

Weiterbildungsbedarfe und -verhalten in Deutschland in der beruflichen Weiterbildung

Ein Überblick zu vorhandenen Studien unter besonderer Berücksichtigung der wissenschaftlichen Weiterbildung

Johannes Kopper

Das dieser Veröffentlichung zugrundeliegende Vorhaben wurde mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung, und Forschung unter dem Förderkennzeichen 16OH21010 gefördert. Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt beim Autor/bei der Autorin.

Inhalt

Einleitung.....	4
Motive und Hemmnisse der Weiterbildungsbeteiligung	4
Teilnahme an Weiterbildung.....	8
Formate und Orte der Weiterbildung	12
Themen und Inhalte der Weiterbildung.....	14
Anbieter in der Weiterbildung	19
Informationsgewinnung	20
Zusammenfassung.....	22

Tabellenverzeichnis

Tabelle 1 Weiterbildungsbeteiligung nach beruflicher Position	10
Tabelle 2 Weiterbildungsbeteiligung nach höchstem beruflichem Abschluss.....	10
Tabelle 3 Weiterbildungsbeteiligung der Erwerbstätigen nach Altersgruppen	11
Tabelle 4 Weiterbildungsbeteiligung nach Betriebsgrößenklassen	12
Tabelle 5 Zeitraum innerhalb der letzten 12 Monate, über die sich die Weiterbildungsaktivität erstreckt	13
Tabelle 6 Themenstruktur der Weiterbildungssegmente nach der ISCED-5-Klassifikation	15
Tabelle 7 Themenstruktur in der Weiterbildung nach ISCED-Fields 5-25-Klassifikation.....	16
Tabelle 8 Inhalt der von Hochschulabsolvent/inn/en absolvierten Weiterbildungskurse nach Fachrichtung des abgeschlossenen Studiums (in Prozent; Mehrfachnennung)	17
Tabelle 9 Anbieterstruktur nach Weiterbildungssegmenten und Weiterbildungsvolumen.....	20

Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1 Motive für betriebliche Weiterbildung	5
Abbildung 2 Weiterbildungshemmnisse aus Sicht von Unternehmen	6
Abbildung 3 Motive für eine Weiterbildungsteilnahme	7
Abbildung 4 Weiterbildungssegmente auf Basis der jeweiligen Zahl von Weiterbildungsaktivitäten (Säulenhöhe)	8
Abbildung 5 Weiterbildungsaktivitäten und -volumen getrennt nach Segmenten	9
Abbildung 6 Gewünschte Dauer der Weiterbildungsprogramme	13
Abbildung 7 Nutzung verschiedener Formen von Qualifizierung (Anteil der Betriebe, die die jeweiligen Formen „häufig“ und „gelegentlich“ nutzen, in %).....	14
Abbildung 8 Künftiger Qualifizierungsbedarf nach Beschäftigungsgruppen	18
Abbildung 9 Zukünftige Qualifizierungsbedarfe von Unternehmen	18
Abbildung 10 Nutzung von Informationsquellen zur Auswahl von Weiterbildungsangeboten	21

Einleitung

Ein Engagement in der Weiterbildung wird immer stärker von Hochschulen erwartet. So formuliert etwa der Wissenschaftsrat: „Lebenslanges, auch berufsbegleitendes Lernen, muss zu einem Leitprinzip werden, von dem her sich die Bildungsangebote der Universitäten künftig organisieren, um einem veränderten Bildungsverhalten mit stärker individualisierten Bildungs- und Berufsbiographien und dem Qualifikationsbedarf des Beschäftigungswesen Rechnung tragen zu können“¹.

Inzwischen ist dieses Engagement zum einen in Hochschulgesetzen festgeschrieben, zum anderen wird es durch öffentliche Förderprojekte wie etwa dem Programm „Aufstieg durch Bildung: offene Hochschulen“ des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) gefördert.

Die Kultusministerkonferenz definiert wissenschaftliche Weiterbildung als „die Fortsetzung oder Wiederaufnahme organisierten Lernens nach Abschluss einer ersten Bildungsphase und in der Regel nach Aufnahme einer Erwerbs- oder Familientätigkeit“². Dabei entspräche das fachliche und didaktische Niveau der Weiterbildungsprogramme dem Niveau einer Hochschule.³

Der vorliegende Bericht fasst einige Studien zur beruflichen Weiterbildung allgemein, sowie speziell zur wissenschaftlichen Weiterbildung zusammen, um einen Überblick über Weiterbildungsteilnahme, Motive, Themen und Formate der beruflichen Weiterbildung zu geben, und Aussagen über Trends und Potentiale treffen zu können.

Motive und Hemmnisse der Weiterbildungsbeteiligung

Nachfrager von Weiterbildung sind sowohl Einzelpersonen als auch Unternehmen. Sie dient zum Aufbau bzw. zur Ergänzung der Qualifikation des Einzelnen und somit insbesondere zur langfristigen Beschäftigungsfähigkeit oder ist insbesondere Grundlage beruflicher Umorientierung oder beruflichem Aufstiegs auf der einen Seite sowie zur Sicherung der dauerhaften Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen auf der anderen Seite.⁴ Grundsätzlich muss deshalb zwischen zwei Zielgruppen der beruflichen Weiterbildungsangebote unterschieden werden. Zum einen sind Betriebe Nachfrager von Weiterbildungsangeboten, zum anderen sind dies individuelle Beschäftigte oder an einer Beschäftigung Interessierte. Dabei sind Betriebe als Nachfrager tendenziell eher an der Förderung betriebsspezifischer Qualifikationen interessiert, während eine Einzelperson vergleichsweise stärker auch an allgemeinen betrieblichen Weiterbildungsmaßnahmen interessiert ist, da diese die Position oder den Lohn im Unternehmen (oder bei Arbeitswechsel in einem anderem Unternehmen) verbessern. Aus Sicht eines Unternehmens geht der Nutzen einer Weiterbildungsmaßnahme bei einem Arbeitsplatzwechsel eines Beschäftigten verloren. Daher besteht eine Tendenz seitens der Betriebe, insbesondere dringend notwendige und eng an betrieblichen Anforderungen orientierte Maßnahmen nachzufragen.⁵

In einer Studie des Instituts der deutschen Wirtschaft Köln (IW) wurden 2014 deutschlandweit Unternehmen zu ihrer Weiterbildungsmotivation sowie nach Hemmnissen befragt. Die wichtigsten Motive sind die Erhöhung der Kompetenz der Mitarbeiter und damit zusammenhängende Motive wie die Verbesserung der Produktivität und Erhöhung des Geschäftserfolgs. (Siehe Abbildung)

¹ Wissenschaftsrat 2006, S.65

² Kultusministerkonferenz 2001, S. 2

³ ebd.

⁴ Vgl. Meyer-Gucker et al. 2008, S. 21

⁵ Vgl. Höfkes / Beyer 1995, S. 117

Auffällig ist der Anteil der Unternehmen, die Motive nennen, welche mit der Verbesserung der Arbeitgeberattraktivität zusammenhängen. (etwa Erhöhung der Arbeitszufriedenheit, Mitarbeiterbindung)

Personalpolitisch motiviert:	
Mit betrieblicher Weiterbildung können wir die Kompetenzen unserer Mitarbeiter ausbauen.	88,5
Betriebliche Weiterbildung erhöht die Motivation und Arbeitszufriedenheit unserer Mitarbeiter.	79,4
Weiterbildung trägt zur Mitarbeiterbindung bei.	71,1
Weiterbildungsangebote erhöhen die Attraktivität unseres Unternehmens für neue Mitarbeiter und erleichtern die Rekrutierung.	54,3
Weiterbildung ist ausdrücklicher Wunsch unserer Mitarbeiter.	48,6
Wir müssen unsere gesetzliche Pflicht zur Weiterbildung erfüllen.	30,8
Auf Innovations- und Unternehmenserfolg gerichtet:	
Die Resultate betrieblicher Weiterbildung tragen zur betrieblichen Wertschöpfung und zum Geschäftserfolg bei.	84,4
Betriebliche Weiterbildung steigert die Leistungsfähigkeit und Produktivität unserer Mitarbeiter.	83,2
Weiterbildung fördert die Innovationsfähigkeit unseres Unternehmens.	74,8
Durch die Einführung neuer Technologien und/oder die Reorganisation von Arbeitsprozessen entsteht Anpassungsbedarf bei den Qualifikationen unserer Mitarbeiter.	65,6

Abbildung 1 Motive für betriebliche Weiterbildung

Quelle: Seyda / Werner 2014, S. 8

Der wichtigste Grund der Nichtteilnahme an Weiterbildung ist, wie zu erwarten, ein fehlender konkreter Bedarf. An zweiter und dritter Stelle folgen jedoch Hemmnisse, die sich insbesondere für kleinere und mittlere Unternehmen darstellen dürften. Dies ist zum einen die fehlende Möglichkeit, Mitarbeiter freizustellen, zum anderen die fehlende Kapazität, Weiterbildung zu organisieren und zu planen.⁶

