

wbmonitor – Blick auf die Weiterbildung aus Sicht der Anbieter

► **wbmonitor – das Weiterbildungsreferenzsystem des Bundesinstituts für Berufsbildung – hat sich zum Ziel gesetzt, einen periodischen Meinungs- und Informationsaustausch mit Weiterbildungsanbietern zu führen. Nach der Initialphase Ende 2001¹ gab es im Herbst 2002 eine erste Folgebefragung, an der sich rund 2.300 Anbieter beteiligten. Erhoben wurden Umsatzanteile nach verschiedenen Kundengruppen, Leistungsspektren und quantitative Veränderungen in Umsatz und Angebot sowie deren Anlässe. Die Ergebnisse dienen vor allem dazu, den heterogenen und komplexen Weiterbildungsmarkt in seinen Strukturen und Entwicklungen für Politik und Praxis anschaulicher und transparenter werden zu lassen**

Hauptkunden waren im Jahr 2001 Privatpersonen und Arbeitsämter

Das spannende, aber diffizile Thema, wie sich Anbieter von beruflicher Weiterbildung finanzieren, wurde in der *wbmonitor*-Umfrage 2002 mit mehreren Fragen erneut aufgegriffen. Da sich nicht alle Anbieter ausschließlich über berufliche Weiterbildung finanzieren, wurde zunächst deren Anteil am Umsatz in 2001 erhoben. Gut 40 Prozent der Befragten bestreiten mehr als drei Viertel ihrer Gesamtumsätze mit beruflicher Weiterbildung. Bei weiteren 40 Prozent beträgt der Anteil der Weiterbildung am Gesamtumsatz weniger als die Hälfte (Übersicht 1). Vier Prozent der Anbieter, vermutlich Ehrenamtliche, Berufsorganisationen und Verbände, leisten offenbar Weiterbildung, machen damit aber keinen Umsatz.

Bei der Umsatzverteilung nach Kundengruppen zeigt sich, dass die meisten Anbieter Privatpersonen und kleine bis mittlere Betriebe zu ihren Kunden zählen. Ein Viertel der Anbieter machen ihre Weiterbildungsumsätze überwiegend (mehr als 50 Prozent) mit Privatpersonen, nur ein Neuntel der Anbieter überwiegend mit kleinen bis mittleren Betrieben und vier von hundert mit Großbetrieben. Weiterbildungsmaßnahmen im Auftrag von Betrieben, Staat/Kommunen und Privatpersonen tragen bei einer bedeutenden Mehrheit der Anbieter jedoch insgesamt weniger als ein Viertel zum Weiterbildungsumsatz bei. Das deutet darauf hin, dass die meisten Anbieter sich um eine Streuung der Kundengruppen bemühen.

Eine gewisse Marktsegmentierung ist erkennbar, wenn Arbeitsämter bzw. die Bundesanstalt für Arbeit die Auftraggeber sind: 29 Prozent der Anbieter erzielen mit ihnen mehr als die Hälfte ihres Weiterbildungsumsatzes, aber 17 Prozent weniger als ein Viertel, und fast die Hälfte der Anbieter zählen sie offenbar gar nicht zu ihren Kunden. Arbeitsämter nehmen demnach häufiger als andere Kunden das gesamte Weiterbildungspotenzial eines Anbieters in Anspruch. Im Zuge des Strukturwandels bei der Arbeitsförderung wird sich dies vermutlich deutlich ändern.



GISELA FELLER

Dr. phil., Dipl.-Päd., Wiss. Mitarbeiterin im Arbeitsbereich „Qualifizierungsbedarf, Bildungsangebot und -nachfrage“ im BIBB

