

Ihre Meinung zur Weiterbildung 2011 – Ergebnisse einer DGFP-Kurzumfrage

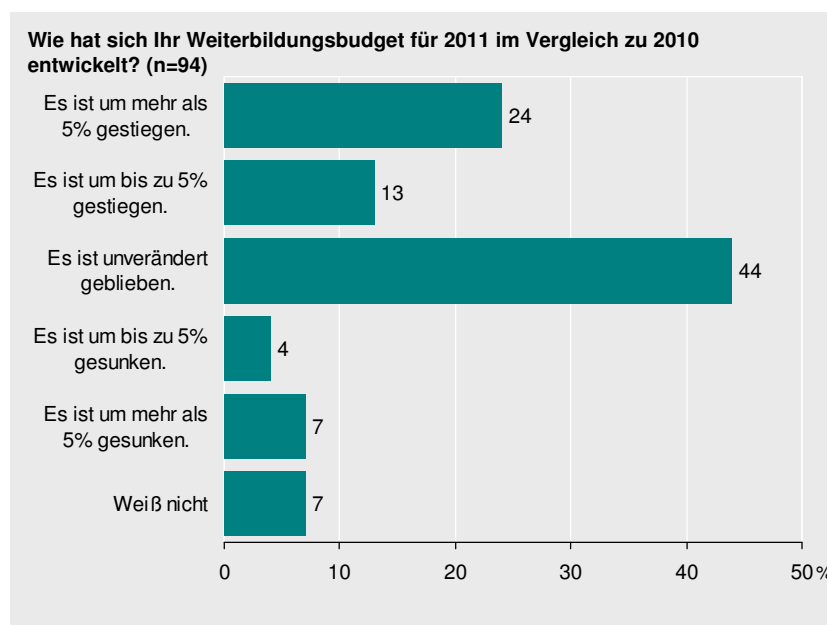
Die Wirtschaft zieht an und dieser Umstand lässt erwarten, dass auch wieder verstärkt in die Kompetenzen der Mitarbeiter investiert wird. Doch wie entwickelt sich das Weiterbildungsbudget tatsächlich? Wie wird die Weiterbildung in den Unternehmen im Jahr 2011 aussehen?

Diesen Fragen ist die Deutsche Gesellschaft für Personalführung e.V. (DGFP) im Oktober 2010 mit einer Kurzumfrage unter ihren Mitgliedsunternehmen nachgegangen. Zu der Online-Befragung waren 514 verantwortliche Personalmanager* aus DGFP-Mitgliedsunternehmen eingeladen worden; 94 beteiligten sich an der Umfrage (18 Prozent).

Unternehmen investieren wieder mehr in Weiterbildung

Obwohl das Weiterbildungsbudget in beinahe jedem zweiten Unternehmen konstant bleibt, geht insgesamt die Tendenz dahin, wieder verstärkt in Weiterbildung zu investieren: 37 Prozent der befragten Personalmanager geben an, dass ihr Budget für Weiterbildungen im Vergleich zu 2010 zugenommen hat, in jedem vierten Unternehmen sogar um mehr als 5 Prozent. Von einer Kürzung des Weiterbildungsbudgets wird hingegen nur aus jedem zehnten Unternehmen berichtet.

