

## Noch Luft nach oben bei der Weiterbildung

Die Optischen Technologien und die Mikrosystemtechnik gelten als Beschäftigungsfeld mit gut ausgebildeten Fachkräften. Um ihre Innovations- und Wettbewerbsfähigkeit zu halten, sind die Betriebe dieser Spitzentechnologien gefordert, kontinuierlich in die Kompetenzen ihrer Fachkräfte zu investieren. Wie die Qualifizierung und Weiterbildung der Beschäftigten im Cluster Optik Berlin-Brandenburg in der Praxis umgesetzt wird, hat das Projekt ALFaClu u.a. mit einer standardisierten Befragung untersucht. Ausgewählte Ergebnisse finden Sie hierzu vorgestellt.

### Methoden der Bedarfsermittlung

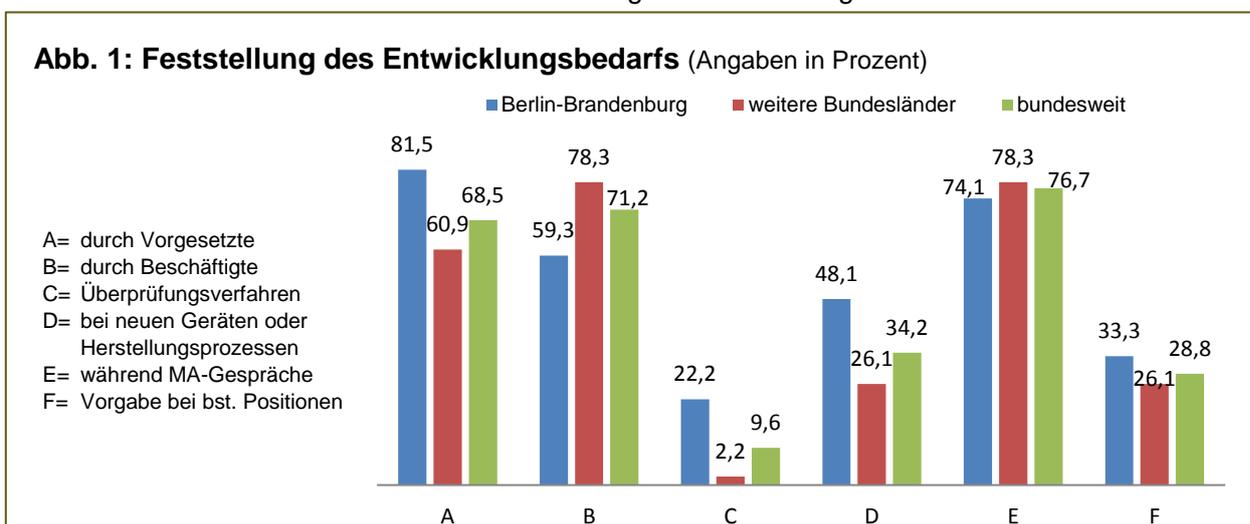
Der Entwicklungsbedarf der Beschäftigten wird in den Betrieben der Photonik-Branche in erster Linie durch die Vorgesetzten, die Beschäftigten selbst sowie während Mitarbeitergesprächen zwischen Vorgesetzten und Beschäftigten ermittelt (Abb. 1). An vierter Stelle wird der Qualifizierungsbedarf bei der Einführung neuer Maschinen oder neuer Herstellungsprozesse festgestellt, wobei das im Cluster Optik Berlin-Brandenburg weitaus häufiger als in anderen Bundesländern erfolgt. Für bestimmte Beschäftigtenpositionen wird die Entwicklung von einigen Betrieben zudem als verpflichtende Vorgabe angesehen. Auf Testverfahren greifen hingegen nur einzelne Betriebe zurück, was in Berlin und Brandenburg jedoch häufiger vorkommt als in den weiteren Bundesländern.

Letztlich verlassen sich Betriebe der Photonik-Branche nicht auf eine Ermittlungsquelle: Knapp 84 Prozent der Betriebe kombinieren die verschiedenen Maßnahmen zur Feststellung des Entwicklungsbedarfs miteinander.

ALFaClu  
BMBF-gefördertes Verbundprojekt im Förderschwerpunkt „Betriebliches Kompetenzmanagement im demografischen Wandel“

Förderkennzeichen:  
02L12A110,  
02L12A111,  
02L12A112.

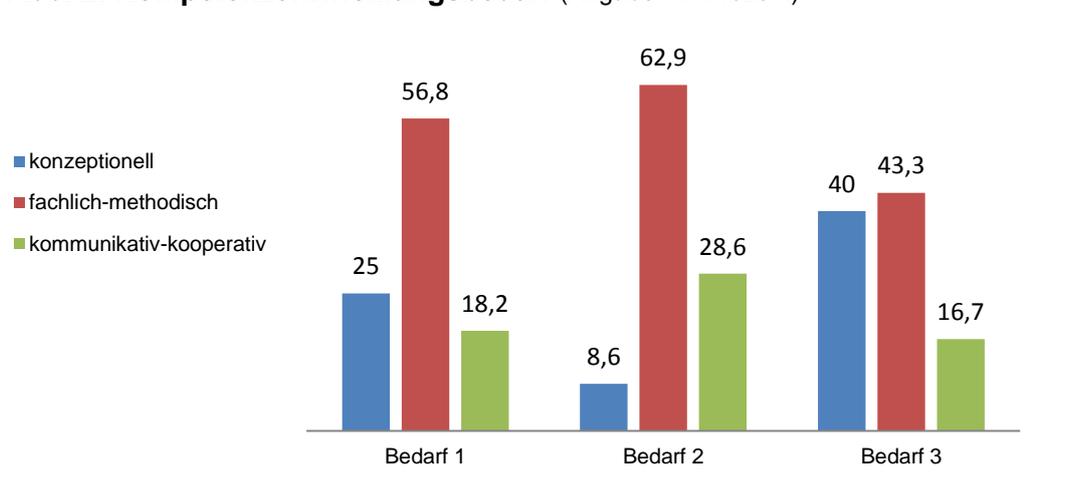
Weitere Informationen:  
[www.alfaclu.de](http://www.alfaclu.de)



## Dominanz des Fachlich-Methodischen

Der Entwicklungsbedarf der Beschäftigten wird von den Photonik-Betrieben am drängendsten im Bereich der fachlich-methodischen Kompetenzen eingeschätzt (Abb. 2). Auf die Frage nach den drei wichtigsten Entwicklungsbedarfen wurden von den Betrieben mehrheitlich Maßnahmen im fachlich-methodischen Kompetenzbereich bei den drei Nennungsmöglichkeiten angeführt. Neben der allgemeinen Vertiefung fachlicher Fähigkeiten im Bereich der Optischen Technologien und Mikrosystemtechnik zählen hierzu insbesondere das Erlernen und Anwenden neuer analytischer Verfahren, die Einhaltung und Gewährleistung von Qualitätskriterien sowie die Bedienung zunehmend automatisierter Anlagen und Gerätschaften. Begründet werden kann die häufige Nennung des Fachlich-Methodischen zum einem mit dem Argument, dass die technologischen Entwicklungen der Photonik-Branche auf dem fachlich-methodischen Wissen beruhen, und zum anderen, dass fachliche Qualifizierungen vermeintlich einfacher und schneller zu realisieren sind.

**Abb. 2: Kompetenzentwicklungsbedarf** (Angaben in Prozent)



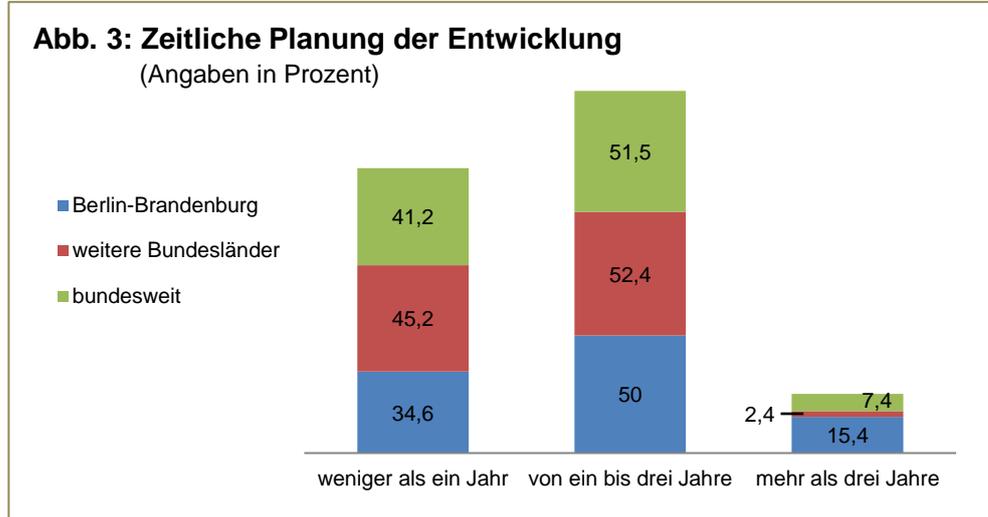
Im Bereich der konzeptionellen Kompetenz wird der Entwicklungsbedarf der Beschäftigten in erster Linie im Projektmanagement sowie in der Anleitung weiterer Beschäftigten gesehen. So soll einerseits eine bessere Planungsfähigkeit und andererseits ein besseres Koordinieren der zu bewältigenden Aufgaben gewährleistet werden. Bei der Entwicklung der kommunikativ-kooperativen Kompetenzen werden insbesondere Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeit im Team, zum Umgang mit Kunden sowie zum Ausbau von Fremdsprachenkenntnissen bei Beschäftigten in allen Organisationsbereichen (von der Produktion über die Administration bis hin zur Entwicklung) angeführt.

## Unterschiedlicher Planungshorizont der Betriebe

Weiterbildungs- & Entwicklungsmaßnahmen für die Beschäftigten werden von den Betrieben zeitlich unterschiedlich geplant (Abb. 3). Die Mehrheit der Betriebe, in Berlin und Brandenburg die Hälfte, haben einen mittelfristigen Planungshorizont. Von der Bedarfserhebung bis zur Umsetzung einer Maßnahme dauert es bei ihnen ein bis drei Jahre. Kurzfristig und schneller auf Bedarfsän-

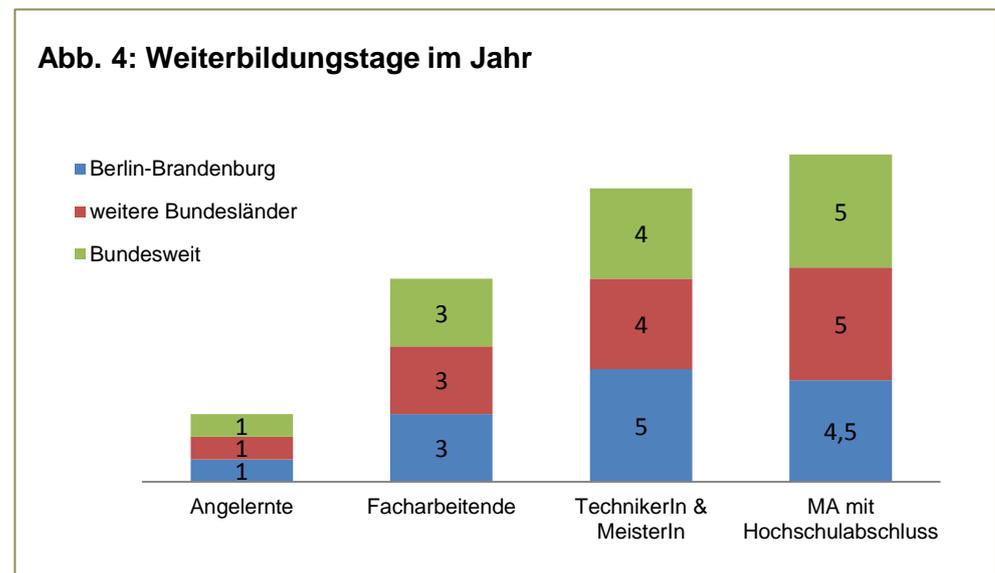
derungen agieren etwa 40 Prozent bundesweit und etwa ein Drittel der Betriebe in Berlin-Brandenburg. Bis zur Durchführung von Weiterbildungs- und Entwicklungsmaßnahme benötigen sie weniger als ein Jahr. Knapp 15 Prozent der Betriebe in Berlin und Brandenburg planen Entwicklungsmaßnahmen langfristig, d.h. bis mehr als drei Jahre. In weiteren Bundesländer sind es nur knapp zwei und damit im bundesweiten Durchschnitt etwa sieben Prozent.

Für die Befragung wurden 1035 Organisationen der Photonik-Branche in Deutschland angeschrieben. Bei der ersten Stichprobe wurden Berliner und Brandenburger Betriebe von November 2014 bis Januar 2015 befragt; bei der zweiten Stichprobe Betriebe aus den weiteren Bundesländern im Sommer 2015. Der Rücklauf umfasst 7,0 Prozent.



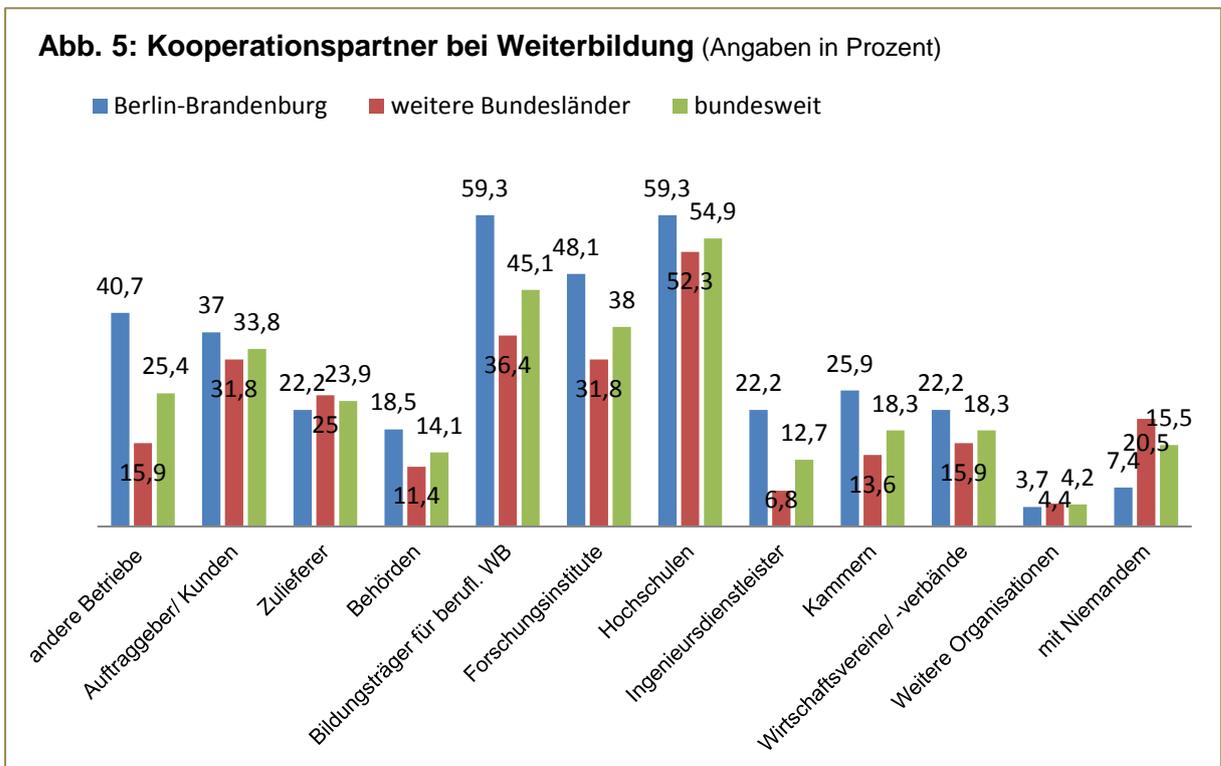
### Scheinbar geringe Weiterbildungsbeteiligung

Bei der Analyse der Weiterbildungsbeteiligung von Beschäftigten der Photonik-Branche sind vor allem zwei Ergebnisse auffallend. Erstens bescheinigen die Betriebe ihren Beschäftigten eine geringe Weiterbildungsaktivität (Abb. 4), im Durchschnitt drei Tage im Jahr. Möglichweise haben sich die Betriebe bei der Beantwortung des Fragebogens nur auf formal-betriebliche Maßnahmen beschränkt und weitere Aktivitäten ihrer Beschäftigten außen vor gelassen. Zweitens steigt die Weiterbildungsbeteiligung der Beschäftigten mit dem Anspruch an die Tätigkeit. So weisen Beschäftigte, für deren Tätigkeiten ein Hochschulabschluss erforderlich ist, die höchste Anzahl an Weiterbildungstagen auf als andere (Abb. 4) – was dem generellen Trend entspricht.



## Gemeinsam mit Partnern

Die Betriebe der Photonik-Branche arbeiten bei der Entwicklung und Qualifizierung ihrer Beschäftigten mit verschiedenen Partnern zusammen (Abb. 5). In erster Linie sind die Kooperationspartner der Betriebe in Berlin und Brandenburg mehrheitlich Bildungsträger für berufliche Weiterbildung, Hochschulen und Forschungsinstitute. Im Cluster Optik Berlin-Brandenburg ist zudem die Zusammenarbeit zwischen Betrieben, die auf dem Markt auch als gegenseitige Wettbewerber auftreten, mit 40 Prozent stärker ausgeprägt als in anderen Bundesländern bzw. im bundesweiten Durchschnitt. Die wenigsten Betriebe in Berlin und Brandenburg, in den weiteren Bundesländern hingegen etwa noch 20 Prozent, arbeiten mit keinem Partner im Bereich der Weiterbildung zusammen. Nur knapp sieben Prozent führen Entwicklungs- und Weiterbildungsmaßnahmen für ihre Beschäftigten allein durch, die Mehrheit profitiert von den Synergien und den Ressourcen von Kooperationen.



**Verbundkoordination:**  
 Univ.-Prof. Dr. Stephan Duschek  
 Helmut-Schmidt-Universität  
 Holstenhofweg 85  
 22043 Hamburg

**Kontakt für inhaltliche Rückfragen:**  
 Dr. Franziska Scheier  
 franziska.scheier@wiso.uni-hamburg.de