



Weiterbildungsbedarf in Hamburger Unternehmen

Auswertung der online-gestützten
Befragung von Unternehmen
in der Medien- und IT-Branche

Medien- und IT-Branche

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

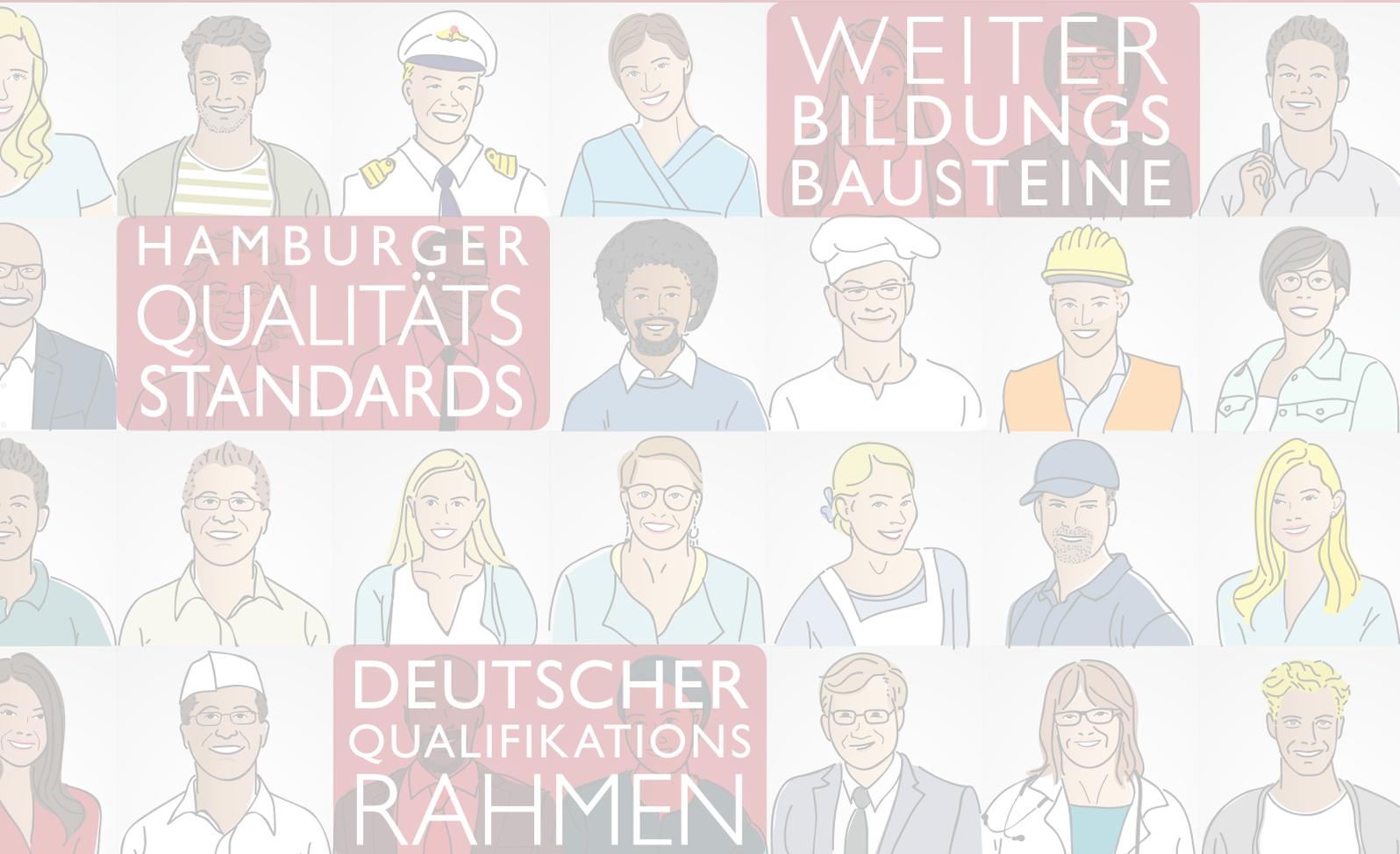


Europäische Union

Europäischer Sozialfonds ESF
Chancen nutzen, Beschäftigung sichern!



Hamburg



Inhalt

1. Hintergrund	3
2. Auswertung	4
2.1 Angaben zum Unternehmen	6
2.2 Weiterbildung allgemein	7
2.3 Kriterien von Weiterbildung	11
2.4 Weiterbildungsbedarf der Führungskräfte	14
2.5 Weiterbildungsbedarf der Fachkräfte	16
2.6 Weiterbildungsbedarf der An- und Ungelernten	19
2.7 Weiterbildungsbausteine: Informationslage	21
Impressum	23

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 Koordinierungsstelle Weiterbildung und Beschäftigung e. V. (KWB) den Auftrag erteilt, Weiterbildungsbausteine (WbB) in dem Projekt „Netz3L – Hamburg bildet!“ zu entwickeln und gemeinsam mit Bildungsanbietern 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.

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. 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 925 Hamburger Unternehmen aus der Medien- und IT-Branche. Darunter vertreten sind auch Unternehmen, die sich selbst nicht dieser, sondern den Branchen Bildung, Erbringung von freiberuflichen Dienstleistungen sowie Gesundheits- und Sozialwesen zuordnen, aber über eigene IT-Abteilungen verfügen. Die Unternehmen wurden per E-Mail angeschrieben. Die Befragung wurde über eine Internetplattform (SurveyMonkey) bereitgestellt, auf die im E-Mail-Anschreiben verlinkt wurde. Insgesamt 39 Unternehmen beteiligten sich zwischen März und April 2017 an der Befragung. Davon konnten 25 Fragebögen in diese Auswertung einbezogen werden.

