



Initiative WEITERBILDUNG WEITERDENKEN

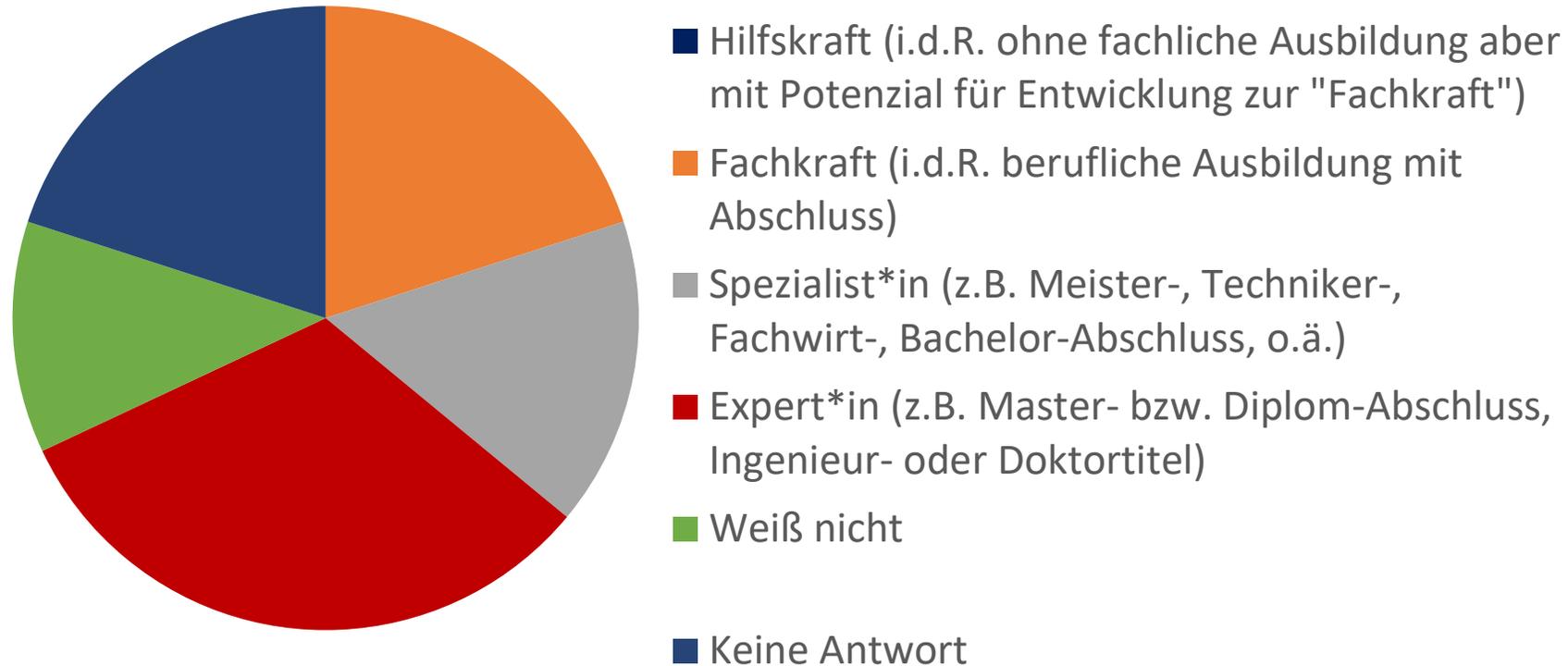
**Online-Unternehmensbefragung
zu Fachkräftesituation und beruflicher Weiterbildung**

