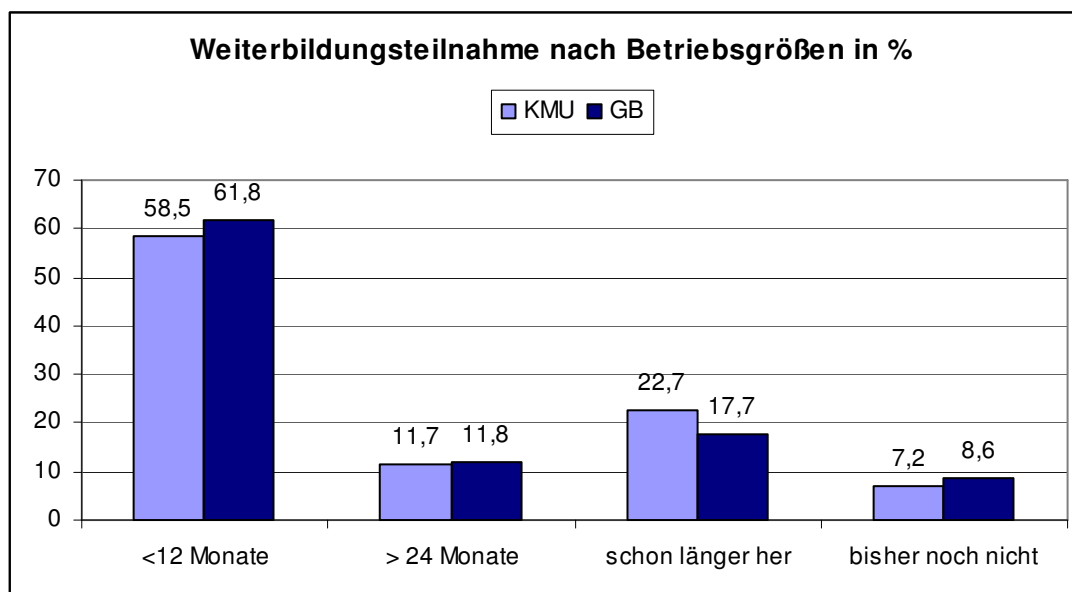


Berufliche Weiterbildung und differenziert nach KMU und Großbetrieben

Von April 2006 bis April 2007 führte KiK eine online-Befragung zur beruflichen Weiterbildung in Hessen durch. An der Befragung beteiligten sich 1032 Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Um festzustellen inwieweit die Betriebsgröße einen Einfluss auf die Einschätzungen zur Weiterbildung hat wurde in der Auswertung nach Klein- und Mittelbetrieben (KMU) und Großbetrieben differenziert. Die Auswertung erfolgt in Anlehnung an die EU-Definition für KMU (Unternehmen mit weniger als 250 Beschäftigte). Von den TeilnehmerInnen an der Gesamtbefragung gaben 497 Personen an in einem KMU zu arbeiten, und 508 Personen gaben an in einem Großbetrieb (größer 250 Beschäftigte) zu arbeiten. Für fast alle Befragten ist Weiterbildung insgesamt wichtig oder sehr wichtig (jeweils über 97%). Nach Betriebsgrößen unterscheiden sich die Bewertungen der Wichtigkeit statistisch nicht. In der Prioritätensetzung der Weiterbildungsbereiche räumten die Befragten aus KMU als auch Befragte aus Großbetrieben die größte Bedeutung der fachlichen Weiterbildung ein, gefolgt von der Weiterbildung im Bereich der sozialen Kompetenzen. Danach folgt die Weiterbildung im Umgang mit neuen Medien und an letzter Stelle die fachübergreifende Weiterbildung.