Im Vergleich zu vorherigen Befragungen und deren Auswertungen des Projektes „Netz3L“ wurden einzelne Fragen überarbeitet und den Gegebenheiten der Internetplattform angepasst.

2. Auswertung

Es haben sich Unternehmen aller Größen an der Befragung beteiligt, die größte Gruppe bilden jedoch mit 36 % die Unternehmen mit 10 bis 49 Beschäftigten. Die Großunternehmen mit 500 und mehr Beschäftigten sind mit 20 % am zweithäufigsten vertreten. Beantwortet haben die Befragung in den meisten Fällen Fachkräfte, gefolgt von Führungskräften und in 20 % der Fälle Geschäftsführer/-innen.

Im ersten Teil der Befragung wurde nach der allgemeinen Umsetzung von Weiterbildungen im Unternehmen gefragt. So hat z. B. die Hälfte der beteiligten Unternehmen in den letzten 3 Jahren klassische Weiterbildungsdienstleister und/oder selbständige Berater/-innen, Trainer/-innen und Coaches für die Weiterbildung ihrer Beschäftigten in Anspruch genommen. Knapp die Hälfte der Unternehmen bildet selber aus und unterstützt die Weiterbildungen durch Freistellung oder finanzielle Beteiligung an den Weiterbildungskosten.

Auslöser für die Weiterbildung der Beschäftigten sind in erster Linie die Anpassung an fachliche Entwicklungen und technische Fortschritte, gefolgt von der Förderung individueller Karrierewege. Den Weiterbildungsbedarf ihrer Beschäftigten ermitteln 18 von 25 Unternehmen durch Mitarbeitergespräche. 7 Unternehmen führen regelmäßige Kompetenzfeststellungen durch. Bei den Kriterien für die Nutzung eines Weiterbildungsangebots spielen die Relevanz des Themas für die eigene Arbeitspraxis und das Preis-Leistungs-Verhältnis die wichtigsten Rollen. Die 3 Lernformen E-Learning/Blended Learning, Präsenzunterricht und individuelles Lernen am Arbeitsplatz mit Lerncoach sind relativ gleich gewichtet, spielen in der Wertigkeit eher eine untergeordnete Rolle, vermutlich weil die Rahmenbedingungen und die Aufbereitung der Inhalte für die Unternehmen wichtiger sind als die Unterrichtsmethoden.

In 11 von 24 Unternehmen wird das Wissen durch Lernen im Arbeitsprozess, am Arbeitsplatz sowie in Projekten und Gruppen vermittelt. Die Teilnahme an Tagungen und Konferenzen sowie das Lernen durch Lerncoaches, Mentoren/-innen und Berater/-innen sehen 10 von 24 Unternehmen als wichtig an. Eine öffentliche Förderung der Weiterbildung ihrer Beschäftigten nehmen in Medien- und IT-Unternehmen nur 3 von 24 Unternehmen in Anspruch.

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 kaum. Jeweils ein Viertel der Unternehmen gab an, im vergangenen Jahr keine Führungs- bzw. Fachkräfte freigestellt zu haben. In knapp der Hälfte der teilnehmenden Unternehmen wurden zwischen 1 % und 25 % der Führungs- und Fachkräfte freigestellt, wobei die Quoten bei der Freistellung der Fachkräfte etwas höher waren. Für beide Zielgruppen dauerten die Weiterbildungen selten länger als 5 Tage, die durchschnittliche Dauer bei den Fachkräften betrug sogar in 35 % der Unternehmen nur 1 bis 2 Tage. Die An- und Ungelernten wurden zwar prozentual etwas häufiger für Weiterbildungen freigestellt, die durchschnittliche Dauer der Weiterbildungen betrug hier jedoch maximal 5 Tage. Insgesamt beantworteten nur 7 Unternehmen die Fragen zur Weiterbildung der An- und Ungelernten, was darauf schließen lässt, dass diese Zielgruppe bei den Medien- und IT-Unternehmen eher unterrepräsentiert ist.

Dies macht sich auch in der Beantwortung der Fragen nach den Weiterbildungsthemen bemerkbar. Bei den An- und Ungelernten stehen deutlich EDV und IT-Themen im Vordergrund. Überfachlich nehmen auch Themen wie Kundenorientierung und Kommunikation einen vorderen Platz ein. Bei den Führungskräften findet sich an überfachlichen Themen Kommunikation und Verhandlungsorientierung unter den am meisten genannten Themen, bei den Fachkräften Kommunikation und Kundenorientierung. Im Bereich der frei formulierten fachlichen Themen wurden bei den Führungskräften Führungsthemen und fachliche IT-Themen am häufigsten genannt. 7 von 11 Unternehmen formulierten einen Bedarf an Weiterbildungen im Bereich Mitarbeiterführung, nimmt man noch die Themen im Bereich Kommunikation und Sozialkompetenz hinzu, sind es sogar 11 Nennungen.

Auch für die Fachkräfte wurden in diesem Themenbereich in erster Linie Weiterbildungen zur Führung, Teamarbeit und Kommunikation genannt, an zweiter Stelle stehen die fachlichen IT-Themen.

Über das Konzept der Weiterbildungsbausteine sind 8 von 19 Unternehmen, wenn auch nur sehr allgemein, informiert. Dementsprechend äußerte auch nur die Hälfte der Unternehmen, dass sie eventuell ein Interesse an der Entwicklung von Weiterbildungsbausteinen hat.

