

Trends in der Weiterbildung Verbandsumfrage 2018

A. Strukturdaten	2
B. Umsatzentwicklung	2
1. Umsatzerwartungen für das Jahr 2018	2
2. Umsatzanteile der einzelnen Angebotsformen	5
C. Geschäftsklima in der Weiterbildung	7
a) Geschäftslage-Indikator Weiterbildung	7
b) Marktpreise, Seminaranmeldungen und Aufträge für offene und firmeninterne Seminare	8
c) Kosten der Weiterbildungsinstitute	9
d) Wettbewerb auf dem Weiterbildungsmarkt	9
e) Geschäftslage, Kosten und Wettbewerb in der Weiterbildung – Indikatoren des Wuppertaler Kreises	10
D. Trends in der Weiterbildung	11
1. Trends bei offenen und firmeninternen Seminaren	11
a) Digitalisierung als Veränderungsfaktor in der betrieblichen Weiterbildung	11
b) Rahmenbedingungen für die zeitliche Gestaltung von Weiterbildungsmaßnahmen	13
c) Veränderung der Nachfrage nach bestimmten Weiterbildungsformaten	15
d) Finanzierung der Weiterbildung	17
2. Fachkräftesicherung als Aufgabe der betrieblichen Weiterbildung	19
a) Altersstruktur der Teilnehmer/innen in den Weiterbildungsmaßnahmen	19
b) Fachkräftesicherung und demografischer Wandel	21
3. Weiterbildung für den Mittelstand	23
a) Beteiligung von Mitarbeiter/inne/n mittelständischer Unternehmen an den Weiterbildungsangeboten	23
b) Besondere Anforderungen an Weiterbildungsangebote für mittelständische Unternehmen	24
E. Veränderungen im Bereich der nach SGB geförderten Maßnahmen	26
a) Entwicklung von Umsatz, Personal, Standorten im Bereich der nach SGB geförderten Maßnahmen	26
b) Entwicklung einzelner Angebote im Bereich der nach SGB geförderten Maßnahmen	27

A. Strukturdaten

Der Wuppertaler Kreis e.V. – Bundesverband betriebliche Weiterbildung ist der Verband der führenden Weiterbildungseinrichtungen der Wirtschaft. Mehr als eine Million Teilnehmerinnen und Teilnehmer, überwiegend Fach- und Führungskräfte der Wirtschaft, haben 2017 an einem der rund 128.000 Seminare, Lehrgänge und Weiterbildungsveranstaltungen der Mitglieder des Wuppertaler Kreises teilgenommen.

Mehr als 14.000 fest angestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind bei den Mitgliedern des Wuppertaler Kreises tätig. Darüber hinaus werden mehr als 35.000 freie Trainerinnen und Trainer in den Seminaren und Lehrgängen eingesetzt. Die Institute im Wuppertaler Kreis erzielten mit den Weiterbildungsdienstleistungen im Jahr 2017 gemeinsam einen Jahresumsatz von deutlich mehr als einer Milliarde Euro.

Gesamtumsatz der Mitglieder des Wuppertaler Kreises	1,4 Milliarden Euro
Anzahl der bei den Bildungsunternehmen fest angestellten Mitarbeiter/innen	14.029 fest angestellte Mitarbeiter/innen
Anzahl der freien Mitarbeiter/innen Trainer- und Dozentenstamm	35.180 Trainer/innen und Dozenten
Anzahl der Veranstaltungen	127.900 Seminare, Tagungen und Lehrgänge
Anzahl der Weiterbildungsteilnehmer/innen	1,4 Millionen Teilnehmer/innen

Tabelle 1: Der Wuppertaler Kreis e.V. im Überblick (Stand 31.12.2017)

B. Umsatzentwicklung

1. Umsatzerwartungen für das Jahr 2018

Die ausgesprochen gute wirtschaftliche Konjunkturlage in Deutschland spiegelt sich auch in der Umsatzentwicklung der Weiterbildungsbranche wider. Für das Jahr 2018 rechnet die Mehrzahl der Mitgliedsunternehmen im Wuppertaler Kreis mit einem Umsatzwachstum. Insbesondere die Auftragslage für firmeninterne Seminare ist für die Steigerung des Gesamtumsatzes der Weiterbildungsunternehmen in diesem Jahr maßgeblich.

Eine kleinere Anzahl von Mitgliedsunternehmen berichtet allerdings auch über Umsatzrückgänge, sowohl im Angebot für offene Seminare als auch bei Maßnahmen für öffentliche Auftraggeber. Die positive Situation auf dem Arbeitsmarkt führt hier dazu, dass weniger Maßnahmen der Arbeitsförderung durchgeführt werden.

	sinkt um			unverändert +/- 0%	steigt um			k.A. bzw. nicht im Programm
	mehr als 20%	bis zu 20%	bis zu 10%		bis zu 10%	bis zu 20%	mehr als 20%	
Gesamtumsatz	0%	3%	18%	24%	53%	3%	0%	0%
Offene Seminare und Tagungen	0%	0%	16%	34%	32%	13%	0%	5%
Firmeninterne Seminare (inhouse)	0%	3%	8%	11%	58%	8%	8%	5%
Prozessbegleitung, Coaching	0%	0%	5%	42%	21%	5%	8%	18%
Lehr- und Studiengänge	0%	0%	8%	45%	21%	0%	0%	26%
Maßnahmen für öffentli- che Auftraggeber	0%	3%	18%	34%	11%	0%	0%	34%

Tabelle 2: Umsatzerwartungen für das Jahr 2018¹

Die Mehrzahl der Anbieter rechnet damit, das laufende Jahr mit einem Umsatzwachstum beenden zu können. Damit setzt sich die positive Entwicklung der Vorjahre auch in diesem Jahr voraussichtlich weiter fort.

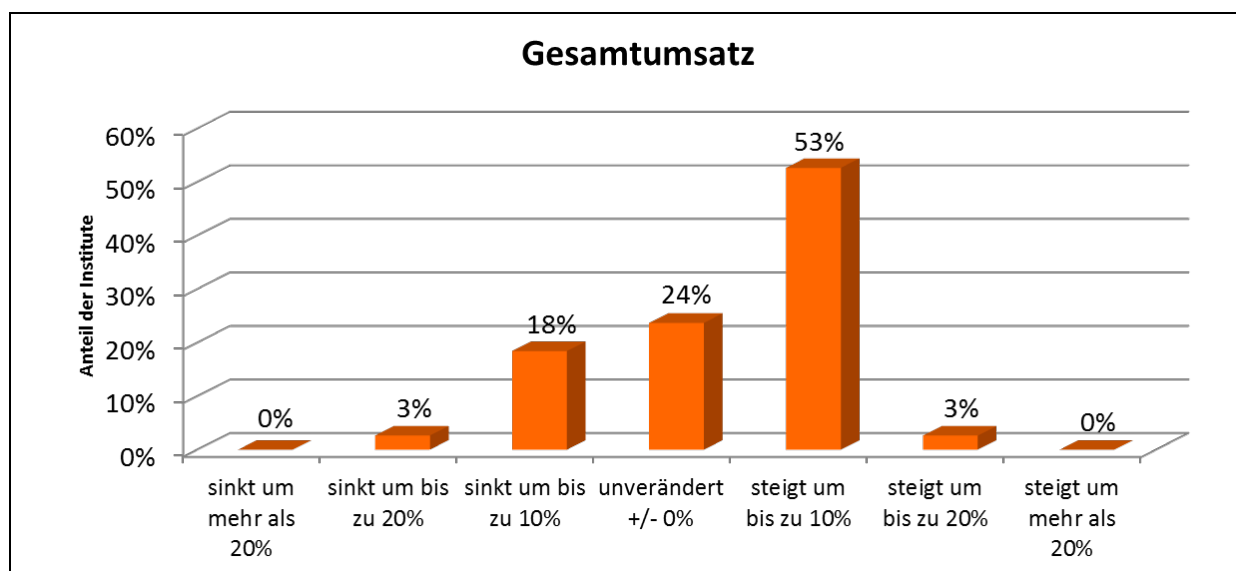


Abbildung 1: Umsatzerwartungen der Mitgliedsunternehmen des Wuppertaler Kreises für 2018

¹ Durch die ganzzahlige Rundung der Ergebnisse kann die Summe von 100% abweichen.