⁶ Vgl. Seyda / Werner 2014, S. 8ff

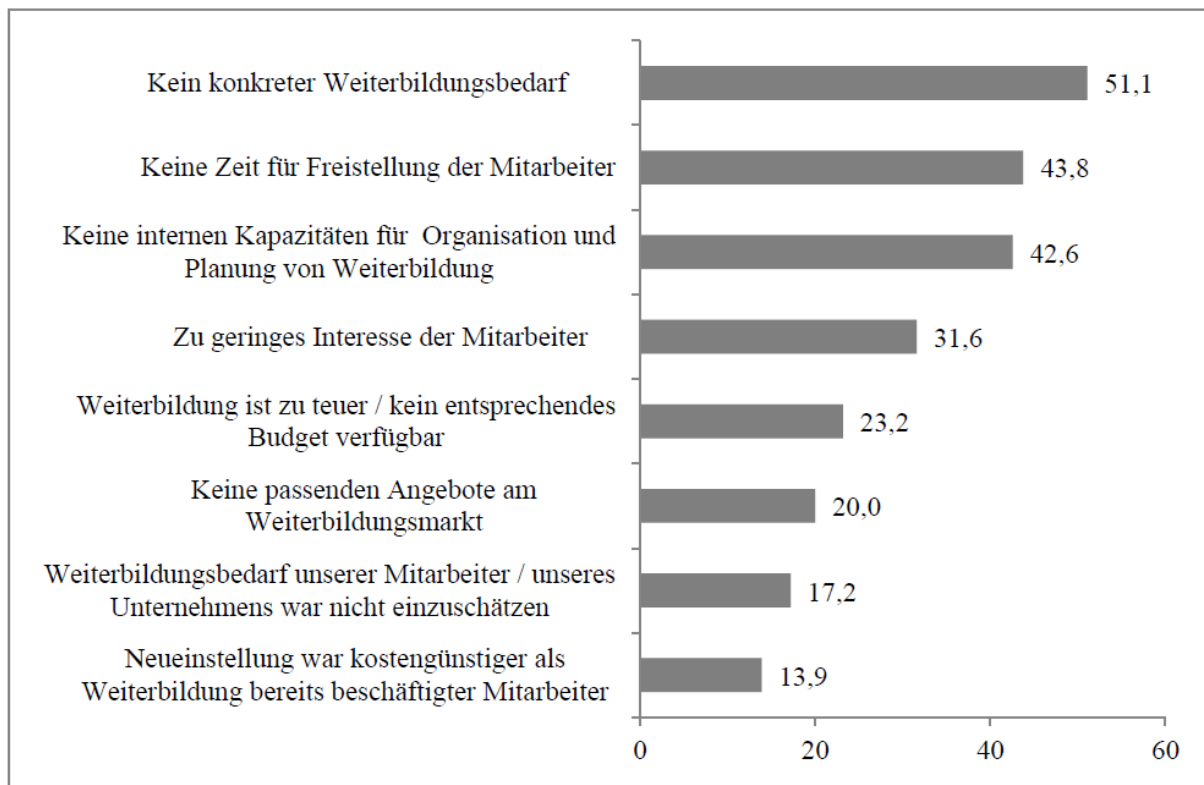


Abbildung 2 Weiterbildungshemmnisse aus Sicht von Unternehmen

Quelle: Seyda / Werner 2014, S. 10

Umfragen im Rahmen des deutschlandweit Durchgeführten Adult Education Survey (AES) erfragen u.a. die individuelle Motivation von Personen, die in den letzten zwölf Monaten an einer Weiterbildung teilgenommen haben. Die wichtigsten drei Motive stehen in Bezug zu einer Auffrischung und Ergänzung von Kenntnissen und Fähigkeiten, um diese dann in der alltäglichen Arbeit einsetzen zu können. Nur ein Drittel der Befragten gab an, mit der Maßnahme die beruflichen Chancen verbessern zu wollen. Die Sicherung des Arbeitsplatzes war für weniger als ein Viertel der Befragten Anlass zur Teilnahme an einer Weiterbildung.

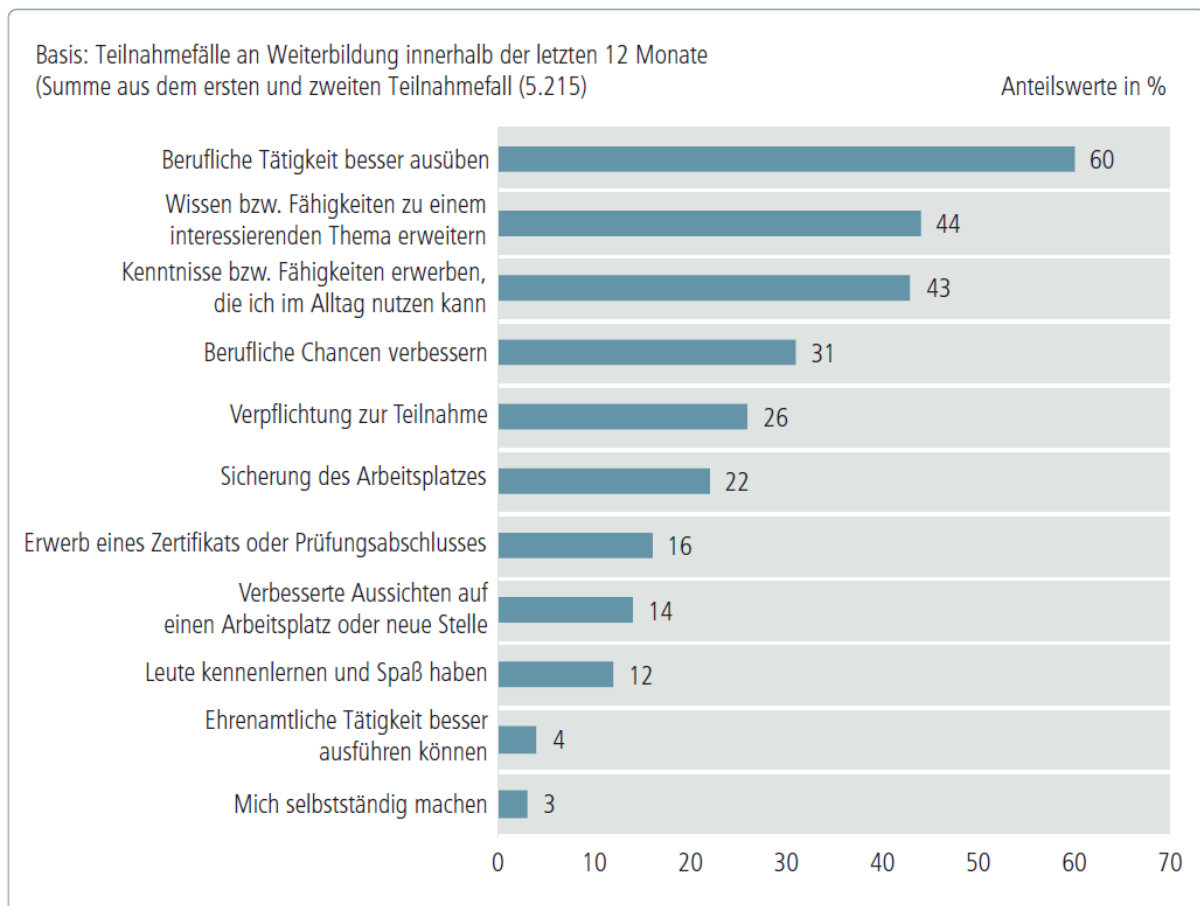


Abbildung 3 Motive für eine Weiterbildungsteilnahme
Quelle: Bilger et al. 2013, S. 227

Im Rahmen des AES wird zwischen drei Formen von Weiterbildungsmaßnahmen unterschieden. Dies sind Maßnahmen der betrieblichen Weiterbildung, berufsbezogene individuelle Maßnahmen sowie nicht berufsbezogene Maßnahmen.⁷ Eine Maßnahme wird dabei der betrieblichen Weiterbildung zugeordnet, wenn die direkten Kosten entweder vom Arbeitgeber finanziert werden, oder im Rahmen von bezahlter Arbeitszeit oder einer bezahlten Freistellung erfolgen. Im Bereich der beruflichen Weiterbildung sind die Hauptzielgruppe dieser Maßnahmen also die Betriebe, während die Hauptzielgruppe der berufsbezogenen individuellen Maßnahmen einzelne Beschäftigte sind.

Betrachtet man spezifisch die betriebliche Weiterbildung, so gewinnen einige Aspekte im Vergleich mit der allgemeinen Betrachtung deutlich an Bedeutung. Dies sind Teilnahmeverpflichtung (Differenz: 19 Prozentpunkte), berufliche Tätigkeit besser ausüben (Differenz: 18 Prozentpunkte) sowie das Motiv der Arbeitsplatzsicherung (Differenz: 14 Prozentpunkte).

