

Ergebnisse der Weiterbildungsbedarfserhebung im Ostvest (Kurzfassung)

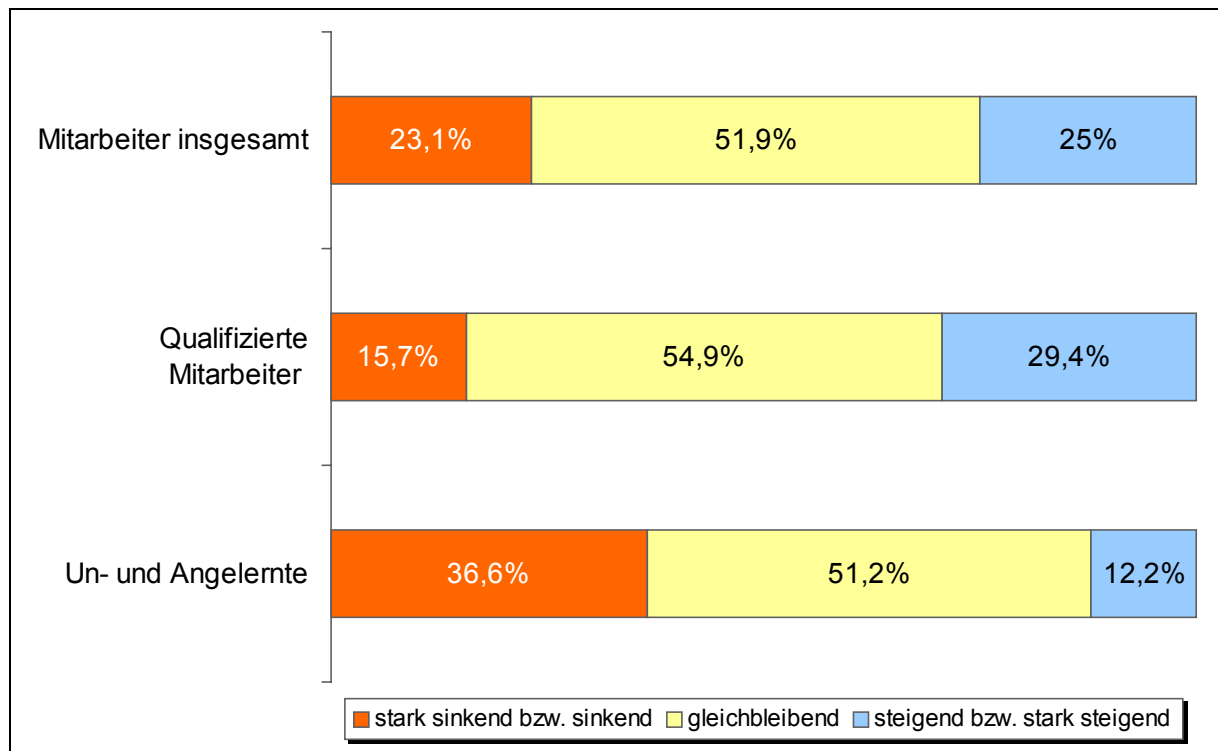
Zentrale Befragungsergebnisse sowie Hinweise für ein dienstleistungsorientiertes Bildungsangebot in der Region

Insgesamt haben die Bildungseinrichtungen des Ostvest 53 Betriebe nach dem Zufallsprinzip befragt, die rd. 3.600 Mitarbeiter in der Region beschäftigen. Sicherlich genügt diese begrenzte Stichprobe keinen repräsentativen Kriterien, gleichwohl bietet sie erste Anhaltspunkte zur Identifizierung kundenorientierter Gestaltungsfaktoren für die Weiterbildung in einer vom Strukturwandel geprägten Region.

Bei den befragten Betrieben handelt es sich zu 83 % um selbständige Unternehmen, die als Kleinst- bzw. Kleinbetriebe bezeichnet werden können, denn ein Drittel der Betriebe beschäftigt bis zu 19 Mitarbeiter, nahezu die Hälfte der Betriebe 20 - 99 Mitarbeiter. Das Unternehmenspotenzial des Ostvests ist also primär, von wenigen Ausnahmen abgesehen, klein- und mittelständisch strukturiert. Diese Struktur spiegelt auch die Absatzmärkte wider. Annähernd die Hälfte der befragten Betriebe haben in der Emscher-Lippe-Region ihren Schwerpunkt in der Geschäftstätigkeit. Demgegenüber vertreiben immerhin ein Viertel der Betriebe ihre Produkte auf internationalen Märkten.