Im Folgenden werden die hier skizzierten Ergebnisse noch einmal detailliert für die verschiedenen Bereiche dargestellt.

2.1 Angaben zum Unternehmen

Frage 1: Branchen

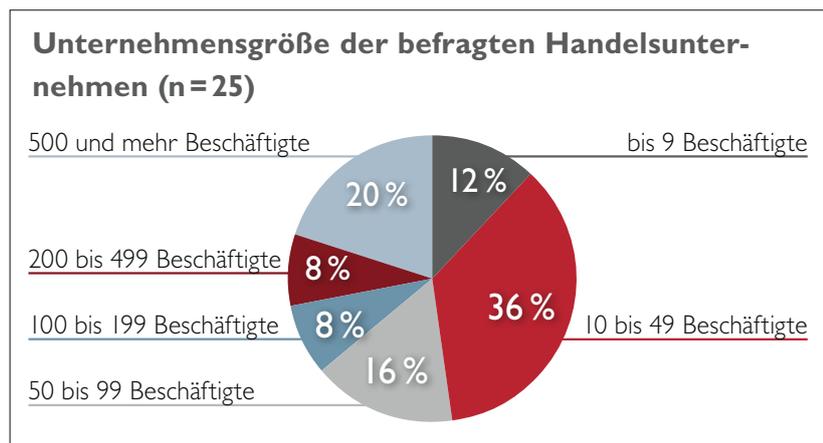
In welcher Branche ist Ihr Unternehmen hauptsächlich tätig?

Branchen (Mehrfachnennungen)	Anzahl (n = 25)
Verarbeitendes Gewerbe: Metall-/Elektroindustrie, Textilindustrie, Maschinen-/Fahrzeugbau u. ä., Erziehung und Unterricht (u. a. Kindergärten, Universitäten, Bildungsdienstleister)	3
Information und Kommunikation (u. a. Verlagswesen, Telekommunikation, Erbringung von Dienstleistungen, Informationstechnologie)	16
Erbringung von freiberuflichen, wissenschaftlichen und technischen Dienstleistungen (u. a. Rechts- und Steuerberatung, Unternehmensberatung, Ingenieurbüros, Werbung)	2
Gesundheits- und Sozialwesen (u. a. Krankenhäuser, ambulante Pflege, Arztpraxen)	5
Kunst, Unterhaltung und Erholung (u. a. Theater- und Konzertveranstalter, Museen, Fitnesszentren, Sportvereine, Spiel-, Wett- und Lotteriewesen)	1
Erbringung von Finanz- und Versicherungsdienstleistungen	1

Neben den 16 Unternehmen, die sich der Information und Kommunikation zuordnen, beteiligten sich auch Medien- und IT-Abteilungen aus anderen Branchen an der Befragung.

Frage 2:

Wie viele Beschäftigte hat Ihr Unternehmen?



An der Befragung haben sich zu fast 50 % Klein- und Kleinstunternehmen mit einer Unternehmensgröße von unter 50 Beschäftigten beteiligt. Etwas mehr als ein Viertel der Antworten kam von größeren Unternehmen mit über 200 Beschäftigten, von denen die Gruppe der Unternehmen mit über 500 Beschäftigten mit 20 % den größten Anteil stellen.

2.2 Weiterbildung allgemein

Frage 3:

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

* 1 x Inhouse Ressourcen,
1 x Konferenzen und Barcamps
div. Anbieter,
1 x Geschäftspartner, interne
Schulungen,
1 x Berufsgenossenschaften

Anbieter, von denen Weiterbildungsangebote genutzt wurden (Mehrfachnennungen)



Wie die Tabelle zeigt, spielen klassische Weiterbildungsanbieter und selbstständige Trainer/-innen, Berater/-innen oder Coaches die größte Rolle bei der Durchführung von Weiterbildungen für die Unternehmen der Medien- und IT-Branche. Nur 4 von 25 Unternehmen geben an, eigene Bildungseinrichtungen zu nutzen.

Frage 4: Entwicklungsmöglichkeiten für Beschäftigte

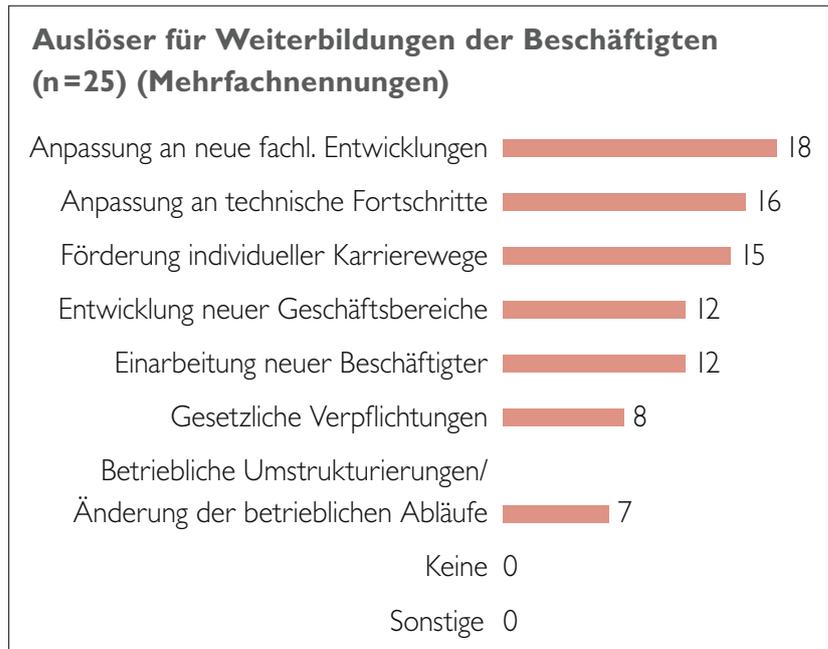
Welche Entwicklungsmöglichkeiten bieten Sie Ihren Beschäftigten?

