



**WepaN**  
Weiterbildungspanel  
Niedersachsen

# Betriebliche Weiterbildung in Niedersachsen - Qualifizierungsbedarfe aus Unternehmenssicht

Ergebnisse der ersten Befragung des  
WepaN Weiterbildungspanels Niedersachsen  
2007



EUROPÄISCHE UNION  
Europäischer Sozialfonds

**Autoren:**

Prof. Dr. Herbert Schwab,  
Dr. Friedrich Gerstenberger,  
Dipl.-Päd. Wiebke Tute

Carl von Ossietzky Universität Oldenburg  
Fakultät I - Erziehungs- und Bildungswissenschaften  
Institut für Pädagogik  
Ammerländer Heerstraße 114-118, D-26129 Oldenburg  
E-Mail: [paedagogik@uni-oldenburg.de](mailto:paedagogik@uni-oldenburg.de), [www.uni-oldenburg.de/fk1/instpaed/](http://www.uni-oldenburg.de/fk1/instpaed/)

Satz: Lothar Liebig (regio gmbh)  
Druck: Duvenhorst Druck und Kopier GmbH, 2007

**Koordination von WepaN:**

regio gmbh  
Institut für Regionalentwicklung und Informationssysteme an der  
Carl von Ossietzky Universität Oldenburg  
Uhlhornsweg 99A, D-26129 Oldenburg  
E-Mail: [regio@regio-gmbh.de](mailto:regio@regio-gmbh.de), [www.regio-gmbh.de](http://www.regio-gmbh.de)

**Der Aufbau von WepaN wird gefördert durch**

das Niedersächsische Ministerium für Wirtschaft, Arbeit und Verkehr  
Friedrichswall 1, 30159 Hannover  
Referat „Europäische Wirtschafts- und Arbeitsmarktförderung“  
[www.mw.niedersachsen.de](http://www.mw.niedersachsen.de)

und mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds

---

## Inhaltsverzeichnis

Abbildungsverzeichnis .....	4
Einleitung .....	5
1. Problemstellung und Methoden .....	5
2. Ergebnisse der Befragung .....	6
Eine Auswahl der wichtigsten Ergebnisse auf einen Blick .....	6
2.1 Strukturdaten .....	7
Betriebsgröße .....	7
Region .....	8
Branchen .....	9
2.2 Wirtschaftliche Situation .....	10
Ökonomische Selbsteinschätzung .....	10
Beschäftigtenzahlen .....	11
Herausforderungen in den nächsten 12 Monaten .....	11
Bewältigung der Herausforderungen .....	12
2.3 Qualifizierungsbedarf im Allgemeinen .....	13
Allgemeine Einschätzung in zeitlicher Hinsicht .....	13
Qualifizierungsbedarf nach Beschäftigtengruppen .....	14
Qualifizierungsbedarf nach Kompetenzbereichen .....	15
Maßnahmen zur Sicherung des Qualifikationsniveaus .....	16
Weiterbildungsbeteiligung .....	17
2.4 Auswertung nach Zielgruppen .....	18
Fördermaßnahmen .....	18
Frauen und Berufsrückkehrerinnen .....	19
Ältere Arbeitnehmer/-innen .....	20
2.5 Beratungsbedarf .....	21
Finanzielle Förderung .....	21
Beratung .....	22
2.6 Kriterien für Qualifizierungsangebote .....	23
Informationswege .....	23
Anbieter .....	23
Wünsche an Weiterbildung (Kriterien, zeitliche Organisation) .....	24
3. Fazit und Ausblick .....	25

## Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1	Betriebsgrößenklassen .....	7
Abbildung 2	Regionen .....	8
Abbildung 3	Branchen .....	9
Abbildung 4	Ökonomische Selbsteinschätzung .....	10
Abbildung 5	Entwicklung der Beschäftigtenzahl .....	11
Abbildung 6	Herausforderungen .....	12
Abbildung 7	Qualifizierungsbedarf, allgemeine Einschätzung .....	13
Abbildung 8	Qualifizierungsbedarf nach Beschäftigtengruppen .....	14
Abbildung 9	Qualifizierungsbedarf nach Kompetenzbereichen .....	15
Abbildung 10	Maßnahmen zur Sicherung des Qualifikationsniveaus .....	16
Abbildung 11	Weiterbildungsbeteiligung .....	17
Abbildung 12	Fördermaßnahmen für Ältere und/oder Frauen .....	18
Abbildung 13	Anteil der weiblichen Beschäftigten .....	19
Abbildung 14	Qualifizierungsbedarf von Berufsrückkehrerinnen .....	19
Abbildung 15	Anteil der älteren Beschäftigten (45 Jahre und älter) .....	20
Abbildung 16	Qualifizierungsbedarf von älteren Beschäftigten .....	20
Abbildung 17	Inanspruchnahme finanzieller Förderung .....	21
Abbildung 18	Inanspruchnahme von Beratung .....	22
Abbildung 19	Informationsquellen zu Qualifizierungsangeboten .....	23
Abbildung 20	Nutzung von Qualifizierungsangeboten nach Anbietern .....	23
Abbildung 21	Bewertungskriterien für Qualifizierungsangebote .....	24
Abbildung 22	Zeitliche Organisation von Qualifizierungsangeboten .....	25

## Einleitung

Qualifizierung und Weiterbildung sind Themen, die für den Erfolg von Unternehmen eine immer größere Rolle spielen. Im Zuge gesellschaftlicher Veränderungsprozesse, wie z.B. der Alterung der Gesellschaft, aber auch durch technische Entwicklungen und Innovationen sowie letztlich durch die Globalisierung wandeln sich Arbeitsprozesse und die damit verbundenen Berufe und Tätigkeiten. Die Anforderungen an Arbeitnehmer/-innen verändern sich, neue und/oder andere Qualifikationen werden erforderlich, die zum Teil im Prozess der Arbeit erworben werden können oder in Form von Zusatzqualifikationen erlangt werden.

Einerseits ist es für Unternehmen wichtig, dass die Lerninhalte und -formen ganz gezielt auf ihre Bedürfnisse abgestimmt werden. Das erfordert auf der an-

deren Seite, dass die Weiterbildungsanbieter spezifische Kenntnisse über diese Bedürfnisse und Wünsche der Betriebe haben müssen. An dieser Schnittstelle setzt WepaN an und trägt durch die Bereitstellung der Befragungsergebnisse zu einer Optimierung von Weiterbildungsangeboten bei. Zudem schließt es eine Informationslücke im bestehenden Forschungsnetzwerk, indem erstmals gezielt für Gesamtniedersachsen ein Befragungsinstrument zur kontinuierlichen Erfassung von Qualifizierungsbedarfen zur Verfügung gestellt wird. Mit den Ergebnissen bestehen Anknüpfungsmöglichkeiten an ähnlich gelagerte Projekte, wie z.B. dem „Regionalen Monitoring-System Qualifikationsentwicklung“ (EQUIB) in Bremen<sup>1</sup> oder an das auf Bundesebene agierende Netzwerk „Früherkennung von Qualifikationserfordernissen“ (FreQueNz)<sup>2</sup>.

## 1. Problemstellung und Methoden

Ziel des Projektes „Entwicklung eines Weiterbildungspanel niedersächsischer Unternehmen“ war es, das Weiterbildungspanel Niedersachsen (WepaN) als Online-Befragungsinstrument aufzubauen, um künftige Qualifikationsanforderungen an Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Unternehmen (KMU) besser erkennen zu können. Wesentliche Aufgabe im Projekt war der Aufbau des Panels einschließlich der Beschaffung der teilnahmebereiten Unternehmen, die Entwicklung des Fragebogendesigns und dessen Erprobung in einer ersten Befragung.

Mit dem Weiterbildungspanel soll eine stabile, langfristige und wiederkehrende Befragung der Unternehmen genauso erfolgen können wie eine flexible Anpassung und Erweiterung der Befragung, mit der vorausschauend passgenaue Anforderungsprofile an die Weiterbildungsanbieter erstellt werden können. Letztlich schafft das Weiterbildungspanel die Voraussetzung dafür, dass es den Weiterbildungsanbietern erleichtert wird, sich noch besser als bisher an den Bedarfen der Unternehmen zu orientieren und ihre

Angebote entsprechend zu optimieren. Dieses Ziel wird sich nach dem Aufbau des Weiterbildungspanels umsetzen lassen, wenn regelmäßige Befragungen möglich werden.

Der Online-Befragungsbogen wurde von der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg entwickelt und in Kooperation mit Experten aus dem Weiterbildungssektor und von Weiterbildungsanbietern abgestimmt.

Die im Folgenden dargestellten Ergebnisse beziehen sich jeweils auf die Gruppe derjenigen, die eine Frage beantwortet haben, ihre Zahl wird mit n angegeben. Die Prozentangaben wurden aufgrund der besseren Lesbarkeit auf ganze Zahlen gerundet. Teilweise hatten die Befragten die Möglichkeit der Mehrfachantwort, so dass sich in der Summe ein Wert über 100 Prozent ergeben kann.

An der Befragung haben sich insgesamt 433 Unternehmen beteiligt. Ausgewertet werden konnten insgesamt 427 Fragebögen.

<sup>1</sup> <http://www.iaw.uni-bremen.de/equib/>

<sup>2</sup> <http://www.frequenz.net/>

## 2. Ergebnisse der Befragung

### ***Eine Auswahl der wichtigsten Ergebnisse auf einen Blick***

1. Das Thema Qualifizierung ist in den Unternehmen sehr präsent. 76 Prozent aller Befragten gibt an, aktuell einen mittleren bis hohen Qualifizierungsbedarf zu haben, mit steigender Tendenz in den kommenden Jahren.
2. Insbesondere in kleinen Betrieben mit weniger als 20 Beschäftigten bestehen Schwierigkeiten, die Qualifizierungsbedarfe konkret zu erfassen und in eine mittel- bis langfristige Personalentwicklung einzubinden.
3. Je höher der Qualifikationsgrad der Beschäftigten, desto höher werden deren Bildungsbedarfe eingeschätzt und umso eindeutiger werden diese wahrgenommen.
4. Der Bereich der Gesundheitsförderung gewinnt eine immer größere Bedeutung. Es gilt die Betriebe für diese Thematik weiter zu sensibilisieren sowie das vorhandene Interesse aufzugreifen, und in entsprechende Weiterbildungsangebote zu überführen.
5. Eine wachsende Bedeutung kommt überfachlichen Qualifikationen zu. In Ergänzung dazu wird ebenfalls ein dringlicher Weiterbildungsbedarf zu Themen des Managements und der Organisation gesehen.
6. Um vorhandene Bildungspotentiale zu erschließen, ist eine nachfrageorientierte Angebotsgestaltung wichtig, die auf die Bedürfnisse der Unternehmen abgestimmt ist.
7. In der Angebotsplanung ist die Praxisnähe bzw. die Aktualität der Inhalte unabdingbar. Zudem sollten die individuellen Wünsche hinsichtlich der Inhalte, aber auch der zeitlichen Organisation von den Weiterbildungsanbietern berücksichtigt werden.
8. Insbesondere kleine Unternehmen benötigen Beratungsangebote und Hilfestellungen zur Integration beruflicher Bildung in den Arbeitsprozess.

