

2024

# Weiterbildungsumfrage Nordschwarzwald

ERGEBNISSE UND ANALYSE DER WEITERBILDUNGSUMFRAGE  
FRÜHJAHR 2024

SVEA TAUBE

WIRTSCHAFTSFÖRDERUNGE NORDSCHWARZWALD GMBH  
Westliche Karl-Friedrich Straße 29-31, 75172 Pforzheim

**REGION NORDSCHWARZWALD**  
Wirtschaftsförderung





## Einleitung

Die Wirtschaftsregion Nordschwarzwald ist ein leistungsstarker und hochdynamischer Wirtschaftsstandort. Die regionalen Kompetenzen werden zu einem bedeutenden Anteil in der Automobil- und Zulieferindustrie eingesetzt. Doch die tiefgreifende Transformation dieser Branche, stellt die deutsche Automobil und Zulieferindustrie vor große Herausforderungen, die sich auch im Nordschwarzwald bemerkbar machen<sup>1</sup>. In Anerkennung dieser bevorstehenden Herausforderungen wurde das Transformationsnetzwerk Nordschwarzwald (TraFoNetz) gegründet, welches die Unternehmen der Region partnerschaftlich bei der Zukunftsgestaltung unterstützt und sie dabei begleitet, sich vor dem Hintergrund der globalen Entwicklungen wettbewerbsfähig aufzustellen. Das Netzwerk vereint starke Partner, die die Unternehmen in der Transformation unterstützen und begleiten.

Eines der wichtigen Vorhaben von TraFoNetz ist es, die Weiterbildung als Schlüssel für eine gelingende Transformation zu etablieren und spezifische und bedarfsorientierte Weiterbildungsangebote zu entwickeln, um die Beschäftigten für zukünftige Aufgaben zu qualifizieren. Um einen Einblick in den Stand der Weiterbildung in den Unternehmen zu gewinnen und Bedarfe zu erheben, hat das Transformationsnetzwerk eine Online-Umfrage zu unterschiedlichen Aspekten der beruflichen Weiterbildung und Qualifizierung durchgeführt. Die Fragen wurden in enger Zusammenarbeit mit der AgenturQ – Konsortialpartner in TraFoNetz – entwickelt, die eine umfangreiche Expertise im Bereich der Weiterbildung und der Durchführung von Umfragen zu diesem Thema hat. Die Online-Umfrage wurde über SurveyMonkey erstellt und ausgewertet. Betriebsräte, Personalabteilungen, Führungskräfte, Geschäftsführer sowie Aus- und Weiterbildungsleitungen haben Ihre Einschätzungen, Einsichten, Bedenken und Erwartungen bezüglich der Weiterbildungspraxis und Qualifizierungsbedarfe geteilt.<sup>2</sup> Zusätzlich wurden grundlegende Informationen zu den Unternehmen erfasst, um eine tiefgreifendere Interpretation der Daten zu ermöglichen.

In dieser Zusammenstellung und Analyse der Ergebnisse werden nicht alle Fragen und Zusammenhänge der Umfrage aufgegriffen. Der Bericht stellt die Hauptergebnisse dar und diskutiert diese in Ihrer Relevanz für die Weiterbildungssituation in der Region Nordschwarzwald. Damit dient dieser Bericht der Information aller Interessierten im Bereich berufliche Weiterbildung, die Ergebnisse dienen aber auch als Grundlage für den Fokus weiteren Tätigkeiten von TraFoNetz.

---

<sup>1</sup> Eine Studie des IW Consult aus dem Jahr 2021 zeigt, dass der Nordschwarzwald aufgrund seines wichtigen Beitrags zur Automobilindustrie zu den Regionen zählt, die deutschlandweit besonders vom Wandel in der Fahrzeug- und Zulieferbranche betroffen sind. Die Studie kann unter [folgendem Link](#) heruntergeladen werden.

<sup>2</sup> Bei der Erhebung der Weiterbildungsbedarfe wurde auf die Ergebnisse der Future Skills Studie der AgenturQ zurückgegriffen. Die Studie kann unter [folgendem Link](#) heruntergeladen werden.



## Stichprobe

Insgesamt hat die Online-Umfrage, die von Anfang Februar bis Ende März online war, 99 Personen erreicht. Die Aufforderung zur Teilnahme an der Umfrage wurde über die umfangreichen Verteiler der Wirtschaftsförderung Nordschwarzwald und der Konsortialpartner im Projekt TraFoNetz verteilt und bei diversen Veranstaltungen beworben. Von den teilnehmenden Befragten engagieren sich 82 Personen für

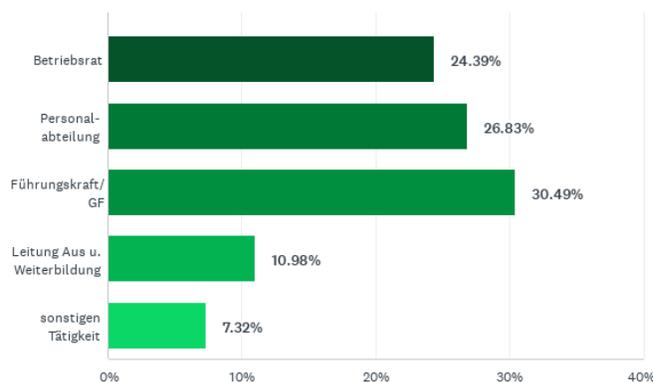


Abbildung 1 (n=82) Frage: In welchem Rahmen beschäftigen Sie sich mit beruflicher Weiterbildung?

die betriebliche Weiterbildung in ihrem Unternehmen (Abb. 1). In der Stichprobe sind die Führungskräfte und Geschäftsführer mit gut 30 % am häufigsten vertreten. Doch auch die Perspektive der Personalabteilungen und Betriebsräte, die im Unternehmen stark mit dem Thema Weiterbildung vertraut sind, ist gut vertreten. Über 10 % der Befragten bringen mit der Tätigkeit als Leitung der Aus- und Weiterbildung ihre Einschätzungen ein. Damit bezieht die Befragung die unterschiedlichen relevanten Blickwinkel zum Thema berufliche Weiterbildung ein.