(Mehrfachnennungen)	Anzahl (n=25)
Wir bilden (vermehrt) aus.	11
Wir intensivieren das Lernen am Arbeitsplatz.	11
Wir unterstützen nicht staatlich geregelte Weiterbildungen durch finanzielle Beteiligung an den Weiterbildungskosten.	9
Wir unterstützen nicht staatlich geregelte Weiterbildungen durch Freistellungen.	8
Wir unterstützen Weiterbildungen zur Erlangung eines staatlich geregelten Abschlusses durch finanzielle Beteiligung an den Weiterbildungskosten.	5
Wir unterstützen Weiterbildungen zur Erlangung eines staatlich geregelten Abschlusses durch Freistellungen.	4
Wir informieren unsere Beschäftigten regelmäßig über Finanzierungsmöglichkeiten beruflicher Weiterbildung.	2
Keine	1
Sonstiges	0
Weiß nicht	0

Knapp die Hälfte der beteiligten Unternehmen bildet selber aus oder unterstützt das Lernen am Arbeitsplatz. Auch wenn nur 2 von 25 Unternehmen ihre Beschäftigten regelmäßig über Finanzierungsmöglichkeiten für berufliche Weiterbildung informieren, geben doch 9 bzw. 8 der 25 Unternehmen an, dass Sie die Weiterbildungen Ihrer Beschäftigten finanziell oder durch Freistellungen unterstützen. Dabei spielen die nicht staatlich geregelten Weiterbildungen eine deutlich größere Rolle als die staatlich geregelten.

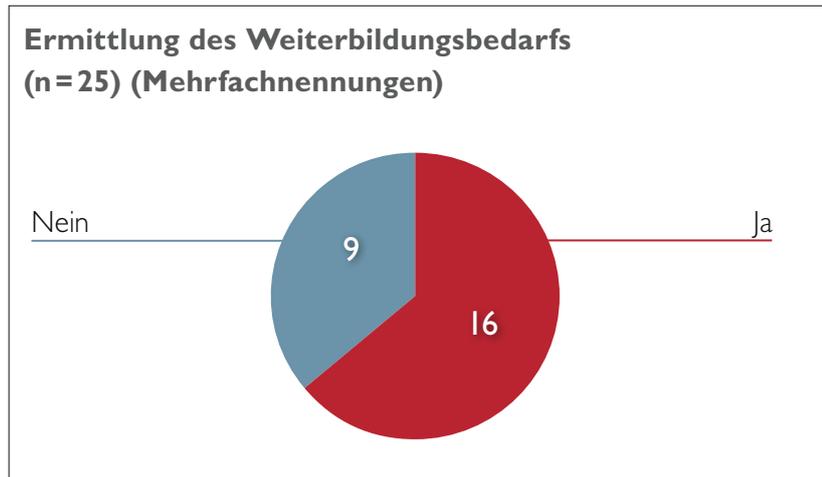
Frage 5:

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

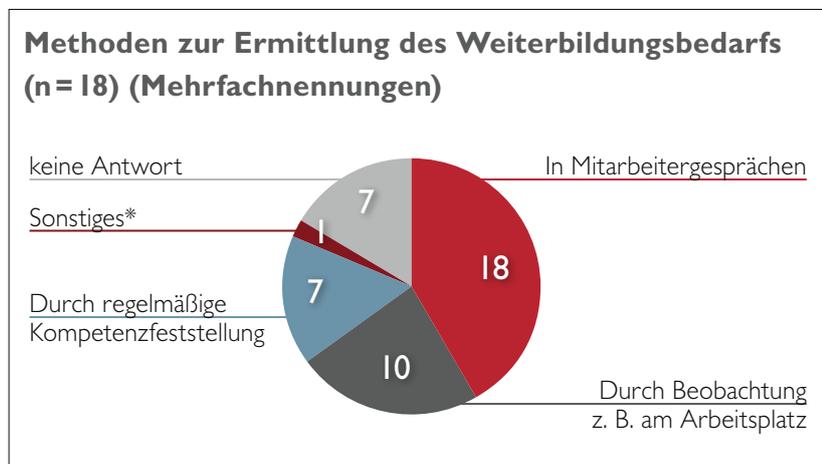


Die Anpassung an neue fachliche Entwicklungen oder an technische Fortschritte wird für die deutliche Mehrheit der Unternehmen als Anlass für Weiterbildungen gesehen. Ebenfalls eine Mehrzahl der Unternehmen gibt an, die individuellen Karrierewege ihrer Beschäftigten durch Weiterbildungen zu fördern. Betriebliche Umstrukturierungen und gesetzliche Verpflichtungen sind hingegen nur für ca. ein Drittel der befragten Unternehmen Auslöser für Weiterbildungen.

Frage 6:
Ermitteln Sie
den Weiterbildungsbedarf
Ihrer Beschäftigten?



Frage 7:
Wie ermitteln Sie
den Weiterbildungsbedarf?



