

## 1. Weiterbildung als Investition in die Zukunft

Die betriebliche Weiterbildung gewinnt vor den aktuellen politischen und wissenschaftlichen Diskussionen immer mehr an Gewicht. Die Betriebe sind zur Anpassung an die sich ständig verändernden Umfeldbedingungen gezwungen, wollen sie im Wettbewerb um die unterschiedlichsten Märkte bestehen. Insbesondere KMU stehen durch die verschärften Bedingungen des nationalen und internationalen Wettbewerbs vor einer großen Herausforderung. Der erhöhte Anpassungsdruck erfordert auf Seiten des Managements und der Führungskräfte die Schaffung eines lernförderlichen Klimas und auf Seiten der Mitarbeiter die Aneignung neuer Qualifikationen und Wissensgenerierung. Neben der stetigen Anpassung der Fachkompetenzen aufgrund immer kürzer werdender Halbwertszeiten des Wissens, werden die Weiterentwicklung technischer und sozialer Kompetenzen zum Erfolgsfaktor für die Unternehmen. Die Mitarbeiter benötigen erweiterte Kenntnisse und Fähigkeiten um den permanenten Wandel bewältigen zu können. Hierzu ist es erforderlich in den Unternehmen Strukturen zu schaffen und weiterzuentwickeln die die Entwicklung und Förderung individueller Fähigkeiten zulassen.

Die persönliche, permanent weiterzuentwickelnde Qualifikation gilt heute als „die beste Beschäftigungssicherung“. So formulierten beispielsweise Experten des BBW (Bildungswerks der Wirtschaft in Berlin und Brandenburg) als Grundlage ihres personalpolitischen Konzepts den Dreisatz: „Qualifiziertes Personal ist die Voraussetzung für die Entwicklung neuer Technologien und Produkte. Diese Innovationen wiederum sind die Basis für wirtschaftliches Wachstum, ohne das Beschäftigungssicherung und die Schaffung neuer Jobs nicht möglich ist“. Sie unterstützen diesen Grundsatz durch verschiedene Studien. So hat eine Länderstudie der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) über Dänemark ergeben, dass die dortigen Wachstumsraten zwischen drei und vier Prozent pro Jahr auf dem hohen Ausbildungsniveau der Beschäftigten basieren. Zu einem ähnlichen Ergebnis ist auch das Wissenschaftszentrum Berlin in einer Studie über Weiterbildung im deutsch-dänischen Vergleich gekommen (BBW Bildungswerks der Wirtschaft in Berlin und Brandenburg).

Beschäftigungssicherung einerseits und die Förderung der Beschäftigungsfähigkeit andererseits sind eng verwobene grundlegende Konzepte der Qualifikationsförderung und -steigerung. Beiden Konzepten liegen steigende Anforderungen an die Qualifikation und Flexibilität der Beschäftigten zugrunde. Veränderte arbeitspolitische Anforderungen, abnehmende Sicherheit von Beschäftigung und erhöhte Anforderungen an Qualifikation und Flexibilität verlangen die verbesserte Beschäftigungsfähigkeit um zukünftigen Anforderungen besser gerecht zu werden. Die Voraussetzung für die Umsetzung der Konzepte müssen jedoch zum Teil erst noch geschaffen werden. Dazu sind nicht nur Einstellungsänderungen sondern auch Verhaltensänderungen auf allen organisatorischen Ebenen erforderlich. Es müssen Prozesse und Strukturen geschaffen werden, in denen Lernen als Teil der Arbeit anerkannt und auch bei knappen Ressourcen möglich wird.

Die hier vorgelegte Befragung legt einen Schwerpunkt auf die individuelle Einschätzung der „Wichtigkeit“ von Weiterbildung. Es wird nach der Beutung der Hauptweiterbildungsbereiche Fachweiterbildung, Übergreifende Weiterbildung, Weiterbildung im Umgang mit neuen Technologien und sozialer Kompetenz gefragt.

Hierbei interessiert insbesondere welcher Stellenwert den Schlüsselkompetenzen von Seiten der Beschäftigten beigemessen wird.

Gemäß der oben getroffenen Annahmen beschäftigt sich ein weiterer Frageblock mit Weiterbildungskultur im Unternehmen. Fragestellung hier ist es, inwieweit von einem lernförderlichen Klima gesprochen werden kann und an welchen Stellen sich Handlungsanforderungen für die Weiterbildungsqualifizierung im Betrieb ergeben. Auch wenn die „Wichtigkeit/Bedeutung“ der Weiterbildung in aller Munde ist, und vielerorts immer wieder unterstrichen wird, ergeben sich Umsetzungshindernisse. Hier setzt ein weiterer Block der Online-Befragung an. In diesem Zusammenhang steht auch die abschließende Skala, die sich mit Weiterbildungsformen auseinandersetzt. Die Ergebnisse der Befragung sollen Handlungsorientierung für die Weiterbildungsdiskussion und vor allem für die Qualifizierungsberatung im Betrieb geben. Bereits die Datenerhebung hat sich als Intervention im Sinne der Sensibilisierung für die Themen der Weiterbildung herausgestellt.

An der Befragung nahmen 1032 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aus hessischen Betrieben aller Wirtschaftszweige und Branchen teil. Hervorzuheben ist, dass 50% der TeilnehmerInnen aus KMU im Sinne der europäischen Definition gewonnen werden konnten. Als wichtigster Weiterbildungsbereich wird die fachbezogene Weiterbildung definiert. An zweiter Stelle steht die Weiterbildung in sozialen Kompetenzen. In der Differenzierung nach Geschlecht gaben Frauen häufiger als Männer an, dass die Weiterbildung in sozialen Kompetenzen sehr wichtig ist. Die Bedeutung der sozialen Kompetenzen zeigt sich auch in den Unterpunkten zu den Hauptweiterbildungsbereichen, in denen Konfliktmanagement und Verhandeln an erster Stelle der Rangliste stehen. Die Wichtigkeit der Weiterbildung ist unbestritten und wird auch von dieser Untersuchung belegt. Die Auswertung der Weiterbildungskultur zeichnet einen Handlungsbedarf in Richtung struktureller, prozessualer und managementorientierter Veränderungsnotwendigkeiten auf dem Weg zum lernförderlichen Klima im Betrieb auf. Je höher der Ausbildungsstand, desto mehr Weiterbildungsaktivitäten erfolgten in den letzten 12 Monaten. Auffallend bei der Betrachtung der Weiterbildungsaktivitäten ist, dass 23,2% derjenigen, die keine abgeschlossene Berufsausbildung hatten angaben bisher noch nicht an einer Weiterbildung teilgenommen zu haben. Als Hindernisse erweisen sich insbesondere Belastungen, die sich im Zusammenhang mit Weiterbildung ergeben, wie zum Beispiel zu wenig Zeit für die Familie oder die hohe Lernbelastung. Lage und Form der Weiterbildung werden in traditionellem Stil gewünscht (innerhalb der Arbeitszeit).

## 2. Methode

### 2.1 Fragebogenentwicklung und Teilnehmergewinnung

Die Kriterien zur Fragebogenentwicklung, Erstellung und Pretest der Online-Befragungen orientierten sich im wesentlichen an den Grundsätzen der Fragebogengestaltung in der empirischen Sozialforschung (siehe Leitfaden Online-Befragung). Die Verteilung der Fragebogen als Printversion startete mit Fertigstellung des Öffentlichkeitskonzeptes am 07. April 2006, der Hinweis auf die Internetpräsenz am 04. Mai 2006. Die die Internetpräsenz begleitende Kommunikationsstrategie wurde sorgfältig auf verschiedenen Kommunikationswegen geplant. Als Zielgruppe für das Projekt KiK gelten die mit EU-Definition festgelegten Kriterien für Klein- und Mittelbetriebe. Als Vergleichsgruppe wurden auch Grossbetriebe in die Befragung aufgenommen. Im Rahmen der inhaltlichen Botschaft galt: „Je größer die Zielgruppe, um so einfacher die Botschaft“. Aus diesem Grunde wurde auf abgestufte Inhalte weitgehend verzichtet. Lediglich die Frage Weiterbildungsbereiche wurde differenziert. Begleitet wurde die Internetpräsenz (Online-Tool) mit Werbung auf Veranstaltungen/Tagungen/Messen verschiedenster Art, einer Postkartenaktion und zwei Projektflyern, sowie telefonischen und in persönlichen Ansprachen. Insbesondere die Präsenz vor Ort kann als Erfolgskriterium für die Teilnahme an der Erhebung genannt werden. Parallel zur Online-Erhebung wurde die Printversion verteilt (Zeitgründe und Rücklaufsicherheit spielten hier eine Rolle). Die Daten der Printversion wurden vom Projekt im Tool eingegeben um einen vollständigen Datensatz über alle TeilnehmerInnen zu erhalten.

### 2.2 Befragungsinstrument

Der Fragebogen setzt sich aus Frageblöcken zu Weiterbildungsbereichen, der Bewertung der Weiterbildung, Teilnahme an Weiterbildung, Hindernissen, Lage der Weiterbildungsveranstaltungen, Bewertung der Weiterbildungsformen und statistischen Angaben (Fragebogen siehe Anhang 1) zusammen.

#### Weitbildungsbereiche (Frage 1 und Unterpunkte)

„Wie wichtig ist Ihnen persönlich die Weiterbildung in den nachfolgenden Bereichen?“ Sie gliedern sich in Fachbezogene, übergreifende, technische Weiterbildung und Fragen nach sozialen Kompetenzen.

#### Bewertung der Weiterbildung

„Wie wichtig ist für Sie berufliche Weiterbildung insgesamt?“ Diese Frage zielt auf die individuelle Wichtigkeit der beruflichen Weiterbildung.

#### Qualifikation und Weiterbildung

„Wie passt Ihre Qualifikation zu Ihrer derzeitigen Arbeitsaufgabe?“ Diese Frage hat die Einschätzung der Anpassungsqualifizierung zum Ziel.

#### Bewertung der Weiterbildung im Unternehmen

„Wie bewerten Sie die Weiterbildung in Ihrem Unternehmen?“. Hier wird die Weiterbildungskultur im Unternehmen bewertet. Uns interessiert der von den Befragten erlebte Umgang mit Weiterbildung im Unternehmen. Die Anerkennung der

Weiterbildung wird genauso berücksichtigt wie die Einbeziehung der Beschäftigten in die Weiterbildungsplanung und -organisation.

#### Weiterbildungsteilnahme

„Wann haben Sie zuletzt an einer Weiterbildung teilgenommen?“  
Hier interessiert uns die persönliche Weiterbildungsaktivität.

#### Weiterbildungshindernisse

„Inwieweit treffen die nachfolgenden Hindernisse zur Teilnahme an Weiterbildung auf Sie zu?“ Ziel der Frage ist es, gezielte Ansatzpunkte für barrierefreies Lernen in KMU zu ermitteln. Fragen hinsichtlich der Kosten gelten genauso als Lernhindernis, wie Fragen der Unterstützung der Weiterbildungsaktivitäten durch das Unternehmen (Informationen, Vorteile, Führungsunterstützung) und die Berücksichtigung der familiären Situation.

#### Lage der Weiterbildung

Mit der Frage 6: „Wann sollten Weiterbildungsveranstaltungen angeboten werden?“ werden sowohl Möglichkeiten innerhalb der Arbeitszeit („Montag bis Freitag“ und „in den Schichtplan eingebunden“) als auch Antwortmöglichkeiten außerhalb der Arbeitszeit („Freitag/Samstag“; „Samstag“ und „abends“) zur Auswahl geboten. Des Weiteren wird die Antwortmöglichkeit „egal“ angeboten. Hier interessiert uns inwieweit in KMU ein Interesse besteht, Weiterbildungsmöglichkeiten außerhalb der Arbeitszeit in Anspruch zu nehmen.

#### Bewertung der Weiterbildungsformen

„Wie bewerten Sie persönlich folgende Weiterbildungsformen?“  
Hier interessieren uns insbesondere Schwerpunktsetzungen in Richtung interne/externe Präferenz und Ansatzpunkte hinsichtlich arbeitsplatznahen Lernens.

#### Statistische Angaben

Der Fragebogen beinhaltet folgende statistische Angaben: Geschlecht, Alter, Betriebsgröße, Ausbildung, Dauer der Beschäftigung am Arbeitsplatz, Wirtschaftszweig und Branche, Beschäftigungsstatus und Führungsfunktion. Abschließend kann die E-Mail-Adresse angegeben werden (Zusendung der Ergebnisse).

### **2.3 Auswertungsmethodik**

Die Online-Befragung wurde mit SPSS für PC Windows ausgewertet. Im Rahmen der Auswertung wurden alle beantworteten Fragebögen aufgenommen, die deskriptiven Werte über die Gesamtgruppe ermittelt und anschließend die Gruppenauswertungen für die Variablen

- Geschlecht
- Alter
- Betriebsgröße
- Ausbildungsstand
- Dauer der Beschäftigung am Arbeitsplatz
- Wirtschaftszweig
- Branche
- Beschäftigtenstatus (Vollzeit, Teilzeit...)
- Führungsfunktion

vorgenommen.

Die Gruppenauswertungen erfolgten mit T-Test für unabhängige Gruppen, einfaktorieller Varianzanalyse mit dem Scheffé-Test Post hoc-Test. In der Auswertung der Frage zu Weiterbildungshindernissen und Weiterbildungsformen wurden Faktorenanalysen den Berechnungen vorangestellt. Das Item „mich hindert nichts“ der Skala Weiterbildungshindernisse wurde nicht in der Faktorenanalyse aufgenommen.

In der Ergebnisdarstellung sind die deskriptiven Daten aufgenommen. In den Gruppenberechnungen sind nur signifikante Ergebnisse eingeflossen. Zur besseren Verständlichkeit wurde überwiegend mit %-Werten gearbeitet (anstelle der statistisch korrekten Darstellung von Mittelwerten). Zur besseren Übersichtlichkeit wurde überwiegend ein %-Wert angegeben. Diese Ergebnisdarstellung ist die erste Auswertung der Studie und soll zunächst ein umfassendes Bild über die Gesamtbefragung vermitteln.

## **2.4 Beschreibung der Stichprobe**

### **2.4.1. Die Stichprobe**

Ausgehend von der Zielsetzung eine möglichst breite Einschätzung zur Weiterbildung aus Sicht von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern in Hessen zu erhalten, bilden Daten von hessischen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aller Branchen und Betriebsgrößen die Grundlage der vorliegenden Befragung. Die in dieser Auswertung dargestellten Ergebnisse umfassen einen Befragungszeitraum vom 04.04.2006 – 01.04.2007. Die Fragebögen des Pretests (insgesamt 43) konnten aufgenommen werden, da der endgültige Fragebogen verkürzt, jedoch im wesentlichen beibehalten werden konnte. Zum Teil wurde bei den TeilnehmerInnen des Pretests nachgefragt um eine klare Dateneingabe zu ermöglichen. Insgesamt beteiligten sich 1336 Personen bis zum Stichtag 01.04.2007 an der Online-Befragung. 304 TeilnehmerInnen haben den Online-Fragebogen nicht bis zum Ende ausgefüllt und konnten für die Abschlussauswertung nicht verwendet werden. Damit beträgt die auszuwertende Grundgesamtheit: 1032 Personen.

