



## Weiterbildungsmonitoring für den Landkreis Altenkirchen

Eine Studie des Zentrums für ökonomische Bildung in Siegen (ZöBiS)  
im Auftrag der Kreisverwaltung Altenkirchen und  
der Wirtschaftsförderungsgesellschaft (WFG) Kreis Altenkirchen mbH



Siegen, Juni 2008

# **Eine Studie des Zentrums für ökonomische Bildung in Siegen (ZöBiS)**

## **Wissenschaftliche Leitung**

Prof. Dr. Hans Jürgen Schlösser

## **Projektteam**

Nicole Daub

Dipl.-Ök. Bettina Führmann (Projektleitung)

Marco Rehm, M.A.

Dr. Michael Schuhen

## **Kontakt**

Zentrum für ökonomische Bildung in Siegen (ZöBiS)

Universität Siegen

Hölderlinstr. 3

57068 Siegen

Tel.: 0271-740-4775

Fax: 0271-740-2609

Mail: [info@zoebis.de](mailto:info@zoebis.de)

Homepage: [www.zoebis.de](http://www.zoebis.de)

# Inhaltsverzeichnis

0. Ergebnisse im Überblick.....	7
1. Einleitung.....	10
1.1 Hintergrund.....	10
1.2 Methodik.....	14
1.2.1 Konzept der Erhebung .....	14
1.2.2 Feldarbeit und Datenerfassung.....	15
2. Angebote an Weiterbildung .....	17
2.1. Industrie- und Handelskammer (IHK) .....	17
2.2 Handwerkskammer (HWK).....	18
2.3 Volkshochschulen .....	19
2.4 Anerkannte Landesorganisationen der Weiterbildung.....	20
2.4.1 Die rheinland-pfälzischen Landesarbeitsgemeinschaften für Erwachsenenbildung der katholischen und der evangelischen Kirche.....	20
2.4.2 Die Landesvereinigung für ländl. Erwachsenenbildung Rheinland-Pfalz .....	21
2.4.3 Die Landesarbeitsgemeinschaft „Anderes Lernen“ .....	22
2.5 Berufsschulen.....	22
2.5.1 Berufsbildende Schule Wissen.....	22
2.5.2 Berufsbildende Schule Betzdorf-Kirchen.....	23
2.6 Kooperationen zwischen Hochschulen und Unternehmen .....	23
2.6.1 Kooperation mit der Universität Siegen.....	23
2.6.2 Kooperationen mit anderen Hochschulen .....	25
3. Nachfrage nach Weiterbildung – Ergebnisse der Unternehmensbefragung.....	27
3.1 Status Quo .....	28
3.2 Qualifizierungsbedarf .....	34

3.3 Qualifizierungsangebot.....	37
4. Nachfrage nach Weiterbildung – Ergebnisse der qualitativen Interviews .....	43
5. Politische Handlungsempfehlungen .....	49
Literaturverzeichnis .....	67
Anhang .....	69
Liste der Interviewpartner zur Erhebung des Weiterbildungsangebots .....	70
Fragebogen Weiterbildung .....	71
Liste der besuchten Unternehmen .....	78
Fragebogen zur Erhebung der individuellen Zahlungsbereitschaft für Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen im Kreis Altenkirchen .....	79

## Abbildungs- und Tabellenverzeichnis

Abbildung 1: 66% der befragten Unternehmen gaben an, dass ihre Mitarbeiter/-innen im Jahr 2007 an Weiterbildungsmaßnahmen teilnahmen.....	28
Abbildung 2: Konzentration der Weiterbildung auf Fach- und Führungskräfte .....	29
Abbildung 3: Als Gründe für eine Nicht-Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen werden Zeitmangel, kein Bedarf und mangelndes Angebot am häufigsten genannt .....	30
Abbildung 4: Breite Unterstützung von Weiterbildung durch die Unternehmen .....	31
Abbildung 5: Die Mehrheit der Weiterbildungsmaßnahmen fand außerhalb des Landkreises Altenkirchen statt.....	32
Abbildung 6: Häufig werden Mitarbeiter von Herstellern und intern weitergebildet. Bildungseinrichtungen der Gewerkschaften und Bildungswerke werden kaum genutzt.....	33
Abbildung 7: „Konventionelle“ Weiterbildungsmaßnahmen haben größere Resonanz als „moderne“ Formen der betrieblichen Weiterbildung.....	34
Abbildung 8: Hoher Qualifizierungsbedarf bei Führungs- und Fachkräften, geringer Bedarf bei An- und Ungelernten .....	35
Abbildung 9: Dringlichster Qualifizierungsbedarf in technischen und persönlichen Kompetenzen .....	36
Abbildung 10: Die meisten Unternehmen fühlen sich weniger gut bzw. schlecht über das Weiterbildungsangebot im Kreis AK informiert .....	39
Abbildung 11: Zur Verbesserung der Information über das Weiterbildungsangebot würden ein elektronischer Newsletter und eine Weiterbildungsplattform begrüßt .....	40
Abbildung 12: Bei der Auswahl des Weiterbildungsangebots spielen Praxisnähe, maßgeschneiderte Inhalte und zeitliche Flexibilität eine große Rolle .....	41
Abbildung 13: Die meisten Unternehmen sind mit dem Weiterbildungsangebot in der Region wenig zufrieden bzw. haben dieses gar nicht genutzt.....	42

Abbildung 14: Zur Verbesserung des Weiterbildungsangebots wird eine Bündelung aller Aktivitäten unter einem Dach gewünscht.....	42
Tabelle 1: Unternehmensgröße der befragten Unternehmen .....	27
Tabelle 2: Von den Unternehmen genutzte Informationsquellen .....	39

## 0. Ergebnisse im Überblick

Vergangenes Jahr im Oktober wurde mit großer Resonanz aus Unternehmen und Politik der Bildungsgipfel im Landkreis Altenkirchen durchgeführt. Diskutiert wurden vier Säulen der beruflichen Bildung. In diesem Zusammenhang wurde ein Bildungsmonitoring vereinbart, d.h. eine umfassende Erhebung des Weiterbildungsangebots und der -nachfrage in der Region, um auf Basis einer empirischen Angebots- und Nachfrageanalyse fundierte Erkenntnisse für die Organisation der Weiterbildung zu gewinnen und möglichst „passgenaue“ Lösungen für die in der Region Altenkirchen ansässigen Unternehmen zu entwickeln. Das Zentrum für ökonomische Bildung in Siegen (ZöBiS) der Universität Siegen unter Leitung von Herrn Prof. Dr. Hans Jürgen Schlösser hat im Auftrag der Kreisverwaltung Altenkirchen und der Wirtschaftsförderungsgesellschaft (WFG) Kreis Altenkirchen mbH das „Weiterbildungsmonitoring im Landkreis Altenkirchen“ durchgeführt.

Im Rahmen der Untersuchung sind Stärken und Schwächen im Bereich Weiterbildung im Landkreis Altenkirchen deutlich geworden, aus denen sich eine Reihe von Verbesserungsmöglichkeiten für die zukünftige Entwicklung ableiten lassen. Die empirische Angebotsanalyse erlaubt es, die Transparenz des regionalen Angebots zu erhöhen und in Verbindung mit der Bedarfsanalyse aus Sicht der Unternehmen die eventuell bestehenden Lücken zwischen Angebot und Nachfrage aufzudecken.

Die Befragung von 8.000 – überwiegend kleinen und mittleren - Unternehmen (KMU) hat ergeben, dass die Unternehmen in der Region einen großen Bedarf an beruflicher Weiterbildung sehen, insbesondere in den Bereichen technische Kompetenzen (z. B. Produktionstechniken, Fertigung, Konstruktion), persönliche Kompetenzen (z. B. Kommunikation, Zeitmanagement, Teamarbeit), kaufmännische Kompetenzen, (Projekt-) Management/Organisation, IT- und Fremdsprachenkenntnisse. Besonders wichtig ist den befragten Unternehmen, dass die Weiterbildungsmaßnahmen praxisnah, inhaltlich maßgeschneidert und zeitlich flexibel sind.

Insgesamt hat die berufliche Weiterbildung bei den Unternehmen der Region einen hohen Stellenwert: Es ist in nahezu allen Unternehmen selbstverständlich, dass Mitarbeiter/-innen fortgebildet und für die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen freigestellt werden und/oder die Kosten (zumindest teilweise) von den Unternehmen übernommen werden.

Der spezifische Bedarf der Unternehmen trifft allerdings nur bedingt auf ein adäquates Angebot an Weiterbildungsmaßnahmen. Während dem Bedarf an Fremdsprachen, IT-Kenntnissen und persönlichen Kompetenzen – zumindest teilweise – ein entsprechendes Angebot im Landkreis Altenkirchen gegenübersteht, fehlt es an Angeboten zu technischen Kompetenzen (eine Ausnahme bilden die Meister und Fachwirtelehrgänge, die jedoch sehr langfristig angelegt sind), Logistik und Management/Organisation. Nur in geringem Maße

wird dem Bedürfnis der Unternehmen nach kurzfristigen, zeitlich und inhaltlich flexiblen Angeboten entsprochen. IHK, HWK und die Berufsschulen bieten überwiegend formale Weiterbildung in Form von Kursen, Seminaren und Lehrgängen (vorwiegend Englisch- und EDV-Kurse sowie Energie- und Schweißtechnik) an. Daneben gibt es spezielle Fachlehrgänge wie beispielsweise „Wirtschaftsfachwirt/-in“ und „Meisterkurse im Handwerk“. Die Inhalte der meisten angebotenen Maßnahmen sind von vornherein festgelegt und lassen nur wenig Spielraum für die speziellen Bedürfnisse der Teilnehmer/-innen. Außerdem werden sie in der Regel bereits im Vorjahr geplant und angekündigt und umfassen einen Zeitraum von mehreren Wochen oder Monaten.

Entsprechend sind viele der befragten Unternehmen mit dem bestehenden Weiterbildungsangebot der Region unzufrieden bzw. weniger zufrieden oder haben es bislang nicht genutzt. Nur 20% der Befragten sind mit dem existierenden Angebot (sehr) zufrieden. 35% der befragten Unternehmen sind der Ansicht, dass es im Landkreis Altenkirchen nicht genügend Weiterbildungsangebote für die speziellen Bedürfnisse ihres Unternehmens gibt. 10% finden das Angebot ausreichend und 55% der Unternehmen haben das Angebot bislang nicht genutzt, so dass keine Aussage gemacht werden kann. Zudem beklagen viele Unternehmen Intransparenz im Weiterbildungsangebot der Region.

Eher an die Bedürfnisse der Unternehmen angepasst sind die Angebote, die aus der Kooperation mit Universitäten und Fachhochschulen mit der Region hervorgegangen sind. Die Hochschulen bieten Projektarbeiten, die in Zusammenarbeit von Unternehmen und Hochschulen realisiert werden, sowie die Möglichkeit der informellen Weiterbildung durch Wissens- und Technologietransfer. Federführend im Landkreis Altenkirchen ist dabei die Universität Siegen, die vor allem auch durch ihre Institutionalisierung in Form der TTA in Kirchen und ANSIT die Zusammenarbeit mit Unternehmen aus der Region von allen befragten Hochschulen am stärksten vorantreibt. Dies stößt auf große Resonanz bei den Unternehmen.

Zur Beseitigung der Intransparenz im Weiterbildungsangebot wird die Einrichtung einer Weiterbildungsdatenbank und einer Bildungsberatungsstelle in einem *i-Punkt Weiterbildung* empfohlen. Als Anlaufstelle „mit virtuellem Zentrum“ reagiert dieser auf die gestiegenen Bedürfnisse von Industrie und Handwerk, indem er kurzfristig und zeitnah, unter Rückgriff auf die bestehenden Kompetenzen und Referent/-innen im Verbund (s. u.), berät und bedarfsgenaue Angebote organisiert.

Zur Verbesserung der Abstimmung zwischen Weiterbildungsnachfrage und –angebot wird zudem die Gründung eines regionalen Qualifizierungsverbundes, d. h. eines Netzwerks aus Unternehmen, Weiterbildungsträgern, Universitäten und Fachhochschulen sowie der Wirtschaftsförderungsgesellschaft und/oder der Kreisverwaltung, vorgeschlagen. Ein regionaler Weiterbildungsverbund würde eine bedarfsgerechte Zusammenarbeit dieser Unternehmen

mit den Weiterbildungseinrichtungen ermöglichen, die von einer Unterstützung der KMU in der systematischen Bedarfsermittlung bis hin zur bedarfsgerechten Gestaltung der Weiterbildung reichen könnte. Um dies umzusetzen, sind feste Ansprechpartner und Kooperationen zu festen Partnern geeignet, denn die Inanspruchnahme externer Unterstützung ist in erster Linie auch eine Vertrauensfrage. Eine feste Kooperation unterstützt den Aufbau von Vertrauen. Über feste Ansprechpartner ist eine längerfristige Zusammenarbeit möglich, die inhaltlich und organisatorisch eine bessere Abstimmung auf die Bedürfnisse der Betriebe ermöglicht und somit eine individuelle und bedarfsgerechte Ausrichtung der Weiterbildung.

Erfolgreiche Qualifizierungsstrategien im Landkreis Altenkirchen sollten auf bereits existierende Beziehungen zwischen den regionalen Akteuren sowie auf ihrem Wissen und ihren Kompetenzen aufbauen. Der bereits existierende Weiterbildungsrat sowie die Arbeit der Technologietransferagentur (TTA) haben dazu beigetragen, dass sich inzwischen ein regionales Netzwerk zwischen kleinen und mittleren Unternehmen, Schulen, Hochschulen, Wirtschaftsverbänden und Kammern sowie den kommunalen Wirtschaftsförderern gebildet hat. Die geplante „Lernfabrik“ („Technologieinstitut für Metall und Engineering“) bietet mit der Kreisverwaltung bzw. der Wirtschaftsförderungsgesellschaft Kreis Altenkirchen mbH als Partner eine sehr gute Gelegenheit, den *i-Punkt Weiterbildung* sowie den regionalen Weiterbildungsverbund dort anzusiedeln.

# 1. Einleitung

## 1.1 Hintergrund

Die Ressource Humankapital hat sich in den vergangenen Jahren in Politik, Gesellschaft und Wirtschaft als „weicher“ Standortfaktor zunehmend etabliert (vgl. Benzenberg/Dobischat 2002: 253). Der Bildungsstand in einer Volkswirtschaft hat positive Effekte auf das Wohlstandsniveau einer Volkswirtschaft. Aus ökonomischer Sicht spielt insbesondere die Wirkung von Bildungsinvestitionen auf das Wirtschaftswachstum einer Volkswirtschaft eine überragende Rolle. So zeigen Mankiw/Romer/Weil (1992), dass das Bildungsniveau in einer Volkswirtschaft einen erheblichen Einfluss auf die Wachstumsdynamik hat und Barro (1997) zeigt in empirischen Studien, dass die Investitionen in Realkapital eher eine endogene Größe darstellen und das Humankapitalniveau eine erklärende Variable für Investitionen und Wachstum ist. Zahlreiche Studien heben gerade die Bedeutung von technischem Humankapital für das Wachstum und die Wettbewerbsfähigkeit einer Volkswirtschaft hervor (vgl. Koppel, 2006; Möller/Bellmann, 1996: 237; Doms/Dunne/Troske, 1997: 260 f.). Dabei wird technologischer Fortschritt und somit volkswirtschaftliches Wachstum insbesondere im industriellen Sektor erst durch das Zusammenspiel von Sachkapital und hoch qualifizierten Mitarbeiter/-innen ermöglicht. Insbesondere im Bereich wissensintensiver Arbeiten können Beschäftigte dabei nicht beliebig substituiert werden. Vielmehr kommt es für die Wahrnehmung anspruchsvoller, wechselnder Aufgaben darauf an, dass die Mitarbeiter/-innen über flexible Qualifikationen verfügen und sich das notwendige spezifische Fachwissen schnell aneignen können (vgl. IW 2007b: 16). Der Bedarf speziell an technisch qualifiziertem Humankapital hat sich insbesondere in den vergangenen Jahren in allen industrialisierten Volkswirtschaften deutlich erhöht (vgl. Siegel 1999). Dies ist im Wesentlichen auf zwei Entwicklungen zurück zu führen: den demographischen Wandel und die einschneidenden Veränderungen in der Arbeitswelt.

Aufgrund der demographischen Entwicklung werden in Deutschland mittelfristig mehr ältere Personen aus dem Erwerbsleben ausscheiden als jüngere Personen nachrücken. Auch wird sich die Zusammensetzung der Erwerbsbevölkerung nach Altersgruppen grundlegend wandeln. So wird sich der Anteil der mittleren Altersgruppe der 35- bis 54-Jährigen verringern, während der Anteil der 55- bis 64-Jährigen dagegen deutlich zunimmt. Bereits ab 2010 wird der Anteil der 55- bis 64-Jährigen größer

werden – diese Gruppe wird zwischen 2020 und 2030 den höchsten Anteilswert erreichen. Der Bedarf an Fachkräften wird in den kommenden Jahren zunehmen, während die Beschäftigungsmöglichkeiten für Ungelernte deutlich zurückgehen werden. In bestimmten Wirtschaftsbereichen droht daher zukünftig ein Mangel an qualifizierten Arbeitskräften (vgl. Moraal 2007). Bereits im Jahr 2006 sahen sich viele Unternehmen in Deutschland mit einem substantiellen Problem im Bereich der Rekrutierung von Ingenieuren konfrontiert (vgl. IW 2007a: 29).

Die raschen Veränderungen der Märkte und der Produktionsprozesse sowie die in einer globalisierten Weltwirtschaft resultierende Notwendigkeit, auf nationaler Ebene den technischen Fortschritt aufrecht zu erhalten, haben zudem zu einer Verschiebung des Bedarfs hin zu technisch qualifiziertem Humankapital geführt. Die zunehmende Internationalisierung hat eine weltweite Verteilung von Wertschöpfungsketten zur Folge. Diese prozessgebundenen Kooperationen erfordern von den Beschäftigten Kompetenzen zur internationalen Kooperation (vgl. Schiersmann 2007: 17).

Darüber hinaus hat dieser Wandel eine grundlegende Reorganisation der Betriebs- und Arbeitsorganisation zur Folge: Weg von der funktions- und berufsbezogenen hin zur prozessorientierten Arbeitsorganisation. Eine prozessorientierte Arbeitsorganisation soll die Innovations- und Reaktionsgeschwindigkeit der Unternehmen gegenüber Marktentwicklungen erhöhen, die Erschließung neuer Wissenspotenziale intensivieren und Kooperationsstrukturen enthierarchisieren. „Klassische“ hochgradig arbeitsteilig und hierarchisch organisierte Arbeitsabläufe verlieren gegenüber Dezentralisierung, Selbstorganisation und vernetzter Kooperation an Bedeutung. Dies erfordert in den Unternehmen eine flexible Spezialisierung, kleine selbst organisierte Einheiten und neue Kooperationsformen wie Team-, Gruppen- und Projektarbeit (vgl. Schiersmann 2007: 18).

Vor allem die berufliche Weiterbildung soll dazu beitragen, nicht nur den beschleunigten technischen und wirtschaftlichen Wandel zu bewältigen, sondern ebenso die gesellschaftlichen Veränderungen, die insbesondere aufgrund der demographischen Entwicklung eintreten. Voraussetzung dafür, dass Unternehmen im internationalen Wettbewerb bestehen können, sind Mitarbeiter/-innen mit aktuellem Fachwissen und bedarfsspezifischem Know-how. Unternehmen, die aufgrund eines Fachkräftemangels nicht in der Lage sind, neue Produktionsverfahren und Produkte zu entwickeln, geraten durch Konkurrenten aus Ländern mit niedrigeren Faktorkosten auf den Ab-

satzmärkten zunehmend unter Wettbewerbsdruck (vgl. IW 2007b: 16).

Auch der Landkreis Altenkirchen und die dort ansässigen Unternehmen sehen sich der Herausforderung sich wandelnder Märkte und Produktionsprozesse sowie des demographischen Wandels gegenüber. Gleichzeitig ist der Anteil an Hochqualifizierten in der Region laut Regionalranking der Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft (INSM) verhältnismäßig gering (vgl. INSM 2006). Nur 4,2 Prozent der Beschäftigten haben einen Fachhochschul- oder Hochschulabschluss. Im Bundesdurchschnitt sind es 7,5 Prozent. Es besteht daher dringender Handlungsbedarf bei dem Ausbau regionaler Weiterbildungsstrukturen, um diesen Mangel auszugleichen und positive Impulse für die Wirtschaft der Region zu erzeugen und den Investitionsstandort attraktiver zu machen.

Für eine bessere Analyse des Qualifizierungsbedarfs und zur Verbesserung der Wirksamkeit der Weiterbildungsförderung in der Region wurde auf dem Bildungsgipfel im Herbst 2007 beschlossen, ein Weiterbildungsmonitoring einzuführen. Das Zentrum für ökonomische Bildung in Siegen (ZöBiS) der Universität Siegen wurde mit der Durchführung dieses Monitorings beauftragt. Dabei steht die „berufliche Weiterbildung“, d.h. die Vertiefung oder Ergänzung beruflicher Kenntnisse, im Zentrum der Betrachtung. Darunter werden alle Weiterbildungsmaßnahmen verstanden, die vorausgeplantes, organisiertes Lernen darstellen und die vollständig oder teilweise von Unternehmen für ihre Beschäftigten finanziert werden. Neben Lehrveranstaltungen (Lehrgänge, Kurse und Seminare) als Weiterbildung im engeren Sinne umfasst die berufliche Weiterbildung auch andere Formen von Weiterbildungsmaßnahmen (z. B. Informationsveranstaltungen, Job-Rotation, Lernen am Arbeitsplatz oder Selbstgesteuertes Lernen) (vgl. Statistisches Bundesamt 2008: 8). Die Ziele von beruflicher Weiterbildung sind aus Sicht der Beschäftigten: Kompetenzerweiterung, Persönlichkeitsentwicklung und die Verbesserung der individuellen beruflichen Situation. Aus Sicht der Betriebe soll berufliche Weiterbildung dazu beitragen, den Bedarf an qualifizierten Arbeitsplätzen zu decken und die vorhandenen Qualifikationen an die technologischen und arbeitsorganisatorischen Entwicklungen anzupassen. Der Staat sieht in der beruflichen Weiterbildung ein Instrument zum Erhalt und zur Förderung der Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit der Wirtschaft sowie zur Bewältigung von Arbeitsmarktproblemen und zur Sicherung des gesellschaftlichen Zusam-

menhalts (vgl. Moraal 2007). Die allgemeine und politische Weiterbildung<sup>1</sup>, die primär nicht beruflich orientiert ist, wurde im Rahmen der vorliegenden Studie nicht untersucht.

Ziel des Monitorings ist die Verbesserung des Weiterbildungsangebots der Region. Es soll festgestellt werden, wie man das Vorhandene ausbauen, bündeln und besser vernetzen kann; welche Einrichtungen, Angebote und Strukturen vor Ort gebraucht werden und welche Anforderungen die Unternehmen stellen. Dazu wurden *erstens* die Weiterbildungsangebote der relevanten Weiterbildungsträger im Landkreis Altenkirchen sowie im IHK- und HWK-Bezirk Koblenz erhoben, *zweitens* bei den Unternehmen im Landkreis Altenkirchen die Nachfrage nach und die Anforderung an Weiterbildung per Fragebogen erhoben und *drittens* die individuellen Zahlungs- und Einsatzbereitschaft von Mitarbeiter/-innen in ausgewählten Unternehmen erfasst. Darüber hinaus wurden Interviews mit den Verbandsgemeindebürgermeistern und einzelnen Unternehmen des Landkreises Altenkirchen geführt. Die Studie umfasst neben der Auswertung der Befragung die Einordnung in das bisher erarbeitete Konzept („Lernfabrik“) und den Kontext ähnlicher Konzepte anderer Regionen sowie bildungspolitische Handlungsempfehlungen.

Die Ergebnisse sollen helfen, auf Basis einer empirischen Angebots- und Nachfrageanalyse Erkenntnisse für die Organisation der Weiterbildung zu gewinnen und passgenaue Weiterbildungsangebote für die in der Region Altenkirchen ansässigen Unternehmen zu entwickeln, sowie die Chancen zum Ausbau der/des Technologietransferagentur (TTA)/Simulationszentrums (ANSIT) zu einer „Lernfabrik“ auszuloten.

---

<sup>1</sup> In der Vergangenheit hat sich die Differenzierung in berufliche, allgemeine und politische Weiterbildung etabliert, wobei einige Akteure und Studien die allgemeine und politische Weiterbildung zur „allgemeinen Weiterbildung“ zusammenfassen. Derzeit wird über die Trennung zwischen der beruflichen und der allgemeinen Weiterbildung diskutiert, weil sich Curricula und Verwendungszusammenhänge der Weiterbildung für den Erwerbsbereich einerseits und den privaten Bereich andererseits, nicht eindeutig trennen lassen. Die allgemeine Weiterbildung umfasst alle Weiterbildungsangebote, die nicht direkt berufsbezogen sind. In der Praxis sind berufliche und allgemeine Weiterbildung jedoch eng miteinander verzahnt. Dies wird bei der Vermittlung von allgemeinen Kompetenzen deutlich, die über die Spezialkompetenzen für den Arbeitsplatz hinausgehen wie beispielsweise das Erlernen von Fremdsprachen. Diese "Schlüsselqualifikationen" dienen nicht allein der allgemeinen Persönlichkeitsbildung, sondern sind für Beruf und Arbeitswelt von großer Bedeutung. Heute zählen hierzu Kommunikations- und Teamfähigkeit, Kreativität und Medienkompetenz. Hinzu kommen die politische und die kulturelle Weiterbildung. Hochschulen und freie/staatliche anerkannte Träger zur Weiterbildung treten sowohl für die allgemeine als auch für die berufliche Weiterbildung als Anbieter auf (siehe hierzu z. B. BMBF 2007, Reutter 2004). Im Folgenden wird jedoch die Trennung zwischen beruflicher und allgemeiner Weiterbildung aufrechterhalten, da die vorliegenden Statistiken und empirischen Untersuchungen in der Regel mit dieser Trennung operieren.

