

Weiterbildungsbedarf in Hamburger Unternehmen

Auswertung der online-gestützten
Befragung von Unternehmen

Gebäudereinigung

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!





WEITER
BILDUNGS
BAUSTEINE

2.0

Inhalt

1. Hintergrund	3
2. Auswertung	5
2.1 Angaben zum Betrieb	6
2.2 Weiterbildungsaktivitäten und Angebotswahl	6
2.3 Weiterbildungsbedarf der Fach- und Führungskräfte	9
2.4 Weiterbildungsbedarf der An- und Ungelernten	12
2.5 Weiterbildungsbausteine: Informationslage	14
Impressum	15

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 e. V.) 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 kompetenz-centrum (ma-co), der Handwerkskammer Hamburg und dem Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb).

Ziel des Projektes 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.

Das Projekt Netz3L/Weiterbildungsbausteine 2.0 hat in einem ersten Schritt den Weiterbildungsbedarf in unterschiedlichen Branchen erhoben. Dafür wurde eine Befragung ausgearbeitet und auf einer Plattform für Umfragen im Internet bereitgestellt.

Die vorliegende Auswertung bezieht sich auf die Befragung der Unternehmen in der Gebäudereinigung. Netz3L/Weiterbildungsbausteine 2.0 hat dafür Betriebe befragt, die in der Landesinnung der Gebäudereiniger Nordost vertreten und/oder in der Handwerksrolle eingetragen sind.

Befragt wurden Personen, die für Personalangelegenheiten zuständig sind (Leiter/-innen der Personalabteilungen, bei kleineren Unternehmen die Inhaber/-innen, Geschäftsführer/-innen oder Vorgesetzte).

Im Befragungszeitraum von Januar bis Juli 2015 wurden insgesamt 14 Fragebögen ausgefüllt. 10 Fragebögen konnten in diese Auswertung mit einbezogen werden.

Die Befragung der Unternehmen in der Gebäudereinigung stellte im Projektablauf einen Pretest für nachfolgende Bedarfserhebungen dar. Nach der Auswertung wurden die einzelnen Fragen der Befragung überarbeitet.

2. Auswertung

Bei den 10 beteiligten Betrieben der Gebäudereinigung handelte es sich um Betriebe mit sehr unterschiedlichen Betriebsgrößen: Neben Kleinstbetrieben mit 10 bis 49 Beschäftigten hatten sich auch mittlere und größere Betriebe an der Befragung beteiligt.

Die Betriebe hatten in den letzten 3 Jahren vor der Umfrage überwiegend Weiterbildungsangebote seitens der Hersteller und Innungen wahrgenommen. Vor allem bei größeren Betrieben spielten auch die Angebote der Kammern und der Bildungsanbieter eine Rolle.

Für die Wahl der Weiterbildungsangebote war nach Angabe der Befragten die Relevanz des Themas für die Arbeitspraxis und die Umsetzbarkeit wichtig. Kaum eine Rolle spielten hingegen eine internationale Ausrichtung der Angebote und die Möglichkeit der Nutzung von E-Learning-Angeboten. Das Auswahlkriterium, Angebote in Teilzeit zu nutzen, bewerteten alle Befragten mit wichtig oder sehr wichtig.

Der Weiterbildungsbedarf wurde in den befragten Unternehmen, mit Ausnahme eines mittelgroßen Betriebs, in dem der Bedarf nicht ermittelt wurde, vor allem durch Mitarbeitergespräche und Beobachtungen z. B. am Arbeitsplatz ermittelt. In immerhin 3 von 10 Betrieben wurden regelmäßige Kompetenzfeststellungen durchgeführt.

Die Ergebnisse veranschaulichen zudem, dass bisher vor allem Fach- und Führungskräfte von Weiterbildungsangeboten in den beteiligten Betrieben profitierten, da hier im Jahr 2014 mehr Beschäftigte für Weiterbildungen freigestellt und auch vergleichsweise mehr Mitarbeiterstunden aufgebracht wurden. Dabei waren beispielsweise die Themen Mitarbeiterführung und Aufstiegsfortbildung durch Erwerb des Meisterabschlusses gegenwärtig und in absehbarer Zukunft für die Zielgruppe Fach- und Führungskräfte relevant.

