



Weiterbildungsbedarf in Hamburger Unternehmen

Auswertung der online-gestützten
Befragung von Bildungsanbietern

Weiterbildungsanbieter

Das Projekt wird aus dem Europäischen Sozialfonds ESF und von der Freien und Hansestadt Hamburg finanziert.

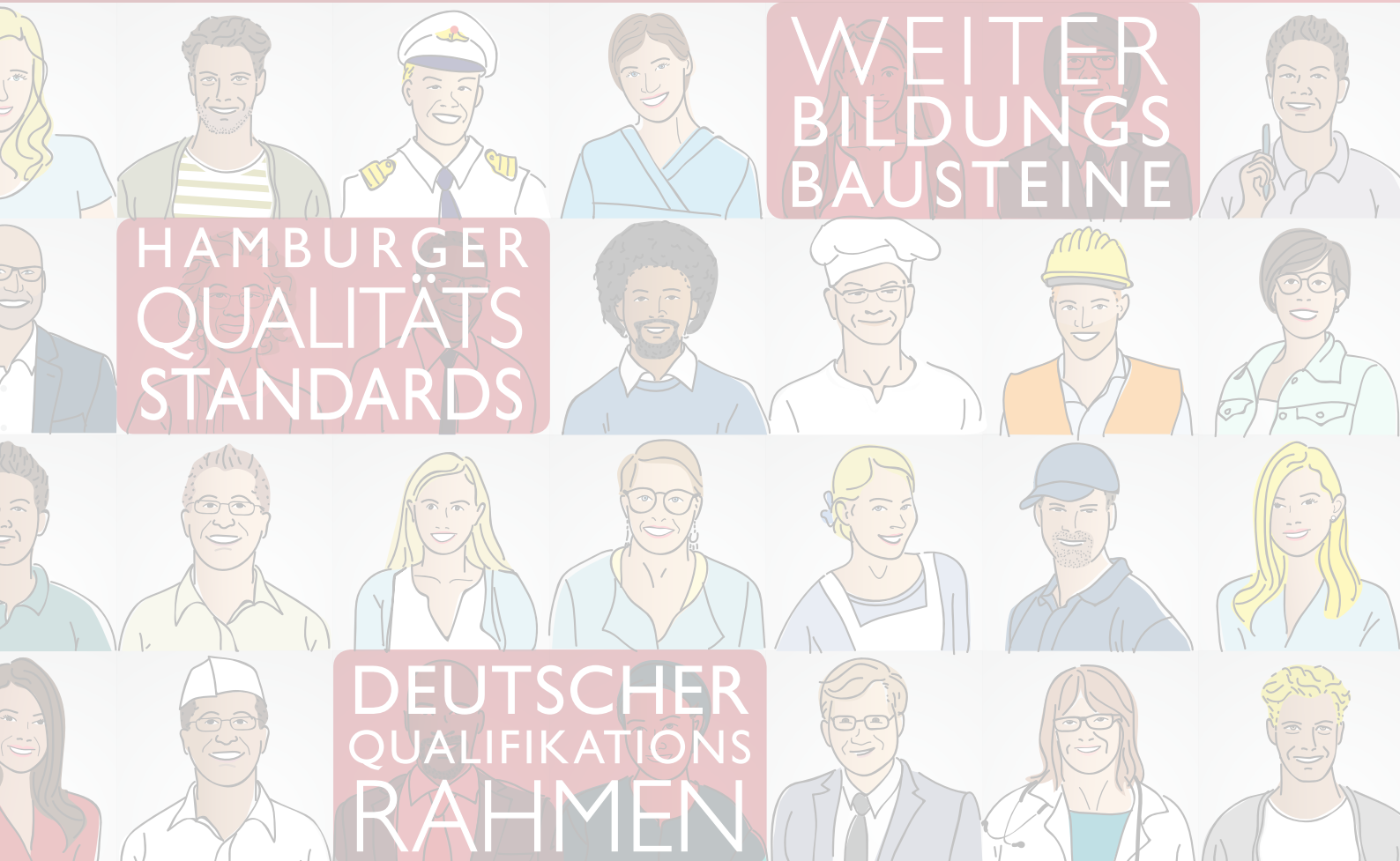


Europäische Union

Europäischer Sozialfonds ESF
Chancen nutzen, Beschäftigung sichern!



Hamburg



Inhalt

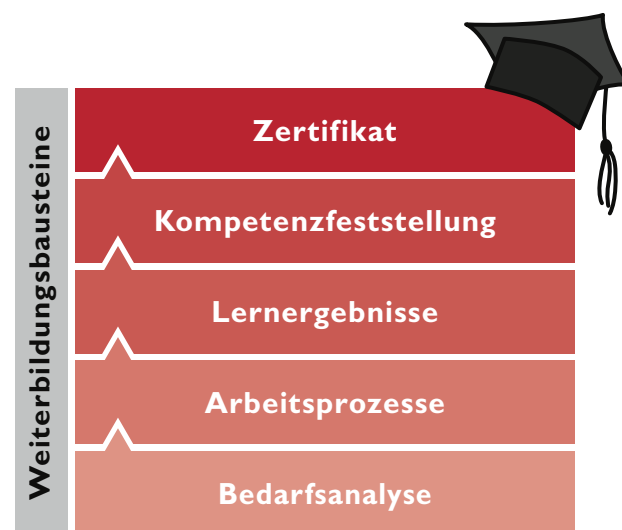
1. Inhalt	3
2. Hintergrund	3
2.1 Auswertung	4
2.2 Angaben zum Unternehmen	7
2.3 Weiterbildung allgemein	8
2.4 Kriterien von Weiterbildung	12
2.5 Weiterbildungsbedarf der Führungskräfte	14
2.5 Weiterbildungsbedarf der Fachkräfte	17
2.6 Weiterbildungsbedarf der An- und Ungelernten	20
2.7 Weiterbildungsbausteine: Informationslage	21
Impressum	23

I. Hintergrund

Vor dem Hintergrund der deutschen und europäischen Entwicklungen in der Bildungspolitik haben sich Behörden, das Jobcenter team.arbeit.hamburg und die Agentur für Arbeit in Hamburg darauf verständigt, berufliche Weiterbildungsbausteine nach hamburgweit einheitlichen Standards zu erstellen. Ziel ist es, Qualität, Vergleichbarkeit sowie Transparenz in der beruflichen Fort- und Weiterbildung sicherzustellen.

