

Ergebnisse der Primäranalyse

Zur Relevanz betrieblicher Weiterbildung in
Unternehmensberatungen

Agenda

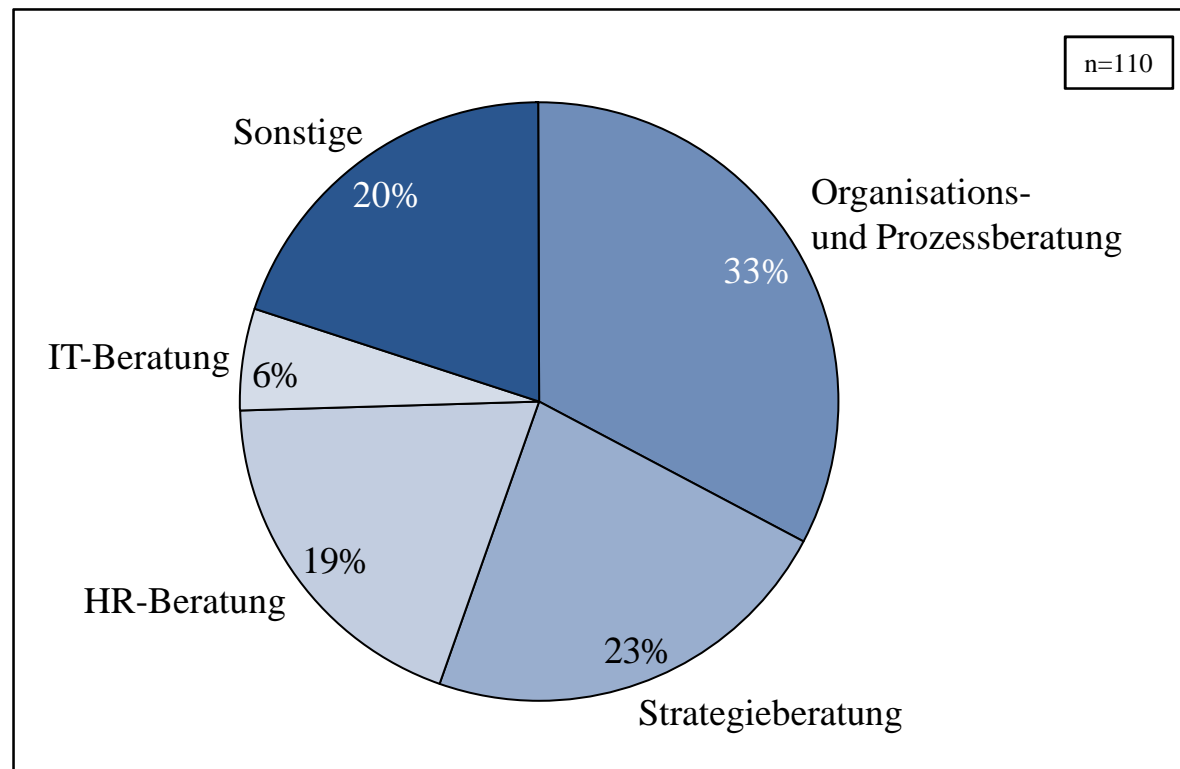
- ▶ Allgemeine Angaben
- ▶ Weiterbildungsbeteiligung von Unternehmensberatungen
- ▶ Regelungen zur betrieblichen Weiterbildung
- ▶ Formen der betrieblichen Weiterbildung
- ▶ Volumen der betrieblichen Weiterbildung
- ▶ Kosten der betrieblichen Weiterbildung
- ▶ Trends und Perspektiven der betrieblichen Weiterbildung

Datenerhebung / Stichprobe

- ▶ Die Datenerhebung erfolgte zwischen der 37. und 39. Kalenderwoche 2010
- ▶ Die Stichprobe entstammt einer Zufallsauswahl der Unternehmensdatenbank des BDU e.V.
- ▶ Es wurden ca. 4000 Unternehmensberatungen angeschrieben
- ▶ Die Rücklaufquote lag bei ca. 3 Prozent.
- ▶ 86 Prozent der antwortenden Personen sind Gesellschafter, Geschäftsführer oder Leiter der Personalabteilung.

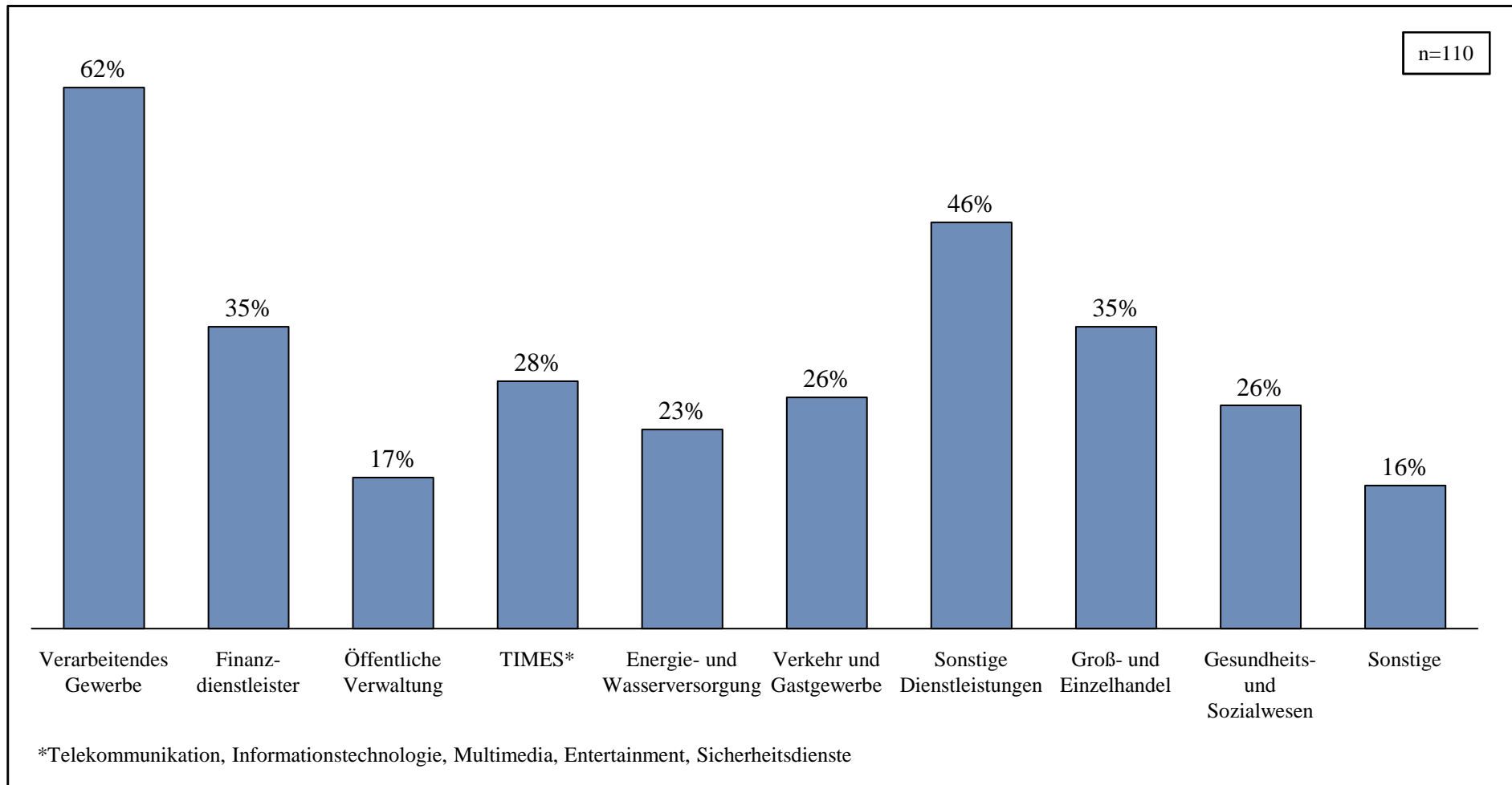
Die Stichprobe bildet ein gutes verkleinertes Abbild der Grundgesamtheit

In welchem Beratungsfeld ist ihr Unternehmen hauptsächlich aktiv?



