

Weiterbildungsbedarf in Hamburger Unternehmen

Auswertung der online-gestützten/
schriftlichen Befragung von
Unternehmen in der Altenpflege

**Gesundheits-
und Sozialwesen**

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	8
2.3 Weiterbildungsbedarf	13
2.4 Weiterbildungsbausteine: Informationslage	18
Impressum	19

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 kompetenzzentrum (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 im Gesundheits- und Sozialwesen. Netz3L/Weiterbildungsbausteine 2.0 hat dazu über die Hamburgische Pflegegesellschaft Unternehmen postalisch angeschrieben und um die Beteiligung an der Befragung gebeten. Dabei handelt es sich um Unternehmen, die in der Altenpflege tätig sind. Ein Großteil der Unternehmen hat via Fax den ausgefüllten Fragebogen zurückgesandt, ein kleinerer Teil hat den Fragebogen online ausgefüllt oder per Post zurückgesandt.

Im Befragungszeitraum von Mai bis August 2016 haben sich 88 Unternehmen aus der Altenpflege an der Befragung beteiligt. Insgesamt 78 Fragebögen konnten in die Auswertung mit einbezogen werden, weil sie bis zum Ende ausgefüllt wurden. Bei einigen Fragen weicht die Anzahl der Nennungen ab, weil nicht alle Befragten jede Frage beantwortet haben. Die Ergebnisse werden im Folgenden dargestellt.

2. Auswertung

An der Befragung haben sich Unternehmen aller Größen beteiligt, von Unternehmen mit bis zu 9 Beschäftigten bis zu Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten. Die meiste Beteiligung an der Befragung kam aus kleinen und mittelgroßen Unternehmen mit 10 bis 199 Beschäftigten.

Führungskräfte sind in 77 von 78 Unternehmen tätig, Fachkräfte in jedem der befragten Unternehmen. An- und Ungelernte werden in 75 der 78 Unternehmen beschäftigt, Auszubildende in 72 von 78 Unternehmen.

Der hohe Anteil an Auszubildenden in den befragten Unternehmen spiegelt die Bedeutung der Berufsausbildung als Maßnahme zur Fachkräftegewinnung wider: In 69 der 78 Unternehmen wird eine (verstärkte) Ausbildung als eine solche Maßnahme explizit benannt. In 65 Unternehmen werden Weiterbildungsmaßnahmen unterstützt und in weiteren 54 Unternehmen wird die Nachqualifizierung für die Zulassung zur Externenprüfung des Personals gefördert. Im Schnitt werden 4 Maßnahmen auf betrieblicher Ebene umgesetzt. Einzelne Unternehmen – große wie kleine – setzen bis zu 8 Maßnahmen um. Diese Angaben sind ein Indiz für den hohen Stellenwert des Themas Fachkräftesicherung im betrieblichen Alltag.

Für die (interne) Weiterbildung des Personals werden Angebote von unterschiedlichen Anbietern genutzt. Mit Abstand am häufigsten werden die Weiterbildungsangebote von Bildungsdienstleistern genutzt. Die Angebote von Verbänden sind in den letzten 3 Jahren von knapp der Hälfte der Unternehmen in Anspruch genommen worden. Das wichtigste Kriterium bei der Wahl von Weiterbildungsangeboten ist die Relevanz des Themas für die eigene Arbeitspraxis. Dieses schätzen 61 Befragte als sehr wichtig und weitere 16 als wichtig ein. Ebenfalls von Bedeutung sind das Preis-Leistungs-Verhältnis und die Vergabe eines anerkannten Zertifikats. Am wenigsten wichtig wird das Kriterium der Möglichkeit der Nutzung von E-Learning bewertet.

Von einer Freistellung für Weiterbildungen profitierten im Jahr 2014 in den befragten Unternehmen alle Beschäftigtengruppen, wobei der prozentuale Anteil unter Führungskräften, Fachkräften sowie An- und Ungelernten insgesamt variiert. Lediglich in weniger als 6 Unternehmen wurden keine Beschäftigten freigestellt. Die Befragten gaben überwiegend an, dass sie bis zu 25 Prozent der Fach- und Führungskräfte freigestellt haben. Tendenziell wurden mehr Fach- und Führungskräfte freigestellt als An- und Ungelernte.

Der zeitliche Umfang von Weiterbildungsangeboten ist sehr heterogen. Er erstreckt sich von Weiterbildungen, die weniger als einen Tag dauern bis hin zu Weiterbildungen von mehr als 4 Monaten. Die häufigste Nennung zum zeitlichen Umfang von Weiterbildungen für alle Beschäftigten ist 3 bis 5 Weiterbildungstage.

Der Stellenwert der Weiterbildungsaktivitäten in den Hamburger Unternehmen der Altenpflege zeigt sich auch daran, ob und wie der Bedarf an Weiterbildung ermittelt wird. 73 der 78 befragten Unternehmen ermitteln den Weiterbildungsbedarf. Dies geschieht überwiegend durch Mitarbeitergespräche und/oder durch Beobachtung, z. B. am Arbeitsplatz.