Die Behörde für Schule und Berufsbildung der Freien und Hansestadt Hamburg hat der KWB e. V. den Auftrag erteilt, Weiterbildungsbausteine (WbB) in dem Projekt „Netz3L – Hamburg bildet!“ zu entwickeln und durchzuführen.

Die Qualität der Weiterbildungsbausteine wird durch die Festlegung von Standards gewährleistet: Bevor ein Weiterbildungsbaustein entwickelt wird, ist sichergestellt, dass die zu erwerbenden Kompetenzen am Markt nachgefragt werden. Eine Bedarfserhebung liefert hierfür die notwendigen Erkenntnisse.



Standards der Weiterbildungsbausteine

Die anschließende Entwicklung eines Weiterbildungsbausteins berücksichtigt die Arbeitsprozesse und beinhaltet die Beschreibung der zu erwerbenden Lernergebnisse und Kompetenzen. Die Formulierung dieser Lernergebnisse und Kompetenzen orientiert sich dabei am Deutschen Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen (DQR). Jeder Weiterbildungsbaustein endet mit einer Kompetenzfeststellung und einem Zertifikat.

Das Projekt „Netz3L – Hamburg bildet!“ erhebt in einem ersten Schritt den Weiterbildungsbedarf in unterschiedlichen Branchen anhand einer standardisierten Befragung.

Die vorliegende Auswertung bezieht sich auf die Befragung von Hamburger Weiterbildungsanbietern, die über eine Internetplattform (SurveyMonkey) bereitgestellt wurde. Die Teilnehmenden wurden per E-Mail angeschrieben und die Befragung im E-Mail-Anschreiben verlinkt. Insgesamt beteiligten sich 22 Unternehmen aus der Metropolregion Hamburg zwischen Juni und Juli 2017 an der Befragung. Davon konnten 11 Fragebögen, aufgrund von Vollständigkeit oder Zugehörigkeit zur Weiterbildungsbranche, in diese Auswertung einbezogen werden.

2. Auswertung

Beantwortet wurde die Befragung zu zwei Dritteln von Führungskräften und zu einem Drittel von Geschäftsführern und Geschäftsführerinnen. Die Anzahl der Beschäftigten bei Weiterbildungsanbietern variiert: Die größte Gruppe bilden mit 45,4 Prozent die Anbieter mit 10 bis 49 Beschäftigten. Die Kleinstanbieter mit bis zu 9 Beschäftigten sind mit 27,3 Prozent am zweithäufigsten vertreten. Keiner der Weiterbildungsanbieter gab an, mehr als 200 Beschäftigte zu haben.

Der erste Teil der Befragung akzentuiert die allgemeine Weiterbildungskultur im Unternehmen: Dies bezieht sich beispielsweise auf die eigene Bedarfsermittlung, auf mögliche Auslöser für eine Weiterbildung sowie auf intern unterstützte Entwicklungsmöglichkeiten und die Nutzung von externen Anbietern.

Über 70 Prozent der beteiligten Weiterbildungsanbieter gaben an, den Weiterbildungsbedarf ihrer Mitarbeiter/-innen zu ermitteln, 89 Prozent davon in Mitarbeitergesprächen und zwei Drittel durch Beobachtung, z. B. am Arbeitsplatz. Nur ein Drittel führt regelmäßig Kompetenzfeststellungen durch. Hier waren, genau wie bei der nächsten Frage, Mehrfachnennungen möglich.

Für die Weiterbildung ihrer Beschäftigten haben rund 64 Prozent der beteiligten Weiterbildungsanbieter in den letzten 3 Jahren selbstständige Berater/-innen, Trainer/-innen und Coaches bzw. 55 Prozent klassische Weiterbildungsdienstleister in Anspruch genommen. Mit jeweils 27 Prozent wurden Industrie-, Handels- oder Handwerkskammern, Verbände oder (Fach-)Hochschulen genutzt.

Auslöser für eine Weiterbildung sind bei etwa 73 Prozent die Anpassung an neue fachliche Entwicklungen und am zweithäufigsten betriebliche Umstrukturierungen bzw. Änderungen der betrieblichen Abläufe, die Einarbeitung neuer Beschäftigter und die Förderung individueller Karrierewege.

Fast zwei Drittel der Weiterbildungsanbieter unterstützen ihre Beschäftigten durch die Freistellung für nicht staatlich geregelte Weiterbildungen oder intensiviert das Lernen am eigenen Arbeitsplatz. Über 50 Prozent unterstützen die Teilnahme an nicht staatlich geregelten Weiterbildungen ebenfalls durch eine finanzielle Beteiligung an den Weiterbildungskosten.

Bei den Kriterien für die Nutzung eines Weiterbildungsangebots sind sich alle einig: Sehr wichtig ist ihnen vor allen Dingen die Relevanz des Themas für die eigene Arbeitspraxis sowie ein gutes Preis-Leistungs-Verhältnis. Ebenfalls im Vordergrund bei der Entscheidung für die Nutzung eines Weiterbildungsangebotes steht die Aufbereitung der Angebote in Modulen mit individueller Wahlmöglichkeit. Die Lernformen *Lernen am Arbeitsplatz mit einem Lerncoach* und *E-Learning/Blended Learning* werden als weniger wichtig gewertet. Auch berufsbegleitende Angebote oder die Vergabe eines anerkannten Zertifikats spielen nur eine geringe Rolle bei der Wahl.

Von großer Bedeutung bei der Wissensvermittlung sind den Weiterbildungsanbietern das Lernen in Projekten und Gruppen, das Lernen im Arbeitsprozess und am Arbeitsplatz, betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen und die Teilnahme an Tagungen und Konferenzen.

Weiterbildungsanbieter informieren sich größtenteils auf Kursportalen und -datenbanken, wie z. B. WISY und Kursnet, über Angebote für ihre Beschäftigten, ein Drittel der Befragten nutzt öffentliche Fördermöglichkeiten für die Weiterbildung der Beschäftigten.

