



Weiterbildungsbedarf in Hamburger Unternehmen

Verfahren der Bedarfsanalyse Handreichung

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!



Inhalt

1. Hintergrund	3
2. Empfohlenes Verfahren	4
2.1 Überblick	5
2.2 Erhebung des allgemeinen Bedarfs	6
2.3 Erhebung des speziellen Bedarfs	7
2.4 Entwicklung des ersten Entwurfs eines Weiterbildungsbausteins	8
2.5 Abstimmung mit dem Unternehmen	8
2.6 Checkliste Bedarfserhebung	9
3. Anhang	9

I. Hintergrund

Vor dem Hintergrund der deutschen und europäischen Entwicklungen in der Bildungspolitik haben sich Kammern, Behörden, 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 Koordinierungsstelle Weiterbildung und Beschäftigung e. V. (KWB) den Auftrag erteilt, Weiterbildungsbausteine (WbB) in dem Projekt Netz3L/Weiterbildungsbausteine 2.0 zu entwickeln und zu erproben. Das Projektkonsortium besteht aus der KWB (Projektleitung), dem maritimen kompetenzzentrum (ma-co), der Handwerkskammer Hamburg und dem Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb).

Ziel des Projekts ist es, Weiterbildungsbausteine in unterschiedlichen Branchen zu entwickeln und zu erproben. Die Qualität der Weiterbildungsbausteine soll durch die Festlegung von Standards gewährleistet werden: Bevor ein Weiterbildungsbaustein entwickelt wird, soll sichergestellt sein, dass die zu erwerbenden Kompetenzen am Markt nachgefragt werden. Eine Bedarfserhebung kann hierfür die notwendigen Erkenntnisse liefern.

Die anschließende Entwicklung eines Weiterbildungsbausteins orientiert sich an Arbeitsprozessen und beinhaltet die Beschreibung der zu erwerbenden Lernergebnisse und Kompetenzen. Die Formulierung der Lernergebnisse und Kompetenzen orientiert sich dabei am Deutschen Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen (DQR).

Jeder Weiterbildungsbaustein endet mit einer Kompetenzfeststellung und einem Zertifikat der Behörde für Schule und Berufsbildung.

Die vorliegende Handreichung soll Anbieter beruflicher Fort- und Weiterbildung, die sich entschlossen haben, einen beruflichen Weiterbildungsbaustein in Hamburg zu entwickeln, dabei unterstützen, selbstständig den Bedarf in der Branche, für die sie Qualifizierungsangebote vorhalten, zu analysieren. Dazu wird im Folgenden das empfohlene Bedarfsanalyseverfahren beschrieben.

Der Ablauf wird erläutert und die dazugehörigen Instrumente beschrieben. Angehängt sind die empfohlenen Fragebögen des Erst- und Folgegesprächs sowie der Online-Befragung von Unternehmen.

2. Empfohlenes Verfahren

Das Projekt Netz3L/Weiterbildungsbausteine 2.0 hat das Ziel, Weiterbildungsbausteine in unterschiedlichen Branchen zu entwickeln und zu erproben. Die Ausgangsfragen sind: In welchen Branchen werden welche Kompetenzen benötigt? Wo liegt der Bedarf? Was brauchen Unternehmen, um wettbewerbsfähig zu bleiben? Welche Kompetenzen fehlen Fach- oder Führungskräften oder An- und Ungelernten, um den veränderten Arbeitsbedingungen standhalten zu können?

Um einen Weiterbildungsbaustein zu entwickeln, der passgenau auf den Bedarf von Unternehmen zugeschnitten ist, muss dieser Bedarf im Vorfeld definiert werden. Deswegen sind die Orientierung an Arbeitsprozessen und die Bedarfsanalyse zwei Standards, nach denen Weiterbildungsbausteine entwickelt werden.



Abbildung 1: Standards der Weiterbildungsbausteine

Aus den Erfahrungen des Projekts Netz3L/Weiterbildungsbausteine 2.0 konnte ein Verfahren der Bedarfsanalyse abgeleitet werden. Zukünftige Entwickler/-innen von Weiterbildungsbausteinen können sich daran orientieren, um passgenaue Weiterbildungsbausteine zu entwickeln. Im Folgenden ist der Ablauf im Überblick dargestellt und anschließend werden die einzelnen Schritte und Instrumente der Bedarfsanalyse erläutert.

2.1 Überblick

Um den Bedarf einer Branche zu analysieren kann man schrittweise vorgehen. Die Abbildung „Ablauf und Instrumente der Bedarfsanalyse“ fasst diese Schritte zusammen.

Die eine Möglichkeit ist, zunächst den allgemeinen Bedarf in einer Branche zu erheben, entweder anbieterorientiert oder nachfrageorientiert. Daraufhin ist es notwendig, den speziellen Bedarf, z. B. im direkten Gespräch mit einem oder mehreren Unternehmen, zu erheben.