Das zentrale überfachliche Thema des zukünftigen Weiterbildungsbedarfs ist bei allen 3 Beschäftigtengruppen (Fachkräfte, Führungskräfte, An- und Ungelernte) Gesundheit. Danach folgen die Themen Kundenorientierung und Sicherheit/Arbeitsschutz.

Bei den fachlichen Themen zeigen sich zwischen den Zielgruppen unterschiedliche Bedarfe, die an die jeweiligen Funktionen im Unternehmen gekoppelt sind. Bei den Führungskräften stehen vor allem die Themen Personalführung sowie das Pflegestärkungsgesetz im Fokus. Letzteres wird auch als Bedarf für Fachkräfte identifiziert, wobei jedoch fachlich-pflegerische Themen wie Palliative Care oder Wundmanagement häufiger genannt sind. Bei An- und Ungelernten wird vor allem ein Weiterbildungsbedarf in Richtung Fachkraft deutlich: Eine Ausbildung zur Fachkraft halten immerhin 9 Unternehmen für essentiell, auf Grundlagenkenntnisse im Bereich Demenz wird ebenfalls verwiesen. Von Bedeutung sind bspw. auch Kenntnisse im Umgang mit schwierigen Personengruppen und Konfliktmanagement.

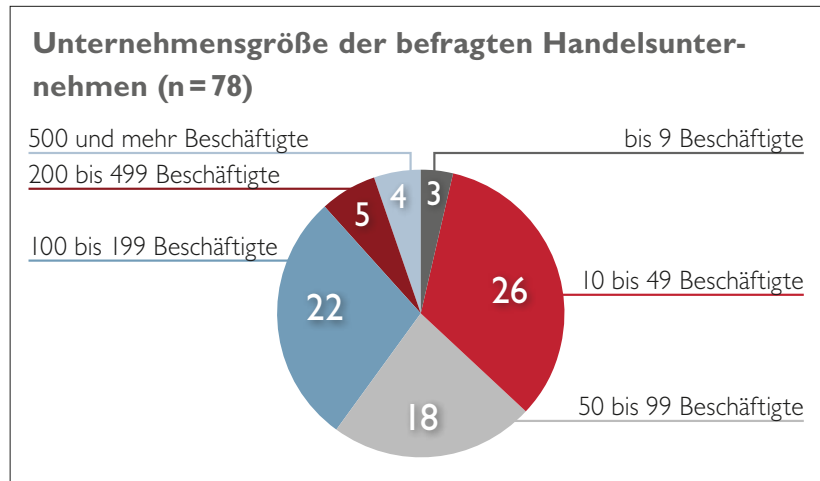
Dreiviertel der befragten Unternehmen sind über das Konzept der Weiterbildungsbausteine, wenn auch nur sehr allgemein, informiert. Die Mehrzahl der Befragten schätzt, dass eine Qualifizierung ihrer Beschäftigten mithilfe von Weiterbildungsbausteinen infrage kommt.

Die folgenden Kapitel stellen die skizzierten Ergebnisse noch einmal detailliert für die verschiedenen Frageblöcke vor.

2.1 Angaben zum Unternehmen

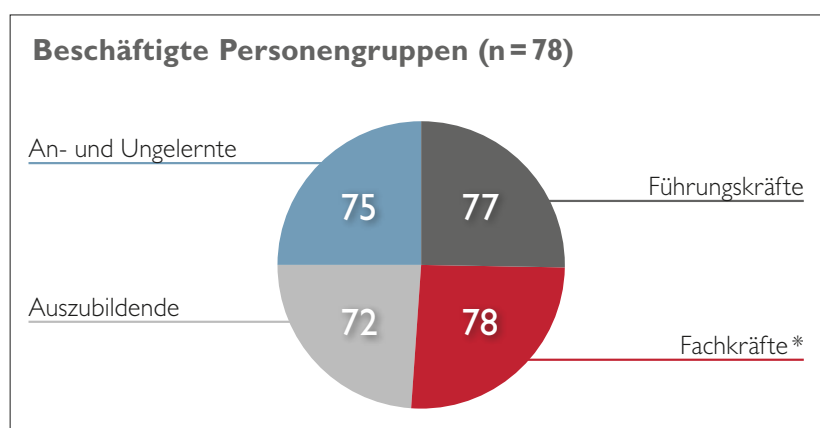
Frage 1:	Antwort	Anzahl
In welcher Branche ist Ihr Unternehmen hauptsächlich tätig?	Gesundheits- und Sozialwesen	78

Frage 2:
Wie viele Beschäftigte hat Ihr Unternehmen?



