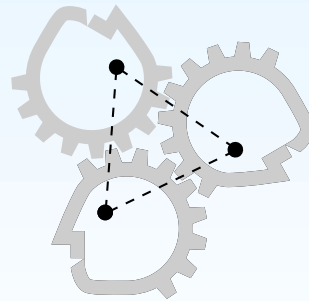


**Vortrag auf dem
4. Treffen der Quergruppe
„Kooperation mit KMU“ der Lernenden Regionen NRW
15. Juni 2004
Landesinstitut für Qualifizierung (Soest)**

Dirk Langer
Regionales Weiterbildungsnetzwerk Ostvest (RWNO)

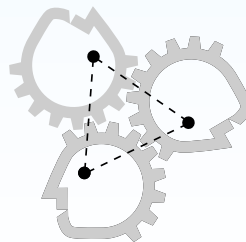


im Gesamtprojekt
arbeiten + lernen an lippe + emscher (ALLE)

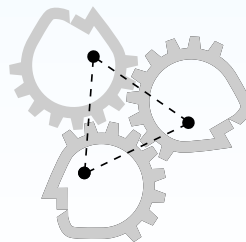
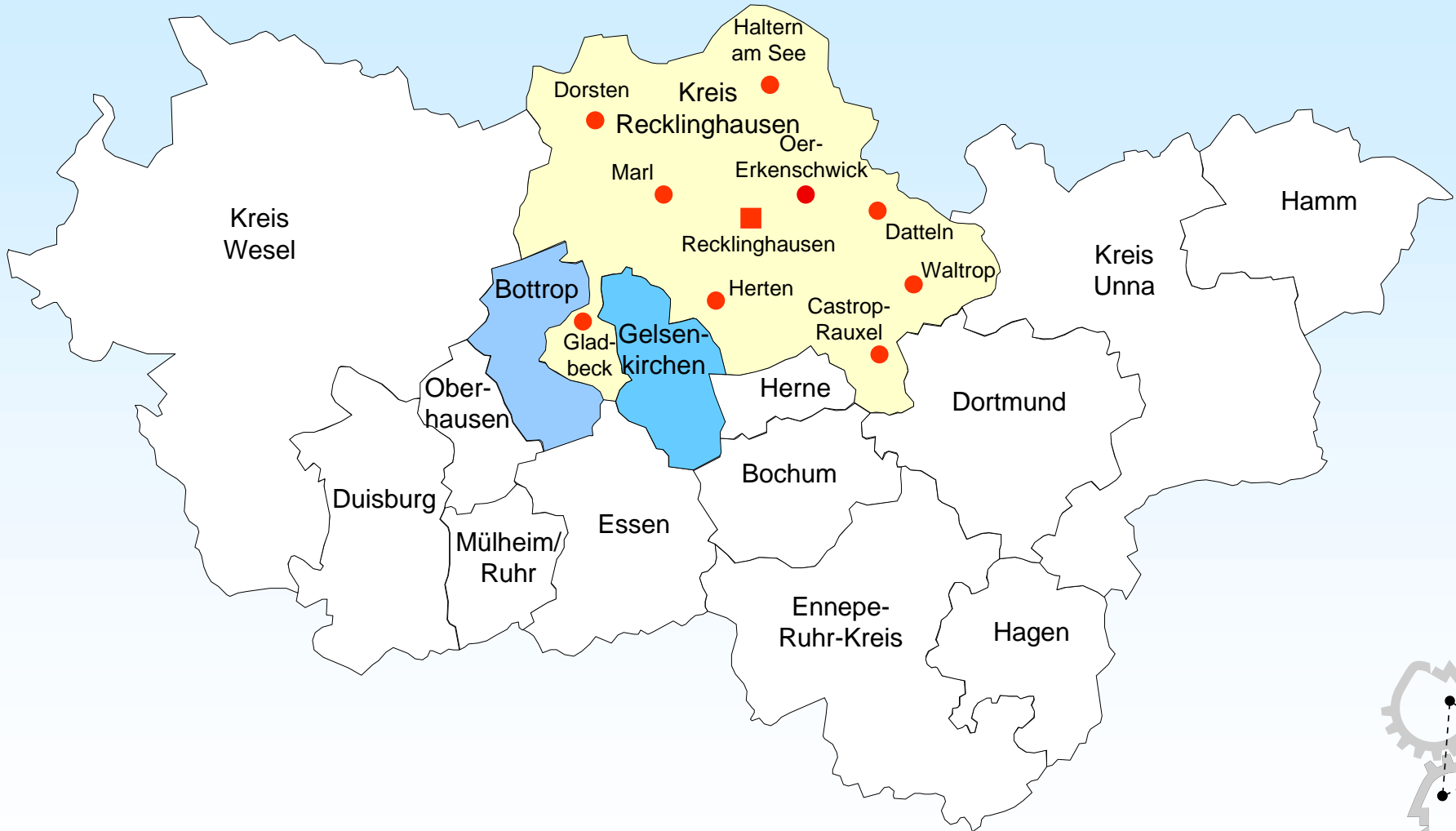


Gliederung des Vortrags

- **Ergebnisse der Betriebsbefragung des RWNO (2002)**
- **Instrumente in der Öffnung der Betriebe für die Weiterbildung**
 - **Ergebnisse des Weiterbildungsmarketings**
- **Handlungsgrundsätze aus der Weiterbildungspraxis**



Die Emscher-Lippe-Region im Ruhrgebiet



Das Regionale Weiterbildungsnetzwerk Ostvest

Die Volkshochschulen Datteln, Oer-Erkenschwick, Waltrop und das Berufskolleg Ostvest haben ihre Kompetenzen in der Aus-, der betrieblichen Weiter- und der Erwachsenenbildung gebündelt.

Unser Ziel ist ...

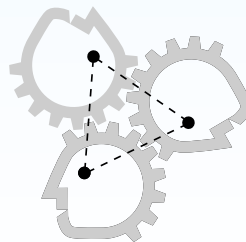
Zukünftig Partner und Dienstleister der KMU in Fragen der Weiterbildung zu werden, um mit flexiblen, hochwertigen und individuellen Bildungsangeboten einen Baustein im Hinblick auf die notwendige Wettbewerbsfähigkeit der Betriebe beizutragen.

Was wir für Sie tun können ...

Wir möchten mit Ihnen im Dialog passgenaue Weiterbildung durchführen, so dass ein sicherer Transfer des Erlernten in den Berufsalltag der Teilnehmer/innen erfolgen kann.

Unsere Kompetenzfelder sind ...