**Präsentation der Ergebnisse zum
4. Sächsischen Fachkräftesymposium
am 28.04.2022 in Chemnitz**



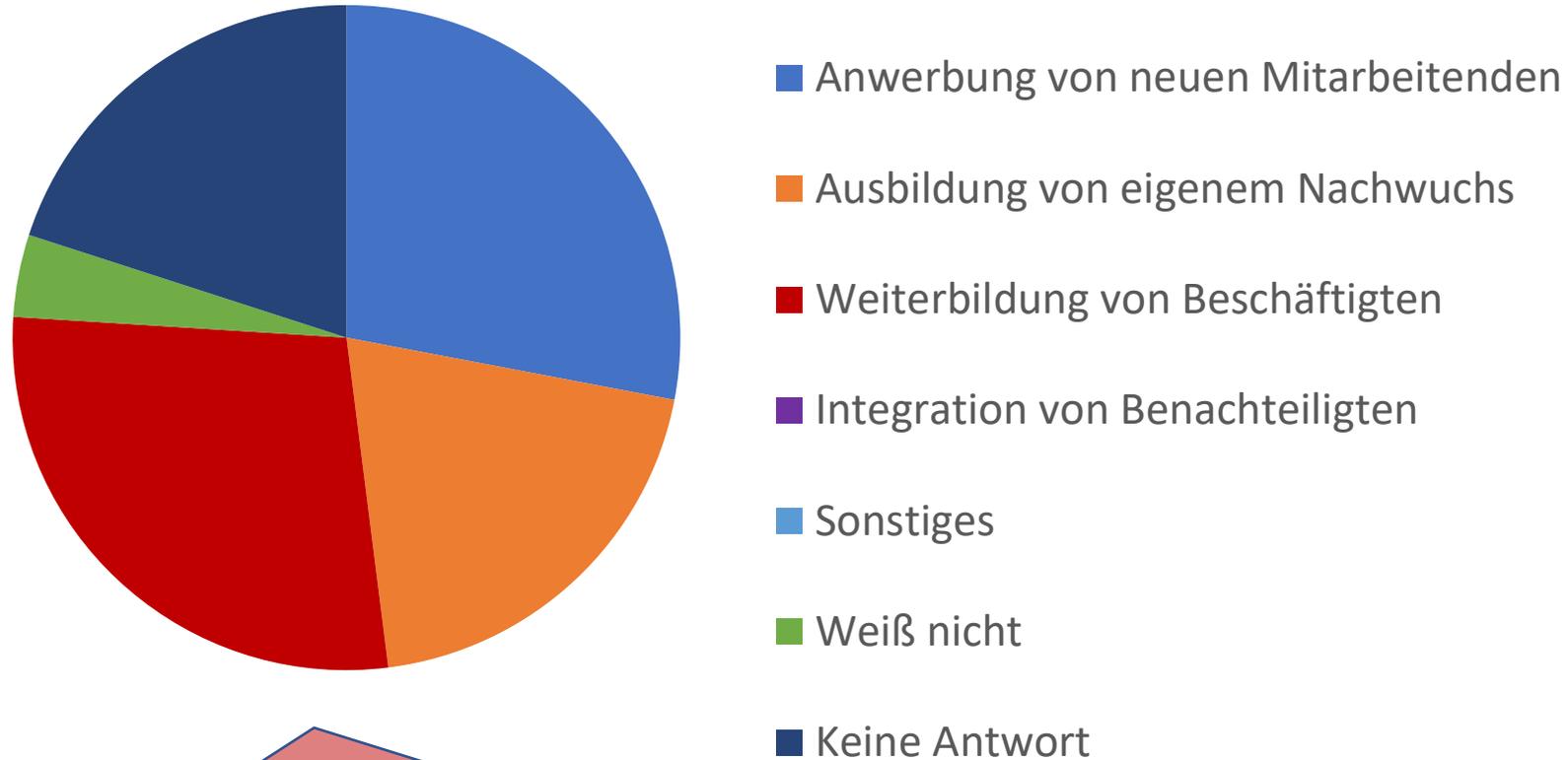
- Die Online-Unternehmensbefragung richtet sich an Betriebe aller Branchen im Freistaat Sachsen
- Wir adressieren dabei insbesondere Geschäftsführungen und Personalverantwortliche in kleinen bis mittleren Unternehmen
- Die Umfrage umfasst 15 Fragen und dauert ca. 15 Minuten
- Die Ergebnisse wurden mit Stichtag 31.12.2021 ausgewertet und werden im Folgenden vorgestellt.
- Die Kernaussagen der Diagramme wurden als Thesen formuliert, die für die weitere Arbeit mit den Unternehmen leitend sind.
- Ziel ist eine nachhaltige Unterstützung der Unternehmen

In welchem Bereich ist der Fachkräftebedarf am stärksten?



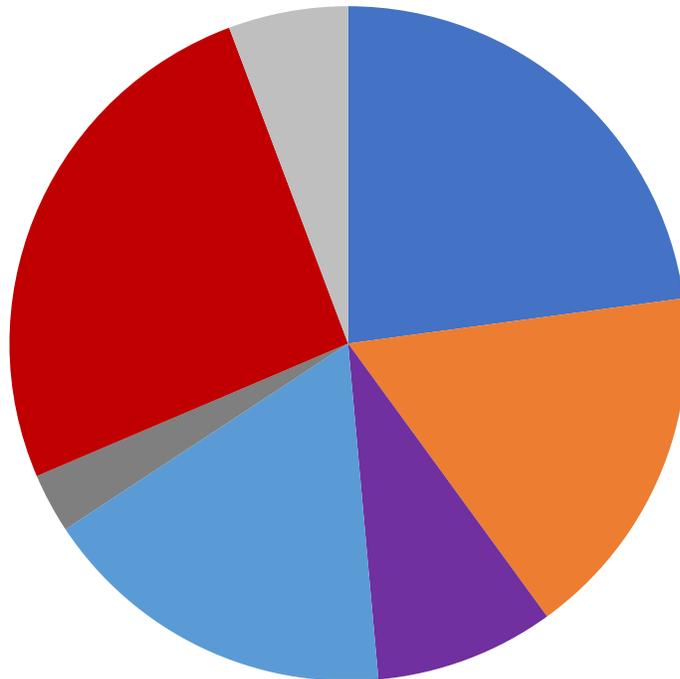
These: Experten am stärksten gefragt, Unqualifizierte hingegen nicht!

