeteiligung zu vergrößern?



Nur knapp 16 Prozent der Unternehmen halten einen individuellen Rechtsanspruch auf Weiterbildung für geeignet, die Weiterbildungsbeteiligung zu vergrößern. Viel besser greifen nach Einschätzung der Hälfte der Betriebe Instrumente, die zielgruppenspezifische Anreize setzen und bestimmter Lernformate unterstützen.

Rund 130 Betriebe machten auf die offene Frage nach geeigneten Instrumenten eine Reihe von Vorschlägen, wie die staatliche Bezuschussung von betrieblichen Maßnahmen, Vereinbarkeit mit Familie und räumlichen räumlicher Nähe, eine stärkere betriebliche Bedarfsorientierung, oder Ausgleichsprämien für Weiterbildung. Mehr als die Hälfte der Beiträge bezieht sich jedoch auf den kulturellen und psychologischen Faktor: Es bedarf einer Unternehmenskultur des Lernens, die sowohl die Wertschätzung von Kompetenzentwicklung auf Seiten der Unternehmen einbezieht als auch die Eigenmotivation und Bereitschaft des Mitarbeiters.

In einer weiteren Frage wird nach Möglichkeiten gefragt, wie sich die Weiterbildungsbeteiligung weiter erhöhen lässt. Ein gutes Drittel votiert dabei für mehr internetgestützte Weiterbildungsangebote – derselbe Wert wie im Vorjahr.

b. Nationale Weiterbildungsstrategie

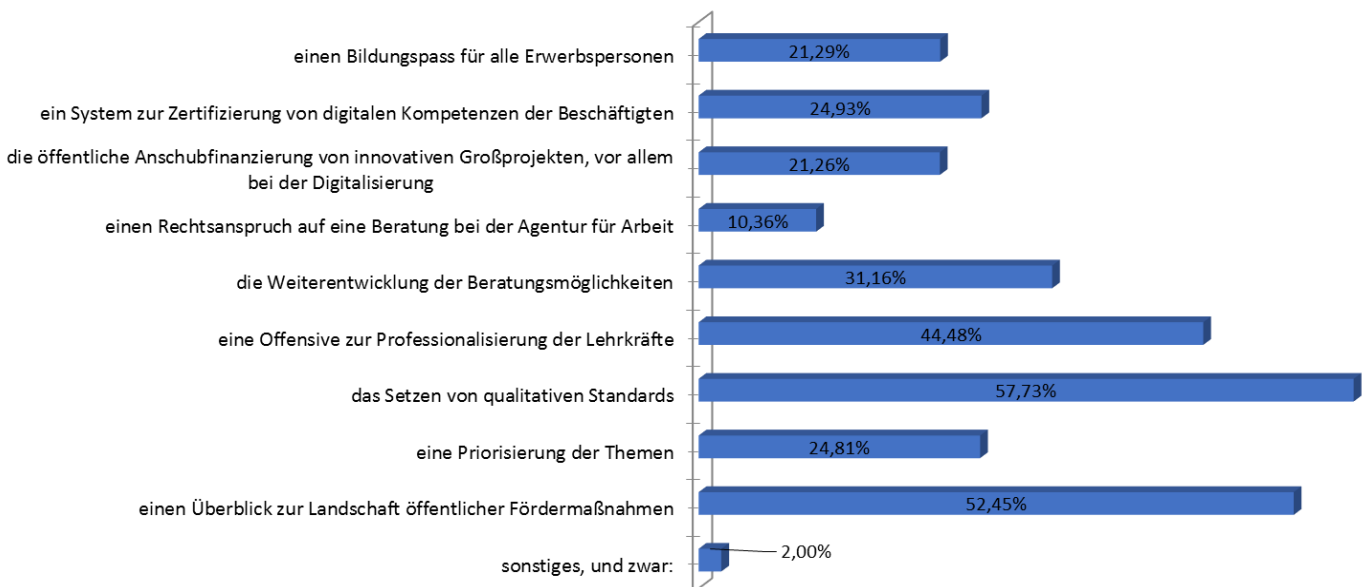
Im Koalitionsvertrag haben sich die Regierungsparteien auf eine nationale Weiterbildungsstrategie verständigt, die bislang aber noch keine konkreten Konturen angenommen hat. Die Betriebe wurden daher nach potentiellen Inhalten und Ausrichtungen gefragt.