Bei der Durchführung der Untersuchung wurde ein partizipativer Ansatz verfolgt, indem alle Stakeholder sowohl in die Vorbereitung (beispielsweise beim Erstellen des Fragebogens) als auch in der Feldphase eingebunden wurden. Stakeholder im Bereich der Weiterbildung sind neben den Unternehmen und Weiterbildungsanbietern Wissenschaft, Politik und Verwaltung. An den Firmengesprächen waren neben der Wissenschaft, vertreten durch das ZöBiS, und den Unternehmen Vertreter der Kreisverwaltung und die jeweiligen Bürgermeister der Verbandsgemeinden und der verbandsfreien Stadt Herdorf beteiligt.

## **1.2 Methodik**

### ***1.2.1 Konzept der Erhebung***

In einem ersten Schritt wurden die Weiterbildungsangebote der relevanten Weiterbildungsträger im Landkreis Altenkirchen sowie im IHK- und HWK-Bezirk Koblenz durch Recherche und Interviews erhoben. In der Region gibt es eine Reihe von Trägern des regionalen Weiterbildungsangebots. Erfasst wurden neben dem Angebot der regionalen Partner der Unternehmen bei der Aus- und Weiterbildung - IHK und HWK -, die in der Weiterbildungsstatistik des Landes Rheinland-Pfalz erfassten staatliche anerkannten Träger der Weiterbildung (VHS und anerkannte Landesorganisationen der Weiterbildung) sowie das Angebot zweier Berufsschulen und bestehende Kooperationen zwischen Universitäten und den regionalen Unternehmen, die einen wesentlichen Beitrag zum Wissenstransfer leisten.

Es folgte die Erhebung der Weiterbildungsnachfrage durch schriftliche Befragung (Fragebogen siehe Anhang). Die Befragung untersucht die spezifischen Anforderungen und Wünsche von Unternehmen im Landkreis Altenkirchen an die berufliche Weiterbildung. In Abhängigkeit vom Angebot wurden insbesondere folgende Sachverhalte erhoben:

- Welchen Stellenwert hat Weiterbildung derzeit in den Unternehmen?
- Wie wird der Bedarf an Weiterbildungsmaßnahmen für die Zukunft eingeschätzt?
- Welche Weiterbildungsthemen standen und stehen im Mittelpunkt und wo wurden die Beschäftigten fortgebildet?

- Welche Kompetenzen sind für den zukünftigen Unternehmenserfolg besonders wichtig und wo besteht der dringlichste Qualifizierungsbedarf?
- Welche Kriterien sind für die Auswahl eines Weiterbildungsangebotes maßgeblich?
- Wie sieht ein optimaler Organisationsrahmen einer Weiterbildungsmaßnahme aus der Sicht der Unternehmen aus?

Wegen des umfangreichen Fragenkatalogs wurde die Befragung postalisch durchgeführt. Insgesamt wurden knapp 8.000 Unternehmen angeschrieben, die in den Adressdatenbanken der IHK und der HWK verzeichnet sind. Die befragten Unternehmen hatten die Wahl, online an der Befragung teilzunehmen oder den mitgeschickten Papierfragebogen auszufüllen. Dadurch sollten Verzerrungen wegen ungenügender Affinität zum Internet vermieden werden. Der Einsatz von Telefoninterviews wurde hauptsächlich aus Kostengründen nicht in Betracht gezogen. Zusätzlich sprachen die teilweise zeitaufwendigen Frageninhalte gegen den Einsatz von Interviewer/-innen.

Die quantitative Untersuchung per Fragebogen wurde in einem dritten Schritt durch vertiefende qualitative Interviews mit 16 bzw. 17 Unternehmen der Region (zwei je Verbandsgemeinde vor Ort + ein Telefoninterview) ergänzt (siehe Liste der befragten Unternehmen im Anhang). Diese dienten in erster Linie der gezielten Nachfrage und der Erweiterung der im Fragebogen erhobenen Sachverhalte. Darüber hinaus sollten im Dialog mit Unternehmern, Politikern und Wissenschaftlern erste Vorschläge zur Verbesserung der Qualifizierungssituation in der Region eruiert werden.

Da die Beschäftigten nicht nur auf betriebliche Anordnung, sondern auch auf Eigeninitiative hin Weiterbildungsmaßnahmen besuchen, wurde in einem vierten Schritt an ein oder zwei Mitarbeiter/-innen der besuchten Unternehmen Fragebögen zur individuellen Zahlungsbereitschaft (siehe Anhang) verteilt. Dadurch sollte ein erster Eindruck gewonnen werden, inwieweit die Beschäftigten in der Region ein persönliches Interesse an Weiterbildung haben, an welchen Themen sie interessiert sind, welche Kosten sie übernehmen würden und wie viel Zeit sie bereit sind zu investieren.

### ***1.2.2 Feldarbeit und Datenerfassung***

Im November 2007 wurde mit den am Bildungsgipfel beteiligten Partnern, der IHK Koblenz, der Handwerkskammer Koblenz, der Arbeitsagentur Neuwied sowie nach

weiteren Gesprächen mit Trägern und Institutionen wie z.B. der Wirtschaftsförderungsgesellschaft des Kreises und dem Weiterbildungsbeirat im Landkreis Altenkirchen der mehrseitige Fragebogen entwickelt.

Die Erhebungsphase begann Ende Januar 2008 mit einer Pressemitteilung, in der die Unternehmen der Region in der Tagespresse über das Projekt informiert und von Landrat Michael Lieber zur Beteiligung an der Umfrage aufgerufen wurden. Im Februar 2008 erfolgte der Versand der Fragebögen an die Unternehmen. Die Feldarbeit wurde vom ZöBiS durchgeführt. Den Fragebögen lag ein persönliches Anschreiben vom Landrat Michael Lieber und dem Leiter des ZöBiS, Prof. Dr. Hans Jürgen Schlösser, bei, in dem die Unternehmen nochmals über das Ziel der Befragung informiert und um Beantwortung der Fragen gebeten wurden. Um den Rücklauf zu erhöhen, wurde Anfang März 2008 eine zweite Pressemitteilung in der Tagespresse veröffentlicht, in der Landrat Michael Lieber über die ersten Ergebnisse der Umfrage berichtete und die Unternehmen erneut bat, sich an der Befragung zu beteiligen. Die Resonanz auf diesen Aufruf kann als sehr gering bewertet werden. Darauf hin wurde eine Nachfassaktion gestartet, in der rund 40 Unternehmen gezielt und persönlich per E-Mail angeschrieben wurden. Bei dieser zweiten Erinnerungsaktion wurde der Fragebogen erneut versandt. Trotz dieser schriftlichen Erinnerungsaktion konnten keine zusätzlichen Unternehmen für eine Teilnahme gewonnen werden. Insgesamt konnten von den 8.000 angeschriebenen Unternehmen 163 bei der Auswertung berücksichtigt werden, was einer Antwortquote von 2% entspricht. Der erwartungsgemäß geringe Rücklauf kann zum einen darauf zurückgeführt werden, dass sich im Datensatz viele sehr kleine Unternehmen (d.h. Einzelunternehmungen und Betriebe mit 1-2 Mitarbeiter/-innen) befinden, die sich zum einen aus Zeit- und Kapazitätsmangel und zum anderen aufgrund einer geringen Weiterbildungsaffinität nicht an der Befragung beteiligten. Zum anderen ist anzunehmen, dass einige Adressen veraltet sind, so dass sich die Grundgesamtheit von 8.000 Unternehmen um bis zu 20% reduziert. Die vorliegenden auswertbaren Antworten reichen jedoch aus, um valide Aussagen für den Landkreis Altenkirchen treffen zu können.

Die vertiefenden Interviews wurden in der 8. und 9. KW 2008 in den ausgewählten Unternehmen geführt. An den Unternehmensbesuchen nahmen neben den Mitarbeiter/-innen des ZöBiS und den Unternehmern die jeweiligen Bürgermeister der Verbandsgemeinden und der verbandsfreien Stadt Herdorf sowie Vertreter der Kreisverwaltung Altenkirchen und/oder der WFG teil.

## 2. Angebote an Weiterbildung<sup>2</sup>

### 2.1. Industrie- und Handelskammer (IHK)

Die Industrie- und Handelskammer (IHK) Koblenz ist seit 1976 mit der Bildungsstätte in Kirchen im Landkreis Altenkirchen vertreten. Die IHK-Bildungsstätte Kirchen versteht sich als regionaler Partner der Unternehmen bei der Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter/-innen. Das Angebot an Bildungsmaßnahmen reicht von der Unterstützung bei der Ausbildung in den kaufmännischen Berufen bis hin zur Weiterqualifizierung in die mittlere Führungsebene. Darüber hinaus bietet die IHK-Bildungsstätte Kirchen spezielle, auf die Bedürfnisse der Unternehmen ausgerichtete Inhouse-Schulungen an. Der Schwerpunkt des Weiterbildungsangebots liegt im kaufmännischen Bereich und umfasst:

1. Englischkurse. Drei dieser Kurse sind allgemeine Einführungs- oder Auffrischkurse, die in Zusammenarbeit mit der Kreisvolkshochschule (KVHS) veranstaltet werden. Darüber hinaus werden zwei Kurse zu technischem und kaufmännischem Englisch angeboten. Alle fünf Veranstaltungen werden jeweils zweimal im Jahr angeboten. Im Jahr 2007 kamen jedoch aufgrund der begrenzten Nachfrage nur etwa drei bis vier Veranstaltungen mit rund acht bis zehn Teilnehmer/-innen zustande.
2. „Aufstiegsfortbildungen“. Dabei handelt es sich langfristige Fortbildungen (mit einer Dauer von bis zu zweieinhalb Jahren), die zu verschiedenen IHK-Abschlüssen wie „Bilanzbuchhalter/-in IHK“ und „Medienfachwirt/-in IHK“ führen. Von den insgesamt 12 möglichen Bildungsgängen<sup>3</sup> der IHK wird im Jahr 2008 aufgrund der geringen Nachfrage in der IHK-Bildungsstätte Kirchen nur die Fortbildung zum/zur „Wirtschaftsfachwirt/-in IHK“ angeboten.

---

<sup>2</sup> Dieses Kapitel basiert im Wesentlichen auf Befragungen, die bei den relevanten Weiterbildungsträgern durchgeführt wurden (Interviewliste im Anhang) sowie der Weiterbildungserhebung des Landes Rheinland-Pfalz aus dem Jahre 2006 (vgl. Statistisches Landesamt Rheinland-Pfalz 2006: 8 ff.).

<sup>3</sup> Das sind im Einzelnen: Bilanzbuchhalter/in IHK, Fachkaufmann/frau für Einkauf und Logistik IHK, Fachkaufmann/frau für Marketing IHK, Betriebswirt/in im Sozial- und Gesundheitswesen IHK, Handelsfachwirt/in IHK, Industriefachwirt/in IHK, Industriemeister/in Digital und Printmedien IHK, Personalfachkauffrau/-mann IHK, Unternehmensassistent/in IHK, Fremdsprachenkorrespondent/in IHK, Wirtschaftsfachwirt/-in IHK und Medienfachwirt/in IHK. Hinzu kommt das Online-Angebot zur Ausbildung zum/zur Personalfachkauffrau/-mann IHK.

3. „Spezialseminare“. Dazu zählen der Lehrgang zur „Ausbildung der Ausbilder“ und der Lehrgang zum/zur „Finanzbuchhalter/-in IHK“. Aufgrund rückläufiger Teilnehmerzahlen findet der Ausbilderlehrgang maximal einmal jährlich statt. Der Lehrgang zum „Finanzbuchhalter/-in IHK“ ist in vier Module unterteilt, die alle mit einer Prüfung abschließen. In der Bildungsstätte Kirchen fanden im Jahr 2007 etwa drei bis vier solcher Modulveranstaltungen mit jeweils rund acht bis zehn Teilnehmern statt. Hinzu kommen Kurse zur Kostenrechnung und Kalkulation sowie Finanzbuchhaltung (Grundlagen und Vertiefung).
4. Inhouse-Training. Die IHK bietet ein flexibles Weiterbildungsangebot speziell für Unternehmen in der Region an, die eine größere Gruppe von Mitarbeiter/-innen schulen lassen wollen. Hierbei wählen die Unternehmen einen für sie geeigneten Ort und Zeitpunkt aus, an dem sie ihre Mitarbeiter/-innen von einem/einer Dozenten/Dozentin der IHK zu speziellen Themenbereichen (beispielsweise interkulturelles Management, Sprachentraining oder Umweltschutz und Arbeitssicherheit) schulen lassen. Im Landkreis Altenkirchen werden pro Jahr im Durchschnitt zwei bis drei Schulungen in mittelständischen Unternehmen durchgeführt, wobei Fremdsprachenkurse am häufigsten nachgefragt werden.

## **2.2 Handwerkskammer (HWK)**

Die Handwerkskammer (HWK) Koblenz ist im Landkreis Altenkirchen mit ihrer Zweigstelle, der Kreishandwerkerschaft mit Sitz in Betzdorf und der im September 2007 eröffneten Westerwaldakademie mit Sitz in Wissen vertreten. Die HWK bietet unter anderem unterschiedliche Weiterbildungsmaßnahmen für die im Handwerk beschäftigten Personen an. Des Weiteren sieht sich die Handwerkskammer als Servicestelle für das regionale Handwerk und bietet in der Westerwaldakademie entsprechend ein Beratungsangebot für regional ansässige Unternehmen zu Themen wie Ausbildung, Technologie, Umwelt- und Arbeitssicherheit, Export, Recht etc. sowie Angebote wie beispielsweise den Juniortechnikerkursen in den Schulferien an, um Jugendliche frühzeitig an die berufliche Bildung heranzuführen und damit dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken. Das Weiterbildungsangebot der HWK umfasst:

1. Meistervorbereitungskurse, die in Teilzeit- und Vollzeitform angeboten werden. Seit Eröffnung der Westerwaldakademie besteht nun die Möglichkeit, dass die Teilnehmer/-innen aus dem Landkreis Altenkirchen fast den komplet-

ten Meisterlehrgang in Wissen absolvieren. Zuvor war dies nur am Standort Koblenz möglich.

2. Ein- oder mehrtägige Schulungen in den Bereichen Energie-, Schweiß- und Gebäudesystemtechnik sowie EDV.
3. „Betriebswirt des Handwerks“ und „Fachwirtin für kaufmännische Betriebsführung im Handwerk“, die in Teilzeit durchgeführt werden und mehrere Wochen dauern.

In der Westerwaldakademie fanden 2007 bereits 14 Bildungsmaßnahmen statt bzw. wurden begonnen. Im Bereich der Weiterbildung ist jeweils ein Vorbereitungskurs für die Teile III und IV zur Meisterprüfung in Vollzeitform mit 18 Teilnehmer/-innen durchgeführt und in Teilzeitform mit 12 Teilnehmer/-innen begonnen worden. Darüber hinaus nahmen durchschnittlich neun Personen an drei eintägigen und vier Personen an einer fünftägigen EDV-Schulung teil. Acht Teilnehmer/-innen absolvierten einen einwöchigen AutoCAD-Grundkurs.

### **2.3 Volkshochschulen**

Der Verband der Volkshochschulen ist im Kreis Altenkirchen als größter Weiterbildungsträger mit der Kreisvolkshochschule (KVHS) in Altenkirchen und sieben Außenstellen in Daaden, Flammersfeld, Gebhardshain, Hamm/Sieg, Kirchen, Mudersbach und Wissen sowie den beiden eigenständigen Volkshochschulen in Herdorf und Betzdorf vertreten. Diese bieten ein breites Spektrum an Weiterbildungsmaßnahmen an, welches sowohl regelmäßig stattfindende Kurse und Seminare als auch Vorträge, Studienfahrten und Besichtigungen umfasst.

Thematisch unterteilt die KVHS ihre einzelnen Angebote in fünf Kategorien. In der ersten Kategorie „Sprachen“ werden neben Kursen in Englisch, Französisch und Spanisch auch Kurse für Russisch, Swahili, Arabisch und Chinesisch angeboten. In der zweiten Kategorie „EDV, Arbeit und Beruf“ werden neben Computer- und speziellen Sprachkursen, die hauptsächlich auf berufliche Verwertung zielen, auch sogenannte „Xpert“-Kurse angeboten, welche mit einer europaweit einheitlichen Prüfung abschließen und anerkannte Fortbildungen im Bereich EDV sind. In der Kategorie „Gesundheit“ bietet die KVHS Sport- und Entspannungskurse sowie Koch- und Backkurse an. Die Kategorie „Politik, Gesellschaft, Umwelt“ umfasst Veranstaltungen zu rechtlichen, naturwissenschaftlichen und gesellschaftlichen Themen, die Katego-

rie „Kultur, Kreatives Gestalten“ beinhaltet Tanz-, Musik-, Fotografie-, Mal- und Zeichenkurse.

Im Jahr 2006 führte die Kreisvolkshochschule 497 Veranstaltungen durch, an denen insgesamt 4765 Personen teilnahmen. Besonders gefragt waren dabei Kurse aus den Bereichen „Gesundheit“ (36%) und „Sprachen“ (32%).

## **2.4 Anerkannte Landesorganisationen der Weiterbildung**

### ***2.4.1 Die rheinland-pfälzischen Landesarbeitsgemeinschaften für Erwachsenenbildung der katholischen und der evangelischen Kirche***

Die *katholische Landesarbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung* ist in der Region durch das katholische Bildungswerk der Erzdiözese Köln vertreten, welches im Haus Marienthal Seminare, Kurse und Vorträge zu allen relevanten Themen der Erwachsenenbildung anbietet. Dazu zählen die Themen „Glaube - Spiritualität – Religion“, „Fragen menschlicher Existenz und der Lebensgestaltung“, Kultur, „Kinder - Eltern – Familie“, „Gesellschaft - Politik – Soziales“, „Beruf und Arbeitswelt“ sowie „Medienkompetenz“. Das im Rahmen dieser Studie interessierende Angebot zum arbeits- und berufsbezogenen Themenfeld umfasst:

- ethische Fragestellungen in Beruf und Arbeitswelt,
- aktuelle politische Diskussion zu den Bereichen Arbeitswelt und Beruf,
- Wandlungsprozesse in der Arbeitswelt,
- Kirche und Arbeitswelt,
- work-life-balance,
- Qualifizierung zur Partizipation in der Arbeitswelt, insbesondere für Frauen,
- Qualifizierungsangebote für das pädagogische Arbeitsfeld,
- Schlüsselqualifikationen,
- EDV-Angebote,
- Fortbildungen für das erwachsenenpädagogische Arbeitsfeld ,
- Fortbildungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Generalvikariat des Erzbistums Köln.

Im Jahr 2008 liegt in Marienthal der Schwerpunkt auf der Erzieher/-innen-

Fortbildung. Insgesamt wurden in Marienthal im Jahr 2006 165 Maßnahmen durchgeführt, an denen 3104 Personen teilnahmen.

Die *evangelische Landesarbeitsgemeinschaft für Erwachsenenbildung* ist im Landkreis Altenkirchen durch die Evangelische Landjugendakademie in Altenkirchen vertreten. Ihr Fortbildungsangebot richtet sich an kirchliche Mitarbeiter/-innen der evangelischen Jugendarbeit und Erwachsenenbildung sowie an Verantwortliche für die Gestaltung ländlicher Lebenswelten. Unter dem Dach der Evangelischen Landjugendakademie befinden sich darüber hinaus die Evangelische Landvolkshochschule und die Bundesarbeitsgemeinschaft der evangelischen Jugend im ländlichen Raum. Die evangelische Landvolkshochschule organisiert Kurse für Menschen im ländlichen Raum der Evangelischen Kirche im Rheinland. Außerdem bietet sie Studientagungen mit Verantwortlichen kirchlicher, berufsständischer und kommunaler Einrichtungen im ländlichen Raum an. Die Bundesarbeitsgemeinschaft der Evangelischen Jugend im ländlichen Raum (BAG eJl) hat ihre Bundesgeschäftsstelle in der evangelischen Landjugendakademie. Im Jahr 2006 nahmen insgesamt 6907 Personen an den 352 angebotenen Weiterbildungsveranstaltungen teil.

#### ***2.4.2 Die Landesvereinigung für ländliche Erwachsenenbildung Rheinland-Pfalz***

Träger der Landesvereinigung für ländliche Erwachsenenbildung Rheinland-Pfalz sind die in den einzelnen Regionen in Rheinland-Pfalz vertretenen Landfrauen- und Landjugendverbände sowie Bauern- und Winzerverbände. Für den Landkreis Altenkirchen ist dies der Landfrauenverband Altenkirchen. Es werden Kurse und Seminare in den Bereichen:

- Landwirtschaft und Weinbau
- EDV
- Persönlichkeit bilden – Leben gestalten
- Gesundes Leben
- Literatur – Kunst – Kreatives Gestalten
- Geschichte – Politik – Gesellschaft

sowie Studienfahrten und Tagesexkursionen angeboten.

An den 212 durchgeführten Weiterbildungsveranstaltungen im Jahr 2006 nahmen

insgesamt 5732 Personen teil, besonderes gefragt waren Kurse zu den Themen EDV, Literatur, Kunst und kreatives Gestalten.

### ***2.4.3 Die Landesarbeitsgemeinschaft „Anderes Lernen“***

Bei der Landesarbeitsgemeinschaft „Anderes Lernen“ handelt es sich um eine Kooperation verschiedener Kultur- und Bildungsinitiativen. Mitgliedsorganisationen im Landkreis Altenkirchen sind der Verein Neue Arbeit sowie das Haus Felsenkeller e. V.. Das Bildungsangebot dieser Landesarbeitsgemeinschaft richtet sich hauptsächlich an Frauen und umfasst ein breites Spektrum von Veranstaltungen, das von Computerkursen bis hin zu Yoga reicht. Im Landkreis Altenkirchen wurden im Jahr 2006 70 Veranstaltungen mit 788 Teilnehmer/-innen durchgeführt.

## **2.5 Berufsschulen**

Die zwei im Landkreis Altenkirchen vorhandenen berufsbildenden Schulen in Wissen und Betzdorf-Kirchen bieten neben ihrem Schwerpunkt in der beruflichen und schulischen Ausbildung auch Bildungsgänge an, die dem Bereich der Weiterbildung zugeordnet werden können. Diese Weiterbildungsangebote sind an bestimmte Aufnahmevoraussetzungen geknüpft, erstrecken sich meist über einen längeren Zeitraum und enden mit Abschluss- oder Modulprüfungen.

### ***2.5.1 Berufsbildende Schule Wissen***

Die berufsbildende Schule in Wissen bietet derzeit vier solcher Bildungsgänge an, die in Teilzeitform stattfinden, d. h. der Unterricht findet abends und/oder an Samstagen statt. Drei dieser Bildungsgänge sind in Fachschulen organisiert, in denen in zwei bis drei Jahren die Abschlüsse „staatlich anerkannte(r) Heilpädagogin/Heilpädagoge“, „Meister/in der städtischen Hauswirtschaft“ oder „staatlich geprüfte(r) Betriebsfachwirt/in“ erworben werden können. Aufnahmevoraussetzung sind eine abgeschlossene einschlägige Berufsausbildung sowie eine anschließende, vom Bildungsgang abhängende, unterschiedlich lange Berufstätigkeit. Darüber hinaus besteht für Personen, die sich in einer Berufsausbildung befinden oder diese bereits abgeschlossen haben, die Möglichkeit im Rahmen der dualen Berufsoberschule die Fachhochschulreife zu erreichen.

An der berufsbildende Schule Wissen existieren zurzeit jeweils zwei Klassen der Fachschule Wirtschaft mit insgesamt 40 und der dualen Berufsoberschule mit insge-

samt 30 Schüler/-innen sowie jeweils eine Klasse der Fachschule Hauswirtschaft mit 14 und der Fachschule Heilpädagogik mit 20 Schüler/-innen.

### ***2.5.2 Berufsbildende Schule Betzdorf-Kirchen***

Die berufsbildende Schule in Betzdorf-Kirchen, deren Schwerpunkt auf der gewerblich-technischen Aus- und Weiterbildung liegt, bietet ebenfalls zwei Bildungsgänge in Teilzeitform an, die dem Bereich der Weiterbildung zugeordnet werden können. Zum einen kann an der Fachschule für Technik (Maschinentechnik) im Rahmen einer vierjährigen Weiterbildung der Abschluss „staatlich anerkannter Techniker“ erworben werden. Aufnahmevoraussetzung ist eine abgeschlossene einschlägige Berufsausbildung und eine mindestens einjährige Berufserfahrung. Zum anderen besteht die Möglichkeit, im Rahmen der dualen Berufsoberschule die Fachhochschulreife zu erwerben. In der Fachschule für Technik sind steigende Schülerzahlen zu verzeichnen. Im Schuljahr 2007/2008 nehmen 98 Schüler/-innen in vier Jahrgangsstufen an diesem Bildungsgang teil.

