

Bedarf in Institutionen und Unternehmen
Deutschland, Österreich, Schweiz

erstellt für das

Bildungsportal Thüringen

durch

apropro! Analyse Prognose Projektmanagement
www.apropro.de

11.01.2002

Ihr Ansprechpartner:

bildungsportal-thueringen.de
Dipl.-Kfm. Karsten Schmidt
Puschkinstraße 19, 99084 Erfurt
Tel.: +49 361 56 26 454
E-Mail: ka.schmidt@uni-jena.de

Allgemeine Informationen

Primärforscher:	apropro ! Analyse Prognose Projektmanagement
Feldarbeit:	28.11. – 17.12.2001
Erhebungsmethode:	Online-Umfrage
Befragte:	83
Bearbeitet durch:	Selina Recke, Sebastian Götte

Inhalt

1. Die Ergebnisse auf einem Blick	3
2. Zusammenfassung	5
3. Tabellen	15
4. Methodischer Bericht	44

Der Auftraggeber/Leistungsempfänger verpflichtet sich, den für ihn von apropro ! Analyse Prognose Projektmanagement erstellten Tabellenband bzw. das Tabellenmaterial nicht ohne Einwilligung der Urheber in der Originalform oder als Kopie an Dritte weiterzugeben.

1. Die Ergebnisse auf einem Blick

- Vorallem deutsche Institutionen und Unternehmen und solche mit mehr als 500 Mitarbeitern planen mittels Weiterbildungskonzepten die Mitarbeiter- und Führungskräftequalifikation (Abb. 1). Am häufigsten fokussieren sich solche Konzeptionen auf die Weiterbildungsthemen Psychologie, Kommunikation, Organisationsentwicklung und mit etwas Abstand dazu auch auf Informationstechnik (Abb. 2).
- Der momentane Bedarf an Weiterbildung wird von den Unternehmen im Wesentlichen ebenso eingeschätzt (Abb. 3). Mittel- und langfristig rückt aber der Bereich der „soft skills“ und der Informationstechnik in den Vordergrund. Die Organisationsentwicklung und Psychologie und Kommunikation behalten ihre starke Bedeutung. Generell fallen aber die Prognosen der Unternehmen zurückhaltend aus (Abb. 4).
- Es herrscht eine allgemein hohe Zufriedenheit mit den in Anspruch genommenen Weiterbildungsmaßnahmen aus Sicht der Unternehmen. Der Mitarbeiternutzen wird allerdings höher eingeschätzt als der Nutzen für das Unternehmen. Organisation und Durchführung erhalten etwas schlechtere Werte als Unternehmensnutzen und Qualität der Weiterbildungsmaßnahmen (Abb. 5).
- Die privaten Weiterbildungsunternehmen kontrollieren den Markt (ca. 65 Prozent). Universitäten liegen mit 12 Prozent angegebener Nutzung weit abgeschlagen noch hinter den Fachhochschulen (22 Prozent) (Abb. 6).
- Hinsichtlich der Qualität der Weiterbildungsmaßnahmen, hinter der sich allgemein betrachtet auch immer ein Stück Nutzenrelevanz und allgemeine Zufriedenheit verbergen, schneiden Fachhochschulen, private Bildungsträger und Berufsakademien deutlich besser ab als Universitäten (Abb. 7).
- Die Kooperationsbeziehungen mit Bildungsträgern sind schwächer ausgeprägt als die Nutzungshäufigkeit der Weiterbildungseinrichtungen allgemein. Aber immerhin noch fast 16 Prozent der Unternehmen verweisen auf Kooperationen mit Berufsakademien und fast 15 Prozent auf solche mit Fachhochschulen (Abb. 8).
- Die Ausgangssituation für das Angebot universitärer Weiterbildung ist ungünstig. Empfehlenswert ist die Integration der Angebote der Berufsakademien und der Fachhochschulen sowie der Volkshochschulen in die Angebotspalette des Bildungsportals. Dadurch würde das Interesse der Unternehmen an der Nutzung des Portals steigen. Die Universitäten könnten gewissermaßen im „Schlepptau“ in den Weiterbildungsmarkt eingeführt werden.
- Von den Lehrgangsformen dominieren die Inhouse-Trainings (74 Prozent) und die arbeitsplatzbasierten Trainings (ca. 59 Prozent) (Abb. 9). Beide Formen

werden auch von einer Mehrheit für sehr geeignet gehalten (Abb. 10). Jedes fünfte Unternehmen schickt Mitarbeiter zu Präsenzlehrgängen. Fernlehrgänge werden wenig genutzt (Abb. 9). Weiterbildungsangebote könnten unter Nutzung der favorisierten Vermittlungs- und Trainingsformen das Interesse der Unternehmen an der Nutzung des Bildungsportals erhöhen.

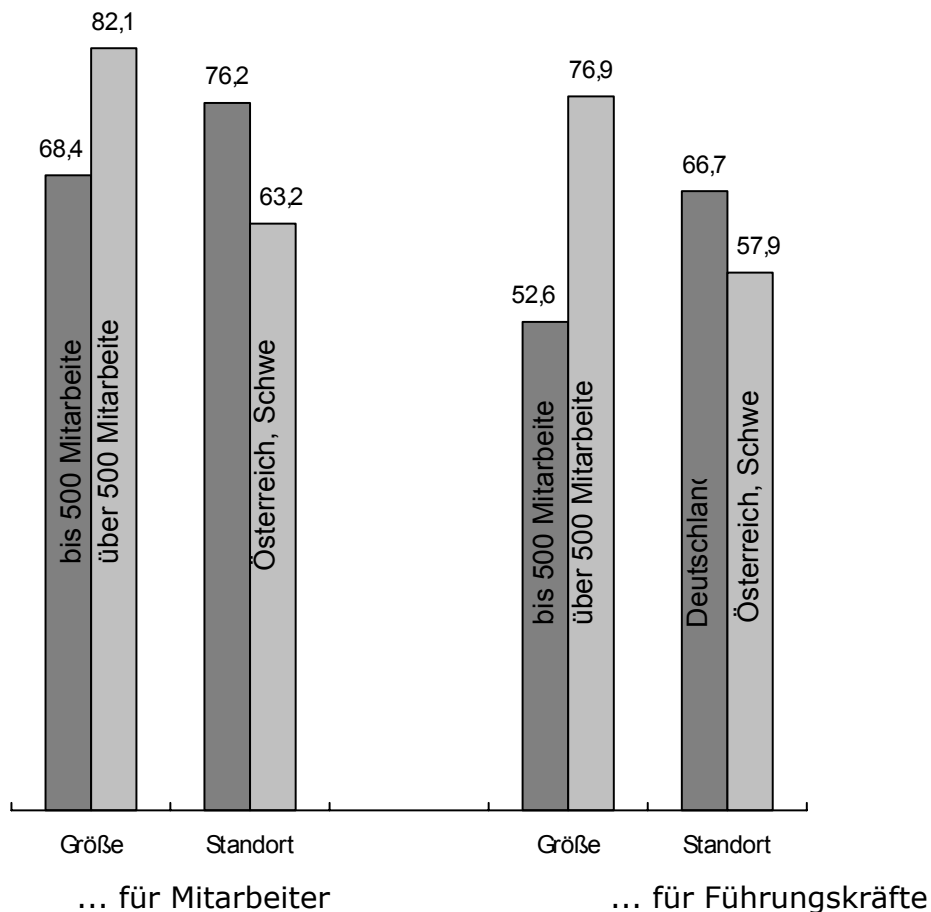
- Die Mehrheit (54 Prozent) der Unternehmen bevorzugt Lehrgänge mit kleineren Trainingseinheiten verteilt über einen bestimmten Zeitraum. Etwa ein Drittel der Unternehmen bevorzugen aber auch kompakte Maßnahmen in einem Zeitblock (Abb. 11). Der Schwerpunkt der Angebote für Unternehmen sollte also gelegt werden auf Präsenzlehrgänge, die an ein oder zwei Tagen pro Woche oder Monat stattfinden, um die Attraktivität für die Unternehmen zu erhöhen.

- In der Frage nach den Zertifizierungen sind die Unternehmen relativ anspruchslos. Nur jedes Vierte hält das für sehr wichtig (Abb. 12).

2. Zusammenfassung

Abb. 1:

Weiterbildungskonzepte im Unternehmen
(in Prozent)

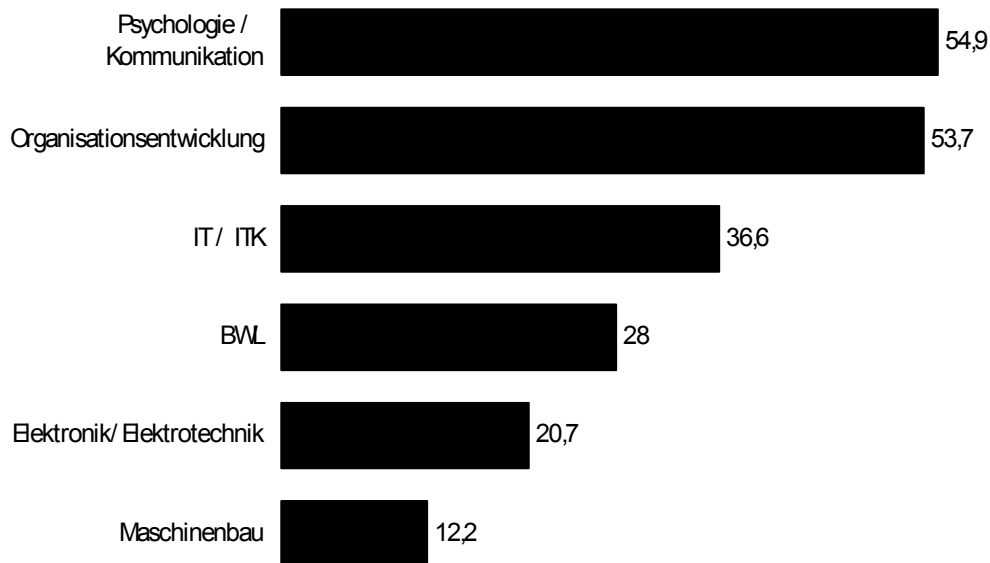


apropro! Analyse Prognose Projektmanagement
Dezember 2001 (83 Befragte)

Zumindest nach Angaben der Befragten scheinen die meisten Unternehmen in Sachen Weiterbildung systematisch vorzugehen. Im Durchschnitt können 73,2% aller Unternehmen und Institutionen auf ein Weiterbildungskonzept für Mitarbeiter und 64,4% auf eines für die Führungskräfte verweisen. Bei differenzierter Betrachtung zeigt sich, dass vorallem deutsche Organisationen und solche mit über 500 Mitarbeitern ihre Weiterbildung im Voraus planen.

