

Betriebliche Kompetenzentwicklung in Klein- und Jungunternehmen

Ergebnisse einer Unternehmensbefragung in Oberösterreich 2006

**Institut für Unternehmensgründung und Unternehmensentwicklung
Johannes Kepler Universität Linz**

Linz, Januar 2007

Im Jahre 2006 wurden 171 **persönliche Interviews mit UnternehmensinhaberInnen** geführt.

Es wurde speziell **das Weiterbildungsverhalten von Kleinst-, Klein- und Jungunternehmen** untersucht: Etwa ein Drittel davon waren Jungunternehmen mit weniger als 3 Jahren Marktpräsenz., ein Drittel bestand bereits über 10 Jahre. Etwa ein Drittel waren Kleinstbetriebe (0 – 3 Mitarbeiter), ein Drittel hatte 3-10, ein Drittel 11-50 Mitarbeiter.

Übersicht über die Ergebnisse:

- Weiterbildung hat gegenüber früheren Studien **markant an Bedeutung gewonnen**: Sie wird nunmehr bereits **von 93 % als (sehr) wichtig für die Erreichung der wirtschaftlichen Unternehmensziele** eingeschätzt.
- Etwa die **Hälfte der Kleinbetriebe führt regelmässig/laufend Weiterbildungsaktivitäten durch**, die anderen bei Bedarf und „ad hoc“.
- Am häufigsten setzen die Kleinbetriebe **kostengünstige, informelle Lernformen** wie on-the-job-Maßnahmen, Messebesuche oder Lernen aus Kundenfeedback, ein.
- Diese **informellen Lernformen** stellen den typischen **Einstieg** in Weiterbildungsaktivitäten dar. Unternehmen, die bereits **kontinuierlich** weiterbilden, setzen darüber hinaus verstärkt **Coaching der Mitarbeiter** sowie **inner- bzw. überbetriebliche Seminare** ein.
- Die **Erhöhung der Kundenorientierung** ist der wichtigste Grund für die Durchführung betrieblicher Weiterbildungsaktivitäten
- An erster Stelle steht natürlich Fachwissen über Produkte und Dienstleistungen des Unternehmens. Es zeigt sich jedoch ein sehr deutlicher Trend in Richtung Förderung der **Verkaufskompetenz** sowie zu Themen im **sozio-kommunikativen Bereich** (Teamtraining, Führung, Selbstentwicklung, Präsentationstraining und Rhetorik)
- Bedeutendste Weiterbildungsprobleme sind **Arbeitsüberlastung** und die **fehlende Stellvertretungsmöglichkeit**.
- Der häufigste Unterstützungswunsch ist **finanzielle Förderung** - insbesondere von weiterbildungsaktiven Unternehmen, die innerbetrieblich Seminare durchführen bzw. externe Veranstaltungen besuchen.

Untersuchungsziel

Im Jahre 2006 wurden 171 InhaberInnen von o.ö. Kleinbetrieben aller Branchen interviewt.

Der spezielle Fokus lag auf dem **Weiterbildungsverhalten von Kleinst-, Klein- und Jungunternehmen**: Etwa ein Drittel davon waren Jungunternehmen mit weniger als 3 Jahren Marktpräsenz., ein Drittel bestand bereits über 10 Jahre. Ebenfalls etwa ein Drittel waren Kleinstbetriebe (0 – 3 Mitarbeiter), ein Drittel hatte 3-10, ein Drittel 11-50 Mitarbeiter.

Ziel: Analyse der Gestaltung und Problemfelder betrieblicher Kompetenzentwicklung (d.i. betriebliche Personalentwicklung und Weiterbildung iwS).

Ergebnisse

Weiterbildungshäufigkeit: Etwa die Hälfte der Kleinbetriebe bildet regelmässig weiter

Knapp über die Hälfte (53 %) der befragten Kleinbetriebe führt regelmässig bzw. laufend Weiterbildung durch. Etwas weniger als die Hälfte bildet „bei Bedarf“ und „ad hoc“, also eher unregelmässig und unsystematisch, weiter (Abb. 1).

