



# Weiterbildungsbedarf in Hamburger Unternehmen

Auswertung der online-gestützten  
Befragung von Unternehmen

**Logistik**

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**

<b>1. Hintergrund</b>	<b>3</b>
<b>2. Auswertung</b>	<b>5</b>
<b>2.1 Angaben zum Betrieb</b>	<b>6</b>
<b>2.2 Weiterbildungsaktivitäten und Angebotswahl</b>	<b>6</b>
<b>2.3 Weiterbildungsbedarf der Fach- und Führungskräfte</b>	<b>10</b>
<b>2.4 Weiterbildungsbedarf der An- und Ungelernten</b>	<b>14</b>
<b>2.5 Weiterbildungsbausteine: Informationslage</b>	<b>16</b>
<b>Impressum</b>	<b>17</b>

## 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 Hamburger Logistikbetriebe. Netz3L/Weiterbildungsbausteine 2.0 hat dafür Betriebe befragt, die in der Logistik-Initiative Hamburg vertreten 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 November 2014 bis Februar 2015 wurden 17 Fragebögen vollständig ausgefüllt.

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

## 2. Auswertung

Bei den 17 beteiligten Unternehmen der Logistikbranche handelte es sich um Betriebe mit sehr unterschiedlichen Betriebsgrößen: Neben 2 Kleinstbetrieben mit bis zu 9 Beschäftigten haben sich 3 Kleinbetriebe mit 10 bis 49 Beschäftigten und ein Unternehmen mit 50 bis 99 Beschäftigten beteiligt. Großunternehmen waren hingegen überproportional vertreten – allein 7 Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten, aber auch jeweils 2 Unternehmen mit 100 bis 249 bzw. 250 bis 499 Beschäftigten.

Diese Unternehmen haben in den letzten 3 Jahren vor allem Weiterbildungsangebote von Bildungsdienstleistern (16 Nennungen) und den Kammern (12 Nennungen) genutzt, während Angebote der Volkshochschulen oder Innungen gar nicht genutzt wurden.

Für die Wahl der Weiterbildungsangebote war nach Angabe der Befragten die Relevanz des Themas für die Arbeitspraxis und die Umsetzbarkeit besonders wichtig. Kaum eine Rolle spielte hingegen eine internationale Ausrichtung der Angebote und die Möglichkeit der Nutzung von E-Learning-Angeboten.

Der Weiterbildungsbedarf wurde in den befragten Unternehmen vor allem durch Mitarbeitergespräche (12 Nennungen) und Beobachtungen z. B. am Arbeitsplatz (8 Nennungen) ermittelt. Regelmäßige Kompetenzfeststellungen spielten hingegen kaum eine Rolle.

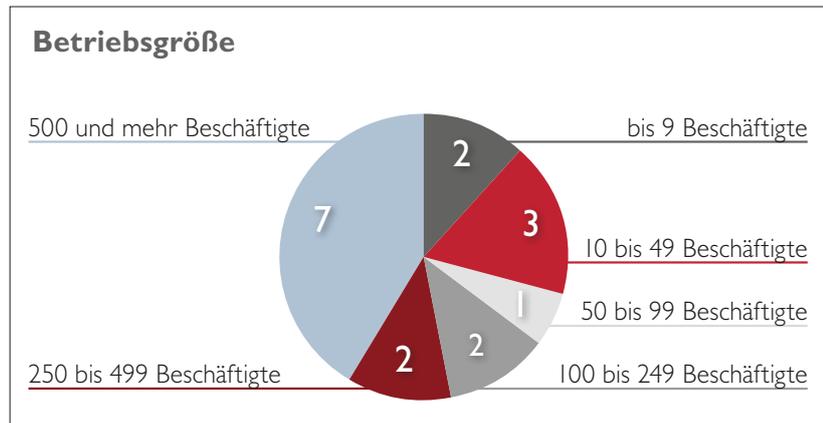
Die Ergebnisse veranschaulichen zudem, dass bisher vor allem Fach- und Führungskräfte von Weiterbildungsangeboten in den beteiligten Betrieben profitierten, da hier im Jahr 2013 mehr Beschäftigte für Weiterbildungen freigestellt und auch vergleichsweise mehr Mitarbeiterstunden aufgebracht wurden. Dabei sind beispielsweise die Themen Personalführung und der Ausbau rechtlicher Kenntnisse (z. B. Zollrecht) gegenwärtig und in absehbarer Zukunft für die Zielgruppe Fach- und Führungskräfte relevant. Bei den An- und Ungelernten spielten eher grundlegende Kompetenzen wie Lesen und Schreiben eine Rolle. Allerdings ist zu beachten, dass nur 6 von 17 Befragten hier konkrete Angaben zu möglichen Weiterbildungsthemen dieser Zielgruppe getätigt haben.

