
“Weiterbildungsmonitor“

Gesamtergebnis einer Online-Befragung unter Mitarbeitern deutscher Unternehmen

durchgeführt von



HESSEN**METALL**

und



in Medienpartnerschaft mit



und

Frankfurter Rundschau

Ansprechpartnerin:

Anna Lena Thomas

Tel.: 02234 – 9 33 56 90

Fax: 02234 – 9 33 56 99.

© IGS Organisationsberatung GmbH, 2011

Sofern Sie aus der Umfrage zitieren, möchten wir Ihnen folgenden Vorschlag für die Zitation geben: „Onlineumfrage Weiterbildungsmonitor“ durchgeführt der IGS Organisationsberatung GmbH, hessenmetall und VhU.

I. Demografische Daten

I.1 Allgemeine Informationen

Zeitraum der Befragung

Die Befragung fand im Zeitraum vom 20.04. bis 01.08.2011 statt.

Anzahl der Teilnehmer

Dieser Auswertung liegen die Daten von **599** Beschäftigten aus deutschen Unternehmen zugrunde, die über die Tageszeitung „Frankfurter Rundschau“ und die Wirtschaftszeitung „Aktiv“ und über die jeweiligen Kontakte der IGS Organisationsberatung GmbH, Hessenmetall und VhU angesprochen wurden. Die Teilnehmer hatten anonym die Möglichkeit, den Fragebogen auf einem Internet-Link auszufüllen.

Altersstruktur der Teilnehmer

Die Teilnehmer/-innen sind zwischen 15 und 86 Jahre alt.

Das Durchschnittsalter liegt bei 45,9 Jahren.

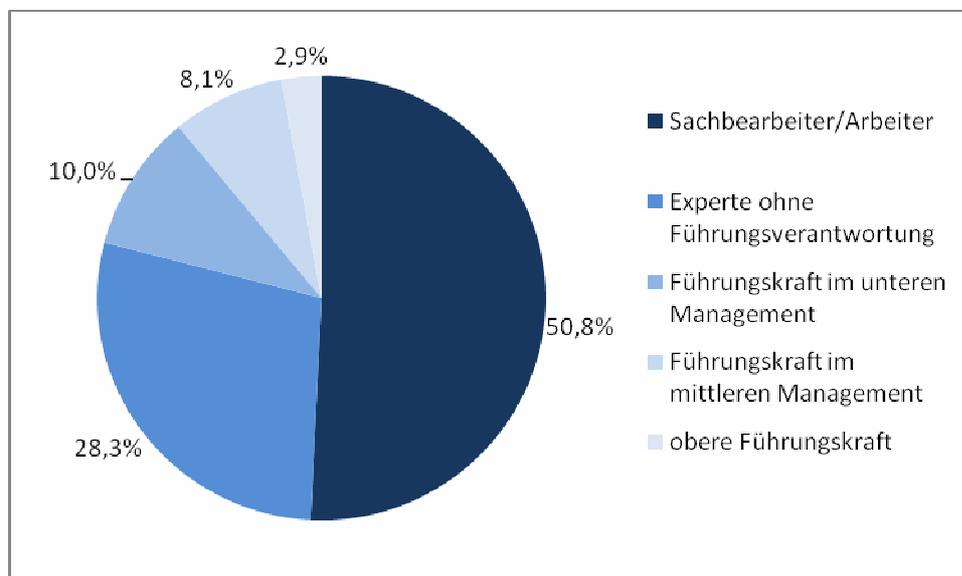
	Anzahl	Prozent
15-20 Jahre	5	0,8%
21-25 Jahre	24	4,0%
26-30 Jahre	34	5,7%
31-35 Jahre	42	7,0%
36-40 Jahre	52	8,7%
41-45 Jahre	101	16,9%
46-50 Jahre	114	19,0%
51-55 Jahre	108	18,0%
56-60 Jahre	97	16,2%
61-65 Jahre	18	3,0%
66-70 Jahre	2	0,3%
älter als 70 Jahre	1	0,2%
Gesamt	599	100%

I. 2 Erwerbsbezogene Informationen

Berufliche Position der Befragten

Die größte Gruppe der Befragten arbeitet als (Sach-)Arbeiter oder Arbeiterin.

