

Ergebnisse aus der begleitenden Befragung zu den

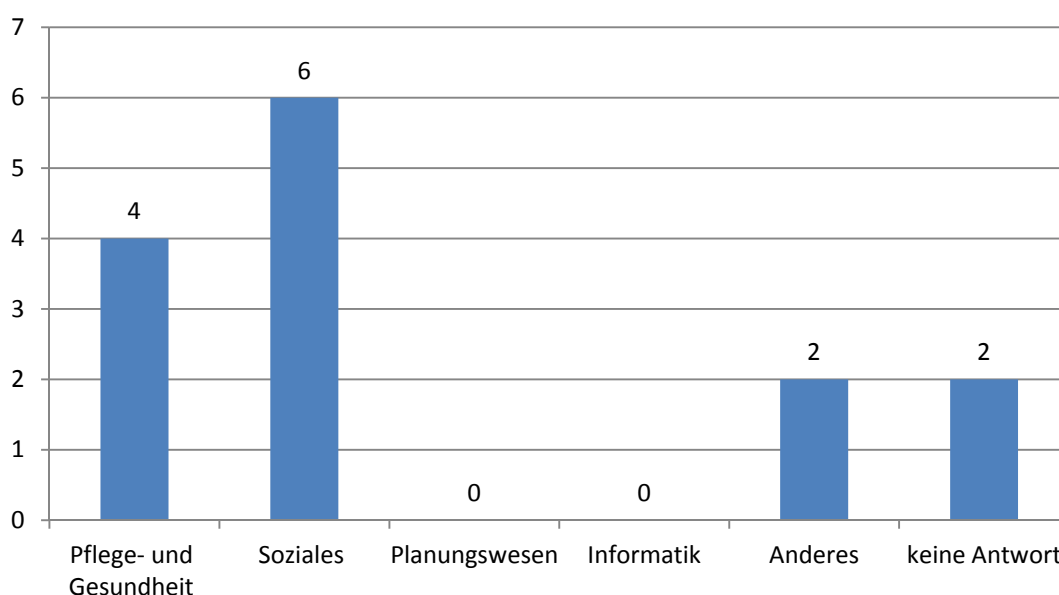
Unternehmensinterviews

Potenzialanalyse zu wissenschaftlicher Weiterbildung an Hochschulen

Hier finden Sie eine Kurzdarstellung der Ergebnisse aus der Onlinebefragung:

Die Befragungsgruppe ergab sich aus den Anfragen von Unternehmen (52 Anfragen) in den 3 Berufsbereichen Soziales, Gesundheit und Planungswesen. Die Unternehmen, die eine Bereitschaft zu einem Interview gegeben haben, wurden zusätzlich zu Strukturen der Weiterbildung in ihrem Unternehmen und zur Bedarfslage befragt (N=14).

In welchem Fachgebiet ist Ihr Unternehmen auf dem Markt etabliert? N=14



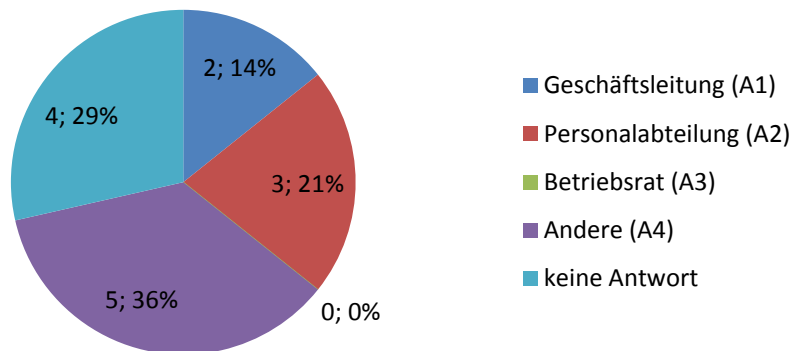
Branchenverteilung: Es beteiligten sich 14 Unternehmen, davon 29% aus dem Gesundheitsbereich und 43% aus dem Sozialen Bereich. Jeweils 14% der Befragten ordneten sich anderen Berufsbereichen zu oder machten keine Angabe.

