



Sinnovation

Neues aus Beratung und Forschung
Band 13

Stefanie Klein, Manuel Geist

Stärkung der Weiterbildung von Beschäftigten der Metall- und Elektroindustrie in Dortmund und Umgebung

Ergebnisse einer telefonischen Befragung von Metall-
und Elektrobetrieben in Dortmund, Castrop-Rauxel
und dem Kreis Unna

In Kooperation mit:



Unternehmensverband
der Metallindustrie für
Dortmund und Umgebung e.V.



Stadt Dortmund
Wirtschaftsförderung



Dortmunder
Weiterbildungsforum e.V.
Qualitätsstandards

Gefördert durch:



Bundesministerium
für Arbeit und Soziales



Impressum:

SInnovation

Neues aus Beratung und Forschung, Band 13

ISSN: 1613-5326

Soziale Innovation GmbH

Deutsche Str. 10

D-44339 Dortmund

Tel.: +49.(0)231.880864.0

Fax: +49.(0)231.880864.29

<http://www.soziale-innovation.de>

Dortmund, September 2011

Inhaltsverzeichnis

1	Abbildungs- und Tabellenverzeichnis	3
2	Ausgangslage des Projekts und Ziele der Befragung	4
3	Methodisches Vorgehen	6
4	Die befragten Betriebe	9
4.1	Unternehmensgröße und Belegschaftsstruktur	9
4.2	Entscheidungen zu Weiterbildungsaktivitäten und Interviewpartner	10
4.3	Tarifvertrag zur Qualifizierung NRW	11
5	Bisherige Weiterbildungsaktivitäten der Betriebe	13
5.1	Wurden die Beschäftigten in den vergangenen Jahren weitergebildet?	13
5.2	Struktur und Anzahl der Weiterbildungsanbieter	15
5.3	Welche Beschäftigtengruppen wurden bisher weitergebildet?	17
5.4	Bewertung der bisherigen Weiterbildung durch Weiterbildungsanbieter	18
6	Einschätzung des zukünftigen Weiterbildungsbedarfs	20
6.1	Zukünftiger Weiterbildungsbedarf nach Beschäftigtengruppen	20
6.2	Themen bzw. Inhalte, zu denen zukünftig Weiterbildungsbedarf besteht	21
7	Zukünftige Zusammenarbeit mit Weiterbildungsanbietern	25
7.1	Werden Weiterbildungen durch Weiterbildungsanbieter durchgeführt?	25
7.2	Anforderungen an Weiterbildungsanbieter	26
8	Kooperation mit anderen Betrieben und gewünschte externe Unterstützung	30
8.1	Bisherige und zukünftige Kooperation mit anderen Betrieben	30
8.2	Wunsch nach externer Unterstützung beim Thema Weiterbildung	31
9	Zusammenfassung und Ausblick	33
10	Literatur	36

1 Abbildungs- und Tabellenverzeichnis

Abbildung 1:	Unternehmensgröße	9
Abbildung 2:	Interviewpartner.....	11
Abbildung 3:	Tarifvertrag Qualifizierung NRW	12
Abbildung 4:	Wurden die Beschäftigten in den vergangenen Jahren weitergebildet?.....	14
Abbildung 5:	Bisherige Weiterbildung der Beschäftigten nach Betriebsgröße	15
Abbildung 6:	Struktur der Weiterbildungsanbieter, mit denen in den letzten 5 Jahren zusammengearbeitet wurde	17
Abbildung 7:	Weiterbildung durch Weiterbildungsanbieter in den letzten 5 Jahren nach Beschäftigtengruppen	18
Abbildung 8:	Bewertung der Weiterbildung durch Weiterbildungsanbieter hinsichtlich „praktischer Verwertbarkeit“ im Betrieb“	19
Abbildung 9:	Welche Beschäftigten haben in den nächsten drei Jahren Weiterbildungsbedarf?.....	20
Abbildung 10:	Zu welchen Themen bzw. Inhalten besteht in den nächsten drei Jahren Weiterbildungsbedarf?.....	22
Abbildung 11:	Werden zukünftige Weiterbildungen durch Weiterbildungsanbieter durchgeführt?	25
Abbildung 12:	Werden an die Weiterbildungsanbieter besondere Anforderungen gestellt?	27
Abbildung 13:	Welche Anforderungen werden an die Weiterbildungsanbieter gestellt?	28
Abbildung 14:	Zukünftige Kooperation bei der Durchführung von Weiterbildungsmaßnahmen mit anderen Betrieben?	31
Abbildung 15:	Wird beim Thema Weiterbildung externe, unabhängige Unterstützung gewünscht und bei welchen Aufgaben?	31
Tab. 3.1	Ausschöpfungsquote	8
Tab. 6.1	Themen bzw. Inhalte nach Beschäftigtengruppen	23
Tab. 7.1	Anforderungen an Weiterbildungsanbieter nach Beschäftigtengruppen.....	29

2 Ausgangslage des Projekts und Ziele der Befragung

Um wettbewerbsfähig zu bleiben, müssen sich die Unternehmen immer schneller wandelnden Anforderungen stellen. Dies kann nur mit kompetenten und flexibel einsetzbaren Mitarbeiter/innen, deren Qualifikation auf dem neuesten Stand ist, geleistet werden. Oftmals konzentrieren sich die Weiterbildungsaktivitäten in den Betrieben jedoch auf (männliche) Facharbeiter, während andere Belegschaftsgruppen wie An- und Ungelernte, ältere Mitarbeiter/innen sowie (meist weibliche) Beschäftigte in Teilzeit und mit privaten Verpflichtungen nach wie vor eher weiterbildungsabstinent sind.¹ Dies ist mit Blick auf die Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen und den Erhalt bzw. die Steigerung der individuellen Beschäftigungsfähigkeit wenig zufriedenstellend.

Mit dem Tarifvertrag zur Qualifizierung (TVQ) für NRW, der auf eine Verbesserung der betrieblichen Bedingungen zur beruflichen Weiterbildung zielt, steht für die Qualifizierung sämtlicher Beschäftigtengruppen eine gute Grundlage zur Verfügung. Dennoch stößt so manches Unternehmen bei der konkreten betrieblichen Umsetzung des TVQ an seine Grenzen, was durch eine Reihe von Umsetzungshemmnissen bedingt wird. Eines davon ist die Schwierigkeit, passgenaue Angebote von externen Weiterbildungsträgern zu identifizieren.

Hier setzt das Projekt „Stärkung der Weiterbildung von Beschäftigten der Metall- und Elektroindustrie in Dortmund und Umgebung“ an, das unter der Federführung von CE-Consult/Curt Ebert GmbH & Co. KG gemeinsam mit der Soziale Innovation GmbH, dem Unternehmensverband der Metallindustrie für Dortmund und Umgebung e.V., der IG Metall, Verwaltungsstelle Dortmund, der Wirtschaftsförderung Dortmund und dem Dortmunder Weiterbildungsforum durchgeführt wird. Gefördert wird das Projekt im Rahmen der Sozialpartnerrichtlinie "weiter bilden" durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales und den Europäischen Sozialfonds.

Auf betrieblicher Ebene zielt das Projekt auf die Vorbereitung, Einleitung und Umsetzung von zusätzlichen Weiterbildungsmaßnahmen im Rahmen des TVQ NRW in Betrieben der Metall- und Elektroindustrie in Dortmund und Umgebung. Dabei steht die Stärkung der Weiterbildungsbeteiligung (und damit der Beschäftigungsfähigkeit) von un- und angelernten Beschäftigten, älteren Arbeitnehmer/innen, Teilzeitkräften und Beschäftigten mit Migrationshintergrund im Vordergrund. Für sie sollen passgenaue Qualifizierungskonzepte entwickelt und umgesetzt werden. Neben den Bildungsinhalten sollen vor allem Lehr- und Lernformen, Lernorte sowie Lernzeiten in den Blick genommen werden.

Auf regionaler Ebene zielt das Projekt auf die Entwicklung einer Lernkultur, die den Austausch und die Zusammenarbeit regionaler Akteure und teilnehmender Betriebe begünstigt

¹ Nach Angaben des Bildungsberichts 2010 des Deutschen Instituts für Internationale Pädagogische Forschung haben beispielsweise im Jahr 2007 deutschlandweit nur 33,7 % der über 50-jährigen Beschäftigten an Weiterbildungen teilgenommen, während es bei den 35- bis unter 50-Jährigen 48,5 % und bei den unter 35-Jährigen 46,8 % waren (vgl. DIPF 2010: 136ff).

und den Zugang zu Bildungsangeboten sowie die zielgruppenadäquate Umsetzung von Qualifizierung erleichtert. Über die Projektlaufzeit hinaus soll ein Netzwerk der metallverarbeitenden Unternehmen und einschlägiger Bildungsdienstleister geschaffen werden, das die quantitative und qualitative Abdeckung vorhandener Weiterbildungsbedarfe nachhaltig gewährleisten kann. Diese Vernetzung ermöglicht es sowohl Projektpartnern als auch Betrieben Synergiepotentiale zu nutzen und ihren Handlungsspielraum auszubauen.

Um mehr über die bisherigen Weiterbildungsaktivitäten und zukünftigen Bedarfe der regionalen Metall- und Elektrobetriebe zu erfahren, wurde im Rahmen des Projekts eine telefonische Befragung von Betrieben der Metall- und Elektroindustrie in Dortmund, Castrop-Rauxel und dem Kreis Unna durchgeführt.

Bei den Fragen zu den bisherigen und zukünftigen Weiterbildungsaktivitäten wurden sowohl Weiterbildungen betrachtet, die betriebsintern durchgeführt werden, als auch Weiterbildungen, die in Zusammenarbeit mit Weiterbildungsanbietern stattfinden. Ein besonderer Fokus wurde auf die Weiterbildungsbeteiligung von An- und Ungelernten, älteren Arbeitnehmer/innen und Teilzeitkräften gelegt.

Darüber hinaus wurden die Anforderungen der Betriebe an Weiterbildungsträger untersucht und nach bisherigen und zukünftigen Kooperationen zwischen Betrieben gefragt. Aufbauend auf den Befragungsergebnissen sollen im weiteren Projektverlauf gemeinsam mit Betrieben und Weiterbildungsträgern in der Region konkrete, auf den Bedarf abgestimmte Angebote entwickelt werden. Dazu wurden die Ergebnisse der Befragung in einem ersten Schritt Anfang Juli 2011 im Dortmunder Rathaus knapp 50 Vertretern von lokalen Betrieben der Metall- und Elektroindustrie, Weiterbildungsanbietern sowie die Dortmunder Arbeitsmarktakteuren vorgestellt und gemeinsam diskutiert.

3 Methodisches Vorgehen

Die Befragung der Betriebe wurde mittels computergestützter Telefoninterviews (CATI – Computer Assisted Telephone Interview) durchgeführt. Gegenüber einer schriftlichen Befragung liegt der Vorteil von telefonischen Befragungen darin, dass mit größeren Ausschöpfungsquoten gerechnet werden kann und sie in einem kürzeren Zeitraum durchgeführt werden können (vgl. Rössel/Szydlik 2009: 8).

Ein weiterer Vorteil von computergestützten Telefoninterviews ist, dass Filter in beliebiger Komplexität programmiert werden können (vgl. Diekmann 2002: 434). Der Interviewer liest die Fragen vom PC-Bildschirm ab und gibt die Antworten direkt in das CATI-System ein. Abhängig von der eingegebenen Antwort steuert das System die nächste Frage automatisch an. In der Befragung konnten dadurch bisherige und zukünftige Weiterbildungsaktivitäten für sechs Beschäftigtengruppen differenziert erfasst werden.

Auf Basis einer Literaturrecherche wurde im Januar und Februar 2011 ein standardisierter Fragebogen entwickelt und im Kreise der Projektpartner diskutiert und abgestimmt. Der Fragebogen enthielt 41 Fragen zu bisherigen und zukünftigen Weiterbildungsaktivitäten sowie acht Fragen zur Unternehmens- und Mitarbeiterstruktur. Dabei sollten die Interviews eine Dauer von 15 bis max. 20 Minuten nicht überschreiten.

Die Adressen der Metall- und Elektrobetriebe in Dortmund, Castrop-Rauxel und dem Kreis Unna wurden von der IHK Dortmund und der IHK Münster bereitgestellt. Die Adresslisten enthielten die Adressen von 562 Betrieben, davon 314 mit Angabe einer Telefonnummer. Dopplungen wurden aus den Adresslisten herausgenommen und fehlende Telefonnummern (soweit möglich) recherchiert und ergänzt. Darüber hinaus wurden der Unternehmensverband der Metallindustrie für Dortmund und Umgebung e.V. und die IG Metall, Verwaltungsstelle Dortmund um Ergänzungen gebeten. Am Ende umfasste die Adressliste die Adressen und Telefonnummern von 488 Metall- und Elektrobetrieben in Dortmund und Umgebung.

Um die Bereitschaft zur Teilnahme zu erhöhen und die Metall- und Elektrobetriebe der Region auf das Projekt aufmerksam zu machen, wurde im März 2011 ein gemeinsames Informationsschreiben der Projektpartner an alle 488 Betriebe verschickt. Es wurde vom Unternehmensverband der Metallindustrie für Dortmund und Umgebung e.V. und der IG Metall, Verwaltungsstelle Dortmund unterzeichnet.

Mit der Durchführung der computergestützten telefonischen Befragung wurde das Dortmunder Marktforschungsinstitut CSI International beauftragt. Im Vorfeld der Befragung führte CSI International einen Pretest durch, um den Fragebogen auf grundsätzliche Verständlichkeit, sinnvolle Gliederung und eindeutige Intervieweranweisungen sowie Antwortvorgaben zu überprüfen.

Die telefonische Befragung wurde in der Zeit vom 28.03. bis 16.05.2011 durchgeführt. Die Unternehmen wurden angerufen und um eine Teilnahme an der Befragung gebeten. Dazu wurde auch noch einmal auf das Informationsschreiben verwiesen. Neben einleitenden

Erklärungen zum Ziel der Befragung und zum Auftraggeber, gab es einen Hinweis auf die Freiwilligkeit und Anonymität der Befragung. Die Interviewer baten dann darum, mit der Person verbunden zu werden, die im Betrieb für die Weiterbildung verantwortlich ist. War die Person zu diesem Zeitpunkt nicht erreichbar oder zeitlich nicht verfügbar, wurde ein Termin für einen erneuten Kontakt vereinbart.

Im Befragungszeitraum wurden alle 488 Betriebe mehrfach angerufen. Die Kontaktversuche fanden dabei an verschiedenen Tagen und zu unterschiedlichen Tageszeiten statt. Sofern kein finales Ergebnis (vollständiges Interview, Verweigerung oder Abbruch) vorlag, wurden die Betriebe bis zu zehn Mal kontaktiert.