Steht am Beginn der Bedarfsanalyse die Erhebung eines speziellen Bedarfs, z. B. durch ein Gespräch mit einem Unternehmen, wird der allgemeine Bedarf der Branche im Anschluss erhoben. Hintergrund dieser Vorgehensweise ist die Sicherstellung, dass der entwickelte Weiterbildungsbaustein nicht ausschließlich den individuellen Bedarf eines einzelnen Unternehmens abbildet.

INSTRUMENTE

ABLAUF

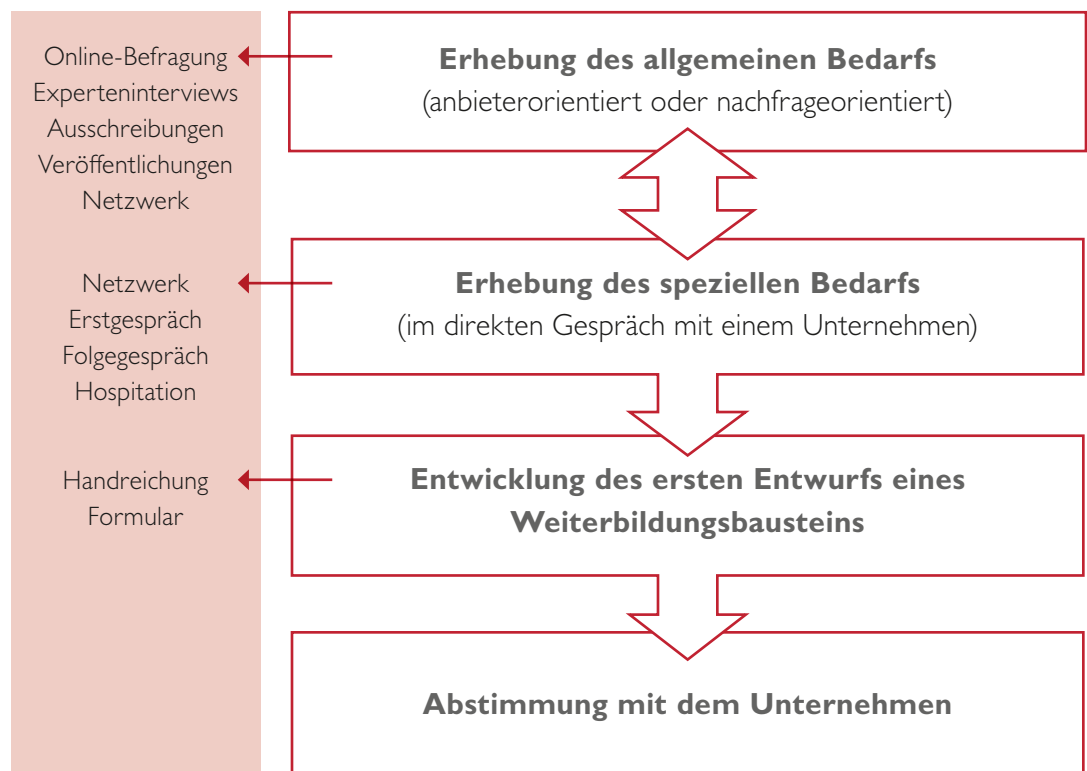


Abbildung 2: Ablauf und Instrumente der Bedarfsanalyse

2.2 Erhebung des allgemeinen Bedarfs

Bei der Erhebung des allgemeinen Bedarfs wird eine Unterteilung in eine anbieterorientierte Entwicklung und eine nachfrageorientierte Entwicklung empfohlen.

Anbieterorientiert

Die anbieterorientierte Entwicklung eines Weiterbildungsbausteins geht initiativ von Anbietern beruflicher Fort- und Weiterbildung aus. Diese sind daran interessiert, neue, passgenaue Weiterbildungsbausteine zu entwickeln oder bereits entwickelte Weiterbildungsbausteine zu nutzen, um aktuell fehlende Kompetenzen in einer Branche zu vermitteln.

Die Anbieter können zur Erhebung des ersten, allgemeinen Bedarfs eine Online-Befragung, wie sie durch das Projekt Netz3L/Weiterbildungsbausteine 2.0 entwickelt wurde, nutzen. Oder sie können z. B. Experteninterviews führen, (Zeitarbeits-)Firmen oder Personalverantwortliche mündlich oder schriftlich befragen oder von der Agentur für Arbeit veröffentlichte Statistiken, Stellenangebote oder Bildungszielplanungen auswerten. Außerdem ist denkbar, ein Netzwerk aus Arbeitsgebern und/oder Fachspezialisten einzubeziehen, um so einen ersten allgemeinen Bedarf in der jeweiligen Branche feststellen zu können.

