

Wirkungen von Weiterbildungsmaßnahmen Ergebnisse einer Längsschnitterhebung im Rahmen der ESF-Initiative „weiter bilden“

Autorinnen: Barbara Mohr, Veronika Schlasze

Mit der Initiative „weiter bilden“ wollten das Bundesministerium für Arbeit und Soziales, die Bundesvereinigung der deutschen Arbeitgeberverbände und der Deutsche Gewerkschaftsbund die Weiterbildungsaktivitäten in den Unternehmen fördern und damit die Beschäftigungsfähigkeit der Mitarbeiter/innen erhöhen. Dazu wurden über 200 Projekte gefördert, die die Verbesserung der Rahmenbedingungen für Weiterbildung zum Ziel hatten, aber auch reine Qualifizierungsmaßnahmen.

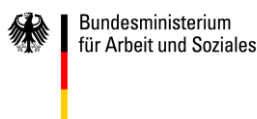
Zum Ende der Förderperiode sollte nun der Frage nachgegangen werden, ob die durchgeführten Maßnahmen auch den erhofften Erfolg gebracht haben. Dazu wurden sowohl Beschäftigte, die 2013 an einer Weiterbildungsmaßnahme teilgenommen hatten, also auch für Weiterbildung Verantwortliche in Unternehmen, die 2013 Maßnahmen initiiert hatten, um eine Einschätzung der Wirkung der Weiterbildungsmaßnahmen gebeten.

Ausgewertet wurden 5.570 Fragebögen von Teilnehmern/innen und 414 Fragebögen von Weiterbildungsverantwortlichen (Rücklaufquote: 56 Prozent).

Bei der Auswertung wurde nach den ESF-Zielgebieten „Regionale Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung (RWB)“ und „Konvergenz“ unterschieden.¹

¹ * Zielgebiet „Konvergenz“ = neue Bundesländer und Regierungsbezirk Lüneburg (ohne Berlin), Zielgebiet „Regionale Wettbewerbsfähigkeit und Beschäftigung“ (RWB) = alte Bundesländer und Berlin.

Gefördert durch:



Die Projekte der Initiative „weiter bilden“

Zur besseren Einordnung der Befragungsergebnisse sollen vorab die Projekte kurz skizziert werden:

Voraussetzung für die Teilnahme war ein branchenbezogener Tarifvertrag zur Qualifizierung oder eine Sozialpartnervereinbarung. Das spiegelt sich in der Branchenverteilung wieder: der überwiegende Teil der Projekte war z.B. in der Metall- und Elektro-Industrie angesiedelt, dort gilt seit 2006 in allen Tarifbezirken ein Qualifizierungstarifvertrag.

Bei den teilnehmenden Unternehmen handelte es sich zum überwiegenden Teil um kleine (58 Prozent) und mittlere (19 Prozent) Unternehmen, 23 Prozent waren Großunternehmen².

Ergebnisse aus der Befragung der Weiterbildungsteilnehmer/innen

Bei der Befragung der Beschäftigten lag der Fokus auf folgenden Fragen: Wie wird die Wirkungen der Weiterbildungsmaßnahmen eingeschätzt? Welche Weiterbildungsformen wurden genutzt und wie wird ihr Nutzen beurteilt? Vor allem interessierte, ob die Beschäftigten durch die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen ihre Aufstiegschancen erhöhen konnten und ob sich die Arbeitsplatzsicherheit erhöht hat. Eine Zusammenfassung der zentralen Ergebnisse:

Soziodemographische Merkmale der Beschäftigten

Mit der Initiative „weiter bilden“ sollten insbesondere bildungsferne und bei der Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen unterrepräsentierte Beschäftigtengruppen angesprochen werden. Ziel der Erhebung war es unter anderem zu erfassen, welcher Personenkreis in den Unternehmen durch die Maßnahmen tatsächlich erreicht wurde.

Geschlecht

Der Anteil der Frauen, die an Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen hatten, war mit 52 Prozent leicht höher als der der Männer (48 Prozent). Allerdings zeigen sich regionale Unterschiede: In den neuen Bundesländern haben mit 68 Prozent mehr als doppelt so viele Frauen als Männer teilgenommen, in den alten Bundesländern waren es

² Nach EU-Definition: Kleinunternehmen: ≤ 50 Beschäftigte, Mittlere Unternehmen: ≤ bis 250 Beschäftigte, Großunternehmen: > 250 Beschäftigte, vgl. Allgemeine Gruppenfreistellungsverordnung (AGVO) 2014

mehr Männer als Frauen (Verhältnis 56:44). Ein Grund hierfür ist sicherlich die höhere Erwerbsbeteiligung von Frauen in den neuen Bundesländern.