Die größten Beschäftigungszuwächse erzielten in der Vergangenheit die Funktionsgruppen der Hochschulabsolventen, der qualifizierten Angestellten, der Meister und der Facharbeiter in den Betrieben. Beschäftigungsverlierer waren die un- und angelernten Arbeiter, aber auch erstaunlicherweise die Facharbeiter. Sehr wahrscheinlich kommt darin die schwierige Wirtschaftslage der Betriebe in der Region zum Ausdruck, denn 29,4 % der Betriebe verwiesen auf einen gesunkenen Umsatz in den vergangenen drei Jahren. Wichtig bleibt aber auch hierbei festzuhalten, dass zum einen die künftige Beschäftigungsentwicklung als stagnativ einzuschätzen ist, weil jeweils rd. ein Viertel der Betriebe eine Reduzierung bzw. eine Zunahme der Mitarbeiter erwartet. Differenziert man dagegen diese Tendaussage nach qualifizierte und unqualifizierte Mitarbeiter, so erwarten die Betriebe - wenn sie Personal einstellen - einen deutlichen Zuwachs beim qualifizierten Personal. Somit lässt sich auch im Ostvest des Kreises Recklinghausen ein Trend zu qualifizierten Belegschaften in den Unternehmen beobachten (vgl. Abb. 1).

Abbildung 1: Wie schätzen Sie die Entwicklung der Zahl der Mitarbeiter in den nächsten 3 Jahren ein?

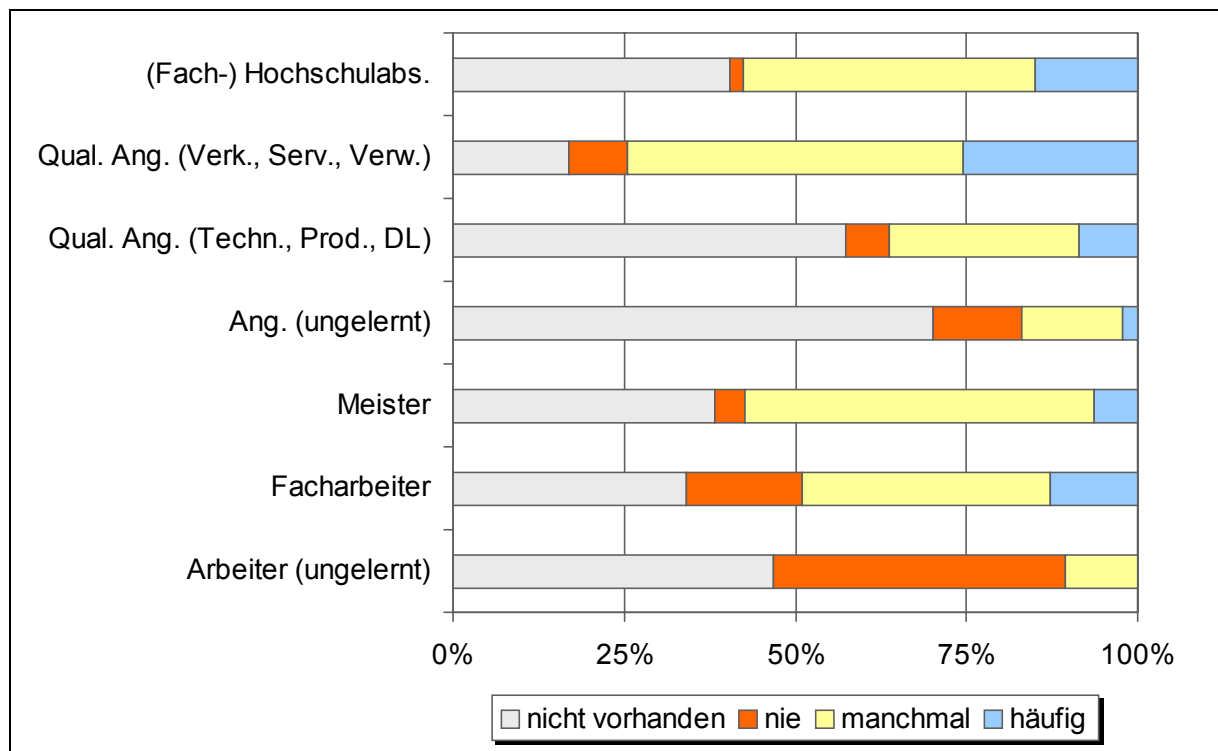


© Weiterbildungsbedarfserhebung im Ostvest/ALLE 2/2002

Rd. 87 % der befragten Betriebe haben für ihre Mitarbeiter in den vergangenen drei Jahren berufliche Weiterbildung veranlasst. Dabei dominierten vor allem Maßnahmen mit Lieferanten und Herstellern, bspw. im Zuge der Anschaffung neuer Maschinen oder Technologien. Neben den „traditionellen“ Anbietern der Weiterbildung, wie Kammern oder die Bildungswerke der Wirtschaft, werden die Volkshochschulen (28,9 %) oder die Berufskollegs/Fachschulen (19,6 %) seitens der Betriebe bislang eher wenig wahrgenommen. Gänzlich abgekoppelt von der Weiterbildung stellen sich die (Fach-) Hochschulen dar (8,7 %).