Nachfrageorientiert

Bei der nachfrageorientierten Entwicklung eines Weiterbildungsbausteins wird der Bedarf von einem Unternehmen geäußert. Dies kann z. B. im Rahmen einer Unternehmensbefragung stattfinden. In der von Netz3L/Weiterbildungsbausteine 2.0 entwickelten Online-Befragung kann das Unternehmen am Ende der Befragung die Möglichkeit nutzen, seine Kontaktdaten zu hinterlassen oder direkt Kontakt zum Projekt aufzunehmen. Außerdem können Unternehmen die Mitgliedschaft in verschiedenen Verbänden oder Netzwerken nutzen, um den Weiterbildungsbedarf an Anbieter oder Arbeitsverwaltung heranzutragen. Es stehen also eine Vielzahl von unterschiedlichen Methoden zur Erhebung des allgemeinen Weiterbildungsbedarfs in einer Branche zur Verfügung, dessen Vor- und Nachteile jeweils abzuwägen sind.

2.3 Erhebung des speziellen Bedarfs

Bei der Erhebung des speziellen Bedarfs werden in der Regel Gespräche mit einem Unternehmen geführt. Diese Gespräche können u. a. in einem Branchennetzwerk stattfinden. Hier äußert z. B. ein Unternehmen einen speziellen Bedarf, der dann zu einem konkreteren Erstgespräch oder einem Folgegespräch bzw. einer Hospitation führt.

Erstgespräch mit Unternehmen

Zunächst wird der Kontext der zu vermittelnden Kompetenzen umrissen, bzw. der Bedarf überblicksartig geklärt. Hierfür hat das Projekt Netz3L/Weiterbildungsbausteine 2.0 den Gesprächsleitfaden I entwickelt, der in einem Erstgespräch mit dem Unternehmen eingesetzt werden kann (siehe Anhang).

In dem Gespräch erhält der Unternehmensvertreter/die Unternehmensvertreterin einen Überblick über die Ziele des Projekts und die Idee der Weiterbildungsbausteine.

Die Gesprächspartner tauschen notwendige Informationen über die Unternehmensstruktur, die Kunden, die wichtigsten Arbeits- und Geschäftsprozesse und den Kompetenzbedarf aus.

Am Ende des Erstgesprächs wird dokumentiert, in welchem Arbeitsbereich welche Beschäftigtengruppen welche zusätzlichen Kompetenzen erwerben sollen. Zudem sollte eine mündliche Vereinbarung über das weitere Vorgehen, z. B. ein Folgegespräch und/oder eine Hospitation im Unternehmen zur detaillierten Bedarfsklärung, getroffen werden.

Folgegespräch/Hospitation im Unternehmen

Das Folgegespräch und/oder die Hospitation beruhen auf der überblicksartigen Bedarfsklärung aus dem Erstgespräch.

Dafür hat das Projekt Netz3L/Weiterbildungsbausteine 2.0 den Gesprächsleitfaden 2 entwickelt, der bei einem Folgegespräch oder einer Hospitation im Unternehmen eingesetzt werden kann (siehe Anhang).

Das Folgegespräch und/oder die Hospitation werden im Idealfall bereits mit einem Bildungsanbieter zusammen durchgeführt. Ergebnis ist hier, dass die Arbeits- und Geschäftsprozesse detailliert beschrieben sind: die Dauer der Weiterbildung, die zu erwerbenden Kompetenzen, die Kompetenzfeststellung und die Voraussetzungen für die Teilnahme am Weiterbildungsbaustein.

2.4 Entwicklung des ersten Entwurfs eines Weiterbildungsbausteins

Vor der konkreten Entwicklung des Bausteins recherchiert der Bildungsanbieter die Schnittmengen zu schon verfügbaren Weiterbildungsbausteinen. Wenn vorhandene Bausteine mindestens 90 % der Inhalte abdecken, besteht die Möglichkeit, die Qualifizierung auf dieser Basis zu planen und im Zertifikat einen individuellen Zusatz mit den Kompetenzen zu verfassen, die zusätzlich vermittelt wurden.

Aus den Ergebnissen des Erst- und Folgegesprächs und/oder der Hospitation sollte es nun möglich sein, das Formular „Berufliche Weiterbildungsbausteine in Hamburg“ so auszufüllen, dass ein erster Entwurf eines Weiterbildungsbausteins vorliegt.

Zur Hilfe genommen werden kann hierfür die „Handreichung zur Beschreibung von Weiterbildungsbausteinen“, die vom Projekt Netz3L/Weiterbildungsbausteine 2.0 im Auftrag der Behörde für Schule und Berufsbildung erstellt wurde.

2.5 Abstimmung mit dem Unternehmen

Jeder entwickelte Weiterbildungsbaustein ist mit einem Fachexperten bzw. mit dem Unternehmen abzustimmen. So kann sichergestellt werden, dass die zu vermittelnden Kompetenzen dem aktuellen Bedarf entsprechen und ein passgenauer Weiterbildungsbaustein entwickelt wurde.