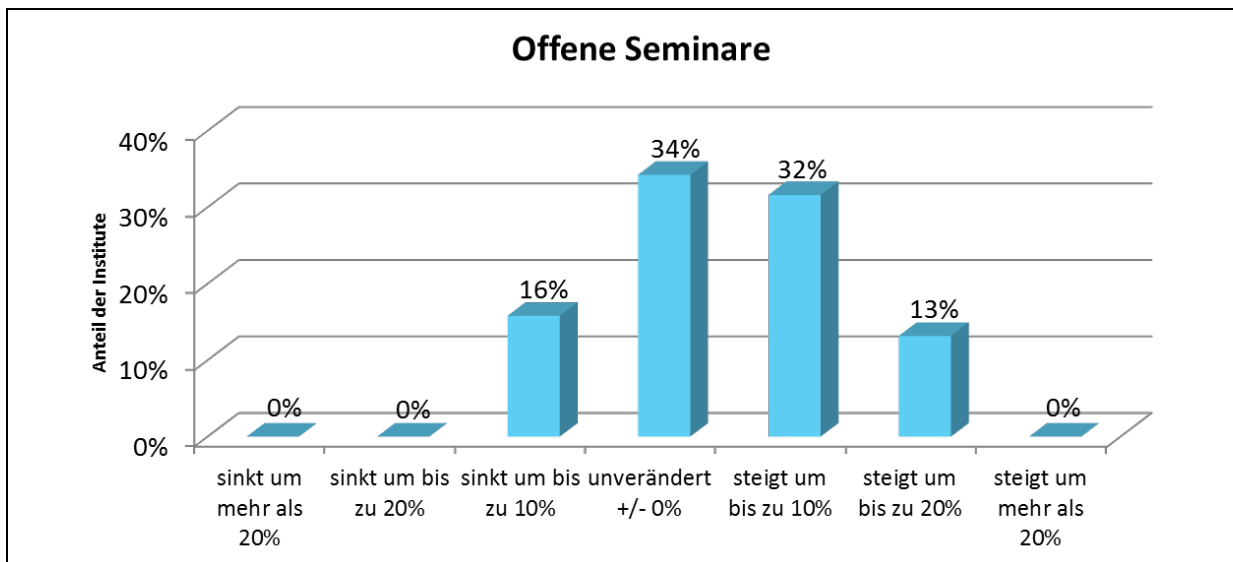


Abbildung 2: Umsatzerwartungen 2018 für offene Seminare

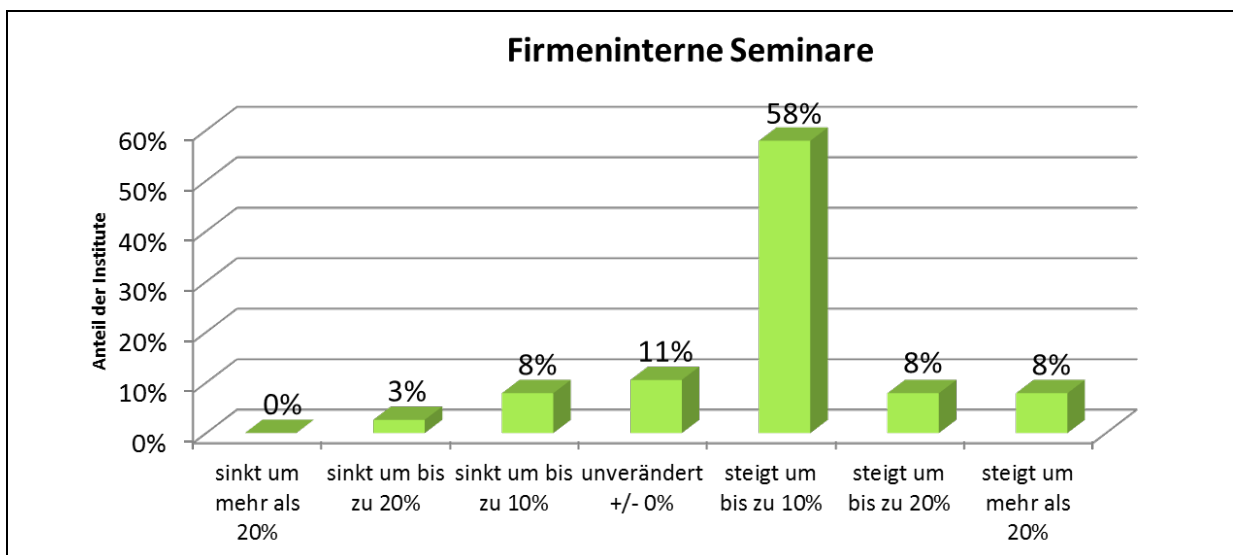


Abbildung 3: Umsatzerwartungen 2018 für firmeninterne Seminare

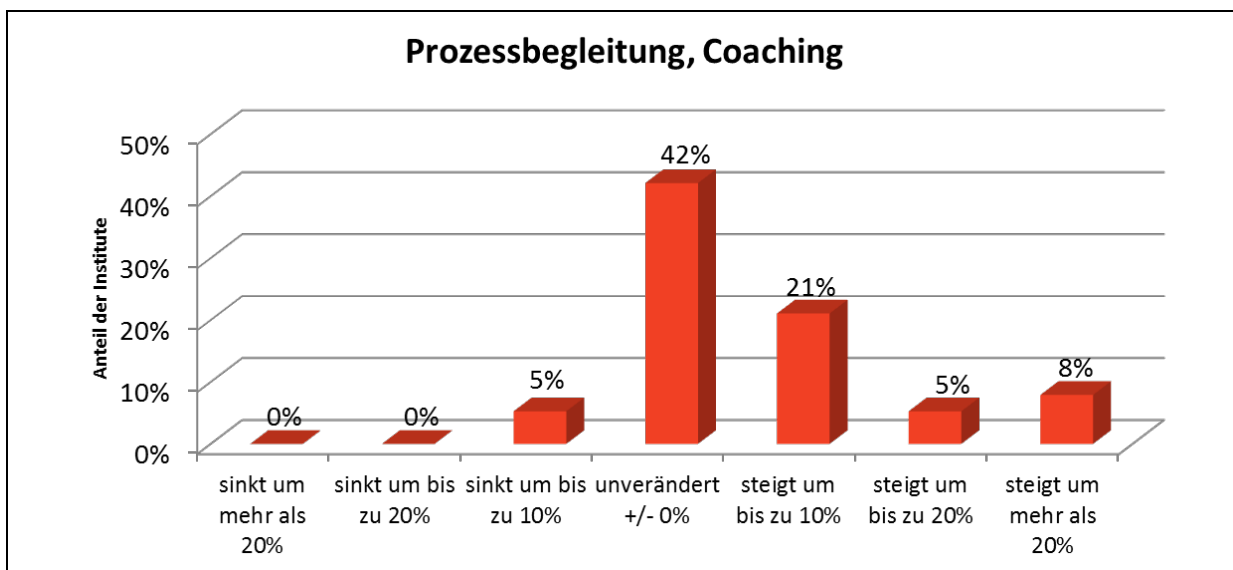


Abbildung 4: Umsatzerwartungen 2018 für Prozessbegleitung und Coaching

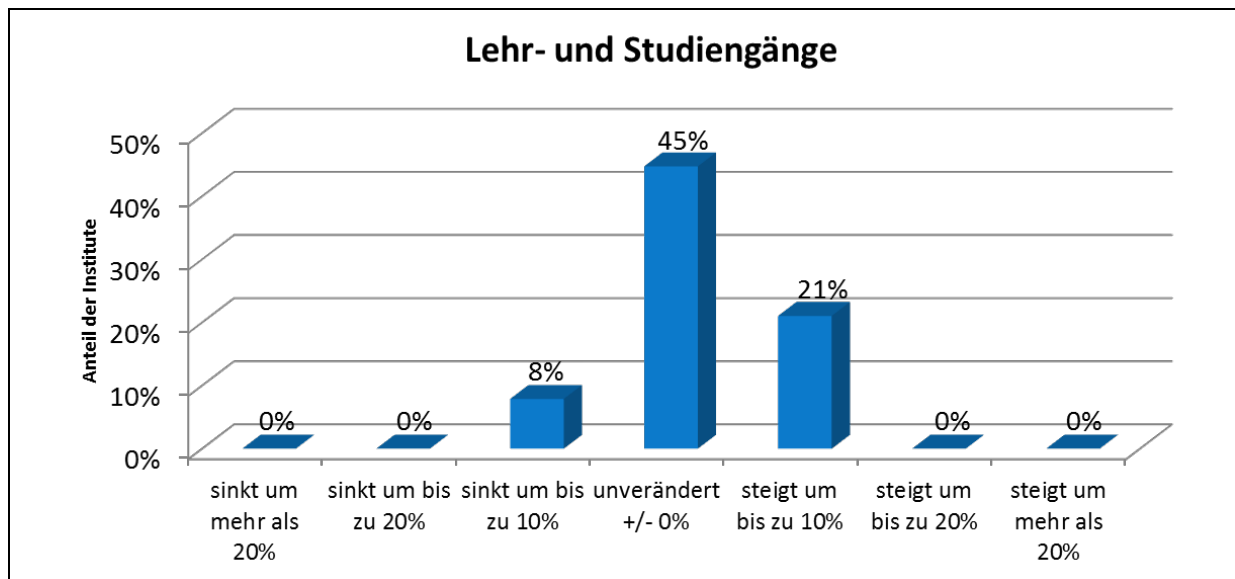


Abbildung 5: Umsatzerwartungen 2018 für Lehr- und Studiengänge

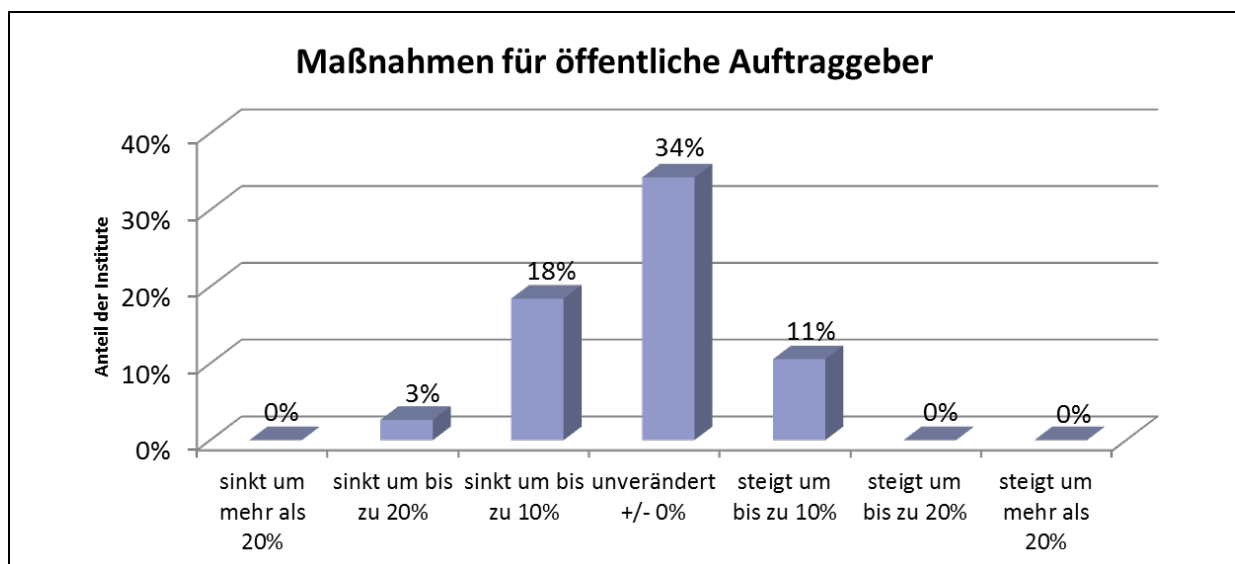


Abbildung 6: Umsatzerwartungen 2018 für Maßnahmen für öffentliche Auftraggeber

2. Umsatzanteile der einzelnen Angebotsformen

Die meisten der Weiterbildungsunternehmen im Wuppertaler Kreis sind in ihrem Angebotsspektrum breit aufgestellt und bieten Bildungsdienstleistungen für unterschiedliche Auftraggeber, Branchen und Zielgruppen an.

Im Gesamtspektrum wird weiterhin gut ein Drittel des Umsatzes mit offenen Seminaren erzielt. Offene Seminare werden dabei immer häufiger durch digitale Angebote ergänzt, in dem z.B. Teile der Weiterbildung auf Lernplattformen angeboten werden und Vor- und Nachbereitung online stattfindet.

Das Angebotssegment, das sich seit vielen Jahren besonders dynamisch entwickelt, sind firmeninterne Seminare und andere Bildungsdienstleistungen wie z.B. Coaching und Prozessbegleitung, die in Organisationsentwicklungsprozesse und Personalentwicklungsprogramme eingebunden sind. Diese Angebote machen insgesamt ca. ein Viertel des Umsatzes der Weiterbildungsunternehmen aus.

Lehr- und Studiengänge mit akademischen oder berufsqualifizierenden Abschlüssen tragen mit rund 11% zum Gesamtumsatz der Mitglieder des Wuppertaler Kreises bei. Etwa ein Fünftel ihres Umsatzes erzielen die Mitglieder mit Weiterbildungsdienstleistungen für öffentliche Auftraggeber, z.B. für Maßnahmen der Arbeitsmarktförderung und der Integration.

<i>Tätigkeitsspektrum der Mitglieder des Wuppertaler Kreises</i>	Durchschnittlicher Umsatzanteil
Offene Seminare	35,1%
Firmeninterne Seminare (inhouse)	22,2%
Prozessbegleitung, Coaching	4,4%
Lehr- und Studiengänge	11,4%
Maßnahmen für öffentliche Auftraggeber (z.B. nach SGB)	20,3%
Sonstiges (z.B. Forschung, Hotelbetrieb etc.)	6,5%

Tabelle 3: Anteil der verschiedenen Angebotsformen am Umsatz der Weiterbildungsinstitute

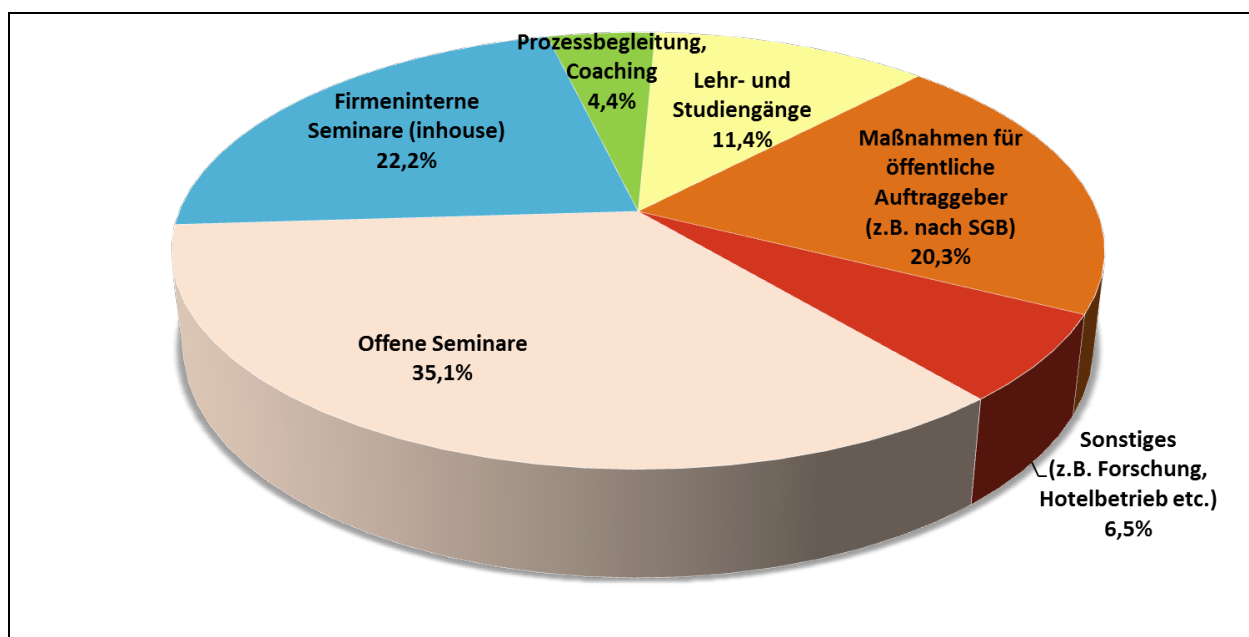


Abbildung 7: Umsatzanteile der verschiedenen Angebotsformen in der Weiterbildung

C. Geschäftsklima in der Weiterbildung

a) Geschäftslage-Indikator Weiterbildung

Im Rahmen seiner Verbandsumfrage ermittelt der Wuppertaler Kreis jährlich den Geschäftslage-Indikator Weiterbildung.