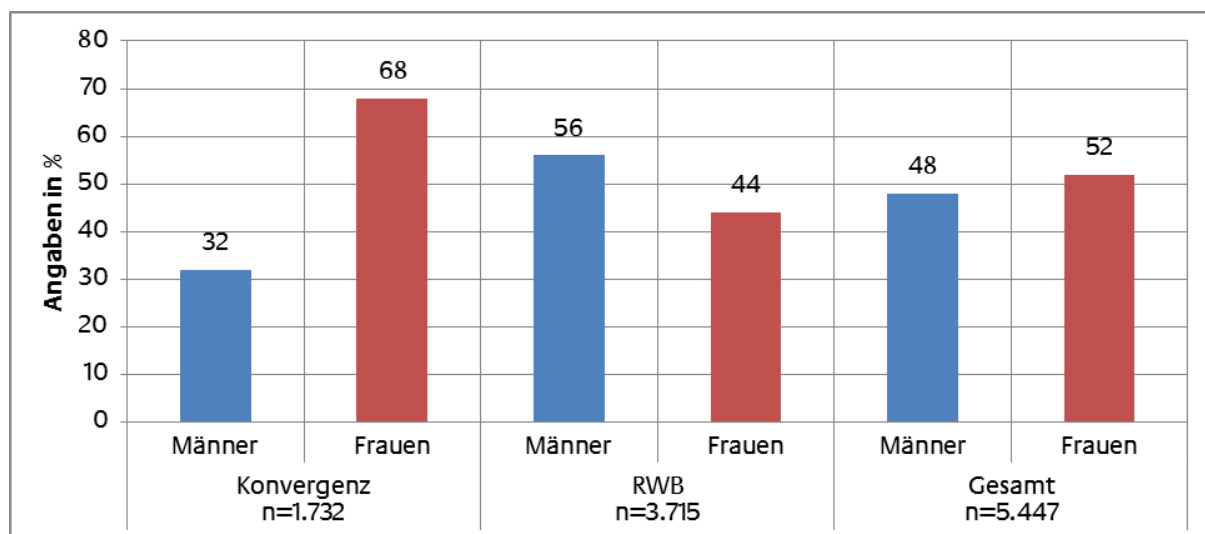


Abbildung 2: Darstellung der Teilnehmer/innen an Weiterbildungsmaßnahmen nach Geschlecht

Altersstruktur

Befragt wurden erwerbstätige Personen im Alter von 18 bis 64 Jahren. 49 Prozent der Teilnehmenden gehörten der Gruppe der älteren Beschäftigten (45 bis 64 Jahre) an. Dieser Wert liegt deutlich über den Ergebnissen des AES-Trendreports³, wonach die Teilnahmequote an betrieblicher Weiterbildung bei den 45-54-Jährigen bei 42 Prozent liegt, bei den 55-64-Jährigen sind es 25 Prozent.

Bildungshintergrund

Fast alle Personen, die an einer Weiterbildung im Rahmen der Initiative „weiter bilden“ teilgenommen haben, verfügen über einen Berufsabschluss: Circa 50 Prozent haben eine Lehre oder Berufsfachschule absolviert, 21 Prozent eine Meisterausbildung oder eine Fachhochschule und 26 Prozent besitzen einen Hochschulabschluss. Lediglich 3 Prozent gaben an, keinen Berufsabschluss zu haben. Zwischen männlichen und weiblichen Teilnehmenden bestehen hier keine signifikanten Unterschiede.

