

# Qualifizierungsbedarfe aus Unternehmenssicht - Trends aus Niedersachsen

Dr. Uwe Kröcher, geschäftsführender Gesellschafter der regio gmbh



EUROPÄISCHE UNION  
Europäischer Sozialfonds

Workshop

Betriebliche Weiterbildung. Handlungsfeld für Interessenvertretungen!

Aber wie?

Oldenburg, 12. Oktober 2011

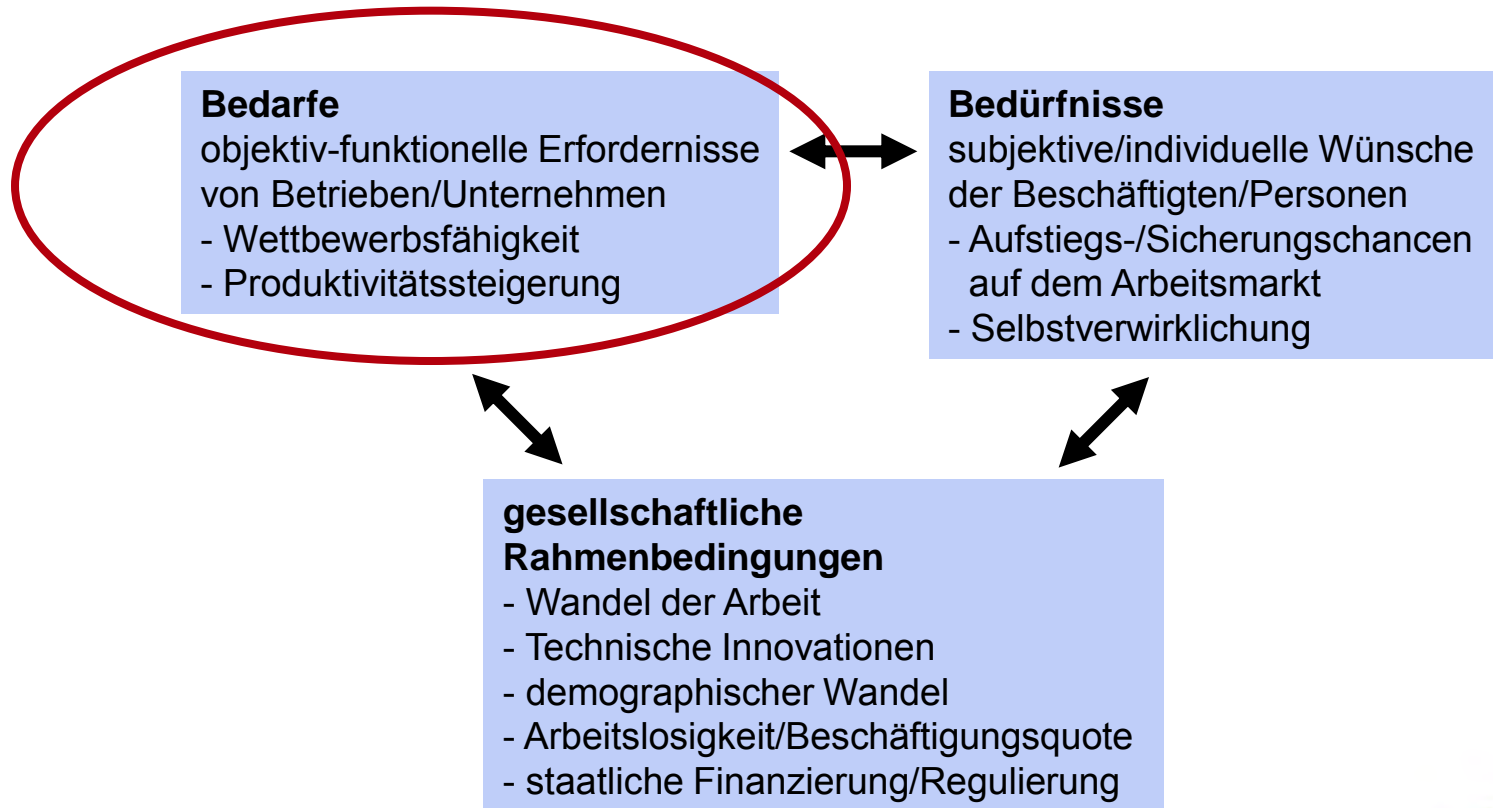
# Inhalt der Präsentation

## Gliederung

1. Bedarfsermittlung von Qualifikationen - Grundlagen
2. Entwicklung der allgemeinen Qualifizierungsbedarfe
3. Dimensionen von Qualifizierung und Weiterbildung
4. Weiterbildungsbedarfe versus Weiterbildungsrealität
5. Hindernisse und Gründe für die Kluft zwischen Weiterbildungsbedarf und -realität
6. Alternative Strategien zur Gestaltung von Weiterbildung
7. Zusammenfassung