Abb. 2:

Es existiert ein Weiterbildungskonzept in den Bereichen
(in Prozent)



apropro ! Analyse Prognose Projektmanagement
Dezember 2001 (83 Befragte)

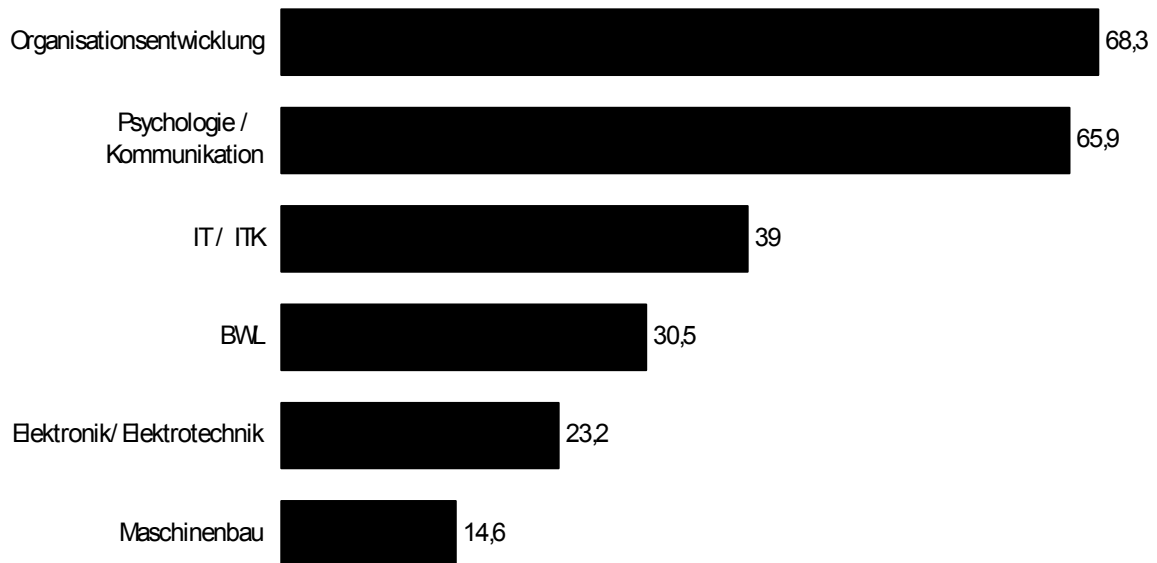
Unter den Gebieten, in denen solche Weiterbildungskonzepte existieren, liegen die Themen Psychologie und Kommunikation sowie Organisationsentwicklung deutlich in Führung. Immerhin mehr als jedes dritte Unternehmen plant auch Fortbildungen im Bereich Informationstechnik. Traditionelle Gebiete, wie Elektronik und Maschinenbau erfahren im Durchschnitt wenig Beachtung. Während das Erste zumindest im sekundären Sektor eine Führungsposition hält, rangiert das Zweite generell an letzter Stelle.

Eine ähnliche Struktur weist auch der momentane Bedarf an Weiterbildungen auf. Lediglich die beiden Spitzenreiter haben die Positionen getauscht. Im Sekundärsektor lässt sich auch hier wieder für den Elektronikbereich eine führende Rolle ausmachen, die er sich lediglich mit dem Komplex Psychologie und Kommunikation teilen muss.

Die Frage nach dem zukünftigen Bedarf an Weiterbildungsmaßnahmen bestätigt das Bedürfnis nach Fortbildung in den Bereichen der „soft skills“ und der Informationstechnik. Auffällig ist, dass die Werte für den kurz- bis mittelfristigen (innerhalb der nächsten 2 Jahre) und den langfristigen (innerhalb der nächsten 3 bis 5 Jahre) Bedarf an Weiterbildung doch erheblich differieren. Diese Tatsache lässt sich jedoch zum Teil mit der Entferntheit des zweiten Prognosezeitraumes begründen: Langfristige Prognosen fallen generell etwas vorsichtiger aus. Aber auch insgesamt gilt für diese Ausblicke in die Zukunft, dass erstaunlich viele der Befragten sie nicht wagen können oder wollen.

Abb. 3:

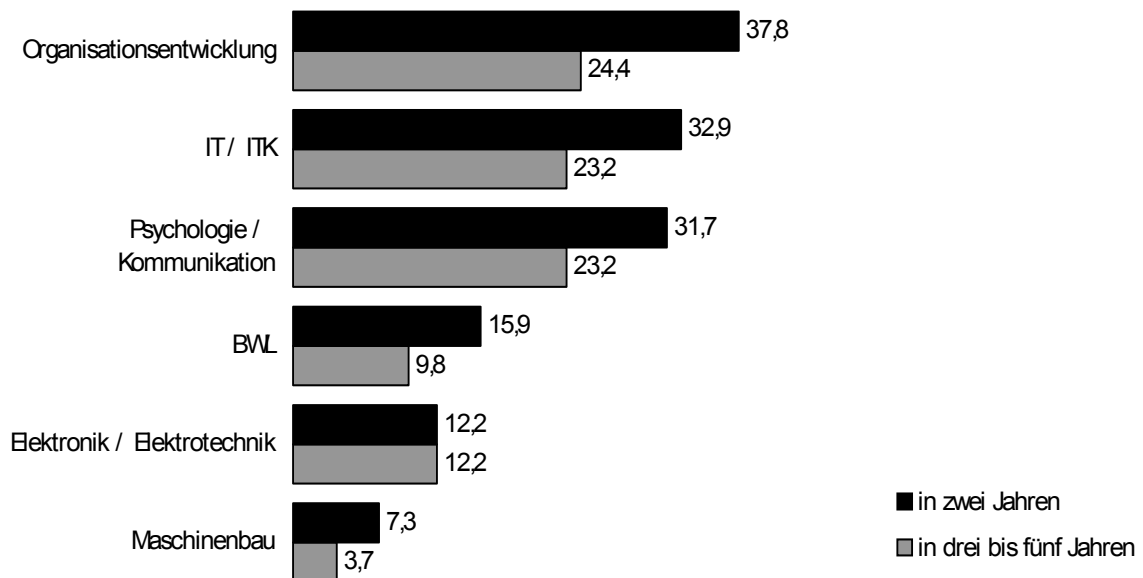
Momentaner Bedarf an Weiterbildungsmaßnahmen
(in Prozent)



apropro ! Analyse Prognose Projektmanagement
Dezember 2001 (83 Befragte)

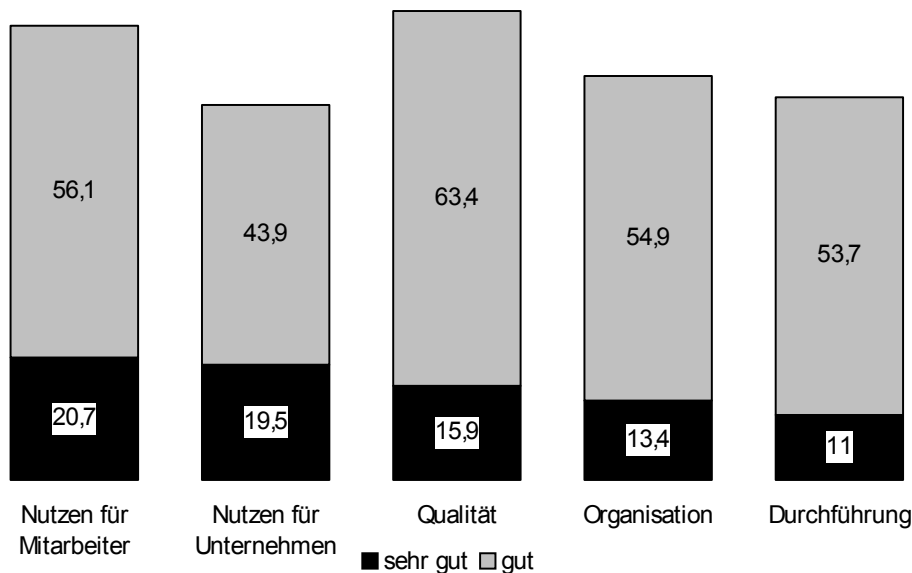
Abb. 4:

Erwartung eines zukünftig steigenden Weiterbildungsbedarfs
(in Prozent)



apropro ! Analyse Prognose Projektmanagement
Dezember 2001 (83 Befragte)