## **2.6 Kooperationen zwischen Hochschulen und Unternehmen**

Neben den herkömmlichen Weiterbildungsmaßnahmen in Form von Lehrgängen oder Kursen hat sich in der Region auch der Wissens- und Technologietransfer zwischen Unternehmen und Hochschulen als eine tragende Säule im Bereich der Weiterbildung herausgebildet.

### ***2.6.1 Kooperation mit der Universität Siegen***

Auch wenn die Universität Siegen im Landkreis Siegen-Wittgenstein und nicht im Landkreis Altenkirchen angesiedelt ist, wurden die bestehenden Kooperation zwischen der Universität und den Unternehmen des Landkreises Altenkirchen als Teil des Weiterbildungsangebots in die Studie aufgenommen. Die Verbindung zwischen den Unternehmen der Region und der Universität Siegen ergibt sich aus der räumlichen Nähe und bestehende Kooperationen wurden mittlerweile institutionalisiert. Diese leisten einen zentralen Beitrag zum Wissens- und Technologietransfer in der Region und stellen somit einen zentralen Baustein in der Weiterbildungslandschaft dar.

Zu Beginn der Kooperation erstreckte sich die Zusammenarbeit mit der Universität Siegen und den in der Region ansässigen Unternehmen auf kleinere Forschungspro-

jekte, die von Studierenden der Universität im Rahmen von Praktika oder Diplomarbeiten an einzelnen Unternehmen durchgeführt wurden. Im Jahr 2001 entstand die Idee, diese Zusammenarbeit weiter zu intensivieren und auszubauen. Zu diesem Zweck wurde von der Universität Siegen zunächst eine Bedarfsanalyse durchgeführt, um das Interesse der regionalen Unternehmen an einer Kooperation mit der Universität zu erheben. Aufgrund des großen Interesses der Unternehmen an einer solchen Zusammenarbeit wurde im Jahr 2003 ein Kooperationsvertrag zwischen der Universität Siegen, der Wirtschaftsförderungsgesellschaft (WFG) des Kreises Altenkirchen mbH und der Strukturförderungsgesellschaft der Verbandsgemeinde Kirchen (SFK) geschlossen, aus dem die Gründung der Technologietransferagentur (TTA) hervorging.

Ziel der TTA ist der Aufbau eines regionalen Netzwerkes zwischen kleinen und mittleren Unternehmen, Schulen, Hochschulen, Wirtschaftsverbänden und Kammern sowie den kommunalen Wirtschaftsförderern. Dieses soll, neben praxisorientierten Projekten mit Studierenden, insbesondere die Arbeit an gemeinsamen Forschungs- und Entwicklungsprojekten von Hochschulen und Unternehmen ermöglichen und fördern. Darüber hinaus gehört die Förderung der Zusammenarbeit in der Aus- und Weiterbildung zwischen Schulen und Unternehmen des Landkreises Altenkirchen sowie der Universität Siegen zu den Aufgabenschwerpunkten der TTA: Im Bereich der beruflichen Erstausbildung sollen beispielsweise durch Informations- und Diskussionsveranstaltungen an Schulen Möglichkeiten zur beruflichen Orientierung geschaffen werden. Für den Bereich Weiterbildung bietet das Netzwerk die Möglichkeit, dass sich die in den beteiligten Unternehmen beschäftigten Mitarbeiter/-innen mit neuen Technologien und Verfahren aus dem natur-, ingenieur- und wirtschaftswissenschaftlichen Bereich befassen.

Seit der Gründung der TTA wurden ca. 150 von der WFG ausgewählte Unternehmen im Landkreis Altenkirchen bezüglich ihres inhaltlichen Interesses an einem solchen Netzwerk beziehungsweise an einer Zusammenarbeit mit der Universität Siegen befragt. Dabei stellte sich heraus, dass die Unternehmen ein großes Interesse an einer Unterstützung bei der Umsetzung innovativer und individueller Produkt- und Prozessentwicklungen insbesondere im Bereich Maschinenbau haben, während sie in den Bereichen Wirtschaftswissenschaften, Elektrotechnik oder Bauingenieurwesen kaum Unterstützungsbedarf haben.

In der Folge wurde im Jahr 2007 das regionale Anwendungszentrum für Simulationstechnik im Kreis Altenkirchen (ANSIT) eingerichtet. Dieses Zentrum bietet kleinen und mittleren Unternehmen in der Region die Möglichkeit, Simulationssoftware für konstruktionsbegleitende Berechnungen in den Räumen der TTA in Kirchen, wenn gewünscht mit Unterstützung durch qualifizierte Mitarbeiter/-innen, kostenfrei zu nutzen. Darüber hinaus werden Schulungen im Umgang mit dieser Software für Beschäftigte der Unternehmen und Studierende angeboten. Weiterhin können die Unternehmen aus der Region einen Simulations-Check durchführen lassen, bei dem überprüft wird, ob sich die Anwendung dieser Simulationstechnik für sie lohnt. Sollte dies der Fall sein, kann eine Lizenz für die Nutzung der Simulationssoftware käuflich erworben werden. Die Simulationssoftware wird gegebenenfalls im Rahmen von Projektarbeiten in Zusammenarbeit mit der Universität Siegen und bei Bedarf auch unter Mitarbeit des Fraunhofer-Instituts für Techno- und Wirtschaftsmathematik in Kaiserslautern an unternehmensspezifische Anforderungen angepasst.

Seit Beginn des Projekts wurden bereits mit 15 bis 20 Unternehmen kleinere und größere Projekte mit einer Laufzeit von wenigen Tagen bis zu mehreren Wochen bearbeitet. In rund 75% der Fälle konnte dabei die Simulationssoftware eingesetzt werden. Darüber hinaus nahmen Mitarbeiter/-innen von sieben Unternehmen an Softwareschulungen teil.

### ***2.6.2 Kooperationen mit anderen Hochschulen***

Die Mehrzahl der Studierenden aus dem Landkreis Altenkirchen besucht die Universität Siegen. Aufgrund der geographischen Lage des Kreises im Drei-Länder-Eck ist ein Teil der aus der Region stammenden Studenten/-innen jedoch auch an anderen Hochschulen in Rheinland-Pfalz, Hessen oder Nordrhein-Westfalen eingeschrieben. Da diese Studierenden ebenfalls studienbegleitende Praktika und/oder ihre Diplomarbeiten in den im Landkreis ansässigen Unternehmen durchführen bzw. schreiben, tragen sie auch zum Wissenstransfer und der Kooperation zwischen Wirtschaft und Wissenschaft vor Ort bei.

In Rheinland-Pfalz ist die Fachhochschule (FH) Koblenz (Standorte in Koblenz, Höhr-Grenzhausen und Remagen) die dem Landkreis Altenkirchen geographisch nächstgelegene Hochschule. Das Studienangebot der FH Koblenz ist schwerpunktmäßig technisch ausgerichtet, von besonderer Bedeutung sind die Studiengänge im Bau- und Ingenieurwesen. Die Student/-innen der FH Koblenz schreiben ebenfalls zum

Teil ihre Studien- oder Diplomarbeiten in Unternehmen im Landkreis Altenkirchen. Allerdings konnten von der Hochschule keine genauen Zahlen bereitgestellt werden, da die Betreuung den verschiedenen Fachbereichen und Professoren obliegt und es keine zentrale Datenerfassung gibt.

Darüber hinaus besteht zwischen der FH Koblenz und dem Landkreis Altenkirchen ein Kooperationsvertrag über Patentrecherchen, der zuletzt Anfang 2007 erneuert wurde. Dieser Vertrag sieht vor, dass Recherchen von Unternehmen zu Produktentwicklungen oder anderen Forschungsbereichen vom Landkreis mitfinanziert werden. Konkret bedeutet dies, dass sich Unternehmen aus der Region, die Informationen oder Fachliteratur zu von ihnen durchgeführten Forschungsprojekten benötigen, in der Regel zunächst an die WFG wenden. Von dort werden die Unternehmen an die Informationsvermittlungsstelle (IVS) der FH Koblenz verwiesen. Die IVS stellt dann mit Hilfe fachspezifischer Online-Datenbanken gezielt die gewünschten Informationen bereit. Seit Bestehen dieses Kooperationsvertrages (2001) wurden von der IVS bereits 30 Anfragen bearbeitet.

Auch die FH Gießen-Friedberg (Hessen) sowie die FH Bonn-Rhein-Sieg (Nordrhein-Westfalen) wurden zur Zusammenarbeit mit Unternehmen im Landkreis Altenkirchen befragt. Die letztgenannte Hochschule ist im Bereich Maschinenbau von großer Bedeutung für den Landkreis Altenkirchen und durch ihre Standorte Rheinbach, Hennef und Sankt Augustin auch von Altenkirchen aus gut zu erreichen. Beide Hochschulen gaben an, dass zwischen den Hochschulen und Unternehmen aus dem Landkreis Altenkirchen Kooperationen in der Form bestehen, dass Studierende in den Betrieben praxisnahe Diplomarbeiten anfertigen. Aufgrund einer fehlenden zentralen Datenerfassung konnten hierzu jedoch keine detaillierten Angaben gemacht werden. Die FH Gießen-Friedberg versucht jedoch zurzeit dieses Problem durch den Aufbau einer zentralen Datenbank zu lösen. Nach deren Fertigstellung soll es dann möglich sein, auch Informationen zu Forschungs- und Entwicklungsprojekten der Hochschule mit Unternehmen in verschiedenen Landkreisen und Bundesländern herauszufiltern.

### 3. Nachfrage nach Weiterbildung – Ergebnisse der Unternehmensbefragung

#### Größe und Branche der teilnehmenden Unternehmen

59% der befragten Unternehmen gab an, mit zehn oder weniger Mitarbeiter/-innen zu arbeiten (Kleinstunternehmen). 27% der befragten Unternehmen zählen mit 10 bis 49 Mitarbeiter/-innen zu den Kleinunternehmen und 11% zu den mittleren Unternehmen. Nur 3% der Unternehmen hat mehr als 250 Mitarbeiter/-innen und zählt somit zu den großen Unternehmen.

**Tabelle 1: Unternehmensgröße der befragten Unternehmen**

Unternehmensgröße	Anteil befragter Unternehmen
Kleinstunternehmen (1 bis 9 Mitarbeiter/-innen)	59%
Kleinunternehmen (10 bis 49 Mitarbeiter/-innen)	27%
Mittlere Unternehmen (50 bis 249 Mitarbeiter/-innen)	11%
Große Unternehmen (> 250 Mitarbeiter/-innen)	3%

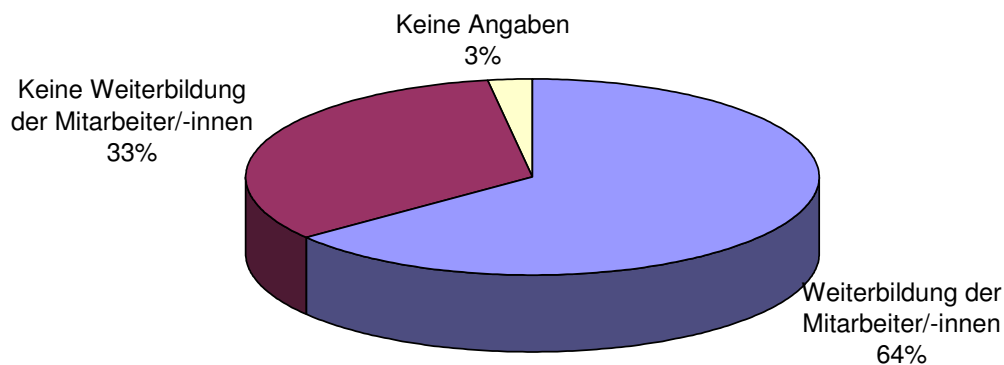
18,5% der befragten Unternehmen gab an, in der Industrie tätig zu sein, 27,8% im Handwerk, 13,6% im Handel, 34% im Dienstleistungsbereich und 6,2% der befragten Unternehmen zählen sich zur Rubrik „Sonstige“. Aufgrund der von den befragten Unternehmen gemachten Angaben zum Qualifizierungsbedarf und den in Zukunft für den Unternehmenserfolg relevanten Kompetenzen lässt sich darauf schließen, dass es sich bei dem im Bereich der Dienstleistung tätigen Unternehmen um industriennahe Dienstleister handelt. Die Industrielandschaft im Landkreis Altenkirchen ist vielfältig. Der Schwerpunkt liegt im Maschinenbau, sowie in der Metall- und Kunststoffverarbeitung. Auch haben viele Zulieferer für die Automobilindustrie ihren Sitz im Kreis Altenkirchen. Darüber hinaus finden sich Hersteller von Schweißmaschinen und –werkzeugen, von Gartengeräten, von mechanischen und hydraulischen Pressen und von Lebensmittelschneidgeräten, Produzenten von vorgefertigten Systemgebäuden in Stahlmodul- und -elementbauweise, Schweißtechnik, Industriebremssystemen für Kranbau, Hafentechnik und Windkraftanlagen, Hersteller für Industriekühlanlagen, sowie Unternehmen der CNC-Werkzeugmaschinensteuerungen, der Stahlindustrie und industriellen Steuerungselektronik usw. (vgl. IHK 2008).

### 3.1 Status Quo

#### Beteiligungsstruktur

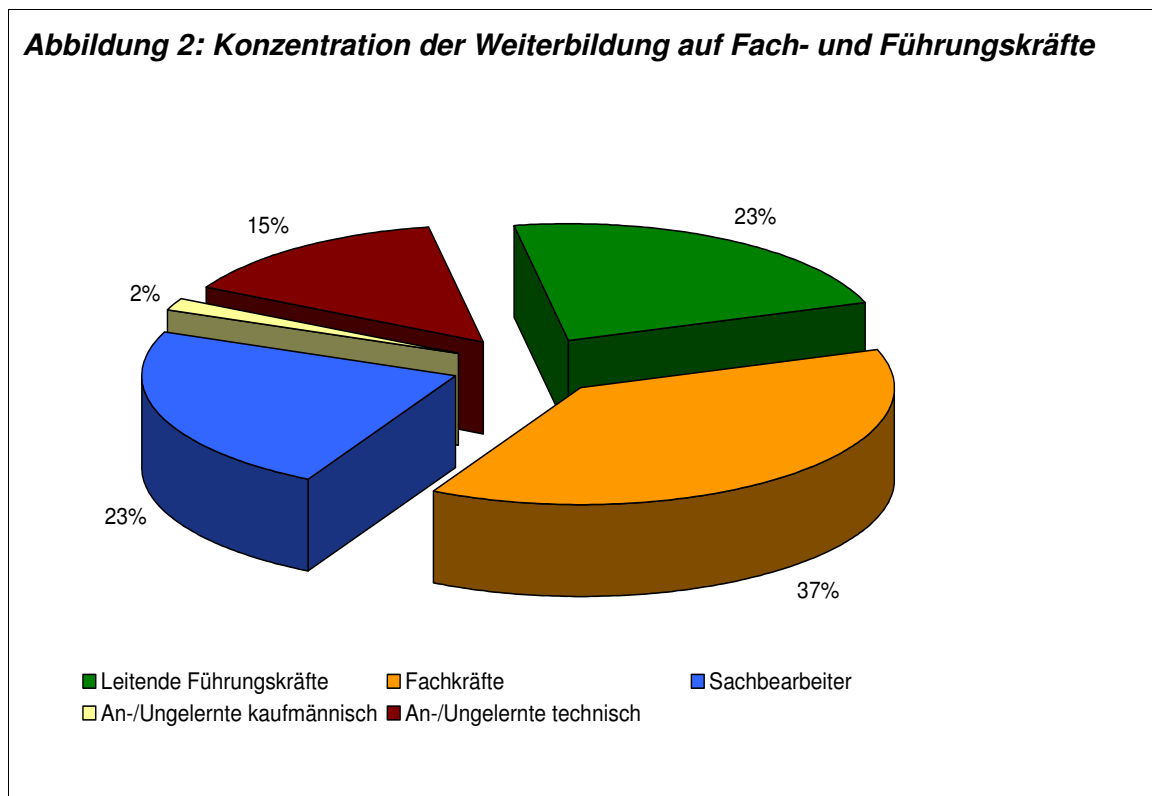
Dass Mitarbeiter/-innen regelmäßig an Fort- und Weiterbildungen teilnehmen, gehört für 65,6% der befragten Unternehmen offenbar zu einem normalen Arbeitsumfeld. Sie gaben an, dass ihre Mitarbeiter/-innen im Jahr 2007 an Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen haben. 34,4% der Unternehmen schicken dagegen ihre Mitarbeiter/-innen nicht zu Weiterbildungsmaßnahmen. Damit wurden im Jahr 2007 insgesamt 1105 Mitarbeiter/-innen fortgebildet, d.h. 14,5% der Mitarbeiter in Unternehmen mit Weiterbildung. Damit liegt der Anteil an Unternehmen mit Weiterbildung im Landkreis Altenkirchen etwa im Bundesdurchschnitt (69,5% im Jahr 2005; vgl. Statistisches Bundesamt 2008: 15).

**Abbildung 1: 66% der befragten Unternehmen gaben an, dass ihre Mitarbeiter/-innen im Jahr 2007 an Weiterbildungsmaßnahmen teilnahmen**



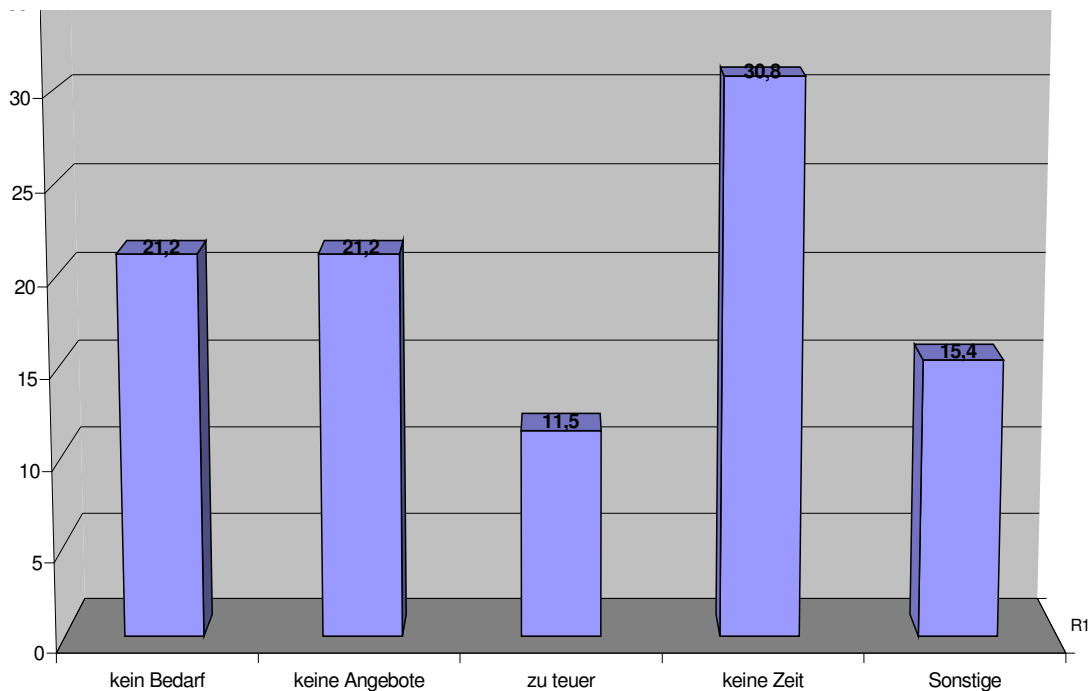
Der Anteil an leitenden Führungskräften beträgt dabei 22,6%, der Anteil an Fachkräften aus dem gewerblich/technischen Bereich 38%, der Anteil an Sachbearbeitern aus dem kaufmännischen Bereich 24%, der Anteil an An-/Ungelernten des kaufmännischen Bereichs 1,5% und der Anteil an An-/Ungelernten des gewerblich/technischen Bereichs 14,5%. Dies bedeutet, dass die Unternehmen im Landkreis Altenkirchen ihre betriebliche Weiterbildung auf relativ wenige Beschäftigte und dann zumeist auf Fach- und Führungskräfte konzentrieren.

**Abbildung 2: Konzentration der Weiterbildung auf Fach- und Führungskräfte**



Die Unternehmen, die angaben, dass ihre Mitarbeiter/-innen im Jahr 2007 nicht an Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen haben, nannten als zentrale Gründe Zeitmangel (30,8%), keinen Bedarf (21,2%) und mangelndes Angebot (21,2%). Der Preis spielte bei dieser Entscheidung eine eher untergeordnete Rolle. Nur 11,5% der befragten Unternehmen gaben als Grund „zu teuer“ an. „Sonstige Gründe“ nannten 15,4% der Unternehmen. Da nur sehr vereinzelt genauere Angaben zu diesen Gründen gemacht wurden, ist nicht eindeutig erkennbar, um welche es sich dabei handelt. Mehrfach genannt wurde „Einzelunternehmen“.

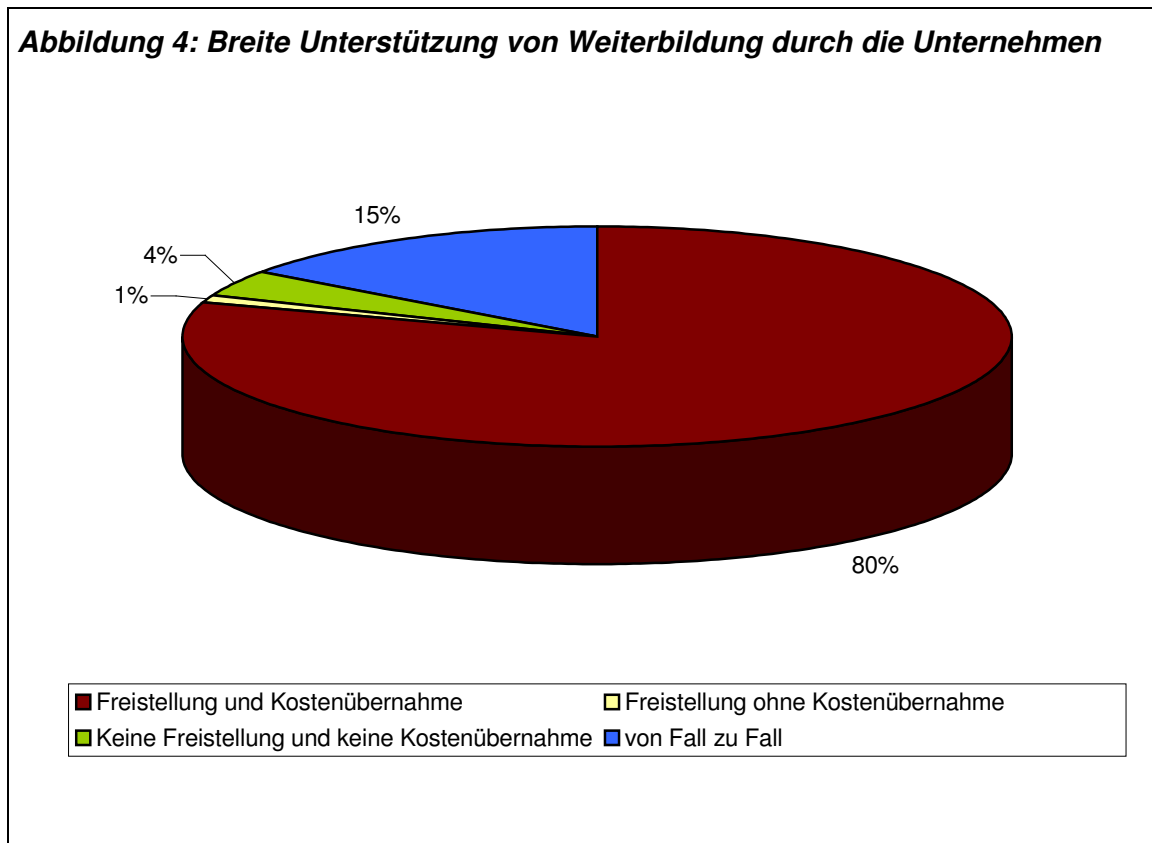
**Abbildung 3: Als Gründe für eine Nicht-Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen werden Zeitmangel, kein Bedarf und mangelndes Angebot am häufigsten genannt**



### **Unternehmensinterne Organisation**

Von allen befragten Unternehmen gaben 80% an, ihre Mitarbeiter/-innen für Fort- und Weiterbildung freizustellen und die Weiterbildungsmaßnahmen ganz oder teilweise finanziert zu haben. Mit einer Freistellung (ohne dass das Unternehmen die Kosten für die Weiterbildung übernahm) konnte 1% der Mitarbeiter/-innen rechnen, die 2007 an Fort- und Weiterbildung teilgenommen haben. Nur 4% der befragten Unternehmen haben weder die Kosten für die Weiterbildungsmaßnahmen übernommen, noch haben sie ihre Mitarbeiter/innen freigestellt.

Bei 15% der Unternehmen wird von Fall zu Fall entschieden, so dass keine konkreten Angaben gemacht werden konnten. Die große finanzielle und ideelle Unterstützung der Unternehmen kann als Hinweis darauf gewertet werden, dass in den Unternehmen, in denen die Mitarbeiter/-innen fortgebildet werden, die Weiterbildung im Unternehmen einen sehr hohen Stellenwert hat und auf betriebliche Anordnung erfolgte.



