

Wirkung von Weiterbildungsmaßnahmen – Ergebnisse der Längsschnitterhebung im Rahmen der Initiative „weiter bilden“ für ausgewählte Branchen

Weiterbildung ist auch vor dem Hintergrund des Strukturwandels in der Arbeitswelt ein Erfolgsfaktor für die Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen. Zum einen ist bereits heute in einigen Branchen ein steigender Fachkräftebedarf zu verzeichnen, der sich durch die demografischen Entwicklungen weiter verschärfen wird. Zum anderen bewirkt die zunehmende Globalisierung und Dynamisierung der Arbeitswelt, dass sich Rahmenbedingungen schnell ändern und immer wieder neue Anforderungen an die Beschäftigten gestellt werden. Weiterbildung unterstützt Personen, ihr Wissen und ihre Fertigkeiten sowie personalen Kompetenzen an die aktuellen Anforderungen anzupassen und weiterzuentwickeln.

Allerdings sind die Rahmenbedingungen für betriebliche Weiterbildung in Unternehmen und Branchen durchaus unterschiedlich. So wurden bspw. für die Metall- und Elektro-Branche, eine der Schlüsselbranchen der deutschen Wirtschaft, schon seit langem flächendeckend Tarifverträge zur Qualifizierung abgeschlossen. Die Bereiche Gesundheit, Pflege und Erziehung befinden sich im Umbruch, hier ist der Fachkräftemangel schon jetzt sehr deutlich zu spüren. Und in der öffentlichen Verwaltung herrschen andere Strukturen vor, auch was Beschäftigungssicherheit angeht.

Inwieweit unterschiedliche Strukturen Auswirkungen auf die Einschätzung von Beschäftigten und Unternehmen zur Wirkung von Weiterbildungsmaßnahmen haben, soll hier für diese drei Branchen exemplarisch untersucht werden.

Grundlage dieser Betrachtungen bilden die Ergebnisse einer Befragung von Beschäftigten und Unternehmen, die 2013 im Rahmen eines Projektes der Initiative „weiter bilden“ an einer Weiterbildung teilgenommen hatten bzw. diese umgesetzt hatten. 5.570 Fragebögen von Teilnehmenden und 414 Fragebögen von Weiterbildungsverantwortlichen in Unternehmen wurden dazu ausgewertet.

Gefördert durch:



1 Metall- und Elektro-Branche

Es wurden Rückmeldungen von Unternehmen ausgewertet, die sowohl dem industriellen Bereich als auch dem Handwerk zuzuordnen sind.

Eckdaten

- Rücklauf von 22 Projekten, davon 17 aus dem Zielgebiet RWB (Regionale Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung, überwiegend die alten Bundesländer) und fünf aus dem Zielgebiet Konvergenz (überwiegend die neuen Bundesländer)
- Rückmeldung von 170 Unternehmen
- Rückmeldung von 833 Teilnehmer/innen
- Zugrunde liegende Tarifverträge:
Tarifvertrag zur Qualifizierung (TVQ) der Metall- und Elektro-Industrie sowie Sozialpartnervereinbarungen des Handwerks mit meist regionaler Gültigkeit

1.1 Ergebnisse der Teilnehmerbefragung

833 Teilnehmende an Weiterbildungsmaßnahmen in der Metall- und Elektro-Branche haben sich an der Befragung beteiligt.

Teilnehmerstruktur

Geschlecht

An der Erhebung haben sich deutlich mehr männliche Beschäftigte (82,8 Prozent) als weibliche (17,2 Prozent) beteiligt. Der Frauenanteil liegt damit leicht unter dem Bundesdurchschnitt für die Branche mit 20,7 Prozent¹.

¹ Gesamtmetall 2011, S.2

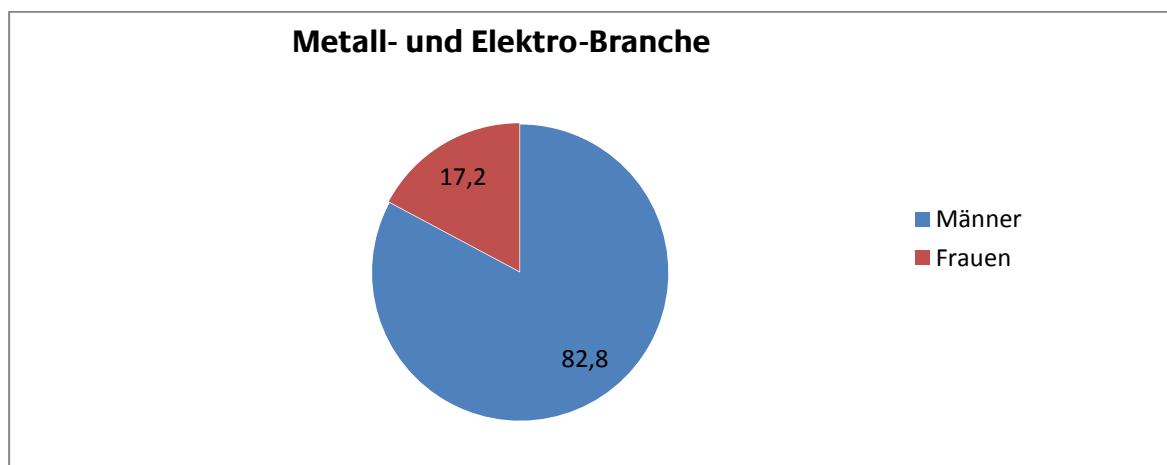


Abbildung 1: Darstellung der Teilnehmer/innen nach Geschlecht (Angaben in Prozent)

Altersstruktur

Die Altersgruppe 45+ war mit über 50 Prozent der Teilnehmenden am stärksten vertreten. In der Gruppe der 25 bis 44jährigen nahmen 42,6 Prozent an Weiterbildungsmaßnahmen teil. In beiden Altersgruppen war der Anteil der Männer um ein vielfaches höher als der der Frauen und entspricht der Gesamtverteilung der Geschlechter.

Im Vergleich mit Ergebnissen aus dem AES-Trendbericht², der für die Altersgruppe der 45-64jährigen eine Weiterbildungsbeteiligung von durchschnittlich 44,8 Prozent angibt, war die Beteiligung im Rahmen der Projekte mit 50,1 Prozent (männliche und weibliche Teilnehmer) deutlich höher.

Bildungshintergrund

Im Metall- und Elektrobereich waren fast die Hälfte (46,8 Prozent) aller Teilnehmenden an Weiterbildungsmaßnahmen Fachkräfte mit Ausbildung, 31,1 Prozent konnten einen Meister- bzw. Fachschulabschluss vorweisen und 19,2 Prozent waren Hochschulabsolventen. Die Quote der Personen ohne beruflichen Abschluss lag unter 2,2 Prozent.

² BMBF 2013, S. 35ff.

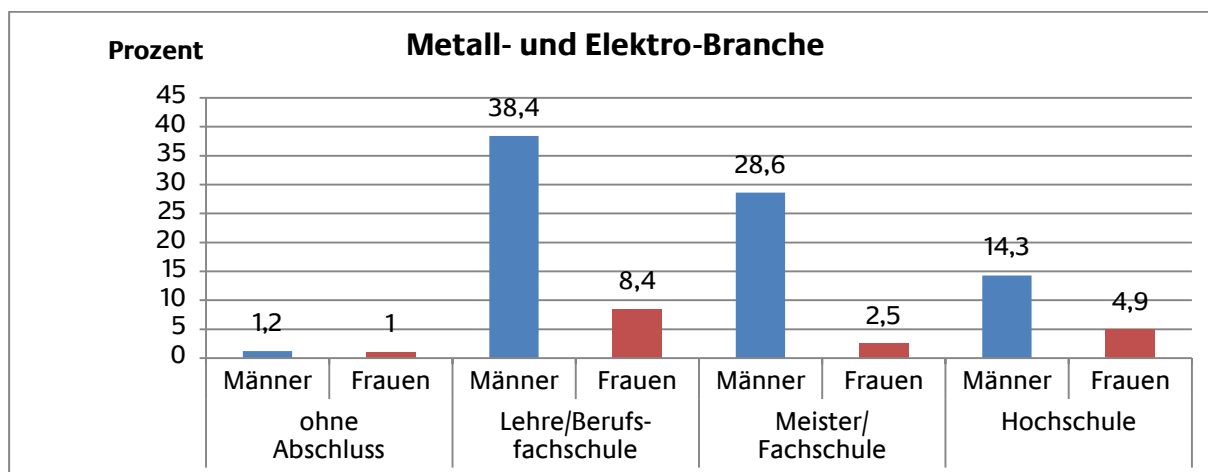


Abbildung 2: Darstellung der Teilnehmer/innen nach Geschlecht und beruflichem Abschluss (Angaben in Prozent)

Damit zeigt sich ein etwas anderes Bild als beim Gros der Erhebungen zur Weiterbildungsbeteiligung: Ergebnisse des Instituts der deutschen Wirtschaft für das Jahr 2014³ nennen z. B. eine Weiterbildungsbeteiligung bei Fachkräften von 35,5 Prozent, bei Meistern (Techniker/Fachwirte) von 35,1 Prozent, bei Hochschulabsolventen von 41,2 Prozent und Beschäftigten ohne beruflichen Abschluss von 13,7 Prozent.

Dies dürfte darauf zurück zu führen sein, dass ein Großteil der Projekte im Rahmen von „weiter bilden“ sich an Beschäftigte in der Produktion richtete und nur zu einem geringen Teil an das Management. An- und Ungelernte waren nicht explizit Zielgruppe der Projekte.

Durchgeführte Maßnahmen

Art der Qualifizierungsmaßnahmen

40,4 Prozent der Veranstaltungen wurden in Seminarform durchgeführt, 29,6 Prozent als Workshop bzw. Tagung und 18,5 Prozent als Seminar mit Selbstlernphasen. Das ergibt in etwa ein Verhältnis von 4:3:2. Andere Lernformen wie E-Learning, Blended Learning und sonstige Lernformen wurden nur in geringem Umfang genutzt (< 5 Prozent).

³ Seyda, S./Werner, D.: 2014, S. 11

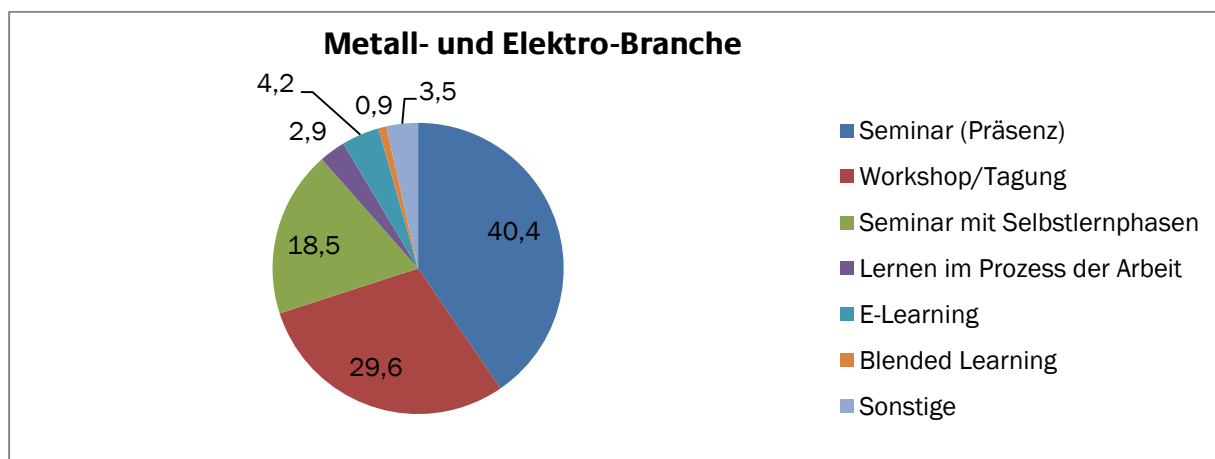


Abbildung 3: Art der Qualifizierungsmaßnahmen (Angaben in Prozent)

Die überwiegende Nutzung von seminaristischen Veranstaltungen wurde bereits im AES-Trendbericht 2012 mit 30 Prozent⁴ bestätigt. Allerdings ist danach der Anteil der Trainings am Arbeitsplatz mit 29 Prozent wesentlich höher als in der vorliegenden Untersuchung, ebenso der Anteil von E-Learning (6 Prozent) und Blended-Learning (5 Prozent). Diese Unterschiede lassen sich vermutlich dadurch erklären, dass die im Rahmen der Initiative „weiter bilden“ durchgeführten Qualifizierungsmaßnahmen zum Großteil an ältere Beschäftigte in der Produktion oder Verwaltung adressierten, Zielgruppen, die eher traditionelle Lernformen gewohnt sind.

Dauer der Qualifizierungsmaßnahmen

Die in der Metall- und Elektro-Branche angebotenen Qualifizierungsmaßnahmen dauerten zu über 70 Prozent einen Arbeitstag (29 Prozent) und bis zu drei Arbeitstagen (41,9 Prozent). Weiterbildungen von drei bis zu sieben Tagen wurden noch von 11,1 Prozent der Teilnehmer/innen besucht. Veranstaltungen, die weniger als einen Tag oder mehr als sieben Tage dauerten, kamen jeweils nur auf eine unter 10 Prozentige Teilnahmequote.

⁴ Bilger, F./Gnahn, D./Hartmann, J./Kuper, H. (Hg.) AES 2012, S.163

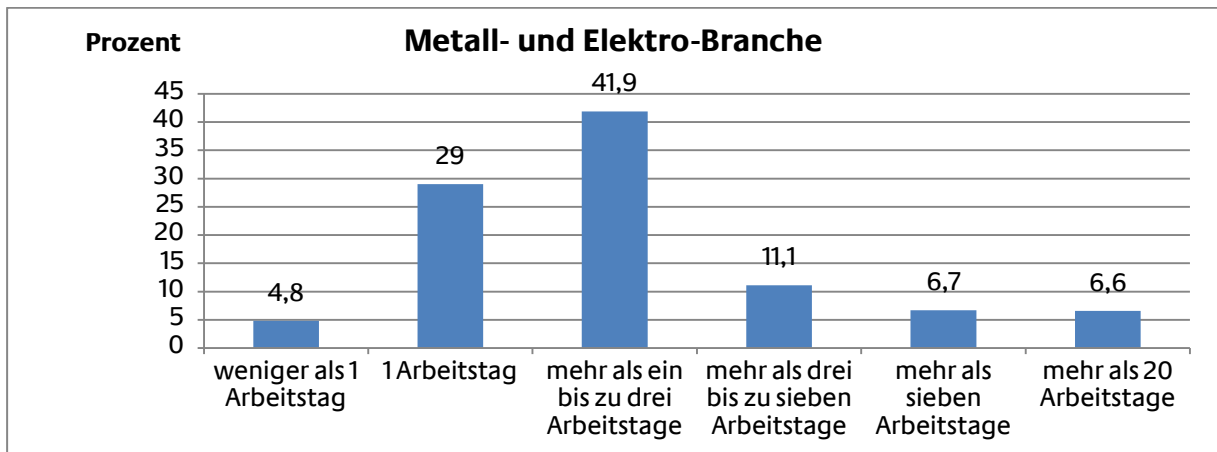


Abbildung 4: Dauer der Qualifizierungsmaßnahmen (Angaben in Prozent)

Hier zeigt sich ein deutlicher Unterschied zum Bundesdurchschnitt. Lt. AES-Trendbericht dauern Weiterbildungseinheiten in Deutschland zu 46 Prozent nur einige Stunden, zu 22 Prozent mehrere Wochen⁵. Da viele der Projekte in der Produktion angesiedelt waren und dort in den Produktionsprozess eingepasst werden mussten, konnten mehrwöchige Maßnahmen nur selten realisiert werden.