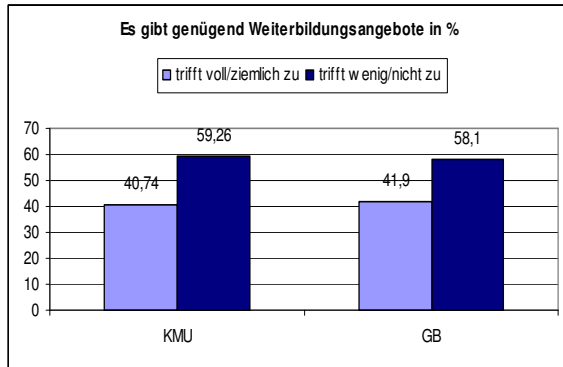
Hinsichtlich der Beteiligung an der Weiterbildung unterscheiden sich die Aussagen der Befragten aus KMU und Großbetrieben statistisch nachweisbar nicht. Immerhin geben jedoch mehr als jede/r 5. in KMU (ca. 23%) an, dass ihre letzte Weiterbildung länger als zwei Jahre her ist. Und 7% geben an bisher noch an keiner Weiterbildung teilgenommen zu haben (vgl. Abbildung 1).

Abbildung 1: Weiterbildungsteilnahme nach Betriebsgröße in %



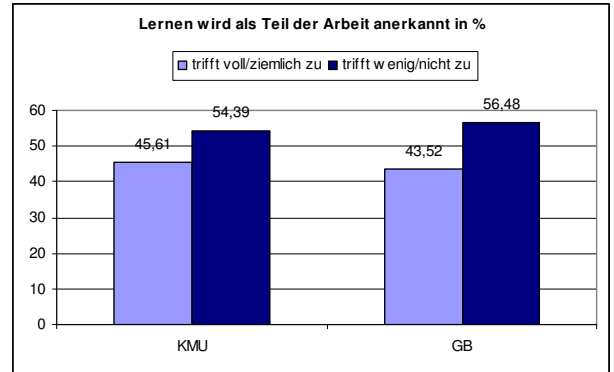
In der vorliegenden Befragung wurde weiterhin davon ausgegangen, dass die Betriebsgröße einen Einfluss auf die Weiterbildungskultur im Unternehmen hat. Es zeigte sich kein signifikanter Unterschied in der Bewertung der Weiterbildungskultur zwischen den Betriebsgrößen. Insgesamt fällt die Zustimmung zu den abgefragten Aussagen zur Weiterbildungskultur gering aus. Es fehlt an Weiterbildungsangeboten, der Anerkennung des Lernens als Arbeit, der Unterstützung durch Vorgesetzte, der Einbeziehung und die Entwicklung von Weiterbildungsmaßnahmen sowie regelmäßigen Bedarfserhebungen zur Weiterbildung. Vor dem Hintergrund dieser Ergebnisse ergibt sich ein Handlungsbedarf im Hinblick auf die Entwicklung einer positiven Weiterbildungskultur in den Unternehmen, um Ansatz des lebenslangen Lernens in den Betrieben umzusetzen (vgl. Abbildungen 3.1 – 3.7).

Abbildung 3.1



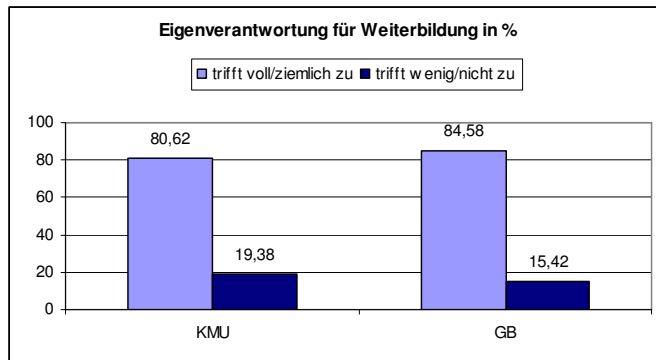
Über 59% der Befragten in KMU geben an, dass es „wenig/nicht zutrifft“, dass es genügend Weiterbildungsangebote gibt.