Welchen Weg für die Fachkräftesicherung bevorzugen Sie?



These: Weiterbildung ist im Fokus, das Potenzial der Benachteiligten (noch) nicht!

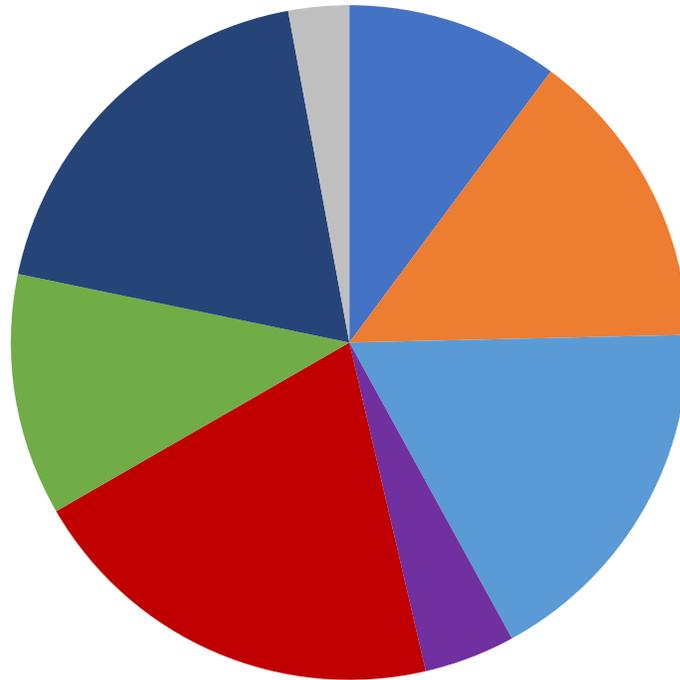
Welche Gründe sehen Sie für einen möglichen Fachkräftemangel?



- Durchschnittsalter der Belegschaft
- Fehlen von jungem Nachwuchs
- Fehlen von Bildungsangeboten / -trägern
- Attraktivität der Branche bzw. des Berufes
- Attraktivität des Standortes
- Attraktivität als Arbeitgeber
- Gehaltsniveau vgl. mit anderen Unternehmen
- Sonstiges
- Weiß nicht

These: Demographie und Lohngefüge schaffen Billiglohnland Sachsen ab!

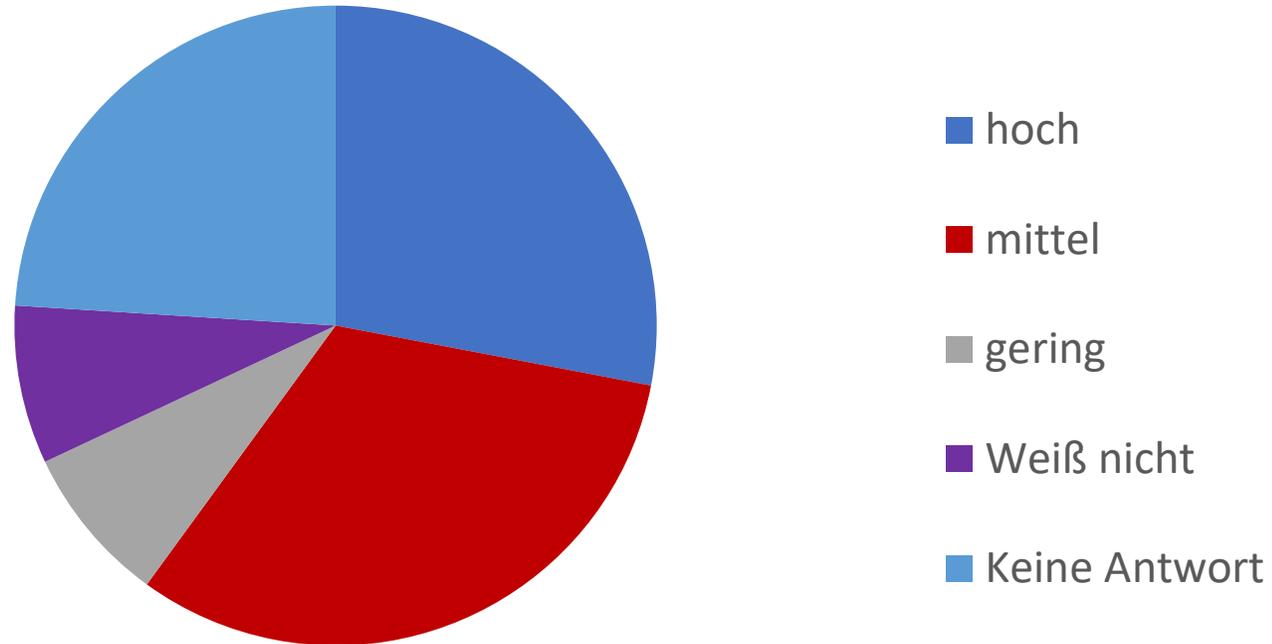
Welche Vorteile versprechen Sie sich davon, dass sich Mitarbeitende weiterbilden?