Die folgenden Kapitel stellen die skizzierten Ergebnisse noch einmal 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?	Logistik	17

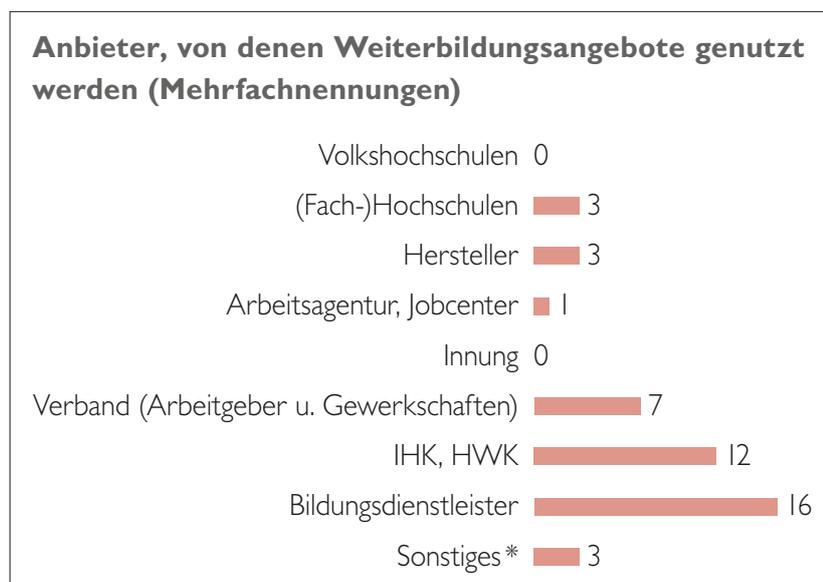
**Frage 2:**  
Wie viele Mitarbeiter/-innen sind in Ihrem Betrieb beschäftigt?



Die Tabelle veranschaulicht, dass alle Betriebsgrößen vertreten waren: Es ist eine relativ gleichmäßige Verteilung auf alle Betriebsgrößen festzustellen, mit Ausnahme der Großunternehmen, die mit insgesamt 7 Antworten deutlich überrepräsentiert waren.

## 2.2 Weiterbildungsaktivitäten und Angebotswahl

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



\* Sonstiges: Freie Trainer, Interne Bildungsakademien, Zertifizierer

Die Tabelle verdeutlicht, dass Weiterbildungsangebote unterschiedlichster Anbieter genutzt wurden. Angebote von Bildungsdienstleistern und den Kammern überwogen dabei deutlich, während Angebote der Volkshochschulen, aber auch der Innungen, gar nicht genutzt wurden.