## 2.1 Strukturdaten

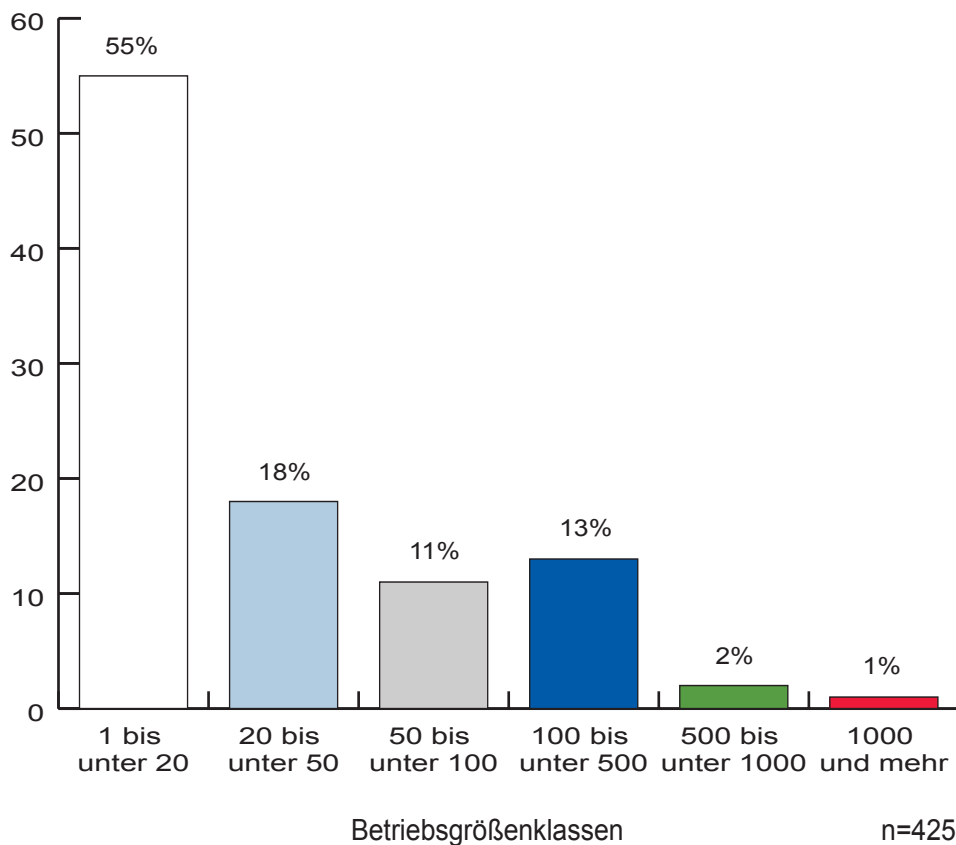
### **Betriebsgröße**

In der ersten Befragungsrunde konnten vor allem kleinere Unternehmen erreicht werden, für die es in der Regel eine besondere Herausforderung darstellt, eine bedarfsgerechte und zukunftsorientierte Personalentwicklung zu realisieren. Bei etwas mehr als der Hälfte der Befragten (rd. 55 Prozent) handelt es sich um kleine Betriebe mit weniger als 20 Beschäftigten. Es folgen rd. 18 Prozent der Unternehmen, die der Betriebsklasse 20 bis unter 50 Beschäftigte zuzuordnen sind, weitere 11 Prozent beschäftigen 50 bis 99 Mitarbeiter/-innen, sowie 13 Prozent aus der Gruppe 100 bis unter 500 Beschäftigte. 15 Unternehmen be-

schäftigen 500 Mitarbeiter/-innen und mehr, dies entspricht knapp 4 Prozent der Befragungsteilnehmer/-innen.

Der Anteil von 73 Prozent der antwortenden Betriebe, die 49 und weniger Personen beschäftigen, übersteigt deutlich den entsprechenden Wert von 97,7 Prozent des Unternehmensregisters des Niedersächsischen Statistischen Landesamtes, wobei dort von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten ausgegangen wird und auch Betriebe ohne entsprechende Beschäftigte erfasst werden.

Abbildung 1:  
Wie viele Personen sind in diesem Betrieb in Niedersachsen beschäftigt?



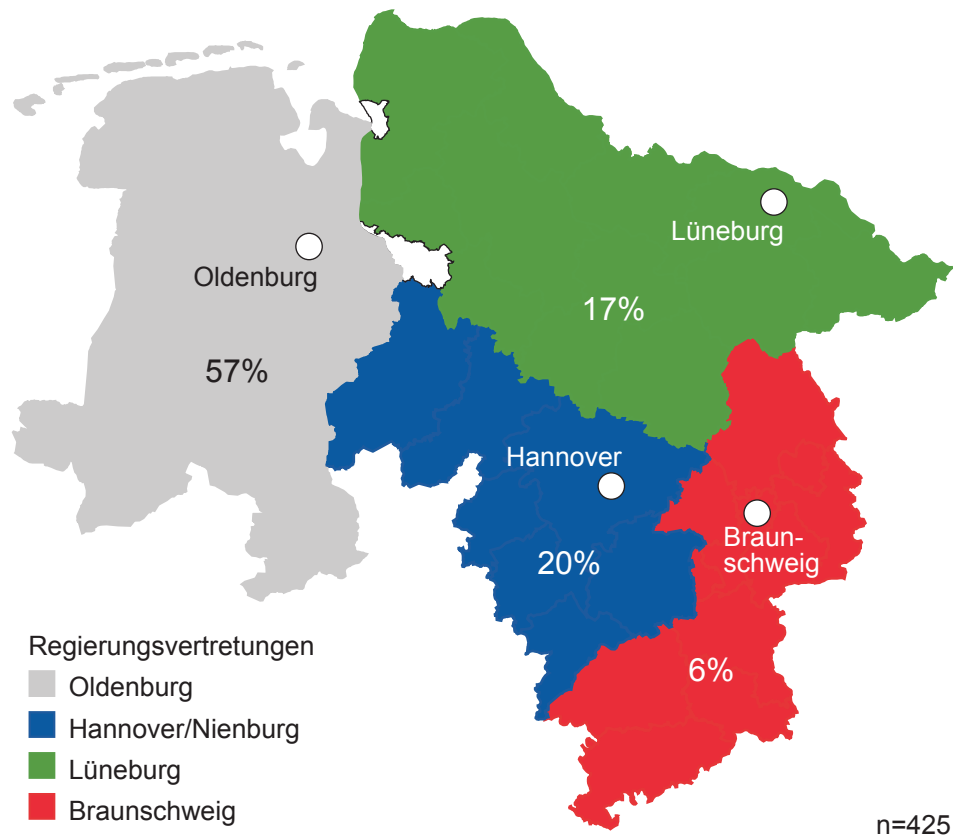
## Region

Am stärksten haben sich Betriebe aus der Weser-Ems Region beteiligt. Ihr Anteil an allen Befragten liegt bei 57 Prozent. Diese starke Präsenz des nord-westlichen Niedersachsens lässt sich mit dem allgemein hohen Bekanntheitsgrad der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg sowie mit den guten und engen Kontakten der regio gmbh zu Unternehmen und Wirtschaftsförderern der Nord-West-Region erklären. Es folgen die Bereiche der Regierungsvertretung Hannover mit einem Anteil von 20 Prozent und Lüneburg mit etwa 17 Prozent. Unterreprä-

sentiert ist derzeit noch die Region der Regierungsvertretung Braunschweig, auf die knapp 6 Prozent der Befragten entfielen.

Insgesamt sind 72 Prozent aller Betriebe im ländlichen Raum angesiedelt, 28 Prozent sind kreisfreien Städten<sup>3</sup> zuzuordnen. Eine erwartungsgemäße Umkehr des Stadt-Land-Verhältnisses findet sich bei den Großbetrieben mit mehr als 1000 Beschäftigten, von denen  $\frac{4}{5}$  ihren Standort in kreisfreien Städten haben.

Abbildung 2:  
Aus welchen Regionen haben sich Betriebe beteiligt?



8 <sup>3</sup> Kreisfreie Städte sind Braunschweig, Delmenhorst, Emden, Hannover, Oldenburg, Osnabrück, Salzgitter, Wilhelmshaven, Wolfsburg.

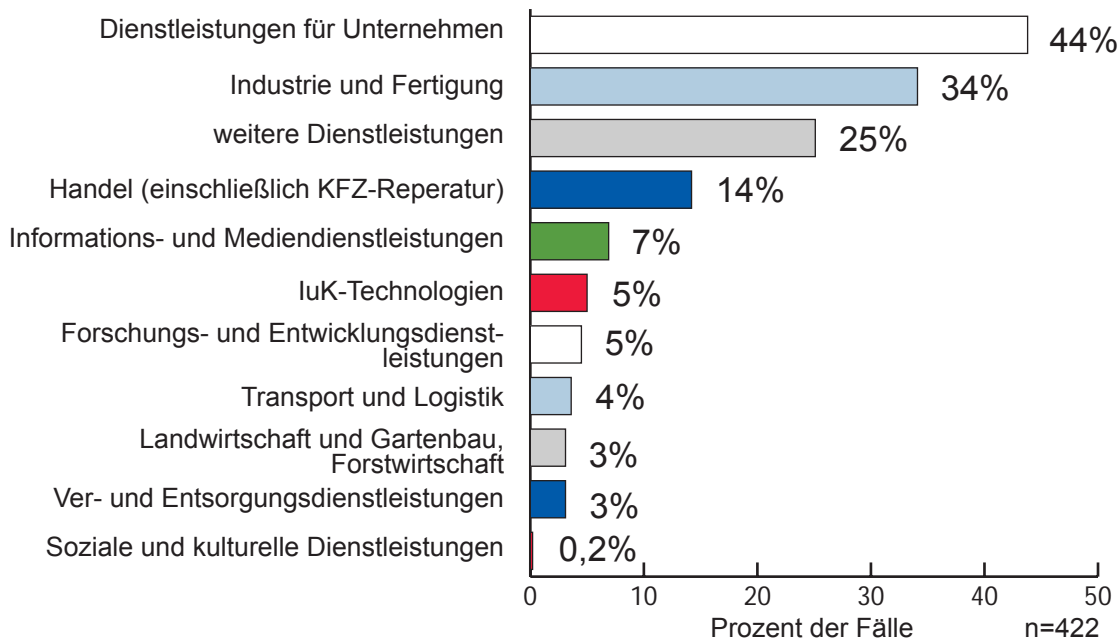
<sup>4</sup> Zur Auswahl standen: Dienstleistungen für Unternehmen (Beratungs-, Architekturbüros, Finanzdienstleistungen), Informations- und Mediendienstleistungen, Forschungs- und Entwicklungsdienstleistungen, soziale und kulturelle Dienstleistungen sowie weitere Dienstleistungen.

## Branchen

Heutzutage kann häufig eine klassische Typisierung durch die Zuordnung zu einer Branche nicht mehr vorgenommen werden, daher wurde davon Abstand genommen und die Möglichkeit eröffnet, sich mehreren Branchen zuzuordnen zu können, so dass der Gesamtwert über 100 Prozent beträgt.

Am stärksten vertreten ist die Dienstleistungsbranche, der sich insgesamt knapp 81 Prozent der Betriebe zuordnen. Um dieses breite Spektrum etwas differenzierter abbilden zu können, standen fünf verschiedene Dienstleistungsbereiche zur Auswahl<sup>4</sup>. Mit knapp 44 Prozent am stärksten vertreten sind Betriebe, welche für andere Unternehmen tätig sind, wie

Abbildung 3:  
Welchen Branchen sind die befragten Unternehmen zuzuordnen?



z.B. Architekturbüros, Beratungs- oder Finanzdienstleister. An zweiter Stelle rangiert die Industrie und Fertigung, der sich 34 Prozent zuordnen. Die Rubrik „weitere Dienstleistungen“ ist immerhin von 25 Prozent der Befragten und somit am dritthäufigsten angege-

ben worden. Es folgt der Handel an vierter Stelle mit 14 Prozent. Alle weiteren Branchen liegen deutlich unter 10 Prozent. Hieran lässt sich sehr deutlich der Wandel von der Industrie- zu einer Dienstleistungsgesellschaft ablesen.

## 2.2 Wirtschaftliche Situation

Das Thema Qualifizierung und Weiterbildung steht in engem Zusammenhang mit der wirtschaftlichen Situation der niedersächsischen Unternehmen, das hat die erste WepaN-Befragung bestätigt. Geht es einem Betrieb gut, ist es eher innovations- und investitionsfreudig. Für diejenigen, die ihre Situation als befriedigend oder eher schlecht einschätzen, stellt die Entwicklung oder Einführung neuer Produkte bzw. Dienstleistungen eine besondere Herausforderung

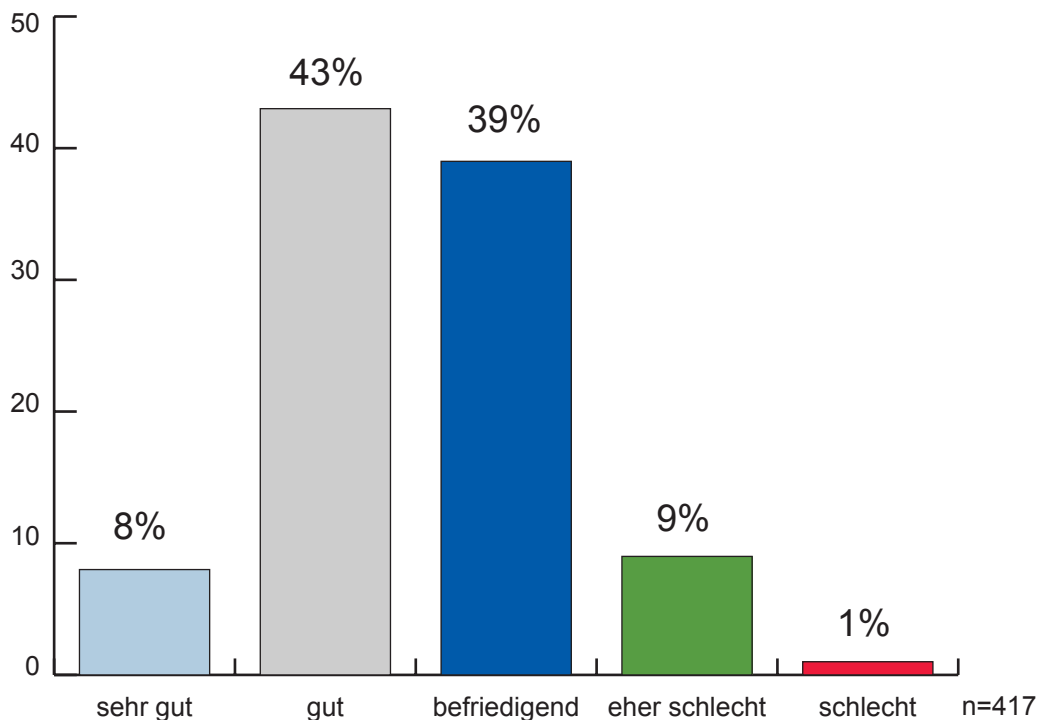
dar. In jedem Falle erfordert der Einsatz von neuen Technologien oder Produkten spezifische Qualifikationen, die laut Befragten jedoch nur teilweise vorhanden sind. Um die Wettbewerbsfähigkeit zu sichern, ist somit die zielgenaue Qualifizierung der Mitarbeiter/-innen unabdingbar, da sonst gerade die kleineren, aber strukturtragenden Unternehmen in eine Art „Qualifizierungsfalle“ zu geraten drohen.

