

Auswertung der Online- Befragung zum Thema „Betrieb- liche Weiterbildungsbedarfe in Schleswig-Holstein“

Juni 2019





Schleswig-Holstein
Flensburg · Kiel · Lübeck

Herausgeber

IHK Schleswig-Holstein –
Arbeitsgemeinschaft der Industrie- und Handelskammern zu Flensburg, zu Kiel und zu Lübeck
Bergstraße 2, 24103 Kiel

Federführung Weiterbildung
Industrie- und Handelskammer zu Flensburg
Geschäftsbereich Bildung und Fachkräfte
Heinrichstraße 28-34, 24937 Flensburg

Ansprechpartner

Dr. Michael Schack
Telefon: (0461) 806-590
E-Mail: schack@flensburg.ihk.de
www.ihk-schleswig-holstein.de

Maik Dammann
Telefon: (0461) 806-447
E-Mail: maik.dammann@flensburg.ihk.de
www.ihk-schleswig-holstein.de

Stand

Juni 2019 (alle Angaben ohne Gewähr)

Bildquellen

Pixabay

Einleitung

Mit der vorliegenden Studie soll ein Schlaglicht auf betriebliche Interessen im Bereich der beruflichen Weiterbildungsangebote geworfen werden. Auch werden mögliche Verbesserungspotenziale im Hinblick auf die inhaltlichen und organisatorischen Aspekte der Angebote in Schleswig-Holstein angesprochen.

Arbeitswelten wandeln sich und damit auch der Qualifikationsbedarf von Betrieben und Beschäftigten. Das betrifft sowohl die Ausbildung des Fachkräftenachwuchses als auch die Weiterbildung etablierter Fachkräfte. Eine ständige Weiterbildung im Berufsleben ist unerlässlich, um auf aktuelle Änderungen im beruflichen Umfeld und Trends eingehen zu können. Weiterbildungen sind daher für den Arbeitnehmer und den Arbeitgeber gleichermaßen attraktiv, um zukünftigen Herausforderungen qualifiziert begegnen zu können. Ambitionierte Beschäftigte können ihr Tätigkeitsfeld durch individuelle Qualifizierungsmaßnahmen erweitern und den nächsten Schritt im Berufsleben gehen. Für Betriebe leistet die berufliche Weiterbildung von Beschäftigten einen Wissenstransfer in Bezug auf fach- und branchenspezifische Entwicklungen.

So vielfältig wie die Bedarfe der Unternehmen und ihrer Beschäftigten stellt sich auch der Markt an Angeboten und Weiterbildungskonzepten in Schleswig-Holstein dar. Egal, ob Aufstiegsfortbildungen zum Industriemeister oder Wirtschaftsfachwirt, Lehrgänge zum Datenschutz, der Lohnbuchhaltung oder eine Weiterbildung zur Fachkraft für Bio-Lebensmittel – die berufliche Weiterbildung besticht durch ihren engen Praxisbezug. Doch für das unternehmerische Engagement, die berufliche Weiterbildung von Beschäftigten zu fördern, ist noch ein weiterer Aspekt zentral, denn auch die organisatorische Gestaltung von Angeboten muss sich am Bedarf von Unternehmen orientieren und passgenau auf die Anforderungen von Beschäftigten abgestimmt werden.

Insgesamt haben sich 305 Unternehmen an der Befragung beteiligt. Befragt wurden Vollversammlungsmitglieder und Ausbildungsbetriebe der drei Industrie- und Handelskammern aus Flensburg, Kiel und Lübeck. Insgesamt wurden 2.269 Unternehmen angeschrieben, sodass die Rücklaufquote bei 13 Prozent liegt. Die Befragung wurde vom 1. bis zum 26. Oktober 2018 anhand eines Online-Fragebogens durchgeführt.

