

BERUFLICHE WEITERBILDUNG IN BERLIN UND BRANDENBURG – HERAUSFORDERUNGEN UND ENTWICKLUNGSTRENDS

ERGEBNISSE DER FRÜHJAHRSBEFRAGUNG 2017

Demografischer
Wandel



Marktbedingungen
und Ziele



Lernformen
und Organisation



Digitalisierung
und Wissen



Unternehmen
und Arbeit



INHALTSVERZEICHNIS

EINFÜHRUNG.....	3
ALLGEMEINE DATEN.....	3
THEMENFELD A) DEMOGRAFISCHER WANDEL	5
THEMENFELD B) MARKTBEDINGUNGEN.....	7
THEMENFELD C) LERNFORMEN UND ORGANISATION.....	11
THEMENFELD D) DIGITALISIERUNG UND WISSEN.....	15
THEMENFELD E) UNTERNEHMEN UND ARBEIT.....	17
FAZIT	21
ANHANG – BEFRAGUNGSERGEBNISSE IM JAHRESVERGLEICH.....	22
ABBILDUNGSVERZEICHNIS:	33
IMPRESSUM.....	34

EINFÜHRUNG

Das Institut für Betriebliche Bildungsforschung führte vom 11. April bis 14. Mai 2017 zum fünften Mal die Frühjahrsbefragung durch. In jährlichen Abständen werden auf diese Weise Antworten auf Fragen zur Weiterbildung erhoben, die die Rahmenbedingungen, Lernformen und -formate, Digitalisierung der Arbeit und des Lernens beleuchten. Mit der quantitativen Erhebung lassen sich Themen mit besonders aktueller Relevanz identifizieren und Bedarfe an Aktivitäten und Entwicklungsrichtungen erörtern.

Das Befragungsdesign wurde seit 2015 im Wesentlichen beibehalten. Auf diese Weise sind Vergleiche mit Ergebnissen aus Vorjahren möglich. Das Themenfeld Unternehmen und Arbeit musste 2016 noch einmal überarbeitet und angepasst werden, sodass in diesem Bereich die Antworten einzelner Fragen nur zwischen 2016 und 2017 verglichen werden können. Die Befragung wurde als Online-Befragung mit der Open-Source-Anwendung „LimeSurvey“ durchgeführt. Von den 711 kontaktierten Personen haben 14,2 % den Fragebogen komplett und auswertbar ausgefüllt. In den folgenden Abschnitten sind die Ergebnisse aus der diesjährigen Befragung dargestellt. Im Anhang ab Seite 22 sind die detaillierten .

ALLGEMEINE DATEN

Die Befragten gliedern sich in vier Zielgruppen. 2017 lassen sich 26,3 % der Befragten den Fachexperten, 38,4 % den Bildungsdienstleistern, 17,2 % den Finanziers und Auftraggebern und 17,2 % den Multiplikatoren zuordnen (Abbildung 1). Die Beteiligung von Fachexperten und Multiplikatoren schwankte in den vergangenen drei Jahren am meisten, während die Beteiligung von Bildungsdienstleistern leicht abnahm und die Beteiligung von Finanziers und Auftraggebern nahezu konstant blieb.

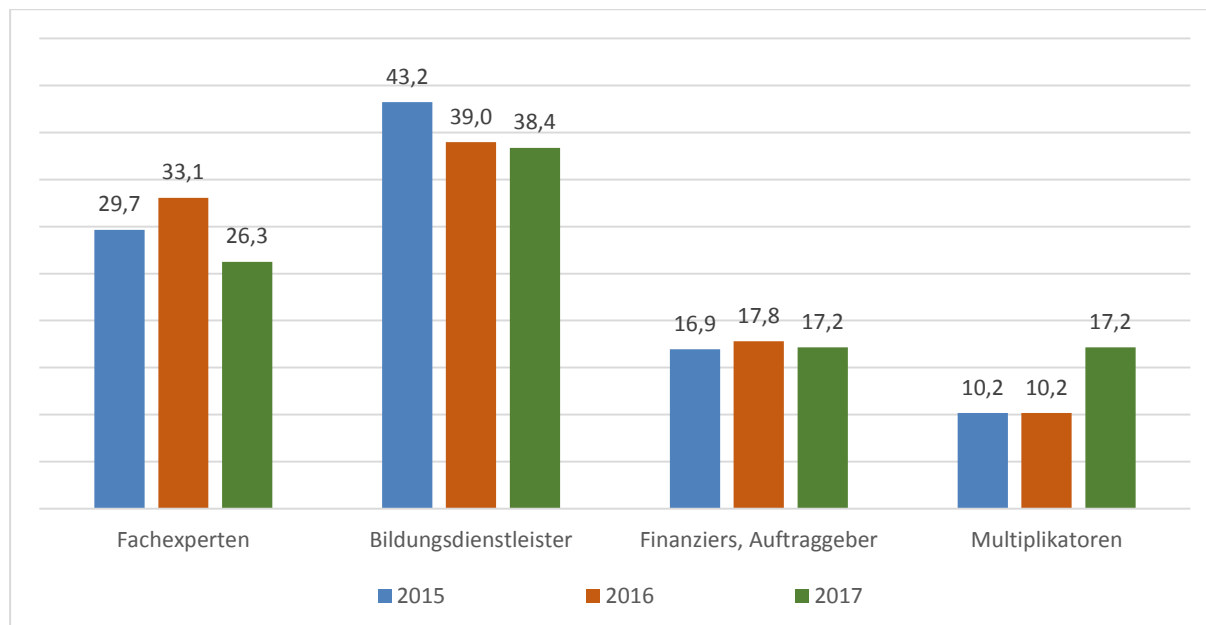


Abbildung 1: Zielgruppen der Befragung

Das geografische Zielgebiet der Befragung erstreckt sich auf Berlin (54,5 %) und Brandenburg (31,3 %) sowie Befragte aus anderen Regionen (14,1 %) (Abbildung 2). Im Vergleich zu den Vorjahren hat die Beteiligung von Befragten aus Berlin und Brandenburg geringfügig abgenommen, während die Beteiligung von Befragten aus sonstigen Regionen zugenommen hat.

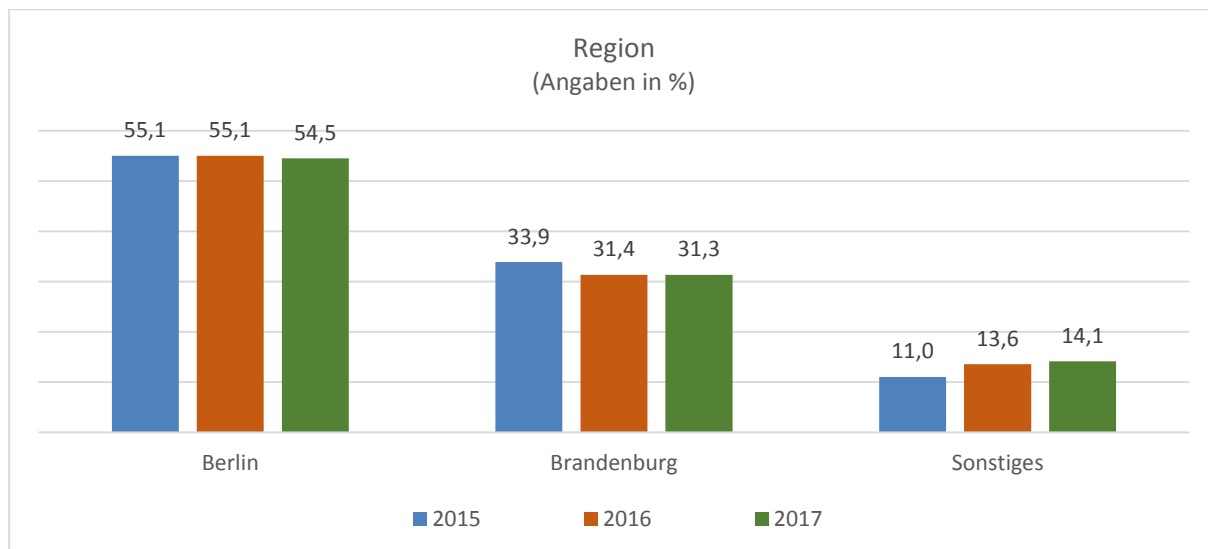


Abbildung 2: Regionaler Standort der Befragten

Neben der Zielgruppe und dem regionalen Standort haben wir die Befragten nach der Größe ihres Unternehmens gefragt (Abbildung 3). 24,2 % der Befragten kommen aus einem Unternehmen mit weniger als 10 Beschäftigten, 28,3 % aus Unternehmen mit 10 bis 49 Beschäftigten und ebenso viele aus Unternehmen mit 50 bis 249 Beschäftigten. Mit 19,2 % ist die Beteiligung von Unternehmen mit mehr als 250 Beschäftigten am geringsten.

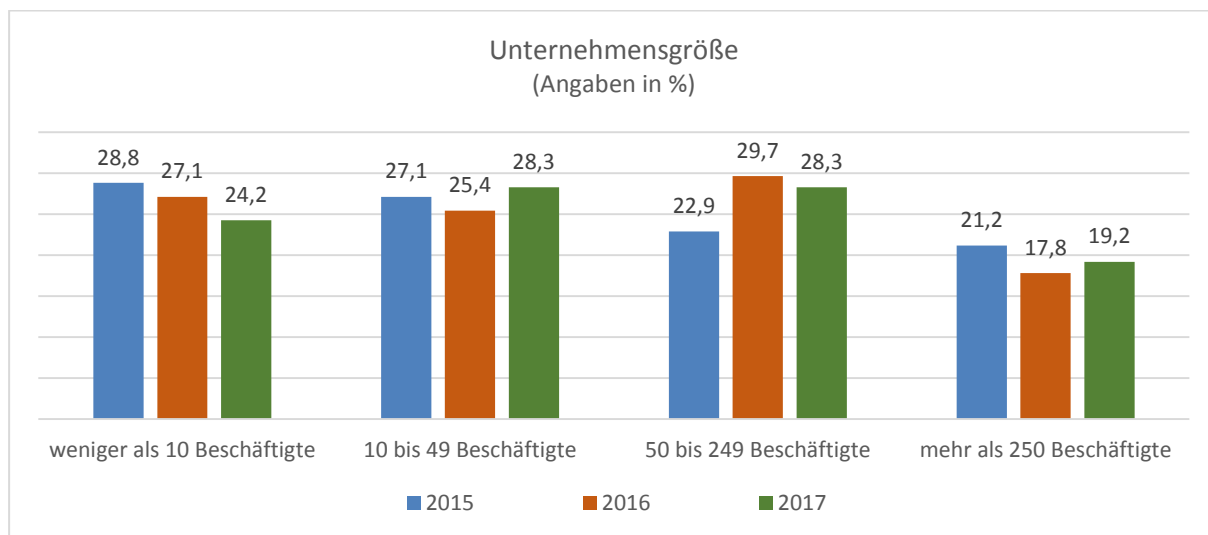


Abbildung 3: Unternehmensgröße der Befragten

THEMENFELD A) DEMOGRAFISCHER WANDEL

Wir vertreten die Auffassung, dass der demografische Wandel einen Einfluss auf die Beschäftigungs- und Fachkräftesituation hat. Er stellt damit einen Faktor bei der Gestaltung der Arbeitsorganisation und der Entwicklung von (Weiter-)Bildungsangeboten dar. Aus diesem Grund ist das Themenfeld den Fragen zum Umgang mit den Konsequenzen des demografischen Wandels gewidmet.



Mit welchen Auswirkungen des demografischen Wandels sind Sie bereits konfrontiert?

☞ **Der demografische Wandel hat für die Befragten vor allem einen Einfluss auf die Gewinnung neuer Fachkräfte.**

Welche Aktivitäten zur Bewältigung des demografischen Wandels in Betrieben halten Sie für sinnvoll?

☞ **Die Befragten sehen die größten Chancen in der beruflichen Weiterbildung und der Berufsausbildung.**

Für welche Altersgruppen ist nach Ihrer Einschätzung die berufliche Weiterbildung am ehesten notwendig?

☞ **Für alle Altersgruppen ist die Weiterbildung notwendig, am meisten jedoch für die Gruppen von 30 bis 50 Jahren.**

Die Befragten sollten in der ersten Frage angeben, mit welchen Auswirkungen des demografischen Wandels sie bereits konfrontiert sind (Abbildung 4). Für die Befragten sind „wenig geeignete Fachkräfte-Bewerbungen“, „Fehlender Nachwuchs für Ausbildungsberufe“ und „Besetzungsprobleme beim Führungspersonal“ die am stärksten zu spürenden Auswirkungen des demografischen Wandels.

Von den weiteren Antwortkategorien liegen die „Beeinträchtigung bei Wachstum/Innovation“ und „Besetzungsprobleme bei Führungspersonal“ noch bei über 50 % der Befragten, die dies mit „trifft vollkommen zu“ und trifft eher zu“ bestätigen. Der demografische Wandel hat für die Befragten eher einen Einfluss auf die Gewinnung neuer Fachkräfte als auf den Zugriff auf bestehende Fachkräfte. Mit Blick auf die Ergebnisse der vorhergehenden Jahre scheinen sich die Auswirkungen auf die Personalarbeit mit bestehendem Personal langsam an die Herausforderungen zur Gewinnung (Fehlender Nachwuchs für Ausbildungsberufe und wenig geeignete Fachkräfte-Bewerbungen) anzugleichen (Abbildung 26; Anhang S. 22).

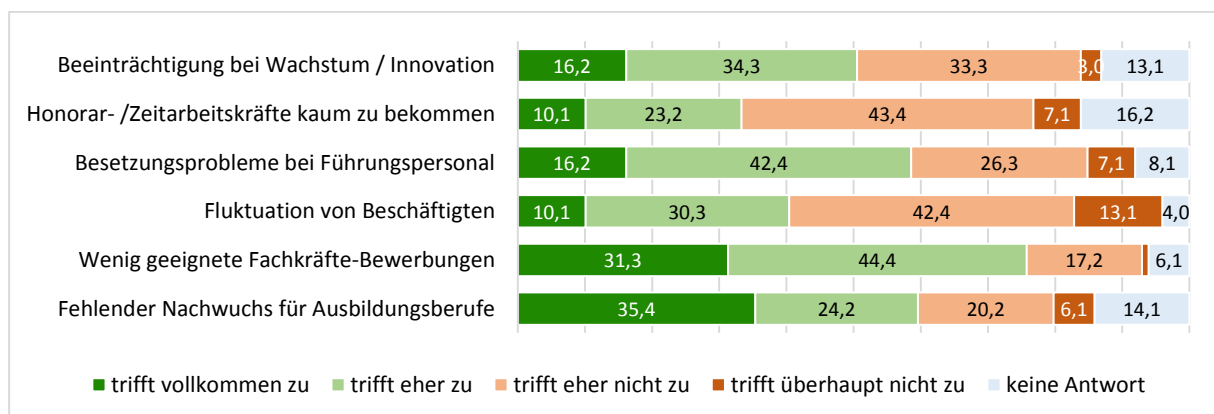


Abbildung 4: Auswirkungen des demografischen Wandels

In der zweiten Frage dieses Themenfeldes ging es um sinnvolle Aktivitäten zur Bewältigung der Auswirkungen des demografischen Wandels in Betrieben (Abbildung 5). Die meiste Zustimmung mit erheblichen Abstand erhalten die „Berufsausbildung“ und „Berufliche Weiterbildung“. Wichtige Aktivitäten sind zudem die „Aktivierung der Ressourcengruppen des Arbeitsmarktes“ und „Arbeitgeberzusammenschlüsse zur Fachkräfteentwicklung“, welche ebenfalls von einem Großteil der Befragten als sinnvoll erachtet werden. Offensichtlich erhalten die Aktivitäten mehr Stellenwert, die auf eine Qualifikation oder Kompetenzentwicklung abzielen. Die Zustimmung für Arbeitgeberzusammenschlüsse und den Rückgriff auf Ressourcengruppen verdeutlichen aber auch die Dringlichkeit und die Bereitschaft, das eigene Unternehmen zu öffnen und außerbetriebliche Potenziale zu nutzen, um den Herausforderungen zu begegnen.

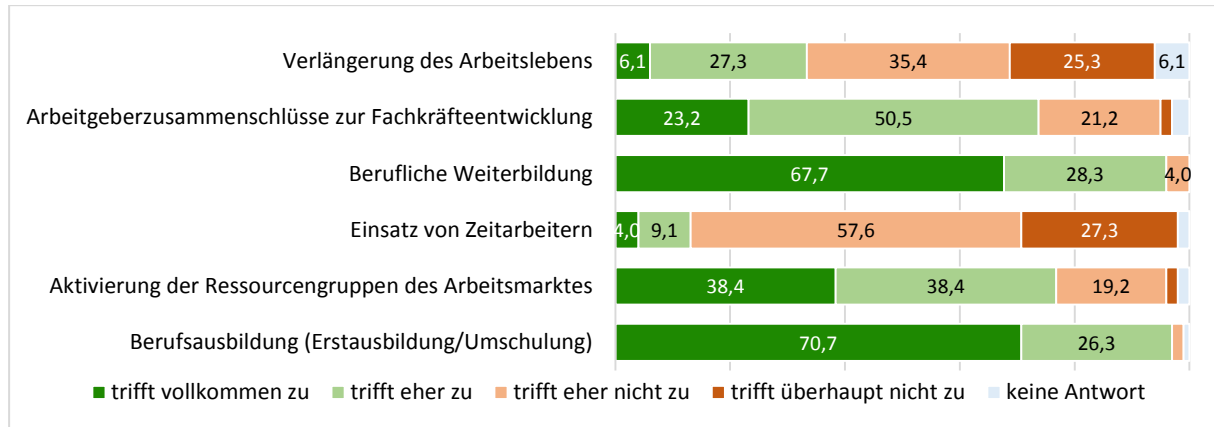


Abbildung 5: Aktivitäten zur Bewältigung des demografischen Wandels

Für alle Altersgruppen wird vom Großteil der Befragten eine Notwendigkeit für Weiterbildung gesehen. Am größten ist die Notwendigkeit allerdings in den Altersgruppen zwischen 30 und unter 50 Jahren (Abbildung 6). Am geringsten ist sie für die Altersgruppe ab 60 Jahre, wobei für diese Altersgruppe seit 2015 eine zunehmende Notwendigkeit gesehen wird (Abbildung 28; Anhang S. 22). Dies hängt mit der Zunahme der Beschäftigten in der Lebensgruppe bzw. ihrer längeren Erwerbstätigkeit zusammen. Die Altersgruppe 40 bis unter 50 Jahre weist ebenfalls einen kontinuierlichen Anstieg der Notwendigkeit von Weiterbildung seit 2015 auf (Abbildung 28; Anhang S. 23).

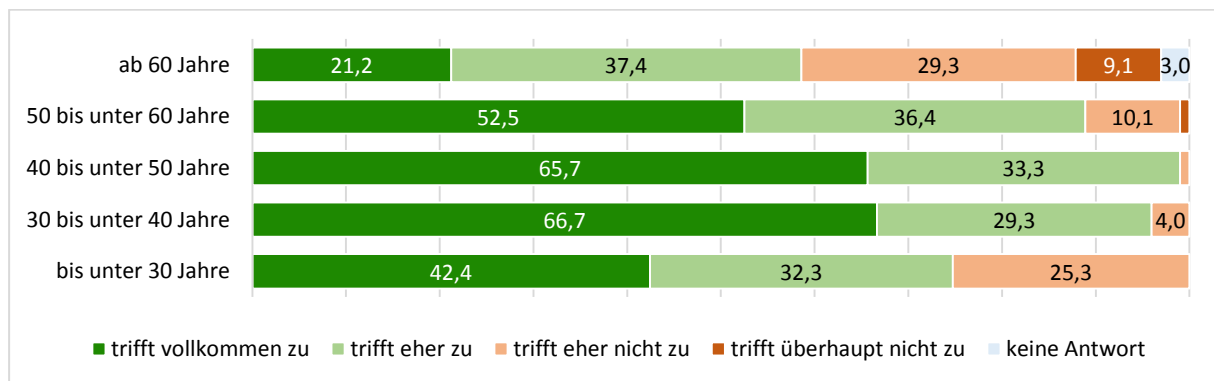


Abbildung 6: Altersgruppen der beruflichen Weiterbildung

THEMENFELD B) MARKTBEDINGUNGEN

Mit den Marktbedingungen als Gestaltungsvoraussetzung für die Weiterbildung wollen wir wissen, welche Rahmenbedingungen gegeben sind. In den Fragen zu diesem Themenfeld ist zu erkennen, welche Möglichkeiten und Grenzen für die Weiterbildung (z.B.) aus finanzieller Sicht bestehen.