Eine Analyse der Beschäftigtengruppen in den Betrieben zeigt mehr als deutlich, wer an der Weiterbildung partizipiert. Insbesondere die an- und ungelernen Beschäftigten bleiben vorwiegend von der Weiterbildung ausgenommen. Weiterbildung wird in erster Linie für die Hochschulabsolventen, qualifizierten Angestellten sowie Meister und Facharbeiter veranlasst (vgl. Abb. 2). Die vordringlichen Gründe für Weiterbildung waren die Anpassung an die technische Entwicklung, die Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit, Anpassungen an die organisationale Entwicklung sowie die Qualifizierung personaler Fähigkeiten im Zuge einer veränderten Arbeitsgestaltung.

Abbildung 2: Welche Beschäftigtengruppen haben in den letzten 3 Jahren an Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen?



© Weiterbildungsbedarfserhebung im Ostvest/ALLE 2/2002

Weiterhin ergab die Unternehmensbefragung, dass 35,8 % der Betriebe durchaus einen Beratungsbedarf hinsichtlich der beruflichen Weiterbildung geäußert haben. Dazu zählen bspw. auch Zusatzinformationen zu Bildungsangeboten offenbar aufgrund mangelnder Transparenz, sowie Unterstützung bei der Weiterbildungsbedarfsplanung. Eine systematische Weiterbildungsplanung war in der Mehrzahl der Fälle nicht in den Betrieben zu beobachten. Dennoch äußerten die Unternehmensvertreter einen vordringlichen Weiterbildungsbedarf für die Funktionsgruppen Geschäftsführung/Abteilungsleitung, weisungsgebundenes Management (Meister) und qualifizierte Mitarbeiter in den folgenden branchenübergreifenden Themenfeldern, geordnet nach dem Stellenwert der Nennungen (Mehrfachnennungen waren hierbei möglich!):

1. Internet (64,2 %)
2. EDV-Anwendung (MS Office etc.) (62,3 %)
3. Kommunikationstechnik/Konflikttraining (56,6 %)
4. Marketing (56,6 %)
5. Computer Grundlagen (54,7 %)

6. Arbeitstechniken bzw. Lerntechniken (54,7 %)
7. Vermittlung von Führungskompetenzen/Mitarbeitermotivation (52,8 %)
8. Arbeitssicherheit (45,3 %)
9. Umwelt- bzw. Arbeitsschutz (45,3 %)
10. Teamkompetenzen (41,5 %)
11. Qualitätsmanagement/Kundenorientierung (41,5 %)
12. Netzwerkadministration (39,6 %)
13. Betriebswirtschaft (39,6 %)
14. Arbeitsrecht (35,8 %)
15. Fremdsprachen (28,3 %)

Hiermit haben wir zunächst einmal eine Vielzahl von Themen identifiziert, die sich um die großen Bildungssegmente IuK- sowie „weiche“ Schlüsselqualifikationen gruppieren. Bemerkenswert war in diesem Zusammenhang der Hinweis aus einigen Betrieben, bei der Konzeption Weiterbildung berufsbegleitende Maßnahmen für Auszubildende zu integrieren, z.B. durch Angebote zum Erwerb von Arbeits- und Lerntechniken. Darüber hinaus wäre aber auch an eine frühzeitige Vermittlung von berufsübergreifenden Schlüsselqualifikationen wie Teamkompetenzen, Moderations- oder Konfliktlösungstechniken zu denken.