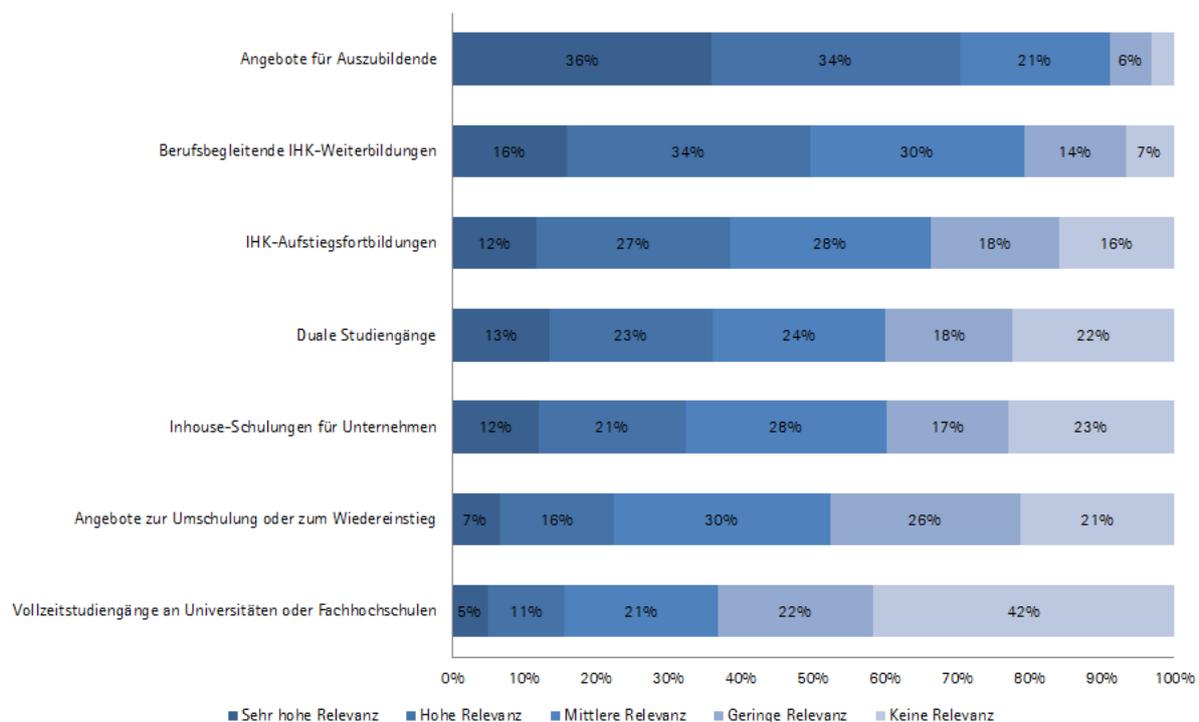
Das Wichtigste in Kürze

- Weiterbildung und Ausbildung verzahnen: Für die Auszubildenden werden ergänzende prüfungsvorbereitende Angebote gewünscht.
- Unternehmen fordern vielfältige Angebote: Zur Fachkräftesicherung sind sowohl zertifizierte Aufstiegsfortbildungen als auch kürzere themenspezifische Kursformate relevant.
- Praxisnähe und Aktualität der Inhalte sind für die Unternehmen ausschlaggebend.
- Die Kursformate sollten flexibel gestaltet werden: Auch bei geringer Teilnehmerzahl sollte die Durchführung garantiert sein.
- Präsenzkurse sollten nah am Wohn- oder Arbeitsort durchgeführt werden.
- Neben Präsenzkursen werden ortsungebundene digitale Angebote immer wichtiger.
- Qualifizierungsangebote für Geflüchtete oder ausländische Fachkräfte sollten ausgeweitet werden.

Die Relevanz unterschiedlicher Formate beruflicher Bildungsangebote für Unternehmen

Wie bewerten Unternehmen die Bedeutung verschiedener beruflicher Aus- und Weiterbildungsformate für die Fachkräfteentwicklung? Die größte Relevanz wird Angeboten für Auszubildende zugeschrieben. So gaben 70 Prozent der Befragungsteilnehmer an, ein solches Angebot für relevant bis sehr relevant zu halten. Angebote für Auszubildende umfassen vor allem die Prüfungsvorbereitung, Grund- und Fachlehrgänge sowie die überbetriebliche Ausbildung junger Menschen. Dieser Befund unterstreicht das Interesse der Unternehmen, eine optimale Qualität in der dualen Ausbildung sicherzustellen. Junge Menschen kommen über diesen Weg schon früh mit Weiterbildungsinstitutionen in Kontakt und werden so auf den Prozess des lebenslangen sowie berufs begleitenden Lernens vorbereitet.

Abbildung 1: Relevanz der beruflichen Bildungsangebote für die Fachkräfteentwicklung im Unternehmen (n=264-298)



Neben Angeboten für Auszubildende betonen die befragten Unternehmen vor allem die Relevanz berufsbegleitender IHK-Lehrgänge zur Fachkräfteentwicklung im Betrieb. Etwa die Hälfte der befragten Unternehmen hält diese Angebotsform, die beispielsweise die Ausbildung der Ausbilder oder Kurse zu den Themen Projektmanagement oder Datenschutz umfassen kann, für relevant bis sehr relevant. Dabei zeigen sich kaum Unterschiede nach der Anzahl an Beschäftigten im Betrieb. Berufsbegleitende IHK-Lehrgänge sind für Unternehmen aller Größen etwa gleich relevant.