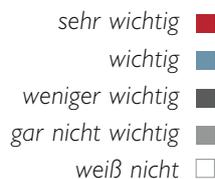
* Unternehmensstrategie

64 % der befragten Unternehmen gaben an, den Weiterbildungsbedarf ihrer Beschäftigten zu ermitteln. Alle 18 Unternehmen, die den Weiterbildungsbedarf ermitteln, führen Mitarbeitergespräche. Regelmäßige Kompetenzfeststellungen führen 7 Unternehmen durch, das entspricht 30 % aller teilnehmenden Medien- und IT-Unternehmen.

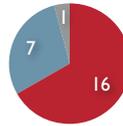
2.3 Kriterien von Weiterbildung

Frage 8:

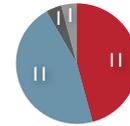
Wie wichtig sind Ihnen folgende Kriterien bei der Nutzung eines Weiterbildungsangebots?



Kriterien für die Nutzung eines Weiterbildungsangebots (n = 24)



Relevanz des Themas für die eigene Arbeitspraxis



Gutes Preis-Leistungs-Verhältnis



Berufsbegleitendes Angebot (z. B. in den Abendstunden, am Wochenende)



Modulare Angebote mit individueller Wahlmöglichkeit



Zertifizierung des Anbieters



Vergabe eines anerkannten Zertifikats (z. B. durch die Kammer)



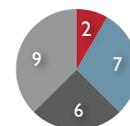
E-Learning/ Blended Learning



Inhaltliche Vergleichbarkeit mit anderen Angeboten



Präsenzunterricht



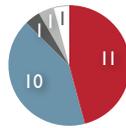
Individuelles Lernen am Arbeitsplatz mit Lerncoach

Die Relevanz des Themas für die eigene Arbeitspraxis und das Preis-Leistungs-Verhältnis werden von den befragten Unternehmen als wichtige Kriterien gesehen. Ebenfalls im Vordergrund bei der Entscheidung für die Nutzung eines Weiterbildungsangebots sind die Aufbereitung in Modulen mit individueller Wahlmöglichkeit sowie die Möglichkeit der berufsbegleitenden Teilnahme am Wochenende. Die 3 Lernformen Präsenzunterricht, Lernen am Arbeitsplatz mit Lerncoach und E-Learning/Blended Learning werden relativ gleich gewichtet.

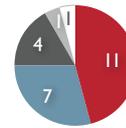
Frage 9:

Welche Art der Wissensvermittlung finden Sie für Ihr Unternehmen bedeutsam?

Bedeutsame Arten der Wissensvermittlung für Ihr Unternehmen (n=24)



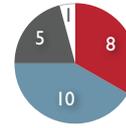
Lernen im Arbeitsprozess/ am Arbeitsplatz



Lernen in Projekten und Gruppen



Weiterbildung durch Bildungsdienstleister (Kurse, Seminare, Fortbildungen)



Betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen



Überbetrieblicher Erfahrungsaustausch



Teilnahme an Tagungen/ Konferenzen



Lernen durch interne Lerncoaches, Mentoren, Berater

- sehr wichtig ■
- wichtig ■
- weniger wichtig ■
- gar nicht wichtig ■
- weiß nicht □

Ganz vorne bei der Wissensvermittlung im Unternehmen sind das Lernen im Arbeitsprozess und am Arbeitsplatz, das Lernen in Projekten und Gruppen und die betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen. Die Teilnahme an Tagungen und Konferenzen sowie das Lernen durch Lerncoaches, Mentoren und Berater spielt unter den vorgegebenen Optionen die geringste Rolle, wird aber dennoch von mehr als der Hälfte der Unternehmen als wichtig oder sehr wichtig angesehen.

Frage I0: 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=24)
	Keine	10
	Kursportale und Kursdatenbanken, z. B. WISY, Kursnet	6
	Weiß nicht	4
	Öffentliche Fördermöglichkeit, z. B. Weiterbildungsbonus, Programm WeGebAU (Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter älterer Arbeitnehmer/-innen in Unternehmen)	3
	Beratungs- und Informationsangebot, z. B. durch die Arbeitsagentur, durch Weiterbildung Hamburg Service und Beratung gGmbH (W.H.S.B.), durch Bildungsdienstleister	2
* eigene Angebote	Sonstiges*	1

Fast die Hälfte der Unternehmen, die geantwortet hat, organisiert die Weiterbildung ihrer Beschäftigten ohne Hilfe von außen. Ein Viertel der Unternehmen informiert sich über Kursportale und -datenbanken wie WISY oder Kursnet. 3 Unternehmen gaben an, in den letzten 3 Jahren öffentliche Fördermöglichkeiten für die Weiterbildung ihrer Beschäftigten in Anspruch genommen zu haben. Die Beratungsangebote für Bildungsdienstleister oder öffentliche Stellen nahmen nur 2 Unternehmen wahr.

2.4 Weiterbildungsbedarf der Führungskräfte

Frage II:	Freistellung von Führungskräften	Anzahl (n = 19)
Wie viel Prozent der Führungskräfte in Ihrem Unternehmen wurden im Jahr 2016 ungefähr für Weiterbildungen freigestellt?	0 Prozent	5
	1 bis 25 Prozent	9
	26 bis 50 Prozent	2
	51 bis 75 Prozent	1
	76 bis 100 Prozent	1
	Weiß nicht	1

Ein Viertel der befragten Unternehmen gab an, keine Führungskräfte im vergangenen Jahr 2016 freigestellt zu haben. In knapp der Hälfte der Unternehmen wurden bis zu 25 % der Führungskräfte freigestellt.