Ergebnisse aus der begleitenden Befragung zu den Unternehmensinterviews

Potenzialanalyse zu wissenschaftlicher Weiterbildung an Hochschulen

Die Weiterbildung ist als Arbeitsbereich bei 21% der befragten Unternehmen in der Personalabteilung bzw. bei 14% der Unternehmen in der Geschäftsleitung angesiedelt. 36% der Unternehmen gaben eine andere Zuständigkeit an.

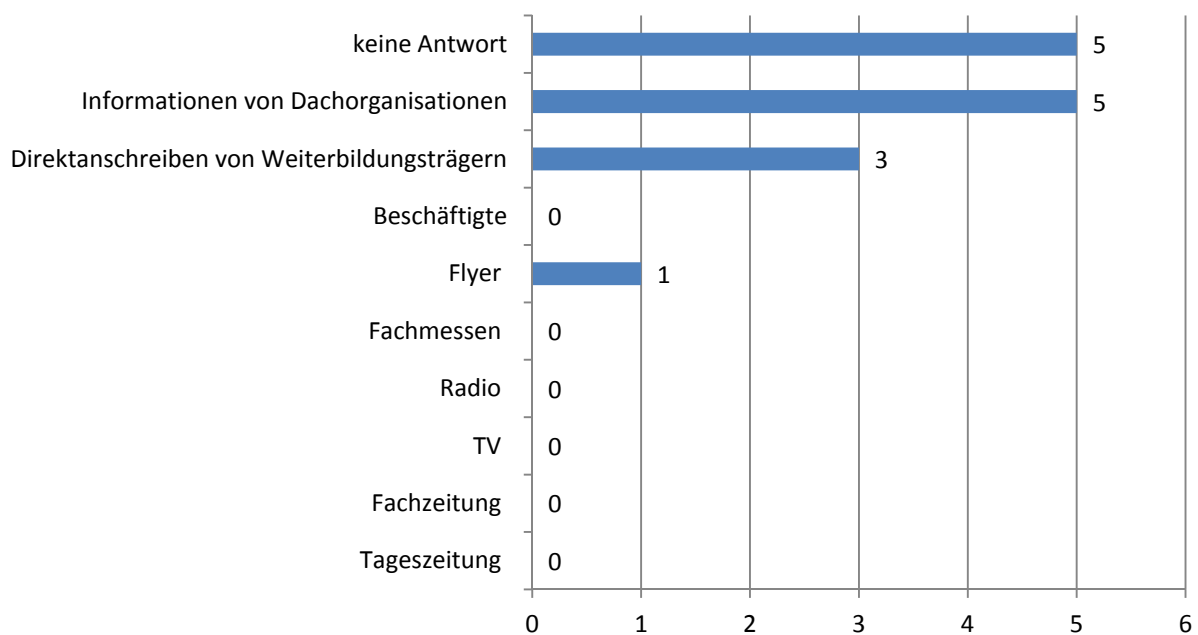
Wo ist das Thema Weiterbildung in Ihrem Unternehmen angesiedelt? N=14



Ergebnisse aus der begleitenden Befragung zu den Unternehmensinterviews Potenzialanalyse zu wissenschaftlicher Weiterbildung an Hochschulen

Primäre Informationsquellen für Weiterbildungsangebote sind für die Befragten Unternehmen Informationen von Dachorganisationen (36%) und Direktanschreiben von Weiterbildungsträgern (21%).

