

Wissenschaftliche Weiterbildung als Baustein der Personalentwicklung nutzen

Dr. Isabel Rohner

Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände

Abteilung Bildung / Berufliche Bildung

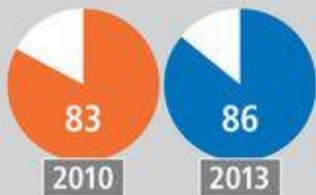
10. iga.Kolloquium „Gesund und sicher länger arbeiten – Wissen, das weitergeht“

16. und 17. März 2015, DGUV Akademie Dresden

„Weiterbildung in Betrieben auf neuem Höchststand“ (IW-Weiterbildungserhebung Dezember 2014)

Betriebliche Weiterbildung: Mehr, länger, teurer

So viel Prozent der Unternehmen boten ihren Mitarbeitern Weiterbildung an



Stundenumfang pro Mitarbeiter für Lehr- und Informationsveranstaltungen



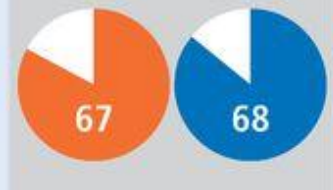
Kosten je Mitarbeiter in Euro



Gesamtinvestition in Weiterbildung in Milliarden Euro



So viel Prozent der Weiterbildung fand in der Arbeitszeit statt



Befragung von 1.845 Unternehmen zwischen April und Juni 2014; Quelle: Institut der deutschen Wirtschaft Köln

 Institut der deutschen Wirtschaft Köln

© 2014 IW Medien - iwv 50

- Tendenziell gilt: Je höher die Qualifikation, umso höher ist die Motivation und umso wahrscheinlicher sind Weiterbildungen.
- Ein Drittel aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wurden in 2011 fort- oder weitergebildet (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung IAB 2013). In der Versicherungswirtschaft sogar 60%!

Personalpolitische Motive für Weiterbildung

- **Nachwuchssicherung / Fachkräftesicherung**
 - Förderung/Steigerung der Kompetenzen der Mitarbeitenden:
Jede Weiterbildung / zusätzlicher Bildungsabschluss geht mit Kompetenzzuwächsen einher
 - Erhöhung der Motivation und Arbeitszufriedenheit der Mitarbeitenden
 - Erhöhung Mitarbeiterbindung (Motivation durch Kompetenzerweiterung, neue Perspektiven, Networking), spielt v.a. für KMU in ländlichen Regionen eine große Rolle
 - Mitarbeitergewinnung (Bspw. BA-Absolventin, die einen berufsbegleitenden Master machen möchte) / Steigerung der Attraktivität des Unternehmens
- Mit Blick auf den Unternehmenserfolg zielt das Weiterbildungsengagement vor allem auf **höhere Wertschöpfung, höhere Produktivität** und eine Förderung der **Innovationsfähigkeit**.

Wichtigkeit erkannt! Also alles bestens? Beispiel VDI educating-Befragung Ingenieursunternehmen

- 98,2% sind der Meinung, dass die Qualifikation der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für ihr Unternehmen ein wichtiger Wettbewerbsvorteil ist.
- 94,6% sagen, dass Weiterbildung maßgeblich zum Unternehmenserfolg beiträgt
- Rangliste der wichtigsten Kompetenzen, die über Weiterbildungen gefördert werden: Fachkompetenz, Soziale Kompetenz, Unternehmerische Kompetenz, Personale Kompetenz.
- 94,2% sehen in Weiterbildungen einen wichtigen Faktor, um qualifizierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu halten.
- Allerdings: 22% sehen die Weiterbildungsaktivitäten ihres Unternehmens als unzureichend.
- **31,6% sind der Meinung, dass Technische Fach- und Führungskräfte nicht genügend Weiterbildung erhalten!**

Quelle: Umfrage „VDI educating II“ bei Geschäftsführern und Personalverantwortlichen 2012

Wichtigkeit erkannt?

31,6% sind der Meinung, dass Technische Fach- und Führungskräfte nicht genügend Weiterbildung erhalten!

- Gleichzeitig sehen 81,2% mit Blick auf den demografischen Wandel zukünftig Probleme beim Recruiting von Nachwuchsingénieurinnen und -ingenieuren.
- 51,4% sehen Probleme darin, Senior-Ingenieure zu halten.
- 22,4% halten es für schwierig, eingestellte Ingenieurinnen und Ingenieure weiter zu qualifizieren.

→ **Fazit VDI: Dringend notwendig, heute schon für morgen zu qualifizieren und Weiterbildungen gezielt einzusetzen und zu unterstützen.**

Aber: Erfordert auch auf Seiten der Mitarbeitenden Einsatz und den Willen zur Weiterbildung.

Quelle:

Umfrage „VDI educating II“ bei Geschäftsführern und Personalverantwortlichen 2012

Was ist wissenschaftliche Weiterbildung?