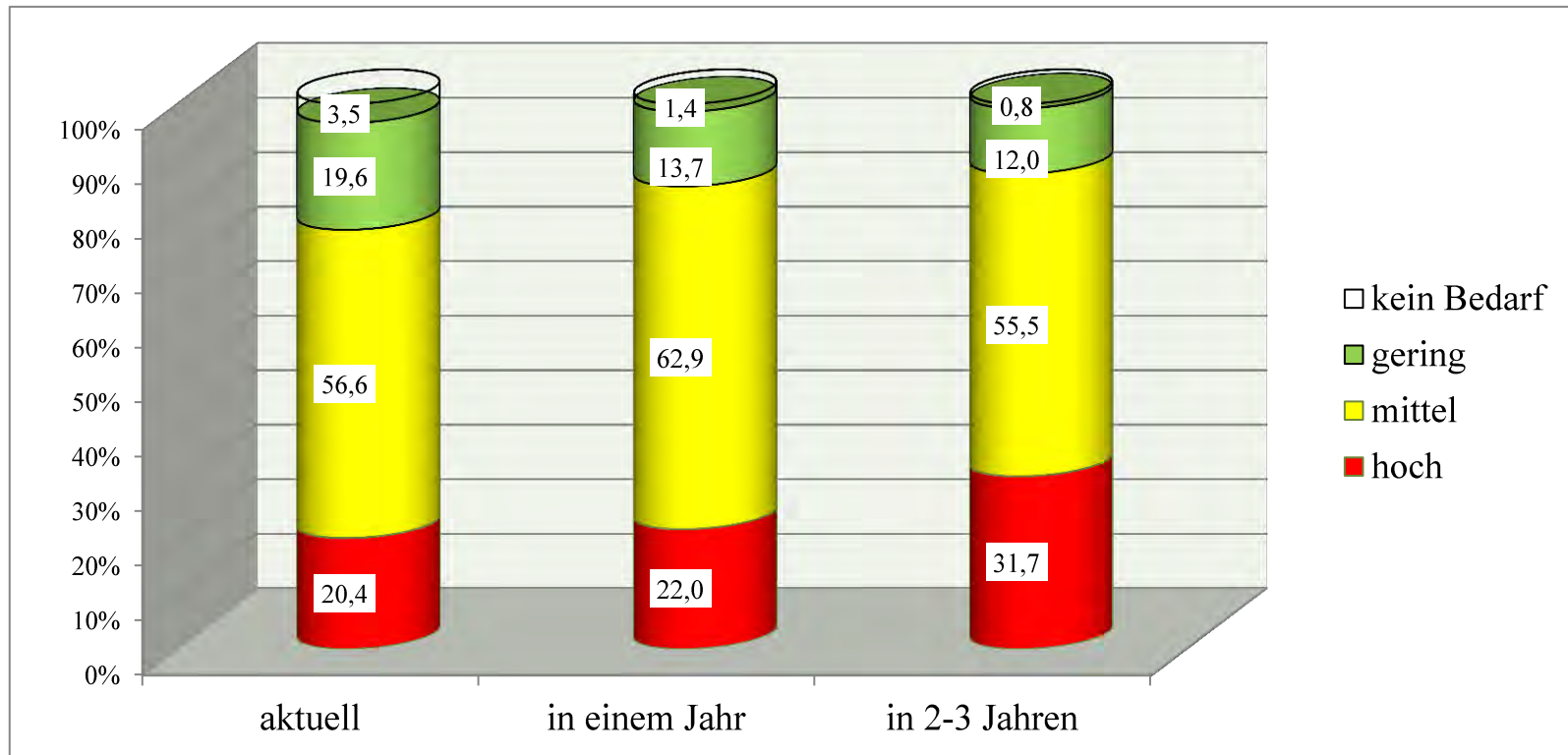
# 1. Bedarfsermittlung von Qualifikationen