### Ökonomische Selbsteinschätzung

Die Befragten wurden um eine Einschätzung der derzeitigen wirtschaftlichen Situation ihres Betriebes gebeten. Insgesamt ist die Stimmung in den befragten Unternehmen als überwiegend positiv zu bewerten. Über die Hälfte beurteilt sie als gut oder sogar sehr gut. Weitere 39 Prozent schätzen ihre Situation als befriedigend ein, lediglich 9 Prozent als eher schlecht bzw. ein Prozent als schlecht.

Branchenspezifisch betrachtet fallen insbesondere Betriebe auf, die Forschungs- und Entwicklungsdienstleistungen anbieten, da sie eine positivere Einschätzung abgeben als der Durchschnitt. Zusammengefasst beschreiben 63 Prozent ihre Situation als sehr gut bis gut. Auch die Industrie und Fertigung ist hervorzuheben, dort sind es 59 Prozent. In einer eher angespannten Lage scheint sich die Transport- und Logistikbranche zu sehen, denn 80 Prozent von ihnen geben an, sich in einer befriedigenden bis eher schlechten wirtschaftlichen Situation zu befinden.

Abbildung 4:  
Wie beurteilen Sie die derzeitige wirtschaftliche Situation Ihres Betriebes?



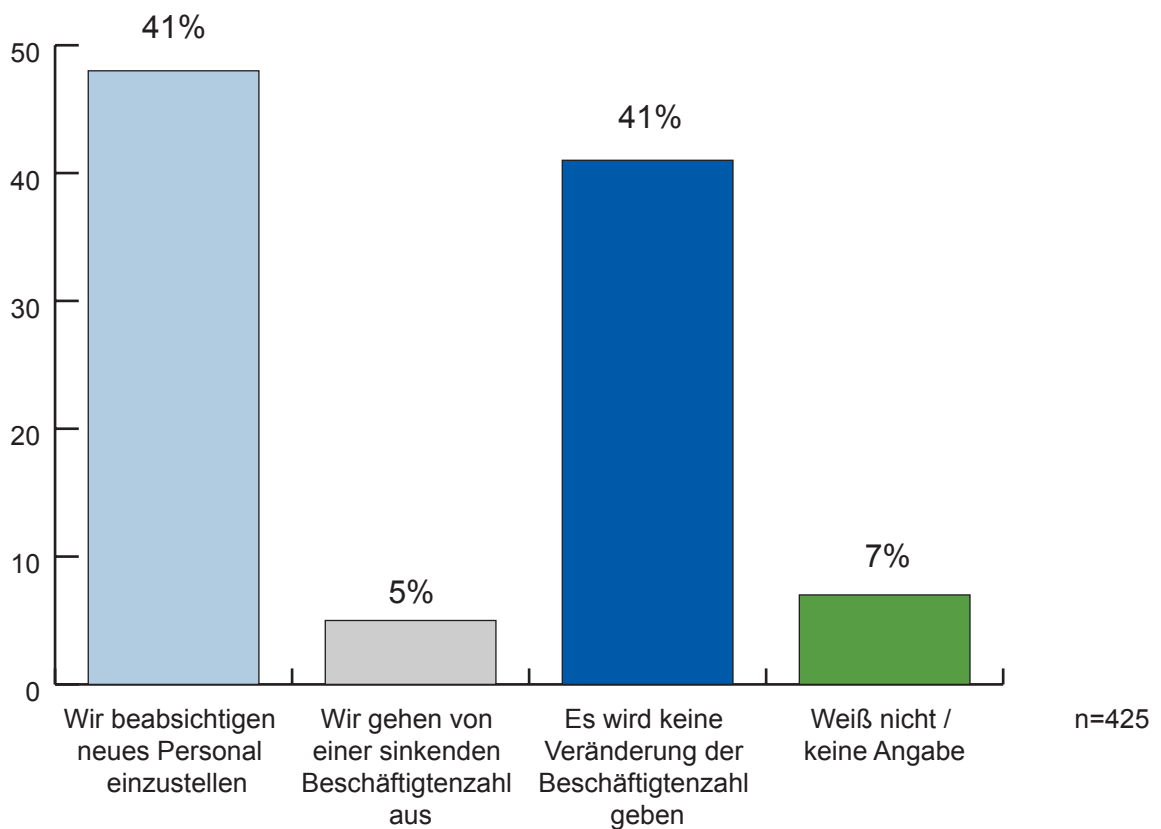
### Beschäftigtenzahlen

Dieser offensichtlich überwiegend positive Trend bestätigt sich bei der Frage nach der voraussichtlichen Entwicklung der Beschäftigtenzahl. Die Antwort stellt nicht nur einen Indikator dar, der auf die wirtschaftliche Lage eines Betriebes hindeutet, sondern sie weist hinsichtlich demographischer und bildungsstruktureller Entwicklungen auch auf mögliche Personalengpässe hin.

Knapp 48 Prozent beabsichtigen neues Personal einzustellen, dies sind in erster Linie Betriebe, die ihre wirtschaftliche Situation als sehr gut bis gut bewerten. 41 Prozent erwarten keine Veränderung der Beschäftigtenzahl. Eine deutliche Minderheit von nur fünf Prozent geht dagegen von einer sinkenden Zahl aus, sieben Prozent machen hierzu keine Angabe bzw. wissen nicht, wie sich die Beschäftigtenzahl im nächsten Jahr entwickeln wird.

Abbildung 5:

Wie wird sich die Zahl der Beschäftigten Ihres Betriebes in der nächsten Zeit (Zeitraum 1 Jahr) voraussichtlich entwickelt?

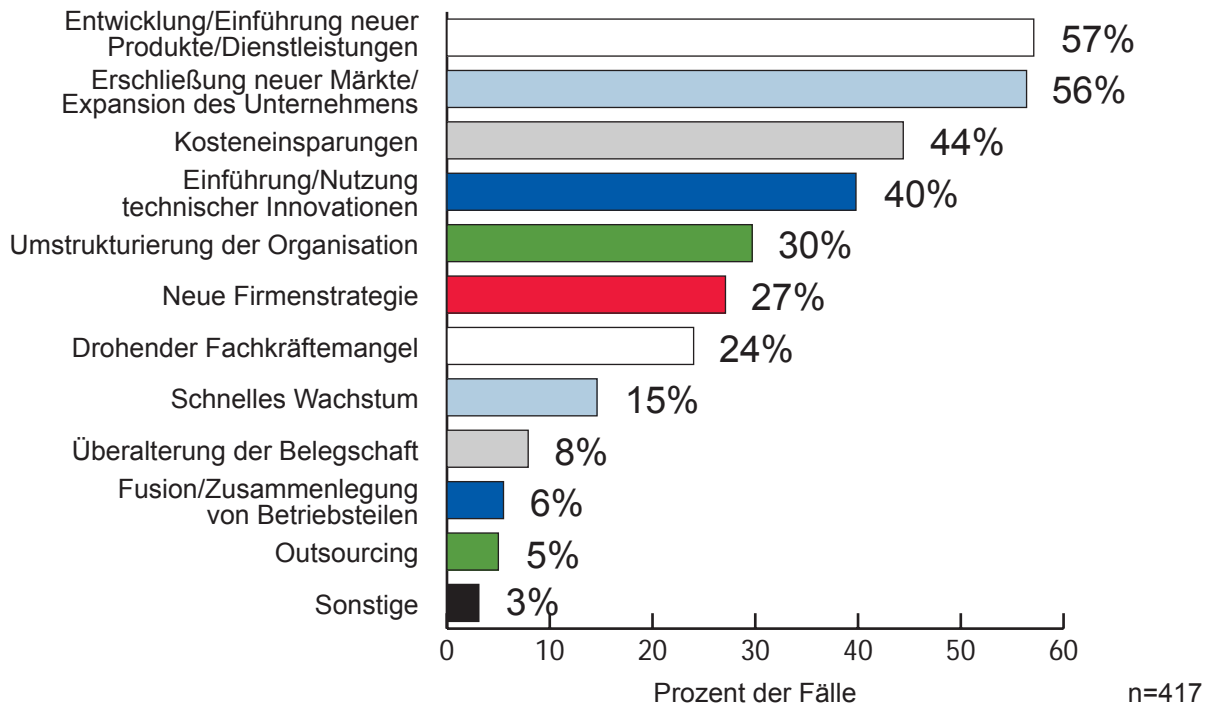


### Herausforderungen in den nächsten 12 Monaten

Um herauszufinden, mit welchen Themen sich die Unternehmen in nächster Zeit konfrontiert sehen, wurde gefragt: „Vor welchen Herausforderungen steht der Betrieb in der nächsten Zeit (Zeitraum 1 Jahr)?“. Auf diese Frage konnten wieder mehrere Antwortmöglichkeiten ausgewählt werden, im Schnitt haben sich die Befragten für drei Herausforderungen entschieden. Dabei kristallisierten sich vor allem drei Schwerpunktbereiche heraus.

Von 57 Prozent, und damit am häufigsten genannt, wurde die Einführung und/oder Entwicklung neuer Produkte bzw. Dienstleistungen. Unabhängig von der wirtschaftlichen Situation, in der sich der Betrieb befindet, wurde dies als besonders wichtig charakterisiert, dicht gefolgt von der Erschließung neuer Märkte und/oder der Expansion des Unternehmens, worin 56 Prozent der Befragten in naher Zukunft eine zentrale Herausforderung sehen.

Abbildung 6:  
Vor welchen Herausforderungen steht der Betrieb in der nächsten Zeit? (Zeitraum 1 Jahr)



An dritter Stelle rangieren mit 44 Prozent Kosteneinsparungen, dabei handelt es sich vor allen Dingen um Betriebe, die sich in einer befriedigenden bis schlechten wirtschaftlichen Situation befinden. Knapp 40 Prozent sehen eine Herausforderung in der Einführung und/oder Nutzung technischer Innovationen.

Anhand dieser vier am häufigsten genannten Faktoren, lässt sich ablesen, dass es sich bei den Befragten offensichtlich um sehr dynamische und innovationsfreudige Unternehmen handelt, für die Fachkräfte, die über aktuelles Know-how verfügen, unentbehrlich sind.

### **Bewältigung der Herausforderungen**

Spannend ist die Frage, ob die genannten Herausforderungen und damit verbundenen Veränderungen mit den vorhandenen Qualifikationen der Mitarbeiter/-innen bewältigt werden können. Immerhin geben 42 Prozent an, in dieser Hinsicht keine Probleme zu erwarten, von denen auffälligerweise mehr als  $\frac{2}{3}$  kleine Betriebe mit weniger als 20 Beschäftigten sind, die diese optimistische Einschätzung abgeben. Dem stehen jedoch 55 Prozent gegenüber, die davon aus-

Der vielfach prognostizierte Fachkräftemangel hingegen scheint für die Befragten in der nächsten Zeit nicht vordergründig relevant zu sein. Insgesamt sieht sich nur knapp ein Viertel mit diesem Problem innerhalb des nächsten Jahres konfrontiert. Die größte Sensibilität für diese Frage besteht in der Industrie und Fertigung, 30 Prozent sehen sich hier von einem Fachkräftemangel bedroht.