Im Bereich der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung wollen die Teilnehmer vergleichsweise häufiger ihre Chancen auf einen neuen Arbeitsplatz erhöhen, sowie ihre beruflichen Chancen verbessern. Vergleichsweise häufig wird in diesem Segment der Erwerb eines Zertifikats oder Prüfungsabschlusses als Weiterbildungsgrund genannt.⁸

⁷ Nicht berufsbezogene Maßnahmen werden in dem vorliegenden Bericht nicht gesondert betrachtet.

⁸ Vgl. Bilger et al. (2013), S. 230

Teilnahme an Weiterbildung

Im Rahmen des Adult Education Survey (AES) wurde ebenfalls die Durchführungshäufigkeit von Weiterbildungsmaßnahmen analysiert. Insgesamt ist die Zahl aller Weiterbildungsmaßnahmen von 2012 bis 2014 angestiegen. Die betriebliche Weiterbildung ist dabei das mit Abstand größte Segment. Etwa 60% aller Maßnahmen werden durch einen Arbeitgeber finanziert. (Nicht grafisch dargestellt)⁹

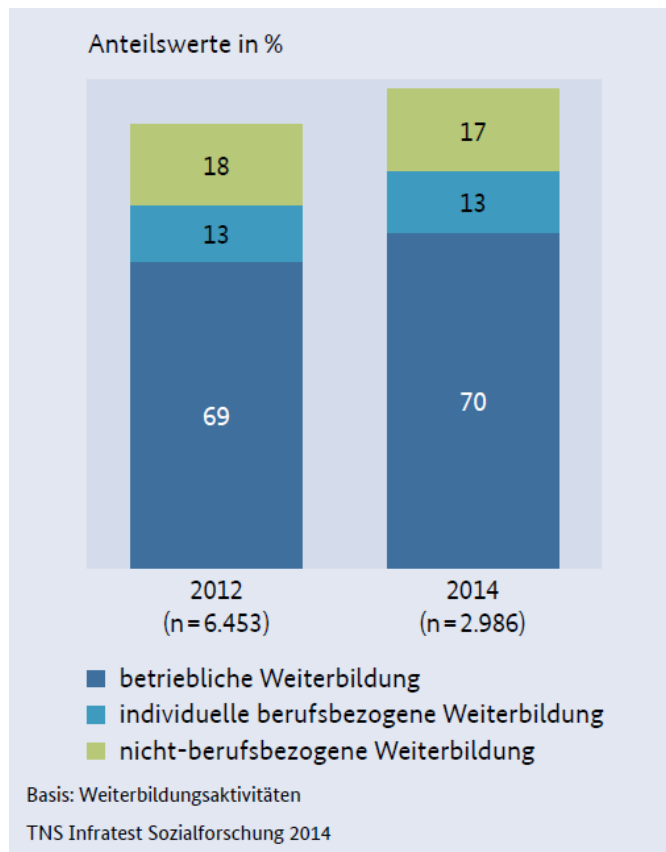


Abbildung 4 Weiterbildungssegmente auf Basis der jeweiligen Zahl von Weiterbildungsaktivitäten (Säulenhöhe)
Quelle: BMBF 2015, S. 21

Durch die durchschnittlich höhere Dauer der individuellen Maßnahmen machen diese mit 27% am Gesamtvolumen aller Weiterbildungsmaßnahmen in Stunden einen deutlich höheren Anteil aus, als es der Anteil der individuellen Maßnahmen an der Summe aller Maßnahmen erwarten lässt.

⁹ Vgl. BMBF 2015, S. 21

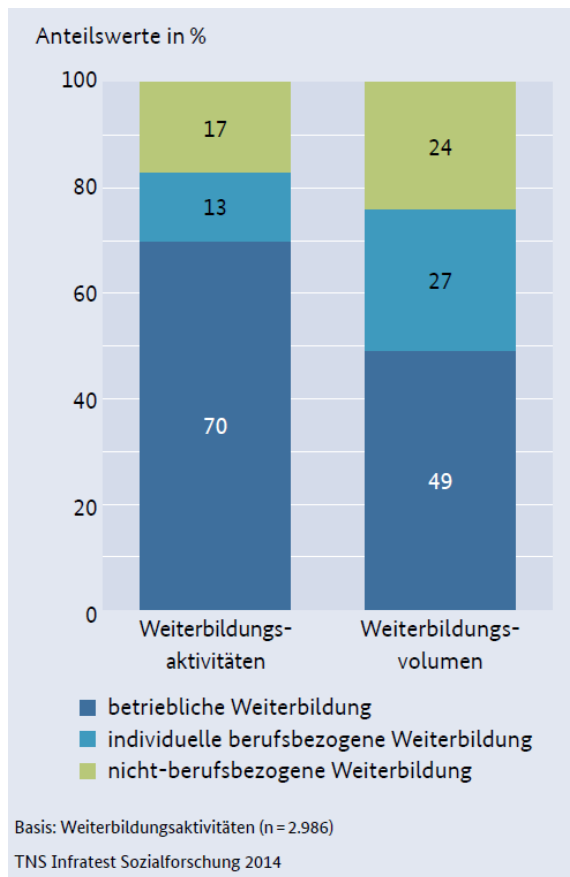


Abbildung 5 Weiterbildungsaktivitäten und -volumen getrennt nach Segmenten
Quelle: BMBF 2015, S. 43

Laut dem Adult Education Survey (AES) steigt entsprechend die Quote der Beschäftigten, die sich an einer Weiterbildungsmaßnahme beteiligen. Beschäftigte auf einer Führungsebene beteiligen sich im Jahr 2014 mit einer Quote von 75% am häufigsten an einer Weiterbildung, gefolgt von Fachkräften (64%) und Un-/Angelernten (44%). Dabei ist beachtlich, dass die letztgenannten Gruppen ihren Anteil im Zeitablauf erhöhen, und ihren Rückstand auf die Beschäftigten der Führungsebene seit 2007 reduzieren konnten. Ähnliches gilt bei spezifischer Betrachtung der betrieblichen Weiterbildung.¹⁰¹¹¹²

¹⁰ Vgl. BMBF 2015, S. 30ff

¹¹ Die Anteile der an betrieblicher Weiterbildung beteiligten Beschäftigten sind im AES nur ab 2012 ausgewiesen.

¹² Unter dem Begriff Weiterbildungsbeteiligung wird hier entsprechend den AES Trendberichten die Teilnahme an einem der folgenden Formate innerhalb eines Bezugsjahres verstanden: Kurse oder Lehrgänge, Kurzzeitige Bildungs- oder Weiterbildungsveranstaltungen, Schulungen am Arbeitsplatz und, Privatunterricht in der Freizeit.

Weiterbildungsbeteiligung von abhängig Beschäftigten nach beruflicher Position				
in Prozent				
Basis: derzeit abhängig Beschäftigte (ohne Beamte)				
	2007 (n = 3.702)	2010 (n = 3.048)	2012 (n = 3.668)	2014 (n = 1.517)
Weiterbildung insgesamt				
Un-/Angelernte	34	33	37	44
Fachkräfte	55	54	62	64
Führungsebene	72	70	77	75
Betriebliche Weiterbildung				
Un-/Angelernte			30	37
Fachkräfte			54	58
Führungsebene			70	69

Tabelle 1 Weiterbildungsbeteiligung nach beruflicher Position
Quelle: BMBF 2015, S. 30

Ein ähnliches Bild der Weiterbildungsbeteiligung ergibt die Differenzierung nach dem höchsten Bildungsabschluss. Personen, die eine Meister-/Fachschule besucht haben, oder die einen Hochschulabschluss besitzen, nahmen im Jahr 2014 mit einem Anteil von 66% bzw. 67% am häufigsten an Weiterbildungsmaßnahmen teil. Insbesondere die erstgenannte Gruppe konnte die Beteiligung seit 2007 deutlich steigern. Bei der betrieblichen Weiterbildung liegt die Gruppe der Personen mit Meister-/Fachschulabschluss mit einer Beteiligungsquote von 58% sogar deutlich vorne.