Zielgruppe der Umfrage waren Unternehmen der Automobil- und Zulieferindustrie und benachbarter Branchen. Die Frage nach dem Bereich, in welchem das Unternehmen tätig ist, zeigt, dass die Umfrage vor allem Unternehmen aus dem produzierenden Gewerbe erreicht hat (knapp 80 %). Mit gut 20 % sind einige Unternehmen aus dem Bereich Handel und Dienstleistung vertreten und ein Befragter hat angegeben, aus dem Bereich Handwerk zu kommen. Die Unternehmen der Befragten liegen zum größten Teil mit mindestens einem Standort im Nordschwarzwald. Die Umfrage wurde vor allem an die Unternehmen des Nordschwarzwaldes gerichtet, dennoch geben knapp 15 % der Befragten an, dass das Unternehmen keinen Standort direkt im Nordschwarzwald hat. Dies muss bei der Interpretation der Ergebnisse beachtet werden.

Für die Interpretation der Ergebnisse ist auch die Unternehmensgröße relevant, die ebenfalls erhoben wurde. Die Herausforderungen im Bereich der Weiterbildung sind in den Unternehmen verschiedener Größe zum Teil sehr unterschiedlich und die Handlungsmöglichkeiten von großen Unternehmen unterscheiden sich häufig von denen der kleinen und mittleren Unternehmen (KMU).<sup>3</sup>

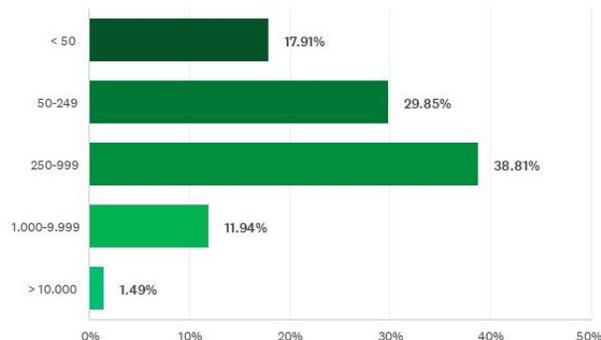


Abbildung 2 (n=67) Frage: Wie viele Mitarbeiter (ohne Auszubildende und DHBW Studenten) hat Ihr Unternehmen in der Region? Nordschwarzwald?

<sup>3</sup> Nach der Definition der Europäischen Union zählt ein Unternehmen zu den KMU, wenn es nicht mehr als 249 Beschäftigte hat und der Jahresumsatz 50 Millionen Euro nicht überschreitet.



Das TraFoNetz hat sich vor allem die Unterstützung der KMU zum Ziel gemacht und es ist dementsprechend passend, dass viele Befragte aus KMUs kommen (gut 47 %), oder aus Unternehmen die weniger als 1.000 Beschäftigte haben (knapp 39 %). Die genaue Verteilung ist in Abbildung 2 dargestellt.

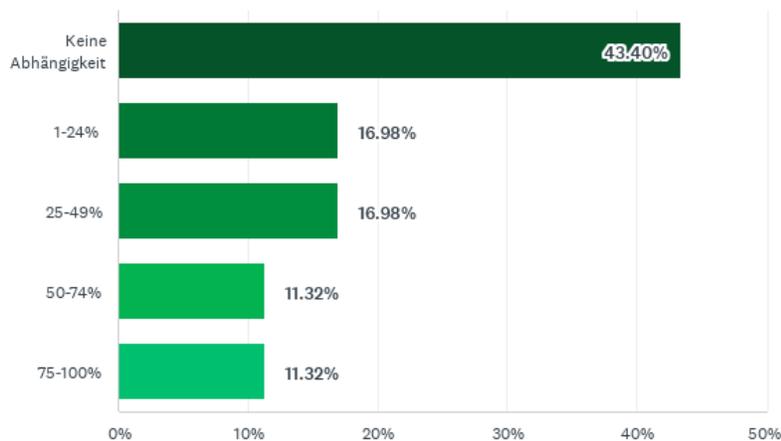


Abbildung 3 (n=53) Frage: Wie viel Prozent der Arbeitsplätze hängen direkt oder indirekt von Produkten für Verbrennungsmotoren ab?

Der Blick in die Stichprobe zeigt außerdem, dass gut 55 % der Teilnehmenden in einem Unternehmen arbeiten, in dem Arbeitsplätze direkt und indirekt vom Verbrennungsmotor abhängen. 23 % der Befragten schätzen, dass über 50 % Abhängigkeit besteht und knapp 35 % der Befragten geben an, dass bei Ihnen im Unternehmen bis zu 50 % der Arbeitsplätze vom Verbrennungsmotor abhängen (Abb. 3).



## Ergebnisse

Im Folgenden sind die Ergebnisse der Umfrage dargestellt. Die Beschreibung fokussiert sich auf die wichtigsten Ergebnisse und Erkenntnisse aus der Umfrage und gibt, wo für die Interpretation relevant, eine Einordnung in den Kontext. Kernaussagen sind als kurze Einschübe hervorgehoben.

### Auswirkungen der Transformation

#### *Ausbildungsplätze nur noch schwer zu besetzen – vor allem KUM haben Schwierigkeiten*

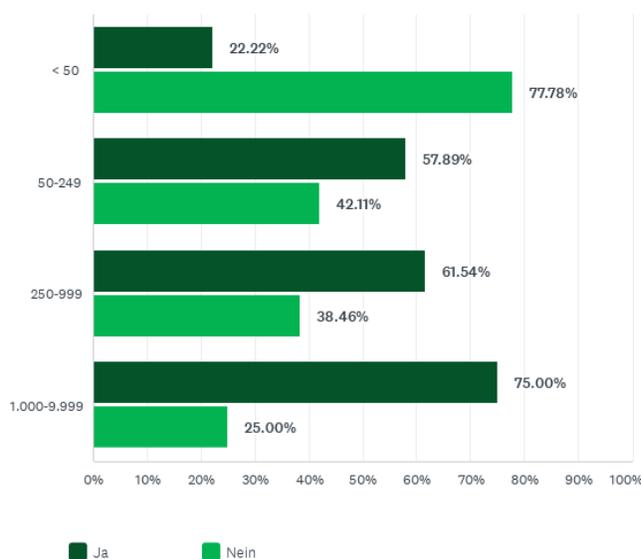


Abbildung 4 (n=63) Frage: Konnten Sie im aktuellen Ausbildungsjahr alle Ausbildungsstellen besetzen? Darstellung nach Unternehmensgröße (Mitarbeiterzahl).