Insgesamt wurde mit 70 Metall- und Elektrobetrieben ein gültiges Interview geführt, was einer Ausschöpfungsquote von 14,7 % entspricht. Damit konnten deutlich weniger Betriebe befragt werden als erhofft. Die Interviews dauerten zwischen 4 und 22 Minuten, mit einer durchschnittlichen Dauer von 12,2 Minuten. Diese Zeit liegt in der angestrebten Interviewdauer von maximal 15 bis 20 Minuten und entspricht damit den vorherigen Erwartungen.

Wie in Tabelle 3.1 dargestellt ist, konnte zu 236 Betrieben (48,4 %) im Befragungszeitraum kein Kontakt hergestellt werden, da der Betrieb nicht erreichbar bzw. die Leitung besetzt war, nur mittels Anrufbeantworter beantwortet wurde oder der Anschluss nicht vergeben war.

Tab. 3.1 Ausschöpfungsquote

	abs.	in %
Adressen gesamt	488	100,0 %
Kein Kontakt	236	48,4 %
Kontakt ohne Interview	182	37,2 %
Gültige Interviews	70	14,7 %

Quelle: CSI International

Zu 182 Betrieben (37,3 %) konnte zwar ein Kontakt hergestellt werden, es kam jedoch nicht zu einem gültigen Interview. Hier gaben die Betriebe an, keine Zeit bzw. kein Interesse an einer Befragung zu haben, oder generell nicht an telefonischen Befragungen teilzunehmen. 24 der 182 Betriebe gaben explizit an, keine Weiterbildungsaktivitäten durchzuführen und konnten auch auf Nachfrage der Interviewer nicht für eine Teilnahme gewonnen werden.²

Hier spiegelt sich die Problematik zurückgehender Rücklauf- bzw. Ausschöpfungsquoten bei schriftlichen und telefonischen Befragungen wider, mit der man sich sowohl in der Markt- und Meinungsforschung als auch in der Sozialforschung zunehmend konfrontiert sieht (Wiesnet 2007: 42). In Unternehmen verfügen die Ansprechpartner meist über sehr wenig Zeit und erhalten viele Anfragen bezüglich Befragungen.

² Die Interviewer wiesen die Betriebe darauf hin, dass sich die Befragung an alle Metall- und Elektrobetriebe der Region richtet, und auch die Angaben von Betrieben ohne Weiterbildungsmaßnahmen wertvolle Informationen liefern.

Daneben lassen diese Zahlen aber auch vermuten, dass das Thema Weiterbildung bei einem erheblichen Teil der Metall- und Elektrobetriebe in der Region nicht auf der Agenda steht.

Die Ausschöpfungsquote von 14,7 % führt dazu, dass bei einigen Fragestellungen und der Auswertung der Antworten nach Unternehmensgröße die Fallzahlen sehr gering sind. Um dieser Tatsache Rechnung zu tragen, werden in den folgenden Kapiteln neben den Prozentanteilen auch die absoluten Zahlen dargestellt.

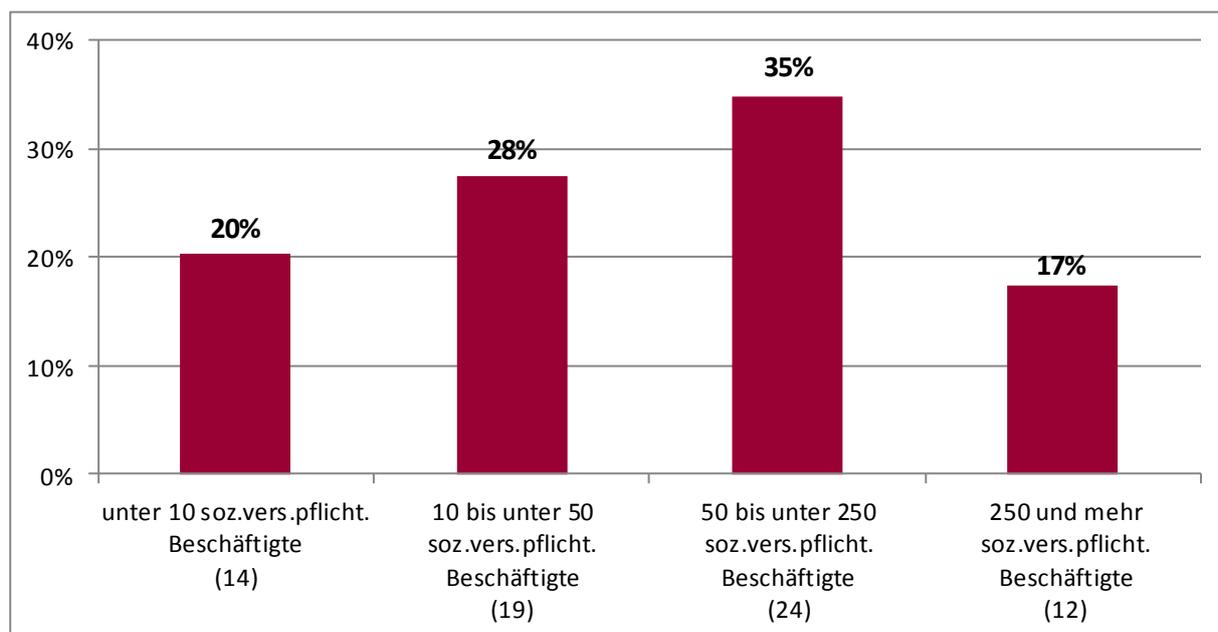
4 Die befragten Betriebe

Zu Beginn und am Ende der telefonischen Befragung wurden den Metall- und Elektrobetrieben Fragen zur Unternehmens- und Belegschaftsstruktur gestellt. Darüber hinaus wurde gefragt, ob es sich beim kontaktierten Standort um ein unabhängiges, eigenständiges Unternehmen ohne Niederlassungen, um die Zentrale/Hauptverwaltung eines Unternehmens mit Niederlassungen oder um die Niederlassung eines größeren Unternehmens handelt und wo Entscheidungen zu Weiterbildungsaktivitäten getroffen werden.

4.1 Unternehmensgröße und Belegschaftsstruktur

Zum Stichtag 31.12.2010 arbeiteten in den befragten Betrieben der Metall- und Elektrobranche in Dortmund und Umgebung zwischen einem und 5.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte. In 14 Betrieben (20 %) waren weniger als zehn Mitarbeiter beschäftigt (Abbildung 1), darunter ein Betrieb mit einem sozialversicherungspflichtig Beschäftigten, sechs Betriebe mit drei bzw. vier Mitarbeitern und sieben Betriebe mit fünf bis neun Mitarbeitern.

Abbildung 1: Unternehmensgröße



Alle Betriebe, N = 69

Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte zum Stichtag 31.12.2010 (ohne geringfügig Beschäftigte und Leiharbeiter)

In 19 Betrieben (28 %) arbeiteten zehn bis unter 50 sozialversicherungspflichtig Beschäftigte und in 24 Betrieben (35 %) waren es 50 bis unter 250 Mitarbeiter. Zwölf Betriebe (17 %) geben an, 250 und mehr Mitarbeiter beschäftigt zu haben, darunter vier Betriebe, deren Mitarbeiterzahl zwischen 258 und 451 lag, drei Betriebe mit 530 bis 600 Mitarbeitern, vier Betriebe mit 1.000 bis 1.200 Mitarbeitern und ein Betrieb mit 5.000 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten. Nach Angaben des Instituts für Mittelstandsforschung Bonn (2010) lag in Nordrhein-Westfalen 2008 der Anteil der Unternehmen mit weniger als 250 Mitarbeitern bei

99,4 %. Dementsprechend sind in der Befragung Betriebe mit 250 und mehr Mitarbeitern deutlich überrepräsentiert.³

64 Betriebe (91 %) geben an, zum Stichtag 31.12.2010 gewerblich/technische Fachkräfte beschäftigt zu haben, ebenfalls 64 Betriebe (91 %) haben kaufmännische Fachkräfte beschäftigt. An- und ungelernte Mitarbeiter arbeiten in 27 Betrieben (39 %). 65 Betriebe (93 %) beschäftigen Mitarbeiter im Alter von 50 Jahren und älter und in 24 Betrieben (34 %) arbeiten Mitarbeiter in Teilzeit.

4.2 Entscheidungen zu Weiterbildungsaktivitäten und Interviewpartner

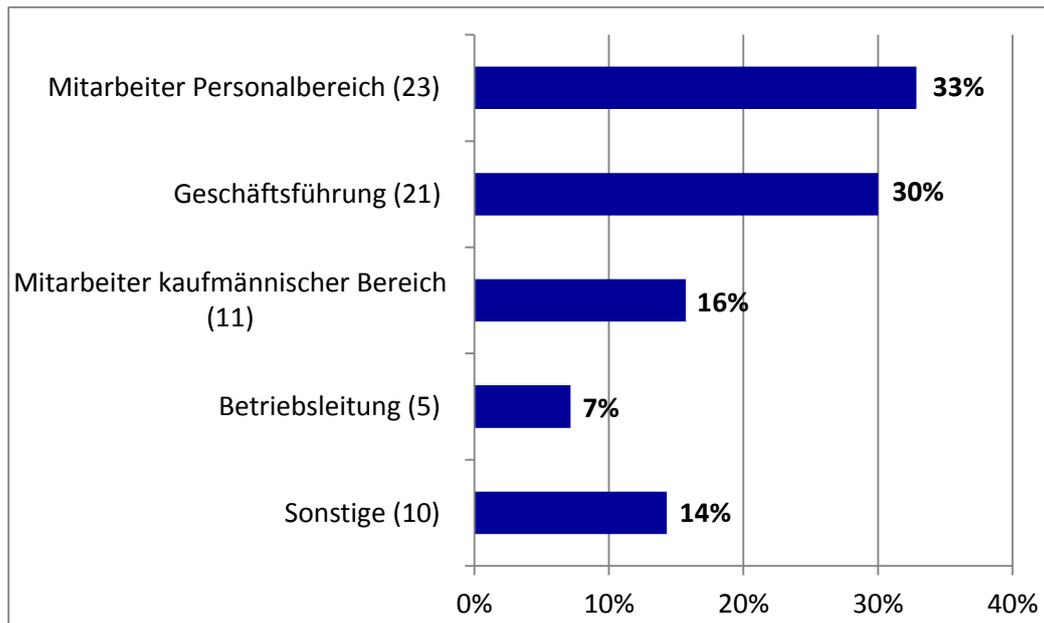
Bei den kontaktierten Standorten handelt es sich bei 46 Betrieben (66 %) um ein unabhängiges, eigenständiges Unternehmen ohne Niederlassungen, bei sieben Betrieben (10 %) um die Zentrale/Hauptverwaltung eines Unternehmens mit Niederlassungen und bei 17 Betrieben (24 %) um die Niederlassung eines größeren Unternehmens.

Die Zentrale/Hauptverwaltung sowie die Niederlassung eines größeren Unternehmens wurden gefragt, wo die verantwortlichen Entscheidungen zu den Weiterbildungsaktivitäten getroffen werden. Von den 24 Betrieben gibt die Hälfte (12 Betriebe) an, dass diese gemeinsam von der Zentrale/Hauptverwaltung und der Niederlassung getroffen werden, in sieben Betrieben (30 %) werden sie alleine in der Niederlassung entschieden, in fünf Betrieben (21 %) alleine in der Zentrale/Hauptverwaltung.

Die telefonischen Interviews wurden mit der Person geführt, die im Betrieb für die Weiterbildung verantwortlich ist (Abbildung 2). Am häufigsten (23 Betriebe, 33 %) waren dies Mitarbeiter/innen aus dem Personalbereich (Personalleiter oder Personalsachbearbeiter). In 21 Betrieben (30 %) wurden die Interviews mit der Geschäftsführung geführt, in elf Betrieben (16 %) mit Mitarbeitern im kaufmännischen Bereich (kaufmännische Leiter, Lohn- und Finanzbuchhalter etc.). In fünf Betrieben (7 %) wurden die Betriebsleiter als weiterbildungsverantwortliche Personen genannt und in zehn Betrieben (14 %) wurden die Interviews mit sonstigen Personen (Prokurist, Assistenz der Geschäftsführung, Betriebsratsvorsitzender, Mitarbeiter mit Querschnittsfunktion) geführt.

³ Den Zahlen des IfM ist die Definition der europäischen Kommission für KMU zu Grunde gelegt. Für die Einordnung als KMU sind hier neben der Mitarbeiterzahl auch der Umsatz bzw. die Bilanzsumme und die Beteiligungsverhältnisse relevant. In der vorliegenden Stichprobe wurde nur die Unternehmensgröße erfragt, daher sind die Zahlen nur bedingt vergleichbar.

Abbildung 2: Interviewpartner



Alle Betriebe, N = 70

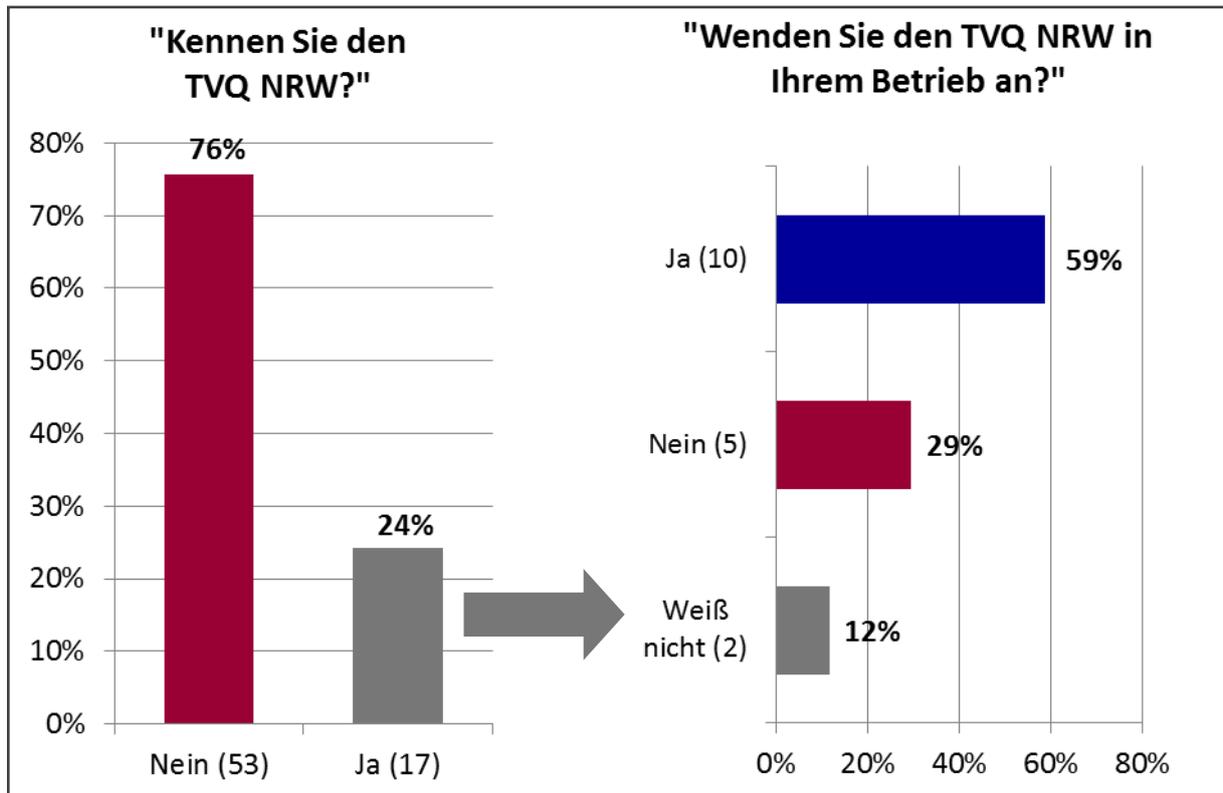
Mit zunehmender Unternehmensgröße wurden die Interviews seltener mit der Geschäftsführung und häufiger mit einem Mitarbeiter aus dem Personalbereich als Weiterbildungsverantwortlichem geführt. Dies überrascht nicht, da die Einrichtung einer Personalabteilung, an die die Verantwortung für Weiterbildungsaktivitäten von der Geschäftsführung übertragen wird, für Betriebe erst ab einer gewissen Unternehmensgröße möglich ist.