Davon waren 37,1% weiblich und 62,9% Männer. Die Befragten kommen aus unterschiedlich großen Betrieben. Ca. 20% der TeilnehmerInnen sind in Kleinstbetrieben beschäftigt. Insgesamt sind 50% der Betriebe als KMU (1 bis 249 Beschäftigte) und 50% der Betriebe als Großbetriebe einzustufen. Der Ausbildungsstand der Teilnehmenden ist insgesamt hoch. Über keinen Abschluss verfügen nur 6% der Teilnehmenden. 55% verfügen über eine Lehre und 15% über einen Meister/Fachschulabschluss. Die Beschäftigten kommen aus unterschiedlichen Wirtschaftszweigen. 43% arbeiten im Produktionsbereich, 45% im Dienstleistungsbereich und 12% im öffentlichen Dienst. 83% der Befragten sind Vollzeit beschäftigt, 12% haben ein Teilzeitarbeitsverhältnis, 2% der Befragten haben befristete Arbeitsverhältnisse. 70% der Befragten üben keine Führungsfunktion aus. Ca.17% üben eine untere Führungstätigkeit aus und 11% der Teilnehmenden üben eine mittlere/höhere Führungsfunktion aus.

## 2.4.2 Differenzierte Einzelergebnisse zur Gesamtstichprobe

### Wirtschaftszweige

Die Wirtschaftszweige waren gegliedert nach: Produktion, Dienstleistung und öffentlicher Dienst. 43% der Befragten arbeiteten im Produktionsbereich, 45% im Dienstleistungsbereich und 12% im öffentlichen Dienst.

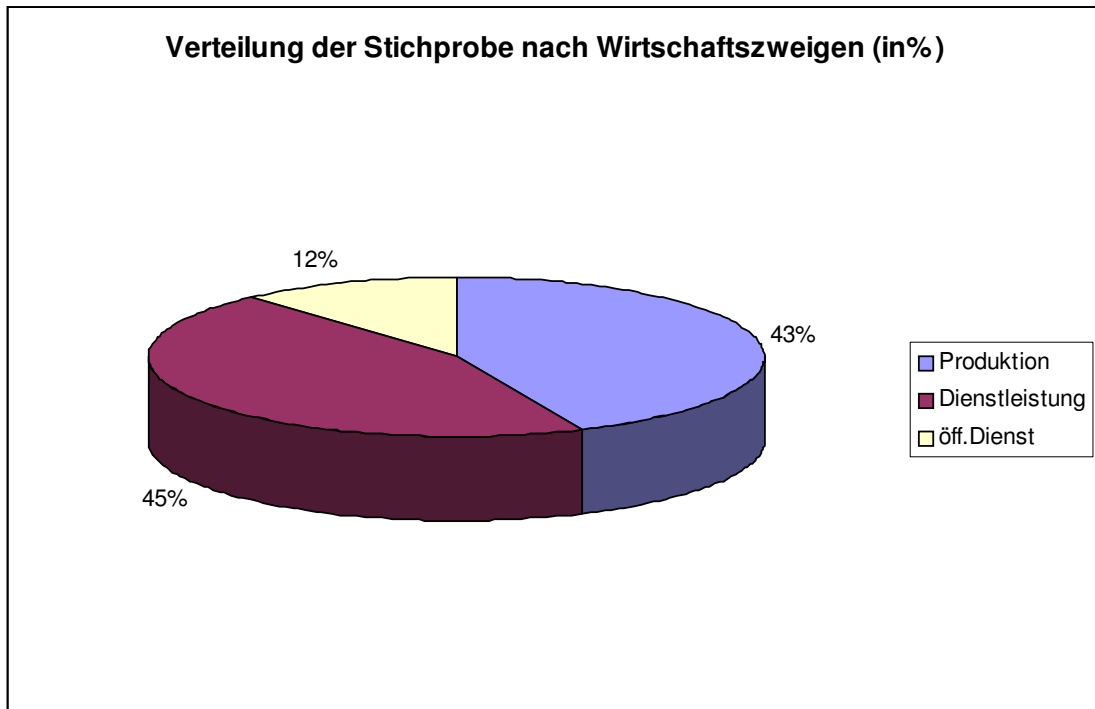


Abbildung 2-1: Teilnehmer nach Wirtschaftszweigen

## Branchen

Der Fragebogen enthielt ein Textfeld das nach der Beschäftigungsbranche fragte. Die Teilnehmenden machten hier zum Teil Angaben, die nicht zugeordnet werden konnten oder sehr allgemein waren. Die Angaben, die Zugeordnet werden konnten (873) sind nach von den Autoren gegliederten Branchen in der Abbildung (2-2) zusammengefasst.

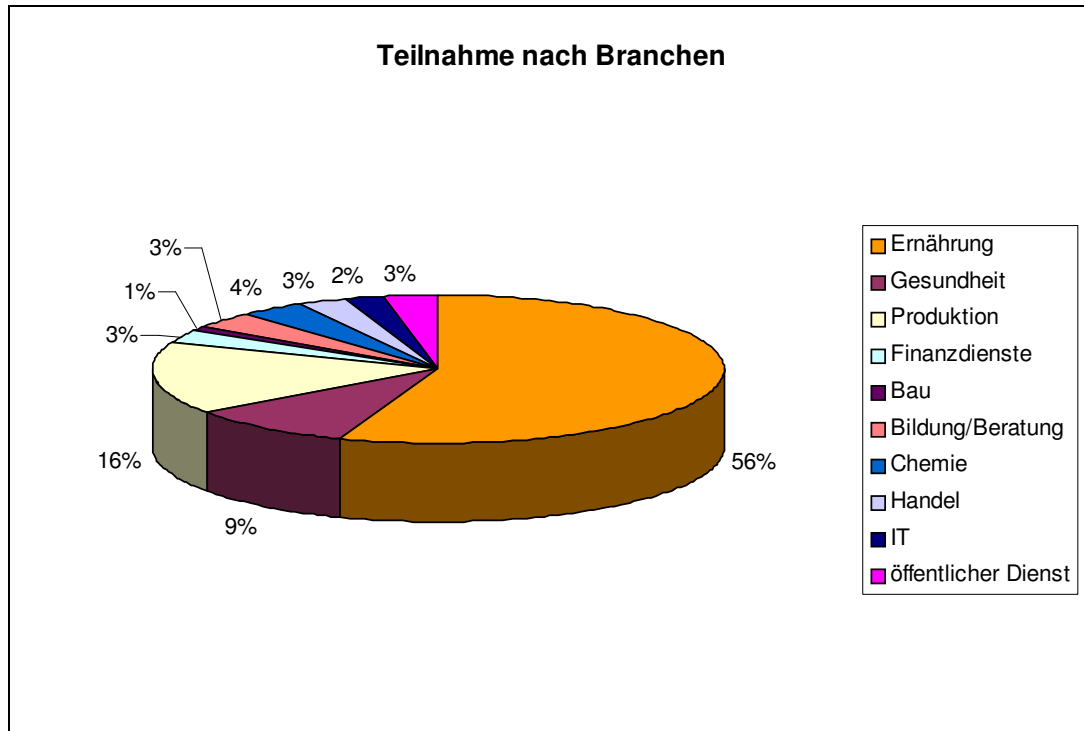


Abbildung 2-2: Teilnehmer nach Branchen

Im Bereich Ernährung wurden sowohl das Hotel und Gaststättengewerbe aufgenommen, als auch die Produktion und Verarbeitung von Getränken, Speisen (Süßwaren, Fleischverarbeitung, Brotwaren) und Zigarettenindustrie. Der Bereich Gesundheit setzt sich aus Krankenhäusern, Psychiatrie, Pflegebereichen, Rettungsdiensten u.a. zusammen. Finanzdienste umfassen sowohl Banken und Sparkassen als auch Versicherungen. Chemie umfasst die Pharmaindustrie und die Chemische Industrie (Beispiel: Kunststoffverarbeitung). Im Handel sind sowohl Vertriebsbereiche, als auch Einzel- und Großhandel vertreten. Der IT-Bereich umfasst Telekommunikation und Datenverarbeitung. Und im Bereich öffentlicher Dienst sind sowohl Kommunale als auch Landesverwaltungen aufgenommen.

### Differenzierung der Teilnehmenden nach Betriebsgröße

Ca. 50% der Teilnehmer an der Online-Befragung arbeiten in Kleinstbetrieben oder Klein- und Mittelbetrieben. Insgesamt kommen 497 der TeilnehmerInnen aus KMU.

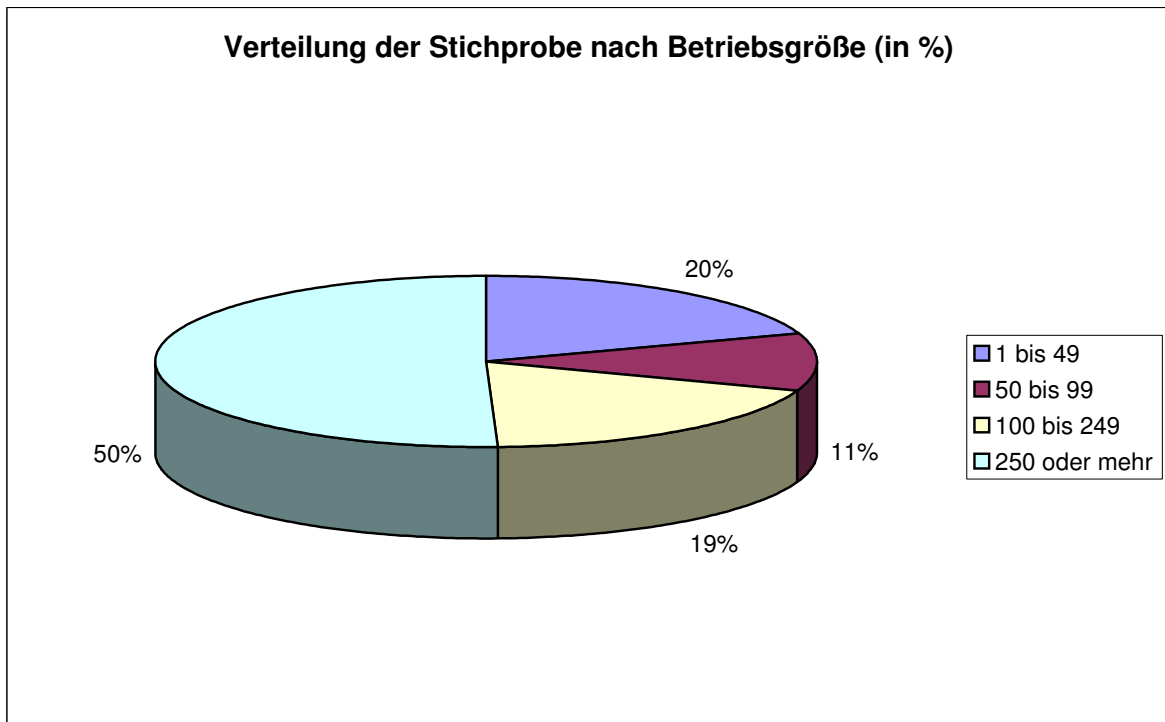


Abbildung 2-3: Teilnehmer nach Betriebsgröße

## Geschlechterstruktur

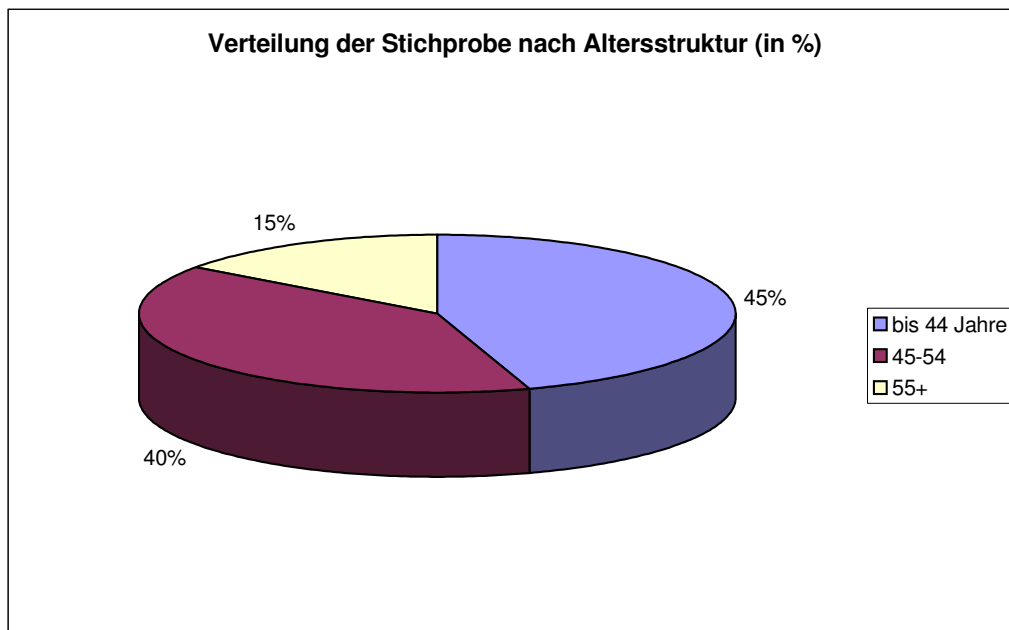
Wie Abbildung 2-4 verdeutlicht, nahmen mehr Männer (62,9%) als Frauen (37,1%) an der Befragung teil.



Abbildung 2-4: Geschlechterstruktur der Teilnehmergruppe

### Alter der Teilnehmenden nach Altersgruppen

54,6% der Befragten sind 45 Jahre oder älter.



## Ausbildungsstand der Teilnehmenden

Hinsichtlich des Ausbildungsstandes zeigt sich, dass 6% der Teilnehmenden über keinen Abschluss verfügen, 55% über eine abgeschlossene Lehre und ca. 39% über einen Meister-, Fachschul- oder höheren Abschluss.

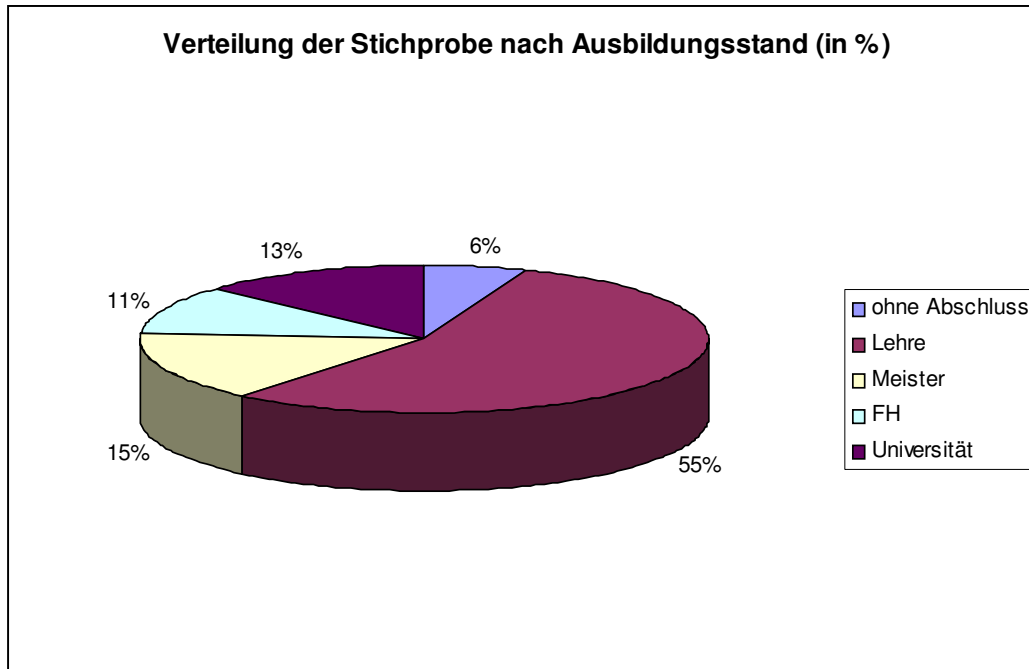


Abbildung 2-6: Ausbildungsstand der Teilnehmenden

### Aufgliederung nach Dauer der Beschäftigung am Arbeitsplatz

Der überwiegende Teil der Befragten verfügt über langjährige Erfahrung am Arbeitsplatz.