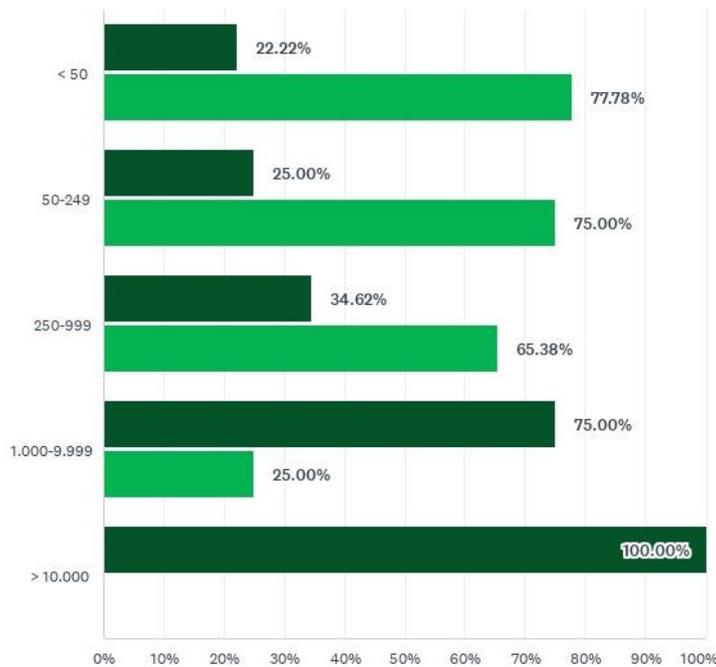
Der erste Abschnitt der Online-Umfrage hat den Stand der Ausbildungssituation in den Unternehmen thematisiert. In den heutigen Zeiten ist der Ausbildungsmarkt ein Bewerbermarkt und die Unternehmen haben zunehmend Schwierigkeiten ihre Ausbildungsplätze zu besetzen.<sup>4</sup> Dies zeigt sich auch in der Analyse der Daten dieser Umfrage. Hier geben 42 % der Befragten an, dass in Ihrem Unternehmen im aktuellen Ausbildungsjahr nicht alle Ausbildungsstellen besetzt werden konnten.

Die Daten verraten außerdem, dass kleinere Unternehmen im Schnitt ihre Ausbildungsstellen häufiger nicht besetzen konnten (Abb. 4). Bei den Unternehmen mit weniger als 50 Mitarbeitern geben nur zwei

Unternehmen (22 %) an, dass sie ihre Ausbildungsstellen voll besetzen konnten. Bei großen Unternehmen mit über 1.000 Mitarbeitenden liegt der Anteil der Unternehmen bei 75 %.

Gleichzeitig geben die größeren Unternehmen eher an, aufgrund der aktuellen Entwicklungen in der Zukunft in anderen Ausbildungsberufen auszubilden (Abb. 5). Für die Unternehmen mit weniger als 1.000 Mitarbeitenden zeigt sich in allen drei Größenkategorien ein ähnliches Bild. Der Anteil an Unternehmen, die in Zukunft in anderen Ausbildungsberufen ausbilden werden, ist deutlich geringer als der Anteil der Unternehmen, die in neue Ausbildungsberufe gehen werden. Das Verhältnis dreht sich mit Blick auf die Unternehmen mit mehr als 1.000 Mitarbeitenden um. Hier geben 75 % der Unternehmen an, in Zukunft in anderen Ausbildungsberufen zu auszubilden.

<sup>4</sup> Für weiterführende Informationen zum Ausbildungsmarkt in Baden-Württemberg siehe z.B. den Blickpunkt Ausbildungsmarkt der Bundesagentur für Arbeit, der unter [folgendem Link](#) zu finden ist.



*In Zukunft vielfach Ausbildung in anderen Ausbildungsberufen – vor allem in Unternehmen mit hoher Abhängigkeit vom Verbrennungsmotor*

Abbildung 5 (n=64) Frage: Planen Sie angesichts der aktuellen Entwicklungen in Zukunft in anderen Ausbildungsberufen auszubilden? Darstellung nach Unternehmensgröße (Mitarbeiterzahl).

■ Ja ■ Nein

Der Transformationsdruck auf die Unternehmen, die vom Verbrennungsmotor abhängen, zeigt sich bei Vergleich der Antworten auf die Frage, ob in Zukunft in anderen Ausbildungsberufen ausgebildet wird. Über 80 % der Unternehmen, die angegeben haben, nicht von Produkten für den Verbrennungsmotor abhängig zu sein, planen in Zukunft weiterhin in den gleichen Ausbildungsberufen auszubilden. Bei den Unternehmen mit bis zu 25 prozentiger Abhängigkeit ist der Druck, in andere Ausbildungsberufe zu gehen ebenfalls im Schnitt vergleichbar gering (22 % planen in anderen Ausbildungsberufen auszubilden). Ab einer Abhängigkeit von über 25 % geben im Schnitt jedoch 50 % der Unternehmen an, in anderen Ausbildungsberufen auszubilden (Abb. 6).

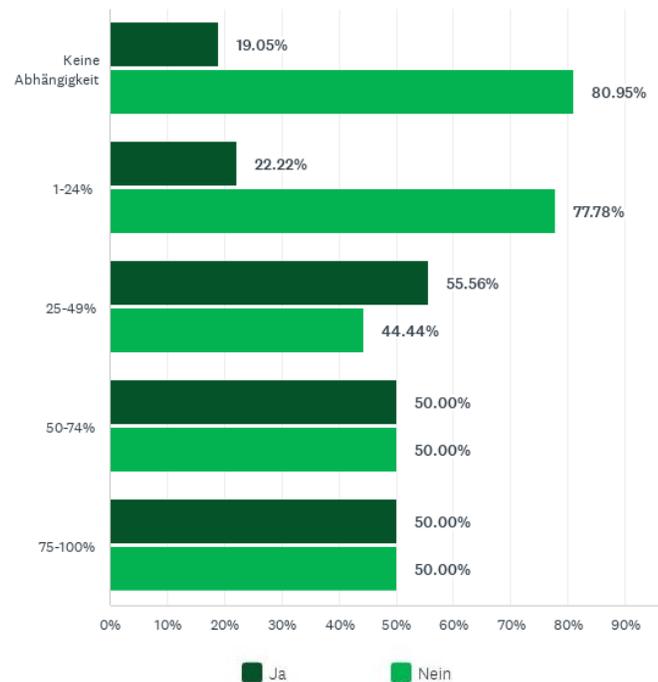


Abbildung 6 (n=51) Frage: Planen Sie angesichts der aktuellen Entwicklungen in anderen Ausbildungsberufen auszubilden? Darstellung nach Anteil der direkten und indirekten Abhängigkeit vom Verbrennungsmotor.