**Frage 4:**  
Wie wichtig sind Ihnen folgende Kriterien bei der Nutzung eines Weiterbildungsangebots?

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

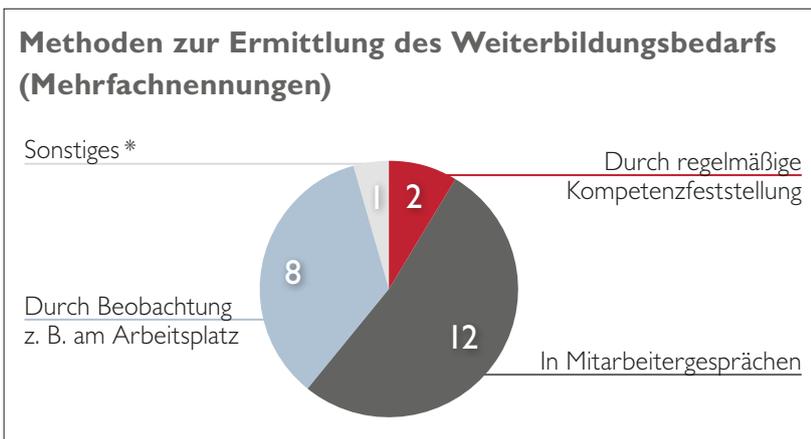


Bei der Wahl der Weiterbildungsangebote waren den 17 an der Befragung beteiligten Betrieben die Relevanz des Themas für die eigene Arbeitspraxis und ein gutes Preis-Leistungs-Verhältnis am wichtigsten. Beide Kriterien wurden als sehr wichtig bzw. wichtig eingeschätzt. Kaum eine Rolle spielten hingegen eine internationale Ausrichtung der Angebote und die Möglichkeit der Nutzung von Teilzeitangeboten.

<b>Frage 5:</b>	<b>Antwort</b>	<b>Anzahl</b>
Ermitteln Sie den Weiterbildungsbedarf Ihrer Mitarbeiter?	Ja	<b>13</b>
	Nein	<b>4</b>

**Frage 6:**

Wie ermitteln Sie den Weiterbildungsbedarf Ihrer Mitarbeiter?



\* Sonstiges: zentr. Speicherung aller Qualifizierungsdaten (IST) und Abgleich mit Schulungsplänen (SOLL)

Grafik 5 und 6 verdeutlichen, dass mehr als Dreiviertel der befragten Betriebe den Weiterbildungsbedarf der Beschäftigten ermittelten. Dabei sind vor allem Mitarbeitergespräche und die Beobachtung z. B. am Arbeitsplatz als Instrumente von Bedeutung.

**Frage 7:**

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

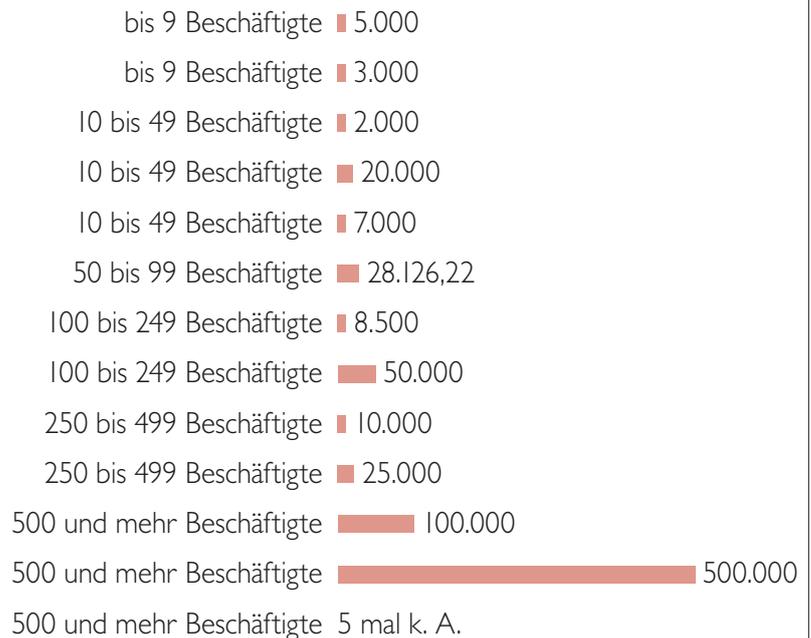
Antwort (Mehrfachnennungen)	Anzahl
Kursportale und Kursdatenbanken, z. B. WISY, Kursnet	8
Öffentliche Fördermöglichkeit, z. B. Weiterbildungsbonus, Programm WeGebAU (Weiterbildung Geringqualifizierter und beschäftigter Älterer in Unternehmen)	5
Beratungs- und Informationsangebot, z. B. durch die Arbeitsagentur, durch Weiterbildung Hamburg Service und Beratung gGmbH (W.H.S.B.), durch Bildungsträger	2
Keine	6

Die Ergebnisse veranschaulichen, dass als Unterstützungsangebote in erster Linie Kursportale und Datenbanken von Unternehmen genutzt werden, aber auch verschiedene Beratungsangebote. Allerdings haben auch 6 von 17 Befragten angegeben, dass seitens des Betriebes keine Hilfen in den letzten 3 Jahren genutzt wurden.