Wie beurteilen Sie Ihre aktuelle Geschäftslage?

☞ **Für den größten Teil der Befragten ist die Geschäftslage gut und stabil.**

Wie entwickelt sich das finanzielle Engagement der Auftraggeber für berufliche Weiterbildung?

☞ **Von privaten Auftraggebern (Unternehmen/Teilnehmende) wird das meiste finanzielle Engagement erwartet.**

Welche Ziele der beruflichen Weiterbildung werden nach Ihrer Einschätzung zukünftig an Gewicht gewinnen?

☞ **Die Vermittlung fachlich-betriebsspezifischer Kenntnisse ist ein ebenso wichtiges Ziel wie die Befähigung zur eigenverantwortlichen Kompetenzentwicklung.**

Welche Bedeutung haben folgende Leistungsbereiche in der wirtschaftlichen Tätigkeit von Bildungsdienstleistern?

☞ **Die größte Bedeutung haben die berufliche Weiterbildung, Berufsausbildung und Firmenschulungen.**

Welche Anbieter werden für die berufliche Weiterbildung in den nächsten Jahren bedeutsamer?

☞ **Die wichtigsten Anbieter sind Hochschulen und spezialisierte Bildungsdienstleister.**

Für die Beurteilung der Geschäftslage wurden verschiedene Indikatoren neben der *gegenwärtigen Geschäftslage* im Allgemeinen herangezogen (Abbildung 7). Diese wurde gegenüber den anderen Indikatoren von den meisten Befragten als „gut“ (39,4 %) und „stabil“ (47,5 %) eingeschätzt und weist zudem gegenüber den Vorjahren eine Tendenz zum Positiven auf. Von den anderen Indikatoren werden vor allem die *eigene Marktposition* und *Geschäftserwartungen 2018* positiv bewertet (35,4% mit „gut“). Die *Beschäftigungssituation* und der *Umsatz* schließen mit 29,3 % der Antworten für „gut“ nicht weit daran an.

Insgesamt zeigt sich bei allen Indikatoren seit 2015 ein Aufwärtstrend in der Antwortkategorie „gut“ ab. In der Antwortkategorie „stabil“ sind die Ergebnisse zwischen 2015 und 2017 hingegen unterschiedlich ausgeprägt (Abbildung 29; Anhang S. 23). Interessant bei dieser Frage ist darüber hinaus der Anteil an Angaben mit „keine Antwort“. Dies ist damit zu begründen, dass die Beurteilung der Geschäftslage entweder ein sensibles Thema ist oder von den Befragten schwer eingeschätzt werden kann.

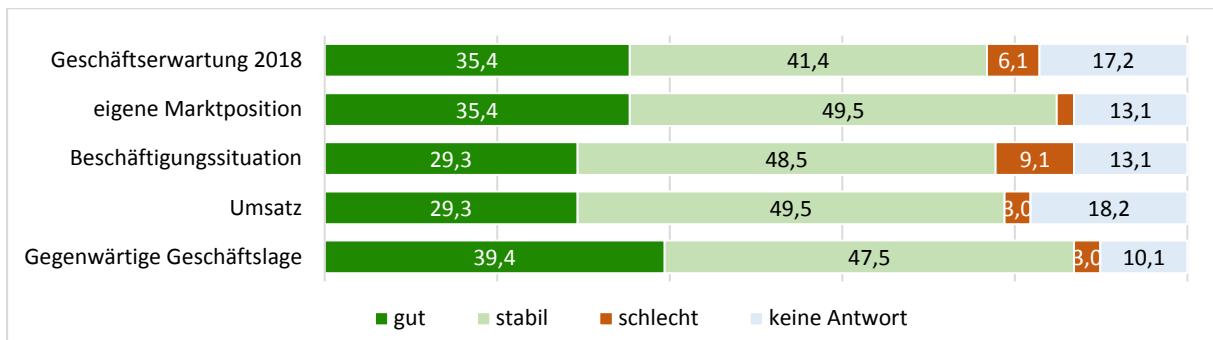


Abbildung 7: Bewertung der aktuellen Geschäftslage

Bei der Frage, wie sich das finanzielle Engagement der Auftraggeber entwickelt, bilden sich Unterschiede zwischen privaten Auftraggebern („Unternehmen der Wirtschaft“ und „Teilnehmenden/Selbstzahlende“) und den öffentlichen Auftraggebern („EU und Bund“, „Land Berlin, Brandenburg und Kommunen“ und „Arbeitsagenturen/Jobcenter“) ab. Am meisten Engagement wird dabei von Unternehmen erwartet, gefolgt von „Teilnehmenden/Selbstzahlenden“ (Abbildung 8). Darüber hinaus sinken die Erwartungen an ein finanzielles Engagement von EU und Bund sowie Arbeitsagenturen/Jobcenter im Vergleich zu den Vorjahren (Abbildung 30; Anhang S. 24). Für das Land Berlin, Brandenburg und Kommunen hingegen nehmen die Erwartungen eines steigenden Engagements zu. Der hohe Anteil an Antworten mit „keine Antwort“ deutet darauf hin, dass die tendenzielle Zahlungsbereitschaft der Auftraggeber für die Weiterbildung nicht eindeutig bewertet werden kann.

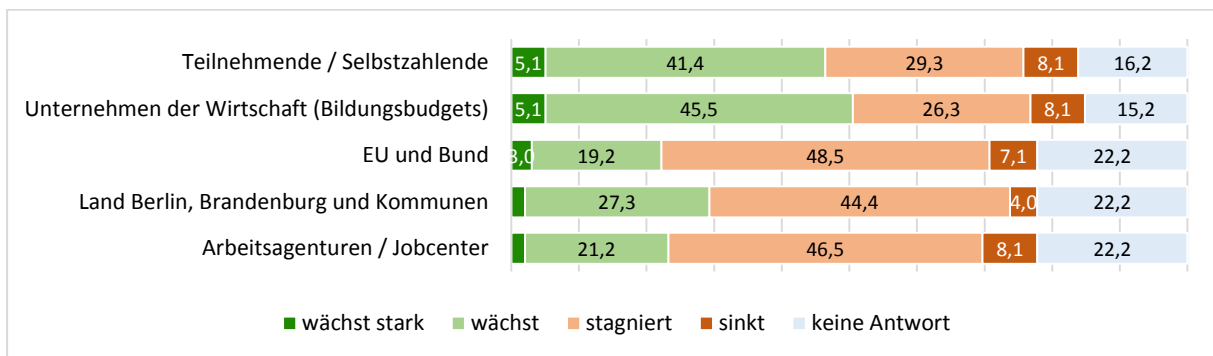


Abbildung 8: Entwicklung des finanziellen Engagements der Auftraggeber

Insbesondere bei dieser Frage ist eine Gegenüberstellung der Angaben für das finanzielle Engagement der „Unternehmen der Wirtschaft“ interessant, da die Erwartungen an diese am höchsten sind und diese zugleich zur Zielgruppe der Befragung gehören. Nach der Einschätzung der Unternehmen selbst (Finanziers und Auftraggeber), erwarten 61,1 % ein Wachstum (Abbildung 9). Fachexperten und Bildungsdienstleister sind diesbezüglich weitaus skeptischer. Von den Multiplikatoren hingegen enthält sich nahezu jeder vierte und gibt „keine Antwort“ an (23,5 %).

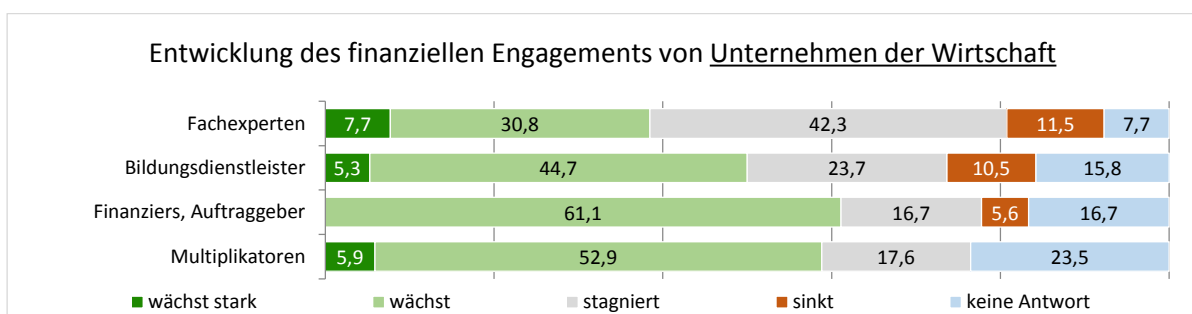


Abbildung 9: Entwicklung des finanziellen Engagements von Unternehmen der Wirtschaft

Während das finanzielle Engagement Aufschluss darüber gibt, welche Akteure die Weiterbildung tragen, leiten sich aus der Frage nach den Zielen der Weiterbildung inhaltliche Erwartungen ab. Aus den Ergebnissen geht hervor, dass alle erfragten Ziele als zukünftig wichtig bewertet werden. Müssten wir jedoch eine Gewichtung vornehmen und berücksichtigen dabei die Häufigkeiten mit „trifft vollkommen zu“ und „trifft eher zu“, dann sind es neben der „Weiterentwicklung der fachlich-inhaltlichen Kompetenzen“ auch die „Förderung von Eigenverantwortlichkeit und Motivation“, „Förderung betriebs-spezifischer Fertigkeiten und Kenntnisse“ sowie „beruflicher Aufstieg/Übernahme neuer Verantwortung“ (Abbildung 10).

Im Vergleich zu den Vorjahren hat die Häufigkeit der Antworten mit „trifft vollkommen zu“ und „trifft eher zu“ bei allen Zielkategorien insgesamt zugenommen, mit Ausnahme der „Weiterentwicklung der fachlich-inhaltlichen Kompetenzen“ und der „Förderung betriebsspezifischer Fertigkeiten und Kenntnisse“, bei denen die Angaben schwanken (Abbildung 31; Anhang S. 24). Dies lässt sich so interpretieren, dass von der beruflichen Weiterbildung im Allgemeinen ein breites Spektrum an Angeboten erwartet wird. Es zeigt aber auch, dass die Erwartungen an Angeboten über die Vermittlung fachlicher und betriebsspezifischer Kenntnisse hinausgehen. Die Befähigung zur eigenverantwortlichen Kompetenzentwicklung wird ebenso erwartet.

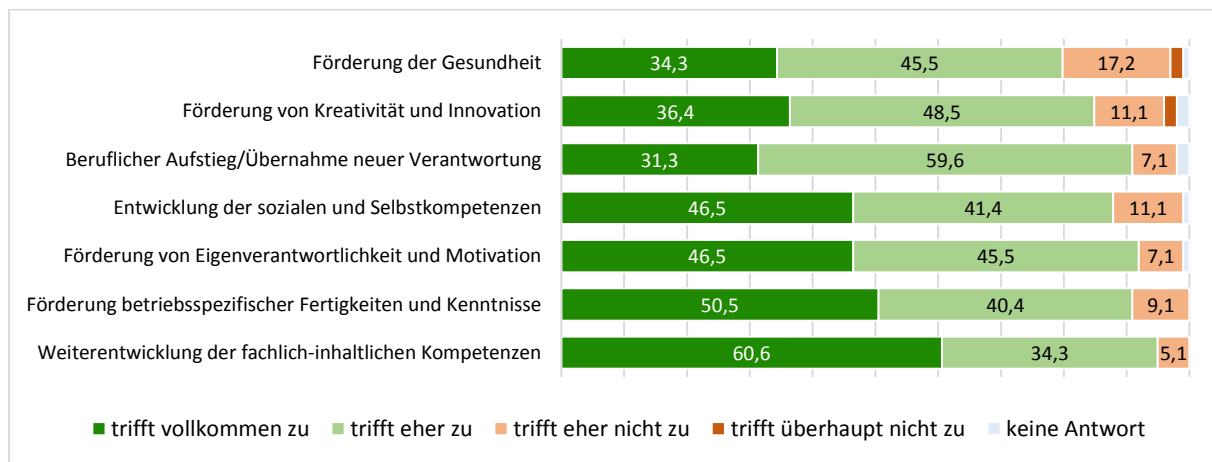


Abbildung 10: Ziele der beruflichen Weiterbildung

Bei der Frage nach der Bedeutung der Leistungsbereiche der Bildungsdienstleister stellt sich heraus, dass mit „Beruflicher Weiterbildung“, „Firmenschulungen“, „Berufsausbildung“ und der „Berufsvorbereitung“ die Prioritäten in den Bereichen liegen, die sich mit bestehenden Personal oder Nachwuchskräften beschäftigten (Abbildung 11). Die Ergebnisse sind konsistent mit den Ergebnissen zur Frage nach der Entwicklung des finanziellen Engagements von Auftraggebern und daher auch wenig überraschend.

Allerdings zeigt sich bei allen Leistungsbereichen zwischen 2015 und 2017 eine deutliche Abnahme der Bedeutung für die Befragten, mit der Ausnahme von den Firmenschulungen (Abbildung 32, Anhang S. 25). Daran lässt sich die Frage anschließen, welche sonstigen Leistungsbereiche erschlossen werden müssen, um die Ziele zu avisieren (siehe vorhergehende Frage).

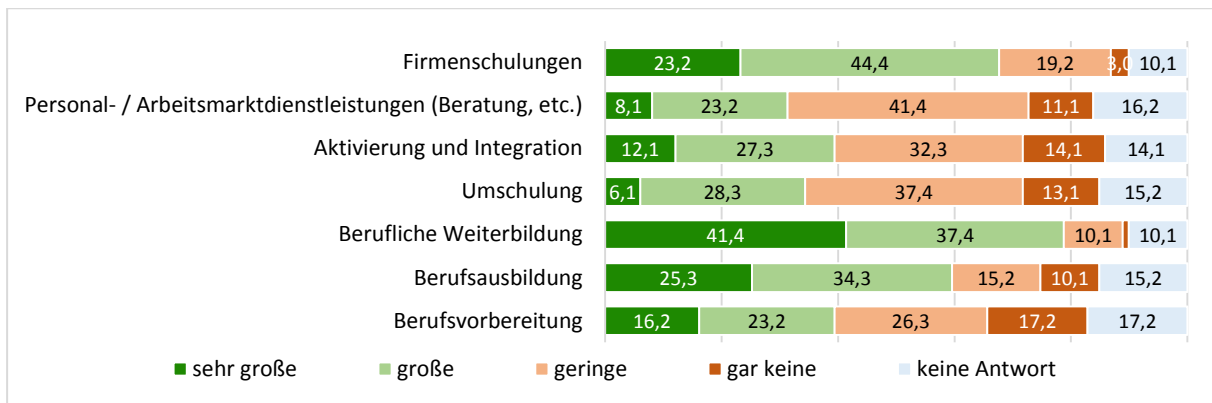


Abbildung 11: Leistungsbereich von Bildungsdienstleistern

In Ergänzung zu den Zielen und Leistungsbereichen der Weiterbildung haben wir um Einschätzung gebeten, welche Anbieter in den nächsten Jahren an Bedeutung gewinnen (Abbildung 12). Die bedeutsamsten Anbieter sind demnach „spezialisierte Weiterbildungsanbieter“ und „Hochschulen (Fachhochschulen, Universitäten)“. Ebenfalls von einem Großteil der Befragten als bedeutsam eingeschätzt werden „Bildungseinrichtungen von Arbeitgebern/Betrieben“, „Trainer/Berater/Coaches“ sowie „Bildungseinrichtungen von Kammern“. Damit erhalten vor allem die Anbieter Zuspruch, die einen entsprechenden Zugriff auf fundiertes Fachwissen haben.

Im Vergleich zu den Vorjahren haben „Bildungseinrichtungen von Gewerkschaften“ und „Berufsverbände, Berufsgenossenschaften“ deutlich an Bedeutung gewonnen, sodass „Berufsverbände, Berufsgenossenschaften“ erstmals seit 2015 vom Großteil der Befragten als bedeutsame Anbieter eingestuft werden (mehr als 50% in den Kategorien „trifft vollkommen zu“ und „trifft eher zu“) (Abbildung 33; Anhang S. 25). Auch den Bildungseinrichtungen von Kammern wird im Vergleich zu den beiden Vorjahren mehr Bedeutung zugeschrieben. Demgegenüber nimmt die Bedeutung von VHS (Volks-hochschulen) und Trainer/ Berater/Coaches insgesamt ab.

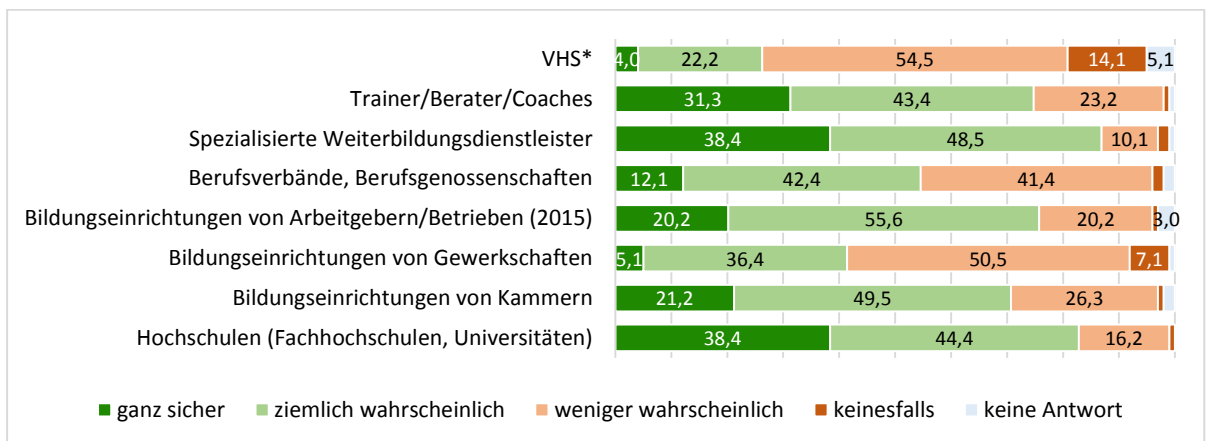


Abbildung 12: Anbieter beruflicher Weiterbildung

THEMENFELD C) LERNFORMEN UND ORGANISATION

Die Lernformen und die Organisationsmöglichkeiten geben konkrete Gestaltungsformen der Weiterbildung wieder. Dabei treffen die Erwartungen von Unternehmen als Nutzer der Weiterbildung auf die Angebote von Weiterbildungsanbietern. Zugleich müssen sie den Anforderungen der Teilnehmenden genügen und auf Entwicklungen der Arbeitswelt reagieren.



Welche Lernformen werden für Bildungseinrichtungen an Bedeutung gewinnen?

☛ **Lernformen mit Bezug zum Arbeitsplatz erhalten einen hohen Stellenwert – der Arbeitsplatz wird zum Ort der Kompetenzentwicklung.**

Welche Formate der beruflichen Weiterbildung werden für Unternehmen zukünftig bedeutsamer?

☛ **Lernformate mit direkter Anwendung des Wissens erhalten den höchsten Stellenwert.**

Welche Maßnahmen können die Beteiligung an beruflicher Weiterbildung erhöhen bzw. erleichtern?