Je größer das Unternehmen, desto eher wird regelmässig weitergebildet.

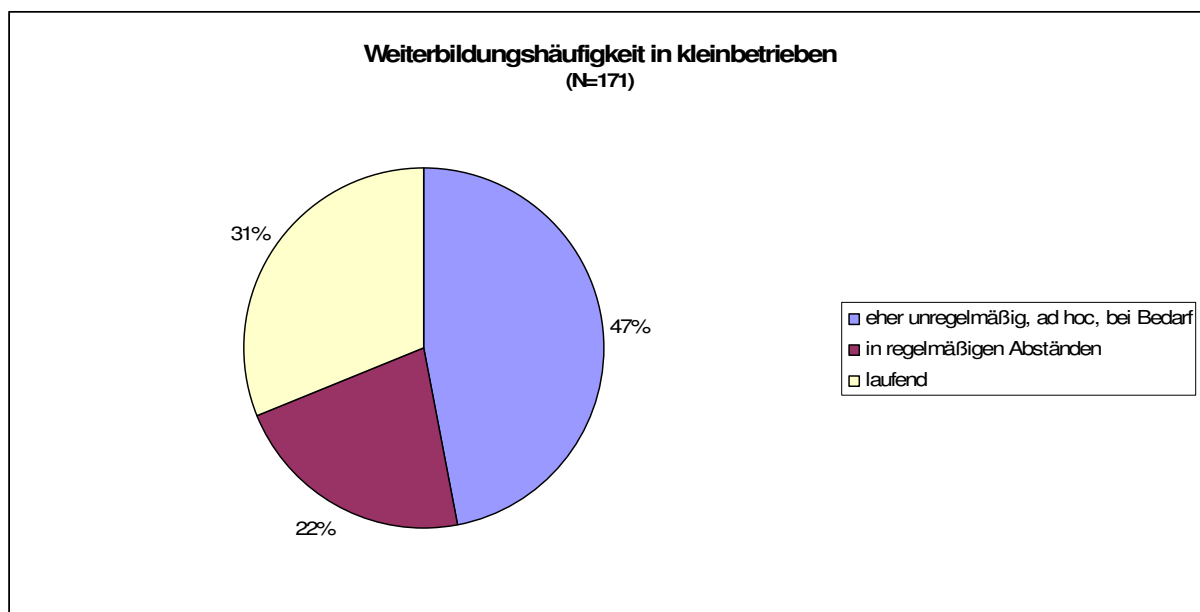


Abb. 1: Weiterbildungshäufigkeit in Kleinbetrieben

Warum bilden die Kleinbetriebe weiter? Am wichtigsten: erhöhte Kundenorientierung

Als Grund für betriebliche Weiterbildungsmaßnahmen steht die „Erhöhung der Kundenorientierung“ an vorderster Stelle (52 %), mit Abstand gefolgt von einer Weiterbildungsnotwendigkeit aufgrund eines Fach- und Führungskräftemangels (18 %) sowie aufgrund struktureller Veränderungen (17 %).

Wie erfolgt die Weiterbildung: Am wichtigsten ist informelles Lernen (Abb. 2)

Der *Einstieg* von Kleinst- und Kleinbetrieben in betriebliche Weiterbildung erfolgt meist über *kostengünstige, informelle Lernformen*. Am häufigsten werden on-the-job-Training, Besuche von Fachmessen, sowie Lernen durch Kundenfeedback genannt.

Wird in weiterer Folge *kontinuierlich und systematisch* Personalentwicklung betrieben, setzen die Kleinbetriebe vermehrt *Coaching von Mitarbeitern* ein. Diese Unternehmen setzen auch deutlich häufiger auf *unternehmensinterne Seminare und den Besuch externer Veranstaltungen*. Aufgrund der dadurch anfallenden Bildungsaufwendungen wünschen diese Unternehmen auch verstärkt finanzielle Förderungen für ihre Bildungsaktivitäten.