Mehrheitlich befürworten die Unternehmen die Verbesserung von Transparenz und Überblick. Stärker regulierende wie einen Rechtsanspruch auf eine Beratung halten nur 10 Prozent für sinnvoll. So votieren über 50 Prozent für die Schaffung eines Überblicks bei Förderprogrammen. Dies impliziert, dass hier z.T. ein Informationsdefizit besteht.

Als wichtig betrachtet die Mehrheit auch eine Besserung der Qualität von Trainern und Weiterbildnern. Ähnlich wünschen sich rund 58 Prozent der Unternehmen Klarheit zur Frage von Qualität bei den bestehenden Angeboten. Und ein Viertel fordert gar eine Priorisierung der Themen, nach Bedeutung und Nachhaltigkeit.

Eine Rolle des Staates sehen die Unternehmen bei Anschubfinanzierungen, von denen der ganze Markt profitieren kann. Passend dazu ist das Befürworten eines Zertifizierungssystems für digitale Kompetenzen, wohl des Schlüsselbereichs für die Weiterentwicklung methodischer Kompetenzen unter den Mitarbeitern. Hier halten z.B. die IHKs im Zertifikatsbereich schon heute Angebote vor.

Die Bundesregierung plant eine nationale Weiterbildungsstrategie. Welche Inhalte würden Sie als sinnvoll und/oder hilfreich erachten?

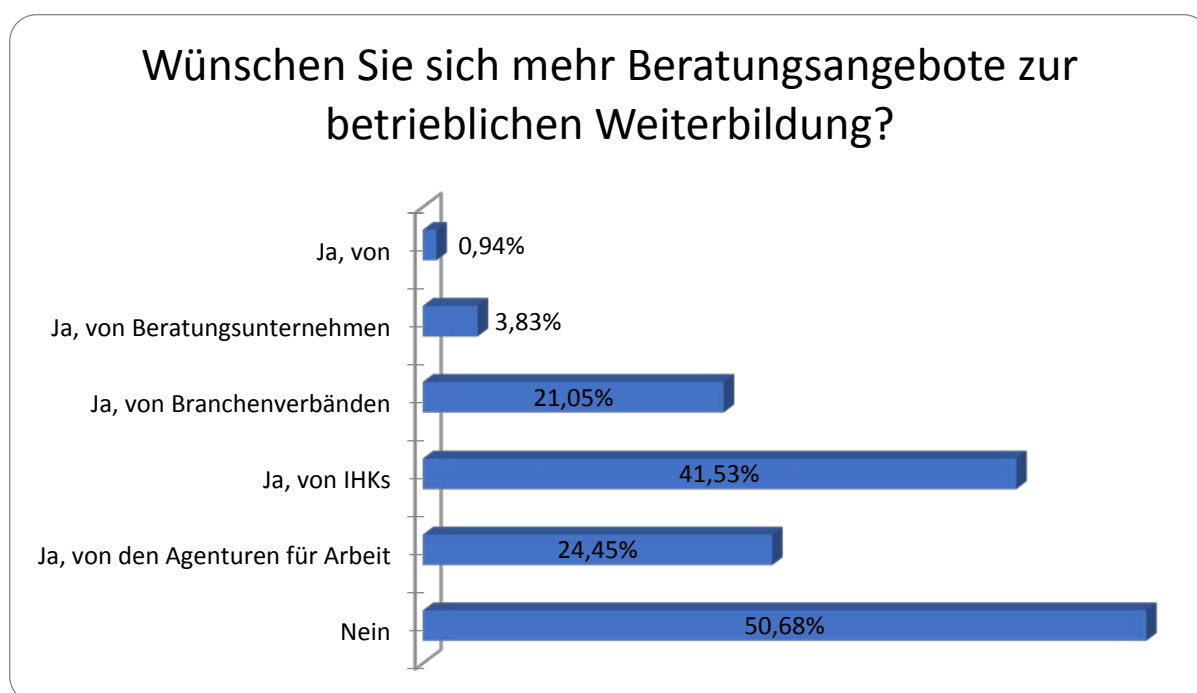


c. Weiterbildungsberatung

Politische Stimmen befürworten teilweise neue und mehr Angebote und Strukturen zur Beratung, um Weiterbildung zu bewerben, zu prüfen und zu steuern – sei es öffentlich oder privat organisiert. Obwohl es schon heute vielerlei Angebote der Weiterbildungsberatung gibt, wünscht sich immerhin die Hälfte der Unternehmen deren weiteren Ausbau. Das ist ein Sprung im Vergleich zu 2017 und zeugt von einem Mehrbedarf.