Frage I2:	Durchschnittliche Dauer betrieblicher Weiterbildung für Führungskräfte	Anzahl (n = 19)
Wie lange hat eine betriebliche Weiterbildung für Führungskräfte im Jahr 2016 durchschnittlich gedauert?	1 bis 2 Tage	5
	Mehr als 2 Tage bis 5 Tage	7
	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	1
	Weiß nicht	1
Es gab keine Weiterbildungen für Führungskräfte		2

Diese Tabelle zeigt, dass nur 2 Unternehmen angaben, dass es keine Weiterbildungen für Führungskräfte gab. Da jedoch in Frage II ein Viertel der Unternehmen angab, dass keine Führungskräfte freigestellt wurden, ist davon auszugehen, dass ein Teil dieser Weiterbildungen außerhalb der Arbeitszeit stattfand. Insgesamt zeigt sich hier, dass über 60 % der Führungskräfte maximal 5 Tage für ihre Weiterbildung aufwandten. An Weiterbildungen über mehr als 2 Wochen haben Führungskräfte nur in 2 von 19 Unternehmen teilgenommen.

Frage 13:	Themenbereiche (Mehrfachnennungen)	Anzahl (n=11)
Für welche fachlichen Themen sehen Sie in absehbarer Zukunft Weiterbildungsbedarf Ihrer Führungskräfte?	Führungsthemen:	
	Führungskraft als Coach und Mentor, Führen mit Zielen, Mitarbeiterführung (3x), Mitarbeiter richtig führen und entwickeln, gesunde und motivierte Mitarbeiter	7
	Fachliche IT-Themen:	
	Excel, Software-Entwicklung, Interface Design, Technologie-Einsatz, digitale Infrastruktur, Microsoft Excel, Entwicklungen und neue Techniken, EDV	7
	Kommunikation und Sozialkompetenz:	
	Coaching/Mediation, Work-Life-Balance, Kommunikation, Sozialkompetenzen	4
Umgang mit Kunden/-innen:		
Kundenorientierung, Vertrieb, Verhandlungstraining	3	
Projektmanagement:		
Design Thinking, New Work, Projektmanagement	3	
Sonstiges:		
Fachenglisch, Präsentationstraining	2	

Insgesamt 11 Unternehmensvertreter/-innen beteiligten sich mit 26 frei formulierten Themenvorschlägen an der Beantwortung dieser Frage. Beim Clustern der Antworten wird neben den fachlichen IT-Themen eine Häufung im Bereich der Führungs- und Kommunikationsthemen sichtbar.

Frage I4: Überfachliche Themen

Für welche überfachlichen Themen sehen Sie in absehbarer Zukunft Weiterbildungsbedarf für Ihre Führungskräfte?	(Mehrfachnennungen)	Anzahl (n=20)
	Kommunikation	15
	Verhandlungsorientierung	10
	Gesundheit am Arbeitsplatz	8
	EDV	7
	Kundenorientierung	7
	Vertrieb	6
	Fremdsprachen	4
	Gender, Diversity	4
	Sicherheit/Arbeitsschutz	3
	Sonstiges*	3
* Neue Technologien in der Software-Entwicklung, Stressprävention, Medizinrecht	Deutsch als Fremdsprache	1
	Kein Bedarf	1
	Umweltschutz am Arbeitsplatz	0

Bei dieser Frage wurden die Themen vorgegeben, lediglich unter dem Punkt „Sonstiges“ hatten die Befragten die Möglichkeit, eigene Themen zu benennen. Auch hier finden sich die Themen Kommunikation, Verhandlungsorientierung und Kundenorientierung unter den am häufigsten genannten Themen. So sehen 15 von 20 Unternehmen zukünftig einen Bedarf an Kommunikationsschulungen für ihre Führungskräfte. 8 von 20 Unternehmen haben explizit das Thema Gesundheit am Arbeitsplatz als zukünftiges Weiterbildungsthema benannt.

2.5 Weiterbildungsbedarf der Fachkräfte

Frage I5: Freistellung von Fachkräften

Wie viel Prozent der Fachkräfte in Ihrem Unternehmen wurden im Jahr 2016 ungefähr für Weiterbildungen freigestellt?	Anzahl (n=17)
0 Prozent	4
1 bis 25 Prozent	8
26 bis 50 Prozent	2
51 bis 75 Prozent	0
76 bis 100 Prozent	2
Weiß nicht	1

Die Freistellung von Fachkräften unterscheidet sich bei den teilnehmenden Unternehmen nicht grundsätzlich von der Freistellung der Führungskräfte. Auch hier gab ca. ein Viertel der Unternehmen an, im vergangenen Jahr keine Fachkräfte freigestellt zu haben. In knapp der Hälfte der Unternehmen wurden bis zu 25 % der Führungskräfte freigestellt.

Frage 16: Durchschnittliche Dauer betrieblicher Weiterbildung für Fachkräfte

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

Weiterbildung für Fachkräfte	Anzahl (n=17)
1 bis 2 Tage	6
Mehr als 2 Tage bis 5 Tage	5
Mehr als 5 Tage bis 2 Wochen	2
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	1
Es gab keine Weiterbildungen für Führungskräfte	2

Auch hier lässt die Diskrepanz zwischen den Weiterbildungen für Fachkräfte und der Anzahl der Freistellungen (Frage 15) vermutlich darauf schließen, dass ein Teil der Weiterbildungen außerhalb der Arbeitszeit stattfand. Die Verteilung der durchschnittlichen Dauer ähnelt der Verteilung bei den Führungskräften. Es gibt hier eine leichte Verschiebung zugunsten sehr kurzer Weiterbildungen von 1 bis 2 Tagen.