Betriebsintegrierte und virtuelle Angebote drängen vor

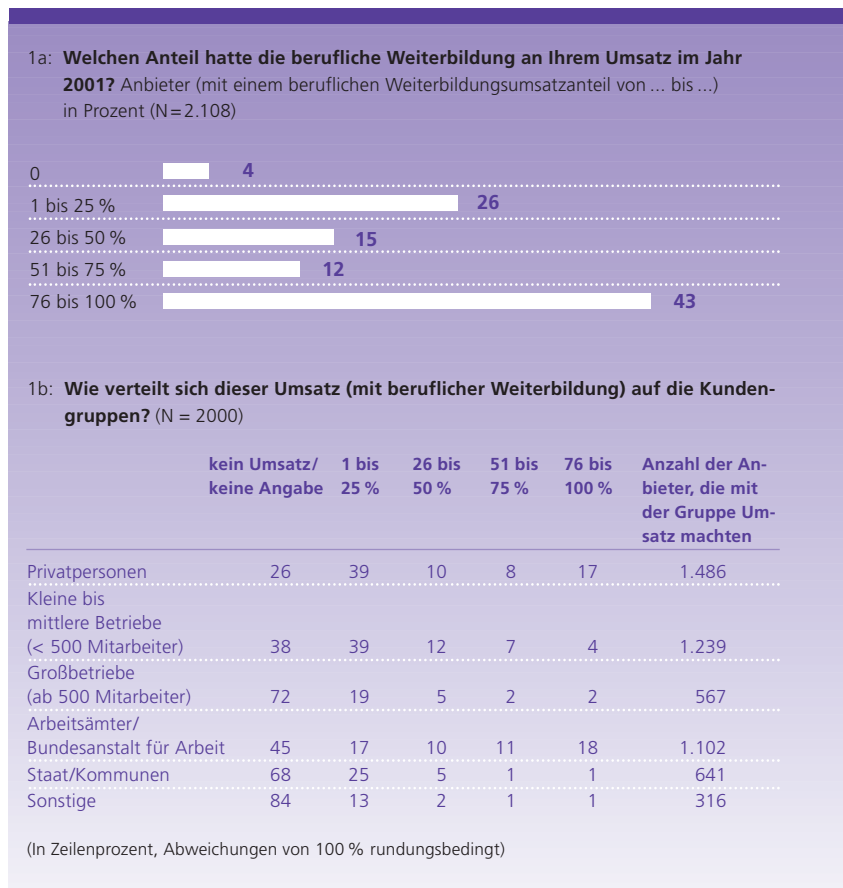
Das Leistungsspektrum der Anbieter ist breit und reicht von den klassischen, zahlenmäßig weiterhin dominierenden Präsenzseminaren, die 78 Prozent der Anbieter im Programm haben, bis zur quantitativ eher marginalen Hersteller- und Lieferantenschulung mit einem Anteil von 10 Prozent (Übersicht 2). Wichtige Geschäftsbasis sind formalisierte Lehr- oder Bildungsgänge mit Abschluss (60 Prozent); in diesen drei Bereichen wird kaum noch Wachstumspotenzial gesehen; gefragt nach dem geplanten Angebot, wollten dort nur weniger als 5 Prozent zulegen. Im Gegensatz dazu wird der mit gut 40 Prozent jetzt schon drittstärkste Leistungsbereich, die Lerndienstleistung in Betrieben, in absehbarer Zukunft noch deutlich wachsen und dann bei mehr als der Hälfte der Befragten zum Angebotspektrum gehören. Auffällig ist die hohe Anzahl derer, die ein virtuelles Lernangebot wie Fernlehrgang, E-Learning, Net-based-Training planen (21 Prozent, bisher 14 Prozent). Beratungs- und Serviceleistungen für Lernen und Arbeiten runden das Angebot ab: Tagungsmanagement (Moderation, Workshops, Konferenzen) und Material- bzw. Kursentwicklung bieten jeweils fast 40 Prozent an; Wegbegleitung in den Beruf (wie Vermittlung in Arbeit) und im Beruf (wie Coaching) sowie Karriere- oder auch Unternehmensberatung bieten jeweils 26 bis 32 Prozent der Befragten an.