Einschätzung zur Wirkung der Maßnahmen

Hinsichtlich Arbeitsplatzsicherheit und Aufstiegschancen infolge von Weiterbildung zeigen sich deutlich Unterschiede zwischen männlichen und weiblichen Beschäftigten.

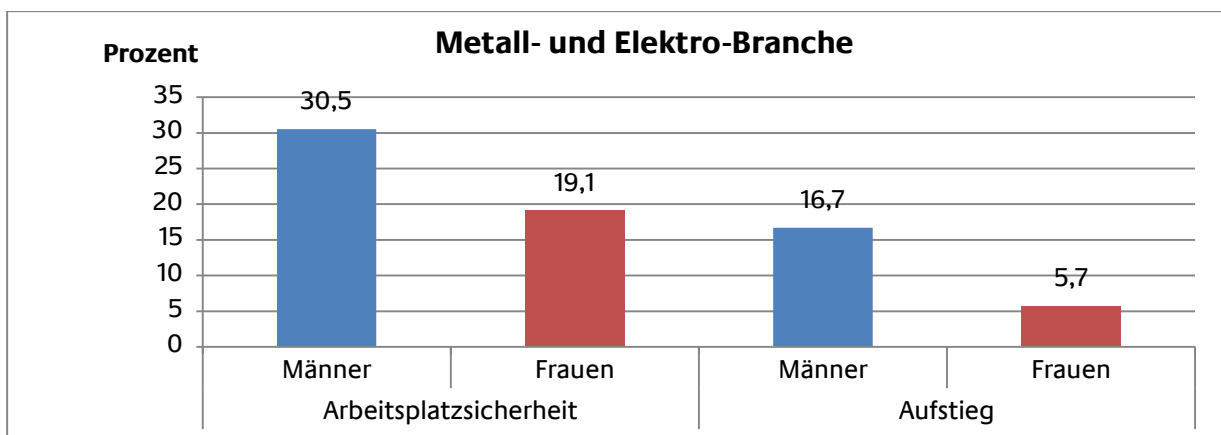


Abbildung 5: Einschätzungen zur Wirkung der Maßnahmen (Angaben in Prozent)

⁵ BMBF (2013), AES Trendbericht, S. 14

Während sich 30,5 Prozent der Männer von der Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen eine größere Arbeitsplatzsicherheit erwarten und 16,7 Prozent sich bessere Aufstiegsmöglichkeiten erhoffen, ist die Quote bei den Frauen deutlich niedriger: nur 19,1 Prozent erhoffen sich mehr Arbeitsplatzsicherheit, nur 5,7 Prozent bessere Aufstiegschancen.

Die unterschiedliche Einschätzung kann darauf zurückgeführt werden, dass Männer grundsätzlich günstigere Aufstiegschancen haben als Frauen und daher eher dazu neigen, ihre Chancen höher zu bewerten. Für Frauen bestehen mehr Hürden, um in Führungspositionen oder in eine höhere Lohngruppe zu gelangen (Phänomen der „gläsernen Decke“, vgl. Hofmeister/Hünefeld 2010).

Bei einer Abfrage des BIBB im Jahr 2012⁶ zur Attraktivität potenzieller Weiterbildungsziele nannten 80 Prozent der Befragten „Arbeitsplatzsicherheit“ und 45 Prozent erwarteten verbesserte Chancen bei einer beruflichen Veränderung, was in der vorliegenden Abfrage mit „Aufstieg“ verglichen werden kann. Die geringeren Werte in der vorliegenden Abfrage lassen sich vermutlich auf die vorwiegend adressierte Zielgruppe – ältere Beschäftigte in der Produktion – zurückführen.

Einschätzung des Nutzens der Maßnahmen

Bei den Befragten spielen die durch die Weiterbildung erworbenen Kompetenzen eine größere Rolle als das berufliche Vorwärtstkommen. Der Nutzen der Qualifizierung für die Arbeitspraxis wird dabei von allen Befragten als sehr hoch eingeschätzt:

80,6 Prozent der Teilnehmenden gaben an, Neues gelernt zu haben, eine Erhöhung der persönlichen Fähigkeiten schätzten die Teilnehmer/innen mit 92,3 % und die berufliche Nutzbarkeit des Gelernten mit 60 Prozent ein. 80,1 Prozent gaben an, dass sie durch die Weiterbildung größere Sicherheit bei der Erfüllung der Aufgaben erlangt haben. Eine Erhöhung der Schnelligkeit bei der Aufgabenerfüllung sahen 37,7 Prozent durch ihre Weiterbildung gegeben.

⁶ Walter, M.; Müller, N. in: BIBB BWP1/2012, S.11

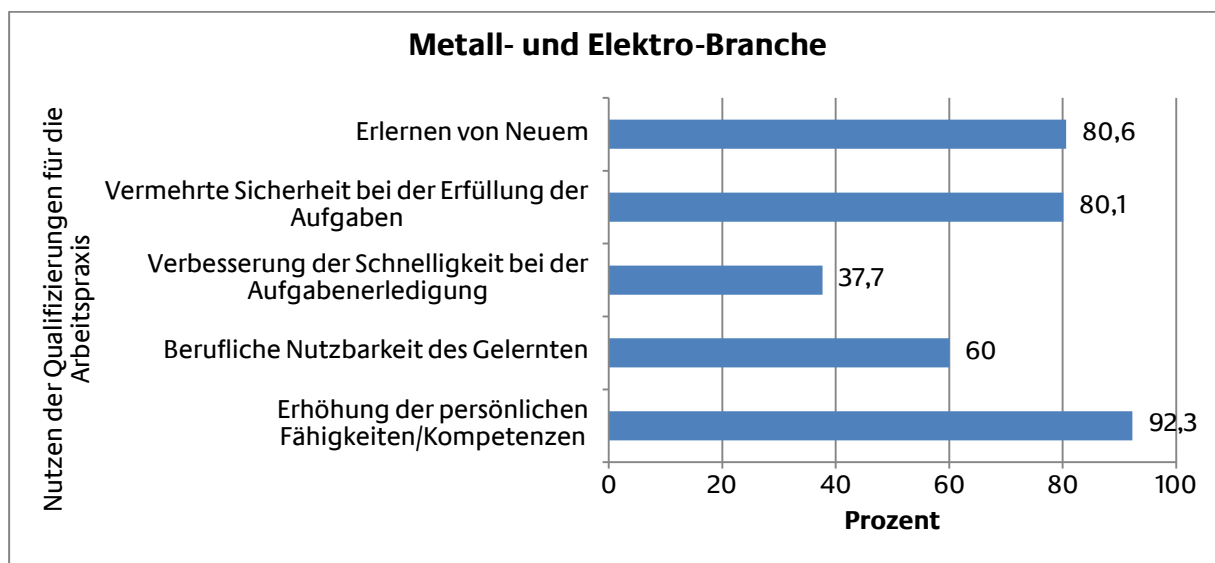


Abbildung 6: Einschätzung des Nutzens der Qualifizierung (Angaben in Prozent, Mehrfachnennungen möglich)

1.2 Ergebnisse der Unternehmensbefragung

Aus der Metall- und Elektro-Branche haben sich 170 Unternehmen an der Befragung beteiligt.

Gründe für die Durchführung von Weiterbildungsmaßnahmen

Als Gründe für die Durchführung von Weiterbildungsmaßnahmen stand bei den beteiligten Unternehmen „Lebenslanges Lernen“ im Vordergrund (66,5 Prozent), gefolgt von „Veränderten Anforderungen“ (52,4 Prozent). Fachkräftemangel war von einem Viertel der Unternehmen genannt (24,7 Prozent), Gesundheitsschutz von 10 Prozent. Betriebsübergänge spielten dagegen keine große Rolle (unter 2,5 Prozent).

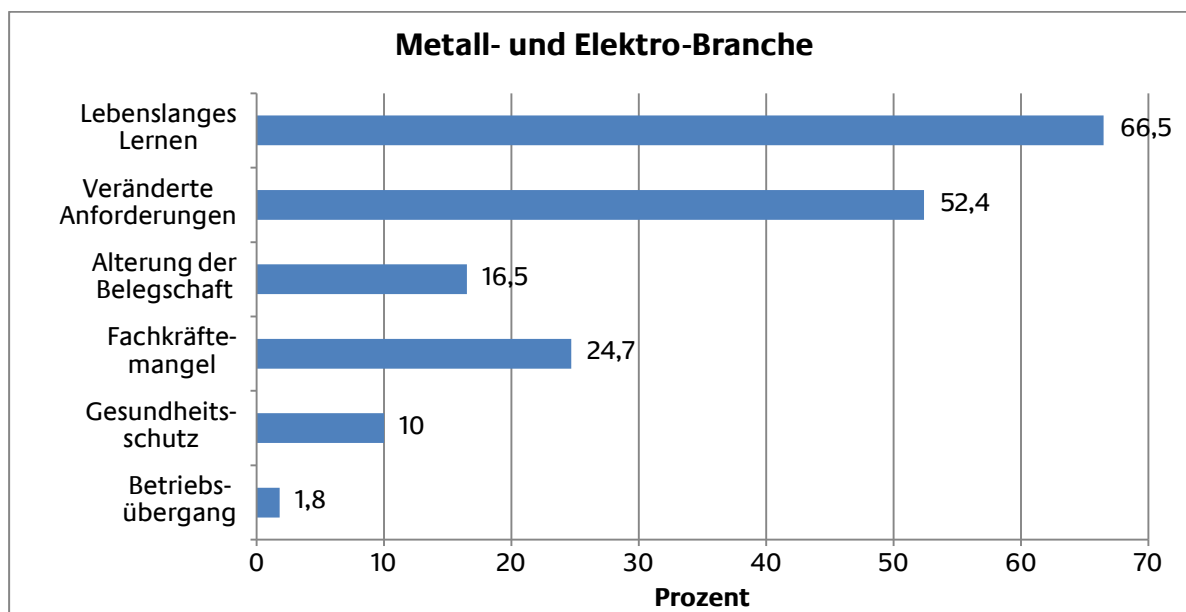


Abbildung 7: Gründe für die Durchführung von Weiterbildungsmaßnahmen (Angaben in Prozent, Mehrfachnennungen möglich)

Die genannten Motive spiegeln die wesentlichen Herausforderungen im Zuge des demografischen Wandels und des Strukturwandels in der Arbeitswelt wieder. Dabei ist zu berücksichtigen, dass sich in der Metall- und Elektro-Branche die Unternehmen häufig schon jetzt mit den Folgen dieser Entwicklungen befassen müssen (z. B. steigender Fachkräftebedarf, höher Arbeitsdichte, veränderte Anforderungen) und sie zum Handeln zwingt.

Zielgruppen der Qualifizierungen

In den Weiterbildungsmaßnahmen wurden bei den beteiligten Unternehmen der Metall- und Elektro-Branche zu einem Großteil alle Beschäftigungsgruppen angesprochen (45,9 Prozent). Etwa ein Drittel der Maßnahmen (33,3 Prozent) zielte auf Beschäftigte einer Abteilung ab und 7,6 Prozent auf spezielle Zielgruppen wie z. B. Mitarbeiter/innen aus kleineren Stabstellen oder leistungsgewandelte Mitarbeiter/innen. Zu ebenfalls einem Drittel waren Führungskräfte Zielgruppe der Qualifizierungen. In 13 Unternehmen (7,6 Prozent) waren Betriebsräte in die Qualifizierungsmaßnahmen eingebunden.

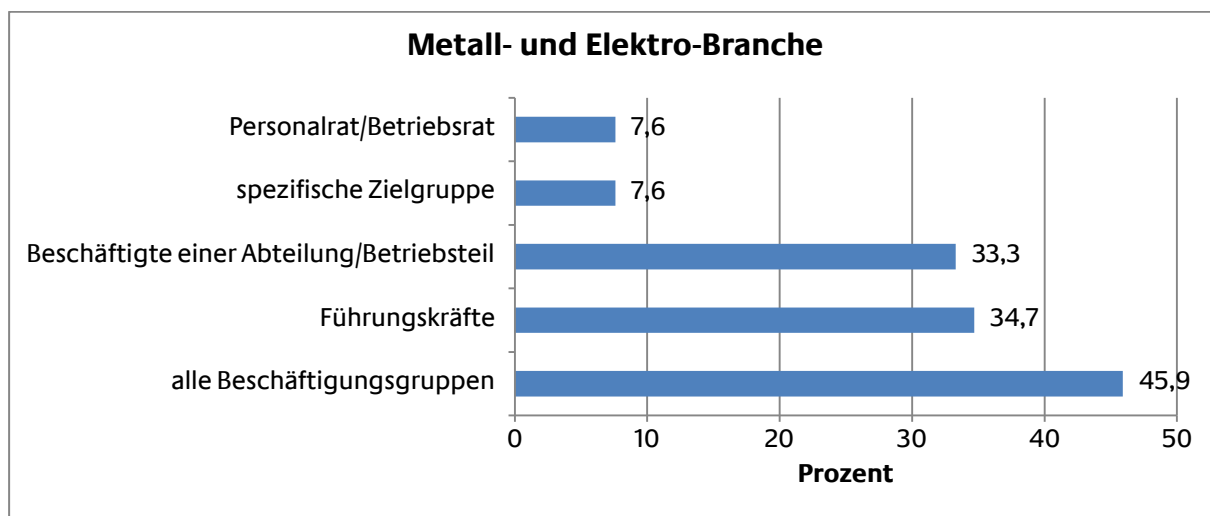


Abbildung 8: Zielgruppen der Qualifizierungen (Angaben in Prozent, Mehrfachnennungen möglich)

Ermittlung des Qualifizierungsbedarfs im Rahmen einer systematischen Personalentwicklung

Etwa ein Drittel der Betriebe (34,7 Prozent) hatte bereits vor Projektbeginn systematische Personalentwicklung betrieben. 8,8 Prozent der Unternehmen identifizierten ihren Qualifizierungsbedarf im Rahmen des Projekts der Initiative „weiter bilden“. Mehr als die Hälfte der Metall- und Elektro-Unternehmen gaben an, den Bedarf im Rahmen einer systematischen Personalentwicklung bisher noch nicht ermittelt zu haben (55,3 Prozent).

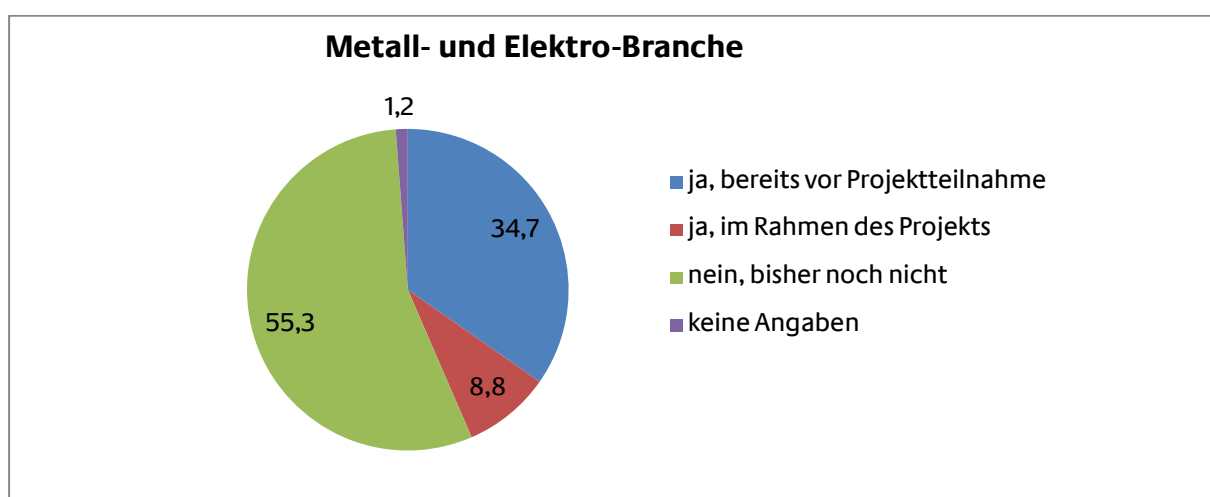


Abbildung 9: Ermittlung des Qualifizierungsbedarfs im Rahmen einer systematischen PE (Prozentualer Anteil)

Von den Unternehmen, die angegeben hatten, systematische Personalentwicklung durchzuführen, wurden insbesondere folgende Instrumente und Verfahren genannt:

- Einschätzung des Vorgesetzten (51,8 Prozent)
- Mitarbeitergespräche (18,8 Prozent)
- Mitarbeiterbefragung (7 Prozent)
- Externe Bedarfsermittlung (2,4 Prozent).