	Anzahl	Prozent
Sachbearbeiter/Arbeiter	300	50,8%
Experte ohne Führungsverantwortung	167	28,3%
Führungskraft im unteren Management	59	10,0%
Führungskraft im mittleren Management	48	8,1%
obere Führungskraft	17	2,9%
Gesamt	591	100%



Größe der Unternehmen

Ein großer Teil der Befragten arbeitet in Unternehmen, in denen mehr als 5.000 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen arbeiten.

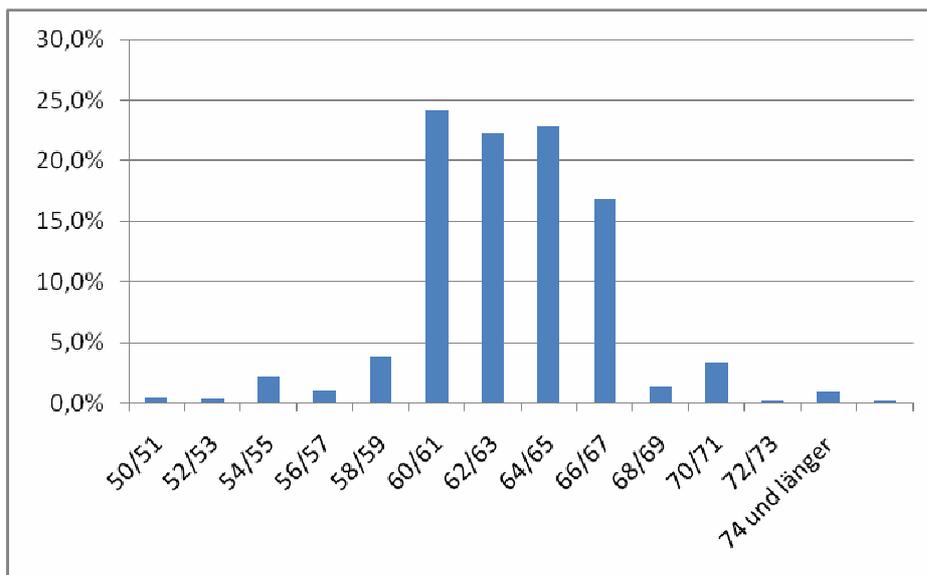
	Anzahl	Prozent
bis 100 MA	61	10,2%
101-500 MA	114	19,1%
501-1.000 MA	73	12,2%
1.001-5.000 MA	112	18,7%
über 5.000	238	39,8%
Gesamt	598	100%

II. Auswertung der Fragen

Frage 1:

Was ist Ihre Erwartung: Bis zu welchem Lebensalter (Jahre) werden Sie arbeiten?

	Anzahl	Prozent
50/51 Jahre	3	0,5%
52/53 Jahre	2	0,3%
54/55 Jahre	13	2,2%
56/57 Jahre	6	1,0%
58/59 Jahre	23	3,9%
60/61 Jahre	144	24,2%
62/63 Jahre	133	22,4%
64/65 Jahre	136	22,9%
66/67 Jahre	100	16,8%
68/69 Jahre	8	1,3%
70/71 Jahre	20	3,4%
72/73 Jahre	1	0,2%
74 Jahre und länger	5	0,8%
Bis ans Lebensende	1	0,2%
Gesamt	595	100%



Frage 2:

Haben Sie in den letzten 5 Jahren neue berufliche Fähigkeiten, Kompetenzen oder Kenntnisse erworben?

	Anzahl	Prozent
Ja	434	72,8%
Nein	162	27,2%
Gesamt	596	100%

Frage 3:

Auf welche Art und Weise?

Mehrfachantwort

	Anzahl	Prozent
im Arbeitsprozess, durch Tun und ohne besondere Schulung	325	54,6%
außerhalb des Arbeitsprozesses, durch Tun und ohne besondere Schulung	101	17,0%
betriebliche Weiterbildung (Seminar etc.)	281	47,2%
selbst bezahlte Weiterbildung	113	19,0%
neue Ausbildung	26	4,4%
über Internet oder Intranet	110	18,5%
Gespräche mit Kollegen und Vorgesetzten	179	30,1%
Training am Arbeitsplatz	177	29,7%
Gesamt	595	

Frage 4:

Fühlen Sie sich durch die Weiterbildungsangebote in Ihrem Unternehmen angesprochen?

	Anzahl	Prozent
Ja	267	45,3%
Nein	323	54,7%
Gesamt	590	100%

Frage 5:

Warum nicht?

Mehrfachantwort

	Anzahl	Prozent
Für meine Tätigkeit nicht relevant	125	43,1%
Fühle mich dafür zu erfahren bzw. kenne ich schon	49	16,9%
Uninteressante Inhalte	73	25,2%
Zielt auf jüngere Altersgruppen ab	81	27,9%
Zielt auf ältere Altersgruppen	4	1,4%
Sonstige:	110	37,9%
Gesamt	290	

Sonstige:	Anzahl
generell kein Angebot (z.B. weil als Kostenfaktor angesehen, eher Neueinstellung von Fachpersonal)	57
kein passendes Angebot (z.B. zu oberflächlich, thematisch unpassend, Zuweisung nach Zufallsprinzip, nicht vielfältig, zeitlich nicht machbar wg. Schichtarbeit, zu wenig Informationen)	17
kein Angebot für meine Position/ Qualifikation (z.B. für Leiharbeiter, Arbeiter im Betrieb)	11
kein Angebot für meine Altersgruppe (z.B. zu alt, in ATZ, Mobbing der GF gegen Ältere)	7
kein Interesse/ keine Motivation (z.B. weil WB in Freizeit)	6
keine Zeit	5
keine Anerkennung der Weiterbildungsmaßnahme	1
Gesamt	110

Frage 6:

Sind Sie der Ansicht, dass durch Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen Unternehmen Ihren Fachkräftebedarf - ggf. auch nur in Teilen - decken können?

	Anzahl	Prozent
Ja	459	81,2%
Nein	106	18,8%
Gesamt	565	100%

Frage 7:

Was meinen Sie: Welche Altersgruppe sollte die meisten und intensivsten Fort- und Weiterbildungen erfahren?

	Anzahl	Prozent
Bis 30 Jahre	97	17,2%
31-40 Jahre	206	36,5%
41-50 Jahre	183	32,4%
51-60 Jahre	75	13,3%
über 60 Jahre	3	0,5%
Gesamt	564	100%

Frage 8:

Was meinen Sie: Welche Gruppe der aufgeführten Qualifikationsniveaus sollte die meisten und intensivsten Fort- und Weiterbildungen erfahren?

	Anzahl	Prozent
Arbeiter ohne abgeschlossene Berufsausbildung	97	17,4%
Sachbearbeiter/Arbeiter	270	48,6%
Experte ohne Führungsverantwortung	99	17,8%
Führungskraft im unteren Management	44	7,9%
Führungskraft im mittleren Management	19	3,4%
obere Führungskraft	27	4,8%
Gesamt	556	100%

Frage 9:

Welche Veränderungen wünschen Sie sich in dem Bereich der Fort- und Weiterbildung?

	Anzahl
passende (systematische, individuelle, bedarfs-/tätigkeits-/berufsspezifische) Weiterbildung (dabei Mitsprache der AN, Realitätsbezug)	75
Weiterbildung für ALLE anbieten (alters- und qualifikationsunabhängig, koordiniert, nicht nur bestimmten Gruppen vorbehalten oder wegen Kosten nur einzelne weiterbilden)	41
(regelmäßig) Zeit für Weiterbildung einräumen	25
Anerkennung & Erkennung der Notwendigkeit durch AG	23
Budget/Kostenübernahme für Weiterbildungsmaßnahmen durch AG	22
Weiterbildung anbieten und dabei unterstützen	9
Durchführung durch externe Dienstleister	7
Überblick & Transparenz über Angebotsvielfalt	6
Förderung der sozialen Kompetenzen und Führung	6
Förderung mit Praxis-, Projekt- & Prozessbezug und Zeitmanagement (e-Learning)	6
Förderung der sprachlichen Kompetenzen	5
verstärkte Eigeninitiative der Mitarbeiter	5
Förderung von Gesundheitsmanagement	2
gesetzliche Verpflichtung der AG auf "betriebliche Weiterbildung"	2
Förderung neben dem Beruf studieren zu können	2
spezielles Fachwissen	2
verstärktes Wissensmanagement (Austausch unter Kollegen)	1
freiwillige Teilnahme	1
Gesamt	240