Die Dynamik des Marktes: Veränderungen in Umsatz und Angebot

Der Dynamik des Marktes wurde mit Fragen zur quantitativen Entwicklung des Angebotes nachgegangen. Über zwei Drittel der Veranstalter gaben an, innerhalb eines 12-Monats-Zeitraums inhaltlich neue Angebote in ihr Programm aufgenommen zu haben, und aus dem Programm genommen wurden Kurse von 42 Prozent der Veranstalter (vgl. Übersicht 4). Von den Veranstaltern mit neuen Angeboten gab etwa die Hälfte (56 Prozent) eine Anzahl von bis zu drei neuen Kursen an, 24 Prozent sieben und mehr (Übersicht 3).² Fast vier Fünftel der Anbieter hatten nach eigenen Angaben in ihren neuen Kursen insgesamt nicht mehr als 100 Teilnehmer/-innen. In die Datenbank KURS hat allerdings nur etwa die Hälfte der Befragten die neuen Angebote aufnehmen lassen.

Anlässe zu Veränderungen des Angebotes gaben erwartungsgemäß hauptsächlich Teilnehmer und Betriebe (Übersicht 4). Auch die Arbeitsämter sorgten für Bewegung des Marktes: Bei fast jedem vierten Befragten initiierten sie neue Angebote, während andererseits gut jeder Fünfte mangels Bedarf der Ämter (14 Prozent) oder fehlender Förderung (8 Prozent) Kurse aus dem Programm nehmen musste. Vereinzelt wurde hervorgehoben, dass veraltete

Übersicht 1 Anteil der beruflichen Weiterbildung am Umsatz und Umsatzverteilung nach Kundengruppen

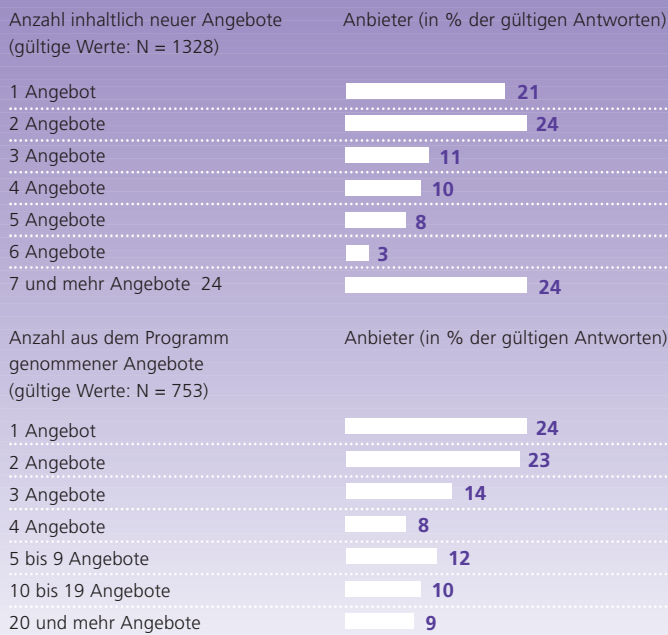


Welche Leistungen bieten Sie für die berufliche Weiterbildung an? (Mehrfachnennungen)