Die bereits beschriebene tiefgreifende Transformation kommt bei den Unternehmen an, das zeigt sich deutlich in den Ergebnissen der Umfrage. Über 50 % der Befragten geben an, das das bisherige Geschäftsmodell von den Entwicklungen in der Automobil- und Zulieferindustrie betroffen ist. Hierbei handelt es sich vor allem um die Unternehmen, die einem hohen Anteil an Arbeitsplätzen mit direkter oder indirekter Abhängigkeit vom Verbrenner haben (Abb. 7). Alle Befragten aus Unternehmen, in denen über 50 % der Arbeitsplätze vom Verbrenner abhängen, geben an, dass das Geschäftsmodell betroffen ist.

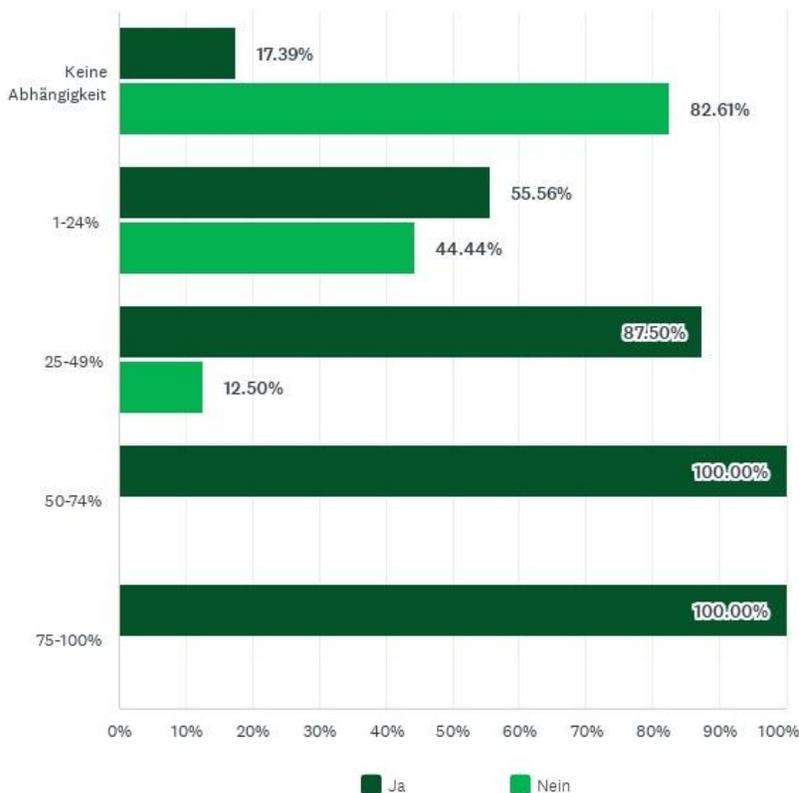


Abbildung 7 (n=52) Frage: Wie beurteilen Sie die Entwicklungen in der Automobilindustrie? Ist das bisherige Geschäftsmodell betroffen? Darstellung nach Anteil der direkten und indirekten Abhängigkeit vom Verbrennungsmotor.

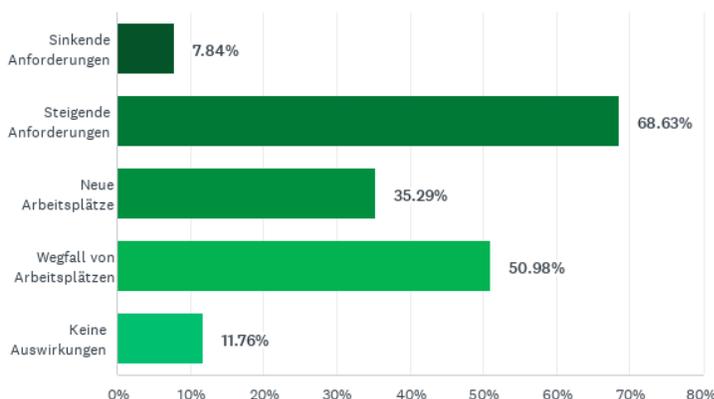


Abbildung 8 (n=51) Frage: Welche Auswirkung hat die Transformation aus Ihrer Sicht perspektivisch auf die Arbeitsplätze an Ihrem Unternehmensstandort? Mehrfachnennungen möglich.

Die Ergebnisse zu den Auswirkungen, die die Transformation laut den Befragten perspektivisch auf die Arbeitsplätze am Unternehmensstandort hat, sind in Abbildung 8 zusammengefasst. Der überwiegende Teil der Befragten erwartet, dass sich die Arbeitsplätze verändern werden. Nur 11 % der Befragten geben an, dass die Transformation keine Auswirkungen auf die Arbeitsplätze an ihrem Unternehmensstandort hat. Mit Blick auf die Qualifikationsanforderungen geben knapp 70 % der Befragten an, dass die Anforderungen steigen werden, während etwa 8 % glauben, dass die Qualifikationsanforderungen eher



sinken werden. Diese Ergebnisse unterstreichen die zunehmende Bedeutung von Weiterbildung und die Notwendigkeit, in die Qualifikationen der Mitarbeitenden zu investieren, die sich aus den Entwicklungen in der Branche der Automobil- und Zulieferer ergibt. Es wird ebenfalls deutlich, dass viele Arbeitsplätze nicht mehr wie heute weiterbestehen werden. Ein erdrückender Anteil von gut 50 % der Befragten gibt an, dass es am Standort zu einem Wegfall von Arbeitsplätzen kommen wird und weniger (35 %) der Befragten vermuten, dass bei Ihnen am Standort neue Arbeitsplätze entstehen.