Frage 17: Themenbereiche (Mehrfachnennungen)

Für welche fachlichen Themen sehen Sie in absehbarer Zukunft Weiterbildungsbedarf Ihrer Fachkräfte?

Themenbereiche (Mehrfachnennungen)	Anzahl (n=9)
Führungs- und Teamthemen:	
Interdisziplinäres Arbeiten, Coaching/Mediation, Remote Leading, Recruiting, Führung	5
Fachliche IT-Themen:	
Neue Technologien in der IT-Entwicklung (2x), Technologie-Einsatz, EDV	4
Kommunikation und Sozialkompetenz:	
Kommunikation (2x), Sozialkompetenz	3
Umgang mit Kunden/-innen:	
Beschwerdemanagement, Kundenorientierung, Vertrieb	3
Sonstiges:	
Fachenglisch, Präsentationstraining	2

Insgesamt 9 Unternehmensvertreter/-innen beteiligten sich mit 17 frei formulierten Themenvorschlägen an der Beantwortung dieser Frage. Beim Clustern der Antworten wird neben den fachlichen IT-Themen eine Häufung im Bereich der Führungs- und Teamthemen sichtbar.

Frage I8: Überfachliche Themen (Mehrfachnennungen)

Für welche überfachlichen Themen sehen Sie in absehbarer Zukunft Weiterbildungsbedarf für Ihre Fachkräfte?	Anzahl (n=14)
Kommunikation	13
Kundenorientierung	9
Gesundheit am Arbeitsplatz	7
Verhandlungsorientierung	6
EDV	5
Vertrieb	4
Fremdsprachen	2
Sicherheit/Arbeitsschutz	2
Gender, Diversity	1
Deutsch als Fremdsprache	1
Kein Bedarf	1
Sonstiges*	1
Umweltschutz am Arbeitsplatz	0

* Neue Technologien in der IT-Entwicklung

Bei dieser Frage wurden die Themen vorgegeben, lediglich unter dem Punkt „Sonstiges“ hatten die Befragten die Möglichkeit, eigene Themen hinzuzufügen. Auch hier wird der Bedarf für die Themen Kommunikation, Kundenorientierung und Gesundheit bei den Fachkräften am dringlichsten gesehen. 13 von 14 Unternehmen sehen einen Bedarf an Kommunikationsschulungen für ihre Fachkräfte. Für Themen wie Deutsch als Fremdsprache und Diversity wird hingegen kaum ein Bedarf wahrgenommen.

2.6 Weiterbildungsbedarf der An- und Ungelernten

Frage 19: Freistellung von An- und Ungelernten **Anzahl (n=7)**

Wie viel Prozent der An- und Ungelernten in Ihrem Unternehmen wurden im Jahr 2016 ungefähr für betriebliche Weiterbildungen freigestellt?

Freistellung von An- und Ungelernten	Anzahl (n=7)
0 Prozent	1
1 bis 25 Prozent	5
26 bis 50 Prozent	0
51 bis 75 Prozent	0
76 bis 100 Prozent	0
Weiß nicht	1

Frage 20: Durchschnittliche Dauer betrieblicher Weiterbildung für An- und Ungelernte **Anzahl (n=7)**

Wie lange hat eine betriebliche Weiterbildung für An- und Ungelernte im Jahr 2016 durchschnittlich gedauert?

Durchschnittliche Dauer betrieblicher Weiterbildung für An- und Ungelernte	Anzahl (n=7)
1 bis 2 Tage	2
Mehr als 2 Tage bis 5 Tage	3
Mehr als 5 Tage bis 2 Wochen	0
Mehr als 2 Wochen bis 4 Wochen	0
Mehr als 4 Wochen bis 2 Monate	0
Mehr als 2 Monate bis 4 Monate	0
Mehr als 4 Monate	0
Weiß nicht	1
Es gab keine Weiterbildungen für Führungskräfte	1

Frage 21: Fachliche Themen (Mehrfachnennungen) **Anzahl (n=2)**

Für welche fachlichen Themen sehen Sie in absehbarer Zukunft Weiterbildungsbedarf Ihrer An- und Ungelernten?

Fachliche Themen (Mehrfachnennungen)	Anzahl (n=2)
Fachliche IT-Themen: EDV, Digitalisierung, Fortbildung bzgl. der eingesetzten Produkte, Online-Tools/EDV, E-Commerce allgemein	5
Sonstiges: Projektarbeit	1

Frage 22: Überfachliche Themen

Für welche überfachlichen Themen sehen Sie in absehbarer Zukunft Weiterbildungsbedarf für Ihre An- und Ungelernten?

(Mehrfachnennungen)	Anzahl (n=6)
EDV	4
Kundenorientierung	4
Kommunikation	4
Sicherheit/Arbeitsschutz	3
Fremdsprachen	2
Verhandlungsorientierung	2
Vertrieb	2
Gesundheit am Arbeitsplatz	1
Umweltschutz am Arbeitsplatz	1
Deutsch als Fremdsprache	1
Kein Bedarf	1
Gender, Diversity	0
Sonstiges	0

Da nur 7 Unternehmen die Fragen zum Weiterbildungsbedarf für An- und Ungelernte beantwortet haben, sind die Ergebnisse im Vergleich zu den Ergebnissen bei Führungs- und Fachkräften weniger aussagekräftig. Vermutlich sind die An- und Ungelernten in den Medien- und IT-Unternehmen eher unterrepräsentiert.