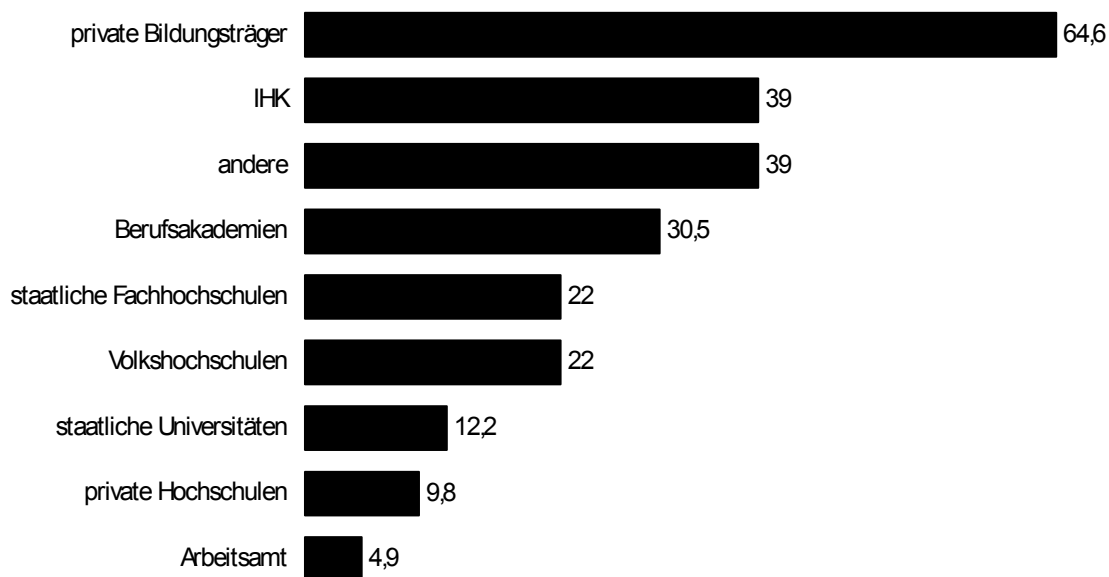
Abb. 5:
Erfahrungen mit Weiterbildungsmaßnahmen
(in Prozent)



apropro! Analyse Prognose Projektmanagement
Dezember 2001 (83 Befragte)

Gefragt nach den allgemeinen Erfahrungen mit den in Anspruch genommenen Weiterbildungsmaßnahmen ist die Resonanz überwiegend positiv. Der Nutzen und die Qualität werden dabei am besten bewertet. Der Gewinn für die Mitarbeiter wird von den Befragten am häufigsten mit „sehr gut“ bezeichnet und erfährt somit die stärkste Anerkennung. Auffällig ist, dass die Unternehmen den eigenen Nutzen, den sie aus der Fortbildung ihrer Mitarbeiter ziehen, nicht in einem solch hohem Maße als positiv bezeichnen. Auch die Organisation und die Durchführung betreffende Aspekte erhalten keine Spitzenplätze. Es darf jedoch nicht das generell sehr hohe Maß an positiven Antworten vergessen werden, denn hier zeigt sich die allgemeine Zufriedenheit der Unternehmen und Institutionen mit den angebotenen Maßnahmen. Die Frage nach den Erfahrungen mit Weiterbildungsmaßnahmen wollte ein generelles Stimmungsbild aufzeigen. In einem weiteren Schritt sollen nun die konkret genutzten Bildungsträger genannt und bewertet werden.

Abb. 6:
Nutzung von Weiterbildungsträgern
(in Prozent)



apropro! Analyse Prognose Projektmanagement
Dezember 2001 (83 Befragte)

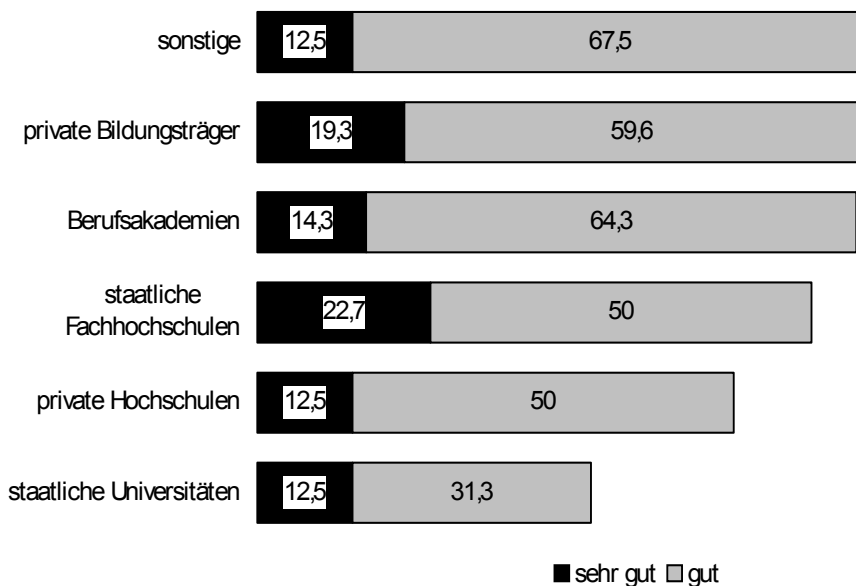
Unter den genutzten Weiterbildungsanbietern nehmen die privaten Unternehmen unangefochten die Spitzenposition ein. 64,6 Prozent der Befragten gaben an, die Weiterbildungsangebote von Privatfirmen zu nutzen. Weit abgeschlagen folgen mit 39 Prozent die Industrie- und Handelskammern. Sämtliche akademische Weiterbildungsträger folgen später und werden in ihrer Nutzung nur noch von den Weiterbildungsmaßnahmen der Arbeitsämter unterboten. Aber auch innerhalb der akademischen Weiterbildungsträger lassen sich interessante Differenzierungen ausmachen. So werden die Angebote von Berufsakademien und staatlichen Fachhochschulen doch in einem erheblich höherem Maße als die der Hochschulen genutzt. Der traditionell stärkere Praxisbezug der Berufsakademien und der Fachhochschulen scheint demnach als nicht unerheblicher Wettbewerbsvorteil zu wirken. Die Universitäten, egal ob staatlich oder privat, haben augenscheinlich noch immer den Ruf als praxisferne Orte der Theorie und Wissenschaft.

Gefragt nach den bestehenden Kooperationen mit akademischen Weiterbildungsträgern geben 15,9 Prozent der Befragten Beziehungen mit Berufsakademien an, immerhin 14,6 Prozent pflegen auch enge Kooperationen mit Fachhochschulen. Eine systematische Zusammenarbeit mit staatlichen Universitäten ist jedoch nur bei 6,1 Prozent der Befragten auszumachen. Kooperationen mit privaten Hochschulen erfahren eine noch geringere Bedeutung. Die Einbeziehung der Berufsakademien und Fachhochschulen mit ihren vielfach schon bestehenden Kooperationen und Verbindungen zu Unternehmen und Institutionen in das Portal, so scheint es, würde einen leichteren und schnelleren Zugang in den Markt eröffnen.

Betrachten wir noch einmal die Erfahrungen mit den einzelnen Weiterbildungsträgern werden unsere vorliegenden Ergebnisse bestätigt. Hier zeigt sich, dass die häufig genutzten Anbieter auch die besten Bewertungen erhalten. Diese Tatsache verwundert unterdessen wenig, denn genutzt werden nur Unternehmen oder Organisationen, welche die Kunden zufriedenstellen.

Abb. 7:

Einschätzung der Qualität der Maßnahmen
(in Prozent der Nutzer des jeweiligen Anbieters)

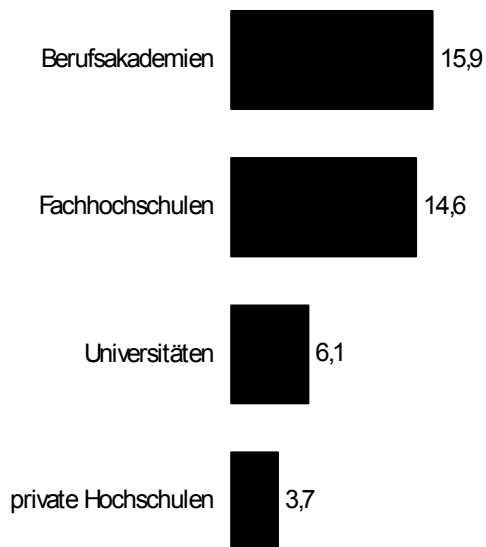


apropro! Analyse Prognose Projektmanagement
Dezember 2001 (83 Befragte)

Bei der Einschätzung der Qualität der Maßnahmen bei den in Anspruch genommenen Institutionen schneiden also die privatwirtschaftlichen Anbieter wieder am besten ab. Sowohl die individuell gewählten „sonstigen“ als auch die privaten Bildungsträger kommen auf Zufriedenheitswerte von knapp 80%. Etwa auf gleicher Höhe rangieren auch die Berufsakademien. Die deutlichsten Zufriedenheitsbekundungen erhalten jedoch die staatlichen Fachhochschulen, denen fast jeder vierte Teilnehmer eine sehr gute Qualität bescheinigt. Weit abgeschlagen finden sich ein weiteres Mal die staatlichen Universitäten wieder, bei denen weniger als die Hälfte aller Weiterbildungskonsumenten mit der Qualität der Maßnahmen größtenteils zufrieden sind.