☛ **Finanzielle Unterstützungen und Maßnahmen, von denen Unternehmen direkt profitieren, werden von den meisten Befragten als erleichternd gesehen.**

Mit Blick auf die Entwicklungen und Veränderungen von Lernformen, haben wir erfragt, welche Lernformen an Bedeutung für Bildungsdienstleister gewinnen werden. Die Lernform, die von den meisten Befragten als zukünftig bedeutsam eingeschätzt wird, sind „Modularisierte Bildungskonzepte“ (Abbildung 13). Andere Formen, wie „Projektarbeit, praktische Übungen, learning by doing“, „selbstorganisiertes Lernen“, „Blended-Learning“ und „Trainings- und Einarbeitungsmaßnahmen im/mit Unternehmen“, erhalten ebenfalls von einem Großteil der Befragten einen zukünftig hohen Stellenwert. Allen gemein ist der Bezug zum Arbeitsplatz und zu individuellen Anwendungskontexten des Wissens. Mit diesen Lernformen tritt die zunehmende Individualisierung von Lernprozessen zu Tage.

Für Bildungsdienstleister bedeutet dies, den Arbeitsplatz als Lernort mitzudenken und als Ansprechpartner und Berater für Lernprozesse im Unternehmen verfügbar zu sein. Dies wird auch noch einmal dadurch sichtbar, dass die Bedeutung selbstorganisierten Lernens seit 2015 deutlich zugenommen hat (Abbildung 34; Anhang Seite 26). Der Arbeitsplatz erhält Bedeutung als Lernort, an dem erworbenes Wissen nicht nur angewendet und reflektiert wird, sondern die Entwicklung von Kompetenzen selbst erst ermöglicht. Unternehmen, die ein Bewusstsein über das Potenzial des Arbeitsplatzes als Lernort haben, liegen im Vorteil, wenn es um eine lernförderliche Arbeitsgestaltung geht.

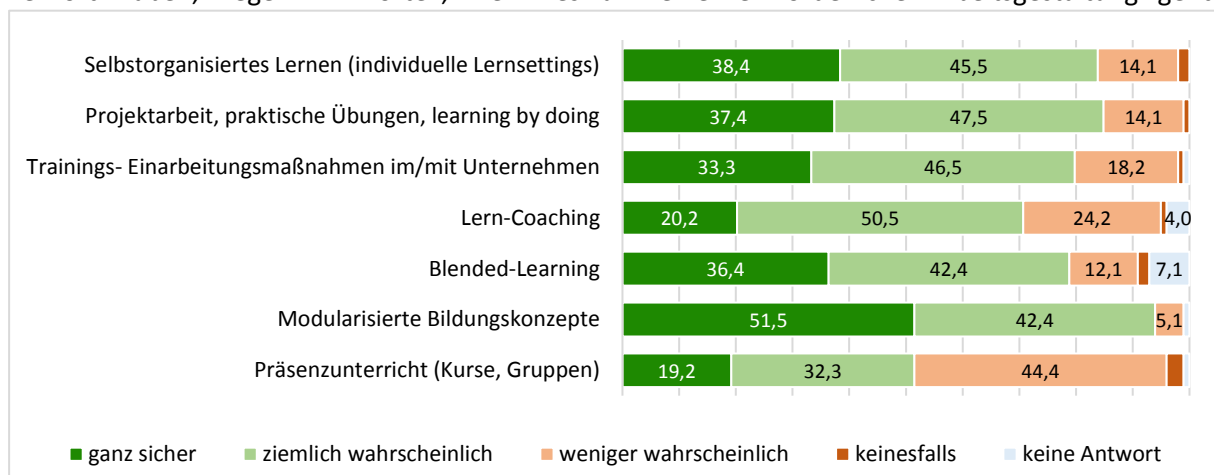


Abbildung 13: Bedeutung von Lernformen für Bildungseinrichtungen

Bei der Frage nach bedeutsamen Lernformaten für Unternehmen zeigen sich eine ähnliche Präferenzen. Das „Lernen im Arbeitsprozess“ hebt sich deutlich von den anderen Lernformaten ab (Abbildung 14). An zweiter Stelle finden sich „betriebliche Trainingsmaßnahmen“ wieder und ebenfalls von hoher Relevanz für Unternehmen ist das „Lernen in Projektgruppen“. Erst an vierter Stelle steht die „Qualifizierung bei Bildungsdienstleistern (Präsenz)“ als klassisches Format. Auch hier zeigt sich die Bedeutung des Arbeitsplatzbezuges bei Weiterbildungen. Lernformate, die eine direkte Anwendung des Wissens im Unternehmen ermöglichen, erhalten von mehr Befragten einen hohen Stellenwert als Formate, die die Vermittlung von Wissen im Fokus (Präsenz, Tagungen und Konferenzen oder Umschulungsmaßnahmen) haben.

Für Unternehmen ergibt sich damit ein Gestaltungspotenzial für Lernmöglichkeiten im eigenen Unternehmen. Auch hier wird zunächst das Bewusstsein über dieses Potenzial vorausgesetzt. Darüber hinaus erfordert es aber auch den Mut, diese Gelegenheiten ihren Beschäftigten zu bieten und die Arbeitsorganisation so zu gestalten, das Beschäftigte die Möglichkeit haben, die eigene Arbeit zu reflektieren und Entwicklungsmöglichkeiten zu erkennen. Nicht zuletzt müssen individuelle Lernfortschritte anerkannt werden, die sowohl als Zertifikate als auch als im Lernprozess entwickelte Arbeitsergebnisse vorliegen.

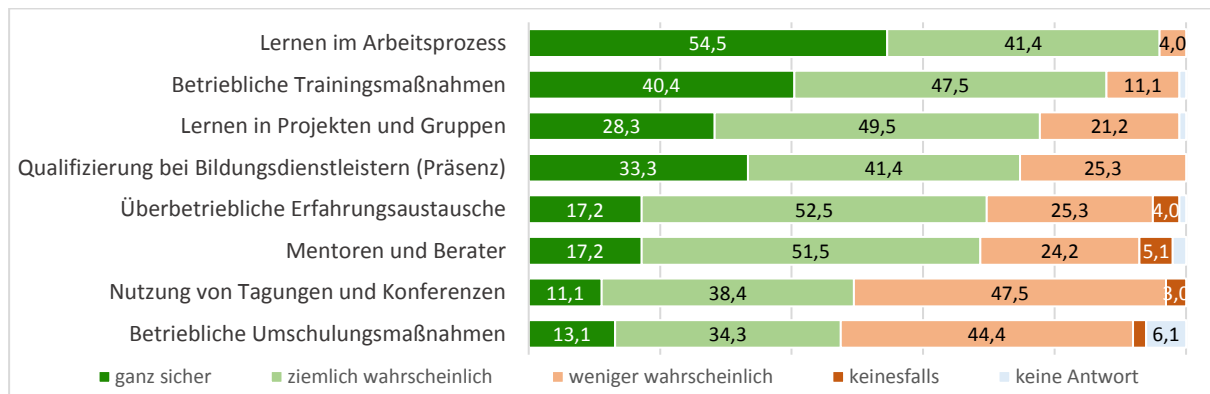


Abbildung 14: Bedeutung von Lernformaten für Unternehmen

Um die Beteiligung an der beruflichen Weiterbildung zu erhöhen oder zu erleichtern, sehen die Befragten in der Förderung der Arbeitnehmer die größten Chancen (Abbildung 15). Nahezu dreiviertel entscheiden sich für die Antwort mit „trifft vollkommen zu“. Auffällig bei der Verteilung der Antworten ist die breite Zustimmung für Maßnahmen, von denen Unternehmen direkt profitieren.

Die „Budgeterhöhung im Unternehmen“, „Kooperation zwischen Unternehmen und Weiterbildungsanbietern“ sowie der „Ausbau tätigkeits- und arbeitsplatzbezogener Angebote im Unternehmen“ zeigen, dass die Attraktivität von Weiterbildung nicht nur von finanziellen Faktoren abhängt, sondern auch von der Bereitschaft von Bildungsanbietern, auf konkrete Unternehmensbedarfe einzugehen. Eine wesentliche Erleichterung kann demnach zum einen durch die Förderung von Unternehmen und zum anderen durch entsprechende Kommunikation von Bedarfen seitens der Unternehmen erfolgen. Bildungsanbieter schaffen einen besseren Zugang, indem sie die Bedarfe aufgreifen und Angebote unternehmensbezogen gestalten. Eine entsprechende Nähe zu Wirtschaftsunternehmen erweist sich dabei als Vorteil.

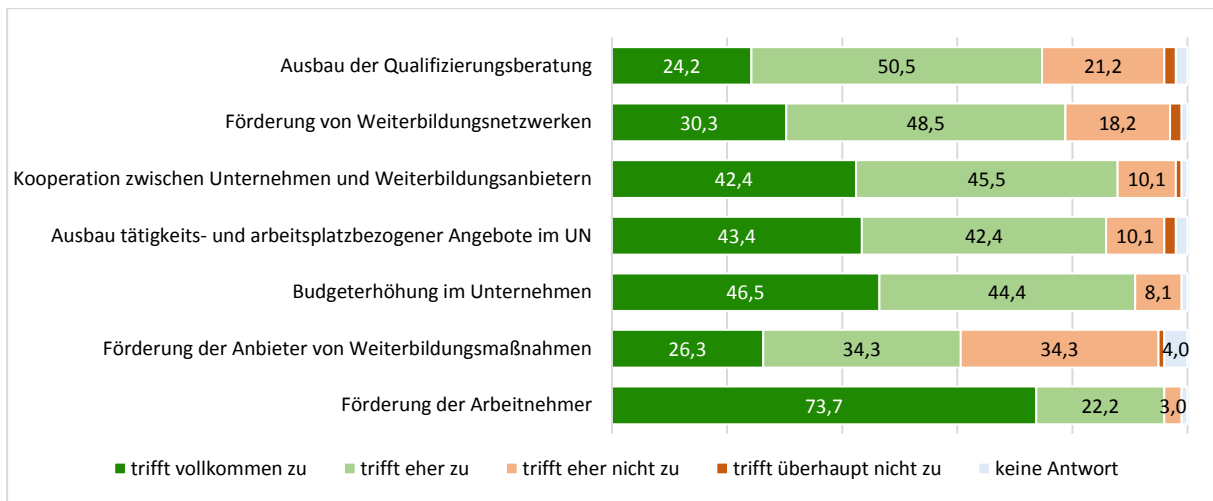


Abbildung 15: Maßnahmen zur Erhöhung/Erleichterung der Weiterbildungsbeteiligung



Wie können Lernprozesse in der beruflichen Weiterbildung besser unterstützt und begleitet werden?

☞ **Die Befragten sehen eine Unterstützungsmöglichkeit in der Professionalisierung des Weiterbildungspersonals und der Lernbegleitung für individuelle Kompetenzentwicklung.**

Welche Anlässe wirken als Auslöser für Weiterbildung?

☞ **Hauptauslöser für Weiterbildung sind Veränderungen innerhalb und außerhalb des Unternehmens (neue Technologien, Produkte, Dienstleistungen, Strategien und Arbeitsorganisationen).**

Bei der Unterstützung von Lernprozessen der beruflichen Weiterbildung wird von den Befragten besonderes Gewicht auf die „Qualifizierung des Weiterbildungspersonals“ gelegt (Abbildung 16). Damit gehen höhere Professionalitätsansprüche an das Weiterbildungspersonal einher. Dieser Ansprüche zeigen sich auch im Stellenwert des „Wissenstransfers von Ergebnissen der Forschung ins Unternehmen“. Den Befragten ist bei der Unterstützung von Lernprozessen auch wichtig, dass das Wissen einen entsprechenden Innovationsgehalt hat.

Zugleich zeigt sich hier auch die zunehmende Rolle des Weiterbildungspersonals als Lernbegleitung und -beratung. „Feedbackgespräche“, „Lernprojekte“ und der „Einsatz von Coaches und Mentoren“ werden ebenfalls von einem Großteil der Befragten als Unterstützungsmöglichkeit gesehen und betonen die Bedeutung individueller Kompetenzentwicklung.

Bei der Gegenüberstellung der Ergebnisse der vergangenen drei Jahre, ist bei der „Qualifizierung des Weiterbildungspersonals“ eine zunehmende Tendenz an Antworten mit „trifft vollkommen zu“ und „trifft eher zu“ zu erkennen. Bei den Antworten zu „Durchführung von Lernprojekten“ und „Wissenstransfer von Ergebnissen der Forschung ins Unternehmen“ deutet sich diese ebenfalls an, wenn auch nicht im gleichen Ausmaß. Für die „Durchführung von Feedbackgesprächen“ zeichnet sich dagegen eher ein sinkender Trend ab (Abbildung 38; Anhang S. 28).

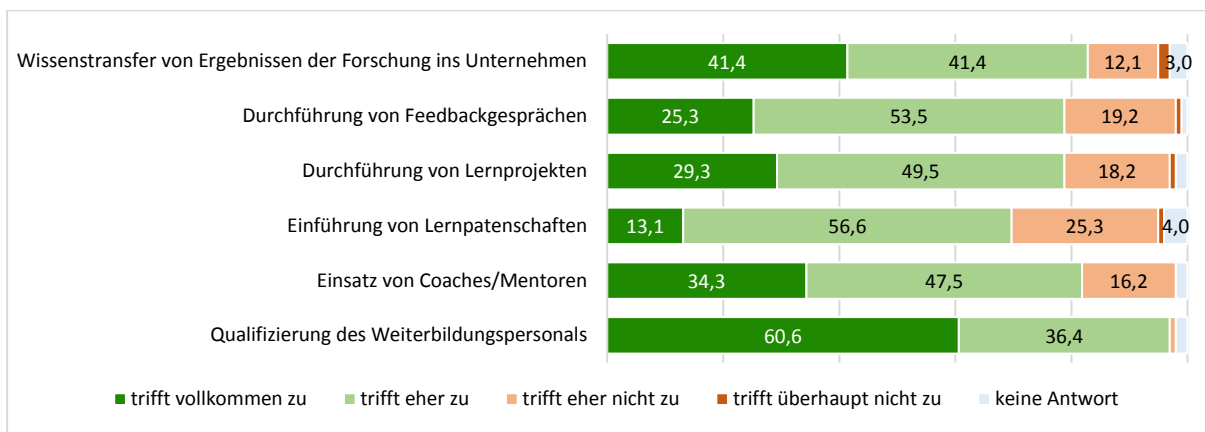


Abbildung 16: Unterstützung von Lernprozessen

Die Frage nach den Anlässen für Weiterbildung gibt einen Aufschluss über die Beweggründe. Von den Befragten ist es vor allem „Neue Technik, Technologien, Verfahren, IT, neue Materialien“, die den Hauptauslöser darstellen (Abbildung 17). Die drei daran anschließenden Aspekte „Neu- und Weiterentwicklungen von Produkten und Dienstleistungen“, „Neue Konzepte oder veränderte Arbeitsorganisation“ sowie eine „Strategische (Neu-)Ausrichtung in Unternehmen“ beziehen sich jeweils auf verschiedene Formen von Veränderungen im und außerhalb des Unternehmens. Der ausschlaggebende Punkt liegt demnach in dem Anschluss an aktuelle Entwicklungen.

Daraus lässt sich schlussfolgern, dass Weiterbildung in erster Linie als Reaktion auf anstehende Entwicklungen genutzt wird und weniger als Instrument zur langfristigen Strategieentwicklung. Des Weiteren sind die am stärksten vertretenen Anlässe jene, welche sich auch mit kurzfristigen Weiterbildungen bedienen lassen und deren Effekte sich kurz- und mittelfristig bereits zeigen. Weiterbildungen zum Zwecke der „Personal-/Führungskräfteentwicklung“ oder zur „Besetzung von Stellen ausscheidender Mitarbeiter“ hingegen zeigen Effekte erst auf lange Sicht oder es werden Alternativen zur Weiterbildung vorgezogen.

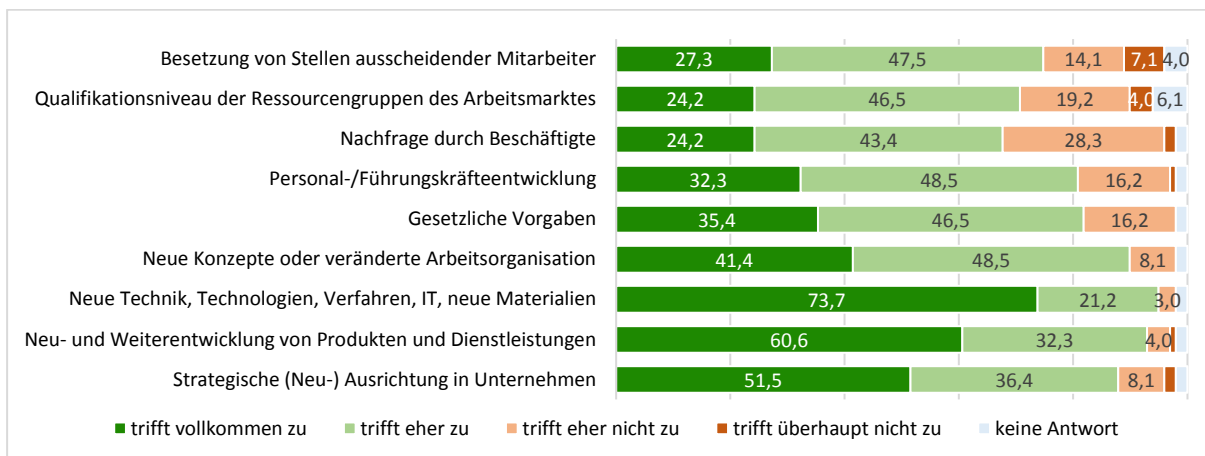


Abbildung 17: Anlässe für Weiterbildung

THEMENFELD D) DIGITALISIERUNG UND WISSEN

Die Digitalisierung ist mittlerweile ein unbestrittener Faktor in der Bildung und bei der Arbeitsgestaltung. Sie bietet Möglichkeiten auf der einen Seite und setzt Anforderungen auf der anderen Seite. Wie die Befragten dieses Potenzial und die Voraussetzungen für dessen Erschließung einschätzen, ist Schwerpunkt dieses Themenfeldes. Dabei haben wir Fragen zu den bedeutsamen Lernformaten, den zu erwartenden Veränderungen in der Arbeitswelt und zu den Herausforderungen im Zuge der Digitalisierung gestellt.



Wo sind Auswirkungen der zunehmenden Digitalisierung in der Arbeits- und Berufswelt bereits sichtbar?

☞ **Digitalisierung ist nicht mehr nur auf die Innen- und Außenkommunikation beschränkt, sondern dringt in Unternehmensbereiche vor, die die Kernprozesse von Unternehmen betreffen.**

Welche Herausforderungen der zunehmenden Digitalisierung in der Arbeits- und Berufswelt erwarten Sie?

☞ **Die größten Herausforderungen sind die Bewältigung der Informationsflut und die Gewährleistung des Datenschutzes und der Datensicherheit.**

Welche digitalen Lernformen werden für die berufliche Weiterbildung bedeutsamer?

☞ **Die Befragten zeigen Präferenzen für digitale Formate, die in organisierte Weiterbildung eingebettet und institutionell gesteuert werden können und müssen.**

Den Antworten der Befragten zufolge zeichnen sich die Auswirkungen der Digitalisierung in allen abgefragten Kategorien deutlich ab. Am stärksten äußert sich die Digitalisierung bei der „Nutzung digitaler Medien für Kommunikation und Informationsbeschaffung“ (Abbildung 18). Neben der Kommunikation und Information spielt die Digitalisierung auch bei Produkten und Dienstleistungen eine große Rolle sowie bei der Entwicklung neuer Geschäftsfelder. Zudem sehen die Befragten in diesen Kategorien in 2017 häufiger Auswirkungen als in den Jahren zuvor (Abbildung 41; Anhang S. 29).