4.3 Tarifvertrag zur Qualifizierung NRW

Der Tarifvertrag zur Qualifizierung (TVQ) NRW wurde 2006 zwischen der IG Metall, Bezirk NRW und dem Verband der Metall- und Elektroindustrie Nordrhein-Westfalen abgeschlossen. Er legt unter anderem die Finanzierung, den Arbeitszeitausgleich und die betriebliche Planung der Qualifizierungen fest und stellt somit eine sinnvolle Grundlage für die betriebliche Weiterbildung sämtlicher Beschäftigtengruppen zur Verfügung.

Da das Projekt auf betrieblicher Ebene auf die Vorbereitung, Einleitung und Umsetzung von zusätzlichen Weiterbildungsmaßnahmen im Rahmen des TVQ abzielt, wurden die Metall- und Elektrobetriebe in Dortmund und Umgebung danach gefragt, ob sie den TVQ kennen und ggf. anwenden.

Abbildung 3: Tarifvertrag zur Qualifizierung NRW



Alle Betriebe, N = 70

Nur Betriebe, die den TVQ kennen, N = 17

17 Betriebe (24 %) geben an, den TVQ zu kennen, 53 Betrieben (76 %) ist er unbekannt (Abbildung 3). Mit zunehmender Unternehmensgröße steigt auch die Bekanntheit des TVQ. Von den 14 befragten Betrieben mit weniger als zehn sozialversicherungspflichtig Beschäftigten gibt kein Betrieb an, den TVQ zu kennen. Bei Betrieben mit zehn bis unter 50 Mitarbeitern kennen vier Betriebe (21 %) den TVQ, bei Betrieben mit 50 bis unter 250 Mitarbeitern sind es sieben Betriebe (29 %). Bei den Betrieben mit 250 und mehr Mitarbeitern ist der TVQ in jedem zweiten Betrieb (6 Betriebe, 50 %) bekannt.

Von den 17 Betrieben, die den TVQ kennen, wenden ihn zehn Betriebe (59 %) auch an (Abbildung 3). Zwei dieser Betriebe haben zehn bis unter 50 Mitarbeiter, jeweils vier 50 bis unter 250 bzw. 250 und mehr Mitarbeiter.

5 Bisherige Weiterbildungsaktivitäten der Betriebe

Ein erster Schwerpunkt der telefonischen Befragung lag auf den bisherigen Weiterbildungsaktivitäten der Metall- und Elektrobetriebe in Dortmund und Umgebung. Dabei wurden die folgenden Fragen beantwortet: Wurden die Beschäftigten in den vergangenen Jahren weitergebildet?⁴ Wurden diese Weiterbildungen intern oder (auch) mit Weiterbildungsanbietern durchgeführt? Mit wie vielen Weiterbildungsanbietern wurde zusammengearbeitet und wie war deren Struktur? Welche Beschäftigtengruppen haben an Weiterbildungen durch Anbieter teilgenommen? Und schließlich, wie bewerten die Betriebe diese Weiterbildungen im Hinblick auf ihre „praktische Verwertbarkeit im Betrieb“?

5.1 Wurden die Beschäftigten in den vergangenen Jahren weitergebildet?

Bei der Frage, ob die Beschäftigten in den vergangenen Jahren weitergebildet wurden, sollte insbesondere ein möglicher Einfluss der Wirtschaftskrise auf die Weiterbildungsaktivitäten untersucht werden. Daher wurden die Betriebe in mehreren Fragen dazu befragt, ob sie ihre Beschäftigten „in den fünf Jahren vor der Wirtschaftskrise“, „in der Zeit der Wirtschaftskrise“ und „nach der Wirtschaftskrise“ weitergebildet haben.⁵ Außerdem wurden Betriebe, die vor und während der Wirtschaftskrise weitergebildet hatten, gefragt, wie sich der Umfang ihrer Weiterbildungsaktivitäten in der Wirtschaftskrise verändert hat.

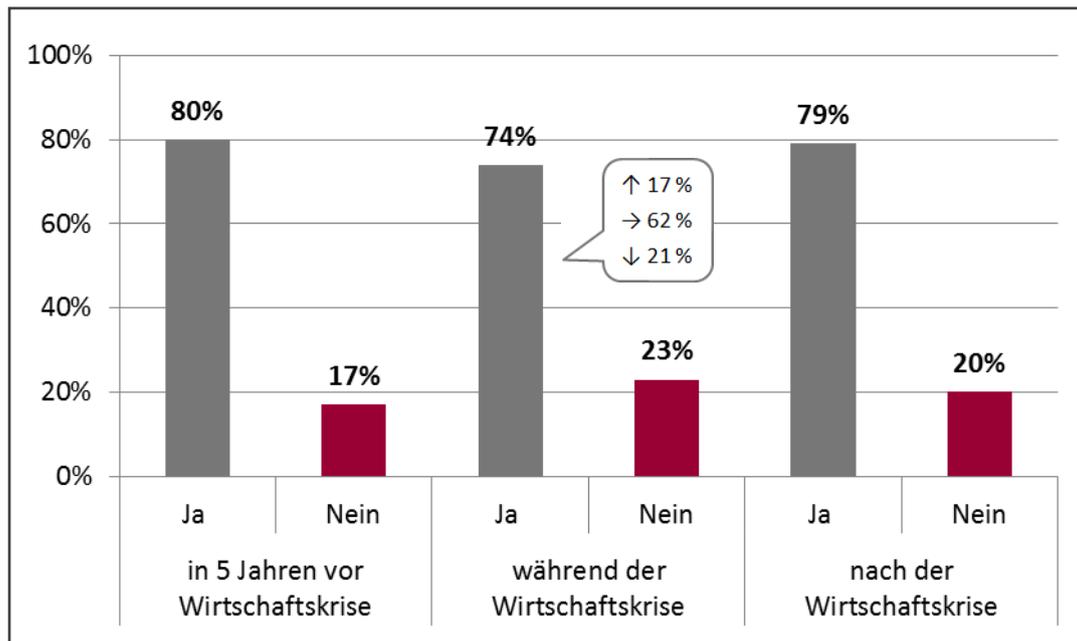
56 Betriebe (80 %) geben an, ihre Beschäftigten in den fünf Jahren vor der Wirtschaftskrise weitergebildet zu haben (Abbildung 4). Während der Wirtschaftskrise reduzierte sich dieser Anteil auf 74 %, was einem Rückgang von vier Betrieben entspricht. Für die Zeit nach der Krise geben 55 Betriebe (79 %) an, ihre Beschäftigten weitergebildet zu haben.

In der Mehrzahl der Betriebe, die sowohl vor als auch während der Wirtschaftskrise weitergebildet haben, hat sich der Umfang der Weiterbildung während der Wirtschaftskrise nicht verändert (32 Betriebe, 62 %). Elf Betriebe (21 %) geben an, dass sich der Umfang der Weiterbildung reduziert hat, neun Betriebe (17 %) haben ihre Weiterbildungsaktivitäten während der Krise sogar erhöht.

⁴ Unter „Weiterbildung“ wurden interne/externe Schulungen/Kurse/Seminare, Unterweisungen durch Vorgesetzte/Kollegen, Lernzirkel/Qualitätszirkel, Besuche von Konferenzen/Fachmessen etc. verstanden, was den interviewten Betrieben auf Nachfrage erläutert wurde.

⁵ Auf eine genauere Jahres- oder Monatsangabe zur Wirtschaftskrise wurde verzichtet, da die Krise nicht alle Betriebe zur gleichen Zeit traf.

Abbildung 4: Wurden die Beschäftigten in den vergangenen Jahren weitergebildet?*



Alle Betriebe, N = 70 (fehlende Prozent zu 100 % sind „weiß nicht“ bzw. „keine Angabe“)

* Unter „Weiterbildung“ wurden interne/externe Schulungen/Kurse/Seminare, Unterweisungen durch Vorgesetzte/Kollegen, Lernzirkel/Qualitätszirkel, Besuche von Konferenzen/Fachmessen etc. verstanden.

64 Betriebe (91 %) haben ihre Mitarbeiter mindestens zu einem der drei Zeitpunkte weitergebildet, 44 Betriebe (67 %) sogar zu allen drei Zeitpunkten. Insgesamt haben also in der übergroßen Mehrzahl der befragten Metall- und Elektrobetriebe in den vergangenen Jahren Weiterbildungen stattgefunden. Auch in der Wirtschaftskrise haben viele Betriebe ihre Weiterbildungsaktivitäten aufrechterhalten und für die Zeit nach der Krise ist bereits wieder ein Anstieg zu verzeichnen.

Trotz dieses positiven Ergebnisses muss natürlich beachtet werden, dass es sich bei den interviewten Betrieben um eine „Positivauswahl“ handelt. Es ist davon auszugehen, dass Betriebe ohne bisherige Weiterbildungsaktivitäten seltener bereit waren an der Befragung teilzunehmen, und diese Betriebe daher unterrepräsentiert sind.

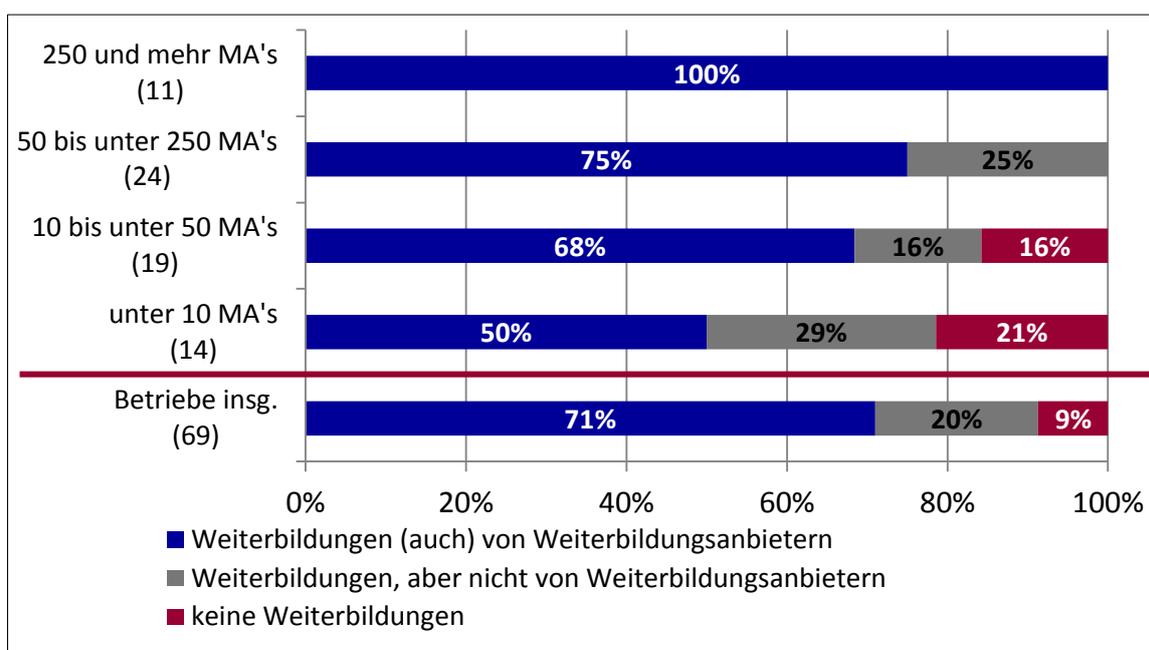
Die Betriebe wurden auch gefragt, ob die Weiterbildungen für ihre Beschäftigten in den letzten fünf Jahren von Weiterbildungsanbietern durchgeführt wurden.⁶ Wie in Abbildung 5 dargestellt ist, haben 49 Betriebe (71 %) ihre bisherigen Weiterbildungen (auch) von Weiterbildungsanbietern durchführen lassen, 14 Betriebe (20 %) haben sämtliche Weiterbildungen in den letzten fünf Jahren ohne Weiterbildungsanbieter durchgeführt. Sechs Betriebe (9 %) haben ihre Mitarbeiter in den vergangenen Jahren nicht weitergebildet.

Bei der Unterscheidung nach Betriebsgröße zeigen sich sehr deutliche Unterschiede: Nur in der Hälfte der kleinen Betriebe mit weniger als zehn sozialversicherungspflichtig Beschäftigten wurden in den vergangenen fünf Jahren Weiterbildungen (auch) von Weiterbildungsan-

⁶ Bei Nachfrage wurden als Weiterbildungsanbieter die VHS und die IHK genannt.

biestern durchgeführt (7 Betriebe). Der Anteil der Betriebe, die Weiterbildungen nur intern, ohne Weiterbildungsanbieter durchgeführt haben, ist in dieser Gruppe mit 29 % (4 Betriebe) höher als in Betrieben mit mehr Beschäftigten. Von den sechs Betrieben ohne bisherige Weiterbildungsaktivitäten entfallen drei auf die Gruppe der Betriebe mit weniger als zehn Mitarbeitern, was einem Anteil von 21 % entspricht.

Abbildung 5: Bisherige Weiterbildung der Beschäftigten nach Betriebsgröße*



Alle Betriebe, N = 69 (Betriebe insg.) bzw. 68 (nach Betriebsgröße)

* Unter „Weiterbildung“ wurden interne/externe Schulungen/Kurse/Seminare, Unterweisungen durch Vorgesetzte/Kollegen, Lernzirkel/Qualitätszirkel, Besuche von Konferenzen/Fachmessen etc. verstanden.

Die übrigen drei Betriebe ohne bisherige Weiterbildungsaktivitäten finden sich in der Gruppe der Betriebe mit zehn bis unter 50 Beschäftigten. In dieser Gruppe geben 13 Betriebe (68 %) an, ihre bisherigen Weiterbildungen (auch) über Weiterbildungsanbietern durchgeführt zu haben.