Vor allem kleinere und mittelgroße Unternehmen, die in der Altenpflege tätig sind, haben sich an der Befragung beteiligt. Nichtsdestotrotz sind alle Unternehmensgrößen, vom Kleinunternehmen bis zum Großunternehmen mit 500 Beschäftigten und mehr, vertreten. Knapp ein Drittel der befragten Unternehmen hat eine Unternehmensgröße zwischen 10 und 49 Beschäftigten.

Frage 3:
Welche der folgenden Personengruppen sind derzeit in Ihrem Unternehmen beschäftigt?



*Personen mit mind. abgeschlossener Berufs- oder Hochschulausbildung ohne Leitungsfunktion

Die Belegschaft der befragten Unternehmen ist sehr heterogen aufgestellt. Sowohl Auszubildende als auch An- und Ungelernte werden neben dem Fachpersonal in fast allen Unternehmen beschäftigt.

**Frage 4: Maßnahmen, zur Gewinnung von Fachkräften (n=78)
(Mehrfachnennungen)**

Welche Maßnahmen ergreifen Sie, um Fachkräfte für Ihr Unternehmen zu gewinnen?

** Wir akquirieren unser externes Pflegepersonal überwiegend durch die Mund-zu-Mund-Propaganda zwischen Pflegenden.*

Wir werben ausländische Pflegefachkräfte an. Darstellung der Arbeitsbedingungen im Internet berufsbegleitende Ausbildungen, Höherqualifizierungen

Wir rekrutieren in EU-Ländern und im EU Ausland. Messeauftritte, Internet-Homepage, Stellen-Börsen, Integrationsprojekte ausländischer Beschäftigter Proficard, Aufstiegschancen durch Weiterbildung

Gutes Arbeitsklima, zufriedene Beschäftigte, so klappt die Personalgewinnung durch das bestehende Personal.

Wir bilden (mehr) aus.	69
Wir verstärken Kontakte zu Schulen.	41
Wir verstärken Kontakte zu Hochschulen.	6
Wir intensivieren das Lernen am Arbeitsplatz.	28
Wir unterstützen Weiterbildungsmaßnahmen (z. B. zum Meister, Vorarbeiter).	65
Wir unterstützen die Nachqualifizierung für die Zulassung zur Externenprüfung.	54
Wir planen Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf.	40
Wir bieten höhere Verdienste/sonstige geldwerte Vorteile.	29
Wir übernehmen Zeitarbeiter/-innen.	21
Weiß nicht.	0
Keine.	0
Sonstiges*	8

Die Tabelle veranschaulicht, dass von der deutlichen Mehrzahl der befragten Unternehmen Möglichkeiten der Aus- und Weiterbildung zur Fachkräftegewinnung genutzt werden: Insgesamt bilden 69 der 78 befragten Unternehmen aus, in 65 Unternehmen werden Weiterbildungsmaßnahmen unterstützt und in 54 wird die Nachqualifizierung des Personals gefördert. Monetäre Anreize werden bei ca. einem Drittel der befragten Unternehmen gemacht. Etwas mehr als die Hälfte der Unternehmen plant zudem Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf und/oder verstärken ihre Kontakte zu Schulen. Ungefähr Dreiviertel der befragten Unternehmen setzen im Durchschnitt 4 der angegebenen Maßnahmen zur Fachkräftegewinnung um.

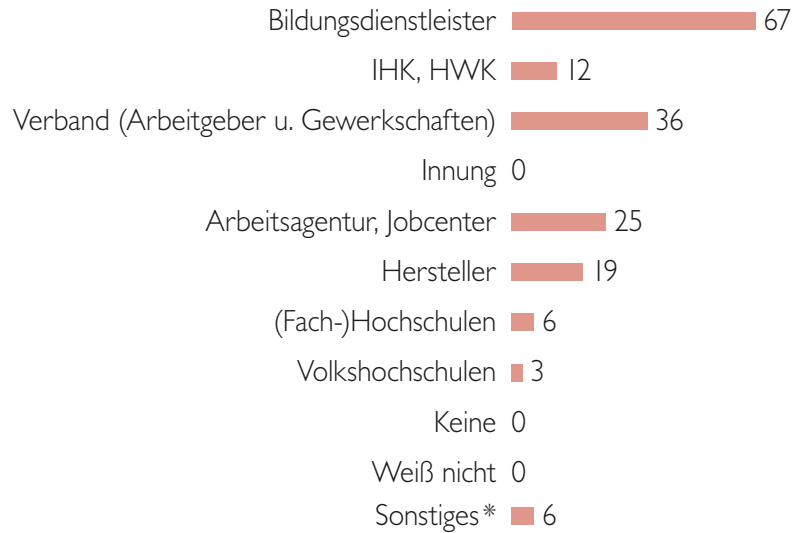
2.2 Weiterbildung

Frage 5:

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

* 2 x Hamburgische Pflegegesellschaft,
1 x Hamburgische Pflegegesellschaft/
Europäischer Sozialfonds,
1 x Bundesverband privater Anbieter
sozialer Dienst e. V.,
1 x intensive Weiterbildungen/
Ausbildungen,
1 x Berufsgenossenschaft für Gesund-
heitsdienst und Wohlfahrtspflege