## System von Einflüssen auf die zukünftigen Qualifikationen



## 2. Entwicklung der Qualifizierungsbedarfe

### Qualifizierungsbedarf der Betriebe 2011



## 3. Dimensionen von Qualifizierung

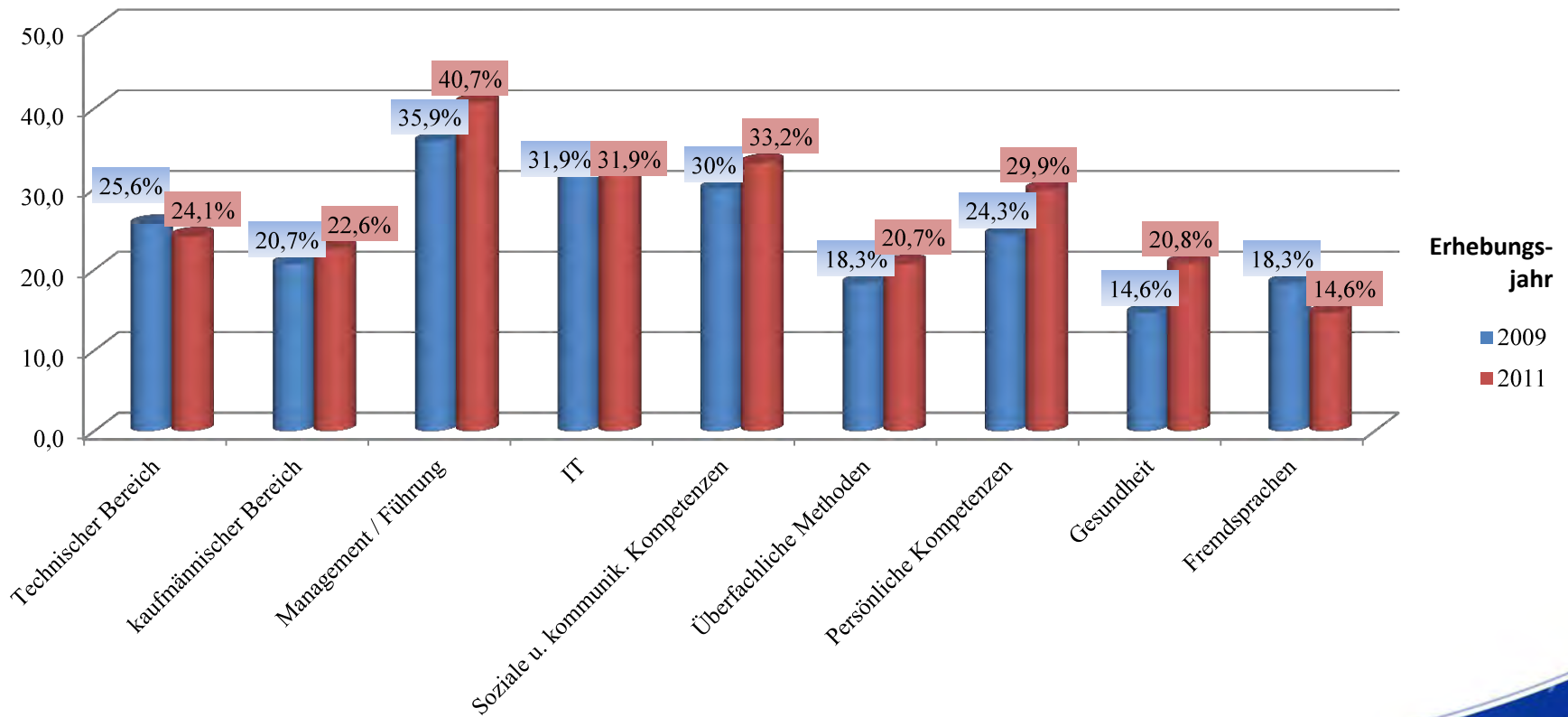
Mindestens vier Dimensionen von Qualifizierung und Weiterbildung

- Inhaltliche Dimension: In welchen Kompetenzbereichen ist der Bedarf ausgeprägt?
- Personelle Dimension: Für welche Beschäftigtengruppen wird der Bedarf vordringlich gesehen?
- Lernformbezogene Dimension: Welche Art von Qualifizierungsmaßnahmen stehen im Vordergrund?
- Lernortbezogene Dimension: Wie arbeitsplatznah sollten die Qualifizierungsmaßnahmen gestaltet sein?

# 3. Dimensionen von Qualifizierung

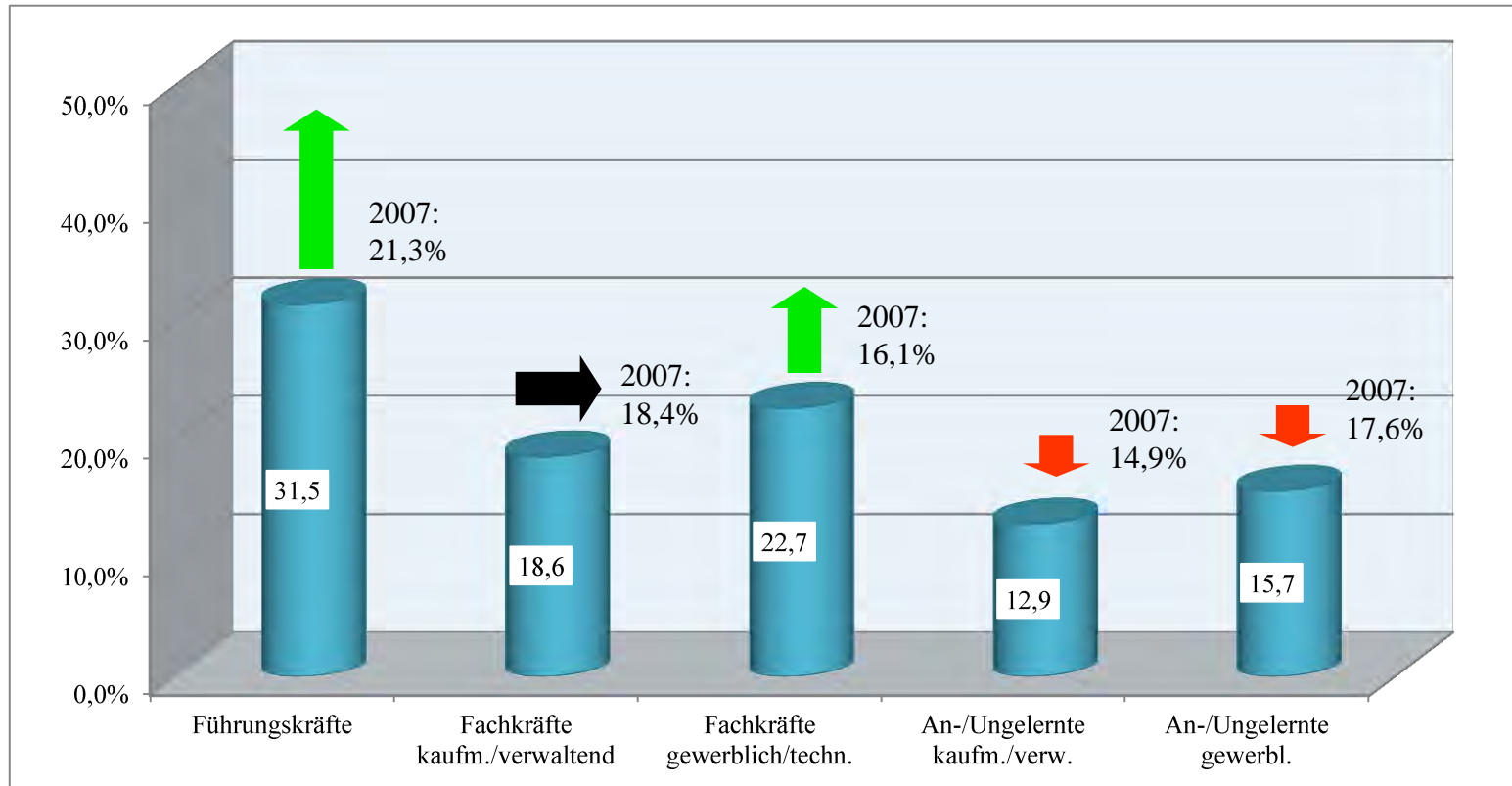
## Qualifizierungsbedarfe nach Kompetenzbereichen (2009-2011)