- Fremdsprachen
- Betriebswirtschaft (Buchführung, Kostenrechnung etc.)
- Kommunikation (Moderieren, Präsentieren, Konfliktmanagement)
- Kundenorientierung für kleine und mittlere Unternehmen
- Informations- und Kommunikationstechnik (MS Office, Grafiken, Internet etc.)
- Weiterbildung in Bereichen der Metall- und Elektrotechnik
- Durchführung von Weiterbildungsbedarfsanalysen

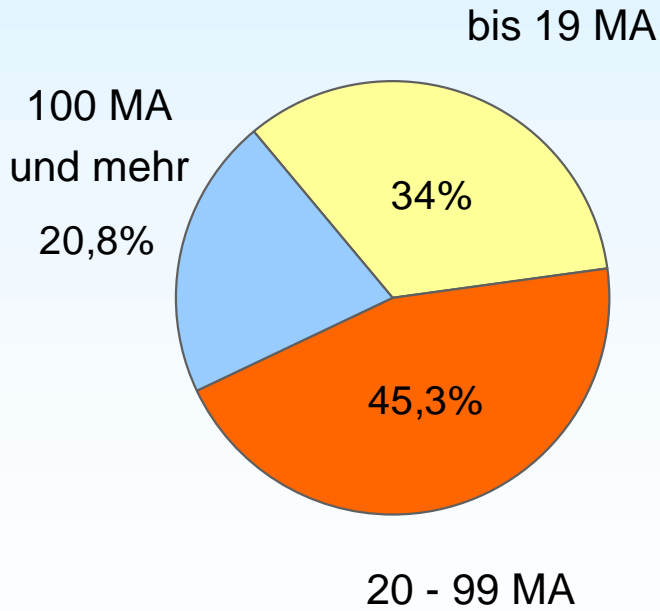


1. Betriebsbefragung des RWNO

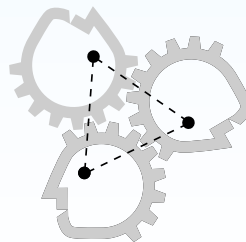
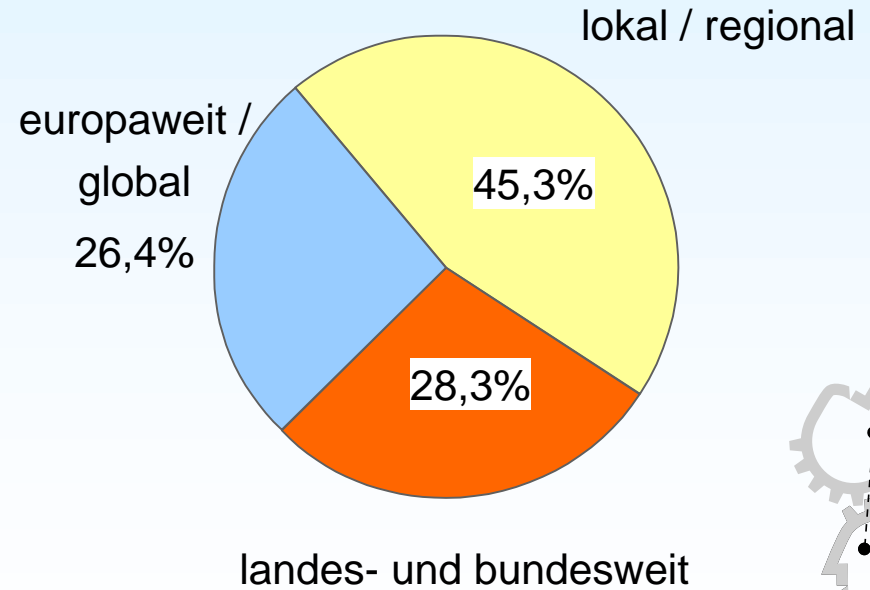
Ein „Schlaglicht“ zum betrieblichen Weiterbildungsbedarf im östlichen Teil der Emscher-Lippe-Region
(2002; n = 53)

Betriebliche Rahmendaten

Betriebsgröße



Geschäftsfeld



Umsatzentwicklung und Marktprognose

- Wie hat sich der Umsatz Ihres Unternehmens in den letzten 3 Jahren entwickelt?

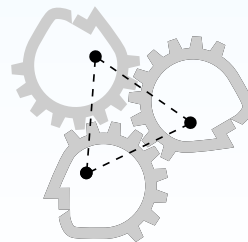


■ stark bzw. leicht gesunken ■ gleich geblieben ■ leicht bzw. stark gestiegen

- Wie beurteilen Sie die Marktentwicklung in den nächsten 3 Jahren?

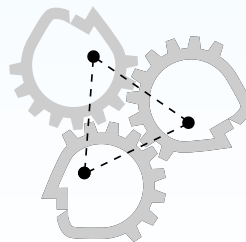
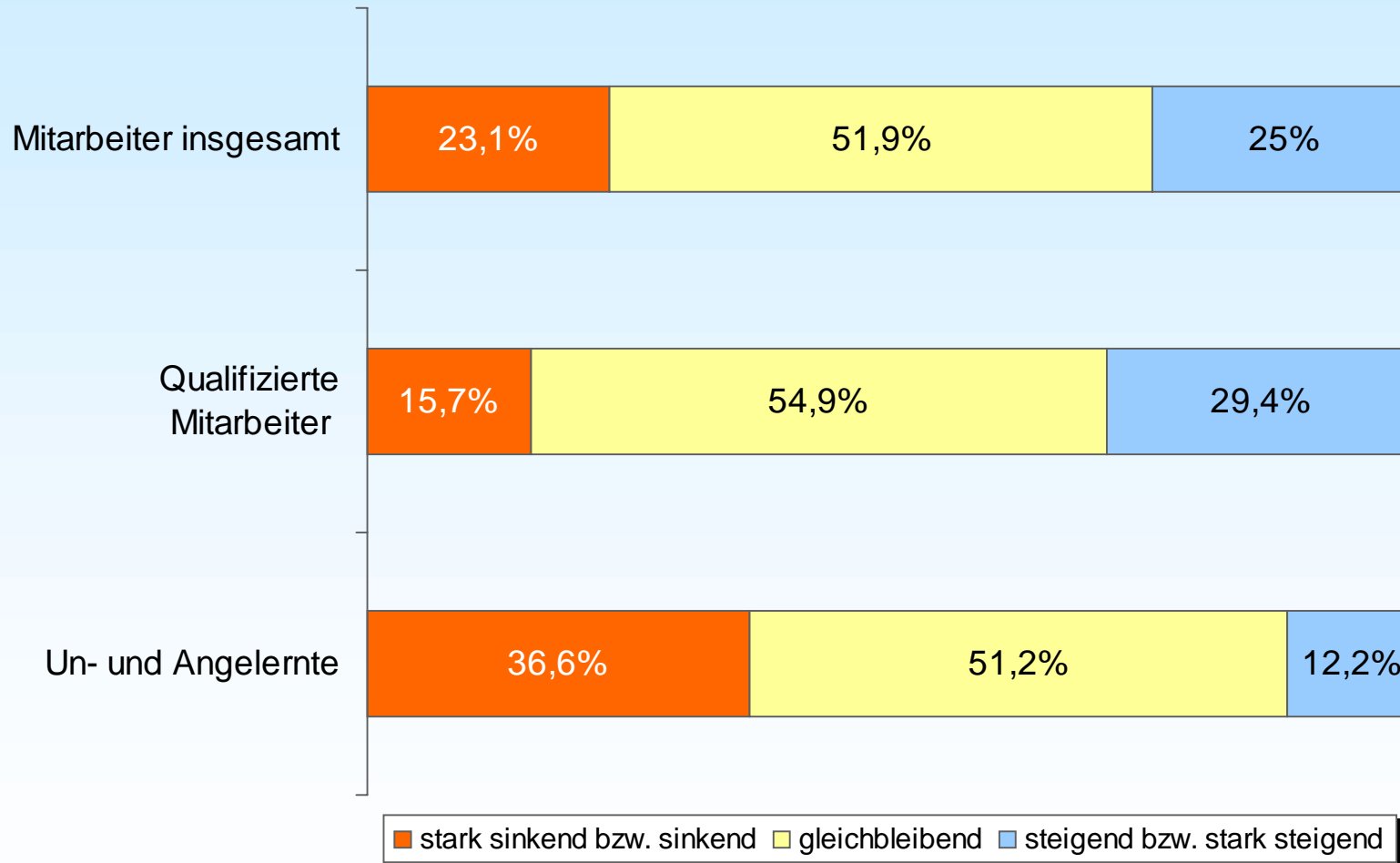