*Die Auswirkungen der Transformation machen sich in der Unternehmen bemerkbar – Weiterbildung ist für den Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit ein wichtiger Schlüssel.*

Eine Frage der Online-Umfrage untersucht den durch die Transformation befürchteten Wegfall von Arbeitsplätzen genauer. Konkret wurde gefragt, ob die Unternehmen der Befragten ein Konzept haben, um die Mitarbeiter, deren Tätigkeiten in Zukunft entfallen, für die Zukunft zu qualifizieren. Diese Frage haben knapp 60 % der Befragten mit Nein beantwortet.

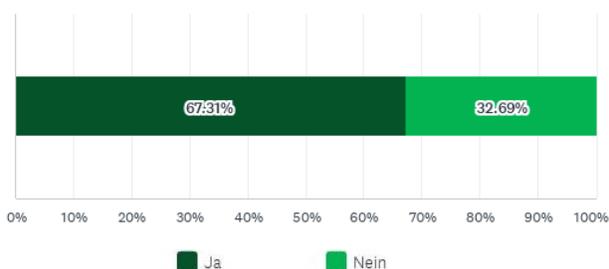


Abbildung 9 (n=52) Frage: Ergreift Ihr Unternehmen strategische Maßnahmen zur Fachkräftesicherung und Kompetenzentwicklung, um auf die aktuellen Entwicklungen zu reagieren?

Die Auswirkungen und Herausforderungen, die die Transformation für die Region Nordschwarzwald mit sich bringen, werden in dieser Umfrage trotz des vergleichsweise kleinen Samples ziemlich deutlich. Aber viele Unternehmen (67 %) geben an, dass Sie bereits strategische Maßnahmen zur Fachkräftesicherung und Kompetenzentwicklung ergreifen, um auf die aktuellen Entwicklungen zu reagieren (Abb. 9).

Bei der Frage nach den konkreten strategischen Maßnahmen, die ergriffen werden, wird auf bekannte Mittel verwiesen. Besonders häufig werden die Personalgespräche genutzt, um die Kompetenzentwicklung der Mitarbeitenden und des Unternehmens zu gestalten und auf die Entwicklungen der Transformation zu reagieren (64 % der Befragten geben an, dass Personalgespräche geführt werden (Abb. 10)). Im Personalgespräch kann der Qualifizierungsbedarf der Beschäftigten besprochen und Vereinbarungen zu notwendigen Qualifizierungen getroffen werden. Das Personalgespräch bietet die Chance mit den Beschäftigten ins Gespräch zu kommen, Perspektiven aufzuzeigen und ein Weiterbildungsziel zu vereinbaren, welches sich mit der zukünftigen Aufstellung und Ausrichtung des Unternehmens deckt.

Die Befragten geben außerdem an, dass sie zunehmend den Qualifizierungsbedarf der Beschäftigten systematisch ermitteln (angeben von 61 % der Befragten), und über 50 % sagen, dass sie die Qualität und den Nutzen von Qualifizierungsmaßnahmen verstärkt überprüfen (in Abb. 10 als „Prüfung Qualität“ beschrieben). Immerhin knapp 35 % der Befragten geben an, dass in ihrem Unternehmen informelle und

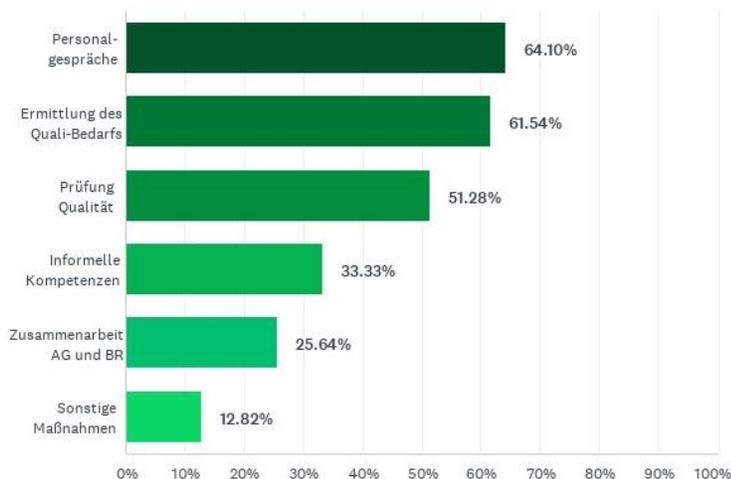


Abbildung 10 (n=39) Frage: Welche strategischen Maßnahmen werden ergriffen? Mehrfachnennungen möglich.

zwischen Arbeitgeber (AG) und Betriebsrat (BR). Betriebsräte, die im Unternehmen häufig ein eine Nähe zu den Kollegen und Kolleginnen haben, können die Beschäftigten häufig anders erreichen und motivieren als Ihre Vorgesetzten. Wie die aktuelle Diskussion unterstreicht und auch die Zahlen dieser Umfrage zeigen, ist der Qualifizierungsbedarf bei den Unternehmen in Nordschwarzwald so hoch, dass eine Zusammenarbeit ratsam und notwendig ist.

non-formale Kompetenzen der Beschäftigten ermittelt werden. Die Ermittlung der informellen Kompetenzen ist ein wirksames Mittel um die neben den am Arbeitsplatz erworbenen Fachkompetenzen, auch die überfachlichen Kompetenzen, die digitalen Kompetenzen und andere in der Freizeit erworbene Kenntnisse für den beruflichen Werdegang und das Einsetzen der Beschäftigten zu nutzen.<sup>5</sup>

In Qualifizierungsfragen setzen gut 25 % der Unternehmen auf eine enge Abstimmung und Zusammenarbeit

---

*Unternehmen ergreifen bereits strategische Maßnahmen zur Fachkräftesicherung und Kompetenzentwicklung, trotz der vielen Faktoren, die dem Ergreifen der Maßnahmen entgegenwirken.*

---

Die Faktoren, die laut den Befragten gegen das Ergreifen von strategischen Maßnahmen sprechen, sind in Abbildung 11 dargestellt. Insgesamt sticht nicht ein Faktor heraus, es ergibt sich stattdessen das Bild, dass mehrere Faktoren in ähnlichem Maße dem Ergreifen strategischer Maßnahmen zur Fachkräftesicherung und Kompetenzentwicklung entgegenwirken. Am häufigsten ist der Mangel an einem klaren Zielbild genannt (dies geben über 55 % der Befragten als Hinderungsgrund an). 51 % der Befragten sagen außerdem, dass der Mangel an Fachpersonal dem Ergreifen strategischer Maßnahmen entgegensteht. Aber auch die unklaren Verantwortlichkeiten, die mangelnden zeitlichen Kapazitäten, andere organisatorische Probleme und zuletzt die Finanzierung wurden jeweils von über 40 % der Befragten als Hinderungsgrund genannt.

