

Trends in der Weiterbildung - Verbandsumfrage 2021

A. Strukturdaten	2
B. Umsatzentwicklung	2
1. Umsatzerwartungen für das Jahr 2021	2
2. Umsatzanteile der einzelnen Angebotsformen	5
C. Zur Situation der Weiterbildungsdienstleister in der COVID-19-Pandemie	6
1. Wirtschaftliche Auswirkungen der COVID-19-Pandemie im Jahre 2020	6
2. Konkrete Auswirkungen auf die Durchführung der Weiterbildung	8
D. Geschäftsklima in der Weiterbildung	10
a) Geschäftslage-Indikator Weiterbildung	10
b) Marktpreise, Seminaranmeldungen und Aufträge für offene und firmeninterne Seminare	13
c) Kosten der Weiterbildungsdienstleister	13
d) Wettbewerb auf dem Weiterbildungsmarkt	14
e) Geschäftslage, Kosten und Wettbewerb in der Weiterbildung	15
E. Trends in der Weiterbildung	16
1. Trends bei offenen und firmeninternen Weiterbildungsangeboten	16
a) Trends bei offenen Seminaren	16
b) Trends und Veränderungen in der Arbeitswelt sowie der Gestaltung von Arbeitsprozessen	19
c) Langfristige Folgen der Veränderungen in der Arbeitswelt für die Weiterbildung	21
d) Ein Stimmungsbild: Krise oder Chance – Transformation oder Einbruch?	23
2. Strategische Entwicklung der Weiterbildungswirtschaft	25
a) Weiterbildungspersonal der Zukunft	25
b) Methoden und Technologien für die Weiterbildung	27
F. Veränderungen im Bereich der nach SGB geförderten Maßnahmen	28
a) Entwicklung von Umsatz, Personal, Standorten im Bereich der nach SGB geförderten Maßnahmen	29
b) Entwicklung einzelner Angebote im Bereich der nach SGB geförderten Maßnahmen	31
c) Digitalisierung in SGB-Maßnahmen	31
d) Herausforderungen und Probleme bei SGB-Maßnahmen in sog. „alternativer Durchführung“	33
G. Verzeichnis der Abbildungen	35

A. Strukturdaten

Der Wuppertaler Kreis e.V. – Bundesverband betriebliche Weiterbildung ist der Verband der führenden Weiterbildungsdienstleister der Wirtschaft. Im Jahr 2020 haben die Mitglieder des Wuppertaler Kreises etwa 90.000 Seminare, Tagungen und Weiterbildungsveranstaltungen durchgeführt, in denen über 1,1 Millionen Fach- und Führungskräfte der Wirtschaft teilgenommen haben. Aufgrund der COVID-19-Pandemie wurden 2020 viele Veranstaltungen in digitalen Formaten realisiert.

Die Weiterbildungsanbieter im Wuppertaler Kreis erzielten mit ihren Dienstleistungen im Jahr 2020 gemeinsam einen Jahresumsatz von deutlich mehr als einer Milliarde Euro, sie beschäftigen über 15.000 fest angestellte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und mehr als 30.000 freie Trainer/innen und Dozent/innen.

Gesamtumsatz der Mitglieder des Wuppertaler Kreises	1,34 Milliarden Euro
Anzahl der bei den Bildungsunternehmen fest angestellten Mitarbeiter/innen	15.700 fest angestellte Mitarbeiter/innen
Anzahl der freien Mitarbeiter/innen, Trainer- und Dozentenstamm	33.900 Trainer/innen und Dozenten
Anzahl der Veranstaltungen	91.740 Seminare, Tagungen und Lehrgänge
Anzahl der Weiterbildungsteilnehmer/innen	1,17 Millionen Teilnehmer/innen

Tabelle 1: Der Wuppertaler Kreis e.V. im Überblick (Stand 31.12.2020)

B. Umsatzentwicklung

1. Umsatzerwartungen für das Jahr 2021

Im vergangenen Jahr 2020 hat die Corona-Krise die Vorzeichen für die Weiterbildung abrupt verändert. Fast alle Mitgliedsunternehmen im Wuppertaler Kreis berichteten 2020 über erhebliche Umsatzeinbrüche, vor allem im Bereich der offenen Seminare und Tagungen, aber auch bei den firmeninternen Weiterbildungsdienstleistungen. Die Weiterbildungsdienstleister waren gefragt, ihre Bildungsangebote in digitalen Formaten zu realisieren.

Im Jahr 2021 gibt es bei vielen der Anbieter Anzeichen für eine wirtschaftliche Erholung: Die Mehrheit der Weiterbildungsdienstleister geht davon aus, dass sich ihr Gesamtumsatz im laufenden Jahr gegenüber dem Vorjahr 2020 positiv entwickeln wird. Ca. ein Drittel der Anbieter rechnet allerdings mit weiteren, zum Teil erheblichen Rückgängen, vor allem bei Seminaren und Tagungen, da Veranstaltungen nicht in Präsenz durchgeführt werden können und ein Wechsel zu digitalen Formaten nicht für alle Bildungsangebote möglich ist.

	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	13%	8%	11%	11%	33%	16%	8%	0%
Offene Seminare und Tagungen	18%	8%	8%	13%	23%	11%	11%	8%
Firmeninterne Semi- nare (inhouse)	16%	3%	5%	26%	18%	13%	8%	11%
Lehr- und Studien- gänge	8%	3%	5%	21%	18%	3%	11%	31%
Maßnahmen für öf- fentliche Auftraggeber	0%	0%	8%	26%	18%	0%	3%	45%

Tabelle 2: Umsatzerwartungen für das Jahr 2021¹

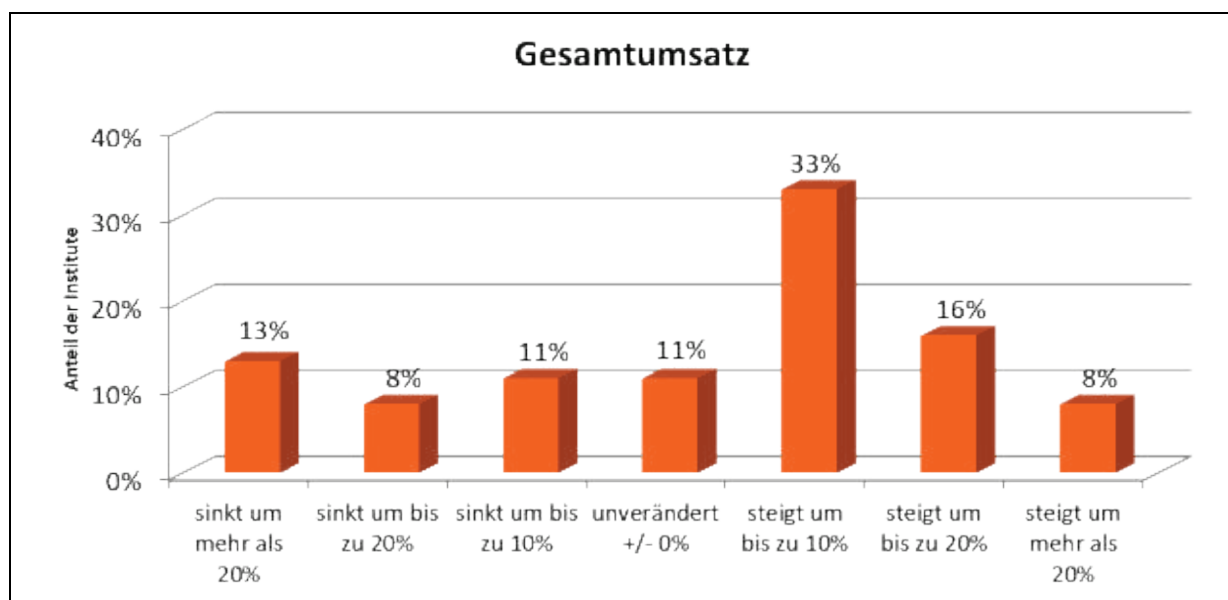


Abbildung 1: Umsatzerwartungen der Mitgliedsunternehmen des Wuppertaler Kreises für 2021

¹ Durch die ganzzahlige Rundung der Einzelwerte kann die Summe der Ergebnisse bei allen Auswertungen von 100% leicht abweichen.