Einbindung des Betriebsrats/Personalrats in die Projektumsetzung

19,4 Prozent der Metall- und Elektro-Unternehmen gaben an, einen Betriebsrat zu haben. Bei 12,5 Prozent dieser Unternehmen wurde der Betriebsrat aktiv eingebunden, bei 4,7 Prozent explizit geschult.

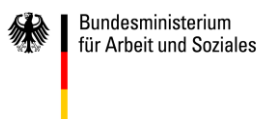
Aufstiegsmöglichkeiten

Die Frage, ob sich für ihre Beschäftigten durch die Teilnahme an der Maßnahme Aufstiegsmöglichkeiten ergeben hätten, beantworteten 7,6 Prozent mit ja. Jedes fünfte Unternehmen sah Aufstiegchancen für einzelne Personen (20 Prozent). Zum Zeitpunkt der Abfrage im Februar 2014 konnten 41,8 Prozent noch keine Aussage treffen.

Veränderungen im Unternehmen durch Weiterbildung

Die Weiterbildung hat weitere positive Veränderungen in den Unternehmen bewirkt: Als wichtigsten Effekt gab die Hälfte der befragten Unternehmen an, dass sich die Arbeitsabläufe verbessert haben (52,4 Prozent). Auch die Motivation der Beschäftigten konnte stark erhöht werden (41,8 Prozent). In annähernd jedem fünften Unternehmen stieg durch Weiterbildung die Arbeitszufriedenheit (22,4 Prozent). In geringerem Umfang konnten die Rentabilität (13,4 Prozent) verbessert werden. Auch das Betriebsklima konnte durch die Aktivitäten verbessert werden, allerdings nur in geringerem Maß (6,5 Prozent). In jedem fünften Unternehmen (21,1 Prozent) konnte zum Zeitpunkt der Befragung (Februar 2014) noch keine Veränderungen durch die Qualifizierungsmaßnahmen festgestellt werden.

Gefördert durch:



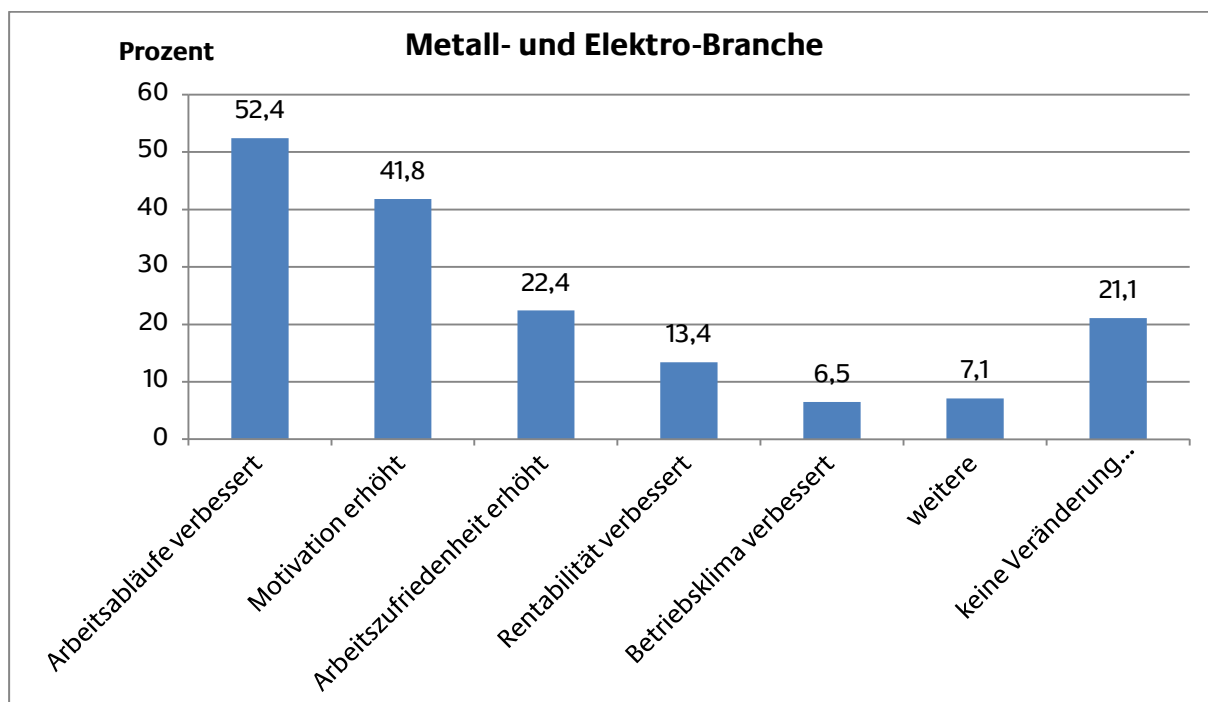


Abbildung 10: Veränderungen im Unternehmen durch Weiterbildung (Angaben in Prozent, Mehrfachnennungen möglich)

2 Branchen Gesundheit, Pflege, Erziehung

Für die Auswertung wurden die Bereiche Gesundheit, Pflege und Erziehung zusammengefasst, da es große Überschneidungen bzgl. der Rahmenbedingungen gibt. Die Projekte aus diesen Branchen sind zu drei Vierteln in den alten Bundesländern und zu einem Viertel in den neuen durchgeführt worden.

Eckdaten

- Rücklauf von 27 Projekten, davon 19 aus dem Zielgebiet RWB (Regionale Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung, überwiegend die alten Bundesländer) und sieben aus dem Zielgebiet Konvergenz (überwiegend die neuen Bundesländer) ein Projekt greift über beide Zielgebiete
- Rückmeldung von 91 Unternehmen
- Rückmeldung von 1.723 Teilnehmer/innen
- Zugrunde liegende Tarifverträge:
TVöD §5, TV-L, regionale Tarifverträge von AWO und BRK, ein Haustarifvertrag und Sozialpartnervereinbarungen mit meist regionaler Gültigkeit

2.1. Ergebnisse der Teilnehmerbefragung

1.723 Teilnehmende an Weiterbildungsmaßnahmen in den Bereichen Gesundheit, Pflege und Erziehung haben sich an der Befragung beteiligt.

Teilnehmerstruktur

Geschlecht

An der Befragung haben wesentlich mehr Frauen (79,4 Prozent) als Männer (20 Prozent) teilgenommen. Das spiegelt den bundesweiten Frauenanteil in diesen Berufsfeldern wider: Im Sozialwesen sind 80 Prozent aller Beschäftigten weiblich, im Bereich Erziehung und Unterricht 70 Prozent⁸. Es konnten also überdurchschnittlich viele Frauen erreicht werden.

⁸ Bundesagentur für Arbeit 2014

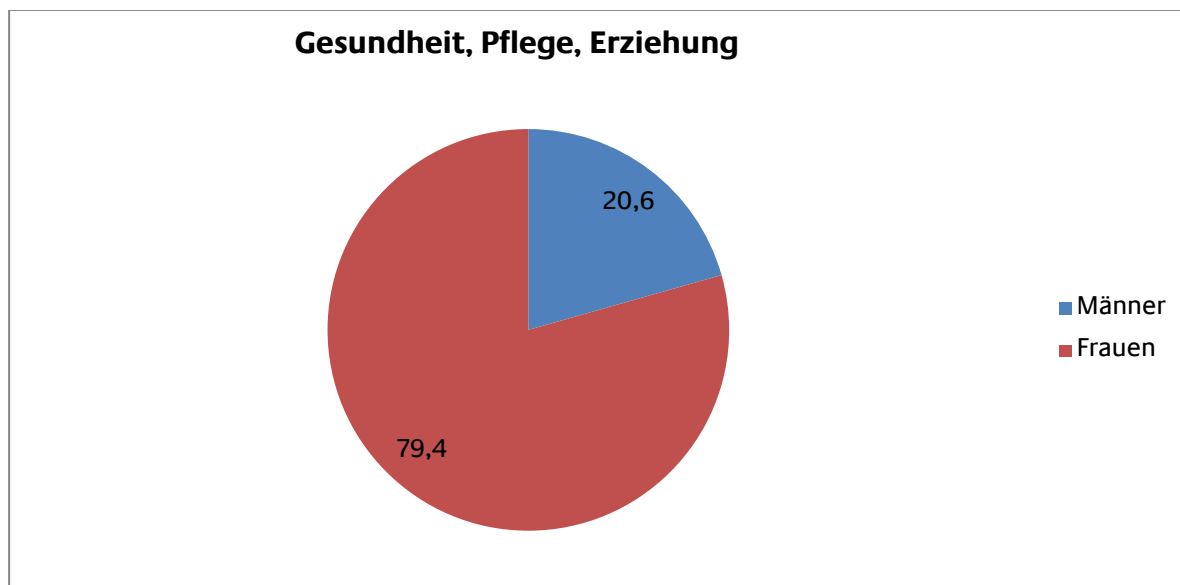


Abbildung 11: Darstellung der Teilnehmer/innen nach Geschlecht (Angaben in Prozent)

Altersstruktur

Die Altersgruppe 45+ war mit 56 Prozent am stärksten vertreten, wobei 44,9 Prozent Frauen und 11,1 Prozent Männer waren. In der Altersgruppe 25 bis 44 Jahre haben 31,8 Prozent Frauen und 8,5 Prozent Männer an Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen. Die Verteilung zwischen Frauen und Männern entspricht dabei dem Geschlechterverhältnis in diesem Bereich.

Auch hier ist die Beteiligung der Altersgruppe der 45-64jährigen an Weiterbildung im Rahmen der Projekte deutlich höher als im allgemeinen Vergleich mit einer Weiterbildungsbeteiligung von durchschnittlich 44,8 Prozent (s. AES-Trendbericht⁹),

Bildungshintergrund

An den im Rahmen der Initiative „weiter bilden“ durchgeführten Maßnahmen haben fast ausschließlich Fachkräfte teilgenommen. Dabei hatten 52,2 Prozent eine Lehre oder Berufsfachschulabschluss, 18,9 Prozent eine Meister-oder Fachschulausbildung und 24,7 Prozent waren Akademiker.

⁹ BMBF 2013, S. 35ff.

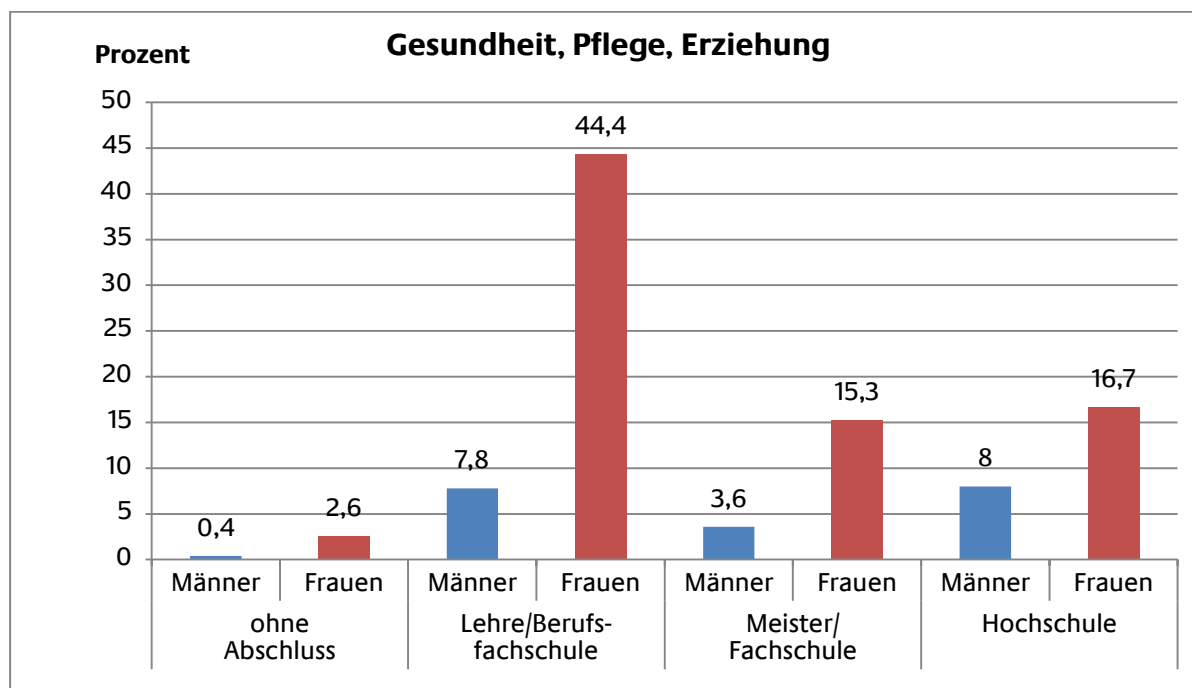


Abbildung 12: Darstellung der Teilnehmer/innen nach Geschlecht und beruflichem Abschluss (Angaben in Prozent)

Auch in diesem Bereich unterscheidet sich die Teilnahme an Weiterbildung, bezogen auf den Bildungsabschluss, sehr von den allgemeinen Teilnahmequoten (vgl. die Ergebnisse des Instituts der deutschen Wirtschaft für das Jahr 2014¹⁰), wonach insbesondere Personen mit Hochschulabschluss überdurchschnittlich (41,2 Prozent) an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen, Beschäftigten ohne beruflichen Abschluss immerhin zu 13,7 Prozent.

Die Teilnahmequoten aus Projekten der Initiative „weiter bilden“ erklären sich daraus, dass insbesondere in den Teilbereichen Gesundheit und Pflege vorrangig Fachkräfte und mittlere Führungskräfte Zielgruppe der Maßnahmen waren. Der Teilbereich Erziehung umfasst hier ein weites Spektrum – von Beschäftigten in Kitas bis zu Hochschulen. Letzteres erklärt die vergleichsweise hohe Beteiligung von Personen mit Hochschulabschluss. Beschäftigte ohne Berufsabschluss haben kaum an Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen haben, der Anteil lag unter drei Prozent.

¹⁰ Seyda, S./Werner, D.: 2014, S. 11

Durchgeführte Maßnahmen

Art der Qualifizierungsmaßnahmen

Zwar bilden auch hier Präsenzseminare mit (37,2 Prozent) den größten Teil der Qualifizierungsmaßnahmen. Workshops und Tagungen wurden von 27,7 Prozent besucht und 19,3 Prozent nahmen an Seminaren mit Selbstlernphasen teil. Der relativ hohe Anteil von Teilnehmer/innen, die angaben, im Arbeitsprozess (7 Prozent) oder mit Medieneinsatz (6,2 Prozent) zu lernen, lässt auf die Arbeits- und Lerngewohnheiten in diesen Bereichen schließen. So erfordert z. B. die Arbeit im Schichtsystem oder an den Wochenenden flexible Weiterbildungsformen, die den Lernenden einen niedrighschwelligigen Zugang ermöglichen und das Lernen an unterschiedlichen Orten und Zeiten unterstützen.