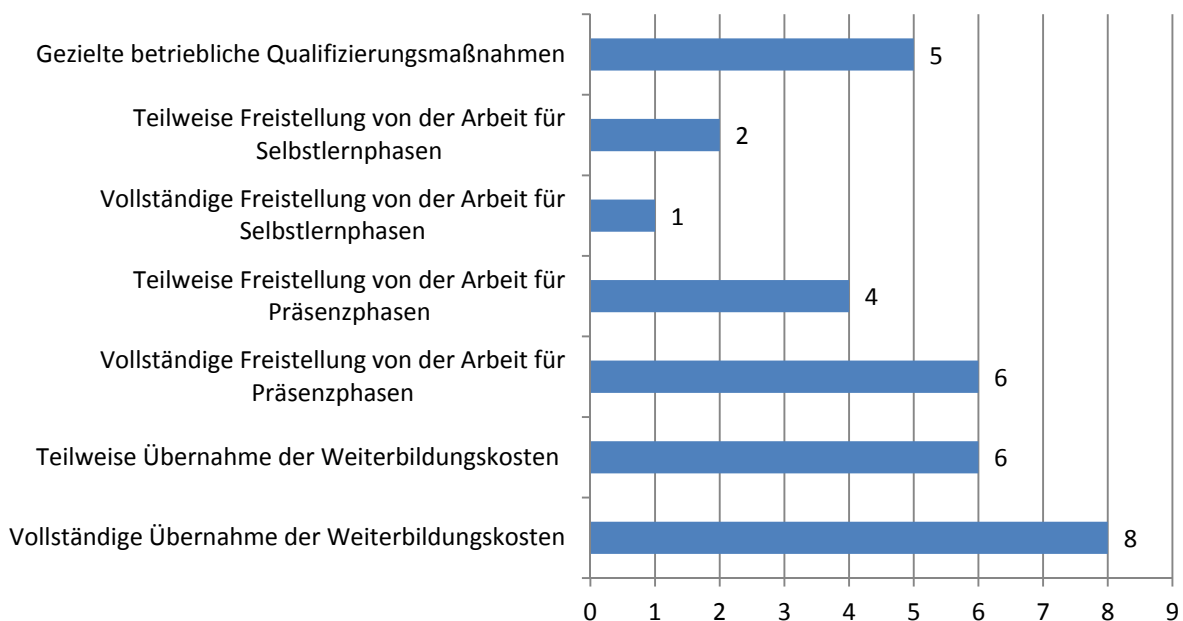
Wie informieren Sie sich über Weiterbildungsangebote für Ihre Beschäftigten? N=14



Ergebnisse aus der begleitenden Befragung zu den Unternehmensinterviews Potenzialanalyse zu wissenschaftlicher Weiterbildung an Hochschulen

Als etablierte Maßnahmen zur Förderung von Weiterbildung geben ein Großteil der befragten Unternehmen die vollständige (57%) oder anteilige (43%) Kostenübernahme sowie Freistellung von der Arbeit (93%) an.

Welche Formen der aktiven Förderung von Weiterbildung haben sich in Ihrem Unternehmen etabliert? N=14



Ergebnisse aus der begleitenden Befragung zu den Unternehmensinterviews

Potenzialanalyse zu wissenschaftlicher Weiterbildung an Hochschulen

| Welches sind für Sie Faktoren, die für ein Weiterbildungsprogramm sprechen?(N=9) | gar nicht relevant (1) | eher nicht relevant (2) | mäßig relevant (3) | relevant (4) | sehr relevant (5) | Summe (Antworten) | Anzahl Fälle | keine Antwort | Arithmetisches Mittel | Standard Abweichung |
|--|------------------------|-------------------------|--------------------|--------------|-------------------|-------------------|--------------|---------------|-----------------------|---------------------|
| Zeitliche und örtliche Flexibilität in den Angeboten, z.B. eLearning | 0 | 0 | 2 | 3 | 3 | 8 | 9 | 1 | 4,13 | 0,83 |
| Praxisbezug durch integrierte Projekte in Ihrem Unternehmen | 0 | 0 | 2 | 4 | 2 | 8 | 9 | 1 | 4 | 0,76 |
| Hoher Präsenzanteil in den Angeboten | 0 | 1 | 4 | 3 | 0 | 8 | 9 | 1 | 3,25 | 0,71 |
| Einblick in neue wissenschaftliche Erkenntnisse | 1 | 0 | 1 | 2 | 4 | 8 | 9 | 1 | 4 | 1,41 |
| Geringer Reiseaufwand für die Beschäftigten | 0 | 0 | 4 | 0 | 4 | 8 | 9 | 1 | 4 | 1,07 |
| Großes Interesse der Beschäftigten | 0 | 1 | 0 | 1 | 6 | 8 | 9 | 1 | 4,5 | 1,07 |