Dieser Befund zeigt, dass Unternehmen für die Weiterentwicklung etablierter Fachkräfte verstärkt auf sogenannte Anpassungsfortbildungen setzen. Dabei handelt es sich um kürzere Maßnahmen, die auf eine stetige Anpassung an aktuelle Entwicklungen im individuellen Tätigkeitsfeld ausgerichtet sind.

Jedoch ist für viele Unternehmen nicht nur die eine Angebotsform relevant. Unterschiedliche Zwecke begründen den Bedarf nach vielfältigen Angebotsformen für die Weiterbildung der Belegschaft. Neben Anpassungsfortbildungen betont eine Vielzahl von Betrieben nämlich auch die Bedeutung von Aufstiegsfortbildungen zur Fachkräftesicherung. 39 Prozent der befragten Unternehmen halten diese Angebotsform, die auf einen höherwertigen beruflichen Abschluss abzielt, für relevant bis sehr relevant. Viele Unternehmen setzen zur Fachkräfteentwicklung also

sowohl auf kurze flexible Maßnahmen zum Wissenstransfer als auch auf umfassende Bildungsgänge, die auf den beruflichen Aufstieg von Beschäftigten ausgerichtet sind.

Je nach Mitarbeiterzahl des befragten Unternehmens unterscheidet sich das Muster der Bewertung jedoch. So werden Aufstiegsfortbildungen am ehesten von Unternehmen mit mehr als 50 Beschäftigten in Betracht gezogen. Für die meisten Kleinbetriebe haben Aufstiegsfortbildungen eine deutlich geringe Bedeutung als Anpassungsfortbildungen.

Inhouse-Schulungen werden von einem Drittel der befragten Unternehmen für relevant bis sehr relevant gehalten. Damit nimmt diese speziell für einzelne Betriebe maßgeschneiderte Angebotsform vor Ort für die meisten Befragten einen geringeren Stellenwert ein als Angebotsformen außerhalb des Unternehmens. Je größer ein Unternehmen, desto größer ist allerdings die Bedeutung, die Inhouse-Schulungen zugeschrieben wird. Mit steigender Anzahl zu schulender Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden für Unternehmen individualisierte Angebot lohnenswerter.

Ein immer beliebteres Bildungsangebot ist das duale Studium. Das Angebot dualer Studiengänge ist besonders ansprechend für ambitionierte Jugendliche, die akademische Bildung und berufliche Praxis schon früh miteinander verbinden möchten. Ein Anteil von 36 Prozent der befragten Betriebe hält diese Alternative zur dualen Ausbildung und zum klassischen Studium für relevant bis sehr relevant. Betrachtet man nur Betriebe mit mehr als 250 Mitarbeitern, liegt dieser Anteil sogar bei 58 Prozent. Die Bedeutung dualer Studiengänge nimmt tendenziell mit der Unternehmensgröße zu. Sie werden von einem deutlich größeren Anteil an Unternehmen für relevant gehalten als Vollzeitstudiengänge an Universitäten oder Fachhochschulen. Hier wird deutlich, dass viele Unternehmen besonders auf Bildungsgänge setzen, die sich durch ihre Praxisnähe auszeichnen.