Anteil der Betriebe, die im jeweiligen Kompetenzbereich "dringenden" Qualifizierungsbedarf sehen



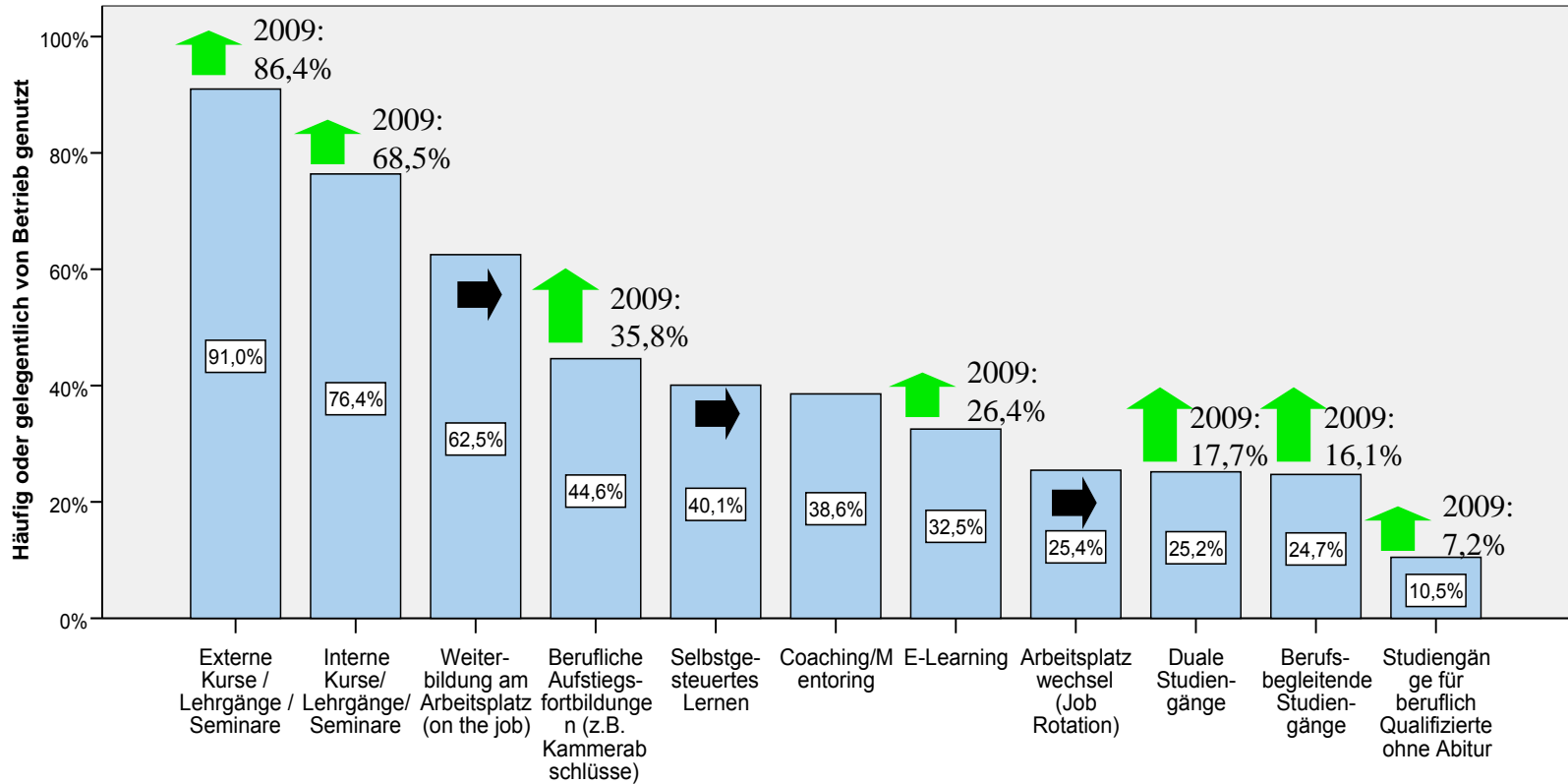
### 3. Dimensionen von Qualifizierung

#### Qualifizierungsbedarfe nach Beschäftigtengruppen (2007-2011)



### 