---

<sup>5</sup> In diesem Zusammenhang sei auf den AiKomPass der AgenturQ verwiesen, der als webbasiertes Tool die Möglichkeit der Identifikation von informell und non-formal erworbenen Kompetenzen ermöglicht. Der AiKomPass kann kostenfrei genutzt werden und steht allen Unternehmen und Interessierten zur Verfügung. Sie finden den AiKomPass unter [folgenden Link](#).

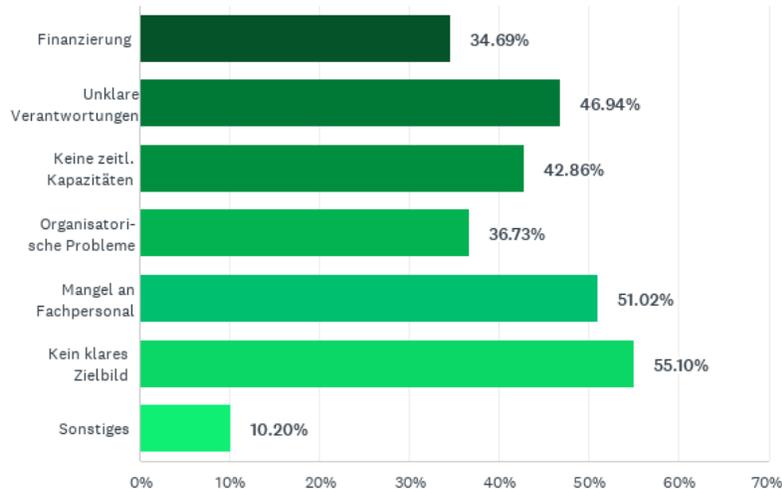


Abbildung 11 (n=49) Frage: Was sind aus Ihrer Sicht Faktoren, die dem Ergreifen von strategischen Maßnahmen entgegenstehen? Mehrfachnennungen möglich.

### Berufliche Weiterbildung

Knapp 65 % der Befragten geben an, dass die berufliche Weiterbildung Bestandteil des Unternehmensleitbildes in ihrem Unternehmen ist, doch nur bei 22 % gibt es spezifische Betriebsvereinbarungen zum Thema berufliche Weiterbildung. Die Auswirkungen der Transformation und die mit ihr einhergehenden steigenden Qualifikationsanforderungen erfordern, wie oben aufgezeigt, dass die Weiterbildung zum Aufbau von Kompetenzen in den Unternehmen angesehen und als ein wichtiger Schlüssel für den Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit erkannt wird. Für eine erfolgreiche Qualifizierung der Mitarbeitenden ist neben den organisatorischen Rahmenbedingungen aber auch die Motivation der Mitarbeitenden sich weiterzubilden von zentraler Bedeutung. Die Lernmotivation ist die zentrale Voraussetzung, um sich tatsächlich weiterzuentwickeln und neues Wissen aufzubauen. Der Einschätzung der Befragten nach, sind im Schnitt allerdings nur etwa 35 % Mitarbeitenden motiviert sich weiterzubilden. Die Motivation zum Lernen kann allerdings gefördert werden, indem den Mitarbeitenden der Lernzweck und die Bedeutung des Wissensaufbaus veranschaulicht wird. Wenn den Mitarbeitenden deutlich gemacht wird, dass sie einen wichtigen Beitrag zum Erfolg des Unternehmens leisten und es für sie persönlich und das Unternehmen wichtig ist, dass sich weitergebildet wird. Herrscht eine entsprechend gute und ausgeprägte Lernkultur im Unternehmen und Führungskräfte unterstützen lernwillige Mitarbeitenden können die nötigen Qualifizierungen besser angegangen werden.

Die Einschätzung der Befragten zum Anteil der Mitarbeitenden, die tatsächlich in den letzten 12 Monaten an einer Weiterbildung teilgenommen haben, liegt bei etwa 26 %. Hierbei ist kein nennenswerter Unterschied zwischen Unternehmen unterschiedlicher Größe festzustellen. Damit liegt der geschätzte Anteil der Mitarbeitenden, die an einer Weiterbildung teilgenommen haben unter dem geschätzten Anteil an Mitarbeitenden, die für eine Weiterbildung motiviert wären.



Der Anteil an Mitarbeitenden, die in den letzten 12 Monaten an einer Weiterbildung teilgenommen haben liegt lediglich bei 26 %.

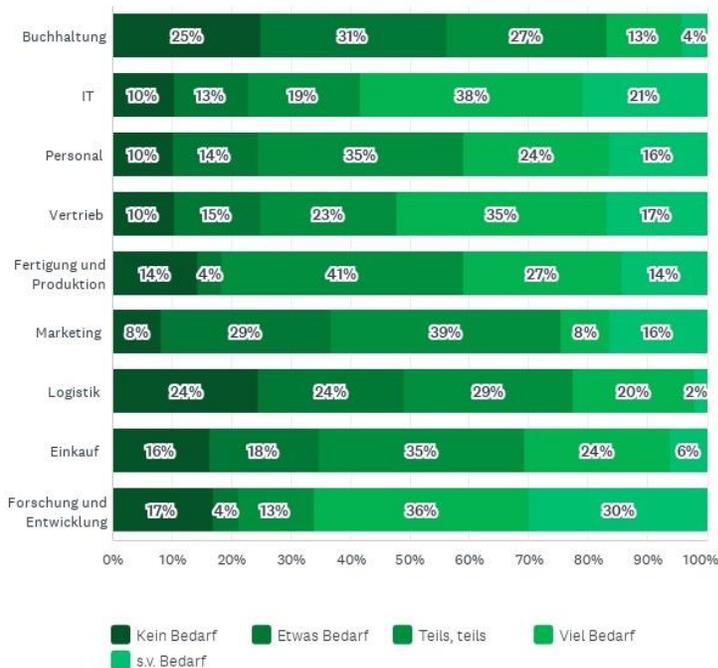


Abbildung 12 (n=49) Frage: Wie bewerten Sie Ihren Bedarf an Weiterbildungsmaßnahmen in den folgenden Unternehmensbereichen?