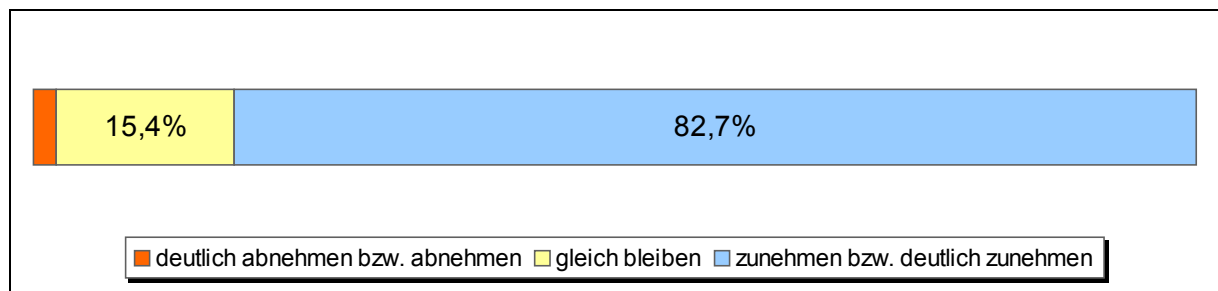
Das Themenfeld der beruflichen Weiterbildung wäre aber nur ungenügend diskutiert, wenn nicht auch auf Hindernisse und Probleme in der Durchführung und Umsetzung eingegangen würde. Die bedeutendsten Hindernisse in der Weiterbildung sehen die Betriebe in der Mitarbeiterfreistellung (51 %) sowie in der Motivation der Mitarbeiter an Fortbildungen teilzunehmen (58 %). Darüber hinaus stellen die Maßnahmenkosten für 39,2 % der Betriebe ein Hindernis dar.¹ Dennoch gaben bemerkenswerte 94,3 % der Betriebe in den Interviews an, sich eine Förderung der Weiterbildungsbereitschaft ihrer Mitarbeiter vorstellen zu können. Neben einer Vergrößerung der Entscheidungsspielräume der Mitarbeiter an den Arbeitsplätzen wären Betriebe zur Weiterbildung bereit, wenn die Weiterbildung als „Kombi-Modell“ von Arbeitnehmer und Arbeitgeber gemeinsam getragen würde. Das soll bedeuten, der Betrieb zahlt die zuvor gemeinsam ausgewählte Maßnahme und der Mitarbeiter investiert einen Teil seiner Freizeit, bspw. im Anschluss an den Arbeitstag.

¹ Die hier genannten Messwerte stellen die Summe aus den Antwortkategorien „teils/teils“ und „wichtig/sehr wichtig“ dar, jeweils bezogen auf die Frage: „Wo sehen Sie in Ihrem Betrieb Hindernisse für die Weiterbildung?“

Grundsätzlich halten die Betriebe in dieser kleinen Stichprobe Weiterbildung für eine bedeutende Zukunftsaufgabe (vgl. Abb. 3). Im Hinblick auf die Leistungsanbieter formulierten die Unternehmen noch einmal abschließend ihre Erwartungen:

- Es sollte in der Region eine verbesserte Transparenz bezüglich des vorhandenen Bildungsangebots bestehen.
- Die Bildungsangebote sollten ein hohes Maß an Praxisorientierung sicherstellen.
- Die Maßnahmen sollten eine hohe Lerneffizienz und Qualität besitzen.
- Eine Zertifizierung der Bildungsmaßnahmen ist unerlässlich.

Abbildung 3: Wie schätzen Sie den Bedarf an beruflicher Weiterbildung für die Zukunft ein? Der Bedarf der Betriebe wird ...



© Weiterbildungsbedarfserhebung im Ostvest/ALLE 2/2002

Als Fazit dieser begrenzten Unternehmensbefragung mit 53 Betriebe im östlichen Teil des Kreises Recklinghausen lassen sich die folgenden Aspekte für die berufliche Weiterbildung benennen:

- Die Betriebe finanzieren so gut wie keine Qualifizierungsmaßnahmen für die an- und ungelerten Beschäftigten. Zudem wird es für diese Beschäftigtengruppe zunehmend schwieriger eine Arbeitsplatz zu erhalten. Insbesondere die Klein- und Kleinstbetriebe zeichnen sich durch einen hohen qualifizierten Beschäftigtenanteil aus.
- Die Volkshochschulen und die Berufskollegs nehmen bislang eine eher untergeordnete Rolle in beruflichen Weiterbildung wahr.
- Anpassungen an die technische Entwicklung sowie Maßnahmen zur Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit waren die vordringlichsten Auslöser für betriebliche Weiterbildung.
- Entscheidungsträger in Fragen der Weiterbildung ist die Geschäftsführung.

- Unternehmensübergreifende Weiterbildungsthemen beziehen sich auf IuK-Qualifikationen, so genannte Schlüsselqualifikationen und Kenntnisse der Kundenorientierung.
- Größte Hindernisse bei der betrieblichen Weiterbildung sind die Kosten der Mitarbeiterfreistellung, die Lernmotivation der Mitarbeiter sowie die Kosten der Bildungsmaßnahmen.
- Die Betriebe können sich durchaus eine Unterstützung ihrer Mitarbeiter bezüglich der Weiterbildung vorstellen (z.B. „Kombi-Modell“, erweiterter Aufgabenbereich).
- Der Bedarf an Weiterbildung wird für die Zukunft als vordringlich erachtet.

Dirk Langer (Institut Arbeit und Technik)