Abb. 8:

Kooperation mit Bildungsträgern
(in Prozent)



apropro ! Analyse Prognose Projektmanagement
Dezember 2001 (83 Befragte)

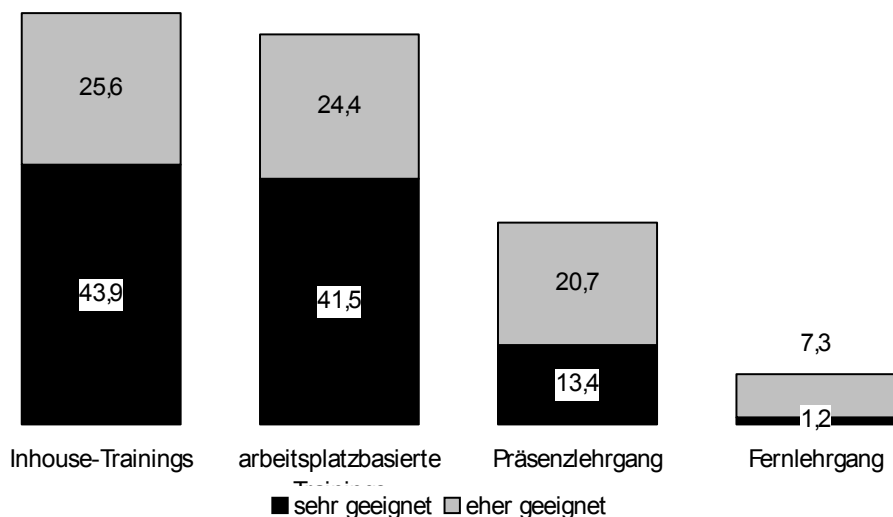
Abb. 9:

Genutzte Formen der Weiterbildung
(in Prozent)



apropro ! Analyse Prognose Projektmanagement
Dezember 2001 (83 Befragte)

Abb. 10:
Eignung verschiedener Weiterbildungsformen
(in Prozent)



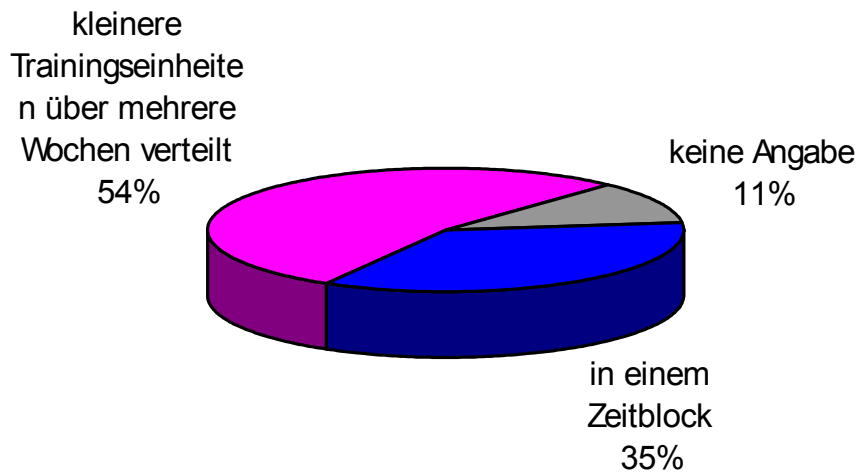
apropro! Analyse Prognose Projektmanagement
Dezember 2001 (83 Befragte)

Wenn es um den „Austragungsort“ der Weiterbildungsmaßnahmen geht bevorzugen die meisten Organisationen heimischen Boden. Sogenannte „Inhouse-Trainings“, also die Weiterbildung durch einen externen Trainer in den Räumen des Auftraggebers, liegen zusammen mit den arbeitsplatzbasierten Trainings mit 74,4% und 58,5% unangefochten an der Spitze der Weiterbildungsformen. Jede fünfte Organisation führt aber auch Lehrgänge in den Räumen des Weiterbilders durch, Fernlehrgänge rangieren jedoch unter „ferner liefern“. In dieser Frage gibt es auch kaum Differenzen zwischen den Organisationen. Lediglich im sekundären Sektor lässt sich eine leicht höhere Nutzung von Präsenzlehrgängen verzeichnen, die jedoch keinen Einfluss auf die Nutzungsintensität der anderen Formen hat. Auch nutzen Organisationen über 500 Mitarbeiter tendenziell öfter Inhouse- und arbeitsplatzbasierte Trainings. Befragte aus dem Ausland wählen darüber hinaus noch weniger die Form des Fernlehrgangs (5,3%), als dies die deutschen Teilnehmer tun.

Erwartungsgemäß gibt es einen sehr engen Zusammenhang zwischen der Nutzung und der beurteilten Eignung der Weiterbildungsformen. So halten 43,9% der Organisationen das Inhouse-Training für sehr geeignet, 41,5% behaupten dies von arbeitsplatzbasierten Weiterbildungen. Präsenz- und noch deutlicher Fernlehrgänge sehen dagegen etwas blass aus.

Abb. 11:

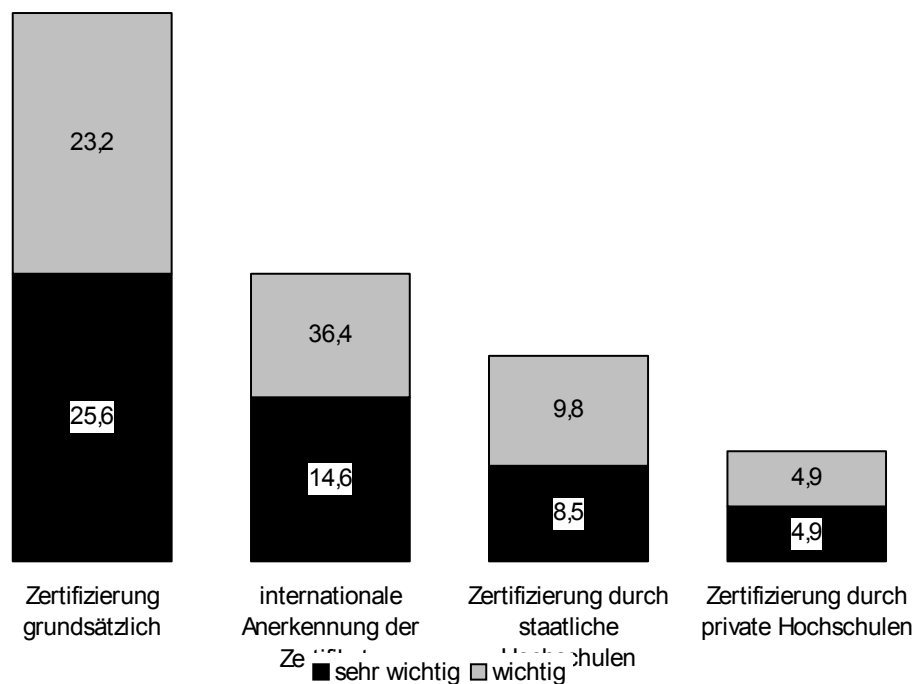
Bevorzugte Form der Weiterbildung
(in Prozent)



apropro! Analyse Prognose Projektmanagement
Dezember 2001 (83 Befragte)

Ein weiteres Bewertungskriterium für Weiterbildungsmaßnahmen stellt die beanspruchte Zeit dar. Da Zeit ein generell knappes Gut ist und von den Organisationen natürlich effizient genutzt werden möchte, sollten sich Weiterbildungsmaßnahmen möglichst problemlos in den Arbeitsalltag eingliedern lassen. Dementsprechend bevorzugen mehr als die Hälfte der Befragten (54%) die „Stückelung“ von Lehrgängen in kleinere Trainingseinheiten, die längere Abwesenheitszeiten der Teilnehmer verhindern. Immerhin jede dritte Organisation möchte jedoch lieber „kompakte“ Veranstaltungen in einem Zeitblock in Anspruch nehmen. Zu beachten ist bei diesen Ergebnissen jedoch, dass die zugrunde liegenden Vorstellungen von der durchschnittlichen Gesamtlänge von Weiterbildungsmaßnahmen, die sicherlich die Wahl der Präferenzen beeinflussen, möglicherweise stark differieren. Jedoch kann im Allgemeinen davon ausgegangen werden, dass bei längeren Weiterbildungen eine Aufgliederung in Einzelseminare wünschenswert ist.

Abb. 12:
Bedeutung der Zertifizierung von Weiterbildungsmaßnahmen
(in Prozent)



apropro! Analyse Prognose Projektmanagement
Dezember 2001 (83 Befragte)

In Sachen Zertifizierung von Weiterbildungsmaßnahmen sind die befragten Organisationen noch relativ „anspruchlos“. Knapp die Hälfte legt zwar auf die grundsätzliche Zertifizierung der Teilnahme einen gewissen Wert, für sehr wichtig erachtet dies aber nur jede vierte Organisation. Auf spezielle Eigenschaften der Zertifizierung wird jedoch kaum Wert gelegt. Ebenfalls jeder vierte Befragte wünscht sich eine internationale Anerkennung der Zertifikate, ob die zertifizierende Institution jedoch eine staatliche oder private Hochschule ist, interessiert nur noch knapp jeden Fünften bzw. jeden Zehnten. Auch hier kommt also wieder der fehlende Bezug zu den akademischen Einrichtungen zum Ausdruck.