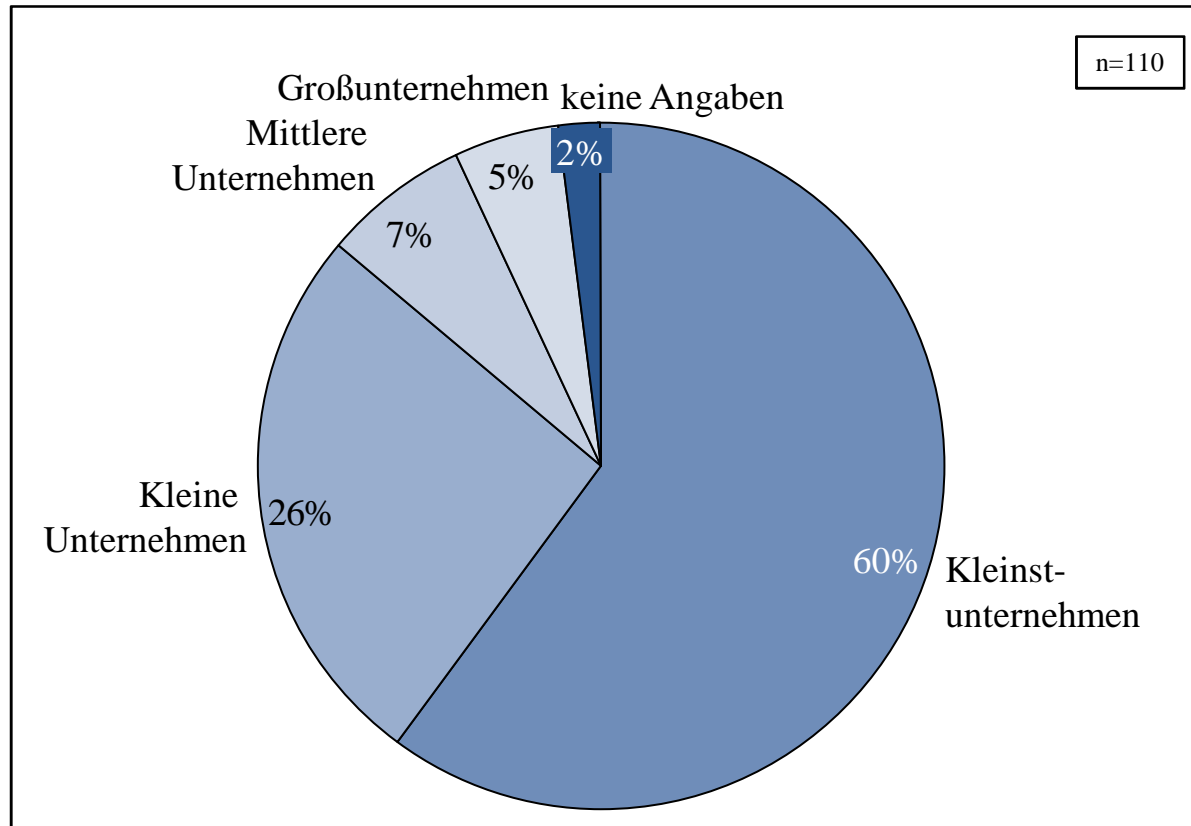
Das verarbeitende Gewerbe ist diejenige Branche, in der die meisten Unternehmensberatungen tätig sind

In welchen Branchen ist Ihr Unternehmen tätig? Mehrfachauswahl



In Anlehnung der europäischen KMU-Definition wurden die Unternehmen klassifiziert

Wie viele Mitarbeiter (freie & fest angestellte) waren in Ihrem Unternehmen am 31.12.2009 beschäftigt?



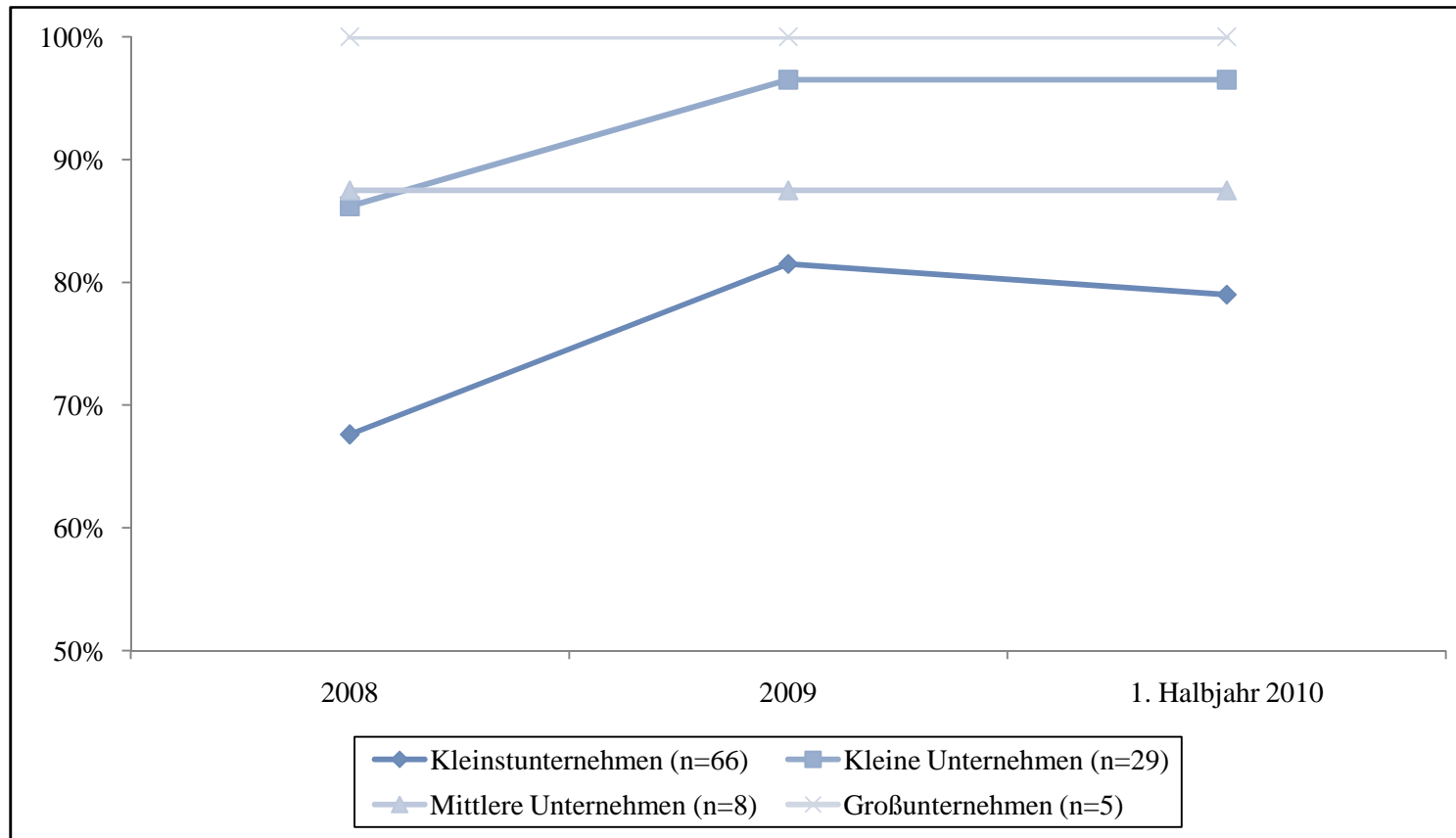
Kleinstunternehmen: unter 10 Personen 28
Kleine Unternehmen: zwischen 10 und 49 Personen
Mittlere Unternehmen: zwischen 50 und 249 Personen
Großunternehmen: 250 und mehr Personen

Agenda

- ▶ Allgemeine Angaben
- ▶ Weiterbildungsbeteiligung von Unternehmensberatungen
- ▶ Regelungen zur betrieblichen Weiterbildung
- ▶ Formen der betrieblichen Weiterbildung
- ▶ Volumen der betrieblichen Weiterbildung
- ▶ Kosten der betrieblichen Weiterbildung
- ▶ Trends und Perspektiven der betrieblichen Weiterbildung

Gerade kleiner Unternehmen haben scheinbar die Kurzarbeit für die betriebliche Weiterbildung genutzt

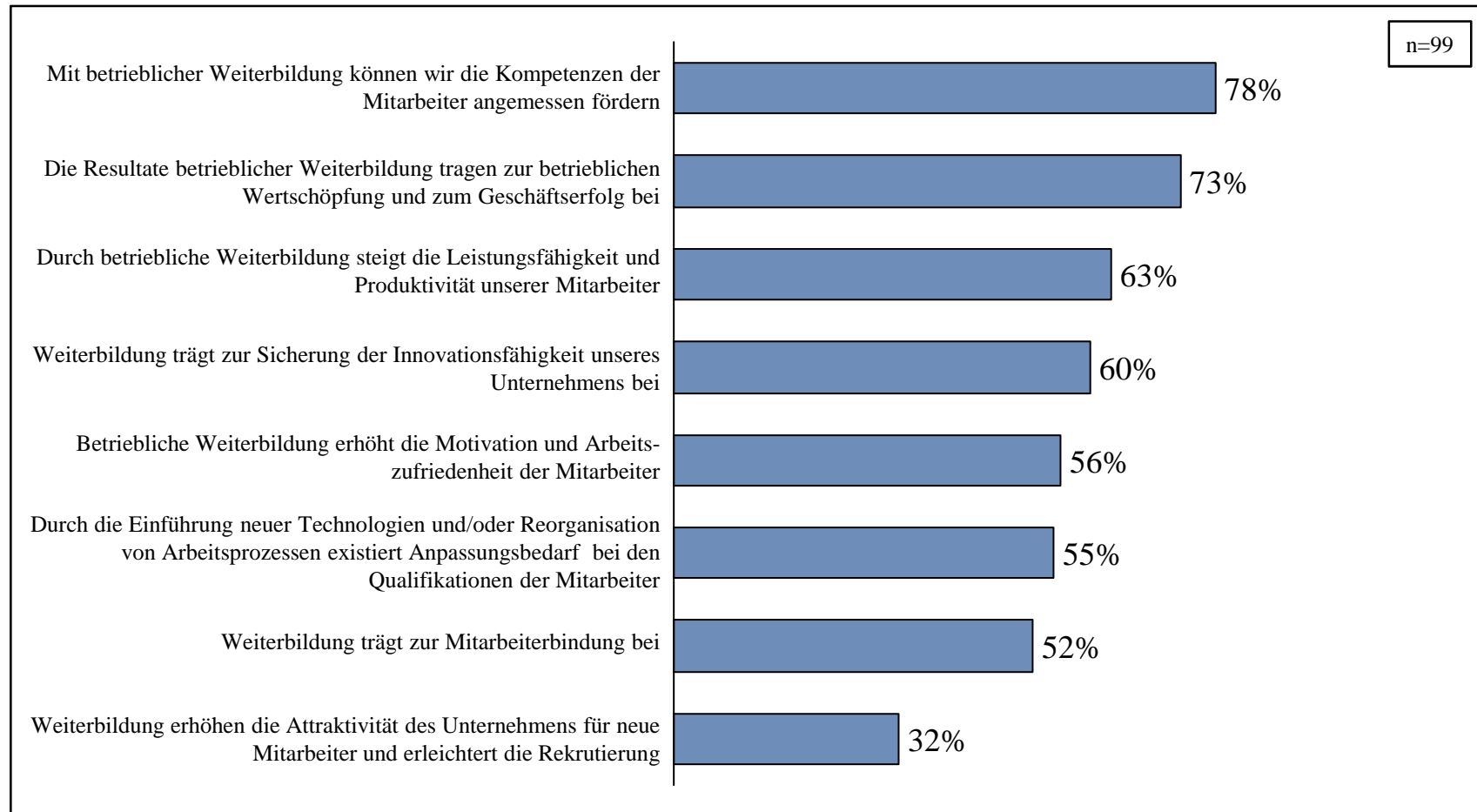
Beteiligung an informeller und/oder formeller Weiterbildung nach Jahren