Der Indikator bildet die Markterfolge der Weiterbildungsunternehmen im vergangenen und laufenden Jahr sowie die Erwartungen für das kommende Jahr ab. Am Geschäftslage-Indikator Weiterbildung lässt sich die wirtschaftliche Stimmung ablesen. In die Kennzahl fließen sowohl die Anzahl der Aufträge (Auftragseingänge für interne Seminare und Anmeldungen für offene Seminare) als auch die Entwicklung der Marktpreise für die angebotenen Dienstleistungen mit ein.

	Verbands- umfrage 2018	Verbandsumfragen der Vorjahre								
		2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010	2009
Geschäftslage-Indikator Weiterbildung des Wupper- taler Kreises gesamt	125	121	113	115	117	119	125	124	111	92
Marktpreise für offene Seminare	110	110	106	110	109	116	120	118	109	92
Marktpreise für firmeninterne Seminare	116	117	111	110	112	114	108	112	104	89
Anmeldungen pro Seminar	126	121	103	111	118	112	135	128	104	80
Aufträge firmeninterne Seminare	147	137	132	130	130	135	137	139	125	106

Tabelle 4: Geschäftslage-Indikator Weiterbildung des Wuppertaler Kreises

Positive Erwartungen zur Entwicklung der Geschäftslage zeigen sich in einem Indikator von über 100, wenn Rückgänge erwartet werden, liegt der Indikator unter 100. Ergebnisse des vergangenen und des laufenden Jahres sowie die Erwartungen für das kommende Jahr fließen gemittelt in den Index ein.

Die Ergebnisse für das Jahr 2018 bestätigen die gute Entwicklung der Umsatzzahlen. Die positive Stimmung in der Weiterbildungsbranche hält bereits seit 2010 an und ist verbunden mit der konjunkturellen Entwicklung in der deutschen Wirtschaft. Vor allem bei den Aufträgen für firmeninterne Seminare konnten die Weiterbildungsdienstleister

nicht nur in diesem Jahr deutliche Zuwächse erzielen, sie rechnen auch für die Zukunft mit einer weiterhin positiven Entwicklung.

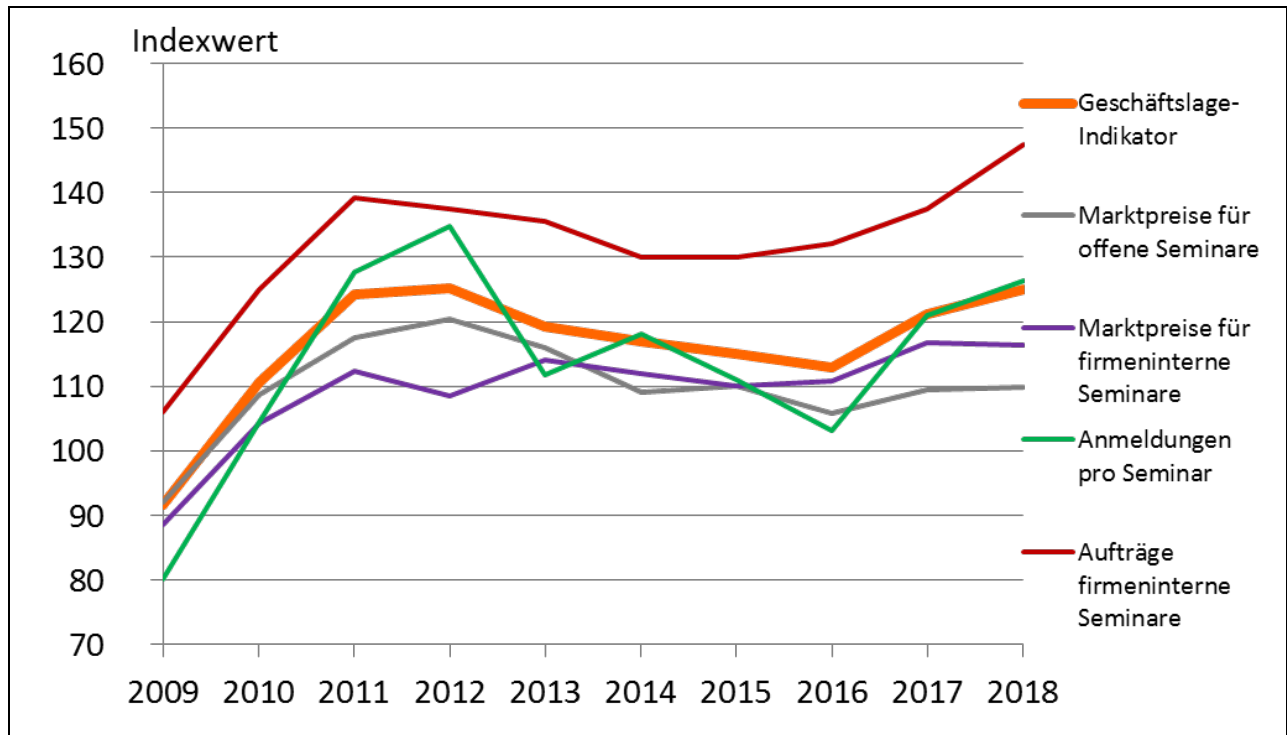


Abbildung 8: Geschäftslage-Indikator Weiterbildung des Wuppertaler Kreises 2009-2018

b) Marktpreise, Seminaranmeldungen und Aufträge für offene und firmeninterne Seminare

Die Einzelergebnisse zeigen ein differenziertes Bild: Während der Wettbewerb auf dem Markt für offene Seminare dazu beiträgt, dass Preiserhöhungspotenziale nur von wenigen Anbietern gesehen werden, rechnet ein größerer Anteil der Weiterbildungsanbieter gleichwohl mit steigenden Anmeldezahlen für offene Seminare.

Wie entwickeln sich Preise und Nachfrage?	Ergebnisse 2017			Erwartungen für 2018			Erwartungen für 2019		
	eher niedrig	wie Vorjahre	eher hoch	schlechter	gleichbleibend	besser	schlechter	gleichbleibend	besser
Marktpreise für offene Seminare	8%	82%	11%	3%	76%	21%	3%	86%	11%
Marktpreise für firmeninterne Seminare	5%	84%	11%	3%	79%	18%	3%	67%	31%
Anmeldungen pro Seminar	16%	54%	30%	6%	50%	44%	3%	68%	29%
Aufträge für firmeninterne Seminare	11%	41%	49%	8%	32%	59%	0%	47%	53%

Tabelle 5: Entwicklung der Marktpreise und der Anmeldungen

Bei den firmeninternen Seminaren sind die Erwartungen noch positiver. Mehr als die Hälfte der Weiterbildungsunternehmen rechnet mit steigenden Aufträgen für firmeninterne Seminare im laufenden Jahr 2018 sowie im kommenden Jahr 2019. Ein Drittel der Anbieter rechnet auch damit, im kommenden Jahr für firmeninterne Seminare höhere Preise erzielen zu können.

c) **Kosten der Weiterbildungsinstitute**

Der Geschäftslage-Indikator des Wuppertaler Kreises, der die Entwicklung des Umsatzes abbildet, wird ergänzt durch einen zweiten Indikator für die Kostenentwicklung. Dieser Wert bildet die Erwartungen der Weiterbildungsdienstleister für die Entwicklung der Kosten ab.

Hier geht ein großer Teil der befragten Mitglieder von weiteren Kostensteigerungen aus. Neben den Honorar- und Raumkosten ist es vor allem der Betrieb von IT und Verwaltung, bei dem die Bildungsanbieter weiter steigende Kosten erwarten. Ein Grund dafür ist die Digitalisierung der Weiterbildungsangebote, deren Infrastruktur von den Weiterbildungsunternehmen erhebliche Investitionen erfordert.

Wie entwickeln sich die Kosten?	Ergebnisse 2017			Erwartungen für 2018			Erwartungen für 2019		
	eher niedrig	wie Vorjahre	hoch	sinken	bleiben gleich	steigen	sinken	bleiben gleich	steigen
Trainer- und Dozenten honorare	3%	79%	18%	0%	43%	57%	3%	53%	44%
Hotel- und Raumkosten	5%	55%	39%	0%	42%	58%	0%	49%	51%
Kosten für Werbung / Vertrieb / Kundenbindung	8%	66%	26%	3%	47%	50%	3%	57%	41%
Kosten lfd. Betrieb (Personal, IT, Verwaltung)	0%	63%	37%	0%	24%	76%	0%	38%	62%

Tabelle 6: Entwicklung der Kosten in der Weiterbildung

d) **Wettbewerb auf dem Weiterbildungsmarkt**

Die dritte Kennzahl des Wuppertaler Kreises bildet den Wettbewerb auf dem Weiterbildungsmarkt ab.

Rund ein Drittel der Weiterbildungsdienstleister erwartet, dass die positive Entwicklung auf dem Weiterbildungsmarkt auch neue Mitbewerber anspricht. Mehr als die Hälfte geht allerdings davon aus, dass

sich die Anzahl der Mitbewerber aus allen Bereichen im kommenden Jahr nicht wesentlich erhöhen wird. Die Digitalisierung und der organisatorische und technische Aufwand für Weiterbildungsangebote sowie die hohen Qualitätsanforderungen tragen dazu bei, dass die Markteintrittsschwelle für Weiterbildungsanbieter steigt und die Dynamik der Markteintritte begrenzt bleibt.

Ein Rückgang der Anbieterzahl in allen Bereichen wird nur von einer sehr geringen Anzahl von Instituten erwartet.

Wie entwickelt sich der Wettbewerb?	Ergebnisse 2017			Erwartungen für 2018			Erwartungen für 2019		
	wenig	wie Vorjahre	viele	weniger	gleich bleibend	mehr	weniger	gleich bleibend	mehr
Neue Mitbewerber Wirtschaft (Verbände, Institute)	5%	65%	30%	3%	63%	34%	3%	62%	35%
Neue Mitbewerber staatlich (z.B. Hochschulen)	3%	73%	24%	0%	63%	37%	0%	65%	35%
Neue Mitbewerber Unternehmen (z.B. Corporate Universities)	3%	65%	32%	3%	61%	37%	0%	59%	41%
Neue Mitbewerber Einzel-firmen (Berater, Trainer)	0%	68%	32%	3%	61%	37%	0%	59%	41%

Tabelle 7: Entwicklung des Wettbewerbs in der Weiterbildungsbranche

e) Geschäftslage, Kosten und Wettbewerb in der Weiterbildung – Indikatoren des Wuppertaler Kreises

Die drei Kennzahlen des Wuppertaler Kreises zur Beurteilung der wirtschaftlichen Dynamik auf dem Weiterbildungsmarkt - Geschäftslage, Kosten und Wettbewerb - können im Zusammenspiel interpretiert werden:

Der Geschäftslage-Indikator ist im Jahr 2018 gegenüber dem Vorjahr weiter gestiegen. Die Weiterbildungsunternehmen erwarten ein weiteres Umsatzwachstum im kommenden Jahr. Gleichzeitig rechnen die Weiterbildungsanbieter auch mit weiter steigenden Kosten und weiterhin dynamischem Wettbewerb. Es gibt aus Sicht der Weiterbildungseinrichtungen noch keine Anzeichen für eine Trendwende in der seit 2010 anhaltenden positiven Konjunktur für die Weiterbildungsbranche.