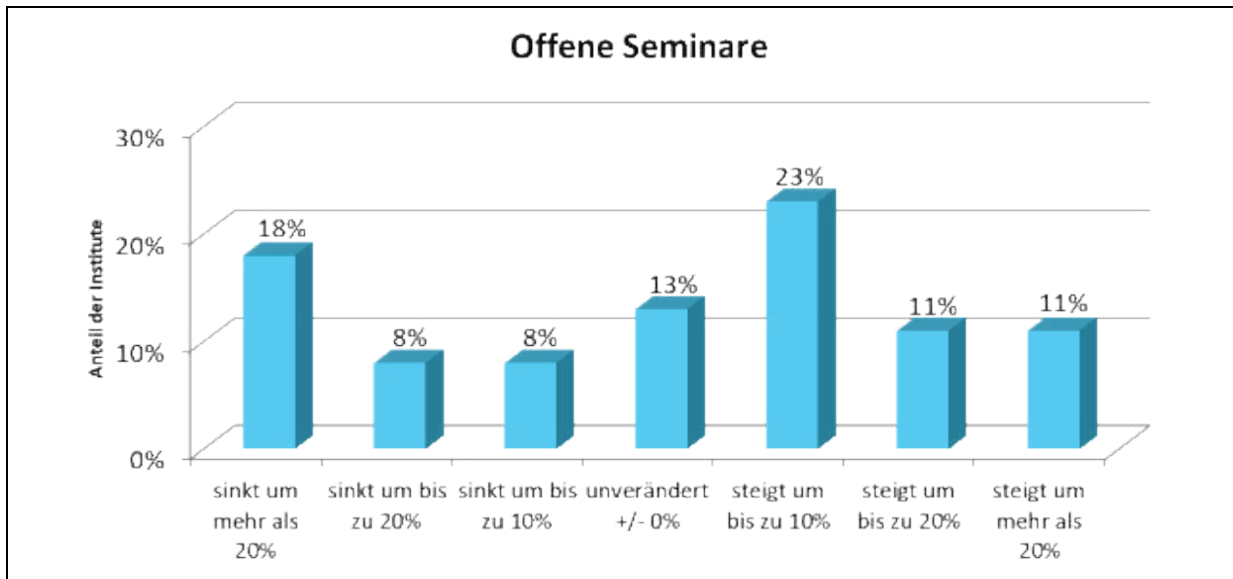


Abbildung 2: Umsatzerwartungen 2021 für offene Seminare

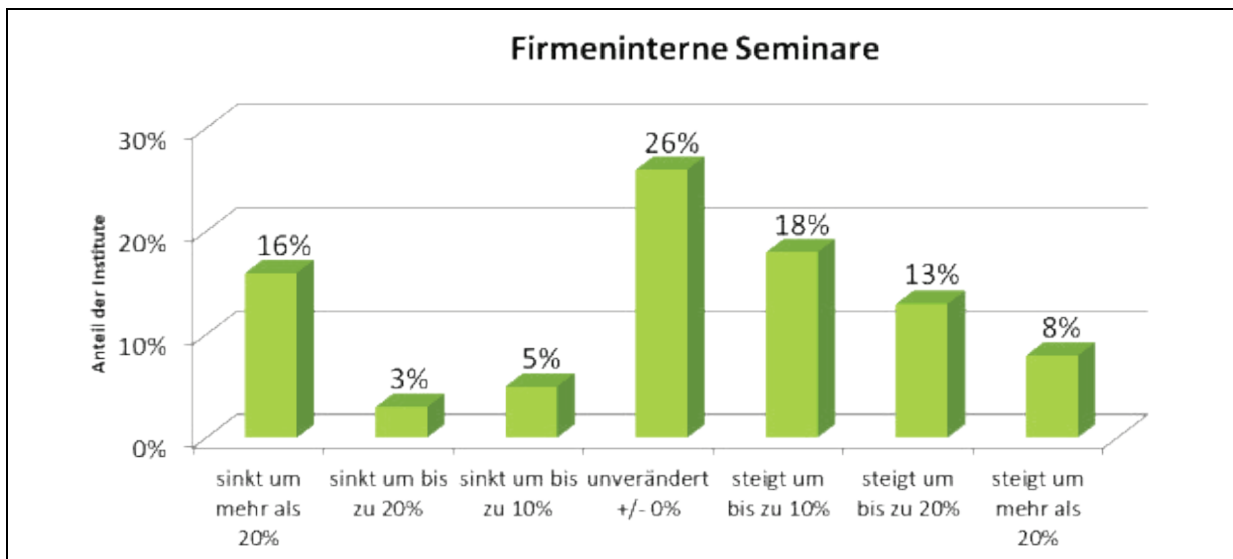


Abbildung 3: Umsatzerwartungen 2021 für firmeninterne Seminare

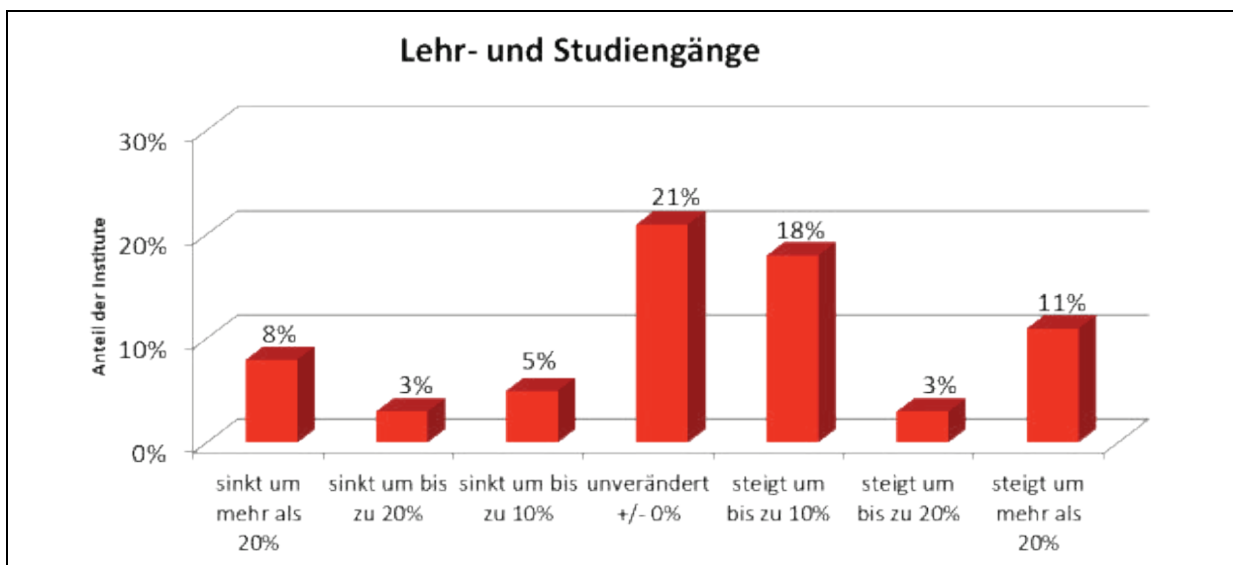


Abbildung 4: Umsatzerwartungen 2021 für Lehr- und Studiengänge

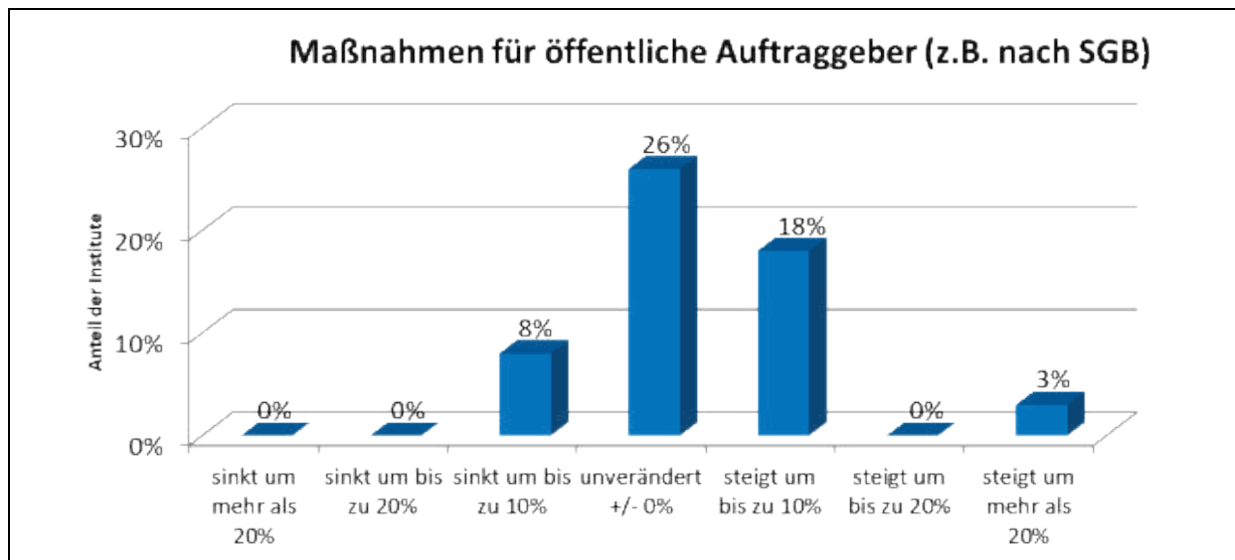


Abbildung 5: Umsatzerwartungen 2021 für Maßnahmen für öffentliche Auftraggeber

Das Segment der Maßnahmen für öffentliche Auftraggeber ist von Rückgängen weniger stark betroffen. Die Bundesagentur für Arbeit hat für diese Maßnahmen bereits im März 2020 alternative Durchführungsformen z.B. in Online-Formaten ermöglicht. Hier rechnet die Mehrzahl der Anbieter, die in diesem Bereich tätig sind, mit stabilen oder leicht steigenden Umsätzen.

2. Umsatzanteile der einzelnen Angebotsformen

Die Weiterbildungsdienstleister im Wuppertaler Kreis erzielen mehr als 60% ihres Umsatzes mit Weiterbildungsdienstleistungen für Unternehmen. Diese werden sowohl als offene Veranstaltungen als auch als firmeninterne Maßnahmen durchgeführt. Die Angebote sind dabei in die Personalentwicklungsprogramme der Betriebe eingebunden.

Die Pandemie-Situation hat die Weiterbildungsanbieter vor die Herausforderung gestellt, diese Dienstleistungen überwiegend in digitalen Formaten durchzuführen. Präsenzformate waren in der Pandemie durch ein hohes Maß an Unsicherheit geprägt, ob sie unter Pandemiebedingungen tatsächlich stattfinden konnten oder abgesagt werden mussten.

Lehr- und Studiengänge mit akademischen oder berufsqualifizierenden Abschlüssen tragen mit rund 14% zum Gesamtumsatz der Mitglieder des Wuppertaler Kreises bei. Weiterbildungs-

dienstleistungen für öffentliche Auftraggeber, z.B. Maßnahmen der Arbeitsmarktförderung und der Integration, machen ein Fünftel des Gesamtumsatzes der Mitglieder des Wuppertaler Kreises aus.

<i>Tätigkeitsspektrum der Mitglieder des Wuppertaler Kreises</i>	Durchschnittlicher Umsatzanteil
Offene Seminare und Tagungen	35,5%
Firmeninterne Seminare (inhouse)	24,8%
Lehr- und Studiengänge	14,1%
Maßnahmen für öffentliche Auftraggeber (z.B. nach SGB)	19,5%
Sonstiges (z.B. Forschung, Hotelbetrieb etc.)	6,0%

Tabelle 3: Anteil der verschiedenen Angebotsformen am Umsatz der Weiterbildungsinstitute

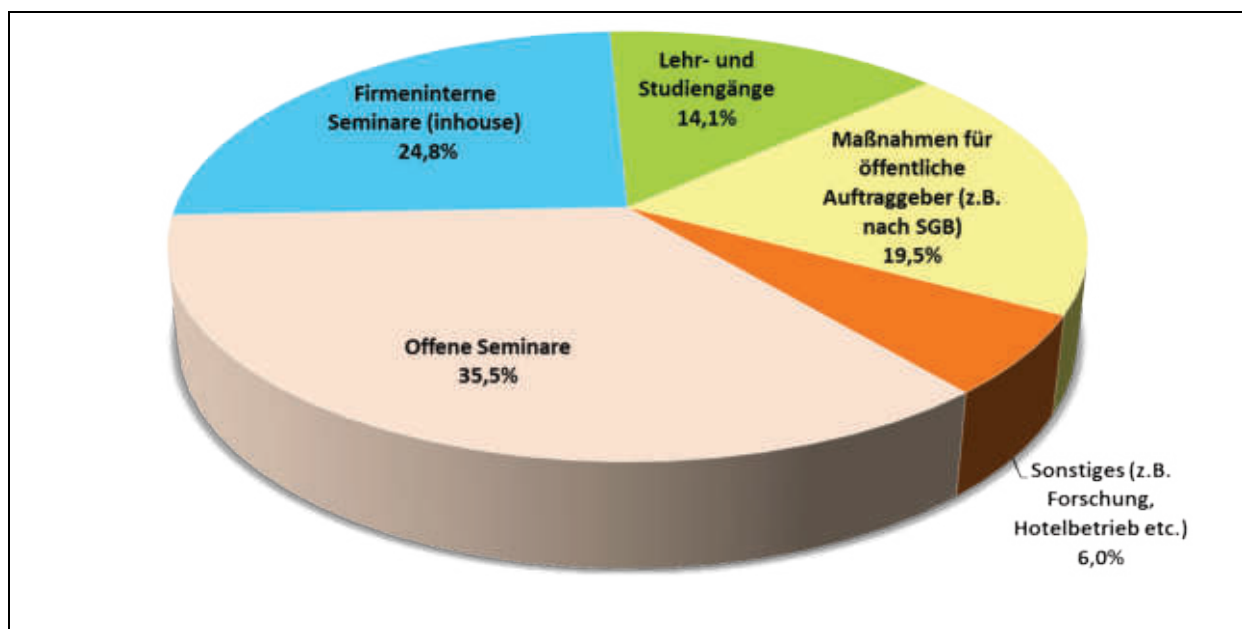


Abbildung 6: Umsatzanteile der verschiedenen Angebotsformen in der Weiterbildung

C. Zur Situation der Weiterbildungsdienstleister in der COVID-19-Pandemie

1. Wirtschaftliche Auswirkungen der COVID-19-Pandemie im Jahre 2020

Weiterbildung ist vergleichbar mit Kulturveranstaltungen und Sport unmittelbar von den notwendigen Einschränkungen zum Schutz vor Infektionen betroffen. Das Jahr 2020 war deshalb für die Weiterbildungsdienstleister ein Krisenjahr mit erheblichen Umsatzeinbrüchen. Nahezu alle Anbieter berichten über deutliche Umsatzrückgänge im Jahr 2020 gegenüber den Vorjahren.

Dies betraf in gleicher Weise das offene Seminar- und Tagungsangebot wie die firmeninternen Weiterbildungsmaßnahmen. Die notwendige Umstellung der Arbeitsprozesse bei den Kunden (Homeoffice) sowie die Umstellung der Weiterbildungsdienstleistungen in digitale Formate führte über einen längeren Zeitraum dazu, dass Weiterbildungsangebote nur noch eingeschränkt angeboten bzw. wahrgenommen wurden.

Lehrgangsangebote sowie Maßnahmen für öffentliche Auftraggeber waren von diesen umstellungsbedingten Einbrüchen weniger betroffen, da hier die rechtlichen Rahmenbedingungen insbesondere der Bundesagentur für Arbeit eine rasche Umsetzung in digitale Formate ermöglicht hat.

Umsatzentwicklung	2020 gegenüber 2019 gesunken um				unverändert +/- 0%	2020 gegenüber 2019 gestiegen	k.A.
	mehr als 50%	über 30% bis 50%	über 10% bis 30%	bis zu 10%			
Gesamtumsatz	13%	29%	21%	29%	0%	5%	3%
Offene Seminare und Tagungen	21%	32%	26%	8%	5%	0%	8%
Firmeninterne Weiterbildungsangebote	16%	26%	26%	11%	3%	5%	13%
Lehr- und Studiengänge	3%	13%	11%	8%	21%	11%	33%
Maßnahmen für öffentliche Auftraggeber (z.B. nach SGB)	3%	0%	11%	16%	21%	3%	46%

Tabelle 4: Umsatzentwicklung in der COVID-19-Pandemie im Jahr 2020

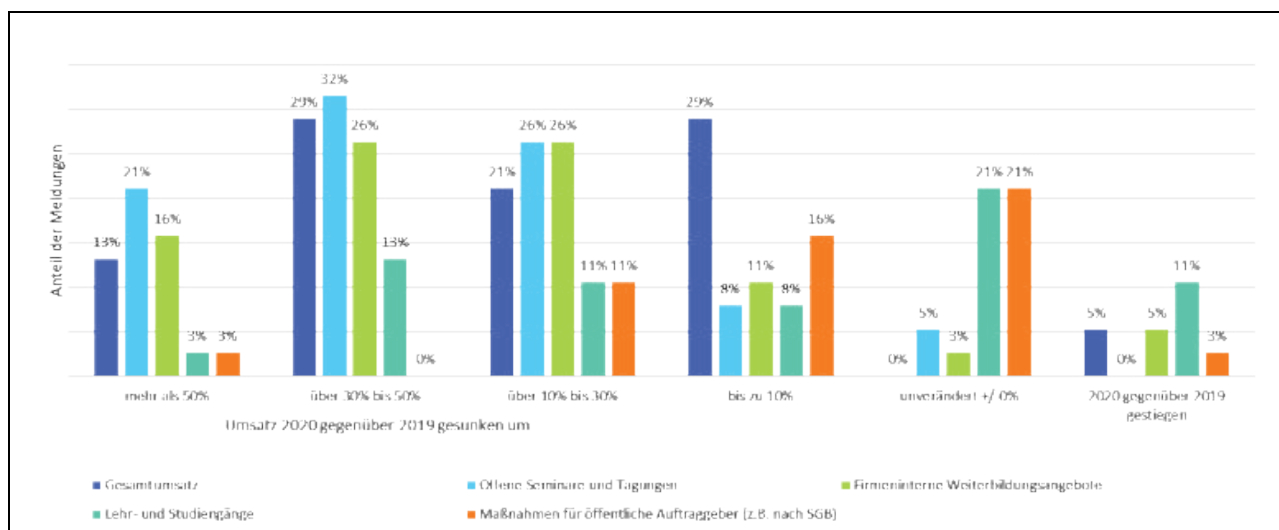


Abbildung 7: Umsatzeinbrüche in der COVID-19-Pandemie

In dieser Situation mussten mehr als die Hälfte der Mitglieder die Möglichkeit der pandemiebedingten Kurzarbeit wahrnehmen. Anbieter im Bereich der nach SGB geförderten Maßnahmen konnten darüber hinaus Unterstützung nach dem Sozialdienstleister-Einsatzgesetz in Anspruch nehmen.

Aktuell ist noch nicht absehbar, wie die Weiterbildungsanbieter die Pandemie-Situation wirtschaftlich bewältigen. Die Erwartungen für den Verlauf des Jahres 2021 geben allerdings für die Mehrzahl der Unternehmen Anlass zu vorsichtigem Optimismus.