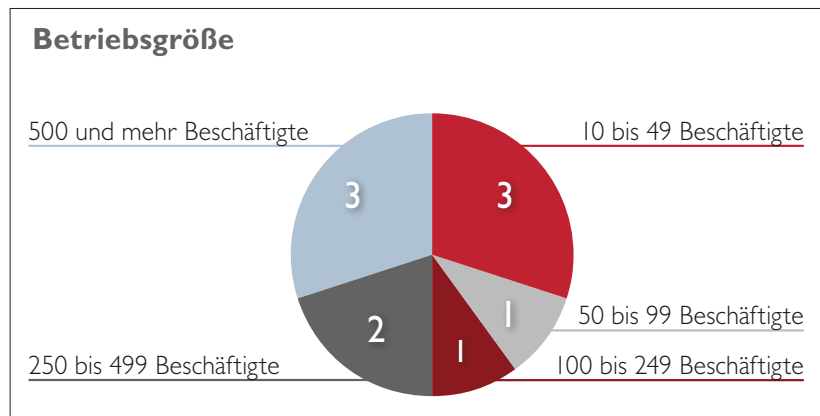
Bei den An- und Ungelernten spielten weniger Weiterbildungen mit Bezug zu personalen Kompetenzen eine Rolle als vielmehr konkrete Tätigkeitsbereiche, in denen Kenntnisse und Fähigkeiten erworben werden sollen (z. B. Reinigung von Böden, Glasreinigung, grundlegende Materialkenntnisse).

Die folgenden Kapitel stellen die skizzierten Ergebnisse detailliert für die verschiedenen Frageblöcke der Online-Befragung vor.

2.1 Angaben zum Betrieb

Frage 1:	Antwort	Anzahl
In welcher Branche ist Ihr Betrieb hauptsächlich tätig?	Gebäudereinigung	10

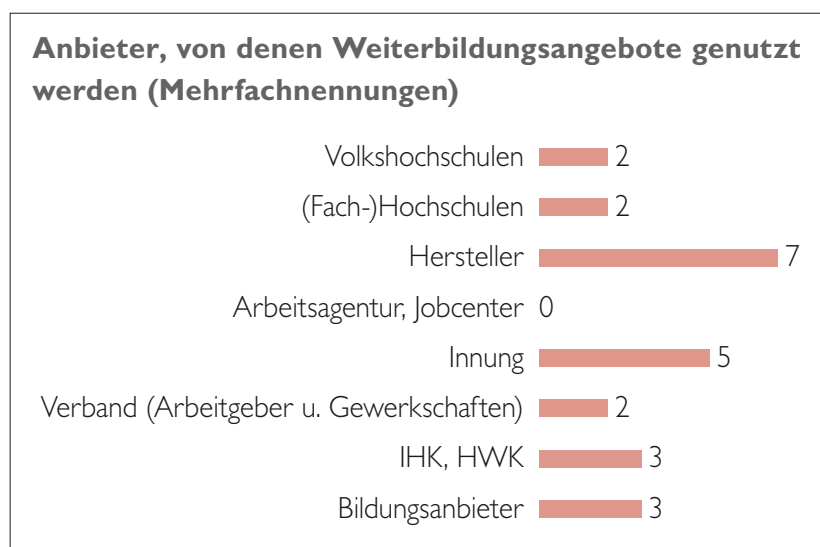
Frage 2:
Wie viele Mitarbeiter/-innen sind in Ihrem Betrieb beschäftigt?



Die Grafik veranschaulicht, dass fast alle Betriebsgrößen repräsentiert waren: Es hatten sich insgesamt 5 kleine und mittelständische Betriebe, 5 Großbetriebe und kein Kleinstbetrieb beteiligt.

2.2 Weiterbildungsaktivitäten und Angebotswahl

Frage 3:
Von welchen Anbietern nutzen Sie bzw. haben Sie in den letzten 3 Jahren Weiterbildungsangebote genutzt?