³ Adult Education Survey-Trendreport 2014

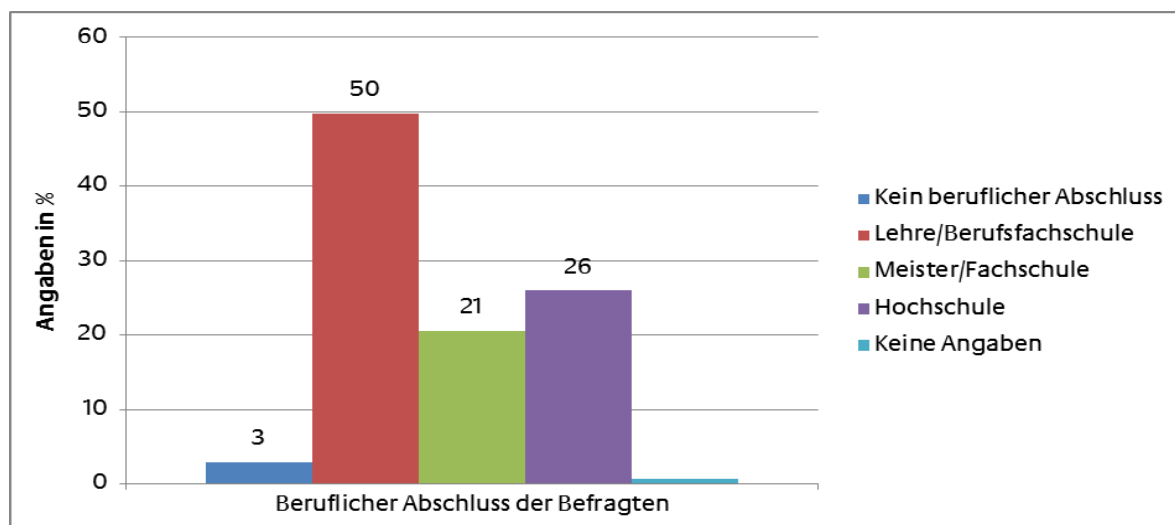


Abbildung 3: Darstellung der Teilnehmer/innen nach dem beruflichen Abschluss

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass die im Förderprogramm benannten Zielgruppen zum großen Teil erreicht wurden: Frauen und ältere Beschäftigte nahmen überproportional an Weiterbildungsmaßnahmen teil, wohingegen sich nur wenige der im Rahmen der Projekte durchgeführten Maßnahmen an explizit an Geringqualifizierte richteten.

Charakteristika der Weiterbildungsmaßnahmen

Weiterbildungsformen

Bei der Durchführung der Weiterbildungsmaßnahmen wurden unterschiedliche Lernformen eingesetzt. Am häufigsten wurden mit 39 Prozent Seminare (Präsenzveranstaltungen) besucht, danach folgen (interne und externe) Workshops und Tagungen sowie Seminare mit Selbstlernphasen. Lernen im Arbeitsprozess oder mit Medien (E-Learning und Blended Learning) wurde eher selten genutzt.