Ein Viertel der Betriebe erhofft sich eine größere Beratungskapazität durch die Agenturen für Arbeit. Das ist analog zum Ansatz einiger politischen Parteien, die Bundesagentur für Arbeit zu einer solchen Agentur umzubauen, die Beratungsleistungen in der Fläche sowie konkrete Maßnahmen zur Weiterbildung anbietet.

Branchenverbände, die vielfach ebenso eigene Weiterbildungsangebote unterhalten, sollen nach 21 Prozent der Unternehmen mehr an Beratung anbieten. Die doppelte Anzahl der Betriebe wünscht sich, dass sich die IHKs mehr in der Beratung engagieren.



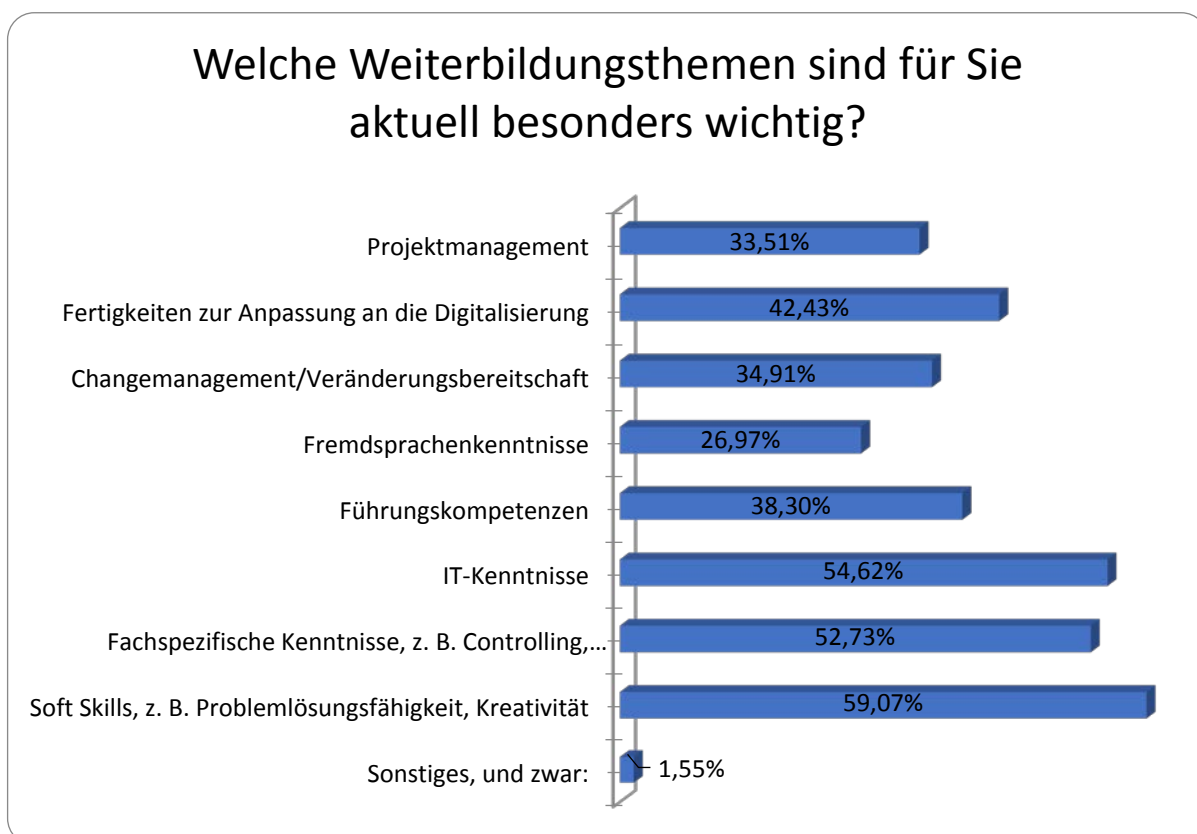
4. Themen

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

Die Betriebe konnten mehrfach antworten.