Abbildung 3.2



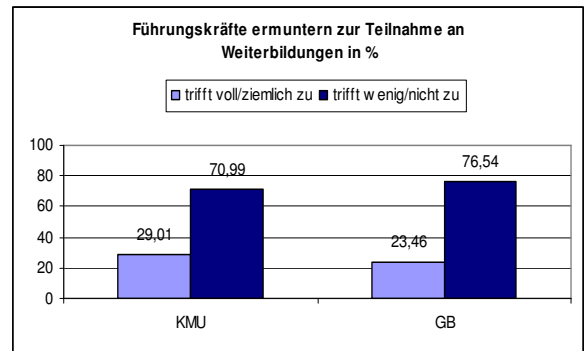
Über 50% der Befragten aus KMU stimmen der Aussage wenig/nicht zu, dass Lernen als Teil der Arbeit anerkannt wird

Abbildung 3.3



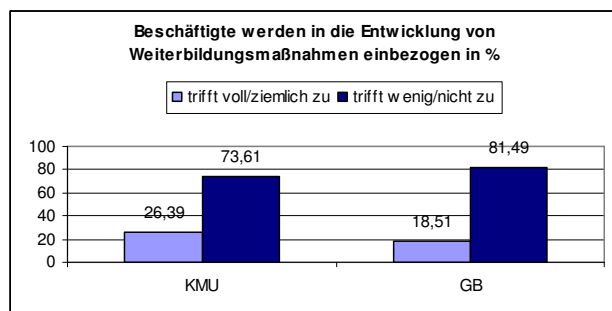
Die Eigenverantwortung für Weiterbildung wird in allen Betrieb als sehr hoch eingeschätzt. Befragte aus KMU geben zu 81% an, dass sie für ihre Weiterbildung selbst verantwortlich sind.

Abbildung 3.4



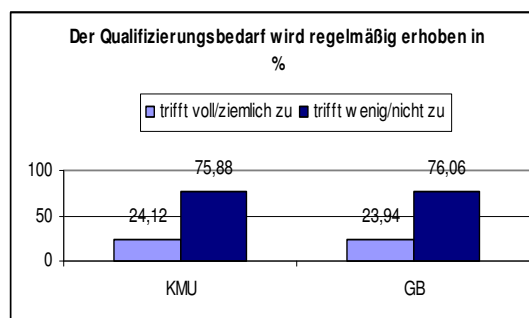
Der Aussage, dass Führungskräfte/Vorgesetzte Beschäftigte zur Teilnahme an Weiterbildungen ermuntern stimmen 71% der Befragten in KMU nicht zu.

Abbildung 3.5



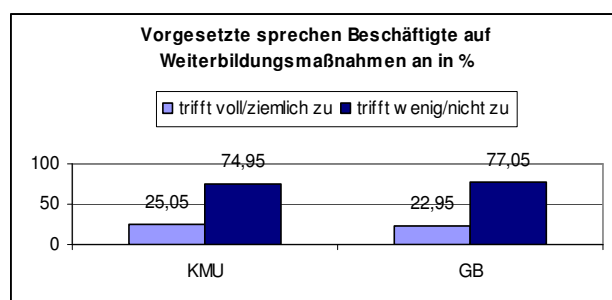
Fast 2/3 der Befragten in KMU stimmen der Aussage, dass Beschäftigte in die Entwicklung von Weiterbildungsmaßnahmen einbezogen werden wenig/nicht zu.

Abbildung 3.6



Mehr als 2/3 der Befragten in KMU stimmen der Aussage, dass der Qualifizierungsbedarf regelmäßig erhoben wird wenig/nicht zu.