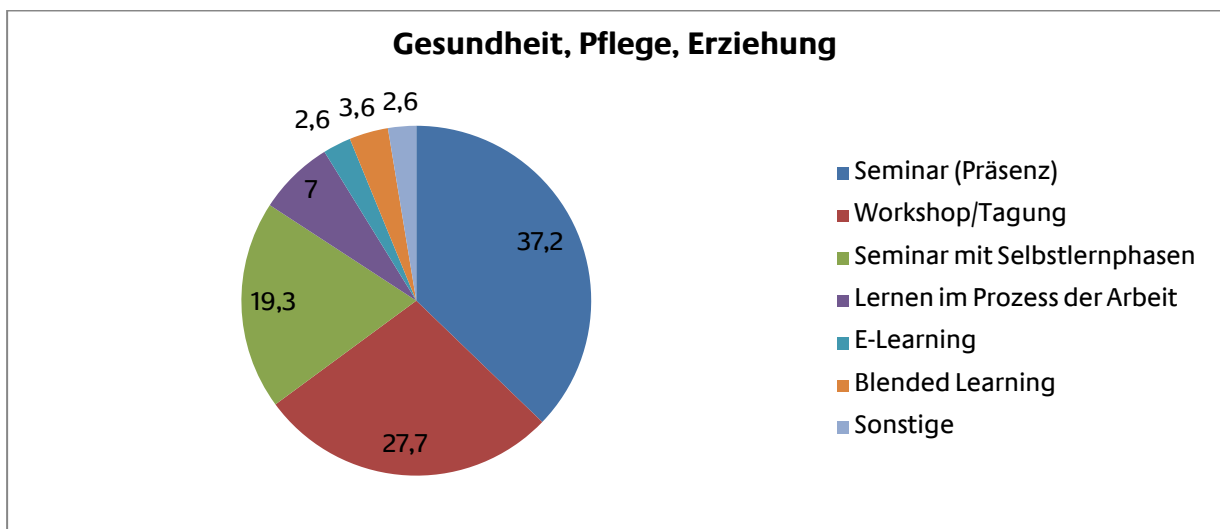


Abbildung 13: Art der Qualifizierungsmaßnahmen (Angaben in Prozent)

Dauer der Qualifizierungsmaßnahmen

Die Dauer der angebotenen Qualifizierungsmaßnahmen war in den Branchen Gesundheit, Pflege und Erziehung unterschiedlich: ein Drittel der Veranstaltungen dauerte ein bis drei Tage, ebenfalls ein Drittel war sehr kurz getaktet (weniger als ein Tag). Andererseits wurden relativ häufig Maßnahmen durchgeführt, die bis zu sieben Tagen und darüber dauern, in 8,2 Prozent sogar mehr als 20 Tage.

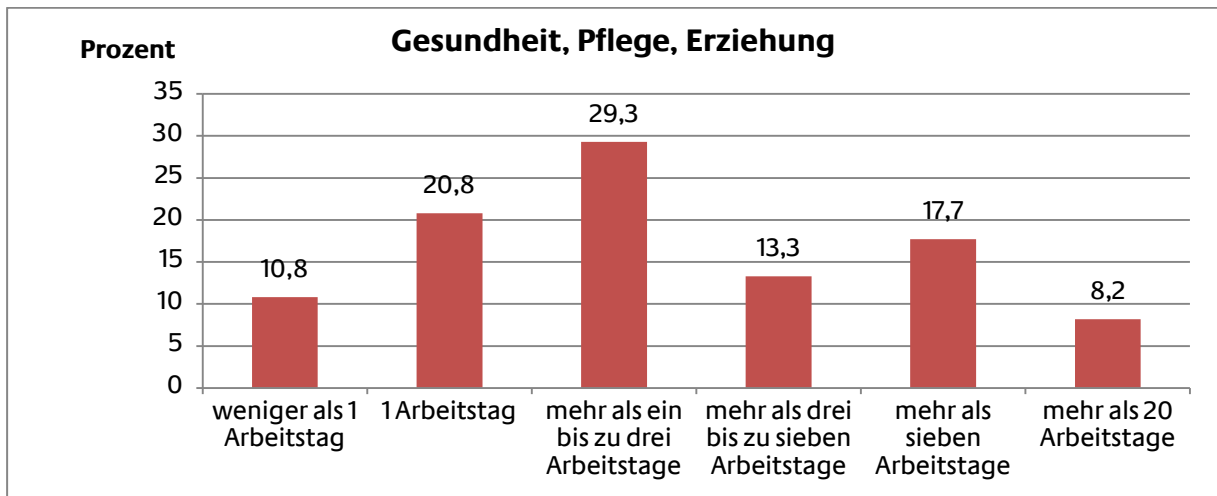


Abbildung 14: Dauer der Qualifizierungsmaßnahmen (Angaben in Prozent)

Einschätzung zur Wirkung der Maßnahmen

Unabhängig vom Geschlecht wurde eine Erhöhung der Arbeitsplatzsicherheit durch den Besuch von Weiterbildungsmaßnahmen von den Befragten verhalten positiv eingeschätzt: Frauen sahen dies zu 25,6 Prozent, gegeben, die männlichen Kollegen zu 24,1 Prozent. Bessere Aufstiegschancen sahen Frauen mit 11,6 Prozent eher gegeben als Männer (9,6 Prozent).

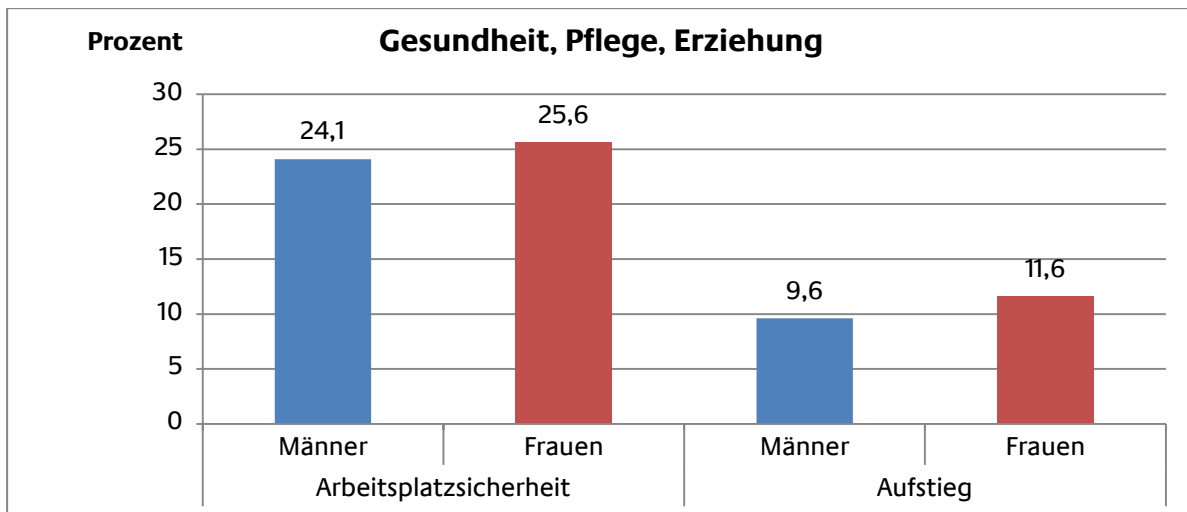


Abbildung 15: Einschätzung zur Wirkung der Maßnahmen (Angaben in Prozent)

Einschätzung des Nutzens der Maßnahmen

Der Nutzen der Qualifizierung für die Arbeitspraxis wurde als sehr hoch eingeschätzt. Die Erhöhung der persönlichen Fähigkeiten und Kompetenzen (88,2 Prozent) und das Erlangen einer größeren Sicherheit bei der Aufgabenerfüllung (87 Prozent) rangieren dabei ganz oben. Das Erlernen von Neuem sahen drei Viertel der Befragten (74,6 Prozent) als sehr positiv, die berufliche Nutzbarkeit 61,7 Prozent. Eine Verbesserung der Schnelligkeit bei der Aufgabenerledigung haben 28,7 Prozent erlebt.

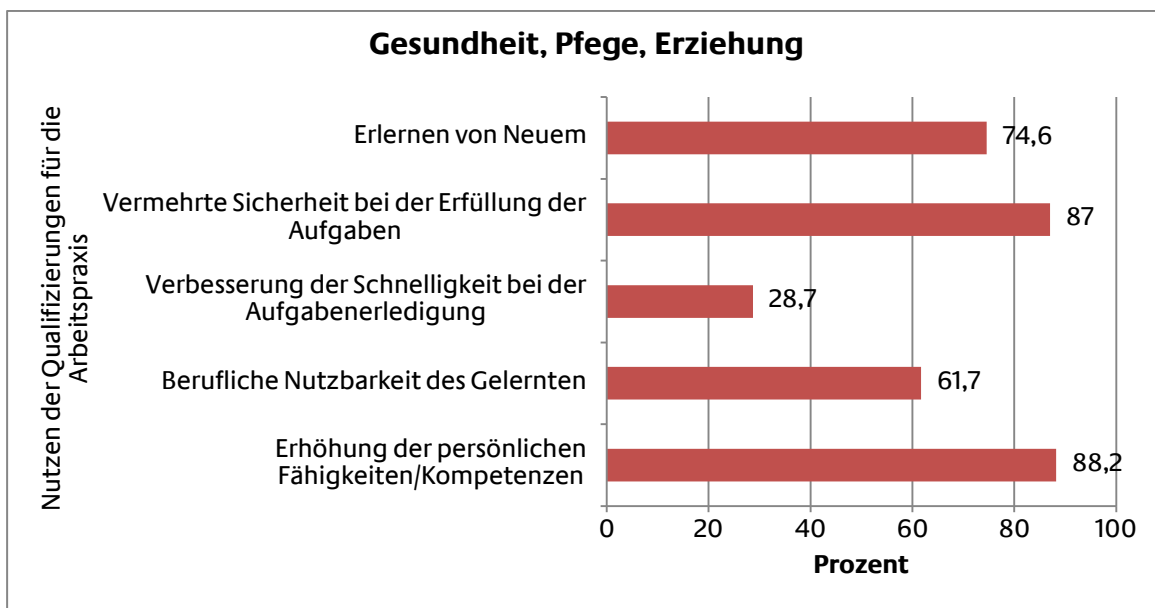


Abbildung 16: Einschätzung des Nutzens der Qualifizierung (Angaben in Prozent, Mehrfachnennungen möglich)

2.2. Ergebnisse der Unternehmensbefragung

91 Unternehmen aus den Bereichen Gesundheit, Pflege und Erziehung haben sich an der Befragung beteiligt.

Gründe für die Durchführung von Weiterbildungsmaßnahmen

Die Aussagen der Unternehmen zu den Gründen für Weiterbildung spiegeln die sich ändernde Arbeitsprozesse und Anforderungen gerade in den Branchen Gesundheit, Pflege und Erziehung wieder. Bezeichnend ist der relativ hohe Stellenwert, den die Alterung der Belegschaft (40,7 Prozent) und der Fachkräftemangel (39,6 Prozent) einneh-

men. Die hohen Belastungen (z. B. durch Stress) wurden häufig als Grund für vermehrten Gesundheitsschutz (36,3 Prozent) angegeben. Betriebsübergänge spielten mit 2,2 Prozent keine Rolle.

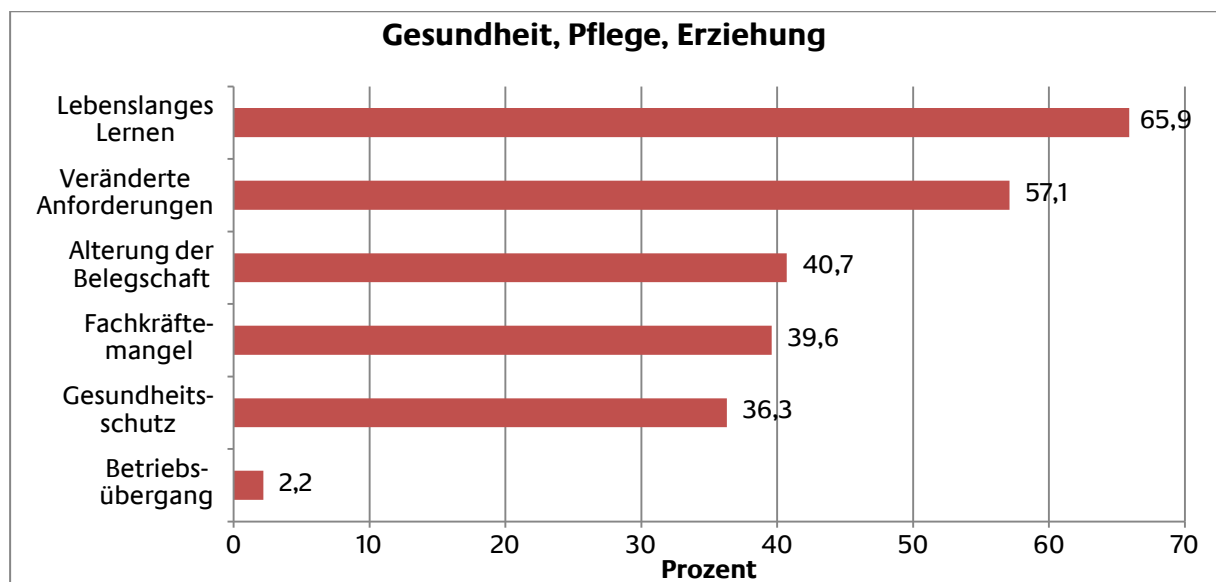


Abbildung 17: Gründe für die Durchführung von Weiterbildungsmaßnahmen (Angaben in Prozent, Mehrfachnennungen möglich)

Zielgruppen der Qualifizierungen

Mit fast 60 Prozent Beteiligung waren Führungskräfte (insbesondere mittlere Führungskräfte, s. a. die Aussagen zum Bildungshintergrund) am häufigsten Zielgruppe der Maßnahmen. 42,9 Prozent der Maßnahmen richteten sich an Beschäftigte einer Abteilung, 37,4 Prozent der Maßnahmen waren nicht zielgruppenspezifisch, sondern richteten sich an alle Beschäftigungsgruppen im Unternehmen. Ein Viertel der Qualifizierten gehörten spezifischen Zielgruppen an. Betriebs- bzw. Personalräte wurden mit 1,1 Prozent genannt.