Im Vergleich zum Vorjahr ist es zu einem elementaren Wandel gekommen. Die solide Fachlichkeit ist mit 53 Prozent der Gewichtung Thema Nummer 3 – und um 10 Prozentpunkte gefallen. Schon zuvor war sie um 9 Prozentpunkte gesunken. Die soft skills werden erstmals von den Unternehmen als wichtigstes Thema gewertet. Relevante IT-Kompetenzen werden wie im Vorjahr immer höher bewertet und sind für 55 Prozent besonders wichtig.

Mit Blick auf das Thema Führung investieren die Unternehmen viel Zeit und Mittel, wie auch aus anderen Umfragen bekannt ist. Dennoch ist die Anzahl der Betriebe, die dieses Weiterbildungsthema für besonders wichtig halten, von 47 auf 38 Prozent gefallen, die dem Thema besonderes Gewicht einräumt. Wegen der starken internationalen Vernetzung des deutschen Wirtschaftsstandorts sind Fremdsprachenkenntnisse für 27 Prozent der Betriebe besonders bedeutsam. Nur bei dieser Option gab es keine kräftige Bewegung.



5. Bevorzugte Verfahren zur Kompetenzprüfung

Die Personalabteilungen von Unternehmen werden bei Bewerbungsverfahren und Laufbahnentwicklungen immer wieder mit Dokumentationen von Lernleistungen konfrontiert, die aufgrund ihrer Vielzahl und ihrer Unterschiedlichkeit mitunter schwer einzuschätzen sind. Dies hat die Umfrage erneut zum Anlass genommen, die Unternehmen nach ihrem Vertrauen in die vorgelegten Nachweise zu befragen.

Die Antworten beschränken sich wieder auf einen kleineren Teil der Betriebe, da die Frage optional gestellt wurde. Es beteiligte sich nur ein Drittel der Unternehmen.

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 in der beruflichen Erstausbildung engagiert sind beziehungsweise die Berufsbildung eine traditionell wichtige Säule bei der Fachkräfterekrutierung ist.

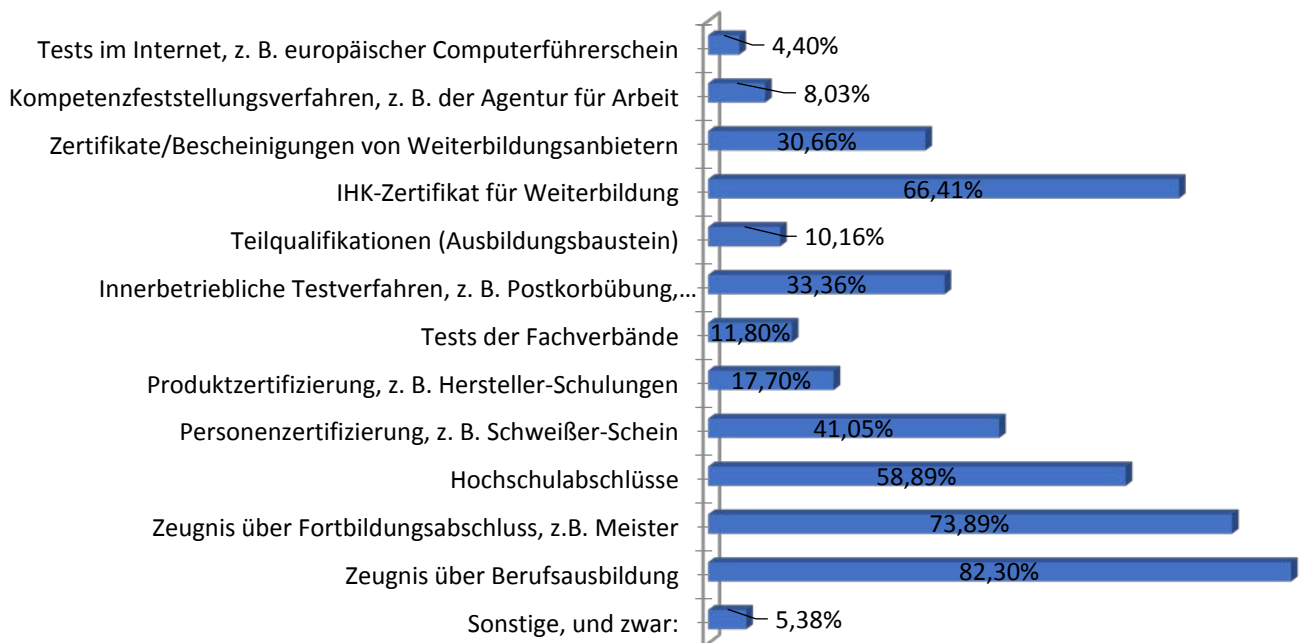
An zweiter Stelle wurden die Fortbildungszeugnisse genannt, die für Abschlüsse wie Meister und Fachwirte vergeben werden.