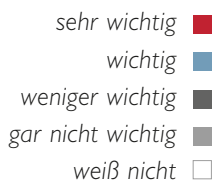
Anbieter, von denen Weiterbildungsangebote genutzt wurden (n=77) (Mehrfachnennungen)



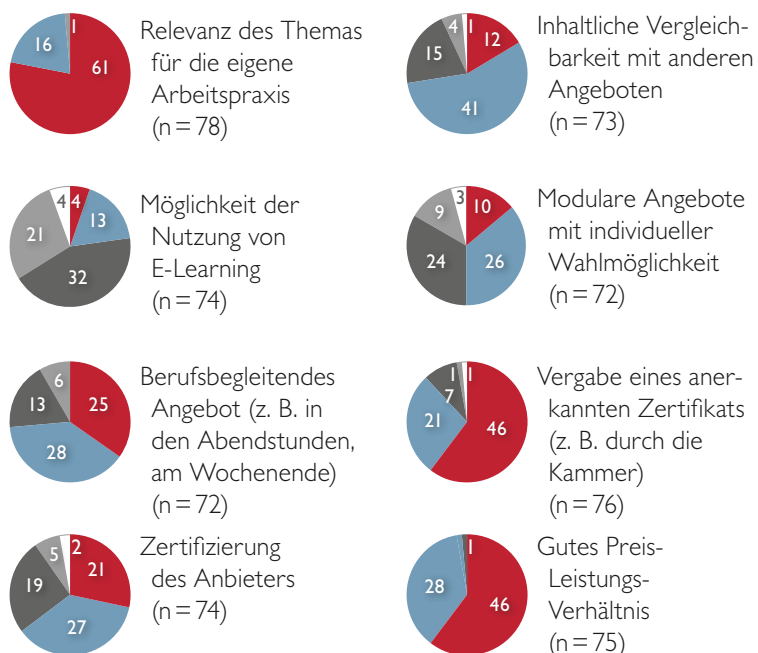
Anhand der Tabelle wird deutlich, dass mit Abstand am häufigsten in den letzten 3 Jahren Weiterbildungsangebote von Bildungsdienstleistern bei den befragten Unternehmen genutzt wurden (67 Nennungen). Die Angebote von Verbänden nutzte knapp die Hälfte der Unternehmen. Hersteller, Kammern und weitere Anbieter spielen eine eher untergeordnete Rolle.

Frage 6:

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



Kriterien bei der Nutzung eines Weiterbildungsangebots (n siehe unten)



Die Grafik veranschaulicht, dass bei der Wahl der Weiterbildungsangebote die Relevanz des Themas für die eigene Arbeitspraxis mit Abstand als wichtigstes Entscheidungskriterium bei den befragten Unternehmen zählt. Das Preis-Leistungs-Verhältnis und die Vergabe eines anerkannten Zertifikats sind ebenfalls wichtige Kriterien. Die Möglichkeit der Nutzung von E-Learning spielt hingegen die geringste Rolle. Auch modulare Angebote sind als Kriterium für die Befragten weniger relevant.

Frage 7:

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

* TÜV, Bundesverband privater Anbieter sozialer Dienst e. V., durch Finanzierung im Rahmen der Ausbildungsumlage, Direktanfrage bei Anbietern, eigenes Engagement bzgl. berufsbegleitender Fortbildungen

Antwort (Mehrfachnennungen) Anzahl (n=78)

Öffentliche Fördermöglichkeit, z. B. Weiterbildungsbonus, Programm WeGebAU (Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter Älterer in Unternehmen)	66
Beratungs- und Informationsangebot, z. B. durch die Arbeitsagentur, durch Weiterbildung Hamburg Service und Beratung gGmbH (W.H.S.B.), durch Bildungsdienstleister	34
Kursportale und Kursdatenbanken, z. B. WISY, Kursnet	14
Weiß nicht	1
Keine	4
Sonstiges: Weiterempfehlungen *	4

Die Tabelle verdeutlicht, dass in den letzten 3 Jahren vorrangig öffentliche Fördermöglichkeiten zur Weiterbildung der Beschäftigten genutzt wurden. Insgesamt 66 befragte Unternehmen der Altenpflege geben dies an. Beratungs- und Informationsangebote, z. B. der Arbeitsagentur, spielen bei knapp der Hälfte der Unternehmen eine Rolle. Lediglich in 4 Unternehmen wurden keine Hilfen in Anspruch genommen.