Im zweiten Teil der Befragung wurde nach der Teilnahme an Weiterbildungen und nach dem konkreten Weiterbildungsbedarf, unterteilt nach Führungskräften, Fachkräften sowie An- und Ungelernten, gefragt.

Bei der Beantwortung der Fragen nach der Freistellung von Beschäftigten und bei der durchschnittlichen Dauer der Weiterbildungen unterscheiden sich die Antworten für die Führungs- und Fachkräfte nur gering. Etwa 10 Prozent der Teilnehmenden gaben an, im vergangenen Jahr keine Führungskräfte freigestellt zu haben, hinsichtlich der Fachkräfte trifft das auf 20 Prozent der beteiligten Weiterbildungsanbieter zu. Für beide Zielgruppen betrug die Dauer einer Weiterbildung mehrheitlich mehr als 2 und maximal 5 Tage.

Die relevanten fachlichen Weiterbildungsthemen für Führungs-, aber auch Fachkräfte sind insbesondere Managementthemen, wie z. B. Projektentwicklung und Organisationsentwicklung, und Personalführungsthemen.

Ein deutlicher Unterschied zeigt sich zwischen Führungs- und Fachkräften bzgl. der überfachlichen Themen für eine Weiterbildung. Für beide Zielgruppen werden zwar Weiterbildungen im Kommunikationsbereich zentralisiert, aber besonders bei Fachkräften wird ein Bedarf im Bereich EDV gesehen. Bei sonstigen Nennungen wird ebenfalls darauf verwiesen, dass Weiterbildungen im Bereich Social-Media-Marketing, z. B. hinsichtlich Karrierenetzwerke wie Xing, benötigt werden.

Die An- und Ungelernten scheinen bei Weiterbildungsanbietern eher unterrepräsentiert zu sein, da die Fragen zu dieser Zielgruppe nur von 2 der teilnehmenden Weiterbildungsanbieter beantwortet wurde und diese darauf verweisen, dass es keine Weiterbildungen im Jahr 2016 für An- und Ungelernte gab. Somit wurde diese Zielgruppe in der Auswertung nicht weiter berücksichtigt.

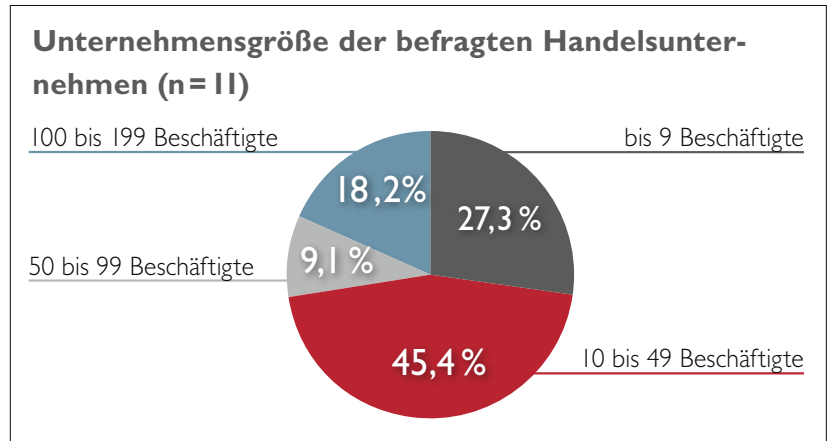
Über das Konzept der Weiterbildungsbausteine sind alle Weiterbildungsanbieter, die diese Frage beantwortet haben, informiert. Über 50 Prozent von ihnen sind daran interessiert, gemeinsam mit „Netz3L – Hamburg bildet“ passgenaue Weiterbildungsbausteine zu entwickeln.

Im Folgenden sind die hier zusammengefassten Ergebnisse noch einmal detailliert für jede Frage einzeln dargestellt.

2.1 Angaben zum Unternehmen

Frage 1: In welcher Branche ist Ihr Unternehmen hauptsächlich tätig?
Es beteiligten sich insgesamt 11 Weiterbildungsanbieter und 4 Unternehmen aus anderen Branchen, die bei dieser Auswertung aber aufgrund ihrer Nichtzugehörigkeit zur Aus- und Weiterbildungsbranche nicht berücksichtigt werden konnten.

Frage 2: Wie viele Beschäftigte hat Ihr Unternehmen?



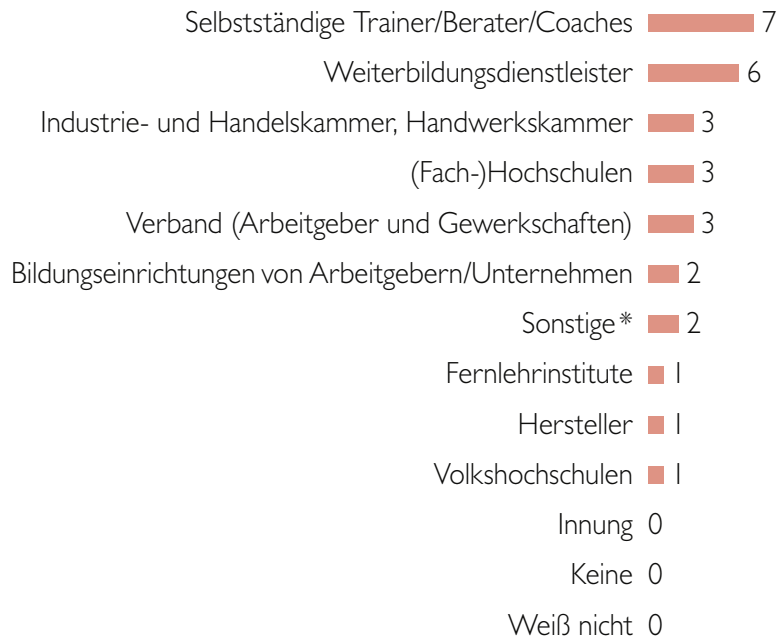
Die Anzahl der Beschäftigten bei Weiterbildungsanbietern variiert: Die größte Gruppe bilden mit 45,4 Prozent die Weiterbildungsanbieter mit 10 bis 49 Beschäftigten. Die Kleinstanbieter mit bis zu 9 Beschäftigten sind mit 27,3 Prozent am zweithäufigsten vertreten, gefolgt von den Unternehmen mit 100 bis 199 Beschäftigten (18,2 Prozent). Keiner der Weiterbildungsanbieter gab an, mehr als 200 Beschäftigte zu haben.