■ sehr bzw. eher schlecht ■ teils, teils ■ gut bzw. sehr gut

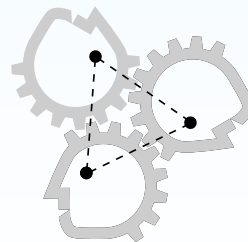
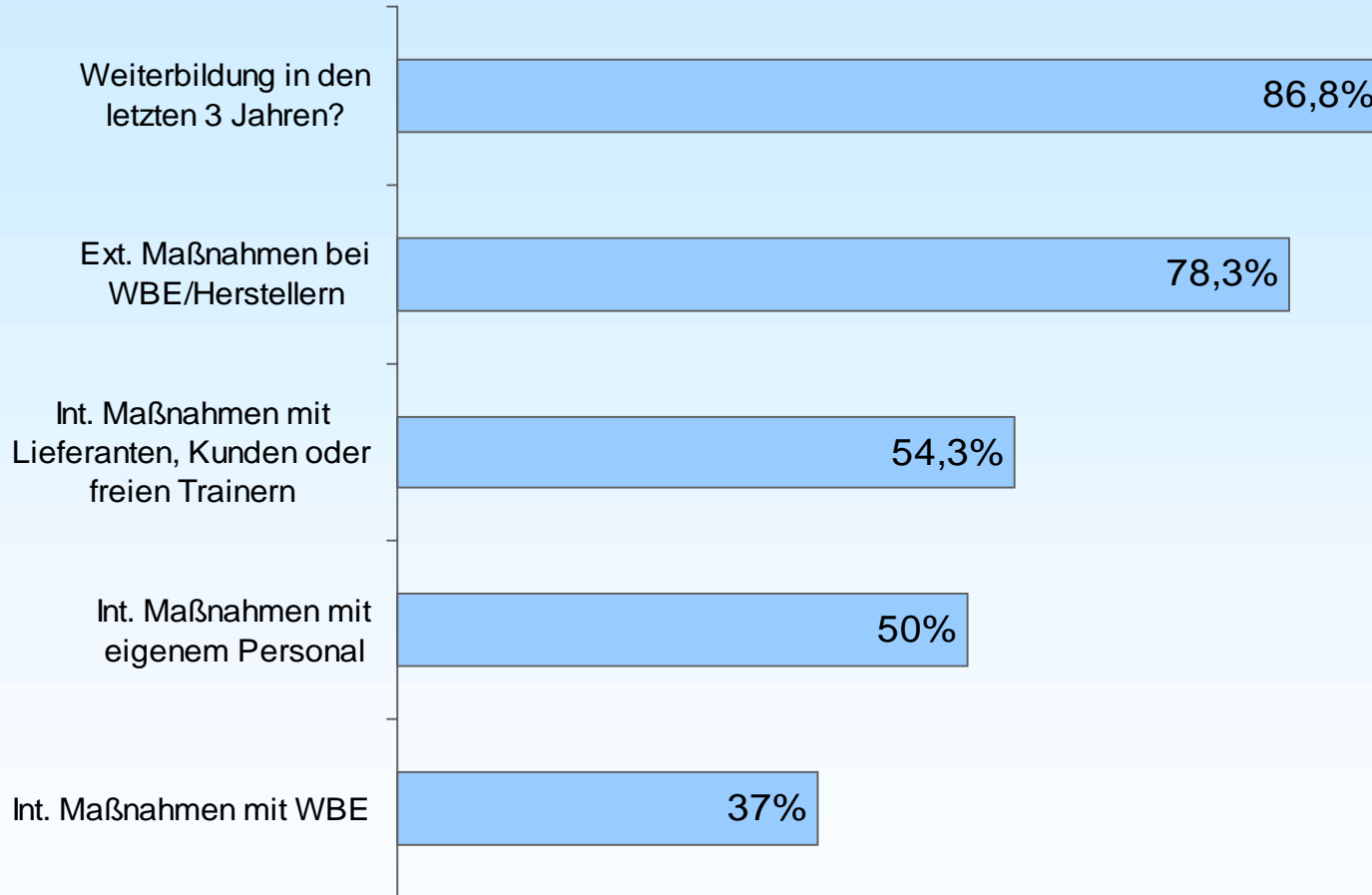


Personalentwicklung

- Wie schätzen Sie die Entwicklung der Zahl der Mitarbeiter in den nächsten 3 Jahren ein?

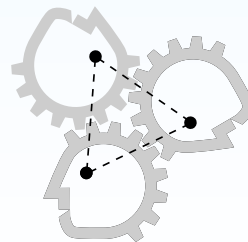
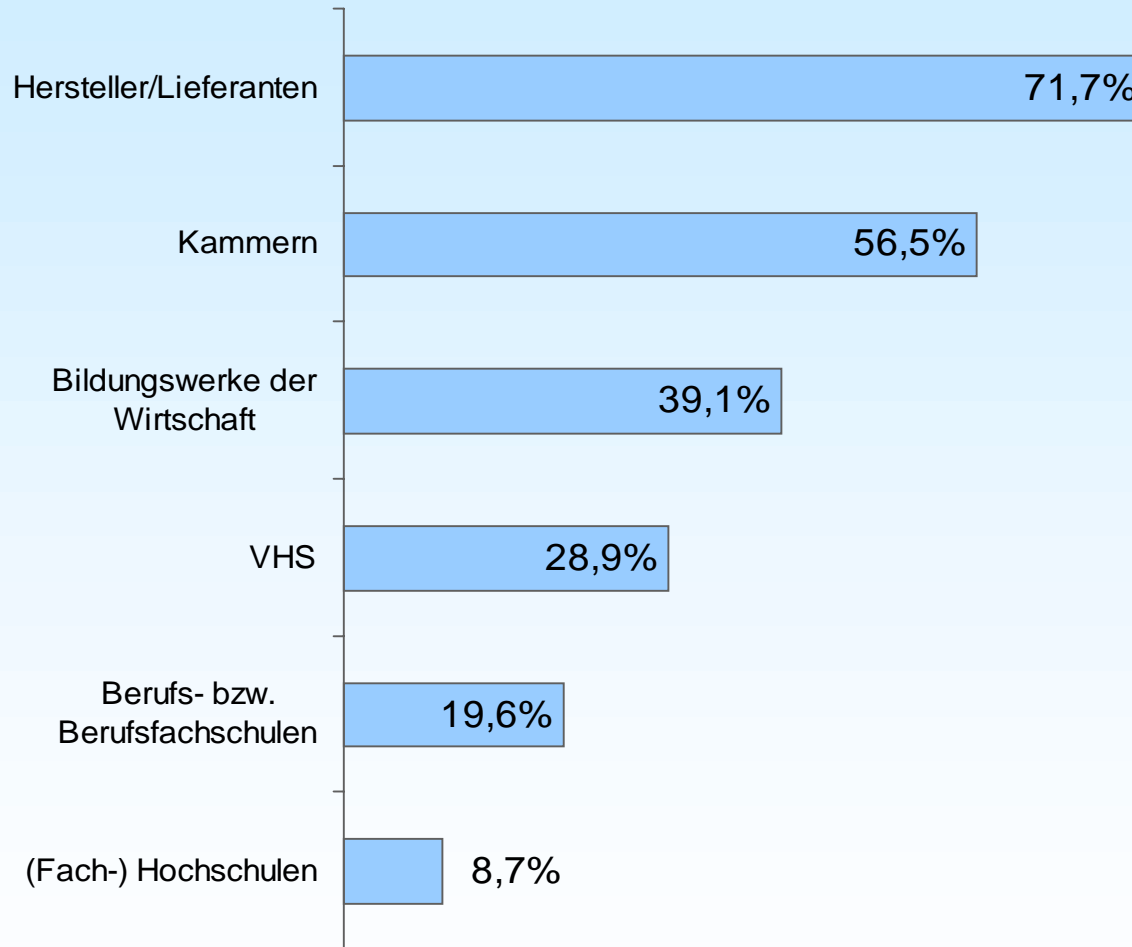