Abbildung 3.6



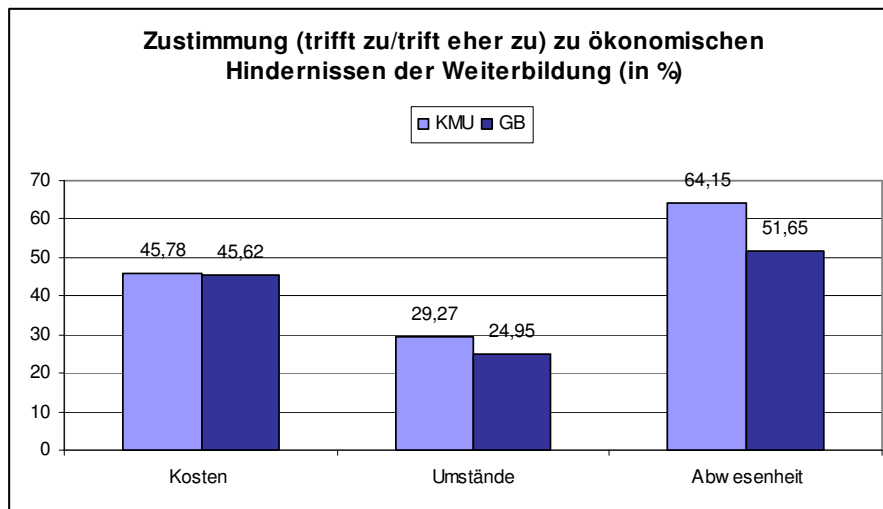
Ca. 2/3 der Befragten aus KMU stimmen der Aussage, dass Beschäftigte auf Weiterbildungsmaßnahmen angesprochen werden wenig/nicht zu.

In einem weiteren Block interessierte uns welche Hindernisse die Teilnahme an Weiterbildung erschweren. Insgesamt wurden 12 Einzelfragen zu Weiterbildungshindernissen gestellt. In der nachfolgenden Darstellung werden diese Fragen in vier Kategorien (ökonomische Hindernisse, Vorgesetztenunterstützung zur Weiterbildung, Belastungen und Selbsteinschätzung/Vorteile) zusammenfassend dargestellt.

Im Ergebnis zeigt sich, dass vor allem der Aussage „Durch Weiterbildung habe ich keinen finanziellen Vorteil“ häufig zugestimmt wurde (70% Zustimmung in der Altersgruppe 45+). Mit ca. 64% folgte danach die Zustimmung zu der Aussage dass es Probleme mit der Abwesenheit im Betrieb gibt. Mehr als jede/r zweite Befragte

gibt an, dass passgenaue Angebote fehlen und die Qualität der Weiterbildung vorab nicht abschätzbar ist (vgl. nachfolgende Abbildungen 4.1 – 4.4)

Abbildung 4.1



Probleme mit der Abwesenheit im Betrieb geben Befragte aus KMU statistisch nachweisbar häufiger an, als Befragte aus Großbetrieben.