<i>Welche Hilfs-, Entschädigungs- und Unterstützungsprogramme haben die Weiterbildungsdienstleister in der COVID-19-Pandemie in Anspruch genommen?</i>	Anteil der Mitglieder
Kurzarbeitergeld	60,5%
Soforthilfen für kleine Unternehmen und Soloselbstständige (Einmalzahlungen)	2,6%
Liquiditätshilfen / KfW-Sonderprogramm 2020	0,0%
Expressbürgschaften über die Bürgschaftsbanken der Länder	0,0%
Entschädigungen nach dem Infektionsschutzgesetz	2,6%
Stundung von Sozialversicherungsbeiträgen und Steuern	5,3%
Leistungen nach dem Sozialdienstleister-Einsatzgesetz (SodEG)	13,2%
Überbrückungshilfen des Bundes	18,4%
Weitere bzw. andere Hilfen	10,5%

Tabelle 5: Nutzung von Hilfs- und Unterstützungsprogrammen in der COVID-19-Pandemie

2. Konkrete Auswirkungen auf die Durchführung der Weiterbildung

Die operative Durchführung der Weiterbildungsveranstaltungen war und ist in vielfältiger Weise durch die Pandemie eingeschränkt. Als besonders großes Problem hat sich dabei die mangelnde Planungssicherheit herausgestellt, da sich die pandemische Situation als sehr dynamisch darstellt und Maßnahmen häufig kurzfristig angepasst wurden.

Das zeigte sich insbesondere in kurzfristigen Absagen, die die Planbarkeit erschwerten, aber auch in den sich häufig ändernden Anforderungen bei Hygienebestimmungen, Höchstbelegung von Räumen etc.

Im Vergleich dazu werden die Herausforderungen bei der Umstellung auf digitale Formate als eher unproblematisch wahrge-

nommen. Die Weiterbildungsdienstleister waren überwiegend in der Lage, ihre Angebote in innovativen Formaten zu realisieren. Beispielsweise konnten Coaching-Angebote ohne besonderen Umstellungsaufwand und bei gleicher Qualität in virtueller Form durchgeführt werden.

<i>Wie beurteilen Sie die konkreten Folgen der Maßnahmen zur Pandemiebekämpfung in Ihrem Unternehmen?</i>	kein Problem	gering	mittel	eher groß	sehr großes Problem	k.A.
Kurzfristige Absagen von internen Seminaren durch Unternehmen	3%	13%	24%	44%	11%	5%
Planungsunsicherheit in Bezug auf die Durchführbarkeit von Seminaren	0%	3%	11%	32%	54%	0%
Wirtschaftlichkeit der Durchführung bei beschränkter Teilnehmerszahl	0%	11%	26%	32%	26%	5%
Umsetzung der Anforderungen an Raumgrößen, Abstand etc.	5%	13%	26%	48%	5%	3%
Hygieneanforderungen bei Unterbringung / Catering	11%	16%	32%	33%	3%	5%
Kurzfristige Absagen von Teilnehmenden bei offenen Seminaren	3%	11%	11%	54%	16%	5%
Kurzfristige Umsetzung geplanter Präsenzveranstaltungen in digitale oder hybride Formate	8%	18%	34%	24%	13%	3%
Durchführung von Coaching in virtueller Form (Video)	18%	37%	16%	11%	0%	18%
Vertrieb / Verkauf von Inhouse-Dienstleistungen	5%	8%	39%	21%	11%	16%
Auslastung von Seminarhäusern	11%	0%	5%	29%	37%	18%
Beschleunigte Entwicklung von innovativen Formaten	26%	24%	26%	21%	3%	0%

Tabelle 6: Durchführung von Weiterbildungsmaßnahmen in der COVID-19-Pandemie

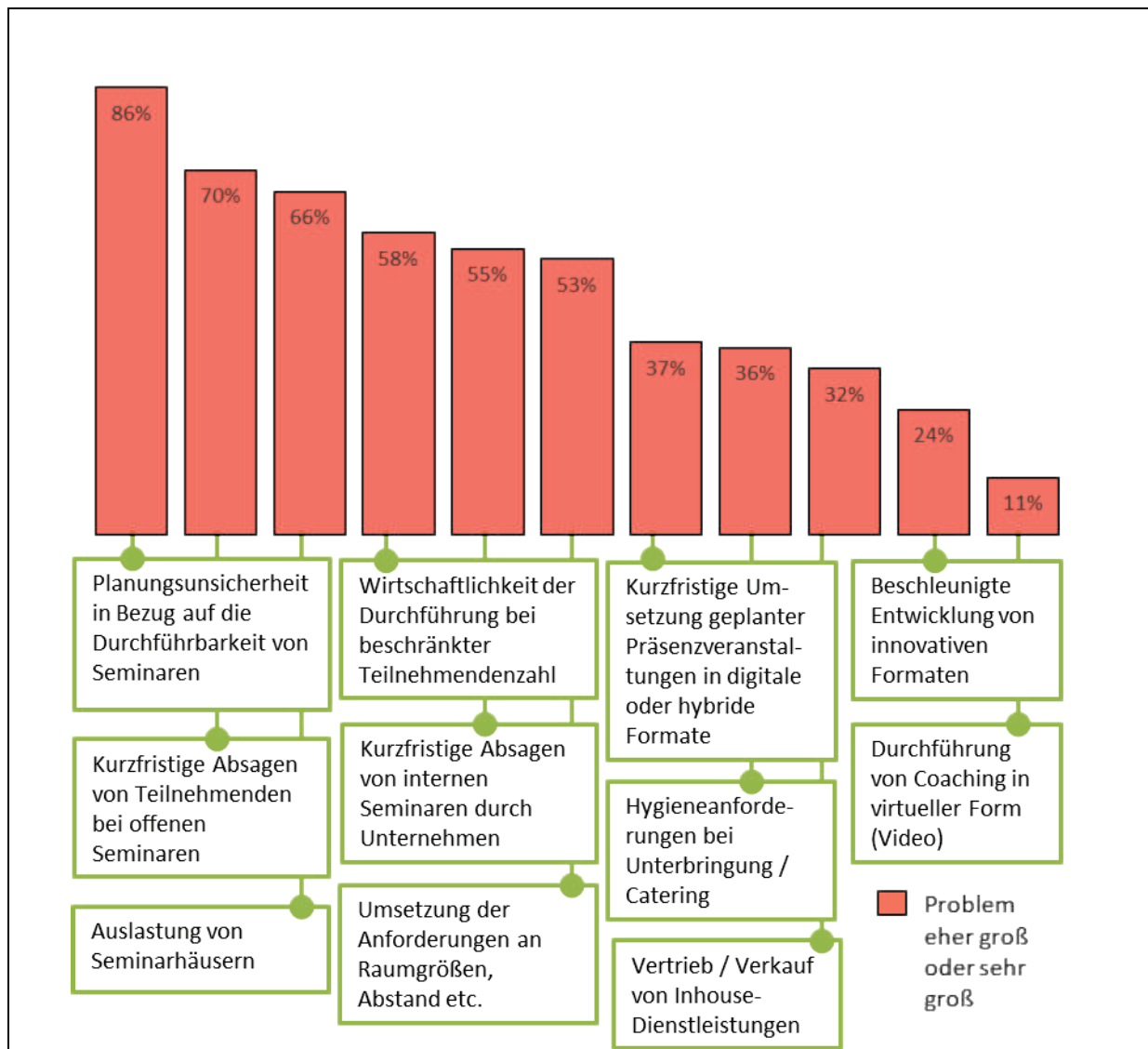


Abbildung 8: Folgen der Maßnahmen zur Pandemiebekämpfung für Weiterbildungsdienstleister

D. Geschäftsklima in der Weiterbildung

a) Geschäftslage-Indikator Weiterbildung

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

Der Indikator bildet die wirtschaftliche Stimmung in der Weiterbildungsbranche ab. Dazu werden jeweils die obersten Führungskräfte der Weiterbildungsdienstleister nach den Erfahrungen im jeweiligen Vorjahr und im laufenden Jahr sowie ihre Erwartungen für das jeweils kommende Jahr befragt. In den Indikator 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 ein.

Eine positive Entwicklung der Geschäftslage zeigt sich in einem Indikator von über 100. Wenn die Weiterbildungsdienstleister Rückgänge erwarten, 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.

	2021	Verbandsumfragen der Vorjahre											
		2020	2019	2018	2017	2016	2015	2014	2013	2012	2011	2010	2009
Geschäftslage-Indikator Weiterbildung des Wuppertaler Kreises gesamt	104	86	118	125	121	113	115	117	119	125	124	111	92
Marktpreise für offene Seminare	103	88	107	110	110	106	110	109	116	120	118	109	92
Marktpreise für firmeninterne Seminare	109	93	116	116	117	111	110	112	114	108	112	104	89
Anmeldungen pro Seminar	99	73	109	126	121	103	111	118	112	135	128	104	80
Aufträge firmeninterne Seminare	107	92	139	147	137	132	130	130	135	137	139	125	106

Tabelle 7: Geschäftslage-Indikator Weiterbildung des Wuppertaler Kreises

Im Vorjahr 2020 war dieser Indikator wegen der Einbrüche in der COVID-19-Pandemie erstmals seit der Finanzkrise auf ein Niveau unter 100 gesunken. Die Weiterbildungsdienstleister haben damals die Situation als sehr bedrohlich eingeschätzt und sie rechneten mit erheblichen Umsatzeinbrüchen.

Im Jahr 2021 hat sich die Stimmung wieder ins positive entwickelt. Insbesondere die Erwartungen für das Jahr 2022 fließen in die insgesamt positive Wahrnehmung der Stimmung in der Weiterbildung ein. Mit 104 Indexpunkten liegt der Indikator knapp im positiven Bereich, die Weiterbildungsdienstleister sehen demnach mit leichtem Optimismus in die Zukunft.

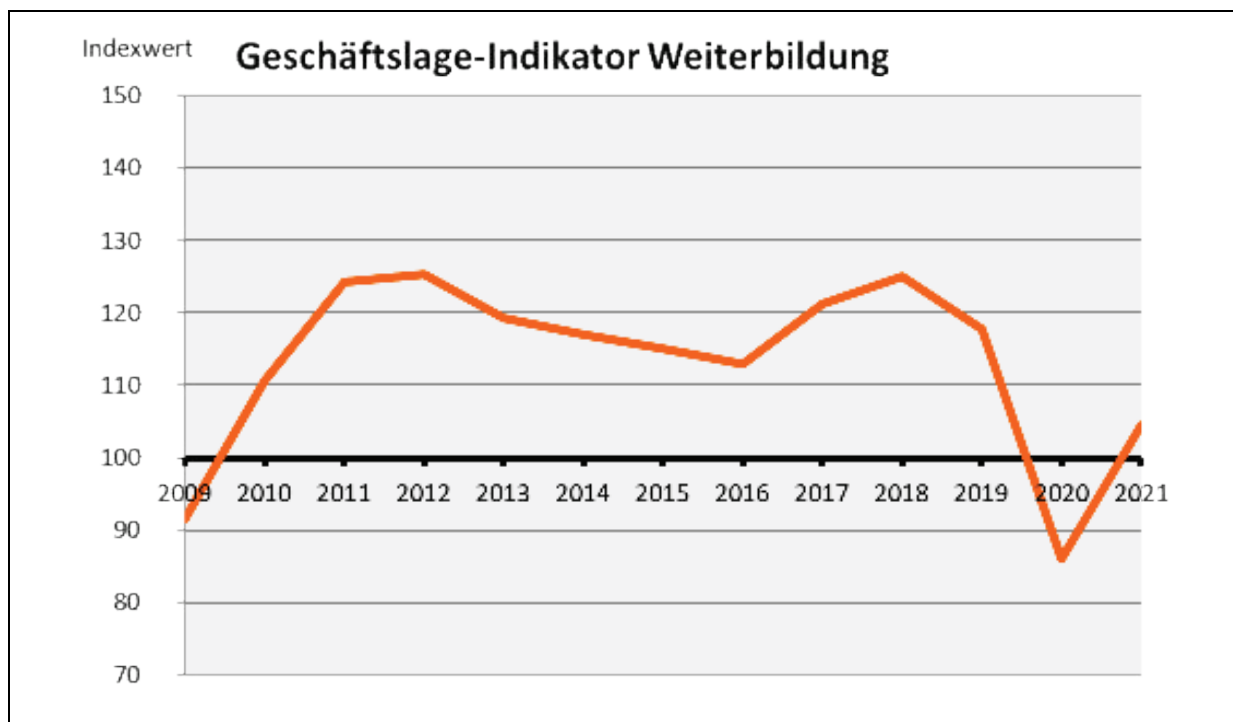


Abbildung 9: Geschäftslage-Indikator Weiterbildung des Wuppertaler Kreises 2009-2021

Eine positive Entwicklung erwarten sie dabei vor allem von der Nachfrage nach firmeninternen Seminaren. Der notwendige Strukturwandel in den Unternehmen lässt sich nur mit Investitionen in Weiterbildung bewältigen. Die Weiterbildungsdienstleister der Wirtschaft stellen hierfür geeignete Angebote zur Verfügung. Sie rechnen damit, dass die Weiterbildungsnachfrage durch Unternehmen im laufenden Jahr und auch im Jahr 2022 deutlich anziehen wird.

