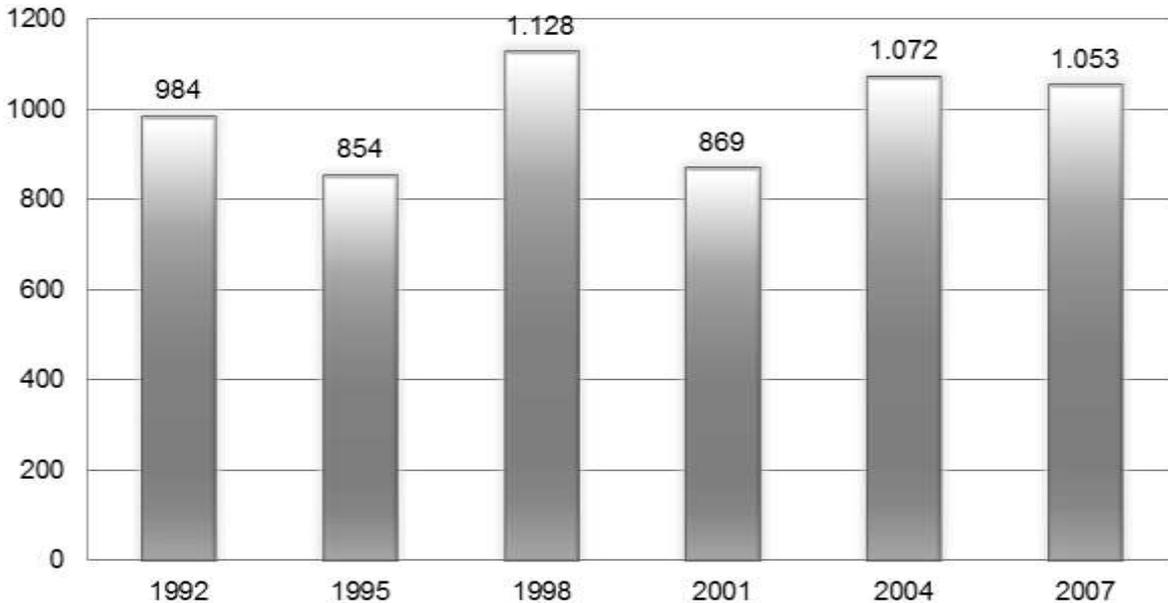


Arbeitsblatt

„Stellenwert und Herausforderung der betrieblichen Weiterbildung in Deutschland“

Weiterbildungskosten der deutschen Wirtschaft pro Mitarbeiter in Euro



Quelle: Weiterbildungserhebungen des Instituts der Wirtschaft Köln 2008

Zukünftiger Stellenwert der betrieblichen Weiterbildung

Angaben der Unternehmen in Prozent ¹⁾, n = 1.259

Zukünftiger Stellenwert	Zunehmen	Gleich bleiben	Abnehmen
Der Stellenwert der betrieblichen Weiterbildung für die Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens wird:	51,3	37,8	1,4
Die Bedeutung der betrieblichen Weiterbildung für die Produktivität des Unternehmens wird:	44,8	43,5	1,5
Der Stellenwert der betrieblichen Weiterbildung für die Innovationsfähigkeit des Unternehmens wird:	43,9	43,9	1,9
Die Bedeutung der betrieblichen Weiterbildung für die strategische Personalentwicklung wird:	27,4	54,3	3,4

1) Rest zu 100: weiß nicht / keine Angabe

Quelle: Weiterbildungserhebungen des Instituts der Wirtschaft Köln 2008

Künftige Herausforderungen der betrieblichen Weiterbildung

Angaben der Unternehmen in Prozent ¹⁾, n = 1.259

Orientierung	Trifft zu	Trifft nicht zu
Die Wirtschaftlichkeit von Weiterbildung wird künftig eine größere Rolle spielen	64,9	26,2
Durch die Einführung neuer Technologien erhöht sich der Weiterbildungsbedarf bei den Mitarbeitern	64,3	24,0
Der Fachkräftemangel erfordert eine verstärkte Weiterbildung	57,1	30,3
Bei der Planung von Weiterbildung wird der unmittelbar arbeitsplatzbezogene Bedarf bei Mitarbeitern zukünftig eine noch größere Rolle spielen.	54,3	25,8
Wir werden die Erfolgskontrolle von betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen intensivieren	46,2	39,1
Angesichts der demografischen Entwicklung werden wir unsere Weiterbildung in eine lebenszyklusorientierte Personalentwicklung einbetten.	20,3	43,4