Digitale Anwendungen reichen damit in Bereiche von Unternehmen, in denen auch Beschäftigte, Kooperationspartner und Kunden betroffen sind, die sich bisher nur inhaltlich mit Produkten beschäftigen mussten. Die Erhöhung von räumlicher und zeitlicher Flexibilität und die Nutzung digitaler Medien zur Bedarfserhebung erfordern zudem eine Vernetzung von Prozessen und Arbeitsbereichen, in denen Daten und Informationen entsprechend zur Verfügung gestellt und genutzt werden können.

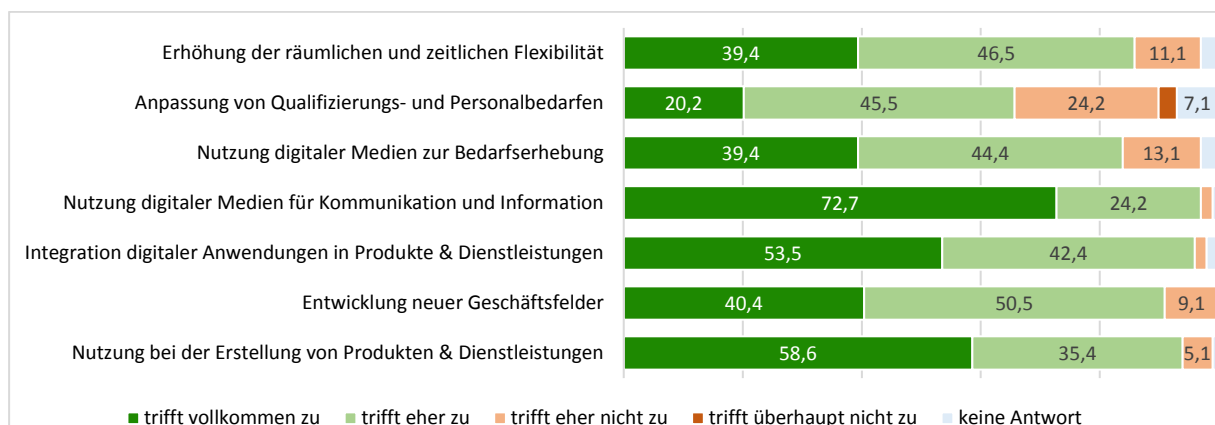


Abbildung 18: Auswirkungen der Digitalisierung

Von den Befragten haben alle bestätigt, dass die Bewältigung der Informationsflut eine Herausforderung darstellt – dabei 3 von 4 Befragten mit „trifft vollkommen zu“ (Abbildung 19). Damit deutet sich ein Spannungsverhältnis zwischen der Nutzung digitaler Medien zur Kommunikation und Information (Abbildung 18) auf der einen Seite und der Bewältigung der Informationsflut auf der anderen. Während der Zugriff auf Informationen und deren Verbreitung bereits wesentlich von der Digitalisierung geprägt sind, ist der sichere Umgang mit der Fülle an Informationen die größte Herausforderung. Daraus ist zu lesen, dass eine Nachvollziehbarkeit der Informationsflüsse innerhalb und außerhalb des Unternehmens und Urteilsfähigkeit über die Qualität und Relevanz von Informationen eine maßgebliche Anforderung an Beschäftigte und Führungskräfte darstellen. Im Rahmen eines entsprechenden Wissensmanagements kann diese Herausforderung jedoch gesteuert und kontrolliert werden.

Die „Gewährleistung des Datenschutzes und Datensicherheit“ sowie die „Zuverlässigkeit von IT-Systemen“ betreffen insbesondere den Umgang mit Kundendaten, die unternehmensinterne IT-Infrastruktur, aber auch Modelle und Lösungen bei Kooperationen in Geschäftsfeldern und -modellen. Die Intensivierung der Digitalisierung in Produkten und Dienstleistungen, neuen Geschäftsfeldern und flexiblen Arbeitsmodellen mündet in zunehmenden Datenverkehr sowie mehr Zugriffs- und Schnittstellen für Informationen und verzahnten Geschäftsprozessen. Ein Lösungsansatz besteht in der Entwicklung von Strategien, welche die Risiken eines Ausfalls von Systemen berücksichtigen. Darüber hinaus werden tiefgreifendes Prozesswissen und IT-Kompetenzen von Beschäftigten verlangt, die über die Beherrschung einzelner Software-Anwendungen hinausgehen.

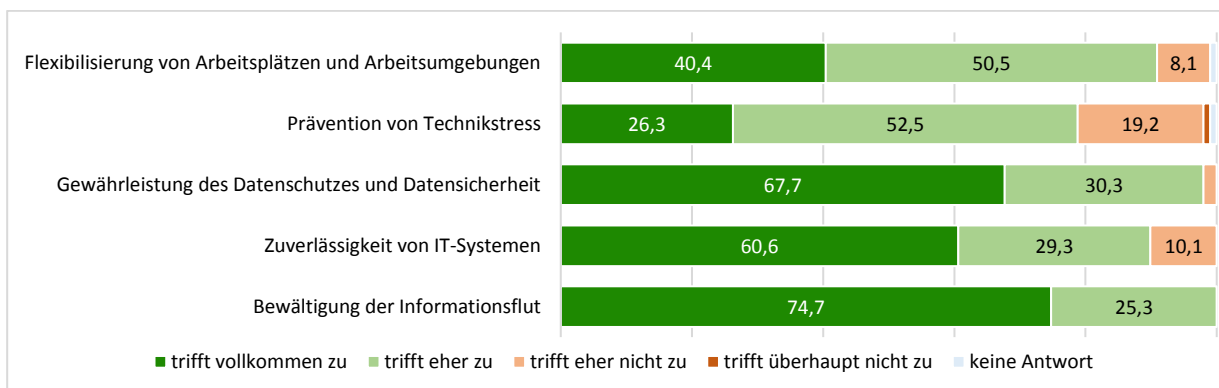


Abbildung 19: Herausforderungen der Digitalisierung in der Arbeits- und Berufswelt

Auch in der Weiterbildung hat die Digitalisierung Einzug erhalten. Aus Sicht der Befragten hat „Mobiles Lernen“ für die berufliche Weiterbildung zukünftig den höchsten Stellenwert. Ebenfalls werden von einem Großteil der Befragten „computer- /webbasierte Selbstlernmodule“, „Virtuelle Seminare“, „Blended Learning“, „Wikis“ und „Podcasts“ (Abbildung 20) als bedeutsam eingeschätzt. Damit zeichnen sich klare Präferenzen von Formaten ab, die in die Weiterbildung eingebettet und institutionell gesteuert werden können und müssen. Werden diese Lernformate in bisher bestehende und anerkannte formale Angebote eingebunden und umgesetzt, kann dies für die Bildungsangebote zu steigender Attraktivität für Teilnehmende führen. Entsprechende Voraussetzungen, wie die Beschaffung der notwendigen Technologien, Aufbau der IT-Infrastruktur oder die Kompetenzentwicklung des Bildungs- und Dienstleistungspersonals, müssen jedoch geschaffen werden.

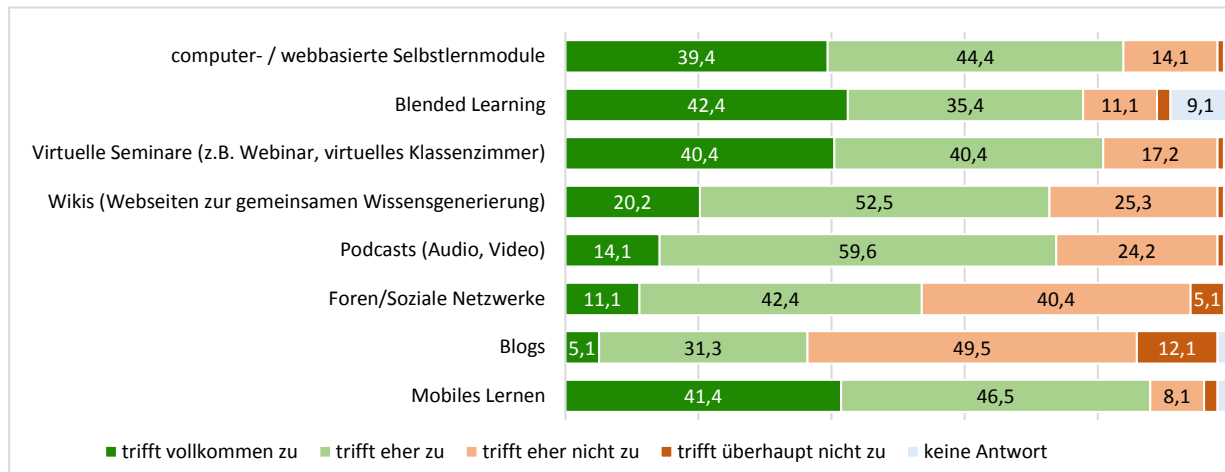


Abbildung 20: Bedeutung digitaler Lernformate

THEMENFELD E) UNTERNEHMEN UND ARBEIT

Unternehmen als primäre Zielgruppe der Weiterbildung definieren letzten Endes die Voraussetzungen, unter denen sie Weiterbildung wahrnehmen. Wir vertreten die Auffassung, dass Formen der Arbeitsorganisation, sich ändernde Anforderungen an Beschäftigte und das Führungspersonal sowie Möglichkeiten der Personalentwicklung Konsequenzen für die Gestaltung der Kompetenzentwicklung nach sich ziehen.



Welche Merkmale würden Sie dieser „Arbeit der Zukunft“ zuordnen?

☞ **Die wesentlichen Merkmale haben einen Bezug zu Technologien, selbstbestimmtes und flexibles Arbeiten und damit einhergehend höheren Anforderungen.**

Welche Formen der Arbeitsorganisation werden in den nächsten Jahren an Bedeutung gewinnen?

☞ **Projektarbeit und mobiles Arbeiten werden in den nächsten Jahren an Bedeutung gewinnen.**

Welche Kompetenzen werden von Mitarbeitern und Führungskräften stärker gefordert, um den neuen Arbeitsanforderungen gerecht zu begegnen?

☞ **Selbststeuerung, IT- und Medienkompetenz sowie Lern- und Veränderungskompetenz werden zukünftig stärker gefordert.**

Welche Maßnahmen halten Sie für zielführend für eine zukunftsfähige Kompetenzentwicklung in den Unternehmen?

☞ **Die gezielte Personalentwicklung und der Wissenstransfer werden als die größten Chancen gesehen für die zukünftige Kompetenzentwicklung im Unternehmen gesehen. Sie sind leichter zu steuern zeigen ihre Effekte eher und unmittelbar als andere Optionen.**

In welcher Intensität stehen folgende Zielgruppen in den nächsten Jahren im Fokus Ihrer Personalarbeit?

☞ **Im Fokus stehen in erster Linie Beschäftigte und Auszubildende.**

Die Erwartung an die Veränderungen der Arbeitswelt im Zuge der Digitalisierung, neuen Technologien und Arbeitsbereichen sowie Geschäftsmodellen, wirft die Frage nach Möglichkeiten der Arbeitsgestaltung auf. Diesbezüglich haben wir erfragt, welche Merkmale mit der Arbeit der Zukunft assoziiert werden (Abbildung 21). Die vier am häufigsten assoziierten Merkmale sind „Berufe und Tätigkeiten ändern sich und erfordern höhere Qualifikationen“, „Zusammenspiel von Mensch-Technik-Organisation wird flexibilisiert“, „Neue Beschäftigungsmöglichkeiten in Industrie und Dienstleistungen“ sowie „Digitalisierte Produkte und Prozesse in technisierten Arbeitsumgebungen“. Die wesentlichen Merkmale haben einen Bezug zu Technologien, selbstbestimmtes und flexibles Arbeiten und höheren Anforderungen. Zugleich sieht ein sehr großer Anteil der Befragten das Merkmal „Lernen und Weiterbildung werden zum Bestandteil der Arbeit“ im Zusammenhang mit der Arbeit der Zukunft. Als Konsequenz aus den Antworten ist die Arbeit der Zukunft dadurch gekennzeichnet, dass technologische Entwicklungen integrale Bestandteile werden und die Auseinandersetzung der Beschäftigten mit diesen Entwicklungen höhere Anforderungen stellt, welche wiederum durch eine Kompetenzentwicklung am Arbeitsplatz selbst realisiert wird.

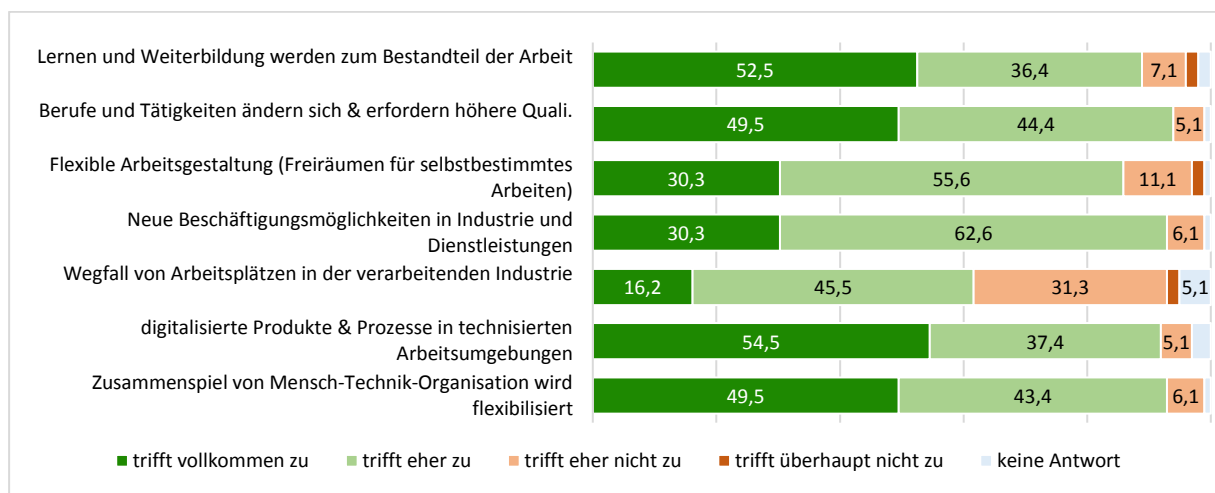


Abbildung 21: Merkmale der Zukunft der Arbeit

Die Befragten sehen „Projektarbeit“ und „Mobiles Arbeiten“ an erster Stelle der Arbeitsformen mit zukünftig steigender Bedeutung (Abbildung 22). Auch die „Interaktionsarbeit“, „Selbstorganisierte Teams“ und „Kollaboration mit intelligenten Maschinen/Systemen“ werden in den nächsten Jahren wesentlich an Bedeutung gewinnen. „Crowdworking“ erhält ebenfalls von einem Großteil der Befragten einen entsprechend hohen Stellenwert, wobei die Antworthäufigkeit für „keine Antwort“ darauf rückschließen lässt, dass diese Arbeitsform teilweise unbekannt ist. Mit den Antworten erhalten die Arbeitsformen einen Vorrang, die eine zeitliche und räumliche Flexibilität und selbständige Organisation erfordern. Daran knüpfen vor allem arbeitsrechtliche Fragen der Arbeitsorganisation an.

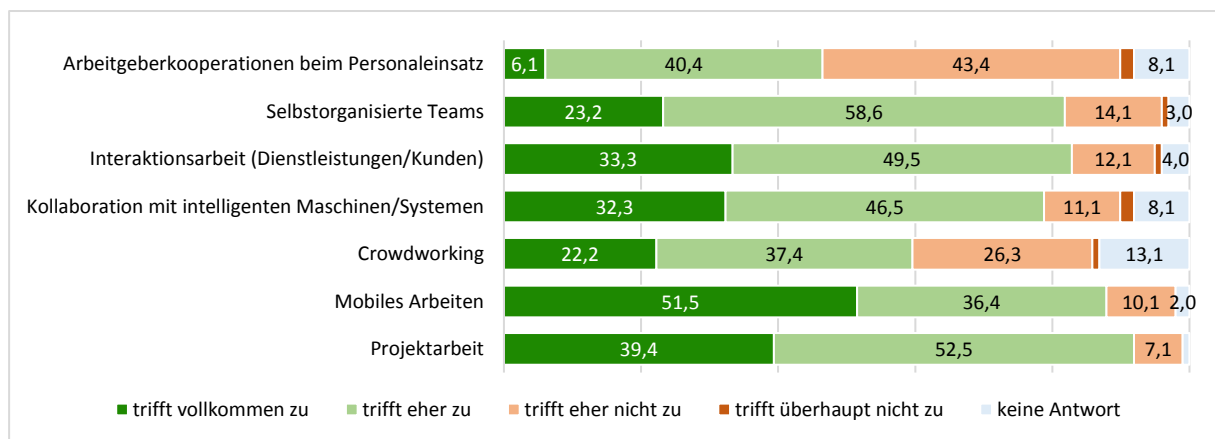


Abbildung 22: Bedeutung von Formen der Arbeitsorganisation

Mit neuen Arbeitsorganisationsformen gehen – neben den arbeitsrechtlichen Fragen – neue Anforderungen und damit sich ändernde Kompetenzanforderungen einher. Wir wollten von den Befragten wissen, welche Kompetenzen zukünftig stärker gefordert werden, um diesen Anforderungen zu begegnen (Abbildung 23). Die drei am meisten geforderten Kompetenzen sind die „Selbststeuerung, Prozesswissen und Handlungskompetenz“, „IT- und Medienkompetenz“ sowie die „Lern- und Veränderungskompetenz“. Die anderen Kompetenzen werden ebenfalls vom größten Teil der Befragten als notwendig gesehen.

Es werden demnach viel dringender die Kompetenzen benötigt, die zu einer selbstständigen Auseinandersetzung mit neuen Themen befähigen. Es stehen Kompetenzen zur Beurteilung des eigenen Entwicklungsprozesses im Vordergrund, welche wiederum helfen, Entscheidungen für weitere Veränderungen zu treffen. Der kompetente Umgang mit Daten, Informationen und Prozessen – zum Beispiel zur Analyse und Nutzung für die Entwicklung neuer Geschäftsfelder – öffnet neue Potenziale, stellt aber wesentlich höhere Anforderungen an alle Beschäftigte.

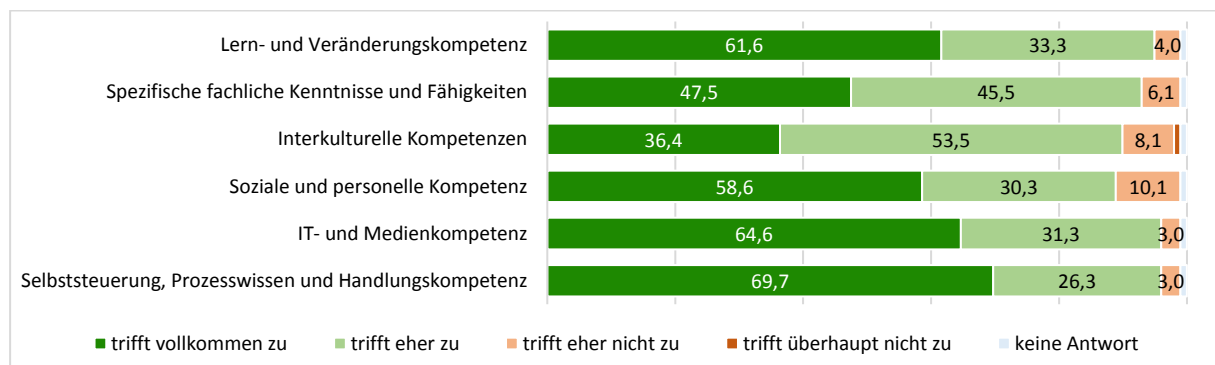


Abbildung 23: geforderte Kompetenzen von Mitarbeitern und Führungskräften

Um zu erfahren, wie die Kompetenzentwicklung zukünftig gestaltet werden kann, haben wir gefragt, welche Maßnahmen für eine zukunftsfähige Kompetenzentwicklung zielführend sein können (Abbildung 24). Insgesamt sieht in allen Maßnahmen ein Großteil der Befragten die Möglichkeit, zur zukunftsfähigen Kompetenzentwicklung in den Unternehmen beizutragen. Die größten Chancen sehen die Befragten jedoch in der „gezielten betrieblichen Personalentwicklung“. Der „Organisierte Wissenstransfer im Unternehmen“ stellt eine weitere Präferenz für die Befragten dar. Diese beiden Möglichkeiten unterscheiden sich von den anderen dadurch, dass sie leichter zu steuern sind und sich ihre Effekte unmittelbar zeigen. Für die anderen Möglichkeiten stellen sich die Effekte eher indirekt ein oder erst in unabsehbarer Zeit.