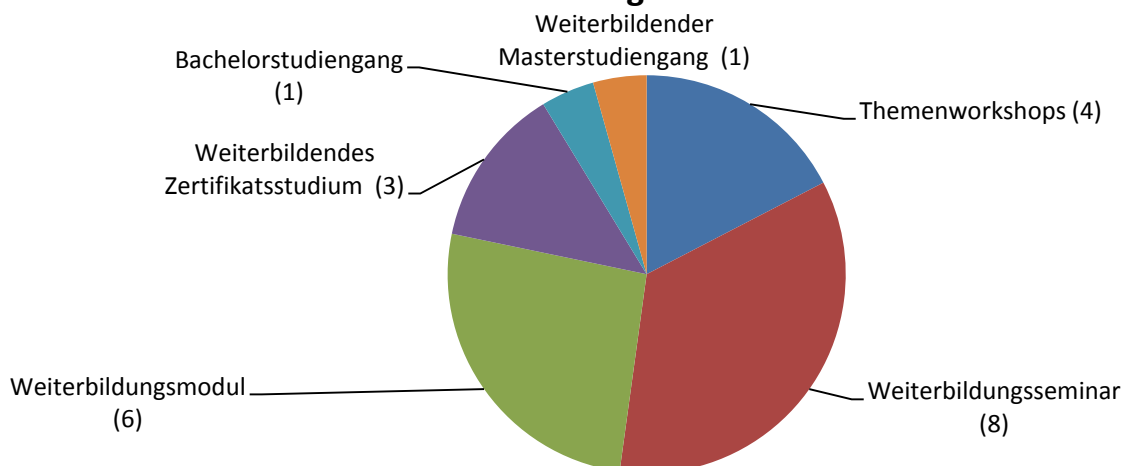
Relevante Faktoren, die für eine Weiterbildung sprechen, sind für die befragten Unternehmen das Interesse der Beschäftigten und die zeitliche und örtliche Flexibilität der Angebote. Als hemmende Faktoren werden hingegen fehlende praktische Relevanz der Angebote und ein geringes Interesse der Beschäftigten häufiger benannt.

| Welches sind für Sie hemmende Faktoren für die Teilnahme an einer Weiterbildung? (N=9) | gar nicht relevant (1) | eher nicht relevant (2) | mäßig relevant (3) | relevant (4) | sehr relevant (5) | Summe (Antworten) | Anzahl Fälle | keine Antwort | Arithmetisches Mittel | Standard Abweichung |
|--|------------------------|-------------------------|--------------------|--------------|-------------------|-------------------|--------------|---------------|-----------------------|---------------------|
| Fehlende finanzielle Mittel | 0 | 1 | 2 | 1 | 4 | 8 | 9 | 1 | 4 | 1,2 |
| Mangelnde praktische Relevanz | 0 | 1 | 3 | 1 | 3 | 8 | 9 | 1 | 3,75 | 1,16 |
| Probleme bei der Freistellung der Beschäftigten | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 7 | 9 | 2 | 2,86 | 1,35 |
| Mangelndes Weiterbildungsinteresse der Beschäftigten | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 8 | 9 | 1 | 3,25 | 1,39 |
| Kein konkreter Bedarf | 2 | 1 | 1 | 0 | 1 | 5 | 9 | 4 | 2,4 | 1,67 |
| Keine passenden Angebote | 1 | 3 | 3 | 0 | 1 | 8 | 9 | 1 | 2,63 | 1,19 |

Ergebnisse aus der begleitenden Befragung zu den Unternehmensinterviews Potenzialanalyse zu wissenschaftlicher Weiterbildung an Hochschulen

Bei den Angebotsformaten wünschen sich die meisten der befragten Unternehmen kleinteilige Angebote, die keinen akademischen Abschluss beinhalten.