Betriebliche Weiterbildung



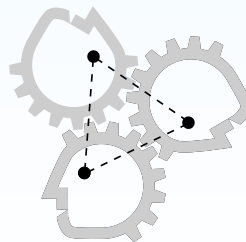
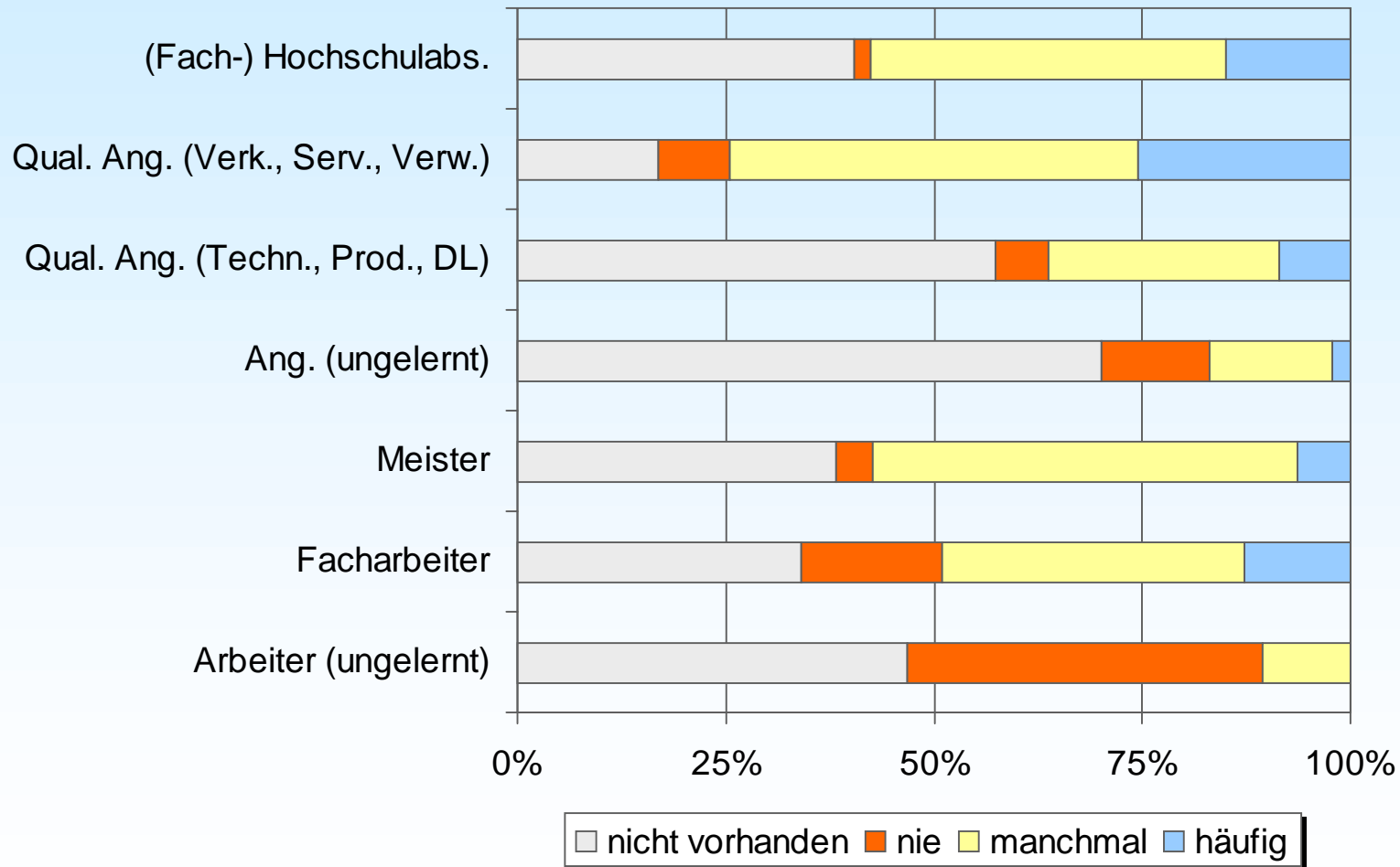
Betriebliche Weiterbildung

- Mit welchem Veranstalter der beruflichen Weiterbildung arbeiten Sie zusammen?