3. Dimensionen von Qualifizierung

#### Nutzung unterschiedlicher Formen von Weiterbildung (2009 vs. 2011)

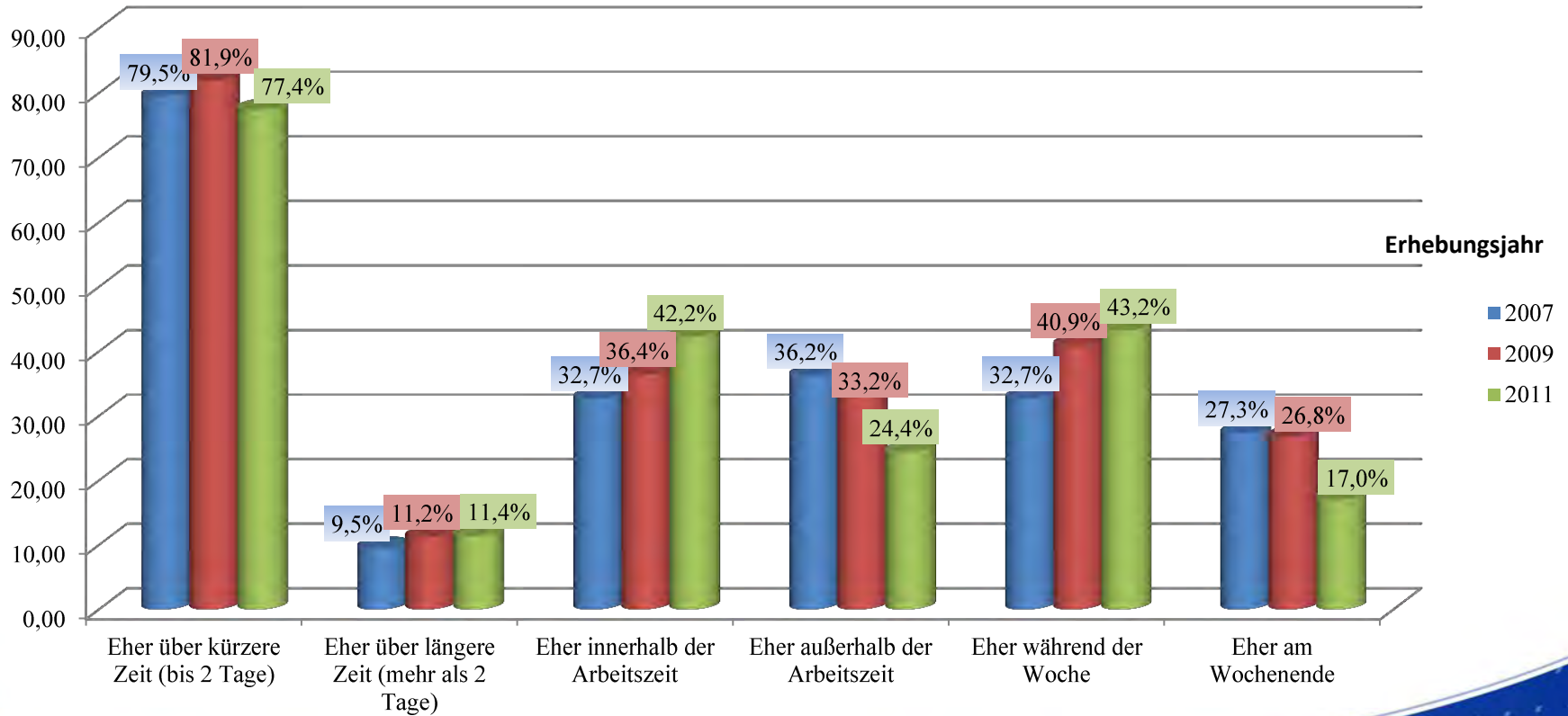




# 3. Dimensionen von Qualifizierung

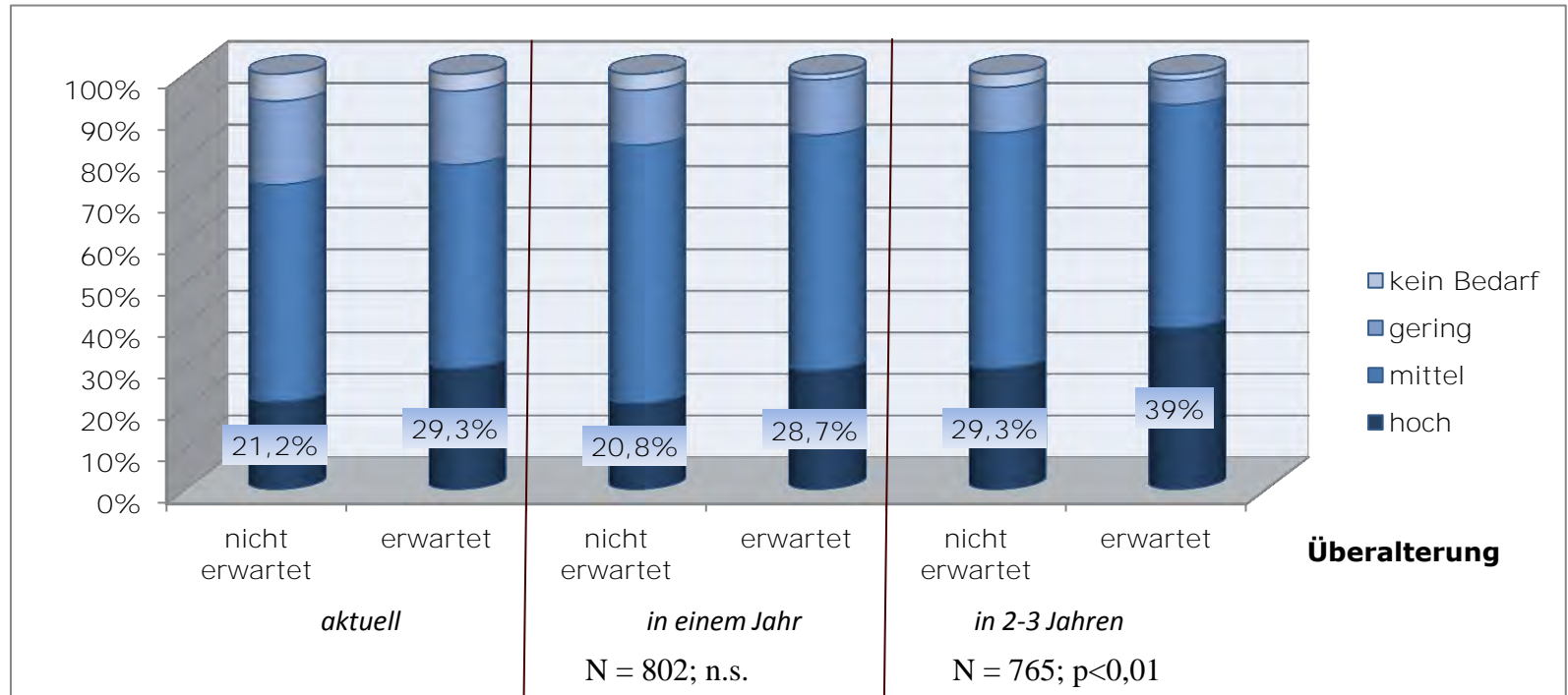