Die Umstrukturierung der Organisation und eine neue Firmenstrategie werden in besonderem Maße von den Betrieben genannt, denen es wirtschaftlich eher schlechter geht.

gehen, dass sie die künftigen Anforderungen mit den derzeitigen Qualifikationsprofilen nur teilweise bewältigen können. Gut drei Prozent der Befragten bekennt sehr offen, dass sie dies nicht bewältigen werden können, hierbei handelt es sich wieder vor allen Dingen um Betriebe mit weniger als 20 Beschäftigten. Die Ergebnisse zeigen eines sehr deutlich: 58 Prozent nehmen einen direkten Qualifizierungsbedarf wahr. Es ist jedoch vor dem Hintergrund des Trends

zu einer allgemeinen Höherqualifizierung davon auszugehen, dass in der Gruppe, die angibt keine Schwierigkeiten bei der Bewältigung kommender Herausforderungen zu haben, das Problembewusstsein für die Notwendigkeit von Weiterbildung und Qualifizierung noch zu wenig ausgeprägt ist. Es wäre genauer zu überprüfen, wie realistisch die vorgenommenen Einschätzungen sind und welche Unterstüt-

zungsleistungen bei der systematischen Analyse, insbesondere des zukünftigen Qualifizierungsbedarfs benötigt werden.

Doch in welchen Bereichen besteht der Qualifizierungsbedarf? Auf was müssen sich Weiterbildungsträger einstellen?

## 2.3 Qualifizierungsbedarf im Allgemeinen

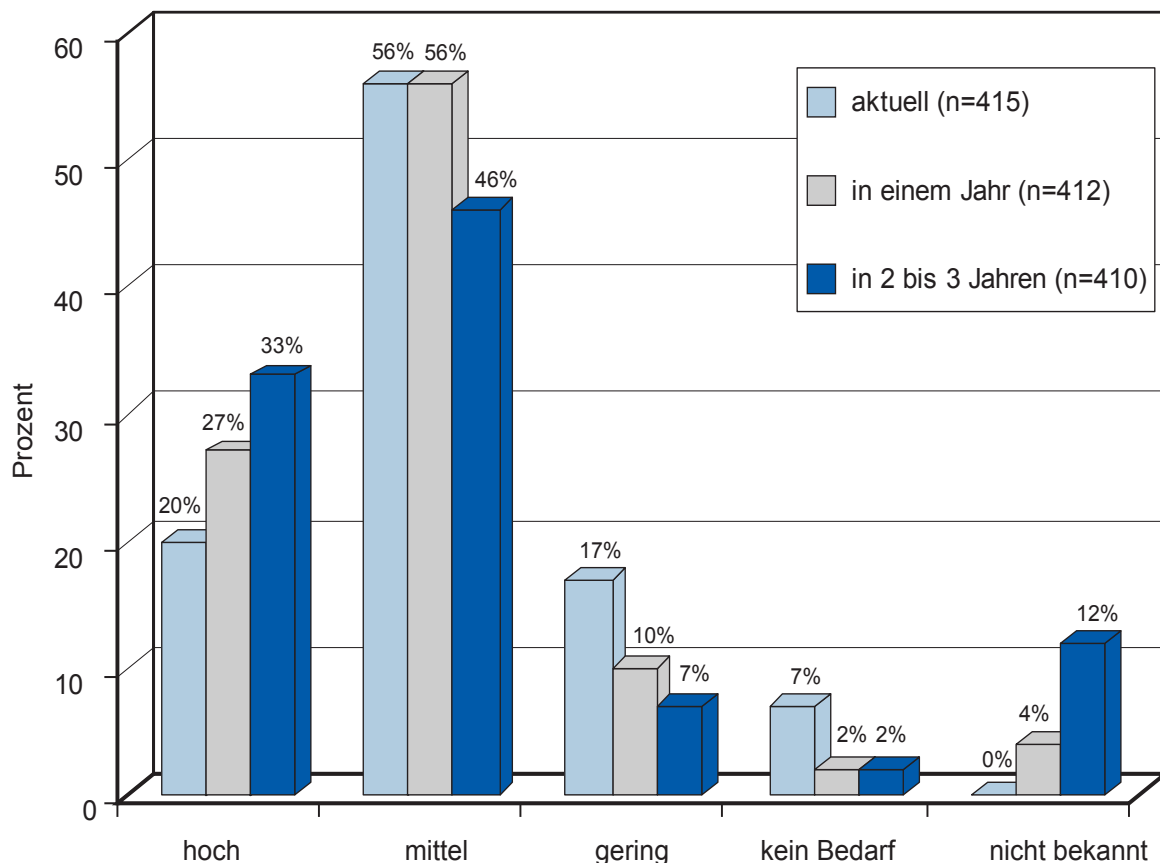
### Allgemeine Einschätzung in zeitlicher Hinsicht

Die Betriebe wurden gebeten, eine allgemeine Einschätzung des Qualifizierungsbedarfs ihrer Mitarbeiter/-innen in Abhängigkeit zum zeitlichen Verlauf abzugeben. Bewertet werden sollte die aktuelle Situation, der voraussichtliche Qualifizierungsbedarf in einem Jahr und letztlich die Situation in zwei bis drei Jahren.

Zunächst kann festgestellt werden, dass das Thema Qualifizierung in den Unternehmen präsent ist und es tatsächlich einen relativ hohen Bedarf an Qualifizierung gibt. Immerhin sehen mehr als  $\frac{3}{4}$  der Befragten aktuell einen mittleren bis hohen Bedarf (56 Prozent und 20 Prozent), mit steigender Tendenz für die folgenden Jahre. Die Prognose der Unternehmen, die einen hohen Bedarf sehen, liegt im kommenden Jahr bereits bei 27 Prozent und steigt nochmals in den

Abbildung 7:

Wie schätzen Sie den Qualifizierungsbedarf der Mitarbeiter/-innen in Ihrem Betrieb ein ...



nächsten zwei bis drei Jahren auf dann 33 Prozent an. Analog dazu nimmt der Anteil derer, die lediglich einen geringen Bedarf sehen, kontinuierlich ab.

Auffällig ist außerdem, dass die Zahl der Unternehmen steigt, denen ihr zukünftiger Bedarf nicht bekannt ist. Das deutet darauf hin, dass es zwar ein Bewusstsein über die Notwendigkeit von Qualifizierung gibt, allerdings Schwierigkeiten bestehen, die Bedarfe konkret zu erfassen und daraus eine mittel- bis langfristige Strategie für die Personalentwicklung abzuleiten. Dies gilt besonders für kleine Betriebe mit weniger als 20 Beschäftigten, auf die ein besonderes Augenmerk zu richten ist. Sie stellen den größten

Anteil in der Gruppe, die keinen Qualifizierungsbedarf sieht oder nur in geringem Maße, so sind z.B. 80 Prozent, die aktuell keinen Qualifizierungsbedarf sehen, dieser Betriebsklasse zuzuordnen.

Die noch recht pauschale Angabe über einen allgemein bestehenden Qualifizierungsbedarf wirft allerdings zwei wesentliche Fragen auf:

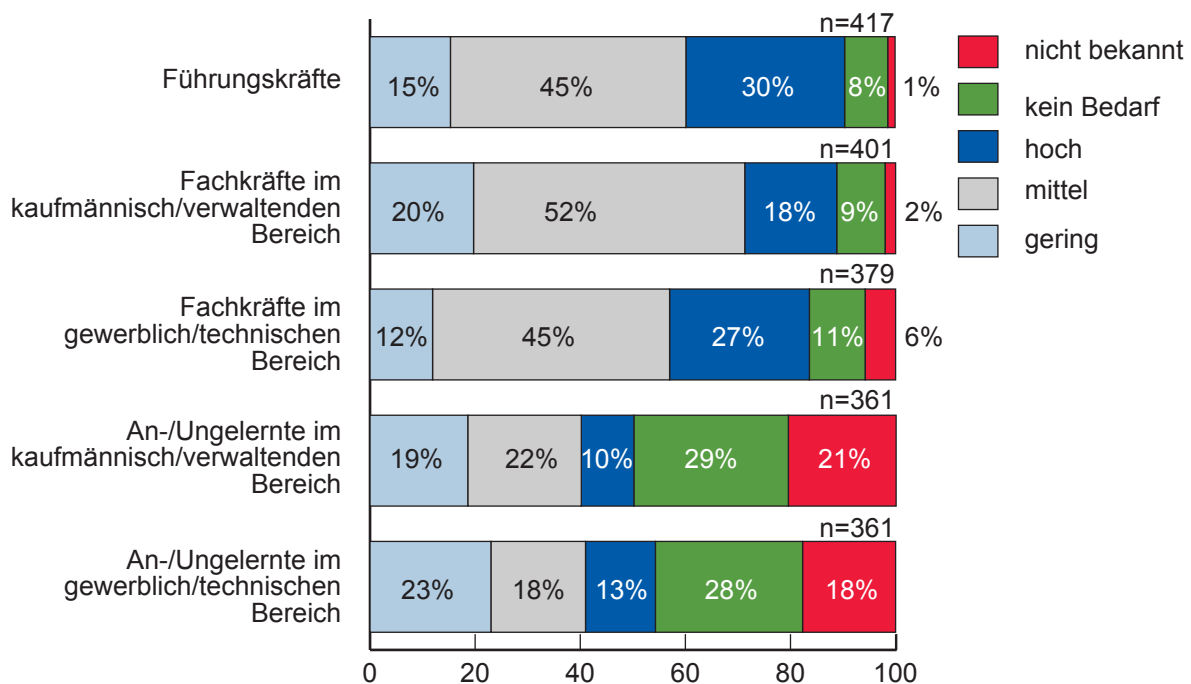
1. Welche Beschäftigtengruppen haben einen besonderen Bedarf?
2. Welches sind die benötigten Inhalte und Themen von Qualifizierungen?

### Qualifizierungsbedarf nach Beschäftigtengruppen

Zunächst zu den Beschäftigtengruppen: sie wurden unterteilt in Führungskräfte, Fachkräfte im kaufmännisch/verwaltenden Bereich, Fachkräfte im gewerblich/technischen Bereich und An-/Ungelernte im kaufmännischen/verwaltenden sowie im gewerblich/technischen Bereich. Beim Antwortverhalten fiel zunächst auf, dass immerhin fast 16 Prozent, bei den an- und ungelerten Kräften diese Frage unbeantwortet ließ, bei den Führungskräften lag diese Ausfallquote hingegen nur bei 2 Prozent.

Nachvollziehbar aus unternehmerischer Perspektive ist, dass der Qualifikationsbedarf von Führungs- und Fachkräften deutlich höher bewertet wird als bei den An- und Ungelernten. Bei Führungskräften sehen 30 Prozent einen hohen Bedarf, weitere 45 Prozent einen mittleren Bedarf, zusammengenommen entspricht dies also  $\frac{3}{4}$  der Befragten. Ähnlich wird der Bedarf der Fachkräfte im gewerblich/technischen Bereich eingeschätzt. 27 Prozent geben ihn als hoch an, weitere 45 Prozent

Abbildung 8:  
Wie groß ist der Qualifizierungsbedarf der Mitarbeiter/innen in den verschiedenen Beschäftigtengruppen Ihres Betriebes?



sehen einen mittleren Bedarf. Bei den Fachkräften im kaufmännisch/verwaltenden Bereich sehen 18 Prozent einen hohen und weitere 52 Prozent einen mittleren Bedarf. Eher nachrangig wird dagegen die Situation der An- und Ungelernten in diesem Bereich eingeschätzt. Zusammengenommen sieht fast die Hälfte der Befragten für diese Beschäftigtengruppe keinen Bedarf (rd. 29 Prozent) oder gibt an, ihn nicht zu kennen (rd. 21 Prozent), weitere 19 Prozent schätzen den Qualifizierungsbedarf für An- und Ungelernte im kaufmännisch/verwaltenden Bereich als gering ein.

Ein ähnliches Bild ergibt sich für die An- und Ungelernten im gewerblich/technischen Bereich. Auch hier sieht weniger als 1/3 der Unternehmen einen wirklich rele-

vanten, d.h. einen mittleren oder hohen Qualifizierungsbedarf. Hier fällt ebenfalls die Zahl derjenigen auf, denen der Bedarf nicht bekannt ist, er liegt bei 18 Prozent, im Vergleich dazu liegt dieser Wert bei den Führungskräften bei nur etwas über einem Prozent. Diese Diskrepanz lässt sich teilweise dadurch erklären, dass es in der Regel die Führungskräfte bzw. Personalverantwortlichen waren, die an der Befragung teilgenommen haben. Naturgemäß lässt sich der eigene Qualifizierungsbedarf am genauesten einschätzen.

Zusammenfassend lässt sich dennoch feststellen: je höher der Qualifikationsgrad der Beschäftigten, desto höher werden deren Bildungsbedarfe eingeschätzt und umso eindeutiger werden diese auch wahrgenommen.