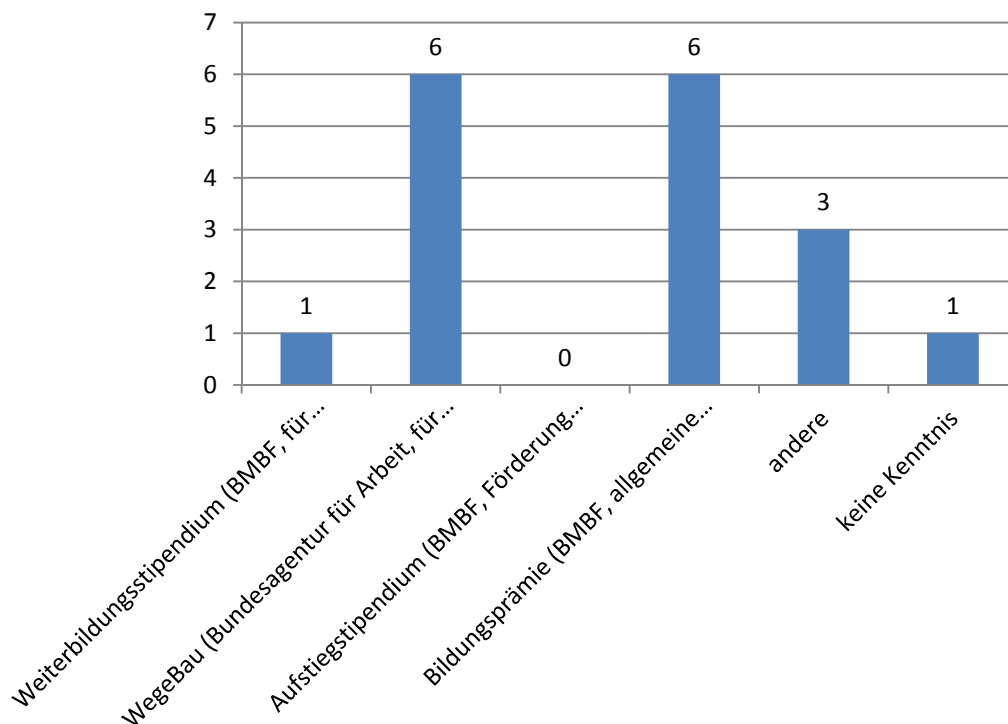
Welche Angebotsformate würden Sie für Ihre Beschäftigten bevorzugen? N=14



Ergebnisse aus der begleitenden Befragung zu den Unternehmensinterviews Potenzialanalyse zu wissenschaftlicher Weiterbildung an Hochschulen

Im Hinblick auf Fördermöglichkeiten für Weiterbildungen kannten die befragten Unternehmen die Programme WegeBau (43%) und Bildungsprämie (43%) überdurchschnittlich häufig.

Wie bekannt sind Ihnen folgende
Fördermöglichkeiten für Weiterbildung? N=14



Ergebnisse aus der begleitenden Befragung zu den Unternehmensinterviews

Potenzialanalyse zu wissenschaftlicher Weiterbildung an Hochschulen

Die Frage zur Zielgruppe für Weiterbildungen in den befragten Unternehmen zeigt einen überdurchschnittlich hohen Bedarf bei Führungskräften (36%). Ebenfalls hohen Bedarf weisen aus Sicht der befragten Verwaltungsfachkräfte und Beschäftigte ohne einen branchenspezifischen Berufsabschluss auf(jeweils 29%).

Für welche Beschäftigungsgruppe sehen Sie aktuell einen besonderen Weiterbildungsbedarf? N= 14