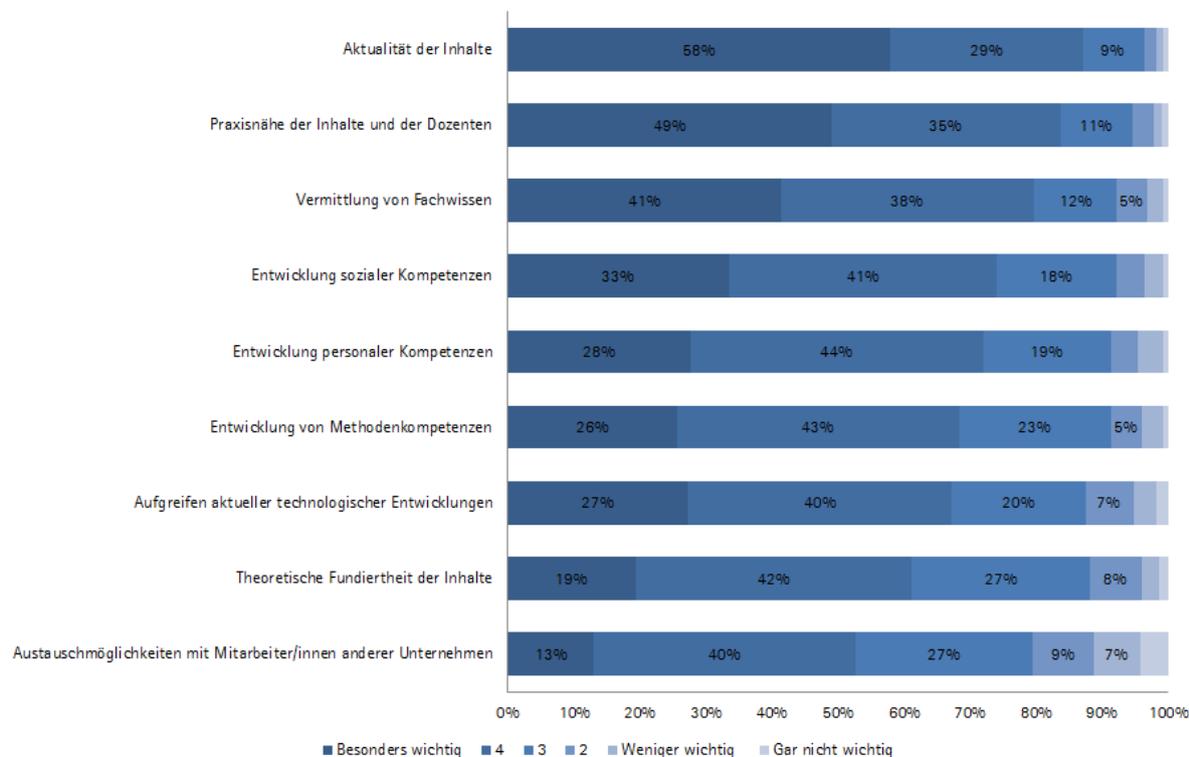
Inhaltliche und organisatorische Präferenzen bei beruflichen Bildungsangeboten

Wie sollten berufliche Weiterbildungsangebote inhaltlich gestaltet sein? In Bezug auf die inhaltlichen Präferenzen erhalten die Aspekte der Aktualität von Inhalten und die Praxisnähe von Inhalten und Dozenten mit 87 Prozent bzw. 84 Prozent am häufigsten die Zustimmung der befragten Unternehmen.

Hier zeigt sich, dass Unternehmen vor allem Angebote bevorzugen, die die Passgenauigkeit und eine direkte Einsatzbereitschaft des von den Beschäftigten erworbenen Wissens sicherstellen. Besonders die Aktualität und der Praxisbezug von Inhalten bilden hierfür die Voraussetzung. Weiterbildungsanbieter stehen daher in der Erwartung, Angebote ständig zu aktualisieren sowie an neue betriebliche Entwicklungen und qualifikatorische Herausforderungen anzupassen.

Unternehmen versprechen sich von ihren Investitionen in die berufliche Weiterbildung sowohl den Transfer von Fachwissen durch ihre Beschäftigten als auch die Entwicklung personeller Qualifikationen im Sinne einer betrieblichen Personalentwicklung. So betonen 79 Prozent der befragten Unternehmen die Relevanz der Vermittlung von Fachwissen. Die Vermittlung von sozialen, personalen und methodischen Kompetenzen wird von jeweils mindestens zwei Dritteln der befragten Unternehmen als wichtig bis besonders wichtig angesehen. Die Befunde zeigen, wie vielfältig die Qualifikationsanforderungen sind, die mit der modernen Arbeitswelt einhergehen. Über die Hälfte der Unternehmen betont zusätzlich die Wichtigkeit eines Aspektes, der einen positiven Nebeneffekt von Weiterbildungsgängen darstellt: die Möglichkeit ein Netzwerk zum Austausch mit den Beschäftigten anderer Unternehmen herzustellen, um den fachlichen Austausch anzuregen.