Basis: 2007: 19- bis 64-Jährige seit 2010: 18- bis 64-Jährige	Teilnahmequoten in %									
	Weiterbildung insgesamt				betriebliche Weiterbildung		individuelle berufsbezogene Weiterbildung		nicht-berufsbezogene Weiterbildung	
	2007 (n = 7.346)	2010 (n = 7.035)	2012 (n = 7.099)	2014 (n = 3.100)	2012 (n = 7.099)	2014 (n = 3.100)	2012 (n = 7.099)	2014 (n = 3.100)	2012 (n = 7.099)	2014 (n = 3.100)
kein Berufsabschluss	¹⁾	33	37	39	18	22	9	7	15	15
Lehre/Berufsfachschule	43	38	44	47	33	36	7	8	10	9
Meister/Fachschule	57	60	65	66	53	58	9	11	15	11
(Fach-)Hochschule	62	63	68	67	51	48	15	15	17	18

¹⁾ Im AES 2007 wurde *kein Berufsabschluss* anders definiert als in den Folgeerhebungen, daher ist der Trendvergleich dieser Teilgruppe nicht vorzunehmen.
TNS Infratest Sozialforschung 2014

Tabelle 2 Weiterbildungsbeteiligung nach höchstem beruflichem Abschluss
Quelle: BMBF 2015, S. 34

Die Weiterbildungsbeteiligung von Erwerbstätigen variiert nach Alter. Die Gruppe der 18 – 24 Jährigen hat mit einer Beteiligungsquote an betrieblicher Weiterbildung von 44% einen relativ geringen Wert. Dies liegt vermutlich entweder an der zeitnah zurückliegenden Ausbildung und des folglich noch recht aktuellen Wissensstands und/oder an einem geringen Anteil von Erwerbstätigen mit Hochschul-, Fachschul-, oder Meisterschulabschluss in dieser Gruppe. Die Gruppe der 25-34 Jährigen hat mit einem Anteil von 54% den höchsten Wert. Mit steigendem Alter sinkt in den darauf folgenden Gruppen die Beteiligung. Auffällig ist, dass die Gruppe der 55 – 65 Jährigen als einzige eine seit 2012 gesunkene Beteiligung an betrieblicher Weiterbildung aufweist. Eine multivariate Analyse von Bilger et al. (2013) lässt jedoch vermuten, dass das Alter an sich keine erklärende Determinante der Weiterbildungsbeteiligung ist, sondern eher der höchste Bildungsabschluss sowie die

Qualifikationsanforderungen an die Tätigkeit. Somit würde etwa der der deutlich höhere Akademikeranteil der jüngeren Bevölkerung die vergleichsweise hohe Weiterbildungsbeteiligung der jüngeren Bevölkerungsgruppen eher erklären als das junge Alter. Somit ist wiederum zu erwarten, dass die Weiterbildungsteilnahme Älterer zukünftig steigen wird, wenn entsprechende Kohorten mit hohen Akademikeranteilen nachrücken.¹³ Laut Bilger et al. spreche dies für „die Bedeutung älterer Beschäftigter für den Aufbau und die Sicherung betrieblicher Kompetenzressourcen unter den Bedingungen des Fachkräftemangels“¹⁴.

Basis: Erwerbstätige	Teilnahmequoten in %									
	Weiterbildung insgesamt				betriebliche Weiterbildung		individuelle berufsbezogene Weiterbildung		nicht-berufsbezogene Weiterbildung	
	2007 (n=4.696)	2010 (n=3.869)	2012 (n=4.636)	2014 (n=1.855)	2012 (n=4.636)	2014 (n=1.855)	2012 (n=4.636)	2014 (n=1.855)	2012 (n=4.636)	2014 (n=1.855)
18/19–24 Jahre	53	41	52	55	41	44	7	10	10	13
25–34 Jahre	54	47	58	65	50	54	8	13	10	11
35–44 Jahre	54	52	56	59	46	53	9	7	11	10
45–54 Jahre	52	51	56	56	47	49	9	6	9	9
55–64 Jahre	41	46	52	53	43	41	8	11	11	9

TNS Infratest Sozialforschung 2014

Tabelle 3 Weiterbildungsbeteiligung der Erwerbstätigen nach Altersgruppen

Quelle: BMBF 2015, S. 38

Betrachtet man die Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten nach Größenklasse der Unternehmen, so fällt auf, dass die Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten mit zunehmender Betriebsgröße des Arbeitgebers steigt. Liegt sie bei Kleinstunternehmen bis 10 Beschäftigte bei 44%, so liegt sie bei Betrieben mit mehr als tausend Beschäftigten bei 71%. Bei der betrieblichen Weiterbildung im Speziellen beträgt das Verhältnis sogar 36% zu 69%. Auffällig ist, dass schon Betriebe mit 11 bis 19 Beschäftigten eine deutlich höhere Quote in der betrieblichen Weiterbildung aufweisen. Darüber hinaus konnten die Kleinstbetriebe die Weiterbildungsquote ihrer Beschäftigten seit 2007 nicht steigern, während die Betriebe der übrigen Kategorien eine Steigerung erreichten. Auch in der betrieblichen Weiterbildung erreichten nur die Kleinstbetriebe seit 2012 keine Steigerung der Weiterbildungsquoten.¹⁵

¹³ Vgl. Bilger et al. (2013), 101ff

¹⁴ Ebd.

¹⁵ ebd.

Basis: abhängig Beschäftigte (Arbeiter, Angestellte, Beamte)	Teilnahmequoten in %					
	Weiterbildung insgesamt				betriebliche Weiterbildung	
	2007 (n=4.029)	2010 (n=3.334)	2012 (n=4.017)	2014 (n=1.629)	2012 (n=4.017)	2014 (n=1.629)
1 bis 10 Beschäftigte	45	42	46	44	36	36
11 bis 19 Beschäftigte	48	43	49	53	42	48
20 bis 49 Beschäftigte	53	53	56	56	48	52
50 bis 249 Beschäftigte ¹⁾	54	54	62	66	56	58
250 bis 999 Beschäftigte ¹⁾		56	63	69	57	61
1.000 und mehr Beschäftigte	64	56	67	71	63	69

¹⁾ Für das Jahr 2007 werden aufgrund anderer Größenklassenvorgaben die Teilnahmequoten für Betriebe mit 50 bis 999 Beschäftigten insgesamt ausgewiesen.
 TNS Infratest Sozialforschung 2014

Tabelle 4 Weiterbildungsbeteiligung nach Betriebsgrößenklassen
 Quelle: BMBF 2015, S. 30

Gründe für eine geringere Beteiligung kleiner Unternehmen sind insbesondere, dass keine für Qualifizierung zuständige Instanz vorhanden ist, welche eine strategische Planung der Weiterbildung vornehmen könnte. Zudem besteht insbesondere für kleine Unternehmen ein Freistellungsproblem, da diese über eine kleinere Personaldecke verfügen und weiterbildungsbedingte Fehlzeiten eines Mitarbeiters vergleichsweise schlechter kompensieren können. Darüber hinaus können kleine Unternehmen in der Regel nicht selbst eine kursfüllende Nachfrage zustande bringen. Dieses Problem besteht umso stärker, je spezifischer der Weiterbildungsbedarf ist.¹⁶

Formate und Orte der Weiterbildung

Wie oben beschrieben, nehmen Weiterbildungsaktivitäten in Deutschland zu. Jedoch erstreckt sich der Großteil der absolvierten Maßnahmen über eine kurze Dauer; 88% der Maßnahmen im Jahr 2014 nahmen nur einige Stunden bis mehrere Tage in Anspruch. Der Anteil der kurzen Maßnahmen ist zudem seit 2012 gestiegen. Bei Maßnahmen der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung unterscheiden sich sowohl Anteilswerte als auch Trends deutlich. 45% der Maßnahmen sind über einen Zeitraum von mehreren Wochen oder mehreren Monaten.¹⁷

¹⁶ Vgl. Höfkes / Beyer 1995, S. 116ff

¹⁷ Vgl. BMBF 2015, S. 40

Basis: Weiterbildungs- aktivitäten	Anteilswerte in %					
	betriebliche Weiterbildung		individuelle berufsbezogene Weiterbildung		nicht-berufsbezogene Weiterbildung	
	2012 (n = 4.314)	2014 (n = 1.904)	2012 (n = 933)	2014 (n = 447)	2012 (n = 1.206)	2014 (n = 635)
einige Stunden	27	30	16	15	19	18
einen Tag	26	26	13	10	7	6
mehrere Tage	36	32	27	21	18	20
mehrere Wochen	6	5	14	12	16	15
mehrere Monate	5	4	25	33	37	38
keine Angabe	1	2	5	10	5	4
Gesamt	100¹⁾	100¹⁾	100	100¹⁾	100¹⁾	100¹⁾

¹⁾ Die Abweichung der Summe der hier auf ganze Zahlen gerundeten Prozentwerte vom Gesamtergebnis ist auf Rundungseffekte zurückzuführen.
TNS Infratest Sozialforschung 2014

Tabelle 5 Zeitraum innerhalb der letzten 12 Monate, über die sich die Weiterbildungsaktivität erstreckt
Quelle: BMBF 2015, S. 40

Für 94% der im Rahmen der Studie des Stifterverbandes befragten Unternehmen kommen Präsenzseminare und Vorträge als Weiterbildungsmethode in Frage; E-Learning Kurse hingegen nur für 42%.¹⁸ Die bevorzugte Abschlussart ist mit 64% ein Zertifikat, während nur 14% einen Hochschulabschluss favorisiert. Entsprechend sieht der gewünschte Umfang der Weiterbildungsmaßnahmen aus. Bevorzugt werden Kurslängen zwischen 10 und 40 Stunden sowie zwischen 40 und 160 Stunden. (siehe Abbildung) Hier besteht jedoch ein signifikanter Unterschied zwischen den Unternehmen der unterschiedlichen Größenklassen. Unternehmen mit weniger als 250 Mitarbeitern bevorzugen tendenziell eher längere Maßnahmen, Unternehmen mit über 250 Mitarbeitern eher kürzere Maßnahmen.¹⁹