Personalpolitische und ertragsorientierte Ziele stehen im Vordergrund

Was sind für Ihr Unternehmen die entscheidenden Gründe, Mitarbeiter betriebliche Weiterbildung anzubieten?

Mehrfachantworten

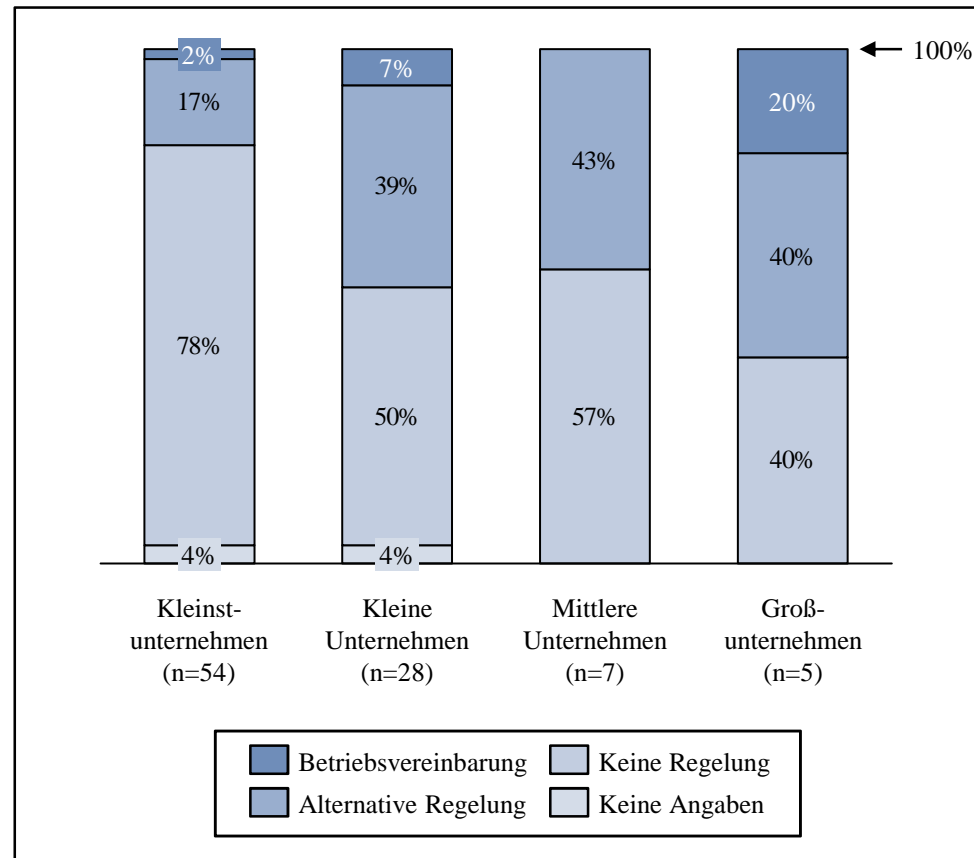


Agenda

- ▶ Allgemeine Angaben
- ▶ Weiterbildungsbeteiligung von Unternehmensberatungen
- ▶ Regelungen zur betrieblichen Weiterbildung
- ▶ Formen der betrieblichen Weiterbildung
- ▶ Volumen der betrieblichen Weiterbildung
- ▶ Kosten der betrieblichen Weiterbildung
- ▶ Trends und Perspektiven der betrieblichen Weiterbildung

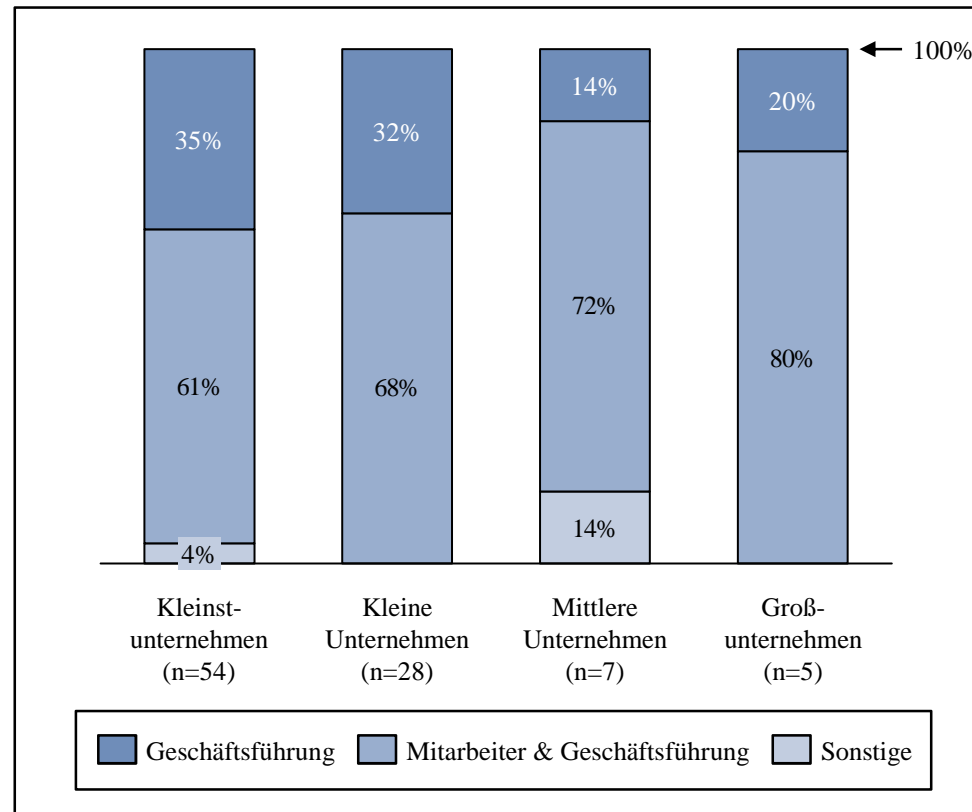
Unternehmensgröße und Institutionalierungsgrad der betrieblichen Weiterbildung hängen zusammen

Gelten in Ihrem Unternehmen folgende Regeln zur Weiterbildung?