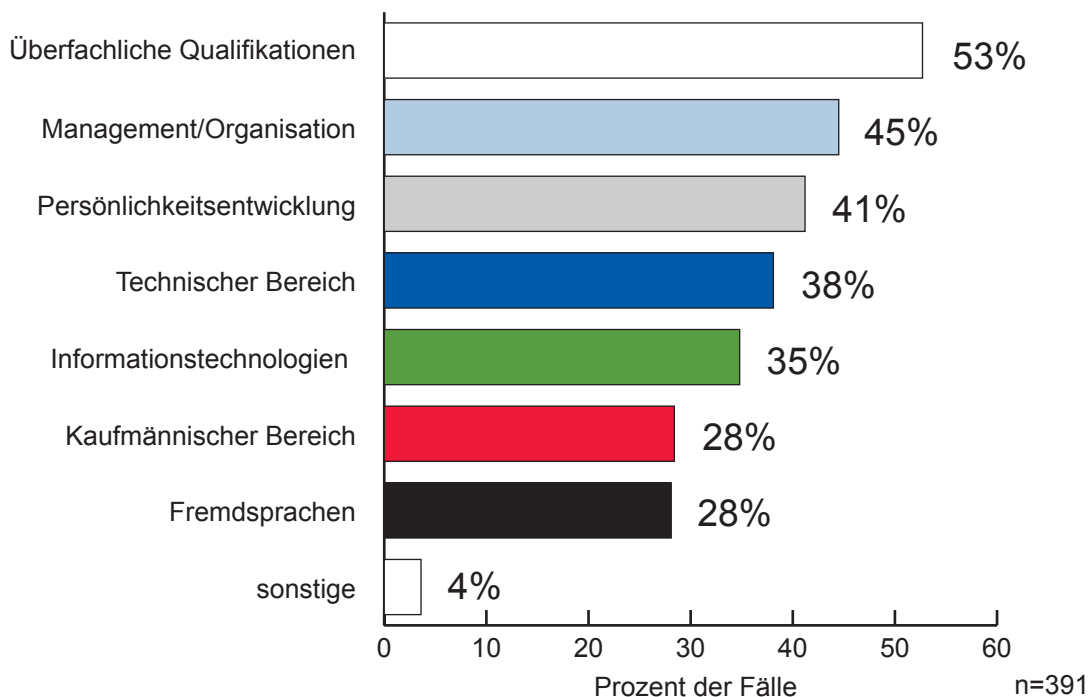
### Qualifizierungsbedarf nach Kompetenzbereichen

Die Befragungsteilnehmer/-innen wurden gebeten, die Kompetenzbereiche auszuwählen, in denen ihres Erachtens der dringlichste Qualifizierungsbedarf besteht. Mehrfachantworten waren daher erwünscht. Im Schnitt wurden zwei bis drei Bereiche genannt.

Der eindeutige Schwerpunkt liegt in den sogenannten Soft Skills, auch Schlüsselqualifikationen genannt. Sie gehen über das fachliche Wissen hinaus und entwickeln sich zumeist in realen beruflichen Handlungssituationen und werden dort gefördert. Über die

Abbildung 9:

In welchen Kompetenzbereichen sehen Sie für die Mitarbeiter/-innen Ihres Betriebes den dringlichsten Qualifizierungsbedarf?



Hälfte der Befragten geben überfachliche Qualifikationen, wie z.B. unternehmerisches Denken, Verkaufstraining, Kommunikation usw. als dringlichsten Bedarf an (53 Prozent). Ebenfalls zu den überfachlichen Qualifikationen zählt der Bereich der Persönlichkeitsentwicklung, wie z.B. Motivationstraining, Kreativitätstechniken, usw., der am dritthäufigsten ausgewählt wurde. Über 41 Prozent sehen hier Handlungsbedarf. Auch im Bereich Management/Organisation, welcher an zweiter Stelle der Nennungen liegt, wird Qualifizierung benötigt. 45 Prozent erachten dies als notwendig.

Erst an vierter Stelle befindet sich der technische Bereich (38 Prozent), gefolgt von Informationstechnologien (35 Prozent), und dem kaufmännischen Bereich (28 Prozent).

**Maßnahmen zur Sicherung des Qualifikationsniveaus**

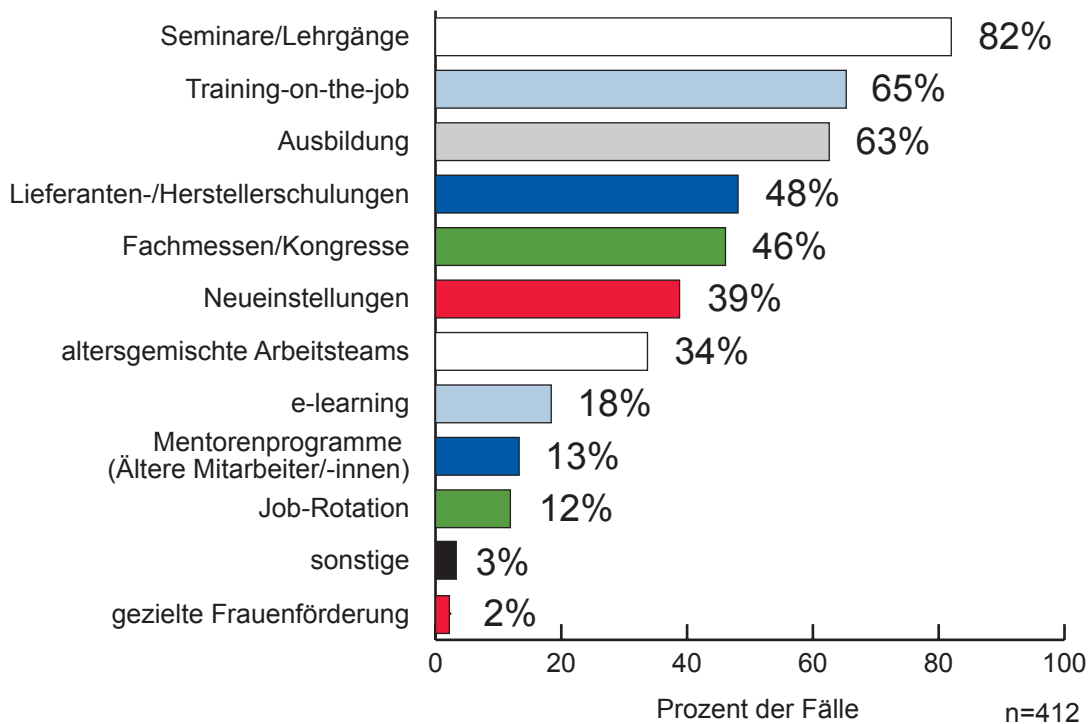
Das Konzept des lebenslangen Lernens beruht auf der Annahme, dass es für die Beschäftigungsfähigkeit ebenso wie für eine gesellschaftliche Teilhabe erforderlich ist, sich über die Schul- und Berufsausbildung hinaus immer wieder neues Wissen anzueignen und zugleich bestehende Qualifikationen an veränderte Anforderungen anzupassen. Diese Sicherung des Qualifikationsniveaus kann nicht nur von Einzelpersonen erwartet werden, sondern erfordert ebenso kontinuierliche Maßnahmen der beruflichen Bildung für die gesamte Belegschaft eines Betriebs.

Welche Wege und Möglichkeiten werden nun von Unternehmen bevorzugt genutzt, um das Qualifizierungsniveau zu sichern?

Es könnte vermutet werden, dass die Einstellung neuer Mitarbeiter/-innen, die über das gewünschte Qualifikationsniveau verfügen, das erste Mittel der Wahl sei, um Engpässe zu überwinden. Dem ist aber offensichtlich nicht so, im Gegenteil. Neueinstellungen rangieren mit 39 Prozent erst auf dem sechsten Platz. 82 Prozent der Befragten hingegen nutzen Seminare oder Lehrgänge, damit liegt diese klassi-

Abbildung 10:

Wie wird ein angemessenes Qualifizierungsniveau in Ihrem Betrieb gesichert?



sche Form der Qualifizierung mit deutlichem Abstand auf Platz eins. Es folgen mit 65 Prozent Training-on-the-job sowie Ausbildung, die in 63 Prozent der Betriebe angeboten wird.

Wenig Zusprache erhält hingegen eine gezielte Frauenerförderung, lediglich zwei Prozent sehen hierin eine Möglichkeit, das Qualifizierungsniveau zu sichern. Job-Rotation wird in knapp 12 Prozent der Betriebe

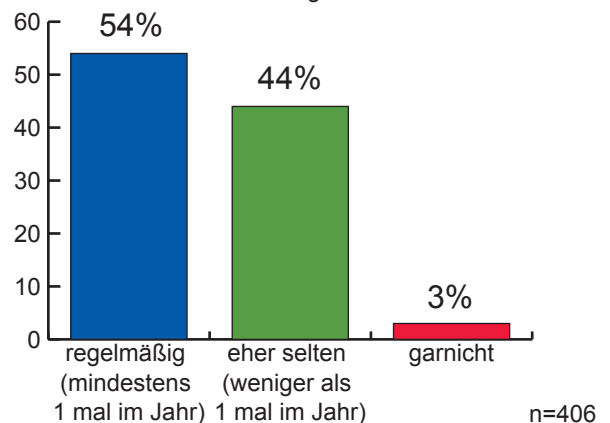
### Weiterbildungsbeteiligung

Gefragt wurde nach dem Umfang, in dem die Beschäftigten an Qualifizierungsmaßnahmen teilnehmen. Über die Hälfte (knapp 54 Prozent) geben an, dies regelmäßig, d.h. mindestens einmal im Jahr zu tun. 44 Prozent nehmen weniger als einmal im Jahr, also eher selten an Maßnahmen teil. Nur knapp 3 Prozent weist keine Weiterbildungsaktivität auf. Im Vergleich mit anderen Studienergebnissen<sup>6</sup> erscheinen diese Zahlen auf den ersten Blick sehr erfreulich. So hat z.B. das Niedersächsische Institut für Wirtschaftsforschung e.V. (NIW) 2006 herausgefunden, dass  $\frac{1}{4}$  der Erwerbstätigen in Niedersachsen keinerlei Interesse an beruflicher Weiterbildung hat<sup>7</sup>, also eine bedeutend höhere Zahl, als die WepaN-Befragungsteilnehmer/-innen angeben. Diese Diskrepanz dürfte auf die Zielgruppe der Befragung zurückzuführen sein. Denn in der WepaN-Befragung wurden Unternehmen befragt, nicht die Beschäftigten direkt. Es ist davon auszugehen, dass die Verantwortlichen in den Unternehmen, die den Fragebogen ausfüllen, sensibilisierter gegenüber dem Thema Weiterbildung

genutzt, wobei es insbesondere bei diesem arbeitsmarktpolitischen Instrument sinnvoll wäre, „den niedersächsischen Betrieben durch gezielte Ansprache die Möglichkeiten von Job-Rotation näher zu bringen“<sup>5</sup>. Für die Weiterbildungsanbieter bestehen hier durchaus Potenziale, noch stärker über alternative Lernformen zu informieren und Betriebe hinsichtlich betrieblicher Weiterbildungsformen zu sensibilisieren.

eingestellt sind als die Beschäftigten selbst. Zudem dürften sich an der Befragung insgesamt in besonderem Maße Betriebe beteiligt haben, die dem Thema Qualifizierung und Weiterbildung aufgeschlossen und relativ offen gegenüberstehen.

Abbildung 11:  
In welchem Umfang nehmen Mitarbeiter/-innen Ihres Betriebes an Qualifizierungsmaßnahmen teil?



<sup>6</sup> Vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): Berichtssystem Weiterbildung IX. Integrierter Gesamtbericht zur Weiterbildungssituation in Deutschland. Bonn, Berlin 2006, S. 37 ff.

Vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.): Berufsbildungsbericht 2004. Bonn, Berlin 2004, S. 172 ff.