2.6 Checkliste Bedarfserhebung

Schritt Anforderung

1	Der Bildungsanbieter informiert sich regelmäßig über den Bedarf in der jeweiligen Branche (Agentur für Arbeit, Unternehmen, Zeitarbeitsfirmen und Statistiken) und hat dies dokumentiert.	☐
2	Der allgemeine Bedarf für den entwickelten Weiterbildungsbaustein ist nachgewiesen (anbieterorientiert oder nachfrageorientiert).	☐
3	Der Bedarf wurde durch Unternehmensgespräche oder Hospitation im Unternehmen spezifiziert.	☐
4	Es wurde in der Datenbank QualiBe überprüft, ob die zu vermittelnden Kompetenzen bereits in einem anderen Baustein beschrieben sind.	☐
5	Der Bausteinentwurf wurde mit einem Unternehmen abgestimmt.	☐

3. Anhang

Gesprächsleitfaden 1

Gesprächsleitfaden 2

Online-Befragung

Gesprächsleitfaden I Erstgespräch zur überblicksartigen Bedarfsklärung

Die Fragen sind lediglich als Anregung zu sehen, je nach Branche oder Tätigkeitsbereich können Fragen wegfallen oder neue Fragen hinzukommen.

Fragen zum Unternehmen

- » In welche Branche arbeitet das Unternehmen?
- » Wie viele Beschäftigte hat das Unternehmen?
- » Welche Produkte oder Dienstleistungen werden angeboten?
Welche Besonderheiten? Welche Spezialisierungen?
- » Was sind die wesentlichen Arbeits- und Geschäftsprozesse?
- » Welche Kundengruppen gibt es?
- » Gibt es Fachkräfte? Führungskräfte? An- und Ungelernte?
Auszubildende?

Fragen zu bisherigen Weiterbildungen

- » Welche Weiterbildungen wurden bisher intern/extern von
den Beschäftigten durchgeführt?
- » Welche Weiterbildungsanbieter wurden genutzt?
Wie ist die Zufriedenheit mit den Anbietern?
- » Was läuft gut, was läuft nicht gut?

Fragen zum aktuellen Weiterbildungs-/Kompetenzbedarf

- » Welche Beschäftigtengruppen benötigen aktuelle zusätzliche
Kompetenzen? Welche Ausbildung und welche Kompetenzen
bringen Sie bereits mit? In welcher Abteilung arbeiten Sie?
Wie sind dort die Arbeitsprozesse und die Hierarchien?
- » Wo liegt die Herausforderung? Was wäre das vorstellbare
Optimum für die Firma in Bezug auf die Beschäftigten?
Fehlen Beschäftigte oder Kompetenzen?

Am Ende des Gesprächs:

Am Ende wird eine mündliche Vereinbarung darüber getroffen, wie weiter vorgegangen wird. Eine mögliche Vereinbarung könnte sein: „Wir vereinbaren einen Termin für eine Hospitation, um den entsprechenden Arbeitsprozess und die benötigten Kompetenzen besser kennenzulernen“.

Gesprächsleitfaden 2 Folgegespräch und/oder Hospitation zur detaillierten Bedarfsklärung

Die Fragen sind lediglich als Anregung zu sehen, je nach Branche oder Tätigkeitsbereich können Fragen wegfallen oder neue Fragen hinzukommen.

Analyse des Arbeitsbereiches

- » Wie sind die Arbeitszeiten in dem zu qualifizierenden Bereich (Regelarbeitszeit, Schichtarbeit, Rufbereitschaft)?
- » Gibt es spezielle Belastungen? Wenn ja, welche (Licht, Lärm, Kälte, körperliche Anstrengung, Zeitdruck)?
- » Welche Maschinen, Ausrüstungen oder Werkzeuge gehören zum Arbeitsumfeld und müssen bekannt sein bzw. bedient werden?
- » Welche Materialien werden am Arbeitsplatz benötigt?
- » Welche Zugangsvoraussetzungen gibt es für den Arbeitsbereich (Berufsabschluss, Erfahrungen, Weiterbildungen, spezielle Kenntnisse, Führerschein)?
- » Wie viele Beschäftigte sind in dem Arbeitsbereich tätig?

Analyse der Arbeitsabläufe und der benötigten Kompetenzen

- » Wie selbstständig sollen die Beschäftigten bei der Auftragsabwicklung sein? Z. B:
 - » Beschäftigte sollen die Arbeit nach der Auftragsvergabe unter Anleitung ausführen, sie werden während der Arbeit kontrolliert.
 - » Beschäftigte sollen die Arbeit nach der Auftragsvergabe selbstständig ausführen, die Verantwortung tragen sie nicht.
 - » Beschäftigte sollen die Arbeit nach der Auftragsvergabe selbstständig ausführen, die Verantwortung liegt bei Ihnen selbst im Rahmen ihrer Zuständigkeit.
 - » Beschäftigte sollen Aufträge selbstständig und eigenverantwortlich definieren und entwickeln. Sie vergeben diese Aufträge an zuständige Beschäftigte weiter und kontrollieren die Arbeit.
- » Werden die Tätigkeiten in einem Team umgesetzt?
- » Wie würden Sie einen typischen Arbeitsablauf beschreiben? Welche Tätigkeiten gibt es diesem Bereich und welche Kompetenzen müssen die Beschäftigten dafür idealerweise mitbringen?