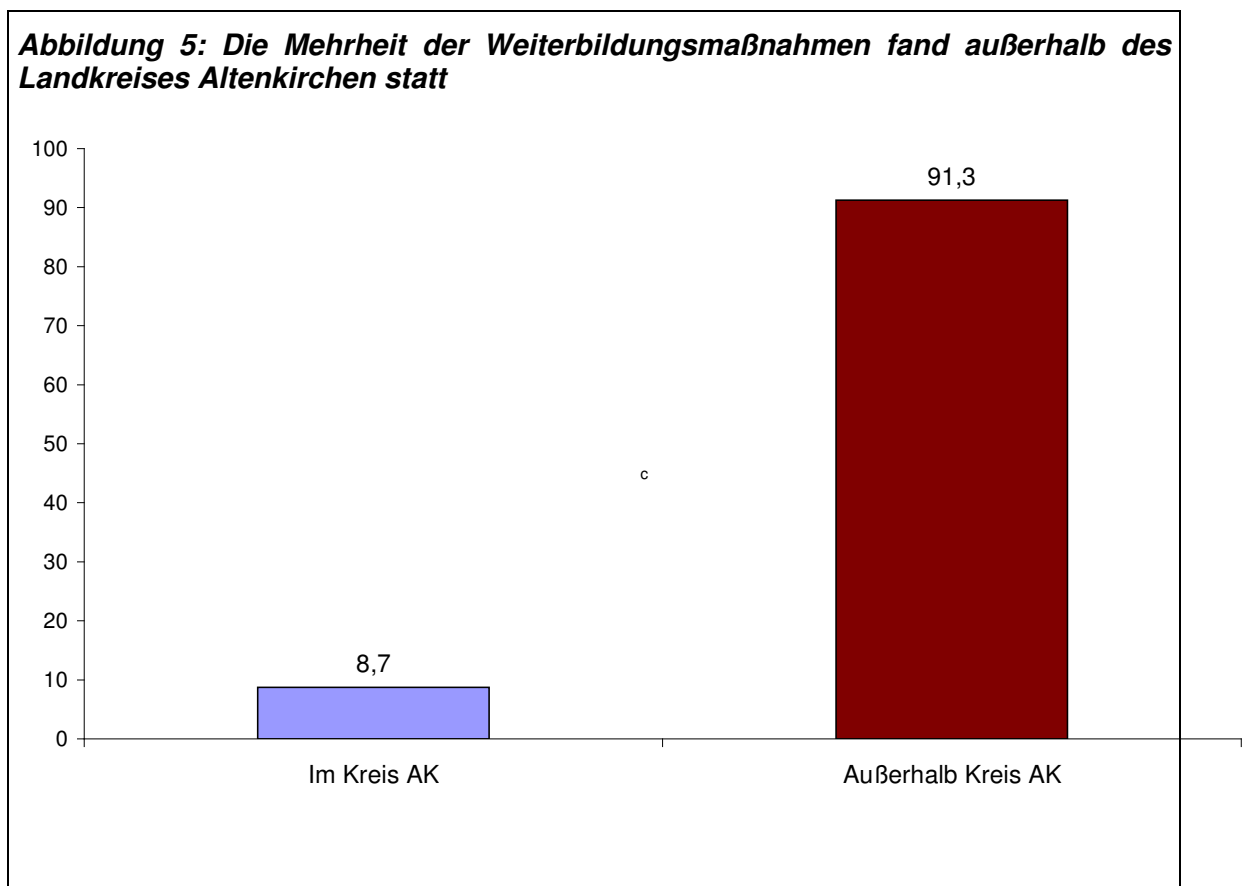
Nur 18,5% der befragten Unternehmen haben ein eigenes Budget für externe Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen. Die Mehrheit der Unternehmen (81,5%) verfügt nicht über ein solches Budget. Diejenigen Unternehmen, die kein Budget für Weiterbildungsmaßnahmen haben, planen auch in der Zukunft kein solches Budget (86%). Die Höhe des Budgets beträgt im Durchschnitt pro Unternehmen und Jahr 21.039 Euro. Das Budget je fortgebildetem Mitarbeiter liegt zwischen 30 Euro und 3.554 Euro.

### Formen und interne Organisation der Weiterbildung

Die Weiterbildungen fanden überwiegend außerhalb des Unternehmens statt (78%). Nur 21,4% der befragten Unternehmen bilden ihre Mitarbeiter/-innen intern fort. Entsprechend wenig Unternehmen, nur 28,6%, haben ein eigenes Weiterbildungsange-

bot. 77,6% der Unternehmen müssen dagegen auf externe Angebote zurückgreifen. Nur etwa ein Drittel (28,6%) der Unternehmen, die ein eigenes Angebot bereithalten, bilden im Rahmen dieser Weiterbildungsmaßnahmen auch externe Teilnehmer/-innen aus. Zwei Drittel (71,4%) dieser Unternehmen behalten dieses Angebot ausschließlich den eigenen Mitarbeiter/-innen vor.

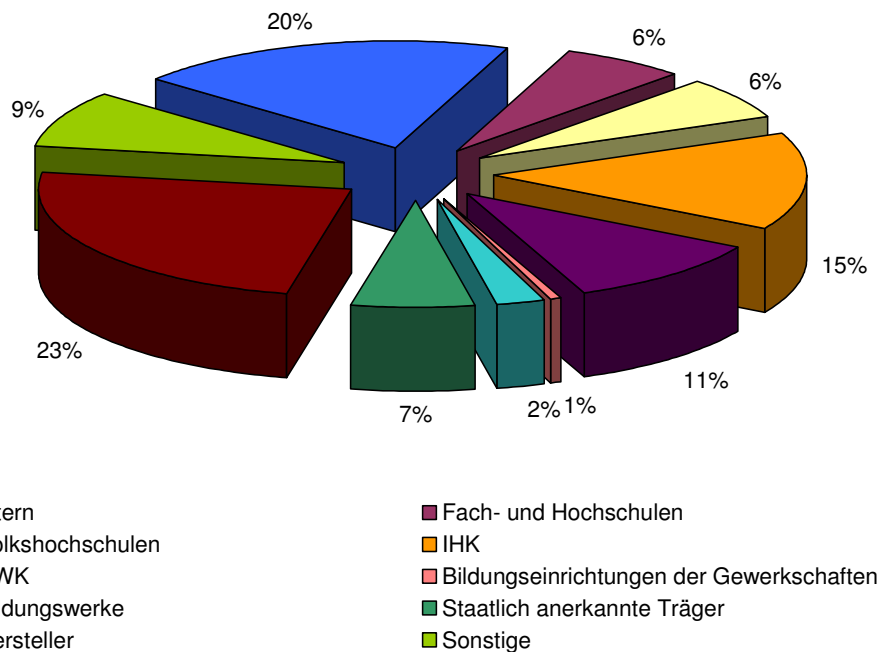
Von den Maßnahmen, die außerhalb des Unternehmens durchgeführt wurden, fanden 91,3% außerhalb des Landkreises und nur 8,7% innerhalb des Landkreises Altenkirchen statt.



Bislang bildeten sich die Mitarbeiter/-innen bei Herstellern (24,1%) oder intern (19,8%) fort. „Intern“ bedeutet in diesem Fall jedoch nicht, dass es sich um unternehmenseigene Weiterbildungsmaßnahmen handelt, sondern um Schulungen, die zwar innerhalb des Unternehmens stattfanden, aber von externen Anbietern durchgeführt wurden (beispielsweise Inhouse-Schulungen der IHK). Ebenfalls relativ häufig werden die Kurse der IHK besucht (14,8%), gefolgt von den Angeboten der HWK (10,6%). Vergleichsweise wenig werden die Angebote der Volkshochschulen (6,3%), der Fach- und Hochschulen (6,3%) sowie der staatlich anerkannten Träger (6,6%) genutzt. Die Angebote der Bildungswerke und Bildungseinrichtungen der Gewerk-

schaften (2,4% bzw. 0,5%) werden fast gar nicht in Anspruch genommen. 8,5% der befragten Unternehmen gaben an, ihre Mitarbeiter/-innen hätten an Weiterbildungsmaßnahmen „sonstiger“ Träger wie beispielsweise Fachverbänden und Akademien oder Spezialanbietern wie dem TÜV und Fachschulen teilgenommen.

**Abbildung 6: Häufig werden Mitarbeiter von Herstellern und intern weitergebildet. Bildungseinrichtungen der Gewerkschaften und Bildungswerke werden kaum genutzt**

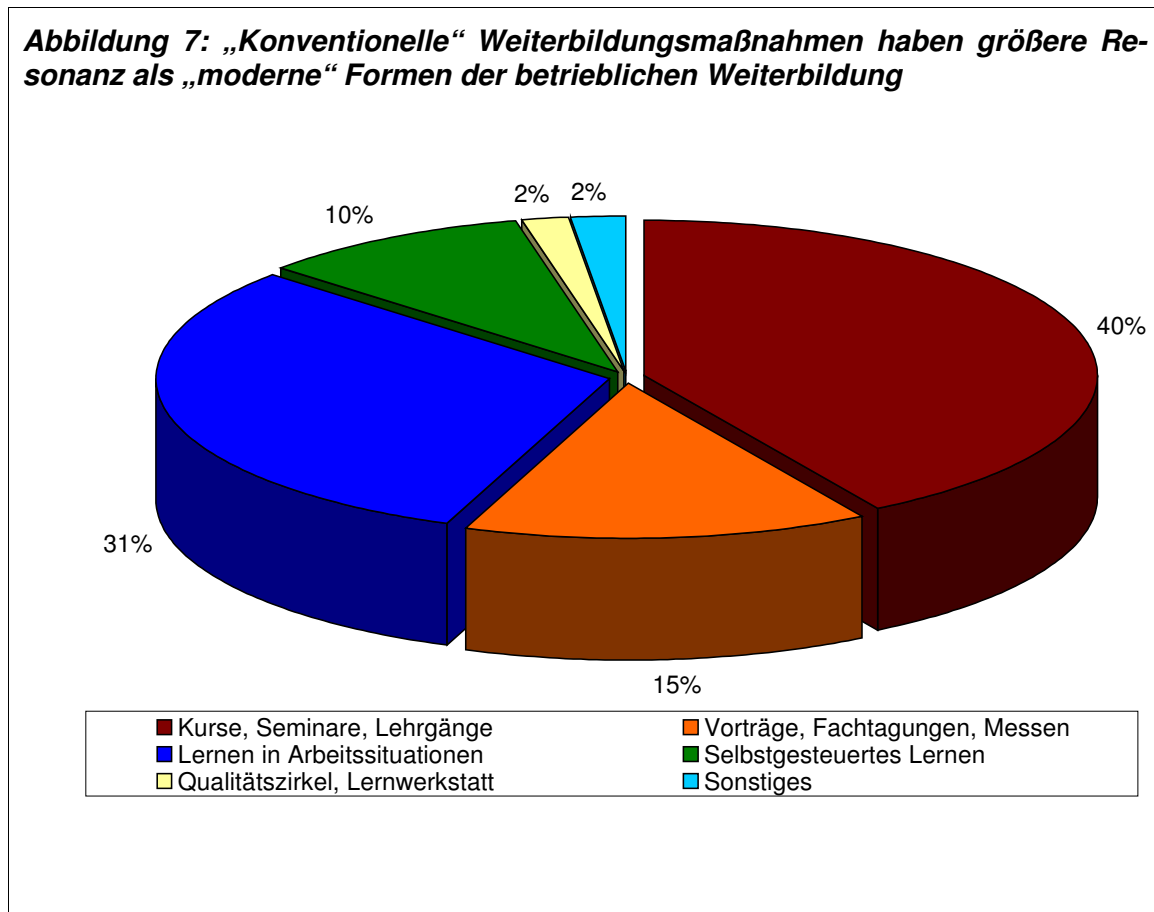


Die von den Beschäftigten der befragten Unternehmen besuchten Weiterbildungsmaßnahmen fanden in der Regel innerhalb der Arbeitszeit (44%) bzw. teilweise in der Arbeitszeit und teilweise in der Freizeit der Beschäftigten (42%) statt. Nur (6%) der Beschäftigten mussten sich ausschließlich in ihrer Freizeit fortbilden. In 8% der Fälle konnten die Befragten keine konkreten Angaben machen, da die Organisation der Weiterbildungsmaßnahmen von Fall zu Fall entschieden wird.

Die Unternehmen wurden auch gefragt, welche Weiterbildungsmaßnahmen von Ihren Mitarbeiter/-innen genutzt wurden. Die „konventionellen“ Weiterbildungsmaßnahmen wie externe Kurse, Lehrgänge und Seminare haben die größte Resonanz (41,3%). Ebenfalls relativ häufig besucht werden Vorträge, Fachtagungen und Messen (30,8%). „Moderne“ Formen der betrieblichen Weiterbildung wie Lernen in Arbeitssituationen und selbstgesteuertes Lernen (z. B. Selbstlernprogramme, Fachbücher und -zeitschriften) werden dagegen vergleichsweise selten genutzt (14,6% bzw.

9,7%). Nur von 2,0% der befragten Unternehmen werden Maßnahmen wie Qualitätszirkel, Lernwerkstätten o. ä. zu nutzen.

**Abbildung 7: „Konventionelle“ Weiterbildungsmaßnahmen haben größere Resonanz als „moderne“ Formen der betrieblichen Weiterbildung**



### 3.2 Qualifizierungsbedarf

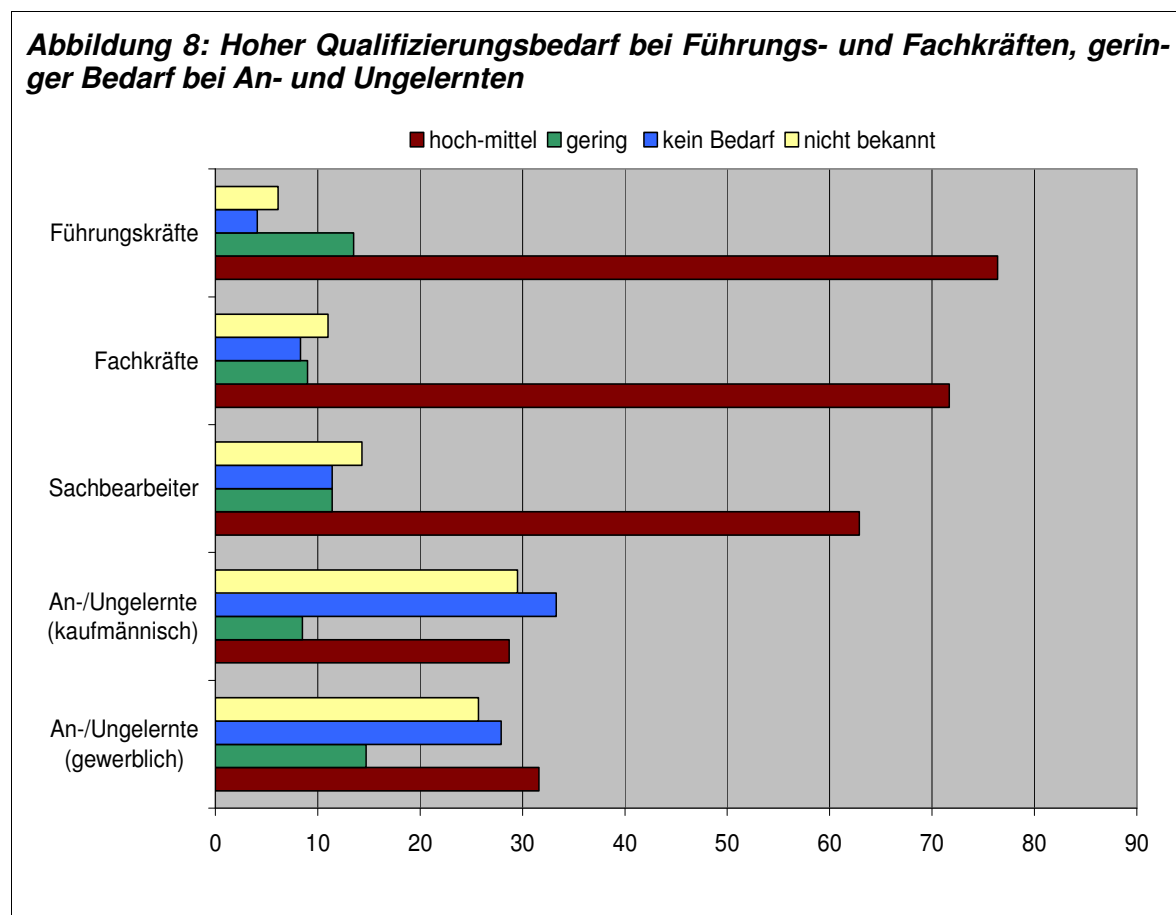
Die Unternehmen wurden weiter gefragt, wie sich der Qualifikationsbedarf in Zukunft ihrer Meinung nach entwickeln wird. 96,1% der befragten Unternehmen sehen in der Zukunft einen steigenden oder zumindest gleichbleibenden Bedarf an Weiterbildung. Nur ein verschwindend geringer Anteil (3,8%) der befragten Unternehmen geht von einem Rückgang des Bedarfs aus.

Gefragt wurde zudem nach dem Bedarf unterteilt nach Stellung der Mitarbeiter/-innen im Unternehmen: 76,4% der befragten Unternehmen sehen bei den Führungskräften einen hohen bis mittleren Bedarf. 17,6% der Unternehmen gehen von einem geringen bzw. gar keinem Bedarf in dieser Beschäftigungsgruppe aus und 6,1% ist der Bedarf nicht bekannt.

Bei den gewerblichen Fachkräften sehen 71,7% der befragten Unternehmen einen hohen bis mittleren Bedarf, während 28,7% den Bedarf als gering oder nicht vorhanden einschätzen. 11% der Befragten konnten keine Einschätzung abgeben.

Auch bei den kaufmännischen Sachbearbeiter/-innen sieht die Mehrheit der befragten Unternehmen (62,9%) einen hohen bzw. mittleren Bedarf an Weiterbildung. 31,8% schätzen den Bedarf eher gering oder nicht vorhanden ein. 14,3% der Unternehmen geben bei dieser Beschäftigungsgruppe an, den Bedarf nicht zu kennen.

Das Bild kehrt sich bei den An-/Ungelernten des gewerblichen Bereichs und des kaufmännischen Bereichs in das Gegenteil: 42,6% der Unternehmen unterstellen bei den An-/Ungelernten des gewerblichen Bereichs einen geringen bzw. keinen Bedarf und nur 31,6% einen hohen bis mittleren Bedarf. Als „nicht bekannt“ geben 25,7% den Bedarf an. Der Weiterbildungsbedarf der An-/Ungelernten des kaufmännischen Bereichs wird von 41,8% der Befragten als gering bis nicht vorhanden und nur von 28,7% als hoch bis mittel angegeben. 29,5% der Unternehmen ist der Bedarf nicht bekannt.

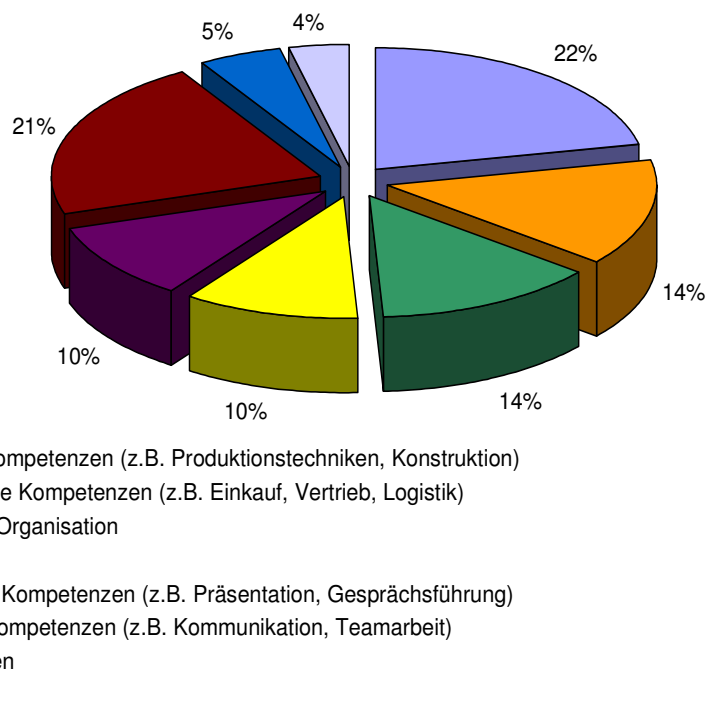


Für den zukünftigen Erfolg der befragten Unternehmen werden folgende Kompetenzen als besonders relevant erachtet: Teamfähigkeit (12,9%), Fremdsprachenkenntnisse (11,9%), Strategische Planung (11,7%), betriebswirtschaftliche Kenntnisse (11,1%) und Fertigungstechnik (10,5%). Kreativität, Kommunikationsfähigkeit und unternehmerisches Denken werden noch von 9,4% bzw. 8,8% und 8,6% der Unter-

nehmen als wichtig erachtet, während Flexibilität (7,6%) und Konstruktionstechnik (4,3%) nach Einschätzung der Befragten nur von marginaler Bedeutung für die Zukunftschancen des Unternehmens sind. Als „sonstige“ Kompetenzen (3,3%) wurden von mehreren Unternehmen „fachspezifische Kenntnisse“ und EDV genannt.

Der dringlichste Qualifizierungsbedarf wird von den befragten Unternehmen im Bereich technische Kompetenzen, z. B. Produktionstechniken, Fertigung, Konstruktion etc., (21,7%) sowie den persönlichen Kompetenzen, d.h. Kommunikation, Zeitmanagement und Teamarbeit u.ä. (21,3%) gesehen. Ebenfalls verhältnismäßig dringlich stellt sich der Qualifizierungsbedarf in den Bereichen kaufmännische Kompetenzen (14,0%), Management/Organisation (13,6%), IT-Kenntnisse (10,4%) und überfachliche Kompetenzen, wie beispielsweise Moderation, Präsentation und Gesprächsführung etc. (10,4%), dar. Vergleichsweise wenige Unternehmen sehen bei Fremdsprachen einen dringlichen Qualifizierungsbedarf (5,0%).

**Abbildung 9: Dringlichster Qualifizierungsbedarf in technischen und persönlichen Kompetenzen**



Betrachtet man diese Ergebnisse in Kombination mit den von den Unternehmen als relevant erachteten Kompetenzen (siehe oben) kann das Ergebnis dahin gehend gedeutet werden, dass die Mitarbeiter/-innen der befragten Unternehmen bereits über eine ausreichende Kompetenz im Bereich Fremdsprachen verfügen, während es

in den für die Unternehmen zentralen Bereichen Fertigungstechnik und Teamfähigkeit sowie Betriebswirtschaftslehre und strategische Planung noch größeren Qualifizierungsbedarf gibt.

### 3.3 Qualifizierungsangebot

Die Unternehmen wurden gefragt, wie viel Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen kosten dürfen. Die Mehrheit der befragten Unternehmen (48,1%) gab an, dass *eintägige Maßnahmen* bis zu 250 Euro kosten dürften. Für 35,4% der Unternehmen scheint ein Preis von bis zu 100 Euro angemessen. Immerhin noch 13,3% der Befragten würden bis zu 500 Euro für eine solche Maßnahme ausgeben und nur 2,5% bzw. 0,6% wären sogar bereit, bis zu 1.000 bzw. bis zu 2.000 Euro für eintägige Weiterbildungsmaßnahmen zu zahlen. Die Kosten für *zweitägige Maßnahmen* dürfen nach Ansicht von 36,6% der Befragten bis zu 200 Euro betragen. 45,8% der Unternehmen gaben an, bis zu 500 Euro für solche Maßnahmen zu zahlen. Jeweils 7,2% der befragten Unternehmen würden die Kosten bis zu 750 Euro bzw. 1.000 Euro für zweitägige Maßnahmen tragen und 3,3% bis zu 2.000 Euro. *Drei- und mehrtägige Maßnahmen* dürften nach Meinung von 38,6% der befragten Unternehmen bis 500 Euro, aus Sicht von 30,7% der Befragten bis 750 Euro und für 17,9% bis 1.000 Euro kosten. Bis 2.000 Euro würden 10,7% der Unternehmen zahlen und bis 3.000 Euro 2,1%. Überraschender Weise sind es Kleinst- und Kleinunternehmen, die bereit sind, für ein- und zweitägige Maßnahmen bis zu 2.000 Euro zu zahlen. Es ist anzunehmen, dass es sich dabei um Unternehmen mit einem sehr speziellen Weiterbildungsbedarf handelt, die den Wert dieser spezifischen Maßnahmen gut kennen. Bei denjenigen Betrieben, die bereit sind, für drei- oder mehrtägige Maßnahmen bis zu 3.000 Euro zu zahlen, handelt es sich dagegen um Großunternehmen. Diese verfügen über entsprechende Finanzmittel und haben eher ein Interesse auch an längeren Weiterbildungsmaßnahmen als Kleinst- und Kleinunternehmen.

Da erfahrungsgemäß neben dem Preis auch die Entfernung des Ortes der Weiterbildung vom Unternehmensstandort bei der Auswahl und der Nutzung von Weiterbildungsangeboten eine wesentliche Rolle spielt, wurden die Unternehmen auch gefragt, wie weit die Weiterbildung vom Unternehmen entfernt sein darf. Knapp die Hälfte der Unternehmen (46%) gab eine Entfernung von bis zu 100 km an. 21,7% der Befragten finden eine Entfernung bis zu 50 km angemessen, 15,5% bis zu 200 km und 16,8% mehr als 200 km.