- Steigerung Effizienz / Effektivität bei Arbeitsprozessen
- Optimierung von Arbeitsergebnissen
- Neue Impulse für Produkte / Geschäftsfelder / Kundenkreise
- Steigerung Zufriedenheit bei Kund:innen
- Steigerung Zufriedenheit bei Mitarbeitenden
- Steigerung Betriebsklima bzw. Teamwork
- Sicherung des Bedarfes an Fachkräften
- Sonstiges

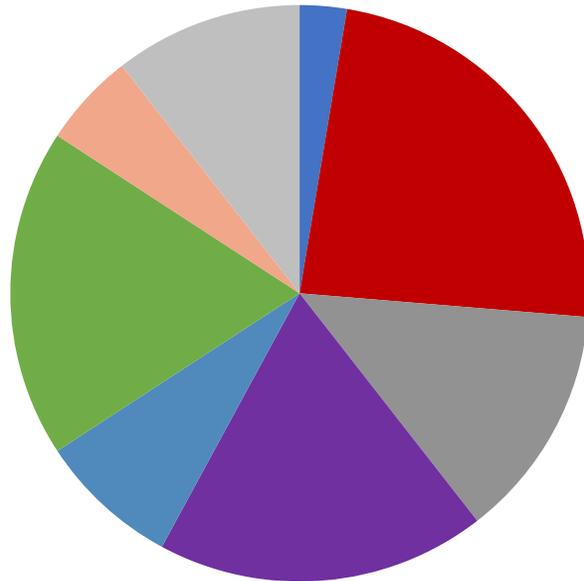
These: Weiterbildung ist vor allem Personalbindung!

Wie schätzen Sie die Bereitschaft Ihrer Mitarbeitenden zur Teilnahme an Weiterbildungen ein?



These: Beschäftigte wollen dazulernen!

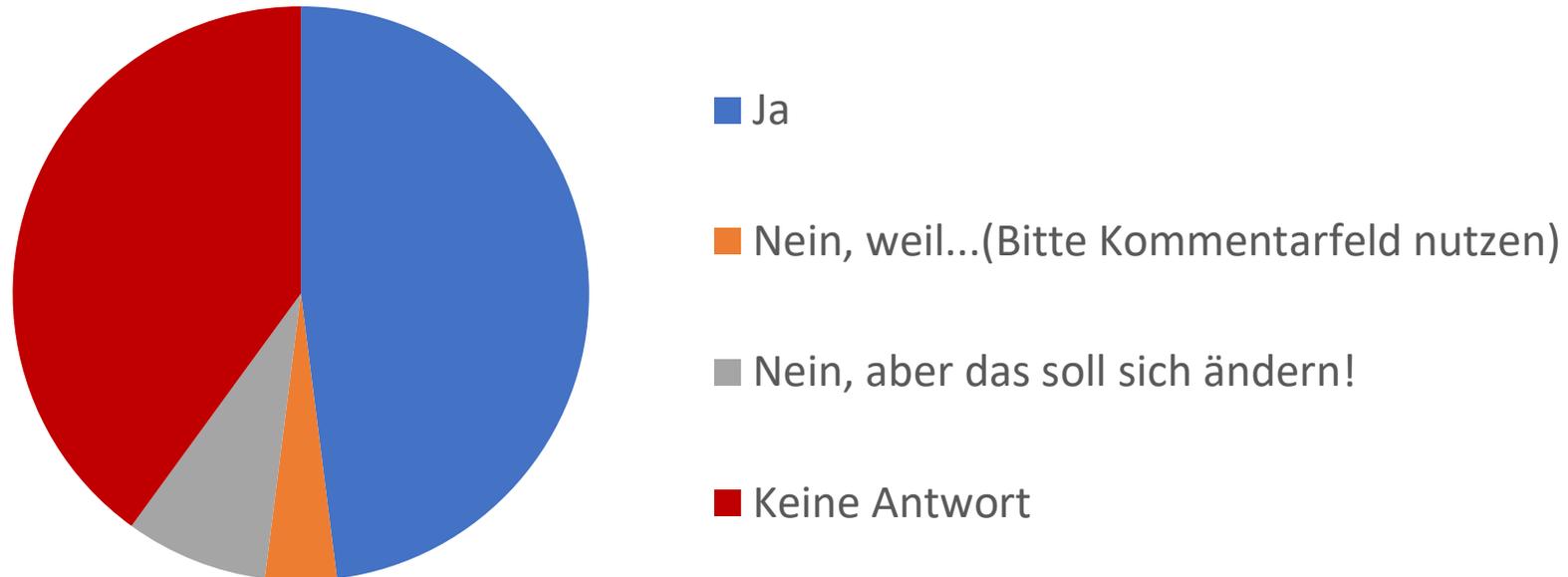
Wie motivieren Sie Ihre Mitarbeitenden für eine Weiterbildung?