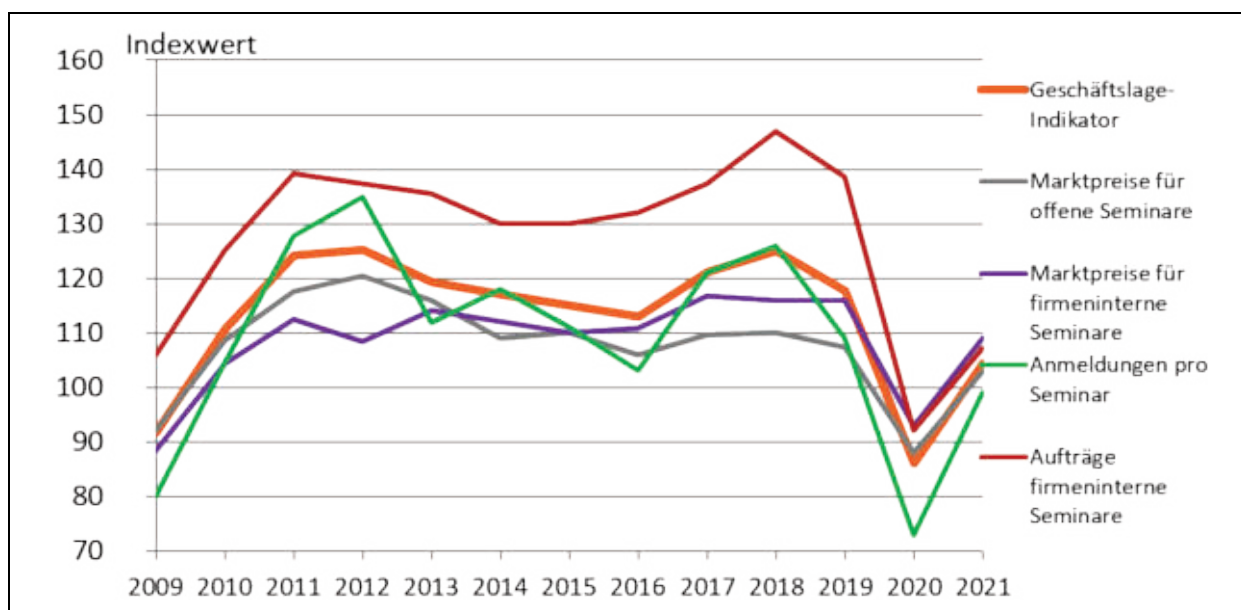


Abbildung 10: Geschäftslage-Indikator Weiterbildung – Einzelergebnisse 2009-2021

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

Sowohl bei firmeninternen Maßnahmen als auch bei offen angebotenen Veranstaltungen haben die Weiterbildungsdienstleister im Vorjahr erhebliche Einbrüche wahrnehmen müssen. Es wurden weniger Veranstaltungen durchgeführt, weil Präsenzveranstaltungen über viele Monate nicht zulässig waren. Auch im laufenden Jahr hat sich bei vielen der Anbieter die Situation noch nicht nachhaltig verbessert.

Die Mehrheit geht allerdings davon aus, dass im kommenden Jahr 2022 wieder mehr Teilnehmende für offene Seminare gewonnen und firmeninterne Maßnahmen durchgeführt werden können. Diese positiven Erwartungen führen dazu, dass der Geschäftslage-Indikator trotz der Tatsache, dass die Pandemie noch nicht beendet ist, wieder leicht positive Werte aufweist.

<i>Wie entwickeln sich Preise und Nachfrage?</i>	Ergebnisse 2020			Erwartungen für 2021			Erwartungen für 2022		
	eher niedrig	wie Vorjahre	eher hoch	schlechter	gleichbleibend	besser	schlechter	gleichbleibend	besser
Marktpreise für offene Seminare	14%	83%	3%	9%	82%	9%	17%	46%	37%
Marktpreise für firmeninterne Seminare	17%	80%	3%	11%	75%	14%	9%	44%	47%
Anmeldungen pro Seminar	83%	14%	3%	29%	26%	45%	11%	17%	72%
Aufträge firmeninterne Seminare	73%	27%	0%	15%	41%	44%	6%	24%	70%

Tabelle 8: Entwicklung der Marktpreise und der Anmeldungen

c) **Kosten der Weiterbildungsdienstleister**

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

Im laufenden Jahr wird die Kostensituation überwiegend als stabil wahrgenommen. Bei Hotel- und Raumkosten rechnen die Anbieter mit Kostensteigerungen, da in der Pandemie besondere

Anforderungen an Räume gestellt werden. Ebenso führen notwendige Investitionen in IT-Infrastruktur zu Kostensteigerungen beim laufenden Betrieb. Die Weiterbildungsdienstleister gehen deshalb insgesamt von Kostensteigerungen für die Durchführung von Weiterbildungsdienstleistungen aus.

Wie entwickeln sich die Kosten?	Ergebnisse 2020			Erwartungen für 2021			Erwartungen für 2022		
	eher niedrig	wie Vorjahre	eher hoch	sinken	bleiben gleich	steigen	sinken	bleiben gleich	steigen
Trainer- und Dozenten honorare	22%	70%	8%	5%	68%	27%	5%	38%	57%
Hotel- und Raumkosten	16%	76%	8%	13%	50%	37%	3%	39%	58%
Kosten für Werbung / Vertrieb / Kundenbindung	16%	65%	19%	11%	43%	46%	3%	43%	54%
Kosten lfd. Betrieb (Personal, IT, Verwaltung)	16%	58%	26%	5%	54%	39%	8%	34%	58%

Tabelle 9: Entwicklung der Kosten in der Weiterbildung

d) Wettbewerb auf dem Weiterbildungsmarkt

Als dritte Kennzahl erfasst der Wuppertaler Kreises die Dynamik des Wettbewerbs auf dem Weiterbildungsmarkt. Hier ergibt sich kein einheitliches Bild: Ein Teil der Dienstleister stellt fest, dass sich die Anzahl der Mitbewerber in ihrem Geschäftsfeld in den Pandemie-Jahren 2020 und 2021 verringert hat. Andererseits rechnen viele Dienstleister damit, dass die Marktbereinigung nicht anhält und im kommenden Jahr neue Mitbewerber im Markt für Weiterbildung aktiv werden.

Wie entwickelt sich der Wettbewerb?	Ergebnisse 2020			Erwartungen für 2021			Erwartungen für 2022		
	weniger	wie Vorjahre	mehr	weniger	gleich bleibend	mehr	weniger	gleich bleibend	mehr
Neue Mitbewerber Wirtschaft (Verbände, Institute)	11%	81%	8%	19%	59%	22%	8%	61%	31%
Neue Mitbewerber staatlich (z.B. Hochschulen)	8%	81%	11%	5%	73%	22%	5%	63%	32%
Neue Mitbewerber Unternehmen (z.B. Corporate Universities)	11%	67%	22%	8%	51%	41%	8%	38%	54%
Neue Mitbewerber Einzel-firmen (Berater, Trainer)	11%	63%	26%	11%	47%	42%	16%	52%	32%

Tabelle 10: Entwicklung des Wettbewerbs in der Weiterbildungsbranche

Insbesondere auch die Digitalisierung von Bildungsdienstleistungen hat den Wettbewerb verschärft und könnte dazu führen, dass neue Anbieter Weiterbildung für Unternehmen bereitstellen werden.

e) Geschäftslage, Kosten und Wettbewerb in der Weiterbildung

Im Zusammenspiel können die drei Indikatoren des Wuppertaler Kreises zur Einschätzung der aktuellen Lage und der Dynamik auf dem Weiterbildungsmarkt genutzt werden: Der Geschäftslage-Indikator ist nach einem Einbruch im Jahr 2020 im laufenden Jahr mit 104 Indexpunkten wieder auf einen Wert über 100 Punkte gestiegen und signalisiert die Erwartung, dass die pandemiebedingte Krise bald überwunden sein wird. Ebenso gestiegen ist der Kostenindikator, der mit 126 Punkten die Erwartung abbildet, dass Weiterbildung als hochwertige Wissensdienstleistung im Einkauf selbst auch auf hochwertige Dienstleistungen setzt, bei denen Kostensteigerungen zu erwarten sind.

Der Wettbewerbsindikator signalisiert mit 118 Punkten die Erwartung, dass der Wettbewerb am Markt für Bildungsdienstleistungen sich weiter dynamisch entwickeln wird. Die Markteintrittsbarrieren sind in der Weiterbildung relativ gering. Als wesentlicher Erfolgsfaktor gilt die Kundenbindung, die durch die unmittelbare Einbindung der Weiterbildungsdienstleister in die Personalentwicklungsprozesse der Unternehmen aufgebaut wird.

Insgesamt kann die wirtschaftliche Lage der Weiterbildungsbranche im Jahr 2021 weiterhin als kritisch beurteilt werden, allerdings geben die Erwartungen für das Jahr 2022 einen Grund für eine vorsichtig optimistische Bewertung, wie sie der Geschäftslage-Indikator des Wuppertaler Kreises mit einem Gesamtwert von 104 Indexpunkten widerspiegelt.

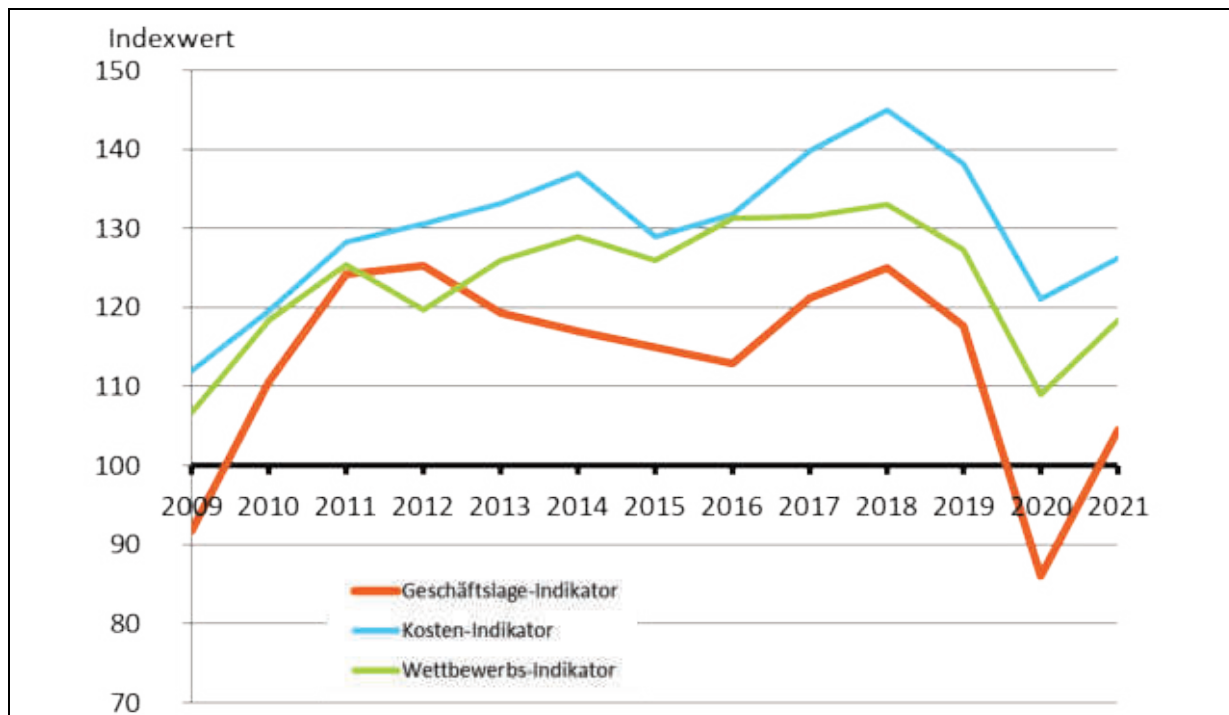


Abbildung 11: Geschäftslage, Kosten, Wettbewerb – Indikatoren des Wuppertaler Kreises

E. Trends in der Weiterbildung

1. Trends bei offenen und firmeninternen Weiterbildungsangeboten

a) Trends bei offenen Seminaren

Die meisten der Weiterbildungsanbieter im Wuppertaler Kreis bieten außer firmeninternen Weiterbildungsdienstleistungen auch Seminare und Tagungen in einem offenen Programm an, in denen Beschäftigte verschiedener Unternehmen gemeinsam lernen. Durchschnittlich macht das Segment des offen angebotenen Seminarprogramms ca. ein Drittel des Umsatzes der Weiterbildungsanbieter aus. Es wird ergänzt durch Angebote, die sich ausschließlich an einzelne Unternehmen richten (firmeninterne Maßnahmen). Für kleinere und mittelständische Unternehmen ist das offene Angebot weiterhin eine sehr attraktive Möglichkeit geeignete Weiterbildungsangebote für Beschäftigte bereitzustellen, hier steht neben den fachlichen Inhalten auch der Austausch mit Kolleginnen und Kollegen aus anderen Unternehmen im Fokus. In der Pandemie hat dieses Tätigkeitsfeld besonders große Einbrüche erleben müssen. Es bleibt offen, wie stark diese Entwicklung auf Dauer wirkt und ob die Pandemie verbunden mit

der Digitalisierung als disruptiver Faktor für die Weiterbildung gelten kann.

Die Weiterbildungsdienstleister wurden zu ihren Erwartungen in diesem Feld befragt. Nahezu volle Zustimmung findet dabei die These, dass die Pandemie als Startschuss für eine erhöhte Innovationsdynamik bei diesen Angeboten für neue Formate und technische Entwicklungen gelten wird. Die Anbieter rechnen damit, dass offene Seminare auch aufgrund anderer Aspekte wie z.B. verändertem Reiseverhalten und gesellschaftlichen Rahmenseetzungen zur Abwehr des Klimawandels langfristig in Frage gestellt werden.

Wie beurteilen die Weiterbildungsdienstleister die folgenden Thesen zu offenen Seminaren, Tagungen und Kongressen?	stimme nicht zu	stimme eher nicht zu	neutral	stimme eher zu	stimme zu	k.A.
Für die Seminar- und Tagungswirtschaft ist die COVID-19-Pandemie der Startpunkt für eine langfristige Krise.	8%	21%	16%	49%	3%	3%
Tagungen, Kongresse und offene Seminare werden schon 2022 auf das Niveau vor der Pandemie zurückkehren.	13%	48%	18%	18%	0%	3%
Gesellschaftliche Anforderungen (Klimawandel) werden langfristig dazu führen, dass weniger Geschäftsreisen stattfinden.	3%	3%	0%	52%	39%	3%
Eigene Seminarhäuser der Bildungsdienstleister werden künftig wirtschaftlich nicht mehr tragbar sein.	3%	8%	32%	46%	8%	3%
Künftig werden Präsenzformate immer durch hybride Teilnahmemöglichkeiten ergänzt.	3%	24%	13%	33%	24%	3%
Präsenzformate werden zukünftig immer Blended Learning Anteile enthalten.	0%	11%	11%	51%	24%	3%
Die Innovationsdynamik erhöht sich – die Pandemie ist der Startschuss für neue Formate und Entwicklungen in der Bildung.	0%	0%	0%	13%	84%	3%
Auf Dauer werden Führungskräfte-Trainings wieder überwiegend in Präsenz stattfinden.	3%	24%	13%	46%	11%	3%

Tabelle 11: Trends bei offenen Seminaren, Tagungen und Kongressen

Hierzu trägt insbesondere der Trend zu digitalen Formaten bei, der in der pandemischen Situation aus der Not erprobt werden musste und sich vielfach tatsächlich bewährt hat. Es ist mit überwiegender Zustimmung zu erwarten, dass sich digitale Elemente im offenen Bildungsprogramm beschleunigt durchsetzen werden und dass hybride Durchführungsformen (d.h. in Präsenz und remote) zukünftig häufiger angeboten werden. Gleichzeitig schätzt es eine Mehrheit der befragten Anbieter so ein, dass Führungskräfte-Trainings, bei denen es inhaltlich um die Vermittlung von verhaltensbezogenen Kompetenzen geht, auf Dauer wieder in Präsenz stattfinden werden.