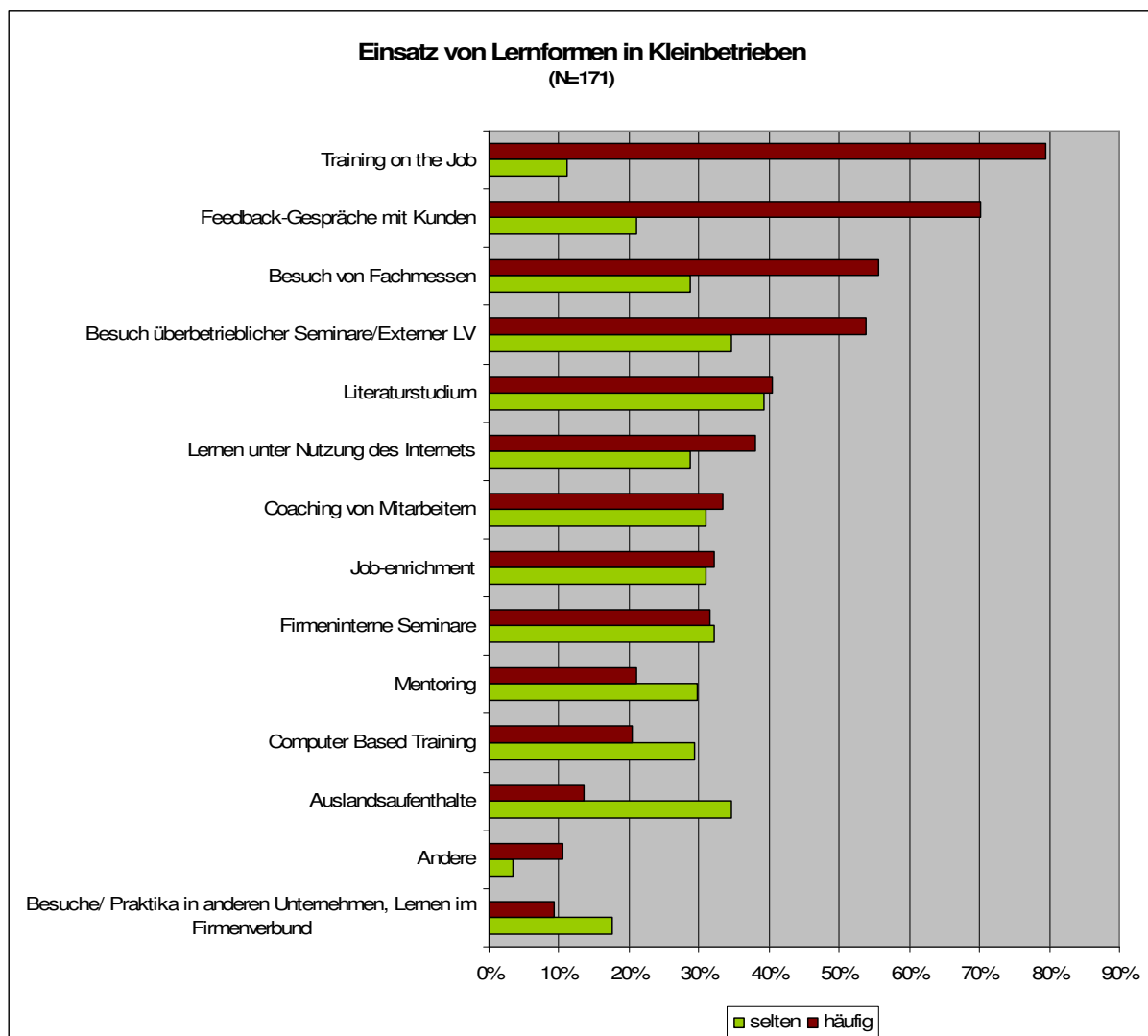


Abb. 2: Einsatzhäufigkeit von Lernformen in Kleinbetrieben (N = 171)

Weiterbildungsinhalte: Verkaufstraining und sozio-kommunikative Kompetenzen nehmen markant an Bedeutung zu (Abb. 3)