- » Welches sind die Schnittstellen zu anderen Abteilungen oder Beschäftigtengruppen? Welche Erwartungen haben diese an die Beschäftigten, die qualifiziert werden sollen?
- » Haben die Beschäftigten Kontakt zu Kunden/Lieferanten? Wenn ja, in welcher Form?
- » Gibt es spezielle Verordnungen, Gesetze, Richtlinien oder Sicherheitsmaßnahmen, die eingehalten werden müssen? Wenn ja, welche?

Analyse der Verbesserungspotentiale und eventuellen Anpassungen an zukünftige Veränderungen

- » Was sind die häufigsten Fehlerquellen und welche Kompetenzen werden benötigt um diese zu vermeiden?
- » Welche Produkte oder Dienstleistungen sollen verbessert werden und welche Kompetenzen werden dafür benötigt?
- » Welche Arbeitsabläufe werden sich in absehbarer Zukunft ändern? Stehen technische oder organisatorische Veränderungen an? Welche zusätzlichen Kompetenzen werden zukünftig benötigt?

Online-Befragung Fragebogen

Unternehmensbefragung

Was ist das Ziel der Befragung?

Ziel der Befragung ist es, aktuelle Weiterbildungsbedarfe Hamburger Unternehmen zu ermitteln. Die Ergebnisse sollen in die Konzeption neuer Weiterbildungsangebote einfließen. Die Befragung ist Teil des Projekts Netz3L/Weiterbildungsbausteine 2.0, das unter Leitung der Koordinierungsstelle Weiterbildung und Beschäftigung e. V. (KWB) durchgeführt wird. Falls Sie an den Ergebnissen der Befragung interessiert sind oder weitere Informationen wünschen, geben Sie bitte am Ende des Fragebogens Ihre Kontaktdaten an.

Wer wird befragt?

Die Befragung richtet sich an Personen, die für Personalangelegenheiten zuständig sind. Das sind die Leiter/-innen der Personalabteilungen, bei kleineren Unternehmen die Inhaber/-innen, Geschäftsführer/-innen oder Vorgesetzte. Die Befragung dauert ca. 10 Minuten.

Selbstverständlich werden alle Fragebögen anonym ausgewertet.

Teil I Unternehmen

I. In welcher Branche ist Ihr Unternehmen tätig?

☐	Baugewerbe (u. a. Maler- und Lackierergewerbe, Elektroinstallation, Ausbau)
☐	Handel (Groß- und Einzelhandel)
☐	Verarbeitendes Gewerbe: Metall-/Elektroindustrie, Textilindustrie, Maschinen-/Fahrzeugbau u. ä.
☐	Erziehung und Unterricht (u. a. Kindergärten, Universitäten, Bildungsdienstleister)
☐	Nahrungs- und Genussmittelgewerbe (u. a. Bäckereien, Fleischereien)
☐	Land- und Forstwirtschaft, Fischerei
☐	Logistik (u. a. Transport, Lagerei, Personenbeförderung, Schifffahrt, Luftfahrt)
☐	Energieversorgung; Wasserversorgung, Abwasser- und Abfallentsorgung und Beseitigung von Umweltverschmutzungen
☐	Information und Kommunikation (u. a. Verlagswesen, Telekommunikation, Erbringung von Dienstleistungen Informationstechnologie)
☐	Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen (u. a. Rechts- und Steuerberatung, Unternehmensberatung, Ingenieurbüros, Werbung)
☐	Gesundheits- und Sozialwesen (u. a. Krankenhäuser, ambulante Pflege, Arztpraxen)
☐	Kunst, Unterhaltung und Erholung (u. a. Theater- und Konzertveranstalter, Museen, Fitnesszentren, Sportvereine, Spiel-, Wett- und Lotteriewesen)
☐	Erbringung von sonstigen wirtschaftlichen Dienstleistungen (u. a. Reinigung von Gebäuden, Hausmeisterdienste, Garten-/Landschaftsbau, Call-Center)
☐	Erbringung von sonstigen Dienstleistungen (u. a. Reparatur von Gebrauchsgütern, überwiegend persönliche Dienstleistungen wie Friseursalons, Wäschereien etc., Interessenvertretungen)
☐	Gastgewerbe (u. a. Hotels, Ferienzentren, Restaurants, Imbissstuben, Bars, Event-Caterer)
☐	Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung
☐	Instandhaltung und Reparatur von Kraftfahrzeugen
☐	Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen
☐	Bergbau und Gewinnung von Steinen und Erden
☐	Grundstücks- und Wohnungswesen
☐	Weiß nicht
☐	Sonstige, und zwar:
	