Frage 8:	Antwort	Anzahl (n=77)
Wie viel Prozent der Führungskräfte in Ihrem Unternehmen wurden im Jahr 2014 ungefähr für Weiterbildungen freigestellt?	0 Prozent	5
	1 bis 25 Prozent	47
	26 bis 50 Prozent	8
	51 bis 75 Prozent	5
	76 bis 100 Prozent	8
	Weiß nicht	4

In knapp Zweidrittel der befragten Unternehmen wurden im Jahr 2014 bis zu 25 Prozent der Führungskräfte freigestellt. In 13 von 77 Unternehmen wurden sogar über 50 Prozent freigestellt. Nur 5 Befragte gaben an, dass in ihrem Unternehmen keine Führungskräfte für Weiterbildungen freigestellt wurden.

Frage 9:	Antwort	Anzahl (n=77)
Wie viel Zeit haben Sie im Jahr 2014 in den meisten Fällen für die Weiterbildung von Führungskräften verwendet?	Weniger als 1 Tag	0
	1 bis 2 Tage	6
	3 bis 5 Tage	20
	1 bis 2 Wochen	12
	3 bis 4 Wochen	13
	1 bis 2 Monate	7
	3 bis 4 Monate	3
	Mehr als 4 Monate	8
	Weiß nicht	6
	Keine	2

In die Weiterbildung der Führungskräfte wurde unterschiedlich viel Zeit investiert: Ein Viertel der Unternehmen hat 3 bis 5 Tage Zeit für die Weiterbildung verwendet, ein weiteres Viertel zwischen 1 und 4 Wochen. Allerdings gaben auch 18 Unternehmen an, dass sie mehr als einen Monat Zeit aufgebracht haben.

Frage 10:	Antwort	Anzahl (n=78)
Wie viel Prozent der Fachkräfte in Ihrem Unternehmen wurden im Jahr 2014 ungefähr für Weiterbildungen freigestellt?	0 Prozent	2
	1 bis 25 Prozent	45
	26 bis 50 Prozent	7
	51 bis 75 Prozent	4
	76 bis 100 Prozent	15
	Weiß nicht	5

In 45 von 78 Unternehmen wurden bis zu 25 Prozent der Fachkräfte im Jahr 2014 für Weiterbildungen freigestellt. In 15 weiteren Unternehmen wurde sogar zwischen 76 und 100 Prozent der Fachkräfte freigestellt. Der Anteil an Unternehmen, die keine Freistellung vorgenommen haben, ist mit 2 Unternehmen vergleichsweise niedrig.

Frage 11:	Antwort	Anzahl (n=77)
Wie viel Zeit haben Sie im Jahr 2014 in den meisten Fällen für die Weiterbildung von Fachkräften verwendet?	Weniger als 1 Tag	1
	1 bis 2 Tage	9
	3 bis 5 Tage	17
	1 bis 2 Wochen	11
	3 bis 4 Wochen	15
	1 bis 2 Monate	7
	3 bis 4 Monate	7
	Mehr als 4 Monate	4
	Weiß nicht	4
	Keine	2

Ähnlich wie beim Zeitaufwand für die Weiterbildung der Führungskräfte zeigt sich bei den Fachkräften ein differenziertes Bild: 17 Unternehmen haben 2014 3 bis 5 Tage für die Weiterbildung

ihrer Fachkräfte verwendet, 11 Unternehmen zwischen 1 und 2 Wochen und 15 weitere 3 bis 4 Wochen. In 18 Unternehmen wurde sogar mehr als einen Monat Zeit für die Weiterbildung aufgebracht.

Frage I2:	Antwort	Anzahl (n = 75)
Wie viel Prozent der An- und Ungelernten in Ihrem Unternehmen wurden im Jahr 2014 ungefähr für Weiterbildungen freigestellt?	0 Prozent	6
	1 bis 25 Prozent	39
	26 bis 50 Prozent	10
	51 bis 75 Prozent	7
	76 bis 100 Prozent	9
	Weiß nicht	4

Ungefähr die Hälfte aller befragten Unternehmen hat 2014 bis zu 25 Prozent der An- und Ungelernten für Weiterbildungen freigestellt. Nur in wenigen Unternehmen (6) erfolgte keine Freistellung. Insgesamt 16 Unternehmen wurden zwischen 51 und 100 Prozent der An- und Ungelernten für Weiterbildungen freigestellt.

Frage I3:	Antwort	Anzahl (n = 75)
Wie viel Zeit haben Sie im Jahr 2014 in den meisten Fällen für die Weiterbildung von An- und Ungelernten verwendet?	Weniger als 1 Tag	5
	1 bis 2 Tage	10
	3 bis 5 Tage	26
	1 bis 2 Wochen	10
	3 bis 4 Wochen	8
	1 bis 2 Monate	2
	3 bis 4 Monate	4
	Mehr als 4 Monate	3
	Weiß nicht	3
	Keine	4