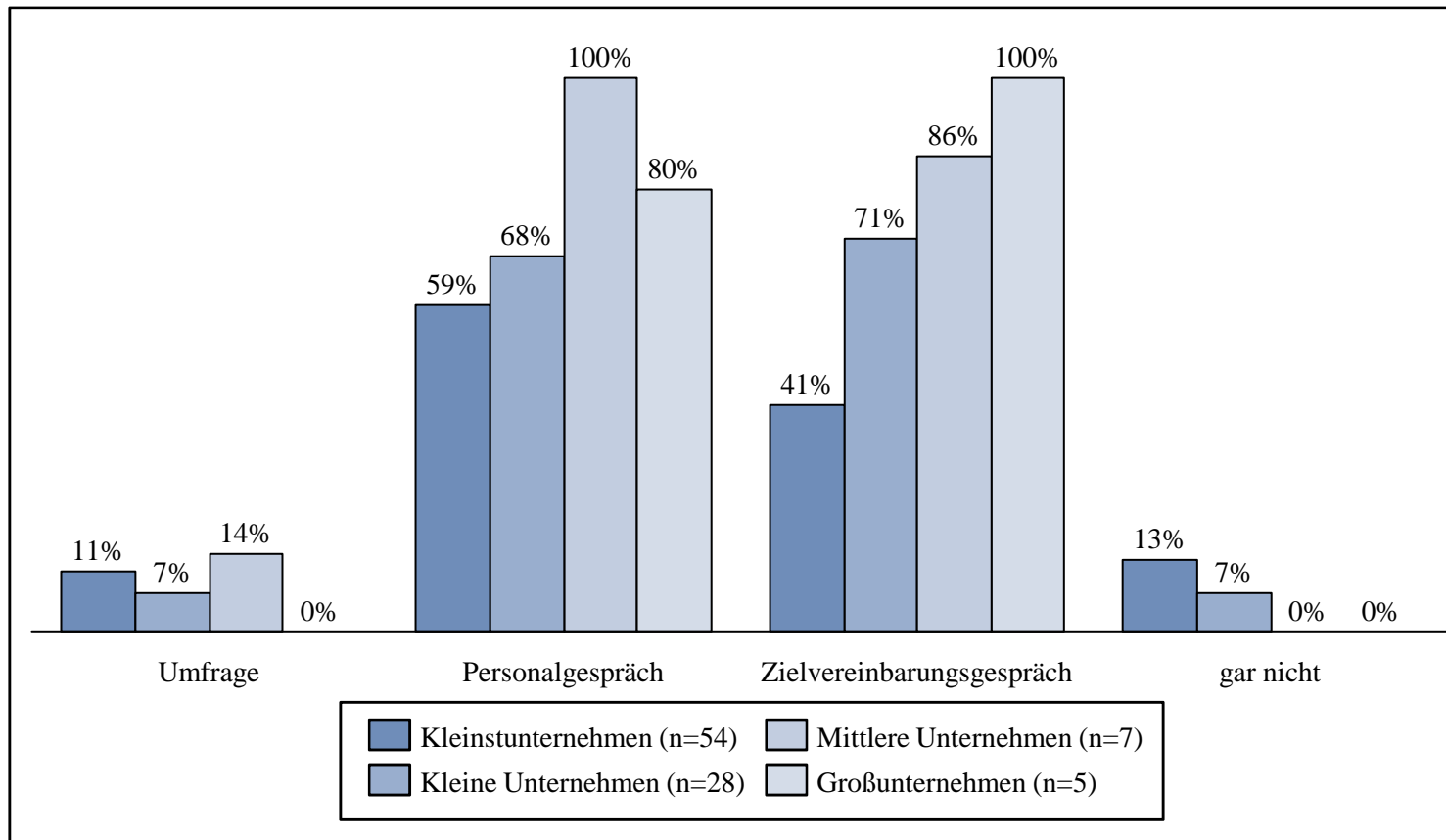
Mit zunehmender Unternehmensgröße wächst auch die Partizipation der Mitarbeiter bezüglich Weiterbildungsmaßnahmen

Wer trifft die Entscheidungen über Weiterbildungsmaßnahmen in Ihrem Unternehmen?



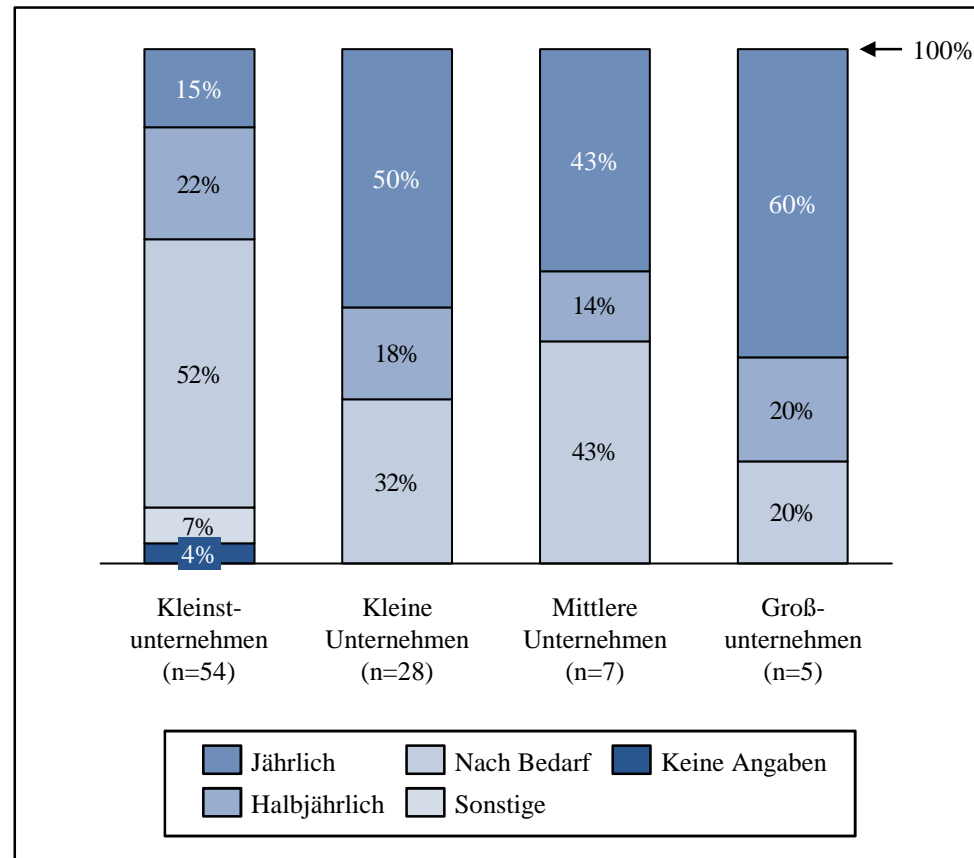
Mit zunehmender Unternehmensgröße wird der Weiterbildungsbedarf vermehrt durch Personal- und Zielvereinbarungsgespräche evaluiert

Wie wird der Weiterbildungsbedarf in Ihrem Unternehmen evaluiert?



Gerade Kleinstunternehmen ermitteln ihren Weiterbildungsbedarf eher spontan, als über einen regelmäßigen Zyklus

In welchem Zyklus wird der Weiterbildungsbedarf in Ihrem Unternehmen ermittelt?



Agenda

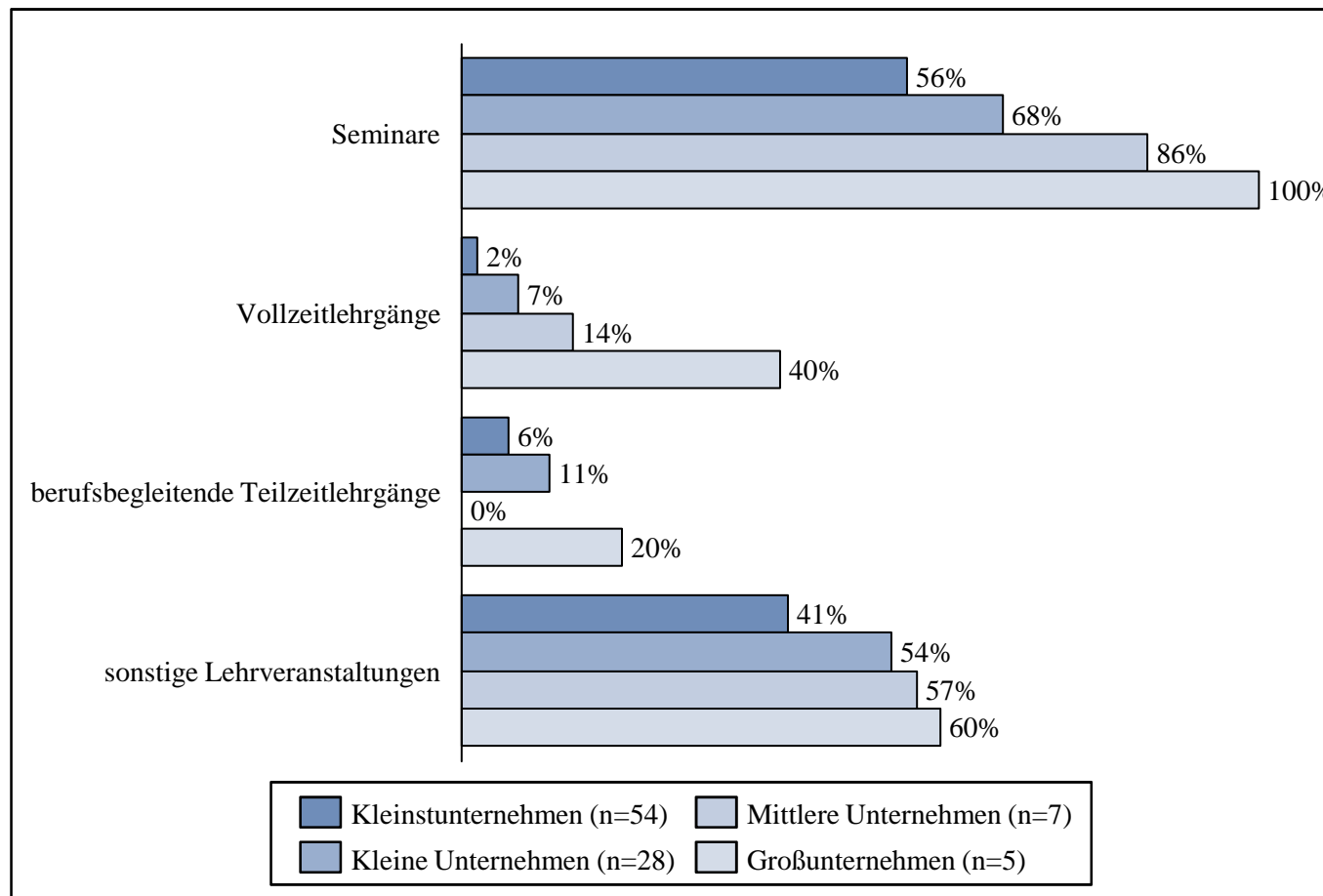
- ▶ Allgemeine Angaben
- ▶ Weiterbildungsbeteiligung von Unternehmensberatungen
- ▶ Regelungen zur betrieblichen Weiterbildung
- ▶ Formen der betrieblichen Weiterbildung
- ▶ Volumen der betrieblichen Weiterbildung
- ▶ Kosten der betrieblichen Weiterbildung
- ▶ Trends und Perspektiven der betrieblichen Weiterbildung