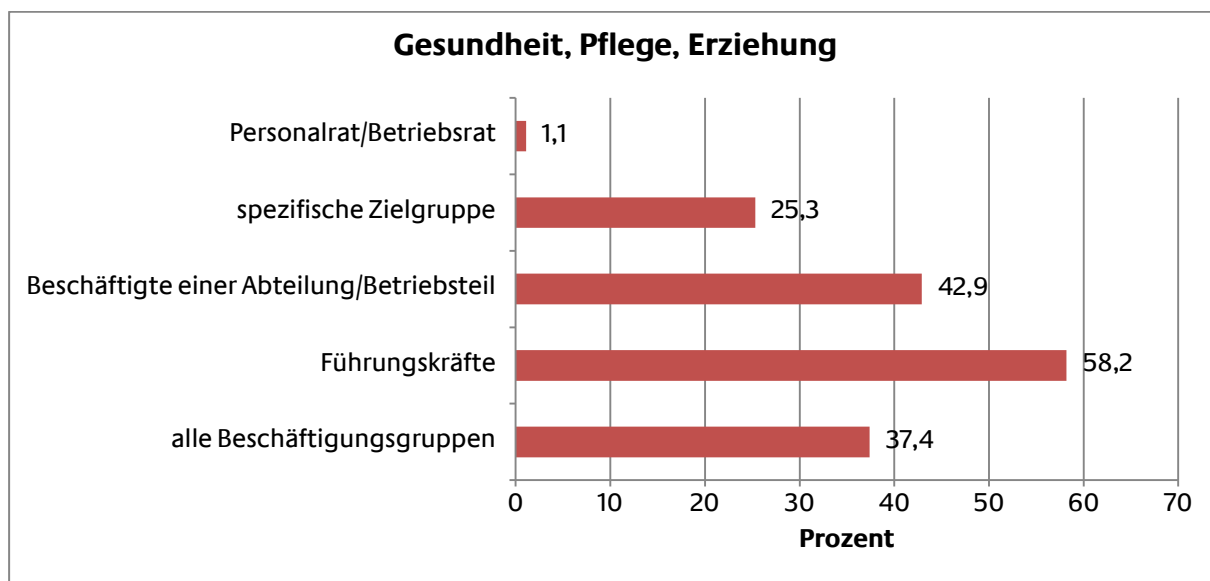


Abbildung 18: Zielgruppen der Qualifizierungen (Angaben in Prozent, Mehrfachnennungen möglich)

Ermittlung des Qualifizierungsbedarfs im Rahmen einer systematischen Personalentwicklung

Über die Hälfte der Unternehmen (56 Prozent) gab an, schon vor Projektteilnahme ihren Qualifizierungsbedarf auf Grundlage einer systematische Personalentwicklung ermittelt zu haben. Im Rahmen der Projekte erhoben zusätzlich 18,7 Prozent den Qualifizierungsbedarf. Nur ein knappes Viertel der Unternehmen (24,2 Prozent) gab an, bisher noch keine Erfahrungen mit systematischer Personalentwicklung zu haben.

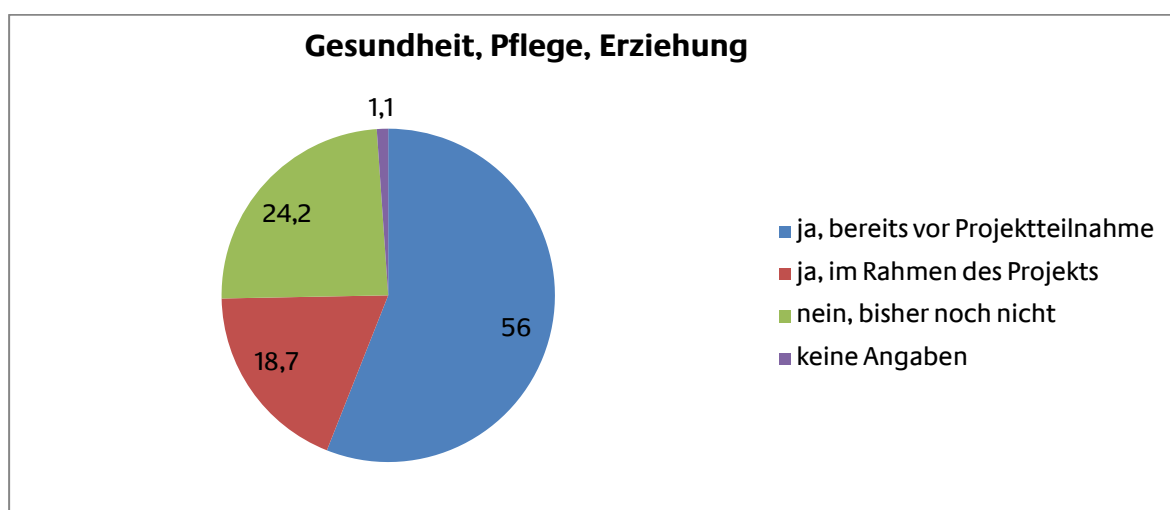


Abbildung 19: Ermittlung des Qualifizierungsbedarfs im Rahmen einer systematischen PE (Prozentualer Anteil)

Gefördert durch:

Von den Unternehmen, die systematische Personalentwicklung durchgeführt haben, wurden insbesondere folgende Instrumente und Verfahren genannt:

- Einschätzung des Vorgesetzten (37,8 Prozent)
- Mitarbeitergespräche (34,1 Prozent)
- Mitarbeiterbefragung (12,6 Prozent)
- Externe Bedarfsermittlung (2,2 Prozent)

Einbindung des Betriebs- bzw. Personalrats

87,9 Prozent der Unternehmen in den Bereichen Gesundheit, Pflege und Erziehung haben einen Betriebs- bzw. Personalrat. Zu 44 Prozent wurde dieser aktiv eingebunden, in 16,7 Prozent der Unternehmen explizit qualifiziert.

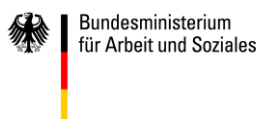
Aufstiegsmöglichkeiten

Nach Aussage der Unternehmen haben 4,4 Prozent der an den Qualifizierungsmaßnahmen Beteiligten dadurch bessere Aufstiegsmöglichkeiten erhalten. 24,2 Prozent der Unternehmen sehen dies für einzelne Personen. Ein Drittel (34,1 Prozent) konnte zum Zeitpunkt der Befragung (Februar 2014) noch keine Aussage treffen.

Veränderungen im Unternehmen durch Weiterbildung

Die Erhöhung der Motivation wurde von 75,8 Prozent der Unternehmen als positive Veränderung aufgrund der durchgeführten Weiterbildungsmaßnahmen gesehen. 51,7 Prozent nannten die Verbesserung der Arbeitsabläufe und in 41,8 Prozent gaben an, dass die Arbeitszufriedenheit gestiegen ist. Eine Verbesserung des Betriebsklimas erkannte fast jedes vierte Unternehmen (23,1 Prozent). Dies spiegelt in etwa die Aussagen der Beschäftigten zum persönlichen Nutzen der Qualifizierung und auch die Besonderheit dieser Branchen wieder: Das Engagement der Mitarbeiter/innen ist ein wesentlicher Faktor. Mit geeigneten Maßnahmen kann dieses gesteigert werden. Dass sich dies nicht mit wirtschaftlichen Erfolgen ausschließt, zeigt sich daran, dass immerhin 10 Prozent der Unternehmen auch eine Verbesserung der Rentabilität feststellen konnten. Bei 13,2 Prozent ließ sich zum Zeitpunkt der Befragung (Februar 2014) noch keine Veränderung feststellen.

Gefördert durch:



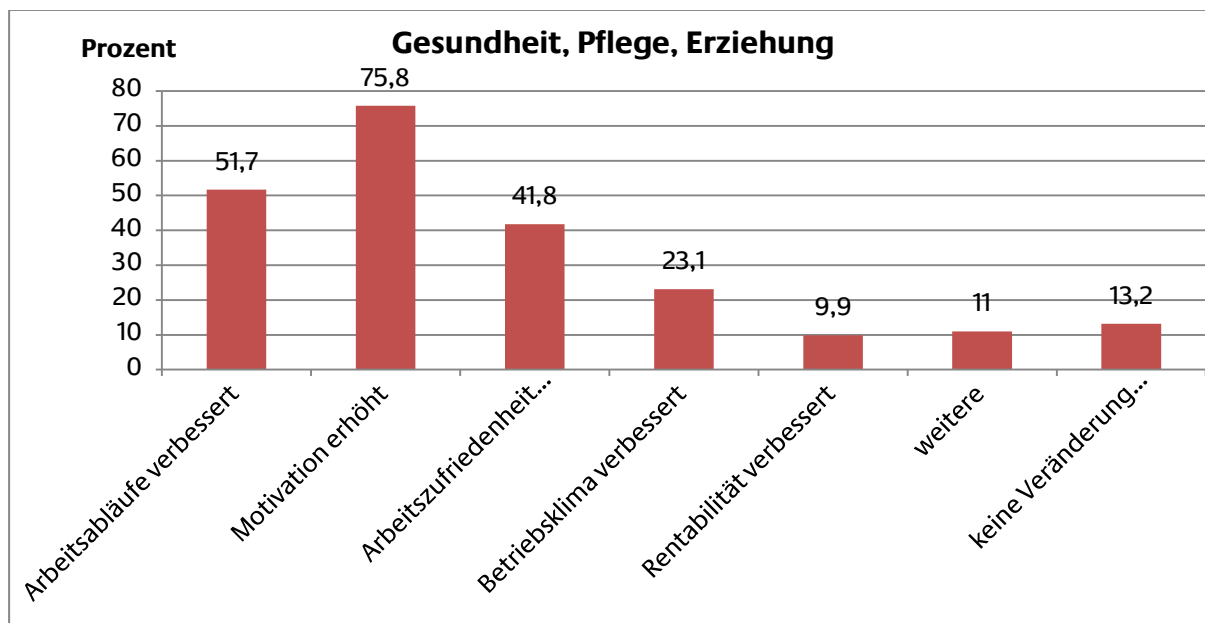


Abbildung 20: Veränderungen im Unternehmen durch Weiterbildung (Angaben in Prozent, Mehrfachnennungen möglich)

3 Öffentliche Verwaltung

Es wurden 40 Rückmeldungen aus Einrichtungen der Öffentlichen Verwaltung im engeren Sinn ausgewertet.

Eckdaten

- Rücklauf von 20 Projekten
- Rückmeldung von 40 Unternehmen
- Rückmeldung von 1.192 Teilnehmer/innen
- Zugrunde liegende Tarifverträge: TVÖD, § 5, TV-L, § 5

3.1 Ergebnisse der Teilnehmerbefragung

1.192 Teilnehmende an Weiterbildungsmaßnahmen in der Öffentlichen Verwaltung haben sich an der Befragung beteiligt.

Teilnehmerstruktur

Geschlecht

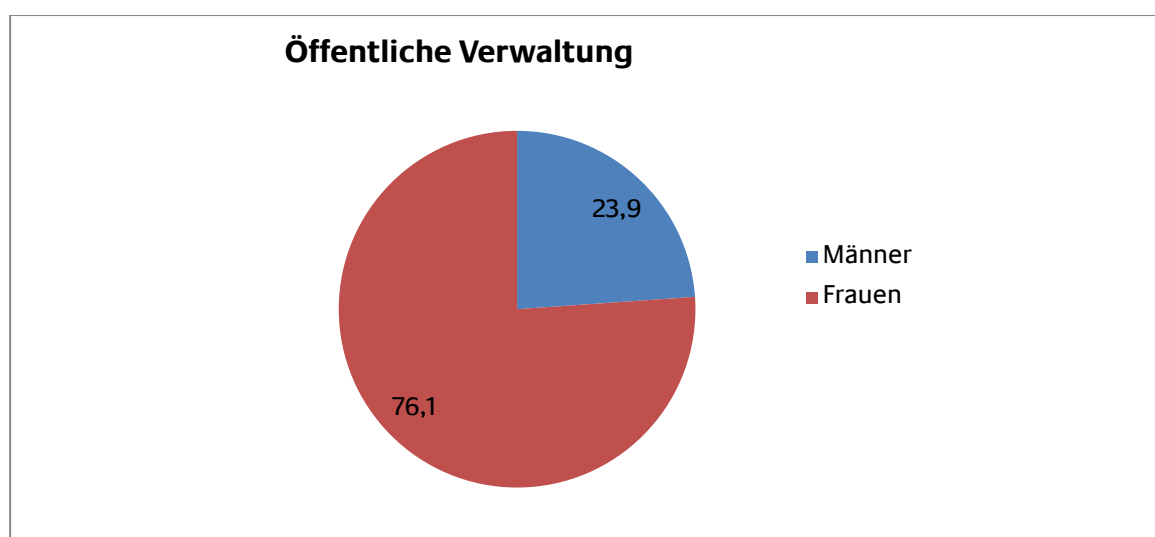


Abbildung 21: Darstellung der Teilnehmer/innen nach Geschlecht (Angaben in Prozent)

Gefördert durch:

Im Rahmen von Projekten in der öffentlichen Verwaltung haben zu drei Viertel Frauen an den Weiterbildungsaktivitäten teilgenommen (74,5 Prozent). Im Bundesdurchschnitt liegt die Verteilung von weiblichen und männlichen Beschäftigten in der öffentlichen Verwaltung bei 63 Prozent zu 37 Prozent¹¹.

Altersstruktur

Die Altersgruppe 45+ war mit 62 Prozent (44,5 Prozent weibliche und 17,5 Prozent männliche Teilnehmende) am stärksten vertreten. Rd. 35 Prozent der Beschäftigten, die an Weiterbildungen teilgenommen hatten, gehörten der Altersklasse 25 bis 44 Jahre an. Hier betrug das Verhältnis zwischen weiblichen und männlichen Teilnehmern ca. 3:1.

Im Vergleich mit dem AES-Trendbericht¹², der für die Altersgruppe der 45-64jährigen eine Weiterbildungsbeteiligung von durchschnittlich 44,8 Prozent angibt, war die Beteiligung im Rahmen der Projekte mit 62 Prozent (männlichen und weiblichen Teilnehmern) deutlich höher.

Bildungshintergrund

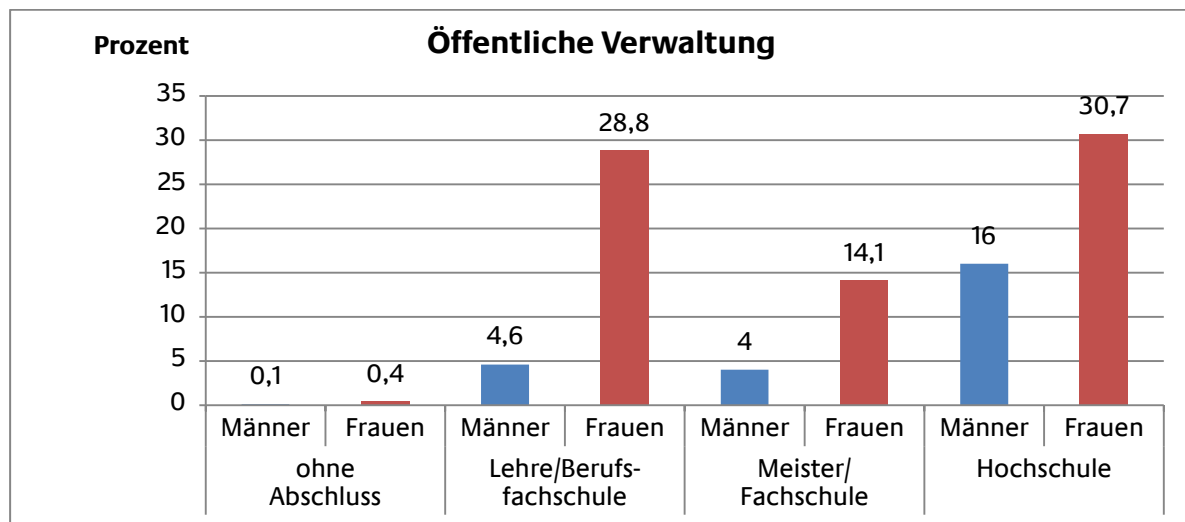


Abbildung 22: Darstellung der Teilnehmer/innen nach Geschlecht und beruflichem Abschluss (Angaben in Prozent)

¹¹ Arbeitsagentur 2013, S.15

¹² BMBF 2013, S. 35ff.