## Bevorzugte zeitliche Organisation von Weiterbildungsmaßnahmen

**Bevorzugte Zeitstruktur von Weiterbildungsangeboten**



## 4. Weiterbildungsbedarfe versus -realität

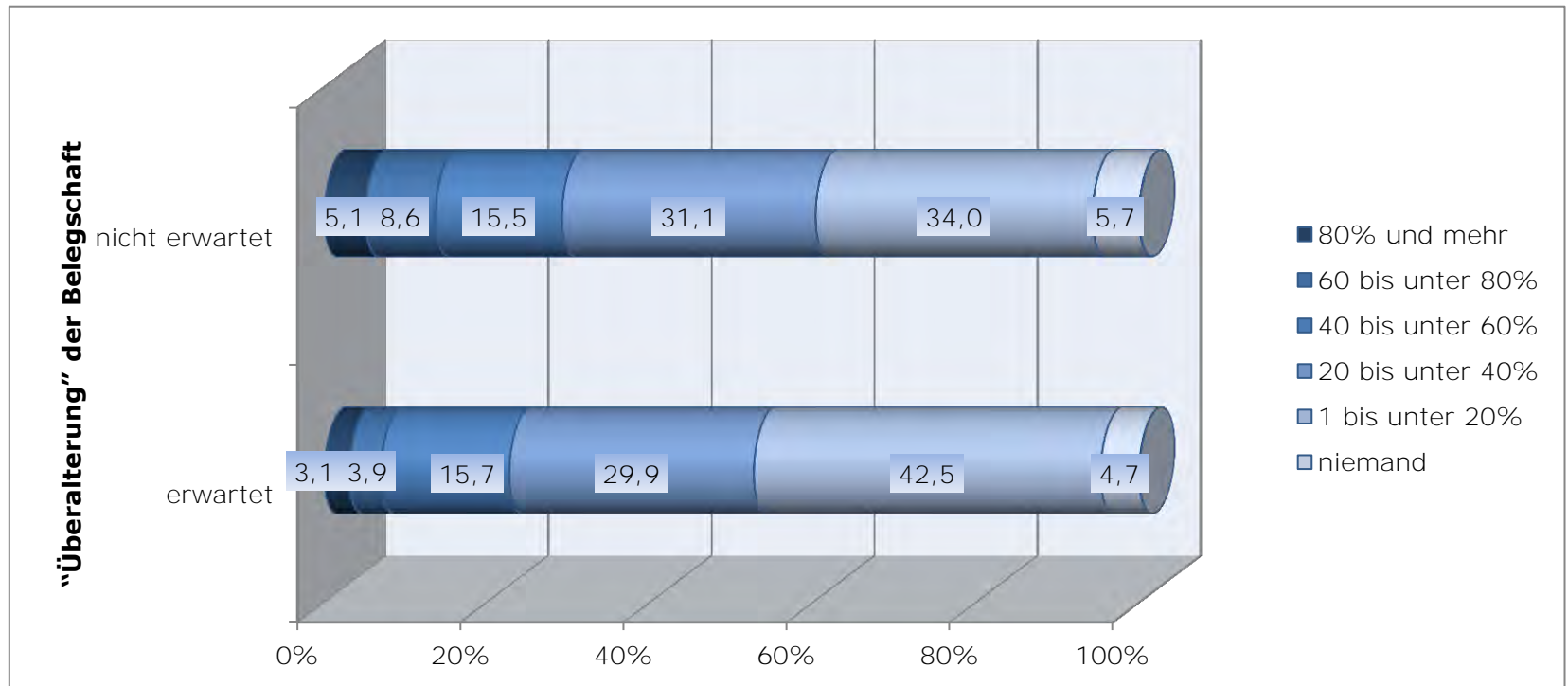
### Qualifizierungsbedarf nach Betrieben mit erwarteter Überalterung