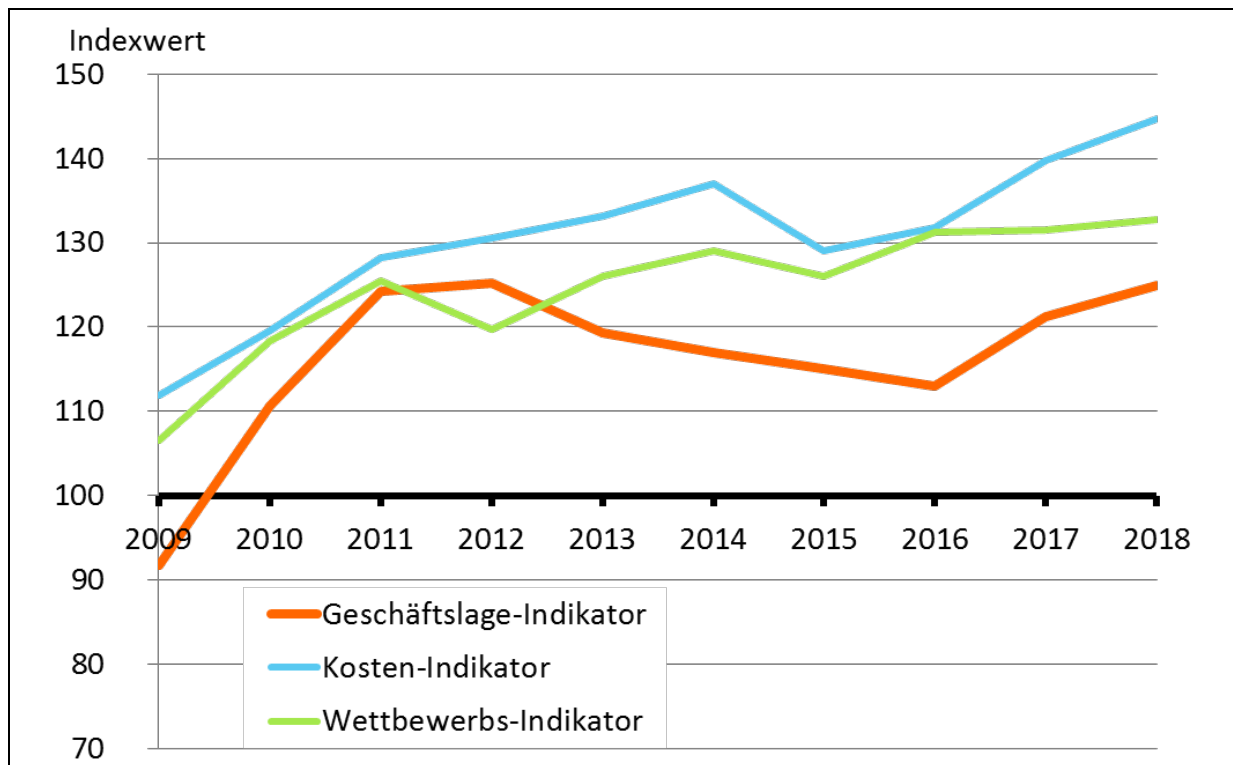


Abbildung 9: Geschäftslage, Kosten, Wettbewerb – Indikatoren des Wuppertaler Kreises

D. Trends in der Weiterbildung

1. Trends bei offenen und firmeninternen Seminaren

a) Digitalisierung als Veränderungsfaktor in der betrieblichen Weiterbildung

In der Weiterbildung ist die Digitalisierung der herausragende Faktor der Veränderung. Die Digitalisierung der Geschäftsprozesse in den Betrieben führt zu einem hohen Lern- und Veränderungsbedarf, der durch Weiterbildungsmaßnahmen flankiert wird. Die digitale Transformation verändert die Arbeitsprozesse in nahezu allen Branchen. Die Weiterbildungsanbieter leisten mit firmeninternen Maßnahmen und weiteren individuell abgestimmten Bildungsangeboten einen wertvollen Beitrag dazu, dass Unternehmen die Transformation erfolgreich bewältigen. Zugleich ist die Digitalisierung auch für die Weiterbildungsbranche selbst eine Chance und Herausforderung. Als Dienstleister stehen die Bildungsunternehmen vor der Herausforderung nicht nur digitale Bildungsprodukte zu entwickeln und Unternehmen bei der Digitalisierung fachlich zu unterstützen. Es geht auch darum, die eigenen Prozesse mit den Möglichkeiten der Digitalisierung neu auszurichten.

Wie bewerten Sie die folgenden Thesen zur Digitalisierung in der Weiterbildung?	stimme nicht zu	stimme eher nicht zu	neutral	stimme eher zu	stimme zu	k.A.
Digitale Lern- und Lehrplattformen werden den Seminarraum in wenigen Jahren als wichtigsten Lernort ablösen.	13%	32%	13%	29%	13%	0%
Gleiche Lerninhalte werden zukünftig auf unterschiedlichen Kanälen passend für die jeweiligen Kunden bereitgestellt.	0%	3%	0%	42%	55%	0%
Bildungsdienstleister sind zunehmend gefragt, sich technisch mit den Arbeitsprozessen ihrer Kunden zu vernetzen und Dienstleistungen integriert in die Systeme der Kunden anzubieten.	0%	0%	13%	40%	47%	0%
Unternehmensinterne soziale Medien werden als Bestandteil von unternehmensinternen Lernprozessen immer wichtiger.	0%	3%	13%	55%	29%	0%
Eine Aufgabe von Bildungsdienstleistern ist es, kollegiales Lernen im virtuellen Raum auch überregional und international zu organisieren.	0%	0%	24%	55%	21%	0%
Für Bildungsunternehmen ist es eine wirtschaftliche Herausforderung, Bildungsinhalte über unterschiedliche Kanäle anzubieten.	0%	3%	5%	29%	63%	0%
Die Digitalisierung in der Weiterbildung fördert eine stärkere Spezialisierung und das Entstehen technisch spezialisierter Dienstleistungsunternehmen für bestimmte Bildungsformate.	0%	8%	29%	47%	16%	0%

Tabelle 8: Thesen zur Digitalisierung in der Weiterbildungsbranche

Die große Mehrzahl der befragten Weiterbildungsunternehmen geht davon aus, dass Bildungsinhalte künftig plattformunabhängig aufbereitet und dann für unterschiedliche Kanäle aufbereitet und angeboten werden. Für die Prozesse in den Bildungsunternehmen ergibt sich daraus ein Innovationsbedarf, da die Verarbeitung, Aufbereitung und Bereitstellung der Inhalte neu in den Fokus genommen werden müssen. Die technische Vielfalt und die notwendigen Investitionen in unterschiedliche Technologien stellen aus Sicht der Mehrzahl der Weiterbildungsanbieter auch eine wirtschaftliche Herausforderung dar. Dies gilt insbesondere dann, wenn hier eine stärkere technische Vernetzung mit Unternehmen vorgenommen werden soll, weil z.B. Bildungsangebote unmittelbar in die Arbeitsprozesse der Betriebe integriert werden.

Gleichzeitig rechnet die Mehrheit der befragten Institute nicht damit, dass der Seminarraum als Bildungsort vollständig durch digitale Lernformen abgelöst wird.

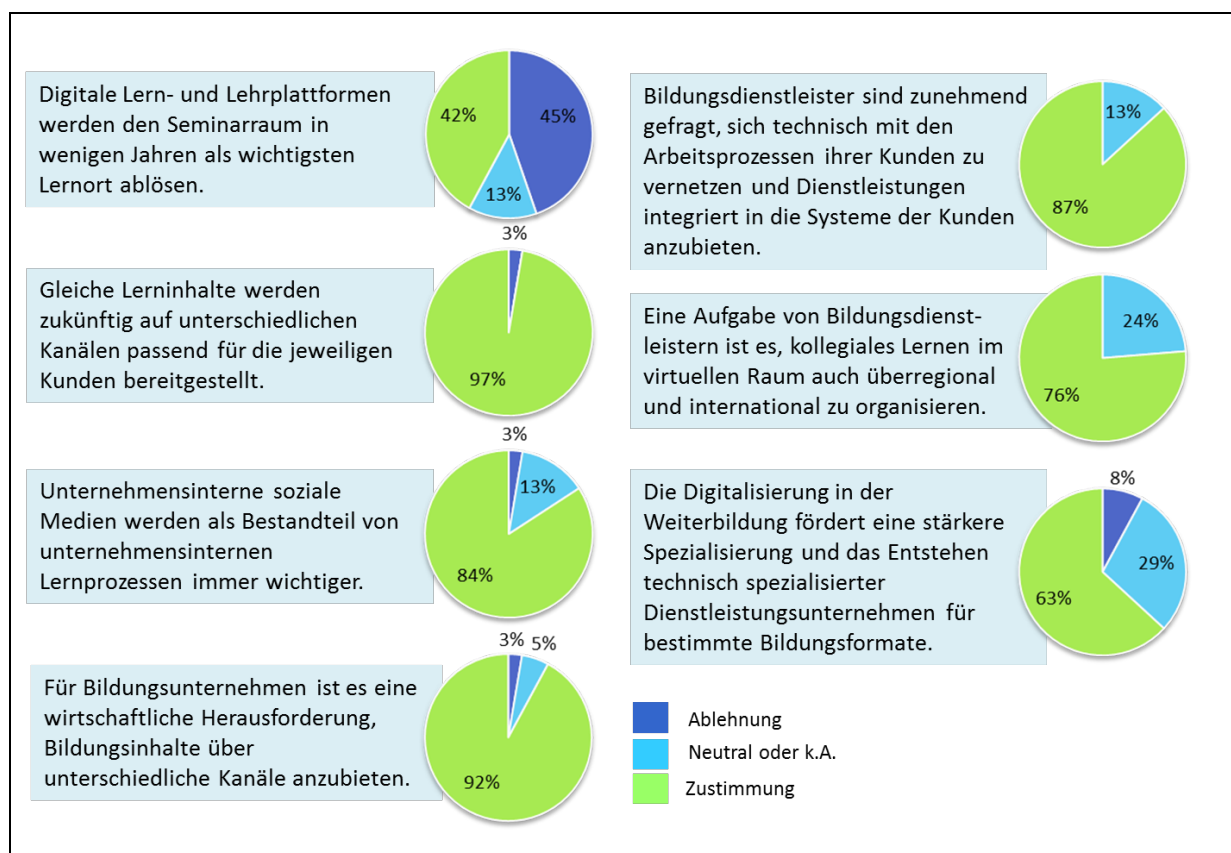


Abbildung 10: Thesen zur Digitalisierung in der Weiterbildungsbranche

Bildungsunternehmen werden auf diesem Weg immer mehr einerseits zu Inhalte-Anbietern, die die Bereitstellung auf unterschiedlichen Plattformen organisieren und Bildungsprozesse im digitalen Raum bereitstellen. Andererseits ist zu erwarten, dass technische Spezialisierungen stärker als früher gefragt sein werden. Mehr als die Hälfte der Weiterbildungsanbieter geht dabei davon aus, dass technisch spezialisierte Dienstleister für bestimmte Bildungsformate künftig eine stärkere Rolle spielen werden.

b) Rahmenbedingungen für die zeitliche Gestaltung von Weiterbildungsmaßnahmen

Die Veränderung der Arbeitsprozesse in den Unternehmen führt dazu, dass sich die zeitlichen Rahmenbedingungen für die Bildungsprozesse verändern. Lernen findet zunehmend im Prozess der Arbeit und am Arbeitsplatz statt. Die Voraussetzung hierfür ist, dass Bil-

dungsinhalte modularisiert und in kürzeren Angeboten bereitgestellt werden.

Die technischen Möglichkeiten der digitalen Gestaltung von Bildungsprozessen leisten dieser Entwicklung Vorschub: Bildungsinhalte werden auf mobilen Endgeräten bereitgestellt und können dann auch zeitlich unabhängig abgerufen werden.

Wie werden sich die zeitlichen Rahmenbedingungen der Weiterbildung in den nächsten 5 Jahren entwickeln?	stimme nicht zu	stimme eher nicht zu	neutral	stimme eher zu	stimme zu	k.A.
Qualifizierungen werden zunehmend als Lernen am Arbeitsplatz und während des Arbeitsprozesses organisiert.	0%	13%	21%	50%	13%	3%
Präsenz- und Seminarzeiten werden durch Online- und Webbasierendes Lernen ergänzt und dadurch deutlich verkürzt.	3%	5%	11%	39%	39%	3%
Weiterbildungsangebote werden zunehmend modularisiert in Form von kürzeren Lernangeboten organisiert.	0%	0%	11%	37%	50%	3%
Bildungsangebote werden auf mobilen Endgeräten bereitgestellt (z.B. Tablets, Smartphones).	0%	0%	5%	37%	55%	3%
Auch in der betrieblichen Weiterbildung werden Maßnahmen am Abend und an Wochenenden durchgeführt.	0%	16%	29%	39%	13%	3%
Weiterbildung erfordert eine individuelle Vor- und Nachbereitung durch die Teilnehmenden außerhalb ihrer Arbeitszeit.	3%	8%	26%	42%	18%	3%
Individualisierte Lernangebote wie Coaching werden zeitungebunden online (z.B. per Skype) angeboten.	0%	3%	37%	42%	16%	3%

Tabelle 9: Thesen zu Veränderungen der zeitlichen Rahmenbedingungen in der Weiterbildung

Die Bildungsunternehmen sehen bei der zeitlichen Flexibilisierung der Bildungsprozesse allerdings auch Grenzen. Nur ca. die Hälfte der befragten Weiterbildungsdienstleister rechnet damit, dass Bildungsprozesse in der betrieblichen Weiterbildung in die Abendstunden und in die Wochenenden verlegt werden. Allerdings geht die Mehrheit der Anbieter davon aus, dass Vor- und Nachbereitung durch die Teilnehmenden auch außerhalb der Arbeitszeit erforderlich ist. Auch personenbezogene Bildungsangebote wie z.B. Coaching werden aus Sicht vieler Weiterbildungsanbieter weiterhin zeitgebunden und im persönlichen Kontakt stattfinden.