Die Bevorzugung des Wissenstransfers im Unternehmen und der gezielten Personalentwicklung zeigt aber auch, dass zunächst Möglichkeiten gesucht werden, die sich innerhalb des Unternehmens umsetzen lassen und auf eine Expertise von außen verzichten können. Für Unternehmen bedeutet dies jedoch auch, dass den Beschäftigten und dem Führungspersonal die Aufgabe zukommt, Potenziale der Kompetenzentwicklung innerhalb des Unternehmens zu erkennen, sichtbar zu machen und Arbeitsbedingungen zu gestalten, die zum Beispiel dem Wissenstransfer förderlich sind (Wissensmanagement).

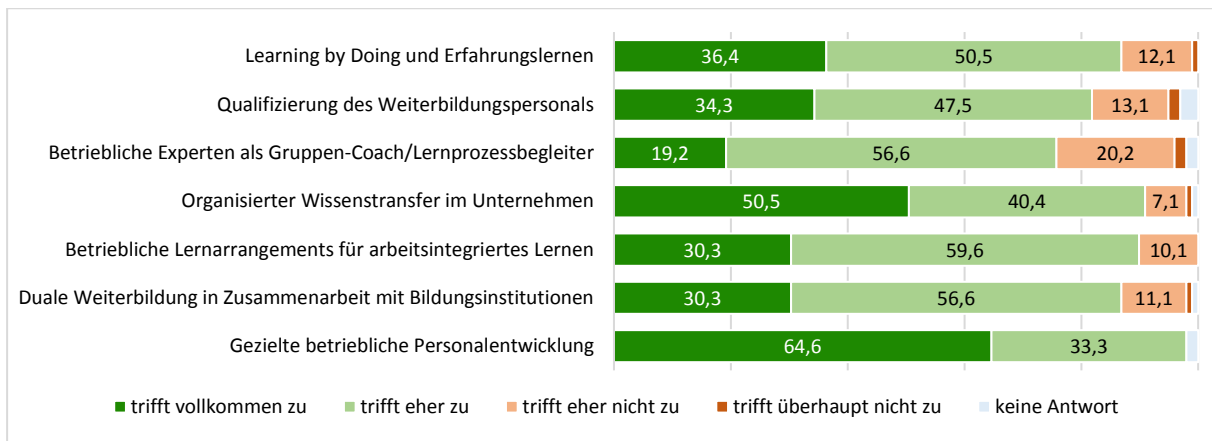


Abbildung 24: Maßnahmen zur zielführenden Kompetenzentwicklung

Aus der Frage nach den Zielgruppen, die in den nächsten Jahren im Fokus der Personalarbeit stehen, geht hervor, dass „Beschäftigte“ am meisten Priorität genießen (Abbildung 25). Ebenfalls vom größten Teil der Befragten fokussiert werden „Auszubildende“, die „Altersgruppe 50+“, „Berufsrückkehrer“ sowie „Migranten/Zuwanderer“. Bei allen anderen Zielgruppen liegt die Zustimmung mit „trifft vollkommen zu“ und „trifft eher zu“ unter 50 %. Bei einem Blick auf die Ergebnisse der letzten Jahre ist festzustellen, dass für alle Zielgruppen der Anteil an Antworten mit „trifft vollkommen zu“ und „trifft eher zu“ geringer ist als in den Vorjahren (Abbildung 47; Anhang S. 32).

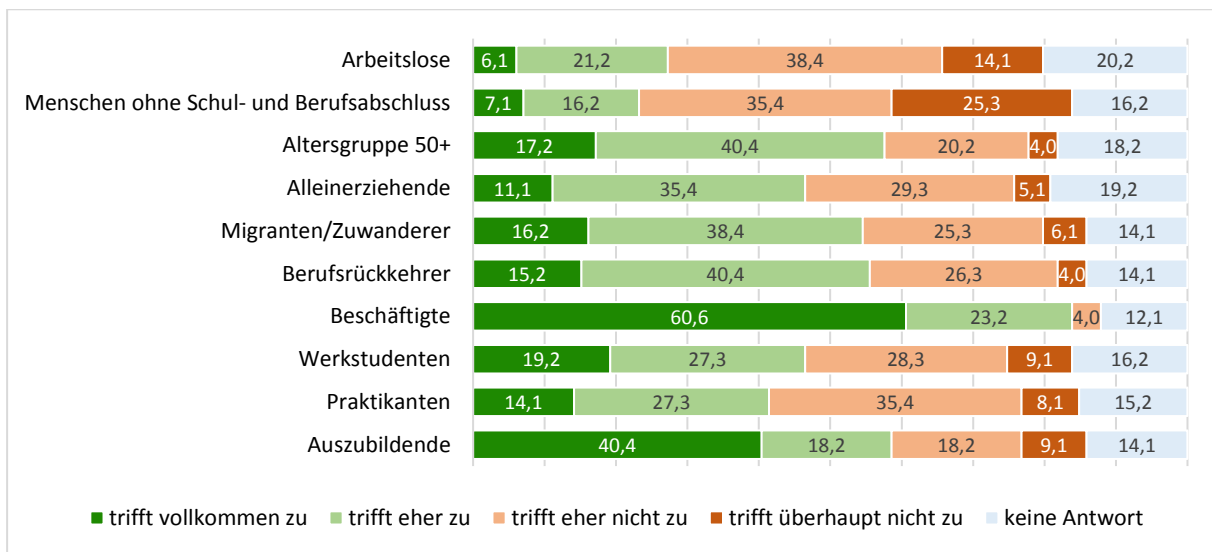


Abbildung 25: Zielgruppen im Fokus der Personalarbeit

FAZIT

In der Befragung vom Vorjahr wurde bereits darauf hingewiesen, dass Lernen und Arbeiten stark miteinander verzahnt sein werden. Die Ergebnisse, aus denen diese Erkenntnis hervorgeht, bestätigen dies auch in 2017. In der Konsequenz dieser Verzahnung wird die Selbstständigkeit in der Arbeit und im Lernen weiterhin stark gefordert. Dies zeigt sich bei den Lernformaten und Arbeitsformen, die für Unternehmen wichtig sind (Abbildung 14 und 22) und den Kompetenzen, die dementsprechend eine große Rolle spielen (Abbildung 23).

Mit Blick auf die Digitalisierung bleibt festzuhalten, dass erstens Lernformen wie Mobiles Lernen und computer- und webbasierte Selbstlernmodule an Bedeutung gewinnen (Abbildung 20) und damit die erwähnte Tendenz zu mehr Selbstständigkeit in der Arbeit und im Lernen unterstreichen. Die Bedeutung des Arbeitsplatzes als Lernort steigt damit weiterhin für Beschäftigte, die im Laufe des Arbeitsprozesses auf lernförderliche Instrumente und Medien zurückgreifen können. Zweitens führen diese Veränderungen auch zu anderen Herausforderungen, insbesondere in Bezug auf den Umgang mit Informationen und die Verarbeitung von Daten. So ist es wenig überraschend, dass die IT- und Medienkompetenz stärker gefordert werden als vergangenes Jahr (Abbildung 45; Anhang S. 31). Daraus leitet sich der Bedarf an Weiterbildungen zu Themen wie Big Data, IT-Sicherheit, Datenschutz, etc. ab. In Hinblick auf diese beiden Aspekte ist vorstellbar, dass die Aufgabe von Bildungsdienstleistern, Weiterbildungen zur Entwicklung der IT- und Medienkompetenz anzubieten, erweitert wird um die Bereitstellung solcher Instrumente des Lernens, die sich am Arbeitsplatz nutzen lassen.

Parallel zu den Veränderungen der Arbeitswelt in Unternehmen, die sich im Zuge der Digitalisierung ergeben, wird sich die Fachkräftesituation weiter verschärfen. Die Besetzung des Führungs- und Fachpersonals und die Aufrechterhaltung der Innovationsfähigkeit werden durch den demografischen Wandel eine dringend zu beantwortende Frage für Unternehmen. Aus der Sicht der Befragten sind die berufliche Weiterbildung und die Berufsausbildung nach wie vor am besten geeignet, um diesen Herausforderungen zu begegnen.

ANHANG – BEFRAGUNGSERGEBNISSE IM JAHRESVERGLEICH

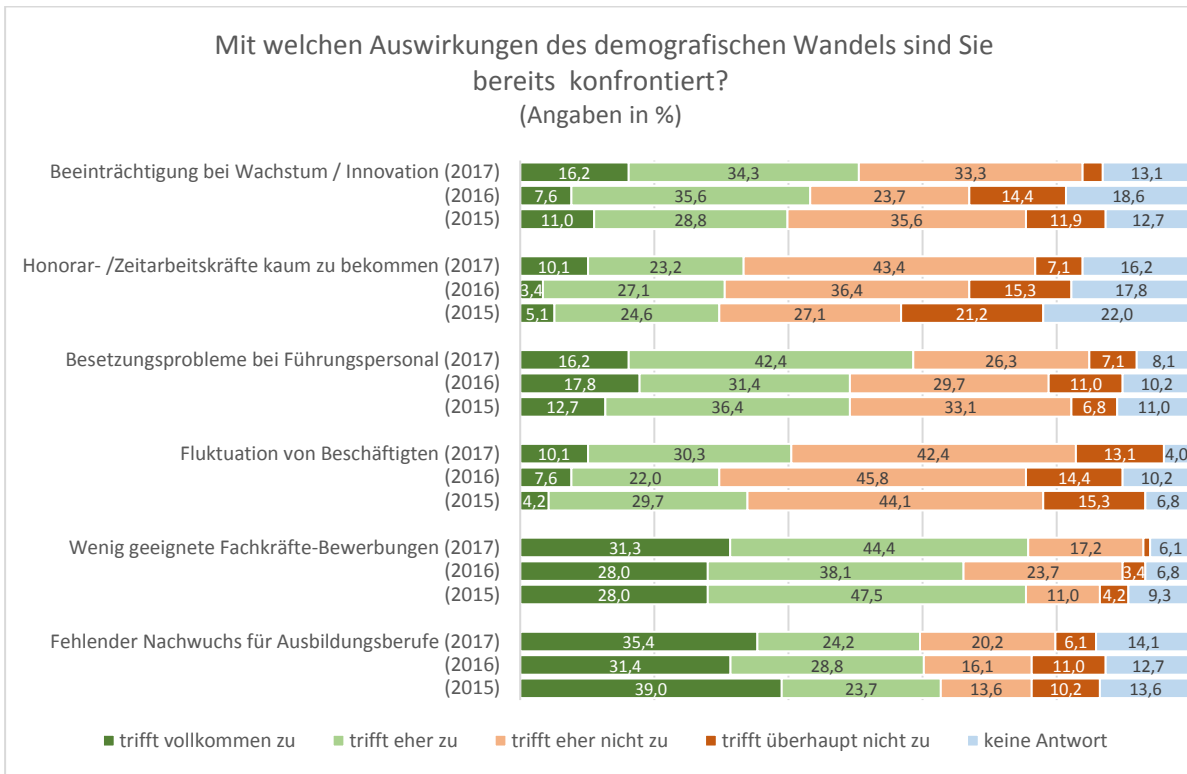


Abbildung 26: Auswirkungen des demografischen Wandels (2015 bis 2017)

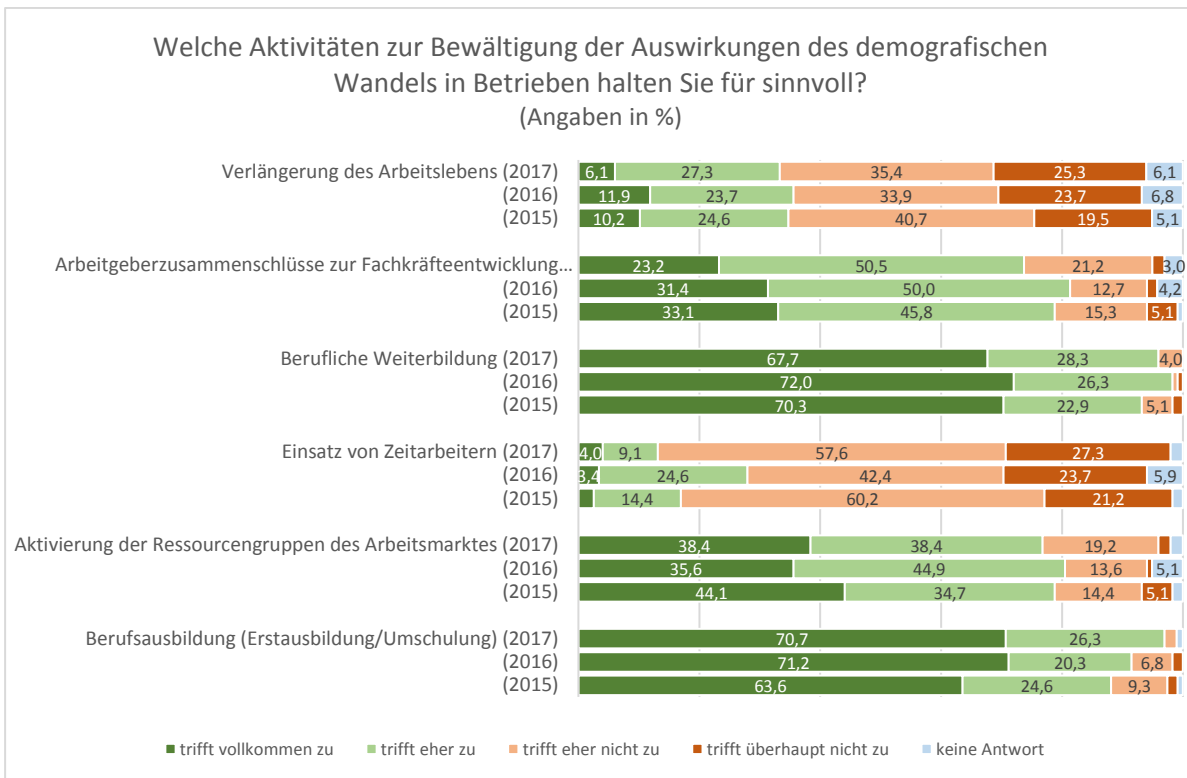


Abbildung 27: Bewältigung der Auswirkungen des demografischen Wandels in Betrieben (2015 bis 2017)

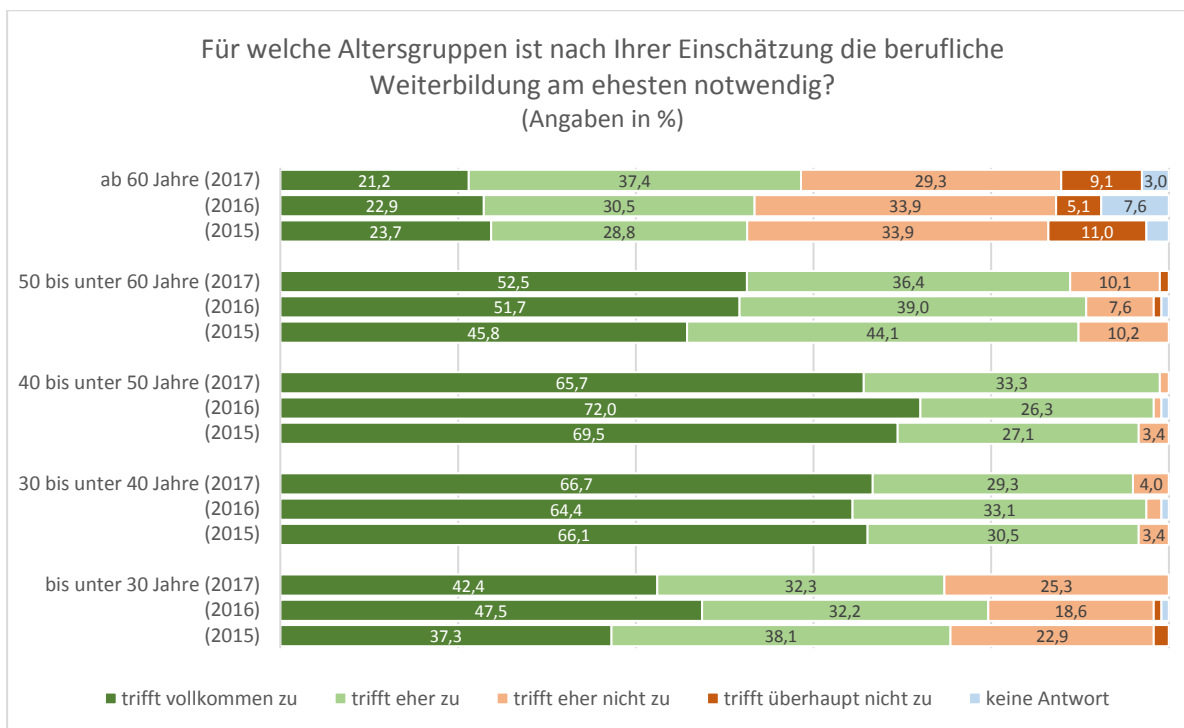


Abbildung 28: berufliche Weiterbildung für Altersgruppen (2015 bis 2017)

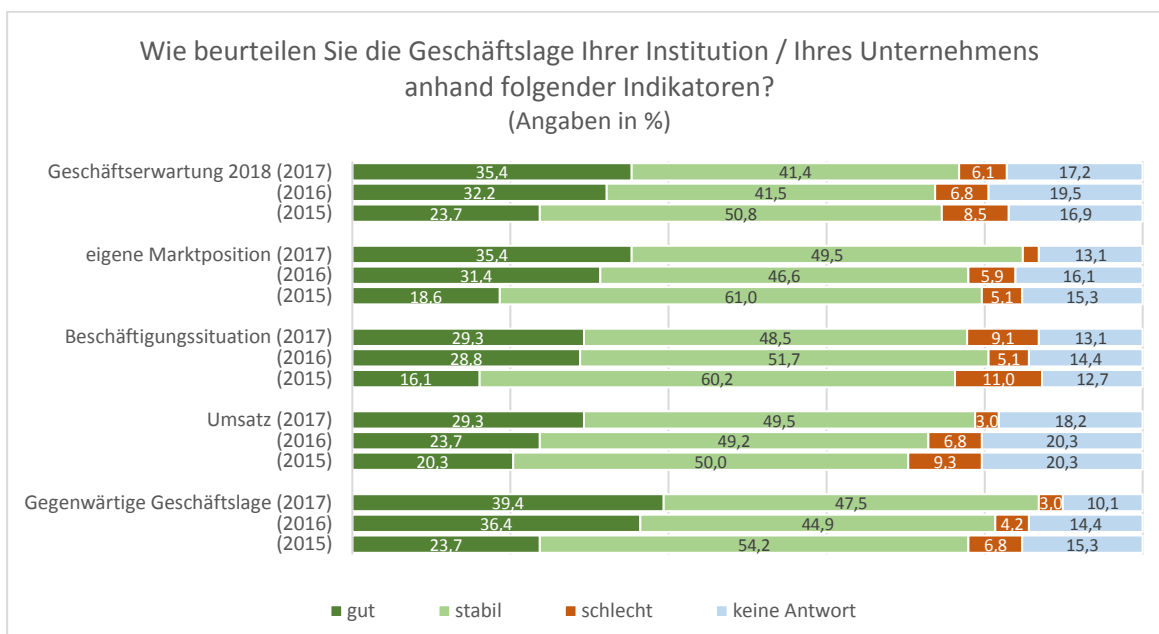


Abbildung 29: Beurteilung der Geschäftslage (2015 bis 2017)