<sup>7</sup> Vgl. Gehrke, B.; Schasse, U.: Bildung und Qualifizierung in Niedersachsen. Forschungsbericht des NIW, 34. Hannover

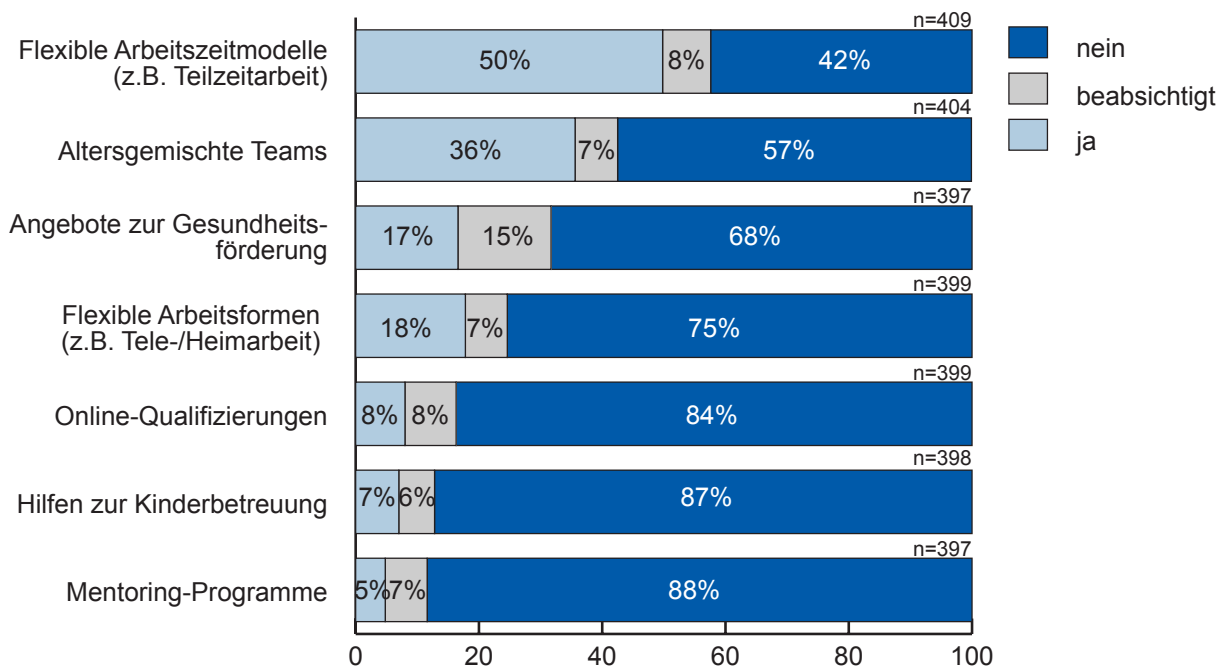
## 2.4 Auswertung nach Zielgruppen

### Fördermaßnahmen

Die mit deutlichem Abstand am häufigsten in den befragten Betrieben angebotene Fördermaßnahme für die von uns im Speziellen untersuchten beiden Zielgruppen, ältere Beschäftigte und/oder Frauen, sind flexible Arbeitszeitmodelle, wie z.B. (Alters-)Teilzeit. Sie werden in 50 Prozent der Unternehmen angebo-

ten, weitere 8 Prozent beabsichtigen dies einzuführen. In 36 Prozent der Betriebe wird in altersgemischten Arbeitsteams gearbeitet, flexible Arbeitsformen, wie z.B. Heim- oder Telearbeit werden von 18 Prozent angeboten, jeweils 7 Prozent beabsichtigen, diese Maßnahmen zukünftig anzubieten.

Abbildung 12:  
Bietet Ihr Betrieb spezielle Fördermaßnahmen für ältere Beschäftigte und/oder Frauen an?



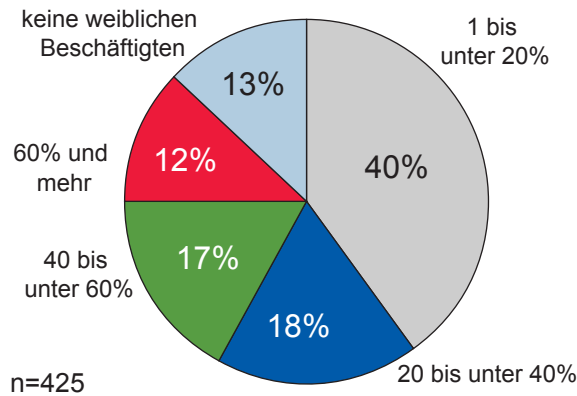
In besonderem Maße sind Angebote zur Gesundheitsförderung hervorzuheben. Sie erhalten mit deutlichem Abstand den größten Zuspruch in der Kategorie der beabsichtigten Maßnahmen, 15 Prozent geben an, dieses Angebot einführen zu wollen. In 17 Prozent der Betriebe bestehen bereits Angebote im Gesundheitsbereich. Nicht zuletzt vor dem Hintergrund des zukünftig höheren Renteneintrittsalters gewinnt der Bereich der Gesundheitsförderung eine

immer größere Bedeutung. Es gilt, die Betriebe für diese Thematik weiter zu sensibilisieren sowie das vorhandene Interesse aufzugreifen und in entsprechende Weiterbildungsangebote zu überführen, die auf der Ebene der Arbeitsorganisation ansetzen. Es müssen Hilfen angeboten werden, ein präventives Gesundheitsmanagement zu installieren, welches allen Beschäftigtengruppen ermöglicht, die Leistungsfähigkeit an veränderte Anforderungen anzupassen.

### Frauen und Berufsrückkehrerinnen

Insgesamt geben 13 Prozent der Befragten an, keine weiblichen Beschäftigten zu haben. In 40 Prozent der Betriebe liegt der Frauenanteil an der Belegschaft zwischen 1 und unter 20 Prozent, bei rd. 12 Prozent

Abbildung 13:  
Wie viel Prozent der Beschäftigten sind weiblich?



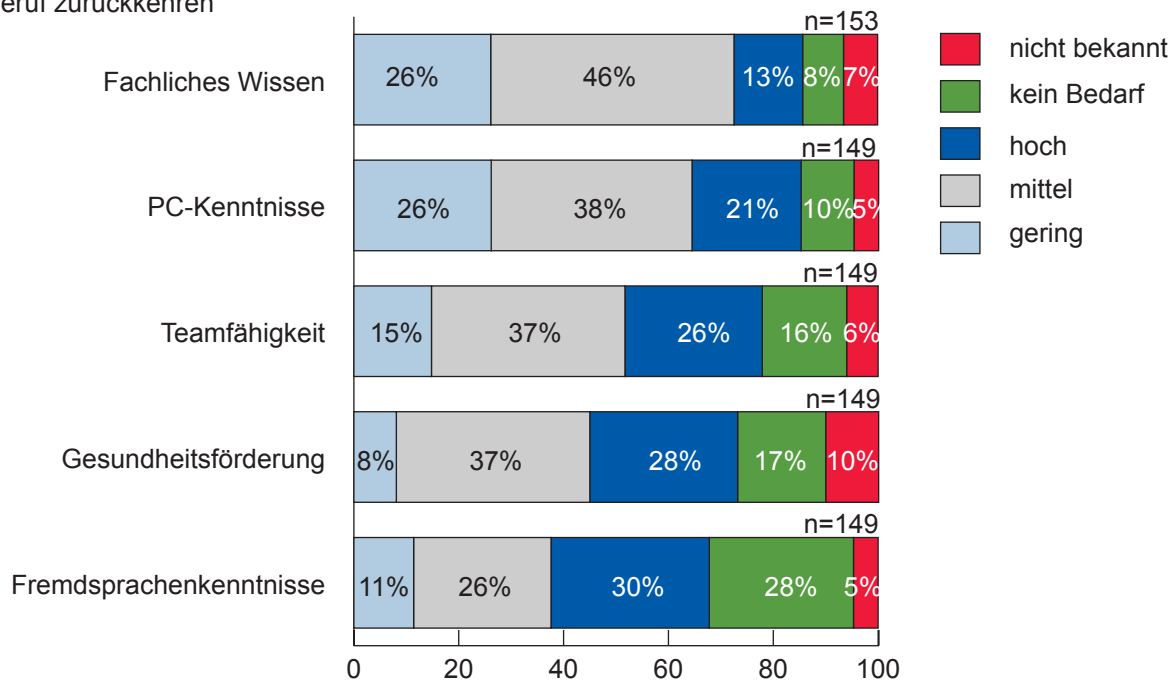
liegt der Frauenanteil über 60 Prozent, dies sind insbesondere Betriebe der Dienstleistungsbranche und des Handels.

Ein besonderer Fokus gilt den Berufsrückkehrerinnen, also denjenigen Frauen, die nach einer Familienphase in den Beruf zurückkehren<sup>8</sup>. Sie sind in 30 Prozent der Betriebe beschäftigt. Ihr Qualifizierungsbedarf sollte in den Bereichen „fachliches Wissen“, „PC-Kenntnisse“, „Teamarbeit“, „Gesundheitsförderung“ und „Fremdsprachen“ bewertet werden.

Der dringlichste Qualifizierungsbedarf wird bei Berufsrückkehrerinnen im fachlichen Bereich gesehen. 26 Prozent schätzen ihn in diesem Bereich als hoch ein, gut 46 Prozent sehen ihn im mittleren Bereich. Es folgen PC-Kenntnisse, hier sehen ebenfalls 26 Prozent einen hohen Bedarf, 38 Prozent einen mittleren. Neben diesen fachlichen Inhalten sieht aber auch über die Hälfte (52 Prozent) der Befragten einen deutlichen Qualifizierungsbedarf zum Thema Teamfähigkeit.

Kein Bedarf (28 Prozent) bzw. nur einen geringen Bedarf (30 Prozent) wird im Bereich Fremdsprachenkenntnisse gesehen.

Abbildung 14:  
Wie beurteilen Sie den Qualifizierungsbedarf Ihrer Mitarbeiter/-innen, die nach einer Familienphase in den Beruf zurückkehren

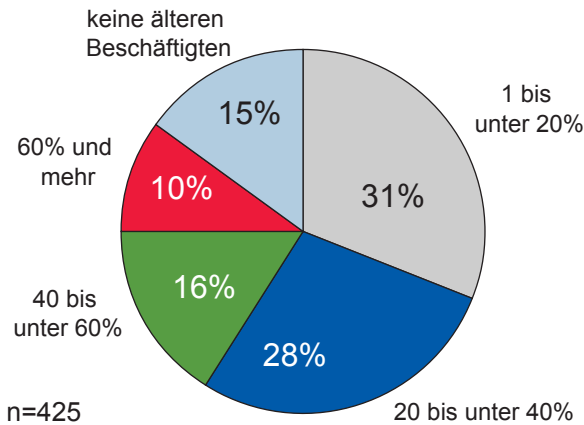


### Ältere Arbeitnehmer/-innen

„In unserem Betrieb sind keine über 45-Jährigen beschäftigt“ äußern knapp 15 Prozent der Befragten. Die große Mehrheit von 85 Prozent, die über 45-Jährige beschäftigt, wurde gebeten, weitere Fragen zu dieser Zielgruppe zu beantworten.

in Rente“. Um hier entsprechende Vorbehalte abzuklären, wurde in der von uns durchgeführten Befragung auch nach der Einstellung älteren Arbeitnehmer/-innen gegenüber gefragt. Die Befragten wurden gebeten, den Qualifizierungsbedarf dieser Gruppe im Vergleich zu jüngeren Arbeitnehmer/-innen einzuschätzen.

Abbildung 15:  
Wie viel Prozent der Beschäftigten sind 45 Jahre und Älter



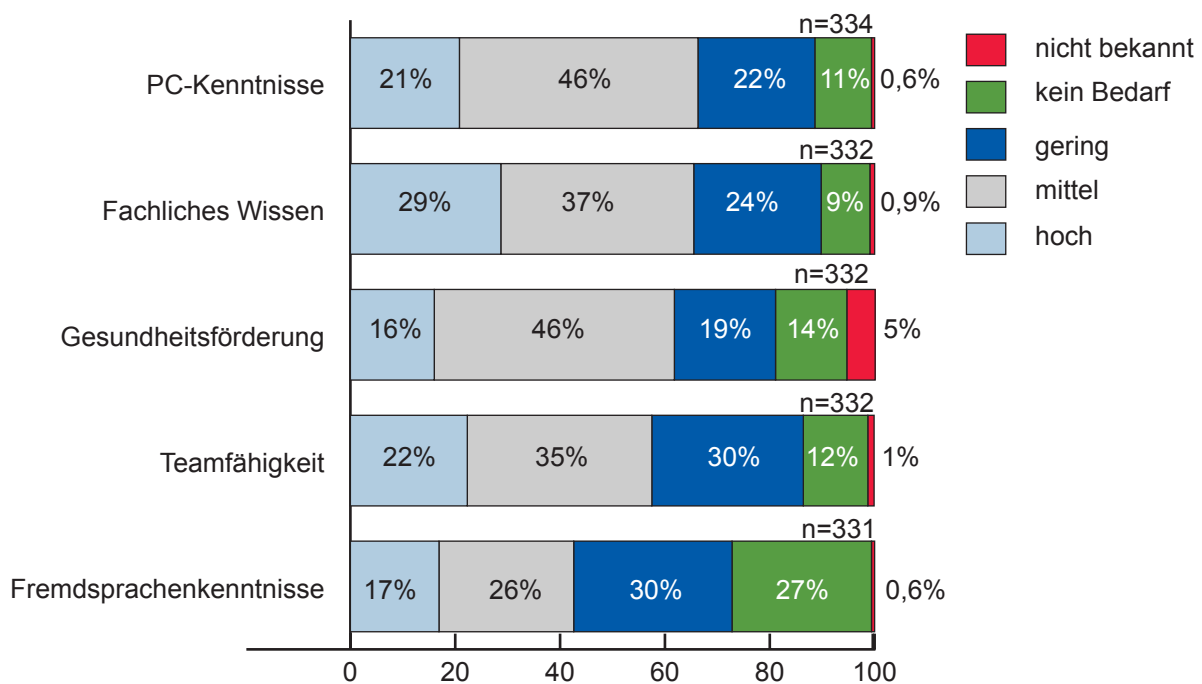
Keinen Unterschied zu den anderen Arbeitnehmer/-innen sehen 48 Prozent. 16 Prozent stellen nur in einzelnen Bereichen einen höheren Bedarf fest, dagegen geben 11 Prozent einen allgemein geringeren Bedarf der Älteren an. Das Stereotyp, dass Ältere keine Qualifizierung mehr benötigten, teilt nur eine kleine Gruppe von knapp 9 Prozent.