- Qualifizierungsbedarf bei Betrieben mit Überalterung steigt zukünftig an

## 4. Weiterbildungsbedarfe versus -realität

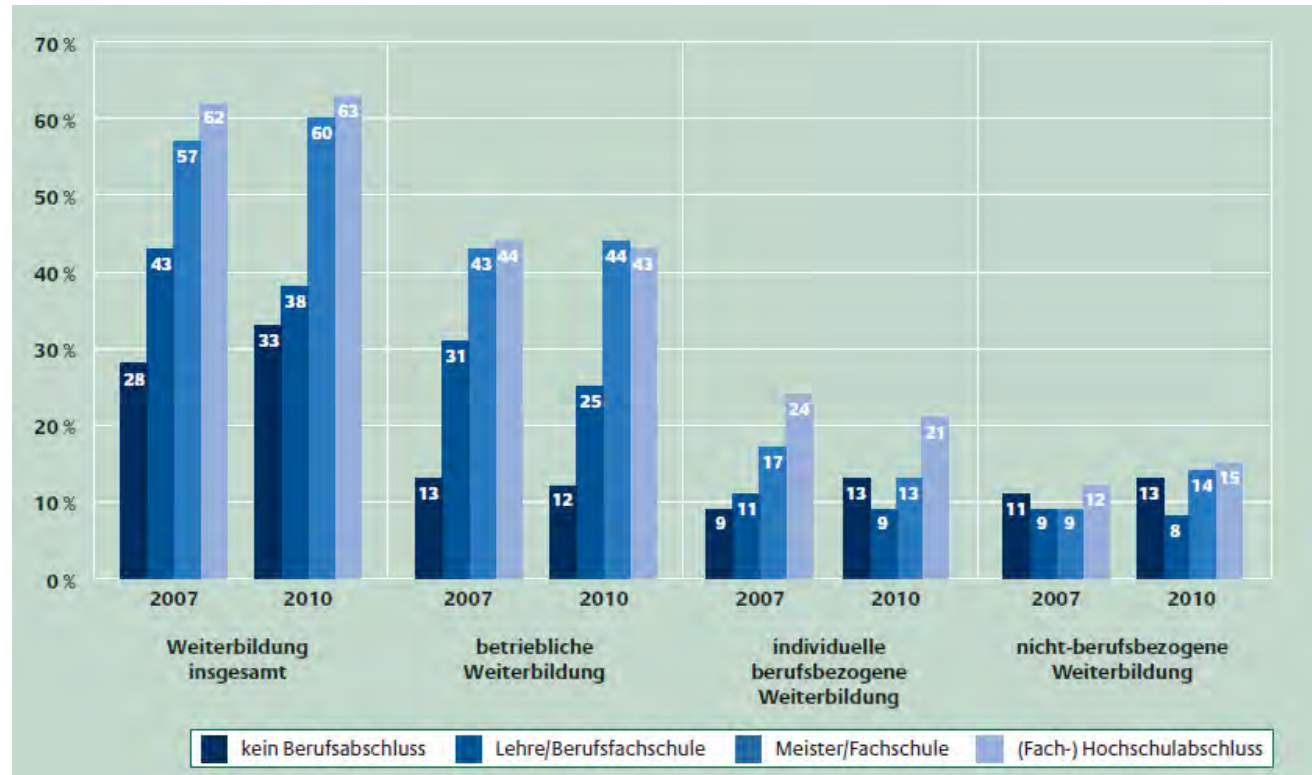
### Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen



- Weiterbildungsrealität liegt aber nicht höher als bei den Betrieben, die keine Überalterung erwarten