Eher skeptisch beurteilen die befragten Institute die These, dass das Angebot an offenen Seminaren, Tagungen und Kongressen schon 2022 wieder das Niveau vor der Pandemie erreichen wird. Die Erwartung ist eher, dass die Pandemie und die positiven Erfahrungen, die z.T. bei digitaler Durchführung gemacht werden konnten, sich als disruptiver Faktor für die traditionellen Tagungs- und Seminarformate herausstellen werden, die die Transformation in diesem Bereich beschleunigt hat.

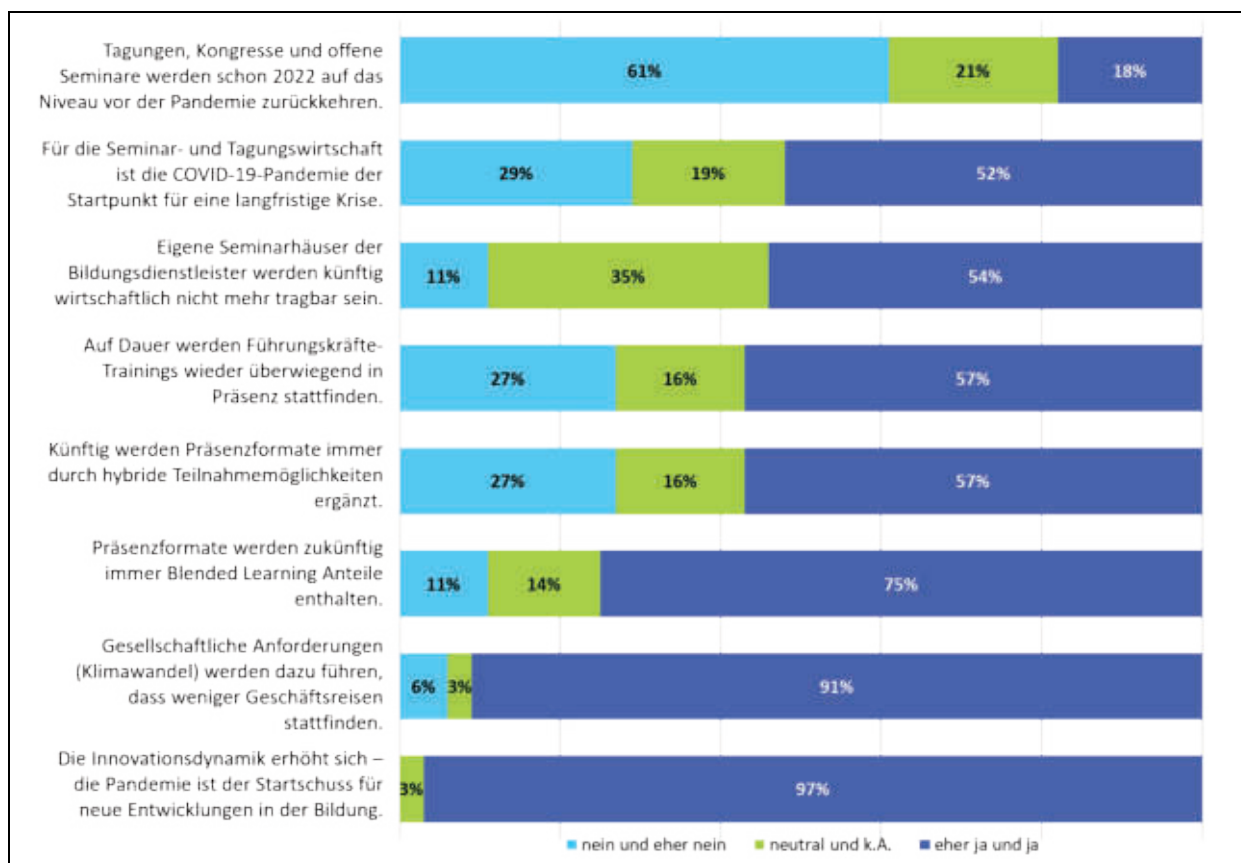


Abbildung 12: Thesen zur Zukunft offener Seminare

b) Trends und Veränderungen in der Arbeitswelt sowie der Gestaltung von Arbeitsprozessen

Auf Seiten der Unternehmen als Kunden der Weiterbildungsdienstleister hat die Pandemie ebenfalls erhebliche Folgen. Viele Betriebe haben es ihren Beschäftigten ermöglicht, ihre Arbeit vollständig aus dem Homeoffice zu erledigen. Für Unternehmen ergeben sich daraus neue Herausforderungen. Auch hier hat die Pandemie einen ohnehin vorhandenen Trend verstärkt: Agile Arbeitsformen und damit mehr Eigenverantwortung stellen neue Anforderungen an die Beschäftigten und an Führungskräfte.

Wie schätzen die Weiterbildungsanbieter die folgenden Thesen zu Arbeitsformen der Zukunft ein?	stimme voll zu	stimme teilweise zu	neutral	stimme eher nicht zu	stimme nicht zu	k.A.
Nach der Phase verstärkter Homeoffice-Tätigkeit in der Pandemie werden eine Vielzahl der Beschäftigten auch auf Dauer zuhause arbeiten.	11%	75%	3%	5%	3%	3%
Die Pandemie hat zu tiefgreifenden Veränderungen in der Zusammenarbeit in Teams geführt. Ein „Back to normal“ ist nicht zu erwarten.	44%	29%	11%	13%	0%	3%
Führung verändert sich: Teams übernehmen schrittweise Managementaufgaben bis hin zur vollständigen Selbstführung.	11%	41%	26%	16%	3%	3%
Führung in agilen Arbeitsformen fordert andere und neue Qualifikationen und Haltungen.	78%	13%	3%	3%	0%	3%
Immer mehr Unternehmen werden langfristig umfassend agil aufgestellte Organisationsformen einführen.	39%	37%	13%	8%	0%	3%
Agile Arbeitsformen sind in hochgradig digitalisierten Arbeitsprozessen zukünftig vorherrschend.	29%	54%	11%	3%	0%	3%
Personalentwicklung wird zukünftig die Erhebung von Performance-Daten und Leistungsbeurteilung in den Fokus nehmen.	11%	37%	36%	8%	5%	3%

Tabelle 12: Arbeitsformen der Zukunft

Für die Weiterbildung ergeben sich daraus zwei Aufgaben: einerseits geht es darum, die Beschäftigten und die Führungskräfte für diese Arbeitsformen zu qualifizieren und Personalentwicklungsprozesse entsprechend anzupassen. Andererseits stellt sich die

Notwendigkeit, die Weiterbildungsdienstleistungen selbst so zu gestalten und anzupassen, dass sie im Rahmen dieser agilen Arbeitsformen wahrgenommen werden können. Die Digitalisierung schafft hierfür die Voraussetzungen.

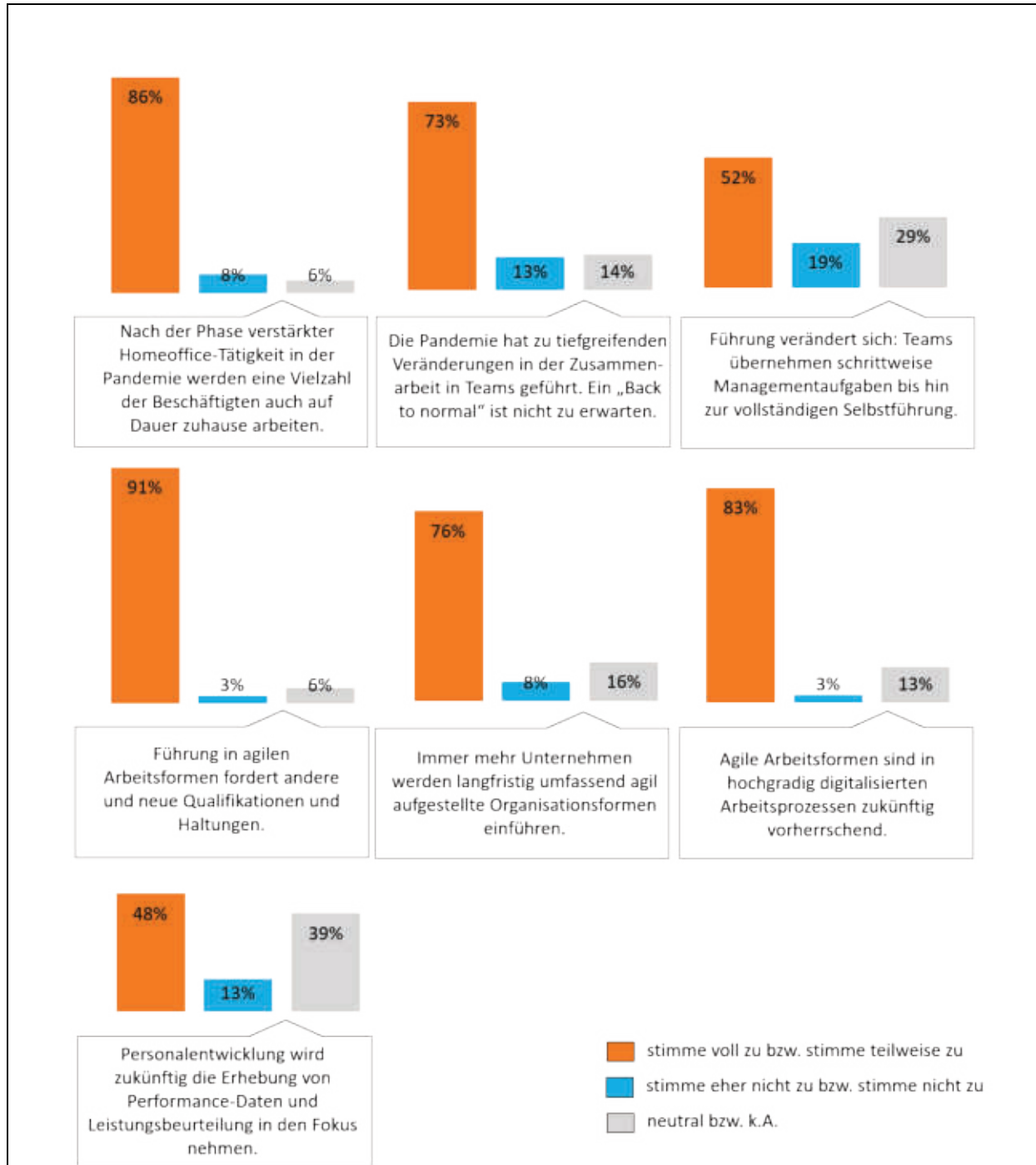


Abbildung 13: Thesen zu den Arbeitsformen der Zukunft

c) Langfristige Folgen der Veränderungen in der Arbeitswelt für die Weiterbildung

Die Weiterbildungsdienstleister sind gefragt, ihre Angebote auf die Bedarfe der Unternehmen und die Veränderungen in der Arbeitswelt anzupassen. Welche Veränderungen erwarten die Weiterbildungsdienstleister für die Zukunft ihrer Dienstleistungen?

<i>Welche Folgen haben die Veränderungen in der Arbeitswelt für die Weiterbildung?</i>	stimme voll zu	stimme teilweise zu	neutral	stimme eher nicht zu	stimme nicht zu	k.A.
Interne Workshops / Seminare werden zukünftig nicht mehr in Präsenz, sondern üblicherweise in Form von Videokonferenzen durchgeführt.	3%	65%	11%	18%	0%	3%
Coaching für Führungskräfte findet üblicherweise nicht mehr in Präsenz, sondern per Videokonferenz, Skype etc. statt.	11%	31%	8%	44%	3%	3%
Weiterbildungsdienstleister werden zu „Format-Experten“, die Inhalte und Kompetenzen je nach Situation der Kunden auf unterschiedlichen Plattformen anbieten.	54%	37%	3%	3%	0%	3%
Eine Kernaufgabe für die betriebliche Weiterbildung ist der sog. „Performance Support“, d.h. die unmittelbare Unterstützung der Beschäftigten am mobilen Arbeitsplatz.	13%	68%	16%	0%	0%	3%
Coaching von virtuellen Teams wird als Aufgabe für Weiterbildungsdienstleister an Bedeutung gewinnen.	32%	52%	13%	0%	0%	3%
Aufgabe der Weiterbildung ist es, Beschäftigte zu unterstützen, die eigenverantwortlich, flexibel und agil ihren Arbeitsprozess gestalten.	54%	37%	3%	3%	0%	3%
Die Nachfrage nach Weiterbildung in Themen wie Digitalisierung von Arbeitsprozessen sowie Change Management wird steigen.	64%	29%	3%	0%	0%	3%
Bei der Herausforderung, Wir-Gefühl und Unternehmenskultur in der virtuellen Zusammenarbeit zu entwickeln, kann Weiterbildung Unterstützung leisten.	50%	39%	5%	3%	0%	3%
Weiterbildung umfasst zukünftig auch, aus den Lernprozessen Daten für die betriebliche Personalentwicklung bereitzustellen.	32%	36%	24%	5%	0%	3%

Tabelle 13: Folgen der Veränderungen in der Arbeitswelt für die Weiterbildung

Die Weiterbildungsanbieter wurden nach ihrer Einschätzung zu Thesen zur veränderten Arbeitswelt und den jeweiligen Auswirkungen auf die Weiterbildung befragt. Die höchste Zustimmung erzielte dabei die These, dass Weiterbildung zu Themen der Digitalisierung von Arbeitsprozessen sowie Change Management für diese Prozesse stärker nachgefragt werden wird. Ebenso wird Weiterbildung zukünftig stärker unmittelbar den Beschäftigten angeboten, deren Aufgabe es ist, eigenverantwortlich, flexibel und agil Arbeitsprozesse zu gestalten. Das Mittel hierzu sind digitale Angebote, die unmittelbar zur Unterstützung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am mobilen Arbeitsplatz bereitgestellt werden (Performance Support).