Deutlich häufiger arbeiten Betriebe mit 50 bis unter 250 bzw. mit 250 und mehr Beschäftigten mit Weiterbildungsanbietern zusammen. Bei den Betrieben mit 250 und mehr Beschäftigten geben sogar alle Betriebe an, ihre Weiterbildungen (auch) mit Weiterbildungsanbietern durchgeführt zu haben. In beiden Gruppen (50 bis unter 250 bzw. mit 250 und mehr Beschäftigte) haben sämtliche Betriebe ihre Mitarbeiter in den vergangenen Jahren weitergebildet. Insgesamt steigt also der Umfang der Weiterbildung mit der Betriebsgröße.

5.2 Struktur und Anzahl der Weiterbildungsanbieter

Für einen besseren Überblick über die bisherigen Weiterbildungsaktivitäten wurden die Betriebe auch nach der Anzahl und der Struktur der Weiterbildungsanbieter, mit denen in den vergangenen fünf Jahren zusammengearbeitet wurde, gefragt. Außerdem wurde gefragt, ob die Weiterbildungen extern (z. B. in den Räumen des Weiterbildungsanbieters) oder

als Inhouse-Schulungen (die der Weiterbildungsanbieter beim Betrieb vor Ort durchführt) stattfanden.

Am häufigsten (27 Betriebe, 55 %) fanden Weiterbildungen durch Weiterbildungsanbieter ausschließlich extern statt. In 19 Betrieben (39 %) wurden Weiterbildungen sowohl extern als auch als Inhouse-Weiterbildungen durchgeführt. Sehr selten wurden die Weiterbildungen durch Weiterbildungsanbieter nur als Inhouse-Weiterbildungen durchgeführt (3 Betriebe, 6 %).

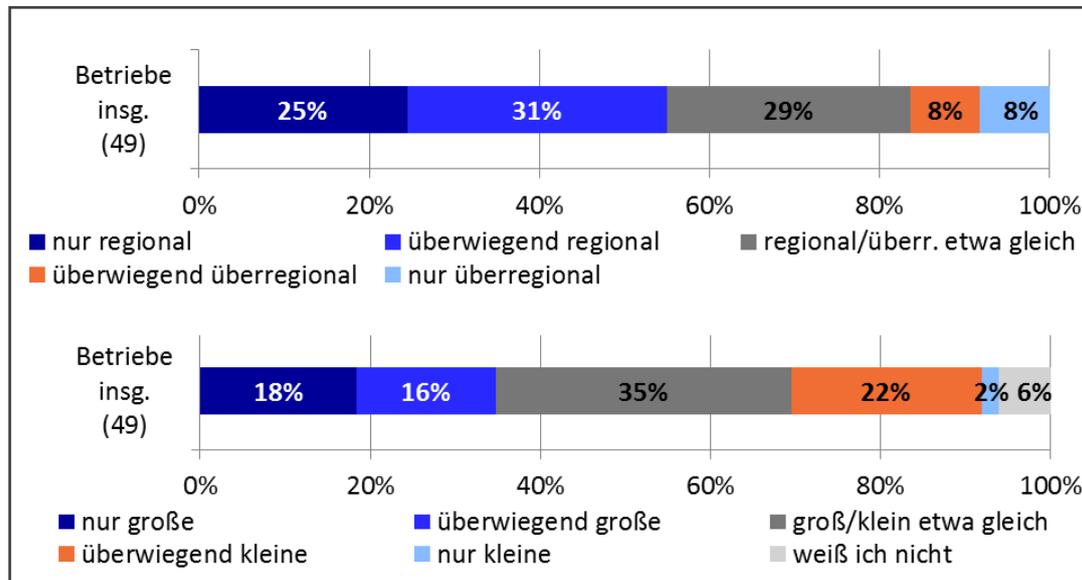
Mit der Betriebsgröße steigt auch der Anteil der Betriebe, die Weiterbildungen sowohl extern als auch als Inhouse-Weiterbildungen angeboten haben. Während dies bei Betrieben mit weniger als zehn Beschäftigten nur auf einen Betrieb (14 %) zutrifft, sind es bei Betrieben mit 250 und mehr Mitarbeitern sieben Betriebe (64 %).

Wenig überraschend steigt auch die Anzahl der Weiterbildungsanbieter, mit denen in den vergangenen fünf Jahren zusammengearbeitet wurde, mit der Größe des Betriebes deutlich an. Durchschnittlich haben die Betriebe mit 6,8 Weiterbildungsanbietern zusammengearbeitet. Bei Betrieben mit weniger als zehn Beschäftigten sind es durchschnittlich 2,0 Weiterbildungsanbieter, bei Betrieben mit 10 bis unter 50 Beschäftigten bereits 3,7 und bei Betrieben mit 50 bis unter 250 Beschäftigten 6,6. Betriebe mit 250 und mehr Beschäftigten haben in den vergangenen fünf Jahren sogar mit durchschnittlich 15,9 Weiterbildungsanbietern zusammengearbeitet.⁷

Bei der Frage, ob die Weiterbildungsanbieter regional (im selben Ort wie der Betrieb bzw. in einem Nachbarort) oder überregional angesiedelt sind, ist eine klare Tendenz zu regionalen Anbietern festzustellen (Abbildung 6). 27 Betriebe (56 %) geben an, ausschließlich bzw. überwiegend mit regionalen Anbietern zusammengearbeitet zu haben, weitere 14 Betriebe (29 %) haben etwa zu gleichen Teilen mit regionalen und überregionalen Anbietern gearbeitet. Lediglich acht Betriebe (16 %) haben ausschließlich bzw. überwiegend überregionale Anbieter in Anspruch genommen.

⁷ Sechs Betriebe geben an, die Anzahl der Weiterbildungsanbieter nicht zu kennen. Davon hat ein Betrieb 10 bis unter 50 Beschäftigte, drei Betriebe 50 bis unter 250 und zwei Betriebe 250 und mehr Beschäftigte.

Abbildung 6: Struktur der Weiterbildungsanbieter, mit denen in den letzten 5 Jahren zusammengearbeitet wurde



Nur Betriebe, die in den letzten 5 Jahren Weiterbildungen von Weiterbildungsanbietern durchgeführt haben, N = 49

Bei der Größe der Anbieter zeigt sich eine leichte Tendenz zu großen („mit breitem Angebot“) gegenüber kleinen („mit ganz bestimmtem Spezialangebot“) Weiterbildungsanbietern. 17 Betriebe (34 %) haben ausschließlich bzw. überwiegend mit großen Anbietern zusammengearbeitet, zwölf Betriebe (24 %) mit kleinen.

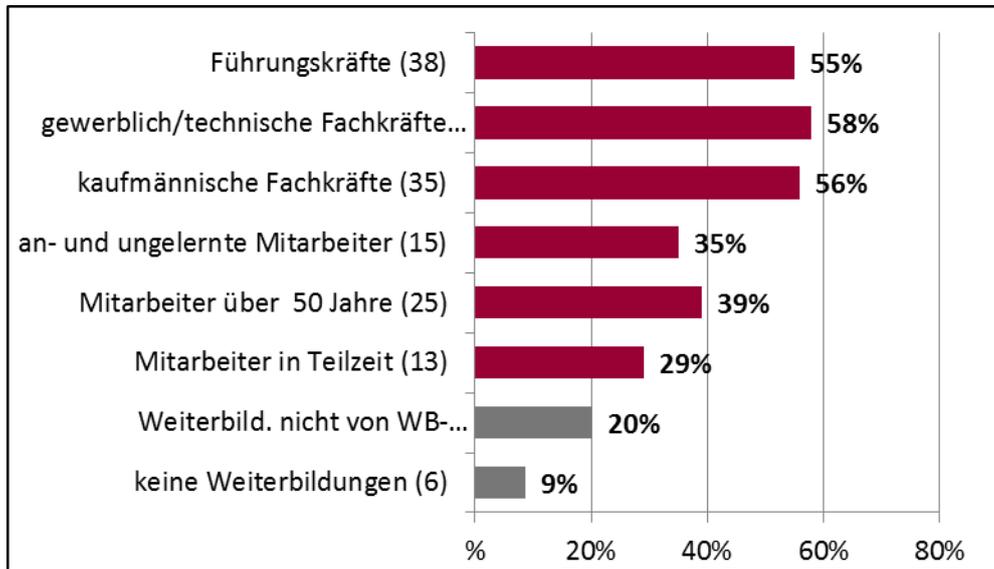
5.3 Welche Beschäftigtengruppen wurden bisher weitergebildet?

Von besonderem Interesse ist natürlich auch die Frage, für welche Beschäftigtengruppen in den vergangenen Jahren Weiterbildungen durch Weiterbildungsanbieter durchgeführt wurden. Wie in Kapitel 2 dargestellt, sind An- und Ungelernte, ältere Beschäftigte und Mitarbeiter in Teilzeit im Vergleich zu anderen Beschäftigtengruppen eher weiterbildungsabstinent. Auch in den befragten Metall- und Elektrobetrieben in Dortmund und Umgebung haben diese drei Gruppen in den vergangenen Jahren deutlich seltener an Weiterbildungsmaßnahmen durch Weiterbildungsanbieter teilgenommen, als das bei Fach- und Führungskräften der Fall war.

In Abbildung 7 wird schon auf den ersten Blick deutlich, dass Weiterbildungen durch Weiterbildungsanbieter bei Fach- und Führungskräften eine deutlich größere Rolle als bei den übrigen Beschäftigtengruppen spielen. In den befragten Betrieben haben 55 % der Führungs- und 56 bzw. 58 % der kaufmännischen bzw. gewerblich/technischen Fachkräfte in den vergangenen Jahren an mindestens einer dieser Weiterbildungen teilgenommen.⁸

⁸ Bei der Auswertung berücksichtigt wurden jeweils nur die Betriebe, die angegeben haben, dass die jeweiligen Beschäftigtengruppen in ihrem Betrieb arbeiten: Von 63 Betrieben, in denen kaufmännische Fachkräfte arbeiten, geben 35 an, dass diese Beschäftigtengruppe an mindestens einer Weiterbildung durch Weiterbildungsanbieter teilgenommen hat, was einem Anteil von 56 % entspricht.

Abbildung 7: Weiterbildung durch Weiterbildungsanbieter in den letzten 5 Jahren nach Beschäftigtengruppen



Nur Betriebe, in denen die jeweiligen Beschäftigtengruppen arbeiten (N = 70, 64, 63, 43, 64, 45)

An- und Ungelernte, Mitarbeiter über 50 Jahre und Mitarbeiter in Teilzeit wurden dagegen in der Vergangenheit unterproportional an diesen Weiterbildungen beteiligt. Von den Mitarbeitern über 50 Jahre haben 39 % an Weiterbildungen durch Weiterbildungsanbieter teilgenommen, von den an- und ungelernten Mitarbeitern 35 % und von den Mitarbeitern in Teilzeit sogar lediglich 29 %.

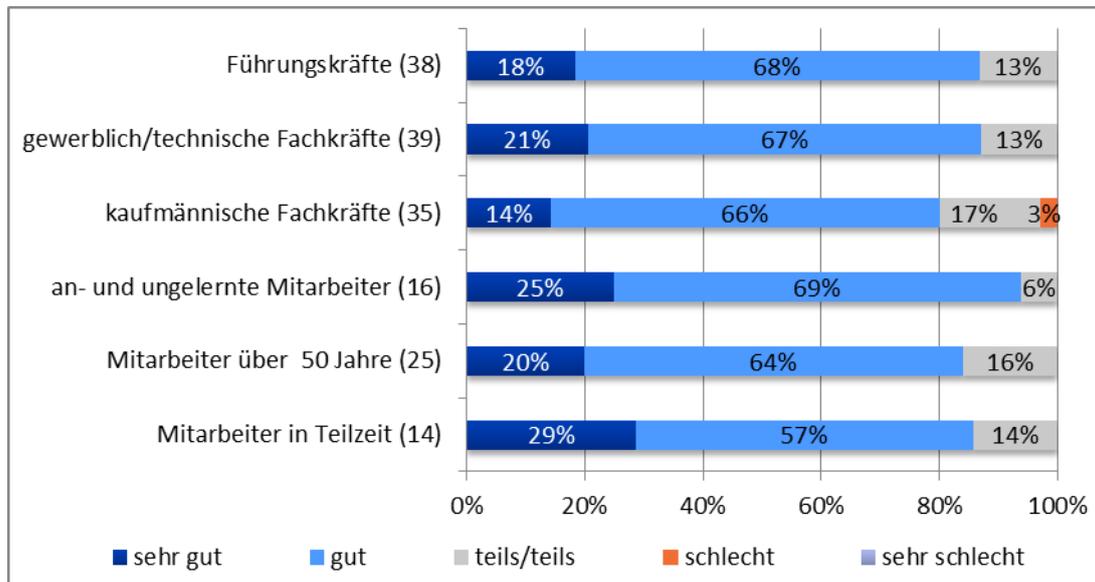
Acht Betriebe (12 %) geben an, dass nur eine der sechs aufgeführten Beschäftigtengruppen an Weiterbildungen durch Weiterbildungsanbieter teilgenommen hat. In zwei Betrieben waren es Führungskräfte, in zwei Betrieben gewerblich/technische Fachkräfte und in vier Betrieben kaufmännische Fachkräfte. In drei Betrieben (4 %) haben alle sechs Beschäftigtengruppen an Weiterbildungen teilgenommen, durchschnittlich waren es 3,4 Beschäftigtengruppen.

In zwei Betrieben (4 %) wurden bisherige Weiterbildungen ausschließlich für Führungskräfte durchgeführt, in 36 Betrieben (74 %) haben sowohl Führungskräfte als auch mindestens eine weitere Beschäftigtengruppe an Weiterbildungen teilgenommen und in elf Betrieben (22 %) wurden Weiterbildungen ausschließlich für andere Beschäftigtengruppen und nicht für Führungskräfte durchgeführt.

5.4 Bewertung der bisherigen Weiterbildung durch Weiterbildungsanbieter

Abschließend zum Fragenblock zu den bisherigen Weiterbildungsaktivitäten wurden die Betriebe gebeten anzugeben, wie sie die Weiterbildungen, an denen die Beschäftigten teilgenommen haben, im Hinblick auf ihre „praktische Verwertbarkeit im Betrieb“ bewerten. Hier zeigt sich über sämtliche Beschäftigtengruppen hinweg ein ausgesprochen positives Bild (Abbildung 8).

Abbildung 8: Bewertung der Weiterbildung durch Weiterbildungsanbieter hinsichtlich „praktischer Verwertbarkeit“ im Betrieb“



Nur Betriebe, die für die jeweiligen Beschäftigtengruppen in den letzten 5 Jahren Weiterbildungen von Weiterbildungsanbieter durchgeführt haben (N = 38, 39, 35, 16, 25, 14)

Zwischen 14 % (für kaufmännische Fachkräfte) und 29 % (für Mitarbeiter in Teilzeit) der Betriebe bewerten die praktische Verwertbarkeit der durchgeführten Weiterbildungen als sehr gut, 57 bis 69 % bewerten sie als gut.