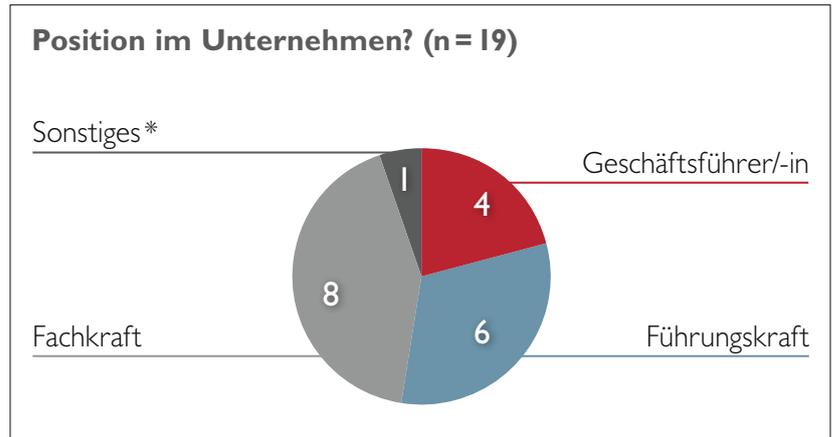
Die teilnehmenden Unternehmen gaben an, zwischen 1 % bis 25 % der An- und Ungelernten im letzten Jahr für Weiterbildungen freigestellt zu haben. Die Weiterbildungen dauerten zwischen 1 bis 5 Tagen. Der Weiterbildungsbedarf für die An- und Ungelernten der Medien- und IT-Branche wird schwerpunktmäßig im EDV und IT-Bereich gesehen. Bei den überfachlichen Themen wurden vermehrt Kundenorientierung und Kommunikation genannt.

2.7 Weiterbildungsbausteine: Informationslage

Frage 23:

Welche Position haben Sie im Unternehmen?

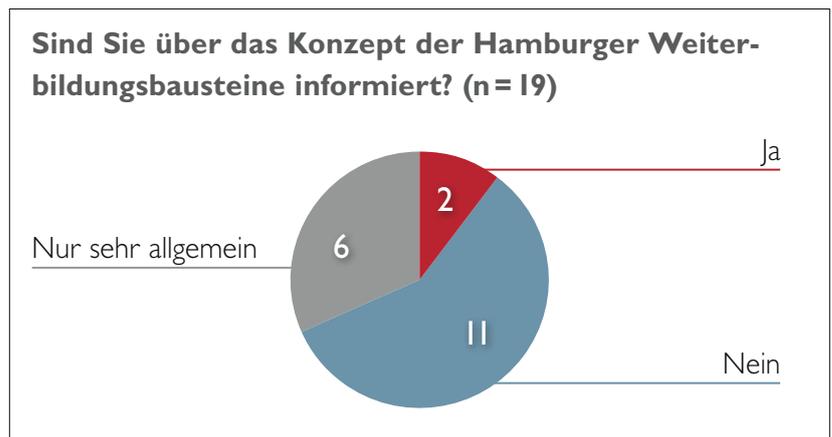
* Head of Recruiting



Die Befragung wurde von 8 Fachkräften, 6 Führungskräften und 4 Geschäftsführer/-innen ausgefüllt. 1 Person hat ihre Position mit „Head of Recruiting“ angegeben.

Frage 24:

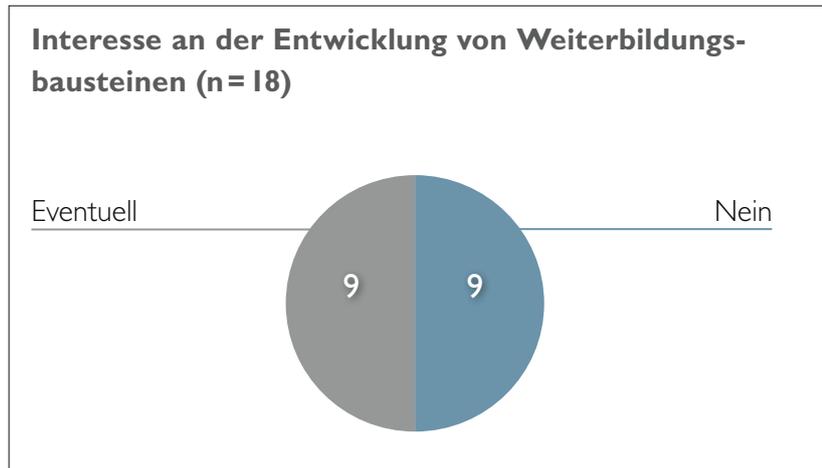
Sind Sie über das Konzept der Hamburger Weiterbildungsbausteine informiert?



Über das Konzept der Hamburger Weiterbildungsbausteine sind 2 der 19 Unternehmen, die geantwortet haben, informiert. 6 Unternehmen gaben an, dass sie nur sehr allgemein informiert sind und der überwiegende Teil, 11 von 19 Unternehmen, sind nicht über das Konzept informiert.

Frage 25:

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



An der Entwicklung von Weiterbildungsbausteinen sind jeweils 9 von 18 Unternehmen, die geantwortet haben, eventuell oder nicht interessiert.

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
Autorin:	Elke Miersch
Inhaltliche Überarbeitung:	Andrea Paschke
Lektorat:	Sandra Erhardt
Gestaltung:	Regina Neubohn
Titelbild:	Regina Neubohn Vorlage: iStock © Rawpixel Ltd
Kontakt:	netz3L@kwb.de Tel. 040 334241-365 www.netz3l.de

Stand: Mai 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