2. Wie viele Beschäftigte hat Ihr Unternehmen?

☐ bis 9 Beschäftigte

☐ 10 bis 49 Beschäftigte

☐ 50 bis 99 Beschäftigte

☐ 100 bis 199 Beschäftigte

☐ 200 bis 499 Beschäftigte

☐ 500 Beschäftigte und mehr

3. Welche der folgenden Personengruppen sind derzeit in Ihrem Unternehmen beschäftigt? Mehrfachnennung möglich

☐ Führungskräfte

☐ Fachkräfte (d. h. Personen mit mind. abgeschlossener Berufs- oder Hochschulausbildung ohne Leitungsfunktion)

☐ Auszubildende

☐ An- und Ungelernte

4. Welche Maßnahmen ergreifen Sie, um Fachkräfte für Ihr Unternehmen zu gewinnen? Mehrfachnennung möglich

☐ Wir bilden (mehr) aus.

☐ Wir verstärken Kontakte zu Schulen.

☐ Wir verstärken Kontakte zu Hochschulen.

☐ Wir intensivieren das Lernen am Arbeitsplatz.

☐ Wir unterstützen Weiterbildungsmaßnahmen (z.B. zum Meister, Vorarbeiter).

☐ Wir unterstützen die Nachqualifizierung für die Zulassung zur Externenprüfung.

☐ Wir planen Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

☐ Wir bieten höhere Verdienste/sonstige geldwerte Vorteile.

☐ Wir übernehmen Zeitarbeiter/-innen.

☐ Keine

☐ Weiß nicht

☐ Sonstige, und zwar:



Teil II – Weiterbildung

5. Von welchen Anbietern haben Sie in den letzten 3 Jahren Weiterbildungsangebote genutzt? Mehrfachnennung möglich

☐	Bildungsdienstleister
☐	Industrie- und Handelskammer, Handwerkskammer
☐	Verband (Arbeitgeber und Gewerkschaften)
☐	Innung
☐	Arbeitsagentur, Jobcenter
☐	Hersteller
☐	(Fach-)Hochschulen
☐	Volkshochschulen
☐	Keine
☐	Weiß nicht
☐	Sonstige, und zwar:
	

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

	gar nicht wichtig	weniger wichtig	wichtig	sehr wichtig	weiß nicht
Relevanz des Themas für die eigene Arbeitspraxis	☐	☐	☐	☐	☐
Inhaltliche Vergleichbarkeit mit anderen Angeboten	☐	☐	☐	☐	☐
Möglichkeit der Nutzung von E-Learning	☐	☐	☐	☐	☐
Modulare Angebote mit individueller Wahlmöglichkeit	☐	☐	☐	☐	☐
Berufsbegleitendes Angebot (z. B. in den Abendstunden, am Wochenende)	☐	☐	☐	☐	☐
Vergabe eines anerkannten Zertifikats (z. B. durch die Kammer)	☐	☐	☐	☐	☐
Zertifizierung des Anbieters	☐	☐	☐	☐	☐
Gutes Preis-Leistungs-Verhältnis	☐	☐	☐	☐	☐

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

- ☐ Öffentliche Fördermöglichkeit, z. B. Weiterbildungsbonus, Programm WeGebAU (Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter Älterer in Unternehmen)
- ☐ Beratungs- und Informationsangebot, z. B. durch die Arbeitsagentur, durch Weiterbildung Hamburg Service und Beratung gGmbH (W.H.S.B.), durch Bildungsdienstleister
- ☐ Kursportale und Kursdatenbanken, z. B. WISY, Kursnet
- ☐ Keine
- ☐ Weiß nicht
- ☐ Sonstige, und zwar:


8. Wie viel Prozent der Führungskräfte in Ihrem Unternehmen wurden im Jahr 2014 ungefähr für Weiterbildungen freigestellt?