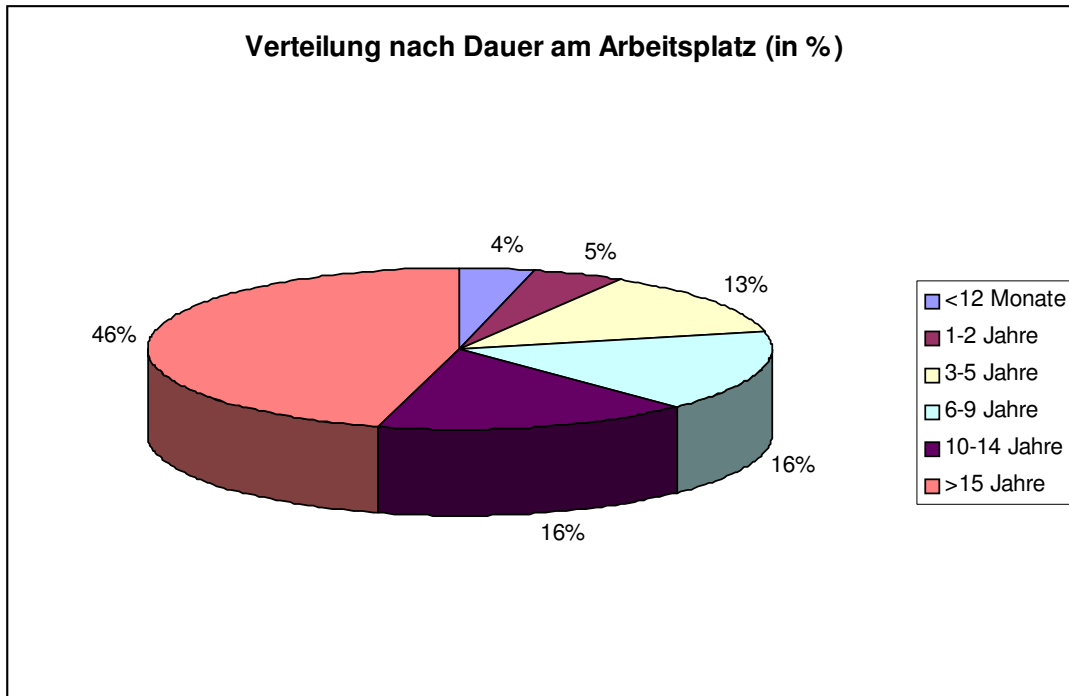


Abbildung 2-7: Dauer der Beschäftigung am Arbeitsplatz

## Teilnehmer nach Beschäftigtenstatus

Die überwiegende Mehrheit der Befragten (83%) ist in einem Vollzeit-Beschäftigungsverhältnis. 12% der Befragten haben einen Arbeitsvertrag mit einem Teilzeitverhältnis. Befristete Arbeitsverträge und Altersteilzeit hatten nur wenige.

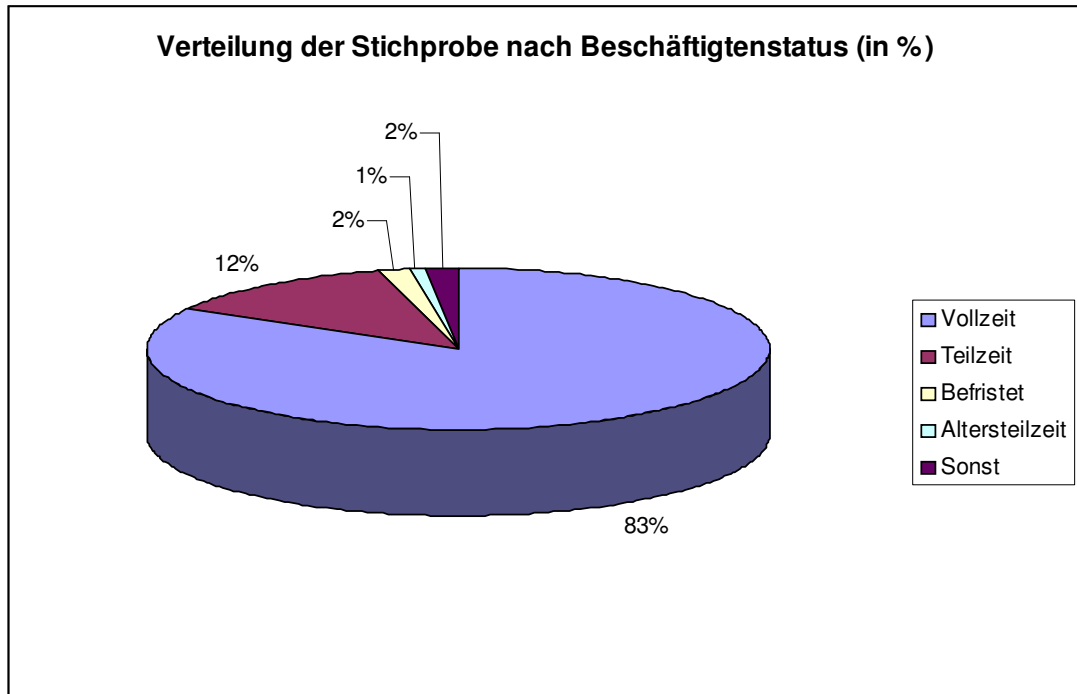


Abbildung 2-8: Teilnehmer nach Beschäftigtenstatus

### Teilnehmer differenziert nach Führungsfunktion

70% der Befragten üben keine Führungsfunktion aus. Der hohe Anteil an Beschäftigten (17%) in einer „unteren Führungsfunktion“ setzt sich zusammen aus Team-/Gruppen-oder Projektleitungen. Die mittlere Führungsebene (11%) umfasst die Bereichs- oder Abteilungsleitung. In der Geschäftsführung sind ebenfalls Vorstandsmitglieder aufgenommen.

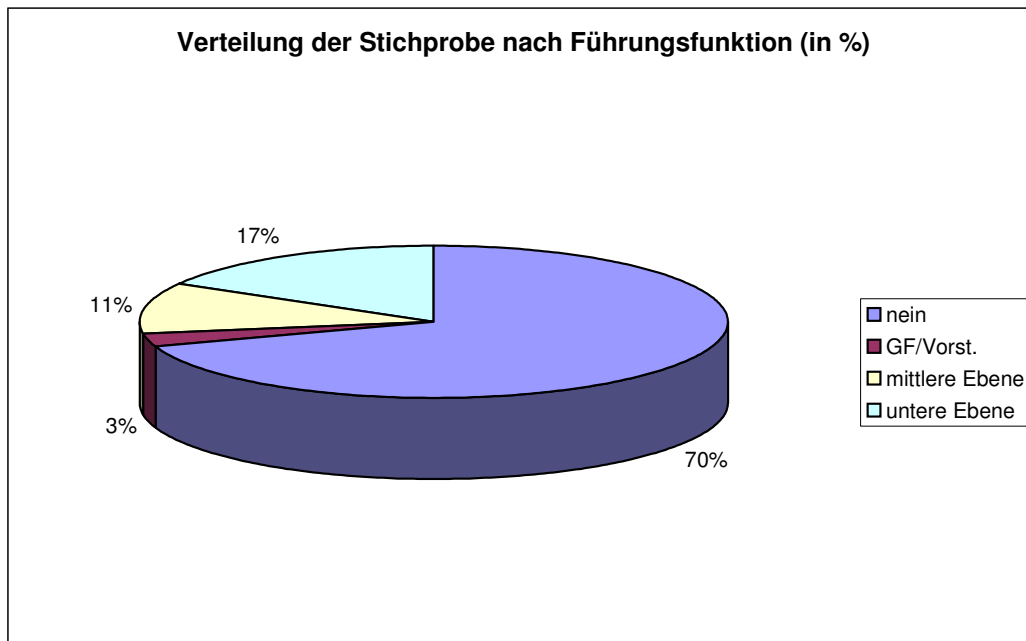


Abbildung 2-9: Teilnehmer nach Führungsfunktion

Tabelle 2-1 veranschaulicht die Zusammensetzung der Gesamtstichprobe.

	<b>N</b>	<b>%</b>		<b>N</b>	<b>%</b>
<b>Alter</b>	1014		<b>Wirtschaftszeit</b>	995	
unter 25		3,1	Produktion		43,3
25-34 Jahre		11,1	Dienstleistung		44,9
35-44 Jahre		31,2	öffentlicher Dienst		11,8
45-54 Jahre		39,7			100,0
> 55 Jahre		14,9			
		100,0			
	<b>N</b>	<b>%</b>		<b>N</b>	<b>%</b>
<b>Betriebsgröße</b>	1005		<b>Beschäftigtenstatus</b>	993	
1-49		19,6	Vollzeit		83,4
50-99		10,9	Teilzeit		12,4
100-249		18,9	Befristet		1,7
250 oder mehr		50,5	Altersteilzeit		0,8
		100,0	Sonstige		1,7
					100,0
	<b>N</b>	<b>%</b>		<b>N</b>	<b>%</b>
<b>Ausbildung</b>	1012		<b>Führungsaufgabe</b>	977	
kein Abschluss		5,7	nein		69,8
Lehre		55,3	GF/Vorstand		2,8
Meister/Fachschule		15,0	mittlere Ebene		10,8
FH		10,8	untere Ebene		16,6
Universität		13,1			100,0
		100,0			
	<b>N</b>	<b>%</b>		<b>N</b>	<b>%</b>
<b>Dauer am Arbeitsplatz</b>	1013		<b>Geschlecht</b>	990	
< 12 Monate		3,8	Weiblich		37,1
1-2 Jahre		4,7	Männlich		62,9
3-5 Jahre		13,1			100,0
6-9 Jahre		16,2			
10-14 Jahre		16,5			
15 Jahre und mehr		45,7			
		100,0			

### 3. Ergebnisse

#### 3.1 Ergebnisse zur Bedeutung/Einschätzung der Weiterbildungsbereiche

Der fachbezogenen Weiterbildung wird der höchste Stellenwert beigemessen. Danach folgt die Weiterbildung in sozialer Kompetenz, dann im Bereich EDV/Medien. Übergreifende Weiterbildung steht an letzter Stelle, wird jedoch auch mit „wichtig“ (2) bewertet.

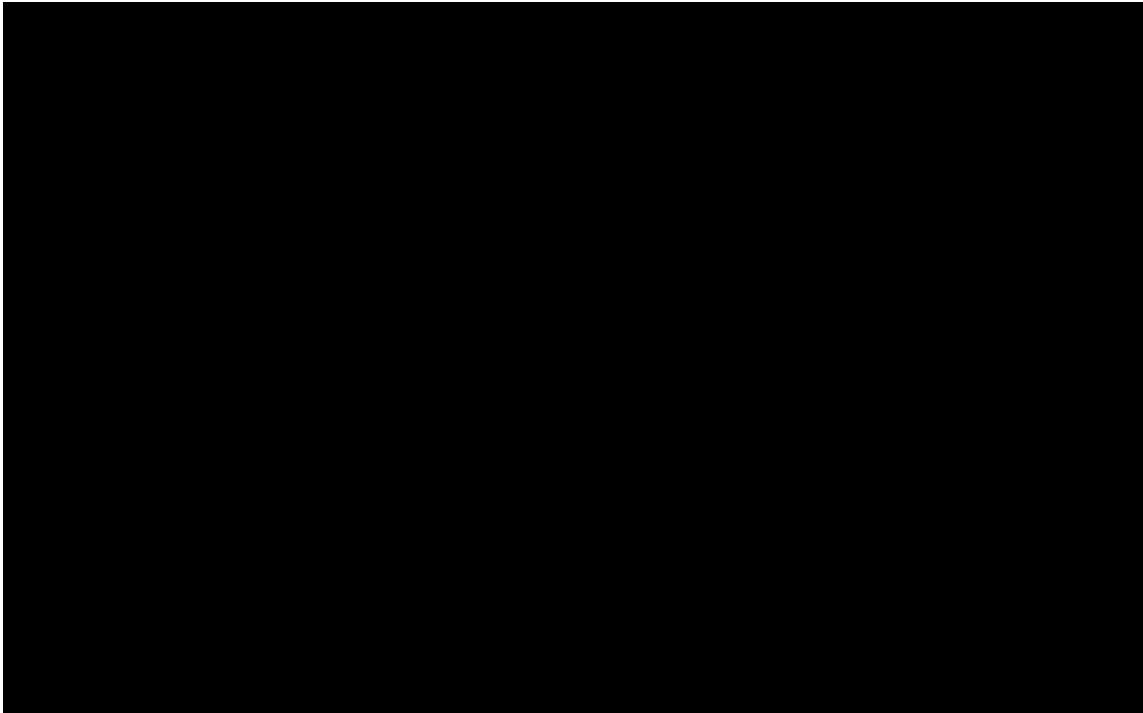


Abbildung 3-1: Bewertung der Wichtigkeit nach Weiterbildungsbereichen (niedrige Werte bedeuten hohe Wichtigkeit 1 = sehr wichtig; 5 = gar nicht wichtig)

### 3.1.1 Differenzierung nach Geschlecht (T-Test für unabhängige Gruppen)

Die Bedeutung von Weiterbildung in den Hauptbereichen unterscheidet sich in der Beurteilung von Frauen und Männern nur bei der Sozialen Kompetenz signifikant (T-Test für unabhängige Gruppen:  $p=0,002$ ). 52 % der Frauen, aber nur 40 % der Männer sehen die Weiterbildung im Bereich der sozialen Kompetenzen als sehr wichtig an.

Tabelle 3-1 Kreuztabelle Soziale Kompetenz mal Geschlecht

Soz.Komp. * Geschlecht Kreuztabelle		sex_1		Gesamt
		Frau	Mann	
Soz.-Komp. Sehr wichtig	Anzahl	185,00	244,00	429,00
	% von sex_1	<b>52,11</b>	<b>40,00</b>	<b>44,46</b>
wichtig	Anzahl	130,00	281,00	411,00
	% von sex_1	<b>36,62</b>	<b>46,07</b>	<b>42,59</b>
Teils/teils	Anzahl	33,00	69,00	102,00
	% von sex_1	<b>9,30</b>	<b>11,31</b>	<b>10,57</b>
Wenig wichtig	Anzahl	6,00	13,00	19,00
	% von sex_1	<b>1,69</b>	<b>2,13</b>	<b>1,97</b>
Gar nicht wichtig	Anzahl	1,00	3,00	4,00
	% von sex_1	<b>0,28</b>	<b>0,49</b>	<b>0,41</b>
Gesamt	Anzahl	355,00	610,00	965,00
	% von sex_1	100,00	100,00	100,00

Betrachtet man jedoch die Bewertung sehr wichtig/wichtig insgesamt, so ergibt sich, dass sowohl Frauen (89%) als auch Männer (86%) der sozialen Kompetenz einen hohen Stellenwert beimessen.

### 3.1.2 Auswertung der Gruppenvariablen

Ein hochsignifikanter Unterschied ergibt sich bei der Einschätzung der fachbezogenen Weiterbildung ( $p=0,01$ ), der Weiterbildung zum Umgang mit neuen Medien/EDV ( $0,00$ ) und zu sozialen Kompetenzen ( $=0,03$ ) in der Gruppenvariable „Ausbildungsstand“.

Tabelle 3-2: Weiterbildungsbereiche \* Ausbildungsstand

ONEWAY ANOVA		Quadratsumme	df	Mittel der Quadrate	F	Signifikanz
Fachbez.WB	Zwischen den Gruppen	4,37	4,00	1,09	3,30	0,01
	Innerhalb der Gruppen	330,76	997,00	0,33		
	Gesamt	335,14	1001,00			
EDV/Medien	Zwischen den Gruppen	16,33	4,00	4,08	5,99	0,00
	Innerhalb der Gruppen	667,91	980,00	0,68		
	Gesamt	684,24	984,00			
Soz.Komp	Zwischen den Gruppen	6,10	4,00	1,52	2,63	0,03
	Innerhalb der Gruppen	567,60	980,00	0,58		
	Gesamt	573,69	984,00			

Die Ergebnisse des Scheffé-Tests zeigen, dass Befragte mit Lehre und Meisterabschluss die Bedeutung der fachbezogenen Weiterbildung höher einschätzen als Befragte, die über keinen Abschluss verfügen.

Die Bedeutung der Weiterbildung zum Bereich Umgang mit neuen Medien/EDV schätzen Befragte mit Lehrabschluss wichtiger ein, als Befragte ohne Abschluss und als Befragte mit universitärem Abschluss.

### 3.1.3 Untergruppen zu den Weiterbildungsbereichen

Weiterbildung im den Bereich Konfliktmanagement und Verhandeln wird die höchste Priorität zugesprochen (Mittelwert 1,58 und 1,72). Danach folgen, Mitarbeiterführung, Rechte und Pflichten im Arbeitsverhältnis Arbeits- und Gesundheitsschutz usw. Der geringste Stellenwert wird den Fremdsprachen (Mittelwert 2,78), E-Learning und B2B zugesprochen (Mittelwerte 2,50 und 2,40). Wobei ein Wert von „2“ immer noch „Wichtig“ und ein Wert von „3“ „Teils/teils bedeutet. Das heißt alle Werte mit Ausnahme der Fremdsprachen lagen noch im Bereich „Wichtig“ (mit Auf- und Abrundung). Tabelle 3-3 verdeutlicht die Prioritätensetzung der Befragten (Mittelwerte).

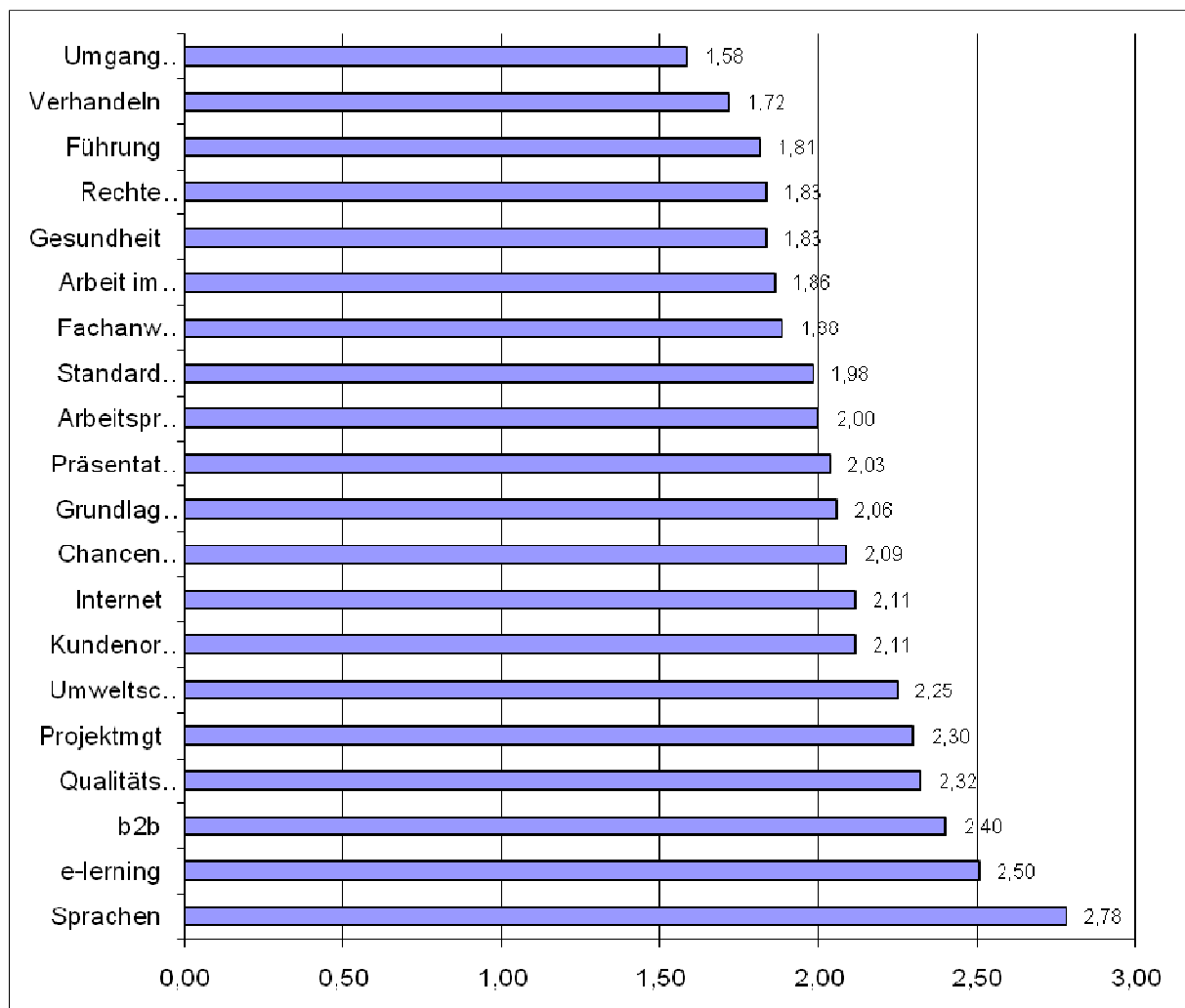


Abbildung 3-2: Individuelle Wichtigkeit der Weiterbildung nach Bereichen (Mittelwerte)

### 3.1.4 Bewertung der Weiterbildung insgesamt

97,5% gaben an, dass Weiterbildung insgesamt für sie sehr wichtig oder wichtig ist.

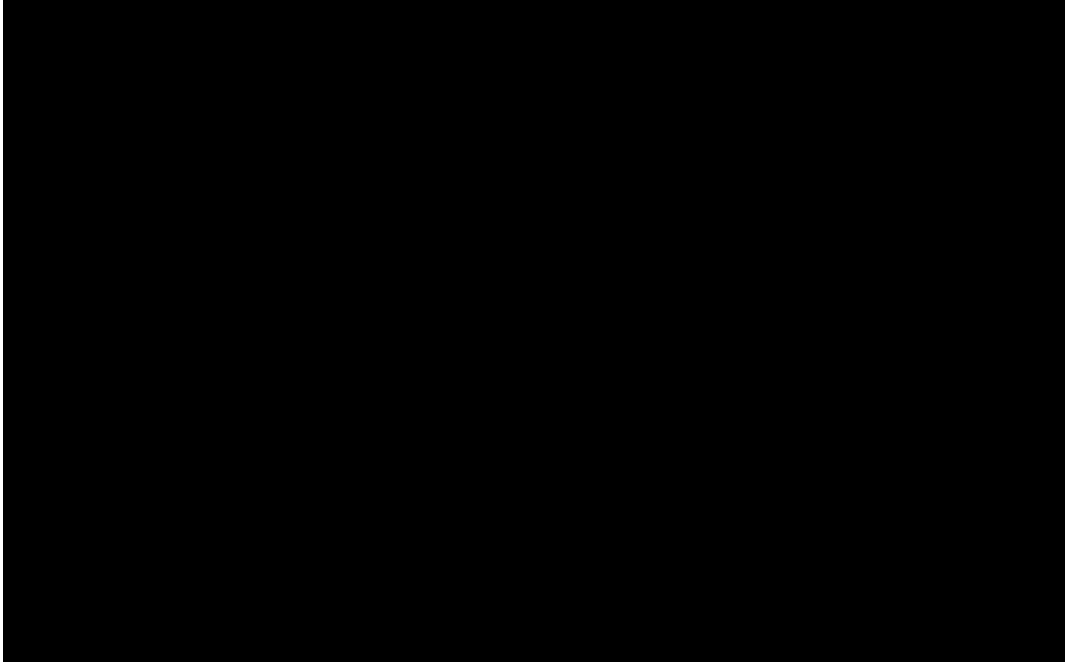


Abbildung 3-3: Bewertung der Wichtigkeit von Weiterbildung

### 3.1.5 Differenzierte Bewertung der Weiterbildung nach Gruppen

Männer und Frauen unterscheiden sich nicht signifikant in der Bewertung der Weiterbildung (T-Test für unabhängige Gruppen). Signifikante Unterschiede ergeben sich (einfaktorielle Varianzanalyse) in der Bewertung nach Ausbildung ( $p = 0,04$ ) und nach Wirtschaftszweigen ( $p = 0,05$ ).

Im Scheffé-Test konnten keine Gruppenunterschiede gefunden werden. Es zeigt sich die Tendenz, dass die Bewertung der Wichtigkeit der Weiterbildung negativer bei Befragten ohne Ausbildungsabschluss und Befragten mit universitärem Abschluss eingeschätzt wurde.

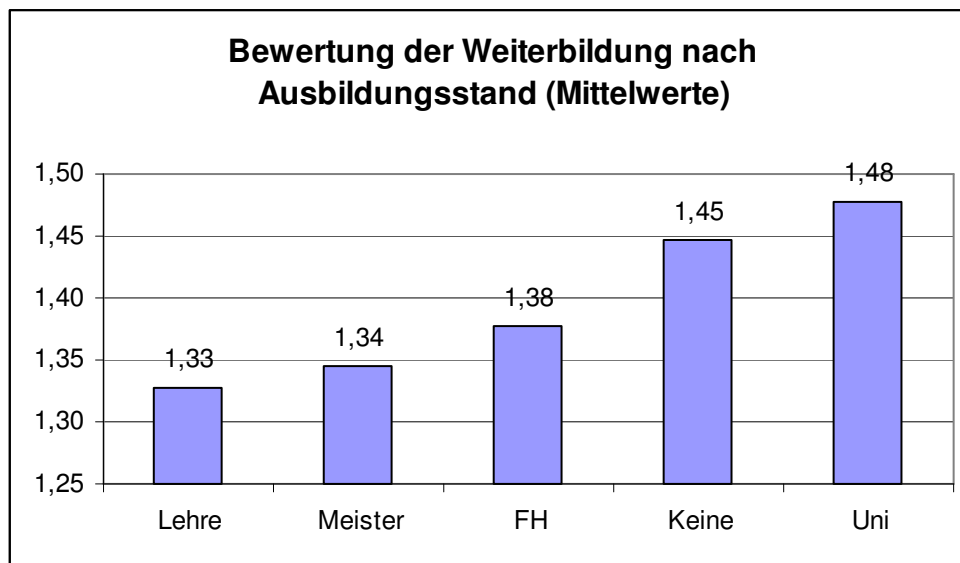


Abbildung 3-4: Bewertung der Wichtigkeit von Weiterbildung nach Ausbildungsstand

Hinsichtlich der Bewertung der Wichtigkeit der Weiterbildung nach verschiedenen Wirtschaftszweigen zeigt sich ein statistisch nachweisbarer Unterschied in der Bewertung durch die Befragten aus dem Produktionsbereich und dem Dienstleistungsbereich. Die Befragten aus dem Produktionsbereich bewerten die Wichtigkeit höher als Befragte aus dem Dienstleistungsbereich.

### 3.1.6 Übereinstimmung der Qualifikation mit der derzeitigen Arbeitsaufgabe

Ingesamt geben über 70% der Befragten an, dass ihre Ausbildung sehr gut/gut zu ihrer Qualifikation passt.

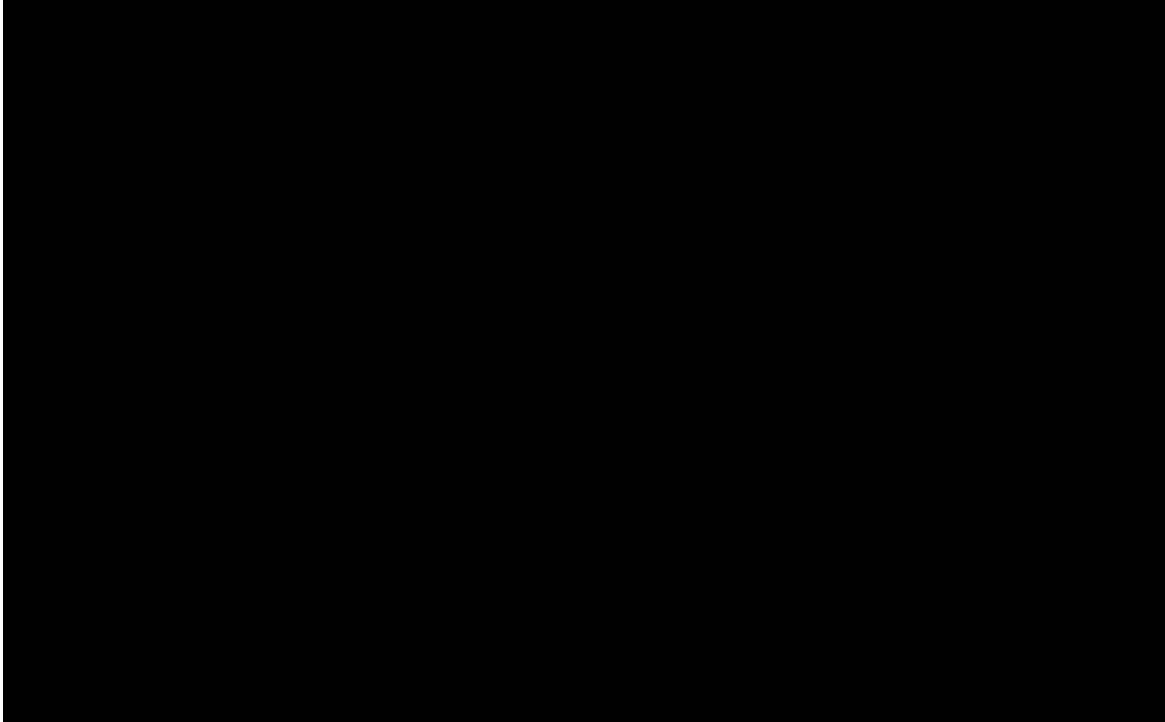


Abbildung 3-5 Wie gut passt Ihre Qualifikation zu Ihrer Aufgabe (in %)

Hinsichtlich der Ausbildung ergibt sich ein signifikanter Unterschied (post-hoc-Scheffé) zwischen Befragten ohne Ausbildung oder mit Lehre und Befragten mit universitärem Abschluss. Je höher der Ausbildungsstand, desto besser passt die Qualifikation sehr gut zu den Aufgaben.

Tabelle 3-3 Wie passt die Qualifikation zum Arbeitsplatz nach Ausbildung absolut und in %

PASST_1 * AUSBILD Kreuztabelle								
			Ausbildung					
			kein Abschluss	Lehre	Meister/ Fachschule	FH	Univer- sität	Gesamt
PASST_1	sehr gut	Anzahl	4	67	23	19	33	146
		% von AUSBILD	7,5	12,8	15,8	18,6	25,8	15,3
	gut	Anzahl	28	296	85	54	70	533
		% von AUSBILD	52,8	56,5	58,2	52,9	54,7	55,9
	teils/teils	Anzahl	16	133	29	21	21	220
		% von AUSBILD	30,2	25,4	19,9	20,6	16,4	23,1
	weniger gut	Anzahl	5	17	7	5	2	36
		% von AUSBILD	9,4	3,2	4,8	4,9	1,6	3,8
	gar nicht	Anzahl		11	2	3	2	18
		% von AUSBILD		2,1	1,4	2,9	1,6	1,9
Gesamt		Anzahl	53	524	146	102	128	953
		% von AUSBILD	100	100	100	100	100	100

Hinsichtlich der Wirtschaftszweige ergibt sich ein signifikanter Unterschied  $p=0,01$  zwischen Produktion- und Dienstleistungsbereich. Die Mittelwerte im Dienstleistungsbereich (Mittelwert = 2,12) sind niedriger als im Produktionsbereich, d.h. im Dienstleistungsbereich passt die eigene Qualifikation besser zu den Arbeitsaufgaben, jedoch wird die Angemessenheit der eigenen Qualifikation für die Aufgaben auch im Produktionsbereich insgesamt mit „gut“ bewertet (Mittelwert = 2,30).

### 3.1.7 Weiterbildungskultur im Unternehmen

Mit Ausnahme der Aussage, „für meine Weiterbildung bin ich selbst verantwortlich“ treffen die Aussagen zu Weiterbildungskultur nach Angabe der Befragten wenig zu.

Folgende Aussagen treffen nach Angaben der Befragten wenig zu:

- Es gibt genügend Weiterbildungsangebote
- Lernen wird als Teil der Arbeit anerkannt
- Die Führungskräfte/vorgesetzten ermuntern alle Beschäftigten zur Teilnahme an einer Weiterbildung
- Beschäftigte werden in die Entwicklung von Weiterbildungsmaßnahmen einbezogen
- Der Qualifizierungsbedarf der Beschäftigten wird regelmäßig erhoben
- Vorgesetzte sprechen einzelne Beschäftigte gezielt auf Weiterbildungsmaßnahmen an

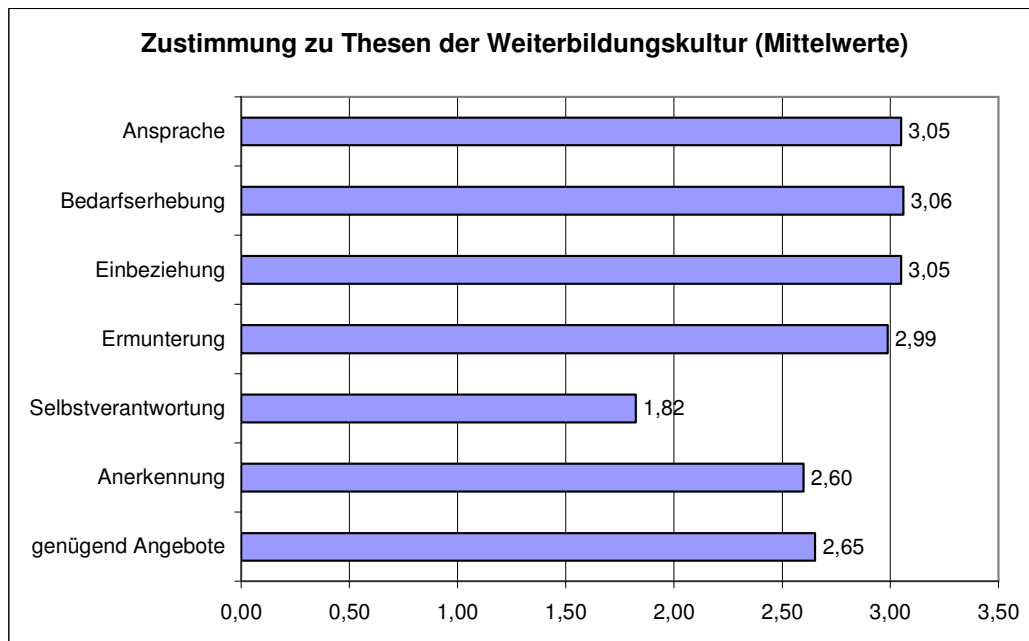


Abbildung 3-6 Einschätzung der Weiterbildungskultur gesamt  
(1=trifft voll zu; 2=trifft ziemlich zu; 3=trifft wenig zu; 4=trifft nicht zu)

Die Einschätzung der Weiterbildungskultur unterscheidet sich nach Geschlechtern. Frauen stimmen den nachfolgenden Aussagen häufiger zu:

- Es gibt genügend Weiterbildungsangebote
- Lernen wird als Teil der Arbeit anerkannt
- Die Führungskräfte/Vorgesetzten ermuntern alle Beschäftigten zur Teilnahme an einer Weiterbildung

#### Differenzierung der Einschätzung der Weiterbildungskultur im Unternehmen nach Altersgruppen.

Hinsichtlich der Altersgruppen unterscheiden sich die nachfolgenden Aussagen signifikant:

- Es gibt genügend Weiterbildungsangebote
- Lernen wird als Teil der Arbeit anerkannt
- Die Führungskräfte/vorgesetzten ermuntern alle Beschäftigten zur Teilnahme an einer Weiterbildung
- Beschäftigte werden in die Entwicklung von Weiterbildungsmaßnahmen einbezogen
- Vorgesetzte sprechen einzelne Beschäftigte gezielt auf Weiterbildungsmaßnahmen an

Post-hoc konnte ein signifikanter Unterschied in dem Statement „Vorgesetzte sprechen einzelne Beschäftigte gezielt auf Weiterbildungsmaßnahmen an“ zwischen

der Gruppe der unter 25-jährigen und der Gruppe der 35-44-jährigen festgestellt werden. 35-44-jährige geben signifikant häufiger an, dass diese Aussage wenig zutrifft.

### **Differenzierung der Einschätzung der Weiterbildungskultur nach Betriebsgröße.**

Hier zeigen sich signifikante Unterschiede in den Fragen nach Ermunterung durch Vorgesetzte, der Einbeziehung bei der Entwicklung von Weiterbildungsmaßnahmen und in der Ansprache einzelner Beschäftigter. Im post-hoc-Test (Scheffé) zeigt sich keine Differenzierung mehr im Bereich Ansprache einzelner Beschäftigter. In den Statements zur Ermunterung und Einbeziehung Beschäftigter unterscheidet sich die Gruppe der Kleinbetriebe (1-49 Beschäftigte) von allen anderen Gruppen. Befragte der Kleinstunternehmen stimmen den Aussagen häufiger zu.

### **Differenzierung der Weiterbildungskultur nach Ausbildungsstand.**

Die Unterscheidung der Weiterbildungskultur nach Ausbildungsstand ergibt hoch signifikante Unterschiede in nahezu allen Fragen zur Weiterbildungskultur

Tabelle 3-4 Ermittlung von Unterschieden in der Bewertung der Weiterbildungskultur nach Ausbildungsstand-

<b>Ausbildungsstand</b>							
ONEWAY ANOVA		Quadrat-	df	Mittel der	F	Signifikanz	
		summe		Quadrate			
Angebote	Zwischen den Gruppen	26,55	4,00	6,64	8,99	0,00	
	Innerhalb der Gruppen	732,71	993,00	0,74			
	Gesamt	759,25	997,00				
Anerkennung	Zwischen den Gruppen	20,04	4,00	5,01	6,40	0,00	
	Innerhalb der Gruppen	761,06	972,00	0,78			
	Gesamt	781,11	976,00				
Ermunterung	Zwischen den Gruppen	30,87	4,00	7,72	10,07	0,00	
	Innerhalb der Gruppen	757,96	989,00	0,77			
	Gesamt	788,83	993,00				
Einbeziehung	Zwischen den Gruppen	19,02	4,00	4,75	6,79	0,00	
	Innerhalb der Gruppen	687,55	982,00	0,70			
	Gesamt	706,57	986,00				
Bedarfserhebung	Zwischen den Gruppen	7,96	4,00	1,99	2,74	0,03	
	Innerhalb der Gruppen	710,62	978,00	0,73			
	Gesamt	718,58	982,00				
Ansprache	Zwischen den Gruppen	12,69	4,00	3,17	4,60	0,00	
	Innerhalb der Gruppen	682,27	988,00	0,69			
	Gesamt	694,96	992,00				

Tabelle 3-5 Weiterbildungsangebote nach Ausbildungsstand

Mehrfachvergleiche Scheffé-Prozedur								
Abhängig e Variable	(I)	(J)	Mittlere Differenz (I-J)	Standardfehler	Signifikanz	95%-Konfidenzintervall		
	ausbild_1	ausbild_1			z	Untergrenze	Obergrenze	
Angebote	1,00	2,00	0,08	0,12	0,98	-0,29	0,45	
		3,00	0,13	0,13	0,93	-0,29	0,54	
		4,00	0,42	0,14	0,06	-0,01	0,86	
	2,00	5,00	0,48	0,14	0,01	0,06	0,91	
		1,00	-0,08	0,12	0,98	-0,45	0,29	
		3,00	0,05	0,08	0,98	-0,20	0,29	
	3,00	4,00	0,35	0,09	0,01	0,07	0,62	
		5,00	0,41	0,08	0,00	0,15	0,66	
		1,00	-0,13	0,13	0,93	-0,54	0,29	
	4,00	2,00	-0,05	0,08	0,98	-0,29	0,20	
		4,00	0,30	0,11	0,11	-0,04	0,63	
		5,00	0,36	0,10	0,02	0,04	0,67	
	5,00	1,00	-0,42	0,14	0,06	-0,86	0,01	
		2,00	-0,35	0,09	0,01	-0,62	-0,07	
		3,00	-0,30	0,11	0,11	-0,63	0,04	
		5,00	0,06	0,11	0,99	-0,28	0,40	
		1,00	-0,48	0,14	0,01	-0,91	-0,06	
		2,00	-0,41	0,08	0,00	-0,66	-0,15	
		3,00	-0,36	0,10	0,02	-0,67	-0,04	
		4,00	-0,06	0,11	0,99	-0,40	0,28	

Es zeigt sich, dass sich die Befragten ohne Abschluss (1, M=2,82), mit Lehre (2, M=2,74) und Meister (3, M=2,70) von Befragten mit universitärem Abschluss (5, M=2,34) in der Zustimmung zu der Frage „Es gibt genügend Weiterbildungsangebote“ signifikant unterscheiden. Die Befragten mit universitärem Abschluss stimmen der Aussage häufiger zu.

Tabelle 3-6 Anerkennung von Weiterbildung nach Ausbildungsstand

Scheffé-Prozedur							
Abhängig (I)	(J)	Mittlere	Standardf	Signifikan	95%-		
Variable	ausbild_1	Differenz	ehler	z	Konfidenzintervall		
anerken3	ausbild_1	(I-J)					
_1	1,00	2,00	0,14	0,13	0,88	-0,25	0,52
		3,00	0,12	0,14	0,94	-0,31	0,55
		4,00	0,40	0,15	0,11	-0,05	0,85
		5,00	0,48	0,14	0,02	0,04	0,92
	2,00	1,00	-0,14	0,13	0,88	-0,52	0,25
		3,00	-0,02	0,08	1,00	-0,27	0,24
		4,00	0,26	0,09	0,09	-0,02	0,55
		5,00	0,34	0,09	0,00	0,08	0,61
	3,00	1,00	-0,12	0,14	0,94	-0,55	0,31
		2,00	0,02	0,08	1,00	-0,24	0,27
		4,00	0,28	0,11	0,18	-0,07	0,62
		5,00	0,36	0,11	0,02	0,03	0,69
	4,00	1,00	-0,40	0,15	0,11	-0,85	0,05
		2,00	-0,26	0,09	0,09	-0,55	0,02
		3,00	-0,28	0,11	0,18	-0,62	0,07
		5,00	0,08	0,11	0,97	-0,27	0,43
	5,00	1,00	-0,48	0,14	0,02	-0,92	-0,04
		2,00	-0,34	0,09	0,00	-0,61	-0,08
		3,00	-0,36	0,11	0,02	-0,69	-0,03
		4,00	-0,08	0,11	0,97	-0,43	0,27

Hinsichtlich der Frage der Anerkennung von Lernen zeigt sich das gleiche Ergebnis.

Es zeigt sich, dass sich die Befragten ohne Abschluss (1, M=2,80), mit Lehre (2, M=2,66) und Meister (3, M=2,68) von Befragten mit universitärem Abschluss (5, M=2,32) in der Zustimmung zu der Frage „Lernen wird als Arbeit anerkannt“ signifikant unterscheiden. Die Befragten mit universitärem Abschluss stimmen der Aussage häufiger zu.

Tabelle 3-7 Ermunterung durch Vorgesetzte nach Ausbildungsstand

Mehrfachvergleiche Scheffé-Prozedur								
Abhängige Variable	(I) ausbild_1	(J) ausbild_1	Mittlere Differenz (I-J)	Standardfehler	Signifikanz	95%-Konfidenzintervall		
						Untergrenze	Obergrenze	
ermunt3_1	1,00	2,00	0,04	0,12	1,00	-0,34	0,41	
		3,00	0,15	0,14	0,87	-0,27	0,57	
		4,00	0,39	0,14	0,12	-0,05	0,83	
	2,00	5,00	0,50	0,14	0,01	0,08	0,93	
		1,00	-0,04	0,12	1,00	-0,41	0,34	
		3,00	0,12	0,08	0,72	-0,13	0,36	
	3,00	4,00	0,35	0,09	0,01	0,07	0,63	
		5,00	0,47	0,08	0,00	0,20	0,73	
		1,00	-0,15	0,14	0,87	-0,57	0,27	
	4,00	2,00	-0,12	0,08	0,72	-0,36	0,13	
		4,00	0,23	0,11	0,34	-0,11	0,57	
		5,00	0,35	0,10	0,02	0,03	0,67	
	5,00	1,00	-0,39	0,14	0,12	-0,83	0,05	
		2,00	-0,35	0,09	0,01	-0,63	-0,07	
		3,00	-0,23	0,11	0,34	-0,57	0,11	
	4,00	5,00	0,12	0,11	0,90	-0,23	0,47	
		1,00	-0,50	0,14	0,01	-0,93	-0,08	
		2,00	-0,47	0,08	0,00	-0,73	-0,20	
	3,00	4,00	-0,35	0,10	0,02	-0,67	-0,03	
		5,00	-0,12	0,11	0,90	-0,47	0,23	

Es zeigt sich, dass sich die Befragten ohne Abschluss (1, M=3,14), mit Lehre (2, M=3,10) und Meister (3, M=2,99) von Befragten mit universitärem Abschluss (5, M=2,64) in der Zustimmung zu der Frage „Führungskräfte ermuntern Beschäftigte zur Teilnahme an Weiterbildung“ signifikant unterscheiden. Die Befragten mit universitärem Abschluss stimmen der Aussage häufiger zu.

Tabelle 3-8 Einbeziehung in die Entwicklung von Weiterbildungsmaßnahmen nach Ausbildungsstand

Mehrfachvergleiche Scheffé-Prozedur								
Abhängig (I) Variable	ausbild_1	(J) ausbild_1	Mittlere Differenz (I-J)	Standardf ehler	Signifikanz	95%- Konfidenzintervall		
						Untergrenze	Obergrenze	
einbezi3_1	1,00	2,00	0,22	0,12	0,47	-0,14	0,58	
		3,00	0,21	0,13	0,64	-0,20	0,61	
		4,00	0,40	0,14	0,08	-0,03	0,82	
		5,00	0,56	0,13	0,00	0,15	0,98	
	2,00	1,00	-0,22	0,12	0,47	-0,58	0,14	
		3,00	-0,01	0,08	1,00	-0,25	0,22	
		4,00	0,17	0,09	0,42	-0,10	0,45	
		5,00	0,34	0,08	0,00	0,09	0,59	
	3,00	1,00	-0,21	0,13	0,64	-0,61	0,20	
		2,00	0,01	0,08	1,00	-0,22	0,25	
		4,00	0,19	0,11	0,53	-0,14	0,51	
		5,00	0,36	0,10	0,01	0,05	0,66	
	4,00	1,00	-0,40	0,14	0,08	-0,82	0,03	
		2,00	-0,17	0,09	0,42	-0,45	0,10	
		3,00	-0,19	0,11	0,53	-0,51	0,14	
		5,00	0,17	0,11	0,66	-0,17	0,50	
	5,00	1,00	-0,56	0,13	0,00	-0,98	-0,15	
		2,00	-0,34	0,08	0,00	-0,59	-0,09	
		3,00	-0,36	0,10	0,01	-0,66	-0,05	
		4,00	-0,17	0,11	0,66	-0,50	0,17	

Es zeigt sich, dass sich die Befragten ohne Abschluss (1, M=3,32), mit Lehre (2, M=3,10) und Meister (3, M=3,11) von Befragten mit universitärem Abschluss (5, M=2,76) in der Zustimmung zu der Frage „Beschäftigte werden in die Entwicklung von Weiterbildungsmaßnahmen einbezogen“ signifikant unterscheiden. Die Befragten mit universitärem Abschluss stimmen der Aussage häufiger zu.

### 3.1.8 Teilnahme an Weiterbildung

Insgesamt geben ca. 60% der Befragten an in den letzten 12 Monaten an einer Weiterbildung teilgenommen zu haben. Ca. 12% der Befragten geben an innerhalb der letzten 2 Jahre an einer Weiterbildung teilgenommen zu haben. Immerhin bei ca. 20% der Befragten jeder/m fünften ist die Weiterbildung schon länger her. Und ca. 8% geben an, bisher noch nicht an einer Weiterbildung teilgenommen zu haben. Abbildung 3-15 stellt die Teilnahmeaktivitäten dar.

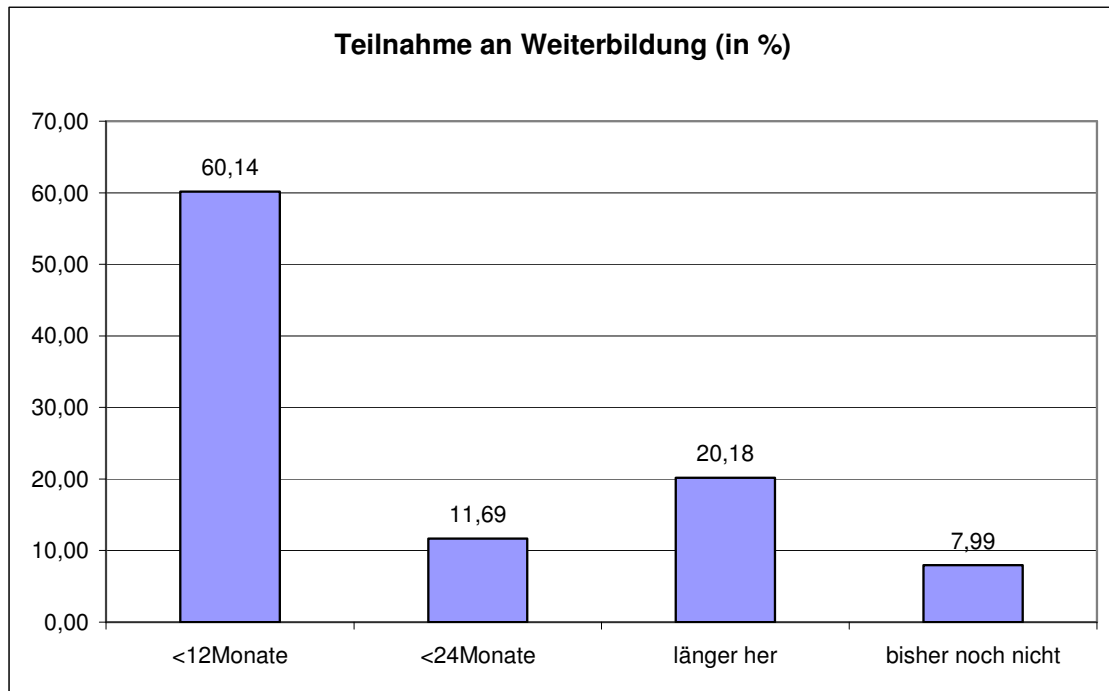


Abbildung 3-7 Teilnahme an Weiterbildung

Es ergibt sich kein Unterschied nach Geschlecht, Alter, Wirtschaftszweigen und Betriebsgröße.

Eine Differenzierung nach Gruppenvariablen ergibt signifikante Unterschiede in den Teilnahmeaktivitäten in den Gruppen „Ausbildung“ und Führung.

Tabelle 3-9 Ergebnisse der Scheffé-Prozedur zur Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen nach Ausbildungsstand

Mehrfachvergleiche								
Abhängige Variable: teilnahm_1								
Scheffé-Prozedur								
(I) ausbild_1	(J) ausbild_1	Mittlere Differenz (I-J)	Standardfehler	Signifikanz	95%-Konfidenzintervall			
					Untergrenze	Obergrenze		
1,00	2,00	0,38	0,14	0,13	-0,06	0,83		
	3,00	0,53	0,16	0,03	0,04	1,03		
	4,00	0,72	0,17	0,00	0,19	1,24		
	5,00	0,53	0,16	0,03	0,03	1,04		
2,00	1,00	-0,38	0,14	0,13	-0,83	0,06		
	3,00	0,15	0,09	0,65	-0,14	0,44		
	4,00	0,33	0,11	0,05	0,00	0,67		
	5,00	0,15	0,10	0,67	-0,15	0,46		
	3,00	1,00	-0,53	0,16	0,03	-1,03	-0,04	
3,00	2,00	-0,15	0,09	0,65	-0,44	0,14		
	4,00	0,18	0,13	0,74	-0,22	0,58		
	5,00	0,00	0,12	1,00	-0,37	0,38		
	4,00	1,00	-0,72	0,17	0,00	-1,24	-0,19	
	2,00	-0,33	0,11	0,05	-0,67	0,00		
	3,00	-0,18	0,13	0,74	-0,58	0,22		
4,00	5,00	-0,18	0,13	0,77	-0,59	0,23		
	1,00	-0,53	0,16	0,03	-1,04	-0,03		
	2,00	-0,15	0,10	0,67	-0,46	0,15		
	3,00	0,00	0,12	1,00	-0,38	0,37		
	4,00	0,18	0,13	0,77	-0,23	0,59		

\* Die Differenz der Mittelwerte ist auf dem Niveau .05 signifikant.

Beschäftigte die keinen Abschluss haben (M=2,20) unterscheiden sich signifikant von denjenigen die eine Meisterprüfung (M=1,66), einen Fachhochschulabschluss (M=1,48) oder Diplom und Magister (M=1,66) haben. Beschäftigte ohne Abschluss nehmen signifikant seltener an Weiterbildung teil.

Es zeigt sich kein signifikanter Unterschied zwischen Befragten ohne Führungsfunktion und Befragten, die eine Führungsfunktion ausüben.

### 3.1.9 Weiterbildungshindernisse

Ca.70% der Befragten geben an, dass die Aussage „Mich hindert nichts an Weiterbildung“ zutrifft/eher zutrifft.

Als größtes Weiterbildungshindernis wird von den Befragten angegeben, dass sie von der Weiterbildung keinen finanziellen Vorteil haben (M=1,97). Danach folgt die Abwesenheit im Betrieb (M=2,35). Am wenigsten wird der Antwort „Weiterbildung nutzt mir bei der Arbeit nicht viel (M=3,36)“ zugestimmt, gefolgt von der Aussage „ich bin bereits ausreichend ausgebildet (M=3,10)“.

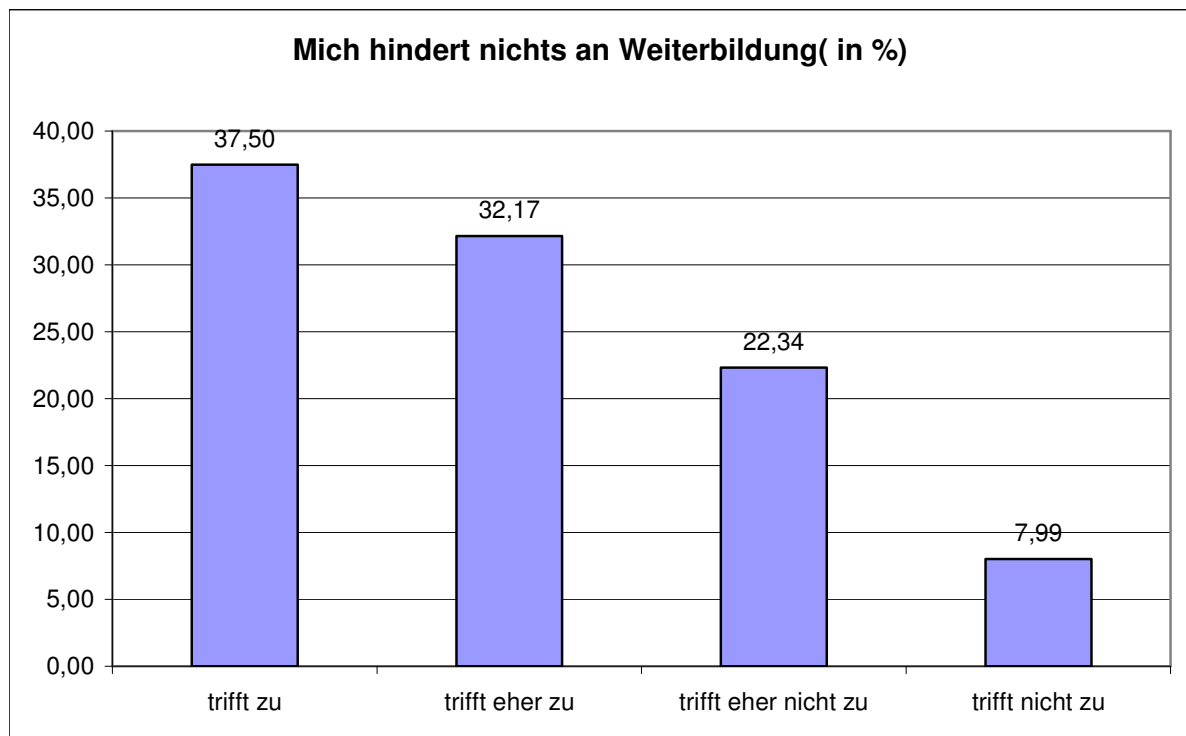


Abbildung 3-8: Mich hindert nichts an Weiterbildung

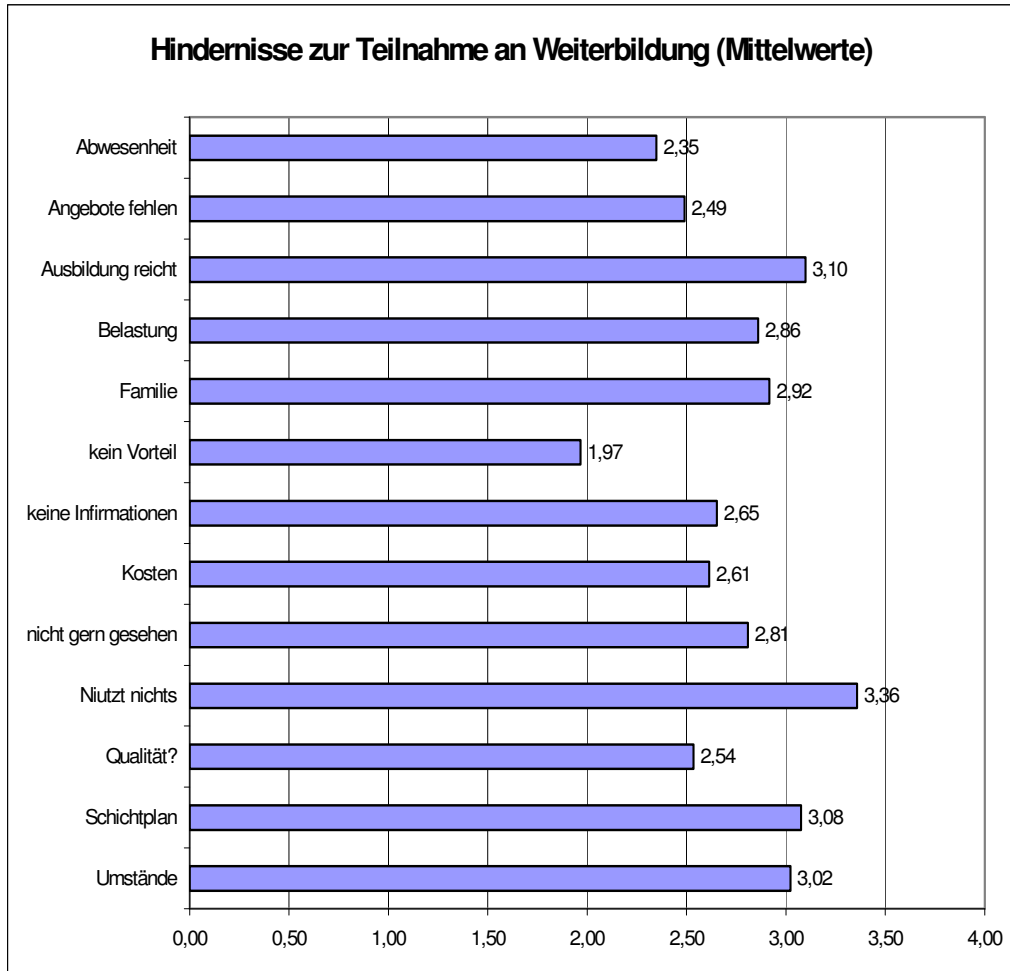


Abbildung 3-9: Hindernisse zur Teilnahme an Weiterbildungen

Zur Dimensionenreduktion wurde eine Faktorenanalyse durchgeführt  
 Der Screeplot zeigt als Ergebnis 4 Faktoren

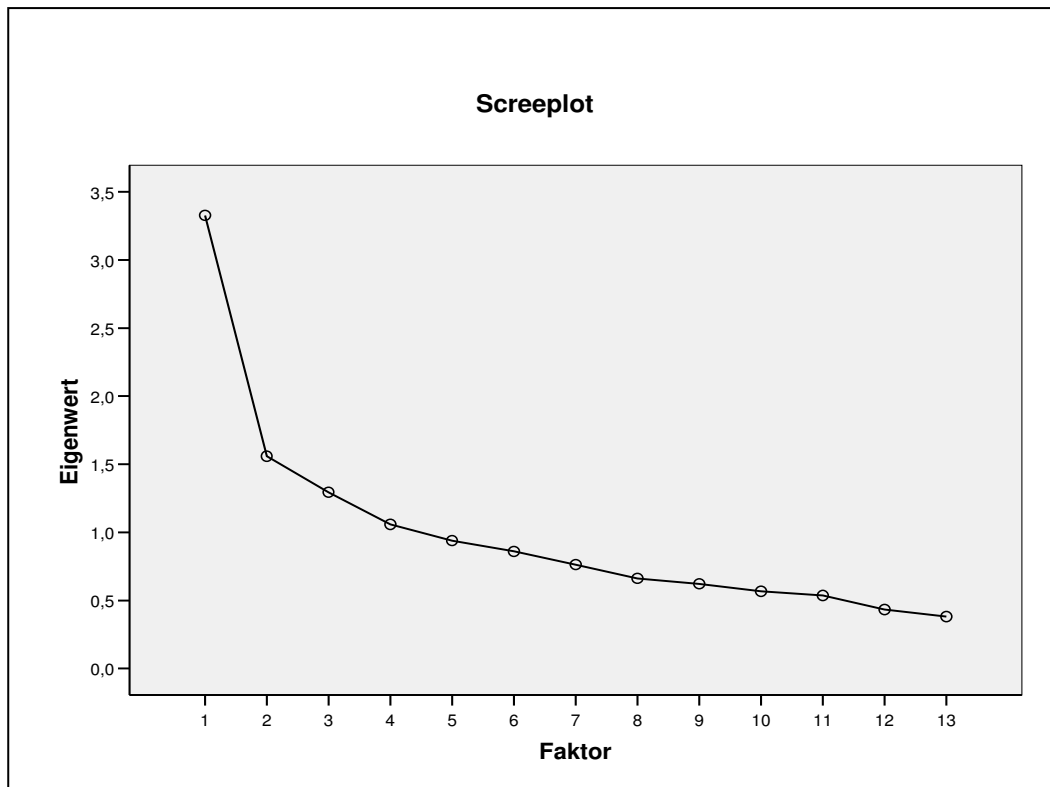


Abbildung 3-10: Screeplot - Weiterbildungshindernisse

Als Faktoren kristallisierten sich heraus:

<p><b><u>Faktor 1 Informationsprobleme</u></b>                      umfasst die Items:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Wird von "oben" nicht gern gesehen</li> <li>- Es gibt keine Informationen</li> <li>- Fehlen passgenauer Bildungsangebote</li> </ul>	<p><b><u>Faktor 3: Ressourcenprobleme</u></b>                      umfasst die Items:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Die Kosten sind zu hoch</li> <li>- Weiterbildung macht zu viele Umstände</li> <li>- Probleme mit der Abwesenheit</li> </ul>
<p><b><u>Faktor 2 Belastungsprobleme</u></b>                      umfasst die Items:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Es bleibt zu wenig Zeit für die Familie</li> <li>- Lernbelastung ist zu hoch</li> <li>- Schichtzeiten werden nicht berücksichtigt</li> <li>- Qualität ist nicht abschätzbar</li> </ul>	<p><b><u>Faktor 4 Motivationsprobleme</u></b>                      umfasst die Items:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Ich bin ausreichend weitergebildet</li> <li>- Weiterbildung nutzt mir nicht viel</li> <li>- Durch Weiterbildung habe ich keinen finanziellen Vorteil</li> </ul>

Am häufigsten wird den Informationsproblemen zugestimmt (M=2,50), gefolgt von Ressourcenproblemen (M=2,61).

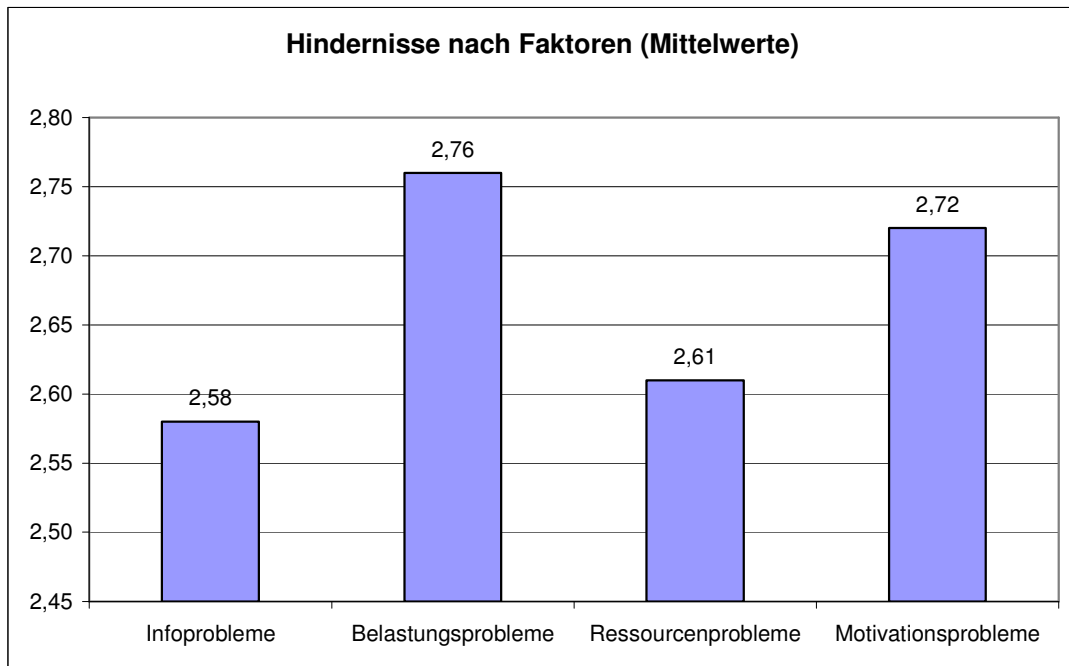


Abbildung 3-11: Hindernisse für die Teilnahme an Weiterbildung (Mittelwerte)

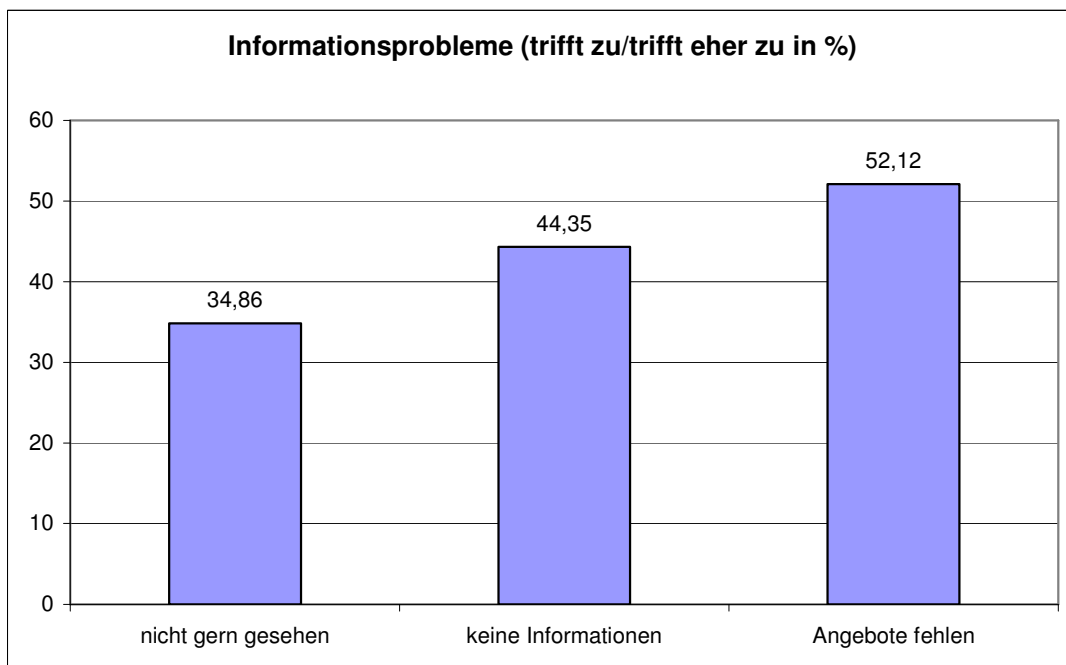


Abbildung 3-12: Informationsprobleme für die Teilnahme an Weiterbildung

### 3.1.10 Lage der Weiterbildungsveranstaltungen

691 mal wurde Montag-Freitag als gewünschte Lage der Weiterbildung angegeben. Das sind ca. 67% der gegebenen Antworten. 124 Nennungen erfolgten bei der Aussage „in den Schichtplan eingebunden“ (12,02%). Insgesamt ergibt sich eine eindeutige Präferenz der Lage der Weiterbildung in der Arbeits-/schichtzeit.

Tabelle 3 –10: Wünsche zur Lage der Arbeitszeit

	N	Prozent
Mo-Fr	691,00	66,96
Fr/Sa	71,00	6,88
Sa	16,00	1,55
während Schicht	124,00	12,02
abends	75,00	7,27
egal	43,00	4,17

### 3.1.11 Weiterbildungsformen

Zur Dimensionenreduktion wurde eine Faktorenanalyse durchgeführt. Der Screeplot zeigt als Ergebnis 3 Faktoren.

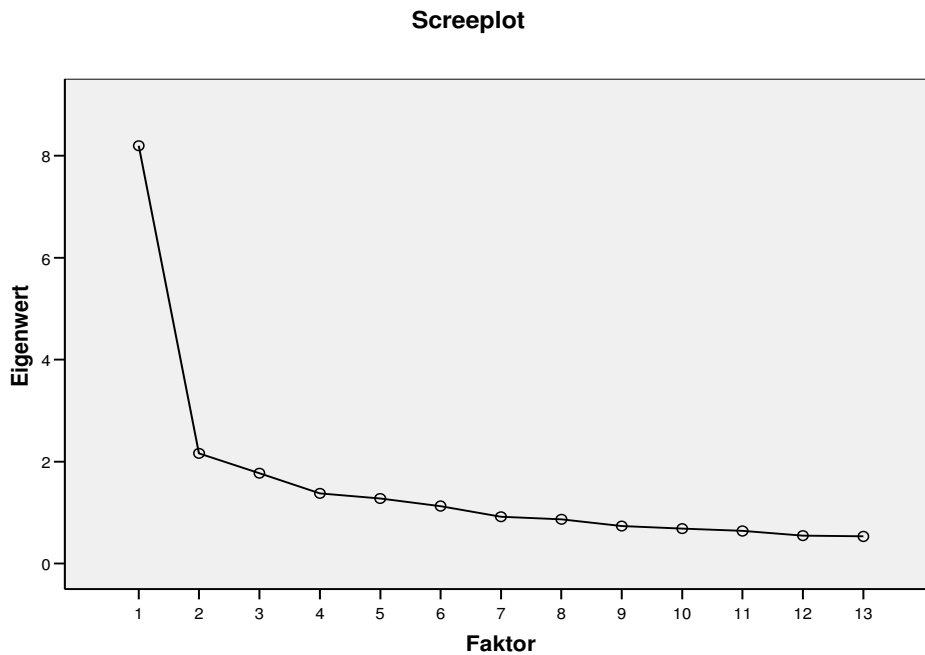


Abbildung 3-13: Screeplot mit 3 Faktoren

Als Faktoren kristallisierten sich heraus:

<p><u>Faktor 1: Generationsübergreifendes Lernen umfasst die Items:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Job-Rotation</li> <li>- Weitergabe von Erfahrungswissen durch ältere Kolleginnen und Kollegen</li> <li>- Lernpartnerschaften</li> <li>- Jung und Alt lernen gemeinsam</li> </ul>	<p><u>Faktor 2: Traditionelle Lernform</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Interne Kurse/Seminare/Lehrgänge</li> <li>- Externe Kurse/Seminare/Lehrgänge</li> <li>- Erfahrungsaustausch mit Fachkolleginnen und –kollegen</li> <li>- Einweisung/Unterweisung am Arbeitsplatz</li> <li>- Lernen in Arbeitsgruppen</li> <li>-</li> </ul>
<p><u>Faktor 3: Individuelles Lernen</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Fachtagungen Messen</li> <li>- Selbstgesteuertes Lernen</li> <li>- Fachpublikationen/Fachzeitschriften</li> <li>- Computergestütztes Lernen</li> <li>-</li> </ul>	

Zur Berechnung der Bewertung der Weiterbildungsformen wurde die Bewertung „findet nicht statt“ (6) ausgenommen. Berücksichtigt wurden nur Antworten zwischen „sehr hilfreich“ (1) und „gar nicht hilfreich“ (5)

Bei der Bewertung der Lernformen zeigt sich, dass traditionelle Lernformen am hilfreichsten bewertet wurden (Mittelwert 2,03), danach folgen generationenübergreifende Lernformen (Mittelwert 2,81) und folgt individuelles Lernen (Mittelwert 2,85).

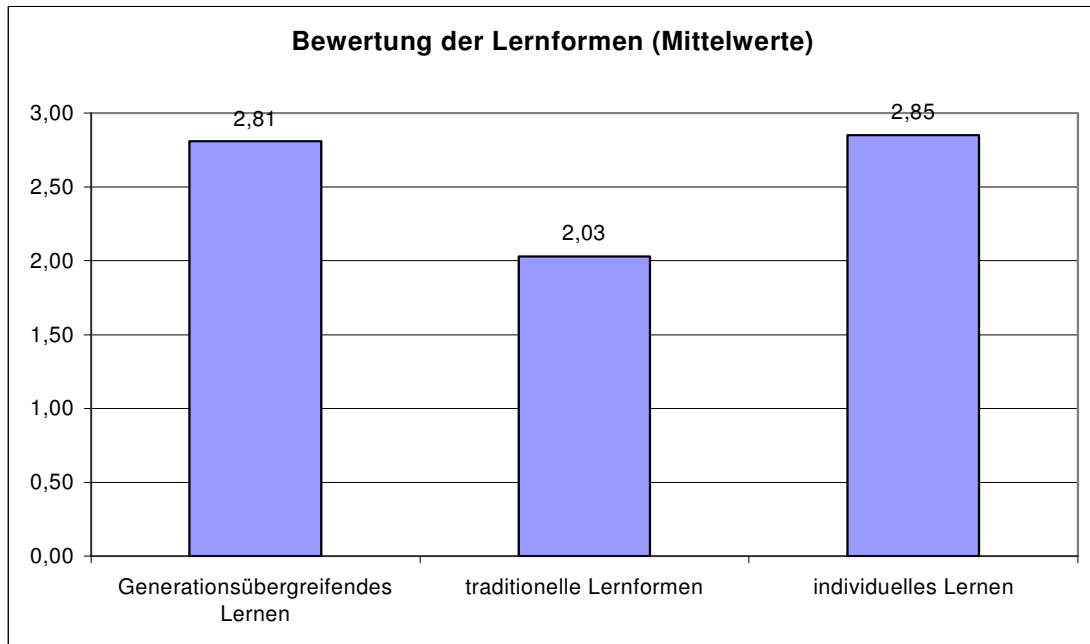


Abbildung 3-14: Bewertung der Lernformen (Mittelwerte)

Bei den traditionellen Lernformen rangiert unter der Fragestellung „Wie hilfreich bewerten Sie die Weiterbildungsformen“ der Erfahrungsaustausch an erster Stelle, gefolgt von generationenübergreifendem Lernen.

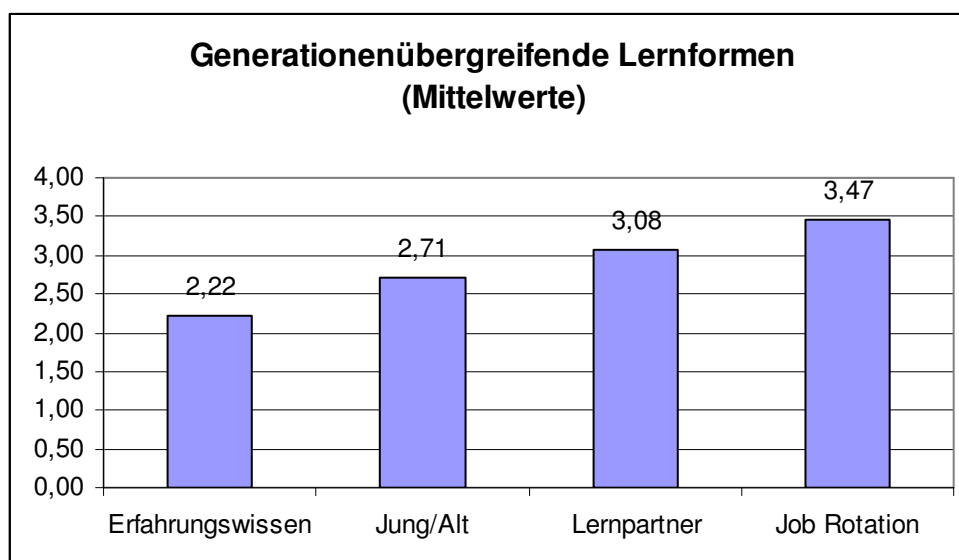


Abbildung 3-15: Bewertung der generationenübergreifenden Lernformen

Bei den individuellen Lernformen wird Selbstgesteuertes Lernen (Lernen auf Eigeninitiative) am positivsten bewertet, gefolgt von Zeitschriften und Messen. CBT steht an letzter Stelle.

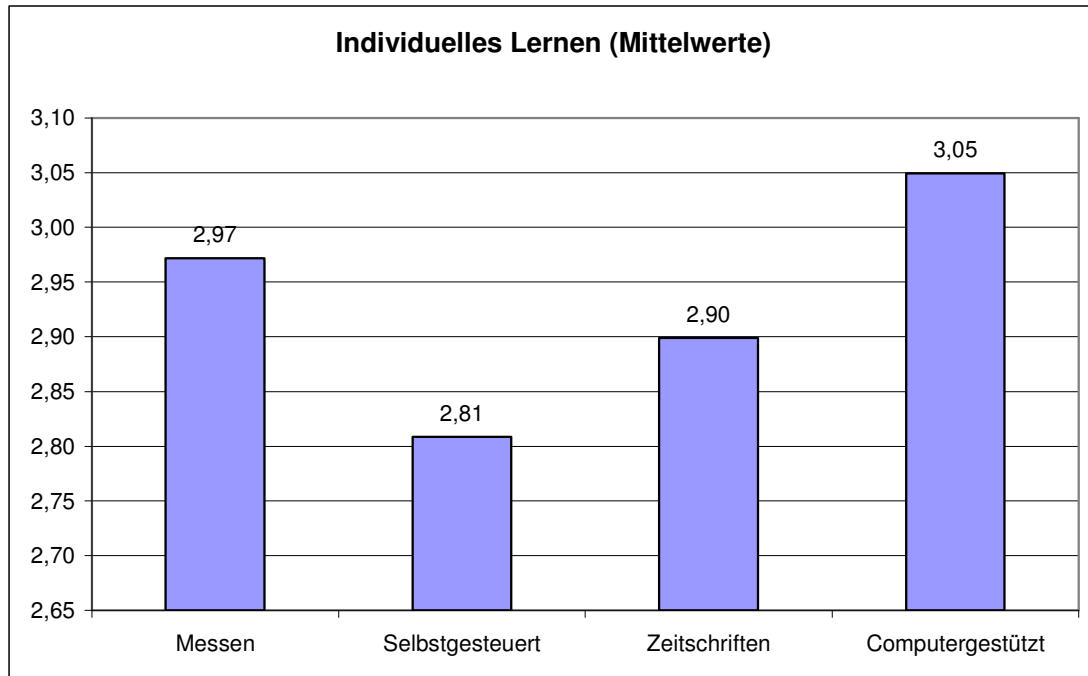


Abbildung 3-16: Bewertung individueller Lernformen (Mittelwerte)

Innerhalb des Faktors traditionelle Lernformen wird der Erfahrungsaustausch am positivsten bewertet, gefolgt von externen Kursen.

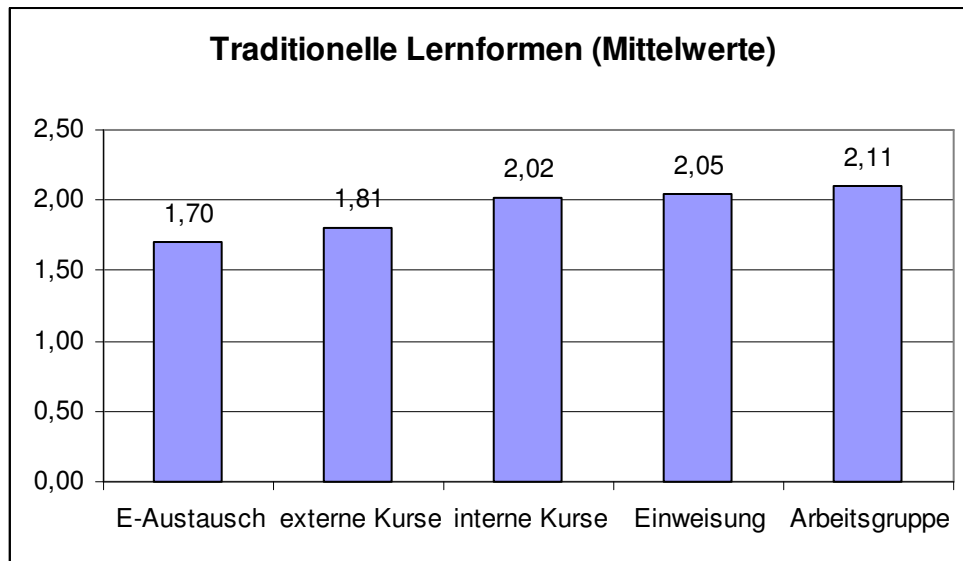


Abbildung 3-17: Bewertung traditioneller Lernformen

#### 4. Diskussion und Zusammenfassung der Ergebnisse

Die vorliegende Studie basiert auf der Befragung von 1032 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern aus hessischen Betrieben. Die Fragebogen wurden per Printversion und online beantwortet. Es nahmen mehr Männer als Frauen an der Befragung teil. 54,6% der Befragten sind der Altersgruppe 45+ zuzuordnen. Die Befragten arbeiten im Produktionsbereich (43%), im Dienstleistungsbereich (45%) und im öffentlichen Dienst (12%). Die Teilnehmerinnen und Teilnehmer arbeiten in unterschiedlich großen Betrieben. Dabei arbeiten 50% der Befragten in Betrieben die kleiner als 250 Beschäftigte sind und somit nach der Definition der Europäischen Union als KMU einzustufen sind. Die Teilnehmenden verfügen über unterschiedliche Ausbildungen (von „ohne Abschluss“ bis universitärem Abschluss). 83% der Befragten sind in einem Vollzeitverhältnis beschäftigt und ca. 28% üben eine Führungsfunktion aus. Der hohe Anteil an Führungskräften ergibt sich aus der Tatsache, dass sowohl die untere, mittlere als auch obere Führungsebene angegeben werden konnten. Zur unteren Führungsebene zählen Gruppen-, Team- und Projektleitungen.

Es wurden Fragen nach der Bedeutung und Wichtigkeit von Hauptweiterbildungsbereichen mit Untergruppen beantwortet, Fragen zur individuellen Bewertung und zur Eignung der Qualifikation für die ausgeübte Tätigkeit, Fragen zur Weiterbildungskultur im Unternehmen zur Weiterbildungsaktivität, Weiterbildungshindernissen und Weiterbildungsformen. Die fachbezogene Weiterbildung wird als wichtigster Bereich von den Befragten angegeben. Vor dem Hintergrund, der immer schneller aufeinander folgenden Veränderungen steigt die Notwendigkeit der fachlichen Qualifikation. Es wird derzeit davon ausgegangen, dass sich das berufliche und technische Wissen in drei bis sechs Jahren erneuert, das EDV-Fachwissen sogar nur eine Halbwertszeit unter einem Jahr hat. An zweiter Stelle steht die Weiterbildung in sozialen Kompetenzen. Während 52% der Frauen die Weiterbildung in sozialen Kompetenzen sehr wichtig bewertet, tun dies 40% der Männer. Flexible Organisationsstrukturen, flache Hierarchien sowie dezentrale Entscheidungskompetenzen erfordern einerseits immer häufiger, aktuelles Wissen zielgerichtet zu nutzen und andererseits in Projektgruppen, Teams und Verhandlungssituationen Reibungsverluste in verdichteten Arbeitssituationen zu reduzieren. Sozial- und Persönlichkeitskompetenzen erhalten einen höheren Stellenwert in Einstellungs- und Beurteilungsprozessen. Vor diesem Hintergrund scheint die Einschätzung der hohen Bedeutung der sozialen Kompetenzen folgerichtig.

Grundsätzlich wird die Fachbezogene Weiterbildung in allen Wirtschaftsbereichen als sehr wichtig/wichtig eingestuft. Der Dienstleistungsbereich unterscheidet sich in der Einschätzung zur Wichtigkeit signifikant von dem öffentlichen Dienst. Im Dienstleistungsbereich geben über 73% der Befragten an, dass fachbezogene Weiterbildung sehr wichtig/wichtig ist.

Die Weiterbildungsbereiche wurden in weitere Untergruppen untergliedert. Hier zeigte sich, dass alle Untergruppen mit Ausnahme der Fremdsprachen als wichtig bewertet wurden. An erster Stelle standen Konfliktmanagement und Verhandeln, gefolgt von Rechten und Pflichten der Beschäftigten. Dieses Ergebnis unterstützt die Bedeutung/Wichtigkeit der Weiterbildung in sozialen Kompetenzen. Fremdsprachen wurden als teils/teils wichtig bewertet.

Die Gesamtbewertung der Weiterbildung unterstreicht nicht nur die Bedeutung und Notwendigkeit der Weiterbildung, sie unterstützt auch den Megatrend „lernende Organisation“ – wenn auch auf dieser Ebene zunächst mit einer theoretischen Willensbekundung. Immerhin geben 97,5% der Befragten an, dass für sie Weiterbildung sehr wichtig/wichtig ist.

Insgesamt geben über 70% der Befragten an, dass ihre Ausbildung sehr gut/gut zu ihrer Qualifikation passt.

Hinsichtlich der Wirtschaftszweige ergibt sich ein signifikanter Unterschied  $p=0,01$  zwischen Produktions- und Dienstleistungsbereich. Die Mittelwerte im Dienstleistungsbereich (Mittelwert = 2,12) sind niedriger als im Produktionsbereich, d.h. im Dienstleistungsbereich passt die eigene Qualifikation besser zu den Arbeitsaufgaben, jedoch wird die Angemessenheit der eigenen Qualifikation für die Aufgaben auch im Produktionsbereich insgesamt mit „gut“ bewertet (Mittelwert = 2,30).

In der Bewertung der Weiterbildungskultur im Unternehmen zeigt sich in der Gesamtauswertung, dass über 40% der Befragten Fragen nach Angeboten, Anerkennung von Lernen, Ermunterung durch Vorgesetzte, Einbeziehung in die Maßnahmenplanung oder die Erhebung des Qualifizierungsbedarfs mit „trifft wenig zu“ beantworten. Männer und Frauen unterscheiden sich in der Einschätzung der Weiterbildungskultur im Unternehmen. Frauen geben häufiger an, dass es genügend Angebote gibt, Lernen als Teil der Arbeit anerkannt wird und Führungskräfte zur Weiterbildung ermuntern.

Bei den Altersgruppen gibt es signifikante Unterschiede hinsichtlich der Anerkennung von Lernen als der Arbeit, der Ermunterung aller Beschäftigten zur Teilnahme an Weiterbildung, der Einbeziehung von Beschäftigten in die Entwicklung von Weiterbildungsmaßnahmen und der Ansprache einzelner Beschäftigter auf Weiterbildung.

In den Gruppenvergleichen zeigen sich signifikante Unterschiede zwischen der Altersgruppe <25-Jähriger und 35-44-jähriger in der Frage der ausreichenden Angebote.

Die 35-44jährigen geben häufiger als die unter 25jährigen an, es treffe wenig zu, dass Vorgesetzten einzelne Beschäftigte gezielt auf Weiterbildungsmaßnahmen ansprechen.

Innerhalb der letzten 12 Monate haben ca. 60% der Befragten an einer Weiterbildung teilgenommen. Weitere 12% geben an, innerhalb der letzten 2 Jahre an einer Weiterbildung teilgenommen zu haben. Allerdings geben auch 20 % der Befragten an, dass ihre Weiterbildung schon länger her ist. Die Weiterbildungsaktivität ist abhängig von der Ausbildung, Status und der Führungsfunktion.

Während von den Befragten, die keinen Abschluss haben 44,6% angaben in den letzten 12 Monaten an einer Weiterbildung teilgenommen zu haben, geben dies Befragte mit höherer Qualifikation (mindestens Meisterabschluss) zu 66,5% an. Noch nicht an einer Weiterbildung teilgenommen haben immerhin von den Befragten ohne Abschluss 23,2%.

Als größtes Weiterbildungshindernis wird von den Befragten angegeben, dass sie von der Weiterbildung keinen finanziellen Vorteil haben (45,1%). Danach folgt mit 22,8% Am wenigsten wird der Antwort „Ich bin bereits ausreichend ausgebildet“

zugestimmt, gefolgt von der Antwort „Weiterbildung nutzt mir bei der Arbeit nicht viel“. Belastungen, die sich aus der Abwesenheit von der Familie oder der zusätzlichen Lernbelastung ergeben, werden weniger als Hemmnisse für Weiterbildung gesehen.

Bezüglich der Lage der Weiterbildung zeigt sich ein eindeutiges Votum für Weiterbildung in der Arbeitszeit. 67% der Befragten, die zumindest eine Antwort angekreuzt haben geben Montag-Freitag als gewünschte Lage der Weiterbildung an. In Ergänzung hierzu ergibt die Bewertung der Weiterbildungsformen, dass traditionelle Lernformen als am hilfreichsten bewertet werden, generationenübergreifende Lernformen (Mittelwert 2,81) und individuelles Lernen (Mittelwert 2,85) werden nur als teilweise hilfreich bewertet. Bei den traditionellen Lernformen rangiert der Erfahrungsaustausch an erster Stelle, gefolgt von Externen Kursen. Beim generationsübergreifenden Lernen wird die Wissensweitergabe durch ältere am positivsten bewertet („überwiegend hilfreich). Job Rotation wird als „teilsweise hilfreich“ bewertet.