**Frage 8:**

Wie hoch waren die Ausgaben für die Gewinnung, Fort- und Weiterbildung Ihrer Fach- und Führungskräfte im Jahr 2013 (in Euro)?

**Ausgaben für die Gewinnung, Fort- und Weiterbildung der Fach- und Führungskräfte im Jahr 2013 (in Euro)**



Die Übersicht veranschaulicht, dass Befragte aus Großunternehmen weniger bereit waren, Angaben zu tätigen als aus kleineren Unternehmen. Die Ausgaben waren grundsätzlich über alle Betriebsgrößen hinweg sehr unterschiedlich. Je größer jedoch das Unternehmen der Logistikbranche ist, desto mehr Ausgaben für die Gewinnung von Fach- und Führungskräften zeichneten sich ab.

## 2.3 Weiterbildungsbedarf der Fach- und Führungskräfte

### Frage 9: Fachliche Themen (Anzahl der Antwortenden: 13)

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

allg. kaufm. Mitarbeiter
Arbeitsrecht (2 mal)
Berufskraftfahrer
Betriebswirt
Betriebswirtschaft
Changemanagement
Coaching
Disposition
IT
IT-Prozesse
Kommunikation
Kraftfahrer
Kundenbindung
Kundenservice
Logistik
Mitarbeiterführung
Projektmanagement
Prozesse
Reklamationsmanagement (2 mal)
Spezialthemen
Supply Chain Management
Umgang mit Konflikten
Verkaufen
Verkaufstraining
Vertragsrecht
Vertrieb (2 mal)
Zoll (2 mal)
Zollrecht

Die wichtigsten Themen für Fach- und Führungskräfte sind Arbeitsrecht, Reklamationsmanagement, Vertrieb und Zoll.

### Management und Betriebswirtschaft (Mehrfachnennungen)



\* Sonstiges: Innovation Management; Product Management

Die Angaben zu den spezifischen Bereichen in Management und Betriebswirtschaft verdeutlichen erneut die Relevanz der Themen Personalführung und Vertrieb. Aber auch im Controlling und der Personal-/Organisationsentwicklung wurde Weiterbildungsbedarf seitens der Befragten bei Fach- und Führungskräften gesehen.

### Überfachliche Themen (Mehrfachnennungen)



\* Sonstiges: Umgang mit Komplexität, Change Management und Stress etc.

Als überfachliche Themen für Fach- und Führungskräfte wurden am häufigsten die Bereiche EDV, Kundenorientierung, Gesundheit und Sicherheit/Arbeitsschutz benannt.

<b>Frage 10:</b> Wie viele der Fach- und Führungskräfte wurden für die Weiterbildung im Jahr 2014 freigestellt?	<b>Beschäftigtengröße je Betrieb</b>	<b>Anzahl Beschäftigte</b>	<b>Anzahl Mitarbeiterstunden</b>
	bis 9 Beschäftigte	<b>1</b>	<b>40</b>
	bis 9 Beschäftigte	<b>1</b>	<b>80</b>
	10 bis 49 Beschäftigte	<b>1</b>	<b>50</b>
	10 bis 49 Beschäftigte	<b>1</b>	<b>50</b>
	10 bis 49 Beschäftigte	<b>2</b>	<b>25</b>
	50 bis 99 Beschäftigte	<b>10</b>	<b>400</b>
	100 bis 249 Beschäftigte	<b>0</b>	<b>160</b>
	100 bis 249 Beschäftigte	<b>30</b>	<b>500</b>
	250 bis 499 Beschäftigte	<b>5</b>	<b>500</b>
	250 bis 499 Beschäftigte	<b>2</b>	<b>6.000</b>
	500 und mehr Beschäftigte	<b>900</b>	<b>k. A.</b>
	500 und mehr Beschäftigte	<b>70</b>	<b>500</b>
	500 und mehr Beschäftigte	<b>k. A.</b>	<b>k. A.</b>
	500 und mehr Beschäftigte	<b>300</b>	<b>1.000</b>
	500 und mehr Beschäftigte	<b>230</b>	<b>7.300</b>
	500 und mehr Beschäftigte (2 mal)	<b>k. A.</b>	<b>k. A.</b>