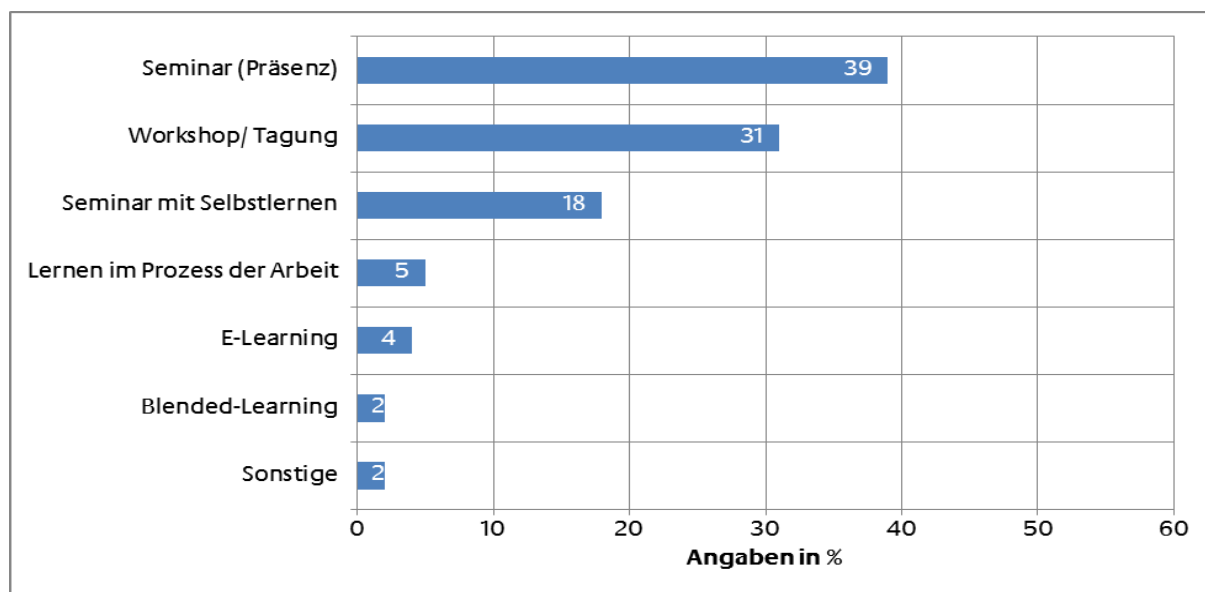


Abbildung 4: Genutzte Weiterbildungsformen (Mehrfachnennungen möglich)

Die unterschiedliche Nutzung der Lernformen erklärt sich aus den Zielgruppen der Qualifizierungsmaßnahmen, die im Rahmen der Initiative „weiter bilden“ durchgeführt wurden: Sie richteten sich zum Großteil an ältere Beschäftigte in der Produktion oder der Verwaltung oder an Führungskräfte – Personengruppen, die eher traditionelle Lernformen oder Angebote mit Selbstlern-Anteilen schätzen.

Dauer der Weiterbildungsmaßnahmen

Die Dauer der Weiterbildungsmaßnahmen betrug am häufigsten einen bis zu drei Arbeitstagen (59 Prozent). An kürzeren Weiterbildungen haben nur 7 Prozent der Befragten teilgenommen. Längere Weiterbildungen (bis zu 20 Tagen) wurden von 27 Prozent besucht, Maßnahmen, die darüber hinausgingen, nur von 7 Prozent der Beschäftigten.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass sich die im Rahmen von „weiter bilden“ durchgeführten Maßnahmen eng an den betrieblichen Abläufen und den Lerngewohnheiten der Zielgruppen orientierten. Dadurch konnte die Akzeptanz der Qualifizierungsmaßnahmen erhöht werden, eine wichtige Voraussetzung für eine nachhaltige Wirkung in den Unternehmen.

Wirkung der Maßnahmen

Die positiven Wirkungen von Weiterbildung werden in der Literatur unter verschiedenen disziplinären Aspekten und Nutzendimensionen diskutiert.⁴ Im Rahmen dieser Befragung ging es jedoch ausschließlich um die Erfassung des individuellen Nutzens der Teilnehmer/innen.

Für die Beschäftigten sind folgende positive Wirkungen durch die Weiterbildungen spürbar:

- Mehr als 70 Prozent geben an, dass sich ihre persönlichen Fähigkeiten und Kompetenzen durch die Qualifizierung erhöht haben.
- Circa 85 Prozent können das Gelernte in der beruflichen Arbeit nutzen.
- Über 57 Prozent verspüren eine größere Sicherheit bei der Aufgabenerfüllung.
- Mehr als 80 Prozent führen an, in der Qualifizierung etwas Neues gelernt zu haben.

Eine Verbesserung der Aufstiegschancen oder eine Erhöhung der Arbeitsplatzsicherheit spielt dagegen nur eine nachgelagerte Rolle. Allerdings gibt es Unterschiede in der Einschätzung zwischen Männern und Frauen:

- Jeder dritte Mann und jede vierte Frau glauben, dass sich die Arbeitsplatzsicherheit durch die Maßnahmen verbessert hat.
- Jeder fünfte Mann und jede zehnte Frau schätzen, dass sich die Aufstiegschancen erhöht haben.