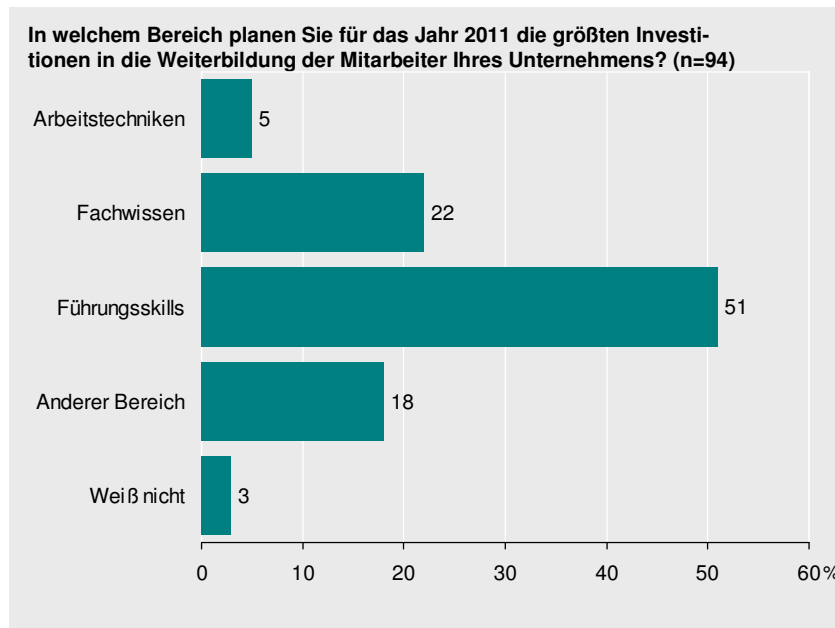
Unter den Produktionsunternehmen finden sich mehr Firmen, in denen das Weiterbildungsbudget gestiegen ist, als unter den Dienstleistungsunternehmen.



Investiert wird hauptsächlich in Führungsskills

Der Schwerpunkt der Weiterbildungsinvestitionen liegt eindeutig bei den Führungsskills: Jedes zweite Unternehmen plant für das kommende Jahr die größten Weiterbildungsinvestitionen in diesem Bereich. 22 Prozent der Unternehmen fokussieren sich auf das Fachwissen der Mitarbeiter und 5 Prozent werden ihre Mitarbeiter 2011 hauptsächlich im Hinblick auf Arbeitstechniken fortbilden. Knapp ein Fünftel der befragten Personalmanager setzt den Weiterbildungsschwerpunkt für das nächste Jahr in einem anderen Bereich – konkret genannt wurden: Vertrieb, Change- und Projektmanagement, Kultur- und Teamentwicklung, Potenzial- und Talent Management, Globalisierung, Sprachen, Technologie, Qualität und Innovationskraft, neues Entlohnungssystem, demografische Sensibilität bei Personalverantwortlichen, Veränderungen der energiewirtschaftlichen Rahmenbedingungen.

* Zugunsten der Lesbarkeit beschränken wir uns im Text auf die männliche Form der Positions- und Funktionsbeschreibungen.



Inhouse-Seminare und Präsenzveranstaltungen sind die Weiterbildungsformate der Wahl

Für 2011 stehen Inhouse-Seminare ganz oben auf der Hitliste der Weiterbildungsformate: Mehr als drei Viertel der befragten Personalmanager gehen davon aus, dass sie für ihr Unternehmen im kommenden Jahr sehr häufig oder häufig Inhouse-Veranstaltungen in Anspruch nehmen werden.

Und ein weiterer Trend lässt sich erkennen: Klassische Präsenzveranstaltungen sind beliebter als Online-Seminare oder Blended Learning. Präsenzveranstaltungen werden 2011 in zwei von drei Unternehmen an der Tagesordnung sein; Online-Seminare werden nur in 14 Prozent der Unternehmen, Blended-Learning-Konzepte sogar lediglich in 8 Prozent der Unternehmen sehr häufig oder häufig Anwendung finden.