Die Grafik verdeutlicht, dass Weiterbildungsangebote unterschiedlichster Anbieter genutzt wurden. Angebote von Herstellern und der Innungen wurden dabei von allen Betriebsgrößen gleichermaßen genutzt und vergleichsweise häufig in Anspruch genommen.

Frage 4:

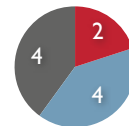
Wie wichtig sind Ihnen folgende Kriterien bei der Nutzung eines Weiterbildungsangebots?

Kriterien bei der Nutzung eines Weiterbildungsangebots?

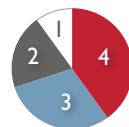
- keine Angabe □
- sehr wichtig ■
- wichtig ■
- weniger wichtig ■
- gar nicht wichtig ■



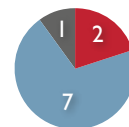
Relevanz des Themas für die eigene Arbeitspraxis und Umsetzbarkeit



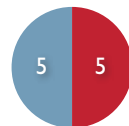
Zertifizierung des Anbieters



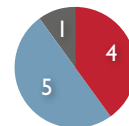
gutes Preis-Leistungsverhältnis



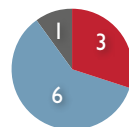
modulare Angebote mit individueller Wahlmöglichkeit



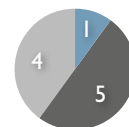
Möglichkeit der Nutzung in Teilzeit*



Vergabe eines anerkannten Zertifikats



Angebot endet mit einer Kompetenzfeststellung



internationale Ausrichtung

* Teilzeit bedeutet, dass die Weiterbildung etwa einen halben Tag lang, in den Abendstunden oder an den Wochenenden stattfindet.



Möglichkeit der Nutzung von E-Learning

Bei der Nutzung eines Weiterbildungsangebots waren den an der Befragung beteiligten Betrieben 2 Kriterien am wichtigsten: die Relevanz des Themas für die eigene Arbeitspraxis und Umsetzbarkeit sowie die Nutzung von Teilzeitangeboten. Letzteres wurde von allen Befragten als sehr wichtig oder wichtig eingeschätzt. Kaum eine Rolle spielten eine internationale Ausrichtung der Angebote und die Möglichkeit der Nutzung von E-Learning-Angeboten.

Frage 5:

Ermitteln Sie den Weiterbildungsbedarf Ihrer Beschäftigten?

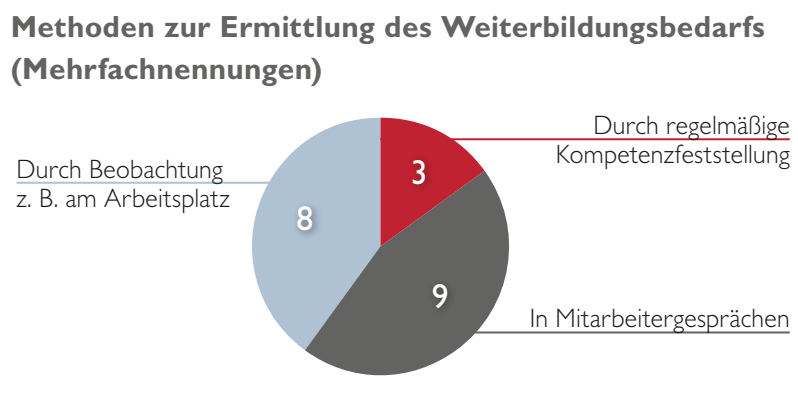
Antwort

Anzahl

Ja	9
Nein	1

Frage 6:

Wie ermitteln Sie den Weiterbildungsbedarf Ihrer Beschäftigten?



Die Grafik verdeutlicht, dass – mit Ausnahme eines Betriebes – alle Betriebe den Weiterbildungsbedarf ihrer Beschäftigten ermittelten. Dabei spielten vor allem Mitarbeitergespräche und die Beobachtung z. B. am Arbeitsplatz eine zentrale Rolle. In 3 Betrieben wurden sogar regelmäßige Kompetenzfeststellungen umgesetzt.