Teilnahmequote an Weiterbildungsmaßnahmen nach Unternehmensgröße differenziert

		Kleinst- unternehmen (n=54)	Kleine Unternehmen (n=28)	Mittlere Unternehmen (n=7)	Groß- unternehmen (n=5)
Informelle WB	Eigene Lehrveranstaltungen	74%	93%	100%	100%
	Externe Lehrveranstaltungen	94%	89%	100%	80%
Formelle WB	Informations- veranstaltungen	98%	100%	100%	100%
	Lernen im Prozess der Arbeit	83%	100%	100%	100%
	Selbstgesteuertes Lernen mit Medien	89%	96%	100%	100%

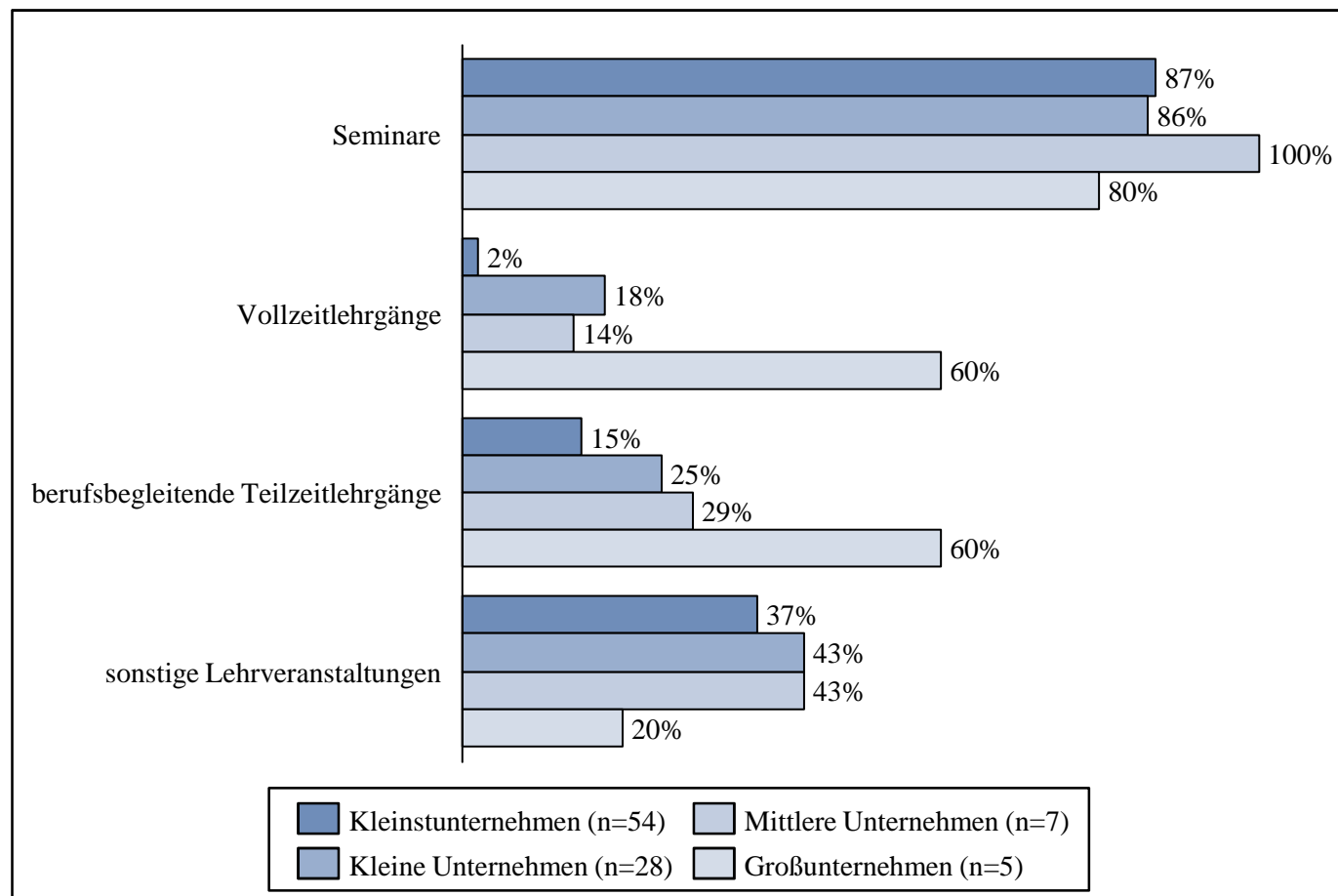
Seminare sind die häufigste Form der eigenen Lehrveranstaltungen

Eigene Lehrveranstaltungen: Haben Mitarbeiter Ihres Unternehmens 2009 an folgenden Lehrveranstaltungen innerhalb oder außerhalb Ihres Unternehmens teilgenommen, deren Planung und Organisation der Inhalte in der Verantwortung Ihres Unternehmenslagen?