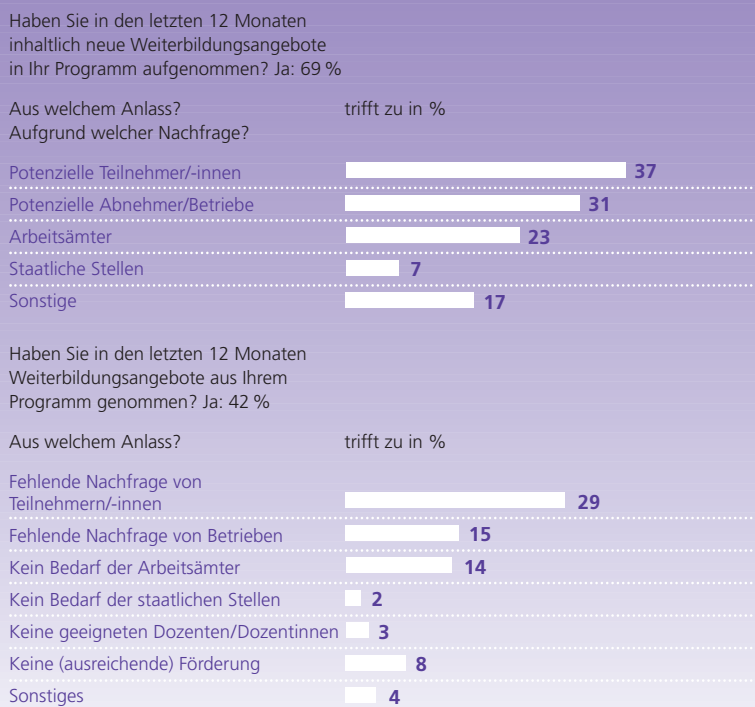
| | Anzahl | gegenwärtig | | geplant | | |
|---|--------|-------------------------|------------------------------|-------------------------|-------------------------------------|-----|
| | | in Prozent der Anbieter | in Prozent vom Gesamtangebot | in Prozent der Anbieter | in Prozent des (geplanten) Angebots | |
| Seminare mit überwiegender Teilnehmerpräsenz | 1.801 | 78 | 19 | 31 | 1 | 2 |
| Formalisierte Lehr-/Bildungsgänge mit Abschluss | 1.391 | 60 | 15 | 82 | 4 | 4 |
| Lerndienstleistung in Betrieben | 940 | 41 | 10 | 269 | 12 | 14 |
| Moderation, Workshops, Konferenzen | 895 | 39 | 10 | 132 | 6 | 7 |
| Entwicklung von Materialien/Kursen im Auftrag | 877 | 38 | 9 | 147 | 6 | 8 |
| Karriereberatung, Berufswegplanung | 750 | 32 | 8 | 139 | 6 | 7 |
| Vermittlung in Arbeit | 703 | 30 | 8 | 131 | 6 | 7 |
| Coaching, Supervision (prozessbegleitend) | 657 | 28 | 7 | 180 | 8 | 10 |
| Unternehmens- oder Institutionsberatung | 592 | 26 | 6 | 182 | 8 | 10 |
| Virtuelles Lernangebot | 324 | 14 | 3 | 483 | 21 | 26 |
| Hersteller- oder Lieferantenschulung | 239 | 10 | 3 | 87 | 4 | 5 |
| Sonstige Leistungsangebote | 164 | 7 | 2 | 11 | 1 | 1 |
| Gesamtzahl des Angebots | 9.333 | | 100 | 1.874 | | 100 |
| Gesamtzahl der Anbieter | 2.317 | (100) | | 2.317 | (100) | |

Übersicht 2: Das Leistungsspektrum der Weiterbildungsanbieter

Übersicht 3 **Quantitative Änderungen des Angebots innerhalb von zwölf Monaten** (vor der Befragung im Herbst 2002)



Übersicht 4 **Anlässe für die Veränderungen des Angebots**



durch aktuelle Angebote zu ersetzen bzw. technische Neuerungen zu berücksichtigen waren, ein Angebotswechsel der hauseigenen Strategie entspreche, externe Stellen wie Verbände oder Berufsorganisationen Vorgaben machten, andere Weiterbildungsanbieter spezielle Kurse anregten und kreative Mitarbeiter/-innen nach eigenen Marktanalysen neue Angebote entwickelten.

Um die Inhalte von Veränderungen zu erfassen, wurden die Befragten der Initialerhebung 2001 gebeten, jeweils bis zu vier ihnen wichtige Trends oder Probleme zu formulieren. Weit über 3.000 Anbieter benannten daraufhin mehr als 10.000 Trends und rund 7.300 Probleme.³ Darüber hinaus zeigten sie fast 3.000 neue „innovative“ Kurse an.