2.2 Weiterbildung allgemein

Frage 3:

Von welchen Anbietern haben Sie in den letzten 3 Jahren Weiterbildungsangebote genutzt?

Anbieter, von denen Weiterbildungsangebote genutzt wurden (n = 11) (Mehrfachnennungen)



* Berufsgenossenschaft, Zentrum für Aus- und Weiterbildung (ZAF)

Die am häufigsten genannten Anbieter sind selbstständige Trainer/-innen, Berater/-innen oder Coaches sowie klassische Weiterbildungsanbieter. Knapp über 27 Prozent der befragten Unternehmen gaben an, Verbände (Arbeitgeber und Gewerkschaften), Industrie-, Handels- und Handwerkskammern oder (Fach-)Hochschulen als Weiterbildungsinstitution zu nutzen.

Frage 4: Entwicklungsmöglichkeiten für Beschäftigte

Welche Entwicklungsmöglichkeiten bieten Sie Ihren Beschäftigten?	(Mehrfachnennungen)	Anzahl (n=11)
	Wir intensivieren das Lernen am Arbeitsplatz.	7
	Wir unterstützen nicht staatlich geregelte Weiterbildungen durch Freistellungen.	7
	Wir unterstützen nicht staatlich geregelte Weiterbildungen durch finanzielle Beteiligung an den Weiterbildungskosten.	6
	Wir bilden (vermehrt) aus.	3
	Wir informieren unsere Beschäftigten regelmäßig über Finanzierungsmöglichkeiten beruflicher Weiterbildung.	3
	Wir unterstützen Weiterbildungen zur Erlangung eines staatlich geregelten Abschlusses durch finanzielle Beteiligung an den Weiterbildungskosten.	2
	Wir unterstützen Weiterbildungen zur Erlangung eines staatlich geregelten Abschlusses durch Freistellungen.	1
	Sonstiges*	1
	Keine	0
	Weiß nicht	0

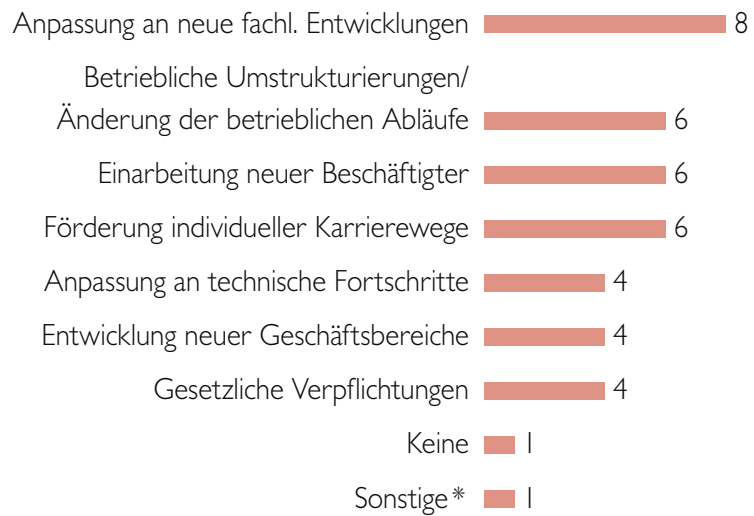
* Freistellung auch für eigenes Angebot

Rund zwei Drittel der befragten Weiterbildungsanbieter intensivieren das Lernen ihrer Mitarbeitenden direkt am Arbeitsplatz und unterstützen das Absolvieren nicht staatlich geregelter Weiterbildungen über Freistellungen und finanzielle Beteiligung an den Weiterbildungskosten. Somit scheinen nicht staatlich geregelte Weiterbildungen eine deutlich größere Rolle zu spielen als die staatlich geregelten. Weniger als ein Drittel bildet ihre Angestellten selbst aus oder informiert sie regelmäßig über Finanzierungsmöglichkeiten einer Weiterbildung.

Frage 5:

Welche dieser Anlässe wirken als Auslöser für eine Weiterbildung Ihrer Beschäftigten?

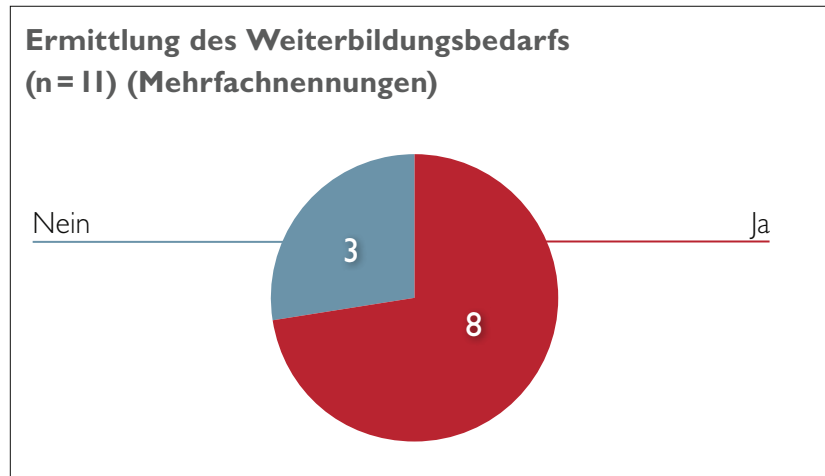
Auslöser für Weiterbildungen der Beschäftigten (n = 11) (Mehrfachnennungen)



* persönliches Weiterbildungsinteresse

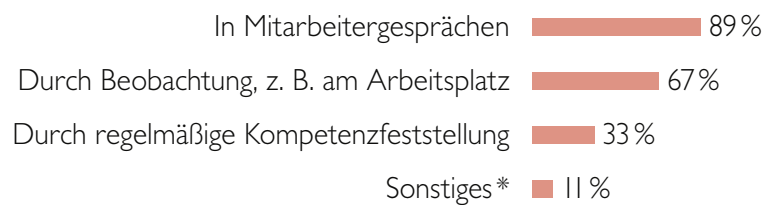
Die Anpassung an neue fachliche Entwicklungen wird für die deutliche Mehrheit der Anbieter als ein Anlass für eine Weiterbildung gesehen. Für über die Hälfte der Teilnehmenden sind betriebliche Umstrukturierungen oder die Einarbeitung neuer Mitarbeiter/-innen oder die Förderung individueller Karrierewege Beweggründe für eine Weiterbildung. Nur ein Drittel gab als Weiterbildungsmotivation die Entwicklung neuer Geschäftsbereiche, die Anpassung an technische Fortschritte oder gesetzliche Verpflichtungen an.