- Bildungsangebote, die
 - von Hochschulen konzipiert und in der Regel auch durchgeführt werden.
 - sich inhaltlich am aktuellen Stand der Forschung und methodisch an den Grundsätzen des wissenschaftlichen Arbeitens orientieren.
 - in der Regel einen ersten berufsqualifizierenden Abschluss voraussetzen; die genauen Qualifikationsanforderungen variieren je nach Angebot.
 - meistens berufsbegleitend studiert werden können.
 - zu einem akademischen Abschluss führen können, aber nicht müssen.
- **Wissenschaftliche Weiterbildung kann auch für Mitarbeitende ohne Abitur / formale Hochschulzugangsberechtigung Option sein!**

Vorteile für Unternehmen

- **Wettbewerbs- und Innovationsfähigkeit**
 - Erweiterung/Vertiefung von Wissen und Kompetenz der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (wissenschaftliche Methoden, aktuelle wissenschaftliche Kenntnisse, neue Verfahren ...)
 - ggf. Voraussetzung für neue Aufgaben (Personalentwicklung)

- **Wissens- und Technologietransfer**
 - Austausch Theorie/Hochschule und Praxis/Unternehmen
 - Kontaktaufbau/-pflege zur Wissenschaft
 - Infos über neue Forschungsfelder / Forschungstrends

Formen und Formate Wissenschaftlicher Weiterbildung

- Grundsätzlich: Fernstudium / Blended Learning versus Präsenzstudium
- Berufsbegleitendes Studium als Regelfall

Formate:

- Studiengänge
 - führen in der Regel zu einem akademischen Abschluss (BA, MA)
 - neben dem Beruf oder duale Studiengänge
 - Dauer: mehrere Jahre
- Zertifikatskurse
 - mit stärkerer thematischer Fokussierung, kürzer als Studiengänge
 - Dauer: mehrere Wochen bis Monate
- Einzelveranstaltungen / einzelne Module
 - zur Behandlung / Vertiefung eines spezifischen Themas
 - Dauer: einzelne Stunden über einen bestimmten Zeitraum hinweg

Inhalt der Weiterbildungen

- Breites Spektrum an Möglichkeiten, fachnah oder fachfremd
- Größter Teil der Weiterbildungen (ca. 40-50%) im Bereich Wirtschaftswissenschaften / Qualifikation für Management- und Führungsaufgaben
- Ebenfalls gut abgedeckt: Weiterbildungen im Bereich der Ingenieurwissenschaften, Informatik, Pflege- und Gesundheitswissenschaften
- Möglich: Passgenaue Weiterbildung für ein Unternehmen durch eine verbindliche Kooperation mit einer Hochschule vor Ort

→ **Verfügen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter durch ihre Berufstätigkeit bereits über Kompetenzen, die eigentlich im Rahmen des Studiums vermittelt werden sollen, ist eine Anrechnung auf das Studium von bis zu 50% des Curriculums möglich!**

(Bsp.: einschlägiges Fachwissen, IT-Kenntnisse, Projektmanagement etc.)

Anbieter von wissenschaftlichen Weiterbildungen

- Staatliche und private Hochschulen
 - Weiterbildung ist in den Hochschulgesetzen als Aufgabe der Hochschulen definiert, **Engagement variiert jedoch stark**
- Spezifische Weiterbildungshochschulen (staatl. oder privat)
 - auf Weiterbildungen spezialisiert, Zielgruppe Berufstätige
 - Bsp.: Deutsche Universität für Weiterbildung (DUW) und FernUniversität in Hagen
- Ausländische Hochschulen
- Sonstige Anbieter: Bildungswerke der Wirtschaft, Akademien, Agenturen (meist in Kooperation mit Hochschulen)

Voraussetzungen für wissenschaftliche Weiterbildungen

Formale Voraussetzungen unterschiedlich

Bachelor-Studiengang

- Abitur, Fachhochschulreife, Fachabitur
- Abgeschlossene berufliche Aufstiegsfortbildung (Meister/in, Fachwirt/in)
- abgeschlossene berufliche Ausbildung und anschließen drei Jahre einschlägige Berufserfahrung eröffnen Zugang zu fachlich verwandtem BA-Studium (bspw. Maschinenbau für Industriemechaniker, BWL für Bankkaufleute).

Master-Studiengang

- Erster akademischer Abschluss (BA, Diplom oder Staatsexamen)
- Bei weiterbildendem MA zudem Berufserfahrung von mind. 1 Jahr
- In einigen Bundesländern ist der Zugang zum Masterstudium auch ohne Abitur möglich, über Eignungsprüfung.

Kosten / Finanzierung

- Variieren je nach Art der Weiterbildung, Fachrichtung und Anbieter
- BA-Studiengang: zumeist zwischen 2.000-3.500 Euro an staatlicher Hochschule und zwischen 12.000-13.000 Euro an privater.
- MBA: zwischen 9.000 Euro (staatlich) bis 20.000 Euro (privat)
- Zertifikatskurse (mit einer Dauer von bis zu 6 Monaten) ca. 800-1.000 Euro

Zur Finanzierung gibt es **Unterstützungsprogramme**, z.T. staatlich gefördert:

- Aufstiegs- und Weiterbildungsstipendien des BMBF
- Bildungsprämie des BMBF (500 Euro Förderung für Personen mit kleinem oder mittlerem Einkommen)
- Bildungs- und Qualifizierungschecks: Programm einzelner Bundesländer zur anteiligen Kostenübernahme
- Weiterbildungskredite
- Steuerliche Begünstigung

Wie können Sie Ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter unterstützen?

- Übernahme der Studiengebühren (ganz oder anteilig / Rückzahlungsregelung über Fortbildungsvertrag)
- Übernahme anderer anfallender Kosten, z.B. Reise- und Unterbringungskosten
- Freistellung für Präsenzseminare, Lernzeiten oder Prüfungen
- Flexible Arbeitszeit- und Urlaubsregelungen
- Möglichkeit zur Durchführung studienbezogener Projekte am Arbeitsplatz
- Bereitstellung von Arbeitsmaterialien
- Ideelle Unterstützung, Motivation

Zum Weiterlesen:



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!