⁴ Behringer/Gnahn/Schönfeld 2012, S. 193

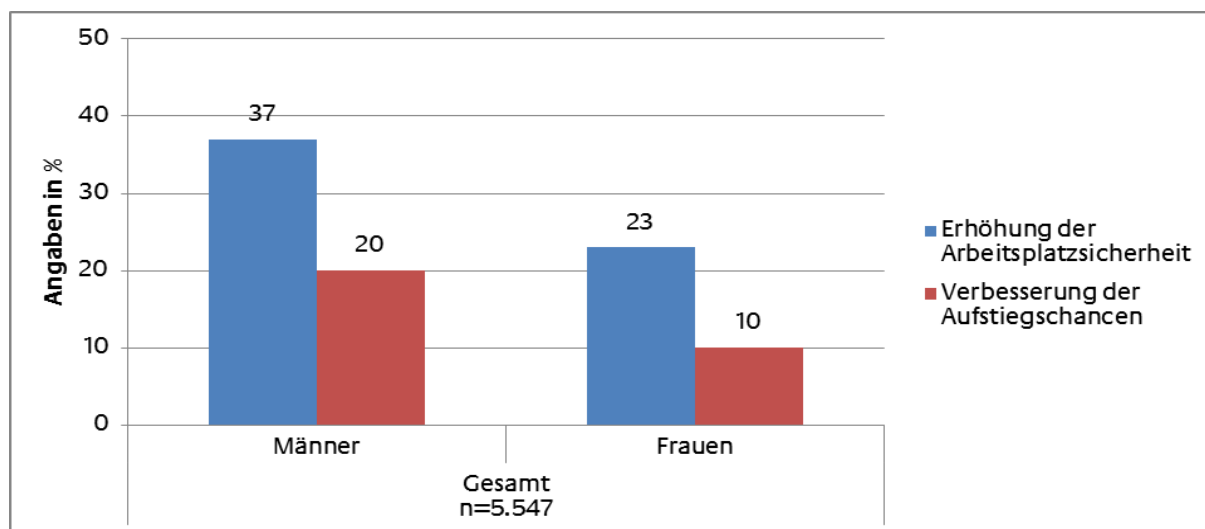


Abbildung 5: Einschätzung zur Wirkung der Maßnahmen

Die unterschiedliche Einschätzung kann darauf zurückgeführt werden, dass Männer grundsätzlich günstigere Aufstiegschancen haben als Frauen und daher eher dazu neigen, ihre Chancen höher zu bewerten. Für Frauen bestehen mehr Hürden, um in Führungspositionen oder in eine höhere Lohngruppe zu gelangen (Phänomen der „gläsernen Decke“⁵). Auch erwarten Männer häufiger als Frauen, dass Weiterbildung einen beruflichen Aufstieg bzw. Nutzen für die weitere berufliche Entwicklung bringt. Demgegenüber erhoffen sich Frauen eher, dass sie zur persönlichen Zufriedenheit führt oder in anderer persönlicher Hinsicht nützt⁶.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass durch die Weiterbildungsmaßnahmen ein Beitrag zur Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit der Teilnehmer/innen geleistet werden konnte.

⁵ Hofmeister/Hünefeld 2010

⁶ Behringer/Gnahn/Schönfeld 2012

Ergebnisse aus der Befragung der Unternehmen

Der zweite Teil der Erhebung richtete sich an Unternehmen, um zu ermitteln, warum Weiterbildungsmaßnahmen von den Betrieben in Anspruch genommen wurden und wie die Wirkungen eingeschätzt werden. Die wichtigsten Ergebnisse werden im Folgenden dargestellt.

Motive für die Durchführung von Weiterbildungsmaßnahmen

Zentrales Motiv für Durchführung von Weiterbildungsmaßnahmen im Rahmen der Initiative „weiter bilden“ war bei mehr als der Hälfte der befragten Unternehmensvertreter/innen (67 Prozent) die Überzeugung, dass Lernen grundsätzlich notwendig ist („lebenslanges Lernen“). 50 Prozent gaben veränderte Anforderungen am Markt als Motiv an. Jedes vierte Unternehmen führt die Alterung der Belegschaften bzw. den Fachkräftemangel als Grund an, die Förderung des Gesundheitsschutzes war für jedes sechste Unternehmen ein Motiv. Ein bevorstehender Betriebsübergang spielt dagegen eine eher untergeordnete Rolle.