Frage 6:
Ermitteln Sie
den Weiterbildungsbedarf
Ihrer Beschäftigten?



Frage 7:
Falls ja, wie ermitteln Sie
den Weiterbildungsbedarf?

**Methoden zur Ermittlung des Weiterbildungsbedarfs
(n=9) (Mehrfachnennungen)**



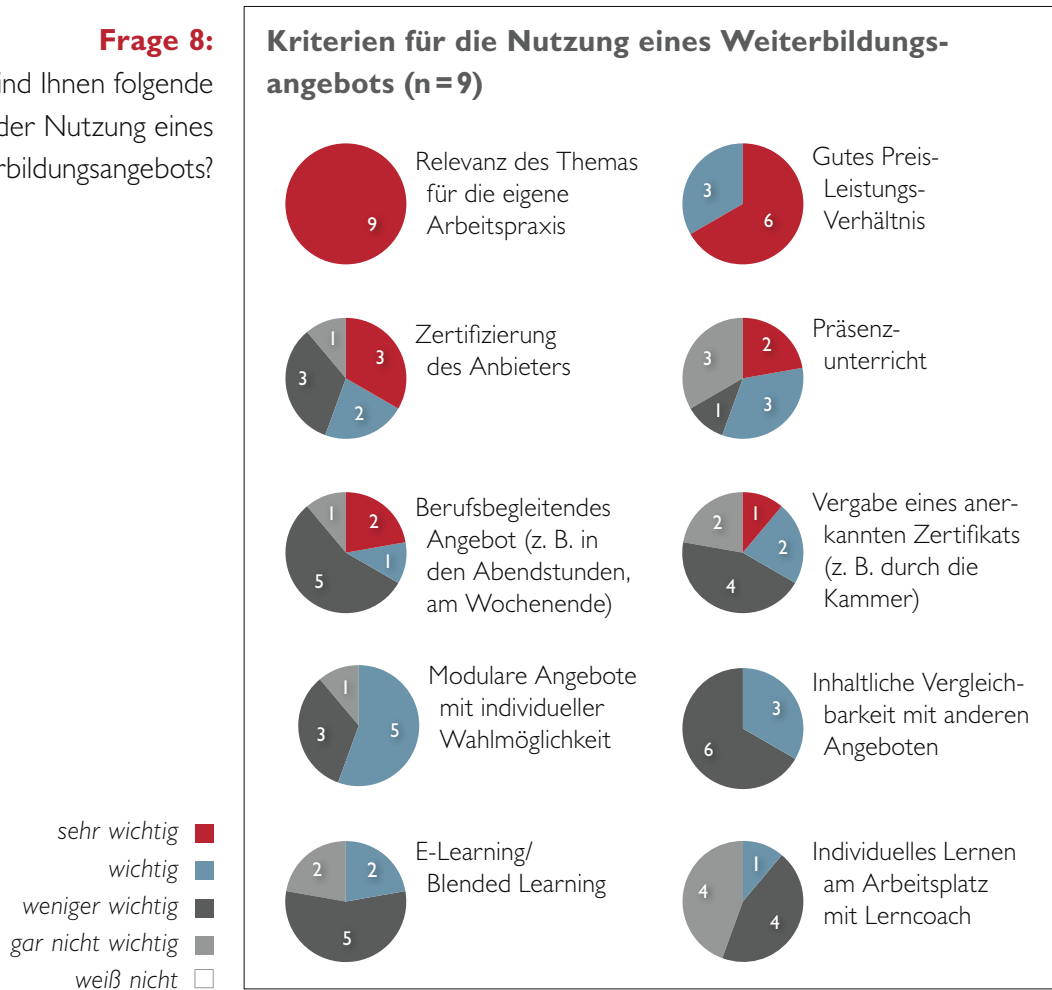
* Befragung der Mitarbeiter/-innen

Von den 72 Prozent der befragten Unternehmen, die den Weiterbildungsbedarf ihrer Beschäftigten ermitteln, gaben 89 Prozent an, dieses durch Mitarbeitergespräche zu tun. 67 Prozent führen Beobachtungen, z. B. am Arbeitsplatz, durch. Rund ein Drittel der Unternehmen ermittelt den Bedarf durch regelmäßige Kompetenzfeststellungen.

2.3 Kriterien von Weiterbildung

Frage 8:

Wie wichtig sind Ihnen folgende Kriterien bei der Nutzung eines Weiterbildungsangebots?

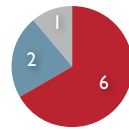
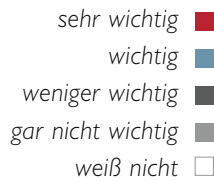


Diese Frage wurde von 9 der 11 teilnehmenden Weiterbildungsanbieter beantwortet. Dabei sind sich alle einig: Sehr wichtig ist ihnen vor allen Dingen die Relevanz des Themas für die eigene Arbeitspraxis sowie ein gutes Preis-Leistungs-Verhältnis. Ebenfalls im Vordergrund bei der Entscheidung für die Nutzung eines Weiterbildungsangebots ist die Aufbereitung der Angebote in Modulen mit individueller Wahlmöglichkeit. Die Lernformen *Lernen am Arbeitsplatz mit einem Lerncoach* und *E-Learning/Blended Learning* werden als weniger wichtig gewertet. Auch berufsbegleitende Angebote oder die Vergabe eines anerkannten Zertifikats spielen nur eine geringe Rolle bei der Auswahl eines Weiterbildungsangebotes.