Ein weiterer zentraler Faktor, der die Bereitschaft zur Nutzung von Weiterbildungsmaßnahmen beeinflusst, ist Zeit. 48,3% der Unternehmen gaben an, dass Weiterbildungsmaßnahmen innerhalb der Arbeitszeiten stattfinden sollten, 51,7% präferieren dagegen Veranstaltungen außerhalb der Arbeitszeit. Die Tatsache, dass die Hälfte der befragten Unternehmen ihre Mitarbeiter/-innen auch während der Arbeitszeit zu Weiterbildungsmaßnahmen schicken würden, zeugt von dem hohen Stellenwert der Weiterbildung in den befragten Unternehmen und verstärkt die in 3.1 vorgestellten Ergebnisse. Nach den bevorzugten Zeiten für die Durchführung von Weiterbildungsmaßnahmen zeigen die Unternehmen mit 83,1% große Zustimmung zu Veranstaltungen, die relativ kurz sind und nur bis zu zwei Tagen dauern. Nur 16,9% der Befragten gaben an, dass Weiterbildungen auch mehr als zwei Tage dauern dürfen. Dieses Ergebnis kann darauf zurück geführt werden, dass es sich bei den befragten Unternehmen in erster Linie um kleine bis mittlere Unternehmen handelt, die nicht ohne Weiteres mehrere Tage auf ihre Mitarbeiter/-innen verzichten können.

## Informationsquellen und Auswahlkriterien

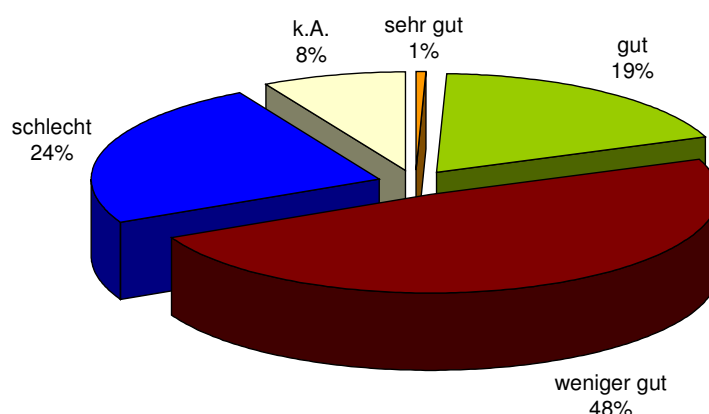
Unternehmen nutzen sehr heterogene Quellen, um sich über Weiterbildungsangebote zu informieren. Die folgende Tabelle gibt einen Überblick, welche Quellen im Einzelnen genutzt werden:

**Tabelle 2: Von den Unternehmen genutzte Informationsquellen**

Informationsquelle	Anteil
IHK/HWK	26,3%
Berufsverbände	18,9%
Empfehlung	18,4%
Internet (z. B. Datenbanken wie KursNet)	16,3%
Presse	10,3%
Arbeitgeberverband	5,4%
Technologieberatungsstellen	3,5%
Gewerkschaften	0,9%

Von den befragten Unternehmen fühlen sich 0,6% sehr gut, 18,6% gut, 48,8% weniger gut und 24,2% schlecht über das Weiterbildungsangebot im Landkreis Altenkirchen informiert. 8,1% der Befragten gaben keine Einschätzung ab.

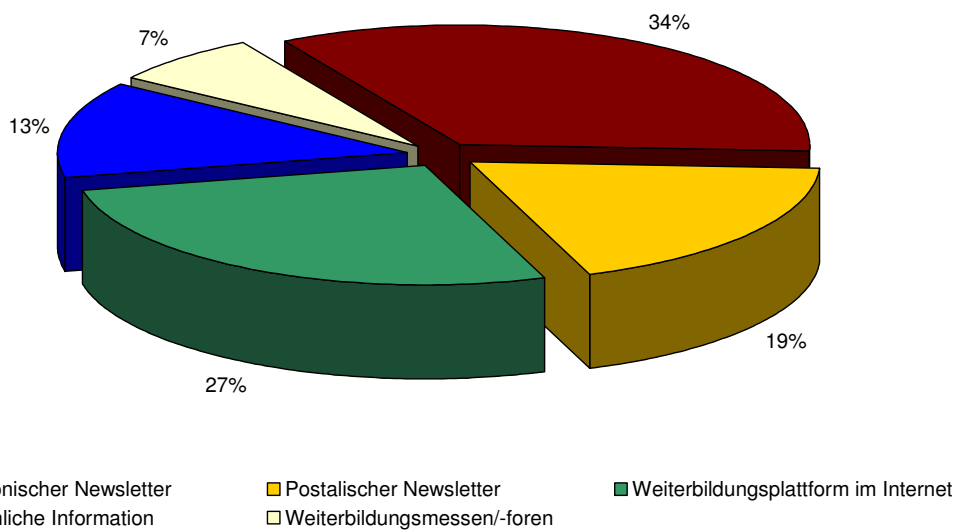
**Abbildung 10: Die meisten Unternehmen fühlen sich weniger gut bzw. schlecht über das Weiterbildungsangebot im Kreis AK informiert**



Von Maßnahmen zur Verbesserung der Information über das Weiterbildungsangebot im Landkreis Altenkirchen würden 34,2% der Unternehmen einen Newsletter per E-

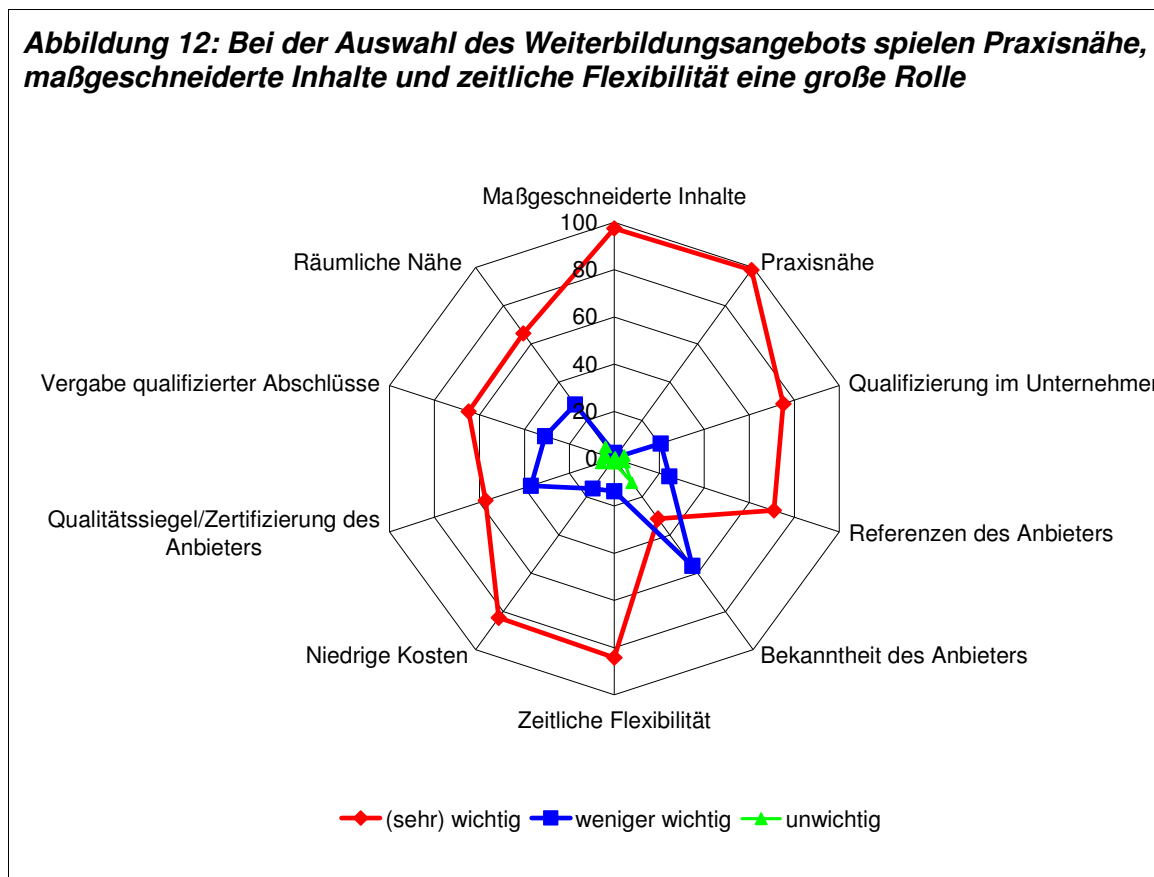
Mail, 27,1% eine Weiterbildungsplattform im Internet für den Kreis Altenkirchen, 18,6% einen postalischen Newsletter, 13,1% die direkte persönliche Information der Personalabteilung bzw. Geschäftsführung und 7,0% Weiterbildungsmessen/-foren nutzen.

**Abbildung 11: Zur Verbesserung der Information über das Weiterbildungsangebot würden ein elektronischer Newsletter und eine Weiterbildungsplattform begrüßt**



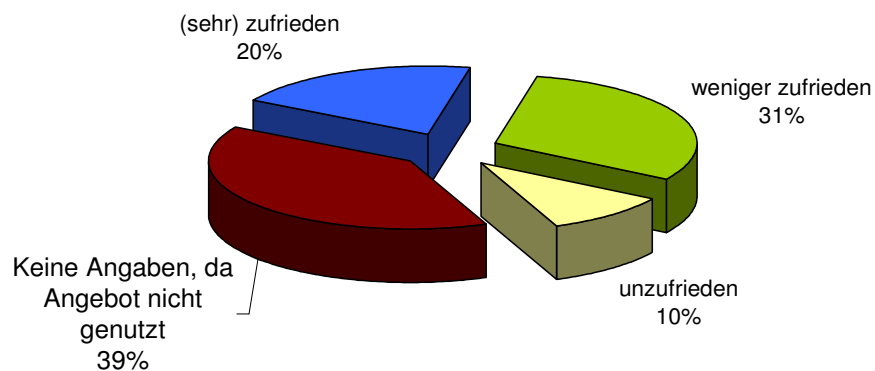
Für die Auswahl von Weiterbildungsangeboten sind die Kriterien Praxisnähe, maßgeschneiderte Inhalte, zeitliche Flexibilität und Preis für die befragten Unternehmen von hoher Bedeutung, während die Kriterien Qualitätssiegel/Zertifizierung des Anbieters, räumliche Nähe und die Vergabe qualifizierter Abschlüsse keinen großen Einfluss auf die Entscheidung haben.

**Abbildung 12: Bei der Auswahl des Weiterbildungsangebots spielen Praxisnähe, maßgeschneiderte Inhalte und zeitliche Flexibilität eine große Rolle**



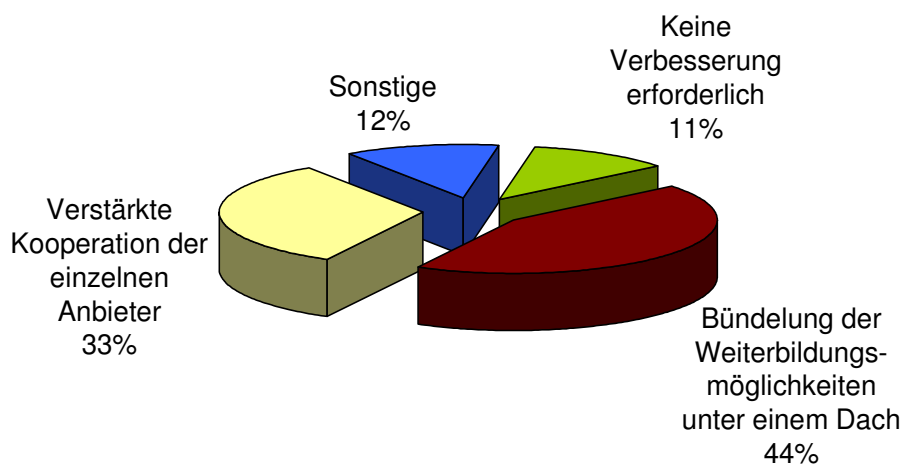
Eine große Anzahl der befragten Unternehmen (40,6%) gibt an, mit dem bestehenden Weiterbildungsangebot im Landkreis Altenkirchen unzufrieden bzw. weniger zufrieden zu sein oder dieses bislang nicht genutzt zu haben (39,4%). Nur 20% der Befragten sind mit dem existierenden Angebot (sehr) zufrieden. 35% der befragten Unternehmen sind der Ansicht, dass es im Landkreis Altenkirchen nicht genügend Weiterbildungsangebote für die speziellen Bedürfnisse des Unternehmens gibt. 10% finden das Angebot ausreichend und 55% der Unternehmen haben das Angebot bislang nicht genutzt, so dass keine Aussage gemacht werden kann.

**Abbildung 13: Die meisten Unternehmen sind mit dem Weiterbildungsangebot in der Region wenig zufrieden bzw. haben dieses gar nicht genutzt**



Zur Verbesserung des Weiterbildungsangebots wünschen sich 43,6% der befragten Unternehmen eine Bündelung der Weiterbildungsmöglichkeiten unter einem Dach, 32,9% eine verstärkte Kooperation der einzelnen Anbieter und 11,4% der Befragten sind der Meinung, dass keine Verbesserung erforderlich ist. 12,1% der Unternehmen nutzten die Gelegenheit, eigene Verbesserungsvorschläge zu unterbreiten, wobei die Mehrheit angab, eine Bündelung der Weiterbildungsmöglichkeiten unter einem Dach *und* eine verstärkte Kooperation der einzelnen Anbieter zu befürworten.

**Abbildung 14: Zur Verbesserung des Weiterbildungsangebots wird eine Bündelung aller Aktivitäten unter einem Dach gewünscht**



## **4. Nachfrage nach Weiterbildung – Ergebnisse der qualitativen Interviews**

Im Rahmen der geführten Interviews bestätigte sich das in der quantitativen Analyse gewonnene Ergebnis, dass der Bedarf der in der Region ansässigen Unternehmen an Weiterbildungsmaßnahmen gestiegen ist und weiter ansteigt. Gründe hierfür sind nach Aussagen der befragten Unternehmen in erster Linie ein steigender Wettbewerbsdruck, die Erschließung neuer Märkte, neue gesetzliche Bestimmungen, (z. B. Sicherheitsbestimmungen, Umweltschutz, Datenschutz, Zollbestimmungen), veränderte Arbeitsorganisation (beispielsweise die Einführung von Teamarbeit) sowie die Einführung neuer oder verbesserter Produkte und Dienstleistungen.

Die internen Strukturen, also die Professionalisierung der Weiterbildung in Unternehmen (z. B. im Hinblick auf die Bedarfsermittlung, die Weiterbildungsplanung, die Aufstellung eines Weiterbildungsbudgets und die Evaluierung), lassen bislang nur einen geringen Grad an Systematisierung erkennen. Die meisten der kleineren und mittleren Unternehmen, die schwerpunktmäßig im Bereich der Fertigung und/oder industrienahen Dienstleistung tätig sind, handeln bislang reaktiv und schulen ihre Mitarbeiter/-innen bei Bedarf. Nur wenige und in der Regel größere Unternehmen, die international und insbesondere im Bereich der Forschung und Entwicklung tätig sind, planen dagegen ihre Weiterbildungsmaßnahmen langfristig und strategisch. Sie führen Bildungsbedarfsanalysen für die einzelnen Mitarbeiter/-innen durch, ermitteln regelmäßig den Qualifizierungsbedarf des Unternehmens und verfügen über eine Weiterbildungsplanung.

Es ist jedoch in nahezu allen der besuchten Unternehmen selbstverständlich, dass Mitarbeiter/-innen fortgebildet werden, wobei die Beschäftigten dabei die Unterstützung durch die Unternehmen erhalten. In der Regel werden die Beschäftigten für die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen freigestellt und häufig werden auch die Kosten (zumindest teilweise) von den Unternehmen übernommen. Werden die Kosten für sehr lange und teure Weiterbildungsmaßnahmen wie beispielsweise die Weiterbildung zum Techniker oder zum Meister vom Unternehmen getragen, verpflichten einige der Unternehmen die fortgebildeten Beschäftigten, für eine gewisse Zeit im Unternehmen zu verbleiben. Andere Unternehmen erklärten, sie würden auf diese Verpflichtungen verzichten, da sie auf die Loyalität ihrer Mitarbeiter/-innen vertrauten und bislang noch keine gegenteiligen Erfahrungen gemacht hätten. Insgesamt

scheint in der Region die Verbundenheit der Beschäftigten zu ihrem Arbeitgeber sehr hoch, die Fluktuation an Mitarbeiter/-innen ist nach Aussage der Betriebe sehr gering. Schwierig gestaltet sich jedoch die Personalgewinnung. Alle besuchten Unternehmen gaben an, bereits unter dem Fachkräftemangel zu leiden. Sie sehen daher gar keine Alternative zur Weiterbildung ihrer Mitarbeiter/-innen, um weiterhin auf dem Markt bestehen zu können.

Grundsätzlich bewerten die Unternehmen ihre Investitionen in die Weiterqualifizierung ihrer Mitarbeiter/-innen als positiv. Diese leisten nicht nur einen direkten Beitrag zu Verbesserung der Produktivität und der Wettbewerbsposition des Unternehmens, sondern tragen auch maßgeblich zur Motivation und Zufriedenheit der Beschäftigten bei. In äußerst seltenen Fällen konnten die vom Unternehmen fortgebildeten Mitarbeiter/-innen nicht im Betrieb gehalten werden, nachdem diese durch die höhere Qualifikation attraktive Arbeitsangebote anderer Unternehmen erhalten hatten.

Die Inhalte der genutzten und gewünschten Weiterbildung sind so heterogen wie die Unternehmensstrukturen, aber es existieren klare unternehmensübergreifende Bedarfe in den Bereichen: Projektmanagement, Logistik, Betriebswirtschaftslehre für Techniker und Fremdsprachen, wodurch die Ergebnisse der Unternehmensbefragung bestärkt werden. Die metallverarbeitenden Unternehmen interessieren sich zudem für kurzfristige, projektorientierte Schulungen in verschiedenen technischen Bereichen.

Die veränderte Arbeitsorganisation stellt neue Anforderungen an Mitarbeiter/-innen auch im mittleren Qualifikationsniveau (betriebswirtschaftliches Denken, Gesamtüberblick über die Arbeitsaufgaben, Zunahme von Verantwortung), so dass viele Unternehmen einen Bedarf an Maßnahmen zum Projektmanagement haben, in denen Kompetenzen wie Kommunikations- und Teamfähigkeit sowie (Selbst-)Organisation vermittelt werden. Da darüber hinaus viele der Unternehmen ihre Geschäftstätigkeit im Zuge der Globalisierung weltweit ausgedehnt haben, stehen sie vor großen logistischen Herausforderungen, die eine entsprechende Qualifizierung der Mitarbeiter/-innen erfordern.

Der Bedarf an Fremdsprachenkursen erstreckt sich im Wesentlichen auf die englische Sprache. Im Mittelpunkt des Interesses stehen neben „Business-Englisch“-Kursen zur Verbesserung der Geschäftskorrespondenz Angebote, die sich mit fachspezifischen Inhalten wie Richtlinien und Zollbestimmungen befassen. Nur sehr we-

nige (große) Unternehmen sehen einen steigenden Bedarf in Sprachen wie Chinesisch, Russisch und Spanisch, da sie vermehrt auf diesen Märkten tätig sind. Allerdings unterscheidet sich dabei das von den Unternehmen gewünschte Niveau der Kurse. Während einige Unternehmen in erster Linie an Kursen zur „Geschäftssprache“ interessiert sind, wünschen sich andere Unternehmen für ihre Monteure, die zunehmend in China, Osteuropa und Lateinamerika Maschinen einrichten und betreuen, Unterricht in der Alltagssprache der jeweiligen Länder.

Die Unternehmen begrüßen die Idee einer Weiterbildungsplattform im Landkreis Altenkirchen, die Transparenz im bereits existierenden Weiterbildungsmarkt schafft. Hier wurde der Befund aus der Unternehmensbefragung bestätigt, dass sich die Unternehmen schlecht über das Weiterbildungsangebot des Landkreises Altenkirchen informiert fühlen. Sie wünschen sich außerdem einen zentralen Ansprechpartner, der ihnen in allen Fragen zur Weiterbildung zur Verfügung steht.

Fast 90% der Befragten stimmten der Aussage zu, dass gerade kleine Betriebe in der Weiterbildung zusammenarbeiten sollten. So käme zum einen die notwendige kritische Masse an Kursteilnehmer/-innen zusammen und zum anderen könnten auf diese Weise die Kosten reduziert werden. Diese Forderung nach Zusammenarbeit erfordert vor dem Hintergrund steigender Konkurrenz allerdings Ansätze, wie diese Zusammenarbeit gefördert und koordiniert werden kann. Auf große Zustimmung stößt das im Bereich der Brancheninitiative Metall bereits praktizierte Modell des kooperativen Lernens im vorwettbewerblichen Bereich. Ein ähnliches Modell verfolgten einige Unternehmen der Automobilzuliefer-Branche, die gemeinsam Inhouse-Schulungen zu unterschiedlichsten Themen durchführten. Sehr wichtig ist den Unternehmen ein „Lernen auf Augenhöhe“, bei dem Unternehmen von Unternehmen lernen. Sie versprechen sich davon schnellere, den Unternehmensbedürfnissen angepasste Lösungsstrategien für spezifische Probleme als von den klassischen Weiterbildungen in Form von Kursen und Seminaren etc.. Hier sehen Unternehmen sogar die Möglichkeit, eigene Weiterbildungsmaßnahmen für andere Unternehmen zu öffnen bzw. eigene Angebote zu schaffen. Die meisten Betriebe sind der Meinung, dass viele der Unternehmen der Region vor ähnlich gelagerten Problemen stehen und sie durch den Dialog und gemeinsame Projekte spezifisches Wissen generieren können. Allerdings wurde hierbei mehrfach betont, dass sich solche Kooperationen allein auf nicht wettbewerbsrelevante Fragestellungen beziehen können.

Darüber hinaus wünschen sich die Unternehmen einen verstärkten Wissenstransfer von den umliegenden Hochschulen zu ihren Unternehmen beispielsweise durch Praktika und Diplomarbeiten. Viele der Unternehmen zeigten ein großes Interesse an einem Dualen Studium. Sie sehen darin die Vorteile, dass sie ihre Mitarbeiter/-innen sehr früh rekrutieren und sie gezielter auf die spezifischen Unternehmensbelange ausbilden können, als dies bei Absolventen der Fall ist. Als potentielle Kooperationspartner für das Duale Studium wurden in erster Linie die Universität Siegen und die FH Koblenz genannt. Ebenfalls großes Interesse besteht an einer Einbindung der Hochschule in die Vorentwicklung und die Grundlagenforschung.

## **Individuelle Zahlungsbereitschaft für Weiterbildungsmaßnahmen der Mitarbeiter/-innen**

Um einen ersten Eindruck darüber zu gewinnen, inwieweit die Beschäftigten der Unternehmen in der Region ein persönliches Interesse an Weiterbildung haben, an welchen Themen sie interessiert sind, welche Kosten sie übernehmen würden und wie viel Zeit sie bereit sind zu investieren, wurden exemplarisch einige Mitarbeiter/-innen der besuchten Unternehmen zu ihrer Einstellung zu Weiterbildungsmaßnahmen befragt. Da diese Befragung nicht im Zentrum dieser Studie stand und allein der Ergänzung dient, wurden nur wenige Mitarbeiter/-innen befragt. Die Ergebnisse sind daher nicht repräsentativ, sondern vermitteln lediglich einen ersten Überblick.

Die befragten Mitarbeiter/-innen gaben alle an, ein grundsätzliches Interesse an Weiterbildungsmaßnahmen zu haben. Auch haben alle der Befragten innerhalb der vergangenen zwei Jahre an solchen Veranstaltungen teilgenommen. Die Inhalte dieser Weiterbildungsmaßnahmen sind sehr heterogen. Sie reichen von MS-Office-Schulungen über Roboterprogrammierungskursen, Schweißerlehrgängen und CAD-CAM-Schulungen bis hin zu Kommunikationstraining und Kursen zu logistischen Fragestellungen.

Auf die Frage, an welchen Weiterbildungsmaßnahmen sie teilnehmen würden, gaben alle Befragten Kurse, Lehrgängen und Schulungen sowie „Lernen in Arbeitssituationen“ an. Von fast allen Mitarbeiter/-innen wurden zudem Qualitätszirkel, Werkstattzirkel und Lernwerkstätten genannt. Nur eine sehr geringe Anzahl der Beschäftigten würde Vorträge, Fachtagungen, Messen etc. besuchen und selbstgesteuertes Lernen nutzen.