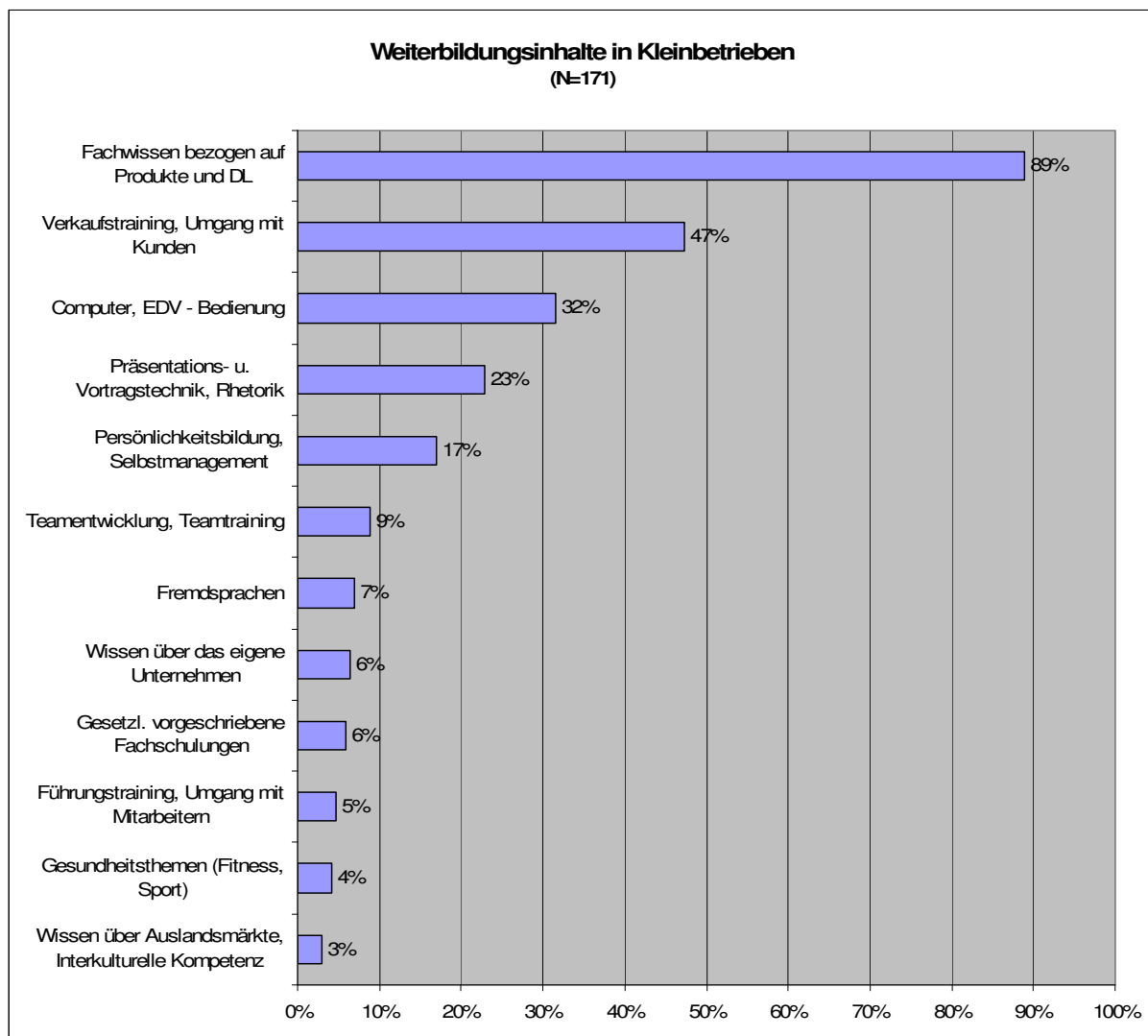


Abb. 3: Weiterbildungsinhalte in Kleinbetrieben (N = 171)

Erwartungsgemäß steht die Vermittlung von Fachwissen bezogen auf die Produkte und Dienstleistungen des Unternehmens an erster Stelle (89 % %).