46,7 Prozent der Teilnehmenden verfügten über einen Hochschulabschluss, wobei der Anteil der weiblichen Beschäftigten mit 30,7 Prozent fast doppelt so hoch war, wie der der männlichen. Gut ein Drittel aller Befragten hatte eine Fachausbildung absolviert, der Frauenanteil war hier annähernd sechsmal so hoch wie der der Männer. Die Anzahl der beteiligten Personen ohne beruflichen Abschluss lag unter 0,5 Prozent.

Die demografischen Merkmale der Teilnehmenden an Weiterbildungsmaßnahmen im Rahmen von „weiter bilden“ spiegeln die Ausrichtung der Projekte wieder: Etliche Projekte hatten den Aufbau von Strukturen zu Frauenförderung in der öffentlichen Verwaltung und, damit einher gehend, die Sensibilisierung von Führungskräften für die Genderthematik zum Gegenstand. Vielfach waren weibliche Führungskräfte und Vertreterinnen aus der Personalabteilung oder von Stabsstellen, z. B. Frauenbeauftragte, eingebunden. Darauf weisen die relativ hohen Zahlen von Frauen über 45 und Frauen mit Hochschulabschluss hin.

Andere Projekte hatten insbesondere die fachliche Qualifizierung von Beschäftigten zum Ziel und adressierten an Mitarbeitende im niederen oder mittleren Dienst. Hier sind vorwiegend Frauen beschäftigt.

Durchgeführte Weiterbildungsmaßnahmen

Art der Qualifizierungsmaßnahmen

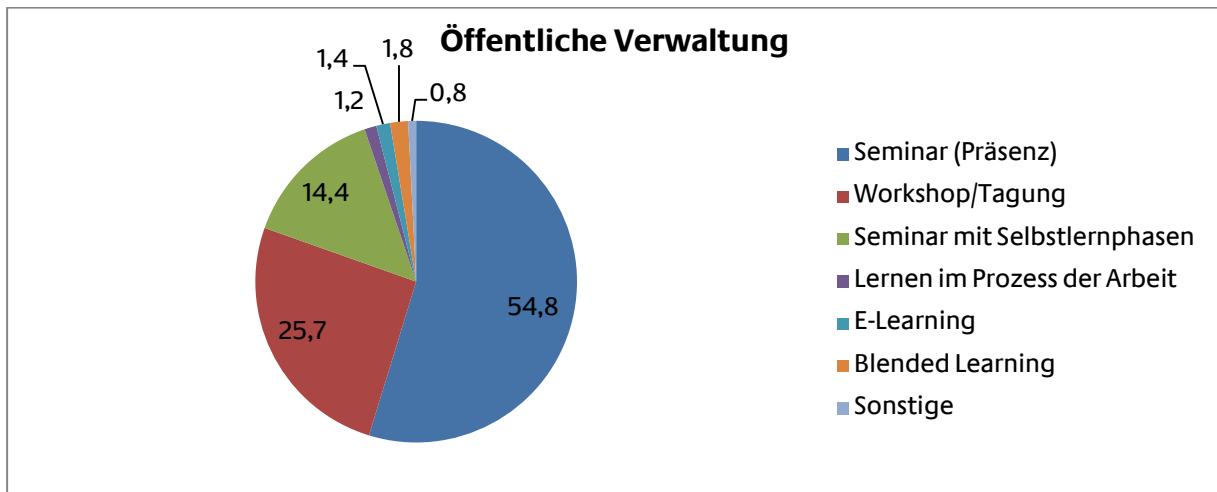


Abbildung 23: Art der Qualifizierungsmaßnahmen (Angaben in Prozent)

Durch Präsenzseminare wurde über die Hälfte der Qualifizierungsmaßnahmen (54,8

Gefördert durch:

Prozent) abgedeckt. Workshops und Tagungen wurden von etwa einem Viertel der Teilnehmenden besucht (25,7 Prozent) und 14,4 Prozent nahmen an Seminaren mit Selbstlernphasen teil. Andere Lernformen wie Lernen mit Medien oder im Prozess der Arbeit spielen in der öffentlichen Verwaltung bisher kaum eine Rolle (zusammengenommen ca. 5 Prozent).

Dauer der Qualifizierungsmaßnahmen

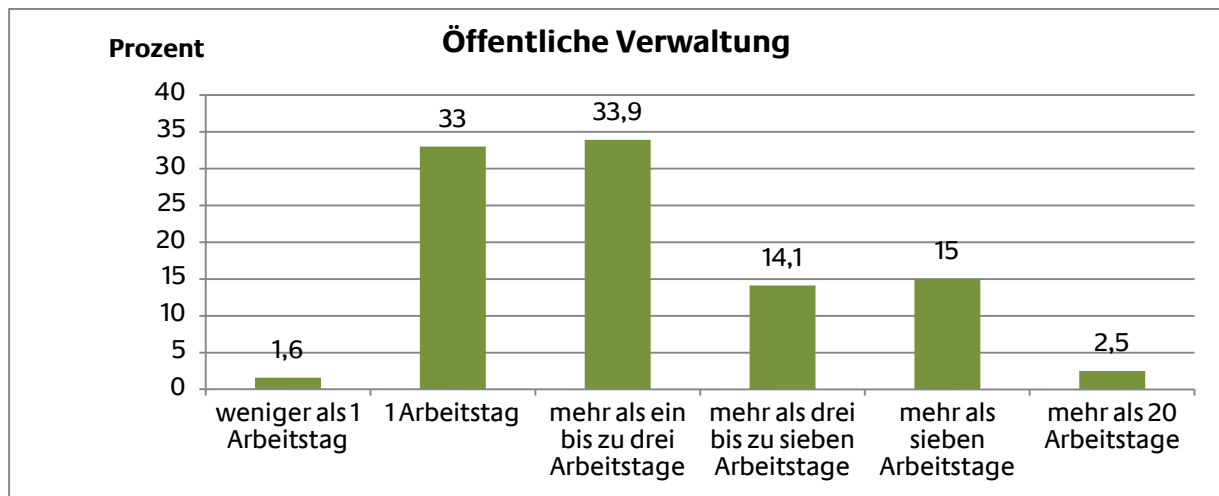


Abbildung 24: Dauer der Qualifizierungsmaßnahmen (Angaben in Prozent)

Qualifizierungen, die einen Arbeitstag (33 Prozent) und bis zu drei Arbeitstage (33,3 Prozent) dauern, machten das Gros der Weiterbildungsmaßnahmen aus. Auch an länger laufenden Weiterbildungen von drei bis sieben Tagen und länger als sieben Tagen mit 14 Prozent und 15 Prozent nahmen relativ viele Beschäftigte teil.

Veranstaltungen von weniger als einem Arbeitstag Dauer und von mehr als 20 Arbeitstagen bleiben mit jeweils unter 2,5 Prozent nur Randerscheinungen.

Einschätzung zur Wirkung der Maßnahmen

In der Erhebung wurden die Teilnehmer/innen dazu befragt, wie sie die Erhöhung der Aufstiegschancen und die Verbesserung der Arbeitsplatzsicherheit bewerten. 13,5 Prozent der weiblichen Befragten erwarteten sich eine größere Arbeitsplatzsicherheit und 5 Prozent einen beruflichen Aufstieg. Hier schlägt offensichtlich die gesetzlich festge-

schriebene Frauenförderung im öffentlichen Dienst durch: Weiterbildung ist keine unbedingte Voraussetzung für berufliches Fortkommen. Bei den männlichen Befragten waren die Erwartungen etwas höher: 15,5 Prozent sahen eine vergrößerte Arbeitsplatzsicherheit durch die Weiterbildung und 7,7 Prozent vermehrte Aufstiegschancen.

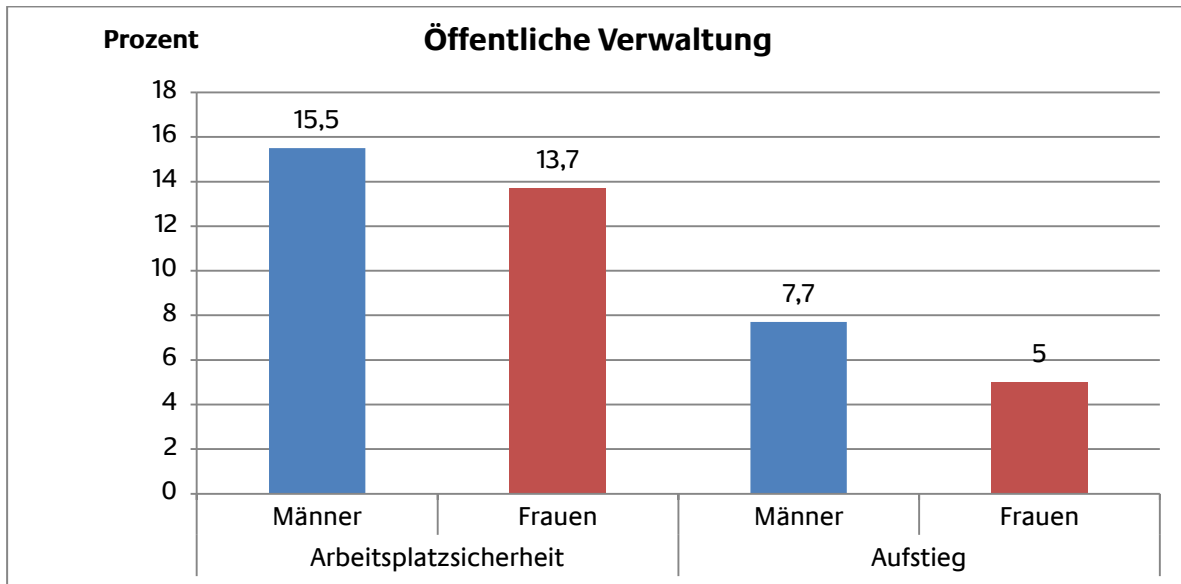


Abbildung 25: Einschätzung zur Wirkung der Maßnahmen (Angaben in Prozent)

Einschätzung des Nutzens der Maßnahmen

Der Nutzen der Qualifizierung für die Arbeitspraxis wurde von allen Teilnehmer/innen als sehr hoch eingeschätzt. Dabei rangiert die Erhöhung der persönlichen Fähigkeiten und Kompetenzen mit 89,3 Prozent an oberster Stelle, gefolgt von einer vermehrten Sicherheit bei der Erfüllung der Aufgaben (85,3 Prozent). 73,9 Prozent der Befragten gaben an, etwas Neues gelernt zu haben, 53,3 Prozent bewerteten die berufliche Nutzbarkeit des Gelernten als sehr positiv. In der Verbesserung der Schnelligkeit bei der Aufgaben Erfüllung sahen über ein Viertel (26,8 Prozent) einen Nutzen.

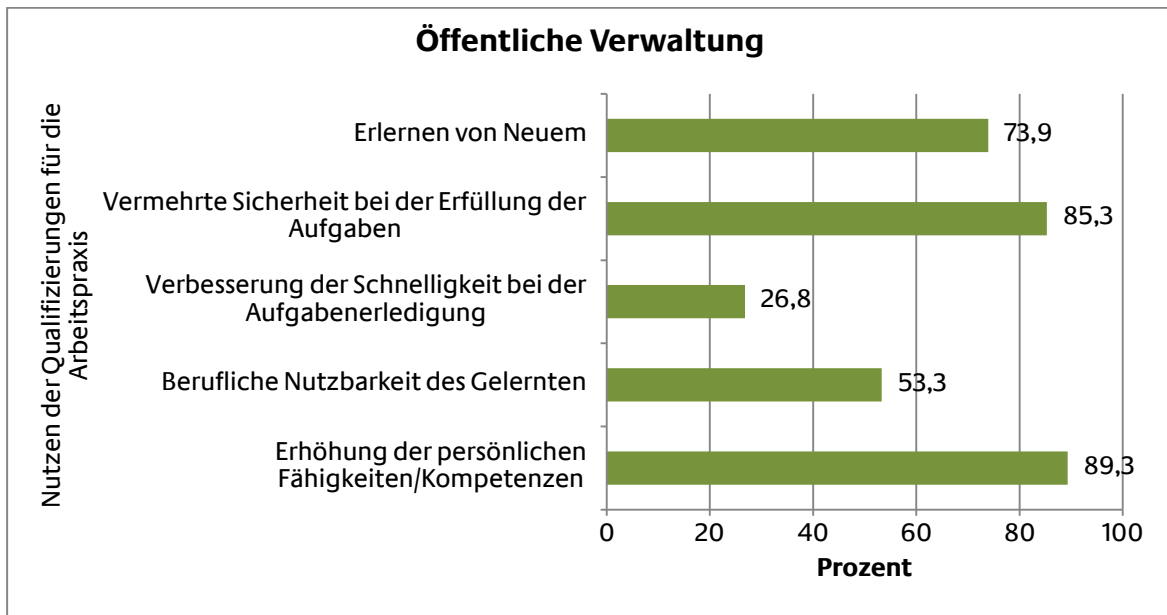


Abbildung 26: Nutzen der Qualifizierungsmaßnahmen (Angaben in Prozent, Mehrfachnennungen möglich)

3.2 Ergebnisse der Unternehmensbefragung

40 Einrichtungen der öffentlichen Verwaltung haben sich an der Befragung beteiligt.

Gründe für die Durchführung von Weiterbildungsmaßnahmen

Als Hauptgrund für die Durchführung von Weiterbildung wurde von den Einrichtungen der Öffentlichen Verwaltung lebenslanges Lernen genannt (70 Prozent). Die Alterung der Belegschaft spielte für fast die Hälfte eine wichtige Rolle (47,5 Prozent). Hier spiegelt sich die demografische Situation im Öffentlichen Dienst wieder: 62 % der Beschäftigten sind 45 Jahre und älter. Gesundheitsschutz wurde von 40 Prozent angegeben. Mehr als ein Drittel (37,5 Prozent) der Befragten sahen veränderte Anforderungen als wichtigen Grund für Weiterbildungsaktivitäten. Fachkräftemangel hingegen spielte im Bereich der Öffentlichen Verwaltung mit 15 Prozent eine untergeordnete Rolle, Betriebsübergänge hatten keine Relevanz (2,5 Prozent).

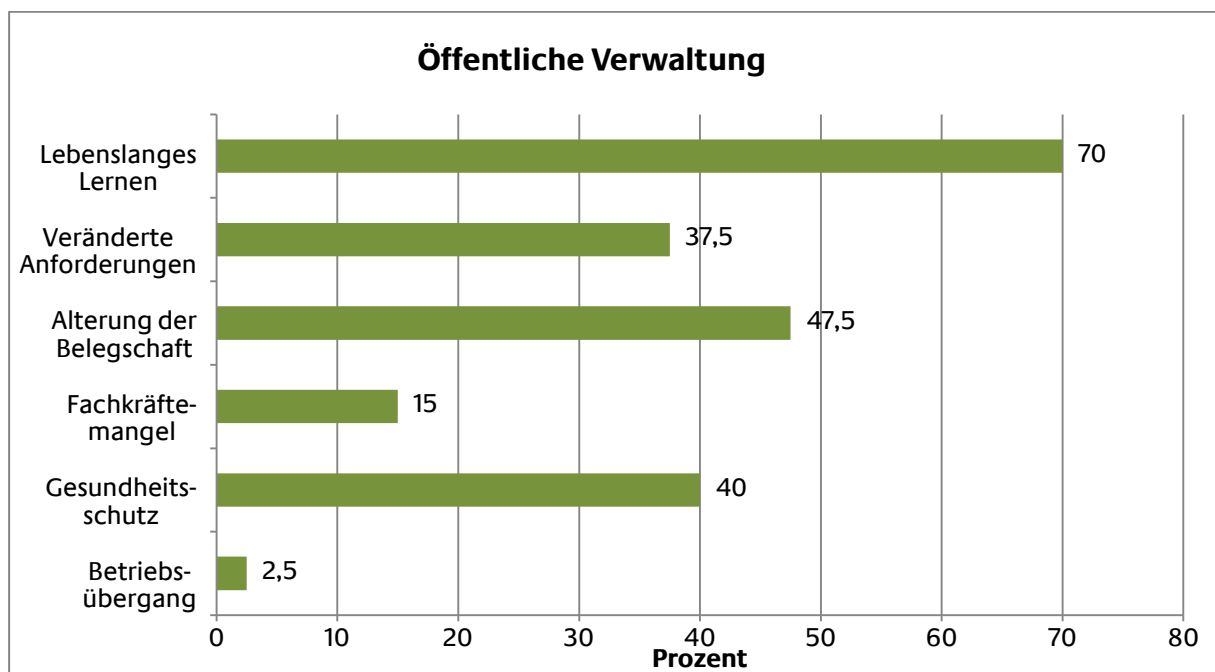


Abbildung 27: Gründe für die Durchführung von Weiterbildungsmaßnahmen (Angaben in Prozent, Mehrfachnennungen möglich)

Zielgruppen der Qualifizierungen

Die Weiterbildungen in der Öffentlichen Verwaltung richteten sich mit großer Mehrheit (65 Prozent) an Führungskräfte. In 42,5 Prozent der Einrichtungen wurden alle Beschäftigungsgruppen einbezogen, spezifische Zielgruppen zu 40 Prozent. Ein Fünftel der Weiterbildungsteilnehmenden gehörte einer bestimmten Abteilung an. Mit einem Anteil von 12,5 Prozent waren Qualifizierungsmaßnahmen, die sich speziell an die Personalräte richten, relativ häufig.

