

Qualifizierung als Schlüssel zum Aufstieg

Ergebnisse der Online-Umfrage des Hamburger Abendblatts und der Stiftung Grone-Schule unter 500 Personalverantwortlichen und Mitarbeiter

:: Für Hamburger Unternehmen hat die Weiterbildung der Mitarbeiter eine große Bedeutung. Das ergab eine Online-Umfrage, die das Hamburger Abendblatt gemeinsam mit der Stiftung Grone-Schule unter 500 Personalverantwortlichen und Mitarbeitern durchgeführt hat.

So erklärten mehr als 90 Prozent der befragten Personalverantwortlichen, ohne Investitionen in die Personalentwicklung sei ein gutes Ergebnis für das Unternehmen nicht möglich. Die wichtigsten Ziele für die Qualifizierung der eigenen Mitarbeiter sind eine erhöhte Motivation (71 Prozent), eine Steigerung der fachlichen Qualifikation (63 Prozent) sowie die höhere Attraktivität des Unternehmens für qualifizierte Fachkräfte (53 Prozent).

Arbeitgeber setzen Fortbildungen zur langfristigen Personalentwicklung ein

Nutzen Mitarbeiter Weiterbildungsmöglichkeiten, orientieren sie sich dabei vor allem an den Anforderungen des künftigen Arbeitsplatzes (52 Prozent). Bei den Inhalten stehen Kommunikation und Kundenorientierung mit fast 50 Prozent ganz vorn, gefolgt von Kompetenzen wie Fremdsprachen (29 Prozent) sowie Arbeitsschutz und Gesundheitsförderung (24 Prozent).

Wolfgang Prill, noch bis Ende April Grone-Vorstand, stellvertretender Vorsitzender des Bundesverbandes der beruflichen Bildung (BBB) und Initiator der Umfrage: „Die Ergebnisse beweisen: Weiterbildung ist ein Schlüssel zum Aufstieg und zur Bewältigung der steigenden Anforderungen an den eigenen Arbeitsplatz. Andersherum: Wer zu uns kommt, will weiterkommen. Besonders erfreut uns die Tatsache, dass mit 47 Prozent fast die Hälfte der Be-



Junge Mitarbeiter orientieren sich vor allem an den Anforderungen des zukünftigen Arbeitsplatzes Foto: picture-alliance

schäftigten bereit ist, auch in der Freizeit und sogar an Wochenenden dazuzulernen.“

Die Umfrage bestätige den hohen Bedarf ebenso wie den hohen Anspruch an berufliche Weiterbildung, sagt Achim Albrecht, neuer Vorstand der Stiftung Grone-Schule. „Offensichtlich haben die meisten Arbeitgeber erkannt, dass sie sowohl hoch qualifizierte als auch hoch motivierte Mitarbeiter benötigen. Weiterbildungsmöglichkeiten sind für sie offenbar auch ein Mittel der langfristigen Personalentwicklung. Allerdings werden die Ressourcen für die

Qualifizierung überwiegend als zu gering bezeichnet.“

So hindern interne betriebliche Gründe viele Unternehmen daran, ihr Weiterbildungsangebot den Wünschen anzupassen. Mehr als 60 Prozent der Personalverantwortlichen sagen, es fehle an Geld, weitere 40 beklagen zu geringe personelle Kapazitäten.

Aber die Umfrageergebnisse machen auch Kritik deutlich – an Arbeitgebern ebenso wie an Weiterbildungsanbietern. Die Mitarbeiter bemängelten vor allem Stress-Situationen an ihrem Arbeitsplatz: 56 Prozent sagten, die

Arbeitsbelastung lasse Weiterbildung nicht oder kaum zu.

Ein besonders kontroverses Bild zeigt sich bei der Beurteilung von besuchten Weiterbildungsmaßnahmen. Während die meisten Teilnehmer sagten, die Inhalte entsprachen weitgehend der Ankündigung (53 Prozent), und sogar 72 Prozent meinten, der Seminarleiter sei gut vorbereitet gewesen, bemängelten 76 Prozent eine zu große Teilnehmerzahl. Von 70 Prozent wurde der zu große Theorieanteil der Fortbildung kritisiert, der zulasten der Praxis gehe. Ein weiterer Kritikpunkt: 58 Pro-

zent sagen, ihnen seien die falschen Weiterbildungsmöglichkeiten angeboten worden. Immerhin 87 Prozent der Unternehmen setzen laut Umfrage bei Weiterbildung auf Hilfe von außen, denn sie sagen, ohne externe Partner den Personalentwicklungsbedarf nicht leisten zu können. Offenbar fehlt es aber an Informationen, denn 56 Prozent sagen, sie wüssten zu wenig über diese Angebote.

Kritik wurde an zu großen Gruppen und zu geringem Praxisanteil geübt

Und wie sieht es mit tatsächlich genutzter Fortbildung und der generellen Bereitschaft zu Fortbildung aus? Laut Umfrage haben 87 Prozent der Antwortenden bereits mindestens einmal daran teilgenommen. Bei rund 70 Prozent fand diese in der Arbeitszeit statt. Einige Ergebnisse zur Weiterbildungsbereitschaft sind dagegen eher ernüchternd. Auf einer Skala von eins bis zehn kommt der Mittelwert (4 bis 6) auf 37,5 Prozent, die höhere und höchste Weiterbildungsbereitschaft wird zum Vergleich dazu auch auf 33,1 Prozent addiert. Andererseits: Kaum oder gar nicht interessiert sind 28,5 Prozent. Dazu passt das Umfrageergebnis, dass bei Unternehmen, die Bildungsurlaub anbieten, fast 60 Prozent der Beschäftigten keinen Gebrauch davon machen. Obwohl die Personaler angeben (mit fast 47 Prozent), ihre Mitarbeiter zur Weiterbildung zu ermuntern. Weniger Mühe geben sich dagegen rund 16 Prozent der befragten Firmen.

Bei der Frage, wer die Kosten für die Qualifizierung übernommen hat, gaben zwei Drittel an, dass der Arbeitgeber die Kosten der Weiterbildung getragen habe, bei 15 Prozent haben sich Arbeitgeber und Mitarbeiter die Kosten geteilt, 16 Prozent der Mitarbeiter zahlten alles selbst.