Dementsprechend ist die regionale Weiterbildungsbranche in Bezug auf praktische Verwertbarkeit im Betrieb sehr gut aufgestellt. Da sich diese Bewertung nur auf einen von mehreren möglichen Aspekten bezieht, ist dieses Ergebnis aber nicht als „Rundum-Sorglos-Paket“ für die Weiterbildungsanbieter zu verstehen.

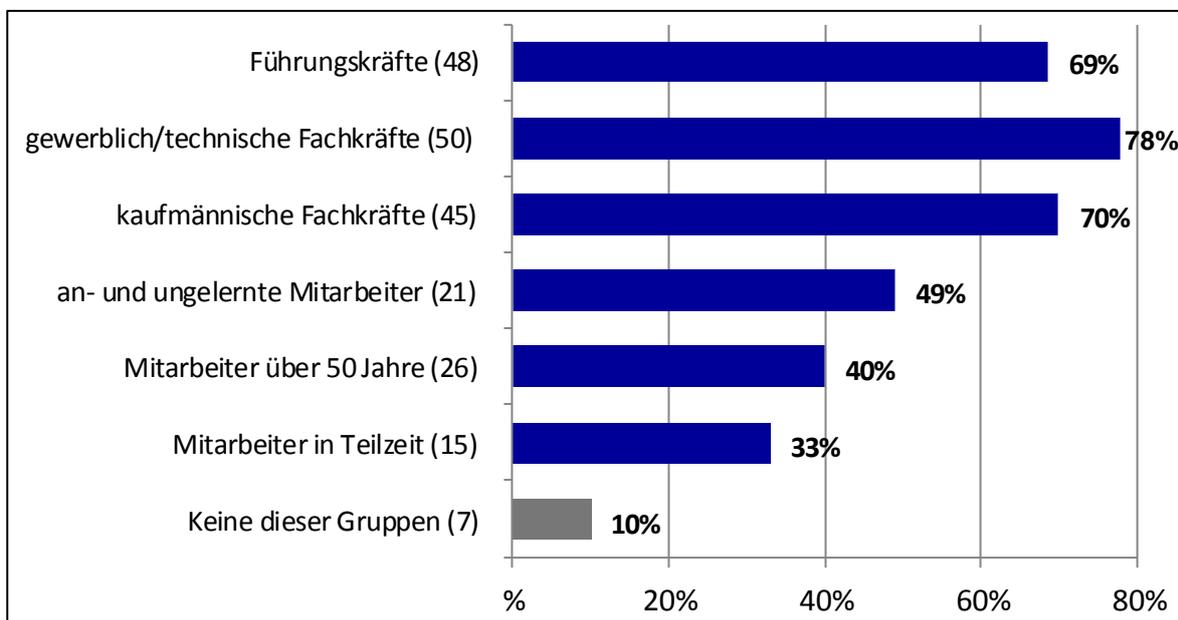
6 Einschätzung des zukünftigen Weiterbildungsbedarfs

Ein zweiter Schwerpunkt der telefonischen Befragung betraf die Einschätzung des zukünftigen Weiterbildungsbedarfs in den Metall- und Elektrobetrieben in Dortmund und Umgebung. Hier wurden die Betriebe in einem ersten Schritt befragt, für welche der sechs aufgeführten Beschäftigtengruppen sie in den nächsten drei Jahren Weiterbildungsbedarf sehen. Daran anschließend wurde für jede der genannten Beschäftigtengruppen erfragt, zu welchen Themen bzw. Inhalten Weiterbildungsbedarf gesehen wird, ob die zukünftigen Weiterbildungen durch Weiterbildungsanbieter durchgeführt werden und welche besonderen Anforderungen an die Weiterbildungsanbieter gestellt werden.

6.1 Zukünftiger Weiterbildungsbedarf nach Beschäftigtengruppen

Wie Abbildung neun zeigt, wird auch für die Zukunft ein hoher Bedarf an betrieblicher Weiterbildung artikuliert. Dies gilt insbesondere für gewerblich/technische Fachkräfte. Hier geben 50 von 64 Betrieben (78 %), in denen gewerblich/technische Fachkräfte arbeiten, an, in den nächsten drei Jahren Weiterbildungsbedarf für diese Beschäftigtengruppe zu sehen. Auch für kaufmännische Fachkräfte und Führungskräfte wird mit 70 bzw. 69 % sehr häufig ein zukünftiger Bedarf geäußert.

Abbildung 9: Welche Beschäftigten haben in den nächsten drei Jahren Weiterbildungsbedarf?



Nur Betriebe, in denen die jeweiligen Beschäftigtengruppen arbeiten (N = 70, 64, 64, 43, 65, 46, 70)

Wie schon bei den Weiterbildungsaktivitäten der vergangenen Jahre, zeigt sich auch bei der Einschätzung des zukünftigen Bedarfs, dass An- und Ungelernte, Mitarbeiter über 50 Jahre sowie Mitarbeiter in Teilzeit gegenüber Fach- und Führungskräften sehr viel seltener bei Weiterbildungen berücksichtigt werden. Mit 49 % sieht immerhin jeder zweite Betrieb, in dem an- und ungelernte Mitarbeiter arbeiten, in den nächsten drei Jahren einen Weiterbildungs-

bedarf für diese Gruppe. Bei den Mitarbeitern über 50 Jahren sind es zwei von fünf Betrieben (40 %), bei Mitarbeitern in Teilzeit nur jeder dritte Betrieb (33 %).⁹

Vergleicht man die Anteile der Beschäftigten, für die ein zukünftiger Weiterbildungsbedarf gesehen wird, mit den Anteilen der Beschäftigten, die in den vergangenen Jahren an Weiterbildungen teilgenommen haben (Abbildung 7, Kapitel 5.3), dann wird über sämtliche Beschäftigtengruppen hinweg der zukünftige Weiterbildungsbedarf höher eingeschätzt. Dabei ist jedoch zu beachten, dass sich Angaben zu den bisherigen Weiterbildungen ausschließlich auf Weiterbildungen beziehen, die durch Weiterbildungsanbieter durchgeführt wurden. Die Einschätzung des zukünftigen Bedarfs bezieht sämtliche Formen der Weiterbildung – also auch interne Weiterbildungen, die ohne Weiterbildungsanbieter durchgeführt werden – mit ein. Die Anteile der Beschäftigtengruppen sind daher nicht direkt miteinander vergleichbar.

Sieben Betriebe (10 %) sehen für keine der aufgeführten Mitarbeitergruppen in den nächsten drei Jahren einen Weiterbildungsbedarf. Von diesen sieben Betrieben haben vier ihre Mitarbeiter auch in den vergangenen Jahren nicht weitergebildet. Die anderen drei haben ihre bisherigen Weiterbildungen nur intern, also ohne Weiterbildungsanbieter durchgeführt.

Außerdem sehen zwei Betriebe, die in den vergangenen Jahren keine Weiterbildungen durchgeführt haben, einen zukünftigen Weiterbildungsbedarf für ihre Mitarbeiter. In beiden Fällen wird dieser aber nur für die Gruppe der kaufmännischen Fachkräfte angegeben.

Von den Betrieben, die einen zukünftigen Weiterbildungsbedarf für ihre Mitarbeiter nennen, sehen elf Betriebe (16 %) diesen Bedarf nur für eine der sechs aufgeführten Beschäftigtengruppen. In zwei Betrieben sind dies Führungskräfte, in vier Betrieben gewerblich/technische Fachkräfte und in fünf Betrieben kaufmännische Fachkräfte. Sieben Betriebe (10 %) nennen für alle sechs Beschäftigtengruppen einen zukünftigen Weiterbildungsbedarf, durchschnittlich sind es – wie bereits bei den bisherigen Weiterbildungen – 3,4 Beschäftigtengruppen.

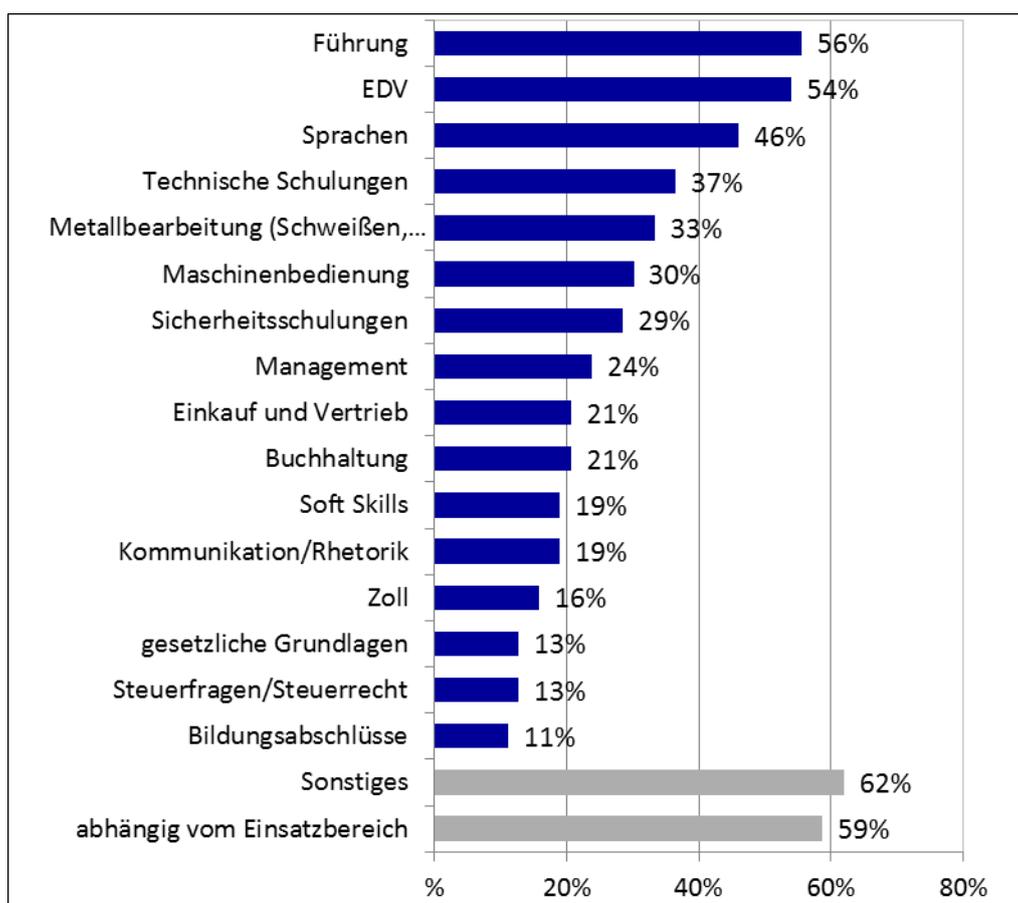
6.2 Themen bzw. Inhalte, zu denen zukünftig Weiterbildungsbedarf besteht

In einem nächsten Schritt wurden die befragten Betriebe gebeten, die wichtigsten Themen bzw. Inhalte zu nennen, zu denen für die genannten Beschäftigtengruppen ein zukünftiger Weiterbildungsbedarf gesehen wird. Dabei wurden bewusst keine Antwortvorgaben gegeben, sondern die Fragen als offene Frage formuliert und jedem Betrieb die Möglichkeit gegeben, bis zu drei Themen zu nennen. Über alle Beschäftigtengruppen hinweg wurden von den 63 Betrieben insgesamt 353 Angaben zu Themen gemacht, die zu 18 Kategorien zusammengefasst wurden. Wie Abbildung 10 zeigt, ist die Breite der genannten Themen sehr groß. Neben Themen, die sich speziell auf die Metall- und Elektrobranche beziehen, sind viele im kaufmännischen Bereich angesiedelt oder betreffen klassische Themen wie EDV und Sprachen.

⁹ An dieser Stelle ist zu beachten, dass sich die weiteren Berechnungen zum zukünftigen Weiterbildungsbedarf bei den An- und Ungelernten, den Mitarbeitern über 50 Jahren und den Mitarbeitern in Teilzeit auf sehr kleine Gruppen von 23, 26 bzw. nur 16 Betrieben beziehen. Dies macht statistische Auswertungen schwierig, weshalb an den entsprechenden Stellen darauf aufmerksam gemacht wird.

Am häufigsten werden Führung (35 Betriebe, 56 %) und EDV (34 Betriebe, 54 %) genannt. Konkret werden bei Führung Punkte wie Personalführung, Führungsmethoden, Mitarbeitergespräche, etc. genannt. Die Kategorie EDV wird leider in den meisten Fällen nur mit EDV oder PC-Kenntnissen angegeben und nur selten spezifiziert (dann SAP, Java, Excel). Auch Sprachen, die von 29 Betrieben (46 %) genannt werden, werden nur selten – und dann mit Englisch – näher angegeben.

Abbildung 10: Zu welchen Themen bzw. Inhalten besteht in den nächsten drei Jahren Weiterbildungsbedarf?



Nur Betriebe, die in den nächsten 3 Jahren Weiterbildungsbedarf ihrer Mitarbeiter sehen, N = 63,
Offene Frage: bis zu drei Nennungen möglich

Die Punkte vier bis sieben beziehen sich auf gewerblich/technische Themen. Sie werden von jeweils ungefähr einem Drittel der Betriebe genannt (18 bis 23 Betriebe, 29 bis 37 %). In der Kategorie technische Schulungen werden vor allem Steuerungstechnik, Messtechnik und technische Weiterentwicklungen genannt. Die Kategorie Metallbearbeitung umfasst vor allem Schweißen und Löten, aber auch die chemische Behandlung von Stahl. In der Kategorie Maschinenbedienung werden sowohl der übergreifende Begriff Maschinenbedienung/Maschinenführung als auch konkrete Maschinen wie CNC, Gabelstapler, Drahtzug oder Kran genannt. Sicherheitsschulungen umfassen neben den übergreifenden Begriffen Arbeitssicherheit und Arbeitsschutz auch Unfallverhütung, Lagerschutz und Einsatz in Gefahrenbereichen.

39 Betriebe (62 %) nennen darüber hinaus Themen bzw. Inhalte, die lediglich der Kategorie Sonstiges zugeordnet werden konnten. Hier werden Punkte wie interne Warenkunde, Lager/Logistik, Qualitätssicherung, aber auch „alle Defizite werden abgebaut“ genannt. 37 Betriebe (59 %) geben an, dass die Themen bzw. Inhalte, zu denen zukünftiger Weiterbildungsbedarf besteht, vom Einsatzbereich der Mitarbeiter abhängig sind. Dies betrifft insbesondere die Gruppe der über 50-jährigen Mitarbeiter, aber auch Mitarbeiter in Teilzeit und An- und Ungelernte.

Auch bei den übrigen Kategorien zeigen sich – wenig überraschend – deutliche Unterschiede zwischen den sechs Beschäftigtengruppen. Aufgrund der teilweise sehr geringen Fallzahlen wird an dieser Stelle aber auf die Angabe von Anteilswerten verzichtet und in Tabelle 6.1 nur die absoluten Zahlen der Nennungen angegeben.