3. Tabellen

Tabelle 1

		Es existiert ein Weiterbildungskonzept für ...	
		Mitarbeiter	Führungskräfte
		ja	ja
		Zeilen%	Zeilen%
Anzahl der Mitarbeiter kategorisiert	bis 500 MA	68,4%	52,6%
	über 500 MA	82,1%	76,9%
Sektoren	Primärsektor	100,0%	100,0%
	Sekundärsektor	71,4%	76,2%
	Tertiärsektor	80,0%	60,0%
	Verwaltung, Parteien, Verbände, Kirchen	69,6%	56,5%
In-/Ausland	Deutschland	76,2%	66,7%
	Ausland	63,2%	57,9%
Gesamt		73,2%	64,6%

Tabelle 2

		Es existiert ein Weiterbildungskonzept in den Bereichen ...						
		Elektronik / Elektrotechnik	Maschinenbau	IT / ITK	BWL	Psychologie / Kommunikation	Organisationsentwicklung	weitere Fachgebiete
		ja Zeilen%	ja Zeilen%	ja Zeilen%	ja Zeilen%	ja Zeilen%	ja Zeilen%	ja Zeilen%
Anzahl der Mitarbeiter kategorisiert	bis 500 MA	21,1%	5,3%	21,1%	18,4%	52,6%	57,9%	36,8%
	über 500 MA	23,1%	20,5%	51,3%	41,0%	59,0%	48,7%	53,8%
Sektoren	Primärsektor			100,0%	66,7%	33,3%	100,0%	66,7%
	Sekundärsektor	57,1%	42,9%	47,6%	47,6%	52,4%	47,6%	42,9%
	Tertiärsektor	16,7%	3,3%	33,3%	16,7%	63,3%	53,3%	53,3%
	Verwaltung, Parteien, Verbände, Kirchen			26,1%	21,7%	52,2%	52,2%	30,4%
In-/Ausland	Deutschland	20,6%	15,9%	38,1%	30,2%	58,7%	55,6%	41,3%
	Ausland	21,1%		31,6%	21,1%	42,1%	47,4%	52,6%
Gesamt		20,7%	12,2%	36,6%	28,0%	54,9%	53,7%	43,9%

Tabelle 3

		Organisation von Weiterbildungsmaßnahmen			
		Einzelförderung auf individuelle Anfrage	Weiterbildung auf Basis eines Weiterbildungsplans	auf andere Art	es werden keine Weiterbildungsmaßnahmen organisiert
		ja Zeilen%	ja Zeilen%	ja Zeilen%	ja Zeilen%
Anzahl der Mitarbeiter kategorisiert	bis 500 MA	60,5%	50,0%	18,4%	5,3%
	über 500 MA	84,6%	64,1%	23,1%	
	k.A.	80,0%			20,0%
Sektoren	Primärsektor	66,7%	100,0%		
	Sekundärsektor	66,7%	71,4%	19,0%	
	Tertiärsektor	80,0%	50,0%	20,0%	
	Verwaltung, Parteien, Verbände, Kirchen	73,9%	47,8%	21,7%	8,7%
	k.A.	60,0%		20,0%	20,0%
In-/Ausland	Deutschland	69,8%	55,6%	17,5%	4,8%
	Ausland	84,2%	47,4%	26,3%	
Gesamt		73,2%	53,7%	19,5%	3,7%

Tabelle 4 und 5

Erfahrungen mit Weiterbildungsmaßnahmen: Qualität der Maßnahmen

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	hoch	13	15,9	15,9	15,9
	2	52	63,4	63,4	79,3
	3	9	11,0	11,0	90,2
	4	2	2,4	2,4	92,7
	5	1	1,2	1,2	93,9
	gering	1	1,2	1,2	95,1
	k.A..	4	4,9	4,9	100,0
	Gesamt	82	100,0	100,0	

Erfahrungen mit Weiterbildungsmaßnahmen: Nutzen für das Unternehmen

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	hoch	16	19,5	19,5	19,5
	2	36	43,9	43,9	63,4
	3	21	25,6	25,6	89,0
	4	3	3,7	3,7	92,7
	5	1	1,2	1,2	93,9
	gering	1	1,2	1,2	95,1
	k.A..	4	4,9	4,9	100,0
	Gesamt	82	100,0	100,0	

Tabelle 6

Erfahrungen mit Weiterbildungsmaßnahmen: Nutzen für die Mitarbeiter

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	hoch	17	20,7	20,7	20,7
	2	46	56,1	56,1	76,8
	3	12	14,6	14,6	91,5
	5	2	2,4	2,4	93,9
	gering	1	1,2	1,2	95,1
	k.A..	4	4,9	4,9	100,0
	Gesamt	82	100,0	100,0	

Tabelle 7

Erfahrungen mit Weiterbildungsmaßnahmen: Organisation der Maßnahmen

		Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig	sehr zufrieden	11	13,4	13,4	13,4
	2	45	54,9	54,9	68,3
	3	17	20,7	20,7	89,0
	4	1	1,2	1,2	90,2
	5	1	1,2	1,2	91,5
	sehr unzufrieden	1	1,2	1,2	92,7
	k.A..	6	7,3	7,3	100,0
	Gesamt	82	100,0	100,0	

Tabelle 8

Erfahrungen mit Weiterbildungsmaßnahmen: Durchführung der Maßnahmen

	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig sehr zufrieden	9	11,0	11,0	11,0
2	44	53,7	53,7	64,6
3	21	25,6	25,6	90,2
4	1	1,2	1,2	91,5
5	1	1,2	1,2	92,7
sehr unzufrieden	1	1,2	1,2	93,9
k.A..	5	6,1	6,1	100,0
Gesamt	82	100,0	100,0	

Tabelle 9

		Nutzung von Bildungsträgern für Weiterbildung									
		IHK	Arbeitsamt	Volkshochschule	staatliche Universitäten	staatliche Fachhochschulen	private Hochschulen	Berufsakademien	private Bildungsträger	andere Bildungsträger	keine davon
		ja	ja	ja	ja	ja	ja	ja	ja	ja	ja
		Zeilen%	Zeilen%	Zeilen%	Zeilen%	Zeilen%	Zeilen%	Zeilen%	Zeilen%	Zeilen%	Zeilen%
Anzahl der Mitarbeiter kategorisiert	bis 500 MA	36,8%	5,3%	23,7%	10,5%	15,8%	7,9%	23,7%	63,2%	34,2%	10,5%
	über 500 MA	41,0%	2,6%	23,1%	12,8%	25,6%	12,8%	41,0%	69,2%	46,2%	7,7%
Sektoren	Primärsektor								66,7%	33,3%	33,3%
	Sekundärsektor	47,6%	4,8%	23,8%	19,0%	33,3%	19,0%	52,4%	81,0%	28,6%	
	Tertiärsektor	50,0%	3,3%	13,3%	16,7%	23,3%	6,7%	33,3%	70,0%	40,0%	6,7%
	Verwaltung, Parteien, Verbände, Kirchen	26,1%	4,3%	39,1%		8,7%	8,7%	17,4%	52,2%	47,8%	17,4%
In-/Ausland	Deutschland	49,2%	4,8%	27,0%	7,9%	17,5%	9,5%	36,5%	61,9%	38,1%	11,1%
	Ausland	5,3%	5,3%	5,3%	26,3%	36,8%	10,5%	10,5%	73,7%	42,1%	5,3%
Gesamt		39,0%	4,9%	22,0%	12,2%	22,0%	9,8%	30,5%	64,6%	39,0%	9,8%

Tabelle 10

Einschätzung der Qualität der Maßnahmen: Staatliche Universitäten

	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig sehr gut	2	2,4	2,4	2,4
2	5	6,1	6,1	8,5
3	6	7,3	7,3	15,9
4	1	1,2	1,2	17,1
5	1	1,2	1,2	18,3
ungenügend	1	1,2	1,2	19,5
k.A..	66	80,5	80,5	100,0
Gesamt	82	100,0	100,0	

Tabelle 11

Einschätzung der Qualität der Maßnahmen: Staatliche Fachhochschulen

	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig sehr gut	5	6,1	6,1	6,1
2	11	13,4	13,4	19,5
3	5	6,1	6,1	25,6
ungenügend	1	1,2	1,2	26,8
k.A..	60	73,2	73,2	100,0
Gesamt	82	100,0	100,0	

Tabelle 12

Einschätzung der Qualität der Maßnahmen: Private Hochschulen

	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig sehr gut	1	1,2	1,2	1,2
2	4	4,9	4,9	6,1
3	2	2,4	2,4	8,5
ungenügend	1	1,2	1,2	9,8
k.A..	74	90,2	90,2	100,0
Gesamt	82	100,0	100,0	

Tabelle 13

Einschätzung der Qualität der Maßnahmen: Berufsakademien

	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig sehr gut	4	4,9	4,9	4,9
2	18	22,0	22,0	26,8
3	5	6,1	6,1	32,9
ungenügend	1	1,2	1,2	34,1
k.A..	54	65,9	65,9	100,0
Gesamt	82	100,0	100,0	

Tabelle 14

Einschätzung der Qualität der Maßnahmen: Private Bildungsträger

	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig sehr gut	11	13,4	13,4	13,4
2	34	41,5	41,5	54,9
3	10	12,2	12,2	67,1
5	1	1,2	1,2	68,3
ungenügend	1	1,2	1,2	69,5
k.A..	25	30,5	30,5	100,0
Gesamt	82	100,0	100,0	

Tabelle 15

Einschätzung der Qualität der Maßnahmen: Sonstige

	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig sehr gut	5	6,1	6,1	6,1
2	27	32,9	32,9	39,0
3	6	7,3	7,3	46,3
4	1	1,2	1,2	47,6
ungenügend	1	1,2	1,2	48,8
k.A..	42	51,2	51,2	100,0
Gesamt	82	100,0	100,0	