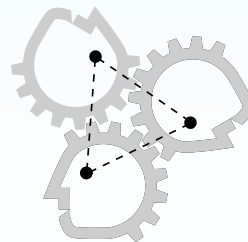
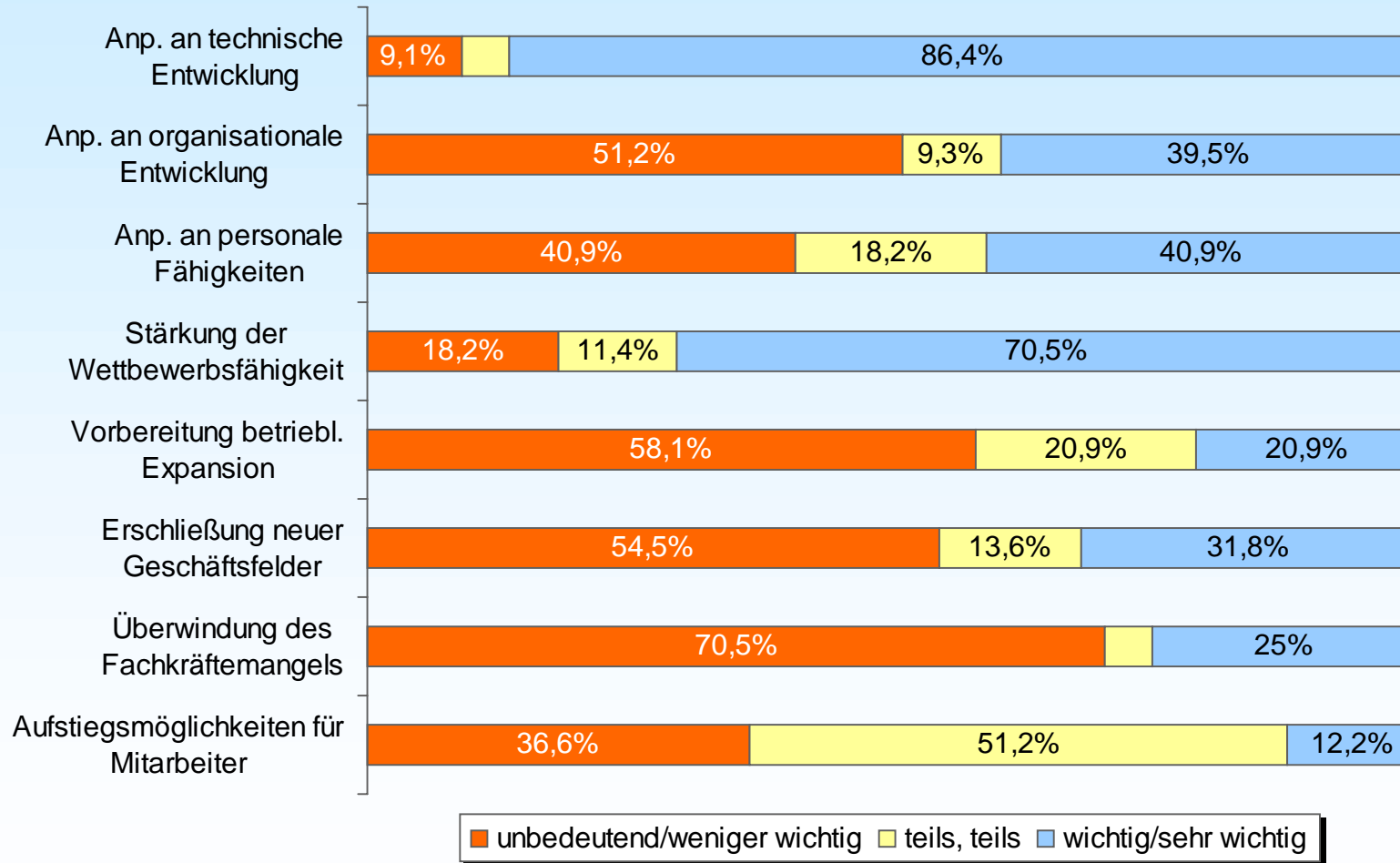
Betriebliche Weiterbildung

- Welche Beschäftigtengruppen haben in den letzten 3 Jahren an Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen?



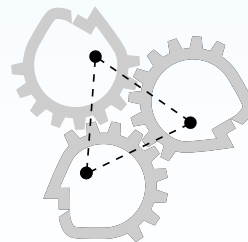
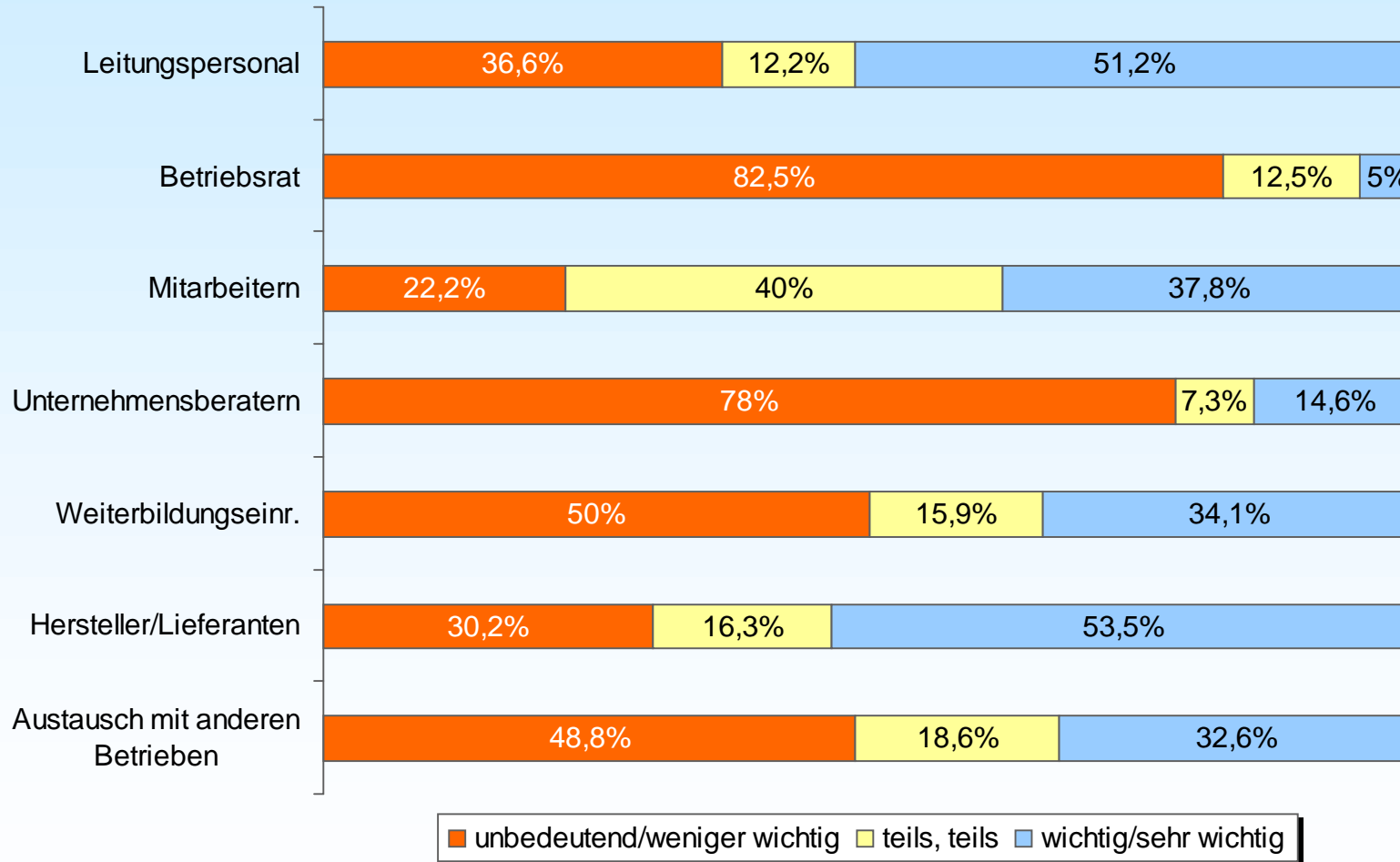
Betriebliche Weiterbildung

• Was waren die Gründe für die Durchführung von Weiterbildungsmaßnahmen?