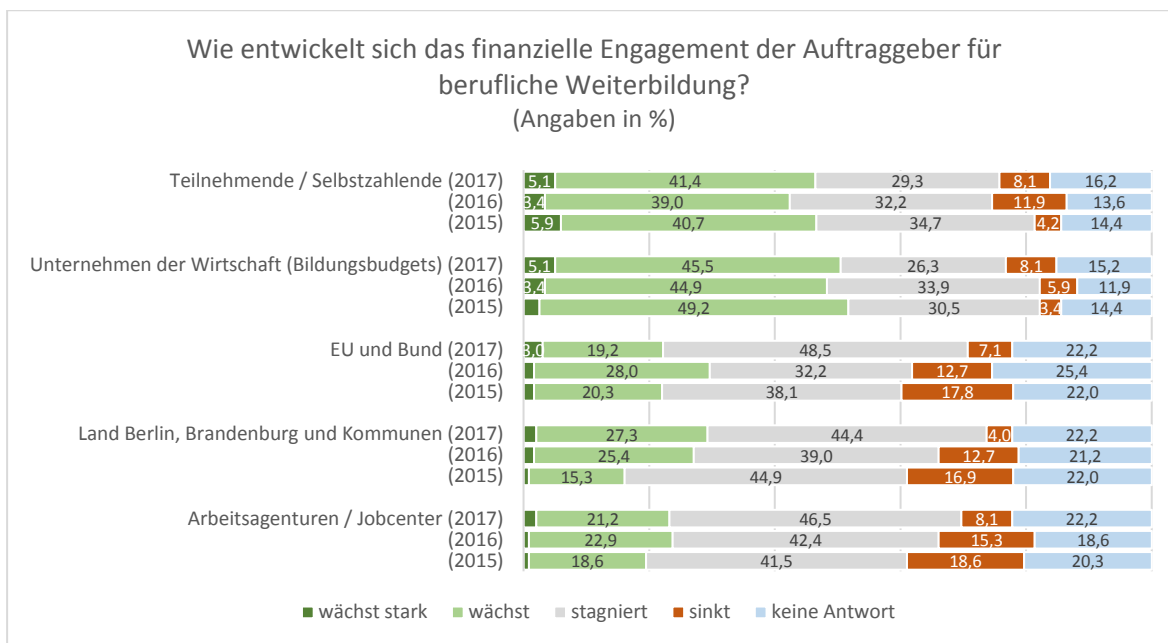


Abbildung 30: finanzielles Engagement der Auftraggeber für Weiterbildung (2015 bis 2017)

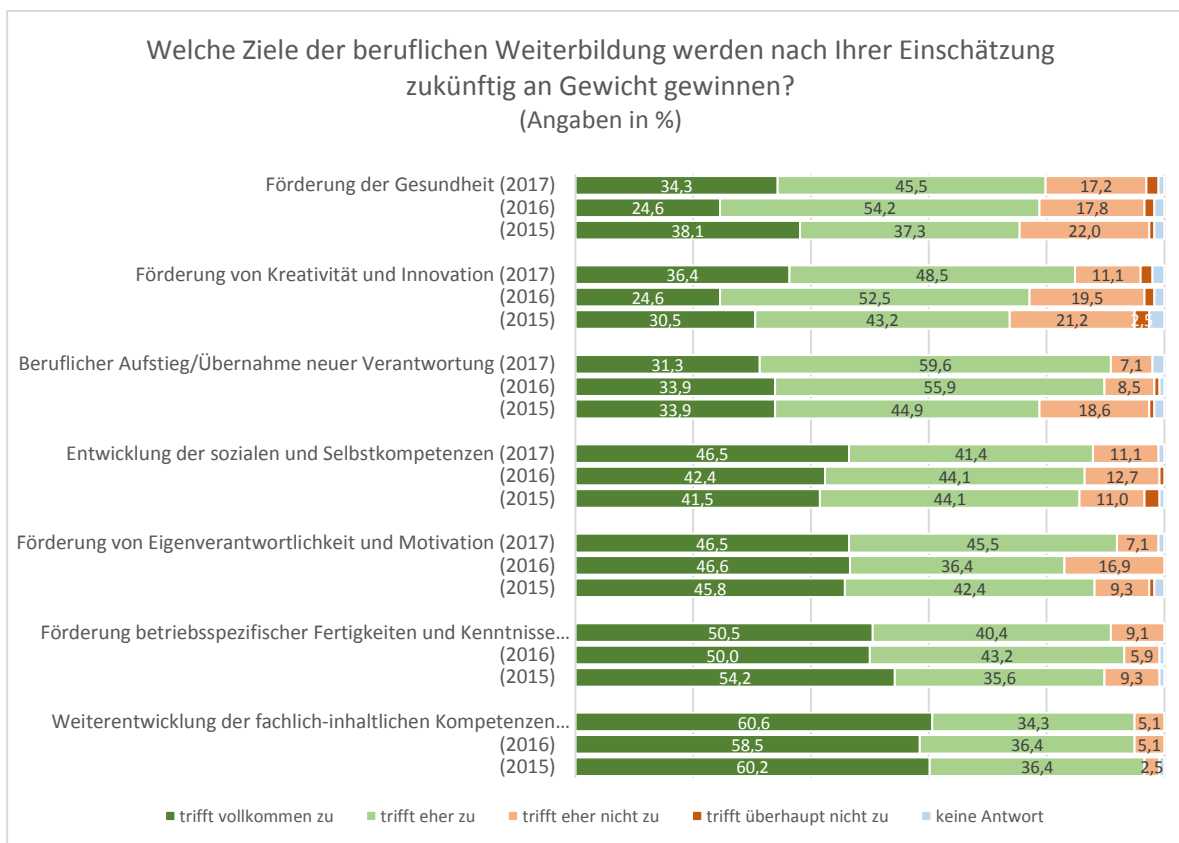


Abbildung 31: Ziele der beruflichen Weiterbildung (2015 bis 2017)

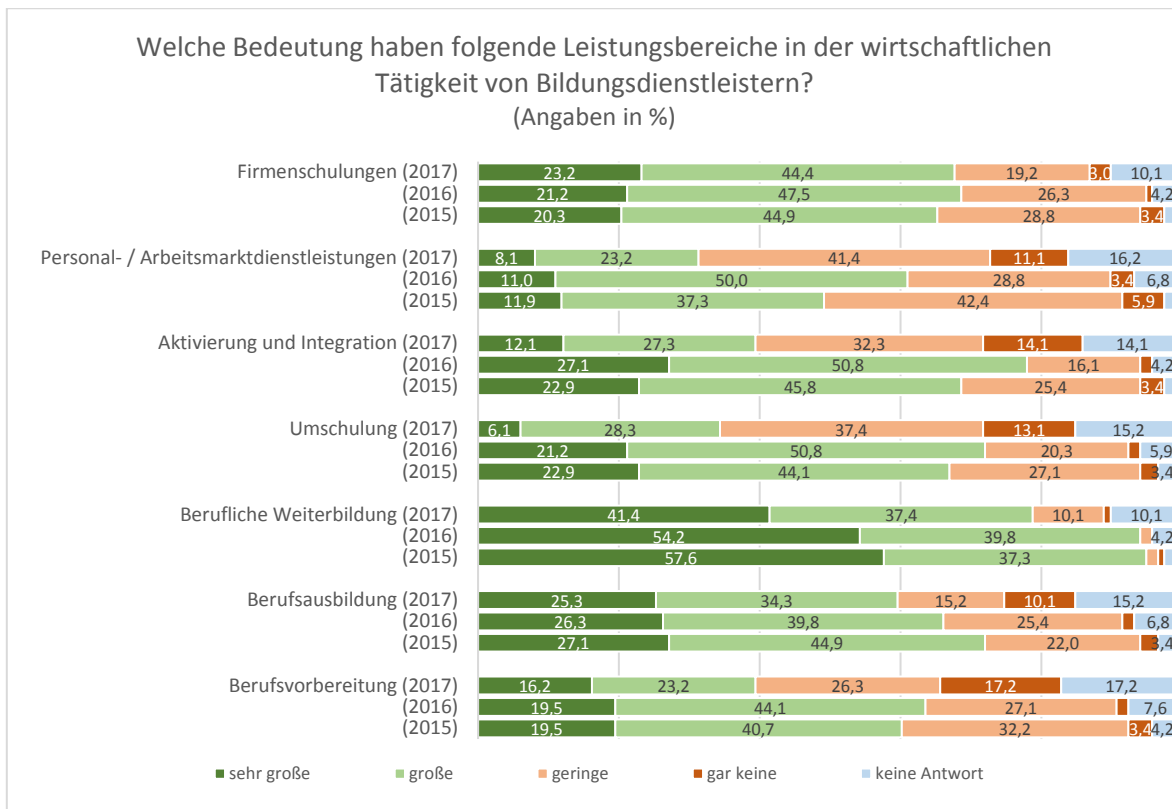


Abbildung 32: Leistungsbereiche in der wirtschaftlichen Tätigkeit von Bildungsdienstleistern (2015 bis 2017)

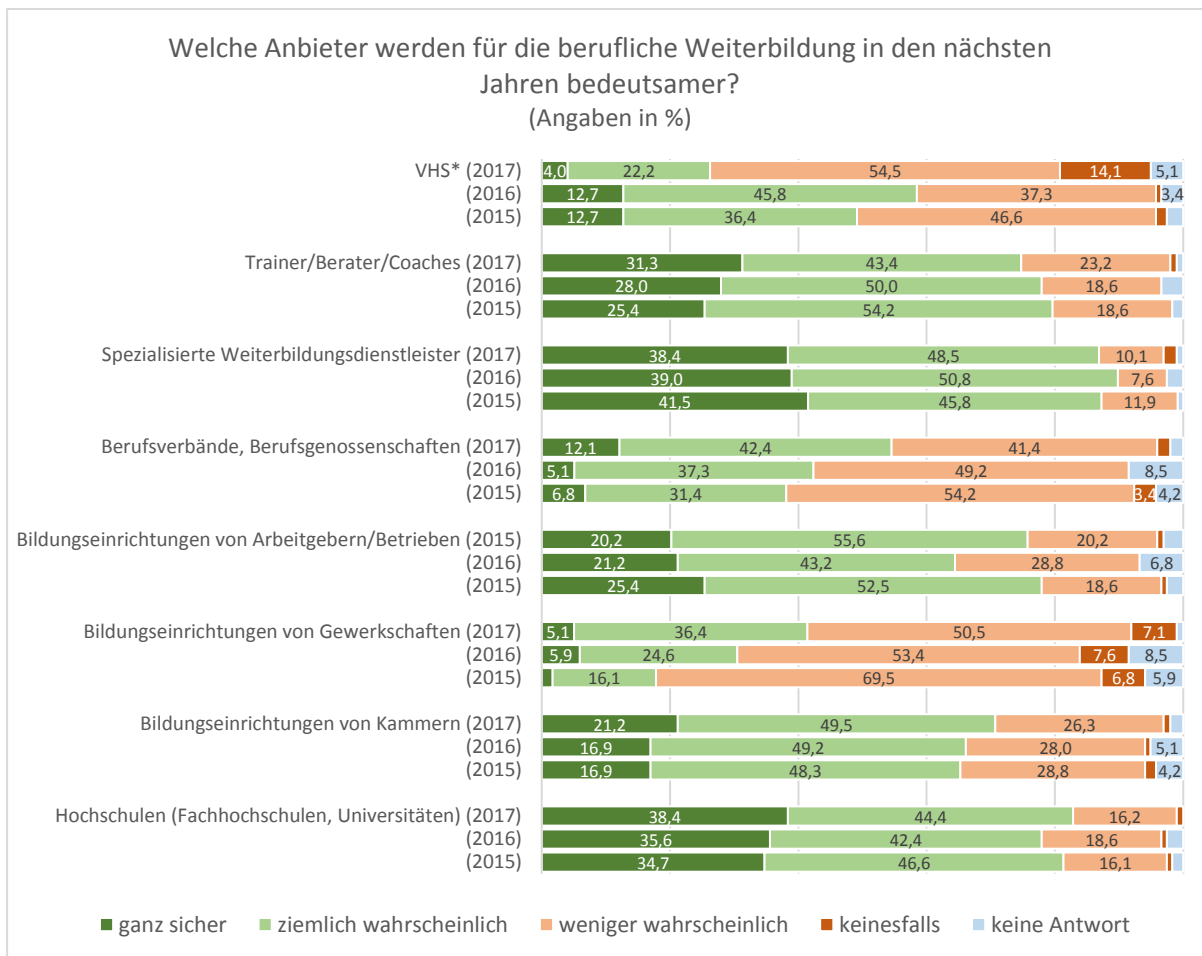


Abbildung 33: Anbieter beruflicher Weiterbildung (2015 bis 2017)

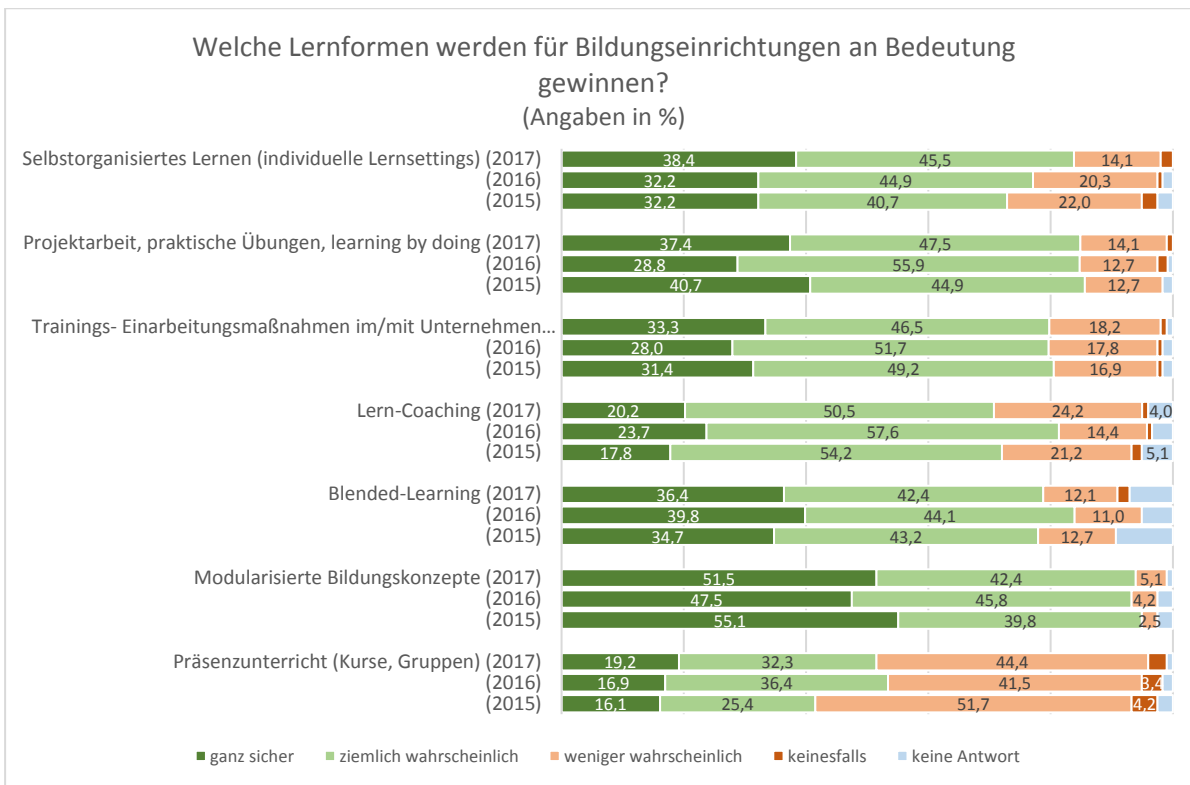


Abbildung 34: Bedeutung von Lernformen für Bildungseinrichtungen (2015 bis 2017)

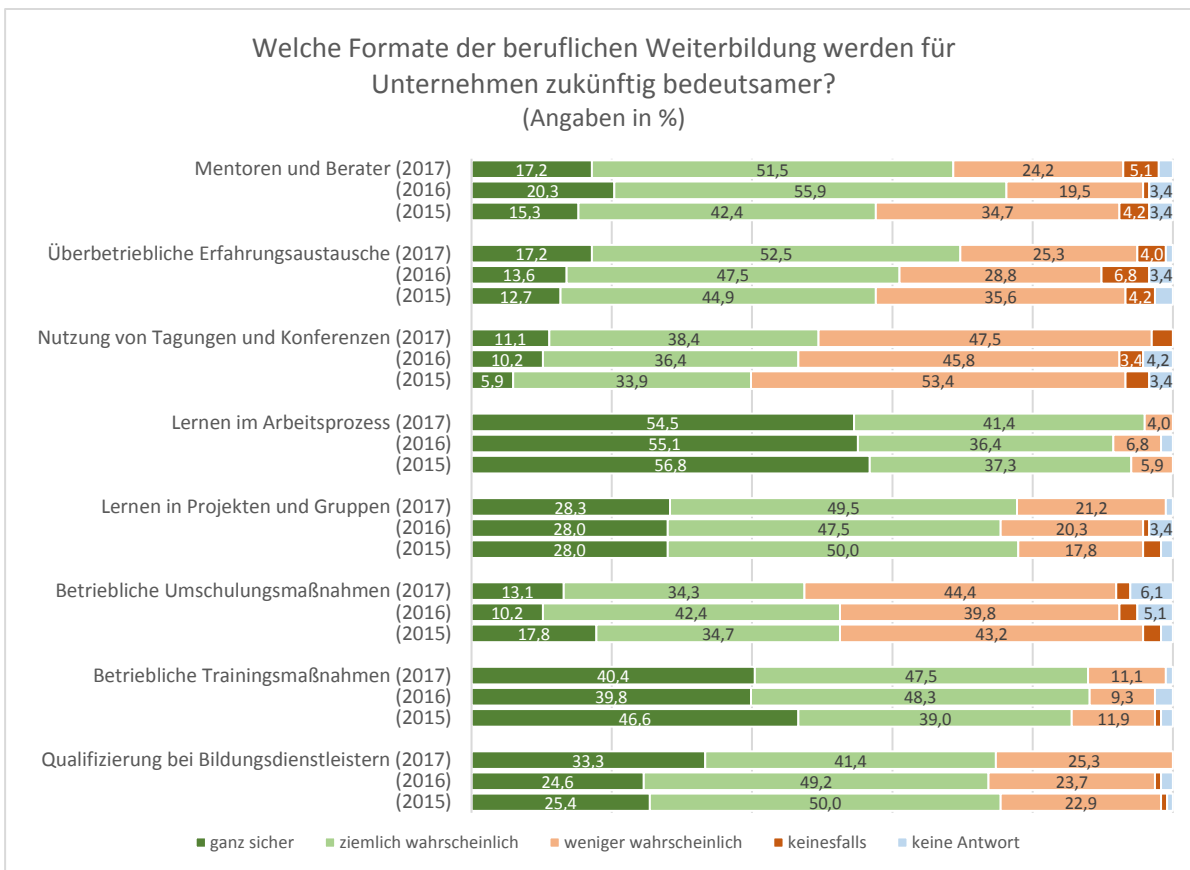


Abbildung 35: Bedeutsame Lernformate beruflicher Weiterbildung für Unternehmen (2015 bis 2017)