Tabelle 16

Einschätzung der Kosten-Nutzen-Relation der Maßnahmen: staatliche Universitäten

	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig sehr gut	1	1,2	1,2	1,2
2	2	2,4	2,4	3,7
3	3	3,7	3,7	7,3
4	5	6,1	6,1	13,4
5	1	1,2	1,2	14,6
ungenügend	1	1,2	1,2	15,9
k.A..	69	84,1	84,1	100,0
Gesamt	82	100,0	100,0	

Tabelle 17

Einschätzung der Kosten-Nutzen-Relation der Maßnahmen: Staatliche Fachhochschulen

	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig sehr gut	4	4,9	4,9	4,9
2	7	8,5	8,5	13,4
3	5	6,1	6,1	19,5
4	3	3,7	3,7	23,2
ungenügend	1	1,2	1,2	24,4
k.A..	62	75,6	75,6	100,0
Gesamt	82	100,0	100,0	

Tabelle 18

Einschätzung der Kosten-Nutzen-Relation der Maßnahmen: Private Hochschulen

	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig sehr gut	1	1,2	1,2	1,2
2	2	2,4	2,4	3,7
3	3	3,7	3,7	7,3
5	1	1,2	1,2	8,5
ungenügend	1	1,2	1,2	9,8
k.A..	74	90,2	90,2	100,0
Gesamt	82	100,0	100,0	

Tabelle 19

Einschätzung der Kosten-Nutzen-Relation der Maßnahmen: Berufsakademien

	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig sehr gut	5	6,1	6,1	6,1
2	11	13,4	13,4	19,5
3	6	7,3	7,3	26,8
4	1	1,2	1,2	28,0
ungenügend	1	1,2	1,2	29,3
k.A..	58	70,7	70,7	100,0
Gesamt	82	100,0	100,0	

Tabelle 20

Einschätzung der Kosten-Nutzen-Relation der Maßnahmen: Private Bildungsträger

	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig sehr gut	9	11,0	11,0	11,0
2	16	19,5	19,5	30,5
3	20	24,4	24,4	54,9
4	5	6,1	6,1	61,0
ungenügend	1	1,2	1,2	62,2
k.A..	31	37,8	37,8	100,0
Gesamt	82	100,0	100,0	

Tabelle 21

Einschätzung der Kosten-Nutzen-Relation der Maßnahmen: Sonstige

	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig sehr gut	6	7,3	7,3	7,3
2	20	24,4	24,4	31,7
3	7	8,5	8,5	40,2
4	2	2,4	2,4	42,7
ungenügend	1	1,2	1,2	43,9
k.A..	46	56,1	56,1	100,0
Gesamt	82	100,0	100,0	

Tabelle 22

Wichtigkeit der Zertifizierung von Weiterbildungsmaßnahmen grundsätzlich

	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig sehr wichtig	21	25,6	25,6	25,6
2	19	23,2	23,2	48,8
3	15	18,3	18,3	67,1
4	11	13,4	13,4	80,5
5	6	7,3	7,3	87,8
nicht wichtig	2	2,4	2,4	90,2
k.A..	8	9,8	9,8	100,0
Gesamt	82	100,0	100,0	

Tabelle 23

Wichtigkeit der Zertifizierung von Weiterbildungsmaßnahmen durch staatliche Hochschulen

	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig sehr wichtig	7	8,5	8,5	8,5
2	8	9,8	9,8	18,3
3	12	14,6	14,6	32,9
4	12	14,6	14,6	47,6
5	5	6,1	6,1	53,7
nicht wichtig	9	11,0	11,0	64,6
k.A..	29	35,4	35,4	100,0
Gesamt	82	100,0	100,0	

Tabelle 24

Wichtigkeit der Zertifizierung von Weiterbildungsmaßnahmen durch private Hochschulen

	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig sehr wichtig	4	4,9	4,9	4,9
2	4	4,9	4,9	9,8
3	8	9,8	9,8	19,5
4	13	15,9	15,9	35,4
5	7	8,5	8,5	43,9
nicht wichtig	11	13,4	13,4	57,3
k.A..	35	42,7	42,7	100,0
Gesamt	82	100,0	100,0	

Tabelle 25

Wichtigkeit der internationalen Anerkennung der Zertifikate von Weiterbildungsmaßnahmen

	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig sehr wichtig	12	14,6	14,6	14,6
2	9	11,0	11,0	25,6
3	9	11,0	11,0	36,6
4	7	8,5	8,5	45,1
5	12	14,6	14,6	59,8
nicht wichtig	9	11,0	11,0	70,7
k.A..	24	29,3	29,3	100,0
Gesamt	82	100,0	100,0	

Tabelle 26

		Bestehen im Unternehmen Kooperationen mit Weiterbildungsträgern?			Gesamt
		ja	nein	k.A..	
		Zeilen%	Zeilen%	Zeilen%	Zeilen%
Anzahl der Mitarbeiter kategorisiert	bis 500 MA	50,0%	47,4%	2,6%	100,0%
	über 500 MA	48,7%	46,2%	5,1%	100,0%
Sektoren	Primärsektor	100,0%			100,0%
	Sekundärsektor	38,1%	61,9%		100,0%
	Tertiärsektor	56,7%	43,3%		100,0%
	Verwaltung, Parteien, Verbände, Kirchen	43,5%	43,5%	13,0%	100,0%
In-/Ausland	Deutschland	49,2%	44,4%	6,3%	100,0%
	Ausland	36,8%	52,6%	10,5%	100,0%
Gesamt		46,3%	46,3%	7,3%	100,0%

Tabelle 27

		Kooperation mit Bildungsträgern			
		Universität	Fachhochschule	private Hochschule	Berufsakademie
		ja	ja	ja	ja
		Zeilen%	Zeilen%	Zeilen%	Zeilen%
Anzahl der Mitarbeiter kategorisiert	bis 500 MA	7,9%	13,2%	2,6%	15,8%
	über 500 MA	5,1%	17,9%	5,1%	17,9%
Sektoren	Primärsektor	33,3%			
	Sekundärsektor	4,8%	14,3%	14,3%	14,3%
	Tertiärsektor	3,3%	23,3%		20,0%
	Verwaltung, Parteien, Verbände, Kirchen	8,7%	8,7%		17,4%
In-/Ausland	Deutschland	6,3%	14,3%	4,8%	19,0%
	Ausland	5,3%	15,8%		5,3%
Gesamt		6,1%	14,6%	3,7%	15,9%

Tabelle 28

		Form der Weiterbildungsmaßnahmen			
		Präsenzlehrgang	Fernlehrgang mit Präsenzphasen	Inhouse-Trainings	arbeitsplatzbasierte Trainings
		ja	ja	ja	ja
		Zeilen%	Zeilen%	Zeilen%	Zeilen%
Anzahl der Mitarbeiter kategorisiert	bis 500 MA	34,2%	15,8%	68,4%	52,6%
	über 500 MA	35,9%	12,8%	87,2%	69,2%
Sektoren	Primärsektor			100,0%	66,7%
	Sekundärsektor	42,9%	14,3%	81,0%	81,0%
	Tertiärsektor	36,7%	13,3%	70,0%	63,3%
	Verwaltung, Parteien Verbände, Kirchen	26,1%	17,4%	78,3%	43,5%
In-/Ausland	Deutschland	33,3%	15,9%	74,6%	57,1%
	Ausland	31,6%	5,3%	73,7%	63,2%
Gesamt		32,9%	13,4%	74,4%	58,5%

Tabelle 29

Eignung der Form der Maßnahmen für das Unternehmen:
Präsenzlehrgang

	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig sehr geeignet	11	13,4	13,4	13,4
eher geeignet	17	20,7	20,7	34,1
teils / teils	11	13,4	13,4	47,6
eher nicht geeignet	6	7,3	7,3	54,9
völlig ungeeignet	4	4,9	4,9	59,8
k.A..	33	40,2	40,2	100,0
Gesamt	82	100,0	100,0	

Tabelle 30

Eignung der Form der Maßnahmen für das Unternehmen: Fernlehrgang

	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig sehr geeignet	1	1,2	1,2	1,2
eher geeignet	6	7,3	7,3	8,5
teils / teils	14	17,1	17,1	25,6
eher nicht geeignet	16	19,5	19,5	45,1
völlig ungeeignet	5	6,1	6,1	51,2
k.A..	40	48,8	48,8	100,0
Gesamt	82	100,0	100,0	

Tabelle 31

Eignung der Form der Maßnahmen für das Unternehmen:
Inhouse-Trainings

	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig sehr geeignet	36	43,9	43,9	43,9
eher geeignet	21	25,6	25,6	69,5
teils / teils	7	8,5	8,5	78,0
eher nicht geeignet	1	1,2	1,2	79,3
völlig ungeeignet	1	1,2	1,2	80,5
k.A..	16	19,5	19,5	100,0
Gesamt	82	100,0	100,0	

Tabelle 32

Eignung der Form der Maßnahmen für das Unternehmen:
Arbeitsplatzbasierte Trainings

	Häufigkeit	Prozent	Gültige Prozente	Kumulierte Prozente
Gültig sehr geeignet	34	41,5	41,5	41,5
eher geeignet	20	24,4	24,4	65,9
teils / teils	5	6,1	6,1	72,0
völlig ungeeignet	1	1,2	1,2	73,2
k.A..	22	26,8	26,8	100,0
Gesamt	82	100,0	100,0	