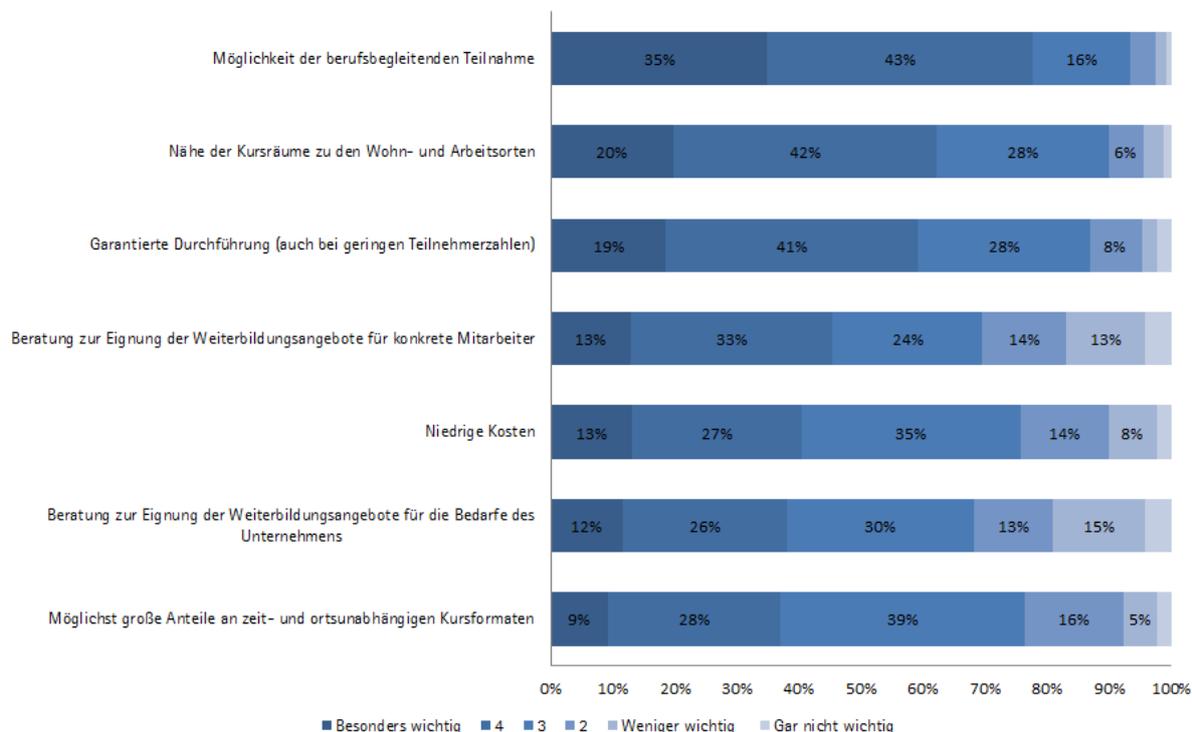
Abbildung 2: Relevanz inhaltlicher Aspekte bei beruflichen Weiterbildungsangeboten (n=271-281)



Bezüglich der Organisation von Weiterbildungsangeboten stellt sich die Möglichkeit der berufsbegleitenden Teilnahme durch Beschäftigte mit der Zustimmung von 78 Prozent der befragten Unternehmen als wichtigster Faktor heraus. Ähnlich bedeutend ist für 62 Prozent der Unternehmen die Nähe der Kursräume zu den Wohn- und Arbeitsorten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei Präsenzangeboten. Bei der Gestaltung von Angeboten sollten also vor allem die Bedarfe der lokalen Unternehmen berücksichtigt werden. Für Schleswig-Holstein bedeutet dies, dass berufliche Weiterbildungsangebote auch in der Fläche sichergestellt werden müssen.

Niedrige Kosten werden zwar von 40 Prozent der Unternehmen als wichtig bis sehr wichtig erachtet, haben im Vergleich zu den genannten qualitativen Aspekten aber eine geringere Bedeutung. Die Qualität von Angeboten hat gegenüber den Kosten also eine übergeordnete Bedeutung aus unternehmerischer Sicht. Ortsunabhängige Angebote werden von 37 Prozent der befragten Unternehmen als wichtig bis sehr wichtig bewertet und nehmen bisher einen geringeren Stellenwert ein als Präsenzangebote. Eine Begründung für diesen Befund könnte in der regionalen Angebotsstruktur liegen, die aktuell vor allem von Präsenzangeboten geprägt ist. Ein weiterer wichtiger Punkt ist die garantierte Durchführung von Kursangeboten, der von der Hälfte der Unternehmen als bedeutend angesehen wird. Dies stellt aus unternehmerischer Sicht eine Voraussetzung für die Planbarkeit der Personalentwicklung dar.