Abbildung 14: Folgen der Veränderungen in der Arbeitswelt für die Weiterbildung

Für die Weiterbildungsdienstleister bedeutet das, dass sie zunehmend Plattform-Experten werden, die Lerninhalte passend aufbereitet für ihre Kunden anbieten. Ihre Dienstleistungen werden noch enger mit den Personalentwicklungsprozessen verzahnt, indem sie Informationen zu Lernbedarfen und -ergebnissen für die betriebliche Personalentwicklung bereitstellen.

d) Ein Stimmungsbild: Krise oder Chance – Transformation oder Einbruch?

Wie schätzen die Weiterbildungsdienstleister die langfristigen Folgen der Erfahrungen aus der COVID-19-Pandemie ein? Bezogen auf die folgenden Thesen sind die Schlussfolgerungen aus Sicht der Bildungsunternehmen im Wuppertaler Kreis recht eindeutig. Fast alle der befragten Experten gehen davon aus, dass die Pandemie ein tiefgreifender Einbruch ist, der die Weiterbildung grundlegend neu gestaltet. Sie sind davon überzeugt, dass diejenigen Weiterbildungsdienstleister als „Gewinner“ aus dieser Transformation herauskommen, die schnell und flexibel ihre Angebote auf digitale Formate umgestellt haben.



<i>Stimmen Sie den folgenden Thesen zu?</i>			k.A.
Die Weiterbildungsnachfrage wird sich 2022 wieder normalisieren.	73%	24%	3%
Die Corona-Pandemie ist ein tiefgreifender Einbruch, der Weiterbildung grundlegend neu gestaltet.	94%	3%	3%
Viele Weiterbildungsdienstleister werden die Situation wirtschaftlich nicht überleben.	76%	21%	3%
Gewinner der Corona-Pandemie sind diejenigen Weiterbildungsdienstleister, die flexibel und innovationsstark digitale Angebote bereitstellen konnten.	97%	0%	3%
Die durch die Pandemie beschleunigte Digitalisierung führt zu einer Marktbereinigung in der Weiterbildung.	84%	13%	3%
Die Kosten für die Bewältigung der Pandemie in den öffentlichen Finanzen werden zu erheblichen gesamtwirtschaftlichen Einschränkungen führen (z.B. Steuererhöhungen).	79%	16%	5%

Tabelle 14: Stimmungsbild zu den langfristigen Auswirkungen der COVID-19-Pandemie für die Weiterbildung

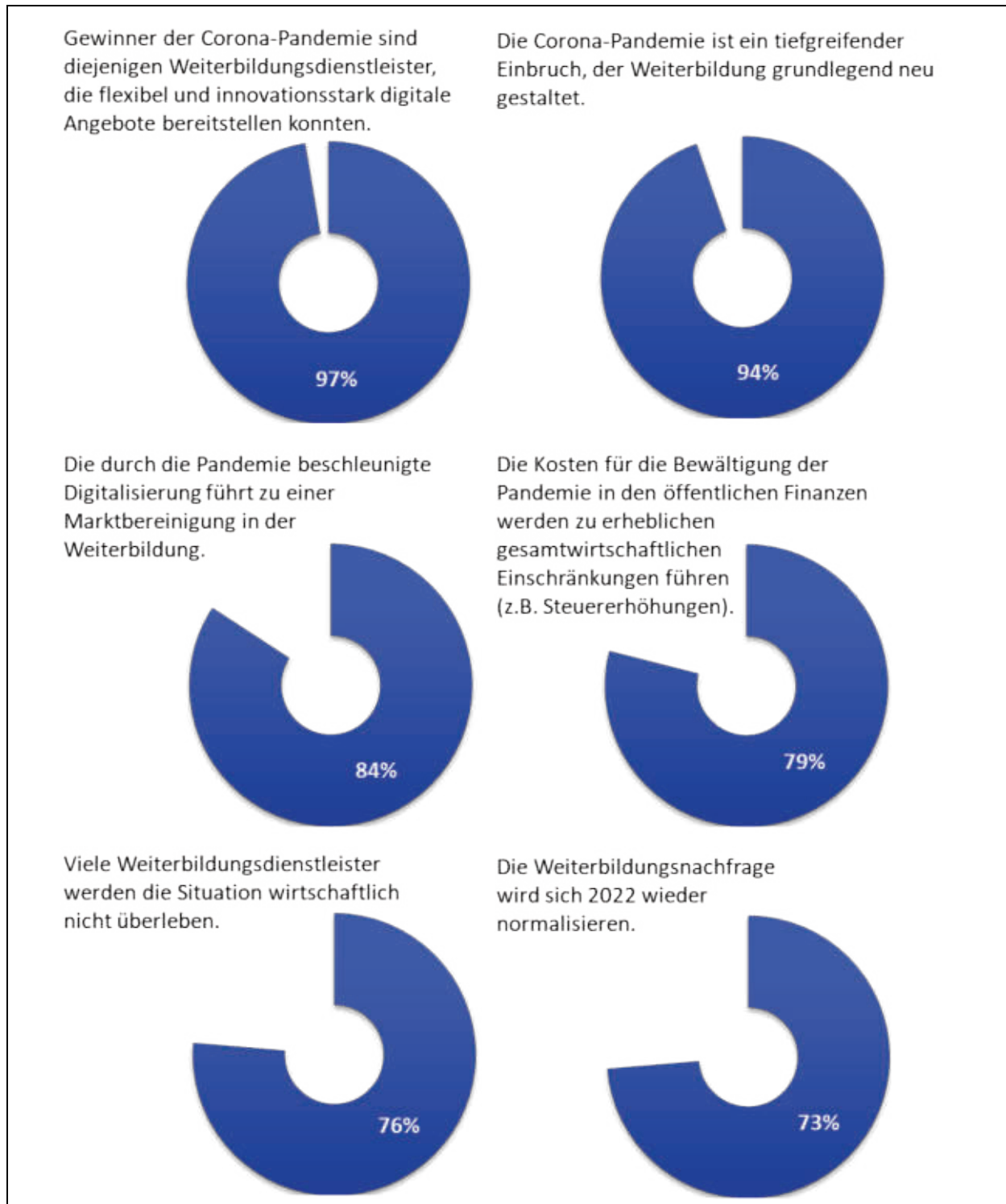


Abbildung 15: Stimmungsbild zu den langfristigen Auswirkungen der COVID-19-Pandemie für die Weiterbildung (Zustimmung in %)

2. Strategische Entwicklung der Weiterbildungswirtschaft

a) Weiterbildungspersonal der Zukunft

Die tiefgreifenden Veränderungen durch die Digitalisierung sind durch die COVID-19-Pandemie intensiviert worden. Für die Weiterbildung bedeutet dies eine beschleunigte Transformation, die auch neue Anforderungen an das Personal der Weiterbildungsdienstleister stellt. Neue und digitale Formate erfordern andere Qualifikationen beim Weiterbildungspersonal, als sie in der Vergangenheit benötigt wurden.

An erster Stelle nennen die Weiterbildungsunternehmen eine Entwicklerkompetenz, die unmittelbar mit der Digitalisierung verknüpft ist. Es geht darum, Bildungsanliegen in geeignete Formate umzusetzen und für die jeweiligen Plattformen und Bedarfe geeignet bereitstellen zu können. Das Spektrum wird dabei von Präsenzlernen bis zu digitalen „Lernhäppchen“ reichen.

<i>Welche Kompetenzen werden beim Personal der Weiterbildungsdienstleister zukünftig wichtig?</i>	unwichtig	weniger wichtig	bleibt gleich	wichtig	unerlässlich	k.A.
Expertenwissen und Fachkompetenz im Thema	0%	5%	48%	18%	29%	0%
Traditionelle Trainer- und Vermittlungskompetenz / Gruppenarbeit	3%	26%	32%	34%	5%	0%
Moderationsfähigkeiten in Präsenz und Video	0%	0%	5%	32%	63%	0%
Persönliche mediale Präsenz in Video- und Online-Formaten	3%	5%	0%	47%	45%	0%
Entwicklerkompetenz, um Bildungsanliegen in geeignete Formate umzusetzen	3%	0%	8%	21%	68%	0%
Bildungsberatung für Unternehmen	3%	8%	21%	47%	21%	0%
Coaching-Kompetenzen	3%	3%	32%	44%	18%	0%
Marketing- und Vertriebskompetenzen	0%	0%	24%	44%	32%	0%
Trends erkennen und Themen setzen	3%	0%	8%	32%	54%	3%
Spieleentwicklung und didaktische Anreicherung von Wissensinhalten	5%	8%	11%	58%	18%	0%
Medienkompetenz	3%	3%	5%	24%	65%	0%
Erfolgsmessung und Bildungscontrolling	3%	5%	26%	45%	21%	0%

Tabelle 15: Kompetenzen des Weiterbildungspersonals

Eng damit verbunden ist eine entsprechende Medienkompetenz, mit der die Bildungsexperten in der Lage sind, die unterschiedlichen Formate und Lernmethoden passend einzusetzen. Hierzu gehört auch die eigene Präsenz im Video und die Fähigkeit zu moderieren und zu präsentieren. Im Vergleich dazu wird von Bildungsexperten der Zukunft Coachingkompetenz, Trainerfähigkeiten und Gruppenarbeit nach Einschätzung der Experten nicht häufiger benötigt als heute.

Die Bildungsdienstleister stehen vor der Aufgabe, ihr eigenes Personal entsprechend zu qualifizieren bzw. geeignete Fachleute für den Transformationsprozess zu akquirieren. Die stärker medientechnische Ausrichtung der Bildungsdienstleister wird dabei auch das fachliche Profil der Weiterbildungsbranche und das Berufsbild des Weiterbildungsexperten verändern.

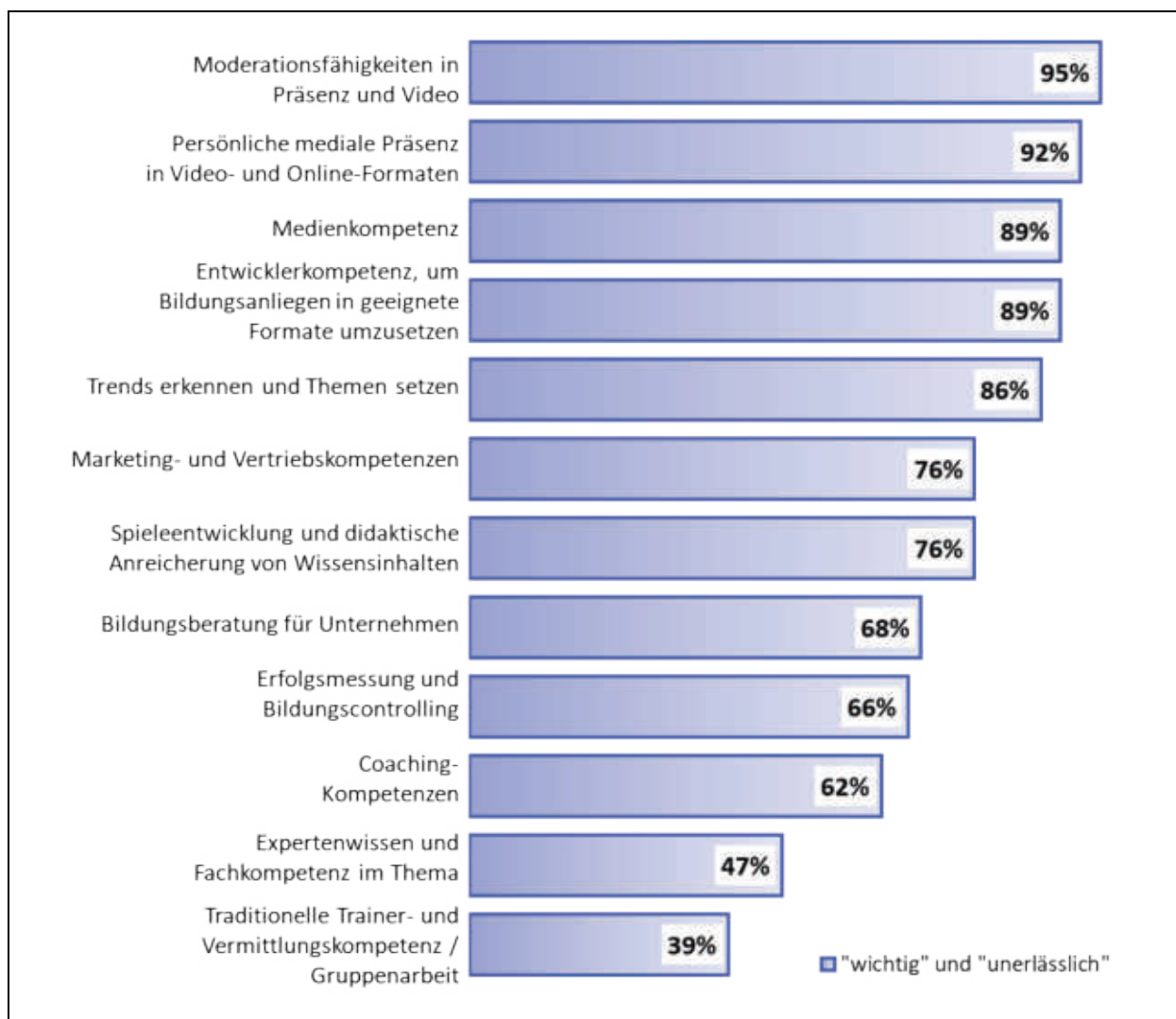


Abbildung 16: Kompetenzen des Weiterbildungspersonals

b) Methoden und Technologien für die Weiterbildung

Die Zukunft der Weiterbildung ist digital. Die Weiterbildungsdienstleister richten sich darauf ein, ihre Angebote künftig immer mehr in digitalisierter Form anzubieten. Welche Elemente werden künftig das Angebot der Weiterbildung ausmachen? Die große Mehrzahl der befragten Bildungsunternehmen sieht die unmittelbare Integration der Bildungsdienstleistungen in die digitale Arbeitsumgebung als die wichtigste Bildungsinfrastruktur der Zukunft. Dazu gehört ein breites Spektrum an personalisierten Bildungsangeboten für Beschäftigte, die z.B. auf mobilen Endgeräten angeboten werden. Dabei spielen neben Videos auch neue Formen wie z.B. Spiele und Wettbewerbe, Simulationen und virtuelle Lernumgebungen eine wachsende Rolle.