Dies Ergebnis zeigt, dass ein Großteil der Befragten die sogenannten älteren Beschäftigten ab 45 Jahren nicht als separate Gruppe wahrnimmt.

Wenn die Rede von älteren Arbeitnehmer/-innen im Zusammenhang mit Qualifizierung ist, tauchen immer wieder gängige Vorurteile auf, wie z.B. „Ältere brauchen keine Weiterbildung mehr, die gehen doch eh bald

Weiterhin wurde, wie auch bei den Berufsrückkehrerinnen, nach den Kompetenzbereichen gefragt, in denen für ältere Beschäftigte ein besonderer Qualifizierungsbedarf gesehen wird.

Abbildung 16:  
Stufen Sie den Qualifizierungsbedarf Ihrer älteren Arbeitnehmer/-innen in den folgenden Kompetenzbereichen als eher hoch oder als eher gering ein?



Ähnlich wie bei den Berufsrückkehrerinnen werden fachliches Wissen und PC-Kenntnisse am stärksten bewertet. Einen hohen Bedarf im fachlichen Bereich sehen 29 Prozent, 37 Prozent stufen ihn im mittleren Bereich ein. Bei den PC-Kenntnissen geben 21 Prozent einen hohen Qualifizierungsbedarf, 46 Prozent einen mittleren Bedarf für Ältere an.

Einen geringen Unterschied gibt es in der Bewertung des Bereichs Gesundheitsförderung. Dort sehen für die Älteren zusammengenommen 62 Prozent einen mittleren bis hohen Bedarf, bei den Berufsrückkehrerinnen liegt dieser Wert bei 45 Prozent. Hier zeigt sich erneut, dass in der Gesundheitsförderung deutliches Potential für Angebote in diesem Bereich liegt.

## 2.5 Beratungsbedarf

Ohne Beratung geht es nicht. So kann ein weiteres Ergebnis der ersten WepaN-Befragung zusammengefasst werden. Zumindest dann, wenn unter Beratung auch allgemeine Hilfestellungen verstanden werden, die Orientierung im „Weiterbildungsdschungel“

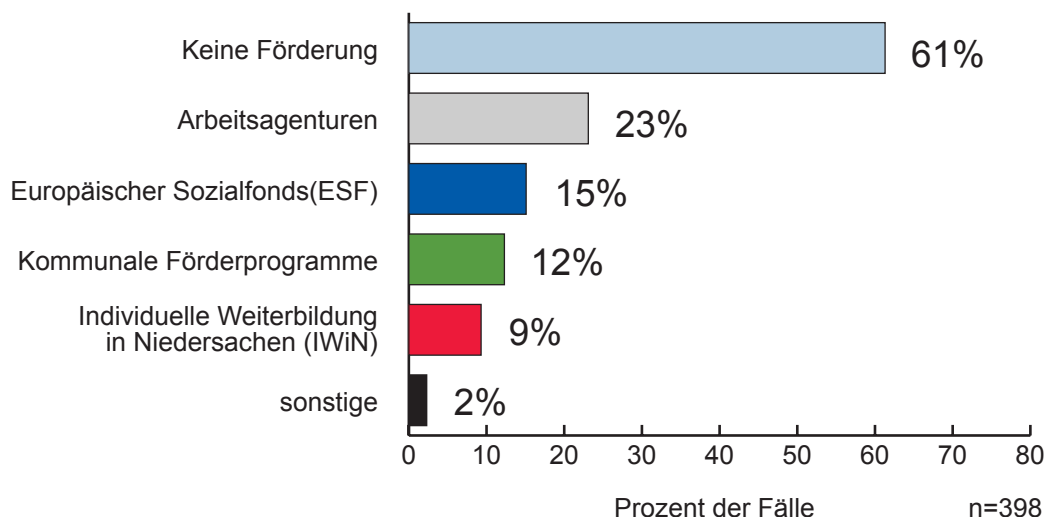
bieten. Informationsbedarf besteht aber nicht nur zu Angeboten, Anbietern und Fördermöglichkeiten, sondern auch über die Möglichkeiten, Qualifizierungsbedarfe im betrieblichen Ablauf festzustellen und zu konkretisieren.

### Finanzielle Förderung

Für kleine und mittelständische Unternehmen gibt es eine Vielzahl an finanziellen Fördermöglichkeiten für Qualifizierungsmaßnahmen. Uns interessierte, inwieweit diese in Anspruch genommen werden. Auch bei dieser Frage bestand die Möglichkeit der Mehrfachantwort.

Generell nehmen 61 Prozent keine finanzielle Förderung in Anspruch. Die restlichen 39 Prozent nutzen am häufigsten Angebote der Arbeitsagenturen (23 Prozent), gefolgt vom Europäischen Sozialfonds (ESF) mit 15 Prozent. Kommunale Förderprogramme nehmen 12 Prozent in Anspruch, neun Prozent nutzen die „Individuelle Weiterbildung in Niedersachsen (IwinN)“.

Abbildung 17:  
Welche Möglichkeiten der finanziellen Förderung von Qualifikationsmaßnahmen werden in Ihrem Betrieb genutzt?



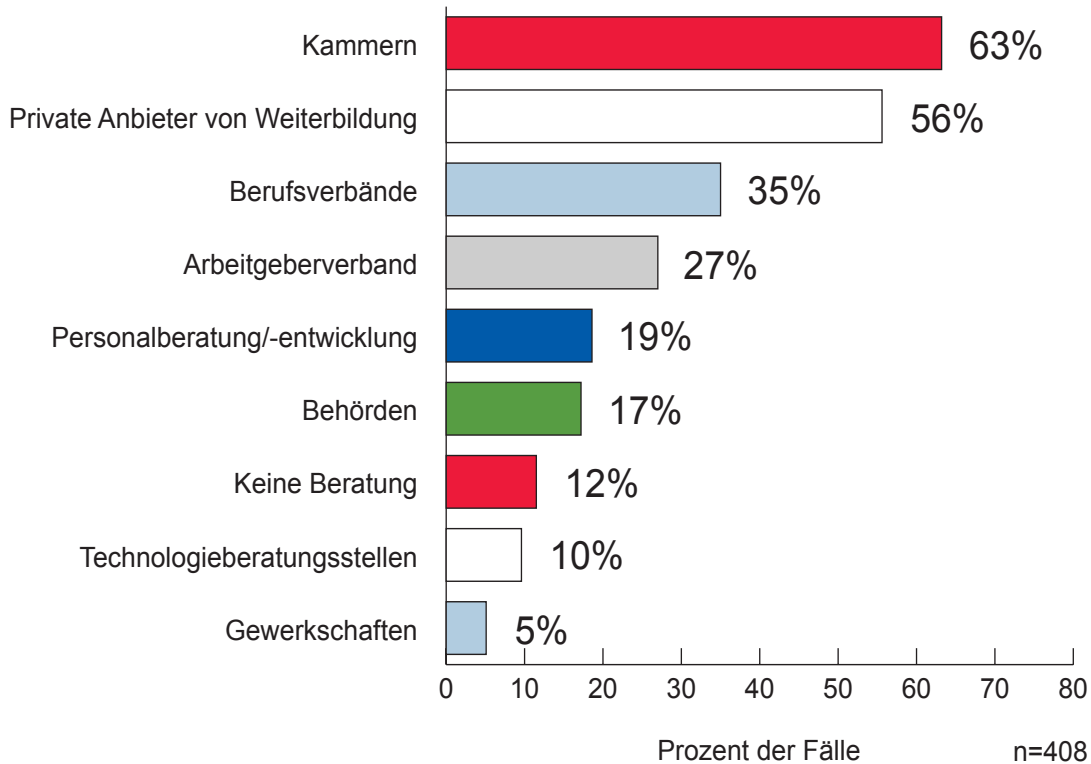
**Beratung**

Das Interesse, sich hinsichtlich der Themen Qualifizierung und Weiterbildung beraten zu lassen, ist sehr groß. 88 Prozent der Befragten nimmt durchschnittlich zwei bis drei Angebote von Beratung wahr. An erster Stelle sind hier die Kammern zu nennen, die von 63 Prozent

in Anspruch genommen werden. Private Weiterbildungsanbieter beraten 56 Prozent der Befragten, gefolgt von Berufsverbänden, von denen sich 35 Prozent beraten lassen.

Knapp 12 Prozent geben an, keine Beratung in Anspruch zu nehmen.

Abbildung 18:  
Welche Möglichkeiten der Beratung über Qualifizierungs- und Weiterbildungsmaßnahmen nutzen Sie?



## 2.6 Kriterien für Qualifizierungsangebote

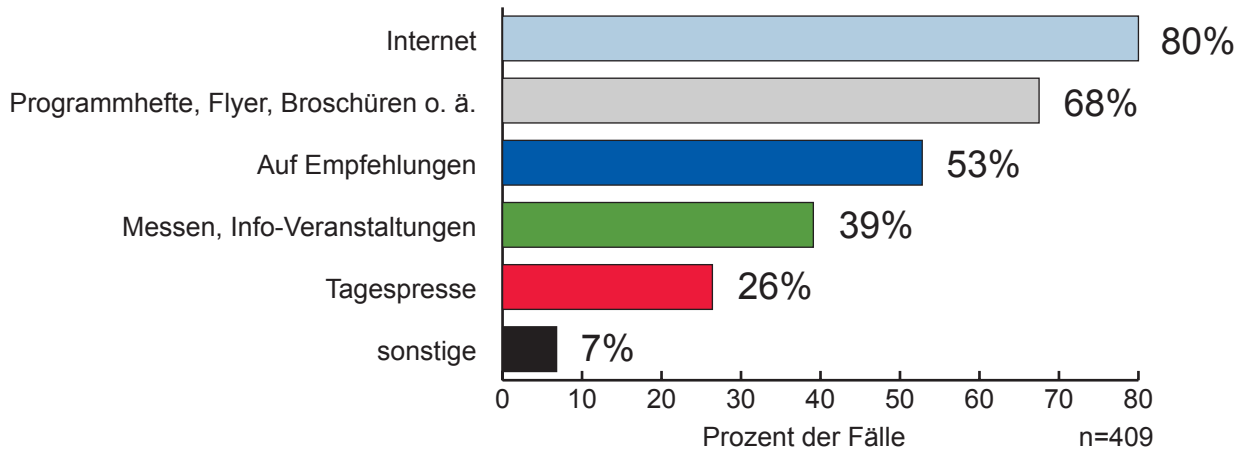
### Informationswege

Auf welchen Wegen informieren sich die Befragten über Qualifizierungsangebote? An erster Stelle der Informationsbeschaffung steht für die Unternehmen das Internet, welches 80 Prozent der Befragten bevorzugt. Weitere Favoriten sind Programmhefte, Flyer, Broschüren o.ä., auf die 68 Prozent zurückgrei-

fen. An dritter Stelle rangiert ein eher informeller Weg: 53 Prozent geben an, Empfehlungen zu nutzen. D.h., dass sich immerhin jede/r Zweite bei der Suche nach passenden Angeboten auf das Urteil anderer verlässt. Für die Weiterbildungsanbieter bedeutet das, dass eine Evaluation ihrer Tätigkeiten, insbesondere zur Kundenzufriedenheit unabdingbar ist.

Abbildung 19:

Auf welchen Wegen informieren Sie sich über Qualifizierungsangebote?