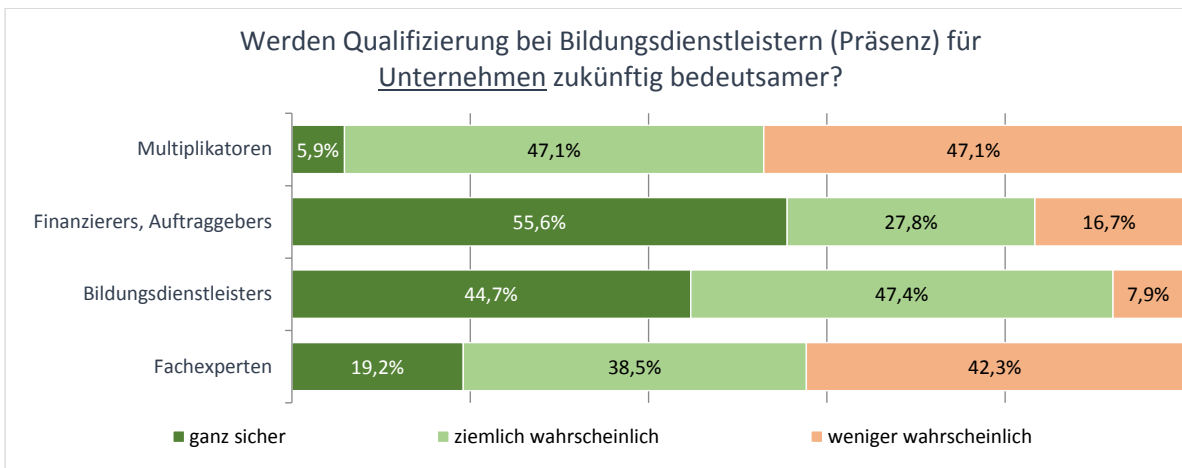


Abbildung 36: Bedeutung der Qualifizierung bei Bildungsdienstleistern (nach Zielgruppen)

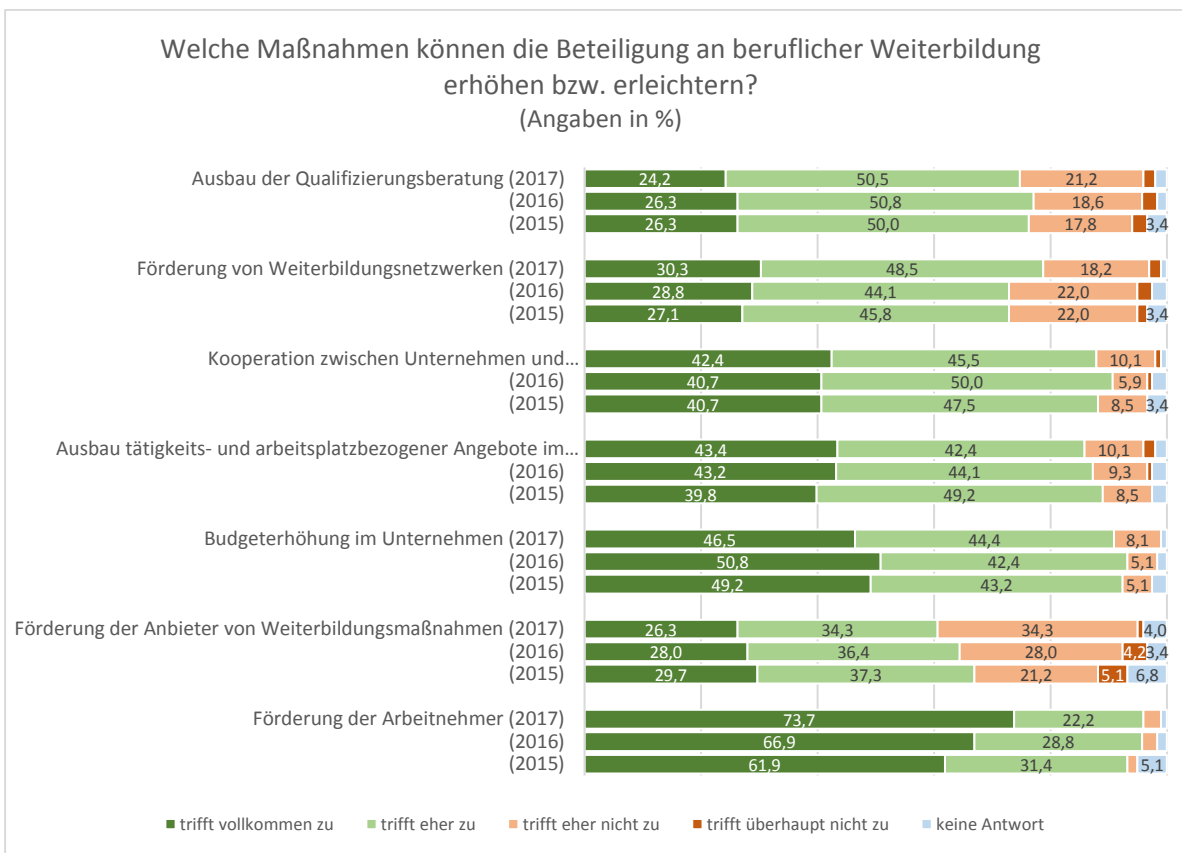


Abbildung 37: Maßnahmen zur Erhöhung der Beteiligung an beruflicher Weiterbildung (2015 bis 2017)

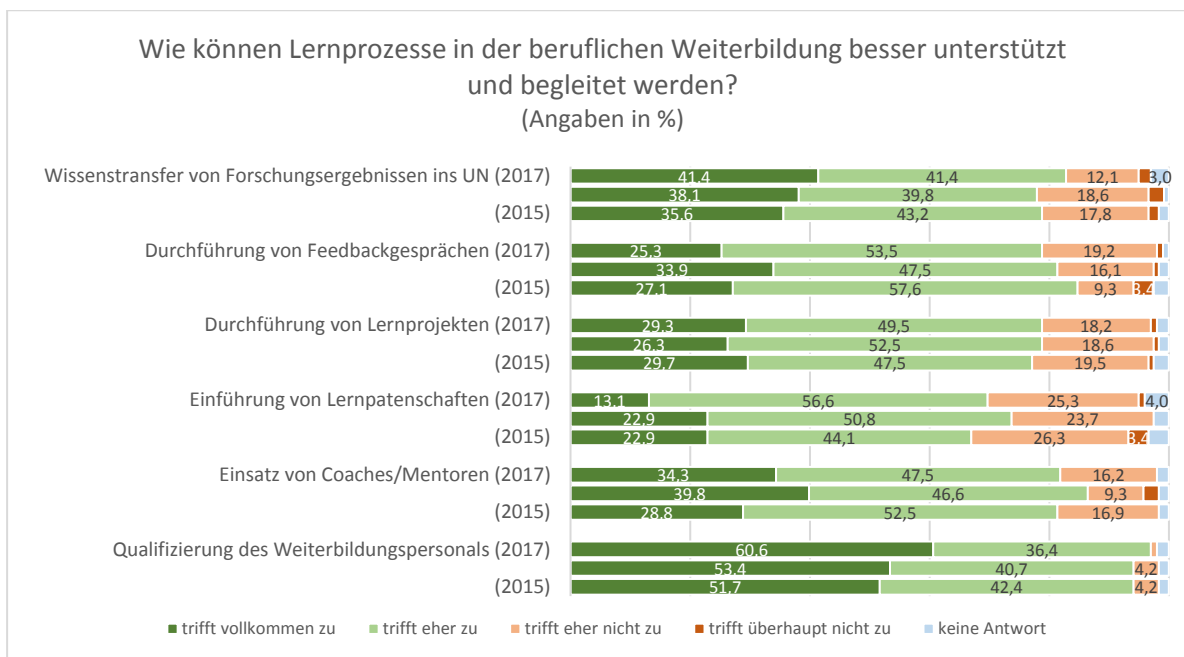


Abbildung 38: Unterstützung und Begleitung von Lernprozessen (2015 bis 2017)

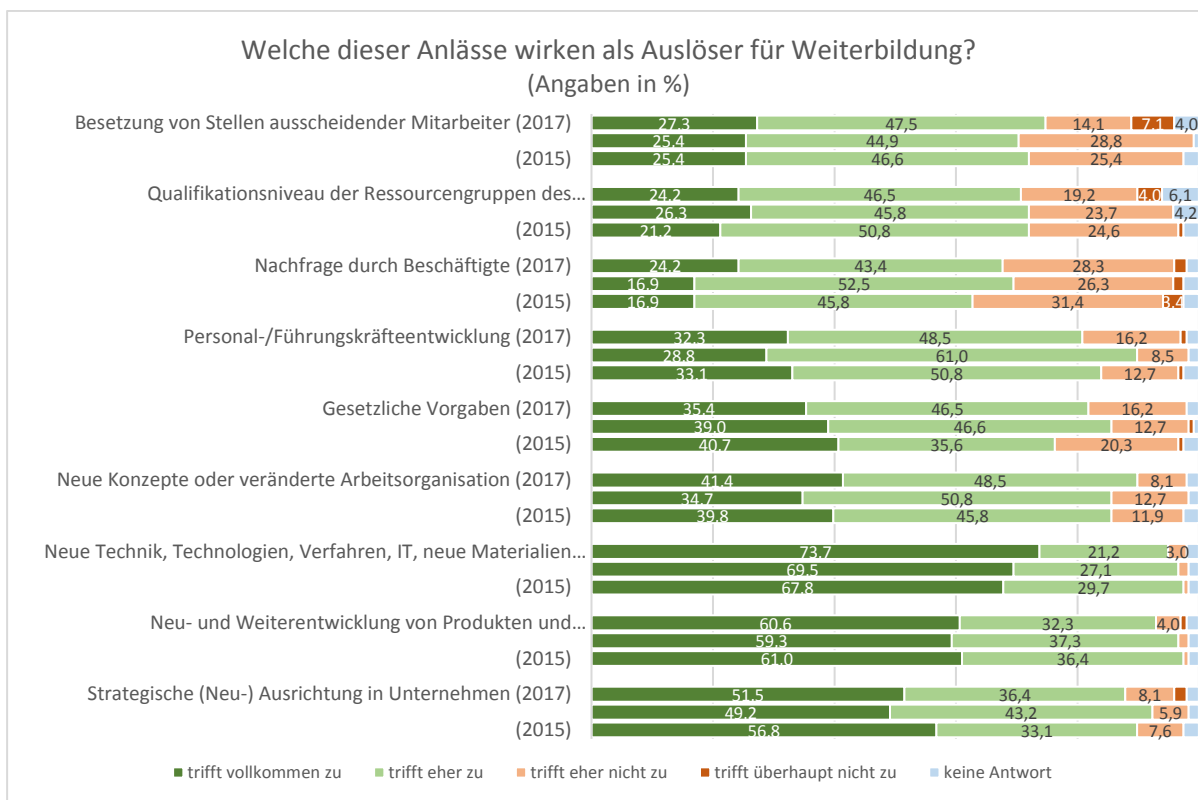


Abbildung 39: Anlässe als Auslöser für Weiterbildung (2015 bis 2017)

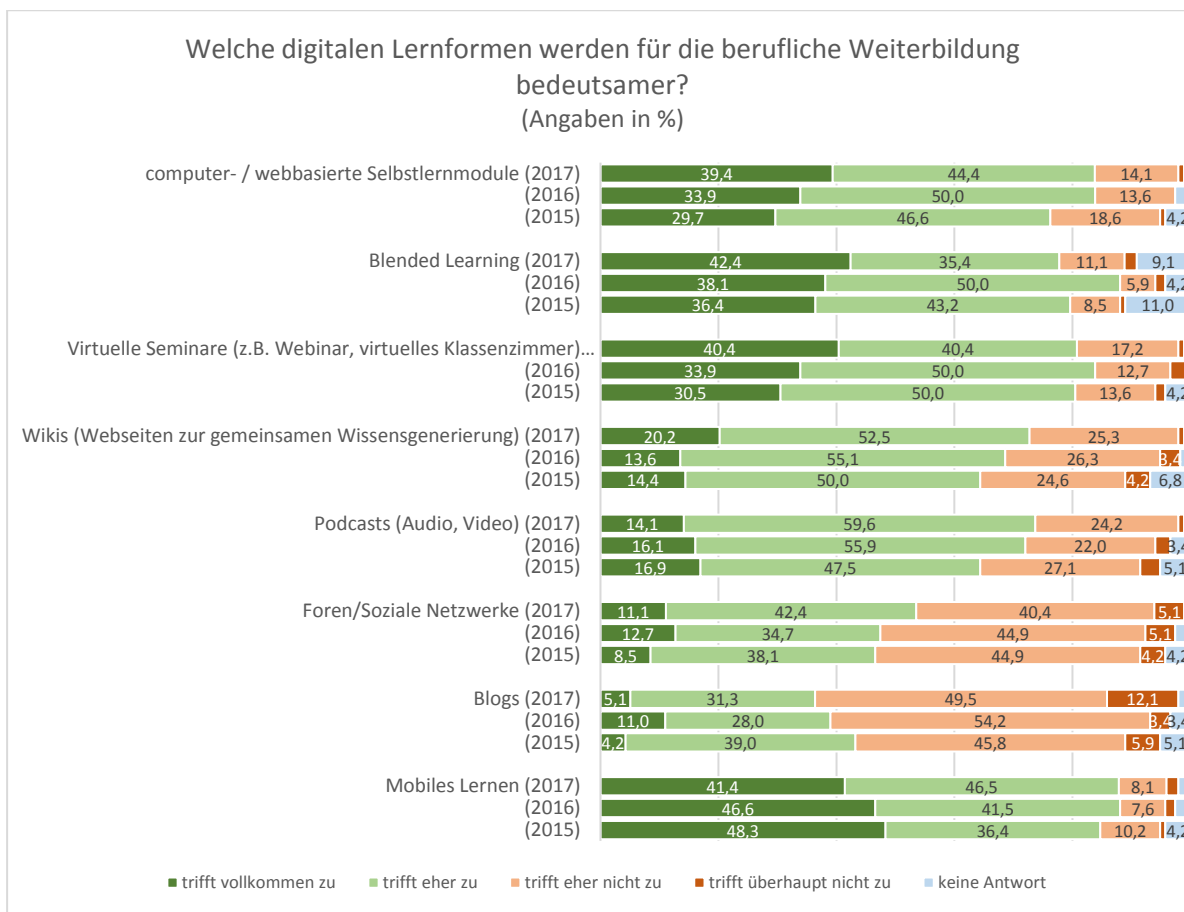


Abbildung 40: Bedeutsamkeit digitaler Lernformen für die berufliche Weiterbildung (2015 bis 2017)

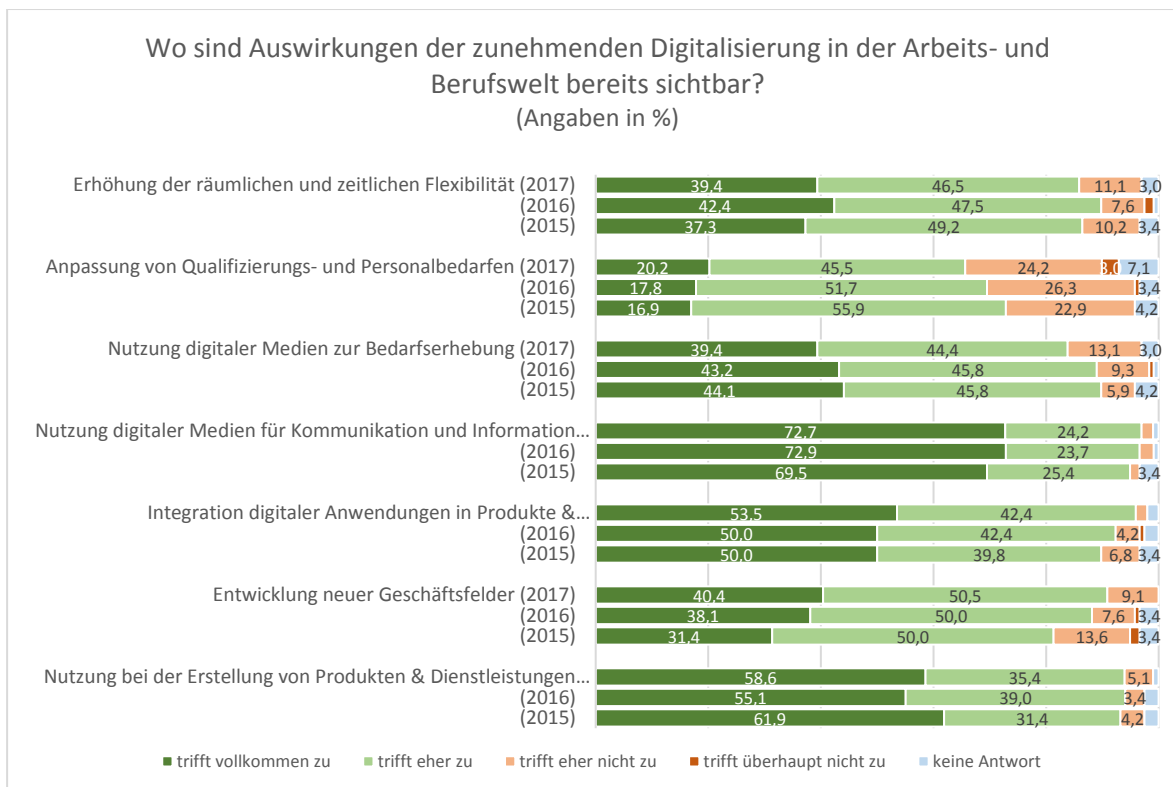


Abbildung 41: Auswirkungen der Digitalisierung in der Arbeits- und Berufswelt (2015 bis 2017)

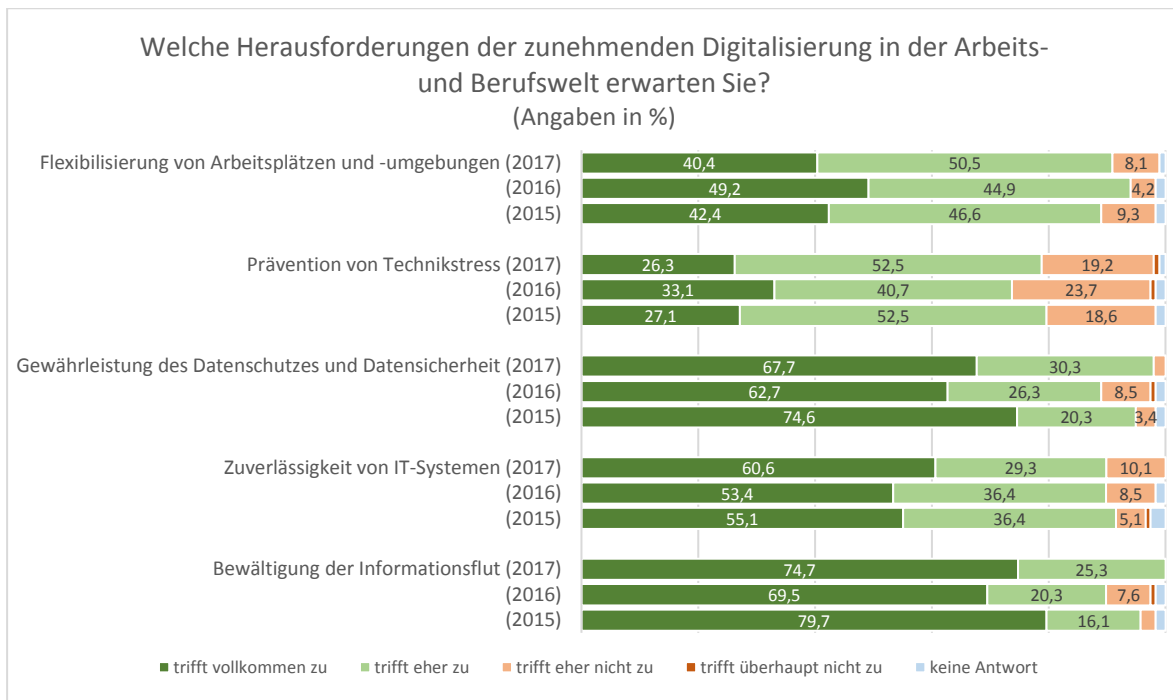


Abbildung 42: Herausforderungen der zunehmenden Digitalisierung (2015 bis 2017)