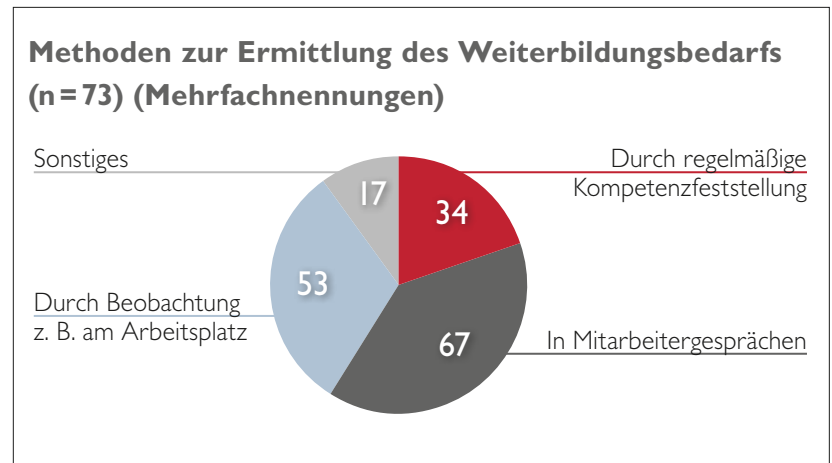
In 9 Unternehmen wurden An- und Ungelernte mehr als einen Monat weitergebildet. Zwischen 3 und 5 Tage wurden sie von 26 Unternehmen, knapp die Hälfte, freigestellt.

2.3 Weiterbildungsbedarf

Frage 14:	Antwort	Anzahl (n = 78)
Ermitteln Sie den Weiterbildungsbedarf Ihrer Beschäftigten?	Ja	73
	Nein	2
	Weiß nicht	2
	Keine Antwort	1

73 der 78 befragten Unternehmen ermitteln den Weiterbildungsbedarf. Nur in 2 Unternehmen wird der Weiterbildungsbedarf der Beschäftigten nicht ermittelt.

Frage 15:
Wie ermitteln Sie den Weiterbildungsbedarf?



Die Grafik verdeutlicht, dass von 73 befragten Unternehmen, die die Frage mit ja beantwortet haben, die Mehrzahl Mitarbeitergespräche durchführt, um den Weiterbildungsbedarf der Beschäftigten zu ermitteln. Aber auch Beobachtungen, z. B. am Arbeitsplatz, spielen in den meisten Unternehmen eine zentrale Rolle. Insgesamt werden von den Unternehmen im Schnitt 2 Methoden eingesetzt, um die Bedarfe zu ermitteln.

Frage 16: Angaben zu fachlichen Themen (n=64) (Mehrfachnennungen)

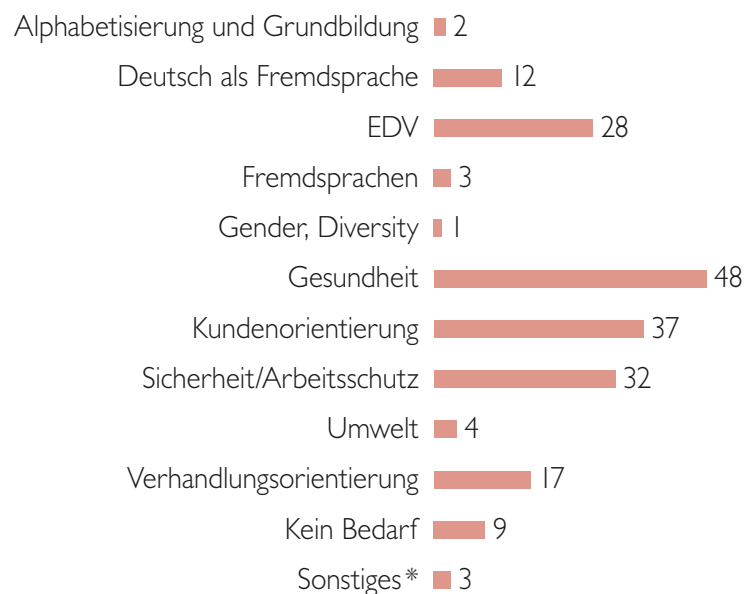
Für welche Themen sehen Sie in absehbarer Zukunft Weiterbildungsbedarf der Führungskräfte?

Die häufigsten Nennungen:

Führungsthemen (Mitarbeiterführung, Führungsstile, Kommunikation)	21
Pflegestärkungsgesetz (überwiegend PSG II)	12
Personalmanagement (Personalentwicklung und -bindung)	8
Praxisanleitung	7
Konfliktmanagement	5
Qualitätsmanagement	4
Verschiedene Soft Skills (Zeitmanagement, Rhetorik, Kommunikation, Motivation)	
Fachliche Themen (z. B. Infos zu neuen Drogen, Schmerzmanagement, Wundversorgung, SIS Strukturierte Informationssammlung)	

Die befragten Unternehmen nennen ein breites Spektrum an fachlichen Themen für Weiterbildungen, die in absehbarer Zukunft für Führungskräfte relevant sind. Vor allem bei Themen rund um die Personalführung (Stile, Kommunikation usw.) wird ein großer Bedarf gesehen. Von 64 Unternehmen haben insgesamt 21 auf diesen fachlichen Bedarf verwiesen. Darüber hinaus identifizieren die Befragten das Pflegestärkungsgesetz als fachliches Thema für Weiterbildungen.