Zur Strukturierung der Angaben wurden zweistufige Kategoriensysteme entwickelt: Trends und Probleme wurden insgesamt 43 Feinkategorien zugeordnet, gebündelt zu acht Hauptkategorien. Erwartungsgemäß hatte bei den aus Anbietersicht zukünftig relevanten Trends bzw. Themen der Bereich „Qualifizierungs- und Bildungsziele/allgemeine inhaltliche Gestaltung“ das größte Gewicht, darunter schwerpunktmäßig die Entwicklung des fachlichen Angebots und die von überfachlichen Kompetenzen. Wider Erwarten gab es dagegen zur Standardisierung von Angeboten oder zur Entwicklung von Doppel- wie Hybridqualifikationen kaum Aussagen. Weitere häufig benannte Bereiche waren Angebotsplanung allgemein, speziell Modularisierung/Fortbildungszyklen von Weiterbildung und E-Learning, sowie Behauptungsstrategien, darunter der Themenkomplex Qualität/Evaluation. Stark beschäftigten die Anbieter Probleme im Zusammenhang mit Finanzierung/Kosten und äußeren Rahmenbedingungen wie die wirtschaftliche Situation, Konkurrenz oder rechtliche Bestimmungen, dicht gefolgt vom speziellen Problem der Personalrekrutierung/-struktur.

Als innovativ bezeichnete Kurse finden sich in großem Umfang im Fachbereich EDV/Informatik (25 Prozent) und im gewerblich-technischen Bereich (20 Prozent), seltener im kaufmännischen Bereich (10 Prozent), mehr bei der Vermittlung überfachlicher Qualifikationen (16 Prozent) und breit verteilt über eine Reihe sonstiger Bereiche (30 Prozent), darunter schwerpunktmäßig im Pflege- und Gesundheitsdienst. Diese Klassifikationen können jedoch nur grobe Einschätzungen zur Lokalisierung innovativen Potenzials in der beruflichen Weiterbildung sein. Selbst die Kurstitel und die ausführlichen Beschreibungen solcher Angebote, die auch in der Datenbank KURS der Bundesanstalt für Arbeit enthalten sind, lassen das Neuartige häufig nicht erkennen; auch gab es hinsichtlich des Zeitraums seit der Aufnahme neuer Angebote seitens wbmonitor keine Vorgaben. So waren etwa die Hälfte von 200 im September 2001 als innovativ benannte und in die Datenbank KURS eingetragene Kurse bereits zwei Jahre vorher dort verzeichnet.

Veränderungen des Umsatzes in 2002 im Vergleich zu 2001 wurden von je 25 Prozent der Befragten in steigenden Umsätzen mit Privatpersonen und kleinen bis mittleren Betrieben gesehen. Steigende Umsätze mit den Arbeitsämtern gaben 11 Prozent an, bei 38 Prozent waren die Umsätze mit ihnen gesunken. Bei jeweils gut 20 Prozent waren die Umsätze mit kleinen bis mittleren Betrieben, auch mit Großbetrieben und Staat/Kommunen, zurückgegangen, mit Privatpersonen bei 17 Prozent der Befragten.

Perspektiven

Neben den allgemeinen Fragen zu den Weiterbildungsprogrammen gab es in der Umfrage 2002, u. a. auch auf Wunsch vieler Teilnehmer/-innen der Initialerhebung, Fragen zum Themenkomplex „Kooperationen und Netzwerke“. Über die Ergebnisse dazu wird in dem Beitrag von G. Pless in diesem Heft berichtet.

Ein Interesse an einem Monitoring des Anbietermarktes aus neutraler Sicht ist sowohl bei den Anbietern als auch bei den Abnehmern der Informationen in Praxis und Politik in ausreichendem Maße vorhanden. Die positiven wie kritischen Kommentare der Anbieter zum *wbmonitor* lassen erwarten, dass von ihnen eine Umfrage pro Jahr mit einem Fragebogen vergleichbaren Umfangs (eine Doppelseite) weiterhin akzeptiert wird.⁴ Die Rücklaufquoten liegen deutlich über denen, die in kommerziellen Erhebungen erreicht werden.