- | | |
|---|---|
| ☐ 0 Prozent | ☐ 1 bis 25 Prozent |
| ☐ 26 bis 50 Prozent | ☐ 51 bis 75 Prozent |
| ☐ 76 bis 100 Prozent | ☐ 76 bis 100 Prozent |

9. Wie viel Zeit haben Sie im Jahr 2014 in den meisten Fällen für die Weiterbildung von Führungskräften verwendet?

- | | |
|--|--|
| ☐ Weniger als 1 Tag | ☐ 1 bis 2 Tage |
| ☐ 3 bis 5 Tage | ☐ 1 bis 2 Wochen |
| ☐ 3 bis 4 Wochen | ☐ 1 bis 2 Monate |
| ☐ 3 bis 4 Monate | ☐ Mehr als 4 Monate |
| ☐ Weiß nicht | ☐ Keine |

10. Wie viel Prozent der Fachkräfte in Ihrem Unternehmen wurden im Jahr 2014 ungefähr für Weiterbildungen freigestellt?

- | | |
|---|---|
| ☐ 0 Prozent | ☐ 1 bis 25 Prozent |
| ☐ 26 bis 50 Prozent | ☐ 51 bis 75 Prozent |
| ☐ 76 bis 100 Prozent | ☐ 76 bis 100 Prozent |

11. Wie viel Zeit haben Sie im Jahr 2014 in den meisten Fällen für die Weiterbildung von Fachkräften verwendet?

☐ Weniger als 1 Tag

☐ 1 bis 2 Tage

☐ 3 bis 5 Tage

☐ 1 bis 2 Wochen

☐ 3 bis 4 Wochen

☐ 1 bis 2 Monate

☐ 3 bis 4 Monate

☐ Mehr als 4 Monate

☐ Weiß nicht

☐ Keine

12. Wie viel Prozent der An- und Ungelernten in Ihrem Unternehmen wurden im Jahr 2014 ungefähr für Weiterbildungen freigestellt?

☐ 0 Prozent

☐ 1 bis 25 Prozent

☐ 26 bis 50 Prozent

☐ 51 bis 75 Prozent

☐ 76 bis 100 Prozent

☐ 76 bis 100 Prozent

13. Wie viel Zeit haben Sie im Jahr 2014 in den meisten Fällen für die Weiterbildung von An- und Ungelernten verwendet?

☐ Weniger als 1 Tag

☐ 1 bis 2 Tage

☐ 3 bis 5 Tage

☐ 1 bis 2 Wochen

☐ 3 bis 4 Wochen

☐ 1 bis 2 Monate

☐ 3 bis 4 Monate

☐ Mehr als 4 Monate

☐ Weiß nicht

☐ Keine

Teil III – Weiterbildungsbedarf

14. Ermitteln Sie den Weiterbildungsbedarf Ihrer Beschäftigten?

☐ Ja

☐ Nein $\Rightarrow$ Bitte die nächste Frage überspringen.

☐ Weiß nicht $\Rightarrow$ Bitte die nächste Frage überspringen.

15. Wie ermitteln Sie den Weiterbildungsbedarf? Mehrfachnennung möglich

☐ Durch regelmäßige Kompetenzfeststellung

☐ In Mitarbeitergesprächen

☐ Durch Beobachtung, z. B. am Arbeitsplatz

☐ Sonstige, und zwar:



16. Für welche Themen sehen Sie in absehbarer Zukunft Weiterbildungsbedarf der Führungskräfte?

Bitte unterscheiden Sie in den folgenden Fragen nach Bedarfen in fachliche und überfachliche Themen. Sollten Sie mehr als drei fachliche Themenbereiche sehen, nennen Sie bitte die drei wichtigsten. Sehen Sie keinen Weiterbildungsbedarf, vermerken Sie dies bitte kurz.

Fachliche Themen:

☐ Thema 1:



☐ Thema 2:



☐ Thema 3:



Überfachliche Themen:

☐ EDV

☐ Fremdsprachen

☐ Kundenorientierung

☐ Verhandlungsorientierung

☐ Gender, Diversity

☐ Sonstige, und zwar:



☐ Sicherheit/Arbeitsschutz

☐ Gesundheit

☐ Umwelt

☐ Deutsch als Fremdsprache

☐ Kein Bedarf

17. Für welche Themen sehen Sie in absehbarer Zukunft Weiterbildungsbedarf der Fachkräfte?

Bitte unterscheiden Sie in den folgenden Fragen nach Bedarfen in fachliche und überfachliche Themen. Sollten Sie mehr als drei fachliche Themenbereiche sehen, nennen Sie bitte die drei wichtigsten. Sehen Sie keinen Weiterbildungsbedarf, vermerken Sie dies bitte kurz.

Fachliche Themen:

☐ Thema 1:



☐ Thema 2:



☐ Thema 3:



Überfachliche Themen:

☐ EDV

☐ Sicherheit/Arbeitsschutz

☐ Fremdsprachen

☐ Gesundheit

☐ Kundenorientierung

☐ Umwelt

☐ Verhandlungsorientierung

☐ Deutsch als Fremdsprache

☐ Gender, Diversity

☐ Kein Bedarf

☐ Sonstige, und zwar:



18. Für welche Themen sehen Sie in absehbarer Zukunft Weiterbildungsbedarf der An- und Ungelernten?

Bitte unterscheiden Sie in den folgenden Fragen nach Bedarfen in fachliche und überfachliche Themen. Sollten Sie mehr als drei fachliche Themenbereiche sehen, nennen Sie bitte die drei wichtigsten. Sehen Sie keinen Weiterbildungsbedarf, vermerken Sie dies bitte kurz.