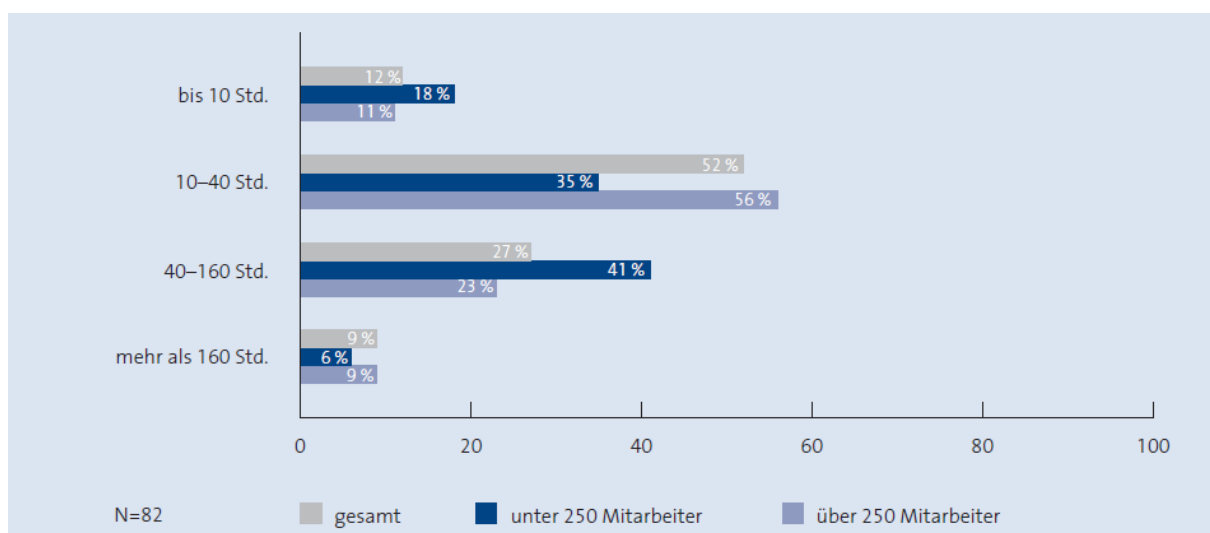


Abbildung 6 Gewünschte Dauer der Weiterbildungsprogramme
Quelle: Meyer-Guckel 2008

¹⁸ Nach einer Kombination der Formate wurde nicht gefragt.

¹⁹ Vgl. Meyer-Gucker et al. 2008, S. 63ff

Im Rahmen des Niedersächsischen Weiterbildungspanels werden Unternehmen zu den von ihnen genutzten Weiterbildungsformaten befragt. Interessant sind insbesondere einige Trends, die in der Entwicklung der Antworten in Befragungen zwischen 2009 und 2013 zu erkennen sind. So gewinnen einige Formate deutlich an Bedeutung. Dies sind Selbstgesteuertes Lernen, Berufliche Aufstiegsfortbildung, Duale Studiengänge sowie Berufsbegleitende Studiengänge.²⁰

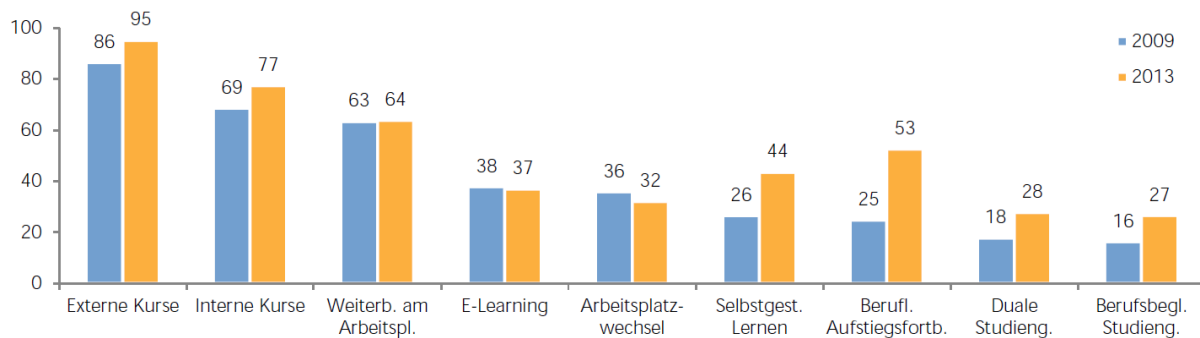


Abbildung 7 Nutzung verschiedener Formen von Qualifizierung (Anteil der Betriebe, die die jeweiligen Formen „häufig“ und „gelegentlich“ nutzen, in %)

Quelle: WepaN Weiterbildungspanel Niedersachsen 2014, S. 3

Bezüglich des Ortes der Weiterbildung präferieren kleiner Unternehmen laut Studie des Stifterverbands am ehesten die Hochschulräumlichkeiten, während Unternehmen mit mehr als 250 Mitarbeitern am ehesten die eigenen Räumlichkeiten bevorzugen. 16% der befragten Unternehmen präferieren die virtuelle Fernausbildung.²¹

Nur für ein Viertel der im Rahmen einer Studie des Stifterverbands für die Deutsche Wissenschaft befragten Unternehmen gaben an, dass die räumliche Nähe einer potentiellen Partnerhochschule im Bereich Weiterbildung eine entscheidende Rolle spielt. Hochschulen stehen also nicht nur in Konkurrenz zu privaten Anbietern und regionalen Hochschulen, sondern auch zu überregionalen Hochschulen.²²

Themen und Inhalte der Weiterbildung

Die wichtigsten Themenfelder der betrieblichen Weiterbildung sind im Bereich „Wirtschaft, Arbeit, Recht“, „Natur, Technik, Computer“ und „Gesundheit und Sport“ angesiedelt. In der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung haben die Bereiche „Sprachen, Kultur, Politik“ sowie „Pädagogik und Sozialkompetenz“ ein vergleichsweise höheres Gewicht. Dafür haben „Wirtschaft, Arbeit, Recht“ und „Natur, Technik, Computer“ eine geringere Bedeutung.

²⁰ Vgl. WepaN Weiterbildungspanel Niedersachsen 2014, S. 3

²¹ Bei dieser Fragestellung war nur eine Einfachauswahl möglich.

²² Vgl. Meyer-Gucker et al. 2008, S. 45

Basis: Weiterbildungsaktivitäten		Anteilswerte in %					
		betriebliche Weiterbildung		individuelle berufsbezogene Weiterbildung		nicht-berufsbezogene Weiterbildung	
		2012 (n = 4.314)	2014 (n = 1.904)	2012 (n = 933)	2014 (n = 447)	2012 (n = 1.206)	2014 (n = 635)
Code	Themenfeld						
1	Sprachen, Kultur, Politik	6	5	18	15	36	32
2	Pädagogik und Sozialkompetenz	8	7	15	17	6	7
3	Gesundheit und Sport	17	19	18	21	25	26
4	Wirtschaft, Arbeit, Recht	40	41	24	26	11	12
5	Natur, Technik, Computer	27	24	23	17	22	23
9	nicht oder nur einstellig klassifizierbar	2	4	3	4	1	1
	Gesamt	100	100	100¹⁾	100	100¹⁾	100¹⁾
¹⁾ Die Abweichung der Summe der hier auf ganze Zahlen gerundeten Prozentwerte vom Gesamtergebnis ist auf Rundungseffekte zurückzuführen. TNS Infratest Sozialforschung 2014							

Tabelle 6 Themenstruktur der Weiterbildungssegmente nach der ISCED-5-Klassifikation

Quelle: BMBF 2015, S. 46

Der innerhalb der betrieblichen Weiterbildung wichtigste Bereich „Wirtschaft, Arbeit, Recht“ hat zwischen 2007 und 2014 noch an Bedeutung gewonnen. Innerhalb des Bereichs sind die Themen „Arbeit und Organisation, Arbeitswelt“ sowie „Arbeitsschutz, Umweltschutz“ Gewinner, während das Themenfeld „Handel, Marketing, Rechnungswesen“ eine abnehmende Bedeutung erfahren hat. Der Bereich „Gesundheit und Sport“ hat ebenfalls eine zunehmende Bedeutung, während der Bereich „Natur, Technik und Computer“ eine abnehmende Bedeutung erfährt. Das liegt vor allem an der abnehmenden Anzahl von Maßnahmen im Themenfeld „Umgang mit dem Computer, Softwarethemen“.