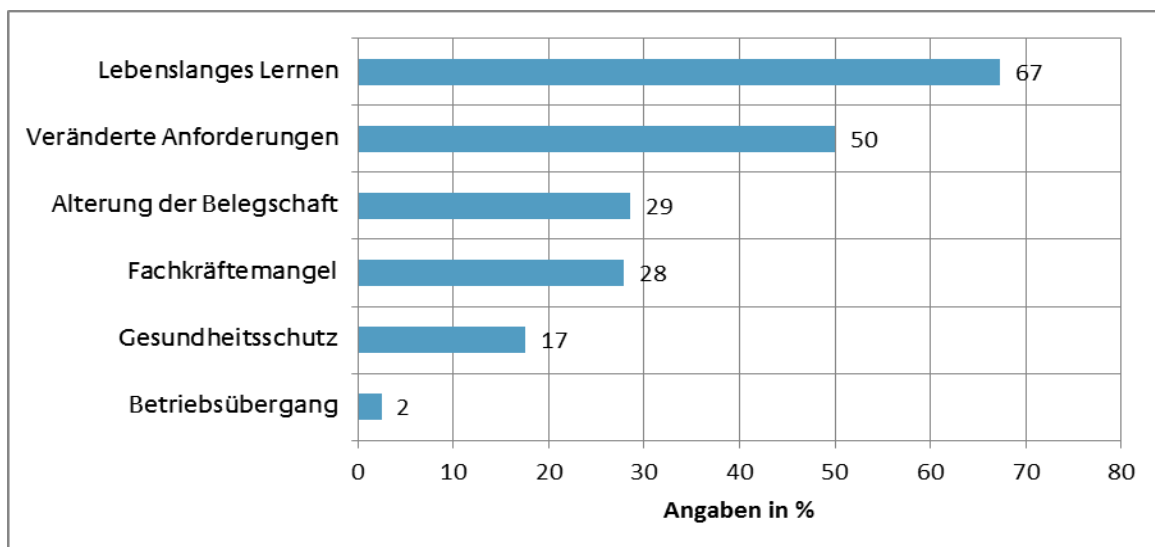


Abbildung 6: Motivation der Unternehmen zur Durchführung von Weiterbildungsmaßnahmen (Mehrfachnennungen möglich)

Die genannten Motive spiegeln die wesentlichen Herausforderungen im Zuge des demografischen Wandels und des Strukturwandels in der Arbeitswelt wider. In vielen Branchen müssen sich die Unternehmen und Einrichtungen schon jetzt mit den Folgen dieser Entwicklungen befassen (zum Beispiel steigender Fachkräftebedarf, höhere Ar-

beitsdichte, veränderte Arbeitsanforderungen) und entsprechende Strategien entwickeln. Mitarbeiterqualifizierung spielt hierbei eine wichtige Rolle.

Veränderungen im Unternehmen durch Weiterbildung

Von den Unternehmen werden vielfach positive Veränderungen aufgrund der durchgeführten Weiterbildungen wahrgenommen: Die Hälfte der befragten Unternehmen gibt an, dass sich die Arbeitsabläufe verbessert haben und sich die Motivation der Beschäftigten erhöht hat. In jedem vierten Unternehmen (28 Prozent) stieg die Arbeitszufriedenheit und auch das Betriebsklima verbesserte sich. 10 Prozent der Unternehmen gaben sogar an, dass sich die Rentabilität verbessert hat. Bei einem Viertel der Unternehmen waren zum Zeitpunkt der Erhebung noch keine Veränderungen durch die Qualifizierungsmaßnahmen feststellbar.