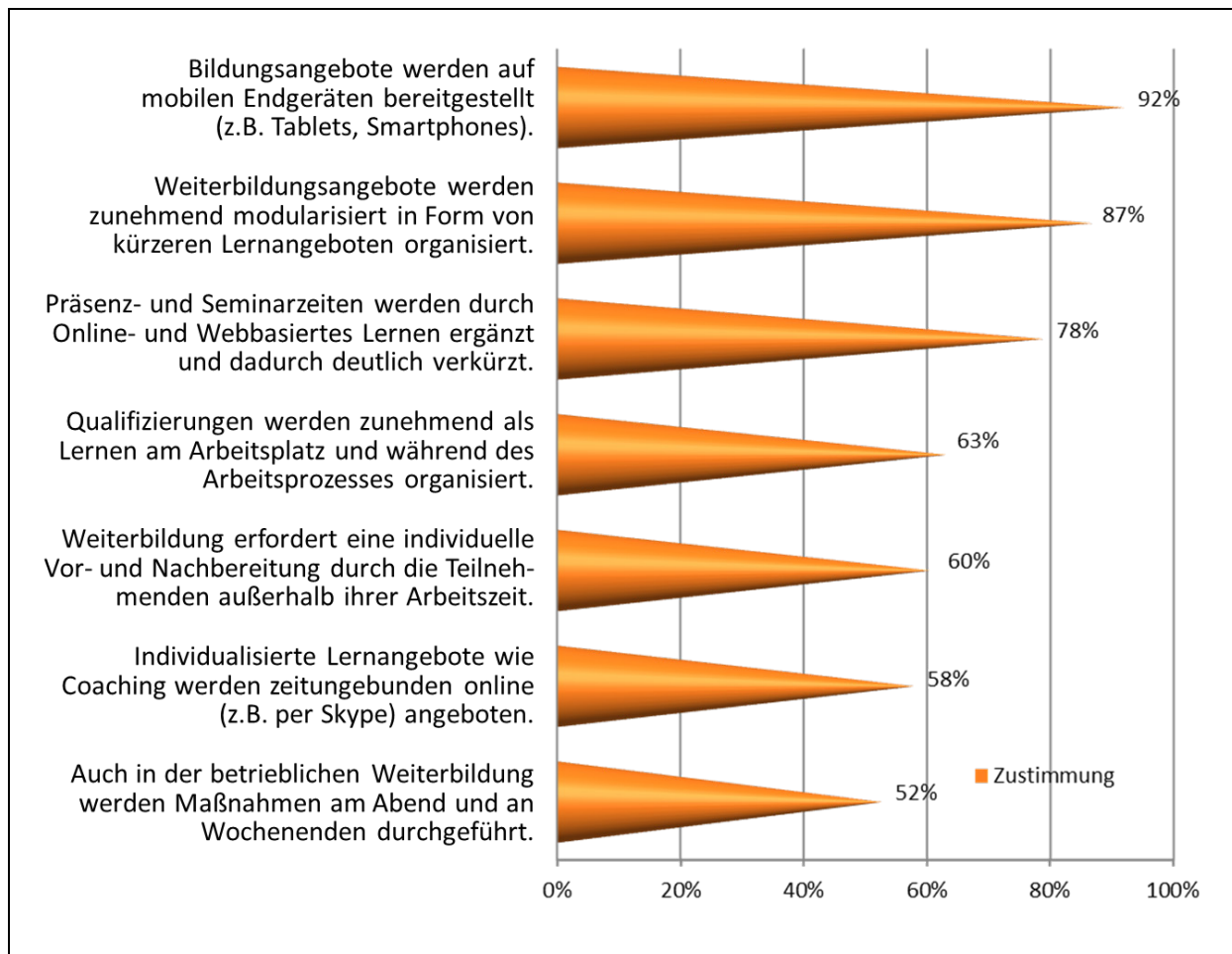


Abbildung 11: Thesen zu Veränderungen der zeitlichen Rahmenbedingungen in der Weiterbildung

c) Veränderung der Nachfrage nach bestimmten Weiterbildungsformaten

Die digitale Transformation und die Integration der Bildungsprozesse in die Arbeitsprozesse führen dazu, dass sich die Nachfrage nach den unterschiedlichen Weiterbildungsformaten verändern wird. Die Weiterbildungsunternehmen im Wuppertaler Kreis rechnen damit, dass digital unterstützte Bildungsdienstleistungen in Zukunft stärker nachgefragt werden. Das Spektrum reicht hier von auf Lernplattformen angebotenen modularen Angeboten über arbeitsplatznahe Unterstützungssysteme, die z.B. mit Datenbrillen bereitgestellt werden über Spiele (serious games) bis hin zu virtuellen Klassenzimmern, in denen das Lernen und der Austausch ortsunabhängig organisiert wird.

Welche Entwicklung erwarten Sie für die folgenden Weiterbildungsformate in den kommenden 5 Jahren?	nimmt stark zu	nimmt eher zu	bleibt gleich	nimmt eher ab	nimmt stark ab	k.A.
Fachtagungen und Konferenzen	0%	13%	63%	18%	0%	5%
Offene Seminare	0%	21%	44%	29%	3%	3%
Präsenzseminare mit Blended-Learning-Anteilen	16%	60%	13%	8%	0%	3%
Coaching face to face	0%	29%	63%	5%	0%	3%
Online-Coaching z.B. per Skype	3%	60%	29%	5%	0%	3%
Modulare Angebote, die selbstgesteuert von Lernplattformen abgerufen werden.	26%	58%	8%	5%	0%	3%
Virtuelle Klassenzimmer mit persönlicher Betreuung	18%	63%	13%	3%	0%	3%
MOOCs	5%	32%	42%	11%	0%	11%
Spiele (serious games)	5%	42%	37%	8%	0%	8%
Virtual Reality – Unterstützung im Arbeitsprozess z.B. unter Nutzung von Datenbrillen	34%	47%	11%	3%	0%	5%
Trainingsgeräte / Simulationsmaschinen	16%	47%	29%	3%	0%	5%

Tabelle 10: Zukunftserwartungen für verschiedene Weiterbildungsformate

Im Vergleich zu der positiven erwarteten Entwicklung bei den digital unterstützten Bildungsangeboten rechnen die Weiterbildungseinrichtungen im Wuppertaler Kreises bei zeit- und ortsgebundenen Bildungsformaten wie Fachtagungen, Konferenzen und auch beim Coaching mit einer weniger dynamischen Entwicklung. Die Mehrzahl rechnet hier für die kommenden Jahre mit einer gleichbleibenden Nachfrage.

Ein Drittel der befragten Weiterbildungsdienstleister geht davon aus, dass sich die Nachfrage nach offenen Seminaren in den kommenden fünf Jahren rückläufig entwickeln wird und sich zunehmend in Richtung der digitalen Formate verschiebt. Bei Präsenzseminaren werden Blended-Learning-Anteile weiter zunehmen, so dass Seminare und E-Learning zunehmend ineinander übergehen.

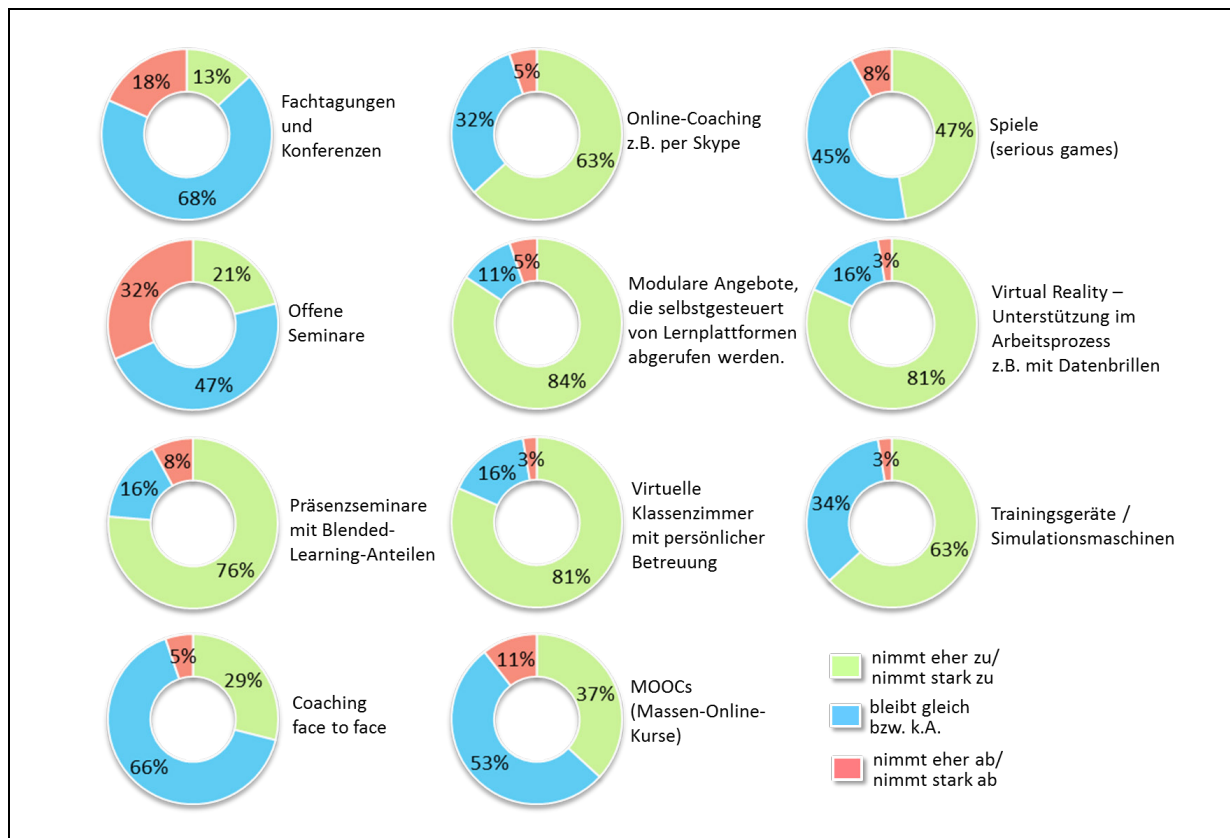


Abbildung 12: Zukunftserwartungen für verschiedene Weiterbildungsformate

d) Finanzierung der Weiterbildung

Die Bereitstellung von Finanzierungsmöglichkeiten für die außerbetriebliche berufliche Weiterbildung ist eines der aktuellen Themen der Weiterbildungspolitik. Es gibt eine Vielzahl von Unterstützungs- und Finanzierungsmöglichkeiten für die berufliche Weiterbildung, die sich an unterschiedliche Zielgruppen richten – von Arbeitssuchenden über Beschäftigte bis zu kleineren Unternehmen – und die unterschiedliche Bildungsmöglichkeiten fördern.

In der weiterbildungspolitischen Diskussion spielt die Entwicklung neuer Finanzierungsinstrumente für Weiterbildung deshalb eine große Rolle. Es geht darum, Zugangsbarrieren zur Weiterbildung abzubauen, indem Finanzierungsmöglichkeiten und Anreize zu beruflicher Weiterbildung geschaffen werden. Die Angebote richten sich überwiegend an Einzelpersonen, nur zum geringeren Anteil an Unternehmen. Hier ist der Einsatzbereich meist auf kleinere mittelständische Unternehmen begrenzt, um die Eigenverantwortung der unternehmerischen Personalentwicklung zu stärken.