Basis: alle Weiterbildungsaktivitäten		Anteilswerte in %			
Code	Themenfeld	2007 (n = 5.572)	2010 (n = 4.678)	2012 (n = 6.804)	2014 (n = 3.125)
1	Sprachen, Kultur, Politik	15	12	13 ¹⁾	10
	davon:				
1-01	Grundbildungsgänge, Alphabetisierung	0	1	1	0
1-04	Kunst, Musik, Medien	5	3	4	3
1-05	Sprachen, Literatur, Geschichte, Religion, Philosophie	8	6	7	5
1-06	Politik und Gesellschaft, Informationswesen	2	2	2	2
2	Pädagogik und Sozialkompetenz	10	11	8	9 ¹⁾
	davon:				
2-02	Persönlichkeitsentwicklung, Kommunikation, Sozialkompetenz	3	4	3	3
2-03	Unterrichten, Ausbilden	4	4	3	3
2-20	Jugend- und Sozialarbeit	3	3	2	2
3	Gesundheit und Sport	17	16	19 ¹⁾	21 ¹⁾
	davon:				
3-18	medizinische Themen, Pharmazie	4	6	5	6
3-19	Gesundheit, Pflege, medizinische Dienstleistungen	9	7	10	11
3-22	Sport	4	3	3	3
4	Wirtschaft, Arbeit, Recht	27	31 ¹⁾	33 ¹⁾	34 ¹⁾
	davon:				
4-07	Handel, Marketing, Rechnungswesen	9	9	7	6
4-08	Management, Verwaltung	4	4	5	4
4-09	Arbeit und Organisation, Arbeitswelt	6	8	9	10
4-10	Rechtsthemen	3	4	3	3
4-21	persönliche Dienstleistungen	2	2	2	2
4-24	Arbeitsschutz, Umweltschutz	3	5	6	8
5	Natur, Technik, Computer	27	26	25 ¹⁾	23 ¹⁾
	davon:				
5-11	naturwissenschaftliche Themen	1	1	1	1
5-12	Mathematik, Statistik	0	0	1	0
5-13	Informatik	2	1	2	1
5-14	Umgang mit dem Computer, Softwarethemen	11	10	8	7
5-15	Ingenieurwesen, Technik	5	5	5	4
5-16	verarbeitendes Gewerbe, Bauwesen	2	2	3	2
5-17	Landwirtschaft, Tierheilkunde	1	1	1	1
5-23	Verkehr, Transport	3	4	5	5
5-25	Sicherheitsdienstleistungen	2	2	1	1
99	nicht oder nur einstellig klassifizierbar	4	4	2	4
	Gesamt	100	100	100	100

¹⁾ Die Abweichung der Summe der hier auf ganze Zahlen gerundeten Prozentwerte vom Gesamtergebnis ist auf Rundungseffekte zurückzuführen.
TNS Infratest Sozialforschung 2014

Tabelle 7 Themenstruktur in der Weiterbildung nach ISCED-Fields 5-25-Klassifikation
Quelle: BMBF 2015, S. 45

Im Rahmen der 1999 durchgeführten Studie „Careers after Higher Education: a European Research Study“ (CHEERS) wurden Hochschulabsolventen hinsichtlich ihrer Weiterbildungsbeteiligung befragt. Dies ermöglicht eine spezifische Betrachtung der von Hochschulabsolventen gewählten Weiterbildungsthemen. In der folgenden Tabelle wird die Teilnahme an Weiterbildungskursen nach Inhalt und nach Fachrichtung des Studiums der Befragten differenziert. Auffallend sind einige Unterschiede hinsichtlich der Auswahl der Weiterbildungsthemen nach Fachbereichen. Methodologische Kompetenzen sind insbesondere für Absolventen der Erziehungswissenschaften

sowie der Mathematik/Naturwissenschaften interessant. Absolventen von Ingenieurwissenschaften und Bauwesen sind vergleichsweise häufig an Weiterbildungsmaßnahmen zu Management- und Führungskompetenzen interessiert. Auffallend häufig wird die Vermittlung rechtlicher Kenntnisse von Absolventen der Erziehungswissenschaften und dem Gesundheitsbereich nachgefragt. Die letztgenannte Absolventengruppe ist zudem sehr stark an der Aktualisierung des ihres Fachwissens sowie dem erlenen disziplinübergreifender Fachthemen interessiert.²³

Inhalt des Weiterbildungskurses (Auswahl)	Fachrichtung ¹⁾						Insgesamt
	Erziehungs- wissenschaft	Geisteswiss./ Kunst	Rechts-/Wirt- schaftswiss.	Mathematik/ Naturwiss.	Ingenieur- wiss./Bauw.	Gesundheit	
Neues Wissen aus dem Fachgebiet	73	65	71	58	65	94	70
Disziplinübergreifendes Fachwissen	38	27	23	36	29	51	32
Methodologische Kompetenzen	50	39	22	43	25	31	32
Manuelle Fertigkeiten	11	11	4	8	5	52	11
Fremdsprachenkompetenzen	6	17	13	19	19	3	13
Computerfertigkeiten	22	38	48	42	49	6	39
Soziale, politische, philosophische Inhalte	33	18	10	10	8	4	13
Betriebswirtschaftliches Wissen	8	9	27	14	17	13	17
Management-/Führungskompetenzen	13	13	25	22	32	8	22
Rechtliche Kenntnisse	29	12	47	16	17	27	27
Mündliche/schriftliche Kommunikation/Prä- sentationstechniken	23	23	30	27	29	7	26
Umgang mit Kunden/Klienten	36	17	29	17	17	20	24

1) Wegen der geringen Fallzahl von an Weiterbildungskursen teilnehmende Absolvent/inn/en der Sozial- und Verhaltenswissenschaften sowie der Informatik sind diese nicht aufgeführt.

Tabelle 8 Inhalt der von Hochschulabsolvent/inn/en absolvierten Weiterbildungskurse nach Fachrichtung des abgeschlossenen Studiums (in Prozent; Mehrfachnennung)

Quelle: Schaeper et al. (2007)

Innerhalb der Umfrage des Stifterverbandes wurde von den befragten Unternehmen betont, dass sich ein hoher Weiterbildungsbedarf aus Bestrebungen ergibt, neue, internationale Märkte zu erschließen. Entsprechend werden von Unternehmen insbesondere Inhalte mit Bezug auf die Vermittlung interkultureller Kompetenzen von Unternehmen nachgefragt.²⁴ Generell wird eine zunehmende Komplexität der Aufgaben von Mitarbeitern gesehen. Dies erhöhe den allgemeinen sowie insbesondere den Weiterbildungsbedarf im Bereich der Schnittstellen von unterschiedlichen Wissensbereichen. Die stärker werdende Komplexität des Arbeitsalltags ist gleichzeitig verbunden mit einer stärkeren Übernahme von Verantwortung und Führungsaufgaben der einzelnen Mitarbeiter. Daher wird ein verstärkter Bedarf bei der Vermittlung von Führungskompetenzen prognostiziert.²⁵ Die Gruppe der Führungskräfte werden als wichtigste Adressatengruppe gesehen. Auffallend ist, dass Neueinsteiger kaum als künftiger Adressat von externen Weiterbildungsprogrammen gesehen werden, also auch Bachelorabsolventen nicht, welche im Rahmen ihres Studium tendenziell noch keine spezialisierte Ausbildung genossen haben.

²³ Vgl. Schaeper et al. (2006), S. 107

²⁴ Vgl. Meyer-Gucker et al. 2008, S. 57

²⁵ Vgl. Meyer-Gucker et al. 2008, S. 57

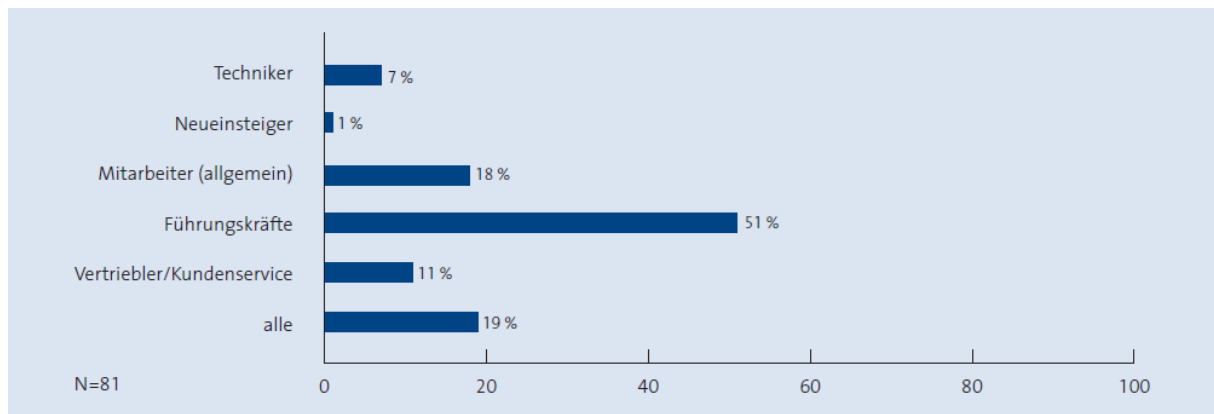


Abbildung 8 Künftiger Qualifizierungsbedarf nach Beschäftigungsgruppen
Quelle: Meyer-Guckel 2008

Die Frage nach Themengebieten, in denen das Angebotsspektrum der Hochschulen erweitert werden sollte, ergab, dass fünf der sieben abgefragten Bereiche als wichtig angesehen wurden. Lediglich Sprachen und IT-Kenntnisse fallen in ihrer Bedeutung ab.