Überfachliche Themen (n=73) (Mehrfachnennungen)



* Work-Life-Balance, Vertrieb, Kommunikation

Das Thema Gesundheit identifizierten 48 Unternehmen als wichtigstes überfachliches Thema, gefolgt von den Themen Kundenorientierung (37 Nennungen), Sicherheit/Arbeitsschutz (32 Nennungen) und EDV (28 Nennungen).

**Frage 17: Angaben zu fachlichen Themen (n=62)
(Mehrfachnennungen)**

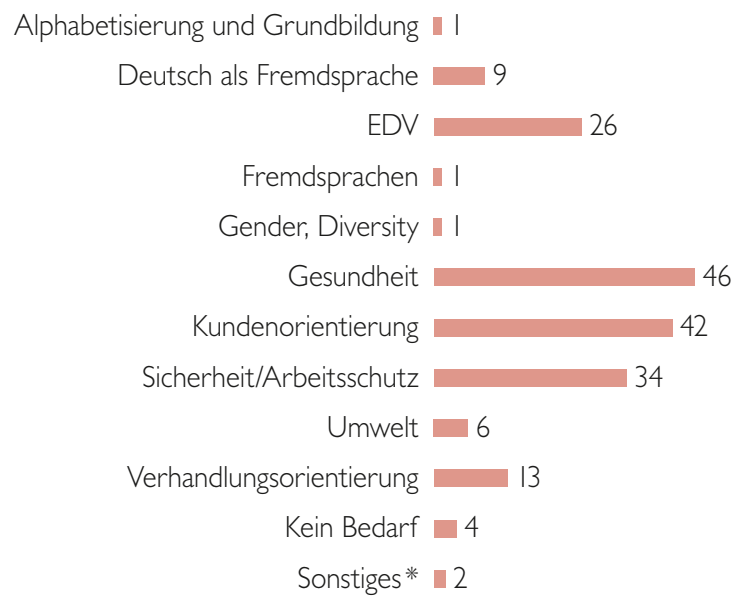
Für welche Themen sehen Sie
in absehbarer Zukunft
Weiterbildungsbedarf der
Fachkräfte?

Die häufigsten Nennungen:

Palliative Care	14
Pflegestärkungsgesetz (überwiegend PSG II, auch Pflegebedürftigkeitsbegriff)	8
Expertenstandards anwenden	7
Praxisanleitung	7
Wundmanagement	7
Umgang mit schwierigen Personengruppen (Demenz-kranken, psychisch Erkrankten, aggressiven Personen)	5
Gerontopsychiatrie	5
Kundenorientierung	4
Demenz	4
Dokumentation	3
Weitere fachliche Themen (z. B. Schmerzmanagement, Tagespflege, Risikoassessment, Pflegeplanung und -organisation)	

Am häufigsten benennen die befragten Unternehmen das Thema Palliative Care. Analog zu den Führungskräften identifizierten sie auch auf der Fachkräfteebene den Weiterbildungsbedarf zum Thema Pflegestärkungsgesetz, aber auch andere fachlich-pflegerische Themen wie Wundmanagement oder Gerontopsychiatrie.

Überfachliche Themen (n=71) (Mehrfachnennungen)



* Work-Life-Balance;
Hygiene, Kommunikation

Auch bei den überfachlichen Themen gibt es bei Fach- und Führungskräften eine gemeinsame Schnittmenge: So wurden von den Befragten ebenfalls die Themen Kundenorientierung, Verhandlungsorientierung und EDV benannt.

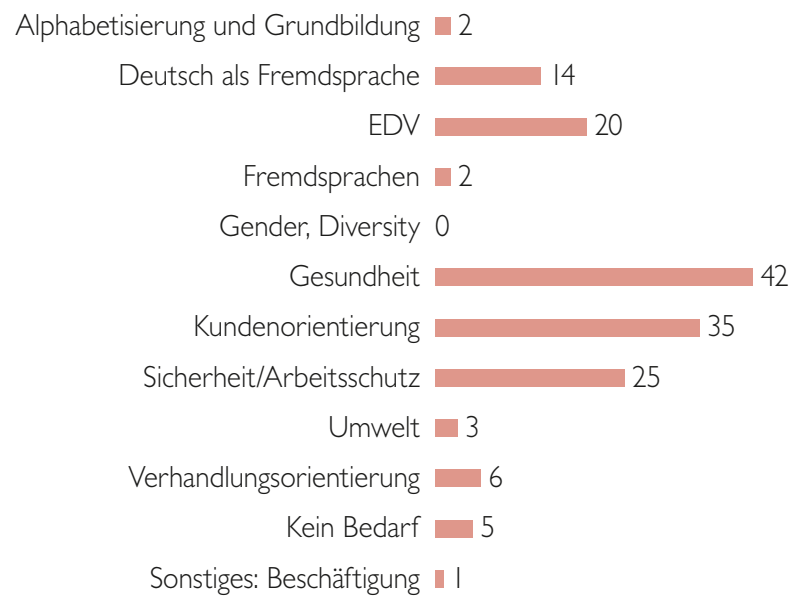
Frage 18: Angaben zu fachlichen Themen (n=56) (Mehrfachnennungen)