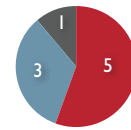
Frage 9:

Welche Art der Wissensvermittlung finden Sie für Ihr Unternehmen bedeutsam?

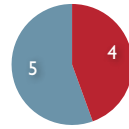
Bedeutsame Arten der Wissensvermittlung für Ihr Unternehmen (n=9)



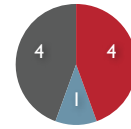
Lernen in Projekten und Gruppen



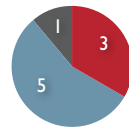
Lernen im Arbeitsprozess/ am Arbeitsplatz



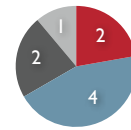
Betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen



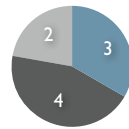
Teilnahme an Tagungen/ Konferenzen



Weiterbildung durch Bildungsdienstleister (Kurse, Seminare, Fortbildungen)



Überbetrieblicher Erfahrungsaustausch



Lernen durch interne Lerncoaches, Mentoren, Berater

Sonstiges:
1 x Selbststudium bzw.
Verfolgen aktueller Studien zu den relevanten Themen

Von großer Bedeutung bei der Wissensvermittlung im Unternehmen sind betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen, das Lernen in Projekten und Gruppen, das Lernen im Arbeitsprozess und am Arbeitsplatz sowie Weiterbildungen durch Bildungsdienstleister. Das Lernen durch Lerncoaches, Mentoren/-innen und Berater/-innen spielt unter den vorgegebenen Optionen die geringste Rolle.

Frage 10: Hilfen zur Weiterbildung

Welche der folgenden Hilfen zur Weiterbildung Ihrer Beschäftigten haben Sie in den letzten 3 Jahren genutzt?

Hilfen zur Weiterbildung (Mehrfachnennungen)	Anzahl (n=9)
Kursportale und Kursdatenbanken, z. B. WISY, Kursnet	4
Öffentliche Fördermöglichkeit, z. B. Weiterbildungsbonus, Programm WeGebAU (Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer/-innen in Unternehmen)	3
Keine	3
Beratungs- und Informationsangebot, z. B. durch die Arbeitsagentur, durch Weiterbildung Hamburg Service und Beratung gGmbH (W.H.S.B.), durch Bildungsdienstleister	2
Weiß nicht	1
Sonstiges	0

Diese Frage wurde sehr ausgewogen beantwortet. 44 Prozent der Weiterbildungsanbieter informiert sich über Kursportale und -datenbanken wie WISY oder Kursnet. Ein Drittel der Befragten beansprucht öffentliche Fördermöglichkeiten, ein weiteres Drittel nutzt keine Hilfen. Lediglich 22 Prozent nehmen Beratungsangebote in Anspruch.

2.4 Weiterbildungsbedarf der Führungskräfte

Frage 11: Freistellung von Führungskräften

Wie viel Prozent der Führungskräfte in Ihrem Unternehmen wurden im Jahr 2016 ungefähr für Weiterbildungen freigestellt?

Freistellung von Führungskräften	Anzahl (n=9)
0 Prozent	1
1 bis 25 Prozent	3
26 bis 50 Prozent	0
51 bis 75 Prozent	2
76 bis 100 Prozent	3
Weiß nicht	0

Die Antworten dieser Frage variieren: Ein Drittel gab an, 1 bis 25 Prozent der Führungskräfte im vergangenen Jahr 2016 freigestellt zu haben, ebenfalls ein Drittel hat deutlich mehr, nämlich 76 bis 100 Prozent ihrer Führungskräfte für betriebliche Weiterbildungen von der Arbeit entbunden.

Frage 12: Durchschnittliche Dauer betrieblicher Weiterbildung für Führungskräfte

Wie lange hat eine betriebliche Weiterbildung für Führungskräfte im Jahr 2016 durchschnittlich gedauert?

Weiterbildung für Führungskräfte	Anzahl (n=9)
1 bis 2 Tage	1
Mehr als 2 Tage bis 5 Tage	4
Mehr als 5 Tage bis 2 Wochen	2
Mehr als 2 Wochen bis 4 Wochen	1
Mehr als 4 Wochen bis 2 Monate	0
Mehr als 2 Monate bis 4 Monate	0
Mehr als 4 Monate	0
Weiß nicht	0
Es gab keine Weiterbildungen für Führungskräfte	1

Insgesamt zeigt sich, dass die Mehrheit der Führungskräfte maximal 5 Tage für eine Weiterbildung in Anspruch nahm. Am zweithäufigsten wurden mehr als 5 Tage bis maximal 2 Wochen als Dauer für eine Weiterbildung der Führungskräfte angegeben.

Frage 13: Themenbereiche (Mehrfachnennungen)

Für welche fachlichen Themen sehen Sie in absehbarer Zukunft einen Weiterbildungsbedarf für Ihre Führungskräfte?

Themenbereiche (Mehrfachnennungen)	Anzahl (n=5)
Management: Projektmanagement (3 x), Projektentwicklung, Organisationsentwicklung (2 x), QM, agiles Management	6
Personalthemen: Personalführung (3 x), Führen von Mitarbeitergesprächen (1 x)	4
Kommunikation und Sozialkompetenz: Moderation von Kommunikationsprozessen, Präsentationstraining, Teambuilding/Teamsupervision	3
IT-Themen: Digitalisierung	1

Von den 5 Unternehmen, die sich an der Beantwortung dieser Frage beteiligt haben, waren die meisten Nennungen im Bereich Management. Aber auch Antworten in den Bereichen Führung, Kommunikation und Sozialkompetenz wurden häufig genannt.

Frage I4: Überfachliche Themen

Für welche überfachlichen Themen sehen Sie in absehbarer Zukunft einen Weiterbildungsbedarf für Ihre Führungskräfte?