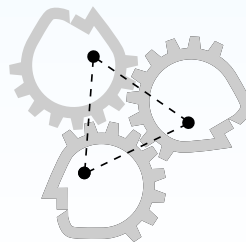
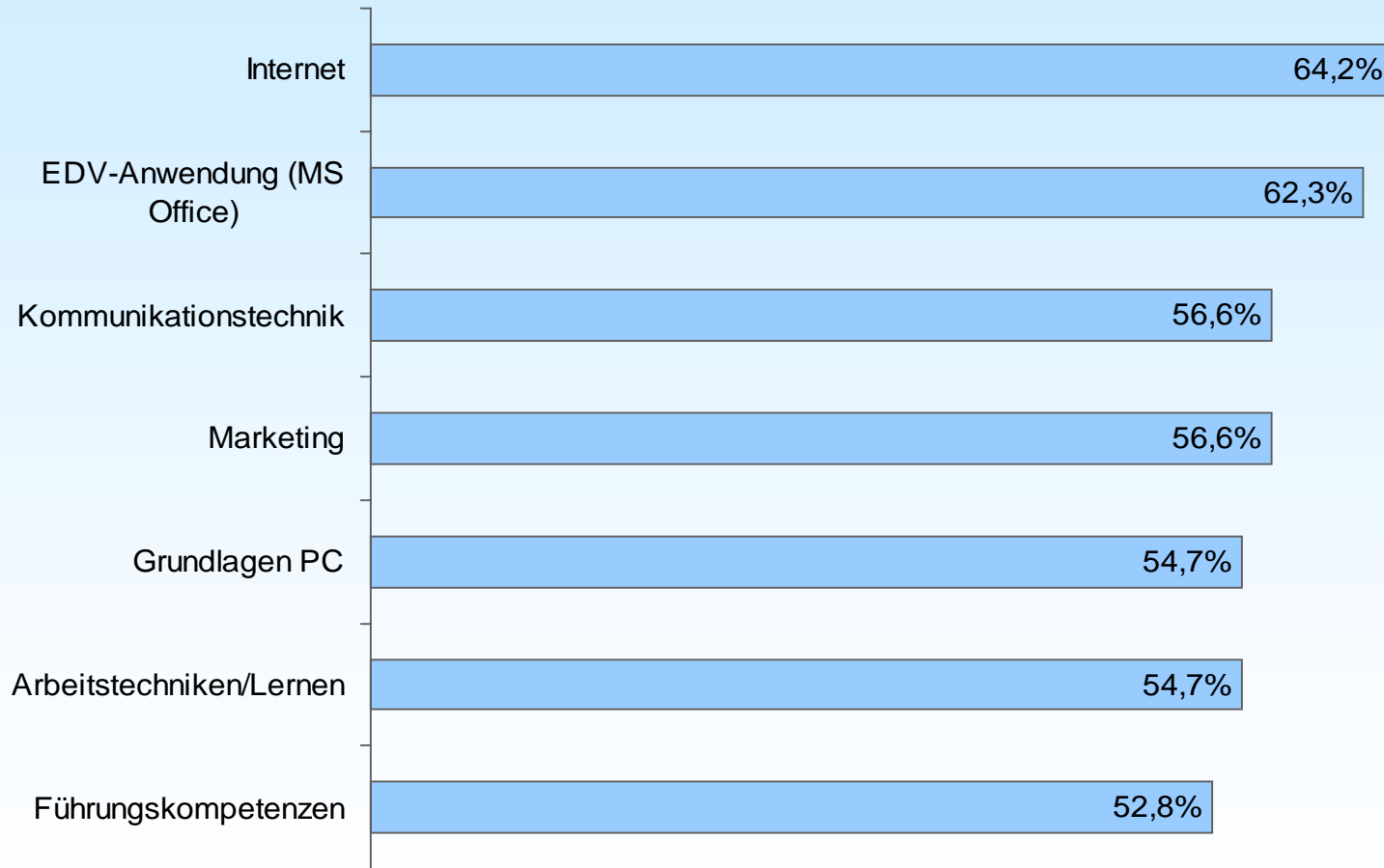
Betriebliche Weiterbildung

- Von wem erhalten Sie Empfehlungen, um den Weiterbildungsbedarf in Ihrem Unternehmen zu ermitteln?



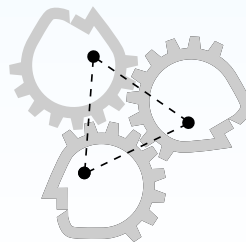
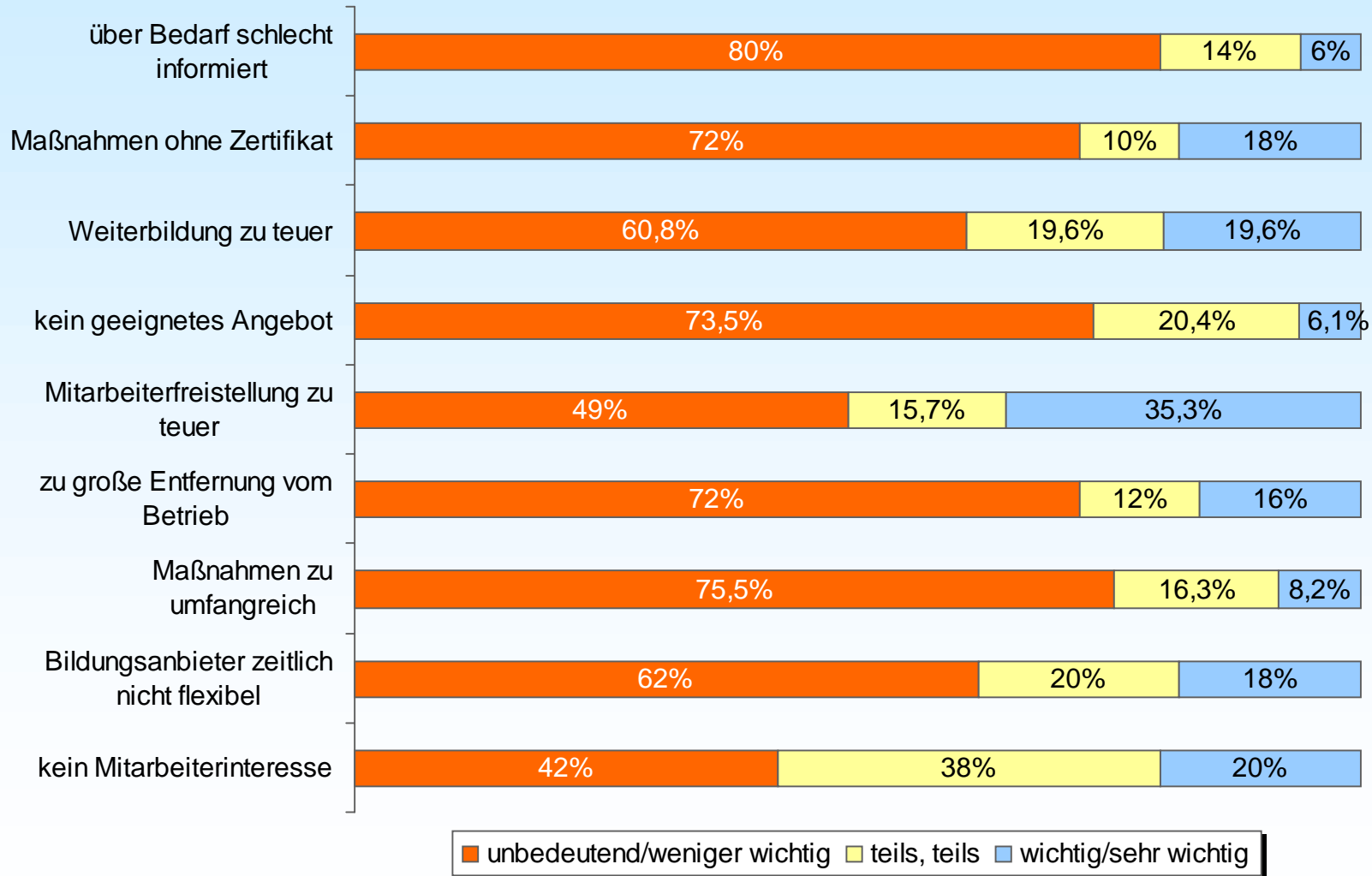
Betriebliche Weiterbildung