1) Rest zu 100: weiß nicht / keine Angabe

Quelle: Weiterbildungserhebungen des Instituts der Wirtschaft Köln 2008

Beschreiben Sie die Grafik und die beiden Tabellen:

- Wie haben sich die Weiterbildungskosten seit 1992 verändert?
- Wo sehen Unternehmen zukünftig einen zunehmenden Stellenwert und Herausforderungen der betrieblichen Weiterbildung?

Lösungsblatt 1 zu Arbeitsblatt „Stellenwert und Herausforderungen der betrieblichen Weiterbildung in Deutschland“

Die Grafik zeigt die Entwicklung der betrieblichen Weiterbildungskosten in Deutschland von 1992 bis 2007. Die betrieblichen Weiterbildungskosten sind über den relevanten Zeitraum weder stark noch stetig gestiegen. 1992 lagen die Ausgaben pro Mitarbeiter bei 984 Euro, in 2007 waren es 1053 Euro. Dazwischen gab es einige Höhen und Tiefen.

Hinsichtlich des zukünftigen Stellenwerts der betrieblichen Weiterbildung unterstreichen die Einschätzungen, dass die betriebliche Weiterbildung in Zukunft einen zunehmenden Stellenwert einnehmen wird. Knapp die Hälfte der befragten Unternehmen geht alles in allem für die nächsten Jahre von einem steigenden Weiterbildungsbedarf aus, während nur 3 Prozent mit einem Rückgang rechnen. Jedes zweite Unternehmen (51,3 Prozent) schreibt der Weiterbildung eine zunehmende Bedeutung bei der Sicherung der eigenen Wettbewerbsfähigkeit zu (gleich bleibender Stellenwert: 37,8 Prozent). Ein Anteil von 44,8 Prozent betont ihre steigende Relevanz für Produktivitätsfortschritte (gleich bleibend: 43,5 Prozent). Fast ebenso viele Unternehmen (43,9 Prozent) unterstreichen, dass ihr Stellenwert für die Innovationsfähigkeit zunehmen wird (gleich bleibend: 43,9 Prozent). Immerhin noch jedes vierte Unternehmen (27,4 Prozent) vertritt die Auffassung, dass die betriebliche Weiterbildung für die strategische Personalentwicklung zunehmend an Bedeutung gewinnen wird.

Als zukünftige Herausforderung der Weiterbildung sehen beinahe zwei Drittel der Unternehmen (64,3 Prozent) die Anpassung der Mitarbeiterqualifikationen an die Anforderungen neuer Technologien (Tabelle 6). Mehr als die Hälfte (57,1 Prozent) der Unternehmen vertritt die Auffassung, dass dem Fachkräftemangel durch verstärkte Weiterbildungsanstrengungen begegnet werden kann. Dabei wird der unmittelbare arbeitsplatzbezogene Bedarf bei den Mitarbeitern in Zukunft eine noch größere Rolle bei der Planung von Weiterbildungsmaßnahmen spielen (54,3 Prozent). Allerdings wird die Wirtschaftlichkeit von Weiterbildung aus Sicht von fast zwei Dritteln der Unternehmen (64,9 Prozent) zukünftig stärker beachtet werden und 46 Prozent wollen die Erfolgskontrolle intensivieren. Vor dem Hintergrund der jährlich aufgewandten Kosten ist diese Orientierung sicherlich gut nachzuvollziehen. Von strategisch bislang noch untergeordneter Bedeutung ist es, die eigenen Weiterbildungsaktivitäten angesichts der demografischen Entwicklung in eine lebenszyklusorientierte Personalentwicklung einzubetten (20,3 Prozent).