Welche Instrumente der Weiterbildungsfinanzierung werden in Ihrem Unternehmen unterstützt und/oder eingesetzt?*)	Instrument bekannt	Erfahrungen liegen vor	regelmäßiger Bestandteil des Angebotes	Beratung und ggf. Vermittlung	k.A.
Bundesweite Finanzierungsinstrumente					
Aufstiegs-BAföG (früher Meister-BAföG)	45%	0%	26%	13%	16%
Bildungsgutscheine für die berufliche Weiterbildung von Arbeitslosen, Beschäftigten (WeGebAU) und Berufsrückkehrern	29%	16%	21%	18%	16%
Bildungsprämie (Prämiengutschein für Geringverdiener über 50% der Kosten)	39%	24%	8%	13%	16%
Spargutschein (Weiterbildungssparen nach Vermögensbildungsgesetz)	63%	5%	0%	3%	29%
Finanzierungsinstrumente der Bundesländer					
Finanzierungsinstrumente der Bundesländer für individuelle Weiterbildung (Bildungsscheck, Qualifizierungsscheck etc.) in 10 Bundesländern	29%	32%	18%	8%	13%
Bildungsurlaub für Arbeitnehmer/innen in 14 Bundesländern	45%	32%	5%	11%	8%
Finanzierungsinstrumente der Bundesländer für Unternehmen für die Qualifikation von Mitarbeitern in 13 Bundesländern	58%	16%	0%	8%	18%
Steuerliche Finanzierungsinstrumente					
Steuerliche Absetzbarkeit von persönlichen Ausgaben für Weiterbildung	50%	21%	11%	3%	16%
Sonstige Finanzierungsmöglichkeiten für Weiterbildungsausgaben					
Weiterbildungsstipendien für Berufstätige (z.B. Stiftung Begabtenförderung berufliche Bildung)	63%	0%	3%	3%	32%
Vermittlung von Bankkrediten	61%	3%	0%	0%	37%
Finanzielle Unterstützung durch Unternehmen für berufliche Weiterbildung (oft mit vertraglicher Bindung für die Teilnehmenden)	37%	26%	11%	5%	21%
Eigene Finanzierungsinstrumente der Bildungsdienstleister					
Einräumung von Ratenkrediten	37%	8%	21%	0%	34%
Ermäßigungen für selbstzahlende Teilnehmer	34%	18%	8%	0%	39%

*) Quelle für die Bestandsaufnahme der Instrumente: Leitfaden Weiterbildung, Stiftung Warentest, aktualisierte Auflage Juli 2017

Tabelle 11: Instrumente der Weiterbildungsfinanzierung

Die Bildungsanbieter im Wuppertaler Kreis sind nicht überwiegend im Bereich der individuellen Weiterbildung tätig, sondern bieten ihre Dienstleistungen unmittelbar den Betrieben an, und sind Bestandteil

der Personalentwicklungsprozesse. Wenn Bildungsangebote von einzelnen Personen für ihre eigenverantwortliche Weiterbildung wahrgenommen werden, bieten die Bildungsanbieter Unterstützung beim Einsatz der bestehenden Finanzierungsinstrumente: Regelmäßig eingesetzt werden insbesondere das Aufstiegs-BAföG, Bildungsgutscheine für die berufliche Bildung von Arbeitslosen sowie die verschiedenen Finanzierungsinstrumente die von den Bundesländern sowohl für die individuelle berufliche Weiterbildung als auch für kleine und mittelständische Unternehmen bereitgestellt werden.

Eine Beratung der Bildungsteilnehmer für die Finanzierung ihrer Weiterbildung und ggf. Vermittlung von Leistungen durch die Bildungsanbieter findet hauptsächlich im Bereich der öffentlich geförderten Weiterbildung statt.

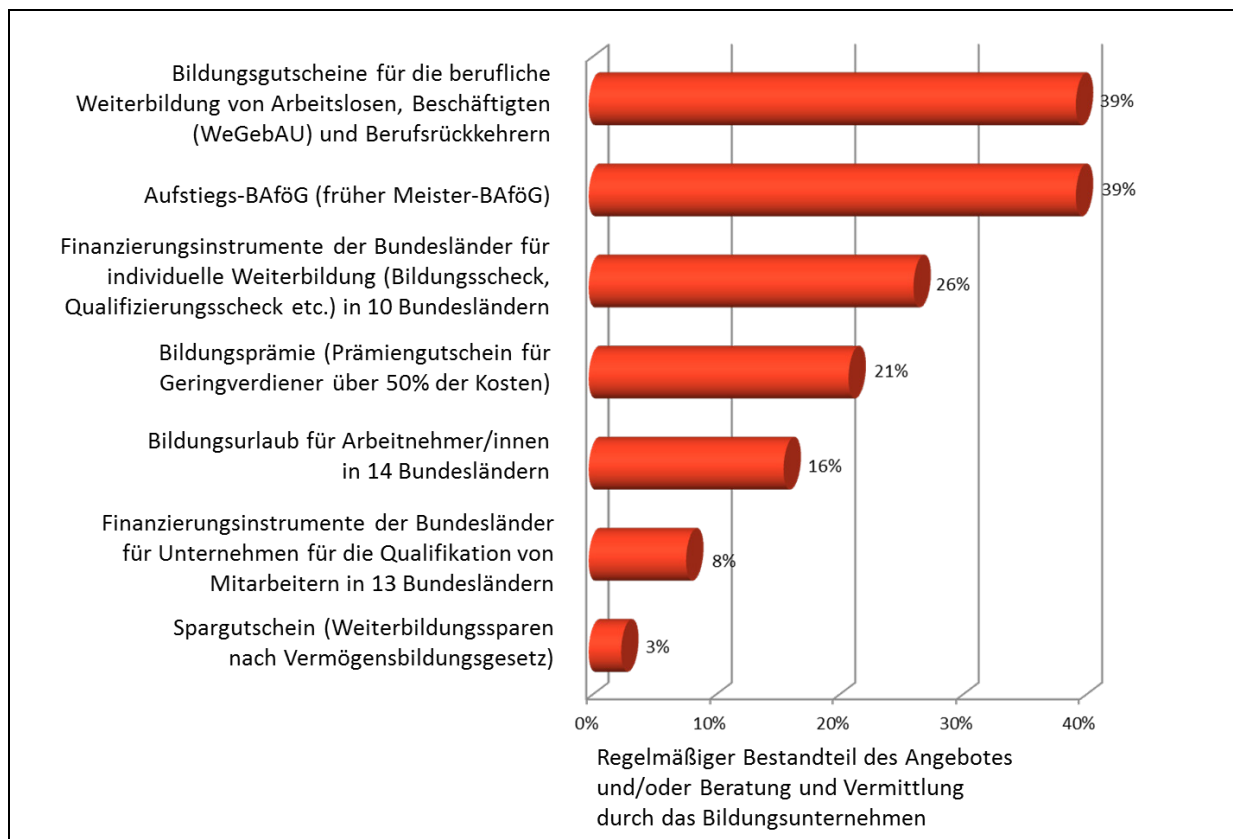


Abbildung 13: Ausgewählte Instrumente der Weiterbildungsfinanzierung

2. Fachkräftesicherung als Aufgabe der betrieblichen Weiterbildung

a) Altersstruktur der Teilnehmer/innen in den Weiterbildungsmaßnahmen

Die demografische Entwicklung, die Erhöhung des Renteneintrittsalters und die positive Situation auf dem Arbeitsmarkt haben dazu ge-

führt, dass sich die Altersstruktur in den Unternehmen im Wandel befindet und der Altersdurchschnitt der Beschäftigten steigt. Dies bildet sich auch bei den Teilnehmenden an Weiterbildungsmaßnahmen ab.

Vor allem bei individuellen Angeboten wie z.B. Coaching, aber auch bei Fachtagungen und Kongressen liegt der Anteil der Teilnehmenden über 50 Jahren inzwischen bei über einem Viertel. Bei abschlussbezogenen Lehr- und Studiengängen ist es weiterhin überwiegend die jüngere Generation unter 30 Jahren, die hier ihre berufliche Qualifikation entwickelt.

Bei digitalen Angeboten ist der Anteil der älteren Beschäftigten über 50 Jahre jedoch noch unterrepräsentiert und weicht vom Altersspektrum z.B. bei Fachtagungen und Kongressen deutlich ab. Hier stellen ältere Fach- und Führungskräfte einen deutlichen Anteil der Teilnehmerinnen und Teilnehmer. Lebenslanges Lernen ist für Beschäftigte über 50 Jahre aufgrund des angehobenen Rentenalters besonders wichtig und es sollte das Ziel sein, die Weiterbildungsteilnahme dieser Altersgruppe weiter zu steigern, um die Innovationsfähigkeit der Unternehmen zu erhalten.

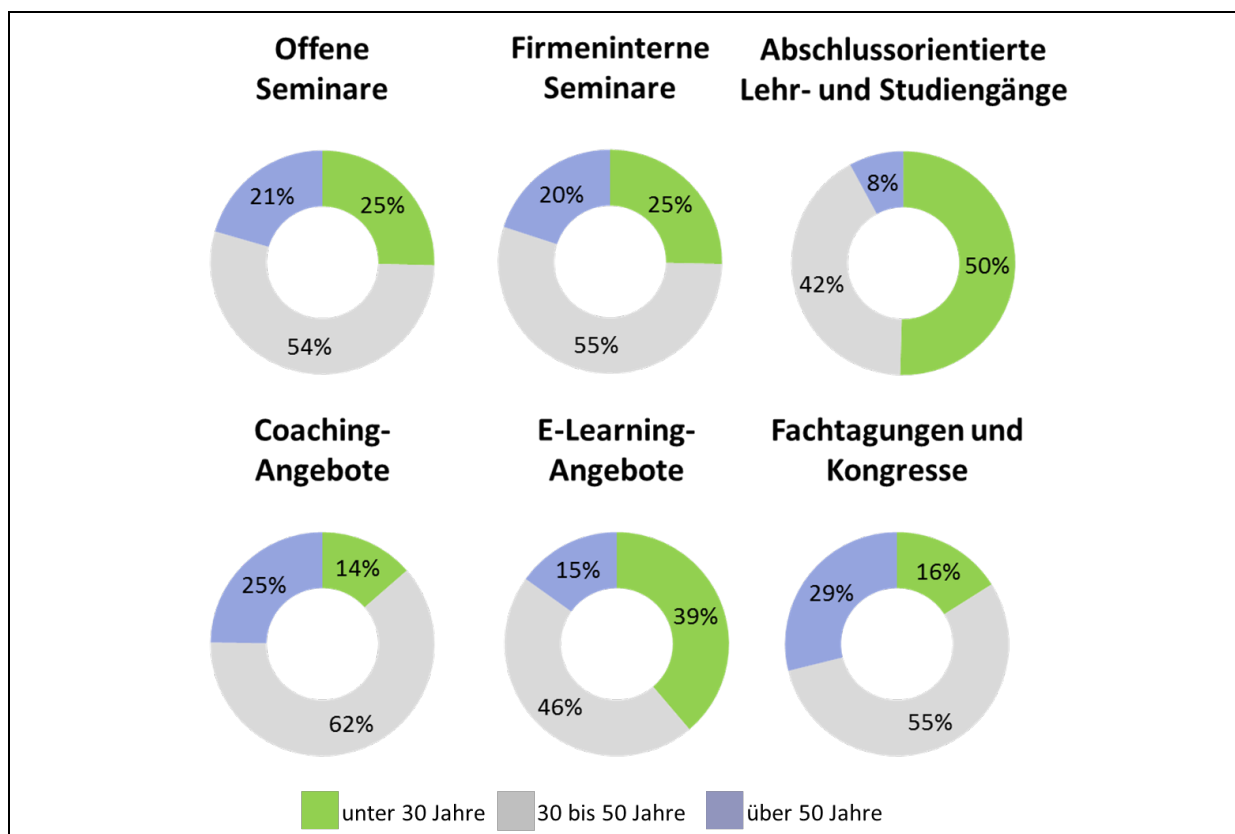


Abbildung 14: Altersstruktur der Teilnehmenden in den Weiterbildungsmaßnahmen

<i>Altersverteilung der Teilnehmenden</i>	unter 30 Jahre	30 bis 50 Jahre	über 50 Jahre
Offene Seminare	25%	54%	21%
Firmeninterne Seminare	25%	55%	20%
Abschlussorientierte Lehr- und Studiengänge	50%	42%	8%
Coaching-Angebote	14%	62%	25%
E-Learning-Angebote	39%	46%	15%
Fachtagungen und Kongresse	16%	55%	29%

Tabelle 12: Altersstruktur der Teilnehmenden in den Weiterbildungsmaßnahmen

b) Fachkräftesicherung und demografischer Wandel

Der hohe Fachkräftebedarf der Unternehmen kann aufgrund der demografischen Entwicklung nicht ausreichend gedeckt werden. Die Bildungsdienstleister sind gefragt, weitere Fachkräftepotenziale zu erschließen und zu qualifizieren.