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

IHK-Bescheinigungen aus der freien Weiterbildung erhalten eine positive Resonanz von 66 Prozent der Betriebe.

Zu 59 Prozent vertrauen die befragten Unternehmen Abschlüssen, die an Hochschulen erlangt wurden. Andere normierte und qualitätsgesicherte Verfahren wie Personenzertifizierungen nach EN 17024, Kompetenzfeststellungsverfahren oder Bescheinigungen des freien Weiterbildungsmarktes rangieren zwischen 8 bis 41 Prozent.

Welchem Verfahren zur Feststellung von Kompetenzen vertrauen Sie?

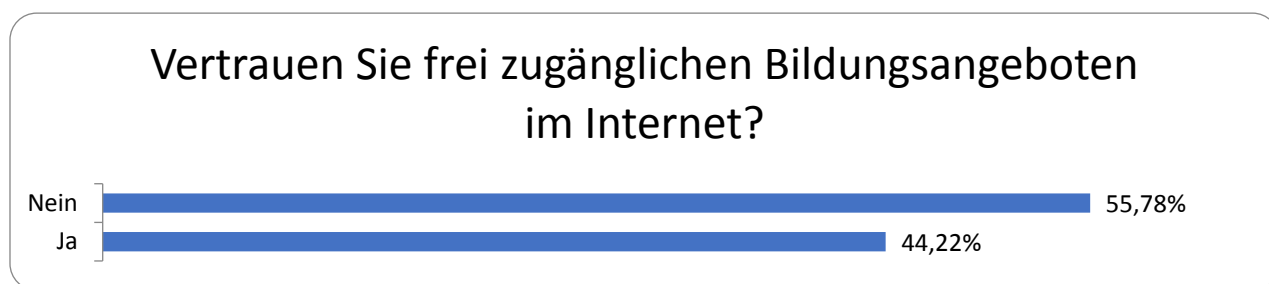


Die Unternehmen nutzen auch die Möglichkeit, bei der offenen Frage nach sonstigen Vorschlägen Angaben zu machen. Rund 180 Anmerkungen liegen vor. Die große Mehrheit sieht im persönlichen Kontakt – gleich welcher Form – das entscheidende Moment für den Betrieb, Potential und Kompetenz des Erwerbstätigen

kennenzulernen und festzustellen. Dies bezieht sich vor allem auf die sozialen und persönlichen Kompetenzen eines Bewerbers, die ebenso hoch gewichtet werden wie fachliche Kompetenzen.

6. Einschätzung der Betriebe zu Bescheinigungen und freien Bildungsangeboten

Auch in der innerbetrieblichen Weiterbildung können die Betriebe auf öffentlich zugängliche freie Bildungsangebote zurückgreifen. Meist sind das solche, die sich im Internet frei nutzen lassen. Hierbei handelt es sich beispielsweise um Lehrvideos, Kompetenzfeststellung oder MOOCs (online-Vorlesungen). 44 Prozent der Unternehmen bekunden ihr Vertrauen in diese Produkte. Eine Herausforderung für die Akteure ist dabei, die Qualitätssicherung von Angeboten im Netz zu stärken. Eine Cloud für Lernmöglichkeiten der beruflichen Weiterbildung könnte dieser Forderung einen geeigneten Raum bieten.