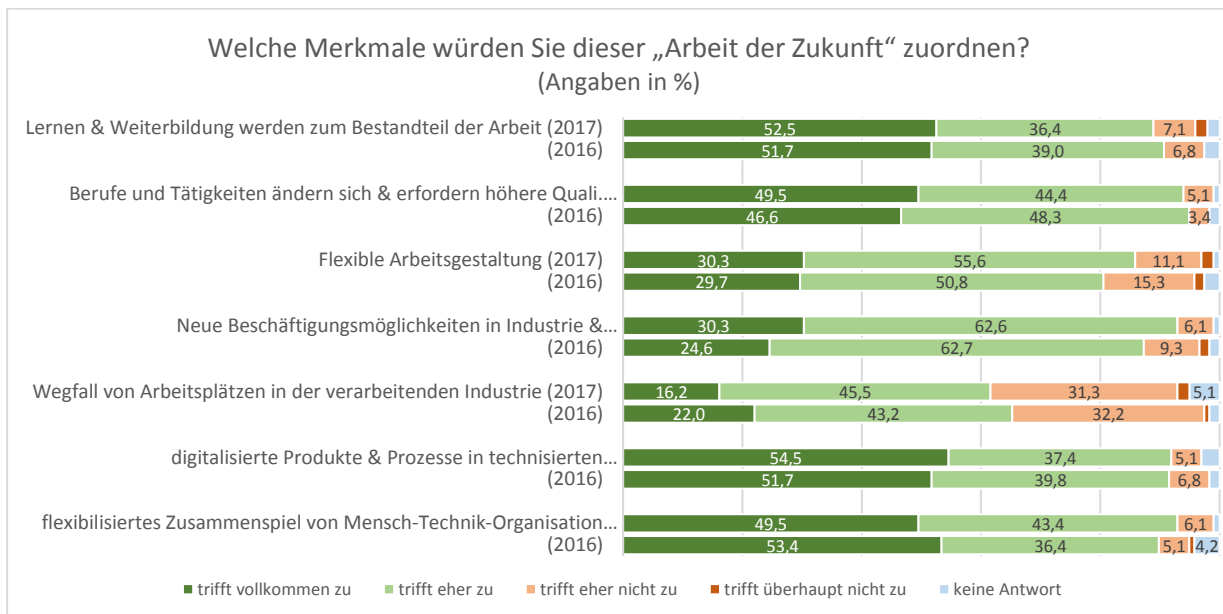


Abbildung 43: Merkmale der "Arbeit der Zukunft"(2016 bis 2017)

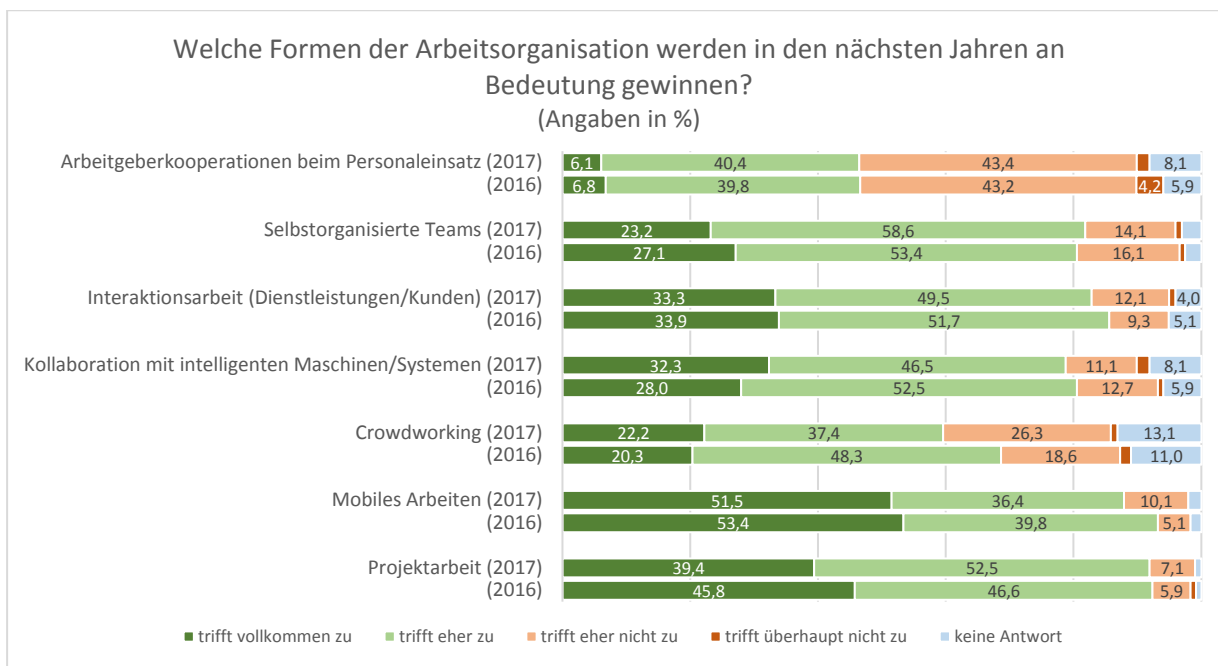


Abbildung 44: Formen der Arbeitsorganisation (2016 bis 2017)

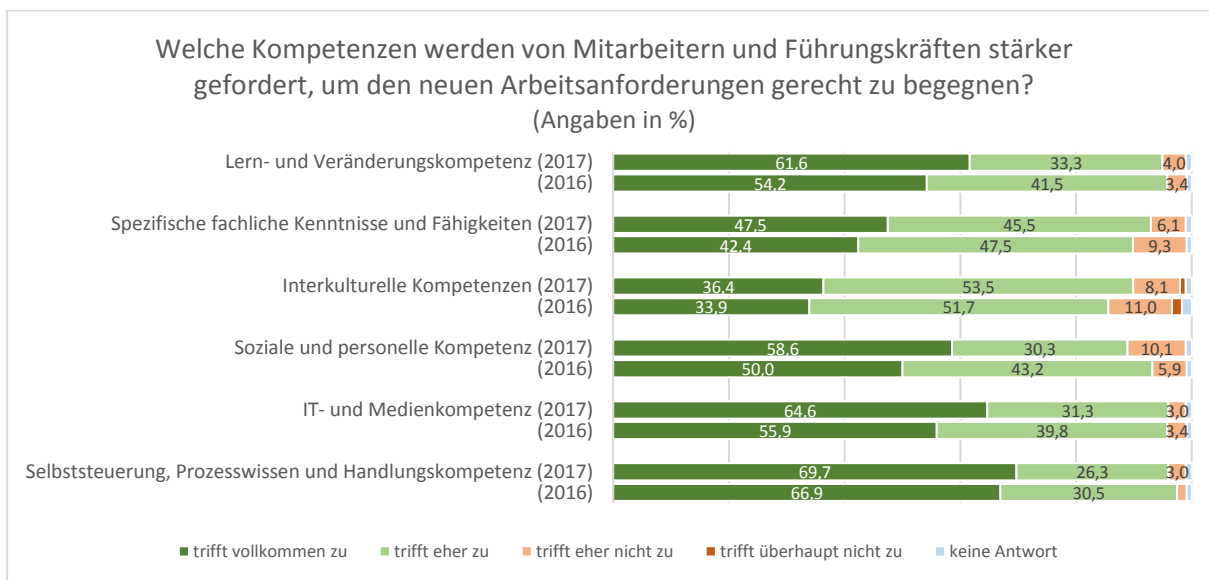


Abbildung 45: stärker geforderte Kompetenzen von Mitarbeitern und Führungskräften (2016 bis 2017)

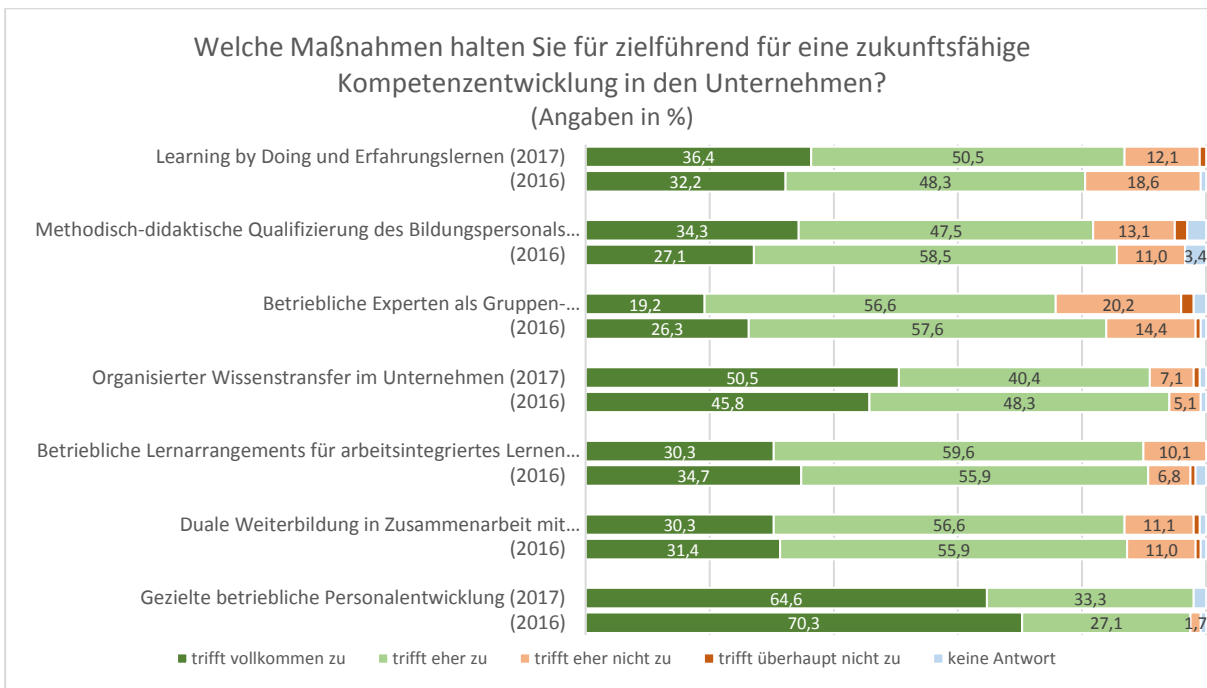


Abbildung 46: Maßnahmen für eine zukunftsfähige Kompetenzentwicklung in den Unternehmen (2016 bis 2017)

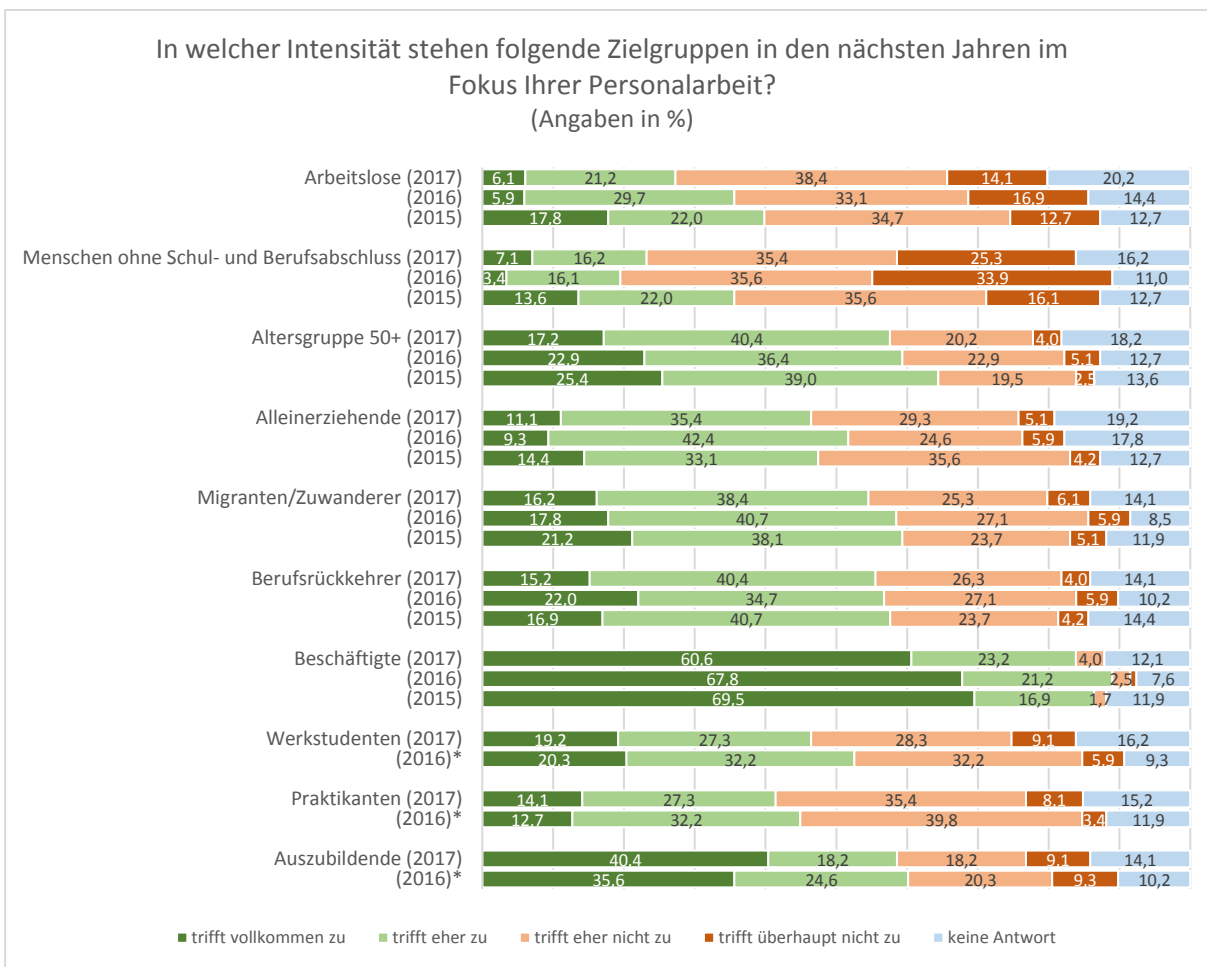


Abbildung 47: Zielgruppen der Personalarbeit (2015 bis 2017)

ABBILDUNGSVERZEICHNIS:

Abbildung 1: Zielgruppen der Befragung	3
Abbildung 2: Regionaler Standort der Befragten	4
Abbildung 3: Unternehmensgröße der Befragten	4
Abbildung 4: Auswirkungen des demografischen Wandels	5
Abbildung 5: Aktivitäten zur Bewältigung des demografischen Wandels	6
Abbildung 6: Altersgruppen der beruflichen Weiterbildung	6
Abbildung 7: Bewertung der aktuellen Geschäftslage	8
Abbildung 8: Entwicklung des finanziellen Engagements der Auftraggeber	8
Abbildung 9: Entwicklung des finanziellen Engagements von Unternehmen der Wirtschaft	8
Abbildung 10: Ziele der beruflichen Weiterbildung	9
Abbildung 11: Leistungsbereich von Bildungsdienstleistern	10
Abbildung 12: Anbieter beruflicher Weiterbildung	10
Abbildung 13: Bedeutung von Lernformen für Bildungseinrichtungen	11
Abbildung 14: Bedeutung von Lernformaten für Unternehmen	12
Abbildung 15: Maßnahmen zur Erhöhung/Erleichterung der Weiterbildungsbeteiligung	13
Abbildung 16: Unterstützung von Lernprozessen	14
Abbildung 17: Anlässe für Weiterbildung	14
Abbildung 18: Auswirkungen der Digitalisierung	15
Abbildung 19: Herausforderungen der Digitalisierung in der Arbeits- und Berufswelt	16
Abbildung 20: Bedeutung digitaler Lernformate	17
Abbildung 21: Merkmale der Zukunft der Arbeit	18
Abbildung 22: Bedeutung von Formen der Arbeitsorganisation	18
Abbildung 23: geforderte Kompetenzen von Mitarbeitern und Führungskräften	19
Abbildung 24: Maßnahmen zur zielführenden Kompetenzentwicklung	20
Abbildung 25: Zielgruppen im Fokus der Personalarbeit	20
Abbildung 26: Auswirkungen des demografischen Wandels (2015 bis 2017)	22
Abbildung 27: Bewältigung der Auswirkungen des demografischen Wandels in Betrieben (2015 bis 2017)	22
Abbildung 28: berufliche Weiterbildung für Altersgruppen (2015 bis 2017)	23
Abbildung 29: Beurteilung der Geschäftslage (2015 bis 2017)	23
Abbildung 30: finanzielles Engagement der Auftraggeber für Weiterbildung (2015 bis 2017)	24
Abbildung 31: Ziele der beruflichen Weiterbildung (2015 bis 2017)	24
Abbildung 32: Leistungsbereiche in der wirtschaftlichen Tätigkeit von Bildungsdienstleistern (2015 bis 2017)	25
Abbildung 33: Anbieter beruflicher Weiterbildung (2015 bis 2017)	25
Abbildung 34: Bedeutung von Lernformen für Bildungseinrichtungen (2015 bis 2017)	26
Abbildung 35: Bedeutsame Lernformate beruflicher Weiterbildung für Unternehmen (2015 bis 2017)	26
Abbildung 36: Bedeutung der Qualifizierung bei Bildungsdienstleistern (nach Zielgruppen)	27
Abbildung 37: Maßnahmen zur Erhöhung der Beteiligung an beruflicher Weiterbildung (2015 bis 2017)	27
Abbildung 38: Unterstützung und Begleitung von Lernprozessen (2015 bis 2017)	28
Abbildung 39: Anlässe als Auslöser für Weiterbildung (2015 bis 2017)	28
Abbildung 40: Bedeutsamkeit digitaler Lernformen für die berufliche Weiterbildung (2015 bis 2017)	29
Abbildung 41: Auswirkungen der Digitalisierung in der Arbeits- und Berufswelt (2015 bis 2017)	29
Abbildung 42: Herausforderungen der zunehmenden Digitalisierung (2015 bis 2017)	30
Abbildung 43: Merkmale der "Arbeit der Zukunft"(2016 bis 2017)	30
Abbildung 44: Formen der Arbeitsorganisation (2016 bis 2017)	31
Abbildung 45: stärker geforderte Kompetenzen von Mitarbeitern und Führungskräften (2016 bis 2017)	31
Abbildung 46: Maßnahmen für eine zukunftsfähige Kompetenzentwicklung in den Unternehmen (2016 bis 2017)	32
Abbildung 47: Zielgruppen der Personalarbeit (2015 bis 2017)	32

IMPRESSUM

Wir danken an dieser Stelle ausdrücklich allen Unternehmen, Institutionen und Personen, die sich an der Befragung beteiligt haben sowie allen Akteuren, die uns bei der Vorbereitung und Durchführung der Befragung unterstützt haben.

Herausgeber

Vereinigung für Betriebliche Bildungsforschung e.V. – Institut BBF
Gubener Straße 47
10243 Berlin
info@institut-bbf.de
www.institut-bbf.de

Autor

Sascha Rosenberg

Statistische Auswertung, Grafiken und Layout

Yuriy Bark, Sascha Rosenberg

Redaktion

Dr. Michael Steinhöfel

© 2017 Institut BBF

Alle Rechte vorbehalten. Jegliche Nutzung in allen Medien bedarf der vorherigen Zustimmung durch den Herausgeber.

Anmerkung

Wir unterstützen den Gender-Gedanken ausdrücklich, aber zur Vereinfachung der Lesbarkeit verzichten wir im gesamten Beitrag auf eine durchgängige Gender-Formulierung.