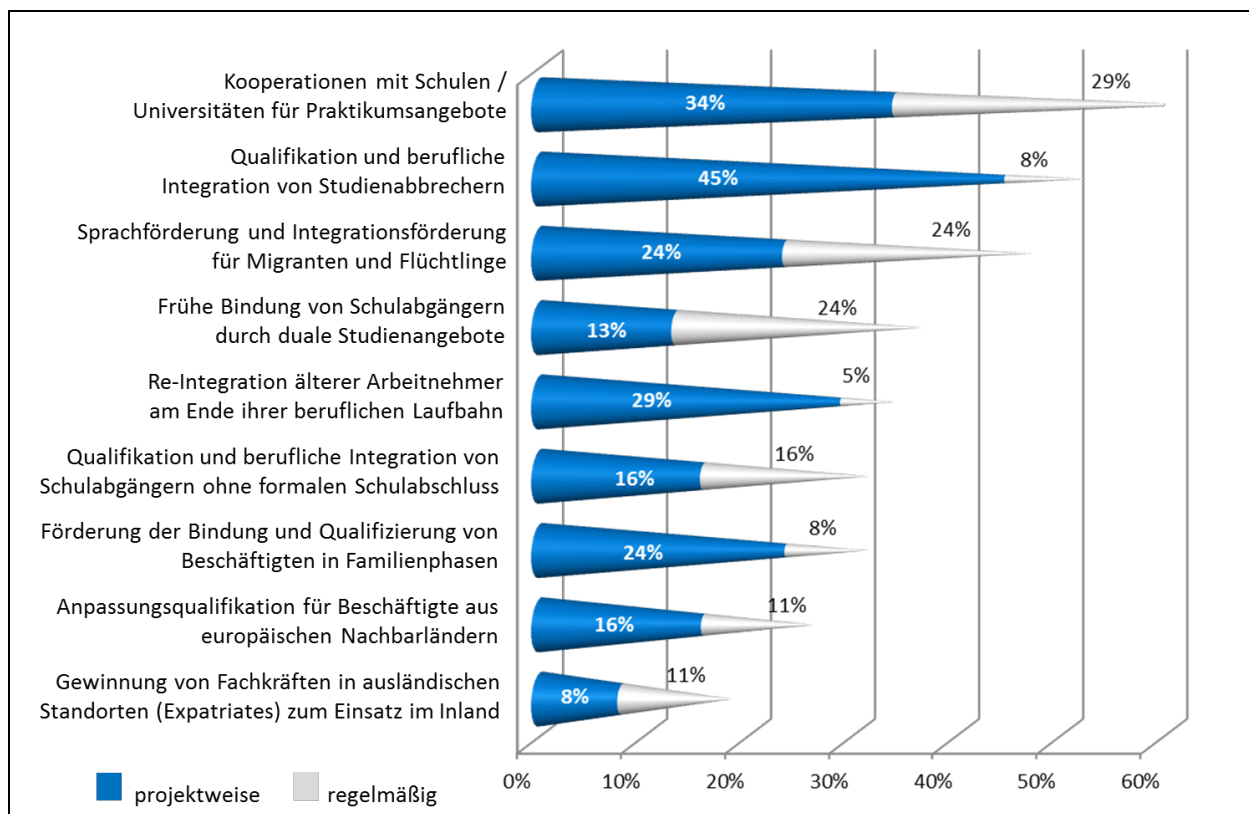


Abbildung 15: Maßnahmen für die Fachkräftegewinnung und -sicherung

Vor allem bei der frühen Ansprache von Schul- und Studienabgängern durch Kooperation mit Schulen und Hochschulen und auch bei der frühen Bindung von Schulabgängern an Unternehmen durch duale Studiengänge sind Bildungsunternehmen aktiv engagiert. Mehr als

die Hälfte der Bildungsanbieter haben auch Erfahrung mit der Qualifikation von Studienabbrechern, um diese für den Einstieg in den Beruf zu qualifizieren.

Mehr als ein Viertel der Bildungsanbieter hat Erfahrungen mit der unmittelbaren Ansprache von Fachkräften im europäischen Ausland, um diese für den deutschen Arbeitsmarkt zu erschließen. Ein Drittel der Bildungsanbieter bietet Unterstützung für die Re-Integration von älteren Beschäftigten am Ende ihrer beruflichen Laufbahn an. Bei der Zielgruppe der arbeitssuchenden Migranten und Flüchtlinge steht bisher vor allem die Sprach- und Integrationsförderung im Fokus.

<i>Erfahrungen der Bildungsunternehmen mit den folgenden Maßnahmen für die Fachkräftegewinnung und -sicherung</i>	Bieten Sie Unterstützung für Unternehmen beim Einsatz dieser Instrumente an?				Wie beurteilen Sie die Wirksamkeit dieser Instrumente für die Fachkräftesicherung?			
	nein	ja, projektweise	ja, regelmäßig	k.A.	wirksam	neutral	wenig wirksam	k.A.
Förderung der Bindung und Qualifizierung von Beschäftigten in Familienphasen	61%	24%	8%	8%	29%	32%	0%	39%
Frühe Bindung von Schulabgängern durch duale Studienangebote	58%	13%	24%	5%	55%	8%	0%	37%
Kooperationen mit Schulen / Universitäten mit Praktikumsangeboten, um Schüler / Studierende für das Unternehmen zu gewinnen	34%	34%	29%	3%	58%	18%	5%	18%
Gewinnung von Fachkräften in ausländischen Standorten (Expatriates) zum Einsatz im Inland	74%	8%	11%	8%	29%	32%	8%	32%
Qualifikation und berufliche Integration von Studienabbrechern	39%	45%	8%	8%	45%	29%	0%	26%
Sprachförderung und Integrationsförderung für arbeitssuchende Migranten und Flüchtlinge	45%	24%	24%	8%	39%	26%	3%	32%
Re-Integration älterer Arbeitnehmer am Ende ihrer beruflichen Laufbahn	58%	29%	5%	8%	24%	39%	3%	34%
Qualifikation und berufliche Integration von Schulabgängern ohne formalen Schulabschluss	61%	16%	16%	8%	26%	34%	11%	29%
Ansprache und Anpassungsqualifikation für Beschäftigte aus den europäischen Nachbarländern	63%	16%	11%	11%	26%	34%	3%	37%

Tabelle 13: Maßnahmen für die Fachkräftegewinnung und -sicherung

3. Weiterbildung für den Mittelstand

a) Beteiligung von Mitarbeiter/inne/n mittelständischer Unternehmen an den Weiterbildungsangeboten

Die Weiterbildungsunternehmen der Wirtschaft sind der Partner des Mittelstandes. Mehr als 60% der Teilnehmenden in den offenen Seminaren kommen aus kleinen oder mittleren Unternehmen mit weniger als 500 Beschäftigten. Auch die firmeninternen Seminare der Weiterbildungsanbieter im Wuppertaler Kreis werden zu einem Anteil von fast 60% in kleinen und mittleren Unternehmen mit weniger als 500 Beschäftigten durchgeführt. Der Anteil der Teilnehmenden aus kleineren und mittleren Unternehmen in Lehrgängen liegt bei gut 50%.

In Deutschland sind 58% aller Beschäftigten in kleinen und mittleren Unternehmen mit weniger als 500 Beschäftigten tätig. Der Anteil der Teilnehmenden in den Seminaren der Mitglieder des Wuppertaler Kreises entspricht diesem Gesamtanteil. In den offenen Seminaren des Wuppertaler Kreises liegt der Teilnehmeranteil der kleinen und mittleren Unternehmen leicht über diesem Durchschnitt. Die These eines mangelnden Weiterbildungsengagements kleiner Unternehmen kann aus der Perspektive des Wuppertaler Kreises deshalb nicht bestätigt werden.

<i>Anteil an den Teilnehmenden in Weiterbildungsmaßnahmen in % (geschätzt)</i>	Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter aus *)			Teilnehmende, die nicht aus Unternehmen kommen (z.B. Arbeitssuchende, Studierende)	andere (z.B. Behörden)
	kleinen Unternehmen (<10 Besch.)	mittleren Unternehmen (<500 Besch.)	größeren Unternehmen (>500 Besch.)		
in offenen Seminaren	11%	50%	32%	2%	4%
in firmeninternen Seminaren	5%	52%	41%	0%	2%
in Lehrgängen	10%	41%	30%	18%	2%

*) KMU-Definition des IFM: kleine Unternehmen < 10 Mitarbeiter/innen, mittlere Unternehmen < 500 Mitarbeiter/innen

Tabelle 14: Anteil der Teilnehmenden in den Weiterbildungsmaßnahmen nach Unternehmensgröße

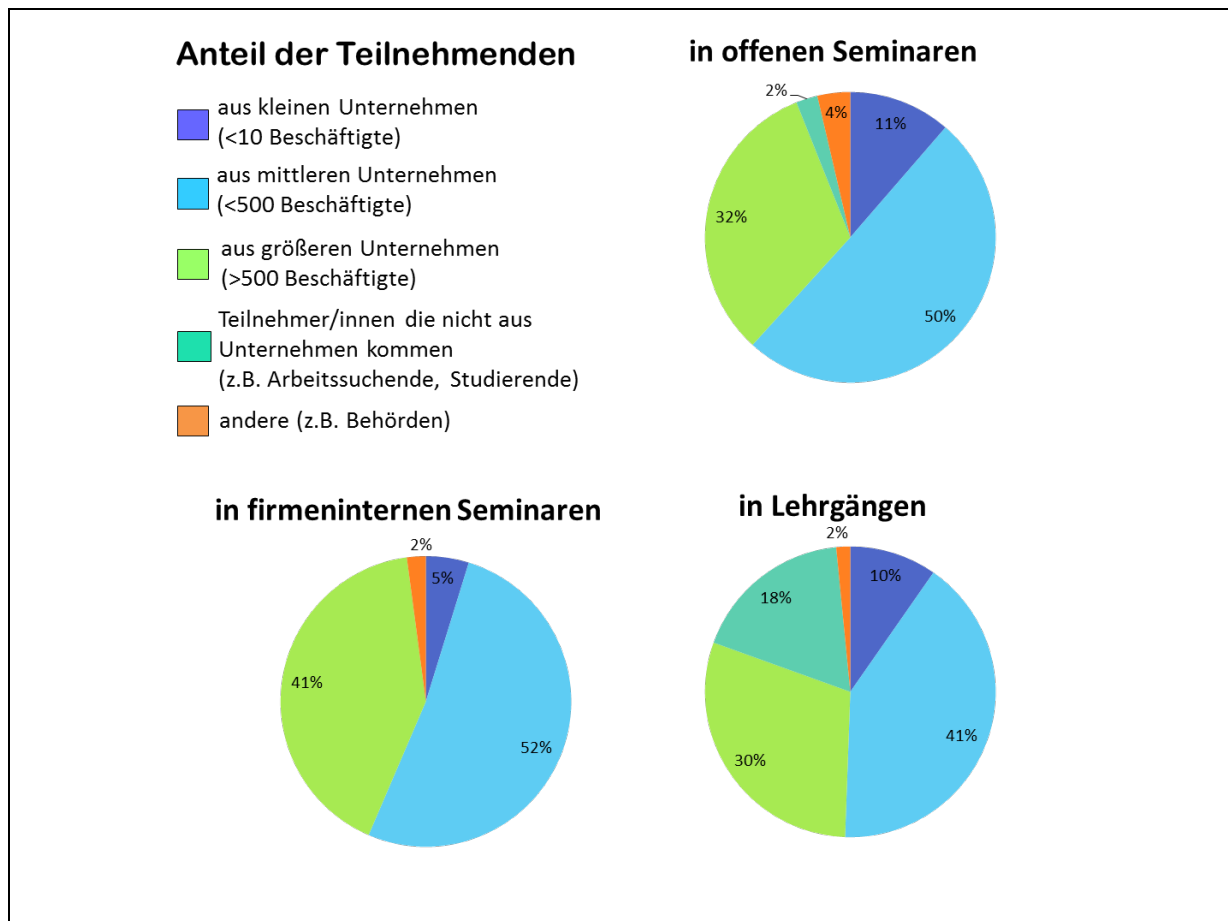


Abbildung 16: Teilnehmende aus mittelständischen Unternehmen in den Weiterbildungsmaßnahmen

b) Besondere Anforderungen an Weiterbildungsangebote für mittelständische Unternehmen

Mit einem Anteil von mehr als 50% der Teilnehmenden sind kleine und mittlere Unternehmen Zielgruppe der Weiterbildungsdienstleistungen der Mitglieder und bilden einen besonderen Fokus. Vor allem das offene Seminarangebot ist für kleinere und mittlere Unternehmen weiterhin attraktiv, da die Vernetzungsmöglichkeit und das gemeinsame Lernen mit Beschäftigten anderer Unternehmen einen besonderen Mehrwert darstellen. Als Partner des Mittelstandes sind die Weiterbildungsunternehmen der Wirtschaft teilweise in die Personalentwicklungsprozesse dieser Unternehmen einbezogen, leisten Beratung und entwickeln individuelle Angebote. Aus Sicht der Weiterbildungsanbieter besteht hier jedoch auch noch weiteres Entwicklungspotenzial: Eine längerfristige Kooperation, eine intensive Beratung und die stärkere Integration der Weiterbildungsdienstleister in die Personalentwicklungsprozesse der Betriebe könnten hier Beiträge zu einer noch passgenaueren Weiterbildung leisten.