(Mehrfachnennungen)	Anzahl (n=8)
Kommunikation	5
Gesundheit am Arbeitsplatz	3
Verhandlungsorientierung	3
Vertrieb	3
Sonstiges*	3
Deutsch als Fremdsprache	1
EDV	1
Gender, Diversity	1
Kundenorientierung	1
Sicherheit/Arbeitsschutz	1
Umweltschutz am Arbeitsplatz	1
Fremdsprachen	0
Kein Bedarf	0

* Datenschutz, Marketing in Social Media, insb. Xing (Professionalisierung der Netzwerkfähigkeit), systemische Kompetenz

Bei dieser Frage wurden die Themen vorgegeben, unter dem Punkt „Sonstiges“ hatten die Befragten die Möglichkeit, eigene Weiterbildungsschwerpunkte zu benennen. Hier ist das Thema Kommunikation mit 62 Prozent am häufigsten genannt. Jeweils 37 Prozent der Unternehmen sehen einen Bedarf für die Themen Verhandlungsorientierung, Vertrieb und Gesundheit am Arbeitsplatz.

2.5 Weiterbildungsbedarf der Fachkräfte

Frage 15:	Freistellung von Fachkräften	Anzahl (n=9)
Wie viel Prozent der Fachkräfte in Ihrem Unternehmen wurden im Jahr 2016 ungefähr für Weiterbildungen freigestellt?	0 Prozent	2
	1 bis 25 Prozent	2
	26 bis 50 Prozent	1
	51 bis 75 Prozent	2
	76 bis 100 Prozent	2
	Weiß nicht	0

Die Angaben zu den für eine Weiterbildung freigestellten Fachkräften verteilen sich gleichmäßig auf alle Antwortmöglichkeiten. 22 Prozent gaben an, im letzten Jahr keine Fachkräfte für eine Weiterbildung freigestellt zu haben.

Frage 16:	Durchschnittliche Dauer betrieblicher Weiterbildung für Fachkräfte	Anzahl (n=8)
Wie lange hat eine betriebliche Weiterbildung für Fachkräfte im Jahr 2016 durchschnittlich gedauert?	1 bis 2 Tage	2
	Mehr als 2 Tage bis 5 Tage	5
	Mehr als 5 Tage bis 2 Wochen	0
	Mehr als 2 Wochen bis 4 Wochen	0
	Mehr als 4 Wochen bis 2 Monate	1
	Mehr als 2 Monate bis 4 Monate	0
	Mehr als 4 Monate	0
	Weiß nicht	0
	Es gab keine Weiterbildungen für Fachkräfte	0

Die Verteilung der durchschnittlichen Dauer einer Weiterbildung für Fachkräfte ähnelt der Verteilung bei den Führungskräften. Die Mehrheit der Fachkräfte wurde für mehr als 2 und maximal 5 Tage für eine Weiterbildung freigestellt. Es gibt hier eine leichte Verschiebung zugunsten sehr kurzer Weiterbildungen von 1 bis 2 Tagen.

Frage 17:	Themenbereiche (Mehrfachnennungen)	Anzahl (n=5)
Für welche fachlichen Themen sehen Sie in absehbarer Zukunft einen Weiterbildungsbedarf für Ihre Fachkräfte?	Management:	
	Agiles Management, Projektmanagement (2x), Organisationsentwicklung/QM	4
	Führungsthemen:	
	Führung, operative Führung, systemisch Führen	3
	Kommunikation und Sozialkompetenz:	
	Coaching, Kommunikation	2
	Umgang mit Kunden/-innen:	
Betriebsberatung, Vertrieb	2	
Fachliche IT-Themen:		
Digitalisierung	1	
Sonstiges:		
Deutsch als Fremdsprache, Methodenkenntnisse	2	

Insgesamt beteiligten sich 5 Vertreter/-innen von Bildungsanbietern mit 14 frei formulierten Themenvorschlägen an der Beantwortung dieser Frage. Beim Clustern der Antworten wird deutlich, dass besonderer Bedarf im Bereich der Management- und Führungsthemen besteht.

Frage I8: Überfachliche Themen

Für welche überfachlichen Themen sehen Sie in absehbarer Zukunft einen Weiterbildungsbedarf für Ihre Fachkräfte?	(Mehrfachnennungen)	Anzahl (n=9)
	EDV	6
	Kommunikation	5
	Gesundheit am Arbeitsplatz	3
	Kundenorientierung	3
	Sicherheit/Arbeitsschutz	3
	Vertrieb	3
	Gender, Diversity	2
	Deutsch als Fremdsprache	1
	Umweltschutz am Arbeitsplatz	1
	Verhandlungsorientierung	1
	Kein Bedarf	1
	Sonstiges*	1
	Fremdsprachen	0

* Social-Media-Marketing

Bei dieser Frage konnten die Teilnehmenden aus einer Reihe von vorgegebenen Antwortmöglichkeiten auswählen sowie unter dem Punkt „Sonstiges“ eigene Vorschläge angeben. An dieser Stelle zeigt sich ein deutlicher Unterschied zwischen den Bedarfen von Führungs- und Fachkräften, denn eine Mehrheit gab an, dass Fachkräfte vor allen Dingen im Bereich EDV eine Weiterbildung benötigen. Ebenfalls wird ein Bedarf für die Themen Kommunikation, Kundenorientierung, Gesundheit, Sicherheit und Arbeitsschutz sowie im Bereich Vertrieb gesehen. Als sonstiges Thema wird Social-Media-Marketing genannt.