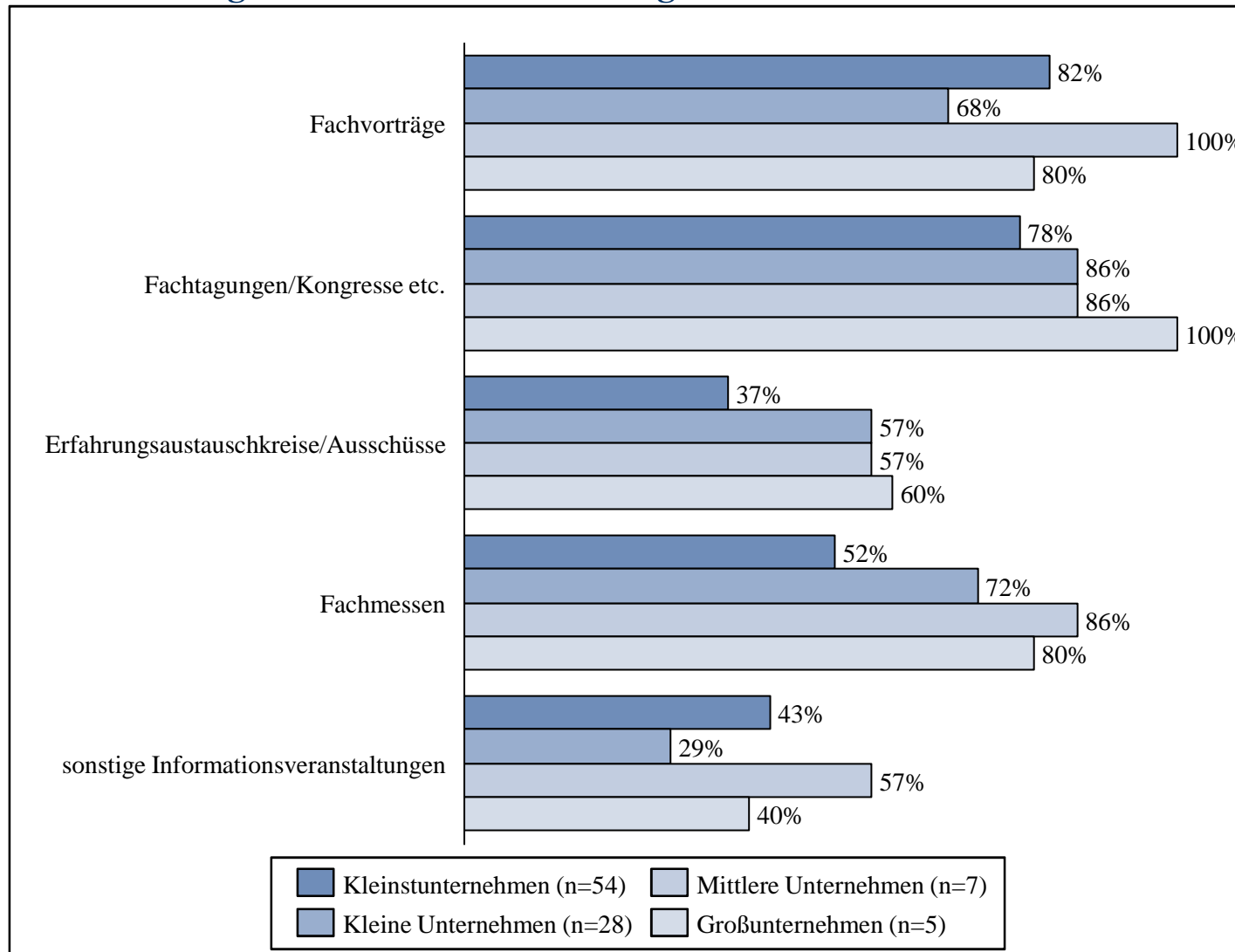


Seminare sind auch bei den externen Lehrveranstaltungen am häufigsten vertreten

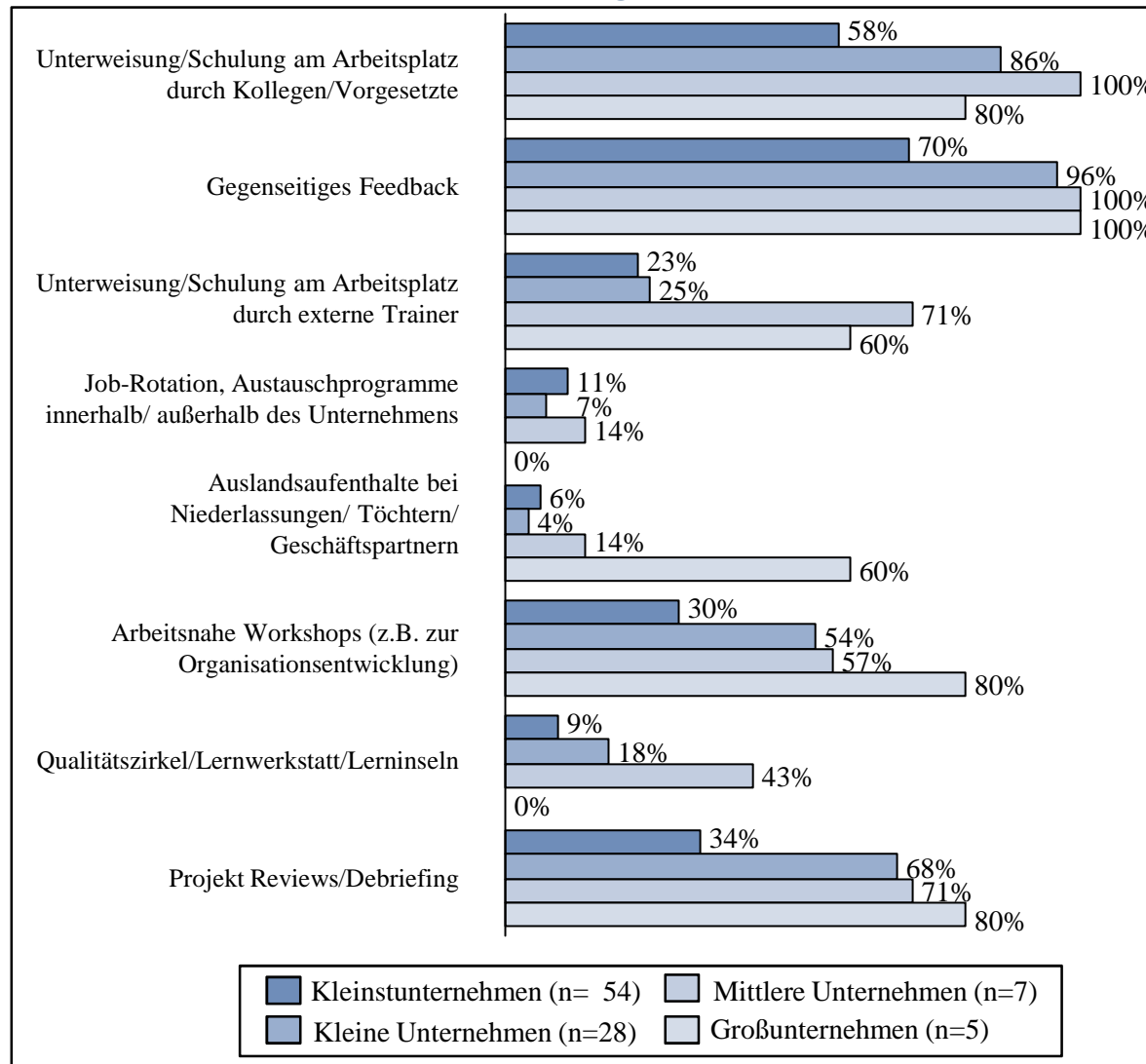
Externe Lehrveranstaltungen: Haben Mitarbeiter Ihres Unternehmens 2009 an folgenden Lehrveranstaltungen innerhalb oder außerhalb Ihres Unternehmens teilgenommen, deren Planung und Organisation der Inhalte in der Verantwortung Ihres Unternehmenslagen?



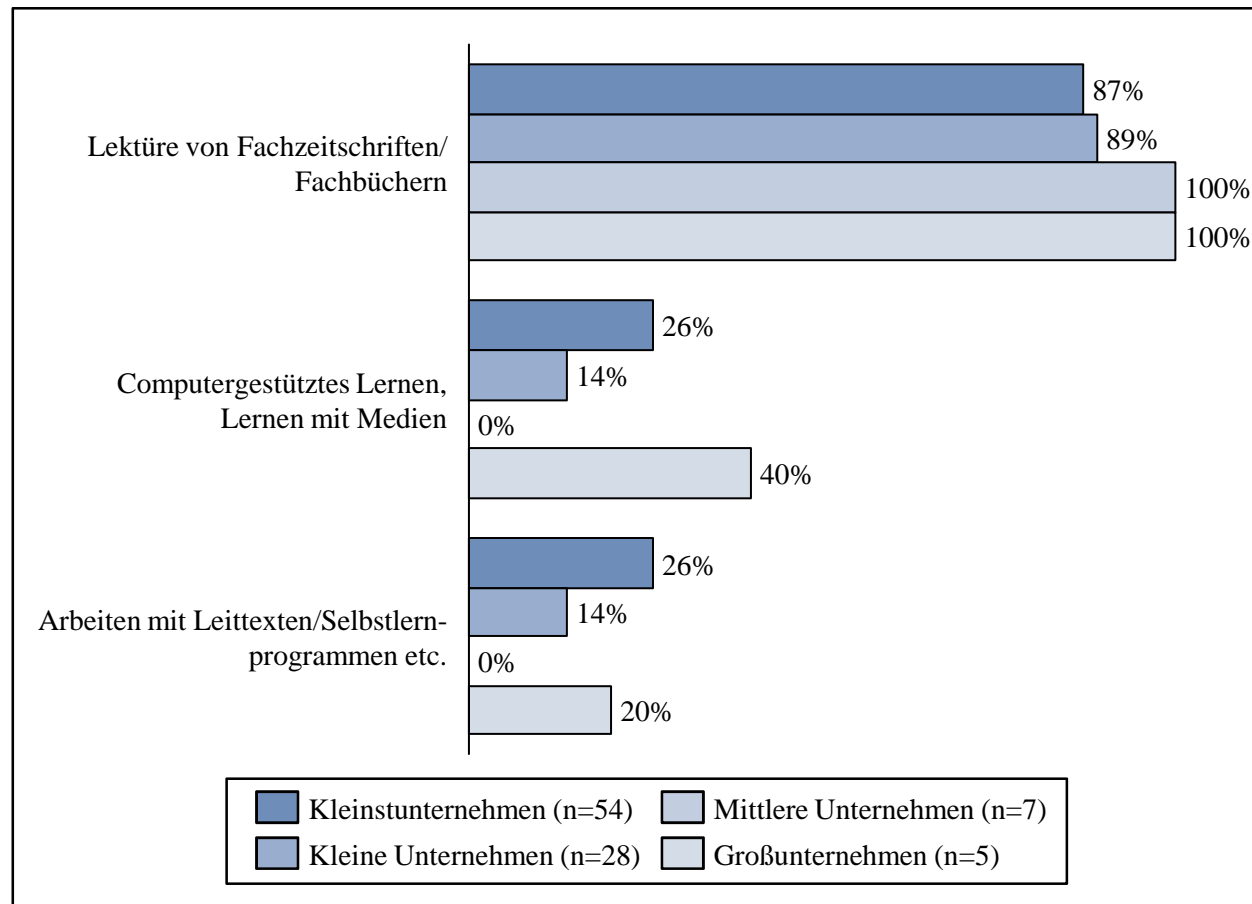
Informationsveranstaltungen: Haben Mitarbeiter Ihres Unternehmens 2009 an folgenden Informationsveranstaltungen intern oder extern teilgenommen?



Lernen im Prozess der Arbeit: Haben Mitarbeiter Ihres Unternehmens 2009 an folgenden Maßnahmen zum Lernen in der Arbeitssituation teilgenommen?



Selbstgesteuertes Lernen mit Medien: Haben Mitarbeiter Ihres Unternehmens 2009 durch folgende Maßnahmen selbstständig gelernt?