- Themen, für die in den nächsten 3 Jahren ein Weiterbildungsbedarf in den Betrieben gesehen wird!



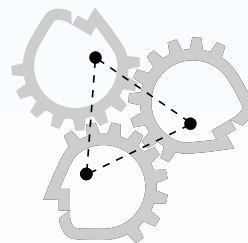
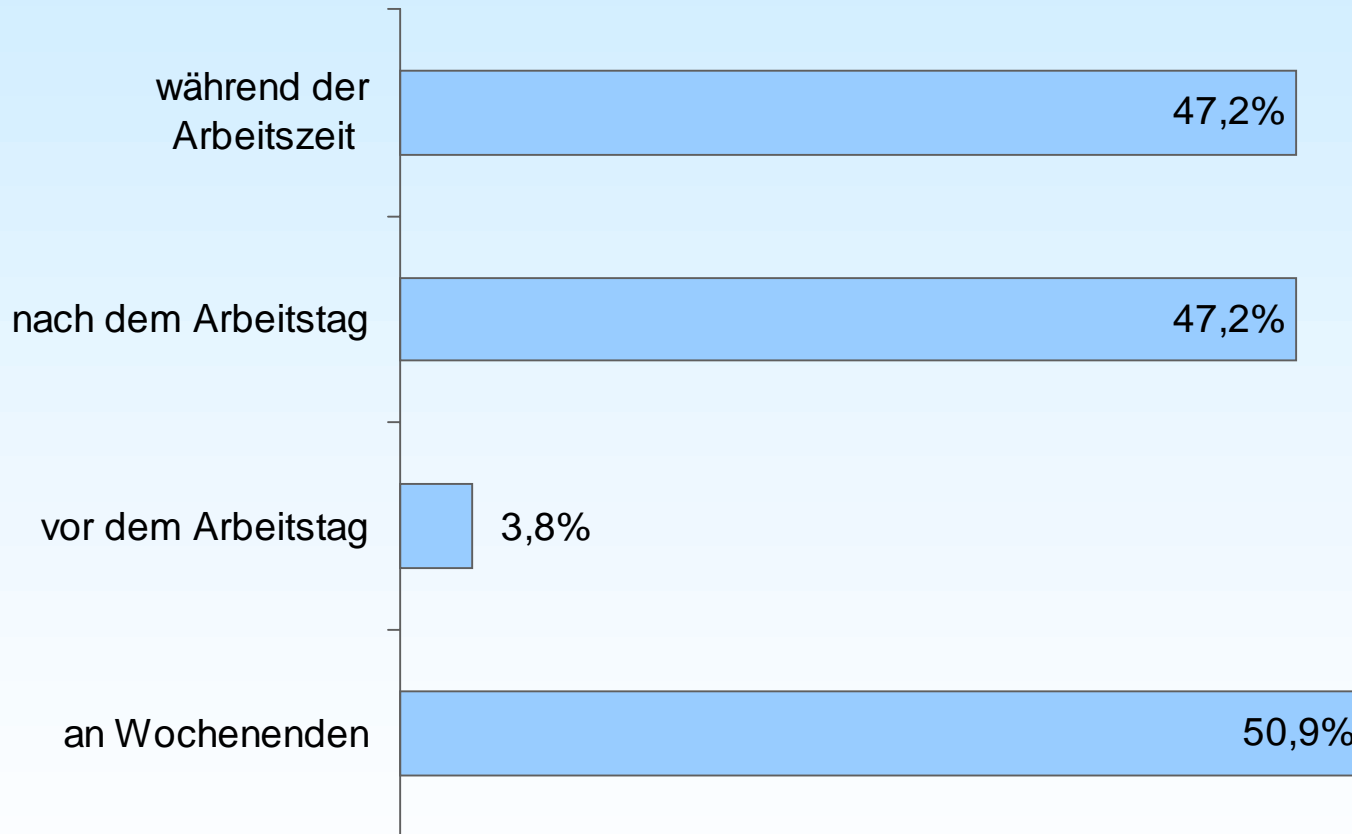
Betriebliche Weiterbildung

• Wo sehen Sie in Ihrem Betrieb Hindernisse für die Weiterbildung?



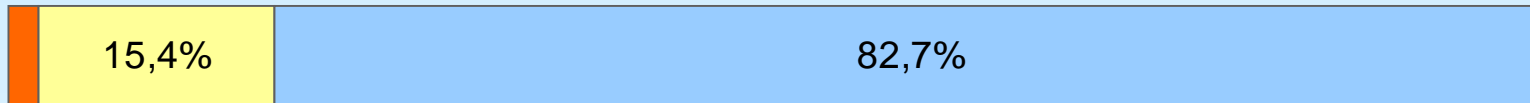
Betriebliche Weiterbildung

- Wie sollten nach Ihrer Ansicht Weiterbildungsmaßnahmen für Betriebe zeitlich angelegt sein?



Betriebliche Weiterbildung

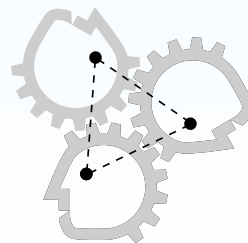
- **Wie schätzen Sie den Bedarf an beruflicher Weiterbildung für die Zukunft ein?
Der Bedarf der Betriebe wird ...**



■ deutlich abnehmen bzw. abnehmen ■ gleich bleiben ■ zunehmen bzw. deutlich zunehmen

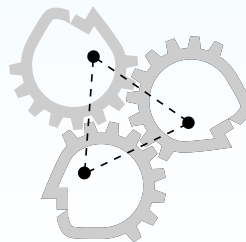
- **Haben wir noch etwas vergessen in Bezug auf das Themenfeld berufliche Weiterbildung, was Ihnen wichtig erscheint?**

- Verbesserung der regionalen Weiterbildungsinfrastruktur
- Motivationshilfen zur Stärkung der Weiterbildungsbereitschaft von Mitarbeitern
- Mehr Übersicht über die Angebotsstrukturen
- Berücksichtigung hoher Qualitätsansprüche bei der beruflichen Weiterbildung
- Praxisorientierung der Bildungsangebote sicherstellen
- Staatliche Unterstützung bei der Förderung betrieblicher Weiterbildung
- Freistellungsprobleme der Mitarbeiter, insbesondere in saisonalen Hochphasen
- Volkshochschulen arbeiten nicht professionell genug
- Volkshochschulen haben zu wenig berufliche Weiterbildungsangebote