Die Transformation und die aktuellen technischen und digitalen Entwicklungen treffen nicht alle Unternehmensbereiche in gleichem Maße. In einigen Bereichen ist der Bedarf an Weiterbildung und Qualifizierung größer als in anderen. Deswegen wurde in der Online-Umfrage um eine Einschätzung gebeten, in welchen Unternehmensbereichen der Weiterbildungsbedarf eher niedrig oder eher hoch ist (Abb. 12).

### Hoher Weiterbildungsbedarf in den Unternehmensbereichen Forschung und Entwicklung und IT.

Die Ergebnisse zeigen, dass im Schnitt in allen genannten Unternehmensbereichen Qualifizierungsbedarfe bestehen. Im Schnitt wird der Weiterbildungsbedarf im Bereich Forschung und Entwicklung am höchsten eingeschätzt. 66 % der Befragten geben an, dass in diesem Bereich sehr viel (30 %) oder viel (36 %) Weiterbildungsbedarf besteht. Im Bereich IT wird der Bedarf an Weiterbildungsmaßnahmen am zweitgrößten eingeschätzt. Auch hier geben knapp 60 % der Befragten an, dass in der IT bei Ihnen im Unternehmen hoher oder sehr hoher Bedarf an Weiterbildungsmaßnahmen besteht. Im Bereich Vertrieb wird der Weiterbildungsbedarf am drittgrößten eingeschätzt. Weniger dingend scheint der Weiterbildungsbedarf vor allem im Bereich Buchhaltung, in dem gut 50 % der Befragten keinen oder nur etwas Weiterbildungsbedarf in ihrem Unternehmen sehen. Auch in den Unternehmensbereichen Logistik und Einkauf wird der Bedarf vergleichsweise gering eingeschätzt. Anhand dieser Einschätzung wird unterstrichen, in welchen Bereichen die Transformation und die stetigen technologischen und digitalen Veränderungen besonders um sich greifen.



## Finanzierung

Wenn es um die berufliche Weiterbildung geht, ist, wie oben aufgezeigt, die Finanzierung ein verbreiteter Hinderungsgrund. Die Sicherstellung der Finanzierung ist daher ein entscheidender Faktor. 28 % der Befragten geben an, dass ihr Unternehmen ein festes Budget hat, welches Jährlich für Fort- und Weiterbildung bereitgestellt wird und bei 22 % der Befragten hat jede Abteilung ein eigenes festes Budget für Fort- und Weiterbildung, das flexibel eingesetzt werden kann. Damit gibt es in 50 % der Unternehmen ein festes Budget für Weiterbildung, die andere Hälfte der Befragten geben allerdings an, dass kein festes Budget für Fort- und Weiterbildungen bereitgestellt wird.

---

*Die Fördermöglichkeiten für Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung sind nicht bekannt.  
Aber: Vor allem für KMU bieten diese entscheidende Möglichkeiten für die Qualifizierung.*

---

Bei der Finanzierung von Weiterbildung können Unternehmen und vor allem KMU entscheidend unterstützt werden. So gibt es zum Beispiel über die Agentur für Arbeit durch das sogenannte Qualifizierungschancengesetz die Möglichkeit, die berufliche Weiterbildung im Unternehmen unter bestimmten Voraussetzungen finanziell fördern zu lassen. Die Online-Umfrage zeigt, dass nur 18 % der Befragten sich gut mit den finanziellen Fördermöglichkeiten für Maßnahmen der beruflichen Weiterbildung auskennen. Die Möglichkeiten und Chancen, die aus der Förderung für den Aufbau von Qualifizierung für die Unternehmen entstehen, sind nicht zu unterschätzen. Vor allem für Unternehmen, in denen die Finanzierung von beruflicher Weiterbildung nicht durch feste Budgets geregelt ist und die finanziellen Möglichkeiten begrenzt sind, kann über Förderungen eventuell ein entscheidender Unterschied gemacht werden.<sup>6</sup>

## Umsetzung der beruflichen Weiterbildung

Damit eine Weiterbildung erfolgreich ist, muss eine angemessene Form für die berufliche Weiterbildung und auch ein passendes Angebot gewählt werden. Die Ergebnisse der Umfrage zeigen, dass Weiterbildungen am Arbeitsplatz (z.B. für Unterweisungen, Einarbeitung und Wissenstransfer, aber auch unternehmensinterne Kurse und Seminare) in vielen Unternehmen angeboten werden. 62 % der Befragten geben an, dass solche Weiterbildungen am Arbeitsplatz angeboten und auch regelmäßig genutzt werden. Auch Weiterbildungen durch Vorträge, Fachtagungen oder Messeveranstaltungen sind recht verbreitet. Doch weitere Formen, wie z.B. Job-Rotationen, um andere Arbeitsplätze kennenzulernen, werden nur in knapp 40 % der Unternehmen angeboten, wäre allerdings für knapp 35 % der Befragten eine interessante Form beruflicher Weiterbildung. Die Beschäftigten lernen sehr unterschiedlich und ein breites Angebot unterschiedlicher Weiterbildungsformen ermöglicht es einer breiteren Menge an Mitarbeitenden, eine für Sie passende Form der Weiterbildung zu wählen.

---

<sup>6</sup> Mögliche Anlaufstelle bei Fragen und Unsicherheiten rund um die Finanzierung und Fördermöglichkeiten ist das TraFoNetz, aber auch die IHK und die Agentur für Arbeit. Eine Übersicht über die Förderungen der beruflichen Weiterbildung Beschäftigter ist auf der Webseite der Agentur für Arbeit unter [folgendem Link](#) zu finden.



Über die einleitende Frage nach der Tätigkeit und dem Engagement der Befragten im Bereich der Weiterbildung, sind in der Umfrage nur Antworten von Personen, die sich in Ihrem Unternehmen für die berufliche Weiterbildung einsetzen, enthalten. Dennoch geben über 10 % der Befragten an, das Weiterbildungsangebot in der Region gar nicht zu kennen und über 40 % meinen, dass sie das Weiterbildungsangebot eher nicht gut kennen (Abb. 13).