Agenda

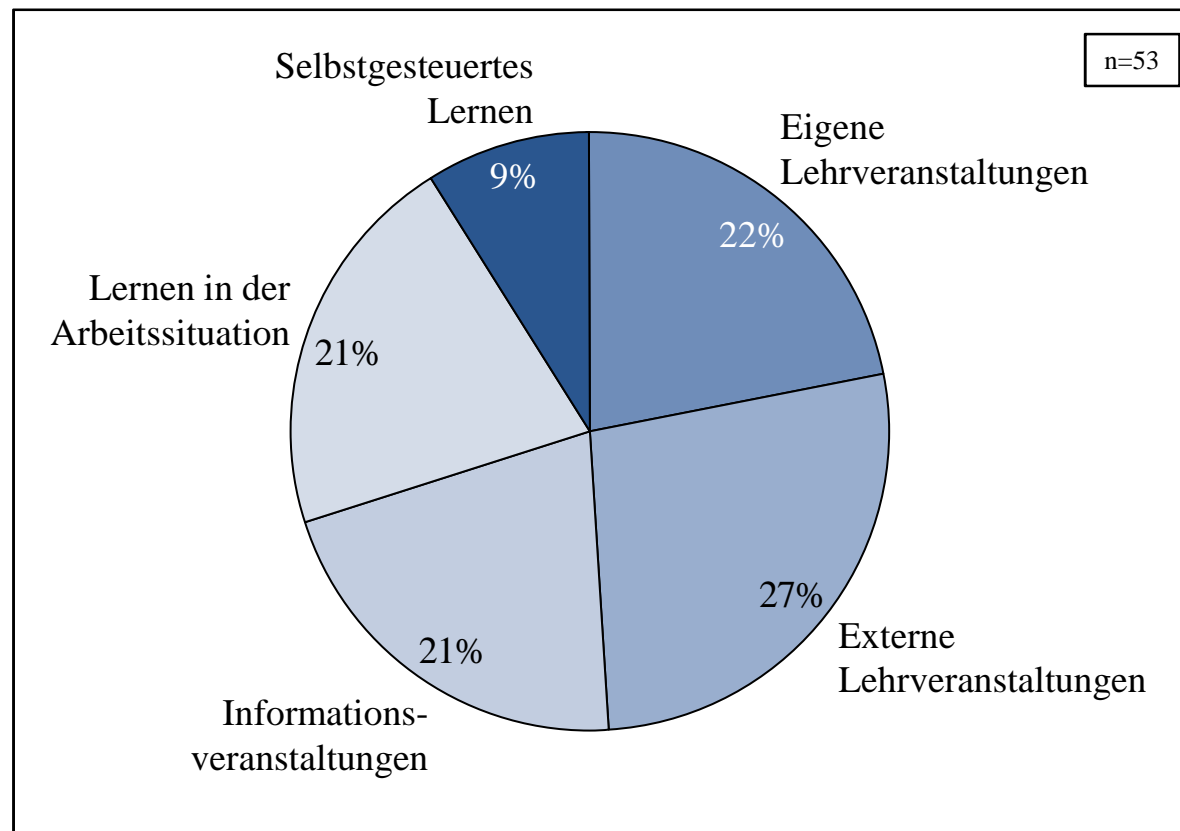
- ▶ Allgemeine Angaben
- ▶ Weiterbildungsbeteiligung von Unternehmensberatungen
- ▶ Regelungen zur betrieblichen Weiterbildung
- ▶ Formen der betrieblichen Weiterbildung
- ▶ **Volumen der betrieblichen Weiterbildung**
- ▶ Kosten der betrieblichen Weiterbildung
- ▶ Trends und Perspektiven der betrieblichen Weiterbildung

Im Durchschnitt nahm jeder Mitarbeiter 1,5mal an Lehrveranstaltungen von knapp 30 Stunden teil

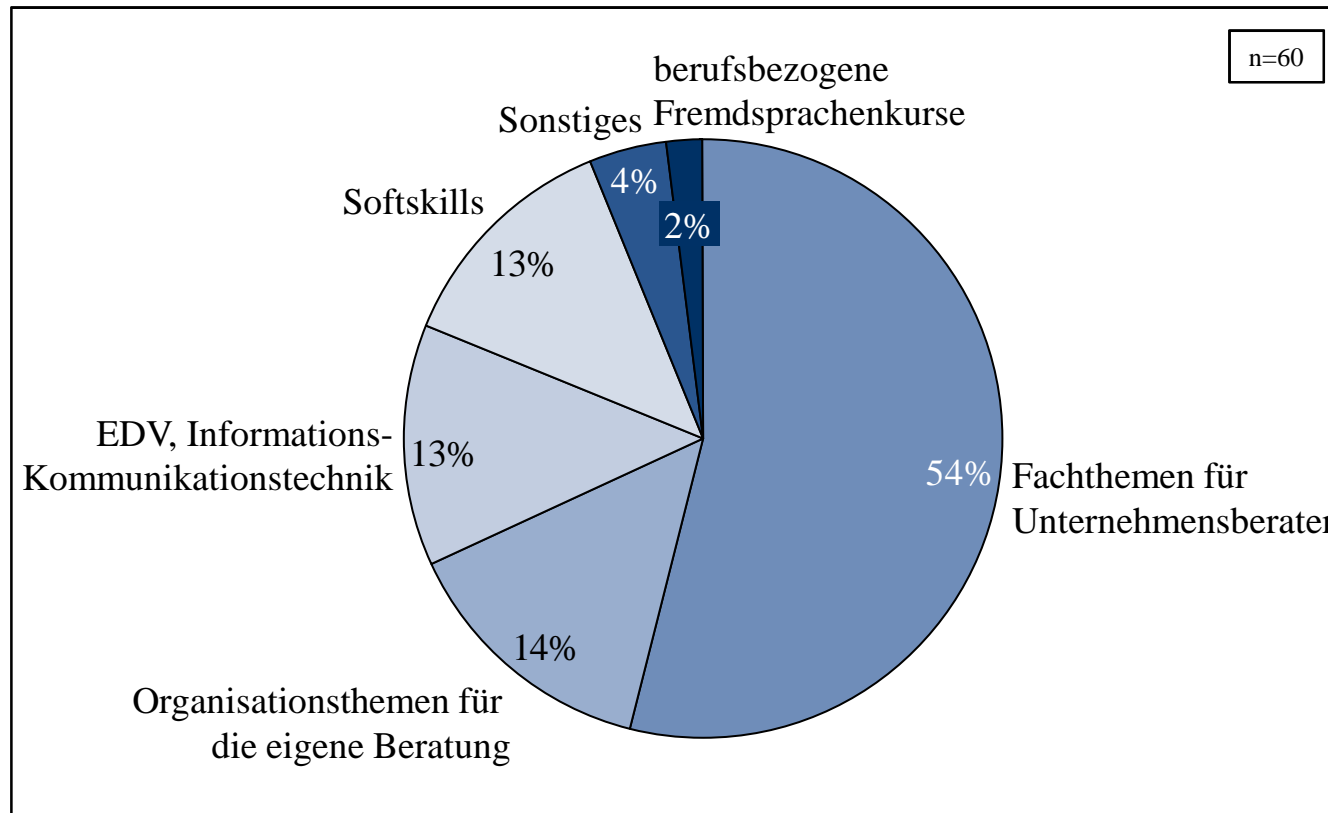
Anzahl der Teilnehmerfälle und Veranstaltungen je 100 Mitarbeiter sowie Stundenumfang je Mitarbeiter

	Teilnehmerfälle	Veranstaltungen	Stundenumfang
Eigene Lehrveranstaltung	120,3	20,5	10,2
Externe Lehrveranstaltung	29,3	17,3	19,7
Lehrveranstaltungen insgesamt	149,6	37,8	29,9
Informationsveranstaltungen	36,0	24,7	8,9
Veranstaltungen insgesamt	185,7	62,6	38,8

Prozentualer Anteil der Weiterbildungsformen am gesamten Weiterbildungsvolumen (in Teilnehmerstunden)



Prozentualer Anteil der Themenschwerpunkte am gesamten Weiterbildungsvolumen (in Teilnehmerstunden)

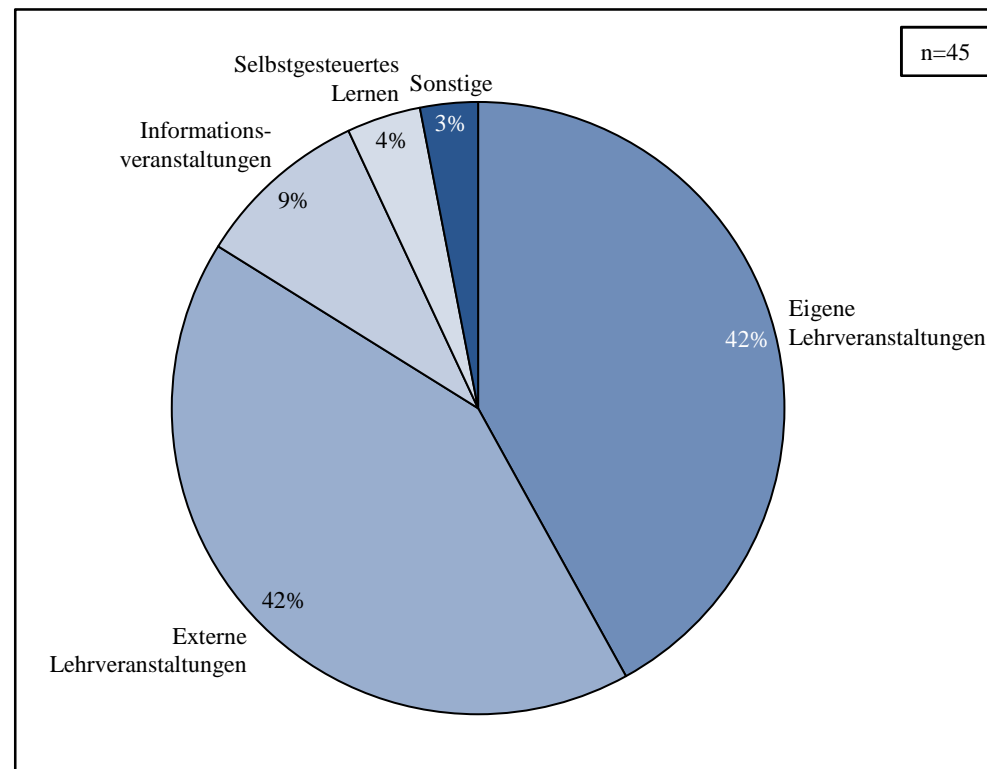


Agenda

- ▶ Allgemeine Angaben
- ▶ Weiterbildungsbeteiligung von Unternehmensberatungen
- ▶ Regelungen zur betrieblichen Weiterbildung
- ▶ Formen der betrieblichen Weiterbildung
- ▶ Volumen der betrieblichen Weiterbildung
- ▶ **Kosten der betrieblichen Weiterbildung**
- ▶ Trends und Perspektiven der betrieblichen Weiterbildung