Fragebogen: Fragen zur Weiterbildung und Personalentwicklung

16. Welche Arten von Weiterbildungen bieten Sie Ihren Mitarbeitern an bzw. unterstützen Sie aktiv? (Mehrfachnennung möglich)

- Selbstlernen mit digitalen Medien, z. B. online oder DVD
- Selbstlernen mit nicht-digitalen Medien, z. B. Bücher, Besuch von Fachveranstaltungen
- Firmeneigene Seminare
- Coaching und Mentoring
- Aufstiegsfortbildung, z. B. zum Meister, Fach- oder Betriebswirt
- Berufsbegleitendes Studium
- Sonstiges, und zwar: (offene Antworten)

18. Die Bundesregierung plant eine nationale Weiterbildungsstrategie. Welche Inhalte würden Sie als sinnvoll und/oder hilfreich erachten? (Mehrfachnennung möglich)

- einen Überblick zur Landschaft öffentlicher Fördermaßnahmen
- eine Priorisierung der Themen
- das Setzen von qualitativen Standards
- eine Offensive zur Professionalisierung der Lehrkräfte
- die Weiterentwicklung der Beratungsmöglichkeiten
- einen Rechtsanspruch auf eine Beratung bei der Agentur für Arbeit
- die öffentliche Anschubfinanzierung von innovativen Großprojekten, vor allem bei der Digitalisierung
- ein System zur Zertifizierung von digitalen Kompetenzen der Beschäftigten
- einen Bildungspass für alle Erwerbspersonen
- sonstiges, und zwar: (offene Antworten)

19. Vertrauen Sie frei zugänglichen Bildungsangeboten im Internet?

- Ja
- Nein

20. Welche Weiterbildungsthemen sind für Sie aktuell besonders wichtig? (Mehrfachnennung möglich)

- Soft Skills, z. B. Problemlösungsfähigkeit, Kreativität
- Fachspezifische Kenntnisse, z. B. Controlling, Vertrieb, Organisation
- IT-Kenntnisse
- Führungskompetenzen

- Fremdsprachenkenntnisse
- Changemanagement/Veränderungsbereitschaft
- Fertigkeiten zur Anpassung an die Digitalisierung
- Projektmanagement

- Sonstiges, und zwar: (offene Antworten)

21. Wünschen Sie sich mehr Beratungsangebote zur betrieblichen Weiterbildung? (Mehrfachantworten möglich)

- Ja, von den Agenturen für Arbeit
- Ja, von IHKs
- Ja, von Branchenverbänden
- Ja, von Beratungsunternehmen
- Ja, von _____
- Nein

22. Welche Instrumente/Maßnahmen halten Sie aus Unternehmenssicht für am besten geeignet, um die Weiterbildungsbeteiligung zu vergrößern?

(maximal drei Antworten)

- zielgruppenspezifische Fördermittel weiter ausbauen, z.B. Aufstiegs-BAföG
- staatliche Prämien bei erfolgreicher Weiterbildung
- tarifliche Vereinbarungen, z.B. Qualifizierungsverträge
- mehr Internetgestützte Weiterbildungsangebote
- Ausbau von Arbeitszeitkonten, um Zeit für Weiterbildung anzusparen
- Einführung eines individuellen Rechtsanspruchs auf Weiterbildung
- Sonstige: (offene Antworten)

24. Welchem Verfahren zur Feststellung von Kompetenzen vertrauen Sie?

(Mehrfachnennung möglich)

- Zeugnis über Berufsausbildung
- Zeugnis über Fortbildungsabschluss, z. B. Meister
- Hochschulabschlüsse
- Personenzertifizierung, z. B. Schweißer-Schein
- Produktzertifizierung, z. B. Hersteller-Schulungen
- Tests der Fachverbände

- Innerbetriebliche Testverfahren, z. B. Postkorbübung, Assessment Center
- Teilqualifikationen (Ausbildungsbaustein)
- IHK-Zertifikat für Weiterbildung
- Zertifikate/Bescheinigungen von Weiterbildungsanbietern
- Kompetenzfeststellungsverfahren, z. B. der Agentur für Arbeit
- Test im Internet, z. B. europäischer Computerführerschein
- Sonstige, und zwar: (offene Antworten)

25. Ist Ihnen die Aufstiegsfortbildung der IHK zum Fach- oder Betriebswirt, Fachkaufmann oder Meister bekannt?

- Ja
 - Nein
-
- Falls ja, nutzen Sie dieses Angebot, um Mitarbeiter für den innerbetrieblichen Aufstieg zu qualifizieren?
 - Ja
 - Nein
 - Falls nein, hinterlassen Sie uns gerne Ihre Kontaktdaten. Wir senden Ihnen gerne Informationen zu: ____ (Kontaktdaten müssen hinterlegbar sein).