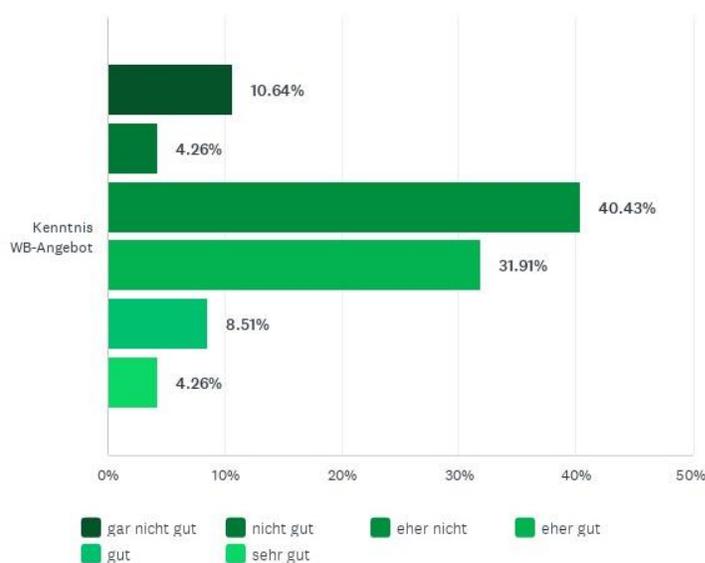


Abbildung 13 (n=47) Frage: Wie gut kennen Sie das Weiterbildungsangebot in der Region?

Die Online-Umfrage bestätigt die Notwendigkeit, an der Transparenz und Übersichtlichkeit der Weiterbildungsangebote zu arbeiten, denn knapp die Hälfte der Befragten geben außerdem an, Schwierigkeiten bei der Suche nach passenden Weiterbildungsangeboten zu haben. Ab Mitte Juli wird es auf der Webseite von TraFoNetz eine Kompetenzlandkarte geben, auf der die Weiterbildungsangebote der Region übersichtlich zu finden sind.<sup>7</sup> Die Kompetenzlandkarte wird eine Unterstützung bei der Suche nach passenden Weiterbildungsangeboten bieten, indem konkret nach benötigten Kompetenzen gesucht werden kann, für die Weiterbildungsangebote aufgezeigt werden.

Vor allem im Bereich der Industriefähigkeiten und technologischer Fähigkeiten geben die Befragten aber auch an, dass in der Region das Weiterbildungsangebot zum Teil nicht die passenden Angebote umfasst. Auch diesen Punkt versucht das TraFoNetz mit der Entwicklung neuer Weiterbildungsmodule am Sommer 2024 anzugehen. Zu den Zukunftskompetenzen, für die in der Region kein passendes Weiterbildungsangebot vorhanden ist, werden neue Weiterbildungsmodule entwickelt. Hierbei lohnt sich, laut dieser Umfrage, besonders der Blick auf die technologischen Fähigkeiten. Für diese wird nicht nur das Weiterbildungsangebot, wie gerade beschrieben, noch nicht als passend angesehen, sondern auch die Relevanz für die Zukunft am höchsten eingeschätzt. Knapp 85 % der Befragten meinen, dass technologische Fähigkeiten in ihrem Unternehmen in Zukunft wichtiger werden. Auch die Bedeutung der anderen Kompetenzbereiche [überfachliche Fähigkeiten (77 %), digitale Schlüsselqualifikationen (64 %) und Industriefähigkeiten (64 %)] steigt laut der Einschätzung des Großteils der Befragten weiter an, jedoch in etwas geringerem Maße.

<sup>7</sup> Die Webseite des Transformationsnetzwerks, auf der Mitte Juli die Kompetenzlandkarte zu finden sein wird ist [www.trafonetz.de](http://www.trafonetz.de).



## Fazit

Die vorliegende Weiterbildungsumfrage ermöglicht einen Blick auf die Weiterbildungssituation der Unternehmen der Automobil- und Zulieferunternehmen im Nordschwarzwald. Hierbei werden die Perspektiven der relevanten Akteure im Bereich der Weiterbildung berücksichtigt. Die Ergebnisse liefern praxisnahe Erkenntnisse. Es wird deutlich, dass die Unternehmen im Nordschwarzwald beim Thema Weiterbildung vor großen Herausforderungen stehen. Diese Herausforderungen anzugehen ist von zentraler Bedeutung, da die kontinuierliche Kompetenzentwicklung der Beschäftigten ein entscheidender Schlüssel für den Erhalt der Wettbewerbsfähigkeit der Unternehmen darstellt.

Die Unternehmen in der Region werden mit den Herausforderungen in der betrieblichen Weiterbildung nicht alleine gelassen: Das Transformationsnetzwerk Nordschwarzwald bietet mit seinen Maßnahmen und Angeboten eine passende Anlaufstelle. Gemeinsam mit den Konsortial- und Netzwerkpartnern ist TraFoNetz ein Kompetenzteam zu allen Fragen der Transformation. Die Ergebnisse der Weiterbildungsumfrage dienen als wichtige Grundlage zur Anpassung und Verbesserung der Angebote im Bereich der Weiterbildung von TraFoNetz. Gleichzeitig zeigt die Analyse den Bedarf z. B. zur Erhöhung der Transparenz der Weiterbildungsangebote in der Region und Entwicklung neuer Weiterbildungsmodule zu relevanten Zukunftskompetenzen – Anliegen, die von TraFoNetz ganz konkret bearbeitet werden.

Wenden Sie sich mit Ihren Fragen und Anliegen rund um das Thema der beruflichen Weiterbildung gerne an die Projektmanagerinnen von TraFoNetz.

**Veronika Glenk**

Projektmanagerin Kompetenzentwicklung und  
Weiterbildung

Telefon: +49 7231 / 15436939

E-Mail: [veronika.glenk@nordschwarzwald.de](mailto:veronika.glenk@nordschwarzwald.de)

**Svea Taube**

Projektmanagerin Kompetenzentwicklung und  
Weiterbildung

Telefon: +49 7231 / 15436938

E-Mail: [svea.taube@nordschwarzwald.de](mailto:svea.taube@nordschwarzwald.de)