- Verpflichtung zur Teilnahme
- Erwartungshaltung im persönlichen Gespräch
- Vorteilsübersetzung (z.B. weniger Stress durch Fehler)
- Freistellung / Bildungsurlaub
- Finanzielle Anreize (z.B. Lohn- bzw. Gehaltserhöhung)
- Aussicht auf Beförderung / mehr Verantwortung
- Komfort (z.B. Durchführung vor Ort mit Bewirtung o.ä.)
- Sonstiges

These: Beschäftigte sollen dazulernen! Anreize gibt es viele...

Gibt es in Ihrem Unternehmen eine Planung von Weiterbildung für Mitarbeitende?



These: Weniger als die Hälfte hat einen Plan!

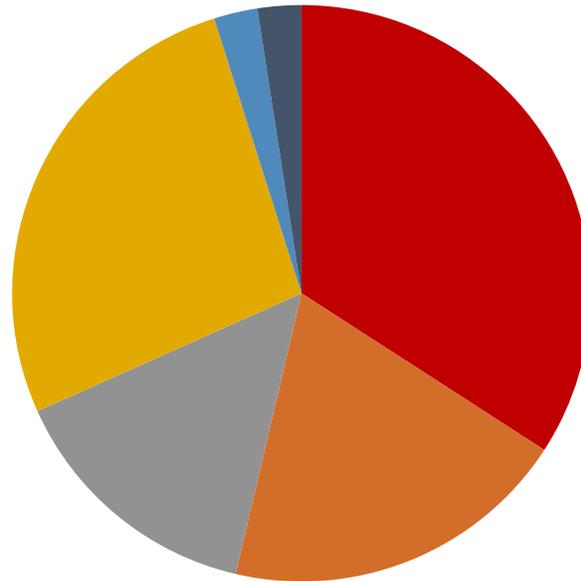
Gibt es in Ihrem Unternehmen eine Planung von Weiterbildung für Mitarbeitende?

Wir überprüfen ca. alle halben Jahre, welche Bedarfe das Unternehmen und welche die Mitarbeitenden haben. Werden Bedarfe seitens des Unternehmens benötigt und erkennt die Führungskraft Potenzial in einem Mitarbeitenden, dann spricht er diesen aktiv auf die Weiterbildung an. Umgekehrt ebenfalls: Glaubt ein Mitarbeitender, mit den zu erwartenden Wissens- bzw. Fähigkeitserwerb das Unternehmen voran zu bringen, spricht er mit dem Vorgesetzten. Weiterbildungen werden so immer genehmigt und das neue Wissen im Unternehmen umgesetzt.

Jährlicher Weiterbildungsplan für alle Mitarbeiter

keine Ressourcen dafür vorhanden

Welche Weiterbildungsthemen halten Sie für besonders wichtig?



- Fachliche Inhalte, z.B.:
- Soziale Kompetenzen, z.B.:
- Personale Kompetenzen, z.B.:
- Digitale Kompetenzen, z.B.:
- Sonstige:
- Weiß nicht

These: Fachliche Inhalte gehen (noch) vor Querschnittskompetenzen!