<i>Erfahrungen der Weiterbildungsunternehmen mit dem Weiterbildungsengagement mittelständischer Unternehmen</i>	stimme voll zu	stimme teilweise zu	neutral	stimme eher nicht zu	stimme nicht zu	k.A.
In den Unternehmen wird Weiterbildung überwiegend individuell für einzelne Mitarbeiter geplant, weniger programmorientiert.	37%	53%	5%	3%	0%	3%
Mittelständische Unternehmen nehmen Beratung für den Einkauf von Weiterbildungsdienstleistungen in Anspruch.	13%	53%	21%	8%	0%	5%
Für mittelständische Unternehmen sind offene Seminare aufgrund des unternehmensübergreifenden Erfahrungsaustauschs weiterhin attraktiv.	53%	29%	13%	3%	0%	3%
Abschlussbezogene Weiterbildungsangebote sind für die Personalentwicklung in mittelständischen Unternehmen wichtige Elemente.	34%	34%	21%	8%	0%	3%
In mittelständischen Unternehmen haben die Mitarbeiter selbst großen Einfluss auf die Auswahl von Weiterbildungsmaßnahmen.	18%	50%	24%	5%	0%	3%
Mittelständische Unternehmen profitieren von längerfristiger Kooperation mit Weiterbildungseinrichtungen.	32%	29%	34%	0%	3%	3%
Weiterbildungsunternehmen übernehmen Aufgaben der Personalentwicklung im Mittelstand.	5%	76%	16%	0%	0%	3%

Tabelle 15: Thesen zur Weiterbildung für mittelständische Unternehmen

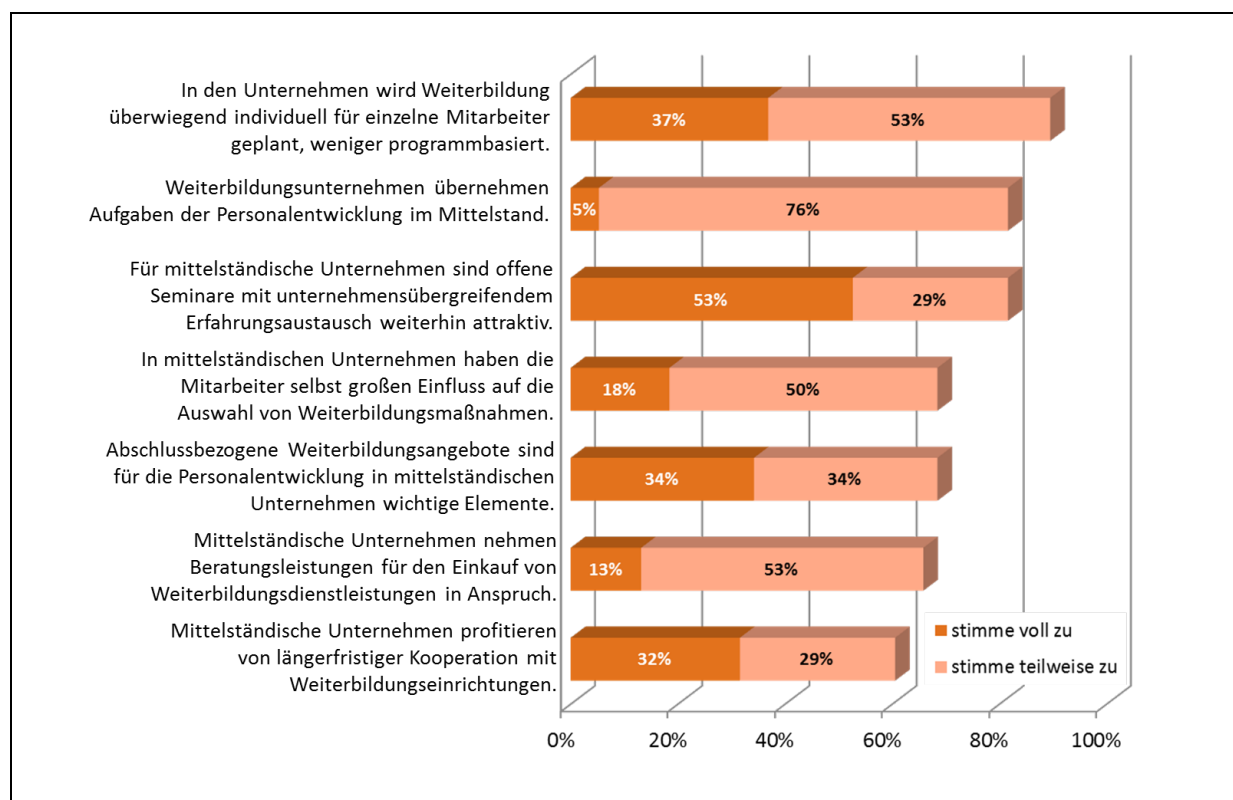


Abbildung 17: Weiterbildungsengagement mittelständischer Unternehmen

E. Veränderungen im Bereich der nach SGB geförderten Maßnahmen

Ein eigener Schwerpunkt der Verbandsumfrage des Wuppertaler Kreises richtet sich an die Institute, die im Bereich der arbeitsmarktpolitisch geförderten Maßnahmen nach dem SGB tätig sind.

a) Entwicklung von Umsatz, Personal, Standorten im Bereich der nach SGB geförderten Maßnahmen

Nachdem im vergangenen Jahr viele der Institute, die im Bereich der nach SGB geförderten Maßnahmen tätig sind, erhebliche Umsatzzuwächse erzielen konnten, ist hier im laufenden Jahr insgesamt eine eher verhaltene Umsatzentwicklung zu beobachten. Die Hälfte der Weiterbildungsanbieter im Wuppertaler Kreis, die im Bereich der Arbeitsmarktdienstleistungen tätig sind, berichten über gleichbleibende Umsätze und einen stabilen Personalbestand.

Die Dynamik der vergangenen Jahre, die auch auf die Veränderungen in der Gestaltung der arbeitsmarktpolitischen Instrumente zurückging, scheint sich konsolidiert zu haben. Einzelne Institute müssen allerdings auch z.T. erhebliche Rückgänge von bis zu 20% ihres Umsatzes in diesem Bereich verzeichnen.

<i>Entwicklung des Umsatzes</i>	Umsatzrückgang	gleich bleibender Umsatz	Umsatzwachstum	nicht im SGB-Bereich tätig bzw. k.A.
Anteil der Institute	10,5%	23,7%	13,2%	52,6%

<i>Eingesetztes hauptamtliches Personal</i>	Personalabbau	gleich bleibender Personalstand	Personalzuwachs	nicht im SGB-Bereich tätig bzw. k.A.
Anteil der Institute	10,5%	26,3%	10,5%	52,6%

<i>Standorte für nach SGB geförderte Maßnahmen</i>	Abbau von Standorten	gleich bleibende Anzahl von Standorten	Aufbau von Standorten	nicht im SGB-Bereich tätig bzw. k.A.
Anteil der Institute	7,9%	34,2%	2,6%	55,3%

Tabelle 16: Für 2018 erwartete Entwicklung von Umsatz, Personal und Standorten im SGB-Bereich

b) Entwicklung einzelner Angebote im Bereich der nach SGB geförderten Maßnahmen

Die Betrachtung der einzelnen Maßnahmen der Arbeitsmarktförderung ergibt ein differenziertes Bild:

Von den Maßnahmen zur Arbeitsmarktförderung bildet die Berufliche Weiterbildung einen Schwerpunkt der Angebote der Weiterbildungseinrichtungen des Wuppertaler Kreises. Alle befragten Weiterbildungsdienstleister sind in diesem Bereich tätig. Hier ist die Entwicklung bei mehreren der befragten Bildungsunternehmen rückläufig und diese erwarten auch für das kommende Jahr weitere Rückgänge. Die Mehrzahl der Anbieter rechnet jedoch für das laufende Jahr 2018 auch hier mit stabilen Umsätzen.

Welche der folgenden Maßnahmen der Arbeitsmarktförderung (Bedarflagen nach SGB III) haben Sie durchgeführt?	2017 durchgeführt	Entwicklung 2017 im Vergleich zu 2016			Umsatzerwartungen für 2018		
	ja	gestiegen	gleich geblieben	gesunken	steigt	bleibt gleich	sinkt
Beratung und Vermittlung	32%	5%	18%	8%	3%	18%	8%
Aktivierung und berufliche Eingliederung	32%	18%	5%	8%	8%	13%	8%
Berufswahl und Berufsausbildung	34%	11%	16%	8%	11%	16%	5%
Berufliche Weiterbildung	47%	11%	21%	16%	13%	21%	13%
Aufnahme einer Erwerbstätigkeit	21%	8%	8%	5%	5%	16%	0%
Verbleib in Beschäftigung	18%	5%	11%	3%	3%	13%	3%
Teilnahme behinderter Menschen am Arbeitsleben	26%	11%	13%	3%	8%	18%	0%

Tabelle 17: Entwicklung einzelner Angebotsformen im Bereich der nach SGB geförderten Maßnahmen

Im Fokus stehen in diesem Jahr insbesondere die Maßnahmen, mit denen Arbeitskräftepotenziale erschlossen werden. Eine positive Entwicklung verzeichnen deshalb insbesondere auch die Angebotsfelder der Berufswahl und Berufsauswahl, der Teilnahme der behinderten Menschen am Arbeitsleben und die Aktivierung und berufliche Eingliederung.

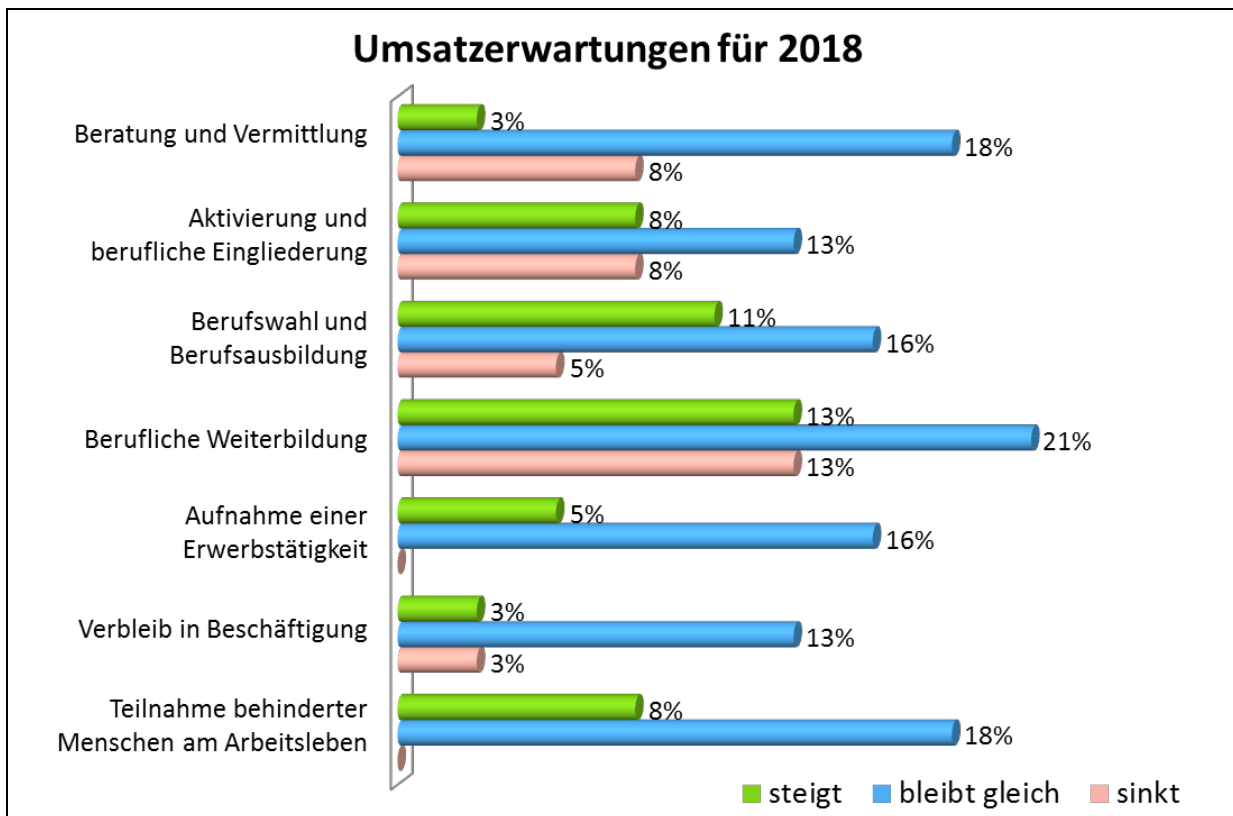


Abbildung 18: Für 2018 erwartete Umsatzentwicklung in den nach SGB geförderten Maßnahmen