Alle befragten Mitarbeiter/-innen sind bereit, zumindest teilweise auch in ihrer Freizeit Weiterbildungsmaßnahmen zu besuchen. Die Angaben zur Dauer der Weiterbildungsmaßnahmen sind sehr heterogen. Sie reichen von „zwei bis vier Tage“ bis zu „zwei Wochen (Bildungsurlaub)“. Die Mehrheit der Beschäftigten präferiert Blockseminare, einige machten keine Angaben und einer der Befragten sprach sich für längere Maßnahmen aus, die einmal wöchentlich stattfinden und sich über einen Zeitraum bis zu einem Jahr erstrecken. Auch die Angaben zu den Kosten der Weiterbildungsmaßnahmen waren sehr unterschiedlich. Einer der Befragten ist bereit, für eintägige Maßnahmen bis zu 50 Euro, zweitägige Maßnahmen bis zu 200 Euro und drei- und mehrtägige Veranstaltungen bis zu 500 Euro selbst zu zahlen. Aus Sicht der anderen Mitarbeiter/-innen dürften eintägige Veranstaltungen bis zu 300 Euro, zweitägige Veranstaltungen bis zu 500 Euro und drei- mehrtägige Veranstaltungen bis zu 1.000 Euro kosten.

Die Mehrheit der Befragten ist durchaus bereit, für die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen Entfernungen von mehr als 200 km zurückzulegen. Ein Mitarbeiter gab an, der Ort der Weiterbildung dürfte nur bis zu 50 km entfernt sein.

Bei der Auswahl des Weiterbildungsanbieters sind die Kriterien: Praxisnähe, maßgeschneiderte Inhalte, zeitliche Flexibilität, geringe Kosten, Referenzen des Anbieters, Qualitätssiegel/Zertifizierung und die Möglichkeit des Erwerbs qualifizierter Abschlüsse (sehr) wichtig. Weniger wichtig sind die Kriterien Bekanntheit, räumliche Nähe und Qualifizierung im Unternehmen/am Arbeitsplatz.

Auf die Frage, welche Kompetenzen sie gerne erwerben bzw. vertiefen würden antworteten alle befragten Mitarbeiter/-innen: Technische Kompetenzen, Management/Organisation und Fremdsprachen. Von fast allen wurden darüber hinaus persönliche Kompetenzen genannt. Von einzelnen Personen wurden genannt: Betriebswirtschaftliche Kompetenzen, überfachliche Kompetenzen und IT-Kenntnisse.

Die Ergebnisse dieser Befragung machen deutlich, dass Weiterbildung nicht nur auf Ebene der Unternehmen, sondern auch bei den Mitarbeiter/-innen einen sehr hohen Stellenwert besitzt. In den Fragen der benötigten Kompetenzen kommen die befragten Unternehmen und die Mitarbeiter/-innen zu fast identischen Einschätzungen. Beide Seiten sehen in technischen Kompetenzen, Management/Organisation und persönlichen Kompetenzen einen besonders hohen Qualifizierungsbedarf.

Unterschiedliche Einschätzungen lassen sich nur in der Frage nach den Auswahlkriterien und der Entfernung des Ortes der Weiterbildung feststellen. Die Mitarbeiter/-innen sind durchaus bereit, relativ weite Entfernungen für eine Weiterbildung zurückzulegen, während Unternehmen eher eine gewisse räumliche Nähe der Weiterbildungsstätte bevorzugen. Für die Beschäftigten spielen bei der Auswahl des Weiterbildungsanbieters Kriterien wie Preis und die Möglichkeit des Erwerbs qualifizierter Abschlüsse eine große Rolle, während diese für die Unternehmen von weniger großer Bedeutung sind. Sowohl die Unternehmen als auch die Beschäftigten legen jedoch sehr großen Wert auf Praxisnähe, zeitliche Flexibilität und maßgeschneiderte Inhalte der Weiterbildungsangebote.

## 5. Politische Handlungsempfehlungen

Im Rahmen der Untersuchung sind Stärken und Schwächen im Bereich Weiterbildung im Landkreis Altenkirchen deutlich geworden, aus denen sich eine Reihe von Verbesserungsmöglichkeiten für die zukünftige Entwicklung ableiten lassen. Die empirische Angebotsanalyse erlaubt es, die Transparenz des regionalen Angebots zu erhöhen und in Verbindung mit der Bedarfsanalyse aus Sicht der Unternehmen die eventuell bestehenden Lücken zwischen Angebot und Nachfrage aufzudecken.

Die Weiterbildungsträger in der Region bieten sowohl berufliche als auch allgemeine Weiterbildung an. Im Bereich der beruflich orientierten Weiterbildung sind vor allem IHK und HWK sowie die beiden Berufsschulen und die genannten Hochschulen aktiv. Die anderen erfassten Träger sind vorwiegend im Bereich der allgemeinen Weiterbildung tätig und sind daher aus Sicht der Unternehmen von weniger großer Bedeutung. Zur Erhöhung der Akzeptanz der angebotenen Maßnahmen bei den Unternehmen im Landkreis Altenkirchen könnte zum einen ein stärker an den spezifischen Bedürfnissen der Betriebe ausgerichtetes Weiterbildungsangebot<sup>4</sup> und zum anderen eine stärkere Schwerpunktsetzung beitragen. Die sehr breite Angebotspalette der regionalen Weiterbildungsanbieter kann dazu führen, dass sich die Angebote einzelner Träger decken und sich Zielgruppen nicht eindeutig identifizieren lassen, was eine Ursache für die teilweise sehr geringen Teilnehmerzahlen sein könnte. Bereits in einem Gutachten aus dem Jahr 1996 zur „Grenzüberschreitenden Weiterbildung in der Region Altenkirchen – Siegen“ wird darauf hingewiesen, dass die sich die Weiterbildungsträger der Region „weder thematisch noch nach Maßnahmeart spezialisiert haben“ (Spehl/Arend 1996: 28).

Die Untersuchung des Weiterbildungsangebots hat gezeigt, dass im Landkreis Altenkirchen zwei sehr unterschiedliche Zugänge zur Weiterbildung existieren. IHK, HWK und die Berufsschulen bieten überwiegend formale Weiterbildung in Form von Kursen, Seminaren und Lehrgängen an, die sich in der Regel über einen längeren Zeitraum erstrecken. Thematisch stehen Englisch- und EDV-Kurse sowie Energie- und Schweißtechnik im Mittelpunkt. Daneben gibt es spezielle Fachlehrgänge wie „Wirt-

---

<sup>4</sup> Das bedeutet nicht, dass die anderen Zielgruppen der Weiterbildungseinrichtungen („private“ Kunden) außer Acht gelassen oder vernachlässigt werden sollen. Vielmehr sollten die Weiterbildungsträger Strategien entwickeln, Unternehmen als zusätzliche Kunden zu gewinnen, um eine hinreichende Auslastung ihrer Kurse und Lehrgänge etc. zu erreichen.

schaftsfachwirt/-in“ und „Meisterkurse im Handwerk“. Im Gegensatz dazu bieten die Hochschulen Projektarbeiten, die in Zusammenarbeit von Unternehmen und Hochschulen realisiert werden, sowie die Möglichkeit der informellen Weiterbildung durch Wissens- und Technologietransfer. Federführend im Landkreis Altenkirchen ist dabei die Universität Siegen, die vor allem auch durch ihre Institutionalisierung in Form der TTA in Kirchen und ANSIT die Zusammenarbeit mit Unternehmen aus der Region von allen befragten Hochschulen am stärksten vorantreibt, die auf große Resonanz bei den Unternehmen stößt. Ebenfalls eine bedeutende Rolle beim Wissens- und Technologietransfer spielt die FH Koblenz, mit der insbesondere Unternehmen aus dem südlichen Teil des Landkreises eng kooperieren.

Wird der im Rahmen der Unternehmensbefragung und der Interviews erfasste Bedarf an Weiterbildung und die daran geknüpften Anforderungen dem Angebot an Weiterbildung gegenüber gestellt, zeigt sich ein zweigeteiltes Bild: Während dem Bedarf an Fremdsprachen, IT-Kenntnisse und persönlichen Kompetenzen<sup>5</sup> – zumindest teilweise - ein entsprechendes Angebot im Landkreis Altenkirchen gegenübersteht, fehlt es an Angeboten zu technischen Kompetenzen (eine Ausnahme bilden die Meister- und Fachwirtslehrgänge, die jedoch sehr langfristig angelegt sind), Logistik und Management/Organisation. Vor diesem Hintergrund überrascht es nicht, dass ein Großteil der befragten Unternehmen angab, die Weiterbildungsangebote des Kreises Altenkirchen nicht zu nutzen und die Fortbildungen zu 90% außerhalb des Kreises stattfanden. Nur in geringem Maße wird dem Bedürfnis der Unternehmen nach kurzfristigen, zeitlich und inhaltlich flexiblen Angeboten entsprochen. Die Inhalte der meisten angebotenen Maßnahmen sind von vornherein festgelegt und lassen nur wenig Spielraum für spezielle Bedürfnisse der Teilnehmer/-innen. Außerdem werden sie in der Regel bereits im Vorjahr geplant und angekündigt und umfassen einen Zeitraum von mehreren Wochen oder Monaten. Eher an die Bedürfnisse der Unternehmen angepasst sind die Angebote, die aus der Kooperation der Universität Siegen mit dem Landkreis Altenkirchen hervorgegangen sind: TTA und ANSIT.

Die Tatsache, dass einige Angebote mangels Teilnehmer/-innen nicht stattfinden können, obwohl diese den Bedürfnissen der regional ansässigen Unternehmen ent-

---

<sup>5</sup> Diese Angebote werden von der VHS und anderen Trägern zumindest teilweise im Rahmen der allgemeinen Weiterbildung bereitgestellt und sollten in ein Weiterbildungsnetzwerk (s. u.) einfließen.

sprechen (wie beispielsweise das Englisch-Angebot der IHK in Kooperation mit der KVHS), kann insbesondere auf die fehlende Information der Unternehmen über das Weiterbildungsangebot zurück geführt werden. Die Umfrage hat ergeben, dass sich die Mehrheit der Unternehmen (sehr) schlecht über das Weiterbildungsangebot des Kreises informiert fühlt und die Angebote in der Region nur selten genutzt werden. Dieser Eindruck kann an dieser Stelle bestätigt werden, denn auch die Recherchen im Rahmen der vorliegenden Studie haben gezeigt, dass das im Rahmen des Monitorings notwendige Sammeln und Analysieren von Daten zur Weiterbildung eine sehr zeitaufwändige und arbeitsintensive Aufgabe ist, da die Daten für den Landkreis Altenkirchen nicht zentral erfasst werden, sondern bei jedem Anbieter einzeln erfragt werden mussten.

Um Angebot und Nachfrage auf dem Weiterbildungsmarkt im Landkreis Altenkirchen besser aufeinander abzustimmen, bieten sich folgenden Maßnahmen an:

### **1. Bündelung von Informationsangeboten zum *i-Punkt Weiterbildung***

#### **Einrichtung einer Weiterbildungsdatenbank...**

Zur Verbesserung der Information der Unternehmen über den Weiterbildungsmarkt in der Region sollte vor allem die Intransparenz des Angebots für potenzielle Weiterbildungsteilnehmer/-innen in einem ersten Schritt verringert werden. Zu diesem Zweck bietet sich die Einrichtung einer internetbasierten zentralen Weiterbildungsdatenbank mit Suchfunktion an. Dort würden von einem zentralen Ansprechpartner/Verantwortlichen alle Angebote mit Angaben über Inhalt, Zeit, Ort, Preis und Anzahl freier Plätze eingetragen und gepflegt. Dies hätte sowohl für Weiterbildungsnachfrager als auch -anbieter Vorteile. Die Erstgenannten hätten so ohne größeren Zeitaufwand die Möglichkeit „mit einem Klick“ über die Suchmaschine alle für sie relevanten freien Weiterbildungsangebote angezeigt zu bekommen. Letztere hätten die Gelegenheit, sich und ihr Angebot einer großen Anzahl von Nachfragern kostengünstig vorzustellen. Dieses Angebot würde sich in erster Linie an Unternehmen richten, die relativ kurzfristig zu speziellen Themen Weiterbildungsbedarf haben. Darüber hinaus scheint der Versand zielgruppenorientierter Newsletter zu bestimmten Themenbereichen sinnvoll, da die Unternehmen ein großes Interesse an dieser Form der Information über das Weiterbildungsangebot der Region geäußert haben. Zudem ist eine qualifizierte Beratung der Unternehmen und deren Beschäftigten sowie des zukünftigen Nachwuchses erforderlich. Dazu bietet sich die Einrichtung einer Bildungs-

beratungsstelle an.

### **... und einer Bildungsberatungstelle**

Da Weiterbildung eine ‚erklärungsbedürftige Dienstleistung‘ ist, wird zusätzlich Weiterbildungsberatung erforderlich sein, um teilnehmerorientiert die Zugangswege zu öffnen. Daher könnte in einem zweiten Schritt der Aufbau einer Bildungsberatungsstelle folgen. Beide Angebote – die Weiterbildungsdatenbank und die Beratungsstelle – sollten zu einer zentralen Informationsstelle, beispielsweise zum *„i-Punkt Weiterbildung“* zusammengefasst werden. Die Einrichtung einer Bildungsberatungsstelle würde dem von einigen Unternehmen geäußerten Wunsch nach einem zentralen Ansprechpartner für alle Fragen in Bezug auf Weiterbildung gerecht. Neben objektiver und unabhängiger Beratung über das komplette Weiterbildungsangebot im Kreis können die Verantwortlichen in diesen Stellen auch als Vermittler zwischen den verschiedenen Weiterbildungsanbietern auftreten und so für eine gute Zusammenarbeit und verbesserte zeitliche und inhaltliche Koordination der Angebote sorgen. Dabei wird die Konkurrenzsituation zwischen den einzelnen Anbietern von Weiterbildung nicht verkannt, es ist jedoch davon auszugehen, dass diese durch ein vertrauensvolles und offenes Zusammenwirken aller Partner überwunden werden kann. Von den zentralen Ansprechpartnern im *i-Punkt Weiterbildung* werden daher starke Kompetenzen im Bereich Netzwerkarbeit und Kommunikation verlangt. Sie müssen im Verbund und im „Rückgriff“ auf die Netzwerkpartner (siehe unten) einen guten Überblick sowohl über die speziellen Bedürfnisse der Unternehmen als auch die Angebote der Netzwerkpartner sowie deren Ressourcen haben (vgl. dazu auch Spehl/Arend 1996: 57ff.).

## **2. Regionaler Weiterbildungsverbund**

Ein Grund für die mangelnde Teilnehmerzahl bei den von den Weiterbildungsträger der Region angebotenen Maßnahmen kann darin gesehen werden, dass es aufgrund der unzureichenden Kooperation der einzelnen Weiterbildungsanbieter untereinander mehrfach angebotene Kurse mit ähnlichen oder gleichen Inhalten gibt, zu denen sich dann jeweils entsprechend wenige Teilnehmer/-innen anmelden (siehe oben). Eine verbesserte zeitliche und inhaltliche Abstimmung der Anbieter untereinander könnte dieses Problem – zumindest zu Teilen – lösen und gleichzeitig den Wunsch der Unternehmen nach „verstärkter Kooperation der einzelnen Anbieter“ (siehe Seite 37) befriedigen. Das Angebot fester Ansprechpartner und Serviceleistungen „aus einer

Hand“ macht es auch für Anbieter der Weiterbildung zweckmäßig, zu kooperieren und sich über verschiedene Kooperationsmodelle zu vernetzen. Die relativ heterogene Nachfrage nach Weiterbildungsangeboten stellt hohe Anforderungen an die räumliche, zeitliche und inhaltliche Flexibilität der Angebote und die bedarfsgerechte Organisation im Landkreis Altenkirchen. Der Aufbau eines regionalen Weiterbildungsverbunds würde zu einer deutlichen Verbesserung der Marktversorgung sowie der Koordination und Effizienz des Weiterbildungsangebots führen (siehe dazu auch Spehl/Arend 1996).

Im Rahmen dieses Weiterbildungsverbundes könnten nicht nur die bestehenden Angebote gebündelt und aufeinander abgestimmt werden, sondern um weitere – von den Unternehmen gewünschte – Angebote ergänzt werden. Dazu zählt die Bereitstellung zusätzlicher Weiterbildungsmaßnahmen zu den Themen technische Kompetenzen, kaufmännische Kompetenzen (besonders für Techniker) und Management/Organisation. In einem Verbund müsste nicht ein Träger den gesamten Inhalt solcher Maßnahmen bereithalten, sondern die einzelnen Anbieter könnten sich darüber abstimmen, von wem welches Angebot (beispielsweise in modularer Form) sinnvoller Weise bereit gestellt werden könnte, um so Synergien gezielt zu nutzen. Darüber hinaus sehen viele der befragten Unternehmen unter dem Dach eines solchen regionalen Weiterbildungsverbunds durchaus die Möglichkeit, dass sie eigene Angebote an Weiterbildungsmaßnahmen einbringen und „kooperatives Lernen“ (vgl. Seite 29) stärker institutionalisieren. Das bedeutet, dass nicht nur Weiterbildungsanbieter Teil des Weiterbildungsverbundes sein sollten, sondern auch Unternehmen. Vor allem für kleine und mittelständische Unternehmen sind solche regionalen Netzwerke wichtig, denn diese haben zumeist keinen Überblick über die Qualifizierungsnotwendigkeiten und verfügen nicht über ausreichende Ressourcen für die Qualifizierung ihrer Mitarbeiter/-innen. Ein regionaler Weiterbildungsverbund würde eine bedarfsgerechte Zusammenarbeit dieser Unternehmen mit den Weiterbildungseinrichtungen ermöglichen, die von einer Unterstützung der KMU in der systematischen Bedarfsermittlung bis hin zur bedarfsgerechten Gestaltung der Weiterbildung reichen könnte. Um dies umzusetzen, sind feste Ansprechpartner und Kooperationen zu festen Partnern geeignet, denn die Inanspruchnahme externer Unterstützung ist in erster Linie auch eine Vertrauensfrage. Eine feste Kooperation unterstützt den Aufbau von Vertrauen. Über feste Ansprechpartner ist eine längerfristige Zusammenarbeit möglich, die inhaltlich und organisatorisch eine bessere Abstimmung auf die Bedürf-

nisse der Betriebe ermöglicht und somit eine individuelle und bedarfsgerechte Ausrichtung der Weiterbildung in KMU gewährleistet.

Es ist jedoch nicht nur erforderlich, dass die bestehenden Angebote thematisch ergänzt werden, sondern dass sich die (neuen) Angebote auch stärker an den Bedürfnissen der Unternehmen hinsichtlich zeitlicher Gestaltung und inhaltlicher Flexibilität ausrichten. Bezüglich der ‚Rahmenbedingungen‘ der Qualifizierungsveranstaltungen haben die befragten Unternehmen eindeutige Aussagen gemacht. Eine eindeutige Mehrheit der Unternehmen gab bei der Befragung an, ein großes Interesse an Weiterbildungsmaßnahmen mit großer zeitlicher und inhaltlicher Flexibilität zu haben. Sie sind an Maßnahmen interessiert, auf die sie kurzfristig zugreifen können, wenn sich ein spezifischer Bedarf abzeichnet. Um ein solches Angebot bereitzuhalten, kann auf dem bestehenden Inhouse-Konzept der IHK aufgebaut und dieses durch Angebote weiterer Weiterbildungsträger ergänzt werden.

### **Mögliche Organisationsformen des Weiterbildungskonzepts – Ein Blick in andere Regionen**

Die Möglichkeiten der Umsetzung des zuvor skizzierten „Weiterbildungskonzepts“ für den Landkreis Altenkirchen richten sich nach den institutionellen Rahmenbedingungen, den örtlichen Gegebenheiten und den Beziehungen der beteiligten Akteure. Ein Blick in andere Regionen, die vor ähnlichen Herausforderungen in Bezug auf die Gestaltung der Weiterbildung wie der Kreis Altenkirchen stehen, kann dabei Anstöße bringen. Daher soll an dieser Stelle in der gebotenen Kürze auf zwei unterschiedliche Konzepte eingegangen werden, die in verschiedenen Regionen zur Verbesserung der Weiterbildungssituation und zur Stärkung des Wirtschaftsstandortes umgesetzt wurden: Die Konzepte der „Lernenden Region“ (siehe Kasten) und der „Cluster-Initiativen“. Auch wenn keiner der vorgestellten Ansätze 1:1 auf die Region übertragen werden kann, da sie zum einen teilweise unterschiedliche Zielvorstellungen verfolgen und zum anderen regionalspezifische Lösungsansätze entwickelt werden sollten, so bieten sie doch interessante Anhaltspunkte für die organisatorische Gestaltung des Weiterbildungskonzepts.

### **Exkurs: Die Initiative „Lernende Regionen“ der Bundesregierung**

„Im Rahmen dieser Initiative wird der Aufbau regionaler Netzwerke, in denen Bildungsanbieter und Nachfrager über die Organisationsgrenzen verschiedener Träger und über bisher getrennte Bildungsbereiche hinweg dauerhaft zusammenarbeiten, gefördert. In den Netzwerken kooperieren allgemeinbildende, berufsorientierte und weiterführende Schulen und Bildungsträger, Unternehmen, Arbeitsämter, die Wirtschaftsförderung, Kammern, Kommunen, Sozialpartner und andere. Die Vernetzung ermöglicht es ihnen, strategische Neuorientierungen in einem dynamischen Marktumfeld umzusetzen und ihren Handlungsspielraum auszubauen. Ziel ist es, die Bildungsbeteiligung zu erhöhen und neue Bildungsangebote und -dienstleistungen für das Lebenslange Lernen bereitzustellen. Wichtige Mittel sind die Verbesserung der Markttransparenz, die Bildungsberatung, die Qualitätssicherung, die Anerkennung informeller Kompetenzen und die Erleichterung von Übergängen im Bildungssystem, die Erschließung neuer Lernorte, die Zusammenarbeit mit kleinen und mittelständischen Unternehmen (KMU) und die Entwicklung von Bildungsmarketing. Gegenwärtig werden 72 Regionen und ein bundesweiter Austausch von Ergebnissen gefördert“ (BMBF 2008: <http://www.bmbf.de/de/414.php>).

### ***Lernende Region Stadt Mainz / Landkreis Mainz-Bingen<sup>6</sup>***

Bereits in der ersten Auswahlrunde wurde die Region Mainz in das Förderprogramm des BMBF aufgenommen. Im Sommer 2001 begann das Projekt mit einer einjährigen Planungsphase. Ziel war es, eine „transparente und bildungsbereichsübergreifende Netzwerkstruktur aufzubauen“, da zum damaligen Zeitpunkt zwischen den einzelnen Bildungsträgern der Stadt Mainz und des Landkreises Mainz-Bingen nur partiell Kooperationen bestanden. Darüber hinaus wurden in der Planungsphase Teilprojekte entwickelt, die speziell auf den Weiterbildungsbedarf der Region zugeschnitten sind. Während der Planungsphase erfolgte der Aufbau des Gesamtnetzwerks in mehreren Arbeitstreffen, die dazu dienten, den Kontakt zwischen den einzelnen Vertretern der unterschiedlichen Bildungsinstitutionen herzustellen. Aus dem Gesamtnetzwerk heraus konstituierten sich in der Folge vier thematische Netzwerkgruppen, in denen sich die Kooperationspartner je nach Interessen- und Schwerpunktlage zusammengefunden haben. In der anschließenden Durchführungsphase wurden die bereits begonnenen Maßnahmen der Netzwerkgruppen ausgebaut und vertieft. An der Organisation des Netzwerks ist sowohl das Zentrum für wissenschaftliche Weiterbildung der

---

<sup>6</sup> Siehe hierzu und für weitere Informationen auch: <http://www.lernende-regionen.info/>

Universität Mainz (ZWW) als auch ein Koordinierungsforum beteiligt. Während die Geschäftsführung des gesamten Netzwerks dem ZWW obliegt, hat das Koordinierungsgremium die Entscheidungsbefugnis für die Netzwerkgruppen inne und nimmt somit eine Art Vermittlerrolle zwischen Geschäftsführung und operativem Bereich ein.

Das wichtigste Ziel der Netzwerkgruppe „Bildungsberatung und –marketing“ war die Herstellung von Transparenz in den Bildungsangeboten der Region, um die Bildungsnachfrage und Beschäftigungsfähigkeit, gerade auch bildungsferner Bevölkerungsgruppen, zu verbessern. Um dieses Ziel zu erreichen wurde von der Netzwerkgruppe ein Bildungsatlas erstellt und zwei Bildungsberatungsstellen sowie ein Treffpunkt für benachteiligte Personen eingerichtet. Der Bildungsatlas ist ein Weiterbildungsportal im Internet, welches seinen Nutzern Hilfestellung bei der Recherche nach Weiterbildungsangeboten und -anbietern in der Stadt Mainz sowie dem Landkreis Mainz-Bingen bietet. Darüber hinaus werden weitere Informationen, wie beispielsweise zu Ausbildung, Förderungs- und Finanzierungsmöglichkeiten, Bildungsgutscheinen oder Abschlussmöglichkeiten bereitgestellt sowie die Recherche nach Bildungsberatungsstellen und eine Online-Beratungsfunktion angeboten.

Die Netzwerkgruppe „Wirtschaft und Weiterbildung“ beschäftigt sich mit der Beschäftigungsfähigkeit in der Region Mainz sowie der Zusammenarbeit von beruflicher Weiterbildung, Hochschulen und Wirtschaft. Zu diesem Zwecke wurde eine Informationsbroschüre veröffentlicht, welche Weiterbildungsangebote für Unternehmen aufzeigt, und eine Veranstaltungsreihe speziell für kleine und mittlere Unternehmen durchgeführt. Die Veranstaltungsreihe umfasste dreistündige Abendseminare zu Themen wie Neukundengewinnung, Einstellungsgespräche und Unternehmensführung.