Welche Themen der Weiterbildung halten Sie für besonders wichtig?

gesundheitsgerechter Umgang mit sich und seinen Kolleg*innen

Umgang mit Leuten mit Migrationshintergrund

immer auf dem laufenden bleiben und über Status Quo hinaus blicken

Digitalisierung

Aufrechterhaltung von Zertifizierungen / Fachkenntnisse zu neuen Methoden

Anforderungsanalyse beim Kunden (Kunden verstehen lernen)

Verhalten im virtuellen bzw. verteilten Teams

fachliche Weiterbildung der Dozenten entsprechend Lehrgebiet incl. Übernahmen neuer Themen

Umgang mit der digitalen Tafel, Videokonferenzen

Umgang mit Teilnehmenden und Kunden, Kommunikationsfähigkeit, Empathie

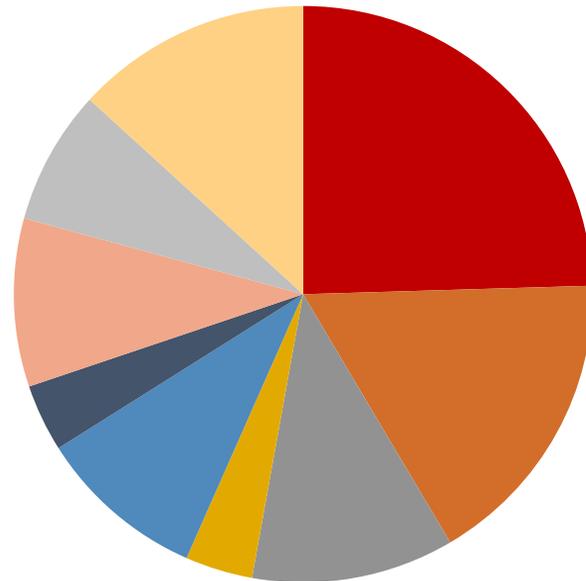
Erwachsenenpädagogik, Konfliktmanagement, Gesprächsführung

mitarbeiterorientiertes Führungsverhalten zur Bindung und Motivation

Hybride Lehr- und Lernkonzepte

Softskills wie Resilienz und Stressbewältigung für ein besseres Betriebsklima

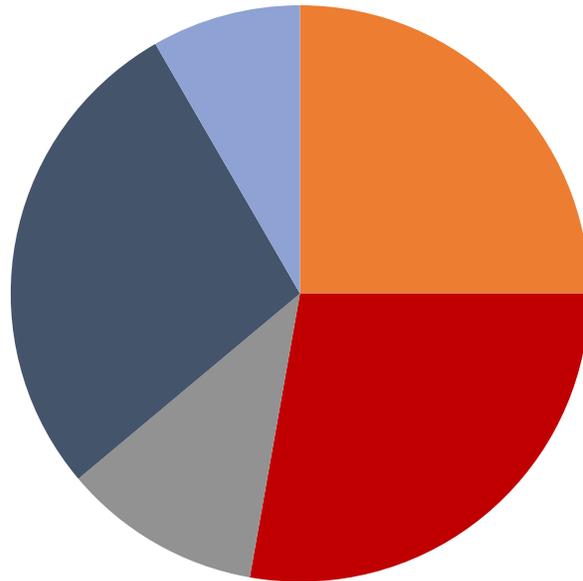
Welche Art von Weiterbildungsangeboten bevorzugen Sie?



- klassischer Lehrgang in Präsenz
- digitales Online-Format
- Beschulung durch Expert:innen
- eigenständiges Lernen (Autodidaktik)
- formal mit Abschluss bzw. Zertifikat
- niedrigschwellig bzw. informell (ohne Zertifikat)
- Groß- bzw. Blockveranstaltung
- Einzelmodule bzw. "Lernhäppchen"
- Inhouse / vor Ort / am Arbeitsplatz
- extern / auswärts / im Schulungsraum

These: „Old School“ geht (noch) vor „New Learning“!

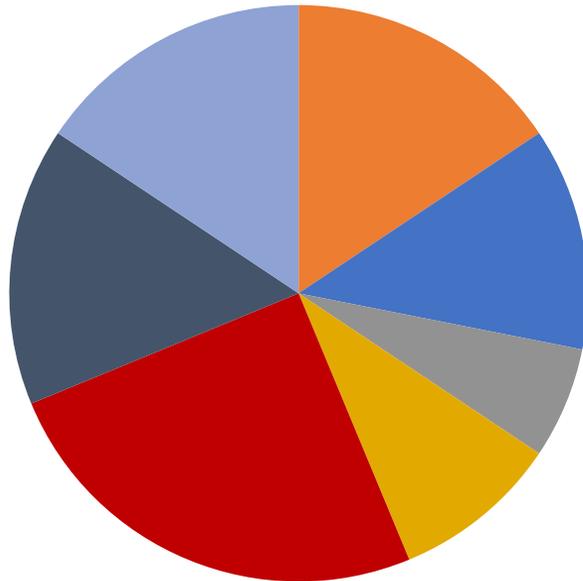
Welche Angebote bzw. Anbieter für Weiterbildung nutzen Sie?