2.6 Weiterbildungsbedarf der An- und Ungelernten

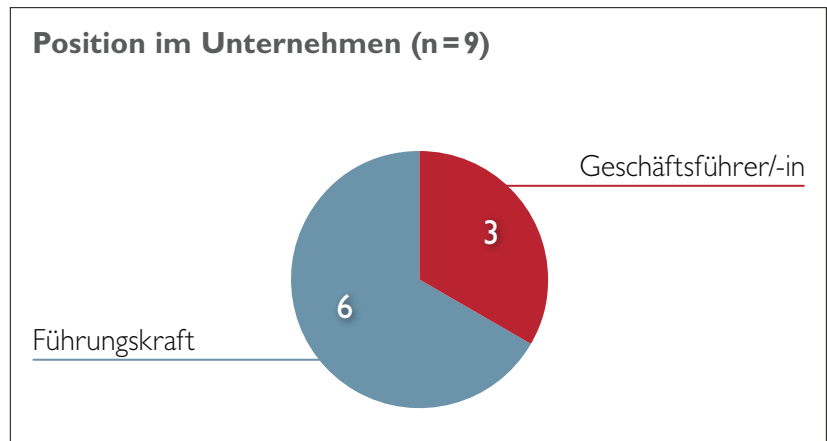
Frage 19:	Freistellung von An- und Ungelernten	Anzahl (n=2)
Wie viel Prozent der An- und Ungelernten in Ihrem Unternehmen wurden im Jahr 2016 ungefähr für betriebliche Weiterbildungen freigestellt?	0 Prozent	2
	1 bis 25 Prozent	0
	26 bis 50 Prozent	0
	51 bis 75 Prozent	0
	76 bis 100 Prozent	0
	Weiß nicht	0

Es lässt sich annehmen, dass An- und Ungelernte bei Weiterbildungsanbietern eher unterrepräsentiert sind, denn diese Frage wurde von der Mehrzahl der Befragten übersprungen und lediglich von 2 Vertretern/-innen beantwortet. Diese gaben an, dass 0 Prozent der An- und Ungelernten freigestellt wurden. Die Fragen zur Dauer einer Weiterbildung und zu zukünftigen Themen (Fragen 20–22) erübrigen sich daher.

2.7 Weiterbildungsbausteine: Informationslage

Frage 23:

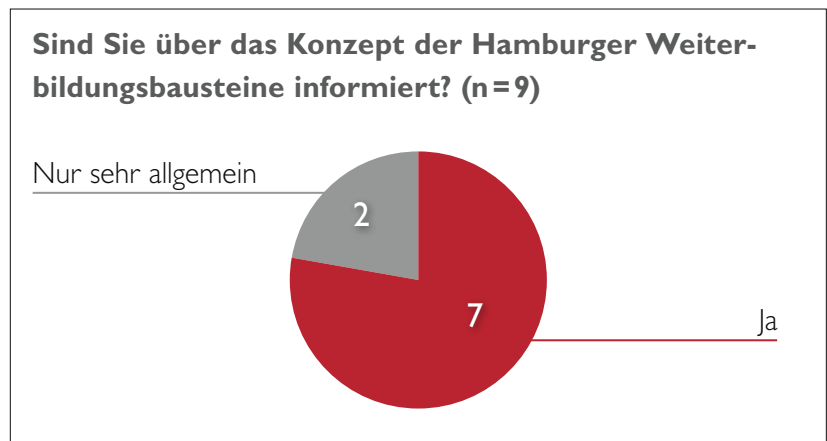
Welche Position haben Sie in Ihrem Unternehmen?



Die Befragung wurde zu zwei Dritteln von Führungskräften und zu einem Drittel von Geschäftsführer/-innen beantwortet.

Frage 24:

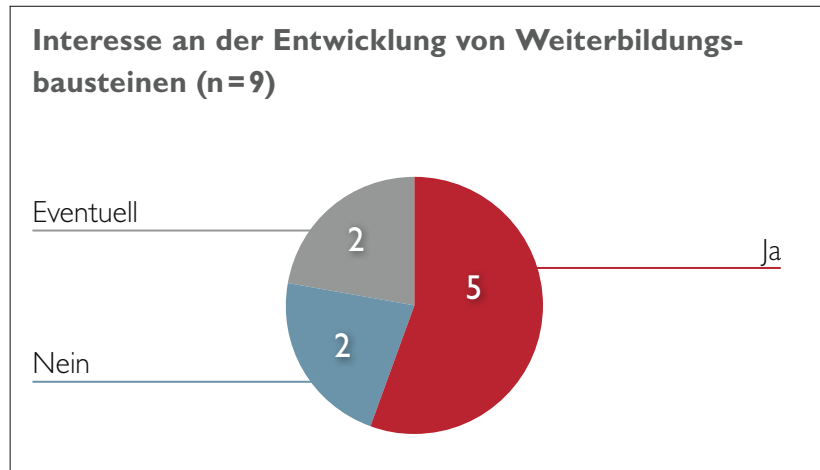
Sind Sie über das Konzept der Hamburger Weiterbildungsbausteine informiert?



Jeder Weiterbildungsanbieter, der diese Frage beantwortet hat, ist über das Konzept der Hamburger Weiterbildungsbausteine informiert. 2 Anbieter gaben an, dass sie nur sehr allgemeine Kenntnisse über das Konzept haben.

Frage 25:

Sind Sie daran interessiert, gemeinsam mit dem Projekt „Netz3L – Hamburg bildet!“ passgenaue Weiterbildungsbausteine zu entwickeln?



An der Entwicklung von Weiterbildungsbausteinen sind über 50 Prozent der beteiligten Weiterbildungsanbieter interessiert. Jeweils 22 Prozent sind nicht interessiert oder noch unschlüssig.

Impressum

Herausgeber:	KWB Koordinierungsstelle Weiterbildung und Beschäftigung e. V. Haus der Wirtschaft Kapstadtring 10 22297 Hamburg Tel. 040 334241-0 Fax 040 334241-299 info@kwb.de www.kwb.de
Geschäftsführender Vorstand:	Hansjörg Lüttke
Autorenteam:	Vivien Heinicke, Elke Miersch
Lektorat:	Christine Robben
Gestaltung:	Regina Neubohn
Titelbild:	Regina Neubohn Vorlage: iStock © Rawpixel Ltd
Kontakt:	netz3L@kwb.de Tel. 040 334241-365 www.netz3L.de

Stand: Oktober 2017

netz3L
Hamburg bildet!

|KWB
Koordinierungsstelle
Weiterbildung
und Beschäftigung e.V.



www.netz3L.de

••• KWB e.V. · Haus der Wirtschaft
Kapstadtring 10 · 22297 Hamburg
Tel. 040 334241-0 · Fax 040 334241-299
info@kwb.de · www.kwb.de