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

Ausbildung zur Fachkraft	9
Demenz	7
Grundpflege	6
Pflegefachliche Themen	6
Umgang mit verschiedenen Personengruppen (Angehörige, Demenzkranke)	6
Kommunikation	3
Konfliktmanagement	3
Kundenorientierung	3

Bei fachlichen Themen für An- und Ungelernte nennen die befragten Unternehmen vor allem die Soft Skills (z. B. Kundenorientierung, Konfliktmanagement), aber auch die notwendigen fachlichen Grundlagen in der Pflege. Eine Ausbildung zur Fachkraft halten 9 Unternehmen für essentiell.

Überfachliche Themen (n=60) (Mehrfachnennungen)

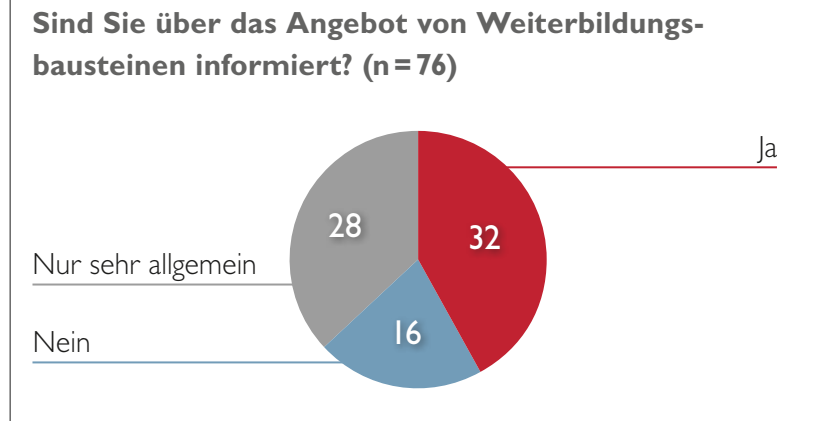


Die Tabelle verdeutlicht eine erneute Spiegelung der Themenbereiche für Fach- und Führungskräfte: Das Thema Gesundheit wird auch für An- und Ungelernte als relevantestes Weiterbildungsthema identifiziert, gefolgt von den Themen Kundenorientierung und Sicherheit/Arbeitsschutz.

2.4 Weiterbildungsbausteine: Informationslage

Frage 19:

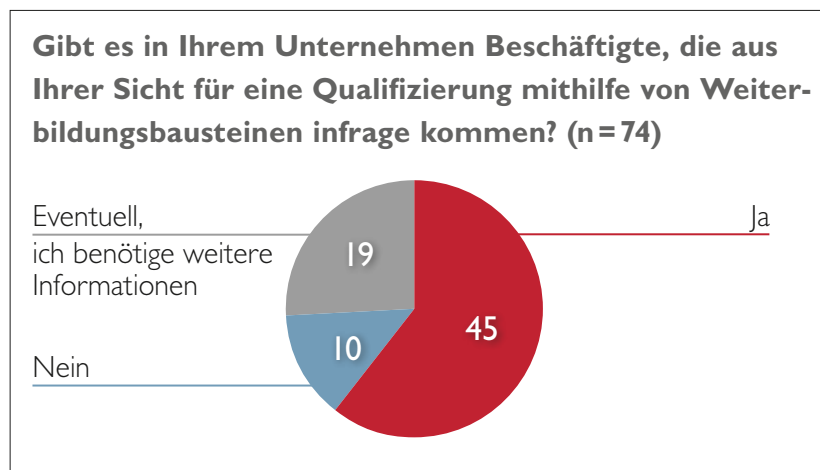
Sind Sie über das Angebot von Weiterbildungsbausteinen informiert?



Die Grafik veranschaulicht, dass von 76 befragten Unternehmen 32 über das Angebot von Weiterbildungsbausteinen informiert sind, 28 Unternehmen sind nur sehr allgemein informiert und 16 Unternehmen kennen das Angebot nicht.

Frage 20:

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



45 Unternehmen haben Beschäftigte, für die eine Qualifizierung mithilfe von Weiterbildungsbausteinen infrage kommen. 19 Unternehmen benötigen weitere Informationen.

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 Neweczerzal
Gestaltung:	Regina Neubohn
Titelbild:	Regina Neubohn Vorlage: iStock © Rawpixel Ltd
Kontakt:	Andrea Paschke paschke@kwb.de Elke Miersch miersch@kwb.de Tel. 040 334241-365 www.netz3l.de

Stand: September 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