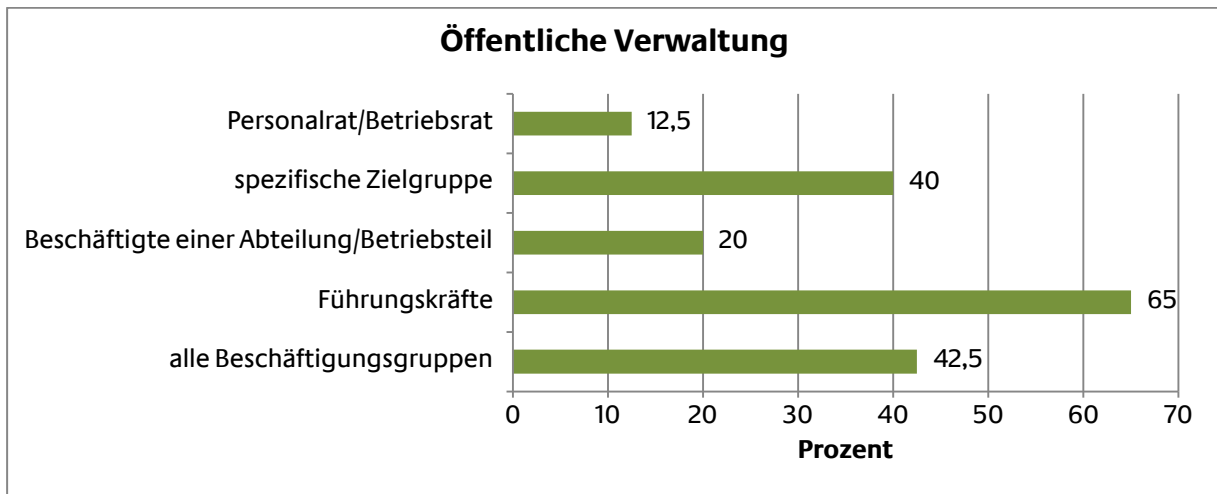


Abbildung 28: Qualifizierte Beschäftigungsgruppen (Angaben in Prozent, Mehrfachnennungen möglich)

Ermittlung des Qualifizierungsbedarfs im Rahmen einer systematischen Personalentwicklung

45 Prozent der Verwaltungen gaben an, bereits vor Projektbeginn den Qualifizierungsbedarf der Beschäftigten systematisch erhoben zu haben, fast gleich viele Verwaltungen (42,5 Prozent) geschah das noch nicht. Im Rahmen des Projekts führten 7,5 Prozent der befragten Einrichtungen eine Qualifizierungsbedarfsermittlung durch.

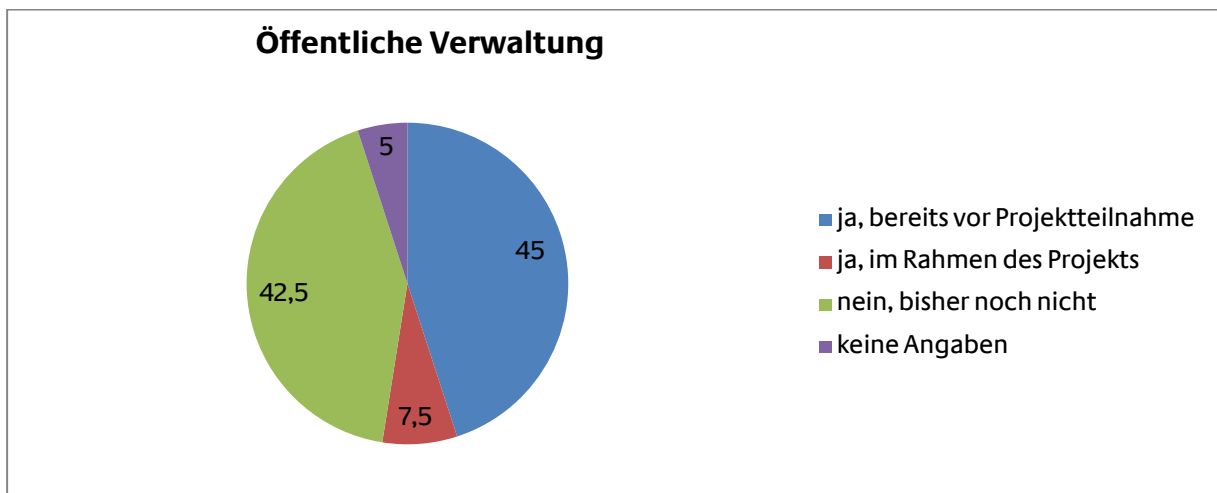


Abbildung 29: Ermittlung des Qualifizierungsbedarfs im Rahmen einer systematischen PE (Prozentualer Anteil)

Von den Verwaltungen, die angegeben hatten, systematische Personalentwicklung

Gefördert durch:

durchzuführen, wurden folgende Instrumente und Verfahren genannt:

- Einschätzung des Vorgesetzten (57,5 Prozent)
- Mitarbeitergespräche (40 Prozent)
- Mitarbeiterbefragung (17,5 Prozent)
- Externe Bedarfsermittlung (2,5 Prozent)

Einbindung des Personalrats

Alle Mitarbeiter/innen in den an der Befragung beteiligten Verwaltungen wurden durch einen Personalrat vertreten (100 Prozent). Fast die Hälfte der öffentlichen Verwaltungen hatte den Personalrat aktiv eingebunden (47,5 Prozent), in jedem vierten Unternehmen (25 Prozent) wurden Personalratsmitglieder geschult.

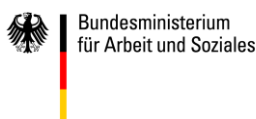
Aufstiegsmöglichkeiten

Eine Verbesserung der Aufstiegsmöglichkeiten ihrer Beschäftigten sehen 17,5 Prozent der Einrichtungen der Öffentlichen Verwaltung, für einzelne Mitarbeiter weitere 7,5 Prozent. Diese Einschätzung deckt sich weitestgehend mit der der Beschäftigten und spiegelt die besondere Struktur einer öffentlichen Verwaltung wieder. 35 Prozent der Verwaltungen konnten zum Zeitpunkt der Befragung noch keine Aussage treffen.

Veränderungen im Unternehmen durch Weiterbildung

Positive Veränderungen als Folge der Weiterbildungen wurden bei den Einrichtungen der Öffentlichen Verwaltung hinsichtlich der Verbesserung der Arbeitsabläufe (35 Prozent), aber auch der Erhöhung der Motivation und der Arbeitszufriedenheit (jeweils 30 Prozent) gesehen. In jedem fünften Unternehmen (20 Prozent) wurde eine Verbesserung des Betriebsklimas festgestellt. 37,5 Prozent der Verwaltungen konnten zum Zeitpunkt der Befragung noch keine Veränderungen feststellen.

Gefördert durch:



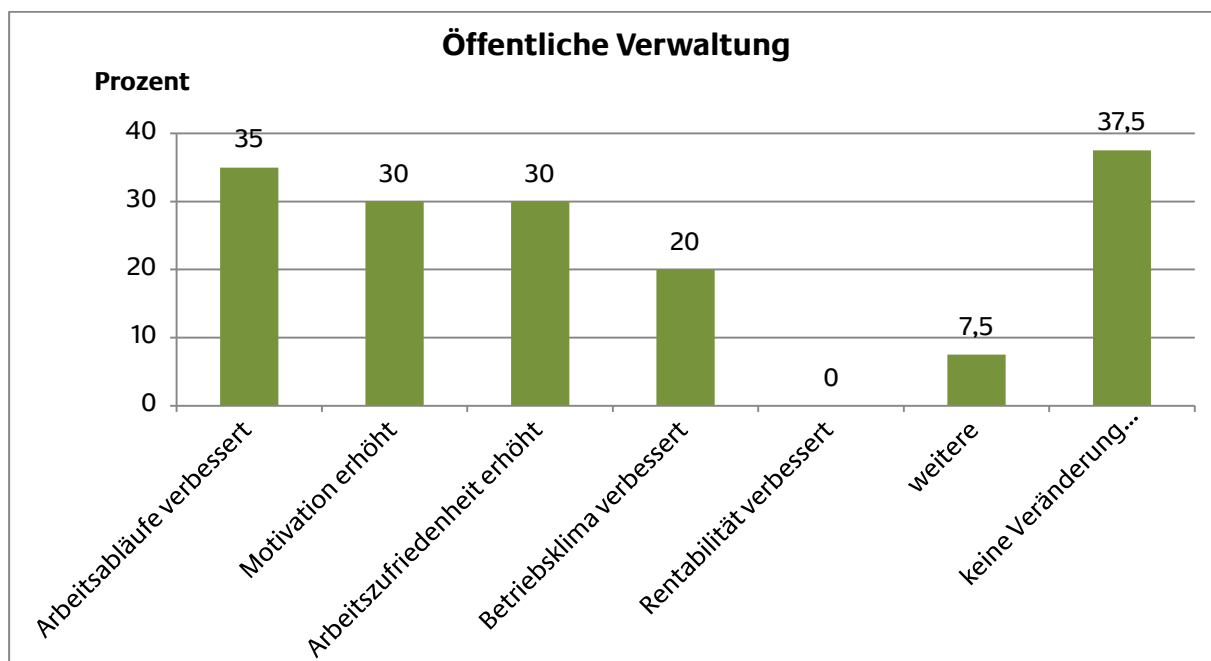


Abbildung 30: Veränderungen im Unternehmen durch Weiterbildung (Angaben in Prozent, Mehrfachnennungen möglich)

Eine Erklärung für die nur geringen Anzeichen von Veränderungen kann darin gesehen werden, dass überdurchschnittlich viele gut- und hochqualifizierte Personen geschult wurden. Viele Qualifizierungen richteten sich vornehmlich an (Nachwuchs-) Führungskräfte. Diese Personengruppe muss die Veränderungsprozesse zunächst anstoßen und kann ihre neu erworbenen zusätzlichen Kompetenzen erst zeitversetzt umsetzen. Veränderungen, die sich für sie selbst und ihre Mitarbeiter/innen ergeben, werden erst später sichtbar. Für diese Argumentation spräche auch die besonders positive Bewertung der Teilnehmenden (z. B. 89,3 Prozent haben Neues gelernt, 85,3 Prozent sehen im Gelernten eine berufliche Nutzbarkeit).

4 Zusammenfassung

Zentrale Aspekte der Befragungsergebnisse sollen branchenübergreifend dargestellt werden.

Wirkung und Nutzen der Maßnahmen

In wie weit Weiterbildungsmaßnahmen dazu beitragen, die Arbeitsplatzsicherheit zu erhöhen, bewerten die Beschäftigten in den untersuchten Branchen sehr unterschiedlich. Und auch zwischen den Geschlechtern zeigen sich Unterschiede in der Bewertung.

Männliche Beschäftigte in der Metall- und Elektro-Branche versprechen sich hier am ehesten positive Effekte (30,5 Prozent), im Bereich Gesundheit, Pflege und Erziehung teilen vorwiegend die Frauen diese Einschätzung (25,6 Prozent).

Ähnlich verhält es sich im Hinblick auf die Aufstiegschancen infolge von Weiterbildung: Diese schätzen die männlichen Beschäftigten in der Metall- und Elektro-Branche am größten ein (16,7 Prozent), im Bereich Gesundheit, Pflege und Erziehung die Frauen mit (11,6 Prozent). Die besonderen Strukturen im Öffentlichen Dienst prägen die Einschätzungen der Beschäftigten bzgl. Arbeitsplatzsicherheit und Aufstiegschancen: Hier sind die Werte deutlich geringer.

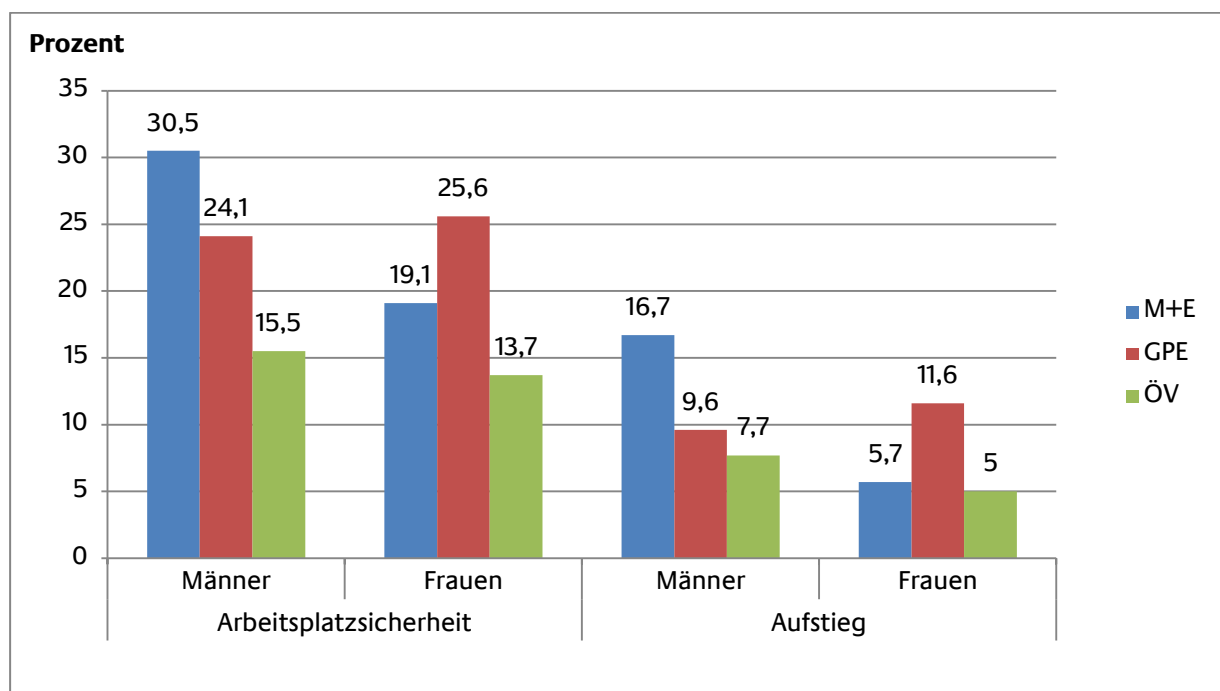


Abbildung 31: Einschätzung zur Wirkung der Maßnahmen/Branchenvergleich (Angaben in Prozent)

In Bezug auf die Bewertung des Nutzens der Weiterbildungsmaßnahmen haben die Teilnehmenden branchenübergreifend ähnliche Einschätzungen. Über 80 Prozent aller Befragten gaben an, Neues erlernt zu haben und das Gelernte beruflich nutzen zu können. Vermehrte Sicherheit bei der Erledigung der täglichen Aufgaben sehen bis zu 60 Prozent der Befragten gegeben, eine Erhöhung der persönlichen Fähigkeiten und Kompetenzen sogar bis zu 80 Prozent. Hinsichtlich der Schnelligkeit bei der Erledigung der Aufgaben liegt die Nutzeneinschätzung bei den Beschäftigten aus dem Bereich Metall-Elektro deutlich höher.