- Anfrage bei Weiterbildungsträgern
- Angebote von Berufs- bzw. Branchenverbänden
- Online-Recherche bei KURSNET
- Online-Inserat bei "Marktplatz der Bildung"
- Online-Recherche bei "bildungsmarkt-sachsen.de"
- sonstige Online-Recherche
- Sonstiges

These: Persönliche Vertrauensbasis ist wichtig – und fehlt oft im Internet!

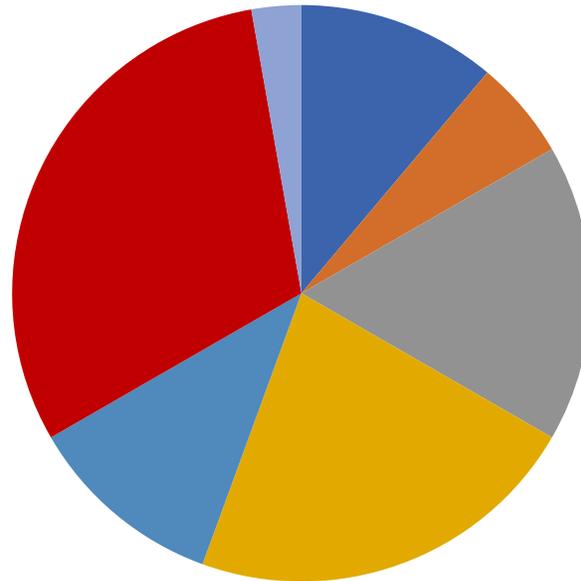
Welche Beratungsangebote bzgl. Weiterbildung nutzen Sie?



- Berater:in beim Arbeitgeberservice
- Berater:in bei der (Regional-)Kammer
- Berater:in beim Zukunftszentrum Sachsen
- Ansprechpartner:in bei der Wirtschaftsförderung
- Ansprechpartner:in bei Berufs-/Branchenverband
- Ansprechpartner:in bei Weiterbildungsverband
- Sonstige

These: Verbände sind erster Ansprechpartner!

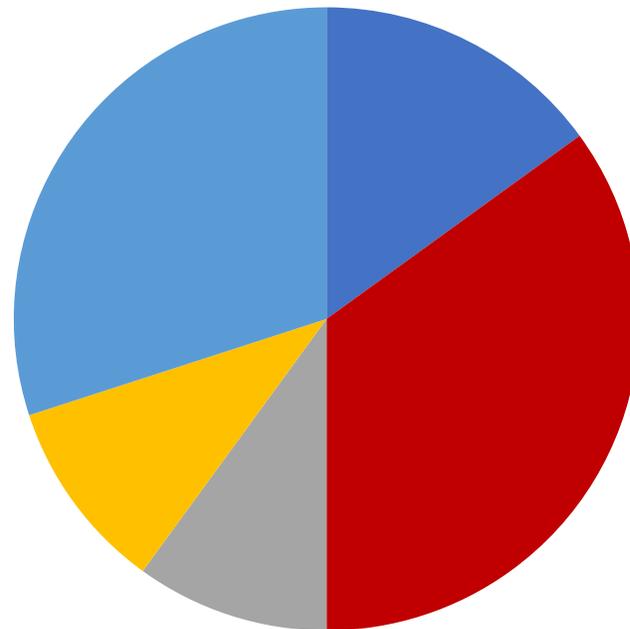
Welche Unterstützung wünschen Sie sich beim Thema Weiterbildung?



- Bedarfe erkennen
- Bedarfe erfassen
- Angebote finden
- Anbieter finden
- Mitarbeitende motivieren
- Förderung zur Finanzierung
- Sonstiges

These: Finanzielle Förderung am meisten gewünscht!