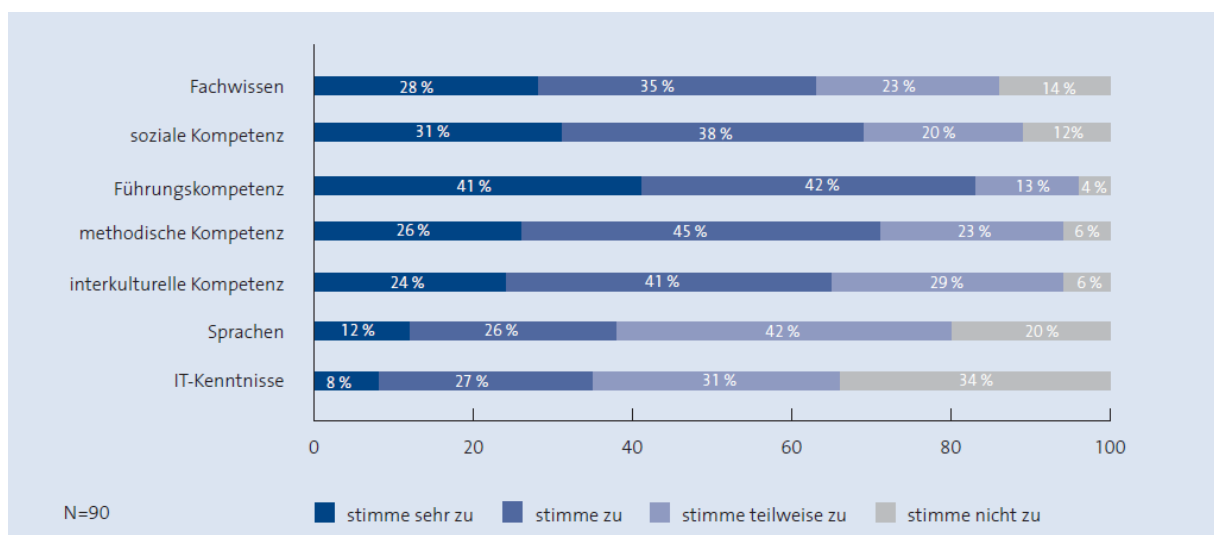


Abbildung 9 Zukünftige Qualifizierungsbedarfe von Unternehmen
Quelle: Meyer-Guckel 2008

In der Studie des Stifterverbandes bemängeln Unternehmen das Fehlen passender Angebote und fehlendes Mitspracherecht bei der Gestaltung der Weiterbildungsangebote.²⁶ Der Praxisbezug der bislang vorhandenen Weiterbildungsangebote wird von einem Großteil der Unternehmen ebenfalls bemängelt, wobei dieser von 80% der befragten Unternehmen als wichtigstes Entscheidungskriterium bei der Auswahl von Angeboten herangezogen wird. Es besteht also der Bedarf, dass erworbene Weiterbildungsleistungen konkret auf die Situation des Unternehmens bzw. die Problemsituation zugeschnitten sind. Ausgewiesene Wissenschaftlichkeit der Programme ist für Unternehmen demgegenüber eher unwichtig.²⁷ Da die Lehre und Forschung von Fachhochschulen von Unternehmen tendenziell als anwendungsbezogen und an den Bedürfnissen der regionalen

²⁶ Vgl. Meyer-Gucker et al. 2008, S. 49

²⁷ Vgl. Meyer-Gucker et al. 2008, S. 50

Unternehmen gesehen wird, bedeutet dies einen gewissen Wettbewerbsvorteil von Fachhochschulen gegenüber anderen Hochschultypen.²⁸

Nur 16 % der Unternehmen gaben an, dass der Preis der Weiterbildungsangebote eine entscheidende Bedeutung bei der Auswahl der Anbieter spielt. Im Vordergrund steht die Qualität der Angebote.²⁹

Oftmals fehle Professoren das Bewusstsein für die Unterschiede in den Ansprüchen an die Lehre zwischen Studierenden der tertiären und der quartären Bildung. Studierende der quartären Bildung sind oftmals Fach- und Führungskräfte mit langjähriger Berufserfahrung. Sie erwarten insbesondere, dass sich der Dozent ständig auf neueste Entwicklungen einstellt und auf individuelle Situation des Teilnehmers sowie auf konkrete Problemstellungen innerhalb der jeweiligen Unternehmen eingeht. Insgesamt wird ein gewisser Servicecharakter in der Zusammenarbeit erwartet.³⁰

Anbieter in der Weiterbildung

Betriebliche Weiterbildung deckt nach Resultaten des AES knapp 60% aller Weiterbildungsaktivitäten in Deutschland ab. Hochschulen sind in der betrieblichen Weiterbildung nur schwach vertreten - lediglich vier Prozent des Volumens entfallen auf Hochschulen. Der größte Teil wird von den Betrieben selbst oder von Weiterbildungseinrichtungen abgedeckt. Im Bereich der individuellen berufsbezogenen Weiterbildung sind Hochschulen mit einem Anteil von 8% deutlich stärker vertreten. Über die Hälfte des Volumens wird hier von Weiterbildungseinrichtungen abgedeckt.³¹

²⁸ Vgl. u.a. Dinse et al. 2014

²⁹ Vgl. Meyer-Gucker et al. 2008, S. 53

³⁰ Vgl. Meyer-Gucker et al. 2008, S. 50

³¹ Vgl. Bilger et al. 2013, S. 116ff

Anbietergruppe	Betriebliche Weiterbildung ²⁾	Individuelle berufsbez. Weiterbildung ²⁾	Nicht berufsbezogene Weiterbildung ²⁾	Weiterbildung nach Aktivitäten ¹⁾	Weiterbildung ²⁾
Arbeitgeber	35	1	0	27	17
Andere Firma	16	8	3	17	11
Weiterbildungseinrichtung	34	54	42	31	41
Kammern, Berufsverband	0	0	0	1	0
Gewerkschaften, Genossenschaften	1	1	0	1	1
Gemeinnützige Verbände etc.	1	0	2	2	1
Sonstige Verbände, Vereine	1	1	4	2	2
Einzelperson	4	7	23	9	9
Hochschule	4	8	8	3	6
Schule	0	4	0	0	1
Andere öffentliche Einrichtung	1	4	2	2	2
Sonstige	2	6	2	3	3
Weiß nicht/keine Angabe	2	6	13	3	6
<i>Summe³⁾</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>	<i>100</i>
<i>Absolut (in Stunden)</i>	<i>112.861</i>	<i>64.372</i>	<i>58.729</i>	<i>5.216</i>	<i>235.962</i>
Basis: Weiterbildungsaktivitäten					
¹⁾ Anteilswerte in %					
²⁾ nach Volumen in %					
³⁾ Die Abweichung der Summe der Prozentwerte von 100% ist auf Rundungseffekte zurückzuführen.					

Tabelle 9 Anbieterstruktur nach Weiterbildungssegmenten und Weiterbildungsvolumen
 Quelle: Bilger et al. 2013, S. 117

Informationsgewinnung

Das Internet sowie persönliche Empfehlungen sind die wichtigsten Informationsquellen der Unternehmen bei der Auswahl der Weiterbildungsanbieter und -programme. Bei Betrachtung von Unternehmen mit weniger als 250 Mitarbeitern fällt auf, dass auch Fachzeitschriften sowie Erfahrungen von Mitarbeitern als Absolventen von Hochschulen eine wichtige Bedeutung haben. Der letztere Punkt spricht dafür, dass eine systematische Alumniarbeit der Hochschulen in Bezug auf die Erschließung von Nachfragern der Weiterbildungsangebote wichtig ist.³² Auch für an Weiterbildung interessierte Einzelpersonen ist das Internet mit Abstand die wichtigste Informationsquelle. 74% haben Informationen über Weiterbildungsangebote im Internet gefunden.³³