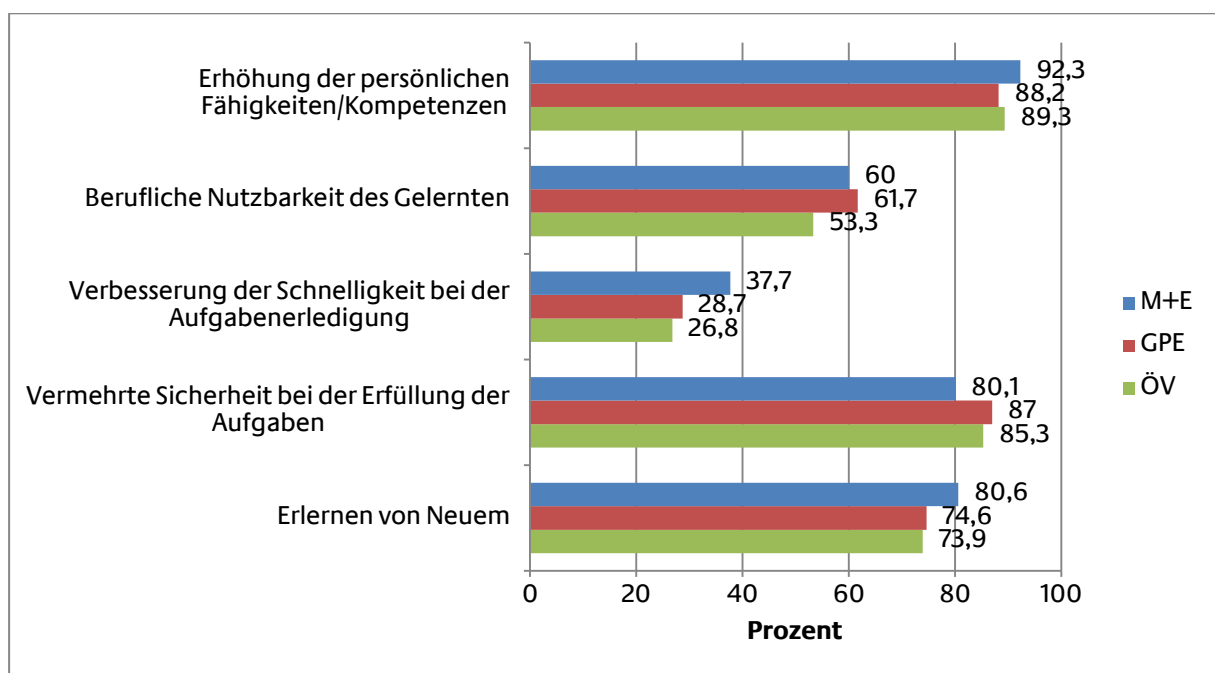


Abbildung 32: Nutzen der Qualifizierung für die Arbeitspraxis/Branchenvergleich (Angaben in Prozent, Mehrfachnennungen möglich)

Gründe für die Durchführung von Weiterbildungsmaßnahmen

Für die Unternehmen aller drei Branchen stand „Lebenslanges Lernen“ klar im Vordergrund als Motiv für die Durchführung von Weiterbildungsmaßnahmen. In der Metall- und Elektro-Branche und in den Bereichen „Gesundheit, Pflege und Erziehung“ folgten gleich darauf „Veränderte Anforderungen“. Für die Öffentliche Verwaltung war die Alterung der Belegschaft der zweitwichtigste Grund (47,5 Prozent).

Anders als in den beiden anderen Branchen spielt für die Öffentliche Verwaltung der

Fachkräftemangel keine wesentliche Rolle (15 Prozent).

Gesundheitsschutz war für die Bereiche „Gesundheit, Pflege und Erziehung“ und Öffentliche Verwaltung mit ca. 40 Prozent der Nennungen ein wesentlicher Grund für die Qualifizierungen, in der Metall- und Elektro-Branche wird dies mit 10 Prozent weniger wichtig eingeschätzt.

Betriebsübergänge spielten mit unter 2,5 Prozent in allen drei Branchen keine Rolle. Für diese Thematik stehen möglicherweise andere Förderprogramme zur Verfügung.

Veränderungen durch die Weiterbildung

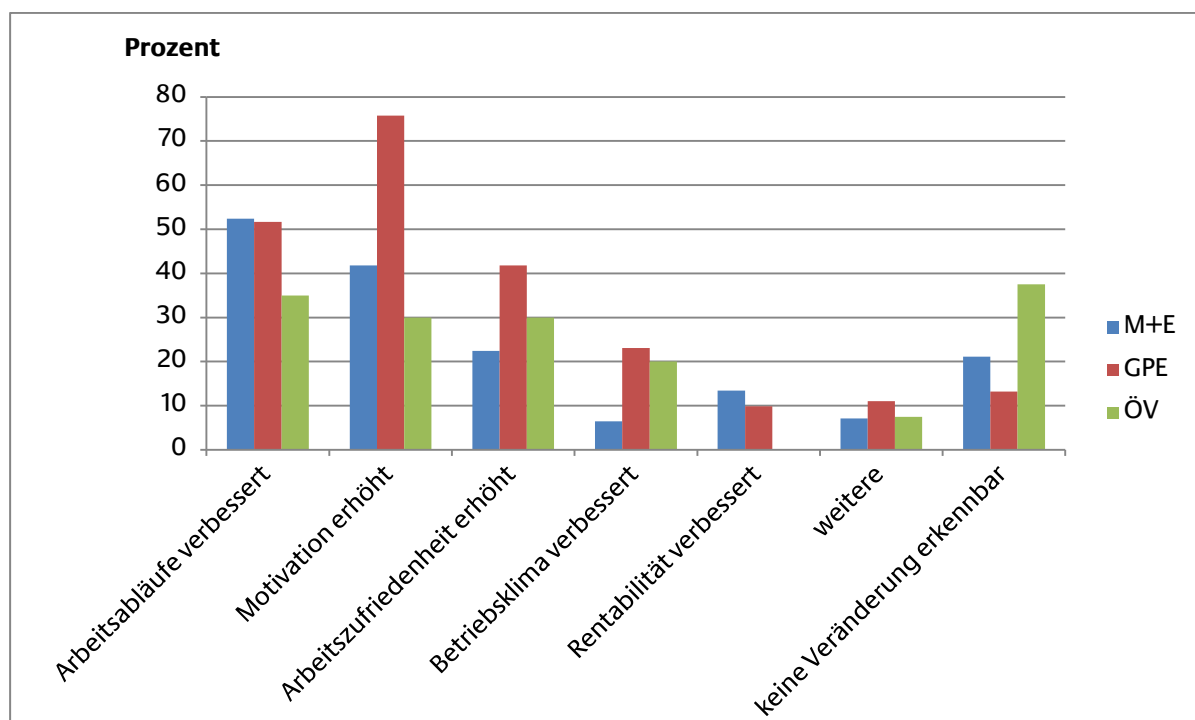


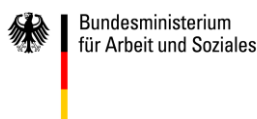
Abbildung 33: Veränderungen durch die Weiterbildung/Branchenvergleich (Angaben in Prozent, Mehrfachnennungen möglich)

Hinsichtlich der Bewertung der Veränderungen durch die durchgeführten Weiterbildungsmaßnahmen lassen sich deutlich Unterschiede zwischen den Branchen erkennen. Zwar bewertet gut die Hälfte der befragten Unternehmen in der Metall- und Elektro-Branche und in den Bereichen Gesundheit, Pflege und Erziehung die Verbesserung der Arbeitsabläufe als wichtig und auch in der öffentlichen Verwaltung wird dieser Effekt positiv gesehen. Eine Verbesserung bei den „weichen Faktoren“ - Erhöhung der Motiva-

tion und der Arbeitszufriedenheit oder auch Verbesserung des Betriebsklimas –wurde deutlich am stärksten in den Bereichen Gesundheit, Pflege, Erziehung erzielt, wo hingegen die Steigerung der Rentabilität vor allem in der Metall- und Elektrik-Branche festzustellen war.

Dass insbesondere in der öffentlichen Verwaltung zum Zeitpunkt der Befragung 37,5 Prozent der Einrichtungen noch keine Veränderungen erkennen konnten, hängt vermutlich, wie oben ausgeführt, damit zusammen, dass vornehmlich (Nachwuchs-)Führungskräfte geschult wurden und diese die Veränderungsprozesse erst anstoßen werden. Mit zeitlicher Verzögerung können die Veränderungen greifen.

Gefördert durch:



Literatur/Quellen

Bilger, F./Gnahn, D./Hartmann, J./Kuper, H. (HG.): Weiterbildungsverhalten in Deutschland. Resultate des Adult Education Survey 2012

Bundesagentur für Arbeit: Der Arbeitsmarkt in Deutschland – Der Arbeitsmarkt von Frauen und Männern im Jahr 2013

<http://statistik.arbeitsagentur.de/Statischer-Content/Arbeitsmarktberichte/Personengruppen/generische-Publikationen/Frauen-Maenner-Arbeitsmarkt-2014-07.pdf> (abgerufen am 12.05.2015)

Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (2013): Weiterbildungsverhalten in Deutschland. AES 2014 Trendbericht

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (2005): Gender Datenreport

<http://www.bmfsfj.de/doku/Publikationen/genderreport/2-Erwerbstaetigkeit-arbeitsmarktintegration-von-frauen-und-maenner/2-8/2-8-1-horizontale-segregation-frauen-und-maennerdomaenen.html> (abgerufen am 12.05.2015)

Gesamtmetall (2011): Frauen in Führungspositionen in der M+E-Industrie

[http://www.gesamtmetall.de/gesamtmetall/meonline.nsf/id/Page-Frauen-in-Fuehrungspositionen-in-der-M-E-Industrie-Ergebnisse-Unternehmensbefragung/\\$file/Frauen-in-Fuehrungspositionen.pdf](http://www.gesamtmetall.de/gesamtmetall/meonline.nsf/id/Page-Frauen-in-Fuehrungspositionen-in-der-M-E-Industrie-Ergebnisse-Unternehmensbefragung/$file/Frauen-in-Fuehrungspositionen.pdf) (abgerufen am 12.05.2015)

Hofmeister, H./Hünefeld, L. (2010): Frauen in Führungspositionen.

<http://www.bpb.de/gesellschaft/gender/frauen-in-deutschland/49400/fuehrungspositionen?p=all> (abgerufen am 12.05.2015)

Matthias Keller, Thomas Haustein sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter: Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Ergebnisse des Mikrozensus 2010

https://www.destatis.de/DE/Publikationen/WirtschaftStatistik/Bevoelkerung/VereinbarkeitFamilieBeruf_112.pdf?__blob=publicationFile (abgerufen am 12.05.2015)

Seyda, S./Werner, D.: IW-Weiterbildungserhebung 2014 – Höheres Engagement und mehr Investitionen in betriebliche Weiterbildung, in: Trends 4/2014

<http://www.iwkoeln.de/studien/iw-trends/beitrag/susanne-seyda-dirk-werner-iw-weiterbildungserhebung-2014-201128> (abgerufen am 12.05.2015)

Statistisches Bundesamt (Destatis) 2013: Bevölkerung auf Grundlage des Zensus 2011.

https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/Bevoelkerung/Bevoelkerungsstand/Tabellen/Zensus_Geschlecht_Staatsangehoerigkeit.html (abgerufen am 12.05.2015)

Walter, M./Müller, N.: Nutzen beruflicher Weiterbildung. Was Beschäftigte erwarten und was sie zur Teilnahme motiviert, in: BIBB BWP 1/2012

Verzeichnis der Abbildungen

Metall- und Elektro-Branche

Abbildung 1: Darstellung der Teilnehmer/innen nach Geschlecht.....	3
Abbildung 2: Darstellung der Teilnehmer/innen nach Geschlecht und beruflichem Abschluss	4
Abbildung 3: Art der Qualifizierungsmaßnahmen	5
Abbildung 4: Dauer der Qualifizierungsmaßnahmen	6
Abbildung 5: Einschätzungen zur Wirkung der Maßnahmen.....	6
Abbildung 6: Einschätzung des Nutzens der Qualifizierung	8
Abbildung 7: Gründe für die Durchführung von Weiterbildungsmaßnahmen	9
Abbildung 8: Zielgruppen der Qualifizierungen.....	10
Abbildung 9: Ermittlung des Qualifizierungsbedarfs im Rahmen einer systematischen PE	10
Abbildung 10: Veränderungen im Unternehmen durch Weiterbildung	12

Branchen Gesundheit, Pflege, Erziehung

Abbildung 11: Darstellung der Teilnehmer/innen nach Geschlecht	14
Abbildung 12: Darstellung der Teilnehmer/innen nach Geschlecht und beruflichem Abschluss ..	15
Abbildung 13: Art der Qualifizierungsmaßnahmen	16
Abbildung 14: Dauer der Qualifizierungsmaßnahmen.....	17
Abbildung 15: Einschätzung zur Wirkung der Maßnahmen.....	17
Abbildung 16: Einschätzung des Nutzens der Qualifizierung	18
Abbildung 17: Gründe für die Durchführung von Weiterbildungsmaßnahmen	19
Abbildung 18: Zielgruppen der Qualifizierungen	20
Abbildung 19: Ermittlung des Qualifizierungsbedarfs im Rahmen einer systematischen PE.....	20
Abbildung 20: Veränderungen im Unternehmen durch Weiterbildung	22

Öffentliche Verwaltung

Abbildung 21: Darstellung der Teilnehmer/innen nach Geschlecht.....	23
Abbildung 22: Darstellung der Teilnehmer/innen nach Geschlecht und beruflichem Abschluss	24
Abbildung 23: Art der Qualifizierungsmaßnahmen	25
Abbildung 24: Dauer der Qualifizierungsmaßnahmen	26
Abbildung 25: Einschätzung zur Wirkung der Maßnahmen	27
Abbildung 26: Nutzen der Qualifizierungsmaßnahmen	28
Abbildung 27: Gründe für die Durchführung von Weiterbildungsmaßnahmen	29
Abbildung 28: Qualifizierte Beschäftigungsgruppen	30
Abbildung 29: Ermittlung des Qualifizierungsbedarfs im Rahmen einer systematischen PE	30
Abbildung 30: Veränderungen im Unternehmen durch Weiterbildung	32

Schlussbetrachtung

Abbildung 31: Einschätzung zur Wirkung der Maßnahmen/Branchenvergleich	33
Abbildung 32: Nutzen der Qualifizierung für die Arbeitspraxis/Branchenvergleich	34
Abbildung 33: Veränderungen durch die Weiterbildung/Branchenvergleich	35

Gefördert durch:

