



WEITERBILDUNG HESSEN E.V.
QUALITÄTSBERICHT
2017

Gefördert aus Mitteln
des HMWEVL und der
Europäischen Union -
Europäischer Sozialfonds



INHALTSVERZEICHNIS

ABBILDUNGSVERZEICHNIS	2
VORBEMERKUNG	3
SECHSTER QUALITÄTSBERICHT VON WEITERBILDUNG HESSEN E.V.	4
1 BILDUNGSANGEBOT DER BILDUNGSANBIETER	4
1.1 Spektrum des Bildungsangebots	5
1.2 Vermarktung des Bildungsangebots	6
1.3 Teilnehmerstruktur der Bildungsanbieter	7
2 STRUKTUR DER BILDUNGSEINRICHTUNGEN	9
2.1 Finanzierungsquellen der Bildungsanbieter	9
2.2 Beschäftigungsstrukturen der Bildungsanbieter	11
2.3 Honorarkräfte und Ehrenamt in Bildungseinrichtungen	11
2.4 Weiterbildung des eigenen Personals	13
3 QUALITÄTSSICHERUNG BEI HESSISCHEN BILDUNGSANBIETERN	14
3.1 Zusätzliche Zertifizierung neben dem Gütesiegel „Geprüfte Weiterbildungseinrichtung“	15
3.2 Verbreitung von AZAV	15
4 INTERAKTION ZWISCHEN KUNDE UND BILDUNGSANBIETER	16
5 ERWARTETE ENTWICKLUNGEN IN DER BILDUNGSBRANCHE	17
6 ZUSAMMENFASSUNG UND BEWERTUNG DER ERGEBNISSE	19

ABBILDUNGSVERZEICHNIS

Abbildung 1: Verteilung der Bildungsschwerpunkte (in %, Mehrfachnennungen möglich)	4
Abbildung 2: Digitale Medien zur Vermarktung des Bildungsangebots (in %, Mehrfachnennungen möglich)	6
Abbildung 3: Durchschnittliche Anzahl der Kursteilnehmenden pro Einrichtung von 2008-2016	7
Abbildung 4: Geschlechterverteilung der Kursteilnehmenden (in %)	8
Abbildung 5: Altersstruktur der Kursteilnehmenden (in %)	8
Abbildung 6: Verteilung der Bildungsanbieter Typen (in %)	9
Abbildung 7: Formen der Finanzierungsquellen von Bildungsanbieter	10
Abbildung 8: Bezogene Fördermittel (in %, Mehrfachnennungen möglich)	10
Abbildung 9: Verteilung des Anteils festangestellter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (in %)	11
Abbildung 10: Entwicklung der Honorarkräfte und festangestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 2008-2016	12
Abbildung 11: In Anspruch genommene Weiterbildungen des Bildungspersonals (in %, Mehrfachnennungen möglich)	13
Abbildung 12: Qualitätsmanagement und AZAV-Zulassung im Zeitvergleich (2006-2016)	15
Abbildung 13: Prognose der geschätzten Bildungsnachfrage (in %)	18
Abbildung 14: Erwartete Investitionsbereitschaft in Bildungsangebote (in %)	18

VORBEMERKUNG

Weiterbildung Hessen e.V. steht seit rund vierzehn Jahren für Qualität und Transparenz in der hessischen Weiterbildung. In dieser manchmal turbulenten Zeit verdanken wir unsere Erfolgsgeschichte den Mitgliedseinrichtungen, die sich aktiv am demokratischen Vereinsleben beteiligen und durch ihre Einhaltung der Qualitätsstandards den hessischen Weiterbildungssektor prägen.

Unser Qualitätsbericht spiegelt immer auch die aktuellen Herausforderungen in der Weiterbildung in Hessen und in Deutschland wider. So stand in den letzten Jahren in hohem Maße die Integration der Geflüchteten aus den Krisengebieten der Welt im Vordergrund. Dazu waren vor allem auch Deutschkurse notwendig, deren Angebot in der hessischen Weiterbildung aufgrund der Entwicklungen stark ausgebaut wurde. Vielfach wurden die Weiterbildungseinrichtungen dabei durch ehrenamtliches Engagement unterstützt.

Zu einer erfolgreichen Integration bedarf es jedoch mehr als des Erlernens der deutschen Sprache. Dazu bedarf es auch der politischen Bildung. Die Vermittlung der Werte einer freiheitlich-pluralistischen Gesellschaft ist für einen erfolgreichen Integrationsprozess unverzichtbar. Auch deshalb tritt Weiterbildung Hessen e.V. für eine Stärkung der politischen Bildung in Hessen ein.

Aber nicht nur die Integration von Zuwanderinnen und Zuwanderern stellt die Bildungspolitik und die Bildungswirtschaft vor Herausforderungen, sondern auch die Veränderungsprozesse in der Arbeitswelt. Hierfür stehen Schlagworte wie „Digitalisierung“ oder „Industrie 4.0“. Der Trend zu flexiblen Arbeitszeiten und dezentralen Arbeitsorten schreitet mit der Digitalisierung weiter voran. Netzwerktechnologien und mobile Endgeräte machen die Arbeitsgegenstände und -inhalte mobil und rund um die Uhr verfügbar. Der Grad der Vernetzung und die Interdisziplinarität nehmen zu. Dies verändert nicht nur die Kompetenzanforderungen an die Beschäftigten, sondern auch die Art und Weise, wo und wie wir lernen. Diese Entwicklungen werden die Weiterbildungslandschaft nachhaltig verändern.

Der inzwischen sechste Qualitätsbericht von Weiterbildung Hessen e.V., der auf einer repräsentativen Umfrage unter unseren Mitgliedseinrichtungen basiert, gibt einen Überblick über strukturelle Merkmale der hessischen Weiterbildungslandschaft. Er informiert über das Spektrum des Bildungsangebots ebenso wie über den Grad der Implementierung von Qualitätsmanagement- und Beschwerdemanagement-Systemen in der hessischen Weiterbildung. Und er liefert einen Blick in die nähere Zukunft, indem die Zukunftserwartungen unserer Mitgliedseinrichtungen berücksichtigt werden.



Ass. jur. Claus Kapelke
Vorstandsvorsitzender



Barbara Ulreich M. A.
Geschäftsführerin

SECHSTER QUALITÄTSBERICHT VON WEITERBILDUNG HESSEN E.V.

Seit zehn Jahren befragt Weiterbildung Hessen e.V. im zweijährigen Turnus seine Mitglieds-einrichtungen zu spezifischen Weiterbildungsthemen. Der nunmehr sechste Qualitätsbericht liefert einen Überblick über die strukturellen Besonderheiten der Weiterbildungslandschaft in Hessen, das breite Spektrum des Bildungsangebots sowie über Maßnahmen der Qualitätssicherung in der Weiterbildung. Der Bericht beschreibt jedoch nicht nur Entwicklungen in der Vergangenheit und die aktuelle Situation, sondern berücksichtigt auch die Zukunftserwartungen der hessischen Weiterbildungsbranche.

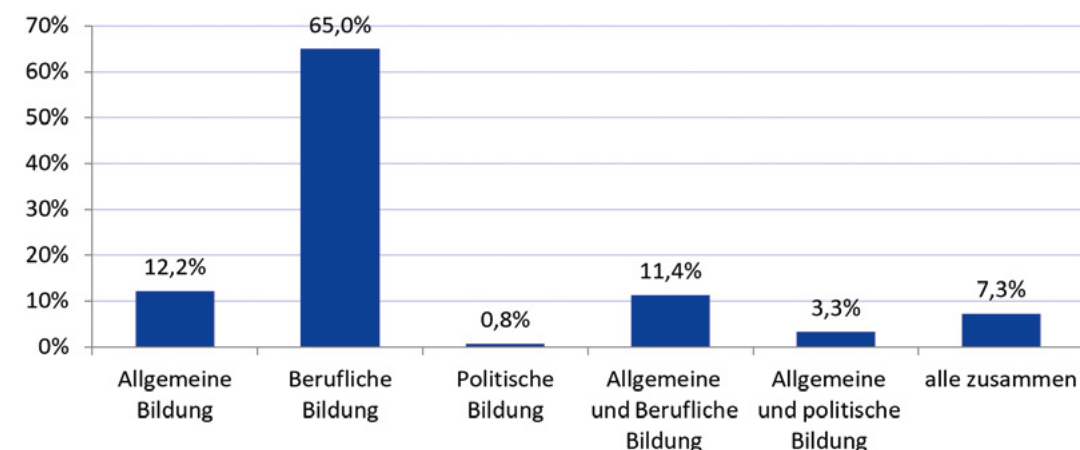
Erstmals wurde für die Umfrage des Qualitätsberichts das Onlinetool Survey Monkey verwendet. Die Befragung war anonym und fand im Zeitraum zwischen dem 11. Mai und 31. Mai 2017 statt. Es zeigte sich, dass die Rückläufe der Befragung nach der Umstellung auf das digitale Format deutlich gestiegen sind. 144 Mitgliedseinrichtungen haben an der Befragung teilgenommen. Dies bedeutet, dass fast jede zweite Mitgliedseinrichtung die Umfrage unterstützt hat.

1 BILDUNGSANGEBOT DER BILDUNGSANBIETER

Berufliche Bildung bildet Schwerpunkt in der hessischen Weiterbildung

Das Bildungsangebot im Sektor der Erwachsenenbildung lässt sich grob in die Schwerpunkte „allgemeine“, „berufliche“ und „politische“ Bildung gliedern. Der Schwerpunkt liegt in Hessen auf der beruflichen Weiterbildung. 65,0% der Weiterbildungsträger legen den Schwerpunkt des Bildungsangebots ausschließlich auf die berufliche Weiterbildung. Weitere 18,7% haben die berufliche Bildung als einen Schwerpunkt neben weiteren Bereichen. Mehr als jeder dritte Bildungsanbieter hat einen Schwerpunkt in der allgemeinen Bildung und lediglich jeder neunte in der politischen Bildung (siehe Abb. 1).

Abbildung 1: Verteilung der Bildungsschwerpunkte (in %, Mehrfachnennungen möglich)



1.1 Spektrum des Bildungsangebots

Weiterbildung in Hessen wird durch die unterschiedlichsten Institutionen und Organisationsformen abgedeckt, die in unserer Umfrage Berücksichtigung finden; gewerbliche ebenso wie gemeinnützige Träger. Es gibt Gesellschaften mit beschränkter Haftung, betriebliche Bildungseinrichtungen, berufliche Schulen, Volkshochschulen, wirtschaftsnahe Einrichtungen (wie Kammern, Innungen oder Berufsverbände), eingetragene Vereine, Fördervereine sowie Einrichtungen der Kirche, der Parteien, Gewerkschaften oder Stiftungen.

Hohe Bedeutung der Themen Sozialkompetenz und Kommunikation

In Bezug auf das Angebotsspektrum wurden im Rahmen der Befragung 14 verschiedene Kategorien unterschieden, welche die Bereiche der Weiterbildung in wirtschaftsnahen und sozialpolitischen Themen, aber auch der Persönlichkeitsentwicklung, Gesundheit, Familie sowie Geistes- und Naturwissenschaften abdecken. Dabei zeigt sich, dass in der beruflichen Bildung zwar die Vermittlung fachlicher Kompetenzen insbesondere in der kaufmännischen Weiterbildung sowie im Datenverarbeitungsbereich nach wie vor von hoher Bedeutung ist, zugleich aber Kurse zu Sozialkompetenzen oder Kommunikation einen immer höheren Stellenwert einnehmen. Dies trägt unter anderem den Veränderungen in der Arbeitswelt Rechnung. Die immer stärkere Vernetzung, die zunehmende Interdisziplinarität und die sich verändernden technologischen Bedingungen führen dazu, dass sich die „Halbwertszeit des Wissens“ zunehmend verkürzt und es in wachsendem Maße auf die Anpassungsfähigkeit der Beschäftigten an veränderte Bedingungen ankommt. Dies betrifft auch die Bildungseinrichtungen selbst, die vermehrt ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den Bereichen Sozialkompetenz, Kommunikation und Schlüsselqualifikationen weiterbilden.

Sport - Gesundheit - Life-Balance: Weiterbildungsangebot berücksichtigt Wertewandel

Körperliche Fitness, die Aufrechterhaltung der Gesundheit sowie die Work-Life-Balance haben als individuelle Weiterbildungsziele in den letzten Jahren an Bedeutung gewonnen. Zusätzlich ist es auch ein Ausdruck demografischer Veränderungen mit einer nicht nur wachsenden Zahl von Senioren, sondern auch einer zunehmenden Alterung der Belegschaften in den Unternehmen. Veränderungen in den Wertvorstellungen haben dazu geführt, dass diesen Themenbereichen eine immer stärkere Beachtung geschenkt wird. Insofern reagiert die hessische Weiterbildungsbranche auf diese Veränderungen durch ein entsprechendes Kursangebot.

Zuwanderung beeinflusst Weiterbildungsangebot

Das Erlernen einer neuen Sprache oder die Vertiefung bestehender Kenntnisse gehören nach wie vor mit zu den wichtigsten individuellen Weiterbildungszielen. Diesbezüglich besteht in Hessen ein sehr breites Angebot. Für die Bildungsanbieter deutlich an Bedeutung

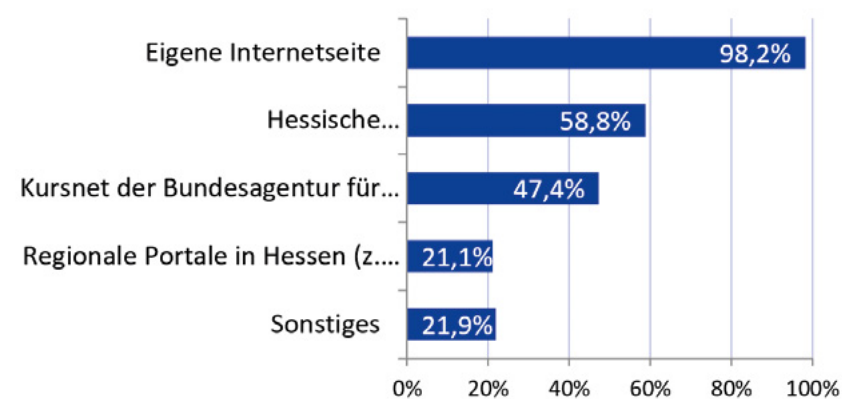
gewonnen hat der Bereich „Deutsch als Fremdsprache“. Es handelt sich hierbei um eine Anpassungsreaktion auf die starke Zuwanderung aus dem Ausland in der jüngeren Vergangenheit. Ausreichende Deutschkenntnisse sind schließlich unerlässlich für eine erfolgreiche Integration.

1.2 Vermarktung des Bildungsangebots

Digitale Medien bei der Vermarktung von zentraler Bedeutung

Die Zukunftsfähigkeit von Bildungseinrichtungen wird nicht nur durch die Qualität des Bildungsangebots bestimmt, sondern auch durch den Einsatz von Marketing-Instrumenten. Dabei spielen digitale Medien eine immer größere Rolle. 98,2% der Bildungsanbieter bewerben ihr Kursprogramm inzwischen im Internet. Von diesen beschränkt sich nur ein Viertel auf die Präsentation des Kursangebots auf der eigenen Homepage. 58,8% der Bildungsanbieter stellen zusätzlich das Kursprogramm in der Hessischen Weiterbildungsdatenbank von Weiterbildung Hessen e.V. und 47,4% auf Kursnet, der Plattform der Agentur für Arbeit, ein (siehe Abb. 2). Bemerkenswert ist, dass 23,9% der Bildungsanbieter ihr Bildungsangebot ausschließlich über die Weiterbildungsdatenbank und Kursnet bewerben. Die durch die Hessische Weiterbildungsdatenbank geschaffene Transparenz des Bildungsangebots erleichtert es den Bildungsanbietern, ihre Kurse zielgerecht am Markt zu platzieren. Zudem besteht für die Anbieter der Vorteil, dass Kursprogramme in der Hessischen Weiterbildungsdatenbank gleichzeitig auf fünf weiteren Internet-Plattformen erscheinen. Diese Faktoren erklären den hohen Marktanteil der Datenbank bei der Vermarktung des Kursangebots durch die Bildungsanbieter.

Abbildung 2: Digitale Medien zur Vermarktung des Bildungsangebots (in %, Mehrfachnennungen möglich)

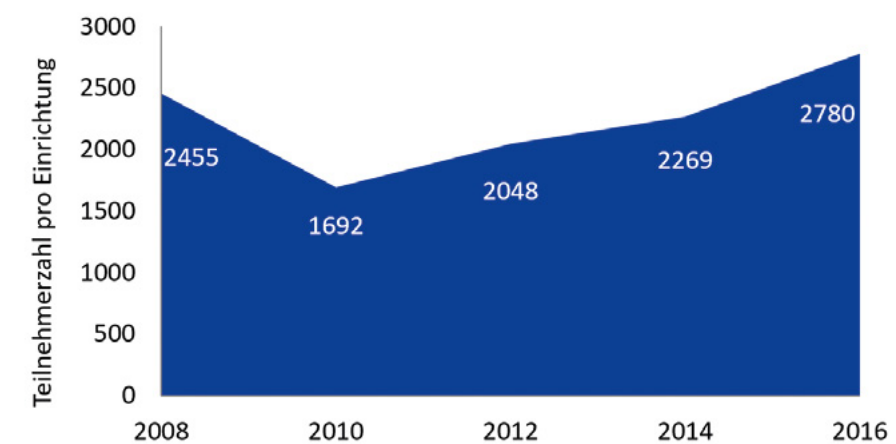


1.3 Teilnehmerstruktur der Bildungsanbieter

Starkes Wachstum der Kursteilnehmendenzahl

Nach der Wirtschafts- und Finanzkrise 2008 erlebte die hessische Bildungsbranche einen drastischen Einbruch bei der Nachfrage nach Weiterbildungsmaßnahmen. Die durchschnittliche Zahl der Kursteilnehmenden pro Einrichtung sank zwischen 2008 und 2010 um 31,1% auf 1.692 Personen. Seitdem hat sich die Situation jedoch wieder deutlich verbessert, die Zahl der Teilnehmenden stieg seitdem kontinuierlich an. Seit 2014 hat sich der Wachstumsprozess noch einmal beschleunigt. Im Zeitraum 2014 bis 2016 wuchs die durchschnittliche Zahl der Teilnehmenden um 22,5% auf 2.780 (siehe Abb. 3). Damit liegt man inzwischen um 13,2% über dem Niveau von 2008. Zu dieser Entwicklung dürfte die gestiegene Nachfrage nach Sprachkursen für Geflüchtete wesentlich beigetragen haben.

Abbildung 3: Durchschnittliche Anzahl der Kursteilnehmenden pro Einrichtung von 2008-2016

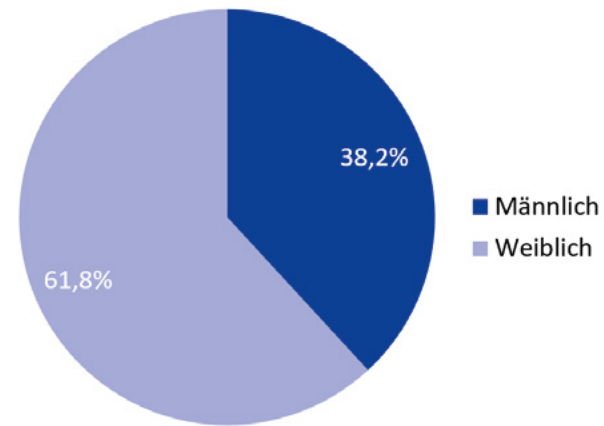


Weibliche Kursteilnehmende überwiegen

Auf den ersten Blick scheint das Geschlechterverhältnis in Bezug auf die Teilnehmenden von Weiterbildungsmaßnahmen ausgeglichen zu sein. Bei einer Gleichgewichtung der Angaben der befragten Bildungsanbieter ist das Verhältnis von Männern und Frauen mit 47,8% zu 52,1% relativ ausgeglichen. Dabei bleiben jedoch die unterschiedlichen Größenrelationen zwischen den Bildungsanbietern unberücksichtigt. Nimmt man eine Gewichtung der Bildungsanbieter nach Größe vor, zeigt sich ein anderes Bild. Dann überwiegt der Anteil der Teilnehmerinnen mit 61,8% gegenüber dem der Teilnehmer (38,2%) deutlich (siehe Abb. 4). Grundsätzlich lässt sich feststellen, dass Weiterbildungen von Instituten mit beruflich breit gefächerten Lehrangeboten in etwa in gleichem Maße von Frauen und Männern besucht werden, während das Bildungsangebot von Volkshochschulen, das neben einem beruflichen auch einen persönlichkeitsorientierten Schwerpunkt hat, überwiegend von Frauen genutzt wird.

Gegenüber der letzten Erhebung 2014 haben sich die strukturellen Unterschiede in Bezug auf das Geschlecht nicht verändert.

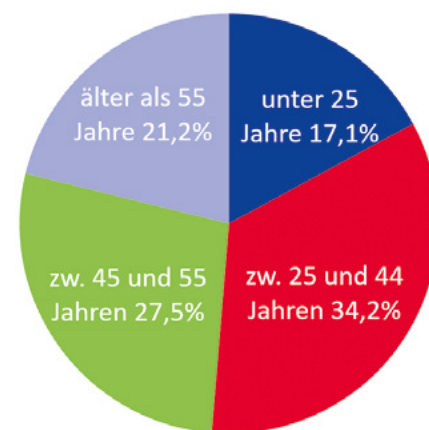
Abbildung 4: Geschlechterverteilung der Kursteilnehmenden (in %)



Alterskohorte der 25- bis unter 45-Jährigen am stärksten vertreten

Die berufliche Weiterbildung bildet den Schwerpunkt in der hessischen Weiterbildungslandschaft. Insofern verwundert es nicht, dass der Anteil der 25- bis unter 45-Jährigen am stärksten vertreten ist. Gegenüber der letzten Erhebung im Jahr 2014 ist ihr Anteil an allen Kursteilnehmenden aber von 35,6% auf 34,2% gesunken. Hingegen stieg der Anteil der Älteren über 55 Jahren von 18,6% auf 21,2% an. Darin dürfte nicht nur ein wachsendes Interesse an Weiterbildungsmaßnahmen im Alter, sondern auch der demografische Wandel zum Ausdruck kommen. Nahezu unverändert ist mit 17,1% der Anteil der unter 25-Jährigen, wie in Abbildung 5 zu sehen ist. Dabei ist nach wie vor der Anteil der Maßnahmen groß, zu denen junge Erwerbslose vom Jobcenter, der Arbeitsagentur oder einer anderen öffentlichen Institution verpflichtet werden. Maßnahmen zur Bekämpfung der Jugendarbeitslosigkeit sind u. a. PuSch A/B und OLoV, welche explizit auf eine junge Zielgruppe ausgerichtet sind. Bemerkenswert ist schließlich, dass der Anteil der Teilnehmenden von Weiterbildungsmaßnahmen in der Alterskohorte zwischen 45 und 55 Jahren gegenüber 2014 um 1,9 Prozentpunkte auf 27,5% gesunken ist.

Abbildung 5: Altersstruktur der Kursteilnehmenden (in %)

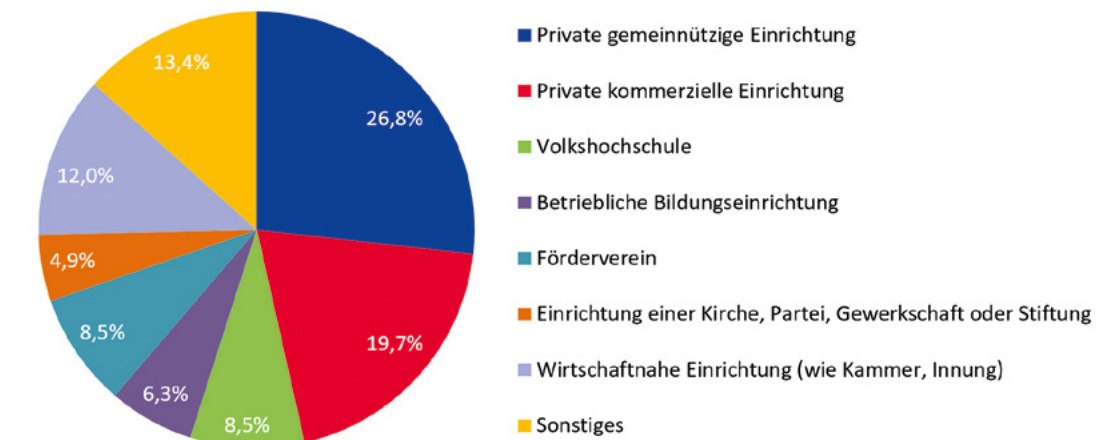


2 STRUKTUR DER BILDUNGSEINRICHTUNGEN

Hälfte der Bildungsanbieter sind private Einrichtungen

Die Weiterbildungslandschaft in Hessen ist stark differenziert. In Bezug auf unterschiedliche Typen von Bildungsanbietern machen private gemeinnützige Einrichtungen mit 26,8% den größten Teil aus, gefolgt von privaten kommerziellen Einrichtungen (19,7%). Der Anteil wirtschaftsnaher Einrichtungen (Industrie- und Handelskammern, Handwerkskammern, Innungen sowie betriebliche Einrichtungen) machen zusammen 18,3% der Einrichtungen aus, der Anteil der Volkshochschulen liegt bei 8,5% (siehe Abb. 6). Diese unterschiedlichen Typen von Bildungseinrichtungen unterscheiden sich dann auch in Bezug auf Finanzierungsquellen, Beschäftigungsstrukturen und Arbeitsfelder. Darauf soll im Folgenden näher eingegangen werden.

Abbildung 6: Verteilung der Bildungsanbietertypen (in %)

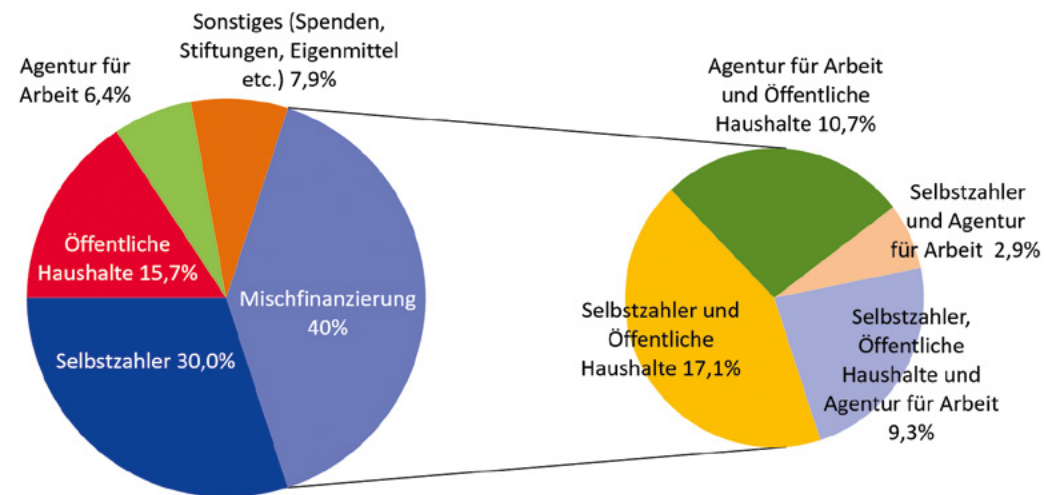


2.1 Finanzierungsquellen der Bildungsanbieter

Privathaushalte und Unternehmen wichtigste Finanzierungsquelle

Als Finanzierungsquellen stehen den Bildungsanbietern grundsätzlich Mittel durch die Teilnehmenden selbst bzw. die Privatwirtschaft (im Folgenden: Selbstzahler), Mittel der Agentur für Arbeit oder Jobcenter sowie über öffentliche Haushalte von EU, Bund, Land und/oder Kommunen zur Verfügung. Die Umfrageergebnisse zeigen, dass 52,1% der Bildungsanbieter sich ausschließlich auf ein Standbein stützen. So finanzieren sich 6,4% ausschließlich über Gelder der Agentur für Arbeit, 15,7% über öffentliche Mittel und 30,0% ausschließlich über selbstzahlende Teilnehmende bzw. Unternehmen (siehe Abb. 7). Insgesamt finanziert sich nur rund ein Drittel aller Bildungsanbieter ausschließlich über öffentliche Haushalte oder die Agentur für Arbeit. Bei 40% der Bildungsanbieter in Hessen erfolgt die Finanzierung nicht nur aus einer, sondern aus mehreren Quellen. Aber auch dabei spielen die sogenannten Selbstzahler eine wesentliche Rolle; der größte Anteil dieser gemischten Finanzierungen besteht aus Einnahmen des privatwirtschaftlichen Sektors. Der privatwirtschaftliche Sektor ist die wichtigste Einnahmequelle der hessischen Bildungsanbieter.

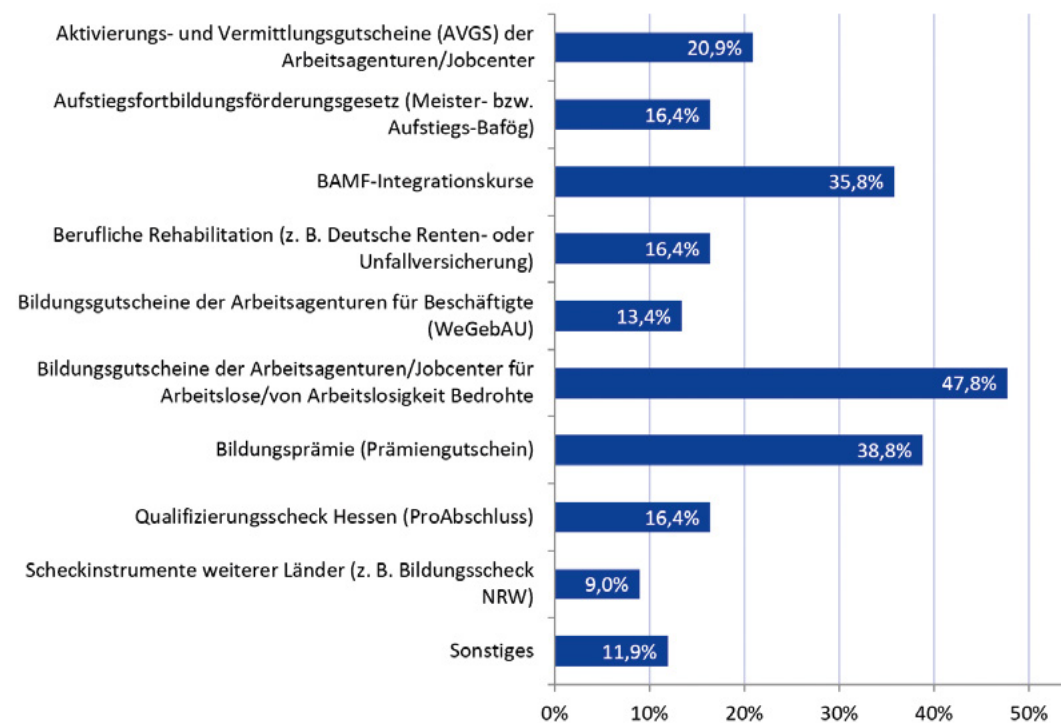
Abbildung 7: Formen der Finanzierungsquellen von Bildungsanbieter



Öffentliche Fördermittel sind wichtiges Finanzierungsinstrument

58,8% der hessischen Bildungsanbieter geben an, dass Teilnehmende ihrer Kurse öffentliche Fördermittel erhalten. Bildungsgutscheinen der Arbeitsagenturen/Jobcenter sowie der Bildungsprämie kommen anteilmäßig die größte Bedeutung zu. Mehr als jeder fünfte Bildungsanbieter, der geförderte Maßnahmen durchführt, erhält zudem Mittel über die Förderung von Integrationskursen durch das BAMF, wie in Abbildung 8 zu erkennen ist.

Abbildung 8: Bezogene Fördermittel (in %, Mehrfachnennungen möglich)



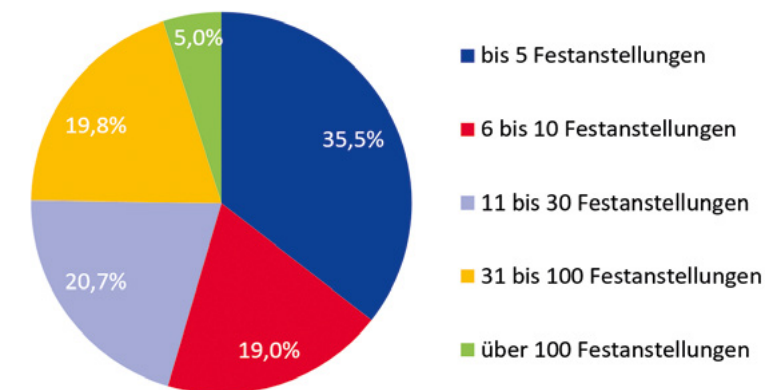
2.2 Beschäftigungsstrukturen der Bildungsanbieter

Mehr als die Hälfte der Bildungsanbieter hat höchstens 10 Festangestellte

Die steigende Nachfrage nach Kursangeboten – nicht zuletzt auch durch die Zunahme an Deutsch- und Integrationskursen für Geflüchtete – hat zu einem Beschäftigungswachstum in der hessischen Weiterbildung geführt. Im Durchschnitt stieg seit 2014 die Zahl der festangestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern um ein Drittel an.

Nach wie vor überwiegen kleine Einrichtungen mit bis zu zehn Beschäftigten. Sie machen mehr als die Hälfte aller Bildungsanbieter aus. Der Anteil der Bildungsanbieter mit 100 und mehr Festangestellten liegt bei lediglich 5% (siehe Abb. 9).

Abbildung 9: Verteilung des Anteils festangestellter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (in %)



Starke Zunahme der Teilzeitarbeitsverhältnisse

Die deutliche Zunahme an festangestellten Kräften in der hessischen Weiterbildung ist auch auf das Wachstum von Teilzeitarbeitsverhältnissen zurückzuführen. Während 2014 43,2% der Beschäftigten im Weiterbildungssektor in Teilzeit arbeiteten, sind es nunmehr 50,8%. Ein hoher Anteil dieser Arbeitskräfte (23,8%) ist ausschließlich im Verwaltungsbereich tätig; dazu zählen etwa die Organisation, Akquise oder Buchhaltung/Finanzierung. Der Anteil der Beschäftigten, der vorwiegend für pädagogische Aufgaben zuständig ist, liegt bei 54,2%. 22,0% der Beschäftigten sind sowohl für pädagogische als auch für Verwaltungstätigkeiten eingesetzt.

2.3 Honorarkräfte und Ehrenamt in Bildungseinrichtungen

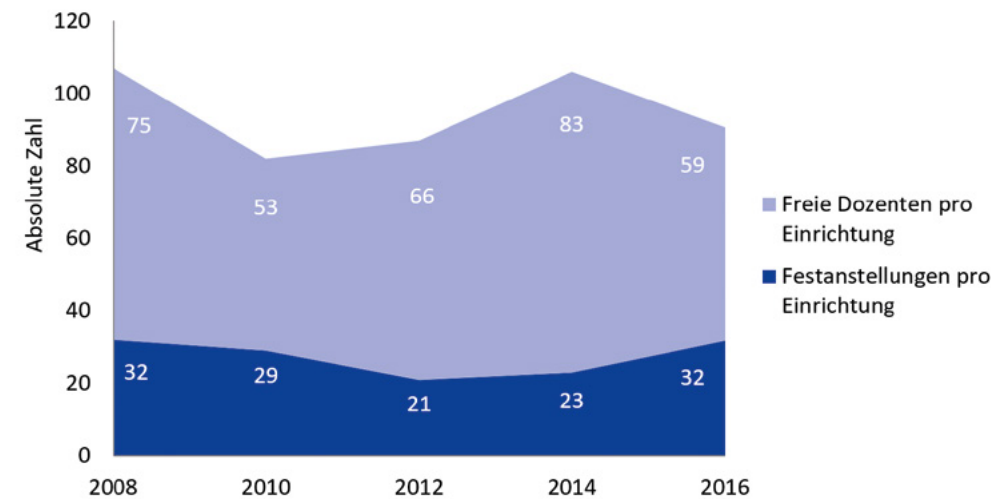
Honorarkräfte

Rückgang der Honorarkräfte

Seit 2014 ist es zu einer Ersetzung von Honorarkräften durch Festangestellte gekommen. Lag die durchschnittliche Zahl freier Honorarkräfte je Einrichtung im Jahr 2014 bei 83 Personen, waren es 2016 nur noch 59 (siehe Abb. 10). Im Verhältnis zu den Festangestellten

überwiegen aber nach wie vor die freien Dozenten: Auf eine/n festangestellte/n Mitarbeiter/in, die/der im pädagogischen Bereich tätig ist, kommen im Durchschnitt mehr als drei Honorarkräfte.

Abbildung 10: Entwicklung der Honorarkräfte und festangestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 2008–2016



Dies ist im Wesentlichen auf die große Bedeutung von Honorarkräften bei den hessischen Volkshochschulen zurückzuführen; die mit durchschnittlich 288 Honorarkräften die meisten aufweisen. Mit durchschnittlich 87 Honorarkräften folgen die Bildungsanbieter der Kirchen und Stiftungen sowie wirtschaftsnahe Einrichtungen. Kleinere, private Einrichtungen setzen hingegen eher festangestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als Dozenten ein. Häufig sind es dann auch die kleinen Bildungseinrichtungen, in denen Beschäftigte verschiedene Positionen sowohl im pädagogischen als auch im verwaltungstechnischen Bereich ausfüllen.

Ehrenamt

Ehrenamtliches Engagement unterstützt Bildungsbranche

Mit der großen Flüchtlingswelle 2015 ist der Bedarf an ehrenamtlichen Kräften gestiegen. Vor allem im öffentlichen Sektor war dies zu beobachten. Viele Menschen in Hessen haben sich bei der Versorgung der zahlreichen Geflüchteten engagiert. Im Jahr 2016 ging es dann vor allem um die Vermittlung von Kompetenzen in der deutschen Sprache, um eine Integration der Menschen in die Gesellschaft zu ermöglichen. Diese Entwicklung hat dazu geführt, dass auch die hessische Bildungswirtschaft in hohem Maße auf ehrenamtliche Unterstützung angewiesen war. 56,5% der Bildungsanbieter in Hessen geben an, Ehrenamtliche beschäftigt zu haben. Vor allem private Einrichtungen, die gemeinnützig tätig sind, Volkshochschulen und Fördervereine arbeiten mit Ehrenamtlichen zusammen. Seit den 2000er Jahren ist ein stetiges Wachstum der freiwillig engagierten Personen zu verzeichnen.¹

¹ Simonson, Julia; Vogel, Claudia und Clemens Tesch-Römer (Hgs.) (2017): Freiwilliges Engagement in Deutschland - Der Deutsche Freiwilligensurvey 2014. Wiesbaden: Springer VS.

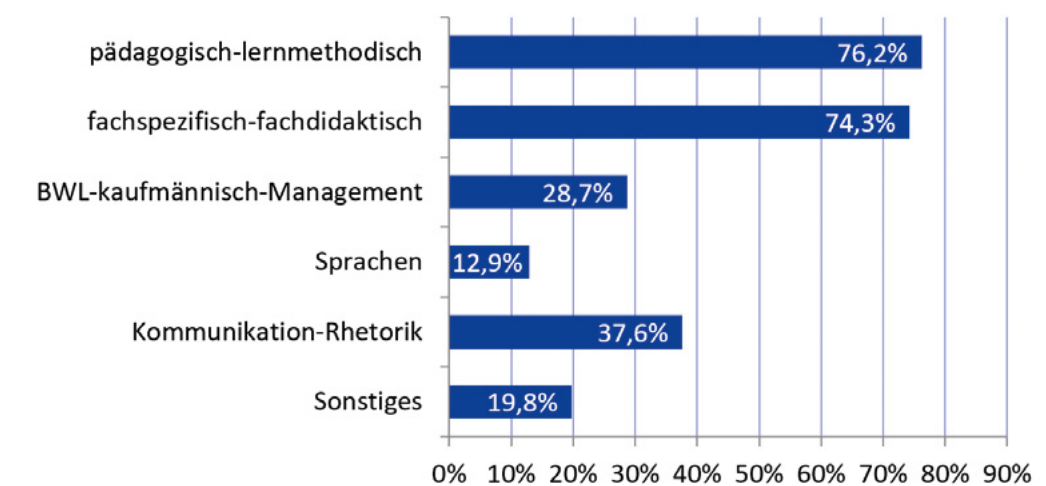
2.4 Weiterbildung des eigenen Personals

Die Qualität einer Weiterbildung ist im Besonderen abhängig von den institutionellen Rahmenbedingungen sowie der Qualifikation und den Kompetenzen der Lehrkräfte vor Ort. Das ist den Verantwortlichen in den Bildungseinrichtungen bewusst. Deshalb treffen sie - je nach Bildungsangebot und Bildungsthema - die Wahl zwischen festem Lehrpersonal und freien Honorarkräften. Zur Sicherstellung der Qualität in der Weiterbildung gehören aber auch regelmäßige Schulungen und Qualifizierungsmaßnahmen der festangestellten Beschäftigten. 95,5% der Bildungsanbieter geben an, dass sie ihre Beschäftigten bei der Weiterbildung unterstützen. Bei über 70% der Bildungsanbieter steht ein festes Jahresbudget für Weiterbildungsmaßnahmen zur Verfügung.

Pädagogisch-lernmethodische und fachspezifisch-fachdidaktische Themen überwiegen

Im Vordergrund der Weiterbildungsmaßnahmen stehen pädagogisch-lernmethodische Themen. 76,2% der Einrichtungen geben diesen Komplex als inhaltlichen Schwerpunkt der Fortbildungsmaßnahmen ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an, dicht gefolgt von fachspezifisch-fachdidaktischen Inhalten (74,3%). Als weitere Bereiche werden Kommunikation bzw. Rhetorik (37,6%) und kaufmännisch-betriebswirtschaftliche Lehrangebote (28,7%) aufgezählt. 12,9% der befragten Einrichtungen geben Sprachkurse als Fortbildungsinhalte ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an (siehe Abb. 11).

Abbildung 11: In Anspruch genommene Weiterbildungen des Bildungspersonals (in %, Mehrfachnennungen möglich)



Trend zu Kommunikationslehrgängen beim Bildungspersonal

Die Zahlen sind im Vergleich zum letzten Qualitätsbericht nahezu unverändert geblieben. Auffällig ist lediglich eine leichte Verschiebung weg von den kaufmännisch-betriebswirtschaftlichen Angeboten hin zu den Kommunikationslehrgängen. Dies passt auch zu den

Zahlen des großen Angebots von Kursen zu Schlüssel- und Sozialkompetenzen. Darüber hinaus werden sonstige Seminare in Bereichen wie Qualitätsmanagement, Datenschutz und Arbeitssicherheit genannt. Es lässt sich erkennen, dass in den Bildungseinrichtungen der Aktualisierung von Fachwissen ebenso große Bedeutung beigemessen wird wie der pädagogisch-didaktischen Weiterentwicklung der Bildungsprofis. Die eigenen Kompetenzen zu Beratung, Konflikterkennung und Konfliktbewältigung, zur Teambildung und Lernprozessbegleitung müssen auf einem hohen Niveau gehalten werden, da sonst keine gute Bildungsarbeit möglich ist. Im Zuge der Flüchtlingswelle wurden zudem Schulungsmaßnahmen zur interkulturellen Kompetenz intensiviert.

3 QUALITÄTSSICHERUNG BEI HESSISCHEN BILDUNGSANBIETERN

Rund 85 % der Bildungsanbieter verfügen über ein QM-System

Das Thema Qualitätssicherung ist für Weiterbildung Hessen e.V. und seine Mitgliedseinrichtungen ein zentrales Thema. Es kann unterschieden werden zwischen Qualitätssicherung und Qualitätsmanagement (QM), wobei die Begriffe häufig synonym verwendet werden. Verkürzt dargestellt, umfasst die Qualitätssicherung alle Handlungsweisen, die sicherstellen, dass ein definiertes Qualitätsniveau in Bezug auf eine erbrachte Leistung, ein Endergebnis oder einen Prozess eingehalten wird. Das Qualitätsmanagement einer Bildungsinstitution berücksichtigt zusätzlich alle aufeinander abgestimmten Aktivitäten und deren Entwicklung. Ein konsequent gelebtes Qualitätsmanagement, das regelmäßig und je nach Anforderungen weiterentwickelt wird, ist für den Großteil der Mitgliedseinrichtungen eine Selbstverständlichkeit. So sollte der Anspruch sein, dass 100 % der Mitglieder angeben, über ein Qualitätsmanagementsystem zu verfügen. Tatsächlich liegt der Anteil jedoch bei lediglich 84,8 %. Die Entwicklung des Qualitätsmanagements ist jedoch ein laufender Prozess und immer mehr Mitgliedseinrichtungen erkennen, dass ein gelebtes Qualitätsmanagement auch zum Unternehmenserfolg verhilft. Immerhin ist gegenüber unserer letzten Umfrage der Anteil derjenigen, die über ein QM-System verfügen, um 2,7 Prozentpunkte gestiegen. Allerdings ist gleichzeitig der Anteil der Einrichtungen gesunken, die eine qualitätsmanagementbeauftragte Person (QMB) beschäftigen. Aktuell sind es nur noch 77,3 % der Bildungseinrichtungen, das sind 4,7 Prozentpunkte weniger als 2014. Dies ist vermutlich darauf zurückzuführen, dass nach der Änderung der DIN EN ISO 9001 im Jahr 2015 (DIN EN ISO 9001:2015) kein QMB mehr zur Erfüllung der Norm beschäftigt sein muss.

3.1 Zusätzliche Zertifizierung neben dem Gütesiegel „Geprüfte Weiterbildungseinrichtung“

Neben der Zertifizierung durch Weiterbildung Hessen e.V. existieren zahlreiche alternative Zertifizierungsmodelle. Die eigene Qualität zertifizieren zu lassen, stellt Bildungseinrichtungen häufig vor die Frage, welches Zertifizierungsmodell für ihre Bedürfnisse und Ziele am besten geeignet ist.

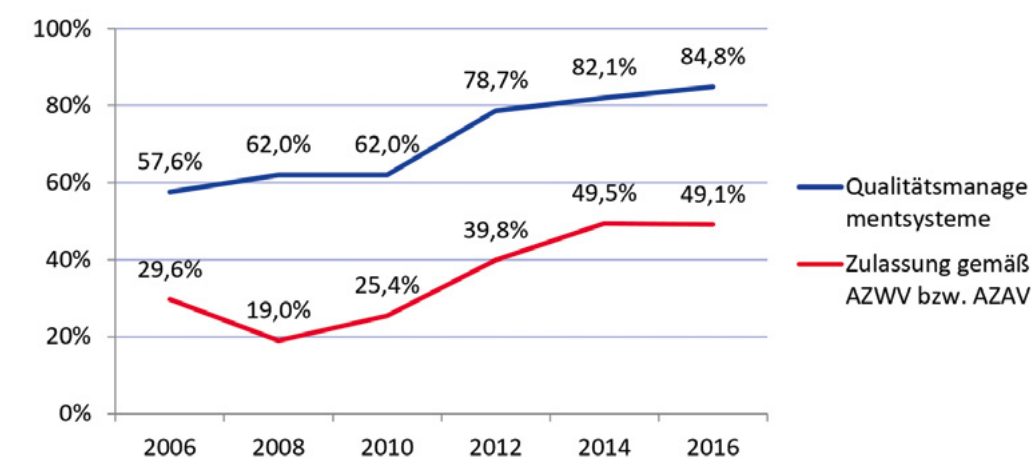
Gängige Zertifizierungsverfahren in der Weiterbildung sind die DIN EN ISO 9001, EFQM, LQW® oder die DIN EN ISO 29990. Letztere ist explizit auf Bildungseinrichtungen ausgerichtet. Neben dem Gütesiegel von Weiterbildung Hessen e.V. besitzen 33,0 % der befragten Bildungseinrichtungen mindestens eine weitere Zertifizierung. Die DIN EN ISO 9001 wird mit 39,4 % am häufigsten angegeben. Bei den Bildungsanbietern scheint sich die ISO 29990 noch nicht durchgesetzt zu haben. Zu beobachten ist ein leichter Rückgang der Testierung von der Lernerorientierten Qualitätstestierung in der Weiterbildung (LQW®). In den nächsten Berichten werden wir beobachten, ob es zu weiteren Veränderung in der Verteilung der zusätzlichen Zertifizierungen kommt.

3.2 Verbreitung von AZAV

Verbreitung der AZAV-Zulassung stagniert

Interessant ist neben der Entwicklung und Integration eines Qualitätsmanagement- oder sicherungssystems die Verbreitung der Zulassung nach der Akkreditierungs- und Zulassungsverordnung Arbeitsförderung (AZAV). Nachdem zwischen 2008 und 2012 die Verbreitung stetig gestiegen ist, stagniert der Anteil der Zulassungen seit 2014 bei rund 49 %. Hingegen hat die Verbreitung anderer Qualitätsmanagementsysteme weiter zugenommen (siehe Abb. 12).

Abbildung 12: Qualitätsmanagement und AZAV-Zulassung im Zeitvergleich (2006-2016)



Die AZAV wird von Bildungsanbietern benötigt, die Aufträge von der Agentur für Arbeit erhalten möchten. Sie stellt die Voraussetzung zur Förderung der beruflichen Bildung nach dem SGB III dar. Nur 12,5% der Bildungseinrichtungen, die bisher keine AZAV-Zulassung haben, geben an, dass sie eine derartige Zulassung planen.

Sonderkonditionen für Vereinsmitglieder bei der AZAV-Trägerzulassung

APV-Zertifizierungs GmbH

Ludwig-Erhard-Straße 8, 34131 Kassel
Tel: 0561 94026300, E-Mail: info@apv-zert.de

Cert-IT GmbH

Am Bonner Bogen 6, 53227 Bonn
Tel: 0228 68822822, E-Mail: info@cert-it.com

CERTQUA - Gesellschaft der Deutschen Wirtschaft zur Förderung und Zertifizierung von Qualitätssicherungssystemen in der Beruflichen Bildung mbH

Bonner Talweg 68, 53113 Bonn
Tel: 0228 4299200, E-Mail: info@certqua.de

DQS GmbH - Deutsche Gesellschaft zur Zertifizierung von Managementsystemen

Geschäftsstelle Frankfurt am Main
Postfach 50 07 54, 60395 Frankfurt am Main
Tel: 069 95427-0, E-Mail: info@dqs.de

HZA Hanseatische Zertifizierungsagentur GmbH

Schellerdamm 18, 21079 Hamburg-Harburg
Tel: 040 7679429-0, E-Mail: info@hansezertag.de

Die Kosten der Zulassung hängen von verschiedenen Faktoren wie Größe der Einrichtung oder Anzahl der Beschäftigten ab. Informationen sind bei der jeweiligen fachkundigen Stelle erhältlich.

4 INTERAKTION ZWISCHEN KUNDE UND BILDUNGSANBIETER

Die im Alltagsgeschäft erfahrbare Qualität ist für die Teilnehmenden durch eine funktionierende Organisation erkennbar. Dies ist die sichtbare Seite der Qualitätsanstrengungen eines Bildungsinstitutes. Für die Qualitätsentwicklung der Bildungsanbieter sind daher vor allem ein funktionierendes Qualitätsmanagement sowie ein standardisiertes Beschwerdemanagement notwendig.

Beschwerdemanagement

77,1% der Bildungsanbieter haben ein standardisiertes Beschwerdemanagement

Das Beschwerdemanagement orientiert sich wie das Qualitätsmanagement am PDCA-Zyklus (Plan-Do-Control-Act): Zunächst gilt es das Ziel festzulegen, wie mit den verschiedenen Beschwerdetypen umzugehen ist (Plan). Dies wird dann entsprechend dem Plan im Alltagsgeschäft umgesetzt (Do). Nach einer festgelegten Zeit wird überprüft, ob die Konzeption in der praktischen Umsetzung so funktioniert wie gedacht (Control). Leider ist häufig festzustellen, dass es Abweichungen zwischen dem Soll- und dem Ist-Zustand gibt. Daraus ergeben sich jedoch nicht zwangsläufig Handlungsnotwendigkeiten. Es muss aber bewertet werden, ob die festgestellten Abweichungen akzeptabel sind oder ob eventuell noch einmal entsprechend dem anfänglichen Plan nachgesteuert werden muss (Act).

77,1% der Mitgliedseinrichtungen von Weiterbildung Hessen e.V. verfügen über ein standardisiertes Beschwerdemanagement. Beschwerden sind dabei nicht als negatives Ereignis aufzufassen, sondern umfassen die geäußerten Wünsche und Beschwerden der Kundinnen und Kunden und führen so zu effektiverer, besserer und damit qualitativ hochwertigerer Arbeit. Nicht zuletzt bewirkt eine höhere Bereitschaft der Bildungsinstitute zur Messung der Kundenzufriedenheit und Bearbeitung von Beschwerden auch die Reduzierung von Beschwerden sowie Qualitätsentwicklung.

Kundenzufriedenheit

Eine weitere und einfachere Form der Aufnahme von Beschwerden ist die Befragung der Kundenzufriedenheit. Diese gehört inzwischen zu den Selbstverständlichkeiten in der Bildungswirtschaft. 92,9% der befragten Bildungsanbieter geben an, dass sie ein solches System der Rückmeldung anwenden. Die durchschnittliche Zufriedenheit der Teilnehmenden unserer zertifizierten Bildungsanbieter liegt bei 89,0%, wobei die Zufriedenheit insgesamt zwischen 70% und 100% variiert.

5 ERWARTETE ENTWICKLUNGEN IN DER BILDUNGSBRANCHE

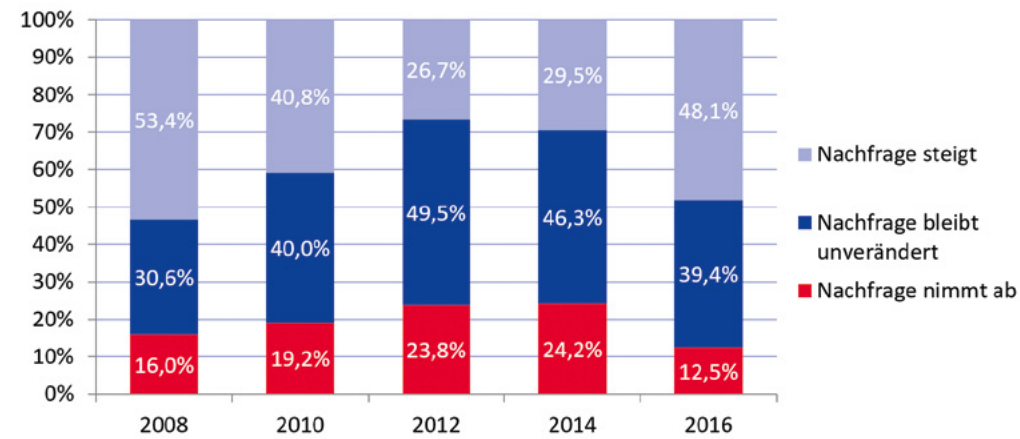
Wie sieht die Bildungsbranche ihre Zukunft in Zeiten, in denen die Arbeitslosigkeit gesunken, gleichzeitig ist aber die Zahl der Menschen stark gestiegen, die in Gesellschaft und Arbeitsmarkt integriert werden müssen? Wie stark sind die Selbsteinschätzungen der befragten Bildungsinstitutionen davon beeinflusst?

Bildungsanbieter blicken optimistisch in die Zukunft

Von den Bildungseinrichtungen, die eine Prognose wagen, blicken 48,1% optimistisch in die Zukunft und erwarten einen Anstieg der Bildungsnachfrage. Lediglich 12,5% befürchten eine rückläufige Entwicklung. 39,4% gehen von einer konstanten Bildungsnachfrage

in den nächsten zwei Jahren aus (siehe Abb. 13). Daher ist es sehr wahrscheinlich, dass die positive Beschäftigungsentwicklung in der Weiterbildungsbranche anhalten wird.

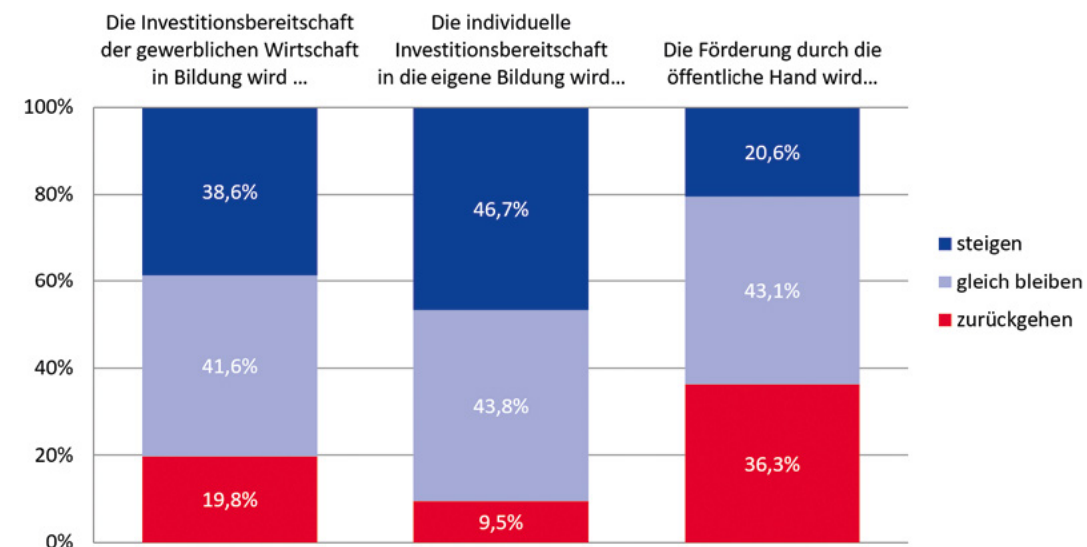
Abbildung 13: Prognose der geschätzten Bildungsnachfrage (in %)



Impulse werden aus dem Privatsektor erwartet

Die Bildungsanbieter erwarten Wachstumsimpulse insbesondere aus einer steigenden individuellen Investitionsbereitschaft in die eigene Weiterbildung. 46,7% der Einrichtungen gehen davon aus, dass diese zunehmen wird. Lediglich 9,5% erwarten einen Rückgang. Nicht zuletzt vor dem Hintergrund der Verknappung des Angebots an qualifizierten Arbeitskräften sowie der Veränderungsprozesse in der Arbeitswelt erwarten 38,6% der Bildungsanbieter, dass die gewerbliche Wirtschaft ihre Investitionen in die Weiterbildung ihrer Beschäftigten erhöhen wird. Immerhin jeder Fünfte befürchtet jedoch auch einen Rückgang des betrieblichen Engagements (siehe Abb. 14). Kaum Impulse werden hingegen von der öffentlichen Hand erwartet. Hier liegt der Anteil derjenigen, die von einer rückläufigen öffentlichen Förderung ausgehen, um 15,7 Prozentpunkte höher als der Anteil derjenigen, die eine Zunahme des Fördervolumens erwarten.

Abbildung 14: Erwartete Investitionsbereitschaft in Bildungsangebote (in %)



6 ZUSAMMENFASSUNG UND BEWERTUNG DER ERGEBNISSE

Das Jahr 2016 verlief für die Bildungsanbieter von Weiterbildung Hessen e.V. positiv. Die Zahl der Teilnehmenden an Kursangeboten der hessischen Weiterbildungseinrichtungen ist in den letzten Jahren stark gestiegen. Mit durchschnittlich 2.780 Kursteilnehmenden pro Bildungseinrichtung wurde ein neuer Höchststand seit der erstmaligen Durchführung unserer Umfrage erreicht. Allerdings ist dieses Wachstum vor allem durch die starke Nachfrage nach Kursen „Deutsch als Fremdsprache“ zurückzuführen. Gleichwohl kamen aber auch Impulse aus der gewerblichen Wirtschaft, die vermehrt in Bildung investierte.

Die hessischen Bildungsanbieter gehen überwiegend davon aus, dass der positive Trend anhalten wird. Der WH-Erwartungsindikator² liegt mit +36 Punkten deutlich im positiven Bereich. Zum Vergleich: 2014 lag er bei lediglich +5 Punkten. Dies wirkt sich auch günstig auf die Einstellungsbereitschaft der Einrichtungen aus. Die Zahl der Festangestellten in der Branche ist zuletzt kräftig gestiegen.

Die Weiterbildungsbranche hat nur wenig Hoffnung auf einen Ausbau öffentlicher Förderprogramme. Vielmehr wird angenommen, dass die gewerbliche Wirtschaft und das Individuum selbst die Investitionsbereitschaft in Bildung zukünftig verstärken werden. Darin kommt auch die Erwartung zum Ausdruck, dass sich durch Veränderungen in der Arbeitswelt, insbesondere im Zuge der zunehmenden Digitalisierung, der Weiterbildungsbedarf erhöhen wird. Die neuen Technologien ermöglichen es, flexibler, vernetzter und internationaler zu agieren, womit sich auch die Anforderungen an die Beschäftigten in den Unternehmen verändern. Dieser Veränderungsprozess kommt unter anderem in der wachsenden Bedeutung sogenannter Soft-Skills im Weiterbildungsangebot zum Ausdruck. Zudem verändert der strukturelle wirtschaftliche Wandel die Berufsbilder – auch innerhalb der Industrie nimmt der Anteil der Dienstleistungstätigkeiten deutlich zu. Lediglich die Hälfte der Beschäftigten im verarbeitenden Gewerbe in Deutschland übt noch einen Fertigungsberuf aus³. Diese Veränderungen spiegeln sich auch in veränderten Weiterbildungsangeboten wieder. Durch die Dynamik der Veränderungsprozesse wächst für die Bildungsanbieter aber auch das Risiko, nicht schnell genug zu reagieren und wirtschaftlich nicht mehr wettbewerbsfähig zu sein.

Eine Aufgabe bleibt weiterhin die Förderung der Partizipation älterer Beschäftigter an der beruflichen Weiterbildung. Zwar ist auch 2016 der Anteil der Personen über 55 Jahre an Weiterbildungsmaßnahmen gestiegen; dies ist aber insbesondere auf eine wachsende Zahl von Senioren zurückzuführen.

Die politische Bildung macht nur einen vergleichsweise geringen Teil der hessischen Weiterbildungslandschaft aus. Nur jede neunte Einrichtung ist in diesem Bereich tätig. Ge-

² Saldo aus dem prozentualen Anteilswert der Bildungsanbieter mit positiven Erwartungen und dem Anteil mit negativen Erwartungen.

³ Eickelpasch, Alexander; Behrend, Rainer und Krüger-Röth, Doris (2017): Industrie und industrienaher Dienstleistungen in der Region FrankfurtRheinMain. Berlin: DIW - Politberatung kompakt.

rade die politische Bildung bleibt aber angesichts der aktuellen politischen und gesellschaftlichen Herausforderungen wichtig. Politische Bildung erschwert den Erfolg von Populisten – ob von rechts oder links – und sie ist ebenfalls für die Integration Geflüchteter notwendig, die bislang nicht die Vorzüge einer freiheitlich-pluralistischen Gesellschaft erfahren durften. Daher gilt es, die politische Bildung zu stärken.

Weiterbildung Hessen e.V. wird die Entwicklungen in der Bildungslandschaft, insbesondere in Hessen, weiter beobachten und die Mitgliedseinrichtungen bei der Bewältigung der Herausforderungen, die sich durch die stetig verändernde gesellschaftliche, wirtschaftliche und politische Situation ergeben, unterstützen. Wir bieten Diskussionsforen an oder organisieren Informationsveranstaltungen für die Beschäftigten unserer Mitglieder. Wir informieren über neue Gesetze, Verordnungen, Projekte auf unserer Homepage, über unseren Newsletter und selbstverständlich über persönliche und telefonische Beratung durch unser Team!



IMPRESSUM

- Herausgeber Weiterbildung Hessen e.V.
Eschersheimer Landstraße 61-63
60322 Frankfurt am Main
Telefon 069 9150129-0
Telefax 069 9150129-29
info@wb-hessen.de
www.weiterbildunghessen.de
- Verantwortlich Barbara Ulreich M.A., Geschäftsführerin
- Redaktion Dr. Rainer Behrend, Dr. Susanne Lehmann, Christian Spahn,
Jennifer Tork
- Gestaltung Bird'sMedia Agentur, Leoni Geissel
- Hinweis Den Qualitätsbericht finden Sie auch auf unserer Homepage unter
www.weiterbildunghessen.de/downloads/
- Stand Juni 2017