Frage 7:

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

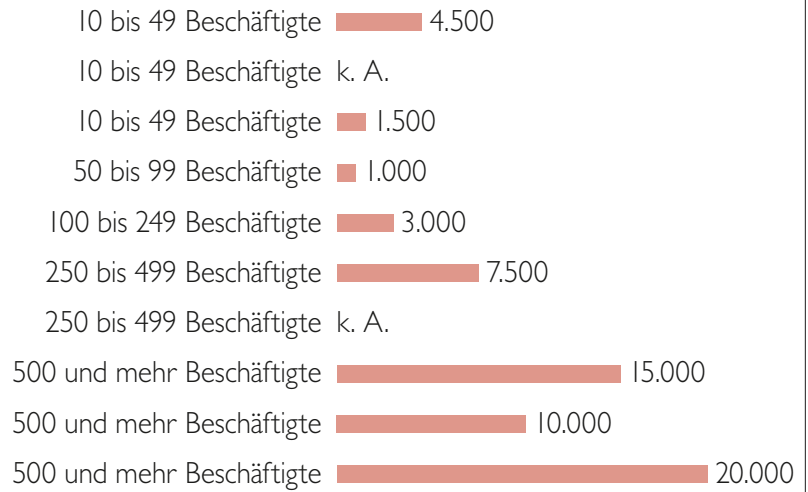
Antwort (Mehrfachnennungen)	Anzahl
Kursportale und Kursdatenbanken, z. B. WISY, Kursnet	4
Öffentliche Fördermöglichkeit, z. B. Weiterbildungsbonus, Programm WeGebAU (Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter Älterer in Unternehmen)	3
Beratungs- und Informationsangebot, z. B. durch die Arbeitsagentur, durch Weiterbildung Hamburg Service und Beratung gGmbH (W.H.S.B.), durch Bildungsträger	3
Keine	4

Die Ergebnisse veranschaulichen, dass Kursportale und Kursdatenbanken sowie verschiedene Beratungsangebote von Unternehmen genutzt wurden. 4 befragte Unternehmen nutzten in den letzten 3 Jahren keine der angeführten Angebote.

Frage 8:

Wie hoch waren die Ausgaben für die Gewinnung, Fort- und Weiterbildung Ihrer Fach- und Führungskräfte im Jahr 2014 (in Euro)?

Ausgaben für die Gewinnung, Fort- und Weiterbildung der Fach- und Führungskräfte im Jahr 2014 (in Euro)



2 der 10 Befragten hatten keine Angaben zu den Ausgaben für die Gewinnung, Fort- und Weiterbildung ihrer Fach- und Führungskräfte getätigt. Aufgeschlüsselt nach Betriebsgröße ergab sich hier eine große Spanne von 1.000 € bis zu 20.000 € an Ausgaben. Unterschiede lagen nicht nur zwischen den Betriebsgrößen, sondern auch innerhalb dieser.

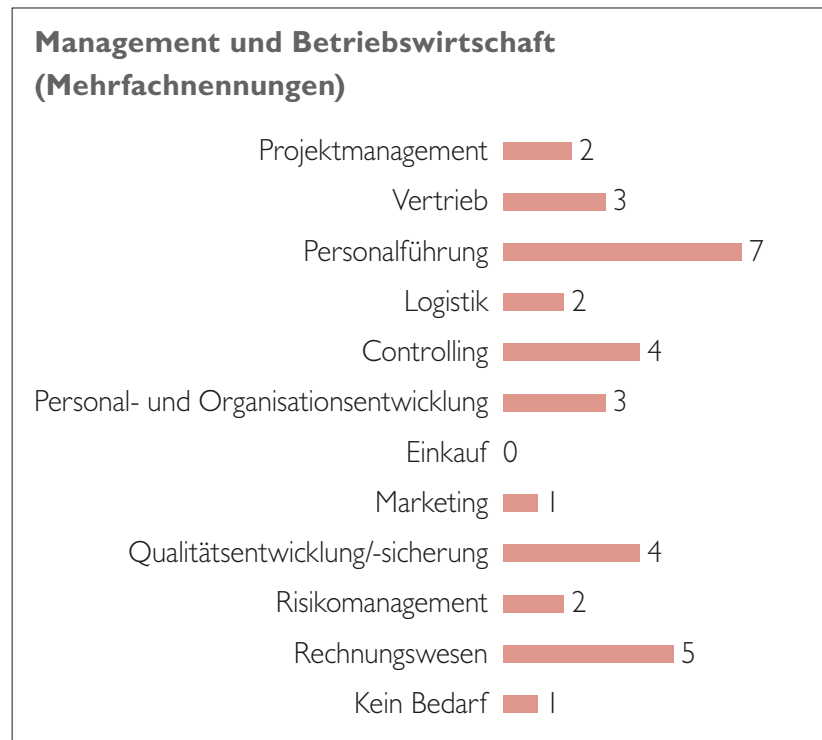
2.3 Weiterbildungsbedarf der Fach- und Führungskräfte