Unternehmen wollen jedoch auch gezielt ihre Kundenorientierung durch Weiterbildung verbessern. *Verkaufstraining und Umgang mit Kunden* wird bereits von fast jedem zweiten (!) Kleinbetrieb als Weiterbildungsinhalt angeführt.

Etwa ein Drittel der Unternehmen nennt Computer/EDV-Bedienung als Weiterbildungsthema.

Gegenüber früheren Befragungen besonders auffällig ist die hohe Bedeutung *sozio-kommunikativer Inhalte*. Etwa jeder dritte antwortende Kleinbetrieb führt Persönlichkeitsbildung/Selbstmanagement, Teamentwicklung/-training und Führungstraining/Umgang mit Mitarbeitern an, etwa ein Viertel nennt Präsentations- und Vortragstechnik/Rhetorik.

Gesundheitsthemen (Sport, Fitness, ergonomische Arbeitsplatzgestaltung, gesunde Ernährung usw.) kommt in Kleinbetrieben noch eher geringe Bedeutung zu.

Wichtigste externe Weiterbildungspartner: Hersteller/Lieferanten und WIFI (Abb. 4)

87 % der befragten Kleinbetriebe setzen auch externe Weiterbildungspartner ein.

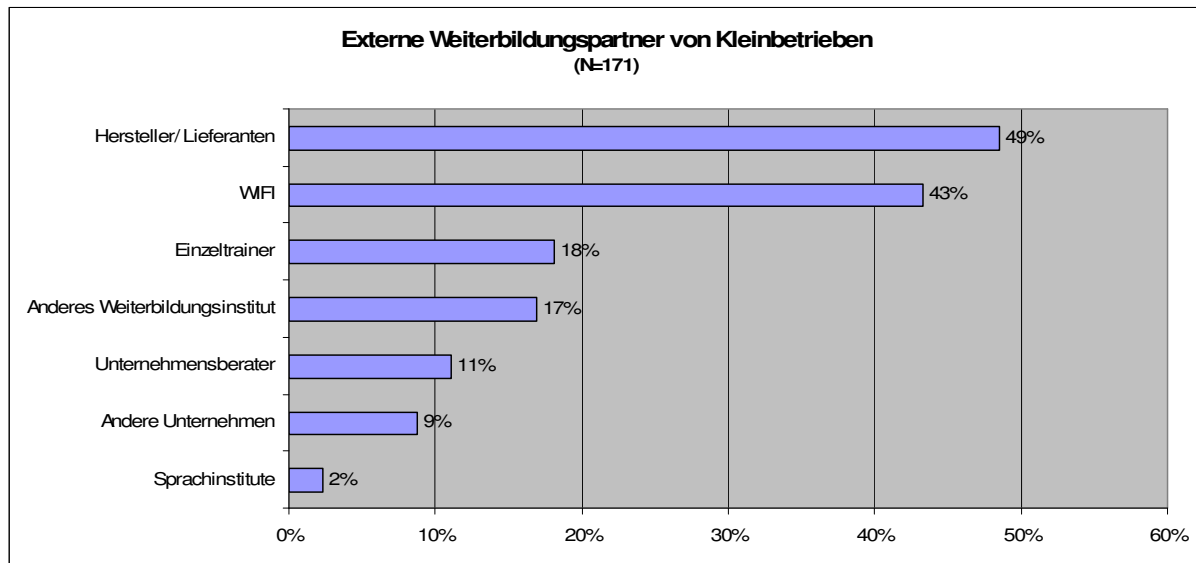


Abb. 4: Externe Weiterbildungspartner von Kleinbetrieben

Von zentraler Bedeutung sind **Hersteller und Lieferanten**, deren Leistungspalette zunehmend über reine Produktschulung hinausgeht, sowie die **Wirtschaftsförderungsinstitute** der Wirtschaftskammern.