Tab. 6.1 Themen bzw. Inhalte nach Beschäftigtengruppen

	Führungs- kräfte	gew./tech. Fachkräfte	kaufm. Fachkräfte	An- und Ungelernte	Mitarbeiter über 50 Jahre	Mitarbeiter in Teilzeit
Führung	33	1	1			
Kommunikation/Rhetorik	9	1	1	1		
Soft Skills	4		7		1	
Management	15					
Sprachen	4	5	17	1	2	
EDV	2	5	19		6	2
Buchhaltung	2		11			
Einkauf und Vertrieb	2		9			2
Zoll	1	1	8			
gesetzliche Grundlagen	3		5			
Sicherheitsschulungen	3	8		6	1	
Metallbearbeitung	2	15		2	1	1
Technische Schulungen	5	14		1	3	
Steuerfragen/Steuerrecht			7			1
Maschinenbedienung		14		4	1	
Bildungsabschlüsse		2	1	3	1	
abh. vom Einsatzbereich		3	1	7	16	10
Sonstiges	8	13	7	8	1	2
gesamt Betriebe	46	50	45	23	25	16
gesamt Nennungen	93	82	94	33	33	18

Nur Betriebe, die für jeweilige Mitarbeitergruppe in den nächsten 3 Jahren Weiterbildungsbedarf sehen, N = 46, 50, 45, 23, 25, 16
Offene Frage, bis zu drei Nennungen möglich, Angaben in absoluten Zahlen

Die Themen Führung und Management zählen eindeutig zu den entscheidenden Themen für Führungskräfte. In den anderen Beschäftigtengruppen spielen sie keine bzw. kaum eine Rolle. Kommunikation/Rhetorik wird ebenfalls in den meisten Fällen als Thema für Führungskräfte gesehen. Aber auch viele andere Themen werden (zumindest von einzelnen

Betrieben) als Punkte, bei denen bei Führungskräften Weiterbildungsbedarf besteht, genannt. Beispielsweise Sprachen, EDV, Sicherheitsschulungen und technische Schulungen.

Für gewerblich/technische Fachkräfte werden Metallbearbeitung, technische Schulungen und Maschinenbedienung sowie Sicherheitsschulungen am häufigsten genannt, bei kaufmännischen Fachkräften sind es neben EDV und Sprachen auch Buchhaltung, Einkauf und Vertrieb, Zoll etc.

Die Themen für An- und Ungelernte ähneln denen für gewerblich/technische Fachkräfte. Hier wird allerdings bereits die Abhängigkeit vom Einsatzbereich häufiger als die übrigen Kategorien genannt. Gleiches gilt ebenfalls verstärkt für Mitarbeiter über 50 Jahre und Mitarbeiter in Teilzeit. Bei Mitarbeitern über 50 Jahren spielt das Thema EDV häufig eine Rolle.

7 Zukünftige Zusammenarbeit mit Weiterbildungsanbietern

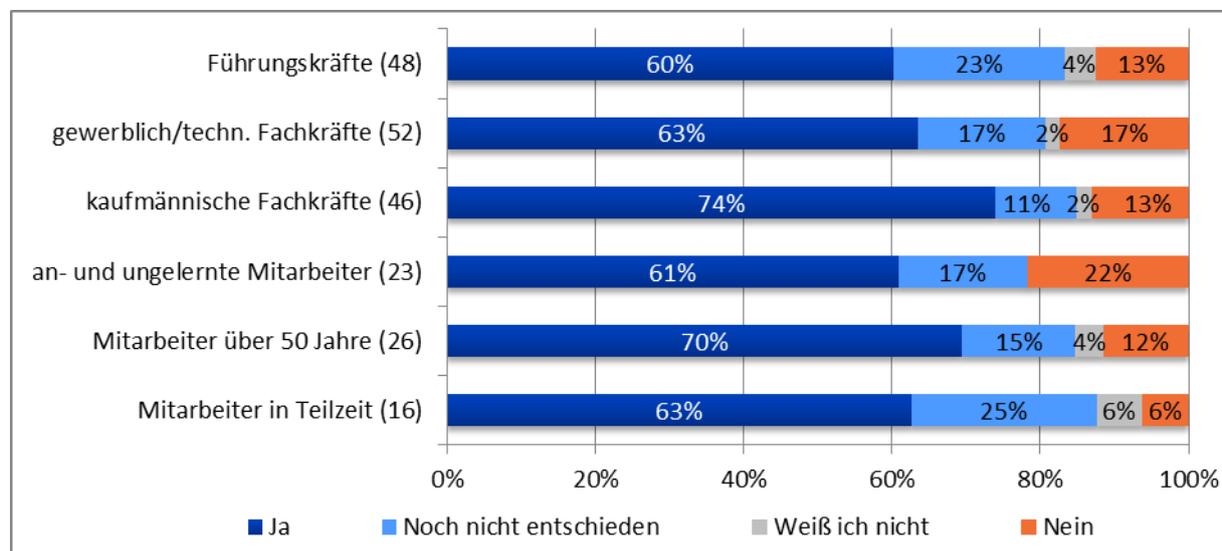
Mit Blick auf den zukünftigen Weiterbildungsbedarf ist für uns neben den Inhalten vor allem die Frage nach der geplanten Zusammenarbeit mit Weiterbildungsanbietern von Interesse. Die Metall- und Elektrobetriebe wurden daher gefragt, ob sie Weiterbildungen für Beschäftigengruppen, für die ein zukünftiger Weiterbildungsbedarf gesehen wird, durch Weiterbildungsanbieter durchführen lassen und welche besonderen Anforderungen sie an die Weiterbildungsanbieter stellen.

7.1 Werden Weiterbildungen durch Weiterbildungsanbieter durchgeführt?

Wie Abbildung 11 zeigt, besteht über alle Mitarbeitergruppen hinweg bei den Betrieben ein großes Interesse an der zukünftigen Zusammenarbeit mit Weiterbildungsanbietern. Zwischen 60 % (29 Betriebe, bei Führungskräften) und 74 % (34 Betriebe, bei kaufmännischen Fachkräften) haben bereits entschieden, Weiterbildungen, die in den kommenden Jahren geplant sind, durch Weiterbildungsanbieter durchführen zu lassen.

Daneben gibt es einen relativ großen Anteil an Betrieben, die zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht entschieden haben, ob die geplanten Weiterbildungen durch Weiterbildungsanbieter durchgeführt werden sollen. Dieser liegt zwischen 11 % bei kaufmännischen Fachkräften (5 Betriebe) und 25 % bei Mitarbeitern in Teilzeit (4 Betriebe).

Abbildung 11: Werden zukünftige Weiterbildungen durch Weiterbildungsanbieter durchgeführt?



Nur Betriebe, die für jeweilige Mitarbeitergruppe in den nächsten 3 Jahren Weiterbildungsbedarf sehen (N = 48, 52, 46, 23, 26, 16)

Relativ unterschiedlich sind die Anteile der Betriebe, die aktuell nicht planen, Weiterbildungen in den kommenden Jahren durch Weiterbildungsanbieter durchführen zu lassen. Sie liegen zwischen 6 % bei Mitarbeitern in Teilzeit (1 Betrieb) und 22 % bei an- und ungelerten Mitarbeitern (5 Betriebe). Einzelne Interviewpartner geben an, nicht zu wissen, ob eine Zusammenarbeit mit Weiterbildungsanbietern geplant ist.

Insgesamt kann keine eindeutige Tendenz zwischen den Beschäftigtengruppen festgestellt werden. Eine solche Analyse ist aufgrund der geringen Fallzahlen bei An- und Ungelernten, Mitarbeitern über 50 Jahren und Mitarbeitern in Teilzeit allerdings auch schwierig.

Was bedeuten diese Ergebnisse für die Weiterbildungsanbieter? Ein großer Teil der Betriebe hat sich bereits für die Zusammenarbeit mit einem Weiterbildungsanbieter entschieden. Bei diesen Betrieben stellt sich nur noch die Frage, welcher Anbieter gewählt wird. Für die Weiterbildungsanbieter bedeutet dies einen Verdrängungswettbewerb. Bei Betrieben, die noch unentschieden sind oder sich zum aktuellen Zeitpunkt nicht vorstellen können, Weiterbildungen durch Weiterbildungsanbieter durchführen zu lassen, besteht dagegen das Potenzial für zusätzlichen Umsatz. Hier ist aber eine gezielte Ansprache der Betriebe nötig.

7.2 Anforderungen an Weiterbildungsanbieter

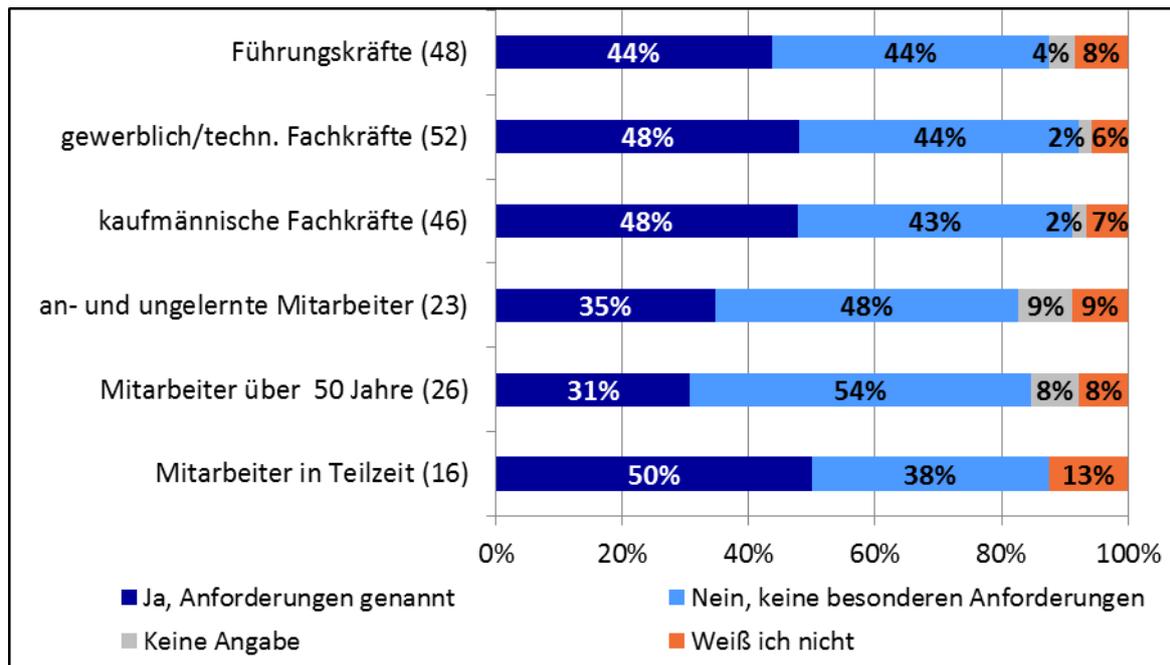
Unabhängig davon, ob die Entscheidung für einen oder mehrere bestimmte Anbieter für zukünftige Weiterbildungen bereits feststeht oder nicht: Stellen die Betriebe besondere qualitative oder inhaltliche Anforderungen an die Weiterbildungsanbieter?

Da für die Betriebe, die keine besonderen Anforderungen stellen, Ansprüche als Auswahlkriterium für einen Weiterbildungsanbieter wegfallen, wird – so unsere These – voraussichtlich der Preis ausschlaggebend für die Entscheidung sein.

Wie in Abbildung 12 dargestellt, nennen zwischen 31 % (8 Betriebe, bei Mitarbeitern über 50 Jahre) und 50 % (8 Betriebe, bei Mitarbeitern in Teilzeit) besondere Anforderungen. Die Anteile der Betriebe, die keine besonderen Anforderungen an die Anbieter stellen, sind vergleichbar hoch. Sie liegen zwischen 38 % (6 Betriebe, bei Mitarbeitern in Teilzeit) und 54 % (14 Betriebe, bei Mitarbeitern über 50 Jahre).

Am häufigsten werden besondere Anforderungen für Mitarbeiter in Teilzeit genannt, am seltensten für An- und Ungelernte sowie Mitarbeiter über 50 Jahre. Aufgrund der geringen Fallzahlen bei diesen Beschäftigtengruppen sollten diese Ergebnisse aber nicht überinterpretiert werden.

Abbildung 12: Werden an die Weiterbildungsanbieter besondere Anforderungen gestellt?



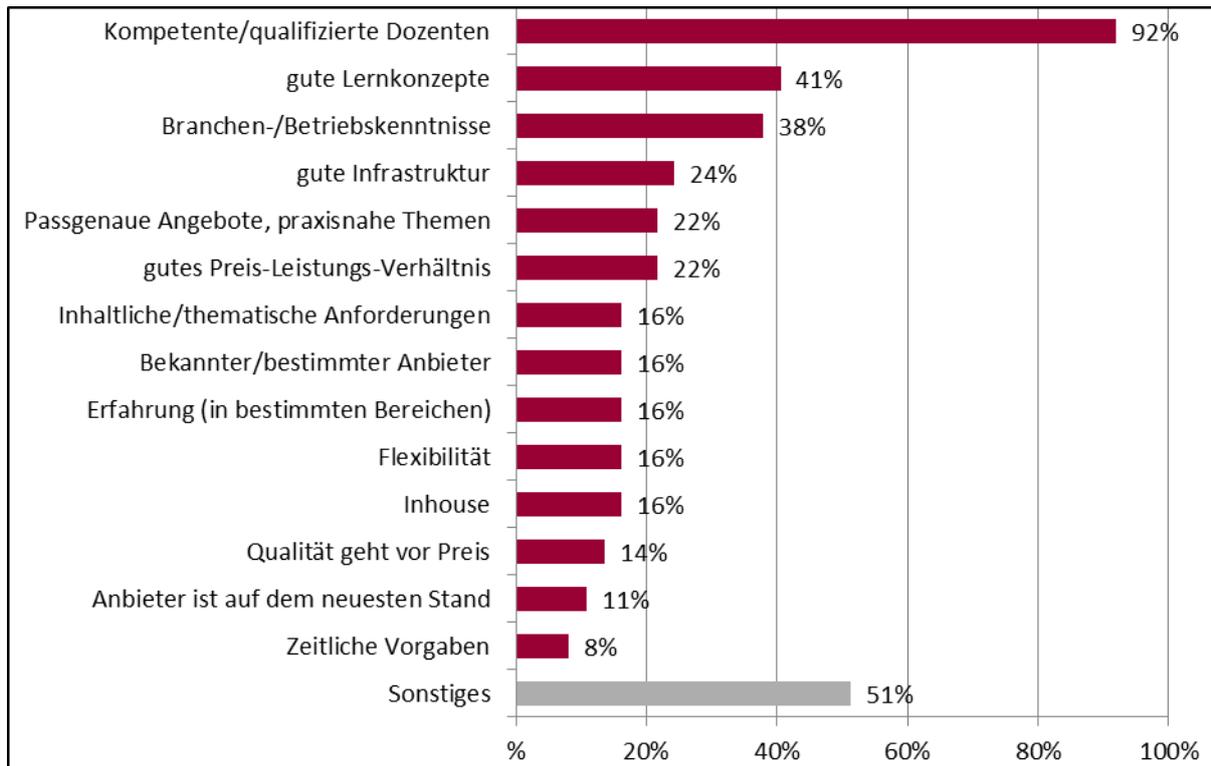
Nur Betriebe, die für jeweilige Mitarbeitergruppe in den nächsten 3 Jahren Weiterbildungsbedarf sehen (N = 48, 52, 46, 23, 26, 16)

Wie bei den Themen bzw. Inhalten für zukünftige Weiterbildungen wurden auch an dieser Stelle in der Befragung bewusst keine Antwortvorgaben gegeben, sondern die Fragen offen formuliert. Dadurch hatte jeder Betrieb die Möglichkeit, bis zu drei Anforderungen je Beschäftigtengruppe zu nennen. Über alle Beschäftigtengruppen hinweg wurden von 37 Betrieben insgesamt 149 Anforderungen genannt, die zu 15 Kategorien zusammengefasst wurden (Abbildung 13).