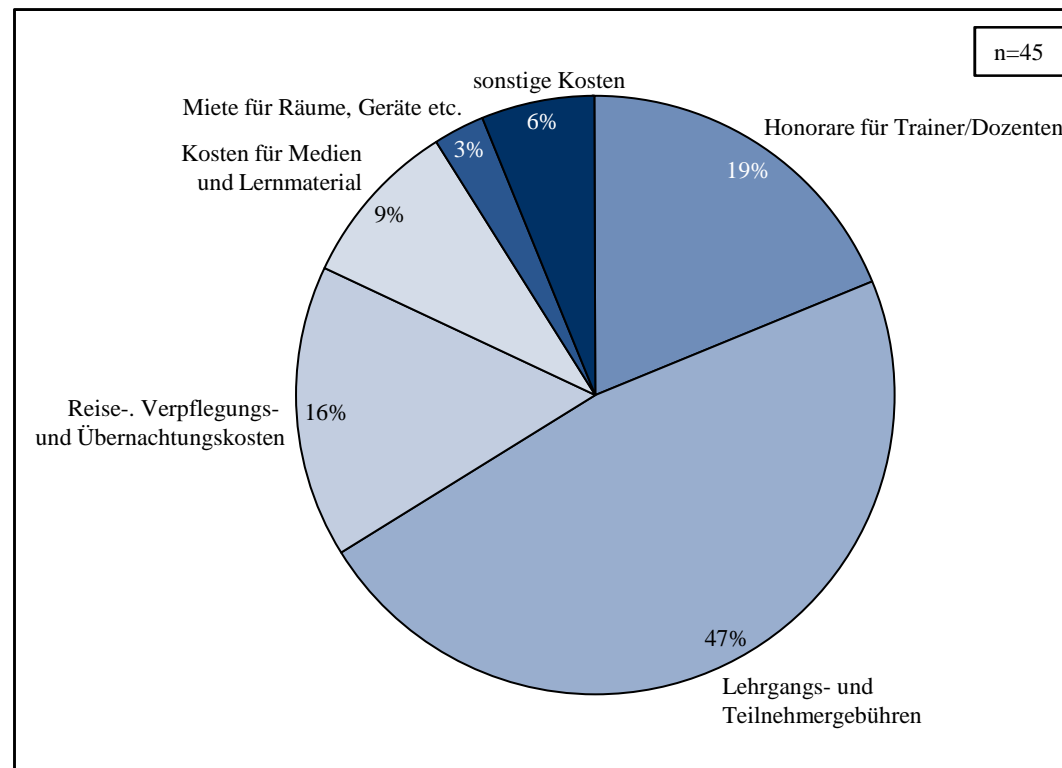
Externe und interne Lehrveranstaltungen verursachen zu gleichen Teilen knapp 85 Prozent der Gesamtkosten

Prozentualer Anteil der einzelnen Weiterbildungsformen an den Gesamtkosten



Lehrgangs- und Teilnehmergebühren verursachen knapp die Hälfte der Gesamtkosten

Prozentualer Anteil der Kostenarten an den Gesamtkosten



Agenda

- ▶ Allgemeine Angaben
- ▶ Weiterbildungsbeteiligung von Unternehmensberatungen
- ▶ Regelungen zur betrieblichen Weiterbildung
- ▶ Formen der betrieblichen Weiterbildung
- ▶ Volumen der betrieblichen Weiterbildung
- ▶ Kosten der betrieblichen Weiterbildung
- ▶ Trends und Perspektiven der betrieblichen Weiterbildung

Wie wird sich die betriebliche Weiterbildung in Ihrem Unternehmen in den nächsten Jahren voraussichtlich entwickeln? (n=81)	zunehmen	gleich bleiben	abnehmen	weiß nicht
Der Weiterbildungsbedarf in unserem Unternehmen wird tendenziell...	31%	67%	0%	1%
Die Beteiligung von älteren Mitarbeitern (50 Jahre und älter) an betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen wird...	20%	60%	5%	15%
Die Bedeutung der betrieblichen Weiterbildung als Wettbewerbsfaktor bei der Rekrutierung wird...	43%	42%	5%	10%
Die Bedeutung der betrieblichen Weiterbildung bei der Mitarbeiterbildung...	35%	53%	5%	7%
Die Bedeutung der betrieblichen Weiterbildung für die strategische Personalentwicklung wird...	46%	46%	2%	6%
Die Bedeutung der betrieblichen Weiterbildung für die Produktivität des Unternehmens wird...	41%	55%	0%	4%
Der Stellenwert der betrieblichen Weiterbildung für die Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens wird...	46%	51%	1%	2%
Der Stellenwert der betrieblichen Weiterbildung für die Innovationsfähigkeit des Unternehmens wird...	48%	42%	4%	6%

Wie beurteilen Sie die folgenden Aussagen in Hinblick auf die betriebliche Weiterbildung in Ihrem Unternehmen? (n=81)	trifft zu	trifft nicht zu	weiß nicht
Der Fachkräftemangel erfordert eine verstärkte betriebliche Weiterbildung.	51%	41%	8%
Durch die Einführung neuer Technologien erhöht sich der Anpassungsbedarf bei den Mitarbeitern.	66%	27%	7%
Bei der Planung von betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen wird der unmittelbare arbeitsplatzbezogene Bedarf bei Mitarbeitern zukünftig eine noch größere Rolle spielen.	56%	32%	12%
Angesichts der demographischen Entwicklung werden wir unsere Weiterbildung in eine lebenszyklusorientierte Personalentwicklung einbetten.	38%	42%	20%
Zur Sicherung ihrer Beschäftigungsfähigkeit müssen sich Mitarbeiter verstärkt auch auf eigene Initiative weiterbilden.	82%	16%	2%
Mitarbeiter sollten sich an den direkten Kosten von umfangreicheren betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen stärker beteiligen.	38%	51%	11%
Mitarbeiter sollten stärker dazu bereit sein, sich in ihrer Freizeit weiterzubilden.	74%	21%	5%
Die Teilnahme von Mitarbeitern an Weiterbildungsmaßnahmen innerhalb der Arbeitszeit ist für uns oft nur schwer zu organisieren.	33%	63%	4%
Es ist mitunter schwierig, Mitarbeiter zur Weiterbildung zu motivieren	17%	77%	6%
Die Wirtschaftlichkeit der Weiterbildung wird künftig eine größere Rolle für uns spielen.	58%	37%	5%
Wir werden die Erfolgskontrolle von betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen intensivieren.	38%	51%	11%

Welchen der folgenden Aussagen und Trends stimmen Sie zu? (n=81)	trifft zu	trifft nicht zu	weiß nicht
Hochschulen sollten sich künftig stärker in der Weiterbildung engagieren.	46%	47%	7%
Hochschulen und Betriebe sollten bei der Entwicklung von praxisorientierten Weiterbildungsmaßnahmen stärker zusammenarbeiten.	66%	27%	7%
Beschäftigte mit Abschluss einer Berufsausbildung und Praxiserfahrung sollten auch ohne formale Studienberechtigung verstärkt die Möglichkeit haben, ein fachbezogenes Hochschulstudium aufzunehmen.	59%	31%	10%
Die betriebliche Weiterbildung muss in der alleinigen Verantwortung und Kontrolle der Unternehmen liegen, gesetzliche Regelungen sind überflüssig.	77%	17%	6%
Betriebsvereinbarungen / tarifvertragliche Regelungen unterstützen die gezielte Teilnahme von Mitarbeitern an betrieblicher Weiterbildung.	27%	54%	19%
Bei der Auswahl von externen Partnern (Anbieter von Weiterbildungsmaßnahmen) werden wir stärker qualitative Kriterien zugrunde legen.	75%	15%	10%
Die Qualität der externen Anbieter am Weiterbildungsmarkt ist alles in allem gut.	46%	32%	22%
Die derzeitigen Maßnahmen der Weiterbildungsanbieter zur Qualitätssicherung sind ausreichend.	36%	39%	25%
Die Transparenz der aktuellen Angebote am Weiterbildungsmarkt ist gut.	28%	56%	16%

Die Idee Arbeitszeitkonten für die Weiterbildung zu nutzen wird durchweg positiv beurteilt. Erst wenige Unternehmen nutzen diese Idee

Wie bewerten Sie die Idee, Überstunden auf Arbeitszeitkonten anzusammeln und für Weiterbildung zu nutzen (Lernzeitkonten)? (n=81)	trifft zu	trifft nicht zu	weiß nicht
die Idee ist gut.	69%	25%	6%
Arbeitszeitkonten werden bei uns bereits für das Ansammeln von Lernzeiten genutzt.	12%	84%	4%
Lernzeitkonten sind eine interessante Option für die Zukunft.	64%	22%	14%
Lernzeitkonten sind eher für Großbetriebe geeignet.	43%	47%	10%
Noch zu wenig Mitarbeiter haben Interesse an Lernzeitkonten.	22%	21%	57%