Die Tabelle verdeutlicht, dass jeder einzelne Betrieb unterschiedlich viele Beschäftigte mit unterschiedlich vielen Mitarbeiterstunden freigestellt hat. Dies hängt vermutlich mit der großen Heterogenität der beruflichen Weiterbildung zusammen, da es einen Unterschied macht, ob z. B. einem Beschäftigten/einer Beschäftigten eine Aufstiegsqualifizierung mit Meisterkurs ermöglicht wird oder mehrere Beschäftigte in der Anwendung einer neuen Software o. ä. geschult werden.

## 2.4 Weiterbildungsbedarf der An- und Ungelernten

### Frage II: Fachliche Themen (Anzahl der Antwortenden: 6)

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

Arbeitssicherheit
Diverse Logistik Trainings (modular)
Führungsmanagement
Kraftfahrer
Lean Trainings
Lesen
Prozesse
Scanneranwendung
Schreiben
Verständnis für Rechnungswesen
Weitere Prozesstrainings (intern)

Als Weiterbildungsthemen für An- und Ungelernte kamen vor allem grundlegende Themen in Frage: Lesen und Schreiben, Arbeitssicherheit und ein Verständnis für Rechnungswesen. Allerdings ist zu beachten, dass von insgesamt 17 Befragten nur 6 Personen überhaupt Themen benannt haben.

### Überfachliche Themen (Mehrfachnennungen)

Antwort	Anzahl
EDV	9
Sicherheit/Arbeitsschutz	8
Kundenorientierung	7
Grundbildung und Alphabetisierung	6
Verhandlungsorientierung	5
Fremdsprachen	4
Gesundheit	4
Umwelt	4
Gender, Diversity	1
Sonstiges*	2

\* Sonstiges: Führung, Umgang mit Komplexität

Es wird deutlich, dass für An- und Ungelernte ähnliche überfachliche Themen identifiziert wurden wie für Fach- und Führungskräfte der Branche: EDV, Sicherheit/Arbeitsschutz oder Kundenorientierung.

**Frage 12:** Wie viele der Fach- und Führungskräfte wurden für die Weiterbildung im Jahr 2013 freigestellt?

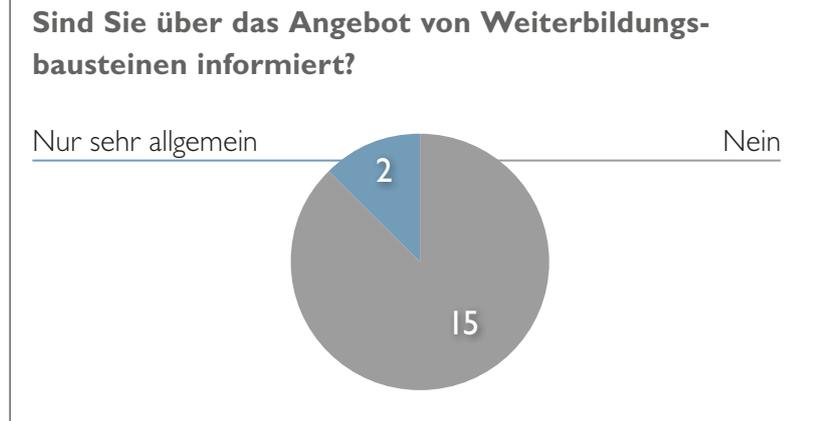
Beschäftigtengröße je Betrieb	Anzahl Beschäftigte	Anzahl Mitarbeiterstunden
bis 9 Beschäftigte	<b>k. A.</b>	<b>k. A.</b>
bis 9 Beschäftigte	<b>0</b>	<b>0</b>
10 bis 49 Beschäftigte (2 mal)	<b>0</b>	<b>0</b>
10 bis 49 Beschäftigte	<b>k. A.</b>	<b>k. A.</b>
50 bis 99 Beschäftigte	<b>5</b>	<b>100</b>
100 bis 249 Beschäftigte	<b>0</b>	<b>0</b>
100 bis 249 Beschäftigte	<b>k. A.</b>	<b>k. A.</b>
250 bis 499 Beschäftigte	<b>0</b>	<b>0</b>
250 bis 499 Beschäftigte	<b>25</b>	<b>350</b>
500 und mehr Beschäftigte	<b>100</b>	<b>k. A.</b>
500 und mehr Beschäftigte	<b>35</b>	<b>250</b>
500 und mehr Beschäftigte (5 mal)	<b>k. A.</b>	<b>k. A.</b>