Tabelle 33

		Bedarf an Weiterbildungsmaßnahmen im Bereich:						
		Elektronik / Elektrotechnik	Maschinenbau	IT / ITK	BWL	Psychologie/Kommunikation	Organisationsentwicklung	weitere Fachgebiete
		ja Zeilen%	ja Zeilen%	ja Zeilen%	ja Zeilen%	ja Zeilen%	ja Zeilen%	ja Zeilen%
Anzahl der Mitarbeiter kategorisiert	bis 500 MA	26,3%	10,5%	34,2%	23,7%	73,7%	73,7%	36,8%
	über 500 MA	23,1%	20,5%	46,2%	41,0%	64,1%	69,2%	48,7%
Sektoren	Primärsektor			66,7%	66,7%	66,7%	66,7%	33,3%
	Sekundärsektor	71,4%	52,4%	61,9%	47,6%	71,4%	66,7%	42,9%
	Tertiärsektor	13,3%	3,3%	30,0%	26,7%	66,7%	73,3%	46,7%
	Verwaltung, Parteien, Verbände, Kirchen			30,4%	17,4%	69,6%	73,9%	34,8%
In-/Ausland	Deutschland	22,2%	17,5%	41,3%	31,7%	69,8%	69,8%	38,1%
	Ausland	26,3%	5,3%	31,6%	26,3%	52,6%	63,2%	47,4%
Gesamt		23,2%	14,6%	39,0%	30,5%	65,9%	68,3%	40,2%

Tabelle 34

		Entwicklung des Weiterbildungsbedarfs in den nächsten zwei Jahren: Bereich																				
		Elektronik / Elektrotechnik			Maschinenbau			IT / ITK			BWL			Psychologie / Kommunikation			Organisationsentwicklung			weitere Fachgebiete		
		zu- neh- men	gleich- blei- ben	ab- neh- men	zu- neh- men	gleich- blei- ben	ab- neh- men	zu- neh- men	gleich- blei- ben	ab- neh- men	zu- neh- men	gleich- blei- ben	ab- neh- men	zu- neh- men	gleich- blei- ben	ab- neh- men	zu- neh- men	gleich- blei- ben	ab- neh- men	zu- neh- men	gleich- blei- ben	ab- neh- men
		Zeilen %	Zeilen %	Zeilen %	Zeilen %	Zeilen %	Zeilen %	Zeilen %	Zeilen %	Zeilen %	Zeilen %	Zeilen %	Zeilen %	Zeilen %	Zeilen %	Zeilen %	Zeilen %	Zeilen %	Zeilen %	Zeilen %	Zeilen %	Zeilen %
Anzahl der Mitarbeiter kategorisiert	bis 500 MA	13,2 %	23,7 %		10,5 %	13,2 %		28,9 %	18,4 %		10,5 %	31,6 %	2,6 %	36,8 %	44,7 %		44,7 %	31,6 %	5,3 %	15,8 %	26,3 %	
	über 500 MA	12,8 %	15,4 %		5,1 %	17,9 %		38,5 %	20,5 %		23,1 %	28,2 %		30,8 %	28,2 %		35,9 %	25,6 %	5,1 %	35,9 %	23,1 %	
Sektoren	Primärsektor							33,3 %	33,3 %			66,7 %			66,7 %			33,3 %	66,7 %		33,3 %	
	Sekundärsektor	38,1 %	38,1 %		23,8 %	38,1 %		52,4 %	28,6 %		23,8 %	42,9 %		33,3 %	33,3 %		42,9 %	28,6 %	4,8 %	28,6 %	23,8 %	
	Tertiärsektor	6,7 %	16,7 %		3,3 %	10,0 %		30,0 %	20,0 %		10,0 %	33,3 %		26,7 %	43,3 %		33,3 %	30,0 %	3,3 %	30,0 %	30,0 %	

	Verwaltung, Parteien, Verbände, Kirchen		8,7 %			4,3 %		21,7 %	8,7 %		21,7 %	13,0 %		47,8 %	26,1 %		52,2 %	21,7 %		21,7 %	17,4 %	
In- /Ausland	Deutschland	15,9 %	14,3 %	1,6 %	9,5 %	15,9 %	1,6 %	33,3 %	17,5 %	1,6 %	19,0 %	28,6 %	3,2 %	31,7 %	36,5 %	1,6 %	39,7 %	27,0 %	4,8 %	27,0 %	22,2 %	1,6 %
	Ausland		31,6 %			10,5 %		31,6 %	21,1 %		5,3 %	31,6 %		31,6 %	31,6 %		31,6 %	26,3 %	10,5 %	15,8 %	26,3 %	
Gesamt		12,2 %	18,3 %	1,2 %	7,3 %	14,6 %	1,2 %	32,9 %	18,3 %	1,2 %	15,9 %	29,3 %	2,4 %	31,7 %	35,4 %	1,2 %	37,8 %	26,8 %	6,1 %	24,4 %	23,2 %	1,2 %

Tabelle 35

		Entwicklung des Weiterbildungsbedarfs innerhalb von drei bis fünf Jahren: Bereich																											
		Elektronik / Elektrotechnik				Maschinenbau				IT / ITK				BWL				Psychologie / Kommunikation				Organisationsentwicklung				weitere Fachgebiete			
		zu- neh- men	gleich- blei- ben	ab- neh- men	k.A. .	zu- neh- men	gleich- blei- ben	ab- neh- men	k.A. .	zu- neh- men	gleich- blei- ben	ab- neh- men	k.A. .	zu- neh- men	gleich- blei- ben	ab- neh- men	k.A. .	zu- neh- men	gleich- blei- ben	ab- neh- men	k.A. .	zu- neh- men	gleich- blei- ben	ab- neh- men	k.A. .	zu- neh- men	gleich- blei- ben	ab- neh- men	k.A. .
		Zeilen %	Zeilen %	Zeilen %	Zeilen %	Zeilen %	Zeilen %	Zeilen %	Zeilen %	Zeilen %	Zeilen %	Zeilen %	Zeilen %	Zeilen %	Zeilen %	Zeilen %	Zeilen %	Zeilen %	Zeilen %	Zeilen %	Zeilen %	Zeilen %	Zeilen %	Zeilen %	Zeilen %	Zeilen %	Zeilen %	Zeilen %	Zeilen %
Anzahl der Mitarbeiter kategorisiert	bis 500 MA	15,8%	13,2%		71,1%	5,3%	15,8%		78,9%	23,7%	13,2%		63,2%	7,9%	31,6%		60,5%	26,3%	39,5%		34,2%	28,9%	34,2%	5,3%	31,6%	15,8%	18,4%		65,8%
	über 500 MA	10,3%	17,9%		71,8%	2,6%	20,5%		76,9%	23,1%	20,5%	2,6%	53,8%	12,8%	25,6%	2,6%	59,0%	23,1%	20,5%	2,6%	53,8%	23,1%	17,9%	10,3%	48,7%	25,6%	23,1%		51,3%
Sektoren	Primärsektor				100,0%				100,0%	33,3%	33,3%		33,3%		66,7%		33,3%		66,7%		33,3%	66,7%				33,3%		66,7%	
	Sekundärsektor	33,3%	28,6%		38,1%	9,5%	42,9%		47,6%	42,9%	19,0%	4,8%	33,3%	14,3%	42,9%		42,9%	23,8%	28,6%		47,6%	23,8%	33,3%	4,8%	38,1%	23,8%	19,0%		57,1%

	Tertiä rsektor	6,7 %	16,7 %		76,7 %	3,3 %	13,3 %		83,3 %	16,7 %	23,3 %		60,0 %	3,3 %	30,0 %	3,3 %	63,3 %	16,7 %	36,7 %	3,3 %	43,3 %	23,3 %	23,3 %	10,0 %	43,3 %	23,3 %	23,3 %		53,3 %
	Verwa ltung, Partei en, Verbä nde, Kirche n	4,3 %	4,3 %		91,3 %		4,3 %		95,7 %	17,4 %	4,3 %		78,3 %	17,4 %	13,0 %		69,6 %	39,1 %	21,7 %		39,1 %	34,8 %	21,7 %		43,5 %	17,4 %	17,4 %		65,2 %
In- /Ausl and	Deuts chlan d	14,3 %	14,3 %	1,6 %	69,8 %	4,8 %	19,0 %	1,6 %	74,6 %	23,8 %	14,3 %	1,6 %	60,3 %	11,1 %	27,0 %	3,2 %	58,7 %	28,6 %	23,8 %	3,2 %	44,4 %	28,6 %	19,0 %	7,9 %	44,4 %	23,8 %	17,5 %	1,6 %	57,1 %
	Ausla nd	5,3 %	15,8 %		78,9 %		10,5 %		89,5 %	21,1 %	21,1 %	5,3 %	52,6 %	5,3 %	31,6 %		63,2 %	5,3 %	47,4 %		47,4 %	10,5 %	42,1 %	10,5 %	36,8 %	5,3 %	26,3 %		68,4 %
Gesamt		12,2 %	14,6 %	1,2 %	72,0 %	3,7 %	17,1 %	1,2 %	78,0 %	23,2 %	15,9 %	2,4 %	58,5 %	9,8 %	28,0 %	2,4 %	59,8 %	23,2 %	29,3 %	2,4 %	45,1 %	24,4 %	24,4 %	8,5 %	42,7 %	19,5 %	19,5 %	1,2 %	59,8 %

Tabelle 36

		zukünftig stärkere Ausrichtung der Weiterbildungsmaßnahmen auf:		
		CBT	WBT	traditionelle Formen
		ja	ja	ja
		Zeilen%	Zeilen%	Zeilen%
Anzahl der Mitarbeiter kategorisiert	bis 500 MA	39,5%	21,1%	65,8%
	über 500 MA	38,5%	46,2%	56,4%
Sektoren	Primärsektor	66,7%		66,7%
	Sekundärsektor	38,1%	28,6%	61,9%
	Tertiärsektor	33,3%	40,0%	63,3%
	Verwaltung, Parteien, Verbände, Kirchen	43,5%	39,1%	56,5%
In-/Ausland	Deutschland	36,5%	36,5%	60,3%
	Ausland	36,8%	21,1%	52,6%
Gesamt		36,6%	32,9%	58,5%