In der Kreisverwaltung Altenkirchen wurde kürzlich ein Workshop durchgeführt, um zu eruieren, ob der Ansatz der lernenden Region Mainz-Bingen für den Landkreis Altenkirchen ebenfalls zielführend sein könnte. Da jedoch das Oberzentrum Mainz und der wirtschaftlich starke Landkreis Mainz-Bingen andere wirtschaftliche, soziale und gesellschaftlich Merkmale und Verflechtungsbeziehungen als der Landkreis Altenkirchen aufweisen, scheint dieser Ansatz nur bedingt übertragbar zu sein. Es ist genau zu überprüfen, inwieweit dieser Ansatz auf den Landkreis Altenkirchen und seine räumlich gewachsenen unterschiedlichen Raumstrukturen übertragbar ist oder

ob im Hinblick auf den gewählten Clusteransatz „Metall und Keramik“ im Westerwald nicht eher ein anderer Lernansatz gewählt werden sollte.

### ***LernNetz Berlin-Brandenburg e.V.***<sup>7</sup>

Im Rahmen des Förderprogramms des BMBF startete auch das Projekt „LernNetz Berlin-Brandenburg – LNBB“ im Sommer 2001 in die einjährige Planungsphase. Beteiligt waren die Berliner Bezirke Pankow und Neukölln sowie der Brandenburger Landkreis Dahme-Spreewald. Diese waren zum damaligen Zeitpunkt bereits alle in verschiedenen regionalen Bildungsnetzwerken organisiert. Vor dem Hintergrund der zunehmenden Bedeutung von kleinen und mittleren Unternehmen, eines Rückgangs der Anzahl der Großbetriebe sowie einer hohen Arbeitslosenquote in diesen Regionen war es erklärtes Ziel des LNBB, diese drei regionalen Teilnetzwerke in ein gemeinsames Gesamtnetzwerk zu bündeln und neue Strukturen im Bereich Weiterbildung zu schaffen.

Wie die Lernende Region Mainz, so führte auch das LNBB zunächst einige Auftaktveranstaltungen mit interessierten Kooperationspartnern durch, aus denen sich dann mehrere thematische Arbeitsgruppen herausbildeten. Bevor jedoch die Umsetzung der ersten konkreten Projekte begann, wurde das Gesamtnetzwerk durch die Gründung des Vereins LernNetz Berlin-Brandenburg e.V. organisatorisch strukturiert. Der Vorstand des Vereins besteht aus den Geschäftsführern der drei bereits vorher existierenden regionalen Teilnetzwerke, welche als Entscheidungsträger fungieren. Die operative Koordination des Netzwerks obliegt der Projektleitung des LernNetzes. Im Anschluss begann die vierjährige Durchführungsphase, in welcher das übergeordnete Ziel, ein Gesamtnetzwerk und neue Strukturen aufzubauen, in den einzelnen Arbeitsgruppen durch detaillierte Maßnahmen umgesetzt wurde. Diese Maßnahmen umfassten beispielsweise die Einrichtung von so genannten „LernLäden“, in denen sich interessierte Personen selbstständig oder im Rahmen einer ausführlichen persönlichen Beratung über Weiterbildungsangebote, berufliche Neuorientierung oder Möglichkeiten der Förderung und Finanzierung von Weiterbildungsmaßnahmen informieren können; eine mobile Bildungsberatung und die Einrichtung eines Internetportals, welches einen Überblick über und einen direkten Zugriff auf die verschiedenen Weiterbildungsdatenbanken in Berlin und Brandenburg und somit Unterstützung

---

<sup>7</sup> Siehe hierzu und für weitere Informationen auch: <http://www.lnbb.de/>

bei der Recherche nach geeigneten Weiterbildungsangeboten bietet.

Darüber hinaus befasste sich eine Arbeitsgruppe mit dem Thema Qualitätssicherung und gründete die Kompetenzstelle für Qualitätssicherung in der Weiterbildung (KOS), um sowohl die Transparenz auf dem Weiterbildungsmarkt zu erhöhen, als auch den Qualitätsanforderungen der Weiterbildungsträger, Unternehmen und Kunden gerecht zu werden. Seit dem Jahr 2006 ist die Kompetenzstelle Qualitätssicherung allerdings nicht mehr im Rahmen des LernNetzes aktiv, sondern in ein externes Dienstleistungsunternehmen integriert. Eine Verbindung zum LNBB besteht jedoch fort, da die LernLäden bei der Testierung nach dem „Lernerorientierten Qualitätssicherungsmodell“ von der KOS begleitet wurden.

Des Weiteren wurde eine Arbeitsgruppe ins Leben gerufen, deren Aufgabe es war, das eher zurückhaltende Engagement der zunehmenden Anzahl von KMU im Bereich der Weiterbildung zu fördern. Die Unternehmen konnten auf so genannte Bildungsmanager (speziell qualifizierte Mitarbeiter/-innen der LernLäden) zurückgreifen, die den konkreten Weiterbildungsbedarf in den einzelnen Unternehmen identifizierten, ihnen bei der Organisation von Weiterbildungsaktivitäten am Arbeitsplatz oder in Kooperation mit anderen Unternehmen unterstützten sowie über externe Weiterbildungsmöglichkeiten und deren Finanzierung informierten. Seit Ende der Durchführungsphase und der damit verbundenen Umstrukturierung der finanziellen Förderung des Projekts hat sich das Engagement des LernNetzes Berlin-Brandenburg im Bereich KMU allerdings verringert. Aufgabe der Bildungsmanager ist nun vornehmlich die Koordinierung lokaler bzw. regionaler Beratungsaktivitäten der LernLäden.

### ***Cluster-Initiativen***

In den vergangenen Jahren wurde im Zuge der Globalisierung und des zunehmenden Wettbewerbsdrucks in Deutschland die Forderung laut, Innovations- und Forschungsstärke Deutschlands wieder intensiver zu fördern und als Wettbewerbsvorteil zu nutzen. Dazu ist eine enge Zusammenarbeit zwischen Wirtschaft, Wissenschaft und Politik notwendig. Diese lässt sich in besonderer Weise im Rahmen so genannter „Cluster“ realisieren. Neben Vorteilen im technologischen Bereich ist auch der Wissenstransfer, den eine solche Kooperation mit sich bringt, von erheblicher Bedeutung, da „für die gesteigerte Wettbewerbsfähigkeit eines Clusters [...] das Ausmaß des Wissens [entscheidend ist], das zwischen den Akteuren verteilt ist. Es wird über

informelle Kontakte und Arbeitsplatzwechsel ausgetauscht und schafft so neue Anwendungsmöglichkeiten“ (Alecke et al. 2005: 4). Cluster bieten somit nicht nur die Möglichkeit, regionale Wirtschaftsstandorte zu erhalten und zu stärken, sondern auch die Möglichkeit, dass sich einzelne Mitarbeiter/-innen von Unternehmen sich weiterbilden. Wie die Weiterqualifizierung genau ausgestaltet ist, unterscheidet sich je nach Zielsetzung und Rahmenbedingungen des einzelnen Clusters. Im Dezember 2007 hat das Land Rheinland-Pfalz einen Clusteransatz „Metall und Keramik“ für den Westerwald (Landkreise Altenkirchen, Neuwied und Westerwald) angekündigt. Für den Landkreis Altenkirchen liegt der Branchenschwerpunkt auf Metall. Als Kommunikations- und Informationsplattform leistet die Brancheninitiative Metall der Wirtschaftsförderungsgesellschaft Kreis Altenkirchen mbH eine von anderen Institutionen anerkannte Arbeit.

### ***Allianz Bayern Innovativ<sup>8</sup>***

Die Allianz Bayern Innovativ ist ein von der bayerischen Staatsregierung initiiertes Projekt zur Etablierung und Weiterentwicklung von Cluster-Strukturen in Bayern. Da auch der Wirtschaftsstandort Bayern im Zuge wachsender, kostengünstiger produzierender internationaler Konkurrenz mit der Abwanderung ganzer Industriezweige und damit verbundenen Beschäftigungsverlusten rechnen muss, wird versucht „über Innovations- und Produktionsverbesserungen Wettbewerbsvorsprünge zu erzielen“. Die zu diesem Zweck ins Leben gerufene Allianz Bayern Innovativ besteht aus den zwei Säulen Cluster-Offensive und Regionalmanagement.

Ziel der *Cluster-Offensive* ist der Auf- und Ausbau eines landesweiten Netzwerks zwischen Wirtschaft und Wissenschaft in den für den Standort Bayern zentralen Branchen. Dadurch sollen den in Bayern ansässigen Unternehmen vor allem die Kooperation mit anderen Betrieben derselben Branche und mit für sie relevanten wissenschaftlichen Einrichtungen sowie der Zugriff auf qualifiziertes Personal erleichtert werden. Auf der Basis einer von Vertretern der Unternehmen und Hochschulen gemeinsam durchgeführten Analyse von Stärken, Schwächen und Potenzialen verschiedener wirtschaftlichen Kompetenzfelder konnten insgesamt 19 potenzielle Cluster in Bayern identifiziert werden, die in drei Grundtypen eingeteilt werden: „High-Tech-Cluster“, „produktionsorientierter Cluster“ und „Querschnittstechnolo-

---

<sup>8</sup> Siehe hierzu und für weitere Informationen auch: <http://www.allianzbayerninnovativ.de/>

gien“. Zum High-Tech-Cluster zählen die sechs Einzelnetzwerke Biotechnologie, Raum- und Luftfahrttechnik, Satellitennavigation, Informations- und Kommunikationstechnik, Umwelttechnologie und Medizintechnik. Der produktionsorientierte Cluster umfasst Automotive, Chemie, Sensorik/Leistungselektronik, Ernährung, Forst und Holz, Finanzdienstleistungen, Medien, Energietechnik sowie Logistik. Die Bereiche Mechatronik und Automation, Nanotechnologie sowie Neue Werkstoffe zählen zu den Querschnittstechnologien.

Die Organisationsstruktur der einzelnen Cluster ist in der Regel nach dem gleichen Prinzip aufgebaut. Im Zentrum stehen so genannte Cluster-Plattformen, welche die Zusammenarbeit aller Akteure ermöglichen sollen. Sie sind „Dienstleister für die Unternehmen“ und haben die Aufgabe, ein Kontaktnetzwerk aufzubauen, branchenrelevante Projekte zu initiieren und neue Unternehmen anzusiedeln. Geleitet werden die jeweiligen Plattformen vom Cluster-Management, bestehend aus einem hauptamtlichen Cluster-Geschäftsführer, der die Branche gut kennt, und gegebenenfalls einem oder mehreren Mitarbeiter/-innen. Die strategische Arbeit der übernimmt der Cluster-Sprecher, „eine(r) anerkannte(n) Persönlichkeit aus Wirtschaft oder Wissenschaft, die ihr Know-how, ihr Beziehungsnetzwerk und ihr Prestige in den Cluster einbringt“ (Bayerisches Staatsministerium für Wirtschaft, Infrastruktur, Verkehr und Technologie 2007: 13). Die Cluster-Plattformen haben im Jahr 2006 mit ihrer Arbeit begonnen und werden zunächst über einen Zeitraum von fünf Jahren von der bayerischen Staatsregierung finanziell gefördert.

Das *Regionalmanagement* dient dem Aufbau von regionalen und branchenübergreifenden Netzwerken. Übergeordnetes Ziel ist es, die Entwicklungspotenziale der beteiligten Regionen zu erkennen und gezielt zu fördern. Die Handlungsschwerpunkte variieren dabei je nach Bedürfnis der Region und reichen vom Aufbau von Kontaktnetzwerken zu Unternehmen, örtlichen Initiativen und sonstigen Einrichtungen über die Erarbeitung und Durchführung für die Region relevanter Projekte bis zur Hinführung solcher Projekte in Förderprogramme des Landes, Bundes oder der EU. Eine Teilnahme an dieser Initiative ist freiwillig und findet sowohl aus Mitteln der bayerischen Landesregierung als auch der EU finanzielle Unterstützung. Voraussetzung für eine solche Unterstützung ist die Vorlage eines regionalen Handlungskonzepts, welches neben einer Analyse der Ausgangssituation auch detaillierte Angaben zur Organisationsstruktur des Regionalmanagements, zu Vernetzungspartnern, geplanten Projekten und Kosten enthalten muss. Das Regionalmanagement wird ebenfalls als

Plattform verstanden, welche die verschiedenen Akteure zusammenbringt, um so gemeinsame Projekte zu verwirklichen. Gesteuert wird die Arbeit des Regionalmanagements durch ein Lenkungsgremium oder einen Regionalbeirat. Dieser kann entweder aus bereits bestehenden regionalen Einrichtungen, wie beispielsweise Wirtschaftsförderungsgesellschaften, hervorgehen oder neu gegründet werden. Ein solcher Ansatz wird im Landkreis Altenkirchen seit der Westerwaldkonferenz in Ransbach-Baumbach im April 2008 ebenfalls angestrebt und sollte weiter verfolgt werden.

### ***Commercial Vehicle Cluster<sup>9</sup>***

Der Commercial Vehicle Cluster (CVC) wurde im Jahr 2005 von der DaimlerChrysler AG, der Technischen Universität Kaiserslautern und dem rheinland-pfälzischen Wirtschaftsministerium ins Leben gerufen. Ziel dieses länderübergreifenden Clusters ist die Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit der im südlichen Rheinland-Pfalz, im nördlichen Baden-Württemberg und Teilen des Elsass ansässigen Herstell- und Zulieferbetriebe von Nutzfahrzeugen, um eine „Spitzenposition“ in der europäischen Nutzfahrzeugindustrie einzunehmen. Insgesamt besteht dieses Netzwerk aus 36 Partnern und setzte sich aus Unternehmen, Organisationen aus den Bereichen Wissenschaft, Qualifizierung und Politik sowie regionalen bzw. kommunalen Organisationen zusammen. Der CVC dient dabei als Kooperations- und Kommunikationsplattform für alle entlang der Wertschöpfungskette beteiligten Unternehmen.

Diese Vernetzung der Partner eröffnet diesen vielfältige Kooperationsmöglichkeiten in unterschiedlichen Bereichen. Neben dem zeitnahen Zugriff auf Informationen zu Trends und neuen Entwicklungen in der Nutzfahrzeugbranche, zu Förderkonzepten und Möglichkeiten der Unternehmensansiedlung bzw. -erweiterung können die Partner auch regelmäßig an Veranstaltungen zu branchenspezifischen Themen teilnehmen. Ein besonderer Vorteil des Clusters in Bezug auf (Weiter-)Bildung liegt in den Bereichen Forschung und Entwicklung sowie Mitarbeiterqualifizierung. Durch die enge Verzahnung der Unternehmen mit Hochschulen und anderen Bildungseinrichtungen kann auf den in den Betrieben ermittelten Qualifizierungsbedarf passgenau reagiert werden. So ist es beispielsweise möglich, an der in den Cluster integrierten

---

<sup>9</sup> Siehe hierzu und für weitere Informationen auch: <http://www.cv-cluster.de/>

Technischen Universität Kaiserslautern das Ingenieurstudium im Bereich Nutzfahrzeuge zu vertiefen. Des Weiteren ist für die nahe Zukunft die Einrichtung des internationalen Studiengangs „Commercial Vehicle Technology“ geplant. Ferner wird Studenten bereits jetzt die Möglichkeit geboten, Diplom- und Studienarbeiten in den am Cluster beteiligten Unternehmen anzufertigen oder dort Praktika zu absolvieren. Darüber hinaus werden für die Mitarbeiter/-innen der beteiligten Unternehmen spezielle Weiterbildungsmaßnahmen angeboten.

Im Bereich Forschung und Entwicklung unterstützt der Cluster die Unternehmen durch Projektarbeiten zwischen Betrieben und Experten aus der Wissenschaft bei der Lösung branchenspezifischer Probleme. Durch diese Zusammenarbeit ist zum einen eine qualitativ hochwertige und zeitlich effektive Problemlösung möglich und zum anderen können neu gewonnene Erkenntnisse durch die Vernetzung der Partner schneller weitergegeben und in die jeweiligen Produktionsprozesse aufgenommen werden.

Die Organisation des Cluster ist dreistufig: Der Beirat ist für Entscheidungen über Strukturen der Finanzierung und geplanter Aktivitäten sowie für die Festlegung der generellen Ausrichtung des CVC zuständig. Die operativen Aufgaben des Clusters werden vom Steuerkreis überprüft, gegebenenfalls verändert und vorstrukturiert. Für die effiziente und effektive Durchführung der Aktivitäten ist ein vierköpfiges Team zuständig, welches sich aus Vertretern der Wissenschaft, Wirtschaft und Bildung zusammensetzt. Die Verantwortung für die Öffentlichkeitsarbeit und das Management des Clusters liegt in den Händen eines externen Unternehmens.

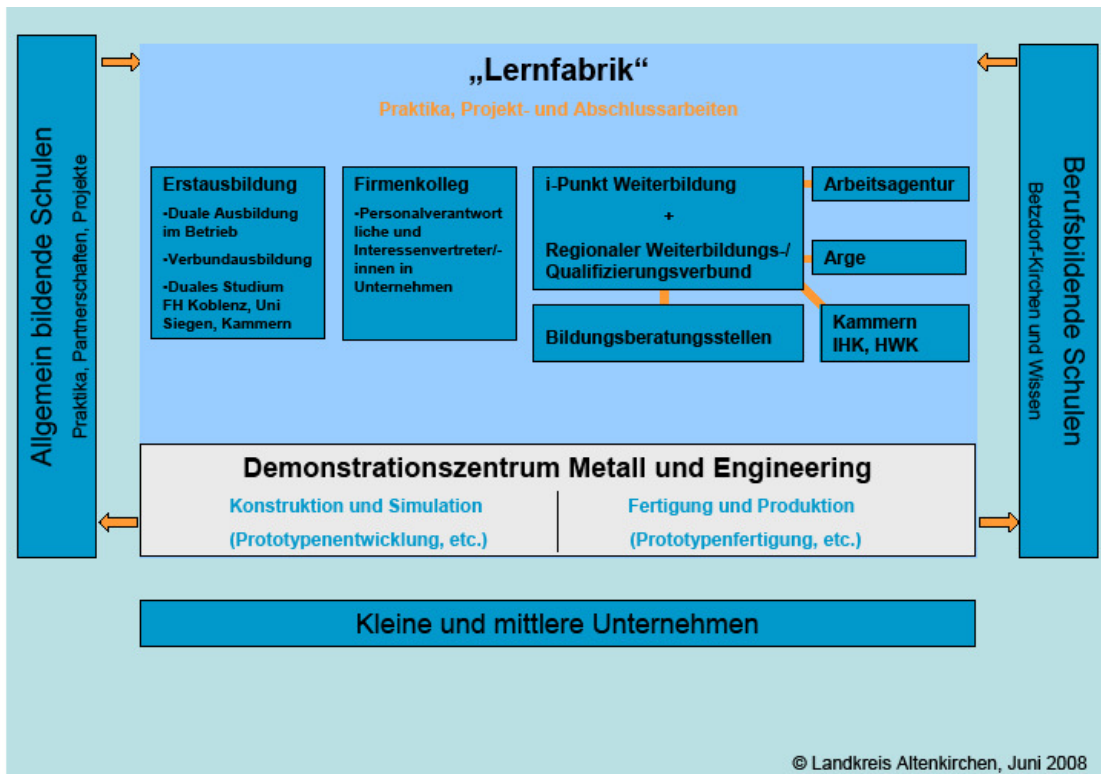
## **Mögliche Organisationsformen des Weiterbildungskonzepts für den Landkreis Altenkirchen**

Erfolgreiche Qualifizierungsstrategien in der Region Altenkirchen sollten auf bereits existierende Beziehungen zwischen den regionalen Akteuren und auf ihr Wissen und ihre Kompetenzen aufbauen. Im Mittelpunkt der Anstrengungen sollte die berufliche Weiterbildung stehen, da sich in diesem Bereich der größte Handlungsbedarf abzeichnet. Das Angebot an allgemeiner Weiterbildung in der Region ist bereits sehr umfassend und wird von Interessierten rege genutzt. Auch im Hinblick auf die Akzeptanz bei den kleinen und mittleren Unternehmen im Landkreis Altenkirchen bietet es sich an, dass der Kreis auf diese Aufgabe fokussiert, um ein klares regionalpolitisches Profil im Bereich der Weiterbildung herauszuarbeiten und als „Dienstleister der Unternehmen und der gegenwärtigen sowie zukünftigen Mitarbeiter/-innen“ zu fungieren. Andernfalls besteht die Gefahr, dass der *i-Punkt Weiterbildung* wegen fehlender Schwerpunktsetzung und mangelnder Berücksichtigung der Zielgruppe bedarfsferne Angebote bereithält und damit weder der Erwartungshaltung der Unternehmen noch der Beschäftigten in der Region gerecht wird. Auch sollte die Kooperation im Bereich der Weiterbildung grenzüberschreitend gestaltet sein, da bereits viele erfolgreiche Kooperationen zu Weiterbildungsträgern außerhalb der Region (insbesondere mit Universitäten und Fachhochschulen) bestehen und die befragten Unternehmen großes Interesse an einer Einbindung dieser Hochschule in die Vorentwicklung und die Grundlagenforschung geäußert haben. Hieraus ergibt sich auch die Notwendigkeit einer Erweiterung und Vertiefung der grenzüberschreitenden Zusammenarbeit über Ländergrenzen hinweg (siehe dazu auch Spehl/Arend 1996) sowie einer engen Zusammenarbeit zwischen den unterschiedlichen Hochschulen, Fachhochschulen und Einrichtungen. Dies verlangt im Rahmen der künftigen Zusammenarbeit auf einer „oberen Ebene“ einen regionalpolitischen Gesamtansatz, der für die Bedürfnisse der Menschen und Unternehmen der Region den praxisnahen Zugang zu anderen Wissenschaftsbereichen (z. B. Betriebswirtschaft, Medien, Kommunikation etc.) erschließt.

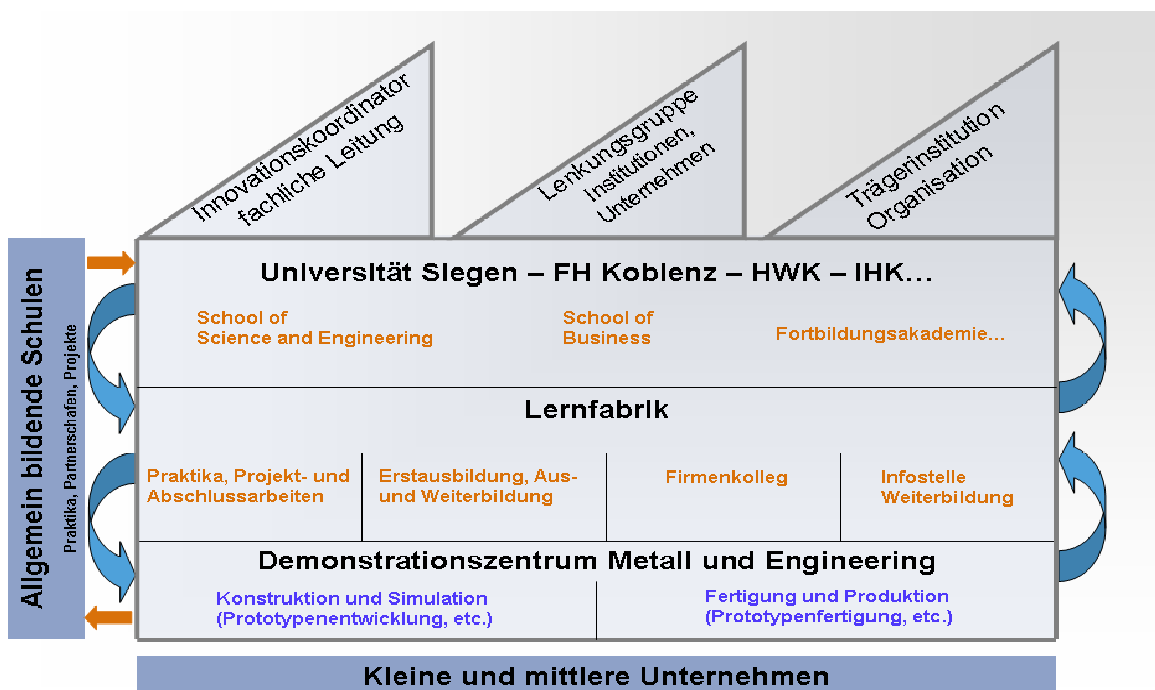
Es bietet sich *erstens* an, auf dem bereits existierenden Weiterbildungsbeirat aufzubauen. Da in diesem Rat jedoch wichtige Weiterbildungsträger nicht vertreten sind, müsste dieser schrittweise erweitert werden. Die Ergebnisse der Studie machen deutlich, dass in einem Flächenlandkreis wie dem Landkreis Altenkirchen kleine und mittlere Unternehmen erst durch eine institutionelle und personelle Ansiedlung von Wissenschaft erreicht werden. Als sehr erfolgreich kann der Wissens- und Technologietransfer der Region zwischen der Universität Siegen und der regionalen Wirtschaft im Landkreis Altenkirchen bezeichnet werden, so dass dieser *zweitens* weiter ausgebaut werden sollte. Das bedeutet konkret eine Erweiterung der Ansätze von TTA und ANSIT und eine Bündelung der Angebote bzw. Information in einem solchen „Kompetenzfeld“ zu bündeln und in der Vermarktung unter einen einheitlichen Begriff zu stellen. Die Arbeit der TTA hat dazu geführt, dass sich inzwischen ein regionales Netzwerk zwischen kleinen und mittleren Unternehmen, Schulen, Hochschulen, Wirtschaftsverbänden und Kammern sowie den kommunalen Wirtschaftsförderern gebildet hat. Dieses Netzwerk kann auch als Grundlage für die Verbesserung der Weiterbildung in der Region genutzt werden. Viele der relevanten Akteure sind in diesem Verbund bereits vertreten. ANSIT deckt durch sein Angebot, dass kleine und mittlere Unternehmen Simulationssoftware für konstruktionsbegleitende Berechnungen kostenfrei nutzen können, bis zu einem gewissen Grad den Bedarf an Weiterbildung im Bereich der technischen Kompetenzen bereits ab (insbesondere im Hinblick auf die im Kreis ansässigen Branche Metall) und bietet gleichzeitig die Option einer Erweiterung.