Frage 9: Fachliche Themen (Anzahl der Antwortenden: 6)

Für welche Themen sehen Sie aktuell oder in absehbarer Zukunft Weiterbildungsbedarf der (arbeitssuchenden) Fach- und Führungskräfte?

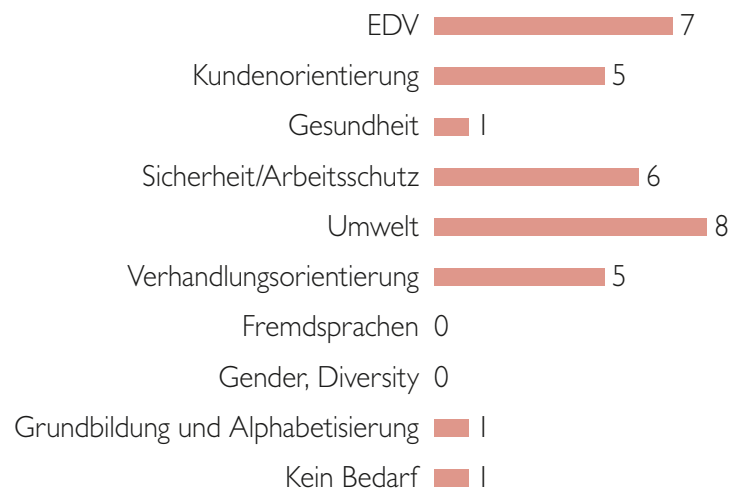
- Innovationen Gebäudereinigung
- Vertiefende Angebote zum Thema grundlegendes Wissen Gebäudereinigung
- Neuartige Materialien der Bauwirtschaft
- Ausbildung zum Gesellen/Meister
- Kaufmännisch (Rechnen)
- Sozialkompetenz
- Reinigung, Bodenbeläge, Grundreinigung
- Technische Aufgaben
- Zeitmanagement
- Personalführung
- EDV
- Praxis

Die Antworten zu dieser Frage konnten von den Befragten im Freitext eingegeben werden. Derzeit oder in Zukunft wichtige Themen für Fach- und Führungskräfte lagen nach Angabe der Befragten im Bereich der Aufstiegsfortbildung z. B. zum Meister. Das Thema Mitarbeiterführung spielte ebenfalls eine Rolle. So wurde Bedarf im Bereich der Personalführung und der Sozialkompetenzen identifiziert. Darüber hinaus wurden auch Themen mit einem konkreten Bezug zum Arbeitskontext (Materialien der Bauwirtschaft, Reinigung Bodenbeläge) benannt.



Hier konnten die Unternehmensvertreter/-innen unter mehreren vorgegebenen Antworten auswählen. Die Angaben zu den spezifischen Weiterbildungsthemen für Mitarbeiter/-innen im Bereich Management und Betriebswirtschaft verdeutlichen erneut die Relevanz des Themas Personalführung. Aber auch im Rechnungswesen, in der Qualitätssicherung/-entwicklung und im Controlling wurde Weiterbildungsbedarf seitens der Befragten bei Fach- und Führungskräften gesehen.

Überfachliche Themen (Mehrfachnennungen)



Als überfachliche Themen für Fach- und Führungskräfte wurden vor allem die Bereiche Umwelt und Sicherheit- und Arbeitsschutz, aber auch EDV und Verhandlungsorientierung benannt.