Fachliche Themen:

☐ Thema 1:



☐ Thema 2:



☐ Thema 3:



Überfachliche Themen:

☐ EDV☐ Sicherheit/Arbeitsschutz☐ Fremdsprachen☐ Gesundheit☐ Kundenorientierung☐ Umwelt☐ Verhandlungsorientierung☐ Deutsch als Fremdsprache☐ Gender, Diversity☐ Kein Bedarf☐ Sonstige, und zwar:

Teil IV Abschluss

Weiterbildungsbausteine sind eine Möglichkeit, um Beschäftigte weiterzubilden. Die Teilnahme an einem Weiterbildungsbaustein soll Beschäftigte motivieren, ihre berufliche Handlungsfähigkeit zu erhalten und anzupassen oder zu erweitern und beruflich aufzusteigen. Die Qualität der Weiterbildungsbausteine wird durch einheitliche Qualitätsstandards gesichert.

19. Sind Sie über dieses Angebot informiert?

☐ Ja ☐ Nein ☐ Nur sehr allgemein

20. Gibt es in Ihrem Unternehmen Beschäftigte, die aus Ihrer Sicht für eine Weiterbildung mithilfe von Weiterbildungsbausteinen infrage kommen?

☐ Ja ☐ Nein ☐ Eventuell, ich benötige weitere Informationen

Falls Sie mehr über die Weiterbildungsbausteine erfahren möchten oder an den Ergebnissen der Befragung interessiert sind, geben Sie hier Ihre Kontaktdaten an.

Name des Unternehmens:

Anschrift:

Telefon/E-Mail:

Ansprechperson:

Vielen Dank für Ihre Teilnahme an der Befragung!

Hinweise zu vertiefender Literatur

Allgemeine Grundlagenliteratur

Kromrey, Helmut (2006): Empirische Sozialforschung. Modelle und Methoden der standardisierten Datenerhebung und Datenauswertung. Lucius & Lucius, Stuttgart.

Lamnek, Siegfried (1995): Qualitative Sozialforschung. Band 1 und Band 2, Beltz, Weinheim.

Bogner, Alexander/Littig, Beate/Menz, Wolfgang (2009): Experteninterviews. Theorien, Methoden, Anwendungsfelder. VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden.

Literatur zum Thema qualitative Interviews

Flick, Uwe (2002): Qualitative Sozialforschung. Eine Einführung. Rowohlt, Reinbek.

Bogner, Alexander/Littig, Beate/Menz, Wolfgang (2009): Experteninterviews. Theorien, Methoden, Anwendungsfelder. VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden.

Mey, Günter/Mruck, Katja (2007): Qualitative Interviews. In: Naderer, Gabriele/Balzer, Eva (Hrsg.): Qualitative Marktforschung in Theorie und Praxis: Grundlagen, Methoden und Anwendungen. Gabler, Wiesbaden. Abrufbar unter: <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssoar-2994> (letzter Aufruf 26.09.2016)

Literatur zum Thema Online-Befragungen und Fragebogenkonstruktion

Bandilla, Wolfgang (2015): Online-Befragungen. Mannheim, GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften (GESIS Survey Guidelines), abrufbar unter: http://www.gesis.org/fileadmin/upload/SDMwiki/Online_Befragungen_Bandilla_08102015_I.I.pdf (letzter Aufruf 22.09.2016)

Porst, Rolf (2001): Wie man die Rücklaufquote bei postalischen Befragungen erhöht. Zentrum für Umfragen, Methoden und Analysen -ZUMA-, ZUMA How-to-Reihe, Nr. 09, abrufbar unter: <http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssoar-201415> (letzter Aufruf 22.09.2016)

Lenzner, Timo/Menold, Natalja (2015): Frageformulierung. Mannheim, GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften (GESIS Survey Guidelines), abrufbar unter: http://www.gesis.org/fileadmin/upload/SDMwiki/Frageformulierung_Lenzner_Menold_08102015_I.I.pdf (letzter Aufruf 22.09.2016)

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

Autoren-Team:

Elke Miersch und
Andrea Paschke
KWB Koordinierungsstelle Weiterbildung
und Beschäftigung e. V.

Sylvia Kestner
Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb)
gGmbH

Gunnar Binda
BWS Berufliche Wirtschaftsschule Hamburg
Eimsbüttel

Lektorat:

Anuschka Neweczeral

Gestaltung:

Regina Neubohn

Titelbild:

Regina Neubohn
Vorlage: iStock © Rawpixel Ltd

Kontakt:

Andrea Paschke, Elke Miersch
paschke@kwb.de, miersch@kwb.de
Tel. 040 334241-365
www.netz3l.de

Stand: Oktober 2016

netz3L

Weiterbildungsbausteine 2.0

|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