Die geplante „Lernfabrik“ („Technologieinstitut für Metall und Engineering“) bietet mit der Kreisverwaltung bzw. der Wirtschaftsförderungsgesellschaft Kreis Altenkirchen mbH als Partner eine hervorragende Gelegenheit, den *i-Punkt Weiterbildung* sowie den regionalen Weiterverbund dort anzusiedeln (siehe dazu einen ähnlichen Vorschlag aus dem bereits genannten Gutachten zur grenzüberschreitenden Weiterbildung, Spehl/Arend 1996: 56ff.).

Sowohl die Angebote der TTA und von ANSIT sowie der regionale Weiterbildungsverbund und der *i-Punkt Weiterbildung* sollten unter dem Dach der bereits angedachten „Lernfabrik“ gebündelt werden:



Das schließt nicht aus, andere Hochschulen (insbesondere die FH Koblenz und Hochschulen der angrenzenden Bundesländer wie die FH Bonn-Rhein-Sieg und die FH Gießen-Friedberg) und deren Studierende in ein solches Modell zu integrieren (siehe Abbildung). Wie sich im Detail die Lenkungsgruppe zusammensetzen sollte und wer als Innovationskoordinator fungiert, ist im weiteren Prozess zu klären. Anhaltspunkte geben die oben vorgestellten Cluster-Initiativen sowie die Projekte der lernenden Regionen.



Quelle: Forschungstransferstelle der Universität Siegen, 2008.

Der Bereich der Weiterbildung bietet eine sinnvolle Ergänzung der bereits vorhandenen Säulen der Lernfabrik und des Demonstrationszentrums Metall und Engineering. Er sollte nach Möglichkeit unter Federführung der Kreisverwaltung Altenkirchen und/oder der Wirtschaftsförderungsgesellschaft stehen, da hier sowohl Kontakte zu den Unternehmen als auch zu den Weiterbildungsträgern bestehen und sie als „neutraler“ Akteur fungieren könnten.

Die Herausforderung für den Landkreis Altenkirchen besteht darin, nachhaltige Maßnahmen umzusetzen, die ausreichend Möglichkeiten zur Weiterbildungsqualifizierung der in der Region beschäftigten Arbeitnehmer/-innen bieten und Innovation und Forschung in den Unternehmen fördern. Nur dann ist der Landkreis Altenkirchen in der Lage, die Eingangs skizzierten Herausforderungen zu meistern. Erste vielversprechende Ansätze und das nötige Potenzial dazu sind durchaus vorhanden – es geht jetzt darum, dieses Potenzial optimal auszuschöpfen und diese Ansätze weiter voranzutreiben.

## Literaturverzeichnis

Alecke, Björn/Untiedt, Gerhard (2005): Zur Förderung von Clustern. „Heilsbringer“ oder „Wolf im Schafspelz“? Münster.

Barro, Robert J. (1997): Determinants of Economic Growth: a Cross-Country Empirical Study, Cambridge.

Bayerisches Staatsministerium für Wirtschaft, Infrastruktur und Technologie (Hrsg.) (2007): Allianz Bayern Innovativ: Netzwerke für Bayern. München; URL: [http://www.invest-in-bavaria.de/Brochures/DE/Cluster\\_Broschuere.pdf](http://www.invest-in-bavaria.de/Brochures/DE/Cluster_Broschuere.pdf)

Benzenberg, Ingo/Dobischat, Rolf (2002): Qualifizierungsnetzwerke im Wandel – Unternehmensnetzwerke auf dem Weg zu regionalen Kompetenznetzwerken, in: Hentrich, Jörg/Hoß, Dietrich (Hrsg.): RKW-Diskurs. Arbeiten und Lernen in Netzwerken, Eschborn/Lyon.

Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (2007): „Weiterbildung“, URL: <http://www.bmbf.de/de/1366.php> (Abruf: 20.05.2008)

Doms, Mark/Dunne, Timothy/Troske, Kenneth R. (1997): Worker, Wages and Technology, in: The Quarterly Journal of Economics, 112, S. 253–290.

IHK 2008: [http://www.ihk-koblenz.de/servicemarken/geschaeftsstellen/gs\\_ak/wirtschaft\\_kreis\\_altenkirchen.jsp](http://www.ihk-koblenz.de/servicemarken/geschaeftsstellen/gs_ak/wirtschaft_kreis_altenkirchen.jsp) (Abruf: 17.01.2008).

Institut der deutschen Wirtschaft (IW) (2007a): Ingenieurmangel in Deutschland – Ausmaß und gesamtwirtschaftliche Konsequenzen, Köln.

Institut der deutschen Wirtschaft (IW) (2007b): Bildungsmonitor 2007, Köln.

Initiative Neue Soziale Marktwirtschaft (INSM) (2006): [http://www.insm-regionalranking.de/ki\\_144.html](http://www.insm-regionalranking.de/ki_144.html) (Abruf: 20.05.2008).

Koppel, Oliver (2006): Die volkswirtschaftliche Bedeutung von Innovationen, in: Institut der deutschen Wirtschaft Köln (Hrsg.), Wachstumsfaktor Innovation - Eine Analyse aus betriebs-, regional- und volkswirtschaftlicher Sicht, Köln, S. 29–46.

Mankiw, N. Gregory/Romer, David/Weil, David N. (1992): A Contribution to the Empirics of Economic Growth, in: Quarterly Journal of Economics, Vol. 107, S. 407–437.

Möller, Joachim/Bellmann, Lutz (1996): Qualifikations- und industriespezifische Lohnunterschiede in der Bundesrepublik Deutschland, in: ifo Studien, 42, S. 235–272.

Moraal, Dick (2007): Berufliche Weiterbildung in Deutschland, URL: <http://www.bibb.de/de/30130.htm#sprungmarke17> (Abruf: 20.05.2008).

Reutter, Gerhard (2004): Thesen zur (Un-)Gleichwertigkeit von allgemeiner und beruflicher Bildung/Weiterbildung, Deutsches Institut für Erwachsenenbildung, Bonn.

Schiersmann, Christiane (2007): Berufliche Weiterbildung, Wiesbaden.

Siegel, Donald (1999): Skill-Biased Technological Change, Nottingham.

Spehl, Harald/Arend, Dorothea (1996): Grenzüberschreitende Weiterbildung in der Region Altenkirchen – Siegen. Abschlussbericht, erstellt für das Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Weiterbildung des Landes Rheinland-Pfalz, Trier.

Statistisches Bundesamt (2008): Berufliche Weiterbildung in Unternehmen. Dritte europäische Erhebung über die berufliche Weiterbildung in Unternehmen (CVTS3), Wiesbaden.

Statistisches Landesamt Rheinland-Pfalz (2006): Weiterbildung in Rheinland-Pfalz 2006 - Erhebung nach dem Weiterbildungsgesetz, Statistische Berichte Kennziffer: B IV – j/06, Bad Ems

# Anhang

## **Liste der Interviewpartner zur Erhebung des Weiterbildungsangebots**

Prof. Dr. Fischer (Gründungsrektor FH Bonn-Rhein-Sieg)

Prof. Dr. Frings (Rektor FH Koblenz)

Hr. Hammes (Leiter des Berufsbildungszentrums, Handwerkskammer Koblenz)

Prof. Dr. Idelberger und Fr. Werder (Technologietransferagentur/Institut für Konstruktion, Universität Siegen)

Hr. Kölsch (Regionalleitung kaufmännische Aus- und Weiterbildung, Industrie- und Handelskammer Koblenz, Bildungsstätte Kirchen)

Hr. Kohnen (Geschäftsführer Kreisvolkshochschule Altenkirchen)

Hr. Kraus (Referat Technologietransfer, FH Gießen-Friedberg)

Hr. Müller (Abteilungsleiter Metall BBS Betzdorf Kirchen)

Hr. Müller (IVS, FH Koblenz)

Hr. Scheele (Geschäftsführer Volkshochschule Herdorf)

Fr. Theissen (Geschäftsführerin Volkshochschule Betzdorf)

Hr. Wilking (Stellvertretender Schulleiter BBS Wissen)

**Darüber hinaus wurden Interviews zu Projekten der „Lernenden Region“ geführt:**

Fr. Teichreb (Projektleitung Lernende Region Stadt Mainz / Landkreis Mainz-Bingen)

Fr. Pleiten (Projektleitung LNBB)

## Fragebogen Weiterbildung

### Erhebung der Nachfrage nach Weiterbildung im Kreis Altenkirchen

Diese Umfrage untersucht den Fort- und Weiterbildungsbedarf von Unternehmen im Kreis Altenkirchen. Die Untersuchung ist ein gemeinsames Projekt des Kreises Altenkirchen und des Zentrums für ökonomische Bildung in Siegen (ZöBiS) an der Universität Siegen.

Bitte beantworten Sie folgende Fragen und senden Sie den Fragebogen bis 29. Februar 2008 an das ZöBiS per Fax oder Post zurück: ZöBiS, Universität Siegen, Hölderlinstr. 3, 57068 Siegen Fax 0 66 54/91 92 31. Vielen Dank für Ihre Teilnahme!

#### A. Qualifizierung: Status Quo

##### 1. Haben Mitarbeiter/-innen Ihres Unternehmens im Jahr 2007 an Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen teilgenommen?

ja, ca. \_\_\_\_%  nein

###### a) wenn nein, aus welchen Gründen?

kein Bedarf

keine Angebote

zu teuer

keine Zeit

sonstige, und zwar \_\_\_\_\_

###### b) wenn ja, wie viele davon waren

Leitende Führungskräfte ca. \_\_\_\_

Facharbeiter (gewerblich/technischer Bereich) ca. \_\_\_\_

Sachbearbeiter (kaufmännischer Bereich) ca. \_\_\_\_

An-/Ungelernte des kaufmännischen Bereichs ca. \_\_\_\_

An-/Ungelernte des gewerblich/technischen Bereichs ca. \_\_\_\_

##### 2. Die Weiterbildungen wurden überwiegend durchgeführt

im Unternehmen (intern)  außerhalb des Unternehmens (extern)

###### a) wenn außerhalb des Unternehmens, wo fanden die Maßnahmen statt?

im Kreis Altenkirchen (AK)  außerhalb des Kreises Altenkirchen

##### 3. Hat Ihr Unternehmen ein eigenes Fort- und Weiterbildungsangebot?

ja  nein

###### a) wenn ja, bilden Sie auch externe Mitarbeiter/-innen aus?

ja  nein

**4. Inwiefern wurde die Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen von Ihrem Unternehmen unterstützt?**

- Beschäftigte wurden freigestellt und die Kosten wurden ganz/teilweise übernommen
- Mitarbeiter/-innen wurden freigestellt, aber die Kosten nicht übernommen
- Weder Freistellungen noch Kostenübernahme
- Ist von Fall zu Fall unterschiedlich

**5. Wann fanden die Weiterbildungsmaßnahmen normalerweise statt?**

- Während der Arbeitszeit
- Teilweise in der Arbeitszeit, teilweise in der Freizeit der Beschäftigten
- Ganz in der Freizeit der Beschäftigten
- Ist von Fall zu Fall unterschiedlich

**6. Welche Weiterbildungsmaßnahmen wurden von Ihren Mitarbeiter/-innen genutzt?** (Mehrfachnennungen zulässig)

- Externe Kurse, Lehrgänge, Seminare
- Lernen in Arbeitssituationen (Training on the Job)
- Teilnahme an Vorträgen, Fachtagungen, Messeveranstaltungen u. ä.
- Selbstgesteuertes Lernen (z. B. Selbstlernprogramme, Fachbücher und -zeitschriften)
- Qualitätszirkel, Werkstattzirkel, Lernwerkstatt, Beteiligungsgruppe
- Sonstige Weiterbildungsmaßnahmen

**7. Haben Sie ein Budget für externe Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen?**

- ja  nein

**a) wenn ja, wie hoch ist dieses Budget?**

\_\_\_\_\_ Euro

**b) wenn nein, planen Sie in Zukunft ein solches Budget?**

- ja  nein

## B. Qualifizierungsbedarf

**8. Welche Kompetenzen Ihrer Mitarbeiter/-innen sind für den zukünftigen Erfolg Ihres Unternehmens am wichtigsten?** (Bitte wählen Sie maximal drei Antworten)

- Betriebswirtschaftliche Kenntnisse
- Unternehmerisches Denken
- Strategische Planung
- Fertigungstechnik
- Konstruktionstechnik
- Fremdsprachenkenntnisse
- Kommunikationsfähigkeit
- Teamfähigkeit
- Flexibilität
- Kreativität
- \_\_\_\_\_
- \_\_\_\_\_

**9. Sind Sie der Meinung, dass Ihre Mitarbeiter/-innen diese Kompetenzen besitzen?**

**a) ja, in den Bereichen:**

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_

**b) nein, folgende Kompetenzen fehlen:**

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_

**10. Wie schätzen Sie den Weiterbildungsbedarf Ihrer Mitarbeiter/-innen ein?**

	hoch	mittel	gering	kein Bedarf	nicht bekannt
Führungskräfte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fachkräfte (gewerblich)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Sachbearbeiter (kaufmännisch)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
An-/Ungelernte (gewerblich)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
An-/Ungelernte (kaufmännisch)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**11. Dieser Bedarf wird in Zukunft eher**

- steigen     sinken     gleich bleiben

**12. Wo sehen Sie für Ihre Mitarbeiter/-innen den dringlichsten Qualifizierungsbedarf?**

- Technische Kompetenzen (z. B. Produktionstechniken, Fertigung, Konstruktion etc.)  
 Kaufmännische Kompetenzen (z. B. Einkauf, Vertrieb, Logistik etc.)  
 Management/Organisation (z. B. Personalführung, Mitarbeiterführung etc.)  
 IT-Kenntnisse  
 Überfachliche Kompetenzen (z. B. Moderation, Präsentation, Gesprächsführung etc.)  
 Persönliche Kompetenzen (z. B. Kommunikation, Zeitmanagement, Teamarbeit usw.)  
 Fremdsprachen  
 Sonstiges \_\_\_\_\_

**C. Qualifizierungsangebote**

**13. Was darf eine externe Weiterbildungsmaßnahme pro Person kosten? (ohne Reisekosten)**

**a) eintägige                      b) zweitägige                      c) drei- und mehrtägig Maßnahme**

- |                                     |                                     |                                     |
|-------------------------------------|-------------------------------------|-------------------------------------|
| <input type="radio"/> bis 100 Euro  | <input type="radio"/> bis 200 Euro  | <input type="radio"/> bis 500 Euro  |
| <input type="radio"/> bis 250 Euro  | <input type="radio"/> bis 500 Euro  | <input type="radio"/> bis 750 Euro  |
| <input type="radio"/> bis 500 Euro  | <input type="radio"/> bis 750 Euro  | <input type="radio"/> bis 1000 Euro |
| <input type="radio"/> bis 1000 Euro | <input type="radio"/> bis 1000 Euro | <input type="radio"/> bis 2000 Euro |
| <input type="radio"/> bis 2000 Euro | <input type="radio"/> bis 2000 Euro | <input type="radio"/> bis 3000 Euro |

**14. Wie weit darf der Ort der Weiterbildung von Ihrem Unternehmen entfernt sein?**

- bis zu 50 km  
 bis zu 100 km  
 bis zu 200 km  
 mehr als 200 km

**15. Wann sollten die Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen stattfinden?**

- eher innerhalb der Arbeitszeiten  
 eher außerhalb der Arbeitszeiten

**16. Wie lange dürfen die Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen dauern?**

- bis zu zwei Tagen  
 mehr als zwei Tage

**17. Welche Kriterien sind bei der Auswahl des Fort- und Weiterbildungsanbieters wichtig oder unwichtig?**

	sehr wichtig	wichtig	weniger wichtig	unwichtig
Maßgeschneiderte Inhalte	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Praxisnähe	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Qualifizierung im Unternehmen/ am Arbeitsplatz	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Referenzen des Anbieters	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Bekanntheit des Anbieters	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Zeitliche Flexibilität	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Niedrige Kosten	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Qualitätssiegel, Zertifizierung des Anbieters	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vergabe qualifizierter Abschlüsse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Räumliche Nähe zum Unternehmen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**18. Wo informieren Sie sich über Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen? (Mehrfachnennung zulässig)**

- IHK/HWK
- Arbeitgeberverband
- Gewerkschaften
- Berufsverbände
- Technologieberatungsstellen
- Presse
- Internet (z. B. Datenbanken wie KursNet)
- Empfehlung

**19. Wie gut fühlen Sie sich über das Weiterbildungsangebot im Kreis AK informiert?**

- sehr gut     gut     weniger gut     schlecht     weiß nicht

**20. Welche Maßnahmen zur Verbesserung der Information würden Sie nutzen?**

- Newsletter per E-Mail
- postalischer Newsletter
- Weiterbildungsmesse/-forum
- Weiterbildungsplattform im Internet für den Kreis AK
- Direkte persönliche Information der Personalabteilung bzw. Geschäftsführung

**21. Wo bilden sich Ihre Mitarbeiter/-innen fort? (Mehrfachnennung zulässig)**

- Intern
- Fach- und Hochschulen
- Volkshochschulen
- Industrie- und Handelskammer
- Handwerkskammer
- Bildungseinrichtungen der Gewerkschaften
- Bildungswerk
- staatlich anerkannte Träger
- Hersteller
- Sonstige \_\_\_\_\_

**22. Wie zufrieden sind Sie mit dem bestehenden Angebot im Kreis AK?**

- sehr zufrieden
- zufrieden
- weniger zufrieden
- unzufrieden
- kann ich nicht sagen, da es bisher nicht genutzt wurde

**23. Gibt es genug Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten für die speziellen Bedürfnisse Ihres Unternehmens im Kreis Altenkirchen?**

- ja
- nein
- kann ich nicht sagen, da diese bisher nicht genutzt wurden

**24. Wenn nein, welche Fort- und Weiterbildungsangebote wünschen Sie sich?**

1. \_\_\_\_\_
2. \_\_\_\_\_
3. \_\_\_\_\_

**25. Welche Aktivitäten zur Verbesserung des Fort- und Weiterbildungsangebots würden Sie in Zukunft begrüßen?**

- Keine Verbesserung erforderlich
- Bündelung der Weiterbildungsmöglichkeiten unter einem Dach
- Verstärkte Kooperation der einzelnen Anbieter
- \_\_\_\_\_

## D. Unternehmensangaben

### 26. In welchem Bereich ist Ihr Unternehmen tätig?

Industrie  Handwerk  Handel  Dienstleistung  Sonstiges

### 27. Wie viele Mitarbeiter/-innen beschäftigt Ihr Unternehmen? (Stand 31.01.2008)

Insgesamt	Davon (Personen)		davon (Personen )		davon (Personen )
	Vollzeit	Teilzeit	männlich	weiblich	Auszubildende

### 28. Umsatz

\_\_\_\_\_ Tsd. Euro

## **Liste der besuchten Unternehmen**

ATM GmbH

Brucherseifer Transport und Logistik GmbH

BUBENZER Bremsen

DALEX-Schweißmaschinen GmbH & Co. KG

Federal Mogul Sealing Systems GmbH

Georg Maschinentechnik GmbH & Co. KG

Hyfra Industrieanlagen GmbH

Jakob Maul GmbH

LuK Friction GmbH

Maschinenbau Böhmer

Muhr und Bender Maschinenbau GmbH (telefonisches Interview)

Rexnord Kette GmbH

Schelhaas & Edl GmbH

STA Schallschutz

Thomas Magnete GmbH

TREIF Maschinenbau GmbH

Walter Henrich GmbH

[WOLF-Garten GmbH & Co. KG, kurzer Kontakt nur per Mail und Telefon]

## **Fragebogen zur Erhebung der individuellen Zahlungsbereitschaft für Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen im Kreis Altenkirchen**

Diese Umfrage ermittelt die individuelle Zahlungsbereitschaft für Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen von Beschäftigten im Kreis Altenkirchen. Die Untersuchung ist ein gemeinsames Projekt des Kreises Altenkirchen und des Zentrums für ökonomische Bildung in Siegen (ZöBiS) an der Universität Siegen. Bitte senden Sie den ausgefüllten Fragebogen an: ZöBiS, Universität Siegen, Hölderlinstr.3, 57068 Siegen. Vielen Dank für Ihre Teilnahme!

---

### **1. Haben Sie Interesse an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen?**

- Ja  Nein  Weiß nicht

### **2. Haben Sie innerhalb der letzten zwei Jahre an Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen teilgenommen?**

- Ja  Nein

#### **2a. Wenn ja, an welchen?**

---

#### **2b. Wenn nein, warum nicht?**

- Keine Zeit  
 Kein Interesse  
 Keine Unterstützung durch den Arbeitgeber  
 Zu teuer  
 Keine passenden Angebote  
 Sonstiges \_\_\_\_\_  
 Weiß nicht

### **3. Wann würden Sie an Weiterbildungsmaßnahmen teilnehmen?**

- Nur während der Arbeitszeit  
 Teilweise in der Arbeitszeit, teilweise in meiner Freizeit  
 Ganz in meiner Freizeit  
 Kann ich nicht sagen, ist von Fall zu Fall unterschiedlich

#### 4. An welchen der folgenden Weiterbildungsmaßnahmen würden Sie teilnehmen?

(Mehrfachnennungen zulässig)

- Externen Kursen, Lehrgängen, Seminaren
- Lernen in Arbeitssituationen (Training on the Job)
- Vorträgen, Fachtagungen, Messeveranstaltungen u. ä.
- Selbstgesteuertes Lernen (z. B. Selbstlernprogramme, Fachbücher und -zeitschriften)
- Qualitätszirkel, Werkstattzirkel, Lernwerkstatt, Beteiligungsgruppe
- Sonstigen Weiterbildungsmaßnahmen
- Weiß nicht

#### 5. Welche Kompetenzen würden Sie gerne erwerben bzw. vertiefen? (Mehrfachnennungen zulässig)

- Technische Kompetenzen (z.B. Produktionstechniken, Fertigung, Konstruktion)
- Betriebswirtschaftliche Kompetenzen (z.B. Rechnungswesen, Logistik etc.)
- Management/Organisation (z.B. Personalführung, Mitarbeiterführung etc.)
- IT-Kenntnisse
- Überfachliche Kompetenzen (z.B. Moderation, Präsentation, Gesprächsführung etc.)
- Persönliche Kompetenzen (z.B. Kommunikation, Zeitmanagement, Teamarbeit usw.)
- Fremdsprachen
- Sonstiges \_\_\_\_\_
- Weiß nicht

#### 6. Was sind Sie bereit, für eine externe Weiterbildungsmaßnahme selbst zu zahlen? (ohne Reisekosten)

##### a) eintägige

- Bis 50 Euro
- Bis 100 Euro
- Bis 150 Euro
- Bis 200 Euro
- Bis 300 Euro
- Bis 500 Euro

##### b) zweitägige

- Bis 200 Euro
- Bis 500 Euro
- Bis 750 Euro
- Bis 1000 Euro
- Bis 1500 Euro
- Bis 2000 Euro

##### c) drei- und mehrtägig Maßnahme

- Bis 500 Euro
- Bis 750 Euro
- Bis 1000 Euro
- Bis 1500 Euro
- Bis 2500 Euro

#### 7. Wie weit darf der Ort der Weiterbildung entfernt sein?

- Bis zu 50 km
- Bis zu 100 km
- Bis zu 200 km
- Mehr als 200 km

**8. Wie lange darf eine Fort- und Weiterbildungsmaßnahme dauern? (Mehrfachnennung zulässig)**

- Nur einen Tag
- Bis zu zwei Tagen
- Zwei bis vier Tage
- Eine Woche (Bildungsurlaub)
- Zwei Wochen (Bildungsurlaub)
- Weiß nicht

**9. Welche Form der Fort- und Weiterbildung bevorzugen Sie?**

- Blockseminar
- Längere Maßnahme, die einmal wöchentlich über einen Zeitraum von einem halben Jahr stattfindet
- Längere Maßnahme, die einmal wöchentlich über einen Zeitraum von einem Jahr stattfindet
- Längere Maßnahme, die einmal wöchentlich über einen Zeitraum von bis zu zwei Jahren stattfindet
- Weiß nicht

**10. Was ist Ihnen bei der Auswahl eines Fort- und Weiterbildungsanbieters wichtig oder unwichtig?**

	sehr wichtig	wichtig	weniger wichtig	unwichtig
Maßgeschneiderte Inhalte				
Praxisnähe				
Qualifizierung im Unternehmen/ am Arbeitsplatz				
Referenzen des Anbieters				
Bekanntheit				
Zeitliche Flexibilität				
Niedrige Kosten				
Qualitätssiegel, Zertifizierung				
Qualifizierte Abschlüsse				
Räumliche Nähe				