Kosten der Weiterbildung

Über 40 % der Befragten konnten oder wollten ihre Weiterbildungskosten nicht genau beziffern. Dies erklärt sich daraus, dass Weiterbildungskosten meist nur für Seminare und Herstellerschulungen geschätzt werden, nicht aber für on-the-job-Training.

Die angegebenen Weiterbildungskosten pro Mitarbeiter streuen von 8 bis über 8.000 Euro:

- 25 % der Unternehmen geben weniger als 170,- Euro pro Mitarbeiter aus
- 50 % liegen unter 385,- Euro pro Mitarbeiter (Medianwert)
- 75 % liegen unter 1.000,- Euro pro Mitarbeiter

Der Medianwert entspricht zu Marktpreisen grob etwa zwei Seminartagen (unternehmensintern oder extern) pro Mitarbeiter.

Etwa zwei Drittel der Kleinbetriebe tragen die anfallenden Kosten alleine, weitere 6 % gemeinsam mit den Mitarbeitern. Etwa jedes fünfte Unternehmen nimmt finanzielle Förderungen in Anspruch.

Was steht Weiterbildung im Kleinbetrieb entgegen?

Als bedeutendste Hemmnisse werden Arbeitsüberlastung, Zeitmangel und fehlende Stellvertretung sowie mit Abstand die Kostenfrage genannt.

Demgegenüber werden Motivationsdefizite der Mitarbeiter, fehlende Informationen über das Angebot oder nicht betriebsrelevanten Angeboten vergleichsweise selten als Problem angeführt.

Welche Unterstützung wünschen Kleinbetriebe für ihre Weiterbildung?

Mit Abstand am öftesten gewünscht (47 %) werden finanzielle Förderungen - insbesondere von Kleinbetrieben, die interne Seminare abhalten bzw. zu externen Kursen entsenden.

Mit Abstand folgen Trainingsmaterialien (15 %), , Unterstützung bei Bedarfserhebung, Auswahl und Qualitätssicherung von Weiterbildung, Erfahrungsaustausch, sowie die Bereitstellung von cases of good practice (Praxisbeispiele aus Unternehmen)

Resumee:

Wie kann Kompetenzentwicklung in Kleinbetrieben gefördert werden?

- Berücksichtigung der Zeit- und Stellvertretungsprobleme im Programmdesign, geänderte Veranstaltungszeiten, verringerte Präsenzphasen
- Maßnahmen einsetzen, mit denen der Blick der Leitungsebene für erzielbaren Nutzen geschärft wird (Formulierung von Bildungszielen, Vor- und Nachbereitungsgespräche, Transferförderung)
- Unterstützung bei der Auswahl externer Angebote
- Information über finanzielle Unterstützung

Projektträger:

Das Projekt „Betriebliche Kompetenzentwicklung für Klein- und Jungunternehmen“ wird von der **Unternehmerakademie des WIFI OÖ** gemeinsam mit dem **Institut für Unternehmensgründung und Unternehmensentwicklung (IUG) der Johannes Kepler Universität Linz** – im Rahmen des Projektschwerpunktes „**Oberösterreich 2010**“ – durchgeführt. Es handelt sich dabei um eines der Projekte des **Netzwerkes Humanressourcen** der Clusterland Oberösterreich GmbH, gefördert durch das Land Oberösterreich.

Ziel dieses speziellen Projektes ist

- die Analyse der Personalentwicklungsaktivitäten oberösterreichischer Kleinbetriebe und Jungunternehmen
- die Entwicklung maßgeschneiderter Personalentwicklungsinstrumente.

Der Fokus liegt dabei speziell auf Unternehmen bis max. 50 Mitarbeiter.

Im Rahmen dieses Projektes wurde die vorliegende Unternehmensbefragung durch das IUG durchgeführt.

Auskünfte zur Studie/Kontakt:

Univ.-Prof. Dr. Norbert Kailer

Institut für Unternehmensgründung und Unternehmensentwicklung

Johannes Kepler Universität Linz, Freistädter Str. 315, 4040 Linz

www.iug.jku.at, mail: norbert.kailer@jku.at, Tel. 0732 2468 1721