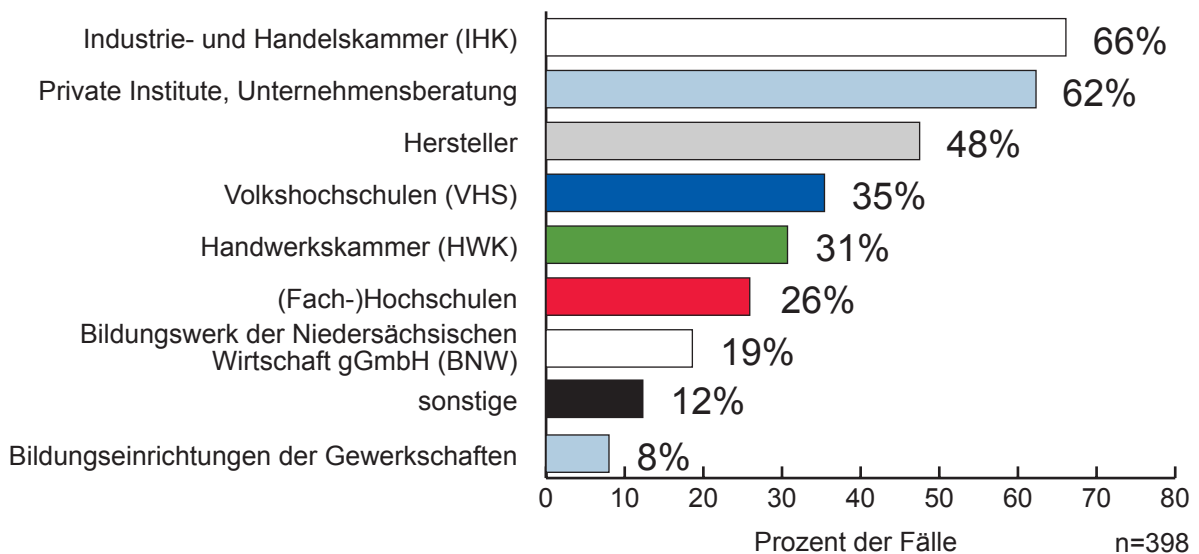
### Anbieter

Auch auf die Frage, von welchen Anbietern Qualifizierungs- und Weiterbildungsangebote genutzt werden, bestand die Möglichkeit der Mehrfachantwort, durchschnittlich wurden drei Anbieter genannt.

Am stärksten nachgefragt werden Angebote der Industrie- und Handelskammern (IHK), die von gut 66 Prozent der Befragten genutzt werden. An zweiter Stelle rangieren private Institute und Unternehmens-

Abbildung 20:

Welche Qualifizierungs- und Weiterbildungsangebote nutzen Sie?



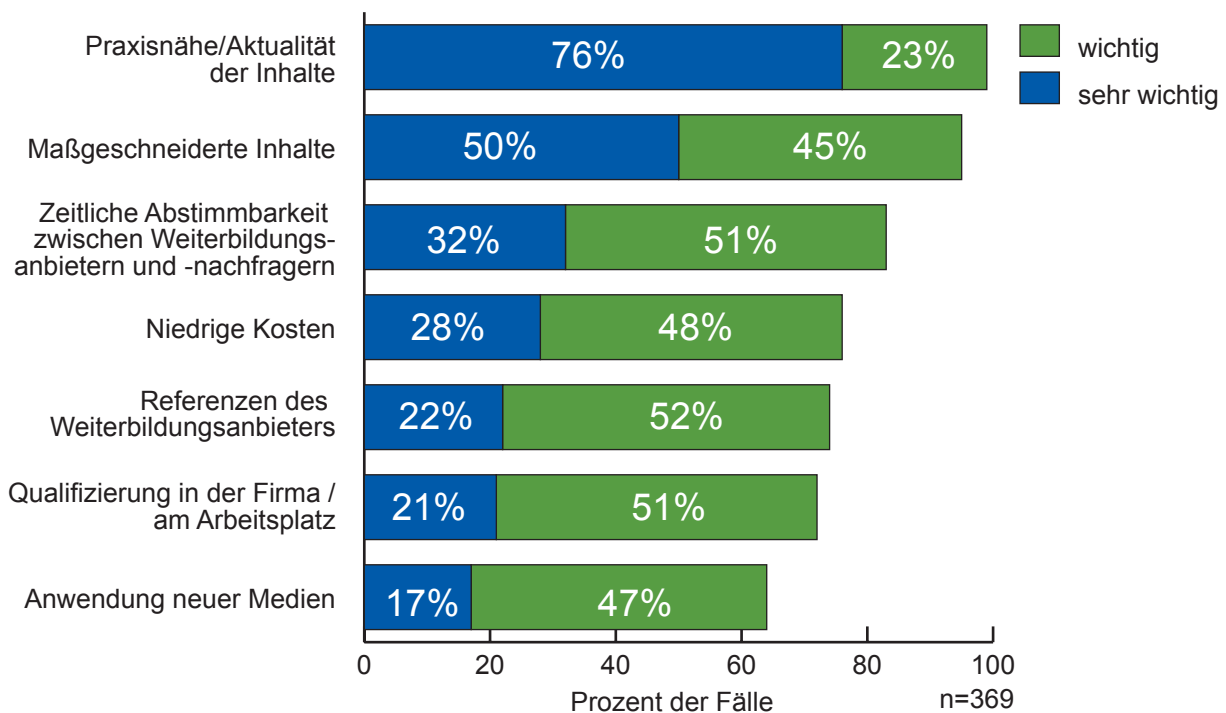
beratungen, die von 62 Prozent in Anspruch genommen werden. Die Möglichkeit, sich mit Hilfe von Herstellern zu qualifizieren, geben knapp 48 Prozent an.

### Wünsche an Weiterbildung (Kriterien, zeitliche Organisation)

„Welche Kriterien sind nach Ihrer Einschätzung bei Qualifizierungsangeboten wichtig oder weniger wichtig?“ Für die Weiterbildungsanbieter ist diese Frage hinsichtlich der Angebotsgestaltung und Programmplanung immer wieder eine aufschlussreiche Frage.

Unabdingbar ist die Praxisnähe bzw. die Aktualität der Inhalte, über 99 Prozent stufen dieses Kriterium als wichtig (rd. 23 Prozent) bzw. sehr wichtig (rd. 76 Prozent) ein. Ebenfalls von großer Bedeutung sind maßgeschneiderte Inhalte, die direkt auf die Bedürf-

Abbildung 21:  
Welche Kriterien sind nach Ihrer Einschätzung bei Qualifizierungsangeboten wichtig?



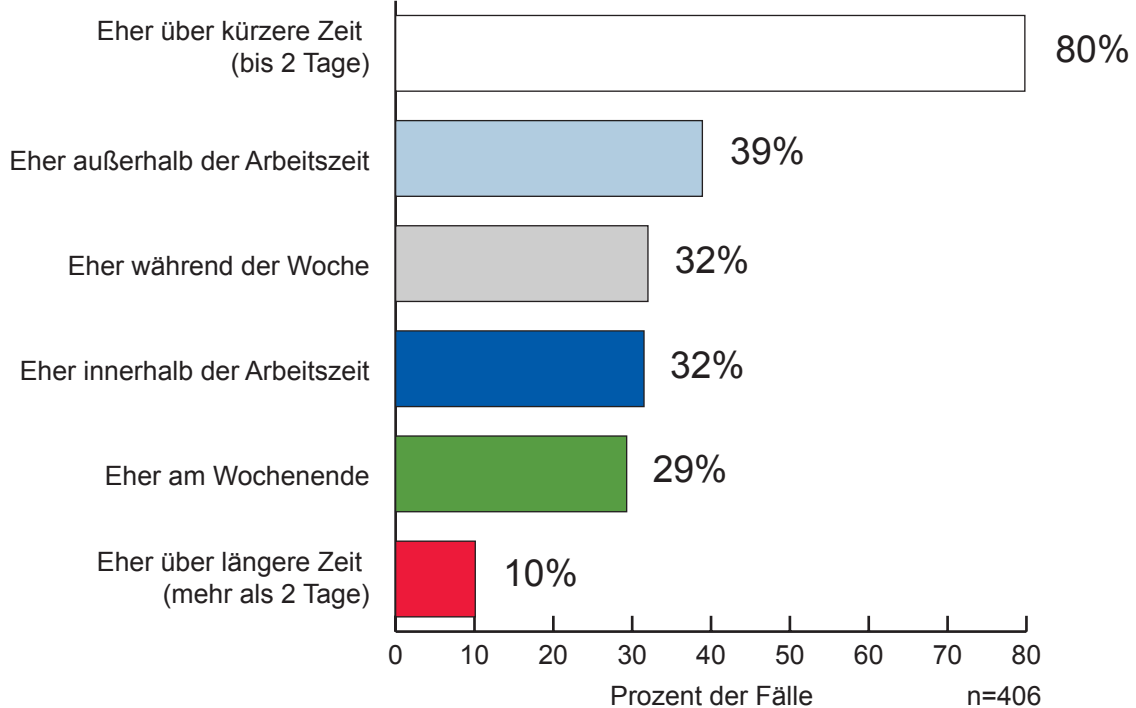
nisse des Betriebes abgestimmt sind. Knapp 50 Prozent bewerten dies als sehr wichtig, weitere 45 Prozent als wichtig. Eine individuelle Zeitabstimmung mit dem Weiterbildungsanbieter betrachten 83 Prozent als wichtiges bzw. sehr wichtiges Kriterium. Eine dagegen etwas nachrangige Rolle hat der Einsatz neuer Medien, welchen 47 Prozent für wichtig und 17 Prozent für sehr wichtig erachten. Auch die Qualifi-

zierung direkt am Arbeitsplatz wird etwas schwächer bewertet, insgesamt 72 Prozent geben an, dies sei ein wichtiges bzw. sehr wichtiges Kriterium. Hier zeigt sich erneut, dass es zu einem stärkeren Informationsaustausch zwischen Anbietern und Nachfragern bezüglich der Vor- und Nachteile spezifischer Angebote, wie z.B. dem e-learning, kommen sollte.

Hinsichtlich der zeitlichen Organisation eines Angebotes lässt sich lediglich eindeutig feststellen, dass eine Veranstaltung maximal zwei Tage dauern sollte, 80 Prozent bevorzugen eher kürzere Zeiten. Bei der Frage, ob eine Weiterbildung lieber innerhalb oder außerhalb

der Arbeitszeit und eher in der Woche oder besser am Wochenende stattfinden sollte, gehen die Meinungen auseinander. An dieser Stelle wird der Wunsch nach der zeitlichen Abstimmbarkeit als wichtiges Kriterium für ein Angebot nochmals untermauert.

Abbildung 22:  
Wie sollte die Qualifizierung zeitlich organisiert sein



### 3. Fazit und Ausblick

Das Ziel ein Online-Befragungswerkzeug aufzubauen, mit dessen Hilfe Informationen über den Qualifizierungsbedarf niedersächsischer Unternehmen gewonnen werden können, ist erfolgreich realisiert worden. Bereits in der ersten Erprobung konnten wichtige Erkenntnisse gewonnen werden. Zum einen hat sich die technische Funktionalität des Befragungsinstrumentes bestätigt. Zum anderen ist auf der inhaltlichen Ebene deutlich geworden, dass die niedersächsischen Unternehmen vor der Herausforderung stehen, sich an veränderte Arbeitsprozesse und Rahmenbedingungen anzupassen. Dabei ist es notwendig, über die aktuelle Wahrnehmung von Problemfeldern hinausgehend eine zukunftsorientierte Personalentwicklung zu realisieren, die auch künftige Qualifizierungsbedarfe berücksichtigt. In der betrieblichen Bildung müssen Themen wie

der demographische Wandel, die Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit und Familienfreundlichkeit ebenso behandelt werden, wie Fragen nach einer systematischen Erfassung von Weiterbildungsbedarfen aller Beschäftigtengruppen.

Aus den bereits dargestellten Ergebnissen ergeben sich jedoch neue Fragen, die bislang nicht hinreichend geklärt werden konnten:

- Gibt es in Niedersachsen regionale Unterschiede oder Besonderheiten?  
Hierzu ist es nötig weitere Befragungsteilnehmer/-innen zu gewinnen, insbesondere aus den bislang unterrepräsentierten Regionen wie z.B. Braunschweig

- Bestehen branchenspezifische Bedarfe, und wenn ja in welchen Bereichen?
- Welche spezifischen Potentiale haben ältere Arbeitnehmer/-innen und Berufsrückkehrerinnen und wie können diese von den Betrieben erschlossen und genutzt werden?
- Wie verändert sich die Selbsteinschätzung hinsichtlich des Qualifizierungsbedarfs im Laufe des nächsten Jahres?

Diese Fragen sollen mittels einer ausführlichen Befragung im Herbst 2007 im Rahmen des WepaN-Panels beantwortet werden. Dann soll auch eine ausreichende quantitative Basis für eine repräsentative Auswertung in dem Panel gelegt sein, so dass zukünftig die jährlichen Befragungen in einem zeitlichen Vergleich Veränderungsprozesse der Weiterbildungsbedarfe in hochwertiger Qualität abbilden können.

Für die Mitwirkung an den Ergebnissen bedanken sich die AutorInnen ganz herzlich bei den Unternehmen, deren Mitwirkung vor dem Hintergrund eines exponentiellen Anwachsens der Meinungs- und Verhaltensuntersuchungen für diese Befragung keinesfalls selbstverständlich ist.