Einen weiteren Schritt in Richtung Erkundung des Anbietermarktes hat der *wbmonitor* mit einer zusätzlichen Untersuchung unternommen. Dabei geht es um die Frage, wie vollständig die Datenbank KURS ist bzw. welche Anbieter auf dem Markt anderweitig erreichbar sind. Wie in der Initialerhebung wurden um die Jahreswende 2002/2003 noch einmal rund 11.000 Einrichtungen kontaktiert. Deren Adressen stammen aus verschiedenen öffentlich verfügbaren Datenbanken, die sukzessiv die vorhandenen Datenbestände ergänzten. Die Strukturinformationen aus dieser Erhebung, deren Feldphase gerade beendet ist, werden für die Transparenz des Weiterbildungsmarktes förderlich sein. Allerdings ist wegen der radikalen Änderungen bei der Finanzierung von Weiterbildung durch die Arbeitsämter davon auszugehen, dass sich der Markt in naher Zukunft völlig neu strukturieren muss. Dies wird sich auch auf den *wbmonitor*-Teilnehmerbestand auswirken und die Fortschreibung der Daten beeinträchtigen. Bei denen, die auf dem Markt bleiben, wird der Bedarf an aktuellen Informationen über die Entwicklungen eher noch größer werden. ■

Anmerkungen

- 1 Vgl. BWP 3/2002, S. 13–17
- 2 Nur etwa die Hälfte der Befragten gab die Anzahl der Kurse und Teilnehmer an.
- 3 Allgemeine Informationen zum *wbmonitor*, die Erhebungsbogen, die Listen mit den Trends und Problemen sowie weitere Ergebnisse sind über das Internet unter www.bibb.de/wbmonitor abrufbar.
- 4 Der von mehr als einem Drittel optional bevorzugte elektronische Befragungsweg konnte bisher nicht praktiziert werden, weil zu viele Mails die Adressaten aus diversen Gründen nicht erreichten.

Blickpunkt Weiterbildung



IT-Weiterbildung hat Niveau(s) Das neue IT-Weiterbildungssystem für Facharbeiter und Seiteneinsteiger

Hrsg.: Hans Borch, Hans Weißmann

Die Materialsammlung dokumentiert den Entstehungsprozess und Ergebnisse des neuen, gestuften Weiterbildungssystems für IT-Berufe, das unter maßgeblicher Beteiligung des BIBB entstanden ist. Es wird Furore machen können, weil es beispielhaft flexibel und offen für zu erwartende Veränderungen angelegt ist.

BIBB 2002, ISBN 3-7639-0968-0
160 Seiten, 12,90 €



E-Learning – Die Anwender bestimmen die Qualität

Hrsg.: Jürgen Kutsch

Nach wie vor werden die Chancen des E-Learning von KMU kaum genutzt – und dies, obwohl das E-Learning gerade diesen Firmen ein riesiges Potenzial an Weiterbildungsmöglichkeiten bietet. Der Band zeigt praxisnahe Möglichkeiten, dieses Potenzial für die Optimierung der Geschäftsprozesse zu nutzen. Er gibt einen Überblick über anwenderbezogene Qualitätskriterien für E-Learning und zeigt Wege zur Integration von E-Learning in E-Commerce-Abläufe.

BIBB 2003, ISBN 3-7639-0990-7
152 Seiten, 17,90 €



Prozessorientierte Entwicklungsplanung im Betrieb Veränderungen mit Gruppenarbeit und aufgabenorientierter Qualifizierung im Lernenden Unternehmen (mit CD-ROM)

Nina Großmann, Tilmann Krogoll

Das Handbuch unterstützt den Transfer dieses Modells durch Fallbeispiele, Umsetzungshilfen und Handreichungen zur systematischen Gestaltung selbst organisierter und arbeitsintegrierter Weiterbildung in Gruppen. Es liefert einen praxisorientierten Beitrag zu aktuellen Fragen der Kompetenzentwicklung in beteiligungsorientierten Arbeitsprozessen.

BIBB 2003, ISBN 3-7639-0989-3
176 Seiten, 20,90 €

Sie erhalten diese Veröffentlichung beim:
W. Bertelsmann Verlag
Postfach 10 06 33
33506 Bielefeld
Telefon: (05 21) 911 01 11,
Telefax: (05 21) 911 01 19
E-Mail: service@wbv.de

BIBB