Die Tabelle veranschaulicht, dass deutlich weniger An- und Ungelernte in den befragten kleineren Unternehmen für Weiterbildungen freigestellt wurden als Fach- und Führungskräfte. Seitens der Großunternehmen wurden wiederum kaum Aussagen dazu getroffen.

## 2.5 Weiterbildungsbausteine: Informationslage

### Frage I3:

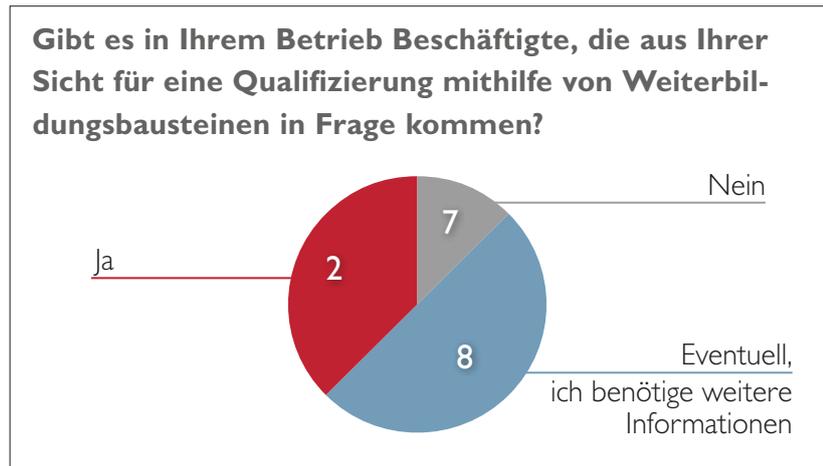
Sind Sie über das Angebot von Weiterbildungsbausteinen informiert?



Die Grafik illustriert, dass von 17 Befragten nur 2 über das Angebot von Weiterbildungsbausteinen sehr allgemein informiert sind. 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?



8 Befragte haben angegeben, dass sie weitere Informationen zu Weiterbildungsbausteinen benötigen. 2 Betriebe hätten Beschäftigte, die für eine Qualifizierung in Frage kommen.

## Impressum

<b>Herausgeber:</b>	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
<b>Geschäftsführender Vorstand:</b>	Hansjörg Lüttke
<b>Autorin:</b>	Sylvia Kestner Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH
<b>Inhaltliche Überarbeitung:</b>	Elke Miersch, Andrea Paschke
<b>Lektorat:</b>	Anuschka Neweczeral
<b>Gestaltung:</b>	Regina Neubohn
<b>Titelbild:</b>	Regina Neubohn Vorlage: iStock © Rawpixel Ltd
<b>Kontakt:</b>	Andrea Paschke Tel. 040 334241-365 paschke@kwb.de www.netz31.de

Stand: Februar 2016

# netz3L

Weiterbildungsbausteine 2.0

**|KWB**

Koordinierungsstelle  
Weiterbildung  
und Beschäftigung e.V.



[www.netz3l.de](http://www.netz3l.de)

••• KWB e.V. · Haus der Wirtschaft  
Kapstadtring 10 · 22297 Hamburg  
Tel. 040 334241-0 · Fax 040 334241-299  
[info@kwb.de](mailto:info@kwb.de) · [www.kwb.de](http://www.kwb.de)