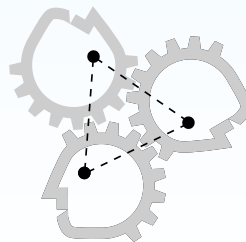
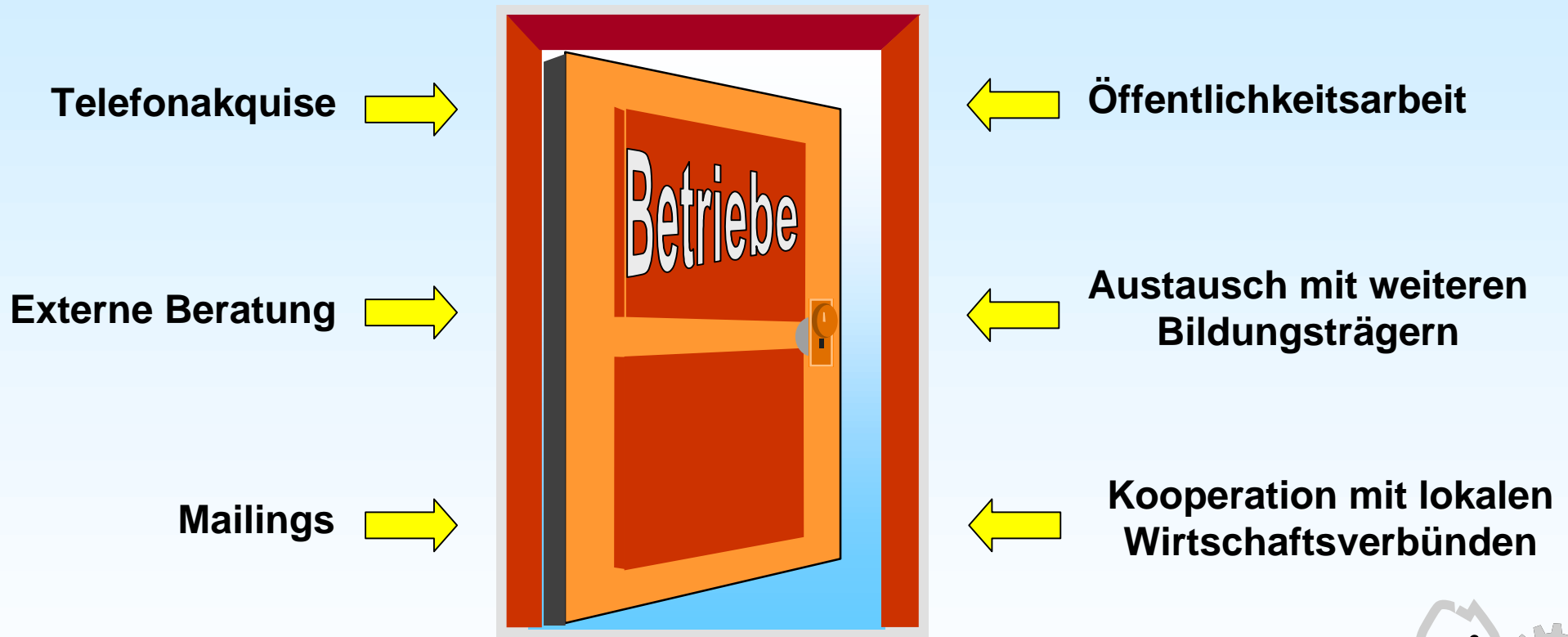


Resümee der Weiterbildungsbedarfsbefragung

- Betriebe finanzieren so gut wie keine Weiterbildung für An- und Ungelernte
- Vordringlichste Auslöser für die Weiterbildung sind akute Anpassungen an die technische Entwicklung und den Wettbewerb
- Es zeigten sich drei Schwerpunkte als branchenübergreifende Weiterbildungsfelder:
 1. EDV / Internet
 2. Führung / Motivation / Lernkompetenzen
 3. Kundenorientierung / Marketing
- Hindernisse sind das Kostenargument sowie die Lernmotivation der Mitarbeiter
- Volkshochschulen und Berufskollegs nehmen bislang eine untergeordnete Rolle in der beruflichen Weiterbildung wahr
- Der künftige Bedarf an Weiterbildung wird von 83 % der Betriebe als ansteigend eingeschätzt



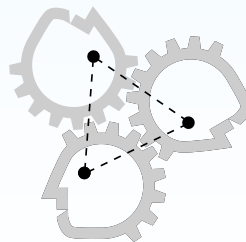
2. Aktivitäten mit dem Ziel eines Aufschlusses der Betriebe für die Weiterbildung



3. Ergebnisse des Weiterbildungsmarketings im Ostvest

- Betriebe haben derzeit Ertragsprobleme und eher geringes Weiterbildungsinteresse
- Hersteller sichern sich mit verpflichtender Weiterbildung die Nachfrage
- Das RWNO wird in den Betrieben als „Netzwerk für Bildungsprobleme“ wahrgenommen (Aus- und Weiterbildung)
- Betriebsnahe Weiterbildungsmaßnahmen neben den Standardprogrammangeboten: Fremdsprachen und „Microsoft Certified Professional“
- Gemeinsames Weiterbildungsangebot mit lokalem Wirtschaftsverband in der Finanz- und Kostenplanerstellung für Klein- und Kleinstbetriebe (Basel II) läuft an
- Das Weiterbildungsmarketing begründet derzeit eine Vertrauensgrundlage bzw. Transparenz zwischen Betrieben und RWNO, die bei einer konjunkturellen Erholung als Nachfrage wirksam werden kann!

➤ Problem: Gefahr der Abwerbung von Dozenten durch Mittelbetriebe!



4. Handlungsgrundsätze aus der Weiterbildungspraxis

- Betriebliche Weiterbildung findet vorwiegend aus einem spontanen Anforderungskontext im Wirtschaftshandeln von KMU statt und ist daher nur begrenzt planbar!
- Regionale und lokale Weiterbildungsverbände müssen sich zunächst eine Vertrauensgrundlage erarbeiten, um als Kooperationspartner der Wirtschaft auch wahrgenommen zu werden (Pressearbeit, gute Beispiele herausstellen)
- Unserer Erfahrung nach ist der Ansatz einer flexiblen, bedarfsorientierten Weiterbildungsberatung und Angebotserstellung in regionalen Bildungsverbänden der richtige Weg und wird mittelfristig zu Erfolgen in der Kooperation mit KMU beitragen
- Partnerschaften mit lokalen Wirtschaftsverbänden im Hinblick auf Themen und Kunden suchen
(Wirtschaftsförderungen, Gewerbevereinigungen, Unternehmerstammtische etc.)
- Vermittlungsproblem: dass sich betriebsspezifische, arbeitsplatznahe und qualitativ hochwertige Weiterbildung nicht mehr an den Entgeltsätzen des Standardprogramms orientieren kann!