Tabelle 37

		bevorzugte Stückelung einer Weiterbildungsmaßnahme			Gesamt
		in einem Zeitblock	kleinere Trainingseinheiten über mehrere Wochen verteilt	k.A..	
		Zeilen%	Zeilen%	Zeilen%	Zeilen%
Anzahl der Mitarbeiter kategorisiert	bis 500 MA	34,2%	60,5%	5,3%	100,0%
	über 500 MA	38,5%	53,8%	7,7%	100,0%
Sektoren	Primärsektor	33,3%	66,7%		100,0%
	Sekundärsektor	42,9%	57,1%		100,0%
	Tertiärsektor	30,0%	63,3%	6,7%	100,0%
	Verwaltung, Parteien, Verbände, Kirchen	39,1%	47,8%	13,0%	100,0%
In-/Ausland	Deutschland	36,5%	54,0%	9,5%	100,0%
	Ausland	31,6%	52,6%	15,8%	100,0%
Gesamt		35,4%	53,7%	11,0%	100,0%

Tabelle 38

		bevorzugter Zeitpunkt einer Weiterbildungsmaßnahme				Gesamt
		abends (nach der Arbeit)	am Wochenende	in der Arbeitszeit	Kombination von Arbeits- und Freizeit	
		Zeilen%	Zeilen%	Zeilen%	Zeilen%	Zeilen%
Anzahl der Mitarbeiter kategorisiert	bis 500 MA		2,6%	15,8%	81,6%	100,0%
	über 500 MA	5,1%		17,9%	76,9%	100,0%
Sektoren	Primärsektor			33,3%	66,7%	100,0%
	Sekundärsektor				100,0%	100,0%
	Tertiärsektor	6,7%		10,0%	83,3%	100,0%
	Verwaltung, Parteien, Verbände, Kirchen		4,3%	39,1%	56,5%	100,0%
In-/Ausland	Deutschland	4,8%	1,6%	17,5%	76,2%	100,0%
	Ausland		5,3%	15,8%	78,9%	100,0%
Gesamt		3,7%	2,4%	17,1%	76,8%	100,0%

Tabelle 39

		bevorzugte Kursform der Weiterbildungsmaßnahme				Gesamt
		geschlossene Kurse	geschlossene Kurse in Kooperation mit anderen Unternehmen	offene Kurse	k.A..	
		Zeilen%	Zeilen%	Zeilen%	Zeilen%	Zeilen%
Anzahl der Mitarbeiter kategorisiert	bis 500 MA	34,2%	18,4%	44,7%	2,6%	100,0%
	über 500 MA	59,0%		35,9%	5,1%	100,0%
Sektoren	Primärsektor	100,0%				100,0%
	Sekundärsektor	33,3%	4,8%	57,1%	4,8%	100,0%
	Tertiärsektor	50,0%	3,3%	46,7%		100,0%
	Verwaltung, Parteien, Verbände, Kirchen	52,2%	17,4%	21,7%	8,7%	100,0%
In-/Ausland	Deutschland	41,3%	11,1%	42,9%	4,8%	100,0%
	Ausland	63,2%		31,6%	5,3%	100,0%
Gesamt		46,3%	8,5%	40,2%	4,9%	100,0%

Tabelle 40

		Haben die Mitarbeiter Anspruch auf Weiterbildungsurlaub?		Gesamt
		ja	nein	
		Zeilen%	Zeilen%	Zeilen%
Anzahl der Mitarbeiter kategorisiert	bis 500 MA	42,1%	57,9%	100,0%
	über 500 MA	53,8%	46,2%	100,0%
Sektoren	Primärsektor		100,0%	100,0%
	Sekundärsektor	47,6%	52,4%	100,0%
	Tertiärsektor	43,3%	56,7%	100,0%
	Verwaltung, Parteien, Verbände, Kirchen	56,5%	43,5%	100,0%
In-/Ausland	Deutschland	54,0%	46,0%	100,0%
	Ausland	26,3%	73,7%	100,0%
Gesamt		47,6%	52,4%	100,0%

4. Methodischer Bericht

Untersuchungsgebiet dieser Studie war das gesamte deutschsprachige Gebiet Europas, also Deutschland, Österreich und die Schweiz. Innerhalb dieses geographischen Raumes sollte als Grundgesamtheit die Menge aller Unternehmen sowie, allerdings auf Deutschland beschränkt, maßgeblicher öffentlicher Institutionen (also Parteien, Verbände und Kirchen) auf ihren Weiterbildungsbedarf untersucht werden.

Da diese Teilstudie in Form einer Online-Befragung mit e-mail-Einladung erfolgen sollte, mussten im ersten Schritt Adressstichproben ermittelt werden. Von deutschen Unternehmen wurden die Adressen bei den Industrie- und Handelskammern der Länder bestellt. Als Quelle für österreichische Unternehmen dienten die im Internet recherchierbare Datenbank der Wirtschaftskammer Österreich (<http://www.wk.or.at>) sowie die Suchmaschine Yahoo! (<http://www.yahoo.de>), Schweizer Unternehmen wurden über Swissfirm (<http://www.swissfirm.ch>) sowie ebenfalls über Yahoo! ermittelt. Die e-mail-Adressen der Parteien, Verbände und Kirchen konnten über das Internet ermittelt werden.

Insgesamt wurden 373 ausländische Unternehmen, 761 deutsche Unternehmen, 90 Personalämter kreisfreier Städte Deutschlands, 84 Landes- bzw. Bundesgeschäftsführer deutscher Parteien, 82 Landes- bzw. Bundesgeschäftsstellen deutscher Verbände sowie 34 Landesgeschäftsstellen der deutschen Kirchen angeschrieben. Das entspricht einer Bruttostichprobe von 1424 Organisationen.

Wie leider nicht vermeidbar erwiesen sich auch nach einer einmaligen Überprüfung aller wegen fehlerhafter e-mail-Adresse zurückgesendeten Anschreiben letztlich 147 Adressen als nicht korrigierbar falsch. Von den verbleibenden 1277 angeschriebenen Organisationen beantworteten 83 bis zum 18.12.2001 00:00 Uhr den Fragebogen. Das entspricht einer Rücklaufquote von 6,5%. Dieser Wert liegt im unteren erwartbaren Bereich für diese Art von Umfragen.

Für die relativ hohe Zahl der Nichtbeantwortung des Fragebogens gibt es verschiedene vermutete Gründe, die auch durch einige Rückmeldungen von „Verweigerern“ gestützt werden können. Zum einen erscheint das Thema der Befragung – und dabei vorallem die Betonung auf „hochschulbasierter Weiterbildung“ – vielen potenziellen Befragten wahrscheinlich als zu sperrig bzw. für sie nicht relevant. Auf der anderen Seite erfährt der Themenkomplex „Weiterbildung“ zur Zeit eine relativ hohe Beliebtheit bei Unternehmensbefragungen, was gewisse Ermüdungserscheinungen vermuten lässt. Weiterhin hatten auch die üblichen Ausfallgründe wie temporäre Nichterreichbarkeit, Verweigerung aus Datenschutzgründen oder Zeitmangel Einfluss auf das Ergebnis. Auch technische Probleme ließen sich diesmal, wie bei Online-Befragungen symptomatisch, nicht gänzlich ausschließen.

Für die Auswertung wurde die Struktur der Stichprobe in drei Dimensionen differenziert: Organisationsgröße, Sektoren und Organisationsstandort. Um –

trotz geringer Fallzahl – auswertbar große Gruppen zu erhalten, wurde bei der Organisationsgröße lediglich in Organisationen bis 500 Mitarbeitern und Organisationen über 500 Mitarbeitern unterteilt.

Da eine branchenspezifische Auswertung aufgrund der geringen Fallzahl nicht möglich war, wurden die Branchen zu Sektoren zusammengefasst. Dabei bildeten die Branchen Land- und Forstwirtschaft sowie Bergbau den Primärsektor; das verarbeitende Gewerbe, Energie- und Wasserversorgung und das Baugewerbe wurden dem sekundären Sektor zugeordnet; das gesamte Dienstleistungsgewerbe, das Versicherungs- und Bankwesen sowie die Telekommunikation und das Gastgewerbe bildeten den sekundären Sektor. Die öffentlichen Verwaltungen sowie alle Parteien, Verbände und kirchlichen Institutionen wurden zu einer eigenen Gruppe zusammengefasst.

Auf der regionalen Ebene wurde schließlich noch nach Standort Deutschland oder im deutschsprachigen Ausland unterschieden, wobei unter letzterem Österreich und die Schweiz aufgrund der geringen Fallzahl zusammengefasst wurden. Auf eine Auswertung nach Bundesländern wurde aus bekannten Gründen ebenfalls verzichtet.

		Anzahl	Spalten%
Anzahl der Mitarbeiter kategorisiert	bis 500 MA	38	46,3%
	über 500 MA	39	47,6%
	k.A.	5	6,1%
Gesamt		82	100,0%
Sektoren	Primärsektor	3	3,7%
	Sekundärsektor	21	25,6%
	Tertiärsektor	30	36,6%
	Verwaltung, Parteien, Verbände, Kirchen	23	28,0%
	k.A.	5	6,1%
Gesamt		82	100,0%
In-/Ausland	Deutschland	63	76,8%
	Ausland	19	23,2%
Gesamt		82	100,0%