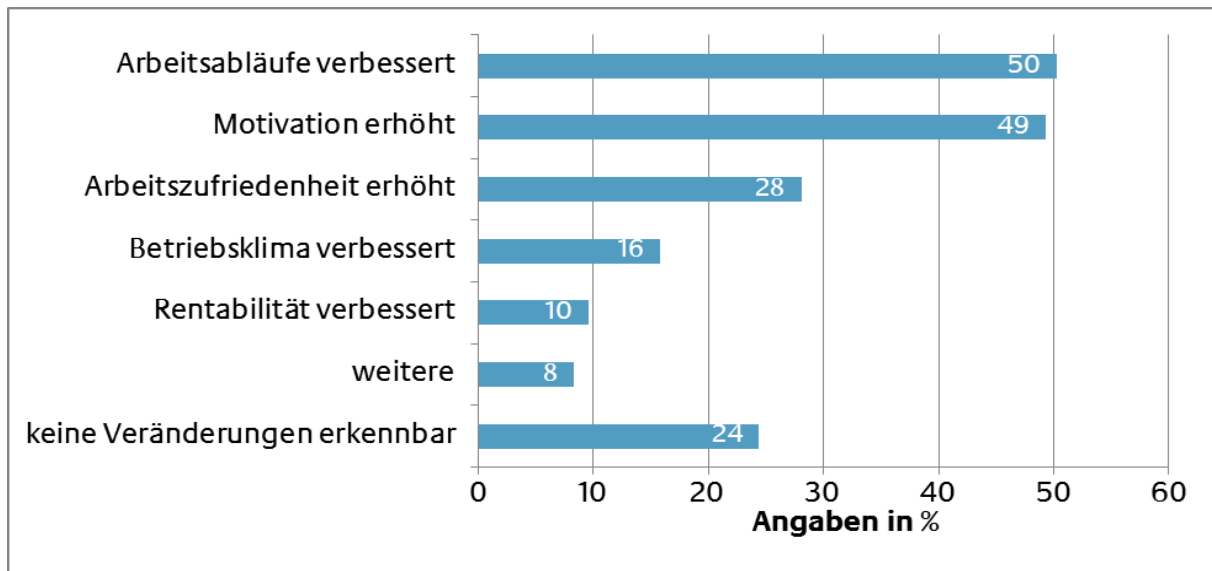


Abbildung 7: Einschätzung der Unternehmen zu Veränderungen im Betrieb aufgrund von Weiterbildungsmaßnahmen (Mehrfachnennungen möglich)

Zusammenfassung

Sowohl die Unternehmen, die im Rahmen der Initiative „weiter bilden“ Qualifizierungsmaßnahmen durchgeführt hatten, als auch die Beschäftigten, die daran teilgenommen hatten, waren sich über deren Nutzen einig: die Arbeitsabläufe konnten verbessert werden, die Mitarbeiter/innen fühlten sich sicherer in der Bewältigung der an sie gestellten Anforderungen. Ihre Beschäftigungsfähigkeit hat sich durch einen spürbaren Kompetenzzuwachs erhöht, was sich positiv auf die Arbeitsmotivation und -

zufriedenheit auswirkt.

Allerdings wurden bei weitem nicht alle Möglichkeiten ausgeschöpft, die Lerneffektivität und -effizienz zu erhöhen: gerade flexible, arbeitsintegrierte Lernformen erhöhen durch den unmittelbaren Bezug des Gelernten zum Arbeitsprozess den Transfer in die Praxis.

Auch konnten nicht alle Beschäftigtengruppen von diesen positiven Effekten profitieren: Geringqualifizierte waren eher selten in Weiterbildungsmaßnahmen eingebunden. Im Hinblick auf den sich abzeichnenden Fachkräftemangel sollte diese Zielgruppe stärker in die betrieblichen Qualifizierungsstrategien eingebunden werden.

Da der Großteil der Projekte Ende 2014 abgeschlossen wurde kann noch keine endgültige Aussage darüber getroffen werden, in welchem Umfang die Weiterbildungsaktivitäten nach Projektabschluss weitergeführt werden und ob sich die Weiterbildungsquote in den Unternehmen dauerhaft erhöht hat. Es gibt jedoch Aussagen etlicher Unternehmen, die Aktivitäten aufgrund der sehr positiven Erfahrungen auf eigene Kosten künftig weiter zu führen.

Quellen

Behringer, F./Bilger, F./Schönfeld, G.: Segment: Betriebliche Weiterbildung. In: Bilger, F./Gnahn, D./Hartmann, J./Kuper, H. (Hg.) (2013): Weiterbildungsverhalten in Deutschland. Resultate des Adult Education Survey 2012, Bielefeld 2013 – URL:

www.bmbf.de/pubRD/2013-weiterbildungsverhalten-01.pdf (Stand: 22.08.2014)

Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF): Weiterbildungsverhalten in Deutschland. AES 2012 Trendbericht, Berlin 2013 – URL:

www.bmbf.de/pub/trendbericht_weiterbildungsverhalten_2012.pdf (Stand: 23.06.2014)

Hofmeister, Prof. H./Hünefeld, L. (2010): Frauen in Führungspositionen.

www.bpb.de/gesellschaft/gender/frauen-in-deutschland/49400/fuehrungspositionen?p=all (Stand: 17.07.2014)

Statistisches Bundesamt (Destatis): Bevölkerung auf Grundlage des Zensus 2011, Wiesbaden 2013 – URL

www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/Bevoelkerung/Bevoelkerungsst and/Tabellen/Zensus_Geschlecht_Staatsangehoerigkeit.html (Stand: 24.07.2014)

Gefördert durch:

