

Trends in der Weiterbildung Verbandsumfrage 2012

A. Strukturdaten	2
B. Umsatzentwicklung	2
1. Umsatzerwartungen für das Jahr 2012	2
2. Umsatzanteile der einzelnen Angebotsformen	3
C. Geschäftsklima in der Weiterbildung	4
a) Geschäftslage-Indikator Weiterbildung des Wuppertaler Kreises	4
b) Geschäftslage/Anmeldungen	5
c) Kosten	5
d) Wettbewerb	6
D. Trends in der Weiterbildung	7
1. Trends bei offenen und firmeninternen Seminaren	7
a) Zusammenarbeit von Weiterbildungsdienstleistern und Unternehmen	7
b) Aktuelle Themen der Bildungs- und Arbeitsmarktpolitik	8
2. Weiterbildung und Personalentwicklung für mittelständische Unternehmen	9
a) Beteiligung von Beschäftigten mittelständischer Unternehmen an den Weiterbildungsangeboten	10
b) Besondere Anforderungen an Weiterbildungsangebote für mittelständische Unternehmen	11
c) Erfolgsfaktoren für Weiterbildungsdienstleistungen in mittelständischen Unternehmen	12
3. Internationalisierung	14
a) Erfahrungen mit der Durchführung von Bildungsmaßnahmen im Ausland	14
b) Engagement nach Regionen	15
E. Veränderungen im Bereich der nach SGB geförderten Maßnahmen	16
a) Entwicklung von Umsatz, Personal, Standorten im Bereich der nach SGB geförderten Maßnahmen	16
b) Entwicklung einzelner Angebote im Bereich der nach SGB geförderten Maßnahmen	16

A. Strukturdaten

Der Wuppertaler Kreis e.V. – Bundesverband betriebliche Weiterbildung ist der Verband der führenden Weiterbildungseinrichtungen der Wirtschaft. Die Institute im Wuppertaler Kreis erzielten mit Weiterbildungsdienstleistungen im Jahr 2011 gemeinsam einen Jahresumsatz von 1,3 Milliarden Euro.

Über 1,25 Millionen Personen – überwiegend Fach- und Führungskräfte der Wirtschaft – nahmen im vergangenen Jahr an Seminaren und Lehrgängen der Mitgliedsinstitute des Wuppertaler Kreises teil. Insgesamt haben im Jahr 2011 über 139.000 Veranstaltungen an 890 Standorten stattgefunden.

11.800 fest angestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und knapp 30.000 freie Trainer/-innen und Dozent/innen sind für die Mitgliedsinstitute des Wuppertaler Kreises tätig.

In der jährlichen Verbandsumfrage „Trends in der Weiterbildung“ des Wuppertaler Kreises werden die Mitgliedseinrichtungen zur Geschäftsentwicklung und zu aktuellen Trends in der Weiterbildungsbranche befragt.

Gesamtumsatz der Mitglieder des Wuppertaler Kreises	1,3 Milliarden Euro
Anzahl der bei den Instituten fest angestellten Mitarbeiter	11.800 fest angestellte Mitarbeiter/-innen
Anzahl der freien Mitarbeiter / Trainer- und Dozentenstamm	29.500 Trainer/-innen und Dozenten
Anzahl der Veranstaltungen	139.600 Seminare, Tagungen und Lehrgänge
Anzahl der Weiterbildungsteilnehmer	1,25 Millionen Teilnehmer/-innen
Anzahl der Weiterbildungsstandorte	890 Standorte

Tabelle 1: Der Wuppertaler Kreis e.V. im Überblick (Stand 31.12.2011)

B. Umsatzentwicklung

1. Umsatzerwartungen für das Jahr 2012

In 2012 hat sich die Geschäftslage der Weiterbildungseinrichtungen im Wuppertaler Kreis überwiegend positiv entwickelt. Die Mehrzahl

der Institute erwartet gegenüber dem Vorjahr steigende Umsätze, vor allem im Angebotsfeld offener und firmeninterner Seminare.

Etablierter Teil des Angebotes ist neben dem offenen Seminarprogramm ein kundenorientiertes Spektrum an Dienstleistungen, das sich an Unternehmen richtet - von Inhouse-Seminaren über die Vermittlung von Coaching-Dienstleistungen und Lehrgänge mit zertifizierten Abschlüssen bis hin zu Beratungsleistungen im Zusammenhang mit Veränderungsprozessen.

Weiter gesunken sind die Umsätze mit Bildungsdienstleistungen für öffentliche Auftraggeber. Hintergrund ist hier die positive Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt und die damit verbundenen Rückgänge in der Förderung von arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen.

	sinkt um			unverändert + /- 0%	steigt um			k.A. bzw. nicht im Programm
	mehr als 20%	bis zu 20%	bis zu 10%		bis zu 10%	bis zu 20%	mehr als 20%	
Gesamtumsatz	2,6%	7,7%	20,5%	20,5%	41,0%	5,1%	2,6%	0,0%
Offene Seminare	0,0%	2,6%	2,6%	25,6%	56,4%	10,3%	0,0%	2,6%
Firmeninterne Seminare (inhouse)	0,0%	0,0%	10,3%	28,2%	33,3%	10,3%	10,3%	7,7%
Prozessbegleitung, Coaching	0,0%	0,0%	5,1%	38,5%	17,9%	7,7%	5,1%	25,6%
Lehr- und Studiengänge	0,0%	0,0%	2,6%	30,8%	20,5%	5,1%	5,1%	35,9%
Maßnahmen für öffent- liche Auftraggeber (z.B. nach SGB)	12,8%	7,7%	12,8%	28,2%	5,1%	0,0%	0,0%	33,3%

Tabelle 2: Umsatzerwartungen für das Jahr 2012

2. Umsatzanteile der einzelnen Angebotsformen

Die Weiterbildungsinstitute im Wuppertaler Kreis bieten vielfältige Personalentwicklungs - Dienstleistungen für Unternehmen an. Kernbereich des Angebotes sind Seminare zu Fach- und Führungsthemen, die vor allem von mittelständischen Unternehmen nachgefragt werden. Das Programm wird ergänzt durch weitere Bildungsdienstleistungen wie interne Seminare und Beratungs- und Coaching-Angebote, die bedarfsgerecht für Unternehmen durchgeführt werden. Etwa ein Viertel der Umsätze der Mitgliedseinrichtungen werden mit solchen maßgeschneiderten Angeboten erzielt.

Ein großer Teil der Institute ist darüber hinaus für öffentliche Auftraggeber, z.B. im Rahmen der Arbeitsmarktförderung tätig, für einige Institute bildet dieser Bereich den Angebotsschwerpunkt. Durchschnittlich werden 20% der Umsätze mit öffentlichen Auftraggebern erzielt.

<i>Tätigkeitsspektrum der Mitglieder des Wuppertaler Kreises</i>	Durchschnittlicher Umsatzanteil
Offene Seminare	37,2%
Firmeninterne Seminare (inhouse)	21,0%
Prozessbegleitung, Coaching	6,2%
Lehr- und Studiengänge	10,1%
Maßnahmen für öffentliche Auftraggeber (z.B. nach SGB)	20,3%
Sonstiges (z.B. Forschung, Hotelbetrieb etc.)	5,3%

Tabelle 3: Anteil der verschiedenen Angebotsformen am Umsatz der Weiterbildungsinstitute

C. Geschäftsklima in der Weiterbildung

a) Geschäftslage-Indikator Weiterbildung des Wuppertaler Kreises

Der Wuppertaler Kreis ermittelt im Rahmen seiner Verbandsumfrage den „Geschäftslage-Indikator Weiterbildung“. Er bildet die Erwartungen der Mitgliedsinstitute des Wuppertaler Kreises für die Geschäftsentwicklung des laufenden und des kommenden Jahres im Vergleich zum Vorjahr ab.

Der Geschäftslage-Indikator bezieht sich auf wichtige Faktoren der Einnahmenseite der Weiterbildungsinstitute, d.h. auf die Entwicklung von Anmeldungen und Aufträgen für offene und firmeninterne Seminare sowie auf die Preisentwicklung für die angebotenen Dienstleistungen.

Ein Indikator von 100% zeigt die Erwartung an, dass die geschäftliche Entwicklung auf Vorjahresniveau verbleibt. Werte unter 100% bedeuten eine Verschlechterung der Geschäftslage, Werte über 100% eine Verbesserung der Ergebnisse.

Der Geschäftslage-Indikator Weiterbildung des Wuppertaler Kreises zeigt im Jahr 2012 – vergleichbar wie im Vorjahr – eine ausgesprochen positive Entwicklung an. Die Institute erwarten auf der Basis eines guten Geschäftsjahres ein weiteres stabiles Wachstum.

	Verbands- umfrage 2012	Verbandsumfragen		
		2011	2010	2009
Geschäftslage-Indikator Weiterbildung des Wuppertaler Kreises gesamt	125%	124%	111%	92%
Marktpreise für offene Seminare	120%	118%	109%	92%
Marktpreise für firmeninterne Seminare	108%	112%	104%	89%
Anmeldungen pro Seminar	135%	128%	104%	80%
Aufträge firmeninterne Seminare	137%	139%	125%	106%

Tabelle 4: Geschäftslage-Indikator Weiterbildung des Wuppertaler Kreises

b) Geschäftslage/Anmeldungen

Das Vorjahr 2011 und auch das laufende Jahr 2012 sind durch eine positive Entwicklung gekennzeichnet. Sowohl die Anmeldungen zu offenen Seminaren als auch die Aufträge für firmeninterne Seminare haben sich weiter positiv entwickelt. Auch für das kommende Jahr 2013 erwarten die Institute eine positive Entwicklung mit gleich bleibenden oder steigenden Auftragszahlen sowohl bei offenen wie auch bei internen Seminaren.

Wie entwickeln sich Preise und Nachfrage?	Ergebnisse 2011			Erwartungen für 2012			Erwartungen für 2013		
	eher niedrig	wie Vorjahre	eher hoch	schlechter	gleich bleibend	besser	schlechter	gleich bleibend	besser
Marktpreise für offene Seminare	3%	86%	11%	5%	66%	29%	3%	65%	32%
Marktpreise für firmeninterne Seminare	0%	92%	8%	8%	75%	17%	11%	69%	20%
Anmeldungen pro Seminar	0%	66%	34%	3%	54%	43%	5%	60%	35%
Aufträge firmeninterne Seminare	3%	63%	34%	3%	40%	57%	12%	50%	38%

Tabelle 5: Entwicklung der Marktpreise und der Anmeldungen

c) Kosten

Die Kostenseite der Weiterbildungsangebote war im Vorjahr 2011 überwiegend stabil. Etwa die Hälfte der Institute beurteilt auch die Entwicklung der wichtigsten Kostenfaktoren im laufenden Jahr als

weitgehend stabil. Für das kommende Jahr 2013 erwartet ein Teil der Institute allerdings steigende Kosten.

Wie entwickeln sich die Kosten?	Ergebnisse 2011			Erwartungen für 2012			Erwartungen für 2013		
	eher niedrig	wie Vorjahre	hoch	sinken	bleiben gleich	steigen	sinken	bleiben gleich	steigen
Trainer- und Dozenten honorare	0%	92%	8%	3%	64%	33%	3%	61%	36%
Hotel- und Raumkosten	0%	87%	13%	3%	56%	41%	3%	54%	43%
Kosten für Werbung / Vertrieb / Kundenbindung	8%	71%	21%	5%	46%	49%	5%	51%	44%
Kosten lfd. Betrieb (Personal, IT, Verwaltung)	8%	66%	26%	0%	49%	51%	3%	55%	42%

Tabelle 6: Entwicklung der Kosten für Weiterbildungsangebote

d) Wettbewerb

Für die Zukunft rechnen die Institute damit, dass sich der Wettbewerb auf dem Markt für Weiterbildungsdienstleistungen verstärkt. Vor allem von Seiten der Hochschulen und anderen öffentlichen Anbietern erwarten die Institute einen steigenden Wettbewerbsdruck. Universitäten und Hochschulen treten mit Weiterbildungsangeboten in den Markt ein und bieten berufsbegleitende Studiengänge und Weiterbildungsmaßnahmen an.

Wie entwickelt sich der Wettbewerb?	Ergebnisse 2011			Erwartungen für 2012			Erwartungen für 2013		
	wenig	wie Vorjahre	viele	weniger	gleich bleibend	mehr	weniger	gleich bleibend	mehr
Neue Mitbewerber Wirtschaft (Verbände, Institute)	0%	78%	22%	8%	74%	18%	8%	71%	21%
Neue Mitbewerber staatlich (z.B. Hochschulen)	11%	62%	27%	5%	53%	42%	0%	58%	42%
Neue Mitbewerber Unternehmen (z.B. Corporate Universities)	11%	75%	14%	11%	71%	18%	5%	74%	21%
Neue Mitbewerber Einzelfirmen (Berater, Trainer)	5%	74%	21%	0%	69%	31%	5%	67%	28%

Tabelle 7: Entwicklung des Wettbewerbs in der Weiterbildungsbranche

Aufgrund der positiven Aussichten in der Weiterbildungsbranche ist auch zu erwarten, dass in zunehmender Anzahl auch freiberufliche Trainer oder Beratungsgesellschaften in den Markt eintreten werden.

D. Trends in der Weiterbildung

1. Trends bei offenen und firmeninternen Seminaren

a) Zusammenarbeit von Weiterbildungsdienstleistern und Unternehmen

Weiterbildung ist integrierter Bestandteil der Personalentwicklung der Unternehmen. Die Anbieter von Weiterbildungsdienstleistungen sind damit für viele Unternehmen zu einem strategischen Partner geworden. Die Zusammenarbeit zwischen den Weiterbildungsinstituten und Unternehmen ist von gegenseitigem Vertrauen und gemeinsamer Entwicklung geprägt.

Die Institute werden in die Planung von Personalentwicklungs- und Unternehmensentwicklungsmaßnahmen mit einbezogen. Die Institute des Wuppertaler Kreises richten sich in ihrem Angebot an der strategischen Planung der Bildungs- und Lernprozesse der Unternehmen aus und bieten passgenaue Dienstleistungen dazu an.

Zu diesen Angeboten gehören z.B. die Unterstützung des Lernens am Arbeitsplatz, die Entwicklung unternehmensspezifischer zertifizierter Lehrgänge, die Zulieferung von Informationen und Daten für das unternehmenseigene Bildungscontrolling und die Vermittlung von Coaches und Moderatoren, aber auch die Produktion von Medien für die betriebliche Weiterbildung und der Betrieb von Lernplattformen für Unternehmen.

Weiterbildungseinrichtungen der Wirtschaft sind Partner der Unternehmen in der Personalentwicklung – eine Tatsache, die von der diesjährigen Verbandsumfrage des Wuppertaler Kreises wieder eindrücklich bestätigt wird.

Welche Bildungsangebote und ergänzenden Dienstleistungen bieten die Weiterbildungseinrichtungen an?	Ja			Nein		k.A.
	In der Vergangenheit	Projektweise	Fest im Angebot	Konkret geplant	Nicht geplant	
Angebote, die das individuelle Lernen am Arbeitsplatz unterstützen	0,0%	28,2%	56,4%	2,6%	10,3%	2,6%
Beteiligung der Weiterbildungseinrichtungen bei der Planung und Entwicklung von Organisations- und Unternehmensentwicklungsprozessen	2,6%	30,8%	61,5%	0,0%	5,1%	0,0%
Weiterbildungsanbieter leisten Beiträge für das Bildungscontrolling der Unternehmen (z.B. Auswertungen, Feedback)	0,0%	28,2%	51,3%	5,1%	15,4%	0,0%
Weiterbildungseinrichtungen bieten zertifizierte Lehrgänge nach den Standards der Unternehmen an	0,0%	28,2%	51,3%	0,0%	20,5%	0,0%
Betreiben von elektronischen Lernplattformen für Unternehmen	2,6%	23,1%	28,2%	17,9%	28,2%	0,0%
Entwicklung und Produktion von Lernmedien und Trainingsprogrammen im Auftrag von Unternehmen	2,6%	25,6%	28,2%	0,0%	43,6%	0,0%
Auswahl und Vermittlung von Coaching-Dienstleistungen, Moderatoren für Teamsitzungen etc.	0,0%	38,5%	43,6%	0,0%	17,9%	0,0%

Tabelle 8: Erfahrungen mit Angeboten in der Zusammenarbeit mit Unternehmen

b) Aktuelle Themen der Bildungs- und Arbeitsmarktpolitik

In der bildungspolitischen Diskussion werden aktuell einige Fragestellungen thematisiert, die konkrete Auswirkungen auch für die Gestaltung von betrieblichen Lern- und Bildungsprozessen haben.

Dazu gehören in erster Linie die Probleme, die sich aus der demografischen Entwicklung in Deutschland ergeben und der deshalb erwartete Fachkräftemangel. Die Weiterbildungseinrichtungen sind vor diesem Hintergrund gemeinsam mit den Unternehmen gefordert, Lösungen zu entwickeln.

Für die meisten der Institute des Wuppertaler Kreises haben diese Themen bereits heute konkrete Auswirkungen, die Angebote werden entsprechend weiterentwickelt.

Neben der verstärkten Gewinnung von Frauen für Führungspositionen ist auch die Integration von Menschen mit Behinderung sowie die Gewinnung und Entwicklung ausländischer Arbeitnehmer für das Angebot von zunehmender Bedeutung.

Im Vergleich dazu sind andere der aktuellen politisch diskutierten Themen für die konkrete Umsetzung in der betrieblichen Weiterbildung noch nicht sehr relevant.

Welche der folgenden aktuellen Themen der Bildungs- und Arbeitsmarktpolitik haben Auswirkungen auf Ihre Arbeit als Weiterbildungseinrichtung?	Welche Bedeutung hat das Thema für Ihre Einrichtung?				Haben diese Entwicklungen aktuell schon Einfluss auf Ihr Angebot?		
	Wichtig	Offen	Unwichtig	k.A.	Ja	Nein	k.A.
Anerkennungsgesetz zur verbesserten Anerkennung ausländischer Qualifikationen	15,4%	25,6%	56,4%	2,6%	10,3%	87,2%	2,6%
Frauenquote für Führungspositionen in der Wirtschaft	30,8%	43,6%	23,1%	2,6%	41,0%	56,4%	2,6%
Forderung einer verbesserten Transparenz für Weiterbildungsangebote	41,0%	30,8%	23,1%	5,1%	35,9%	56,4%	7,7%
Fachkräftemangel	84,6%	12,8%	0,0%	2,6%	79,5%	15,4%	5,1%
Demografische Entwicklung	79,5%	15,4%	2,6%	2,6%	74,4%	20,5%	5,1%
Teilhabe von Menschen mit Behinderungen	25,6%	43,6%	30,8%	0,0%	33,3%	64,1%	2,6%
Integration von Migrant/inn/en und Zuwanderern	30,8%	30,8%	38,5%	0,0%	33,3%	64,1%	2,6%
Deutscher Qualifikationsrahmen	10,3%	53,8%	33,3%	2,6%	17,9%	79,5%	2,6%

Tabelle 9: Aktuelle Themen der Bildungs- und Arbeitsmarktpolitik

2. Weiterbildung und Personalentwicklung für mittelständische Unternehmen

In der wirtschafts- und bildungspolitischen Diskussion wird gelegentlich die These geäußert, dass Mitarbeiter aus kleinen und mittelständischen Unternehmen in der beruflichen Weiterbildung benachteiligt

seien bzw. die mittelständischen Unternehmen zu wenig in Weiterbildung investieren. Vor diesem Hintergrund wird dann von manchen Seiten ein staatliches Eingreifen bzw. eine entsprechende gesetzliche oder tarifliche Regulierung gefordert.

Über 60% aller Beschäftigten sind in kleinen oder mittelständischen Unternehmen beschäftigt, ca. 39% aller Umsätze werden in diesen Unternehmen erzielt (Quelle: Institut für Mittelstandsforschung).

Bei Personalentwicklung und Weiterbildung werden allerdings häufig andere Wege und Instrumente eingesetzt als in Großunternehmen. Mittelständische Unternehmen können individuell auf ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingehen und bauen dabei auf das breite Angebot der Dienstleistungen der Weiterbildungseinrichtungen. Die gute und vertrauensvolle Zusammenarbeit von Weiterbildungsanbietern und Unternehmen ermöglicht es dabei, die Beschäftigten optimal zu fördern und im Sinne des gemeinsamen unternehmerischen Zieles weiterzuentwickeln.

a) Beteiligung von Beschäftigten mittelständischer Unternehmen an den Weiterbildungsangeboten

Die Weiterbildungsinstitute im Wuppertaler Kreis sind wichtige Partner für die Personalentwicklung in kleinen und mittelständischen Unternehmen. Ca. 60% der Teilnehmerinnen und Teilnehmer an offenen Seminaren der Mitgliedsinstitute des Wuppertaler Kreises kommen aus mittelständischen Unternehmen. Auch firmeninterne Seminare werden häufig in kleinen und mittleren Unternehmen durchgeführt.

Der überwiegende Anteil der knapp 1,3 Millionen Teilnehmerinnen und Teilnehmer an Weiterbildungsmaßnahmen der Mitgliedseinrichtungen des Wuppertaler Kreises stammt damit aus kleinen mittleren Unternehmen mit bis zu 500 Beschäftigten.

Anteil an den Teilnehmer/-innen in Weiterbildungsmaßnahmen in %	Kleine Unternehmen (< 10 Besch.)	Mittlere Unternehmen (< 500 Besch.)	Größere Unternehmen (> 500 Besch.)	Teilnehmer, die nicht aus Unternehmen kommen (z.B. Arbeits-suchende, Studierende)	Andere (z.B. Behörden)
In offenen Seminaren	11,0%	48,4%	32,7%	5,1%	2,8%
In Lehrgängen	9,0%	39,6%	26,4%	23,4%	1,5%
In firmeninternen Seminaren	6,0%	54,6%	38,1%	0,3%	1,0%

Tabelle 10: Teilnehmerinnen und Teilnehmer aus mittelständischen Unternehmen (Definition des IFM: Kleine Unternehmen < 10 Mitarbeiter/-innen, Mittlere Unternehmen < 500 Mitarbeiter/-innen)

b) **Besondere Anforderungen an Weiterbildungsangebote für mittelständische Unternehmen**

Vor dem Hintergrund ihrer langjährigen und erfolgreichen Zusammenarbeit mit kleinen und mittelgroßen Unternehmen können die Weiterbildungseinrichtungen qualifizierte Aussagen über die Bedürfnisse und besonderen Herangehensweisen kleinerer und mittlerer Unternehmen in der Personalentwicklung treffen.

In der Verbandsumfrage wurden die Mitgliedseinrichtungen nach ihrer Einschätzung zum Weiterbildungsengagement kleiner und mittelständischer Unternehmen befragt. Weiterbildung und Personalentwicklung in mittelständischen Unternehmen wird individuell und arbeitsplatznah gestaltet. Die Mehrzahl der Institute macht auch die Erfahrung, dass ihre mittelständischen Kunden stetig und nachhaltig in die Weiterbildung ihrer Mitarbeiter investieren.

Besonders hervorzuheben ist dabei die intensive, längerfristige und vertrauensvolle Zusammenarbeit mit den Weiterbildungseinrichtungen als kompetente Partner, die die Unternehmen bei der Gestaltung von Weiterbildungsprozessen beraten und unterstützen.

Wie beurteilen Sie das Weiterbildungsengagement kleiner und mittelständischer Unternehmen aus Ihrer Perspektive als Weiterbildungseinrichtung?	Ja	Eher ja	Neutral	Eher nein	Nein	k.A.
Mittelständische Unternehmen (KMU) investieren stetig und nachhaltig in Weiterbildung	0,0%	33,3%	35,9%	20,5%	0,0%	10,3%
In KMU wird Weiterbildung überwiegend individuell und arbeitsplatznah durchgeführt	10,3%	69,2%	12,8%	0,0%	0,0%	7,7%
Es besteht bei den mittelständischen Unternehmen Beratungsbedarf für den Einkauf von Weiterbildungsdienstleistungen	28,2%	51,3%	12,8%	0,0%	0,0%	7,7%
KMU haben gute Kenntnis über Formen und Möglichkeiten der Weiterbildung	0,0%	7,7%	25,6%	53,8%	5,1%	7,7%
Mittelständische Unternehmen arbeiten längerfristig und intensiv mit Weiterbildungseinrichtungen zusammen	5,1%	46,2%	33,3%	7,7%	0,0%	7,7%
Weiterbildungsdienstleistungen werden durch qualifizierte Mitarbeiter ausgewählt und eingekauft	2,6%	35,9%	28,2%	23,1%	2,6%	7,7%

Tabelle 11: Erfahrungen und Sicht der Weiterbildungseinrichtungen auf die Personalentwicklung mittelständischer Unternehmen

c) Erfolgsfaktoren für Weiterbildungsdienstleistungen in mittelständischen Unternehmen

Kleine und mittlere Unternehmen nutzen in der Praxis ein anderes, in der Regel weniger systematisches, häufig jedoch individuelleres Instrumentarium der Personalentwicklung als große Unternehmen. In diesem Zusammenhang kommt es deshalb darauf an, dass die Angebote den Bildungsbedarf passgenau erfüllen. Dabei ist Praxisnähe der wichtigste Erfolgsfaktor. Dozenten aus der Unternehmenspraxis, die als Führungskräfte oder Experten ihre Kompetenz auch für die Weiterbildung zur Verfügung stellen, sorgen dafür, dass das vermittelte Wissen stets aktuell ist.

Weiterbildungsdienstleister sind dann strategische Partner für mittelständische Unternehmen, wenn sie nicht nur punktuell tätig sind, sondern ein breites Angebot an Bildungsdienstleistungen zur Verfügung stellen. Dazu zählen neben den offenen und den firmeninternen Seminaren weitere begleitende Dienstleistungen wie beispielsweise die Beratung bei der Gestaltung der Lernprozesse sowie erweiterte Serviceleistungen – u.a. für die Personalgewinnung. Auch eine fachliche und thematische Spezialisierung der Weiterbildungseinrichtungen mit eigener fachlicher Kompetenz zählt zu den Erfolgsfaktoren, die viele der Institute als besonders wichtig benennen.

<i>Welche Bedeutung haben die folgenden Maßnahmen um speziell mittelständische Unternehmen in der Personalentwicklung zu unterstützen?</i>	Sehr wichtig	Eher wichtig	Neutral	Weniger wichtig	Unwichtig	k.A.
Fachliche bzw. thematische Spezialisierung der Weiterbildungseinrichtung	25,6%	53,8%	7,7%	10,3%	0,0%	2,6%
Dozenten aus der Unternehmenspraxis (Führungskräfte, Experten)	56,4%	41,0%	0,0%	0,0%	0,0%	2,6%
Weiterbildungsangebote in Zusammenarbeit mit (Fach-) Hochschulen mit zertifizierten Abschlüssen	5,1%	33,3%	41,0%	15,4%	2,6%	2,6%
Breites Angebot offener Seminare, das den überwiegenden Teil der Bildungsbedarfe der Unternehmen abdeckt	12,8%	56,4%	20,5%	7,7%	0,0%	2,6%
Beratungsangebote zur Organisation von Bildungsprozessen	12,8%	46,2%	25,6%	12,8%	0,0%	2,6%
Bereitstellen, Einrichten und Betreiben von Lernplattformen (Internet)	0,0%	25,6%	33,3%	33,3%	2,6%	5,1%
Betreiben eines Coaching-Pools bzw. Vermitteln von Coaches, Moderatoren, etc.	7,7%	23,1%	33,3%	28,2%	5,1%	2,6%
Erweiterte Serviceleistungen der Weiterbildungseinrichtungen für die Personalgewinnung (z.B. Assessment Center, Eingangsprüfungen für Auszubildende etc.)	5,1%	38,5%	30,8%	23,1%	0,0%	2,6%

Tabelle 12: Maßnahmen zur Unterstützung mittelständischer Unternehmen in der Personalentwicklung

3. Internationalisierung

a) Erfahrungen mit der Durchführung von Bildungsmaßnahmen im Ausland

Die Internationalisierung der Wirtschaft und das Zusammenwachsen Europas haben auch zu einem stärkeren internationalen Engagement der Weiterbildungsbranche geführt. Das Spektrum reicht von gelegentlichen Projekten bis hin zu eigenen Niederlassungen der Weiterbildungseinrichtungen im Ausland. Im Vordergrund steht dabei das Angebot von Weiterbildungsdienstleistungen für Unternehmen. Der Einstieg in ein internationales Engagement besteht oft darin, dass die deutschen Weiterbildungseinrichtungen als Anbieter interner Weiterbildungsdienstleistungen den deutschen Unternehmen in ihre Auslandsniederlassungen folgen.

Aktuell sind mehr als die Hälfte der Institute des Wuppertaler Kreises mit ihren Weiterbildungsangeboten im Ausland für deutsche Unternehmen aktiv. Über 60% der Einrichtungen sind im Ausland auch für internationale Unternehmen tätig. Aber auch andere Wege der Internationalisierung sind möglich, z.B. Partnerschaften mit Universitäten und Bildungseinrichtungen oder die Gewinnung von Teilnehmerinnen und Teilnehmern aus dem Ausland für die Weiterbildungsangebote, die im Inland durchgeführt werden.

Für welche Kunden bieten Sie Weiterbildungsdienstleistungen international an?	Erfahrungen		Planung		
	Aktuell, projektweise	Aktuell, fest etabliert	Weniger	Gleich bleibend	Mehr
Deutsche Unternehmen mit Niederlassungen im Ausland	23,1%	35,9%	5,1%	28,2%	25,6%
Internationale Unternehmen	28,2%	30,8%	7,7%	12,8%	41,0%
Universitäten und Hochschulen	17,9%	10,3%	23,1%	20,5%	5,1%
Internationale Organisationen	20,5%	7,7%	20,5%	20,5%	5,1%
Weiterbildungseinrichtungen im Ausland als Partner	25,6%	12,8%	12,8%	28,2%	12,8%
Bildungsangebote im Inland, die im Ausland angeboten und beworben werden	20,5%	12,8%	15,4%	15,4%	20,5%
Offenes Seminarangebot, das im Ausland durchgeführt wird	20,5%	15,4%	15,4%	23,1%	12,8%
Öffentlich finanzierte Projekte	25,6%	2,6%	20,5%	12,8%	15,4%

Tabelle 13: Durchführung von Bildungsmaßnahmen im Ausland

In Zukunft plant die Mehrzahl der international aktiven Institute, vor allem die Zusammenarbeit mit Unternehmen auszubauen. Die Zusammenarbeit mit internationalen Organisationen sowie mit Universitäten und Hochschulen wird im Vergleich dazu nicht ganz so positiv eingeschätzt.

b) Engagement nach Regionen

Die meisten der Institute im Wuppertaler Kreis ist mit ihren Weiterbildungsangeboten auch im Ausland aktiv. Regionaler Schwerpunkt ist dabei das deutschsprachige Ausland sowie West- und Nordeuropa. An dritter Stelle stehen Weiterbildungsangebote in Osteuropa und Russland. Immerhin ein Drittel der Institute hat auch bereits Weiterbildungsangebote in China durchgeführt. Mehrere der Institute unterhalten inzwischen sogar eigene Standorte in China.

In welchen Regionen haben Sie in den letzten 3 Jahren vor Ort Weiterbildungsdienstleistungen durchgeführt?	Anteil der Institute, die in diesen Regionen aktiv sind bzw. waren	davon			
		Erfahrungen aus abgeschlossenen Projekten	Erfahrungen aus zurzeit laufenden Projekten	Etablierter Bestandteil des Programms	Eigene Standorte / Niederlassungen
Deutschsprachiges Ausland	56,4%	33,3%	30,8%	28,2%	15,4%
West- und Nordeuropa	56,4%	33,3%	35,9%	25,6%	15,4%
Osteuropa und Russland	41,0%	23,1%	20,5%	10,3%	15,4%
China	33,3%	17,9%	20,5%	15,4%	17,9%
Indien	17,9%	10,3%	10,3%	5,1%	7,7%
Naher Osten	12,8%	7,7%	5,1%	5,1%	2,6%
Nordamerika (USA/Kanada)	12,8%	10,3%	12,8%	7,7%	2,6%
Mittel- und Südamerika	17,9%	7,7%	7,7%	7,7%	5,1%
Andere (genannt: Nordafrika, Vietnam, Australien)	10,3%	2,6%	5,1%	2,6%	5,1%

Tabelle 14: Regionen in denen die Weiterbildungseinrichtungen aktiv sind (Mehrfachnennungen möglich)

E. Veränderungen im Bereich der nach SGB geförderten Maßnahmen

Ein eigener Schwerpunkt der Verbandsumfrage des Wuppertaler Kreises richtet sich an die Institute, die im Bereich der arbeitsmarktpolitisch geförderten Maßnahmen nach SGB tätig sind. Mehr als die Hälfte der Mitgliedseinrichtungen des Wuppertaler Kreises führen in unterschiedlichem Umfang neben ihrem Angebot für Unternehmen auch solche Maßnahmen für öffentliche Auftraggeber durch.

a) Entwicklung von Umsatz, Personal, Standorten im Bereich der nach SGB geförderten Maßnahmen

Bereits im Vorjahr berichteten die Institute, die in diesem Bereich tätig sind, über zum Teil sehr deutliche Umsatzrückgänge. Diese Entwicklung hat sich im laufenden Jahr fortgesetzt. Aufgrund der verbesserten Situation auf dem Arbeitsmarkt wurden die Förderprogramme der Bundesagentur für Arbeit entsprechend angepasst, so dass erkennbar weniger Maßnahmen durchgeführt wurden.

<i>Entwicklung des Umsatzes</i>	Umsatzrückgang	gleich bleibender Umsatz	Umsatzwachstum	nicht im SGB-Bereich tätig bzw. k.A.
Anteil der Institute	33,3%	17,9%	5,1%	43,6%

<i>Engesetztes hauptamtliches Personal</i>	Personalabbau	gleich bleibender Personalstand	Personalszuwachs	nicht im SGB-Bereich tätig bzw. k.A.
Anteil der Institute	30,8%	23,1%	2,6%	43,6%

<i>Standorte für nach SGB geförderte Maßnahmen</i>	Abbau von Standorten	gleich bleibende Anzahl von Standorten	Aufbau von Standorten	nicht im SGB-Bereich tätig bzw. k.A.
Anteil der Institute	17,9%	33,3%	5,1%	43,6%

Tabelle 15: Für 2012 erwartete Entwicklung von Umsatz, Personal und Standorten im SGB-Bereich

b) Entwicklung einzelner Angebote im Bereich der nach SGB geförderten Maßnahmen

Die meisten Institute, die im Bereich der nach SGB geförderten Maßnahmen aktiv sind, konnten im Jahr 2011 eine geringere Anzahl von

Maßnahmen im Bereich der beruflichen Weiterbildung (FbW) durchführen als im Vorjahr.

Für das Jahr 2012 werden von der Mehrzahl der Anbieter weitere Rückgänge erwartet. Insgesamt sind die Erwartungen für das laufende Jahr bei den meisten Anbietern überwiegend negativ. Einzelne Anbieter konnten allerdings für das Jahr 2011 auch über Zuwächse berichten und erwarten für das laufende Jahr 2012 noch eine positive Entwicklung.

Welche der folgenden Maßnahmen der Arbeitsmarktförderung (Bedarfslagen nach SGB III) haben Sie durchgeführt?	2011 durchgeführt	Entwicklung 2011 im Vergleich zu 2010			Erwartungen für 2012		
	ja	gestiegen	gleich geblieben	gesunken	steigt	bleibt gleich	sinkt
Beratung und Vermittlung	35,9%	5,1%	15,4%	15,4%	7,7%	10,3%	17,9%
Aktivierung und berufliche Eingliederung	38,5%	5,1%	15,4%	17,9%	0,0%	12,8%	25,6%
Berufswahl und Berufsausbildung	35,9%	2,6%	20,5%	12,8%	2,6%	7,7%	25,6%
Berufliche Weiterbildung	53,8%	7,7%	17,9%	28,2%	7,7%	17,9%	28,2%
Aufnahme einer Erwerbstätigkeit	20,5%	2,6%	12,8%	5,1%	2,6%	10,3%	7,7%
Verbleib in Beschäftigung	17,9%	5,1%	7,7%	5,1%	2,6%	5,1%	10,3%

Tabelle 16: Entwicklung einzelner Angebotsformen im Bereich der nach SGB geförderten Maßnahmen