Ganz klar an erster Stelle der Anforderungen, die an die Weiterbildungsanbieter gestellt werden, stehen kompetente/qualifizierte Dozenten. Sie werden von 34 von 37 Betrieben (92 %) genannt. Ebenfalls häufiger als die übrigen Punkte werden gute Lernkonzepte (15 Betriebe, 41 %) und Branchen-/Betriebskenntnisse (14 Betriebe, 38 %) angegeben. In der Kategorie gute Lernkonzepte werden gute Lernstoffvermittlung, richtige Trainingsmethoden, kleine Gruppen oder das Feedback in der Gruppe genannt. Bei Branchen-/Betriebskenntnissen werden der Bezug zur Industrie, betriebsbezogenes Arbeiten, das Kennen interner Abläufe aber auch Erfahrungen im Bereich Anlagenbau aufgeführt.

Zwei Kategorien beziehen sich auf den Preis der Weiterbildung: An sechster Stelle steht der Wunsch nach einem guten Preis-Leistungs-Verhältnis (8 Betriebe, 22 %) und fünf Betriebe (14 %) geben an, dass Qualität vor Preis gehe.

Abbildung 13: Welche Anforderungen werden an die Weiterbildungsanbieter gestellt?



Nur Betriebe, die besondere Anforderungen an die Weiterbildungsanbieter stellen (N = 37), Offene Frage: bis zu drei Nennungen möglich

Wie Tabelle 7.1 zeigt, stehen kompetente/qualifizierte Dozenten bei zukünftigen Weiterbildungen für Fach- und Führungskräfte an erster Stelle der genannten Anforderungen. Auch bei An- und Ungelernten, Mitarbeitern über 50 Jahren und Teilzeitmitarbeitern werden kompetente/qualifizierte Dozenten genannt, wobei bei diesen Beschäftigtengruppen die sehr geringen Fallzahlen zu beachten sind. Eventuelle Unterschiede zwischen den Beschäftigtengruppen in den Anforderungen an Weiterbildungsanbieter können aufgrund der insgesamt sehr geringen Fallzahlen leider nicht analysiert werden.

Tab. 7.1 Anforderungen an Weiterbildungsanbieter nach Beschäftigtengruppen

	Führungs- kräfte	gew./tech. Fachkräfte	kaufm. Fachkräfte	An- und Ungelernte	Mitarbeiter über 50 Jahre	Mitarbeiter in Teilzeit
gutes Preis-Leistungs- Verhältnis	1	2	4		1	
Inhouse	2	2	1	1		
Kompetente/qualifizierte Dozenten	8	10	9	1	3	3
Flexibilität	1	1	3	1		
gute Lernkonzepte	2	4	6	1	1	1
Passgenaue Angebote, praxisnahe Themen	3	2	2		1	
Branchen- /Betriebskenntnisse	4	2	2	2	2	2
Erfahrung (in bestimmten Bereichen)	2	1	1		1	1
gute Infrastruktur	1	2	1	2	2	1
Zeitliche Vorgaben	1			2		
Inhaltliche/thematische Anforderungen	1	1	4			
Qualität geht vor Preis	1	1	1		1	1
Bekannter/bestimmter Anbieter		2	1	1	1	1
Anbieter ist auf dem neuesten Stand		2	1			1
Sonstiges	6	8	2	1	1	1
gesamt Betriebe	21	25	22	8	8	8
gesamt Nennungen	33	40	38	12	14	12

Nur Betriebe, die besondere Anforderungen an die Weiterbildungsanbieter stellen, N = 21, 25, 22, 8, 8, 8; Offene Frage, bis zu drei Nennungen möglich, Angaben in absoluten Zahlen

8 Kooperation mit anderen Betrieben und gewünschte externe Unterstützung

Ein letzter Schwerpunkt der Befragung betrifft bisherige und zukünftige Kooperationen, die die Metall- und Elektrobetriebe in Dortmund und Umgebung bei der Umsetzung von Weiterbildungen mit anderen Betrieben eingegangen sind bzw. eingehen würden. Außerdem wurde den Betrieben die Frage gestellt, ob sie gerne „externe, unabhängige Unterstützung beim Thema Weiterbildung“ hätten.

8.1 Bisherige und zukünftige Kooperation mit anderen Betrieben

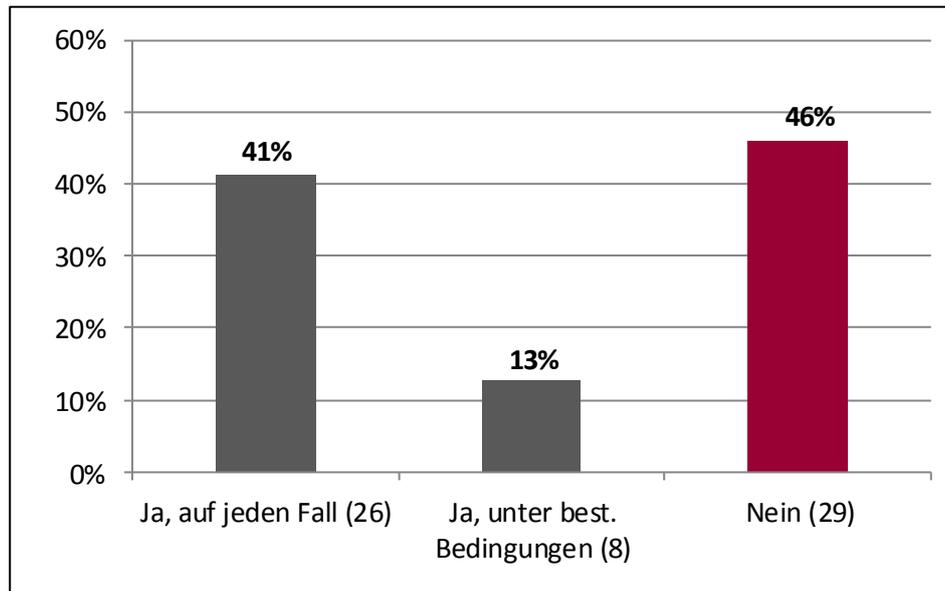
Die Frage nach bisherigen Kooperationen mit anderen Betrieben bei der Umsetzung von Weiterbildungen wurde im Zusammenhang mit den Fragen nach den Weiterbildungsaktivitäten der vergangenen Jahre gestellt. Sie wurde dementsprechend nur von Betrieben beantwortet, die in den vergangenen Jahren Weiterbildungen von Weiterbildungsanbietern durchgeführt haben (49 Betriebe).

In den vergangenen fünf Jahren wurden Kooperationen mit anderen Betrieben nur sehr selten umgesetzt. Lediglich 4 Betriebe (8 %) haben damit bereits Erfahrung. In dieser Gruppe sind alle vier Unternehmensgrößen (unter zehn Beschäftigte bis 250 und mehr Beschäftigte) jeweils einmal vertreten.

Als Gründe für die Kooperation geben drei Betriebe an, dass dadurch die geforderte Gruppengröße der Schulung erreicht werden konnte, ein Betrieb nennt zusätzlich dazu die Aufteilung der Weiterbildungskosten. Der vierte Betrieb gibt an, dass beide Seiten von der Kooperation profitieren konnten, ohne jedoch genauere Angaben dazu zu machen.

Am Ende des Fragenblocks zum zukünftigen Weiterbildungsbedarf wurden die Betriebe gefragt, ob sie in Zukunft bei der Durchführung von Weiterbildungsmaßnahmen mit Betrieben kooperieren würden, die ihre Mitarbeiter ebenfalls weiterbilden wollen. Von der Frage ausgeschlossen waren die Betriebe, die für keine der sechs aufgeführten Beschäftigtengruppen einen zukünftigen Weiterbildungsbedarf sahen (7 Betriebe).

Abbildung 14: Zukünftige Kooperation bei der Durchführung von Weiterbildungsmaßnahmen mit anderen Betrieben?



Nur Betriebe, die in den nächsten 3 Jahren Weiterbildungsbedarf ihrer Mitarbeiter sehen, N = 63

26 Betriebe (41 %) geben an, bei zukünftigen Weiterbildungen auf jeden Fall mit anderen Betrieben kooperieren zu wollen (Abbildung 14). Weitere acht Betriebe (13 %) können es sich unter bestimmten Bedingungen (wenn die anderen Betriebe im näheren Umkreis sind oder dadurch ein finanzieller Vorteil entsteht) vorstellen. 29 Betriebe (46 %) können sich aktuell keine zukünftige Kooperation mit anderen Betrieben vorstellen.

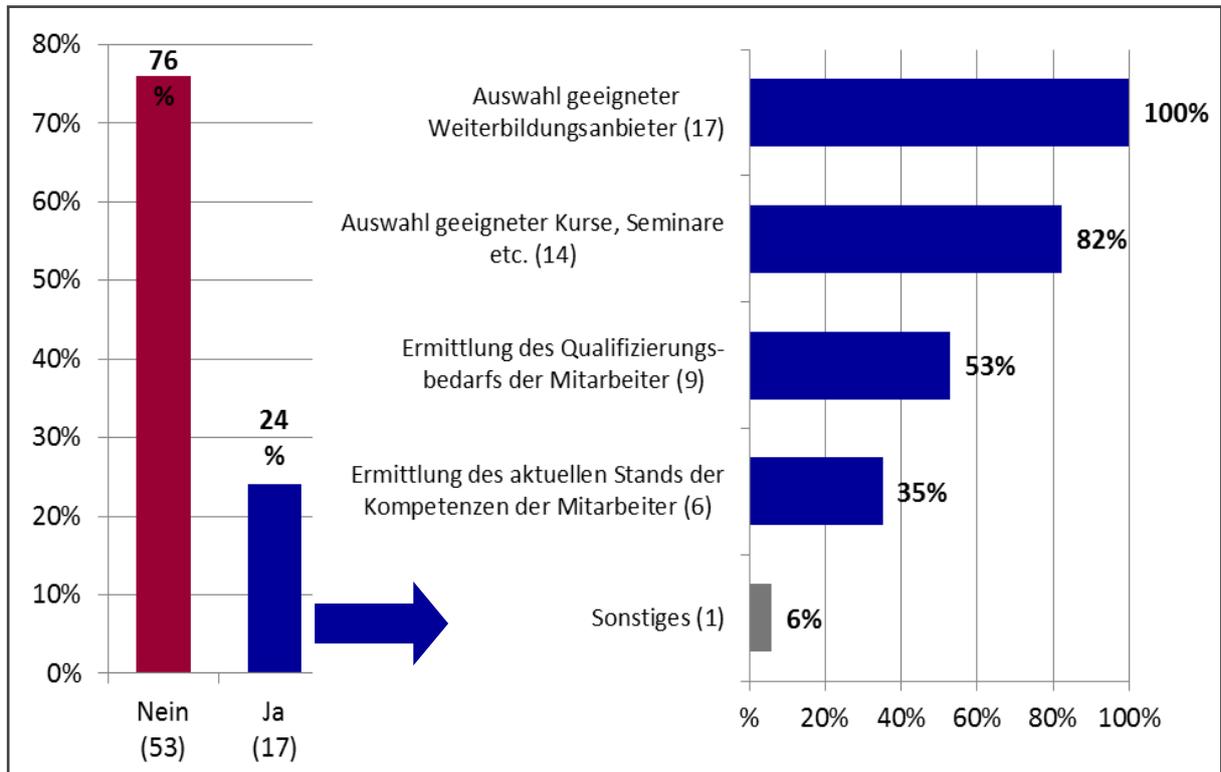
Von den vier Betrieben, die bereits Erfahrung in der Kooperation mit anderen Betrieben haben, geben alle an, auch zukünftig auf jeden Fall mit anderen Betrieben zu kooperieren.

8.2 Wunsch nach externer Unterstützung beim Thema Weiterbildung

Am Ende der Befragung wurden die Betriebe gefragt, ob sie gerne „externe, unabhängige Unterstützung beim Thema Weiterbildung“ hätten. Jeder vierte Betrieb (17 Betriebe, 24 %) äußert diesen Wunsch (Abbildung 15). Interessant ist, dass unter diesen 17 Betrieben auch einer der sieben Betriebe ist, der für keine der sechs genannten Beschäftigtengruppen in den nächsten Jahren einen Weiterbildungsbedarf sieht. Dieser Betrieb (mit 56 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten) hat seine Mitarbeiter in der Vergangenheit sowohl vor, während, als auch nach der Wirtschaftskrise weitergebildet, dabei allerdings nicht mit Weiterbildungsanbietern zusammengearbeitet, sondern Weiterbildungen für seine Beschäftigten intern durchgeführt.

Die 17 Betriebe, die den Wunsch nach externer, unabhängiger Unterstützung äußern, wurden gebeten, aus einer Liste von vier Punkten diejenigen Aufgaben zu nennen, bei denen sie gerne unterstützt werden würden.

Abbildung 15: Wird beim Thema Weiterbildung externe, unabhängige Unterstützung gewünscht und bei welchen Aufgaben?



Alle Betriebe, N = 70, nur Betriebe, die gerne Unterstützung beim Thema Weiterbildung hätten, N = 17, Mehrfachantworten möglich

Als relativ unproblematisch sehen die Betriebe die Ermittlung des aktuellen Stands der Kompetenzen ihrer Mitarbeiter. Lediglich 6 Betriebe (35 %) wünschen sich hier Unterstützung. Die Ermittlung des zukünftigen Qualifizierungsbedarfs der Mitarbeiter ist für gut die Hälfte der Betriebe (9 Betriebe, 53 %) eine Aufgabe, bei der sie gerne Unterstützung hätten.