<i>Wie schätzen Sie die Nachfrage für diese Dienstleistungen in der betrieblichen Weiterbildung ein?</i>	sehr gering	eher gering	mittel	eher hoch	sehr hoch
Personalisierte Lernangebote auf Basis der Analyse von Arbeitsergebnissen oder Online-Tests	0%	8%	24%	57%	11%
Teamcoaching, Teamtrainings für virtuelle Teams	0%	8%	26%	53%	13%
Onboarding-Programme für im Homeoffice oder mobil arbeitende Beschäftigte	0%	21%	18%	48%	13%
Echtzeitanalyse von Arbeitsergebnissen (Data Analytics) als Beitrag zum Bildungscontrolling	3%	21%	32%	33%	11%
Gamification (Lernangebote in Spiel- oder Wettbewerbsform)	3%	18%	29%	42%	8%
Bereitstellung von Lernmanagementsystemen, die in die digitale Arbeitsumgebung integriert werden	0%	5%	5%	51%	39%
Entwicklung von Augmented Reality Angeboten z.B. mit Datenbrillen in der realen Arbeitsumgebung	3%	8%	34%	45%	11%
Entwicklung von Lerninhalten für mobile Endgeräte (Podcasts, Videocasts etc.)	3%	0%	13%	42%	42%
Entwicklung von Simulationen / Virtual Reality	3%	0%	26%	45%	26%
Produktion von Lernvideos und kleinen Lernangeboten für firmeninterne Plattformen	0%	3%	18%	37%	42%
Durchführung von Großveranstaltungen, Tagungen in hybriden oder Online-Formaten	3%	16%	13%	50%	18%
Digitale Zertifikate für Weiterbildungsergebnisse („Open Badges“)	3%	5%	26%	40%	26%

Tabelle 16: Bedeutung digitaler Innovationen in der betrieblichen Weiterbildung

Gruppenformate wie Tagungen, Teamtrainings und Teamcoachings werden zukünftig überwiegend in hybrider Form oder komplett online durchgeführt, um den mobilen Arbeitsformen entgegenzukommen. Ob die Integration in die Personalentwicklung so weit gehen wird, dass Weiterbildungsdienstleister auch unmittelbar Prozesse der Personalentwicklung wie z.B. das Onboarding für mobil arbeitende Beschäftigte übernehmen werden, wurde nicht einheitlich beantwortet.

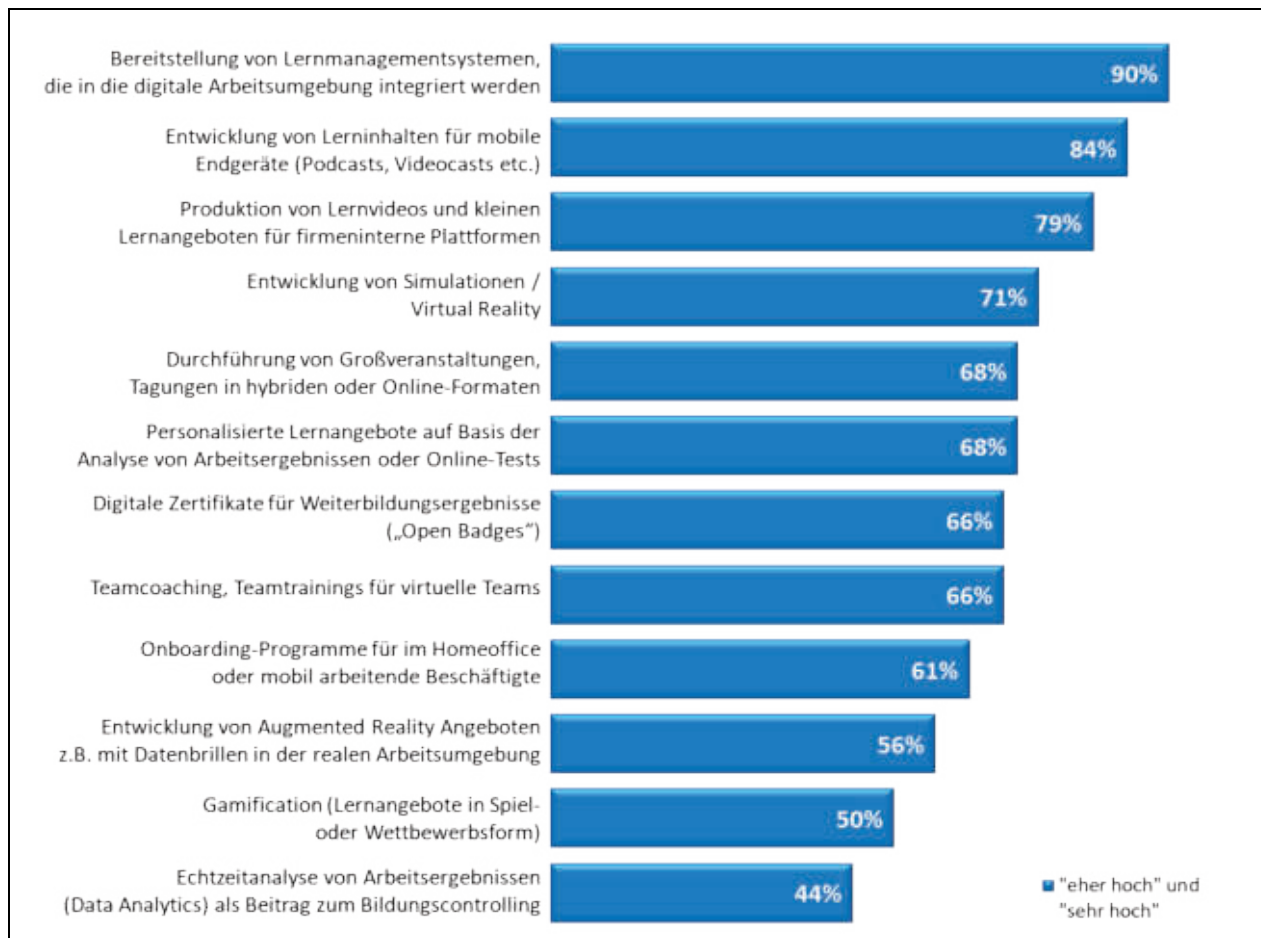


Abbildung 17: Bedeutung digitaler Innovationen in der betrieblichen Weiterbildung

F. Veränderungen im Bereich der nach SGB geförderten Maßnahmen

Ein eigener Schwerpunkt der Verbandsumfrage des Wuppertaler Kreises richtet sich an die Institute, die arbeitsmarktpolitisch geförderte Maßnahmen nach dem SGB durchführen. Etwas mehr als ein Drittel der befragten Bildungsdienstleister ist in diesem Bereich tätig.

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

Die COVID-19-Pandemie hat nach vielen Jahren der ausgesprochen positiven Lage im vergangenen Jahr einen Einbruch auch für den Arbeitsmarkt bewirkt. Viele Beschäftigte waren bzw. sind in Kurzarbeit oder von Arbeitslosigkeit bedroht. Das Instrumentarium der aktiven Arbeitsmarktpolitik wurde auf diese Situation angepasst, um die Krisensituation für Bildungsangebote zu nutzen und Beschäftigten eine Perspektive für eine Neuorientierung zu bieten.

Die Unterstützung für von der Pandemie besonders betroffene Unternehmen, insbesondere das Instrumentarium der Kurzarbeit hat bisher Entlassungen und damit Arbeitslosigkeit in größerem Umfang verhindert. Gleichwohl rechnen die meisten Weiterbildungsdienstleister, die in diesem Bereich tätig sind, für das laufende Jahr mit mehr Bedarf an geförderten Weiterbildungsmaßnahmen und mehr Umsatz.

<i>Entwicklung des Umsatzes</i>	Umsatzrückgang	gleich bleibender Umsatz	Umsatzwachstum	nicht im SGB-Bereich tätig bzw. k.A.
Anteil der Weiterbildungsträger	2,6%	15,8%	21,1%	60,5%

<i>Eingesetztes hauptamtliches Personal</i>	Personalabbau	gleich bleibender Personalstand	Personalzuwachs	nicht im SGB-Bereich tätig bzw. k.A.
Anteil der Weiterbildungsträger	10,5%	15,8%	13,2%	60,5%

<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 Weiterbildungsträger	7,9%	31,6%	0,0%	60,5%

Tabelle 17: Für 2021 erwartete Entwicklung von Umsatz, Personal und Standorten im SGB-Bereich

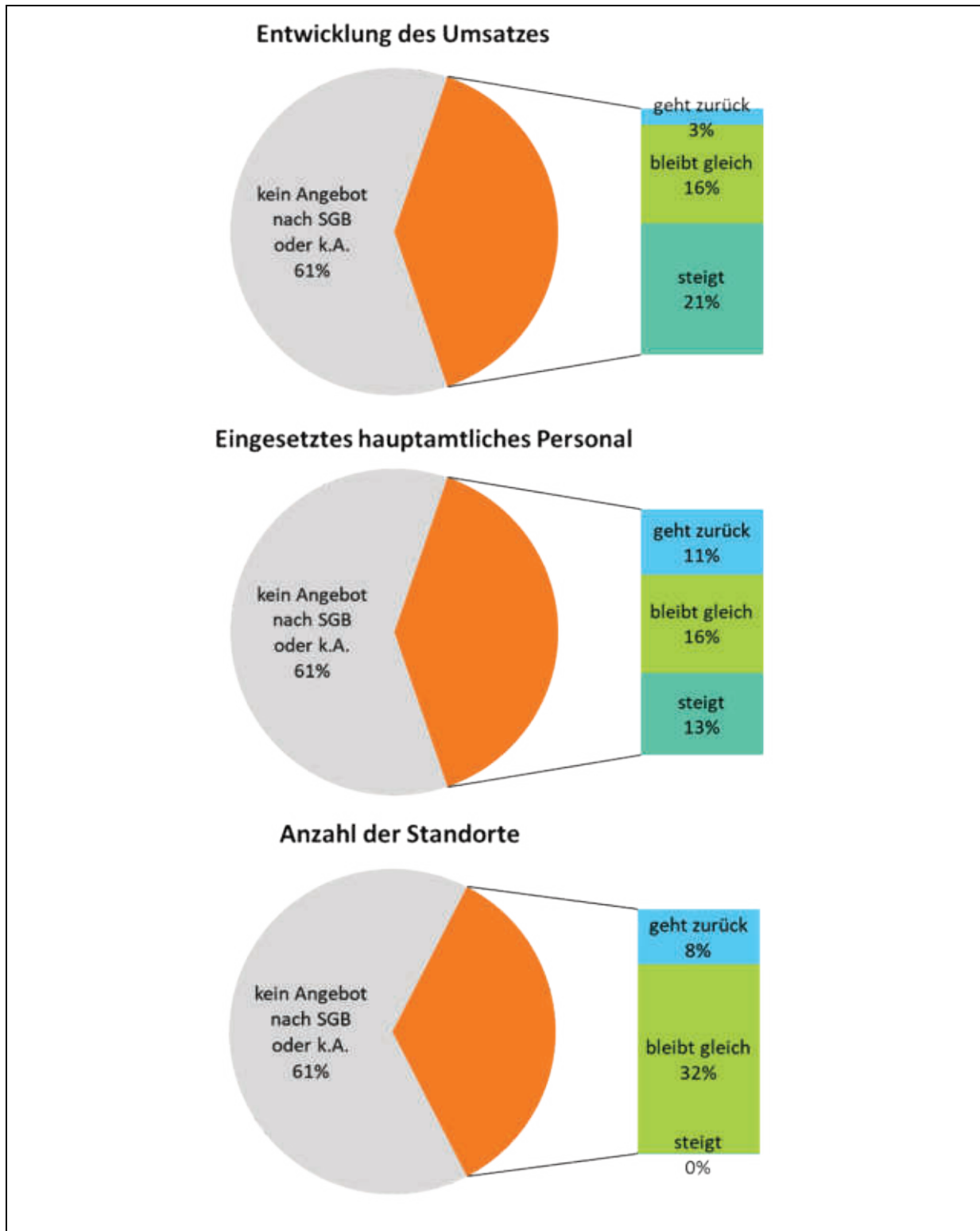


Abbildung 18: Entwicklung von Umsatz, hauptamtlichem Personal und Standorten im Bereich SGB

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

Wichtigster Schwerpunkt der Maßnahmen zur Arbeitsmarktförderung bei den Mitgliedern des Wuppertaler Kreises, die in diesem Bereich tätig sind, bildet die Berufliche Weiterbildung. Fast alle der hier teilnehmenden Weiterbildungsdienstleister waren in diesem Sektor tätig. Sie rechnen für das laufende Jahr mit gleichbleibenden oder auch steigenden Umsätzen.