Abbildung 4.2

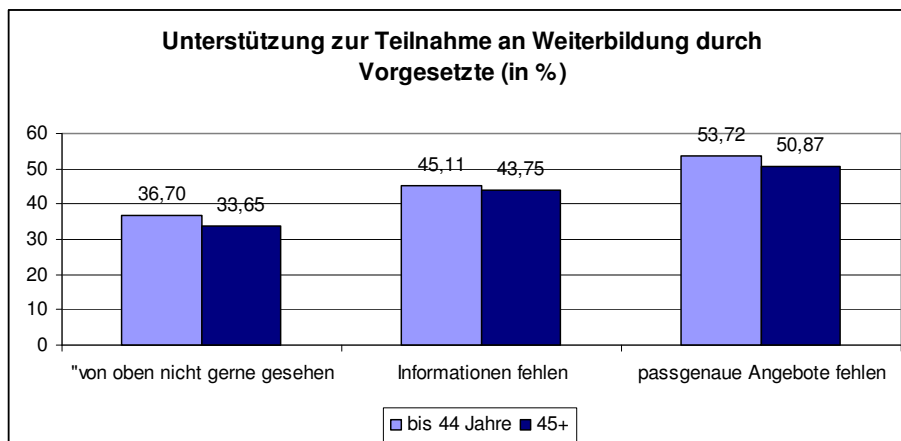


Abbildung 4.3

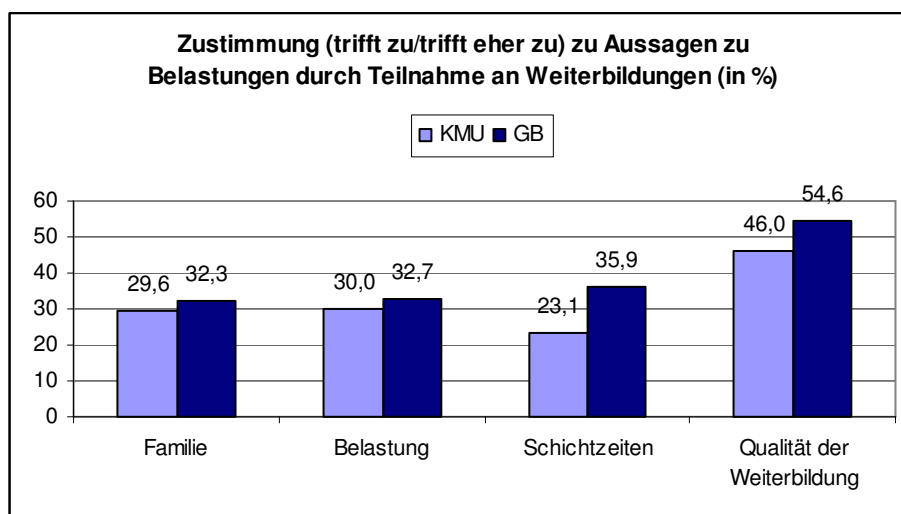
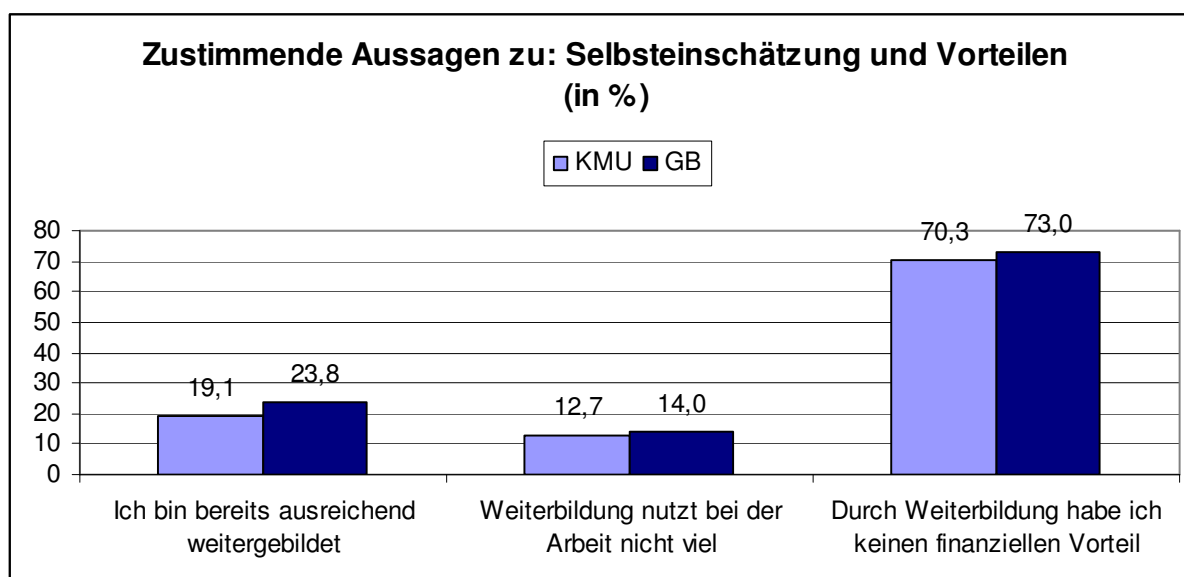
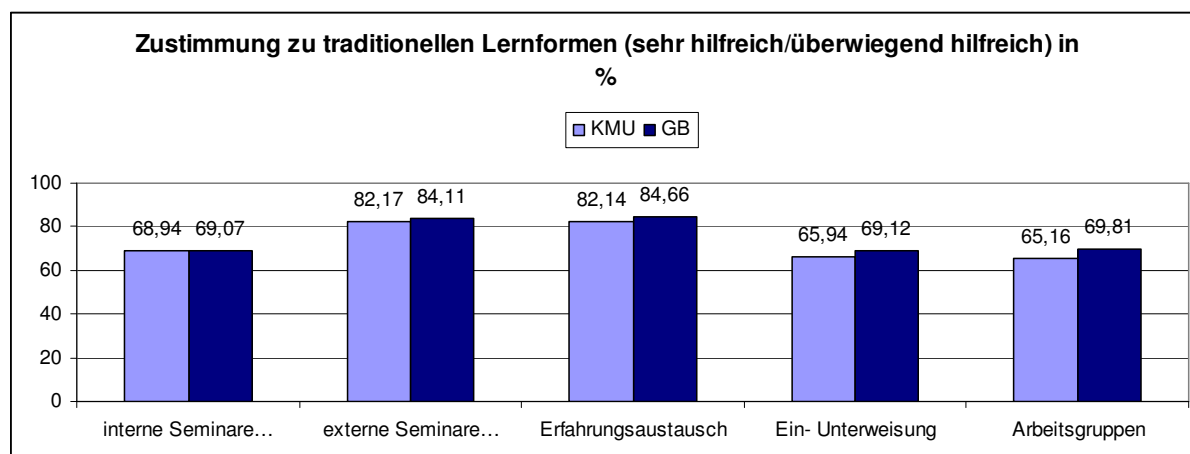