³² Vgl. Meyer-Gucker et al. 2008, S. 52

³³ Vgl. BMBF 2015, S. 52

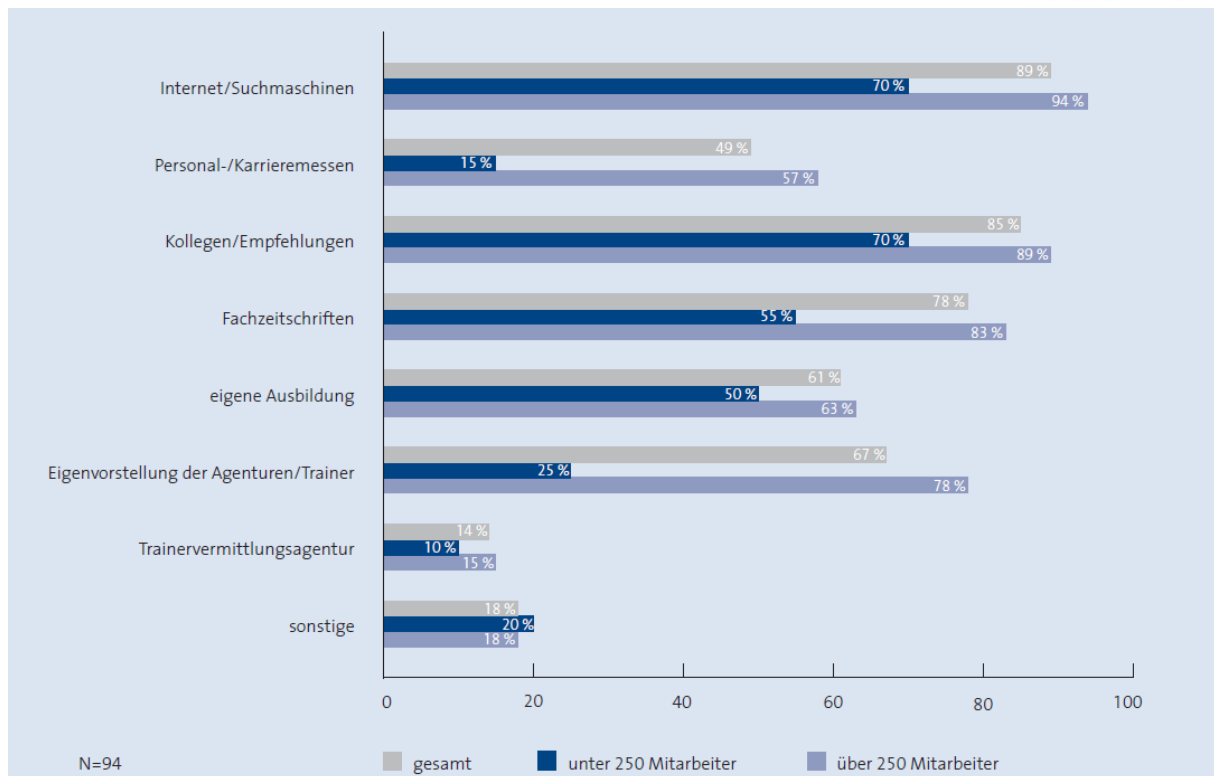


Abbildung 10 Nutzung von Informationsquellen zur Auswahl von Weiterbildungsangeboten

Quelle: Meyer-Guckel 2008

Unternehmen wünschen sich eine Kontaktaufnahme per E-Mail oder per Informationsbroschüre. Persönliche Anrufe oder Besuche sind weniger erwünscht.³⁴

³⁴ Vgl. Meyer-Gucker et al. 2008, S. 52

Zusammenfassung

Motivation und Hemmnisse der Weiterbildungsbeteiligung

- Betriebssicht
 - Erhöhung der Kompetenz der Mitarbeiter ist wichtigster Beweggrund
 - Auffallend wichtig ist die Verbesserung der Arbeitgeberattraktivität als Grund für Weiterbildungsaktivität
 - Freistellungsprobleme und fehlende Planungskapazitäten als größtes Hemmnis
 - Kosten werden selten als Hemmnis gesehen
- Individualsicht
 - Anwendung neuer Kenntnisse und Fähigkeiten im Arbeitsalltag als wichtigstes Weiterbildungsziel
 - Sicherung des Arbeitsplatzes sowie Erhöhung der Karrierechancen ebenfalls wichtig
 - Zertifikat, bescheinigter Abschluss vergleichsweise wichtig

Weiterbildungsteilnahme

- Die Weiterbildungsbeteiligung steigt im Zeitablauf
- Hohe Beteiligung bei Hochqualifizierten, niedrig Qualifizierte holen auf
- Je größer das Unternehmen, desto höher die Weiterbildungsbeteiligung der Mitarbeiter
- Mitarbeiter von Kleinstbetrieben haben sehr niedrige Beteiligungsquote; im Gegensatz zu Unternehmen der anderen Größenkategorien stagniert die Beteiligungsquote

Formate und Ort der Weiterbildung

- Zertifikatsmodul mit dem Zeitaufwand von bis zu 40 Zeitstunden, als Präsenzveranstaltung organisiert ist oder zumindest Präsenzphasen beinhaltend als am attraktivsten eingestuft
- Selbstgesteuertes Lernen, berufliche Aufstiegsfortbildung, duale Studiengänge und berufsbegleitende Studiengänge gewinnen an Bedeutung
- Einzelpersonen fragen deutlich umfangreichere Weiterbildungsformate nach
- Räumliche Nähe der Weiterbildung ist eher unwichtig

Themen und Inhalte der Weiterbildung

- Unternehmenssicht
 - Aufgaben der Mitarbeiter werden komplexer → Themen im Bereich von Schnittstellen unterschiedlicher Wissensbereiche und die Vermittlung von Führungskompetenzen gewinnen an Bedeutung
 - Angebote im Bereich IT und Sprachen als weniger wichtig eingestuft
 - Angebote sollen aus Unternehmenssicht praxisnah sein; viele Unternehmen wollen an der Gestaltung der Angebote beteiligt werden
- Individualsicht
 - Der Themenbereich Wirtschaft / Arbeit / Recht wird als am wichtigsten eingestuft und wird im Zeitablauf wichtiger; darin insbesondere „Arbeit und Organisation, Arbeitswelt“ sowie „Arbeitsschutz / Umweltschutz“
 - Gesundheit und Sport gewinnt zunehmend an Bedeutung

- Umgang mit Computer / Softwarethemen verlieren an Bedeutung

Anbieter von Weiterbildung

- Hochschulen haben wenig Gewicht in der betrieblichen Weiterbildung (4% des Volumens)
- In der berufsbezogenen individuellen Weiterbildung 8% des Volumens
- Der Arbeitgeber als Anbieter von Weiterbildung sowie Weiterbildungseinrichtungen wichtigste Träger der betrieblichen Weiterbildung

Informationsgewinnung

- Internet das bei weitem wichtigste Medium der Informationsbeschaffung zu Weiterbildungsangeboten; dies gilt aus Perspektive der Unternehmen und der Einzelpersonen als Nachfrager
- Unternehmen wünschen insbesondere Kontaktaufnahme über E-Mail oder Broschüre
- Alumniarbeit der Hochschulen zur Akquise von Teilnehmern wichtig

Literaturverzeichnis

- BMBF (2015): Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2014 – AES Trendbericht, Bonn.
- Bilger, F. / Gnahs, D. / Hartmann, J. / Kuper, H. (2013): Weiterbildungsverhalten in Deutschland - Resultate des Adult Education Survey 2012, Bielefeld.
- Dinse, Hans-Christian / Hamm, Rüdiger / Jäger, Angelika / Karl, Helmut / Kopper, Johannes / Strotebeck, Falk / Warnecke, Christian: RegTrans: Regionale Transfereffekte verschiedener Hochschultypen (Abschlussbericht), Bochum 2014
- Höfkes, Uwe / Beyer, Joachim (1995) Berufliche Weiterbildung im Kontext regionaler Steuerung und ordnungspolitischer Gestaltung, in: Dobischat, R. / Husemann, R. (1995): Berufliche Weiterbildung als freier Markt? – Regulationsanforderungen der beruflichen Weiterbildung in der Diskussion, Berlin.
- Meyer-Guckel, V. / Schönfeld, D. / Schröder, A.-K. / Ziegele, F. (2008): Quartäre Bildung – Chancen der Hochschulen für die Weiterbildungsnachfrage von Unternehmen, Essen
- Kultusministerkonferenz (2001): Sachstands- und Problembericht zur „Wahrnehmung wissenschaftlicher Weiterbildung an den Hochschulen“. Beschluss vom 21.09.2001, Bonn.
- Schaeper, H. / Schramm, M. / Weiland, M. / Kraft, S. / Wolter, A. (2006): International vergleichende Studie zur Teilnahme an Hochschulweiterbildung, Hannover.
- Seyda, S. / Werner, D. (2014): IW-Weiterbildungserhebung 2014 – Höheres Engagement und mehr Investitionen in betriebliche Weiterbildung
- WepaN Weiterbildungspanel Niedersachsen (2014): Weiterbildungsbedarf steigt – nicht nur bei Fach- und Führungskräften.
- Werner, D. (2006): Trends und Kosten der betrieblichen Weiterbildung – Ergebnisse der IW Weiterbildungserhebung 2005. IW-Trends – Vierteljahresschrift zur empirischen Wirtschaftsforschung aus dem Institut der deutschen Wirtschaft Köln.
- Wissenschaftsrat (2006): Empfehlungen zur künftigen Rolle der Universitäten im Wissenschaftssystem, Berlin.