Abbildung 3: Relevanz organisatorischer Aspekte bei beruflichen Weiterbildungsangeboten (n=262-278)



Die Relevanz eines Beratungsangebotes zur Eignung von Weiterbildungsangeboten für die Bedarfe von Unternehmen oder konkreten Mitarbeitern wird von den Befragten eher heterogen bewertet. Knapp unter die Hälfte der Unternehmen gibt an, die Beratung zur Eignung von Weiterbildungsangeboten für konkrete Mitarbeiter für wichtig zu halten. In Bezug auf Beratungsangebote für die Bedarfe des Unternehmens sind es nur 38 Prozent. Daraus lässt sich ableiten, dass davon ausgegangen wird, die Bedarfe zu kennen oder es den Beschäftigten zu überlassen, sich selbst über Angebote zu informieren. Allerdings wurde von vielen Befragten darauf hingewiesen, dass die Vielfältigkeit des Marktes zu einer Unübersichtlichkeit der Angebote führt und die Qualität von Angeboten daher schwer einzuschätzen ist.

Forderungen für die zukünftige Gestaltung beruflicher Aus- und Weiterbildungsangebote

Was wünschen sich Unternehmen für die zukünftige Gestaltung der beruflichen Aus- und Weiterbildungsangebote in Schleswig-Holstein? In welchen Bereichen müssen sich die Angebote des Weiterbildungsmarktes noch weiter an die Bedarfe der Unternehmen anpassen?

Ein Anteil von knapp 90 Prozent der befragten Betriebe gibt an, dass auch weiterhin ergänzende Angebote für Auszubildende vorgehalten werden sollten. Etwa Dreiviertel der Befragten halten es für sinnvoll, dass mehr flexible Kursformate angeboten werden. Die Priorität der Erweiterung des Angebots flexibler Kursformate wird noch höher bewertet als die Forderung, auch weiterhin möglichst wohn- und arbeitsortnahe Präsenzangebote vorzuhalten. Letztere entspricht der Vorstellung von 69 Prozent der befragten Unternehmen.

In einem größeren Angebot an Onlinekursen, die zeit- und ortsunabhängig absolviert werden können, scheint also eine Zukunftsperspektive zu liegen, die von Unternehmen begrüßt wird. Insgesamt zeigt sich, dass der Wunsch nach einer breiten Angebotspalette mit unterschiedlichen Kursformaten besteht.

Die Befunde verdeutlichen ein weiteres Handlungsfeld für die Weiterentwicklung der beruflichen Aus- und Weiterbildungsangebote in Schleswig-Holstein. Zur Fachkräftesicherung befürworten 65 Prozent der befragten Betriebe, dass das Qualifizierungsangebot für Geflüchtete ausgebaut werden soll. Außerdem geben 64 Prozent der Betriebe an, dass es mehr Angebote für ausländische Fachkräfte geben soll. Vor dem Hintergrund des wachsenden Fachkräft-

temangels nutzen immer mehr Betriebe das Potenzial, zugewanderte Fachkräfte einzustellen und zu fördern, um ihre häufig im Ausland erworbenen Qualifikationen an die lokalen betrieblichen Anforderungen anzupassen. Aus den Hinweisen der Befragungsteilnehmer lässt sich ableiten, dass insbesondere die Forderung nach mehr Sprachkursen besteht, die sich gut mit dem Berufsalltag vereinen lassen und einen direkten inhaltlichen Bezug zur Berufspraxis aufweisen.

Über die Hälfte der Betriebe halten den Ausbau des Angebots dualer Studiengänge für sinnvoll. Als Alternative zum klassischen Studium wird diese Form der Ausbildung wegen Ihrer Verschränkung von Theorie und Praxis immer beliebter. Mehr als die Hälfte der Betriebe stimmt außerdem zu, dass das Angebot an Tagesveranstaltungen ausgebaut werden sollte. In Bezug auf kürzere Kurse scheint aus Sicht einer Vielzahl von Unternehmen also eine Diskrepanz zwischen dem Angebot und dem Bedarf zu bestehen. Einzelne Betriebe gaben an, einen Bedarf nach Grundschulungen zu den Themen Datenschutz, Team- und Führungsverhalten, Verkaufstraining, Social Media Kompetenzen, Zoll-Kenntnisse, Kundenorientierung oder Büromanagement zu haben. Obwohl es für einige dieser Themen Kursangebote gibt, bleibt offen, wie bekannt diese sind und ob die organisatorischen Aspekte der Kurse zu den Bedarfen der Unternehmen passen.

Abbildung 4: Bewertung der Entwicklungsmöglichkeiten von beruflichen Aus- und Weiterbildungsangeboten für die Fachkräftesicherung in Unternehmen (n=234-275)