Welche Maßnahmen der Arbeitsmarktförderung (Bedarflagen nach SGB III) haben Sie durchgeführt?	2020 durchgeführt	Entwicklung 2020 im Vergleich zu 2019			Umsatzerwartungen für 2021		
	ja	gestiegen	gleich geblieben	gesunken	steigen	bleiben gleich	sinken
Beratung und Vermittlung	29%	5%	13%	11%	13%	16%	0%
Aktivierung und berufliche Eingliederung	26%	5%	13%	8%	11%	13%	3%
Berufswahl und Berufsausbildung	29%	3%	13%	13%	11%	11%	8%
Berufliche Weiterbildung	39%	8%	18%	13%	16%	24%	0%
Aufnahme einer Erwerbstätigkeit	18%	0%	13%	5%	5%	13%	0%
Verbleib in Beschäftigung	24%	5%	13%	5%	8%	13%	3%
Teilnahme behinderter Menschen am Arbeitsleben	24%	3%	16%	5%	3%	18%	3%

Tabelle 18: Entwicklung einzelner Angebotsformen im Bereich der nach SGB geförderten Maßnahmen

c) Digitalisierung in SGB-Maßnahmen

Bereits früh in der Pandemie wurde durch die Bundesagentur für Arbeit die Möglichkeit eröffnet, Maßnahmen in sog. „alternativer Durchführung“, d.h. vor allem in digitaler Form, durchzuführen. Die Weiterbildungsdienstleister, die in diesem Bereich tätig sind, haben davon insbesondere das Format der Videokonferenz genutzt, häufig auf eigenen Lernplattformen mit Chat-Möglichkeit. Ergänzend wurden den Teilnehmenden digitalisierte Lernunterlagen zur Verfügung gestellt und der unmittelbare Kontakt zu den einzelnen Teilnehmenden per E-

Mail oder Telefon gehalten. Nur in Ausnahmefällen musste auf schriftliche und nicht digitale Formate zurückgegriffen werden.

Welche alternativen Formate wurden in den von Ihnen durchgeführten Maßnahmen genutzt?	sehr häufig	häufig	gelegentlich	selten	nie	kein SGB-Angebot bzw. k.A.
Lernprogramme und Online-Kurse zum Lernen im eigenen Tempo	3%	11%	17%	5%	3%	61%
Digitalisierte schriftliche Lernunterlagen (PDF)	8%	25%	3%	0%	3%	61%
Videos (Trainingsvideos, Erklärvideos oder Tutorials)	8%	15%	8%	5%	3%	61%
Lernplattformen mit virtuellen Seminarräumen	13%	20%	3%	0%	3%	61%
Videokonferenzen, Video-Chats	18%	18%	3%	0%	0%	61%
Chats für den Austausch in digitalen Lerngruppen	12%	13%	8%	3%	3%	61%
Fragenkataloge zur Selbstreflexion	0%	18%	16%	5%	0%	61%
Telefonischer Kontakt zu den Teilnehmenden	14%	11%	11%	3%	0%	61%
E-Mail-Kontakt zu den Teilnehmenden	12%	13%	11%	3%	0%	61%
Übersendung von Lehrmaterial per Post	3%	7%	11%	7%	11%	61%

Tabelle 19: Formen sog. „alternative Durchführung“ in SGB-Maßnahmen

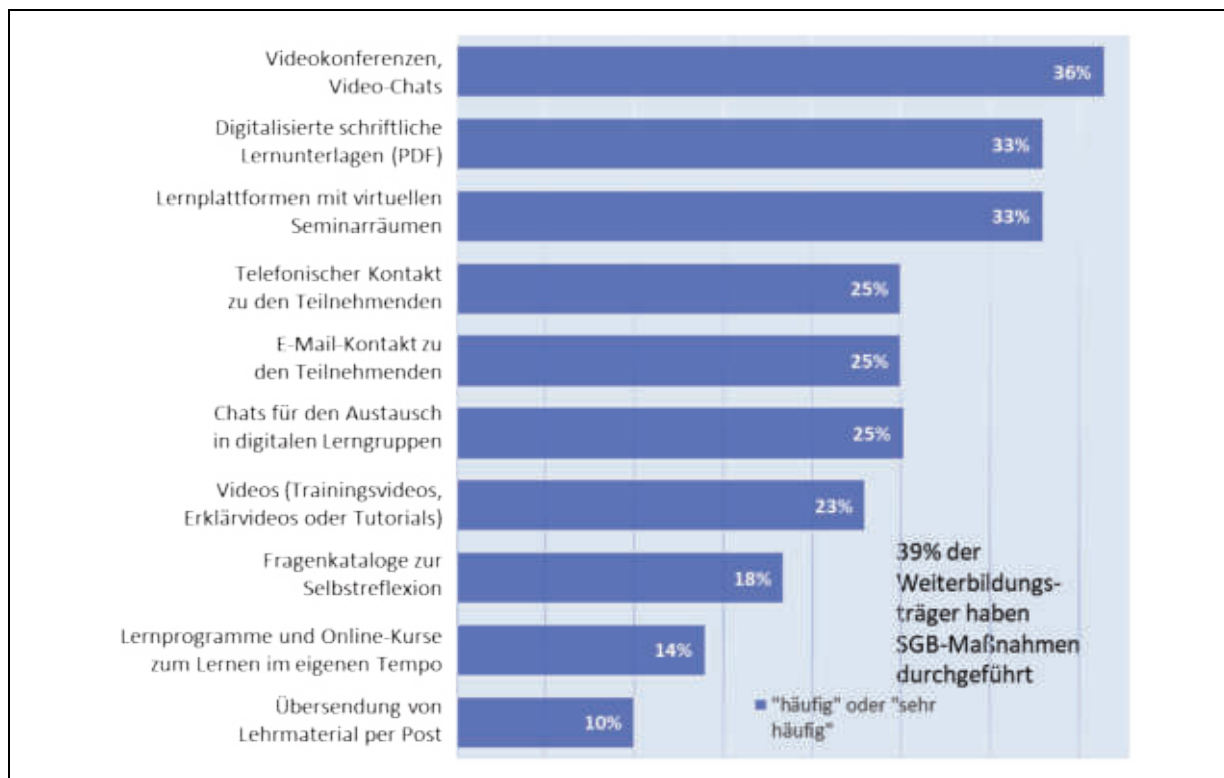


Abbildung 19: Formen der sog. „alternativen Durchführung“ in SGB-Maßnahmen

d) Herausforderungen und Probleme bei SGB-Maßnahmen in sog. „alternativer Durchführung“

Wenn es bei der sog. „alternativen Durchführung“, d.h. der Umsetzung der ursprünglich in Präsenz geplanten Maßnahmen in digitale Formate, zu Problemen kommt, sind es nach der Erfahrung der Weiterbildungsdienstleister neben mangelnder technischer Ausstattung (Hardware, Software, Bandbreiten) vor allem die mangelnde digitale Kompetenz der Teilnehmenden und fehlende Selbststeuerungskompetenz bzw. Motivation, die den Erfolg gefährden.

Hier wäre zu überlegen, welche Unterstützungsmöglichkeiten bereitgestellt werden müssten, um die Gefahr der Fehlsteuerung zu minimieren.

Wie beurteilen Sie Ihre Erfahrungen bei der sog. „alternativen Durchführung“? Welche der folgenden Aspekte sind problematisch?	sehr häufig	häufig	gelegentlich	selten	nie	kein SGB-Angebot bzw. k.A.
Digitale Kompetenz der Teilnehmenden	0%	23%	13%	3%	0%	61%
Hardwareausstattung der Teilnehmenden	8%	18%	13%	0%	0%	61%
Softwareausstattung der Teilnehmenden	5%	13%	18%	3%	0%	61%
Akzeptanz von Seiten der Teilnehmenden	0%	8%	20%	11%	0%	61%
Motivation / Selbststeuerung durch die Teilnehmenden	3%	19%	12%	5%	0%	61%
Verbindungsqualität (WLAN, mobile Verbindungen)	11%	11%	17%	0%	0%	61%
Digitale Kompetenz der Lehrenden	0%	8%	15%	13%	3%	61%
Pädagogische Kompetenz der Lehrenden	0%	8%	8%	18%	3%	63%
Organisatorische Rahmenbedingungen für die Durchführung der Maßnahmen	0%	3%	13%	20%	3%	61%

Tabelle 20: Herausforderungen und Probleme bei der sog. „alternativen Durchführung“ von SGB-Maßnahmen

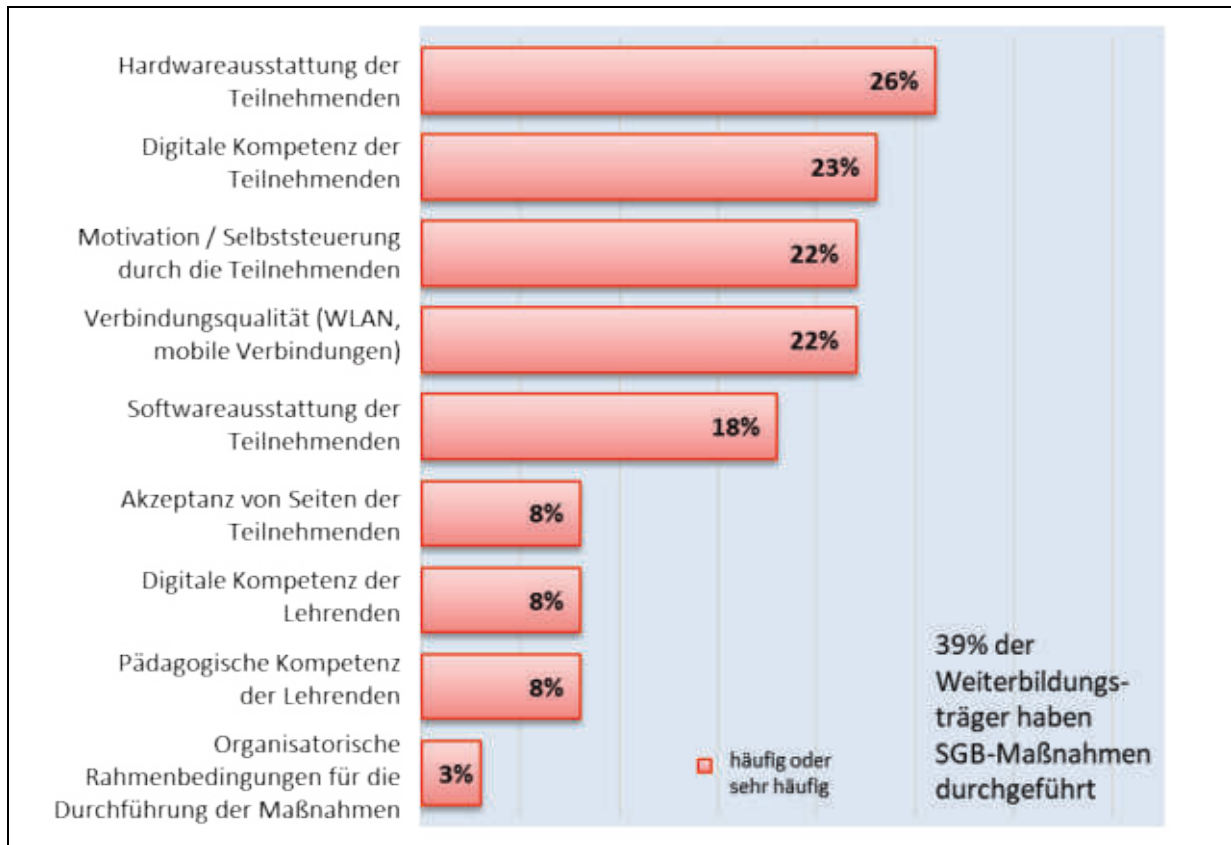


Abbildung 20: Herausforderungen und Probleme bei der sog. „alternativen Durchführung“ von SGB-Maßnahmen

G. Verzeichnis der Abbildungen

Abbildung 1: Umsatzerwartungen der Mitgliedsunternehmen des Wuppertaler Kreises für 2021	3
Abbildung 2: Umsatzerwartungen 2021 für offene Seminare	4
Abbildung 3: Umsatzerwartungen 2021 für firmeninterne Seminare	4
Abbildung 4: Umsatzerwartungen 2021 für Lehr- und Studiengänge	4
Abbildung 5: Umsatzerwartungen 2021 für Maßnahmen für öffentliche Auftraggeber	5
Abbildung 6: Umsatzanteile der verschiedenen Angebotsformen in der Weiterbildung	6
Abbildung 7: Umsatzeinbrüche in der COVID-19-Pandemie	7
Abbildung 8: Folgen der Maßnahmen zur Pandemiebekämpfung für Weiterbildungsdienstleister	10
Abbildung 9: Geschäftslage-Indikator Weiterbildung des Wuppertaler Kreises 2009-2021	12
Abbildung 10: Geschäftslage-Indikator Weiterbildung – Einzelergebnisse 2009-2021	12
Abbildung 11: Geschäftslage, Kosten, Wettbewerb – Indikatoren des Wuppertaler Kreises	16
Abbildung 12: Thesen zur Zukunft offener Seminare	18
Abbildung 13: Thesen zu den Arbeitsformen der Zukunft	20
Abbildung 14: Folgen der Veränderungen in der Arbeitswelt für die Weiterbildung	22
Abbildung 15: Stimmungsbild zu den langfristigen Auswirkungen der COVID-19-Pandemie für die Weiterbildung (Zustimmung in %)	24
Abbildung 16: Kompetenzen des Weiterbildungspersonals	26
Abbildung 17: Bedeutung digitaler Innovationen in der betrieblichen Weiterbildung	28
Abbildung 18: Entwicklung von Umsatz, hauptamtlichem Personal und Standorten im Bereich SGB	30
Abbildung 19: Formen der sog. „alternativen Durchführung“ in SGB-Maßnahmen	32
Abbildung 20: Herausforderungen und Probleme bei der sog. „alternativen Durchführung“ von SGB-Maßnahmen	34