Frage 10: Wie viele der Fach- und Führungskräfte wurden für die Weiterbildung im Jahr 2014 freigestellt?

Beschäftigtengröße je Betrieb*	Anzahl Beschäftigte	Anzahl Mitarbeiterstunden
10 bis 49 Beschäftigte	0	150
10 bis 49 Beschäftigte	10	50
50 bis 99 Beschäftigte	1	10
100 bis 249 Beschäftigte	3	50
250 bis 499 Beschäftigte	4	400
500 und mehr Beschäftigte	5	1.000
500 und mehr Beschäftigte	5	k. A.
500 und mehr Beschäftigte	2	k. A.

* Zu dieser Frage gab es nur 8 Antworten, 2 der 10 Befragten haben hier keine Angabe gemacht.

Die Tabelle verdeutlicht, dass jeder Betrieb unterschiedlich viele Beschäftigte für Weiterbildungsmaßnahmen freigestellt hat und diese auch in der Anzahl der Mitarbeiterstunden stark variieren. Dies kann mit verschiedenen Lerninhalten zusammenhängen, da es einen Unterschied macht, ob z. B. einem Beschäftigten/einer Beschäftigten eine Aufstiegsqualifizierung mit Meisterkurs ermöglicht wird oder mehrere Beschäftigte in der Anwendung eines neuen Arbeitsutensils geschult werden.

2.4 Weiterbildungsbedarf der An- und Ungelernten

Frage II: Fachliche Themen (Anzahl der Antwortenden: 3)

Für welche Themen sehen Sie aktuell oder in absehbarer Zukunft Weiterbildungsbedarf der An- und Ungelernten?

Arbeitsstrukturierung
Grundlegende Einweisung in die Gebäudereinigung
Grundlegende Materialkenntnisse
Umgang mit Kunden
Sozialkompetenz
Grundbildung
Arbeitsschutz
Glasreinigung
Reinigung Bodenbeläge auch maschinell
Technische Aufgaben (Hausmeister)

Die Antworten zu dieser Frage konnten von den Befragten wieder im Freitext eingegeben werden. Als Weiterbildungsthemen für An- und Ungelernte kamen vor allem fachpraktische Themen in Frage: Einweisung in die Gebäudereinigung, Materialkenntnisse, (maschinelle) Reinigung von Bodenbelegen aber auch der Umgang mit Kunden. Allerdings ist zu beachten, dass von insgesamt 10 befragten nur 3 Betriebe überhaupt konkrete Themen benannt hatten.

Überfachliche Themen (Mehrfachnennungen)

Antwort	Anzahl
EDV	3
Sicherheit/Arbeitsschutz	4
Kundenorientierung	3
Grundbildung und Alphabetisierung	2
Verhandlungsorientierung	3
Fremdsprachen	0
Gesundheit	3
Umwelt	2
Gender, Diversity	0
Sonstiges*	2
Kein Bedarf	2

* Sonstiges: Deutsch als Fremdsprache, Finanzbuchhaltung, Lohnbuchhaltung

Hier handelte es sich wieder um eine Multiple-Choice-Frage zum Ankreuzen. Es wird deutlich, dass für An- und Ungelernte als überfachliche Themen Sicherheit und Arbeitsschutz, aber auch Gesundheit von großer Bedeutung sind. Als weitere Themen wurden EDV und Kunden- und Verhandlungsorientierung benannt.

Frage 12: Wie viele der An- und Ungelernten wurden für die Weiterbildung im Jahr 2014 freigestellt?

Beschäftigtengröße je Betrieb *	Anzahl Beschäftigte	Anzahl Mitarbeiterstunden
10 bis 49 Beschäftigte	0	0
50 bis 99 Beschäftigte	3	30
100 bis 249 Beschäftigte	0	0
250 bis 499 Beschäftigte	3	100
500 und mehr Beschäftigte	1	200
500 und mehr Beschäftigte	2	k. A.

* Zu dieser Frage gab es nur 6 Antworten, 4 der 10 Befragten haben hier keine Angabe gemacht.