Frage 10:

Möchten Sie noch etwas anmerken?

Zitate:

„Da ich selbst bei XXX tätig bin, kann ich nur lachen über solche Berichte. Bei uns sind ca.9000 Mitarbeiter beschäftigt, davon sind 18 Kollegen über 60 Jahre alt. Schonarbeits- u. Vormontageplätze werden kontinuierlich abgebaut. 150 Mitarbeiter mit Gleichstellung oder Schwerbehinderung sind auf der Warteliste und bekommen keinen Arbeitsplatz in der Fahrzeugerprobung, an Prüfstände oder sonst irgendwo. Weil es eben nicht so viele gibt, wie benötigt werden. Und weitergebildet werden diese Leute auch nicht sondern mehr o. weniger geduldet. Unsere Leute über 50 haben schon lange kein Benzin mehr im Blut, vielleicht noch ein bisschen E10.“

„Außer den Weiterbildungsangeboten ist auch eine korrekte und faire Behandlung der Mitarbeiter wichtig. Denn wer innerlich gekündigt hat und nur noch wegen des Geldes seinen Job macht, dem bringen auch Weiterbildungsangebote nichts, selbst wenn er hin geschickt wird.“

„Der Mittelstand hat leider noch nicht begriffen, dass es in Zukunft ohne Weiterbildung und große Eigeninitiative nicht mehr geht. Die Firmen hätten gerne gute hoch qualifizierte Mitarbeiter, wollen aber selbst nichts bis wenig dafür tun.“

„Die angebotenen Schulungen/Seminare sind zu deutlich zu theoretisch. Das Gelehrte ist sehr realitätsfremd und lässt sich im beruflichen Alltag kaum umsetzen. Problemlösungsseminare sind in der Theorie sehr schön. Spätestens im Alltag nicht mehr relevant. Im Allgemeinen wird immer zu wenig Wert darauf gelegt, dass alle Mitarbeiter- Innen sich untereinander gut austauschen. [...] Ein weiteres Problem: Die "Schulenden": Entweder sind sie sehr jung oder sehr lange aus dem Arbeitsprozess heraus. Haben also wenig Bezug zu einem Industrieunternehmen.“

„Die Firmen sollten wieder menschlicher werden und mehr auf Ihre Leute eingehen. Denn mit dem Stress, den die "Kollegen" untereinander machen und dem alltäglichen Arbeitsstress, wird es von uns 30-Jährigen keiner bis 67 schaffen. Vorher kommt der "Burnout" oder andere psychische Krankheiten. Außerdem finde ich es nicht gerecht, wenn jemand, der mit 15 eine Lehre macht und dann weiterarbeitet, bis 67 arbeiten muss (früherer Ausstieg möglich - aber mit Abschlag). Diese Person hat doch dann 45 Jahr etwas für alle getan - warum darf er dann den Lebensabend nicht noch gesund und agil genießen? Heißt in Rente gehen, dass ich dann körperlich und geistig fertig sein muss? Also ich finde es nicht gut, dass wir nach Amerika (Spekulationen) uns jetzt noch China (Arbeiten, Arbeiten und dann umfallen und sterben) als Lösung herziehen.“

„Die Unternehmen sollten verpflichtet werden ihre Belegschaft weiterzubilden.“

„Die Synergie zwischen Hochschule und Industrie ist z.B. das Feld der Weiterbildung, dieses sollte deutlich besser ausgebaut und stärker genutzt werden.“