Abbildung 4.4



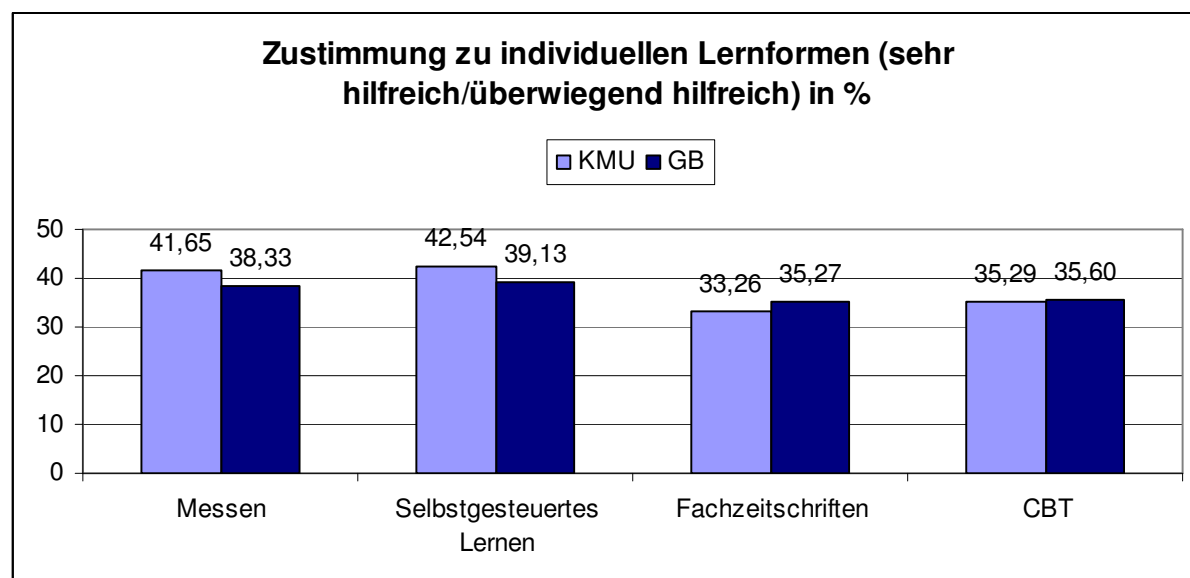
Inwieweit die Betriebsgröße einen Einfluss auf die Bewertung der Weiterbildungsformen hat, wurde in einem weiteren Fragebogenblock analysiert. Als hilfreichste Weiterbildungsformen wurden traditionelle Weiterbildungsformen angegeben. Hierzu zählt der Erfahrungsaustausch mit KollegInnen und Kollegen vom Fach, gefolgt von externen Seminaren. Danach erhielt die Weitergabe von Erfahrungswissen durch ältere Kolleginnen und Kollegen in dem Block generationenübergreifendes Lernen die höchste Zustimmung mit 71% der zustimmenden Aussagen. Die wenigsten positiven Bewertungen erhielt das Lernen durch Arbeitsplatzwechsel im Betrieb (job rotation) (vgl. Abbildungen 5.1 – 5.3).

Abbildung 5.1



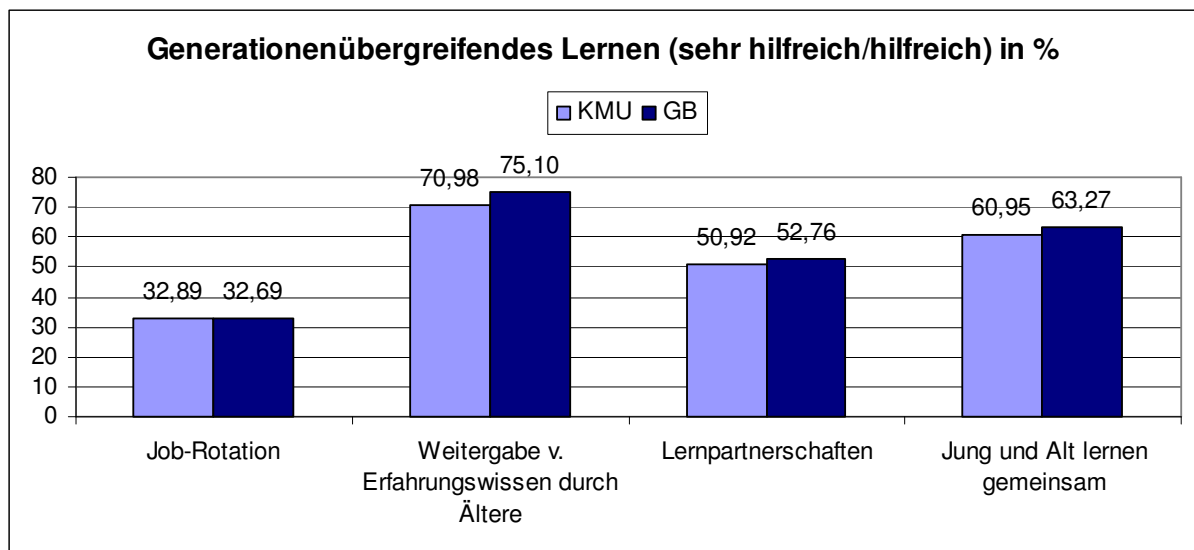
In der Bewertung unterscheiden sich die Befragten aus KMU und GB statistisch nachweisbar nicht. Die Höchste Zustimmung ergibt sich beim Erfahrungsaustausch mit Fachkolleginnen und –kollegen, gefolgt von externen Seminaren.

Abbildung 5.2



In der Bewertung unterscheiden sich die Befragten aus KMU und GB statistisch nachweisbar nicht.

Abbildung 5.3



In der Bewertung unterscheiden sich die Befragten aus KMU und GB statistisch nachweisbar nicht.

Die Gesamtergebnisse werden demnächst hier (www.kik-befragung.de) und auf der Homepage der TBS www.tbs-hessen.org veröffentlicht und als PDF-Datei zur Verfügung gestellt.