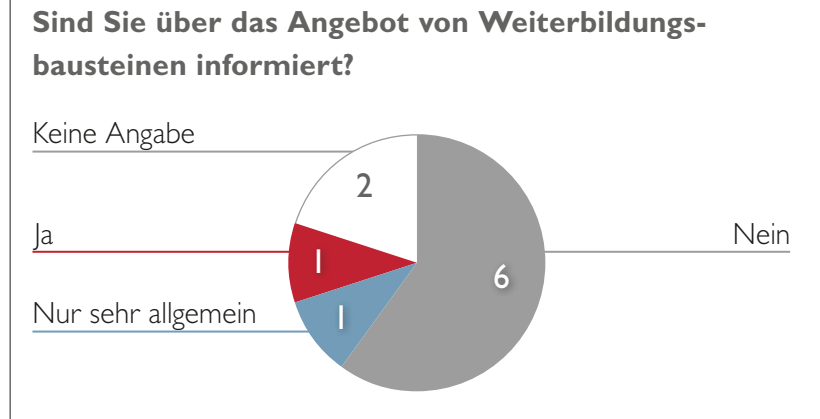
Die Anzahl der für Weiterbildung freigestellten An- und Ungelernten lag weit unter den freigestellten Fach- und Führungskräften. Auch die Anzahl an aufgebrauchten Mitarbeiterstunden fällt im Vergleich deutlich geringer aus.

Ebenfalls ist auffällig, dass trotz der Vielzahl an Weiterbildungsthemen verhältnismäßig wenig Beschäftigte tatsächlich freigestellt wurden.

2.5 Weiterbildungsbausteine: Informationslage

Frage I3:

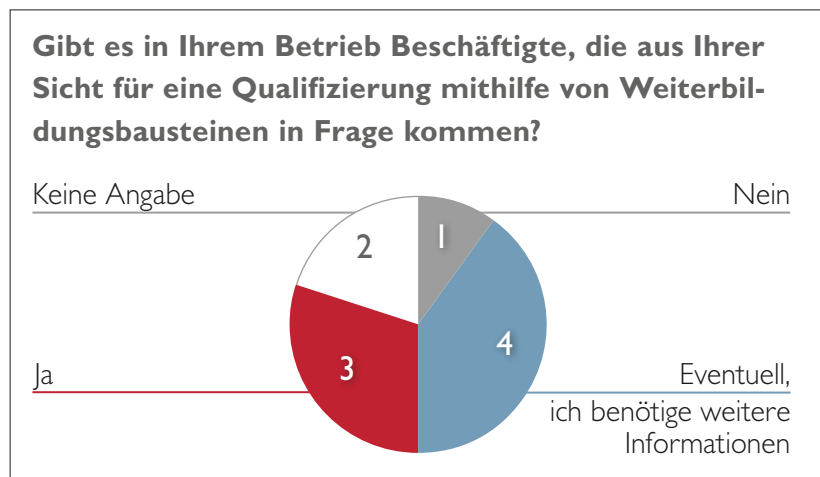
Sind Sie über das Angebot von Weiterbildungsbausteinen informiert?



Die Grafik illustriert, dass jeweils ein Betrieb das Angebot kennt bzw. nur sehr allgemein kennt. Die deutliche Mehrheit der Befragten kennt das Angebot nicht.

Frage I4:

Gibt es in Ihrem Betrieb Beschäftigte, die aus Ihrer Sicht für eine Qualifizierung mithilfe von Weiterbildungsbausteinen in Frage kommen?



3 Unternehmen stimmten zu, dass in ihrem Unternehmen Beschäftigte für eine Qualifizierung mithilfe von Weiterbildungsbausteinen in Frage kommen. 4 Unternehmen gaben an, weitere Informationen zu benötigen, 1 Unternehmen verneinte die Frage und 2 Unternehmen machten keine Angabe.

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:	Sylvia Kestner Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH
Inhaltliche Überarbeitung:	Elke Miersch, Andrea Paschke
Lektorat:	Anuschka Neweczeral
Gestaltung:	Regina Neubohn
Titelbild:	Regina Neubohn Vorlage: iStock © Rawpixel Ltd
Kontakt:	Andrea Paschke Tel. 040 334241-365 paschke@kwb.de www.netz3L.de

Stand: Februar 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