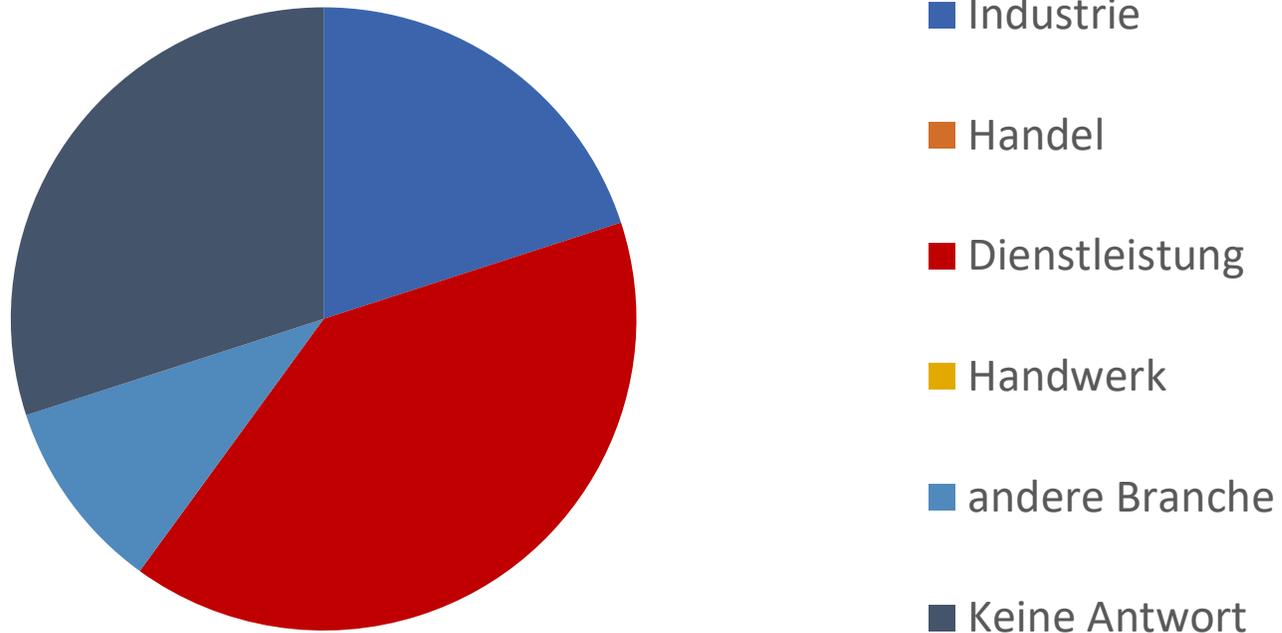
Angabe zur Unternehmensgröße



- 1 bis 9 Mitarbeitende (Kleinstunternehmen)
- 10 bis 49 Mitarbeitende (Kleinunternehmen)
- 50 bis 249 Mitarbeitende (Mittleres Unternehmen)
- 250 und mehr Mitarbeitende (Großunternehmen)
- Keine Antwort

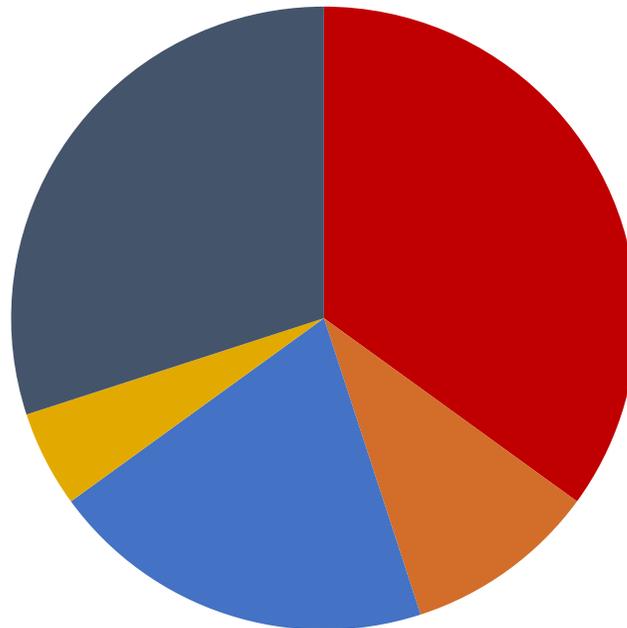
These: KMU sind unsere vorrangige Zielgruppe!

Angabe zur Unternehmensbranche



These: (Bildungs-)Dienstleister haben sich am stärksten beteiligt!

Wer ist in Ihrem Unternehmen für die Weiterbildung verantwortlich?



- Geschäftsführung
- Personalabteilung
- Führungskräfte / Vorgesetzte
- Mitarbeitende eigenverantwortlich
- Sonstiges
- Keine Antwort

These: Weiterbildung ist Chefsache!



Wenn Sie **Fragen** haben, fragen Sie uns:

weiterbildung@vsbi.de

Wenn Sie an der **Online-Befragung*** teilnehmen
oder den Link zur Umfrage teilen,
freuen wir uns:

<https://survey.vsbi.de/index.php/746863?lang=de>

* Die Umfrage umfasst 15 Fragen und dauert ca. 15 Minuten.