## 4. Weiterbildungsbedarfe versus -realität

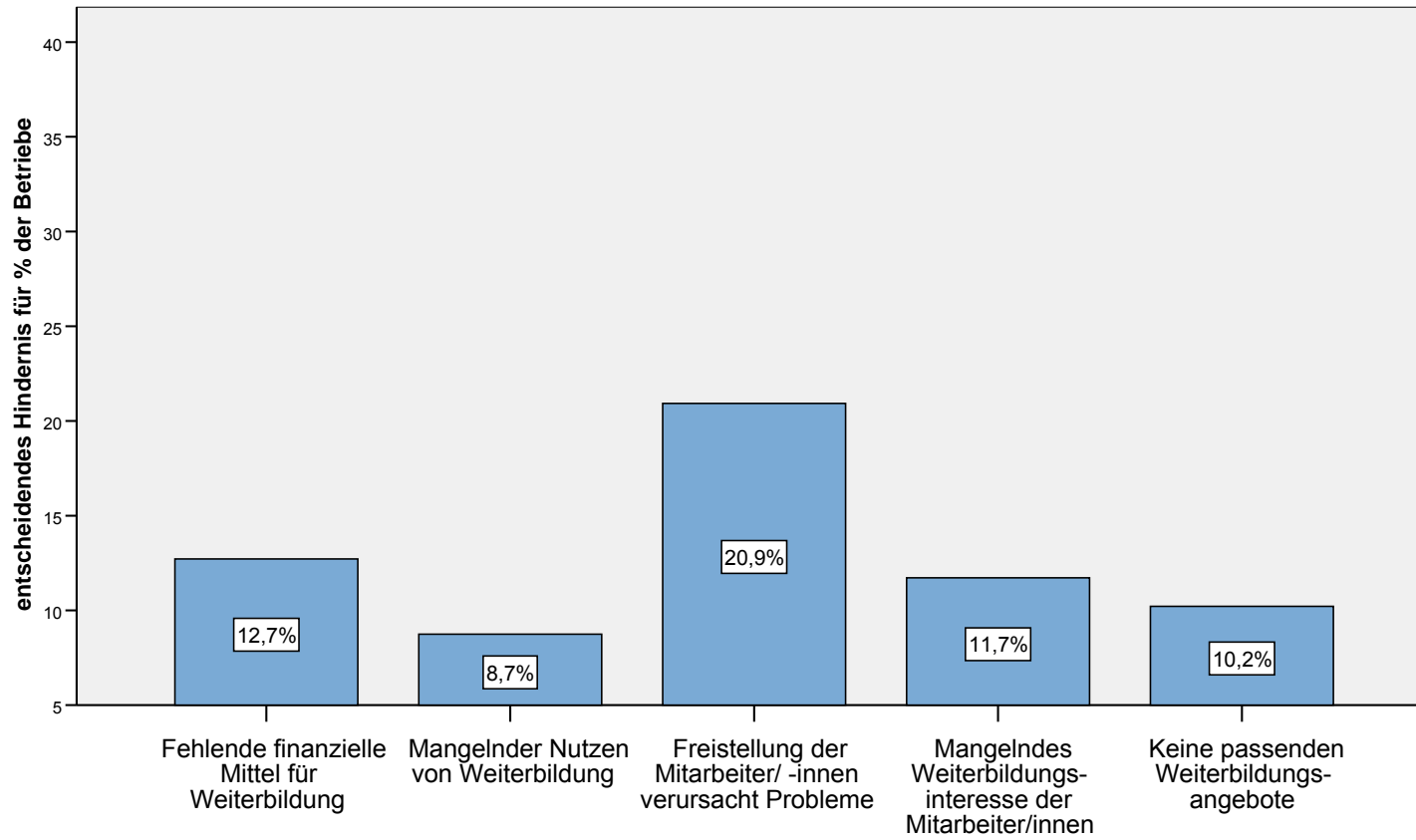
### Individuelle Teilnahmequoten an Weiterbildungsmaßnahmen



- Teilnahmequoten sinken in berufsbezogenen Bereichen

## 5. Hindernisse

### Hindernisse bei der Nutzung von Weiterbildung (2011)



## 6. Alternative betriebliche Strategien

... zur Gestaltung von Weiterbildung und Qualifizierung

- Neue Qualifikationen beschaffen durch Neueinstellung von (jüngeren) Beschäftigten
- Verstärkte Individualisierung von Weiterbildung, Verantwortungszuweisung in Richtung Beschäftigte

Zitat:

„Jeder zweite Umfrageteilnehmer (Betrieb) geht davon aus, dass sich Weiterbildungsaktivitäten stärker in die Freizeit verlagern. Dies hat mit der zeitlichen Belastung und Arbeitsverdichtung der Mitarbeiter in den Betrieben zu tun.“ (Oldenburgische Wirtschaft, September 2011, S. 17)

## 7. Zusammenfassung

### Weiterbildungstrends in den Betrieben

- Weiterbildungsbedarfe nehmen leicht zu. Im Bewusstsein der Betriebe wird die Notwendigkeit zur Qualifizierung erkannt.
- Bedarfe werden aber nur selektiv vor allem bei den Höherqualifizierten gesehen. Geringqualifizierte bleiben auf der Strecke
- Bedarf steigt bei Steuerungs- und Selbststeuerungskompetenzen, nicht bei standardisierten fachlichen Kompetenzen
- Weiterbildungsaktivitäten sinken aber tendenziell, weil der verschärfte Wettbewerb Unternehmen kaum Ressourcen lässt
- Regulierungsbedarf: auf betrieblicher und überbetrieblicher Ebene (Freistellung, Kosten, Wettbewerbsregulierungen)
- Weiterbildung am Scheideweg: Weitere Individualisierung oder systematische Personalentwicklungsplanung mit Fortbildungsprogramm?