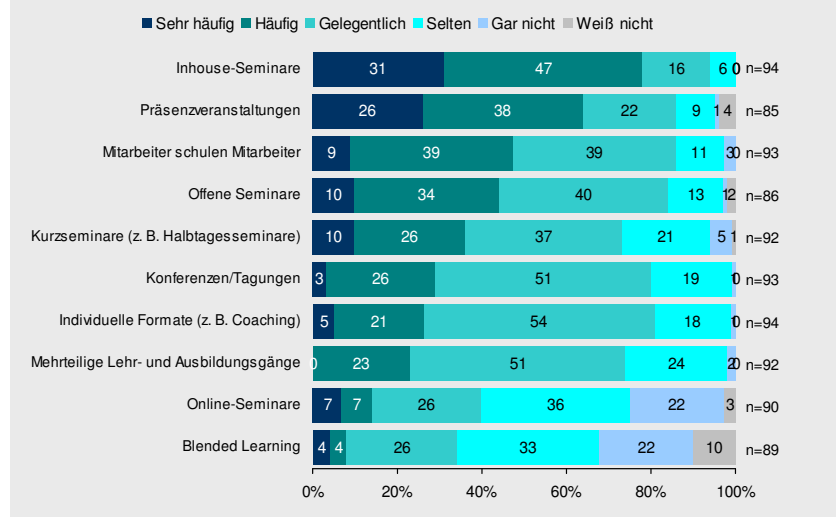
Eine vorsichtige Tendenz zeigt sich hinsichtlich des Zeitaufwandes der unterschiedlichen Weiterbildungsformate: Angebote, die weniger Zeit beanspruchen (Kurzseminare) sind etwas beliebter als Konferenzen und Tagungen, die wiederum noch etwas häufiger gewählt werden als mehrteilige Lehr- und Ausbildungsgänge.

Wenn man den Zusammenhang zwischen der Wahl der Weiterbildungsformate und der Unternehmensgröße analysiert, fällt auf, dass Inhouse-Seminare, Präsenzveranstaltungen, aber auch Online-Seminare in größeren Unternehmen tendenziell häufiger in Anspruch genommen werden als in kleineren Unternehmen.

Die Häufigkeit der Durchführung von Inhouse-Seminaren hängt außerdem mit der Branche zusammen: In Produktionsunternehmen werden Inhouse-Veranstaltungen 2011 häufiger stattfinden als in Dienstleistungsunternehmen.

Schließlich steht die Wahl des Weiterbildungsformates auch in Zusammenhang mit der Entwicklung des Weiterbildungsbudgets: In Unternehmen, in denen die zur Verfügung stehenden Mittel für Weiterbildung rückläufig sind, kommen Inhouse-Seminare und Präsenzveranstaltungen seltener zum Einsatz. Gleiches gilt überraschenderweise für „Mitarbeiter schulen Mitarbeiter“-Konzepte, die relativ kostengünstig sind. Online-Seminare werden hingegen in Unternehmen, deren Weiterbildungsbudget gekürzt wurde, häufiger in Anspruch genommen als in anderen Unternehmen.

Was denken Sie, wie häufig werden Sie die folgenden Weiterbildungsformate 2011 für Ihr Unternehmen in Anspruch nehmen?



Zum Hintergrund der Befragung

- Zu der Online-Befragung waren 514 Personalmanager aus DGFP-Mitgliedsunternehmen eingeladen worden. 94 Personalmanager nahmen an der Umfrage teil (18 Prozent).
- Der Befragungszeitraum war vom 4. Oktober bis zum 15. Oktober 2010.
- Unter den Befragungsteilnehmern befinden sich Personalmanager aus Unternehmen aller Größen (13 Prozent unter 500 Mitarbeiter; 15 Prozent 500 bis unter 1.000 Mitarbeiter; 43 Prozent 1.000 bis unter 3.000 Mitarbeiter; 19 Prozent 3.000 bis unter 10.000 Mitarbeiter; 11 Prozent 10.000 und mehr Mitarbeiter) und unterschiedlichen Branchen: Produktion (46 Prozent), Dienstleistung (37 Prozent), Handel (6 Prozent), Öffentliche Verwaltung (1 Prozent), Verbände/Vereine (4 Prozent) und Sonstige (5 Prozent).

Kontakt:

Christiane Geighardt-Knollmann
 Fachreferentin für Empirische Studien
 Deutsche Gesellschaft für Personalführung e.V.
 Niederkasseler Lohweg 16
 40547 Düsseldorf
 Fon +49 211 5978 -113
 Mail: studien@dgfp.de