Deutlich mehr Betriebe wünschen sich Unterstützung bei den Schritten, die an die Ermittlung aktueller Kompetenzen und zukünftiger Bedarfe anschließen und nicht mehr den Betrieb alleine betreffen, sondern auch die Weiterbildungsanbieter einbeziehen. 14 der 17 Betriebe (82 %) hätten gerne Unterstützung bei der Auswahl geeigneter Kurse, Seminare etc. und alle 17 Betriebe geben an, Unterstützung bei der Auswahl geeigneter Weiterbildungsanbieter gebrauchen zu können. Unter Sonstiges werden außerdem von einem Betrieb „Informationen zu laufenden regionalen Fortbildungen, freien Plätzen etc.“ genannt.

Auch der beschriebene Betrieb, der seine Mitarbeiter in der Vergangenheit ohne die Zusammenarbeit mit Weiterbildungsanbietern weitergebildet hat, nennt die Auswahl geeigneter Kurse sowie geeigneter Anbieter als Aufgaben, bei denen er gerne externe Unterstützung hätte. Darüber hinaus sind unter den 17 Betrieben zwei weitere, die bisherige Weiterbildungen ohne Weiterbildungsanbieter durchgeführt haben, und sich bei allen vier Aufgaben Unterstützung wünschen, und ein Betrieb ohne bisherige Weiterbildungsaktivitäten, der bei der Auswahl geeigneter Kurse sowie geeigneter Anbieter unterstützt werden möchte.

9 Zusammenfassung und Ausblick

70 Betriebe der Metall- und Elektroindustrie in Dortmund, Castrop-Rauxel und dem Kreis Unna haben im Frühjahr 2011 an unserer telefonischen Befragung teilgenommen und uns einen Einblick in ihre bisherigen Weiterbildungsaktivitäten, zukünftige Weiterbildungsbedarfe und Anforderungen an Weiterbildungsanbieter gegeben.

Mit Blick auf die Weiterbildungsaktivitäten der Betriebe in den vergangenen Jahren konnte festgestellt werden, dass die große Mehrzahl der befragten Betriebe ihre Mitarbeiter weitergebildet hat. Auch während der Wirtschaftskrise haben viele Betriebe ihre Weiterbildungsaktivitäten aufrechterhalten, so dass es in dieser Zeit zwar zu einem leichten Rückgang, nicht aber zu einem Einbruch kam.

Die Weiterbildungen wurden in den vergangenen fünf Jahren in der Regel (auch) von Weiterbildungsanbietern durchgeführt. Darüber hinaus hat jeder fünfte Betrieb seine Mitarbeiter intern, ohne die Zusammenarbeit mit einem Anbieter weitergebildet, jeder elfte Betrieb hat keine Weiterbildungen für seine Mitarbeiter durchgeführt. Mit zunehmender Unternehmensgröße steigt der Anteil der Betriebe, die Weiterbildungen für ihre Mitarbeiter (auch) von Weiterbildungsanbietern durchführen lassen. Betriebe, die in den vergangenen Jahren keine Weiterbildungen durchgeführt haben, finden sich in den Unternehmen mit 50 bis unter 250 sowie mit 250 und mehr sozialversicherungspflichtig Beschäftigten nicht.

An- und Ungelernte, Mitarbeiter über 50 Jahre und Mitarbeiter in Teilzeit haben in den befragten Metall- und Elektrobetrieben in den vergangenen Jahren deutlich seltener an Weiterbildungsmaßnahmen durch Weiterbildungsanbieter teilgenommen als Führungskräfte, gewerblich/technische und kaufmännische Fachkräfte.

Durchschnittlich haben die Betriebe mit 6,8 Weiterbildungsanbietern zusammengearbeitet, wobei die Anzahl der Anbieter - wenig überraschend - mit der Größe des Betriebes stark ansteigt. Dabei waren die Weiterbildungsanbieter deutlich häufiger regional als überregional angesiedelt und eher große („mit breitem Angebot“) als kleine („mit ganz bestimmtem Spezialangebot“) Anbieter.

Im Hinblick auf die „praktische Verwertbarkeit im Betrieb“ werden die Weiterbildungen durch Weiterbildungsanbieter für alle Beschäftigtengruppen ausgesprochen positiv bewertet. Da sich diese Bewertung nur auf einen von mehreren möglichen Aspekten bezieht, ist dieses Ergebnis aber nicht als ein „Rundum-Sorglos-Paket“ für die Weiterbildungsanbieter zu verstehen.

Auch für die Zukunft äußern die befragten Betriebe einen hohen Bedarf an betrieblicher Weiterbildung. Dies gilt insbesondere für gewerblich/technische Fachkräfte, aber auch für Führungskräfte und kaufmännische Fachkräfte. Für An- und Ungelernte, Mitarbeiter über 50 Jahre sowie Mitarbeiter in Teilzeit sehen die Betriebe in den kommenden drei Jahren ebenfalls Weiterbildungsbedarf. Wie schon bei den Weiterbildungsaktivitäten der vergangenen Jahre werden diese Beschäftigtengruppen aber gegenüber Fach- und Führungskräften

deutlich seltener bei Weiterbildungen berücksichtigt. Jeder zehnte Betrieb sieht für keine der sechs Beschäftigtengruppen in den kommenden Jahren einen Weiterbildungsbedarf, in gut der Hälfte dieser Betriebe wurden die Mitarbeiter auch in den vergangenen Jahren nicht weitergebildet.

Die Bandbreite der genannten Themen bzw. Inhalte, zu denen zukünftiger Weiterbildungsbedarf besteht, ist sehr groß. Neben Themen wie technische Schulungen, Metallbearbeitung, Maschinenbedienung und Sicherheitsschulungen, die sich speziell auf die Metall- und Elektrobranche beziehen, sind viele im kaufmännischen Bereich angesiedelt oder betreffen klassische Themen wie EDV und Sprachen. Diese werden nach dem Thema Führung am zweit- bzw. dritthäufigsten genannt.

Für sämtliche Mitarbeitergruppen besteht bei den befragten Betrieben ein großes Interesse an einer zukünftigen Zusammenarbeit mit Weiterbildungsanbietern. Die Mehrzahl der Betriebe hat bereits entschieden, Weiterbildungen, die in den kommenden Jahren geplant sind, durch Weiterbildungsanbieter durchführen zu lassen. Für Weiterbildungsanbieter bedeutet diese Situation einen Verdrängungswettbewerb, da sich bei diesen Betrieben nur noch die Frage stellt, welcher Anbieter gewählt wird. Daneben gibt es aber auch einen nicht geringen Anteil an Betrieben, die zum jetzigen Zeitpunkt noch unentschieden sind oder nicht planen, Weiterbildungen mit Weiterbildungsanbietern durchzuführen. Für Weiterbildungsanbieter besteht bei diesen Betrieben das Potenzial für zusätzlichen Umsatz, wobei hierzu eine gezielte Ansprache der Betriebe nötig ist.

Besondere qualitative oder inhaltliche Anforderungen an die Weiterbildungsträger stellen – je nachdem, für welche Beschäftigtengruppe zukünftige Weiterbildungen durchgeführt werden sollen – zwischen einem Drittel und der Hälfte der befragten Betriebe. Die Anteile der Betriebe, die keine besonderen Anforderungen an die Anbieter stellen, sind vergleichbar hoch. Konkret nennen die Betriebe als Anforderungen an erster Stelle kompetente/qualifizierte Dozenten, aber auch gute Lernkonzepte und Branchen-/Betriebskenntnisse werden häufig angegeben.

Kooperationen zwischen Betrieben, die ihre Mitarbeiter von Weiterbildungsanbietern weiterbilden lassen, waren in den vergangenen fünf Jahren die Ausnahme und wurden eingegangen, um geforderte Gruppengrößen zu erreichen oder Kosten zu teilen. Für die Zukunft kann sich gut die Hälfte der befragten Betriebe vorstellen, mit anderen Betrieben zu kooperieren. Externe, unabhängige Unterstützung beim Thema Weiterbildung wird von jedem vierten Betrieb gewünscht. Dabei ist es weniger die Ermittlung aktueller Kompetenzen und zukünftiger Qualifizierungsbedarfe der eigenen Mitarbeiter, sondern vor allem die Auswahl geeigneter Kurse und Seminare sowie die Auswahl geeigneter Weiterbildungsanbieter, bei der die befragten Betriebe gerne unterstützt werden würden.

Insgesamt zeigen die Ergebnisse, dass die befragten Metall- und Elektrobetriebe in der Region sowohl in der Vergangenheit als auch in den kommenden Jahren breite Weiterbildungsaktivitäten für ihre Beschäftigten durchführen. Dennoch gibt ein Teil der Betriebe an, bisher und/oder zukünftig Mitarbeiter nicht weiterzubilden und einige Betriebe gaben am

Telefon explizit an, keine Weiterbildungen durchzuführen und dementsprechend kein Interesse an der Befragung zu haben. Darüber hinaus wurde auch für die Betriebe in der Region gezeigt, dass An- und Ungelernte, Mitarbeiter über 50 Jahre sowie Mitarbeiter in Teilzeit gegenüber Fach- und Führungskräften sehr viel seltener bei Weiterbildungen berücksichtigt werden. Beides verdeutlicht, dass unser Projekt und sein Fokus auf die genannten Beschäftigtengruppen an der richtigen Stelle ansetzen.

Das Interesse vieler Metall- und Elektrobetriebe an einer zukünftigen Kooperation mit anderen Betrieben und der Wunsch nach Unterstützung bei der Auswahl geeigneter Kurse und Seminare sowie der Auswahl geeigneter Weiterbildungsanbieter zeigen Ansatzpunkte, an denen das Projekt konkrete Verbesserungen ermöglichen kann. Der Vernetzung von Betrieben und Weiterbildungsanbietern – sowohl untereinander als auch miteinander – kommt dabei eine zentrale Rolle zu.

Ein erster Schritt in diese Richtung wurde Anfang Juli 2011 im Dortmunder Rathaus bereits getätigt. Knapp 50 Vertreter von lokalen Betrieben der Metall- und Elektroindustrie, Weiterbildungsanbietern sowie von Dortmunder Arbeitsmarktakteuren haben auf Basis der Befragungsergebnisse gemeinsam über bisherige Umsetzungshemmnisse und weiteren Handlungsbedarf diskutiert.

In einem nächsten Schritt werden Workshops mit Bildungsträgern und Unternehmen stattfinden, in denen Formen und Inhalte einer engeren Kooperation entwickelt werden sollen. Parallel hierzu werden aus konkreten Anlässen der Betriebsberatung im Projekt Entwicklungskooperationen gestiftet. Ziel ist es, langfristig stabile Kooperationsformen und Strukturen zwischen den Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie sowie den in dieser Branche aktiven Weiterbildungseinrichtungen zu etablieren. Das Dortmunder Weiterbildungsforum e.V. (dwf) könnte hierfür ein geeigneter Koordinator und Impulsgeber sein.

10 Literatur

Deutsches Institut für Internationale Pädagogische Forschung (2010): Bildung in Deutschland 2010. Online unter: http://www.bildungsbericht.de/daten2010/g_web2010.pdf.

Diekmann, Andreas (2002): Empirische Sozialforschung. Grundlagen, Methoden, Anwendungen. Reinbek.

Institut für Mittelstandsforschung Bonn (2010): KMU-Anteile 2008 in Nordrhein-Westfalen nach KMU-Definition der EU. Online unter: <http://www.ifm-bonn.org/index.php?id=963>.

Rössel, Jörg/Szydlik, Marc (2009): Empirische Sozialforschung I: Befragungsformen und Fragetypen. Online unter: http://www.suz.uzh.ch/roessel/Lehre/lehrver_anstaltungen/sozialforschung/08-formentypen.pdf.

Wiesnet, Sebastian (2007): Das Stichprobenproblem in der empirischen Sozialforschung. Eine Forschungshistorische und Forschungssoziologische Studie. Bamberg.

In der Reihe Sinnovation „Neues aus Beratung und Forschung“ sind bisher erschienen:

Band 1: Teilzeit á la Carte - Ein Konzept zur Optimierung der Teilzeitarbeit in der Bundesversicherungsanstalt für Angestellte (BfA).

Cordula Sczesny, Anna Stefaniak (2004)

Band 2: Personalentwicklung gewerblich-technischer Beschäftigter in mittelständischen Unternehmen - systematisch, generationsübergreifend, qualifikationsgerecht.

Ulrike Schierholt, Cordula Sczesny, Uwe Jürgenhake (2004)

Band 3: Qualifizierung im Betrieb durch Wissenstransfers im Tandem.

Gunda Ben Dejemia, Uwe Jürgenhake, Ulrike Schierholt, Cordula Sczesny, Sascha Wingen (2005)

Band 4: Neue Berufschancen durch bedarfsgerechte, branchenbezogene Qualifizierung - Das Konzept "Job Integration".

Hans Batteux, Christian Förster, Uwe Jürgenhake, Bettina Schneider (2005)

Band 5: Moderne Entgeltgestaltung in einem kleinen Medienunternehmen - Partizipative Entwicklung eines Entlohnungssystems in Anlehnung an ERA NRW.

Wingen, Sascha (2006)

Band 6: Kompetenzentwicklung für angelernte, ältere Mitarbeiter.

Cordula Sczesny, Robert Bienert, Dietmar Halbeisen, Uwe Jürgenhake (2006)

Band 7: Teilzeitarbeit im Dienstleistungsbereich - Chancen für Unternehmen und Beschäftigte sowie betriebliche Gestaltungsansätze aus Einzelhandel, Gesundheitswesen, Hotel- und Gaststättengewerbe.

Cordula Sczesny, Sascha Wingen, Thomas Langhoff, Daniela Marino (2006)

Band 8: Gesundheitsförderndes Führen.

Fürth, Kristina (2007)

Band 9: Machbarkeitsstudie: Zeitarbeit - Neue Herausforderungen für den Arbeitsschutz.

Cordula Sczesny, Gerda Jasper, Sophie Schmidt, Silke Bode, Judith Horn (2008)

Band 10: Ausbildungspotenziale von Zeitarbeitsunternehmen.

Cordula Sczesny, André Schubert, Sophie Schmidt, Annegret Rohwedder, Elke Neumann (2008)

Band 11: Qualifizierung in der Metall- und Elektroindustrie der Dortmunder Nordstadt.

Andreas Bach, Uwe Jürgenhake (Hrsg.) (2009)

Band 12: Machbarkeitsstudie: Arbeitszeitberatung - Entwicklung eines Praxismodells am Beispiel ausgesuchter Branchen.

Cordula Sczesny, Sophie Schmidt, Julia Mahler, Ulrike Hellert, Julia Stratmann, Cornelia Jansen (2009)

Band 13: Stärkung der Weiterbildung von Beschäftigten der Metall- und Elektroindustrie in Dortmund und Umgebung. Ergebnisse einer telefonischen Befragung von Metall- und Elektrobetrieben in Dortmund, Castrop-Rauxel und dem Kreis Unna.
Stefanie Klein, Manuel Geist (2011)